

REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Haute-Loire



SOMMAIRE

ÉDITO

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL

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

- 1.1. LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL
- 1.2. L'EMPLOI SALARIÉ
- 1.3. LES RECRUTEMENTS
- 1.4. PERSPECTIVES D'EMPLOI

LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

- 2.1. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT
- 2.2. LE TAUX DE CHÔMAGE
- 2.3. LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À FRANCE TRAVAIL

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

- 3.1. DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES
- 3.2. LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

- 4.1. ORIENTER VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION ET RECRUTER AUTREMENT
- 4.2. LA FORMATION POUR RÉPONDRE AUX TENSIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL
- 4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI
- 4.4. DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DES ACTIONS POUR LES PUBLICS QUI EN ONT LE PLUS BESOIN

ÉDITO

Terre de contrastes géographiques et économiques, le département de la Haute-Loire constitue l'entrée naturelle en Auvergne.

Territoire montagneux et fortement rural (les 2/3 du département dépassent les 800 mètres d'altitude), la mobilité est souvent un frein important au développement et à l'embauche alors que l'économie du département est très porteuse.

Si l'ouest du territoire est à dominante rurale avec une activité agricole et agroalimentaire importante ainsi qu'une filière bois conséquente, l'est de la Haute-Loire est à forte dominante industrielle et la plasturgie y est notamment très développée.

Corollaire de cette bonne santé économique (le taux de chômage est inférieur à celui de la région), les tensions de recrutements sont une réalité quotidienne pour les entreprises et un défi constant pour les équipes de Pôle emploi.

Ce regard sur le marché du travail de la Haute-Loire ne prétend pas être exhaustif. Pour autant, en s'appuyant sur des données statistiques de Pôle emploi et de l'INSEE principalement, il a pour objectif de vous partager une vision économique du territoire et donne à voir sur les initiatives menées par l'ensemble des acteurs pour réduire ces tensions de recrutement.

Au quotidien, les équipes de France Travail mettent tout en œuvre pour satisfaire les besoins de main d'œuvre des entreprises et accompagner les publics vers l'emploi. Notre objectif est de les faire se rencontrer, même lorsque cela paraît difficile. C'est bien l'enjeu des nouvelles approches de recrutement que nous proposons et qui ouvrent des perspectives d'embauches pour les recruteurs et pour les demandeurs d'emploi.

Bonne lecture.

Christophe DE MENTHON
Directeur territorial

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

5 000 KM²
3 BASSINS D'EMPLOI
257 COMMUNES

POPULATION

227 000 habitants en 2020, soit **3%** de la population régionale
+0,1% en moyenne par an entre 2014 et 2020
31% de moins de 30 ans, **32%** de plus de 60 ans
25% de diplômés du supérieur (parmi non scolarisés de 15 ans ou plus)
75,6% de taux d'activité (des 15 à 64 ans)
Source : Insee, Recensement de la population (2020)

ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

8 313 en 2021
75% entre 1 et 9 salariés
Source : Insee, Flores-Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)

EMPLOIS SALARIÉS

73 847 au 3ème trimestre 2023
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)

EMBAUCHES

136 100 en 2023, dont **22 200** 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 2023)

TAUX DE CHÔMAGE

5,7% au 3ème trimestre 2023
Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au 3ème trimestre 2023)

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL DANS LE DÉPARTEMENT

DEMANDEURS D'EMPLOI

7 160 au 4ème trimestre 2023

Source : France Travail, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à France Travail en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle, 4ème trimestre 2023)

RETOURS À L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI

12 700 en 2022

Source : France Travail, 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)

21 616 en 2023

Source : France Travail (en cumul annuel de janvier à décembre 2023)

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

106 millions € en 2022

Source : France Travail (brut, en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

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

86,7%

Source : France Travail, enquête Ipsos (en cumul janvier à décembre 2023)

TAUX DE SATISFACTION DES ENTREPRISES VIS-À-VIS DES SERVICES DE FRANCE TRAVAIL

82,8%

Source : France Travail, enquête Ipsos (en cumul janvier à décembre 2023)

VISITES EN AGENCE

24 692 en 2023

Source : France Travail (en cumul annuel de janvier à décembre 2023)

APPELS TRAITÉS AU 3949

15 723 en 2023

Source : France Travail (en cumul annuel de janvier à décembre 2023)

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR FRANCE TRAVAIL

31 480 en 2023

Source : France Travail, offres d'emploi collectées par France Travail et offres en provenance des sites partenaires (en cumul annuel de janvier à décembre 2023)



1.

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

Au sud de l'Auvergne, la Haute-Loire présente plusieurs visages, avec un tissu économique qui se démarque fortement de celui de la région par :

- une activité industrielle solide, ouverte sur l'extérieur, en particulier l'agroalimentaire, le textile, le travail des métaux, le plastique et le travail du bois ;
- une agriculture qui privilégie les spécificités du terroir (élevage, culture) ;
- un secteur des services qui se diversifie rapidement ;
- un tourisme promoteur de ses potentiels naturels et architecturaux.

Malgré une prépondérance des services dans l'économie du département (les secteurs de l'action sociale et de la santé sont particulièrement représentés car ils répondent notamment aux besoins d'une population vieillissante), leur part est toutefois beaucoup moins importante qu'en région.

Ce département est plutôt attractif avec un taux de chômage plutôt bas.

1.1.

LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

Le relief du département limite l'accessibilité et les communications entre les principaux pôles urbains. La desserte ferroviaire étant peu développée, les déplacements se font principalement sur 2 axes routiers : la RN88, qui relie le Puy/Yssingeaux et St-Etienne et la N102 qui permet de rejoindre le Puy à Clermont-Ferrand en passant par Brioude.

La concentration de l'emploi se situe donc dans ces principales communes du département :

- Le Puy-en-Velay ;
- Monistrol ;
- Brioude ;
- Yssingeaux.

Haute-Loire			
Code	Libellé commune	Effectifs	% du DEPT
43157	Le Puy-en-Velay	8 786	17%
43137	Monistrol-sur-Loire	3 180	6%
43040	Brioude	2 834	5%
43268	Yssingeaux	2 591	5%
43041	Brives-Charensac	2 320	4%
43224	Sainte-Sigolène	2 113	4%
43190	Saint-Germain-Laprade	1 667	3%
43205	Saint-Just-Malmont	1 051	2%
43185	Sainte-Florine	980	2%
43062	Chaspuzac	941	2%

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

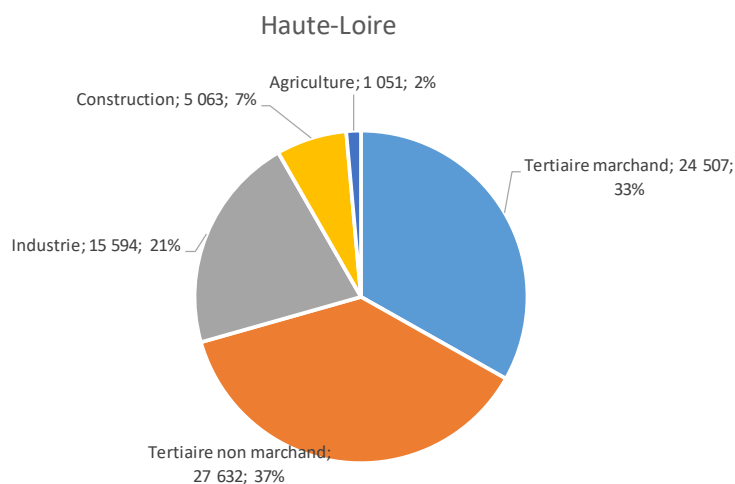
Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

71% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 77% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 52 139 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 21% 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 3ème trimestre 2023)



REPARTITION DE L'EMPLOI SALARIE (SECTEUR PRIVE) PAR SECTEUR DETAILLE ET BASSIN D'EMPLOI

Source : ACOSS, effectifs salariés 2022

	TOTAL ARA	HAUTE-LOIRE	BRIOUDE	LE PUY	MONISTROL YSSINGEAU
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	79 151	2 304	671	310	1 323
Industries agro-alimentaires	66 553	2 740	454	929	1 357
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	51 986	3 799	251	986	2 562
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	49 618	768	178	262	328
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	38 140	254	112	3	139
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	29 121	321	28	210	83
Fabrication de matériels de transport	25 795	772	564	10	198
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	25 274	323		264	59
Industrie chimique	24 401	519	96	229	194
Habillement, textile et cuir	23 926	1 537	25	667	845
Fabrication d'équipements électriques	23 616	210	100		110
Bois et papier	21 570	753	216	165	372
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	18 592	339	27	164	148
Industrie pharmaceutique	17 364	4		4	
Industries extractives	2 394	76	12	33	31
Cokéfaction et raffinage	645				
Hébergement et restauration	166 020	2 191	379	1 170	642
Commerce	412 108	8 477	1 215	4 446	2 816
Support aux entreprises	422 552	4 411	784	2 382	1 245
Santé et action sociale	229 885	8 440	1 418	4 895	2 127
Construction	204 927	5 159	672	2 513	1 974
Administration publique, enseignement	67 013	1 741	141	1 191	409
Transports et entreposage	171 312	2 485	312	1 313	860
Associations et autres services personnels	96 823	1 955	298	1 102	555
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	199 623	2 024	259	1 181	584
TOTAL EMPLOI SECTEUR PRIVE	2 468 409	51 602	8 212	24 429	18 961

Le département de la Haute-Loire se différencie de la région par :

- Une surreprésentation du secteur de la métallurgie et fabrication de produits métalliques, essentiellement sur le bassin de Brioude (sous-traitance automobile) et d'Yssingaux / Monistrol (pour la sous-traitance en mécanique de précision) ;
- Une représentation des industries agro-alimentaires, essentiellement sur le bassin de Brioude et d'Yssingaux / Monistrol ;
- L'emploi salarié dans l'industrie des plastiques et autres produits non minéraux est aussi très important en Haute-Loire, essentiellement concentré sur le bassin d'Yssingaux / Monistrol ;
- Côté habillement textile et cuir, le territoire est fortement spécialisé sur le savoir-faire d'excellence avec l'implantation d'entreprises dans le domaine du luxe. Des savoir-faire traditionnels perdurent, comme la fabrication de rubans et de tissus ou la confection d'écharpes ;
- L'emploi salarié dans le secteur de la santé et action sociale est aussi surreprésenté par rapport à l'ensemble de la région.

Ouverture à l'international :

Avec une balance commerciale déficitaire en 2022 de 367 millions d'euros (Direction générale des douanes et droits indirects - 2022) sur le département, les exportations restent en premier lieu à destination de l'Allemagne, la Belgique et l'Italie ; le Royaume Uni reste aussi un des premiers clients malgré le Brexit. Les premiers produits exportés sont les produits en caoutchouc et en plastique, les machines industrielles, les produits métalliques et les produits de l'industrie agroalimentaires. Au niveau des importations, les principaux fournisseurs sont l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie. L'Allemagne reste, quant à elle, le principal fournisseur.

ZOOM SUR

LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

L'INDUSTRIE

Avec 15 594 salariés, l'industrie concentre 21% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale).

Quatre secteurs prépondérants : la métallurgie, les industries agroalimentaires, l'industrie des plastiques et l'habillement, le textile et cuir regroupent plus de 66% des emplois salariés de l'industrie.

	Haute-Loire	% de l'emploi du DEPT (secteur privé)	pour compar., % en ARA
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	2 304	4%	3%
Industries agro-alimentaires	2 740	5%	3%
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	3 799	7%	2%
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	768	1%	2%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	254	0%	2%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	321	1%	1%
Fabrication de matériels de transport	772	1%	1%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	323	1%	1%
Industrie chimique	519	1%	1%
Habillement, textile et cuir	1 537	3%	1%
Fabrication d'équipements électriques	210	0%	1%
Bois et papier	753	1%	1%
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	339	1%	1%
Industrie pharmaceutique	4	0%	1%
Industries extractives	76	0%	0%
Cokéfaction et raffinage	0	0%	0%

La fabrication de produits en caoutchouc et plastique

Ce secteur rassemble 7% de l'emploi salarié du département contre 2% pour la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Du XVI^{ème} siècle jusqu'au milieu du XX^{ème} siècle, le plateau de Sainte-Sigolène, au nord de la zone d'emploi des Sources de la Loire, est connu pour sa soierie et sa production de rubans. Face au déclin de l'industrie textile et sous l'impulsion d'Abel Barbier, premier industriel à reconvertir son activité en 1955 en acquérant une extrudeuse, le plateau se spécialise au cours de la seconde moitié du XX^{ème} siècle dans l'extrusion plastique, technique proche de certains procédés de l'industrie textile. Ce terme définit le procédé qui permet d'obtenir des tubes en PVC, des tuyaux, des rideaux de plastique, des sacs alimentaires et films alimentaires... Le territoire est aujourd'hui un leader national de l'extrusion.

Principaux employeurs :

Secteur du caoutchouc :

- Michelin (spécialisé dans la fabrication et le rechapage des pneus) ;
- Groupe Barbier, Guerin plastiques, Granger Frères, J&M PLAST, AEP group, Coveris, Leygatech (fabrication de films, bâches, sacherie).

Santé et autres destinations :

- Union Plastic, Velfor...



L'AGROALIMENTAIRE

Ce secteur représente 5% de l'emploi salarié du territoire (contre 3% pour la région). Il représente essentiellement 2 activités, qui regroupent plus de la moitié des salariés de cette industrie : la transformation et la conservation de la viande et la fabrication des produits laitiers.

Principaux employeurs :

- Salaison du Val d'Allier (salaisons) ;
- Fromagère de la Vallée de l'Ance ;
- Entremont Alliance ;
- Groupe Française de gastronomie ;
- Delpeyrat ;
- Richemont.



Dans le cadre de la semaine de l'agro-alimentaire, l'agence de Brioude a organisé une visite de l'entreprise Borde (80 salariés en CDI + 30 intérimaires actuellement) à Saugues le 9 novembre 2023. Cette entreprise, qui connaît actuellement un fort développement avec une évolution de plus de 50% de son chiffre d'affaires, est à la recherche de 5 à 10 ouvriers de production. Grâce à la mobilisation des partenaires de l'emploi (France Travail, la Mission Locale et Cap emploi), 15 demandeurs d'emploi ont participé à cette visite.

LE SECTEUR DU TEXTILE, DE L'HABILLEMENT ET DU CUIR

Développée à partir du savoir-faire de la rubanerie et sous l'influence du bassin stéphanois, l'industrie du cuir et de la fabrication de chaussures et la fabrication des textiles regroupe 3% de l'emploi salarié du département (contre 1% au niveau de la région).

Principaux employeurs :

- Satab (textile étroit) ;
- La maroquinerie du Puy-en-Velay ;
- Les ateliers du Meygal ;
- Les ateliers Loire Semène ;
- Tissus Thévenon ;
- Héraud Rubans.

Maison fondée en 1908 au Puy-en-Velay, l'Atelier Thévenon, est une entreprise familiale spécialisée dans l'art de la dentelle. Reprise en 1980 par Olivier Thévenon, ce dernier développe des tissus et étoffes imprimés. La société s'offre désormais une aura internationale et a souhaité en 2023 se réimplanter en France, au Puy-en-Velay, pour avoir une filiale 100% made in France.

Pour cela, la Maison Thévenon a confié son recrutement à France Travail. Nous avons mis en place la méthode de recrutement par simulation afin d'élargir notre sourcing dans un contexte de tension sur le marché du travail. C'est un recrutement sans CV qui permet d'évaluer la dextérité et l'habileté des candidats. France Travail a réalisé une analyse de poste précise et a conçu des exercices de simulations spécifiquement pour ce recrutement. Les savoir-faire sont valorisés à travers ce processus de recrutement afin d'avoir une parfaite adéquation avec l'entreprise. Un premier recrutement de 8 personnes a eu lieu. Après une formation, elles ont signé un contrat de professionnalisation. Compte-tenu de la satisfaction de l'employeur et de la qualité du recrutement, cette action sera reconduite pour des couturiers et couturières en ameublement selon les besoins de l'entreprise.



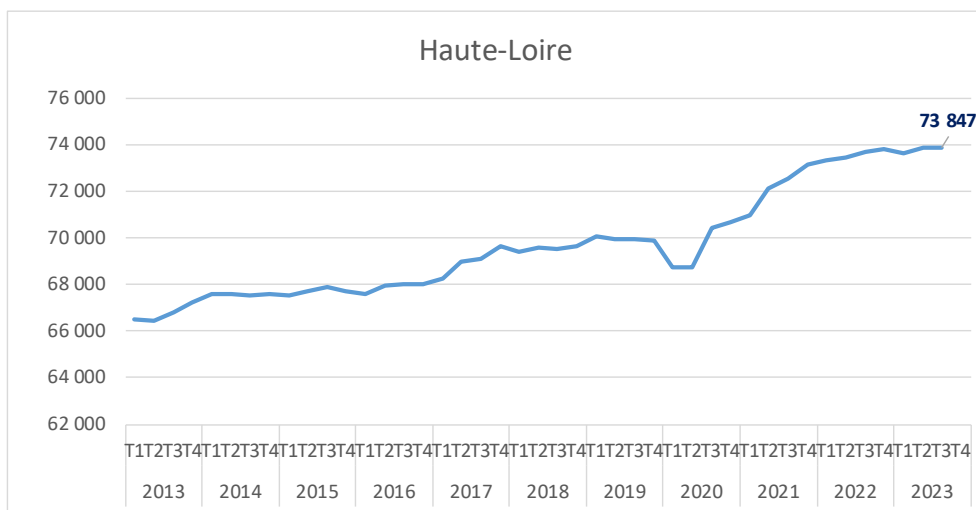
1.2.

L'EMPLOI SALARIÉ ORIENTÉ À LA HAUSSE DEPUIS 10 ANS

L'emploi salarié est orienté à la hausse sur dix ans : +11% entre 2013 et 2023, soit +7 100 créations de postes sur cette période.

EMPLOI SALARIÉ DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS DIX ANS

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



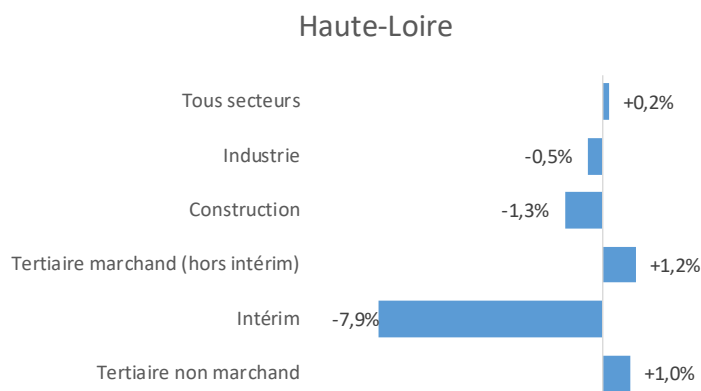
Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs ont de nouveau augmenté à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le 3ème trimestre 2023 et le même trimestre de l'année précédente, le département a gagné 200 postes, soit +0,2% (contre +0,8% au niveau régional).

L'industrie voit ses effectifs salariés diminuer de -0,5% alors qu'au niveau régional il progresse de 1,4%. L'intérim connaît plus un fort retrait de ses effectifs -7,9% qu'au niveau régional -4,3

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

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)



Plus récemment, au cours du 3ème trimestre 2023, l'emploi salarié augmente de 0,0%, soit 0 postes, et s'établit à 73 847 salariés (secteur privé et public).

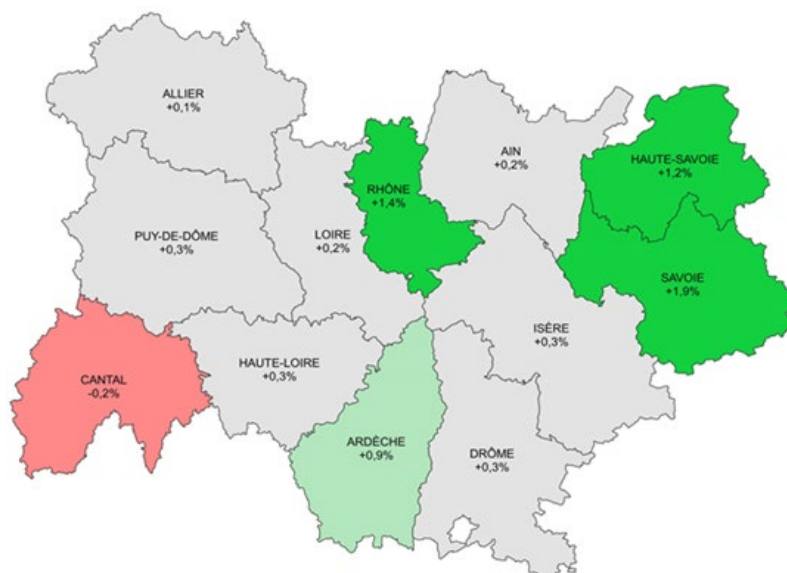
Évolution annuelle de l'emploi salarié par secteur d'activité

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)

	Haute-Loire	ARA
Tous secteurs	+0,2%	+0,8%
1 Industrie	-0,5%	+1,4%
2 Construction	-1,3%	-1,2%
4 Tertiaire marchand (hors intérim)	+1,2%	+1,4%
5 Intérim	-7,9%	-4,3%
6 Tertiaire non marchand	+1,0%	+0,6%

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

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3^{ème} trimestre 2023)



1.3.

AU 4EME TRIMESTRE 2023, LES OFFRES EN HAUSSE MAIS LES EMBAUCHES EN BAISSSE




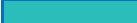







Au cours du 4ème trimestre 2023, 7 450 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par France Travail (y compris en provenance de sites partenaires), soit une hausse de +2,6% par rapport au même trimestre de l'année précédente (-6,7% au niveau régional).

61% concernent un contrat durable, CDI ou CDD de plus de 6 mois (70% au niveau régional).

4 307 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au 4ème trimestre 2023, soit -233 embauches de moins que l'année précédente sur la même période.

RÉPARTITION DES EMBAUCHES DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : Acooss, DPAE-Déclarations préalables à l'embauche de plus d'un mois hors intérim
(Données brutes, au 4ème trimestre 2023)

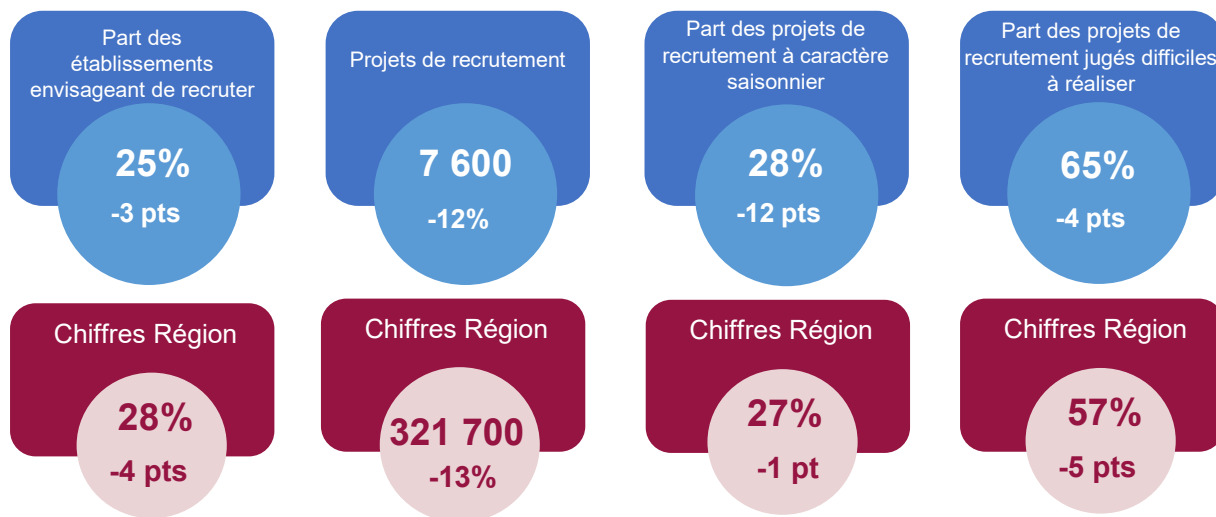
	Haute-Loire	Répartition	pour compar, % en ARA
Tous secteurs	4 307	100%	100%
Hébergement et restauration	432	10% 	22%
Commerce	688	16% 	16%
Support aux entreprises	546	13% 	17%
Santé et action sociale	798	19% 	10%
Construction	292	7% 	5%
Industrie	496	12% 	5%
Administration publique, enseignement	331	8% 	6%
Transports et entreposage	125	3% 	7%
Associations et autres services personnels	192	4% 	5%
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	127	3% 	4%
Agriculture et industries agroalimentaires	278	6% 	3%

1.4.

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

L'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre) de France Travail révèle des perspectives d'embauche en baisse pour 2024 dans le département. Les employeurs indiquent des intentions de recrutement qui s'établissent à un niveau inférieur à celui de 2023 (-12%), soit 7 600 embauches potentielles.

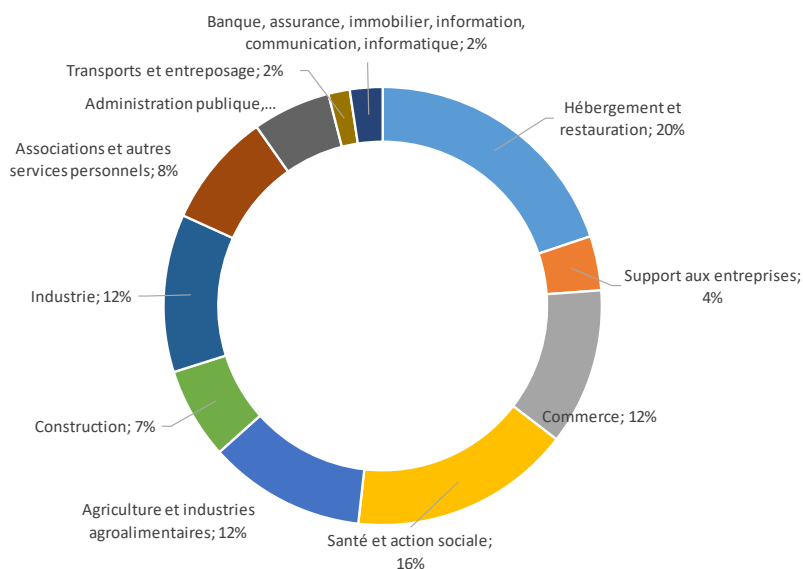
25% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2024.



Source : France Travail, Enquête BMO-Besoins en Main d'Œuvre, projets de recrutement (2024)

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

Source : France Travail, Enquête BMO-Besoins en Main d'Œuvre, projets de recrutement (2024)



L'enquête BMO 2024 fait ressortir :

- Une diminution dans les intentions d'embauche
- Comparativement à la région, une proportion moindre d'employeurs envisageant de recruter : 25% des établissements envisagent de recruter contre 28% au niveau régional ;
- Des projets jugés globalement plus difficile : 65% des projets sont jugés difficiles à réaliser par les entreprises alti-ligérienne, contre 57% au niveau régional.
- les principaux secteurs avec des intentions d'embauche : l'hébergement et la restauration, la santé, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, le commerce et l'industrie

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 455 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprise dans le département accuse une forte hausse de +68% 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.

Sur la période de janv-sept.23, dans le département, on dénombre 471 défaillances d'entreprises (source : Insee), soit +46% par rapport à la même période de l'année précédente (contre +39% en Auvergne-Rhône-Alpes).



LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Territoire montagneux du sud-est du massif central, la Haute-Loire est un département à caractère rural, faiblement peuplé. Sa population croît légèrement grâce à une dynamique démographique liée aux flux migratoires. La population du département croît toutefois moins vite qu'en région.

Les jeunes sont relativement moins nombreux en Haute-Loire (31%) qu'en région (36%), alors que le poids des 60 ans et plus parmi la population est plus important (32%) qu'en région (26%).

Le taux de chômage est structurellement inférieur à celui de la région.

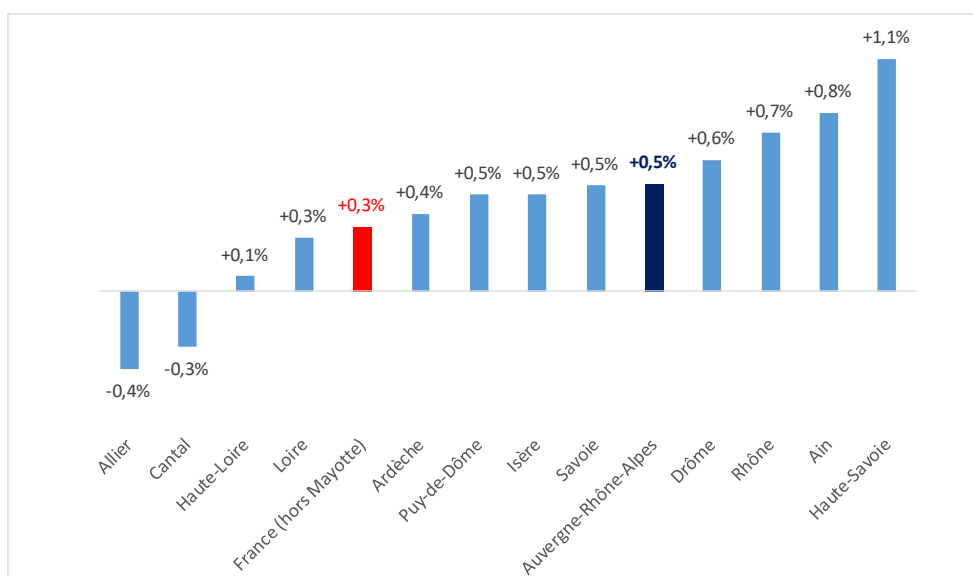
2.1.

LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

La croissance démographique du département se poursuit à un rythme de +0,1% par an en moyenne entre 2014 et 2020 (contre +0,5% en Auvergne-Rhône-Alpes).

EVOLUTION ANNUELLE MOYENNE DE LA POPULATION ENTRE 2014 ET 2020

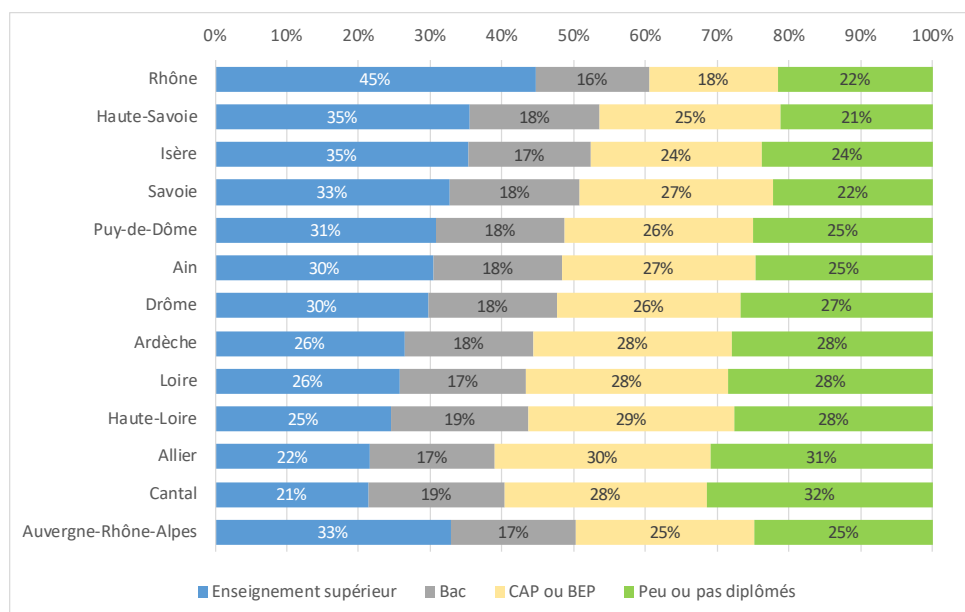
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



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

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

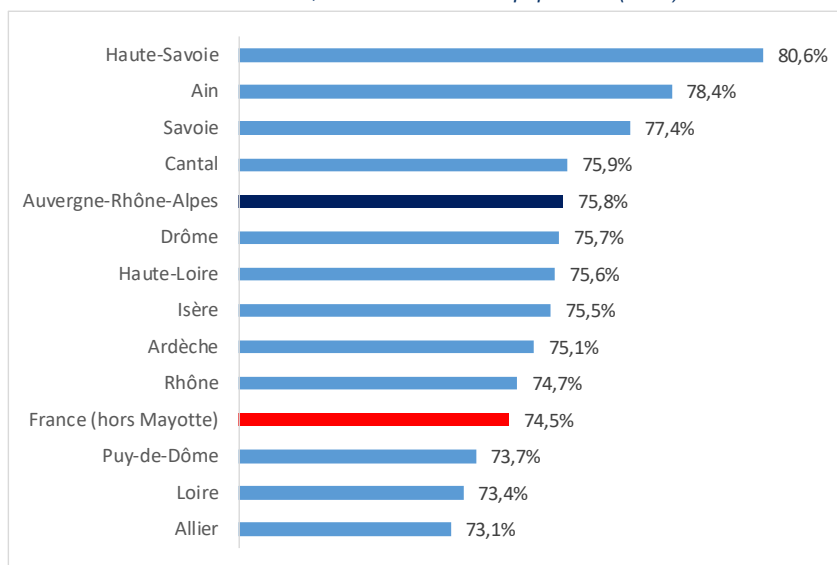
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Avec une population active de 101 400 personnes, la part des actifs s'établit à 75,6% 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

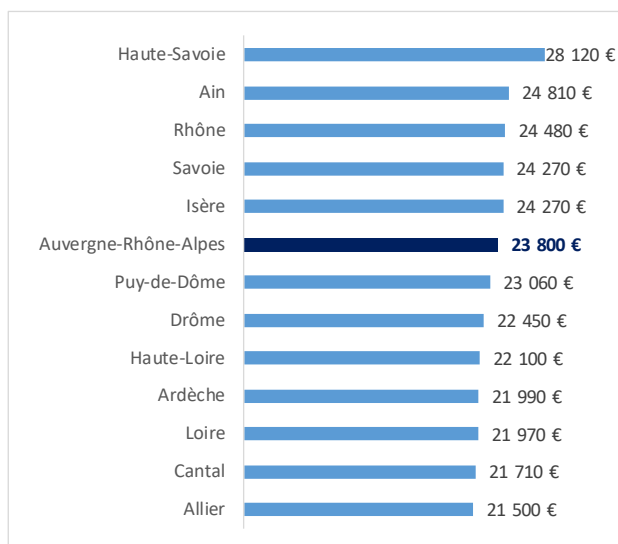
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian² de 22 100 € par an (contre 23 800 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté³ à 12,3% (contre 13,3% au niveau régional).

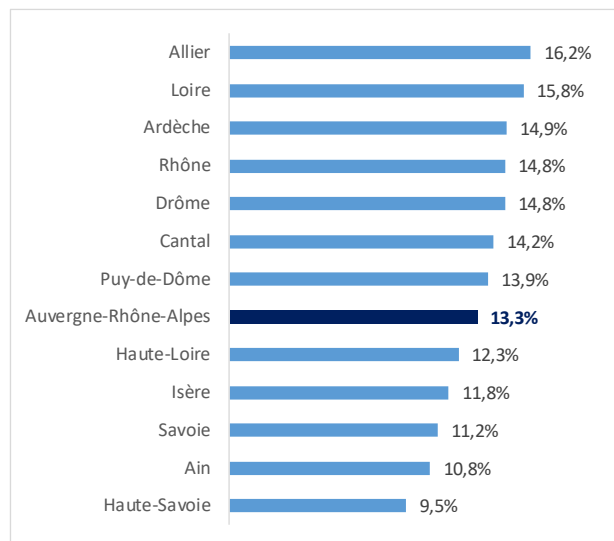
NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, FiLoSoFi-Fichier localisé social et fiscal (2021)



TAUX DE PAUVRETÉ DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

Source : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-Ccmsa, FiLoSoFi-Fichier localisé social et fiscal (2021)



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)

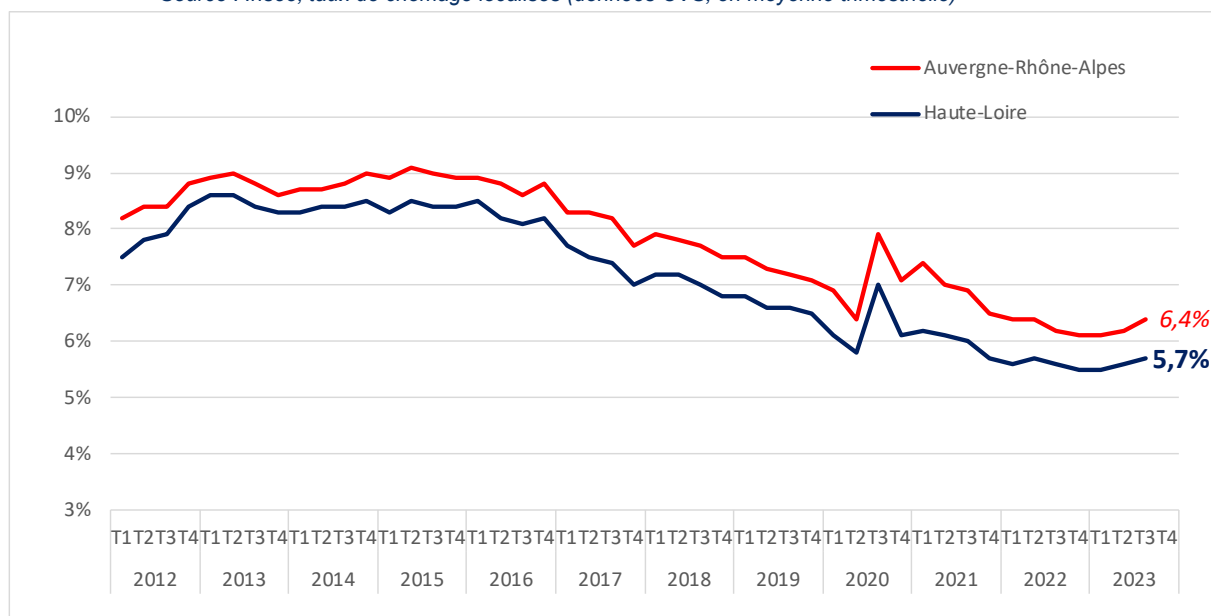
2.2.

UN TAUX DE CHÔMAGE EN HAUSSE

Dans le département, le taux de chômage a augmenté de 0,1 point au 3ème trimestre 2023 et s'est établi à 5,7% de la population active (contre 6,4% en Auvergne-Rhône-Alpes). Sur une année, il est en hausse de 0,1 point.

ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

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



2.3.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À FRANCE TRAVAIL

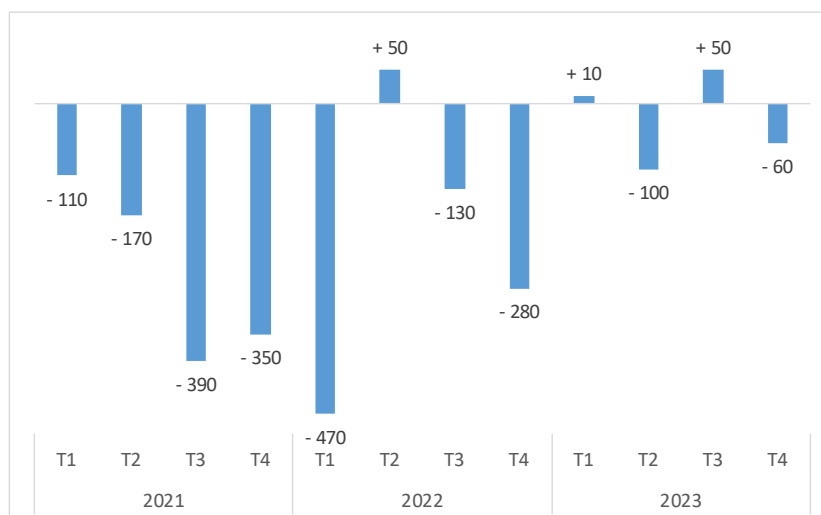
Au 4^{ème} trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 7 160 dans le département. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois (catégories ABC), on dénombre 15 270 demandeurs d'emploi 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 4^{ème} trimestre 2023: -60 par rapport au trimestre précédent, soit -0,3% (contre +0,2% en région).

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

Source : France Travail, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois¹ à France Travail 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 -1,4% dans le département (contre +1,1% en région).

C'est le deuxième département en termes de baisse de la demande d'emploi après l'Ardèche.

Cette baisse profite essentiellement aux :

- demandeurs d'emploi bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
- bénéficiaires de l'ASS
- et aux demandeurs d'emploi durablement éloignés de l'emploi.

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 France Travail 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 France Travail présentent à des fins d'analyse statistique les données sur les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en fonction des catégories suivantes :

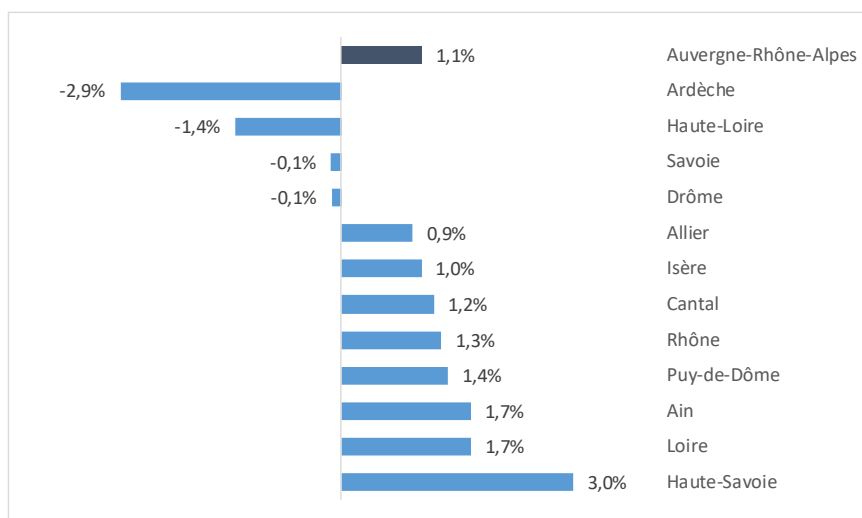
- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie 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).

Le département voit le nombre de bénéficiaires du RSA et les habitants en QPV augmenter (pour ces populations c'est une inversion de tendance par rapport aux mois précédents qui voyaient le nombre diminuer).

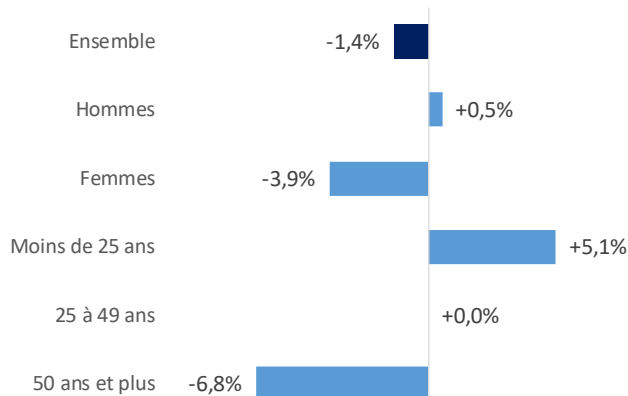
Cependant, les jeunes ne profitent pas de cette embellie et voient à contrario leur nombre augmenter de +5,1%.

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

Source : France Travail, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à France Travail en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle, 4ème trimestre 2023)



Haute-Loire

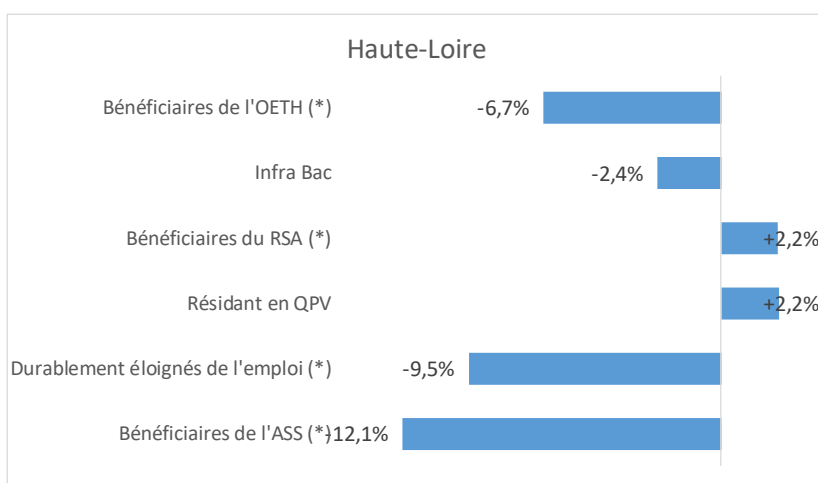


ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

Source : France Travail, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à France Travail en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle, 4ème trimestre 2023)

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

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



¹ Bénéficiaires de l'OETH : bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

² Bénéficiaires du RSA : ayant un droit ouvert au Revenu de Solidarité Active

³ Durablement éloigné de l'emploi : inscrits à Pôle emploi au moins 12 mois en catégorie A au cours des 15 derniers mois

⁴ Bénéficiaires de l'ASS : bénéficiaires indemnisables au titre de l'Allocation Spécifique de Solidarité

L'indemnisation des demandeurs d'emploi

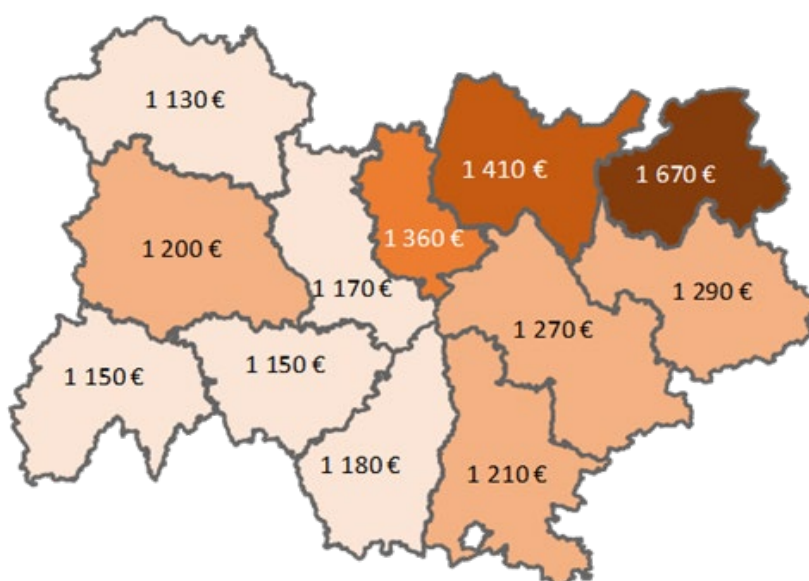
A fin septembre 2023, France Travail comptabilise 9 020 demandeurs d'emploi indemnisés dans le département.

Ainsi, 51% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 7 290 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)¹.

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage² est de 1 130 € (1 310 € au niveau régional).

MONTANT MENSUEL MOYEN DU DROIT D'ALLOCATION CHÔMAGE

Source : France Travail, 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 mars 2023)



France Travail a versé 106 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 81 millions d'euros pour l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE).

France Travail 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 France Travail, sous certaines conditions, aux personnes inscrites comme demandeurs d'emploi et involontairement privés d'emploi.

² 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)



15% ont moins de 25 ans (contre 14% au niveau régional)

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

48% des inscrits sont des femmes (contre 49% au régional)



58% sont de niveau infra-Bac (contre 54% au régional)

5% sont cadres (contre 10% au régional)



32% déclarent accepter une mobilité géographique de plus de 30 km (contre 38% au régional)

20% ne possèdent pas le permis de conduire (contre 24% au régional)



20% ont des droits ouverts au RSA (contre 22% au régional),

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

35% sont inscrits en continu depuis plus d'un an en catégories A, B, C (contre 35% au régional).

ZOOM SUR LES PROFILS



Les jeunes (moins de 25 ans)

Ils représentent 15% de la demande d'emploi du département (contre 14% au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à France Travail est en hausse de +5,1% sur un an (contre 7,6% au niveau régional).

Les seniors (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 -6,8% sur un an (contre -1,9% 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 28% de la demande d'emploi du département (contre 29% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi durablement éloigné de l'emploi est en baisse de -9,5% sur un an (contre -3,4% 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 2% de la demande d'emploi du département (contre 10% au niveau régional). Le nombre d'inscrits à France Travail est en hausse de +2,2% sur un an (contre 0,9% au niveau régional).

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

Ils représentent 16% de la demande d'emploi départementale (contre 11% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance de handicap est en baisse de -6,7% sur un an (contre -3,9% 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, 22% d'entre eux accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription, contre 48% parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Les Bénéficiaires du RSA (droit ouvert)

Ils représentent 20% de la demande d'emploi du département (contre 22% au niveau régional). Le nombre de bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail est en hausse de +2,2% sur un an (contre 1,3% 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

12 700 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.

Au niveau départemental, 48% des demandeurs d'emploi retrouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription (contre 48% au niveau régional). Cependant, ce taux varie fortement avec l'âge, la qualification, les caractéristiques des publics :

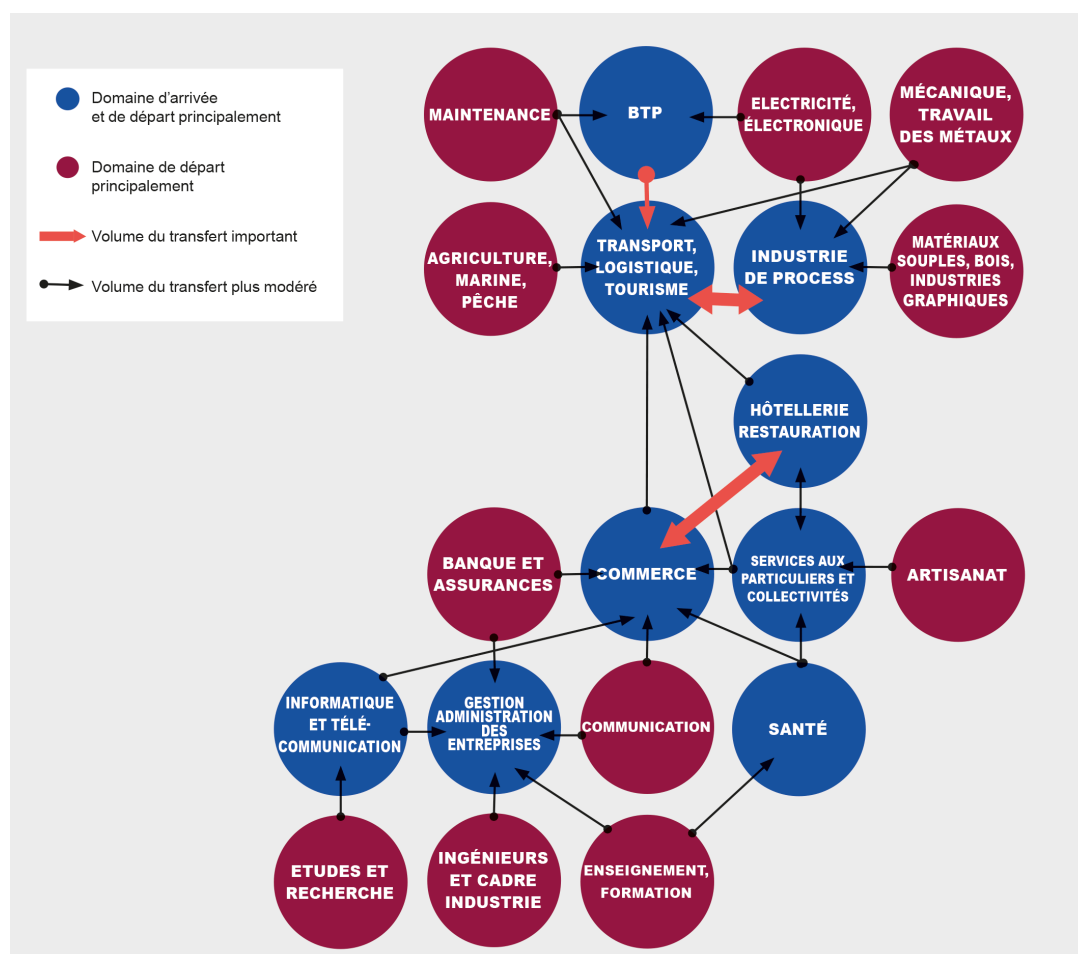
- de 37% pour les seniors à 55% pour les moins de 25 ans ;
- de 40% pour les manoeuvres ou ouvriers non-qualifiés à 62% pour les cadres ;
- 37% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 22% pour les travailleurs en situation de handicap.

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 France Travail (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.

MÉTIERS RECHERCHÉS ET MÉTIERS RETROUVÉS : PRINCIPAUX TRANSFERTS ENTRE DOMAINES PROFESSIONNELS

Source : France Travail, DSN (2019), Fichier historique des demandeurs d'emploi, poste principal retrouvé en 2019 pour les demandeurs d'emploi sortis du chômage en 2019 suite à une reprise d'emploi





3.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

Le taux d'emploi en Haute-Loire est légèrement supérieur à celui de la région. Les actifs en emploi du département se distinguent par une part de non-salariés plus élevée. Deux éléments expliquent cette surreprésentation : la présence importante des agriculteurs exploitants en Haute-Loire, ainsi que celle des artisans, commerçants, chefs d'entreprise.

De par le caractère industriel du département, le poids des ouvriers est également plus élevé dans la population active.

En Haute-Loire, l'absence de structure d'enseignement supérieur (au-delà du premier cycle) provoque le départ des futurs jeunes actifs ou le non-retour des jeunes partis faire leurs études ailleurs.

La Haute-Loire a toujours été faiblement touchée par le chômage. Ce faible taux de chômage du département est selon l'Insee en lien en particulier avec la baisse de la population active.

Les projets de recrutement restent donc jugés globalement difficiles : 65% des projets sont jugés difficiles à réaliser par les entreprises alti-ligériennes, contre 57% au niveau régional. Les principaux secteurs ayant des intentions d'embauche sont l'hébergement et la restauration, la santé, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, le commerce et l'industrie.

3.1.

DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

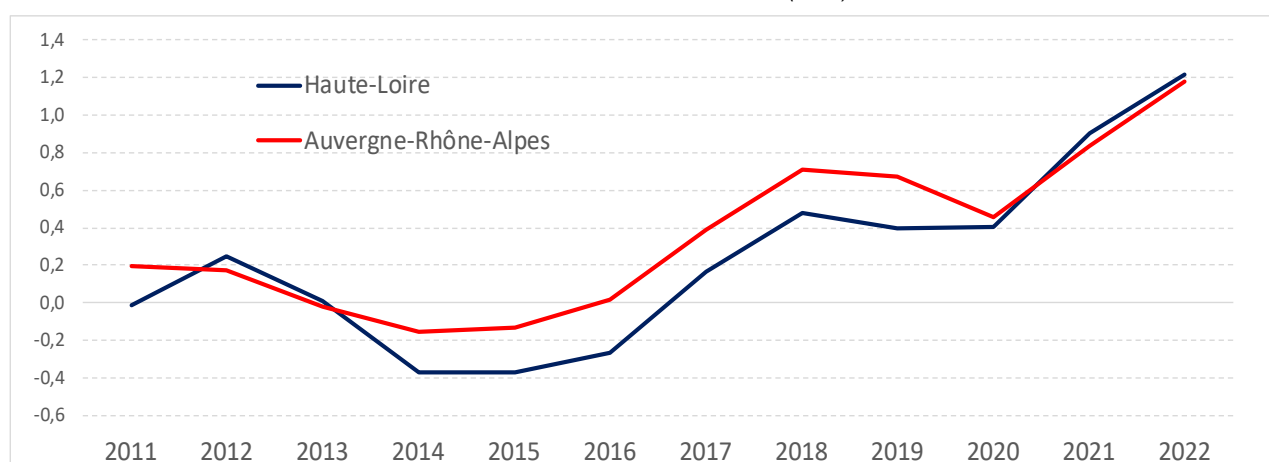
Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2022, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

L'Etude statistiques sur « Les tensions¹ (*) du marché du travail en Auvergne-Rhône-Alpes entre 2011 et 2022 » publiée par France Travail et la DREETS montre que les deux tiers des métiers sont à un niveau de tension très élevée.

En 2022, les tensions sont plus élevées qu'au niveau régional.

ÉVOLUTION DES TENSIONS DANS LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION DEPUIS 2011

Source : France Travail - Dares, métiers en tension (2022)



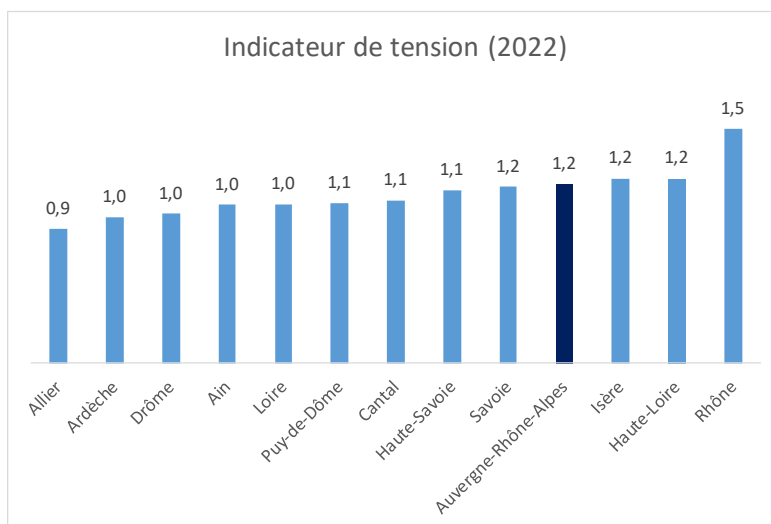
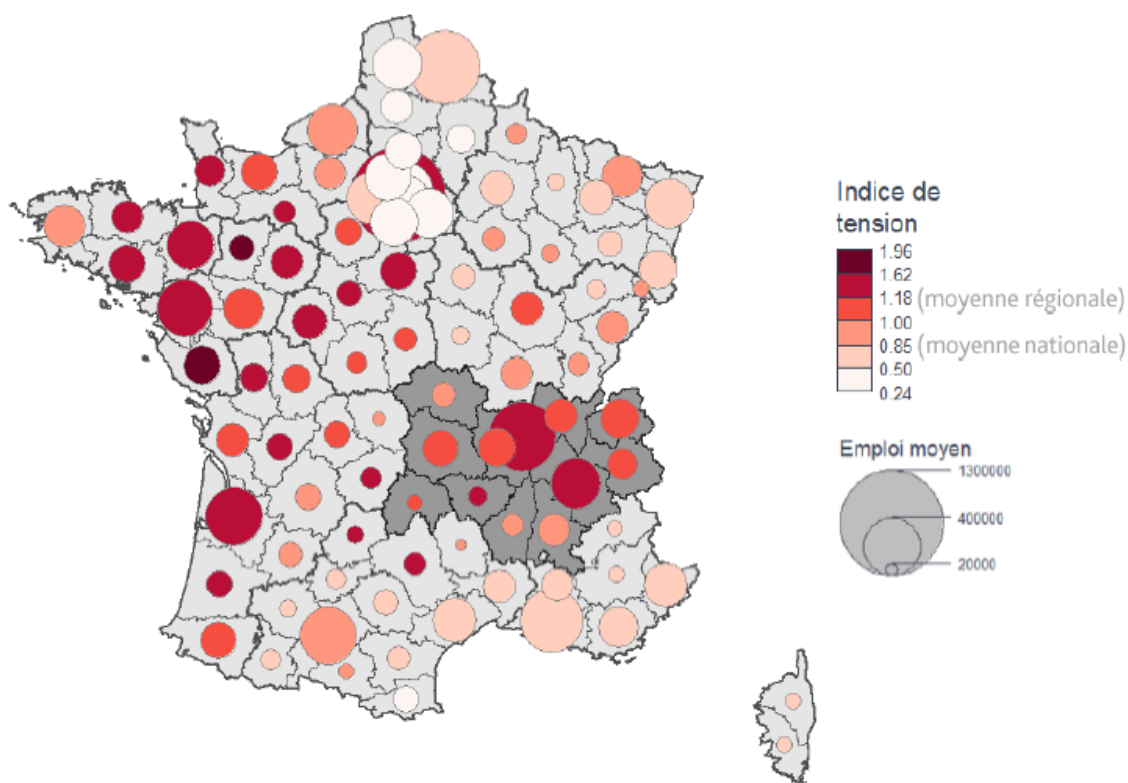
Lecture : En 2022, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 1,2 dans le département, contre 1,2 au niveau régional.

¹ L'indicateur de tension, élaboré par la DARES et France Travail 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 France Travail, et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail 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 : France Travail -Dares, métiers en tension (2022)



Lecture : En 2022, l'indicateur de tension sur le marché du travail en France métropolitaine varie de 0,24 dans les Pyrénées Orientales à 1,96 en Mayenne. En Auvergne-Rhône-Alpes, il varie de 0,9 en Ardèche à 1,5 dans le Rhône.

3.2.

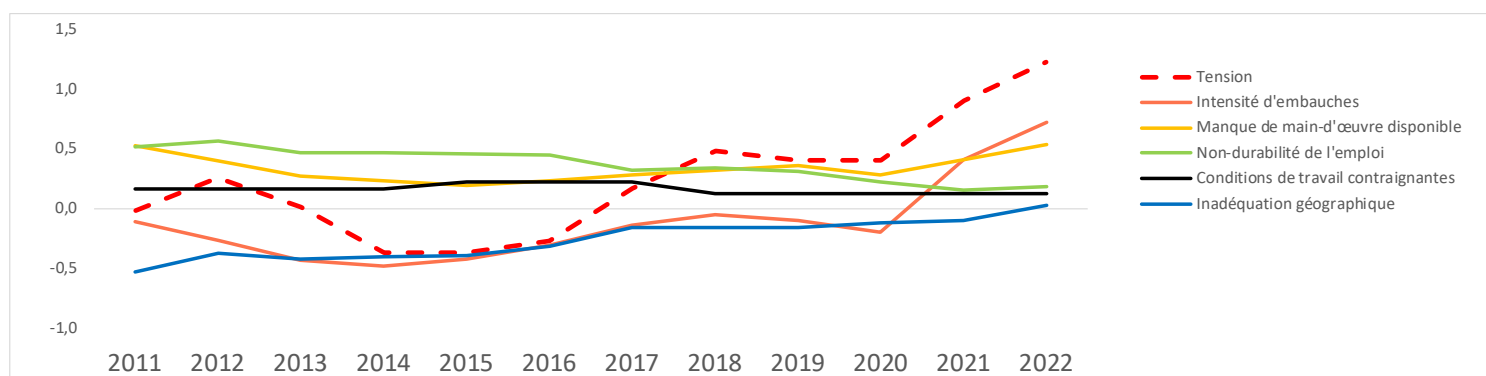
DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

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 : France Travail - Dares, métiers en tension (2022)



3.3.

LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

Les métiers les plus en tension se caractérisent par une intensité d'embauche systématiquement très forte et un lien formation-emploi qui ne semble pas à propos (mise en exergue du besoin des branches professionnelles ou des entreprises de former elles-mêmes les salariés).

Le manque de main d'œuvre, la non-durabilité de l'emploi (liée à des activités saisonnières) et des conditions de travail contraignantes peuvent aussi éclairer les tensions du marché du travail.

TOP 15 DES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION DANS LE DÉPARTEMENT

Source : France Travail - Dares, métiers en tension (2022)

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	+211	F1704	Manoeuvre du gros œuvre et des travaux publics	Construction, Bâtiment et Travaux publics	285	2,1	5	5	3	3	4	4
2	+124	F1703	Maçonnerie	Construction, Bâtiment et Travaux publics	584	1,9	5	4	4	2	4	3
3	+152	H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire	Industrie	1043	1,9	5	4	4	5	5	2
4	+90	J1501	Aide-soignant	Santé	1820	1,7	5	3	5	5	4	4
5	+84	I1604	Mécanique automobile	Installation et Maintenance	522	1,6	5	5	4	1	4	3
6	+129	F1606	Peinture en bâtiment	Construction, Bâtiment et Travaux publics	260	1,5	5	4	2	4	4	4
7	+50	K1302	Assistance auprès d'adultes	Services à la personne et à la collectivité	2 026	1,5	5	2	5	3	4	5
8	+261	D1401	Assistanat commercial	Commerce, Vente et Grande distribution	791	1,4	5	5	4	1	1	1
9	+99	K1301	Accompagnement médico-social	Services à la personne et à la collectivité	576	1,4	5	2	5	4	4	3
10	+262	J1301	Agent des services hospitaliers	Santé	1791	1,4	5	2	4	5	5	3
11	+198	G1202	Animation d'activités culturelles ou ludiques	Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	94	1,3	5	5	1	5	2	2
12	+41	N4103	Conduite de transport en commun sur route	Transport et Logistique	354	1,3	5	5	4	5	4	3
13	+222	G1605	Plongeur en restauration	Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	67	1,3	5	5	1	4	5	4
14	+177	G1203	Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents	Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	350	1,3	5	5	3	5	2	4
15	+294	H3201	Conduite d'équipement de formage des plastiques et caoutchoucs	Industrie	549	1,0	5	3	4	3	5	5

Note : Le domaine professionnel correspondant au métier (FAP225) est restitué selon la FAP22. 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

Le taux de chômage restant à un niveau bas dans le département, les prévisions de recrutement se maintiennent pour les entreprises, qui doivent faire évoluer leurs propositions d'embauche car les tensions de recrutement persistent.

L'ensemble des acteurs de l'emploi, dont France Travail, sous l'impulsion de l'Etat (Plan d'investissement dans les compétences, plan de réduction des tensions) renforcent leurs actions sur les territoires. Concrètement, il s'agit d'orienter les demandeurs d'emploi vers les métiers porteurs, d'accompagner leur développement de compétences en mobilisant les dispositifs de formation, de lever leurs freins périphériques au retour à l'emploi, et d'inciter et soutenir les entreprises dans des démarches de recrutements inclusifs.

4.1.

ORIENTER VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION ET RECRUTER AUTREMENT

Comme vu précédemment, 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 fait dans un domaine professionnel différent de leur domaine d'origine.

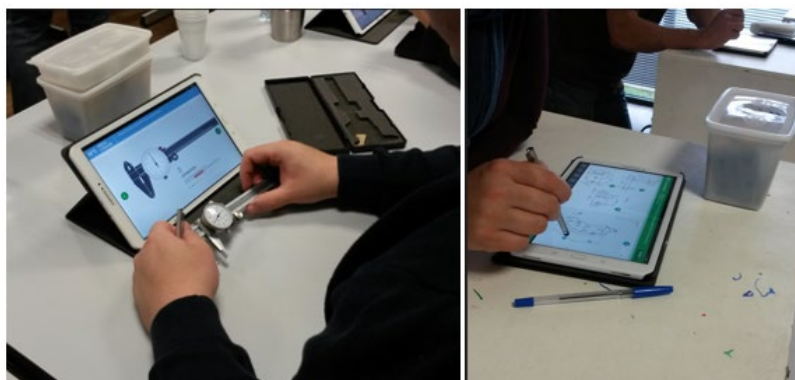
Changer de métier, de secteur ou se former, passe bien souvent par une meilleure connaissance du marché du travail et l'identification de ses savoir-faire et savoir-être. Pour cela, plusieurs outils existent et sont mobilisés pour susciter des vocations, détecter les aptitudes, sécuriser les parcours.

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.

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 candidat-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'engagement des entreprises et France Travail. Après une phase de lancement et de montée en charge (2022), en 2023, dans le département, 224 entreprises ont souhaité être accueillantes, 365 terrains d'immersion ont été proposés, 96 mises en relation ont été réalisées, 276 demandes d'immersion ont été initiées, 210 demandes d'immersion ont été validées. (Source : immersion-facile.beta.gouv.fr/stats - cumul 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. A l'instar de 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 2023, dans le département, 164 demandeurs d'emploi ont été évalués, 112 ont été sélectionnés, 45 embauchés (Source : France Travail).



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, de Boxe, de Football, de Handball, de Taekwondo, de Tennis, de Volley, la Fédération Sportive et Culturelle de France, l'UFOLEP 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 concluants.

En 2023, 1 Stades Vers l'Emploi ont eu lieu dans le département. 61 demandeurs d'emploi étaient présents aux côtés de 10 entreprises.



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 France Travail portent le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), initialement prévu jusqu'en 2022, il a été prolongé sur l'année 2023.

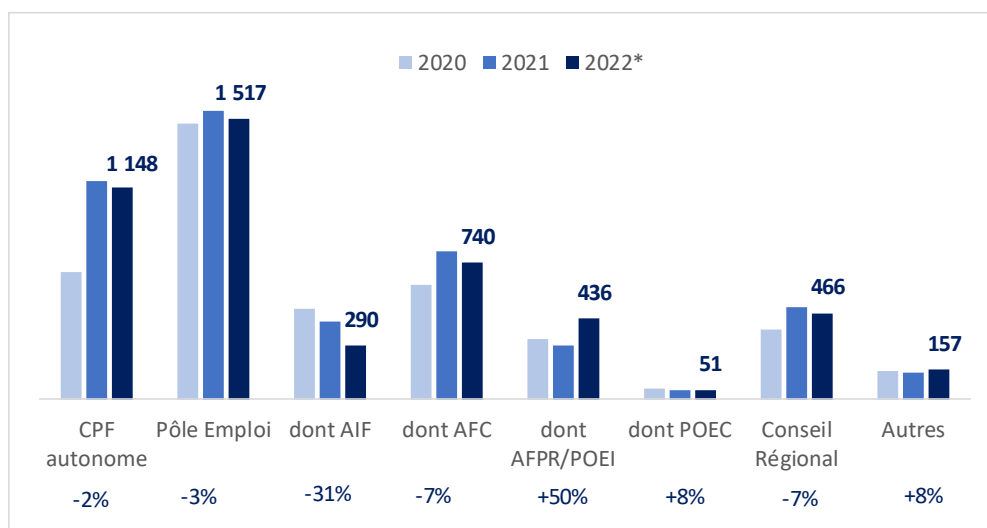
Il a pour objectif de former les publics fragilisés et éloignés de l'emploi, diagnostiquer les besoins des entreprises et de participer à la modernisation de l'appareil de formation. Avec plus de 122 000 personnes formées sur cette période, le Plan d'Investissement dans les Compétences (2019-2023) a permis de doubler le nombre de formations mobilisées par France Travail dans la région.

Dans le département, 3 382 entrées en formation, tous publics inscrits à France Travail, 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 :

- +50% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 436 entrées en formation
- +8% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 51 entrées en formation.

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

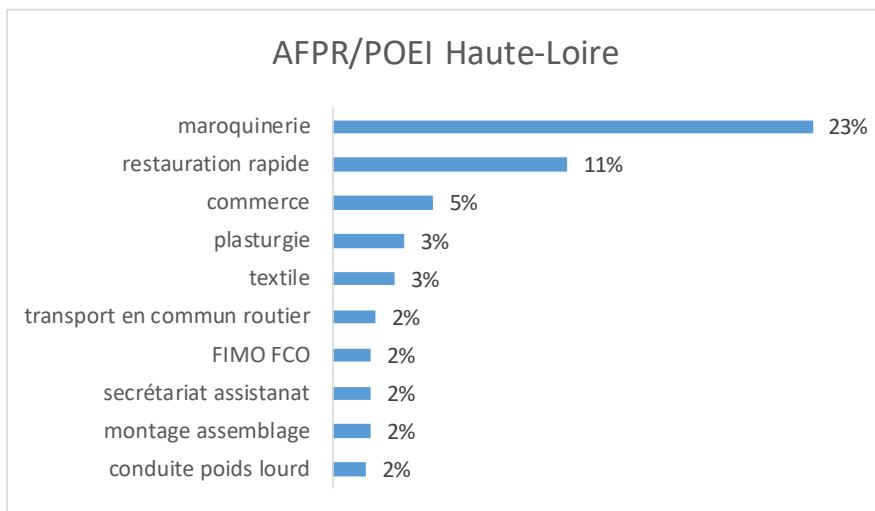
Source : Dares-Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



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 « maroquinerie » et « restauration rapide ».

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

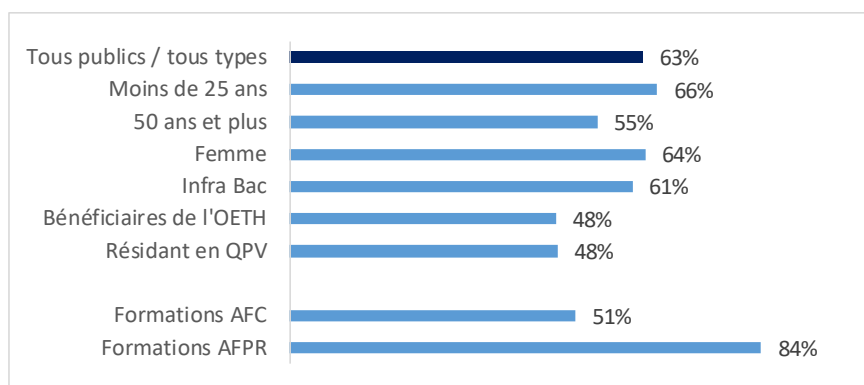
Source : France Travail, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation¹ (cumul de juin 2022 à mai 2023) est de 63% (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 : France Travail, sortants de formation hors formations ayant un objectif de « remise à niveau, savoirs de base » (juin 2022 à mai 2023)



Ce taux d'accès à l'emploi est particulièrement élevé suite à une Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) (84%). 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. Au 1er avril 2024, les 2 dispositifs fusionnent et la POE perdure avec un périmètre élargi.



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.





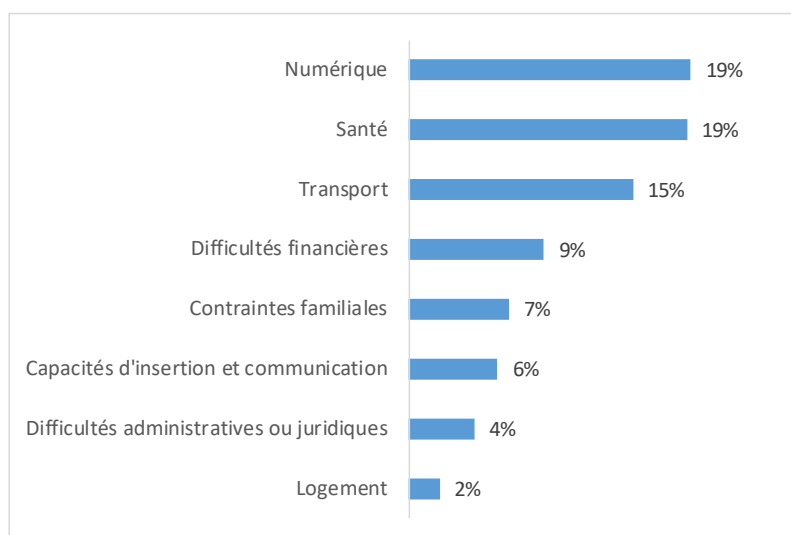
4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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

En effet, 44% 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 DÉCLARÉS

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



Dans ce contexte, France Travail 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 France Travail 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 19% 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 ».

SANTÉ

Le « **parcours emploi santé** » est un service d'une durée de 6 mois qui 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 2023, 82 adhésions ont eu lieu dans le département. 0% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 37% ont identifié des contours d'un projet réaliste et réalisable.

TRANSPORT

« **Mobiville** » est un exemple de service en ligne. 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 France Travail 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'aides auxquels ils peuvent prétendre.

Des « **aides à la mobilité** » sont accordées sous conditions d'éligibilité. Elles peuvent prendre 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 la recherche / reprise d'emploi ou à la formation.

« **Mes aides France Travail** » est une plateforme lancée par France Travail 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 France Travail 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 2023, 215 adhésions ont été réalisées (source : Aude Z06/ France Travail). 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 France Travail 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 France Travail, 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**. France Travail a orienté en 2023 environ 1000 demandeurs d'emploi chaque par mois, avec un taux d'acceptation moyen de 45,7% variable en fonction des structures. 12% des candidatures sont refusées au motif que le candidat présente 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 France Travail 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 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 (2019-2023).



Place de l'emploi et de la formation à Tence en octobre 2023.

A Tence, en octobre 2023, 20 employeurs ont proposé 50 offres d'emploi aux 200 demandeurs d'emploi présents sur cette « Place de l'emploi et de la formation ». 3 branches professionnelles, 2 organismes de formation ainsi que Cap emploi et la Mission Locale étaient également présents.

Le bilan :

- Une moyenne de 12 visiteurs par recruteur, 58 profils jugés comme intéressants et à revoir, 7 embauches déclarées 3 semaines après le forum ;
- Une moyenne de 4,5 entreprises rencontrées par les demandeurs et 3,6 candidatures déposées par demandeur ;
- Une satisfaction (sur 10) de 8,3 pour les recruteurs (100% souhaitent voir l'action reconduite et y participer), 8,3 pour les partenaires et de 8,6 pour les demandeurs.



Place de l'emploi et de la formation le jeudi 27/04/2023 à Langeac

A Langeac, en avril 2023, 150 visiteurs (dont une grande partie demandeurs d'emploi) et 19 entreprises étaient présents à cette « Place de l'emploi ». Une vingtaine de recrutements ont été réalisés suite à cette action.

Les secteurs du BTP, sport-montagne-tourisme, industrie, commerce, agriculture, santé, service à la personne, insertion et intérim étaient représentés.

Cap emploi, la Mission Locale ainsi que 6 organismes de formation locaux étaient présents

A travers le maillage des guichets « **France services** », France Travail dispose d'un ancrage local complémentaire au plus près des demandeurs d'emploi les plus précaires. Au 27 octobre 2023, le réseau comptait 319 Maisons Services en Auvergne-Rhône-Alpes dont 21 dans le département de la Haute Loire. Au-delà de fournir des informations de 1er 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 des leviers d'innovation en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle, grâce aux espaces partagés qu'ils offrent, des lieux de rencontres qui encouragent les collaborations et les projets collectifs. Les Tiers-lieux sont déployés à travers le Groupement d'intérêt public France Tiers-lieux. En Auvergne-Rhône-Alpes, en octobre 2023, on compte 467 tiers-lieux (13 % du national). Ces relais de proximité proposent de nouvelles formes d'accompagnement aux publics en insertion professionnelle dans un cadre « désinstitutionnalisé ». L'AFPA du Puy héberge dans ses locaux un Tiers-Lieux.

Ces actions sont déployées 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.

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 France Travail ont décidé de mettre en place **AvenirPro**. Concrètement, depuis la rentrée scolaire 2020 des conseillers France Travail 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...) est un enjeu majeur 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, France Travail 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.

Lancé en juin 2023 par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion et celui des Sports et des Jeux olympiques et paralympiques, le programme « **Les clubs sportifs engagés** » vise à accompagner les associations sportives dans leur engagement pour développer l'insertion par et dans le sport.

Autre exemple, le **Mixité Tour** initié en 2024, une opération regroupant plus de 40 événements dans la région pour promouvoir la mixité et les secteurs ouverts à toutes et tous, en partenariat avec les Missions Locales, Cap emploi, l'OL Fondation, l'EPIDE, le CIDFF et la DRDFE.

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 France Travail 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

Pour les bénéficiaires du RSA, en collaboration étroite avec la Métropole de Lyon, une expérimentation a été lancée en mai 2023 pour fournir un « **accompagnement renforcé aux bénéficiaires** » sur les communes de Givors et de Grigny. Des « Rencontres Information Orientation » sont mises en place pour présenter l'accompagnement renforcé aux bénéficiaires du RSA. Une application « Pass' Emploi » est également en cours de lancement pour permettre aux bénéficiaires du RSA de ces communes d'échanger encore plus facilement avec leurs conseillers. En 2024, cette expérimentation va être étendue à de nouveaux territoires : Haute-Savoie pour les bassins de la Basse Vallée de l'Arve et Genevois, Rhône Bassin de Villefranche, Allier Bassin de Vichy et tout le département du Cantal.

De même, confié aux Missions Locales et à France Travail, 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.

Enfin, dans le but d'améliorer le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap et de 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 France Travail, renforçant de fait les synergies entre les conseillers des deux réseaux. Début 2024, le département disposait de 3 LUA, animés par 11 conseillers Cap emploi et Pôle emploi.

En savoir plus

L'ACTIVITÉ FRONTALIÈRE AVEC LA SUISSE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Éclairages et synthèses.

L'EMPLOI SALARIÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.

LES OFFRES DIFFUSÉES PAR FRANCE TRAVAIL EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.

LES EMBAUCHES EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.

ENQUÊTE SUR LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE EN 2023 EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.

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 EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À FRANCE TRAVAIL EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Dreets, France Travail Auvergne-Rhône-Alpes.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS

EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ARCE EN 2022 EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Infographie.

LES REPRISES D'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.

L'ACCÈS À L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À FRANCE TRAVAIL EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.

LES CANDIDATS RETROUVENT-ILS LE MÉTIER INITIALEMENT RECHERCHÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES ?

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Infographie.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN MOBILITÉ PROFESSIONNELLE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.

LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES EN 2022

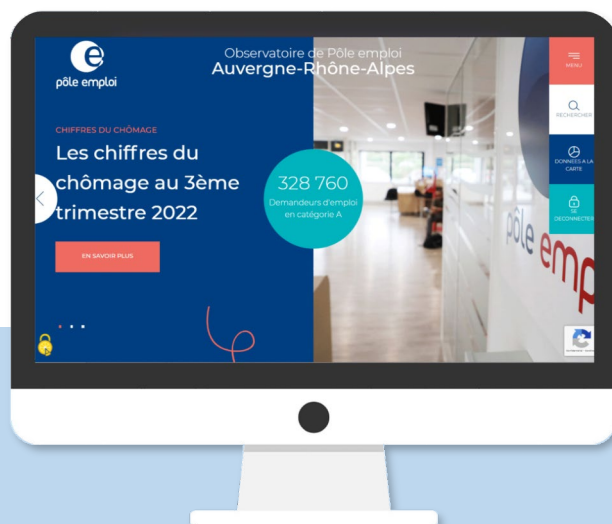
Dreets, France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Éclairages et synthèses.

L'ACCÈS À L'EMPLOI À L'ISSUE D'UNE FORMATION EN 2022 EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Éclairages et synthèses.

LES FREINS SOCIAUX AU RETOUR À L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Statistiques et indicateurs.



**Retrouvez toutes les données sur l'Observatoire
de France Travail Auvergne-Rhône-Alpes**

www.observatoire-emploi-ara.fr