

Février 2024

REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Cantal



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

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

Le Cantal est le plus petit département de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Malgré son enclavement, il présente de nombreux atouts économiques, dont un maillage de PME innovantes dans les domaines de l'agro-alimentaire, de la microbiologie, de la filière bois et de la plasturgie. Les TPE et PME du secteur tertiaire sont majoritaires et orientées vers le tourisme et les besoins locaux. L'industrie, basée principalement sur le secteur d'Aurillac et d'Ydes, est sous représentée par rapport au reste de la région.

Le Cantal est caractérisé par un très faible taux de chômage. La population est peu mobile, vieillissante et se trouve être l'une des moins qualifiée de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Cette situation rend l'intermédiation entre demandeurs d'emploi et recruteurs complexe et nécessite de mobiliser beaucoup d'ingénierie pour faciliter les recrutements.

C'est à partir de ces constats que les équipes de nos 2 agences d'Aurillac et de Saint-Flour, notre point relais de Mauriac et nos 70 collaborateurs construisent des actions dans l'intérêt général : l'accès à l'emploi pour le plus grand nombre et la satisfaction des besoins de main d'œuvre des entreprises.

Bonne lecture,

Nathalie HALOT
Directrice territoriale

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

5 700 KM²
3 BASSINS D'EMPLOI
246 COMMUNES

POPULATION

144 000 habitants en 2020, soit **2%** de la population régionale
-0,3% en moyenne par an entre 2014 et 2020
27% de moins de 30 ans, **36%** de plus de 60 ans
21% de diplômés du supérieur (parmi non scolarisés de 15 ans ou plus)
75,9% de taux d'activité (des 15 à 64 ans)
Source : Insee, Recensement de la population (2020)

ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

5 774 en 2021
74% entre 1 et 9 salariés
Source : Insee, Flores-Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)

EMPLOIS SALARIÉS

47 857 au 3ème trimestre 2023
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)

EMBAUCHES

66 700 en 2022, dont **15 400** 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

4,3% 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

3 340 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

6 400 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)

10 933 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)

50 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

85,5%

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

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

85,7%

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

VISITES EN AGENCE

9 999 en 2023

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

APPELS TRAITÉS AU 3949

6 830 en 2023

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

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR FRANCE TRAVAIL

15 540 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)



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

Le territoire possède des caractéristiques contrastées. Structurellement, le taux de chômage est le plus bas de la région (et l'un des plus faibles de France), s'élevant à 4,3% de la population active au 3ème trimestre 2023. Mais sur la période récente, la situation de l'emploi est en tendance défavorable, contrairement à la région, avec un recul des effectifs salariés.

Les difficultés de recrutement sont généralisées, mais le nombre de recrutements réussis est plus élevé que les années précédentes.

1.1.

LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

La ville préfecture (Aurillac) et les communes de la première couronne concentrent plus d'un emploi sur deux dans le département.

Cantal			
Code	Libellé commune	Effectifs	% du DEPT
15014	Aurillac	13 153	44%
15187	Saint-Flour	2 787	9%
15120	Mauriac	1 270	4%
15162	Riom-ès-Montagnes	898	3%
15012	Arpajon-sur-Cère	787	3%
15267	Ytrac	755	3%
15265	Ydes	728	2%
15138	Murat	575	2%
15258	Vic-sur-Cère	553	2%
15119	Massiac	503	2%

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

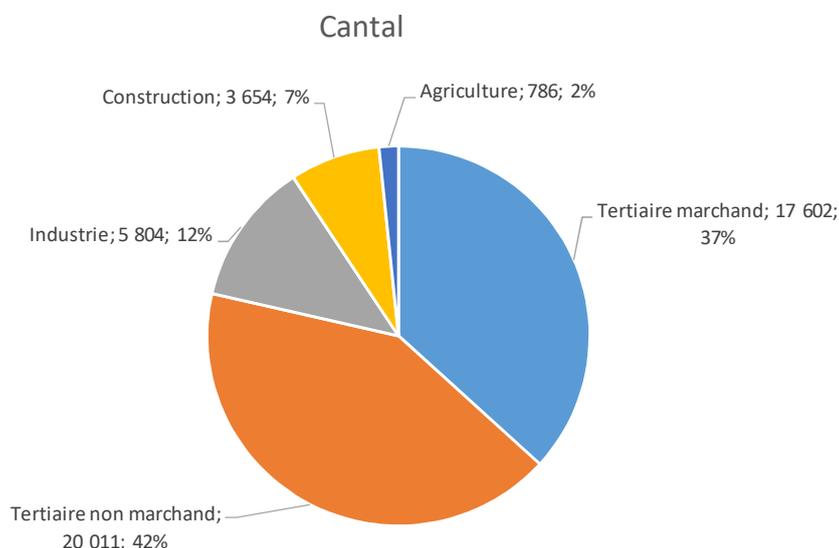
Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

79% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 77% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 37 613 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 12% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale), le reste des effectifs se répartissant entre la construction (8% des effectifs, contre 6% en moyenne régionale), et l'agriculture (2% 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)



ZOOM SUR

LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

Le bassin d'emploi d'Aurillac regroupe des activités économiques très variées. Le secteur de la microbiologie est en forte progression en 2023, et a donné naissance à un pôle d'excellence.

Le bassin d'emploi de Saint-Flour est largement tourné sur l'économie résidentielle et le tourisme. L'industrie agroalimentaire est en développement, grâce à des débouchés sur le marché national.

Le bassin d'emploi de Mauriac abrite le deuxième pôle industriel du Cantal autour de la commune d'Ydes. Sur le reste du bassin, peu de développements sont observables.

L'industrie

Avec 5 804 salariés, l'industrie concentre 12% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale).

	Cantal	% de l'emploi du DEPT (secteur privé)	pour compar., % en ARA
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	252	1%	3%
Industries agro-alimentaires	1 496	5%	3%
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	867	3%	2%
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	766	3%	2%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	133	0%	2%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	282	1%	1%
Fabrication de matériels de transport	25	0%	1%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	97	0%	1%
Industrie chimique	64	0%	1%
Habillement, textile et cuir	372	1%	1%
Fabrication d'équipements électriques	0	0%	1%
Bois et papier	188	1%	1%
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	34	0%	1%
Industrie pharmaceutique	301	1%	1%
Industries extractives	53	0%	0%
Cokéfaction et raffinage	0	0%	0%

« Agent de laboratoire », une formation associée à des recrutements

Des points communs sur les besoins en compétences de plusieurs entreprises industrielles du bassin d'Aurillac ont été le point de départ de travaux menés de concert entre Pôle emploi, la Région Auvergne-Rhône-Alpes, Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises et le centre de formation de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Cantal.

C'est ainsi qu'une formation spécifique aux besoins des entreprises a pu être créée. Le processus de sourcing a été très ouvert et inclusif via la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS), et les recrutements des sortants de formation ont été sécurisés grâce à l'implication à chaque étape des employeurs parties prenantes

La santé et les services à la personne

C'est l'un des marqueurs du territoire, tant par la présence d'un nombre élevé d'employeurs et d'emplois, que par l'évolution des besoins, générée par le vieillissement de la population.

Les recrutements concernent un spectre large de métiers, certains très qualifiés, d'autres accessibles sans qualification préalable.

Détecter les potentiels pour élargir le sourcing de candidats

15 ateliers de détection de potentiel ont été organisés en 2023 pour les secteurs de la santé et des services à la personne. Ce sont ainsi 76 demandeurs d'emploi qui ont pu être évalués sur leur potentiel à agir dans la relation de service, à respecter des normes et des consignes, à prendre des initiatives, à être autonome et à communiquer.

15 ont ensuite pu entrer dans une formation et 15 ont accédé directement à un emploi.

Le transport et la logistique

Avec 607 recrutements en année pleine, la dynamique des recrutements se confirme d'une année à l'autre. 60% des recrutements sont effectués d'emblée de manière durable. Des tensions régulières existent sur ces recrutements, tant pour le transport de marchandises que pour le transport de voyageurs, en particulier le transport scolaire.

Des actions intégrées avec une entreprise

En lien avec l'entreprise SEYT voyages, un parcours a été testé pour orienter des demandeurs d'emploi venus d'autres horizons professionnels. Ce parcours a commencé par un atelier de détection de potentiel suivi d'une visite de l'entreprise pour 20 demandeurs d'emploi. Ces derniers ont pu découvrir l'entreprise et tester des métiers avec des salariés, dans les cars. 8 demandeurs d'emploi ont bénéficié d'une formation. Après la formation, 70% ont été recrutés par SEYT voyages et les autres ont intégré une autre entreprise.

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 compétitivité présents sur le territoire national sont implantés dans la région Auvergne-Rhône-Alpes.

MINALOGIC, le pôle de compétitivité moteur de la transformation numérique au service des enjeux stratégiques de réindustrialisations, de souveraineté nationale et de développement durable.

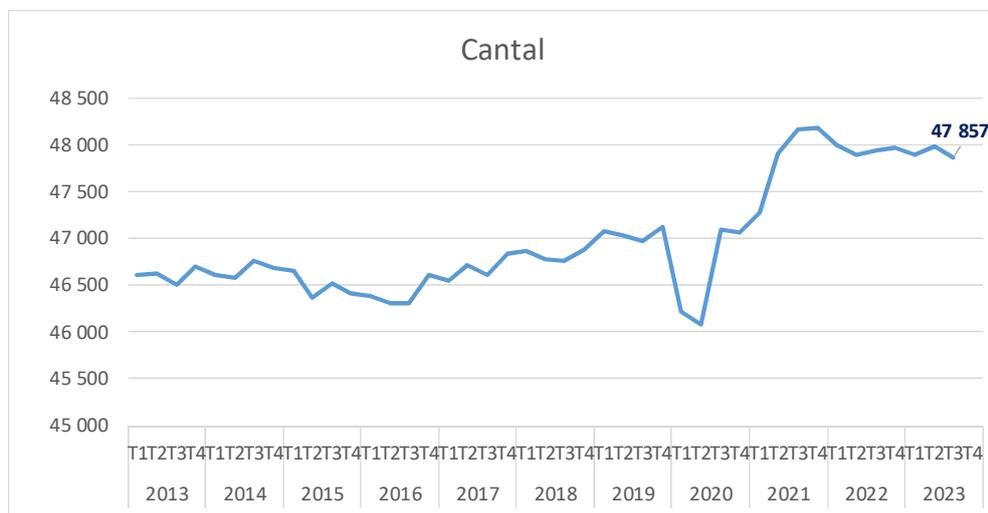
1.2.

L'EMPLOI SALARIÉ ORIENTÉ À LA HAUSSE DEPUIS 10 ANS

L'emploi salarié est orienté à la hausse sur dix ans : +3% entre 2013 et 2023, soit +1 400 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)

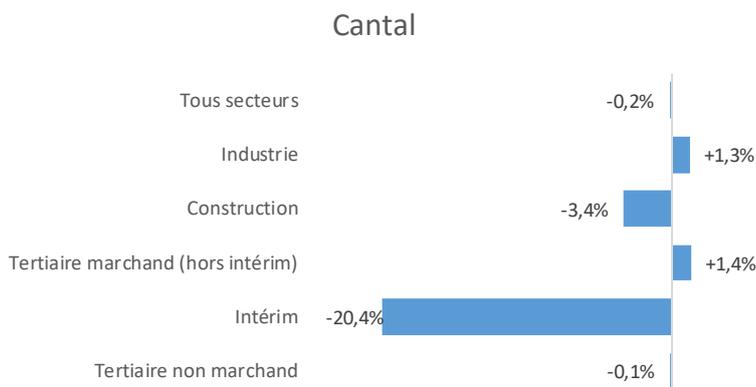


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs ont de nouveau augmenté à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le 3ème trimestre 2023 et le même trimestre de l'année précédente, le département a perdu -100 postes, soit -0,2% (contre +0,8% au niveau régional).

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

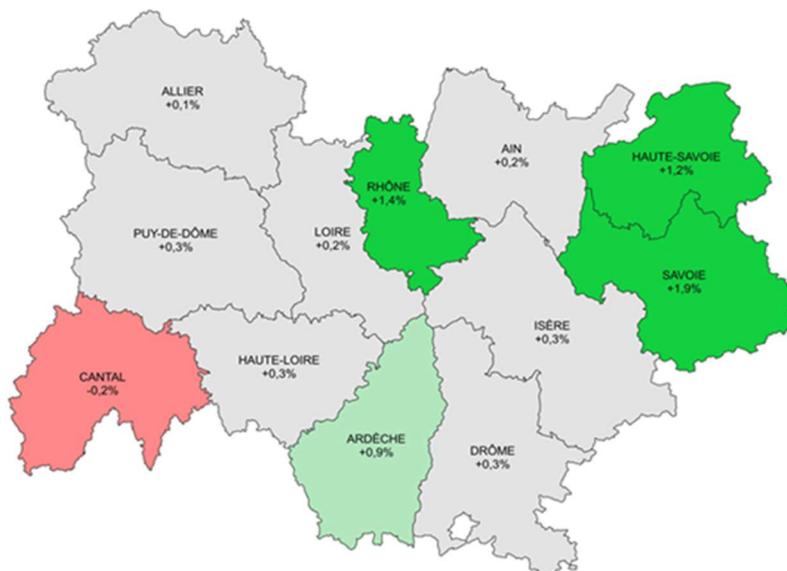
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)



Plus récemment, au cours du 3ème trimestre 2023, l'emploi salarié diminue de -0,3%, soit -100 postes, et s'établit à 47 857 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 3^{ème} trimestre 2023)



1.3.

AU 4^{EME} TRIMESTRE 2023, LES EMBAUCHES EN BAISSÉ

Au cours du 4^{ème} trimestre 2023, 3 470 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par France Travail (y compris en provenance de sites partenaires), soit une baisse de -4,9% par rapport au même trimestre de l'année précédente (-6,7% au niveau régional).

73% concernent un contrat durable, CDI ou CDD de plus de 6 mois (70% au niveau régional).

3 016 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au 4^{ème} trimestre 2023, soit -206 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 à l'embauche de plus d'un mois hors intérim
(Données brutes, au 4^{ème} trimestre 2023)

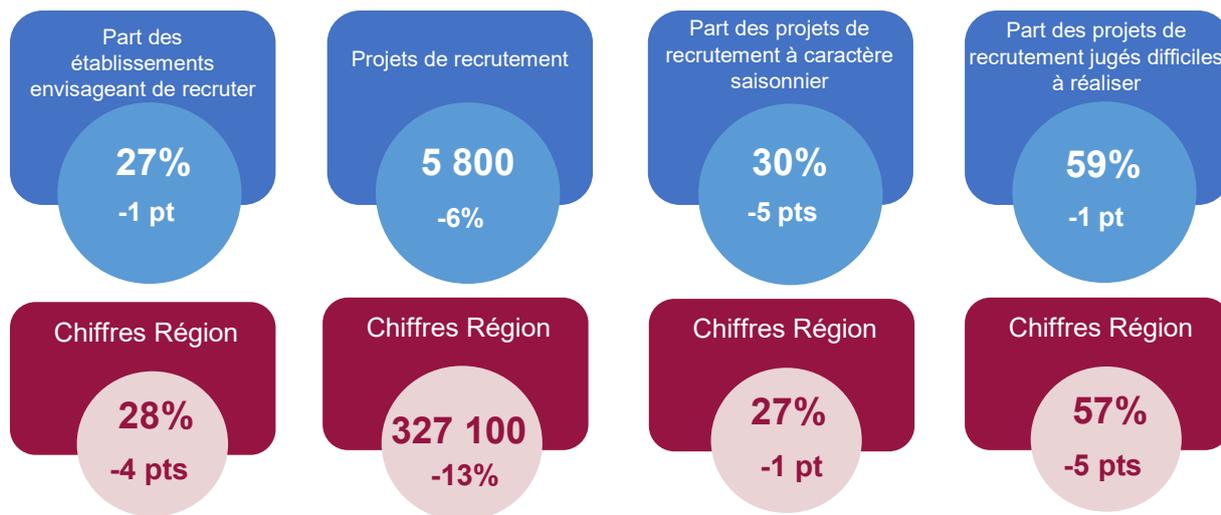
	Cantal	Répartition	pour compar, % en ARA
Tous secteurs	3 016	100%	100%
Hébergement et restauration	418	14%	22%
Commerce	609	20%	16%
Support aux entreprises	205	7%	17%
Santé et action sociale	722	24%	10%
Construction	201	7%	5%
Industrie	114	4%	5%
Administration publique, enseignement	228	8%	6%
Transports et entreposage	127	4%	7%
Associations et autres services personnels	127	4%	5%
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	61	2%	4%
Agriculture et industries agroalimentaires	203	7%	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 2022 (-6%), soit 5 800 embauches potentielles.

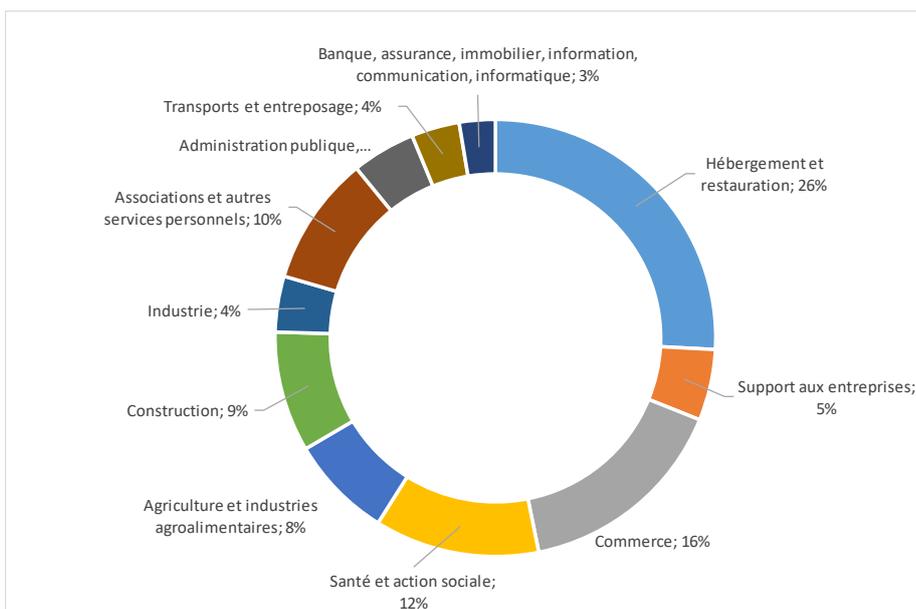
27% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2024.



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)



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.

Sur la période de janv-sept.23, dans le département, on dénombre 63 défaillances d'entreprises (source : Insee), soit +47% 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

Le nombre de demandeurs d'emploi dans le département a connu une baisse significative depuis la sortie de crise sanitaire.

Il s'est ensuite stabilisé et connaît sur 2023 une légère progression.

La part des personnes vivant sous le seuil de pauvreté est plus élevée qu'au niveau régional, et atteint presque un tiers des demandeurs d'emploi.

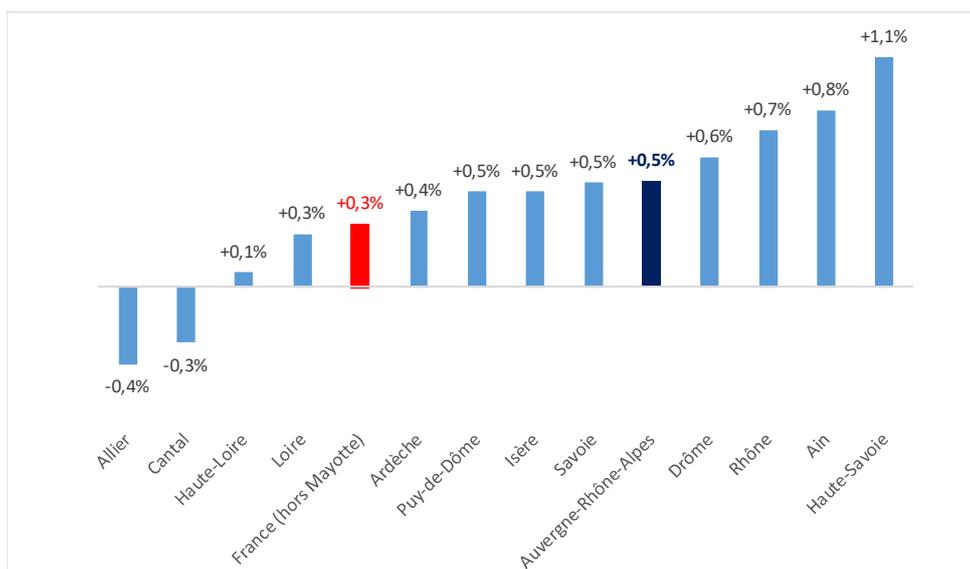
2.1.

LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

La croissance démographique du département se poursuit à un rythme de -0,3% 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

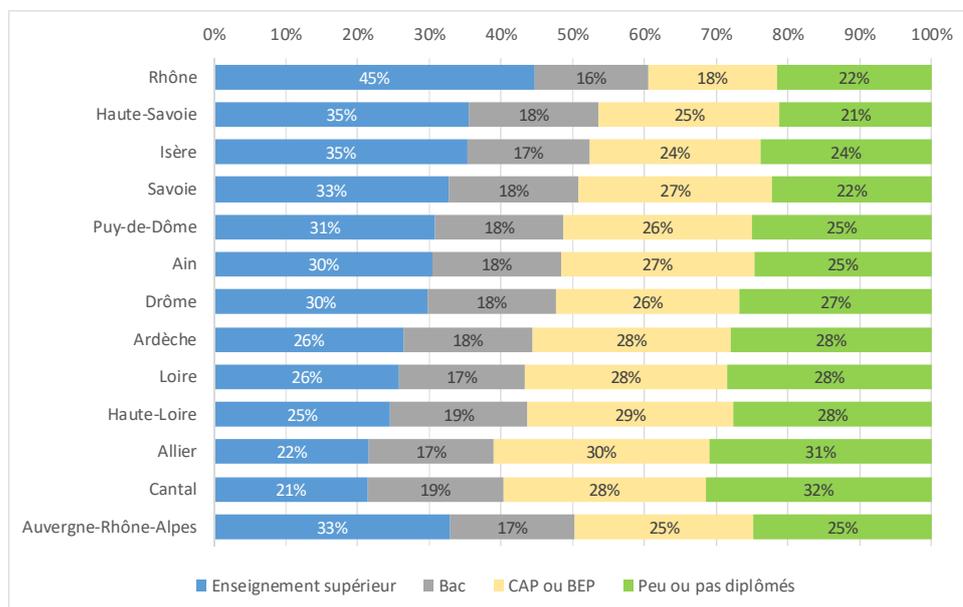
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



40% des habitants (non-scolarisés) du département possèdent un diplôme de niveau bac ou études supérieures (50% au régional).

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

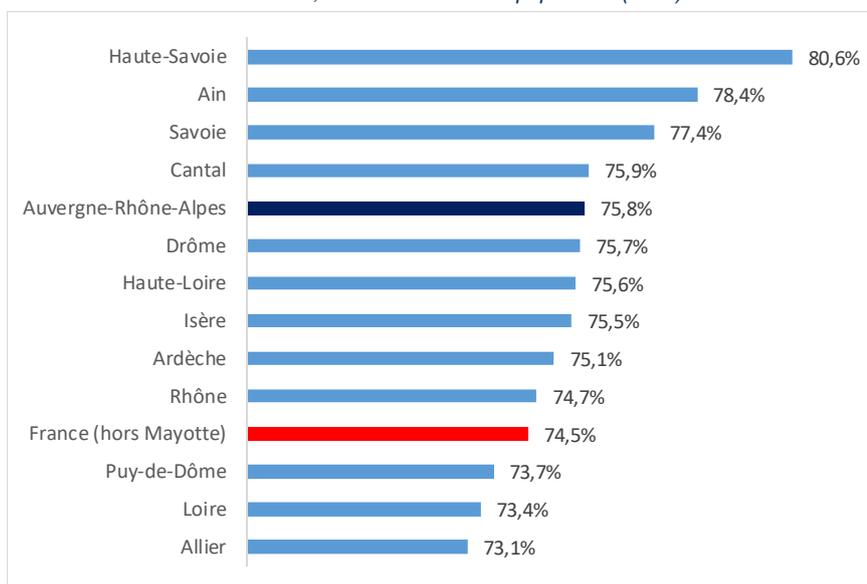
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Avec une population active de 63 200 personnes, la part des actifs s'établit à 75,9% 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

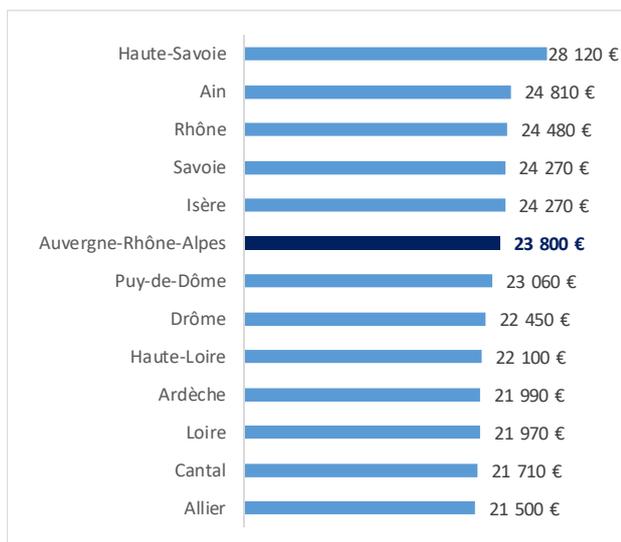
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian² de 21 710 € par an (contre 23 800 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté³ à 14,2% (contre 13,3% au niveau régional).

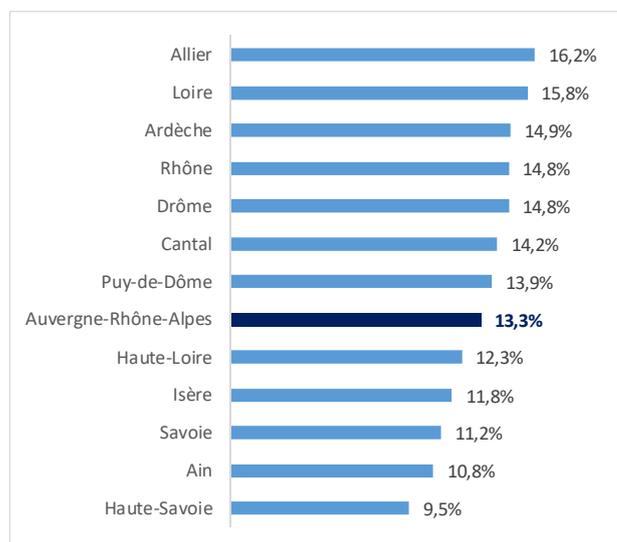
NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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)

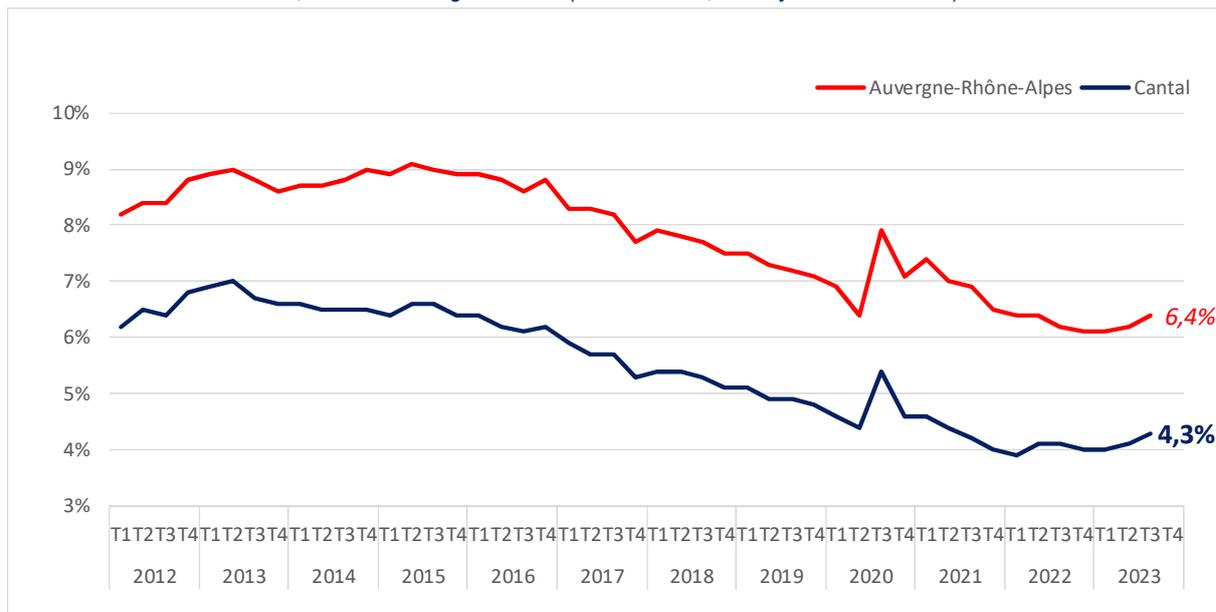
2.2.

UN TAUX DE CHÔMAGE EN HAUSSE

Dans le département, le taux de chômage a augmenté de 0,2 point au 3ème trimestre 2023 et s'est établi à 4,3% de la population active (contre 6,4% en Auvergne-Rhône-Alpes). Sur une année, il est en hausse de 0,2 point.

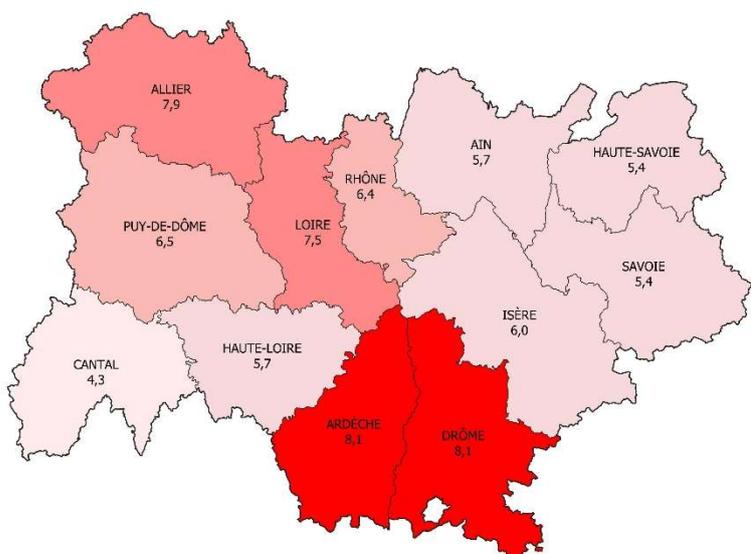
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

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



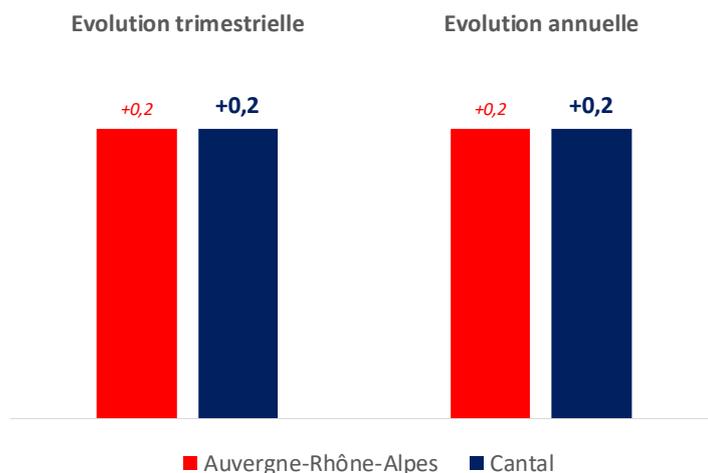
TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

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



ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE ET ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE

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



2.3.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À FRANCE TRAVAIL

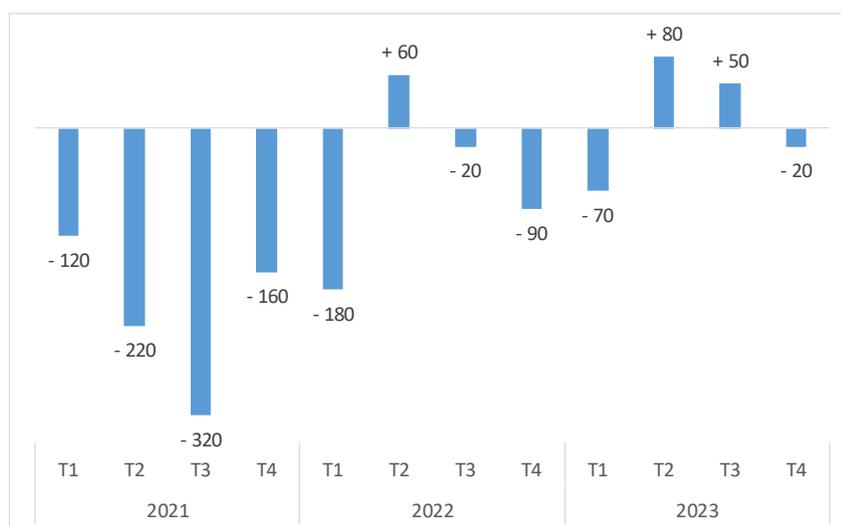
Au 4^{ème} trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 3 340 dans le département. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois (catégories ABC), on dénombre 6 860 demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Le nombre d'inscrits en catégorie A en baisse mais supérieur 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: -20 par rapport au trimestre précédent, soit -0,1% (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 supérieur à son niveau d'il y a un an : ainsi l'évolution annuelle est de +1,2% dans le département (contre +1,1% en région).

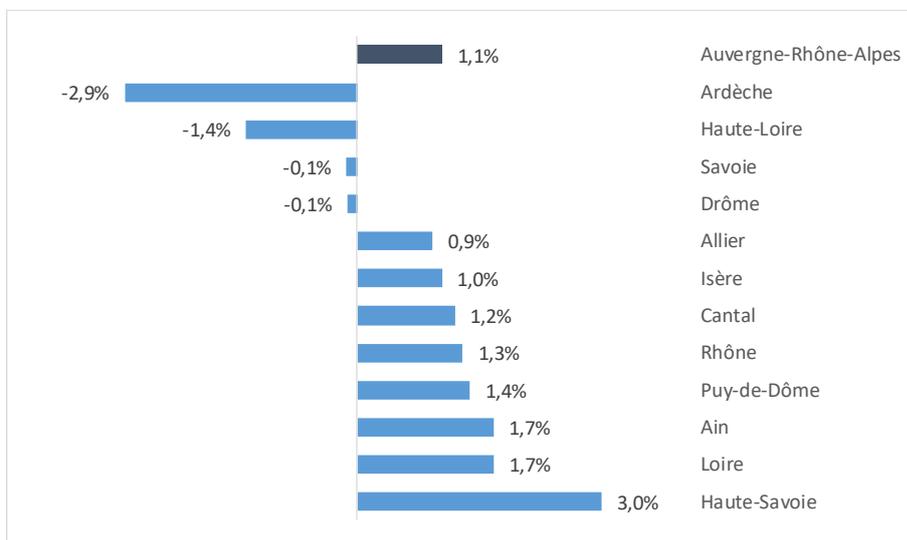
¹ Les demandeurs d'emploi en fin de mois sont les personnes inscrites à Pôle emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois observé. L'inscription sur les listes de France Travail résulte d'une démarche administrative.

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 :

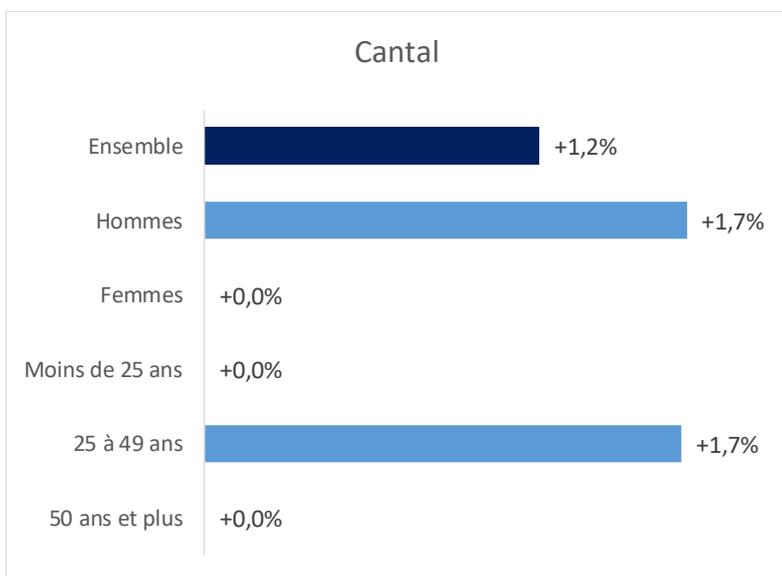
- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie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

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)



Cantal

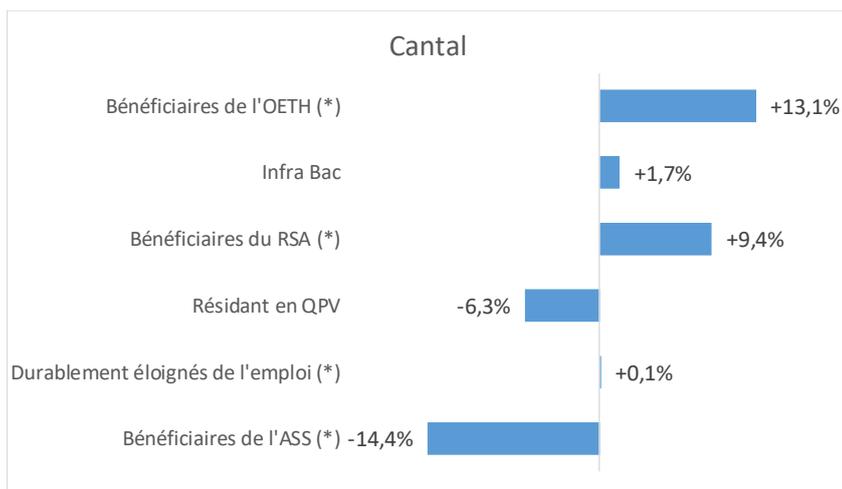


ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

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

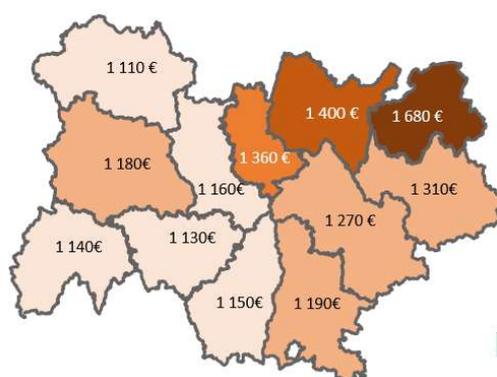
A fin septembre 2023, France Travail comptabilise 4 110 demandeurs d'emploi indemnisés dans le département.

Ainsi, 51% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 3 310 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)¹ et 300 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)².

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage³ est de 1 140 € (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 50 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 38 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 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 14% au niveau régional)
- 34%** ont plus de 50 ans (contre 27% au régional)
- 48%** des inscrits sont des femmes (contre 49% au régional)



- 61%** sont de niveau infra-Bac (contre 54% au régional)
- 6%** sont cadres (contre 10% au régional)



- 30%** déclarent accepter une mobilité géographique de plus de 30 km (contre 38% au régional)
- 22%** ne possèdent pas le permis de conduire (contre 24% au régional)



- 23%** ont des droits ouverts au RSA (contre 22% au régional),
- 22%** inscrits suite à une fin de CDD (contre 19% au régional)
- 30%** 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 13% de la demande d'emploi du département (contre 14% au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à France Travail est en hausse de +0,0% sur un an (contre 7,6% au niveau régional).

Les séniors (plus de 50 ans)

Ils représentent 34% de la demande d'emploi du département (contre 27% au niveau régional). Leur nombre est en hausse de +0,0% 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 24% 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 hausse de +0,1% 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 1% de la demande d'emploi du département (contre 10% au niveau régional). Le nombre d'inscrits à France Travail est en baisse de -6,3% sur un an (contre 0,9% 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 11% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance de handicap est en hausse de +13,1% 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, 23% d'entre eux accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription, contre 57% parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Les Bénéficiaires du RSA (droit ouvert)

Ils représentent 23% 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 +9,4% 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

6 400 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, 57% 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 :

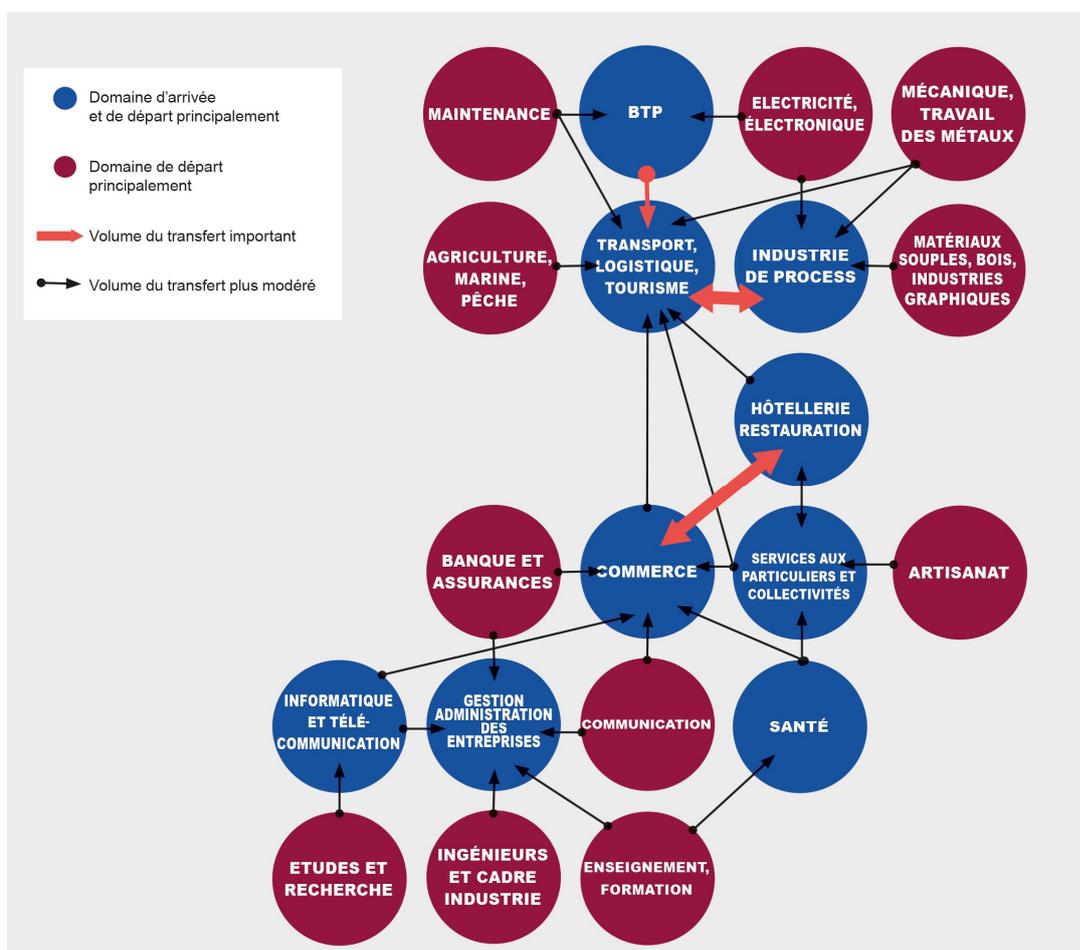
- de 44% pour les seniors à 67% pour les moins de 25 ans ;
- de 48% pour les manœuvres ou ouvriers non-qualifiés à 58% pour les cadres ;
- 29% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 23% pour les travailleurs en situation de handicap.

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





UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

Les recrutements sont dynamiques et les besoins en recrutement restent à un niveau élevé. La main d'œuvre disponible a certes légèrement progressé, mais reste à un faible niveau, les retours à l'emploi, stimulés par une mobilité professionnelle importante, se sont accélérés. Ces tendances ont eu pour effet d'augmenter de facto les tensions sur les recrutements.

La faible mobilité géographique des demandeurs d'emploi semble difficile à endiguer, mais elle est compensée par une réelle mobilité professionnelle.

Ceci implique d'accompagner les demandeurs d'emploi à faire des efforts pour évoluer et les entreprises à faire des efforts pour s'ouvrir à des candidatures différentes, sans faire d'adéquationnisme.

Ainsi les besoins en formation sont importants et portent tant sur le développement des compétences « métiers » que sur le développement des « savoirs de base » pour les demandeurs d'emploi en difficulté.

3.1.

DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

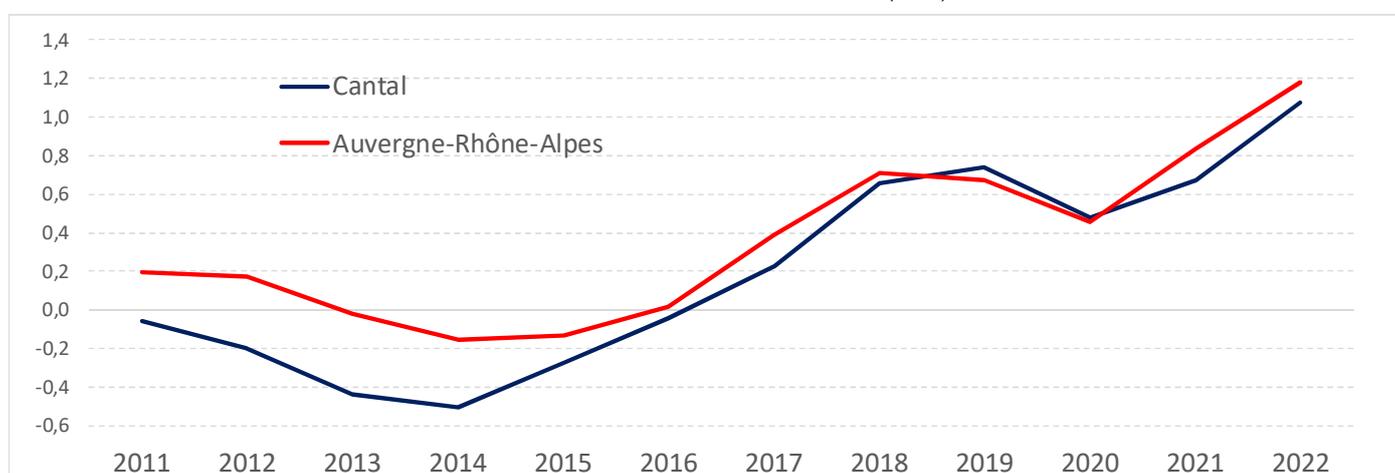
Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2022, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

L'Étude 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 moins élevées qu'au niveau régional.

ÉVOLUTION DES TENSIONS DANS LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION DEPUIS 2011

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



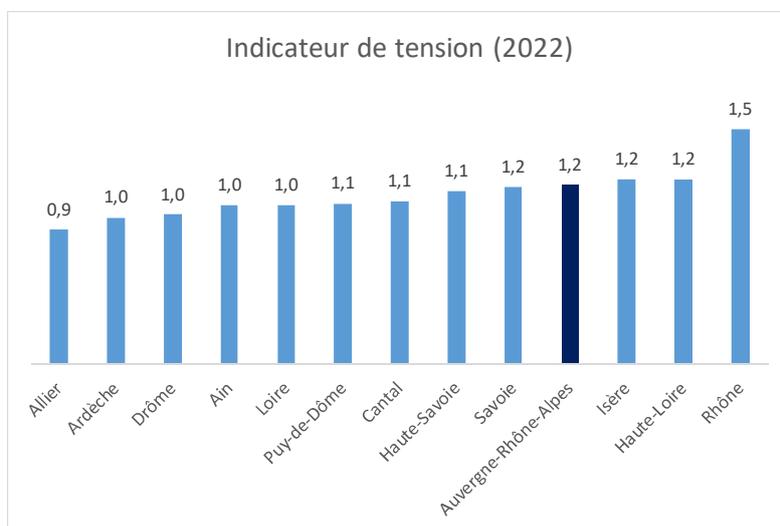
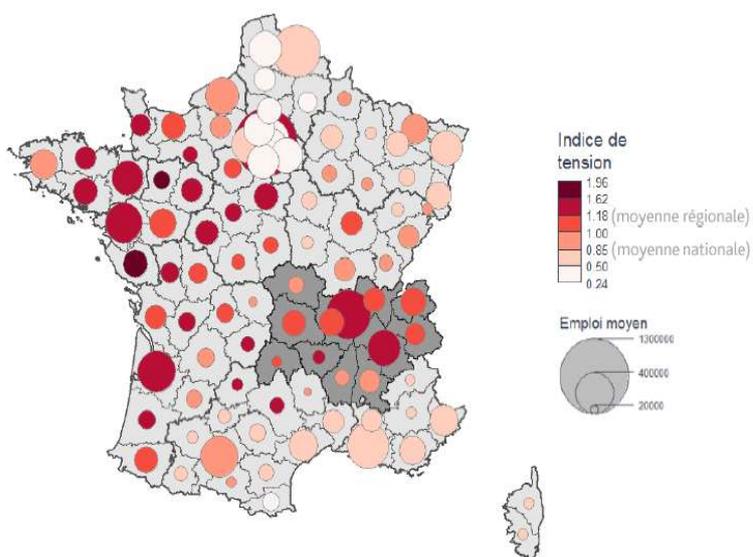
Lecture : En 2022, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 1,1 dans le département, contre 1,2 au niveau régional.

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.

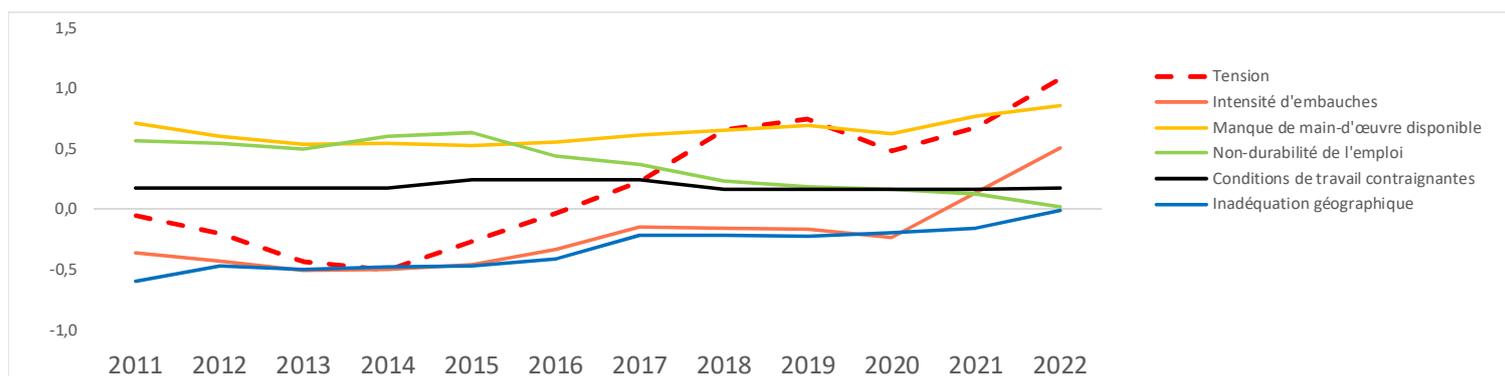
DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

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 tensions les plus fortes sur le département portent sur les métiers « conduite de transport de marchandises sur longue distance » et « assistance auprès d'adultes pour lesquels l'intensité d'embauches et le manque de main-d'œuvre sont très élevés.

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	+96	N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Transport et Logistique	1 031	1,9	5	3	5	2	4	3
2	+55	K1302	Assistance auprès d'adultes	Services à la personne et à la collectivité	1 650	1,4	5	2	5	2	4	5
3	+140	G1602	Cuisinier	Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	421	1,4	5	5	4	3	5	2
4	+329	A1416	Polyculture, élevage	Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins	252	1,2	5	5	2	5	3	4
5	+184	G1803	Serveur en restauration	Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	333	1,1	5	5	3	5	5	2
6	+275	D1106	Vente en alimentation	Commerce, Vente et Grande distribution	458	0,7	5	5	4	3	4	1
7	+265	J1301	Agent des services hospitaliers	Santé	1 379	0,4	4	1	5	4	5	3
8	+358	M1601	Accueil et renseignements	Support à l'entreprise	111	0,3	4	5	1	5	2	2
9	+282	K2204	Nettoyage de locaux	Services à la personne et à la collectivité	1 902	0,1	4	1	5	5	3	4
10	+114	K1304	Services domestiques	Services à la personne et à la collectivité	440	0,0	3	4	2	3	3	4
11	+238	N1103	Magasinage et préparation de commandes	Transport et Logistique	772	-0,1	3	3	5	3	4	2
12	+240	A1203	Entretien des espaces verts	Agriculture et Pêche, Espaces naturels et Espaces verts, Soins	234	-0,3	2	4	1	3	4	4
13	+342	D1214	Vente en habillement et accessoires de la personne	Commerce, Vente et Grande distribution	461	-0,3	2	5	3	5	3	3
14	+246	N1105	Manutention manuelle de charges	Transport et Logistique	235	-0,4	2	4	1	5	4	2
15	+278	D1507	Mise en rayon libre-service	Commerce, Vente et Grande distribution	114	-1,0	1	5	1	2	5	3

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

Au départ, des impulsions et des moyens de l'État ont permis d'engager les travaux. Il s'agit en particulier du Plan d'Investissement dans les Compétences, du plan 1 jeune 1 solution et du plan de réduction des tensions de recrutement.

Concrètement, l'ensemble des acteurs de l'emploi, dont France Travail, renforcent les actions visant à orienter les demandeurs d'emploi vers les métiers porteurs et à 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, 265 entreprises ont souhaité être accueillantes, 459 terrains d'immersion ont été proposés, 25 mises en relation ont été réalisées, 57 demandes d'immersion ont été initiées, 28 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, 67 demandeurs d'emploi ont été évalués, 35 ont été sélectionnés, 2 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.

Fin juin 2023, 2 Stades Vers l'Emploi ont eu lieu dans le département. 144 demandeurs d'emploi étaient présents aux côtés de 32 entreprises à Aurillac puis à Saint-Flour. Deux manifestations sont programmées en 2024 (juin pour Mauriac et novembre pour Aurillac)



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.

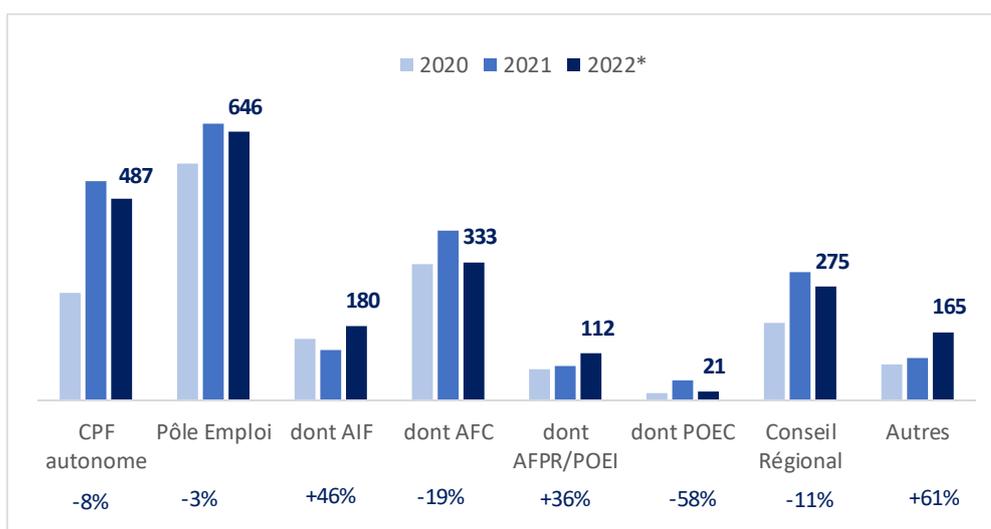
Il a pour objectif de former les publics fragilisés et éloignés de l'emploi, diagnostiquer les besoins des entreprises et de participer à la modernisation de l'appareil de formation. Avec plus de 122 000 personnes formées sur cette période, le Plan d'Investissement dans les Compétences (2019-2023) a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

Dans le département, 1 607 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 :

- +36% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 112 entrées en formation
- -58% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 21 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

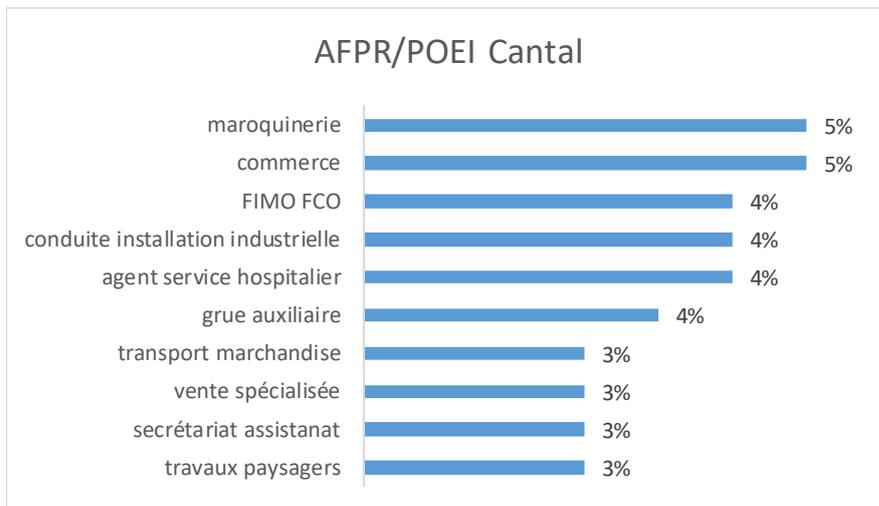
Source : Dares-Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



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 « commerce ».

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

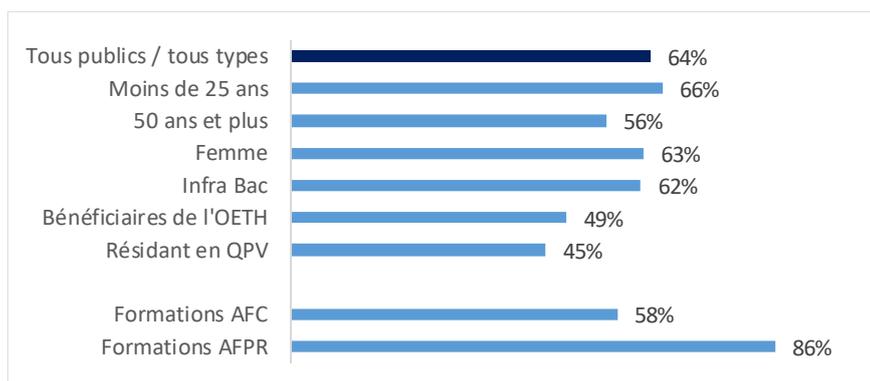
Source : France Travail, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation¹ (cumul de juin 2022 à mai 2023) est de 64% (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) (86%). 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.





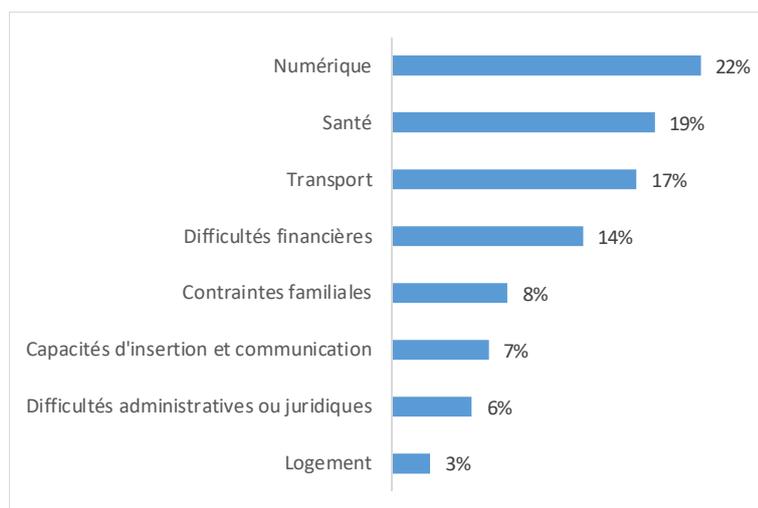
4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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, 50% des demandeurs d'emploi (catégorie A) déclarent au moins un frein au retour à l'emploi dans le département (contre 42% en région) : problème familial ou de santé, difficulté d'accès aux outils numériques, enjeu de logement ou de mobilité, etc. Le travail partenarial, concomitant à la recherche d'emploi vise à construire des solutions communes pour lever ces freins en vue d'accélérer le retour à l'emploi.

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

Source : 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 22% des demandeurs d'emploi (catégorie A). La proportion est particulièrement élevée parmi les résidents en QPV, les travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi de niveau infra-Bac, les bénéficiaires du RSA et les seniors.

« **Pix emploi - Diagnostic initial** » : mis à disposition des demandeurs d'emploi depuis avril 2021, Pix emploi permet d'établir un bilan de compétences numériques à travers un test d'une vingtaine de questions, puis de proposer des solutions adaptées mobilisant les services des différents acteurs de l'emploi (formation, ateliers, Pass APTIC...). Des résultats aux tests inférieurs à 50% sont un signe fort de « fragilité numérique ». Dans le département, on compte actuellement 13 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 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, 78 adhésions ont eu lieu dans le département. 17% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 18% 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, 1 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 éloigné 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. Maurs et Ydes en ont bénéficié en juin. Ce service de proximité est financé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (2019-2023).



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. 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 ».

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 France Travail.

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 2024 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

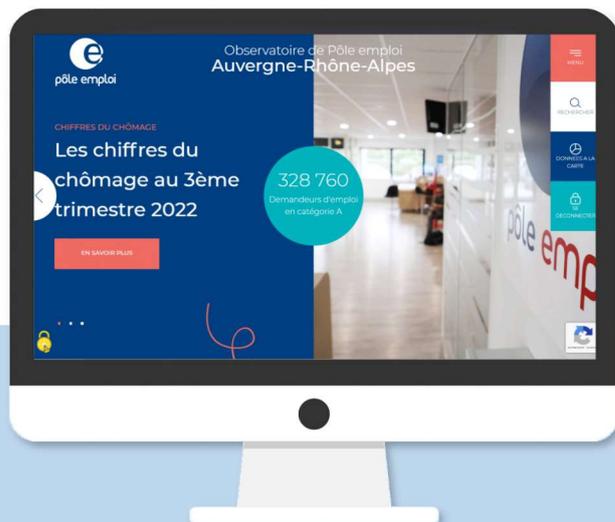
Dreets, France Travail Auvergne-Rhône-Alpes, Éclairages et synthèses.

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

Directeur de la publication
Directeur territorial Cantal
Réalisation
Direction Territoriale Cantal
Service Statistiques, des Études et de l'Évaluation

CANTAL


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


**France
Travail**