

NOVEMBRE 2023

REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Haute-Savoie



ÉDITO



A l'extrême Est de la région Auvergne-Rhône-Alpes, frontalière de la Suisse et de l'Italie, la Haute-Savoie est un département qui se distingue par son dynamisme économique et démographique.

Contrairement à une idée répandue son économie ne repose pas sur un ou plusieurs moteurs d'activité, mais sur tous... plus un !

L'industrie bien entendu, le tourisme évidemment, l'agriculture tout le monde le sait et des services en rapport avec les autres moteurs. Mais se rajoute à ceux-là, très traditionnels, un moteur économique spécifique : la dynamique transfrontalière ! Dynamique, dont tout le monde se plaint pour déplorer les difficultés qu'elle provoque, mais dont personne ne regrette les bénéfices qu'elle apporte.

Ces « 4 moteurs + 1 » ont fait du département de la Haute-Savoie un lieu de plein emploi, à l'attractivité démographique forte.

Tous les indicateurs, qu'ils décrivent l'économie ou qu'ils déclinent l'activité de Pôle emploi, sont imprégnés de cette situation particulière. En effet, quelle que soit l'activité que l'on exerce, elle se fait, en Haute-Savoie, plus intensément qu'ailleurs !

À travers « Regards sur le marché du travail en Haute Savoie », je souhaite partager avec vous quelques constats sur les tendances et opportunités dans notre département, vous présenter les initiatives de Pôle emploi pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement.

Bonne lecture.

Michel DEBERNARDY
Directeur territorial

SOMMAIRE

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT	6
REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE PÔLE EMPLOI DANS LE DÉPARTEMENT	7
1 . L'ÉCONOMIE, L'EMPLOI ET LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE	8
LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL	9
L'EMPLOI SALARIÉ	15
LES RECRUTEMENTS	16
LES PERSPECTIVES D'EMPLOI	17
2 . LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI	19
LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT	20
LE TAUX DE CHÔMAGE	23
LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI	25
3 . UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION	31
DES TENSIONS A UN NIVEAU ÉLEVÉ	32
DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES	34
LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION	35
4 . DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT	36
ORIENTER VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION ET RECRUTER AUTREMENT	37
LA FORMATION POUR RÉPONDRE AUX TENSIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	41
DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI	44
DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DES ACTIONS POUR LES PUBLICS QUI EN ONT LE PLUS BESOIN	47

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

4 400 KM²
4 BASSINS D'EMPLOI
279 COMMUNES

POPULATION

835 000 habitants en 2020, soit **10%** de la population régionale
+1,1% en moyenne par an entre 2014 et 2020
36% de moins de 30 ans, **22%** de plus de 60 ans
35% de diplômés du supérieur (des non scolarisés de 15 ans ou plus)
80,6% de taux d'activité (des 15 à 64 ans)

Source : Insee, Recensement de la population (2020)

ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

31 230 en 2021
72% entre 1 et 9 salariés

Source : Insee, Flores - Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)

EMPLOIS SALARIÉS

296 647 au premier trimestre 2023

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

EMBAUCHES

540 900 en 2022, dont **156 900** pour un contrat de plus d'un mois hors intérim

Source : Acooss, DPAE - Déclarations Préalables A l'Embauche (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

TAUX DE CHÔMAGE

5,2% 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

31 890 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

59 500 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)

91 300 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)

686 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

84,5%

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

86,4%

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

VISITES EN AGENCE

102 583 en 2022

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

APPELS TRAITÉS AU 3949

121 584 en 2022

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

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI

106 680 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

On le voit, la Haute-Savoie vit actuellement une situation de quasi plein emploi. Si l'emploi y a toujours été plus favorablement orienté qu'au niveau national et régional, la caractéristique principale du marché de l'emploi haut-savoyard est sa volatilité.

Cette volatilité se traduit par une très forte réactivité aux aléas de l'économie. A chaque crise économique, la Haute-Savoie augmente plus vite (et souvent deux fois plus vite) son nombre de demandeurs d'emploi inscrits que les autres territoires du pays. Mais à l'inverse, à chaque fin de crise, et même quand on ne sait pas encore que la crise a pris fin, le département perd très vite ses demandeurs d'emploi.

Deux données sont essentielles : les demandeurs d'emploi sont plus nombreux à être indemnisés en Haute-Savoie qu'en France et leur rémunération moyenne au titre de l'assurance chômage l'est aussi. Cela traduit directement une très forte mobilisation de la ressource humaine du territoire, et explique aussi l'attractivité de son économie.

1.1. LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

La Haute-Savoie n'est pas un territoire homogène. Découpée en 4 bassins d'emploi qui parfois se subdivisent eux-mêmes, on ne peut pas trouver d'unité sociale ou économique. Il n'y a que peu de choses en commun entre le bassin du Mont-Blanc, avec ses 3,2% de taux de chômage en zone de montagne, et le Genevois français avec ses 6% de taux de chômage en zone frontalière et métropolitaine.

Seul dénominateur commun : en proportion différente certes, il y a des salariés frontaliers sur tous les bassins d'emploi de la Haute-Savoie.

Haute-Savoie			
Code	Libellé commune	Effectifs	% du DEPT
74010	Anancy	51 487	22%
74281	Thonon-les-Bains	8 977	4%
74012	Annemasse	8 293	4%
74112	Epagny Metz-Tessy	7 443	3%
74081	Cluses	6 989	3%
74056	Chamonix-Mont-Blanc	6 645	3%
74225	Rumilly	6 026	3%
74256	Sallanches	5 777	3%
74042	Bonneville	4 591	2%
74305	Ville-la-Grand	4 172	2%

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

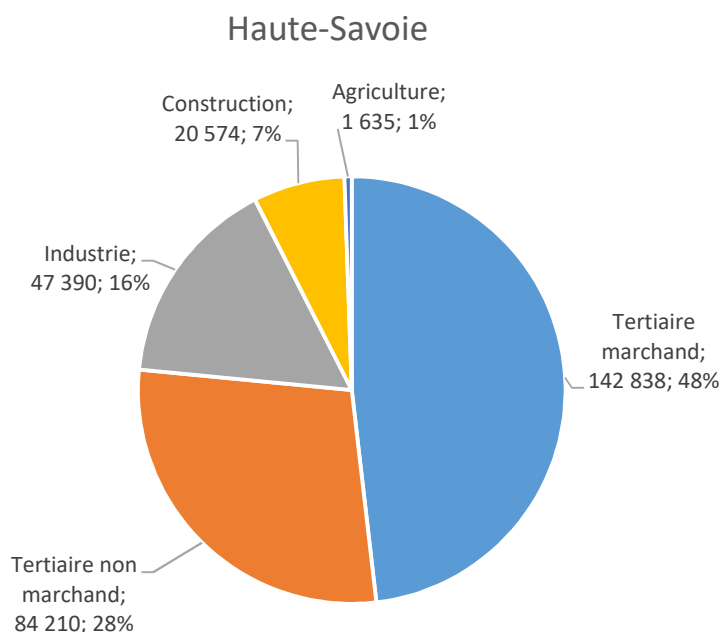
Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

77% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 78% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 227 048 personnes dans les services marchands (transport-logistique, hôtellerie-restauration, activités informatiques, de conseil et d'ingénierie, banque, assurance, etc.) ou non-marchand (santé et action sociale, enseignement, administration publique...).

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

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

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



En Haute-Savoie nous comptons, en juin 2023, 9 096 demandeurs d'emploi frontaliers indemnisés suite à une fin de contrat en Suisse, soit +4,4% sur un an.

La Haute-Savoie est le département français dans lequel la part des ménages avec un revenu de l'étranger est la plus importante (26%, soit 89 900 ménages). (Source : Insee)

Un an après avoir franchi la barre des 100 000, le canton de Genève enregistre 108 750 frontaliers étrangers actifs à fin juin 2023, selon les derniers chiffres provisoires disponibles. Le canton de Genève emploie 28% des frontaliers qui travaillent en Suisse et reste le premier canton employeur de frontaliers. (Source OST)

Au deuxième trimestre 2023, l'augmentation du nombre de frontaliers étrangers actifs dans le canton de Genève se poursuit, mais à un rythme légèrement inférieur à celui du premier trimestre : + 1,9% par rapport au trimestre précédent, contre +2,1% au premier trimestre 2023. A l'échelon de la Suisse, la hausse relative du nombre de frontaliers étrangers actifs au deuxième trimestre 2023 est plus faible qu'à Genève et se fixe à 1,2%.

La situation de pénurie de main-d'œuvre en Suisse, couplée à l'attractivité des salaires et à la force du Franc suisse, alimente la hausse soutenue du nombre de travailleurs frontaliers. La proximité de la Suisse participe indéniablement à la prospérité de la Haute-Savoie tout en y stimulant la consommation privée. Enfin, la main d'œuvre frontalière française est une composante majeure de l'économie suisse et a largement contribué à l'essor des cantons romands ces dernières années.

Plusieurs rencontres se sont déroulées cette année afin de partager les problématiques communes France / Suisse, notamment sur les tensions de recrutement poussées par le conseil du Léman. On peut citer : la conférence-débat organisée par la Commission Economie du Conseil du Léman qui a permis de partager des constats sur les limites actuelles du développement du bassin lémanique en juin 2023. De même, une table ronde au Forum International Touristique de Montreux « Quelles solutions pour combler le manque actuel de personnel ? » en novembre 2023. Ces interventions ont été complétées par l'organisation d'une réunion à destination des caisses de chômage suisse en novembre 2023.

Pôle emploi organise régulièrement des ateliers tel que « Travailler en Suisse pour les ex frontaliers » ou « Chercher et trouver son 1^{er} job en Suisse pour les primo accédants ». Un modèle dupliqué est appliqué à destination de tous les cadres de la région Auvergne-Rhône-Alpes qui recherchent un emploi en Suisse.

Pôle emploi est également partenaire du « groupement des frontaliers » et participe au Salon des frontaliers organisé chaque année par cette association qui regroupe 25 000 adhérents.

A la demande de l'office cantonal de l'emploi, Pôle emploi est présent dans les entreprises lors de licenciement collectifs afin d'apporter toutes les informations nécessaires aux droits et devoirs des frontaliers privés d'emploi (ex : intervention à la Croix Rouge Genevoise pour 70 frontaliers licenciés au 31/12/2023).

ZOOM SUR

LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

La Haute-Savoie n'a pas de particularité parce qu'elle les a toutes ! Le secteur industriel est très présent dans l'économie haut-savoyarde, et le département est leader régional dans certaines fabrications comme la production de pièces usinées. Mais paradoxalement la bonne tenue des autres secteurs fait que le pourcentage de salariés de l'industrie en général n'apparaît pas comme spécialement élevé comparativement à la Drôme par exemple. Cela s'explique simplement par le fait que le tourisme se porte au mieux et que cela entraîne un fort secteur tertiaire. Ajoutons la dynamique transfrontalière (1 salarié sur 4 travaille en Suisse) et une agriculture puissante et on comprend bien le positionnement particulier de la Haute-Savoie : pas de particularité (hors frontaliers) mais un fort positionnement partout.

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

Source : ACOSS, effectifs salariés 2022

	TOTAL ARA	HAUTE-SAVOIE	ANNECY	CHABLAIS	GENEVOIS FRANCAIS	VALLEE DE L'ARVE
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	79 151	12 912	3 358	413	526	8 615
Industries agro-alimentaires	66 553	7 219	2 543	1 916	1 229	1 531
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	51 986	1 847	656	389	220	582
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	49 618	5 231	3 749	346	169	967
Fabrication de machines et équipements	38 140	7 034	5 925	139	331	639
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	29 121	1 018	704	79	50	185
Fabrication de matériels de transport	25 795	1 458	716		353	389
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	25 274	1 615	248	346	612	409
Industrie chimique	24 401	855	165	16	481	193
Habillement, textile et cuir	23 926	655	276	18	272	89
Fabrication d'équipements électriques	23 616	2 487	304		152	2 031
Bois et papier	21 570	1 349	595	316	194	244
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	18 592	1 253	651	133	148	321
Industrie pharmaceutique	17 364	1 519	456		1 063	
Industries extractives	2 394	264	66	72	94	32
Cokéfaction et raffinage	645					
Hébergement et restauration	166 020	28 310	8 533	5 774	3 101	10 902
Commerce	412 108	44 695	18 988	5 920	9 082	10 705
Support aux entreprises	422 552	30 442	17 270	2 771	3 888	6 513
Santé et action sociale	229 885	17 832	7 582	2 554	3 762	3 934
Construction	204 927	20 145	9 357	2 858	2 712	5 218
Administration publique, enseignement	67 013	4 837	2 946	496	703	692
Transports et entreposage	171 312	13 572	4 890	1 799	2 030	4 853
Associations et autres services personnels	96 823	9 331	3 919	1 346	1 951	2 115
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	199 623	13 557	7 903	1 338	1 781	2 535
TOTAL EMPLOI SECTEUR PRIVE	2 468 409	229 437	101 800	29 039	34 904	63 694

L'industrie

Avec 47 390 salariés, l'industrie concentre 16% des effectifs. Le positionnement départemental a deux caractéristiques : l'une porte sur la forte concentration dans l'activité de production de pièces métalliques usinées en sous-traitance pour des donneurs d'ordre du monde entier. Extrêmement dépendante de la conjoncture économique internationale et des évolutions technologiques, cette activité a subi de très nombreuses crises et fait preuve d'une résilience hors norme par sa capacité à se réorienter sur d'autres productions et d'autres donneurs d'ordre quand les problèmes apparaissent. Cependant le virage actuel qui cumule la crise du diesel et de l'électrification du parc automobile mondial oblige ce secteur au plus important aggiornamento qu'il ait à mener depuis son avènement.



Quel que soit l'avenir du secteur de la métallurgie en Haute-Savoie, la question fondamentale aujourd'hui est le développement des compétences de la ressource humaine, salariée ou demandeuse d'emploi, pour faire face à cet aggiornamento forcé. En effet, la réorientation de la production vers de nouveaux produits, le défi de la productivité en liaison avec des coûts de production importants et incompressibles ainsi que la montée en gamme des produits et la progression technologique des pièces à produire sont autant de contraintes, mais aussi de chances, qui obligent tous les acteurs à investir le plus possible dans l'augmentation des compétences de la ressource humaine, seule politique à même de permettre les transformations vitales attendues. C'est à ce titre que, sous l'impulsion conjointe de l'Etat et des représentants de l'industrie métallurgique, un plan nommé « Convention 500 usineurs » a été mis en place lors des dernières crises et a pu être réactivé et renforcé en 2023. Mobiliser tous les acteurs et tous les moyens pour former le plus possible d'usineurs, voilà un simple résumé d'une action partenariale forte du territoire qui mobilise l'Etat, les entreprises, les centres de formation les financeurs de la formation au premier rang desquels Pôle emploi au titre du « Plan d'Investissement dans les Compétences » aux coté des collectivités territoriales et du Conseil régional.

L'Hôtellerie-Café-Restaurant (HCR)

Avec 28 310 salariés en 2022, le secteur de l'hôtellerie-restauration représente 12% de l'emploi salarié en Haute-Savoie, contre 7% pour la région et illustrant la forte orientation touristique du département. La part des emplois dans le HCR monte ainsi à 20% sur le bassin du Chablais et à 17% sur celui de la Vallée de l'Arve.

Avec 72 200 « Déclarations Préalables A l'Embauche » (DPAE, tous type de contrats) en 2022, le HCR est le secteur le plus recruteur du département, en augmentation de +39% par rapport à 2021 (impact COVID).

Dans l'enquête BMO « Besoins de Main d'Œuvre » en date de 2023, le secteur du HCR représente 23% des projets de recrutements exprimés par les employeurs, contre 15% pour la région. Trois métiers de ce secteur apparaissent dans le top 10 des métiers recherchés :

- Serveurs de cafés, de restaurants et commis : 3 360 projets exprimés dont 2 300 saisonniers ;
- Employé polyvalent de cuisine : 1 700 projets exprimés dont 830 saisonniers ;
- Cuisiniers : 1910 projets exprimés dont 1 160 saisonniers.

68% des projets exprimés sont jugés difficiles par les recruteurs dans ce secteur.

Ce secteur représente environ 12 000 établissements, dont 75% ont moins de 50 salariés. Il compte aussi quelques grandes enseignes de l'hébergement collectif (Pierre & Vacances, Azureva...) et de l'hôtellerie-restauration de luxe (le Hameau Albert 1^{er}, le domaine du Royal à Evian, Hilton resort...).

Le commerce

Le commerce compte 44 695 salariés en 2022, soit 19% des emplois salariés, contre 17% pour la région. La forte activité touristique du département, mais également sa situation frontalière, portent le dynamisme de ce secteur. La part des emplois dans le commerce monte ainsi à 26% sur le bassin du Genevois français.

En 2022, 41 700 Déclarations Préalables A l'Embauche (tous types de contrats) ont été enregistrées dans le commerce, en augmentation de +8% par rapport à 2021. C'est le troisième secteur le plus recruteur derrière l'hôtellerie-restauration et la santé.

Dans l'enquête « Besoins de Main d'Œuvre » 2023, le secteur du commerce représente 15% des projets de recrutements exprimés par les employeurs, contre 12% pour la région. Les projets portent majoritairement sur les métiers de vendeurs en produits alimentaires et employés de libre-service. 64% des projets exprimés sont jugés difficiles par les recruteurs dans ce secteur.

Il représente environ 24 000 établissements, dont 80% ont moins de 50 salariés.



La construction

Avec 20 145 emplois salariés, le secteur de la construction représente 9% de l'emploi départemental, contre 8% pour la région. Le dynamisme démographique porte ce secteur qui subit cependant de fortes contraintes environnementales et foncières.



10 500 Déclarations Préalables A l'Embauche (tous types de contrats) ont été enregistrées en 2022 dans ce secteur, en baisse de 3% par rapport à 2021.

Dans l'enquête « Besoins de Main d'Œuvre » 2023, le secteur de la construction représente 9% des projets de recrutements exprimés par les employeurs. 74% des projets exprimés sont jugés difficiles par les recruteurs dans ce secteur.

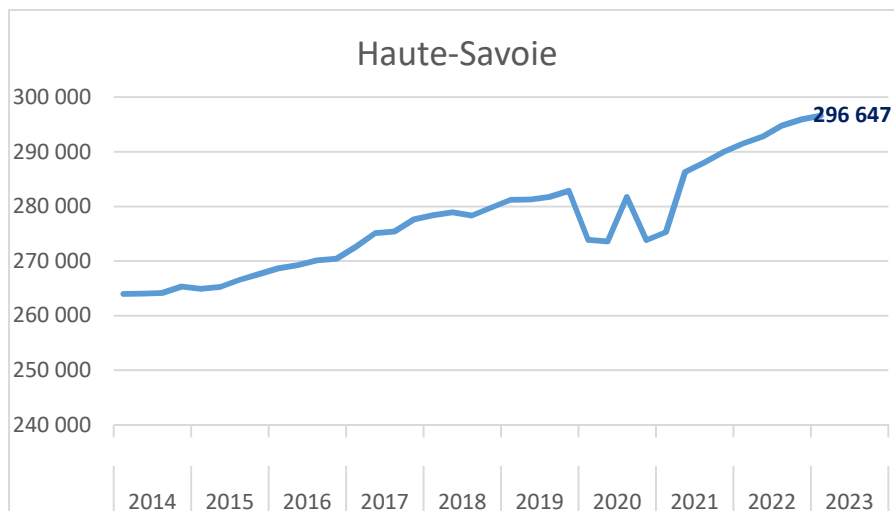
Il représente environ 16 600 établissements, dont 83% ont moins de 50 salariés.

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

L'emploi salarié est orienté à la hausse sur dix ans : +13% entre 2013 et 2023, soit +34 400 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)

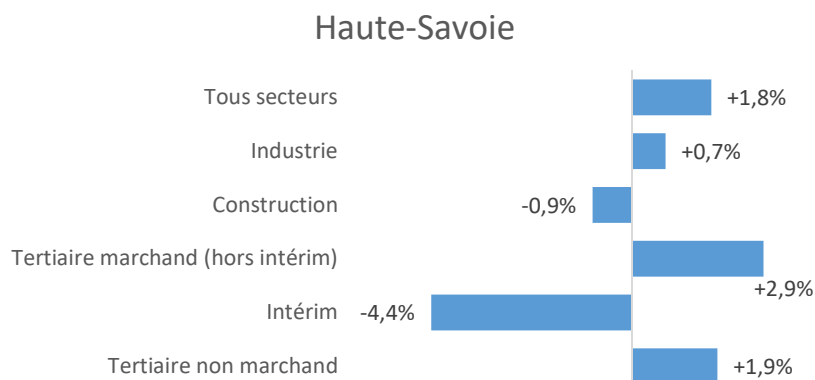


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs augmentent de nouveau à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le premier trimestre 2022 et le premier trimestre 2023, le département a gagné 5 100 postes, soit +1,8% (contre + 1,5% au niveau régional).

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

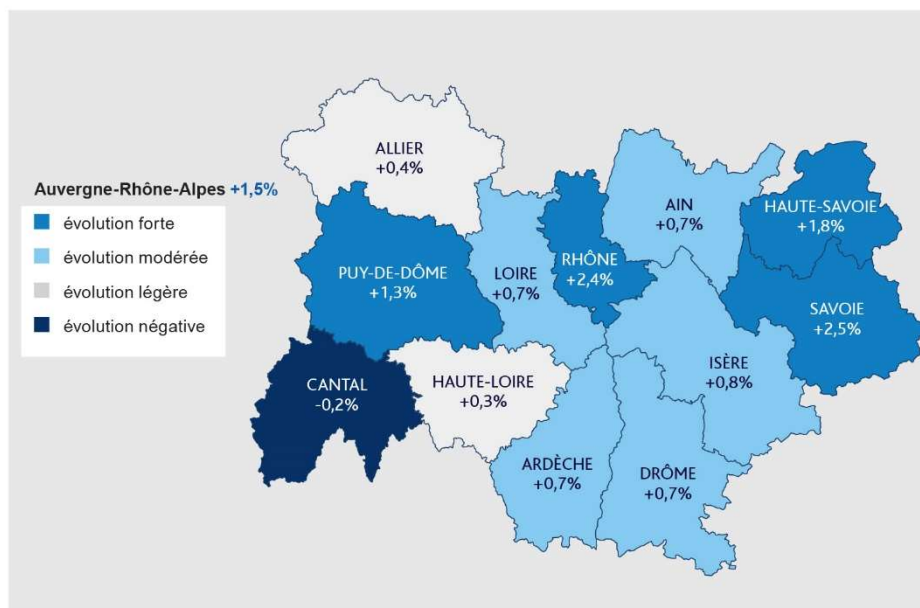
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au premier trimestre 2023)



Plus récemment, au cours du premier trimestre 2023, l'emploi salarié augmente de +0,3%, soit + 800 postes, et s'établit à 296 647 salariés (secteur privé et public).

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

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



1.3. AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2023, LES EMBAUCHES EN BAISSÉ

Au cours du deuxième trimestre 2023, 45 370 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par Pôle emploi (y compris en provenance de sites partenaires), soit une baisse de -0,9% par rapport au deuxième trimestre 2022 (-1,6% au niveau régional). 68% concernent un contrat durable, CDI ou CDD de plus de 6 mois (68% au niveau régional). 35 689 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au deuxième trimestre 2023, soit 533 embauches de moins que l'année précédente sur la même période.

RÉPARTITION DES EMBAUCHES DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

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

	Répartition	Haute-Savoie
Tous secteurs	100%	35 689
Hébergement et restauration	35%	12 522
Commerce	17%	6 121
Support aux entreprises	10%	3 571
Santé et action sociale	7%	2 389
Construction	6%	2 262
Industrie	4%	1 591
Administration publique, enseignement	5%	1 660
Transports et entreposage	5%	1 785
Associations et autres services personnels	5%	1 611
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	3%	1 017
Agriculture et industries agroalimentaires	3%	1 160

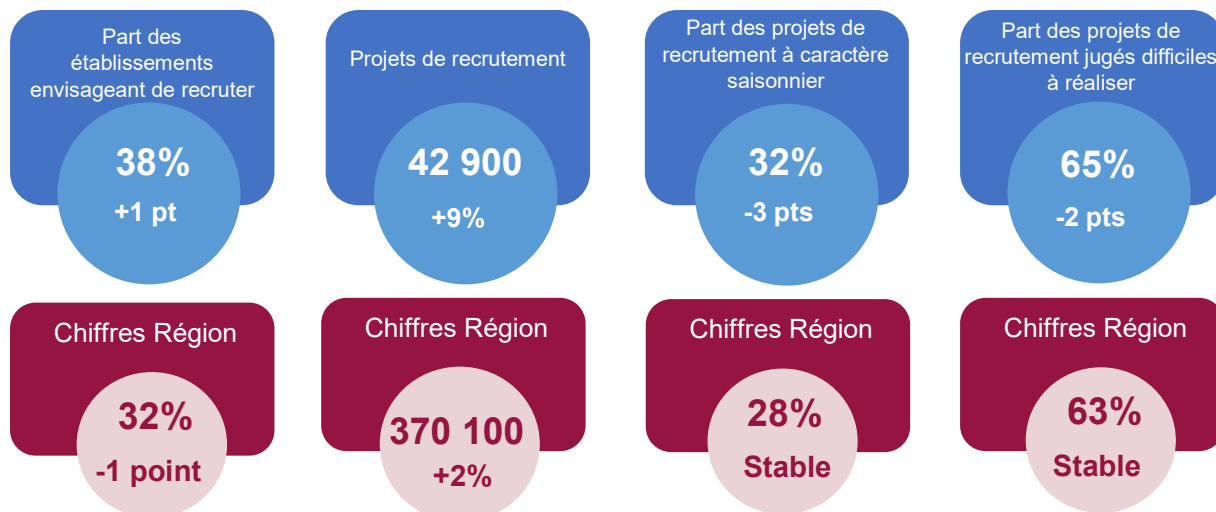
Les secteurs les plus recruteurs au 2^{ème} trimestre 2023 :

Le secteur de l'hébergement et de la restauration se maintient à la 1^{ère} place dans les recrutements du territoire (35% des recrutements de plus d'un mois, hors intérim, au 2^{ème} trimestre 2023). Viennent ensuite le commerce (17% des embauches du département), le support aux entreprises (10%), la santé et action sociale (7%) et la construction (6%).

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 (+9%), soit 42 900 embauches potentielles.

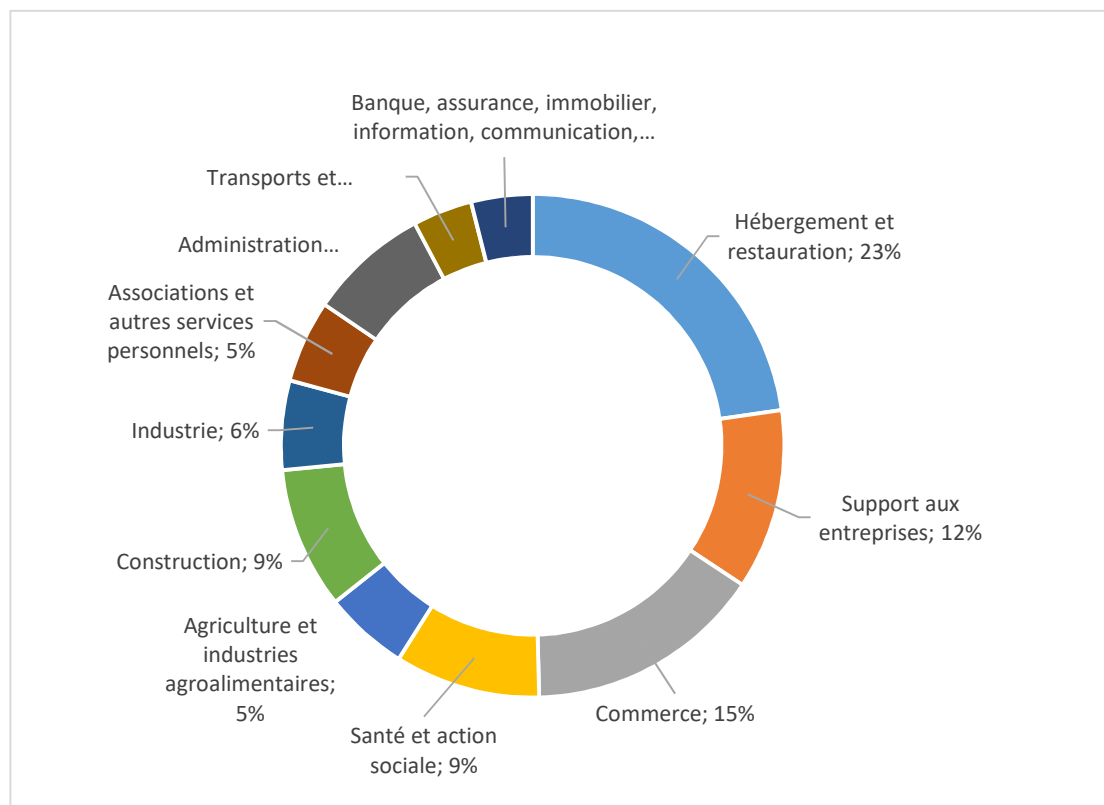
38% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2023.



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 495 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprise dans le département accuse une forte hausse de +78% 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 redevient supérieur aux niveaux de 2019.

Au deuxième trimestre 2023, en Haute-Savoie, on dénombre 148 défaillances d'entreprises (source: Insee), soit +37% par rapport à la même période en 2022 (contre +39% en Auvergne-Rhône-Alpes).





2.

LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

La Haute-Savoie est un territoire économiquement très dynamique. Sa particularité transfrontalière associée à son économie florissante et à un cadre de vie privilégié fait de ce département une zone à très forte attractivité. Voilà plus de deux décennies maintenant que le solde migratoire territorial est positif de plus de 2 000 personnes par an. Cela traduit bien l'attraction du territoire pour les personnes venant de départements moins dynamiques. L'attractivité liée à l'emploi transfrontalier est aujourd'hui une réalité forte, il n'est pas de jour sans que viennent en Haute-Savoie des personnes dont le seul objectif est de travailler en Suisse et d'habiter en France.

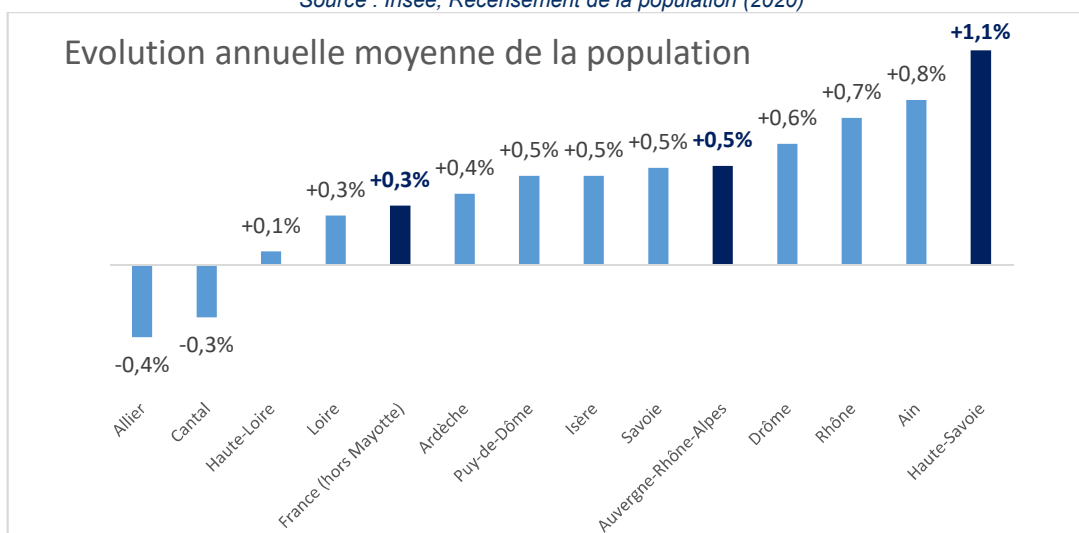
Une telle situation a des effets importants sur la sociologie de la population, sur les conditions de vie dans le territoire avec les problèmes associés à une arrivée permanente de nouveaux habitants : coût de la vie très élevé, crise du logement, crise de la mobilité, crise de la santé et de l'accompagnement social. Voilà les défis majeurs auxquels est confronté un territoire en croissance permanente.

2.1. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

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

EVOLUTION ANNUELLE MOYENNE DE LA POPULATION ENTRE 2014 ET 2020

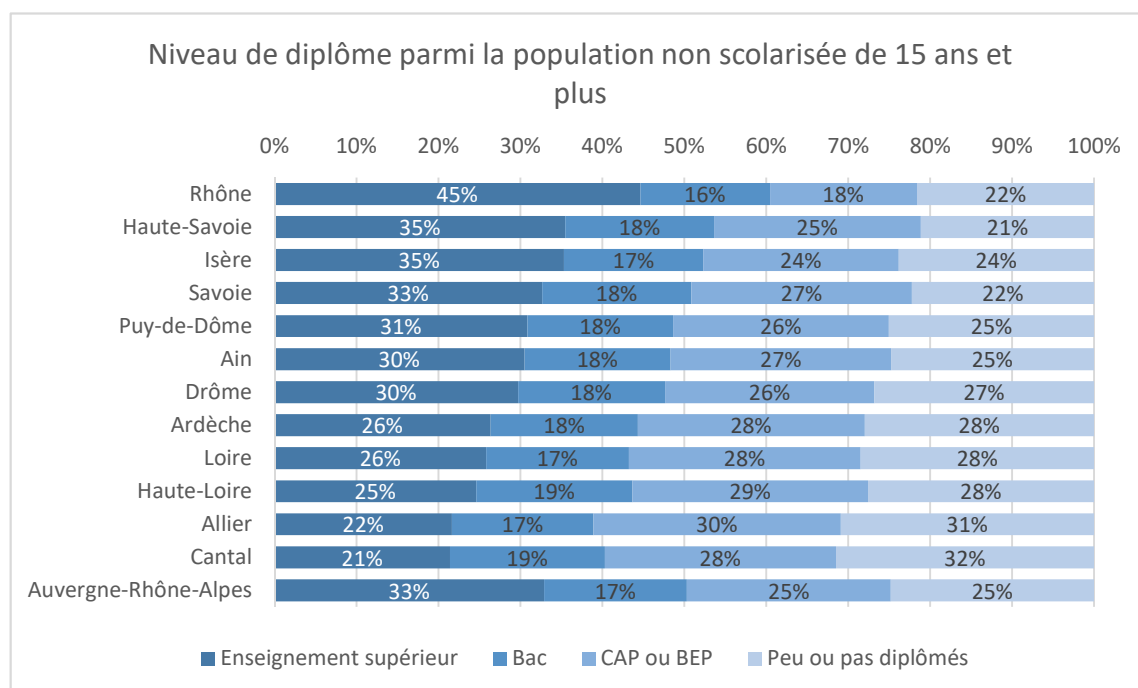
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



54% 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

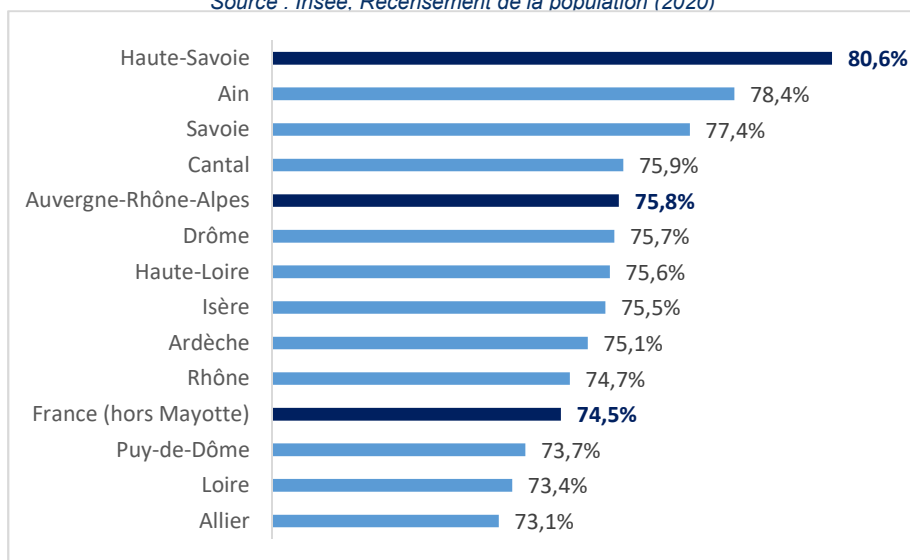
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Avec une population active de 430 400 personnes, la part des actifs s'établit à 80,6% de la population âgée de 15 à 64 ans dans le département (contre 75,8% en Auvergne-Rhône-Alpes).

TAUX D'ACTIVITÉ¹ DE LA POPULATION DES 15 À 64 ANS PAR DÉPARTEMENT

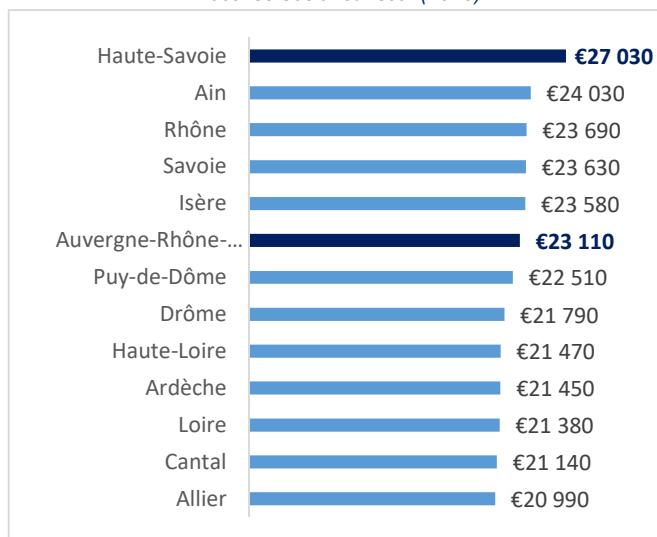
Source : Insee. Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian² de 27 030 € par an (contre 23 110 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté³ à 9,4% (contre 12,7% au niveau régional).

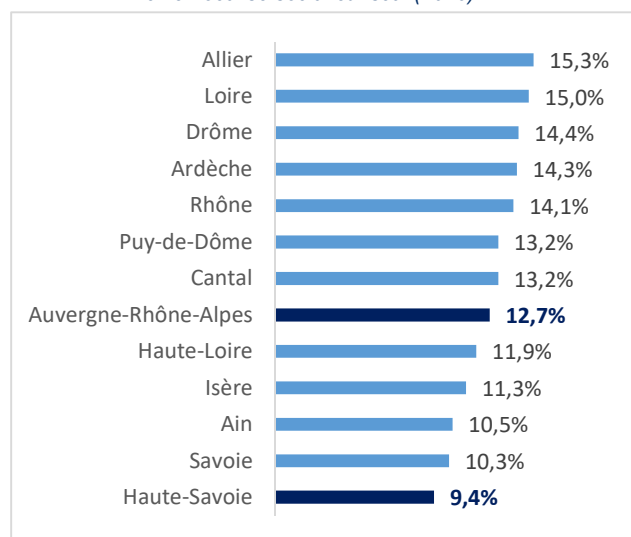
NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



TAUX DE PAUVRETÉ DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



¹ Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (en emploi (actifs occupés) ou au chômage) âgés de 15 à 64 ans et l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

² Le niveau de vie correspond au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation. Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Le niveau de vie médian signifie donc que la moitié de la population est sous ce niveau et l'autre moitié au-dessus.

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

La caractéristique sociologique principale du département se trouve dans le grand écart entre les populations les plus et les moins aisées au sein d'un territoire en moyenne plus favorisé que les autres.

La pauvreté en Haute-Savoie est moins importante en volume mais plus intense que dans d'autres territoires en raison d'un décalage approfondi entre les niveaux supérieurs et le niveau moyen de rémunération.

Paradoxalement les infrastructures sociales sont plus limitées en comparaison avec d'autres territoires.



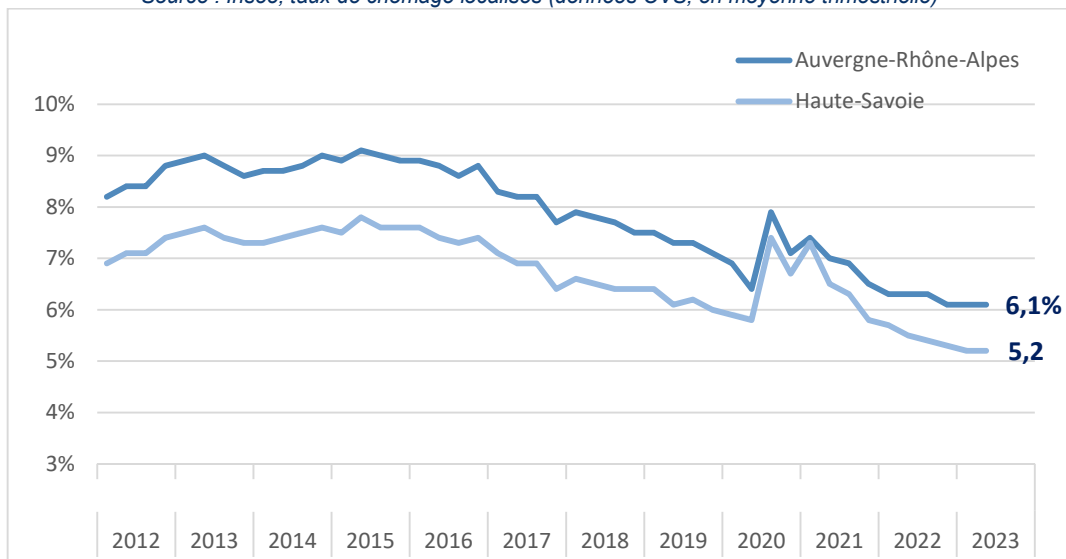
2.2. UN TAUX DE CHÔMAGE EN BAISSÉ

Dans le département, le taux de chômage¹ est resté stable au deuxième trimestre 2023 et s'établit à 5,2% de la population active (contre 6,1% en Auvergne-Rhône-Alpes).

Sur une année, il recule de -0,3 point.

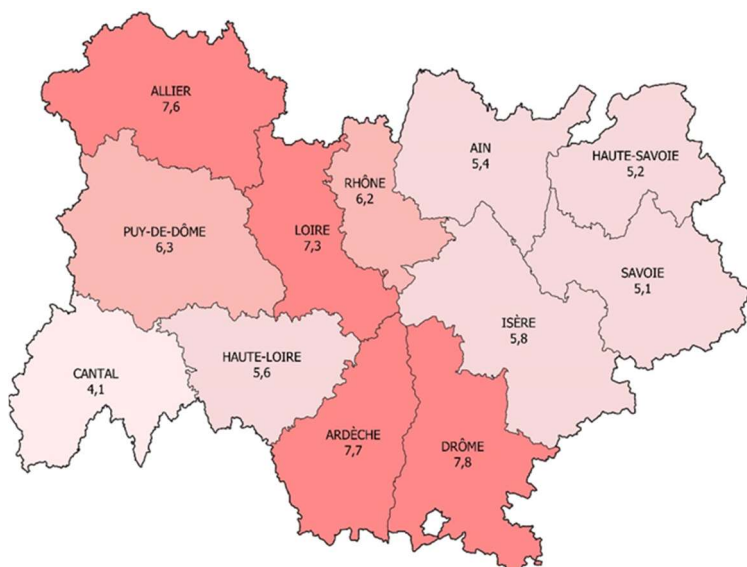
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

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



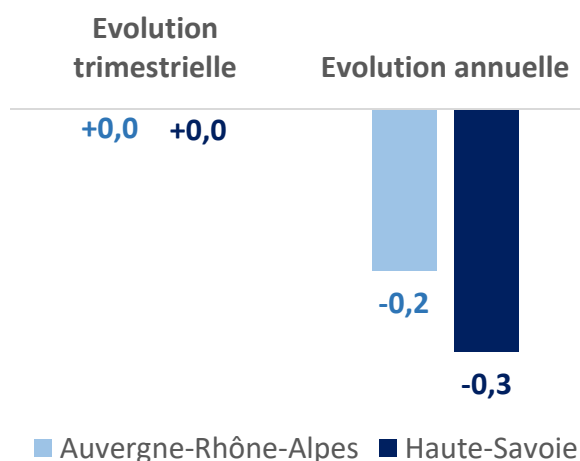
TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

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



ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE ET ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE

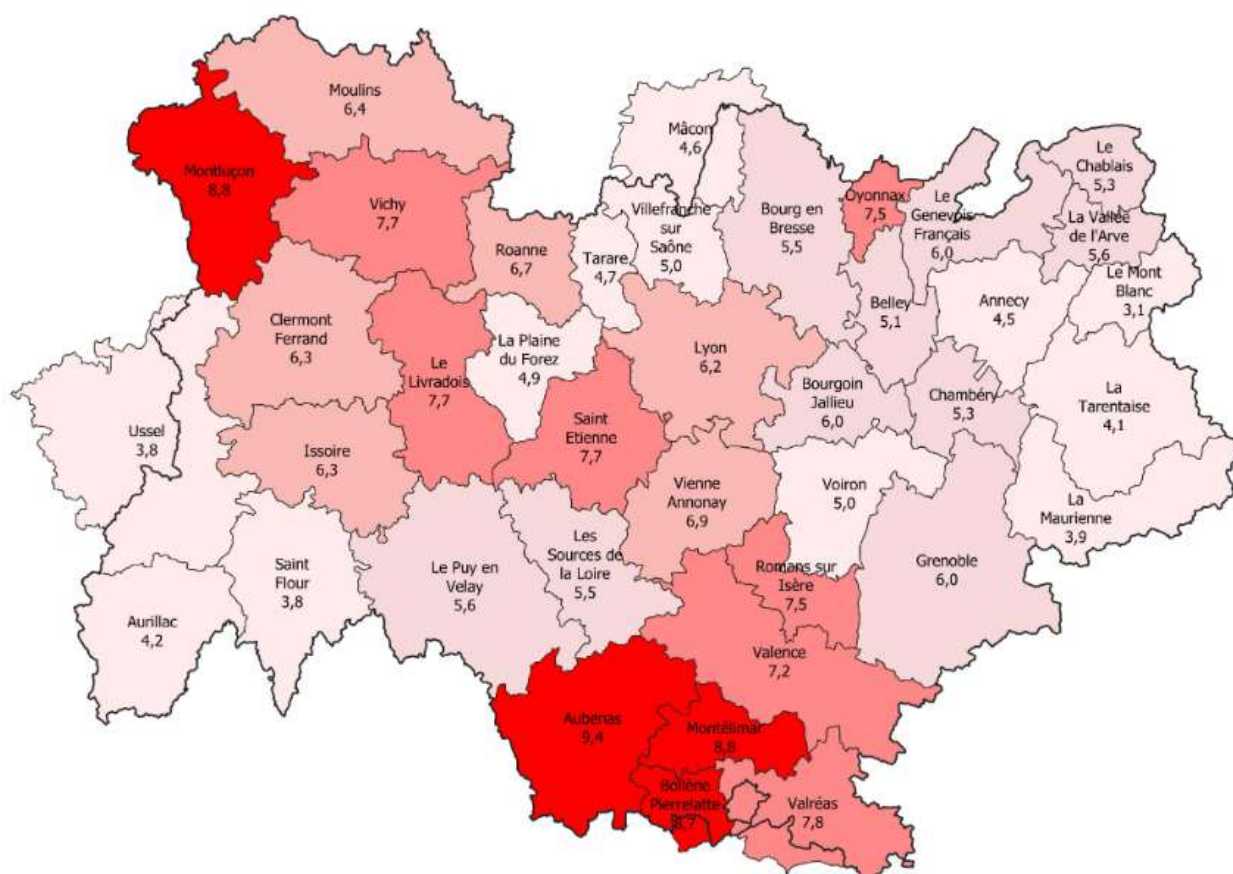
Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au deuxième trimestre 2023)



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

TAUX DE CHÔMAGE 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 deuxième trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 31 890 dans le département. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois (catégories ABC), on dénombre 57 660 demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Le nombre d'inscrits en catégorie A en hausse mais 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 hausse au deuxième trimestre 2023 : +20 par rapport au trimestre précédent, soit +0,1% (contre +0,3% en région).

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

Source : Pôle emploi, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois¹ à Pôle emploi en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle)



Le nombre d'inscrits en catégorie A est inférieur à son niveau d'il y a un an : ainsi l'évolution annuelle est de -6,3% dans le département (contre -5,1% en région).

Le territoire réagit généralement fortement aux aléas conjoncturels. Ainsi la crise du covid a entraîné en 2020 une hausse de la demande d'emploi bien supérieure à celle enregistrée sur l'ensemble de

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

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

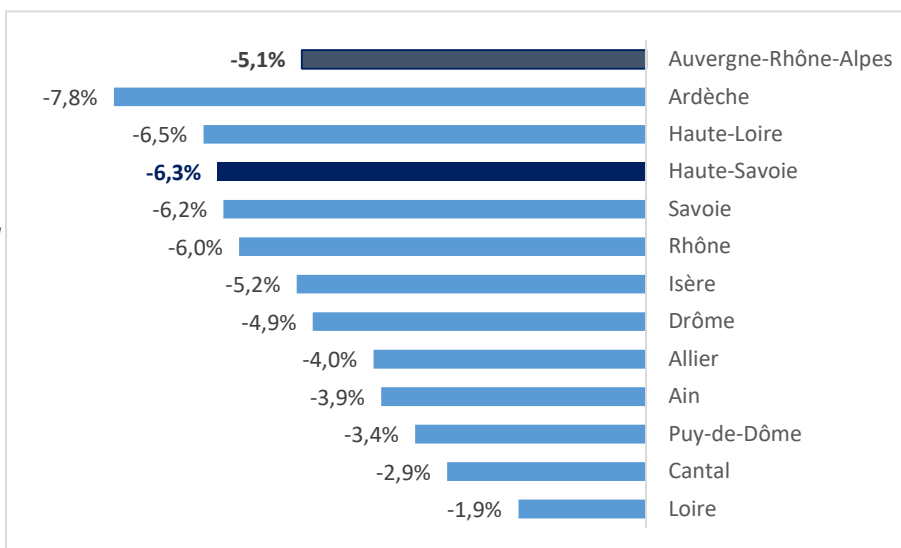
- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie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

la région. A l'instar, le rebond post-covid a été particulièrement marqué avec une forte baisse de la demande d'emploi.

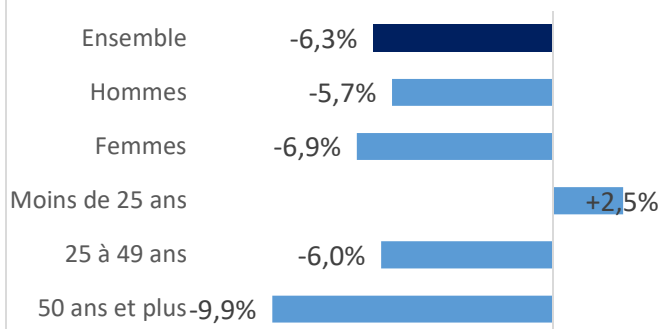
Globalement, la population des demandeurs d'emploi est plus qualifiée sur le territoire qu'au niveau régional et les publics en difficulté y sont moins représentés (cf. carte d'identité du demandeur d'emploi ci-dessous). Ces caractéristiques sont notamment liées au dynamisme économique du territoire et à son attrait pour les populations qualifiées issues d'autres départements.

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-Savoie

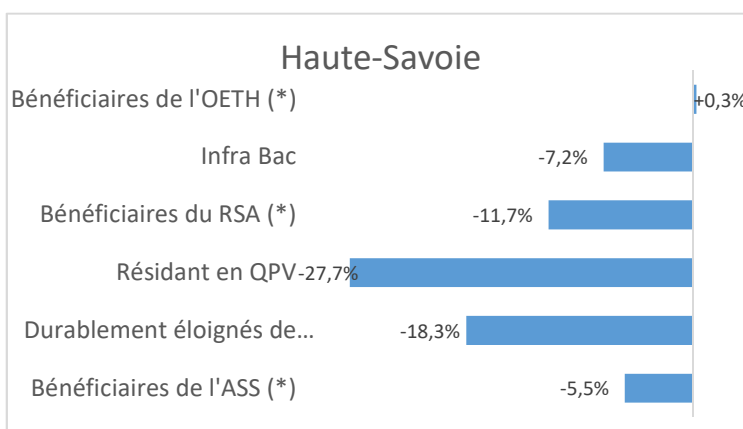


ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

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

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

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



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

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

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

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

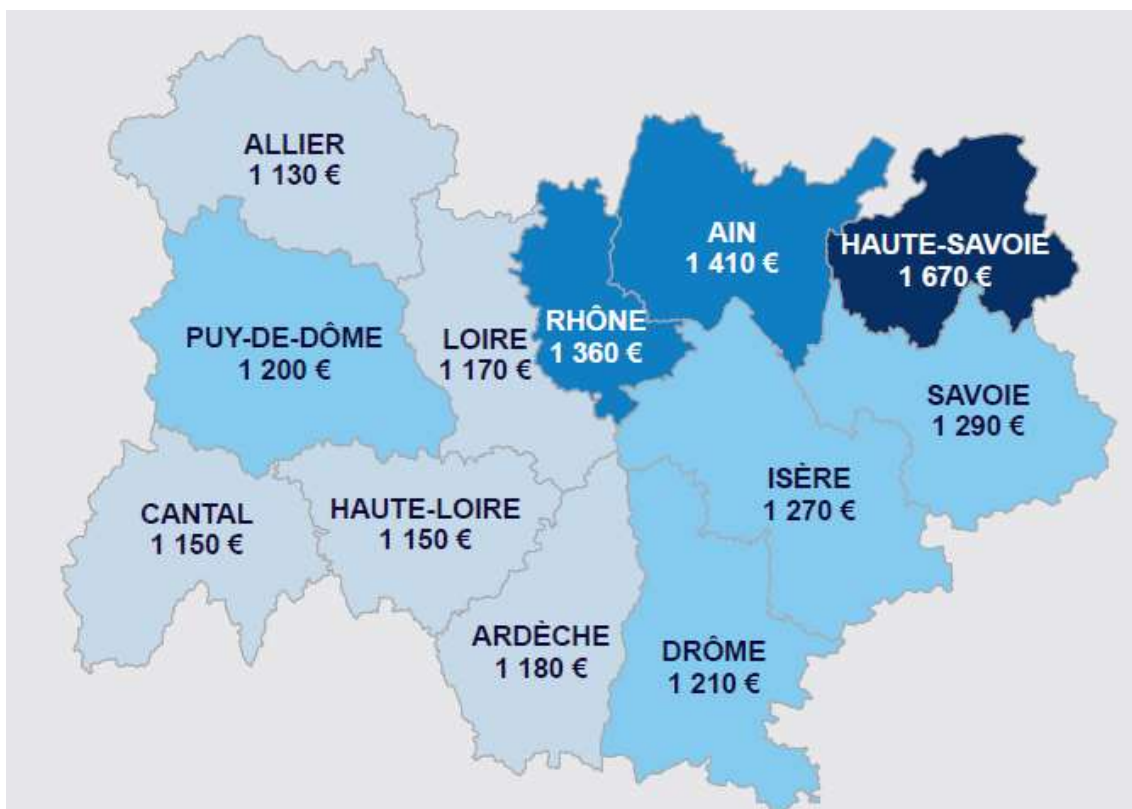
L'indemnisation des demandeurs d'emploi

A fin mars 2023, 56% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 31 839 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)¹ et 1 546 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)².

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage³ est de 1 670 € (1 320 € au niveau régional).

MONTANT MENSUEL MOYEN DU DROIT D'ALLOCATION CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

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



Pôle emploi a versé 686 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 594 millions d'euros pour l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) et 11 millions d'euros pour l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS).

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

² L'allocation spécifique de solidarité (ASS) est une allocation qui peut, sous certaines conditions, prendre le relais de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE), quand les droits à l'allocation ARE se terminent.

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

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)



- 10%** ont moins de 25 ans (contre 13% au niveau régional)
- 26%** ont plus de 50 ans (contre 27% au régional)
- 49%** des inscrits sont des femmes (contre 50% au régional)



- 50%** sont de niveau infra-Bac (contre 54% au régional)
- 10%** sont cadres (contre 9% au régional)



- 40%** déclarent accepter une mobilité géographique de plus de 30 km (contre 39% au régional)
- 18%** ne possèdent pas le permis de conduire (contre 25% au régional)



- 13%** ont des droits ouverts au RSA (contre 23% au régional),
- 18%** inscrits suite à une fin de CDD (contre 17% au régional)
- 24%** 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 10% de la demande d'emploi du département (contre 13% au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à Pôle emploi est en hausse de +2,5% sur un an (contre 3,7% au niveau régional).

Les séniors (plus de 50 ans)

Ils représentent 26% de la demande d'emploi du département (contre 27% au niveau régional). Leur nombre est en baisse de -9,9% 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 (BOETH) et plus souvent durablement éloignés de l'emploi.

Les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)¹

Ils représentent 24% de la demande d'emploi du département (contre 30% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi durablement éloigné de l'emploi est en baisse de -18,3% 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 -27,7% sur un an (contre -17,3% au niveau régional).

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

Ils représentent 8% 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 hausse de +0,3% 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 13% 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 -11,7% sur un an (contre -6,7% au niveau régional). C'est un public plus souvent éloigné durablement de l'emploi.

¹ inscrits au moins 12 mois en catégorie A au cours des 15 derniers mois.

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

59 500 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, 49% des demandeurs d'emploi (comme en région) 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 38% pour les seniors à 56% pour les moins de 25 ans ;
- de 46% pour les ouvriers non-qualifiés à 51% pour employés et ouvriers qualifiés ;
- 40% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 30% 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 contexte économique très dynamique, la demande d'emploi en baisse, la mobilité permanente de des actifs en direction de la Suisse nécessite plus que jamais de développer la compétence de la ressource humaine pour faire face au défi de la productivité d'un territoire fortement exportateur.

Il est parfaitement naturel que la question première de l'emploi du département soit celle de la tension du marché du travail et des difficultés de recrutement.

Cette situation se traduit par deux réalités, contradictoires en apparence : la conjugaison d'un chômage actif et d'une relative inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

3.1. DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

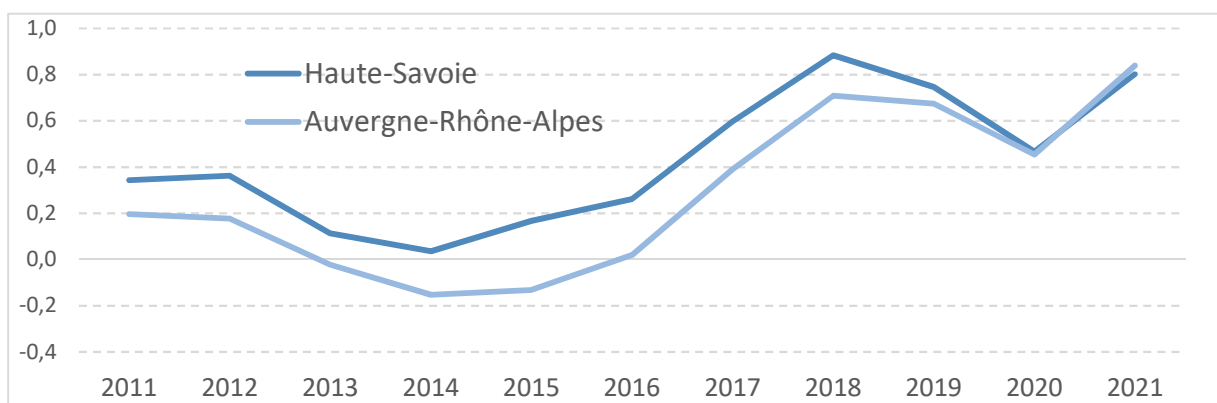
Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2021, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

L'étude statistiques sur « Les tensions (*) du marché du travail en Auvergne-Rhône-Alpes entre 2011 et 2021 » publiée par Pôle emploi et la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) montre que les deux tiers des métiers sont à un niveau de tension très élevé.

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

ÉVOLUTION DES TENSIONS DANS LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION DEPUIS 2011

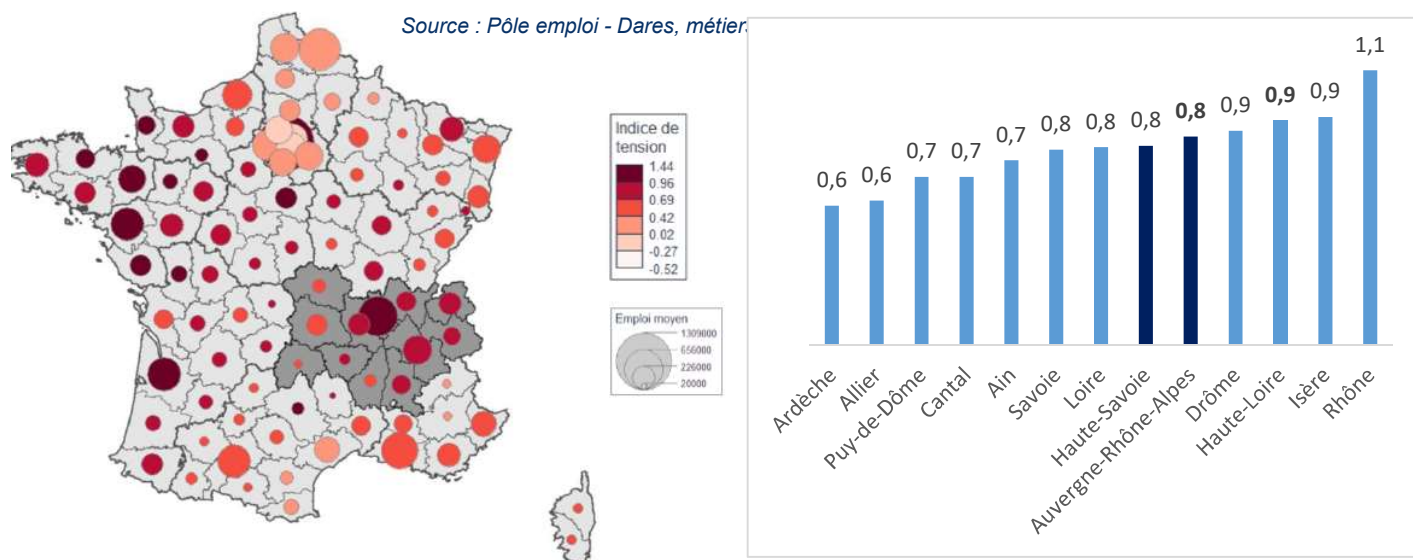
Source : Pôle emploi - Dares, métiers en tension (2021)



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

TENSIONS PAR DÉPARTEMENT

Source : Pôle emploi - Dares, métier



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.

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

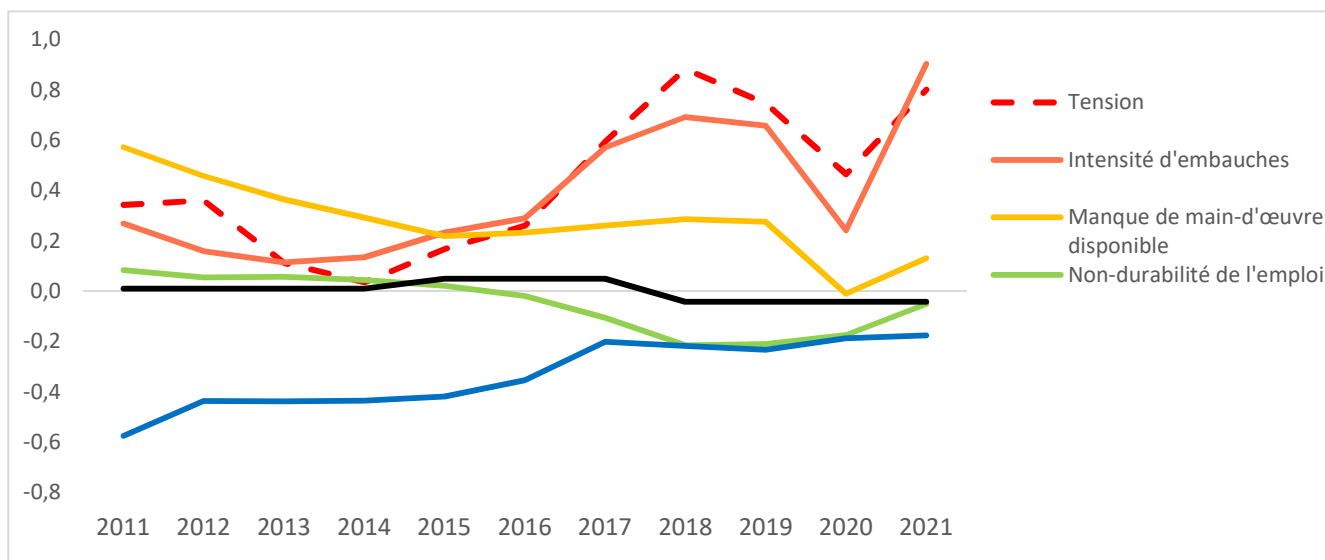
3.2. DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

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

On l'a vu, l'économie départementale repose sur les 4 piliers économiques traditionnels plus 1. Il ne faut donc pas chercher à mettre en avant les tensions d'un secteur plutôt que d'un autre. Tous les secteurs, tous les métiers, en période hors crise, sont en tension !

La tension sur le marché est bicéphale : il ne faut pas mettre sur le même plan les tensions liées à l'inadéquation des compétences entre celles attendues par le demandeur et l'offreur d'emploi de celles liées à l'indisponibilité réelle ou perçue d'une ressource humaine en nombre suffisant par rapport aux besoins du territoire.

Ces deux sujets coïncident fortement sur le territoire sans que l'on puisse toujours discerner ce qui ressort d'une inadéquation des candidats à l'emploi par rapport aux besoins des employeurs de ce qui ressort d'une mauvaise appréhension du marché du travail par les employeurs, qui pourrait être levée par une évolution des conditions d'embauche.

Ainsi dans **tous les secteurs** on constate, en proportions toutefois différentes, que coexistent :

- Un volume de personnes disponibles et employées régulièrement, donc satisfaisantes aux conditions des offres d'emploi, mais dont l'économie locale ne sait pas s'emparer durablement : c'est le chômage actif ;
- Un volume de personnes aux compétences inadéquates aux conditions de l'embauche ;
- Un volume de personnes en emploi élevé mais affecté d'un taux de rotation élevé lié aux problématiques du territoire.

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	+11	H2912	Réglage d'équipement de production industrielle	Industrie	1913	2,6	5	3	5	3	4	5
2	+13	F1202	Direction de chantier du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	505	2,5	5	5	4	1	3	4
3	+13	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Installation et Maintenance	1049	2,3	5	5	4	2	2	3
4	+9	F1106	Ingénierie et études du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	1576	2,1	5	4	4	1	2	3
5	+63	F1104	Dessin BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	238	2,0	5	5	2	1	1	3
6	+47	N4103	Conduite de transport en commun sur route	Transport et Logistique	1215	1,9	5	5	3	3	4	5
7	+142	K1207	Intervention socioéducative	Services à la personne et à la collectivité	1328	1,9	5	5	4	2	1	1
8	+155	G1502	Employé polyvalent d'hôtellerie	Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	211	1,8	5	5	3	5	3	4
9	+87	K1301	Accompagnement médico-social	Services à la personne et à la collectivité	1357	1,8	5	4	5	2	4	2
10	+53	F1605	Montage réseaux électriques et télécoms	Construction, Bâtiment et Travaux publics	277	1,7	5	5	4	2	3	5
11	+33	F1201	Conduite de travaux du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	721	1,7	5	5	3	1	3	3
12	+112	K1202	Éducation de jeunes enfants	Services à la personne et à la collectivité	531	1,7	5	4	5	2	1	2
13	+44	F1503	Réalisation - installation d'ossatures bois	Construction, Bâtiment et Travaux publics	683	1,7	5	5	3	3	3	5
14	+47	F1607	Pose de fermetures menuisées	Construction, Bâtiment et Travaux publics	493	1,7	5	5	2	2	4	2
15	+203	H2102	Conduite d'équipement de production alimentaire	Industrie	1511	1,7	5	3	5	4	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

En Haute-Savoie 3 moyens sont mobilisés pour lutter contre les tensions du marché du travail :

- Fidéliser une main d'œuvre parfaitement disponible et adaptée aux besoins des entreprises mais que l'on ne sait pas garder en poste, soit par choix de l'entreprise soit par choix du salarié, ce qui oblige à se poser la question complexe de la disponibilité des personnes liée à l'attractivité de l'emploi ;
- Développer les compétences de la ressource humaine disponible pour mieux l'adapter aux besoins de l'économie;
- Accompagner plus intensément les personnes durablement éloignées de l'emploi pour leur permettre, quand c'est possible, de rejoindre la cohorte des personnes professionnellement insérées.

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.

1 300 détections de potentiel ont été planifiées en 2023 sur la Haute-Savoie Léman.



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, 489 entreprises ont souhaité être accueillantes, 1 044 terrains d'immersion ont été proposés, 697 mises en relation ont été réalisées, 737 demandes d'immersion ont été initiées, 524 demandes d'immersion ont été validées. (Source : immersion-facile.beta.gouv.fr - de septembre 2022 à août 2023)

Au-delà de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers en tension, il s'agit également d'accompagner les entreprises à rencontrer des profils de candidats différents. C'est ce que propose **La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)**. Cette méthode est fondée sur le repérage des 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 2022, dans le département, 619 demandeurs d'emploi ont été évalués, 403 ont été sélectionnés, 193 embauchés (Source : Pôle emploi).



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

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

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



En 2022, 1 « Stade Vers l'Emploi » a eu lieu dans le département. En 2023, 3 « Stades Vers l'Emploi » ont été organisés sur les bassins du genevois (athlétisme), du chablais (athlétisme) et annécien (rugby). Près de 300 demandeurs d'emploi étaient présents aux côtés d'une soixantaine d'entreprises.



En 2022, au sein des agences Pôle emploi de Sallanches et de Cluses, création d'un **escape game** dédié à la découverte des métiers de l'accompagnement des personnes (aide-soignant, auxiliaire de vie, moniteur-éducateur) afin de les présenter de manière très ludique aux candidats. Cet escape game est à ce jour déployé au niveau régional.



Face au succès rencontré avec ce procédé, en 2023, création par les agences Pôle emploi du bassin d'Anney, d'un **escape game** dédié à la découverte du métier de **conducteur de marchandises**.

En vue d'accompagner le placement des saisonniers pour nos massifs pour cette saison hivernale, organisation de la 3^{ème} édition du « Rallye de l'Emploi », succession d'actions pour recruter des candidats.

DÉCROCHE UN JOB D'HIVER !

LE RALLYE DE L'EMPLOI !

LES ÉTAPES

1. 10 OCT AU 10 NOV
SALON EN LIÈNE
VOTRE SALON D'HIVER
AU PIED DU MONT-ELANC
2. 29 AOÛT ET 1 OCT
HIGH FIVE FESTIVAL
STATIONS DE HAUTE-SAUVAGE
3. 17 OCT
LES MONTS AURA
RECRUTENT !
STATIONS DES MONTS AURA
4. 10 OCT
BÉCROCHE UN JOB D'HIVER
AUX PORTES DU SOLEIL
STATIONS DES PORTES DU SOLEIL
5. NOVEMBRE
VOS CONSCIENCE
AU SEIN DU GRAND MASSIF (MONT
SALON & LA NEIGE, QUEL PRIVILEGE !)

CONTACT

RETROUVEZ TOUTES LES OFFRES
SUR PÔLE-EMPLOI.FR AVEC LE MOT CLÉ **JOB HIVER**

HAUTE-SAUVAGE LÉMAN

REPUBLIQUE FRANÇAISE

PÔLE EMPLOI

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.

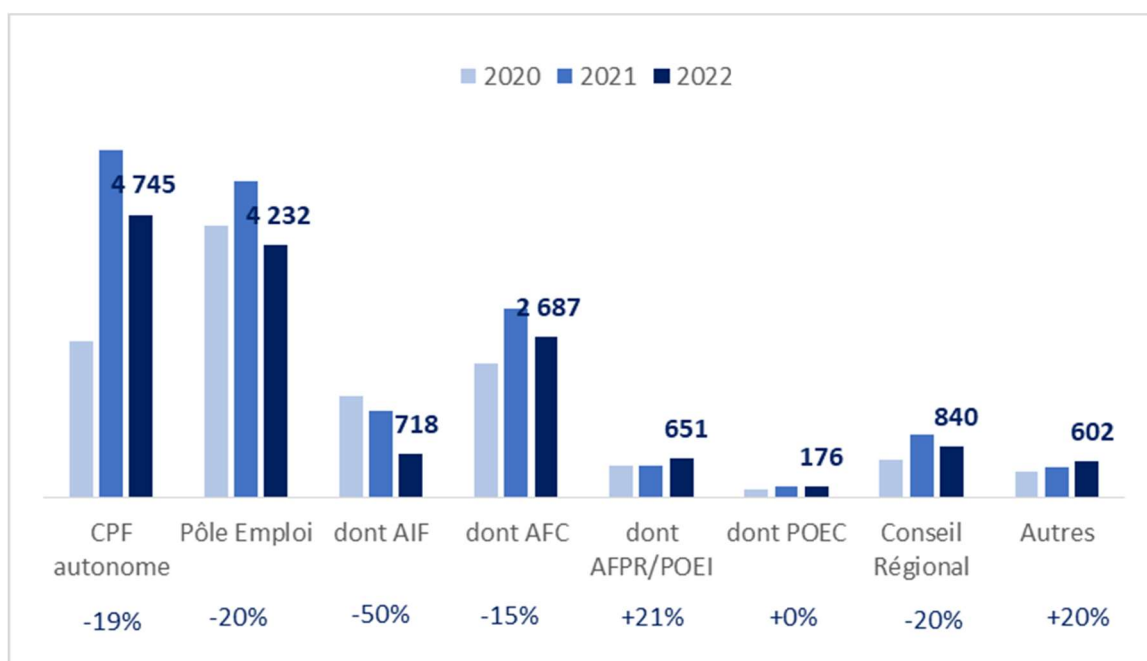
Il a pour objectif de former les publics fragilisés et éloignés de l'emploi, diagnostiquer les besoins des entreprises et de participer à la modernisation de l'appareil de formation. Avec plus de 122 000 personnes formées sur cette période, le PIC a permis de doubler le nombre de formations mobilisées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

Dans le département, 10 419 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 :

+21% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 651 entrées en formation ; stabilité pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 176 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

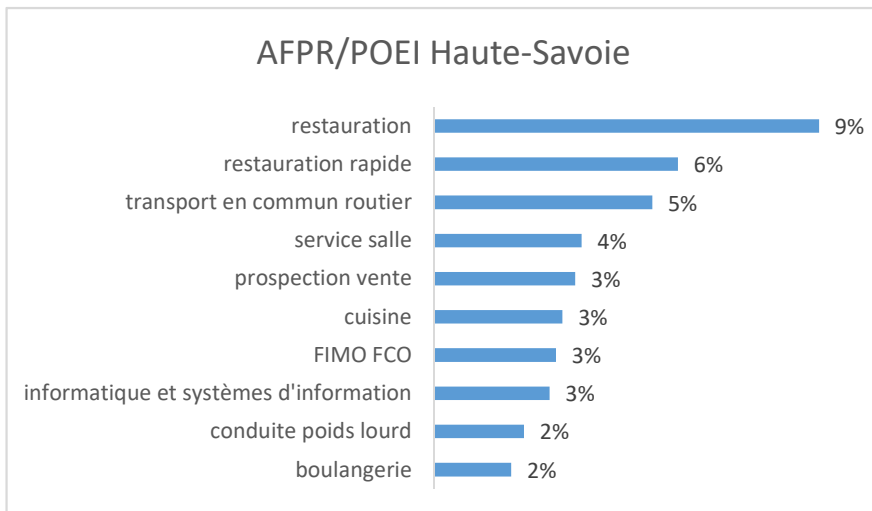
Source : Dares-Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à Pôle emploi, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



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 « restauration » et la « restauration rapide ».

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

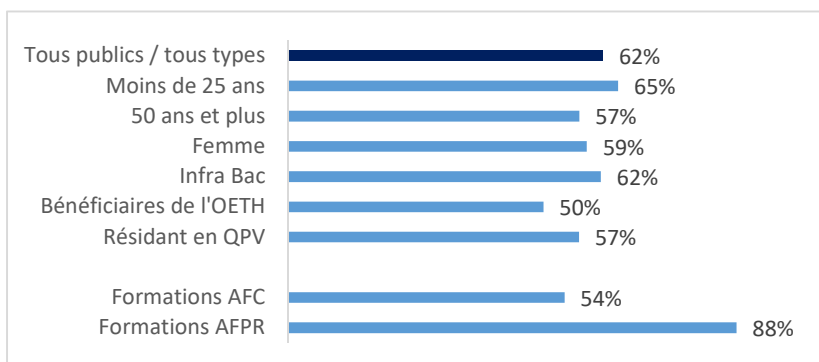
Source : Pôle emploi, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation¹ (cumul de décembre 2021 à novembre 2022) est de 62% (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) (88%). Il est moins élevé pour les Actions de Formation Conventionnée (AFC) (54%), formations collectives qui visent à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

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

ZOOM SUR

Aider les employeurs à former avant l'embauche

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



Apprendre en faisant

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



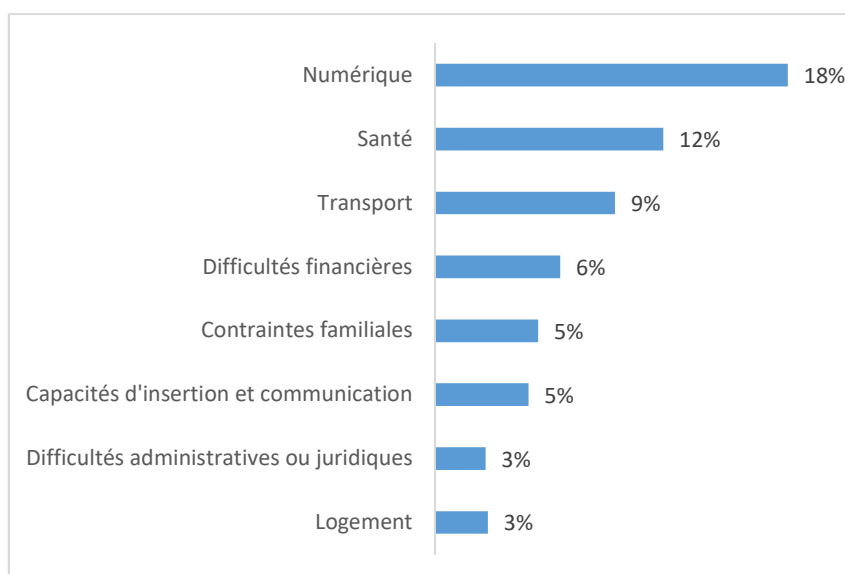
4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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

En effet, 35% 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 18% 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 **413** 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, 278 adhésions ont eu lieu dans le département. 23% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 19% ont identifié des contours d'un projet réaliste et réalisable.

En Haute-Savoie, Pôle emploi a mis en place un partenariat avec la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, qui repose notamment sur la mise en œuvre de la prestation MAS (Mission d'Accompagnement Santé) par des conseillers Pôle emploi en lien avec les conseillers santé de la CPAM, ainsi que sur la promotion de l'offre de service des Centres d'examen de santé pour nos DE.

TRANSPORT

« **Mobiville** » est un exemple de service en ligne, né d'un partenariat entre Action logement et Pôle emploi. Il propose un service d'aide à la décision pour orienter les candidats à la mobilité vers les bassins d'emploi qui recrutent afin de saisir des opportunités dans de nouveaux territoires. Cette solution permet d'accompagner les publics qui souhaitent déménager dans l'identification du territoire jugé le plus favorable à leur retour à l'emploi, et à leurs attentes en termes de qualité de vie. Cette solution a également vocation à centraliser et à valoriser les aides à disposition pour faciliter la mobilité et l'installation dans un nouveau territoire.

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

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

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

DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

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

CONTRAINTES FAMILIALES

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

CAPACITÉ D'INSERTION ET DE COMMUNICATION

La formation « **Compétences transverses illettrisme** » : un parcours apprenant centré sur l'acquisition des compétences de savoir-être nécessaires au retour à l'emploi ou au suivi d'une formation qualifiante.

LOGEMENT

La « **Convention Action Logement** » renouvelée en 2023, vise à faciliter l'accès au logement des demandeurs d'emploi qui s'engagent dans un parcours de mobilité et quittent leur bassin de vie initial pour accéder à un emploi ou une formation en alternance.

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

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



4.4. DES DISPOSITIFS D'INSERTION ET DES ACTIONS POUR LES PUBLICS QUI EN ONT LE PLUS BESOIN

Faire évoluer les modèles de recrutement des entreprises afin qu'elles s'ouvrent à d'autres profils de candidats dans une démarche inclusive est une nécessité pour réduire les tensions.

La collaboration des acteurs de l'écosystème de l'emploi, de la formation et de l'insertion est engagée pour favoriser l'intégration de publics discriminés au moyen de dispositifs spécifiques et de proximité. Plusieurs axes d'actions peuvent être mis en perspective : favoriser l'insertion par l'activité économique, intensifier l'aller vers, promouvoir le recrutement inclusif, renforcer l'accompagnement de ceux qui en ont le plus besoin.

Favoriser l'insertion par l'activité économique

L'Insertion par l'Activité Economique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques. Encadré par l'Etat au titre des politiques publiques de l'emploi, ce dispositif permet aux candidats de développer leur autonomie, d'acquérir de l'expérience et des compétences dans le cadre d'un accompagnement renforcé individualisé. En 2023, en Auvergne-Rhône-Alpes plus de 10 000 personnes bénéficient d'un contrat de travail au sein d'une Structure d'Insertion par l'Activité Economique : **Associations Intermédiaires, Entreprises d'Insertion, Ateliers et Chantiers d'Insertion ou Entreprises de Travail Temporaire d'Intérim d'insertion**. Pôle emploi a orienté en 2022 environ 1 000 demandeurs d'emploi chaque par mois, avec un taux d'acceptation variant entre 42% et 50% en fonction des structures. 13% des candidats ont un frein à l'emploi incompatible avec le poste proposé. (Source : emplois.inclusion.beta.gouv.fr)

Pôle emploi Haute-Savoie travaille en collaboration avec les structures d'Insertion par l'Activité Economique pour faciliter la réinsertion des demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés sociales et professionnelles marquées (42 structures au total). Il y aurait un intérêt à diversifier l'offre IAE sur les territoires du Genevois et du Chablais.

Les différentes structures d'insertion par bassin :

Structures intervenants sur le département	Ateliers et Chantiers d'Insertion	Associations Intermédiaires	Entreprises d'Insertion	Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion
Anecy	9	1	5	1
Arve	7	0	5	1
Genevois	6	1	0	0
Chablais	5	1	0	0
Total	27	3	10	2

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

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

Intensifier le « aller vers »

Certains publics sont éloignés de nos services géographiquement (zone rurale...) ou sociologiquement (Quartier Prioritaire de la politique de la Ville...). Il est important de développer une démarche « d'aller vers ».

La « **Place de l'emploi et de la formation** » est un dispositif itinérant qui rassemble de nombreux acteurs de terrain engagés dans l'insertion professionnelle. Ces forums de l'emploi accueillent les habitants au cœur de leur lieu de vie et proposent des espaces d'orientation, de conseils et de recrutement. Ce service de proximité est financé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences.



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

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'Education 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'évènements 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-Savoie, à fin novembre, 1293 jeunes ont signé un CEJ sur l'année 2023. Pôle emploi met également en œuvre l'« **Accompagnement Intensif Jeunes** » avec des conseillers dédiés, ce qui représente 500 jeunes accompagnés par an sur le département.

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 8 LUA, animés par 52 conseillers Cap emploi et Pôle emploi.



En savoir plus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

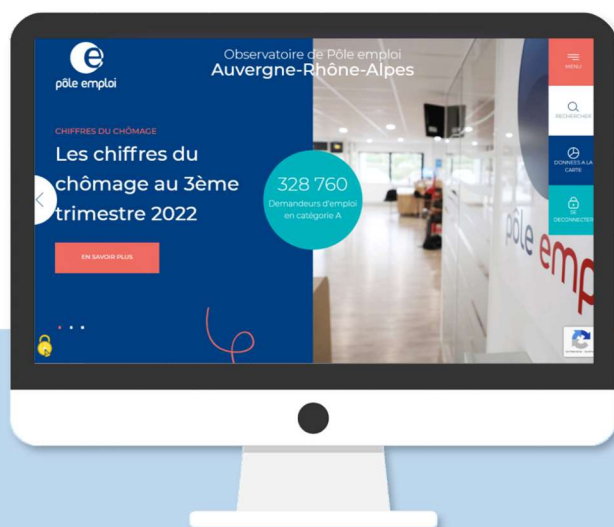
« **Les candidats retrouvent-ils le métier initialement recherché en Auvergne-Rhône-Alpes ?** »,
Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,
Infographie, février 2023.

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

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

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

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



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

www.observatoire-emploi-ara.fr

Directeur de la publication
Michel DEBERNARDY

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


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


pôle emploi