



## L'arrivée d'emplois et d'actifs qualifiés renforce quelques zones d'emploi

L'attractivité traduit la capacité d'un territoire à attirer des facteurs de production et des personnes en provenance de l'extérieur. En Bourgogne-Franche-Comté, parmi les trois zones d'emploi les plus importantes, deux d'entre elles, Dijon et Belfort-Montbéliard-Héricourt présentent une attractivité productive qui se renforce : elles accueillent des actifs qualifiés et bénéficient de la création d'emplois relevant de centres de décision extérieurs à leur territoire. L'attractivité de la zone d'emploi de Besançon est davantage résidentielle avec l'arrivée de résidents travaillant à l'extérieur de la zone ou l'installation de retraités. L'attractivité des zones d'emploi de taille moyenne ou plus modeste relève davantage de leur localisation ou de leur spécialisation. La situation géographique de Mâcon, à proximité de la métropole lyonnaise, est favorable à l'installation de nouvelles entreprises et ainsi à la création d'emplois. Le Creusot-Montceau, par sa tradition industrielle, accueille des actifs qualifiés. Beaune, par la renommée de son vignoble et son patrimoine, attire des touristes mais aussi des emplois qualifiés. Le travail frontalier stimule l'installation de navetteurs dans les zones de Morteau ou Pontarlier.

David Brion, Marie Léger, Insee Bourgogne-Franche-Comté

L'attractivité économique est au cœur des stratégies de développement des territoires. Elle s'appuie sur la mobilité des hommes et des capitaux. Elle est de nature productive lorsqu'il s'agit de créations d'emplois relevant d'un établissement nouvellement installé ou déjà existant mais dont le siège est extérieur au territoire, ou encore d'arrivées d'emplois qualifiés (cf. *Méthodologie*). L'attractivité est dite résidentielle lorsqu'elle repose sur l'arrivée de populations sans activité productive locale, comme les retraités, les touristes ou encore les actifs dont l'emploi est situé à l'extérieur du territoire et dont la consommation sur place est source de richesse et de développement économique.

Les territoires ne disposent pas de la même capacité d'attractivité. Celle-ci dépend pour partie de leur situation géographique. Les flux migratoires bénéficient ainsi essentiellement aux zones littorales et aux territoires du sud de la France. Cette capacité d'attractivité résulte aussi de leur image et de leur taille. Pour comparer l'attractivité des

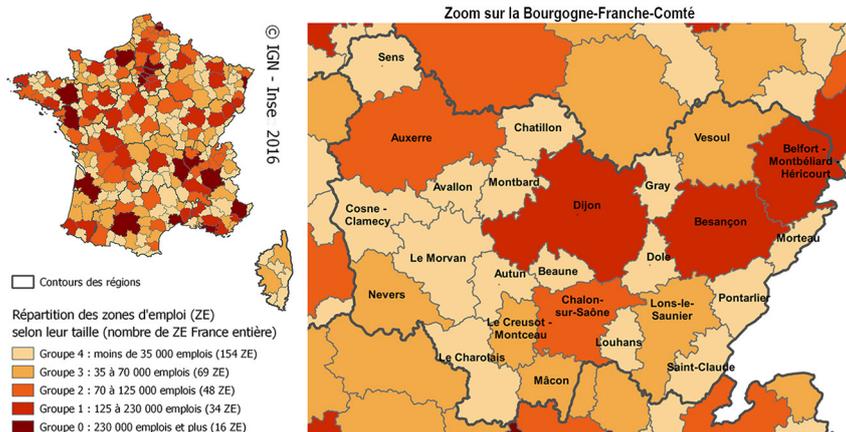
zones d'emploi françaises entre elles, cinq groupes sont établis en fonction de leur taille.

Un groupe rassemble les seize zones d'emploi françaises qui comptent chacune plus de 230 000 emplois. Il s'agit par exemple de celle de Paris pour la région Île-de-France, de celle de Lyon

pour Auvergne-Rhône-Alpes ou encore de celle de Lille pour les Hauts-de-France. Elles sont souvent le siège d'une métropole. Comme en région Centre-Val de Loire et en Corse, aucune des 25 zones d'emploi de la Bourgogne-Franche-Comté n'atteint ce nombre d'emplois.

### 1 5 groupes de zones d'emploi en France

Répartition des zones d'emploi françaises en fonction du nombre d'emplois



Source : Insee, Recensement de la population de 2013

## Dijon et Belfort-Montbéliard-Héricourt : des emplois et des actifs qualifiés

Le premier groupe de zones représenté dans la région est celui comprenant 125 000 à 230 000 emplois. 34 zones sont dans ce cas en France et 3 dans la région : les zones d'emploi de Dijon et de Belfort-Montbéliard-Héricourt se caractérisent par une attractivité productive supérieure à la moyenne de leur groupe. Elles captent toutefois moins d'emplois qu'Aix-en-Provence ou Évry mais davantage qu'Angers, Le Havre ou Valence. La structure très industrielle de l'appareil productif de Belfort-Montbéliard-Héricourt et la présence de grands établissements à dimension internationale du secteur de la construction automobile et de la fabrication de machines et d'équipements jouent un rôle d'entraînement sur l'économie locale. Entre 2011 et 2013, de nouvelles installations, des reprises, des transferts ou simplement le développement d'établissements existants, tous contrôlés par un siège extérieur au territoire permettent la création d'emplois au rythme de + 1,9 % par an. La zone de Belfort-Montbéliard-Héricourt renforce son attractivité productive depuis 2008.

De même, les capacités d'innovation importantes de ces grands établissements, la présence de centres de recherche et du pôle de compétitivité « Véhicule du futur » participent à l'arrivée chaque année de 400 actifs sur des postes qualifiés et la crise n'a pas affecté le positionnement relatif de la zone dans son groupe.

Ces deux composantes de l'attractivité productive sont de même niveau et évoluent de la même façon dans la zone d'emploi de Dijon. Pourtant, cette attractivité productive ne procède pas des mêmes causes. Sur Dijon, le tissu économique est plutôt diversifié. La localisation, les infrastructures de transports développées, la population active diplômée offrent un environnement favorable à l'implantation et au développement d'entreprises. Les arrivées d'actifs qualifiés relèvent par ailleurs davantage du tertiaire.

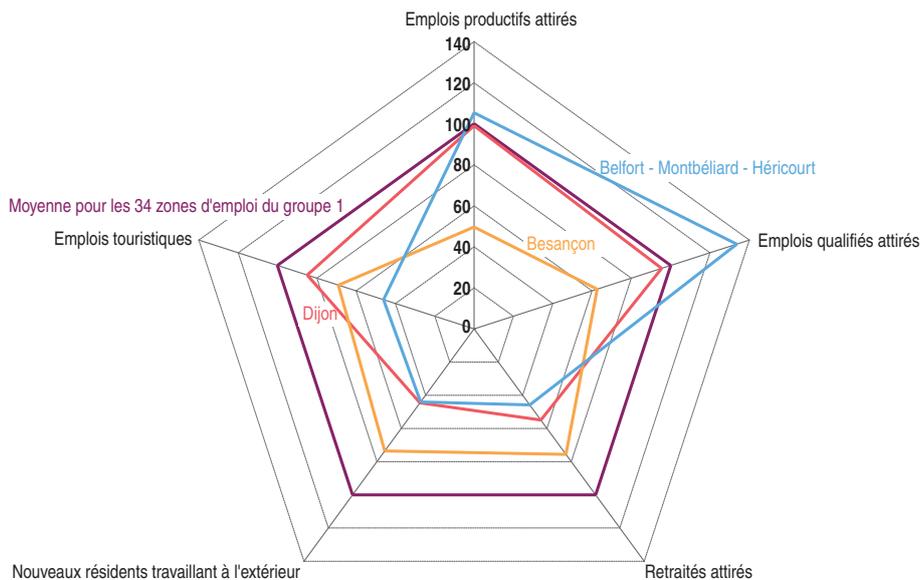
### Besançon : davantage d'arrivées de navetteurs et de retraités

Dans la zone d'emploi de Besançon, l'attractivité relève davantage de facteurs résidentiels, même si elle reste en deçà de la moyenne du groupe : des retraités s'y installent comme des actifs travaillant à l'extérieur. En 2013, plus de 1 300 nouveaux navetteurs s'établissent dans la zone d'emploi dont 13 % sont frontaliers et rejoignent la Suisse pour aller travailler. Cette capacité à attirer des résidents travaillant à l'extérieur se renforce même entre 2008 et 2013, classant la zone d'emploi au 13<sup>e</sup> rang sur les 34 de son groupe.

Autre facette de l'attractivité résidentielle, l'activité touristique des trois zones d'emploi

## 2 Belfort-Montbéliard-Héricourt : une zone qui attire des actifs qualifiés

Indicateurs mesurant la capacité des zones d'emploi à attirer des ressources extérieures en 2013



Note de lecture : les indicateurs correspondent à des taux d'emplois, à des taux de personnes attirées et à la proportion d'emplois touristiques. Ils sont normés à 100. La valeur 100 représente ainsi la moyenne des 34 zones d'emploi du groupe 1. Plus la valeur est éloignée du centre du graphique, plus l'indicateur est élevé. Le taux d'emplois qualifiés attirés par la zone d'emploi de Belfort-Montbéliard-Héricourt est 1,3 fois plus élevé que la moyenne.

Sources : Insee, Sirene, Lifi, Clap 2011 et 2012, DADS 2013, Recensement de la population de 2013 ; ACOSS 2013

les plus importantes de la région, Dijon, Belfort-Montbéliard-Héricourt et Besançon est sans comparaison avec celle des zones d'emploi du sud de la France comme Cannes-Antibes, Toulon, Aix-en-Provence, Nîmes et Bayonne et de l'ouest comme Vannes qui attirent retraités et touristes. La région se caractérise par un tourisme de passage. Cependant, les emplois liés à la présence de touristes sont relativement nombreux dans la zone d'emploi de Dijon : ils sont estimés à 5 500, soit 3 % de l'emploi total, ce qui classe Dijon au 14<sup>e</sup> rang après les zones d'emploi du sud de la France et de l'ouest.

### Chalon-sur-Saône et Auxerre : des profils différents

De taille moins importante, Chalon-sur-Saône et Auxerre présentent une attractivité tant productive que résidentielle en dessous de la moyenne de leur groupe composé de 48 zones d'emploi. Entre 2008 et 2013, le nombre d'emplois a baissé dans la zone d'emploi d'Auxerre (- 0,9 % par an), est resté stable dans celle de Chalon-sur-Saône. Le nombre d'emplois créés sous l'impulsion de centres de décision extérieurs est faible. Peu d'actifs qualifiés s'installent dans ces territoires du fait de leur proximité avec Paris pour l'une et Lyon pour l'autre et d'un tissu économique qui propose peu de ces emplois qualifiés (cadres du privé, personnels de conception-recherche) : parmi les actifs, 4,4 % sont qualifiés dans la zone d'Auxerre, 5,5 % dans celle de Chalon-sur-Saône, contre 6,1 % en moyenne dans leur groupe.

Cet environnement peu favorable s'est aggravé avec la crise et l'attractivité productive de ces deux zones d'emploi a

reculé, surtout celle de Chalon-sur-Saône, qui perd 14 rangs dans le classement du taux d'installation d'actifs qualifiés et 13 rangs pour la création d'emplois par des centres de décision extérieurs.

Auxerre et Chalon-sur-Saône peinent aussi davantage que les autres zones d'emploi de taille similaire à attirer de nouvelles populations. Leur profil diffère cependant. Chalon-sur-Saône attire de nouveaux résidents actifs qui travaillent à l'extérieur en raison de sa proximité géographique avec plusieurs pôles d'emploi. En 2013, près d'un actif sur cinq habitant dans cette zone d'emploi rejoint celle de Beaune, de Mâcon, du Creusot-Montceau ou celle de Louhans pour travailler.

Dans la zone d'Auxerre, le tourisme et l'installation de retraités constituent les deux composantes de l'attractivité résidentielle. La zone d'emploi se maintient au 18<sup>e</sup> rang de son groupe en matière d'emplois liés à la présence de touristes, avec plus de 2 400 emplois en 2013, soit 3,3 % de l'emploi total, contre 3,2 % en moyenne dans le groupe. La zone d'emploi est en effet réputée pour son vignoble et son patrimoine : les Châteaux d'Ancyle-Franc, de Saint-Fargeau, le chantier médiéval de Guedelon ou encore les grottes préhistoriques d'Arcy-sur-Cure.

Même si son positionnement recule légèrement, la zone d'Auxerre attire aussi des retraités, 840 chaque année, soit un taux d'installation de 0,4 % contre 0,3 % en moyenne de son groupe.

## Mâcon, Nevers et Le Creusot-Montceau améliorent leur positionnement

Dans les zones d'emploi de Nevers, Le Creusot-Montceau et Mâcon, l'attractivité est productive. Celle-ci se renforce entre 2008 et 2013 comparativement à la moyenne des 69 zones d'emploi qui constituent leur groupe. Les zones d'emploi de Nevers et Le Creusot-Montceau ont perdu des emplois entre 2008 et 2013, une baisse de 1 % de l'emploi total chaque année. La population active y est plus âgée qu'en moyenne dans la région, ce qui est de nature à générer des départs en retraite et des propositions de postes : quelques 120 actifs qualifiés viennent s'installer chaque année dans la zone d'emploi nivernaise et plus de 90 dans celle de Creusot-Montceau. Le positionnement relatif de ces deux zones d'emploi se maintient sur la période récente, les classant respectivement 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> après Maubeuge et Cayenne.

La zone d'emploi de Mâcon livre un profil différent lié à sa localisation dans l'orbite de la métropole lyonnaise. Elle attire moins d'actifs qualifiés, ceux-ci étant aspirés par Lyon, une des trois métropoles les plus attractives pour les emplois à haut niveau de compétence. Mais sa situation sur l'axe Rhin-Rhône, axe majeur de communications routières, ferroviaires et fluviales, est propice à l'implantation d'entreprises. Des emplois sont ainsi créés dans des établissements contrôlés par un siège extérieur. Sur la période, la zone d'emploi améliore son positionnement et se classe au 4<sup>e</sup> rang de son groupe, derrière Mantes-la-Jolie en périphérie de Paris, Istres près de Marseille et Roanne en périphérie lyonnaise.

## Vesoul et Lons-le-Saunier « peu attractives »

Au sein de leur groupe, les zones d'emploi de Vesoul et Lons-le-Saunier se caractérisent par des attractivités productive et résidentielle faibles. Les taux de création d'établissements entre 2011 et 2013 sont parmi les plus faibles des zones d'emploi régionales. Et les nouveaux établissements implantés ou les établissements existants contrôlés par l'extérieur participent chaque année à la création de seulement 230 emplois pour Lons-le-Saunier et 180 pour Vesoul, classant ces deux zones respectivement au 45<sup>e</sup> et 56<sup>e</sup> rang des 69 zones d'emploi de leur groupe.

Ces territoires attirent également peu d'actifs qualifiés, même si leur positionnement relatif s'est amélioré depuis 2008. Ces derniers représentent uniquement 4,0 % des emplois dans celle de Vesoul et 4,6 % dans celle de Lons-le-Saunier, se rapprochant ainsi de la moyenne du groupe. Ces faibles parts peuvent constituer un frein au développement potentiel de ces territoires.

### 3 Une attractivité en retrait pour Auxerre et Chalon-sur-Saône

Évolution du positionnement relatif des zones d'emploi entre 2008 et 2013

	Zones d'emploi	Emplois productifs attirés	Emplois qualifiés attirés	Retraités attirés	Nouveaux résidents travaillant à l'extérieur	Emplois touristiques
Groupe 1	Dijon	↗	→	↘	→	→
	Belfort-Montbéliard-Héricourt	↗	→	→	→	→
	Besançon	↘	↘	→	↗	↘
Groupe 2	Chalon-sur-Saône	↘	↘	↘	→	→
	Auxerre	↘	↘	↘	→	→
Groupe 3	Mâcon	↗	↘	→	↘	→
	Nevers	↗	→	↘	→	↘
	Le Creusot-Montceau	→	→	↘	→	↗
	Vesoul	→	↗	↗	→	↘
	Lons-le Saunier	→	↗	↘	↗	↘

Note de lecture : pour chacun des indicateurs, l'évolution du positionnement relatif de chaque zone d'emploi est observée au sein du groupe de zones dont elle relève entre 2008 et 2013. La flèche ascendante ↗ signifie que le positionnement de la zone au sein de son groupe s'est amélioré en 2013 par rapport à celui de 2008, le symbole → signifie qu'il s'est maintenu, la flèche descendante ↘ signifie qu'il s'est dégradé.

Sources : Insee, Sirene, Lifi, Clap 2011 et 2012, DADS 2013, Recensements de la population 2008 et 2013 ; ACOSS 2013

### Des évolutions plus contrastées pour les plus petites zones d'emploi

Quinze zones d'emploi de la région figurent parmi les 154 de France métropolitaine regroupant moins de 35 000 emplois ; il s'agit de Sens, Chatillon, Montbard, Avallon, Cosne-Clamecy, Le Morvan, Le Charolais, Autun et Beaune dans la partie ouest de la région ; de Morteau, Pontarlier et Saint-Claude à l'est ; de Gray, Dole et Louhans dans le couloir séparant les zones d'emploi

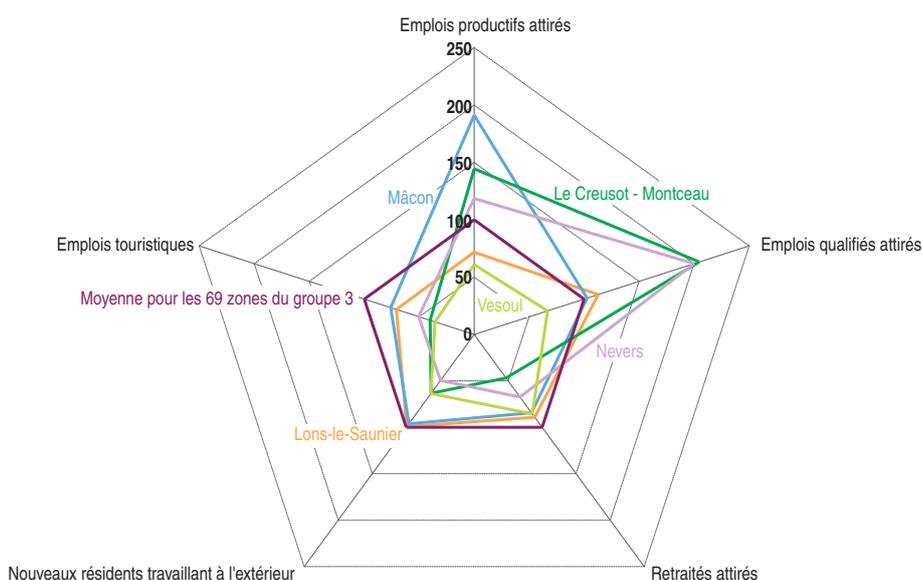
de Besançon et de Dijon.

Dans ces territoires de taille modeste, l'attractivité productive est étroitement liée à des événements économiques ponctuels comme la création ou la reprise d'un établissement.

En termes de créations d'emploi décidées par un centre extérieur à la zone, Chatillon, Beaune, Dole, Sens et Montbard se classent en 2013 dans le premier quart des zones d'emploi de leur groupe. Ce positionnement s'est renforcé depuis 2008 pour les plus

### 4 Mâcon, Nevers et Le Creusot-Montceau attirent des emplois productifs

Indicateurs mesurant la capacité des zones d'emploi à attirer des ressources extérieures en 2013

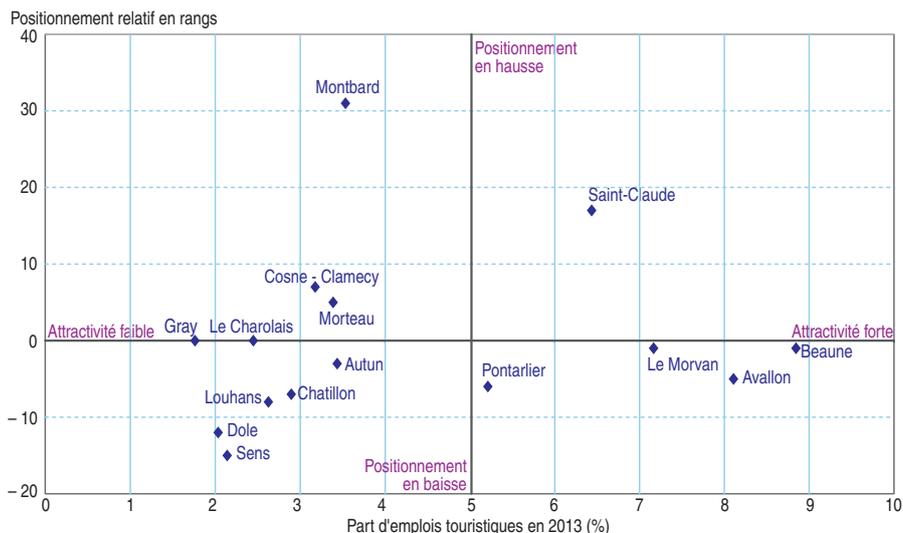


Note de lecture : les indicateurs correspondent à des taux d'emplois, à des taux de personnes attirées et à la proportion d'emplois touristiques. Ils sont normés à 100. La valeur 100 représente ainsi la moyenne des 69 zones d'emploi du groupe 3. Plus la valeur est éloignée du centre du graphique, plus l'indicateur est élevé. Le taux d'emplois qualifiés attirés par la zone d'emploi de Nevers est 2 fois plus fort que la moyenne.

Sources : Insee, Sirene, Lifi, Clap 2011 et 2012, DADS 2013, Recensement de la population de 2013 ; ACOSS 2013

## 5 Saint-Claude : le tourisme se développe dans une zone déjà touristique

Niveau et évolution de la proportion d'emplois touristiques des 15 zones d'emploi de Bourgogne-Franche-Comté relevant du groupe 4



Note de lecture : l'axe horizontal représente la proportion d'emplois touristiques en 2013. Plus la zone se situe à droite, plus son attractivité en termes d'emplois touristiques est forte, plus la zone se situe à gauche, plus son attractivité est faible. L'axe situe la moyenne du groupe en termes de taux d'emplois touristiques (5 %).

L'axe vertical représente l'évolution du classement de chaque zone au sein du groupe 4 entre 2008 et 2013 (en nombre de rangs). Plus la zone se situe en haut, plus elle a gagné de rangs entre 2008 et 2013, plus la zone se situe en bas, plus elle a perdu de rangs.

Source : Insee, DADS 2008 et 2013

industrielles d'entre elles, Montbard, Sens et surtout Chatillon qui était située en queue de son groupe en 2008 et atteint le 37<sup>e</sup> rang en 2013. En revanche, Beaune et Dole perdent en attractivité productive sur la période.

L'installation d'actifs qualifiés quant à elle favorise Beaune, Sens, Montbard qui en captent davantage qu'en moyenne dans leur groupe. Bien qu'Autun améliore son positionnement en gagnant 32 rangs par rapport à 2008, elle n'en demeure pas moins une zone d'emploi faiblement pourvue en emplois qualifiés (3,0 %).

D'un point de vue résidentiel, la situation géographique mais aussi l'image qu'ils véhiculent aident certains territoires. La proximité de la Suisse, source de travail et de revenu supérieur stimule les arrivées dans les zones de Morteau et de Pontarlier. Beaune est renommée pour ses vignobles et son patrimoine : l'emploi lié au tourisme y représente 8,8 % de l'emploi total contre une moyenne de 5 % dans son groupe. Les zones d'emploi du Morvan, de Saint-Claude (stations de ski) et d'Avallon (cathédrale de Vézelay) sont davantage orientées vers le tourisme vert, culturel et sportif.

Les retraités s'installent dans le Morvan réputé pour son cadre de vie agréable et le faible coût du logement. Pour cet indicateur, le territoire se positionne au 5<sup>e</sup> rang, après les zones d'emploi du littoral atlantique de Royan et des Sables-d'Olonne et celles de Céret et Agde dans le Golfe de Lion. ■

## Méthodologie

L'**attractivité des territoires** est ici entendue comme la capacité d'un territoire à attirer des activités et des facteurs de production (attractivité productive) ou des revenus (attractivité résidentielle).

L'**attractivité économique productive** est mesurée à travers l'**arrivée d'emplois qualifiés** sur le territoire (cadres du privé, personnels de conception-recherche hors recherche publique) et également à travers l'**arrivée et le développement d'établissements**, en ne retenant que les apports extérieurs. De ce fait, sont pris en compte les créations ou transferts d'établissements décidés par des **sièges d'entreprises situés à l'extérieur** des zones d'emploi étudiées, leur installation résultant de leur part d'un arbitrage territorial. En revanche, les flux inverses qui quittent le territoire ne sont pas pris en compte. Cette attractivité est mesurée dans l'**économie productive marchande non agricole** qui regroupe les activités produisant des biens majoritairement consommés hors du territoire (industrie, transport...) et les services en lien avec ces activités (services aux entreprises, commerce de gros...).

Les indicateurs retenus sont des taux calculés comme le rapport entre un flux de ressources entrant sur le territoire et le stock présent.

### Insee Bourgogne-Franche-Comté

8 rue Louis Garnier  
CS 11997  
25020 BESANÇON CEDEX

#### Directeur de la publication :

Patrick Pétour

#### Rédactrice en chef :

Isabelle Revillier

#### Mise en page :

Agence Elixir, Besançon

#### Crédits photos :

CRT, L. Cheviet

ISSN : 2497-4455

Dépôt légal : Novembre 2016

© Insee 2016

## Pour en savoir plus

- Sourd C., « Arrivées d'emplois et de résidents - Un enjeu pour les territoires », *Insee Première* n° 1622, novembre 2016.
- Mirault A., « Portrait de la Bourgogne-Franche-Comté », *Insee Dossier Bourgogne-Franche-Comté* n° 2, avril 2016.
- Brion D., Léger M., « Le Grand Dijon : un territoire qui attire des ressources productives externes », *Insee Analyses Bourgogne* n° 17, décembre 2015.
- Adrover S., Bertrand M., « Un tiers des établissements de Bourgogne-Franche-Comté se renouvelle chaque année », *Insee Analyses Bourgogne* n° 11, *Insee Analyses Franche-Comté* n° 9, mai 2015.

