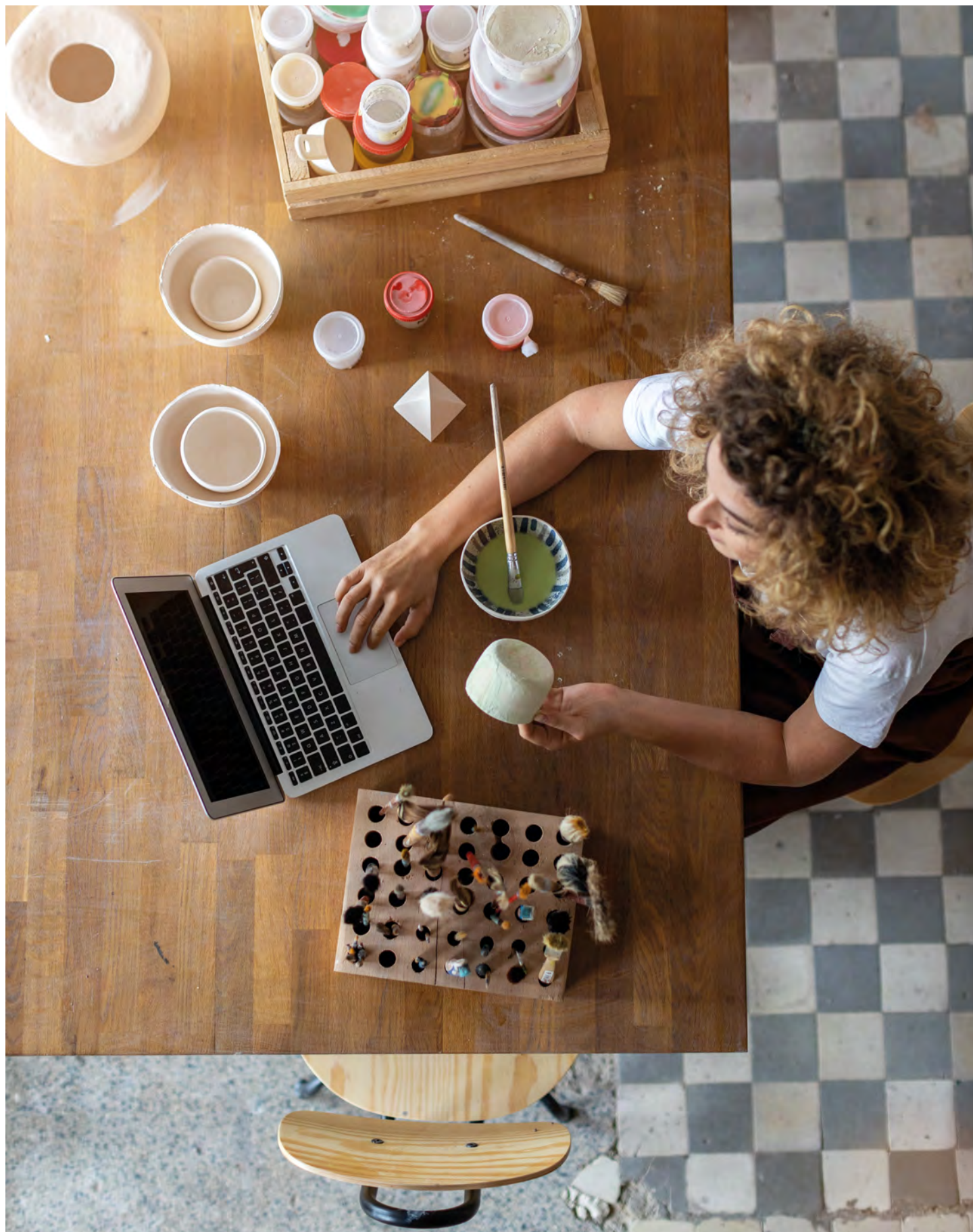


TRANSITION, TRANSFORMATION, MUTATION :

Comment maintenir et développer l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté ?



SOMMAIRE



Évolution de l'emploi
en Bourgogne-Franche-
Comté depuis la pandémie

Page 4



Annexes
Page 37



Diagnostics
thématiques
Focus territoriaux

Page 8



Déclarations
Page 58



Préconisations
Page 31

La région doit faire face à des évolutions majeures dans ses domaines d'activité privilégiés que sont l'industrie, l'agriculture, la forêt et le tourisme. Sous l'effet de la mondialisation des échanges et des mutations technologiques, l'industrie est amenée à se transformer profondément. S'ajoutent les tendances liées aux transitions écologiques et énergétiques, qui impactent fortement certaines industries, notamment celle des transports. Les mêmes transitions ont aussi un effet important sur les activités agricoles qui ne seront pas abordées dans ce rapport. Un suivi de l'autosaisine portant sur l'alimentation de proximité, adoptée en septembre 2020 sera réalisé prochainement.

À ces nécessaires transformations s'ajoutent aujourd'hui les conséquences d'une crise sanitaire qui perdure (la Bourgogne-Franche-Comté a subi, par rapport à une situation normale, une baisse d'activité, entre le 17 mars et le 7 mai 2020, de 32%, comparable à celle du niveau national), et la guerre en Ukraine qui redessine les échanges commerciaux et introduit de nouvelles incertitudes économiques.

Ces différentes transitions peuvent être des opportunités pour l'économie régionale, notamment sur le plan de l'emploi. Pour apprécier ces évolutions en Bourgogne-Franche-Comté, le CESER a choisi une approche territoriale et a privilégié quatre départements ou bassins d'emploi : la Nièvre, l'Yonne, le Nord Franche-Comté et le Haut-Jura, et cinq secteurs d'activité les plus caractéristiques de la région : industrie/filière de mobilité, santé/action sociale, forêt/bois, tourisme et emplois de proximité.

Les objets d'études retenus de ces territoires, à partir d'auditions d'acteurs locaux montrent la mise en œuvre de dynamiques favorables à la création d'emplois, notamment dans la filière bois.

En revanche, certains secteurs industriels relevant notamment de la filière automobile connaissent des mutations dues à la transition écologique (électrification des véhicules, hydrogène...) qui impactent durablement l'emploi au risque de "désertifier" les territoires, comme à Saint-Claude avec la disparition de la fonderie MBF.

À partir de ces auditions, du travail d'analyse sur les territoires et de ses travaux antérieurs, le CESER formule à l'attention des collectivités territoriales et des acteurs économiques, douze préconisations à même de répondre aux enjeux de l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté.

Les conseillers remercient l'ensemble des personnes auditionnées pour leur disponibilité, leur réactivité et le partage de leur expertise.

Hubert Belz et Richard Béraud rapportent ce travail.

Ce rapport a été adopté à l'unanimité lors de la séance plénière du CESER du 21 juin 2022.

Les différentes transitions peuvent être des opportunités pour l'économie régionale.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ DEPUIS LA PANDÉMIE



UNE BAISSÉ PLUS FORTE QU'AU NIVEAU NATIONAL

En Bourgogne-Franche-Comté, la crise sanitaire a entraîné la disparition de plus de 14 400 emplois en 2020⁴. Les effets de la pandémie se sont fait davantage ressentir dans le secteur privé, qui a connu une baisse de 2,1% du nombre d'emplois, tandis que celui du secteur public a progressé de 0,4%. Les territoires et les secteurs ont été inégalement impactés.

L'emploi a baissé dans tous les départements. Cette conjoncture défavorable a plus lourdement pesé dans le Territoire de Belfort, qui a perdu 2,9% de ses effectifs. L'Yonne, la Nièvre et le Doubs ont vu leurs effectifs reculer de 2%. Avec des replis de respectivement 1,1%, 1%, 0,6% et 0,3%, la Saône-et-Loire, la Côte-d'Or, la Haute-Saône et le Jura ont été plus épargnés.

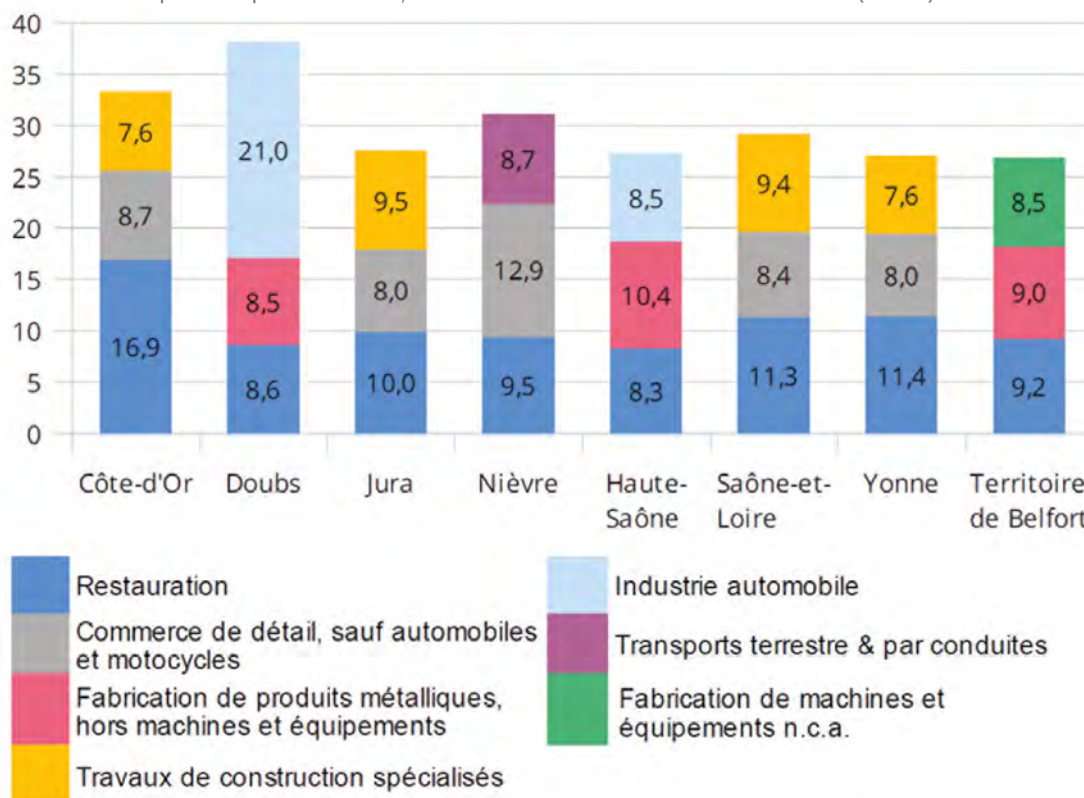
Le secteur tertiaire marchand a été fortement touché par la crise sanitaire. La région enregistre ainsi une perte de près de 9 500 emplois, soit 2,6% du secteur, une baisse plus forte que

celle observée au niveau national (-0,8%). L'hébergement-restauration paye le plus lourd tribut en 2020, avec plus de 3 600 emplois supprimés, soit un recul de 11,0%². La Côte-d'Or est le département le plus touché, avec près de 13 % de perte. Les services aux ménages ont également été en repli (-6,2 %), en particulier en Saône-et-Loire et dans l'Yonne.

Près de 4 200 emplois industriels ont disparu en 2020, soit un recul de 2,5%, contre -1,8 % au niveau national. L'emploi industriel a fortement diminué dans le Territoire de Belfort (-5,8 %) et dans la Nièvre (-4,1%). La Haute-Saône a été plus épargnée, avec une quasi-stagnation de ses effectifs. Les secteurs des biens d'équipement et des matériels de transport ont été les plus touchés, avec une perte de 5 %. Le Doubs a perdu 1 100 emplois industriels (-2,7%), dont 950 dans le seul secteur des matériels de transport. L'industrie agroalimentaire s'est maintenue.

La Bourgogne-Franche-Comté a gagné près de 500 emplois dans la construction en 2020. C'est l'un des rares secteurs à avoir été épargné par

Contribution des trois principaux secteurs d'activité à la baisse des heures rémunérées par département, entre mars et décembre 2020 (en %)



Source : Insee

la crise sanitaire. La hausse de 1%, est toutefois inférieure à ce qui a été observé au niveau national (+2,2%). **Le Jura, la Côte-d'Or et la Saône-et-Loire ont tiré la croissance régionale dans ce secteur.** L'Yonne est le seul département à avoir perdu des emplois dans la construction (-2,5%).

L'emploi intérimaire, qui fait office de variable d'ajustement, a fortement chuté au cours des deux premiers trimestres 2020, avant de connaître un rebond au second semestre. Il a reculé de 7,9% par rapport à fin 2019, soit une diminution de plus de 3 000 emplois. Le repli dans la région est plus important qu'au niveau national (-5,3%). Les disparités sont fortes selon les départements. Le Jura a gagné des emplois intérimaires (+7,8%), notamment dans le secteur de la fabrication de produits industriels. La Haute-Saône également, avec un gain de 1,8%. À l'opposé, avec des baisses de plus de 16 %, le Doubs, le Territoire de Belfort et la Nièvre sont particulièrement touchés. L'emploi intérimaire s'est notamment replié dans la fabrication de matériels de transport.

UNE REPRISE FRAGILE

Au troisième trimestre 2021, l'économie régionale a plutôt bien résisté à la quatrième vague de l'épidémie et à la mise en place du passe sanitaire. Cependant, la reprise économique est restée fragile, en raison des tensions sur les approvisionnements, de la hausse des cours des matières premières³.

Selon l'Observatoire de l'Emploi de Bourgogne-Franche-Comté, **l'emploi salarié a progressé de 1% en 2021, soit 6 409 emplois. L'emploi intérimaire a augmenté de +6,7% (2 282 salariés)⁴.**

Emploi SALARIÉ par secteur d'activité (décembre 2021)

	3 ^e trimestre 2021	Part dans l'ensemble	ÉVOLUTION ANNUELLE	
			en VA	en %
Bourgogne-Franche-Comté	630 973	100%	6 409	1%
Industrie	156 804	25%	-1 224	-0,8%
Construction	52 400	8%	1 501	2,9%
Commerce	115 074	18%	1 476	1,3%
Services	306 695	49%	4 656	1,5%

Source : Dares et DREETS BFC (calcul Pôle Emploi) - Édition janvier 2022

Emploi INTÉRIMAIRE par secteur d'activité (décembre 2021)

	3 ^e trimestre 2021	Part dans l'ensemble	en VA	en %
Bourgogne-Franche-Comté	36 174	100%	2 282	6,7%
Industrie	17 578	49%	597	3,5%
Construction	4 690	13%	196	4,4%
Commerce	2 819	8%	106	3,9%
Services	10 678	30%	1 085	11,3%

Source : Dares et DREETS BFC (calcul Pôle Emploi).

La différence entre la somme des secteurs et le volume total correspond aux secteurs non présents dans le tableau, employant un faible volume d'intérimaires.

Les données par département font apparaître de grandes disparités.

CÔTE-D'OR

L'emploi salarié a **augmenté de 1,8%** sur l'année 2021 (+2 536 emplois)⁵. Cette évolution a surtout profité aux secteurs de la construction (+3%, 354 emplois) et des services (+2,1%, 1 705 emplois). Côté **intérim**, une **croissance de 24,7% (+1 533 emplois)** est relevée, très supérieure à celle observée au niveau régional. Elle touche surtout le secteur des services et du commerce, respectivement +30,2 % (635 emplois) et +23,9 % (113 emplois).

DOUBS

L'emploi salarié a **progressé de 0,6%** sur l'année 2021 (812 emplois)⁶. **L'industrie a perdu 633 emplois** (en recul de 1,7%). Le secteur des services est celui dont les effectifs ont le plus augmenté : +1,8 % (1 043 emplois). Conséquence des difficultés rencontrées par certains secteurs, **l'emploi intérimaire a fortement reculé**, en moyenne **-19,1%** (1 533 emplois perdus). Sans surprise, ce recul a été particulièrement marqué dans l'industrie avec **-25,8%** (1 111 emplois en moins), mais aussi dans le secteur des services **-17,4 %** (415 emplois détruits).

JURA

Une **croissance de 1,5%** de l'emploi salarié est observée (+820 emplois)⁷. Hormis l'industrie (-1,9%, soit 329 emplois perdus), **tous les grands secteurs d'activités ont vu leurs effectifs augmenter**, notamment la construction (+4,3%, représentant 219 emplois) et les services (+3,3%, 744 emplois).



L'intérim a progressé de **18,9%**, porté par le secteur des services (+30,3%, 179 emplois) et l'industrie (+25,8%, 477 emplois).

NIÈVRE

Les données de l'emploi salarié indiquent une **stabilité : 0,5% d'augmentation**, soit 206 emplois⁸. Le secteur de la construction a connu une progression de 3% (90 emplois), celui de l'industrie un recul de 1,6% (129 emplois perdus). L'emploi intérimaire a été en croissance de 2,5% (41 emplois) soutenue essentiellement par les services (+13,7%, 61 emplois).

HAUTE-SAÔNE

L'emploi salarié a **progressé de 1,4%**, représentant **607 emplois**⁹. Le secteur du commerce a gagné 281 emplois (+3,9%), celui de l'industrie 195 (+1,4%).

Côté intérim, une baisse de 1,6% est enregistrée (48 emplois perdus). Si le secteur des services a connu une croissance significative (+20,6%, 112 emplois), celui de la construction est en net recul (-19,2%, soit 43 emplois).

SAÔNE-ET-LOIRE

L'emploi salarié a augmenté de 1,2%¹⁰ (1489 emplois supplémentaires). Cette croissance est principalement due au secteur de la construction (+3,3%, 353 emplois).

Les statistiques font état d'une **progression de 20,7% de l'emploi intérimaire**, soit 1 302 emplois. **Tous les secteurs ont connu une embellie** : 28,5% pour l'industrie (748 emplois), 18% pour les services (359 emplois), 13,2% pour le commerce (64 emplois) et 10,1% pour la construction (117 emplois).

YONNE

L'emploi salarié a été **relativement stable**, avec une **croissance de 0,3%** (216 emplois)¹¹. La principale augmentation concerne le secteur de la construction, avec +4,3% (223 emplois).

L'emploi intérimaire a été en progression de 8,6% (363 emplois). Elle est essentiellement le fait de l'industrie (+12,9%, soit 291 emplois).

TERRITOIRE DE BELFORT

Seul département de la région à présenter un **solde négatif pour l'emploi salarié** (-0,9%, 277 emplois perdus)¹². La plus forte baisse est enregistrée dans l'industrie, avec un recul des effectifs de 3,4% (249 emplois).

L'intérim a progressé de 1,5% (20 emplois). Les services ont connu une progression de 22,5% (72 emplois), tandis que le commerce et la construction ont reculé respectivement de 14,7% (11 emplois) et 14,3% (21 emplois). L'industrie a perdu 20 emplois (-2,5%).

DIAGNOSTICS THÉMATIQUES FOCUS TERRITORIAUX



Pour formuler ses préconisations, le CESER a fait le choix de s'appuyer sur l'analyse de cinq secteurs d'activités stratégiques pour la Bourgogne-Franche-Comté. Il privilégie pour cette analyse, non pas l'approche filière à l'échelle régionale, mais l'approche territoriale, en cohérence avec son projet stratégique, dont le fil rouge, est affirmé dans l'avis sur le schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) "Ici 2050"¹³, et récemment dans celui sur le projet de mandat. Il fait écho aux récents propos d'Olivier Bouba-Olga : "C'est peut-être la chance de la Région Bourgogne-Franche-Comté de ne pas compter en son sein de grande ville érigée en unique moteur métropolitain pour l'ensemble de la région, car cela oblige d'emblée à penser autrement le développement territorial, en étant attentif aux potentialités de développement de l'ensemble des territoires qui composent cette région." Cette autosaisine est ainsi l'occasion de mettre le projet du CESER et les préconisations formulées dans divers travaux à l'épreuve de l'actualité pour intégrer de nouvelles priorités.



Chacun des cinq secteurs d'activité est associé à un territoire (la notion de territoire correspondant à un périmètre administratif variable), en lien avec les grandes caractéristiques de la Bourgogne-Franche-Comté et les enjeux qui en découlent (avis sur le SRADDET) :

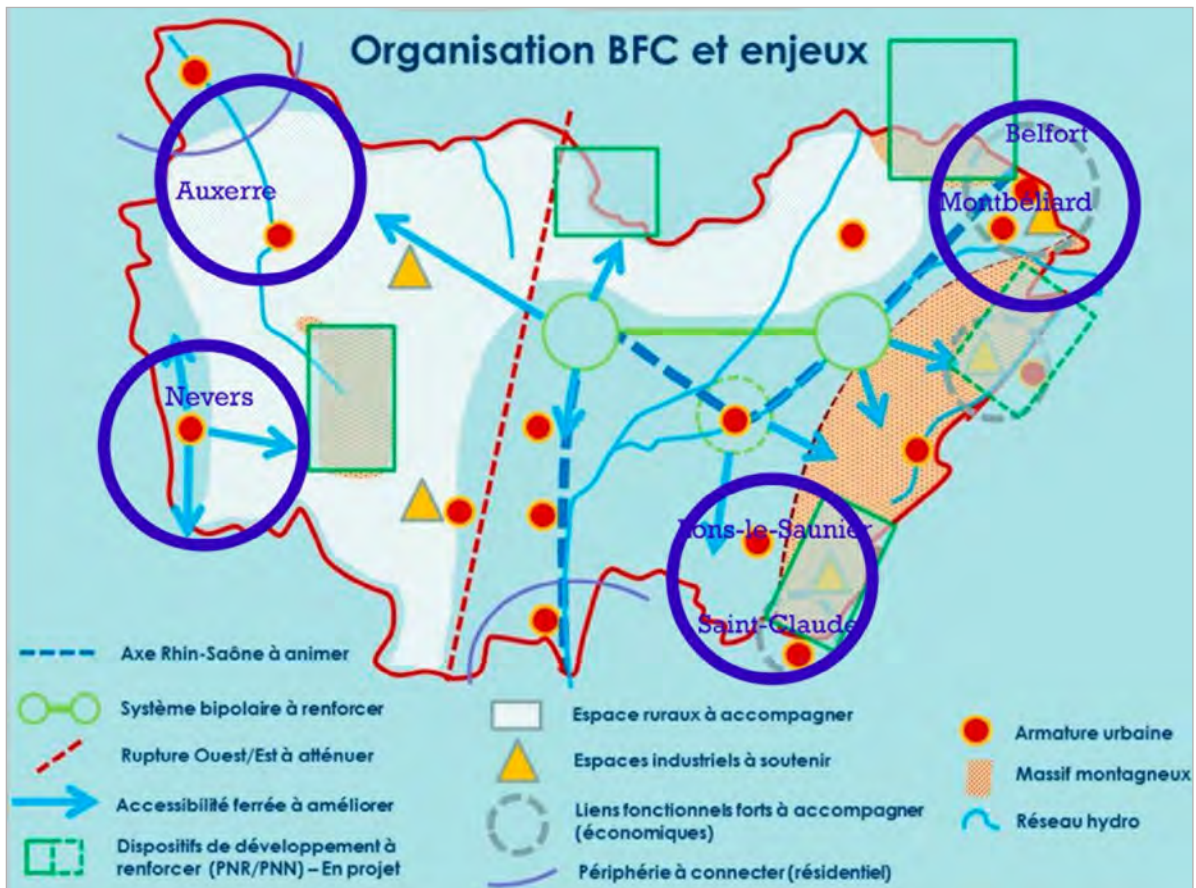
- Région au cadre de vie de qualité avec une richesse patrimoniale naturelle et culturelle à préserver et caractérisée par des fonctions productives agricoles, forestières et industrielles.
- Une organisation spatiale marquée par :
 - La fracture Est-Ouest : à l'Est, la dynamique des territoires est dominée par un axe métropolitain Rhin-Saône et des relations transfrontalières

ponctuellement dynamiques. En regard, à l'Ouest, des territoires ruraux et hyper-ruraux qui se développent de manières diverses et plus ou moins dans une relation de dépendance vis-à-vis des territoires dynamiques.

- La ruralité, composante essentielle de l'identité régionale, se combine inévitablement avec les questions de vieillissement, de mobilité et d'accès aux services, en fragilisant d'autant plus certains territoires.



- Des périphéries sous influence : territoires de franges.
- Des enjeux à ne pas manquer pour le développement :
 - Porter une attention toute particulière à la fracture Est-Ouest.
 - Accompagner les espaces ruraux et favoriser les innovations sociales.
 - Assumer une région préservée à faible dynamique de population.
 - Soutenir des espaces industriels en difficulté/ restructuration et anticiper les besoins de reconversion.
 - Soutenir la diversité des trajectoires territoriales.
 - Être un laboratoire expérimental articulant et liant à différentes échelles, recherche, innovation, formation, entreprises et société civile, dans la perspective d'un "franchissement" de la transition énergétique.
 - Arrimer les territoires de frange, créer des centralités périphériques "accompagnées" et inscrire la Bourgogne-Franche-Comté dans une stratégie volontariste de coopération avec les régions voisines dans des domaines essentiels pour l'emploi dont celui des mobilités, et d'autres nécessitant une mise en réseau, tels celui du tourisme, de la forêt-bois ou encore de l'industrie de la mobilité.



Source : Avis sur le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) de Bourgogne-Franche-Comté, 25 juin 2019

Le CESER retient ainsi :

- **Le bassin d'emploi Belfort-Héricourt-Montbéliard** pour étudier l'évolution de l'emploi dans le secteur de l'industrie de la mobilité, l'image industrielle de la région étant grandement liée aux sites industriels des territoires de franges de l'Est de la Bourgogne-Franche-Comté.
- **La Nièvre** pour les services à la personne, territoire rural ayant le plus important taux de vieillissement de la population, et pour la forêt, directement concernée et associée aux problématiques fortes que sont le développement durable, l'évolution du climat, les matériaux de construction et la ruralité.
- **Le Jura** pour le tourisme, la marque du massif montagneux permettant de s'affranchir du découpage administratif pour valoriser le massif dans son intégralité.
- **L'Yonne** pour l'économie de proximité, en complément de l'économie résidentielle et sociale et solidaire.

Ce département présente une attractivité certaine, grâce à une offre immobilière intéressante pour nombre d'actifs travaillant en Île-de-France.

Alors que certains territoires sont en déclin prononcé, d'autres s'organisent sur la base de ressources endogènes, questionnant alors la complémentarité entre économie productive et économie résidentielle et présenteielle.



Une attention particulière est portée au projet Ulteria : en quoi les initiatives citoyennes locales sont-elles alors à même d'impulser un autre modèle économique ?

INDUSTRIE : FILIÈRES DE MOBILITÉ (NORD FRANCHE-COMTÉ)

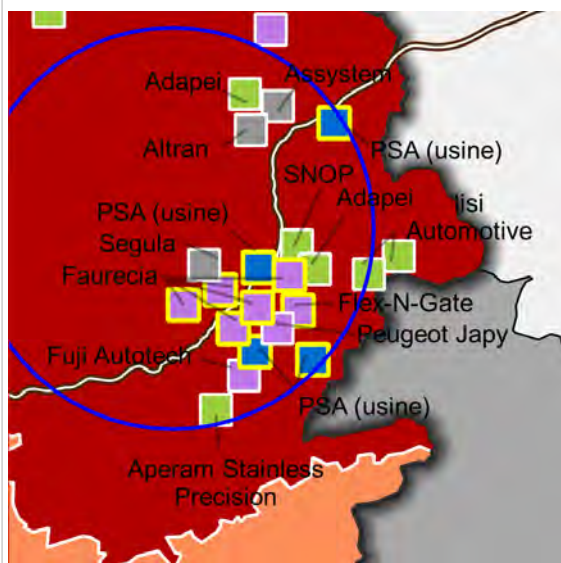
La situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté est présentée en annexe 3.

I- Focus sur le Nord Franche-Comté

Filière automobile

À la croisée de trois départements, le pôle métropolitain, structuré par les agglomérations Pays de Montbéliard Agglomération (PMA), Grand Belfort et Pays d'Héricourt, compose un des bassins les plus peuplés de la région (308 780 habitants). L'accessibilité (proximité de l'axe autoroutier Rhin-Rhône, gare Ligne grande vitesse (LGV) Belfort-Montbéliard) le poids, encore aujourd'hui, de l'industrie, expliquent cet état de fait. Ainsi le Pôle Métropolitain Nord Franche-Comté (PMNFC) concentre près de 16% de l'emploi industriel régional sur environ 3% de la superficie du territoire de Bourgogne-Franche-Comté, autour de trois filières principales : l'automobile, le ferroviaire et l'énergie.

La filière automobile en Bourgogne-Franche-Comté, zoom sur la zone de Belfort-Montbéliard-Héricourt



Source : Insee, Clap 2015, Lifi 2015

Installée à Sochaux en 1912, l'entreprise Peugeot - devenue en 2021 Stellantis, à la suite de la fusion entre les groupes Peugeot Société Anonyme (PSA) et Fiat Chrysler Automobiles (FSA) - a entraîné dans son sillage de nombreux autres

établissements de la filière, essentiellement des équipementiers dont la réactivité et les délais de livraison courts sont un enjeu important.

De ce fait, la zone d'emploi de Belfort-Montbéliard-Héricourt concentre près d'un emploi sur deux, hors intérim, de la filière automobile régionale. La fabrication de véhicules y représente plus de 20% de l'emploi salarié et les deux tiers des emplois industriels¹⁴.

Premier employeur régional, Stellantis est présent sur trois sites, pour le territoire considéré dans ce rapport :

- Le site de production de Sochaux (213 hectares aujourd'hui) possède un effectif d'un peu plus de 6 000 salariés en CDI et 1000 intérimaires. Le site a connu jusqu'à 42 000 salariés dans les années 1970. En 2015, il en comptait encore 9 286 en CDI¹⁵.
- Le centre d'essai et le pôle recherche et développement (R&D) sont installés à Belchamps. Environ 1 200 salariés sont présents sur ce site. D'ici 2024, 180 emplois devraient être créés, soit par création nouvelle, soit par rapatriement.
- Ouvert en 1980, le site de Bessoncourt accueille le secteur informatique de fabrication, qui regroupe 300 salariés.

Hors du pôle métropolitain, Stellantis a installé la plus grande plateforme logistique d'Europe (centre mondial de pièces détachées du groupe) à Vesoul. Il y emploie 3 000 salariés.

Le groupe reste donc un acteur économique essentiel pour le territoire, en dépit de la fonte de ses effectifs depuis plusieurs décennies.

La perte importante de salariés sur cette période s'explique pour partie par la volonté du groupe d'externaliser les risques économiques, en ayant recours à la sous-traitance (Delfingen...), mais aussi à des opérations de filialisations (Faurecia, par exemple).

Ces dernières années, Stellantis semble vouloir "privilégier" la maison mère du groupe, c'est-à-dire le site de Sochaux, où il a multiplié les investissements : 200 millions d'euros sont annoncés pour l'usine du futur 4.0¹⁶. La bascule sur le nouvel atelier de montage a eu lieu le 7 février 2022¹⁷, sur une seule ligne de production, contre deux préalablement et historiquement.

Selon Carlos Tavares, directeur général de Stellantis, l'objectif de la réorganisation du site de Sochaux est "de limiter au maximum les 50% de surcoût de l'électricité, en cinq ans", avec des gains de productivité importants. Et de préciser :

"Nous verrons dans quelques années les constructeurs qui auront survécu et les autres."¹⁸



Les conséquences sur le plan social ne se sont pas fait attendre. En mars 2021, Stellantis annonçait une réduction des effectifs en France avec 1 300 départs en 2021-2022, dont 261 à Sochaux, quand bien même la R&D pourrait être renforcée sur le site, avec la création de 140 postes d'ici 2024¹⁹. D'autres suppressions d'emplois devraient suivre, en raison de l'amélioration de la logistique et de la gestion des stocks.

Si Stellantis est tenu de respecter la réglementation pour ses salariés, avec la mise en place d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'impact sur les salariés de la sous-traitance et des équipementiers risque d'être dramatique. "Ce ne sont pas les constructeurs qui ont fait le choix du véhicule électrique, ce n'est pas à eux de payer la casse sociale", nous a expliqué une personne auditionnée.

Les plus grosses entreprises sous-traitantes anticipent ces mutations et se diversifient, à l'exemple de LISI (LInk Solutions for Industry), anciennement GFD, puis GFI industrie, premier fabricant français de visserie-boulonnerie standard et automobile, troisième plus gros sous-traitant français²⁰. Il intervient dans les secteurs automobile (LISI Automotiv) et aérospatiale (LISI Aerospace), la fabrication d'implants médicaux et d'ancillaires (LISI Medical)^{*}. Le groupe, dont le siège est situé à Grandvillars (Territoire de Belfort) est constitué de 42 sites, situés dans 13 pays, sur trois continents et emploie 9 480 salariés au 1^{er} semestre 2022 [source : lisi-group.com].

C'est aussi le choix fait par Faurecia. Avec 111 000 employés dans 33 pays, ce groupe est l'un des dix premiers équipementiers automobiles mondiaux [source : faurecia.com]. En octobre 2019, en

marge de la révélation de la fusion de PSA avec Fiat-Chrysler, la participation du constructeur automobile français dans Faurecia a été abaissée de 46,3 % à 39 %²¹. Mais en novembre de la même année, ce dernier s'est allié à Michelin pour créer Symbio, coentreprise active dans le domaine des systèmes hydrogène pour véhicules, puis à Air Liquide. Dans ce dernier cas, les deux industriels entendent développer de nouvelles technologies pour le segment des poids lourds²². L'équipementier a en outre annoncé en 2021 un investissement de 165 millions d'euros pour construire une nouvelle plateforme industrielle à Allenjoie (Doubs). Le projet va permettre de créer 300 emplois avec de nouvelles capacités de production dans le domaine de l'hydrogène²³. Ce hub accueillera également les 700 salariés qui travaillent actuellement dans les usines de Beaulieu-Mandeure et Montbéliard. La première usine produit des systèmes de dépollution, tandis que la seconde est spécialisée dans les sièges. Reste à maintenir la confiance entre donneurs d'ordres et sous-traitants, ce qui ne semble pas toujours être le cas.



La filière peut s'appuyer sur deux pôles de compétitivité :

- Le Pôle Véhicule du Futur, référence sur les transports terrestres, solutions de mobilité et services associés, rassemble et anime un écosystème de 500 adhérents [source : vehiculedu-futur.com] sur les régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est : il vise à soutenir et diffuser l'innovation et l'industrie 4.0.
- Dédié aux plastiques et composites, Plastipolis développe notamment des projets collaboratifs en lien avec la fabrication additive, les éco-matériaux, l'ingénierie des procédés, les outillages avancés, la micro-fabrication.
- Auxquels pourrait s'ajouter la vallée de l'énergie, l'électricité étant la solution choisie commune à toutes mobilités.

(*) Dispositif médical regroupant plusieurs instruments chirurgicaux.

Filière ferroviaire

Cette filière est présente dans 18 des 25 zones d'emploi de la région²⁴. Néanmoins, elle pèse davantage dans les zones les plus industrialisées. Un tiers de l'emploi est concentré sur le pôle métropolitain, soit 3 400 emplois, pour une quarantaine d'entreprises.



Alstom, qui a été leader mondial dans l'énergie et le ferroviaire, n'a plus que cette dernière activité. En 2016, le site de Belfort comptait 480 salariés [source : fr.statistica.com]. Très menacé en 2018, Alstom a acheté Bombardier Transport en 2021²⁵. Depuis, l'industriel français a déposé une demande d'arbitrage devant la Chambre de commerce internationale, en accusant l'ancien propriétaire de l'entreprise canadienne "de manquement à certaines dispositions contractuelles²⁶."

Alstom est très dépendant de la commande publique pour ses locomotives. Mais la modernisation du réseau national, qui s'échelonne jusqu'en 2031, assure une certaine visibilité.

Côté innovation, le groupe travaille notamment sur l'hydrogène, avec la production de la locomotive fret H2 et les batteries correspondantes, l'automatisation du matériel roulant, pour répondre au besoin du transport durable, et remplacer la motricité diesel. Alstom a ainsi présenté au salon InnoTrans 2016, à Berlin, le Coradia iLint, train régional à zéro émission. Il est entré en service commercial en 2018, en Allemagne [source : alstom.com].

La filière peut également s'appuyer sur Mecateamcluster, pôle national de conception, réalisation et maintenance des engins de travaux ferroviaires. Il a été labellisé en 2011 pour répondre aux contraintes économiques qu'impose le financement des grands travaux de régénération et de construction d'infrastructures ferroviaires en France et à l'international.

Filière hydrogène

Au sein de cette filière mobilité, la place de l'hydrogène semble prendre de l'importance

au sein des grands groupes. Cette tendance s'accompagne de l'émergence de start-up, telle H2SYS. Cette entreprise est née d'un projet de maturation technologique, issu du savoir-faire et de l'expérience de scientifiques et d'ingénieurs venus d'une fédération de recherche CNRS, autour de la pile à combustible, le FCLAB (Fuel Cell Lab). Porté par FEMTO-ST (Franche-Comté Électronique Mécanique Thermique et Optique - Sciences et Technologies) et financé par l'Université de Franche-Comté (UFC), la Région Bourgogne-Franche-Comté et la Société d'Accélération de Transfert Technologique (SATT) Grand Est, ce projet a permis de concevoir et de réaliser un générateur électrique, intégrant un système à pile à hydrogène hybridé à un élément de stockage électrique, embarquant des cartes électroniques pour un contrôle intelligent des flux d'énergie [source : h2sys.fr]. H2SYS est implanté sur le site Techn'hom Belfort²⁷, avec une vingtaine d'emplois et une forte perspective de développement en matière de production. Nous pouvons encore citer Colibri Energie (anciennement Rougeot Energie), qui investit 15 millions d'euros sur le projet ISTHY. Ce centre d'essais et de certifications des systèmes de stockage d'hydrogène, le premier en France (huit centres existent dans le monde) verra le jour sur l'Aéroparc de Fontaine (Territoire de Belfort)²⁸. Les travaux devaient débuter au premier semestre 2021 pour une mise en route opérationnelle fin 2022, ou tout début 2023²⁹.



L'arrivée prochaine de McPhy, avec une usine d'électrolyseurs à Fontaine, début de production 2024, devrait créer 400 emplois supplémentaires sur ce site³⁰. L'objectif de production de cette entreprise est une puissance de 1000 mégawatts (MW) par an. Pour le moment, la puissance d'hydrogène créée pour toute la France par an est de 3 MW³¹.

2- Points de vigilance

La filière automobile est un marché très concurrentiel. Différents niveaux de concurrence sont identifiés.



Tout d'abord au sein même des grands groupes. Jusque dans les années 1980, la force industrielle du Nord Franche-Comté résidait dans le fait que les sociétés mères des deux plus grands acteurs, PSA et Alstom, étaient sur le territoire. Depuis la fusion avec Fiat, le siège social de Stellantis est implanté aux Pays-Bas, à Amsterdam. Celui d'Alstom est désormais à Saint-Ouen-sur-Seine (93). De plus, ces deux entreprises étaient multi-activités, ce qui permettait d'absorber les cycles longs de l'industrie (5 à 7 ans) avec ses creux de charge : Peugeot avec l'automobile, les cycles, l'outillage, Alstom avec le ferroviaire et l'énergie. Nous sommes passés de deux grands donneurs d'ordres, constructeurs, qui avaient une production intégrée sur leurs sites principaux et historiques, entreprises plutôt familiales et/ou paternalistes, à des entreprises mondialisées. Il en résulte une concurrence entre les différents établissements d'un même groupe. Ainsi, aujourd'hui, le site d'El Palomar (Argentine), l'un des plus innovants du groupe Stellantis, serait à même de concurrencer l'assemblage des sites français.

La concurrence existe aussi entre les régions. L'exemple des "gigafactory" est à cet égard éclairant. La troisième usine de ce type implantée en France s'installera à Dunkerque (Hauts-de-France). Ce projet, porté par la start-up Verkor, soutenue sur cet investissement par Renault, Schneider Electric et Arkema, permettra de produire des batteries bas carbone. Près de 800 emplois directs sont attendus pour la première phase du projet. À l'horizon 2028-2030, un potentiel d'environ 2000 emplois directs et 5000 emplois indirects est annoncé³².

Deux autres projets sont déjà actés, sur le territoire des Hauts-de-France : celui de Stellantis et TotalEnergies à Douvrin (Nord), dont les travaux de construction ont commencé en janvier 2022, avec une perspective de démarrage d'activité au deuxième semestre 2023³³, et celui du sino-japonais AESC/Envision, dans le pôle "Electricity" de Renault, à Douai (Nord)³⁴. Ce qui fait dire au Président de la République : "Cette implantation [Dunkerque] permet de faire des Hauts-de-France la vallée de la batterie, un segment essentiel pour produire sur notre sol les voitures électriques de demain³⁵."

La Bourgogne-Franche-Comté n'a donc pas pu lutter pour attirer ces projets. La réflexion des grands groupes se mène aujourd'hui à l'échelle européenne. Ce phénomène interroge les politiques interrégionales de développement économique et d'emploi, mais aussi la place de notre région sur l'échiquier européen.

Sur ce point, l'implantation des Gigafactories en France, mais aussi en Europe met en évidence la concurrence entre les territoires. Au-delà de la relation entre industriels pour déterminer le lieu le plus pertinent d'implantations, les financements des diverses collectivités territoriales jouent un rôle important.



La concurrence intervient également au niveau des relations inter-entreprises. La filière se compose d'une mosaïque de PME et ETI peu diversifiées dans leur production. Les propos récents du directeur général de Stellantis mettent en évidence le rapport de force qui lie donneurs d'ordres et sous-traitants : "Nous ne sommes pas les seuls (à être impliqués), nous avons tout un écosystème de sous-traitants autour de nous. Il va falloir qu'ils bougent aussi rapidement que nous³⁶." La responsabilité des grands groupes industriels doit être engagée dans l'accompagnement de leurs sous-traitants, lorsque des mutations industrielles importantes sont envisagées.

À ces éléments, il convient de signaler des problématiques plus conjoncturelles. La crise des semi-conducteurs devrait se faire ressentir jusqu'en 2023³⁷, causant des pertes massives de production qui désorganisent la filière et mettent en danger les fournisseurs. De plus, les entreprises sont confrontées à des hausses des prix des matières premières.

Par ailleurs, de nombreuses activités sont particulièrement menacées par l'électrification, comme les fonderies et forges d'acier, le décolletage, l'emboutissage, l'usinage acier et certaines fabrications mécaniques.

La construction de voitures électriques nécessitant moins de pièces et de main-d'œuvre, 100 000 emplois seraient directement menacés en France d'ici 2035³⁸.

Enfin, la constitution d'un écosystème de véhicules autonomes, ainsi que les nouveaux usages de la mobilité, entraîneront des conséquences importantes sur l'avenir de la filière.

SANTÉ/ACTION SOCIALE (DÉPARTEMENT DE LA NIÈVRE)

La situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté est présentée en annexe 4.

I- Focus sur le département de la Nièvre

L'ensemble des caractéristiques touchant l'état sanitaire de la population régionale est accentué dans le département de la Nièvre, classé "territoires ruraux âgés et défavorisés³⁹", comme une grande partie de celui de l'Yonne. Le département a connu entre 2010 et 2021 une amélioration régulière de l'espérance de vie des hommes, mais il subsiste encore un écart de plus de deux ans avec la moyenne nationale. Cet écart est un peu plus réduit pour les femmes*.

Espérance de vie à la naissance dans le département de la Nièvre (2010-2021)

2021	Femmes	Hommes
Nièvre	83,9	77,2
Bourgogne-Franche-Comté	85,2	79,5
France entière	85,4	79,3
2010	Femmes	Hommes
Nièvre	84	75,5
France entière	84,6	78

Source : Insee

(*) Source Insee, décès et mortalité, séries chronologiques.

La mortalité générale, dans ce département, a diminué au cours de la dernière décennie. Pour autant, les indicateurs y demeurent moins favorables que dans le reste de la Bourgogne-Franche-Comté, hormis dans la zone géographique de Nevers. Elle est de dix points supérieure à celle de la France entière. Le taux standardisé de mortalité prématurée est de 25,1 pour 10 000 habitants, contre 19,3 au niveau national, soit plus de 520 décès avant l'âge de 65 ans chaque année (359 pour les hommes, 164 pour les femmes). Près de 250 décès annuels de Nivernais avant l'âge de 65 ans seraient "évitables" :

- 170 le seraient par une réduction des comportements à risque et des addictions.
- 76 le seraient par une amélioration des prises en charge par le système de soins, surtout en dépistant et en intervenant plus efficacement sur d'autres causes.



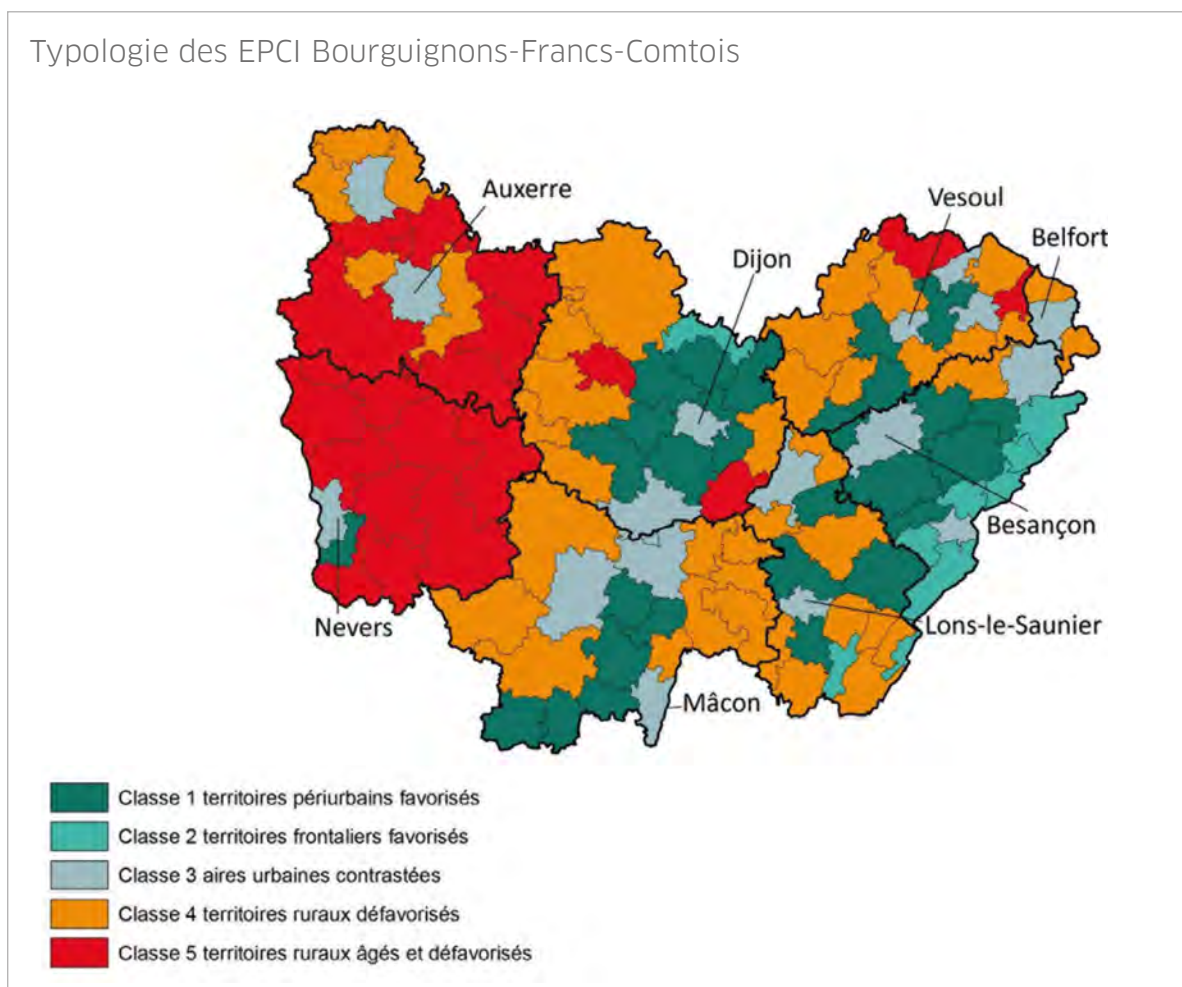
Le taux d'hospitalisation pour cancers et maladies de l'appareil digestif est supérieur à la moyenne dans la Nièvre. Celui des maladies chroniques est également plus élevé. Plus de 60 000 Nivernais sont porteurs d'une maladie relevant du dispositif ALD (affection de longue durée).

L'offre en matière de santé

Les densités de professionnels de santé de premiers recours y sont les plus faibles de la région :

- 123,8 pour 10 000 habitants (région 132,6, France métropolitaine 136,1).
- 12,0 médecins généralistes salariés et libéraux pour 10 000 habitants (Région 14,6, France métropolitaine 15,6).
- 11,4 médecins spécialistes salariés et libéraux pour 10 000 habitants (Région 14,9, France métropolitaine 18,6)⁴⁰.

Typologie des EPCI Bourguignons-Francs-Comtois



Source : Insee (RP 2013), Inserm CépiDc, ATHI PMSI, CNAMTS RSI, MSA, ARS BFC, exploitation ORS.

Pour attirer de nouveaux praticiens, les mêmes démarches sont entreprises dans la Nièvre que dans le reste de la région. Le département compte à ce jour 16 Maisons de santé pluriprofessionnelles (MSP). Malgré des investissements importants des collectivités locales, l'activité de ces structures reste parfois faible.

Une première Communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS) a vu le jour en Loire-Val d'Yonne-Morvan, impulsant le déploiement de ce type de structure dans quatre autres territoires, ce qui fait dire à l'une des personnes auditionnées : "On a pu constater lors de la crise sanitaire que ce sont les territoires ruraux qui sont les plus dynamiques."

Dans le cadre du Ségur de la santé, les sommes allouées à la modernisation des équipements et à la rénovation du bâti s'accompagnent de la réhabilitation de studios pour accueillir

des intérimaires ou des stagiaires, voire des professionnels de santé à Luzy et à Lormes. À Château-Chinon, il s'agit d'une maison de regroupement des spécialistes et l'accueil d'un infirmier en pratique avancée.

Enfin, suivant l'exemple du centre de santé départemental de Saône-et-Loire (6 centres, 22 antennes, 60 médecins salariés⁴¹), la Nièvre s'est lancée dans ce type d'opération et doit recruter courant 2022, 20 médecins. Ces postes seront ouverts à des primo-installations dans le territoire, certains seront partagés entre médecine de ville et médecine hospitalière.

Le Département et la Ville de Nevers développent les structures de formation dans le domaine de la santé : Institut de formation en soins infirmiers (IFSI), Institut de Formation en Ergothérapie (2018) et l'Institut de Formation en

Masso-Kinésithérapie (2020), Parcours d'accès spécifique santé (PASS), création dès 2022 d'une branche universitaire d'orthophonie à Dijon et à Nevers avec la faculté de médecine, ainsi que des formations de psychomotriciens et d'audioprothésistes.

Enfin, en 2018, le site de la maison de santé de Luzy a marqué la première étape du déploiement de la télémédecine, qui concerne près d'une dizaine de sites dans le département. L'équipe a mené à bien un projet de télédermatologie, en lien avec un expert de Chalon-sur-Saône. La maison de santé pratique déjà la télécardiologie. Le second site déployé est celui de Fours.

Les maisons de santé de Moulins-Engilbert et Tannay ont aussi été équipées durant le mois de juin 2019 et, d'ici le début de l'été 2022, les sites de Donzy, Cosne-sur-Loire, Corbigny et

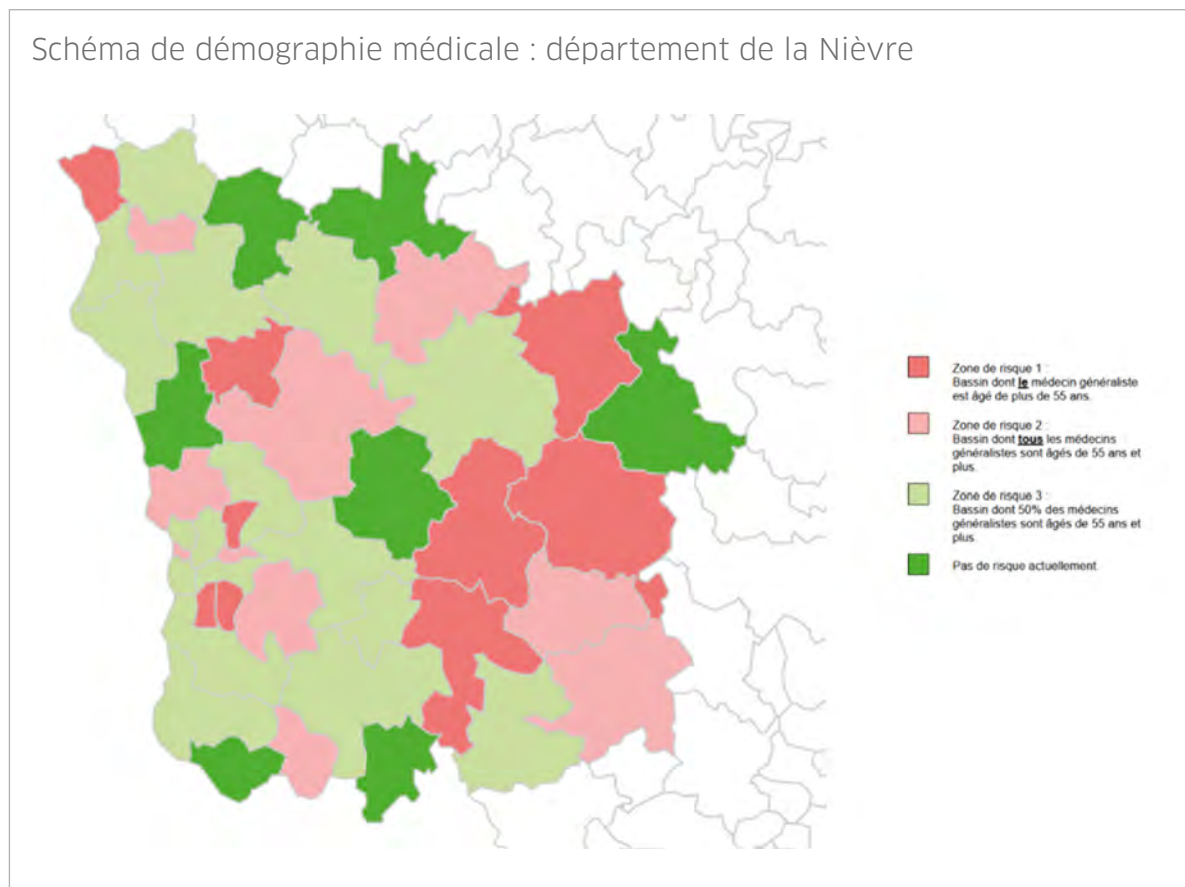
Garchizy seront dotés à leur tour d'équipements de télédermatologie et de télécardiologie.

D'autres projets innovants verront le jour, comme celui de la MSP de Cosne-sur-Loire en télé-endocrinologie, pour la prise en charge du syndrome d'apnée du sommeil à la MSP amandinoise (Saint-Amand-en-Puisaye), ou bien encore un projet de chirurgie bariatrique avec la maison de l'obésité à Nevers.

Télémédecine

En 2021, la Bourgogne-Franche-Comté a enregistré 30 000 actes de télémédecine⁴². Avec plus de 1 100 actes enregistrés pendant les dix premiers mois de l'année 2019 (15 actes seulement en 2014), cette pratique est également plébiscitée par les patients des territoires nivernais éloignés des cabinets des spécialistes.

Schéma de démographie médicale : département de la Nièvre

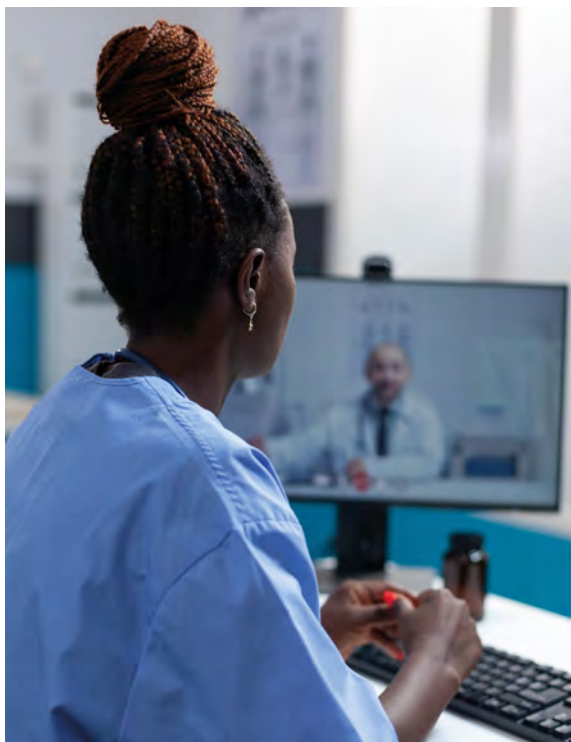


Source : URPS Bourgogne-Franche-Comté (2017).

Une évaluation de la satisfaction des patients (qui sera suivie par celle des médecins) menée par l'ARS Bourgogne-Franche-Comté indique des résultats encourageants puisque 95,5% des 449 patients interrogés disent avoir confiance en l'acte de télémedecine qu'ils ont eu, et que 25% de renoncements aux soins ont ainsi pu être évités⁴³. Les auditions menées ont permis de relever un certain nombre de freins, susceptibles de limiter l'expansion de la télémedecine.

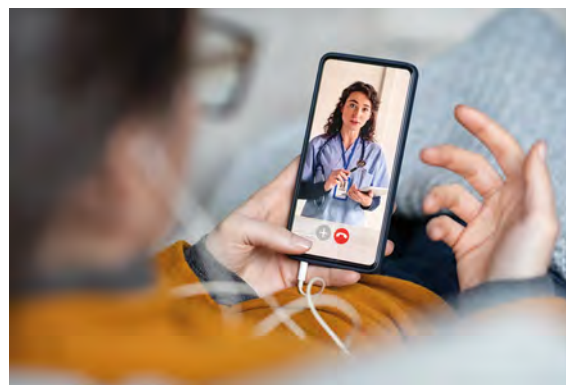
L'échange en vidéo-transmission entre le patient et le médecin doit se faire de façon synchrone, afin de se rapprocher le plus possible d'une consultation en présentiel. La pratique de la télémedecine est chronophage. Pour les médecins libéraux, la situation actuelle favorise davantage les téléconsultations brèves, c'est-à-dire limitées à des affections aiguës bénignes.

L'ARS installe dans les MSP la plateforme sécurisée TELMI. Celle-ci est cependant difficile d'utilisation, selon les médecins généralistes, qui souhaitent un outil plus intuitif, avec un accès dans leur logiciel patient.



Une étude de 2016 portant sur la pertinence de la téléconsultation en médecine générale, en soins primaires, conclut qu'elle a "un rôle limité pour les examens cliniques nécessitant la palpation du patient et pour les cas relevant de l'urgence. Toutefois, elle reste appropriée à la prise en charge des pathologies aiguës⁴⁴."

Enfin, l'État lui-même doit encore progresser pour déployer les fonctions socles. L'identifiant numérique pour chaque patient n'existe pas.



L'offre médico-sociale

Concernant la perte d'autonomie, 40% des Nivernais âgés de plus de 75 ans vivent seuls. Ils représentent 14,4% de la population du département et connaissent un taux de pauvreté supérieur de 0,5 point à la moyenne régionale, pour la même tranche d'âge. Parmi ces personnes, certaines choisissent de demeurer dans leur logement, grâce aux services d'aide et maintien à domicile. Au 31 décembre 2019, ils étaient 3 745⁴⁵ à bénéficier d'une Aide Personnalisée à l'Autonomie (APA), soit un taux de bénéficiaires parmi les séniors de plus de 75 ans de 12,8%, supérieur à la moyenne nationale (12,2%). Les personnes en situation de handicap peuvent également avoir besoin d'aide et maintien à domicile. Ils sont 1662 dans ce cas dans le département. Ils bénéficient de la Prestation de compensation du handicap (PCH).

Les taux d'équipements en structures d'hébergement permanent et en places de services de soins à domicile pour personnes âgées sont supérieurs dans la Nièvre à la moyenne nationale. Au 1^{er} janvier 2020, on recense 40 EHPAD (424 en Bourgogne-Franche-Comté), 4 résidences autonomie (nouvelle appellation des logements-foyers) et 8 Établissements de soins longue durée (ESLD), un centre de jour pour personnes âgées, 21 Services de soins infirmiers à domicile (SSIAD-SPASAD), soit un total de 4 742 lits⁴⁶. Le taux d'équipement en structures d'hébergement permanent, le troisième de la région, est de 139,5 pour 1000 habitants de 75 ans et plus au 1^{er} janvier 2020 (dix points de plus que la moyenne régionale). À noter que des privatisations sont en cours, qui s'accompagnent de suppressions d'emploi.

On assiste en parallèle à la multiplication des résidences seniors. Ainsi à Nevers, le groupe Nahoma prévoit en 2022 l'ouverture d'une structure (114 appartements), entraînant la création de 18 à 25 emplois. Un projet de Maison d'accueil et de résidence pour personnes âgées (MARPA) d'une trentaine de logements à Surgy (Val d'Yonne) conduirait à la création d'une dizaine d'emplois.

2- Points de vigilance

La crise sanitaire a amplifié les tensions du marché de l'emploi existantes depuis de nombreuses années dans les EHPAD. Les arrêts de travail conduisent à des remplacements le plus souvent en interne, sur-sollicitant les personnels et pouvant conduire à certaines difficultés graves, allant parfois jusqu'à des maltraitances. La responsable des ressources humaines de l'EHPAD de Luzy (78 lits) reconnaît ainsi un glissement de tâches largement toléré : "L'agent de service qui fait fonction d'aide-soignant, c'est répandu, tout le monde le pratique, il ne faut pas se leurrer⁴⁷."

Les infirmiers, aides-soignants et aides à domicile dont le rôle est tout aussi important sur le terrain que celui des médecins, ne bénéficient pas, contrairement à ces derniers, de systèmes incitatifs. Enfin le gel du point d'indice ne favorise pas l'offre des soins infirmiers. La revalorisation doit être significative pour favoriser l'attractivité du métier et répondre à des besoins croissants. Ces professions souffrent d'une crise des vocations. "L'actualité n'aide pas à motiver les jeunes, ils ne voient que des conditions de travail difficiles. Et le peu de gens qui postulent ont de plus en plus d'exigences : ne pas travailler en coupure ou pas le week-end... C'est une grosse problématique⁴⁸."



L'image dévalorisée de ces métiers ne contribue pas à leur attractivité. Le nombre d'étudiants de la filière sanitaire et sociale a été divisé par quatre. De plus, six conventions collectives ou statuts encadrent la profession. Celle de l'aide à domicile regroupe 80% des acteurs, principalement engagés dans les territoires peu attractifs comme le rural isolé. Le secteur associatif et l'Économie sociale et solidaire (ESS) en particulier, a connu entre 2016 et 2019 (donc avant la crise sanitaire), une diminution du nombre d'emplois plus forte en Bourgogne-Franche-Comté que dans d'autres régions (1 068 emplois).



Les besoins d'aides à domicile sont pourtant réels, car, comme ont témoigné les personnes auditionnées, la règle en France est le maintien à domicile. Selon France Stratégie, en 2022, il existerait 702 000 emplois relevant de l'aide à domicile. La profession est presque exclusivement féminine (97%), avec une moyenne d'âge assez élevée, en comparaison avec d'autres métiers : 43 % des aides à domicile ont plus de 50 ans, contre 29 % pour l'ensemble des métiers. Environ 44 % ne disposent d'aucun diplôme, 38% sont diplômés d'un CAP ou d'un BEP. Enfin, 72% des salariés le sont à temps partiel et travaillent le week-end. Presque un tiers des aides à domicile travaillent chez des particuliers employeurs, un peu plus de la moitié (54%) sont salariés du secteur privé, associatif ou lucratif, et 14% sont employés du secteur public⁴⁹. La FEPEM (fédération des employeurs particuliers) fait appel à des seniors pour pallier les difficultés de recrutements.

Le Conseil économique, social, environnemental et culturel (CESEC) de Corse observait, en 2021, que "depuis le début de la crise COVID, le secteur du domicile a apporté la preuve de son rôle dans le système sanitaire et social. Il a répondu

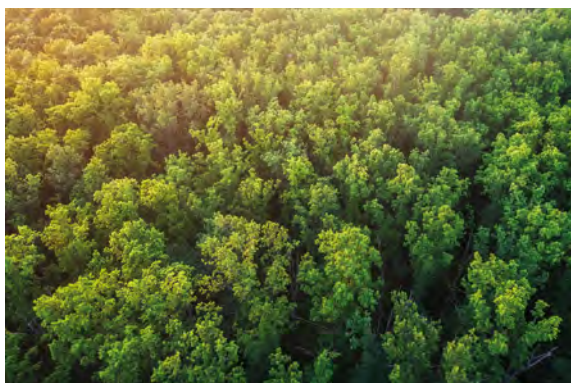
présent tout au long de l'épidémie. Tout d'abord, il est essentiel de rappeler que ce secteur n'a pas été appréhendé et soutenu à sa juste mesure par les politiques publiques aggravant plus encore la fragilité de son système économique⁵⁰." Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) abonde dans ce sens : "Les aides à domicile, pour lesquelles l'augmentation des besoins en emplois est élevée et les perspectives de remplacement des départs en retraites importantes, les difficultés de recrutement sont liées avant tout à des conditions de travail, d'emploi et de rémunération peu attractives⁵¹."

FILIERE FORÊT - BOIS (NIÈVRE)

La situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté est présentée en annexe 5.

I- Focus sur le département de la Nièvre

La Nièvre occupe la quatrième place régionale pour sa surface en forêt et la sixième pour son taux de boisement. C'est la première chênaie de France, la troisième réserve de pins douglas (source de richesse pour la filière et pour l'ensemble de la population locale), la quatrième forêt feuillue⁵². Bien que le douglas résiste bien au changement climatique, que le chêne en dépit de quelques signes de dépérissement se maintient également, des démarches de gestion durable – replantation et exploitation raisonnée des forêts – sont engagées par certaines entreprises. C'est le cas, notamment, de Bongard-Bazot et fils (BBF) depuis les années 1960.



La Nièvre profite par ailleurs du plan de relance pour transformer ou régénérer des parcelles d'épicéas touchées par le scolyte. La replantation se fera vraisemblablement en douglas. Il est cependant envisagé de diversifier les essences,

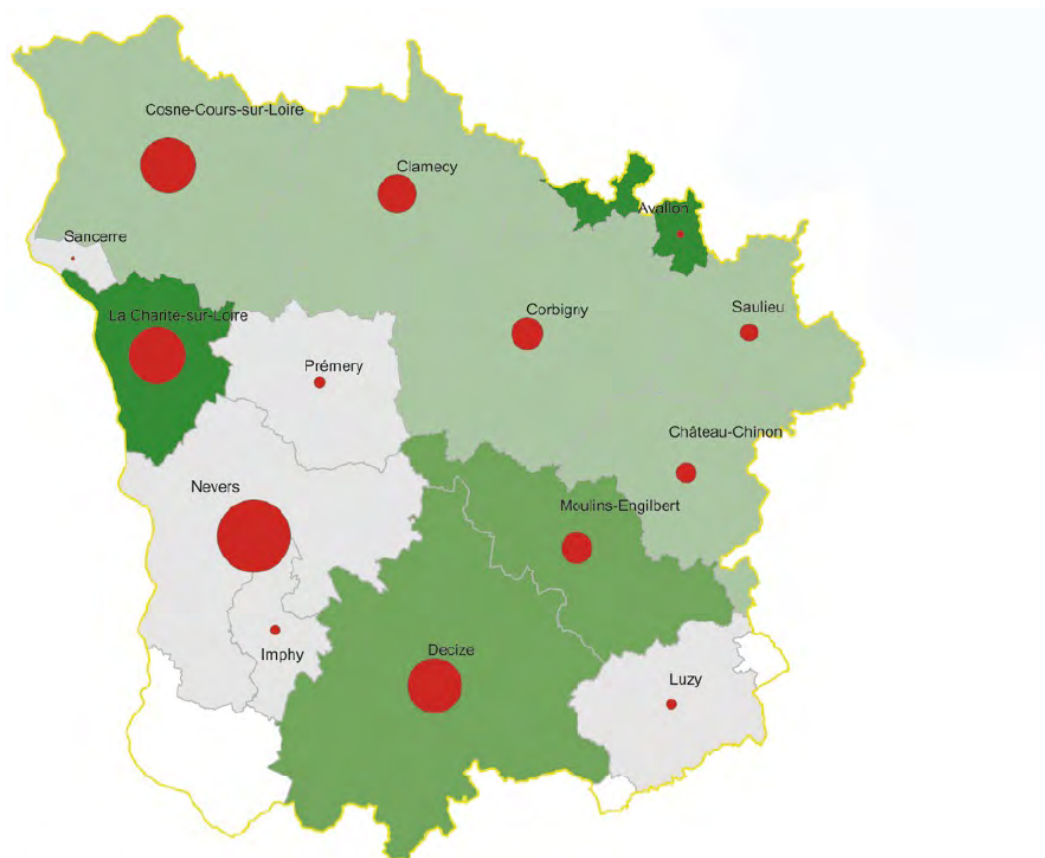


ou, du moins, de faire des silos d'essences diversifiées au sein des parcelles. Ainsi, en forêt domaniale de Guérigny, le Département participe aux projets de recherche menés par l'ONF et ses partenaires (réseau ESPERENSE), afin d'aider les forêts à lutter contre les impacts du changement climatique⁵³.

Si la Nièvre est l'un des départements comptant le moins d'établissements dans la filière (7% des unités productives de la filière), il n'en reste pas moins que ses ratios sont du même ordre que ceux du reste de la région : 287 établissements (dont 176 sans salarié), employant 1409 personnes, soit 2,3% de l'emploi salarié du département. Mais la filière représente 7% des emplois du bassin de La Charité-sur-Loire, 5,5% de ceux de Moulins-Engilbert et 4,5% de ceux du bassin de Decize⁵⁴.

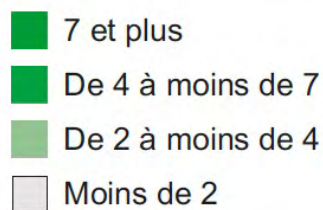
La filière forêt-bois nivernaise compte peu de cadres et de professions intermédiaires. La main-d'œuvre salariée est constituée pour les trois quarts d'ouvriers, majoritairement qualifiés dans le sciage et travail du bois, la fabrication de meubles et la construction bois. Cette caractéristique se traduit par un salaire mensuel net moyen de 1 760 euros, inférieur de 90 euros à la moyenne régionale. La Nièvre est aussi le département de Bourgogne-Franche-Comté où ce salaire est le plus bas⁵⁵. La société Bois & Sciage de Sougy-sur-Loire (groupe Monnet-Sève), dans le bassin de Decize, offre un exemple de cet état de fait. "Les métiers de l'entreprise sont à faible qualification, mais à forte attention", a expliqué Francis Revault, délégué syndical de l'entreprise. "Les ouvriers, surtout polyvalents, ont peu de perspectives d'évolution de carrière. Ainsi, le salaire des ouvriers est de 1 560 euros bruts, faiblesse compensée par une prime de production/tonnage de 300 euros mensuels environ, qui entraîne une concurrence entre les employés. Cette pratique a d'ailleurs été dénoncée en CHSCT en 2017."

La filière forêt-bois plus présente dans la moitié du département

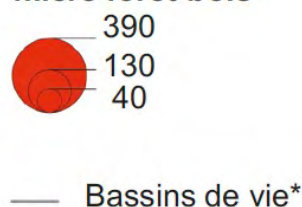


© IGN - BD Carto ©

Part des effectifs de la filière forêt-bois dans l'emploi salarié total (en %)



Effectifs salariés dans la filière forêt-bois



Source : INSEE - Clap 2014.

Établissements et emplois de la filière forêt-bois dans le département de la Nièvre, par segment

	Nombre d'établissements	Effectifs salariés	Poids du segment dans la filière départementale	Poids du segment dans le segment régional
Sylviculture et exploitation forestière	161	262	18,6%	11,0%
Sciage et travail du bois	32	586	41,6%	12,4%
Fabrication de meubles	22	329	23,3%	9,4%
Construction bois	46	152	10,8%	3,5%
Industrie du papier et du carton	2	0	0,0%	0,0%
Fabrication d'objets divers en bois	20	26	1,8%	3,2%
Commerce et transport intra-filière	4	54	3,8%	14,6%
Ensemble	287	1 409	100,0 %	7,3 %

Source : Insee - Clap 2014, expertise FiBois Bourgogne-Franche-Comté.

Les femmes sont peu présentes dans l'ensemble des segments de la filière. Néanmoins, elles occupent un quart des postes de travail dans la fabrication de meubles. Enfin, les salariés âgés d'au moins 50 ans représentent 28% des emplois.



Le département compte des acteurs majeurs de la filière, tant dans les activités de première, que de seconde transformation*.

Bois et Sciage de Sougy-sur-Loire est la plus grosse unité de sciage du groupe, mais aussi l'un des principaux transformateurs de résineux d'Europe. Le site de Sougy-sur-Loire produit essentiellement des petits bois provenant d'essences situées dans le Morvan et dans le Massif Central. Il s'agit là aussi du premier segment employeur (deux salariés sur cinq). L'entreprise Bois et Sciages de Sougy concentre à elle seule plus du quart des salariés de cette activité (201 salariés en 2020 [source : verif.com]). Un deuxième établissement dépasse le seuil des 100 salariés, la Compagnie Française du Parquet (CFP) située à Myennes.

Le groupe Charlois, qui a maintenu son implantation en plein cœur du massif forestier des Bertranges, est l'une des premières entreprises de transformation du chêne, via le merrain et la fabrication de tonneaux, fûts ou encore barriques (deuxième fabricant français⁵⁶). Le groupe est aujourd'hui présent en France, aux États-Unis, en Espagne et en Australie. En 2019, le groupe a consacré 6,3 % de son chiffre

(*) La première transformation des bois correspond aux opérations de sciage, tranchage, et déroulage qui permettent de réaliser les différents produits bois.

La seconde transformation des bois consiste à donner une valeur ajoutée aux produits issus de la première transformation et à les mettre à disposition des consommateurs et des entreprises de mise en œuvre. Les produits issus de la deuxième transformation sont, par exemple, les bois traités, les bois séchés artificiellement, les bois rabotés, les bois moulurés, les bois poncés, les lames de bois massif...

d'affaires à la recherche et développement (R&D). Le laboratoire EXACT (une vingtaine de salariés) exerce ses compétences dans les domaines de la caractérisation des arômes, la recherche des défauts organoleptiques et la sécurité alimentaire... L'intégration de ce département est dédiée à la valorisation des produits du chêne dans des secteurs traditionnels comme la tonnellerie mais également novateurs comme la cosmétique (marque La Chênaie).

Ces groupes vont de plus en plus vers la deuxième transformation et sont fortement pourvoyeurs d'emplois.

L'entreprise BBF (Bongard-Bazot et fils) est associée au projet collectif Bois Croisés de Bourgogne (BCB), né de la volonté des professionnels du chêne de Bourgogne de valoriser les qualités secondaires de cette essence qui, au début des années 2010, ne trouvaient que peu de débouchés, et positionner les bois feuillus, le chêne en particulier, dans la construction, par la mise au point de panneaux lamellés-croisés. L'association BCB regroupe quatorze adhérents, scieurs et fabricants de produits chêne, mais aussi architectes, charpentiers et bureaux d'études spécialisés [source : franceforetetbois.fr, déc. 2018]. Le laboratoire spécialisé des Arts & Métiers (Cluny) a étudié la faisabilité technique et économique de ces panneaux : définition d'un procédé de fabrication, optimisation du classement mécanique des sciages, travail et recherche sur l'aboutage... L'épicentre du projet se déplace de plus en plus dans la Nièvre. Un site de transformation est envisagé sur ce département.



La Nièvre est également positionnée sur la valorisation de sous-produits. C'est le cas, par exemple, de l'entreprise Biosyl, implantée à Cosne-Cours-sur-Loire. Cet acteur industriel de l'économie circulaire transforme les déchets et rebuts du bois en une énergie à faible émission de CO₂, les granulés de bois ou pellets. Sa capacité de production annuelle de 100 000 tonnes [source : biosyl.fr] en fait la plus grande en France. Grâce à la chaufferie biomasse qui lui est associée, 5 800 Tonnes d'équivalent pétrole (TEP) fossiles et 16 300 tonnes de CO₂ sont évitées chaque année. À ces données s'ajoute une économie de 12% sur la facture énergétique. Le développement de cette entreprise passe par une nouvelle implantation près de Brioude (Auvergne) en 2021.



Si, comme ailleurs, les petites unités de production dominant encore (même si nombre d'entre elles, n'ayant pas su s'adapter, ont disparu, notamment dans la première transformation du fait de la mécanisation), les entreprises de taille moyenne ont tendance à se réunir en groupement. Cette solution permet de maintenir une répartition des entreprises sur l'ensemble du territoire, tout en préservant la souplesse des PME. Elle leur permet également de répondre à des marchés. Enfin, des espoirs de relocalisations existent, du fait de la présence de la matière première sur le territoire nivernais.

2- Points de vigilance

La forte représentation des ouvriers, dans la filière forêt-bois, a pour conséquence une moyenne de salaire relativement basse : près de 200 euros de moins que dans l'ensemble des activités non tertiaires. Ce fait est encore plus prégnant dans la Nièvre. Par ailleurs, malgré la mécanisation et le développement du numérique, les conditions de travail, et aussi la

perception qu'en a le public, jouent comme des repoussoirs. Il en résulte donc des difficultés de recrutement. Celles-ci sont moins marquées en milieu rural, où les embauches sont favorisées par l'abandon de certaines activités agricoles et la transition professionnelle facilitée par la proximité des activités liées à la nature. Elles sont en revanche réelles en milieu urbain ou péri-urbain, en raison du manque de formation des personnes aux métiers du bois. À noter que ces difficultés sont plus sensibles sur des métiers à haute technicité, comme la maintenance.

La refonte de la formation nécessite un travail d'explication auprès des entreprises. Quant à l'apprentissage, l'une des limites au recrutement concerne l'hébergement.

D'autres freins ne relèvent pas spécifiquement de la structuration de la filière, mais des caractéristiques du territoire lui-même. La Nièvre s'organise ainsi autour d'une ville de 35 000 habitants, excentrée dans le département, éloignée des grandes villes, telles que Dijon, Clermont-Ferrand, Paris, Orléans... Une seule autoroute permet de rejoindre Paris, les autres axes relèvent du réseau secondaire. Le rail ne permet pas de gain de temps supérieur à la voiture.

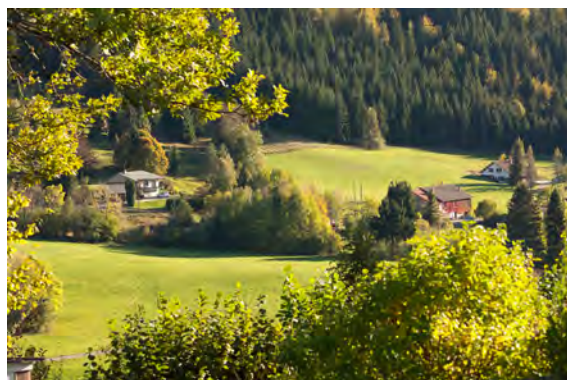
Les étudiants nivernais sont moins mobiles que dans le reste de la région privilégiant ainsi le "vivre au pays".

TOURISME (JURA)

La situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté est présentée en annexe 6.

I- Focus sur le département du Jura (Haut-Jura)

Le territoire du Haut-Jura s'étend de la route nationale 5 qui relie Poligny à la station des Rousses. Il réunit trois communautés de communes : Haut-Jura Arcade, Haut-Jura Saint-



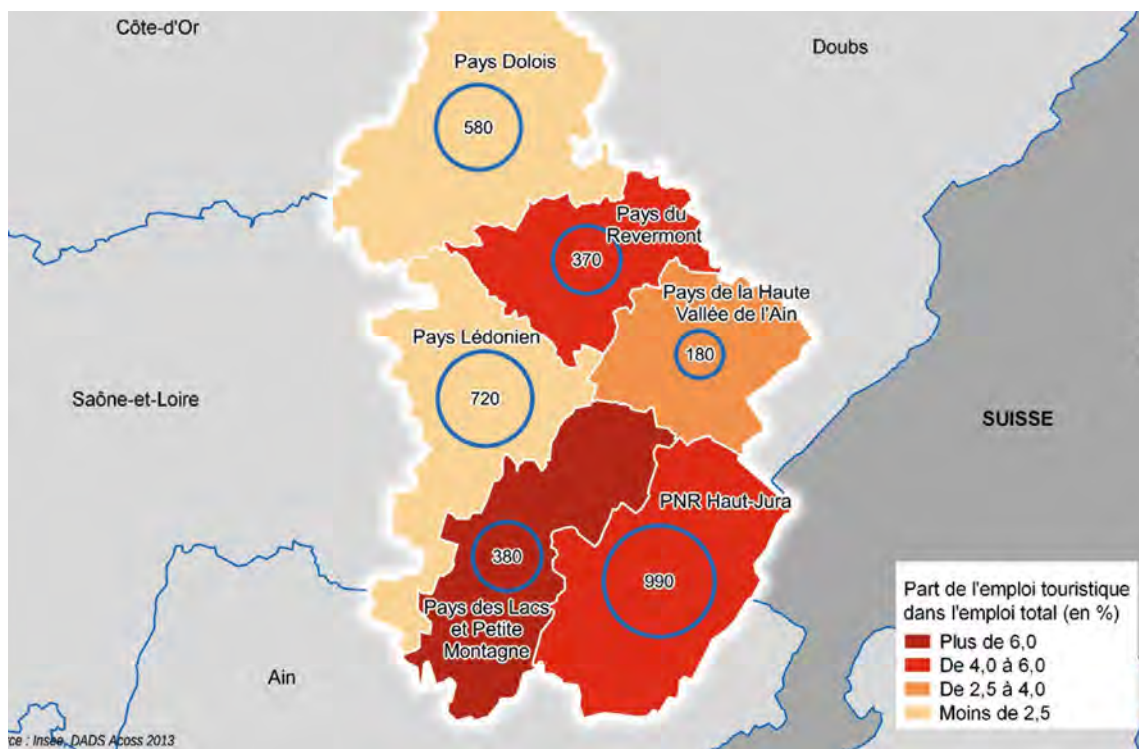
Claude et Grandvillière. Il est frontalier de la région Auvergne-Rhône-Alpes et de la Suisse. Cette situation pourrait sembler privilégiée, mais l'accessibilité à ce territoire ne s'est jamais améliorée et la suppression de la ligne TER vers Oyonnax aggrave son enclavement. La relance du projet de tunnel Saint-Claude-Genève (évoqué par Edgar Faure en 1970) par les élus départementaux, avec le soutien, semble-t-il, de la Suisse, pourrait participer au désenclavement et au développement économique d'un territoire historiquement industriel (plasturgie, lunetterie, métallurgie...), qui voit aujourd'hui son activité se ralentir, au profit de son voisin suisse notamment. Reste que la faible densité de sa population (52h/km²) en fait un territoire préservé favorable au tourisme. Sur le plan de la fréquentation touristique, le département du Jura, s'il a suivi la tendance nationale et internationale, paraît avoir mieux résisté à la crise engendrée par la pandémie de Covid-19. Son image de destination nature et préservée lui a sans doute permis de rester plus attractif que de nombreuses destinations plus urbaines. De fait, la sécurité sanitaire a joué un très grand rôle dans les choix des touristes⁵⁷.

Pour le 11^e département le moins artificialisé de France métropolitaine⁵⁸, le tourisme représentait, en 2020, 3 220 emplois, dont 22,2 % ne sont pas salariés⁵⁹.

La saisonnalité est un peu moins marquée dans le Jura que dans le reste de la région, avec un pic de 4 290 emplois atteint en août, et un creux de 2 760 en janvier. L'emploi lié au tourisme représente ainsi en moyenne annuelle 3,5 % de l'emploi départemental, soit un peu plus qu'en moyenne régionale (2,9%)⁶⁰.

L'emploi touristique représente 4,7% du total de l'emploi des montagnes du Haut-Jura. C'est dans le Parc naturel régional (PNR) du Haut-Jura que les emplois liés aux activités touristiques sont les plus nombreux (près de 1 000 emplois en moyenne annuelle). Dans le Pays des Lacs et Petite Montagne, les emplois sont moins nombreux (380 en moyenne annuelle), cependant leur poids dans l'économie locale est plus important, notamment dans l'hébergement et les activités de sport et loisirs. Le pays lédonien compte environ 720 emplois liés à la présence de touristes.

L'emploi lié à la présence de touristes dans les différentes zones touristiques du Jura



Source : Insee, DADS, Acoiss 2013.



Les revenus liés au tourisme proviennent en premier lieu de ceux apportés par l'activité hôtelière, la restauration, les commerces. Les résidents secondaires attirés sur le territoire du fait de l'existence d'un riche patrimoine accroissent les revenus des entreprises artisanales, des commerces locaux et des entreprises du bâtiment. L'environnement naturel rend le Haut-Jura attractif : ses sites de moyenne montagne, ses lacs (Les Rousses, Lamoura, Coiselet...) sont particulièrement fréquentés. Ainsi les Cascades du Hérisson à Menétrux-en-Joux ont accueilli près de 300 000 visiteurs en 2020. L'offre touristique est une offre de loisirs et de sports qui bénéficie de la présence du Centre National de Ski Nordique et de Moyennes Montagnes, "camp de base" des équipes de France de ski nordique, d'athlètes locaux tels que Quentin Fillon Maillet, Joséphine Pagnier, de manifestations sportives internationales (Jeux Olympiques de la Jeunesse en 2022, Transjurassienne...). Elle repose également sur le développement des chemins d'itinérance (GR5, Grande Traversée du Jura (GTJ), les chiens de traîneaux, les activités ludiques pour enfants, les terrains de golf, le casino de Saint-Laurent-en-Grandvaux (50 emplois).

Le plan Montagne, dans lequel l'État et la Région ont engagé 34 millions d'euros, apporte un soutien pour développer ce tourisme plus durable. La coordination des multiples structures n'était jusqu'à présent pas de mise. Les auditions ont montré qu'une dynamique collective se met en place entre les acteurs du tourisme et plus largement entre les acteurs des différents secteurs d'activité du territoire. Il en résulte une diversification :

- de l'offre, et, en corollaire, un élargissement des profils d'emploi : tourisme quatre saisons, valorisation du patrimoine environnemental, agricole (visite de la fromagerie du Fort des Rousses, fruitières de Chapelle-des-Bois, à Mouthe), forestier, industriel (musée de la lunetterie à Morez), culturel (musée du monde Polaire à Prémanon), artisanal (musée lapidaire, de la pipe à Saint-Claude, sentier des savoir-faire à Ravilloles, musée de la Boissellerie à Bois d'Amont...).
- des publics accueillis : la proximité de la Suisse en matière touristique développe une économie de consommation avec une clientèle à fort pouvoir d'achat et pour des séjours souvent à la journée. Les emplois saisonniers représentent la majeure partie des emplois du tourisme, particulièrement dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, de l'animation qui connaissent déjà de fortes tensions sur leurs métiers du fait de conditions de travail difficiles, de rémunérations insuffisantes, du niveau des emplois.



Job d'été pour certains, véritable métier pour d'autres, souvenirs de jeunesse pour les uns ou encore contrainte économique parfois, le travail saisonnier réunit des profils très différents. Outre les conditions de travail et de rémunération, l'instabilité de ces emplois, les contraintes qui pèsent sur la vie professionnelle et familiale sont des freins au recrutement qui s'imposent aujourd'hui. S'ajoute la difficulté pour ces travailleurs, qui entrent en concurrence avec les touristes, de trouver des hébergements convenables.

2- Points de vigilance

Le tourisme, secteur à fort impact sur le développement territorial, indissociable de l'emploi, est à la croisée de multiples enjeux. La dispersion des forces dans la conduite de projets locaux fragilise leur mise en œuvre. À titre d'exemple, la multitude d'appellations intégrant le terme Jura ne facilite pas l'identification du territoire à l'échelle nationale et européenne.



À l'échelle régionale, le tourisme est une des priorités de l'ensemble des schémas portés par le Conseil régional. Or, l'emploi dans le Haut-Jura conditionne le maintien et le développement du tourisme et réciproquement. Mais il est illusoire de répondre aux attentes sans inscrire cet impératif dans la question des territoires de frange dont le Haut-Jura.

Le PNR est un dispositif sur lequel les acteurs doivent s'appuyer pour construire cette dynamique collective, son effet levier pour l'emploi est à valoriser. L'engagement dans une coopération instituée, concrète et pérenne avec le Parc Naturel Vaudois reste à confirmer.

La nécessaire évolution des activités touristiques est conditionnée par la capacité des acteurs locaux à s'intégrer dans une logique de réseaux.

Des enseignements sont à tirer de la réussite de projets multi-acteurs pour lesquels le Jura est donné en exemple. Il en va de même à l'échelle interrégionale et transfrontalière. Le CPIER du Commissariat de Massif du Jura crée les conditions favorables pour cette rencontre.

Concernant le secteur Hôtel-café-restaurant, sous tension depuis de nombreuses années, il a perdu 237 000 employés entre février 2020 et février 2021, La crise sanitaire a fini par accentuer le malaise des professionnels⁶¹. Selon l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH)⁶², il reste encore 30 % des postes non pourvus. Interrogés par le journal Le Monde, ceux qui ont rendu leur tablier ont spontanément expliqué les raisons de leur départ. "La passion vous porte un temps mais les contraintes finissent par prendre le dessus", "Il va falloir se rendre compte que les gens ne sont plus corvéables à merci !" Issus d'établissements divers, les personnes interrogées témoignent à l'unisson des raisons qui les ont poussé à abandonner ce qu'elles qualifient souvent de "métier passion"⁶³. L'attrait des métiers de l'hôtellerie et de la restauration est donc un enjeu majeur.

Dans l'enquête Besoins de main-d'œuvre (BMO) réalisée par Pôle Emploi, en 2019, les entreprises du secteur de l'hôtellerie-restauration citaient sept familles de métiers pour lesquelles plus de 50 % des projets de recrutement en Bourgogne-Franche-Comté étaient jugés difficiles : aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration ; cadres de l'hôtellerie et de la restauration ; chefs cuisiniers ; cuisiniers ; employés de l'hôtellerie ; maîtres d'hôtel ; serveurs de cafés restaurants⁶⁴. Pour le département du Jura, ces difficultés concernaient particulièrement les bassins d'emploi de Lons-le-Saunier, Dole et Saint-Claude.



Malgré les démarches entreprises pour améliorer les conditions de travail et les salaires, l'image du secteur reste négative⁶⁵. Au bout de deux ans, seulement 20% des jeunes sortis des écoles hôtelières sont encore dans la profession, a expliqué un intervenant de l'UMIH. À ces difficultés s'ajoute la proximité de la Suisse qui attire de nombreux salariés en raison de rémunérations plus élevées.

Enfin, la dernière réforme de l'allocation chômage conduite par le gouvernement est un frein supplémentaire au recrutement des saisonniers. L'État doit revenir à la période de quatre mois nécessaires à la perception de l'allocation chômage.

ÉCONOMIE DE PROXIMITÉ (YONNE)

Il n'est sans doute pas inutile d'apporter quelques précisions concernant l'économie de proximité. Selon le CESE⁶⁶, elle se définit en premier lieu comme le regroupement sur un territoire d'acteurs économiques coordonnant leurs activités, dans un objectif de développement territorial. Elle crée des aménités qui facilitent l'action collective, mais aussi favorisent des emplois induits et donc renforcent la vitalité du territoire. On distingue deux sous-ensembles complémentaires :

- L'économie présentielle, c'est-à-dire une économie de biens et de services résidentiels, centrés sur la satisfaction des besoins vitaux des populations, touristes inclus.
- La rencontre sur un territoire entre certaines activités de recherche et certaines activités de production économique ; dans ce cas, l'installation sur un même site ou sur des sites proches permet des effets de synergie et une mutualisation des moyens qui sont sources d'une compétitivité accrue⁶⁷.

L'économie de proximité, notamment le commerce et l'artisanat, accompagne la mutation des territoires ruraux. Sa sensibilité aux évolutions de la consommation, aux attentes sociétales, induit l'évolution des activités - voire aussi les transformations technologiques - et donc des emplois qui s'y rattachent.

Sa dynamique, comme tous les autres secteurs économiques, repose pour partie sur une démographie positive qui suppose une attractivité du territoire régional, et ce dans toutes ses dimensions (transport, santé, culture, numérique, cadre de vie...). Elle constitue un des leviers pour maintenir et développer l'emploi.

La situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté est présentée en annexe 7.

I- Focus sur le département de l'Yonne

Le département de l'Yonne bénéficie d'une proximité avec l'Île-de-France et la capitale régionale grâce au réseau autoroutier et à la voie ferrée. Ainsi Sens se retrouve à moins d'une heure de Paris. Les conséquences de la crise sanitaire, comme le retour à la nature engendrant des reconversions et le développement du télétravail, devraient profiter à ce territoire.

Selon l'U2P, l'Yonne comptait, en 2019, 12 290 entreprises de proximité (artisanales, commerciales et libérales [Source U2P, Tableau de bord de l'économie de proximité]).

Le secteur de l'artisanat employait 18 822 actifs en 2021 (contre 17 731 en 2016), dans 7 424 entreprises, soit : 7 790 dirigeants, 244 conjoints collaborateurs, 9 747 salariés et 1 041 apprentis. Ce secteur représente 6,6 % des actifs du département⁶⁸.



Près de 3 000 entreprises relèvent du secteur du bâtiment (40% du total), environ 2 400 appartiennent aux services et activités non réparties, 1 200 à la production, et près de 800 à l'alimentation. Le BTP devrait connaître une forte progression en termes d'emplois, les rénovations d'habitation explosant grâce en partie aux aides à la rénovation énergétique, exacerbées par les besoins de mise aux normes environnementales. Ainsi, selon un rapport de prospective des métiers, "par rapport à un scénario qui prolongerait seulement les mesures déjà prises en matière de transition bas carbone, le secteur le plus en croissance serait la construction, avec 120 000 emplois supplémentaires, en raison du volume plus élevé de rénovations thermiques⁶⁹."

Cependant les crises actuelles risquent de freiner ces perspectives tant au point de vue de l'emploi que du coût des prestations et matériaux.

La répartition selon le genre des dirigeants montre que les femmes sont très peu présentes dans le secteur du bâtiment (à peine 4 %), mais bien représentées dans celui des services et activités non réparties (presque 43%).



Concernant le commerce, la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de l'Yonne recensait, en juillet 2021, 3073 commerces de détail, dont 2914 de moins de dix salariés, 493 commerces automobile et 703 commerces de gros⁷⁰. Selon l'URSSAF (union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) Bourgogne-Franche-Comté, les effectifs de ces établissements s'élevaient, au 1^{er} trimestre 2021, à 14 742 personnes, dont la moitié dans le commerce de détail (7 419).

La CCI de l'Yonne dénombrait également 8 416 établissements liés au secteur des services. La plupart (94,4%) employait moins de 10 salariés. Les effectifs, hors intérim, dépassaient les 30 000 personnes, dont un quart dans le domaine de la santé et de l'action sociale, ou encore 18% dans le transport et l'entreposage⁷¹.

En 2021, dans l'Yonne, l'ESS comptait 1 044 établissements employeurs⁷² (contre 1 188 en 2017), soit 10 124 postes salariés (70% de femmes)⁷³. Dans la zone d'emploi de Sens, l'action sociale (58% des ETP de l'ESS) et l'enseignement constituent les deux principaux secteurs pourvoyeurs d'emplois. Dans celle d'Auxerre, arrivent en tête l'action sociale (qui représente seulement 35,5% des ETP de l'ESS, soit huit points de moins que la moyenne régionale) et les services divers, et dans celle d'Avallon, l'action sociale et les arts, spectacles, sports et loisirs.

L'économie de proximité bénéficie de plusieurs dispositifs mis en place par le Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté ces dernières années. En mars 2019, il a mis en place des outils financiers destinés à pallier les difficultés de trésorerie des artisans et des commerçants qui ont financièrement pâti des manifestations des gilets jaunes. Les aides de la Région sont de deux types : faciliter le recours à la garantie et proposer une avance remboursable à taux nul (10 000 euros maximum)⁷⁴.

En juin 2020, la Région a institué un pacte régional en faveur de l'économie de proximité, afin de soutenir les Très petites entreprises (TPE) fragilisées par la crise du Covid-19. Ce pacte repose sur deux fonds principaux : un fonds régional d'avances remboursables, doté de 10,2 millions d'euros, et un fonds régional de subventions (fonds régional des territoires), auquel la Région contribue à hauteur de 30,8 millions d'euros. En raison de la prolongation de la crise sanitaire, une évolution du pacte a été décidée lors de l'assemblée plénière du 5 février 2021 : 11,2 millions d'euros supplémentaires ont été inscrits au budget en faveur des petites entreprises. Il a aussi été décidé que le fonds régional des territoires bénéficiera d'une nouvelle dotation régionale minimale de 5,6 millions d'euros pour soutenir les investissements ou la trésorerie des entreprises. Un troisième fonds a été créé, afin de soutenir des aides aux loyers pour les TPE de moins de 10 salariés.

Face à la crise sociale et économique induite par l'épidémie de Covid-19, la Région Bourgogne-Franche-Comté a engagé un Plan d'accélération de l'investissement régional (PAIR), soit une enveloppe de 435 millions d'euros, pour 102 mesures phares, dont trois concernent plus

spécifiquement l'économie de proximité et l'ESS.

Mesure 55 – Fonds régional de soutien pour les investissements économiques de proximité.

Ce fonds servira à financer les investissements majeurs des TPE et PME de l'économie de proximité (c'est-à-dire avec un marché local) par des aides comprises entre 10 000 et 100 000 euros. Il se positionne de manière complémentaire au fonds délégué aux Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

Mesure 56 – Soutien à la commercialisation en vente directe des productions régionales (création RI).

Ce fonds est destiné à soutenir les investissements mobiliers et immobiliers visant à développer la commercialisation en vente directe ou à développer les services au consommateur.

Mesure 57 – Fonds territorial pour l'Économie sociale et solidaire (ESS).

L'objet de ce fonds est de déléguer aux EPCI la gestion d'aides directes aux entreprises de l'ESS par des aides à l'investissement et des prises de participation dans des Sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC).



La crise sanitaire n'a toutefois pas eu que des conséquences négatives. Elle a permis de développer de nouvelles habitudes de consommation, notamment en matière d'alimentation avec les circuits-courts. Ces derniers peuvent trouver appui sur l'histoire locale, à l'instar du marché de Toucy, antérieur au XIII^e siècle, labellisé "saveurs et savoir-faire de Bourgogne", qui draine chaque samedi 2 000 chalands, et où se retrouvent maraîchers, charcutiers, volaillers, fromagers et de plus en plus de producteurs bio. Mais aussi les marchés tournants organisés par les communautés de communes.

Ce souci écologique et de mieux vivre peut favoriser de nouvelles formes de commerce

ZOOM SUR ULTERIA

En 2006, ce qui deviendra Ultería, rachète Mobil Wood, menuiserie d'ameublement d'une trentaine de salariés, créée dans les années 1960, à Cravant.

En 2015, la société acquiert un terrain de 10 hectares à Saint-Bris-le-Vineux, en périphérie d'Auxerre, où est installée l'usine Mobil Wood : 5 000 m² de bâtiments répondant aux principes d'écoconception, quasiment autonomes en énergie, entièrement recyclables (une première en Europe), labellisés "bâtiments exemplaires" par le fonds européen de développement régional (FEDER).

Aujourd'hui, cette entreprise réalise un chiffre d'affaires de 25 millions d'euros et emploie 180 salariés, dont 110/120 en Bourgogne-Franche-Comté, le reste de l'effectif étant localisé à Bergerac et à Redon.

Au-delà de sa finalité première, l'entreprise s'inscrit dans des projets d'intérêt général dans le domaine de l'éducation et du renouveau des territoires ruraux. Ainsi Ultería a investi dans une ferme (une centaine de chèvres pour la production de fromage bio), une école Montessori (une quarantaine d'élèves) et une crèche, toutes deux ouvertes sur le territoire, une Maison du territoire (tiers-lieu), créée avec Bio Bourgogne au service des transitions écologique et sociétale. Si, pour l'usine de Saint-Bris-le-Vineux, Ultería a fait appel aux diverses subventions existantes, Banque Publique d'Investissement (BPI), Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), FEDER, Agence économique régionale (AER), Conseil régional, communauté de communes, pour son développement actuel, elle s'appuie sur une augmentation de capital :

- via des fonds d'investissement à impact (investissement "réalisé avec l'intention de générer un retour positif, ayant un impact social et environnemental mesurable, tout en assurant un rendement financier : Global Impact Investing Network") : ces outils financiers sont gérés à 49 % par des investisseurs entièrement dédiés à l'impact (fonds à impact), mais également par des sociétés de gestion généralistes, des banques privées ou publiques, des fondations, des plateformes de crowdfunding...

- via l'actionnariat salarial : au moment de l'ouverture, une quarantaine de personnes (sur 150) sont entrées au capital, pour l'essentiel des personnels d'encadrement, même si quelques opérateurs ont également souscrit à cette opération,

- via un fonds souverain : la Nef, banque éthique, a fait à l'entreprise un prêt participatif d'un montant d'un million d'euros, soit du quasi fonds propres, remboursables sur sept ans.

Sur le plan de l'emploi, le recrutement des opérateurs de production est très local et s'effectue, entre autres, par l'intérim (15 à 20%). En revanche, les personnels d'encadrement viennent souvent de l'extérieur du département. Il s'agit en général de jeunes issus parfois de grands groupes, ou des cinquantenaires, qui ne voient plus le sens de leur travail.

Un dialogue social existe en interne, des cercles "Responsabilité sociétale des entreprises" (RSE), où sont débattues différentes questions (répartition des salaires, par exemple). Cependant, rappelons que les opérateurs de production n'ont pas eu accès à l'actionnariat salarial, faute de rémunération suffisante. Il n'existe pas de représentation syndicale.

Ultería est l'exemple type d'une opportunité sociétale et sociale de reconversion, avec un développement sur un territoire rural, qui a un essor sur l'ensemble de l'hexagone, voire plus. C'est l'illustration parfaite du lien social et d'animation généré sur les territoires les plus reculés, en "remettant l'humain au cœur d'un système favorisant nourriture, éducation et lien social", selon Alexis Nollet, co-fondateur de l'entreprise, lors de son audition.

créatrices d'emplois. L'entreprise WeBulk, du "groupe" Ulteria [voir encadré page 29], implantée à Bazarnes, en est un exemple. Cette start-up d'une dizaine de salariés, dont sept en CDI, met en relation des marchands avec des épiceries vrac zéro déchet. Elle fournit plus de la moitié des épiceries vrac zéro déchet de France, aussi bien en alimentaire qu'en cosmétique. Elle porte aujourd'hui son intérêt sur d'autres canaux de vente (épiceries traditionnelles, cantines, restaurants...), dans un but de dynamisation du territoire, en mutualisant les ressources de chacun. Elle est toutefois confrontée à la cherté de produits issus de l'agriculture biologique ou bénéficiant de labels (cosmétique).



De petites entreprises fortement ancrées sur les territoires peuvent, grâce à leur capacité créative et d'innovation, attirer ou conduire de grands groupes à mettre fin à leur processus de délocalisation. Elles peuvent utilement mettre à profit leur savoir-faire local. L'exemple d'Ulteria participe à ce schéma.

2- Points de vigilance

L'Yonne souffre de la concurrence de l'Île-de-France. Ainsi 13% des 130 951 actifs qui résident au sein du département occupent un emploi en dehors du territoire⁷⁵.

Car si l'économie de proximité a gagné en productivité (externalisation des tâches, services en lignes, caisses automatiques...), par la mutualisation des fonctions support notamment et le système des franchises (approvisionnements, marketing, comptabilité...), les emplois de proximité sont moins rémunérateurs que les autres en moyenne, soit parce qu'ils sont moins qualifiés, soit parce qu'ils sont plus souvent à temps partiel.

La création ou le maintien de l'emploi passe parfois par la mise en place de plateformes de grands groupes. Si celles-ci peuvent répondre à des créations d'emplois immédiates, on constate qu'il s'agit en majorité de postes faiblement qualifiés, qui conduisent à un turn-over important. En outre, pour un emploi créé, deux à trois emplois sont détruits à l'échelle nationale. De plus, elles ne produisent pas d'emplois induits et s'opposent bien souvent aux plateformes locales, et d'une façon générale à l'économie de proximité. Dans l'Yonne comme ailleurs, on assiste à une réduction des services publics (Révision générale des politiques publiques (RGPP), redécoupage cantonal, e-administration...), à la fermeture de services publics et privés (Trésor Public, La Poste, banques privées et mutualistes, centres hospitaliers, maternités...), qui n'est pas forcément compensée par France Services, d'où des effets directs et indirects à plus ou moins long terme, sur l'économie locale et l'emploi : incidences sur l'immobilier, la fréquentation des commerces...

Enfin, le "retour à la nature" peut être réversible en fonction de l'évolution de la société, du besoin croissant de satisfaction immédiate des besoins. Cette attente particulière des consommateurs les fait souvent privilégier l'e-commerce.

Le commerce a su s'adapter et s'est dynamisé pendant ces deux dernières années, mais n'a pas pour autant créé d'emplois. Les commerçants ont besoin de temps pour construire leurs réseaux et pérenniser leurs projets.

PRÉCONISATIONS



I. Assurer des conditions favorables à l'emploi

OBJECTIF

Améliorer l'attractivité des territoires en permettant à la population d'y travailler et vivre bien.

DESTINATAIRES

État, collectivités territoriales et employeurs.

1. Assurer des mobilités à toutes les échelles

• Les mobilités constituent un axe déterminant des dynamiques territoriales. Elles recouvrent tout autant la question des infrastructures de transport, que celle de l'évolution des modalités et des pratiques de déplacement. Elles contribuent au développement de l'emploi, au recrutement de salariés ; leur évolution relève de décisions à l'échelle régionale, infrarégionale et interrégionale, cette dernière prenant une dimension particulière dès lors qu'il s'agit des territoires ruraux et hyper ruraux de Bourgogne-Franche-Comté. Les travaux du CESER⁷⁶, trouvent toute leur place ici. Sans les détailler au-delà du schéma de Synthèse des enjeux identifiés dans les SRADDET/SDRIF [annexe 8], il est utile de mettre l'accent sur l'échelle interrégionale pour contribuer au désenclavement de territoires particulièrement concernés par l'évolution de l'emploi tels les départements de la Nièvre, de l'Yonne et de la Haute-Saône.

2. Assurer un numérique fonctionnel par une réponse locale et compétente aux besoins d'installation et de maintenance

• Sans reprendre ici les travaux antérieurs⁷⁷, l'accent est mis sur la persistance de difficultés d'accès dans des territoires ruraux. Alors que les collectivités se sont efforcées de développer le numérique sur l'ensemble des territoires de Bourgogne-Franche-Comté, force est de constater sur le terrain, le désengagement des opérateurs faisant le choix de déléguer l'installation et la maintenance des réseaux à des sous-traitants en incapacité d'intervenir au bon niveau.

Ce constat interroge :

- sur le respect par les opérateurs de leur responsabilité sociale et environnementale,
- sur la qualité des formations dispensées dans une multitude d'écoles sans évaluation pédagogique et scientifique des enseignements.



Privilégier l'intervention d'entreprises locales et garantir le niveau de qualification requis favorise la création localement d'emplois qualifiés et répond aux attentes pour développer l'emploi.

Il s'agit en outre de répondre aux attentes des habitants dans leur quotidien, notamment dans le cadre du développement du télétravail et la généralisation de l'e-santé.

3. Assurer l'hébergement pour favoriser le recrutement et l'accès à la formation par les voies de l'alternance

• De nombreux apprentis, alternants et saisonniers devraient être mieux à même de répondre à des offres d'emplois ou de formations si un logement de qualité à loyer modéré et une caution supportable pouvaient leur être proposés.

Plusieurs dispositions font l'objet d'une recommandation :

- Créer des guichets d'accueil pour accompagner et informer sur les capacités locales d'hébergement.
- Accompagner les acteurs locaux pour la rénovation du bâti pour un hébergement dédié au public concerné.

La loi Montagne de 2004 a été expérimentée dans d'autres régions, et a permis :

- la création d'aires d'accueil de logements mobiles (type caravane, mobil-home, camion aménagé...), dotées de branchements électriques, sanitaires et local à ordures : ces aires seraient réservées moyennant une redevance mensuelle pour des travailleurs saisonniers, voire infra mensuelle pour les apprentis ou alternants,
- la mobilisation de logements vacants, en permanence ou non, identifiés dans le parc privé par une mise en relation des propriétaires et employeurs de travailleurs saisonniers,
- le rachat et la rénovation d'immeubles collectifs inutilisés, voire abandonnés (exemple du village vacances de Lamoura, abandonné suite à la liquidation judiciaire de la société exploitante) : les collectivités territoriales, en partenariat ou non avec le secteur privé, ont la possibilité juridique de conduire de tels projets en faveur des travailleurs, mais également des touristes.

- Encourager les initiatives qui tendent à réunir communes, EPCI, employeurs et partenaires du logement, Centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) et/ou les foyers de jeunes travailleurs ou MFR,
- Mettre en œuvre la loi Montagne de 2004, notamment pour l'hébergement des salariés saisonniers [voir encadré ci-dessus].

4. Améliorer l'attractivité et l'accueil

- L'accueil durable des salariés dans les entreprises passe par l'installation de la famille et la prise en compte de l'activité professionnelle du conjoint.

Par ailleurs, comme l'a relevé le CESER lors d'une autosaisine précédente (Femmes et monoparentalité, un double constat d'inégalité), "la mobilité liée à l'emploi et/ou la formation est restreinte du fait des enfants". Le CESER préconise donc :

- au Conseil régional :
 - la mise en place rapide d'un service d'accueil aux nouveaux arrivants, permettant une mise en réseau des possibilités d'emplois pour les conjoints,
- aux collectivités territoriales :
 - le développement des structures d'accueil des jeunes enfants (de la crèche au périscolaire), avec une activité à des jours et horaires atypiques, améliorant l'attractivité de certains métiers en tension,



- la multiplication de crèches AVIPS (À vocation d'insertion professionnelle et sociale) permettant l'accès ou le retour à l'emploi et /ou la formation de jeunes parents,
- aux CAF (Caisse d'allocations familiales) : la prise en charge égalitaire de ces modes de garde spécifiques.

2. Maintenir, développer l'emploi et le rendre attractif

DESTINATAIRES

État, Région, Branches professionnelles, Employeurs.

5. Mener à bien les Négociations annuelles obligatoires (NAO)

- Les recrutements restent difficiles d'une manière générale notamment en raison de leur pénibilité, de trop faibles rémunérations et du peu d'évolution de carrière ; il est de la responsabilité des branches et des entreprises d'engager les démarches dans les délais les plus brefs.

6. Préserver et valoriser les savoir-faire

- Pour mieux garder et développer les marchés et l'emploi, introduire davantage de régulation dans l'économie mondialisée permettra de pallier la dépendance des sous-traitants et de leurs salariés et rendra responsables les donneurs d'ordres vis-à-vis des entreprises sous-traitantes, leurs salariés et les territoires.

Un des problèmes rencontrés communément dans la relation entre donneurs d'ordres et sous-traitants est l'absence de prise en compte par le donneur d'ordres des problématiques des sous-traitants. Dès lors pourraient être mis en place des comités de groupe en élargissant leurs compétences trop souvent limitées aux activités sociales dans lesquels les entreprises sous-traitantes seraient informées des orientations

stratégiques de l'entreprise donneuse d'ordres ayant un effet sur leurs métiers, sur l'emploi et les compétences.

Lorsque des licenciements économiques sont envisagés dans le cadre d'une société dépendant d'un donneur d'ordres, celui-ci serait solidairement responsable de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi et les moyens mis en œuvre dans ce cadre seraient appréciés à l'aune des moyens du donneur d'ordres.

7. Former et orienter

- Assurer une offre de formation et une orientation engageant acteurs de la formation et acteurs socio-économiques dans une démarche pragmatique, garante de l'acquisition de compétences requises dans le contexte de transition. Les préconisations formulées dans les travaux antérieurs du CESER (Difficultés de recrutement et métiers en tension : des défis à relever, juin 2017 et La formation tout au long de la vie : levier de développement pour les territoires et leurs actifs ? octobre 2021) trouvent toute leur place ici.

Une attention particulière est à porter à l'orientation tant en formation initiale qu'en formation continue pour éviter le raccourci qui tend à s'installer, celui de croiser métiers en tension et réponse à la qualification de jeunes dans les territoires isolés, notamment des jeunes filles qui n'ont d'autres alternatives que des emplois peu qualifiés dans les services à la personne ou dans le secteur commercial.

- Améliorer l'inclusion

Lutter contre les ruptures de parcours et l'invisibilité des publics en améliorant la coopération et en développant les outils et les actions.

Il s'agit de donner de la réalité à l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi. La Région doit pour cela soutenir le lien de l'inclusion avec le milieu économique classique.

Il est impératif d'inclure les clauses d'insertion et la Responsabilité sociale et environnementale (RSE) dans les marchés publics et que celles-ci bénéficient bien aux publics, associations, coopératives, entreprises... cibles.

8. Sécuriser les parcours

- Concernant la sécurisation des parcours professionnels, il convient d'inciter les entreprises fragilisées par les mutations technologiques à initier des accords de type Gestion des em-



ploi et des parcours professionnels (GEPP), pour mettre en place des Transitions Collectives*, permettant la reconversion de salariés occupant des emplois fragilisés ou menacés. Il serait également utile de relancer le passeport professionnel (signé entre les partenaires sociaux en Franche-Comté en 2014) organisant la transférabilité des qualifications et de l'expérience professionnelle entre les branches.

9. Intégrer la politique régionale dans une ambition européenne

- La Région doit œuvrer pour réaliser des partenariats interrégionaux tant à l'échelle française qu'europpéenne. Le Territoire-de-Belfort est en partie « intégré », en ce qui concerne l'industrie automobile, à la région Grand Est qui semble avoir des relations privilégiées avec l'Allemagne. Engager un réel partenariat avec ces acteurs pourrait sans doute conduire à un renforcement du tissu industriel local. À ce titre, la proximité de la Suisse est à prendre en compte tant pour les effets-frontière qu'elle induit sur l'espace frontalier que pour les enjeux de coopération transfrontalière qui en découlent⁷⁸.

(*) Sur la base du volontariat, le salarié concerné et intéressé par le dispositif doit se faire connaître auprès de l'employeur qui accepte ou pas le projet. Le parcours de formation (une ou plusieurs formations) ne peut excéder 24 mois ou 2 400 heures. À l'issue du parcours, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent (dispositif abrogé par instruction ministérielle du 7 février 2022 à la demande du Medef) ou s'oriente vers le métier lié à sa reconversion. Mais il n'y a aucune obligation à ce que le dispositif débouche sur un nouvel emploi à l'issue du parcours.

3. Préparer demain

DESTINATAIRES

État, Région, collectivités territoriales, acteurs économiques et acteurs académiques.

10. Investir en faveur de l'emploi

• Le Conseil régional ainsi que les autres collectivités territoriales doivent envisager des dispositifs tournés vers l'investissement matériel de production pour des équipements numériques, plus récents, permettant de relocaliser la production sur nos territoires où le savoir-faire et la demande des entreprises sont présents. Cette question a déjà été évoquée dans notre avis sur la Feuille de route automobile⁷⁹.

11. Clarifier et coordonner les divers dispositifs de soutien à l'économie

• Au fil des années, les différentes politiques publiques dédiées au développement de l'économie ont conduit à une multiplication des dispositifs : Pôles de compétitivité, territoires d'industries, TIGA, campus de métiers, clusters... Il en va de même pour les dispositifs "Cœur de Ville" et "Bourgs-centres".

Les auditions n'ont pas permis ni d'en mesurer l'efficacité, ni d'en comprendre la cohérence, d'autant plus que ces dispositifs nationaux cohabitent avec d'autres relevant d'initiative régionale ou infrarégionale. Il serait souhaitable de réaliser un bilan sans attendre.

12. Innover et produire en Bourgogne-Franche-Comté

• Divers exemples (vélo électrique, moteur hydrogène...) montrent la nécessité de travailler au développement des relations entre start-up et entreprises de production, les start-up se tournant trop souvent vers l'étranger pour passer au stade de la production. Alors que de nombreux sous-traitants de l'automobile risquent à terme d'être en difficulté, un effort substantiel de la Région pourrait être fait sur ce point⁸⁰.

• Au-delà de l'accueil des start-up dans des clusters qui peuvent être créatrices d'emplois, l'accent doit être mis sur le développement des relations entre start-up et entreprises de production à l'exemple des cycles Angell avec le groupe SEB. Pour mieux les arrimer aux territoires, le CESER préconise une prise de participation de la Région au capital de la start-up.



À SUIVRE

Transition, transformation, mutation : comment maintenir et développer l'emploi en Bourgogne-Franche-Comté ? L'intitulé en lui-même prouve que cette autosaisine tient quelque peu de la gageure tant le sujet est vaste, soumis à de multiples aléas, à des partis pris, mais aussi aux contradictions des femmes et des hommes qui mettent en œuvre les politiques de développement économique des territoires, au sein des entreprises à l'origine de la création d'emplois.

Si aujourd'hui le taux de chômage en Bourgogne-Franche-Comté est inférieur d'un point au taux national (6,8% contre 7,8%), la crise sanitaire a largement affecté l'activité des entreprises même si les aides gouvernementales et régionales, la non-reconduction des CDD et la fin du recours à l'intérim ont permis d'en amortir les effets. Cette crise met aussi en évidence notre forte dépendance dans une économie mondialisée. Ainsi la gestion de cette crise sanitaire par les autorités chinoises freine la reprise économique.

Aujourd'hui, la guerre en Ukraine, au-delà des pertes humaines qu'elle occasionne, redessine les accords économiques entre pays, favorise les spéculations (hausse de l'énergie entre autres), fragilise les entreprises et risque de détruire de nombreux emplois.

L'Europe se doit donc de protéger ses emplois. Un pas a été fait dans la nuit du 6 au 7 juin avec la signature d'un accord sur le projet de directive relative aux "salaires minimaux adéquats" dans l'Union. Ce projet invite ainsi les États membres à atteindre un niveau "adéquat" de salaire minimum, garantissant une "vie décente" et à se doter de critères clairs de progression.

L'Union Européenne s'est aussi engagée à promouvoir des projets et des stratégies visant à améliorer le niveau des compétences numériques en Europe. Pour répondre aux 70% d'entreprises qui ont déclaré que le manque de personnel possédant les compétences numériques adéquates constituait un obstacle à l'investissement, la Commission européenne lance un plan d'action pour l'éducation numérique afin de garantir que 70% des adultes possèdent des compétences numériques de base d'ici 2025.

Pour autant, la plupart des secteurs d'activité rencontrent d'importantes difficultés de recrutement. Il n'est pas seulement question des "emplois de demain" ni d'emplois très qualifiés liés à la digitalisation des métiers mais aussi d'emplois peu ou pas qualifiés dans des secteurs aussi variés que le BTP, la manutention, l'aide à domicile, le service et la restauration.

Car la crise bouleverse le rapport à l'emploi des salariés. Le télétravail, la recherche d'une meilleure qualité de vie sont des éléments qui sont de plus en plus mis en avant par ces derniers.

Ainsi l'économie est en perpétuelle évolution. Sans anticipation et prévision sur le moyen et le long terme, les aléas (climatiques, sanitaires, géopolitiques, démographiques...) auxquels la population devra faire face risqueront d'être brutaux et accentueront la déstabilisation de territoires déjà à la peine.

Face à cette révolution économique et sociétale, nous nous devons d'être au rendez-vous du 4.0 et de la recherche nécessaire aux innovations correspondantes.

Les préconisations portées par le CESER à partir de cas d'études variés pris sur des territoires différemment armés pour pérenniser, voire développer l'emploi, participent à cette anticipation. Elles s'appuient entre autres sur des initiatives qui montrent que la Bourgogne-Franche-Comté possède des atouts, que des "entrepreneurs" s'investissent et que la réussite peut être au bout du chemin si l'ensemble des acteurs coopèrent.

Sans anticipation et précision, les aléas accentueront la déstabilisation des territoires.

ANNEXES

Annexe 1

Commission Économie-Emploi **38**

Annexe 2

Personnes auditionnées **38**

Annexe 3

Industrie-Filières de mobilité :
situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté **39**

Annexe 4

Santé-Action sociale :
situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté **42**

Annexe 5

Filière Forêt-Bois :
situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté **45**

Annexe 6

Tourisme :
situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté **47**

Annexe 7

Économie de proximité :
situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté **48**

Annexe 8

Synthèses des enjeux identifiés dans les SRADDET/SDRIF **50**

Annexe 9

Bibliographie **51**

Annexe 10

Table des sigles **56**

Commission Économie-Emploi

- **GUYOT Nicole**, CCIR, présidente de la commission
- **BELZ Hubert**, Fédération des entreprises d'insertion - URAI - Chantier école, **rapporteur**
- **BÉRAUD Richard**, CGT, **rapporteur**
- **BÉVALOT Françoise**, COMUE BFC
- **BOUQUET Philippe**, MASCOT,
- **CARRETTE Sandrine**, FSU
- **CHAMOUTON Michel**, CRMA
- **DEBOUVRY Caroline**, CPME BFC
- **DELATTE Vincent**, Fédération bancaire française
- **DENIS Silvère**, BFC Numérique
- **DESMEDT Christophe**, U2P
- **DE DOMINICIS Marie-Françoise**, MEDEF
- **DUGOURD Jean-François**, personnalité qualifiée en matière d'environnement et de développement durable
- **DUMONT Irène**, CFDT
- **GODIN Marie-Caroline**, Personnalité qualifiée
- **GUINOT Pierre**, CPME
- **HAERINCK Aurélie**, Fédération des JCE de BFC
- **LECOMTE Frédérique**, MEDEF Centre des jeunes dirigeants
- **LELIÈVRE Christine**, CGT/FO
- **LOUPIAS Sylvie**, CRMA
- **MARMIER Sylvain**, CRA
- **MICHEL Didier**, MEDEF
- **MOINE Alexandre**, personnalité qualifiée
- **PARENT Anne**, personnalité qualifiée
- **PATRIAT Marc**, Coop de France BFC
- **PIERMÉ Lucile**, CPME
- **ROCH Emmanuelle**, CFTC
- **SAUMONT Marc**, Coordination rurale BFC
- **SCHAMELHOUT Jean-Gabriel**, FIBOIS BFC
- **WORMS Pierre**, MEDEF

Conseillers ne faisant plus partie de la commission mais ayant contribué : Marie-Paule BELOT, Pascal BLAIN, Jacques CARDIS, Virginie GRESSER, Élisabeth GRIMAUD, Christophe LAURIAUT.

Chargé d'études : **Christophe LEFÈVRE**

Personnes auditionnées

- **ABRAHAMSE-PLEUX Martine**, directrice générale, Agence économique régionale (AER) Bourgogne-Franche-Comté
- **BARBERA Olivia**, lycéenne, Lycée professionnel des Métiers François Mitterrand - Château-Chinon
- **BAULARD François**, directeur, Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire (CRESS) Bourgogne-Franche-Comté
- **BAZOT Jean-Philippe**, président, FIBOIS Bourgogne-Franche-Comté
- **BOUBAKAR Lamine**, président, Réseau FIGURE
- **CADET Willy**, délégué régional, Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) Bourgogne-Franche-Comté
- **CASSOTTI Gilles**, directeur, Agence de Développement Nord Franche-Comté
- **DIJON Laure**, WeBulk
- **DUBOIS Christian**, délégué général, FIBOIS Bourgogne-Franche-Comté
- **FAIVRE Sébastien**, président, H2Sys
- **FRANCHINI Patrick**, président, Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) Jura
- **GREVEY Dominique**, président, Université Bourgogne-Franche-Comté (UBFC)
- **GUERRINGUE Bernard**, président, Transitions Pro Bourgogne-Franche-Comté
- **JAKUBZAC Daniel**, président, Club AFFAIRES Nord Franche-Comté
- **LEFEBVRE Jean-Charles**, responsable communication, Stellantis Sochaux
- **MION Lionel**, maire, Villeneuve-Saint-Salves
- **NOLLET Alexis**, co-fondateur Ulterïa
- **OLLIER-DUAMAS Sophie**, directrice, Mission d'Accompagnement, de Soutien et de Conseil aux Offices de Tourisme (MASCOT) Bourgogne-Franche-Comté
- **PRIBILE Pierre**, directeur général, ARS Bourgogne-Franche-Comté
- **REVAULT Francis**, délégué syndical, Société Bois et Sciages
- **RIBEIL Jean**, directeur régional, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Bourgogne-Franche-Comté
- **ULRICH Michèle**, déléguée Générale, MEDEF Territoires Francs-Comtois
- **VESPA Françoise**, maire, Saint-Laurent-en-Grandvaux

Industrie : filières de mobilité

Situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté

Filière automobile

La filière automobile est historiquement bien ancrée en Bourgogne-Franche-Comté, avec 350 établissements⁸¹ et 45 000 emplois salariés, soit 5,1 % de l'emploi salarié régional et près du tiers de l'emploi industriel⁸².

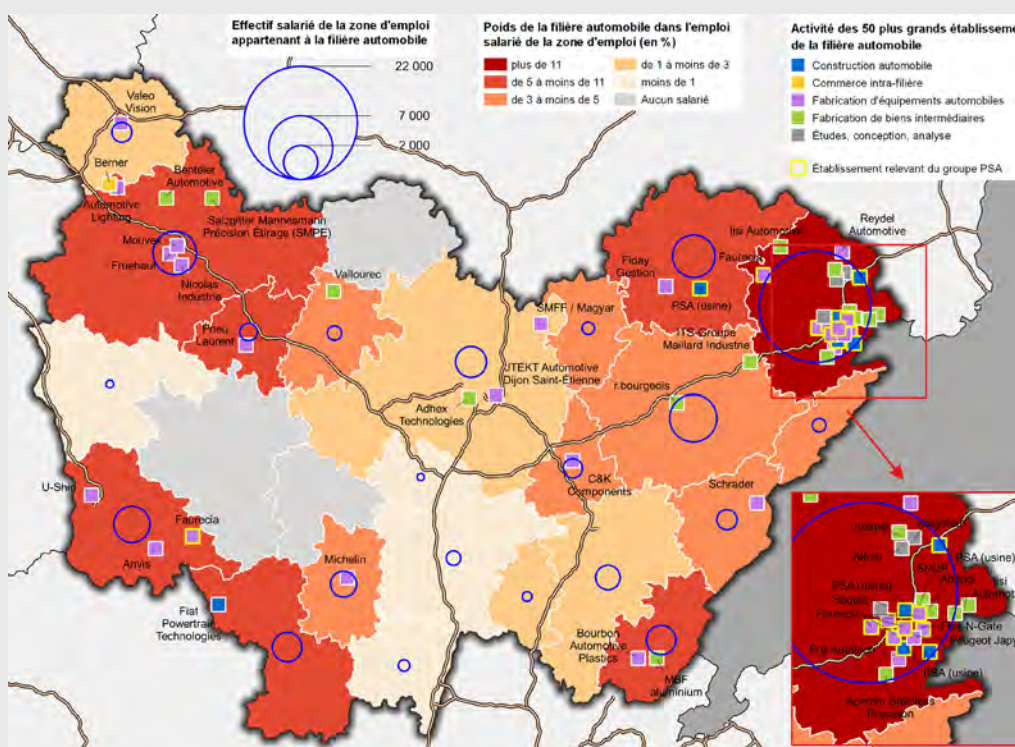
L'activité de la filière automobile est principalement implantée dans l'Est de la Bourgogne-Franche-Comté. Pour autant, elle est présente sur toute la région, dans la Nièvre par exemple, à proximité du circuit de Magny-Cours, en Saône-et-Loire où Michelin est présent depuis de nombreuses années, ou encore dans l'Yonne, avec les entreprises Pneu Laurent, filiale du groupe Michelin, près d'Avallon, et Valeo Vision à Sens, spécialisée dans les feux arrière.

Cette filière s'organise autour de trois segments principaux : la construction automobile, la fabrication d'équipements automobiles et la fabrication de biens intermédiaires. Ces trois segments représentent 90 % de l'emploi hors intérim, et 8 % des établissements de la filière⁸³.

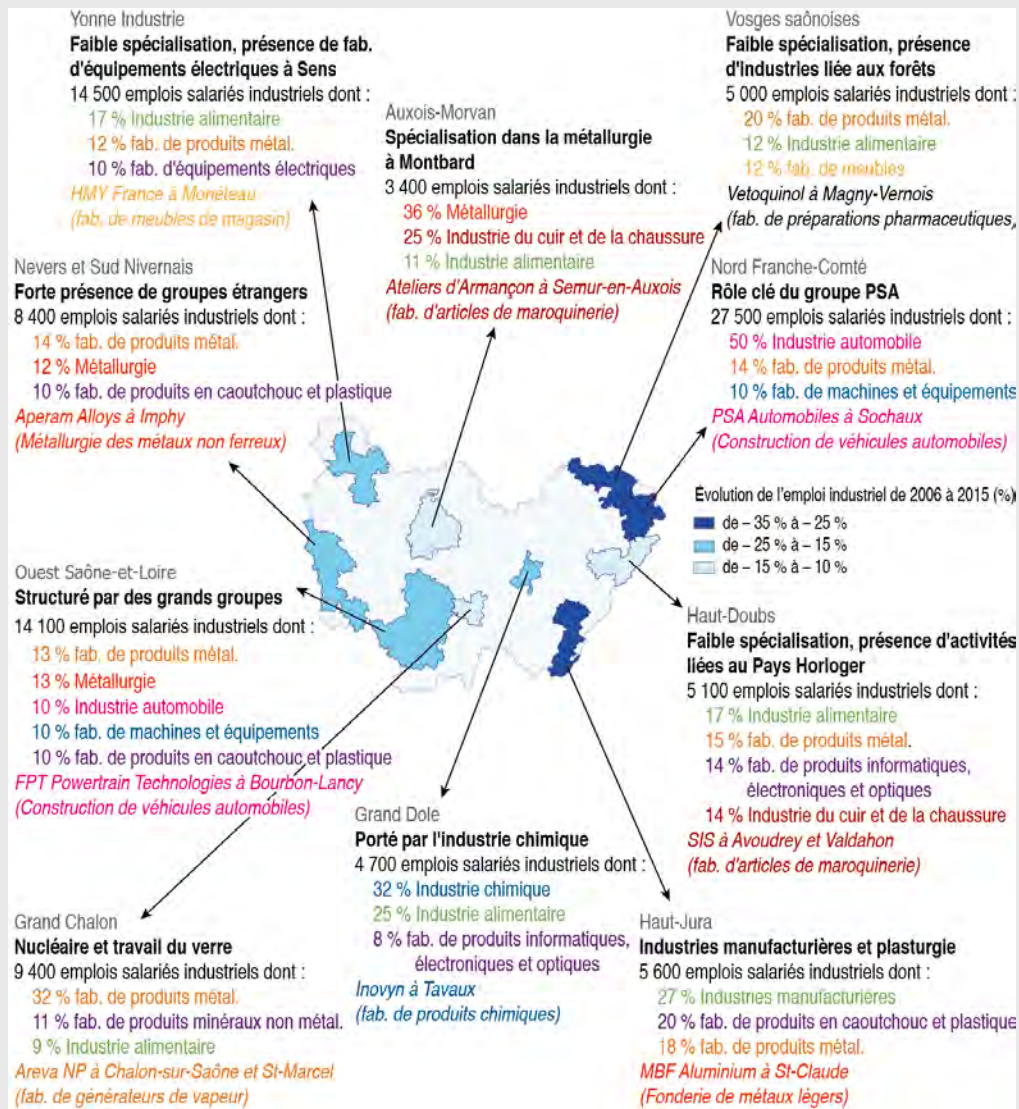
La Bourgogne-Franche-Comté est la région où le poids du noyau⁸⁴ de la filière automobile dans l'emploi hors intérim est le plus important : 3,2 % de l'emploi salarié, devant la région Grand Est avec 2,3 % et la Normandie avec 1,9 %. En revanche, en termes d'effectifs, elle n'est que la cinquième région. Au niveau régional, ce noyau représente un tiers des établissements et les deux tiers des salariés de la filière. La construction automobile y est surreprésentée : 52 %, contre 41 % en France où les équipementiers sont proportionnellement plus nombreux⁸⁵.

Entre 2008 et 2019, l'industrie automobile régionale a perdu 32 % de ses effectifs (9 000 emplois), contre 29 % au niveau national⁸⁶. Les entreprises de la filière automobile appartiennent très largement à des groupes de taille importante. La part de celles contrôlées par des ETI (entreprise de taille intermédiaire) ou des grands groupes (GE) est respectivement de 20 % et 5 %, très supérieure à ce que l'on observe pour l'ensemble de l'industrie manufac-

La filière automobile en Bourgogne-Franche-Comté



Fiche d'identité des 10 territoires d'industrie de Bourgogne-Franche-Comté



Source : Insee (Clap 2015 et recensements de la population 2006 et 2015 - emploi au lieu de travail).

ture. Les autres entreprises de la filière appartiennent à des structures en moyenne plus grandes : des PME dans 55 % des cas, contre 14 % pour l'ensemble de l'industrie manufacturière. Seulement 18 % des entreprises sont des microentreprises. Les sites de construction de véhicules et de moteurs sont les plus importants : 700 salariés en moyenne, dont quelques établissements de plus de 5 000 salariés et une vingtaine de plus de 1 000⁸⁷. Hors intérim, 94 % des salariés de la filière sont en CDI, contre 81 % en moyenne dans la région, si l'on ne prend pas en compte la fonction publique. Le recours à l'emploi intérimaire n'en est pas moins important. Fin 2017, les trois quarts des établissements de la filière ont fait appel à l'intérim, soit 9 300 personnes⁸⁸. Les ouvriers représentent 60 % des effectifs hors intérim, un niveau comparable à celui de l'indus-

trie dans la région. En revanche, ils ont un niveau de qualification plus élevé que l'ensemble des ouvriers, sauf dans le segment de la construction automobile. La prédominance des ingénieurs au sein des cadres est très marquée. Ils représentent plus de 83 % des cadres, contre 74 % dans l'industrie et 19 % de l'emploi salarié total. Les salariés hors intérim de la filière ont un niveau de rémunération supérieur à ceux de l'industrie et de l'ensemble des salariés. En 2015, le salaire net moyen s'élevait à 14,40 euros l'heure, contre 14,10 euros dans l'industrie et 12,6 euros pour l'ensemble des salariés. Plusieurs raisons à cela : ils sont plus qualifiés mais également un peu plus âgés et ont donc plus d'ancienneté. Les salaires les plus élevés sont proposés dans la construction automobile avec plus de 15 euros net l'heure en moyenne. C'est également le segment le plus âgé.

Les jeunes, relativement peu présents dans l'emploi permanent, sont de plus en plus recrutés en intérim. En outre, d'ici 2030, plus d'un tiers des salariés de la filière pourraient être partis en retraite. Cette tendance est particulièrement marquée pour le segment de la construction automobile.

Filière ferroviaire

La filière ferroviaire régionale repose sur une centaine d'établissements privés. Ils emploient 6 850 salariés, dont sept sur dix travaillent dans la fabrication et la maintenance de matériels roulants⁸⁹. Seuls six établissements emploient plus de 500 salariés. Parmi eux figurent des établissements relevant d'entreprises mondialisées, telles Alstom à Belfort, Ornans et au Creusot, où se situe son centre de conception des bogies.

Concernant l'emploi, il convient d'ajouter les 3 800 agents de la SNCF présents dans des établissements œuvrant à la maintenance des voies et des trains. La filière recourt largement aux intérimaires : près d'un millier fin 2017, soit 14 % de main-d'œuvre supplémentaire.

Elle s'articule autour de cinq segments. Environ 75 % des effectifs sont employés sur les matériels roulants, à savoir : fabrication et maintenance des trains de voyageurs urbains (tramways, métros) ou interurbains, mais aussi

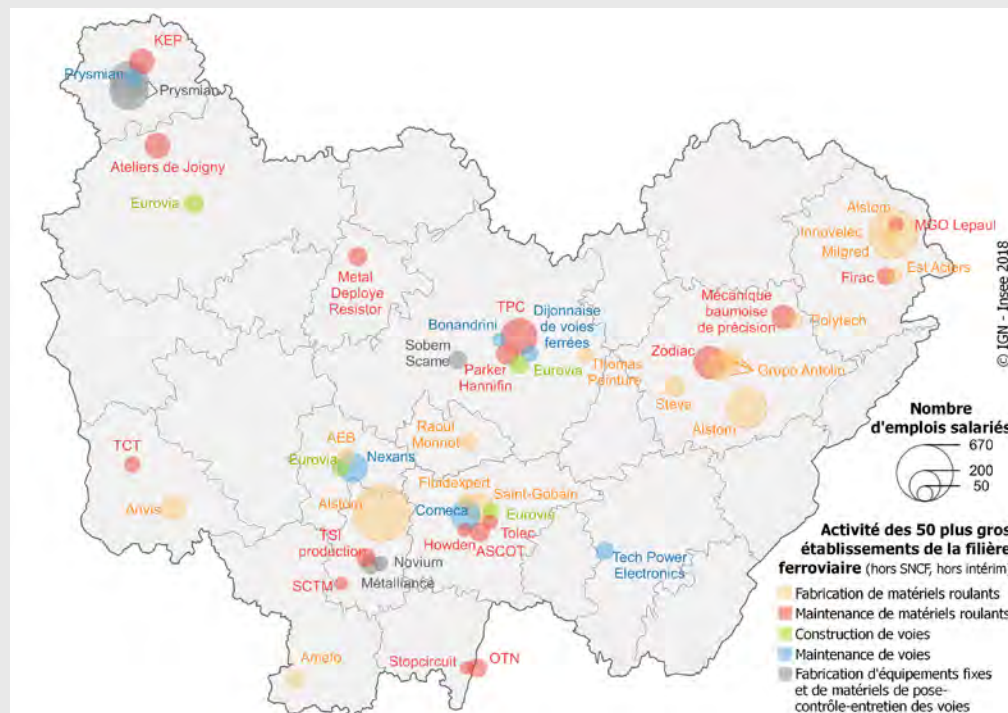
des trains de fret. Les autres segments, moins importants en termes d'emplois, concernent les infrastructures de circulation :

- la construction de voies ferrées, d'éléments au sol ou hors-sol,
- la maintenance de ces voies,
- la fabrication d'équipements fixes, comme les équipements de signalisation ou d'alimentation des voies ferrées, et de matériels de pose, de contrôle et d'entretien des voies.

Les emplois de la filière se différencient du profil général observé dans l'industrie. En premier lieu, les salariés sont plus qualifiés. Si la filière emploie pour moitié des ouvriers, les trois quarts sont qualifiés, contre les deux tiers en moyenne dans ce secteur. Les compétences techniques exigées sont élevées. Les cadres, essentiellement des ingénieurs ou cadres techniques, y sont en proportion plus nombreux. La filière emploie peu de femmes (20 %) et moins de jeunes (25 % des salariés ont moins de 35 ans).

Plus qualifiés, et avec une ancienneté plus importante, les salariés du ferroviaire, exception faite des cadres, ont des rémunérations supérieures à celles de l'industrie : 15,40 euros de salaire horaire moyen net, contre 14,10 euros. Elles sont plus élevées dans le segment de la fabrication de matériels roulants (16,80 euros) et plus faibles dans celui de la maintenance de matériels roulants (13,70 euros)⁹⁰.

La filière ferroviaire en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Insee, Clap 2015.

Santé/Action sociale

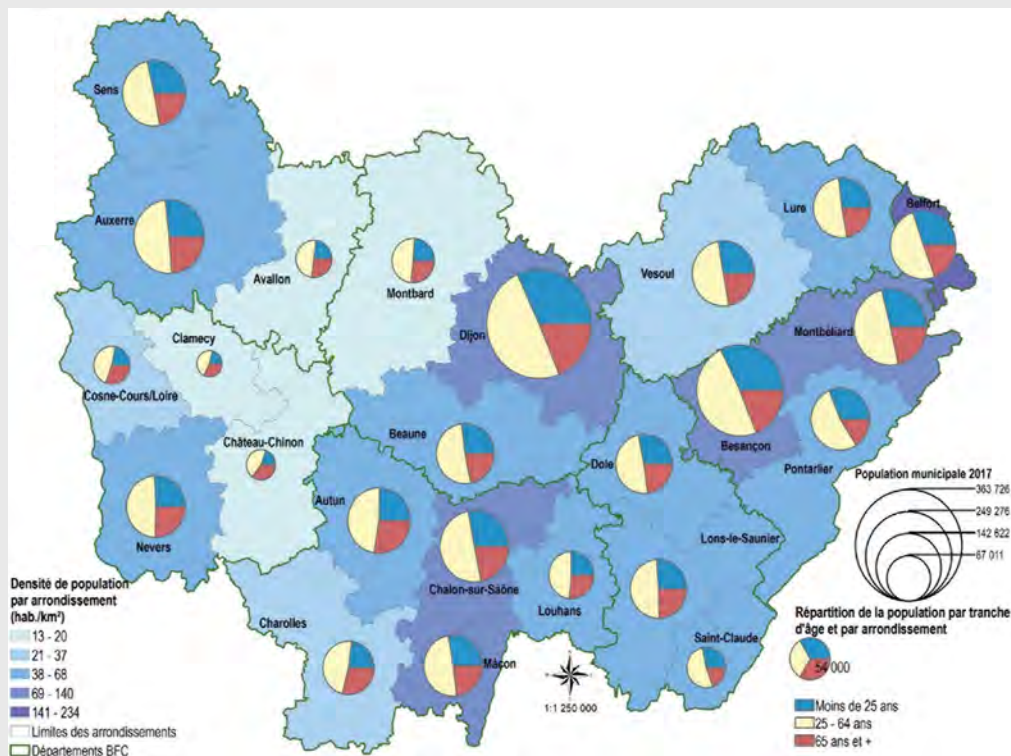
Situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté

Au 1^{er} janvier 2019, la Bourgogne-Franche-Comté comptait 2 805 580 habitants⁹¹. Ce qui en fait la troisième région la moins peuplée de France métropolitaine. Entre 2013 et 2019, la population de la région est restée globalement stable, en raison d'un solde migratoire et d'un solde naturel presque nuls. La fécondité y est plus faible qu'au niveau national. Le vieillissement de la population, de ce fait, est supérieur à la moyenne nationale : **21,3 % des habitants sont âgés de 65 ans ou plus⁹², soit deux points de plus qu'au niveau national**. Cette part de personnes âgées dépasse même 30 % dans les territoires ruraux peu denses de l'Ouest de la région⁹³.

Grande par sa superficie (47 800 km², équivalente à celle de la Suisse⁹⁴), la Bourgogne-Franche-Comté est deux fois moins densément peuplée qu'en moyenne métropolitaine. Elle compte 59 habitants au km². Seule la Corse à une densité moindre⁹⁵.

Compte tenu du relief et de l'armature urbaine de la région, la répartition des habitants sur le territoire n'est pas homogène. La densité de population est importante le long des principales vallées. La bande frontalière fait aussi partie des zones relativement denses, bien qu'en zone de montagne. Ailleurs, la densité de population ne dépasse pas 30 habitants au km².

Répartition de la population par tranche d'âge dans les arrondissements de Bourgogne-Franche-Comté en 2017

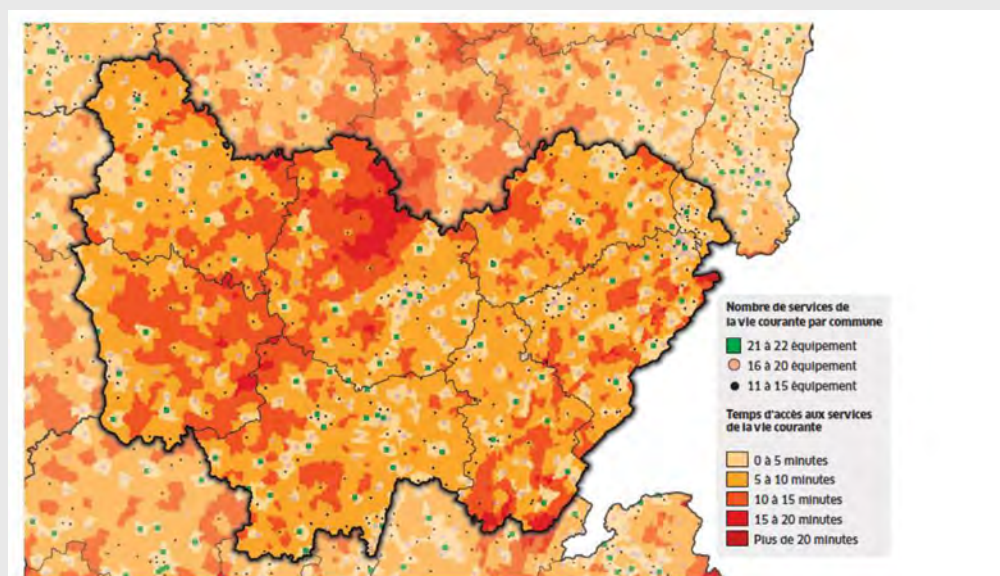


Source : Insee RP 2017 (exploitation ARS BFC/DIS/DES - mars 2021).

La présence de services et d'équipements nécessaires à la vie courante est essentielle et constitue souvent un facteur d'attractivité résidentielle et économique. La Bourgogne-Franche-Comté compte 131 bassins de vie. **Dans les espaces les moins densément peuplés de la région, les temps d'accès à ces services sont plus longs et accentuent l'isolement des habitants** : une personne sur deux réside à plus de 10 minutes des équipements courants. Les temps d'accès médians s'allongent encore pour les équipements de santé, sportifs ou

culturels⁹⁶. **Un quart de la population régionale met ainsi entre 15 et 30 minutes par la route pour se rendre chez des professionnels de santé de premier recours** (médecins généralistes, masseurs-kinésithérapeutes, chirurgiens-dentistes, infirmiers)⁹⁷. **L'accès aux urgences hospitalières est aussi difficile (+ de 30 minutes) pour 13 % de la population**. Ces difficultés sont principalement observées dans le Morvan, le Chatillonnais, le Nord de la Haute-Saône, l'Est du Doubs et l'Ouest de la Saône-et-Loire.

Temps d'accès aux services "vie courante"

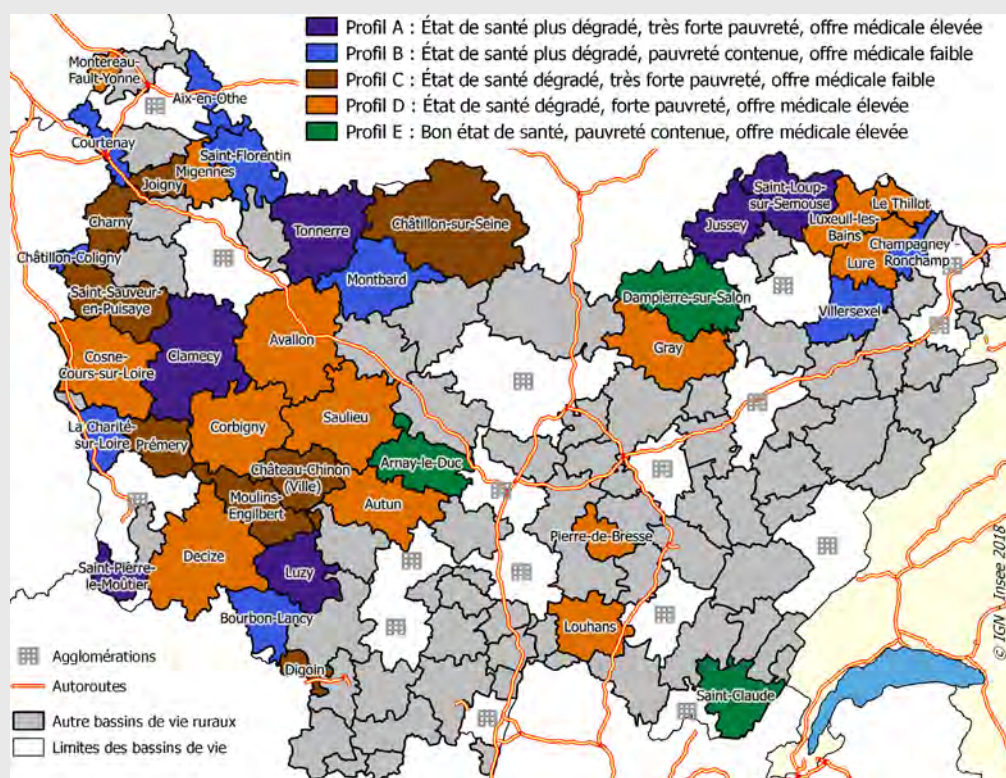


Source : Insee, RP 2015, BPE 2017 - Distantier METRIC (réalisation Insee Bourgogne-Franche-Comté).

En Bourgogne-Franche-Comté, les habitants des territoires ruraux présentent une mortalité supérieure à celle des territoires urbains, notamment avant 65 ans, ce qui reflète un état de santé moins bon.

Dans les bassins de vie ruraux les plus touchés par la pauvreté, où vit un habitant de la région sur cinq, les disparités de niveau de vie, d'accès aux soins et de santé sont marquées. Cinq profils de territoires, définis par l'Insee, révèlent la diversité des situations locales⁹⁸.

Typologie des bassins de vie ruraux les plus pauvres en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Insee, FiLoSoFi (Fichier localisé social et fiscal) 2014, État civil 2012-2016 ; Drees, Sniiram (Système national d'information inter-régimes de l'Assurance Maladie) 2015.

Filière forêt-bois

Situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté

Sylviculture et exploitation forestière

La forte implantation de l'ONF en Bourgogne-Franche-Comté influence la structure de l'emploi de ce secteur. Les agents de cet organisme étant majoritairement des techniciens forestiers, les professions intermédiaires représentent un tiers des salariés⁹⁹. Le taux d'encadrement est l'un des plus faibles de la filière, avec 4 % des effectifs. La moitié de salariés sont ouvriers, en majorité non qualifiés. La profession est par ailleurs peu féminisée.

La moyenne d'âge de cette main-d'œuvre est de 40 ans. Environ un poste sur cinq est occupé par des personnes de 55 ans et plus, contre 15% pour l'ensemble de la filière, une sur-représentation qui s'explique par la pyramide des âges des agents de l'ONF. Néanmoins, 30% des postes sont occupés par des jeunes de moins de 30 ans, soit 5 points de plus que pour l'ensemble des activités. Pour autant, nombre d'entre eux ne restent pas dans la filière, en raison de conditions de travail difficiles.

La rémunération nette est supérieure de 90 euros à la moyenne de la filière (1850 euros). Toutefois, hors agents de l'ONF, cette moyenne baisse à 1500 euros¹⁰⁰.

Le sciage et le travail du bois

Ce secteur est la première activité de la filière en matière d'emploi, avec un quart de la main-d'œuvre salariée. Il est constitué de PME. Un tiers des établissements n'a aucun salarié, notamment dans les activités de première transformation. Les quinze établissements d'au moins 50 salariés concentrent 30% des effectifs du segment. La Compagnie Française du Panneau, installée en Haute-Saône, à Saint-Loup-sur-Semouse, est le seul établissement de plus de 200 salariés¹⁰¹.

La main-d'œuvre est constituée pour les trois quarts d'ouvriers, dont la moitié sont qualifiés. Les cadres et les professions intermédiaires sont peu présents. Ce secteur de la filière est peu féminisé, avec seulement 15% de postes occupés par des femmes.

Avec 1805 euros nets en moyenne par mois, la rémunération est dans la moyenne de la filière. Avec une moyenne d'âge de 42 ans, les salariés sont de 2 ans plus âgés que la moyenne

de la filière. C'est aussi une branche d'activité où les jeunes sont les moins présents : 18% des salariés ont moins de 30 ans contre 25% pour l'ensemble de la filière. Cependant, la part des 55 ans et plus est équivalente à la moyenne de la filière (16%).

La fabrication de meubles

En Bourgogne-Franche-Comté, début 2015, près de 700 établissements avaient pour activité principale la fabrication de meubles. Ils employaient 3500 salariés¹⁰². Cette activité regroupe deux des vingt plus gros établissements de la filière forêt-bois régionale : Parisot à Saint-Loup-sur-Semouse, spécialisé dans la création des meubles en kit à base de panneaux de particules de bois, et Kohler France à Champagnole, orienté vers la fabrication de meubles de salles de bain. Sept salariés sur dix sont ouvriers, majoritairement qualifiés, compte tenu du travail de précision à réaliser : 51% contre, 43% pour l'ensemble de la filière. Cependant, les salariés sont en moyenne moins bien rémunérés, en dépit de la présence importante de cadres : en salaire brut, 2385 euros, contre 2562 euros pour la filière¹⁰³. Il s'agit d'un segment à faible recrutement, mais plus féminisé que les autres activités de la filière (24% contre 18%).

La construction bois

Ce secteur compte 1 000 entreprises, employant 4 350 salariés¹⁰⁴. Elles relèvent surtout de l'artisanat. Environ 40 % des unités productives n'ont aucun salarié. Seule l'entreprise Arbonis, (Verosvres, Saône-et-Loire) emploie une centaine de personnes.

Ce segment souffre d'un manque de compétitivité (concurrence internationale et autres matériaux). L'émergence de nouvelles technologies dans ce domaine requiert une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée, améliorant ainsi l'attractivité de ces métiers auprès des jeunes. Avec une moyenne d'âge de 35 ans, soit cinq ans de moins que la moyenne de la filière, la population salariée est jeune. Ce qui explique en partie les faibles rémunérations proposées. Le salaire net moyen est inférieur de 75 euros à la moyenne de la filière¹⁰⁵. Ce secteur est peu féminisé.

L'industrie du papier-carton

Cette industrie regroupe plusieurs activités complémentaires. À l'amont, des entreprises fabriquent de la pâte à papier à partir de la ressource bois. Cette activité est absente en Bourgogne-Franche-Comté. Plus en aval, des industries fabriquent du papier et/ou du carton. Sept papeteries, dont trois dépassaient les 50 salariés, fabriquaient ces produits dans la région, en 2014. Cette matière première est ensuite utilisée dans des activités de transformation plus aval : fabrication de carton ondulé, de cartonnages ou d'emballages. D'autres établissements fabriquent des produits plus divers, tels que des étiquettes papier, des enveloppes...

L'industrie du papier et du carton pèse pour 18% de la richesse dégagée par l'ensemble de la filière régionale¹⁰⁶. Ce segment employait 2800 salariés en 2015. Ceux-ci travaillent surtout dans de grands établissements, détenus essentiellement par de grands groupes nationaux ou internationaux : 20% d'entre eux possèdent plus de 50 salariés. L'activité est concentrée dans quelques zones d'emploi : Dijon, Chalon-sur-Saône, Auxerre et Besançon (60 % des effectifs de la branche).

Cette industrie emploie une main-d'œuvre qualifiée, avec une proportion de cadre élevée. La rémunération nette moyenne des employés en 2014 est de 2120 euros¹⁰⁷. L'industrie du papier et du carton est par ailleurs plus féminisée (27% de femmes, contre 18%). Les salariés de ce segment sont relativement âgés : leur moyenne d'âge est supérieure de trois ans à celle de l'ensemble du secteur.

La fabrication d'objets divers en bois

Ce segment rassemble des activités très diverses : tournerie sur bois, fabricant d'encadrements, facture d'instruments de musique, production de jeux et jouets en bois, de pipes... Début 2015, parmi les 350 établissements de ce secteur d'activité, 40% étaient localisés dans le Jura, notamment dans les zones d'emploi de Saint-Claude et de Lons-le-Saunier. Ils dégagent peu de valeur ajoutée. En 2014, ils ont créé 5% de la richesse générée par l'ensemble de la filière.

Ces activités sont principalement composées de petites unités, dont les trois quarts n'ont pas de salarié. Un seul établissement dépasse le seuil des 100 emplois, OGF à Jussey (70), spécialisé dans la fabrication de cercueils.

Les emplois salariés sont pour les deux tiers des postes d'ouvriers. Le taux d'encadrement y est très faible. Compte tenu de cette répartition catégorielle, le salaire mensuel net moyen est le plus faible de la filière (1730 euros¹⁰⁸). Avec une moyenne d'âge de 43 ans, les salariés de ce segment sont de trois ans plus âgés que la moyenne. Enfin, ce secteur est le plus féminisé (40 % de postes occupés par des femmes).

Tourisme

Situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté

Les données antérieures à la crise sanitaire, qui a fortement impacté ce secteur, font état de 41 200 emplois liés au tourisme, soit 4% de l'emploi régional¹⁰⁹. EMFOR (Emploi Métiers Formation Orientation) Bourgogne-Franche-Comté a une définition plus large des emplois touristiques. De ce fait, cet organisme estime le nombre d'actifs occupant un emploi touristique à 78 619, soit 7% de l'emploi régional. Il précise que "deux types d'activités rassemblent près de la moitié des emplois, à savoir la restauration et l'hébergement¹¹⁰." Selon les dernières données publiées par le Comité régional du tourisme (CRT) Bourgogne-Franche-Comté, la répartition de l'emploi touristique par secteur est la suivante :

- Hébergement : 33,7 %
- Restauration et cafés : 19,9 %
- Commerce de détail : 10,1 %
- Patrimoine et culture : 9,4 %
- Sports et loisirs : 9,1 %
- Grandes surfaces : 5,7 %
- Offices de tourisme : 2,7 %
- Artisanat : 2,4 %
- Soins : 1,7 %
- Autres : 5,4 %

Environ 86 % des actifs occupent un emploi salarié dans le tourisme, contre 88 % tous métiers confondus. Ce constat s'explique par la présence plus importante dans le tourisme, d'actifs employeurs ou avec un statut d'indépendant.

Les salariés exerçant un métier en lien avec le tourisme occupent majoritairement un emploi en CDI (80%), ce qui reste cependant en dessous de la moyenne régionale (84%). À l'inverse, le recours au CDD, contrat court, saisonnier, ainsi que l'apprentissage est plus fréquent que dans l'ensemble des métiers (respectivement 12% contre 9%, et 5% contre 3%). Les emplois occupés sont également davantage à temps partiel (27% contre 18% tous métiers confondus)¹¹¹.

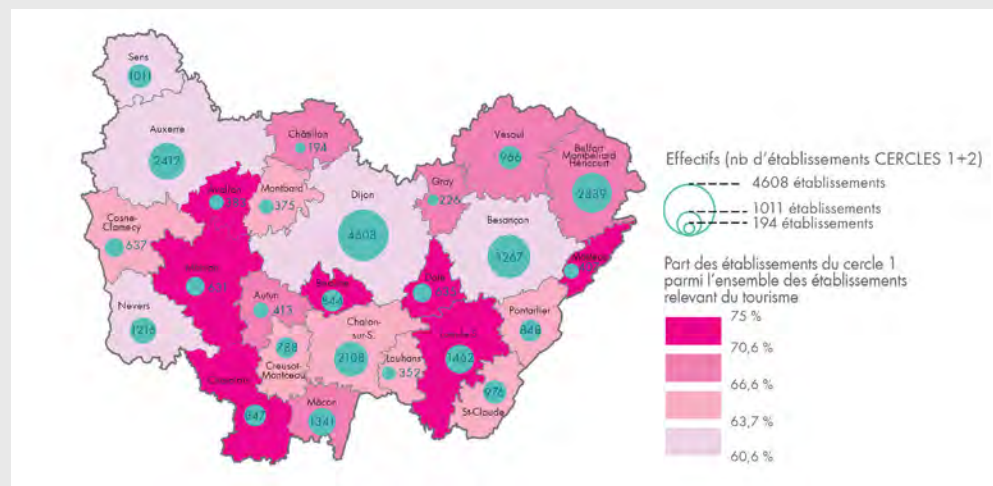
Concernant les salaires du secteur hôtel-café-

restaurant (HCR), l'avenant n°29 à la convention collective relatif aux salaires dans la branche a fait l'objet d'un arrêté publié le 10 mars 2022 au Journal Officiel (JO). Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les départements et régions d'outre-mer (DOM) sont désormais déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

Niveaux	I	II	III	IV	V
Échelon 1	11,01€	11,30€	12,40€	13,50€	17,50€
Échelon 2	11,09€	11,60€	12,60€	14,00€	20,80€
Échelon 3	11,20€	12,20€	13,00€	14,50€	27,00€

L'arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance a été publié au JO du 20 avril 2022. Celui-ci fixe les montants applicables au 1^{er} mai 2022 du Salaire minimum de croissance (SMIC) et du minimum garanti. Il porte ainsi le montant du SMIC horaire brut de 10,57 euros à 10,85 euros, soit une augmentation de 2,65%, liée à la forte augmentation de l'inflation. Cette revalorisation sera sans incidence sur la rémunération des professionnels du secteur, dans la mesure où le taux horaire brut reste inférieur au minimum conventionnel, fixé à 11,01 euros. À noter cependant que si les montants bruts et nets du SMIC hôtelier sont plus importants, c'est parce qu'ils sont calculés sur la base de 39 heures hebdomadaires, avec une majoration de 10 % des heures supplémentaires effectuées entre la 36^e et la 39^e heure. EMFOR recense 19 424 établissements relevant du tourisme (cercle 1). Ce chiffre atteint 29 000 en intégrant les secteurs indirectement liés au tourisme (cercles 1 + 2)¹¹².

Répartition par zone d'emploi des établissements relevant du tourisme en 2019



Source : Insee, Sirène (traitement EMFOR).

Économie de proximité

Situation à l'échelle de la Bourgogne-Franche-Comté

Pour l'Insee, les emplois de proximité sont liés à la demande locale (segment G1 : économie de grande proximité). Ils répondent aux besoins courants, voire quotidiens, de la population et sont localisés à proximité des consommateurs. Dans notre région, ils représentaient près de 650 700 emplois en 2016, soit 61% de l'emploi total de la région¹¹³, un poids un peu supérieur à la moyenne nationale (58,6 %). Pour l'essentiel, ils relèvent des secteurs du commerce-artisanat, de la santé (public et privé) et de l'administration publique.

À cet ensemble, il convient d'ajouter les emplois liés aux besoins moins courants des consommateurs locaux (segment G2 : économie de proximité régionale). En effet, ces activités dépendent davantage de la demande locale que de la demande extérieure. Elles généraient, en 2016, près de 208 300 emplois, soit 19% de l'emploi régional¹¹⁴, contre 23,2% en moyenne en France. "Cette lacune est peut-être à rapprocher de l'importance des franges régionales dont la population consomme, étudie et se fait soigner à l'extérieur de la région¹¹⁵."

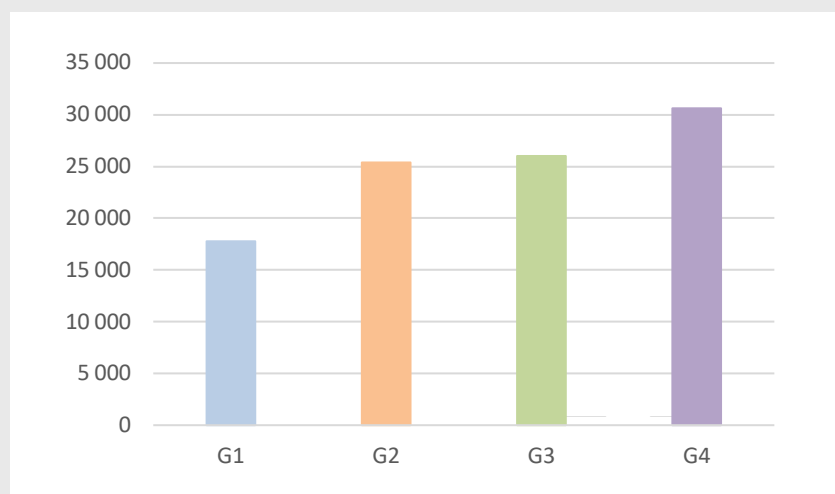
Près de 94% des établissements de l'ESS de Bourgogne-Franche-Comté font partie de l'économie de proximité, au sens défini par l'Insee, soit 6 653 établissements, dont 4 017 appartiennent au segment G1, et 2 241 au segment G2¹¹⁶.

La région compte 216 500¹¹⁷ emplois dont l'activité est liée à la demande extérieure (segments G3 et G4), soit 20% de l'emploi total. Les entreprises sont qualifiées d'exposées, car plus dépendantes du contexte économique et donc sensibles aux variations de la demande nationale et mondiale, mais également à la concurrence des autres producteurs. Elles relèvent principalement des secteurs industriels ou agricoles, cependant le commerce de gros, ainsi que certaines branches des services sont également concernés.

L'économie de proximité en Bourgogne-Franche-Comté accuse un déficit d'environ 50 000 emplois non créés par rapport à la dynamique moyenne en France sur la même période¹¹⁸. Les emplois du segment G1 sont orientés à la baisse depuis 2008, surtout en raison de la faible dynamique démographique régionale. Si ces tendances se confirment, 30 000 emplois risquent d'être perdus d'ici une quinzaine d'années¹¹⁹.

Les emplois du segment G1 sont, en moyenne, moins rémunérateurs que les autres. Deux raisons à cela : ils sont souvent moins qualifiés et exercés à temps partiel. La mesure du poids économique de l'économie de proximité ne se limite donc pas au nombre d'emplois. Il convient également d'évaluer les masses de revenus perçues.

Niveau de revenu moyen des emplois de l'économie de proximité (en euros)



Source : Données DADS, indépendants et indépendants agricoles 2016, traitement Service prospectives du Conseil régional.

En 2018, environ 458 000 femmes et 398 000 hommes travaillaient dans l'économie de proximité en Bourgogne-Franche-Comté¹²⁰. L'écart de genre est significatif. Le taux de féminisation des emplois décroît à mesure que le secteur les activités sont ouvertes sur les marchés du monde. Ces chiffres reflètent la répartition sectorielle de l'emploi, notamment sur les métiers du soin ou du commerce d'un côté, et la faible représentation des femmes dans les métiers associés aux secteurs dominants de l'économie mondialisée. Dans ce secteur, comme ailleurs, l'accès des

femmes au marché du travail ne s'est donc pas émancipé d'une répartition assez traditionnelle des tâches selon les genres, "avec d'un côté les missions de satisfaction des besoins de la population locale (littéralement, l'économie dite "domestique") et de l'autre, les tâches attachées à la conquête des marchés extérieurs, occupées par les hommes à près de 70%¹²¹."

Le segment G1 de l'économie de proximité occupe une place plus importante à l'échelon régional, qu'au niveau national (54,6% des masses de revenus d'activité, contre 48,6%¹²²).

Répartition des emplois de l'économie de proximité, par catégorie et par EPCI



Synthèses des enjeux identifiés dans les SRADET/SDRIF

+ NOTE DE LECTURE

L'étape de spatialisation des éléments retenus dans la phase d'état des lieux conduit à la carte ci-dessous.

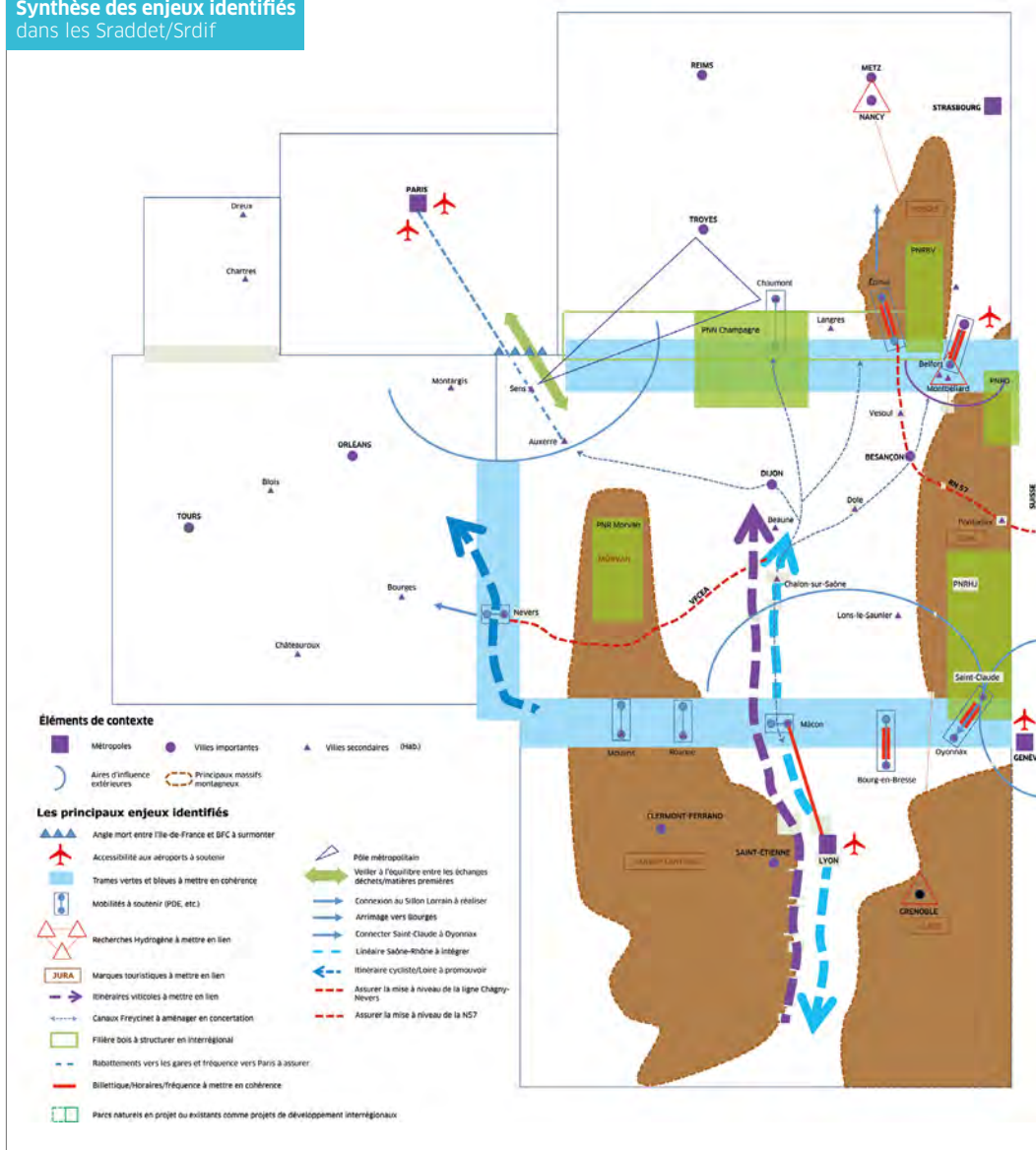
L'analyse de cette carte permet une triple lecture :

- Par l'organisation spatiale générale qui découle de l'étude de la carte schématique.

- Par enjeux qui sont clairement libellés en légende de cette carte.

- Par territoires où semblent se superposer plusieurs types d'enjeux ou à l'inverse, vierge de tous enjeux évoqués.

Synthèse des enjeux identifiés dans les Sradet/Srdif



Source : CESER BFC - Inscrire la Bourgogne-Franche-Comté dans une stratégie volontariste de coopérations avec les régions voisines - mars 2019.

Bibliographie

• RESSOURCES CITÉES DANS LE RAPPORT

- Piffaut, B. (2021). *2020 sous le signe de la pandémie*.
- (1) **Bilan économique 2020 - Durant la crise, l'économie régionale tourne au ralenti**, Insee Conjoncture Bourgogne-Franche-Comté, n° 27, p. 9.
- Biancucci, F., (2021).
- (2) **Une baisse de l'emploi plus forte qu'au niveau national. Bilan économique 2020 - Durant la crise, l'économie régionale tourne au ralenti**. Insee Conjoncture Bourgogne-Franche-Comté, n° 27, pp. 14-15.
- Biancucci, F, Pialle, M.-F., Piffaut, B. (2022).
- (3) **Au 3^e trimestre 2021, l'économie régionale résiste à la reprise de l'épidémie**. Insee Conjoncture Bourgogne-Franche-Comté, n° 30.
- Collectif (2022). *Statistiques et indicateurs, Pôle Emploi*.
- (4) **Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - Bourgogne-Franche-Comté**.
- (5) **Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - Département de la Côte-d'Or**.
- (6) **Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - Département du Doubs**.
- (7) **Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - Département du Jura**.
- (8) **Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - Département du de la Nièvre**.
- (9) **Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - Département de la Haute-Saône**.
- (10) **Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - Département de la Saône-et-Loire**.
- (11) **Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - Département de l'Yonne**.
- (12) **Chiffres clés du marché du travail, de l'emploi et de la démographie - Département du Territoire de Belfort**. décembre 2021
- CESER Bourgogne-Franche-Comté.
- (13) **Avis sur le projet de "SRADDET ici 2050" arrêté par le Conseil régional les 27 et 28 juin 2019**. 8 octobre 2019.
- Bertrand, M., Rossignol, P. (2018).
- (14, 82, 83, 85, 88) **La filière automobile bien implantée depuis longtemps aux quatre coins de la Bourgogne-Franche-Comté**. Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté, n° 33.
- AFP.
- (15) **PSA Sochaux passe sous la barre des 10 000 salariés ?** 29 avril 2015
- Traces Écrites. Noyer, M.
- (16) **Stellantis à Sochaux achève sa modernisation moyennant un investissement de 200 millions d'euros**. 22 février 2022
- L'Est Républicain. Massaini, B.
- (17) **Stellantis : une première équipe bascule sur le nouveau montage ce mardi**. 7 février 2022
- La Tribune. Cristiani, J.
- (18) **Stellantis : pour Tavares, le passage au tout électrique aura "des conséquences sociales majeures"**. 19 janvier 2022
- Collectif (2021).
- (19, 37, 38, 81, 86) **Situation de la filière automobile en Bourgogne-Franche-Comté - Rapport d'étape**. Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté.
- L'Usine Nouvelle. Parisot, F.
- (20) **Le classement des 100 premiers sous-traitants français**. 10 novembre 2015
- Les Échos. Steinmann, L.
- (21) **Faurecia se prépare à la vie sans PSA**. 22 février 2021
- L'Usine Nouvelle. Chodorge, S.
- (22) **Pourquoi Faurecia s'allie à Air Liquide dans l'hydrogène pour les poids lourds**. 18 octobre 2021

L'Usine Nouvelle. Chodorge, S.

(23) **Faurecia investit 165 millions d'euros à Allenjoie pour créer une plateforme industrielle.** 22 mars 2021

Bertrand, M., Bouriez, M. (2018).

(24, 89, 90) **La maintenance très présente dans la filière ferroviaire en Bourgogne-Franche-Comté.**

Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté, n° 39.

AFP.

(25) **Avec le rachat de Bombardier Transport, Alstom devient le numéro 2 mondial du ferroviaire.**

29 janvier 2021.

Les Échos. Dekonink, B.

(26) **Alstom demande un arbitrage sur le rachat de Bombardier Transport.**

26 avril 2022.

L'Est républicain. Desprez,

(27) **M. Hydrogène : H2SYS inaugure son nouveau site de production au Techn'hom de Belfort.**

29 septembre 2021

L'Usine Nouvelle. Hubert, N.,

(28) **Rougeot Énergie investit dans un centre de certifications dédié au stockage hydrogène à Fontaine.**

16 novembre 2020.

H2/H24.

(29) **ISTHY : un projet majeur pour le stockage de l'hydrogène.**

16 novembre 2020

France 3 Bourgogne-Franche-Comté. Hirson, V.

(30) **Belfort : Après Amazon, McPhy entreprise spécialisée dans l'hydrogène va s'installer et créer 400 emplois.**

20 mai 2021

L'Est Républicain. Piot, P.

(31) **McPhy : l'entreprise dans l'attente des clients.**

29 septembre 2021

Le Figaro, AFP.

(32, 35) **Batteries : Verkor annonce s'implanter à Dunkerque, "jusqu'à 1 200 emplois" à la clé.**

1^{er} février 2022

Actu.fr. Brassart, F.

(33) **À Douvrin, les travaux de l'immense usine de batteries électriques sont lancés.**

2 mars 2022

La Tribune. Deljurie, G.

(34) **Batteries électriques : la gigafactory d'Envision à Douai prévue pour fin 2024.**

4 novembre 2021

Challenge(s), AFP.

(36) **Automobile : le passage au tout électrique crée un risque social, assure Tavares.**

18 janvier 2022

Collectif (2018).

(39, 40) **États généraux de la santé : portrait de santé des Nivernais.**

IREPS Bourgogne-Franche-Comté, CTS Nièvre, Conseil départemental de la Nièvre, ARS Bourgogne-Franche-Comté.

Département de Saône-et-Loire.

(41) **Centre de santé départemental : phase 2 - Dossier de presse.**

23 février 2021

ARS.

(42) **La télémédecine en Bourgogne-Franche-Comté.**

11 février 2022

Bérou, P. (2019).

(43) **Place de la télémédecine dans l'offre de soins en zones déficitaires. Enquête dans des maisons de santé pluriprofessionnelles en Bourgogne.**

Université de Bourgogne, UFR des Sciences de Santé.

Letellier, T., sous la direction du Dr SZWARC, G. (2016).

(44) **Pertinence de la téléconsultation en médecine générale en soins primaires.**

Université de Caen, UFR de médecine.

Collectif (2020).

(45, 46) **Statistiques et indicateurs de la santé et du social Bourgogne-Franche-Comté.**

ARS Bourgogne-Franche-Comté.

Le Journal du Centre. Vuilbert, P.

(47, 48) **Les Ehpad de la Nièvre courent après les aides-soignants et les infirmiers : "On a du mal à recruter".**

3 février 2021

Collectif (2016).

(49) **Portraits statistiques des métiers 1982.**

2014, *Dares.*

Assemblée de Corse

(50) **Délibération n° 21/076 AC prenant acte des propositions visant à améliorer les conditions de travail des salariés du secteur de l'aide à domicile.**

29 avril 2021

Compain, F., Vivier, B. (2021).

(51) **Les reconversions professionnelles.**
Conseil économique, social et environnemental.

Collectif (mai 2017).

(52) **Chiffres clés sur la filière forêt-bois dans la Nièvre.**

Filière forêt-bois - Édition 2017, DRAAF Bourgogne-Franche-Comté, p. 33.

Office National des Forêts.

(53) **Changement climatique : le projet ESPERENSE s'installe dans la Nièvre.**

25 mars 2021

(54, 55) **Chiffres clés sur la filière forêt-bois dans la Nièvre.**

Filière forêt-bois - Édition 2017, DRAAF Bourgogne-Franche-Comté.

Traces Écrites. Hugue, D.

(56) **Charlois se dote d'un centre de R&D et d'une tonnellerie très haut de gamme.**

11 mai 2015

Collectif (2021).

(57, 59) **Les chiffres clés du tourisme - Jura.**

Jura Tourisme.

Bertrand, M., Louis, J.-F., Rossignol, P. (février 2019).

(58) **Le Jura, toujours plus tourné vers l'extérieur.**

Insee Analyses, n° 49.

Collectif (octobre 2017).

(60) **L'emploi lié à la présence de touristes en Bourgogne-Franche-Comté.**

Insee Dossier, n° 6.

Le Monde. Leclerc, A., Girard, L., Madeline, B.

(61, 63) **"Il va falloir se rendre compte que les gens ne sont plus corvéables à merci" : dans l'hôtellerie-restauration, les départs de salariés se multiplient.**

29 septembre 2021

Le Monde. Girard, L.,

(62) **Hôtellerie-restauration : accord pour une revalorisation moyenne des salaires de 16 % en 2022.**

21 décembre 2022

Collectif (2020).

(64, 110, 111, 112) **Le tourisme en Bourgogne-Franche-Comté.**

EMFOR.

CESER Bourgogne-Franche-Comté.

(65) **Difficultés de recrutement et métiers en tension : des défis à relever. De l'orientation, de l'adaptation des formations à l'attractivité des emplois.**

27 juin 2017

Martin, P. (2010).

(66, 67) **L'économie de proximité : une réponse aux défis majeurs de la société française.**

Conseil économique, social et environnemental.

Collectif (2021).

(68) **Les chiffres clés de l'artisanat : Yonne.**

Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Bourgogne-Franche-Comté.

Sciberras, J.-P. (Président du Comité d'Orientation), Jolly, C., Flamand, J., Le Hir, B., Rey (France Stratégie), M., Eidelman, A. Cousin, C., Desjonqueres, A. (Dares) (2022).

(69) **Les métiers en 2030.**

France Stratégie/ Dares.

Collectif (octobre 2021).

(70, 71) **Les chiffres clés de l'Yonne en 2022.**

CCI de l'Yonne.

Collectif (2021).

(72) **Panorama de l'économie sociale et solidaire.**

CRESS Bourgogne-Franche-Comté.

Collectif (mai 2017).

(73) **Portrait de territoire de l'économie sociale et solidaire en Bourgogne-Franche-Comté.**

CRESS Bourgogne-Franche-Comté.

Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté.

(74) **Rapport 2-2 de l'Exécutif régional - Mesures d'urgence pour les commerçants et les artisans.**

Mars 2019.

Collectif (mai 2022).

(75) **Regard sur le département de l'Yonne au 1^{er} trimestre 2022.**

Pôle Emploi.

CESER Bourgogne-Franche-Comté.
(76, 78) **D'une relation de bon voisinage à une stratégie de développement.**
14 novembre 2017

CESER Bourgogne-Franche-Comté.
(77) **Le numérique au service des habitants et des territoires.**
(11 septembre 2020).

CESER Bourgogne-Franche-Comté.
(79) **Avis sur le rapport 2-1 de l'Exécutif régional Feuille de route régionale Automobile.**
(janvier 2022).

CESER Bourgogne-Franche-Comté.
(80) **Avis sur Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII).**
Décembre 2016

Insee. Bertrand, M., Rossignol, P., *op. cit.*, p. 3.
(84) **Le noyau de la filière regroupe des activités considérées comme complètement intégrées à la filière.**
2018

El Guendouz, A., Devillard, N. (2015).
(87) **La filière industrielle de l'automobile : 4 400 sites de production sur une large étendue du territoire.**
Le 4 pages de la DGE, Direction Générale des Entreprises.

Collectif (2022).
(91) **L'essentiel sur... la Bourgogne-Franche-Comté.**
Insee Chiffre Clés.

Collectif (2020).
(92, 97) **Bourgogne-Franche-Comté - Ici 2050/Diagnostic - Annexe 1.**

Collectif (2016).
(93, 95, 96) **Démographie et accès aux équipements.**
Portrait de la Bourgogne-Franche-Comté, Insee Dossier Bourgogne-Franche-Comté, n° 2.

Collectif (2016).
(94) **Organisation du territoire. Portrait de la Bourgogne-Franche-Comté.**
Insee Dossier Bourgogne-Franche-Comté, n° 2, p. 8.

Andrieu, H., Bordet-Gaudin, R. (2018).
(98) **État de santé et accès aux soins contrastés dans les territoires ruraux pauvres de Bourgogne-Franche-Comté.**
Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté, n° 42.

Collectif (2017).
(99, 100) **Chiffres clés sur la sylviculture et l'exploitation forestière en BFC.**

Filière forêt-bois - Édition 2017, DRAAF Bourgogne-Franche-Comté.

Collectif (2017).
(101) **Chiffres clés sur le sciage et le travail du bois en BFC.**

Filière forêt-bois - Édition 2017, DRAAF Bourgogne-Franche-Comté.

Collectif (2017).
(102, 103) **Chiffres clés sur la fabrication de meubles en BFC.**

Filière forêt-bois - Édition 2017, DRAAF Bourgogne-Franche-Comté.

Collectif (2017).
(104, 105) **Chiffres clés sur la construction bois en BFC.**

Filière forêt-bois - Édition 2017, DRAAF Bourgogne-Franche-Comté.

Collectif (2017).
(106, 107) **Chiffres clés sur l'industrie du papier-carton.**

Filière forêt-bois - Édition 2017, DRAAF Bourgogne-Franche-Comté.

Collectif (2017).
(108) **Chiffres clés sur la fabrication d'objets divers en bois.**

Filière forêt-bois - Édition 2017, DRAAF Bourgogne-Franche-Comté.

Collectif (2021).
(109) **Les chiffres clés du tourisme Bourgogne-Franche-Comté.**

Bourgogne-Franche-Comté Tourisme.

Chassard, M. (2020).
(113, 114, 117) **Emploi en Bourgogne-Franche-Comté, de grandes agglomérations dépendantes de la demande locale et de petits territoires spécialisés très exposés à la demande extérieure.**

Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté, n° 77.

Collectif (2022).
(115, 116, 118, 119, 120, 121, 122)
L'économie de proximité en Bourgogne-Franche-Comté.
Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté.

• AUTRES RESSOURCES

Collectif (2019).
Chiffres clés 2019 des entreprises artisanales, commerciales et libérales.
U2P.

Andrieu, H., Leseur, B. (2020).
21 zones d'emploi 2020 en Bourgogne-Franche-Comté, à l'économie spécialisée, diversifiée ou à dominante résidentielle.
Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté, n° 74.

Bordet-Gaudin, R., Fournier, A., Pariente, J. (Insee Bourgogne-Franche-Comté), Maire, F. (Draaf Bourgogne-Franche-Comté) (2017).

La filière forêt-bois : un atout pour la Bourgogne-Franche-Comté porté par les territoires ruraux.
Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté, n° 20.

Branche-Seigeot, A., Oviève F. (2021).
L'hôtellerie-restauration, secteur économique le plus durement touché par les mesures imposées par la crise.

Bilan économique 2020 – Durant la crise, l'économie régionale tourne au ralenti.
Insee Conjoncture Bourgogne-Franche-Comté, n° 27, pp. 10 – 11.

Jauneau Y., Vidalenc J. (2020).
Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions.
Insee Focus Bourgogne-Franche-Comté, n°207.

Ulrich, A., Leseur, B. (2019).
Grande région industrielle, la Bourgogne-Franche-Comté abrite de multiples activités bien implantées dans dix territoires d'industrie.
Insee Analyses Bourgogne-Franche-Comté, n° 56.

Collectif (2020).
Les nouvelles donnes territoriales en Bourgogne-Franche-Comté, mieux comprendre les dynamiques aujourd'hui pour dessiner l'avenir des territoires en 2050.
Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté.

Ruchenstain, P.-O. (2022). **Réduire les tensions sur le marché du travail.**
Conseil économique, social et environnemental.

(26 mars 2019).
Avis sur le rapport 2-2 de l'Exécutif régional – Mesures d'urgence pour les commerçants et les artisans.
CESER Bourgogne-Franche-Comté.

Table des **SIGLES**

ADEME

Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie

AER

Agence économique régionale

ARS

Agence régionale de santé

BFC

Bourgogne-Franche-Comté

BMO

Besoin de main-d'œuvre

BPI

Banque publique d'investissement

CCI

Chambre de commerce et d'industrie

CESE : Conseil économique, social et environnemental

CESER : Conseil économique, social, et environnemental régional

CESEC : Conseil économique, social, environnemental et culturel de Corse

CFP : Compagnie française du parquet

CPTS : Communauté professionnelle territoriale de santé

CRESS : Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire

CROUS : Centre régional des œuvres universitaires et scolaires

DGE

Direction générale des entreprises

DOM

Département et région d'outre-mer

EHPAD

Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

EMFOR

Emploi métiers formation orientation

EPCI

Établissement public de coopération intercommunale

ESPERENSE (réseau)

RESeau national multiPartenaire d'Évaluation de Ressources gENétiques foreStièrEs pour le futur

ESS

Économie sociale et solidaire

ETI

Entreprise de taille intermédiaire

ETP

Équivalent temps plein

FCLAB

Fuel Cell Lab

FEDER

Fonds européen de développement régional

FEMTO-ST

Franche-Comté Électronique Mécanique Thermique et Optique - Sciences et Technologies,

FiLoSoFi

Fichier localisé social et fiscal

FPT

Fiat Powertrain Technologies

IREPS

Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé

JO

Journal Officiel

MSP

Maison de santé pluriprofessionnelle

MW

Mégawatts

ONF

Office national des forêts

PME

Petite et moyenne entreprise

PNR

Parc naturel régional

PSA

Peugeot Société Anonyme

R&D

Recherche et développement

SMIC

Salaire minimum de croissance

SNIIRAM

Système national d'information
inter-régimes de l'Assurance Maladie

SPASAD

Service polyvalent d'aide et de soins
à domicile

SRADDET

Schéma régional d'aménagement,
de développement durable et d'égalité
des territoires

SSIAD

Service de soins infirmiers à domicile

TPE

Très petite entreprise

UFC

Université de Franche-Comté

UMIH

Union des métiers et des industries
de l'hôtellerie

URSSAF

Union de recouvrement des cotisations de
sécurité sociale et d'allocations familiales

A large, stylized tree logo in light gray, composed of white outlines and filled with a light gray color. The tree has a central trunk and several branches with leaf-like shapes. It is positioned behind the title text.

DÉCLARATIONS

Introduction de Nicole Guyot , présidente de la commission	59
Marie-Odile Coulet , au nom de la CGT	59
Fabrice Chambelland , au nom de la CFDT	60
Cédric Journeau , au nom de la FNAUT	60
Christophe Desmedt , au nom du 1 ^{er} collègue	60

Introduction de **Nicole Guyot**, présidente de la commission Économie-Emploi

Transition, transformation, mutation, comment maintenir et développer l'emploi en BFC :

Vaste sujet complexe que notre commission a souhaité traiter, compte tenu des changements profonds générés par la crise sanitaire et qui se sont encore amplifiés avec la révolution électrique et climatique.

Le monde du travail connaît un véritable bouleversement avec de nouvelles perspectives en constante évolution pour n'en citer que quelques-unes : chômage partiel, télétravail, changement de lieu résidentiel, remise en question du poste occupé avec recherche de poste plus stable, recherche d'équilibre de vie entre vie professionnelle et vie personnelle, recherche de nouvelles orientations... En parallèle, nombre d'entreprises ne trouvent pas à recruter, et ce, dans de nombreux secteurs d'activité (hôtellerie, café, restauration, BTP, industrie, santé, transport, commerce, agriculture, etc.).

La Région a fait de l'Emploi une de ses priorités, aussi nous avons choisi de mener une réflexion sur une de ses spécificités, notamment la ruralité où les difficultés de recrutement nous sont apparues plus sensibles qu'en métropole, en raison de diverses problématiques que vous allez retrouver dans cette autosaisine.

Nos travaux ont débuté en janvier 2021 et compte tenu de cette date, certains états statistiques, Insee, Pôle Emploi, ne peuvent être plus récents et je tenais à le préciser.

Mais depuis, nous ne pouvons que constater malgré tout que de nombreuses offres d'emploi continuent à ne pas être pourvues.

Cette autosaisine sur l'emploi a pris un certain temps vu l'immensité du sujet traité, mais également d'autres travaux importants menés sur des contributions du SRDEII, la feuille de route automobile, l'évaluation de la commande publique, et pour notre chargé de mission Christophe le suivi d'une 2^e autosaisine sur Astran.

Nous aurions certainement pu améliorer, développer, modifier encore cette dernière, mais face à l'actualité et la nouvelle crise économique liée à la guerre en Ukraine, le choix a été pris de ne pas reporter.

De plus, le moment nous paraissait opportun par rapport au nouveau SRDEII qui présente une synergie avec quelques-unes de nos réflexions. Je remercie tous les membres de la commission, tout particulièrement les membres ayant participé aux premiers groupes de travail sur les 4 thématiques retenues, ainsi que le groupe de travail rédaction qui a contribué avec nos 2 rapporteurs pendant plusieurs mois.

Mes remerciements sont également pour Christophe, chargé d'études, Agnès qui a suivi notre groupe rédaction, mais aussi Valérie, Jean-François qui ont participé à l'élaboration finale de mise en forme.

Merci aux différents intervenants et intervenantes dont les noms figurent sur nos documents pour leur

disponibilité et l'apport de leur expertise dans des conditions pas toujours très faciles (visioconférence).

Nous espérons de par cette autosaisine, avoir pu répondre modestement à quelques-unes de vos interrogations, étant conscients que la tâche est encore longue, et que l'emploi reste un challenge pour les années à venir.

Marie-Odile Coulet, au nom de la CGT

Et si on parlait dialogue social dans les entreprises ?

Intervention réalisée à partir des échanges entre Jean Besançon, directeur de l'Université ouverte des compétences (UDOC) et Catherine Perret, membre de la direction confédérale CGT

C'est une figure tellement ressassée dans notre pays qu'elle paraît une évidence : dans les entreprises, les dirigeants dirigent et les syndicats s'opposent. Dans cette vision, les syndicalistes sont naturellement contre tout changement, crispés sur les acquis et la feuille de paie et évoluer leur est bien difficile. Pourtant, beaucoup d'entreprises ont réussi à instituer un dialogue social de qualité ce qui semble terriblement manquer au regard de diverses études dans notre région.

En France, contrairement à d'autres pays (Allemagne, Hollande, Suède...) les salariés n'ont pas de place dans les instances de gouvernance des entreprises. Alors, que se passerait-il si les salariés participaient en plus à la définition des orientations de l'entreprise, en prenant toute leur place dans les conseils d'administration ?

C'est une question majeure, qui prend un relief particulier aujourd'hui. Où de plus en plus d'entreprises peinent à attirer ou retenir des salariés. Et où de plus en plus de salariés, jeunes bien sûr, mais moins jeunes aussi, ne se sentent plus engagés au travail.

Si les salariés ne se sentent pas écoutés, ils finissent par partir. Ou par désertier, à tout le moins dans leur tête. Et sans engagement au travail, il n'y a pas de travail de qualité possible. Donc il n'y a plus de réelle performance possible, que ce soit dans un hôpital ou une entreprise industrielle. Pour Benoit Serres, DRH de l'Oréal, ce qui fait qu'un salarié reste dans l'entreprise c'est la qualité du travail, l'autonomie, la confiance, le sens du travail.

Pour la CGT, le travail est central et pour en prendre soin, il faut penser deux éléments distincts en même temps :

-Le premier est que les salariés soient réellement présents dans les CA des entreprises (au-delà d'un strapontin sans influence).

-Le second est que les salariés aient du temps pour discuter du travail, entre eux. Sans être "managés" par la direction ou les organisations syndicales. Un temps pour ceux qui font le travail, pour discuter de la manière de bien le faire. Mais pour que cela marche, il faut que direction et salariés s'entendent sur une vision commune de la stratégie de l'entreprise et de la qualité du travail qui va permettre de la déployer.

Je reprends ici les propos de Jean-Daniel Reynaud (sociologue du travail) : "la négociation, avec son

donnant-donnant et ses discussions contradictoires, est le meilleur garant de la légitimité d'une solution. Ce qui définit une solution comme juste et bonne, c'est qu'elle a été adoptée après négociation." Sous la réserve de cet éclairage, la CGT validera cette autosaisine.

Fabrice Chambelland, au nom de la CFDT

La CFDT se félicite que le CESER se saisisse de cette question de l'emploi et de son avenir. Les crises financière, géopolitique, économique, écologique, sanitaire, sociale, etc. ont des répercussions sur le travail et l'emploi, sujet vaste et préoccupation majeure. Vaste car l'emploi recouvre diverses formes, statuts et secteurs et sous la pression d'évolutions de toutes sortes, le monde du travail se transforme à grande vitesse.

Préoccupation majeure, car source de revenus, de reconnaissance sociale, producteur de richesses financières et surtout de richesses sociétales.

Pour éviter de laisser de trop nombreux habitants au bord du chemin, le CESER a réfléchi à des actions à mettre rapidement en œuvre dans la région BFC.

La globalité de ce sujet n'a pu être étudiée, mais le choix des secteurs d'activité et des territoires paraît judicieux à la CFDT. En effet ce choix a permis de traiter des territoires différents de notre grande région en tirant profit de leurs spécificités et richesses et en trouvant des ressources dans les difficultés.

Le prisme du salariat a fait l'objet de l'essentiel de l'étude, il n'en reste pas moins que d'autres formes d'emplois individuels doivent être accompagnés.

Les préconisations, dont certaines déjà formulées sous des formes diverses depuis quelques années par le CESER, sont transposables sur l'ensemble des secteurs et territoires régionaux.

Le service public sous-jacent dans les préconisations doit, contrairement à ce qu'on a vécu et vit encore actuellement, être renforcé, présent à tous les niveaux, efficient pour aménager, accompagner et contrôler. L'État doit en être le moteur principal afin que les collectivités puissent trouver les moyens et ressorts de permettre aux habitants de s'épanouir sur leur territoire. La simplification et mise en cohérence de l'ensemble des politiques publiques est une nécessité qui doit conduire à la coopération et solidarité entre les acteurs publics.

Le CESER a bien relevé la responsabilité sociale et sociétale des entreprises qui ne peuvent pas tout attendre des décisions politiques sans un retour à minima citoyen.

La CFDT votera cet avis

Cédric Journeau, au nom de la FNAUT

La FNAUT apporte son soutien indéfectible à la préconisation numéro 1 de ce rapport intitulé : "Assurer des mobilités à toutes les échelles". En effet, l'accès à des outils de mobilité, du covoiturage au TER, favorise le recrutement de personnes quelquefois démunies de moyens de locomotion. En particulier

dans les territoires ruraux. Toutefois, il est nécessaire de mettre en cohérence toutes les politiques publiques régionales, dans ce cas de mobilité, et économique. Un contre-exemple étant la contraction, en 2015, des liaisons TER entre Paris et le Morvan utilisées par quelques médecins urgentistes intérimaires parisiens pour assurer des permanences aux urgences de Clamecy ou Avallon. Il est indéniable que l'attractivité d'un territoire rural passe par une optimisation des relations avec les grands pôles économiques régionaux ou extra-régionaux.

Un second point de vigilance relève de la compétition entre les territoires y compris infra-régionaux pour attirer les professions médicales, en particulier avec des avantages fiscaux. Ces démarches au sein même de notre région n'attirent pas forcément des personnes hors région mais au sein même de la région, ce qui est préjudiciable à la population qui se retrouve alors sans médecin ou autre.

Christophe Desmedt, au nom du 1^{er} collège

Le premier collège salue le travail effectué par l'ensemble des membres de la commission Économie-Emploi, les rapporteurs et son chargé d'études.

Nous partageons les préconisations proposées et rappelons que l'ensemble des entreprises de Bourgogne-Franche-Comté sont toutes mobilisées sur cette thématique majeure qui est l'emploi, afin notamment de répondre aux difficultés de recrutement que certains secteurs d'activités peuvent subir.

Vous pouvez compter sur notre mobilisation la plus totale pour permettre à notre territoire, à travers ces différentes transformations, transitions et mutations de contribuer à répondre aux attentes de chaque concitoyen en termes de formation et d'emplois.



Conseil économique, social et environnemental

Site de Besançon

4 square Castan | CS51857 | 25031 Besançon cedex
Tél. 03 81 61 62 90

Site de Dijon

17 boulevard de la Trémouille | CS23502 | 21035 Dijon cedex
Tél. 03 80 44 34 32



www.ceser.bourgognefranchecomte.fr