

REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Ardèche





ÉDITO

Le département de l'Ardèche au travers de vallées verdoyantes et de paysages de montagnes dévoile un marché du travail riche en contrastes et en opportunités. L'agriculture traditionnelle se mêle à un secteur touristique florissant, attirant les visiteurs avec ses paysages pittoresques et son riche patrimoine.

Toutefois, derrière ces paysages attirants, se dessine une réalité complexe. L'Ardèche, tout en célébrant son identité rurale, cherche à équilibrer les besoins traditionnels avec les exigences de l'économie moderne. Les métiers de l'artisanat, du tourisme et de l'agriculture cohabitent avec un intérêt croissant pour les nouvelles technologies et les énergies durables.

Ainsi, ce département se place au deuxième rang de la région quant à son poids relatif d'emplois industriels par rapport à sa population active.

Avec ce document qui s'appuie sur des données statistiques dont Pôle emploi dispose, complétées par celles de l'Insee, de la Dares et d'Acoss, partageons un regard sur la situation économique, les caractéristiques et les spécificités du marché du travail du territoire ardéchois.

Un territoire qui navigue donc entre traditions et forte identité rurale mais qui est également fort d'un secteur industriel important et qui se tourne volontairement vers les évolutions technologiques. Cela engendre des besoins variés et nouveaux en termes de compétences.

C'est dans ce contexte que les 4 agences de Pôle emploi implantées sur le département œuvrent au quotidien au bénéfice des demandeurs d'emploi pour les accompagner dans leur retour à l'emploi et pour répondre aux besoins de recrutement des employeurs. Avec l'enjeu de proposer de nouvelles méthodes pour aujourd'hui « recruter autrement » afin de rapprocher au mieux offre et demande d'emploi.

Vincent PANISSET
Directeur Territorial

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	17
LES RECRUTEMENTS	19
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI	20
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 TENSION 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	41
DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI	44
DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DES ACTIONS POUR LES PUBLICS QUI EN ONT LE PLUS BESOIN	47

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

5 500 **KM²**
6 BASSINS D'EMPLOI
335 COMMUNES

POPULATION

329 000 habitants en 2020, soit **4%** de la population régionale
+0,4% en moyenne par an entre 2014 et 2020
30% de moins de 30 ans, **32%** de plus de 60 ans
26% de diplômés du supérieur (des non scolarisés de 15 ans ou plus)
75,1% de taux d'activité (des 15 à 64 ans)
Source : Insee, Recensement de la population (2020)

ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

11 196 en 2021
73% entre 1 et 9 salariés
Source : Insee, Flores - Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)

EMPLOIS SALARIÉS

98 366 au premier trimestre 2023
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au premier trimestre 2023)

EMBAUCHES

161 900 en 2022, dont **39 000** pour un contrat de plus d'un mois hors intérim
Source : Acoess, DPAE - Déclarations Préalables à l'Embauche (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

TAUX DE CHÔMAGE

7,7% au deuxième trimestre 2023
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

14 690 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

23 100 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

60 000 en 2022 (ASSURANCE CHÔMAGE ET ALLOCATION D'ÉTAT)

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

MONTANT D'ALLOCATIONS ET AIDES VERSEES

193 millions € en 2022 (ASSURANCE CHÔMAGE ET ALLOCATION D'ÉTAT)

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

85,6%

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

83,4%

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

VISITES EN AGENCE

18 646 en 2022

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

APPELS TRAITÉS AU 3949

41 249 en 2022

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

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI

38 500 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

En Ardèche, l'économie est diversifiée, comprenant l'agriculture, le tourisme et les petites entreprises. L'emploi est souvent lié au secteur agricole, industriel et tertiaire. L'agriculture joue un rôle clé, notamment la viticulture, la production de châtaignes et la culture biologique.

Le tourisme est un secteur majeur, attirant des visiteurs avec ses paysages, ses activités de plein air et son patrimoine historique.

L'industrie agroalimentaire est significative, avec des entreprises spécialisées dans la transformation des produits locaux. De plus, le développement des énergies renouvelables, notamment l'hydroélectricité, gagne en importance. En matière d'emploi, ces secteurs offrent des opportunités, mais la diversification économique est un enjeu pour assurer la stabilité et la croissance à long terme.

Le département a connu des défis économiques, des initiatives de développement local qui contribuent à la création d'emplois. Les perspectives d'embauches varient selon les secteurs, avec une attention particulière portée aux métiers liés au tourisme durable, à l'agriculture biologique et aux nouvelles technologies. Malgré des défis, des opportunités émergent grâce à la diversité économique et aux efforts de soutien à l'emploi local.

1.1.

LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

Ardèche			
Code	Libellé commune	Effectifs	% du DEPT
07010	Annonay	6 993	11%
07019	Aubenas	6 146	9%
07324	Tournon-sur-Rhône	4 522	7%
07186	Privas	4 175	6%
07102	Guilherand-Granges	4 073	6%
07078	Davézieux	2 235	3%
07076	Cruas	2 004	3%
07181	Le Pouzin	1 735	3%
07281	Saint-Péray	1 525	2%
07064	Le Cheylard	1 302	2%

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

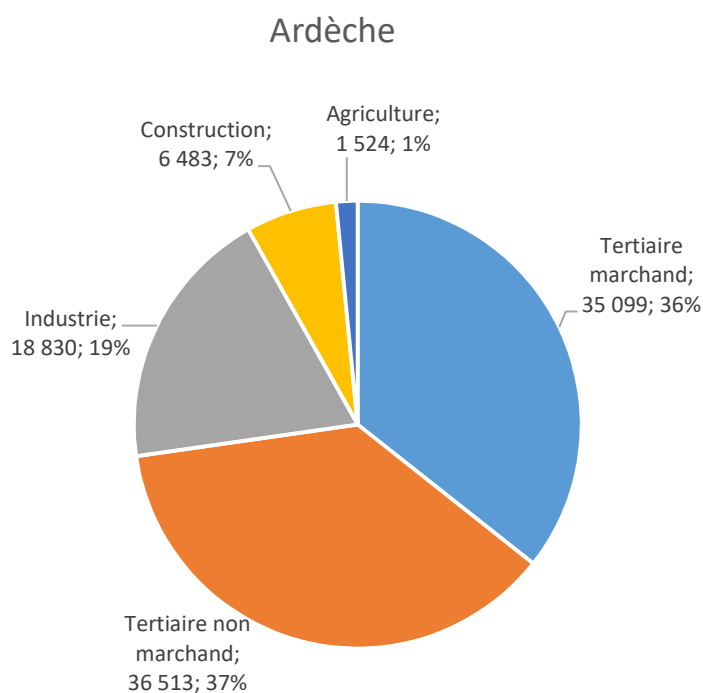
Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

73% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 78% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 71 612 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 notamment sur le bassin Privadois...).

L'industrie concentre 19% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale), le reste des effectifs se répartissant entre la construction (7% des effectifs, contre 6% en moyenne régionale) et l'agriculture (1% des effectifs, contre 1% en moyenne régionale).

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)



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

Source: ACOSS, effectifs salariés 2022

	Ardèche	TOTAL ARA
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	786	79 151
Industries agro-alimentaires	2 924	66 553
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	1 080	51 986
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	1 213	49 618
Fabrication de machines et équipements	747	38 140
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1 714	29 121
Fabrication de matériels de transport	3 746	25 795
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	210	25 274
Industrie chimique	1 091	24 401
Habillement, textile et cuir	1 753	23 926
Fabrication d'équipements électriques	490	23 616
Bois et papier	1 116	21 570
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	462	18 592
Industrie pharmaceutique	976	17 364
Industries extractives	59	2 394
Cokéfaction et raffinage	0	645
Hébergement et restauration	3 238	166 020
Commerce	10 790	412 108
Support aux entreprises	5 943	422 552
Santé et action sociale	9 398	229 885
Construction	6 616	204 927
Administration publique, enseignement	1 891	67 013
Transports et entreposage	3 058	171 312
Associations et autres services personnels	3 132	96 823
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	2 978	199 623
TOTAL EMPLOI SECTEUR PRIVE	65 411	2 468 409

Si l'on compare le poids relatif en pourcentage de certains secteurs économiques, l'Ardèche se place au-dessus des ratios régionaux.

On peut citer :

- L'agroalimentaire, avec beaucoup d'activités de transformation issues de l'agriculture locale ;
- Le matériel de transport, avec notamment Irisbus, comme entreprise phare sur Annonay ;
- La production et distribution d'électricité avec la centrale nucléaire de Cruas ;
- Le secteur du bois papier, avec Canson, toujours sur Annonay ;
- Le secteur santé action sociale, avec notamment un tissu important de maisons de retraite, est porté essentiellement par le département. Cela s'explique par le cadre de vie assez favorable, des coûts économiques moindres que dans les grandes métropoles, mais aussi par un phénomène marqué de vieillissement de la population locale.

Les 10 principales activités (en termes d'effectifs salariés, hors administration publique, éducation non marchande et santé non marchande) :

	Effectifs salariés 2022	%
Commerce, réparation d'automobiles	10 790	16%
Construction	6 616	10%
Action sociale et hébergement médico-social	6 599	10%
Fabrication de matériels de transport	3 746	6%
Hébergement et restauration	3 238	5%
Transports et entreposage	3 058	5%
Activités de services administratifs et de soutien	3 008	5%
Industries agro-alimentaires	2 924	4%
Activités pour la santé humaine	2 799	4%
Activités juridiques, de conseil et d'ingénierie	2 640	4%

ZOOM SUR

LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

L'industrie

Avec 18 830 salariés, l'industrie concentre 19% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale).

L'essentiel de l'activité industrielle se concentre sur le nord du département, avec des leaders de taille européenne voire mondiale.

On a cité Irisbus dans le domaine du transport, ou encore Canson dans la transformation papetière.

On peut aussi citer, dans le secteur de la chimie, le groupe Fareva, sous-traitant de taille mondiale dans le domaine pharmaceutique ou bien les laboratoires Aguettant.

Sur le Centre Ardèche, on retrouve des activités liées à l'aéronautique, avec l'entreprise Frégate Aéro.

On peut également trouver à plus d'une heure de la vallée du Rhône le deuxième bassin industriel du département sur Le Cheylard, avec le groupe Chomarat dans le tissage automobile, Altesse en bijouterie industrielle, ou encore le groupe Perrier, leader mondial de la machine à embouteiller.



Le secteur nucléaire

Il faut d'abord mettre en évidence les 2 000 emplois directs rattachés au CNPE de Cruas, sur la rive droite du Rhône. Les opérations de Grand Carénage, qui débutent en 2024, vont doubler les effectifs locaux sur les 5 ans qui viennent.



Un projet phare local est celui de la création, à proximité de la Centrale, d'un plateau de formation de plus de 2 000 m², dédié aux métiers clés du nucléaire. Ce projet, fortement porté par l'Etat et à terme d'envergure nationale, est en cours d'implantation sur la commune de La Voulte.

Il a pour vocation, dès 2024, à répondre aux besoins en qualification sur les métiers clé du nucléaire, mais aussi d'élargir son activité à d'autres métiers industriels.

« Atom'Emploi », une équipe de Pôle emploi dédiée à l'activité nucléaire de la région

Créée en partenariat avec EDF, Nuclear Valley (le pôle de compétitivité de l'industrie du nucléaire) et IFARE (l'association qui fédère les entreprises prestataires du nucléaire dans la Vallée du Rhône), Atom'Emploi agit en synergie avec tous les acteurs de la filière.

“En faisant le choix de développer une équipe dédiée au nucléaire, Pôle emploi prend le chemin de l'avenir. Grâce à la souplesse et à la réactivité de cette équipe, les entreprises optimisent leurs démarches de recrutement. Nuclear Valley apporte son soutien et sa collaboration à cette initiative ô combien utile et performante pour notre filière en région”. Jean-Luc Allouche, Responsable Développement de Nuclear Valley.

Les énergies renouvelables

Pour préparer les futurs acteurs de la filière énergies renouvelables, une licence « énergie éolienne et photovoltaïque » a été créée à Aubenas. Son objectif est de former, grâce à l'alternance, des cadres ainsi que des techniciens hautement qualifiés dans le domaine des énergies renouvelables.

En Ardèche, les entreprises des énergies renouvelables évoluent dans un environnement de développement très dynamique :

- Le pôle de compétitivité régional de la transition énergétique Tenerrdis ;
- Le cluster Éco-énergies ;
- L'INES (Institut National de l'Energie Solaire) ;
- Le laboratoire CEA - Liten (Laboratoire d'innovation pour les technologies des énergies nouvelles et des nanomatériaux).



Le textile

Plus ancien secteur industriel de l'Ardèche, le textile évolue aujourd'hui dans l'innovation et la diversification et compte plusieurs entreprises leaders du marché (Payen, Chomarat™, Chamatex, Montagut SA, Tiba, Milliken France, Ourdissage Vassal...). Les entreprises de la filière sont fortement soutenues par les collectivités locales et se trouvent de ce fait dans un environnement dynamique propice à leur développement.

La filière Forêt - Bois

L'Ardèche est largement mobilisée autour de la filière bois et soutient activement les projets liés à la mobilisation de la ressource forestière, la dynamisation et la structuration de la filière et la valorisation locale des bois en construction et en énergie.

Un plan départemental en faveur de la filière bois (aides à la restructuration foncière, aides à la création de dessertes forestières, aides aux travaux sylvicoles),

Un appui spécifique aux entreprises de la première transformation et à la mobilisation de la ressource,

Un dispositif de soutien aux investissements des collectivités pour les projets utilisant la ressource forestière (chaudières bois, réseaux de chaleur, constructions bois...).

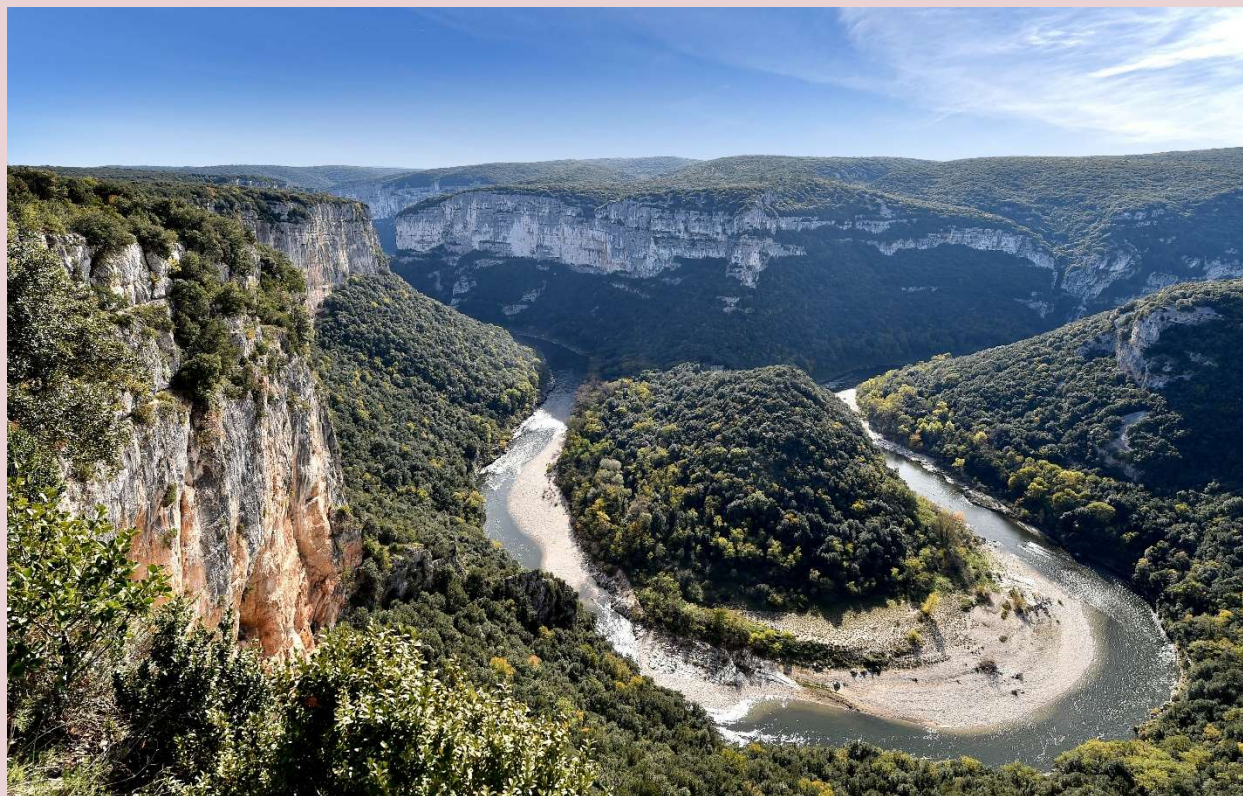


Le tourisme

Malgré une année 2022 marquée par la canicule, de graves incendies et des rivières au plus bas niveau sur les mois de mai à juillet, la fréquentation touristique continue sa progression, avec le retour de la clientèle étrangère, avec près de 15 millions de nuitées touristiques enregistrées, ce qui est un record. Le département est marqué par un taux de résidence secondaire égal à 60 % alors que l'hôtellerie de plein air représente 60 % du secteur marchand.

La saison débute à Pâques, avec les grands week-ends de l'Ascension et de la Pentecôte, pour atteindre son pic entre le 14 juillet et le 15 août et se finir à la Toussaint.

Les sites touristiques enregistrent des visites une progression de 33% par rapport à 2021 (sur les 59 sites répondants). Le safari de Peaugres, la Grotte Chauvet 2 et le Grand site de l'Aven d'Orgnac représentent le top 3 des destinations.



La restauration traditionnelle est le secteur le plus marquant en termes d'embauches, avec 2 500 recrutements en 2022.

Tournée vers le vélotourisme, la fréquentation des voies douces progresse de façon exponentielle.

La santé, l'action sociale

L'hébergement médicalisé pour personnes âgées est au 4^{ème} rang des domaines qui embauchent, avec 1 463 personnes recrutées sur 2022. Les activités hospitalières se situent au 7^{ème} rang, avec 854 embauches et au 9^{ème} rang, l'action sociale sans hébergement, avec 726 recrutements.

Les pôles de compétitivité

Les pôles de compétitivité regroupent des entreprises, des structures de recherche et des établissements de formation, ayant vocation à dynamiser l'innovation et à favoriser le développement économique sur le territoire régional. Ils permettent ainsi de soutenir et d'accompagner des projets portés par nos entreprises. 13 des 55 pôles de compétitivités présents sur le territoire national sont implantés dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. 4 sont présents sur l'Ardèche :

INNOV'ALLIANCE, le pôle de compétitivité sur la thématique de la Naturalité qui accompagne l'innovation et les transitions de l'agriculture et de 4 filières de transformation du végétal : agroalimentaire, compléments alimentaires et ingrédients santé, cosmétique, parfums et arômes.

TENERRDIS, le pôle dont la mission est de favoriser la croissance d'activité durable et la création d'emplois pérennes dans les filières des nouvelles technologies de la transition énergétique.

TECHTERA, le pôle de compétitivité dédié à la filière textile française.

XYLOFUTUR, le pôle de compétitivité dédié à la filière Forêt Bois Chimie ayant pour objectif de développer la compétitivité des entreprises par la recherche, le développement et l'innovation (RD&I), en fédérant l'ensemble de l'écosystème.

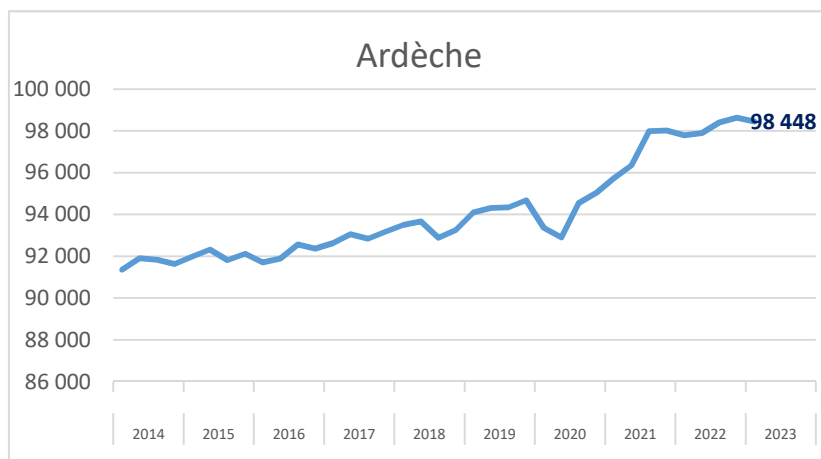


1.2. L'EMPLOI SALARIÉ ORIENTÉ À LA HAUSSE DEPUIS 10 ANS

L'emploi salarié est orienté à la hausse sur dix ans : +8% entre 2013 et 2023, soit +7 600 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)

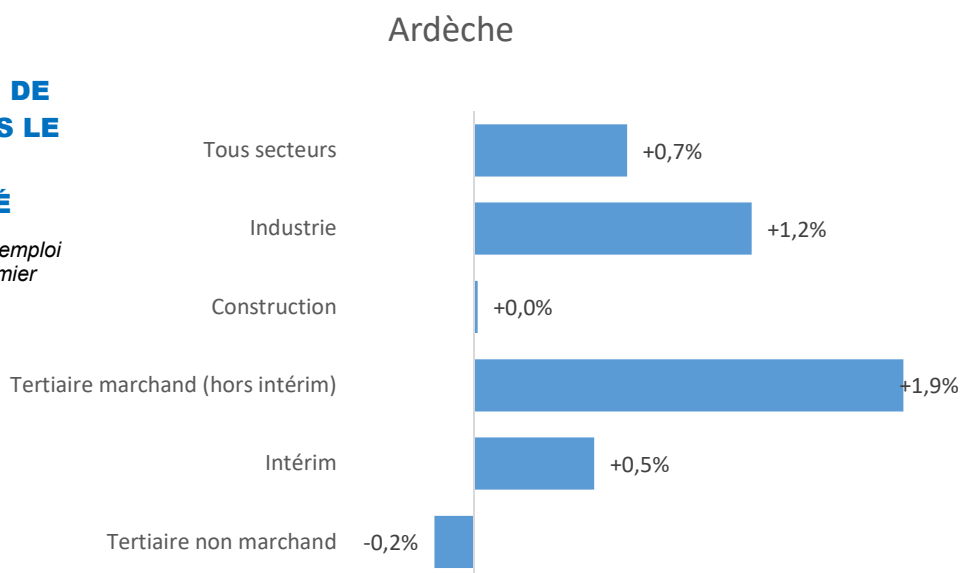


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs ont de nouveau augmenté à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le premier trimestre 2022 et le premier trimestre 2023, le département a gagné 700 postes, soit +0,7% (contre + 1,5% au niveau régional).

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

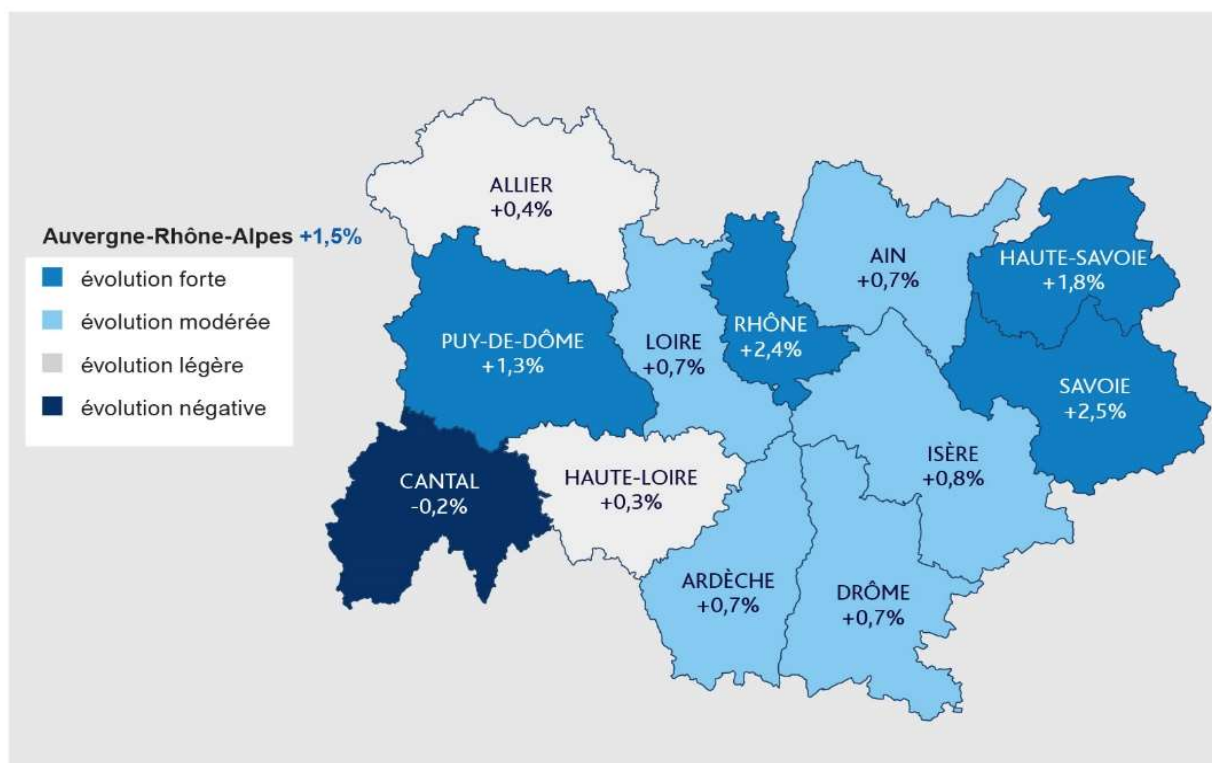
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au premier trimestre 2023)



Plus récemment, au cours du 1^{er} trimestre 2023, l'emploi salarié diminue de -0,2%, soit -200 postes, et s'établit à 98 366 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 2^{ème} trimestre 2023, 10 010 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par Pôle emploi (y compris en provenance de sites partenaires), soit une baisse de -7,0% par rapport au 2^{ème} trimestre 2022 (-1,6% au niveau régional).

55% concernant un contrat durable, CDI ou CDD de plus de 6 mois (68% au niveau régional).

9 886 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au 2^{ème} trimestre 2023, soit -939 embauches de moins que l'année précédente sur la même période.

RÉPARTITION DES EMBAUCHES DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

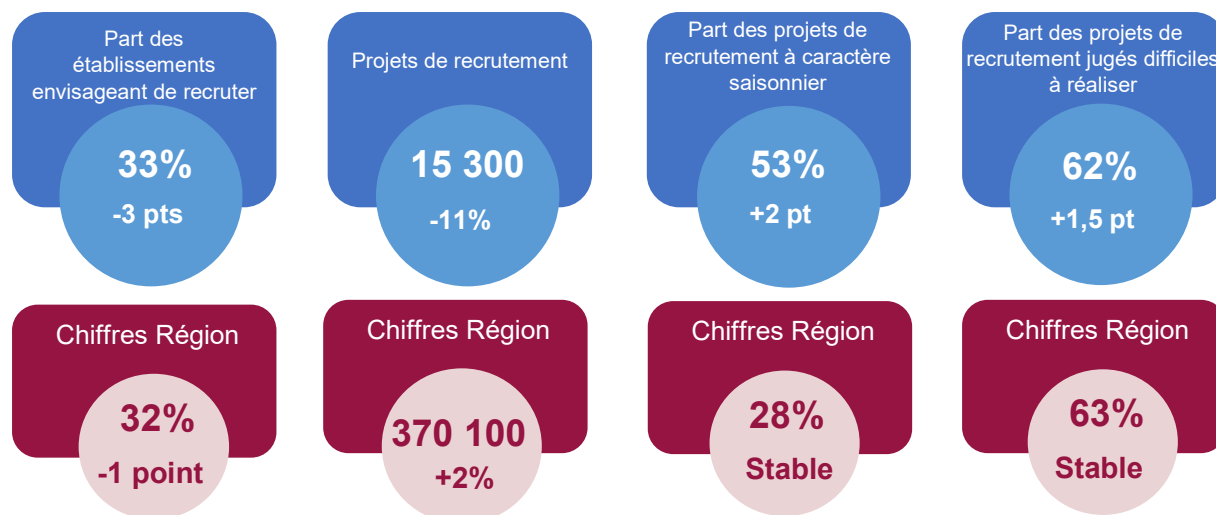
Source : AcoSS, DPAE - Déclarations Préalables A l'Embauche de plus d'un mois hors intérim
(Données brutes, au deuxième trimestre 2023)

	Répartition	Ardèche
Tous secteurs	100%	9 886
Hébergement et restauration	35% 	3 418
Commerce	17% 	1 696
Support aux entreprises	8% 	806
Santé et action sociale	11% 	1 105
Construction	5% 	483
Industrie	6% 	556
Administration publique, enseignement	5% 	496
Transports et entreposage	2% 	178
Associations et autres services personnels	6% 	608
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	1% 	147
Agriculture et industries agroalimentaires	4% 	393

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 baisse pour 2023 dans le département. Les employeurs indiquent des intentions de recrutement qui s'établissent à un niveau inférieur à celui de 2022 (-11%), soit 15 300 embauches potentielles.

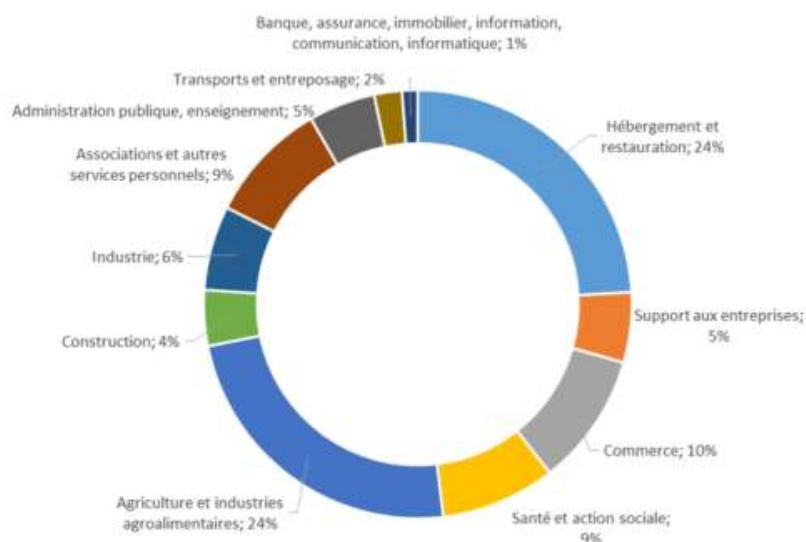
33% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2023.



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

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)



Pour autant, les défaillances d'entreprises sont de nouveau en hausse mais en-deçà de leur niveau d'avant crise. Ces défaillances viennent nuancer la tendance positive des perspectives de recrutement dans certains secteurs. Avec 64 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprise dans le département accuse une forte hausse de +83% 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 2^{ème} trimestre 2023, en Ardèche, on dénombre 29 défaillances d'entreprises (source : Insee), soit +71% 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 de l'Ardèche comptait au 1^{er} janvier 2020, 329 325 habitants, soit 4% de la population de la région Auvergne-Rhône-Alpes, avec une population active (15-64 ans) qui s'établit à 144 445 personnes.

Il faut noter qu'entre 2014 et 2020, sa population globale a progressé de 2,2%.

Le taux de chômage au 2^{ème} trimestre 2023 (source Insee) s'établit à 7.7%, un des plus hauts de la région avec les départements de la Drôme et de l'Allier et donc bien au-dessus de la moyenne d'Auvergne-Rhône-Alpes (6.1%). A noter de forts contrastes entre le Nord du département (6,9%), le Centre (7,2%) et surtout avec le Sud (9,4%).

En effet, le Sud du département est historiquement le bassin d'emploi le plus dégradé de la région Auvergne-Rhône-Alpes, se rapprochant d'une structure de chômage similaire à celle de l'Occitanie.

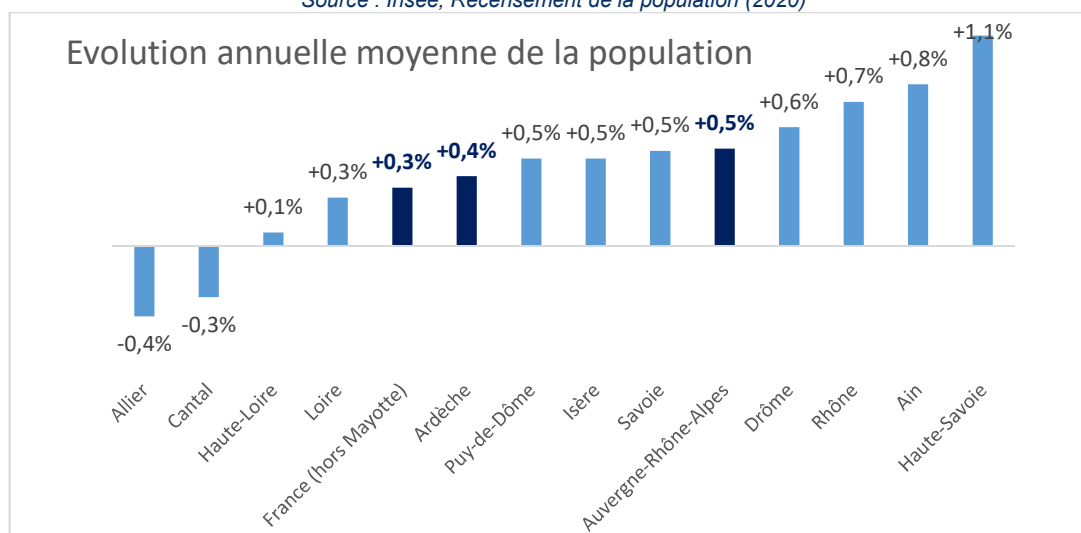
Le nombre de demandeurs d'emploi sans activité professionnelle inscrits à Pôle emploi (catégorie A) enregistre un recul sur un an de -7,8%, contre -5,1% en moyenne régionale.

2.1. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

La croissance 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

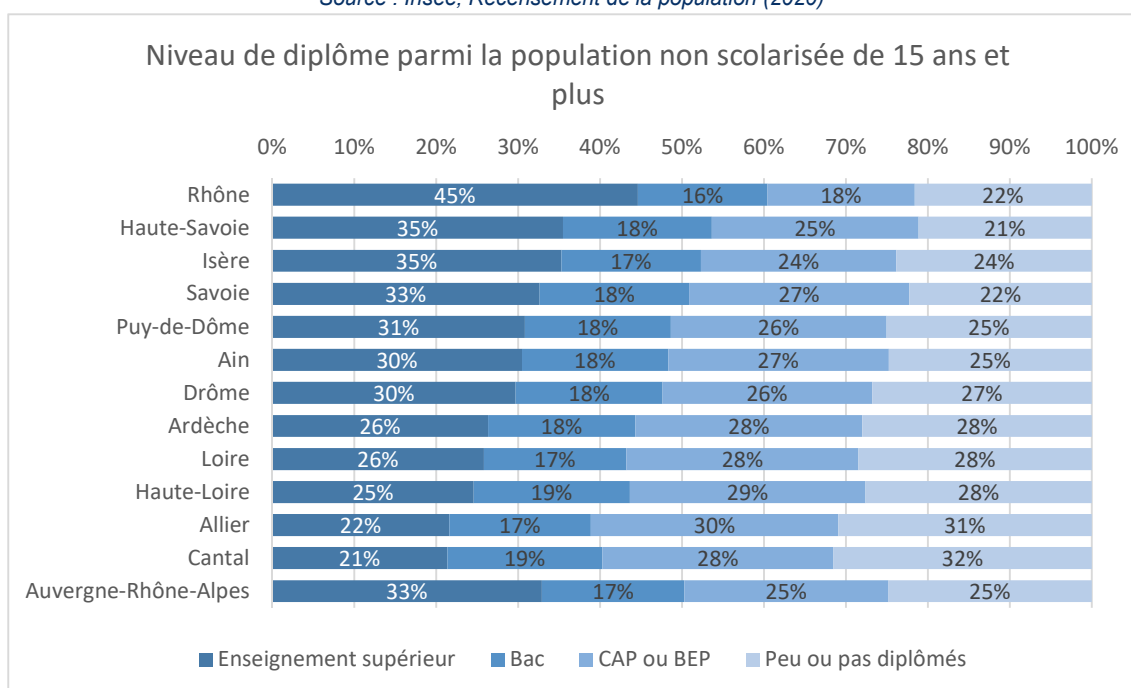
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



44% des habitants (non-scolarisés) du département possèdent un diplôme de niveau bac ou études supérieures (50% au régional).

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

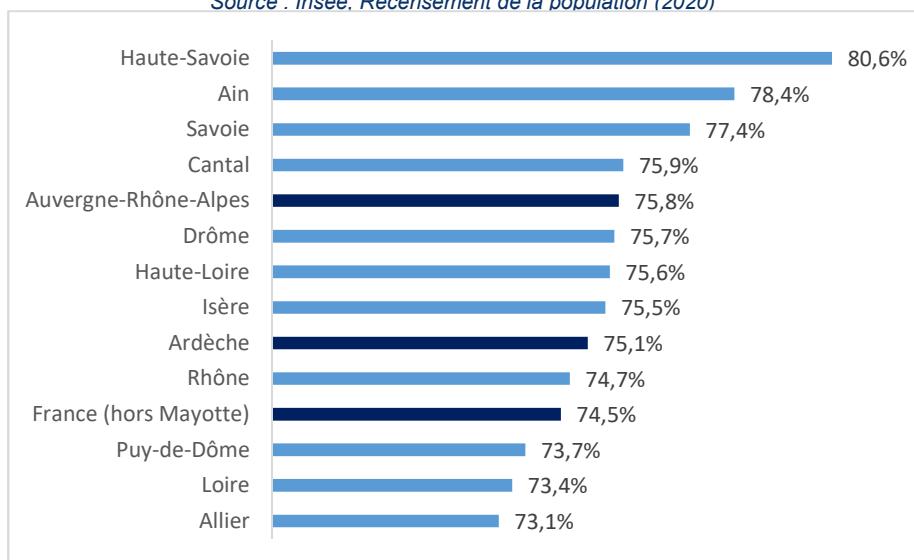
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Avec une population active de 144 400 personnes, la part des actifs s'établit à 75,1% 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

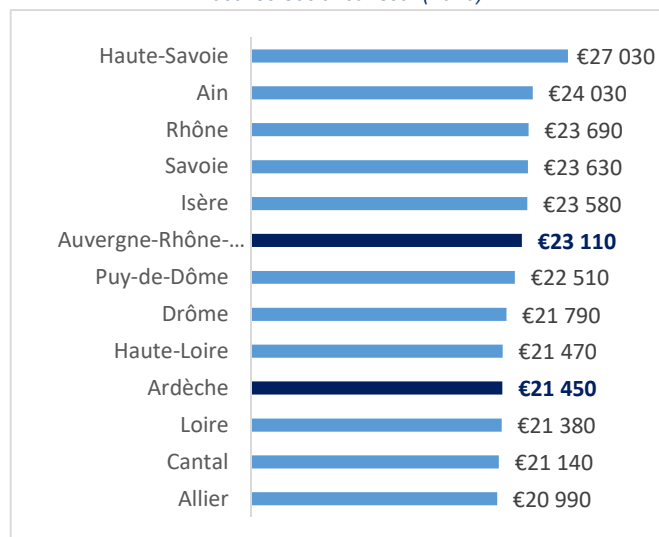
Source : Insee. Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian² de 21 450 € par an (contre 23 110 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté³ à 14,3% (contre 12,7% au niveau régional).

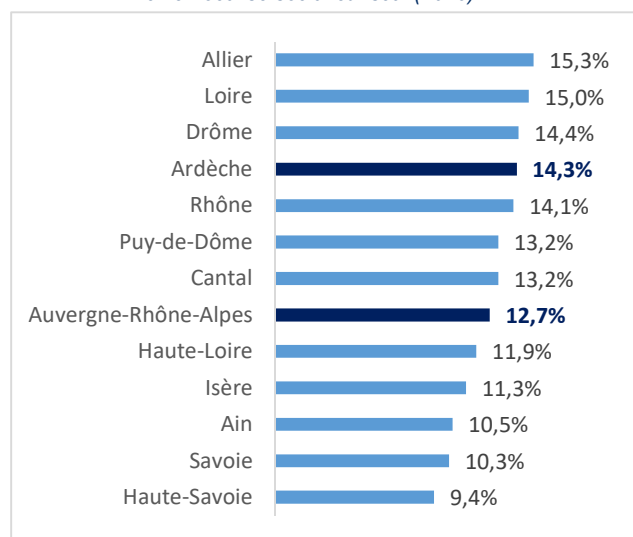
NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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.

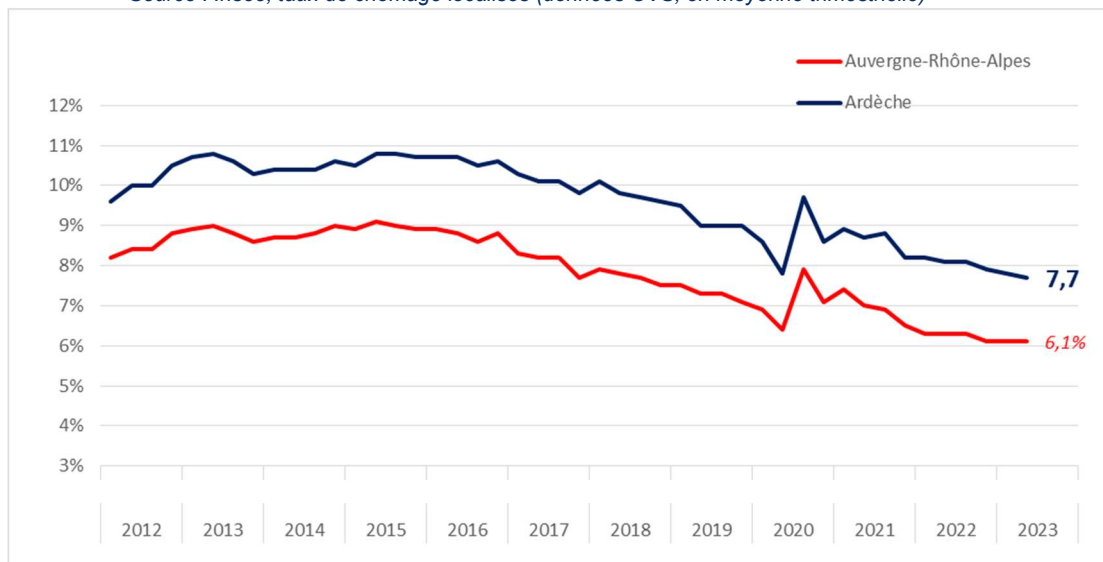
³ Le taux de pauvreté correspond à la proportion d'individus étant en situation de pauvreté monétaire. Un individu est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté (en France et en Europe, le seuil est le plus souvent fixé à 60 % du niveau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

2.2. UN TAUX DE CHÔMAGE EN BAISSÉ

Dans le département, le taux de chômage¹ a diminué de -0,1 point au 2^{ème} trimestre 2023 et s'établit à 7,7% de la population active (contre 6,1% en Auvergne-Rhône-Alpes). Sur une année, il recule de -0,4 point.

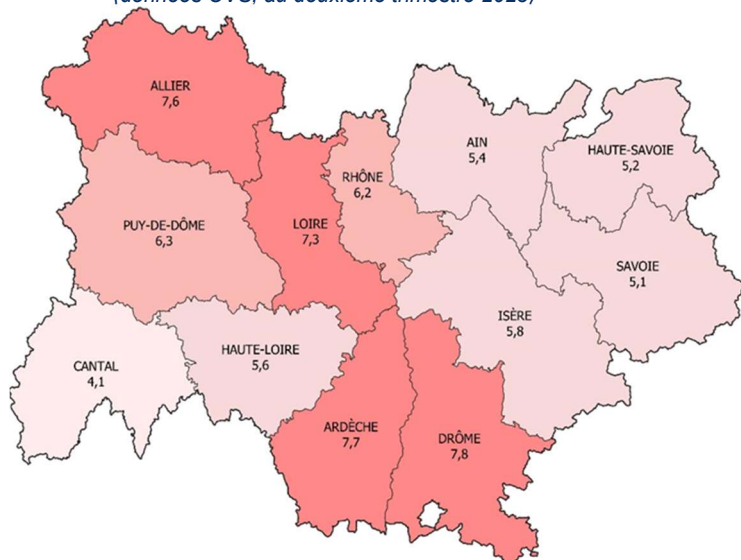
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

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



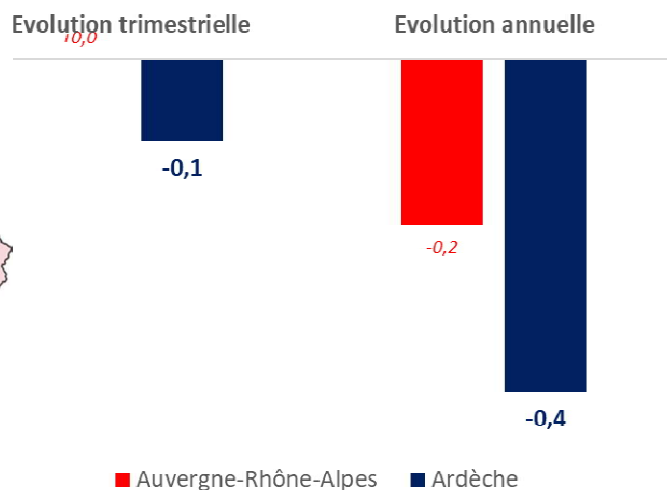
TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

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)

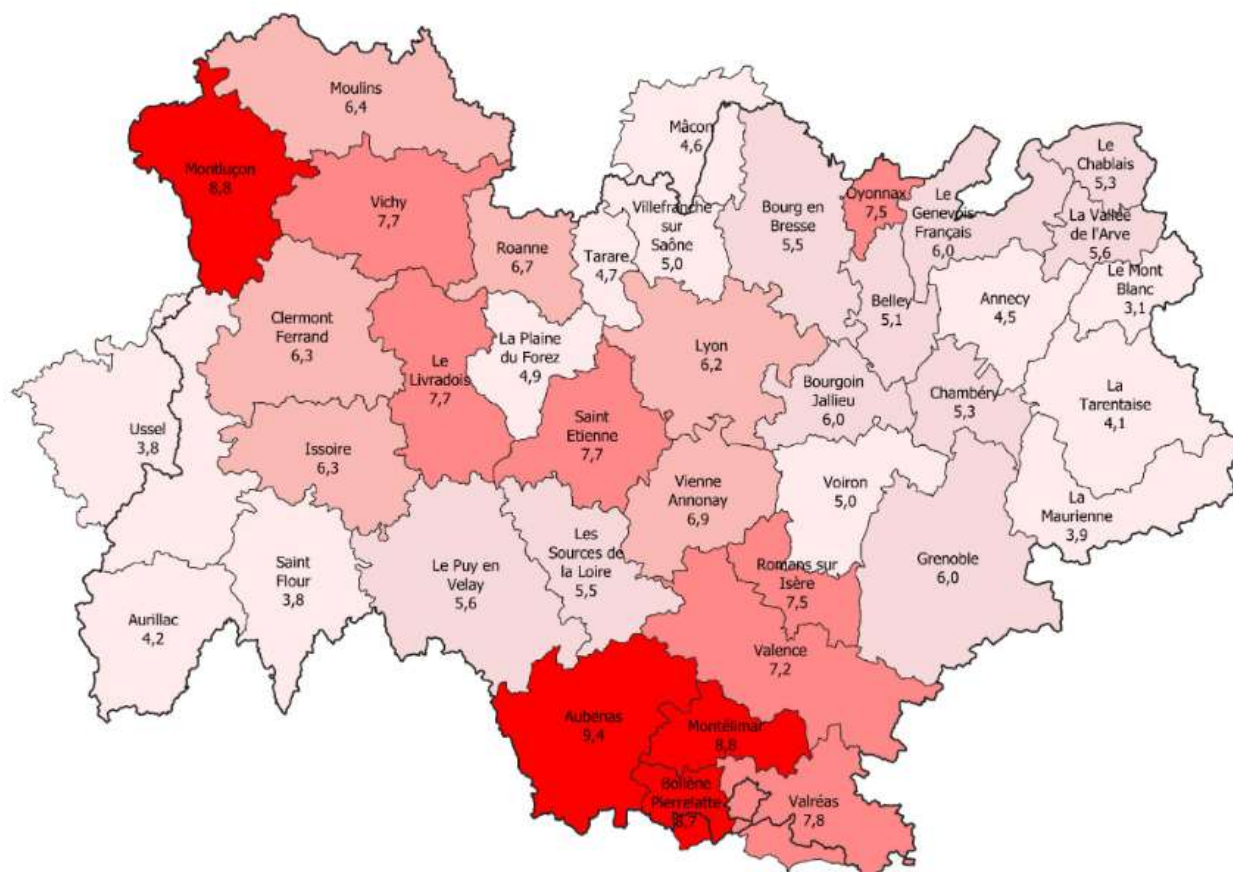


¹ Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi (actifs occupés) ou au chômage).
Nb : La notion de chômeur au sens du Bureau International du Travail (BIT) est différente de celle de demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi.

TAUX DE CHOMAGE 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

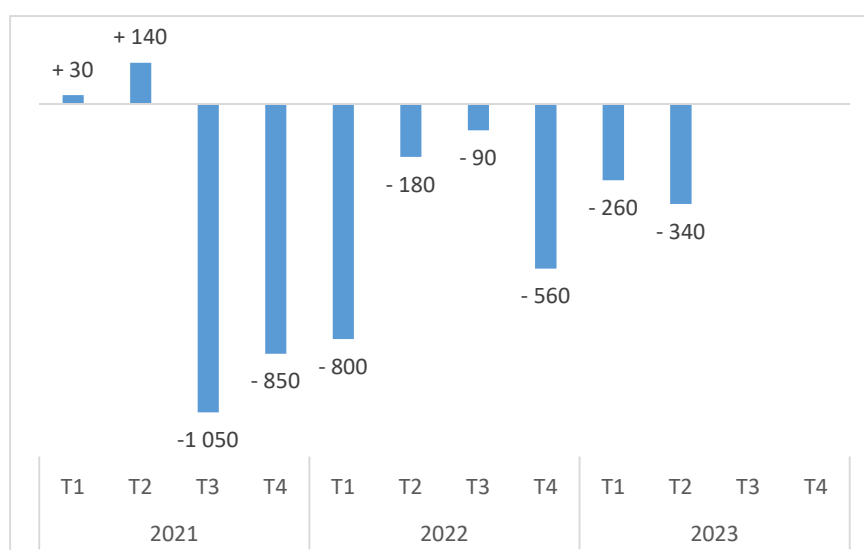
Au 2^{ème} trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 14 690 dans le département. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois (catégories ABC), on dénombre 28 840 demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Le nombre d'inscrits en catégorie A en baisse et 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 baisse au deuxième trimestre 2023 : -340 par rapport au trimestre précédent, soit -2,3% (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 -7,8% 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) ;

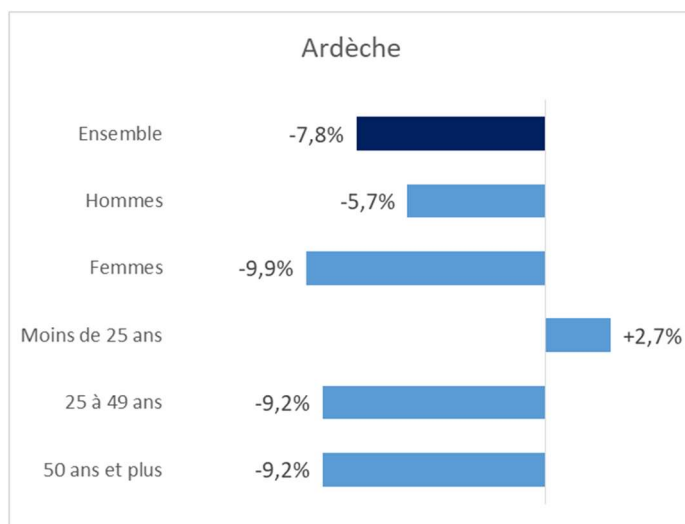
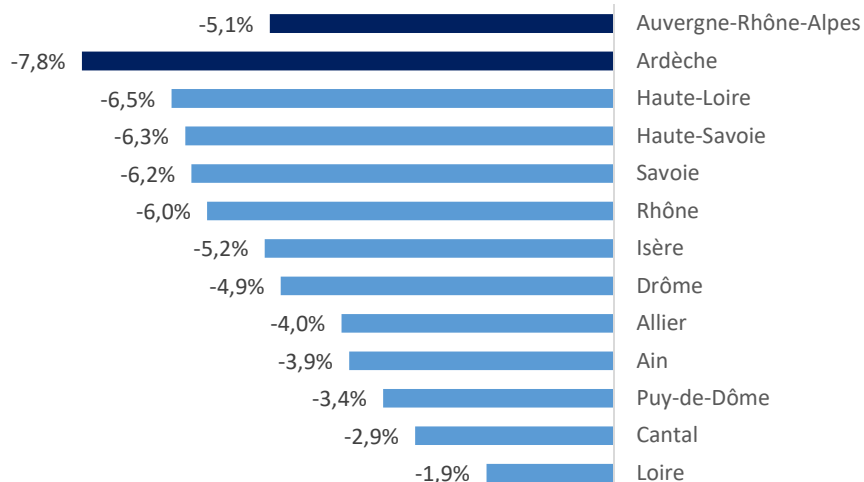
catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;

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)

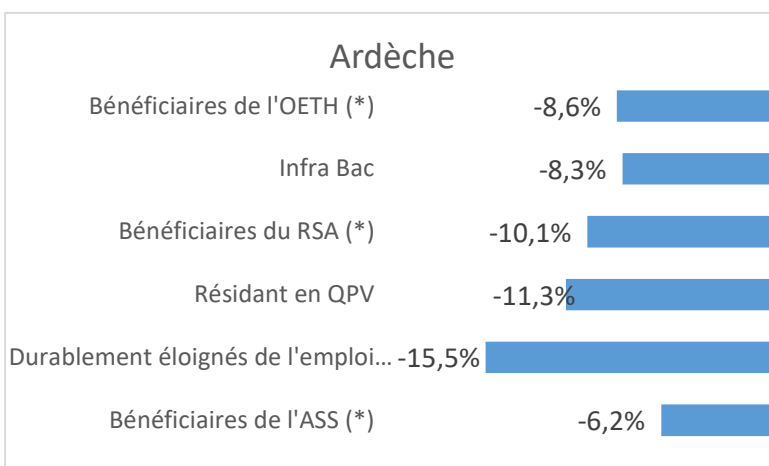


ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

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

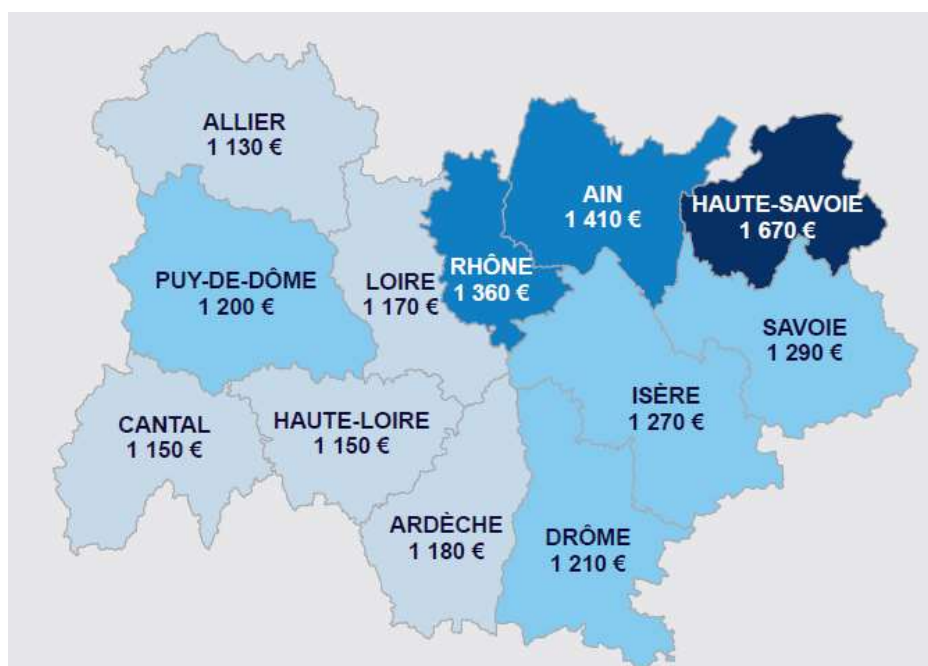
L'indemnisation des demandeurs d'emploi

A fin mars 2023, 53% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 13 429 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)¹ et 1 638 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)².

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage³ est de 1 180 € (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 193 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 148 millions d'euros pour l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) et 11 millions d'euros pour l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS).

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.

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.

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



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

32% ont plus de 50 ans (contre 27% au régional)

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



59% sont de niveau infra-Bac (contre 54% au régional)

4% sont cadres (contre 9% au régional)



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

20% ne possèdent pas le permis de conduire (contre 25% au régional)



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

19% inscrits suite à une fin de CDD (contre 17% au régional)

35% 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 (contre 13% au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à Pôle emploi est en hausse de +2,7% sur un an (contre 3,7% au niveau régional).

Les séniors (plus de 50 ans)

Ils représentent 32% de la demande d'emploi du département (contre 27% au niveau régional). Leur nombre est en baisse de -9,2% 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 35% de la demande d'emploi du département (contre 30% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi durablement éloigné de l'emploi est en baisse de -15,5% 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 4% de la demande d'emploi du département (contre 9% au niveau régional). Le nombre d'inscrits à Pôle emploi est en baisse de -11,3% sur un an (contre -17,3% au niveau régional).

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

Ils représentent 15% 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 baisse de -8,6% 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).

Les bénéficiaires du RSA (droit ouvert)

Ils représentent 23% 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 -10,1% 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

23 100 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.

Au niveau départemental, 47% des demandeurs d'emploi (49% au niveau régional) retrouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription (accès à l'emploi mesuré en décembre 2022). Cependant, ce taux varie fortement avec l'âge, la qualification, les caractéristiques des publics :

- de 42% pour les seniors à 53% pour les moins de 25 ans ;
- de 46% pour ouvriers non-qualifiés à 52% pour les cadres ;
- 44% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 28% 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.

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

30% des demandeurs d'emploi ardéchois accepteraient un emploi à plus de 30 kms de leur domicile (contre 39% en Auvergne-Rhône-Alpes). Pour autant, ce territoire porte en lui des contraintes spécifiques en termes de mobilité.

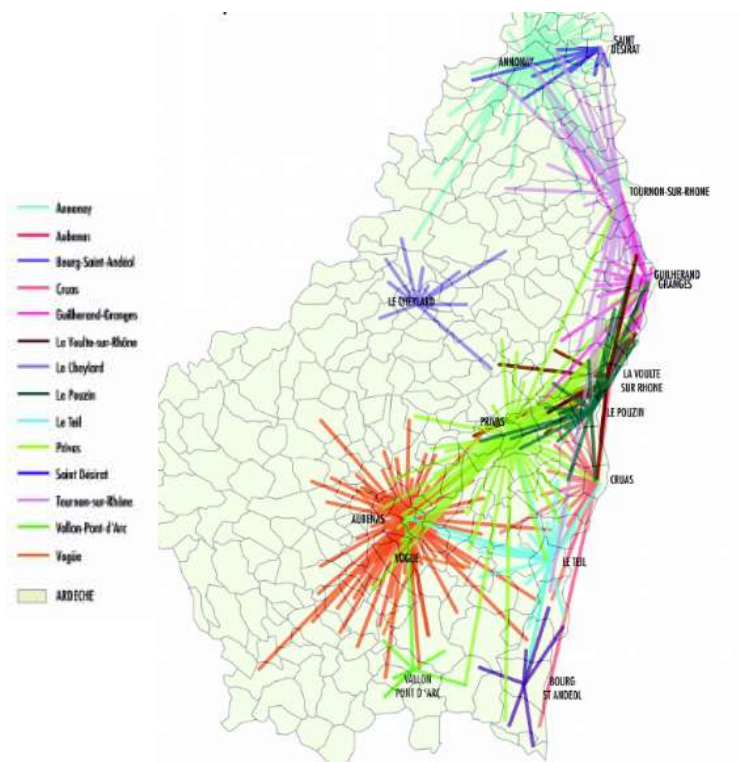
- Des contraintes géographiques qui rendent les déplacements longs et difficiles ;
- De faibles densités de population (58 hab. / km²) et un mitage du territoire – Concentration de l'activité économique à l'est et fortes inégalités d'accès aux services ;
- 70% des déplacements quotidiens se font en voiture, 84 % pour des déplacements domicile-travail ;
- Les transports collectifs sont essentiellement routiers (absence de trafic ferroviaire).

La mobilité géographique, à l'instar des problématiques de logement, notamment pour les saisonniers, restent des préoccupations majeures pour le département. Des réflexions sont en cours pour planifier le développement du territoire en articulant urbanisme, déplacement, besoins locaux (ex : projet de maison de la saisonnalité en Sud-Ardèche, développer le co-voiturage, et prise en compte des nouvelles organisations du travail avec le télétravail et le développement du numérique...).

ATTRACTIVITE DES PRINCIPAUX POLES

D'EMPLOI DU TERRITOIRE

Source : Etude des besoins en
mobilité sur le territoire de
l'Ardèche 2017- Cerema





3.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

Les besoins en recrutement des entreprises ont été croissants et la main d'œuvre disponible, qualifiée ou non a diminué du fait des opportunités de retours à l'emploi. Ainsi, la tension sur le marché du travail du territoire et les difficultés de recrutement continuent d'augmenter.

Le niveau de « difficulté de recrutement » exprimé par les entreprises lors de l'enquête annuelle BMO 2023 (Besoins en Main d'Œuvre) se maintient à un niveau record avec 62% des intentions d'embauche pressenties difficiles par les recruteurs (63% au niveau Auvergne-Rhône-Alpes).

Ces difficultés de recrutement sont particulièrement élevées dans certains secteurs :

La construction (76% des projets jugés difficiles) ;

La santé et l'action sociale (81%) ;

L'hébergement et la restauration (67%) ;

L'industrie manufacturière (61%).

Au niveau des métiers les plus demandés, on retrouve essentiellement les métiers de l'aide à domicile, de la santé ou bien des services domestiques.

De manière plus tendue encore en saison estivale sur le Sud Ardèche, tous les métiers relatifs à l'hôtellerie-restauration, comme les commis de cuisine, les serveurs, les cuisiniers ou bien les employés polyvalents.

3.1. DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

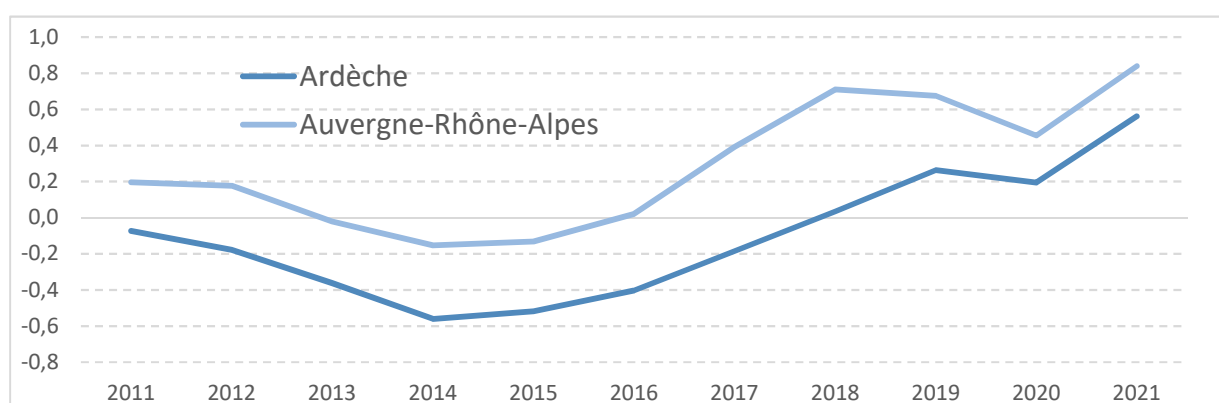
Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2021, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

L'étude statistiques sur « Les tensions¹ 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)

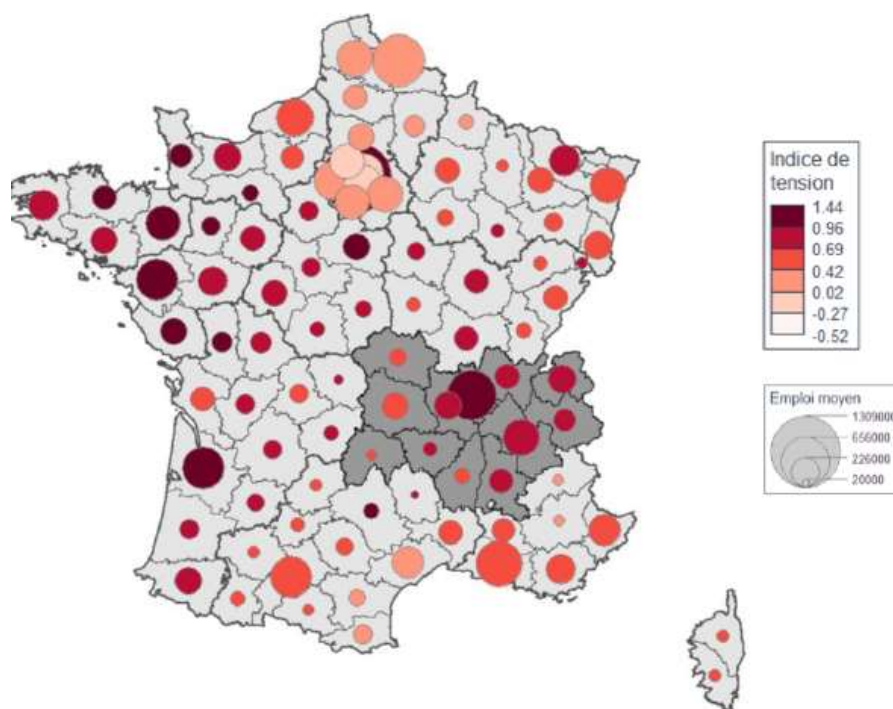


Lecture : En 2021, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 0,6 dans le département, contre 0,8 au niveau régional.

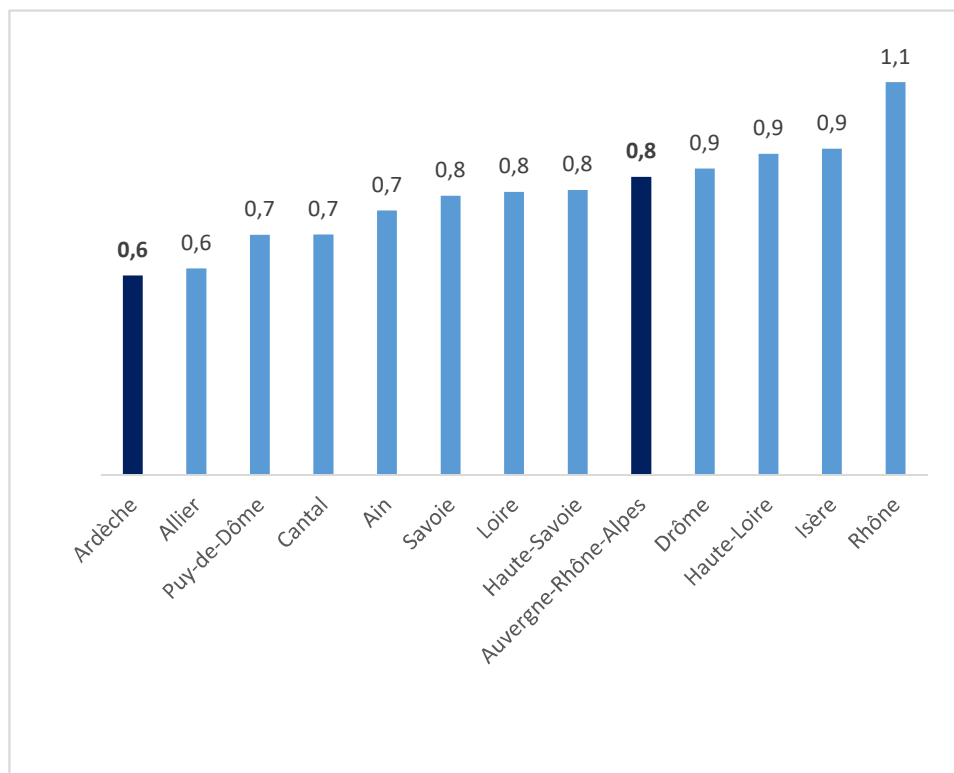
¹ L'indicateur de tension, élaboré par la DARES et Pôle emploi permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Il est constitué de 3 composantes :
pour 50%, la part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs ;
pour 30%, le rapport entre le 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.



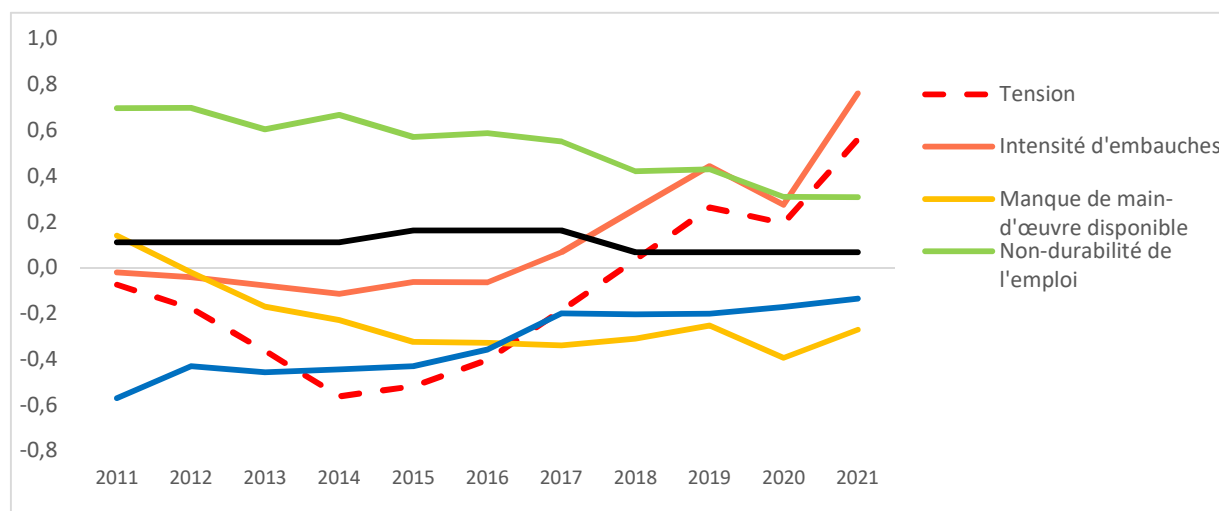
3.2. DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

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	+60	F1607	Pose de fermetures menuisées	Construction, Bâtiment et Travaux publics	155	2,1	5	5	2	2	4	2
2	+51	N4103	Conduite de transport en commun sur route	Transport et Logistique	487	2,0	5	5	4	5	4	5
3	+59	H2903	Conduite d'équipement d'usinage	Industrie	434	1,9	5	3	4	3	5	2
4	+42	I1606	Réparation de carrosserie	Installation et Maintenance	253	1,7	5	5	3	1	3	5
5	+27	J1506	Infirmier de soins généraux	Santé	1 882	1,6	5	4	5	4	3	1
6	+64	F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Construction, Bâtiment et Travaux publics	412	1,6	5	5	3	2	3	2
7	+77	H2902	Chaudronnerie - tôlerie	Industrie	319	1,6	5	2	4	2	5	3
8	+122	F1606	Peinture en bâtiment	Construction, Bâtiment et Travaux publics	236	1,5	5	5	1	4	4	3
9	+150	G1601	Chef de cuisine	Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	162	1,5	5	5	1	4	5	1
10	+272	K2503	Sécurité et surveillance privées	Services à la personne et à la collectivité	270	1,5	5	4	1	4	3	4
11	+100	H2913	Soudeur manuel	Industrie	329	1,4	5	5	2	4	5	3
12	+82	J1501	Aide-soignant	Santé	2 455	1,3	5	4	5	5	4	3
13	+106	F1703	Maçonnerie	Construction, Bâtiment et Travaux publics	763	1,3	5	5	2	3	4	3
14	+117	K2111	Formation professionnelle	Services à la personne et à la collectivité	322	1,2	5	4	2	4	1	2
15	+1	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Installation et Maintenance	367	1,2	5	5	3	1	2	3

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

Sur le département, comme en Auvergne-Rhône-Alpes, même si la conjoncture semble être moins bonne, nous faisons toujours face à des difficultés de recrutement, et ce, dans la plupart des secteurs : industries métallurgiques, chimiques ou textile, agroalimentaire, transport, BTP, santé et action sociale, hôtellerie-restauration...

Dans ce contexte et pour faire face à ces difficultés de recrutement, l'ensemble des acteurs de l'emploi, dont Pôle emploi, sous l'impulsion de l'Etat (Plan d'Investissement dans les Compétences, plan de réduction des tensions) renforcent leurs actions sur le territoire.

Ces actions peuvent prendre plusieurs formes : découverte et valorisation de métiers, orientation des demandeurs d'emploi vers des métiers porteurs, accompagnement au développement de compétences en mobilisant les différents dispositifs de formation existants, travail sur les freins périphériques à l'emploi et incitation des entreprises à « recruter autrement » en les soutenant dans des démarches de recrutement inclusifs.

Des initiatives des agences Pôle emploi locales méritent d'être saluées, comme la mise en place d'un forum inversé sur Privas, un forum saisonnier HCR (Hôtels, Cafés, Restaurants) sur Aubenas, des rencontres autour de l'Industrie sur Annonay ou encore le détachement d'un conseiller sur la cellule de recrutement de la Communauté de Communes de Portes Drôme Ardèche.

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.

Pour la seconde année consécutive, des employeurs du secteur **Santé / Social** (Ehpad, Structures d'aide à domicile) du territoire ont adhéré au projet « Sourcing Recrutement » lancé à l'issue du Covid par l'Agence Régionale de Santé (ARS), la DREETS et Pôle emploi. Au grès des commissions, des échanges entre professionnels les pratiques de recrutement ont pu évoluer. Les recruteurs ont pu travailler sur l'attractivité de leur structure et de leurs métiers. Nombre d'employeurs ont orienté leur stratégie salariale vers de la VAE pour leurs salariés, mais aussi l'appel à l'apprentissage pour le métier d'aides-soignants par exemple.

Fort du travail collaboratif, une structure d'aide à domicile implantée sur l'ensemble du sud Ardèche tente un parcours d'intégration avec son agence : atelier découverte métiers - immersion - adaptation au poste avant recrutement avec l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail).

En collaboration avec les pôles autonomies des départements Drôme et Ardèche, un réseau d'ambassadeur a vu le jour (au départ sur un budget expérimental, qui s'est inscrit dans la durée). Ces salariées ont pour vocation d'aller vers différents publics pour leur parler de leur métier et de leurs parcours. Nous avons également mené un webinaire à destination des demandeurs d'emploi (1 800 vues) sur les métiers d'aide à domicile, et (re) acculturation des conseillers sur les métiers, les conditions salariales, les compétences et les savoir-être attendus.

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.

Ainsi, 1 102 immersions en entreprise auront été réalisées en Ardèche en 2022, le niveau de mise en œuvre étant de même niveau en 2023.

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, 258 entreprises ont souhaité être accueillantes, 434 terrains d'immersion ont été proposés, 201 mises en relation ont été réalisées, 203 demandes d'immersion ont été initiées, 137 demandes d'immersion ont été validées. (Source : immersion-facile.beta.gouv.fr/stats - 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 habiletés 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, 346 demandeurs d'emploi ont été évalués, 244 ont été sélectionnés, 67 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 employeurs 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 2022, 1 « Stade Vers l'Emploi » a été organisé sur Tournon, avec la Fédération Française d'Athlétisme.

En 2023, 2 « Stades Vers l'Emploi » ont été organisés sur Annonay et Aubenas, en partenariat avec les clubs de rugby locaux.



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. Le PIC a permis de doubler le nombre de formations mobilisées par Pôle emploi.

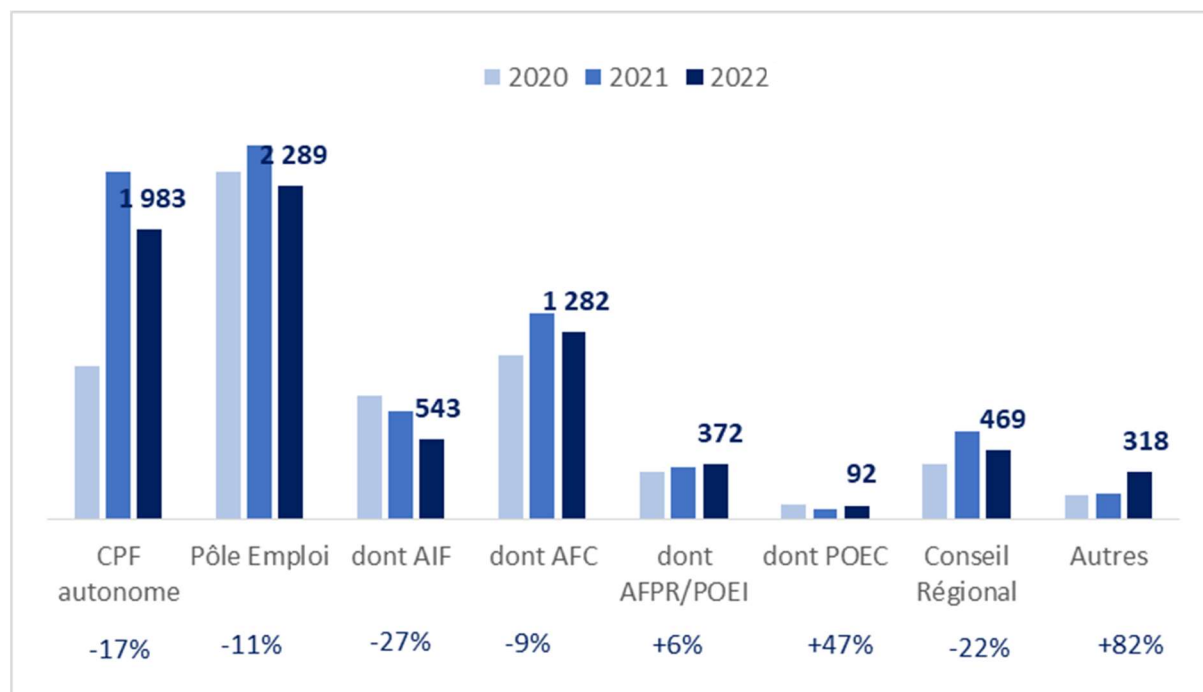
Dans le département, 5 059 entrées en formation, tous publics inscrits à Pôle emploi, tous financeurs (source : DARES) ont eu lieu en 2022. Certaines formations ont pour objectif de former les demandeurs d'emploi avant une embauche afin d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi :

+6% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 372 entrées en formation ;

+47% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 92 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

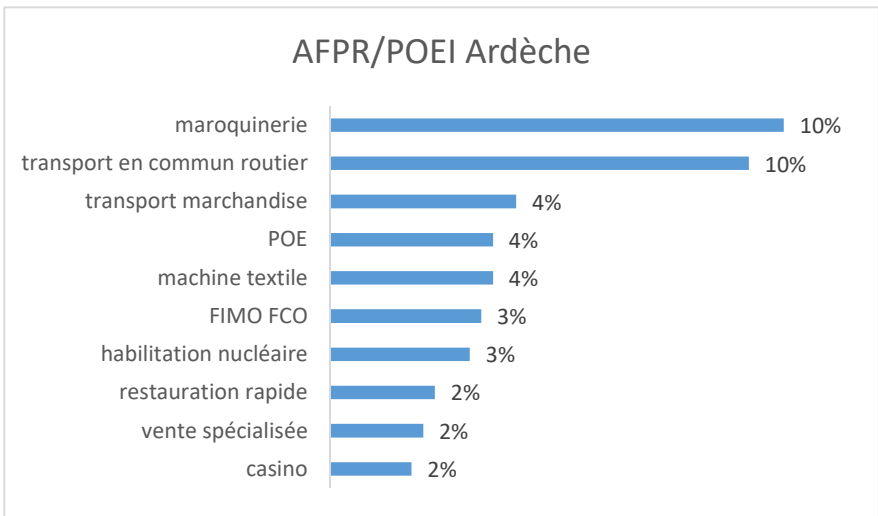
Source : Dares-Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



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 le « transport en commun routier ».

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

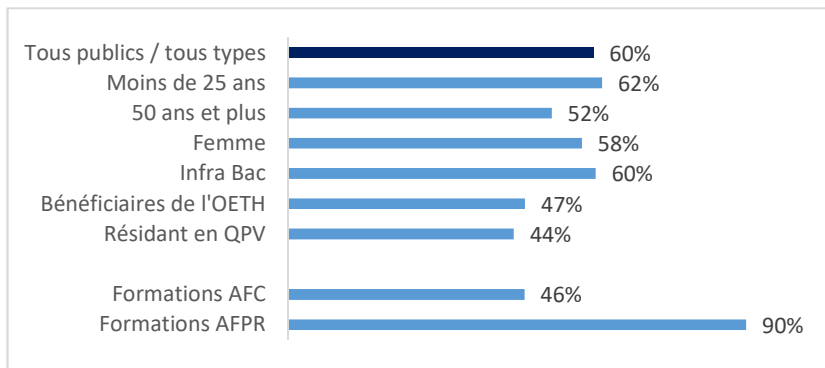
Source : Pôle emploi, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation¹ (cumul de décembre 2021 à novembre 2022) est de 60% (comme 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) (90%). Il est moins élevé pour les Actions de Formation Conventionnée (AFC) (46%), 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.



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.

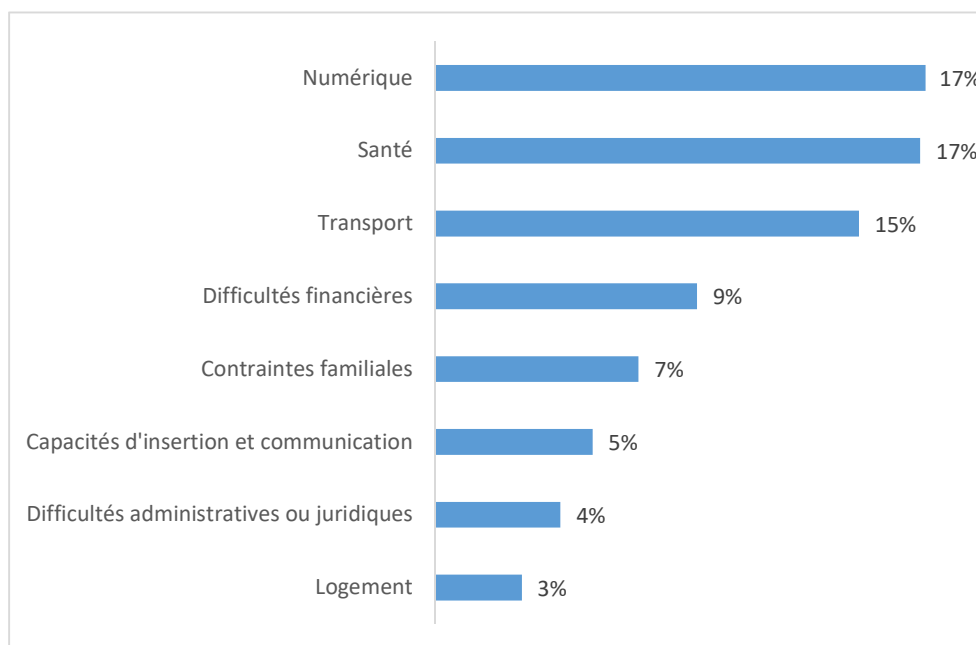
4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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, 42% 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 digitaux, 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 DECLARÉS

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

Le frein déclaré le plus fréquemment est lié à la capacité à utiliser internet et les équipements informatiques. Cet illettrisme concerne 17% 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 53 demandeurs d'emploi avec un résultat inférieur ou égal à 50%.

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, 136 adhésions ont eu lieu dans le département. 17% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 8% 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. Cette solution a également vocation à centraliser et à valoriser les aides à disposition pour faciliter la mobilité et l'installation dans un nouveau territoire.

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.).

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.

CONTRAINTES 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.

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.

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.

« C'est avec une volonté réaffirmée et partagée que nous souhaitons apporter des réponses concrètes et pragmatiques aux attentes des demandeurs d'emplois en recherche de logement et aux besoins des entreprises qui souhaitent recruter. »

Noël Petrone, directeur Action Logement Services Auvergne-Rhône-Alpes



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'actions 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**. En Auvergne-Rhône-Alpes, Pôle Emploi a orienté en 2022 environ 1000 demandeurs d'emploi chaque par mois. (Source : emplois.inclusion.beta.gouv.fr)

A noter que l'Ardèche se caractérise par une augmentation très nette des places en insertion sur le département. Le département souffre toutefois d'un déficit d'entreprises d'insertion, le modèle dominant restant celui du chantier d'insertion.

« 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 »

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.



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 1^{er} janvier 2023, le réseau comptait 126 points de contact labellisés répartis sur territoire de la région. 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.).

En Ardèche, 28 espaces France Services maillent l'ensemble du territoire et offrent un service de premier niveau à des populations, dont l'un des freins au retour à l'emploi est celui des temps de déplacement.

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.

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'événements dédiés, intervention auprès des adhérents pour présenter les aides au recrutement, valorisation d'actions, etc.

Ainsi, l'antenne ardéchoise « les entreprises s'engagent » est l'une des plus actives au niveau régional, se caractérisant par un portage politique fort associant l'Etat, le département et Pôle emploi. Des initiatives concrètes sont déployées, comme une soirée dédiée au thème égalité homme-femme ou bien des petits déjeuners entreprises.

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 20h 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. En Ardèche, à fin novembre, 345 jeunes ont signé un CEJ sur l'année 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 4 LUA, animés par 11 conseillers Cap emploi et 15 conseillers 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

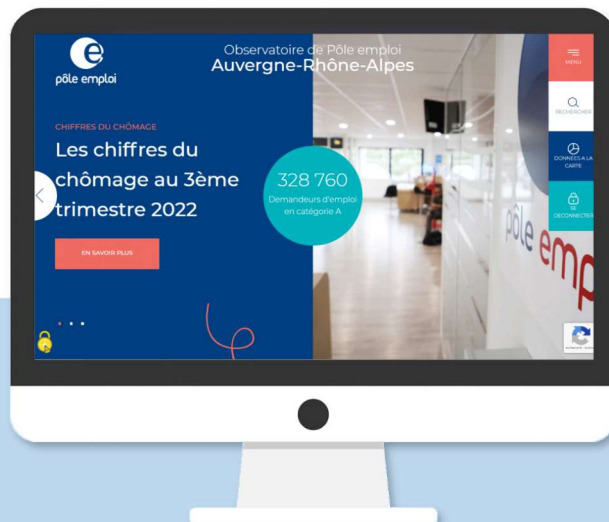
« **Les candidats retrouvent-ils le métier initialement recherché en Auvergne-Rhône-Alpes ?** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
Infographie, février 2023.

« **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
Vincent PANISSET

Réalisation
Direction Territoriale Pôle emploi Ardèche
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


pôle emploi