

FAIRE D'UNE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT, UNE OPPORTUNITÉ D'EMPLOI

Enquête Besoins en Main-d'Œuvre
en Auvergne-Rhône-Alpes 2022

P3 | **LE GRAND BOOM
DES INTENTIONS
D'EMBAUCHES**

P4 | **LES PARTICULARITÉS
DE LA RÉGION
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES**

P8 | **TRANSFORMER LES DIFFICULTÉS
DE RECRUTEMENT
EN OPPORTUNITÉS D'EMPLOI**



Avec plus de 362 700 projets, les intentions d'embauche progressent de +12 % par rapport à l'année passée.»

Les résultats de la dernière enquête « Besoins en Main-d'œuvre » publiée le 6 avril 2022 confirment la tendance d'une reprise économique amorcée fin 2021, après deux années marquées par une crise sanitaire inédite. Interrogées fin d'année 2021, les entreprises font preuve d'optimisme. **Avec plus de 362 700 projets, les intentions d'embauche progressent de +12 % par rapport à l'année passée.** Les conséquences, encore inconnues, de la guerre en Ukraine, n'apparaissent pas dans les projets de recrutement renseignés dans cette enquête, l'interrogation ayant eu lieu fin 2021.

Cette forte augmentation des intentions d'embauche, dans tous les secteurs et sur tous les territoires s'accompagne d'une **hausse inédite des difficultés de recrutement anticipées : celles-ci concernent 63 % des projets d'embauche en 2022** contre 47 % en 2021.

Pour aider les entreprises à transformer leurs difficultés à recruter en opportunités d'emploi, **nos conseillers se mobilisent au quotidien.**

Promouvoir les secteurs qui recrutent et valoriser les métiers, investir dans les compétences recherchées par les employeurs, former et promouvoir de nouveaux types de profils vers lesquels les entreprises ne se seraient pas spontanément tournées, sont autant de défis que Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes relève pour résorber efficacement l'écart entre l'offre et la demande. **Au travers de nombreux témoignages, ce magazine s'en fait l'écho.**

**Frédéric Toubeau,
Directeur Régional Pôle emploi
Auvergne-Rhône-Alpes**

MÉTHODOLOGIE

Ce rapport présente les résultats de la vague 2022 de l'enquête « Besoins en main-d'œuvre » (BMO) pour la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Le champ de l'enquête concerne, d'une part les établissements relevant du secteur privé et, d'autre part :

- les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois,
- les établissements du secteur agricole,
- les établissements du secteur public relevant des collectivités territoriales (communes, régions...) et les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...).

L'enquête porte sur l'ensemble des employeurs hors administrations de l'État (Ministères, Police, Justice...) et entreprises publiques (Banque de France...). Cette définition correspond au total à 291 171 établissements pour la région Auvergne-Rhône-Alpes (extraits du répertoire SIRENE), dont 207 474 ont été interrogés au **4^{ème} trimestre 2021**.

52 022 établissements ont répondu au questionnaire. Les résultats ont été redressés pour être représentatifs de l'ensemble des employeurs de la région.

La reproduction des éléments est autorisée sous réserve d'en mentionner la source.

Le grand boom des intentions d'embauches

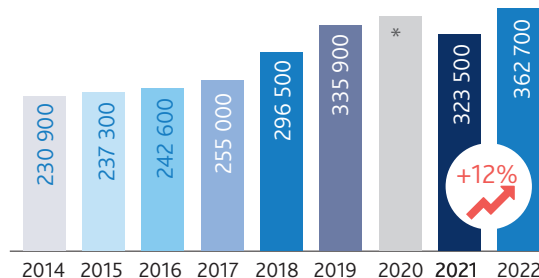
Fragilisé par de longs mois de crise sanitaire, le ciel économique s'éclaircit comme jamais avec un essor des intentions d'embauche : 362 700 dans la région Auvergne-Rhône-Alpes en 2022. Du jamais vu depuis quinze ans avec dans certains départements, une situation de plein emploi. Cette météo clémente doit être toutefois considérée avec prudence en raison des fortes difficultés anticipées par les entreprises à trouver des candidats (63%).

Décryptage.

« On n'avait pas connu cela depuis longtemps.

Les intentions d'embauche explosent dans tous les secteurs d'activité, pour la quasi totalité des profils.

Et c'est valable dans la plupart des départements, même si les grandes agglomérations restent logiquement les plus offrantes » explique Vincent Giquet, responsable Statistiques, Etudes et Evaluation à la direction régionale de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes.



+12% D'INTENTIONS D'EMBAUCHE EN 2022

* En raison du contexte sanitaire, les résultats de l'enquête sur l'année 2020 ne sont pas représentatifs

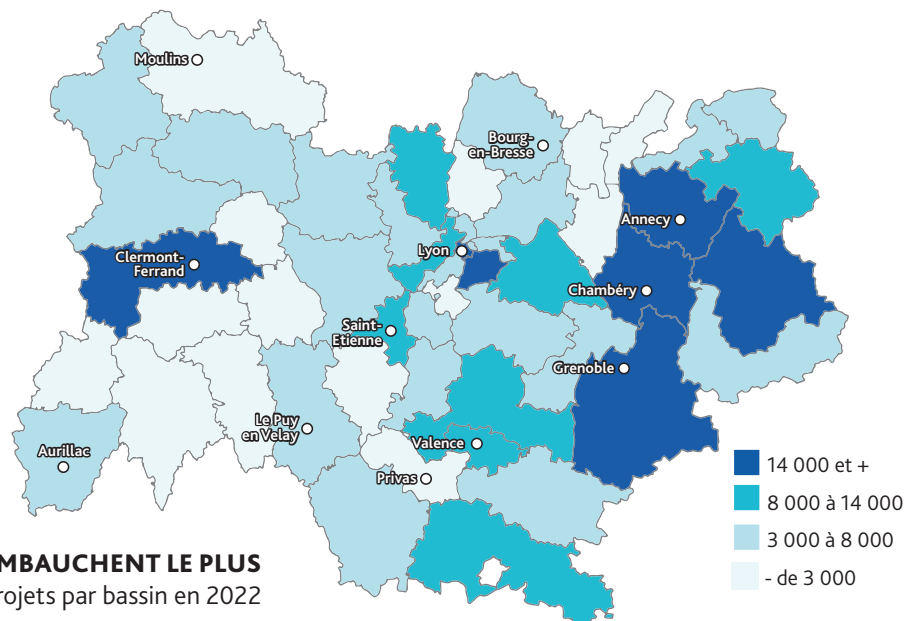
L'activité a non seulement rattrapé son niveau d'avant crise, mais l'a même dépassé avec près de 100 000 emplois créés sur les trois premiers trimestres 2021 et une hausse de 25% des embauches, soit 5% de plus que dans le reste de l'hexagone. Le corollaire ? Moins de demandeurs d'emploi (-59 000), ces derniers étant désormais dans la vie active. « **Au 4^{ème} trimestre 2021, le taux de chômage en Auvergne-Rhône-Alpes atteint 6,4%, soit un point de moins que la moyenne nationale. On n'avait pas vu de tels chiffres depuis 2008** ».

Evolutions selon les territoires et les secteurs

En raison du contraste élevé entre les 12 départements, aussi bien en terme d'économie que de démographie, la région connaît de fortes disparités. **Les locomotives restent bien évidemment Lyon, Grenoble, Annecy, Clermont-Ferrand, Chambéry, Saint-Étienne et Valence, qui cumulent à elles seules près d'un tiers des intentions d'embauches.**

S'ajoutent les bassins agricoles et touristiques, avec majoritairement des contrats courts ou saisonniers, notamment en Tarentaise, à Villefranche sur Saône, en Drôme-Ardèche et dans la vallée de l'Arve.

Par ailleurs, certains secteurs tels que la construction ou la santé ont particulièrement bien résisté à la crise sanitaire, alors que l'industrie (métallurgie, matériel de transport, textile...) et l'hôtellerie-restauration, ont été très durement impactés. Dans les deux cas, on constate un regain d'intentions d'embauches avec des difficultés à trouver des candidats.



Les particularités de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Première région industrielle de France en terme d'emplois (environ 500 000), la région a de nombreux atouts pour rester sur le podium des territoires les plus dynamiques de l'Union européenne. À ses 14 pôles de compétitivité et 18 clusters, s'ajoute un patrimoine naturel unique avec 9 parcs naturels régionaux et le plus vaste domaine skiable au monde. Auvergne-Rhône-Alpes se distingue également par une forte dominance du tertiaire. Pour autant, beaucoup d'entreprises font face à une crise conjoncturelle consécutive à la pandémie et à une seconde, cette fois-ci structurelle, qui exige de répondre en urgence aux enjeux de demain.

Au cœur de la filière nucléaire

Unique pôle de compétitivité dédié au nucléaire civil en France, Nuclear Valley fédère ses 360 adhérents autour de projets collaboratifs (PME, starts up, laboratoires de recherche...) « *On prend de plein fouet à la fois la réaction des jeunes envers l'industrie et la montée en charge des besoins. Rappelons qu'il s'agit d'une énergie totalement décarbonnée et qu'elle est l'industrie la plus sûre au monde. Nous travaillons en lien étroit avec Pôle emploi sur un large panel de profils en sachant que ce sont les métiers de tuyauteurs, soudeurs, mécaniciens qui sont le plus en tension* » confie Jean-Luc Allouche, responsable développement de Nuclear Valley.

Les 13 domaines d'excellence

Un ensemble d'études a été réalisé et a donné lieu à l'identification des secteurs les plus stratégiques pour notre région, les domaines d'excellence. Dans chacun de ces secteurs, Pôle emploi travaille avec les branches professionnelles (identifier, quantifier et anticiper les problèmes), afin d'élaborer des parcours type vers les métiers porteurs : Industrie du futur, production industrielle ; Polymères ; Aéronautique, Métallurgie ; Bâtiments et travaux publics ; Numérique ; Services à la personne ; Agriculture, Agroalimentaire, Forêt ; Énergie ; Nucléaire ; Mobilité, systèmes de transport intelligents ; Sport, montagne et tourisme ; Force de vente ; Métiers de bouche.

Atom'Emploi, 1^{ère} agence intégralement dédiée au secteur du nucléaire

Crée en juin 2020, l'agence compte 11 conseillers spécialisés. La cheffe de projet du domaine d'excellence Nucléaire Caroline Jean rappelle que **2 000 emplois sont à pourvoir dans la filière**, tous niveaux de qualification confondus. Au total, la région compte 4 centrales (Bugey, Saint-Alban, Cruas et Tricastin) auxquelles s'ajoutent des établissements de sous-traitance, à l'image d'Ouvaroff. Cette entreprise de 120 personnes située au sud de Vienne intervient régulièrement dans les centrales pour des opérations de maintenance. C'est dans ce cadre que Pierre Morales, chef du développement a fait appel à Atom'Emploi pour trouver des calorifugeurs et des échafaudeurs. « *J'anticipe toujours les besoins, car il est impossible de trouver des candidats opérationnels de suite. Avec Atom'Emploi, nous avons organisé une réunion d'information suivie d'une MRS (Méthode de Recrutement par Simulation) permettant de filtrer en un temps record les habilités essentielles. C'est d'une efficacité redoutable, mais pour que ça marche il faut être ouvert d'esprit. J'ai par exemple sélectionné un boulanger et un bûcheron. A l'issue de la MRS, une formation de 3 mois a été mise en place avant l'intégration définitive au sein de l'entreprise. Cette collaboration m'a déjà permis d'embaucher 20 personnes. Et ce n'est pas terminé* ». Au delà de rechercher des compétences, il faut aussi prendre en compte la dimension humaine. C'est sur quoi insiste Pierre Morales : « *Pendant les 3 mois de formation, je vais régulièrement à la rencontre de nos futurs salariés pour échanger, ils se sentent tout de suite à l'aise. Et quelqu'un qui se sent bien, reste dans l'entreprise. J'entends aussi que le manque de motivation viendrait des salaires trop faibles. Chez Ouvaroff, nous embauchons légèrement au-dessus du Smic, mais avec la possibilité d'évoluer rapidement. Le blocage vient de la sensation d'un plafond de verre* ».



12% des intentions d'embauche dans le secteur de la santé et de l'action sociale

C'est un secteur où les besoins sont nettement supérieurs à l'avant Covid, car plus que jamais, les personnes âgées souhaitent rester à domicile le plus longtemps possible. Avec une population vieillissante les offres augmentent dans tous les départements.

TOP 10 des métiers recherchés (H/F)

(hors projets saisonniers)

-  AIDES-SOIGNANTS
-  AIDES À DOMICILE ET AIDES MÉNAGÈRES
-  AGENTS D'ENTRETIEN DE LOCAUX
-  AIDES, APPRENTIS, EMPLOYÉS POLYVALENTS DE CUISINE
-  SERVEURS DE CAFÉS, DE RESTAURANTS
-  OUVRIERS NON QUALIFIÉS DE L'EMBALLAGE ET MANUTENTIONNAIRES
-  EMPLOYÉS DE LIBRE-SERVICE
-  SECRÉTAIRES BUREAUTIQUES ET ASSIMILÉS
-  CONDUCTEURS ROUTIERS ET GRANDS ROUTIERS
-  OUVRIERS NON QUALIFIÉS DU GROS ŒUVRE DU BÂTIMENT

Depuis 18 mois, nous sommes constamment à la recherche de 7 ou 8 personnes.

Nous avons augmenté de 20% les salaires, octroyé une prime de 150€ les mois d'été, élevé le montant de l'indemnité kilométrique, assuré des formations en interne, organisé des journées d'intégration... Mais rien n'y fait.

Et les conséquences sont lourdes, puisque nous sommes désormais contraints de prioriser les interventions essentielles, au détriment des autres. C'est d'autant plus pénalisant que nous sommes la principale structure offrant des services aussi complets dans la Loire » constate Marianne Heurtier,

directrice du secteur personnes âgées et personnes en situation de handicap chez Pléiades.

L'association embauche environ 300 personnes, dont 40 dans le champ médical (médecins, infirmiers, aides-soignants), une quarantaine dans l'administratif et plus de 200 sur des postes d'auxiliaires de vie sociale et d'aides à domicile. Pléiades travaille aussi en lien étroit avec Pôle emploi pour des jobs datings et fait parfois appel à la Méthode de Recrutement par Simulation. Mais cela reste malgré tout compliqué de recruter. Les comportements des candidats ont évolué obligeant les employeurs à se réinventer pour rendre leur secteur d'activité attractif.

D'avantage informer sur nos métiers



Estelle Vergne, directrice régionale de Vitalliance, entreprise spécialisée dans le maintien à domicile, recherche surtout des auxiliaires de vie dans toute la région pour accompagner le 3^{ème} âge et les personnes en situation de handicap, « C'est dans la Loire et le Puy-de-Dôme que nous rencontrons le plus de difficultés, car il s'agit de départements très vastes et majoritairement ruraux ».

Vitalliance travaille en lien avec les équipes de Pôle emploi spécialisées dans l'accompagnement des entreprises, pour la présélection de candidats, la mise en place de MRS et d'immersion en milieu professionnel (PMSMP). Avant d'être embauchés en CDI, les candidats sont formés au sein du CFA de Vitalliance.

« Comme dans toute entreprise, nous devons travailler davantage la marque employeur et continuer notre travail d'information dans les écoles, car il est primordial de capter un jeune public, notamment masculin ».



55% des employeurs constatent un changement de comportement des candidats

43% observent davantage d'exigences par rapport aux conditions de travail (hôtellerie-restauration, la santé et l'action sociale), 39% par rapport aux rémunérations (administratif, transports, hébergement et restauration, santé et action sociale) et 29% des freins à la mobilité.

Source : étude Pôle emploi « Les difficultés de recrutement depuis la reprise de l'activité en 2021 »

3 projets de recrutement sur 10 sont liés à une activité saisonnière

À l'échelle régionale, l'emploi saisonnier représente 29% des intentions d'embauche, principalement dans le tourisme, l'animation et l'hôtellerie-restauration. La demande est particulièrement élevée près des sites touristiques et au sein des territoires agricoles ou pour les vendanges.



Guillaume Picard, responsable pédagogique du Parc d'attractions et animalier **Le Pal dans l'Allier, est à la recherche de 350 saisonniers** (restauration, attractions, vente de souvenirs, hôtellerie...) **pour sa prochaine saison estivale.**

La crise sanitaire a accentué les choses, notamment dans la restauration, avec des salariés préférant s'orienter vers d'autres activités professionnelles.

Au Pal, cela s'est traduit en septembre 2021, par la fermeture de 2 snacks sur 5. Avec pour conséquences, une baisse du chiffre d'affaires et des clients mécontents. **« Je propose des temps pleins sur 3 mois maximum, car nous ne sommes pas dans une région hyper touristique, ce qui ne facilite pas les choses. Heureusement, Pôle emploi nous aide beaucoup »** notamment l'équipe entreprises de l'agence de Moulins. Au-delà de la présélection de candidats, ils ont mis en place avec nous des job datings en présentiel au sein du Parc. Puis d'autres en distanciel, afin d'élargir la recherche de candidats ».

DES TERRITOIRES TOURISTIQUES ET AGRICOLES FORTEMENT SAISONNIERS

Part des projets liés à une activité saisonnière

■ Les plus saisonniers



Hôtellerie/restauration



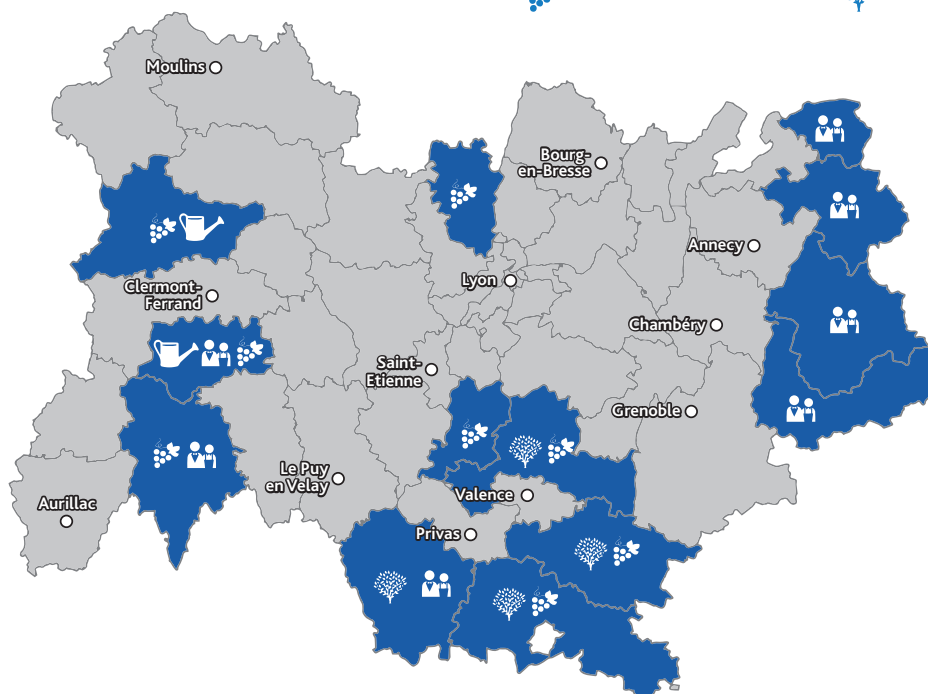
Viticulture



Maraîchage/agriculture



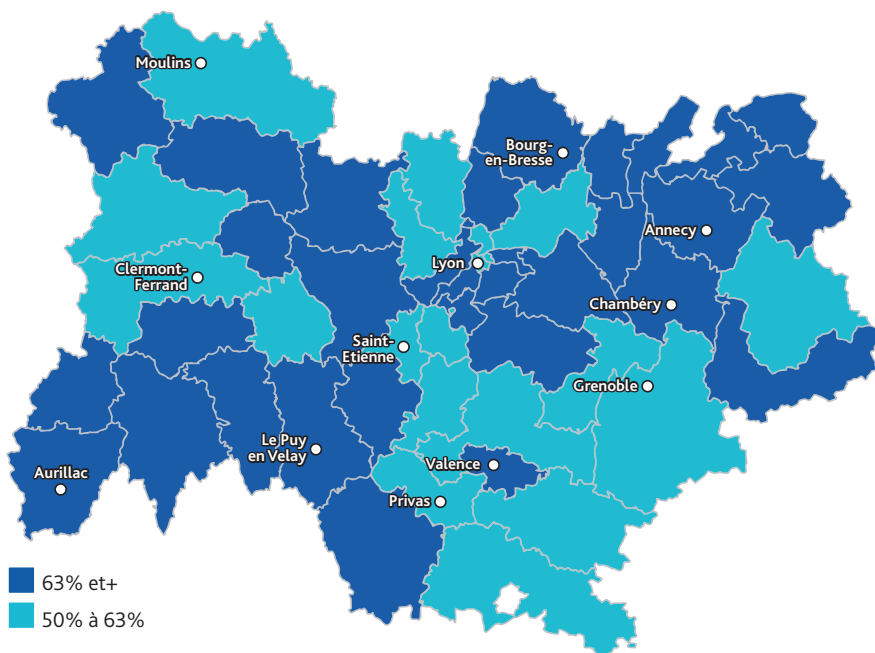
Arboriculture



63%
des projets de
recrutement sont
jugés difficiles en
Auvergne-Rhône-Alpes

OÙ SE SITUENT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

Part des projets de recrutement jugés difficiles à réaliser par les employeurs en 2022



La situation est particulièrement criante dans les territoires de Mauriac, Vienne Roussillon, Rhône Est, dans le Genevois français, en Drôme-Ardèche, à Thiers, Tassin, dans la Vallée de l'Arve et à Belley.

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT PAR SECTEUR

Part des projets de recrutement jugés difficiles à réaliser par les employeurs en 2022

Construction	79%	+9 points
Santé humaine et action sociale	76%	+9 points
Hébergement et restauration	66%	+26 points
Industrie	65%	+16 points
Transport et entreposage	64%	+13 points
Support aux entreprises	64%	+15 points
Banque, assurance, immobilier, information	59%	+5 points
Commerce	56%	+19 points
Administration publique, enseignement	53%	+17 points
Agriculture et industrie agroalimentaire	50%	+17 points
Associations et autres services personnels	48%	+12 points

TOP 10 des métiers difficiles à recruter (H/F)

CONDUCTEURS
DE TRANSPORT EN
COMMUN SUR ROUTE



AIDES À DOMICILE
ET AIDES MÉNAGÈRES



MÉCANICIENS
ET ÉLECTRONICIENS
DE VÉHICULES



AIDES-SOIGNANTS



MENUISIERS
ET OUVRIERS QUALIFIÉS
DE L'AGENCEMENT
ET DE L'ISOLATION



PLOMBIERS,
CHAUFFAGISTES



CONDUCTEURS
ROUTIERS ET GRANDS
ROUTIERS



FORMATEURS



ELECTRICIENS
DU BÂTIMENT



MAÇONS, PLÂTRIERS,
CARRELEURS...



Transformer les difficultés de recrutement en opportunités d'emploi

La réalité du marché du travail aujourd'hui ce sont des besoins en main d'œuvre dans la quasi-totalité des secteurs. Bien que les recrutements soient difficiles (63%), les offres déposées à Pôle emploi sont majoritairement pourvues (87%), grâce à la mobilisation des équipes dédiées aux entreprises, pour réduire l'écart entre l'offre et la demande.



Le quotidien des conseillers spécialisés dans l'accompagnement des entreprises

Les 774 conseillers spécialisés dans l'accompagnement des entreprises guident les employeurs de la région à travers la gamme de solutions proposées par Pôle emploi afin d'anticiper et d'étudier avec eux, leurs besoins en main d'œuvre. « **Informé, établir une relation de confiance, être toujours transparent et clair, c'est ce que je fais au quotidien** » témoigne Saliha Khenniche, conseillère entreprise à l'agence de Lyon Part-Dieu.

« **Beaucoup d'employeurs, notamment dans les petites structures ne connaissent pas nos dispositifs.** Pour pallier cette lacune, nous organisons des réunions d'informations auprès des experts-comptables qui ont l'avantage d'être en lien régulier avec les entrepreneurs. Sinon, notre quotidien est d'aller au sein même des entreprises pour trouver la solution la mieux adaptée à leurs besoins. Un exemple ? Tout récemment j'ai accompagné un employeur qui recherchait des pizzaiolos. Problème : on n'en trouve pas. Je lui ai proposé des immersions professionnelles avec une action de formation préalable au recrutement, tout en l'informant des possibilités financières d'aides à l'embauche. Aujourd'hui, il a recruté 4 pizzaiolos ».

Une offre de services pertinente

Les opérations #TousMobilisés de découverte des métiers et les dispositifs de Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) sont autant de leviers pour permettre aux employeurs de faire découvrir leur secteur et de valoriser leurs métiers.

Afin de multiplier les opportunités de mise en relation entre entreprises et demandeurs d'emploi, dans chaque agence Pôle emploi, des actions d'information sur les métiers, la formation et des actions de recrutement sont organisées mensuellement. Plus de **7 000 opérations #TousMobilisés réalisées en 2021**.

L'**immersion professionnelle** ou période de mise en situation professionnelle (PMSMP) permet à une entreprise de recevoir en immersion toute personne inscrite dans un parcours vers et/ou dans l'emploi pendant quelques jours ou quelques semaines. **Un dispositif gagnant-gagnant.** Il est gagnant à la fois pour le demandeur d'emploi et l'entreprise. Ce dispositif est autant un levier de placement que de recrutement. **L'immersion professionnelle a fait ses preuves :**

9 bénéficiaires sur 10 jugent ce dispositif utile pour leur projet et pour leur insertion professionnelle, et près de **9 entreprises sur 10** ayant eu recours à l'immersion la recommanderaient auprès d'autres entreprises.

TÉMOIGNAGE

Des équipes efficaces

« **J'ai toujours travaillé avec Pôle emploi, car ils ont de bonnes équipes, comprennent nos problématiques et contribuent à faire connaître nos métiers.** L'un des outils que j'apprécie le plus, est la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP). Pendant 5 jours, le candidat est en doublon avec un conducteur pour comprendre la réalité du métier. Et dans 95% des cas, l'expérience se poursuit par une formation de 3 mois, débouchant sur un titre professionnel. J'embauche ainsi une vingtaine de personnes chaque année. »

Marc Rampignon, responsable ressources humaines de Saba autocar dans le bassin d'Annecy.

Recrutez autrement



Investir dans les compétences pour résorber efficacement l'écart entre les aptitudes du candidat retenu et celles requises par le poste. Méthode de recrutement par simulation, action de formation préalable au recrutement, préparation opérationnelle à l'emploi : des moyens au service du sourcing de profil.



La méthode de recrutement par simulation (MRS) permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des aptitudes nécessaires au poste de travail proposé.

« Cela fait 13 ans que nous collaborons avec Pôle emploi sur des postes de maroquinier. Tout démarre par une sélection de candidats, une réunion d'information et l'organisation d'une MRS. Les personnes ayant réussi les tests sont ensuite reçues en entretien individuel et si leur candidature est validée, elles intègrent une formation de 400 h. Entre 2016 et 2021, nous avons ainsi embauché sur l'ensemble de nos sites, 131 personnes en CDD et 74 en CDI. Aujourd'hui, sur les 40 salariés du site d'Augnat, les deux tiers sont passés par la MRS, car c'est le meilleur outil pour repérer la transposition des compétences, notamment la minutie et la dextérité manuelle. D'autres sessions sont prévues jusqu'à la fin 2022 ». Madelaine Novais, responsable du recrutement chez Fleurus, dans l'Allier et le Cantal.

TÉMOIGNAGES

Identifier les habiletés des candidats

« Je suis avant tout attentive au savoir-être et à la motivation, car le savoir-faire s'apprend en interne. Le CV ne veut plus dire grand chose, il n'apporte aucune garantie sur la réactivité d'un candidat, alors que la Méthode de Recrutement par Simulation le permet. En Ardèche, trois MRS ont été organisées en partenariat avec Pôle emploi sur les métiers de conducteurs de ligne, employés de salaison et opérateurs de nettoyage, ce qui s'est traduit par l'embauche d'une dizaine de personnes ».

Fanny Monnier, assistante de production et chargée de recrutement du groupe de salaison Debroas, implanté en Ardèche et en Savoie.

Faire tomber les clichés

« Pourquoi les femmes sont-elles seulement 27% à travailler dans le secteur du numérique ? A cause de clichés, tels que celui du geek en sweat à capuche, qui enchaîne des lignes de codes en avalant des chips. C'est bien dommage, car ce secteur couvre un champ immense d'activités. Il est fondamental que chacun s'engage dans une démarche de transformation qui démarre par la suppression de barrières mentales sur certains métiers. »

Ophélie Gomes, déléguée régionale de Numeum.

L'égalité des chances en action

« La méthode de recrutement par simulation, c'est l'égalité des chances en action, la découverte de profils surprenants et le meilleur outil pour repérer en un temps record les habiletés des candidats. C'est la 5^{ème} année que nous faisons appel à ce dispositif pour recruter des opérateurs de production. »

Amélie Jouffre, responsable ressources humaines chez Novasep en Isère.



Former sur mesure

Des dispositifs de recrutement efficaces plébiscités par les entreprises

Dans la Drôme, Jérémie Bastien est artisan en maçonnerie et rénovation. Sur ses trois salariés, deux ont été recrutés via le dispositif AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement), dont Nassir. Un choix qu'il est loin de regretter.

« J'ai rencontré Nassir un jeudi et grâce à l'efficacité de la conseillère entreprise du Pôle emploi de Valence, il a intégré mon établissement le lundi suivant. Ce jeune réfugié afghan avait une expérience dans la maçonnerie, mais besoin de se former à l'utilisation d'outils spécifiques. Mon seul bémol était l'absence de permis de conduire. Mais je l'ai senti tellement motivé, que j'ai décidé de lui donner un petit coup de pouce. L'AFPR étant intéressante financièrement pour un employeur, il m'a semblé naturel de lui accorder une petite rallonge, afin qu'il touche un smic et non pas 685 € comme initialement prévu pendant la période de formation. En contrepartie, il s'est engagé à passer son code. En attendant, il vient travailler en bus et quand nous intervenons sur des chantiers, je vais le chercher chez lui. Si je fais ça, c'est tout simplement parce que nous en tirons tous les deux un bénéfice. Si un salarié se sent bien, il reste. C'est pourquoi après un CDD de 6 mois, je viens de l'embaucher en CDI. »

Zoom sur l'immersion facilitée

Porté par le Ministère du travail, de l'Emploi et de l'Insertion et par Pôle emploi, Immersion facilitée permet aux entreprises d'accueillir, pendant 1 à 4 semaines, des candidats en immersion professionnelle dans leurs locaux.

100% dématérialisé, ce nouveau service simplifié, grâce à sa plateforme en ligne, la mise en relation entre candidats à l'immersion professionnelle et entreprises accueillantes.

Comment ça marche ?

Vous souhaitez devenir entreprise accueillante et ainsi faire connaître vos métiers, découvrir de nouveaux talents et évaluer leurs compétences en situation professionnelle ?

Rendez-vous sur immersion-facile.beta.gouv.fr/etablissement

Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

Ces formations sont destinées à combler l'écart entre les compétences détenues par les demandeurs d'emploi et celles requises par l'emploi visé.

Une condition : s'engager à embaucher un candidat n'ayant pas les compétences pour occuper le poste immédiatement.

Les avantages pour l'entreprise :

- Le candidat est opérationnel,
- Le coût de la formation est pris en charge,
- Le candidat est stagiaire et non salarié pendant la durée de la formation.



Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)

Ce plan gouvernemental vise à faire correspondre les compétences au marché de l'emploi actuel et à venir, particulièrement sur les métiers en tension.

Comment ?

Former les publics fragilisés et éloignés de l'emploi, diagnostiquer les besoins des entreprises et participer à la modernisation de l'appareil de formation. **En 2021, on dénombre 80 081 entrées en formation des demandeurs d'emploi sans qualification.**

Aux côtés de l'État, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes mobilise le PIC pour répondre à un double enjeu :

- lever les freins à l'emploi via des formations aux compétences transverses pour les publics les plus vulnérables ;
- donner accès à des formations certifiantes ou qualifiantes garantissant un emploi durable tout en contribuant à la transformation des compétences.

S'ouvrir à de nouveaux profils

Sur fond de plan de réduction des tensions de recrutement, initié par le gouvernement à l'automne 2021, les équipes de Pôle emploi soutiennent les entreprises pour identifier des candidats vers lesquels elles ne se tourneraient pas spontanément. Pôle emploi s'engage auprès des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail, à supprimer les freins d'accès à l'embauche en leur proposant un accompagnement intensif pour les redynamiser et leur redonner confiance en eux. C'est le cas notamment pour les demandeurs d'emploi de longue durée, ceux issus de quartiers prioritaires de la ville et les jeunes.



Les demandeurs d'emploi de longue durée

Pôle emploi accorde une attention toute particulière aux demandeurs d'emploi de longue durée et leur propose un ensemble de dispositifs pour les accompagner dans leur retour à l'emploi. Concrètement, il s'agit de relancer la dynamique professionnelle, pour cela les conseillers s'appuient sur des prestations déjà existantes en les adaptant aux besoins spécifiques des demandeurs d'emploi de longue durée.



Le parcours de remobilisation

Les demandeurs d'emploi de très longue durée (inactifs depuis plus de deux ans), se verront proposer un parcours de remobilisation qui comprend des séquences collectives et des temps de réflexion individuels. Ils vont ainsi pouvoir bénéficier d'une **dynamique de groupe**, pour favoriser la **confiance en soi**, le **partage d'expérience** et **sortir de l'isolement**.

Les demandeurs d'emploi issus des quartiers prioritaires de la ville

Résidents de quartiers prioritaires de la ville, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux ... Afin de mieux accompagner les publics les plus éloignés de la vie active, Pôle emploi a créé Equip'Emploi. Ce dispositif élaboré en lien étroit avec les entreprises et les partenaires de chaque territoire, repose sur un accompagnement intensif de 12 mois, le plus souvent hors les murs de l'agence.



À diplôme, âge et parcours équivalents, il est plus difficile d'accéder à un emploi pour les habitants de certains quartiers. Afin d'accélérer les recrutements et les retours à l'emploi, Pôle emploi s'engage auprès de l'Etat en proposant les « emplois francs » jusqu'au 31 décembre 2022. **Ce dispositif permet aux employeurs de bénéficier d'une aide financière pour l'embauche de toute personne sans emploi résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.**

Le montant de l'aide s'élève, pour un temps plein, à :

- 5 000 €/an dans la limite de 3 ans pour une embauche en CDI ;
- 2 500 €/an dans la limite de 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois.

Les jeunes

Permettre aux jeunes de 16 à 25 ans sans emploi ni formation de s'insérer professionnellement, c'est le pari du Contrat d'Engagement Jeune. Lancé au niveau national, le 1^{er} mars 2022, cet accompagnement individuel et intensif se donne pour objectif une entrée plus rapide et durable des jeunes dans l'emploi.

TÉMOIGNAGE

S'ouvrir à des candidats éloignés de l'emploi

« Nous avons de grosses tensions en production sur des postes d'opérateurs et techniciens. Comme l'entreprise est située en Haute-Loire, s'ajoutent des problèmes de mobilité avec des horaires hors créneaux, la nuit et les week-ends. Avec Pôle emploi nous avons organisé plusieurs réunions d'information au sein même de l'usine. **J'ai ainsi recruté une vingtaine de personnes, majoritairement des seniors peu expérimentés et des jeunes sans qualification** ».



Frédéric Gounon,
directeur général de Union Plastic

LES RÉSULTATS CLÉS DE L'ENQUÊTE BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE



AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

PROJETS DE RECRUTEMENT

3 046 000

+ 12%

362 700

+ 12%

PART DES ÉTABLISSEMENTS ENVISAGEANT DE RECRUTER

33%

+ 6 points

33%

+ 7 points

PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES À RÉALISER

58%

+ 13 points

63%

+ 16 points

PART DE PROJETS DE RECRUTEMENT À CARACTÈRE SAISONNIER

30%

- 3 points

29%

- 6 points

Observatoire de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes

Retrouvez toutes nos
données statistiques
et chiffres clés
sur le marché du travail



www.observatoire-emploi-ara.fr



Directeur de la publication
Frédéric Toubeau, Directeur Régional Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes
Rédaction et réalisation
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Service Statistiques, Études et Évaluation
et Service Communication • Chantal Lambert (journaliste)
Pour plus d'informations :
www.pole-emploi.org > Auvergne-Rhône-Alpes



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité



pôle emploi