

Regards sur le marché du travail

EN AUVERGNE- RHÔNE-ALPES

JUILLET 2024



SOMMAIRE

EDITO

P. 4

REPÈRES SUR LA RÉGION

P. 5

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL

P. 5



L'ÉCONOMIE DE LA RÉGION, L'EMPLOI ET LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE

P. 6

Les spécificités de l'emploi régional

P. 7

L'emploi salarié orienté à la hausse depuis 10 ans

P. 15

Le nombre de recrutements en recul au 4^{ème} trimestre 2023

P. 16

Des perspectives d'emploi en baisse en 2024

P. 17



LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

P. 20

Les caractéristiques démographiques de la région

P. 21

Un taux de chômage en baisse

P. 24

Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail

P. 25



UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

P. 31

**Des tensions avec des écarts
importants entre départements**

P. 32

**Des tensions
de natures différentes**

P. 34

**Les métiers
les plus en tension**

P. 35



DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

P. 36

**Orienter vers les secteurs et métiers
en tension et recruter autrement**

P. 37

**La formation pour répondre
aux tensions du marché du travail**

P. 40

**Des actions pour lever
les freins au retour à l'emploi**

P. 44

**Des dispositifs d'insertion
et des actions pour les publics
qui en ont le plus besoin**

P. 47

**EN SAVOIR
PLUS
P. 51**



ÉDITO

Nous sommes incontestablement dans une région riche en défis et opportunités d'un point de vue économique, avec des particularités territoriales qui font toute sa richesse. Cependant, l'enquête BMO 2024 nous le rappelle, les employeurs rencontrent toujours des difficultés dans leur recrutement.

La 2^{ème} édition du « Regards sur le marché du travail en ARA » éclaire sur la vision de cette situation.

Au travers de cette publication, issue des services de France Travail, je vous partage l'analyse de la situation économique et de la demande d'emploi.

Le défi principal est de faire correspondre l'offre et la demande d'emploi tout en tenant compte des réalités du marché.

Notre enjeu réside dans la recherche de réponses adaptées au plus près des territoires.

Les disparités territoriales sont marquées, avec des poches de chômage élevé contrastant avec des zones de plein emploi.

Je suis convaincu que c'est par l'effort collectif de tous les partenaires de l'emploi que nous pouvons répondre concrètement aux besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises.

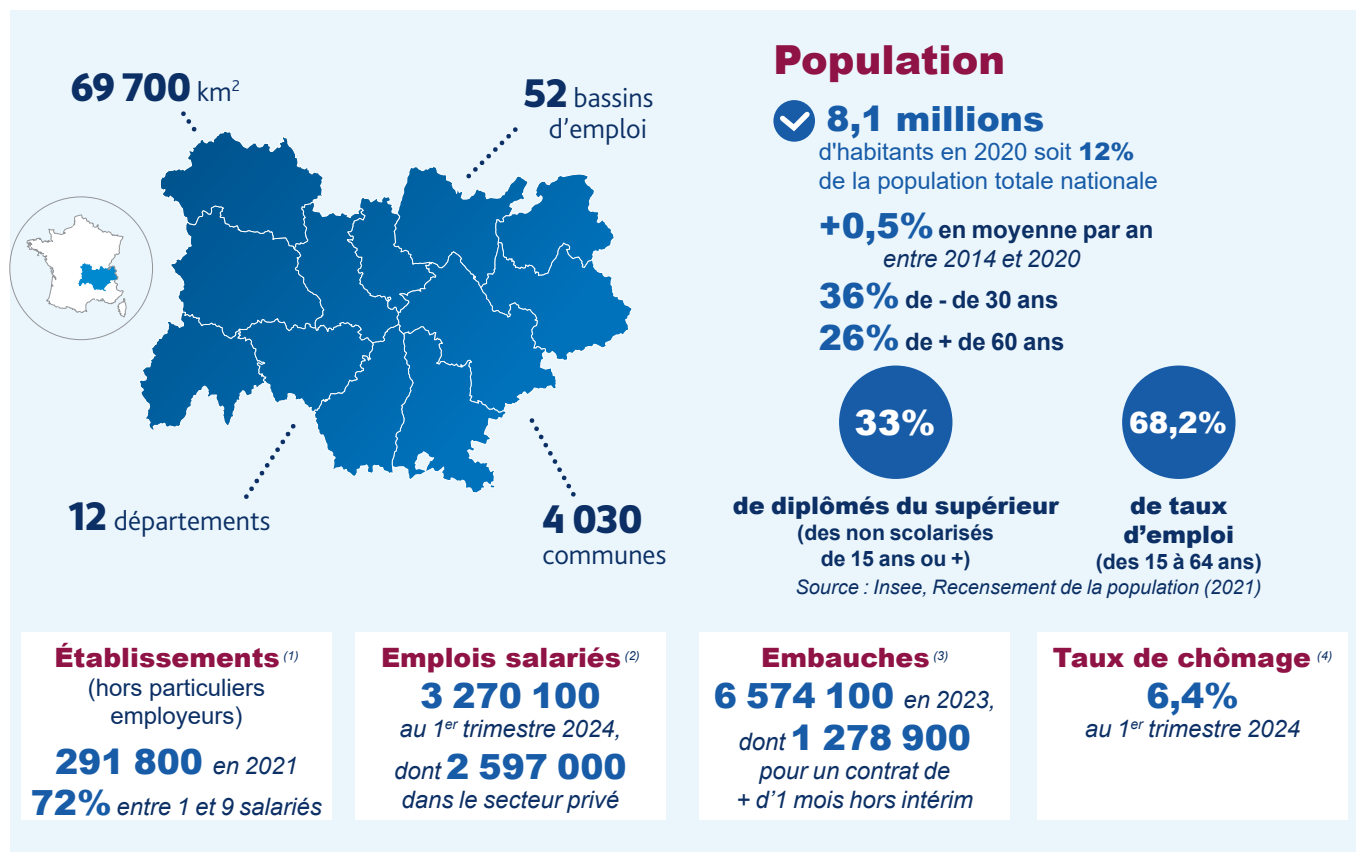
Chaque acteur de l'emploi possède une partie de la solution. Nous devons agir de manière efficace et coordonnée, en mettant en commun nos ressources, pour gagner la bataille de l'emploi sur chaque territoire de notre région. L'approche inclusive dans les recrutements est incontournable aujourd'hui plus que jamais.

Bonne lecture à vous.

Frédéric Toubeau
Directeur régional
France Travail Auvergne-Rhône-Alpes



REPÈRES SUR LA RÉGION



REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL



Sources :

- ⁽¹⁾ Insee, Flores-Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)
- ⁽²⁾ Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 1^{er} trimestre 2024)
- ⁽³⁾ Acoos, DPAE-Déclarations préalables à l'embauche (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2023)
- ⁽⁴⁾ Insee, taux de chômage localisés (données CVS, au 1^{er} trimestre 2024)
- ⁽⁵⁾ France Travail, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois France Travail en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle, 4^{ème} trimestre 2023)

- ⁽⁶⁾ France Travail, retours à l'emploi d'un mois ou plus (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2023)
- ⁽⁷⁾ France Travail (en cumul annuel de janvier à décembre 2023)
- ⁽⁸⁾ France Travail (brut, en cumul annuel de janvier à décembre 2023)
- ⁽⁹⁾ ⁽¹⁰⁾ France Travail, enquête Ipsos (en cumul janvier à décembre 2023)
- ⁽¹¹⁾ ⁽¹²⁾ France Travail (en cumul annuel de janvier à décembre 2023)
- ⁽¹³⁾ 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 DE LA RÉGION, L'EMPLOI ET LES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE

2^{ème} région économique française, Auvergne-Rhône-Alpes est un territoire où se côtoient une forte identité industrielle, des spécialisations sectorielles locales, une production agricole diversifiée et un réseau dense de petites, moyennes et grandes entreprises.

La diversité de cette région, avec de fortes disparités au sein de ses territoires, s'illustre également par une offre touristique étoffée, ainsi que par un territoire composé de vastes espaces ruraux et de grands centres urbains, doté d'un cadre de vie remarquable et d'une très bonne accessibilité, au carrefour de l'Europe du Sud et du Nord.

Ces atouts donnent à la région de nombreuses perspectives de recrutement, en baisse toutefois en 2024 (Source : France Travail, enquête Besoins en Main d'Œuvre).

1.1. LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI RÉGIONAL

Une concentration dans les centres urbains et notamment la métropole lyonnaise

Lyon, Grenoble, Saint-Étienne, Clermont-Ferrand sont les quatre principaux centres urbains de la région. À eux seuls, ils regroupent plus d'1 million de salariés, soit 43% des effectifs salariés (secteur privé). La métropole lyonnaise concentre quant à elle près de 650 000 salariés, soit un quart de l'emploi régional.

Une représentation importante de l'industrie et des services

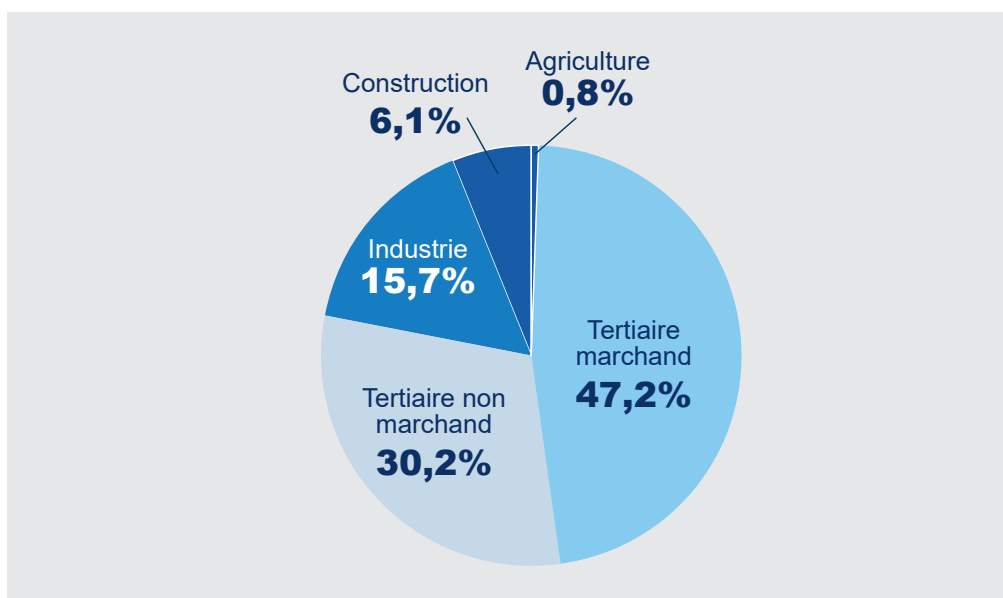
Avec 513 300 salariés (hors intérim), l'industrie concentre 15,7% des effectifs régionaux, contre 12,1% en France, faisant de la région Auvergne-Rhône-Alpes la première région industrielle de France.

Par ailleurs, 77,4% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire, contre 80,9% en France. Cela représente 2,5 millions de personnes dans le tertiaire marchand (commerce, transport-logistique, hôtellerie-restauration, agences d'intérim⁽¹⁾, activités juridiques, informatiques, de conseil et d'ingénierie, banque, assurance, etc.) ou non marchand (santé et action sociale, enseignement, administration publique...).

Le reste des effectifs se répartit entre la construction (6,1%) et l'agriculture (0,8%).

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 1^{er} trimestre 2024)



⁽¹⁾ 106 400 effectifs intérimaires sont ici comptabilisés en totalité parmi les services marchands (activités des agences de travail temporaire). Les secteurs d'activité utilisateurs de ces intérimaires sont dans l'ordre : le tertiaire marchand (43 200), l'industrie (39 200), la construction (17 900), le tertiaire non marchand (5 800) et l'agriculture (200).

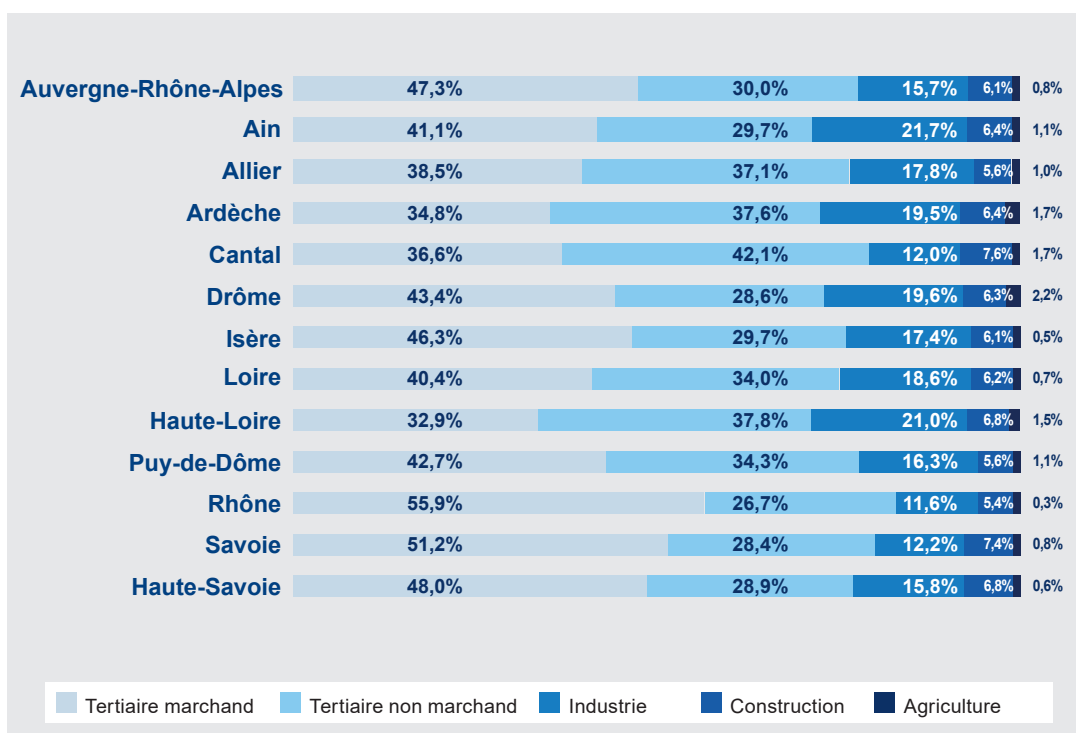
Des disparités territoriales marquées et des spécificités localisées

La répartition sectorielle des effectifs varie selon les départements : l'industrie est très présente dans l'Ain et la Haute-Loire, l'agriculture dans la Drôme, l'Ardèche et le Cantal, le tertiaire marchand dans le Rhône et les deux Savoies, et le tertiaire non marchand dans les zones rurales (Allier, Ardèche, Cantal, Haute-Loire).

La région présente ainsi de fortes spécificités locales comme par exemple la métallurgie dans la Vallée de l'Arve et à Thiers, la plasturgie à Oyonnax et en Haute-Loire, l'industrie électrique et électronique à Grenoble, le transport et la logistique à Bourgoin-Jallieu, la fabrication de matériel de transport à Issoire et Annonay ou le nucléaire à Ambérieu-en-Bugey, à Cruas, sur le site du Tricastin et à Saint-Alban.

RÉPARTITION DE L'EMPLOI SALARIÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET PAR DÉPARTEMENT

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 1^{er} trimestre 2024)



Une région tournée vers l'international

La région Auvergne-Rhône-Alpes réalise 12,3% des exportations françaises (source : Direction générale des Douanes et Droits indirects – 2023). Selon l'Insee⁽¹⁾, Auvergne-Rhône-Alpes est la 2^{ème} région française pour l'emploi des groupes à capitaux étrangers avec 226 100 salariés dans 7 300 établissements.

Frontalière avec la Suisse et l'Italie, la région Auvergne-Rhône-Alpes est traversée par les grands axes européens de transports et se situe au carrefour des quatre métropoles européennes les plus importantes : Londres, Berlin, Madrid et Rome. Elle est identifiée comme l'un des quatre moteurs européens avec le Bade-Wurtemberg, la Catalogne et la Lombardie.

Elle fait partie de l'inter-région Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Piémont, Val d'Aoste, Ligurie et dans ce cadre, est éligible à plusieurs programmes européens dont INTERREG France Suisse, ALCOTRA France-Italie ou EURO-MED. Par ailleurs, des institutions internationales, comme le CERN (Centre Européen pour la Recherche Nucléaire) ou Interpol y sont installées. Enfin, son positionnement sur la liaison ferroviaire Lyon – Turin, dans le cadre d'un maillage européen beaucoup plus vaste (axe ferroviaire Lisbonne - Kiev), participe de son ouverture à l'international.

(1) EY Baromètre 2022 de l'attractivité de la France publié par l'Insee.



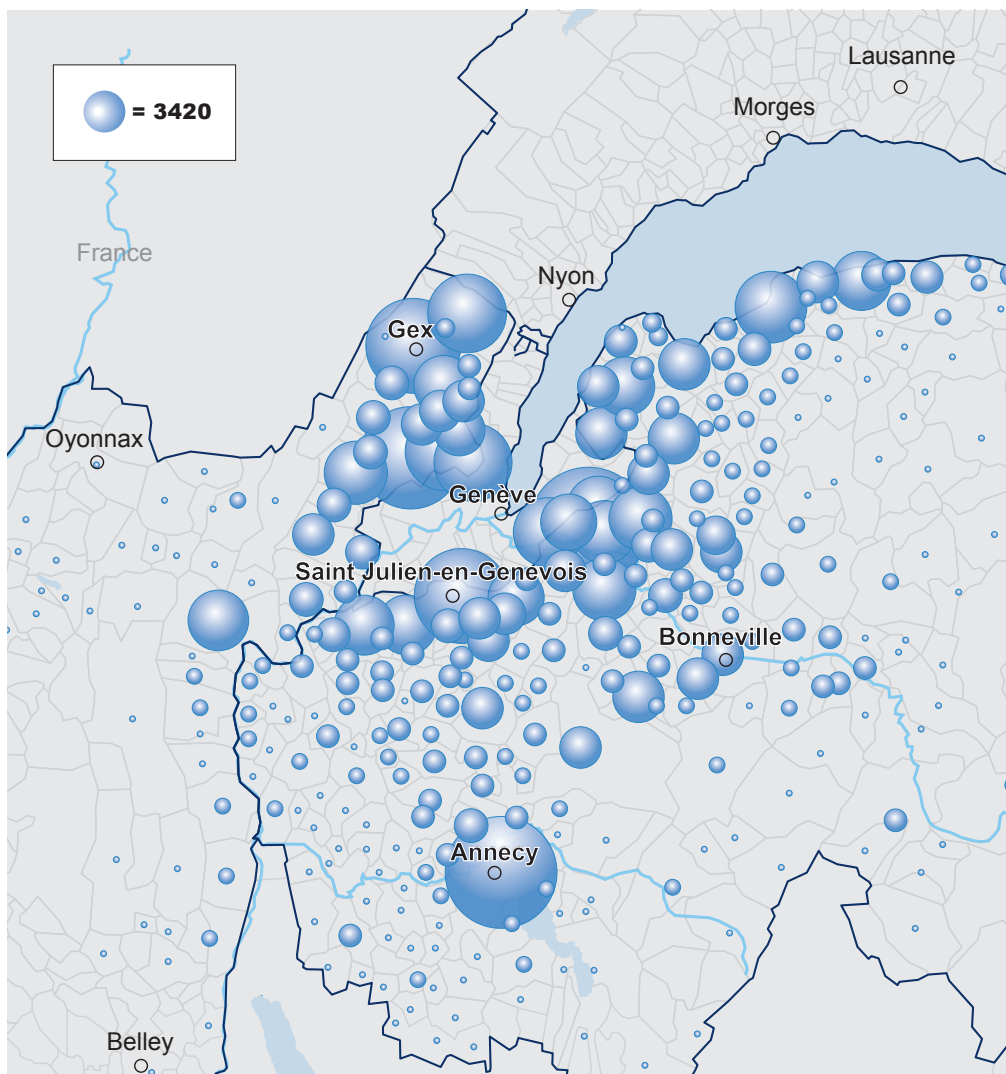
Lyon-Turin, un chantier hors norme

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-France Travail, 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.

Auvergne-Rhône-Alpes est aussi la 2^{ème} région comptant le plus de travailleurs frontaliers après la région Grand Est. Ces salariés travaillent en majorité en Suisse : 111 000 personnes, soit 3,2% des actifs de la région (une proportion qui atteint 20% en Haute-Savoie et 10% dans l'Ain).

NOMBRE D'ACTIFS TRANSFRONTALIERS TRAVAILLANT EN SUISSE RÉSIDANT DANS LES COMMUNES DE HAUTE-SAVOIE ET DE L'AIN

Source : Insee, Recensement de la population (2019, carte Géoclip)



Cette population, qui réside en Auvergne-Rhône-Alpes et travaille en Suisse, est constituée d'une main-d'œuvre du secteur tertiaire. En effet, les frontaliers sont plus nombreux à exercer un emploi dans le « commerce, transports et services divers » (59% d'entre eux, contre 45% parmi les autres actifs). 21% travaillent dans « l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale » (31% parmi les autres actifs). L'industrie ne concerne que 13% d'entre eux (15% parmi les autres actifs).

Les demandeurs d'emploi ayant exercé auparavant leur activité en Suisse et résidant en France, perçoivent une indemnité chômage versée par France Travail. Les règles de calcul sont identiques à un travailleur exerçant une activité en France. Les montants sont calculés par rapport aux salaires suisses affectés d'un taux de change. Par conséquent, le taux moyen d'indemnisation est plus élevé.

4 SECTEURS PHARES DE LA RÉGION

L'industrie

Auvergne-Rhône-Alpes dispose d'un tissu industriel diversifié, structuré autour de neuf grands domaines. Avec 513 300 emplois, elle est la première région de France en termes d'emplois industriels.

LES GRANDS DOMAINES INDUSTRIELS POURVOYEURS D'EMPLOIS	Nombre de salariés	Quelques exemples d'entreprises du territoire
Métallurgie et produits métalliques	79 000	Framatome, Aubert & Duval, Constellium, Tefal, Ugitech
Caoutchouc et plastique	52 000	Michelin, Gerflore, Qualipac, Plastic Omnium, Barbier
Produits électriques, informatiques et électroniques	49 000	Schneider electric, STMicroelectronics, Somfy, Soitec, Safran
Fabrication de machines et équipements	38 000	NTN-Europe, Staubli, Manitowoc, Carrier, Pfeiffer Vacuum
Industrie agro-alimentaire ⁽¹⁾	37 000	Aoste, Valrhona, Bledina, Tradival, Socopa
Energie et Nucléaire	29 000	1 ^{ère} région électronucléaire de France avec quatre centrales : Cruas, Tricastin, Bugey et Saint-Alban
Fabrication de matériel de transport	26 000	Renault Trucks, Iveco, Alstom, Trigano
Réparation et installation de machines et équipements	24 000	Boccard, Barep, Clauger
Textile, cuir et chaussure	24 000	Hermès, Louis Vuitton, Van Cleef & Arpels
Industrie chimique	24 000	BioMérieux, Orano, Rhodia, Bayer
Industrie pharmaceutique	17 000	Sanofi, Boehringer, Boiron, Msd

⁽¹⁾ Industrie agro-alimentaire : industries alimentaires hors boulangerie et pâtisserie.
Source : Acooss, effectifs salariés (2022)

La région est également forte de nombreux atouts pour réussir la transition énergétique et la décarbonation de l'industrie : première région française de production d'énergie décarbonée (grâce au nucléaire et à l'hydraulique), des pôles d'excellence dans le nucléaire et le solaire, un positionnement central et de nombreux investissements pour structurer un écosystème autour de l'hydrogène décarboné.

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

“

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

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

Jean-Luc Allouche, Responsable Développement de Nuclear Valley

Le transport et la logistique

Avec 171 000 salariés (soit 7% des effectifs régionaux du secteur privé, comme au niveau national), le secteur du transport et de la logistique accueille la première plateforme de France en Nord-Isère avec plus de 130 établissements logistiques. Une activité également très présente sur les bassins d'emploi de Thiers (63), de la Maurienne (73), de la Vallée de l'Arve (74) et de Givors (69).

Un forum de l'emploi inversé dans le secteur du transport

Organisé le 6 juin 2023 à Saint-Quentin-Fallavier par cinq agences France Travail proches de la plateforme logistique Nord-Isère, ce forum d'un nouveau genre positionne les demandeurs d'emploi en « offreurs de compétences ».

“

*Il s'agissait de mon premier forum inversé, et ça change tout !
Les candidats nous attendent, ils sont proactifs et motivés,
cela donne des échanges de grande qualité.*

*Christine Gaillard, en recherche de conducteurs de poids-lourds
pour le transporteur Transmission*



La santé

Comptant 72 000 salariés (hors contrats de droit public), le domaine de la santé représente 3% des salariés du secteur privé de la région (comme au niveau national), avec des proportions élevées sur les bassins de Tassin-la-Demi-Lune, de Villeurbanne, de Belley et du Puy-en-Velay. Parmi les 28 000 offres collectées par France Travail en 2023 dans les métiers de la santé, les plus nombreuses concernent les aides-soignants, les infirmiers et les agents des services hospitaliers. Ce secteur rencontre de fortes tensions de recrutement, exacerbées par la crise sanitaire.

« Sourcing recrutement », pour agir sur les leviers d'attractivité du secteur de la santé

Fin 2021, la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), l'ARS (Agence Régionale de Santé) et France Travail Auvergne-Rhône-Alpes ont lancé un appel à mutualisation auprès du secteur sanitaire et social, à l'issue duquel 260 structures se sont engagées à travailler de concert pour accélérer le recrutement dans le cadre d'un partenariat avec tous les acteurs de l'emploi (Cap emploi, les Missions Locales, les Opérateurs de Compétences...).



Le tourisme et l'agriculture, 2 secteurs à forte saisonnalité

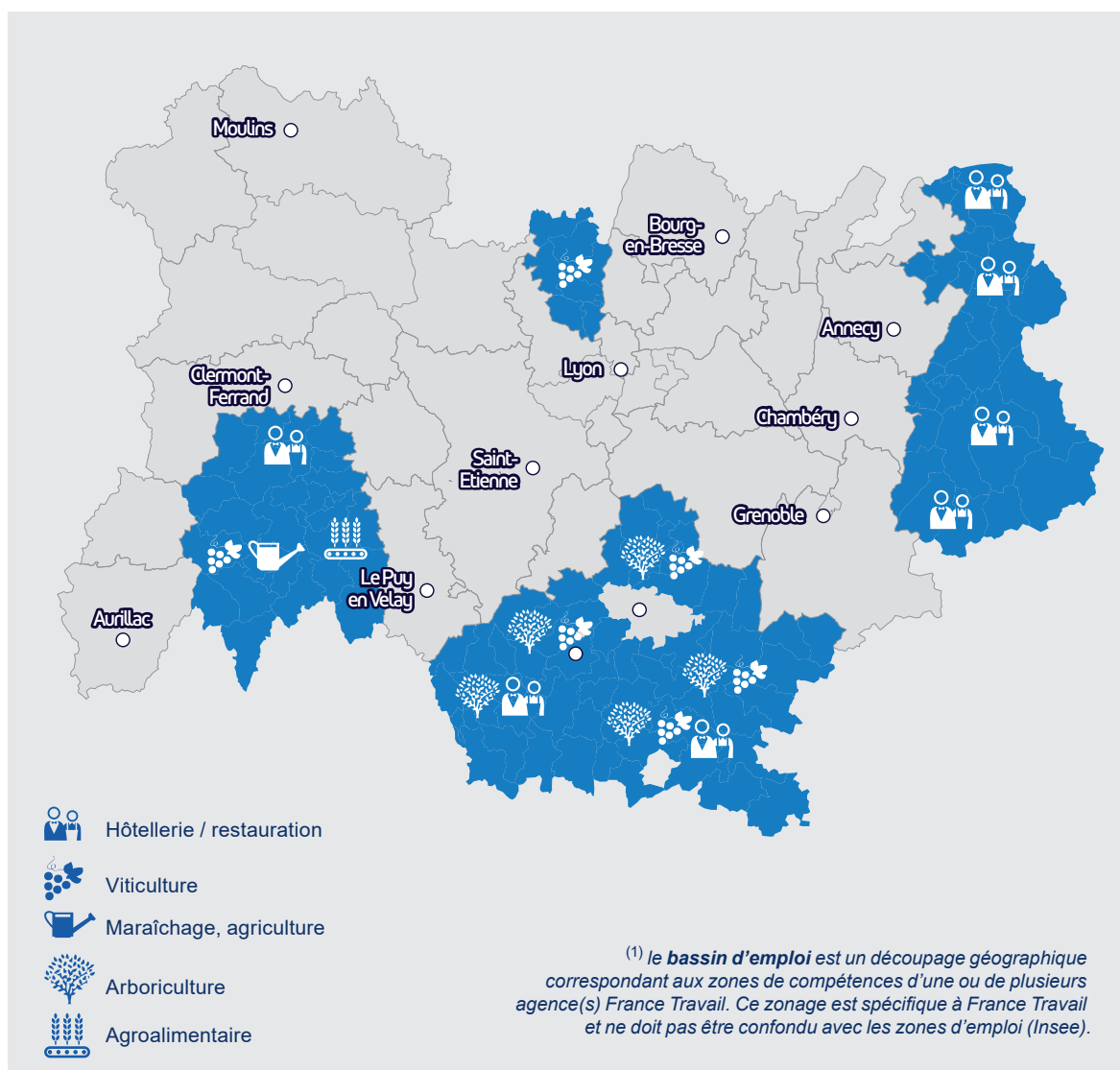
27% des projets de recrutement sont liés à une activité saisonnière en Auvergne-Rhône-Alpes et près de la moitié des projets dans les départements de Savoie et Drôme-Ardèche. Avec deux grands secteurs saisonniers, le tourisme et l'agriculture :

- **Le tourisme** : avec 14 milliards d'euros de revenus touristiques, représentant 8% du PIB, Auvergne-Rhône-Alpes est la 2ème région touristique de France. Elle se classe au dixième rang des régions européennes en termes de nuitées touristiques (191 millions en 2022 - source : *Auvergne-Rhône-Alpes Tourisme/CCI*). La région possède de nombreux atouts et propose une offre touristique riche et attrayante avec par exemple 175 stations de montagne, 2 parcs nationaux, 10 parcs naturels régionaux, 141 sites culturels, 111 sites récréatifs, 133 musées de France, 24 stations thermales. Le tourisme urbain, gastronomique et l'œnotourisme sont développés sur l'ensemble de la région.

- **L'agriculture** : l'élevage est très présent notamment dans les zones montagneuses, pour la production de fromages (le Massif central et les Savoie) ou de viande bovine avec l'élevage de races à viande (Charolais, Aubrac, Salers). Les cultures sont plus présentes dans les plaines et les vallées : plaines céréalières en Limagne, dans l'Ain et le Dauphiné, vignobles du Beaujolais ou Côtes du Rhône, arboriculture dans la vallée du Rhône. Parmi les cultures spécialisées, la lentille verte du Puy en Haute-Loire et la lavande dans la Drôme sont typiques de la région. Auvergne-Rhône-Alpes compte 74 Appellations d'Origine (AOP/AOC), dont 42 en vins et 20 en fromages.

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

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



Les pôles de compétitivité

Les pôles de compétitivité regroupent des entreprises, des structures de recherche et des établissements de formation, ayant vocation à dynamiser l'innovation et à favoriser le développement économique sur le territoire régional. Ils permettent ainsi de soutenir et d'accompagner des projets portés par nos entreprises. 13 des 55 pôles de compétitivité présents sur le territoire national sont implantés en Auvergne-Rhône-Alpes.

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

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

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

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

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



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

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



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

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

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

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

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

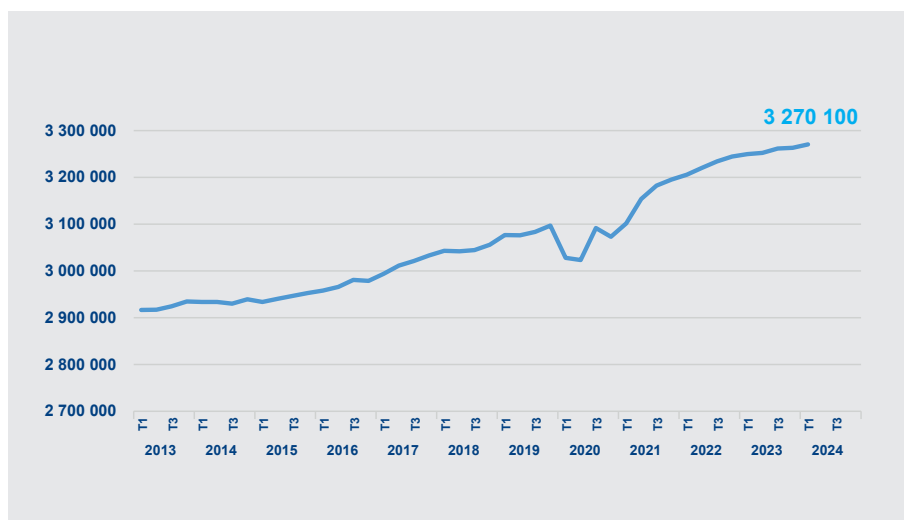
XYLOFUTUR, le pôle de compétitivité dédié à la filière Forêt Bois Chimie a pour objectif de développer la compétitivité des entreprises par la recherche, le développement et l'innovation (RD&I), en fédérant l'ensemble de l'écosystème forêt-bois-chimie.

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

En Auvergne- Rhône-Alpes, l'emploi salarié est orienté à la hausse : +11% entre 2014 et 2024, soit 336 500 créations de postes sur cette période. Parmi les grands pourvoyeurs d'emplois : l'intérim (+33% sur cette période), le tertiaire marchand (+18%) et les activités informatiques.

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES DEPUIS 10 ANS

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

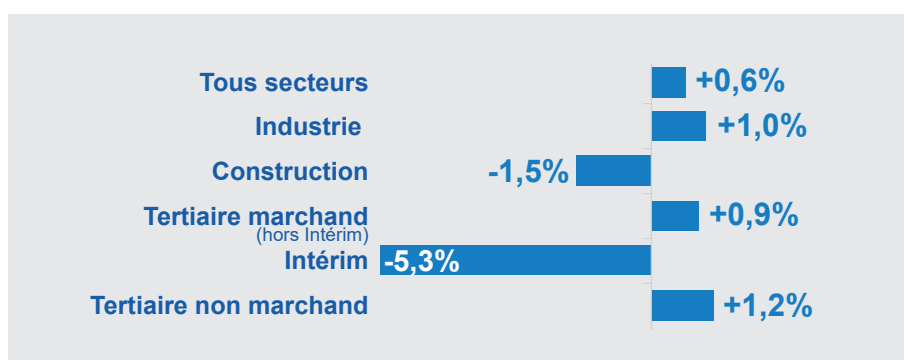


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs augmentent de nouveau à un rythme soutenu depuis le 1^{er} trimestre 2021. Entre le 1^{er} trimestre 2023 et le 1^{er} trimestre 2024, la région a gagné 20 800 emplois sur un an : une hausse de 0,6% (contre 0,7% au niveau national). La plupart des secteurs est concernée par la hausse des effectifs salariés, en particulier le tertiaire marchand, l'industrie et le tertiaire non marchand.

Au cours du 1^{er} trimestre 2024, l'emploi salarié régional poursuit sa hausse (treizième hausse trimestrielle consécutive) et s'établit à 3 270 100 salariés (secteur privé et public).

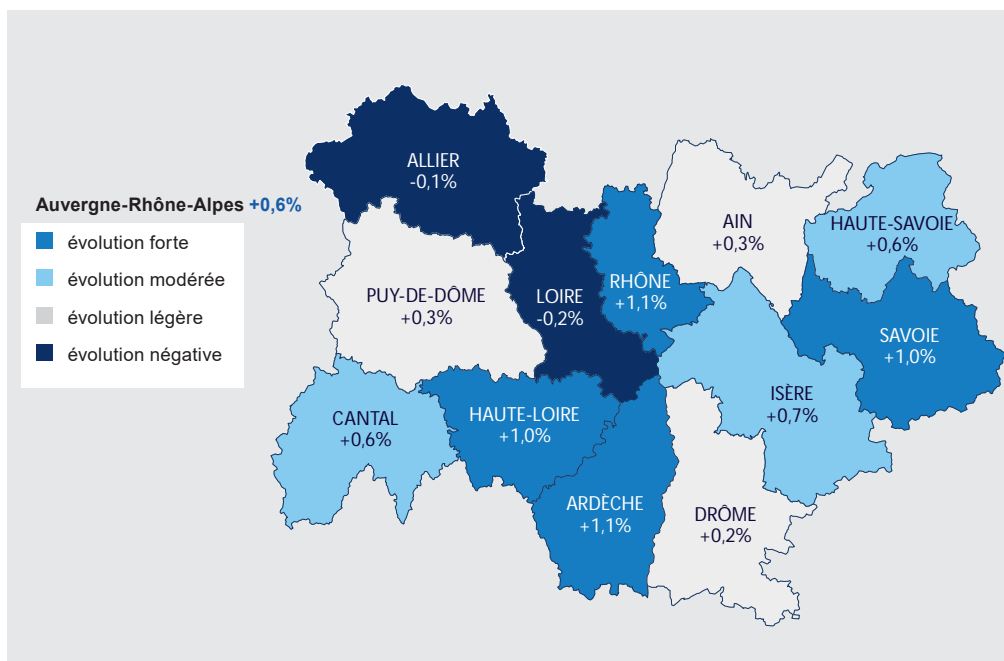
ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI SALARIÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 1^{er} trimestre 2024)



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

Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 1^{er} trimestre 2024)



1.3. LE NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN RECUL AU 4^{ÈME} TRIMESTRE 2023

Au cours du 4^{ème} trimestre 2023, 427 000 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par France Travail (y compris en provenance de sites partenaires), soit une baisse de 6,7% par rapport au 4^{ème} trimestre 2022 (-5,5% au niveau national).

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

Soutenu depuis le 2^{ème} semestre 2021, le rythme de croissance du nombre d'embauches s'atténue dès la fin de l'année 2022. En 2023, le nombre de recrutements de plus d'un mois hors intérim diminue par rapport à la même période l'année précédente. Le ralentissement amorcé au 1^{er} trimestre se confirme sur le reste de l'année. 322 500 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au 4^{ème} trimestre 2023, soit une baisse de 3,5% par rapport au 4^{ème} trimestre 2022 (-4,6% au niveau national).

71% des embauches sont réalisées dans le secteur des services et 8% dans l'industrie. Plus de 50% des embauches concernent quatre secteurs : l'hébergement et restauration, le commerce, les services administratifs et de soutien, les transports et entreposage.

RÉPARTITION DES EMBAUCHES EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

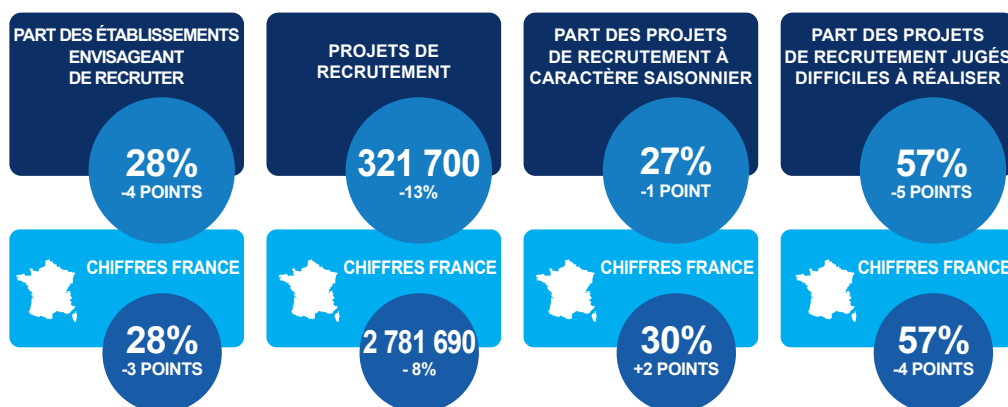
Source : Acooss, DPAE - Déclarations Préalables À l'Embauche de plus d'un mois hors intérim (Données brutes, au 4^{ème} trimestre 2023)

	Répartition
Hébergement et restauration	22%
Commerce	16%
Support aux entreprises	17%
Santé et action sociale	10%
Construction	5%
Industrie	5%
Administration publique, enseignement	6%
Transports et entreposage	7%
Associations et autres services personnels	5%
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	4%
Agriculture et industries agroalimentaires	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 en Auvergne-Rhône-Alpes. Les employeurs indiquent des intentions de recrutement qui s'établissent à un niveau inférieur à celui de 2023 (-13%), soit 321 700 projets de recrutement.

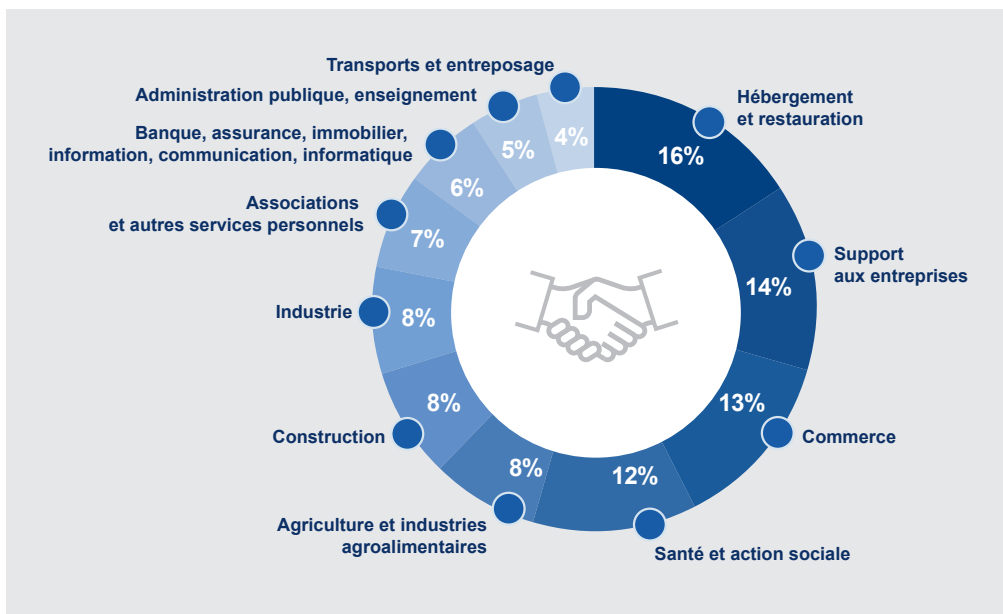
28% des établissements interrogés envisagent de recruter en 2024.



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

RÉPARTITION DES INTENTIONS D'EMBAUCHE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

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



Les pôles de recrutement majeurs se situent plus particulièrement :

- autour des grandes agglomérations de la région (Lyon, Grenoble, Clermont-Ferrand, Annecy, Chambéry, Saint-Étienne, Valence) ;
- dans les bassins touristiques ou agricoles ayant une importante activité saisonnière (Tarentaise, Maurienne, Vallée de l'Arve, Chablais, Villefranche, Drôme-Ardèche).

Quatre secteurs représentent plus de la moitié des intentions d'embauche dans la région :

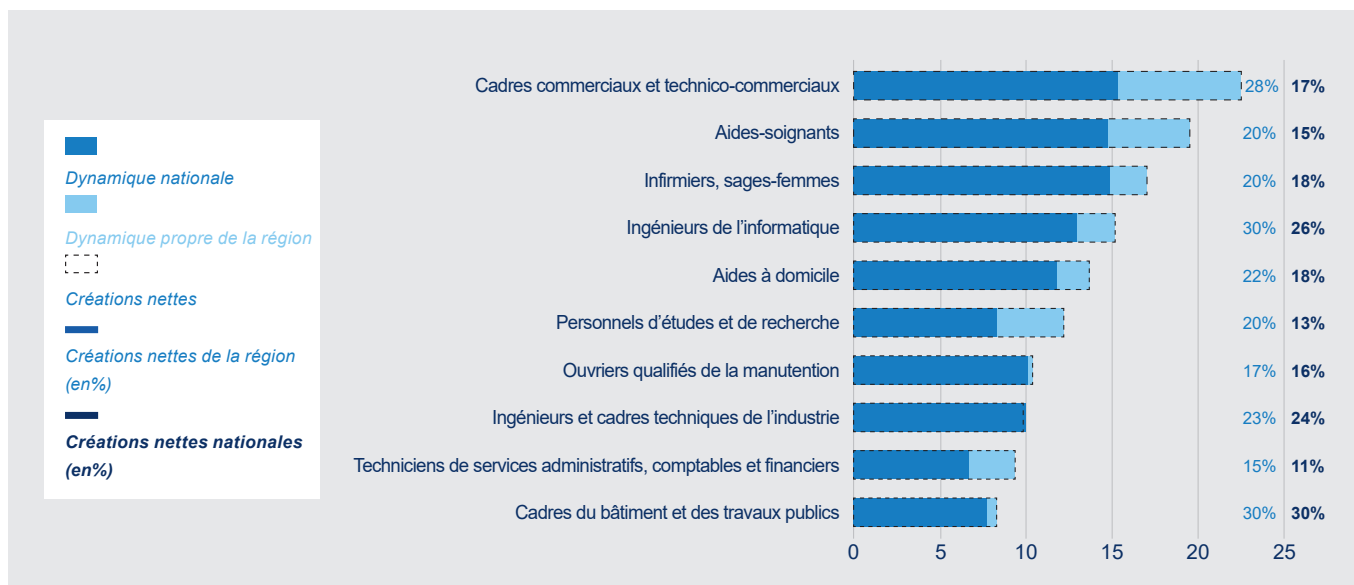
- **l'hébergement et restauration** concentre le plus grand nombre de projets, 50 200 en 2024, dont plus de la moitié sont liés à une activité saisonnière ;
- **le support aux entreprises**⁽¹⁾ : 45 100 projets ;
- **le commerce** : 40 500 projets ;
- **la santé et l'action sociale** : 37 300 projets.

⁽¹⁾ Le support aux entreprises regroupe les métiers d'agents d'entretien, agents de sécurité, personnels de ménage, comptables, jardiniers, ingénieurs en industrie ou en informatique, agents administratifs, etc.

À plus long terme, d'après une étude menée par France Stratégie et la Dares en 2022, **les recrutements devraient continuer à progresser à un rythme de 6% par an jusqu'en 2030 en Auvergne-Rhône-Alpes** contre 3,6% au niveau national, tirés soit par les créations d'emploi, soit par les départs à la retraite.

DÉCOMPOSITION DE LA CRÉATION NETTE POUR LES DIX MÉTIERS LES PLUS CRÉATEURS D'EMPLOI EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES ENTRE 2019 ET 2030 (EN MILLIERS)

Source : projections France Stratégie / Dares



Champ : France métropolitaine.

Lecture : entre 2019 et 2030, 22 000 emplois seraient créés parmi les cadres commerciaux et technico-commerciaux en Auvergne-Rhône-Alpes. Ces créations représentent 28% de l'emploi du métier en 2019. En comparaison, les créations nettes d'emplois parmi les cadres commerciaux et technico-commerciaux correspondent à 17% de l'emploi métropolitain.

Parmi les 22 000 créations d'emplois attendues chez les cadres commerciaux et technico-commerciaux en Auvergne-Rhône-Alpes, 15 000 correspondent à la dynamique nationale du métier et 7 000 emplois seraient liés à l'augmentation tendancielle de la part de la région dans le métier.

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 4 798 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes accuse une forte hausse de 59% 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 toutefois inférieur aux niveaux de 2019. Si le retour aux normes d'avant Covid s'amorce depuis un an, l'augmentation des défaillances s'accélère fortement pour les très jeunes entreprises et les PME dont plus de 300 ont défailli en 2022.

Deux secteurs concentrent près de la moitié des défaillances en 2022 :

- la construction avec 1 180 procédures ouvertes en 2022 (+39% par rapport à 2021),
- le commerce avec 1 077 défaillances en 2022 (+56% par rapport à 2021).

Au 4^{ème} trimestre 2023, en Auvergne-Rhône-Alpes, on dénombre 2030 défaillances d'entreprises (source : Altarès), soit une hausse de 35,7% par rapport à la même période en 2022 (contre +37,2% en France). Près de trois défaillances sur quatre concernent des liquidations judiciaires, avec des conséquences sur les emplois.



LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

2^{ème} région la plus peuplée de France, Auvergne-Rhône-Alpes comptait 8,1 millions d'habitants au 1^{er} janvier 2020. En dessous de la moyenne nationale, le taux de chômage s'établit à 6,4% au 1^{er} trimestre 2024 (source : Insee).

Le nombre de demandeurs d'emploi sans activité professionnelle inscrits à France Travail (catégorie A), qui enregistrait un recul depuis deux ans, augmente à nouveau en 2023. La hausse amorcée au 2^{ème} trimestre 2023 se poursuit au 4^{ème} trimestre 2023.

2.1. LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DE LA RÉGION

La croissance démographique d'Auvergne-Rhône-Alpes se poursuit à un rythme de +0,5% par an en moyenne entre 2014 et 2020, au-dessus de la moyenne nationale (+0,3%). Cette évolution a tendance à ralentir, comme partout en métropole, sous l'effet du vieillissement de la population et d'une moindre attractivité résidentielle, avec un ralentissement plus marqué dans les espaces ruraux. Si le nombre d'habitants continue d'augmenter fortement en Haute-Savoie (+1,1% par an en moyenne entre 2014 et 2020), dans l'Ain (+0,8%) et dans le Rhône (+0,7%), il diminue dans le Cantal (-0,3%) et l'Allier (-0,4%).

Auvergne-Rhône-Alpes est également une région riche de talents et de compétences, avec des disparités de niveau de formation selon les territoires et un revenu moyen plus élevé que la moyenne nationale.

Des perspectives de croissance démographique supérieures à la moyenne nationale

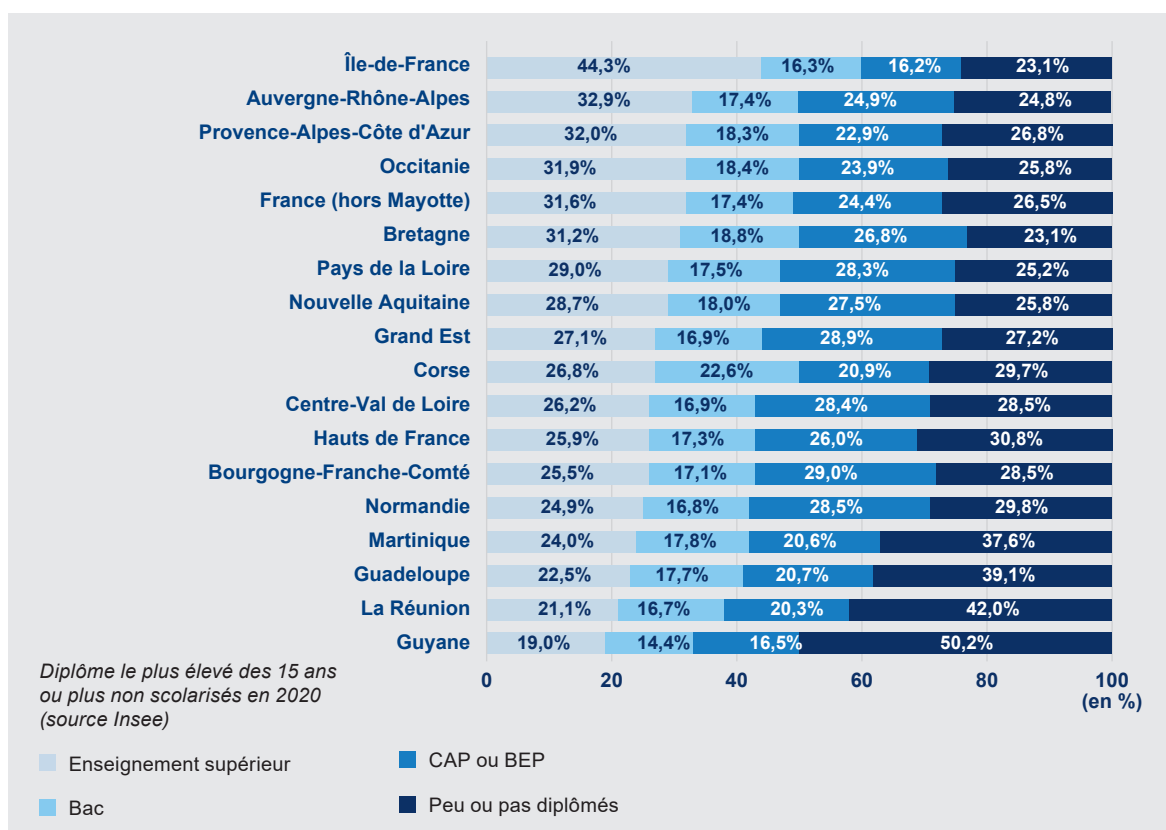
D'après les projections de l'Insee, la région devrait compter 8,65 millions d'habitants en 2070. L'Ain, le Rhône et la Haute-Savoie concentreraient la majorité de l'accroissement. La Drôme, l'Isère et le Puy-de-Dôme suivraient avec une croissance supérieure à la moyenne régionale. À l'inverse, les populations d'Ardèche, de la Loire et de la Savoie resteraient stables et le solde serait négatif en Haute-Loire et surtout dans l'Allier et le Cantal.

De fortes disparités de niveau de formation entre les territoires

50% des habitants de la région possèdent un diplôme de niveau bac ou études supérieures (49% au national), avec de fortes disparités entre les départements : 58% dans le Rhône, 54% en Haute-Savoie, 52% en Isère, mais 40% dans le Cantal et 39% dans l'Allier.

DIPLOME LE PLUS ÉLEVÉ DE LA POPULATION NON SCOLARISÉE DE 15 ANS OU PLUS PAR RÉGION

Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Un fort taux d'emploi⁽¹⁾

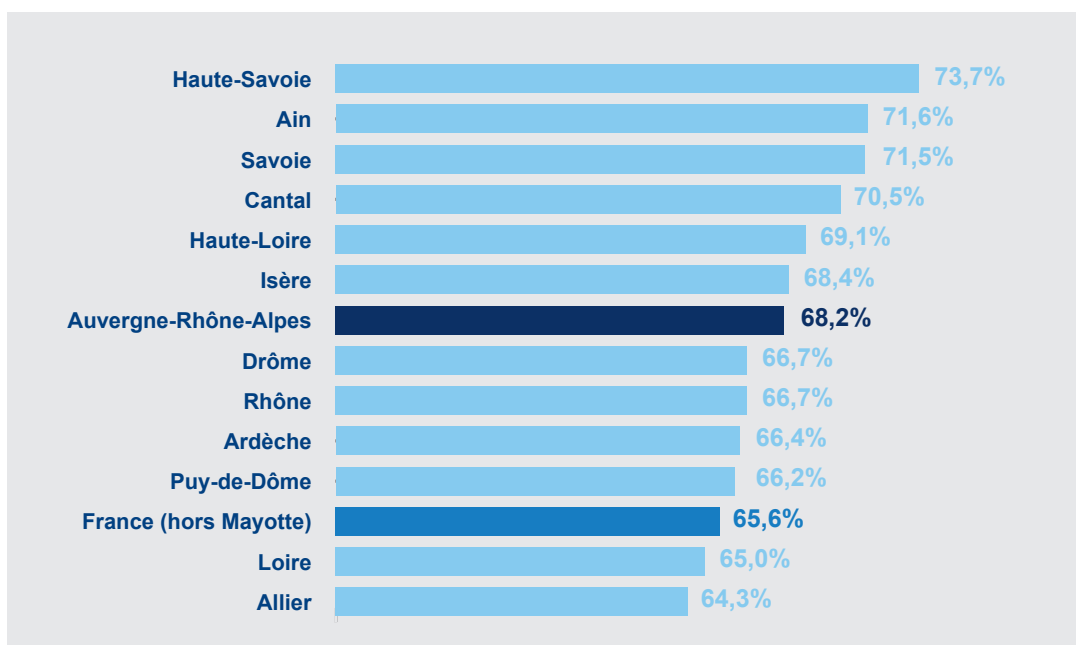
Avec une population en emploi de 3,4 millions de personnes, le taux d'emploi s'établit à 68,2% de la population âgée de 15 à 64 ans en Auvergne-Rhône-Alpes (contre 65,6% au niveau national et 68,3% en moyenne parmi les États membres de l'Union européenne⁽²⁾). Ce taux est particulièrement élevé en Haute-Savoie, dans l'Ain, la Savoie et le Cantal.

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

⁽²⁾ NB : les taux d'emploi pour la France, la région et les départements sont issus d'un calcul de l'Insee à partir du recensement de population 2021, alors que celui pour l'Union européenne provient d'Eurostat.

TAUX D'EMPLOI DE LA POPULATION DES 15 À 64 ANS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR DÉPARTEMENT

Source : Insee, Recensement de la population (2021)



Des revenus élevés et des « poches » de pauvreté localisées

La région se caractérise par des revenus élevés, avec un niveau de vie médian⁽³⁾ de 23 800 € par an (contre 23 080 € en France métropolitaine). Cependant, de fortes disparités subsistent : il est particulièrement élevé en Haute-Savoie (4^{ème} département français où le niveau de vie est le plus élevé, derrière Paris, les Hauts de Seine et les Yvelines), mais inférieur à la moyenne nationale dans les départements les plus ruraux comme l'Allier, le Cantal, la Loire, l'Ardèche, la Haute-Loire et la Drôme.

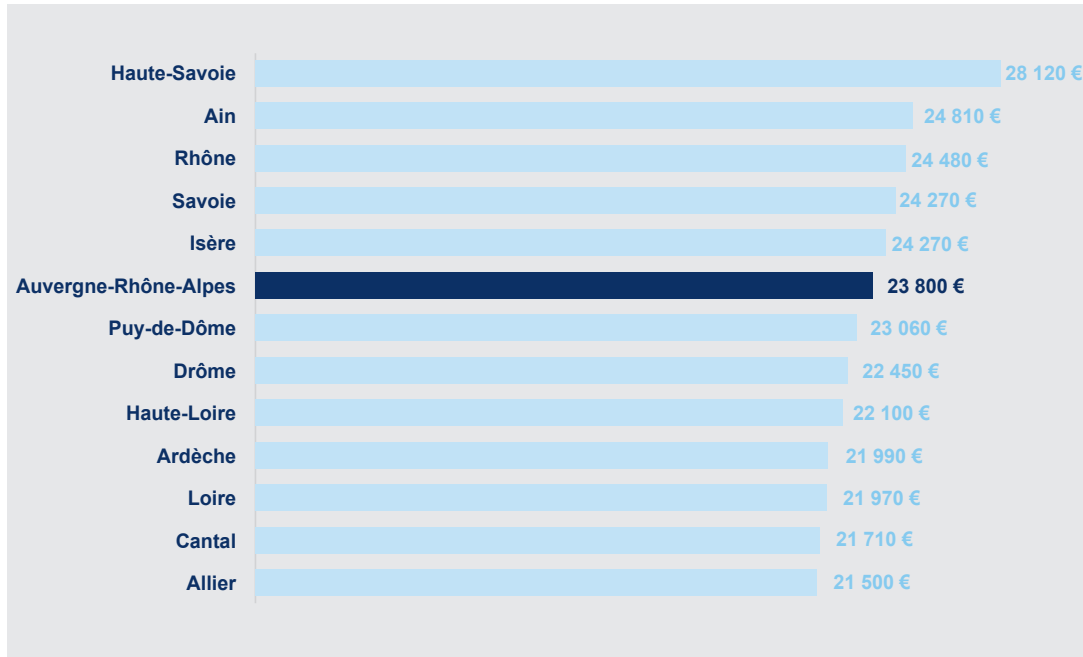
Auvergne-Rhône-Alpes présente également un taux de pauvreté⁽⁴⁾ parmi les plus faibles de France : à 13,3% (contre 14,9% en France métropolitaine), avec toutefois des écarts importants entre les territoires (de 9,5% en Haute-Savoie à 16,2% dans l'Allier).

⁽³⁾ 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.

⁽⁴⁾ 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, ce seuil est le plus souvent fixé à 60% du niveau de vie médian).

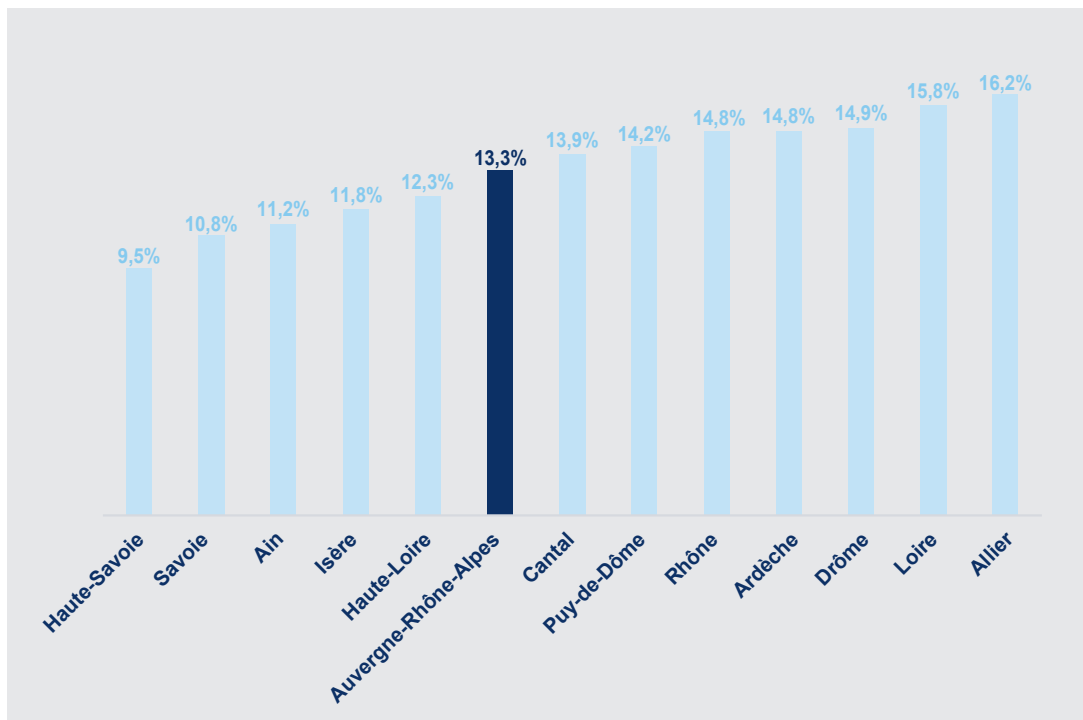
**NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION
EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR DÉPARTEMENT**

Source : Insee - DGFIP - Cnaf - Cnav - Ccmsa, FiLoSoFi - Fichier Localisé Social et Fiscal (2021)



**TAUX DE PAUVRETÉ DE LA POPULATION
EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR DÉPARTEMENT**

Source : Insee - DGFIP - Cnaf - Cnav - Ccmsa, FiLoSoFi - Fichier Localisé Social et Fiscal (2021)



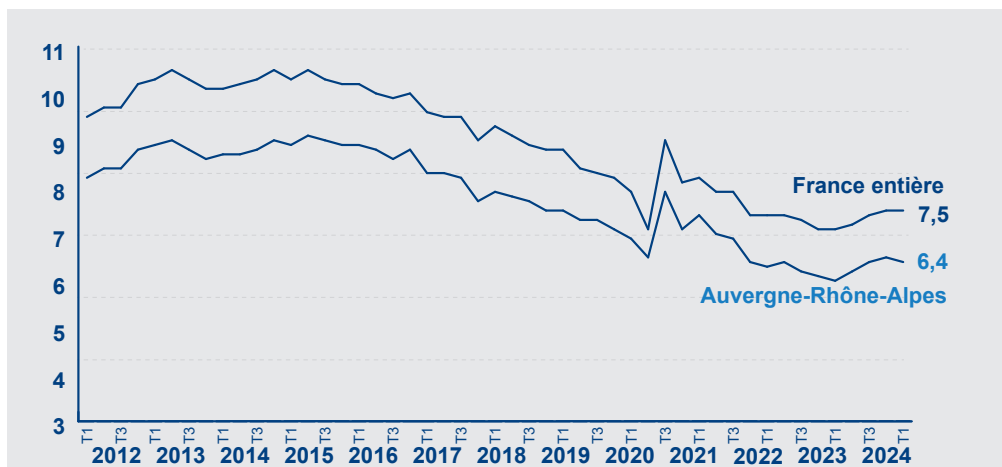
2.2. UN TAUX DE CHÔMAGE EN BAISSÉ

En Auvergne-Rhône-Alpes, le taux de chômage⁽¹⁾ diminue de 0,1 point au 1^{er} trimestre 2024 et s'établit à 6,4% de la population active (contre 7,5% en France).

Sur un an, la hausse est de +0,4 point par rapport au 1^{er} trimestre 2023.

ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES DEPUIS 2012

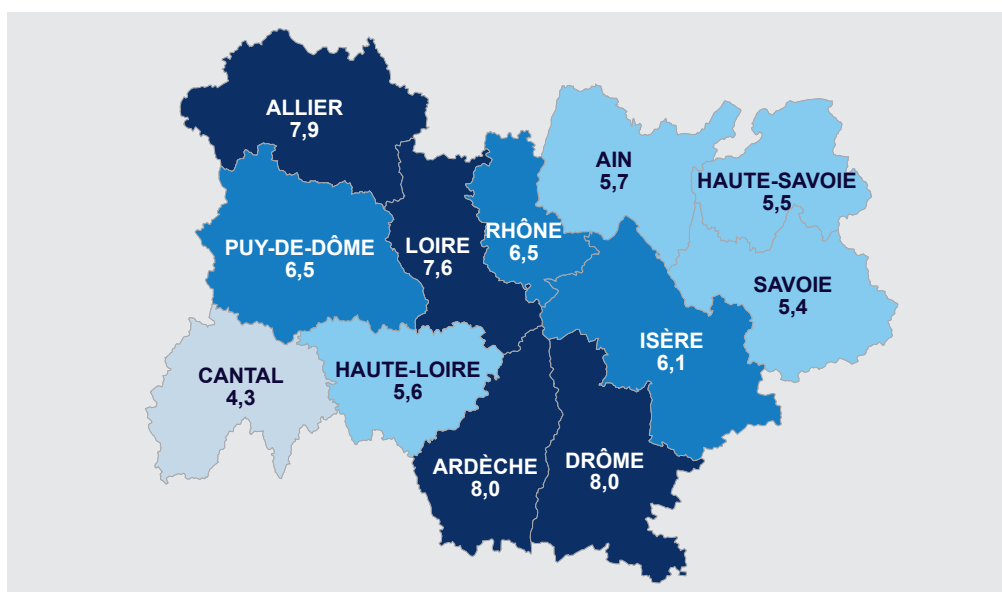
Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, en moyenne trimestrielle)



Il s'agit de l'un des taux de chômage les plus faibles parmi les régions françaises, après celui des Pays de la Loire (5,9%) et de la Bretagne (6,0%). Le Cantal (4,3%) affiche le taux de chômage le plus faible de tous les départements français. La Drôme et l'Ardèche (8,0%), l'Allier (7,9%) et la Loire (7,6%) se positionnent parmi les 30 départements ayant le taux de chômage le plus élevé.

TAUX DE CHÔMAGE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR DÉPARTEMENT (EN %)

Source : Insee, taux de chômage localisés (données CVS, 1^{er} trimestre 2024)



⁽¹⁾ Le taux de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi (actifs occupés) ou au chômage).

Nb : La notion de chômeur au sens du Bureau International du Travail (BIT) est différente de celle de demandeur d'emploi inscrit à France Travail.

2.3. LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À FRANCE TRAVAIL

Au 4^{ème} trimestre 2023 en Auvergne-Rhône-Alpes, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 318 810. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois, on dénombre 596 380 demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (catégories ABC).

Le nombre d'inscrits en catégorie A en hausse et supérieur à son niveau d'il y a un an.

Alors qu'il était orienté à la baisse depuis pratiquement deux ans, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A repart à la hausse au 2^{ème} trimestre 2023. Au 4^{ème} trimestre, la hausse est de + 500 par rapport au trimestre précédent, soit +0,2% (comme en France).

ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS EN CATÉGORIE A EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES DEPUIS 2021

Source : France Travail, statistique du marché du travail, demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois ⁽¹⁾ à France Travail en catégorie A (données CVS, en moyenne trimestrielle)



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).

⁽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.

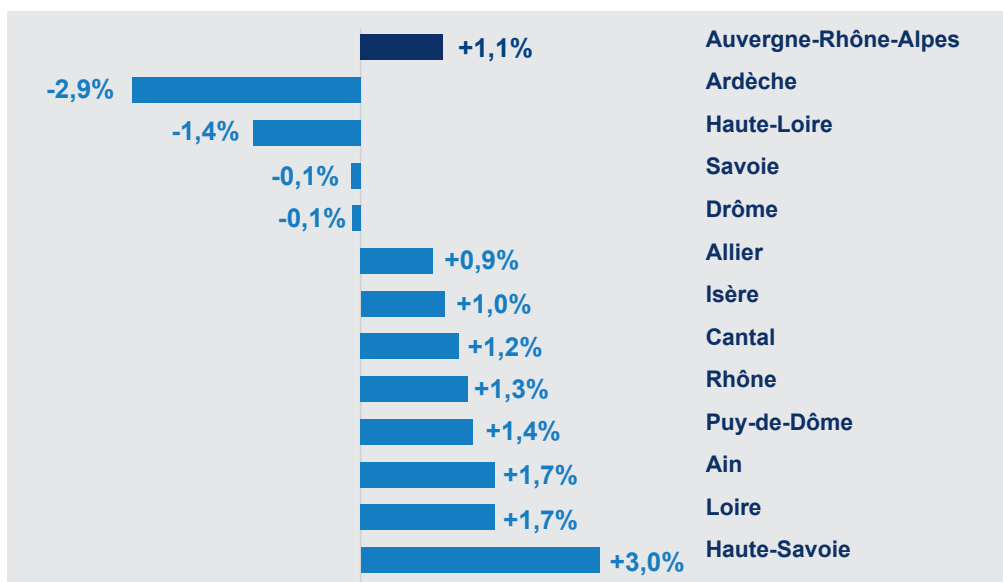
En hausse au cours des trois derniers trimestres, le nombre d'inscrits en catégorie A repasse au-dessus de son niveau d'il y a un an : ainsi l'évolution annuelle est de +1,1% en Auvergne-Rhône-Alpes (contre -0,6% en France).

Cette hausse annuelle, entre le 4^{ème} trimestre 2022 et le 4^{ème} trimestre 2023, concerne huit départements sur douze (l'évolution varie de -2,9% en Ardèche à +3,0% en Haute-Savoie) et plus particulièrement les hommes (+2,4%). On note des disparités selon les classes d'âge : les séniors sont en recul de -1,9% mais le nombre de jeunes est en hausse de +7,6%.

Un point remarquable et vertueux est que les reculs les plus marqués sont aux profits des publics souvent les plus éloignés de l'emploi : bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), durablement éloignés de l'emploi, infra Bac.

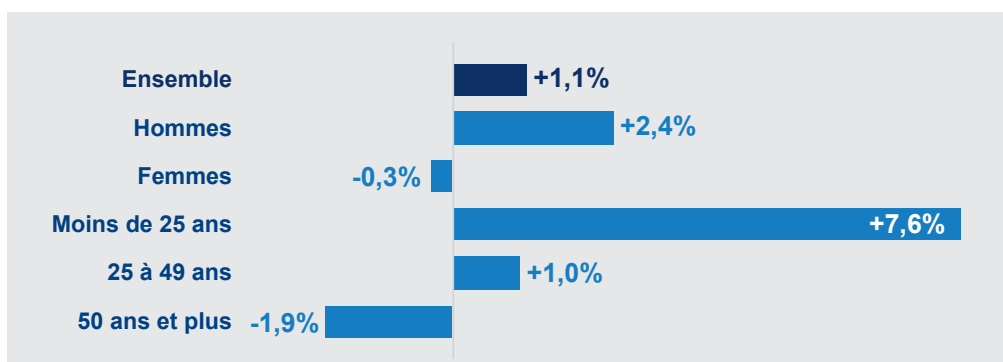
ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS EN CATÉGORIE A EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR DÉPARTEMENT

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



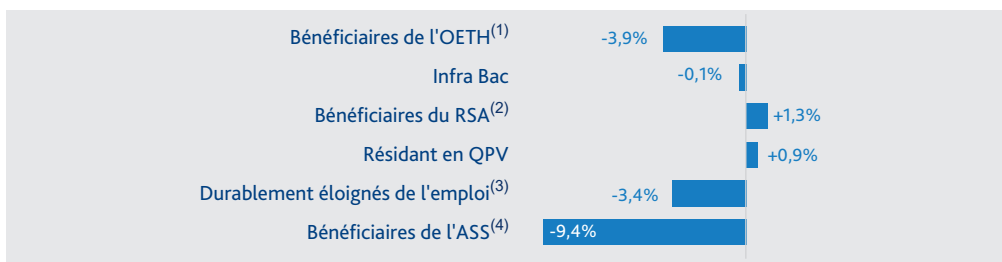
ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS EN CATÉGORIE A EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR SEXE ET ÂGE

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



ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS EN CATÉGORIE A EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES PAR PUBLIC SPÉCIFIQUE

Source : France Travail, statistiques 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 éloignés 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 : les données relatives à l'indemnisation sont à fin mars 2023 et toutes catégories.

L'indemnisation des demandeurs d'emploi

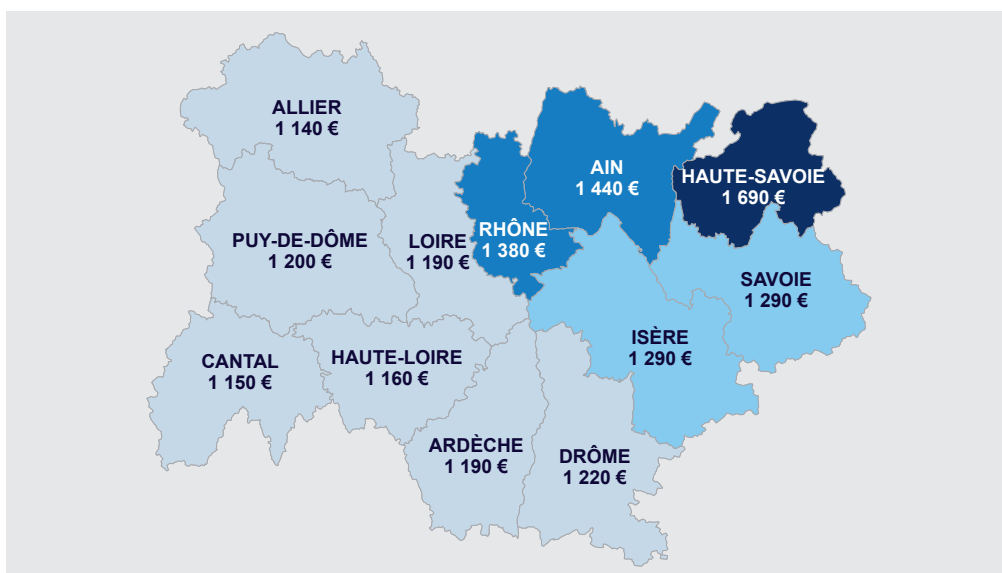
A fin décembre 2023, France Travail comptabilise 368 700 demandeurs d'emploi indemnisés en Auvergne-Rhône-Alpes.

Ainsi, 54% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 304 300 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)⁽¹⁾ et 22 900 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)⁽²⁾. Leur ancienneté moyenne d'indemnisation est de 393 jours.

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage⁽³⁾ est de 1 340 € (1 290 € au niveau national).

MONTANT MENSUEL MOYEN DU DROIT D'ALLOCATION CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

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



⁽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 privées 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.

France Travail a versé 5,1 milliards d'euros d'allocations et d'aides, dont 3,9 milliards 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 conditions aux porteurs de projet qui choisissent de recevoir une somme globale au lieu du maintien partiel de leur allocation. En 2023 dans la région, 46% des demandeurs d'emploi créateurs ou repreneurs d'entreprise ont sollicité cette aide, soit 12 900 bénéficiaires.

**« CARTE D'IDENTITÉ » DU DEMANDEUR D'EMPLOI DE LA RÉGION
(INSCRIT EN CATÉGORIE A) (Fin décembre 2023)**



14%

ONT MOINS DE 25 ANS

comme au niveau national

27%

ONT PLUS DE 50 ANS

contre 28% au national

49%

DES INSCRITS SONT DES FEMMES

contre 49% au national



54%

ONT UN NIVEAU INFRA-BAC

contre 56% au national

10%

SONT CADRES

contre 11% au national



21%

RÉSIDENT SUR LA MÉTROPOLE DE LYON

38%

DÉCLARENT ACCEPTER UNE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DE PLUS DE 30 KM

contre 46% au national



22%

ONT DES DROITS OUVERTS AU RSA

contre 27% au national

19%

SONT INSCRITS SUITE À UNE FIN DE CDD

comme au national

35%

SONT INSCRITS EN CONTINU DEPUIS PLUS D'1 AN EN CATÉGORIES A, B, C

contre 37% au national

ZOOM SUR

PROFILS

inscrits en catégorie A • Fin décembre 2023



Les jeunes (- de 25 ans)

Ils représentent 14% de la demande d'emploi régionale (comme au niveau national). Ce poids des jeunes parmi la demande d'emploi d'un territoire varie de 11% dans le département de la Haute-Savoie à 16% dans la Loire.

Le nombre de jeunes inscrits à France Travail est en hausse de +7,6% sur un an au niveau régional (contre +5,9% en France métropolitaine).

Les séniors (+ de 50 ans)

Ils représentent 27% de la demande d'emploi régionale (contre 28% au niveau national). Cette proportion de séniors parmi la demande d'emploi d'un territoire varie de 24% dans le Rhône à 34% dans le Cantal. Leur nombre est en baisse de 1,9% sur un an en Auvergne-Rhône-Alpes (contre -2,9% en France métropolitaine). C'est un public avec une part importante de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) (23% des séniors, contre 11% dans la demande d'emploi totale) et plus souvent durablement éloignés de l'emploi (47% des séniors, contre 29% dans la demande d'emploi totale).

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

Ils représentent 10% de la demande d'emploi régionale (contre 15% au niveau national). Cette proportion atteint 16% de la demande d'emploi dans le département du Rhône. Le nombre d'inscrits à France Travail est en hausse de 0,9% sur un an.

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

Ils représentent 29% de la demande d'emploi régionale (contre 32% au niveau national). Leur poids varie de 23% en Savoie et Haute-Savoie à 35% dans l'Allier. Le nombre de demandeurs d'emploi durablement éloignés de l'emploi est en diminution (-3,4% sur un an). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne, avec une part importante de bénéficiaires du RSA (32% des DELD, contre 22% de la demande d'emploi) ou Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (20% des DELD, contre 11% de la demande d'emploi).

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

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

Ils représentent 11% de la demande d'emploi régionale (contre 10% au niveau national) et ce poids varie de 7% en Haute-Savoie à 17% dans l'Allier. Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance de handicap est en baisse de 3,9% sur un an. C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne et qui accède moins souvent à l'emploi (29% d'entre eux accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription, contre 50% parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Les bénéficiaires du RSA (droit ouvert)

Ils représentent 22% de la demande d'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes (contre 27% au niveau national). Leur poids varie de 13% en Haute-Savoie à 32% dans l'Allier. Le nombre de bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail est en hausse de 1,3% sur un an. C'est un public plus souvent éloigné durablement de l'emploi.

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

523 000 retours à l'emploi sur des contrats de plus d'un mois ont été enregistrés pour des demandeurs d'emploi dans la région en 2022.

Près de la moitié des demandeurs d'emploi accède à un emploi en moins de six mois. 48% des demandeurs d'emploi retrouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription (accès à l'emploi mesuré en septembre 2023). Cependant, ce taux varie fortement avec l'âge, la qualification, les caractéristiques des publics :

- 38% pour les seniors à 56% pour les moins de 25 ans ;
- 42% pour les manœuvres ou ouvriers non-qualifiés à 52% pour les techniciens, agents de maîtrise et 51% pour les cadres ;
- 42% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 26% pour les travailleurs en situation de handicap.

La moitié des reprises d'emploi se fait 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.

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.





3

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

Le dynamisme de la région s'illustre notamment par de nombreux besoins en recrutement des entreprises, en baisse toutefois en 2024 après le niveau record atteint les deux années précédentes, et qui continuent d'être marqués par des difficultés de recrutement importantes. Dans le même temps, le taux d'activité de la région est élevé, mais la main-d'œuvre disponible augmente à nouveau ces derniers trimestres 2023.

Le niveau de « difficulté de recrutement » exprimé par les entreprises lors de l'enquête BMO 2024 (Besoins en Main d'Œuvre) atteint 57% des intentions d'embauche, en deçà du niveau record observé les deux années précédentes (près de 63%).

Cette difficulté à recruter reste particulièrement élevée dans certains secteurs :

- la santé et action sociale (72%), notamment les infirmiers et sage-femmes, les aides à domicile, les aides-soignants,
- la construction (72%), notamment les couvreurs, les plombiers chauffagistes, les maçons, les ouvriers en menuiserie et agencement du BTP, en électricité du bâtiment, en pose et décoration de revêtements,
- le secteur industriel, pour les opérateurs et conducteurs de ligne, les techniciens de maintenance ;
- l'industrie (62%), notamment les ouvriers en conduite d'équipement d'usinage, en ajustement, montage et assemblage mécanique, ou de la maintenance générale et mécanique.

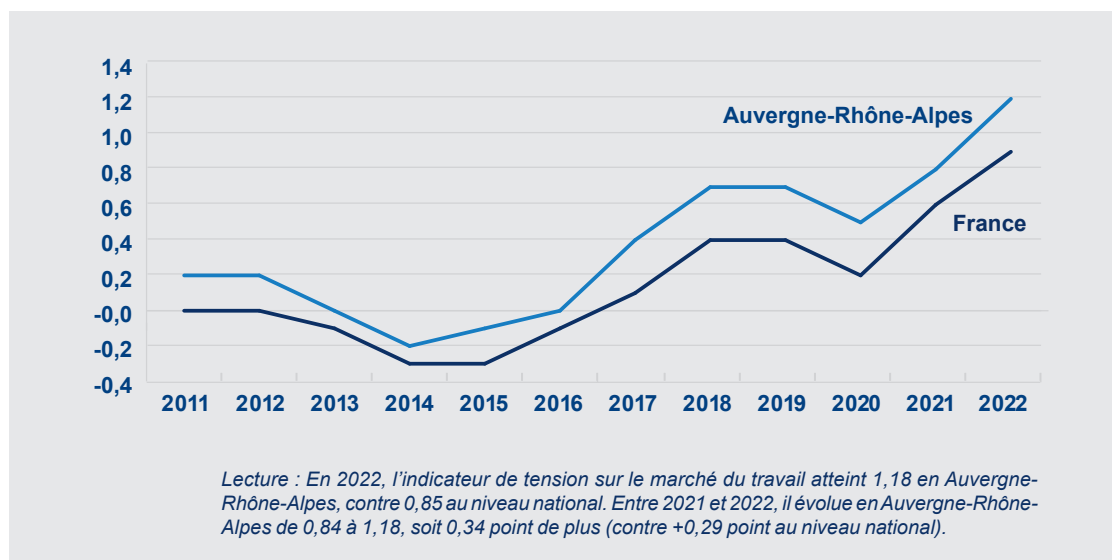
3.1. DES TENSIONS AVEC DES ÉCARTS IMPORTANTS ENTRE DÉPARTEMENTS

Le niveau de tension sur le marché du travail s'intensifie depuis 2016 et atteint en 2022 le plus haut niveau connu depuis 2011, dans un contexte de poursuite de la reprise économique. En Auvergne-Rhône-Alpes, les tensions sont nettement plus élevées qu'au niveau national et augmentent légèrement plus qu'en France entre 2021 et 2022.

L'étude statistique sur « Les tensions⁽¹⁾ sur le marché du travail en Auvergne-Rhône-Alpes en 2022 » publiée par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et France Travail indique que neuf métiers sur dix sont en tension, très forte ou forte.

ÉVOLUTION DES TENSIONS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES ET EN FRANCE DEPUIS 2011

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

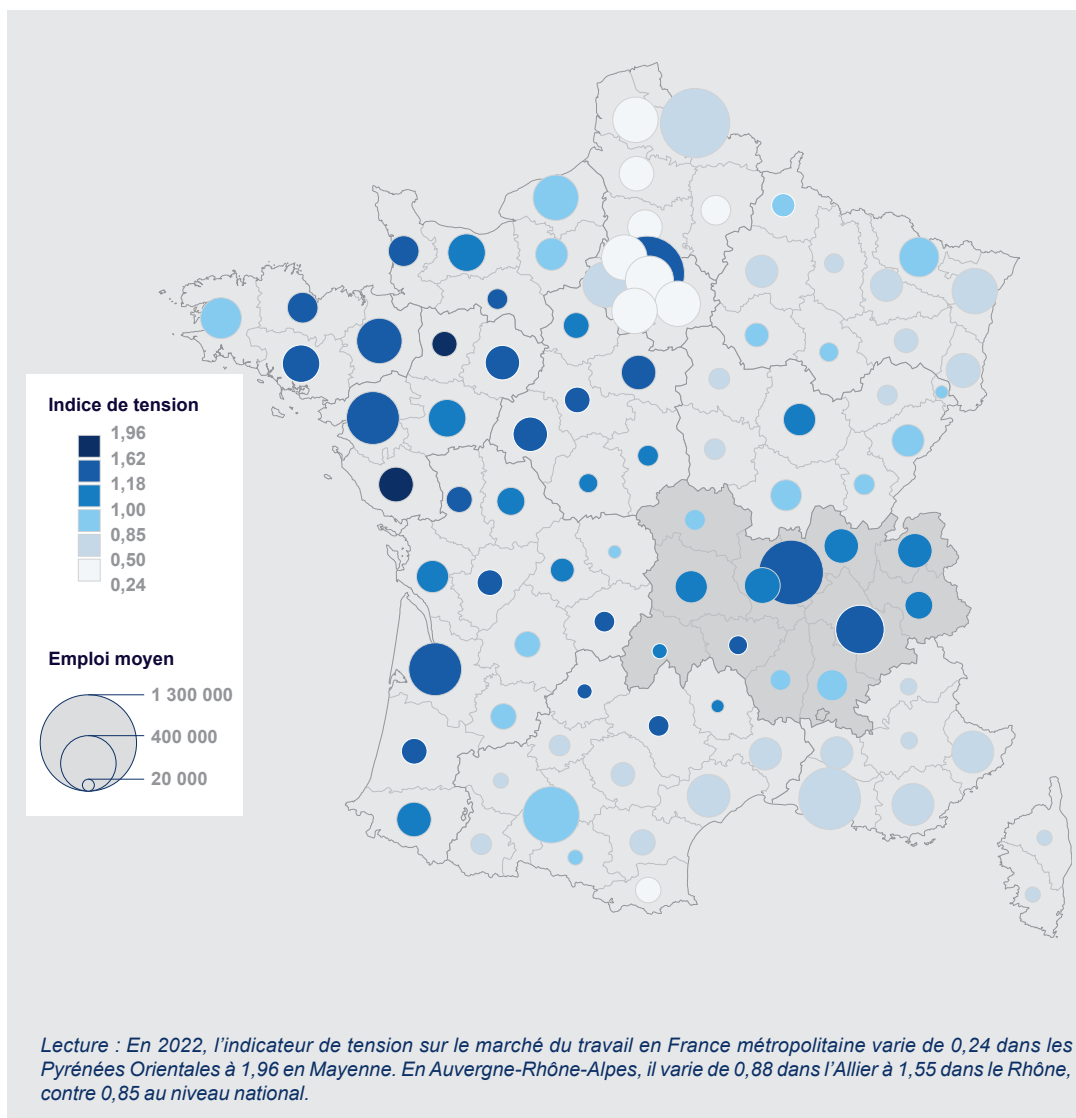


⁽¹⁾ L'indicateur de tension, élaboré par la DARES et France Travail permet de fournir une échelle numérique de gradation des tensions par métier. Il est constitué de 3 composantes :

- 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)



Auvergne-Rhône-Alpes reste en 2022 parmi les cinq régions ayant les tensions de recrutement les plus élevées.

Le niveau de tension est élevé dans l'ensemble des départements de la région, avec un indicateur de tension pour tous, supérieur à la moyenne nationale. Trois départements ont des tensions plus soutenues, supérieures à la moyenne régionale : le Rhône, la Haute-Loire et l'Isère et se classent ainsi parmi les vingt départements de France métropolitaine les plus en tension.

En un an, les tensions augmentent dans tous les départements : hausse peu marquée dans la Drôme et la Loire, plus soutenue ailleurs.

3.2. DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

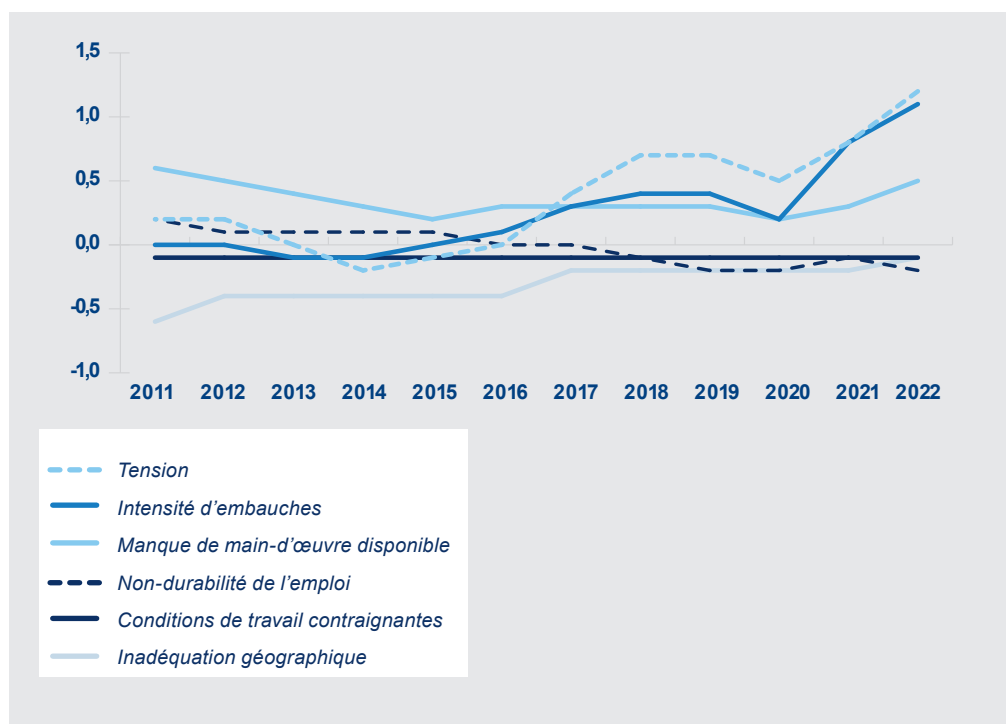
En complément de l'indicateur de tension, six indicateurs permettent d'éclairer les facteurs potentiels à l'origine des tensions : **l'intensité d'embauches⁽¹⁾, les conditions de travail contraignantes, la non-durabilité de l'emploi, le manque de main-d'œuvre disponible, le lien entre la spécialité de formation et le métier et l'inadéquation géographique.**

Le premier facteur à l'origine des tensions reste en 2022 **l'intensité d'embauches**. Plus l'intensité d'embauches est élevée, plus la rotation de la main d'œuvre est forte, ce qui entraîne un besoin croissant et constant de recrutements et génère mécaniquement des tensions. Le niveau de tension est également associé à un **manque de main d'œuvre** disponible. Recruter dans un contexte où la main d'œuvre se fait rare est plus difficile qu'auprès d'un large vivier de candidats disponibles.

L'intensité d'embauches est en net accroissement en un an. Entre 2021 et 2022, ce facteur progresse fortement quand le manque de main d'œuvre disponible augmente plus modérément.

La répartition territoriale des postes proposés peut ne pas correspondre à celle de la main d'œuvre disponible et cette **inadéquation géographique** peut ainsi empêcher la rencontre entre offre et demande d'emploi. Même si ce facteur reste à un niveau plus marginal que les deux premiers, son augmentation entre 2021 et 2022 est marquée.

ÉVOLUTION DES TENSIONS ET DE LEURS FACTEURS POTENTIELS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES DEPUIS 2011



⁽¹⁾ L'intensité d'embauches est le rapport entre le nombre d'offres d'emploi et de projets recrutement à l'emploi moyen sur le métier.

3.3. LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

Les tensions sont particulièrement élevées en 2022 et en forte hausse en un an dans les domaines de l'industrie, et plus particulièrement la mécanique et le travail des métaux, l'électricité, électronique et la maintenance. Elles sont élevées mais stables dans l'informatique et les télécommunications, alors qu'il était le domaine le plus en tension en 2021. Le domaine du bâtiment reste particulièrement concerné par les difficultés de recrutement en 2022, même si la hausse des tensions y a été sensiblement moins importante que la moyenne. L'origine des tensions identifiée diffère d'un métier à un autre, avec des effets plus ou moins nuancés. Par exemple, l'indicateur de tension sur le marché du travail dans le métier « Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de

projets informatiques » atteint en 2022 un niveau élevé, 3,35 au niveau régional (1,18 tous métiers confondus). Il est quasiment stable en un an (+0,02). Il se classe cinquième métier le plus en tension en Auvergne-Rhône-Alpes (troisième en 2021), sixième au niveau national. Dans la région, 34 200 salariés sont en emploi dans ce métier (selon l'enquête annuelle de recensement). L'intensité d'embauches, le manque de main d'œuvre disponible et le lien formation-emploi y sont très élevés (5, en bleu foncé). Les conditions d'emploi sont plutôt attractives (non durabilité de l'emploi faible à 1, en blanc) et les conditions de travail plutôt peu contraignantes (1, en blanc). L'inéquation géographique est plutôt faible (2, en bleu clair).

TOP 15 DES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

Rang	Écart avec rang 2021	Écart avec rang national	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	-	-	Techniciens en mécanique et travail des métaux	Mécanique, travail des métaux (Industrie)	20 774	6,90	2	4	5	2	2	5
2	-	-	Dessinateurs en électricité et en électronique	Électricité, électronique (Industrie)	1 515	5,43	5	5	5	1	1	5
3	+1	-	Régleurs	Mécanique, travail des métaux (Industrie)	4 780	4,20	5	5	5	2	4	5
4	+1	-	Ingénieurs du BTP, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	Bâtiment, travaux publics (BTP)	14 337	3,80	5	4	4	1	1	3
5	-2	+1	Ingénieurs et cadres d'étude, R&D et chefs de projets informatiques	Informatique et télécom. (Tertiaire)	34 215	3,35	5	5	5	1	1	2
6	+1	-1	Techniciens en électricité et en électronique	Électricité, électronique (Industrie)	15 687	3,30	2	5	5	1	2	4
7	+15	-	Dessinateurs en mécanique et travail des métaux	Mécanique, travail des métaux (Industrie)	5 579	2,94	5	5	4	1	1	4
8	+33	+2	Techniciens experts	Maintenance (Industrie)	21 090	2,90	1	1	5	1	2	4
9	-3	+2	Géomètres	Bâtiment, travaux publics (BTP)	2 412	2,84	5	5	5	1	2	5
10	-2	-1	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	Mécanique, travail des métaux (Industrie)	14 089	2,83	5	4	4	3	5	2
11	+5	+3	Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	Bâtiment, travaux publics (BTP)	2 581	2,64	5	5	3	1	1	3
12	+11	+7	Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	Ingénieurs et cadres de l'industrie (Industrie)	13 665	2,53	5	1	4	1	1	1
13	-3	+4	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	Maintenance (Industrie)	36 910	2,52	5	4	4	1	2	2
14	+58	+22	Responsables logistiques (non cadres)	Transports, logistique et tourisme (Tertiaire)	10 871	2,48	5	1	3	2	2	1
15	-6	-2	Couvreurs	Bâtiment, travaux publics (BTP)	1 969	2,35	5	4	4	3	4	4

NB : 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 (dégradé de bleu) à 5 — tendant à un fort niveau de tensions (en bleu foncé).



DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

En Auvergne-Rhône-Alpes, les perspectives de recrutement se maintiennent à un niveau élevé. Et, dans la quasi-totalité des secteurs, les employeurs rencontrent des difficultés dans leur processus de recrutement. L'industrie, le BTP, l'informatique et les télécommunications, la santé et l'aide à la personne, le transport, l'hôtellerie-restauration sont plus particulièrement impactés dans la région.

Les tensions sur le marché du travail perdurent, les employeurs continuent d'éprouver des difficultés dans leur processus de recrutement.

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

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

En lien avec les mutations du marché du travail, qu'ils soient débutants ou plus expérimentés, les demandeurs d'emploi sont nombreux à se reconverter. La moitié de leurs reprises d'emploi se 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 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.

“

À la suite de cet atelier de détection de potentiel, les jeunes se positionnent directement sur le marché de l'emploi ou choisissent d'intégrer une formation qualifiante dans le métier qui s'est avéré leur correspondre le mieux.

Claudine Sellari, conseillère en insertion, EPIDE de Meyzieu (Établissement pour l'insertion dans l'emploi)

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 en Milieu Professionnel (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.

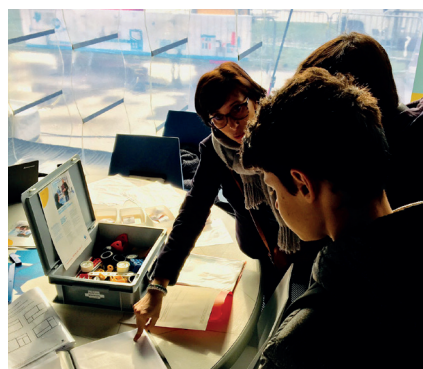
Pendant cinq jours, le candidat est en doublon avec un conducteur pour comprendre la réalité du métier. Et dans 95% des cas, l'expérience se poursuit par une formation de trois mois, débouchant sur un titre professionnel. J'embauche ainsi une vingtaine de personnes chaque année après une PMSMP.

Marc Rampignon, Responsable RH Saba Autocar, transport collectif

“

Avec la plateforme « Immersion Facilitée » les démarches administratives et la relation candidats-entreprises sont simplifiées. Cet outil a été initié par le ministère délégué à l'Insertion, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le Haut-Commissariat à l'engagement des entreprises et France Travail. Après une phase de lancement et de montée en charge (2022), en 2023, 6 084 entreprises ont été accueillantes. En 2023, 30 506 mises en relation ont été réalisées et 11 960 demandes d'immersion ont été validées (Source : immersion-facile.beta.gouv.fr/stats - 2023).

Au-delà de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers en tension, il s'agit également d'accompagner les entreprises à rencontrer des profils de candidats différents. C'est ce que propose la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS). Cette méthode est fondée sur le repérage des habilités à tenir un poste malgré l'absence de diplôme et d'expérience dans le métier ciblé. Concrètement, elle repose sur une séance d'évaluation au cours de laquelle les candidats effectuent des exercices de mise en situation spécifiquement conçus avec les recruteurs. En 2023, 2 395 embauches ont été réalisées avec cette méthode (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 et le Comité d'Organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. Elle consiste à proposer aux demandeurs d'emploi qui le souhaitent d'enfiler leurs baskets plutôt qu'un costume pour passer un entretien d'embauche. Sans savoir qui est qui, candidats et recruteurs se retrouvent pour disputer des épreuves sportives adaptées.

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

En 2023, 35 « **Stade Vers l'Emploi** » ont eu lieu en Auvergne-Rhône-Alpes. 2473 demandeurs d'emploi étaient présents aux côtés de 476 entreprises. Ces opérations ont permis à 55% des candidats de trouver un emploi ou une formation (dont 49% à accéder directement à un emploi).

En 2024, 56 « **Stade Vers l'Emploi** » seront organisés, dont 6 actions « **les Jeux recrutent** » spécifiques aux Jeux Olympiques.

“

« *J'apprécie le format original du Stade vers l'emploi, qui me permet de cerner les savoirs-être et les comportements en équipe* ». Son sentiment était partagé par Sébastien Sternon d'Orano, qui a souligné l'aspect décontracté de l'événement : « *Souvent les candidats ont des appréhensions devant les managers. Ici c'est décontracté, on joue ensemble dans un esprit d'équipe* »

Carole Coryni, Vinci Énergie

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. 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, de 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 a permis de doubler le nombre de formations mobilisées par France Travail dans la région.

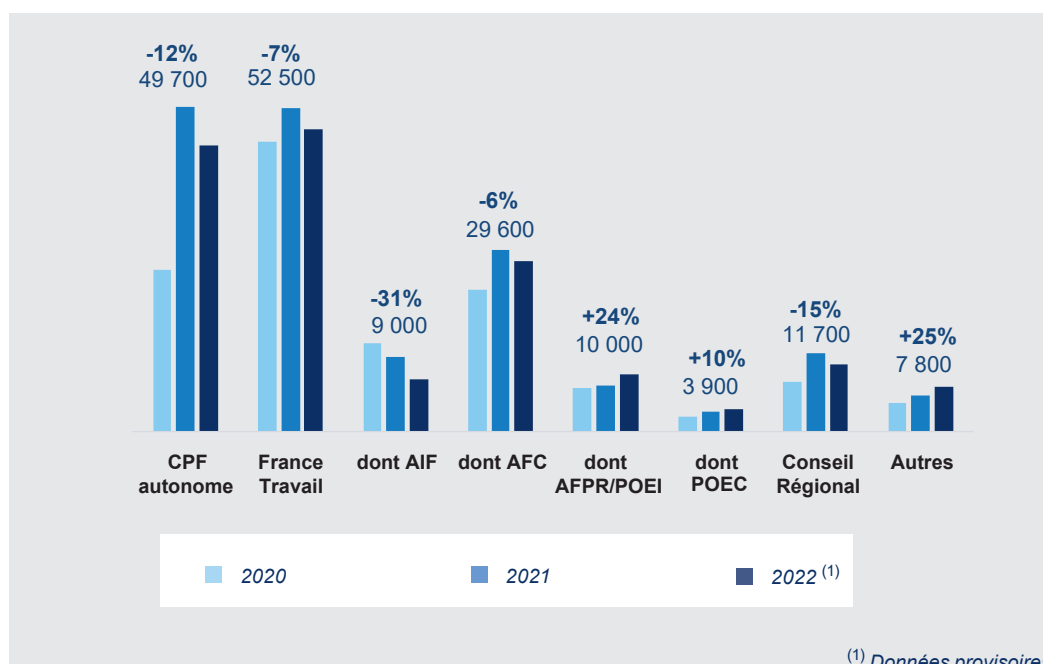
121 700 entrées en formation, tous publics inscrits à France Travail, tous financeurs (*source : DARES*) ont eu lieu en 2022. Les formations qui ont pour objectif de former les demandeurs d'emploi avant une embauche afin d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi sont en forte augmentation :

+24% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 10 000 entrées en formation ;

+10% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 3 900 entrées en formation.

ENTRÉES EN FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES DEPUIS 2020 PAR FINANCEUR / TYPE DE FORMATION ET ÉVOLUTION ANNUELLE ENTRE 2020 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)

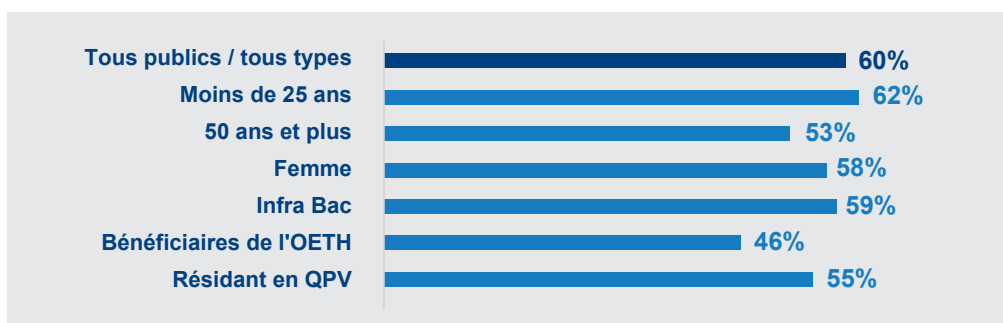


Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation⁽¹⁾ est de 60% (cumul de juin 2022 à mai 2023).

Avec les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), les demandeurs d'emploi se sont notamment formés dans la maroquinerie et la restauration rapide, deux métiers en tension en Auvergne-Rhône-Alpes.

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

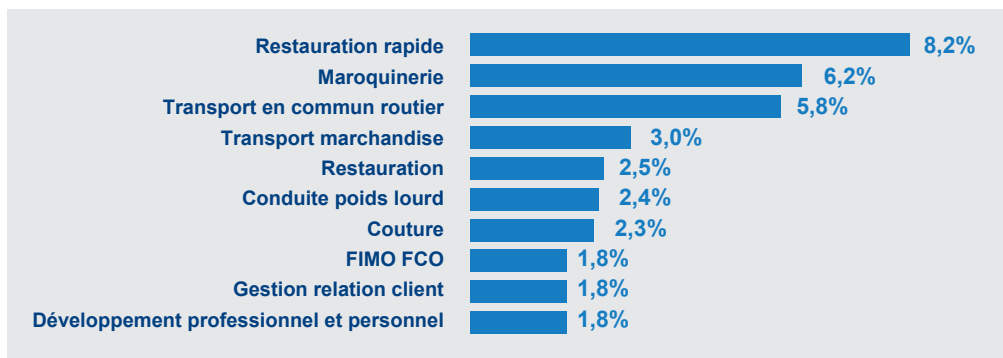
Source : France Travail, sortants de formation hors formations ayant un objectif de « remise à niveau, savoirs de base » (juin 2022 à mai 2023)



Ce taux d'accès à l'emploi est particulièrement élevé suite à une Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) (85%).

PRINCIPALES FORMATIONS AFPR / POEI SUIVIES PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Source : France Travail, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2023)



⁽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 1^{er} 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.

“

La pratique a été très formatrice car j'ai été confronté à des situations réelles. Il n'y a pas de meilleure école que la vie professionnelle.

Gabriel, demandeur d'emploi
en formation AFEST à la boutique
La Canadienne

Parmi les projets soutenus dans le cadre de l'appel à projets innovants du Plan d'investissement dans les compétences (2019-2023), certains se concentrent sur la problématique d'inclusion : handicap, troubles de l'apprentissage... dans l'objectif de créer des formations qui n'oublient personne et de construire des passerelles inclusives avec l'entreprise.

Par exemple, les porteurs des troubles d'apprentissage (DYS) éprouvent, lorsqu'ils n'ont pas pu compenser leurs troubles, des difficultés d'accès à la formation. Ce sont en partie les publics dits « NEET » : ni formation, ni diplôme, ni travail. Pourtant, leur créativité, leur persévérance face à l'effort sont des atouts recherchés dans de nombreux pays. Ainsi, le projet « inDYSpensable » a comme ambition de valoriser leurs profils et leur savoir-être auprès des entreprises. Pour ce faire, un consortium porté par le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes a répondu à l'appel à projet lancé dans le cadre de l'axe 3 du Plan d'investissement dans les compétences (2019-2023) : « Accompagner les projets innovants ».

“

Il y a un lien entre les difficultés d'apprentissage, le décrochage scolaire et l'employabilité. Notre ambition : professionnaliser, accompagner les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation et concomitamment faciliter l'insertion professionnelle des porteurs de troubles Dys mais pas seulement, nous voulons ouvrir notre initiative à un public plus large, parler plutôt de « neurodiversité » et incluant, de facto, une plus grande diversité de personnes.

Laurence Gattini, responsable Emploi-Compétences au MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes.

Au fil de cette expérimentation « terrain », neuf outils répondant aux besoins des différents interlocuteurs ont été créés et expérimentés dont : un tutorat entreprise pour la prise de poste, une trame d'entretien RH « sans CV », un outil numérique 100% gratuit d'aide à l'écriture, un annuaire, etc.

L'annuaire InDYSpensable répertorie toutes les structures repérées et/ou accompagnées dans le cadre du projet et compte une centaine de partenaires (emploi, insertion) : l'idée étant de donner de la visibilité à ces structures et au public accompagné en leur sein, comme les porteurs de troubles DYS. Ensuite, la boîte à outils fournit un appui pour identifier et valoriser les compétences, former et intégrer ces candidats dans l'entreprise.

Le projet est aujourd'hui en phase de réflexion pour un essaimage. En Auvergne-Rhône-Alpes, 140 personnes porteuses de troubles DYS ont été repérées, accompagnées ; 350 formateurs et enseignants ont déjà été formés et 60 entreprises ont été sensibilisées.



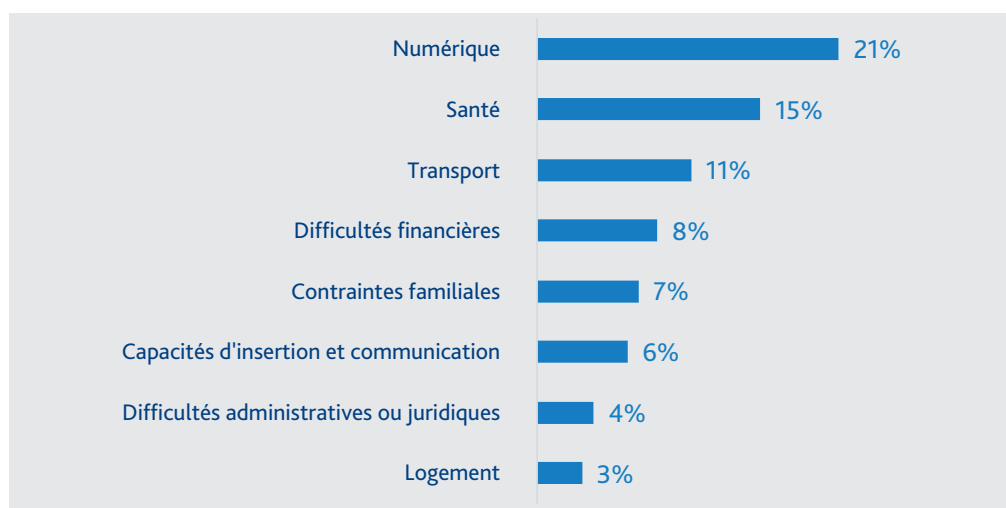
4.3. DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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

En effet, 42% des demandeurs d'emploi (catégorie A) déclarent au moins un frein au retour à l'emploi : 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 EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES, SELON LE TYPE DE FREINS DÉCLARÉS

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



QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS MOBILISABLES EN RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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.

NUMÉRIQUE



Le frein déclaré le plus fréquemment est lié à la capacité à utiliser Internet et les équipements informatiques. Cet illettrisme concerne 21% des demandeurs d'emploi (catégorie A, à fin décembre 2023). La proportion est particulièrement élevée parmi les résidents en QPV (34%), les travailleurs handicapés (32%), les demandeurs d'emploi de niveau infra Bac (29%), les bénéficiaires du RSA (27%) et les séniors (29%).

« **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 ». En Auvergne-Rhône-Alpes, on compte actuellement 889 demandeurs d'emploi avec un résultat inférieur ou égal à 50%.

TRANSPORT



« **Mobiville** » est un exemple de service en ligne, né d'un partenariat entre Action logement et France Travail. 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 la forme d'une prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement afin de faciliter la mobilité géographique des demandeurs d'emploi pour lesquels les déplacements constituent un frein à l'emploi ou à la formation.

Sur l'année 2023, 10 606 aides à la mobilité ont été engagées pour un montant de 9,2 millions d'euros.

« **Mes aides France Travail** » est un service lancé 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.).

SANTÉ



Le « **parcours emploi santé** » est un service d'une durée de 6 mois. Il couvre l'appui à la recherche d'un emploi, compatible avec la situation de santé du candidat, ainsi qu'un soutien psychologique pour enclencher un parcours de soin ou être accompagné dans les démarches de reconnaissance de handicap. En 2023, 4 047 adhésions ont eu lieu. 23% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 20% ont identifié les contours d'un projet réaliste et réalisable.

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, 5 467 adhésions ont été réalisées (*source : 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. Sur l'année 2023, 1 030 AGEPI ont été engagées pour un montant de 457 077 euros.

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.

« *La formation Compétences transverses illettrisme m'a permis de progresser sur les connaissances de base, par rapport à mes difficultés et pour le regard porté sur moi.* »
Alexia, qui a suivi la formation à l'agence de Thiers-Ambert

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'emploi 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 Économique (IAE) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion sociale et professionnelle par le biais de contrats de travail spécifiques. Encadré par l'État au titre des politiques publiques de l'emploi, ce dispositif permet aux candidats de développer leur autonomie, d'acquérir de l'expérience et des compétences dans le cadre d'un accompagnement renforcé individualisé. En 2023, en Auvergne-Rhône-Alpes plus de 10 000 personnes bénéficient d'un contrat de travail au sein d'une Structure d'Insertion par l'Activité Économique. Par exemple : **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 1 000 demandeurs d'emploi chaque 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 éloignés de nos services géographiquement (zone rurale...) ou sociologiquement (Quartier prioritaire Politique de la Ville...). Il est important de développer une démarche « d'aller vers ».

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

Depuis son lancement en 2022, la Place de l'emploi et de la formation c'est :

- **72 événements** organisés dont 36 en QPV
- **600 partenaires**
- **16 500 candidats**
- **1 120 entreprises**
- **4 500 postes à pourvoir**

“

Avec la Place de l'emploi, nous allons au-devant des gens qui n'osent pas postuler. Nous cherchons avant tout à mettre les candidats en confiance et à leur dire qu'on leur donne une chance.

Antoine Bayart, directeur du Columbus Café de Vénissieux



Au 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 sur la région Auvergne-Rhône-Alpes. Au-delà de fournir des informations de 1^{er} 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 ». Pour exemple, Le Manu'village est un Tiers-lieu lancé à l'initiative de l'AFPA en partenariat avec France Travail Il se situe à proximité du Quartier prioritaire de la Politique de la Ville (QPV) des Minguettes Clochettes à Vénissieux (Rhône). Réunissant une large communauté d'acteurs de l'emploi, de la formation, de l'entrepreneuriat mais aussi de la culture et de la santé, cet espace vise à accompagner l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des publics à partir de 16 ans.

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

Conçu en lien étroit avec les entreprises et les partenaires de chaque territoire, « **Equip' emploi** » est un accompagnement intensif co-financé par le Fond Social Européen (FSE) pour toucher, mobiliser et favoriser le retour à l'emploi. Depuis avril 2021, il est déployé dans quatre villes de la région dont le public est composé de plus de 35% de personnes résidant en QPV (Grenoble La Bruyère, Vénissieux, Vaulx-en-Velin et Rillieux-La-Pape).

Le dispositif « **Equip'Recrut** » porté par 2 agences France Travail de la région lyonnaise (Bron et Lyon Jean-Jaurès) est un accompagnement personnalisé et renforcé s'appuyant sur des contacts étroits avec le marché du travail via la multiplication des mises en situation professionnelle et des relations avec les entreprises. Les jeunes issus des CAP et Bac professionnels hors alternance ont une proportion de trajectoire d'emploi vers le CDI inférieure de 25 points à ceux ayant obtenu leur diplôme par alternance. Le manque de réseau personnel et professionnel ne facilite souvent pas leur insertion et leur capacité à se projeter.

Face au constat de méconnaissance par les jeunes du monde des entreprises et des perspectives d'emploi dans les filières, l'Éducation Nationale et France Travail ont décidé de mettre en place « **Avenir Pro** ». Concrètement, depuis la rentrée scolaire 2020, des conseillers France Travail interviennent auprès d'élèves en dernière année de lycée professionnel ayant pour objectif l'entrée sur le marché du travail (niveau CAP et Bac professionnels). Ces interventions se déroulent dans le cadre d'un module d'enseignement « **Insertion professionnelle** » de 91 heures. Une partie de ces actions se réalisent en partenariat avec des entreprises. Ainsi en Auvergne-Rhône-Alpes, 10 conseillers France Travail interviennent dans 38 lycées professionnels et 1 024 jeunes ont bénéficié du programme. L'opération est reconduite et étendue à de nouveaux lycées pour l'année 2024. 9 conseillers France Travail supplémentaires sont venus renforcer l'équipe Avenir Pro. Les Missions Locales sont aussi parties prenantes auprès de 100 lycées professionnels..



Promouvoir le recrutement inclusif

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

La communauté « **Les entreprises s'engagent** » réunit en collectifs des entreprises de toutes tailles, les services de l'État et l'ensemble des parties prenantes de l'insertion au sein de clubs à la maille départementale. Sur l'ensemble de la région, 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⁽¹⁾ et la DRDFE⁽²⁾.



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

Plusieurs exemples de dispositifs ont été déployés en Auvergne-Rhône-Alpes 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 pilotes : les bassins de la basse Vallée de l'Arve et du Genevois (Haute-Savoie), le bassin de Villefranche-sur-Saône (Rhône), celui de Vichy (Allier) et 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, la région disposait de 101 LUA, animés par 371 conseillers Cap emploi et France Travail.

⁽¹⁾ CIDFF : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

⁽²⁾ DRDFE : Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité

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 2024 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

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

Observatoire

de France Travail Auvergne-Rhône-Alpes

**Retrouvez toutes nos données statistiques
et chiffres clés sur le marché du travail sur :**

www.observatoire-emploi-ara.fr

Directeur de la publication
Frédéric Toubeau

Directrice de la rédaction
Isabelle Roullier-Morin

Réalisation
Service Statistiques, Études et Évaluation

Crédits photos © Adobe Stock, François Daburon,
Bruno Clergue, Emmanuel Tarterat, Yann Bouvier



Direction Régionale Auvergne-Rhône-Alpes
www.francetravail.fr

