

REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Loire



SOMMAIRE

ÉDITO

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL

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

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

LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

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

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

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

DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

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

ÉDITO

Situé au cœur de la région Auvergne-Rhône-Alpes, le département de la Loire est à forte dominante industrielle mais avec des contrastes importants selon les bassins d'emploi, ce qui en fait un territoire passionnant dans son approche économique et sociale.

Si la métropole de Saint-Etienne concentre une part importante de l'activité du territoire, le Forez et le Roannais sont 2 bassins très actifs qui portent une forte dynamique locale.

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

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

Bonne lecture

Christophe de Menthon
Directeur territorial

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

4 800 KM²
4 BASSINS D'EMPLOI
323 COMMUNES

POPULATION

769 000 habitants en 2020, soit **10%** de la population régionale
+0,3% en moyenne par an entre 2014 et 2020
35% de moins de 30 ans, **29%** de plus de 60 ans
26% de diplômés du supérieur (parmi non scolarisés de 15 ans ou plus)
73,4% de taux d'activité (des 15 à 64 ans)
Source : Insee, Recensement de la population (2020)

ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

24 709 en 2021
73% entre 1 et 9 salariés
Source : Insee, Flores-Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)

EMPLOIS SALARIÉS

271 937 au 3ème trimestre 2023
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)

EMBAUCHES

499 600 en 2022, dont **82 600** pour un contrat de plus d'un mois hors intérim
Source : Acoess, DPAE-Déclarations préalables à l'embauche (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

TAUX DE CHÔMAGE

7,5% au 3ème trimestre 2023
Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au 3ème trimestre 2023)

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL DANS LE DÉPARTEMENT

DEMANDEURS D'EMPLOI

31 160 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

46 500 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)

87 193 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)

409 millions € en 2022

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

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

85,4%

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

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

87,7%

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

VISITES EN AGENCE

136 635 en 2023

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

APPELS TRAITÉS AU 3949

80 697 en 2023

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

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR FRANCE TRAVAIL

126 210 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

Situé au centre de la région, le département de la Loire connaît une croissance de sa population, due davantage à l'accroissement naturel qu'aux mouvements migratoires. Il présente une **forte densité de population**, plus élevée que la moyenne régionale. L'évolution démographique est contrastée entre le nord du département où la population diminue et le sud où elle augmente (notamment dans les vallées du Gier et du Forez).

Le niveau de vie global est plus faible qu'en région, mais les **inégalités sont moins marquées**.

L'économie de la Loire se caractérise par une implantation importante de l'industrie, notamment dans les domaines de la mécanique et de la métallurgie, du textile, ou de l'agroalimentaire. Le département s'est fortement tertiairisé à partir des années 1980 et 1990.

Il mise aujourd'hui sur l'innovation dans les secteurs de la mécanique, de l'optique, du design ou du textile médical pour redresser son industrie. Les services aux entreprises se sont développés, notamment dans la sous-traitance à l'industrie. Le secteur tertiaire en général continue son augmentation.

De façon générale, le tissu économique est essentiellement constitué de TPE/PME.

Ainsi la croissance de l'industrie ligérienne en 2023 ressort de manière très significative par rapport aux chiffres régionaux. Mais la situation économique globale se tend fin 2023 dans la Loire comme ailleurs en Auvergne-Rhône-Alpes avec notamment un ralentissement des déclarations préalables à l'embauche en 2023.

1.1.

LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

Le département se caractérise par une zone d'emploi principale : la ville de St Etienne qui, à elle seule, regroupe 29% des effectifs du territoire, St Etienne et sa métropole représentant au moins 46% de l'emploi salarié du territoire. Ce qui se traduit par une très forte zone d'activité et d'attraction du territoire.

Loire			
Code	Libellé commune	Effectifs	% du DEPT
42218	Saint-Étienne	57 971	29%
42187	Roanne	14 805	7%
42005	Andrézieux-Bouthéon	12 367	6%
42207	Saint-Chamond	7 115	4%
42147	Montbrison	5 320	3%
42095	Firminy	5 084	3%
42305	La Talaudière	4 798	2%
42275	Saint-Priest-en-Jarez	4 405	2%
42184	Riorques	4 062	2%
42094	Feurs	3 979	2%

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

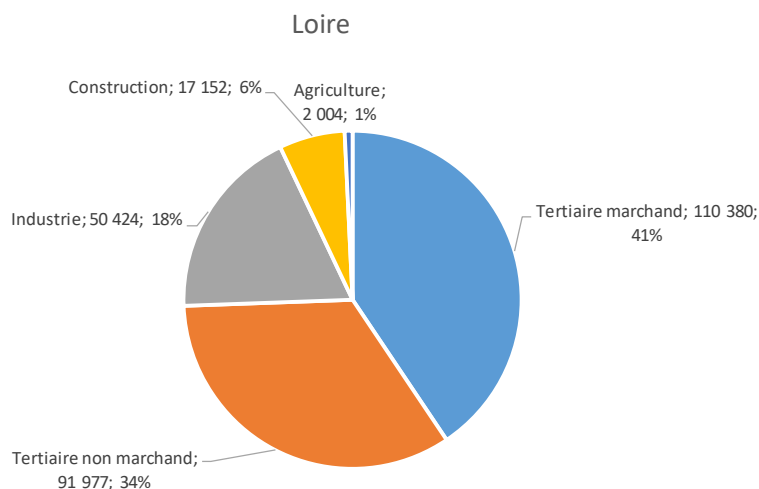
Source : ACOSS (secteur privé, 2022)

74% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 77% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 202 357 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 19% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale), le reste des effectifs se répartissant entre la construction (6% des effectifs, contre 6% en moyenne régionale), et l'agriculture (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)



Quelques secteurs sont particulièrement représentatifs du territoire par rapport à la région :

- La métallurgie et la fabrication de produits métallique (11 000 salariés) ont un poids très fort dans la Loire (6% des effectifs) et sont présents essentiellement dans le Gier et le nord du département
- L'agro- alimentaire (8 500 salariés) est fortement présent dans le centre du département et dans le Gier
- Le Commerce (35 000 salariés) a une représentation légèrement plus forte sur la Loire (18% des salariés) et est présent de façon homogène sur le territoire
- La construction (17 200 salariés) a également un poids important dans le département, notamment dans le Forez et le Gier

Ouverture du territoire à l'international

Le département de la Loire représente 6,6% des importations de la région, et ce taux est le même pour les exportations (source Direction générale des douanes et droits indirects – 2022).

La balance commerciale ligérienne est déficitaire.

A l'export, les principaux pays clients sont l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne (produits chimiques, produits des industries agroalimentaires, machines industrielles et agricoles ...)

Les importations quant à elles proviennent essentiellement d'Allemagne, d'Italie et de Chine.

ZOOM SUR

LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

L'industrie

Avec 50 424 salariés, l'industrie concentre 19% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale).

La métallurgie et la fabrication des produits métallurgiques représentent 6% de l'emploi du département - le poids de la métallurgie dans l'emploi privé dans la Loire est 1,7 fois plus important que ce même poids au national.

La métallurgie représente près de 1100 établissements dont 90% sont des TPE/PME : ce sont essentiellement des entreprises sous-traitantes

93% des emplois sont en CDI

On constate au fil des années une élévation du niveau de formation à l'entrée à l'emploi

Par ailleurs, le déséquilibre de la pyramide des âges est de plus en plus flagrant : 1 actif de moins de 30 ans pour 2 de 50 ans et plus – 1 actif en emploi sur 6 sera à la retraite dans 10 ans

	Loire	% de l'emploi du DEPT (secteur privé)	pour compar., % en ARA
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	11 103	6%	3%
Industries agro-alimentaires	8 505	4%	3%
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	3 993	2%	2%
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	3 585	2%	2%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	3 804	2%	2%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1 084	1%	1%
Fabrication de matériels de transport	2 640	1%	1%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1 628	1%	1%
Industrie chimique	2 370	1%	1%
Habillement, textile et cuir	4 926	2%	1%
Fabrication d'équipements électriques	1 203	1%	1%
Bois et papier	2 734	1%	1%
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	1 620	1%	1%
Industrie pharmaceutique	6	0%	1%
Industries extractives	177	0%	0%
Cokéfaction et raffinage	0	0%	0%

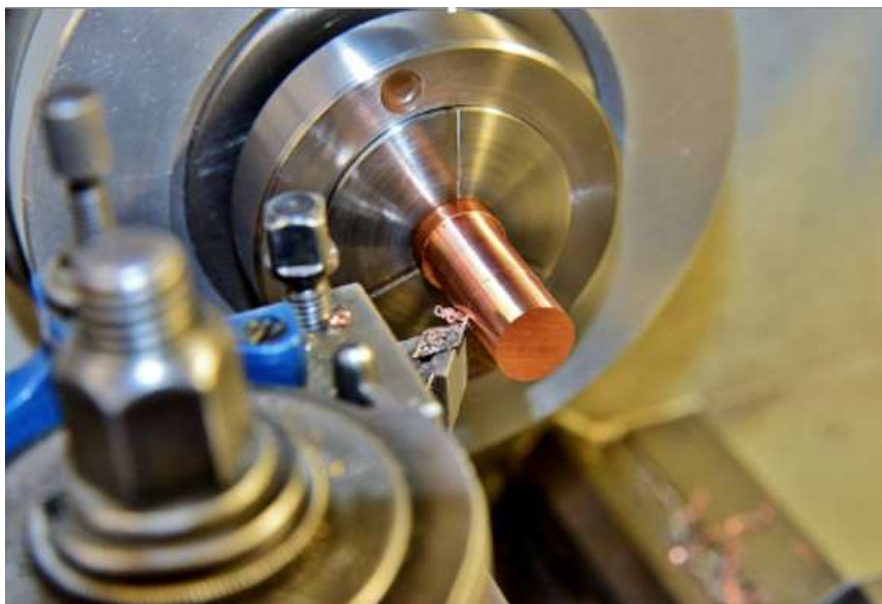


LA METALLURGIE

En 2023 : 2160 intentions de recrutement ont été mises en avant par les entreprises du secteur, dont 25% pour pallier des départs en retraite et 58% pour du développement d'activité – Les recrutements se font majoritairement en CDI pour des personnes qualifiées sur le cœur de métier (production, opérateur régleur...) Les difficultés de recrutement dans ce secteur persistent avec 3 principales raisons invoquées :

- le manque de candidats disponibles,
- des candidats au profil inadéquat,
- les prétentions salariales des candidats.

Ce secteur de la métallurgie est essentiellement représenté dans les bassins du Gier et de Roanne.



Un exemple sur le GIER

Linamar Corporation est un groupe industriel canadien. En 50 ans, Linamar est passée d'une petite entreprise d'usinage à une grande puissance mondiale de fabrication. Grâce à l'esprit d'entreprise du fondateur dynamique, Linamar est devenue une entreprise de 29000 collaborateurs, 6,5 milliards de dollars de chiffre d'affaires qui compte 61 usines de fabrication réparties dans le monde entier.

L'établissement Linamar de St Chamond , équipementier automobile de 1er plan, spécialisé dans l'usinage de pièces, a connu une phase d'expansion importante. Dans un contexte technique concurrentiel où la moindre seconde compte, il s'inscrit dans un développement de nouvelles lignes totalement automatisées et robotisées pour la fourniture de pièces usinées complexes liées aux nouvelles solutions d'électrification.

Dans le cadre du lancement de 5 nouvelles lignes pour un client reconnu du monde automobile (74 machines automatisées, 34 robots), l'entreprise recrute 100 collaborateurs tous types de postes. Si 10 % des postes à pourvoir sont très techniques, le gros des troupes à pourvoir concerne cependant les postes d'opérateurs régleurs.

Après avoir joué le jeu de la promotion interne :

42 personnes ont ainsi obtenu une promotion, devenant, pour beaucoup, conducteurs de ligne avec des diplômes certifiés reconnus par la métallurgie grâce aux formations dispensées sur place par l'Afpi.

Il y a aussi certaines promotions plus spécifiques notamment un opérateur qui va devenir technicien à la suite d'une formation d'un an.

Pour les recrutements d'opérateur et de conducteur de ligne il a mobilisé France Travail et nous avons eu recours à la MRS : après une visite de l'entreprise et de ses ateliers, les exercices MRS se déroulaient dans les locaux que l'entreprise nous met à disposition. Les candidats retenus suite à la MRS intègrent ensuite soit une action PACTE région, POEC ou POEI et sont formés çà l'AFPI.

LE TEXTILE

La Loire est un des premiers départements de France dans le domaine du textile-habillement et de la mode. Loin des images d'Epinal héritées de la révolution industrielle, le textile ligérien est une industrie moderne et technologique tournée vers le secteur médical, sportif (production de bas de contention, textiles techniques ...) ou le domaine du luxe.

Elle possède encore de nombreuses entreprises notamment dans le Roannais et au centre du département.

Le textile médical quant à lui est en pointe sur le département, avec des entreprises comme Sigvaris à Saint-Just-Saint-Rambert, employant 780 personnes, Gibaud ou Thuasne à Saint-Étienne.

Un parcours sur mesure pour des entreprises du textile a été monté par les agences de Montbrison et Andrézieux :

*Action de promotion/découverte métiers de l'entreprise Sigvaris, en partenariat avec Unitex et MAYA CAMPUS, dans le cadre de la semaine de l'industrie avec au programme la promotion des métiers du textile, de l'apprentissage, et visite de l'entreprise.

*Parcours-sur-mesure textile pour 4 entreprises de notre territoire (Sigvaris-Julien Faure-Neyret-Urgo) :

Information collective MRS mutualisée avec les 4 entreprises suivie de tests, d'une formation « express » dans la conduite textile prise en charge par l'opco et Pôle emploi, et d'un job dating Cette action a mobilisé différents partenaires : l'OPCO/branche pro, partenaires de l'emploi (dont mission locale et Cap Emploi).

Cette action a permis l'embauche de 5 candidats dans un secteur présentant des difficultés de recrutement.



L'AGROALIMENTAIRE

La Loire est le deuxième département de la région dans ce domaine. Le département comprend des unités de production de taille conséquente, notamment sur les communes de Saint-Etienne, Andrézieux-Bouthéon, La Talaudière ou Pélussin. Ces établissements font partie, dans leur majorité, de grands groupes industriels nationaux, voire internationaux.

Trois ensembles géographiques se différencient dans la Loire :

L'arrondissement de Saint-Étienne concentre l'essentiel des activités d'abattage de bovins mais aussi de fabrication de chocolats. Il abrite en effet des entreprises phares comme Weiss à Saint-Étienne, spécialisée dans le chocolat haut de gamme et la confiserie, la Chocolaterie Aiguebelle (groupe Cémoi) à Sorbiers (chocolaterie et confiserie), enfin l'entreprise NatraZahor France qui produit des plaquettes de chocolat et emploie 130 personnes à Saint-Étienne.

L'arrondissement de Montbrison quant à lui concentre une bonne partie des entreprises de production de lait (Lactalis à Andrézieux-Bouthéon), de fabrication d'aliments pour animaux (Nestlé Purina à Veauche) ou encore d'eaux minérales, avec des entreprises phares comme Badoit à Saint-Galmier, Parot à Saint-Romain-le-Puy, Saint-Alban à Saint-Alban-les-Eaux. On peut citer également l'entreprise Brioche Pasquier à Andrézieux-Bouthéon, l'entreprise Maison du Café toujours à Andrézieux.

L'arrondissement de Roanne enfin est essentiellement orienté sur l'industrie du chocolat-confiserie (Révillon Chocolatier) et celle de la viande.

L'agence de Saint-Etienne Technopole s'est mobilisée en partenariat avec le PoleAgro42, le MEDEF, Cap emploi, la Mission Locale de Saint-Etienne, dans le cadre de la semaine des métiers de l'agroalimentaire (du 6 au 10 novembre 2023)

Lors de cette édition le 7 novembre pour :

- Accompagner les entreprises dans leur recrutement
- Valoriser les métiers de l'industrie agroalimentaire
- Faire découvrir les métiers de l'AA pour ceux en reconversion ou en recherche d'orientation

Etaient présents :

9 entreprises clés du secteur de l'agroalimentaire (JDE Maison du café, Nestlé Purina, BVF (acteur majeur du secteur de la boulangerie viennoiserie), les chocolateries Revillon et Weiss, Lactalis),

nos partenaires : PoleAgro42, Mission locale, MEDEF, Cap emploi

Pour rencontrer une centaine de demandeurs d'emploi.



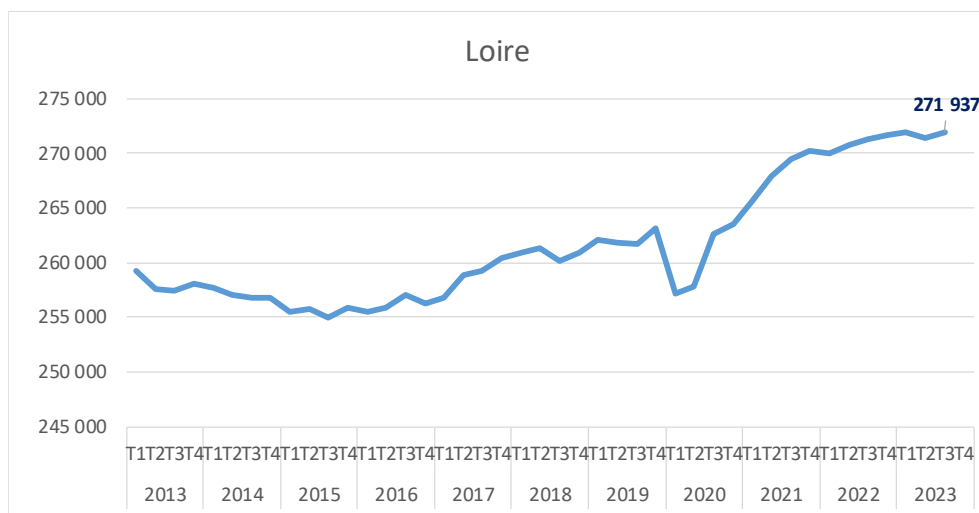
1.2.

L'EMPLOI SALARIÉ ORIENTÉ À LA HAUSSE DEPUIS 10 ANS

L'emploi salarié est orienté à la hausse sur dix ans : +6% entre 2013 et 2023, soit +14 500 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)

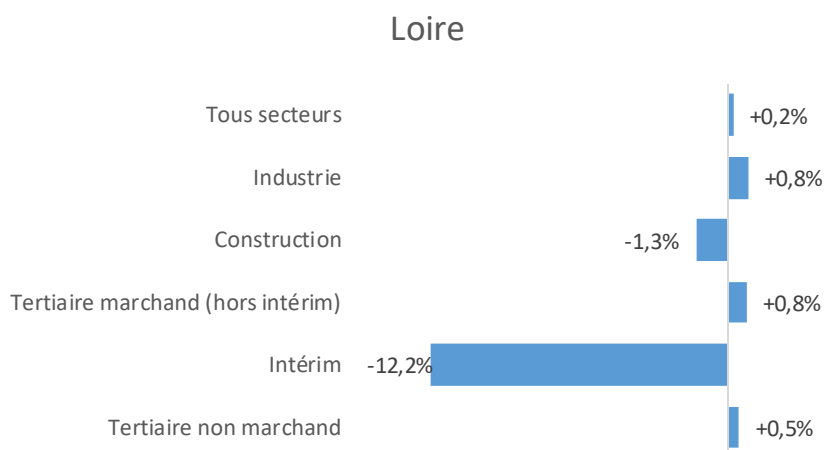


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs ont de nouveau augmenté à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le 3ème trimestre 2023 et le même trimestre de l'année précédente, le département a gagné 600 postes, soit +0,2% (contre +0,8% au niveau régional).

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

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



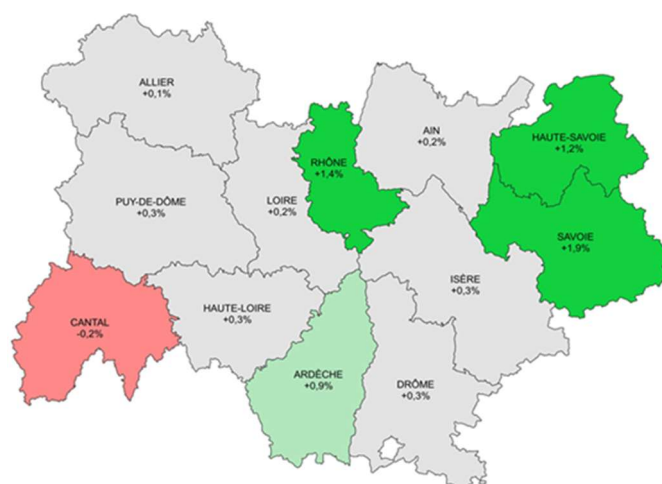
Le secteur de la construction a connu un recul de ses effectifs avec -1,3% sur 12 mois (contre -1,2% au niveau régional). Tout comme l'intérim avec -12,2% qui est fortement plus impacté au niveau du département qu'au niveau régional (-4,3%).

L'industrie et le secteur tertiaire (marchant ou non marchand) connaissent une croissance de leurs effectifs salariés.

Plus récemment, au cours du 3ème trimestre 2023, l'emploi salarié augmente de +0,2%, soit + 500 postes, et s'établit à 271 937 salariés (secteur privé et public).

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

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



1.3.

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

Au cours du 4ème trimestre 2023, 32 210 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par France Travail (y compris en provenance de sites partenaires), soit une hausse de +2,7% par rapport au même trimestre de l'année précédente (-6,7% au niveau régional).

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

17 408 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au 4ème trimestre 2023, soit - 1094 embauches de moins que l'année précédente sur la même période.

RÉPARTITION DES EMBAUCHES DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

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

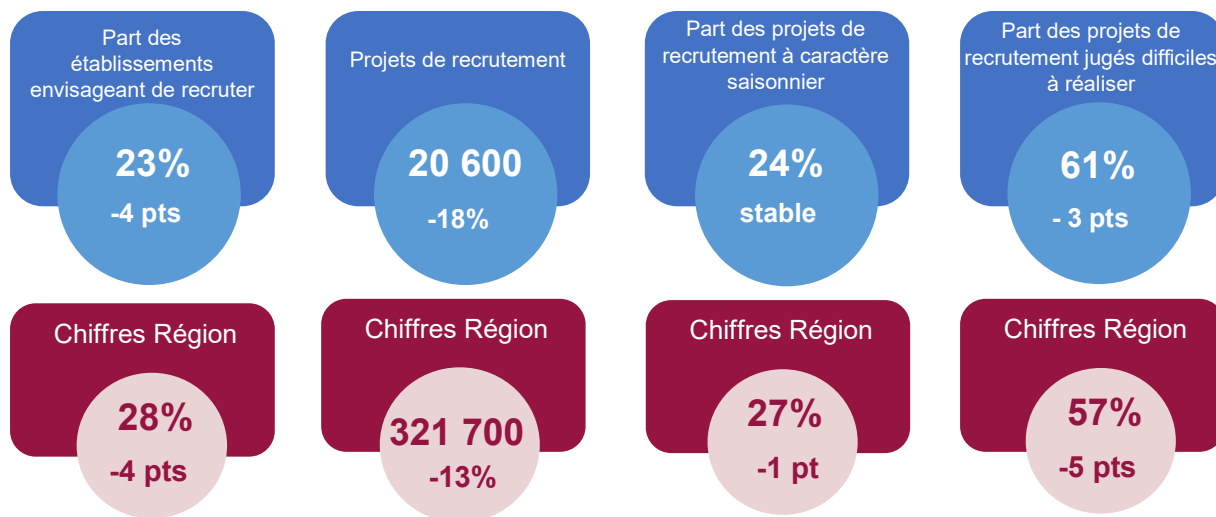
	Loire	Répartition	pour compar, % en ARA
Tous secteurs	17 408	100%	100%
Hébergement et restauration	1 874	11%	22%
Commerce	3 156	18%	16%
Support aux entreprises	2 593	15%	17%
Santé et action sociale	2 678	15%	10%
Construction	1 151	7%	5%
Industrie	1 536	9%	5%
Administration publique, enseignement	1 345	8%	6%
Transports et entreposage	665	4%	7%
Associations et autres services personnels	920	5%	5%
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	650	4%	4%
Agriculture et industries agroalimentaires	839	5%	3%

1.4.

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

L'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre) de France Travail révèle des perspectives d'embauche en baisse pour 2024 dans le département. Les employeurs indiquent des intentions de recrutement qui s'établissent à un niveau inférieur à celui de 2023 (-18%), soit 20 600 embauches potentielles.

23% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2024.



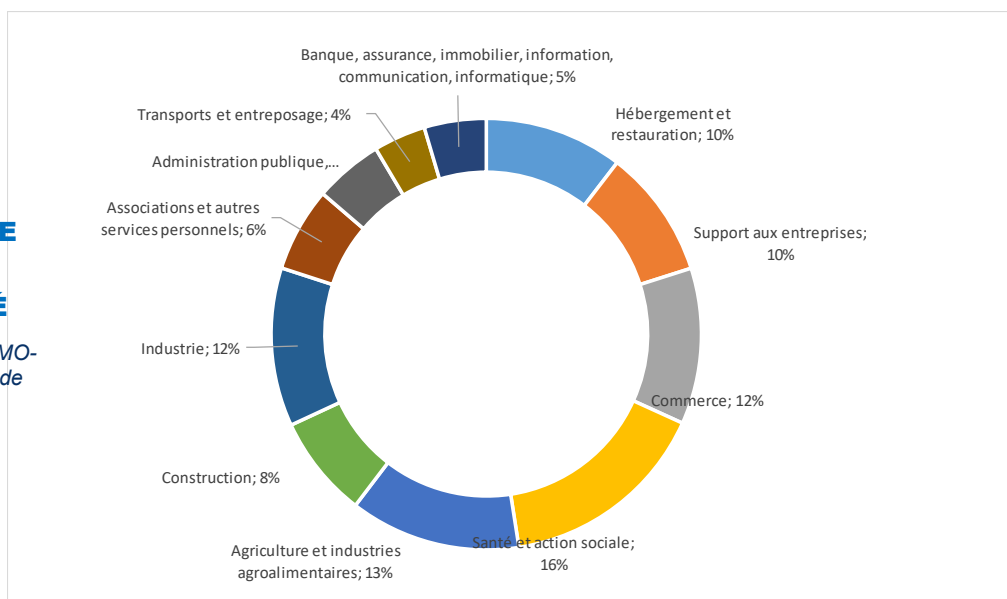
Source : France Travail, Enquête BMO-Besoins en Main d'Œuvre, projets de recrutement (2024)

Les intentions d'embauche pour 2024 concernent les secteurs habituels, avec un secteur de la santé toujours en recherche forte de candidats (16% des intentions d'embauches) suivi de l'agriculture (dont l'industrie agroalimentaire) à 13%, ainsi que l'industrie et le commerce à 12%.

Si ces intentions d'embauche sont le reflet d'un dynamisme économique certain, elles mettent malgré tout en exergue les difficultés qu'ont ces secteurs à trouver des candidats ayant les compétences requises ou prêts à se former dans ces métiers.

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 815 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprise dans le département accuse une forte hausse de +70% 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 809 défaillances d'entreprises (source : Insee), soit +39% 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

Au sein de la deuxième région la plus peuplée de France avec ses 8,1 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2020, le département de la Loire comptait, à la même date, 768 508 habitants, ce qui en fait le 4^{ème} département parmi les 12 départements qui composent la région.

Au-dessus de la moyenne nationale et régionale, le taux de chômage s'établit à 7,5% au 3^{ème} trimestre 2023.

Après une baisse ininterrompue du nombre de demandeurs d'emploi sans activité professionnelle inscrits à Pôle emploi (catégorie A) depuis 2 ans, la tendance s'est inversée depuis l'été 2023. Ainsi, depuis un an, le nombre de demandeurs d'emploi sans activité professionnelle inscrit à France travail a connu une augmentation de +1,6%.

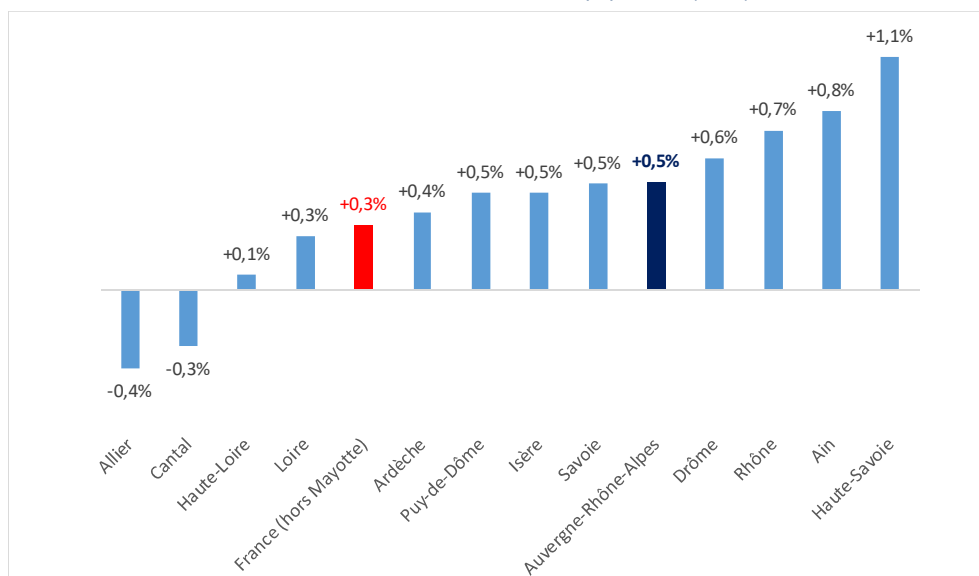
2.1.

LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

La croissance démographique du département se poursuit à un rythme de +0,3% par an en moyenne entre 2014 et 2020 (contre +0,5% en Auvergne-Rhône-Alpes).

EVOLUTION ANNUELLE MOYENNE DE LA POPULATION ENTRE 2014 ET 2020

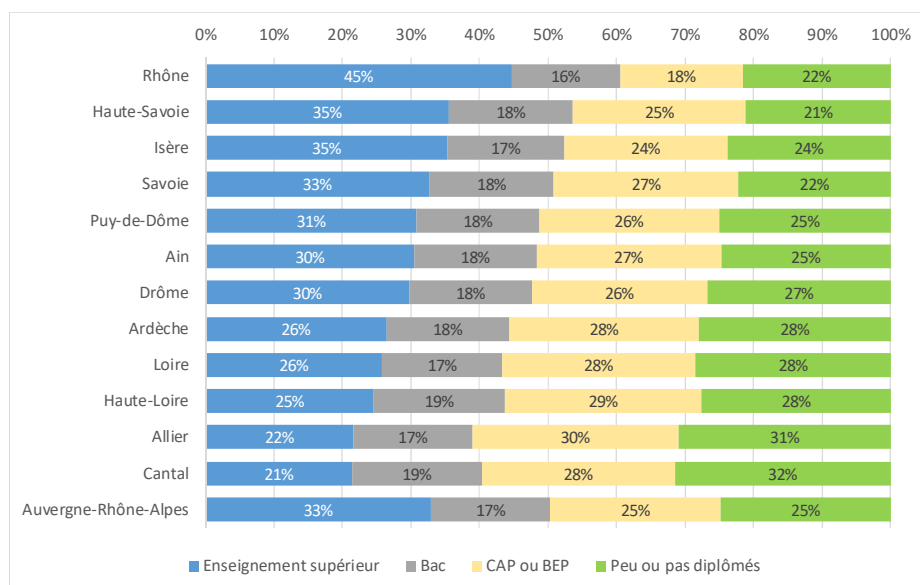
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



43% des habitants (non-scolarisés) du département possèdent un diplôme de niveau bac ou études supérieures (50% au régional).

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

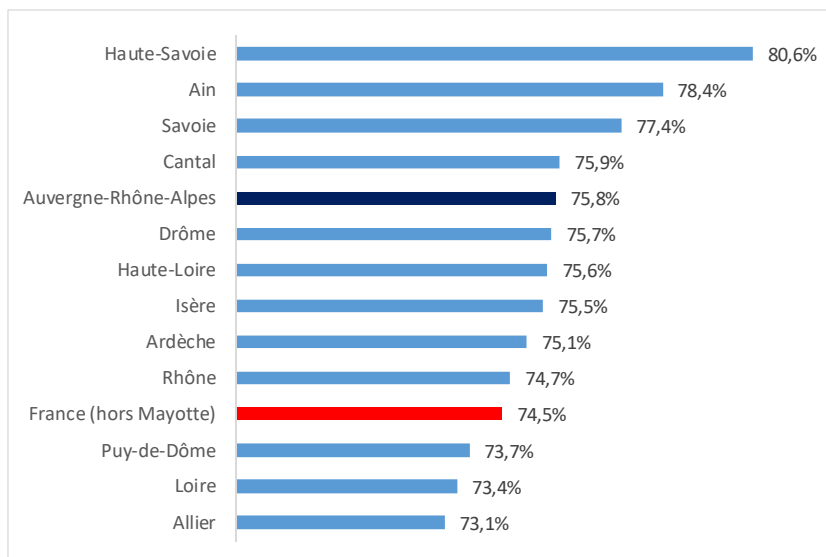
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Avec une population active de 335 200 personnes, la part des actifs s'établit à 73,4% 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

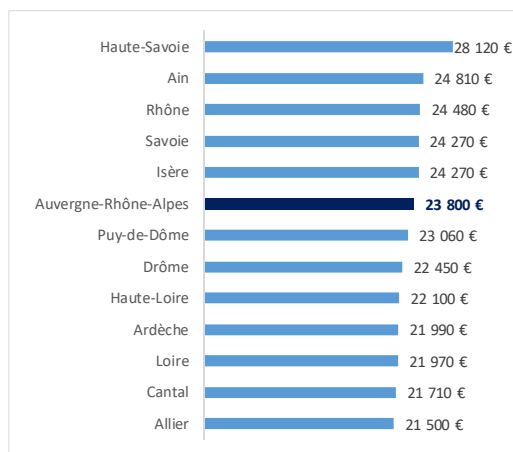
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian² de 21 970 € par an (contre 23 800 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté³ à 15,8% (contre 13,3% au niveau régional), soit le deuxième département avec le taux de pauvreté le plus important de la région.

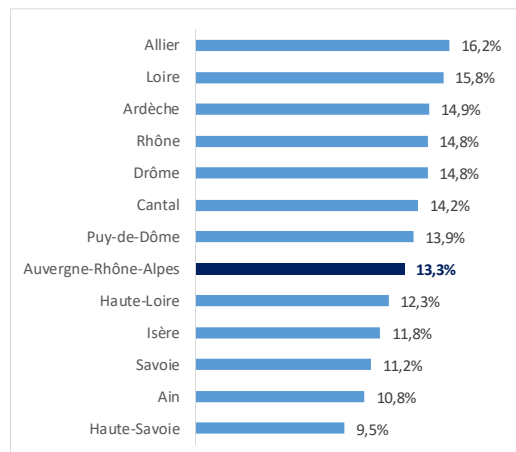
NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



TAUX DE PAUVRETÉ DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



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

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

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

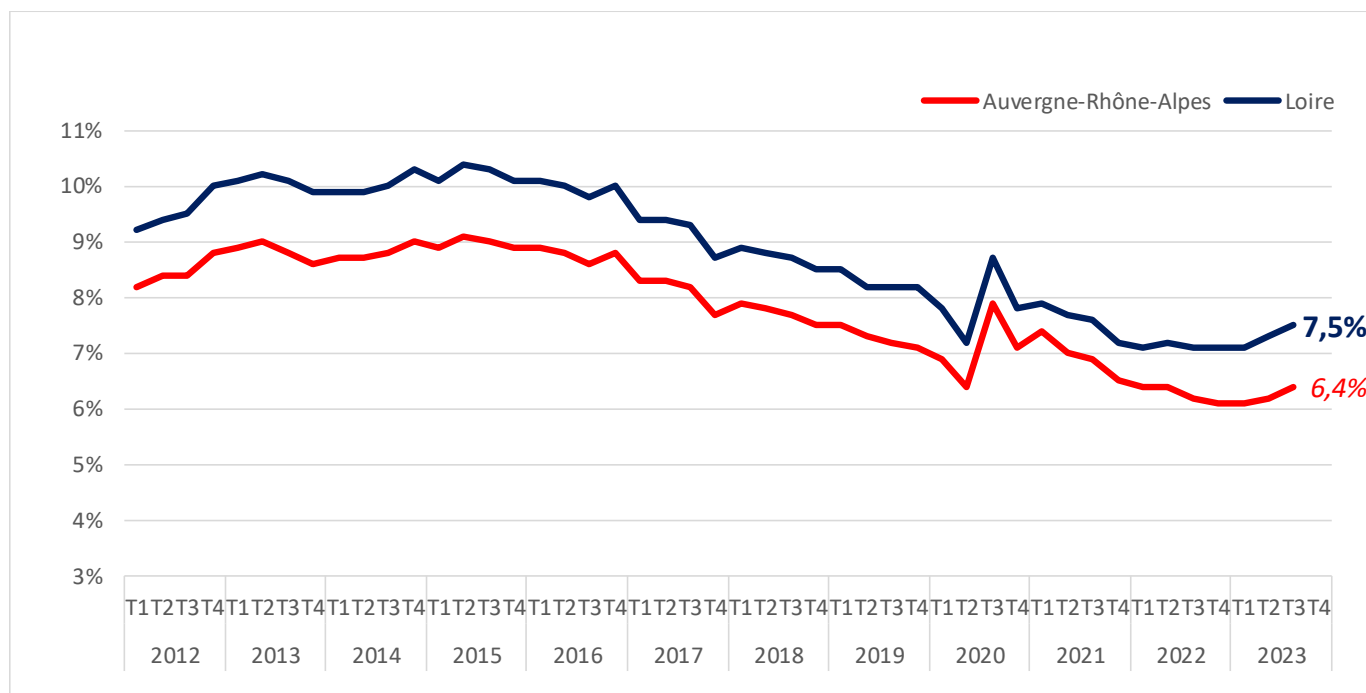
2.2.

UN TAUX DE CHÔMAGE EN HAUSSE

Dans le département, le taux de chômage a augmenté de 0,2 point au 3ème trimestre 2023 et s'est établi à 7,5% de la population active (contre 6,4% en Auvergne-Rhône-Alpes). Sur une année, il est en hausse de 0,4 point.

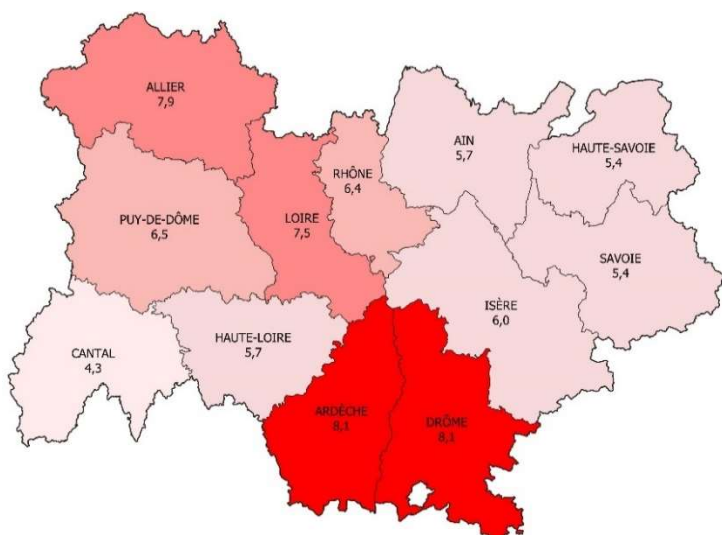
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

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



TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

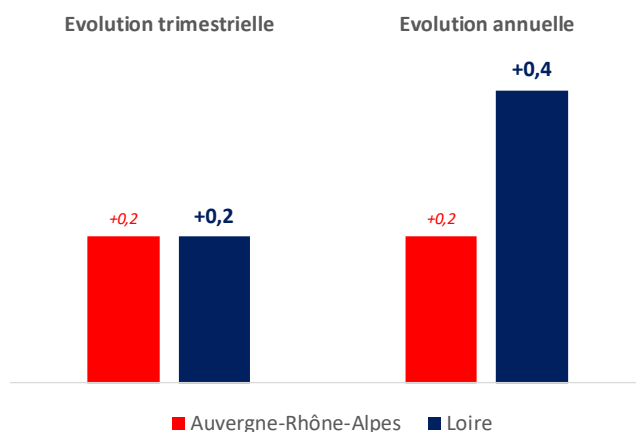
Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au 3ème trimestre 2023)



LOIRE

ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE ET ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE

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



3 b

10

12

le

2

11

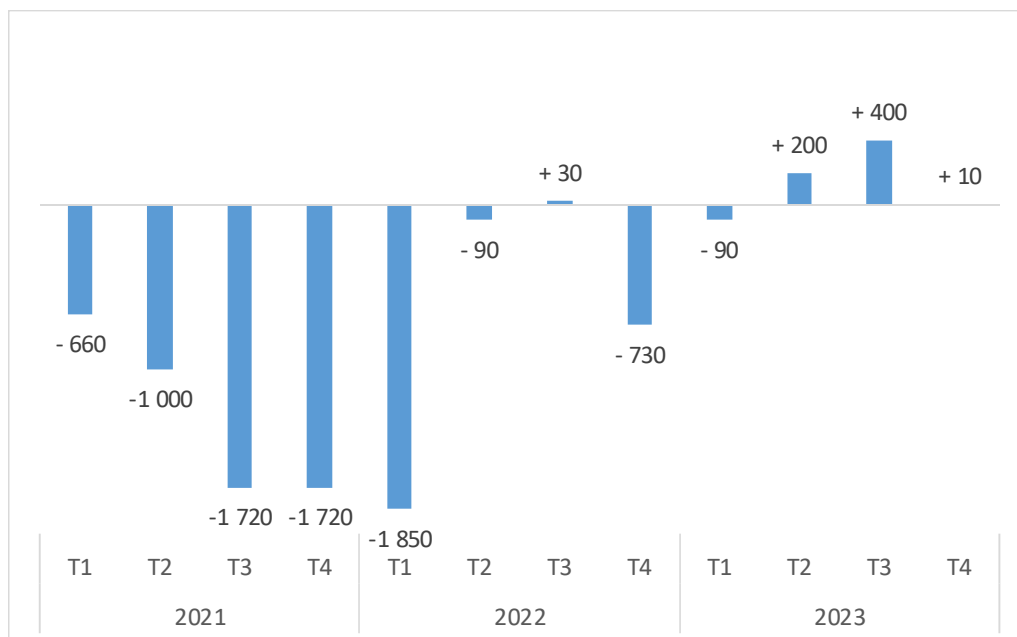
Δι

lo

10

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

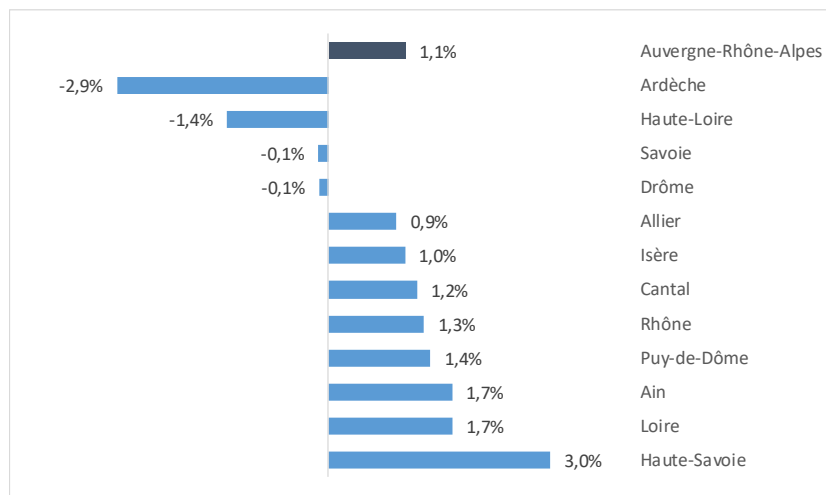
Source : France Travail, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois¹ à France Travail en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle)



Le nombre d'inscrits en catégorie A est supérieur à son niveau d'il y a un an : ainsi l'évolution annuelle est de +1,7% dans le département (contre +1,1% en région).

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

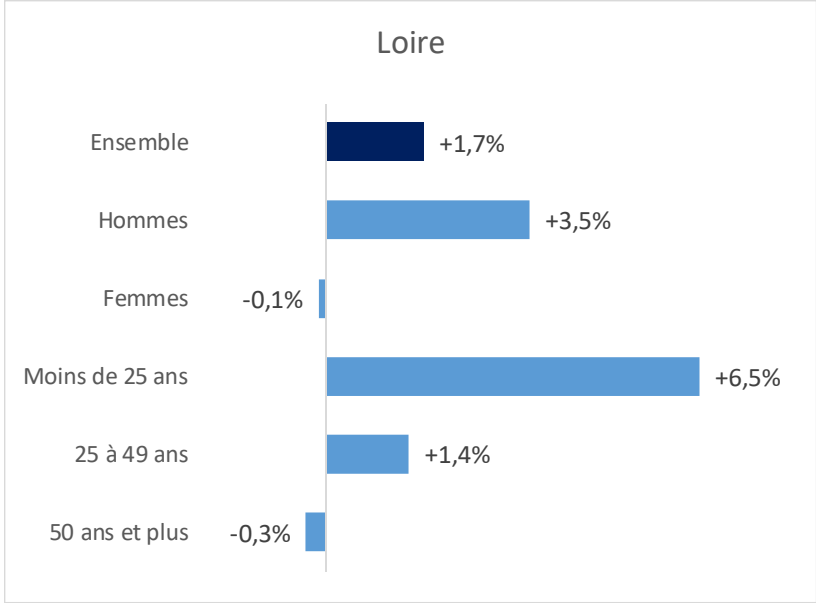
Source : France Travail, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à France Travail en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle, 4ème trimestre 2023)



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

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

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

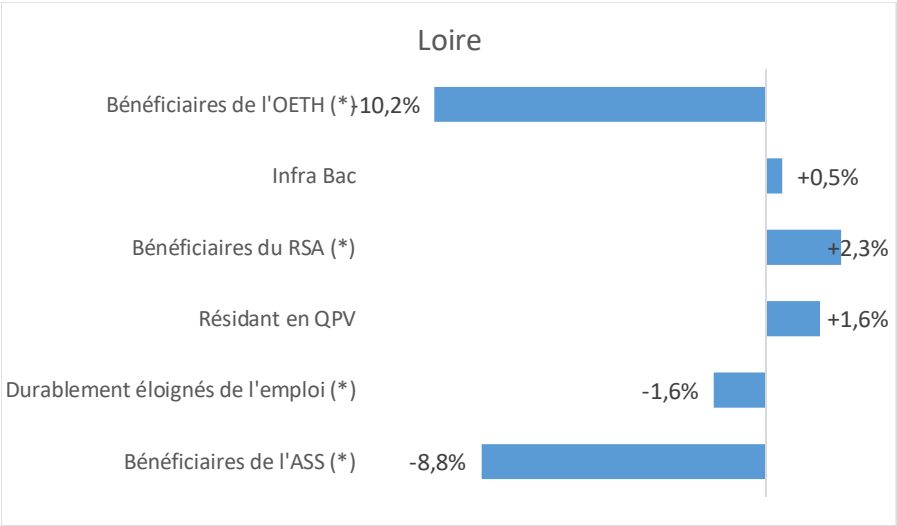


ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

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

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

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



¹ **Bénéficiaires de l'OETH** : bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
² **Bénéficiaires du RSA** : ayant un droit ouvert au Revenu de Solidarité Active
³ **Durablement éloigné de l'emploi** : inscrits à Pôle emploi au moins 12 mois en catégorie A au cours des 15 derniers mois
⁴ **Bénéficiaires de l'ASS** : bénéficiaires indemnisables au titre de l'Allocation Spécifique de Solidarité

Les populations les plus impactées par cette augmentation sont les jeunes avec +6,5% (contre +7,6% au niveau régional). L'évolution de la demande d'emploi des populations seniors (+50 ans) reste favorable avec une baisse de -0,3% (contre -1,9% au niveau régional).

Concernant les publics spécifiques, la situation reste favorable aux demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi : il représente 12% des demandeurs d'emploi et leur nombre continue de diminuer -10,2% sur un an.

Les bénéficiaires du RSA représentent 25% de la demande d'emploi (contre 22% au niveau régional) et leur nombre diminue : -8,8% sur un an.

Les demandeurs d'emploi durablement éloignés de l'emploi : représentent 31% de la demande d'emploi et restent également orientés à la baisse en 2023 : -1,6%.

A contrario, le nombre de demandeurs d'emploi résidant en QPV connaît une augmentation avec 1,6%. Le public infra bac qui représente 60% de la demande d'emploi de la Loire (contre 54% au niveau régional) connaît lui aussi une légère augmentation (+0,5%).

L'indemnisation des demandeurs d'emploi

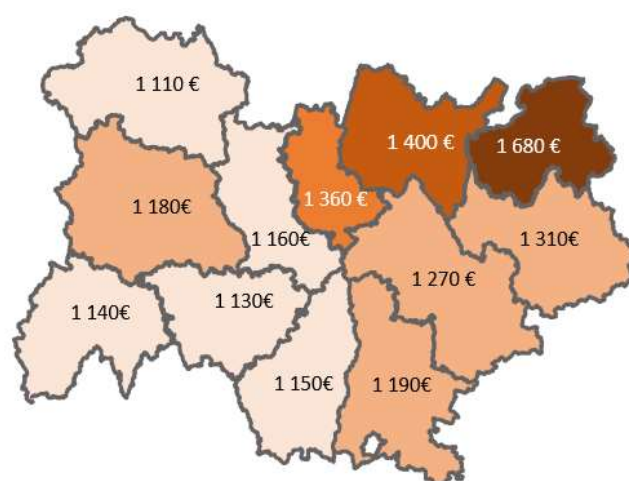
A fin septembre 2023, France Travail comptabilise 32 590 demandeurs d'emploi indemnisés dans le département.

Ainsi, 49% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 25 810 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)¹ et 2 940 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)².

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage³ est de 1 160 € (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 409 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 294 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)



16% ont moins de 25 ans (contre 14% au niveau régional)

28% ont plus de 50 ans (contre 27% au régional)

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



60% sont de niveau infra-Bac (contre 54% au régional)

5% sont cadres (contre 10% au régional)



34% déclarent accepter une mobilité géographique de plus de 30 km (contre 38% au régional)

26% ne possèdent pas le permis de conduire (contre 24% au régional)



25% ont des droits ouverts au RSA (contre 22% au régional),

16% inscrits suite à une fin de CDD (contre 19% au régional)

35% 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 16% de la demande d'emploi du département (contre 14% au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à France Travail est en hausse de +6,5% sur un an (contre 7,6% au niveau régional).

Les seniors (plus de 50 ans)

Ils représentent 28% de la demande d'emploi du département (contre 27% au niveau régional). Leur nombre est en baisse de -0,3% 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 31% 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 -1,6% sur un an (contre -3,4% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne, avec une part importante de bénéficiaires du RSA ou de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

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

Ils représentent 12% de la demande d'emploi du département (contre 10% au niveau régional). Le nombre d'inscrits à France Travail est en hausse de +1,6% sur un an (contre 0,9% au niveau régional).

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

Ils représentent 12% 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 -10,2% sur un an (contre -3,9% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne et qui accède moins souvent à l'emploi (au niveau régional, 21% d'entre eux accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription, contre 46% parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Les Bénéficiaires du RSA (droit ouvert)

Ils représentent 25% 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 +2,3% sur un an (contre 1,3% au niveau régional). C'est un public plus souvent éloigné durablement de l'emploi.

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

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

46 500 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, 46% 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 :

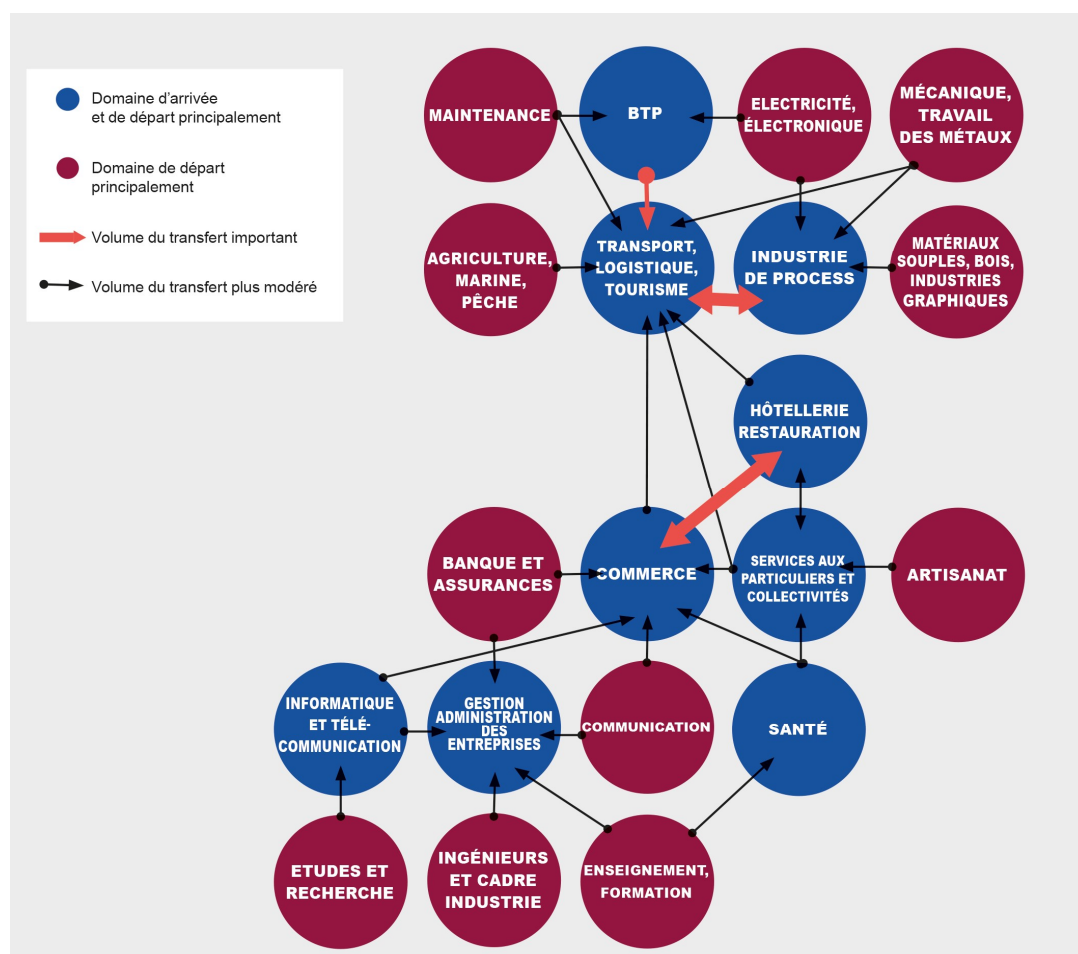
- de 30% pour les seniors à 54% pour les moins de 25 ans ;
- de 42% pour les manœuvres ou ouvriers non-qualifiés à 52% pour les cadres ;
- 41% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 21% pour les travailleurs en situation de handicap.

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





3.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

Même si le taux de chômage est reparti légèrement à la hausse sur les derniers mois de l'année 2023, le volume des offres restent en hausse (même si les embauches ralentissent légèrement) et les difficultés de recrutement restent stables, à un niveau encore significatif.

D'ailleurs le niveau de « difficulté de recrutement » exprimé par les entreprises lors de l'enquête BMO 2024 (Besoins en main d'œuvre) s'élève de 61% des intentions d'embauche pressenties difficiles par les recruteurs.

Ces difficultés anticipées sont particulièrement élevées dans certains secteurs :

- la santé et l'action sociale, pour les aides-soignants et les aides à domicile, aides ménagers, travailleurs familiaux ;
- la construction, pour les métiers de menuisiers, ouvriers de la peinture et plombiers, chauffagistes ;
- le secteur industriel, pour les usineurs et soudeurs, ainsi que les opérateurs et conducteurs de ligne,

3.1.

DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

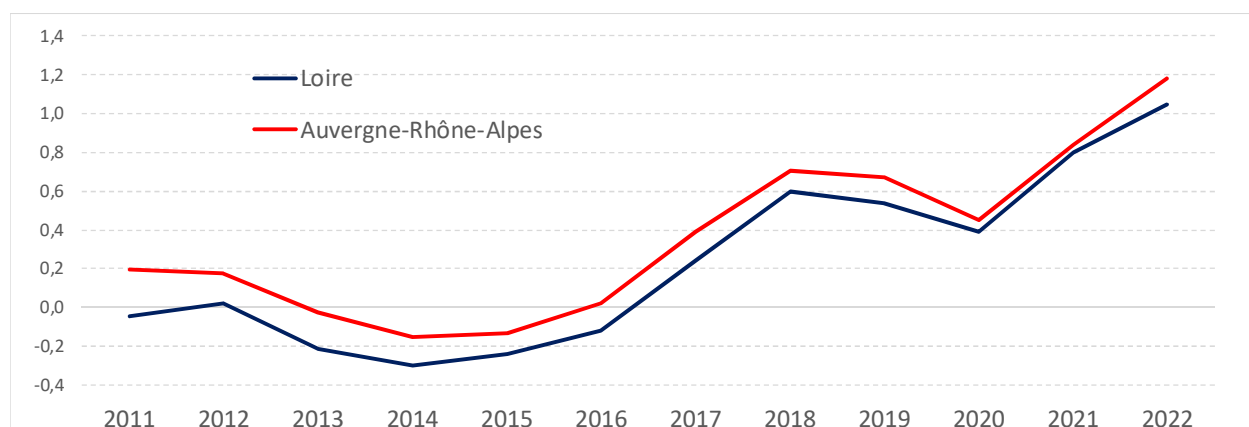
Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2022, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

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

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

ÉVOLUTION DES TENSIONS DANS LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION DEPUIS 2011

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



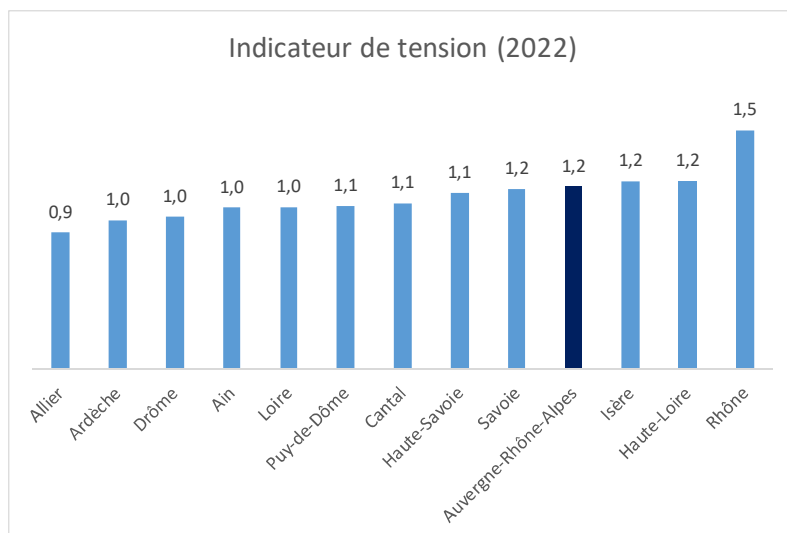
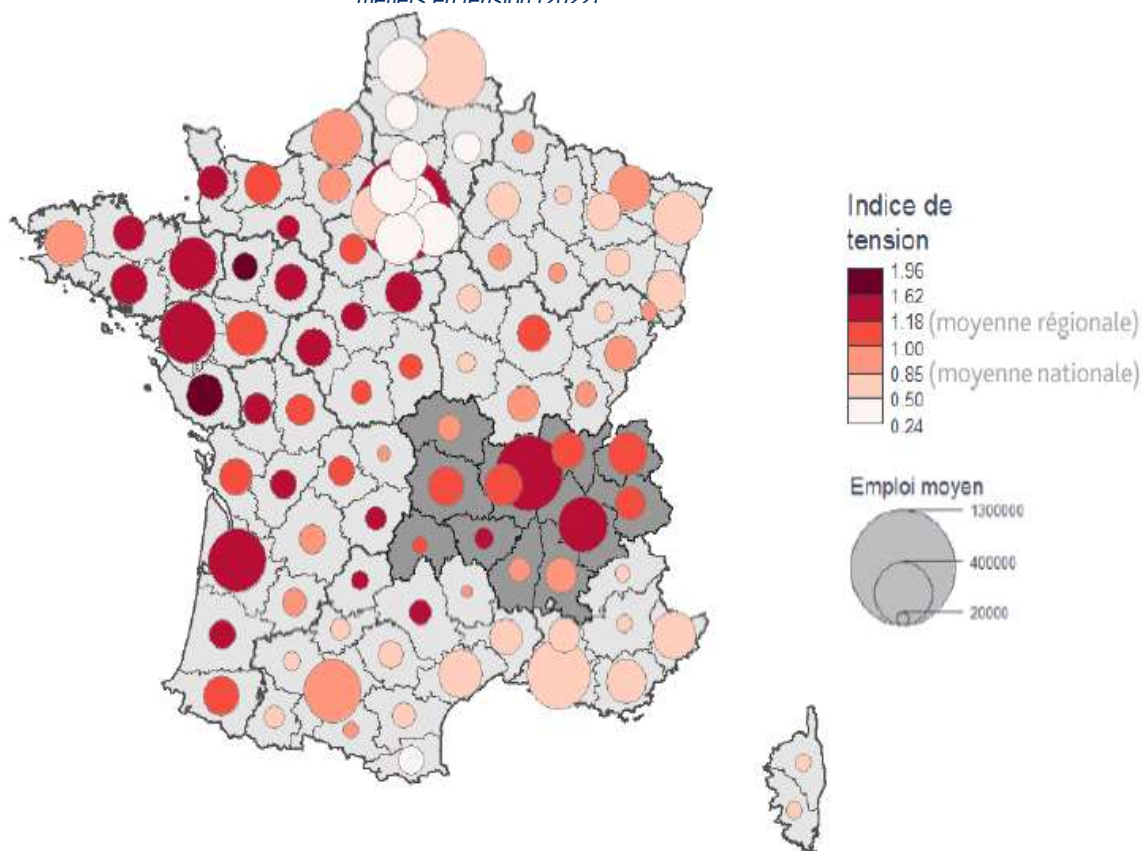
Lecture : En 2022, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 1,0 dans le département, contre 1,2 au niveau régional.

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

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

TENSIONS PAR DÉPARTEMENT

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



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

3.2.

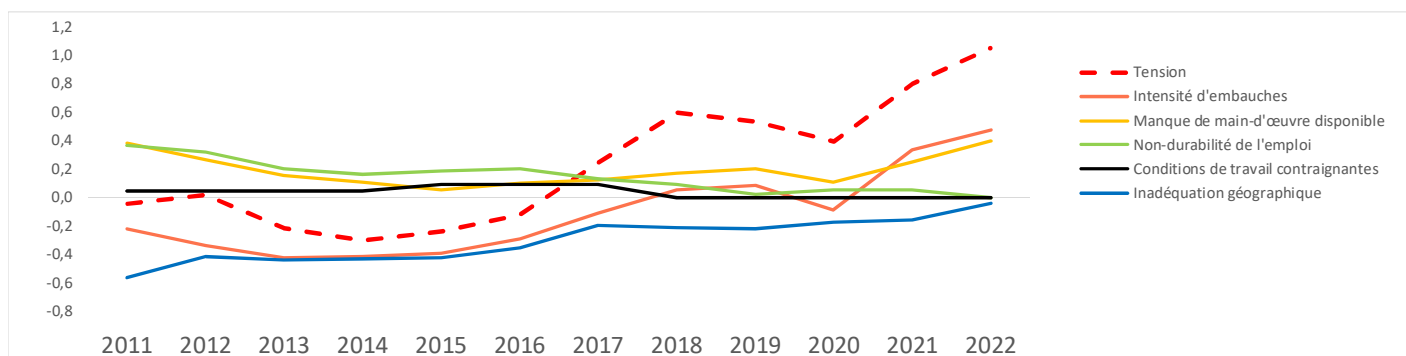
DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

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

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

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

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



3.3.

LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

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

Le manque de main d'œuvre n'est pas toujours le frein le plus direct à l'embauche qui est plutôt lié aux conditions de travail contraignantes (travail posté, travail en plein air...).

On constate par ailleurs que l'inadéquation géographique entre les postes proposés et les lieux de vie est un fort obstacle à l'attractivité, ce qui traduit la difficulté, sur le département, à lutter contre les freins à la mobilité.

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	+9	F1106	Ingénierie et études du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	1 316	2,7	5	5	5	1	2	4
2	+20	H2901	Ajusteur de fabrication	Industrie	706	2,1	5	5	5	4	4	3
3	+65	F1607	Pose de fermetures menuisées	Construction, Bâtiment et Travaux publics	424	1,9	5	5	3	3	4	3
4	+199	K2503	Sécurité et surveillance privées	Services à la personne et à la collectivité	1 163	1,8	5	5	2	2	3	4
5	+91	H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	Industrie	1 914	1,8	5	2	5	1	1	1
6	+97	H2206	Réalisation de menuiserie bois et tonnellerie	Industrie	392	1,8	5	5	3	3	4	3
7	+50	K1302	Assistance auprès d'adultes	Services à la personne et à la collectivité	6 185	1,8	5	2	4	3	4	5
8	+31	H2903	Conduite d'équipement d'usinage	Industrie	2 224	1,8	5	5	4	3	5	2
9	+33	I1606	Réparation de carrosserie	Installation et Maintenance	664	1,7	5	5	4	1	3	5
10	+5	H1506	Technicien qualité en mécanique et travail des métaux	Industrie	2 190	1,7	5	1	5	3	2	4
11	+102	F1604	Montage d'agencements	Construction, Bâtiment et Travaux publics	319	1,7	5	5	1	3	4	2
12	+232	H2502	Management et ingénierie de production	Industrie	1 184	1,6	5	4	5	1	1	1
13	+134	K1201	Action sociale	Services à la personne et à la collectivité	1 067	1,6	5	3	5	3	1	2
14	+46	D1407	Technico-commercial	Commerce, Vente et Grande distribution	2 025	1,6	5	3	5	1	1	3
15	+120	F1606	Peinture en bâtiment	Construction, Bâtiment et Travaux publics	925	1,5	5	3	1	3	4	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

Dans la Loire, les perspectives de recrutement continuent d'augmenter même si un léger tassement se fait sentir depuis l'été 2023. Dans la quasi-totalité de secteurs, les employeurs rencontrent de plus en plus de difficultés dans leur processus de recrutement. L'industrie, la santé et l'aide à la personne, le transport, l'hôtellerie-restauration et le BTP (rénovation notamment) 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 disponibles diminuent, 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 renforcent leurs actions sur les territoires. Concrètement, il s'agit d'orienter les demandeurs d'emploi vers les métiers porteurs, d'accompagner leur développement de compétences en mobilisant les dispositifs de formation, de lever leurs freins périphériques au retour à l'emploi, et d'inciter et soutenir les entreprises dans des démarches de recrutements inclusifs.

4.1.

ORIENTER VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION ET RECRUTER AUTREMENT

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

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

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

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

Avec la plateforme « **Immersion Facilitée** » les démarches administratives et la relation candidat-entreprises sont simplifiées. Cet outil a été initié par le ministère délégué à l'Insertion, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le Haut-Commissariat à l'engagement des entreprises et France Travail. Après une phase de lancement et de montée en charge (2022), en 2023, dans le département, 375 entreprises ont souhaité être accueillantes, 736 terrains d'immersion ont été proposés, 1 352 mises en relation ont été réalisées, 1 199 demandes d'immersion ont été initiées, 906 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, 1 601 demandeurs d'emploi ont été évalués, 818 ont été sélectionnés, 340 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, ce sont 3 actions Stade vers l'Emploi qui ont été organisés sur le territoire :

En juin : à Roanne avec la participation de 63 demandeurs d'emploi au côté de 10 entreprises (avec à 6 mois, 38 retours à l'emploi ou entrées en formation)

En septembre : à St Etienne, autour du rugby, c'étaient 122 demandeurs d'emploi qui s'étaient mobilisés avec 15 entreprises.

En novembre, dans le cadre de semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : à St Etienne autour de l'athlétisme avec 15 recruteurs et 86 demandeurs d'emploi participant dont la moitié avec une reconnaissance travailleur handicapé.



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.

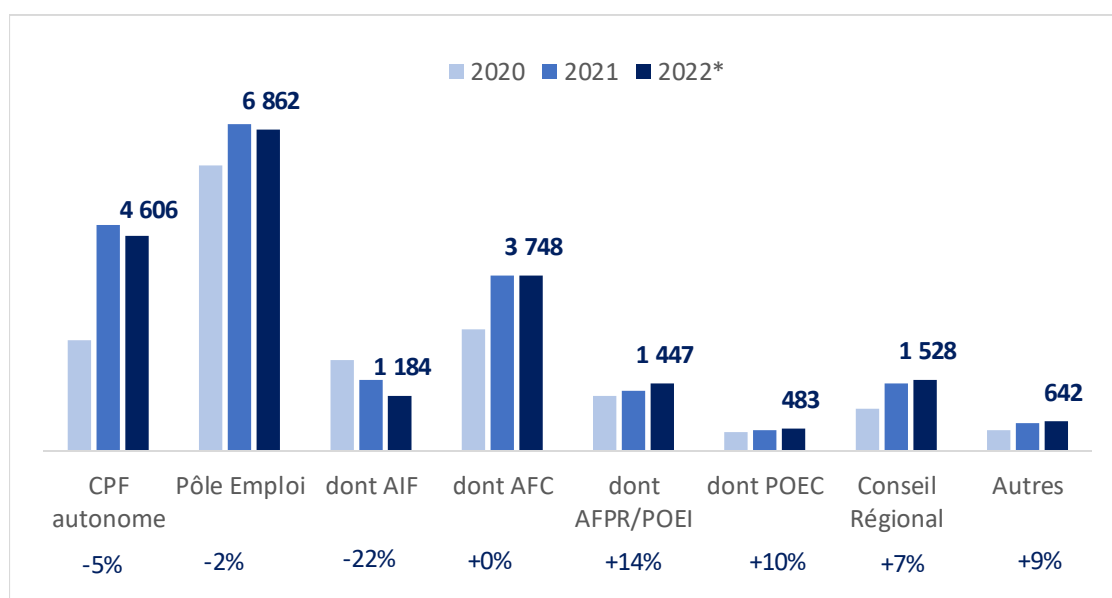
Il a pour objectif de former les publics fragilisés et éloignés de l'emploi, diagnostiquer les besoins des entreprises et de participer à la modernisation de l'appareil de formation. Avec plus de 122 000 personnes formées sur cette période, le Plan d'Investissement dans les Compétences (2019-2023) a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

Dans le département, 13 844 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 :

- +14% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 1 447 entrées en formation
- +10% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 483 entrées en formation.

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

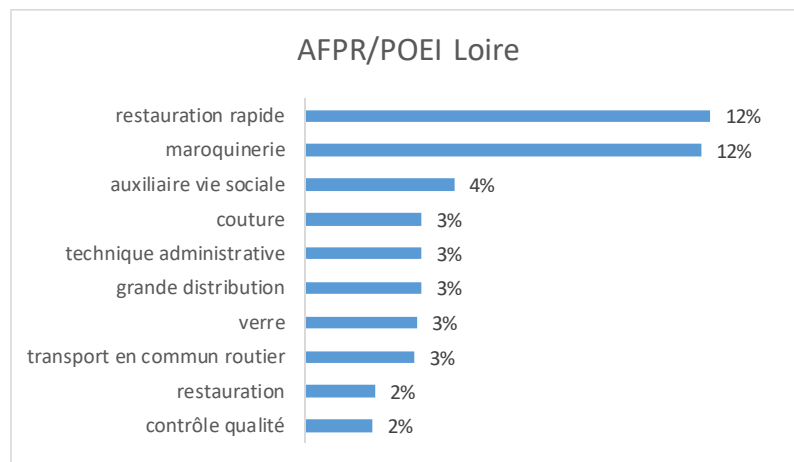
Source : Dares-Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



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

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

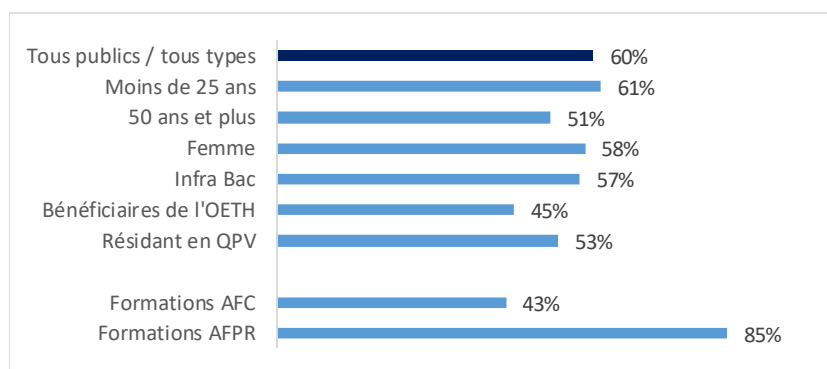
Source : France Travail, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation¹ (cumul de juin 2022 à mai 2023) est de 60% (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) (85%). 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.

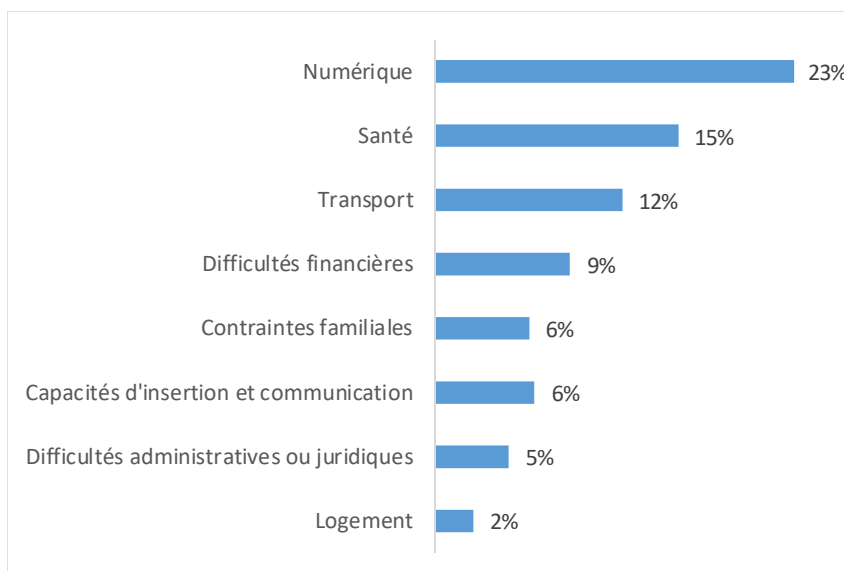
DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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, 44% 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 digitaux, 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 23% 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 111 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, 398 adhésions ont eu lieu dans le département. Dont 26% 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, 883 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 dont 24 répartis sur le département. 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), le village des solutions a été inauguré cette année dans les locaux de l'AFPA de St Etienne. 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, un conseiller de l'agence de St Etienne Clapier intervient auprès d'élèves en dernière année de lycées professionnels ayant un objectif d'entrée sur le marché du travail (niveau CAP et Bac professionnels). Durant 2023, il est intervenu sur 4 lycées :

Lycée professionnel benoit Fourneyron

Lycée professionnel Benoit Charvet

Lycée professionnel Albert Camus

Lycée professionnel Pierre Desgranges

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 10 LUA, animés par 41 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

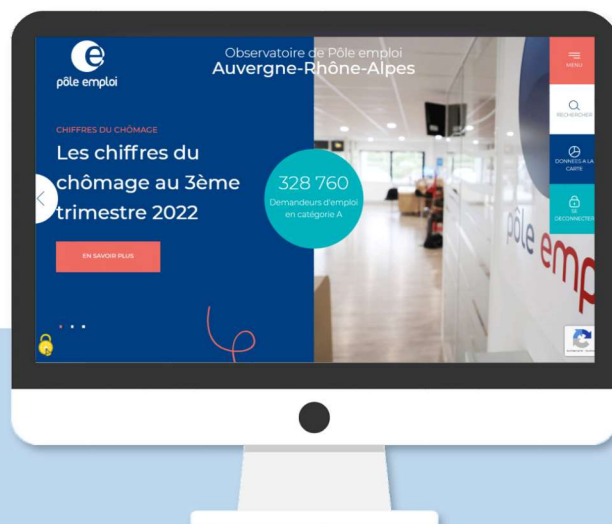
Dreets, France Travail Auvergne-Rhône-Alpes,
Éclairages et synthèses.

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