

État des lieux Socio-économique

Bourgogne-Franche-Comté

février 2023

Document préparatoire à l'élaboration du CPRDFOP PARTIE SECTEURS



Table des matières

Agriculture, sylviculture et pêche	3
Industrie	8
Métallurgie et fabrication de produits métalliques (hors machines et équipements)	11
Fabrication de matériels de transport.....	15
Microtechniques	19
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	23
IAA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	26
Fabrication de machines et équipements.....	30
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	33
Travail du bois, papier et imprimerie	36
Construction.....	40
Commerce dont réparation automobile	44
Transports et entreposage.....	49
Hôtellerie-restauration et activités touristiques	53
Services aux entreprises.....	57
Santé humaine et action sociale	61
Transition écologique	65
Les métiers du numérique	71
L'emploi dans la fonction publique : 1 emploi sur 5 en BFC	76



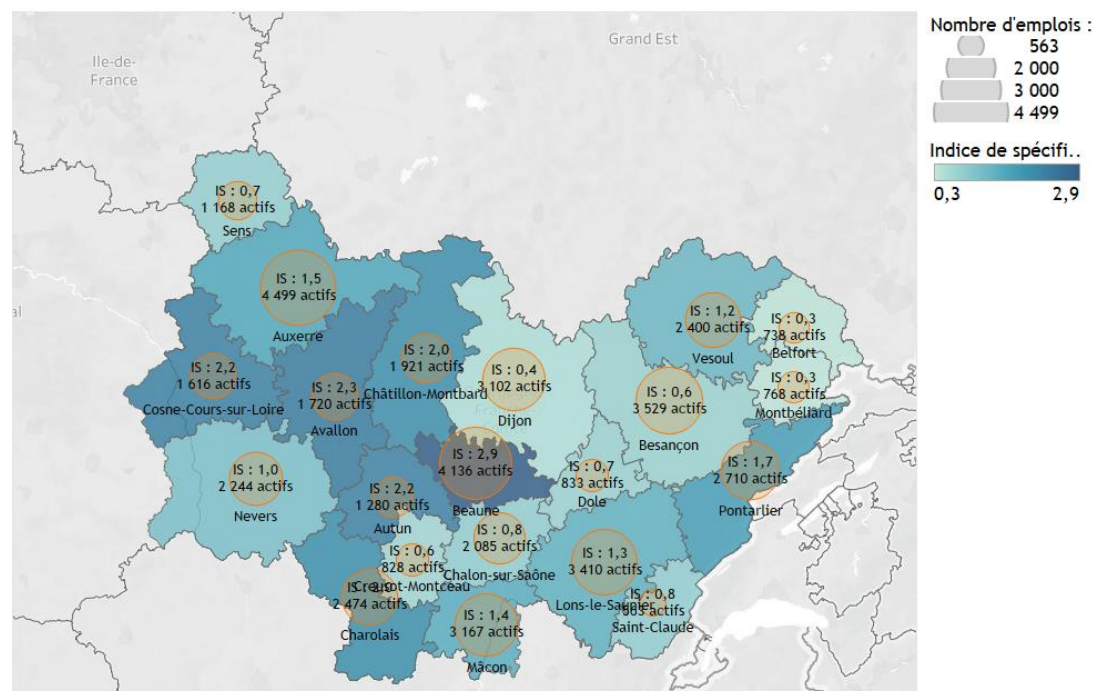
Agriculture, sylviculture et pêche

Le secteur se compose de la Culture et la production animale, la chasse et les services annexes, de la Sylviculture et l'exploitation forestière et de la Pêche et l'aquaculture.

Éléments clés : un secteur très présent en région (emplois et forte valeur ajoutée) - baisse du nombre de chefs d'exploitation mais hausse de l'emploi salarié - importance de l'emploi saisonnier - faible féminisation des emplois - enjeu de renouvellement de la population active agricole (vieillesse) - fortes difficultés de recrutement - évolutions sociétales (évolutions des attentes des consommateurs, local, circuits-courts, bio, bien-être animal...) - transition écologique (enjeux environnementaux) - transition numérique (impact du numérique sur les métiers agricoles) et technologique (robotique, ...) - dépendance à des facteurs macroéconomiques - tendance à la diversification de l'activité et des productions, innovation - contexte de reconquête de la souveraineté alimentaire.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	45 191 soit 4,2 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	1,6	-
- part des femmes	25,2 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	9,2 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	25,1 %	17,8 %
- part des CDI	29,9 %	73,6 %
- part des non salariés	60,6 %	12,2 %
- part des ouvriers	28,8 %	24,8 %
- part des employés	3,3 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	6,2 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles supérieures	1,5 %	12,6 %
- part des agriculteurs exploitants	58,7 %	2,6 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)	27 758	30 303
- Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons		
- Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	10 507	16 173
- Techniciens et cadres de l'agriculture	1 761	3 415
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)	21,3	-
- Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons		
- Maraîchers, jardiniers, viticulteurs	15,4	-
- Techniciens et cadres de l'agriculture	12,2	-
Nombre d'exploitations 2020 et évol / 2010	23 662 soit -21 %	-
Nombre ETP 2020 et évol / 2010	43 976 soit -9 %	-
Nombre de chefs d'exploitations, coexploitants 2020 et évol / 2010 (ETP)	27 284 soit -9 %	-
Nombre de salariés permanents 2020 et évol / 2010 (ETP)	9 871 soit +18 %	-

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Agriculture, sylviculture et pêche



Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

Recensement agricole, Agreste, DRAAF BFC,

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité), traitement Emfop

Agriculture, sylviculture et pêche

Profil du secteur

• En 2019, l'emploi agricole représente 4,2 % de l'emploi régional ce qui place la Bourgogne-Franche-Comté au 3^e rang des régions les plus agricoles de France métropolitaine derrière Nouvelle Aquitaine et Bretagne (2,6 % en France métropolitaine). Le secteur est particulièrement présent dans les zones d'emploi de Beaune, Avallon, Cosne-Cours-sur-Loire, Autun, Charolais, Pontarlier ou encore Auxerre. Des activités, comme la viticulture ou la filière bovin lait (zone AOC Comté), se portent bien avec toutefois des nuances selon les territoires. D'autres sont davantage en difficultés (bovin viande, céréales, ...) avec, de nouveau, des nuances selon les territoires.

• 23 662 exploitations agricoles sont recensées en Bourgogne-Franche-Comté et regroupent près de 44 000 ETP en 2020. **Le nombre d'exploitations agricoles est orienté à la baisse (-21 % en 10 ans) et la tendance d'agrandissement de la surface des exploitations se poursuit** (évolution moyenne de la surface agricole utile : +27 %). **La proportion d'exploitations sous forme sociétaire continue également de progresser.** Ainsi, en 2020, la moitié des exploitations de la région ont un statut sociétaire (GAEC, EARL...), soit 15 points de plus qu'en 2010.

5 spécialisations concentrent 84 % des ETP agricoles de la région. Il s'agit, par ordre décroissant, des spécialités **viticulture, bovins lait, bovins viande, céréales oléoprotéagineux et polyculture-polyélevage.**

En 2020, **36 % des exploitations de la région produisent sous signes de qualité** (autres qu'agriculture biologique). **18 % diversifient leur activité**, soit une hausse de 50 % par rapport à 2010. Le travail à façon est le type de diversification le plus courant devant le tourisme-hébergement-loisirs et la production d'énergie renouvelable. **9 % des exploitations de la région ont, par ailleurs, une activité de transformation de leur production** (soit une augmentation de 154 % en 10 ans) et **près d'un quart distribue leur production en circuits courts** (dont en vente directe, soit une hausse de 60 % en 10 ans). Enfin, **les exploitations en agriculture biologique représentent 12 % des exploitations agricoles de Bourgogne-Franche-Comté.** Entre 2010 et 2020, leur nombre a progressé de 139 %.

Profil des actifs

• Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :

- **les femmes sont moins représentées** (25,2 % contre 48,7 %)
- **les actifs du secteur sont plus âgés** (25,1 % âgés de 55 ans et plus contre 17,8 %)
- **les non salariés sont nettement plus nombreux** (lié à la forte part d'agriculteurs exploitants, co-exploitants)
- **les revenus des agriculteurs sont très variables et instables selon les productions** (ex : viticulture, comté / bovin viande...).

• **Féminisation des métiers limitée, enjeu de mixité des emplois**

En région, la part de femmes parmi les chefs d'exploitation reste faible malgré une légère progression : 22 %, soit +1,3 points entre 2010 et 2020.

On note toutefois **une hausse de la part de femmes parmi les installations récentes.** En effet, elles représentent 28 % des chefs d'exploitation installés depuis 2010 contre 13 % avant 2010. **La proportion de femmes varie fortement selon les types de production.** Les plus fortes proportions concernent l'élevage d'autres animaux (lombriculture, héliciculture, apiculture, élevage d'animaux de compagnie, lapins...), l'élevage de chevaux et d'autres équidés, la culture de fruits, ou encore la reproduction de plantes (entre 51 % et 47 %). À l'inverse, les femmes sont moins présentes dans les activités les plus employeuses de la région : culture de céréales, élevage de vaches laitières, élevage d'autres bovins, culture de la vigne (entre 19 % et 33 %).

• **Vieillesse de la population active, enjeu reprise-transmission des exploitations, accompagnement des fins de carrière (anticipation, transmission), renouvellement de la population active agricole (exploitants, associés, salariés)**

En 2020, 35 % des chefs d'exploitation de Bourgogne-Franche-Comté ont 55 ans ou plus.

Les chefs d'exploitation âgés de plus de 60 ans rencontrent **parfois des difficultés à anticiper leur départ à la retraite et la transmission de leur exploitation.** 23 % des exploitations de la région ont à leur tête un chef (ou l'un des co-exploitants) âgé de plus de 60 ans. Dans un tiers des cas, le chef ou coexploitant n'envisage pas de départ dans l'immédiat. Un autre tiers déclare ne pas savoir de quoi sera fait leur avenir et 28 % ont trouvé une solution de reprise par un coexploitant, un membre de la famille ou un tiers. Les 7 % restants tendent vers une disparition de l'exploitation au profit de l'agrandissement d'une ou plusieurs autres exploitations.

Agriculture, sylviculture et pêche

Évolution de l'emploi / Recrutement / Prospective

• Les 23 662 exploitations agricoles de la région regroupent près de 44 000 ETP en 2020, soit 9 % de moins qu'en 2010. **La baisse du nombre global d'ETP constatée en région entre 2010 et 2020 (voir plus haut) se vérifie dans les 5 principales spécialités de production à l'exception de la viticulture.** Le recul est particulièrement fort pour les spécialités polyculture-polyélevage et bovins viande. Les spécialités céréales-oléoprotéagineux et bovins lait résistent mieux. D'autres productions affichent de fortes diminutions : équidés-autres herbivores, fleurs-horticulture diverse, ovins-caprins, bovins mixtes, porcins et volailles. Cette évolution négative ne concerne pas toutes les productions. Outre la viticulture, le nombre d'ETP progresse dans la production de légumes et champignons, les autres grandes cultures et, à un degré moindre, dans la production de fruits et autres cultures permanentes.

Bien que les chefs d'exploitations et coexploitants demeurent les plus nombreux (62 % des ETP), leur nombre diminue de 9 % en 10 ans. L'agrandissement des exploitations est l'un des éléments explicatifs de cette évolution. À l'inverse, le salariat permanent se développe pour atteindre 23 % des ETP en 2020, soit une hausse de 18 % en 10 ans. Le nombre d'ETP saisonniers et salariés occasionnels est orienté à la baisse. La diminution est encore plus soutenue pour la main d'œuvre familiale. Elle s'explique, pour partie, par le transfert de ce statut vers le statut de coexploitants familiaux ou vers du salariat. L'accès à l'emploi du conjoint hors de l'exploitation, voire du monde agricole, désormais plus fréquent, est également un élément d'explication.

• [Zoom sur le maraîchage](#) (source : DRAAF BFC) : « **Même si peu présente dans la région, cette orientation s'est développée depuis 2010, avec une hausse de plus de 50 % des exploitations.** Bien que cette surface soit faible au regard du potentiel de la région, elle a augmenté de plus de 19 % entre 2010 et 2020. Ces exploitations spécialisées en légumes sont dorénavant présentes sur quasiment l'ensemble des cantons assurant un maillage territorial favorable au développement des circuits courts. De plus, ces exploitations utilisent davantage de main d'œuvre : 2,9 ETP en moyenne contre 1,9 ETP pour l'ensemble des exploitations régionales. »

• **Zoom sur le secteur d'activité sylviculture - exploitations forestières** (source : Décidata, INSEE RP 2019 au lieu de travail : 2017-2021)
En 2019, **le secteur sylviculture et exploitations forestières regroupe près de 3 700 actifs en région. Ce nombre est quasiment stable par rapport à 2013 alors qu'il diminue tous secteurs confondus (-0,4 % contre -2,2 %).** Le profil des actifs du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs. **La proportion de seniors est plus forte dans le secteur qu'en moyenne** : 23 % des actifs sont âgés de 55 ans ou plus contre 18 % tous secteurs confondus. **Le secteur se démarque également par une proportion d'hommes très élevée** : près de 9 sur 10 contre 51 % tous secteurs confondus. En outre, **la proportion de non-salariés est particulièrement importante dans le secteur** (28 % des actifs en emploi contre 12 % en moyenne). Parmi les salariés du secteur, 88 % sont en emploi sans limite de durée (CDI, titulaire de la fonction publique). **Les catégories socioprofessionnelles les plus représentées sont les ouvriers devant les exploitants forestiers et les professions intermédiaires-techniciens** (respectivement 33 %, 26 % et 24 % des actifs en emploi du secteur).

• Selon [les résultats de l'enquête BMO de Pôle emploi](#), les employeurs du secteur « Agriculture-sylviculture-pêche » envisagent près de 14 000 recrutements en 2022. **Le nombre de projets de recrutements dans le secteur retrouve son niveau de 2019 après deux années de hausse. Il est globalement orienté à la hausse sur le plus long terme. Les employeurs indiquent, par ailleurs, des difficultés de recrutement.** En effet, 47,0 % des projets de recrutement sont jugés difficiles (59,8 % tous secteurs confondus). En outre, **82,8 % des projets de recrutement correspondent à des emplois saisonniers** contre 31,4 % dans l'ensemble des secteurs. Les métiers les plus recherchés sont :

- « Viticulteurs, arboriculteurs salariés » : 10 420 projets de recrutement dont 45,9 % sont des projets jugés difficiles et 90,7 % sont saisonniers,
- « Agriculteurs salariés » : 1 680 projets de recrutement dont 46,4 % sont des projets jugés difficiles et 65,5 % sont saisonniers,
- « Maraîchers, horticulteurs salariés » : 620 projets de recrutement dont 54,8 % sont des projets jugés difficiles et 80,6 % sont saisonniers,
- « Eleveurs salariés » : 270 projets de recrutement dont 51,9 % sont des projets jugés difficiles et 29,6 % sont saisonniers,
- « Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers » : 220 projets de recrutement dont 95,5 % sont des projets jugés difficiles et 36,4 % sont saisonniers,
- « Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers » : 220 projets de recrutement dont 50,0 % sont des projets jugés difficiles et 45,5 % sont saisonniers.

Agriculture, sylviculture et pêche

Évolution de l'emploi / Recrutement / Prospective

Éléments d'analyse tirés des travaux réalisés dans le cadre du Contrat d'objectifs des productions agricoles (COPA) :

- Des leviers pour pallier les difficultés de recrutement :

- Favoriser la fidélisation des salariés, l'orientation de saisonniers vers des emplois agricoles pérennes,
- Informer davantage sur les métiers : image, attractivité, accessibilité des métiers, évolutions possibles dans et hors agriculture. Informer sur les besoins de recrutement (canaux de diffusion),
- Poursuivre la mutualisation de l'emploi, des compétences, du matériel (GE, CUMA),
- S'appuyer sur l'alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation), des formations pratiques.

- Des évolutions qui s'inscrivent dans un contexte de :

- mesures « Transition agricole, alimentation et forêt » du Plan de relance
- reconquête de la souveraineté alimentaire
- dépendance à des facteurs macroéconomiques : volatilité des cours des matières premières agricoles, évolutions de la PAC, crise énergétique, inflation, baisse du pouvoir d'achat des ménages, crises sanitaires, aléas climatiques (secteurs agricole et forestier particulièrement exposés).

• À l'échelle nationale, [selon France Stratégie](#), « dans l'agriculture, secteur historiquement à forts gains de productivité, l'emploi continuerait à se contracter dans la décennie à venir et ne représenterait plus que 2 % de l'emploi national en 2030 – contre 3 % en 2019 et 4 % en 2000. La part du secteur dans la valeur ajoutée totale resterait toutefois équivalente à 1,5 %. En l'absence d'inflexion majeure dans la répartition des aides agricoles, le secteur devrait perdre 40 000 emplois entre 2019 et 2030, poursuivant la tendance à la concentration des exploitations et à la diminution de l'élevage plus intensif en main d'œuvre au profit des grandes cultures mécanisées. Les gains de productivité se poursuivraient, poussés par l'innovation et la pression concurrentielle qui s'accroît en dépit du caractère encore relativement protégé et localisé de la production agricole en France et en Europe (notamment du fait de la politique agricole commune et de l'attention portée aux circuits courts dans les territoires). La robotique, considéré comme un « investissement d'avenir », continuerait sa percée dans l'agriculture, améliorant la performance et limitant les pénuries de main d'œuvre. La valeur ajoutée se maintiendrait, avec des produits plus chers, de meilleure qualité et plus « individualisés ». La demande alimentaire devrait de fait croître en qualité et en quantité : la demande intérieure serait portée par la consommation domestique – accrue par le télétravail – d'une population en croissance et la demande mondiale par la hausse du revenu des pays émergents et par le rapprochement des modes de consommation.

La transition bas carbone limiterait la baisse de l'emploi dans l'agriculture à 20 000 postes dans la décennie à venir. L'agroécologie et la croissance de la production biologique ont en effet un contenu en emploi plus élevé qui se manifesterait essentiellement dans le maraîchage, soutenu par un accroissement de la consommation de fruits et légumes. L'exploitation forestière serait également favorisée par une demande accrue de matériaux biosourcés dans la construction. Enfin, la reconnaissance du rôle de la forêt et de la biomasse dans la lutte contre le changement climatique permettrait de protéger les productions locales par des réglementations européennes sur le commerce (interdictions de la « déforestation importée » – huile de palme dans les biocarburants ou bétail nourri au soja – ; taxe carbone aux frontières) ou par des aides publiques. »

Agriculture, sylviculture et pêche

Évolution des métiers / des compétences / des organisations...

Éléments d'analyse tirés des travaux réalisés dans le cadre du Contrat d'objectifs des productions agricoles (COPA) :

- **Évolutions sociétales** (évolutions des attentes des consommateurs, local, circuits-courts, bio, bien-être animal...)

- **Transition écologique** (enjeux environnementaux, économie circulaire...)

Une agriculture plus durable serait plus créatrice d'emploi. Agroécologie. Souvent synonyme de diversification (circuits courts...) ([\[Agriculture 2040\] Créer ou recréer des emplois agricoles ? SESAME, INRAE](#))

« Les démarches de qualité accroissent l'emploi dans les exploitations d'élevage, de viticulture, de fruits et de grandes cultures. Les exploitations de polyculture-élevage et polyélevage emploient 0,4 équivalent temps plein (ETP) de plus lorsqu'elles sont labellisées en bio. La pratique du circuit court est aussi associée à un surcroît d'emploi de 0,4 à 0,9 ETP » en Europe. L'agriculture bio crée globalement plus d'emplois à l'hectare, car elle utilise moins d'intrants, mais aussi parce qu'elle correspond souvent à une diversification de l'activité (circuit court par exemple). La main-d'œuvre totale est supérieure dans les exploitations biologiques laitières, viticoles et de grandes cultures. Un certain nombre de résultats convergent donc : une agriculture performante du point de vue environnemental serait favorable à l'emploi agricole. »

- **Transition numérique** (impact du numérique sur les métiers agricoles) et technologique (robotique, IA...)

- **Diversification (travail à façon, tourisme-hébergement-loisirs, production d'énergie renouvelable, transformation, vente directe...)**

- Poursuivre la diversification de l'activité et des productions, innovation. Diversité des projets, des profils des porteurs de projets, des productions. Permet de dynamiser les territoires ruraux en s'appuyant sur la population et les productions agricoles (offre de services en lien avec les productions...).

Exemple de métier émergent lié à la diversification de l'activité agricole : agriculteur méthaniseur ([RCO, Transition écologique, quels effets sur la formation professionnelle ? - Centre Inffo](#)).

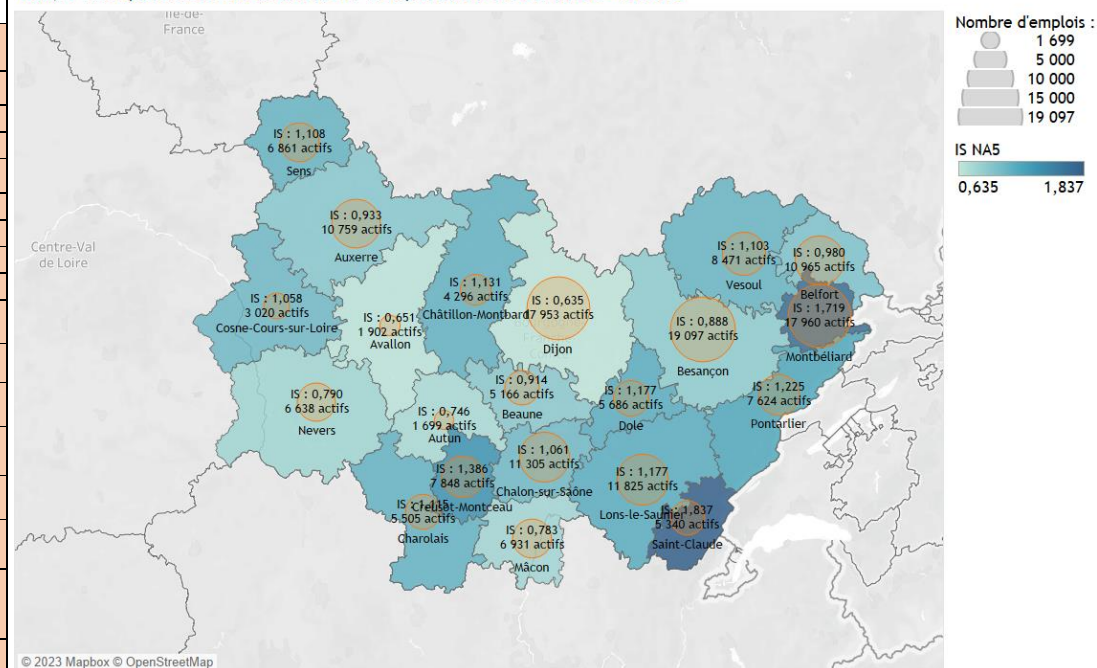
Industrie

Le secteur de l'industrie en Bourgogne-Franche-Comté se compose des sous-secteurs Fabrication de machines et équipements, Métallurgie, Fabrication de matériel électrique, électronique, informatique et optique, Fabrication d'autres produits industriels (cuir, caoutchouc & plastique, autres industrie manufacturière), Fabrication de matériels de transport, Industries agro-alimentaires et Industries chimiques et pharmaceutiques, etc.

Éléments clés : région d'excellence industrielle - 10 Territoires d'industrie - 5 pôles de compétitivité - fort potentiel d'innovation - recherche et développement - secteur assez diversifié – présence de groupes étrangers : un quart de ses salariés travaille dans un établissement détenu par un groupe étranger – secteur touché par les crises économiques et recul de l'emploi industriel

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	176 852 soit 16,5 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métr.	1,4	-
- part des femmes	29,3 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	8,1 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	16,3 %	17,8 %
- part des CDI	86,1 %	73,6 %
- part des non salariés	5,7 %	12,2 %
- part des ouvriers	50,2 %	24,8 %
- part des employés	7,4 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	24,4 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	12,8 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	5,1 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)	11 272	18 680
- Ouvriers non qualifiés des industries de process		
- Ouvriers qualifiés des industries de process	10 353	14 668
- Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	9 630	12 811
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)	5,3	-
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal		
- Ouvriers qualifiés de la mécanique	5,2	-
- Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	4,9	-
Nombre d'établissements 2021	6 932 soit 10,1 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	156 400 soit 23,9 % des salariés de BFC	653 075
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-25,0 %	-7,8 %
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	-2,9 %	+0,2 %
Recours à l'intérim T3 2022	19 123 soit 50,6 % du total région	37 750
Évolution du recours à l'intérim T3 2021-T3 2022	+13,5 %	+5,6 %
Nombre DPAE (hors intérim) 2021	42 769 soit 5,8 % des DPAE en BFC	736 972
Evolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	-2,3 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Industrie



Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim),

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité),

DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

traitement Emfor

Industrie

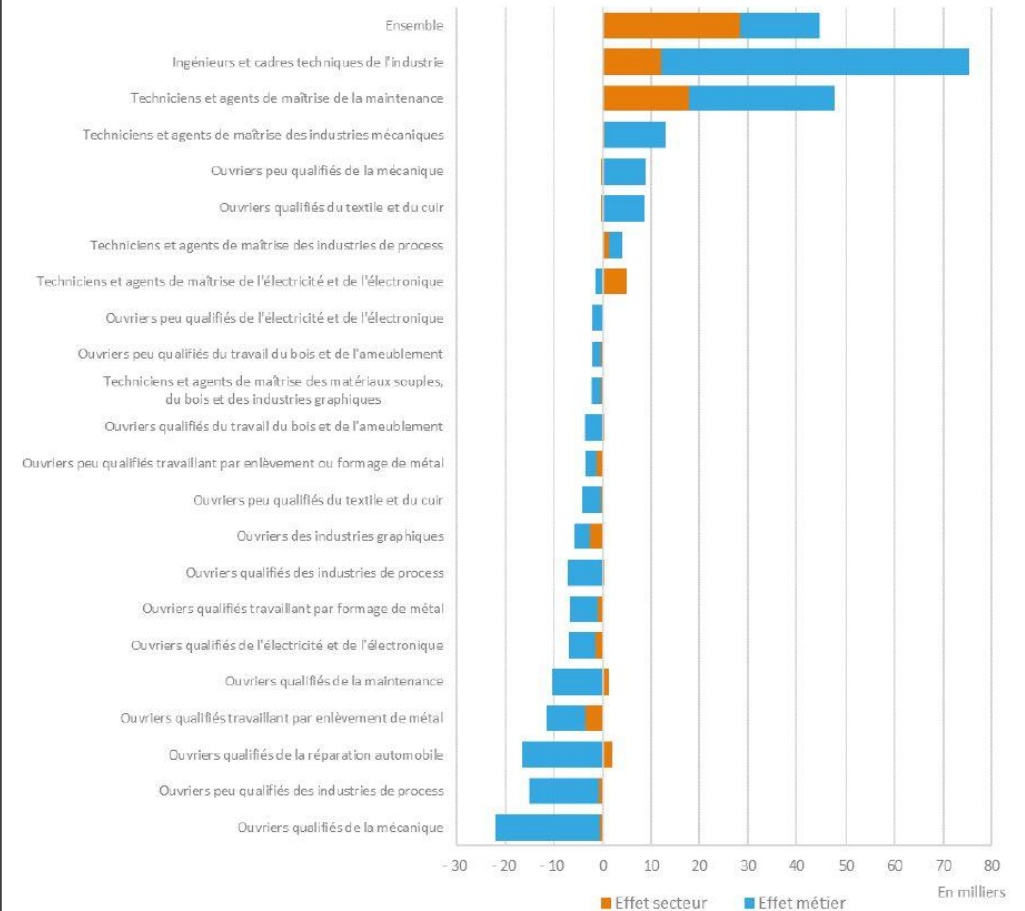
Evolution des salariés/Recrutement/Prospective

La Bourgogne-Franche-Comté est la **1^{ère} région industrielle de France en termes d'emploi** (16,5 % des actifs en emploi). Selon l'INSEE, « la région compte **10 Territoires d'industrie** qui s'inscrivent dans la stratégie territoriale de développement de l'industrie française. Ils rassemblent la moitié des emplois industriels. **Deux activités y dominent** et concentrent chacune un emploi sur cinq : la **Métallurgie et fabrication de produits métalliques**, fortement implantée dans la quasi-totalité des territoires d'industrie et la **Fabrication de matériels de transport**, principalement ancrée dans le Nord Franche-Comté. Des territoires se distinguent sur d'autres secteurs : la chimie dans le Grand Dole, l'industrie du cuir et de la chaussure en Auxois-Morvan, l'horlogerie, la joaillerie et la bijouterie dans le Haut-Doubs, les activités liées à la forêt dans les Vosges saônoises, ou encore la lunetterie et la plasturgie dans le Haut-Jura. » Elle compte également **5 pôles de compétitivité** : Vitagora pour l'agroalimentaire, Nuclear Valley pour la filière nucléaire, Véhicule du futur pour l'industrie automobile, Polymeris pour les caoutchoucs, plastiques et composites et le Pôle des microtechniques essentiellement tourné vers les techniques médicales et l'aéronautique.

Le secteur de l'industrie a été touché par les différentes crises économiques et par le **recul structurel de l'emploi industriel**. Ainsi, entre fin 2006 et fin 2021, la baisse de l'emploi industriel est de -25 % en région. Cette évolution est plus défavorable que celle enregistrée à l'échelle nationale (-17,7 %), sans doute en lien avec le poids de l'industrie plus important en région. **Cette baisse est plus ou moins soutenue selon les secteurs industriels.**

Selon [France Stratégie](#), à l'échelle nationale, **l'emploi industriel augmenterait significativement au cours de la décennie à venir**. Il augmenterait de 45 000 à 65 000 postes d'ici 2030 selon les scénarios, les auteurs notant que « cette croissance de l'emploi des métiers industriels inverserait la tendance baissière de la décennie précédente (170 000 postes de métiers industriels détruits entre 2009 et 2019) ». « **Les secteurs des matériels de transport, de l'industrie pharmaceutique, des traitements de l'eau et de l'agroalimentaire seraient les principaux moteurs de l'emploi industriel en France pour les années à venir**, en lien avec les enjeux environnementaux, alimentaires, de mobilité et de santé. » Par ailleurs, « la progression des métiers de l'industrie s'explique par le recentrage sur le cœur de métier de l'industrie qui a conduit à l'externalisation de fonctions support, y compris stratégiques (conseil), de contrôle (qualité, environnement) et de distribution. Symétriquement, certaines fonctions industrielles, comme la maintenance des équipements ou le contrôle de la qualité, sont devenues essentielles dans de nombreux secteurs d'activité. De ce fait, les ingénieurs et cadres de l'industrie comme les techniciens et agents de maintenance sont aujourd'hui souvent recrutés par les secteurs du conseil (stratégie, analyses techniques) et du commerce (maintenance et contrôle qualité), même s'ils exercent également dans des activités industrielles. **Les métiers industriels les plus qualifiés (ingénieurs, techniciens) devraient être dynamiques dans la décennie à venir, alors que l'emploi des métiers d'ouvriers industriels (quel que soit leur niveau de qualification) devrait continuer à se réduire.** »

Figure 18 – Variation de l'emploi dans les métiers de l'industrie, entre 2019 et 2030



Champ : France métropolitaine, population en ménages ordinaires.

Lecture : en 2030, il y aurait 75 000 postes supplémentaires d'ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, soit une hausse de 24 % par rapport à 2019. Sur ces 75 000 nouveaux postes créés, 12 seraient liés à la dynamique favorable des secteurs qui recrutent ces professionnels (effet secteur) et 63 au fait que ces métiers sont de plus en plus présents dans l'ensemble des activités.

Source : projections France Stratégie/Dares, à partir des enquêtes Emploi (Insee) et projections NEMESIS

Industrie

Evolution des métiers/des compétences/des organisations...

Enjeux de la transition numérique avec l'industrie 4.0 : modernisation de l'appareil de production, automatisation, évolution technologique, robotique, big data, réalité augmentée, optimisation des flux, sécurité des systèmes et des réseaux, innovation, etc.

Enjeux de la transition énergétique. « Selon [une étude de l'Opcw 2i](#), les entreprises font face à des enjeux de transition écologique d'importance inégale selon les branches professionnelles :

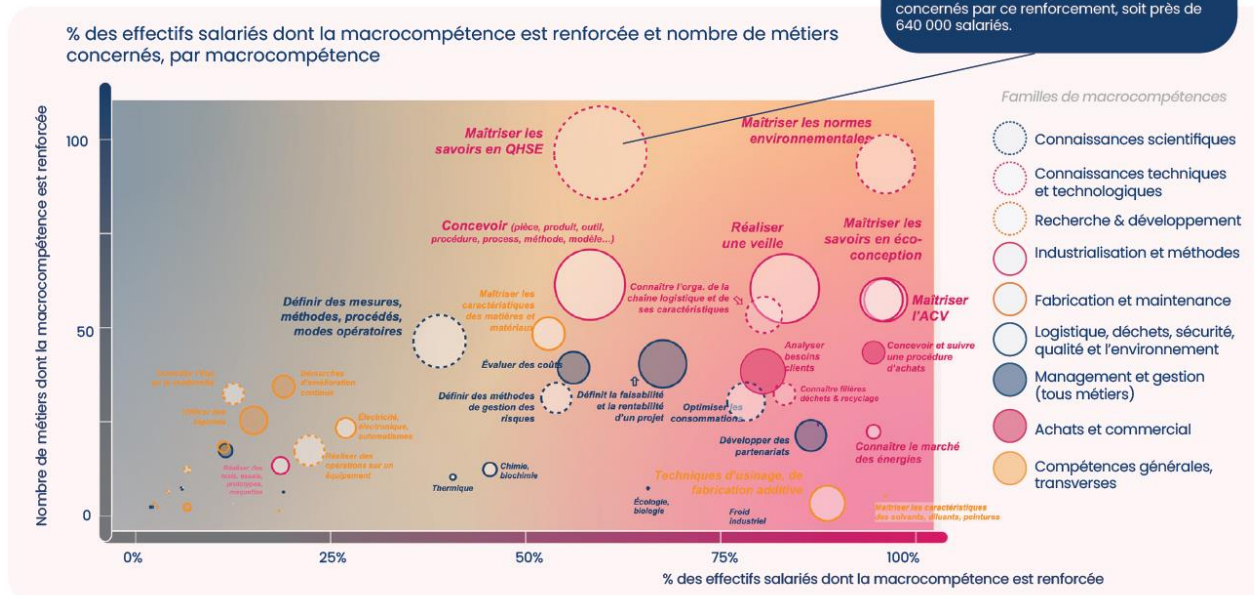
- **la consommation de matières premières** engendre un impact environnemental élevé pour une très large majorité de branches professionnelles,
- **la consommation d'énergie** engendre un impact environnemental également élevé pour la moitié d'entre elles.

Les défis sont multiples : développement de matières premières alternatives (recyclées, biosourcées...) réduction de la matière utilisée ; évolution vers un sourcing plus local ; mise en place d'équipements moins énergivores ; développement de l'électrification des procédés ou encore recours accru à des énergies renouvelables.

- **La gestion des déchets** est le premier enjeu cité par les entreprises interrogées, devant les consommations de matières premières et d'énergie surtout en ce qui concerne les TPE et PME. Les industries sont très impliquées dans la gestion aval des déchets (trier, orienter), d'autant que la réglementation les responsabilise (élimination des déchets, produits arrivés en fin de vie). Les industries s'impliquent par ailleurs de plus en plus sur l'amont, à travers de nouvelles façons de concevoir les produits, les process et la logistique, en vue de réduire les volumes de déchets, d'intégrer davantage de matières recyclées »

→ Impact de la transition écologique sur les métiers :

Note de lecture : 61 % des effectifs disposant de la macrocompétence « Maîtriser les savoirs en QHSE » verront cette dernière renforcée par la transition écologique. 95 métiers sont concernés par ce renforcement, soit près de 640 000 salariés.



• **Enjeux d'attractivité** : attractivité des entreprises et des territoires pour favoriser la relocalisation de certaines entreprises et attractivité des métiers.

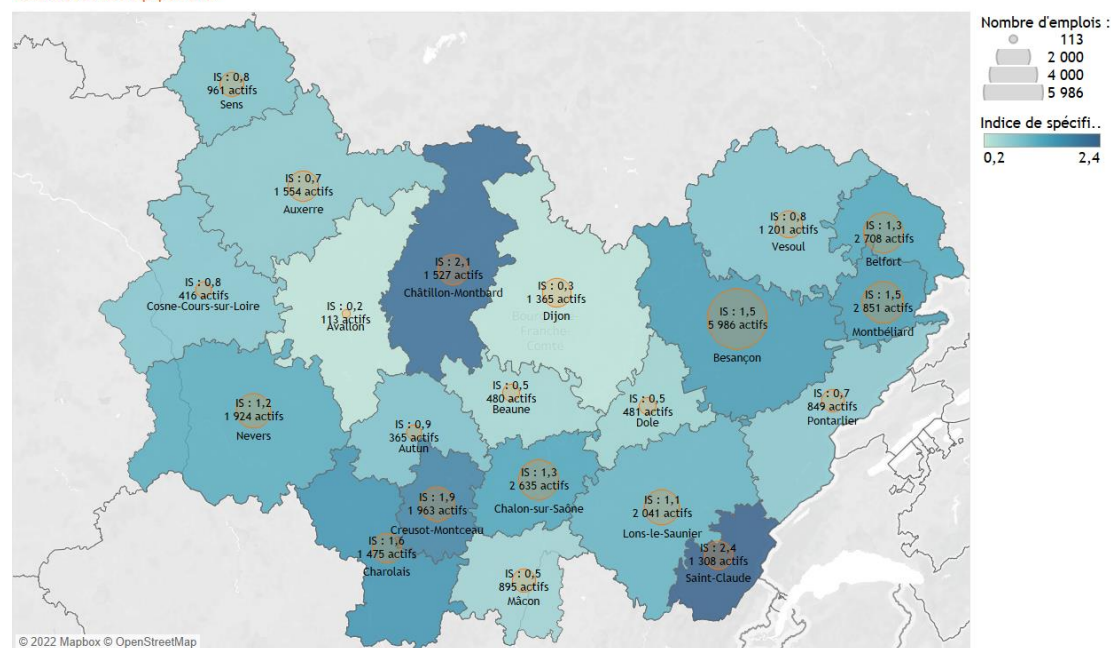
Métallurgie et fabrication de produits métalliques (hors machines et équipements)

Le secteur comprend notamment la Sidérurgie, la Fabrication de tubes, tuyaux et profilés creux en acier, d'autres produits de première transformation de l'acier, d'éléments en métal pour la construction, de réservoirs, citernes et conteneurs métalliques, la Fabrication de générateurs de vapeur, d'armes et munitions, la Forge et l'emboutissage, le Traitement et le revêtement des métaux, l'Usinage, la Fabrication de coutellerie, d'outillage et de quincaillerie.

Éléments clés : le secteur concentre près de 5 % de l'emploi salarié régional. Plus de la moitié des emplois sont des ouvriers et 9 actifs sur 10 sont en CDI. Baisse structurelle de l'emploi mais besoins de recrutement conséquents chaque année. Beaucoup d'embauches en CDD longs et CDI. Des emplois faiblement attractifs et des difficultés de recrutement. De forts enjeux liés à la transition écologique.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	33 100 soit 3,1 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	2,1	-
- part des femmes	20,6 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	6,8 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	17,1 %	17,8 %
- part des CDI	89,6 %	73,6 %
- part des non-salariés	4,1 %	12,2 %
- part des ouvriers	56,6 %	24,8 %
- part des employés	4,9 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	24,0 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	10,7 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	3,7 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	3 452	12 811
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	3 283	6 874
- Ouvriers non qualifiés de la mécanique	2 615	16 013
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)	15,4	-
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	14,5	-
- Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	10,2	-
Nombre d'établissements 2021	1 103 soit 1,6 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	30 306 soit 4,6 % des salariés de BFC	653 075
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-24,5 %	-7,8 %
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	-5,6 %	+0,2 %
Nombre de DPAE (hors intérim) 2021	5 861 soit 0,8 % des DPAE en BFC	736 972
Évolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	-10,0 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements



Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources : Acooss Urssaf (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim)

Insee, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité)

Dreets BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

Métallurgie et fabrication de produits métalliques (hors machines et équipements)

Profil du secteur

- Plus de **1 100 établissements employeurs** sont recensés dans le secteur en région. Ces établissements, présents sur l'ensemble du territoire, sont particulièrement nombreux dans les zones d'emploi de Besançon, Belfort, Montbéliard et Lons-le-Saunier.
Les établissements de moins de 49 salariés concentrent 88 % des établissements du secteur et 38 % de l'emploi du secteur. Les établissements de moins de 10 salariés, proportionnellement les plus nombreux, sont néanmoins moins représentés qu'en moyenne, tous secteurs confondus : 48,1 % dans le secteur contre 81,1 % globalement. Les établissements de 10 à 49 salariés sont en revanche davantage représentés dans ce secteur qu'en moyenne, tous secteurs confondus : 39,7 % contre 15,7 %.
- Avec **33 100 actifs en emploi**, le secteur concentre 3,1 % des actifs en emploi de la région. Cette part d'emploi dédiée au secteur est particulièrement forte dans les zones d'emploi de Saint-Claude, Chatillon-Montbard et Le Creusot-Montceau avec respectivement 7,4 %, 6,6 % et 5,7 % de l'emploi total relatif à la Métallurgie et la fabrication de produits métalliques.
- En ne comptabilisant que les salariés, le secteur concentre 4,6 % des emplois salariés de Bourgogne-Franche-Comté.
Pour 10 zones d'emploi, sur les 21 de la région, la part de l'emploi dans ce secteur est surreprésentée par rapport à la part de l'emploi du secteur en région. C'est en particulier le cas dans les zones d'emploi de Saint-Claude (présence d'entreprises de traitement de surface, de fabrication d'outillage...), de Chatillon-Montbard (entreprises de la Metal valley) et du Creusot-Montceau (futur pôle de recherche de la métallurgie des poudres en vue du développement d'une filière industrielle).
- Le sous-secteur d'activité **Fabrication de produits métalliques concentre 80 % des actifs en emploi du secteur**.
Une focale sur l'emploi salarié montre que 25 % des salariés du secteur travaillent dans le Traitement et revêtement des métaux ; usinage. La Fabrication d'autres ouvrages en métaux et la Forge, emboutissage, estampage ; métallurgie des poudres rassemblent chacun près de 16 % des salariés du secteur.

Profil des actifs

- **Les femmes sont peu présentes parmi les actifs en emploi** du secteur : 21 % contre 49 % en moyenne, tous secteurs confondus.
Les actifs en emploi âgés de 30 à 54 ans sont largement majoritaires dans ce secteur avec près de 69 % des actifs, soit 6 points de plus qu'en moyenne, tous secteurs confondus. A l'inverse, les actifs de moins de 30 ans sont moins présents dans ce secteur qu'en moyenne : 14 % contre 19 %.
- **Près de 57 % des actifs du secteur sont ouvriers**, soit 32 points de plus qu'en moyenne, tous secteurs d'activités confondus et supérieure de 6 points à celle des ouvriers dans l'industrie globalement. Les Ouvriers qualifiés de type industriel sont les plus nombreux (29 %) devant les Ouvriers non qualifiés de type industriel (20 %).
Les Professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures sont un peu moins représentés qu'en moyenne : respectivement 24 % contre 25 % et 10,7 % contre 12,6 %. Parmi les professions intermédiaires, il s'agit en premier lieu de Techniciens (14 %), de Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (5 %) et de Contremaîtres ou agents de maîtrise (4,5 %).
- **Les actifs en emploi dans ce secteur sont à près de 90 % en CDI**, soit 17 points de plus qu'en moyenne, tous secteurs confondus. Les emplois à durée limitée, de type CDD et saisonniers sont faiblement présents : moins de 4 % contre plus de 8 % en moyenne. Le statut de non salarié est également plus faible qu'en moyenne : 4 % contre 12 % globalement.
- Près de la moitié des emplois sont concentrés autour de 6 familles de métiers de techniciens ou d'ouvriers. Certaines de ces familles de métiers sont très spécifiques à ce secteur tels que les Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (dont les régleurs), les Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal ou encore les OQ travaillant par formage de métal (comprenant les chaudronniers, tôliers, tuyauteurs, soudeurs).

Métallurgie et fabrication de produits métalliques (hors machines et équipements)

Évolution des salariés/Recrutement/Prospective

- **Des pertes structurelles d'emplois qui masquent néanmoins des besoins conséquents de recrutement chaque année**

Entre 2006 et 2021, **le secteur a perdu 9 819 emplois salariés soit une diminution de 24,5 %**. Cette baisse suit la même tendance que l'industrie globalement en région et que la métallurgie au plan national (-23,4 %). Cette diminution est en revanche nettement plus soutenue que pour l'ensemble des secteurs en région (-7,8 %) et que l'industrie en France métropolitaine (-15 %).

Sur la période 2019-2021, l'emploi salarié dans la métallurgie en région a diminué deux fois plus fortement que dans l'industrie : -5,6 % contre -2,9 %. Cette diminution de l'emploi salarié contraste avec la faible progression de l'emploi salarié en Bourgogne-Franche-Comté, tous secteurs confondus (+0,2 %).

- **Les établissements du secteur ont enregistré près de 12 000 déclarations d'embauches (hors intérim)** au cours de l'année 2021, soit une diminution de 3,6 % par rapport à 2019. Ces déclarations d'embauche représentent 0,8 % des déclarations de la région. Elles relèvent de CDI dans 49 % des cas et de CDD longs dans 41 %. La tendance semble être de recourir plus fréquemment qu'en 2019 aux CDD longs qu'aux CDI : respectivement +9 % et -10 % alors que globalement pour l'ensemble des secteurs, la tendance est plutôt différente : +4 % de CDI et +6 % de CDD longs. Néanmoins dans ce secteur **les embauches en CDI et CDD longs demeurent nettement plus nombreuses qu'en moyenne**, respectivement +32 points et +20 points. L'étude de la DREETS [Conjoncture dans la métallurgie](#) de décembre 2022 montre que sur le premier semestre 2022, les embauches en CDI sont proportionnellement plus importantes dans ce secteur qu'en moyenne et ce pour toutes les catégories de salariés : jeunes, seniors, femmes, qualifiés ou non. Les embauches en CDI représentent 64 % des embauches, soit 46 points de plus qu'en moyenne tous secteurs confondus.

L'étude montre également que les embauches dans le secteur progressent au 1er semestre 2022 et sont supérieures à celles de la même période lors des 3 années précédentes.

- Selon les résultats de [l'enquête Pôle emploi BFC](#) sur les besoins de main d'œuvre 2022, **les employeurs du secteur envisageaient 2 210 recrutements**, soit 2 % des projets de recrutements tous secteurs confondus. Ces intentions d'embauches étaient globalement en augmentation sur la période 2013-2022 avec, depuis 2018, plus de 2 100 besoins d'embauche chaque année. En volume, les métiers les plus recherchés du secteur sont les Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal avec 300 intentions de recrutements dont 47 % sont jugées difficiles, les Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (280 intentions de recrutements dont 54 % jugés difficiles) et les Soudeurs avec 210 intentions de recrutements dont 62 % de projets jugés difficiles. A titre comparatif, 64 % des projets sont jugés difficiles sur l'ensemble des métiers du secteur et 19 % sont saisonniers. Les difficultés de recrutement se sont renforcées ces dernières années. Les métiers de Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers de la mécanique et de Régleurs sont ceux qui présentent les plus grandes difficultés de recrutement (100 %). Les Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons présentent également de fortes difficultés de recrutement (90 %).

- Selon [France Stratégie](#), au niveau national, **l'emploi dans la métallurgie à l'horizon 2030, devrait continuer à se replier comme dans les autres secteurs de basse technologie** concurrencés par les pays émergents. Néanmoins les activités de ce secteur qui alimentent le secteur de la construction pourraient bénéficier de l'accélération de la rénovation des bâtiments. L'emploi des métiers d'ouvriers industriels, toutes qualifications, devrait continuer à se réduire face à la poursuite des accélérations technologiques nécessitant des profils davantage qualifiés. Pour le métier d'OQ travaillant par formage de métal, les difficultés de recrutement devraient s'accroître du fait de nombreux départs de fin de carrière et de besoins de recrutement relativement élevés, bien qu'en baisse, et non compensés par les arrivées de jeunes débutants. Un déséquilibre de 14 000 emplois est possible à horizon 2030. Le déséquilibre serait moindre pour les OQ travaillant par enlèvement de métal avec un déséquilibre de 9 000 emplois. Ce métier fait partie des 15 métiers pour lesquels les taux de départs en fin de carrière sont les plus importants (40 000 départs d'ici 2030).

Métallurgie et fabrication de produits métalliques (hors machines et équipements)

Évolution des métiers/des compétences/des organisations...

- Comme l'industrie globalement, **la métallurgie souffre d'un manque d'attractivité de ses emplois** alors que ceux-ci y sont plutôt mieux rémunérés qu'en moyenne, tels les soudeurs qui font partie des métiers les mieux payés de l'industrie. Face aux difficultés de recrutements, notamment de soudeurs du fait d'un manque d'image, les entreprises se tournent parfois vers la robotique pour remplacer les travailleurs. Près de 6 000 postes de soudeurs seraient vacants en France ([Source France 3](#)).
 - La métallurgie, grande consommatrice de gaz et d'électricité, est également confrontée à l'explosion de la facture énergétique et à la hausse du prix des matières premières. Selon [l'étude de l'Observatoire de la métallurgie](#), **les activités du secteur présentent des enjeux importants de transition écologique** : consommation de matières premières non renouvelables, consommation forte d'énergie, émission forte de gaz à effet de serre et de produits dangereux... Face à cela, les branches et entreprises s'organisent pour **mettre en place une stratégie de décarbonation, d'économie circulaire et de développement du recyclage**. Les domaines d'actions prioritaires reposent principalement sur l'évolution des process et des équipements et la sensibilisation des collaborateurs.
- Les métiers de la production devraient peu évoluer en lien avec la transition écologique. Les compétences relatives à la maîtrise de l'usinage pourraient être renforcées. Celles relatives au réglage des équipements seront également renforcées pour adapter les équipements au plus fin afin d'optimiser les consommations de ressources. Les métiers de la conception et de la R&D seront impactés via le renforcement des compétences en analyse du cycle de vie des produits, en éco-conception ou en connaissance des normes environnementales.

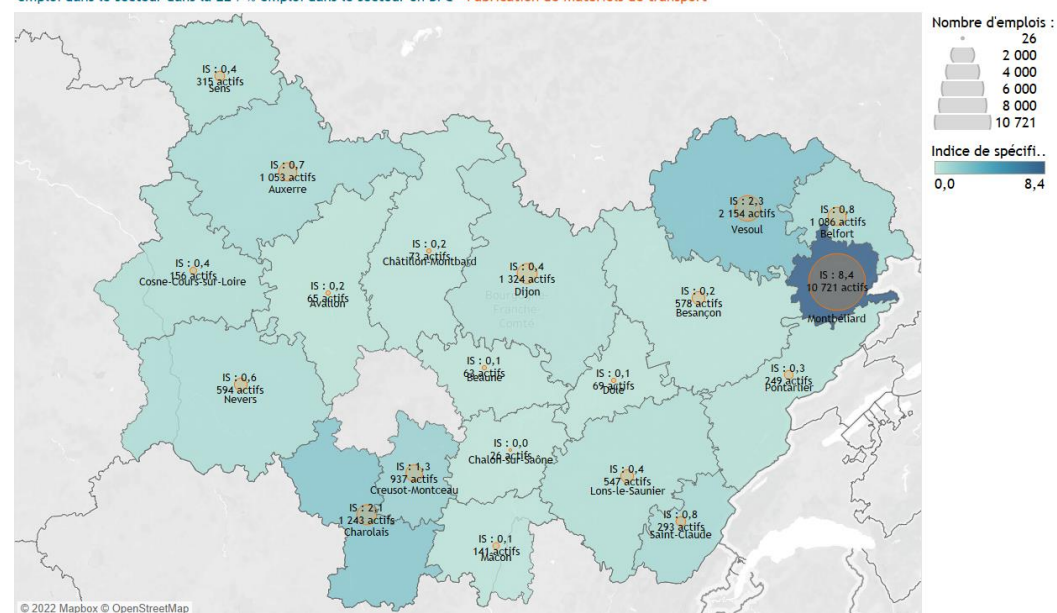
Fabrication de matériels de transport

Le secteur comprend l'Industrie automobile (construction de véhicules et d'équipements) et la Fabrication d'autres matériels de transport (construction navale, locomotives et matériel ferroviaire roulant, aéronautique et spatial, véhicules militaires de combat).

Éléments clés : l'emploi diminue structurellement depuis de nombreuses années et il est fortement concentré dans quelques gros établissements de constructeurs ou d'équipementiers. Néanmoins, de nombreux établissements de petite taille sont implantés en région. Les salariés sont essentiellement en CDI. Compte tenu de sa forte présence en région et des effets d'entraînement importants du secteur sur le reste de l'économie et en particulier sur les équipementiers, ce secteur est fortement stratégique pour la région BFC. De profondes transformations sont en cours dans l'industrie automobile en lien avec l'électrification des véhicules. Les changements induisent des menaces sur l'emploi mais aussi des opportunités avec des diversifications d'activité à opérer et de nouvelles compétences à acquérir pour les salariés. La région est également un territoire d'excellence dans le ferroviaire.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	21 688 soit 2 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC/ France métro.	1,6	-
- part des femmes	21,3 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	5,6 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	14,6 %	17,8 %
- part des CDI	91,8 %	73,6 %
- part des non-salariés	1,2 %	12,2 %
- part des ouvriers	54,6 %	24,8 %
- part des employés	3,2 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	22,6 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	18,6 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,8 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Ouvriers non qualifiés de la mécanique	2 982	16 013
- Ouvriers qualifiés de la mécanique	2 884	8 071
- Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	2 551	12 811
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)		
- Ouvriers qualifiés de la mécanique	17,6	-
- Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	9,8	-
- Ouvriers non qualifiés de la mécanique	9,2	-
Nombre d'établissements 2021	145 soit 0,2 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	20 917 soit 3,2 % des salariés de BFC	653 075
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-38,5 %	-7,8 %
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	-8,6 %	+0,2 %
Recours à l'intérim T3 2022	3 983 soit 10,6 % du total région	37 750
Évolution du recours à l'intérim T3 2021-T3 2022	+88,8 %	+5,6 %
Nombre de DPAE (hors intérim) 2021	2 346 soit 0,3 % des DPAE en BFC	736 972
Évolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	-20,7 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Fabrication de matériels de transport



Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

Accoss Urssaf (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim)

Insee, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité)

Dreets BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

Fabrication de matériels de transport

Profil du secteur

- **145 établissements employeurs sont recensés** dans le secteur en région Bourgogne-Franche-Comté. Les zones d'emploi de Montbéliard, Dijon, Besançon, Nevers et Lons-le-Saunier concentrent 56 % des établissements de la région.
Si près des deux tiers des établissements comptent de 1 à 49 salariés, ces établissements ne rassemblent que 4 % de l'emploi salarié. **L'emploi salarié est fortement concentré dans quelques gros établissements** : 7 établissements de 500 salariés et plus réunissent 56 % des effectifs salariés, alors que globalement, tous secteurs d'activité confondus, les gros établissements ne concentrent que 5 % de l'emploi salarié.
- Avec **25 688 actifs en emploi**, le secteur regroupe 2 % des actifs de la région contre 1,3 % en France métropolitaine.
Cette activité est particulièrement surreprésentée par rapport à la moyenne régionale dans les zones d'emploi de Montbéliard (17 % de l'emploi de la zone lié à ce secteur) et dans une moindre mesure dans les zones d'emploi de Vesoul (4,6 % de l'emploi de la zone), du Charolais (4,2 % de l'emploi dédié au secteur) et du Creusot-Montceau (2,7 %).
Dans la zone d'emploi de Montbéliard, outre la présence de Stellantis à Sochaux pour l'activité de construction automobile, de nombreux équipementiers sont présents tels que Faurecia (plusieurs sites de production) ou encore Fuji autotech. La fabrication de matériels de transport est également représentée avec notamment Peugeot motocycles. Dans la zone d'emploi de Vesoul, Stellantis est également implanté et est le premier employeur privé de Haute-Saône. Des établissements de fabrication d'autres équipements automobiles sont également présents : Fiday gestion ou encore Adient Interiors France. Dans la zone d'emploi du Charolais, l'établissement PFT Powertrain technologies est implanté avec une activité de construction de véhicules automobiles et quelques établissements de construction de bateaux de plaisance et de véhicules militaires de combat. Enfin dans la zone d'emploi du Creusot, ferroviaire et spatial sont représentés par des établissements d'Alstom et de Safran.
L'emploi se répartit entre les sous-secteurs Industrie automobile et Fabrication d'autres matériels de transport. Néanmoins, le **sous-secteur d'activité Industrie automobile est prépondérant avec 88 % de l'emploi du secteur.**

Profil des actifs

- Comme dans les autres secteurs industriels, **les hommes sont largement majoritaires dans ce secteur avec 79 % des emplois**. C'est le second secteur d'activité le plus masculin après celui de la construction (90 %).
Les actifs appartiennent en grande majorité à la tranche d'âge 30 à 54 ans (73,2 %), soit 9 points de plus qu'en moyenne. Les jeunes sont en revanche peu présents : 5,6 % contre 9,5 % en moyenne. Les seniors sont également présents en moindre proportion qu'en moyenne.
Près de **55 % des actifs en emploi sont des ouvriers**, soit 30 points de plus que globalement, tous secteurs confondus. Parmi les ouvriers, ce sont les Ouvriers qualifiés de type industriel qui sont les plus nombreux devant les Ouvriers non qualifiés de type industriel. Cadres et professions intellectuelles supérieures sont également plus présents qu'en moyenne : 18,6 % contre 12,6 %. Il s'agit essentiellement d'ingénieurs et de cadres techniques d'entreprise. Les Professions intermédiaires, seconde CSP la plus présente du secteur, regroupent près de 23 % des emplois et relèvent majoritairement de techniciens.
- **Les personnes en emploi sont à 92 % en contrat à durée indéterminée, soit presque 19 points de plus que tous secteurs d'activité confondus**. Les contrats courts et CDD concernent 4 % des actifs contre 8 % en moyenne.
Les 3 groupes de métiers les plus représentés du secteur concentrent 39 % des actifs du secteur. Il s'agit par ordre d'importance des Ouvriers non qualifiés de la mécanique, des Ouvriers qualifiés de la mécanique et des Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques. Le personnel d'études et de recherche est également fortement représenté, avec 7 % des personnes en emploi positionnées sur cette famille de métier. Ces principales familles de métiers sont très spécifiques à ce secteur avec une forte surreprésentation par rapport à la moyenne de l'ensemble des secteurs.

Fabrication de matériels de transport

Évolution des salariés/Recrutement/Prospective

- **Entre 2006 et 2021, les effectifs salariés du secteur ont fortement diminué de 39 % soit une perte de 13 000 emplois**, contre une diminution de 8 % tous secteurs confondus et de 25 % pour l'industrie globalement en région. Cette diminution de l'emploi du secteur est également plus forte que celle enregistrée dans le secteur au plan national (-20 %). Sur la période récente 2019-2021, l'emploi salarié dans le secteur continue de diminuer : -8,6 % contre -2,9 % dans l'industrie globalement. Les baisses d'emploi salarié sont partiellement compensées par un fort recours à l'intérim (10 % de l'intérim concentré dans ce secteur) pour adapter les effectifs à l'évolution de la situation économique.
- **Les établissements du secteur ont réalisé 2 346 déclarations d'embauches (hors intérim) au cours de l'année 2021**, soit 8 % de moins qu'en 2019. Elles représentent 0,3 % des déclarations de la région. Parmi ces DPAAE, 46 % sont relatives à des CDI et 36 % à des CDD longs. Selon les résultats de [l'enquête BMO de Pôle emploi](#) Bourgogne-Franche-Comté sur les besoins de main d'œuvre 2022, les employeurs du secteur envisagent 800 recrutements. Les métiers les plus recherchés du secteur sont : les Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage avec 150 projets de recrutement, les Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal (140 intentions de recrutements) et les Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal (100 projets de recrutement). Ce dernier métier est l'un de ceux qui présentent les plus fortes difficultés de recrutement au sein du secteur (jugé difficile dans 80 % des cas).
- Selon [France Stratégie](#), au niveau national, **les industries technologiques et haut de gamme, telles que la fabrication de matériels de transport, devraient stabiliser leurs emplois à l'horizon 2030**. Le renouvellement des équipements de transport en lien avec la lutte contre le réchauffement climatique (transition bas carbone fondée sur l'investissement) expliquerait la résistance de l'emploi dans le secteur. L'industrie automobile devrait bénéficier du remplacement des véhicules thermiques, même si la fabrication des véhicules électriques nécessite moins d'heures travaillées par unité produite (composants pour voitures électriques moins exigeants à produire et moindre temps de travail et d'assemblage que pour les équivalents thermiques). **Les métiers industriels les plus qualifiés**, dont les Ingénieurs et techniciens nombreux dans ce secteur, **devraient être dynamiques en termes d'emploi dans les dix ans à venir**. A contrario, l'emploi des métiers d'Ouvriers industriels, les plus nombreux dans ce secteur, devraient continuer à se réduire, quel que soit leur niveau de qualification. Le métier d'Ouvrier qualifié de la mécanique, très présent dans ce secteur, fait partie des 15 métiers avec le plus fort taux de départ en fin de carrière d'ici 2030. Ainsi, **37 % des OQ de la mécanique en poste en 2019 devraient cesser leur activité d'ici 2030**, soit 44 000 personnes à l'échelle nationale.

Évolution des métiers/des compétences/des organisations...

- Le ministère de l'Économie et des Finances a publié, en octobre 2022, une [note sur les transformations et défis de la filière automobile](#). Bien que l'entrée filière diffère un peu du champ secteur étudié ici, les difficultés et mutations en œuvre sont communes. L'industrie automobile est confrontée à des difficultés s'ajoutant aux nombreuses mutations en œuvre. **Les volumes de vente et la production se sont effondrés** en 2020 du fait des mesures de confinement et de ses conséquences sur l'approvisionnement en semi-conducteurs et sur le coût des matières premières. En outre, la **transition vers les motorisations électrique et hydrogène**, accompagnée du déclin des motorisations thermiques a été engagée pour atteindre l'objectif de neutralité climatique à l'horizon 2050. Pour rester compétitive à l'international, **l'industrie automobile française doit faire évoluer ses modes de production et son offre**. Ainsi, la transition environnementale va transformer en profondeur la filière d'ici 15 ans avec des conséquences pour les équipementiers positionnés sur les motorisations thermiques. Ces mutations vont néanmoins générer une forte croissance des activités émergentes telles que batteries, bornes de recharge, modules d'électronique de puissance, économie circulaire... L'émergence des véhicules automatisés et connectés va entraîner un changement des sources de créations de valeur dans l'automobile. Les marchés des composants électroniques, capteurs, calculateurs, logiciels... devraient progresser et capter une part croissante de la valeur ajoutée. **Les acteurs de l'automobile vont devoir répondre à de nombreux enjeux : sécuriser les approvisionnements en composants électroniques, engager des investissements élevés en R&D et garantir une protection des données et des usagers** de véhicules automatisés et connectés. Parallèlement, le secteur automobile doit **faire face à une transition des modes de consommation** en développant une offre adaptée aux nouvelles mobilités, du fait notamment d'une évolution du rapport traditionnel du consommateur au véhicule individuel (nouvelle demande de transport individuel intégrant notamment une offre de services associés à l'usage du véhicule). **Les industriels de la filière investissent fortement pour accélérer la modernisation et la reconversion des sites et des outils vers l'électrification** des véhicules et pour **relocaliser la production des composants stratégiques** des véhicules de demain comme les batteries, moteurs électriques, modules d'électronique de puissance ou briques technologiques hydrogène. L'État soutient activement la filière par le biais de subventions et de prêts garantis.
- Selon la [Plateforme de l'automobile](#) et [l'Observatoire de la métallurgie](#), ces transformations vont redistribuer les cartes quant au contenu technologique des véhicules et donc des équipementiers. Des diversifications d'activité sont nécessaires pour conserver les emplois et des formations devront accompagner le maintien et le développement de nouvelles compétences des salariés (nouvelles énergies, numérisation, électricité, électronique, robotique, dépollution, économie circulaire...).

Fabrication de matériels de transport

Zoom sur la filière ferroviaire

• Du fait des compétences industrielles fortes de la région, la **filière ferroviaire a pu développer de nouvelles techniques** pour améliorer le confort, la sécurité, le bilan carbone et la performance des installations et du matériel ferroviaire.

La **Bourgogne-Franche-Comté maîtrise toutes les étapes de la filière**. Alstom dispose de quatre centres d'excellence, d'envergure mondiale, à travers les sites de Belfort (conception et fabrication de motrices TGV et de locomotives), d'Ornans (conception et fabrication de moteurs de traction), du Creusot (bogies et amortisseurs) et de Saint-Denis-les-Sens (disques de freins).

Outre Alstom, la filière est également représentée par d'autres entreprises telles que : A.C.E, Amefo SAS, Ateliers de Joigny, technicentre SNCF, Jeantet Elastomères, Kremer, Matisa, OTN, SKF Slewing Bearings ...

La filière dispose également en région de 2 pôles de compétitivité (Pôle véhicule du futur et Polyméris) et du cluster Mecateamcluster spécialisé dans la conception, la réalisation et la maintenance des engins de travaux ferroviaires.

La région développe de **nombreux projets innovants** et dispose, à travers le Campus Mecateam, d'un centre de formation dédié à la maintenance des engins de travaux ferroviaires.

En savoir plus : [AER BFC](#)

• L'observatoire de la métallurgie a publié en décembre 2020 une [étude prospective relative aux impacts des mutations de la filière industrielle ferroviaire sur l'emploi et les besoins de compétences](#). Cette étude nationale montre des **perspectives prometteuses pour l'activité de la filière avec une croissance régulière de l'emploi à horizon 2030**.

Des recrutements importants sont pressentis dans les domaines de la production, la maintenance, la R&D, la qualité/sûreté, l'intégration, les méthodes, les achats et la supply chain. Ces besoins de recrutements concernent aussi bien des cadres que des opérateurs.

Le développement des effectifs est porté par la croissance prévisible au sein de la filière mais également par des évolutions structurelles de celle-ci. Ces évolutions engendrent le besoin de nouvelles compétences ou briques de compétences avec des évolutions de métiers ou l'émergence de nouveaux métiers. Il s'agit par exemple de :

- La digitalisation : confort clients, maintenance prédictive, conception assistée,
- Le développement durable : motorisation décarbonnée, réduction des impacts et des consommations, poids du matériel roulant, gestion du cycle de vie, facilité de maintenance et d'entretien,
- Les évolutions organisationnelles : externalisation et internalisation, compétitivité recherchée, relations clients plus marquées par le juridique.

De nombreux métiers sont déjà en tension dans la filière et plus largement dans l'industrie. Il s'agit des métiers de la conception-recherche, de l'installation-maintenance et de la production-réalisation.

Parmi les préconisations émises pour la filière, figurent notamment l'adaptation de certains contenus de formations initiales, le renforcement des volumes d'ingénieurs formés et l'organisation de rencontres industriels/organismes de formation et organismes de formation/formateurs.

Microtechniques

Définition

Plusieurs définitions peuvent renvoyer au terme "microtechniques". Les partenaires de [l'étude réalisée par Emfor](#), dans le cadre de l'ADEC/AREFE 2021-2024 en Bourgogne-Franche-Comté, se sont donc accordés sur une définition partagée et opérationnelle.

Les microtechniques au pluriel : la microtechnique revêt de multiples formes et il est d'usage de parler "des" microtechniques, c'est-à-dire l'ensemble des techniques utilisées de la conception à la manufacture au contrôle et à l'exploitation, de pièces, objets, composants, instruments ou équipements de haute précision (du nanomètre au micron, soit 0,001 millimètres), ou encore des pièces bénéficiant de traitements ou ajouts de matières d'épaisseurs micrométriques. La production de ces éléments relève de procédés de haute précision (source : PMT).

Les microtechniques en Bourgogne-Franche-Comté

La filière des microtechniques est très présente en France, notamment en raison de leur transversalité : elles concernent plusieurs secteurs d'activité qui ont besoin de ces dernières pour exister. **La Bourgogne-Franche-Comté apparaît comme la première région microtechnique. Outre le luxe et la micromécanique, les savoir-faire régionaux en microtechniques desservent les secteurs de l'aéronautique/défense et de la santé et, plus spécifiquement, les dispositifs médicaux et les bio médicaments.**

Enfin, les microtechniques bénéficient d'un réseau technologique d'excellence bien structuré et identifié en région :

- Le Pôle des microtechniques (PMT),
- Des Clusters : PMT-Santé, Pôle BFCARE, TIS, Luxe & Tech, PMT-ASD (Aéronautique, Spatial, Défense),
- Un Campus des Métiers et des qualifications Microtechniques et Systèmes intelligents,
- Une Plateforme Bio innovation.

Cette fiche dédiée à la filière des microtechniques en Bourgogne-Franche-Comté fait référence au périmètre retenu dans le cadre de l'ADEC/AREFE 2021-2024.

Ainsi, sont ciblés les domaines d'activité suivants :

- Luxe
- Aéronautique/défense
- Santé

A noter que les chiffres mentionnés concernant les emplois et les entreprises sont issus de sources et de dates différentes. Il n'est ainsi pas possible d'agréger les données relatives aux différents secteurs. De plus, certaines entreprises peuvent être comptabilisées dans plusieurs secteurs d'activité.

Microtechniques

Profil du secteur

Luxe (bijouterie, joaillerie / pièces métalliques pour la maroquinerie / lunetterie / horlogerie

"Le luxe revêt une place importante dans l'économie de la région : la Bourgogne-Franche-Comté est la seule région française qui présente la particularité d'avoir développé des savoir-faire reconnus sur tous les domaines du luxe ; de l'art de recevoir et de vivre à l'art de l'objet. La filière se compose ainsi de PME qui fabriquent surtout des composants, voire des produits, pour les plus grandes marques mondiales."

[Le luxe est une filière stratégique en Bourgogne-Franche-Comté : environ 10 000 emplois répartis au sein de 350 entreprises.](#)

Aéronautique, défense

L'aéronautique et la défense s'appuient sur les microtechniques avec diverses compétences mises en œuvre dont notamment la photonique. En région, la filière s'organise en 3 segments d'activité : l'aéronautique commerciale et de défense, l'aéronautique légère et les infrastructures aéroportuaires. À noter que Safran, grand donneur d'ordre, est implanté en région.

[Selon l'AER Bourgogne-Franche-Comté, la Bourgogne-Franche-Comté compte 210 entreprises spécialisées dans l'aéronautique, 6 300 emplois directs et 14 450 emplois indirects.](#)

Santé

Le secteur de la santé, très présent en région, utilise fortement les microtechniques. Il regroupe :

- Les "medtechs" qui désignent toutes les technologies utilisées pour soigner, sauver ou améliorer la vie des patients souffrant de pathologies de toutes sortes. Il existe plus de 500 000 technologies médicales répertoriées, divisées en seize catégories.
- Les "biotechs" qui sont constituées d'entreprises travaillant en recherche sous contrat, en majorité pour les laboratoires. Elles utilisent ou modifient des matériaux vivants (molécules, organismes...) pour créer des produits ou services.
- L'industrie pharmaceutique.

Le secteur intègre de nombreuses évolutions dont le numérique et les objets connectés. Les technologies de la santé combinent le savoir-faire d'experts de la miniaturisation et les spécialités les plus récentes en matière de biotechnologies afin de créer des instruments destinés à analyser, diagnostiquer ou soigner.

[En Bourgogne-Franche-Comté, le secteur de la santé rassemble plus de 300 établissements qui emploient près de 10 000 personnes.](#)

Microtechniques

Évolution des métiers / des compétences / des organisations...

[L'étude réalisée par Emfor, dans le cadre de l'ADEC-AREFE Microtechniques](#), a permis d'identifier des évolutions, des besoins de formations et de compétences en région.

La diversification d'activité comme réponse à la baisse de certaines activités

Certaines entreprises réfléchissent à se diversifier. Il s'agit par exemple de développer le médical, l'armement, le spatial, la bijouterie, la joaillerie, l'hydrogène, la protection de l'environnement. Il est également question de développer davantage les secteurs secondaires sur lesquels est positionnée l'entreprise pour une meilleure répartition de l'activité.

Une évolution en matière de technicité sur les métiers de base

Selon l'UIMM, dans la mécanique, il y a une évolution en matière de technicité sur les métiers de base. Pour éviter les tâches répétitives, une automatisation se met en place. Cela nécessite davantage de supervision de production et plus de contrôle et d'auto-contrôle. Mais l'automatisation est moins prégnante dans les microtechniques que dans la mécanique au sens large. La part de l'humain reste importante car il est plus difficile d'automatiser sur le très petit avec, en outre, souvent des plus petites séries. Même si les innovations sont importantes dans les microtechniques, la quote-part du gestuel est très recherchée, particulièrement dans le luxe.

Des besoins de compétences techniques avérés

Les métiers des microtechniques font appel à de la technicité, de la concentration et de la minutie. La notion de « geste » est d'une grande importance.

Exemples de compétences recherchées par les entreprises : automatisation, robotisation, conception 3D, digital, numérique, intelligence artificielle, électronique, travail en salle blanche, techniques d'usinage, etc.

Des besoins de formations techniques et transversales

Les besoins de formations techniques exprimés par les entreprises font référence aux besoins de nouvelles compétences : robotisation/automatisation, micromécanique, décolletage, taillage, réglage de centre d'usinage, programmation, lecture de plans, métrologie, normes, maintenance, etc.

Il en est de même en ce qui concerne les besoins de compétences transverses : langues, management, gestion de projet, gestion de la formation, process communication, qualité, informatique, réglementation...

Microtechniques

Quelques constats et perspectives au niveau national

La France est le 1^{er} acteur mondial de la mode et du luxe

"Fortes d'un marché mondial dont la croissance se poursuit et de la notoriété de Paris, les grandes marques de luxe françaises confirment leur hégémonie. En regard, les PME de l'industrie du luxe, moins visibles, sont en prise directe avec une vive concurrence internationale.

La filière Mode et Luxe est confrontée à de nouvelles problématiques : transformation des comportements des consommateurs, importance de l'expérience client, émergence de façons inédites de produire et de vendre. Tout cela nécessite l'adaptation des compétences et des métiers, des politiques d'excellence en recherche et développement, le déploiement de technologies innovantes, des besoins importants en financement, la transmission des outils de production, une attention particulière à porter aux ressources et à l'environnement, ainsi qu'à l'humain et au sens."

"En 2022, la filière aéronautique renoue avec la croissance après deux années de crise"

Les embauches sont massives, tant en CDI que pour les contrats en alternance (+ de 15 000 recrutements attendus, + 6 000 embauches de jeunes en alternance). 2022 devrait donc marquer le retour à la création d'emplois dans le secteur aéronautique en France. L'enjeu pour la filière est double, faire face au plan de charge actuel en production qui est en forte croissance et préparer la disponibilité en quantité et en qualité de l'ensemble des compétences nécessaires à la réussite des prochains programmes de nouveaux avions."

A noter parmi les enjeux soulevés par le GIFAS (Groupement des industries françaises aéronautiques et spatiales), afin de progresser vers plus de mixité, le GIFAS renforce ses **actions en faveur de la féminisation**, avec notamment, la signature de la Charte et participation aux actions d'[Aireemploi](#) sous le label [Féminisons les métiers de l'Aéronautique et du Spatial](#), ou encore la participation aux activités de l'association [Elles Bougent](#).

"L'industrie pharmaceutique française manque d'attractivité et peine à recruter"

En France, environ 103 000 salariés sont comptabilisés dans les entreprises du médicament selon les chiffres 2021. Au total, il existe plus de 270 entreprises dans le secteur pharmaceutique. Une pénurie de main d'œuvre touche le secteur selon le président de la commission emploi du LEEM. L'objectif est donc de recruter 10 000 personnes dans les biotechnologies d'ici 2030 et 5 000 personnes dans le numérique en santé d'ici 2026. En juin 2021, Emmanuel Macron a présenté la [stratégie innovation santé 2030](#) issue des travaux du Conseil stratégique des industries de santé. L'ambition est claire : faire de la France la première nation européenne innovante et souveraine en santé à horizon 2030.

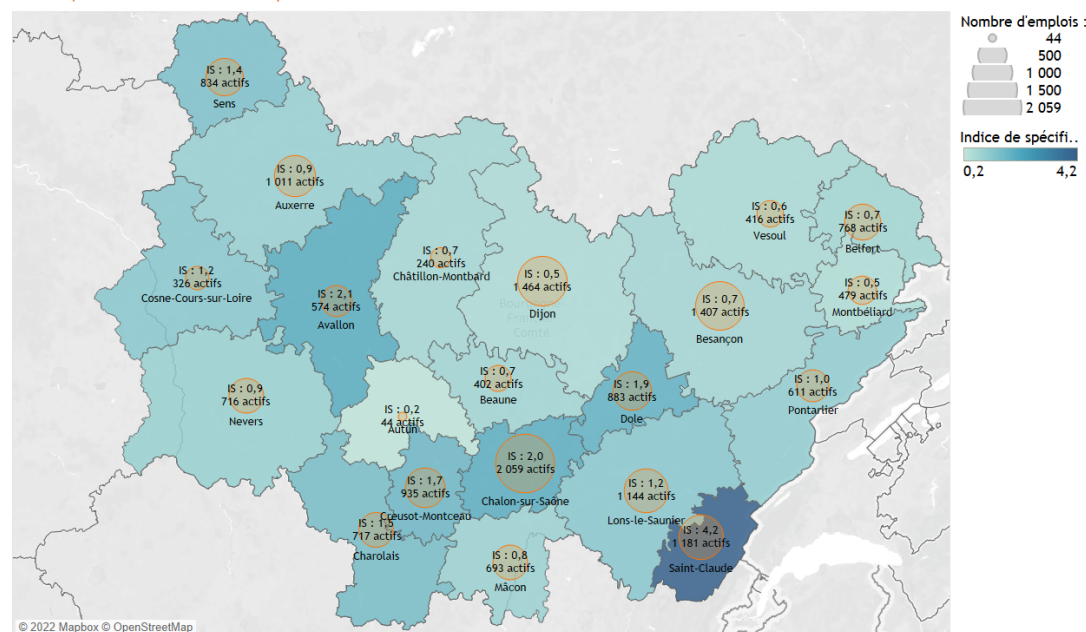
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques

Le secteur comprend la Fabrication de produits en caoutchouc, en plastique, la Fabrication de verre et d'articles en verre et la Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques.

Éléments clés : Le secteur ne concentre que 1,6 % de l'emploi de la région mais les familles de métiers employées sont très spécifiques au secteur. 90 % des personnes en emploi sont en CDI. Les ouvriers sont prépondérants et représentent 57 % des actifs en emploi. Parmi les enjeux du secteur, l'anticipation des départs à la retraite pour préserver et transmettre les compétences et l'adaptation des compétences des salariés aux nouveaux matériaux et à la robotisation sont essentiels. Une montée en compétences est attendue pour différentes familles de métiers et portent sur les réglages machines, le contrôle qualité, l'autonomie et la polyvalence.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	16 905 soit 1,6 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	1,6	-
- part des femmes	28,8 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	5,5 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	16,9 %	17,8 %
- part des CDI	90,4 %	73,6 %
- part des non-salariés	3,5 %	12,2 %
- part des ouvriers	56,8 %	24,8 %
- part des employés	4,9 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	23,9 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	11,2 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	3,3 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Ouvriers non qualifiés des industries de process	3 033	18 680
- Ouvriers qualifiés des industries de process	2 699	14 668
- Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	1 830	8 878
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)		
- Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	13,1	-
- Ouvriers qualifiés des industries de process	11,7	-
- Ouvriers non qualifiés des industries de process	10,3	-
Nombre d'établissements 2021	551 soit 0,8 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	16 387 soit 2,5 % des salariés de BFC	653 075
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-27,2 %	-7,8 %
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	-1,2 %	+0,2 %
Nombre de DPAE (hors intérim) 2021	3 285 soit 0,5 % des DPAE en BFC	736 972
Évolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	+7,2 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques



Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

Acoso Urssaf (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim)

Insee, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité)

Dreets BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques

Profil du secteur

- **551 établissements employeurs** sont recensés dans le secteur en région Bourgogne-Franche-Comté. Des établissements sont présents dans chaque zone d'emploi. Néanmoins, 40 % des établissements sont concentrés dans les zones d'emploi de Dijon, Besançon, Saint-Claude, Lons-le-Saunier et Chalon-sur-Saône. Les établissements de moins de 49 salariés concentrent 84 % des établissements du secteur mais moins de 30 % des salariés. Les établissements de moins de 10 salariés, proportionnellement les plus nombreux, sont néanmoins moins représentés qu'en moyenne, tous secteurs confondus : 54,3 % dans le secteur contre 81,1 % globalement. Les établissements de 10 à 49 salariés sont en revanche davantage représentés qu'en moyenne, tous secteurs confondus : 29,9 % contre 15,7 %.
- Avec **près de 17 000 actifs**, le secteur regroupe **1,6 % des actifs tous secteurs confondus** en Bourgogne-Franche-Comté, contre 1 % au plan national. Cette part de l'emploi dédiée au secteur de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique est particulièrement importante dans les zones d'emploi de Saint-Claude, Chalon-sur-Saône, Avalon et Dole avec respectivement 6,7 %, 3,2 %, 3,2 % et 3 % de l'emploi total. La zone d'emploi de Saint-Claude héberge notamment les entreprises Jeantet élastomères, Millet injection, Eurostyle systems Moline ou encore Purelab plastics. Concernant la zone d'emploi de Chalon-sur-Saône, les entreprises emblématiques du secteur sont notamment Verallia France (verre), Terreal (matériaux construction terre cuite), Saint Gobain (verre), Albea Simandre (plasturgie), Ese France (plasturgie) ou encore Anvi plasturgie. Dans la zone d'emploi d'Avallon, l'entreprise Pneu Laurent (fabrication et rechapage de pneus) est la plus importante pour ce secteur d'activité. Enfin, dans la zone d'emploi de Dole, les principales entreprises du secteur sont Kohler France (appareils sanitaires en céramique), Equiom (ciment), Mayet (emballages plastiques) et NP Jura (pièces techniques en plastique).
- **Les actifs se concentrent principalement dans le sous-secteur d'activité Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique** : 67 % de l'emploi du secteur. La Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques et de verre et articles en verre rassemble le reste des actifs du secteur.

Profil des actifs

- **Plus de 7 actifs sur 10 du secteur sont des hommes, comme dans l'industrie globalement.** 70 % des actifs du secteur ont entre 30 et 54 ans, soit 7 points de plus qu'en moyenne, tous secteurs confondus. Les jeunes de moins de 30 ans sont nettement moins présents qu'en moyenne : 13,3 % contre 19,1 %.
- **Les ouvriers concentrent 57 % des actifs**, soit 32 points de plus qu'en moyenne. C'est l'un des secteurs industriels qui compte la plus forte part d'ouvriers. Parmi eux, les Ouvriers non qualifiés de type industriel sont prépondérants devant les Ouvriers qualifiés de type industriel. C'est dans ce secteur que cette part d'ouvriers non qualifiés est la plus forte. Dans les autres secteurs industriels, les ouvriers qualifiés, notamment de type industriel, sont majoritaires parmi les ouvriers. Les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures rassemblent respectivement 24 % et 11 % des actifs en emploi. Ces proportions sont inférieures d'un peu plus d'un point à la moyenne. Concernant les cadres, il s'agit principalement d'Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise. Parmi les professions intermédiaires, les Techniciens sont majoritaires.
- **Plus de 9 personnes sur 10 occupent un emploi en CDI**, soit 17 points de plus qu'en moyenne. Les CDD et autres contrats courts sont deux fois moins présents qu'en moyenne tous secteurs.
- **45 % des actifs en emploi de ce secteur sont regroupés dans 3 familles de métiers.** Il s'agit des ONQ des industries de process (17,9 %), des Ouvriers qualifiés des industries de process (16,0 %) et des Techniciens et agents de maîtrise des industries de process (10,8 %). Ces familles de métiers sont d'ailleurs très spécifiques à ce secteur d'activité.

Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques

Évolution des salariés/Recrutement/Prospective

- Entre 2006 et 2021, le secteur a perdu 6 100 emplois salariés, soit une baisse de 27 % contre une baisse de 25 % globalement dans l'industrie et une diminution de 7,8 % tous secteurs confondus. Au plan national, l'emploi salarié dans ce secteur a diminué également fortement de 25 %, soit deux points de moins qu'en région BFC.
- Sur la période récente (2019-2021), l'emploi dans ce secteur s'est mieux tenu que dans l'industrie globalement, avec une perte d'emploi salarié de -1,2 % contre -2,9 %. Cette diminution, bien que limitée, contraste avec la faible progression de l'emploi salarié globalement, tous secteurs confondus (+0,2 %). Cette évolution récente est néanmoins à interpréter avec précaution compte tenu de la crise sanitaire qui a eu un impact plus ou moins fort selon les secteurs d'activité.
- Les établissements du secteur ont enregistré près de 3 300 déclarations d'embauches (hors intérim) au cours de l'année 2021, soit 7 % de moins qu'en 2019. Cette diminution est un peu plus marquée que globalement tous secteurs confondus (-4 %). Ces déclarations d'embauches représentent 0,5 % des déclarations de la région.
- Les embauches se font beaucoup plus souvent qu'en moyenne en CDI ou en CDD de longue durée. Ainsi, les déclarations d'embauche en CDI représentent 47 % des DPAE du secteur contre 17 % en moyenne pour l'ensemble des secteurs. Les CDD longs concentrent pour leur part 37 % des DPAE, contre 21 % en moyenne. Les intentions d'embauches en CDI progressent de 7 % par rapport à 2019, soit 3 points de plus que pour l'ensemble des secteurs.
- Selon les résultats de [l'enquête BMO de Pôle emploi](#) Bourgogne-Franche-Comté sur les besoins de main d'œuvre 2022, les employeurs du secteur envisageaient 1 360 recrutements. Ceux-ci sont jugés difficiles dans près de 52 % des cas et 34 % sont saisonniers. Les difficultés à recruter semblent un peu moindre qu'en moyenne (60 %) mais la saisonnalité est plus marquée (31 %).
- Les métiers les plus recherchés du secteur sont souvent des emplois non qualifiés : ONQ des industries chimiques et plastiques qui concentrent 290 intentions de recrutement dont 48 % sont des projets jugés difficiles, Autres ouvriers non qualifiés de type industriels qui concentrent 170 intentions de recrutements et jugés peu difficiles à recruter mais étant fortement saisonniers (65 %) et Autres ONQ de l'emballage et manutentionnaires qui rassemblent 160 projets de recrutements également jugés peu difficiles à recruter mais fortement saisonniers (63 %).
- Les métiers du secteur qui présentent les plus grandes difficultés de recrutement sont les Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques et les ONQ en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction avec respectivement 89 % et 83 % de recrutements jugés difficiles.
- Selon [France Stratégie](#), au niveau national, l'emploi dans les métiers des industries de process à l'horizon 2030, dont fait partie ce secteur, devrait continuer à se replier pour les Ouvriers peu qualifiés des industries de process et les Ouvriers qualifiés des industries de process. Pour les Techniciens et agents de maîtrise, les perspectives d'emploi seraient en progression.

Évolution des métiers/des compétences/des organisations...

- Parmi les grands enjeux de la plasturgie, figurent : **l'anticipation des départs à la retraite pour préserver les compétences, l'adaptation des compétences des salariés aux nouveaux matériaux et à la robotisation et le recrutement sur les métiers en tension.**
- Parallèlement, la loi antigaspillage pour une économie circulaire met les transformateurs de polymères au pied du mur en prévoyant la [fin de la mise sur le marché des emballages plastiques](#) d'ici à 2040 avec des paliers, dont le prochain est pour 2025. Il vise à réduire les emballages à usage unique de 20 %, dont la moitié au moins par recours au réemploi et à la réutilisation ; tendre vers 100 % de recyclage des mêmes emballages, et supprimer les films inutiles.
- Selon [l'Observatoire compétences industrie](#), la sécurisation de l'approvisionnement des matières plastiques, le recyclage et la revalorisation des déchets plastiques sont des enjeux forts pour les plasturgistes à la fois pour réduire leur empreinte carbone, sécuriser leurs approvisionnements en matières premières et apporter un avantage compétitif par la baisse des coûts. Cela nécessite néanmoins des investissements dans des technologies nouvelles pour permettre d'augmenter le taux de valorisation actuel. En outre, l'évolution de la demande client transforme l'activité et l'offre des plasturgistes avec des produits plus complexes, fabriqués en plus petites séries et parfois « intelligents » et « connectés » notamment avec l'arrivée de la plastronique.
- L'intégration de matières plastiques recyclées et de bioplastiques demande une forte montée en compétence des actifs** au niveau du réglage. En effet, si ces matières sont plus propres, elles ne garantissent pas la même stabilité de production que les plastiques traditionnels. L'augmentation de la valeur ajoutée du produit implique de plus grandes compétences de réglage des machines et de contrôle qualité pour les opérateurs et techniciens de production. La robotisation et l'évolution des procédés de production pour améliorer la productivité nécessitent des compétences techniques plus fortes chez les techniciens ainsi qu'une plus grande autonomie et polyvalence des opérateurs.
- Dans un contexte de transformation numérique de l'économie, les entreprises de la plasturgie, confrontées à des défis en matière d'adaptation de leurs systèmes de production et d'accompagnement de leurs personnels dans l'adaptation de leurs compétences, ont signé en 2017 un [engagement de développement des compétences](#).

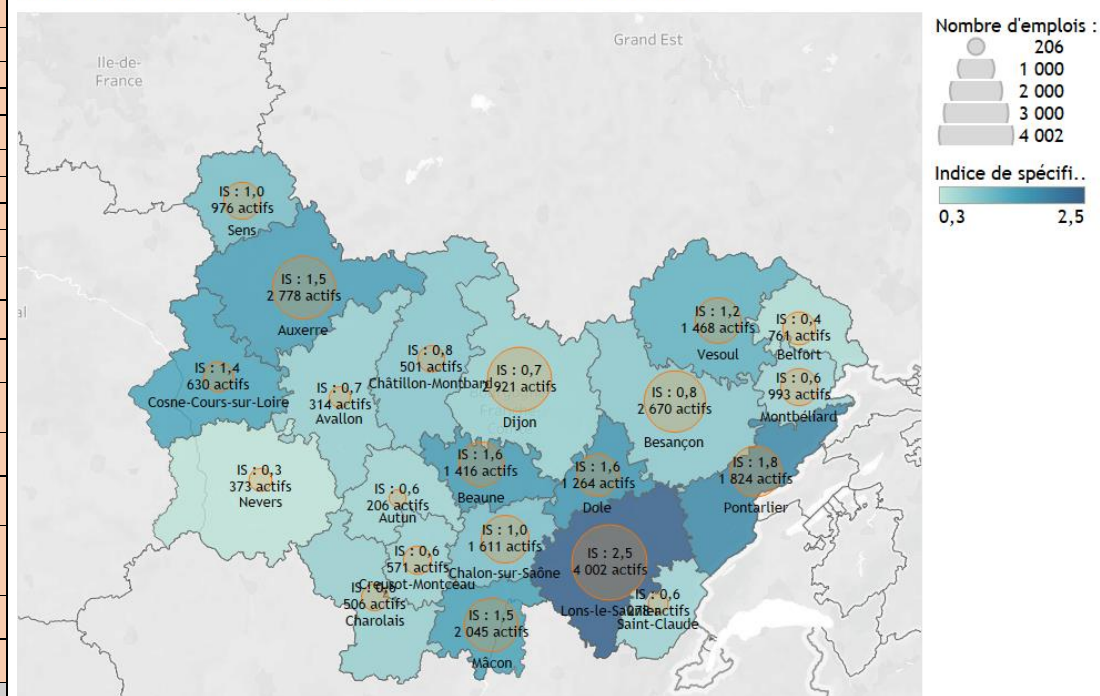
IAA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac

Le secteur comprend la Transformation et conservation de la viande et préparation de produits à base de viande, la Transformation et conservation de fruits et légumes, la Fabrication d'huiles et graisses végétales et animales, la Fabrication de produits laitiers, le Travail des grains, la Fabrication de produits de boulangerie-pâtisserie et de pâtes alimentaires, la Fabrication d'aliments pour animaux, la Fabrication de boissons, etc.

Éléments clés : un secteur industriel qui résiste mieux aux aléas économiques - une forte proportion d'ouvriers notamment non qualifiés - des difficultés de recrutement soutenues – une saisonnalité des activités - des perspectives d'emploi positives – un contexte de reconquête de la souveraineté alimentaire – des enjeux sociétaux, environnementaux, sanitaires, technologiques et numériques.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	28 107 soit 2,6 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	1,2	-
- part des femmes	42,4 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	16,9 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	13,2 %	17,8 %
- part des CDI	73,9 %	73,6 %
- part des non salariés	10,8 %	12,2 %
- part des ouvriers	52,7 %	24,8 %
- part des employés	16,3 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	14,2 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles supérieures	6,1 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	10,4 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)	6 482	11 543
- Bouchers, charcutiers, boulangers		
- Ouvriers non qualifiés des industries de process	4 126	18 680
- Vendeurs	3 505	35 871
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)	21,4	-
- Bouchers, charcutiers, boulangers		
- Ouvriers non qualifiés des industries de process	8,4	-
- Ouvriers qualifiés des industries de process	7,8	-
Nombre d'établissements 2021	2 106 soit 3,1 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	22 316 soit 3,4 % des salariés de BFC	653 075
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-1,8 %	-7,8 %
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	+2,6 %	+0,2 %
Recours à l'intérim T3 2022	2 798 soit 7,4 % du total région	37 750
Évolution du recours à l'intérim T3 2021-T3 2022	+3,5 %	+5,6 %
Nombre de DPAAE (hors intérim) 2021	15 037 soit 2,0 % des DPAAE en BFC	736 972
Évolution des DPAAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	+11,6 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac



Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim),

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité),

DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

traitement Emfor

IAA – Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac

Profil du secteur

- En Bourgogne-Franche-Comté, 2 106 établissements employeurs privés sont recensés dans les industries agroalimentaires, soit 3,1 % des établissements de la région. **Les TPE sont fortement représentées dans le secteur.** En effet, 82,4 % des établissements comptent moins de 10 salariés. Si cette proportion est proche de celle observée tous secteurs confondus, elle est nettement supérieure à celle caractérisant l'industrie dans son ensemble (64,7 %).
- Avec 28 107 actifs en emploi, le secteur regroupe 2,6 % des actifs en emploi de la région tous secteurs d'activité confondus, soit une proportion légèrement plus élevée qu'à l'échelle nationale. Le poids du secteur dans l'emploi est particulièrement élevé dans la zone d'emploi de Lons-le-Saunier et, à un degré moindre, dans celles de Pontarlier, Dole, Beaune, Mâcon, Auxerre, Cosne-Cours-sur-Loire ou encore Vesoul. **Ces spécificités sont en grande partie liées à la transformation des productions agricoles locales** (lait, volailles, viticulture, céréales, etc.). En volume d'emploi, la zone de Lons-le-Saunier occupe également le 1^{er} rang devant les zones d'emploi de Dijon, Auxerre, Besançon, Mâcon et Pontarlier.
Selon [une étude de la DREETS et la DRAAF](#), la boulangerie-pâtisserie artisanat commercial, les produits laitiers et la viande hors artisanat commercial sont les activités qui concentrent le plus d'emplois.

Profil des actifs

- Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :
 - **les femmes sont moins représentées** (42,4 % contre 48,7 %)
 - **les actifs du secteur sont plus jeunes** (16,9 % âgés de moins de 25 ans contre 9,5 %, 13,2 % âgés de 55 ans et plus contre 17,8 %)
 - **leur niveau de qualification est globalement plus faible** (sureprésentation des ouvriers notamment des ouvriers non qualifiés).En revanche, les parts d'actifs en CDI et de non salariés sont proches de la moyenne tous secteurs confondus.
- Le **fort recours à l'intérim** est également une caractéristique du secteur (7,4 % des intérimaires de la région).
- **Les conditions d'emploi sont encore parfois difficiles malgré des améliorations** (pénibilité, exigences physiques, manipulations manuelles avec gestes répétitifs, port de charges, humidité, froid, cadences sur les chaînes, risque d'apparition de troubles musculosquelettiques, ...).

IAA – Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac

Évolution des salariés / Recrutement / Prospective

• **Les industries agroalimentaires font partie des secteurs industriels qui résistent le mieux aux crises économiques et au recul structurel de l’emploi industriel.** Ainsi, entre fin 2006 et fin 2021, la baisse de l’emploi salarié privé est moins soutenue que tous secteurs confondus et que dans l’industrie globalement. **L’évolution du secteur en région est toutefois moins favorable que celle enregistrée à l’échelle nationale.**

L’emploi salarié privé est orienté à la hausse à la fin de la période de référence (fin 2019-fin 2021). La tendance est encore une fois meilleure dans le secteur que tous secteurs confondus et que dans l’ensemble de l’industrie.

L’analyse des déclarations préalables à l’embauche confirme ce dynamisme. En effet, le nombre d’embauches en CDI et en contrats de plus d’un mois progresse davantage dans le secteur entre 2019 et 2021. En 2021, les embauches dans les industries agroalimentaires représentent 2,0 % de l’ensemble des embauches en région.

• Selon les résultats de [l’enquête BMO de Pôle emploi](#), les employeurs du secteur des industries agroalimentaires envisagent 3 840 recrutements en 2022. **Le nombre de projets de recrutements dans le secteur augmente au cours des dernières années. Les employeurs indiquent d’importantes difficultés de recrutement.** En effet, 60,7 % des projets de recrutement sont jugés difficiles (59,8 % tous secteurs confondus). En outre, **40,1 % des projets de recrutement correspondent à des emplois saisonniers contre 31,4 % dans l’ensemble des secteurs.**

Les métiers les plus recherchés sont :

- Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires qui concentrent 1 760 projets de recrutement dont 77,8 % sont jugés difficiles et 55,7 % sont saisonniers
- Viticulteurs, arboriculteurs salariés qui concentrent 340 projets de recrutement dont 5,9 % sont jugés difficiles et 91,2 % sont saisonniers
- Boulangers, pâtisseries qui concentrent 320 projets de recrutement dont 53,1 % sont jugés difficiles et 9,4 % sont saisonniers

D’autres métiers du secteur sont caractérisés par d’importantes difficultés de recrutement : Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention (140 projets dont 92,9 % jugés difficiles), Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l’environnement (50 projets dont 80,0 % jugés difficiles), Conducteurs routiers (40 projets dont 100 % jugés difficiles), Charcutiers, traiteurs (40 projets dont 75,0 % jugés difficiles), Bouchers, Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique et Conducteurs et livreurs sur courte distance (30 projets chacun dont 100 % jugés difficiles).

• Selon [France Stratégie](#), **les perspectives d’emploi dans l’industrie agroalimentaire seraient positives au niveau national.** « Activité très sollicitée durant la crise sanitaire de 2020, l’industrie agroalimentaire bénéficierait également d’une dynamique d’emploi favorable à l’horizon 2030, soutenue par une consommation alimentaire de qualité dans l’après-crise qui accroît les marges des produits. Les entreprises du secteur, en particulier les groupes multinationaux, poursuivraient également leur stratégie de croissance hors de l’Europe. » « Entre 2019 et 2030, dans l’agroalimentaire – qui représente 22 % de l’emploi industriel en 2019 –, l’emploi augmenterait de 3,4 %, contre 6,1 % entre 2008 et 2019. » **Le contexte de reconquête de la souveraineté alimentaire de la France et l’importance réaffirmée de l’ancrage territorial des industries agroalimentaires, suite aux effets de la crise sanitaire et de la guerre russo-ukrainienne, semblent confirmer ces perspectives optimistes.**

IAA – Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac

Évolution des métiers / des compétences / des organisations...

- **Évolution des attentes des consommateurs** (alimentation saine, qualité, bio, véganisme, enjeu de santé publique, bien-être animal, circuits courts, vente directe...)
- **Transition écologique** : réduction de l'impact environnemental, emballages alimentaires, décarbonation, économie circulaire...

Selon [une étude du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire](#) :

- **Impact du numérique** :

« La numérisation des entreprises agroalimentaires fait suite à la généralisation de l'automatisation des chaînes de production, achevée sauf dans quelques fonctions comme celle de la découpe dans l'industrie de la viande, pour des raisons de barrières technologiques non encore levées. Les enjeux actuels portent principalement sur la connectivité des usines avec leur environnement (clients fournisseurs, autres sites industriels) qui passe notamment par l'intégration de l'informatique dans la production et la gestion et le traitement des données (pour l'optimisation des process déjà automatisés). »

- **Automatisation croissante des chaînes de production qui requiert davantage de technicité.**

- « **La robotisation** permet des gains de productivité importants dans certaines fonctions (emballage), une plus grande réactivité dans la gestion des stocks (gestion intégrée de la sortie de chaîne et de l'expédition avec les transtockeurs) et une diminution de la pénibilité »

- « **La robotique offre des perspectives intéressantes pour diminuer la pénibilité de certaines tâches** dans l'agroalimentaire. Il s'agit en priorité de manutentions lourdes et répétitives. Sont concernées la réception des marchandises, le conditionnement et la mise en palettes [...]. Les exosquelettes, capables de multiplier la force d'un opérateur par un facteur 10 à 20, pourraient rendre de précieux services pour le retournement de meules de fromage par exemple. **Le recours à ces technologies devrait avoir un impact sur la diminution des troubles musculosquelettiques, sur l'absentéisme et un effet bénéfique sur l'attractivité des postes de travail concernés, dans un secteur qui peine à recruter.** »

- « Les entreprises agroalimentaires doivent faire face à **plusieurs défis** :

- **sociétaux** (réduction du gaspillage, solidarité et éthique, responsabilité sociétale des entreprises, équilibre nutritionnel, bien-être animal),
- **sociaux** (plaisir, convivialité, facilité d'achat et d'utilisation),
- **environnementaux** (durabilité et respect de l'environnement, changement climatique, résilience),
- **sanitaires** (santé, sécurité sanitaire),
- **économiques** (modernisation des outils industriels, prix des aliments, revenus des agriculteurs, rentabilité des entreprises, parts de marché et compétitivité, attractivité de l'emploi),
- **technologiques** (conception de processus alimentaires intégrés à une chaîne écoresponsable, qualité et traçabilité, outils numériques). »

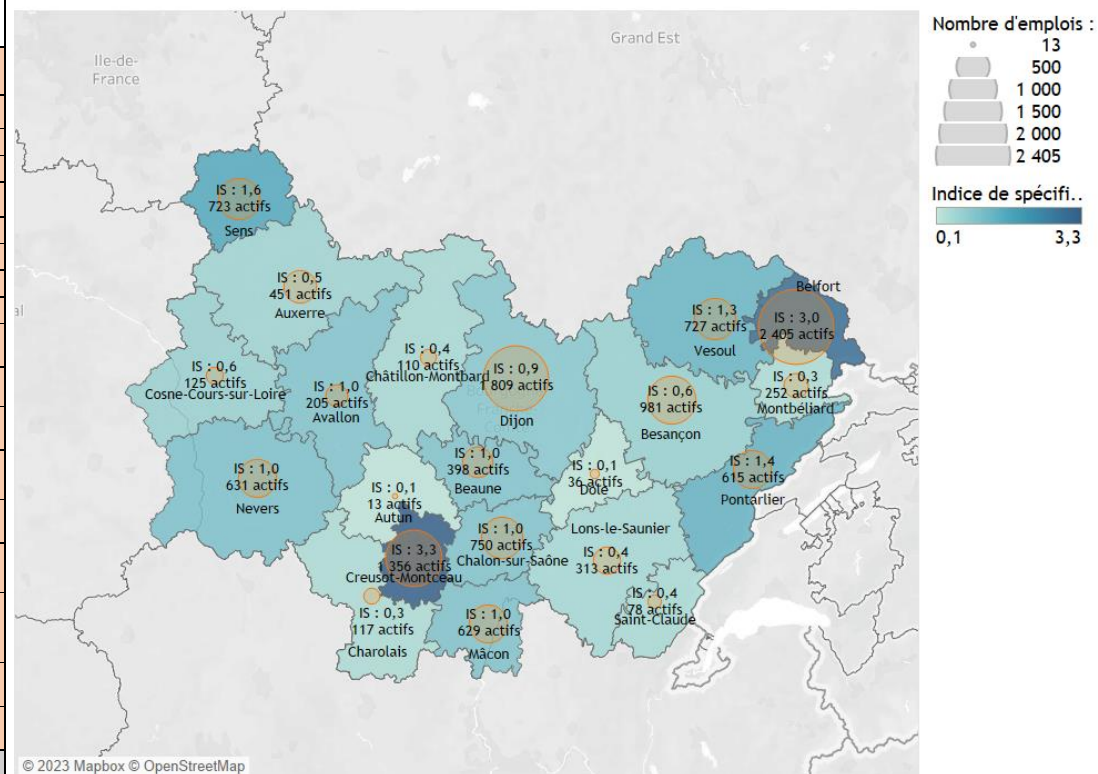
Fabrication de machines et équipements

Le secteur comprend la fabrication de machines générales : moteurs turbines (hors avion et véhicules), équipements hydrauliques et pneumatiques, pompes, compresseurs, robinetterie, engrenages mécaniques, fours, matériel de levage et de manutention, etc. et les machines spécifiques dédiées à une activité (machine agricole, de formage des métaux, de construction, métiers à filer, etc.)

Éléments clés : baisse structurelle de l'emploi depuis de nombreuses années – secteur peu féminisé – niveau de qualification élevé en raison de l'importance de la recherche et développement – hausse des recrutements en CDI malgré une baisse de l'emploi global.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	12 725 soit 1,2 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	1,8	-
- part des femmes	18,7 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	6,4 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	16,5 %	17,8 %
- part des CDI	91,9 %	73,6 %
- part des non salariés	2,2 %	12,2 %
- part des ouvriers	38,0 %	24,8 %
- part des employés	5,4 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	28 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	26,6 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1,8 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	1 509	12 811
- Ouvriers qualifiés de la mécanique	1 219	8 071
- Personnels d'études et de recherche	1 054	10 699
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)		
- Ouvriers qualifiés de la mécanique	12,7	-
- Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	9,9	-
- Personnels d'études et de recherche	8,3	-
Nombre d'établissements 2021	256 soit 0,4 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	11 362 soit 1,7 % des salariés de BFC	653 075
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-28,5 %	-7,8 %
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	-8,6 %	+0,2 %
Nbr DPAE (hors intérim) 2021	1 804 soit 0,2 % des DPAE en BFC	736 972
Évolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	+8,6 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Fabrication de machines et équipements (non compris ailleurs)



© 2023 Mapbox © OpenStreetMap

Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim),

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité),

DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

traitement Emfor

Fabrication de machines et équipements

Profil du secteur

256 établissements employeurs privés sont recensés dans le secteur en Bourgogne-Franche-Comté, soit moins de 0,5 % des établissements de la région. Les entreprises de plus de 100 salariés représentent 13 % des établissements du secteur contre 4 % dans l'industrie en générale en BFC.

Avec 12 725 actifs en emploi, le secteur regroupe 1,2 % des actifs en emploi de la région tous secteurs d'activité confondus, soit une proportion plus élevée qu'à l'échelle nationale (0,7 %). Le poids de ce secteur dans l'emploi est particulièrement élevé dans les zones d'emploi de Belfort et du Creusot-Montceau, ainsi que dans les zones d'emploi de Sens et de Pontarlier, mais dans une moindre mesure toutefois. Ces spécificités sont en grande partie liées à la présence de Général Electric dans la zone d'emploi de Belfort, spécialisée dans les turbines à vapeur et à gaz pour la production d'électricité et à l'entreprise Thermodyn, fondée en 1999 dans la zone d'emploi du Creusot-Monceau et spécialisée notamment dans la fabrication des compresseurs et des turbines pour les gaziers et les pétroliers.

Profil des actifs

Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :

- Les femmes sont beaucoup moins représentées (18,7 % contre 48,7 %)
- Les actifs du secteur sont davantage âgés de 30 à 54 ans (69,4 % 63,1 %)
- Leur niveau de qualification est plus élevé que dans l'industrie en raison du poids important des cadres et professions intellectuelles supérieures : 26,6 % contre 12,8 %. L'importance de la recherche et développement explique pour partie cet écart.

Comme dans beaucoup de secteurs industriels, la part d'actifs en CDI est importante (91,9 % contre 73,6 % tous secteurs confondus) et celle des non-salariés est faible. Les recrutements dans ce secteur sont également fortement pourvoyeurs d'emploi en CDI (57,5 % des DPAE).

Les métiers liés à la recherche et développement ainsi qu'à la production sont particulièrement exercés dans ce secteur. Quatre métiers rassemblent 37 % des effectifs en emploi :

- Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques,
- Ouvriers qualifiés de la mécanique,
- Personnels et cadres d'études,
- Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie.

Fabrication de machines et équipements

Evolution des salariés/Recrutement/Prospective

Le secteur de la Fabrication de machines et équipement alimente les divers sous-secteurs de l'industrie. Il a donc été touché par les différentes crises économiques et par le recul structurel de l'emploi industriel. Ainsi, entre fin 2006 et fin 2021, la baisse de l'emploi salarié privé est de -28,5 % contre -25 % dans l'industrie globalement. L'évolution du secteur en région est moins favorable que celle enregistrée à l'échelle nationale (-17,7 %), sans doute en lien avec le poids de l'industrie plus important en région.

L'emploi salarié privé est orienté également à la baisse au cours de la fin de la période de référence (fin 2019-fin 2021). Ce recul de l'emploi salarié est le plus élevé des différents sous-secteurs industriels, avec le secteur de la Fabrication de matériels de transport (-8,6 % contre -2,9 % en moyenne dans l'industrie). Malgré la baisse de l'emploi, le secteur recrute. En effet, le nombre d'embauches en CDI progresse de 8,6 % entre 2019 et 2021 contre +0,7 % dans l'industrie en région.

Selon les résultats de l'enquête Pôle emploi sur [les besoins de main d'œuvre 2022](#), **les employeurs du secteur Fabrication de machines et équipement et Fabrication d'équipements électriques envisagent 1 580 recrutements en BFC**. Après deux années de baisse, ponctuées par la crise sanitaire, l'année 2022 marque une forte augmentation des projets de recrutement dans le secteur qui dépassent ceux de 2019. Les employeurs indiquent néanmoins d'importantes difficultés de recrutement : 70,3 % des projets de recrutement sont jugés difficiles (soit 12 points de plus qu'en 2019). En outre, 13,9 % des projets de recrutement correspondent à des emplois saisonniers contre 31,4 % dans l'ensemble des secteurs.

Les métiers les plus recherchés sont :

- Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal qui concentrent 1 700 projets de recrutement dont 82,4 % sont jugés difficiles et 52,9% sont saisonniers
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires qui concentrent 140 projets de recrutement dont 78,6 % sont jugés difficiles et 7,1 % sont saisonniers
- Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique qui concentrent 120 projets de recrutement dont 75,0 % sont jugés difficiles et aucun ne sont saisonniers
- Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique qui concentrent 100 projets de recrutement dont 90,0 % sont des projets jugés difficiles et 10 % sont saisonniers

Il est à noter que ce secteur emploie également des métiers transversaux de l'industrie comme des Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement (60 projets de recrutement en 2022). Pour ces métiers, les entreprises du secteur estiment à 100 % les projets de recrutement difficiles.

Selon [France Stratégie](#), l'emploi industriel augmenterait significativement à l'échelle nationale au cours de la décennie à venir. Il augmenterait de 45 000 à 65 000 postes d'ici 2030 selon les scénarios, les auteurs notant que « cette croissance de l'emploi des métiers industriels inverserait la tendance baissière de la décennie précédente (170 000 postes de métiers industriels détruits entre 2009 et 2019) ». Les secteurs des matériels de transport, de l'industrie pharmaceutique, des traitements de l'eau et de l'agroalimentaire seraient les principaux moteurs de l'emploi industriel en France pour les années à venir, en lien avec les enjeux environnementaux, alimentaires, de mobilité et de santé. Le secteur de la Fabrication de machines et équipements pourrait aussi tirer parti de l'investissement accru des entreprises. Ainsi le taux de croissance annuel moyen de la valeur ajoutée de ce secteur, entre 2019 et 2030, oscillerait de +0,9 % à +0,7% selon le scénario de référence ou le scénario de réindustrialisation profonde.

Evolution des métiers/des compétences/des organisations...

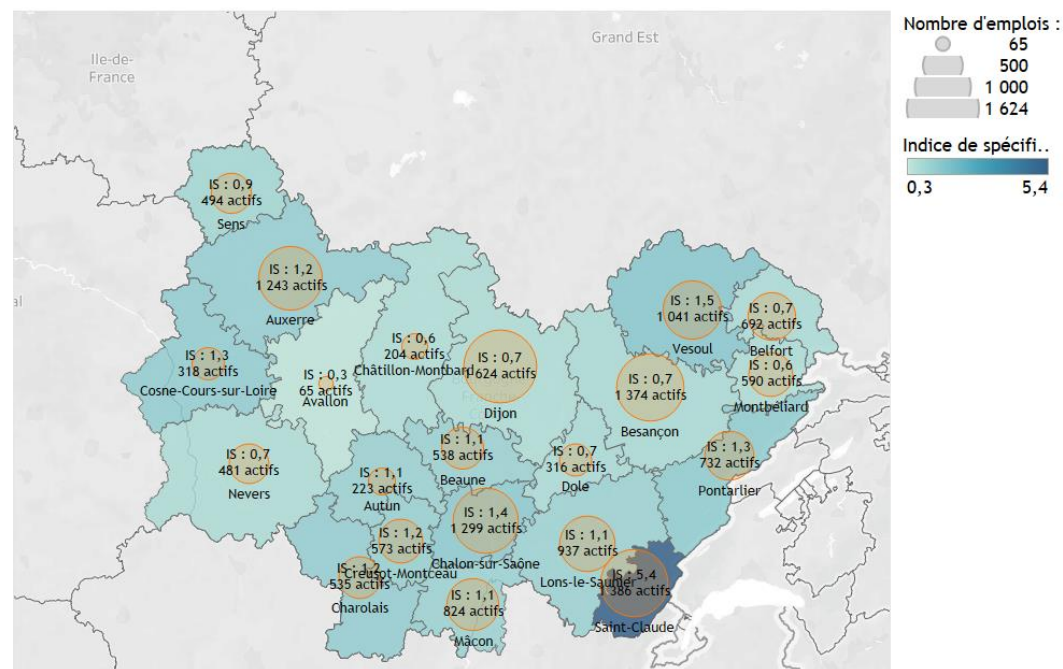
Les transitions écologique et numérique des entreprises industrielles touchent le secteur de la Fabrication de machine et équipement. En effet, les impératifs de décarbonation et d'amélioration de la production favoriseront sans doute les investissements face au vieillissement des flottes et du matériel.

Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements

Le secteur des Autres industries manufacturières regroupe les activités liées à la fabrication de meubles, fabrication d'articles de joaillerie, bijouterie et d'instruments de musique, fabrication d'instruments et de fournitures à usage médical et dentaire, fabrication d'articles de sport, jeux et jouets et autres activités manufacturières ainsi que la réparation et installation de machines et d'équipements.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	15 491 soit 1,4 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	1,3	-
- part des femmes	30,5 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	8,0 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	19,2 %	17,8 %
- part des CDI	80,0 %	73,6 %
- part des non salariés	12,5 %	12,2 %
- part des ouvriers	41,6 %	24,8 %
- part des employés	6,9 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	29,1 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	10,9 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	11,4 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Ouvriers non qualifiés de la mécanique	1 135	16 013
- Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	1 061	3 877
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	1 046	20 780
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)		
- Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	18,9	-
- Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	11,7	-
- Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	10,7	-
Nombre d'établissements 2021	1 058 soit 1,5 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	14 322 soit 2,2 % des salariés de BFC	653 075
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-24,2 %	-7,8 %
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	+2,0 %	+0,2 %
Nombre DPAE (hors intérim) 2021	3 908 soit 0,5 % des DPAE en BFC	736 972
Évolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	-0,7 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements



INSEE RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim)

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité)

DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

Traitement Emfor

Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements

Profil du secteur

1 058 établissements employeurs sont recensés dans le secteur en région Bourgogne-Franche-Comté.

La répartition des établissements employeurs du secteur selon leur taille est comparable à celle observée pour l'ensemble des secteurs : les petits établissements (moins de 10 salariés) sont les plus représentés (73,2 % contre 81,1 % tous secteurs) suivis par les établissements comptant 10 à 49 salariés (21,6 % contre 15,7 % tous secteurs). Par rapport aux autres secteurs industriels, le secteur compte, en proportion, plus de petits établissements.

Avec **15 491 actifs en emploi**, le secteur regroupe 1,4 % des actifs tous secteurs confondus en Bourgogne-Franche-Comté.

La zone d'emploi de Saint-Claude est celle qui détient l'indice de spécificité le plus élevé de la région (5,4) suivie par les zones d'emploi de Vesoul (1,5), Chalon-sur-Saône (1,4) et Pontarlier (1,3).

8 actifs sur 10 en emploi dans le secteur Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements exercent au sein de deux sous-secteurs d'activité :

- "Réparation et installation de machines et d'équipements" (41 % des actifs du secteur),
- "Autres industries manufacturières" (36 % des actifs du secteur).

Un 3^e sous-secteur relatif à la "Fabrication de meubles" rassemble 21 % des actifs du secteur.

Profil des actifs

La répartition des actifs en emploi du secteur "Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements" selon leur âge est similaire à l'ensemble des actifs tous secteurs confondus en Bourgogne-Franche-Comté. **La majorité des actifs est âgée entre 30 et 54 ans (63,7 %).** **Les 55 ans et + représentent 19,2 %** (soit 1,4 point de plus qu'en moyenne régionale). **Les jeunes âgés de moins de 30 ans sont, quant à eux, proportionnellement moins nombreux dans le secteur** (17,1 % contre 19,1 % tous secteurs confondus).

En ce qui concerne les actifs en emploi selon le genre, il apparaît un écart important entre le secteur et l'ensemble des actifs en emploi en région. Cela s'explique par la nature industrielle du secteur observé. Les femmes représentent 30,5 % des actifs du secteur (contre 48,7 % tous secteurs confondus).

Comme pour l'ensemble des actifs en emploi, le CDI est largement majoritaire chez les actifs du secteur et de façon plus marquée : 80 % des actifs sont concernés contre 73,6 % en moyenne régionale. Les emplois à durée limitée type CDD sont, à l'inverse, proportionnellement moins présents dans le secteur : 4,4 % contre 8,4 % en moyenne régionale.

Enfin, le secteur étant industriel, les ouvriers y sont plus largement représentés : 41,6 % (contre 24,8 % tous secteurs) contrairement aux employés : 6,9 % (contre 27,9 %).

Les ouvriers non qualifiés de la mécanique, ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement et les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance sont les 3 principales familles de métiers du secteur en volume d'actifs en emploi. Ces 3 familles professionnelles concentrent 21 % des actifs du secteur.

Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements

Évolution des salariés/Recrutement/Prospective

Entre 2006 et 2021, les effectifs salariés du secteur **Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements** ont diminué de **24,2 %** (-9 % en France métropolitaine) soit **-4 582 emplois**, contre une diminution de **7,8 %** tous secteurs confondus.

La diminution du nombre de salariés du secteur en région reflète la baisse enregistrée globalement pour l'industrie en région (-25 % entre 2006 et 2021).

Alors que les effectifs salariés baissent globalement dans l'industrie sur la période 2019-2021 (-2,9 %), le nombre de salariés du secteur a augmenté de 2 % en Bourgogne-Franche-Comté (+0,6 % en France métropolitaine).

Les établissements du secteur Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements ont enregistré près de 3 908 déclarations d'embauche (hors intérim) au cours de l'année 2021, soit 1,2 % de plus qu'en 2019. Elles représentent 0,5 % des déclarations de la région. Le CDI est majoritaire dans les embauches puisqu'il concerne un peu plus de la moitié des déclarations d'embauche (50,9 %). Les CDD longs sont en 2^e position (36,4 %) et les CDD courts sont les moins répandus (12,7 %).

Selon les résultats de l'enquête Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté sur [les besoins de main d'œuvre 2022](#), les employeurs du secteur "Autres industries manufacturières" envisagent 1 750 recrutements, soit 1,7 % des projets de recrutement en région.

Les métiers les plus recherchés du secteur sont :

- Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage qui concentrent 190 projets de recrutement dont 57,9 % sont jugés difficiles,
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement qui concentrent 140 projets de recrutement dont 78,6 % sont jugés difficiles,
- Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal qui concentrent 140 projets de recrutement dont 85,7 % sont jugés difficiles.

À titre comparatif, 72,6 % des projets de recrutement sont jugés difficiles sur l'ensemble des métiers du secteur et 10,3 % sont saisonniers.

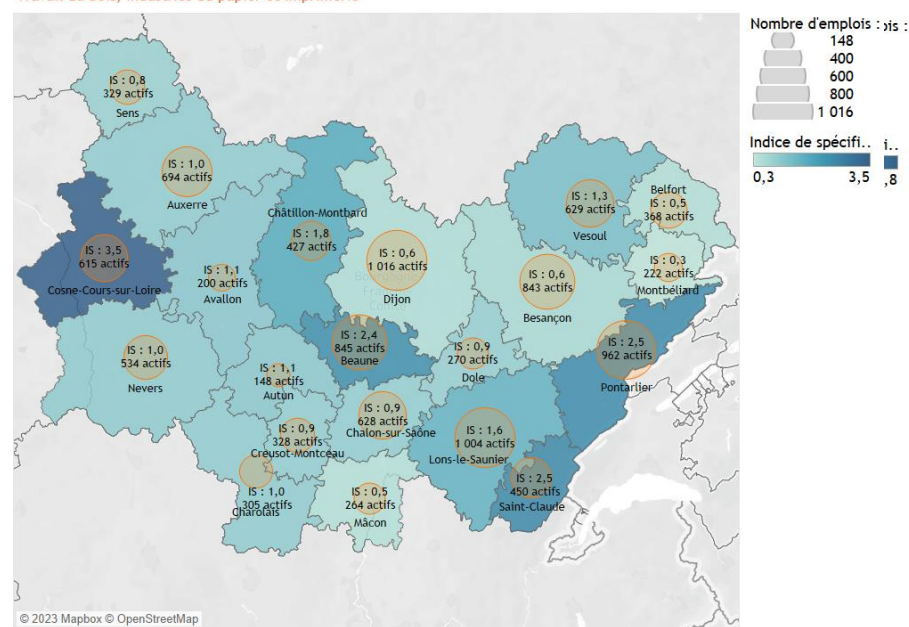
Travail du bois, papier et imprimerie

Ce secteur comprend 3 grandes activités : le Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie, l'Industrie du papier et du carton et l'Imprimerie et reproduction d'enregistrements.

Éléments clés : ce secteur regroupe 11 967 actifs (6 391 actifs dans le Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège (...), 2 856 actifs dans l'Industrie du papier et du carton et 2 720 actifs dans l'Imprimerie et reproduction d'enregistrements). Une baisse de l'emploi est observée dans le secteur à court et moyen termes mais ces baisses sont moins importantes qu'au niveau national. Par ailleurs la dynamique de l'emploi reste positive et des besoins en recrutement sont observés. Cependant des difficultés importantes de recrutement sont évoquées par les employeurs sur certains métiers. Le secteur doit faire face à un certain nombre d'enjeux pour maintenir ou accroître la compétitivité de ses entreprises.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	11 967 soit 1,1 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	1,5	-
- part des femmes	25,7 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	6,3 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	18,2 %	17,8 %
- part des CDI	83,1 %	73,6 %
- part des non salariés	10,6 %	12,2 %
- part des ouvriers	57,3 %	24,8 %
- part des employés	6,6 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	20,1 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	7,6 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Ouvriers des industries graphiques	1 631	2 342
- Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	1 319	2 660
- Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	1 294	3 877
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)		
- Ouvriers des industries graphiques	62,3	-
- Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement	44,3	-
- Techniciens et agents de maîtrise des matériaux souples, du bois et des industries graphiques	31,5	-
Nombre d'établissements 2021	567 soit 0,8 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	9 032 soit 1,4 % des salariés de BFC	653 075
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-28,2 %	-7,8 %
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	-1,1 %	+0,2 %
Nombre de DPAAE (hors intérim) 2021	2 558 soit 0,3 % des DPAAE en BFC	736 972
Evolution des DPAAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	+4,4 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie



Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim)

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité)

DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

Travail du bois, papier et imprimerie

Profil du secteur

567 établissements employeurs sont recensés dans le secteur en région Bourgogne-Franche-Comté, soit 0,8 % des établissements de la région.

62,6 % des établissements du secteur sont des établissements de moins de 10 salariés (81,1 % sur l'ensemble des secteurs en BFC) et 30,5 % des établissements de 10 à 49 salariés (15 points de plus que sur l'ensemble des secteurs). 42 % de la masse salariale est concentrée dans des établissements comprenant 10 à 49 salariés et un quart dans des établissements de 100 à 249 salariés.

Avec 11 967 actifs (6 391 actifs dans le Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège (...), 2 856 actifs dans l'Industrie du papier et du carton et 2 720 actifs dans l'Imprimerie et reproduction d'enregistrements), le secteur regroupe 1,1 % des actifs tous secteurs confondus en Bourgogne-Franche-Comté, une proportion supérieure à l'échelle nationale (0,7 % des actifs). A l'échelle régionale, ce secteur est encore plus représenté dans certaines zones d'emploi : la zone d'emploi de Cosne-Cours-sur-Loire avec des entreprises de sciage et rabotage de bois (Biosylva, Nièvre merrain par exemple) et de la fabrication de parquet (Compagnie Française du Parquet, Parqueterie etc.) ; la zone de Pontarlier hébergeant de nombreuses petites entreprises dans le secteur de la Fabrication d'objets divers en bois ; fabrication d'objets en liège, vannerie et sparterie, et du Sciage et rabotage de bois ; de même pour la zone d'emploi de Saint-Claude hébergeant également des entreprises dans le secteur de la Fabrication d'emballage en bois (Lacroix emballage) ; la zone d'emploi de Beaune hébergeant des entreprises de la Fabrication d'emballage en bois, du Sciage et de la Fabrication de charpentes et d'autres menuiseries.

Concernant plus précisément l'Industrie du papier et du carton, selon [la filière FIBOIS de Bourgogne-Franche-Comté](#), les activités présentes dans la région sont très spécifiques. Il s'agit principalement d'activités relatives à la Fabrication de cartonnages ou d'emballages, de carton ondulé, de papier ou de carton (exemples d'entreprises : Papeteries de Dijon, Emballages Laurent SAS, Lebhar, MM Packaging France etc.) alors que la Fabrication de pâte à papier y est absente.

Profil des actifs

Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :

- moins de femmes (25,7 % contre 48,7% tous secteurs confondus).
- moins de jeunes (6,3 % d'actifs âgés de moins de 25 ans contre 9,5 % tous secteurs confondus) et davantage d'actifs de 30 à 54 ans (67,8 % contre 63,5 %).
- une majorité d'ouvriers (57,3 % contre 24,8 % tous secteurs confondus).
- davantage de CDI (83,5 % contre 73,9 % tous secteurs confondus).

Les 3 principaux groupes de métiers du secteur concentrent 36 % des emplois. Il s'agit des Ouvriers des industries graphiques, des Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement et des Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement. Le secteur se caractérise par un panel de métiers relativement variés.

Concernant plus précisément l'industrie du papier et du carton, [selon la filière FIBOIS de Bourgogne-Franche-Comté](#), « l'industrie du papier et du carton est confrontée au vieillissement de son personnel : un tiers des salariés ont 50 ans ou plus. Le renouvellement du personnel et la formation d'opérateurs très qualifiés constituent ainsi un enjeu fort dans ce segment très concurrentiel et en constante évolution. »

Travail du bois, papier et imprimerie

Evolution des salariés/Recrutement/Prospective/Enjeux

Entre fin 2006 et fin 2021, l'emploi salarié privé baisse plus fortement dans le secteur du Travail du bois, papier et imprimerie que comparativement à l'ensemble de l'industrie en BFC (-28,2 % contre -25 %). Cette forte baisse reste cependant moins importante qu'au niveau national (-34,5 % de salariés sur la même période).

Au cours de la période plus récente, l'emploi salarié privé du secteur subit une baisse (-1,1 % entre fin 2019 et fin 2021). Cette baisse reste moins importante qu'au niveau national dont l'emploi salarié privé baisse de 3,2 %.

Cependant, l'analyse des déclarations préalables à l'embauche, qui permet d'apporter un éclairage sur la dynamique d'embauche, reste positive. En effet, le nombre d'embauches en CDI et en contrats de plus d'un mois a augmenté entre 2019 et 2021 : +4,4 %. En 2021, les embauches de ce secteur représentent 0,8 % de l'ensemble des embauches en région.

Selon les résultats de l'enquête Pôle emploi sur [les besoins de main d'œuvre 2022](#), les employeurs du secteur du Travail du bois, papier et imprimerie envisagent 910 recrutements en BFC. Le nombre de projets de recrutement dans le secteur augmente au cours des cinq dernières années (hormis l'année 2022 avec une légère baisse par rapport à 2021). Les employeurs indiquent d'importantes difficultés de recrutement. En effet, 64,8 % des projets de recrutement sont jugés difficiles contre 59,8 % tous secteurs confondus.

Les métiers les plus recherchés sont :

- « Ouvriers non qualifiés du papier-carton et du bois » qui concentrent 240 projets de recrutement dont 58,3 % sont jugés difficiles.
- « Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement » qui concentrent 180 projets de recrutement dont 83,3 % sont jugés difficiles.
- « Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement » qui concentrent 80 projets de recrutement dont 87,5 % sont jugés difficiles.

D'autres métiers du secteur sont caractérisés par d'importantes difficultés de recrutement tels que les Ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication de papier-carton et les Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques.

Selon [France Stratégie](#), dans un contexte de décarbonation, les activités intensives en carbone (comme le papier-bois) devraient subir des pertes d'emplois dans les dix années à venir (« Ouvriers des industries graphiques dont l'emploi décroît en partie parce qu'ils sont essentiellement recrutés par les industries du papier et de l'imprimerie ainsi que par la métallurgie »). En revanche certains métiers transverses à d'autres secteurs (aux perspectives de croissance) comme les Ouvriers du bois et de l'ameublement devraient à l'inverse observer un gain d'emploi.

Les enjeux du secteur ([Panorama industriel Bourgogne-Franche-Comté de la DREETS BFC](#))

- **Créer un environnement favorable à la compétitivité des entreprises** (dans un contexte de forte concurrence internationale) en valorisant les savoir-faire : « la diversité des entreprises de première et deuxième transformation du bois a toujours été une particularité de la région Bourgogne-Franche-Comté, reflétant la diversité des essences de ses massifs et les savoir-faire des entreprises locales. L'accompagnement des entreprises dans leurs projets individuels et collectifs, le partage des savoirs et les rapprochements entre entreprises, y compris au-delà de la filière forêt-bois constituent des enjeux majeurs. »

- **Développer les circuits courts** (retombées économiques et image de la filière).

- **Faire face aux enjeux climatiques** (sécheresse notamment)

- **Favoriser l'innovation pour améliorer la compétitivité des entreprises** qui investissent insuffisamment faute de moyens. « Les entreprises disposent sur le territoire de la région BFC de structures particulièrement compétentes dans le domaine de l'innovation (FCBA, Paris Tech Cluny). »

- **Former** : « la possibilité de recruter des salariés bien formés est déterminante pour leur compétitivité. En conséquence, la formation initiale et continue ainsi que l'amélioration de l'image des métiers de la filière sont des enjeux de taille pour permettre aux entreprises de satisfaire leurs besoins en compétences. »

Travail du bois, papier et imprimerie

Zoom sur la filière Bois

[Filière Bois en Bourgogne-Franche-Comté \(aer-bfc.com\)](http://aer-bfc.com)

Quelques chiffres : la Bourgogne-Franche-Comté est la 3ème région française pour son taux de boisement. « La Bourgogne-Franche-Comté est une des régions les plus boisées de France : plus d'un tiers du territoire est couvert de forêts, véritable réservoir de la biodiversité. La forêt est une source de richesse économique par l'exploitation du bois en tant que matériau et source d'énergie. Pépinière forestière, exploitation forestière, gestion des forêts, récolte de bois, transport, transformation et mise en œuvre dans la construction, aménagement intérieur et extérieur, emballage, sciage, tonnellerie, marqueterie, bois énergie, etc. : tous les secteurs sont présents sur le territoire. Les entreprises de sciage et travail du bois et celles de la construction bois concentrent près de la moitié des salariés de la filière. » Elle comptabilise **4 630** établissements, **23 500** emplois et **1,76** million d'hectares de forêt.

Deux partenaires dédiés à la filière bois : [FIBOIS BFC](#) et [FCBA – Institut Technologique](#).

« Des entreprises leaders en Bourgogne-Franche-Comté

Acta Mobilier, Arbonis, Bois et sciages de Sougy, Ducerf Group, Fruytier Group, Groupe Bordet, Groupe Charolais, JeuJura, Lacroix Emballages, Manufactures des usines réunies, Parqueterie Beau Soleil, Pépinières Naudet, POBI, Sanijura, Simonin, Tonnellerie François Frères, etc. »

[La filière Bois : un atout majeur pour la Bourgogne-Franche-Comté](#)

« La forêt

La Bourgogne-Franche-Comté fait partie des régions les plus boisées de France. Avec une surface de 1,73 million d'hectares, la forêt régionale représente 11% de la forêt française. (...) 40% des surfaces forestières sont publiques, c'est-à-dire appartenant à l'État (forêts domaniales) ou à des collectivités publiques (forêts communales). 60% de la surface appartient à des propriétaires privés.

L'utilisation du bois

La Bourgogne-Franche-Comté est la région française où la filière forêt-bois pèse le plus dans l'économie régionale. Hormis la production de pâte à papier, tous les secteurs de la filière sont présents en Bourgogne-Franche-Comté : depuis la pépinière forestière jusqu'à la construction bois, l'ameublement, l'aménagement extérieur et intérieur, en passant par la gestion des forêts, l'exploitation forestière, le transport, le sciage et le travail du bois, l'emballage, la tonnellerie, la marqueterie, le bois énergie etc. Les entreprises de la filière représentent 4 630 établissements sur la région. Ces derniers emploient 19 200 salariés, soit 2,2% de l'emploi salarié régional, et permettent notamment de maintenir de l'emploi en milieu rural.

La production de bois

Chaque année, entre 6 et 7 millions de m³ de bois sont récoltés dans les forêts de Bourgogne-Franche-Comté, ce qui ne représente qu'environ la moitié des 13 millions de m³ que la forêt produit chaque année, le volume total présent en forêt étant de 363 millions de m³.

Ainsi, le volume de bois ne cesse d'augmenter dans les forêts de Bourgogne-Franche-Comté, comme en France. »

Des investissements pour soutenir la filière

« Dans le cadre du [plan France 2030](#), 500 millions d'euros sont dédiés aux forêts françaises. Cette somme s'ajoute aux 300 millions d'euros déjà déployés en 2021 dans le cadre du plan France Relance pour rendre la filière forêt-bois plus résiliente. »

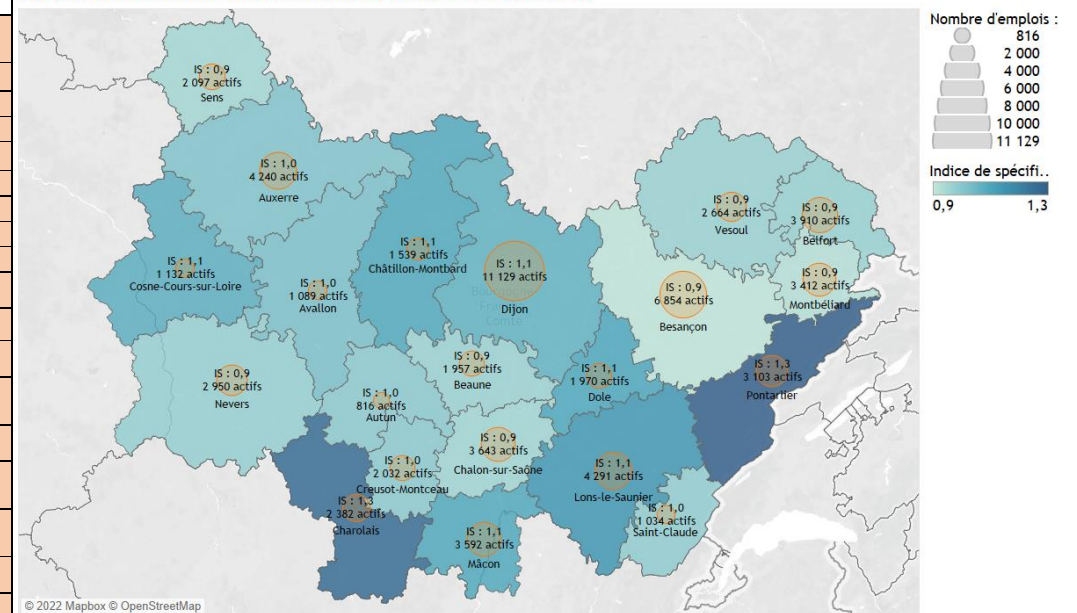
Construction

Ce secteur comprend 3 grandes activités : la Construction de bâtiments (habitations, bureaux, magasins et autres bâtiments publics...), la Construction d'ouvrages de génie civil (autoroutes, routes, rues, ponts, tunnels, voies ferrées...) et les Travaux de construction spécialisés (démolition, terrassement, maçonnerie, isolation, peinture, couverture, etc.).

Éléments clés : une forte proportion d'artisans et d'ouvriers (qualifiés et non qualifiés) - des difficultés de recrutement très soutenues - des perspectives d'emploi positives - des enjeux techniques, numériques et environnementaux

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	68 838 soit 6,4 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	1,0	-
- part des femmes	10,1 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	11,9 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	14,2 %	17,8 %
- part des CDI	65,8 %	73,6 %
- part des non salariés	25 %	12,2 %
- part des ouvriers	50,6 %	24,8 %
- part des employés	5,4 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	14,4 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	4,8 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	24,7 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	16 067	19 239
- Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	10 328	12 858
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	7 439	11 938
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)		
- Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	13,6	-
- Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	13,1	-
- Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction	10,7	-
Nombre d'établissements 2021	8 736 soit 12,8 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	51 631 soit 7,9 % des salariés de BFC	653 075
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-11,5 %	-7,8 %
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	+3,5 %	+0,2 %
Recours à l'intérim T3 2022	4 651 soit 12,3 % du total région	37 750
Évolution du recours à l'intérim T3 2021-T3 2022	+2,4 %	+5,6 %
Nbr DPAE (hors intérim) 2021	24 390 soit 3,3 % des DPAE en BFC	736 972
Évolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	+18,7 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Construction



Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim),

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité),

DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

traitement Emfor

Construction

Profil du secteur

8 736 établissements employeurs sont recensés dans le secteur en région Bourgogne-Franche-Comté, soit près de 13 % des établissements de la région.

Les TPE sont fortement représentées dans le secteur. En effet, 85,2 % des établissements comptent moins de 10 salariés. Si cette proportion est 4 points supérieure à celle observée tous secteurs confondus, la part des salariés dans des entreprises de cette taille y est très élevée (40,9 % contre 24,1 % tous secteurs confondus).

Avec 68 838 actifs, le secteur regroupe 6,4 % des actifs tous secteurs confondus en Bourgogne-Franche-Comté, soit une proportion identique à celle mesurée à l'échelle nationale. **Le secteur de la construction est légèrement surreprésenté dans les zones d'emploi de Pontarlier et du Charolais.** Dans la zone d'emploi de Pontarlier, la présence de deux employeurs comptant plus de 100 salariés (Construction De Giorgi pour le bâtiment et Vermot pour les travaux publics), le dynamisme démographique et le pouvoir d'achat élevé des travailleurs frontaliers peuvent expliquer ce constat. Dans la zone du Charolais, la plus forte part d'actifs dans le secteur peut être liée à la présence d'un employeur d'environ 140 salariés (Potain TP dans les travaux publics) et à la relative faiblesse du secteur tertiaire.

Le secteur de la construction comprend des actifs dans :

- Les Travaux de construction spécialisés (démolition, terrassement, maçonnerie, isolation, peinture, couverture, etc.) : 86 % des actifs en emploi en BFC
- La Construction d'ouvrages de génie civil : 8,8 % des actifs
- La Construction de bâtiments (habitations, bureaux, magasins et autres bâtiments publics, etc.) : 5,5 % des actifs

Dans les **travaux publics, la région BFC se caractérise par une concentration de l'emploi sur quelques domaines d'activité.** En effet, deux tiers de l'emploi est réparti sur 3 sous-secteurs en 2020 : les travaux de terrassement courants et travaux préparatoires (31 % des salariés des travaux publics), la construction de routes et autoroutes (23 %) et la construction de réseaux électriques et de télécommunications (14 %).

Profil des actifs

Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :

- les **femmes sont faiblement représentées** (10,1 % contre 48,7 %)
- les actifs du secteur sont légèrement plus jeunes (11,9 % âgés de moins de 25 ans contre 9,5 %, 14,2 % âgés de 55 ans et plus contre 17,8 %)
- leur niveau de qualification est plus faible (surreprésentation des ouvriers qualifiés et non qualifiés de type artisanal).

Parmi les actifs en emploi, la **part des artisans est plus élevée qu'en moyenne** (25 % contre 12 % tous secteurs confondus en BFC). Le fort recours à l'intérim est également une caractéristique du secteur (12,3 % des intérimaires de la région).

Les **3 principaux groupes de métiers du secteur concentrent plus de la moitié des actifs en emploi.** Il s'agit des

- Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment,
- Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment,
- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction.

Selon le réseau de la Cellule économique régionale de la construction (CERC), dans le **secteur des travaux publics, près de 63 % des ouvriers sont qualifiés ou très qualifiés.** Le **niveau de qualification est cependant très hétérogène d'un métier à un autre.** En 2020, la part des ouvriers qualifiés et très qualifiés varie de 21 % pour les poseurs de voies à 78 % pour les constructeurs de routes.

Dans le secteur du **bâtiment**, les salariés exercent essentiellement dans le domaine de la production (maçon, menuisier, peintre, électricien, couvreur...). Dans ce secteur, près de **57 % des ouvriers sont qualifiés ou très qualifiés.**

Construction

Evolution des salariés/Recrutement/Prospective

Le secteur de la construction a été fortement impacté par les crises économiques, avec un fort repli des effectifs en 10 ans lié à la fermeture d'établissements selon l'URSSAF et le réseau CERC BFC. La perte d'effectifs a touché toutes les branches de la construction même si la construction de bâtiments a été davantage impactée que le génie civil (-37,1 % contre -8,6 % selon l'URSSAF et le réseau CERC BFC). **Ainsi, entre fin 2006 et fin 2021, la baisse de l'emploi salarié privé est de -11,5 % contre -7,8 % tous secteurs confondus en BFC.** L'emploi salarié privé est orienté à la hausse au cours de la fin de la période de référence en BFC (+3,5 % entre fin 2019 et fin 2021), soit 3,3 points de plus qu'au niveau national. De surcroît, le nombre d'embauches en CDI a fortement progressé dans ce secteur entre 2019 et 2021 : +18,5 % contre +4 % en moyenne tous secteurs confondus.

Selon les résultats de l'enquête Pôle emploi sur [les besoins de main d'œuvre 2022](#), les employeurs du secteur de la construction envisagent **7 930 recrutements en BFC**. Le nombre de projets de recrutement dans le secteur est en constante augmentation depuis 2016. Les employeurs indiquent néanmoins de très grandes difficultés de recrutement, en progression également depuis plusieurs années. En 2022, 78,7 % des projets de recrutement sont jugés difficiles (contre 59,8 % tous secteurs confondus). La part de projets de recrutements saisonniers est, quant à elle, très faible (5,3 % des projets de recrutement).

Les métiers les plus recherchés sont :

- Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment qui concentrent 1 030 projets de recrutement dont 80,6 % sont jugés difficiles et 6,8 % sont saisonniers,
- Maçons qui concentrent 950 projets de recrutement dont 88,4 % sont jugés difficiles et 4,2 % sont saisonniers,
- Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment qui concentrent 680 projets de recrutement dont 75 % sont jugés difficiles et 2,9 % sont saisonniers,
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation qui concentrent 630 projets de recrutement dont 79,4 % sont jugés difficiles et 3,2 % sont saisonniers.

L'observatoire des métiers du BTP a recensé, les métiers en tension ainsi que leurs facteurs et les leviers actionnés par certaines entreprises, selon le secteur :

- [Métiers en tension dans le secteur du Bâtiment en France, Observatoire des métiers du BTP, février 2021](#)
- [Métiers en tension dans le secteur des Travaux publics en France, Observatoire des métiers du BTP, février 2021](#)

Selon [France Stratégie](#), les perspectives d'emploi dans la construction seraient positives au niveau national. « La demande de bâtiments ou d'ouvrages de génie civil est encouragée, d'une part, par la poursuite de la croissance de la population et de la baisse de la taille des ménages, et d'autre part par l'investissement des entreprises et la demande publique d'infrastructures qui repartent à la hausse. » [...] « La construction serait stimulée par l'investissement et l'accroissement des besoins de rénovation des bâtiments pour répondre notamment aux exigences d'efficacité énergétique de la transition bas carbone. Après un cycle baissier de près de dix ans (80 000 emplois perdus entre 2009 et 2019), et poursuivant la reprise constatée depuis 2017, le secteur (y compris les activités immobilières) afficherait une forte croissance. » Dans le scénario de référence, les effectifs de la construction devraient augmenter de 174 000 postes entre 2019 et 2030, soit une croissance de 6 %.

Selon [l'estimation du réseau des CERC](#) en 2022, le besoin en primo-arrivants dans le secteur du Bâtiment, sur un métier de production, est estimé à 3 165 personnes par an en BFC, à l'horizon 2025. Ce besoin estimé vise à répondre aux départs définitifs du secteur (départs en retraite, sorties définitives du secteur, etc.) et des besoins de recrutements liés à l'activité. Dans le secteur des Travaux Publics, les besoins de main d'œuvre exprimés sont de 3 440 personnes.

Construction

Evolution des métiers/des compétences/des organisations...

Transition écologique

Selon [l'Ademe, dans la publication Déchets Chiffres-clés 2021](#), les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ont produit 240 millions de tonnes de déchets en 2018 en France, dont 81 % proviennent des travaux publics et 19 % du bâtiment. Selon le [Ministère de la transition écologique](#), 23 % des émissions de gaz à effet de serre en France sont attribuées au Bâtiment. En 2021, selon la [Fédération Nationale des Travaux Publics](#), 4 % des émissions de GES françaises sont attribuées à la construction d'infrastructures et 50 % des émissions de GES françaises sont attribuées à leur usage.

Lors d'un atelier-débat du 31 mars 2021 de la FNTP, 8 solutions ont été sélectionnées comme les plus importantes pour réduire ces émissions : le retraitement en place des chaussées, la substitution des énergies (gasoil par carburant plus propre), les liants hydrauliques et bétons bas carbone, la sobriété dans la dimension des engins de chantier, dans leur utilisation, l'acier bas carbone, les enrobés froids et basse température et le recyclage en usine des enrobés.

Évolutions techniques, technologiques et numériques : le numérique va aussi jouer un rôle prépondérant afin d'améliorer l'efficacité de la conception et de la construction grâce à l'intelligence artificielle, de permettre une meilleure communication entre les différents acteurs et d'optimiser la maintenance et la sécurité des ouvrages. Le plan BIM 2022 se poursuit avec une feuille de route jusqu'en 2024.

En 2021, [l'observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics](#) a étudié les mutations dans le secteurs : des innovations techniques et technologiques apportent de nouvelles solutions pour répondre à ces exigences énergétiques et environnementales comme les procédés et matériaux biosourcés plus performants énergétiquement, les outils qui apportent une meilleure maîtrise de la consommation énergétique par le pilotage des bâtiments ou des logements. **Les mutations ont été recensées sur 18 métiers du secteur, répartis par fonction (encadrement, conception, exécution), les compétences qui sont ou seront indispensables ainsi que les facteurs d'évolution.**

Évolution réglementaire : Le 1er janvier 2022, le volet de la loi Anti-Gaspillage pour une Économie Circulaire (AGEC) consacré au BTP est entré en vigueur. Il vise notamment à accroître l'usage de produits recyclés et à améliorer la collecte, le réemploi et le recyclage des déchets dans l'industrie du bâtiment. Promulguée le 24 août 2021, la loi Climat et résilience comprend de nombreuses mesures sur la rénovation énergétique des bâtiments et sur les économies d'énergie. À partir du 1er janvier 2023, les bâtiments commerciaux neufs de plus de 500 m² et les immeubles de bureaux de plus de 1000 m² devront végétaliser ou installer des panneaux photovoltaïques sur 30 % de leur surface. À partir du 1er janvier 2024, les nouveaux parcs de stationnement de plus de 500 m² seront également dans l'obligation de végétaliser ou d'installer des panneaux solaires sur la moitié de leur surface et sur l'ensemble des ombrières.

→ Avec les nouvelles réglementations, les nouvelles normes comme la RSE, les entreprises doivent renouveler leurs savoir-faire et leur organisation du travail pour se positionner sur les nouveaux marchés. Pour répondre à ces évolutions, le verdissement des métiers du BTP se renforcera.

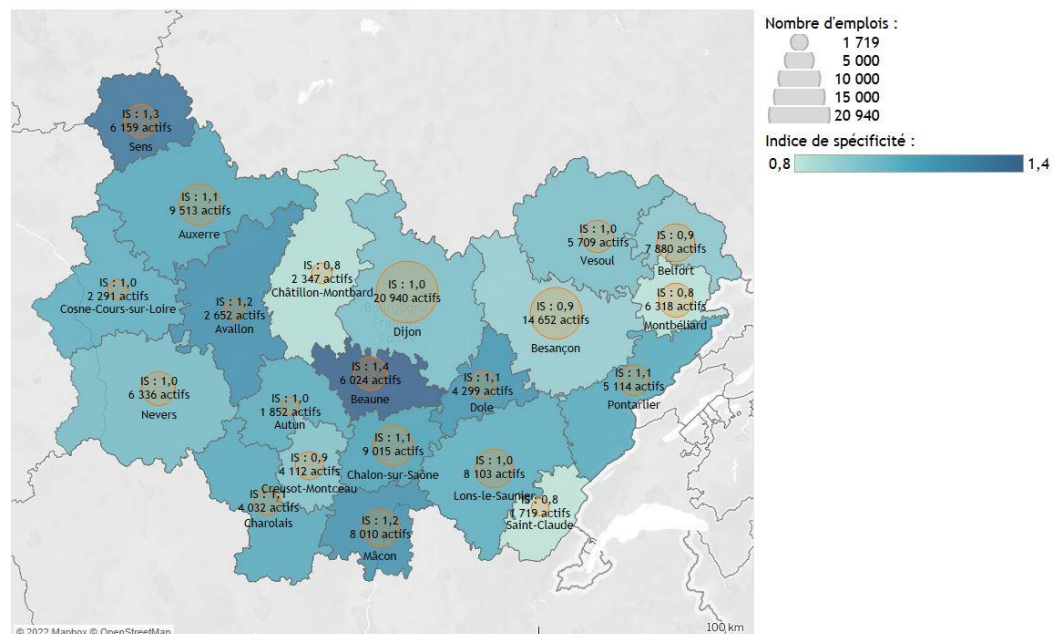
Commerce dont réparation automobile

Ce secteur comprend 3 grandes activités : le commerce de détail, le commerce de gros et le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles.

Éléments clés : volume d'actifs important (13 % des actifs de la région) exerçant divers métiers : de la vente (vendeurs, maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce, caissiers et employés de libre-service, attachés commerciaux...) à la logistique (ouvriers de la manutention...) et à la réparation automobile (ouvriers de la réparation automobile, de la mécanique...) - transition écologique : loi AGECE Egalim, fin des voitures thermiques, etc. - évolutions des modes de consommation - développement des circuits-courts et du bio - transition numérique : développement du e-commerce - click and collect, etc.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	137 079 soit 12,8 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	1	-
- part des femmes	48,9 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	12,9 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	13,2 %	17,8 %
- part des CDI	76,6 %	73,6 %
- part des non salariés	14,4 %	12,2 %
- part des ouvriers	20,0 %	24,8 %
- part des employés	35,0 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	24,5 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	7,6 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	12,7 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Vendeurs	26 358	35 871
- Maîtrise des magasins et intermédiaire du commerce	18 057	22 511
- Caissiers, employés de libre-service	11 740	13 809
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)		
- Vendeurs	19,2	-
- Maîtrise des magasins et intermédiaire du commerce	13,2	-
- Caissiers, employés de libre-service	8,6	-
Nombre d'établissements 2021	16 314 soit 23,8 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	118 069 soit 18,1 % des salariés de BFC	653 075
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-1,7 %	-7,8 %
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	+1,7 %	+0,2 %
Recours à l'intérim T2 2022	2 867 soit 7,6 % du total région	37 750
Evolution du recours à l'intérim T2 2021-T2 2022	-0,6 %	+5,6 %
Nbr DPAE (hors intérim) 2021	90 507 soit 12,3 % des DPAE en BFC	736 972
Evolution des DPAE(hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	+6,5 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles



Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim), INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité), DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

Commerce dont réparation automobile

Profil du secteur

16 314 établissements employeurs sont recensés dans le secteur en région Bourgogne-Franche-Comté, soit près d'un quart des établissements de la région.

La répartition des établissements par taille d'effectifs dans le secteur du commerce est comparable à celle de l'ensemble des secteurs. Cependant, les établissements de moins de 50 salariés concentrent davantage de salariés : 72 % des effectifs en emploi contre 57 % tous secteurs confondus.

Avec **137 080 actifs**, le secteur regroupe **12,8 % des actifs tous secteurs confondus en Bourgogne-Franche-Comté**, soit une proportion comparable à celle mesurée à l'échelle nationale. La zone d'emploi de Beaune se caractérise par une surreprésentation du secteur du commerce, liée à la filière viticole.

Le secteur du commerce comprend des actifs dans :

- Le **commerce de détail : 6 actifs en emploi sur 10 en Bfc**,
- Le commerce de gros : 26 % des actifs,
- Le commerce et la réparation d'automobile et de motocycles : 14 % des actifs.

Profil des actifs

Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus, en dehors de la répartition par genre :

- Les actifs du secteur sont plus jeunes (12,9 % âgés de moins de 25 ans contre 9,5 %, 13,2 % âgés de 55 ans et plus contre 17,8 %)
- Davantage d'actifs sont artisans-commerçants (12,7 % contre 6,8 %) et sous-représentation des cadres et professions intellectuelles supérieures
- Les employés sont sur-représentés (35,0 % contre 27,9 %)
- La part des CDI est plus importante (3 points de plus qu'en moyenne tous secteurs confondus)

Les **3 principaux groupes de métiers du secteur concentrent 4 actifs en emploi sur 10**. Il s'agit des

- vendeurs,
- responsables de magasins et intermédiaires du commerce,
- caissiers et employés de libre-service.

Commerce dont réparation automobile

Evolution des salariés/Recrutement/Prospective

En région, le secteur du commerce a mieux résisté aux crises économiques qu'en moyenne. Ainsi, entre fin 2006 et fin 2021, la baisse de l'emploi salarié privé est moins soutenue (-1,7 % contre -7,8 % tous secteurs confondus en BFC). L'évolution en région est toutefois moins favorable que celle enregistrée à l'échelle nationale (+ 4,3 % au niveau national).

L'emploi salarié privé est orienté à la hausse au cours de la fin de la période de référence (+1,7 % entre fin 2019 et fin 2021). La tendance est cependant légèrement moins favorable qu'au niveau national.

L'analyse des déclarations préalables à l'embauche confirme cette hausse. En effet, le nombre d'embauches en CDI et en contrats de plus d'un mois progresse davantage dans le commerce entre 2019 et 2021 que dans l'ensemble des secteurs. En 2021, les embauches dans le commerce représentent 12,3 % de l'ensemble des embauches en région.

Selon les résultats de l'enquête Pôle emploi Bourgogne-Franche-Comté sur [les besoins de main d'oeuvre 2022](#), les employeurs du secteur du commerce envisagent 12 870 recrutements en BFC : 8 200 recrutements dans le commerce de détail, 3 080 dans le commerce de gros et 1 590 dans le commerce et la réparation automobile. Le nombre de projets de recrutements dans ce secteur est en constante augmentation depuis 2013 quel que soit le type de commerce. Les employeurs indiquent d'importantes difficultés de recrutement dans le commerce et la réparation automobile (63,5 % des projets de recrutement sont jugés difficiles contre 59,8 % tous secteurs confondus). Dans le commerce de gros et celui de détail, les difficultés de recrutement sont inférieures à la moyenne régionale (respectivement 53,2 % et 48 %) et les projets de recrutement saisonniers sont plus fréquents (respectivement 27,6 % et 25,2 % contre 3,8 % dans le commerce et la réparation automobile). Les métiers les plus recherchés sont :

Métiers	Projets de recrutement	Part des projets de recrutement jugés difficiles	Part des projets de recrutement saisonniers
Commerce et réparation automobile			
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	430	72,1 %	7,0 %
Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	340	67,6 %	2,9 %
Carrossiers automobiles	280	78,6 %	3,6 %
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	130	92,3 %	0 %
Commerce de gros			
Viticulteurs, arboriculteurs salariés	500	16,0 %	100,0 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	490	44,9 %	28,6 %
Attachés commerciaux	360	66,7 %	2,8 %
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	230	73,9 %	21,7 %
Commerce de détail			
Employés de libre-service	2 420	33,9 %	32,6 %
Caissiers	1 050	37,1 %	43,8 %
Vendeurs en habillement et accessoires (luxe, sport, loisirs et culturels)	830	44,6 %	26,5 %
Vendeurs en produits alimentaires	530	64,2 %	32,1 %

Selon [France Stratégie](#), « la dynamique du commerce devrait être moins favorable (stabilisation de l'emploi) que d'autres secteurs non confrontés aux mêmes tendances de numérisation et de concentration. La distribution est marquée par l'essor du e-commerce, par l'automatisation des processus de vente (caisses, gestion des stocks, voire service après-vente via les chatbots) et par une concentration des enseignes, des plateformes logistiques et des centrales d'achat ».

Commerce dont réparation automobile

Evolution des salariés/Recrutement/Prospective

Selon [l'étude de l'observatoire des métiers des services de l'automobile](#), « la situation de long terme reste structurellement assez favorable au commerce automobile ».

La vente de véhicules a profondément changé en 10 ans :

- Les professionnels vendent désormais plus de véhicules d'occasion que de véhicules neufs,
- Les particuliers constituent dorénavant un canal de vente de véhicules neufs minoritaire par rapport aux entreprises,
- C'est désormais autant l'offre des constructeurs qui définit le marché que la demande des consommateurs. »

En 2020, [l'étude de l'observatoire des métiers des services de l'automobile](#) indique qu'« une partie des emplois directement affectée par le changement de motorisation serait inéluctablement amenée à disparaître à situation constante dans la mesure où le véhicule électrique à batterie (VEB) engendre une diminution des activités techniques d'après-vente. Une autre partie des emplois est indirectement menacée par la baisse du chiffre d'affaires de l'après-vente, qui dépend des autres sources de revenus des distributeurs (vente de véhicules neufs, de véhicules d'occasion, de contrats et de services, augmentation des prix, gestion du patrimoine immobilier, profit, etc.). »

Evolution des métiers/des compétences/des organisations...

Selon [une étude de Céreq](#) :

Enjeux de la transition écologique (en lien avec le secteur de l'agriculture et celui du transport, logistique) : « dans la grande distribution, l'impulsion écologique relève surtout des obligations réglementaires progressivement instituées (lois AGECE, EGalim, ...). D'après les travaux sur le sujet, les besoins en compétences liés à l'écologisation renvoient à une plus grande maîtrise de ces réglementations, à l'identification des produits locaux et à la valorisation des produits les plus durables. [...] À l'échelle des TPE, on assiste à des impulsions à visée écologique plus ambitieuse, prenant la forme d'expérimentations sinon d'innovations, conduisant à des « organisations écologisantes », c'est-à-dire qui intègrent l'écologisation de leur activité au cœur de leur fonctionnement et de leur management » [...]. S'appuyant sur les circuits courts, ils mettent en avant la qualité des produits, le respect de l'environnement, une meilleure rémunération des producteurs et des travailleurs inscrits dans la chaîne agroalimentaire. Ils sont animés par un défi à forte portée écologique : la pratique d'une activité de distribution (et parfois de production) dans l'esprit de l'agriculture biodynamique, tout en cherchant à développer des modèles économiques viables. Par rapport à la grande distribution, cette pratique est en mesure de produire des effets plus prononcés sur l'activité et les compétences des salariés, ainsi que sur les formes d'organisation du travail [...]. Ces nouvelles compétences identifiées par la Fédération du Commerce et de la Distribution semblent davantage correspondre à de nouveaux savoirs. Les métiers particulièrement concernés par ces enjeux sont des métiers charnières : les responsables de magasin (logique entreprise), les métiers de bouche (logique filière produit), en passant par les responsables e-commerce (logique concurrentielle) et le personnel d'accueil en magasin (logique client). »

Évolution des modes de consommation : « les entreprises font face à une transformation quantitative et qualitative de la consommation d'une part (poussée des clients) qu'ils résument par une logique du « moins mais mieux » et à une progression rapide du e-commerce accélérée par la crise sanitaire d'autre part

Commerce dont réparation automobile

Evolution des métiers/des compétences/des organisations...

Évolution des formats de vente : Si les grandes surfaces alimentaires vendent encore près des deux tiers des produits avec une orientation commerciale autour de la vente en grandes quantités à prix bas, la plupart cherchent depuis une quinzaine d'années à renouveler leurs formats et formules de vente (réduction des surfaces de vente, drive, click and collect, livraison, développement du bio, du vrac et de filières qualité)

Expansion des circuits courts : ils représentent, selon l'Institut national de la recherche agronomique (INRAE), 10 % de la consommation alimentaire totale en 2020, et leur activité a progressé de 28 % entre 2018 et 2020.

Enjeux de la transition numérique

- **Développement de la vente en ligne, drive, click and collect :** selon la Fédération du e-commerce et de la vente à distance (FEVAD), le commerce en ligne est passé de 4,9 % des ventes de produits de grande consommation, frais et libre-service en 2017 à 9 % en 2021.
- **Impact sur les métiers du management, de la force de vente et de la logistique** ([rapport des entreprises du Négoce des matériaux de construction](#))

Selon l'[ANFA](#), **Activités et compétences en développement dans la vente automobile :**

- Croissance des ventes des véhicules d'occasion chez les mécaniciens et réparateurs automobiles
- Développement des ventes de véhicules d'occasion en concession
- Croissance des ventes électriques et hybrides
- Digitalisation
- Embauche de jeunes vendeurs

L'évolution vers la vente de véhicules électriques va impacter les métiers. Selon [l'étude de l'observatoire des métiers des services de l'automobile](#) :

- La première vague d'acheteurs de véhicules électriques s'avère plus aisée que la moyenne (véhicules plus chers) et plus renseignée : ils demandent aux **vendeurs une nouvelle expertise en motorisation électrique** (principes de recharge, conditions de conservation des batteries de traction).
- Une deuxième vague d'acheteurs devrait suivre la première : une clientèle sans doute différente qu'il va falloir convaincre de passer à l'électrique. La **pédagogie, au-delà de la persuasion commerciale**, semble nécessaire aux vendeurs pour atteindre cet objectif. Le programme de formation « Apprendre à transmettre », déployé par le Programme d'Investissement d'Avenir Compétences (PIA) Numériques Services Auto, devrait permettre d'améliorer chez les vendeurs la transmission des bonnes pratiques concernant l'usage et le conseil autour des véhicules électriques.

L'augmentation de l'électrification des véhicules, et dans une moindre mesure l'hybridation, ainsi que l'interdiction des ventes de voitures thermiques en 2035, impacteront également les activités des mécaniciens et réparateurs automobiles. Les professionnels devront maîtriser à la fois les anciennes technologies pour les véhicules roulants (mécanique spécifique au moteur thermique) et les nouvelles (électronique embarquée, voiture connectée, etc.). Ces dernières mobilisant plus d'électronique nécessiteront pour certains professionnels d'assimiler de nouvelles connaissances et savoir-faire.

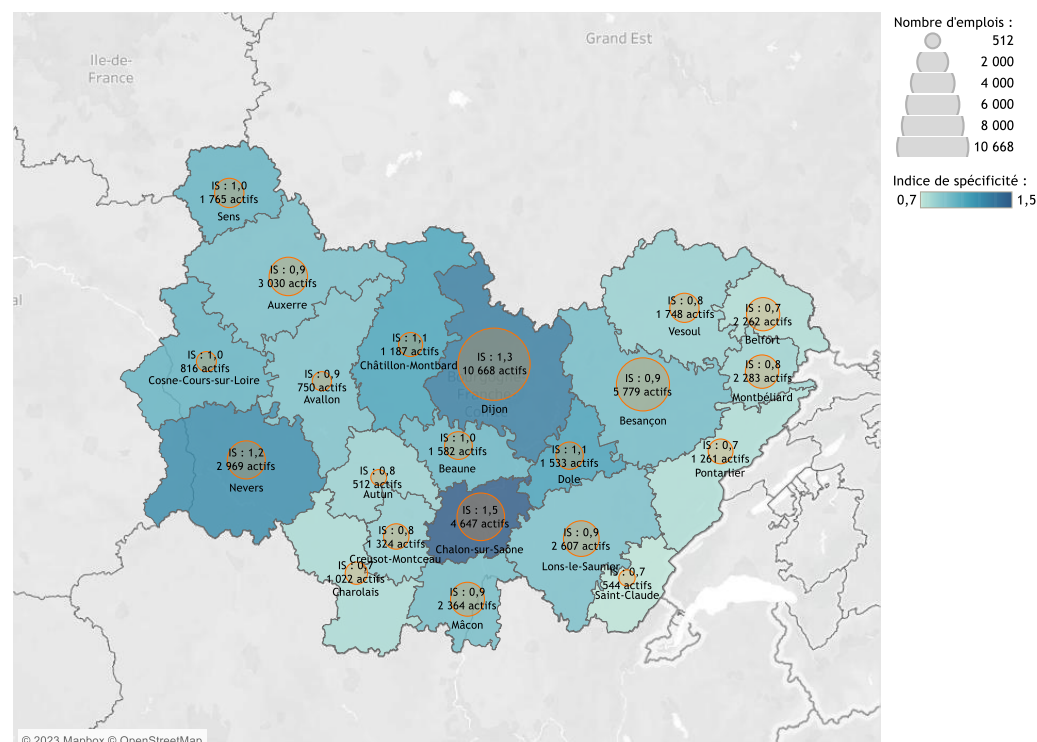
Transports et entreposage

Le secteur comprend les activités de : Transports terrestres et transport par conduites (ferroviaires et routiers), Transports par eau, Transports aériens, Entreposage et services auxiliaires des transports (Entreposage et stockage, Services auxiliaires des transports, Manutention, Messagerie, fret express, Affrètement et organisation des transports) et Poste et de courrier.

Éléments clés : Les protocoles sanitaires successifs, le changement de comportement des ménages et de l'organisation du travail ont pesé sur les activités du secteur / Un secteur confronté à plusieurs facteurs qui pourraient entraver son développement (situation post-Covid-19, guerre entre la Russie et l'Ukraine et impact des prix du carburant et de l'énergie, problèmes d'approvisionnement de matières premières,...) / Une économie qui rebondit mais qui peine à retrouver son niveau d'avant-crise / Une croissance soutenue grâce aux acquis de fin d'année 2021 notamment dans la logistique boostée par le développement du e-commerce / Une croissance de l'emploi contrainte par les difficultés de recrutement.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nbr d'actifs en emploi 2019	50 653 soit 4,7 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	0,9	-
- part des femmes	27,5 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	6,2 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	19,0 %	17,8 %
- part des CDI	88,4 %	73,6 %
- part des non salariés	4,8 %	12,2 %
- part des ouvriers	54,4 %	24,8 %
- part des employés	17,6 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	16,6 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	6,8 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	4,5 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Conducteurs de véhicules	20 461	35 461
- Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et assimilés)	4 655	31 645
- Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme	3 481	5 476
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)	13,4	-
- Agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme		
- Conducteurs de véhicules	12,2	-
- Agents d'exploitation des transports	12,2	-
Nbr d'établissements 2021	2 305 soit 3,4 % des étab de BFC	68 437
Nbr de salariés 2021	50 250 soit 7,7 % des salariés de BFC	653 075
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	-7,5 %	-7,8 %
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	-1,6 %	+0,2 %
Recours à l'intérim T2 2022	3 372 soit 9,3 % du total région	36 293
Evolution du recours à l'intérim T2 2021-T2 2022	-15,7 %	+1,4 %
Nbr DPAE (hors intérim) 2021	19 037 soit 2,6 % des DPAE en BFC	736 972
Evolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	+7,5 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Transports et entreposage



© 2023 Mapbox © OpenStreetMap

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

Acosss Urssaf (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim)

Insee, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité)

Transports et entreposage

Profil du secteur

2 305 établissements employeurs privés sont recensés dans le secteur en Bourgogne-Franche-Comté, soit 3,4 % des établissements de la région. La taille de ces établissements est globalement plus importante que celle observée tous secteurs confondus : 32 % comptent entre 10 et 49 salariés et 9 % ont plus de 50 salariés contre respectivement 16 % et 3 % tous secteurs confondus.

Avec 50 653 actifs, le secteur regroupe 4,7 % des actifs de la région tous secteurs d'activité confondus comme à l'échelle nationale. Le poids du secteur dans l'emploi est particulièrement élevé dans les zones d'emploi de Chalon-sur-Saône, Dijon et Nevers avec respectivement 7,2 %, 6,2 % et 5,8 % de l'emploi total dans ces zones. Ceci s'explique par le fait que les salariés de ce secteur travaillent principalement dans des établissements situés près des infrastructures situées le long des axes routiers et autoroutiers.

Profil des actifs

Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :

- Les femmes sont moins représentées (42,4 % contre 48,7 %)
- Les actifs du secteur sont plus jeunes (16,9 % âgés de moins de 25 ans contre 9,5 %, 13,2 % âgés de 55 ans et plus contre 17,8 %)
- Leur niveau de qualification est globalement plus faible (sureprésentation des ouvriers notamment des ouvriers non qualifiés).

En revanche, les parts d'actifs en CDI et non salariés sont proches de la moyenne tous secteurs confondus.

Le secteur tend à moins recourir à l'intérim (baisse de 15,7 % de l'emploi intérimaire entre les 2^{ème} trimestres 2021 et 2022).

Les conditions de travail demeurent difficiles (pénibilités physiques, rythmes de travail exigeants...).

Transports et entreposage

Evolution des salariés/Recrutement/Prospective

L'évolution du secteur en région est moins favorable que celle enregistrée à l'échelle nationale. En effet le secteur perd un peu plus de 4 000 emplois entre 2006 et 2021, soit une baisse de 7,5 % en 15 ans (contre une hausse de 2 % à l'échelon national).

La baisse de l'emploi salarié privé semble un peu moins soutenue au cours de la fin de la période de référence (fin 2019-fin 2021). Cependant, la tendance est encore une fois moins favorable dans le secteur que tous secteurs confondus et qu'au niveau national.

Les établissements du secteur ont enregistré un peu plus de 19 000 déclarations d'embauches au cours de l'année 2021, soit 5 % de moins qu'en 2019. Ces DPAE représentent 3 % des déclarations de la région tous secteurs confondus. Cependant le nombre d'embauches en CDI progresse sur cette période de près de 8 % et leur part reste très importante (46 % contre 17 % tous secteurs confondus).

Selon les résultats de l'enquête [les besoins de main d'œuvre 2022](#) de Pôle emploi, les employeurs du secteur Transports et entreposage envisagent 4 060 recrutements en 2022. Les employeurs indiquent d'importantes difficultés de recrutement. En effet, 66 % des projets de recrutement sont jugés difficiles (59,8 % tous secteurs confondus). En outre, 18 % des projets de recrutement correspondent à des emplois saisonniers contre 31,4 % dans l'ensemble des secteurs.

Les métiers les plus recherchés sont :

- « Conducteurs routiers » avec 960 projets de recrutement dont 75 % sont des projets jugés difficiles et 7 % sont saisonniers
- « Conducteurs de transport en commun sur route » avec 770 projets de recrutement dont 91 % sont des projets jugés difficiles et 13 % sont saisonniers
- « Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires » avec 740 projets de recrutement dont 77 % sont des projets jugés difficiles et 41 % sont saisonniers

Selon [France Stratégie](#), le secteur Transport-entreposage verrait ses emplois se réduire en projection à l'horizon 2030 a contrario de ce que l'on observait jusqu'à présent. « Les services d'intermédiation logistique, à destination des ménages et des entreprises, ont créé beaucoup d'emplois dans les années 2000 sous l'effet du développement du commerce en ligne. Ils sont aujourd'hui confrontés à un fort risque d'automatisation de leur process (robots dans les entrepôts, possible développement des voitures autonomes, opérations de back-office, de gestion). Les services de transports sont de surcroît confrontés à un risque de réduction de la mobilité qui affaiblit la demande de transport de voyageurs. ».

« Le transport et l'entreposage sont alimentés par la fragmentation de la chaîne de production qui implique une circulation toujours plus importante des composants et des produits finis, par la demande de mobilité des ménages et par le développement du e-commerce et de la livraison à domicile. Le transport terrestre, qui représente 60 % de l'emploi du secteur, poursuit tendanciellement son optimisation des flux (taux de remplissage des passagers et des marchandises, baisse du nombre de conducteurs par poids transporté), grâce notamment aux outils numériques. L'entreposage, qui représente 20 % de l'emploi du secteur, est marqué également par une pénétration croissante de la robotique défavorable à l'emploi. Par conséquent, les gains de productivité pourraient faire plus que contrebalancer la progression de l'activité des services de mobilité et de logistique, conduisant à des destructions d'emplois – près de 60 000 emplois seraient détruits entre 2019 et 2030. ».

« Le télétravail ralentissant la mobilité, ce recul de l'emploi serait concentré sur le transport de voyageurs, au profit de la logistique et de l'entreposage dynamisés par l'accélération du e-commerce. La poursuite de craintes sanitaires et l'accélération de la numérisation des services dans le scénario Covid+ accentueraient légèrement la baisse de l'activité dans les services de transport, quelques milliers d'emplois supplémentaires seraient détruits dans la décennie par rapport au scénario de référence. ».

« Dans le scénario bas carbone, les contraintes financières et réglementaires pèseraient sur la rentabilité du transport routier, contraint de renouveler une flotte aujourd'hui majoritairement thermique. ».

Transports et entreposage

Evolution des métiers/des compétences/des organisations...

Une croissance de l'emploi contrainte par les difficultés de recrutement en 2022 (Source : rapport de l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications dans les Transports et la Logistique - OPTL)

➤ Transport routier de marchandises et logistique :

- En 2022, le marché du transport de marchandises est confronté à plusieurs facteurs qui pourraient entraver son développement. La situation post-Covid-19 laisse apparaître une hausse de la demande, tandis que l'offre s'avère limitée.
- De plus, la guerre entre la Russie et l'Ukraine redistribue les cartes du débat sur le climat et plus directement celui de l'énergie. Les transporteurs voient le prix du carburant et de l'électricité augmenter, ce qui impacte directement l'économie de ces entreprises. Dans ce contexte d'incertitude sur la stabilité économique des carburants alternatifs pour les véhicules, les entreprises du secteur s'interrogent sur la stratégie à adopter lors du renouvellement ou de l'extension de leur parc. La pénurie de conducteurs routiers, en France mais aussi en Europe, ainsi que la mise en application du paquet mobilité complexifient le développement de l'offre du transport routier de marchandises.
- Le e-commerce s'est installé au fil des années comme un mode de consommation à part entière. Ce secteur poursuit sa progression après avoir explosé lors des mesures restrictives de la crise sanitaire. En 2022, ce secteur continue sur sa lancée tout en faisant bénéficier la logistique d'un effet booster. En effet les prestataires logistiques continuent de faire face à une demande qui nécessite le traitement de petits colis et la livraison à destination des particuliers.

➤ Transport routier de voyageurs :

Pour faire face à la demande, les entreprises du transport de voyageurs doivent recruter mais peinent à trouver leurs futurs salariés. Les recrutements ne sont pas suffisants au point de détériorer l'offre sur le transport touristique afin de garder les conducteurs sur les lignes régulières. Parfois des contrats doivent même être refusés.

➤ Transport sanitaire :

- Les entreprises du transport sanitaire sont confrontées comme les autres secteurs de la Branche à la pénurie de main d'œuvre, à la hausse du prix du carburant et aux difficultés dans le renouvellement du parc de véhicules. Le remboursement des PGE et les dettes sociales accumulées lors de la crise sanitaire ralentissent le développement du secteur.
- En 2022, l'activité du transport sanitaire pourra compter sur la réforme de la garde ambulancière et des transports sanitaires urgents qui vise à renforcer l'organisation et la réponse des entreprises de transport sanitaire privées lorsqu'elles interviennent à la demande du service d'aide médicale d'urgence (SAMU).
- L'Arrêté du 11 avril 2022 modifie les référentiels de formation, de compétences et d'activités du diplôme d'État d'ambulancier et les conditions de formation de l'auxiliaire ambulancier. Dans le contexte où le recrutement est un enjeu primordial, l'allongement de la durée de formation et l'augmentation des conditions d'exercice du métier impacteront le vivier des sortants de formation.

➤ Les Jeux Olympiques et Paralympiques 2024 : quel impact sur la région Bourgogne-Franche-Comté « Terre de jeux 2024 » ?

- Les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) sont une opportunité de faire rayonner les secteurs de la Branche, notamment le transport de personnes et la logistique.
- Au niveau national, s'il est attendu que les JOP engendrent un surcroît d'activité, en particulier pour le transport touristique, les problèmes de circulation induits inquiètent les professionnels du transport et de la logistique. Les JOP nécessitent aussi des recrutements spécifiques et de la formation pour les salariés.
- Au total près de 600 recrutements spécifiques aux JOP sont prévus dans la Branche au niveau national : plus de 50 % pour des conducteurs d'autocars, 29 % pour des mécaniciens et 9 % pour des conducteurs de véhicules articulés.
- En matière de besoins en formation continue, les langues étrangères arrivent en tête de palmarès.

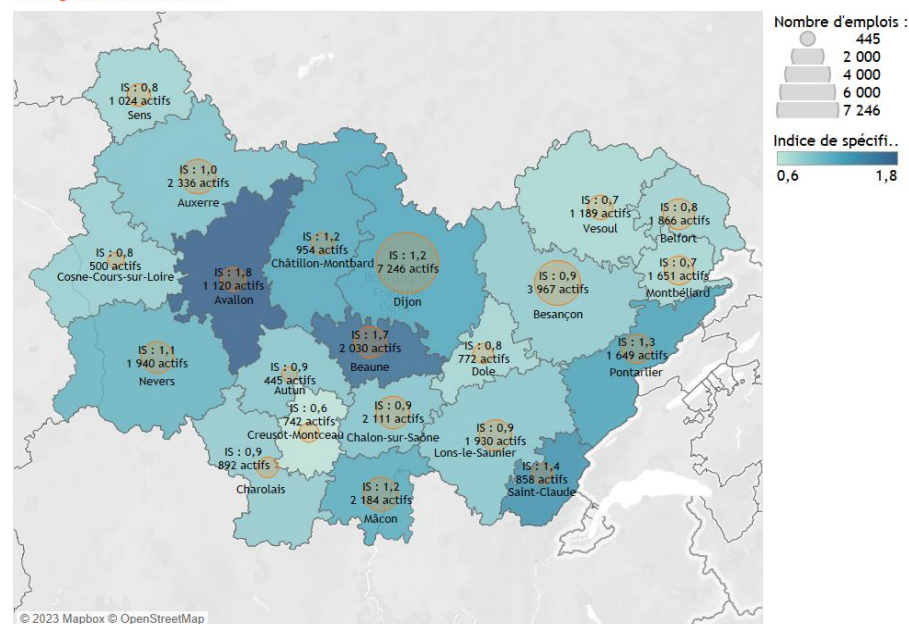
Hôtellerie-restauration et activités touristiques

Ce secteur comprend 2 grandes activités : l'Hébergement et la Restauration. Des éléments plus qualitatifs sur des activités plus transversales en lien avec le Tourisme sont également inclus.

Éléments clés : ce secteur regroupe 37 406 actifs (28 658 actifs dans la Restauration et 8 748 actifs dans l'Hébergement). Il a été **très fortement impacté par la crise sanitaire alors qu'il observait une forte croissance ces 15 dernières années**. Avec la levée des restrictions, **la situation s'améliore néanmoins depuis mars 2022**. Des difficultés de recrutement se font ressentir (liées notamment à des problématiques d'attractivité de certains métiers) et de nouveaux besoins apparaissent (métiers émergents, en transformation, etc.).

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	37 406 soit 3,5 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	0,9	-
- part des femmes	53,4 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	21 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	13,7 %	17,8 %
- part des CDI	65,8 %	73,6 %
- part des non salariés	19,7 %	12,2 %
- part des ouvriers	17,3 %	24,8 %
- part des employés	43,8 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	14,9 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	4,7 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	19,3 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)	12 714	14 440
- Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration		
- Cuisiniers	8 057	13 013
- Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	7 281	7 799
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)	26,7	-
- Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants		
- Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	25,2	-
- Cuisiniers	17,7	-
Nombre d'établissements 2021	6 168 soit 9 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	31 828 soit 4,9 % des salariés de BFC	653 075
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	16,2 %	-7,8 %
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	-0,1 %	+0,2 %
Recours à l'intérim T3 2022	366 soit 7,6 % du total région	37 750
Evolution du recours à l'intérim T3 2021-T3 2022	+6,7 %	+5,6 %
Nombre de DPAAE (hors intérim) 2021	71 613 soit 9,7 % des DPAAE en BFC	736 972
Evolution des DPAAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	-12,9 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Hébergement et restauration



© 2023 Mapbox © OpenStreetMap

Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim)

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité)

DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

Hôtellerie-restauration et zoom sur le tourisme

Profil du secteur

6 168 établissements employeurs sont recensés dans le secteur en région Bourgogne-Franche-Comté, soit 9 % des établissements de la région.

87,5 % des établissements du secteur sont des établissements de moins de 10 salariés (6 points de plus que sur l'ensemble des secteurs en BFC). Cependant, 42 % de la masse salariale est concentrée dans des établissements comprenant 10 à 49 salariés.

Avec 37 406 actifs, le secteur regroupe 3,5 % des actifs de la région Bourgogne-Franche-Comté, une proportion néanmoins inférieure à l'échelle nationale (6,1 % des actifs). En région, ce secteur est fortement surreprésenté dans les zones d'emploi d'Avallon (Parc naturel régional du Morvan, lacs, basilique, musées) et de Beaune (tourisme viticole, patrimonial, architectural, culturel, Hospices de Beaune etc.) en lien avec leurs activités touristiques notamment.

Le secteur comprend 28 658 actifs dans la Restauration et 8 748 actifs dans l'Hébergement.

Profil des actifs

Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :

- davantage de femmes (53,4 % contre 48,7% tous secteurs confondus).
- des actifs plus jeunes (12,9 % âgés de moins de 25 ans contre 9,5 %, 13,7 % âgés de 55 ans et plus contre 17,8 %).
- davantage d'actifs à leur compte (19,3 % contre 6,8 %) et une sous-représentation des cadres et professions intellectuelles supérieures.
- des employés sur-représentés (16 points de plus qu'en moyenne tous secteurs confondus en BFC).

Parmi les actifs en emploi, la part des non-salariés est plus importante qu'en moyenne tous secteurs confondus en BFC (7,5 points de plus), de même pour la part de CDD (1 point de plus) et pour la part des contrats d'apprentissage/de professionnalisation (2 points de plus).

Les 3 principaux groupes de métiers du secteur concentrent les trois-quarts des emplois. Il s'agit des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, des cuisiniers et des patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants.

Hôtellerie-restauration et zoom sur le tourisme

Evolution des salariés/Recrutement/Prospective

Entre fin 2006 et fin 2021, l'emploi privé augmente dans le secteur de l'Hébergement et de la Restauration alors qu'il baisse dans l'ensemble des secteurs en BFC (+16,2 % contre -7,8 % tous secteurs confondus en BFC). Cette forte hausse reste néanmoins plus faible qu'au niveau national (+32,1 %).

Au cours de la période plus récente, l'emploi salarié privé subit une légère baisse dans ce secteur (-0,1 % entre fin 2019 et fin 2021), alors qu'il augmente au niveau national (+1,9 %).

L'analyse des déclarations préalables à l'embauche confirme cette tendance à la baisse du secteur en BFC et **ses difficultés engendrées par la crise sanitaire**. En effet, le nombre d'embauches en CDI et en contrat de plus d'un mois a fortement baissé entre 2019 et 2021. En 2021, les embauches de ce secteur représentent 9,7 % de l'ensemble des embauches en région.

Cependant, la situation semble s'améliorer à partir de 2022 selon la [DREETS BFC](#). En effet, « suite à la levée des restrictions sanitaires au cours du mois de mars 2022, l'activité repart dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. L'emploi salarié augmente vigoureusement au deuxième trimestre en Bourgogne-Franche-Comté comme au niveau national. Les embauches de salariés (hors intérimaires) retrouvent à la fin du premier semestre leur niveau de 2019 et elles s'effectuent davantage sous la forme d'un contrat à durée indéterminée. Dans le même temps, le nombre de départs du secteur se situe à des niveaux élevés mais reste inférieur aux embauches. Depuis l'été, l'activité résisterait. L'activité partielle, qui est un indicateur avancé de la situation économique, est à des niveaux très faibles. »

Les analyses de [l'Observatoire Régional du Tourisme](#) vont également dans ce sens avec une reprise de l'activité et une progression de près de 21% des nuitées en 2022 par rapport à 2021 (pour les principaux marchés touristiques de la région), tirée par la fréquentation étrangère.

Selon les résultats de l'enquête Pôle emploi sur [les besoins de main d'œuvre 2022](#), **les employeurs du secteur de l'Hébergement et de la Restauration envisagent 8 280 recrutements en BFC**. Le nombre de projets de recrutement dans le secteur augmente au cours des cinq dernières années (hormis l'année 2021 dans un contexte de crise sanitaire). Les employeurs indiquent d'importantes difficultés de recrutement. En effet, 65,7 % des projets de recrutement sont jugés difficiles (59,8 % tous secteurs confondus). En outre, 40,1 % des projets de recrutement correspondent à des emplois saisonniers contre 31,4 % dans l'ensemble des secteurs.

Les métiers les plus recherchés sont :

- « Serveurs de cafés restaurants » qui concentrent 2 240 projets de recrutement dont 64,3 % sont jugés difficiles et 50,4 % sont saisonniers
- « Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration » qui concentrent 2 140 projets de recrutement dont 62,6 % sont jugés difficiles et 25,7 % sont saisonniers
- « Cuisiniers » qui concentrent 1 240 projets de recrutement dont 69,4 % sont jugés difficiles et 31,5 % sont saisonniers

D'autres métiers du secteur sont caractérisés par d'importantes difficultés de recrutement : « Professionnels de l'animation socioculturelle » (360 projets dont 89 % jugés difficiles), « Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires) » (220 projets dont 77,3 % jugés difficiles), « Maîtres d'hôtel » (110 projets dont 72,7 % jugés difficiles), « Cadres de l'hôtellerie et de la restauration » (100 projets dont 70 % jugés difficiles) etc.

Selon [France Stratégie](#), les activités relatives à l'Hébergement et la Restauration en France, ont subi « un choc sans précédent que les mesures de soutien à l'économie ne suffiraient pas à résorber. » Ce choc serait prolongé par la modification du comportement des ménages et des pratiques dans les entreprises. De ce fait, **ces activités seraient d'ici 2030, « moins dynamiques que par le passé**, le recours accru au télétravail et le ralentissement des voyages d'affaires réduisant la fréquentation des hôtels, des restaurants (notamment à proximité des gares et des aéroports) et des lieux culturels. » Ainsi, **entre 2019 et 2030, l'emploi dans l'Hébergement et la Restauration et que les activités culturelles et récréatives devrait augmenter de 4%**.

Hôtellerie-restauration et zoom sur le tourisme

Evolution des métiers/des compétences/des organisations...

Besoins en compétences/ métiers (état des lieux d'EMFOR sur le [Tourisme en Bourgogne-Franche-Comté](#))

- **Numérique et communication**
- **Webmarketing / Community manager**
- **Langues étrangères** : anglais, néerlandais, allemand
- **Connaissances** : de l'histoire locale et régionale, du patrimoine culturel environnant, des produits du terroir, et plus généralement de l'offre touristique de proximité
- **Polyvalence**
- **Commercialisation** : même si elle est développée dans l'offre de formation initiale, il demeure des besoins :
 - de contextualiser l'apprentissage des techniques commerciales et travailler l'ingénierie de développement des compétences commerciales à travers des mises en situation pour l'adapter aux différents types de clients et aux différents métiers.
 - d'approfondir le volet digital de l'acte de vente (réservations et commandes en ligne, encaissement, e-commerce, etc.).
- **Métiers de l'accueil** :
 - importance des saisonniers : cela nécessite la mise en place de socles communs de connaissances/compétences de base sur l'accueil
 - connaissances en cultures étrangères.
- **Métiers du sport** :
 - accueil pour les métiers du sport (par exemple : accompagnement activités nature) et les musées.
 - besoin de professionnels du secteur tourisme en vue des Jeux Olympiques.
- **Besoin de conseillers séjour** (offices de tourisme)

D'autres travaux ont été menés dans le cadre du Plan d'Investissements dans les Compétences notamment, qui propose une cartographie des compétences et métiers dans la branche de [l'hôtellerie de plein air](#).

D'après [l'observatoire pour anticiper les évolutions des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Evènement](#) (OPIEC), les tendances qui se dessinent sont :

- des évolutions des modes de consommation (des publics de plus en plus variés, conscience écologique, budgets plus contraints, besoin de sécurité accru).
- des besoins en compétences pour s'adapter avec des difficultés de recrutements accentuées par la crise sanitaire (besoins en gestion et utilisation de la Data, marketing digital, compétences commerciales, compétences artistiques, softs skills, responsabilité sociétale des entreprises etc.).
- des métiers émergents : responsable développement durable, directeur de l'expérience client
- métiers en transformation : chef de projets évènementiel, directeur commercial, technicien logistique, agent d'accueil.

Enjeux de la transition numérique

D'après le réseau des CCI, il s'agit de :

- faciliter les activités touristiques auprès des clients en améliorant « l'expérience client » via des applications par exemple, afin d'enrichir le séjour ou la visite touristique.
- renforcer l'attractivité d'un site ou d'une activité, la réservation ou la fidélisation des clients en optimisant le potentiel d'un établissement ou d'un lieu touristique.

Le plan « Destination France » présenté le 20 novembre 2021 par le gouvernement vise à établir durablement la place de la France en tant que première destination touristique mondiale et à reconquérir la première place en termes de recettes touristiques » (actuellement 3^{ème}).

Le [réseau des CCI](#) et le Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique et France Num ont signé une convention afin « d'accompagner la transition numérique des TPE/PME du tourisme ». L'une des solutions consiste à accroître la visibilité de l'offre touristique française.

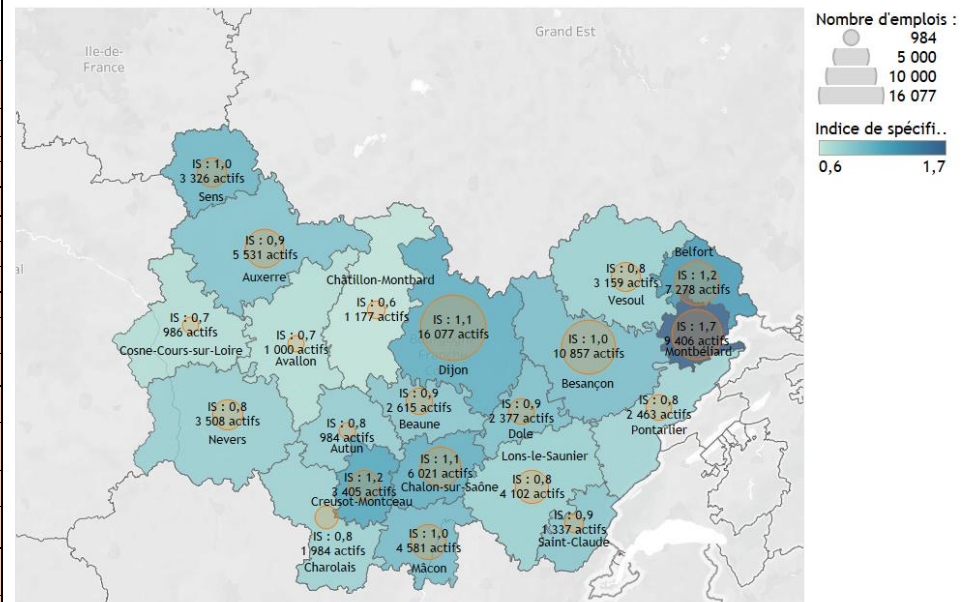
Services aux entreprises

Le secteur des Services aux entreprises tel qu'il a été défini dans cette fiche comprend 2 grandes activités : les Activités de services administratifs et de soutien (activités des agences de placement de main d'œuvre, des agences de voyage, de nettoyage de bâtiment, de location et location-bail, des services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager, d'enquêtes et sécurité etc.) et les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques.

Éléments clés : ce secteur compte 92 174 actifs (58 775 actifs dans les Activités de services administratifs et de soutien et 33 399 actifs dans les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques). Il regroupe des activités variées. L'emploi dans ce secteur progresse au cours des 15 dernières années, en particulier du fait de la croissance dans les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques. Cette hausse se poursuivrait jusqu'en 2030 selon les projections.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nombre d'actifs en emploi 2019	92 174 soit 8,6 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métr.	1,6	-
- part des femmes	44,1 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	13,2 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	14,7 %	17,8 %
- part des CDI	54,3 %	73,6 %
- part des non salariés	11 %	12,2 %
- part des ouvriers	39,2 %	24,8 %
- part des employés	18,9 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	20,9 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	16,1 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	4,7 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Agents d'entretien	9 521	54 208
- Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	5 271	18 666
- Cadres des services administratifs, comptables et financiers	5 016	18 244
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)		
- Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	9,2	-
- Agents de gardiennage et de sécurité	5,6	-
- Employés de la comptabilité	4	-
Nombre d'établissements 2021	8 029 soit 11,7 % des étab de BFC	68 437
Nombre de salariés 2021	85 570 soit 13,1 % des salariés de BFC	653 075
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	+2,4 %	-7,8 %
Évolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	+1,5 %	+0,2 %
Nombre de DPAE (hors intérim) 2021	111 249 soit 15,1 % des DPAE en BFC	736 972
Évolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	+4,7 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Services aux entreprises



Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim)

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité)

DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

Services aux entreprises

Profil du secteur

8 029 établissements employeurs sont recensés dans le secteur en Bourgogne-Franche-Comté (3 770 pour les Activités de services administratifs et de soutien et 4 259 pour les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques) soit 11,7 % des établissements de la région.

La répartition des établissements des Services aux entreprises par taille d'entreprises est quasi similaire à celle de l'ensemble des secteurs de la région. 81 % d'établissements comptent moins de 10 salariés et 16 % comptabilisent de 10 à 49 salariés. Cependant, en termes de répartition des effectifs salariés, celle-ci est légèrement plus concentrée dans des établissements de 50 salariés et plus.

Avec 92 174 actifs (58 775 actifs dans les Activités de services administratifs et de soutien et 33 399 actifs dans les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques), le secteur regroupe 8,6 % des actifs de la région Bourgogne-Franche-Comté, une proportion néanmoins inférieure à celle de l'échelle nationale (10,5 % des actifs). En région, ce secteur est fortement surreprésenté dans les zones d'emploi de Belfort, Montbéliard et Creusot-Montceau.

Profil des actifs

Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :

- Les femmes sont moins représentées (44,1 % dans le secteur des services aux entreprises contre 48,7% tous secteurs confondus) ; 42,9 % de femmes dans les Activités de services administratifs et de soutien.
- Les actifs sont plus jeunes dans les Activités de services administratifs et de soutien (16,7 % âgés de moins de 25 ans contre 9,5 % tous secteurs confondus) contrairement aux Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques avec seulement 6,5 % de moins de 25 ans.
- Moins d'actifs âgés de 55 ans et plus globalement dans les Services aux entreprises (14,7 % âgés de 55 ans et plus contre 17,8 % tous secteurs confondus).
- Le niveau de qualification est globalement plus faible dans les Activités de services administratifs et de soutien (56,8 % d'ouvriers contre 24,8 % tous secteurs confondus)
- Plus de cadres et de professions intermédiaires dans les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (respectivement 36,8 % et 32 % contre 12,6 % et 25,3 % tous secteurs confondus).

Parmi les actifs en emploi, la part des non-salariés est plus importante dans les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques qu'en moyenne tous secteurs confondus en BFC (19 % contre 12,2 %). Quant aux Activités de services administratifs et de soutien, elles se caractérisent logiquement par une part plus importante de contrats d'intérim (41,6 % contre 2,3 %).

Les 3 principaux groupes de métiers du secteur concentrent près d'un cinquième des emplois du secteur des Services aux entreprises. Il s'agit des Agents d'entretien, des Techniciens des services administratifs, comptables et financiers et des Cadres des services administratifs, comptables et financiers. Le secteur se caractérise par un panel de métiers relativement variés.

Services aux entreprises

Evolution des salariés/Recrutement/Prospective

Entre fin 2006 et fin 2021, l'emploi privé augmente dans les Services aux entreprises alors qu'il baisse dans les services marchands en BFC (+2,4 % contre -1,6 %). Cette hausse reste néanmoins en dessous de celle enregistrée au niveau national (+16,9 %). Par ailleurs, cette progression de 2,4 % de l'emploi privé est imputable à la hausse de l'emploi dans les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques alors que dans les Activités de services administratifs et de soutien l'emploi baisse de 3,3 % sur la même période.

Au cours de la période plus récente, l'emploi salarié privé augmente dans le secteur (+1,5 % entre fin 2019 et fin 2021 en région contre +4 % au niveau national). Cette hausse est principalement due à la hausse de l'emploi dans les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques alors que les Activités de services administratifs et de soutien stagnent.

L'analyse des déclarations préalables à l'embauche confirme cette tendance à la hausse. En effet, le nombre d'embauches en CDI et en contrats de plus d'un mois a augmenté entre 2019 et 2021 (+4,7 %). En 2021, les embauches du secteur représentent 15 % de l'ensemble des embauches en région.

Selon les résultats de l'enquête Pôle emploi sur [les besoins de main d'œuvre 2022](#), les employeurs du secteur des Services aux entreprises (définition au sens large incluant les Activités de services administratifs et de soutien, les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques, la Recherche-développement scientifique, et les Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques) envisagent 11 620 recrutements en BFC. Le nombre de projets de recrutement dans le secteur augmente au cours des cinq dernières années. Les employeurs indiquent des difficultés de recrutement pour près d'un projet sur deux (à titre de comparaison, en région, tous secteurs confondus, 59,8 % des projets sont jugés difficiles par les employeurs). En outre, seuls 17,8 % des projets de recrutement correspondent à des emplois saisonniers contre 31,4 % dans l'ensemble des secteurs.

Les métiers les plus recherchés sont :

- « Agents d'entretien de locaux » qui concentrent 3 420 projets de recrutement dont 80,1 % sont jugés difficiles
- « Employés de maison et personnels de ménage » qui concentrent 510 projets de recrutement dont 62,7 % sont jugés difficiles
- « Employés de la comptabilité » qui concentrent 430 projets de recrutement dont 53,5 % sont jugés difficiles

Selon [France Stratégie](#), « Les services de prestations externalisées aux entreprises (conseil, activités juridiques, comptables, scientifiques et techniques, recherche et développement, sécurité, fourniture de main-d'œuvre, etc.) et les services numériques (activités informatiques, télécommunications, audiovisuel) [...] resteraient dans l'ensemble très dynamiques en projection, avec une croissance de la valeur ajoutée de 2 % par an en moyenne entre 2019 et 2030. [...]

Les cadres et techniciens assurant la gestion administrative, comptable et financière dans les entreprises – y compris en ressources humaines et en droit – devraient également bénéficier de la croissance des entreprises. Chargés de fonctions d'appui par nature transversales, ils exercent dans un grand nombre d'activités, notamment dans les activités de conseil et de services administratifs et de soutien, eux-mêmes en croissance. Leurs effectifs gagneraient par conséquent 125 000 emplois entre 2019 et 2030 (dont 75 000 postes de cadres). Dépendants de la bonne tenue de l'économie, ils croîtraient encore davantage dans le scénario bas carbone dynamisé par l'investissement, avec 10 000 emplois supplémentaires par rapport au scénario de référence. »

À l'inverse, « dans les fonctions administratives et de soutien, l'emploi continuerait à se comprimer : les effectifs des Employés de la comptabilité, des Secrétaires et des Employés administratifs diminueraient respectivement de 67 000, 55 000 et 52 000. Ce repli de l'emploi renvoie à deux tendances lourdes déjà à l'œuvre : le développement continu des technologies numériques et la rationalisation de l'organisation du travail. »

Services aux entreprises

Evolution des métiers/des compétences/des organisations...

De nombreux facteurs ont contribué à **élever le niveau de qualification** et à **enrichir le contenu des emplois de gestion et administration des entreprises** tels que le développement des outils informatiques et de communication, l'essor du travail en mode projet, l'alourdissement du cadre réglementaire dans le domaine des ressources humaines et dans les fonctions comptables. De plus, de nouvelles missions de médiation ont été confiées aux employés administratifs (organisation de conférences, communication avec l'équipe de travail...).

Les compétences relationnelles (conseil) des cadres de ce domaine professionnel devraient se renforcer, de même que leur **expertise juridique** et leurs **compétences en matière de technologies numériques** en particulier dans le domaine de la gestion administrative, les ressources humaines ou les fonctions financières. La part des cadres "encadrant" devrait continuer à diminuer à la faveur du **développement de l'expertise et des logiques projets**.

Selon [France Stratégie](#), « les Techniciens des services administratifs, comptables et financiers (...) seraient également des métiers jeunes et dynamiques. Leurs tensions actuelles sur les recrutements ne devraient pas s'aggraver à l'avenir, les effectifs de jeunes débutants étant suffisants pour combler les postes à pourvoir. Si les mobilités restent inchangées, les difficultés d'embauche pourraient même être atténuées par les promotions et les reconversions professionnelles. **L'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) nous enseigne ainsi que les employés administratifs deviennent techniciens (...) en raison des compétences proches.** »

Le métier de secrétariat : un métier oxymore (source Emfor)

Les métiers du secrétariat sont complexes à appréhender du fait de leur ambivalence : polyvalents mais spécialisés. Ils nécessitent le respect des secrets et de la discrétion mais sont positionnés au cœur de la communication partagée.

Derrière une impression de métiers connus, définis, délimités, ils sont pourtant perçus comme flous, invisibles, non productifs, non créateurs de valeur ajoutée. Ils font l'objet de nombreux stéréotypes (féminin, sans avenir, ...). Pourtant, ces métiers requièrent des compétences élargies, à forte valeur ajoutée, et reposent sur des missions polyvalentes avec un impact sur la pérennité de l'entreprise. Le travail de secrétariat/assistanat est de moins en moins prescrit et requiert davantage une posture de conseil et de suggestion. En outre, si les dénominations de ces métiers évoluent ou disparaissent, les tâches et les missions liées à ces fonctions demeurent et se développent mais font appel à des niveaux de qualification plus élevés que ceux requis il y a 10 ou 20 ans.

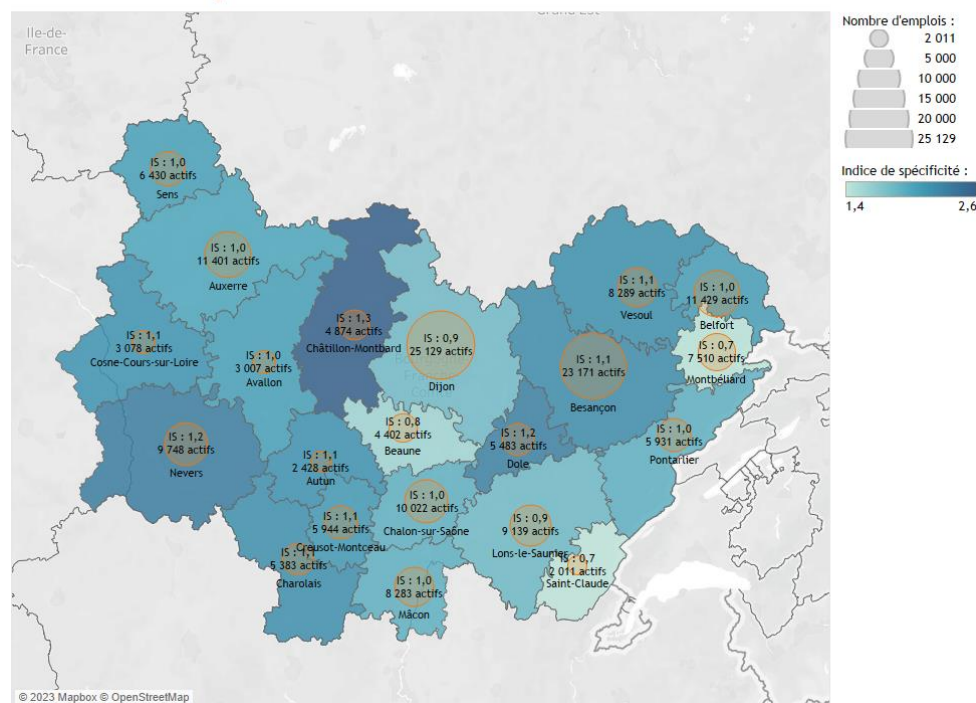
Santé humaine et action sociale

Le secteur comprend : **Activités pour la santé humaine** (hospitalières, chirurgicales, médecins généralistes et spécialistes, radiodiagnostic et radiothérapie, pratique dentaire, ambulances, laboratoires d'analyses médicales, centres de collecte et banques d'organes, infirmiers et des sages-femmes, professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues, santé humaine), **Hébergement médico-social et social** (hébergements médicalisés, hébergements sociaux, aide à domicile, accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées, aide par le travail, accueil de jeunes enfants, enfants handicapés, enfants et adolescents) et **Action sociale sans hébergement**.

Éléments clés : l'un des principaux moteurs de l'économie régionale - un secteur impacté par les évolutions démographiques et sociétales - enjeu de compensation des départs dans un contexte de fortes difficultés de recrutement - problématique de reconversion professionnelle des salariés et nécessité d'accompagner ces reconversions pour sécuriser les trajectoires professionnelles et répondre aux besoins - perspectives d'emploi très favorables.

Indicateurs BFC	Secteur	Tous secteurs confondus
Nbr d'actifs en emploi 2019	173 092 soit 16,2 % de l'emploi BFC	1 070 582
Indice de spécificité sectorielle BFC / France métro.	2,2	-
- part des femmes	80,4 %	48,7 %
- part des jeunes (moins de 25 ans)	6,5 %	9,5 %
- part des seniors (55 ans et plus)	20,4 %	17,8 %
- part des CDI	76,5 %	73,6 %
- part des non salariés	8,4 %	12,2 %
- part des ouvriers	6,1 %	24,8 %
- part des employés	52,9 %	27,9 %
- part des prof. intermédiaires, agents de maîtrise, techniciens	30,7 %	25,3 %
- part des cadres, professions intellectuelles sup.	9,5 %	12,6 %
- part des artisans, commerçants, chefs d'entreprise	0,0 %	6,8 %
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus importantes (en volume)		
- Aides-soignants	26 238	31 958
- Infirmiers, sages-femmes	23 982	27 645
- Agents d'entretien	18 230	54 208
Top 3 des familles professionnelles (FAP) les plus spécifiques (hors volumes faibles)		
- Infirmiers, sages-femmes	5,4	-
- Assistantes maternelles	5,2	-
- Aides-soignants	5,1	-
Nbr d'établissements 2021	5 033 soit 7,4 % des étab de BFC	68 437
Nbr de salariés 2021	77 988 soit 11,9 % des salariés de BFC	653 075
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2006 et 2021	+16,1 %	-7,8 %
Evolution de l'emploi salarié privé entre 2019 et 2021	+2,1 %	+0,2 %
Recours à l'intérim T2 2022		36 293
Evolution du recours à l'intérim T2 2021-T2 2022		+1,4 %
Nbr DPAE (hors intérim) 2021	197 150 soit 26,8 % des DPAE en BFC	736 972
Evolution des DPAE (hors intérim) en CDI entre 2019 et 2021	+15,0 %	+4,0 %

Les actifs en emploi selon le secteur d'activité : nombre et indice de spécificité (Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total) IS : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC - Activités pour la santé humaine et Hébergement médico-social et action sociale sans hébergement



Insee RP 2019, lieu de travail, emploi total

Note de lecture :

Indice de spécificité (IS) : % emploi dans le secteur dans la ZE / % emploi dans le secteur en BFC

Si indice de spécificité > 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE > part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité = 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE = part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Si indice de spécificité < 1 : part de l'emploi dans le secteur d'activité dans la ZE < part de l'emploi dans le secteur d'activité en région

Sources :

ACOSS URSSAF (établissements et emploi salarié privé, déclarations préalables à l'embauche hors intérim),

INSEE, RP 2019 (actifs en emploi au lieu de travail entre 2017 et 2021 et indice de spécificité),

DREETS BFC (recours à l'intérim à l'établissement utilisateur, mouvements de main d'œuvre)

traitement Emfor

Santé humaine et action sociale

Profil du secteur

5 033 établissements employeurs privés sont recensés dans le secteur en Bourgogne-Franche-Comté, soit 7,4 % des établissements de la région. La taille de ces établissements est globalement plus importante que celle observée tous secteurs confondus : 27 % de ces entreprises ont entre 10 et 49 salariés et 7 % ont plus de 50 salariés contre respectivement 16 % et 3 % tous secteurs confondus.

Avec 173 092 actifs, le secteur regroupe 16,2 % des actifs de la région tous secteurs d'activité confondus, soit une proportion supérieure de 1,6 points à la moyenne nationale. Le poids du secteur dans l'emploi est particulièrement élevé dans les zones d'emploi de Châtillon-Montbard, Nevers et Dole avec respectivement 21,0 %, 19,2 % et 18,8 % de l'emploi total dans ces zones. Ces spécificités sont en grande partie liées aux activités du secteur Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement. En volume d'emploi, c'est logiquement la zone de Dijon qui occupe également le 1^{er} rang devant celle de Besançon.

Profil des actifs

Le profil des actifs en emploi du secteur diffère de celui de l'ensemble des actifs en emploi tous secteurs d'activité confondus :

- Les femmes sont plus représentées (80,4 % contre 48,7 %)
- Les actifs sont moins jeunes (6,5 % âgés de moins de 25 ans contre 9,5 %, 20,4 % âgés de 55 ans et plus contre 17,8 %)
- Leur niveau de qualification diffère globalement (surreprésentation des employés et des professions intermédiaires).
- La part d'actifs en CDI est plus élevée (76,5 % contre 73,6 %)
- L'emploi non salarié est moins développé (8,4 % contre 12,2 %)

Les conditions de travail demeurent difficiles et les métiers du secteur souffrent d'un déficit d'image (emplois précaires, peu rémunérés, rythmes de travail, exposition importante aux maladies et aux épidémies, stress, usure et épuisement professionnels, ...).

Santé humaine et action sociale

Evolution des salariés/Recrutement/Prospective

Le secteur Santé humaine et action sociale fait partie des secteurs qui résistent le mieux aux crises économiques. Ainsi, entre fin 2006 et fin 2021, l'emploi salarié privé est en forte hausse en région alors qu'on observe une baisse non négligeable tous secteurs confondus. La hausse de l'emploi en région est toutefois moins importante que celle enregistrée à l'échelle nationale.

La hausse de l'emploi salarié privé est moins soutenue au cours de la fin de la période de référence (fin 2019-fin 2021). Cependant, la tendance demeure encore une fois meilleure dans le secteur que tous secteurs confondus.

L'analyse des déclarations préalables à l'embauche confirme ce dynamisme. En effet, le nombre d'embauches en CDI progresse davantage dans le secteur entre 2019 et 2021. En 2021, les embauches dans le secteur Santé humaine et action sociale représentent 26,8 % de l'ensemble des embauches en région.

Selon les résultats de l'enquête BMO de Pôle emploi, les employeurs du secteur Santé humaine et action sociale de la région envisagent 15 450 recrutements en 2022. Les employeurs indiquent d'importantes difficultés de recrutement. En effet, 68,8 % des projets de recrutement sont jugés difficiles (59,8 % tous secteurs confondus).

Les métiers les plus recherchés sont :

- « Aides-soignants » qui concentrent 3 990 projets de recrutement dont 77 % sont des projets jugés difficiles
- « Aides à domicile et aides ménagères » qui concentrent 2 890 projets de recrutement dont 96 % sont des projets jugés difficiles
- « Infirmiers » qui concentrent 1 880 projets de recrutement dont 75 % sont des projets jugés difficiles
- « Agents de services hospitaliers » qui concentrent 1 260 projets de recrutement dont 42 % sont des projets jugés difficiles
- « Educateurs spécialisés » qui concentrent 960 projets de recrutement dont 65 % sont des projets jugés difficiles

D'autres métiers du secteur sont caractérisés par d'importantes difficultés de recrutement : « Médecins » (300 projets dont 93 % jugés difficiles), « Techniciens médicaux et préparateurs » (100 projets dont 86 % jugés difficiles), « Autres professionnels para-médicaux » (250 projets dont 82 % jugés difficiles), « Employés de maison et personnels de ménage » (220 projets dont 78 % jugés difficiles), « Professionnels de l'animation socioculturelle » (380 projets dont 63 % jugés difficiles), « Dentistes » et « Agents qualifiés de laboratoire » (respectivement 60 et 50 projets dont 100 % jugés difficiles).

Selon [France Stratégie](#), à l'échelle nationale, l'ensemble des professions du soin et de l'aide aux personnes fragiles devrait bénéficier d'une forte dynamique de l'emploi.

- Avec 370 000 postes créés entre 2019 et 2030, médecins, infirmiers, aides à domicile et aides-soignants seraient parmi les métiers les plus créateurs d'emplois, en réponse aux besoins de santé et d'accompagnement des personnes âgées, en particulier celles en perte d'autonomie (avec des besoins d'aides-soignants et d'accompagnants estimés à plus de 18 000 par an d'ici 2024 par le ministère des Solidarités et de la Santé).

- La prise en charge de la population vieillissante sera également paramédicale ou encore sociale. Pour les professions paramédicales (opticiens, psychologues, techniciens de laboratoires d'analyse médicale, kinésithérapeutes...), 40 000 emplois supplémentaires seraient créés d'ici 2030. L'emploi des professionnels de l'action sociale, qui répondent aux besoins des personnes âgées ou handicapées et des jeunes en difficulté, devrait être orienté à la hausse, mais moins que par le passé, la fin des emplois aidés et les contraintes budgétaires venant entamer la dynamique de ces postes.

- Tous ces métiers devraient largement bénéficier de l'investissement dans la santé et le médico-social, décidé suite à la pandémie, pour revaloriser les professionnels et moderniser les établissements. La persistance de craintes sanitaires avantagerait les professions médicales hospitalières : près de 10 000 postes supplémentaires seraient créés dans les métiers d'infirmiers et de médecins. Cet accroissement, notamment chez les médecins, suppose une augmentation des flux d'entrants en formation pour résorber le déficit creusé par le numerus clausus.

Santé humaine et action sociale

Evolution des métiers/des compétences/des organisations...

- Les effectifs d'assistantes maternelles se stabiliseraient. En revanche, la diminution du nombre d'enfants de moins de 3 ans d'ici 2030 en raison d'une fécondité un peu en deçà du seuil de renouvellement des générations, la scolarisation à 2 ans, l'augmentation des capacités d'accueil collectif des jeunes enfants et leur diversification (micro-crèches, crèches familiales) devraient limiter la progression de ce type de garde.
- Dans les activités éducatives, le ralentissement démographique est compensé par l'allongement de la durée des études, l'accompagnement renforcé des élèves (dédoublage des classes) et les besoins d'adaptation des compétences des actifs. Les professionnels de l'action culturelle, sportive et les surveillants, qui exercent pour partie dans des établissements éducatifs, verraient leur emploi progresser de 32 000 postes, en progression de 8 % : leur dynamique est soutenue, d'une part, par une demande d'encadrement et d'accompagnement des élèves dans les établissements scolaires (aides-éducateurs), d'autre part, par une croissance des activités sportives et de loisirs, dans le système éducatif (temps périscolaire) comme dans la société.

Le **Rapport « Prospective des métiers de la santé à l'horizon 2040 »** propose de nouveaux métiers et blocs de compétences pour soutenir le secteur face aux nouvelles évolutions sociétales et technologiques :

- Les métiers en lien avec l'utilisation des big data et de l'IA (attaché en données cliniques, assistant sanitaire ou médico-social d'aide à la décision)
- Les métiers liés à la gestion des plateformes d'intermédiation numérique (responsable plateforme d'intermédiation numérique, E-conseiller patients, E-brancardier)
- Les métiers induits par l'utilisation de la robotique chirurgicale (IBODE instrumentiste en robotique chirurgicale, BODE circulant en robotique chirurgicale)
- Les métiers du « relationnel » dans les établissements de santé : référent de parcours en établissement
- Les métiers induits par le suivi des patients à domicile (responsable de parcours intégré et projet de vie à domicile, assistant de vie à domicile, technicien d'équipement à la vie médicale et sociale, responsable hôtellerie et qualité de vie)
- Les métiers de la prévention en santé et du bien-être : coach prévention et adhésion du patient
- La prise en compte de l'éthique dans le soin et l'accompagnement : référent/responsable du dialogue éthique
- Transformations accompagnées par de nouveaux blocs de compétences (compétences génériques, compétences distinctives des directeurs d'établissement, référent « crise », management en faveur de la santé au travail)

Transition écologique

L'adaptation des métiers et de la formation conditionne la réussite de la transition écologique

"La transition écologique est porteuse d'enjeux essentiels en termes de développement économique, de compétitivité mais également d'emploi."¹ Il convient donc d'anticiper ses impacts sur les métiers, les besoins en recrutement et les formations.

"L'adaptation des métiers et de la formation conditionne la réussite de la transition écologique et énergétique. Les pouvoirs publics doivent être les initiateurs des processus et stratégies d'accompagnement de ces transitions qui vont toucher tous les métiers, au-delà même de ceux liés aux éco-activités (protection de l'environnement, gestion des ressources naturelles...)." ²

4 millions d'actifs en France exercent un métier de l'économie verte en 2018

"Les emplois de l'économie verte concernent directement près de 4 millions de personnes en France, en 2018. Parmi ces professionnels, une petite partie, 140 000 (soit 0,5 % de l'emploi total) exercent un métier dit "vert", c'est-à-dire qui vise directement à protéger l'environnement. Les autres, **près de 3,8 millions d'actifs (soit 14 % de l'emploi), occupent un métier potentiellement "verdissant", c'est-à-dire dont les compétences évoluent pour intégrer les enjeux environnementaux.** Les professionnels exerçant un métier vert ou verdissant sont principalement des hommes. Une part importante dispose d'un diplôme de niveau CAP/BEP (31 % contre 24 % pour l'ensemble des métiers), du fait notamment d'un nombre élevé d'ouvriers."² Ces constats se vérifient en Bourgogne-Franche-Comté.

Une transition qui implique essentiellement une évolution des métiers existants

"La plupart des analyses convergent pour dire que cette transition ne va pas majoritairement créer de nouveaux métiers mais contribue surtout à faire évoluer les métiers existants."

"L'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV) a défini les métiers verts comme des métiers existants ou nouveaux, dont la finalité et les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. Les métiers verdissants sont les métiers dont la finalité n'est pas environnementale, mais qui intègrent de nouvelles briques de compétences pour prendre en compte de façon significative et quantifiable la dimension environnementale dans le geste métier.

À terme, ce sont tous les métiers qui vont évoluer."³

Des enjeux identifiés au plan national sur le volet emploi et compétences

Un cycle de 5 webconférences a été organisé en 2020 par l'Ademe, le Céreq, France Stratégie et le CGDD, tous membres de l'ONEMEV.

Quatre principaux enjeux ont été identifiés⁴ :

- **"Observer et anticiper les évolutions des métiers et compétences liées à la transition écologique."**
"Préalable à l'action, l'observation des mutations emplois-compétences liées à la transition écologique est rendue complexe par les dimensions systémique et transversale de cette transition."
- **"Favoriser la prise en compte des enjeux emplois-compétences de la transition écologique."**
À l'échelle d'une région ou d'un bassin d'emploi, il s'agit d'informer sur les enjeux de la transition écologique, les métiers verts et verdissants, les nouvelles compétences recherchées. Cet enjeu renvoie à l'une des missions des collectivités territoriales et plus particulièrement la mission d'orientation confiée aux CARIF-OREF.
- **"Adapter l'offre de formation initiale et continue à la transition écologique."**
"Après l'observation et la sensibilisation, comment ajuster l'offre de formation aux nouveaux attendus des métiers et des compétences ? Les réponses sont multiples, à l'image du système de formation, qui implique une grande diversité d'acteurs."
- **"Appréhender les mutations économiques et favoriser les transitions professionnelles."**
"Les effets de la transition écologique pourraient entraîner, à terme, un transfert substantiel d'emplois entre les secteurs d'activités, et au sein des secteurs et des entreprises. Les enjeux d'orientation et d'élaboration de parcours, qui ne sont pas spécifiques à la transition écologique, sont notamment mis en avant dans les Engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), plus globalement dans le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), ainsi que dans le dispositif de "transitions collectives"."

¹ <https://www.ecologie.gouv.fr/levolution-des-metiers-et-competences>

² <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/metiers-verts-et-verdissants-pres-de-4-millions-de-professionnels-en-2018>

³ <https://www.ecologie.gouv.fr/levolution-des-metiers-et-competences>

⁴ <https://www.strategie.gouv.fr/publications/synthese-cycle-2020-de-webconferences-identifier-accompagner-competences-de-transition>

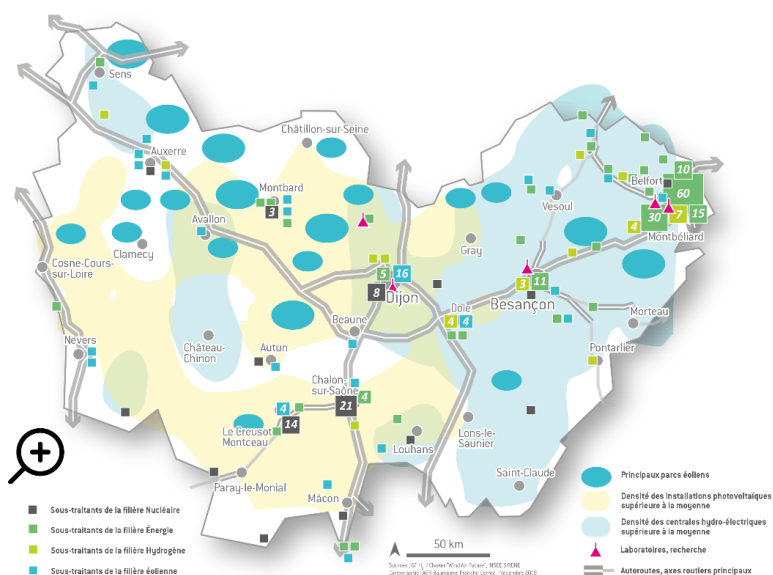
Une observation nécessaire à l'échelle nationale et territoriale

Emfor a produit un état des lieux de l'économie verte en Bourgogne-Franche-Comté en 2017⁵.

Emfor participe aux travaux menés par l'ONEMEV au niveau national. En 2022, l'ONEMEV a sollicité le réseau des CARIF-OREF afin de réviser le périmètre des formations en lien avec la transition écologique. Plusieurs CARIF-OREF sont impliqués dans la démarche. Il s'agira d'obtenir un périmètre formation actualisé et partagé courant 2023.

En outre, Emfor pourrait investiguer la question des besoins de compétences, formation et recrutements liés à la transition écologique en Bourgogne-Franche-Comté et, si besoin, actualiser l'état des lieux emploi-formation produit en 2017 afin de disposer d'éléments quantitatifs récents notamment sur le nombre d'actifs exerçant un emploi au sein de l'économie verte.

Concernant la filière énergie, la Bourgogne-Franche-Comté est dotée de 2 clusters (énergie et éolien) et d'un pôle de compétitivité (Nuclear Valley) dédiés.⁶



Source : AER Bourgogne-Franche-Comté

En savoir plus sur la transition écologique :

- Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (ONEMEV) - <https://www.ecologie.gouv.fr/observatoire-national-des-emplois-et-metiers-leconomie-verte>
- Agence économique régionale (AER) Bourgogne-Franche-Comté : filière énergie - <https://aer-bfc.com/nos-filieres-dexcellence/energie-bfc/>
- Ademe - <https://www.ademe.fr/>

⁵ <https://www.emfor-bfc.org/article-7677/etat-des-lieux-economie-verte-2017>

⁶ <https://aer-bfc.com/nos-filieres-dexcellence/energie-bfc/>

Zoom sur la filière nucléaire

Bourgogne-Franche-Comté : "une activité relative dans le secteur du nucléaire" avec toutefois un nombre d'emplois conséquent

La France compte 56 réacteurs répartis sur 18 sites et 6 grands donneurs d'ordre (EDF, Framatome, Orano, CEA, Naval et ANDRA).

"La région Bourgogne-Franche-Comté est un territoire d'excellence pour la métallurgie. Elle dispose d'une grande diversité d'acteurs : laboratoires de recherche, écoles d'ingénieurs, réseau de PME, un centre du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) à Valduc (Côte-d'Or) et deux grands pôles industriels, l'un autour des usines Framatome de Chalon-sur-Saône et du Creusot, et l'autre autour de General Electric."

"L'expertise de la région en matière de métallurgie est indispensable à la sûreté nucléaire."⁷

En outre, la région dispose du "seul pôle de compétitivité dédié au nucléaire civil en France labellisé par l'État. Nuclear Valley favorise l'émergence de solutions innovantes et compétitives pour la filière nucléaire civil, en mobilisant l'ensemble des ressources (industrielles, institutionnelles, académiques et scientifiques) présentes sur le territoire."⁸

Une filière face à plusieurs enjeux simultanés⁹

"La période 2022-2030 cumulera, pour la filière française du nucléaire, des travaux pour la prolongation de la durée d'exploitation de réacteurs existants (Grand Carénage), la construction de nouveaux réacteurs et l'augmentation des travaux de démantèlement de réacteurs et de gestion des déchets, sans oublier la maintenance courante soutenue. Plusieurs régions métropolitaines connaîtront tous ces enjeux dans la même période.

Afin de créer des effets de série industriels, toutes les phases de ces projets solliciteront simultanément des familles de métiers et de compétences très variées (ex : l'ingénierie, le génie civil et la sûreté nucléaire à 5 ans puis la construction/installation à 10 ans). Ces besoins seront aussi les mêmes que ceux d'autres filières qui maintiendront et construiront de grands équipements, avec des variations régionales de tensions sur le recrutement.

De plus, des évolutions technologiques traverseront la filière (ex : développement de SMR¹⁰ sur la période, numérisation de la filière, robotisation, maintenance prédictive) et ajouteront une transformation qualitative aux enjeux quantitatifs."

114 000 emplois (ETP) sont comptabilisés en 2021 en France à travers 67 métiers identifiés dans la cartographie du nucléaire et relevant du périmètre des grands donneurs d'ordre et industriels de rang 1.¹¹

Région	Nb ETP	Part (en %)
Auvergne-Rhône-Alpes	22 600	20
Ile-de-France	17 600	15
Normandie	16 700	15
Centre-Val-de-Loire	12 800	11
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8 900	8
Grand-Est	8 800	8
Hauts-de-France	8 300	7
Occitanie	7 700	7
Bourgogne-Franche-Comté	5 800	5
Nouvelle-Aquitaine	3 500	3
Pays de la Loire	800	1
Bretagne	400	0
Total	113 900	100

Source : OPCO2i – Traitement Emfor

⁷ Bourgogne-Franche-Comté. Le berceau de la métallurgie de pointe – Sfen : <https://www.sfen.org/rgn/bourgogne-franche-comte-berceau-metallurgie-pointe/>

⁸ https://aer-bfc.com/wp-content/uploads/2022/12/brochure-filiere_energie-fr_8p-contact-jcf.pdf

⁹ <https://observatoire-competences-industries.fr/ressources/edec-nucleaire/>

¹⁰ Small Modular Reactor (SMR) : petit réacteur nucléaire modulaire

¹¹ <https://observatoire-competences-industries.fr/ressources/edec-nucleaire/>

"Forte de quelques installations de l'industrie nucléaire (par exemple l'usine Saint-Marcel dédiée à l'assemblage des équipements lourds), la région Bourgogne-Franche-Comté ne dispose cependant que d'une activité relative dans le secteur du nucléaire" (5 % de l'emploi en ETP au niveau national).

5 800 ETP exercent dans la filière nucléaire en région. Ce nombre est "porté par les activités de Framatome et de plus petites entreprises, avec **des besoins particuliers en techniciens levage et manutention, tuyauteurs, chaudronniers, soudeurs, mécaniciens machines tournantes et en ingénieurs de conception et de réalisation. Les métiers de la famille "chaudronnerie-forge" sont ainsi parmi les plus nombreux et les plus en tension.**"

"Compte tenu de la montée en charge attendue liées aux nouvelles installations sur d'autres régions, **la dominante industrielle de la région** (ex : usine Framatome Le Creusot, turbines à Belfort) **pourrait provoquer une tension sur l'ingénierie mécanique et l'ingénierie systèmes pour le nucléaire.**"

Concernant le volet formation, la région semble "moins bien dotée que les autres en nombre de formations initiales conduisant aux compétences et métiers du nucléaire. On retrouve néanmoins les formations à coloration nucléaire de niveaux Bac Pro (Techniques d'intervention sur installations nucléaires) et BTS (environnement nucléaire). Framatome développe également un projet de centre d'excellence en calcul mécanique dans la région, lauréat de France Relance (Centre Calculs Bourgogne)."

Quant à la formation continue, "le tissu industriel historique de la région bénéficie à l'offre de formation continue et les industriels assument directement une partie des formations (soudage, inspection, qualité, calculs mécaniques...)."

À noter que la DREETS BFC et l'INSEE conduisent une étude en Bourgogne-Franche-Comté sur la filière nucléaire. Celle-ci sera disponible fin 2023 et apportera un éclairage plus fin sur les entreprises et les emplois concernés.

En savoir plus sur la filière nucléaire :

- Conseil national de l'industrie - <https://www.conseil-national-industrie.gouv.fr/comites-strategiques-de-filiere/la-filiere-nucleaire>
- Opco2i - <https://observatoire-competences-industries.fr/ressources/edec-nucleaire/>
- INSEE - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4248821>
- Nuclear Valley - <https://www.nuclearvalley.com/>

Zoom sur la filière hydrogène

La Bourgogne-Franche-Comté figure parmi les régions cheffes de file du développement de la filière hydrogène

L'hydrogène est un gaz dont les propriétés chimiques offrent un intérêt énergétique majeur. L'hydrogène est considéré comme un "vecteur énergétique" car il offre la possibilité après avoir été produit, d'être stocké, transporté et utilisé. L'énergie contenue dans l'hydrogène peut être récupérée de deux manières : en le brûlant ou par une pile à combustible.

"Grâce aux progrès de la technologie qui ont permis d'améliorer les rendements et la fiabilité des procédés, l'hydrogène peut être produit par électrolyse de l'eau, à partir d'électricité décarbonée ou renouvelable. On le dit alors "décarboné" car ni sa production ni son utilisation n'émettent de CO₂. **L'hydrogène décarboné contribuera à l'atteinte des objectifs que la France s'est fixée en matière de développement des énergies renouvelables, de réduction des émissions de gaz à effet de serre et des polluants et de réduction des consommations d'énergie fossile.**"¹²

Selon France Hydrogène, la filière compte 14 500 emplois en 2022 dont 5 800 emplois directs¹³ au niveau national.

Pour répondre aux besoins de compétences liés au développement de la filière, les entreprises font appel à diverses compétences techniques, dont certaines sont d'ores et déjà mobilisables.

Les professionnels identifient trois niveaux d'expertise hydrogène pour les métiers de la filière :

- Certains métiers ne nécessiteront aucune connaissance particulière sur l'hydrogène - qu'ils soient de conception ou opérationnels,
- Un deuxième groupe de métiers mobilisera un socle de connaissances générales,

¹² <https://www.ecologie.gouv.fr/lhydrogene-et-avantages>

¹³ <https://www.france-hydrogene.org/publication/rapport-annuel-lhydrogene-en-france-en-2022-une-nouvelle-ere-industrielle/>

- Un troisième groupe de métiers, le plus vaste, disposera de connaissances approfondies dans les domaines techniques ou réglementaires notamment.

Avec ses capacités de recherche significatives, ses entreprises industrielles innovantes, pour certaines spécialisées dans l'hydrogène, la Bourgogne-Franche-Comté dispose d'arguments lui permettant de figurer parmi les régions cheffes de file du développement de la filière.

La région présente à son actif de nombreuses composantes de la chaîne de valeur H² de la production jusqu'aux usages.

La Bourgogne-Franche-Comté dispose d'un vivier économique d'environ 80 entreprises à travers les entreprises des filières automobile et énergie qui peuvent mettre à disposition leurs compétences pour contribuer à la fabrication des composants hydrogène, ainsi que les entreprises innovantes spécialisées dans l'hydrogène comme Mahytec, H²Sys ou Justy.

En 2021, à la demande de l'État et la Région, Emfor Bourgogne-Franche-Comté a mené une étude sur les besoins de compétences, recrutements et formation liés au développement de la filière hydrogène en région. L'étude met en évidence plusieurs points clés.

Besoins de compétences, recrutements et formation en Bourgogne-Franche-Comté ¹⁴:

- Les profils recherchés par la filière hydrogène correspondent à des métiers existants et présentant souvent des difficultés de recrutement sur le marché du travail,
- Les besoins de compétences exprimés par les entreprises reflètent le niveau de développement de la filière hydrogène : les profils ingénieurs/cadres et le niveau de formation Bac+5 et plus sont logiquement plus concernés par les besoins de compétences exprimés par les entreprises, la filière hydrogène étant en voie d'industrialisation au moment de l'étude,
- Des besoins de recrutements qui sont sans doute sous-estimés et ne correspondent pas qu'à des créations de postes,
- Les entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement : l'absence de candidats en lien avec les profils recherchés et une offre de formation incomplète et/ou mal identifiée par les entreprises sont les deux principales causes relevées,
- Pour accompagner les besoins de compétences liés au développement de la filière hydrogène, les entreprises jugent qu'il est nécessaire de disposer d'une offre de formation adaptée.

Ainsi, la majorité des entreprises émettent le besoin de "colorer" certaines formations classiques par un module dédié à l'hydrogène (sensibilisation, sécurité...). La coloration de formations apparaît comme un besoin immédiat, voire à moins de 3 ans, et concernerait en premier lieu les techniciens et ingénieurs/cadres techniques.

En outre, la moitié des entreprises ayant répondu estiment qu'une offre de formation spécifique à l'hydrogène est nécessaire d'ici moins de 3 ans pour répondre à la montée en charge de la filière. Par exemple, les entreprises ont besoin de formations spécifiques pour les ingénieurs (pilotage pile, tuyauterie, sécurité), de formations pratiques avec des objets industriels, composants industriels, de formations en métrologie propres aux réservoirs H².

Enfin, la mise en place de formations de type Atex à court terme destinées à l'ensemble des profils (ingénieurs/cadres, techniciens/agents de maîtrise et ouvriers) est jugée nécessaire.

En conclusion, outre l'adaptation de l'offre de formation aux besoins de compétences de la filière hydrogène, il apparaît essentiel que les entreprises aient une meilleure connaissance de l'offre de formation existante proposée en région.

En savoir plus sur la filière hydrogène :

¹⁴ <https://www.emfor-bfc.org/article-398042/filiere-hydrogene-en-bourgogne-franche-comte>

- Conseil national de l'industrie - <https://www.conseil-national-industrie.gouv.fr/cni-action/des-actions-transverses/conseil-national-de-l-hydrogene>
- France Hydrogène - <https://www.france-hydrogene.org/>
- Agence économique régionale (AER) Bourgogne-Franche-Comté- <https://aer-bfc.com/nos-filieres-dexcellence/hydrogene/>

Profil des actifs en emploi et évolution

Un dynamisme de l'emploi mais des métiers moins présents qu'en moyenne nationale

Comme partout ailleurs, l'impact du numérique sur les métiers se vérifie en Bourgogne-Franche-Comté dans tous les secteurs d'activité. **La filière est porteuse au regard notamment de l'intérêt croissant des entreprises pour les compétences numériques et de leur prise de conscience du besoin de transformation digitale de leur structure.**

Les métiers du numérique¹⁶ sont toutefois moins représentés en région qu'à l'échelle nationale. En effet, près de 14 500 personnes exercent un métier du numérique, soit 1,3 % de l'emploi régional. Cette part s'élève à 3 % au niveau national¹⁷.

L'évolution de l'emploi est plus favorable pour les métiers du numérique qu'en moyenne tous métiers confondus. En effet, il est orienté à la hausse contre une baisse tous métiers confondus. La progression enregistrée en région est toutefois moins soutenue que celle mesurée au plan national.

En région, 3 métiers concentrent la moitié des emplois du numérique :

- Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique (23 %),
- Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration dont web designer (16 %),
- Techniciens d'étude et de développement en informatique (12 %).

Des difficultés de recrutement notamment pour des profils expérimentés

Les besoins de recrutement augmentent pour les métiers du numérique mais de nombreuses entreprises indiquent des difficultés pour trouver les candidats. **Les postes de développeurs, liés à la data ou la cybersécurité sont particulièrement concernés. La recherche de double compétence est également problématique. Ces difficultés semblent encore plus soutenues pour le recrutement de personnel expérimenté** et engendrent des recrutements de débutants par défaut et un temps de formation interne.

Différentes causes sont mises en avant pour expliquer ces difficultés : le manque de candidats, d'attractivité du territoire, d'attractivité-visibilité des entreprises de la région, notamment des petites, la recherche de profils très qualifiés, la forte technicité des postes proposés, le manque de moyens pour recruter...

Les critères de savoir-être prennent de plus en plus d'importance dans les choix de recrutement. Les compétences et savoir-faire métiers sont néanmoins indispensables pour répondre aux exigences technologiques très élevées des métiers du numérique.

Des actifs en emploi au profil spécifique

Comparés à l'ensemble des actifs en emploi en région, ceux exerçant un métier du numérique sont :

- **plus jeunes** (53 % ont moins de 40 ans contre 42 %) : **des métiers attractifs pour les jeunes,**
- **plus qualifiés et plus diplômés** (25 % possèdent un diplôme de niveau Bac+5 ou plus contre 10 %),
- **plus souvent en emploi durable** (88 % de salariés en CDI contre 84 %),
- **plus souvent en alternance** (5 % en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation contre 2,5 %),
- **plus souvent des hommes** (73 % contre 52 %).

Des métiers qui demeurent peu féminisés malgré une légère progression

La féminisation des métiers du numérique est difficile malgré de nombreuses actions des acteurs de la filière et la volonté des employeurs (27 % de femmes contre 48 % tous métiers confondus). **Si le besoin de valorisation de l'ensemble des métiers du numérique est un enjeu important dès l'enseignement secondaire, il l'est encore plus pour les femmes.**

¹⁵ <https://www.emfor-bfc.org/article-478987/etat-des-lieux-emploi-formation-du-numerique-en-bourgogne-franche-comte>

¹⁶ Métiers « cœur du numérique » :

Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique

Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique

Chefs de projets informatiques, responsables informatiques

Ingénieurs et cadres spécialistes des télécommunications

Techniciens d'étude et de développement en informatique

Techniciens de production, d'exploitation en informatique

Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique dont Développeur big data

Techniciens des télécommunications et de l'informatique des réseaux dont Architect cloud, data manager

Employés et opérateurs d'exploitation en informatique

Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications

Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en informatique

Assistants de la publicité, des relations publiques (indépendants ou salariés) dont Community manager

Concepteurs et assistants techniques : arts graphiques, mode et décoration (indépendants et salariés) dont Web designer

Cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales dont Data scientist

¹⁷ Source : INSEE RP 2018 (2016-2020) et 2013(2011-2015), emploi au lieu de résidence.

Seuls deux métiers du numérique sont caractérisés par une proportion de femmes proche ou supérieure à la référence tous métiers confondus :

- assistants de la publicité, des relations publiques dont community manager,
- concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration dont web designer.

La proportion de femmes est particulièrement faible chez les ingénieurs et techniciens.

L'emploi féminin est légèrement plus développé dans le numérique au niveau national (30 %).

La situation évolue peu entre 2013 et 2018 (+0,3 point de femmes en région et +1 point au plan national). Certains métiers affichent cependant une hausse plus soutenue de la part des femmes en BFC :

- techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en informatique (+7 points),
- ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique (+3 points),
- ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique (+3 points),
- cadres chargés d'études économiques, financières, commerciales (+2 points).

Évolution des métiers, des compétences, des organisations...¹⁸

Des tendances d'évolution des métiers contrastées : de l'hyper spécialisation à la recherche de polyvalence

Les métiers du numérique sont touchés par différentes évolutions. **Le renforcement des compétences en lien avec l'automatisation, la data (data analyst et data scientist), l'UI-UX, la cybersécurité et l'IA est fréquemment cité. Des divergences apparaissent toutefois entre entreprises qui s'orientent vers une hyper spécialisation des métiers et celles qui soulignent l'importance croissante des profils polyvalents.** Globalement, ces tendances impliquent des évolutions de métiers plutôt que l'émergence de nouveaux métiers.

Les acteurs de la filière numérique en région se sont également positionnés sur la question de l'évolution des métiers et des compétences numériques à court et moyen termes.

5 grands thèmes sont identifiés :

- l'association Data et IA,
- la cybersécurité,
- le développement,
- le "Green IT" : rencontre entre numérique et développement durable, numérique responsable, sobriété numérique, écoconception des services numériques,
- la diffusion multisectorielle des compétences numériques,
- les compétences plus larges liées à l'usage des technologies numériques.

Vers une recherche de double compétence numérique-expertise métier

Par ailleurs, des entreprises mettent en avant leur intérêt pour des profils possédant une double compétence numérique-expertise métier. Les associations les plus citées sont numérique-commerce, marketing et numérique-industrie. Les acteurs de la filière numérique identifient également cette tendance. **L'ensemble des secteurs d'activité sont touchés par la transformation digitale et donc un grand nombre de métiers. Les expertises métiers pertinentes à associer aux compétences numériques sont ainsi nombreuses** : bâtiment, agricole, industrielle, hôtellerie-restauration, commerce...

Un recours fréquent à l'auto-formation et la transmission entre collègues

L'évolution continue des technologies numériques et l'utilisation de technologies spécifiques poussent les entreprises à favoriser l'auto-formation et la transmission entre collègues. **La curiosité, la veille sur les évolutions technologiques sont des compétences indispensables** notamment pour les métiers techniques tels que les développeurs.

Un fort enjeu de rapprochement établissements de formation - entreprises

Le rapprochement entre établissements de formation et entreprises est un levier mis en avant pour **faire correspondre les besoins des entreprises avec les contenus de formation.** Il permet également de **valoriser les entreprises régionales du numérique auprès des jeunes en formation.**

L'alternance plébiscitée

L'alternance est perçue comme **un moyen de faciliter les recrutements et de conserver des personnes compétentes sur les technologies de l'entreprise.**

¹⁸ Éléments qualitatifs issus d'entretiens réalisés auprès d'entreprises « cœur du numérique » et d'acteurs de la filière numérique.

Zoom sur les métiers du numérique dans la filière du numérique¹⁹

En Bourgogne-Franche-Comté, la filière du numérique regroupe plus de 900 établissements fin 2020, soit 1,3 % de l'ensemble des établissements de la région²⁰. Deux secteurs concentrent près de la moitié des établissements de la filière : **programmation informatique et conseil en systèmes et logiciels informatiques**. La hausse du nombre d'emplois "cœur du numérique" indiquée précédemment se vérifie également pour le nombre d'établissements. En effet, leur nombre progresse de 14,1 % par rapport à fin 2013. Cette évolution est plus favorable que celle caractérisant l'ensemble des établissements tous secteurs confondus (-3,1 %).

En région, 4 400 personnes exercent un métier du numérique dans la filière du numérique²¹. L'évolution de l'emploi dans la filière du numérique est plus favorable à l'échelle nationale qu'en région. Le profil des actifs en emploi de la filière est proche de celui de l'ensemble des actifs exerçant un métier du numérique. La proportion de femmes est toutefois encore plus faible dans la filière (17 %). Les forces et fragilités de la filière sont logiquement en cohérence avec les évolutions constatées pour les métiers du numérique globalement (les métiers concernés sont les mêmes mais restreints aux entreprises de la filière du numérique).

Forces de la filière en BFC	Fragilités de la filière en BFC
Tissu économique	
<ul style="list-style-type: none"> Fort potentiel de diversification : transformation digitale des entreprises dans l'ensemble des secteurs d'activité Filière porteuse qui impacte tous les secteurs d'activité, tous les métiers : prise de conscience des entreprises du besoin de transformation digitale, intérêt croissant des entreprises pour les compétences numériques Des entreprises qui se diversifient Quelques entreprises régionales motrices Des laboratoires de recherche, des clusters notamment industriels 	<ul style="list-style-type: none"> Poids économique de la région / autres régions Une région qui attire peu les entreprises spécialistes du numérique, sous-représentation des services aux entreprises à forte valeur ajoutée globalement. Relativement peu de start-up Entreprises régionales insuffisamment valorisées Manque de visibilité des pépinières et incubateurs Manque de spécialisation des entreprises. Des généralistes avec peu de propositions à forte valeur ajoutée qui se concurrencent sur de petits marchés.
Forces de la filière en BFC	
Emploi	
<ul style="list-style-type: none"> Une évolution de l'emploi plus favorable qu'en moyenne tous secteurs confondus en région, des effectifs en hausse Des besoins de recrutement Progression du télétravail susceptible de limiter en partie les difficultés de recrutement : élargir l'aire de recrutement des entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> Filière numérique moins présente et moins dynamique en termes de recrutements qu'au plan national Des difficultés de recrutement
<ul style="list-style-type: none"> Des profils très qualifiés et très diplômés Une filière attractive pour les jeunes Plus d'emplois durables et d'alternants Légère progression de la féminisation des emplois 	<ul style="list-style-type: none"> Image partielle des métiers, connaissance de tous les métiers de la filière du numérique Des difficultés pour féminiser les métiers
Formation	
L'avis sur l'offre de formation en région et les besoins de formation varie fortement selon : <ul style="list-style-type: none"> - l'activité des entreprises qu'elle soit très spécifique et pointue (des manques) ou qu'elle soit plus courante, - leur taille, leur capacité ou non à former en interne, - leur localisation (des manques dans des territoires ruraux ou éloignés des grands centres urbains), - leur connaissance de l'offre de formation existante (connaissance parfois partielle de l'offre de formation). 	

¹⁹ Le périmètre de la filière numérique a été défini dans le cadre du Capéco numérique et concerne les établissements dont les activités principales sont :

- Fabrication des TIC : Composants et cartes électroniques, Équipements de communication, Ordinateurs et équipements périphériques, Produits électroniques grand public, Supports magnétiques et optique.
- Services des TIC : Édition de logiciels, Télécommunications, Programmation, conseil et autres activités informatiques, Traitement des données, hébergement et activités connexes ; portails internet, Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication.
- Vente des TIC : Commerce de gros d'équipements TIC
- Contenus et supports des TIC : Édition de livres périodiques et autres, activités d'édition, Production cinématographique, vidéo et de télévision, Enregistrement sonore et édition musicale, Programmation et diffusion, Autres services informatiques.

²⁰ Source : ACOSS URSSAF.

²¹ Source : INSEE RP 2018 (2016-2020).

<ul style="list-style-type: none"> • Une offre de formation qui se développe 	<ul style="list-style-type: none"> • Décalage parfois entre le niveau des sortants de formations Grande école du numérique et les attentes des entreprises
<ul style="list-style-type: none"> • Alternance • Forte capacité d'auto-formation des salariés et de transmission entre collègues 	
<ul style="list-style-type: none"> • Rapprochement établissements de formation - entreprises à poursuivre 	

Dans la filière au niveau national à l'horizon 2030...²²

« Les services de prestations externalisées aux entreprises (conseil, activités juridiques, comptables, scientifiques et techniques, recherche et développement, sécurité, fourniture de main-d'œuvre, etc.) et **les services numériques** (activités informatiques, télécommunications, audiovisuel) comptent aujourd'hui plus de 5 millions d'emplois. **Ces secteurs seraient les plus créateurs d'emplois en projection**, avec 600 000 emplois supplémentaires entre 2019 et 2030 dans le scénario de référence. Dépendants de la dynamique des entreprises qui externalisent à leur profit des fonctions d'appui transversales, ces secteurs bénéficient également de l'adaptation permanente des organisations et des processus productifs aux changements technologiques, à la transition énergétique et aux mutations sociétales ou réglementaires. »

Quelques exemples d'impact du numérique sur les autres secteurs d'activité⁷

Dans la construction

« Les gains de productivité devraient également repartir à la hausse, portés par le progrès technologique et par l'industrialisation de la filière. Le développement de la conception/rénovation numérique (ou BIM pour Building Information Modeling) et celui de la fabrication de certains composants en usine (filiale dite « sèche ») réduisent la durée des chantiers et rendent plus efficaces les interventions successives sur un projet de construction. »

Dans les activités culturelles

« La numérisation des pratiques culturelles – qui s'est accélérée pendant les confinements successifs – s'accroîtrait, profitant au secteur de la production audiovisuelle et de la diffusion (services numériques) au détriment de la fréquentation des salles. »

Dans l'industrie

« La maintenance industrielle – plus préservée de la concurrence internationale – serait, quant à elle, confrontée à d'importants gains de productivité liés à la diffusion des innovations numériques. La maintenance prédictive assistée par ordinateur, qui permet de prévenir les pannes et d'optimiser la durée de vie des équipements, nécessite moins d'interventions : 30 000 emplois seraient perdus dans ces activités dans la décennie à venir. »

Dans le secteur banque-assurance

« Le secteur bancaire et assurantiel, dans un contexte de taux d'intérêt historiquement bas et d'exigences accrues de fonds propres qui amenuisent les profits et la rentabilité, enregistrerait pour la première fois depuis vingt ans des réductions d'emplois substantielles (-12 % de 2019 à 2030). Deux facteurs principaux expliquent ce recul. **Le premier relève de la numérisation des services et de leurs usages** (consultation et souscription en ligne), qui devrait conduire à une accélération de la fermeture d'agences. Les investissements continus de ce secteur, en particulier dans le cloud mais également dans des technologies plus spécifiques comme l'intelligence artificielle, seraient susceptibles d'accélérer les gains de productivité et donc d'amplifier les destructions d'emplois. Ils pourraient en effet rendre la gestion des services bancaires et assurantiels plus efficace et automatiser les processus de production de certains services (tarification, trading, vérification des comptes et des transactions), avec **pour corollaire des réductions d'emplois à tous les niveaux de qualification** (conseillers clientèle, back-office, audit, services juridiques). »

En savoir plus :

²² Les métiers en 2030 – France stratégie : <https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-2030>

- Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement (OPIEC) - <https://www.opiiec.fr/>
- Numeum : syndicat professionnel de l'écosystème numérique en France (entreprises de services du numérique, éditeurs de logiciels, plateformes et les sociétés d'ingénierie et de conseil en technologies) - <https://numeum.fr/>
- BFC numérique : cluster de l'écosystème numérique régional - <https://bfcnumerique.fr/>
- ITinérElles : Site dédié à l'information des publics féminins sur les métiers du numérique en BFC - <https://itinerelles-bfc.fr/>

L'emploi dans la fonction publique : 1 emploi sur 5 en BFC

Profil des actifs en emploi et évolution

Selon [la publication INSEE Analyses BFC n° 95 de mai 2022 « Six nouveaux agents de la fonction publique sur dix sont contractuels »](#)

Une hausse des effectifs principalement portée par la fonction publique hospitalière

« Fin 2019, un salarié de la région sur cinq travaille dans la fonction publique, soit 219 600 personnes²³. Entre 2011 et 2019, les effectifs augmentent de 2 300 agents, soit +1,1 %, et ce malgré des baisses conjuguées de l'emploi privé et de la population. [...] La hausse de l'emploi public repose sur celle des effectifs de la fonction publique hospitalière (FPH) [en raison du vieillissement de la population et de la demande croissante en structures médico-sociales]. La progression de l'emploi dans la fonction publique territoriale (FPT) est plus contenue alors qu'il diminue au sein de la fonction publique de l'État (FPE). »

► 4. Effectifs par versant de la fonction publique et évolution de l'emploi depuis 2011 en Bourgogne-Franche-Comté

	2019		Évolution 2011-2019	
	Effectifs	Part (%)	Effectifs	%
Fonction publique	219 600	100,0	+ 2 300	+ 1,1
de l'État	83 000	37,8	- 650	- 0,8
<i>dont ministères</i>	64 700	29,5	- 2 150	- 3,2
<i>dont établissements publics</i>	18 300	8,3	+ 1 500	+ 8,9
territoriale	73 300	33,4	+ 1 000	+ 1,4
<i>dont communes</i>	34 900	15,9	- 4 600	- 11,6
<i>dont départements</i>	16 400	7,5	+ 150	+ 0,8
<i>dont EPCI</i>	14 100	6,4	+ 4 700	+ 49,7
hospitalière	63 300	28,8	+ 1 950	+ 3,2
<i>dont hôpitaux</i>	50 700	23,1	0	0,0
<i>dont établissements médicaux-sociaux</i>	12 600	5,7	+ 1 950	+ 18,5

Champ : postes principaux au lieu de travail au 31 décembre, y compris contrats aidés, hors militaires.

Source : Insee, Siasp 2011 à 2019.

De plus en plus de femmes

« Les femmes représentent plus des deux tiers des agents de la fonction publique, atteignant même près de 80 % des effectifs dans la FPH. Déjà très largement majoritaires, le nombre de femmes augmente de 2,9 % en huit ans. Les effectifs féminins progressent de façon similaire dans les trois versants. C'est au sein de la FPE que les emplois masculins baissent le plus (près de 7 %). Le recul est plus contenu dans la FPT et le nombre d'hommes augmente de 3,9 % au sein de la FPH. Au total, le nombre d'hommes baisse de 2,7 %. »

Un vieillissement soutenu des agents : 37 % âgés de 50 ans et plus

« Comme ailleurs, la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté est confrontée au vieillissement de ses agents. Le nombre d'agents de 50 ans et plus augmente de 18,6 % entre 2011 et 2019. Fin 2019, plus de quatre agents sur dix ont plus de 50 ans dans la FPT. »

²³ Les personnels militaires (y compris gendarmes et volontaires) qui répondent à des logiques d'implantation et des obligations de mobilité spécifiques, sont exclus du champ de l'étude.

► 3. Caractéristiques des salariés par versant de la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté en 2019

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble	
	Effectifs	Part (%)	Effectifs	Part (%)	Effectifs	Part (%)	Effectifs	Part (%)
Ensemble	83 000	100,0	73 300	100,0	63 300	100,0	219 600	100,0
Statut								
Fonctionnaires	61 000	73,5	55 600	75,9	42 800	67,6	159 400	72,6
Agents contractuels	17 000	20,5	14 100	19,2	14 400	22,7	45 500	20,7
Autres statuts*	5 000	6,0	3 600	4,9	6 100	9,6	14 700	6,7
Catégorie								
Catégorie A	50 300	60,6	9 200	12,6	20 900	33,0	80 400	36,6
Catégorie B	16 500	19,9	8 700	11,8	9 000	14,2	34 200	15,6
Catégorie C	15 400	18,5	54 800	74,8	33 400	52,8	103 600	47,2
Indéterminé	800	1,0	600	0,8	0	0,0	1 400	0,6
Sexe								
Femmes	54 000	65,1	45 000	61,4	50 300	79,5	149 300	68,0
Hommes	29 000	34,9	28 300	38,6	13 000	20,5	70 300	32,0
Âge								
15-24 ans	3 600	4,3	3 100	4,2	3 800	6,0	10 500	4,7
25-34 ans	14 100	17,0	10 200	13,9	14 900	23,6	39 200	17,9
35-49 ans	36 200	43,6	28 600	39,0	24 700	39,0	89 500	40,8
50 ans et plus	29 100	35,1	31 400	42,9	19 900	31,4	80 400	36,6

* contrats aidés, enseignants d'établissements privés sous contrat, médecins hospitaliers, internes des hôpitaux, assistants maternels, etc.

Champ : postes principaux au lieu de travail au 31 décembre, y compris contrats aidés, hors militaires.

Source : Insee, Siasp 2019.

Plus de contractuels, moins de fonctionnaires

« De 2011 à 2019, 19 800 personnes intègrent en moyenne chaque année la fonction publique en Bourgogne-Franche-Comté. Cela représente 9 % des effectifs. **Ces nouveaux agents sont le plus souvent recrutés sous un statut de contractuel²⁴. Seuls 20 % des nouveaux agents sont fonctionnaires.** À l'inverse, 19 200 personnes quittent la fonction publique chaque année. 40 % d'entre eux sont des fonctionnaires qui font valoir leur droit à la retraite. Les autres sont des contractuels ou des contrats aidés dont le contrat arrive à échéance.

Depuis 2011, la part des fonctionnaires diminue de 2,1 points pour atteindre 72,6 % fin 2019. À l'inverse, celle des contractuels augmente de 3,5 points. Fin 2019, ils représentent 20,7 % des agents. Un peu plus de 6 % des effectifs correspondent à des contrats aidés ou à d'autres statuts (enseignant d'établissements privés sous contrat, personnel médical hospitalier et interne des hôpitaux, assistant maternel, etc.). »

De plus en plus de cadres dans l'ensemble de la fonction publique

« Fin 2019, les agents de catégorie C sont majoritaires dans la fonction publique devant les cadres A et les agents de catégorie B. Entre 2011 et 2019, le nombre d'agents de catégorie A augmente de 13,5 % alors que celui de catégorie B diminue de 14,3 %. Cela résulte principalement du passage de certains métiers de catégorie B en catégorie A, tels les éducateurs spécialisés, certains infirmiers ou éducateurs de jeunes enfants. Le nombre d'agents de catégorie C reste stable.

Dans la FPE, les agents de catégorie A sont majoritaires et parmi eux, huit sur dix sont enseignants. Le nombre de cadres a augmenté de 3,5 % en huit ans alors que les effectifs des autres catégories diminuent.

Au sein de la FPT, les agents de catégorie C sont les plus nombreux. Leurs effectifs sont en hausse de 1,6 %. Ils augmentent aussi pour les cadres A (+46,4 %) mais baissent de 17,2 % pour les B.

Dans la FPH, ce sont aussi les agents de catégorie C qui sont les plus nombreux. Leurs effectifs sont stables (+0,9 %). Le nombre d'agents de catégorie A augmente de 31,2 % alors que celui des B recule d'autant. »

Évolution des métiers, des compétences, des organisations...

Des métiers très variés

²⁴ Un contractuel est un agent civil de la fonction publique qui n'est ni fonctionnaire, ni bénéficiaire de contrat aidé, ni relevant d'autres catégories et statuts. Un contractuel peut être en CDD ou en CDI.

La fonction publique regroupe plus de 1 000 métiers, répartis dans [29 filières professionnelles](#) (appelées domaines fonctionnels), présentant ainsi un large panel d'opportunités de recrutement : métiers de la police, de la justice, du bâtiment, des affaires juridiques, de l'animation, de la communication, de la culture, de l'enseignement, du numérique, des ressources humaines, de la petite enfance, de la santé, etc.

Comme dans le secteur privé, il existe des difficultés de recrutement dans toute la fonction publique.

Enjeux et évolution des métiers

Selon une [étude du Conseil économique, social et environnemental sur l'Évolution des métiers de la fonction publique](#), les facteurs d'évolution des métiers au niveau national sont liés :

- **À la démographie des territoires** : « L'anticipation des besoins en métiers sur les territoires dépend grandement des caractéristiques de sa population. Les territoires où la population est plus jeune ont besoin de plus d'établissements scolaires. Des territoires où la population est plus âgée auront un plus grand besoin d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et de personnels de soin. »
- **Aux progrès techniques, scientifiques et aux transitions numériques** : « De nombreuses procédures internes à l'administration ou en relation avec le public relèvent maintenant de télétraitement ou de procédures informatiques. »
- **Aux exigences de la transition écologique** : intégration des enjeux environnementaux dans des domaines où il n'était pas d'usage de s'en préoccuper et intégration des questions économiques et sociales dans la prise en compte des enjeux environnementaux.

Des perspectives d'emploi favorables

Selon [France Stratégie](#), les perspectives d'emploi dans la fonction publique seraient positives au niveau national. Alors qu'elles ne figurent pas dans les métiers aux besoins de recrutement les plus élevés, les professions intermédiaires et administratives de la fonction publique afficheraient un déséquilibre potentiel important en raison d'un faible afflux de jeunes débutants.

Évolution de l'emploi au niveau national, des départs en fin de carrière, des besoins de recrutement et des jeunes débutants par famille professionnelle (FAP) sur la période 2019-2030 (en milliers)

Famille professionnelle = FAP	Niveau de qualification dominant	Emploi en 2019 en milliers	Référence					Déséquilibre partiel				Mobilités professionnelles observées 2010-2015
			[1]	[2]	[1+2]	[3]	[1+2+3]	Pré-crise	Covid+	Bas-carbone	Covid+-Bas-carbone	
			Créations nettes d'emplois	Départs en fin de carrière	Besoins de recrutement	Jeunes débutants	Déséquilibre partiel					
Ensemble du domaine P – Administration publique, professions juridiques, armée et police		1 975	-126	631	505	453	52	48	41	51	42	-43
P0Z Employés administratifs de la fonction publique (cat. C et assimilés)	EQ	652	-159	233	74	102	-28	-30	-32	-29	-32	39
P1Z Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (catégorie B et assimilés)	PI	398	3	153	156	51	105	104	102	104	102	-59
P2Z Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	Cadre	469	8	148	156	108	48	46	45	47	45	-72
P3Z Professionnels du droit (hors juristes en entreprise)	Cadre	103	20	17	36	41	-4	-3	-5	-1	-1	-14
P4Z Militaires, policiers, pompiers	EQ	353	2	80	82	151	-69	-69	-70	-70	-71	63

Source : France Stratégie.

Ces perspectives d'emploi se heurtent néanmoins à des **difficultés de recrutement**. Selon [un rapport public du ministère de la transformation et de la fonction publique](#) sur l'attractivité de la fonction publique territoriale : « cette baisse d'attractivité s'inscrit dans un contexte **global de tensions sur le marché du travail** affectant également les autres versants de la fonction publique et plus globalement l'emploi privé. Il existe cependant des **difficultés propres à la fonction publique territoriale** :

- Certains métiers tels que celui de **Secrétaire de mairie** n'attirent plus. Il en est de même pour des **métiers de la filière médico-sociale** (Auxiliaire de puériculture, Infirmier, Travailleur social), de la **filière technique** (Agent technique, Agent de voirie, Cuisinier, Peintre) ou encore de la **filière administrative** (Gestionnaire de ressources humaines ou Comptable).
- Au-delà des métiers, la baisse de l'attractivité se mesure différemment selon la nature des collectivités.

- Il y a également une très **grande méconnaissance de la fonction publique territoriale** et de la diversité de vie professionnelle qu'elle offre. »

Selon une [étude de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale](#), la fonction publique territoriale fait face à plusieurs enjeux au niveau national :

- **La pénurie et l'attractivité des métiers territoriaux** : « Les métiers de la famille, de la relation aux usagers sont ceux qui sont les plus cités. [...] Certains métiers mentionnés comme difficiles à recruter font l'objet d'une concurrence à tous les niveaux : entre collectivités territoriales, avec les autres fonctions publiques et avec le secteur privé. C'est le cas des responsables des services techniques, des agents de service polyvalent en milieu rural, des assistants éducatifs petite enfance et des animateurs enfance jeunesse. »
- **La transformation numérique** : « Fort impact selon les responsables des ressources humaines, principalement sur des métiers de gestion : arrivent en tête des citations les métiers d'assistant de gestion administrative, de secrétaire de mairie et de chargé d'accueil. »
- **La pénibilité** : « Les 20 principaux métiers cités et concernés par ce sujet représentent, en termes d'effectif global, 42 % des agents de la fonction publique territoriale. Le métier de chargé de propreté des locaux, qui arrive en tête des métiers les plus exposés à la pénibilité, représente à lui seul 8,5 % des effectifs territoriaux. »
- **La formation** : « Globalement ce sont dans les familles de la gestion et du management que l'on trouve le plus de métiers priorisés en termes de formation, avec des différences notables entre les différentes catégories hiérarchiques. Parmi les principaux métiers cités, on trouve les secrétaires de mairie, les directeurs généraux de collectivités ou d'établissement public, les assistants de gestion administrative, les agents de service polyvalents en milieu rural, les responsables des services techniques, les chargés d'accueil ou encore les directeurs des ressources humaines. »
- **Les métiers à l'épreuve de la démographie** : « Globalement, ce sont les **départs à la retraite des agents de catégorie C** qui suscitent le plus de réaction de la part des responsables RH. Les domaines les plus concernés sont en premier lieu ceux relevant de la **relation aux usagers, du management puis du technique**. »
- **La transition écologique** : « Impact encore peu rapporté, les principaux métiers cités sont les jardiniers, les agents des interventions techniques/de services polyvalents en milieu rural ou encore les responsables des services techniques. »

Outil de diagnostic, de prospective, d'évaluation, d'aide à la décision et d'information au service des décideurs publics sur les champs de l'emploi, de la formation, de l'orientation professionnelle, Emfor Bourgogne-Franche-Comté est financé dans le cadre du contrat de plan État-Région 2015-2020.

Emfor Bourgogne-Franche-Comté est membre du réseau national des CARIF-OREF.

Siège
Espace Lafayette
8 rue Alfred de Vigny
25000 **Besançon**
tél 03 81 25 52 25

Site de Dijon
Immeuble le Citadin
13 rue Auguste Frémiet
21000 **Dijon**
tél. 03 80 54 14 14

www.emfor-bfc.org
contact@emfor-bfc.org