

# L'actualité de l'emploi et de France Travail

*En Bourgogne-Franche-Comté*



# CONTEXTE ÉCONOMIQUE

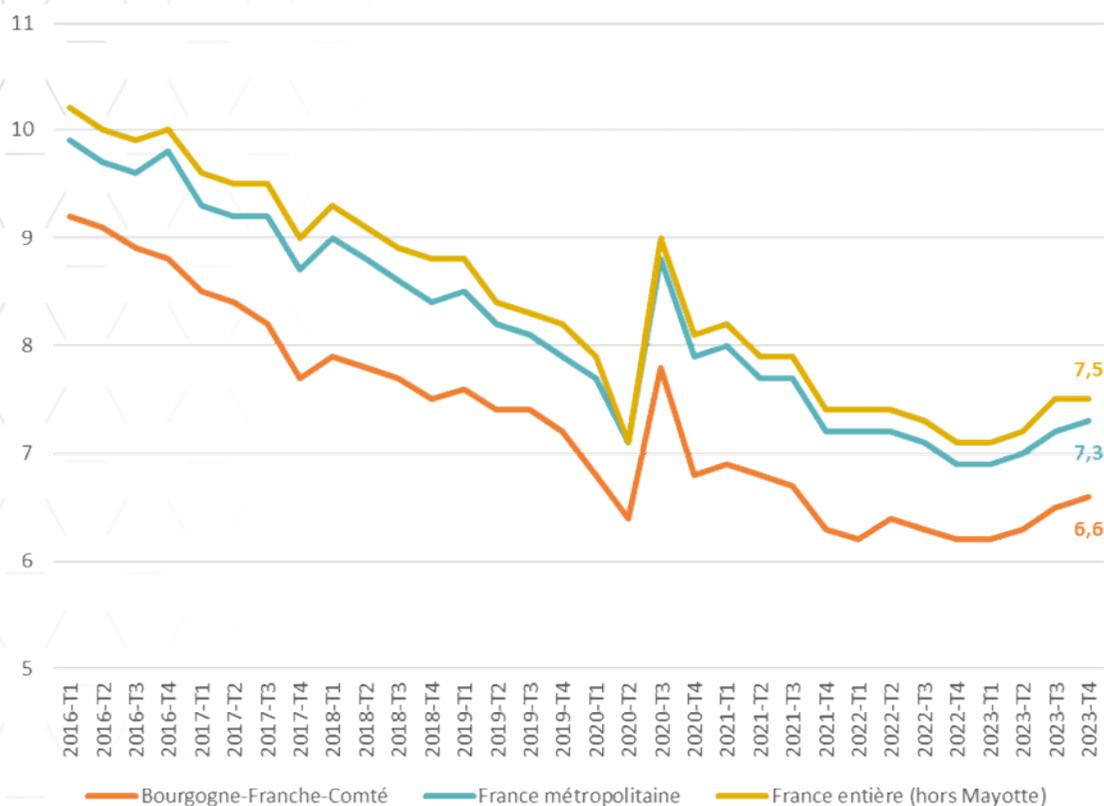
Retour sur 2023



## 2023 : un faible taux de chômage quasi stable

### LE TAUX DE CHÔMAGE

4<sup>ème</sup> trimestre 2023



**Une tendance plus favorable en région et sur le département au 4<sup>ème</sup> trimestre 2023**

**BFC**

**6,6 %**

soit **0,7 point en-dessous** de la France métropolitaine.

**21**

**5,9 %**

soit **0,7 point en-dessous** de la région.

Source : Insee, taux de chômage localisé au 4<sup>ème</sup> trimestre 2023, en pourcentage

## 2023 : une stabilité de la demande d'emploi sur les derniers mois

**2022**

en février 2022,  
le volume de demandeurs d'emploi  
catégories ABC est en baisse sur 1 an

**- 8,6 %**

**2023**

en février 2023,  
le volume de demandeurs  
d'emploi catégories ABC est en  
baisse sur 1 an.

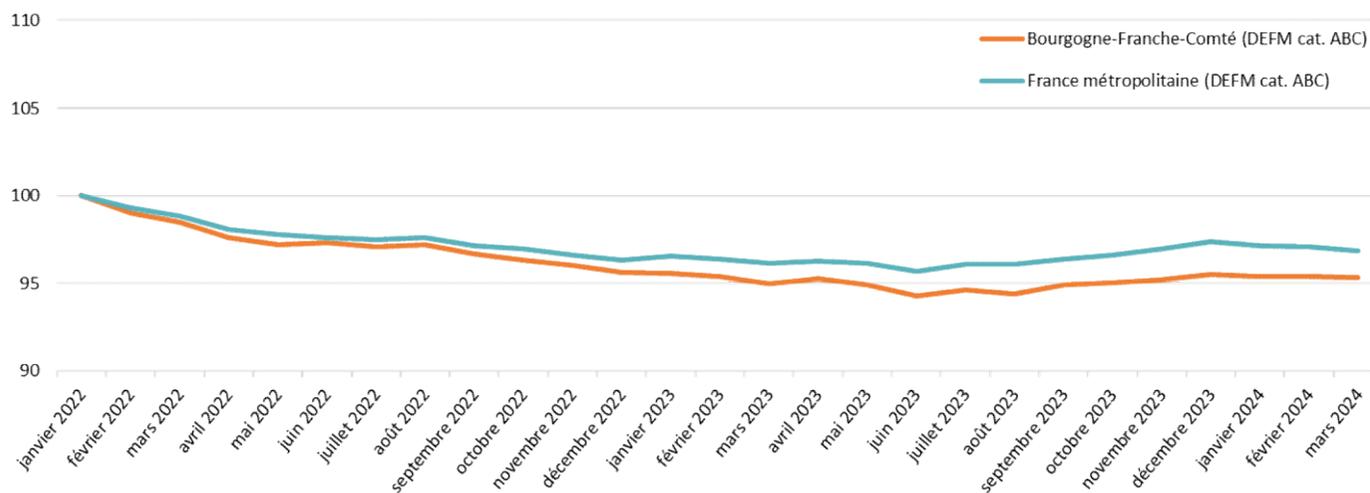
**- 3,7 %**

**2024**

en mars 2024,  
le volume de demandeurs d'emploi  
catégories ABC est en hausse sur 1 an

**+ 0,3 %**

### LA DEMANDE D'EMPLOI EN BFC Données à fin mars 2024



## 2023 : une légère hausse des offres d'emploi

### BFC

**166 990 offres d'emploi**

enregistrées entre avril 2023 et mars 2024.

**Une hausse de 2 %**

par rapport à la même période un an plus tôt.

### 21

**40 307 offres d'emploi**

enregistrées entre février 2023 et mars 2024

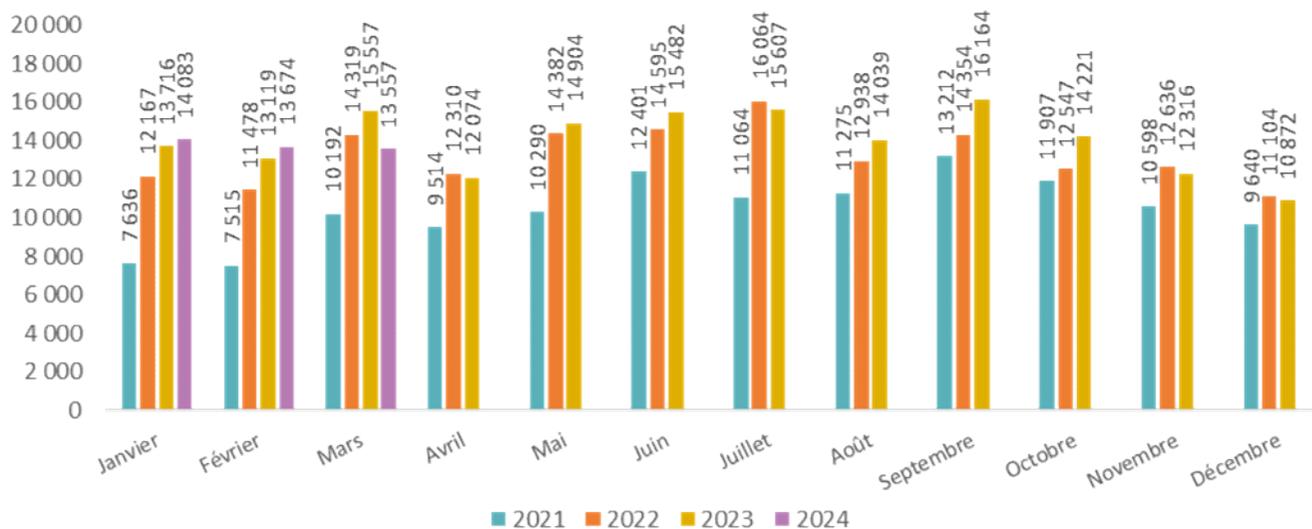
**Un volume quasi identique (+0,1%)**

par rapport à la même période un an plus tôt.

## RECRUTEMENT

### Les offres d'emploi en BFC

Données à fin mars 2024



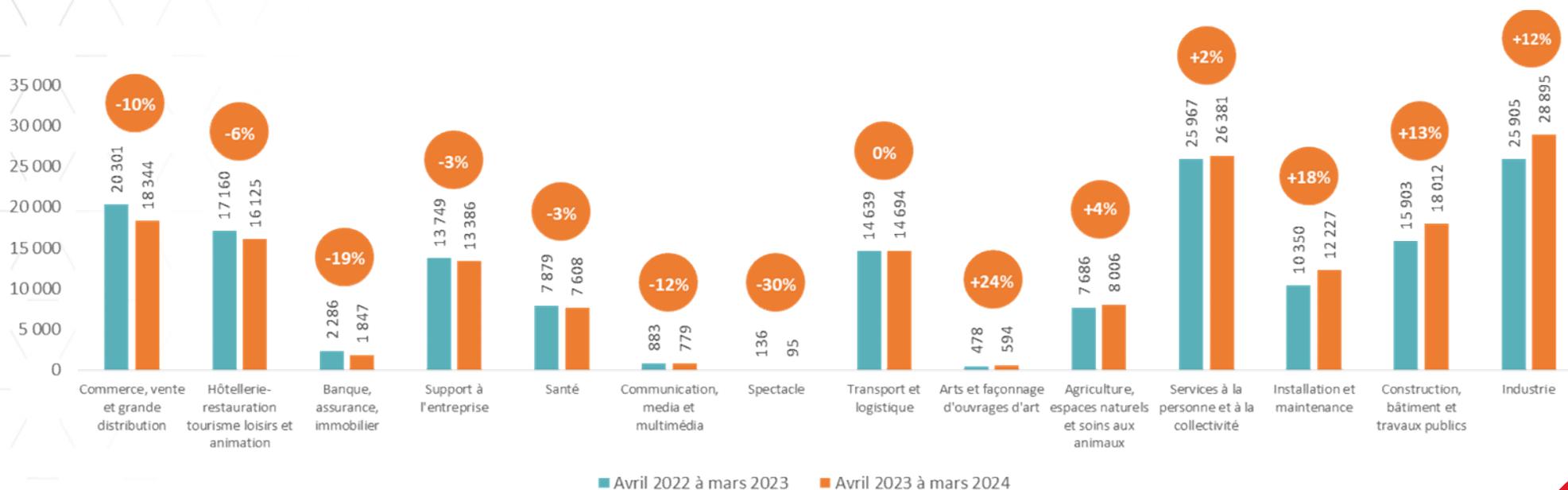
## 2023 : une activité économique qui se stabilise

### RECRUTEMENT

#### Situation des offres d'emploi par métier

Données à fin mars 2024

#### Bourgogne-Franche-Comté



■ Avril 2022 à mars 2023 ■ Avril 2023 à mars 2024

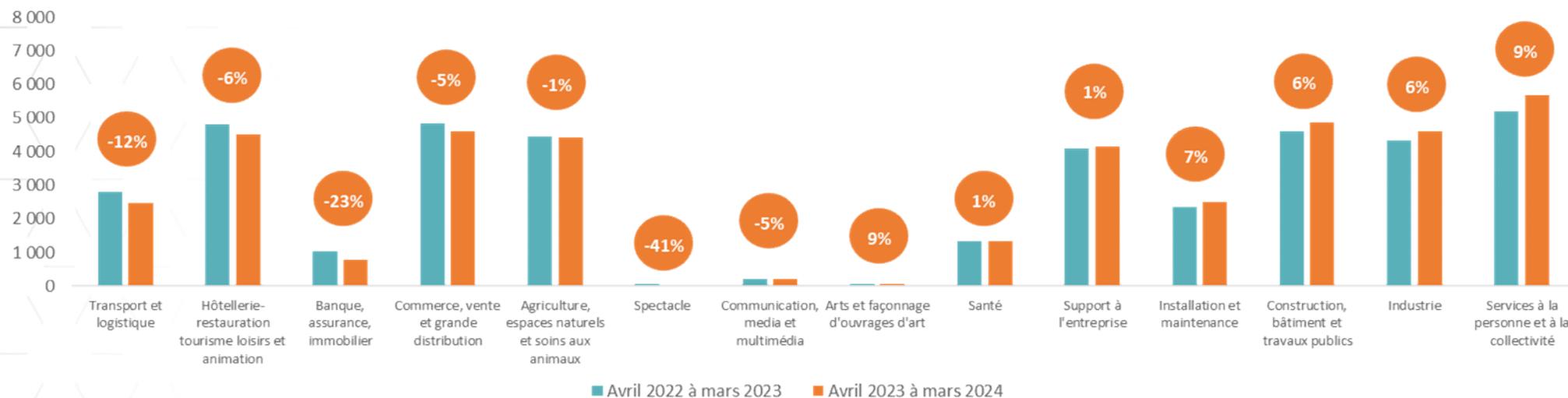
## 2023 : une activité économique qui se stabilise

### RECRUTEMENT

#### Situation des offres d'emploi par métier

Données à fin mars 2024

#### Côte-d'Or





# “ Pourquoi une enquête Besoins en main d'œuvre ? ”

En BFC, cette **enquête annuelle** réalisée avec le concours du Crédoc a porté sur **près de 73 520 établissements**.

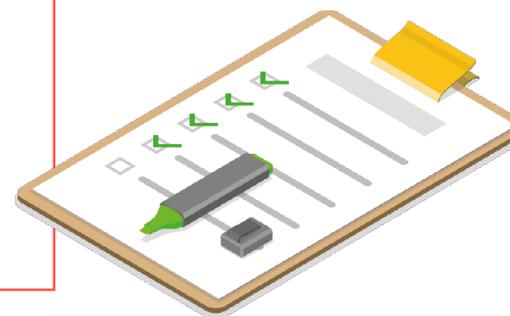
Elle décrit les besoins des entreprises par **métier détaillé** (200 « familles professionnelles »), par **secteur d'activité** (24 secteurs de la NAF) et à un niveau géographique fin, le bassin d'emploi (406 bassins).

Cette enquête s'intéresse aussi aux motifs de recrutement, à **la nature des difficultés rencontrées et aux solutions envisagées**.

En Bourgogne-Franche-Comté **22 579 établissements** ont répondu à l'édition 2024, soit un taux de retour de 30,7%.

Sur le département de la Côte-D'Or, **4 263 établissements** ont répondu à l'édition 2024.

En complément au niveau régional, **852 établissements** ont répondu à une enquête complémentaire plus détaillée.



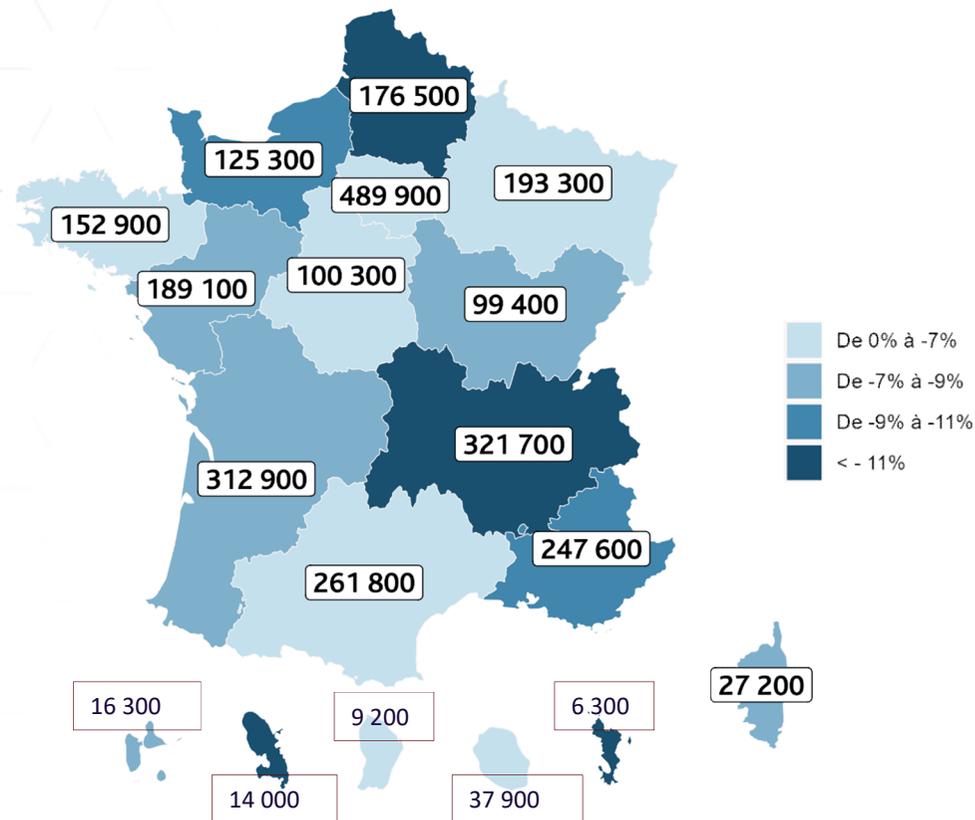
# LES RÉSULTATS 2024

## En Bourgogne-Franche-Comté :

- Des projets de recrutement en baisse ;
- Des difficultés de recrutement anticipées.



## Des projets de recrutement en baisse dans toutes les régions

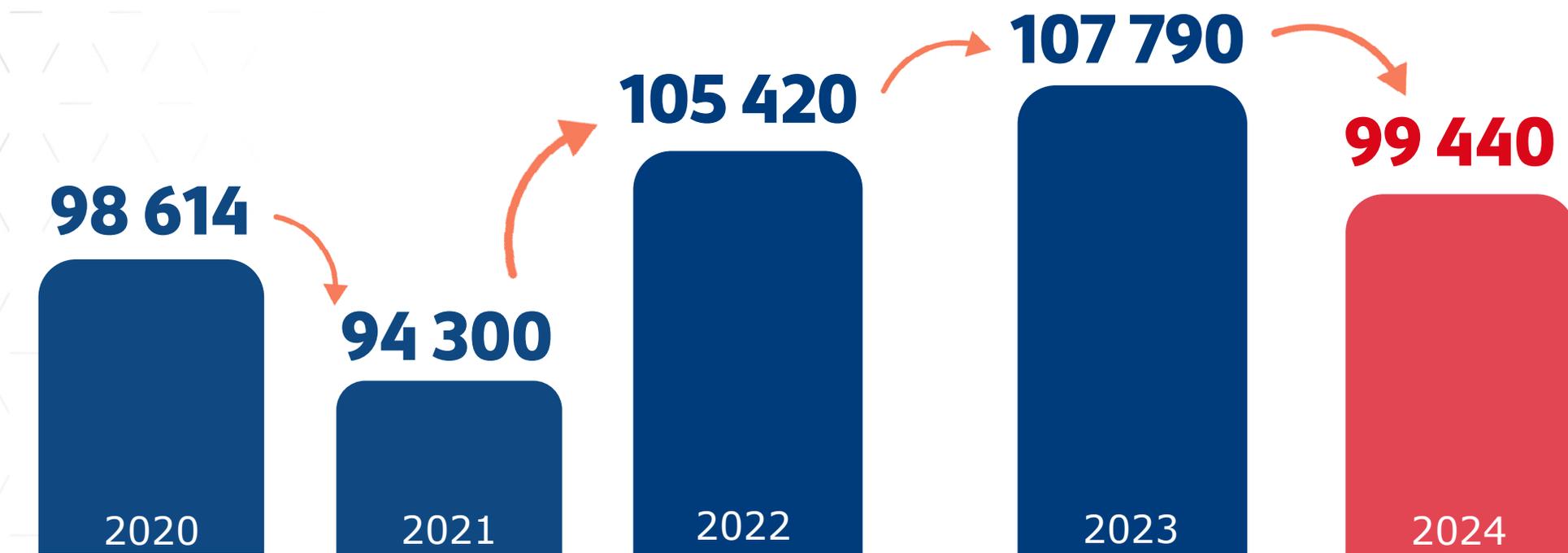


- Davantage marquée dans les Hauts-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes.



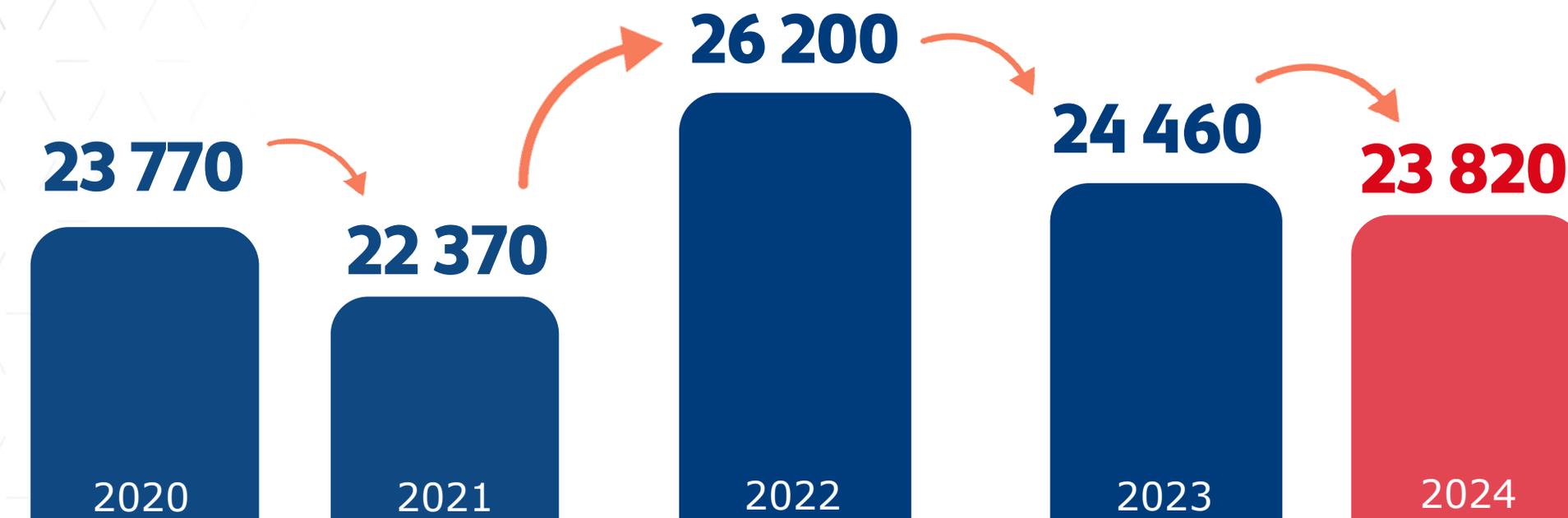
## Une baisse du nombre de projets de recrutements amorcés

en Bourgogne-Franche-Comté



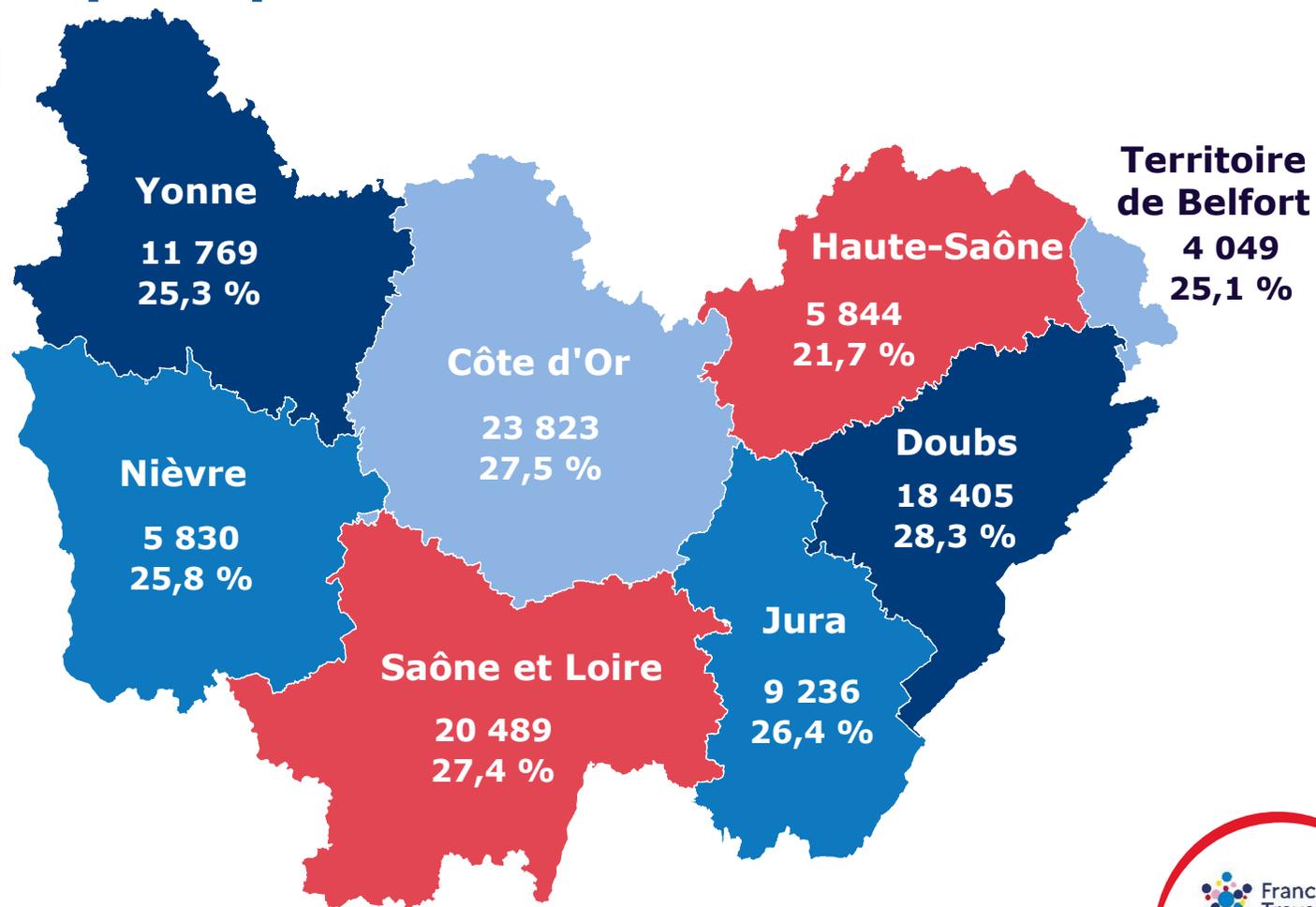
## Une baisse du nombre de projets de recrutements amorcés

en Côte d'Or



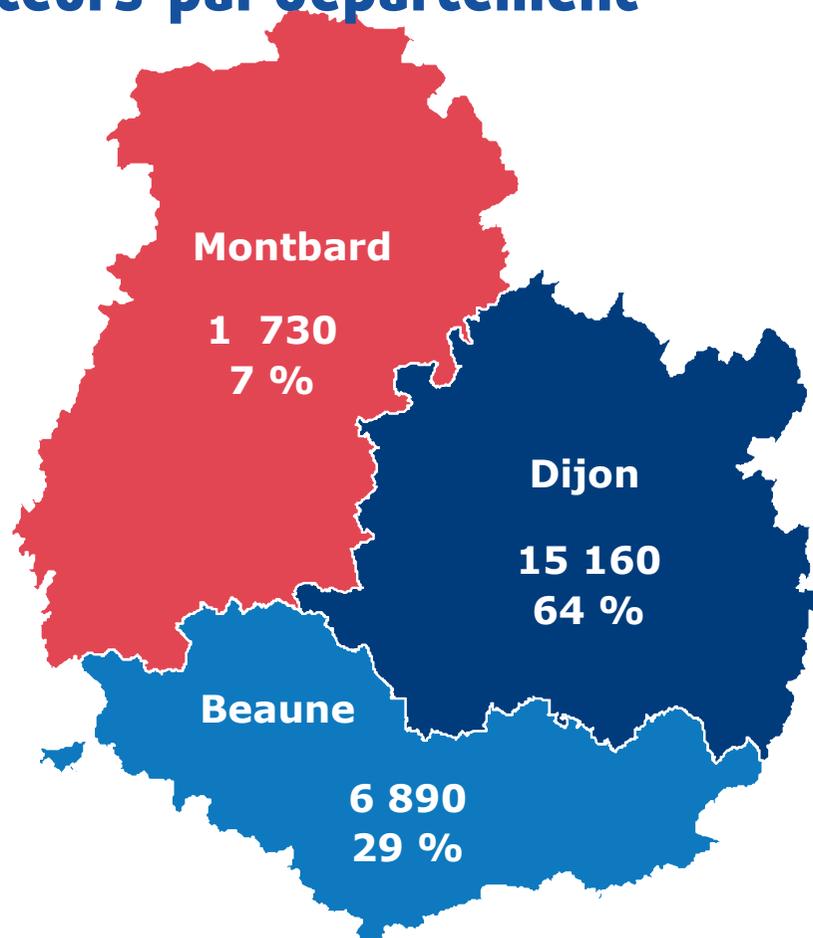
## Les projets de recrutements et part des établissements potentiellement recruteurs par département

en Bourgogne-Franche-Comté



## Les projets de recrutements et part des établissements potentiellement recruteurs par département

en Côte d'Or



## Plus d'1 intention d'embauche sur 2 dans les services

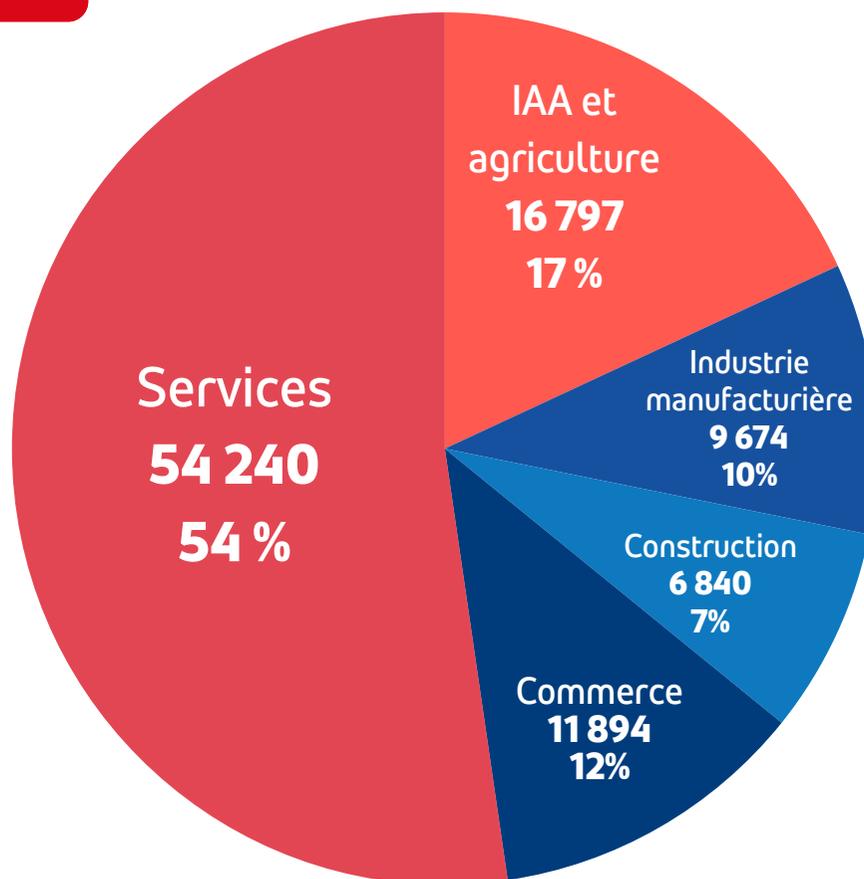
### en Bourgogne-Franche-Comté

### Dans les services, 54 240 projets

soit **54 %** de l'ensemble des projets avec un taux d'établissements recruteurs de 25,8%.

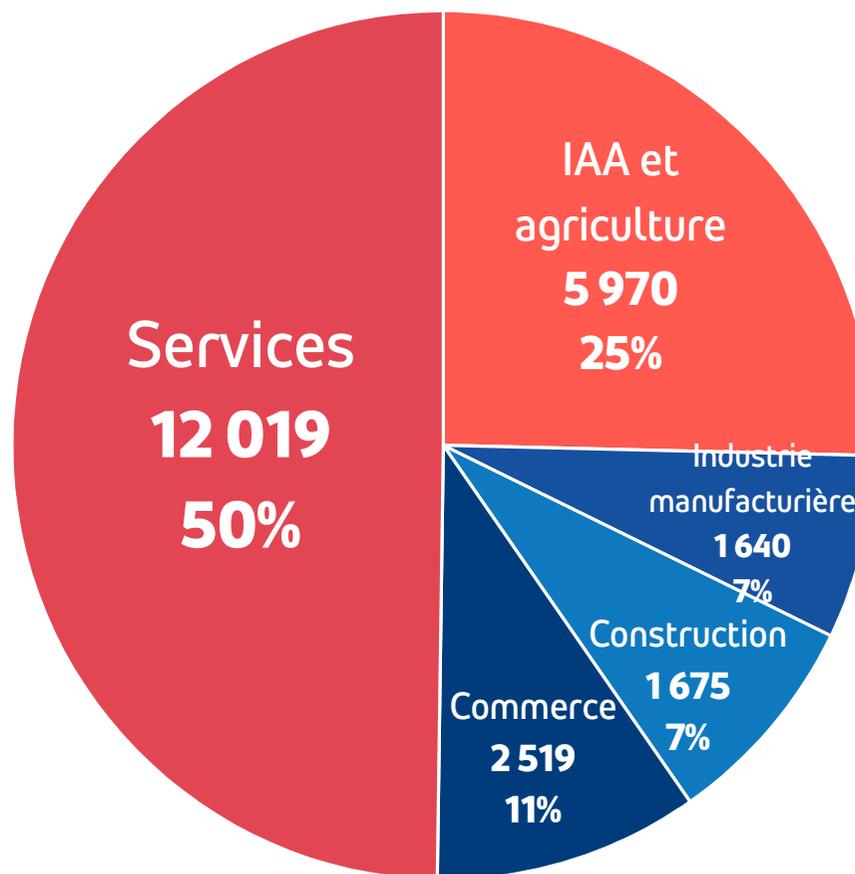
Avec comme répartition:

- **37%** pour les services aux particuliers (36 620 projets)
- **18%** pour les services aux entreprises (17 620 projets),
- **10%** l'hébergement et restauration (10 010 projets)



## Près d'1 intention d'embauche sur 2 dans les services

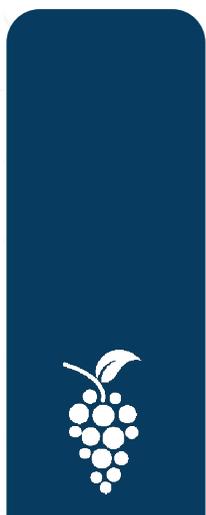
en Côte d'Or



# Les 5 métiers

les plus recherchés par les employeurs en **Bourgogne-Franche-Comté**

**10 780**



**Viticulteurs,  
arboriculteurs salariés,  
cueilleurs**

9 sur 10 sont saisonniers  
5 sur 10 sont difficiles  
à recruter

**3 588**



**Agents d'entretien  
de locaux  
(y compris ATSEM)**

3 sur 10 sont saisonniers  
5 sur 10 sont difficiles à recruter

**3 152**



**Aides de cuisine  
et employés polyvalents  
de la restauration**

3 sur 10 sont saisonniers  
6 sur 10 sont difficiles à recruter

**3 012**



**Aides-soignants  
(aides médico-psycho.,  
auxil. puériculture,  
assistants médicaux...)**

2 sur 10 sont saisonniers  
5 sur 10 sont difficiles à recruter

**2 958**

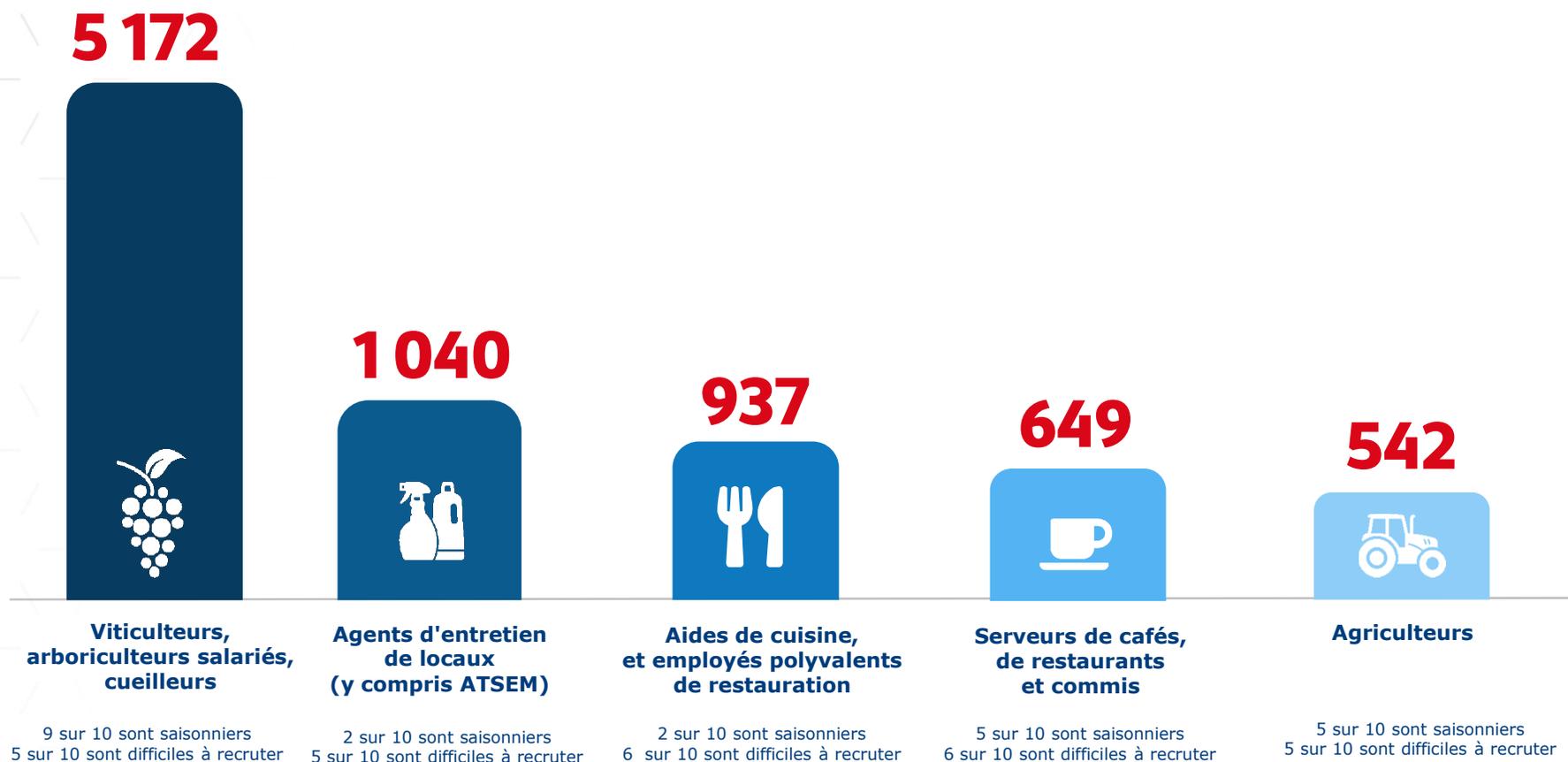


**Serveurs de cafés  
restaurants**

5 sur 10 sont saisonniers  
5 sur 10 sont difficiles à recruter

# Les 5 métiers

les plus recherchés par les employeurs en Côte-d'Or



## La part des projets jugés "difficiles" se stabilise

France

61%

57,4%

2023

2024

En part des recrutements concernés.

BFC

55,7%

56%

2023

2024

En part des recrutements concernés.

21

54,6%

56,5%

2023

2024

En part des recrutements concernés.

# DE POLE EMPLOI À FRANCE TRAVAIL



# LA TRANSFORMATION DE PÔLE EMPLOI À FRANCE TRAVAIL



**Inscription et orientation**



**Contrat d'engagement**



**Parcours "sans couture"**



**Entreprises et recrutement**



**Numérique et SI**



**Les professionnels  
du réseau pour l'emploi**



**Gouvernance simplifiée et  
coordination renforcée  
des interventions**



**Pilotage par les résultats  
et indicateurs communs**



**Un projet collectif  
qui se construit jusqu'en 2027**

**Les principes : « Aller vers » - « Dites-le nous une fois » - « L'exhaustivité »**

# LA TRANSFORMATION DE PÔLE EMPLOI À FRANCE TRAVAIL

## Missions de France Travail

**Maintien des principales missions de l'opérateur** notamment l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

**Ajout de missions complémentaires pour l'opérateur qui :**

- met en œuvre le principe « d'aller vers » (BRSA, travail avec les associations, maraude numérique...)
- développe une très forte orientation Entreprises et appui au recrutement

**Et,**

- **développe une expertise sur l'évolution des emplois, des parcours professionnels et des compétences,**
- **mesure et évalue les résultats des actions d'accompagnement,** en particulier la durée des emplois retrouvés,
- **propose en lien avec les Cap emploi, aux demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés un accompagnement adapté**
- **s'assure de la continuité du suivi des demandeurs d'emploi** (notion de parcours sans couture) par les acteurs du réseau,
- **lutte contre le non-recours aux aides et allocations.**

## Missions pour « le compte de tous » au service des membres du réseau pour l'emploi

**L'opérateur exerce, avec un rôle de proposition, la maîtrise d'œuvre des objets du « patrimoine commun » :**

- critères d'orientation communs,
- socle commun de services,
- méthodologies et référentiels,
- outils et services numériques communs (SI plateforme),
- indicateurs communs (suivi, pilotage et évaluation),
- actions de développement des compétences des membres du réseau (Académie « France Travail »),

**Il exerce une fonction d'appui aux instances de la gouvernance que ce soit au niveau national, régional, départemental ou local.** Cela passe notamment par l'élaboration de feuilles de route, de plans d'actions locaux ou encore par la production des indicateurs de suivi, de pilotage et d'évaluation des actions qui sont mises en œuvre collectivement dans le cadre du réseau.

## La démarche de préfiguration et les expérimentations des bénéficiaires du RSA en BFC

### Démarche de préfiguration

Le protocole de Préfiguration France Travail en Bourgogne-Franche-Comté a été signé à Besançon, le 7 juillet 2023.

Il établit les engagements réciproques de l'État, de la Région Bourgogne-Franche-Comté, et de France Travail.

3 AXES :



**A/ Favoriser l'accès à l'emploi des publics éloignés**  
grâce à une formation ajustée à leurs besoins.

**B/ Améliorer le service rendu aux entreprises  
dans leurs recrutements**

en identifiant les compétences recherchées et en promouvant une offre de formation adaptée et territorialement équilibrée.

**C/ Installer une gouvernance partagée entre les signataires** ayant pour objet de piloter et suivre les engagements, en favorisant notamment l'innovation et l'expérimentation.



### Les expérimentations bRSA

Les expérimentations sur l'accompagnement renoué des allocataires du RSA ont pour ambition d'aider les personnes à s'insérer durablement dans l'emploi.

Il s'agit d'aider chaque personne à lever les freins sociaux et professionnels qu'elle rencontre grâce à la coordination active des acteurs et la mise en place de parcours de remobilisation et de suivi renforcés.

Ces nouvelles modalités d'accompagnement renforcé sont appelées à être généralisées dans le cadre de [France Travail](#) : en BFC, deux territoires se sont engagés en avance de phase dans la mise en œuvre des dispositions prévues par la Loi (89 : Bassin d'Avallon Tonnerre et 21 : Bassin de Beaune-Genlis) avec élargissent 70 : Bassin du Val de Gray•90 : Bassin du territoire de Belfort•71 : Ensemble du département 71•89 : Ensemble du département 89)

# Mobilisation de France Travail pour accompagner les entreprises



## Accompagner les entreprises et anticiper leurs besoins de recrutement

**Un grand plan de prospection pour aller vers les entreprises et leur faire découvrir nos solutions**

**L'objectif 2024 : augmenter de moitié le nombre de recruteurs rencontrés**

## Quelques chiffres pour la BFC

**200** conseillers dédiés à la relation entreprise

**3 517** visites en entreprise en 2023

Sur 100 entreprises prospectées, c'est **7** emplois supplémentaires créés

Objectif : **+ 50%** de recruteurs visités en 2024

## Proposer un candidat pour chaque offre d'emploi

### Accompagner les personnes les plus éloignées vers l'emploi en :

**Proposant les mesures gouvernementales à destination des habitants de QPV**

**Facilitant la proposition de formation**

**Accompagnant les candidats de manière plus soutenue**

**Elargissant les critères d'accès aux aides**

# Des dispositifs qui ont fait leurs preuves mais que nous devons encore faire connaître

## Des méthodes de recrutement innovantes permettant de sortir de la logique du CV

### La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

*BFC* : 3 316 candidats testés

*Côte d'Or* : 621 candidats testés

### Les immersions en entreprise (PMSMP)

*BFC* : 8 322 bénéficiaires

*Côte d'Or* : 1 294 bénéficiaires

### Les formations préalables au recrutement (AFPR – POE)

*BFC* : 2 720 entrées

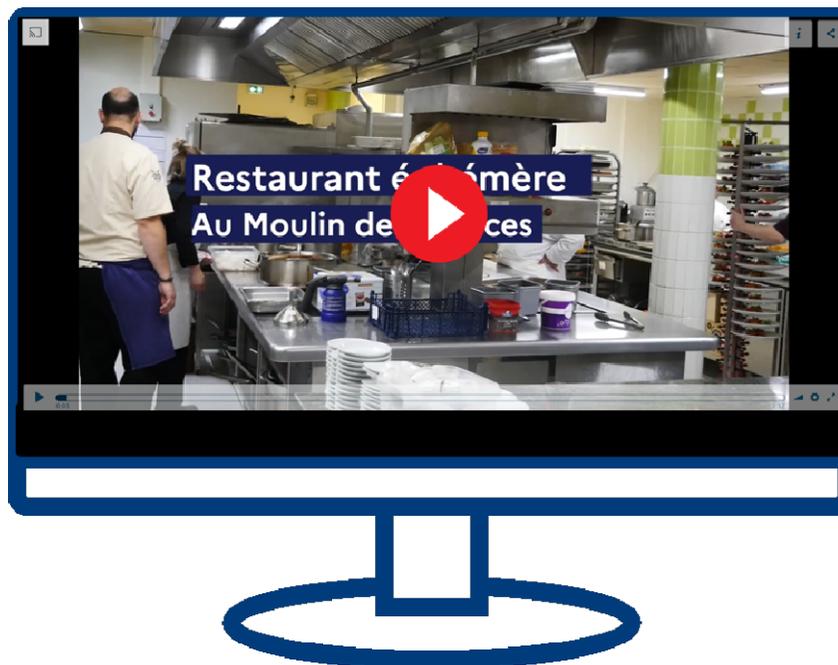
*Côte d'Or* : 504 entrées

### Les stades vers l'emploi (DSVE)

*BFC* : 10 opérations réalisées dont 2 en Côte d'Or (18 prévues en 2024)

## Témoignages

### Illustration Restaurant éphémère Au Moulin des Ecorces



**Merci de votre  
attention**