

Février 2024

REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Drôme



SOMMAIRE

ÉDITO

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL

1. 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

2. 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

3. UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

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

4. 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

Le marché du travail en Drôme s'insère à la croisée des chemins entre tradition et modernité, révélant du coup une palette d'opportunités. Entre des vallées « pittoresques et touristiques » et les zones industrielles dynamiques, la Drôme façonne un paysage professionnel diversifié. L'agriculture, pilier historique, partage l'espace avec des secteurs émergents tels que les énergies renouvelables. Le tourisme, captivé par la beauté naturelle du territoire, offre des perspectives d'emploi singulières.

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

Ce territoire navigue entre héritage culturel et aspirations contemporaines, ce qui implique une évolution constante de son économie locale et des besoins en compétences nouveaux et variés.

C'est dans ce contexte que les 6 agences et point relais de France Travail implantés sur le département œuvrent au quotidien au bénéfice des usagers pour les accompagner dans leur retour à l'emploi et pour répondre aux besoins des employeurs. Avec l'enjeu de proposer de nouvelles méthodes pour aujourd'hui « recruter autrement » afin de rapprocher au mieux offre et demande d'emploi.

Vincent PANISSET
Directeur Territorial

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

6 500 KM²
4* BASSINS D'EMPLOI
365 COMMUNES

POPULATION

518 000 habitants en 2020, soit **6%** de la population régionale
+0,6% en moyenne par an entre 2014 et 2020
33% de moins de 30 ans, **28%** de plus de 60 ans
30% de diplômés du supérieur (parmi non scolarisés de 15 ans ou plus)
75,7% de taux d'activité (des 15 à 64 ans)
Source : Insee, Recensement de la population (2020)

ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

20 217 en 2021
73% entre 1 et 9 salariés
Source : Insee, Flores-Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)

EMPLOIS SALARIÉS

211 875 au 3ème trimestre 2023
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)

EMBAUCHES

469 700 en 2023, dont **75 700** 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

8,1% 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

24 690 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

36 900 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)

65 920 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)

336 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

84,9%

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

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

89,8%

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

VISITES EN AGENCE

53 394 en 2023

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

APPELS TRAITÉS AU 3949

63 353 en 2023

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

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR FRANCE TRAVAIL

107 780 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

Un département en mouvement avec une géographie variée, au travers de 5 territoires : Drôme des Collines, Plaine de Valence, Royans-Vercors, Vallée de la Drôme-Diois, Drôme Provençale.

Aux côtés d'un secteur touristique développé de par la diversité naturelle et le patrimoine culturel et historique existant, le tissu économique du département est porté par d'autres "secteurs poids lourds" comme le nucléaire, l'aéronautique et l'agroalimentaire. L'économie drômoise dispose d'un socle industriel solide et varié.

La Drôme génère également 12,8% de la valeur de la production agricole en Auvergne-Rhône-Alpes, se plaçant 1ère de la région. C'est également le 1er département bio d'Auvergne-Rhône-Alpes. La vigne, les fruits, les grandes cultures et les PPAM (Plantes à Parfum Aromatiques et Médicinales) sont les principales filières agricoles drômoises.

L'essentiel de l'activité économique se situe à l'ouest du département, le long de la vallée du Rhône, où se concentre la majorité de la population

À la croisée des flux européens nord-sud, idéalement placée avec des voies de communications majeures comme l'Autoroute A7 ainsi que les lignes ferroviaires LGV Rhône Alpes et LGV Méditerranée, la Drôme a su tirer parti de sa situation de territoire de brassage culturel et économique, en développant une forte culture logistique et multimodale.

Ces dernières années, la volonté collective des acteurs socio-économiques a encouragé le développement des green-techs, une offre d'enseignement supérieur massifiée et le déploiement de la fibre optique.

Enfin, les dernières crises successives (sanitaire, énergétique) ont accéléré le développement de chantiers numériques, notamment via le déploiement du e-commerce. Un virage autour de la transition écologique est aussi en train de s'opérer sur le territoire.

1.1.

LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

Les villes de plus de 10 000 habitants du département (Valence, Montélimar, Romans, Pierrelatte, Bourg les Valence) concentrent la plus forte proportion d'emplois.

Valence à elle seule représente 21% des effectifs salariés (secteur privé) du département.

Drôme			
Code	Libellé commune	Effectifs	% du DEPT
26362	Valence	33 550	21%
26198	Montélimar	16 967	11%
26281	Romans-sur-Isère	12 530	8%
26235	Pierrelatte	11 083	7%
26058	Bourg-lès-Valence	5 331	3%
26252	Portes-lès-Valence	4 706	3%
26324	Saint-Paul-Trois-Châteaux	4 513	3%
26057	Bourg-de-Péage	3 487	2%
26313	Saint-Marcel-lès-Valence	3 122	2%
26347	Tain-l'Hermitage	3 112	2%

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

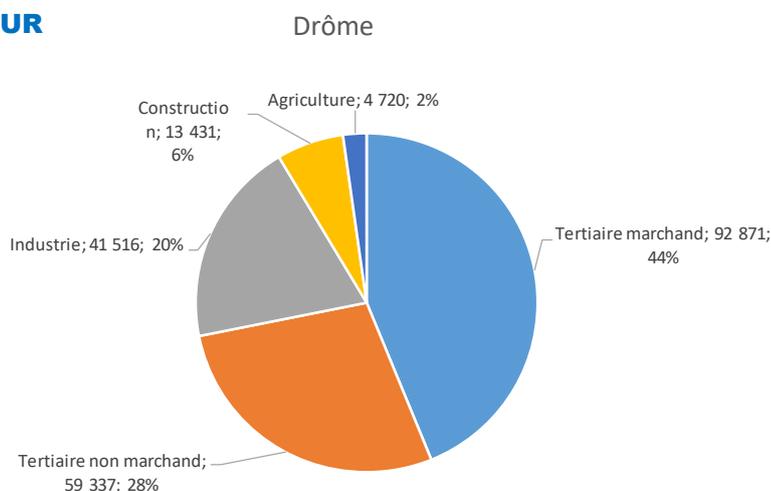
Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

72% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 77% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 152 208 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 20% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale), le reste des effectifs se répartissant entre la construction (6% des effectifs, contre 6% en moyenne régionale), et l'agriculture (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)



RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ (SECTEUR PRIVÉ) PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DÉTAILLÉ ET PAR BASSIN D'EMPLOI

Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

	TOTAL ARA	DRÔME
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	79 151	6 749
Industries agro-alimentaires	66 553	7 970
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	51 986	3 810
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	49 618	4 320
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	38 140	2 100
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	29 121	2 979
Fabrication de matériels de transport	25 795	1 039
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	25 274	1 399
Industrie chimique	24 401	1 097
Habillement, textile et cuir	23 926	2 730
Fabrication d'équipements électriques	23 616	968
Bois et papier	21 570	2 360
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	18 592	2 162
Industrie pharmaceutique	17 364	383
Industries extractives	2 394	310
Cokéfaction et raffinage	645	
Hébergement et restauration	166 020	8 031
Commerce	412 108	28 149
Support aux entreprises	422 552	22 218
Santé et action sociale	229 885	15 375
Construction	204 927	13 968
Administration publique, enseignement	67 013	3 394
Transports et entreposage	171 312	12 767
Associations et autres services personnels	96 823	5 822
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	199 623	9 398
TOTAL EMPLOI SECTEUR PRIVE	2 468 409	159 498

Avec 19 % des établissements du département, l'agriculture drômoise, qui se place au 1er rang d'Auvergne-Rhône-Alpes, constitue une activité essentielle, spécifiquement en termes d'emplois saisonniers.



L'industrie agro-alimentaire a une place prépondérante sur le territoire et emploie 7 970 salariés dans la Drôme (soit 5% des effectifs départementaux, contre 3% en Auvergne-Rhône-Alpes), dans 452 établissements (source : Acoff) dont Valrhona, Pasquier, Refresco, Saint Jean, Charles et Alice, Podis, Boiron Frères....

La production et distribution d'électricité est également marquante avec la présence de la centrale du Tricastin.



Le secteur du luxe n'est pas en reste avec la présence d'industries de la maroquinerie et du cuir. L'implantation de Van Cleef sur le territoire renforce cette spécificité du développement du secteur du Luxe en Drôme.

Un département tourné également vers l'international

En termes de produits exportés, la part la plus importante concerne les produits chimiques, parfums et cosmétiques (29.6% du total des exportations) soit 7.9% d'Auvergne-Rhône-Alpes. Par contre, si les produits des industries agroalimentaires s'élèvent à 13.8% du total des exportations du département, ils représentent 13% du total de la région, soulignant l'importance de ce secteur sur le territoire. (Source : Direction générale des douanes et droits indirects – 2021).

En termes d'investissements étrangers sur le territoire, on recense 446 établissements de multinationales étrangères sur le département, soit environ 12 000 emplois en équivalent temps plein correspondant. (Source : Insee Auvergne-Rhône-Alpes ; Clap Flores 2017).

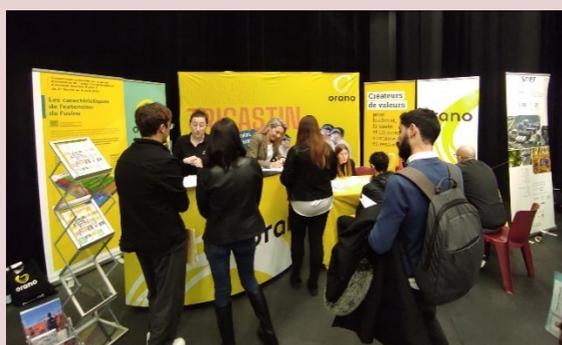
ZOOM SUR

LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

L'industrie

Avec 41 516 salariés, l'industrie concentre 20% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale).

L'événement interrégional, **13^{ème} édition du Forum Sud Nucléaire**, s'est déroulé le 6 février à Saint Paul Trois Châteaux. Les France Travail de Pierrelatte-Nyons, Montélimar, Bagnols et Bollène ont fait évoluer l'organisation avec un espace Recrutement, pour près de 80 entreprises et 300 offres, et, Nouveauté : un espace Attractivité : 15 organismes de formation, 3 stands de réalités virtuelles, 4 conférences, des vidéos.



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

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

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

L'AGRO-ALIMENTAIRE :

L'agro-alimentaire a une place prépondérante en Drôme : la semaine de l'agro-alimentaire est l'occasion de mettre en avant ce secteur et ses emplois.

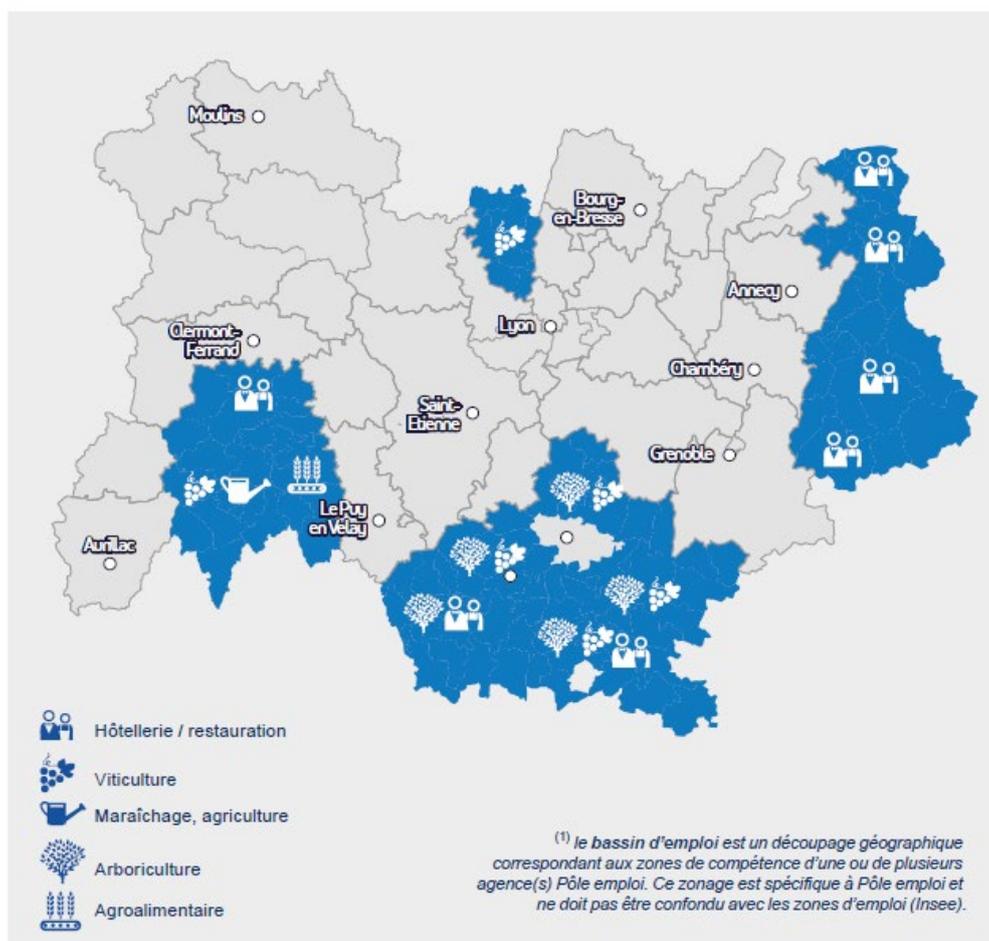
Les entreprises de notre territoire sont de gros pourvoyeurs d'emplois : Terre Adélice, Brioche Pasquier, Pâtisserie Pasquier, Altho Brets, Eurial, la branche Lait d'Agrial, les Moulins de la Chaume, Charles Et Alice, Antartic II - Agrimousquetaires, Huilerie Richard, Bernard Royal Dauphiné et IFRIA Auvergne-Rhône-Alpes, IFRIA Drôme.

LE SECTEUR DU LUXE

La Drôme possède un savoir-faire historique dans la filière du luxe pour des marques prestigieuses. Chaussures, maroquinerie, tissage, tricot, bijouterie-joaillerie couvrant toutes les étapes de fabrication, dès la tannerie pour le cuir. On doit reconnaître un véritable savoir-faire technique, acquis en lycées professionnels ou au sein des organismes de formation de grands groupes. Un savoir-faire reconnu, à l'image de Romans-sur-Isère, capitale de la Chaussure.

BASSINS D'EMPLOI⁽¹⁾ D'Auvergne-Rhône-Alpes avec une part importante de projets de recrutement liés à une activité saisonnière

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



LES SECTEURS SAISONNIERS DE L'AGRICULTURE ET DU TOURISME

27% des projets de recrutements dans la région sont liés à une activité saisonnière. Près de la moitié d'entre eux sont localisés dans les deux Savoie ainsi qu'en Drôme-Ardèche. L'agriculture et le tourisme sont les deux grands secteurs saisonniers.

L'agriculture

La Drôme génère 12,8% de la valeur de la production d'Auvergne-Rhône-Alpes, se plaçant 1^{ère} de la région, soit 9 690 emplois équivalents temps plein dans les principales filières agricoles drômoises : la vigne, les fruits, les grandes cultures et les PPAM (Plantes à parfum aromatiques et médicinales). L'emploi dans l'agriculture est occupé par 2 445 Equivalents Temps Pleins saisonniers et 1 764 ETP permanents. L'appel à la main d'œuvre étrangère est croissante (4 fois plus qu'avant la Covid).

96.5% de la production viticole est classée AOP.

1^{er} département bio d'Auvergne-Rhône-Alpes, la Drôme est le 2^{ème} de France en nombre de producteurs, le 4^{ème} en nombre d'hectares bio ou en conversion.

🔗 La semaine des métiers de l'agriculture ! 🐄🚜

Les agences France Travail de Valence, Romans et Tournon, l'ADEFPA Drôme, et EPLEFPA Le Valentin ont organisé une demi-journée thématique « voyage en agriculture » dans le cadre de la semaine des métiers de l'agriculture.

Cette matinée a permis de rassembler des personnes en découverte, en recherche d'emploi ou en reconversion afin de leur faire découvrir les métiers et formations du secteur, ainsi que les opportunités d'emploi.

Le voyage s'est terminé par la visite de l'exploitation du CFPPA de Bourg-Lès-Valence et de l'atelier de transformation 🍷



Le tourisme

Le tourisme poursuit son développement en Drôme en 2022, avec une progression de 13% de nombre de nuitées touristiques (demandes française et étrangère), soit 12.8 millions de nuitées, avec une majorité de vacanciers venant des Pays-Bas (37%).

Le tourisme génère dans la Drôme 7 821 emplois salariés permanents (hors emplois non-salariés et emplois saisonniers) avec une évolution de +15% comparée à 2020. Cela représente près de 4% du nombre d'emplois salariés permanents comptabilisés dans les activités caractéristiques du tourisme en région Auvergne-Rhône-Alpes.

La restauration est le premier secteur d'emplois touristiques de la Drôme (64% contre 54% en Auvergne-Rhône-Alpes). Les hébergements touristiques représentent près d'un emploi sur cinq.

Une convergence de l'emploi saisonnier entre l'agriculture et le Tourisme

Le département fait face à une hausse de besoin en main-d'œuvre sur la même temporalité, provoquant une tension de main-d'œuvre locale et nationale. De plus, la capacité d'hébergement pour ce public est limitée ce qui représente un frein au recrutement.

L'INNOVATION

Le département se trouve à la convergence de pas moins de 9 pôles de compétitivité nationaux et clusters régionaux. La Drôme compte de nombreux pôles d'activités et de recherche : développement durable (INEED, Neopolis, ...), bio (Cluster Bio, Corabio, ...), ESISAR - INPG, (aéronautique), PPAM (Extralians). Avec des secteurs de pointe comme l'aéronautique, le médical, l'énergie et l'agroalimentaire, très fortement représentés sur le territoire, la Drôme est baignée dans une culture R&D très dynamique. On récence 93 demandes de brevets en 2019 (INPI) dans le département.

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.

La Drôme interagit ainsi plusieurs avec plusieurs pôles et clusters comme :

AXELERA, le pôle de compétitivité des filières chimie-environnement.

CARA, le pôle qui accompagne les mutations des systèmes de transport de personnes et de marchandises

CIMES, le pôle dédié à l'ingénierie mécanicienne, au manufacturing et à la performance des systèmes productifs grâce à l'innovation sur les biens d'équipements industriels, moyens, outils et méthodes de production.

INFRA 2050, le pôle ayant pour ambition de porter l'innovation de la filière des infrastructures (ouvrages d'art souterrains ou de surface liés à la mobilité routière, ferrée et ferroviaire, ouvrages de protection des populations, réseaux de transport des fluides, électricité et données, les centres urbains...).

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

LYONBIOPOLE, le catalyseur de l'écosystème d'innovation santé en Auvergne Rhône-Alpes, qui assure la connexion, le développement et la promotion.

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

POLYMERIS, le pôle de compétitivité dédié aux caoutchoucs, plastiques et composite.

NUCLEAR VALLEY, le pôle de compétitivité des filières nucléaires civiles et défense.

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

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

VEGEPOLYS VALLEY, le pôle de compétitivité rassemblant des entreprises, des centres de recherche et de formation du domaine du végétal autour de projets innovants pour des agricultures, plus compétitives, plus qualitatives, respectueuses de l'environnement et de la santé.

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

ECOTOX, le pôle d'excellence et d'innovation Rovaltain. Sa plateforme scientifique de recherche éco-toxicologie et toxicologie environnementale, unique en Europe, est dotée de halles expérimentales et d'une plateforme analytique à destination des industriels et laboratoires spécialisés dans l'évaluation des risques potentiels des contaminants chimiques et biologiques.

A noter également, la Drôme possède également un savoir-faire cinématographique au sein d'un éco système complet intégrant entreprises et formations reconnues à l'image de la Poudrière ou encore de l'école du Film d'animation basée sur Bourg-lès-Valence.

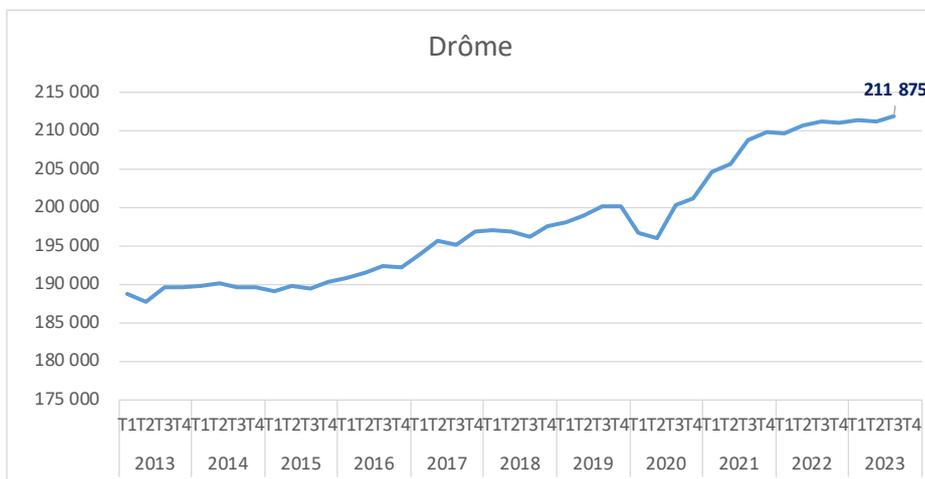
1.2.

L'EMPLOI SALARIÉ ORIENTÉ À LA HAUSSE DEPUIS 10 ANS

L'emploi salarié est orienté à la hausse sur dix ans : +12% entre 2013 et 2023, soit +22 400 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)

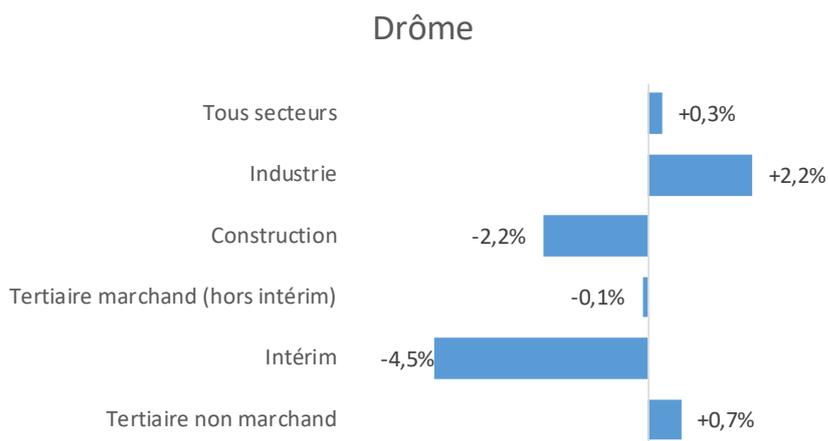


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs ont de nouveau augmenté à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le 3ème trimestre 2023 et le même trimestre de l'année précédente, le département a gagné 600 postes, soit +0,3% (contre +0,8% au niveau régional).

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

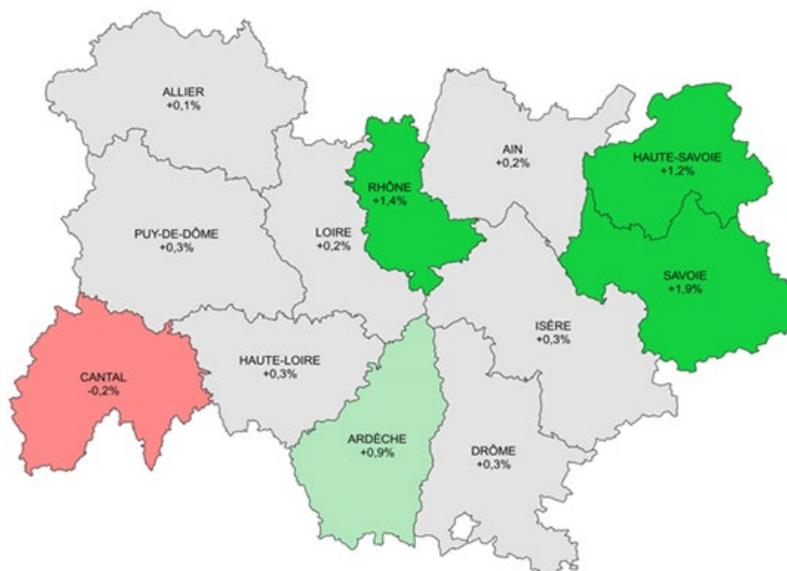
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)



Plus récemment, au cours du 3ème trimestre 2023, l'emploi salarié augmente de +0,3%, soit + 700 postes, et s'établit à 211 875 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^{ème} TRIMESTRE 2023, LES EMBAUCHES EN BAISSÉ

Au cours du 4^{ème} trimestre 2023, 25 520 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par France Travail (y compris en provenance de sites partenaires), soit une baisse de -5,4% par rapport au même trimestre de l'année précédente (-6,7% au niveau régional).

64% concernent un contrat durable, CDI ou CDD de plus de 6 mois (70% au niveau régional).

15 396 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au 4^{ème} trimestre 2023, soit -1020 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 4^{ème} trimestre 2023)

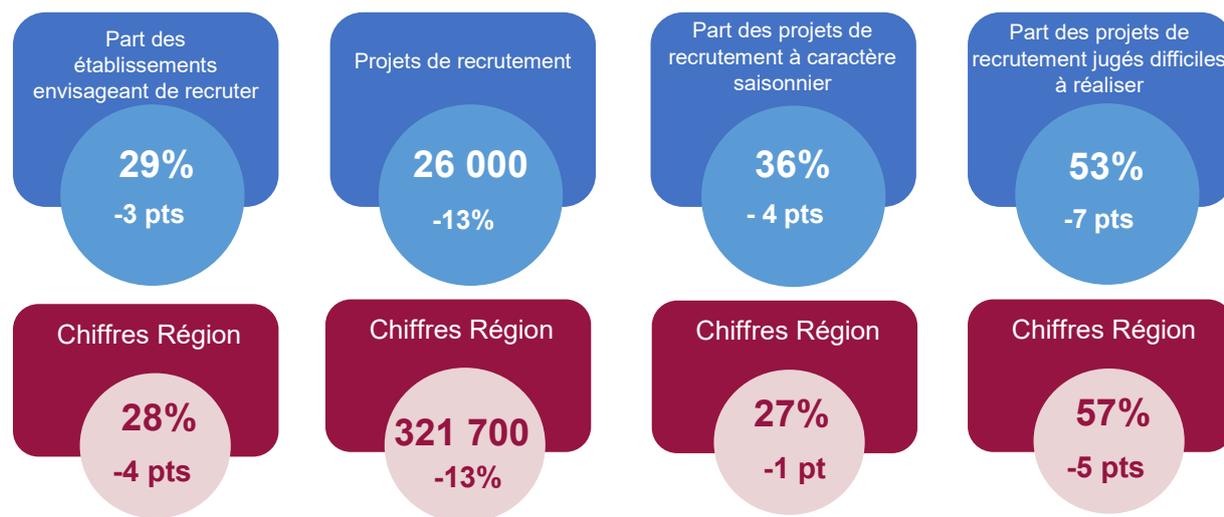
	Drôme	Répartition	<i>pour compar, % en ARA</i>
Tous secteurs	15 396	100%	100%
Hébergement et restauration	1 922	12%	22%
Commerce	2 959	19%	16%
Support aux entreprises	2 257	15%	17%
Santé et action sociale	2 128	14%	10%
Construction	1 105	7%	5%
Industrie	1 341	9%	5%
Administration publique, enseignement	518	3%	6%
Transports et entreposage	1 083	7%	7%
Associations et autres services personnels	682	4%	5%
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	529	3%	4%
Agriculture et industries agroalimentaires	872	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 (-13%), soit 26 000 embauches potentielles.

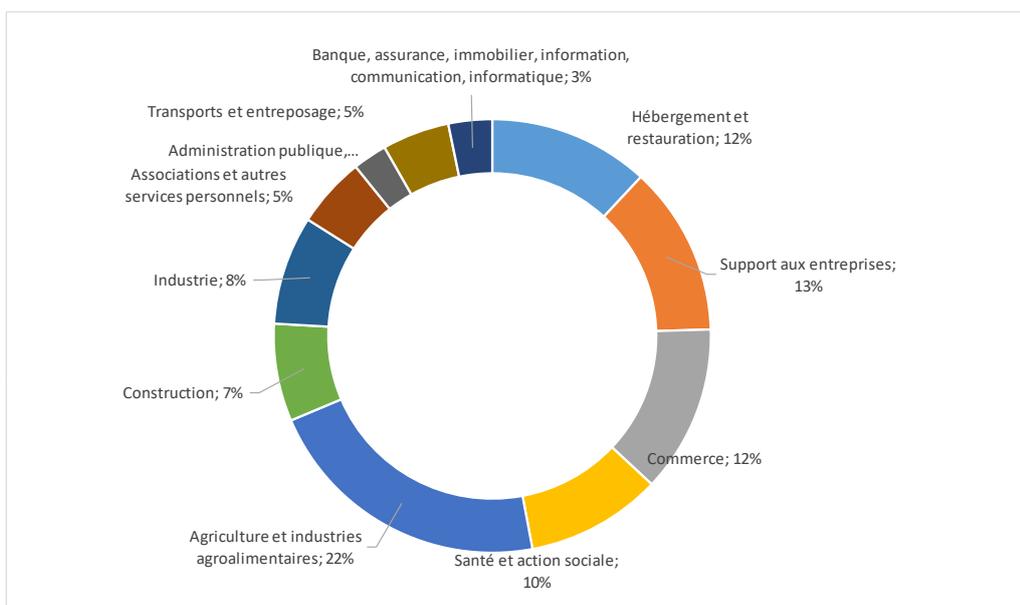
29% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2024.



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 337 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprise dans le département accuse une forte hausse de +74% 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 330 défaillances d'entreprises (source : Insee), soit +39% 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 département de la Drôme comptait au 1er janvier 2020 518 000 habitants, soit 6,4% de la population de la région Auvergne-Rhône-Alpes, avec une population active (15-64 ans) établit à 234 427 personnes.

Il faut noter qu'entre 2014 et 2020, sa population globale s'est plus développée (+3,7%) que la région (+3,3%).

Le taux d'emploi parmi la population (15-64 ans) s'élève à 66%, une peu en deçà de la moyenne régionale (68%), à l'instar du poids des moins de 30 ans dans la population (33% contre 35%).

Le taux de chômage au 3ème trimestre 2023 (source Insee) s'établit à 8,1%, un des plus hauts de la région avec les départements de l'Ardèche et de l'Allier et donc bien au-dessus de la moyenne d'Auvergne-Rhône-Alpes (6,4%).

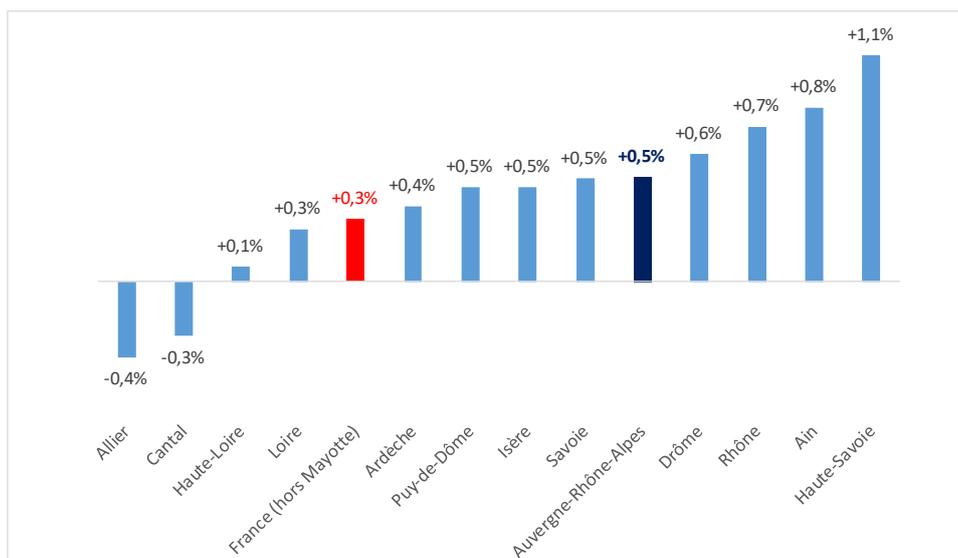
2.1.

LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

La croissance démographique du département se poursuit à un rythme de +0,6% 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

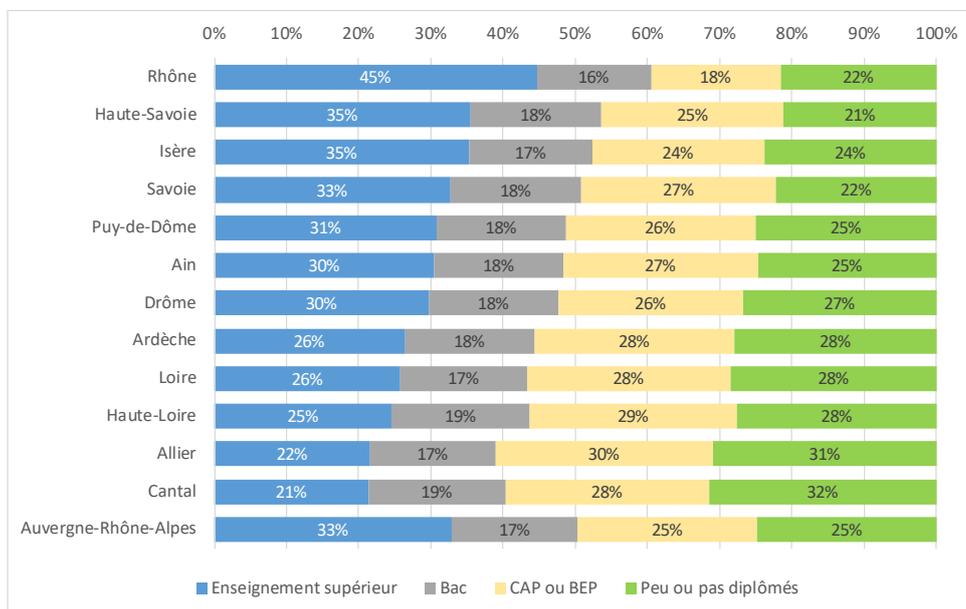
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



48% 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

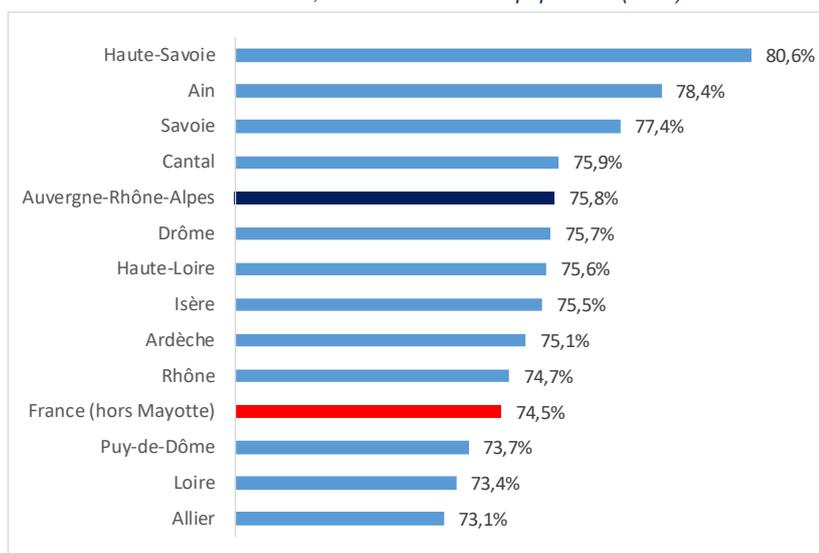
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Avec une population active de 234 400 personnes, la part des actifs s'établit à 75,7% 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

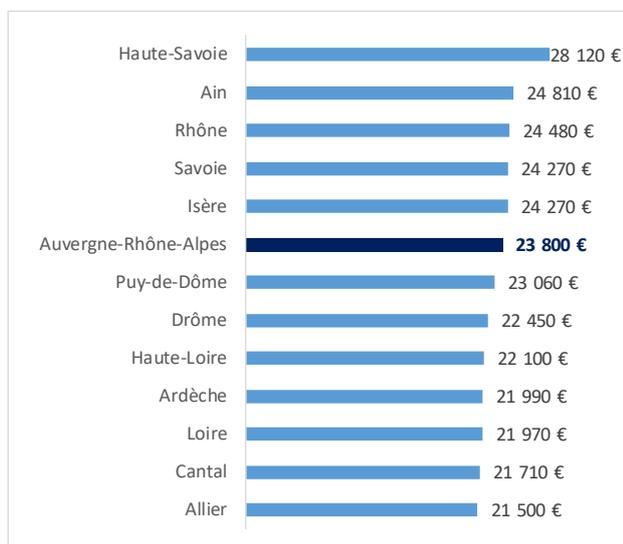
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian² de 22 450 € par an (contre 23 800 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté³ à 14,8% (contre 13,3% au niveau régional).

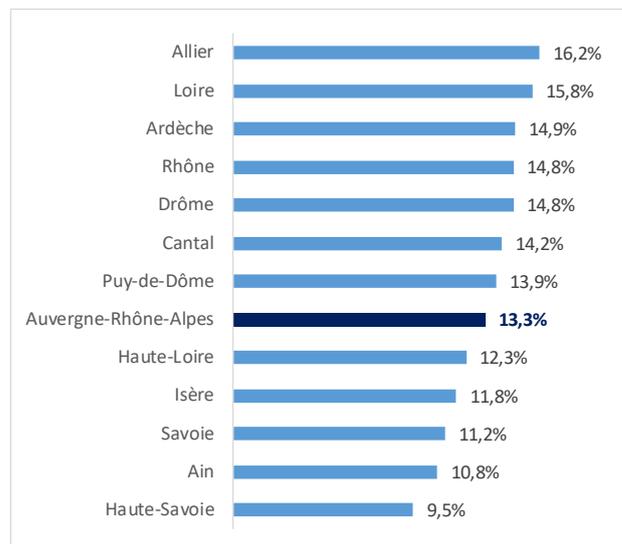
NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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)

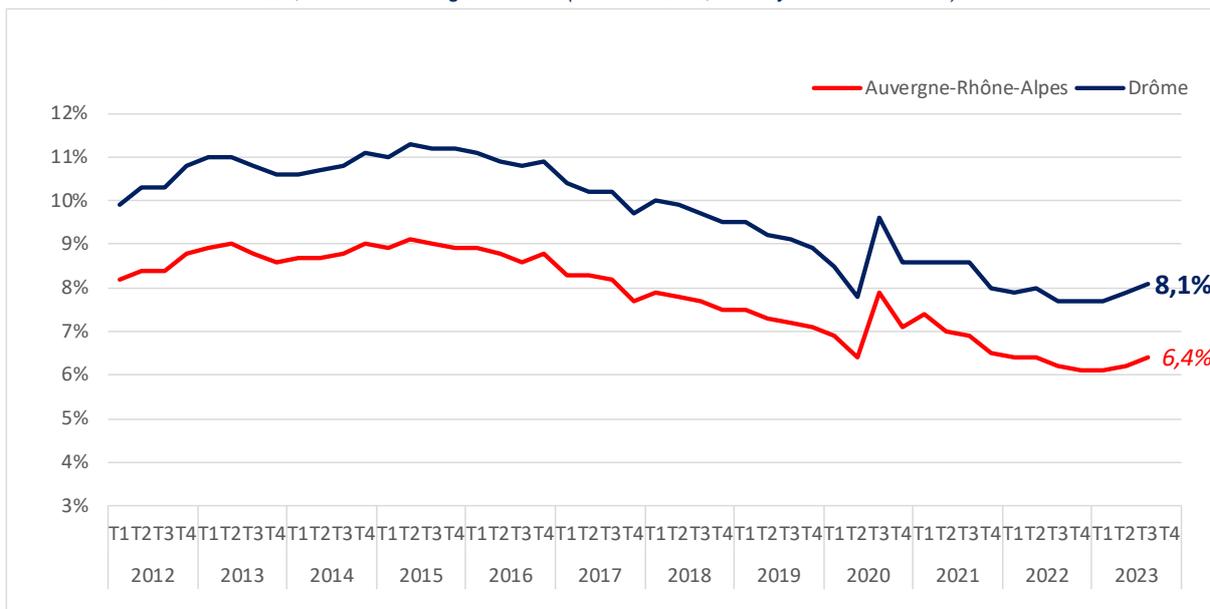
2.2.

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 8,1% de la population active (contre 6,4% en Auvergne-Rhône-Alpes). Sur une année, il est en hausse de 0,4 point.

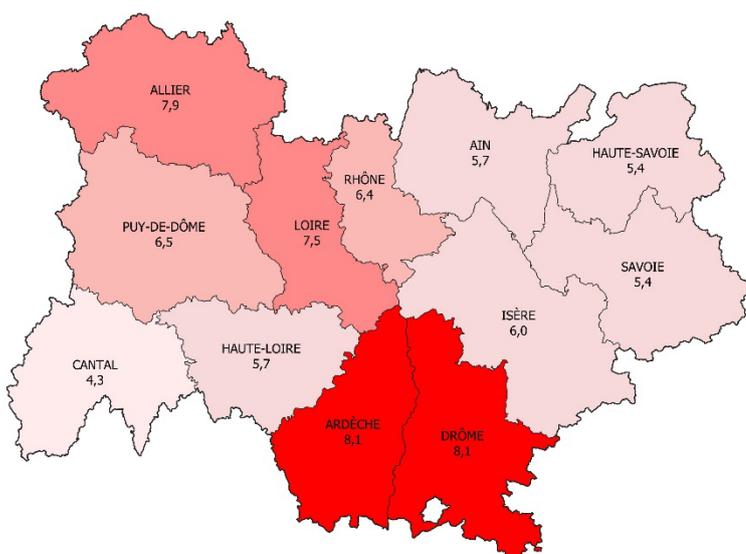
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

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



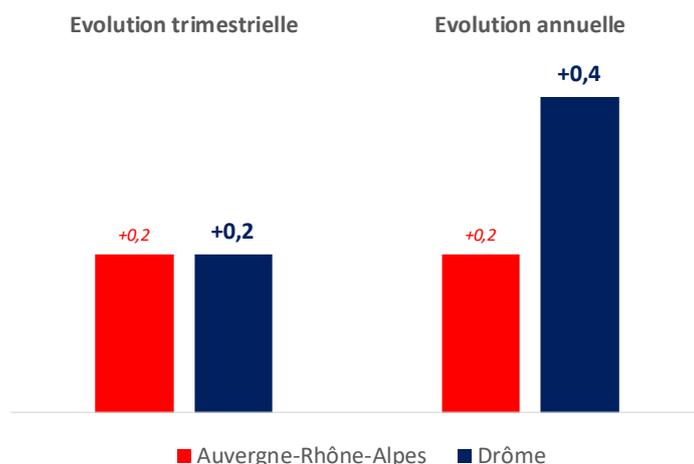
TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au 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

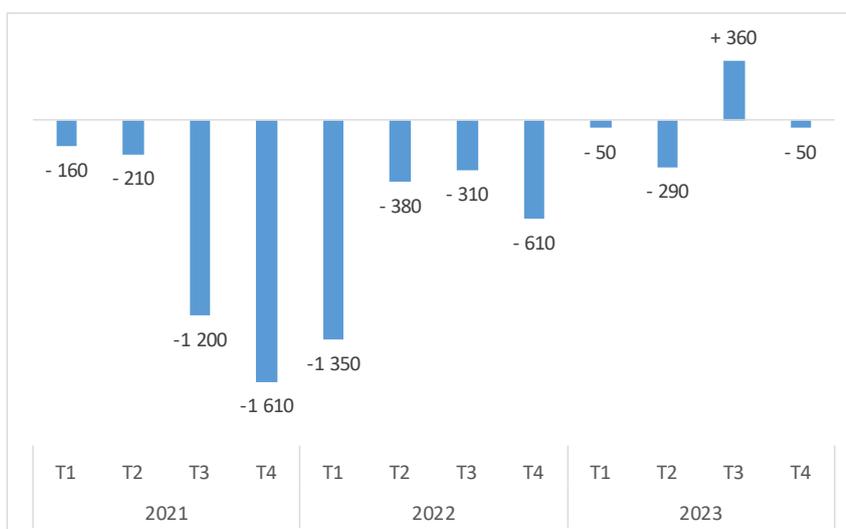
Au 4^{ème} trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 24 690 dans le département. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois (catégories ABC), on dénombre 47 940 demandeurs d'emploi 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: -50 par rapport au trimestre précédent, soit -0,2% (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)



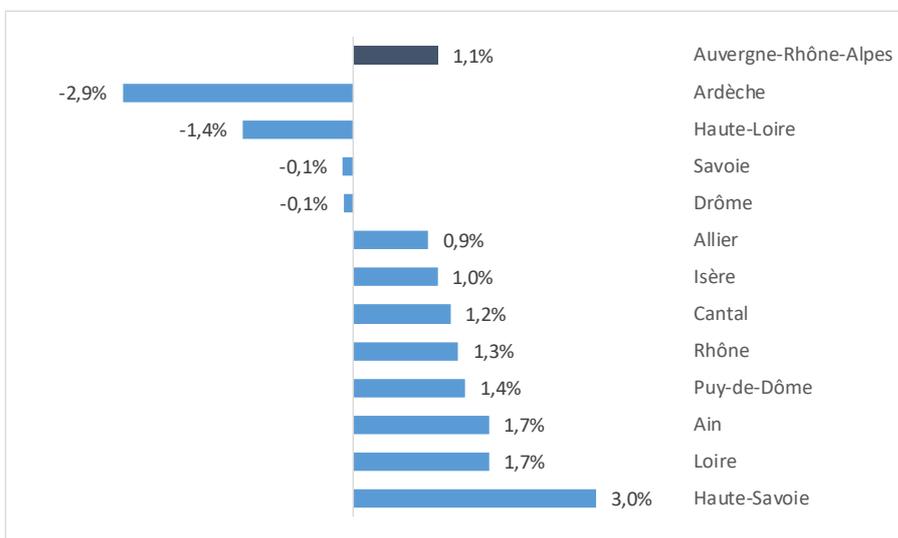
¹ Les demandeurs d'emploi en fin de mois sont les personnes inscrites à France Travail et ayant une demande en cours au dernier jour du mois observé. L'inscription sur les listes de France Travail résulte d'une démarche administrative.

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 France Travail en fonction des catégories suivantes :

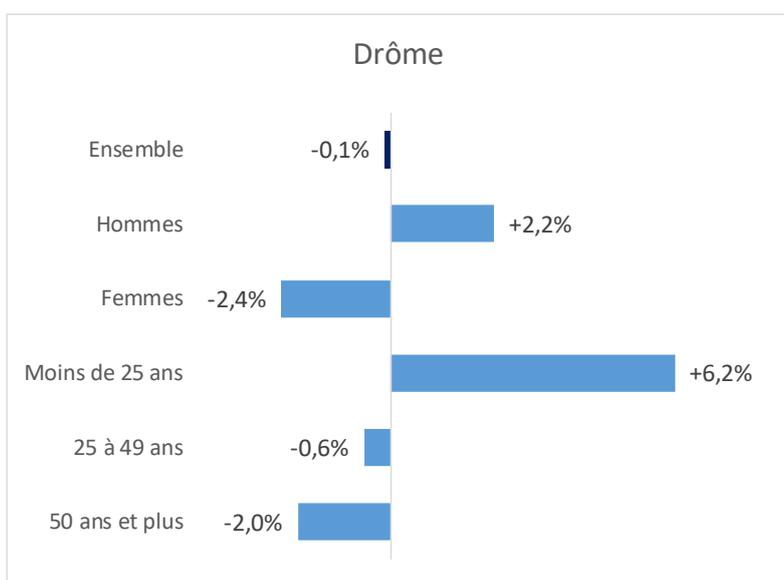
- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie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



Drôme

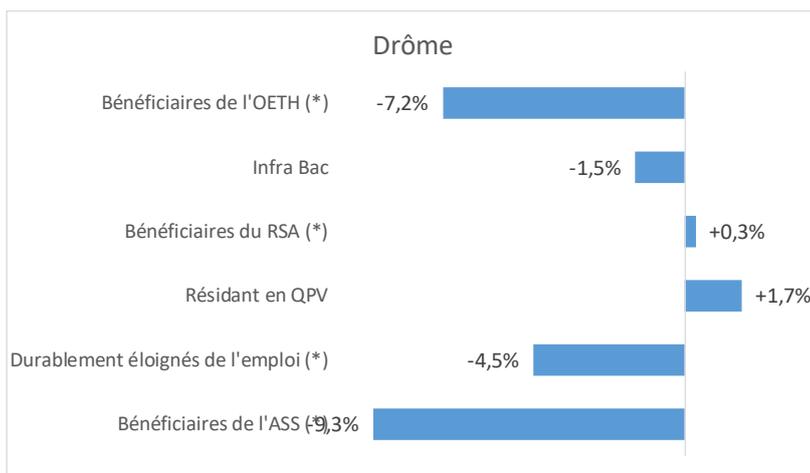


ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

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 France Travail 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

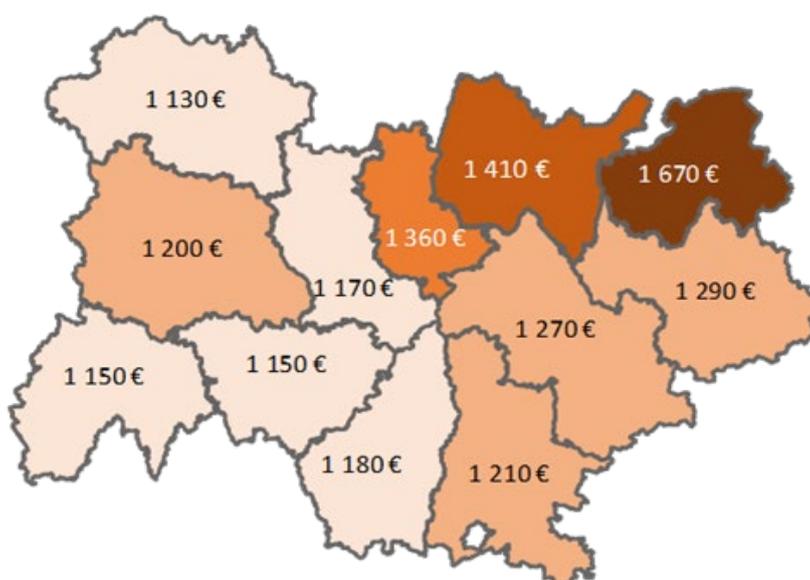
A fin septembre 2023, France Travail comptabilise 26 940 demandeurs d'emploi indemnisés dans le département.

Ainsi, 51% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 22 280 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)¹ et 2 100 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)².

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage³ est de 1 190 € (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 336 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 258 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)



- 14%** ont moins de 25 ans (contre 14% au niveau régional)
- 30%** ont plus de 50 ans (contre 27% au régional)
- 50%** des inscrits sont des femmes (contre 49% au régional)



- 58%** sont de niveau infra-Bac (contre 54% au régional)
- 6%** sont cadres (contre 10% au régional)



- 28%** déclarent accepter une mobilité géographique de plus de 30 km (contre 38% au régional)
- 23%** ne possèdent pas le permis de conduire (contre 24% au régional)



- 22%** ont des droits ouverts au RSA (contre 22% au régional),
- 21%** inscrits suite à une fin de CDD (contre 19% au régional)
- 40%** 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 14% de la demande d'emploi du département (contre 14% au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à France Travail est en hausse de +6,2% sur un an (contre 7,6% au niveau régional).

Les séniors (plus de 50 ans)

Ils représentent 30% de la demande d'emploi du département (contre 27% au niveau régional). Leur nombre est en baisse de -2,0% 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 30% 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 -4,5% 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 12% de la demande d'emploi du département (contre 10% au niveau régional). Le nombre d'inscrits à France Travail est en hausse de +1,7% sur un an (contre 0,9% au niveau régional).

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

Ils représentent 11% 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 -7,2% 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, 28% 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 22% 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 +0,3% 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

36 900 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 :

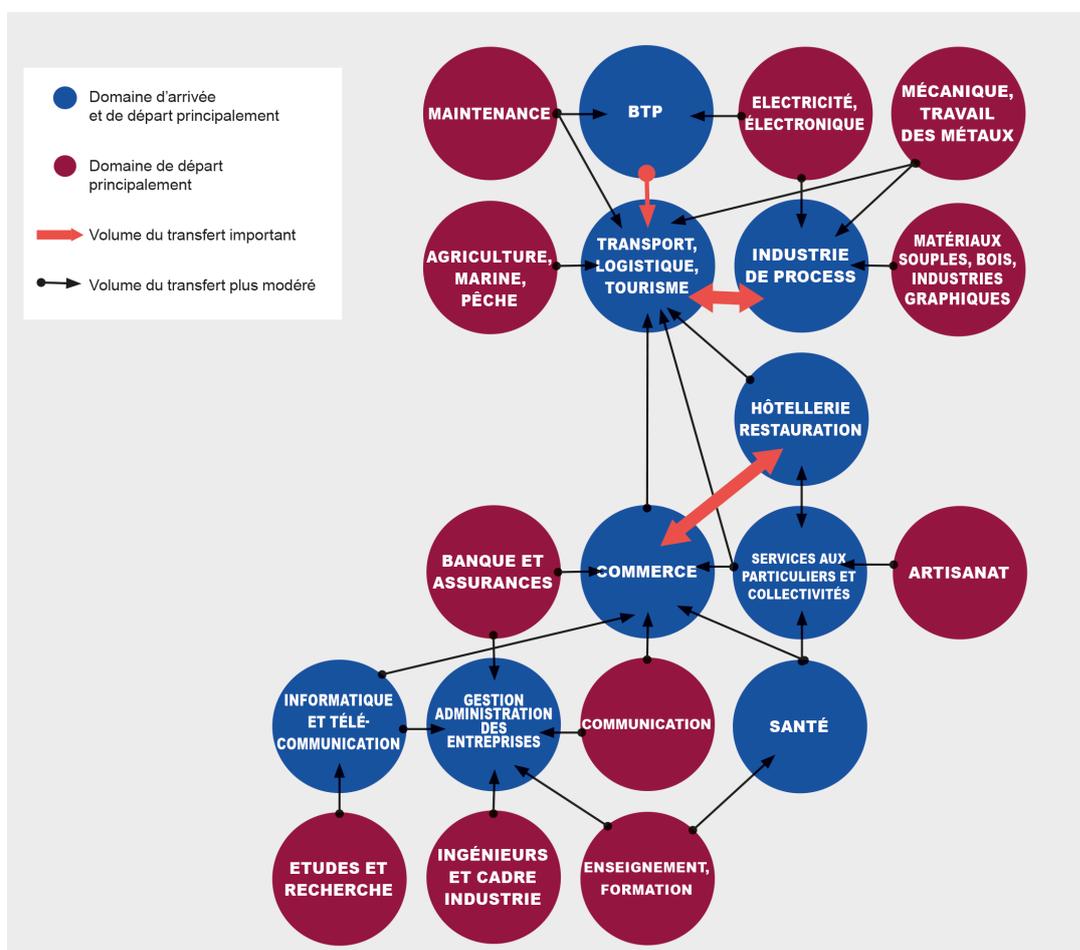
- de 39% pour les seniors à 57% pour les moins de 25 ans ;
- de 48% pour les manœuvres ou ouvriers non-qualifiés à 48% pour les cadres ;
- 43% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 28% pour les travailleurs en situation de handicap.

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

En Auvergne-Rhône-Alpes, 28% des demandeurs d'emploi inscrits à 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

Entre début janvier et fin juin 2023, le dynamisme du territoire peut s'illustrer par l'évolution du chiffre d'affaires des entreprises en hausse de +4,1%, avec notamment +9,1% dans l'industrie manufacturière, +3,3% dans la construction et +2,4% dans le commerce et la réparation automobile. (Source : Note conjoncture DREETS).

Le niveau de "difficulté de recrutement" exprimé par les entreprises lors de l'enquête annuelle BMO 2024 (Besoins en Main d'Œuvre) se maintient à un niveau record, avec 53% des intentions d'embauche pressenties difficiles par les recruteurs (57% au niveau Auvergne-Rhône-Alpes).

Ces difficultés de recrutement sont particulièrement élevées dans certains secteurs :

- La construction (65% des projets jugés difficiles) pour les métiers notamment de Ouvriers qualifiés en menuiserie et en agencement du BTP (83%), Ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation (83%) ... ;
- La santé et l'action sociale (78%) pour les métiers Aides à domicile et auxiliaires de vie (89%), les Infirmiers et sages-femmes (84%) ... ;
- L'hébergement et la restauration (57%) notamment les cuisiniers (77%) ... ;
- Le secteur industriel (66%) pour les Ouvriers peu qualifiés des industries chimiques et plastiques (100%), Ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage (97%)...

3.1.

DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

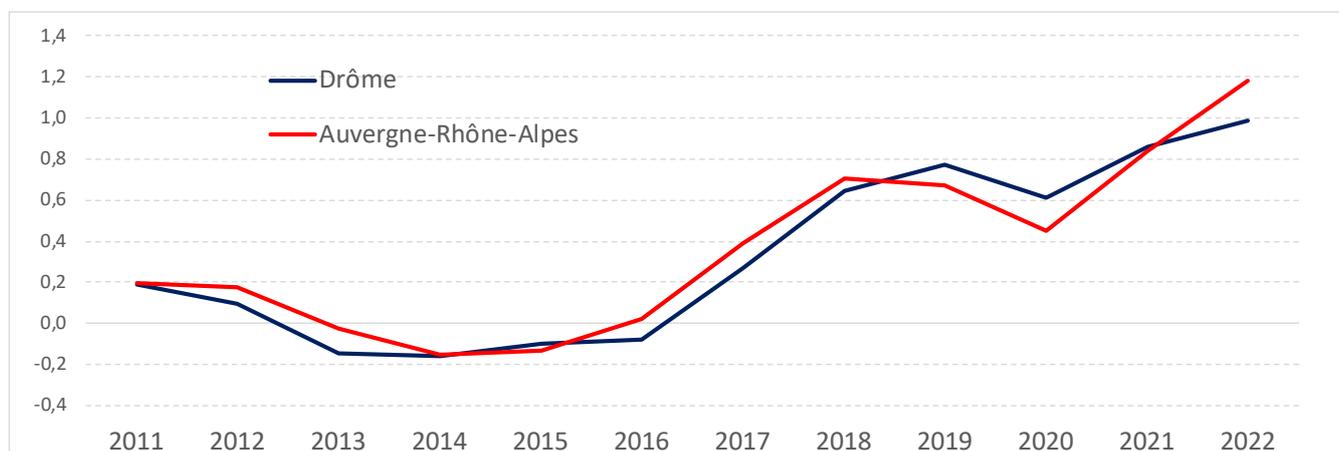
Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2022, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

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)



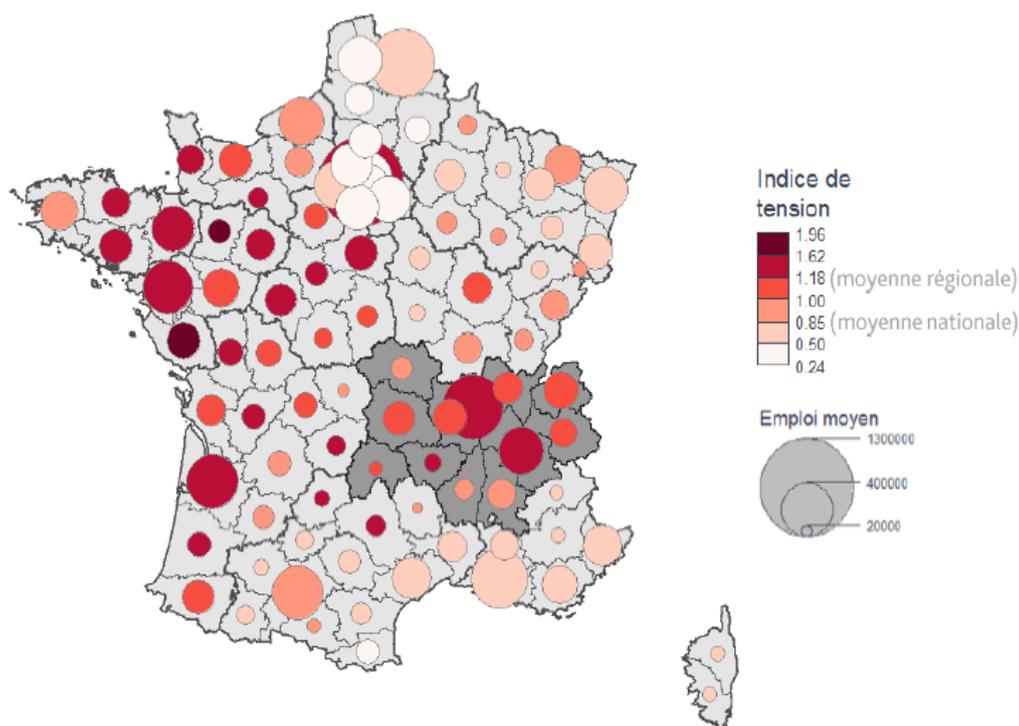
Lecture : En 2022, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 1,0 dans le département, contre 1,2 au niveau régional.

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 :

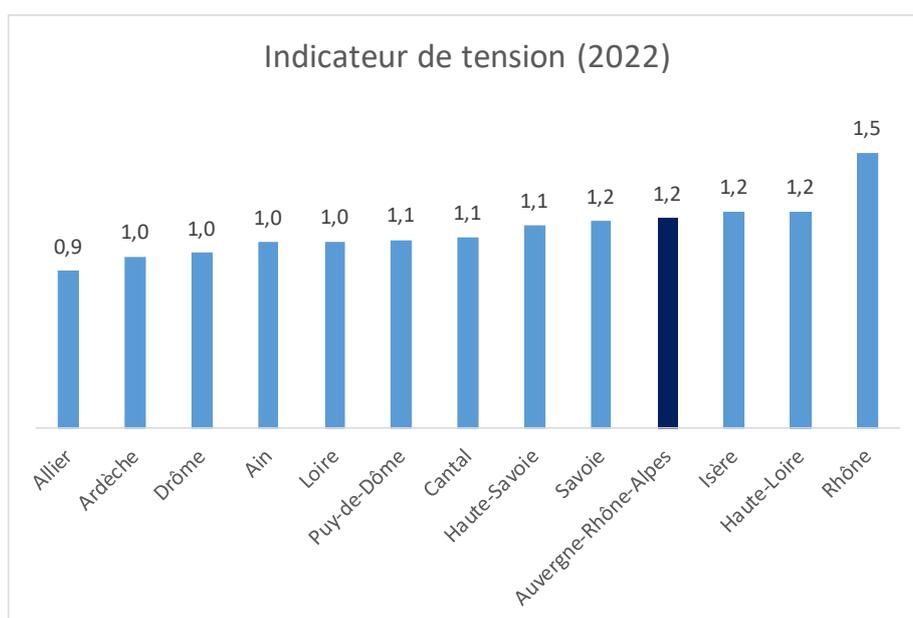
- pour 50%, la part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs ;
- pour 30%, le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par France Travail, et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en 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.

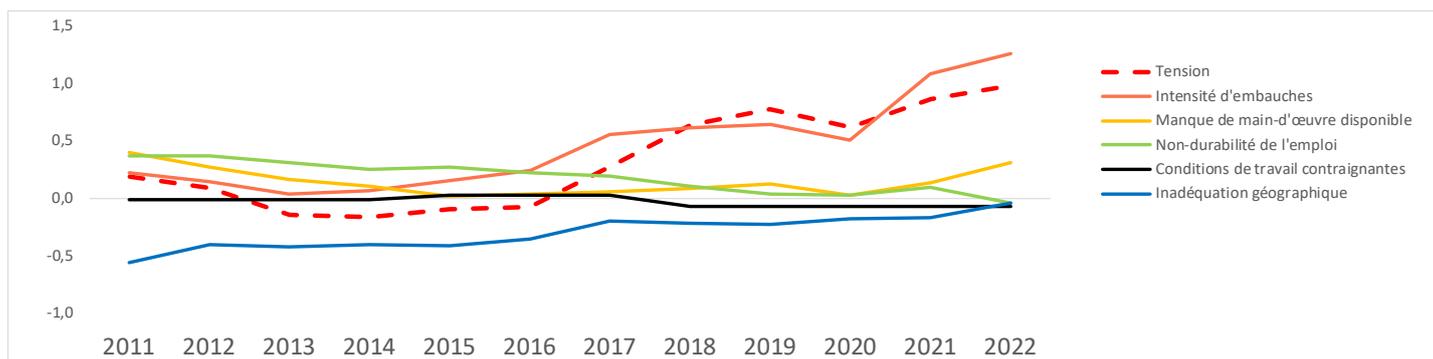
DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

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 sont particulièrement fortes et augmentent dans des proportions plus importantes dans les secteurs de la santé, de l'industrie manufacturière, de l'électricité-électromécanique, du BTP et du transport.

Les indicateurs d'éclairage des causes potentielles de la tension peuvent varier d'un métier à l'autre. Par exemple, l'indicateur de tension sur le marché du travail dans le métier « Conduite d'équipement d'usinage » atteint le niveau de tension de 2,3. Il se classe en 3ème position des métiers les plus en tension dans le département. L'intensité d'embauches, le lien formation-emploi, les conditions de travail contraignantes y sont très élevés (5, en rouge) et le manque de main d'œuvre disponible élevé (4, en orange). Les conditions d'emploi restent plutôt attractives (non-durabilité de l'emploi faible à 2).

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	+26	F1202	Direction de chantier du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	443	3,2	5	5	4	1	3	4
2	+8	F1106	Ingénierie et études du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	1327	2,7	5	5	5	1	2	4
3	+36	H2903	Conduite d'équipement d'usinage	Industrie	558	2,3	5	5	4	2	5	2
4	+70	F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Construction, Bâtiment et Travaux publics	743	2,0	5	5	4	2	3	2
5	+7	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Installation et Maintenance	822	2,0	5	5	4	1	2	3
6	+56	J1506	Infirmier de soins généraux	Santé	2 677	1,9	5	2	5	3	3	2
7	+46	N4103	Conduite de transport en commun sur route	Transport et Logistique	764	1,9	5	3	4	3	4	3
8	+60	F1607	Pose de fermetures menuisées	Construction, Bâtiment et Travaux publics	254	1,7	5	5	3	2	4	3
9	+28	F1201	Conduite de travaux du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	638	1,7	5	5	4	1	3	3
10	+86	H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	Industrie	2 222	1,7	5	2	5	1	1	1
11	+66	H2902	Chaudronnerie - tôlerie	Industrie	535	1,6	5	3	5	2	5	2
12	+112	K1304	Services domestiques	Services à la personne et à la collectivité	1 040	1,6	5	5	1	3	3	4
13	+69	I1307	Installation et maintenance télécoms et courants faibles	Installation et Maintenance	348	1,6	5	5	4	1	2	4
14	+43	K1302	Assistance auprès d'adultes	Services à la personne et à la collectivité	4 938	1,6	5	3	4	3	4	5
15	+48	H2602	Câblage électrique et électromécanique	Industrie	412	1,6	5	5	4	2	4	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

Sur le département, comme en Auvergne-Rhône-Alpes, la conjoncture semble être moins bonne, les projets de recrutements sont moins importants pour fin 2023 voire mis en attente pour certains employeurs. Il existe toutefois toujours des opportunités d'emploi émises et nous faisons toujours face à des difficultés de recrutement, et ce, dans la plupart des secteurs comme l'industrie métallurgique, l'industrie agroalimentaire, le transport, le BTP, la santé et action sociale, l'hôtellerie-restauration...

Dans ce contexte, et pour faire face à ces difficultés de recrutement et satisfaire les offres d'emploi proposées, 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 le territoire.

Ces actions peuvent prendre plusieurs formes : découverte et valorisation de métiers, orientation des demandeurs d'emploi vers des métiers porteurs, accompagnement au développement de compétences en mobilisant les différents dispositifs de formation existants, travail sur les freins périphériques à l'emploi et l'incitation des entreprises à « recruter autrement » en les soutenant dans des démarches de recrutement 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, 381 entreprises ont souhaité être accueillantes, 703 terrains d'immersion ont été proposés, 697 mises en relation ont été réalisées, 933 demandes d'immersion ont été initiées, 656 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, 476 demandeurs d'emploi ont été évalués, 322 ont été sélectionnés, 125 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, 2 Stades Vers l'Emploi ont eu lieu dans le département. 124 demandeurs d'emploi étaient présents aux côtés de 25 entreprises.

France Travail Romans
20 mars, 10:00 · 🌐

[#EVENEMENT] dans le Royans !
 🏆 Un Job Dating innovant sans CV est organisé en partenariat avec le club de rugby de St Jean en Royans LE SPORTING CLUB ROYANNAIS 🏉. Lors de la matinée sportive sur le thème du Rugby vous serez en équipe mixte Demandeur d'Emploi et recruteur pour mettre chacun en avant vos qualités et compétences ! Les ateliers proposés sont adaptés, encadrés par des entraîneurs diplômés d'Etat et la Fédération Française de Rugby. Un repas convivial sera partagé puis l'après-midi, le Job dating se fera sous forme d'échanges informels, toujours en tenue sportive !

📅 Mardi 26 mars
 🕒 de 9h à 16h30
 📍 Stade de Rugby de Saint-Jean-En-Royans



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.

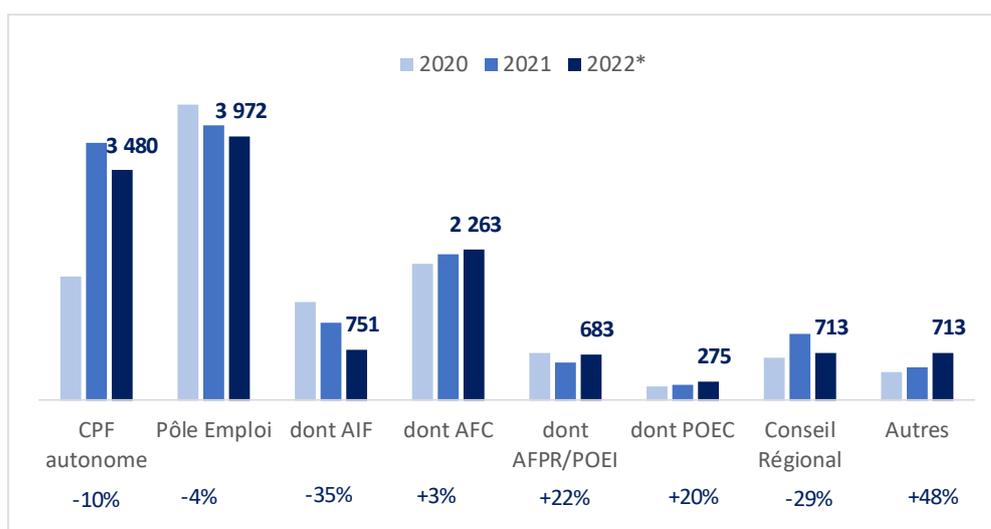
Il a pour objectif de former les publics fragilisés et éloignés de l'emploi, diagnostiquer les besoins des entreprises et de participer à la modernisation de l'appareil de formation. Avec plus de 122 000 personnes formées sur cette période, le Plan d'Investissement dans les Compétences (2019-2023) a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

Dans le département, 8 878 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 :

- +22% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 683 entrées en formation
- +20% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 275 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

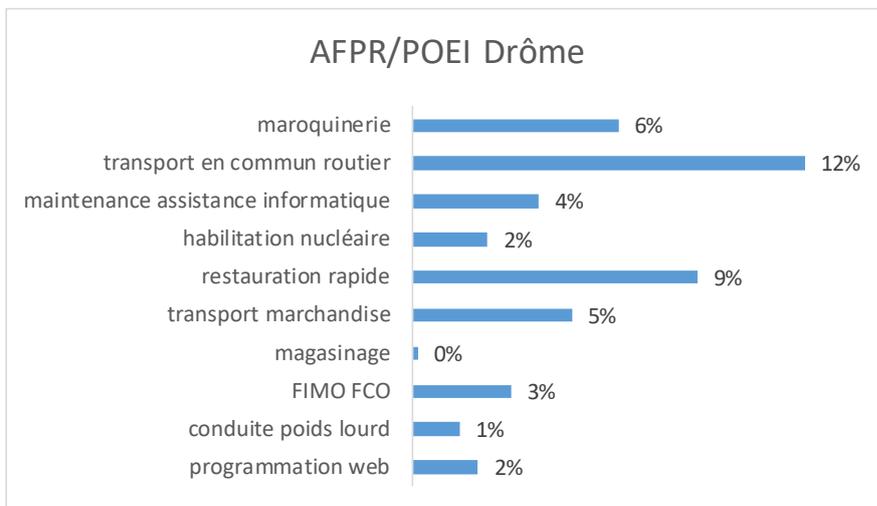
Source : Dares-Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



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 « transport en commun routier ».

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

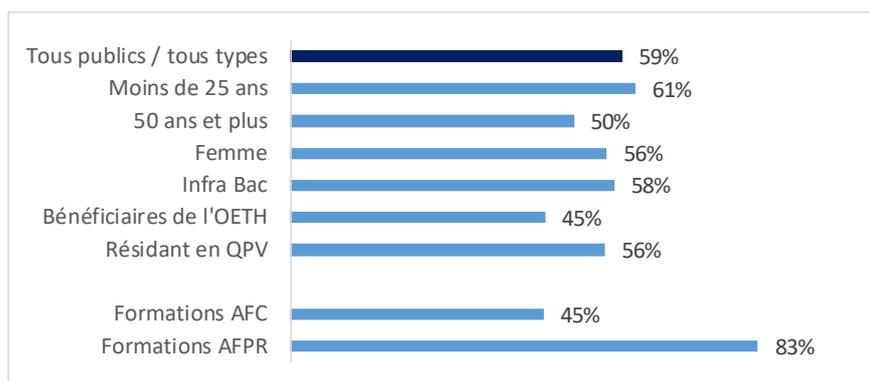
Source : France Travail, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation¹ (cumul de juin 2022 à mai 2023) est de 59% (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) (83%). Il est moins élevé pour les Actions de Formation Conventionnée (AFC) (48%), formations collectives qui visent à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

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

ZOOM SUR

Aider les employeurs à former avant l'embauche

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





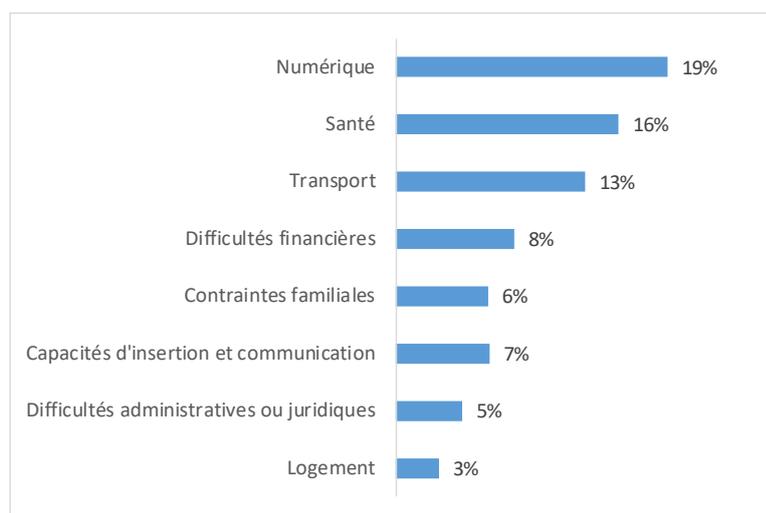
4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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, 42% des demandeurs d'emploi (catégorie A) déclarent au moins un frein au retour à l'emploi dans le département (contre 42% en région) : problème familial ou de santé, difficulté d'accès aux outils 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 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 ». Dans le département, on compte actuellement 48 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, 477 adhésions ont eu lieu dans le département. 24% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 12% 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, 374 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. 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 6 LUA, animés par 13 conseillers Cap emploi et 16 conseillers 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 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

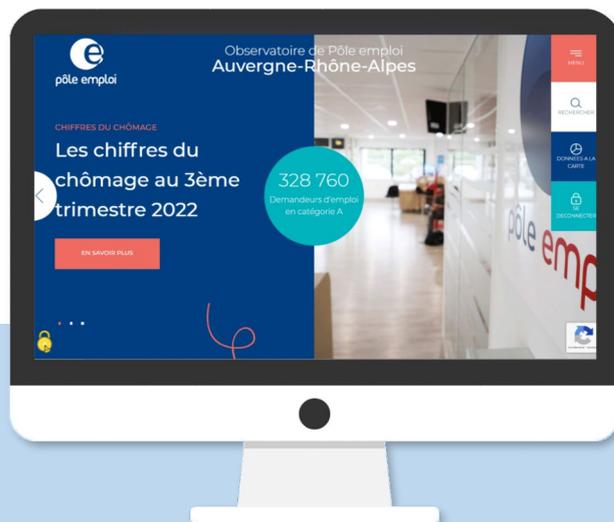
Dreets, France Travail Auvergne-Rhône-Alpes, Éclairages et synthèses.

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

Directeur de la publication
Directeur territorial
Réalisation
Service Statistiques, Études et Évaluation


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


**France
Travail**