Emfor Bourgogne-Franche-Comté

Comité local pour l'emploi

> Un territoire dynamique et attractif, avec une spécificité économique tertiaire et viticole



Octobre 2026

Mâcon

L'information sur
Emploi · Formation · Orientation en région

Préfet de la Région Bourgogne-Franche-Comté
Liberté
Égalité
Fraternité

Région Bourgogne Franche Comté

Comité local pour l'emploi

Mâcon

SOMMAIRE

03
SYNTHÈSE

03 > Le territoire est-il attractif ?
04 > Le territoire est-il impacté par le vieillissement général de la population ?
05 > Quelle structure de l'emploi ? Quelles spécificités ?
08 > L'emploi progresse-t-il ?
09 > Quelle évolution de la demande et l'offre d'emploi ?
11 > Quelle offre de formation est accessible ? Est-elle cohérente avec la structure de l'emploi local ?
15 > Quels niveaux de formation et de qualification ?
16 > Quel niveau de précarité sur le territoire ?

17
FORCES - FAIBLESSES

31
SOURCES DE DONNÉES
BIBLIOGRAPHIE

Mâcon

Le territoire est-il attractif ?[1]

Accessibilité et forte mobilité domicile-travail

Le CLPE de Mâcon est situé à proximité de Chalon-sur-Saône et de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Aux portes de Lyon, il est également peu éloigné de la Suisse. Il dispose d'une très bonne accessibilité via l'A6, l'A406 qui contourne le CLPE par le sud, et par l'A40 à l'est qui relie Mâcon à la Haute-Savoie et à la Suisse (Genève à 1h30). Ce territoire bénéficie également de la présence de gares : Mâcon-Loché (TGV) et Mâcon-Ville (TER). Il profite aussi de la présence de la Saône et d'un port fluvial permettant l'accès à une plateforme multimodale tournée vers l'international. Située sur l'axe Rhône-Saône, cette plateforme permet de relier en 2 jours les ports maritimes de Marseille-Fos et Sète.
Enfin, l'accès à l'aéroport de Lyon Saint-Exupéry se fait en une heure de route.
Cet atout de localisation facilite la mobilité des actifs et le développement de certaines activités comme le Transport-entreposage.

Avec plus de 116 000 habitants, le territoire d'intervention du **CLPE de Mâcon concentre 4 % de la population de la région** et 21 % de celle du département de Saône-et-Loire. Il est en revanche peu étendu avec 2,5 % de la superficie de la région.
La densité de population y est plus forte (95 habitants au km²) qu'à l'échelle de la Saône-et-Loire (64 habitants au km²) et qu'en région (59 habitants au km²). La densité de population est particulièrement forte pour la Communauté d'agglomération Mâconnais Beaujolais Agglomération avec 298 habitants au km². Celle de la Communauté de communes Mâconnais-Tournugeois est également élevée mais dans une moindre mesure (73 habitants au km²). Les deux autres CC du territoire sont néanmoins beaucoup plus rurales, avec une très faible densité de population dans les CC du Clunisois et de Saint-Cyr-Mère-Boitier entre Charolais et Mâconnais (31 habitants au km² chacune).

Ce territoire se caractérise par son **attractivité économique matérialisée par une très forte mobilité domicile-travail avec un flux de navetteurs excédentaire**. Ainsi, parmi les actifs qui résident dans le CLPE, 77 % y travaillent et 23 % occupent un emploi à l'extérieur du territoire.
Parmi les plus de 55 000 emplois comptabilisés dans le territoire, 67 % sont occupés par des personnes résidant dans le CLPE alors que 33 % proviennent de l'extérieur.
Le solde des déplacements domicile-travail s'avère largement positif avec un excédent d'entrées d'actifs de plus de 7 000 personnes. Les principaux lieux de résidence des "entrants" sont la région Auvergne-Rhône-Alpes, les CLPE de Chalon-sur-Saône, de Louhans, de Charolles et d'Autun. Les principaux lieux de travail des "sortants" sont la région Auvergne-Rhône-Alpes (métropole lyonnaise et Grand Bourg agglomération), les CLPE de Chalon-sur-Saône, de Charolles, de Louhans et la région Ile-de-France.

Le territoire fait également preuve d'une forte attractivité résidentielle caractérisée par les nombreux actifs qui résident et travaillent dans le CLPE mais aussi par la forte part de résidences secondaires, en particulier dans les deux CC du Clunisois et de Saint-Cyr-Mère-Boitier entre Charolais et Mâconnais avec des parts de résidences secondaires nettement plus fortes qu'en moyenne régionale. Ce territoire bénéficie, en plus des emplois directs, d'emplois de proximité induits pour répondre aux besoins des nombreux navetteurs qui viennent y travailler.
Les importants déplacements pour se rendre au travail, au sein du CLPE ou à l'extérieur, génèrent une forte dépendance à la voiture, et ce, dans un contexte de forte élévation du coût des carburants. En outre, ce territoire présente un fort enjeu de décarbonation de la mobilité compte tenu de l'importance des déplacements : navettes domicile-travail et flux routier généré par l'axe autoroutier traversant le CLPE.

En savoir plus...

[1] **Les sources de données** utilisées dans ce document sont consultables page 31.

Mâcon

Le territoire est-il impacté par le vieillissement général de la population ?

Vieillissement relatif de la population, plus accentué pour les actifs

La population progresse de 2,6 % entre les recensements de la population de 2016 et 2022. Cette tendance contraste avec la baisse de population sur la même période en Saône-et-Loire et en région. Ce territoire fait partie des quatre CLPE de la région dont la population progresse sur cette période. L'augmentation de la population est due au solde entrées-sorties positif qui compense un solde naturel légèrement négatif. La CA Mâconnais-Beaujolais-Agglomération est la seule intercommunalité du CLPE dont les soldes naturel et entrées-sorties sont positifs. Les autres CC de ce territoire se caractérisent par un solde entrées-sorties positif, signe d'attractivité territoriale, mais aussi par un solde naturel négatif qui montre un déficit de naissances par rapport aux décès et donc un vieillissement de la population.

La structure par âge de la population est identique à celle de la région, à savoir 27 % de jeunes de moins de 25 ans, 28 % de personnes de 25 à 49 ans et 44 % de personnes de 50 ans et plus. La population du CLPE est légèrement plus jeune que celle du département de Saône-et-Loire qui compte moins de jeunes et plus de seniors en proportion.
Selon les projections de population de l'INSEE (Omphale – période 2025 - 2070), à l'échelle de la zone d'emploi de Mâcon, la population devrait diminuer mais de façon nettement moindre qu'au plan régional, notamment pour les jeunes de moins de 25 ans. En revanche, si la tendance reste globalement meilleure pour la zone d'emploi, la progression de la population âgée de 65 ans et plus devrait être nettement plus marquée, avec un effet de vieillissement inéluctable.

Le vieillissement de la population se fait dans les mêmes proportions qu'en région : entre 2016 et 2022, la part des moins de 25 ans perd un point (de 28 % à 27 %) et celle des 50 ans et plus progresse de 2 points (de 42 % à 46 %).
Le vieillissement concerne également la population active, dont les actifs en emploi : de 2017 à 2023 le nombre d'actifs de 55 ans et plus progresse de 15 %, progression plus marquée qu'en région. Cette tendance devrait se poursuivre, comme au plan régional.

Ce territoire est confronté à plusieurs enjeux :

- de vieillissement-accompagnement de la dépendance : faciliter l'accès aux services et aux équipements destinés aux personnes âgées, accompagner les besoins d'emplois dans la santé et les services à domicile, adapter les logements aux ménages vieillissant et composés, plus souvent qu'en moyenne, d'une seule personne et adapter les logements au changement climatique compte-tenu d'une vétusté plus forte qu'en moyenne (forte part d'habitations anciennes) ...
- de renouvellement de la main d'œuvre et de maintien des compétences spécifiques au territoire, dont la viticulture notamment,
- d'accès aux équipements et aux services, plus difficile dans plusieurs communautés de communes du CLPE avec une population dépendante de la voiture pour y accéder.

En savoir plus...

Mâcon

Quelle structure de l'emploi ? Quelles spécificités ?

Un territoire davantage agricole et tertiaire qu'en région

Le territoire du CLPE de Mâcon se caractérise par son dynamisme économique avec des taux d'activité et d'emploi supérieurs à ceux de la région : respectivement 77 %, soit + 1 point, et 70 %, soit 2 points de plus. En outre, la part d'actifs de moins de 25 ans progresse de 12 % entre 2017 et 2023, soit une progression deux fois plus forte qu'en région et qu'en Saône-et-Loire.
Enfin, l'emploi progresse globalement de 4,2 % entre 2016 et 2022, hausse deux fois plus forte qu'en région.

La proportion d'emplois dans l'agriculture est légèrement plus élevée qu'en moyenne régionale : 5,2 % de l'emploi total contre 4,9 % en Saône-et-Loire et 4,1 % en région.
L'agriculture repose fortement sur la viticulture, avec le plus vaste vignoble de Bourgogne : 5 600 hectares de vignes soit ¼ du vignoble de Bourgogne pour 89 communes concernées. La production vinicole dispose de nombreuses appellations mondialement renommées (sous AOC et AOP) et exportées à l'international.
Cette activité viticole génère un fort impact économique avec de nombreuses activités induites en amont et en aval : production, négoce, commerce, tourisme.
D'autres activités agricoles sont également présentes : production de céréales, élevage caprin, volaille de Bresse, viande charolaise, escargot de Bourgogne, ou encore fromages du Mâconnais.
L'emploi agricole est davantage féminisé qu'en région : 31 % de femmes contre 26 %, et se caractérise par une forte part de salariés : 53 % contre 42 % en moyenne régionale.

Le territoire subit une baisse structurelle de l'emploi agricole de 3,2 % entre les recensements de la population de 2016 et 2022. Cette baisse est néanmoins un peu plus modérée qu'en Saône-et-Loire et en Bourgogne-Franche-Comté.
L'activité agricole doit faire face à l'**enjeu de renouvellement des actifs agricoles et de transmission des exploitations** compte-tenu de la forte part de chefs d'exploitations âgés de plus de 60 ans.
Enfin, **ce secteur d'activité est fortement exposé au changement climatique**, pour la vigne, mais également pour l'élevage et les cultures : gestion de l'eau (sécheresses / précipitations abondantes), gel sur des vignes qui se réveillent plus tôt que par le passé, grêle plus fréquente...
Le CLPE de Mâcon est fortement dépendant de la bonne santé de la filière viti-vinicole du fait d'activités induites avec un impact fort en cas de difficultés de production, de baisse des exportations de vin...

Le secteur tertiaire concentre 76 % des emplois (Commerce, transports et services divers et Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale), soit 2 points de plus qu'en région. L'emploi dans ces activités tertiaires progresse globalement entre 2016 et 2022 et de façon nettement plus soutenue qu'en Bourgogne-Franche-Comté.
Le tertiaire marchand est davantage représenté qu'en moyenne régionale (+3 points) et les secteurs qui concentrent le plus d'emplois sont le Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles (15,5 % des emplois du territoire), les Activités de services administratifs et de soutien aux entreprises (5,4 %), les Transports et entreposage (4,4 %), l'Hébergement-restauration (4,1 %) et les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (3,5 %).
Les activités du tertiaire marchand les plus spécifiques dans ce territoire, par rapport à leur part en région, sont le Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles, les Activités immobilières, l'Edition, audiovisuel et diffusion, les Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques et l'Hébergement-restauration.

L'emploi dans le tertiaire marchand est en hausse entre 2016 et 2022, de façon plus soutenue qu'en moyenne régionale. Cette progression de l'emploi se vérifie dans pratiquement tous les secteurs et principalement dans les Activités informatiques et services d'information, les Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, les Arts spectacles et activités récréatives, les Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre, les Activités immobilières, les Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques et dans les Autres activités de services.
Une baisse de l'emploi est néanmoins constatée dans l'Édition, audiovisuel et diffusion et dans les Activités financières et d'assurance.

Le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale concentre la même part d'emploi qu'en région, soit 33 %.
L'emploi progresse légèrement entre 2016 et 2022 alors qu'il diminue en région et en Saône-et-Loire. Les quatre grandes activités présentes dans ce secteur concentrent des proportions d'emplois similaires à la moyenne régionale.
L'emploi progresse dans les activités d'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, d'Enseignement et d'Administration publique. Ce dernier secteur est relativement spécifique à ce territoire car il concentre une part d'emploi légèrement plus forte qu'en région.
En revanche, l'emploi diminue de 5 % dans les Activités pour la santé humaine, contrairement à une progression en région.

Le territoire compte une proportion d'emplois dans l'industrie plus faible qu'en région : 11 % contre 16 %.
L'emploi industriel baisse fortement entre 2016 et 2022 : -10 % contre -2 % en région et -4 % en Saône-et-Loire.
Les secteurs industriels les plus employeurs sont : la Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac, la Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements, la Fabrication de machines et équipements et les Autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et équipements.
Les secteurs Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Fabrication de denrées alimentaires et de boissons et Fabrication de machines et équipements sont les secteurs industriels les plus spécifiques de ce territoire avec une part d'emploi plus importante qu'en moyenne régionale.

Parmi les principaux secteurs industriels du CLPE, seul le secteur de la Fabrication de machines et équipements gagne des emplois entre 2016 et 2022. Tous les autres enregistrent une perte d'emplois, voire un maintien à l'équilibre pour la Fabrication de denrées alimentaires.
La proximité de Lyon et Chalon-sur-Saône et de leurs activités industrielles, comme tertiaires, profitent à ce territoire. Le dynamisme de la filière nucléaire en Saône-et-Loire profite ainsi au CLPE avec en particulier le renforcement d'investissements de grands groupes industriels pour la production d'équipements de moyenne tension pour les infrastructures dédiées aux data centers, aux réseaux électriques et aux centrales nucléaires.
Il en découle une hausse importante de l'emploi dans la Fabrication de machines et équipements : +15 %, alors que l'emploi y diminue à l'échelle régionale.

Agriculture **Industrie** **Tertiaire marchand** **Tertiaire non marchand**

La baisse globale de l'emploi dans l'industrie n'empêche pas le besoin potentiel de recruter (remplacement de départs à la retraite a minima). Néanmoins, ce secteur est confronté à des difficultés de recrutement structurelles compte-tenu d'un déficit d'attractivité des métiers industriels.
Le secteur est également touché par la hausse du coût de l'énergie avec un enjeu écologique de décarbonation des processus de production industrielle.

La part de l'emploi dans le secteur de la construction est légèrement plus forte dans ce territoire qu'en moyenne en région (spécificité sectorielle). En outre, l'emploi y progresse davantage qu'en moyenne régionale : +11 % contre +3 % entre 2016 et 2022.

Ce territoire du CLPE de Mâcon dispose d'un fort potentiel touristique, du fait de son positionnement géographique privilégié à la frontière du Rhône et de l'Ain. Ce territoire dispose de nombreux atouts dont : le circuit des vignobles du Mâconnais et du Beaujolais, la cité des climats et des vins de Bourgogne à Mâcon, le Grand site de Solutré Pouilly-Vergisson classé Natura 2000, le parcours de golf de Mâcon-La-Salle, les voies d'eau navigables et le port de Mâcon, la vieille ville de Mâcon, les voies cyclables omniprésentes le long de la Saône et à travers le Sud-Bourgogne, le patrimoine médiéval notamment autour des abbayes de Cluny et de Tournus, le patrimoine gastronomique...
Selon l'étude INSEE de 2017, ces atouts touristiques généraient une part d'emplois touristiques dans l'emploi total nettement plus forte qu'en moyenne dans ce territoire du sud-Bourgogne.
Enfin, si la part de résidences secondaires est identique à la moyenne régionale (7,7 % contre 7,6 %), elle s'avère nettement plus forte dans les CC du Clunisois et de Saint-Cyr-Mère-Boitier (respectivement 20,7 % et 15,6 %), signe d'attractivité.

En savoir plus...

Sources utilisées pour analyser l'emploi

- **Le Recensement de la population (RP) de l'INSEE pour l'emploi total** (pages 4 à 6)
Le RP de l'INSEE permet de réaliser **une analyse structurelle de l'emploi.**
C'est la seule source de données permettant d'observer l'emploi total au lieu de travail : emploi privé, public, salarié, non salarié. Le recensement est le résultat d'un sondage de la population sur 5 ans (exemple : de 2020 à 2024 pour le RP millésimé 2022).

- **Les données URSSAF pour l'emploi salarié privé**
Les données URSSAF sont plus récentes mais moins complètes que celles issues du RP de l'INSEE. Elles permettent de **compléter l'analyse par des informations plus conjoncturelles.**
Elles couvrent l'ensemble des entreprises employeuses du secteur concurrentiel cotisant aux URSSAF.
Elles n'incluent donc pas :
- les établissements du secteur public,
- les établissements relevant du régime agricole (suivis par la MSA),
- les particuliers employeurs,
- les actifs non salariés.



L'emploi progresse-t-il ?

Une croissance de l'emploi salarié privé sur le long terme mais une diminution sur un an

L'emploi salarié privé concentre plus de 33 000 emplois dans ce territoire.
Comme pour l'emploi total, la part de l'emploi privé dans l'industrie est plus faible qu'en région (-6 points) alors que les parts de l'emploi privé dans le commerce et dans la construction sont plus importantes qu'en Bourgogne-Franche-Comté (respectivement +4 et + 2 points).
Sur le long terme (2014-2025), l'emploi salarié privé progresse avec une évolution plus favorable qu'en moyenne régionale et qu'en Saône-et-Loire.
Sur le court terme (1er trimestre 2026-1er trimestre 2025), en revanche, l'emploi salarié privé diminue très légèrement, comme au plan régional alors qu'il stagne en Saône-et-Loire. L'emploi salarié privé progresse faiblement dans le secteur de l'industrie, stagne dans la construction et baisse dans le commerce et de façon moindre dans les services.

Les plus fortes hausses d'emploi salarié (au 31 décembre 2025), en volume, concernent les activités : Agences de travail temporaires, Commerce et alimentation générale, Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques, périphériques et logiciels, Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction, le génie civil et Supports juridiques de gestion de patrimoine mobilier.
A contrario, les plus fortes diminutions d'emploi, en volume, sont relatives aux activités : Commerce de gros alimentaire non spécialisé, Autres assurances, Conseils pour les affaires et autres conseils de gestion, Travaux d'eau et de gaz en tous locaux et Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie.

Concernant l'emploi intérimaire, il est en hausse sensible en Saône-et-Loire et de façon un peu plus soutenue qu'en région (4e trimestre 2024-4e trimestre 2025).
Dans le CLPE, plus de 4 emplois intérimaires sur 10 relèvent de l'industrie, 24 % de la construction, 22 % des services et 13 % du commerce.
Les ¾ des intérimaires sont des hommes, soit quatre points de plus qu'en moyenne régionale, et 89 % sont ouvriers (impact de la viticulture), soit 8 points de plus qu'en région.

Les déclarations préalables à l'embauche enregistrées par l'URSSAF dans le CLPE diminuent de 15 % (juillet 2025 à juin 2026). Cette baisse est plus forte qu'en Saône-et-Loire, tandis qu'en région, le volume de DPAE progresse légèrement. La diminution des embauches concerne tant les femmes que les hommes. Toutes les tranches d'âge sont également touchées même si elle est légèrement plus marquée pour les moins de 25 ans.
Les déclarations d'embauche diminuent assez fortement dans les services et la construction, et de façon moindre dans l'agriculture et l'industrie. Seules les embauches dans le secteur du commerce progressent.
Les baisses concernent presque toutes les natures de contrats et en particulier les missions d'intérim inférieures à un mois et, de façon moindre, les CDI et les CDD.
Seules les déclarations d'embauche relatives aux CDD de moins d'un mois et aux CDD de 4 à 6 mois progressent faiblement.

En savoir plus...

Quelle évolution de la demande et de l'offre d'emploi ?

Un taux de chômage parmi les plus faibles de la région

À la fin du mois de mars 2026, le taux de chômage de la zone d'emploi de Mâcon est plus faible qu'en Bourgogne-Franche-Comté : 6,6 % contre 7,3 %.

À l'échelle du CLPE, **le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A augmente de 6 %** entre juillet 2025 et juin 2026. Cette tendance à la hausse est partagée avec la région et la Saône-et-Loire mais elle est moins marquée pour ces deux entités géographiques.
Cette progression touche autant les hommes que les femmes et concerne plus fortement les jeunes de moins de 25 ans et la tranche d'âge 25-49 ans.

Le nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC progresse également (+2 %) comme en région et en Saône-et-Loire. Parmi ces demandeurs d'emploi de catégories ABC, la situation s'aggrave surtout pour les jeunes et les hommes : respectivement +7 % et +2 % en un an. La situation est plus stable pour les femmes, les seniors et les 25-49 ans avec une hausse modérée (+1 %).
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent 12 % des demandeurs d'emploi de catégories ABC. Leur nombre progresse de 4 % en un an, soit une progression plus faible qu'en région.
Le nombre de bénéficiaires du RSA, qui représente 11 % des demandeurs d'emploi de catégories ABC, reste stable sur un an, alors qu'il progresse sensiblement en région.
Le niveau de formation des demandeurs d'emploi (catégories ABC) est proche de la moyenne régionale : 53 % ont un niveau Bac ou plus, soit +1 point par rapport à la région.
La part de demandeurs d'emploi sans diplôme est en revanche légèrement plus importante qu'en région (+2 points).

Parmi les demandeurs d'emploi ABC, ce territoire compte une part d'ouvriers non qualifiés légèrement plus forte qu'en région et qu'en Saône-et-Loire. A contrario, la part d'employés y est légèrement plus faible d'un point. La part de chômeurs de longue durée (un an et plus) parmi les demandeurs d'emploi de catégories ABC s'établit à 48 %, soit 1 point de moins qu'en Saône-et-Loire et un point de plus qu'en région. Cette part est en forte hausse sur un an.
La part des demandeurs d'emploi de très longue durée (2 ans et plus) est identique à celle observée en région et en Saône-et-Loire et progresse de 5 % sur un an.
Enfin, 13 % des demandeurs d'emploi ABC résident en quartier prioritaire de la politique de la ville, soit une proportion plus forte qu'en Saône-et-Loire et qu'au plan régional.

Fin juin 2026, les principaux métiers ROME recherchés par les demandeurs d'emploi (catégories ABC) sont : Assistance auprès d'enfants, Magasinage et préparation de commandes, Nettoyage de locaux, Arboriculture et viticulture, Mise en rayon libre-service, Conduite d'équipement de production alimentaire, Services domestiques, Conduite d'engins de déplacement des charges, Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage et Secrétariat.
Ces métiers recherchés par les demandeurs d'emploi correspondent, en partie seulement, aux offres d'emploi et à la dominante économique du territoire. En effet, Secrétariat, Assistance auprès d'enfants, Mise en rayon libre-service ou encore Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage ne font pas partie des métiers les plus recherchés par les entreprises.

Les offres d'emploi enregistrées par France Travail progressent globalement de 4 % sur la période juillet 2025 à juin 2026, alors qu'elles diminuent fortement en Saône-et-Loire et en région.
Les offres d'emploi durables diminuent de 8 %, en particulier celles relatives aux CDD de plus de 13 mois (-35 % en un an) et aux CDI (-11 %). Même si ces offres d'emploi durables diminuent, elles demeurent majoritaires et constituent 52 % des offres d'emploi.
Les offres d'emploi temporaires augmentent pour leur part de 19 %, en particulier les missions de plus d'un mois et les CDD de 4 à 6 mois. Les offres d'emploi occasionnel progressent fortement (+58 %).
Les offres d'emploi relatives aux services concentrent 81 % des offres et leur volume progresse de 3 % entre juillet 2025 et juin 2026. Les offres relatives aux activités de services administratifs et de soutien (dont l'intérim) représentent 62 % de ces offres d'emploi. Suivent les offres relatives à la santé humaine et l'action sociale et à l'hébergement-restauration. Sur la même période, les offres d'emploi dans l'agriculture progressent de 26 %. Celles relatives à l'industrie représentent 8 % des offres et progressent de 19 %, progression essentiellement liée à l'industrie manufacturière.
Les principales diminutions d'offres d'emploi enregistrées par France Travail sont relatives à la construction (-9 %) et au commerce, réparation d'automobiles (- 8 %). Au sein des services, le nombre d'offres d'emploi diminue dans l'hébergement restauration et la santé humaine et l'action sociale.

Les offres d'emploi d'ouvriers représentent 25 % des offres et sont moindres qu'à l'échelle du département de Saône-et-Loire et de la région, en lien avec la dominante tertiaire de ce territoire.
En proportion, plus d'offres d'emploi d'employés sont enregistrées dans le CLPE qu'en région et qu'en Saône-et-Loire (64 % contre respectivement 57 % et 59 %). Qu'il s'agisse d'offres d'emplois pour des postes d'ouvriers ou d'employés, elles sont majoritairement relatives à des emplois qualifiés (62 %).

Les métiers ROME les plus recherchés dans les offres d'emploi enregistrées entre juillet 2025 et juin 2026 sont en partie en lien avec les spécificités économiques du CLPE. Figurent ainsi les métiers suivants : Conduite d'équipement de production alimentaire, Magasinage et préparation de commandes, Aide agricole de production fruitière ou viticole, Conduite de transport de marchandises sur longue distance, Services domestiques, Conduite d'engins de déplacement des charges, Personnel de cuisine, Manutention manuelle de charges, Arboriculture et viticulture, Service en restauration.
La proportion d'offres d'emploi temporaires est très élevée pour Arboriculture et viticulture (78 %), Conduite d'engins de déplacement des charges (66 %), Conduite de transport de marchandises sur longue distance (61 %) et Manutention manuelle de charges (53 %).

L'enquête Besoins en main d'œuvre 2026 de France Travail évoque près de 5 800 projets de recrutement dans le CLPE. La part de projets saisonniers est très forte et concerne 44 % des intentions de recrutements, soit respectivement 12 points et 8 points de plus qu'en région et qu'en Saône-et-Loire. Cet effet saisonnalité est en partie lié aux besoins de la viticulture.
La proportion de projets jugés difficiles par les employeurs est, pour sa part, quasi identique à la moyenne régionale (47 % contre 48 %).
Les services concentrent 50 % des projets de recrutement, dont 841 relèvent de la santé humaine et l'action sociale et 487 de l'hébergement - restauration. L'agriculture représente 28 % des projets, l'industrie 9 %, le commerce 9 % et la construction 5 %.
Parmi les principaux métiers concernés par ces intentions de recrutement, les Viticulteurs et arboriculteurs concentrent 25 % des intentions d'embauches du territoire mais 83 % sont des projets saisonniers.
Les autres principales intentions d'embauches concernent : Artistes (musique, danse, spectacles), Aides cuisine et employés polyvalents de restauration, Agriculteurs (94 % de projets difficiles et 67 % de saisonnalité), Agents d'entretien de locaux, Aides à domicile et auxiliaires de vie, Aides-soignants, Employés de l'hôtellerie (87 % de projets difficiles et 51 % de saisonnalité), Professionnels de l'animation socioculturelle (88 % de saisonnalité) et Employés de libre-service (73 % de saisonnalité).

En savoir plus...

Mâcon

Quelle offre de formation est accessible ? Est-elle cohérente avec la structure de l'emploi local ?

Une offre de formation complète et adaptée à l'économie locale mais limitée dans le supérieur

L'offre de formation initiale

Dans le CLPE de Mâcon, l'offre de formation initiale s'articule autour de 5 lycées à Mâcon, un lycée agricole à Davayé, un EREA à Charnay-lès-Mâcon et un lycée à Cluny.
Cette offre est complétée par des formations en apprentissage proposées dans 23 établissements répartis sur huit sites différents :14 établissements à Mâcon, 2 à Cluny, 2 à Sancé, un à Davayé, un à Charnay-lès-Mâcon, un à Mazille, un à Tournus et un à Buffières. En dépit de huit sites, l'offre de formation par apprentissage reste fortement concentrée à Mâcon.
L'établissement de formation agricole de Davayé est à la fois un lycée agricole (LEGTA Lucie Aubrac), un CFPPA et un CFA (Viticapformation).
L'offre de formation initiale par la voie scolaire est assez diversifiée et couvre l'ensemble des niveaux du CAP à Bac + 5. L'offre de formation par apprentissage est également diversifiée et couvre les mêmes niveaux de diplômes.

Concernant l'enseignement supérieur, tous statuts confondus, l'offre de formation couvre un large spectre mais propose majoritairement des BTS et équivalents, ce qui nécessite de la mobilité pour davantage de possibilités d'études supérieures, notamment aux niveaux Bac +3 et plus.
La proximité des agglomérations lyonnaise et dijonnaise, qui disposent d'une offre de formation initiale étoffée, notamment dans le supérieur (Lyon en particulier), crée une attractivité potentielle pour accéder à davantage de formations.
Le taux de départ des néo-bacheliers qui quittent la zone d'emploi de Mâcon pour poursuivre des études s'établit ainsi à 40 %. Bien que moindre qu'en moyenne nationale (58 %), la probabilité est néanmoins forte pour les jeunes de ne pas revenir dans leur territoire d'origine à la fin de leur cursus.

L'offre de formation initiale sous statut d'élève proposée est en relative correspondance avec les principales caractéristiques de la structure de l'emploi local[3].

Pour l'agriculture, l'offre relative aux Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture propose les niveaux CAP, Bac techno, Bac Pro et BTSA, dont les formations CAPA métiers de l'agriculture production végétale horticulture, Bac techno sciences et technologies de l'agronomie et du vivant, Bac pro conduite et gestion de l'entreprise agricole polyculture élevage et BTSA viticulture-oenologie.
Pour les Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures, l'offre s'étend du CAP au BTSA, dont le Bac Pro conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole et le Bac Pro conduite de productions horticoles.
Pour la spécialité des Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux, l'offre propose notamment le diplôme d'ostéopathe animalier.
La spécialité Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche est représentée par un BTSA gestion et protection de la nature et la spécialité de formation Aménagement paysager propose le CAPA jardinier paysagiste.

[3] **Avertissement** La relation formation-emploi n'est pas toujours directe et linéaire. Une personne sortant de formation n'exercera pas nécessairement le métier en lien avec la formation suivie et ne s'insérera pas obligatoirement dans le secteur d'activité attendu. En outre, une proportion de sortants formés sur le territoire est susceptible de le quitter pour poursuivre leur parcours professionnel.

Des formations aux métiers de l'industrie sont proposées à travers les spécialités Technologies industrielles fondamentales avec plusieurs Bacs technos Sti2d (options différentes). Sont également accessibles, deux Bts Conseil et commercialisation de solutions techniques avec des options différenciées et un Master mention génie mécanique.
Les Spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité sont représentées par un Bac Pro maintenance des systèmes de production connectés, un Bac Pro technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et suivi de productions, un Bts Maintenance des véhicules option véhicules de transport routier et un diplôme d'ingénieur de l'École nationale supérieure d'arts et métiers.
La spécialité Moteurs et mécanique automobile est représentée au travers de formations allant du Cap au Bts avec le Cap Maintenance des véhicules options voitures particulières et matériels d'espaces verts, le Bac Pro Maintenance des matériels avec les options matériels agricoles, matériels de construction et de manutention et matériels d'espaces verts et des Bts Maintenance des matériels de construction et de manutention, Maintenance des véhicules option voitures particulières et techniques et services en matériels agricoles.
La spécialité Électricité, électronique est présente avec un Cap électricien, 2 Bac pro : Melec et cybersécurité, informatique et réseaux, électronique.
Enfin, la spécialité Agroalimentaire, alimentation, cuisine propose un Cap et un Bac Pro Cuisine, un Cap Production et service en restauration, un Bac Pro technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons) et un Cs desserts de restaurant.

Quelques formations relatives à la construction sont également proposées avec les spécialités Énergie, génie climatique (2 Bac Pro : Installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables et Maintenance et efficacité énergétique), Bâtiment construction couverture avec un Cap maçon, Bâtiment finitions avec un Cap peintre applicateur de revêtements, un Bac Pro Ouvrages du bâtiment métallerie et un Bma Arts graphiques option signalétique et enfin la spécialité Travail du bois et de l'ameublement avec un Bac Pro technicien constructeur bois.

L'offre de formation tertiaire est la plus représentée avec une offre organisée autour de multiples possibilités dont les Spécialités plurivalentes des services avec un Bac Pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités, les Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion avec plusieurs Bac techno sciences et technologies du management et de la gestion et un Bts support à l'action managériale, le Commerce vente avec 3 Bac Pro (métiers de l'accueil, technicien conseil vente en alimentation et métiers du commerce et de la vente) et 4 Bts (commerce international, conseil et commercialisation de solutions techniques en biens industriels et en équipements et systèmes, management commercial opérationnel).
La spécialité Secrétariat bureautique propose les formations de secrétaire médicale, Bac Pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités et le Bts support à l'action managériale.
La Santé propose les De d'aide-soignant et d'infirmier.
La spécialité Accueil, hôtellerie, tourisme permet d'accéder aux Cap et Bac Pro commercialisation et services en restauration et au Bts tourisme.
Enfin, la spécialité Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes propose le Cap métiers de la coiffure et esthétique, un Cs coiffure, des Bts métiers de la coiffure et métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie avec les options management et formation marques.

D'autres spécialités de formation sont également dispensées, notamment Comptabilité gestion (Bac techno et Bts), Spécialités plurivalentes des services aux personnes (Bac Pro), Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission (Bac techno et Bts), Techniques de l'imprimerie et de l'édition (Cap), Aménagement du territoire, urbanisme (Bac techno) et Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement (Bac techno)...

Par la voie de l'apprentissage, l'offre de formation accessible couvre également en partie les caractéristiques de la structure de l'emploi local.
Ainsi, **pour l'agriculture** sont proposées les spécialités Production animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux (Cs éducation et travail des jeunes équidés), Aménagement paysager (Btsa aménagements paysagers), Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures (Bac Pro conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole) et Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture (Bac Pro conduite et gestion de l'entreprise agricole, Btsa viticulture-œnologie et Licence pro mention Gestion des organisations agricoles et agroalimentaires - parcours Conduite stratégique de l'exploitation vitivinicole).

La couverture du **secteur de l'industrie** se fait à partir des spécialités Moteurs et mécanique auto (Cap et Bac Pro en maintenance des matériels agricoles, matériels de construction et espaces verts, véhicules légers, motocycles et de transport routier, Bts maintenance des matériels de construction et de manutention et techniques et services en matériels agricoles, Titres Pro de mécanicien automobiles, cycles et de technicien expert après-vente automobile), des Spécialités pluri technologiques mécanique-électricité (Bac Pro technicien en réalisation de produits mécaniques option réalisation et suivi de productions et Bac Pro maintenance des systèmes de production connectés) et de la spécialité Technologies industrielles fondamentales (Bts conseil et commercialisation de solutions techniques).

Le **secteur de la construction** permet l'accès aux spécialités Travail du bois et de l'ameublement (Bac Pro technicien constructeur bois), Bâtiment construction et couverture (Cap maçon), Bâtiment finitions (Cap peintre applicateur de revêtements, Bac Pro ouvrages du bâtiment métallerie, Bts systèmes constructifs bois et habitat), Structures métalliques (Bts architectures en métal : conception et réalisation), Énergie, génie climatique (Bac Pro installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables et Bac Pro maintenance et efficacité énergétique) et Électricité, électronique (Bac Pro métiers de l'électricité et de ses environnements connectés).

L'offre de formation par apprentissage dans le tertiaire est variée et propose l'accès à diverses spécialités. Transport, manutention, magasinage est représentée avec un Cap conducteur routier de marchandises option livraisons longue distance, un Bac Pro métiers de la logistique et divers Titres Pro de conducteurs, de préparateur de commandes en entrepôt et de technicien en logistique d'entreposage.
La spécialité Accueil hôtellerie tourisme est proposée avec les Cap et Bac Pro de commercialisation et services en restauration, une Licence Pro chef de projet oenotouristique et un Titre Pro animateur loisirs tourisme.
La spécialité Agro-alimentaire, alimentation, cuisine offre trois Cap en cuisine, pâtisserie et production et service en restauration, un Cs desserts de restaurant, un Bac Pro cuisine et un Bp arts de la cuisine.
En Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes, sont proposés le Cap métiers de la coiffure et esthétique cosmétique parfumerie, un Cs coiffure, des Bp coiffure et esthétique cosmétique parfumerie et des Bts métiers de la coiffure et métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie option management.
Dans le Commerce vente (du niveau Cap au niveau Master), l'offre s'appuie sur un Titre Pro employé commercial, un Bac Pro métiers du commerce et de la vente, un Bac Pro technicien conseil vente en alimentation, un Titre Pro conseiller commercial et conseiller de vente, un Bts commerce international, un Bts management commercial opérationnel, un Bts négociation et digitalisation de la relation client, un Btsa technico-commercial option vins, bières, et spiritueux, un Titre Pro négociateur technico-commercial, une formation d'Attaché/conseiller commercial et divers Bachelors et diplômes de niveau Master en développement commercial et commercial-marketing.
La spécialité Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi propose des Titres Pro niveau Bac +2 de gestionnaire de paie et assistant Rh, un Bachelor chargé de recrutement-conseil en Rh et responsable en gestion administrative et Rh et un Mastère manager en Rh.

Dans le Secrétariat, bureautique (niveaux Bac à Bts) sont accessibles un Bac Pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités et des Titres Pros d'employé administratif et d'accueil, de secrétaire médicale, de secrétaire assistant, de secrétaire comptable, de secrétaire assistant médico-administratif, d'assistant commercial et d'assistant de direction.
Deux diplômes sont proposés en Réparation automobile : Cap carrossier et peintre automobile et Bac Pro carrossier peintre automobile.
Enfin, la spécialité Échanges, gestion donne accès à un Bts support à l'action managériale, un Titre Pro responsable de petite ou moyenne structure et des Mastères manager en stratégie d'entreprise et manager du marketing et de la relation client.

D'autres spécialités de formation sont également dispensées en apprentissage en Animation culturelle, sportive et de loisirs (multiples Bpjeps, un Dejeps et un Cpjeps), en Comptabilité, gestion (Titre Pro, Bts et diplôme de comptabilité et de gestion), en Droit sciences politiques (Master droit des affaires), en Finances, banque, assurances (Bts, Bachelor et Mastère), en Informatique, traitement de l'information, réseaux, transmission de données (Bts), en Spécialités plurivalentes de la communication (Bts), en Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales (Bac Pro métiers de l'accueil) et en Matériaux souples (Cap métiers de l'entretien textile blanchisserie et textile).

L'offre de formation continue pour les demandeurs d'emploi

L'offre de formation continue, financée sur fonds publics et destinée aux demandeurs d'emploi, inclut, dans le Clpe de Mâcon, à la fois des formations sans niveau spécifique et des formations certifiantes allant du Cap au niveau Bac+3.

Les personnes en recherche d'emploi peuvent bénéficier de formations en amont de la qualification via une plateforme Daq à Mâcon et des formations linguistiques (Dfl action Fle, Dfl action illettrisme et Formation linguistique du Contrat d'intégration républicaine) à Mâcon et à Sancé.
Cette offre est également complétée par la présence du dispositif Oepre (Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants) à Mâcon.
Ces différents dispositifs ont pour objectif de construire un projet professionnel, de remobiliser ou d'acquérir des compétences complémentaires préalables à un parcours qualifiant ou à une insertion professionnelle.

L'offre de formation certifiante proposée est construite pour répondre prioritairement aux besoins de qualification des publics les moins qualifiés et les plus fragiles.
Les formations proposées répondent en grande partie aux caractéristiques de la structure de l'emploi local. Ainsi, les principales spécialités de formation accessibles sont les suivantes :
- Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures : Bpa option ouvrier viticole,
- Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture : Bp option responsable d'entreprise agricole,
- Agriculture : Stage accompagné pour la reprise et la transmission en agriculture,
- Commerce vente : Assistant Pme/Tpe d'administration et de communication commerciales et Titre Pro employé commercial,
- Comptabilité gestion : Assistant de comptabilité et d'administration en Pme/Tpe,
- Cuirs et peaux : Sellier maroquinier d'art,
- Moteurs et mécanique auto : Technicien de maintenance et de réparation dans les industries nautiques,
- Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi : Titre Pro gestionnaire de paie,
- Santé : De Aide-soignant et Infirmier,
- Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance : Agent de prévention et de sécurité,
- Travail social : Cap accompagnant éducatif petite enfance,
- Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales : De d'accompagnant éducatif et social,
- Transport, manutention, magasinage : Titres Pros de conducteur du transport routier de marchandises sur porteur et de préparateur de commandes en entrepôt.

Il faut noter l'absence de formations pour les demandeurs d'emploi dans le domaine de la construction et une seule formation industrielle proposée.

Ces formations certifiantes sont principalement localisées à Mâcon, Davayé et Sancé.
Cela pose la question de la mobilité pour accéder à la formation pour certains demandeurs d'emploi.

En savoir plus...

Quels niveaux de formation et de qualification ?

Des niveaux de formation et de qualification proches de la moyenne régionale

L'offre de formation proposée sur le territoire peut influer sur le niveau de formation de la population locale. Ainsi, celui des personnes âgées de 15 à 64 ans est très proche de celui constaté en région.
La part de personnes de niveau Bac +2 et plus est un peu plus élevée qu'en Bourgogne-Franche-Comté (+2 points) et celle des personnes de niveau CAP un peu plus faible.
Concernant les jeunes de 15 à 29 ans, leur niveau est également très proche de celui de la région.
Pour nuancer, au sein du CLPE la part des jeunes disposant d'un niveau CAP est légèrement plus élevée, celle de ceux de niveau Bac est un peu plus faible et la part de personnes sans diplôme légèrement plus forte.
L'offre de formation limitée, notamment dans l'enseignement supérieur pour les niveaux Bac +3 et plus, entraine des départs de jeunes qui ne reviennent pas toujours sur le territoire à la fin de leurs études.

Concernant les actifs en emploi, leur niveau de qualification est aussi quasi identique à celui de la région. En lien avec la structure locale de l'emploi, ce territoire compte 28 % d'employés (27 % en région) et à peine moins d'ouvriers (1 point de moins par rapport à la région).

Le niveau de qualification des actifs en emploi est en hausse : progression du nombre de cadres et de professions intellectuelles supérieures (en particulier des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise et des professions libérales), du nombre de professions intermédiaires et d'employés.
Le nombre d'ouvriers progresse également globalement sauf pour les ouvriers qualifiés de type industriel et les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport qui perdent des emplois.

Les demandeurs d'emploi ABC possèdent un niveau de formation et de qualification très proche de celui mesuré en région. Ce territoire se démarque légèrement de la moyenne avec une part de chômeurs sans diplôme d'un point de plus et une part de demandeurs d'emploi de niveau Bac et plus, supérieure également d'un point.
Enfin, la part de chômeurs ayant une qualification d'ouvriers non qualifié est supérieure d'un point à la moyenne régionale tandis que celle des chômeurs ouvriers qualifiés compte un point de moins dans le CLPE.

En savoir plus...

Mâcon

Quel niveau de précarité sur le territoire ?

Des situations de précarité globalement présentes dans les mêmes proportions qu'en moyenne régionale mais des inégalités au sein des territoires composant le CLPE

En dépit de la présence forte de la viticulture, **le niveau de vie de la population sur ce territoire se différencie globalement peu de celui de la moyenne régionale**. Le territoire du CLPE se caractérise néanmoins par des disparités fortes au sein de la population des différentes communautés de communes qui le composent.
Ainsi, le niveau de vie est supérieur à la moyenne régionale, dans les deux CC du nord du CLPE, à savoir Clunisois et Mâconnais – Tournugeois. Il est, en revanche, inférieur à la moyenne régionale dans la CA du Mâconnais Beaujolais Agglomération et la CC de Saint-Cyr-Mère-Boitier entre Charolais et Mâconnais.
Si le taux de pauvreté est inférieur au taux régional dans les Communautés de communes du Clunisois, du Mâconnais-Tournugeois et de Saint-Cyr-Mère-Boitier entre Charolais et Mâconnais, il est supérieur au taux régional dans la CA Mâconnais-Beaujolais-Agglomération.

La part de bénéficiaires du RSA parmi les demandeurs d'emploi de catégories ABC est plus faible qu'en région et qu'en Saône-et-Loire.
La part de jeunes non diplômés est équivalente à celle de la région mais inférieure à celle du département de Saône-et-Loire et la part de JIC (Jeunes inactifs ou chômeurs) est légèrement plus élevée qu'en moyenne régionale.
Une moindre part de la population du CLPE est classée en Zone de revitalisation rurale (ZRR) : 18 % contre 30 % en moyenne régionale. Néanmoins, les situations de précarité sont plus fréquemment durables en milieu rural : moindres opportunités de retour à l'emploi, accès plus limité à la formation et mobilité indispensable.
Enfin, la part de personnes travaillant à temps partiel est légèrement plus élevée qu'au plan régional (17 % contre 16,5 %) et, comme en région, le temps partiel est proportionnellement plus présent pour les femmes que pour les hommes (26 % contre 8 %).

D'autres indicateurs suggèrent des situations de précarité potentiellement plus fortes qu'en région :
- 7,9 % de la population vit en Quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), c'est 2 points de plus qu'en région. Ces QPV concentrent des populations présentant plus souvent des problématiques sociales et éducatives. Le risque d'illettrisme y est également potentiellement plus élevé.
- la part de demandeurs d'emploi sans diplôme est légèrement plus importante qu'en région (+2 points)
- la part de demandeurs d'emploi de catégorie ABC résidant en QPV atteint 13 % contre 11 % en région et 9 % en Saône-et-Loire.

En savoir plus...



Forces / Faiblesses



Mâcon

- **Le territoire est-il attractif ?**
  Accessibilité et forte mobilité domicile-travail

- **Le territoire est-il impacté par le vieillissement général de la population ?**
  Vieillissement relatif de la population, plus accentué pour les actifs

- **Quelle structure de l'emploi ? Quelles spécificités ?**
  Un territoire davantage agricole et tertiaire qu'en région

- **L'emploi progresse-t-il ?**
  Croissance de l'emploi salarié privé sur le long terme mais une diminution sur un an

- **Quelle évolution de la demande et de l'offre d'emploi ?**
  Un taux de chômage parmi les plus faibles de la région

- **Quelle offre de formation est accessible ? Est-elle cohérente avec la structure de l'emploi local ?**
  Une offre de formation complète et adaptée à l'économie locale mais limitée dans le supérieur

- **Quels niveaux de formation et de qualification ?**
  Des niveaux de formation et de qualification proches de la moyenne régionale

- **Quel niveau de précarité sur le territoire ?**
  Des situations de précarité globalement présentes dans les mêmes proportions qu'en moyenne régionale mais des inégalités au sein des territoires qui composent le CLPE



Le territoire est-il attractif ?



Forces

- Proximité de Chalon-sur-Saône et de la région Auvergne-Rhône-Alpes, aux portes de Lyon et à 1h30 de Genève. Très bonne accessibilité via l'A6, complétée par l'A406 qui contourne le CLPE par le sud et par l'A40 à l'est qui relie Mâcon à la Haute-Savoie et à la Suisse.
- Présence des gares TGV Mâcon-Loché et Mâcon-Ville (TER). Présence de la Saône avec un port fluvial et une plateforme multimodale. À 2 jours des ports maritimes de Marseille-Fos et Sète. Proximité de l'aéroport de Lyon Saint-Exupéry.

Cet atout de localisation facilite les mobilités des actifs et le développement de certaines activités comme le Transport-entreposage.

- Près de 116 000 habitants et une densité de population plus forte qu'à l'échelle de la Saône-et-Loire et qu'en région.
La densité de population est particulièrement forte pour la CA Mâconnais Beaujolais Agglomération avec 298 habitants au km².

- Très forte mobilité domicile-travail et flux de navetteurs excédentaire pour le CLPE : parmi les actifs qui résident dans le CLPE, 77 % y travaillent et 23 % occupent un emploi à l'extérieur du territoire. Parmi les plus de 55 000 emplois comptabilisés dans le territoire, 67 % sont occupés par des personnes résidant dans le CLPE alors que 33 % proviennent de l'extérieur.
- Attractivité économique du territoire matérialisée par le solde des déplacements domicile-travail largement positif : excédent d'entrées de près de 7 000 personnes.
- Forte attractivité résidentielle caractérisée par les nombreux actifs résidant et travaillant dans le CLPE et par la forte part de résidences secondaires.

- **Fort potentiel touristique :** positionnement géographique privilégié à la frontière du Rhône et de l'Ain : circuit des vignobles du Mâconnais et du Beaujolais, présence de la cité des climats et des vins de Bourgogne à Mâcon, Grand site de Solutré Pouilly-Vergisson classé Natura 2000, parcours de golf de Mâcon-La Salle, voies d'eau navigables et port de Mâcon, vieille ville de Mâcon, voies cyclables omniprésentes le long de la Saône et à travers le Sud-Bourgogne, patrimoine médiéval notamment autour des abbayes de Cluny et de Tournus, patrimoine gastronomique...
- Part de résidences secondaires proche de la moyenne régionale (7,7 % contre 7,6 %), mais part nettement plus forte dans les CC du Clunisois et de Saint-Cyr-Mère-Boitier entre Charolais et Mâconnais (respectivement 20,7 % et 15,6 %).

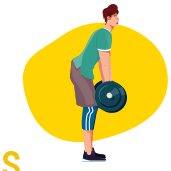
Faiblesses

- Une partie du territoire est fortement rurale : très faible densité de population dans les CC du Clunisois et de Saint-Cyr-Mère-Boitier-entre-Charolais et Maconnais (31 habitants au km²). Ce CLPE concentre 4 % de la population de BFC et 21 % de celle du département de Saône-et-Loire.

- Enjeu de décarbonation de la mobilité compte-tenu de l'importance des déplacements sur ce territoire (navettes domicile-travail et flux routier généré par l'axe autoroutier traversant le CLPE).



Le territoire est-il impacté par le vieillissement général de la population ?



Forces

- Progression de la population entre les deux recensements de la population (2016 et 2022) : +2,6 %. Cette tendance contraste avec la baisse de population sur la même période en Saône-et-Loire et en région. Ce territoire fait partie des 4 CLPE de la région dont la population progresse entre les deux derniers recensements.
Progression de la population due au solde entrées-sorties positif qui compense un naturel légèrement négatif (évolution annuelle moyenne sur la période 2017-2023). La CA Mâconnais-Beaujolais-Agglomération est la seule intercommunalité du CLPE dont les soldes naturel et entrées-sorties sont positifs. Les autres CC de ce territoire se caractérisent par un solde entrées-sorties positif, signe d'attractivité territoriale, mais aussi par un solde naturel négatif qui montre un déficit de naissances par rapport aux décès et donc un vieillissement de la population.

- Structure par âge de la population quasi identique à celle de la région.

- Projections de population : à l'échelle de la ZE de Mâcon, la population devrait diminuer mais de façon nettement moindre qu'au plan régional, notamment pour les jeunes de moins de 25 ans.

- La part d'actifs de moins de 25 ans progresse de 12 % entre 2017 et 2023, soit une progression deux fois plus forte qu'en région et qu'en Saône-et-Loire.

Faiblesses

- Vieillissement de la population, dans les mêmes proportions qu'en région : la part des moins de 25 ans perd un point (passe de 28 à 27 %) et celle des 50 ans et plus progresse de 2 points (passe de 42 à 46 %).

- En revanche, si globalement la tendance est meilleure pour la zone d'emploi, la progression de la population âgée de 65 ans et plus devrait être nettement plus marquée.

- Le vieillissement concerne également la population active, dont les actifs en emploi : de 2017 à 2023 le nombre d'actifs de 55 ans et plus progresse de 15 %, progression plus marquée qu'en région. Tendance qui devrait se renforcer comme au plan régional.

- Territoire confronté à plusieurs enjeux :
- Enjeu de vieillissement-accompagnement de la dépendance : faciliter l'accès aux services et aux équipements destinés aux personnes âgées, accompagner les besoins d'emplois dans la santé et les services à domicile, adaptater les logements aux ménages vieillissants et composés, plus souvent qu'en moyenne, d'une seule personne et adapter les logements au changement climatique compte-tenu d'une vétusté plus forte qu'en moyenne (forte part d'habitations anciennes)...
- Enjeu de renouvellement de la main d'œuvre et de maintien des compétences spécifiques au territoire, dont la viticulture notamment,
- Enjeu d'accès aux équipements et aux services, plus difficile dans plusieurs communautés de communes du CLPE avec une population potentiellement dépendante de la voiture pour y accéder.



Quelle structure de l'emploi ? Quelles spécificités ?

L'emploi progresse-t-il ?

Le territoire est-il particulièrement exposé aux changements climatiques ?



Forces

- Hausse globale de l'emploi de 4,2 % entre les recensements de 2016 et 2022, hausse deux fois plus forte qu'en région.
- Des taux d'activité (77 %) et d'emploi (70 %) supérieurs à ceux de la région de respectivement +1 et +2 points.
- Proportion d'emplois dans l'agriculture légèrement plus élevée qu'en moyenne régionale : 5,2 % de l'emploi total contre 4,9 % en Saône-et-Loire et 4,1 % en BFC.
La part de l'emploi dans le secteur agricole dans le CLPE est légèrement plus élevée qu'en région (indice de spécificité de 1,27).
L'agriculture repose fortement sur la viticulture, avec le plus vaste vignoble de Bourgogne : 5 600 hectares de vignes soit ¼ du vignoble de Bourgogne, 89 communes concernées.
- Fort impact économique (amont et aval : production, négoce, commerce, tourisme). Présence de nombreuses appellations mondialement renommées (sous AOC et AOP) et exportations à l'international.
D'autres activités agricoles sont présentes : production de céréales, élevage caprin, volaille de Bresse, viande charolaise, escargot de Bourgogne, ou encore fromages du Mâconnais.
- L'emploi agricole est davantage féminisé qu'en région : 31 % de femmes contre 26 %.
- Forte part de salariés dans l'agriculture : 53 % contre 42 % en moyenne régionale.

- **Secteurs industriels les plus employeurs :**
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac,
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements,
Fabrication de machines et équipements,
Autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et équipements.
- **Secteurs industriels les plus spécifiques du territoire :**
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques,
Fabrication de denrées alimentaires et de boissons,
Fabrication de machines et équipements.
- La proximité de Lyon et de Chalon-sur-Saône et de leurs activités industrielles, comme tertiaires profitent à ce territoire.
Le dynamisme de la filière nucléaire en Saône-et-Loire profite ainsi au CLPE avec en particulier le renforcement des investissements de grands groupes industriels pour la production d'équipements de moyenne tension pour les infrastructures dédiées au data centers, aux réseaux électriques et aux centrales nucléaires.
Il en découle une hausse importante de l'emploi dans la Fabrication de machines et équipements : +15 %, alors que l'emploi y diminue à l'échelle régionale.

- Secteur de la Construction légèrement plus présent dans le territoire qu'en région : la part de l'emploi y est plus forte qu'en moyenne régionale.
- L'emploi dans ce secteur progresse davantage qu'en moyenne régionale : +11 % contre +3 %.

Faiblesses

- Baisse structurelle de l'emploi agricole entre les deux derniers recensements de la population. -3,2 % entre les deux recensements, baisse néanmoins un peu plus modérée qu'en Saône-et-Loire et qu'en BFC.

- Enjeu de renouvellement des actifs agricoles et de transmission des exploitations compte-tenu de la forte part de chefs d'exploitations âgés de plus de 60 ans.
- Exposition aux changements climatiques, pour la vigne, mais également pour l'élevage et les cultures : gestion de l'eau (sécheresses / précipitations abondantes), gel sur des vignes qui se réveillent plus tôt que par le passé, grêle plus fréquente... Forte dépendance d'activités induites par la filière viti-vinicole : risque potentiel en cas de difficultés de production, de baisse des exportations de vin...

- Proportion d'emplois dans l'industrie plus faible qu'en région : 11 % contre 16 %.
- L'emploi industriel baisse fortement entre 2016 et 2022 : -10 % contre -2 % en région et -4 % en Saône-et-Loire.
Parmi les principaux secteurs industriels du CLPE, hormis Fabrication de machines et équipements, tous les autres perdent des emplois, voire restent à l'équilibre pour Fabrication de denrées alimentaires entre 2016 et 2022.

- Dépendance de ces secteurs industriels à la concurrence internationale.
- Des difficultés de recrutement structurelles (déficit d'attractivité des métiers industriels).
- Hausse du coût de l'énergie : enjeu écologique, de décarbonation des processus de production industrielle.

Quelle structure de l'emploi ? Quelles spécificités ?

L'emploi progresse-t-il ?

Le territoire est-il particulièrement exposé aux changements climatiques ?



Forces

- 76 % des emplois relèvent du secteur tertiaire (Commerce, transports et services divers et Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale).
- L'emploi dans ces activités tertiaires progresse globalement entre 2016 et 2022 et de façon nettement plus soutenue qu'en Bourgogne-Franche-Comté.
- Le secteur tertiaire marchand est davantage représenté qu'en moyenne régionale (+3 points).

Secteurs tertiaires marchands les plus employeurs :

Commerce, réparation d'automobiles,
Activités de services administratifs et de soutien aux entreprises (dont intérim),
Transports et entreposage,
Hébergement-restauration,
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'in génierie, de contrôle et d'analyses techniques.

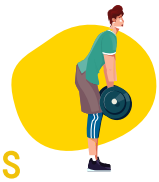
Secteurs tertiaires marchands les plus spécifiques :

Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles,
Activités immobilières, l'Édition, audiovisuel et diffusion,
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
Hébergement-restauration.

- Secteur tertiaire marchand globalement en hausse entre les deux derniers recensements, augmentation plus soutenue que celle mesurée en région. Tendance à la hausse qui se vérifie dans pratiquement tous les secteurs et principalement dans : Activités informatiques et services d'information, Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques, Arts spectacles et activités récréatives, Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre, Activités immobilières, Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques et dans Autres activités de services.

- Le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale concentre la même part d'emploi qu'en région. Les quatre grandes activités de ce secteur concentrent des proportions d'emplois similaires à la moyenne régionale
- L'emploi progresse légèrement entre 2016 et 2022 alors qu'il diminue en région et en Saône-et-Loire. L'emploi progresse dans les activités d'Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement, d'Enseignement et d'Administration publique. Ce dernier secteur est relativement spécifique car il concentre une part d'emploi dans le CLPE légèrement plus forte qu'en région.

- L'étude de l'INSEE de 2017 indiquait une part d'emplois touristiques dans l'emploi total nettement plus forte qu'en moyenne dans ce territoire du sud Bourgogne.



Faiblesses

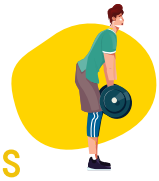
- Toutefois, baisse de l'emploi dans l'Édition, audiovisuel et diffusion et dans les Activités financières et d'assurance.

- En revanche, l'emploi diminue de 5 % dans les Activités pour la santé humaine, contrairement à une progression en région.



L'emploi progresse-t-il ? Quelle évolution récente de l'emploi salarié ? (suite)

(Données Urssaf : emploi salarié privé hors emploi agricole, public et non salarié)



Forces

- Sur le long terme (2014-2025), progression de l'emploi salarié privé, évolution plus favorable qu'en moyenne régionale et qu'en Saône-et-Loire.
- Légère hausse de l'emploi salarié dans l'industrie et stagnation dans la construction. Les plus fortes hausses d'emploi salarié (31 décembre 2024), en volume, concernent les activités : Agences de travail temporaires, Commerce et alimentation générale, Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques, périphériques et logiciels, Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction, le génie civil et Supports juridiques de gestion de patrimoine mobilier.
- Hausse sensible de l'emploi intérimaire en Saône-et-Loire, un peu plus soutenue qu'en région (4e T 2024-4e T 2025).
Dans le Clpe, plus de 4 emplois intérimaires sur 10 relèvent de l'industrie, 24 % de la construction, 22 % des services et 13 % du commerce. Les ¾ des intérimaires sont des hommes et 89 % sont ouvriers (impact de la viticulture).
- Progression des embauches dans le secteur du commerce.
Les déclarations d'embauche progressent faiblement pour les Cdd de moins d'un mois et les Cdd de 4 à 6 mois.

Faiblesses

- Sur le court terme (1er T 2026-1er T 2025) : légère diminution de l'emploi salarié privé, comme en région, et stagnation en Saône-et-Loire.
- Baisse de l'emploi salarié dans le commerce et de façon moindre dans les services.
Les plus fortes diminutions d'emploi, en volume, sont relatives aux activités : Commerce de gros alimentaire non spécialisé, Autres assurances, Conseils pour les affaires et autres conseils de gestion, Travaux d'eau et de gaz en tous locaux et Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie.
- Diminution de 15 % des embauches dans le Clpe (déclarations préalables à l'embauche Urssaf, (juillet 2025 à juin 2026), baisse plus forte qu'en Saône-et-Loire, tandis qu'en région le volume de Dpae progresse légèrement. Diminution pour les femmes comme pour les hommes. Les diminutions sont légèrement plus marquées pour les moins de 25 ans que pour les autres tranches d'âge.
- Les déclarations d'embauche diminuent assez fortement dans les services et la construction, et de façon moindre dans l'agriculture et l'industrie. Les baisses d'embauches concernent presque toutes les natures de contrats et en particulier les missions inférieures à un mois et de façon moindre les Cdi et les Cdd.



Quelle évolution de la demande et l'offre d'emploi ?



Forces

- Faible taux de chômage : 6,6 % au 1er trimestre 2026 contre 7,3 % en Bfc. Un des plus faibles taux de la région.
- Le nombre de Defm bénéficiaires du Rsa représente 11 % des demandeurs d'emploi de catégories ABC. Le volume de bénéficiaires reste stable sur un an alors qu'il progresse sensiblement en région.
- Le niveau de formation des demandeurs d'emploi (catégories ABC) est proche de la moyenne régionale : 53 % ont un niveau Bac ou plus, soit +1 point par rapport à la région.

Faiblesses

- Augmentation de 6 % du nombre de demandeurs d'emploi de catégories A (juillet 2025 – juin 2026). Tendance identique en région et en Saône-et-Loire mais avec une moindre progression. Cette augmentation touche autant les hommes que les femmes et concerne plus fortement les jeunes de moins de 25 ans et la tranche des 25-49 ans.
- Progression également du nombre de demandeurs d'emploi de catégories ABC (+2 %) même tendance qu'en Bfc et qu'en Saône-et-Loire (juillet 2025 – juin 2026). C'est surtout pour les jeunes et les hommes que la situation s'aggrave : respectivement +7 % et +2 % en un an. La situation est plus stable pour les femmes, les seniors et les 25-49 ans (+1 %).
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent 12 % des demandeurs d'emploi de catégories ABC. Leur nombre progresse de 4 % en un an soit une progression moins marquée qu'en région.
- La part de demandeurs d'emploi ABC sans diplôme est légèrement plus importante qu'en région (+2 points).



Quelle évolution de la demande et l'offre d'emploi ? (suites)



Forces

- La part des demandeurs d'emploi de très longue durée est identique à celle observée en région et en Saône-et-Loire et progresse de 5 % sur un an.

- Fin décembre 2026, les métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi (catégories ABC) sont : Assistance auprès d'enfants, Magasinage et préparation de commandes, Nettoyage de locaux, Arboriculture et viticulture, Mise en rayon libre-service, Conduite d'équipement de production alimentaire, Services domestiques, Conduite d'engins de déplacement des charges, Opérations ma nuelles d'assemblage, tri ou emballage, Secrétariat.

- Progression de 4 % du nombre d'offres d'emploi enregistrées par France Travail entre juillet 2025 et juin 2026, alors qu'elles diminuent fortement en Saône-et-Loire et en région.
Les offres d'emploi temporaires augmentent de 19 %, en particulier les missions de plus d'un mois et les CDD de 4 à 6 mois.
Les offres d'emploi occasionnel progressent fortement (+58 %).

- Même si les offres d'emploi durables diminuent, elles demeurent majoritaires (52 % des offres d'emploi).
En proportion, plus d'offres d'emploi d'employés sont enregistrées dans le CLPE qu'en région et qu'en Saône-et-Loire.
Que ce soit pour des postes d'ouvriers ou d'employés, les offres d'emplois sont majoritairement qualifiées sur ces emplois (62 %).

- Les offres d'emploi d'ouvriers représentent 25 % des offres, elles sont moindres qu'à l'échelle du département et de la région, en lien avec la dominante tertiaire de ce territoire.

- Les offres d'emploi dans les services concentrent 81 % des offres et progressent de 3 % entre juillet 2025 et juin 2026. Les offres relatives aux activités de services administratifs et de soutien (dont l'intérim) représentent 62 % de ces offres d'emploi. Suivent les offres relatives à la santé humaine et l'action sociale et l'hébergement-restauration.
Les offres d'emploi dans l'agriculture progressent de 26 %. Celles relatives à l'industrie représentent 8 % des offres et progressent de 19 %, progression essentiellement liée à l'industrie manufacturière.

- Les métiers les plus recherchés dans les offres d'emploi enregistrées entre juillet 2025 et juin 2026 sont en partie liées aux spécificités économiques du CLPE.
Les principaux métiers recherchés par les employeurs sont : Conduite d'équipement de production alimentaire, Magasinage et préparation de commandes, Aide agricole de production fruitière ou viticole, Conduite de transport de marchandises sur longue distance, Services domestiques, Conduite d'engins de déplacement des charges, Personnel de cuisine, Manutention manuelle de charges, Arboriculture et viticulture et Service en restauration.

Faiblesses

- 48 % de chômeurs de longue durée parmi les demandeurs d'emploi de catégories ABC. En forte hausse sur un an, de façon plus marquée qu'en Saône-et-Loire et qu'en région.

- Ce territoire compte une part d'ouvriers non qualifiés parmi les demandeurs d'emploi ABC légèrement plus forte qu'en région et qu'en Saône-et-Loire. A contrario, la part d'employés y est plus faible d'un point.

- Ce territoire compte 13 % de demandeurs d'emploi ABC résidant en quartier prioritaire de la ville, proportion plus forte qu'en Saône-et-Loire et qu'en région.

- Ces métiers recherchés par les demandeurs d'emploi correspondent pour partie seulement aux offres d'emploi et à la dominante économique du territoire. Secrétariat, Assistance auprès d'enfants, Mise en rayon libre-service ou encore Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage ne font pas partie des métiers les plus recherchés par les entreprises.

- Les offres d'emploi durables diminuent fortement (-8 %), en particulier celles relatives aux CDD de plus de 13 mois (-35 % en un an) et aux CDI (-11 %). C'est la même tendance à l'échelle de la Saône-et-Loire et de la région.

- Les principales diminutions d'offres d'emploi enregistrées par France Travail concernent la construction (-9 %) et le commerce, réparation d'automobiles (- 8 %).
Au sein des services, le nombre d'offres d'emploi diminue dans l'hébergement-restauration et la santé humaine et l'action sociale.

- La proportion d'offres d'emploi temporaire est très élevée pour les métiers d'Arboriculture et viticulture (78 %), de Conduite d'engins de déplacement des charges (66 %), de Conduite de transport de marchandises sur longue distance (61 %) et de Manutention manuelle de charges (53 %).



Quelle évolution de la demande et l'offre d'emploi ? (suites)



Forces

- Selon l'enquête BMO 2026 de France travail, 5 760 projets de recrutements recensés pour ce territoire, dont 47 % sont jugés difficiles, soit un point de moins qu'en moyenne régionale.

Les services concentrent 50 % des projets de recrutement, dont 841 projets dans la santé humaine et l'action sociale et 487 projets dans l'hébergement - restauration. L'agriculture représente 28 % des projets, l'industrie 9 %, le commerce 9 % et la construction 5 %.

- Les projets de recrutement concernent principalement les métiers suivants :
  Viticulteurs et arboriculteurs, 25 % des intentions d'embauche du territoire mais 83 % de projets saisonniers.
  Artistes (musique, danse, spectacles), dont 49 % de saisonnalité,
  Aides cuisine et employés polyvalents de restauration,
  Agriculteurs : 94 % de projets difficiles et 67 % de saisonnalité,
  Agents d'entretien de locaux,
  Aides à domicile et auxiliaires de vie,
  Aides-soignants,
  Employés de l'hôtellerie : 87 % de projets difficiles et 51 % de saisonnalité,
  Professionnels de l'animation socioculturelle : 88 % de saisonnalité,
  Employés de libre-service : 73 % de saisonnalité

Faiblesses

- Forte part de projets saisonniers : 44 % des intentions de recrutements, soit respectivement 12 points et 8 points de plus qu'en région et qu'en Saône-et-Loire. Cet effet saisonnalité est en partie lié aux besoins de la viticulture.



Quelle offre de formation accessible ? Est-elle cohérente avec la structure de l'emploi local ?



Forces

- 5 lycées à Mâcon plus 1 lycée agricole à Davayé et 1 EREA à Charnay-lès-Mâcon et 1 lycée à Cluny.
- 23 établissements proposent des formations en apprentissage. Ces formations se répartissent sur huit sites :14 à Mâcon, 2 à Cluny, 2 à Sancé, 1 à Davayé, 1 à Charnay-lès-Mâcon,1 à Mazille, 1 à Tournus et 1 à Buffières.
L'établissement de formation agricole de Davayé, est à la fois un lycée agricole (LEGTA Lucie Aubrac), un CFPPA et un CFA (Viticapformation).
- L'offre de formation initiale voie scolaire est assez diversifiée et couvre les niveaux allant du CAP à Bac +5.
L'offre de formation par apprentissage est diversifiée du niveau CAP jusqu'au niveau Master/Mastère.

- Proximité de l'agglomération lyonnaise, mais également de Dijon, qui disposent d'une offre de formation initiale étoffée, notamment dans l'enseignement supérieur (Lyon en particulier).

Faiblesses

- Concentration de la majeure partie de l'offre de formation par apprentissage à Mâcon.

- Les perspectives de fort vieillissement et de baisse de la population posent la question de l'avenir pour des établissements scolaires et de formation par apprentissage.

- L'offre de formation dans l'enseignement supérieur, tous statuts, demeure néanmoins assez restreinte. Elle propose majoritairement des BTS et équivalents et nécessite de la mobilité pour davantage de possibilités d'études supérieures notamment aux niveaux Bac +3 et plus.

- Cette proximité créé une attractivité potentielle pour accéder à davantage de formations, notamment dans le supérieur.
Le taux de départ des néo-bacheliers qui quittent la zone d'emploi de Mâcon pour poursuivre des études est moindre qu'en moyenne nationale (40 % contre 58 %), mais la probabilité de ne pas revenir dans leur territoire d'origine après la fin de leur cursus est forte.



Quelle offre de formation accessible ? Est-elle cohérente avec la structure de l'emploi local ?



Forces

Faiblesses

- **Offre de formation initiale sous statut d'élève** : les principales caractéristiques de la structure de l'emploi local apparaissent à travers les spécialités de formation suivantes :

Agriculture :

- Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture : CAP, Bac techno et Bac Pro et BTSA, dont CAPA métiers de l'agriculture production végétale horticulture, Bac techno sciences et technologies de l'agronomie et du vivant, Bac Pro conduite et gestion de l'entreprise agricole polyculture élevage, BTSA viticulture-oenologie).

- Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures : du CAP au BTS, dont Bac Pro conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole et Bac Pro conduite de productions horticoles.

- Productions animales, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux : ostéopathe animalier

- Forêts, espaces naturels, faune sauvage, pêche avec un BTSA gestion et protection de la nature.

- Aménagement paysager avec un CAPA jardinier paysagiste.

Industrie :

- Technologies industrielles fondamentales avec plusieurs Bacs technos STI2D sciences et technologies de l'industrie et du développement durable, 2 BTS Conseil et commercialisation de solutions techniques biens et services industriels et équipements et systèmes et un Master génie mécanique.

- Spécialités pluritechnologiques mécanique-électricité avec un Bac Pro Maintenance des systèmes de production connectés, un Bac Pro technicien en réalisation de produits mécaniques, un BTS Maintenance des véhicules de transport routier et un diplôme d'ingénieur de l'École nationale supérieure d'arts et métiers.

- Moteurs et mécanique automobile avec des formations du CAP au BTS : des CAP Maintenance des véhicules voitures particulières et matériels d'espaces verts, Bac Pro Maintenance des matériels options matériels agricoles, matériels de construction et de manutention et matériels d'espaces verts, des BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention, Maintenance des véhicules voitures particulières et Techniques et services en matériels agricoles

- Électricité, électronique avec un CAP électricien, 2 Bac Pro MELEC et Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique.

- Agroalimentaire, alimentation, cuisine avec 2 CAP Cuisine et Production et service en restauration, 2 Bac Pro Cuisine et Technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons) et un CS desserts de restaurant.

Génie civil, construction et bois :

- Énergie, génie climatique avec 2 Bac Pro : Installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables et Maintenance et efficacité énergétique

- Bâtiment construction couverture avec un CAP maçon

- Bâtiment finitions avec un CAP peintre applicateur de revêtements, un Bac Pro Ouvrages du bâtiment : métallerie et un BMA Arts graphiques option signalétique.

- Travail du bois et de l'ameublement avec un Bac Pro technicien constructeur bois.



Quelle offre de formation accessible ? Est-elle cohérente avec la structure de l'emploi local ?

(suite)



Forces

Faiblesses

Tertiaire :
- Spécialités plurivalentes des services (Bac Pro).
- Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (plusieurs Bac techno sciences et technologies du management et de la gestion, un Bts support à l'action managériale).
- Commerce vente avec 3 Bac Pro (métiers de l'accueil, technicien conseil vente en alimentation et métiers du commerce et de la vente) et 4 Bts (commerce international, conseil et commercialisation de solutions techniques en biens industriels et en équipements et systèmes, management commercial opérationnel).
- Secrétariat bureautique (secrétaire médicale, Bac Pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités, et Bts Sam),
- Santé : De d'aide-soignant et d'infirmier.
- Accueil, hôtellerie, tourisme : Cap et Bac Pro commercialisation et services en restauration et Bts tourisme,
- Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes avec des Cap métiers de la coiffure et esthétique, un Cs coiffure, des Bts métiers de la coiffure et métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie.

D'autres spécialités de formation sont également dispensées en voie scolaire :
- Comptabilité gestion (Bac techno et Bts),
- Spécialités plurivalentes des services aux personnes (Bac Pro),
- Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission (Bac techno et Bts)
- Techniques de l'imprimerie et de l'édition (Chap)
- Aménagement du territoire, urbanisme (Bac techno)
- Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement (Bac techno)...

Offre de formation initiale en apprentissage : les principales caractéristiques de la structure de l'emploi local apparaissent également à travers les spécialités de formation suivantes :

Agriculture :
- Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture (Bac Pro conduite et gestion de l'entreprise agricole, Btsa viticulture-œnologie, Licence pro mention Gestion des organisations agricoles et agroalimentaires - parcours Conduite stratégique de l'exploitation vitivinicole.

- Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures : Bac Pro conduite et gestion de l'entreprise vitivinicole.
- Production animale, élevage spécialisé, aquaculture, soins aux animaux : Cs éducation et travail des jeunes équidés,
- Aménagement paysager : Btsa aménagements paysagers.

Industrie :
- Moteurs et mécanique auto : des Cap et Bac Pro en, maintenance des matériels (agricoles, de construction et espaces verts, véhicules légers, motocycles et de transport routier), des Bts maintenance des matériels de construction et de manutention et techniques et services en matériels agricoles, des Titres Pro de mécanicien automobiles, cycles et de technicien expert après-vente automobile.
- Technologies industrielles fondamentales : Bts conseil et commercialisation de solutions techniques.
- Spécialités pluri technologiques mécanique-électricité : Bac Pro technicien en réalisation de produits mécaniques et Bac Pro maintenance des systèmes de production connectés.



Quelle offre de formation accessible ? Est-elle cohérente avec la structure de l'emploi local ?

(suite)



Forces

Faiblesses

Génie civil, construction et bois :

- Travail du bois et de l'ameublement : Bac Pro technicien constructeur bois,
- Bâtiment : construction et couverture (CAP maçon),
- Bâtiment finitions : (CAP peintre applicateur de revêtements, Bac Pro ouvrages du bâtiment métallerie, BTS systèmes constructifs bois)
- Structures métalliques : BTS architectures en métal conception et réalisation
- Énergie, génie climatique : Bac Pro installateur en chauffage, climatisation et énergies renouvelables et Bac Pro maintenance et efficacité énergétique,
- Électricité, électronique : Bac Pro MELEC.

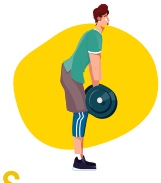
Tertiaire :

- Transport, manutention, magasinage : CAP conducteur routier de marchandises livraisons longue distance, Bac Pro métiers de la logistique et divers Titres Pro de conducteurs, de préparateur de commandes en entrepôt et de technicien en logistique d'entreposage,
- Accueil hôtellerie tourisme : CAP et Bac Pro de commercialisation et services en restauration, Licence Pro chef de projet oenotouristique et Titre Pro animateur loisir tourisme,
- Agro-alimentaire, alimentation, cuisine : 3 CAP en cuisine, pâtisserie et production et service en restauration, un CS desserts de restaurant, un Bac Pro cuisine et un BP arts de la cuisine,
- Coiffure, esthétique, et autres spécialités des services aux personnes : CAP métiers de la coiffure et esthétique cosmétique parfumerie, un CS coiffure, des BP coiffure et esthétique cosmétique parfumerie et des BTS métiers de la coiffure et métiers de l'esthétique, de la cosmétique et de la parfumerie option management,
- Commerce vente : Titre Pro employé commercial, 2 Bac Pro Métiers du commerce et de la vente et Technicien conseil vente en alimentation, Titre Pro conseiller commercial et conseiller de vente, BTS commerce international, BTS management commercial opérationnel, BTS négociation et digitalisation de la relation client, BTSA technico-commercial option vins, bières, et spiritueux, Titre Pro négociateur technico-commercial, Attaché/conseiller commercial, divers Bachelors et diplômes de niveau Master en développement commercial et commercial-marketing,
- Matériaux souples : CAP métiers de l'entretien textile,
- Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi : Titres Pro niveau Bac +2 gestionnaire de paie et assistant RH, Bachelor chargé de recrutement-conseil en RH et responsable en gestion administrative et RH, Mastère manager en RH,
- Secrétariat, bureautique (niveaux Bac à BTS) : Titre Pro employé administratif et d'accueil, Bac pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités, Titre Pro secrétaire médicale, Titre Pro secrétaire assistant, Titre Pro secrétaire comptable, Titre Pro secrétaire assistant médico-administratif, Titre Pro assistant commercial et Titre Pro assistant de direction.
- Réparation automobile : CAP carrossier et peintre automobile et Bac Pro carrossier peintre automobile,
- Échanges, gestion : BTS support à l'action managériale, Titre Pro responsable de petite ou moyenne structure, Mastères manager en stratégie d'entreprise et manager du marketing et de la relation client.



Quelle offre de formation accessible ? Est-elle cohérente avec la structure de l'emploi local ?

(suite)



Forces

D'autres spécialités de formation sont également dispensées par apprentissage :
- Animation culturelle, sportive et de loisirs (multiples BPJEPS, un DEJEPS et un CPJEPS),
- Comptabilité, gestion (Titre Pro, BTS et diplôme de comptabilité et de gestion)
- Droit sciences politiques (Master droit des affaires),
- Finances, banque, assurances (BTS, Bachelor et Mastère),
- Informatique, traitement de l'information, réseaux, transmission de données (BTS),
- Spécialités plurivalentes de la communication (BTS),
- Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales : Bac pro métiers de l'accueil...

Offre de formation destinée aux demandeurs d'emploi sur financements publics :
Parmi les formations en amont de la qualification, sont présentes une plateforme DAQ à Mâcon et des formations linguistiques (DFL action FLE, DFL action illettrisme et Formation linguistique du Contrat d'intégration républicaine) à Mâcon et Sancé.
Présence également d'une école des parents (OEPRE) à Mâcon.

L'ensemble des formations certifiantes couvre les niveaux allant du CAP à Bac+3.
Les formations proposées répondent en grande partie aux caractéristiques de la structure de l'emploi local.
Ainsi, les spécialités de formation accessibles sont les suivantes :
- Productions végétales, cultures spécialisées et protection des cultures : BPA option ouvrier viticole,
- Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture : BP option responsable d'entreprise agricole,
- Agriculture : Stage accompagné pour la reprise et la transmission en agriculture,
- Commerce vente : Assistant PME/TPE d'administration et de communication commerciale et Titre Pro employé commercial,
- Comptabilité gestion : Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE
- Cuirs et peaux : Sellier maroquinier d'art,
- Moteurs et mécanique automobile : Technicien de maintenance et de réparation dans les industries nautiques
- Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi : Titre Pro gestionnaire de paie,
- Santé : DEE Aide-soignant et Infirmier,
- Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance : Agent de prévention et de sécurité,
- Travail social : CAP accompagnant éducatif petite enfance
- Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales : DE d'accompagnant éducatif et social,
- Transport, manutention, magasinage : Titres Pros de conducteur du transport routier de marchandises sur porteur et de préparateur de commandes en entrepôt.

Faiblesses

- Absence de formations pour les demandeurs d'emploi dans le domaine de la construction et une seule formation industrielle proposée.
- Concentration de l'offre de formation certifiante, localisée principalement à Mâcon, Davayé et Sancé. .

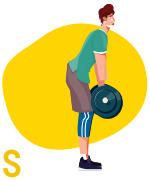
Cela pose la question de la mobilité pour accéder à la formation pour certains demandeurs d'emploi.

Quels niveaux de formation et de qualification ?



Forces

Faiblesses

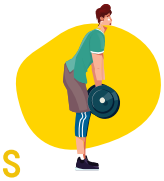


Forces	Faiblesses
• Un niveau de formation des 15-64 ans très proche de celui constaté en région, en particulier aux niveaux Bac et Bac +2. La part de personnes de niveau Bac +2 et plus est un peu plus élevée qu'en région (+2 points).	• Une part de personnes sans diplôme légèrement plus forte, Une part de personnes de niveau CAP un peu plus faible.
• Concernant les jeunes de 15 à 29 ans, leur niveau est très proche de celui de la région. La part de ceux disposant d'un niveau CAP y est toutefois légèrement plus élevée.	• La part de jeunes de niveau Bac est légèrement plus faible. • L'offre de formation limitée, notamment dans l'enseignement supérieur pour les niveaux Bac +3 et plus, entraine des départs de jeunes qui ne reviennent pas nécessairement sur le territoire à la fin de leurs études.
• Le niveau de qualification des actifs en emploi est quasi identique à celui de la région. En lien avec la structure locale de l'emploi, ce territoire compte 28 % d'employés (contre 26,6 % en région) et à peine moins d'ouvriers (-1 point par rapport à la région). • Hausse du niveau de qualification des actifs en emploi : progression du nombre de cadres et de professions intellectuelles supérieures (en particulier des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise et des professions libérales), de professions intermédiaires et d'employés. Le nombre d'ouvriers progresse globalement.	• Les ouvriers qualifiés de type industriel et ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport perdent des emplois.
• Des demandeurs d'emploi ABC dont le niveau de formation et de qualification est très proche de celui de la région : des parts de chômeurs sans diplôme et de demandeurs d'emploi de niveau Bac et plus, chacune supérieure d'un point.	• Un point de plus de chômeurs ayant une qualification d'ouvriers non qualifiés et un point de moins d'ouvriers qualifiés dans le CLPE.

Quel niveau de précarité sur le territoire ?



Forces



Faiblesses

Forces	Faiblesses
• Niveau de vie supérieur à la moyenne régionale, dans les deux Cc du nord du Clpe : Clunisois et Mâconnais - Tournugeois	• En dépit de la présence forte de la viticulture, le niveau de vie de la population sur ce territoire se différencie peu de celui de la moyenne régionale. Il se caractérise par des disparités fortes au sein de la population selon les communautés de communes du Clpe. Niveau de vie inférieur à la moyenne régionale, dans la Ca du Mâconnais-Beaujolais-Agglomération et la Cc de Saint-Cyr-Mère-Boitier entre Charolais et Mâconnais.
• Taux de pauvreté inférieur au taux régional dans les Communautés de communes du Clunisois, du Mâconnais-Tournugeois et de Saint-Cyr-Mère-Boitier entre Charolais et Mâconnais.	• Taux de pauvreté supérieur au taux régional dans la Communauté d'agglomération Mâconnais-Beaujolais-Agglomération. • Précarité plus fréquemment durable en milieu rural : moindres opportunités de retour à l'emploi, d'accès à la formation et problématiques de mobilité.
• Part de bénéficiaires du Rsa parmi les demandeurs d'emploi de catégories ABC plus faible qu'en région et qu'en Saône-et-Loire. • Une part de jeunes non diplômés équivalente à celle de la région mais inférieure à celle de Saône-et-Loire.	• La part de demandeurs d'emploi sans diplôme est légèrement plus importante qu'en région (+2 points). • Une part de Jic (Jeunes inactifs ou chômeurs) légèrement plus élevée qu'en région.
• 18,4 % de la population du territoire du Clpe classée en Zone de revitalisation rurale (Zrr) contre 30 % en moyenne régionale.	• 7,9 % de la population vit en Quartier politique de la ville, c'est 2 points de plus qu'en région. Ces quartiers concentrent des populations présentant plus souvent des problématiques sociales et éducatives. Le risque d'illettrisme y est potentiellement plus élevé. • Légèrement plus de travail à temps partiel qu'au plan régional (17 % contre 16,5 %). Comme en région, davantage de temps partiel pour les femmes que pour les hommes (26 % contre 8 %).

Sources de données

Datavisualisation et veille documentaire Emfor, DREETS BFC, France Travail, INSEE, URSSAF

Bibliographie

Emfor

- Les Comités locaux pour l'emploi BFC : indicateurs emploi-formation
- État des lieux socio-économique des zones d'emploi de BFC - Synthèse
- Des clés pour comprendre son territoire - Encas pro
- Jeunes potentiellement "invisibles" et caractéristiques de leurs territoires de résidence
- État des lieux des publics et situations à risques d'illettrisme en BFC

DREETS BFC

- Indicateurs statistiques territoriaux CLPE

INSEE - DRAAF BFC

- L'emploi salarié est en hausse dans la filière viti-vinicole du bassin Bourgogne-Beaujolais-Savoie-Jura

France Travail : Regards sur et Chiffres clés par CLPE

- Regards sur... par territoire de CLPE
- Les Chiffres clés par territoire de CLPE

INSEE

- Statistiques locales
- Atlas des fragilités territoriales en Bourgogne-Franche-Comté
- L'emploi lié à la présence de touristes en Bourgogne-Franche-Comté
- Saône-et-Loire : divergences accrues entre territoires mais enjeux industriels et environnementaux communs
- Un quart des néo-bacheliers poursuit ses études en dehors de la région

AUTRES SOURCES D'ACTUALITÉS : MB AGGLO, MÂCON LE SUD BOURGOGNE, WEB JOURNAL DU MÂCONNAIS

- Développement économique Mâconnais-Beaujolais : se développer sur le territoire
- Le vignoble du Mâconnais
- Mâcon : Schneider Electric annonce un investissement de 100 M d'euros pour une nouvelle usine dans le bassin mâconnais

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 et de l'insertion, Emfor Bourgogne-Franche-Comté est financé dans le cadre du contrat de plan État-Région 2021-2027.

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

conception • réalisation Emfor Bourgogne-Franche-Comté