

UN TRAVAIL AVEC
**LE CONSEIL
DE DÉVELOPPEMENT**



PROSPECTIVE DE **3 ZONES** D'EMPLOI DU GRAND EST
CHAUMONT – LANGRES
SAINT-DIÉ-DES-VOSGES – SÉLESTAT



CESER GRAND EST

5 rue de Jéricho
51037 Châlons-en-Ch.
03 26 70 31 79

www.ceser-grandest.fr | ceser@grandest.fr | [@cesergrandest](https://www.instagram.com/cesergrandest) | [@ceserge](https://www.facebook.com/ceserge)

OCT. 2019

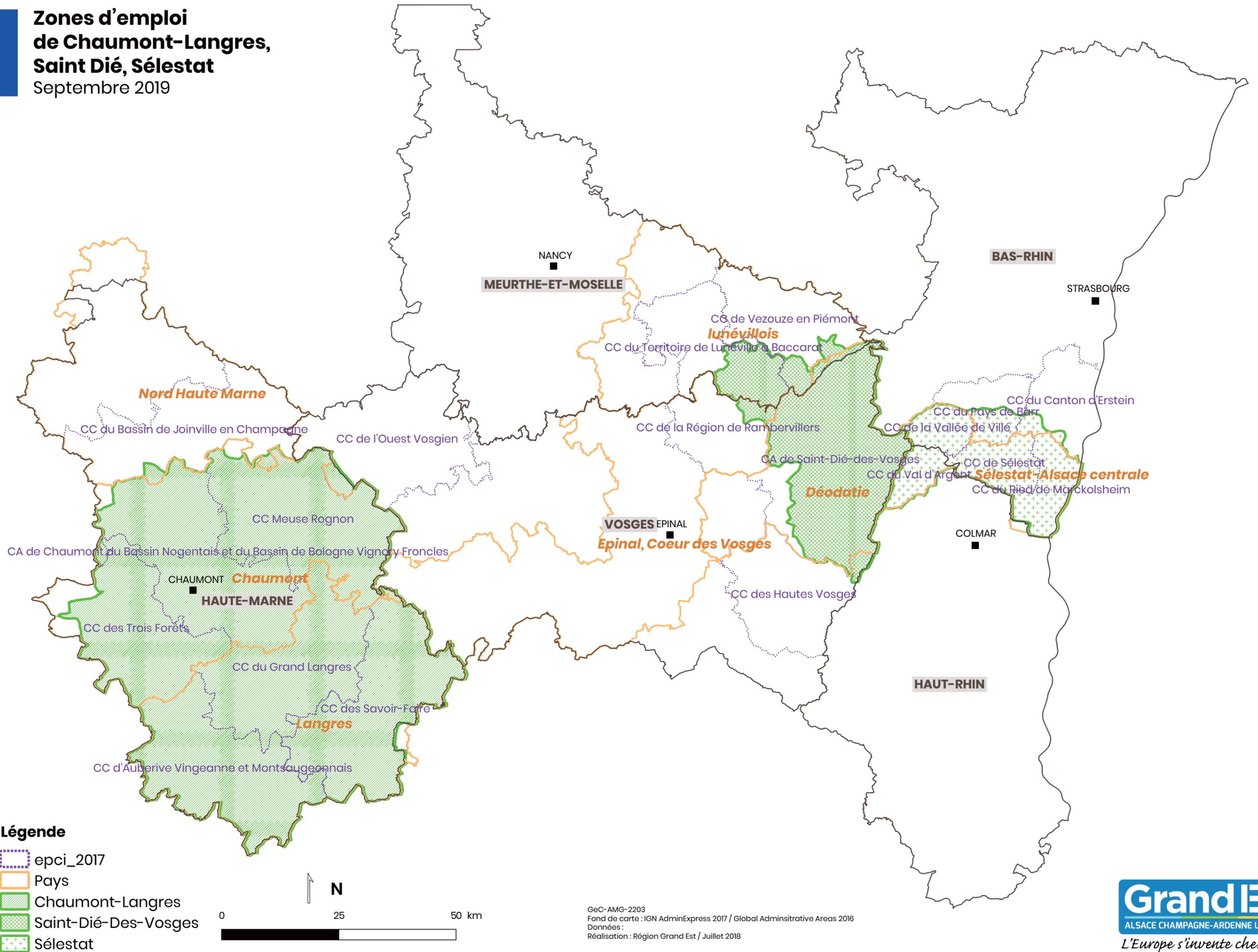
1

**L'OBJECTIF DÉFINI PAR LE CESER
A ÉTÉ RÉSUMÉ COMME SUIT :**



*« Impulser une citoyenneté active et responsable,
pour se réapproprier le développement
humain et durable de nos territoires. »*

**Zones d'emploi
de Chaumont-Langres,
Saint Dié, Sélestat**
Septembre 2019



CONTEXTE ET CADRAGE

DE L'ÉTUDE SUR LA ZONE D'EMPLOI

Le CESER est engagé dans un travail sur l'avenir des territoires à l'horizon d'une vingtaine d'années.

Ce travail se veut un prolongement du livre blanc, « **Vers de nouvelles formes d'expression citoyennes** » de novembre 2017 co-réalisé avec les Conseils de Développement (Codev).

En s'appuyant sur l'état des lieux conjoncturel des 31 zones d'emploi du Grand Est, trois zones ont été retenues.

« Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts ».

Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail.

Le zonage définit aussi des territoires pertinents pour les diagnostics locaux et peut guider la délimitation de territoires pour la mise en œuvre des politiques territoriales initiées par les pouvoirs publics ou les acteurs locaux.

Le découpage actualisé se fonde sur les flux de déplacement domicile-travail des actifs observés lors du recensement Insee de 2006.

Les trois zones déterminées l'ont été à partir des critères suivants :

- la zone retenue dispose d'un conseil de développement, plutôt actif,
- les métropoles sont exclues, car elles disposent des moyens nécessaires pour mener ce type d'étude,
- une zone dans chacune des catégories : dynamique, en retrait ou en difficulté, définies dans le rapport sur les 31 zones d'emploi,
- une zone différente dans les trois anciennes régions,
- une zone frontalière.

Le choix définitif

selon les critères du rapport « Situation des 31 zones d'emploi de la région Grand Est atouts, défis et fractures » de juin 2017 :

- Sélestat, zone dynamique, transfrontalière et dans l'ex région Alsace,
- Chaumont-Langres, zone en retrait et dans l'ex région Champagne-Ardenne,
- Saint-Dié des Vosges, zone en difficulté et dans l'ex région Lorraine.

Un atelier d'une journée de travail par territoire, composé de 10 membres du CESER, 10 membres du Codev et de 10 personnes de la société civile de la zone d'emploi étudiée, permet d'identifier les enjeux clés et les actions qui pourraient être mises en œuvre.

UNE ZONE D'EMPLOI DANS UN

ENVIRONNEMENT COMPLEXE

CITOYEN ACTEUR :

SE RÉAPPROPRIER LA CITOYENNETÉ ET SON ESPACE :

place des habitants dans les quartiers, individu et citoyen, distance et proximité, réseau social, métropole et rural,

PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE :

territoire rural dynamisé par des chefs d'entreprises (dont des jeunes engagés), des acteurs sociaux économiques et culturels et des acteurs publics en appui,

DÉVELOPPER LA TECHNOLOGIE EN RÉPONSE AU MONDE D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN :

Intelligence Artificielle, Impression 3D, Informatique Quantique...

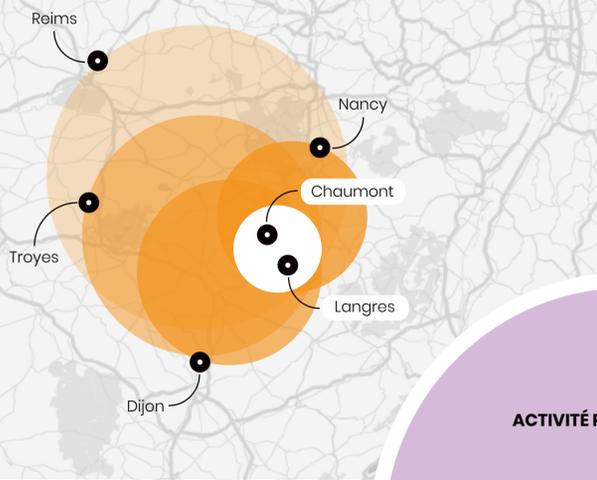
FAIRE FACE AUX ENJEUX DE COMPÉTITIVITÉ ET D'EMPLOI DANS UN CONTEXTE DE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE :

du transport à la mobilité, une logique différenciée dans des territoires à densité variable,

MODIFIER LES COMPORTEMENTS ET LES DÉCISIONS POUR ENRAYER LES EFFETS VISIBLES POUR LA PLANÈTE ET SUR LA SANTÉ :

environnement, cadre de vie. « La Haute-Marne, respire et inspire ».

Les flux de la zone d'emploi⁽¹⁾ CHAUMONT / LANGRES



(1) Données Pôle emploi - Tableaux de bord des Bassins d'emploi de Langres et de Chaumont - Observatoire Régional Emploi Formation Grand Est - du 20 déc. 2018

La zone d'emploi DÉMOGRAPHIQUE



(2) (8,7% région GE, 8,8% France métropolitaine) Tableau de conjoncture n°10 CESER avril 2019

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

CADRE DE VIE

ECHANGE MOBILITÉ

Coopération sur l'axe Reims / Nancy / Dijon

Parc National des Forêts de Champagne et de Bourgogne

Nogentech

LE TRAVAIL DE SYNTHÈSE EN ATELIER A PERMIS DE METTRE EN ÉVIDENCE 4 PRIORITÉS FORMULÉES AINSI

ANALYSE DU CESER

1 Numérique et montée des métiers nouveaux / compétences nouvelles.

Acteurs privés et publics doivent être coordonnés pour **créer des espaces partagés** de travail et/ou d'apprentissage dans le cadre de formation de haut niveau pour une culture de la coopération avec l'extérieur. Le citoyen doit être **formé et informé** dans son territoire pour faire face à la complexité et **relever les défis** liés entre autres aux nouvelles technologies.

2 Changement climatique et priorité environnementale.

Les acteurs publics doivent permettre de développer l'habitat sur des zones déjà existantes en renforçant les centres bourgs. L'objectif est **d'optimiser l'espace urbain** par des **éco quartiers** et/ou de **l'habitat partagé** des **tiers lieux** de travail, d'études et d'activités diverses répondant aux besoins de chacun et limitant ainsi les besoins de mobilité ou renforçant les mobilités douces.

L'opportunité de la création du **Parc National des forêts de Champagne et de Bourgogne** représente un vecteur fédérateur. Les acteurs privés et publics souhaitent utiliser son **image d'excellence environnementale** et développer une marque forte. Ainsi les **savoir-faire** et la **qualité de vie proposés** aux habitants d'aujourd'hui et de demain doivent être valorisés dans l'objectif de donner l'envie de rester ou de venir s'installer pour y vivre et y travailler.

3 Retrait des services publics.

Des services de proximités publics ou privés, en réponse aux besoins de chacun doivent s'organiser en coopération avec les territoires voisins, sous de nouvelles formes et renforcés par le numérique.

La bonne échelle en matière de décision publique peut-être la prémisses au **droit à la différenciation**. Ce droit pour une collectivité de choisir ses compétences et son organisation doit se faire en mettant en avant ce qui **fait société**, de la **solidarité** et de **l'appartenance** à une même communauté de destin, **sans compétition sur le territoire national**.

4 Évolution des valeurs et des priorités de la société.

A l'heure de l'individualisme affiché, **l'Humain** reste une **composante d'un tout collectif**, qui s'inscrit dans un environnement contraint dont les ressources ne sont pas inépuisables. Le citoyen demande à être au cœur de la décision, et plébiscite le travail en réseau, qu'il soit physique ou dématérialisé. L'habitant a besoin d'une offre disponible, de proximité et qui réponde à ses besoins (Maslow). Fier de son territoire, il doit le revendiquer pour en faire un atout. Les ressources propres en matière de produits locaux de qualité, de patrimoine historique, d'une histoire riche doivent favoriser le développement de l'AOC, du local et particulièrement du bio, d'une offre touristique de nature et de bien être.

CHAUMONT-LANGRES 2040

1 Cohésion / Identité

Quels éléments peuvent contribuer à favoriser un sentiment d'appartenance au territoire qui regroupe les habitants du secteur de Langres et de Chaumont et qui pourraient leurs donner envie d'agir ensemble ?

Objectifs à 20 ans :

- Disposer d'une identité forte traduite dans la valorisation et le développement de l'industrie de pointe existante point d'ancrage de formations à notoriété internationale,
- ...

2 Réseaux/connections

Quels sont les réseaux qui permettent au territoire d'exister ? Quels sont les réseaux et connections qui permettent d'entrer en relation avec d'autres entités ?

Objectifs à 20 ans :

- Disposer de services publics et aux publics de proximité quelles que soit leurs formes, et notamment grâce aux technologies (tiers lieux, télémédecine...)
- ...

3 Ressources mobilisables (projets/associations/dispositifs)

Qu'est-ce qui fait atouts pour le territoire ?

- les projets,
- les associations,
- les dispositifs, ...

Objectifs à 20 ans :

- une augmentation de la population en adéquation avec les ressources du territoire,
- un territoire de projets et d'expérimentations,
- ...

4 Qu'est-ce qui fait volonté/envie d'aller de l'avant ?

Objectifs à 20 ans :

- Disposer d'une identité forte traduite dans un Nom où se retrouve tous les habitants du territoire et reconnu depuis l'extérieur,
- ...