

Février 2024

REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Savoie



SOMMAIRE

ÉDITO

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL

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

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

2. LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

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

3. UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

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

4. DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

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

ÉDITO

4 ans après la crise COVID, l'économie savoyarde continue à montrer son dynamisme qui se traduit sur le champ de l'emploi par un faible taux de chômage à (5,4% au 3^{ème} trimestre 2023) proche du plein emploi et quasiment à son plus bas niveau depuis 10 ans.

Cette situation favorable est la résultante de nombreux atouts du territoire : son fort potentiel touristique bien sûr mais également, son industrie de pointe notamment dans la métallurgie. Mais vous le constaterez dans les données présentées ici, ce dynamisme économique s'accompagne aussi de fortes tensions de recrutement.

Avec les défis du changement climatique et la montée en charge du grand chantier Lyon Turin, le modèle économique de la Savoie commence sa mue.

Ces transformations profondes vont nous engager collectivement à adapter plus finement l'adéquation des compétences des savoyards aux besoins des entreprises et à attirer dans notre département les talents pour répondre à ces enjeux.

Les 6 agences France Travail savoyardes sont déjà pleinement mobilisées aux côtés de leurs partenaires du réseau pour l'emploi pour favoriser l'accès à l'emploi du plus grand nombre et satisfaire les besoins des entreprises. C'est bien ensemble que nous trouverons les solutions pour notre département

Yann Métais
Directeur territorial

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

6 000 KM²
3 BASSINS D'EMPLOI
273 COMMUNES

POPULATION

440 000 habitants en 2020, soit **5%** de la population régionale
+0,5% en moyenne par an entre 2014 et 2020
33% de moins de 30 ans, **27%** de plus de 60 ans
33% de diplômés du supérieur (parmi non scolarisés de 15 ans ou plus)
77,4% de taux d'activité (des 15 à 64 ans)
Source : Insee, Recensement de la population (2020)

ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

20 955 en 2021
71% entre 1 et 9 salariés
Source : Insee, Flores-Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)

EMPLOIS SALARIÉS

192 491 au 3^{ème} trimestre 2023
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3^{ème} trimestre 2023)

EMBAUCHES

340 700 en 2022, dont **132 100** pour un contrat de plus d'un mois hors intérim
Source : Acoess, DPAE-Déclarations préalables à l'embauche (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2023)

TAUX DE CHÔMAGE

5,4% au 3^{ème} trimestre 2023
Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au 3^{ème} trimestre 2023)

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL DANS LE DÉPARTEMENT

DEMANDEURS D'EMPLOI

15 380 au 4ème trimestre 2023

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

RETOURS À L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI

37 100 en 2022

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

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

54 254 en 2023

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

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

271 millions € en 2022

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

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

88,5%

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

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

86,5%

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

VISITES EN AGENCE

50 704 en 2023

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

APPELS TRAITÉS AU 3949

34 652 en 2023

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

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR FRANCE TRAVAIL

111 480 en 2023

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



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

Avec près de 90% de son territoire en zone de montagne, le département de la Savoie est un territoire contrasté où les populations et les activités se sont adaptées à la morphologie du département. Pour autant, sa dynamique économique en fait le département où le taux d'emploi est parmi les plus élevés et où le taux de chômage est parmi les plus faibles de la région.

Le tissu économique savoyard se caractérise par une part importante d'établissements relevant des services marchands et non marchands. Les emplois qui visent à satisfaire les besoins des résidents ou touristes sont donc nombreux.

L'industrie savoyarde a su se diversifier sur des secteurs à forte valeur ajoutée en développant des filières de pointe en lien avec l'industrie de la montagne et les énergies renouvelables et notamment sur le plan international. La Savoie est le 1^{er} département producteur d'hydroélectricité en France.

L'agriculture a des impacts moindres, mais possède malgré tout certaines activités contribuant à la notoriété de la Savoie et de sa production : notamment par la viticulture, les fromages et la charcuterie pour l'agriculture (prenant part à l'ensemble de la gastronomie savoyarde).

Ces atouts ont permis de maintenir à la hausse les emplois salariés en 2023.

1.1.

LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

Une concentration de l'emploi située dans le nord du département de la Savoie principalement sur 3 communes : Chambéry 16%, Aix Les Bains 6%, Albertville 5%

Savoie			
Code	Libellé commune	Effectifs	% du DEPT
73065	Chambéry	25 204	16%
73008	Aix-les-Bains	10 057	6%
73011	Albertville	7 769	5%
73227	Courchevel	6 060	4%
73179	La Motte-Servolex	5 985	4%
73257	Les Belleville	5 791	4%
73054	Bourg-Saint-Maurice	5 391	3%
73213	La Ravoire	4 275	3%
73304	Val-d'Isère	3 916	2%
73051	Le Bourget-du-Lac	3 560	2%

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

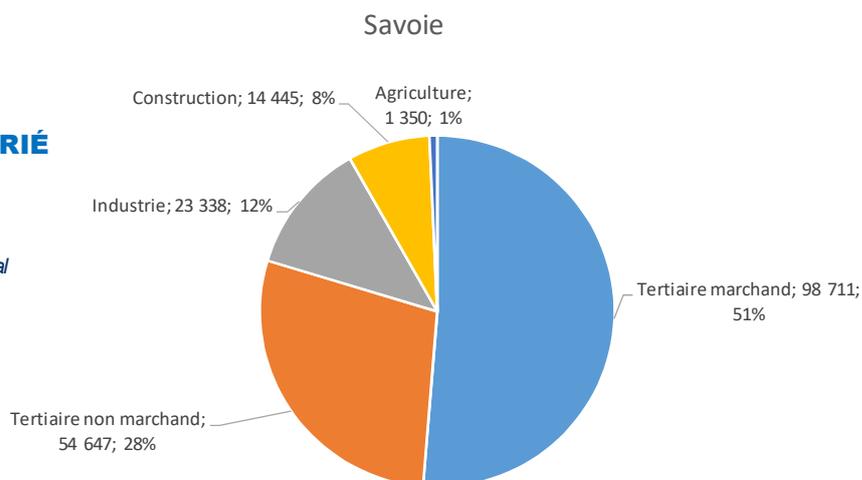
Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

80% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 77% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 153 358 personnes dans les services marchands (transport-logistique, hôtellerie-restauration, activités informatiques, de conseil et d'ingénierie, banque, assurance, etc.) ou non-marchands (santé et action sociale, enseignement, administration publique...).

L'industrie concentre 12% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale), le reste des effectifs se répartissant entre la construction (8% des effectifs, contre 6% en moyenne régionale), et l'agriculture (1% des effectifs, contre 1% en moyenne régionale).

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

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



Les **spécificités de la Savoie** sont liées à sa forte activité touristique saisonnière, principalement d'hiver. Selon l'Acoss, le secteur de l'hébergement et de la restauration est celui qui a le plus embauché en 2023.

Le tourisme représente un poids important dans l'économie savoyarde avec une représentativité d'établissements largement supérieure à la moyenne régionale dans le domaine du transport, de l'hébergement et la restauration ou encore des services :

- 1 Aéroport de niveau régional Chambéry Savoie Mont Blanc
- 28 gares SNCF
- 61 stations de sport d'hiver (35% du domaine skiable français)
- 4 villes thermales (Aix-les-Bains, Brides-les-Bains, La Léchère et Challes-Les-Eaux)
- 37,2 % de résidences secondaires dans le parc total de logement contre 9,7 % au niveau national
- 3e département thermal de France

Les **emplois saisonniers en Savoie** sont essentiels pour le dynamisme de la région, notamment dans le secteur du tourisme.

La Savoie est une destination prisée pour les sports d'hiver et les activités estivales. Les emplois saisonniers dans les stations de ski, les hôtels, les restaurants et les commerces sont nombreux pendant les saisons de pointe.

Les salariés saisonniers en Savoie proviennent de divers horizons :

- Étudiants (pour financer leurs études)
- Locaux (habitants de la Savoie, pour compléter leurs revenus)
- Travailleurs Frontaliers (proximité avec la Suisse et l'Italie)
- Étrangers (autres pays européens pour travailler temporairement en Savoie).

Provenance des personnes embauchées en Savoie selon la saison, dans l'hébergement / restauration :

Saison été 2023 (près de 7 400 embauches) :

- 21% des salariés sont originaires de la Savoie,
- 7% sont originaires de la région Auvergne-Rhône-Alpes hors Savoie
- 72 % viennent d'une autre région qu'Auvergne-Rhône-Alpes

Saison d'hiver 2023 (près de 17 800 embauches) :

- 8% des salariés sont originaires de la Savoie,
- 7% sont originaires de la région Auvergne-Rhône-Alpes hors Savoie
- 85 % viennent d'une autre région qu'Auvergne-Rhône-Alpes

La Savoie possède un **taux de couverture exportations/importations** élevé depuis plusieurs années.

Selon les sites de la direction générale des douanes et droits indirects, et celui de la CCI, la majorité des échanges commerciaux internationaux du département s'effectuent au sein de l'Europe, en particulier avec l'Allemagne (19% des exportations, 23% des importations) et l'Italie (18 % des exportations, 19% des importations), de par leur proximité géographique, ceux avec des entreprises situées sur le continent asiatique, comptent pour 7% des exportations et 8% des importations.

En 2022-2023 demeurent en tête des exportations les produits métallurgiques et métalliques (37%), suivis par les machines industrielles et agricoles (17%), puis par les équipements électriques et ménagers (11.6%), par les produits chimiques, parfums et cosmétiques (10%).

En ce qui concerne les importations, les équipements électriques et ménagers arrivent en premier, suivis par les machines industrielles et agricoles, machines diverses puis par les produits métallurgiques et métalliques.

29 entreprises de la Savoie sont implantées à l'étranger, via 88 filiales, bureaux de représentation, agences commerciales ou magasins.

ZOOM SUR

LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

L'industrie

Avec 23 338 salariés, l'industrie concentre 12% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale).

Le réseau des PME/PMI savoyardes est diversifié. Les filières traditionnelles savoyardes telles que l'agro-alimentaire et la métallurgie restent très dynamiques et d'autres secteurs montent en puissance notamment ceux liés aux énergies renouvelables et à l'industrie de la montagne. La mutation vers l'Industrie du Futur (digitalisation, nouveaux process de production, nouvelles compétences, transition énergétique et décarbonation...) est un enjeu fort pour les années à venir.

25% des établissements comptent entre 1 à 9 salariés.

En termes d'emploi salarié, les spécialités industrielles du territoire de la Savoie sont en premier lieu la métallurgie et fabrication de produits métalliques : 5 846 salariés, soit 25% des effectifs industriels du département. Ugitech (situé à Ugine) spécialisé dans l'acier, Tivoly (situé à la Tours-en-Savoie) spécialisé dans la fabrique d'outils et Produr (situé à Chambéry) spécialisé dans la vente et distribution d'aciers spéciaux anti-abrasion, de pièces et de produits anti-usure, sont les 3 premiers sites de production industrielle du secteur métallurgie en Savoie.

63 % des projets de recrutement dans le secteur de l'industrie manufacturière sont jugés difficiles (enquête BMO 2024).

	Savoie	% de l'emploi du DEPT (secteur privé)	pour compar., % en ARA
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	5 846	4%	3%
Industries agro-alimentaires	4 183	3%	3%
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	1 360	1%	2%
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	1 435	1%	2%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1 526	1%	2%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	2 229	1%	1%
Fabrication de matériels de transport	249	0%	1%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	352	0%	1%
Industrie chimique	785	0%	1%
Habillement, textile et cuir	446	0%	1%
Fabrication d'équipements électriques	2 219	1%	1%
Bois et papier	980	1%	1%
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	1 075	1%	1%
Industrie pharmaceutique	2	0%	1%
Industries extractives	113	0%	0%
Cokéfaction et raffinage	0	0%	0%

Le secteur de l'hébergement et de la restauration

Avec 46% des embauches Savoyardes au 4^{ème} trimestre 2023 (DPAE Hors intérim et hors CDD < 1 mois), et presque 44 000 embauches cumulées de janvier 2023 à décembre 2023, le secteur de l'hébergement et de la restauration est le 1^{er} secteur recruteur de la Savoie, notamment :

- La restauration traditionnelle (15 000 embauches annuelles)
- Les hôtels et hébergement similaire (15 000 embauches annuelles)
- L'hébergement touristique et autre hébergement de courte durée (10 200 embauches annuelles)

Les métiers de cuisinier (2 200 offres déposées à France Travail en 2023) et de serveur en restauration (1 600 offres) sont les deux métiers les plus recherchés par les recruteurs.

46 % des projets de recrutement dans le secteur de l'Hébergement et de la restauration sont jugés difficiles à pourvoir (enquête BMO 2024).

ZOOM SUR



Lyon-Turin, un chantier hors norme

Pour accompagner le projet Lyon-Turin, l'État a décidé dès 2003 d'instaurer une démarche Grand Chantier. Elle est pilotée par le Préfet de Savoie, en partenariat avec la Région Auvergne-Rhône-Alpes, le Département de la Savoie et le Syndicat du Pays de Maurienne. Tout en assurant l'intégration du chantier, cette démarche participe activement à l'avenir de l'activité économique de la Vallée de la Maurienne (45 000 habitants). Par la convention partenariale État-Région-Pôle emploi, signée le 1^{er} juillet 2018, une plateforme emploi-formation MELT (Mon Emploi Lyon Turin) a été créée dans le but d'accompagner les entreprises dans leurs recrutements, d'orienter et d'accompagner les candidats, de promouvoir les métiers du chantier et de mobiliser et coordonner l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion autour du chantier.

En 2024, ce grand chantier ferroviaire mobilisera 3500 personnes. A fin mars, plus de 600 postes étaient à pourvoir.

Le dispositif MELT met en avant les offres de manière hiérarchisée, selon le métier et le niveau de compétences. Différentes actions sont organisées pour répondre aux besoins de recrutement (job dating, permanences recrutements, actions de formation, actions partenariales). Deux conseillers de France Travail sont détachés sur ce service pour élaborer un vivier national et international de compétences.

Coffreurs, conducteurs d'engins, électriciens, géomètres...48 métiers différents sont nécessaires à la réalisation du tunnel. Les profils recherchés sont très variés, du CAP au Master.

Quelques chiffres à fin mars 2024 :

- Saint Martin la Porte / La Praz :
55 offres d'emplois/mois : 150 postes conducteur d'engins de chantier, mineur, monteur
- Saint Julien Montdenis / Villargondran :
5 offres d'emplois/mois : mécanicien, électricien, soudeur
- Modane :
200 à 250 emplois - 100 encadrants Sept-Déc 2024 - Conducteur d'engins - Mécanicien - Monteur

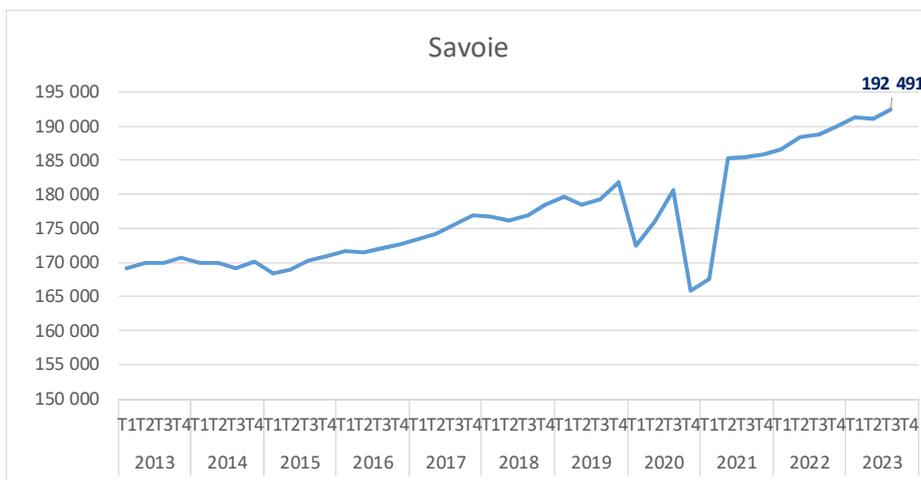
1.2.

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 +22 500 créations de postes sur cette période.

EMPLOI SALARIÉ DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS DIX ANS

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

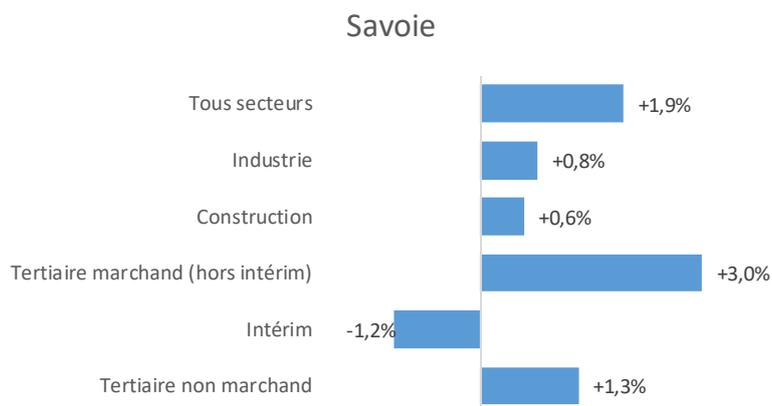


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs ont de nouveau augmenté à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le 3ème trimestre 2023 et le même trimestre de l'année précédente, le département a gagné 3600 postes, soit +1,9% (contre +0,8% au niveau régional).

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

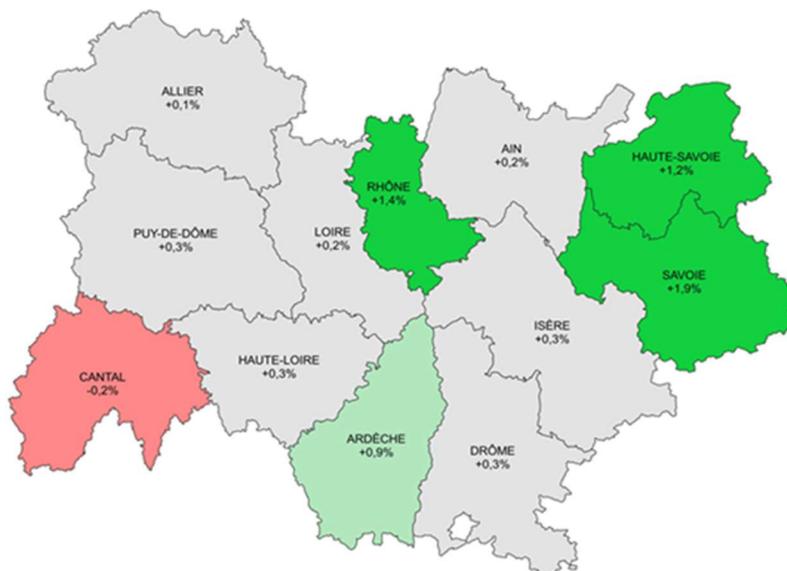
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)



Plus récemment, au cours du 3ème trimestre 2023, l'emploi salarié augmente de +0,7%, soit + 1400 postes, et s'établit à 192 491 salariés (secteur privé et public).

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

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



1.3.

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

Au cours du 4^{ème} trimestre 2023, 27 370 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par France Travail (y compris en provenance de sites partenaires), soit une baisse de -6,0% par rapport au même trimestre de l'année précédente (-6,7% au niveau régional).

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

56 165 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au 4^{ème} trimestre 2023, soit -2148 embauches de moins que l'année précédente sur la même période.

Au 4^{ème} trimestre 2023, avec 46% des embauches départementales, le secteur de l'hébergement et de la restauration arrive en tête des secteurs recruteurs de la Savoie (contre 22% au niveau régional).

De même, le transport concentre 11% des embauches départementales (contre 7% en Auvergne-Rhône-Alpes).

Les autres secteurs sont sous-représentés en comparaison avec la moyenne régionale. Ainsi, l'industrie concentre 2% des embauches (contre 5% au niveau régional)

RÉPARTITION DES EMBAUCHES DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

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

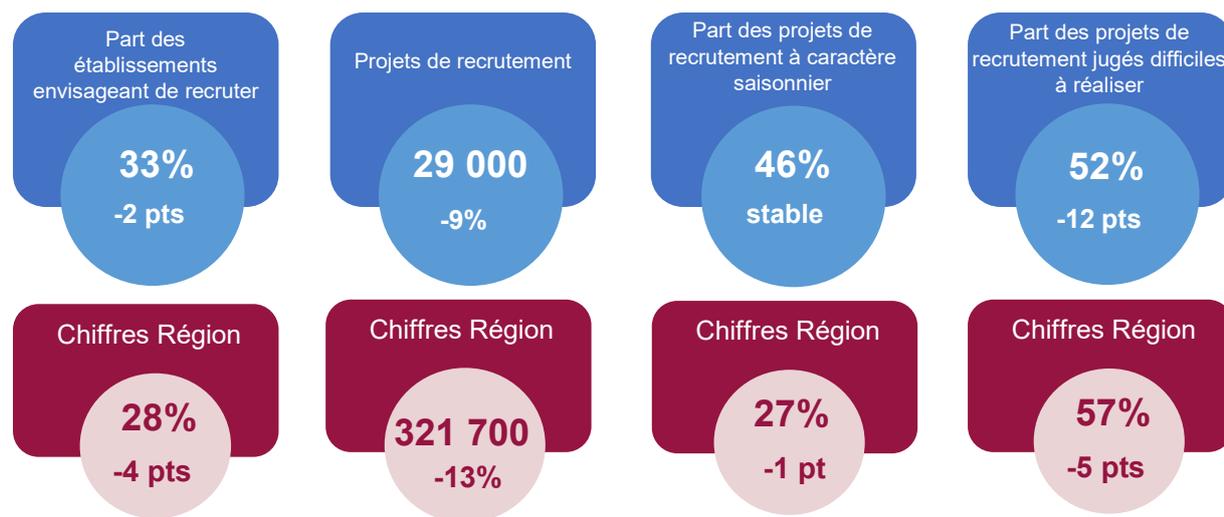
	Savoie	Répartition	pour compar, % en ARA
Tous secteurs	56 165	100%	100%
Hébergement et restauration	25 774	46%	22%
Commerce	6 582	12%	16%
Support aux entreprises	6 439	11%	17%
Santé et action sociale	1 943	3%	10%
Construction	1 186	2%	5%
Industrie	892	2%	5%
Administration publique, enseignement	1 873	3%	6%
Transports et entreposage	6 004	11%	7%
Associations et autres services personnels	2 767	5%	5%
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	1 600	3%	4%
Agriculture et industries agroalimentaires	1 105	2%	3%

1.4.

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

L'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre) de France Travail révèle des perspectives d'embauche en baisse pour 2023 dans le département. Les employeurs indiquent des intentions de recrutement qui s'établissent à un niveau inférieur à celui de 2023 (-9%), soit 29 000 embauches potentielles.

33% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2024.

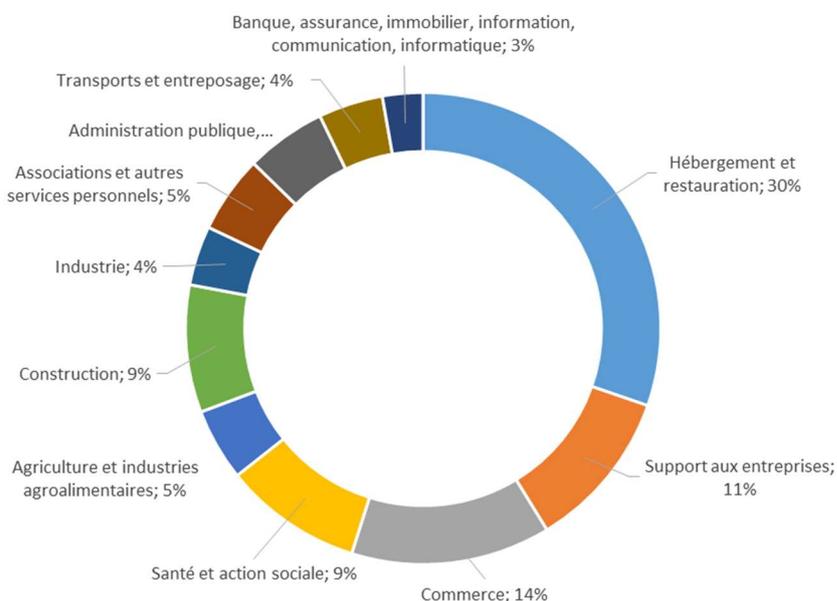


Source : France Travail, Enquête BMO-Besoins en Main d'Œuvre, projets de recrutement (2024)

Liés à sa forte activité touristique, les intentions d'embauche dans le département de la Savoie concernent prioritairement le secteur de l'hébergement et de la restauration (30%).

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

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



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

Avec 360 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprise dans le département accuse une forte hausse de +54% par rapport à 2021, année au cours de laquelle leur nombre se situait à un niveau très faible, en raison du soutien porté aux entreprises par les pouvoirs publics. Le nombre global de procédures reste inférieur aux niveaux de 2019.

Sur la période de janv-sept.23, dans le département, on dénombre 338 défaillances d'entreprises (source : Insee), soit +30% par rapport à la même période de l'année précédente (contre +39% en Auvergne-Rhône-Alpes).



2.

LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

En Savoie, la croissance démographique reste relativement soutenue, avec près de 2 000 habitants supplémentaires chaque année entre 2014 et 2020. Selon les derniers chiffres publiés par l'Insee, la population en Savoie a augmenté de 3% entre 2014 et 2020, passant de 426 924 à 439 750 habitants.

Le dynamisme est davantage marqué dans le nord-ouest du département et à proximité des lacs du Bourget et d'Aiguebelette.

En dessous de la moyenne régionale, le taux de chômage s'établit à 5,4% (contre 6,4% en Auvergne-Rhône-Alpes) au 3^{ème} trimestre 2023. Le nombre de demandeurs d'emploi sans activité professionnelle inscrits à France travail (catégorie A) est stable sur 1 an : -0,1% dans le département (contre +1,1% en région).

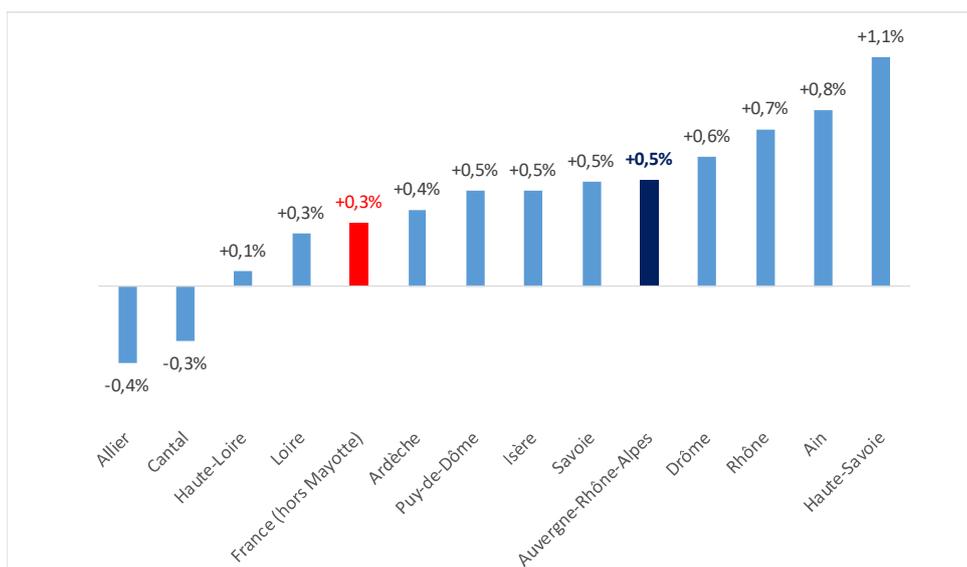
2.1.

LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

La croissance démographique du département se poursuit à un rythme de +0,5% 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

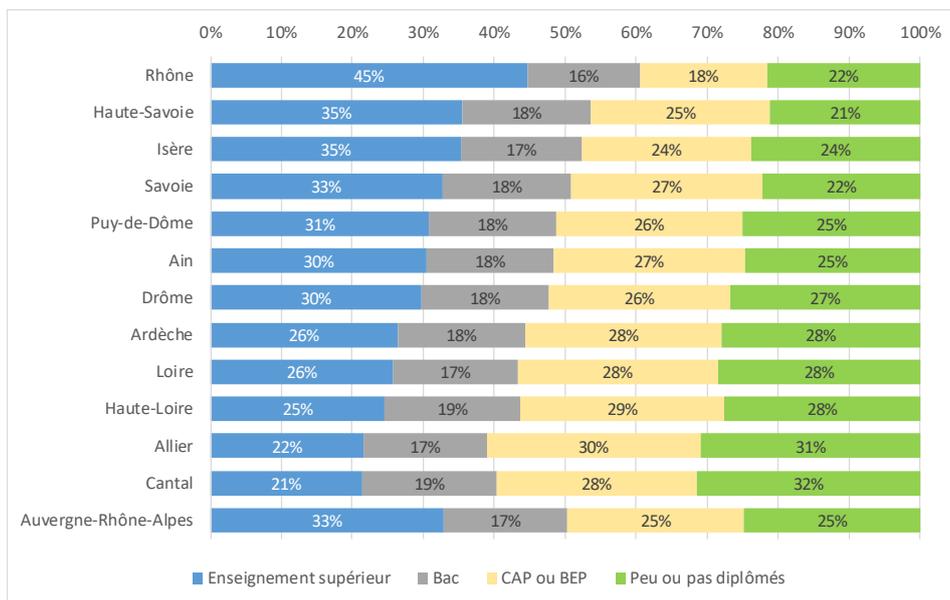
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



51% des habitants (non-scolarisés) du département possèdent un diplôme de niveau bac ou études supérieures (50% au régional).

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

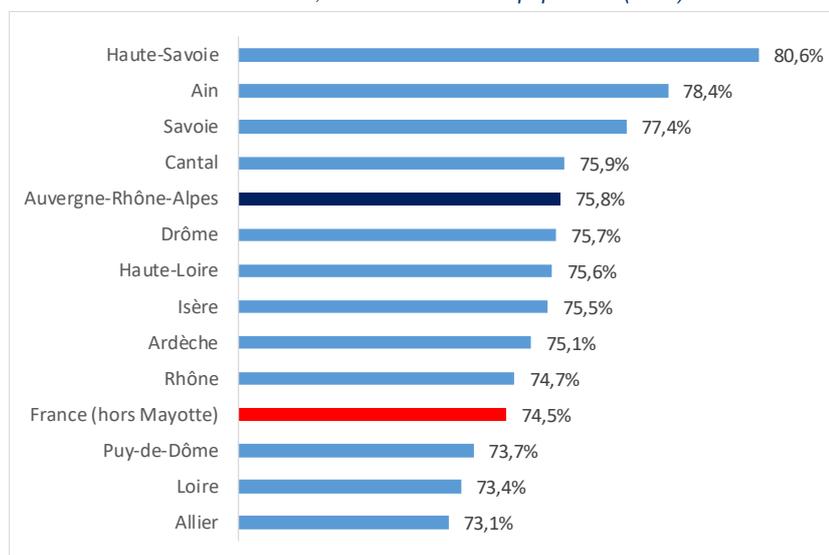
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Avec une population active de 211 100 personnes, la part des actifs s'établit à 77,4% 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

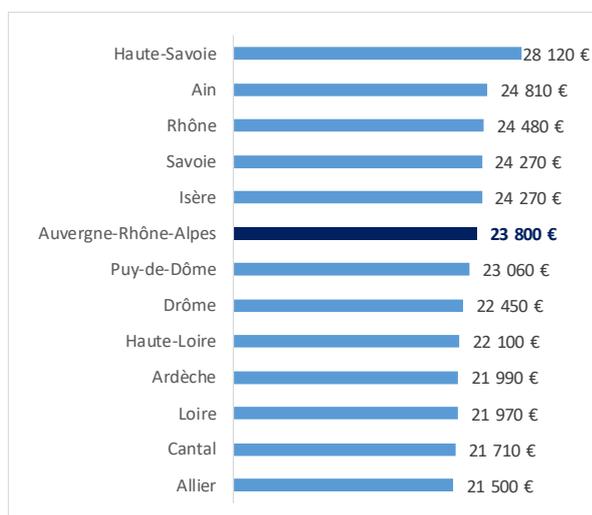
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian² de 24 270 € par an (contre 23 800 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté³ à 11,2% (contre 13,3% au niveau régional).

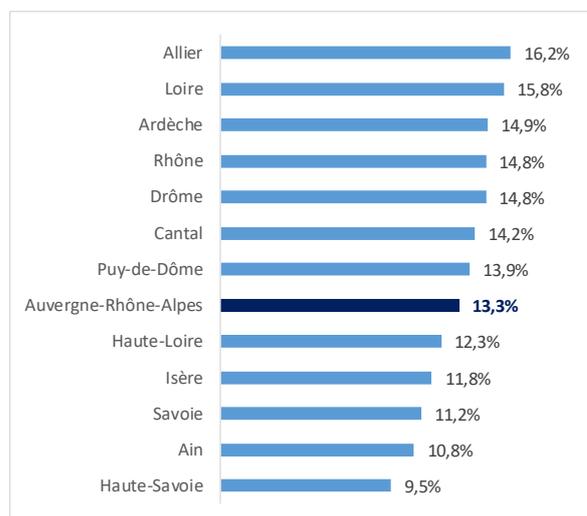
NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



TAUX DE PAUVRETÉ DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



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

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

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

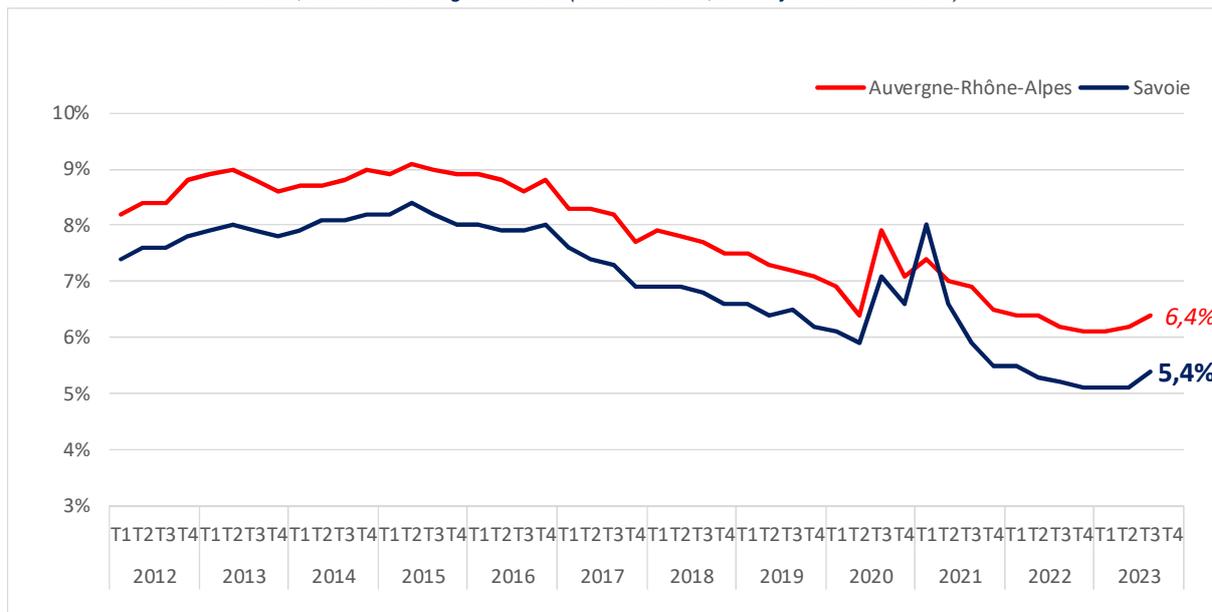
2.2.

UN TAUX DE CHÔMAGE EN HAUSSE

Dans le département, le taux de chômage a augmenté de 0,3 point au 3ème trimestre 2023 et s'est établi à 5,4% de la population active (contre 6,4% en Auvergne-Rhône-Alpes). Sur une année, il est en hausse de 0,2 point.

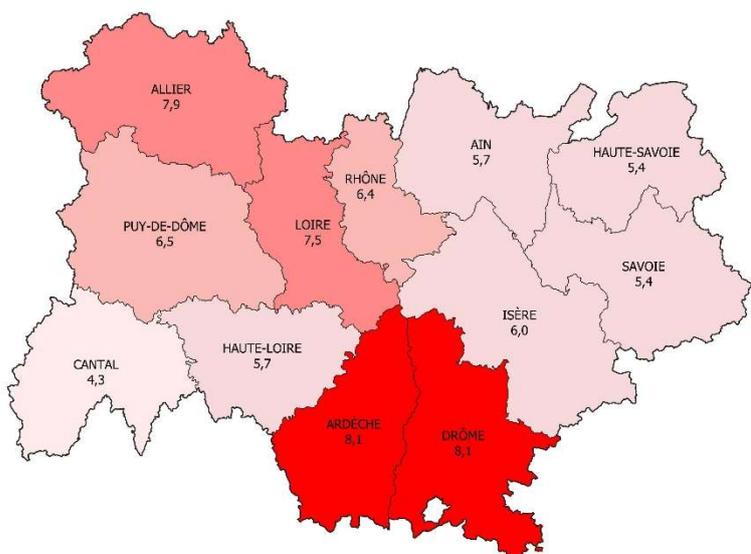
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

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



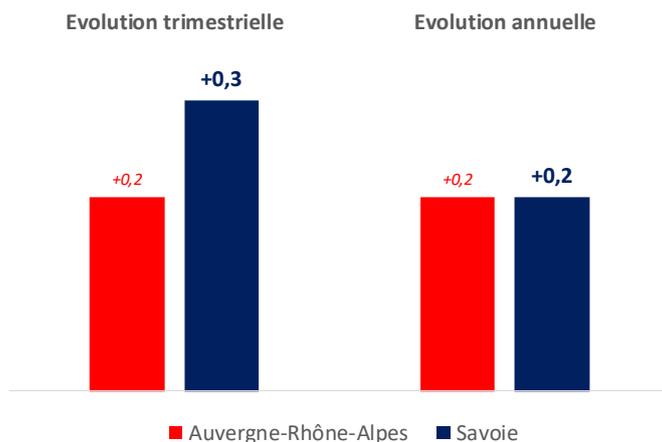
TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

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



ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE ET ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE

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



2.3.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À FRANCE TRAVAIL

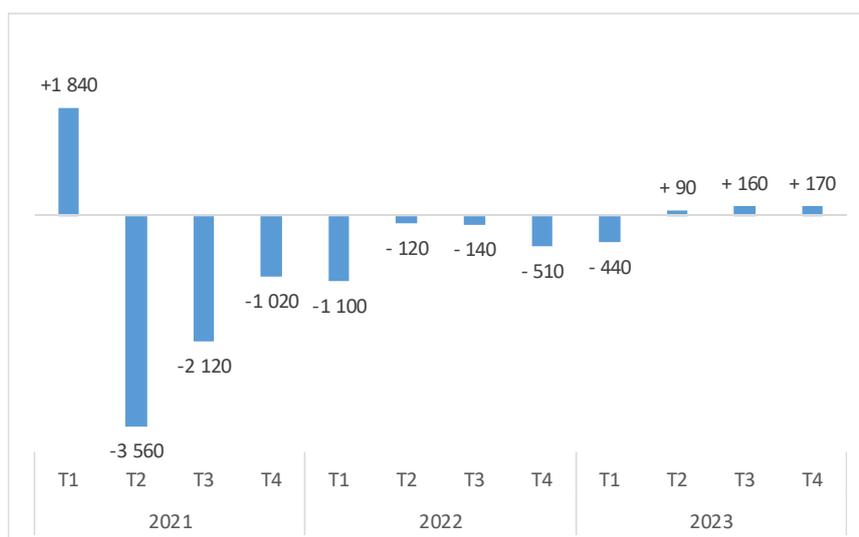
Au 4ème trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 15 380 dans le département. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois (catégories ABC), on dénombre 29 700 demandeurs d'emploi tenus 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 4ème trimestre 2023: +170 par rapport au trimestre précédent, soit +0,7% (contre +0,2% en région).

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

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



Le nombre d'inscrits en catégorie A est inférieur à son niveau d'il y a un an : ainsi l'évolution annuelle est de -0,1% dans le département (contre +1,1% en région).

Les femmes (-1,4%) et les seniors (-1,8%) reculent nettement, contrairement aux hommes (+1,1%) et surtout aux jeunes (+10,5%) dont le nombre augmente fortement.

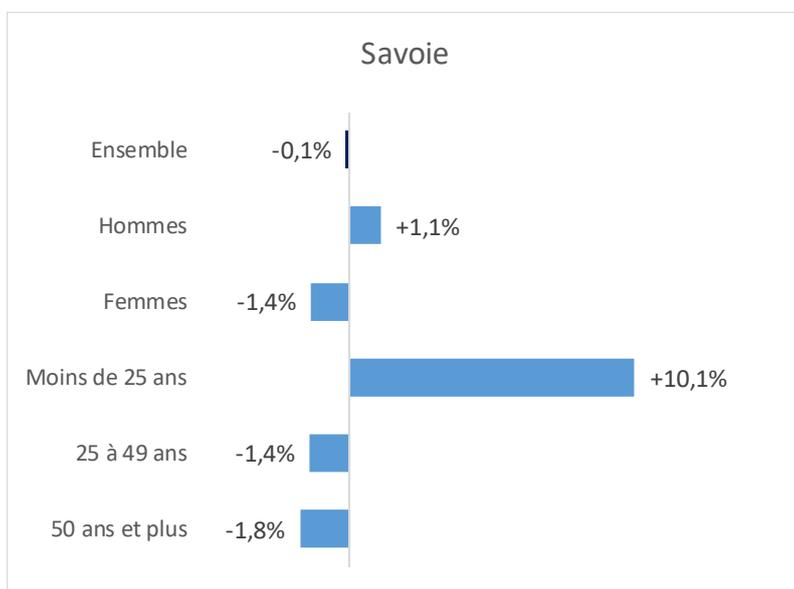
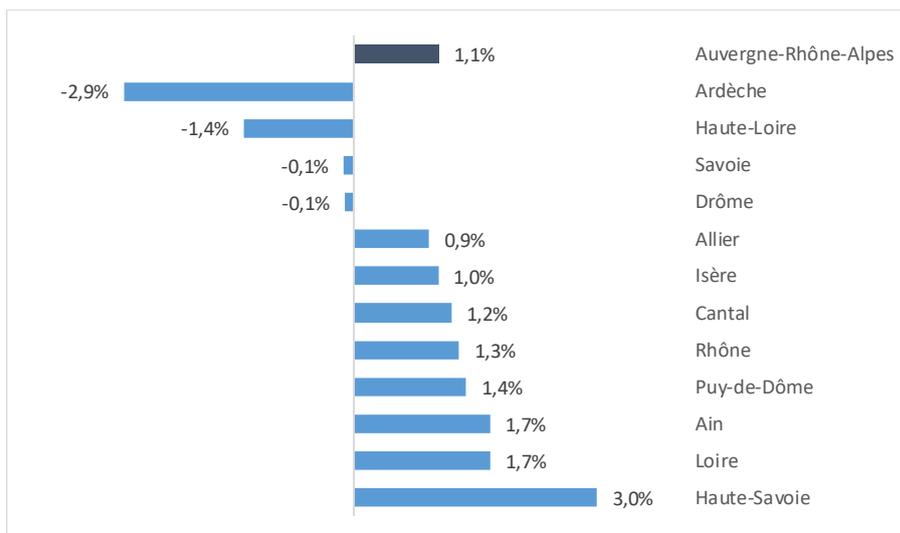
¹ Les demandeurs d'emploi en fin de mois sont les personnes inscrites à France Travail et ayant une demande en cours au dernier jour du mois observé. L'inscription sur les listes de France Travail résulte d'une démarche administrative.

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

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

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

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

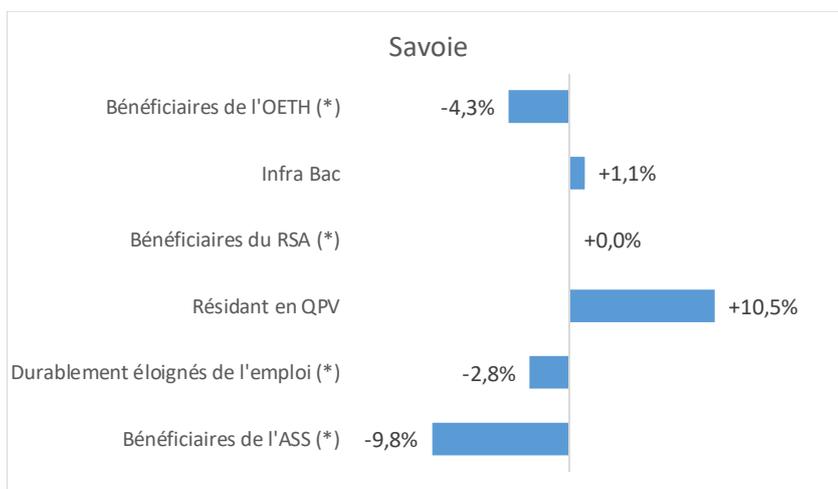


ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

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

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

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



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

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

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

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

L'indemnisation des demandeurs d'emploi

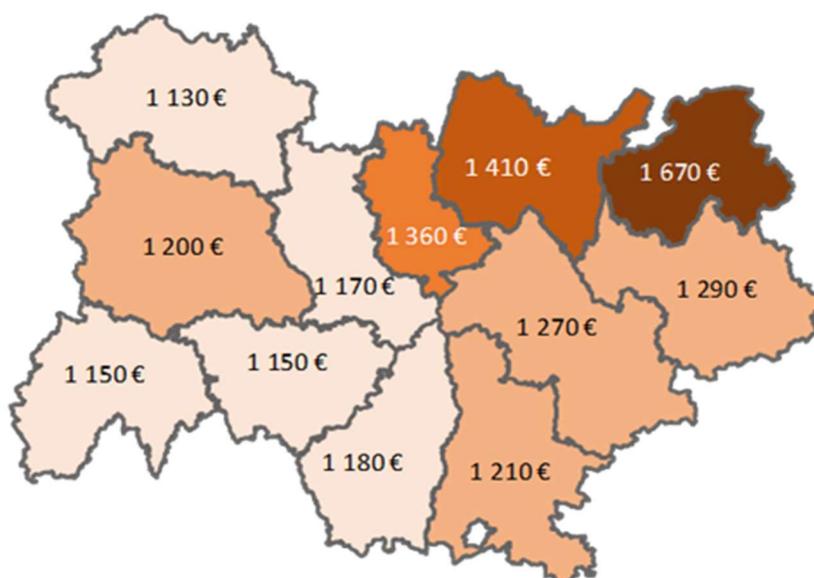
A fin septembre 2023, France Travail comptabilise 20 780 demandeurs d'emploi indemnisés dans le département.

Ainsi, 59% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 18 150 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)¹ et 780 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)².

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage³ est de 1 310 € (1 310 € au niveau régional).

MONTANT MENSUEL MOYEN DU DROIT D'ALLOCATION CHÔMAGE

Source : France Travail, montant mensuel moyen de l'allocation versée aux demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'Assurance Chômage, hors État et autres (brut, à fin mars 2023)



France Travail a versé 271 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 214 millions d'euros pour l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE).

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

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

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

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

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



13% ont moins de 25 ans (contre 14% au niveau régional)

29% ont plus de 50 ans (contre 27% au régional)

51% des inscrits sont des femmes (contre 49% au régional)



51% sont de niveau infra-Bac (contre 54% au régional)

8% sont cadres (contre 10% au régional)



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

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



16% ont des droits ouverts au RSA (contre 22% au régional),

26% inscrits suite à une fin de CDD (contre 19% au régional)

30% sont inscrits en continu depuis plus d'un an en catégories A, B, C (contre 35% au régional).

ZOOM SUR LES PROFILS



Les jeunes (moins de 25 ans)

Ils représentent 13% de la demande d'emploi du département (contre 14% au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à France Travail est en hausse de +10,1% sur un an (contre 7,6% au niveau régional).

Les séniors (plus de 50 ans)

Ils représentent 29% de la demande d'emploi du département (contre 27% au niveau régional). Leur nombre est en baisse de -1,8% sur un an (contre -1,9% au niveau régional). C'est un public avec une part importante de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et plus souvent durablement éloignés de l'emploi.

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

Ils représentent 23% de la demande d'emploi du département (contre 29% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi durablement éloigné de l'emploi est en baisse de -2,8% sur un an (contre -3,4% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne, avec une part importante de bénéficiaires du RSA ou de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Les demandeurs d'emploi des QPV (Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville)

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

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

Ils représentent 11% de la demande d'emploi départementale (contre 11% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance de handicap est en baisse de -4,3% sur un an (contre -3,9% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne et qui accède moins souvent à l'emploi (au niveau régional, 37% d'entre eux accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription, contre 54% parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Les Bénéficiaires du RSA (droit ouvert)

Ils représentent 16% de la demande d'emploi du département (contre 22% au niveau régional). Le nombre de bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail est en hausse de +0,0% sur un an (contre 1,3% au niveau régional). C'est un public plus souvent éloigné durablement de l'emploi.

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

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

37 100 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, 54% des demandeurs d'emploi retrouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription (contre 48% au niveau régional). Cependant, ce taux varie fortement avec l'âge, la qualification, les caractéristiques des publics :

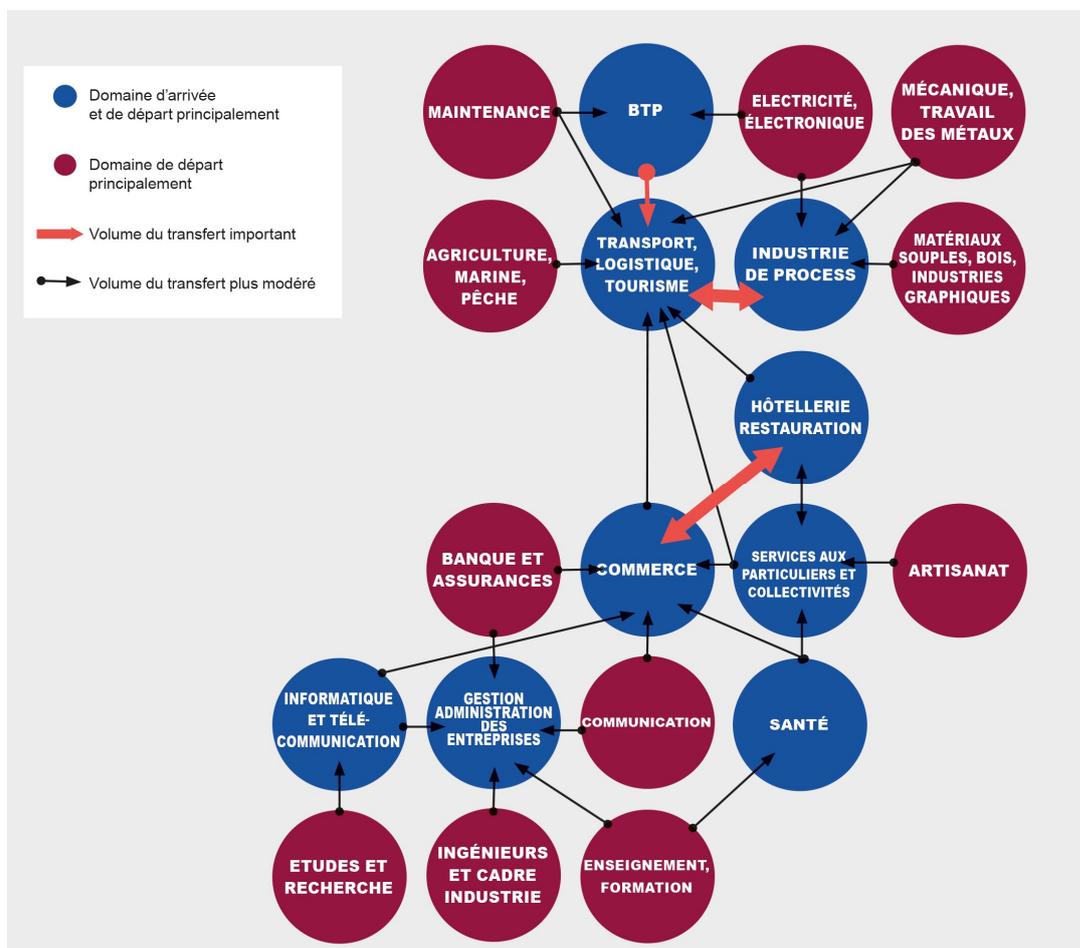
- de 44% pour les seniors à 63% pour les moins de 25 ans ;
- de 55% pour les manœuvres ou ouvriers non-qualifiés à 57% pour les cadres ;
- 48% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 37% pour les travailleurs en situation de handicap.

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

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

MÉTIERS RECHERCHÉS ET MÉTIERS RETROUVÉS : PRINCIPAUX TRANSFERTS ENTRE DOMAINES PROFESSIONNELS

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





UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

Le dynamisme du département s'illustre notamment par un besoin en recrutement élevé des entreprises (33% des entreprises envisagent de recruter, contre 28% en région). Dans le même temps, le taux d'activité du département est élevé, mais la main d'œuvre disponible s'est stabilisée, les retours à l'emploi se sont accélérés augmentant de facto la tension que nous connaissons depuis plusieurs années.

D'ailleurs le niveau de « difficulté de recrutement » exprimé par les entreprises lors de l'enquête BMO 2024 (Besoins en main d'œuvre) reste élevée avec 52% des intentions d'embauche pressenties difficiles par les recruteurs.

Ces difficultés anticipées sont particulièrement importantes dans certains secteurs :

- la construction, pour les métiers de chefs de chantier, conducteurs de travaux, de plombiers, chauffagistes, etc. ;
- la santé et l'action sociale, pour les éducateurs spécialisés, les aides à domicile, les aides-soignants, infirmiers ;
- le secteur industriel, pour les techniciens et agents de maîtrise de la maintenance.

3.1.

DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

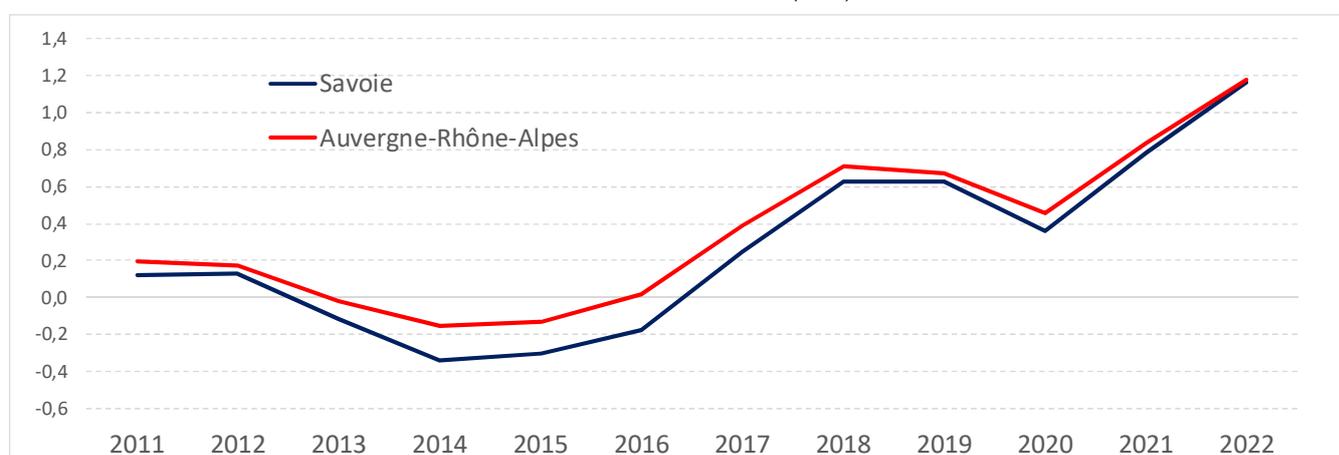
Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2022, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

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

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

ÉVOLUTION DES TENSIONS DANS LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION DEPUIS 2011

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



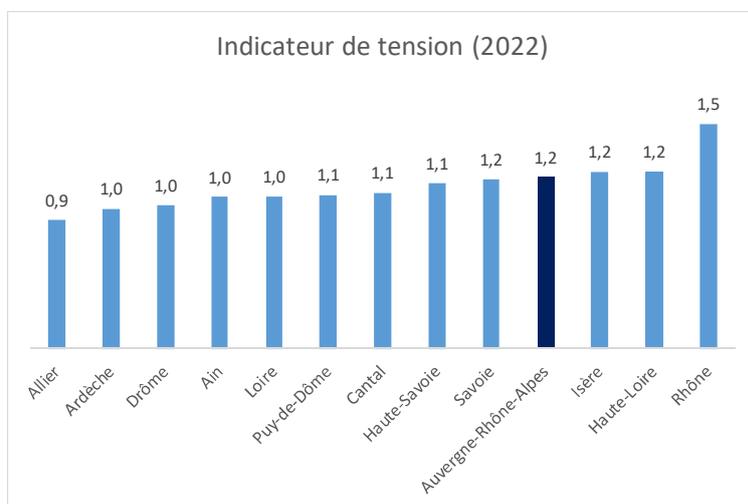
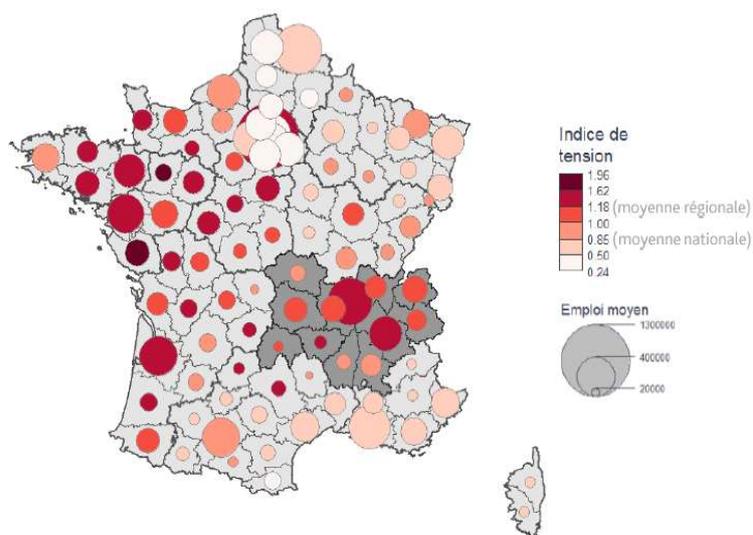
Lecture : En 2022, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 1,2 dans le département, contre 1,2 au niveau régional.

¹ L'indicateur de tension, élaboré par la DARES et France Travail permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Il est constitué de 3 composantes :

- pour 50%, la part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs ;
- pour 30%, le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne, sur un champ étendu au-delà des seules offres collectées par France Travail, et le flux de demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégorie A (sans emploi, tenus de rechercher activement un emploi) ;
- pour 20%, le taux d'écoulement de la demande d'emploi, qui mesure le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi).

TENSIONS PAR DÉPARTEMENT

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



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

3.2.

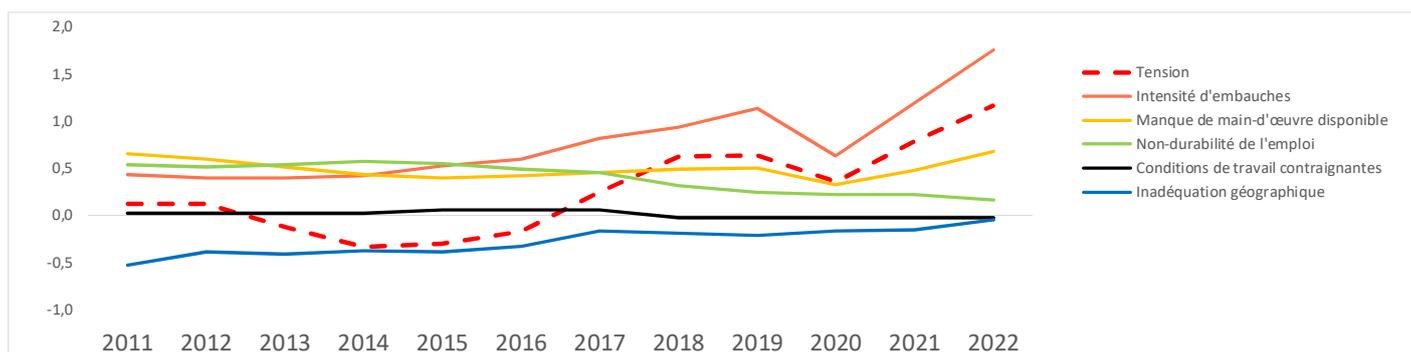
DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

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

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

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

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



3.3.

LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

Le niveau de tension est au plus haut depuis 10 ans. D'après l'enquête BMO 2023, 64% des projets de recrutement sont jugés difficiles à pourvoir par les employeurs.

Les domaines les plus touchés : Installation et Maintenance et le BTP, avec une pénurie de techniciens de maintenance, de chefs de chantier et conducteurs de travaux en particulier. Les services à la personne et à la collectivité et la santé arrivent ensuite, ainsi que les métiers du transport et de la logistique.

Les tensions peuvent avoir plusieurs explications : un manque de main d'œuvre qualifiée, comme pour les services à la personne et à la collectivité et la santé (assistance auprès d'adultes, aide-soignant). Deuxième source de tension : les problématiques d'attractivité, pour des métiers qui pâtissent d'une image dégradée : l'industrie, la santé, le transport, dont les tensions se concentrent sur le transport de marchandises sur longue distance, l'hôtellerie-Restauration. Enfin, certains freins proviennent d'une inadéquation géographique entre l'offre et les candidats disponibles (exemple d'entreprises installées en zones rurales éloignées des centres urbains).

TOP 15 DES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION DANS LE DÉPARTEMENT

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

Rang	Écart avec rang régional	ROME	Libellé métier	Domaine professionnel	Emploi moyen	Tension	Indicateurs d'éclairage des causes potentielles de la tension					
							Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
1	+11	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Installation et Maintenance	665	2,5	5	5	4	2	2	3
2	+25	F1202	Direction de chantier du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	454	2,4	5	5	4	2	3	4
3	+7	F1106	Ingénierie et études du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	1 282	2,3	5	5	5	1	2	4
4	+53	K1302	Assistance auprès d'adultes	Services à la personne et à la collectivité	3 228	2,2	5	5	5	1	4	5
5	+89	J1501	Aide-soignant	Santé	2 529	1,9	5	4	5	3	4	4
6	+91	N4101	Conduite de transport de marchandises sur longue distance	Transport et Logistique	2 455	1,9	5	5	5	3	4	3
7	+30	F1201	Conduite de travaux du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	657	1,8	5	5	5	1	3	3
8	+157	I1401	Maintenance informatique et bureautique	Installation et Maintenance	358	1,8	5	4	3	2	2	5
9	+55	F1503	Réalisation - installation d'ossatures bois	Construction, Bâtiment et Travaux publics	461	1,8	5	5	4	4	3	4
10	+108	F1602	Électricité bâtiment	Construction, Bâtiment et Travaux publics	685	1,6	5	5	3	3	3	2
11	+132	G1602	Cuisinier	Hôtellerie-Restauration, Tourisme, Loisirs et Animation	2 214	1,6	5	5	4	5	5	2
12	+77	I1604	Mécanique automobile	Installation et Maintenance	1 052	1,6	5	5	4	1	4	3
13	+26	H2903	Conduite d'équipement d'usinage	Industrie	543	1,4	5	5	4	2	5	2
14	+60	F1603	Installation d'équipements sanitaires et thermiques	Construction, Bâtiment et Travaux publics	659	1,4	5	5	4	3	3	2
15	+109	K1304	Services domestiques	Services à la personne et à la collectivité	1 156	1,3	5	5	2	5	3	4

Note : Le domaine professionnel correspondant au métier (FAP225) est restitué selon la FAP22. Les six indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1-tendant à réduire le niveau de tensions (en vert foncé) à 5-tendant à un fort niveau de tensions (en rouge).



4.

DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

En Savoie, les perspectives de recrutement sont élevées. Et, dans la quasi-totalité des secteurs, les employeurs rencontrent des difficultés dans leur processus de recrutement. La santé et l'aide à la personne, le BTP, l'industrie, le transport, l'hôtellerie-restauration, sont plus particulièrement impactés dans le département.

Ces tensions restent associées aux besoins croissants des employeurs, alors même que la main d'œuvre et les compétences stagnent, créant un déséquilibre du marché du travail.

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

4.1.

ORIENTER VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION ET RECRUTER AUTREMENT

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

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

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



DP HCR avec Pierre-Yves BONNET de l'AFPA le 05.12.22

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.



Lancé en 2021 et ayant fait ses preuves dans de nombreuses régions, l'opération Restaurant Éphémère a su convaincre les recruteurs et les demandeurs d'emploi d'Aix-les-bains lors d'une session au domaine de Marlioz.

L'objectif est simple : familiariser les candidats avec la restauration via une **immersion dans une salle de restaurant**.

VARIER LES PROFILS

À la clé pour les recruteurs ? Un moyen original de repérer des profils prometteurs qui n'auraient pas nécessairement passé le filtre d'un entretien formel.

Une mise en situation permet de détecter rapidement des **qualités comme la détermination et l'investissement**.

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Le but est de pouvoir sélectionner les profils motivés à s'engager auprès de l'entreprise. « *Le fait de pouvoir observer les personnes en situation au service du midi, puis de s'entretenir avec eux l'après-midi fait ses preuves* » assure Catherine Arnaud directrice de l'agence Pôle emploi d'Aix-les-Bains.

Avec la plateforme « **Immersion Facilitée** » les démarches administratives et la relation candidat-entreprises sont simplifiées. Cet outil a été initié par le ministère délégué à l'Insertion, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le Haut-Commissariat à l'engagement des entreprises et France Travail. Après une phase de lancement et de montée en charge (2022), en 2023, dans le département, 480 entreprises ont souhaité être accueillantes, 949 terrains d'immersion ont été proposés, 884 mises en relation ont été réalisées, 1 105 demandes d'immersion ont été initiées, 773 demandes d'immersion ont été validées. (Source : immersion-facile.beta.gouv.fr/stats - cumul 2023)

Au-delà de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers en tension, il s'agit également d'accompagner les entreprises à rencontrer des profils de candidats différents. A l'instar de ce que propose **La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)**. Cette méthode est fondée sur le repérage des habilités à tenir un poste malgré l'absence de diplôme et d'expérience dans le métier ciblé. Concrètement, elle repose sur une séance d'évaluation au cours de laquelle les candidats effectuent des exercices de mise en situation spécifiquement conçus avec les recruteurs. En 2023, dans le département, 610 demandeurs d'emploi ont été évalués, 377 ont été sélectionnés, 145 embauchés (Source : France Travail).



De la même manière, des initiatives nouvelles permettent aux employeurs de recruter autrement. Du « **Stade Vers l'Emploi** » en fait partie. C'est une opération mise en place en partenariat avec les Fédérations Françaises d'Athlétisme, de Basket, de Rugby, de Badminton, de Tennis de Table, de Boxe, de Football, de Handball, de Taekwondo, de Tennis, de Volley, la Fédération Sportive et Culturelle de France, l'UFOLEP et le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Elle consiste à proposer aux demandeurs d'emploi et aux employeurs qui le souhaitent d'enfiler leurs baskets plutôt qu'un costume pour passer un entretien d'embauche. Sans savoir qui est qui, candidats et recruteurs se retrouvent pour disputer des épreuves sportives adaptées.

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

En 2023, 1 Stade Vers l'Emploi a eu lieu dans le département. 78 demandeurs d'emploi étaient présents aux côtés de 14 entreprises.



4.2.

LA FORMATION POUR RÉPONDRE AUX TENSIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

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

Depuis 2019, en Auvergne-Rhône-Alpes, l'État et France Travail portent le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), initialement prévu jusqu'en 2022, il a été prolongé sur l'année 2023.

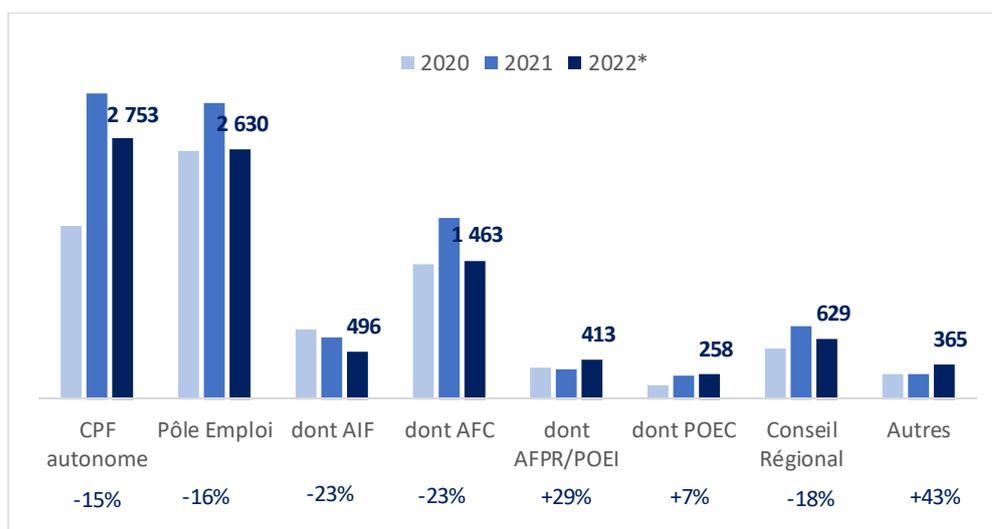
Il a pour objectif de former les publics fragilisés et éloignés de l'emploi, diagnostiquer les besoins des entreprises et de participer à la modernisation de l'appareil de formation. Avec plus de 122 000 personnes formées sur cette période, le Plan d'Investissement dans les Compétences (2019-2023) a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

Dans le département, 7 367 entrées en formation, tous publics inscrits à France Travail, tous financeurs (source : DARES) ont eu lieu en 2022. Certaines formations ont pour objectif de former les demandeurs d'emploi avant une embauche afin d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi :

- +29% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 413 entrées en formation
- +7% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 258 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

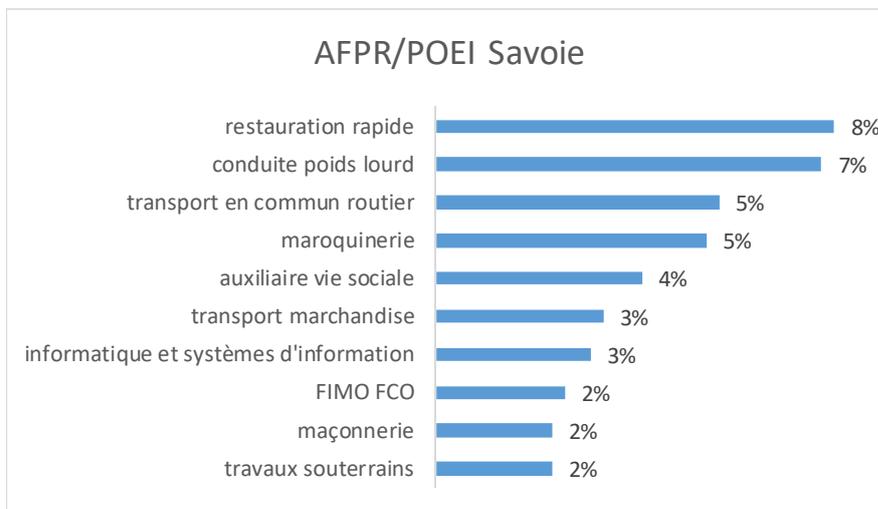
Source : Dares-Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



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

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

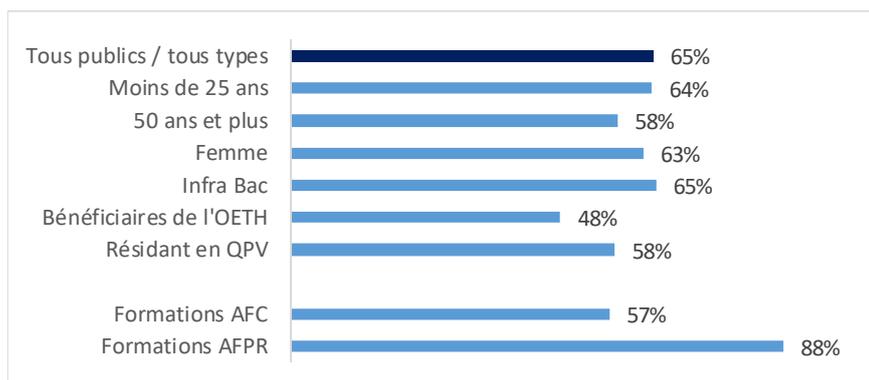
Source : France Travail, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation¹ (cumul de juin 2022 à mai 2023) est de 65% (contre 60% au niveau régional).

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

Source : France Travail, sortants de formation hors formations ayant un objectif de « remise à niveau, savoirs de base » (juin 2022 à mai 2023)



Ce taux d'accès à l'emploi est particulièrement élevé suite à une Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) (88%). Il est moins élevé pour les Actions de Formation Conventionnée (AFC) (48%), formations collectives qui visent à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

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

ZOOM SUR

Aider les employeurs à former avant l'embauche

L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) sont deux dispositifs d'aide aux employeurs, qui ont pour objectif de former les demandeurs d'emploi avant une embauche afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé. Au 1er avril 2024, les 2 dispositifs fusionnent et la POE perdure avec un périmètre élargi.



Apprendre en faisant

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





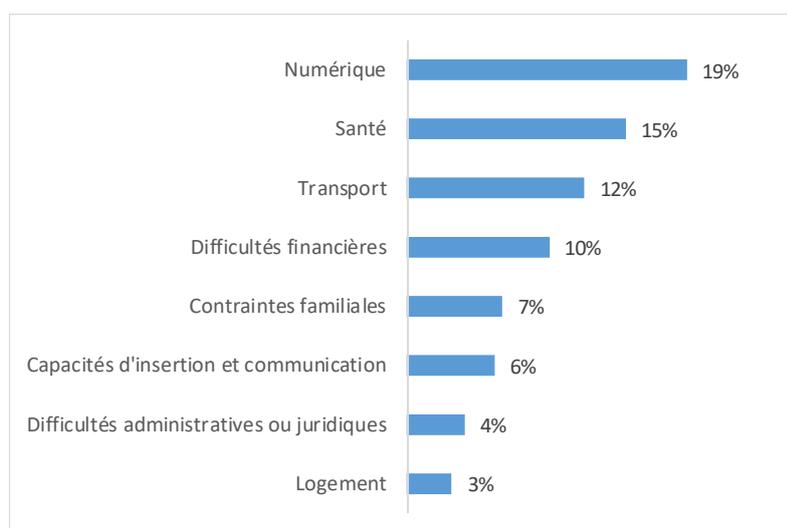
4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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

En effet, 41% des demandeurs d'emploi (catégorie A) déclarent au moins un frein au retour à l'emploi dans le département (contre 42% en région) : problème familial ou de santé, difficulté d'accès aux outils numériques, enjeu de logement ou de mobilité, etc. Le travail partenarial, concomitant à la recherche d'emploi vise à construire des solutions communes pour lever ces freins en vue d'accélérer le retour à l'emploi.

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

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



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

QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS MOBILISABLES DANS LE DÉPARTEMENT

NUMÉRIQUE

Le frein déclaré le plus fréquemment est lié à la capacité à utiliser internet et les équipements informatiques. Cet illettrisme concerne 19% des demandeurs d'emploi (catégorie A). La proportion est particulièrement élevée parmi les résidents en QPV, les travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi de niveau infra-Bac, les bénéficiaires du RSA et les seniors.

« **Pix emploi - Diagnostic initial** » : mis à disposition des demandeurs d'emploi depuis avril 2021, Pix emploi permet d'établir un bilan de compétences numériques à travers un test d'une vingtaine de questions, puis de proposer des solutions adaptées mobilisant les services des différents acteurs de l'emploi (formation, ateliers, Pass APTIC...). Des résultats aux tests inférieurs à 50% sont un signe fort de « fragilité numérique ». Dans le département, on compte actuellement 47 demandeurs d'emploi avec un résultat inférieur ou égal à 50%.

SANTÉ

Le « **parcours emploi santé** » est un service d'une durée de 6 mois qui couvre l'appui à la recherche d'un emploi compatible avec la situation de santé du candidat ainsi qu'un soutien psychologique pour enclencher un parcours de soin ou être accompagné dans les démarches de reconnaissance de handicap. En 2023, 224 adhésions ont eu lieu dans le département. 18% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 14% ont identifié des contours d'un projet réaliste et réalisable.

TRANSPORT

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

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

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

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

DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

En 2022, en Auvergne-Rhône-Alpes, les Carsat et France Travail ont noué un partenariat pour mieux informer les demandeurs d'emploi proches du départ à la retraite sur leurs droits et les aider à optimiser leur choix de fin de carrière. Les « ateliers emploi-retraite » sont ainsi proposés aux demandeurs d'emploi de 59 ans et plus dans la perspective d'accompagner le passage à la retraite ou de les remobiliser dans leur recherche d'emploi lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions d'un départ à taux plein. En 2023, 405 adhésions ont été réalisées (source : Aude Z06/ France Travail). Des rendez-vous personnalisés sont également proposés aux personnes en situation de grande fragilité sociale ou financière. Résoudre les difficultés financières, c'est aussi mieux informer sur les droits pour sécuriser la reprise d'emploi. Dans ce but, « Estime » est une application qui permet d'évaluer en quelques clics les ressources mobilisables en cas de perte d'emploi (droits à l'allocation d'Aide au retour à l'emploi, montant et durée d'indemnisation, etc.) ainsi que les aides et allocations versées par France Travail et la CAF dans le cadre d'une reprise d'emploi.

CONTRAINTES FAMILIALES

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

CAPACITÉ D'INSERTION ET DE COMMUNICATION

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

LOGEMENT

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

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

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



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

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

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

Favoriser l'insertion par l'activité économique

L'Insertion par l'Activité Economique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques. Encadré par l'Etat au titre des Politiques publiques de l'emploi, ce dispositif permet aux candidats de développer leur autonomie, d'acquérir de l'expérience et des compétences dans le cadre d'un accompagnement renforcé individualisé. En 2023, en Auvergne-Rhône-Alpes plus de 10 000 personnes bénéficient d'un contrat de travail au sein d'une Structure d'Insertion par l'Activité Economique : **Associations Intermédiaires, Entreprises d'Insertion, Ateliers et Chantiers d'Insertion ou Entreprises de Travail Temporaire d'Intérim d'insertion**. France Travail a orienté en 2023 environ 1000 demandeurs d'emploi chaque par mois, avec un taux d'acceptation moyen de 45,7% variable en fonction des structures. 12% des candidatures sont refusées au motif que le candidat présente un frein à l'emploi incompatible avec le poste proposé (Source : emplois.inclusion.beta.gouv.fr)

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

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

Intensifier le « aller vers »

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

La « **Place de l'emploi et de la formation** » est un dispositif itinérant qui rassemble de nombreux acteurs de terrain engagés dans l'insertion professionnelle. Ces forums de l'emploi accueillent les habitants au cœur de leur lieu de vie et proposent des espaces d'orientation, de conseils et de recrutement. Ce service de proximité est financé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (2019-2023).



A travers le maillage des guichets « **France services** », France Travail dispose d'un ancrage local complémentaire au plus près des demandeurs d'emploi les plus précaires. Au 27 octobre 2023, le réseau comptait 319 Maisons Services en Auvergne-Rhône-Alpes. Au-delà de fournir des informations de 1er niveau, les agents des France services jouent un rôle de facilitateur et de soutien à l'usage des outils numériques et peuvent fournir un accompagnement à la réalisation de démarches liées aux organismes partenaires (Assurance maladie, Assurance retraite, Direction générale des finances publiques, etc.).

Dans le même esprit, les « **Tiers-lieux** » sont des leviers d'innovation en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle, grâce aux espaces partagés qu'ils offrent, des lieux de rencontres qui encouragent les collaborations et les projets collectifs. Les Tiers-lieux sont déployés à travers le Groupement d'intérêt public France Tiers-lieux. En Auvergne-Rhône-Alpes, en octobre 2023, on compte 467 tiers-lieux (13 % du national). Ces relais de proximité proposent de nouvelles formes d'accompagnement aux publics en insertion professionnelle dans un cadre « désinstitutionnalisé ».

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

Les jeunes issus des CAP et BAC Professionnels hors alternance ont une proportion de trajectoire d'emploi vers le CDI inférieure de 25 points à ceux ayant obtenu leur diplôme par alternance. Le manque de réseau personnel et professionnel ne facilite souvent pas leur insertion et leur capacité à se projeter. Face au constat de méconnaissance par les jeunes du monde des entreprises et des perspectives d'emploi dans les filières, L'Education Nationale et France Travail ont décidé de mettre en place **AvenirPro**. Concrètement, depuis la rentrée scolaire 2020 des conseillers France Travail interviennent auprès d'élèves en dernière année de lycées professionnels ayant un objectif d'entrée sur le marché du travail (niveau CAP et Bac professionnels).

Promouvoir le recrutement inclusif

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enfin, dans le but d'améliorer le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap et de construire une offre de services commune en partenariat avec tous les acteurs des territoires les « **Lieux Uniques d'Accompagnement** » (LUA) rassemblent les services de Cap emploi et France Travail, renforçant de fait les synergies entre les conseillers des deux réseaux. Début 2024, le département disposait de 6 LUA, animés par 22 conseillers Cap emploi et France Travail.

En savoir plus

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

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

L'EMPLOI SALARIÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

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

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

LES EMBAUCHES EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

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

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

LES MÉTIERS EN 2030. QUELLES PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT EN RÉGION ?

Jolly C., Flamand J., Cousin C., Eidelman A., France Stratégie, Dares, janvier 2023.

À L'HORIZON 2070, 8,65 MILLIONS D'HABITANTS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Bianco E., Thouilleux C., Insee Analyses Auvergne-Rhône-Alpes n° 151, novembre 2022.

LE TAUX DE CHÔMAGE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

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

Dreets, France Travail Auvergne-Rhône-Alpes.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

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

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes, Infographie.

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

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

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

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

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

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes, Infographie.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

www.observatoire-emploi-ara.fr

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


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


**France
Travail**

SAVOIE