

NOVEMBRE 2023

# REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Haute-Loire





## ÉDITO



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

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

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

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

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

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

Bonne lecture.

**Christophe DE MENTHON**  
Directeur territorial



# SOMMAIRE

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT	6
REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE PÔLE EMPLOI DANS LE DÉPARTEMENT	7
<b>1 . L'ÉCONOMIE, L'EMPLOI ET LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE</b>	<b>8</b>
LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL	9
L'EMPLOI SALARIÉ	14
LES RECRUTEMENTS	16
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI	17
<b>2 . LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI</b>	<b>18</b>
LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT	19
LE TAUX DE CHÔMAGE	21
LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI	23
<b>3 . UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION</b>	<b>29</b>
DES TENSIONS A UN NIVEAU ELEVE	30
DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES	32
LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION	33
<b>4 . DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT</b>	<b>34</b>
ORIENTER VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION ET RECRUTER AUTREMENT	35
LA FORMATION POUR RÉPONDRE AUX TENSIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	37
DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI	40
DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DES ACTIONS POUR LES PUBLICS QUI EN ONT LE PLUS BESOIN	43

# REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

5 000 KM<sup>2</sup>  
3 BASSINS D'EMPLOI  
257 COMMUNES

## POPULATION

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

## ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

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

## EMPLOIS SALARIÉS

**73 187** au premier trimestre 2023  
*Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au premier trimestre 2023)*

## EMBAUCHES

**141 400** en 2022, dont **23 200** pour un contrat de plus d'un mois hors intérim  
*Source : Acooss, DPAAE - Déclarations Préalables A l'Embauche (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2022)*

## TAUX DE CHÔMAGE

**5,6%** au deuxième trimestre 2023  
*Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au deuxième trimestre 2023)*

# REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE PÔLE EMPLOI DANS LE DÉPARTEMENT

## DEMANDEURS D'EMPLOI

**7 170** au deuxième trimestre 2023

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

## RETOURS À L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI

**12 700** en 2022

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

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

**21 600** en 2022

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

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

**104 millions €** en 2022

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

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

**86,0%**

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

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

**84,1%**

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

## VISITES EN AGENCE

**16 412** en 2022

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

## APPELS TRAITÉS AU 3949

**22 005** en 2022

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

## OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI

**269 350** en 2022

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



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

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

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

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

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



## 1.1. LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

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

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

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

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

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

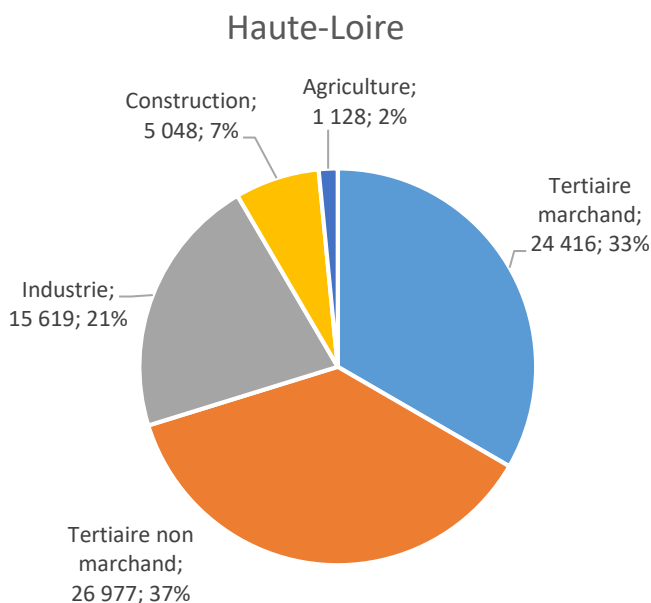
Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

70% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 78% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 51 393 personnes dans les services marchands (transport-logistique, hôtellerie-restauration, activités informatiques, de conseil et d'ingénierie, banque, assurance, etc.) ou non-marchands (santé et action sociale, enseignement, administration publique...).

L'industrie concentre 21% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale), le reste des effectifs se répartissant entre la construction (7% des effectifs, contre 6% en moyenne régionale), et l'agriculture (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 premier trimestre 2023)



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

Source : ACOSS, effectifs salariés 2022

	HAUTE-LOIRE	BRIOUDE	LE PUY	MONISTROL YSSINGEAUX
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	2 304	671	310	1 323
Industries agro-alimentaires	2 740	454	929	1 357
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	3 799	251	986	2 562
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	768	178	262	328
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	254	112	3	139
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	321	28	210	83
Fabrication de matériels de transport	772	564	10	198
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	323		264	59
Industrie chimique	519	96	229	194
Habillement, textile et cuir	1 537	25	667	845
Fabrication d'équipements électriques	210	100		110
Bois et papier	753	216	165	372
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	339	27	164	148
Industrie pharmaceutique	4		4	
Industries extractives	76	12	33	31
Cokéfaction et raffinage				
Hébergement et restauration	2 191	379	1 170	642
Commerce	8 477	1 715	4 446	2 816
Support aux entreprises	4 411	784	2 382	1 245
Santé et action sociale	8 440	1 418	4 895	2 127
Construction	5 159	672	2 513	1 974
Administration publique, enseignement	1 741	141	1 191	409
Transports et entreposage	2 485	312	1 313	860
Associations et autres services personnels	1 955	298	1 102	555
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	2 024	259	1 181	584
<b>TOTAL EMPLOI SECTEUR PRIVE</b>	<b>51 602</b>	<b>8 212</b>	<b>24 429</b>	<b>18 961</b>

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

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

### Ouverture à l'international :

Avec une balance commerciale bénéficiaire en 2022 de 97 millions d'euros sur le département, les exportations restent en premier lieu à destination du Royaume-Uni, premier client étranger de la Haute-Loire, malgré le Brexit. L'Allemagne reste, quant à elle, le principal fournisseur.

Concernant l'exportation de produits, les principaux clients sont le Royaume-Uni, l'Allemagne et la Belgique. Les premiers produits exportés sont les produits en caoutchouc et en plastique, les produits chimiques, parfums et cosmétiques et les produits agroalimentaires. Au niveau des importations, les principaux fournisseurs sont l'Allemagne, l'Espagne et l'Italie.

# ZOOM SUR

## LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

Avec 15 619 salariés, l'industrie concentre 21% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale).

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

### La fabrication de produits en caoutchouc et plastique

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

La zone des Sources de la Loire concentre 9% de l'emploi salarié régional du secteur et l'activité plasturgie représente 29% de l'emploi industriel.

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



Principaux employeurs :

Secteur du caoutchouc :

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

Santé et autres destinations :

- Union Plastic, Velfor...

## L'agroalimentaire

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



Principaux employeurs :

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

Dans le cadre de la semaine de l'agro-alimentaire, l'agence de Brioude a organisé une visite de l'entreprise Borde (80 salariés en CDI + 30 intérimaires actuellement) à Saugues le 9 novembre 2023. Cette entreprise, qui connaît actuellement un fort développement avec une évolution de plus de 50% de son chiffre d'affaires, est à la recherche de 5 à 10 ouvriers de production. Grâce à la mobilisation des partenaires de l'emploi (Pôle emploi, la Mission Locale et Cap emploi), 15 demandeurs d'emploi ont participé à cette visite et à date du 16 novembre, 3 embauches ont déjà été réalisées.

## Le secteur du textile, de l'habillement et du cuir

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

Principaux employeurs :

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

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

Pour cela, la Maison Thévenon a confié son recrutement à Pôle emploi. Nous avons mis en place la méthode de recrutement par simulation afin d'élargir notre sourcing dans un contexte de tension sur le marché du travail. C'est un recrutement sans CV qui permet d'évaluer la dextérité et l'habileté des candidats. Pôle emploi a réalisé une analyse de poste précise et a conçu des exercices de simulations spécifiquement pour ce recrutement. Les savoir-faire sont valorisés à travers ce processus de recrutement afin d'avoir une parfaite adéquation avec l'entreprise. Un premier recrutement de 8 personnes a eu lieu. Après une formation, elles ont signé un contrat de professionnalisation. Compte-tenu de la satisfaction de l'employeur et de la qualité du recrutement, cette action sera reconduite pour 8 couturiers et couturières en ameublement en 2024.

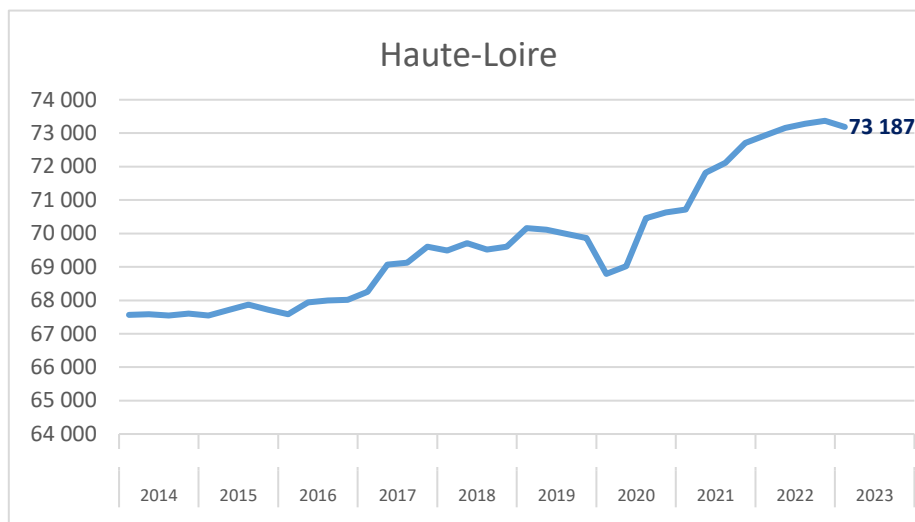


## 1.2. L'EMPLOI SALARIÉ ORIENTÉ À LA HAUSSE DEPUIS 10 ANS

L'emploi salarié est orienté à la hausse sur dix ans : +10% entre 2013 et 2023, soit +6 700 créations de postes sur cette période.

### EMPLOI SALARIÉ DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2014

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

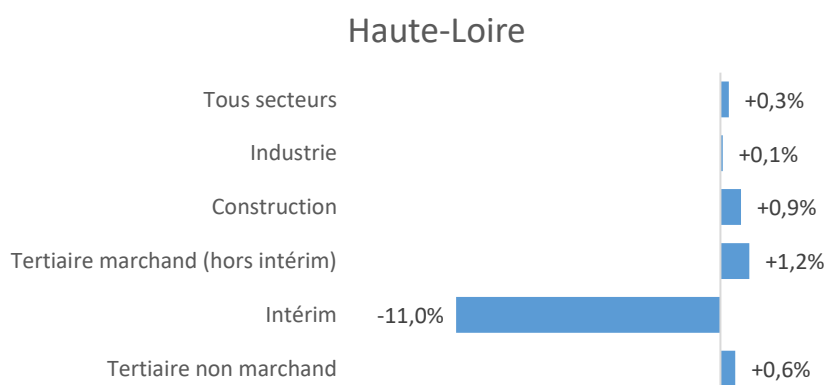


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs augmentent de nouveau à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2022 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2023, le département a gagné 300 postes, soit +0,3% (contre +1,4 % au niveau régional).

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

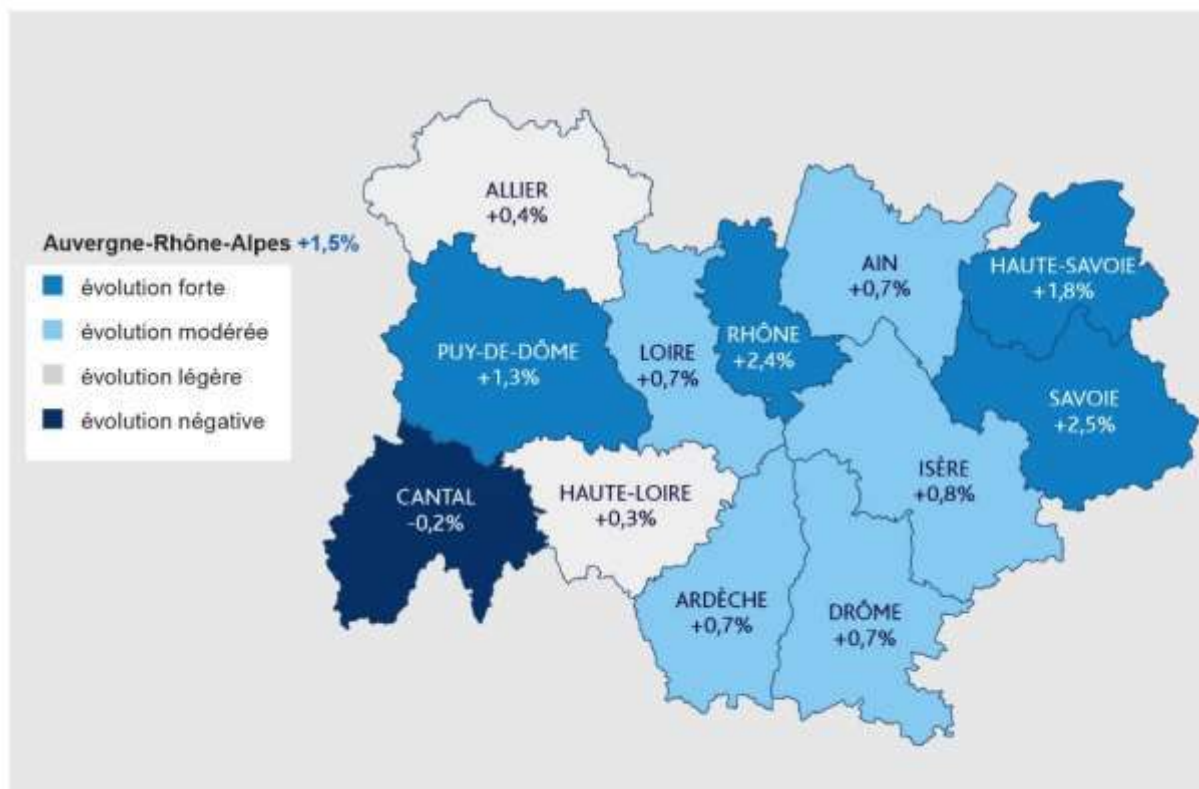
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au premier trimestre 2023)



Plus récemment, au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2023, l'emploi salarié diminue de -0,2%, soit -200 postes, et s'établit à 73 187 salariés (secteur privé et public).

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

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



Globalement, l'évolution annuelle de l'emploi salarié en Haute-Loire (tous secteurs d'activité confondus) est de 0,3%, contre une évolution plus importante sur la région, (+1,4%).

L'emploi salarié dans l'industrie évolue très légèrement, +0,1% contre +1,6% au niveau régional.

Alors que l'emploi salarié dans le secteur de la construction continue d'évoluer positivement sur 1 an (+0,9%), l'évolution est inverse sur la région (-0,4%).

L'intérim connaît un net recul avec -11%, une situation de recul plus importante que pour la région (-3,6%).

## 1.3. AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2023, LES EMBAUCHES EN BAISSÉ

Au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2023, 7 760 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par Pôle emploi (y compris en provenance de sites partenaires), soit une baisse de -4,3% par rapport au 2<sup>ème</sup> trimestre 2022 (-1,6% au niveau régional).

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

4 552 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au 2<sup>ème</sup> trimestre 2023, soit -836 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 deuxième trimestre 2023)

	Répartition	Haute-Loire
<b>Tous secteurs</b>	<b>100%</b>	<b>4 552</b>
Hébergement et restauration	21%	938
Commerce	15%	695
Support aux entreprises	8%	384
Santé et action sociale	16%	733
Construction	6%	272
Industrie	9%	425
Administration publique, enseignement	8%	375
Transports et entreposage	4%	176
Associations et autres services personnels	5%	223
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	3%	125
Agriculture et industries agroalimentaires	5%	206

Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2023, les secteurs qui embauchent le plus dans le département de la Haute-Loire :

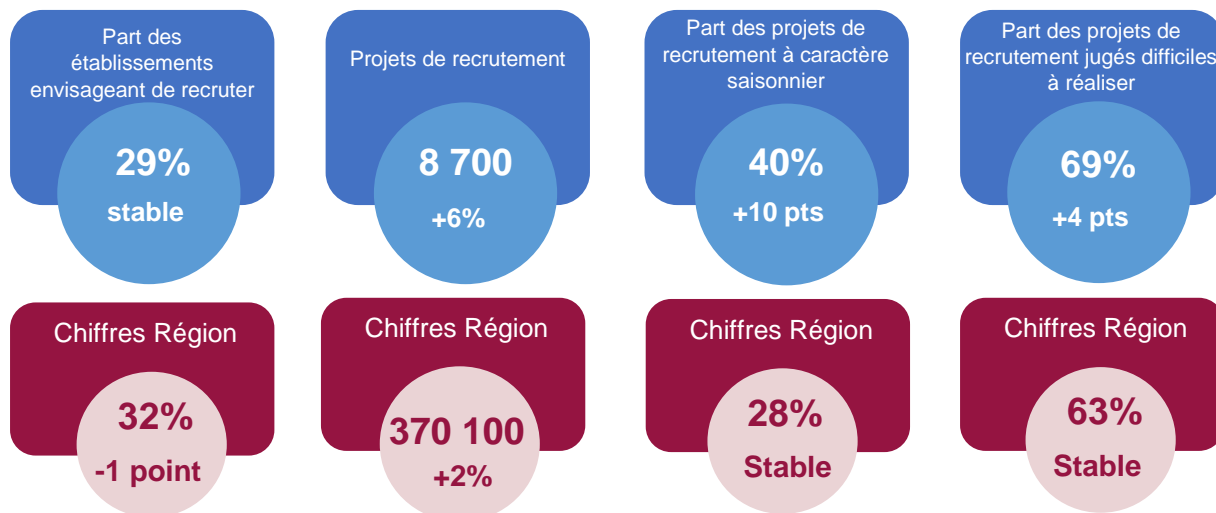
- L'hébergement et la restauration représentent 21% des embauches de plus d'un mois hors secteur de l'intérim, en lien avec les activités touristiques du territoire ;
- Le commerce, qui représente 15% des embauches ;
- La santé et l'action sociale, avec 16% des embauches.



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

L'enquête BMO (Besoins en Main d'Œuvre) de Pôle emploi révèle des perspectives d'embauche en hausse pour 2023 dans le département. Les employeurs indiquent des intentions de recrutement qui s'établissent à un niveau supérieur à celui de 2022 (+6%), soit 8 700 embauches potentielles.

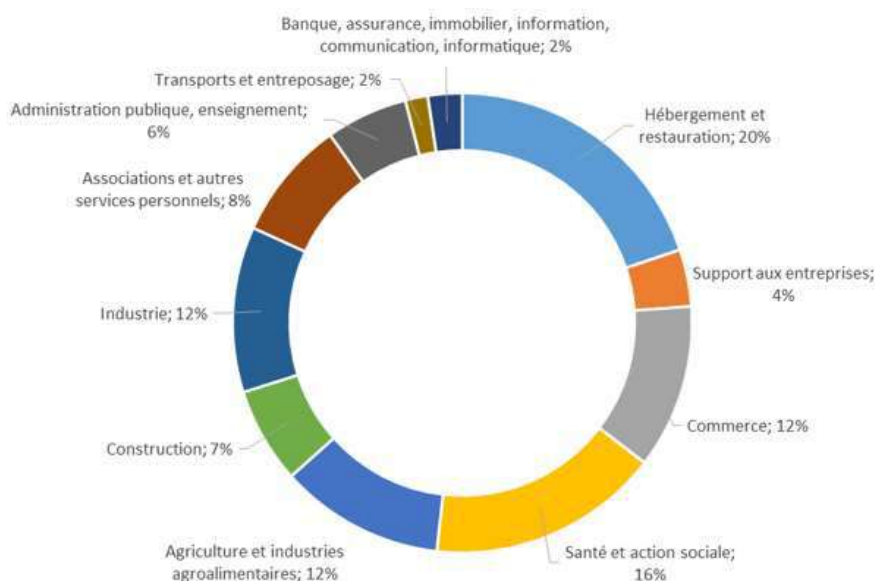
29% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2023.



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

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

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



**Pour autant, les défaillances d'entreprises sont de nouveau en hausse mais en-deçà de leur niveau d'avant crise.** Ces défaillances viennent nuancer la tendance positive des perspectives de recrutement dans certains secteurs.

Avec 90 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprises dans le département accuse une forte hausse de +84% par rapport à 2021, année au cours de laquelle leur nombre se situait à un niveau très faible, en raison du soutien porté aux entreprises par les pouvoirs publics. Le nombre global de procédures reste inférieur aux niveaux de 2019. Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2023, en Haute-Loire, on dénombre 32 défaillances d'entreprises (source : Insee), soit +113% par rapport à la même période en 2022 (contre +39% en Auvergne-Rhône-Alpes).



# 2.

## **LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI**

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

Les jeunes sont relativement moins nombreux en Haute-Loire (30%) qu'en région (35%), alors que le poids des 60 ans et plus parmi la population est plus important (30%) qu'en région (25%).

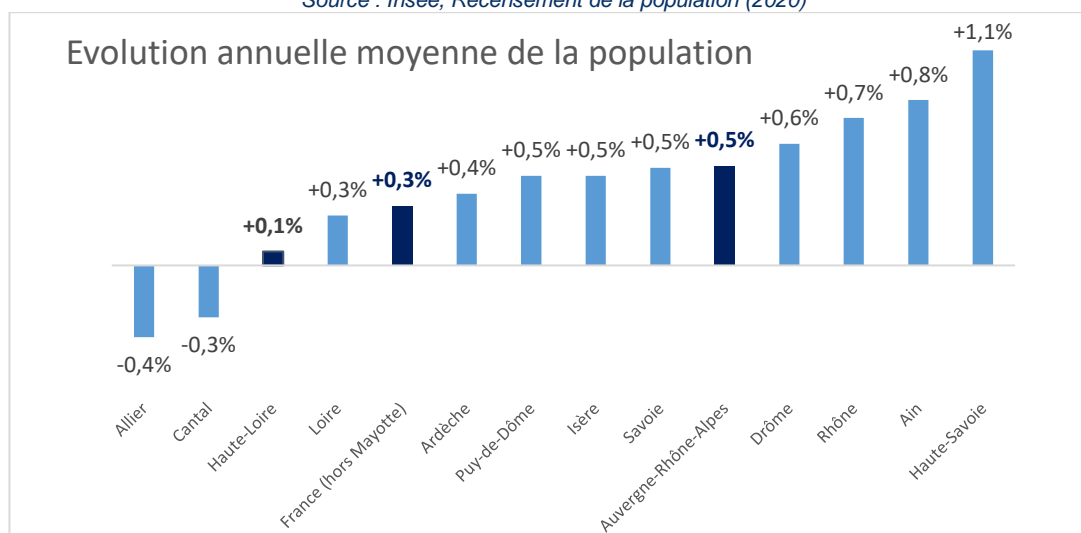
Le taux de chômage est structurellement inférieur à celui de la région.

## 2.1. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

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

### ÉVOLUTION ANNUELLE MOYENNE DE LA POPULATION ENTRE 2014 ET 2020

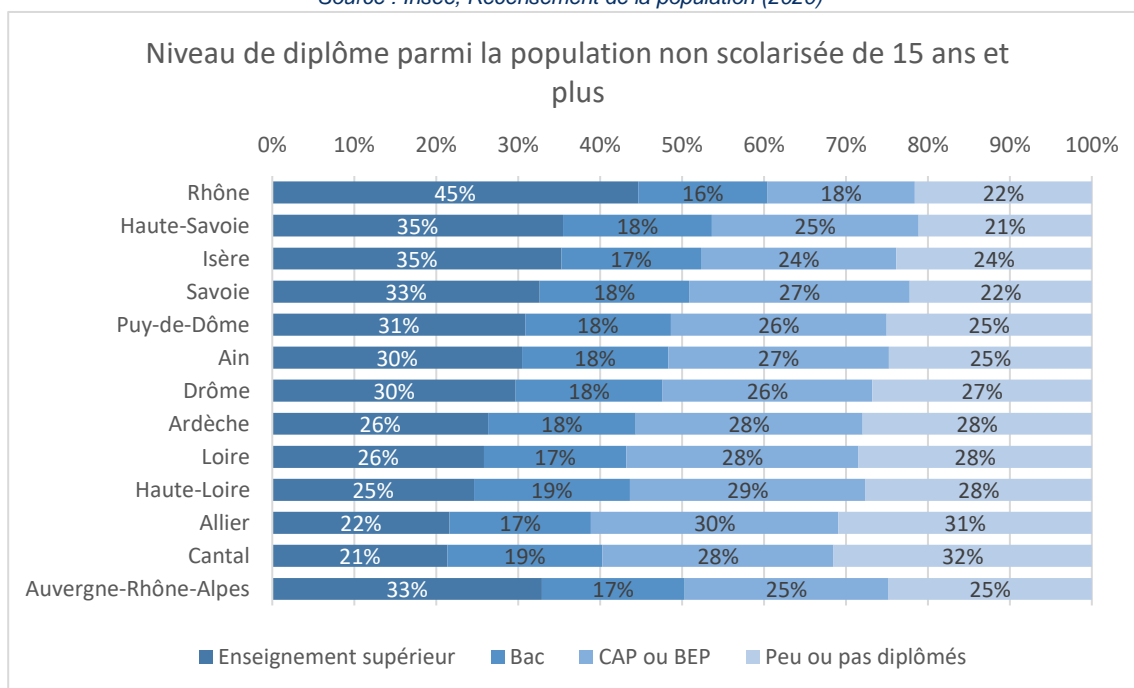
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



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

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

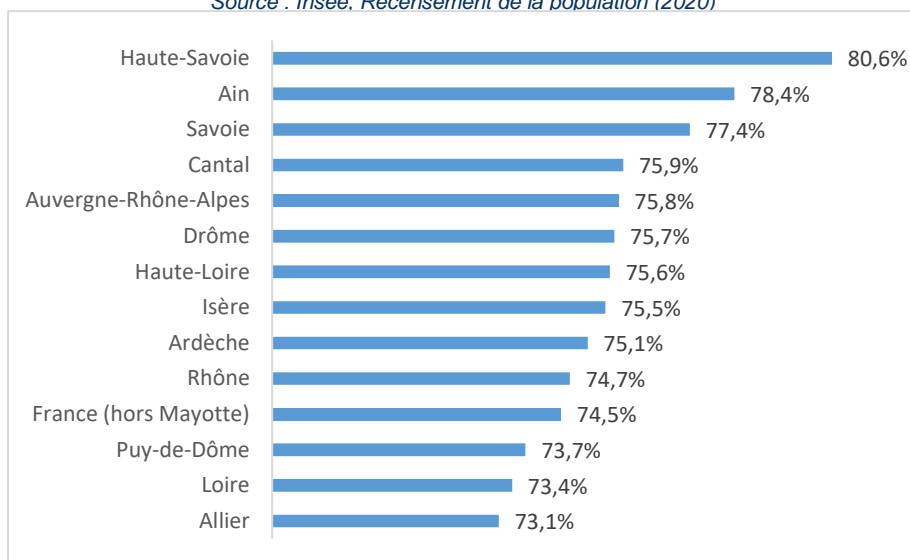
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Avec une population active de 101 400 personnes, la part des actifs s'établit à 75,6% de la population âgée de 15 à 64 ans dans le département (contre 75,8% en Auvergne-Rhône-Alpes).

## TAUX D'ACTIVITÉ<sup>1</sup> DE LA POPULATION DES 15 À 64 ANS PAR DÉPARTEMENT

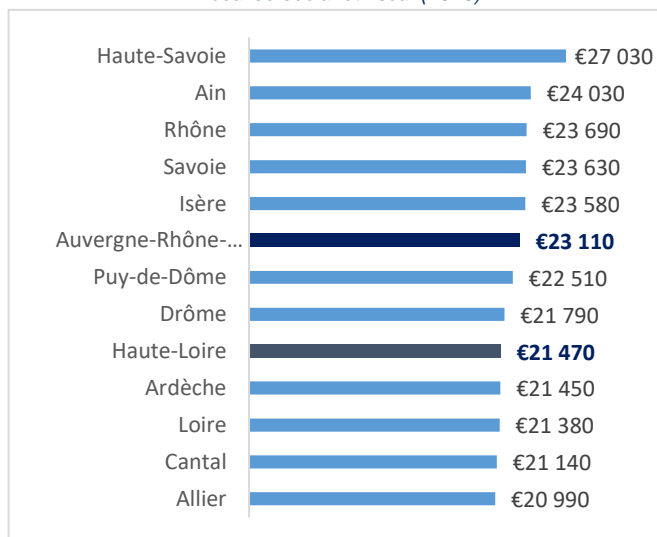
Source : Insee. Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian<sup>2</sup> de 21 470 € par an (contre 23 110 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté<sup>3</sup> à 11,9% (contre 12,7% au niveau régional).

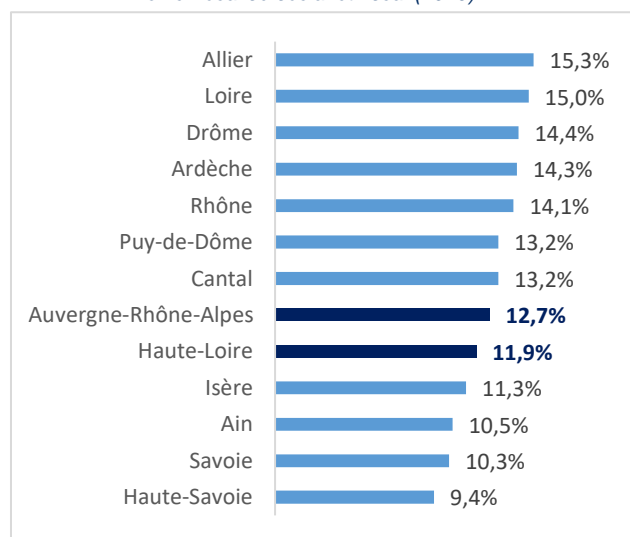
## NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



## TAUX DE PAUVRETÉ DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

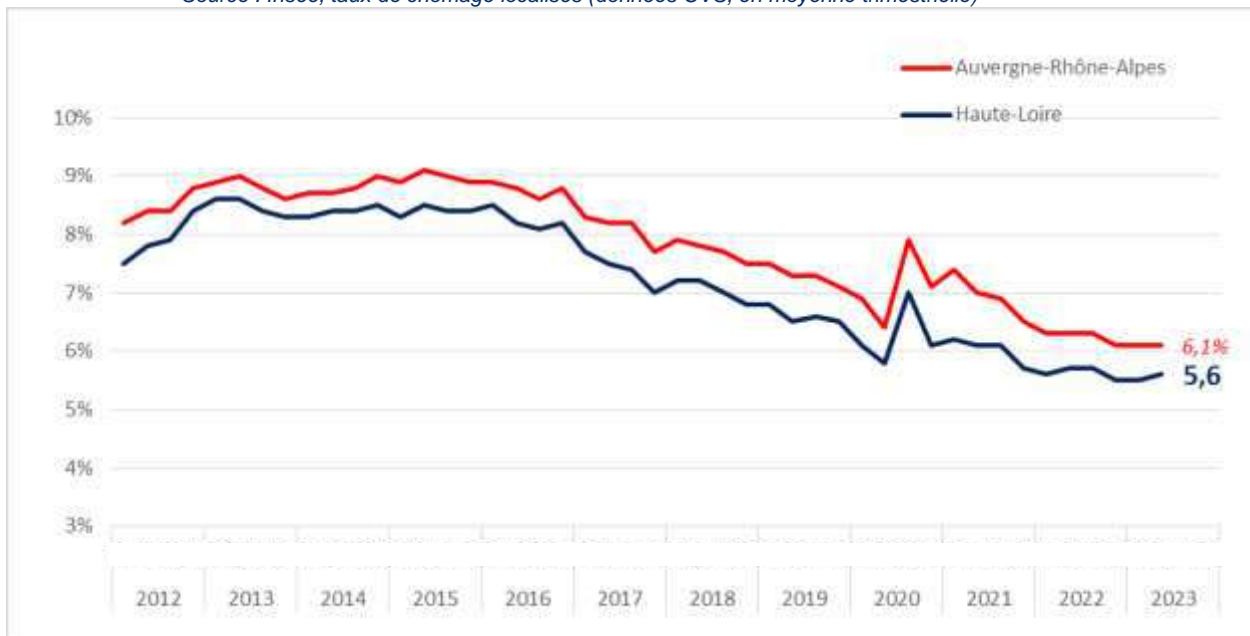
<sup>3</sup> Le taux de pauvreté correspond à la proportion d'individus étant en situation de pauvreté monétaire. Un individu est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté (en France et en Europe, le seuil est le plus souvent fixé à 60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

## 2.2. UN TAUX DE CHÔMAGE STABLE

Dans le département, le taux de chômage<sup>1</sup> a augmenté de 0,1 point au 2<sup>ème</sup> trimestre 2023 et s'établit à 5,6% de la population active (contre 6,1% en Auvergne-Rhône-Alpes). Sur une année, il recule de -0,1 point.

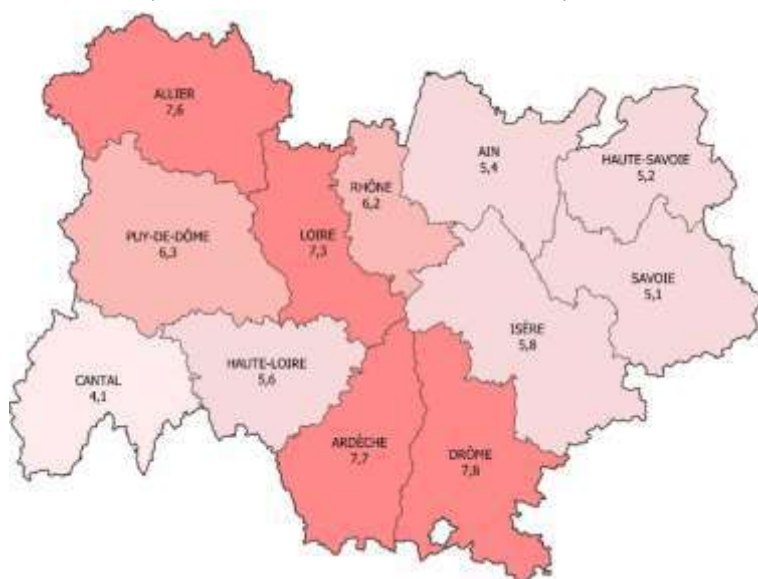
### ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

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



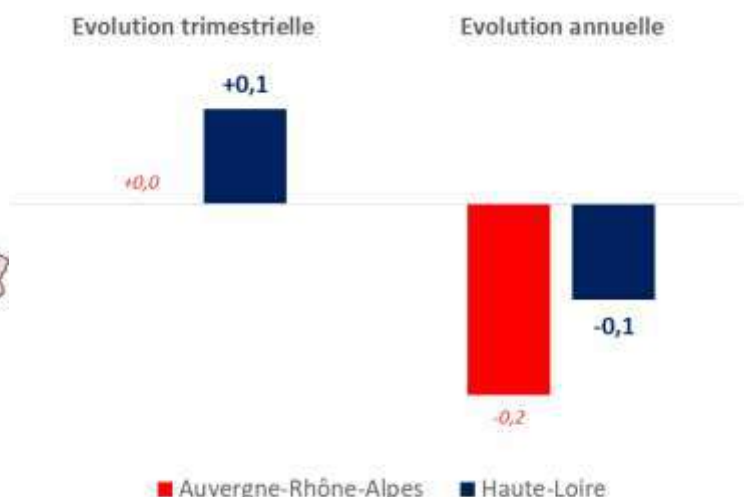
### TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

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



### ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE ET ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE

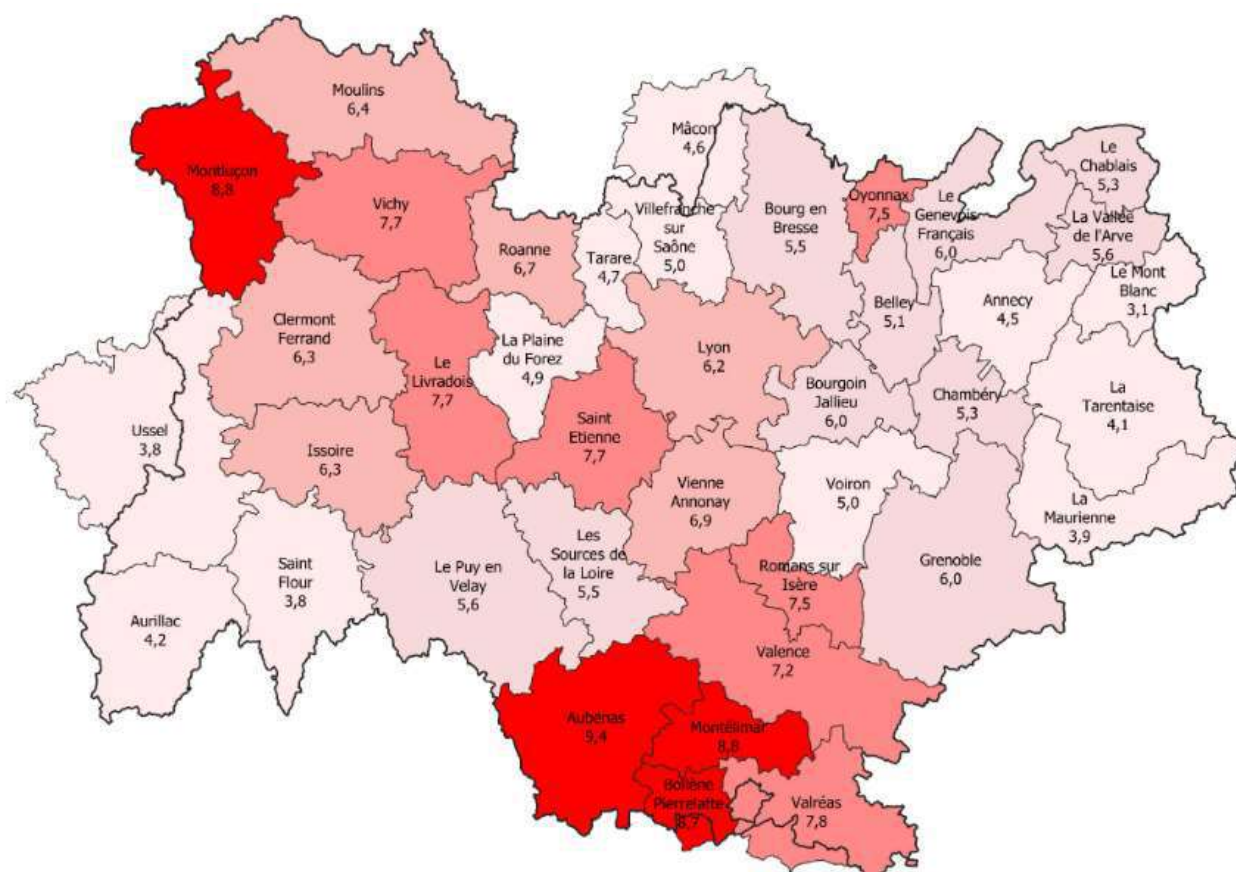
Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au deuxième trimestre 2023)



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

## TAUX DE CHOMAGE PAR ZONE D'EMPLOI

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



## 2.3. LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI

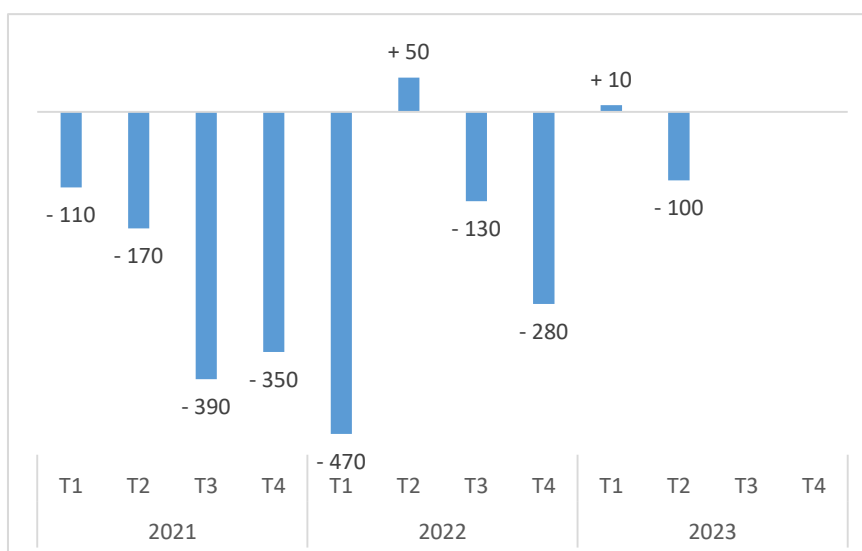
Au 2<sup>ème</sup> trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 7 170 dans le département. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois (catégories ABC), on dénombre 15 250 demandeurs d'emploi 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 2<sup>ème</sup> trimestre 2023 : -100 par rapport au trimestre précédent, soit -1,4% (contre +0,3% en région).

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

Source : Pôle emploi, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois<sup>1</sup> à Pôle emploi en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle)



Le nombre d'inscrits en catégorie A est inférieur à son niveau d'il y a un an. L'évolution annuelle est de -6,5% dans le département (contre -5,1% en région).

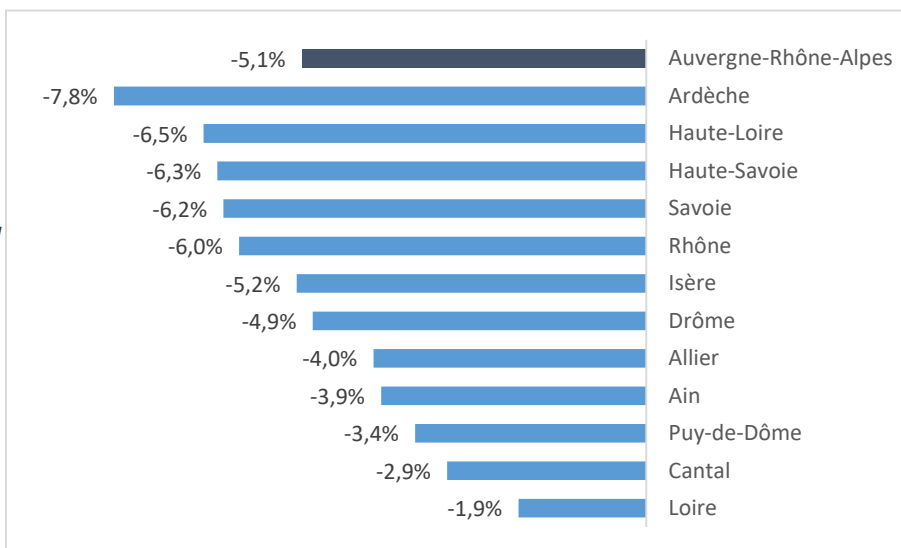
<sup>1</sup> Les demandeurs d'emploi en fin de mois sont les personnes inscrites à Pôle emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois observé. L'inscription sur les listes de Pôle emploi résulte d'une démarche administrative.

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

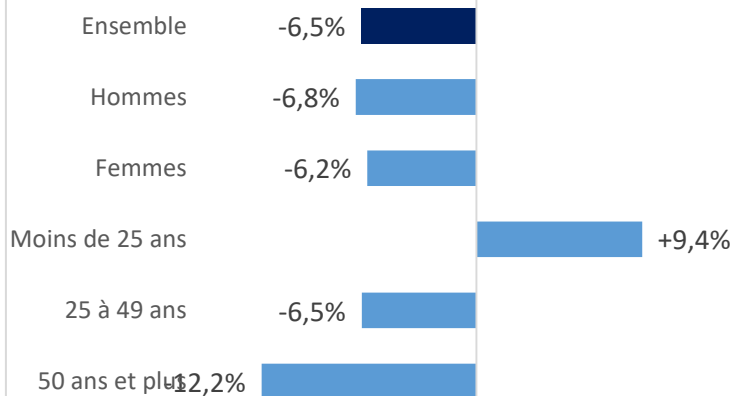
- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie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

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

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



### Haute-Loire

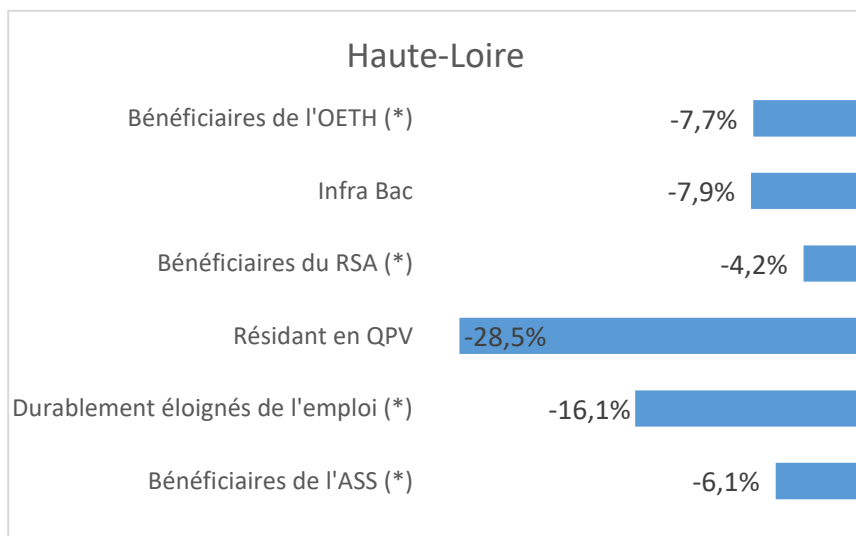


## ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

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

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

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



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

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

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

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



La DEFM catégorie A connaît une baisse annuelle (juin 2023) de 6,5%, baisse plus importante qu'au niveau régional. C'est le deuxième département en termes de baisse de la DEFM après l'Ardèche.

Cette baisse profite à l'ensemble des publics spécifiques :

- DEBOE ;
- Demandeurs d'emploi avec une qualification infra bac ;
- Bénéficiaires du RSA ;
- DELD ;
- Bénéficiaires de l'ASS.

Cependant, les jeunes ne profitent pas de cette embellie et voient à contrario leur nombre augmenter de +9,4%.

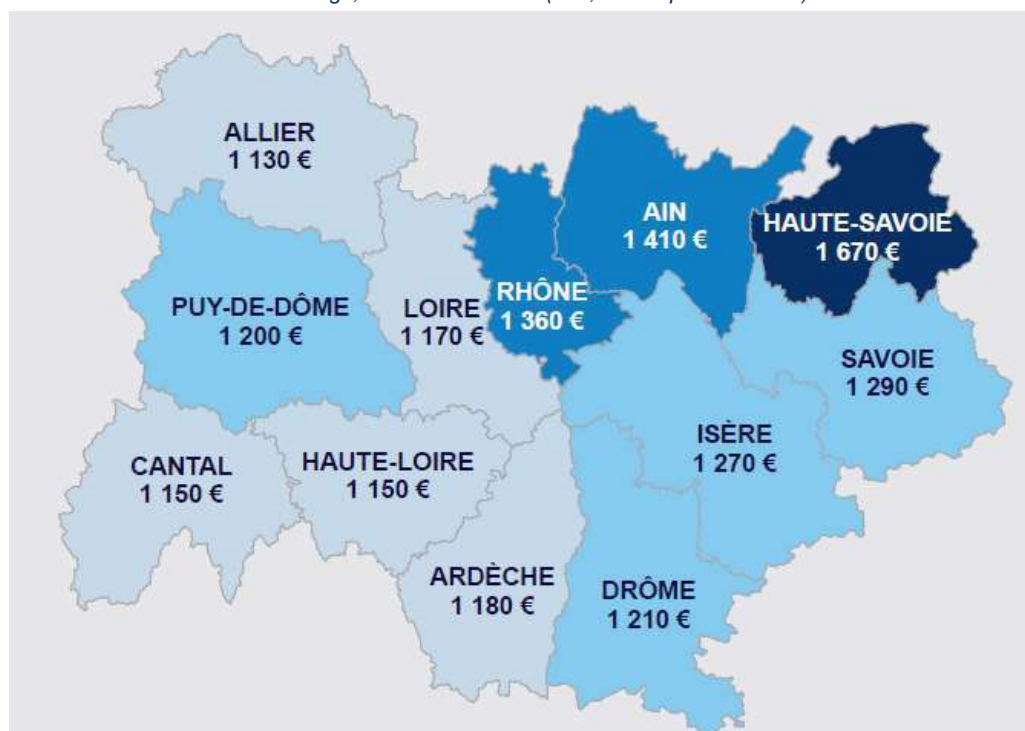
## L'indemnisation des demandeurs d'emploi

A fin mars 2023, 52% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 7 225 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)<sup>1</sup> et 833 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)<sup>2</sup>.

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage<sup>3</sup> est de 1 150 € (1 320 € au niveau régional).

### MONTANT MENSUEL MOYEN DU DROIT D'ALLOCATION CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

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



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

<sup>2</sup> 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.

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

Pôle emploi a versé 104 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 78 millions d'euros pour l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) et 5 millions d'euros pour l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS).

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

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



**15%** ont moins de 25 ans (contre 13% au niveau régional)

**33%** ont plus de 50 ans (contre 27% au régional)

**49%** des inscrits sont des femmes (contre 50% au régional)



**60%** sont de niveau infra bac (contre 54% au régional)

**5%** sont cadres (contre 9% au régional)



**31%** déclarent accepter une mobilité géographique de plus de 30 km (contre 39% au régional)

**21%** ne possèdent pas le permis de conduire (contre 25% au régional)



**22%** ont des droits ouverts au RSA (contre 23% au régional)

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

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

# ZOOM SUR LES PROFILS INSCRITS EN CATEGORIE A



## Les jeunes (moins de 25 ans)

Ils représentent 15% de la demande d'emploi du département (contre 13% au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à Pôle emploi est en hausse de +9,4% sur un an (contre 3,7% au niveau régional).

## Les séniors (plus de 50 ans)

Ils représentent 33% de la demande d'emploi du département (contre 27% au niveau régional). Leur nombre est en baisse de -12,2% sur un an (contre -8,2% au niveau régional). C'est un public avec une part importante de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et plus souvent durablement éloignés de l'emploi.

## Les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)<sup>1</sup>

Ils représentent 30% de la demande d'emploi du département (contre 30% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi durablement éloigné de l'emploi est en baisse de -16,1% sur un an (contre -14,2% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne, avec une part importante de bénéficiaires du RSA ou de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

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

Ils représentent 2% de la demande d'emploi du département (contre 9% au niveau régional). Le nombre d'inscrits à Pôle emploi est en baisse de -28,5% sur un an (contre -17,3% au niveau régional).

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

Ils représentent 19% de la demande d'emploi départementale (contre 12% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance de handicap est en baisse de -7,7% sur un an (contre -3,4% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne et qui accède moins souvent à l'emploi (au niveau régional, 30% d'entre eux accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription, contre 49% parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi).

## Les bénéficiaires du RSA (droit ouvert)

Ils représentent 22% de la demande d'emploi du département (contre 23% au niveau régional). Le nombre de bénéficiaires du RSA inscrits à Pôle emploi est en baisse de -4,2% sur un an (contre -6,7% au niveau régional). C'est un public plus souvent éloigné durablement de l'emploi.

<sup>1</sup> inscrits au moins 12 mois en catégorie A au cours des 15 derniers mois.

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

12 700 retours à l'emploi sur des contrats de plus d'un mois ont été enregistrés pour des demandeurs d'emploi inscrits dans le département en 2022.

Au niveau du département, 51% des demandeurs d'emploi (49% au niveau régional) retrouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription (accès à l'emploi mesuré en décembre 2022). Cependant, ce taux varie fortement avec l'âge, la qualification, les caractéristiques des publics :

- de 43% pour les seniors à 56% pour les moins de 25 ans ;
- de 39% pour les ouvriers non-qualifiés à 48% pour les cadres ;
- 50% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 31% pour les travailleurs en situation de handicap.

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

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



# 3.

## UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

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

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

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

Les projets de recrutement sont donc jugés globalement difficiles : 69% des projets sont jugés difficiles à réaliser par les entreprises altiligériennes, contre 63% au niveau régional. Les principaux secteurs ayant des intentions d'embauches sont l'hébergement et la restauration, la santé, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire, le commerce et l'industrie.

### 3.1. DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

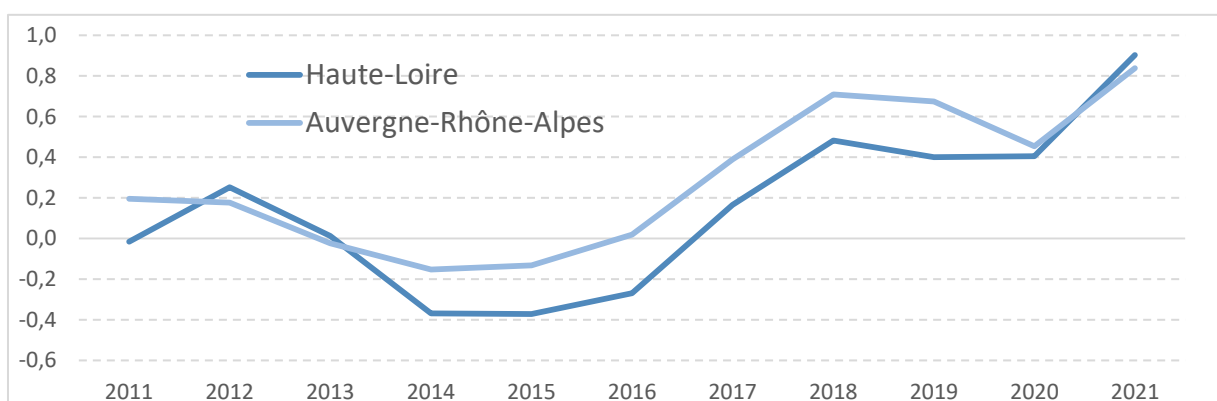
Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2021, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

L'étude statistiques sur « Les tensions<sup>1</sup> du marché du travail en Auvergne-Rhône-Alpes entre 2011 et 2021 » publiée par Pôle emploi et la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) montre que les deux tiers des métiers sont à un niveau de tension très élevé.

En 2021, les tensions sont plus élevées qu'au niveau régional.

#### ÉVOLUTION DES TENSIONS DANS LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION DEPUIS 2011

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



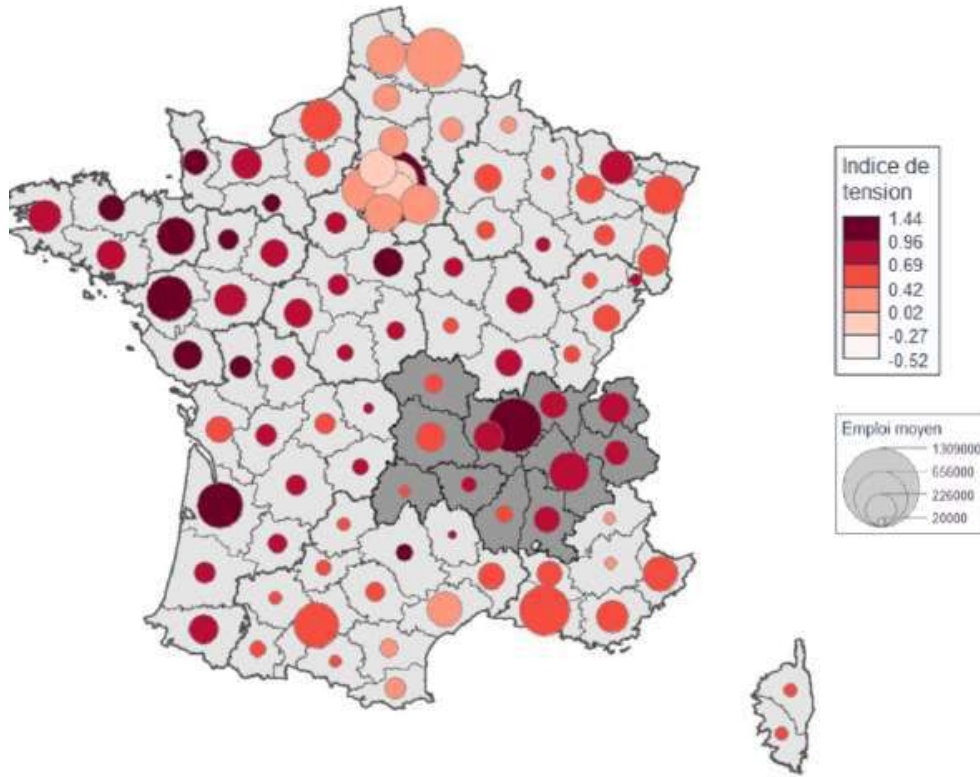
Lecture : En 2021, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 0,9 dans le département, contre 0,8 au niveau régional.

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

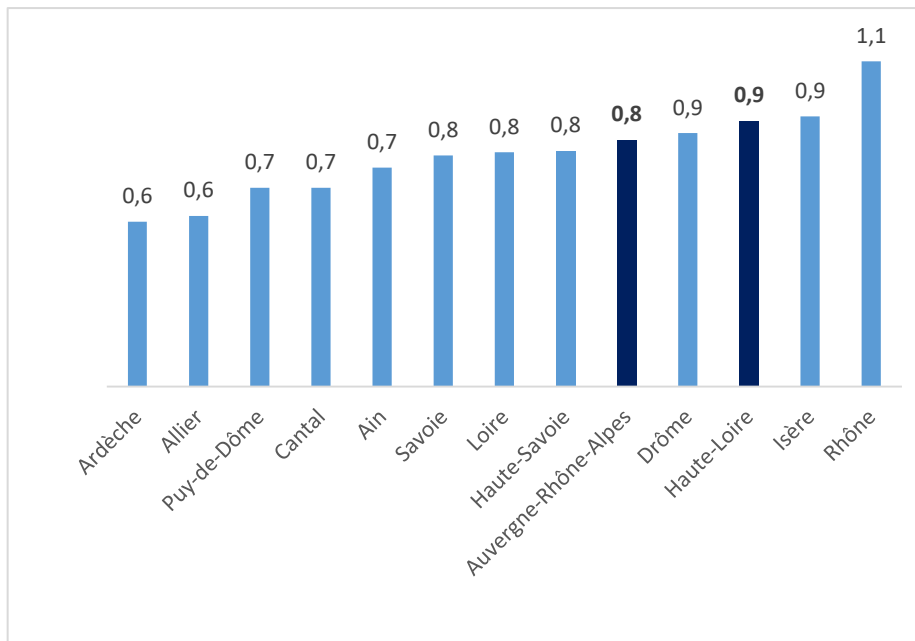
## TENSIONS PAR DÉPARTEMENT

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

v



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



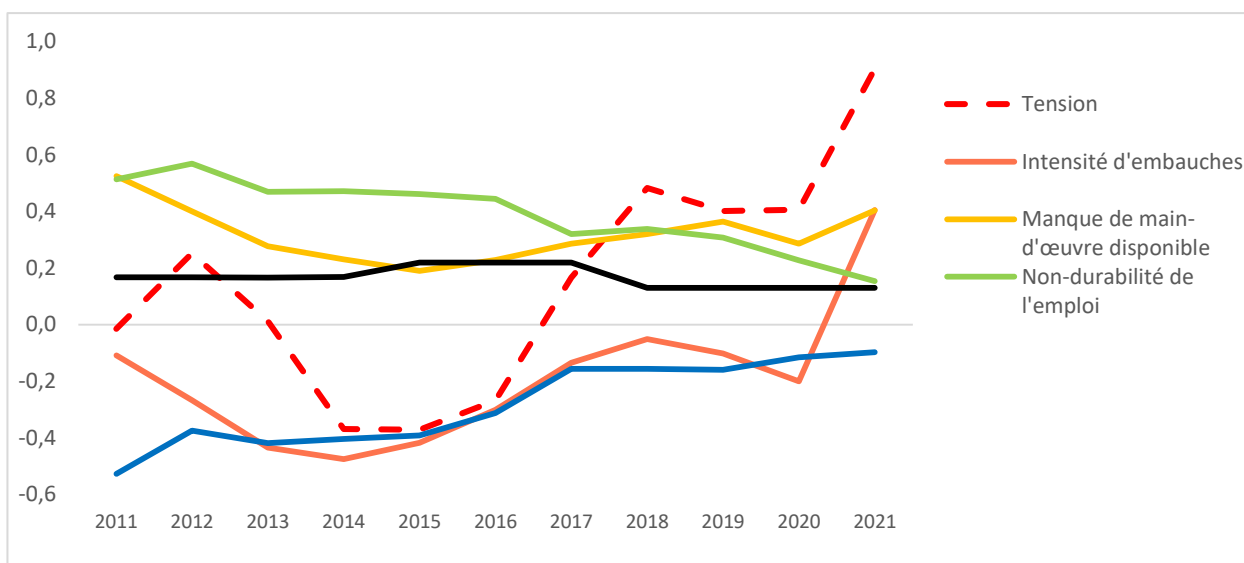
## 3.2. DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

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

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

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

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





### 3.3. LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

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

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

#### TOP 15 DES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION DANS LE DÉPARTEMENT

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

Rang	Écart avec rang régional	ROME	Libellé métier	Domaine professionnel	Emploi moyen	Tension	Indicateurs d'éclairage des causes potentielles de la tension					
							Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
1	+224	F1704	Manoeuvre du gros œuvre et des travaux publics	Construction, Bâtiment et Travaux publics	285	2,0	5	5	3	4	4	4
2	+117	F1703	Maçonnerie	Construction, Bâtiment et Travaux publics	584	1,9	5	4	4	2	4	3
3	+50	N4103	Conduite de transport en commun sur route	Transport et Logistique	354	1,8	5	5	4	5	4	5
4	+66	F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Construction, Bâtiment et Travaux publics	339	1,7	5	5	4	1	3	2
5	+45	K1302	Assistance auprès d'adultes	Services à la personne et à la collectivité	2 026	1,6	5	2	5	4	4	4
6	+124	F1606	Peinture en bâtiment	Construction, Bâtiment et Travaux publics	260	1,4	5	4	2	2	4	3
7	+87	J1501	Aide-soignant	Santé	1 820	1,4	5	3	5	5	4	3
8	+61	I1604	Mécanique automobile	Installation et Maintenance	522	1,4	5	5	4	1	4	3
9	+298	D1212	Vente en décoration et équipement du foyer	Commerce, Vente et Grande distribution	322	1,3	5	5	2	3	2	2
10	+86	K1301	Accompagnement médico-social	Services à la personne et à la collectivité	576	1,2	5	2	4	5	4	2
11	+77	N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Transport et Logistique	1 040	1,1	5	3	4	4	4	3
12	+193	D1402	Commercial auprès de grands comptes et entreprises	Commerce, Vente et Grande distribution	818	1,0	5	1	5	1	2	4
13	+227	I1203	Maintenance des bâtiments et des locaux	Installation et Maintenance	305	1,0	5	4	1	5	3	1
14	+164	D1102	Boulangerie - viennoiserie	Commerce, Vente et Grande distribution	244	1,0	5	5	3	1	5	3
15	+203	H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire	Industrie	1 043	0,8	5	5	4	5	5	2

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



# 4.

## **DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT**

Le taux de chômage n'a jamais été aussi bas dans le département depuis quarante ans, les prévisions de recrutement sont de plus en plus ardues pour les entreprises, qui doivent faire évoluer leurs propositions d'embauche.

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

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

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

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

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

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

Avec la plateforme « Immersion Facilitée » les démarches administratives et la relation candidats-entreprises sont simplifiées. Cet outil a été initié par le ministère délégué à l'Insertion, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le Haut-Commissariat à l'engagement des entreprises et Pôle emploi. Après une phase de lancement et de montée en charge sur le premier semestre 2022, dans le département, 205 entreprises ont souhaité être accueillantes, 329 terrains d'immersion ont été proposés, 53 mises en relation ont été réalisées, 80 demandes d'immersion ont été initiées, 59 demandes d'immersion ont été validées. (Source : [immersion-facile.beta.gouv.fr/stats](https://immersion-facile.beta.gouv.fr/stats) - de septembre 2022 à aout 2023)

Au-delà de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers en tension, il s'agit également d'accompagner les entreprises à rencontrer des profils de candidats différents. C'est ce que propose **La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)**. Cette méthode est fondée sur le repérage des habiletés à tenir un poste malgré l'absence de diplôme et d'expérience dans le métier ciblé. Concrètement, elle repose sur une séance d'évaluation au cours de laquelle les candidats effectuent des exercices de mise en situation spécifiquement conçus avec les recruteurs. En 2022, dans le département, 247 demandeurs d'emploi ont été évalués, 166 ont été sélectionnés, 53 embauchés. (Source : Pôle emploi)



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

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

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

1 « Stade Vers l'Emploi » a été organisé fin juin 2023 au Puy-en-Velay. 61 demandeurs d'emploi étaient présents aux côtés de 10 entreprises.



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

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

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

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

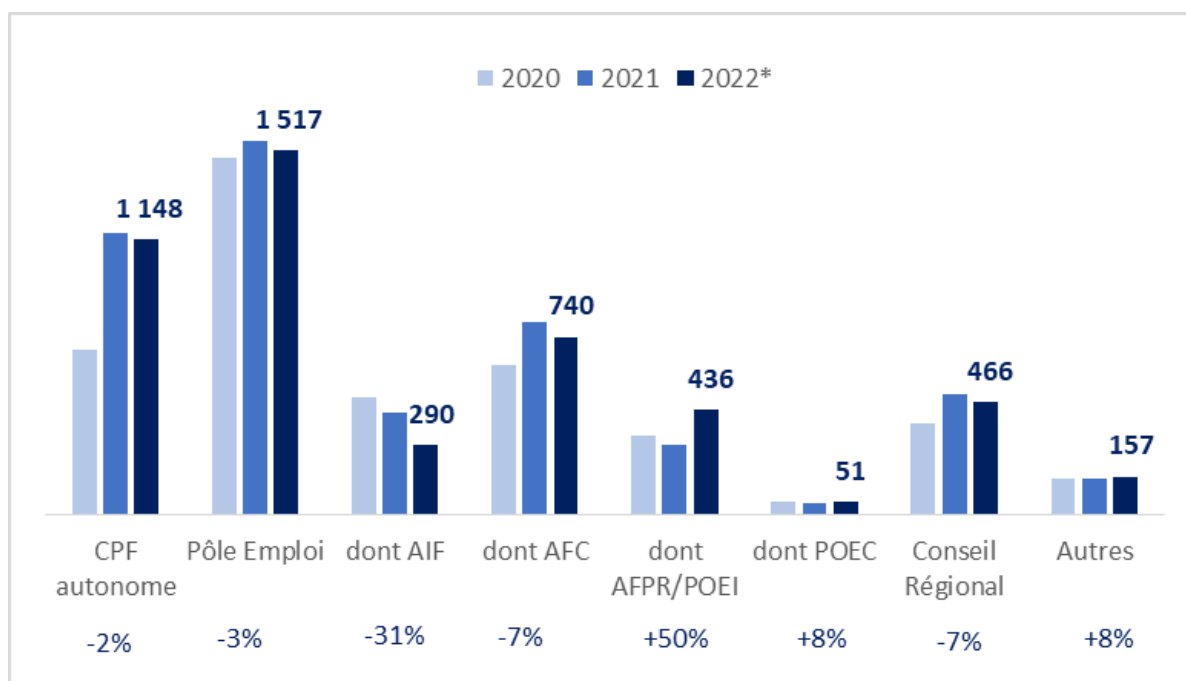
Dans le département, 3 288 entrées en formation, tous publics inscrits à Pôle emploi, tous financeurs (source : DARES) ont eu lieu en 2022. Certaines formations ont pour objectif de former les demandeurs d'emploi avant une embauche afin d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi :

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

+8% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 51 entrées en formation.

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

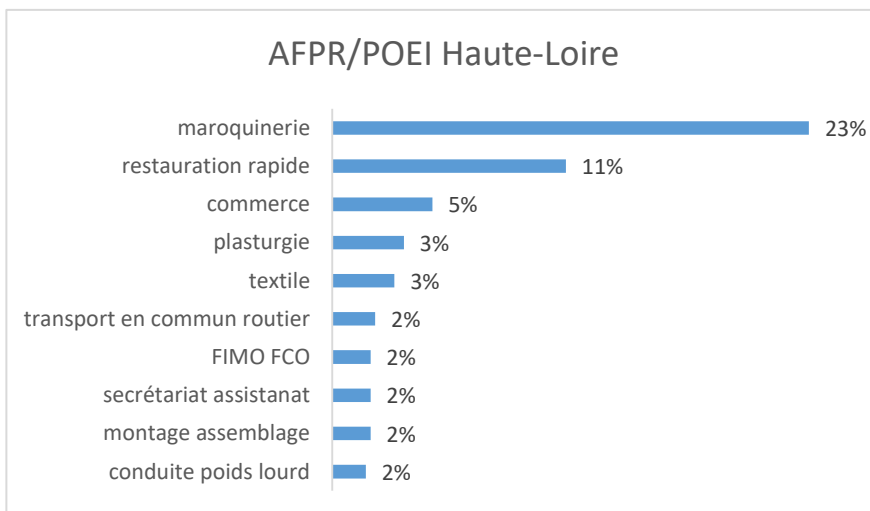
Source : Dares-Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



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

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

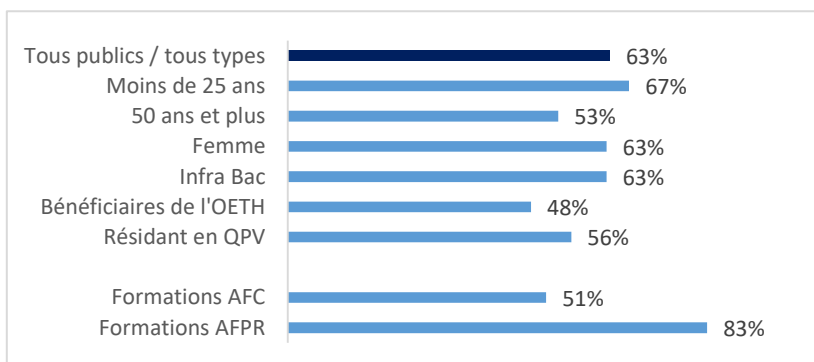
Source : Pôle emploi, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation<sup>1</sup> (cumul de décembre 2021 à novembre 2022) est de 63% (contre 60% au niveau régional).

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

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



Ce taux d'accès à l'emploi est particulièrement élevé suite à une Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) (83%). Il est moins élevé pour les Actions de Formation Conventionnée (AFC) (51%), 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.

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

# ZOOM SUR

## Aider les employeurs à former avant l'embauche

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



## Apprendre en faisant

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

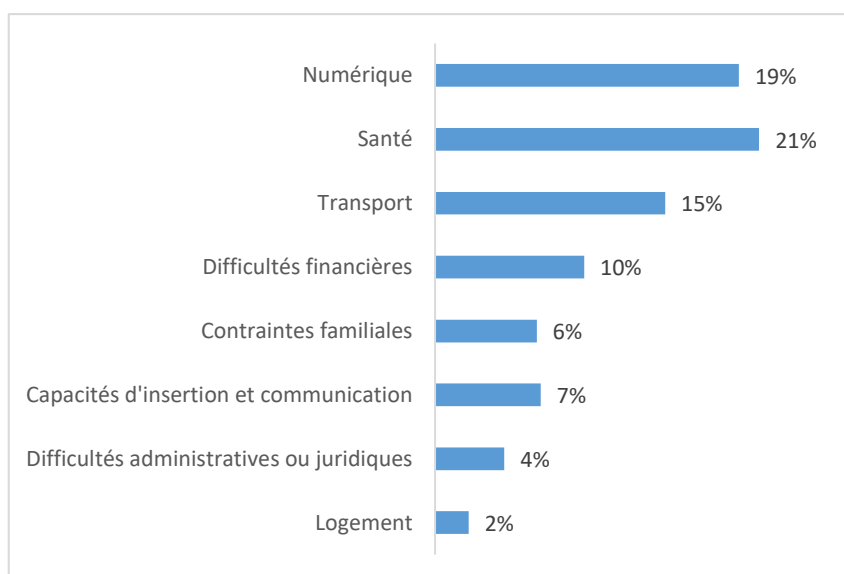
### 4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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

En effet, 45% des demandeurs d'emploi (catégorie A) déclarent au moins un frein au retour à l'emploi dans le département (contre 42% en région) : problème familial ou de santé, difficulté d'accès aux outils numériques, enjeu de logement ou de mobilité, etc. Le travail partenarial, concomitant à la recherche d'emploi vise à construire des solutions communes pour lever ces freins en vue d'accélérer le retour à l'emploi.

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

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



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



## QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS MOBILISABLES DANS LE DÉPARTEMENT

### NUMÉRIQUE

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. Il couvre l'appui à la recherche d'un emploi compatible avec la situation de santé du candidat ainsi qu'un soutien psychologique pour enclencher un parcours de soin ou être accompagné dans les démarches de reconnaissance de handicap. En 2022, 59 adhésions ont eu lieu dans le département. 29% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 2% ont identifié des contours d'un projet réaliste et réalisable.

### TRANSPORT

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

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

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

## DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

En 2022, en Auvergne-Rhône-Alpes, les Carsat et Pôle emploi ont noué un partenariat pour mieux informer les demandeurs d'emploi proches du départ à la retraite sur leurs droits et les aider à optimiser leur choix de fin de carrière. Les « ateliers emploi retraite » sont ainsi proposés aux demandeurs d'emploi de 59 ans et plus dans la perspective d'accompagner le passage à la retraite ou de les remobiliser dans leur recherche d'emploi lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions d'un départ à taux plein. En 2022, 4 810 adhésions ont été réalisées (source : Pôle emploi). Des rendez-vous personnalisés sont également proposés aux personnes en situation de grande fragilité sociale ou financière. Résoudre les difficultés financières, c'est aussi mieux informer sur les droits pour sécuriser la reprise d'emploi. Dans ce but, « **Estime** » est une application qui permet d'évaluer en quelques clics les ressources mobilisables en cas de perte d'emploi (droits à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi, montant et durée d'indemnisation, etc.) ainsi que les aides et allocations versées par Pôle emploi et la CAF dans le cadre d'une reprise d'emploi.

## CONTRAINTES FAMILIALES

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

Une expérimentation démarre en 2024 avec les crèches AVIP.

## 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'État au titre des politiques publiques de l'emploi, ce dispositif permet aux candidats de développer leur autonomie, d'acquérir de l'expérience et des compétences dans le cadre d'un accompagnement renforcé individualisé. En 2023, en Auvergne-Rhône-Alpes plus de 10 000 personnes bénéficient d'un contrat de travail au sein d'une Structure d'Insertion par l'Activité Economique : **Associations Intermédiaires, Entreprises d'Insertion, Ateliers et Chantiers d'Insertion ou Entreprises de Travail Temporaire d'Intérim d'insertion**. En Auvergne-Rhône-Alpes, Pôle emploi a orienté en 2022 environ 1000 demandeurs d'emploi chaque mois. (Source : [emplois.inclusion.beta.gouv.fr](https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr))

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

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

## Intensifier le « aller vers »

Certains publics sont éloignés de nos services géographiquement (zone rurale...) ou sociologiquement (Quartier Prioritaire 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.



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

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

Le bilan :

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



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

A Langeac, en avril 2023, 50 visiteurs (dont une grande partie demandeurs d'emploi) et 19 entreprises étaient présents à cette « Place de l'emploi ». Une vingtaine de recrutements ont été réalisés suite à cette action.

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

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

Au travers le maillage des guichets « **France services** », Pôle emploi dispose d'un ancrage local complémentaire au plus près des demandeurs d'emploi les plus précaires. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le réseau comptait 126 points de contact labellisés répartis sur le territoire de la région dont 20 dans le département de la Haute-Loire. Au-delà de fournir des informations de premier niveau, les agents des France services jouent un rôle de facilitateur et de soutien à l'usage des outils numériques et peuvent fournir un accompagnement à la réalisation de démarches liées aux organismes partenaires (Assurance maladie, Assurance retraite, Direction générale des finances publiques, etc.).

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

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

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'Éducation Nationale et Pôle emploi ont décidé de mettre en place « **Avenir Pro** ». Concrètement, depuis la rentrée scolaire 2020, des conseillers Pôle emploi interviennent auprès d'élèves en dernière année de lycées professionnels ayant un objectif d'entrée sur le marché du travail (niveau CAP et Bac professionnels).

### **Promouvoir le recrutement inclusif**

Sensibiliser et mobiliser un maximum d'entreprises pour développer des pratiques de recrutement plus inclusives (jeunes, seniors, personnes en situation de handicap...) sont des enjeux majeurs pour favoriser l'emploi.

La communauté « **Les entreprises s'engagent** » réunit en collectifs des entreprises de toutes tailles, les services de l'État et l'ensemble des parties prenantes de l'insertion au sein de clubs à la maille départementale. Sur l'ensemble de la région, Pôle emploi est impliqué à leurs côtés pour faire progresser l'inclusion des plus fragiles dans l'emploi : organisation d'événements dédiés, intervention auprès des adhérents pour présenter les aides au recrutement, valorisation d'actions, etc.

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



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

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

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

De même, confié aux Missions Locales et à Pôle emploi, le « **Contrat d'Engagement Jeune** » (CEJ) offre aux jeunes sans emploi ni formation un parcours d'accompagnement très intensif (15 à 20h par semaine) sur une durée de 6 à 12 mois. Ils bénéficient d'un appui personnalisé jusqu'au suivi dans la formation et dans l'emploi, ainsi qu'une garantie de ressources pour les plus fragiles. En Haute-Loire, à fin novembre, 230 jeunes ont signé un CEJ sur l'année 2023.

Enfin, dans le but d'améliorer le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap et construire une offre de services commune en partenariat avec tous les acteurs des territoires « **Les Lieux Uniques d'Accompagnement** » (LUA) rassemblent les services de Cap emploi et Pôle emploi, renforçant de fait les synergies entre les conseillers des deux réseaux. Début 2023, le département disposait de 3 LUA, animés par 11 conseillers Cap emploi et Pôle emploi.



Le dispositif « **Territoire Zéro chômeur** » a été inauguré cette année au Puy-en-Velay. Territoires zéro chômeur de longue durée fait la démonstration qu'en partant des personnes et des territoires, nous pouvons collectivement mettre fin à la privation durable d'emploi. Avec la conviction profonde que le droit à l'emploi coûte moins cher que la privation d'emploi et, de surcroît, présente des bénéfices sociaux et environnementaux.

# En savoir plus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

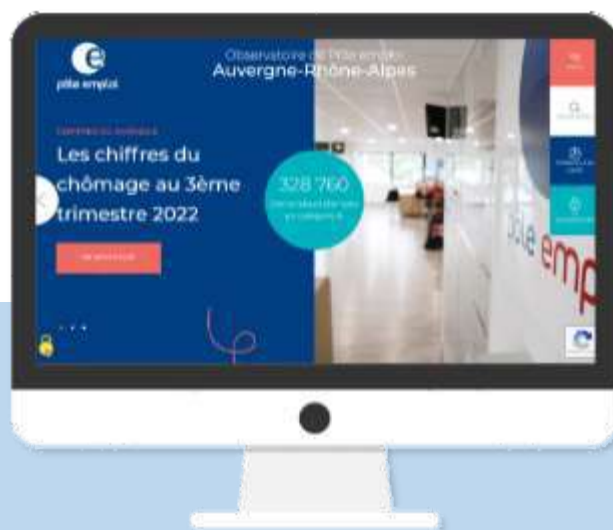
« **Les freins sociaux au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes** »,  
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,  
Statistiques et indicateurs n° 11, mai 2022.











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

[www.observatoire-emploi-ara.fr](http://www.observatoire-emploi-ara.fr)

**Directeur de la publication**  
Christophe DE MENTHON

**Réalisation**  
Direction Territoriale Pôle emploi Haute-Loire  
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

