

NOVEMBRE 2023

REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Allier



ÉDITO



Je vous propose de porter un regard sur le département de l'Allier au travers d'analyses statistiques enrichies par notre connaissance du territoire et illustré par des actions concrètes mises en œuvre.

L'Allier est un département contrasté, avec des activités économiques très diversifiées réparties sur 3 bassins d'emploi éloignés les uns des autres.

Maillé par un fort réseau de TPE et PME, notre département n'en recèle pas moins de nombreuses entreprises à renommée nationale et internationale.

La population y est vieillissante et se trouve être l'une des plus pauvres, l'une des moins qualifiée de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Nous trouvons dans notre département des personnes qui rencontrent les difficultés les plus grandes de la région. Cette situation rend l'intermédiation entre demandeurs d'emploi et recruteurs complexe et nécessite de mobiliser beaucoup d'ingénierie pour faciliter les recrutements.

C'est à partir de ces constats que les équipes de nos 3 agences et nos 211 collaborateurs se mobilisent et construisent des actions dans l'intérêt général : l'accès à l'emploi pour le plus grand nombre et la satisfaction des besoins de main d'œuvre des entreprises.

Bonne lecture.

Nathalie HALOT
Directrice territoriale

SOMMAIRE

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT	6
REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE PÔLE EMPLOI DANS LE DÉPARTEMENT	7
1 . L'ÉCONOMIE, L'EMPLOI ET LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE	8
LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL	9
L'EMPLOI SALARIÉ	16
LES RECRUTEMENTS	18
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI	19
2 . LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI	21
LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT	22
LE TAUX DE CHÔMAGE	24
LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI	26
3 . UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION	32
DES TENSIONS A UN NIVEAU ÉLEVÉ	33
DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES	35
LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION	36
4 . DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT	37
ORIENTER VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION ET RECRUTER AUTREMENT	38
LA FORMATION POUR RÉPONDRE AUX TENSIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	42
DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI	46
DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DES ACTIONS POUR LES PUBLICS QUI EN ONT LE PLUS BESOIN	49

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

7 300 KM²
3 BASSINS D'EMPLOI
317 COMMUNES

POPULATION

336 000 habitants en 2020, soit **4%** de la population régionale
-0,4% en moyenne par an entre 2014 et 2020
29% de moins de 30 ans, **35%** de plus de 60 ans
22% de diplômés du supérieur (des non scolarisés de 15 ans ou plus)
73,1% de taux d'activité (des 15 à 64 ans)
Source : Insee, Recensement de la population (2020)

ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

10 765 en 2021
74% entre 1 et 9 salariés
Source : Insee, Flores - Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)

EMPLOIS SALARIÉS

113 044 au premier trimestre 2023
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au premier trimestre 2023)

EMBAUCHES

206 300 en 2022, dont **39 700** pour un contrat de plus d'un mois hors intérim
Source : Acooss, DPAE - Déclarations préalables à l'embauche (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

TAUX DE CHÔMAGE

7,6% au deuxième trimestre 2023 **avec hétérogénéité entre les 3 bassins**
Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au deuxième trimestre 2023)

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE PÔLE EMPLOI DANS LE DÉPARTEMENT

DEMANDEURS D'EMPLOI

13 860 cat A au deuxième trimestre 2023

Source : Pôle emploi, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle, deuxième trimestre 2023)

RETOURS À L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI

19 700 en 2022

Source : Pôle emploi, retours à l'emploi d'un mois ou plus (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

DOSSIERS DE DEMANDES D'ALLOCATION TRAITÉS (ASSURANCE CHÔMAGE ET ALLOCATION D'ÉTAT)

33 600 en 2022

Source : Pôle emploi (en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

MONTANT D'ALLOCATIONS ET AIDES VERSÉES (ASSURANCE CHÔMAGE ET ALLOCATION D'ÉTAT)

147 millions € en 2022

Source : Pôle emploi (brut, en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

TAUX DE SATISFACTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI VIS-À-VIS DE LEUR ACCOMPAGNEMENT

85,4%

Source : Pôle emploi, enquête Ipsos (en cumul de janvier à juin 2023)

TAUX DE SATISFACTION DES ENTREPRISES VIS-À-VIS DES SERVICES DE PÔLE EMPLOI

87,0%

Source : Pôle emploi, enquête Ipsos (en cumul de janvier à juin 2023)

VISITES EN AGENCE

31 640 en 2022

Source : Pôle emploi (en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

APPELS TRAITÉS AU 3949

30 184 en 2022

Source : Pôle emploi (en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI

40 100 en 2022

Source : Pôle emploi, offres d'emploi collectées par Pôle emploi et offres en provenance des sites partenaires (en cumul annuel de janvier à décembre 2022)



L'ÉCONOMIE, L'EMPLOI ET LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHES

L'Allier est un département qui compte des activités très diversifiées et un tissu d'entreprises comprenant quelques pépites dont l'aura est internationale.

Une multitude de TPE sont réparties sur l'ensemble du territoire. Les employeurs indiquent des intentions de recrutement qui s'établissent à un niveau comparable à celui de 2022, soit 10 700 embauches potentielles. 27% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2023. (Source : Enquête Besoins en Main d'Œuvre BMO - 2023)

1.1. LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

Allier			
Code	Libellé commune	Effectifs	% du DEPT
03185	Montluçon	10 345	14%
03190	Moulins	7 299	10%
03310	Vichy	7 238	10%
03321	Yzeure	3 641	5%
03095	Cusset	3 632	5%
03101	Domérat	3 103	4%
03023	Bellerive-sur-Allier	2 837	4%
03013	Avermes	2 785	4%
03254	Saint-Pourçain-sur-Sioule	2 785	4%
03118	Gannat	1 749	2%

TOP 10 DES COMMUNES DU DÉPARTEMENT SELON LE NOMBRE D'EFFECTIFS SALARIÉS (SECTEUR PRIVÉ)

Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

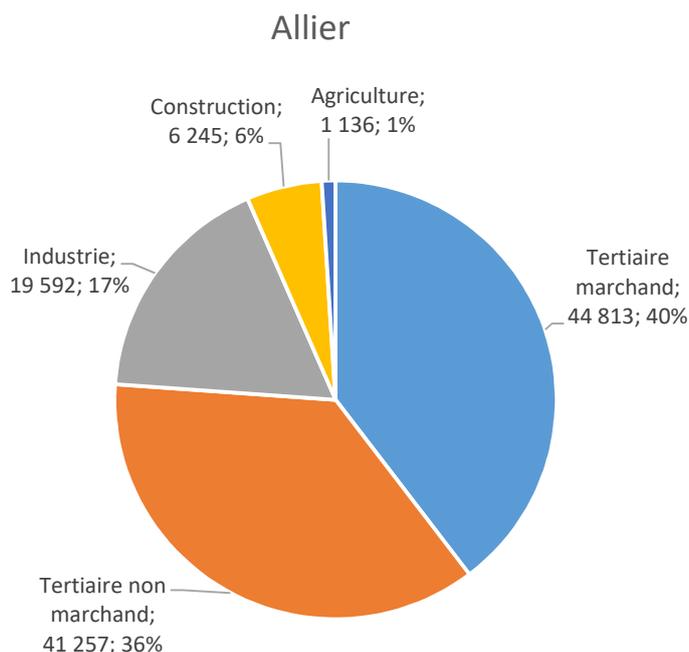
L'agglomération de « Montluçon Communauté » concentre 16 700 salariés (secteur privé, hors agriculture), soit 23% du département, principalement sur les communes de Montluçon et Domérat, mais également de Désertines et de St-Victor.

L'agglomération de « Vichy Communauté » compte 21 100 salariés, soit 29% du département, notamment à Vichy, Cusset et Bellerive sur Allier, sans oublier les 3 zones d'activité importantes de Charneil, d'Abrest et de Creuzier le Vieux.

L'agglomération de « Moulins Communauté » concentre 16 400 salariés (soit 22% du département), principalement à Moulins, Yzeure et Avermes.

RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au premier trimestre 2023)



76% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 78% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 86 070 personnes dans les services marchands (transport-logistique, hôtellerie-restauration, activités informatiques, de conseil et d'ingénierie, banque, assurance, etc.) ou non-marchands (santé et action sociale, enseignement, administration publique...).

L'industrie concentre 17% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale), le reste des effectifs se répartissant entre la construction (6% des effectifs, contre 6% en moyenne régionale), et l'agriculture (1% des effectifs, contre 1% en moyenne régionale).

ZOOM SUR LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

L'industrie :

Avec 19 592 salariés, l'industrie concentre 17% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale).

↳ Répartition de l'emploi salarié (secteur privé) par secteur détaillé et bassin d'emploi

Source : ACOSS, effectifs salariés 2022

	TOTAL ARA	ALLIER	MONTLUCON	MOULINS	VICHY CUSSET
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	79 151	3 209	1 422	910	877
Industries agro-alimentaires	66 553	3 338	1 116	761	1 461
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	51 986	1 849	718	310	821
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	49 618	1 570	265	767	538
Fabrication de machines et équipements	38 140	809	106	500	203
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	29 121	370	160	104	106
Fabrication de matériels de transport	25 795	706	113	288	305
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	25 274	1 519	1 436	5	78
Industrie chimique	24 401	1 171	453	9	709
Habillement, textile et cuir	23 926	1 844	37	9	1 798
Fabrication d'équipements électriques	23 616	330	51	6	273
Bois et papier	21 570	530	217	34	279
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets	18 592	598	269	43	286
Industrie pharmaceutique	17 364	260	109		151
Industries extractives	2 394	151	23	39	89
Cokéfaction et raffinage	645				
Hébergement et restauration	166 020	4 214	1 491	1 068	1 655
Commerce	412 108	14 520	4 333	4 154	6 033
Support aux entreprises	422 552	8 703	2 858	2 683	3 162
Santé et action sociale	229 885	8 314	2 362	2 926	3 026
Construction	204 927	6 375	1 768	1 971	2 636
Administration publique, enseignement	67 013	1 425	338	606	481
Transports et entreposage	171 312	4 321	1 042	1 214	2 065
Associations et autres services personnels	96 823	3 471	902	1 070	1 499
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	199 623	3 414	886	1 042	1 486
TOTAL EMPLOI SECTEUR PRIVE	2 468 409	73 011	22 475	20 519	30 017

Activités spécifiques industrielles dans le département

Quelques exemples de groupes de dimension internationale :

- Armement : Safran ;
- Maroquinerie de luxe sur Vichy / Saint-Pourçain : Louis Vuitton, sous-traitants d'Hermès ;
- Instrumentation chirurgicale : Medtronic ;
- Bureau d'études : Sediver (isolateurs électriques) ;
- Joaillerie de luxe : Losange ;
- Equipementiers automobiles : Dunlop, Bosch, Stellantis ;
- Fabrication automobile et engins de levage : Ligier, Manitowok, Valmont ;
- Industrie de la chimie et de la cosmétique : Erasteel, Cap l'Oréal, Naturopole de Saint-Bonnet ;
- Plasturgie : CTL Packaging, ZP France ;
- Industrie Agroalimentaire : Tradival, Sicaba, Socopa, Puygrenier (transformation de la viande), Eaux de Saint-Yorre, Compagnie du biscuit Axereal (exploitation des eaux).

Illustration vichyssoise :

Le secteur de la maroquinerie est un secteur qui recrute régulièrement, représentatif de la qualité française dans l'industrie du luxe. Ce secteur représente 1 794 salariés dans le bassin de Vichy (soit la quasi-totalité des effectifs départementaux du secteur), en hausse de +4,8% en 2022. 321 recrutements ont eu lieu dans ce secteur entre septembre 2022 et août 2023.

Pour permettre de répondre aux besoins de recrutement spécifiques de ce secteur, nous avons mis en place des sessions en s'appuyant sur la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) avec les principales entreprises du bassin (Louis Vuitton, Sofama, Cottel, Fleurus). Cette méthode est fondée sur le repérage des habiletés des candidats.

Nous avons complété ce dispositif de recrutement par des actions de formation en entreprise de type Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

Le secteur de l'agro-alimentaire est aussi un secteur représentatif du bassin Vichyssois, comptant un effectif de 1 461 salariés sur le bassin (en baisse de 2,0% sur un an). Ces salariés sont répartis dans 117 entreprises. On compte 704 recrutements dans ce secteur sur la dernière année dans le bassin (hors intérim), soit 47% des recrutements départementaux du secteur. Ce nombre est en hausse de 3,7% sur un an. 222 offres d'emploi ont été confiées à Pôle emploi entre septembre 2022 et août 2023. Dans ce secteur d'activité, des sessions de MRS sont également mises en place et peuvent être complétées par des actions de formation avant embauche, même si cela est à moindre échelle que dans le secteur de la maroquinerie.



Exemple du développement d'activité de l'entreprise Losange à Toulon-sur-Allier :

L'entreprise de joaillerie développe son activité sur le bassin mouloinois et a intégré de nouveaux locaux récemment. Son besoin de recrutement est croissant, avec un objectif de recrutement de plus de 150 salariés sur les postes de polisseur et de sertisseur. Nous les accompagnons depuis l'année dernière dans leurs recrutements en détectant des candidats par aptitudes et sessions de MRS. Cette année, 2 sessions ont été organisées, soit 61 personnes évaluées pour 37 candidats ayant réussi les tests. Les demandeurs d'emploi jusqu'alors formés au sein de l'entreprise peuvent maintenant, depuis leur déménagement, bénéficier d'une formation par l'organisme « L'atelier d'émeraude ». 2 Préparations Opérationnelles à l'Emploi sont organisées pour 8 personnes en formation « sortie de fonte » et 8 en formation « polisseur ». Le taux de recrutement est de 35% suite aux tests de la Méthode de Recrutement par Simulation sur le métier de polisseur.



La santé, l'action sociale

Le département de l'Allier est vieillissant et en désertification médicale. Dans ce contexte, l'enjeu de l'emploi est particulièrement important dans ce secteur, d'autant que les tensions de recrutements perdurent.

Ce secteur compte 8 314 salariés répartis entre 700 structures. Les effectifs sont en augmentation de 0,7% en 2022. 43% des salariés travaillent en structures d'action sociale sans hébergement.

De septembre 2022 à août 2023, on comptabilise 4 220 recrutements de plus d'un mois, en légère baisse mais moindre que la région, pour 51% emplois durables. Ce sont les hôpitaux qui ont le plus recruté, suivis des EHPAD et des services à domicile.

Pour ce qui est des offres enregistrées à Pôle emploi sur un an, elles sont au nombre de 2 163 dont 58% en emploi durable.

En 2023, en collaboration étroite avec l'Agence Régionale de Santé (ARS), la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et le Conseil Départemental 03 Pôle emploi a lancé un appel à candidatures auprès des structures, des fédérations et des employeurs du secteur de l'aide à domicile. Les employeurs ont été mobilisés dans le cadre de l'opération "Sourcing Recrutement" pour élargir leurs critères de recrutement chaque fois que possible. 9 d'entre elles ont accepté de témoigner via des vidéos à diffuser au grand public pour promouvoir leurs postes et valoriser leurs établissements.

Illustration moulinoise :

Le bassin de Moulins représente 35% des emplois salariés de la santé et action sociale du département, soit 2 926 employés, 211 établissements et 978 offres déposées entre septembre 2022 et août 2023.

Nous avons invité en octobre 2023 le centre hospitalier de Moulins Yzeure de participer au 1^{er} « Forum Emploi Public » pour une nouvelle collaboration "Recrutement".

Une journée porte ouverte fut organisée pour répondre aux besoins de l'EHPAD du centre hospitalier de Moulins Yzeure, regroupant 3 établissements, en novembre.

Nous aidons l'Association BVAD (Bien Vivre A Domicile) à présenter leurs métiers et à proposer une formation à distance sur les essentiels des compétences du métier Assistant De Vie aux Familles. Nous les accompagnons dans le sourcing des demandeurs d'emploi et dans l'accompagnement financier de ces formations. 37 personnes étaient présentes et ont pu bénéficier d'entretiens individuels.

Une Préparation Opérationnelle à Emploi « Services à la personne » est en cours depuis mi-octobre, en parallèle d'un titre professionnel ADVF.

La construction

Ce secteur compte 6 375 salariés, soient +2,6% en 2022, une augmentation supérieure à la région, pour 1 076 établissements.

Entre septembre 2022 et août 2023, 2 206 embauches de plus d'un mois ont été réalisées, soit +5%, avec un pic important en septembre 2023. 70% des contrats proposés sont durables et la profession a embauché 37% de jeunes. Les métiers les plus recruteurs sont ceux du gros œuvre, de l'électricité, de la menuiserie, du sanitaire/climatisation et de la plâtrerie.

Les offres confiées à Pôle emploi par ce secteur ont été au nombre de 580 sur la même période (-1,4% sur un an) dont 75% durables.

Les demandeurs d'emploi dans ce secteur d'activité qui ne travaillent pas du tout sont peu nombreux, ce qui pose problème pour pourvoir les offres, qui, de plus, sont réparties dans tout le département.

Les perspectives de la profession sont plutôt pessimistes pour l'activité "construction pour les particuliers" mais plutôt optimistes pour l'activité "marchés publics rénovation" et "constructions industrielles".

La structure des entreprises fait qu'il est difficile de les mobiliser pour des actions communes malgré l'intérêt affiché.

L'hôtellerie-restauration

Dans l'Allier, nous comptons 4 214 salariés dans ce secteur (-1,8% en 2022) pour 741 établissements. 77% des salariés travaillent dans la restauration.

4 581 embauches de plus d'un mois ont été réalisées (-4%) sur un an dont 65% en emplois durables. La saison se déroule d'avril à octobre. C'est la restauration rapide qui compte le plus d'embauches, suivie de très près par la restauration traditionnelle puis l'hôtellerie dans une moindre mesure.

Entre septembre 2022 et août 2023, 1 214 offres ont été confiées à Pôle emploi (-16%) dont 64% durables.

Ce secteur est particulièrement représenté sur le bassin de Vichy (1 655 salariés, soit 39% des effectifs départementaux du secteur). La plupart d'entre eux travaillent dans la restauration (1 251 pour 404 dans l'hôtellerie). Il y a énormément de recrutements dans ce secteur (2 022 entre septembre 2022 et août 2023), avec presque la moitié en CDI. Ce secteur a recruté plus en 2022 en moyenne que sur les années précédentes. 545 offres ayant été déposées sur la même période. Les recrutements sont difficiles dans ce secteur d'activité, beaucoup de postes n'étant pas pris par des professionnels du métier notamment en service. Ce secteur souffre d'une image dégradée auprès des éventuels candidats. A savoir que les commerces et services marchands des villes thermales sont ouverts les dimanches.

Activités spécifiques touristiques à forte fréquentation : le parc d'attraction Le PAL, l'exploitation des Thermes (Bourbon l'Arch, Vichy, Nérès les Bains).

Les emplois saisonniers du parc d'attraction Le PAL :

Recrutant sur les postes d'attractionnistes mais aussi dans les métiers HCR (Hôtel-Café-Restaurant), nous accompagnons le parc d'attraction dans ses recrutements saisonniers mais aussi sur des postes pérennes en CDI tout au long de l'année (par exemple soigneur animalier).

Cette année, 200 demandeurs d'emploi ont pu bénéficier d'un contrat de travail saisonnier.

Le transport logistique, un secteur émergent

Avec l'ouverture de l'A79, les connexions avec l'A71 et la N7 sont facilitées, ce qui fait de l'Allier un nœud routier propice au développement d'activités de logistique. Pour autant, les ralentissements de productions industrielles et la crise énergétique commencent à avoir un impact chez les transporteurs.

Ce secteur compte 4 321 salariés (-1,4%) dont 64% dans le transport routier, 19% en messagerie et 17% en logistique.

On a comptabilisé sur 1 an 1 266 embauches de plus d'un mois (+1,4%) dont 78% en transport routier et 22% en logistique. 71% sont en contrat durable. Ce secteur a embauché 23% de personnes de plus de 50 ans.

Les offres d'emploi représentent 285 opportunités entre septembre 2022 et août 2023 (-10% sur un an)

Parmi les entreprises importantes de la logistique dans l'Allier on peut notamment citer : Scacentre, TVE, Bourrat logistique, Centrexpress, Desamaïs, Transports Lassale, Logiparc de Montbeugny...

Le secteur du transport du bassin de Vichy représente 50% du département de l'Allier quant à son nombre de salariés (1 387). 640 recrutements ont eu lieu entre septembre 2022 et août 2023, soit 52,5% des recrutements du département. Les contrats proposés sont principalement des contrats en CDI et sont principalement pris par des hommes. Dans ce secteur d'activité, beaucoup de recrutements se font soit suite à des parcours de formation financés par Pôle emploi dans le cadre d'une validation de projet qui permet de sécuriser ces parcours d'accès à l'emploi. Le GEIQ Transport-Logistique est présent et actif sur le département.

Suite au développement du Logiparc à Montbeugny, de nombreux projets de recrutement sont en cours, essentiellement sur les postes de préparateurs de commandes.



Le secteur du transport dans le bassin de Moulins représente 1 214 emplois salariés soit 28% des emplois salariés de ce secteur dans l'Allier, avec 62 établissements et 187 offres diffusées sur la période de septembre 2022 à août 2023. Dans la perspective des implantations à venir et des recrutements (250 à 400 emplois à fin 2024 voire 2025), un sourcing a été fait avec l'ouverture au 1^{er} juin 2023 d'un site de l'entreprise GEODIS. Nous avons accompagné GEODIS dans ses recrutements en 2023 et, suite aux 3 sessions de recrutement, 19 personnes ont été embauchées. Nous avons organisé un « forum logistique et transports » à Moulins le 02 juin, en partenariat avec Moulins Communauté. Un accent fort sur « Moulins territoire logistique » a été mis, avec les développements à venir du Logiparc à Montbeugny.

Entreprise DESAMAIS Avernès

Face à une pénurie de main d'œuvre qualifiée de préparateurs de commandes, nous accompagnons l'entreprise DESAMAIS dans ses besoins de recrutements. Depuis le début de l'année, 68 personnes ont été évaluées en MRS pour un taux de réussite aux tests de 50%.

Transport Bert and You Yzeure

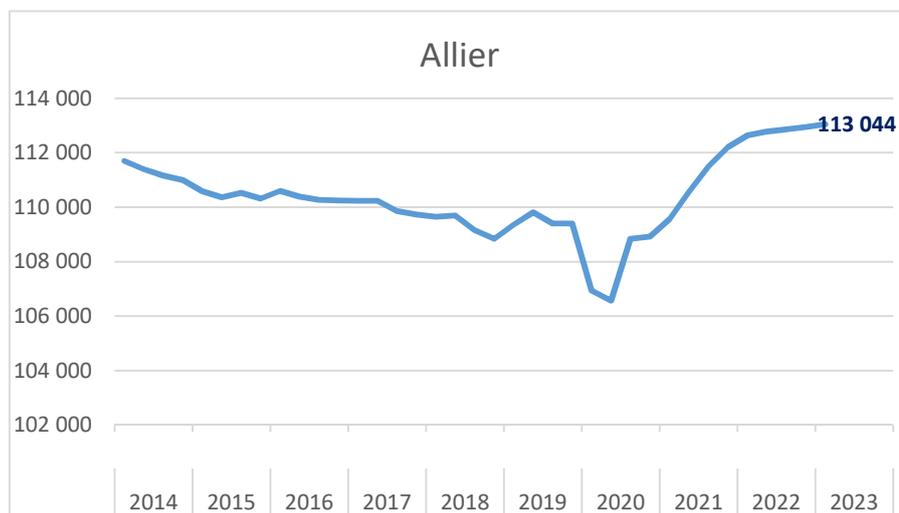
Un accompagnement spécifique a été mis en place avec cette entreprise dans le cadre de ses besoins de recrutement à partir du 2^{ème} trimestre 2023. Cet accompagnement à la carte nous a permis de former 8 demandeurs d'emploi, dont 4 embauches se sont concrétisées dans l'entreprise et 4 autres dans des entreprises du bassin d'emploi.

1.2. L'EMPLOI SALARIÉ ORIENTÉ À LA HAUSSE DEPUIS 10 ANS

L'emploi salarié est orienté à la hausse sur dix ans : +1% entre 2013 et 2023, soit +1 100 créations de postes sur cette période.

EMPLOI SALARIÉ DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2014

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, en fin de trimestre)

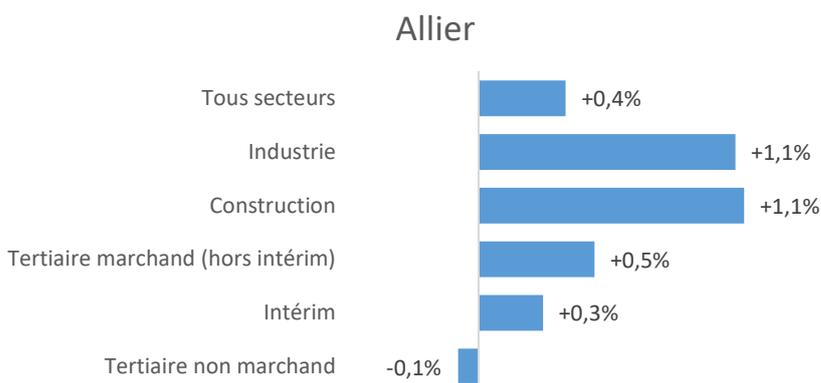


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs ont de nouveau augmenté à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le premier trimestre 2022 et le premier trimestre 2023, le département a gagné 400 postes, soit +0,4% (contre + 1,5% au niveau régional).

ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI SALARIÉ DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

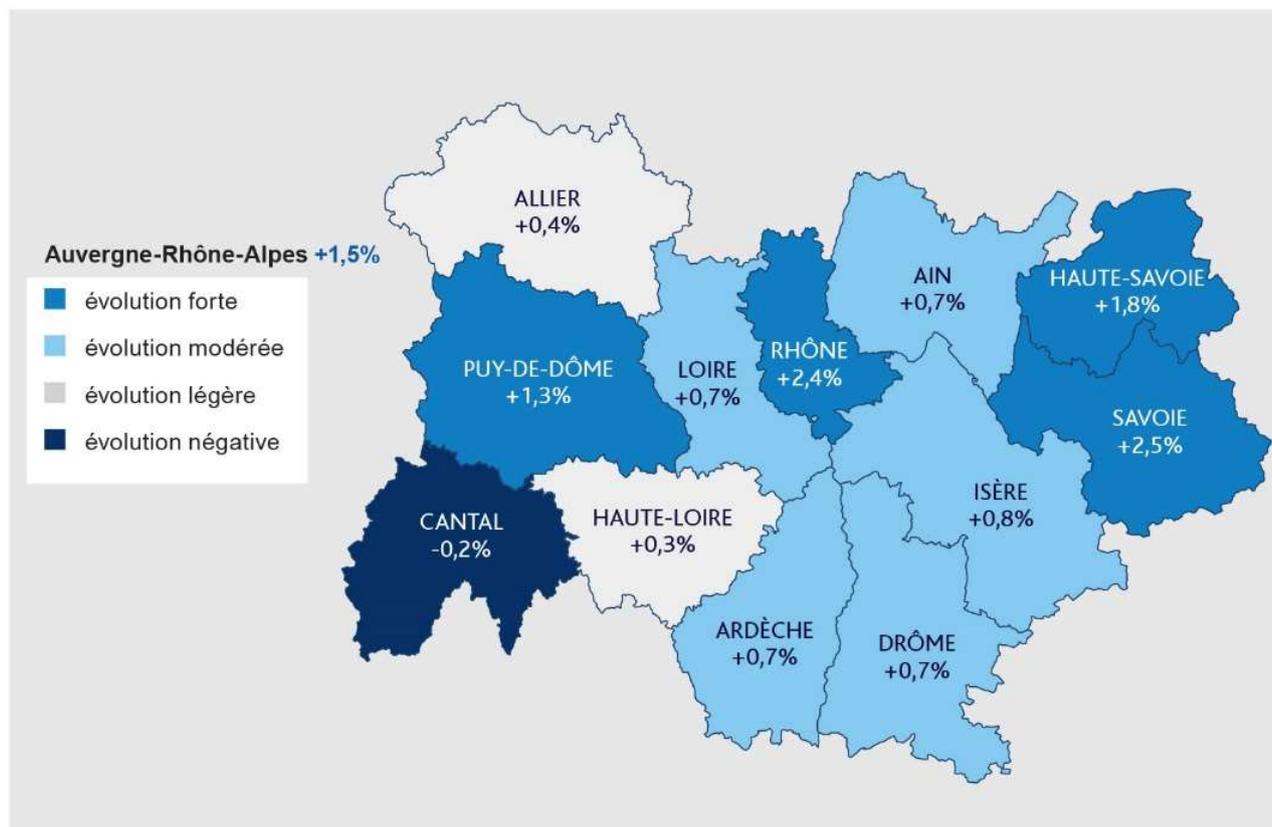
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au premier trimestre 2023)



Plus récemment, au cours du premier trimestre 2023, l'emploi salarié augmente de +0,1%, soit + 100 postes, et s'établit à 113 044 salariés (secteur privé et public).

ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI SALARIÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR DÉPARTEMENT

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au premier trimestre 2023)



1.3. AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2023, LES EMBAUCHES EN BAISSÉ

Au cours du deuxième trimestre 2023, 10 200 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par Pôle emploi (y compris en provenance de sites partenaires), soit une baisse de -7,4% par rapport au deuxième trimestre 2022 (-1,6% au niveau régional).

57% concernent un contrat durable, CDI ou CDD de plus de 6 mois (68% au niveau régional).

8 154 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au deuxième trimestre 2023, soit -940 embauches de moins que l'année précédente sur la même période (DPAE).

Nous observons une tendance à la baisse des missions d'intérim constatée dans les entreprises utilisatrices et par les entreprises de travail temporaire en 2023.

RÉPARTITION DES EMBAUCHES DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

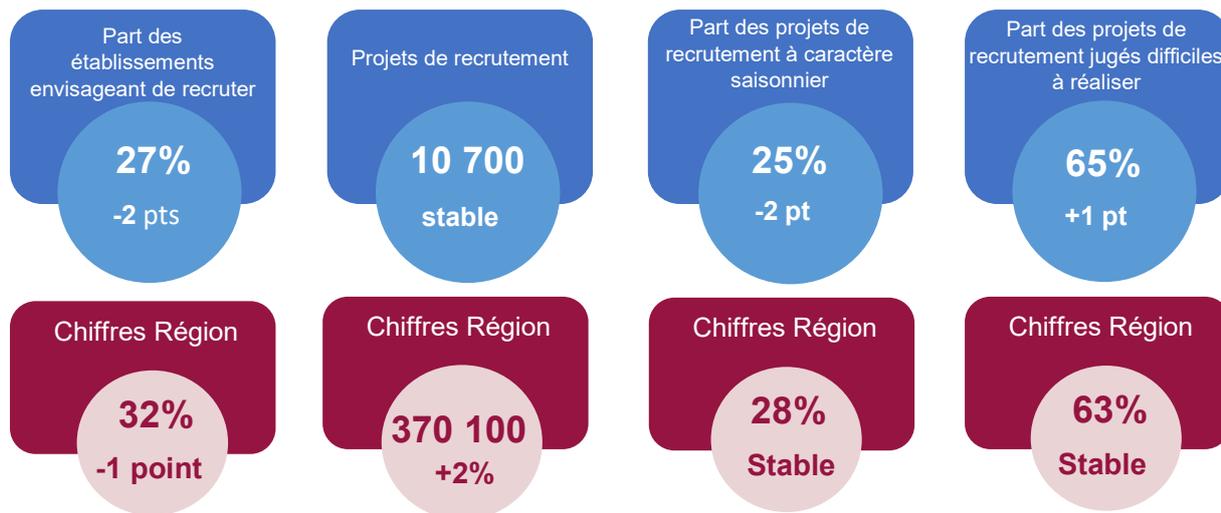
Source : AcoSS, DPAE - Déclarations préalables à l'embauche de plus d'un mois hors intérim (Données brutes, au deuxième trimestre 2023)

	Répartition	Allier
Tous secteurs	100%	8 154
Hébergement et restauration	17%	1 388
Commerce	16%	1 279
Support aux entreprises	19%	1 563
Santé et action sociale	13%	1 063
Construction	5%	404
Industrie	6%	466
Administration publique, enseignement	7%	578
Transports et entreposage	4%	335
Associations et autres services personnels	7%	538
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	2%	191
Agriculture et industries agroalimentaires	4%	349

1.4. DES PERSPECTIVES D'EMPLOI QUI SE MAINTIENNENT À UN NIVEAU ÉLEVÉ

L'enquête BMO (Besoins en Main d'Œuvre) de Pôle emploi révèle des perspectives d'embauche en hausse pour 2023 dans le département. Les employeurs indiquent des intentions de recrutement qui s'établissent à un niveau comparable à celui de 2022, soit 10 700 embauches potentielles.

27% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2023.

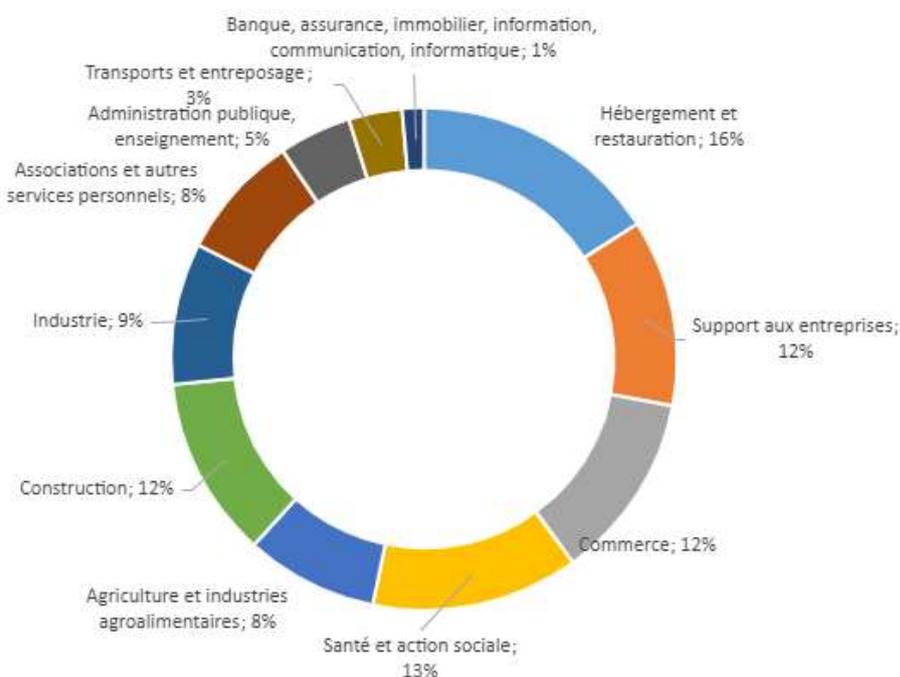


Source : Pôle emploi, Enquête BMO - Besoins en Main d'Œuvre, projets de recrutement (2023)

Pour autant, les effets des crises énergétiques, des conflits internationaux et l'inflation impactent négativement certains secteurs tels que le BTP, qui revoient à la baisse leurs intentions d'embauche. On observe aussi une baisse d'activité chez les transporteurs, en lien avec la baisse de la production.

RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : Pôle emploi, Enquête BMO - Besoins en Main d'Œuvre, projets de recrutement (2023)



Par contre, les défaillances d'entreprises sont de nouveau en hausse tout en restant en-deçà de leur niveau d'avant-crise. Ces défaillances viennent nuancer la tendance positive des perspectives de recrutement dans certains secteurs.

Avec 329 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprise dans le département accuse une forte hausse de +66% par rapport à 2021, année au cours de laquelle leur nombre se situait à un niveau très faible, en raison du soutien porté aux entreprises par les pouvoirs publics. Le nombre global de procédures reste inférieur aux niveaux de 2019.

Au deuxième trimestre 2023, en Allier, on dénombre 91 défaillances d'entreprises (source : Insee), soit +10% par rapport à la même période en 2022 (contre +39% en Auvergne-Rhône-Alpes).





LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le département souffre du vieillissement de sa population. Les demandeurs d'emploi sont moins formés, moins qualifiés et plus pauvres que dans le reste de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

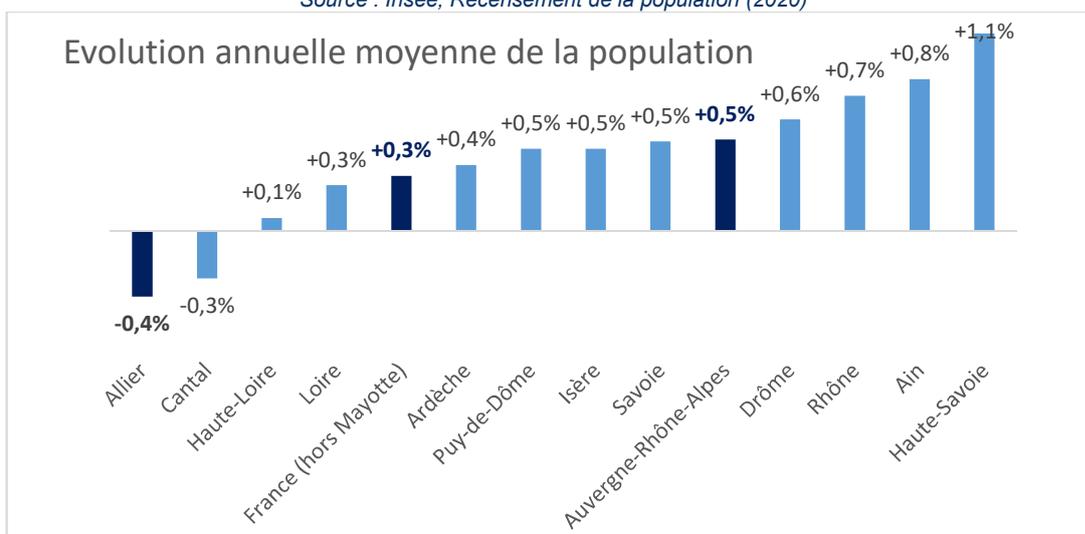
La situation est cependant contrastée, entre le bassin moulinois à 6,5% de taux de chômage (et une baisse continue du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi), alors que le bassin de Montluçon est le plus sinistré avec 8,8% de taux de chômage (et une demande d'emploi qui recommence à augmenter).

2.1. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

La décroissance démographique du département se poursuit à un rythme de -0,4% par an en moyenne entre 2014 et 2020 (contre +0,5% en Auvergne-Rhône-Alpes).

ÉVOLUTION ANNUELLE MOYENNE DE LA POPULATION ENTRE 2014 ET 2020

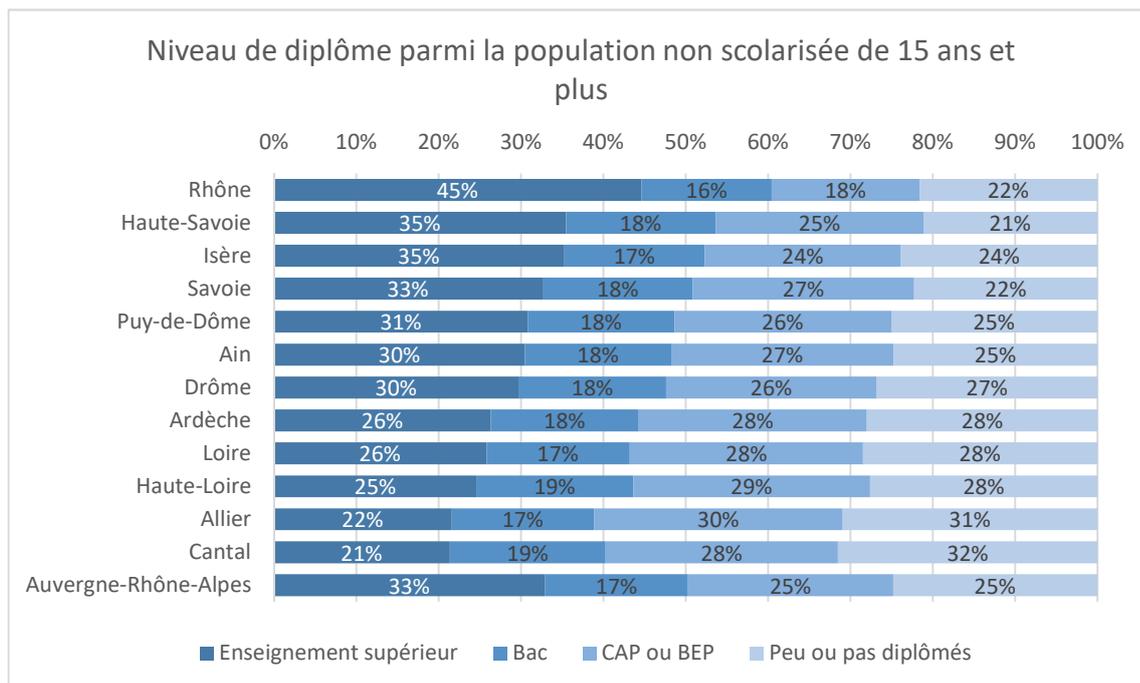
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



39% des habitants (non-scolarisés) du département possèdent un diplôme de niveau bac ou études supérieures (50% au régional).

DIPLÔME LE PLUS ÉLEVÉ DE LA POPULATION NON SCOLARISÉE DE 15 ANS OU PLUS

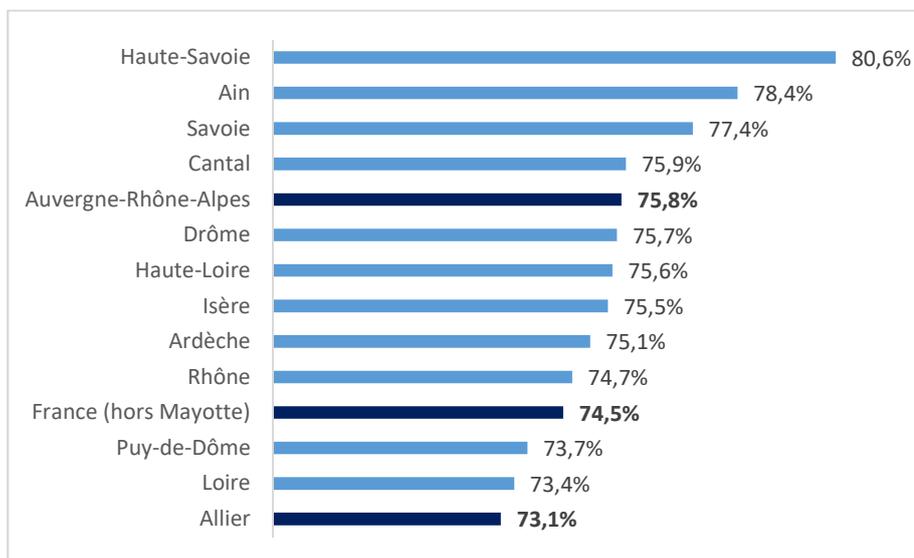
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Avec une population active de 140 500 personnes, la part des actifs s'établit à 73,1% de la population âgée de 15 à 64 ans dans le département (contre 75,8% en Auvergne-Rhône-Alpes).

TAUX D'ACTIVITÉ¹ DE LA POPULATION DES 15 À 64 ANS PAR DÉPARTEMENT

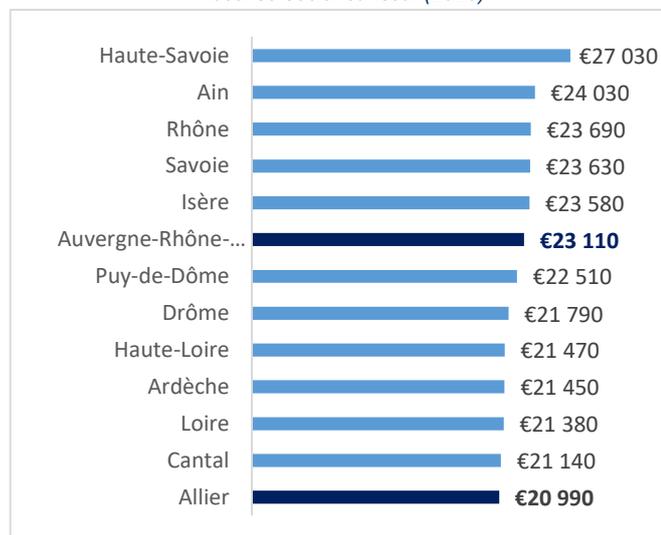
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian² de 20 990 € par an (contre 23 110 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté³ à 15,3% (contre 12,7% au niveau régional).

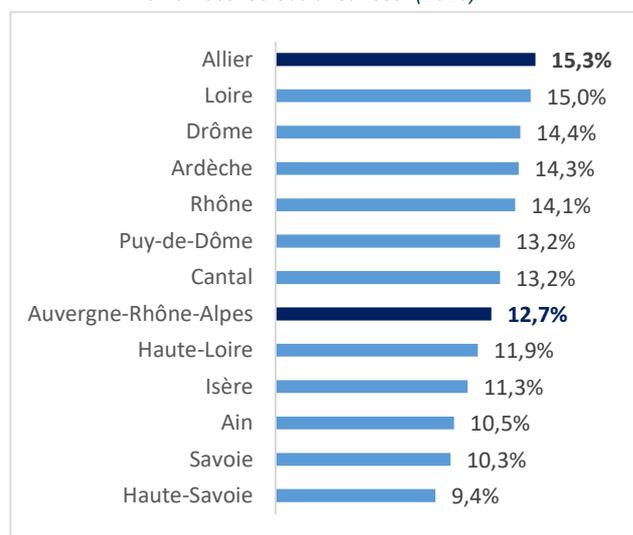
NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, FiLoSoFi-Fichier localisé social et fiscal (2020)



TAUX DE PAUVRETÉ DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, FiLoSoFi-Fichier localisé social et fiscal (2020)



¹ Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (en emploi (actifs occupés) ou au chômage) âgés de 15 à 64 ans et l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

² Le niveau de vie correspond au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation. Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Le niveau de vie médian signifie donc que la moitié de la population est sous ce niveau et l'autre moitié au-dessus.

³ Le taux de pauvreté correspond à la proportion d'individus étant en situation de pauvreté monétaire. Un individu est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté (en France et en Europe, le seuil est le plus souvent fixé à 60 % du niveau de vie médian)

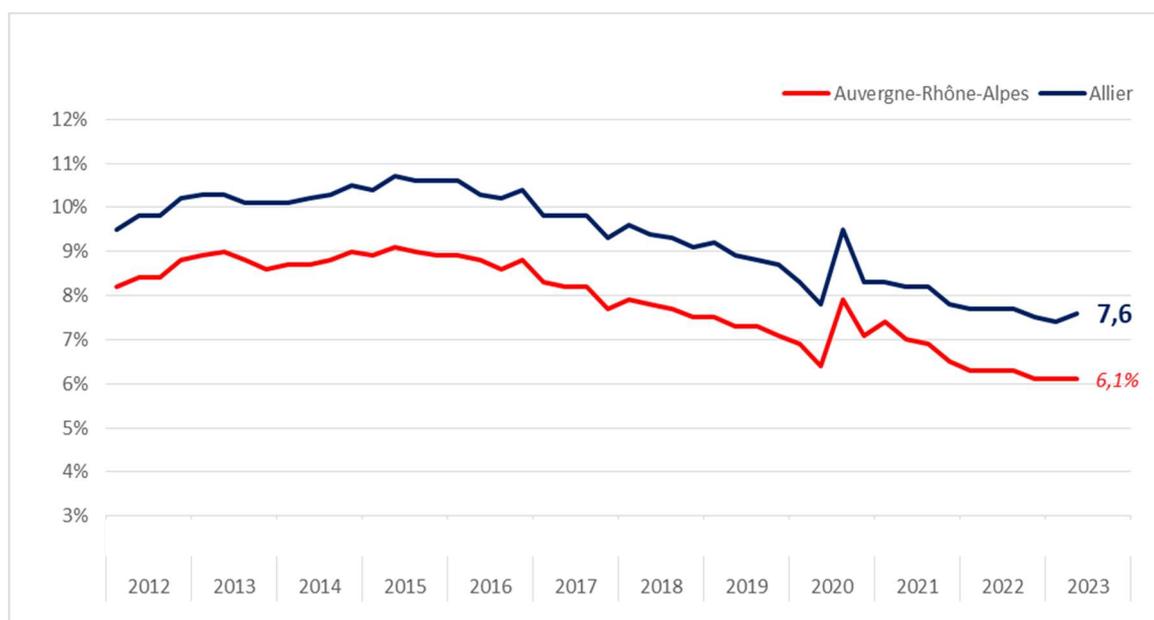
2.2. UN TAUX DE CHÔMAGE EN LÉGÈRE HAUSSE

Dans le département, le taux de chômage¹ a augmenté de 0,2 point au deuxième trimestre 2023 et s'établit à 7,6% de la population active (contre 6,1% en Auvergne-Rhône-Alpes). Sur une année, il recule de -0,1 point.

La situation est cependant contrastée, entre le bassin moulinois à 6,5% de taux de chômage (et une baisse continue du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi), alors que le bassin de Montluçon est le plus sinistré avec 8,8% de taux de chômage (et une demande d'emploi qui recommence à augmenter).

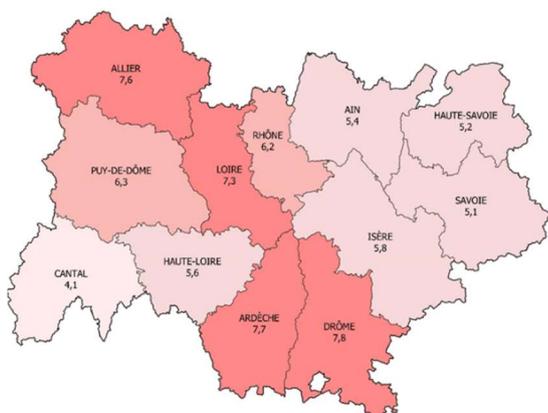
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, en moyenne trimestrielle)



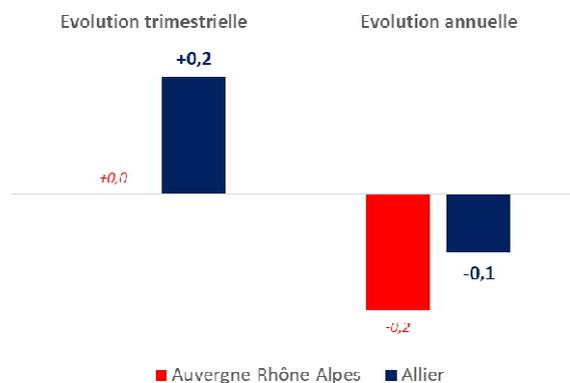
TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au deuxième trimestre 2023)



ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE ET ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE

Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au deuxième trimestre 2023)



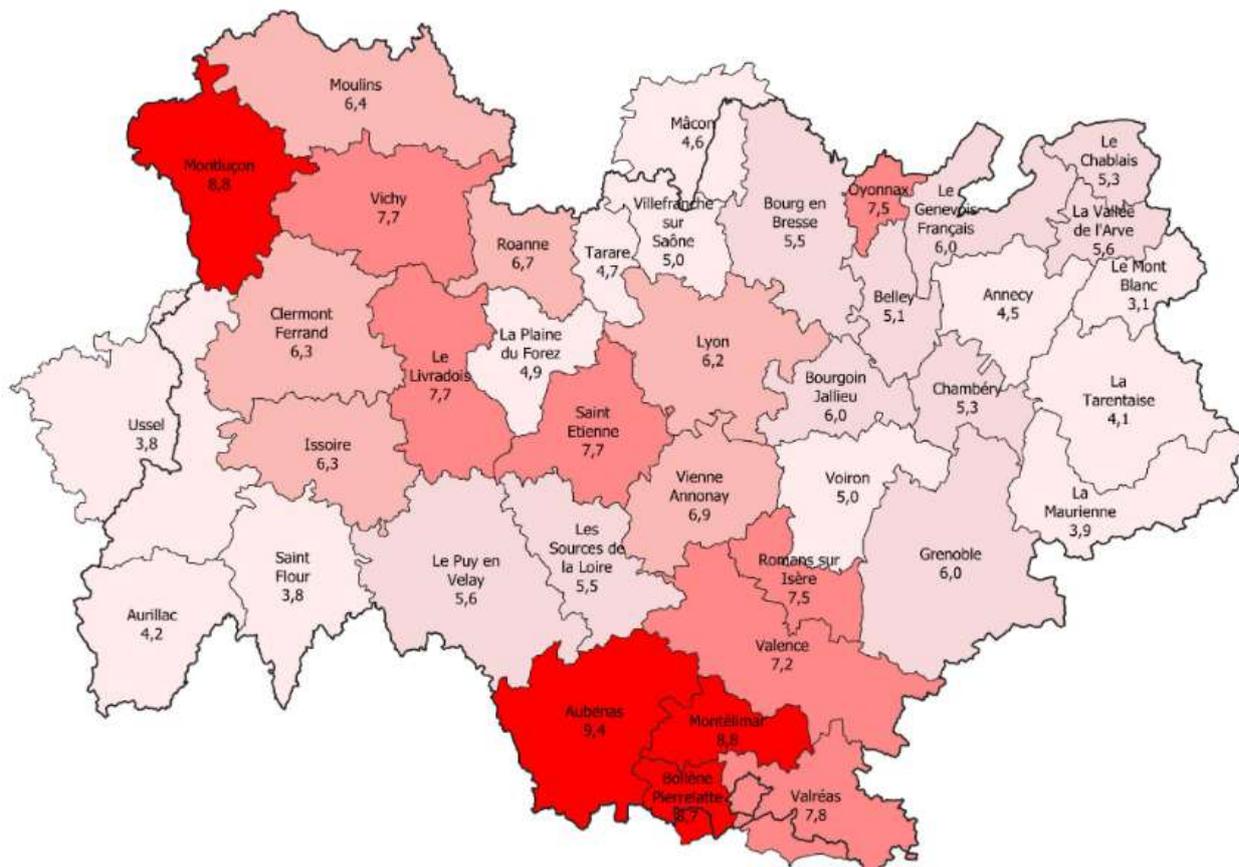
¹ Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi (actifs occupés) ou au chômage).

Nb : La notion de chômeur au sens du Bureau international du Travail (BIT) est différente de celle de demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi.

TAUX DE CHÔMAGE PAR ZONE D'EMPLOI

Source : Insee - taux de chômage localisés

(données CVS, au deuxième trimestre 2023)



2.3. LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI

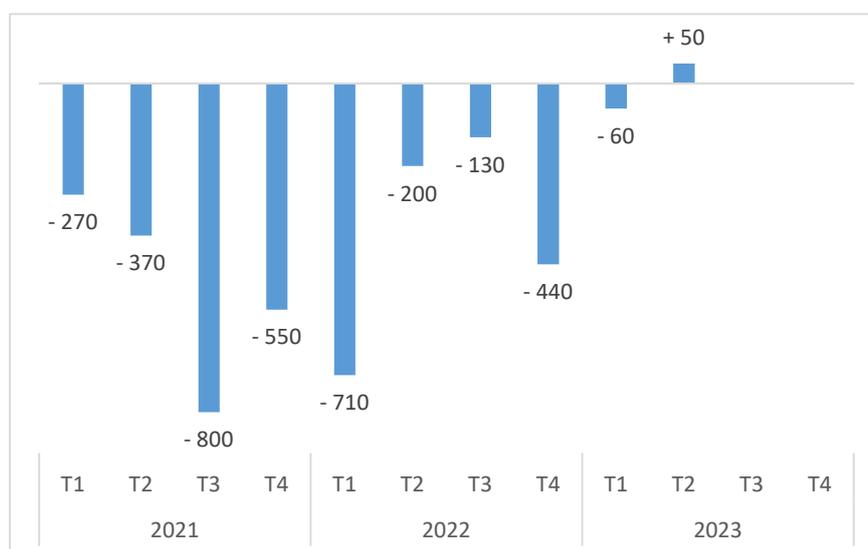
Au deuxième trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 13 860 dans le département. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois (catégories ABC), on dénombre 25 540 demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Le nombre d'inscrits en catégorie A est en hausse mais inférieur à son niveau d'il y a un an.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A dans le département est orienté à la hausse au deuxième trimestre 2023 : +50 par rapport au trimestre précédent, soit +0,4% (contre +0,3% en région).

ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2021

Source : Pôle emploi, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois¹ à Pôle emploi en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle)



Le nombre d'inscrits en catégorie A est inférieur à son niveau d'il y a un an : ainsi l'évolution annuelle est de -4,0% dans le département (contre -5,1% en région).

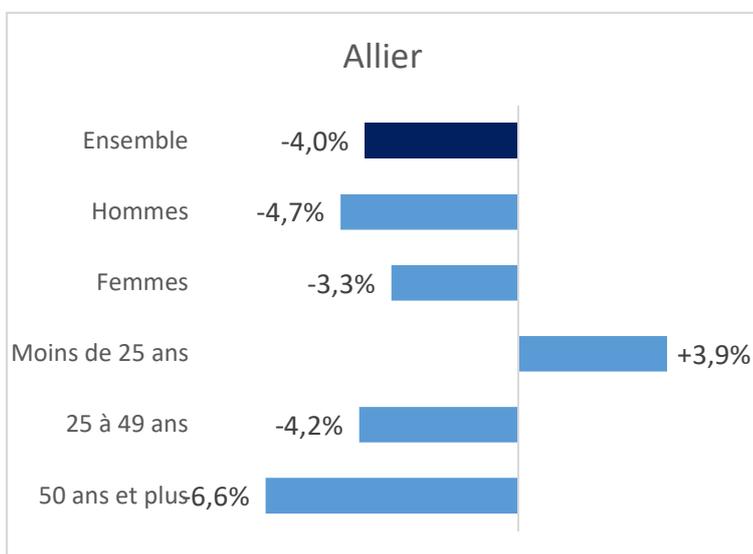
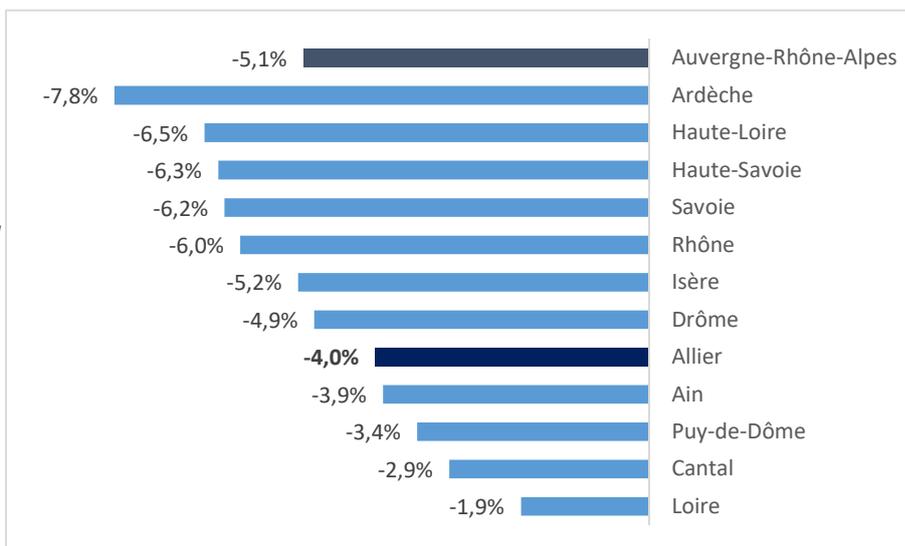
¹ Les demandeurs d'emploi en fin de mois sont les personnes inscrites à Pôle emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois observé. L'inscription sur les listes de Pôle emploi résulte d'une démarche administrative.

Conformément aux recommandations du rapport du Cnis sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi (septembre 2008), la Dares et Pôle emploi présentent à des fins d'analyse statistique les données sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en fonction des catégories suivantes :

- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) PAR DÉPARTEMENT

Source : Pôle emploi, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle, deuxième trimestre 2023)

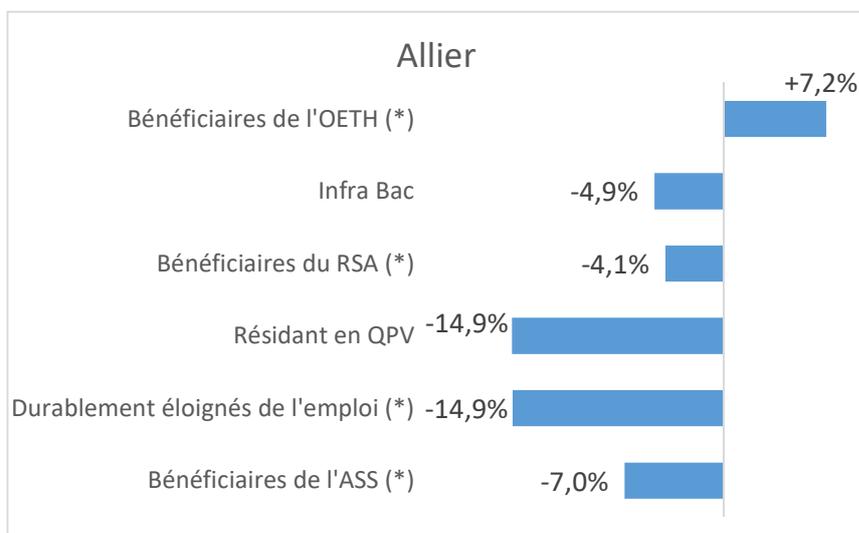


ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

Source : Pôle emploi, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle, deuxième trimestre 2023)

ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR PUBLIC SPÉCIFIQUE

Source : Pôle emploi, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie A (données brutes, à fin juin 2023)



* **Bénéficiaires de l'OETH** : bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Bénéficiaires du RSA : ayant un droit ouvert au Revenu de Solidarité Active

Durablement éloigné de l'emploi : inscrits à Pôle emploi au moins 12 mois en catégorie A au cours des 15 derniers mois

Bénéficiaires de l'ASS : les données relatives à l'indemnisation sont à fin mars 2023 et toutes catégories

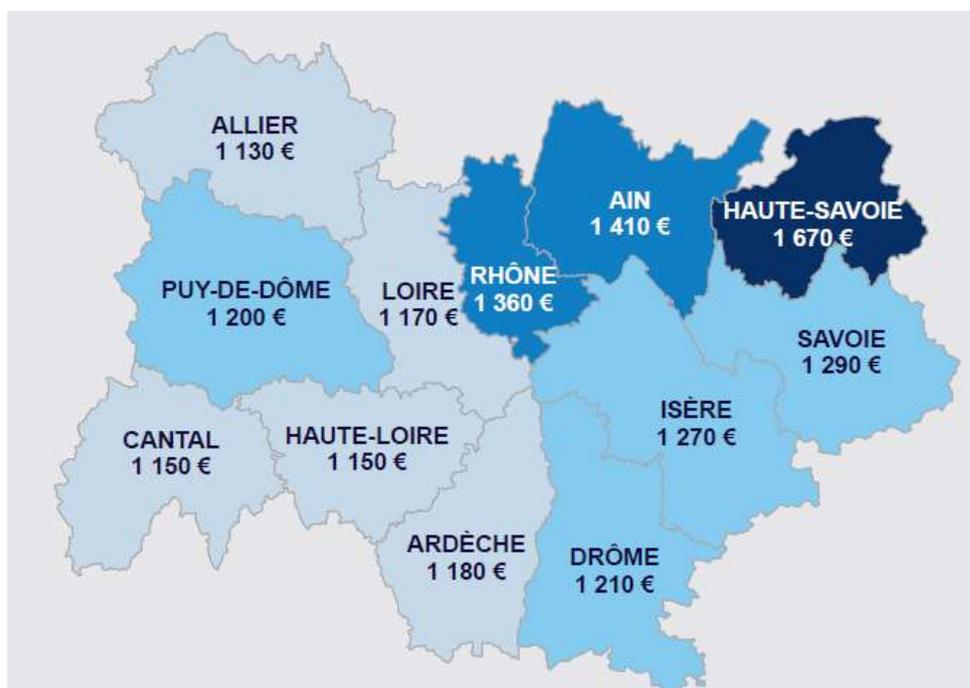
L'indemnisation des demandeurs d'emploi

A fin mars 2023, 46% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 10 142 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)¹ et 1 741 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)².

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage³ est de 1 130 € (1 320 € au niveau régional).

MONTANT MENSUEL MOYEN DU DROIT D'ALLOCATION CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

Source : Pôle emploi, montant mensuel moyen de l'allocation versée aux demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'Assurance Chômage, hors État et autres (brut, à fin septembre 2022)



Pôle emploi a versé 147 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 108 millions d'euros pour l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) et 12 millions d'euros pour l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS).

¹ L'allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) est un revenu de remplacement versé par Pôle emploi, sous certaines conditions, aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privés d'emploi.

² L'allocation spécifique de solidarité (ASS) est une allocation qui peut, sous certaines conditions, prendre le relais de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE), quand les droits à l'allocation ARE se terminent.

³ Le montant mensuel moyen du droit d'allocation chômage correspond au taux d'indemnisation journalier versé aux demandeurs d'emploi indemnisés en fin de mois, rapporté à un mois de 30 jours. Le fait que certains jours du mois peuvent ne pas être payés du fait de l'exercice d'une activité réduite ou d'un arrêt maladie, par exemple, ou parce que certains demandeurs d'emploi sont entrés en cours de mois, n'est pas pris en compte dans ce calcul.

Pôle emploi agit également en faveur de la création d'entreprise, notamment via l'Aide à la Reprise ou Création d'Entreprise (ARCE). Cette aide est versée sous condition aux porteurs de projet qui choisissent de recevoir une somme globale au lieu du maintien partiel de leur allocation.

Le niveau d'indemnisation dépend du niveau de salaire. Particularité de Montluçon qui a le taux le plus élevé d'allocataires ASS. Le bassin de Montluçon a le public le plus éloigné de l'emploi (moins qualifié, plus de minima sociaux, ...).

« CARTE D'IDENTITÉ » DU DEMANDEUR D'EMPLOI DU DÉPARTEMENT (INSCRIT EN CATÉGORIE A)



13% ont moins de 25 ans (contre 13% au niveau régional)

34% ont plus de 50 ans (contre 27% au régional)

48% des inscrits sont des femmes (contre 50% au régional)



67% sont de niveau infra-Bac (contre 54% au régional)

4% sont cadres (contre 9% au régional)



29% déclarent accepter une mobilité géographique de plus de 30 km (contre 39% au régional)

28% ne possèdent pas le permis de conduire (contre 25% au régional)



32% ont des droits ouverts au RSA (contre 23% au régional),

16% inscrits suite à une fin de CDD (contre 17% au régional)

37% sont inscrits en continu depuis plus d'un an (contre 30% au régional).

ZOOM SUR

LES PROFILS

INSCRITS EN CATEGORIE A



Les jeunes (moins de 25 ans)

Ils représentent 13% de la demande d'emploi du département (identique au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à Pôle emploi est en hausse de +3,9% sur un an (contre 3,7% au niveau régional).

Les séniors (plus de 50 ans)

Ils représentent 34% de la demande d'emploi du département (contre 27% au niveau régional). Leur nombre est en baisse de -6,6% sur un an (contre -8,2% au niveau régional). C'est un public avec une part importante de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et plus souvent durablement éloignés de l'emploi.

Les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)¹

Ils représentent 37% de la demande d'emploi du département (contre 30% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi durablement éloignés de l'emploi est en baisse de -14,9% sur un an (contre -14,2% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne, avec une part importante de bénéficiaires du RSA ou de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Les demandeurs d'emploi des QPV (Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville)

Ils représentent 7% de la demande d'emploi du département (contre 9% au niveau régional). Le nombre d'inscrits à Pôle emploi est en baisse de -14,9% sur un an (contre -17,3% au niveau régional). Les quartiers concernés sont ceux de Moulins sud, ceux de cœur d'agglomération et les ailes à Vichy, de presles à Cusset, ceux de La verrerie, bien-assis, font bouillant, Pierre Leroux à Montluçon.

Les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Ils représentent 18% de la demande d'emploi départementale (contre 12% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance de handicap est en hausse de +7,2% sur un an (contre -3,4% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne et qui accède moins souvent à l'emploi (au niveau régional, 30% d'entre eux accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription, contre 49% parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi). La reconversion est complexe d'autant que la répartition des organismes de formation sur le territoire est inégale. Historiquement, l'incitation à s'inscrire à Pôle emploi est forte.

Les bénéficiaires du RSA (droit ouvert)

Ils représentent 32% de la demande d'emploi du département (contre 23% au niveau régional). Le nombre de bénéficiaires du RSA inscrits à Pôle emploi est en baisse de -4,1% sur un an (contre -6,7% au niveau régional). C'est un public plus souvent éloigné durablement de l'emploi.

¹ inscrits au moins 12 mois en catégorie A au cours des 15 derniers mois.

Retour à l'emploi et mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi

19 700 retours à l'emploi sur des contrats de plus d'un mois ont été enregistrés pour des demandeurs d'emploi inscrits dans le département en 2022.

44% des demandeurs d'emploi du département retrouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription (accès à l'emploi mesuré en décembre 2022), contre 49% au niveau régional. Cependant, ce taux varie fortement avec l'âge, la qualification, les caractéristiques des publics :

- de 28% pour les seniors à 57% pour les moins de 25 ans ;
- de 37% pour les ouvriers non-qualifiés à 48% pour les employés qualifiés ;
- 38% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 24% pour les travailleurs en situation de handicap.

La moitié des reprises d'emploi se font dans un domaine différent de celui initialement recherché par les candidats. Il existe notamment des mobilités importantes entre l'industrie et le transport, entre l'hôtellerie-restauration et le commerce.

En Auvergne-Rhône-Alpes, 28% des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (à fin mars 2022) expriment un projet de mobilité professionnelle et sont accompagnés en ce sens. Près de la moitié d'entre eux ont bénéficié d'au-moins une formation, prestation ou immersion en milieu professionnel.



3.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

Le dynamisme du département de l'Allier s'illustre notamment par un besoin croissant des besoins en recrutement des entreprises. Dans le même temps, le taux d'activité du territoire est élevé, la main d'œuvre disponible diminue, les retours à l'emploi se sont accélérés, augmentant de facto la tension que nous connaissons depuis plusieurs années.

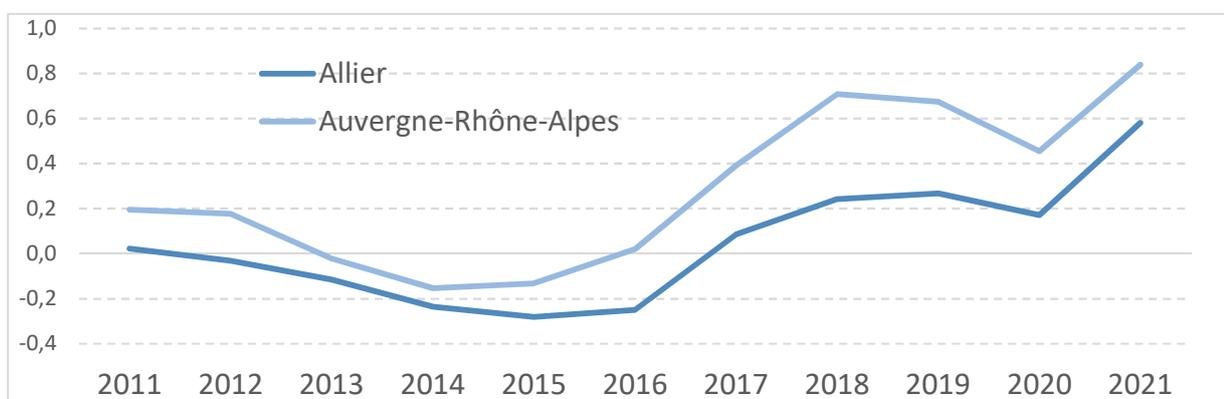
3.1. DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2021, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

L'étude statistiques sur « Les tensions ¹ du marché du travail en Auvergne-Rhône-Alpes entre 2011 et 2021 » publiée par Pôle emploi et la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) montre que les deux tiers des métiers sont à un niveau de tension très élevé. En 2021, les tensions sont moins élevées qu'au niveau régional.

ÉVOLUTION DES TENSIONS DANS LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION DEPUIS 2011

Source : Pôle emploi - Dares, métiers en tension (2021)

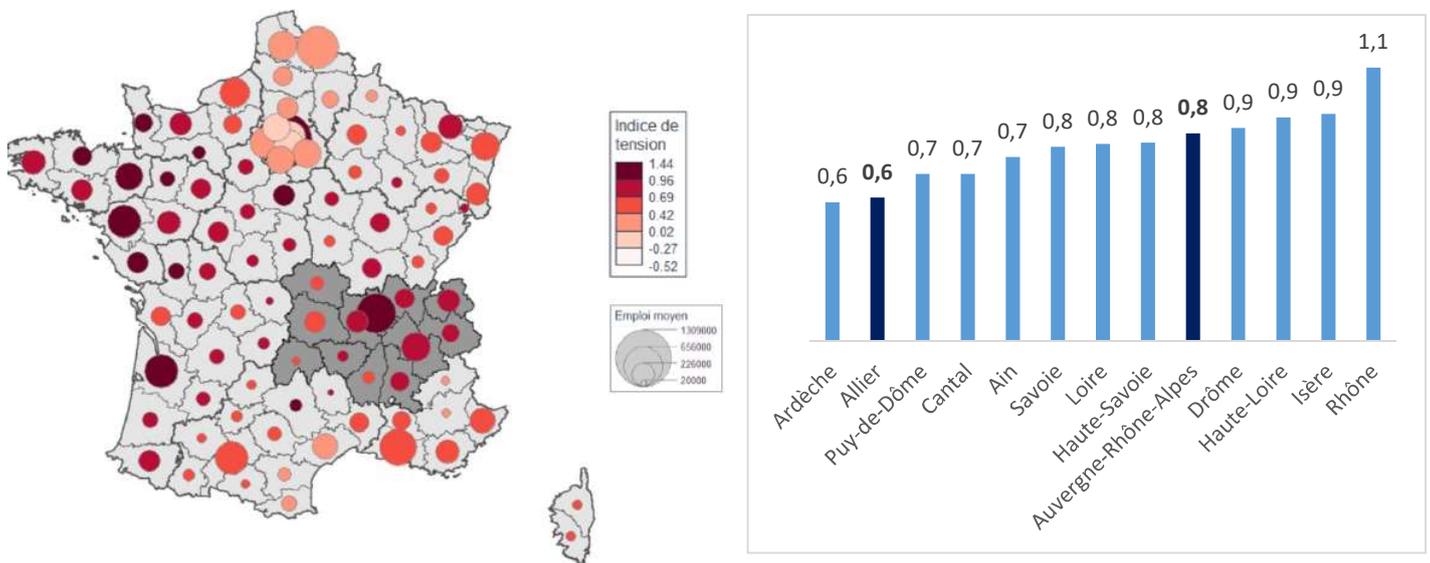


Lecture : En 2021, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 0,6 dans le département, contre 0,8 au niveau régional.

¹ L'indicateur de tension, élaboré par la DARES et Pôle emploi permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Il est constitué de 3 composantes :
pour 50%, la part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs ;
pour 30%, le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par Pôle emploi, et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi) ;
pour 20%, le taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).

TENSIONS PAR DÉPARTEMENT

Source : Pôle emploi - Dares, métiers en tension (2021)



Lecture : En 2021, l'indicateur de tension sur le marché du travail en France métropolitaine varie de -0,1 en Seine Saint Denis à 1,4 en Mayenne. En Auvergne-Rhône-Alpes, il varie de 0,6 en Ardèche à 1,1 dans le Rhône.

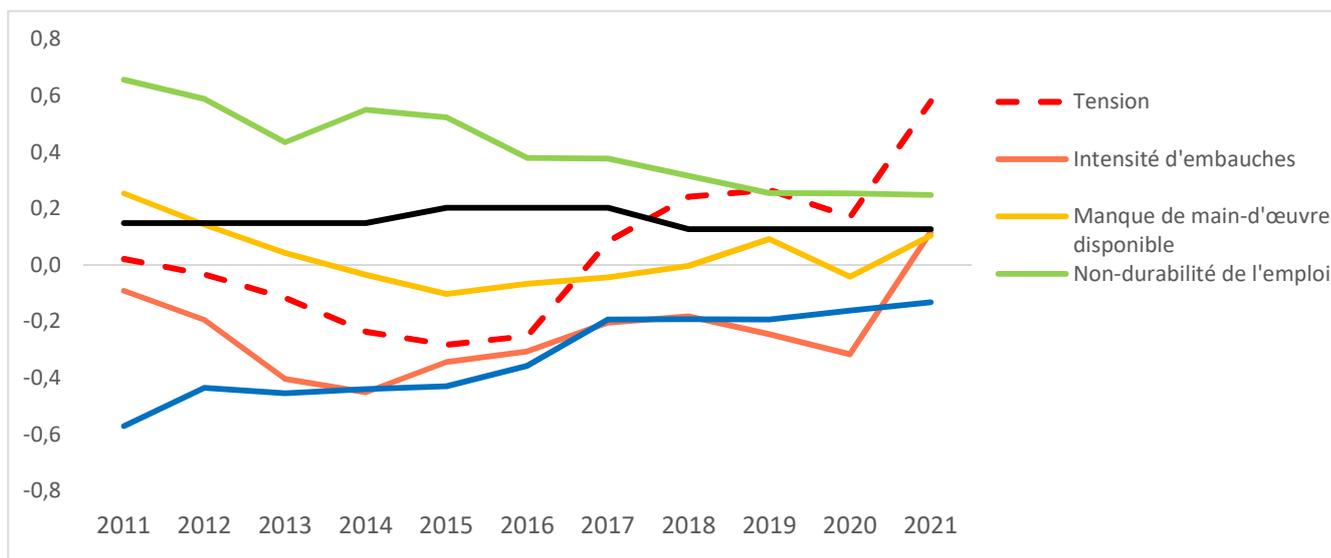
3.2. DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

En complément de l'indicateur de tension, six indicateurs permettent d'éclairer les facteurs potentiels à l'origine des tensions : **l'intensité d'embauches, les conditions de travail contraignantes, la non-durabilité de l'emploi, le manque de main-d'œuvre disponible, le lien entre la spécialité de formation et le métier et l'inadéquation géographique.**

Au niveau régional, le premier facteur à l'origine des tensions de recrutement est **l'intensité d'embauches** (c'est-à-dire le rapport entre le nombre d'offres d'emploi ou de projets recrutement et l'emploi moyen sur le métier) qui génère une rotation des salariés et entraîne mécaniquement un besoin constant de recrutements. Plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions.

ÉVOLUTION DES TENSIONS ET DE LEURS FACTEURS POTENTIELS DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2011

Source : Pôle emploi-Dares, métiers en tension (2021)



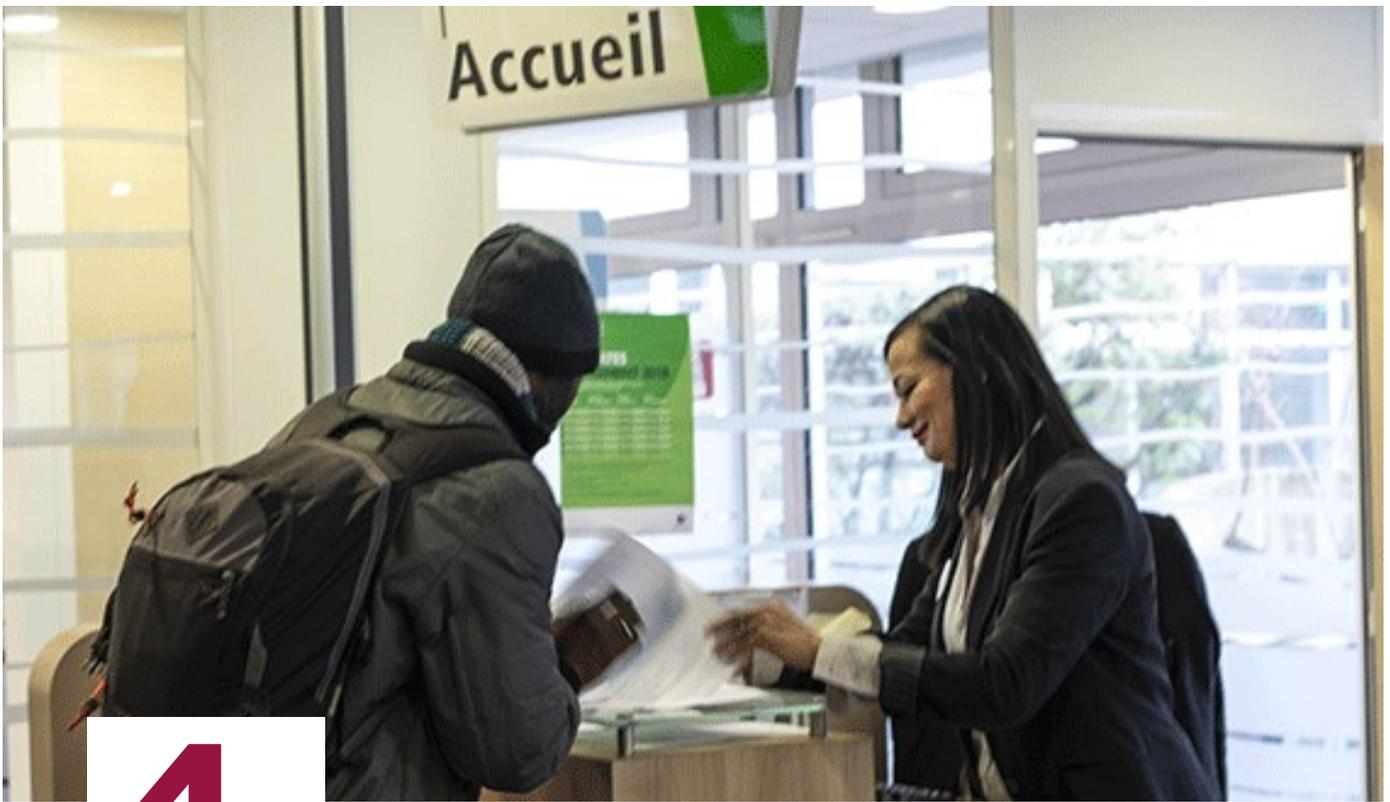
3.3. LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

TOP 15 DES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION DANS LE DÉPARTEMENT

Source : Pôle emploi - Dares, métiers en tension (2021)

Rang	Écart avec rang régional	ROME	Libellé métier	Domaine professionnel	Emploi moyen	Tension	Indicateurs d'éclairage des causes potentielles de la tension					
							Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
1	+217	H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire	Industrie	793	2,0	5	3	5	4	5	2
2	+27	F1610	Pose et restauration de couvertures	Construction, Bâtiment et Travaux publics	303	1,9	5	5	3	2	4	3
3	+128	K2111	Formation professionnelle	Services à la personne et à la collectivité	407	1,8	5	5	2	3	1	2
4	+80	H2902	Chaudronnerie - tôlerie	Industrie	392	1,7	5	3	4	3	5	3
5	+65	F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Construction, Bâtiment et Travaux publics	449	1,6	5	5	3	3	3	2
6	+44	K1302	Assistance auprès d'adultes	Services à la personne et à la collectivité	3 471	1,6	5	2	4	5	4	4
7	+81	N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Transport et Logistique	1 828	1,5	5	4	4	4	4	3
8	+94	F1602	Électricité bâtiment	Construction, Bâtiment et Travaux publics	410	1,5	5	5	2	3	3	3
9	+85	J1501	Aide-soignant	Santé	2 575	1,5	5	2	5	4	4	3
10	+109	F1703	Maçonnerie	Construction, Bâtiment et Travaux publics	767	1,5	5	4	4	4	4	3
11	+58	I1604	Mécanique automobile	Installation et Maintenance	876	1,4	5	5	3	2	4	3
12	+95	F1604	Montage d'agencements	Construction, Bâtiment et Travaux publics	157	1,4	5	5	1	5	4	2
13	+237	D1408	Téléconseil et télévente	Commerce, Vente et Grande distribution	439	1,3	5	5	4	4	3	1
14	+89	H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	Industrie	193	1,2	5	5	2	3	4	2
15	+46	F1607	Pose de fermetures menuisées	Construction, Bâtiment et Travaux publics	208	1,2	5	5	2	3	4	2

Note : Les six indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1-tendant à réduire le niveau de tensions (en vert foncé) à 5-tendant à un fort niveau de tensions (en rouge).



4.

DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

Les opportunités de recrutement étant élevées, alors que les profils des demandeurs d'emploi inscrits ne sont pas toujours en phase avec les besoins des entreprises, de nombreuses initiatives sont mobilisées pour personnaliser l'aide apportée aux entreprises et aux demandeurs d'emploi.

4.1. ORIENTER VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION ET RECRUTER AUTREMENT

En lien avec les mutations du marché du travail, qu'ils soient débutants ou plus expérimentés, les demandeurs d'emploi sont nombreux à se reconverter. La moitié de leurs reprises d'emploi se font dans un domaine professionnel différent de leur domaine d'origine.

Changer de métier, de secteur ou se former, passe bien souvent par une meilleure connaissance du marché du travail et l'identification de ses savoir-faire et savoir-être. Pour cela, plusieurs outils existent et sont mobilisés pour susciter des vocations, détecter les aptitudes, sécuriser les parcours.

Dans l'objectif d'inciter les demandeurs d'emploi à intégrer les filières en tension, **les ateliers sectoriels de détection de potentiel** se concentrent sur les potentiels et les aptitudes. Ils visent également à susciter des vocations et à sécuriser les parcours de formation dans les secteurs qui rencontrent le plus de difficultés à recruter. Les ateliers de détection de potentiel ont également l'avantage de permettre aux professionnels du secteur de valoriser leur activité et leurs métiers. Ces séances sont particulièrement adaptées à un public éloigné de l'emploi, non diplômé et non expérimenté, comme les demandeurs d'emploi de longue durée et les jeunes.

En 2023, 20 actions de détection de potentiel pour les demandeurs d'emploi sur les secteurs en tension ont été organisées : bâtiment, transport, santé et service à la personne, commerce, hôtellerie restauration et industrie. Cela a permis de présenter aux demandeurs d'emploi les secteurs en tension et de valider ou d'invalider leur potentiel pour travailler dans ces secteurs. Par la suite, il leur a été proposé soit des offres, soit des formations avec un accompagnement personnalisé. A noter, une de ces actions a été réalisée lors de la foire expo pour valoriser les métiers secteur agricole.

Pour sa 3^{ème} édition, « Lumière sur l'industrie » a fait son retour au Centre Athanor de Montluçon le mardi 10 octobre 2023. Ouvert aux professionnels mais également aux étudiants et demandeurs d'emploi, l'événement a pour ambition de promouvoir et de faire rayonner le tissu industriel de Montluçon et Commentry, riche en savoir-faire.

Cette année, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), un des enjeux d'attractivité du secteur industriel, était au cœur des différents temps forts (forum emploi, ateliers, rencontres, conférences) de la journée.

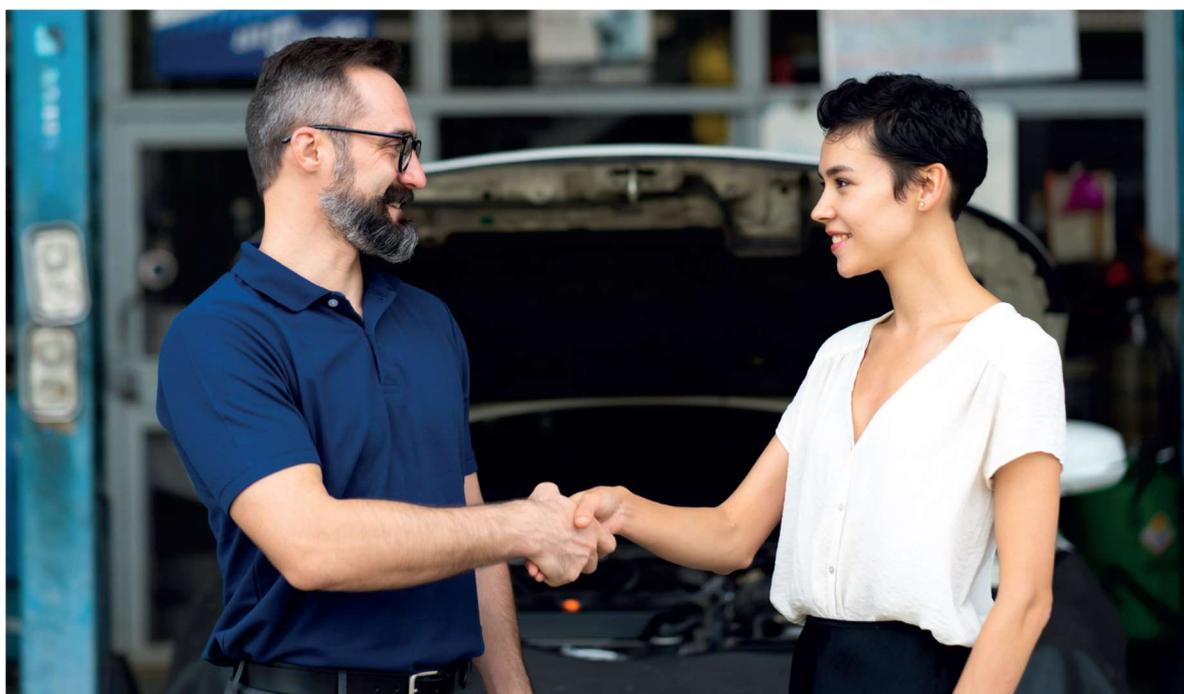
Environ 150 personnes se sont rendues sur le forum dont 120 demandeurs d'emploi. 12 stands entreprises soit 28 chefs d'entreprise et leurs collaborateurs étaient présents pour accueillir le public, 13 structures de la formation et de l'emploi, 45 participants sur les ateliers pro et 70 personnes présentes sur la conférence / table ronde.

Autre exemple, celui de l'entreprise Safran. Entreprise historique de Montluçon (implantée depuis une centaine d'année), spécialisée dans l'électronique et l'armement. Plusieurs actions ont été réalisées pour répondre à leurs besoins de recrutement.

Début 2023 : une rencontre a eu lieu entre l'équipe RH, l'équipe Pôle emploi et Cap emploi. Après une visite des ateliers, il a été convenu de mettre en place la Méthode de Recrutement par Simulation pour 12 postes de monteurs pour les ateliers machine tournante et guidage. 87 demandeurs d'emploi ont été convoqués à 3 réunions d'information. 58 ont été présents et 54 ont passé les exercices. Sur 30 qui ont obtenu la note seuil, 6 ont été recrutés. Un Job Dating a également été organisé pour les ex-salariés de traitement de surface de l'entreprise BTS.

En parallèle, une action de formation a été mise en place à l'AFPA de Montluçon pour faire face à la pénurie de monteur câbleur en électronique sur la partie réparation notamment.

Safran était aussi en pénurie d'usineurs. L'agence de Montluçon a décidé de commander une Action de Formation Conventionnée d'usinage en octobre 2023. Elle a été avancée en septembre pour répondre aux besoins de recrutement. Actuellement, l'équipe MRS met au point des exercices de monteur câbleur qui seront étalonnés dans les locaux de l'entreprise fin novembre 2023.



L'immersion professionnelle, comme les ateliers sectoriels, favorise la découverte des secteurs et métiers en tension. Dans le but de confirmer un projet professionnel ou permettre aux entreprises d'initier une démarche de recrutement, l'immersion professionnelle ou Période de Mise en Situation Professionnelle (PMSMP) est une période courte et non rémunérée en entreprise, de moins d'un mois en général. Elle permet à l'entreprise d'accueillir un demandeur d'emploi ou toute personne en parcours d'insertion pour lui permettre de se confronter à une situation réelle de travail.

Avec la plateforme « Immersion Facilitée » les démarches administratives et la relation candidats-entreprises sont simplifiées. Cet outil a été initié par le ministère délégué à l'Insertion, la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, le Haut-Commissariat à l'Emploi et à l'Engagement des Entreprises et Pôle emploi. Après une phase de lancement et de montée en charge sur le premier semestre 2022, dans le département, 365 entreprises ont souhaité être accueillantes, 670 terrains d'immersion ont été proposés, 176 mises en relation ont été réalisées, 182 demandes d'immersion ont été initiées, 133 demandes d'immersion ont été validées. (Source : immersion-facile.beta.gouv.fr - de septembre 2022 à août 2023)

Au-delà de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers en tension, il s'agit également d'accompagner les entreprises à rencontrer des profils de candidats différents. C'est ce que propose **La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)**. Cette méthode est fondée sur le repérage des habilités à tenir un poste malgré l'absence de diplôme et d'expérience dans le métier ciblé. Concrètement, elle repose sur une séance d'évaluation au cours de laquelle les candidats effectuent des exercices de mise en situation spécifiquement conçus avec les recruteurs. En 2022, dans le département, 1 088 demandeurs d'emploi ont été évalués, 688 ont été sélectionnés, 387 embauchés (Source : Pôle emploi).



De la même manière, des initiatives nouvelles permettent aux employeurs de recruter autrement. « **Du Stade Vers l'Emploi** » en fait partie. C'est une opération mise en place en partenariat avec les Fédérations Françaises d'Athlétisme, de Basket, de Rugby, de Badminton, de Tennis de Table et le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

Elle consiste à proposer aux demandeurs d'emploi et aux entreprises qui le souhaitent d'enfiler leurs baskets plutôt qu'un costume pour passer un entretien d'embauche. Sans savoir qui est qui, candidats et recruteurs se retrouvent pour disputer des épreuves sportives adaptées.

Ces rencontres permettent de tester de nouvelles formes de recrutement sans CV, en valorisant les compétences liées à la pratique sportive et transférables dans le monde professionnel (l'esprit d'équipe, la persévérance, la réactivité ou encore la communication, la capacité à être force de proposition...). Ce concept bouscule le format traditionnel d'entretiens RH, avec des résultats plutôt concluants.



En 2023, un premier « Stade vers l'Emploi » a été organisé sur le bassin de Vichy. 90 candidats ont répondu présents et ont pu rencontrer 11 recruteurs, après une matinée sportive autour du rugby et du basket. Quelques résultats :

107 participants (90 candidats et 17 recruteurs pour 11 entreprises), 73% des entreprises sont très satisfaites de la manifestation et 27% satisfaites ;

Entre 6 et 28 candidats reçus en moyenne pour un total de 138 entretiens, les candidats ont rencontré en moyenne 5 entreprises.

4 principales motivations des recruteurs pour participer à l'événement :

- recruter immédiatement ;
- anticiper les futures embauches ;
- valoriser l'entreprise.



4.2. LA FORMATION POUR RÉPONDRE AUX TENSIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les tensions du marché du travail s'expliquent en partie par le manque de qualification des candidats. Aussi, la formation est un levier puissant pour développer les compétences attendues par les entreprises et plus encore lorsqu'elle se déroule chez l'employeur préalablement au recrutement.

Depuis 2019, en Auvergne-Rhône-Alpes, l'État et Pôle emploi portent le Plan d'Investissement dans les Compétences. Initialement prévu jusqu'en 2022, il a été prolongé sur l'année 2023.

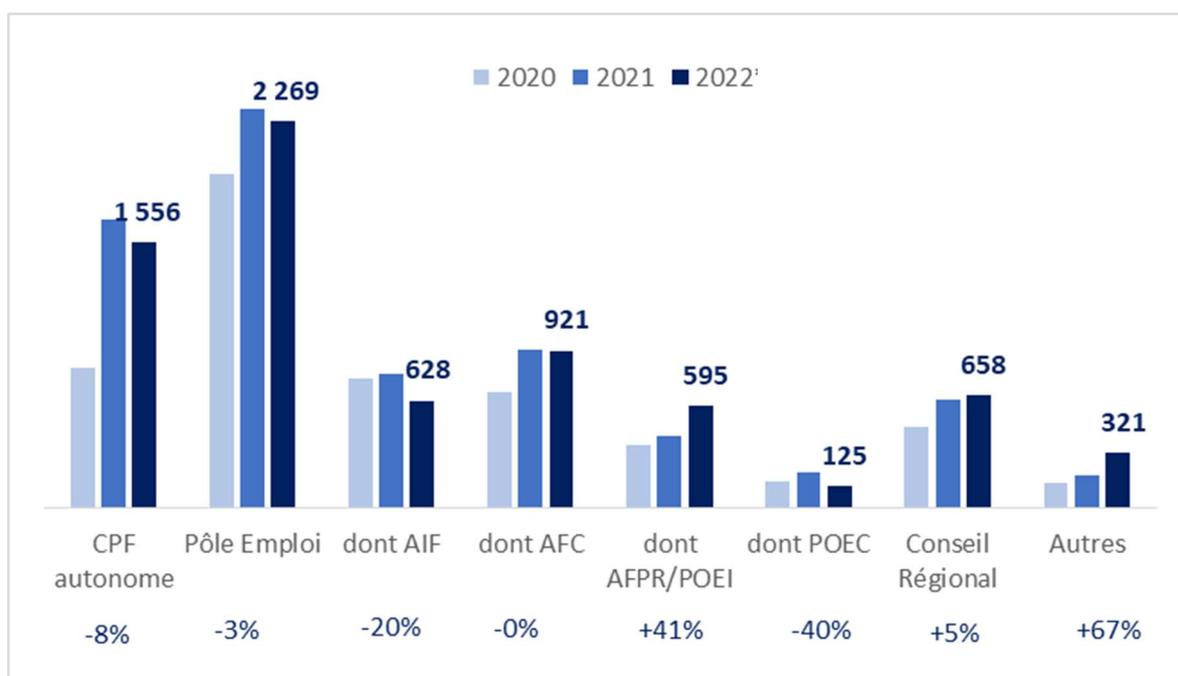
Il a pour objectif de former les publics fragilisés et éloignés de l'emploi, diagnostiquer les besoins des entreprises et de participer à la modernisation de l'appareil de formation. Avec plus de 122 000 personnes formées sur cette période, le PIC a permis de doubler le nombre de formations mobilisées par Pôle emploi dans la région.

Dans le département, 4 804 entrées en formation, tous publics inscrits à Pôle emploi, tous financeurs (source : DARES) ont eu lieu en 2022. Certaines formations ont pour objectif de former les demandeurs d'emploi avant une embauche afin d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi :

+41% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 595 entrées en formation ;
 -40% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 125 entrées en formation.

ENTRÉES EN FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2020 PAR FINANCEUR /TYPE DE FORMATION ET ÉVOLUTION ANNUELLE ENTRE 2021 ET 2022

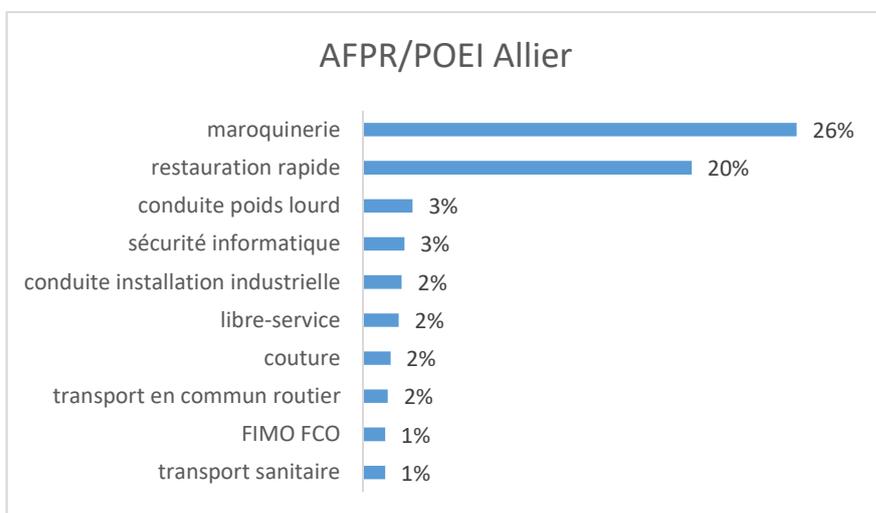
Source : Dares - Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



Avec les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), les demandeurs d'emploi se sont notamment formés dans la « maroquinerie » et dans la « restauration rapide ».

PRINCIPALES FORMATIONS AFPR/POEI SUIVIES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LE DÉPARTEMENT

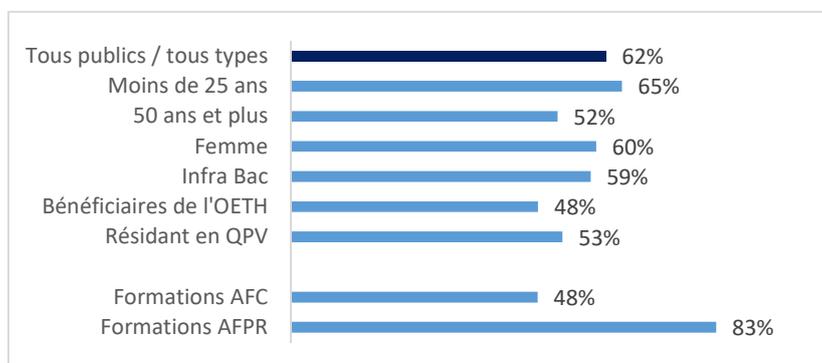
Source : Pôle emploi, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation¹ (cumul de décembre 2021 à novembre 2022) est de 62% (contre 60% au niveau régional).

TAUX D'ACCÈS À UN EMPLOI D'UN MOIS OU PLUS, AU COURS DES SIX MOIS QUI SUIVENT LA FIN D'UNE FORMATION PAR PUBLIC ET TYPE DE FORMATION

Source : Pôle emploi, sortants de formation hors formations ayant un objectif de « remise à niveau, savoirs de base » (décembre 2021 à novembre 2022)



Ce taux d'accès à l'emploi est particulièrement élevé suite à une Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) (83%). Il est moins élevé pour les Actions de Formation Conventionnée (AFC) (48%), formations collectives qui visent à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

¹ Accédant à un emploi d'un mois ou plus au cours des six mois qui suivent la fin d'une formation.

ZOOM SUR

Aider les employeurs à former avant l'embauche

L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) sont deux dispositifs d'aide aux employeurs, qui ont pour objectif de former les demandeurs d'emploi avant une embauche afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé.

L'exemple de l'aide au recrutement de secrétaires de mairie en milieu rural :

Une forte mobilisation de Cap emploi avec les équipes de Pôle emploi pour favoriser la sélection des Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) dans le process, après concertation et en accord avec le Centre De Gestion de la fonction public territoriale 03. (CDG03)

- Remontée des besoins du CDG03 : volume et localisation prévisionnelle des postes prochainement vacants (postes en mairies rurales) ;
 - Co-construction du plan de formation, sélection en commun de l'organisme de formation ;
 - Définition du process de recrutement avec mise en place de MRS plus d'un parcours de formation individualisés ;
 - Signature d'une convention de partenariat entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Allier (CDG03) et la Direction Territoriale Puy / Allier / Cantal de Pôle emploi pour mise en place d'une action expérimentale innovante de "formation avant embauche".
- Engagement du CDG03 à :
- Participer à la sélection des stagiaires, après réussite d'une MRS ;
 - Intégrer les stagiaires pour leurs périodes d'application pratique en mairie pendant le parcours de formation ;
 - Prioriser leur candidature pour tous les postes ouverts (remplacements, CDD, ...) afin de sécuriser/renforcer les compétences acquises en formation et ce, dans l'attente de l'affectation définitive ;
 - Recruter prioritairement les stagiaires lors de l'ouverture des postes.
- Engagements de Pôle emploi :
- Centraliser le recueil des candidatures (tous partenaires) via une boîte mail dédiée ;
 - Coordonner et suivre l'action au niveau départemental pour les 3 agences Pôle emploi locale ;
 - Assurer la prise en charge du coût pédagogique, la rémunération des stagiaires et les aides à la mobilité selon la réglementation en vigueur.
- Bilan à 6 mois :
- 15 parcours, 1 seul abandon ;
 - 14 stagiaires ont obtenu leur attestation de fin de formation ;
 - 13 sont en emploi, 1 a déménagé en Normandie et poursuit ses recherches dans le métier ;
 - Reconduction de l'action en décembre 2023, dans le cadre d'un partenariat national avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Préparation Opérationnelle à l'Emploi pour BVAD (Bien Vivre à Domicile) :

Pour une structure d'aide à domicile de Montluçon, secteur très en tension sur le bassin, Pôle emploi a organisé une formation dans le but de recruter 8 personnes, recrutements nécessaires à la pérennité de cette structure. Le plan de formation a été construit selon les besoins de la structure. L'ingénierie de formation, le planning a été négocié entre Pôle emploi, le Greta et l'employeur.

4 réunions d'informations collectives, 1 session de détection de potentiel, 10 périodes d'immersion courtes préalables mises en place pour le recrutement des 8 salariés au 14 juin 2023 après une formation de 3 mois.



Formation: POEI



Apprendre en faisant

L'Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) est une modalité pédagogique qui s'appuie sur le concept « d'apprendre en faisant » directement sur le lieu de travail. Elle cible des compétences précises et prédéfinies qui sont analysées et transformées en apprentissage, avec une alternance de mises en situation et de phases réflexives encadrées par un tuteur.



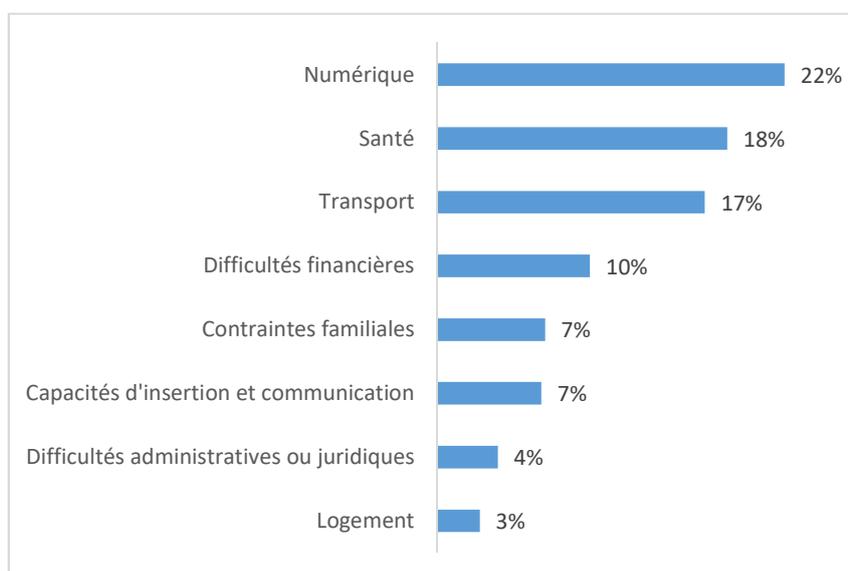
4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

Pour réduire les tensions de recrutement, une autre réponse est d'aller vers les publics qui rencontrent des problématiques d'ordre personnel impactant leur retour à l'emploi ou leur entrée en formation.

En effet, 48% des demandeurs d'emploi (catégorie A) déclarent au moins un frein au retour à l'emploi dans le département (contre 42% en région) : problème familial ou de santé, difficulté d'accès aux outils numériques, enjeu de logement ou de mobilité, etc. Le travail partenarial, concomitant à la recherche d'emploi vise à construire des solutions communes pour lever ces freins en vue d'accélérer le retour à l'emploi.

PART DES DEMANDEURS D'EMPLOI DÉCLARANT DES FREINS SOCIAUX À L'EMPLOI DANS LE DÉPARTEMENT, SELON LE TYPE DE FREINS DÉCLARÉS

Source : Pôle emploi, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi en catégorie A déclarant au moins un frein périphérique à l'emploi (données brutes, à fin juin 2023)



Dans ce contexte, Pôle emploi et ses partenaires proposent de nombreuses actions ciblées visant à lever les freins périphériques qui peuvent se mettre en travers de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi. C'est dans cette logique, que peut être proposé, « **l'Accompagnement global** », un accompagnement personnalisé et intensif, réalisé par un binôme constitué d'un travailleur social du Conseil départemental et d'un conseiller Pôle emploi dédié. Il a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi par la résolution ou la réduction des difficultés sociales et professionnelles rencontrées.

QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS MOBILISABLES DANS LE DÉPARTEMENT

NUMÉRIQUE / ILLECTRONISME

Le frein déclaré le plus fréquemment est lié à la capacité à utiliser internet et les équipements informatiques. Cet illectronisme concerne 22% des demandeurs d'emploi (catégorie A). La proportion est particulièrement élevée parmi les résidents en QPV, les travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi de niveau infra-Bac, les bénéficiaires du RSA et les seniors.

« **Pix emploi - Diagnostic initial** » : mis à disposition des demandeurs d'emploi depuis avril 2021, Pix emploi permet d'établir un bilan de compétences numériques à travers un test d'une vingtaine de questions, puis de proposer des solutions adaptées mobilisant les services des différents acteurs de l'emploi (formation, ateliers, Pass APTIC...). Des résultats aux tests inférieurs à 50% sont un signe fort de « fragilité numérique ». Dans le département, on compte actuellement 82 demandeurs d'emploi avec un résultat inférieur ou égal à 50%.

Dans le cadre de la préparation de France Travail, une expérimentation démarrera en janvier 2024 sur Montluçon puis en février à Moulins et Vichy afin d'intensifier le repérage des personnes en situation d'illectronisme et leur proposer des parcours apprenant adaptés à leur niveau. Cette expérimentation embarque le Conseil départemental, Cap emploi, les Missions locales et Pôle emploi.

SANTÉ

Le « **parcours emploi santé** » est un service d'une durée de 6 mois. Il couvre l'appui à la recherche d'un emploi compatible avec la situation de santé du candidat ainsi qu'un soutien psychologique pour enclencher un parcours de soin ou être accompagné dans les démarches de reconnaissance de handicap. En 2022, 137 adhésions ont eu lieu dans le département. 20% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 28% ont identifié des contours d'un projet réaliste et réalisable.

TRANSPORT

« **Mobiville** » est un exemple de service en ligne, né d'un partenariat entre Action logement et Pôle emploi. Il propose un service d'aide à la décision pour orienter les candidats à la mobilité vers les bassins d'emploi qui recrutent afin de saisir des opportunités dans de nouveaux territoires. Cette solution permet d'accompagner les publics qui souhaitent déménager dans l'identification du territoire jugé le plus favorable à leur retour à l'emploi, et à leurs attentes en termes de qualité de vie.

Le « **bilan accompagnement mobilité** » est une prestation de Pôle emploi qui vise à lever les freins à la mobilité en aidant les demandeurs d'emploi à identifier précisément les contraintes qu'ils rencontrent et à mobiliser les dispositifs d'aide auxquels ils peuvent prétendre.

Des « **aides à la mobilité** » sont accordées sous la forme d'une prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement afin de faciliter la mobilité géographique des demandeurs d'emploi pour lesquels les déplacements constituent un frein à l'emploi ou à la formation.

« **Mes aides Pôle emploi** » est un service lancé par Pôle emploi en partenariat avec le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, afin de rendre visibles et accessibles les aides à la mobilité pouvant être accordées aux demandeurs d'emploi (pour financer le permis de conduire, réparer, acheter ou louer un véhicule, etc.).

On peut noter sur le département la présence d'une plateforme mobilité co-financée par le Conseil Départemental 03 et l'Etat. Cette plateforme nécessite un champ d'actions plus large afin de répondre aux besoins croissants des usagers chercheurs d'emploi.

DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

En 2022, en Auvergne-Rhône-Alpes, les Carsat et Pôle emploi ont noué un partenariat pour mieux informer les demandeurs d'emploi proches du départ à la retraite sur leurs droits et les aider à optimiser leur choix de fin de carrière. Les « **ateliers emploi retraite** » sont ainsi proposés aux demandeurs d'emploi de 59 ans et plus dans la perspective d'accompagner le passage à la retraite ou de les remobiliser dans leur recherche d'emploi lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions d'un départ à taux plein. En 2022, 4 810 adhésions ont été réalisées (source : Pôle emploi).

Des rendez-vous personnalisés sont également proposés aux personnes en situation de grande fragilité sociale ou financière. Résoudre les difficultés financières, c'est aussi mieux informer sur les droits pour sécuriser la reprise d'emploi. Dans ce but, « **Estime** » est une application qui permet d'évaluer en quelques clics les ressources mobilisables en cas de perte d'emploi (droits à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi, montant et durée d'indemnisation, etc.) ainsi que les aides et allocations versées par Pôle emploi et la CAF dans le cadre d'une reprise d'emploi.

CONTRAINTE FAMILIALES

L'**Aide à la Garde d'Enfants pour Parents Isolés (AGEPI)** : une aide ponctuelle accordée par Pôle emploi, visant à prendre en charge les frais de garde lorsqu'un demandeur d'emploi reprend une activité professionnelle ou entre en formation. En revanche le département ne compte pas de crèche AVIP⁽¹⁾.

CAPACITÉ D'INSERTION ET DE COMMUNICATION

La formation « **Compétences transverses illettrisme** » : un parcours apprenant centré sur l'acquisition des compétences de savoir-être nécessaires au retour à l'emploi ou au suivi d'une formation qualifiante.

Pôle emploi a co-financé les 3 plateformes d'orientation et a prolongé jusqu'en juin 2024 pour celles de Moulins et de Vichy.

LOGEMENT

La « **Convention Action Logement** » renouvelée en 2023, vise à faciliter l'accès au logement des demandeurs d'emploi qui s'engagent dans un parcours de mobilité et quittent leur bassin de vie initial pour accéder à un emploi ou une formation en alternance.

⁽¹⁾ Les crèches A Vocation d'Insertion Professionnelle ont pour mission de favoriser l'accès à l'emploi des parents éloignés de l'emploi qui ont des enfants de moins de 3 ans, sans solution d'accueil.



4.4. DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DES ACTIONS POUR LES PUBLICS QUI EN ONT LE PLUS BESOIN

Faire évoluer les modèles de recrutement des entreprises afin qu'elles s'ouvrent à d'autres profils de candidats dans une démarche inclusive est une nécessité pour réduire les tensions.

La collaboration des acteurs de l'écosystème de l'emploi, de la formation et de l'insertion est engagée pour favoriser l'intégration de publics discriminés au moyen de dispositifs spécifiques et de proximité. Plusieurs axes d'action, peuvent être mis en perspective : favoriser l'insertion par l'activité économique, intensifier l'aller vers, promouvoir le recrutement inclusif, renforcer l'accompagnement de ceux qui en ont le plus besoin.

Favoriser l'insertion par l'activité économique

L'Insertion par l'Activité Economique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques. Encadré par l'Etat au titre des politiques publiques de l'emploi, ce dispositif permet aux candidats de développer leur autonomie, d'acquérir de l'expérience et des compétences dans le cadre d'un accompagnement renforcé individualisé. En 2023, en Auvergne-Rhône-Alpes plus de 10 000 personnes bénéficient d'un contrat de travail au sein d'une Structure d'Insertion par l'Activité Economique : **Associations Intermédiaires, Entreprises d'Insertion, Ateliers et Chantiers d'Insertion ou Entreprises de Travail Temporaire d'Intérim d'insertion**. Au niveau régional, Pôle emploi a orienté en 2022 environ 1 000 demandeurs d'emploi chaque par mois, avec un taux d'acceptation variant entre 42% et 50% en fonction des structures. 13% des candidats ont un frein à l'emploi incompatible avec le poste proposé. (Source : emplois.inclusion.beta.gouv.fr)

« Les personnes que nous recevons sont essentiellement orientées par nos partenaires Pôle emploi et Cap emploi. Ces personnes très éloignées de l'emploi vont bénéficier d'un contrat de travail et d'un accompagnement socio-professionnel pour lever les freins de santé, de mobilité, etc. »

Chantal Vidalenc, conseillère en insertion, Césame (association agréée Chantier d'Insertion)

Intensifier le « aller vers »

Certains publics sont éloignés de nos services géographiquement (zone rurale...) ou sociologiquement (Quartier Prioritaire de la politique de la Ville...). Il est important de développer une démarche « d'aller vers ».

Ainsi les équipes de Pôle emploi délocalisent régulièrement des services dans certains cantons : Montmarault, Commentry, Bourbon L'Archambault par exemple.

La « **Place de l'emploi et de la formation** » est un dispositif itinérant qui rassemble de nombreux acteurs de terrain engagés dans l'insertion professionnelle. Ces forums de l'emploi accueillent les habitants au cœur de leur lieu de vie et proposent des espaces d'orientation, de conseils et de recrutement. Ce service de proximité est financé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences.

Pour exemple, une manifestation a eu lieu le samedi 10 juin 2023 à Saint-Pourcain-sur-Sioule. Elle a reçu 300 visiteurs et a vu 2 embauches ; 6 Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnelle (PMSMP) et 2 Préparations Opérationnelle à l'Emploi (POE) se conclure en direct.

Une autre manifestation a eu lieu le 20 juin à Bourbon l'Archambault a rassemblé plus de 100 visiteurs, 14 entreprises, 7 organismes de formation, 3 partenaires (logement, mobilité, création d'entreprise). Chaque entreprise a reçu 7 à 10 candidats, une entreprise a recruté pour un CDD de 3 mois, renouvelable en vue d'un CDI et de nombreuses dates d'entretien ont été fixées sur place pour des visites en entreprises.



Au travers le maillage des guichets « **France services** », Pôle emploi dispose d'un ancrage local complémentaire au plus près des demandeurs d'emploi les plus précaires. Au premier janvier 2023, le réseau comptait 126 points de contact labellisés répartis sur le territoire de la région. Les Maisons France Services sont au nombre de 17 dans l'Allier. Au-delà de fournir des informations de premier niveau, les agents des France services jouent un rôle de facilitateur et de soutien à l'usage des outils numériques et peuvent fournir un accompagnement à la réalisation de démarches liées aux organismes partenaires (Assurance maladie, Assurance retraite, Direction Générale des Finances Publiques, etc.).

Dans le même esprit, les « **Tiers-lieux** » sont un levier en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Il s'agit d'espaces ouverts et partagés qui encouragent les rencontres et les collaborations. Les Tiers-lieux sont déployés à travers le Groupement d'intérêt public France Tiers-lieux. Ces relais de proximité proposent de nouvelles formes d'accompagnement aux publics en insertion professionnelle dans un cadre « désinstitutionnalisé ».

Ces actions sont déployées dans un cadre collaboratif en lien avec les partenaires de l'emploi et de la formation de la région, dans une perspective d'inclusion du plus grand nombre et à travers de nouvelles formes de recrutement, plus ouvertes et participatives.

Accompagner les jeunes avant leur sortie d'études :

Les jeunes issus des CAP et Bac professionnels hors alternance ont une proportion de trajectoire d'emploi vers le CDI inférieure de 25 points à ceux ayant obtenu leur diplôme par alternance. Le manque de réseau personnel et professionnel ne facilite souvent pas leur insertion et leur capacité à se projeter. Face au constat de méconnaissance par les jeunes du monde des entreprises et des perspectives d'emploi dans les filières, L'Education Nationale et Pôle emploi ont décidé de mettre en place « **Avenir Pro** ». Concrètement, depuis la rentrée scolaire 2020, des conseillers Pôle emploi interviennent auprès d'élèves en dernière année de lycées professionnels ayant un objectif d'entrée sur le marché du travail (niveau CAP et Bac professionnels).



Promouvoir le recrutement inclusif

Sensibiliser et mobiliser un maximum d'entreprises pour développer des pratiques de recrutement plus inclusives (jeunes, seniors, personnes en situation de handicap...) sont des enjeux majeurs pour favoriser l'emploi. La communauté « **Les entreprises s'engagent** » réunit en collectifs des entreprises de toutes tailles, les services de l'État et l'ensemble des parties prenantes de l'insertion au sein de clubs à la maille départementale. Sur l'ensemble de la région, Pôle emploi est impliqué à leurs côtés pour faire progresser l'inclusion des plus fragiles dans l'emploi : organisation d'évènements dédiés, intervention auprès des adhérents pour présenter les aides au recrutement, valorisation d'actions, etc.

Pour exemple, un escape game a été organisé le 9 juin au Centre National du Costume de Scène (CNCS) de Moulins. L'idée était de permettre une rencontre entre demandeurs d'emploi et employeurs dans un contexte décalé en participant à un jeu dans l'anonymat. Après le jeu, l'objectif était de se recentrer sur le professionnel en vue d'une embauche. C'est un projet collaboratif entre CAP emploi, la Mission Locale, la DEETS, club des « entreprises s'engagent » et Pôle emploi. Des groupes ont été composés avec au moins un représentant d'entreprise et environ 5 demandeurs d'emploi pour participer à l'escape game « Le chapelier fou ». Les demandeurs d'emploi ne savaient pas qui était le recruteur. Le jeu consistait à relever des énigmes au sein du CNCS, ce qui a permis à tous les participants de découvrir ce lieu magnifique. Une fois le jeu fini, tout le monde s'est retrouvé autour d'un buffet, chaque employeur s'est présenté et a détaillé les besoins de son entreprise. Les employeurs ont été ensuite installés dans des stands et ont reçu les demandeurs d'emploi intéressés.



32 demandeurs d'emploi et 12 responsables de recrutement pour 9 entreprises ont participé.

Deux personnes ont été retenues le jour même pour démarrer dès le lundi et une perspective d'embauche a été proposée à 8 autres personnes.

ZOOM SUR

Recrutement pour l'entreprise adaptée Altimancéa

RECYCLEA est une entreprise adaptée. Une entreprise adaptée est une entreprise qui emploie majoritairement des travailleurs handicapés (+ de 55%) dans son effectif total.

Altimancea est une branche de cette entreprise. Son activité principale est un centre de service informatique apportant assistance aux utilisateurs de logiciels. Les principaux clients sont des professionnels ou des collectivités comme la Mairie de Paris.

En 2023 a vu le jour la 8^{ème} promotion de correspondants utilisateurs évalués par la Méthode de Recrutement par Simulation et formés sur une durée de 399 heures avant leur embauche.

Le centre d'assistance informatique Altimancea s'est installé dans des locaux en adéquation avec ses ambitions. Les quatre-vingt-dix salariés, auparavant disséminés sur des sites à Montluçon et Saint-Victor, ont emménagé dans 2 000 mètres carrés de plain-pied près du centre Athanor. Les quatre open space peuvent accueillir jusqu'à trois cents personnes, un effectif que la société projette d'atteindre d'ici à 2025.



Pour relocaliser ces emplois en France, Altimancea dispose de nombreux arguments, notamment une maîtrise de la langue meilleure que dans des pays étrangers. 65 % des salariés sont en situation de handicap. En faisant appel à cette entreprise adaptée, les entreprises voient leur contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) réduite. Quand une entreprise de plus de vingt salariés n'emploie pas plus de 6 % de travailleurs handicapés, elle doit en effet contribuer à ce fonds.

Autre exemple, initiée en 2022, la « **Semaine de l'alternance** » est une opération organisée par Pôle emploi en partenariat avec le Ministère du Travail, les Chambres des Métiers et de l'Artisanat, l'AFPA, Cap emploi, les Missions Locales, l'Agefiph et le collectif « Les entreprises s'engagent ».



Renforcer et intensifier l'accompagnement de ceux qui en ont le plus besoin

Plusieurs exemples de dispositifs ont été déployés dans le département pour renforcer et intensifier l'accompagnement de ceux qui en ont le plus besoin.

Le « **parcours de remobilisation** » est un accompagnement proposé par Pôle emploi aux demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de deux ans sans aucune activité salariée. Il débute par un atelier d'une demi-journée comprenant des séquences collectives et des temps de réflexion individuels. Un programme d'actions individualisé est ensuite défini, avec un objectif de retour à l'emploi ou à la formation dans les six mois

De même, confié aux Missions Locales et à Pôle emploi, le « **Contrat d'Engagement Jeune** » (CEJ) offre aux jeunes sans emploi ni formation un parcours d'accompagnement très intensif (15 à 20 heures par semaine) sur une durée de 6 à 12 mois. Ils bénéficient d'un appui personnalisé jusqu'au suivi dans la formation et dans l'emploi, ainsi qu'une garantie de ressources pour les plus fragiles. Sur le département de l'Allier, à fin novembre, 400 jeunes ont signé un CEJ en 2023.

Enfin, dans le but d'améliorer le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap et construire une offre de services commune en partenariat avec tous les acteurs des territoires « **Les Lieux Uniques d'Accompagnement** » (LUA) rassemblent les services de Cap emploi et Pôle emploi, renforçant de fait les synergies entre les conseillers des deux réseaux. Début 2023, le département disposait de 3 LUA, animés par 6 conseillers Cap emploi et Pôle emploi.

En savoir plus

« **L'emploi salarié en Auvergne-Rhône-Alpes au premier trimestre 2023** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs n°23, juillet 2023.

« **Les offres diffusées par Pôle emploi au deuxième trimestre 2023 en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs n°25, août 2023.

« **Les embauches en Auvergne-Rhône-Alpes au deuxième trimestre 2023** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs n°26, août 2023.

« **L'activité frontalière avec la Suisse en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
Éclairages et synthèses n°2, février 2022.

« **Enquête sur les besoins en main d'œuvre en 2023 en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs, avril 2023.

« **Les métiers en 2030. Quelles perspectives de recrutement en région ?** »,
Jolly C., Flamand J., Cousin C., Eidelman A.,
France Stratégie, Dares, janvier 2023

« **À l'horizon 2070, 8,65 millions d'habitants en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Bianco E., Thouilleux C., Insee Analyses
Auvergne-Rhône-Alpes n°151, novembre
2022.

« **Le taux de chômage au premier trimestre 2023** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs n°22, juillet 2023.

« **Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en Auvergne-Rhône-Alpes au deuxième trimestre 2023** »,
Dreets, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
juillet 2023.

« **Les demandeurs d'emploi indemnisés en Auvergne-Rhône-Alpes au 31 mars 2023** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Statistiques
et indicateurs n°24, juillet 2023

« **Les bénéficiaires de l'ARCE en 2022 en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Infographie
n°16, juin 2023

« **Les reprises d'emploi des demandeurs d'emploi au 4ème trimestre 2022 en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Statistiques
et indicateurs n°16, mai 2023

« **L'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi mesuré en décembre 2022 en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Statistiques
et indicateurs n°20, juin 2023

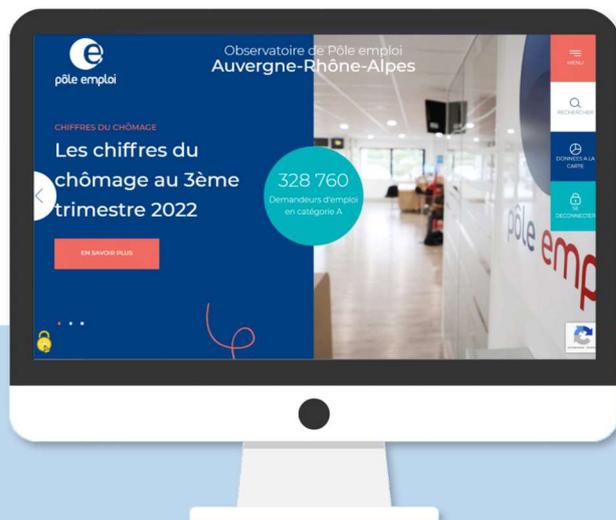
« **Les candidats retrouvent-ils le métier initialement recherché en Auvergne-Rhône-Alpes ?** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Infographie,
février 2023.

« **Les demandeurs d'emploi en mobilité professionnelle en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Statistiques
et indicateurs n°11, juillet 2022.

« **Les tensions sur le marché du travail en Auvergne-Rhône-Alpes en 2021** »,
Dreets, Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
Éclairages et synthèses n°4, octobre 2022.

« **L'accès à l'emploi à l'issue d'une formation en 2021 en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Éclairages
et synthèses n°5, octobre 2022.

« **Les freins sociaux au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, Statistiques
et indicateurs n°11, mai 2022.



**Retrouvez toutes les données sur l'Observatoire
de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes**

www.observatoire-emploi-ara.fr

Directeur de la publication
Nathalie HALOT

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


pôle emploi