

Février 2024

REGARDS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Haute-Savoie



SOMMAIRE

ÉDITO

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL

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

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

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

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

3. UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

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

4. DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

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

ÉDITO

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

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

Industrie bien entendu, tourisme évidemment, agriculture tout le monde le sait, et des services en rapport avec les autres moteurs.

Mais se rajoute à ceux-là, très traditionnels mais qui ne sont pas nécessairement tous réunis dans tous les départements, un moteur économique spécifique : la dynamique transfrontalière !

Dynamique dont tout le monde se plaint pour en déplorer les difficultés qu'elle provoque mais dont personne ne regrette les bénéfices qu'elle apporte.

Ces 4 moteurs+1 ont fait du département un lieu de plein emploi, à l'attractivité démographique très élevée (c'est un des deux seuls territoires régionaux dont la croissance démographique est assurée pour les décennies à venir) et à l'activité frénétique, mais qui n'arrive pas à faire suivre son développement par ses infrastructures.

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

Michel DEBERNARDY
Directeur territorial

REPÈRES SUR LE DÉPARTEMENT

4 400 KM²
4 BASSINS D'EMPLOI
279 COMMUNES

POPULATION

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

ÉTABLISSEMENTS (HORS PARTICULIERS EMPLOYEURS)

31 230 en 2021
72% entre 1 et 9 salariés
Source : Insee, Flores-Fichier Localisé des Rémunérations et de l'Emploi Salarié (2021)

EMPLOIS SALARIÉS

297 999 au 3ème trimestre 2023
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)

EMBAUCHES

500 500 en 2023, dont **153 600** pour un contrat de plus d'un mois hors intérim
Source : Acoess, DPAE-Déclarations préalables à l'embauche (données brutes, en cumul annuel de janvier à décembre 2022)

TAUX DE CHÔMAGE

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

REPÈRES SUR L'ACTIVITÉ DE FRANCE TRAVAIL DANS LE DÉPARTEMENT

DEMANDEURS D'EMPLOI

33 300 au 4ème trimestre 2023

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

RETOURS À L'EMPLOI DES DEMANDEURS D'EMPLOI

59 500 en 2022

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

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

94 306 en 2023

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

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

701 millions € en 2022

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

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

85,8%

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

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

85,1%

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

VISITES EN AGENCE

132 502 en 2023

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

APPELS TRAITÉS AU 3949

95 258 en 2023

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

OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR FRANCE TRAVAIL

184 920 en 2023

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



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

On le voit, la Haute-Savoie vit actuellement dans une situation de quasi plein emploi. Si l'emploi y a toujours été plus favorablement orienté, en moyenne, qu'au niveau national et régional, la caractéristique principale du marché de l'emploi haut savoyard est la volatilité. Cette volatilité se traduit par une très forte réactivité aux aléas de l'économie. A chaque crise économique la Haute-Savoie augmente plus vite (et souvent deux fois plus vite) son nombre de demandeurs d'emploi inscrits que les autres territoires du pays. Mais à l'inverse, à chaque fin de crise et même quand on ne sait pas encore que la crise a pris fin, le département perd très vite ses demandeurs d'emploi !

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

Mais les nuages commencent à obscurcir le ciel économique. Vers quelle situation allons-nous ? Il est impossible de le savoir mais il y a une certitude : ce ne sera pas la stabilité !

1.1.

LES SPÉCIFICITÉS DE L'EMPLOI DÉPARTEMENTAL

La Haute-Savoie n'est pas un territoire homogène. Découpée en 4 bassins d'emploi qui parfois se subdivisent eux-mêmes, on ne peut pas trouver d'unité sociale ou économique. Il n'y a que peu de choses en commun entre le bassin du Mont Blanc, avec ses 3.4% de taux de chômage en zone de montagne, et le Genevois Français et ses 6.5% en zone frontalière et métropolitaine, quelle différence !

Seul plus grand dénominateur commun : en proportion différente certes, il y a des salariés frontaliers partout sur tous les bassins d'emploi de la haute Savoie !

TOP 10 DES COMMUNES DU DÉPARTEMENT SELON LE NOMBRE D'EFFECTIFS SALARIÉS (SECTEUR PRIVÉ) *Source : ACOSS (secteur privé, 2022)*

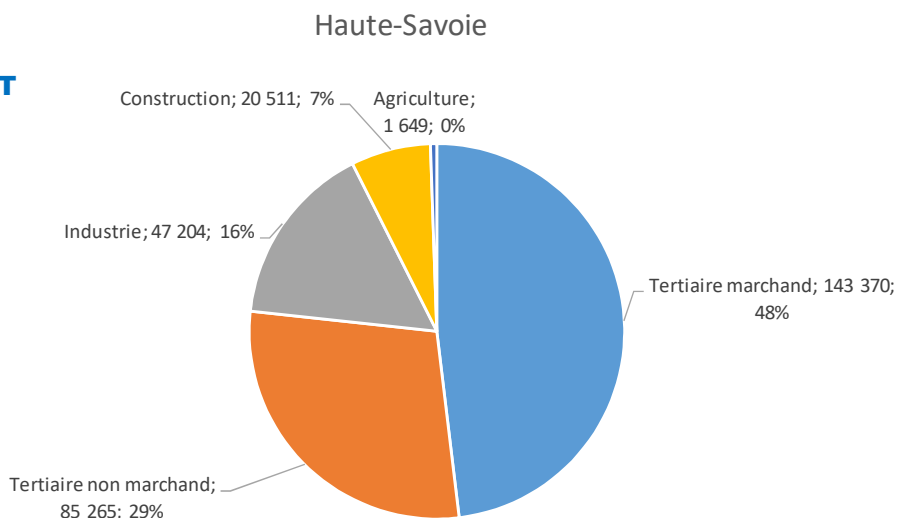
Haute-Savoie			
Code	Libellé commune	Effectifs	% du DEPT
74010	Annecy	51 487	22%
74281	Thonon-les-Bains	8 977	4%
74012	Annemasse	8 293	4%
74112	Epagny Metz-Tessy	7 443	3%
74081	Cluses	6 989	3%
74056	Chamonix-Mont-Blanc	6 645	3%
74225	Rumilly	6 026	3%
74256	Sallanches	5 777	3%
74042	Bonneville	4 591	2%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

77% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (contre 77% en Auvergne-Rhône-Alpes), soit 228 635 personnes dans les services marchands (transport-logistique, hôtellerie-restauration, activités informatiques, de conseil et d'ingénierie, banque, assurance, etc.) ou non-marchands (santé et action sociale, enseignement, administration publique...).

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

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

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



En Haute-Savoie nous comptons à fin septembre 2023, 9505 Frontaliers suisses indemnisés soit + 9,4 % sur un an.

Un actif sur deux résidant dans le Genevois français travaille en Suisse. La Haute-Savoie est le département français dans lequel la part des ménages avec un revenu de l'étranger est la plus importante (26 %, soit 89 900 ménages). L'Ain est en cinquième position avec 10 %, ce qui représente 26 900 ménages. (Source : Insee)

Le canton de Genève emploie 28 % des frontaliers qui travaillent en Suisse et reste le premier canton employeur de frontaliers. (Source : OST)

Au troisième trimestre 2023, l'augmentation du nombre de frontaliers étrangers actifs dans le canton de Genève se poursuit : + 0,6 % par rapport au trimestre précédent (résultat corrigés des effets saisonniers). La hausse est supérieure à celle du deuxième trimestre (+ 0,3 %), mais nettement inférieure à celle du premier trimestre (+ 1,6 %). A fin septembre, le canton de Genève enregistre 104 480 frontaliers étrangers actifs (source : OFS – Statistiques des frontaliers).

A l'échelon de la Suisse, la hausse du nombre de frontaliers étrangers actifs au troisième trimestre 2023 est légèrement plus élevée qu'à Genève et se fixe à 0,9 %.

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

Plusieurs rencontres cette année se sont déroulées afin de partager les problématiques communes France/Suisse notamment sur les tensions de recrutement poussées par le conseil du Léman :

- Intervention au Forum International Touristique de Montreux « Quelles solutions pour combler le manque actuel de personnel ? » en novembre 2023

Ces interventions ont été complétées par l'organisation d'une réunion à destination des caisses de chômage suisse en novembre 2023.

En interne, animation territoriale régulière d'ateliers (Travailler en Suisse pour les ex frontaliers, chercher trouver son 1^{er} job en Suisse pour les primo accédant). Un modèle dupliqué est appliqué à destination de tous les cadres qui recherchent un emploi sur Suisse.

Reprise du partenariat avec le « groupement des frontaliers » et participation de France Travail au Salon des frontaliers organisé chaque année par cette association qui regroupe 25 000 adhérents.

A la demande de l'office cantonal de l'emploi, France Travail est sollicité pour une présence en entreprise lors de licenciement collectifs afin d'apporter toutes les informations nécessaires aux droits et devoirs des frontaliers privés d'emploi (ex : Intervention Croix Rouge Genevoise pour 70 frontaliers licenciés au 31/12/2023).

ZOOM SUR

LES SECTEURS PHARES DU DÉPARTEMENT

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

L'industrie

Avec 47 204 salariés, l'industrie concentre 16% des effectifs (contre 16% en moyenne régionale).

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

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

	Haute-Savoie	% de l'emploi du DEPT (secteur privé)	pour compar., % en ARA
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	12 912	6%	3%
Industries agro-alimentaires	7 219	3%	3%
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	1 847	1%	2%
Industrie du meuble et diverses ; réparation et installation de machines	5 231	2%	2%
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	7 034	3%	2%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1 018	0%	1%
Fabrication de matériels de transport	1 458	1%	1%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	1 615	1%	1%
Industrie chimique	855	0%	1%
Habillement, textile et cuir	655	0%	1%
Fabrication d'équipements électriques	2 487	1%	1%
Bois et papier	1 349	1%	1%
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	1 253	1%	1%
Industrie pharmaceutique	1 519	1%	1%
Industries extractives	264	0%	0%
Cokéfaction et raffinage	0	0%	0%

L'Hôtellerie Café Restaurant

Avec 28 310 salariés en 2022, le secteur de l'Hôtellerie-Restauration représente 12% de l'emploi salarié en Haute-Savoie, contre 7% pour la région ; 2^{ème} secteur d'emploi derrière le Commerce, illustrant la forte orientation touristique du département. La part des emplois dans le HCR monte ainsi à 20% sur le bassin du Chablais et à 17% sur celui de la Vallée de l'Arve.

Avec 74 729 Déclarations Préalables à l'Embauche en 2023, le HCR reste le secteur le plus recruteur du département, en augmentation de +3.6% par rapport à 2022.

Dans l'enquête Besoins de Main d'œuvre 2024, le secteur du HCR représente 29% des projets de recrutements exprimés par les employeurs, contre 16% pour la région. Trois métiers de ce secteur apparaissent dans le top 10 des métiers recherchés :

- Serveurs de cafés, de restaurants et commis : 3 110 projets exprimés dont 2 400 saisonniers ;
- Aides emp. poly. cuisine (y.c. crêpes, pizzas, plonge ...) : 2 520 projets exprimés dont 1 160 saisonniers ;
- Cuisiniers : 2 000 projets exprimés dont 1 440 saisonniers.

62% des projets exprimés sont jugés difficiles par les recruteurs dans ce secteur.

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

Le Commerce

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

En 2023, 40 964 DPAE ont été enregistrées dans le Commerce, en diminution de -1.7% / 2022. Troisième secteur le plus recruteur derrière le HCR et la Santé.

Dans l'enquête Besoins de Main d'œuvre 2024, le secteur du Commerce représente 13% des projets de recrutements exprimés par les employeurs (comme pour la région). Les projets portent majoritairement sur les métiers d'Employés de libre-service. 63% des projets exprimés sont jugés difficiles par les recruteurs dans ce secteur.

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

La CONSTRUCTION

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

10 239 DPAE ont été enregistrées en 2023 dans ce secteur, en baisse de -2.4% / 2022.

Dans l'enquête Besoins de Main d'œuvre 2024, le secteur de la Construction représente 8% des projets de recrutements exprimés par les employeurs, idem pour la région. 85% des projets exprimés sont jugés difficiles par les recruteurs dans ce secteur.

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

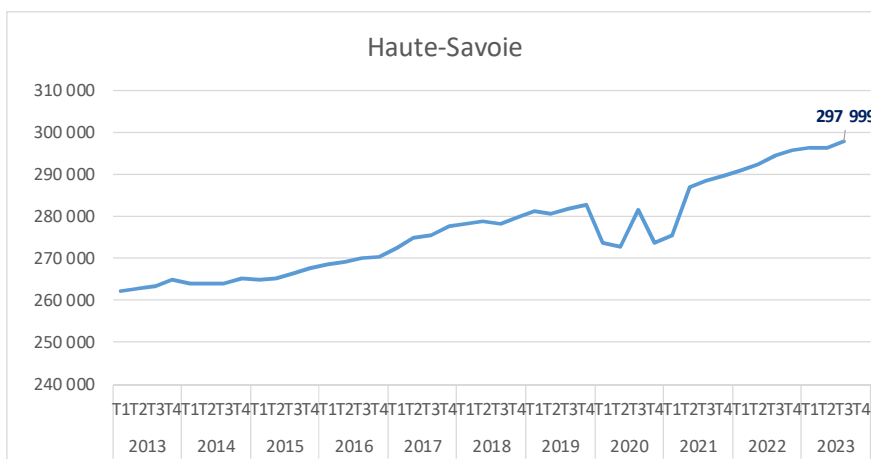
1.2.

L'EMPLOI SALARIÉ ORIENTÉ À LA HAUSSE DEPUIS 10 ANS

L'emploi salarié est orienté à la hausse sur dix ans : +13% entre 2013 et 2023, soit +34 500 créations de postes sur cette période.

EMPLOI SALARIÉ DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS DIX ANS

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

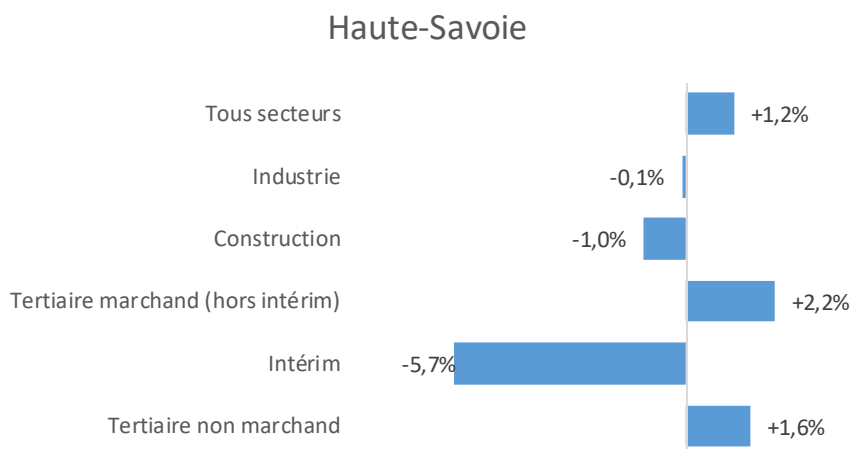


Après le « trou d'air » lié à la crise sanitaire en 2020, les effectifs ont de nouveau augmenté à un rythme soutenu pour retrouver les niveaux d'avant-crise.

Entre le 3ème trimestre 2023 et le même trimestre de l'année précédente, le département a gagné 3500 postes, soit +1,2% (contre +0,8% au niveau régional).

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

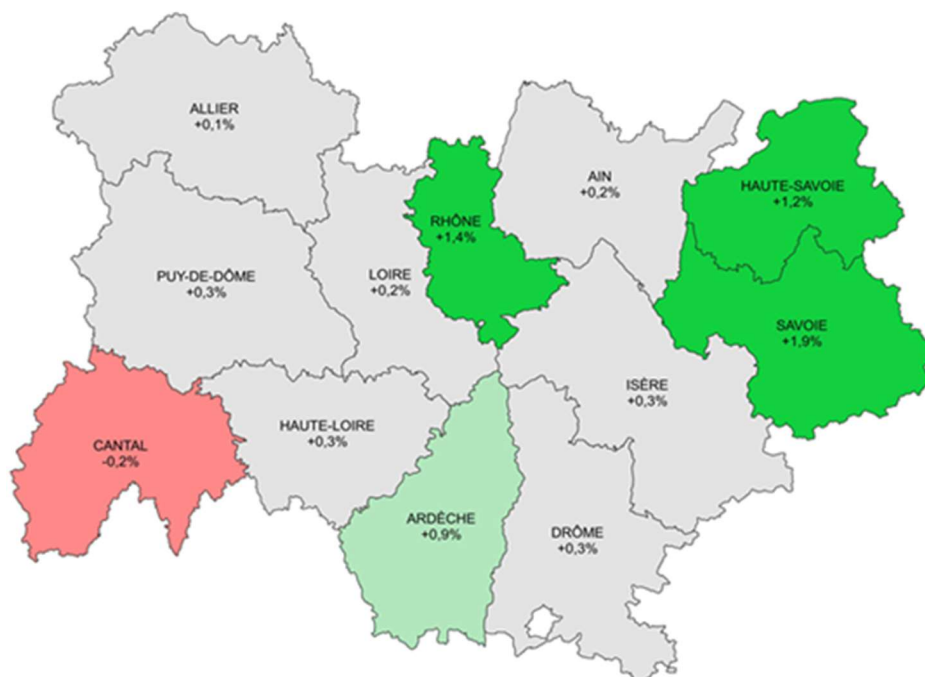
Source : Insee, estimations d'emploi, emploi salarié total (données CVS, au 3ème trimestre 2023)



Plus récemment, au cours du 3ème trimestre 2023, l'emploi salarié augmente de +0,5%, soit + 1600 postes, et s'établit à 297 999 salariés (secteur privé et public).

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

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



1.3.

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

Au cours du 4^{ème} trimestre 2023, 46 410 nouvelles offres d'emploi ont été diffusées par France Travail (y compris en provenance de sites partenaires), soit une baisse de -1,6% par rapport au même trimestre de l'année précédente (-6,7% au niveau régional).

71% concernent un contrat durable, CDI ou CDD de plus de 6 mois (70% au niveau régional).

45 783 embauches de plus d'un mois hors intérim ont été réalisées au 4^{ème} trimestre 2023, soit -30 embauches de moins que l'année précédente sur la même période.

RÉPARTITION DES EMBAUCHES DANS LE DÉPARTEMENT PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

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

	Haute-Savoie	Répartition	pour compar, % en ARA
Tous secteurs	45 783	100%	100%
Hébergement et restauration	16 290	36%	22%
Commerce	7 846	17%	16%
Support aux entreprises	4 672	10%	17%
Santé et action sociale	2 696	6%	10%
Construction	1 587	3%	5%
Industrie	1 547	3%	5%
Administration publique, enseignement	1 742	4%	6%
Transports et entreposage	4 793	10%	7%
Associations et autres services personnels	1 868	4%	5%
Banque, assurance, immobilier, information, communication, informatique	1 260	3%	4%
Agriculture et industries agroalimentaires	1 482	3%	3%

Les secteurs les plus recruteurs au 4^{ème} trimestre 2023 :

Le secteur de l'hébergement Restauration se maintient à la 1^{ère} place dans les recrutements du territoire et reste en hausse avec +3.4% / 2022 ; la Santé Action sociale reste en 2^{ème} position (avec +12.8% / 2022) ; viennent ensuite le Commerce, en baisse de nouveau (-1.8%) et les activités de services administratifs et de soutien (-10.8%).

Les principaux autres secteurs en baisse :

- L'industrie manufacturière : -3,3%
- Le BTP : -2,5%
- L'agriculture : -4,7%
- Les activités financières et d'assurance : -19,5%
- Les activités immobilières : -19,7%

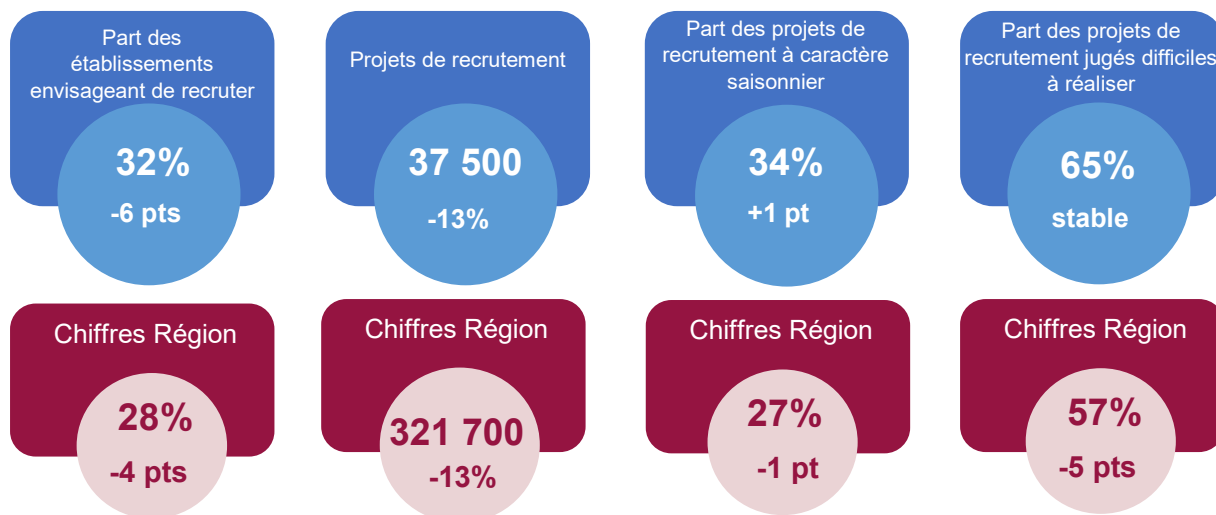
A l'inverse, Les arts, spectacles et activités récréatives enregistrent une hausse de +41,8%.

1.4.

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

L'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre) de France Travail révèle des perspectives d'embauche en baisse pour 2024 dans le département. Les employeurs indiquent des intentions de recrutement qui s'établissent à un niveau inférieur à celui de 2023 (-13%), soit 37 500 embauches potentielles.

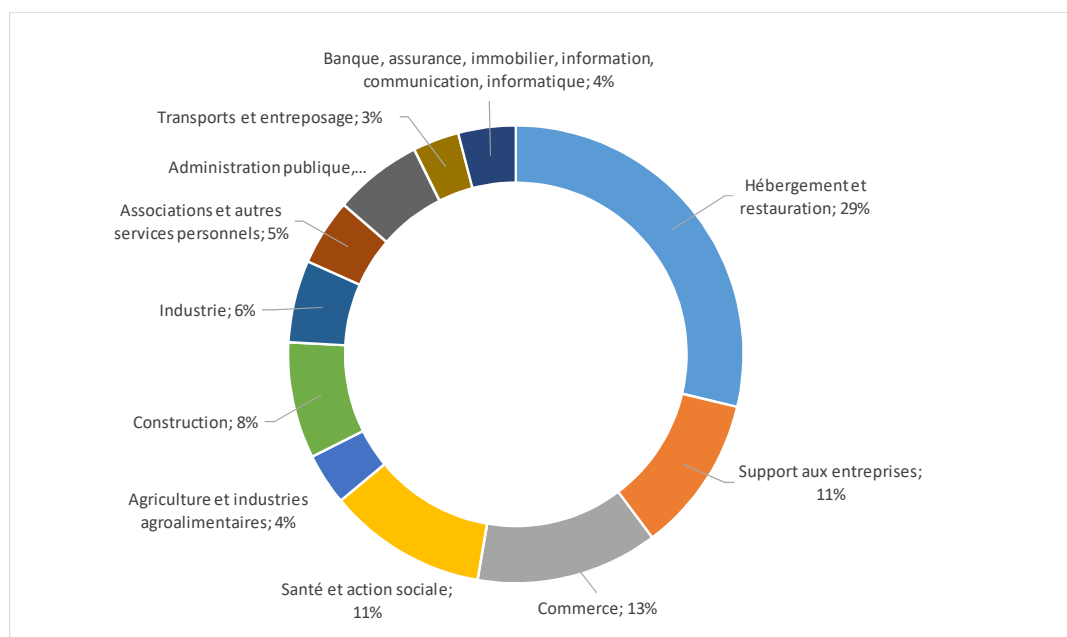
32% des établissements interrogés ont prévu de recruter en 2024.



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

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

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



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

Avec 496 procédures ouvertes en 2022 (source : Insee), le nombre de défaillances d'entreprise dans le département accuse une forte hausse de 78% par rapport à 2021, année au cours de laquelle leur nombre se situait à un niveau très faible, en raison du soutien porté aux entreprises par les pouvoirs publics. Le nombre global de procédures reste inférieur aux niveaux de 2019.

Sur la période de janv-sept.23, dans le département, on dénombre 449 défaillances d'entreprises (source : Insee), soit 29% par rapport à la même période de l'année précédente (contre +39% en Auvergne-Rhône-Alpes).



2.

LA POPULATION, LES ACTIFS ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Nous l'avons déjà vu la Haute-Savoie est un territoire économiquement très dynamique. Sa particularité transfrontalière associée à son économie florissante et à un cadre de vie privilégié fait de ce département une zone à très forte attractivité. Avec 835 206 habitants (donnée INSEE 2020), voilà plus de deux décennies maintenant que l'évolution de la population est positive de presque plus de dix mille personnes par an !

Cela traduit bien l'attraction du territoire pour les personnes venant de départements moins bien lotis. L'attractivité liée à l'emploi transfrontalier est aujourd'hui une réalité forte, il n'est pas de jour sans que viennent en Haute-Savoie des personnes dont le seul objectif est de travailler en Suisse et d'habiter en France.

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

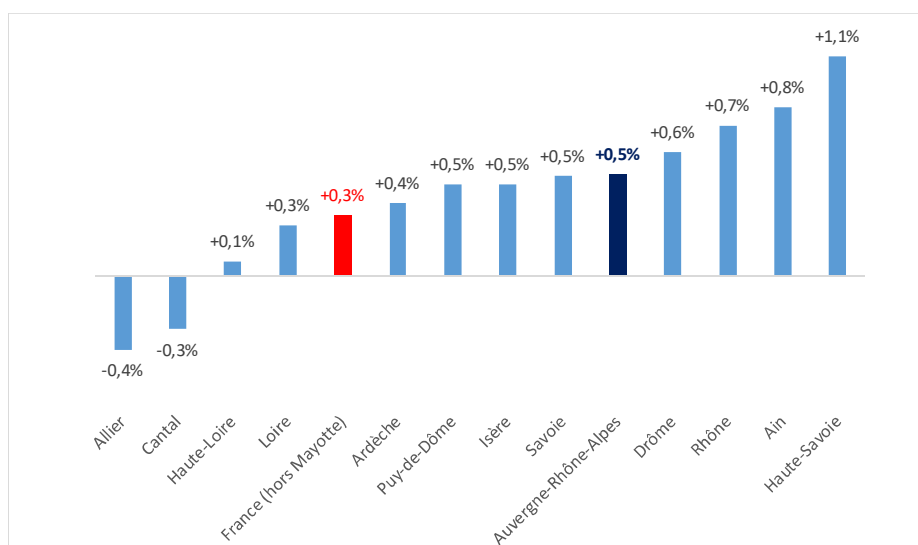
2.1.

LES CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES DU DÉPARTEMENT

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

EVOLUTION ANNUELLE MOYENNE DE LA POPULATION ENTRE 2014 ET 2020

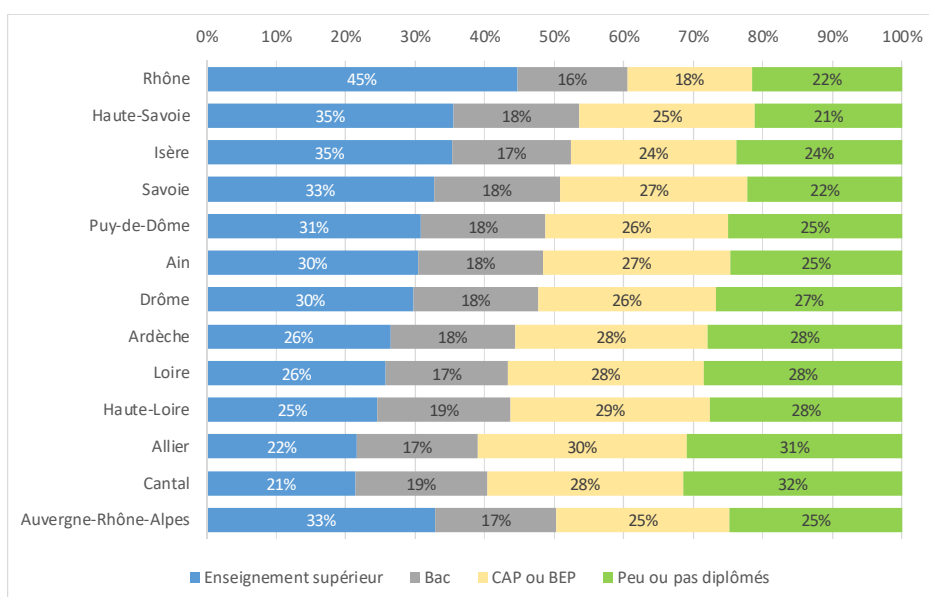
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



54% des habitants (non-scolarisés) du département possèdent un diplôme de niveau bac ou études supérieures (50% au régional).

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

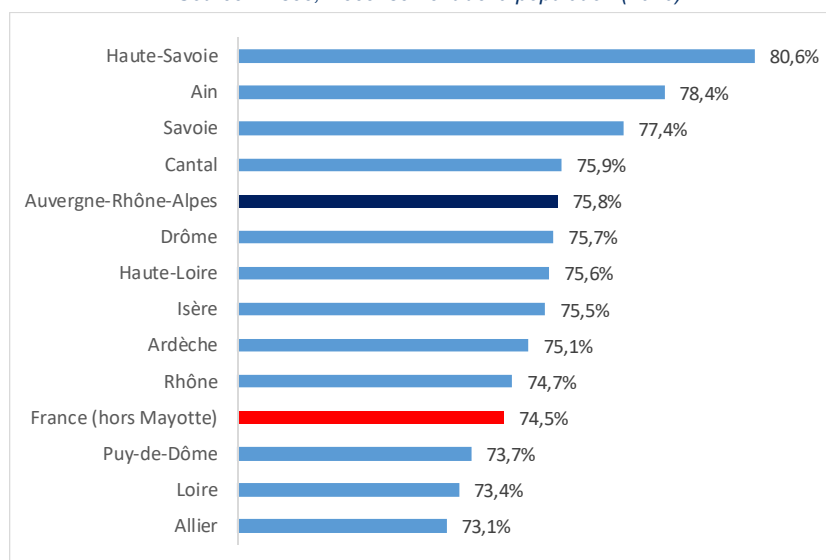
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



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

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

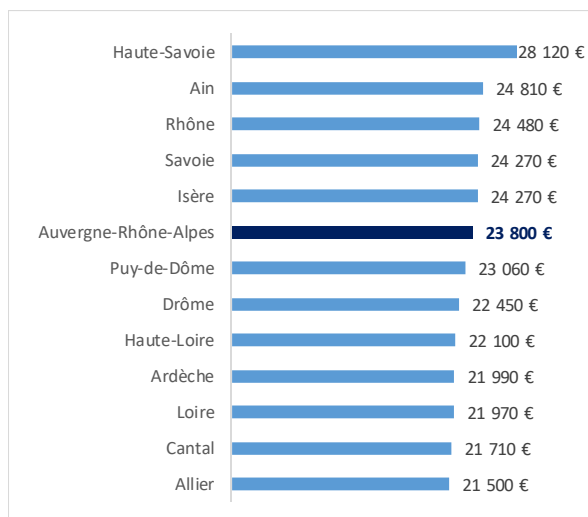
Source : Insee, Recensement de la population (2020)



Le département se caractérise par un niveau de vie médian² de 28 120 € par an (contre 23 800 € en Auvergne-Rhône-Alpes) et un taux de pauvreté³ à 9,5% (contre 13,3% au niveau régional).

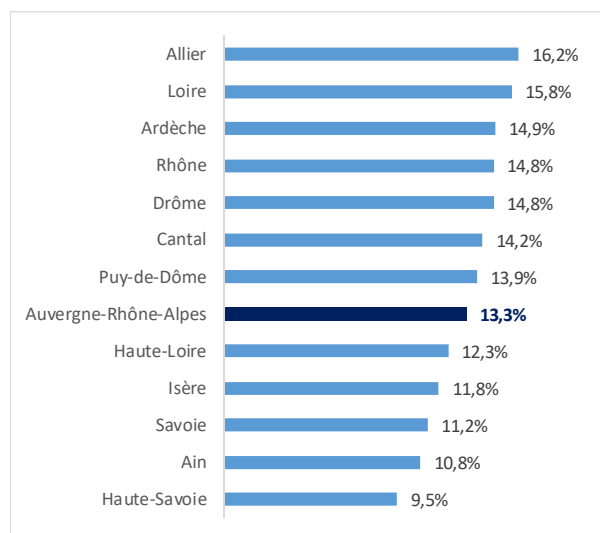
NIVEAU DE VIE MÉDIAN DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



TAUX DE PAUVRETÉ DE LA POPULATION PAR DÉPARTEMENT

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



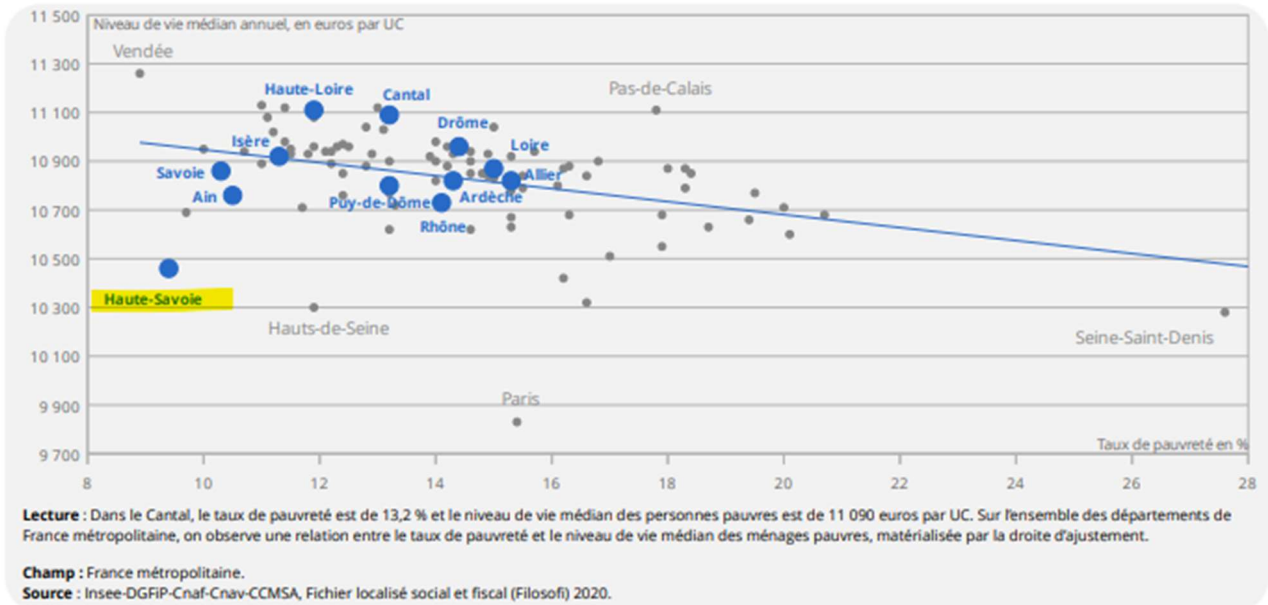
¹ Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (en emploi (actifs occupés) ou au chômage) âgés de 15 à 64 ans et l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans.

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

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

La caractéristique sociologique principale du département se trouve dans le grand écart entre les populations les plus et les moins aisées au sein d'un territoire en moyenne plus favorisé que les autres. La pauvreté en Haute-Savoie est moins importante en volume mais plus intense que dans d'autres territoires en raison d'un décalage approfondi entre les niveaux supérieurs et le niveau moyen de rémunération. Paradoxalement les infrastructures sociales sont plus limitées en comparaison avec d'autres territoires.

3. Taux de pauvreté monétaire et niveau de vie médian des ménages pauvres, par département

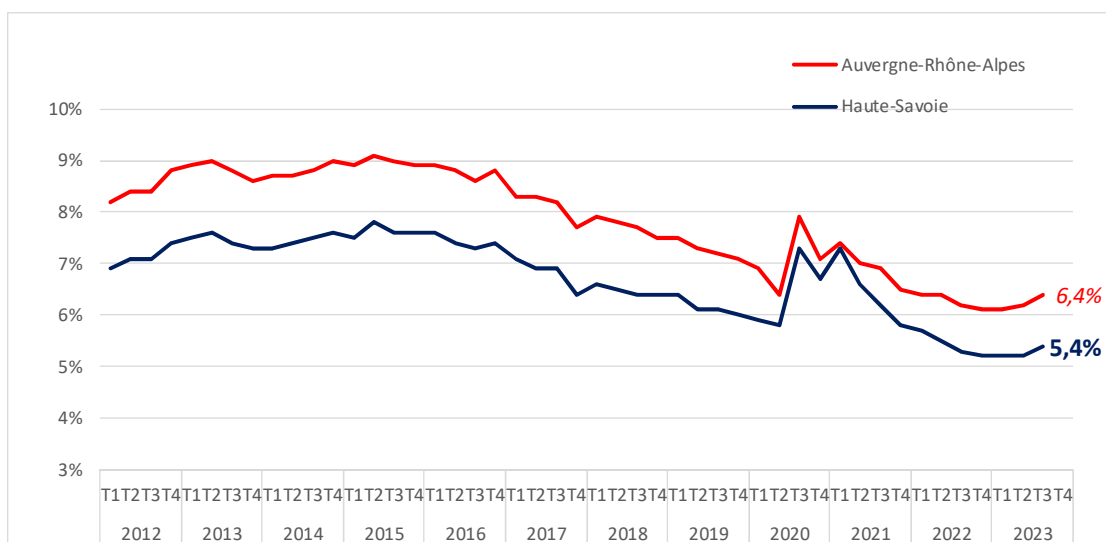


2.2. UN TAUX DE CHÔMAGE EN HAUSSE

Dans le département, le taux de chômage a augmenté de 0,2 point au 3ème trimestre 2023 et s'est établi à 5,4% de la population active (contre 6,4% en Auvergne-Rhône-Alpes). Sur une année, il est en hausse de 0,1 point.

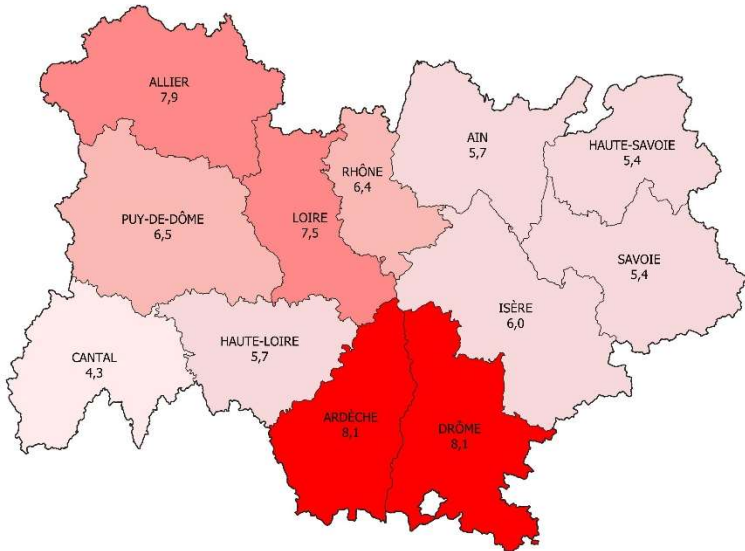
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DANS LE DÉPARTEMENT DEPUIS 2012

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



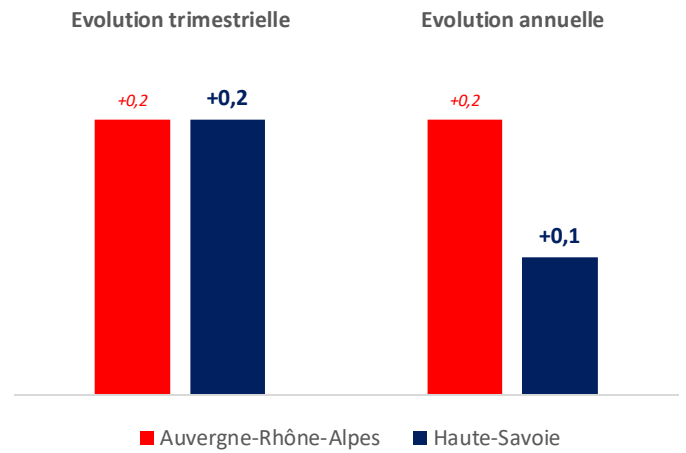
TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENT

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



EVOLUTION TRIMESTRIELLE ET ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE

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



2.3.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À FRANCE TRAVAIL

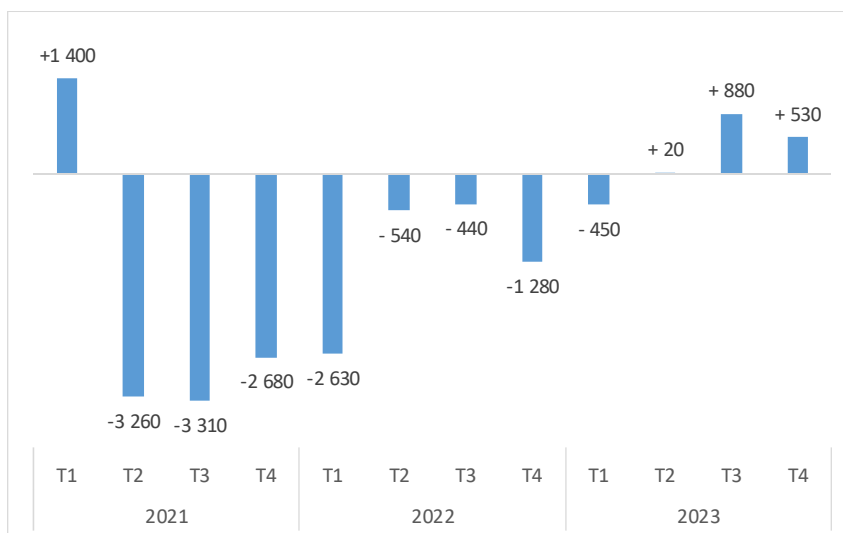
Au 4^{ème} trimestre 2023, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et sans activité (catégorie A) s'établit à 33 300 dans le département. En cumulant avec les demandeurs d'emploi ayant exercé une activité au cours du mois (catégories ABC), on dénombre 58 980 demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

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

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A dans le département est orienté à la hausse au 4^{ème} trimestre 2023: +530 par rapport au trimestre précédent, soit +2,3% (contre +0,2% en région).

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

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



Le nombre d'inscrits en catégorie A est supérieur à son niveau d'il y a un an : ainsi l'évolution annuelle est de +3,0% dans le département (contre +1,1% en région).

Le territoire réagit généralement fortement aux aléas conjoncturels. Ainsi la crise du COVID a entraîné en 2020 une hausse de la demande d'emploi bien supérieure à celle enregistrée sur l'ensemble de la région. A l'instar, le rebond post-covid a été particulièrement marqué avec une forte

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

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

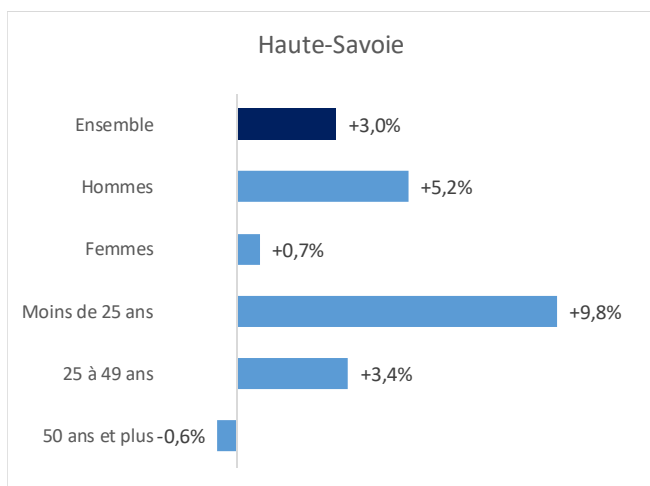
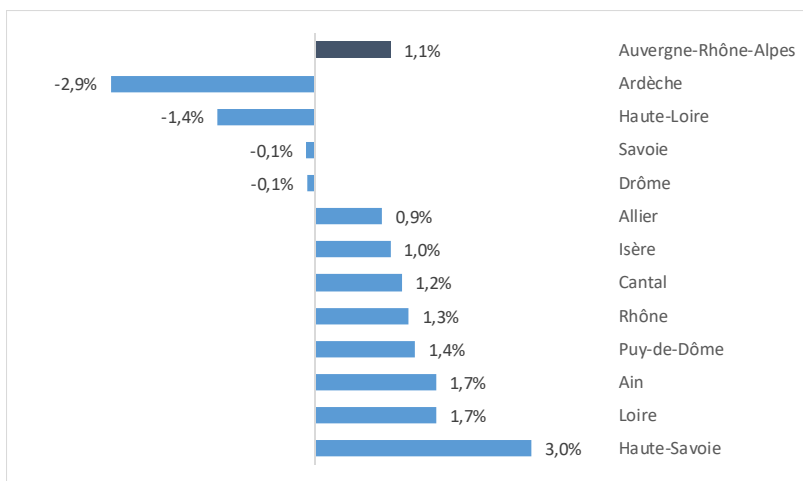
- catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie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

baisse de la demande d'emploi. A partir du 2ème trimestre 2023, la demande d'emploi est repartie à la hausse.

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

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

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

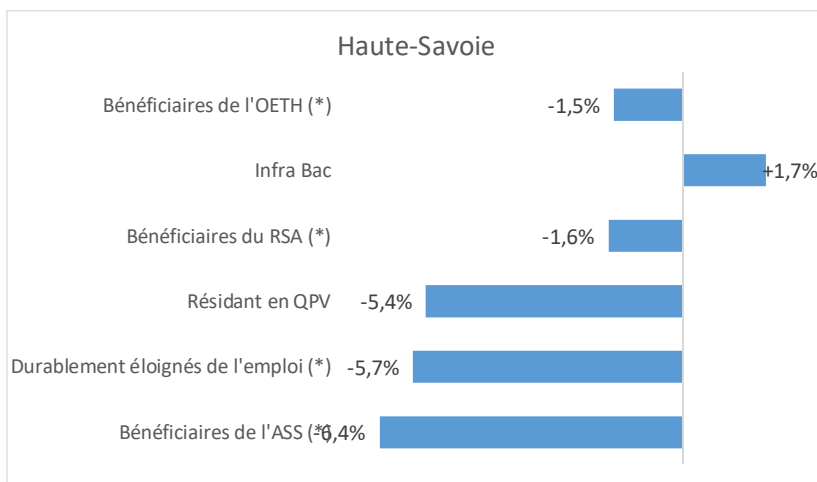


ÉVOLUTION ANNUELLE DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI SANS ACTIVITÉ (CAT. A) DANS LE DÉPARTEMENT PAR SEXE ET AGE

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

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

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



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

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

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

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

L'indemnisation des demandeurs d'emploi

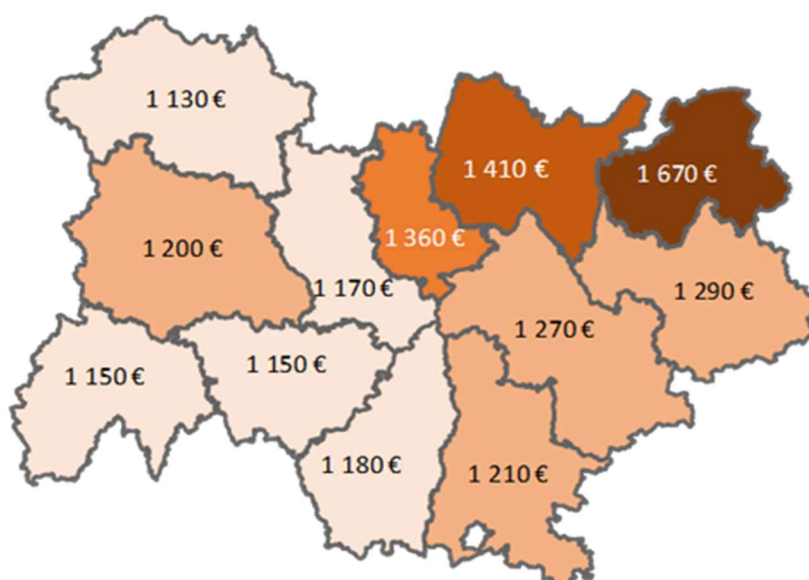
A fin septembre 2023, France Travail comptabilise 39 450 demandeurs d'emploi indemnisés dans le département.

Ainsi, 58% des demandeurs d'emploi (toutes catégories) sont indemnisés, dont 34 910 au titre de l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)¹ et 1 490 au titre de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)².

Le montant mensuel brut moyen du droit d'allocation chômage³ est de 1 680 € (1 310 € au niveau régional).

MONTANT MENSUEL MOYEN DU DROIT D'ALLOCATION CHÔMAGE

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



France Travail a versé 701 millions d'euros d'allocations et d'aides en 2022 dans le département, dont 608 millions d'euros pour l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) .

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

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

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

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

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



- 11%** ont moins de 25 ans (contre 14% au niveau régional)
- 25%** ont plus de 50 ans (contre 27% au régional)
- 48%** des inscrits sont des femmes (contre 49% au régional)



- 49%** sont de niveau infra-Bac (contre 54% au régional)
- 10%** sont cadres (contre 10% au régional)



- 39%** déclarent accepter une mobilité géographique de plus de 30 km (contre 38% au régional)
- 18%** ne possèdent pas le permis de conduire (contre 24% au régional)



- 13%** ont des droits ouverts au RSA (contre 22% au régional),
- 18%** inscrits suite à une fin de CDD (contre 19% au régional)
- 28%** sont inscrits en continu depuis plus d'un an en catégories A, B, C (contre 35% au régional).

ZOOM SUR LES PROFILS



Les jeunes (moins de 25 ans)

Ils représentent 11% de la demande d'emploi du département (contre 14% au niveau régional). Le nombre de jeunes inscrits à France Travail est en hausse de +9,8% sur un an (contre 7,6% au niveau régional).

Les séniors (plus de 50 ans)

Ils représentent 25% de la demande d'emploi du département (contre 27% au niveau régional). Leur nombre est en baisse de -0,6% sur un an (contre -1,9% au niveau régional). C'est un public avec une part importante de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et plus souvent durablement éloignés de l'emploi.

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

Ils représentent 23% de la demande d'emploi du département (contre 29% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi durablement éloigné de l'emploi est en baisse de -5,7% sur un an (contre -3,4% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne, avec une part importante de bénéficiaires du RSA ou de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

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

Ils représentent 2% de la demande d'emploi du département (contre 10% au niveau régional). Le nombre d'inscrits à France Travail est en baisse de -5,4% sur un an (contre 0,9% au niveau régional).

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

Ils représentent 7% de la demande d'emploi départementale (contre 11% au niveau régional). Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiant d'une reconnaissance de handicap est en baisse de -1,5% sur un an (contre -3,9% au niveau régional). C'est un public plus âgé et moins diplômé que la moyenne et qui accède moins souvent à l'emploi (au niveau régional, 25% d'entre eux accèdent à un emploi dans les 6 mois qui suivent leur inscription, contre 48% parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi).

Les Bénéficiaires du RSA (droit ouvert)

Ils représentent 13% de la demande d'emploi du département (contre 22% au niveau régional). Le nombre de bénéficiaires du RSA inscrits à France Travail est en baisse de -1,6% sur un an (contre 1,3% au niveau régional). C'est un public plus souvent éloigné durablement de l'emploi.

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

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

59 500 retours à l'emploi sur des contrats de plus d'un mois ont été enregistrés pour des demandeurs d'emploi inscrits dans le département en 2022.

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

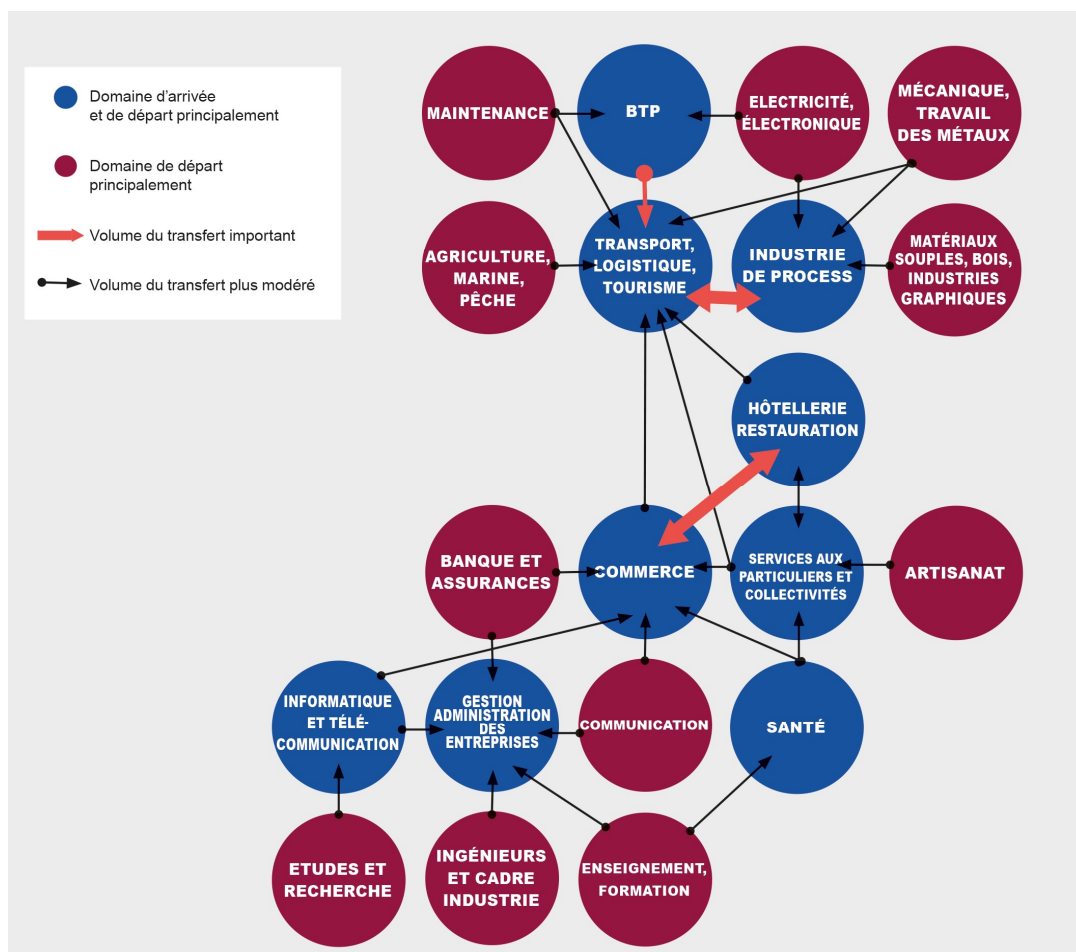
- de 40% pour les seniors à 58% pour les moins de 25 ans ;
- de 47% pour les manœuvres ou ouvriers non-qualifiés à 49% pour les cadres ;
- 41% pour les résidents des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) ;
- 25% pour les travailleurs en situation de handicap.

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

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

MÉTIERS RECHERCHÉS ET MÉTIERS RETROUVÉS : PRINCIPAUX TRANSFERTS ENTRE DOMAINES PROFESSIONNELS

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





3.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL SOUS TENSION

Si l'économie reste très dynamique, la demande d'emploi est cependant repartie à la hausse sans que cela modifie la situation précédente : une nécessité de développer la compétence de la ressource humaine pour faire face au défi de la productivité d'un territoire fortement exportateur et avec une hémorragie permanente de ressource humaine en direction de la Suisse, qui a les mêmes problèmes sociologiques et les mêmes besoins que la Haute-Savoie. Il est donc parfaitement naturel que la question première de l'emploi du département soit celle de la tension du marché du travail et des difficultés de recrutement, même si la tension diminue marginalement.

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

3.1.

DES TENSIONS À UN NIVEAU ÉLEVÉ

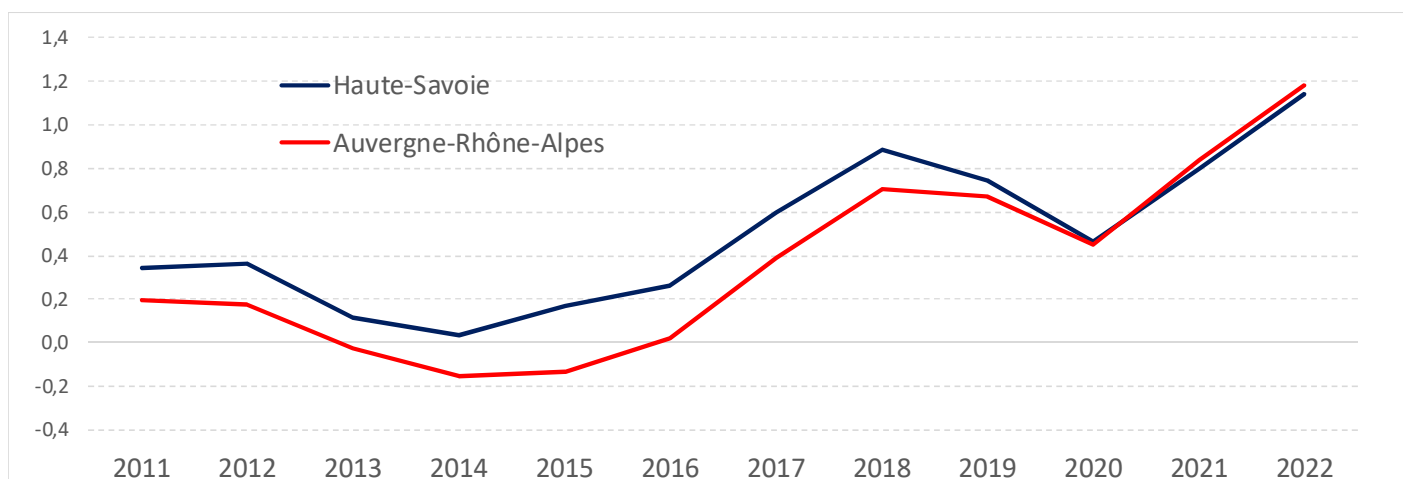
Le département suit la tendance régionale avec un niveau de tension qui s'amplifie à partir de 2016 et progresse jusqu'en 2022, à l'exception de 2020 lié à la crise sanitaire.

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

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

ÉVOLUTION DES TENSIONS DANS LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION DEPUIS 2011

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



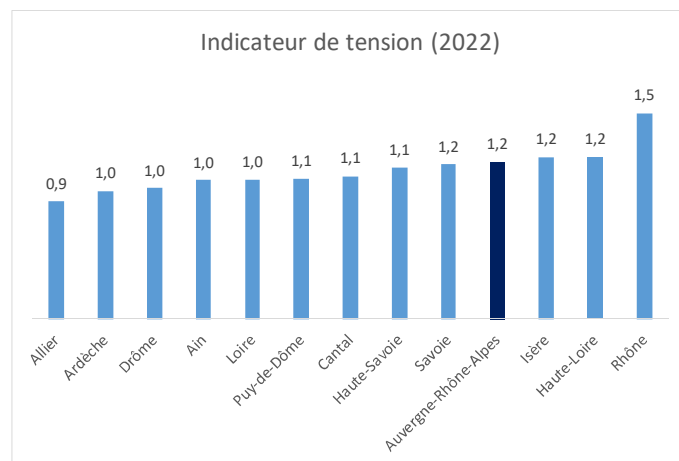
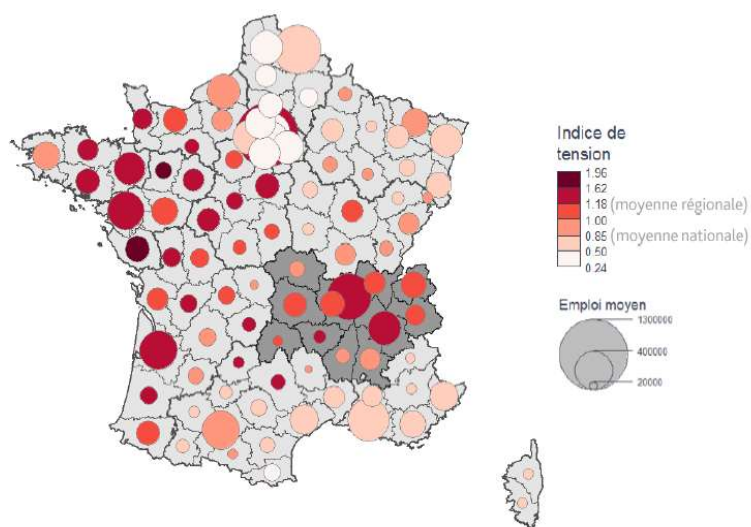
Lecture : En 2022, l'indicateur de tension sur le marché du travail atteint 1,1 dans le département, contre 1,2 au niveau régional.

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

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

TENSIONS PAR DÉPARTEMENT

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



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

3.2.

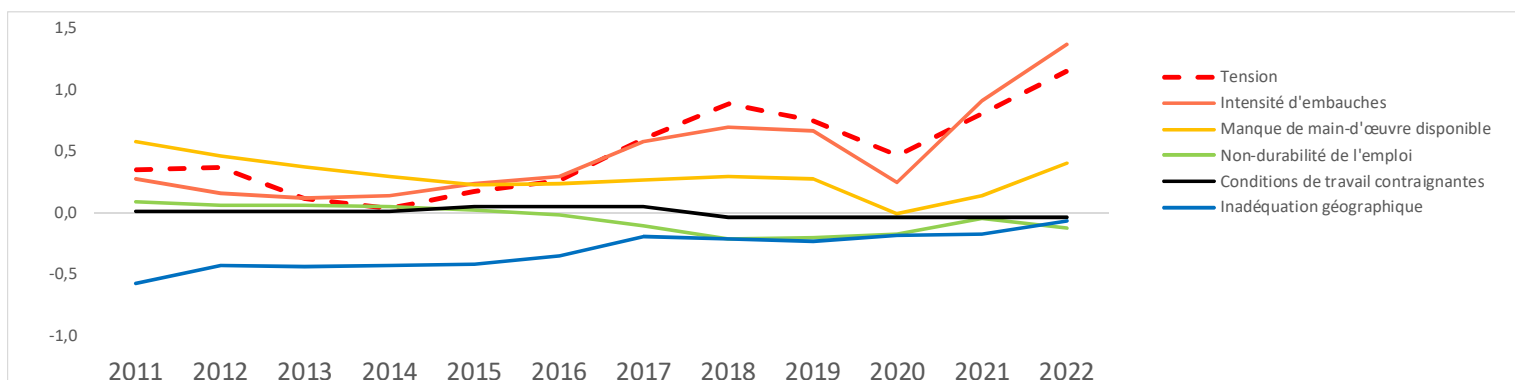
DES TENSIONS DE NATURES DIFFÉRENTES

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

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

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

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



3.3.

LES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION

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

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

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

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

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

TOP 15 DES MÉTIERS LES PLUS EN TENSION DANS LE DÉPARTEMENT

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

Rang	Écart avec rang régional	ROME	Libellé métier	Domaine professionnel	Emploi moyen	Tension	Indicateurs d'éclairage des causes potentielles de la tension					
							Intensité d'embauches	Lien formation-emploi	Manque de main-d'œuvre disponible	Non-durabilité de l'emploi	Conditions de travail contraignantes	Inadéquation géographique
1	+5	H2912	Réglage d'équipement de production industrielle	Industrie	1 913	2,7	5	3	5	3	4	5
2	+14	F1104	Dessin BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	238	2,3	5	5	3	1	1	4
3	+50	N4103	Conduite de transport en commun sur route	Transport et Logistique	1 215	2,1	5	5	4	3	4	3
4	+8	I1304	Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	Installation et Maintenance	1 049	2,0	5	5	4	2	2	3
5	+22	F1202	Direction de chantier du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	505	2,0	5	5	4	1	3	4
6	+4	F1106	Ingénierie et études du BTP	Construction, Bâtiment et Travaux publics	1 576	2,0	5	5	5	1	2	4
7	+63	J1307	Préparateur en pharmacie	Santé	1 120	1,9	5	2	5	2	4	4
8	+34	I1606	Réparation de carrosserie	Installation et Maintenance	661	1,9	5	5	4	1	3	5
9	+45	H1502	Management et ingénierie qualité industrielle	Industrie	685	1,8	5	5	4	1	1	1
10	+53	H2602	Câblage électrique et électromécanique	Industrie	462	1,8	5	5	4	4	4	3
11	+65	N1303	Technicien logistique	Transport et Logistique	479	1,7	5	5	2	3	2	1
12	+3	H1506	Technicien qualité en mécanique et travail des métaux	Industrie	3 272	1,7	5	2	5	3	2	4
13	+38	I1306	Installation et maintenance en froid, conditionnement d'air	Installation et Maintenance	311	1,7	5	5	3	2	2	4
14	+93	I1309	Maintenance électrique	Installation et Maintenance	392	1,7	5	5	3	2	2	3
15	+7	H2901	Ajusteur de fabrication	Industrie	936	1,7	5	4	5	3	4	3

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



4.

DES INITIATIVES POUR RÉDUIRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

La Haute-Savoie le sait bien, il n'y a que 3 moyens pour lutter contre les tensions du marché du travail, qui sont directement liées à la question déjà vue :

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

4.1.

ORIENTER VERS LES SECTEURS ET MÉTIERS EN TENSION ET RECRUTER AUTREMENT

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

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

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

1387 détections de potentiel planifiées en 2023 sur la Haute-Savoie Léman.



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

Avec la plateforme « **Immersion Facilitée** » les démarches administratives et la relation candidat-entreprises sont simplifiées. Cet outil a été initié par le ministère délégué à l'Insertion, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, le Haut-Commissariat à l'engagement des entreprises et France Travail. Après une phase de lancement et de montée en charge (2022), en 2023, dans le département, 553 entreprises ont souhaité être accueillantes, 1 159 terrains d'immersion ont été proposés, 1 227 mises en relation ont été réalisées, 1 640 demandes d'immersion ont été initiées, 1 221 demandes d'immersion ont été validées. (Source : immersion-facile.beta.gouv.fr/stats - cumul 2023)

Au-delà de l'orientation des demandeurs d'emploi vers les métiers en tension, il s'agit également d'accompagner les entreprises à rencontrer des profils de candidats différents. A l'instar de ce que propose **La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)**. Cette méthode est fondée sur le repérage des habilités à tenir un poste malgré l'absence de diplôme et d'expérience dans le métier ciblé. Concrètement, elle repose sur une séance d'évaluation au cours de laquelle les candidats effectuent des exercices de mise en situation spécifiquement conçus avec les recruteurs. En 2023, dans le département, 970 demandeurs d'emploi ont été évalués, 627 ont été sélectionnés, 223 embauchés (Source : France Travail).



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

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

En 2023, 3 Stades Vers l'Emploi ont eu lieu dans le département, sur les bassins du genevois (Athlétisme), du chablais (Athlétisme) et annécien (Rugby). 275 demandeurs d'emploi étaient présents aux côtés de 52 entreprises.





Depuis 2022, au sein des agences France Travail de Haute-Savoie, réalisation d'un **Escape Game** dédié à la découverte des métiers de l'Accompagnement des personnes (Aide-Soignant, Auxiliaire de Vie, Moniteur Educateur) afin de les présenter de manière très ludique aux candidats. Cet Escape Game est à ce jour déployé au niveau Régional et est associé à la Détection de Potentiel.



Face au succès rencontré avec ce procédé, en 2023, création par les agences France Travail du bassin d'Annecy, d'un **Escape Game** dédié à la découverte du métier de conducteur de marchandises.

En vue d'accompagner le placement des saisonniers pour nos massifs pour la saison hivernale, organisation de la Troisième édition du **Rallye de l'Emploi**, succession d'actions pour recruter des candidats,

- **Locaux**

- Présence de France Travail au High Five Festival
- Organisation de forums, exemples à Morzine, aux Monts-Jura
- Job Dating au sein de la maison d'arrêt de de Bonneville : rencontre entre des entreprises et des détenus ayant bouclé une formation en interne dans le secteur de la restauration, en partenariat avec la mission locale.

- **Hors Région**

- Salon en ligne pour le massif du Mont-Blanc
- Participation de France Travail Haute-Savoie Léman au forum des emplois saisonniers à La Rochelle pour capter des saisonniers souhaitant faire une saison à la montagne
- Partenariat noué avec la Bretagne et Val de Loire/Loir et Cher pour organiser des boucles saisonnières avec ces régions mono saison.



4.2.

LA FORMATION POUR RÉPONDRE AUX TENSIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

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

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

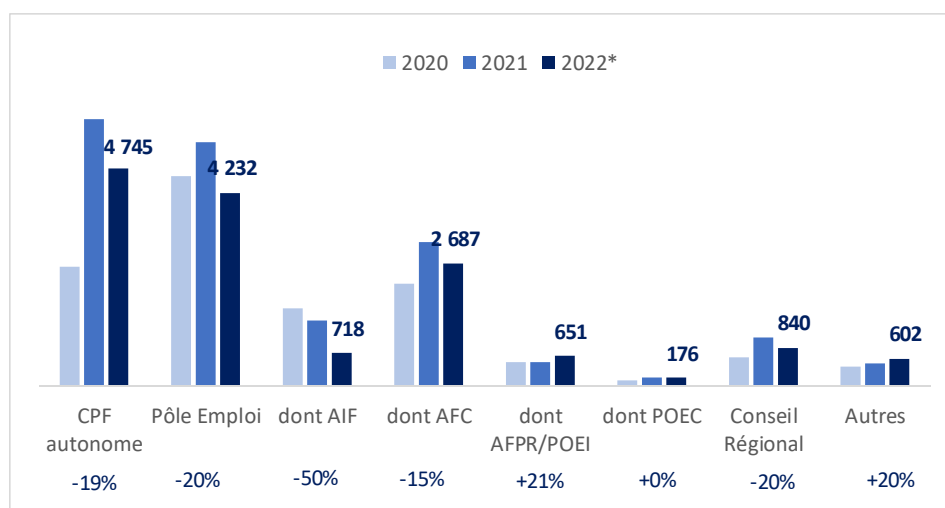
Il a pour objectif de former les publics fragilisés et éloignés de l'emploi, diagnostiquer les besoins des entreprises et de participer à la modernisation de l'appareil de formation. Avec plus de 122 000 personnes formées sur cette période, le Plan d'Investissement dans les Compétences (2019-2023) a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

Dans le département, 10 419 entrées en formation, tous publics inscrits à France Travail, tous financeurs (source : DARES) ont eu lieu en 2022. Certaines formations ont pour objectif de former les demandeurs d'emploi avant une embauche afin d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi :

- +21% pour les Actions de Formations Préalables au Recrutement (AFPR) ou Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI), soit un total de 651 entrées en formation
- +0% pour les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives (POEC), soit 176 entrées en formation.

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

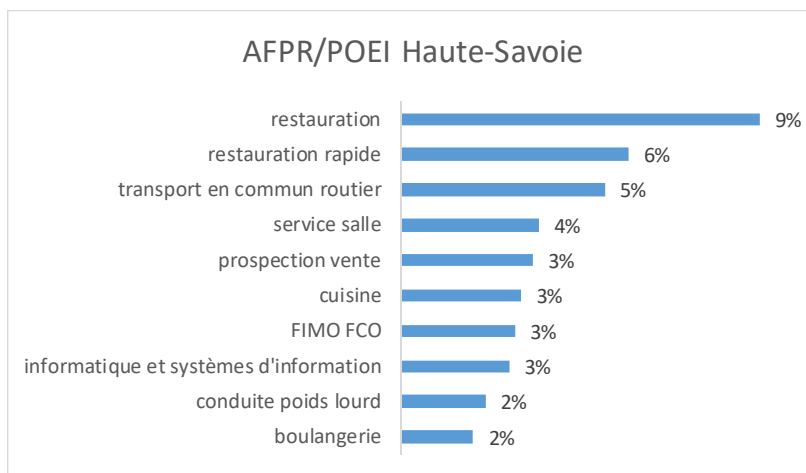
Source : Dares-Traitement DREETS ARA SESE, base BREST, formation des personnes en recherche d'emploi inscrites à France Travail, rémunérées ou bénéficiaires d'une protection sociale au titre de la formation (2022)



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

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

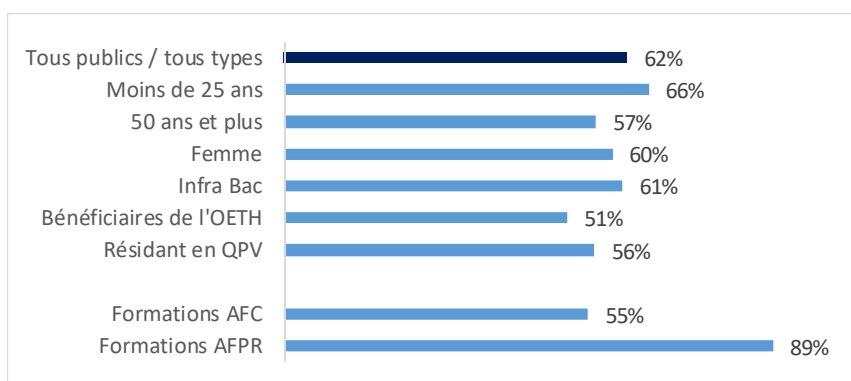
Source : France Travail, attestation d'entrée en stage des demandeurs d'emploi (2022)



Le taux d'accès à l'emploi des sortants de formation¹ (cumul de juin 2022 à mai 2023) est de 62% (contre 60% au niveau régional).

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

Source : 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) (89%). Il est moins élevé pour les Actions de Formation Conventionnée (AFC) (48%), formations collectives qui visent à développer les compétences des demandeurs d'emploi inscrits, en particulier ceux de faible niveau de qualification et/ou en reconversion, pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

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

ZOOM SUR

Aider les employeurs à former avant l'embauche

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

Un exemple d'action locale :

Toujours dans un souci de répondre au plus proche des besoins des entreprises, l'agence France Travail de Meythet, l'équipe « Méthode de Recrutement par Simulation » Haute-Savoie, la Fédération Nationale du Transport Routier, les organismes de formation AFTRAL Pringy, Promotrans Seynod et Findcom ont conçu une formation sur mesure d'exploitant dans le transport de marchandises.

Métier en pénurie de candidats, méconnu mais essentiel dans toute entreprise de transport, l'exploitant travaille avec le chef d'entreprise, les clients, les conducteurs... L'offre de formation existante est longue et sélective.



Grâce à la Méthode de Recrutement par Simulation, tout le monde à sa chance. On recrute sans CV, ni expérience ni discrimination d'aucune sorte. Si le candidat valide les habiletés à exercer ce métier suite aux exercices MRS, il fait ensuite une immersion professionnelle chez un transporteur qui souhaite recruter, puis entre en formation pour 400 h. La formation (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) est financée et rémunérée par France Travail. A l'issue de ce parcours, 10 candidats ont constitué une promotion complète et sont entrés en formation de février à avril 2024.

Apprendre en faisant

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





4.3.

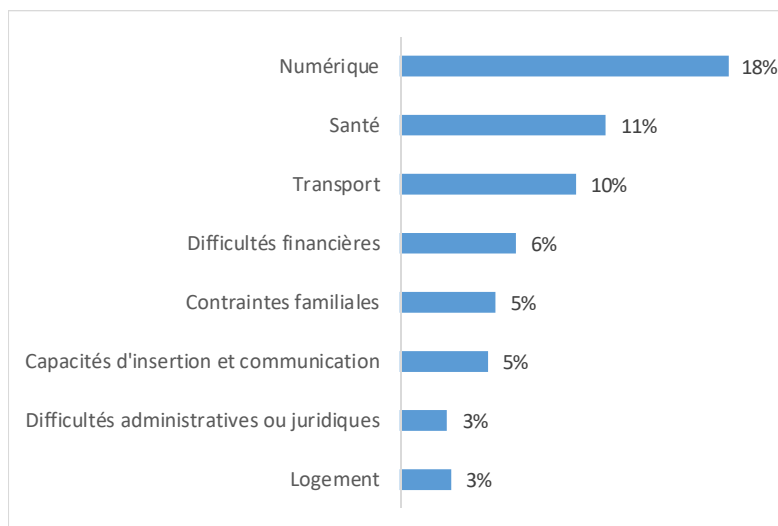
DES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS AU RETOUR À L'EMPLOI

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

En effet, 36% des demandeurs d'emploi (catégorie A) déclarent au moins un frein au retour à l'emploi dans le département (contre 42% en région) : problème familial ou de santé, difficulté d'accès aux outils numériques, enjeu de logement ou de mobilité, etc. Le travail partenarial, concomitant à la recherche d'emploi vise à construire des solutions communes pour lever ces freins en vue d'accélérer le retour à l'emploi.

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

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



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

QUELQUES EXEMPLES D'ACTIONS MOBILISABLES DANS LE DÉPARTEMENT

NUMÉRIQUE

Le frein déclaré le plus fréquemment est lié à la capacité à utiliser internet et les équipements informatiques. Cet illettrisme concerne 18% des demandeurs d'emploi (catégorie A). La proportion est particulièrement élevée parmi les résidents en QPV, les travailleurs handicapés, les demandeurs d'emploi de niveau infra-Bac, les bénéficiaires du RSA et les seniors.

« **Pix emploi - Diagnostic initial** » : mis à disposition des demandeurs d'emploi depuis avril 2021, Pix emploi permet d'établir un bilan de compétences numériques à travers un test d'une vingtaine de questions, puis de proposer des solutions adaptées mobilisant les services des différents acteurs de l'emploi (formation, ateliers, Pass APTIC...). Des résultats aux tests inférieurs à 50% sont un signe fort de « fragilité numérique ». Dans le département, on compte actuellement 76 demandeurs d'emploi avec un résultat inférieur ou égal à 50%.

SANTÉ

Le « **parcours emploi santé** » est un service d'une durée de 6 mois qui couvre l'appui à la recherche d'un emploi compatible avec la situation de santé du candidat ainsi qu'un soutien psychologique pour enclencher un parcours de soin ou être accompagné dans les démarches de reconnaissance de handicap. En 2023, 433 adhésions ont eu lieu dans le département. 24% des personnes ont engagé des démarches pour lever des freins de santé. 18% ont identifié des contours d'un projet réaliste et réalisable.

TRANSPORT

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

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

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

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

DIFFICULTÉS FINANCIÈRES

En 2022, en Auvergne-Rhône-Alpes, les Carsat et France Travail ont noué un partenariat pour mieux informer les demandeurs d'emploi proches du départ à la retraite sur leurs droits et les aider à optimiser leur choix de fin de carrière. Les « ateliers emploi-retraite » sont ainsi proposés aux demandeurs d'emploi de 59 ans et plus dans la perspective d'accompagner le passage à la retraite ou de les remobiliser dans leur recherche d'emploi lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions d'un départ à taux plein. En 2023, 399 adhésions ont été réalisées (source : Aude Z06/ France Travail). Des rendez-vous personnalisés sont également proposés aux personnes en situation de grande fragilité sociale ou financière. Résoudre les difficultés financières, c'est aussi mieux informer sur les droits pour sécuriser la reprise d'emploi. Dans ce but, « Estime » est une application qui permet d'évaluer en quelques clics les ressources mobilisables en cas de perte d'emploi (droits à l'allocation d'Aide au retour à l'emploi, montant et durée d'indemnisation, etc.) ainsi que les aides et allocations versées par France Travail et la CAF dans le cadre d'une reprise d'emploi.

CONTRAINTES FAMILIALES

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

CAPACITÉ D'INSERTION ET DE COMMUNICATION

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

LOGEMENT

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

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

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



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

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

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

Favoriser l'insertion par l'activité économique

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

France Travail Haute-Savoie travaille en collaboration avec les structures d'insertion par l'activité économique pour faciliter la réinsertion des demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés sociales et professionnelles marquées ; 42 structures au total.

Nécessité de diversifier l'offre IAE sur les territoires du Genevois et du Chablais.

Les différentes structures d'insertion par bassin :

Structures intervenant sur la ZTEF	Ateliers et Chantiers d'Insertion	Associations Intermédiaires	Entreprises d'Insertion	Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion
Anney	9	1	5	1
Arve	7	0	5	1
Genevois	6	1	0	0
Chablais	5	1	0	0
Total	27	3	10	2

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

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

Intensifier le « aller vers »

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

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



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

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

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

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

Promouvoir le recrutement inclusif

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enfin, dans le but d'améliorer le recrutement des demandeurs d'emploi en situation de handicap et de construire une offre de services commune en partenariat avec tous les acteurs des territoires les « **Lieux Uniques d'Accompagnement** » (LUA) rassemblent les services de Cap emploi et France Travail, renforçant de fait les synergies entre les conseillers des deux réseaux. Début 2024, le département disposait de 7 LUA, animés par 48 conseillers Cap emploi et France Travail.

En savoir plus

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

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

L'EMPLOI SALARIÉ EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

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

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

LES EMBAUCHES EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

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

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

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

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

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

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

LE TAUX DE CHÔMAGE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

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

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

Dreets, France Travail Auvergne-Rhône-Alpes.

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

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

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

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes, Infographie.

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

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

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

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

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

France Travail Auvergne-Rhône-Alpes, Infographie.

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

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

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

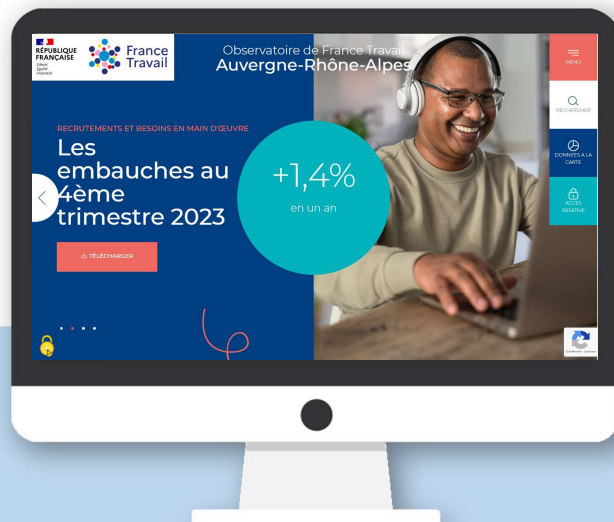
Dreets, France Travail Auvergne-Rhône-Alpes, Éclairages et synthèses.

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

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

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

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



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

www.observatoire-emploi-ara.fr

Directeur de la publication
Michel Debernardy, Directeur territorial Haute-Savoie Léman
Réalisation
Service Statistiques, Études et Évaluation

HAUTE-SAVOIE


**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*


**France
Travail**