

DIAGNOSTIC TERRITORIAL

Avril 2023

BASSIN D'EMPLOI
BAGNOLS SUR CÈZE

ÉDITO

Ce diagnostic biennuel dévoile les caractéristiques locales du marché du travail dans une région rassemblant des territoires où le taux de chômage peut figurer tantôt parmi les plus importants tantôt parmi les plus faibles de France.

SOMMAIRE

Emploi salarié
& offres d'emploi.....p3

Main-d'oeuvre
disponible.....p9

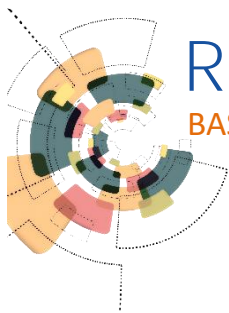
Accompagner les
recrutements
et favoriser l'insertion
professionnelle.....p17

Comme en France, l'économie régionale a été marquée en 2022 par une croissance vigoureuse au 1^{er} semestre et un peu plus modérée au second. L'emploi total, reparti à la hausse depuis le 1^{er} trimestre 2021, dépasse toujours son niveau d'avant crise et progresse dans tous les secteurs d'activité. Mais la guerre en Ukraine, la crise énergétique et l'inflation font peser une incertitude sur les créations d'emploi pour 2023. Du côté des offres d'emploi, même si le nombre de recrutements est toujours bien au-dessus du niveau d'avant crise, le rythme de croissance commence toutefois à perdre en intensité au 2^e semestre 2022.

Le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi continue de reculer mais sur un rythme moins soutenu au fil des trimestres. Il affiche un niveau en deçà de celui de décembre 2019. Alors que la barre historique des 600 000 demandeurs d'emploi en catégorie ABC avait été franchie au 3^e trimestre 2020, le nombre de demandeurs d'emploi se situe aujourd'hui à 550 500 (en baisse de 3,3% sur un an à fin décembre 2022). Le taux de chômage, en dessous de son niveau d'avant crise, se situe à 8,6% de la population active au 4^e trimestre 2022 mais reste plus élevé qu'en France (7,0%).

Les tensions de recrutement apparaissent plus marquées dans certains secteurs d'activité sous l'effet conjugué d'intentions d'embauches soutenues et d'une main d'oeuvre disponible moins importante. C'est dans ce contexte que s'inscrit le plan gouvernemental de réduction des tensions de recrutement. Pôle emploi accompagne dans ce cadre les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement, mobilise les demandeurs d'emploi de longue durée et s'attache à raccourcir les délais de recrutement dans les secteurs les plus en tension.

Ce diagnostic, disponible au niveau de la région mais également pour les 13 départements et les 44 bassins d'emploi qui la composent, apporte un éclairage à l'échelle locale sur le marché du travail.



REPÈRES

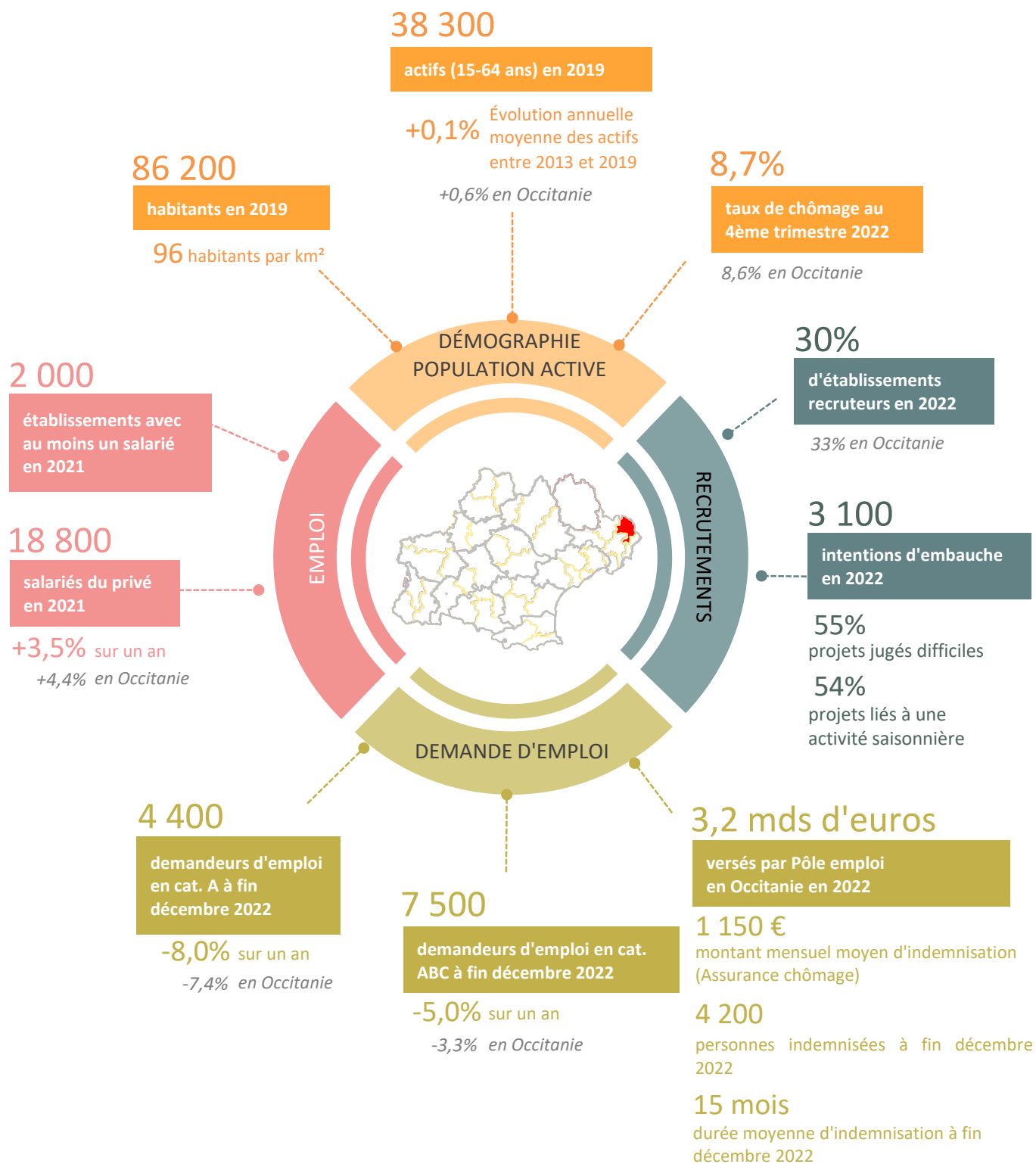
BASSIN D'EMPLOI DE BAGNOLS SUR CÈZE

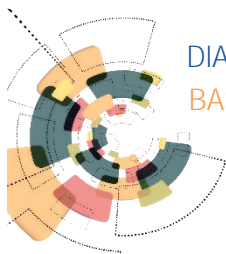


pôle emploi

1

agence sur le territoire





EMPLOI SALARIÉ & OFFRES D'EMPLOI

FORTE PROGRESSION DE L'EMPLOI SALARIÉ EN 2021

En 2020, la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 est venue percuter l'économie française interrompant la bonne dynamique de l'emploi régional. L'année suivante, la région Occitanie se relève et l'emploi salarié dépasse son niveau d'avant crise.

En 2021, l'emploi salarié progresse de +3,5% sur un an dans le bassin d'emploi de Bagnols sur Cèze, ce qui représente 631 emplois supplémentaires. Il est ainsi moins dynamique qu'en région où le nombre de salariés augmente de +4,4% par rapport à 2020.

Le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze est historiquement moins dynamique que l'Occitanie avec une progression de +4,2% de l'emploi salarié entre 2016 et 2021, contre +8,7% en région.

Le nombre de créations d'entreprises du Gard atteint 11 591 en 2021, en progression de 22,9% sur un an (+18,4% en région). Le nombre de défaillances d'entreprises s'établit à 286 en 2021, en recul de -20,8% sur un an (-15,4% en région).

CHIFFRES CLÉS

2 000 établissements avec au moins un salarié

18 800 salariés en 2021 (*)

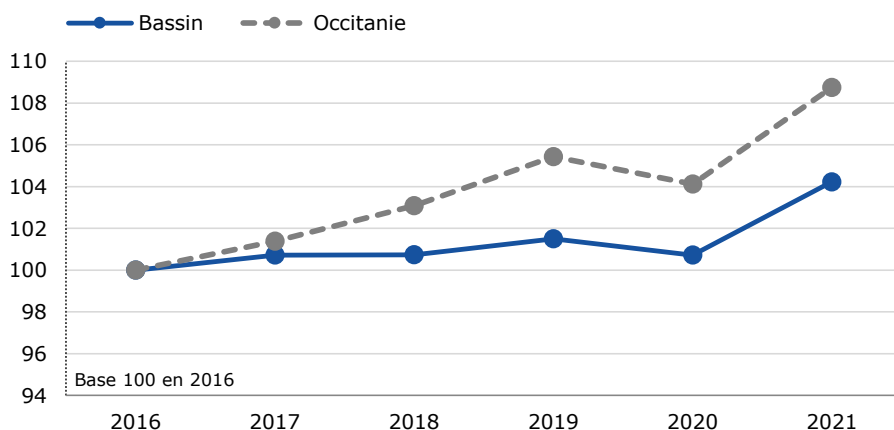
En 2021 :
+3,5% sur un an
+630 emplois

Entre 2016 et 2021 :
+4,2% sur cinq ans
+760 emplois

(*) Afin de permettre une déclinaison des résultats par bassin d'emploi et dans un souci d'homogénéité du document, le choix a été fait de retenir pour cette publication l'emploi salarié annuel de l'Acoess.

En Occitanie, ce champ couvre 1 423 300 salariés alors que le champ de l'emploi salarié total de l'Insee en dénombre 2 147 700.

Évolution de l'emploi salarié



Sources : Insee - créations et défaillances d'entreprises
Acoess - emploi salarié







EN SAVOIR PLUS

observatoire-emploi-occitanie.fr
L'emploi salarié en 2021

L'emploi salarié progresse dans la majorité des secteurs

Le commerce, les services et l'industrie enregistrent une évolution positive de l'emploi salarié. Dans le même temps, le nombre de salariés est en repli dans la construction (-0,3%).

Évolution annuelle de l'emploi par secteur d'activité à fin 2021

	 INDUSTRIE	 CONSTRUCTION	 COMMERCE	 SERVICES
Bassin	+0,4 %	-0,3 %	+9,0 %	+4,7 %
Occitanie	+0,3 %	+3,2 %	+4,3 %	+5,8 %

SUR 5 ANS,

Les activités qui enregistrent les plus fortes évolutions



À LA HAUSSE

Activités liées à l'emploi : +220 (+65,8%)
Industries alimentaires : +200 (+51,5%)
Commerce de détail : +170 (+12,2%)



À LA BAISSÉ

Métallurgie : -330 (-17,9%)
Travaux de construction spécialisés : -120 (-6,6%)
Services bâtiments et aménagement : -100 (-38,3%)

Les services concentrent 49% de l'emploi salarié

La répartition sectorielle de l'emploi salarié se distingue de celle de la région sur l'importance de l'industrie.

Au sein de l'industrie, le secteur des industries extractives (énergie, eau) constitue une spécificité du territoire.

Sa représentation dans le tissu local est 3,4 fois plus élevée que dans les autres territoires en 2021 selon l'indice de spécificité (*).

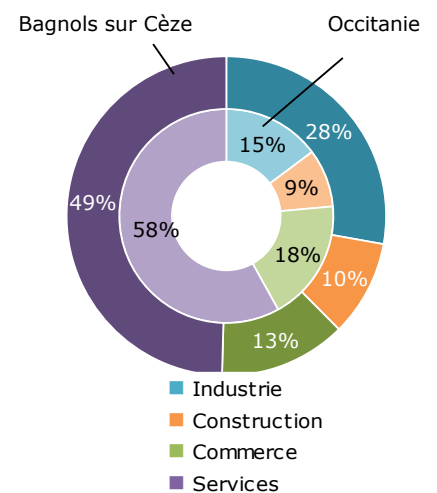
Les 5 secteurs présentant une surreprésentation sectorielle dans le territoire à fin 2021

Secteurs (NAF17)	Effectifs 2021	Indice de spécificité	Part dans le territoire
Industries extractives	1 186	3,4	6%
Fab. d'autres produits industriels	3 260	3,3	17%
Activités scientifiques et techn.	4 909	1,6	26%
Fab. de denrées alim.	597	1,1	3%
Construction	1 828	1,1	10%

(*) Les secteurs ont été sélectionnés à partir de l'indice de spécificité modifié (cf. définition Insee). Le secteur n'est pas affiché lorsque les effectifs salariés du territoire sont inférieurs à 100.

Source : Acoss / traitement Pôle emploi

Répartition de l'emploi par secteur d'activité à fin 2021



5,2%

Part qu'occupe l'agriculture dans l'emploi total sur le territoire

contre 3,8% en Occitanie

Source : Insee - Emploi total 2019

LA PLUPART DES EMBAUCHES PORTENT SUR DES CONTRATS COURTS

Alors que la majorité des salariés sont en contrat à durée indéterminée, la plupart des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) sont de courtes durées.

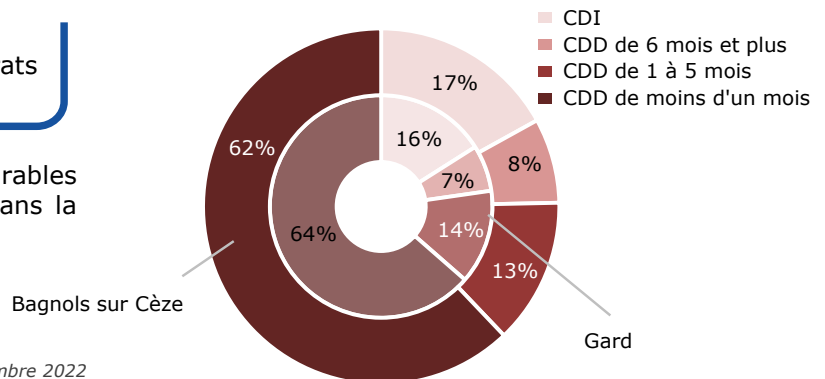
Les contrats de courte durée peuvent néanmoins constituer une première étape pour accéder à l'emploi et finalement être suivis d'un contrat durable.

86% des salariés sont en contrat à durée indéterminée ⁽¹⁾

62% des DPAE s'effectuent via des contrats courts (moins d'un mois) ⁽²⁾

La part des embauches en contrats durables (CDD > 6 mois et CDI) est plus importante dans la construction (59%) et l'industrie (57%).

Répartition des embauches selon la durée des contrats (hors intérim) - janvier à décembre 2022



(1) Source : Insee - DADS 2016

(2) Source : AcoSS - DPAE en cumul sur 12 mois, janvier à décembre 2022

2 153€ par mois
salaire brut médian dans le Gard en 2017

En Occitanie, ce salaire est de 2 199€

Source : Insee - DADS 2017



Au 1^{er} janvier 2023 en France, le **SMIC** a été revalorisé. Le montant mensuel brut s'élève à **1 709,28 €**.

L'INTÉRIM, UN AUTRE VECTEUR DE RECRUTEMENT

Véritable indicateur avancé de l'emploi, l'intérim constitue une variable d'ajustement de la main-d'œuvre pour les entreprises, que ce soit en période de ralentissement suite à la crise sanitaire COVID-19 ou de reprise économique.

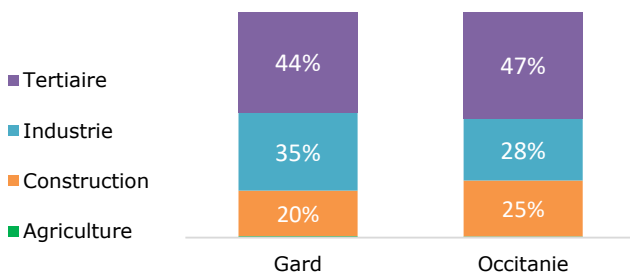
5 900 intérimaires dans le département du Gard à fin décembre 2022

+2,4% sur un an

En Occitanie, le nombre d'intérimaires progresse de 3,1%

Source : DREETS Occitanie (CVS-CJO)

Répartition des missions d'intérim par secteur d'activité à fin décembre 2022



Secteurs d'activités où la part des contrats intérimaires au sein des offres d'emploi est la plus importante

Transport et logistique	32%
Construction, BTP	27%
Support à l'entreprise	26%
Industrie	23%
Installation et maintenance	20%

Sur le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze, les contrats intérimaires représentent 16% des offres enregistrées par Pôle emploi, soit une part supérieure à celle du département du Gard (12%). C'est dans le domaine professionnel du transport logistique que le recours à l'intérim est le plus important (32% des offres enregistrées).

Dans le Gard, le tertiaire regroupe 44% des missions d'intérim à fin décembre 2022, soit une part inférieure à celle de la région. L'industrie gardoise rassemble 35% des intérimaires (+7 pts par rapport à la région).

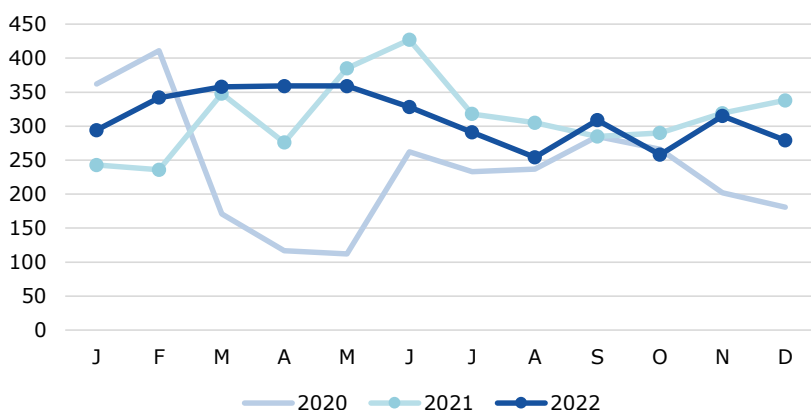
Dans le département du Gard, la part des femmes au sein de l'intérim est minoritaire (25%) et ce, quel que soit le secteur. Avec 3%, elle est la plus faible dans la construction.

EN CUMUL SUR 12 MOIS, LE NOMBRE D'OFFRES COLLECTÉES PAR PÔLE EMPLOI RESTE EN REcul SUR UN AN

Au mois de mars 2020, l'économie régionale a été frappée de plein fouet par la crise sanitaire et le confinement. L'impact sur les offres d'emploi a été marqué. Mais depuis sept trimestres consécutifs, le niveau d'avant crise a été dépassé en Occitanie.

À fin décembre 2022, le nombre d'offres collectées par Pôle emploi sur le territoire étudié a baissé de -0,6% en cumul sur un an, soit 20 postes supplémentaires. L'évolution y est inférieure à celle de la région (+15,8% sur un an).

Historique des offres d'emploi



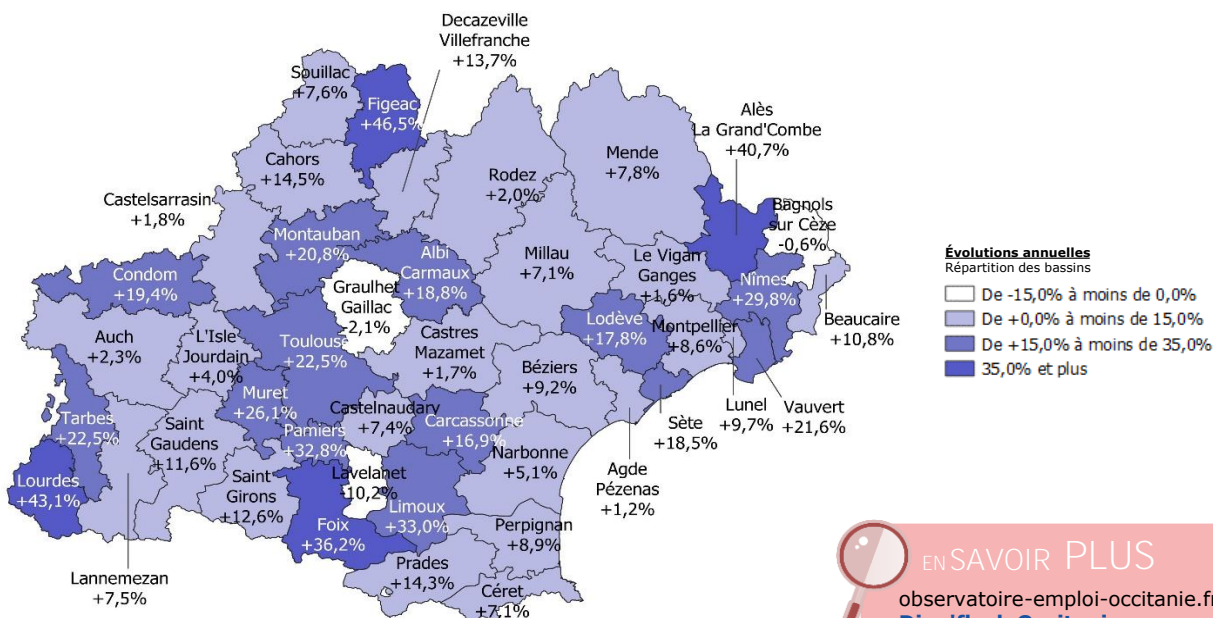
CHIFFRES CLÉS

- 3 700 offres collectées en 2022
- 0,6% évolution cumulée sur un an
- 20 offres d'emploi collectées sur un an

Un territoire où le nombre d'offres a progressé en un an

Le nombre d'offres d'emploi collectées progresse fortement sur un an sur quasiment l'ensemble des bassins d'emploi, à l'exception de Lavelanet (-10,2%), Grauhlet-Gaillac (-2,1%) et Bagnols sur Cèze (-0,6%). Les évolutions s'échelonnent ainsi de -10,2% à +46,5% pour Figeac.

Évolution des offres d'emploi par bassin d'emploi sur un an
Période : janvier-décembre 2022 comparée à janvier-décembre 2021



EN SAVOIR PLUS
 observatoire-emploi-occitanie.fr
Diag'flash Occitanie

Une grande partie des secteurs d'activité affichent une hausse du nombre d'offres collectées

Les recrutements progressent dans la majorité des secteurs d'activité. L'hébergement et restauration est particulièrement dynamique sur la période avec 100 offres supplémentaires sur un an.

Évolution cumulée des offres d'emploi par secteur d'activité à fin décembre 2022

Secteurs d'activité	Nombre d'offres	Évolutions annuelles	
		absolues	relatives
Hébergement et restauration	350	+100	+39,4%
Construction	160	+60	+62,4%
Agriculture	120	+30	+38,1%
Administration publique	510	+20	+3,1%
Transport et entreposage	80	+10	+13,0%
Fab. de denrées alim.	150	+10	+3,4%
Autres activités de services	80	+0	-2,4%
Commerce	420	-10	-1,4%
Activités immobilières	10	-10	-
Industries extractives	10	-30	-
Fab. d'autres produits industriels	100	-40	-26,1%
Activités scientifiques et techn.	1 720	-160	-8,6%

Seuls les secteurs d'activité qui enregistrent plus de 10 offres d'emploi sur l'année sont représentés. L'évolution relative n'est pas mentionnée lorsque le nombre d'offres en 2022 est inférieur à 50.

Source : Nombre d'offres collectées par Pôle emploi, données brutes, en cumul de janvier à décembre 2022

Des attentes diversifiées des recruteurs

Les entreprises ont des problématiques de recrutement variées selon les domaines professionnels. Les services à la personne proposent davantage de contrats durables à temps partiel alors que la construction recrute à temps plein sur des contrats de plus courte durée.

L'analyse de ces spécificités de recrutement s'opère par territoire afin de prendre en compte les spécificités locales.

Domaines professionnels	Nombre d'offres	% Contrats durables	% Contrats tps partiel
Industrie	750	73%	0%
Construction	480	64%	0%
Commerce, vente et grande distribution	430	68%	1%
Hôtellerie-restauration, loisirs et animation	410	49%	3%
Transport et logistique	400	52%	1%
Services à la personne et à la collectivité	370	56%	10%
Support à l'entreprise	280	64%	3%
Installation et maintenance	280	64%	0%
Santé	170	66%	2%
Agriculture	130	34%	2%
Autres	40	80%	0%
Ensemble	3 750	62%	2%

CHIFFRES CLÉS

38 % des offres d'emploi sont des CDD < à 6 mois

En Occitanie, cette part est de 41%

2% des contrats de travail proposés sont à temps partiel (<20 heures par semaine)

En Occitanie, cette part est de 6%

La rubrique "Autres" comptabilise les offres des domaines suivants : Arts, façonnage d'ouvrages d'art - Banque, assurance, immobilier - Communication, média et multimédia - Spectacle

Source : Pôle emploi STMT

Nombre d'offres collectées par Pôle emploi, données brutes, en cumul 2022

15 métiers concentrent 31% des offres déposées à Pôle emploi

Métiers qui recrutent le plus

	Nombre d'offres	% Contrats durables	% Contrats tps partiel
Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement	170	90%	0%
Personnel de cuisine	120	56%	0%
Magasinage et préparation de commandes	100	59%	1%
Mise en rayon libre - service	80	77%	0%
Service en restauration	80	59%	6%
Conduite de transport en commun sur route	80	83%	0%
Vente en alimentation	80	37%	1%
Sécurité et surveillance privées	70	26%	1%
Contrôle et diagnostic technique du bâtiment	70	99%	0%
Installation et maintenance d'équipements industriels	60	56%	0%
Manutention manuelle de charges	50	2%	0%
Ingénierie et études du BTP	50	96%	0%
Conduite d'engins de déplacement des charges	50	49%	4%
Plonge en restauration	50	33%	4%
Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement	50	84%	0%

Source : Nombre d'offres collectées par Pôle emploi, données brutes, en cumul de janvier à décembre 2022

Une saisonnalité des recrutements plus marquée et des difficultés moins importantes qu'en région

L'enquête Besoins en Main d'Oeuvre (BMO) mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir et permet d'identifier la nature des contrats proposés, les métiers saisonniers ou encore ceux pour lesquels les employeurs rencontrent des difficultés à recruter.

La région Occitanie présente le deuxième taux de projets saisonniers le plus important de France derrière la Corse.



Top 3 (*) des secteurs présentant la plus forte part de projets saisonniers

- Hébergement et restauration (91%)
- Agriculture (90%)
- Autres activités de services (73%)



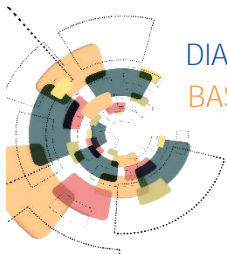
Top 3 (*) des secteurs présentant la plus forte part de projets difficiles

- Information et communication (100%)
- Transports et entreposage (97%)
- Serv, scientifiques, techniques, adm, & soutien (80%)

(*) Ne sont affichés, par ordre décroissant de taux de projets de recrutement saisonniers et difficiles, que les secteurs pour lesquels au moins 50 recrutements sont prévus en 2022.

Source : Pôle emploi Enquête BMO





MAIN-D'ŒUVRE DISPONIBLE

L'Occitanie est la 2^{ème} région de France (après la Corse) en terme de croissance démographique en raison d'un solde migratoire important. En effet, les personnes peuvent venir en opportunité pour un emploi ou bien pour accompagner un conjoint et rechercher un emploi. La région Occitanie présente, avec les Hauts-de-France, le taux de chômage le plus élevé de France métropolitaine.

LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE PROGRESSE SUR LES SIX DERNIÈRES ANNÉES

En terme de nombre d'habitants, le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze représente 1,5% de la région. Chaque année en moyenne, le territoire compte 330 habitants supplémentaires, découlant à la fois du solde naturel et du solde migratoire.

En Occitanie, entre 2013 et 2019, la population augmente en moyenne tous les ans de 0,7%. Le solde migratoire progresse de 0,7% et le solde naturel augmente de 0,1%.

CHIFFRES CLÉS

86 200 habitants en 2019
+0,4% habitants en
moyenne annuelle
entre 2013 et 2019

330 habitants
supplémentaires
chaque année

+0,2% solde migratoire

+0,2% solde naturel

Le nombre d'actifs augmente dans le bassin

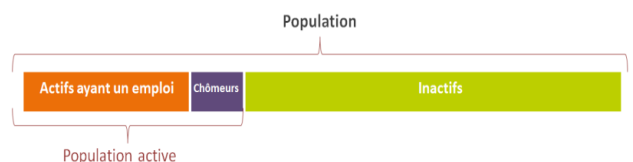
En 2019

38 300 actifs (15-64 ans)
sur ce territoire

Le nombre d'actifs augmente en moyenne tous les ans de +0,1% entre 2013 et 2019, ce qui représente 30 actifs supplémentaires chaque année.

En Occitanie, sur cette même période, la population active augmente en moyenne de 0,6%.

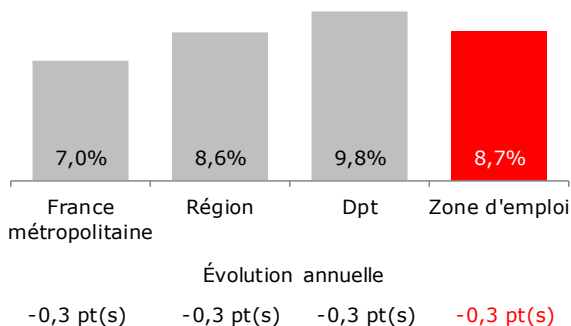
La population active au sens du recensement comprend la population active occupée, appelée aussi « population active ayant un emploi », à laquelle s'ajoutent les chômeurs en recherche d'emploi.



LE TAUX DE CHÔMAGE SE SITUE AU-DESSUS DE LA MOYENNE RÉGIONALE ET BAISSÉ SUR UN AN

Avec 8,7% de la population active au chômage au 4ème trimestre 2022, la zone d'emploi de Bagnols-sur-Cèze affiche un taux de chômage supérieur à celui de la région (8,6%). Ce taux est en recul de 0,3 point(s) sur un an.

Taux de chômage au 4ème trimestre 2022



Demands d'emploi et chômeurs, des notions différentes

Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active et se base sur un sondage trimestriel de l'Insee.

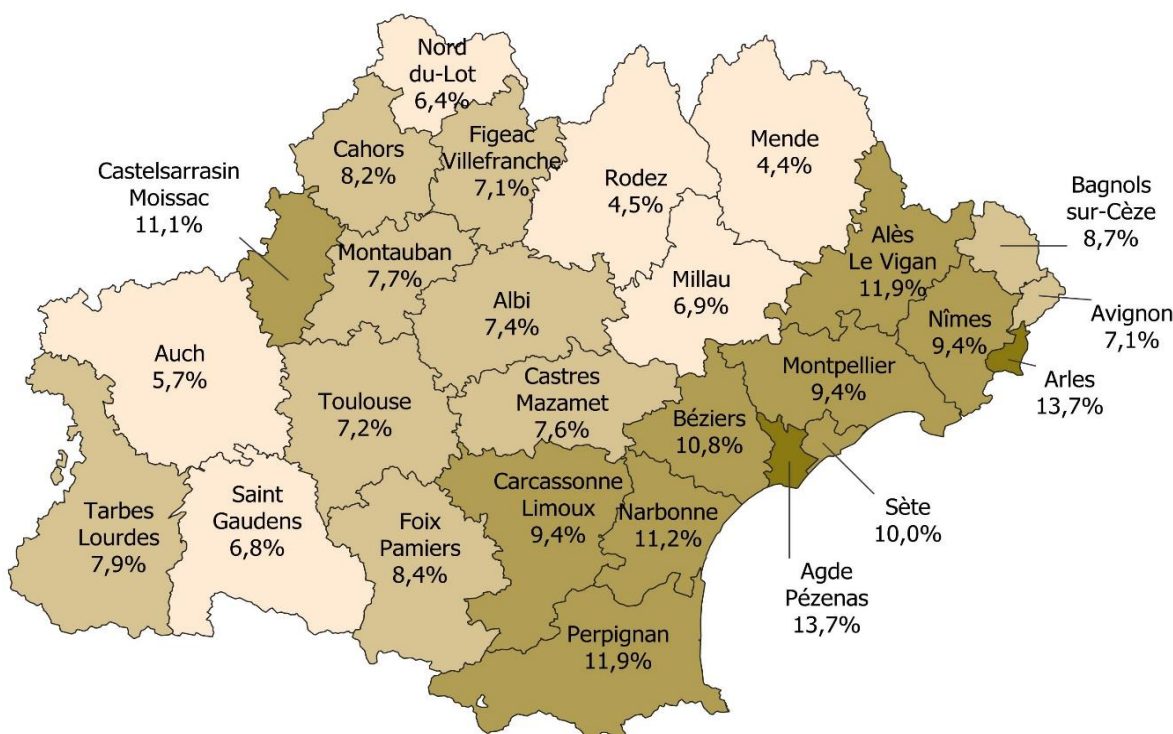
Le nombre de demandeurs d'emploi (issus du fichier administratif de Pôle emploi) diffère du nombre de chômeurs. Ces deux indicateurs ne sont pas comptabilisés de la même manière et traduisent des situations différentes. La catégorie A (demandeurs d'emploi sans activité réduite) est celle qui se rapproche le plus de la définition de l'Insee.



EN SAVOIR PLUS
pole-emploi.org
Vidéo : Comment sont calculés les chiffres du chômage ?

Taux de chômage par zone d'emploi au 4ème trimestre 2022

- Moins de 7,1%
- de 7,1% à moins de 8,8%
- de 8,8% à moins de 12,0%
- 12,0% et plus



LA DEMANDE D'EMPLOI RECULE AU 4ÈME TRIMESTRE 2022

Au niveau régional, l'année 2022, est marquée par le recul important du nombre de demandeurs d'emploi (tout particulièrement pour la catégorie A). La région Occitanie enregistre des baisses records pour la deuxième année consécutive, toutefois elles sont moins marquées que l'année précédente.

7 478 demandeurs d'emploi sont inscrits en catégorie ABC (*) sur le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze, soit 10,1% du département de Gard.

Avec les personnes inscrites en catégories D et E (*), respectivement 404 et 657, la demande atteint un total de 8 539 demandeurs d'emploi.

En Occitanie, le nombre de demandeurs d'emploi diminue de 3,3% en catégorie ABC et baisse de 7,4% en catégorie A.

CHIFFRES CLÉS

À fin décembre 2022

7 500 demandeurs d'emploi en cat. ABC (*)
-5,0% sur un an

4 400 demandeurs d'emploi en cat. A (*)
-8,0% sur un an

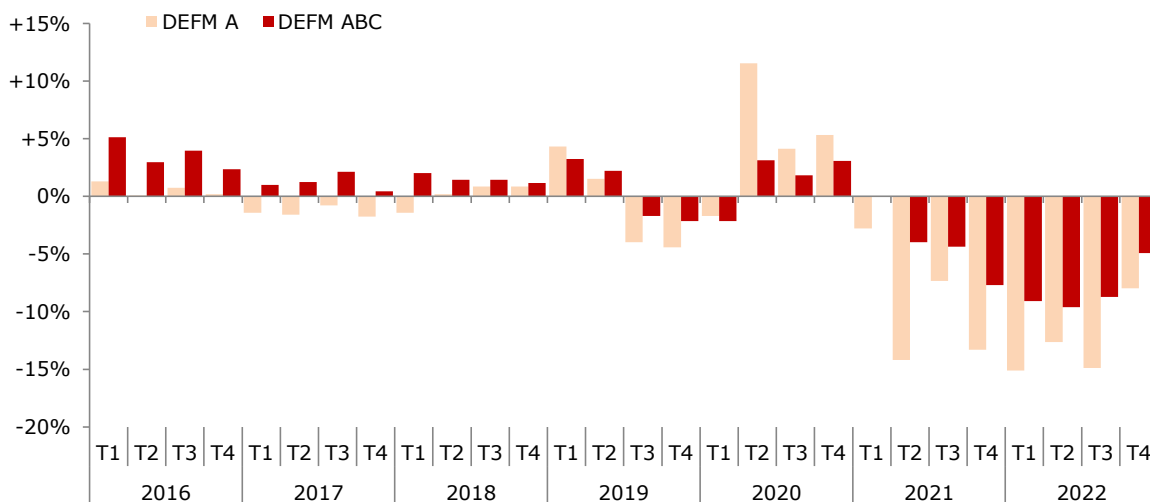


41% des demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi tout en ayant une activité réduite (Cat. BC).

En Occitanie, ce taux s'élève à 42%

Source : Pôle emploi STMT

Historique par trimestre des évolutions annuelles de la demande d'emploi cat. A et ABC



(*) Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie A : sans emploi

Catégorie B : ayant exercé une activité réduite courte

Catégorie C : ayant exercé une activité réduite longue

Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi

Catégorie D : sans emploi (stage, formation, maladie,...)

Catégorie E : en emploi (contrats aidés, créateurs d'entreprise,...)



EN SAVOIR PLUS

observatoire-emploi-occitanie.fr
Diag'Flash Occitanie

ENCADRÉ N°1

CONTRAT ENGAGEMENT JEUNE (CEJ)

En vigueur depuis le 1^{er} mars 2022, le CEJ s'inscrit dans la continuité du plan "1 jeune, 1 solution" et vise à aider les jeunes éloignés du marché du travail, peu ou pas qualifiés n'étant pas en mesure de trouver seuls un emploi. Le CEJ s'adresse à tous les jeunes de moins de 26 ans (29 ans pour les jeunes en situation de handicap), inscrits à Pôle emploi, qui sont ou pourraient se trouver durablement sans emploi ni formation, souvent en manque de ressources financières, sociales et familiales et qui souhaitent s'engager activement dans un parcours vers l'emploi.

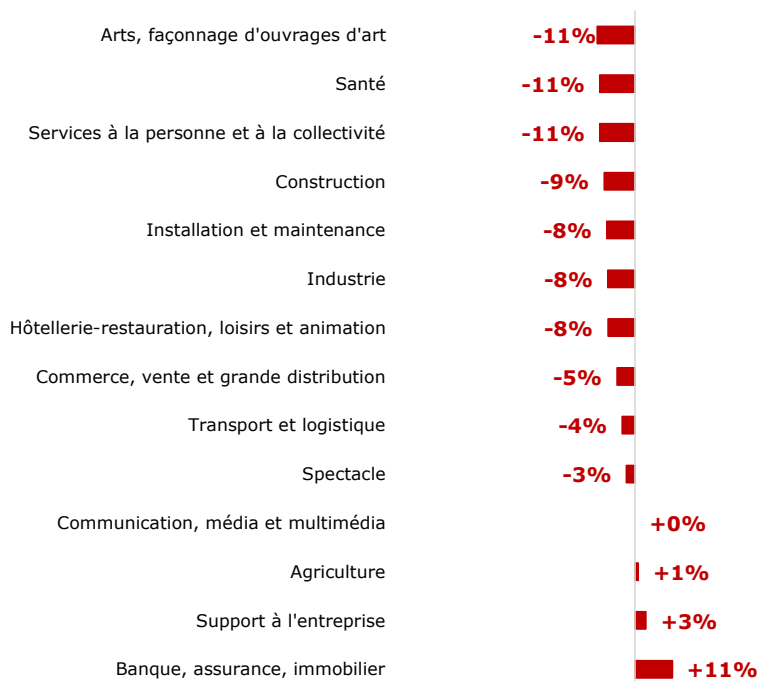
Porté principalement par les missions locales et Pôle emploi (**157 conseillers** en Occitanie), le CEJ comprend :

- un programme intensif d'au moins 15 à 20 heures par semaine avec un suivi par un conseiller référent unique tout au long du parcours jusqu'à sa réinsertion durable,
- une allocation différentielle pouvant aller jusqu'à 500 euros par mois pour les jeunes sans ressources,
- une application numérique « CEJ » portée par l'État pour mettre le jeune au centre de l'accompagnement, lui faciliter les échanges avec son référent unique et le suivi de son parcours.

Fin décembre 2022, ce sont près de **10 130 jeunes qui ont bénéficié du CEJ en Occitanie.**

Une baisse de la demande d'emploi dans la grande majorité des familles professionnelles

Évolution annuelle du nombre de demandeurs d'emploi par domaine de métiers recherchés à fin décembre 2022



Les métiers des arts, façonnage d'ouvrages d'art profitent le plus de la reprise économique. Ils accusent une baisse de 11%, soit 10 demandeurs d'emploi en moins sur un an.

Viennent ensuite les métiers de la santé (-11%) et les métiers des services à la personne et à la collectivité (-11%).

À l'opposé, les métiers de la banque, assurance, immobilier (+11%) et ceux des support à l'entreprise (+3%) voient leur nombre de demandeurs d'emploi progresser.

LA DURÉE PRÉVISIBLE DE CHÔMAGE DEMEURE IMPORTANTE

309 jours

Durée moyenne durant laquelle un demandeur d'emploi resterait inscrit à Pôle emploi si la conjoncture économique du 3^{ème} trimestre 2022 se maintenait (moyenne régionale de 328 jours).

Fin 2019, cet indicateur se situait à 387 jours.

À titre d'information, en Occitanie, au 4^{ème} trimestre 2008, la durée prévisible de chômage était de 267 jours.



EN SAVOIR PLUS

observatoire-emploi-occitanie.fr
Point de conjoncture



ZOOM SUR... LES DELD

FACE À DES DIFFICULTÉS D'INSERTION PROFESSIONNELLE, LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE SONT PRÊTS À SE MOBILISER POUR RETROUVER UN EMPLOI

Au début de l'année 2022, Pôle emploi Occitanie a interrogé près de 40 000 Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (inscrits en catégorie A sans activité au cours des 12 mois dans les 15 derniers) sur leur connaissance du marché du travail, leur mobilité géographique et professionnelle ou bien encore leur méthodologie de recherche d'emploi.

Cette population se différencie de l'ensemble des autres publics par des difficultés d'accès à l'emploi. En effet, plus le temps passé au chômage s'allonge, plus l'insertion professionnelle est difficile.

Les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) sont plus âgés, davantage Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et du RSA que l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Ils sont également plus souvent confrontés à de multiples freins qui peuvent entraver leur insertion professionnelle.

82% des DELD jugent leur connaissance du marché du travail satisfaisante

87%

des DELD utilisent le site pole-emploi.fr



Depuis ce site, le demandeur d'emploi peut réaliser ses démarches administratives, répondre à des offres d'emploi et aussi accéder aux autres outils tels que ceux de l'emploi store.

3 DELD sur 4 déclarent être à l'aise dans leur recherche d'emploi

Parmi les entraves à l'emploi les plus fréquemment évoquées par les demandeurs d'emploi de longue durée, on retrouve les problématiques de santé, de mobilité et de finances. Ce sont ensuite les difficultés liées à l'emploi et aux souhaits des employeurs qui sont les plus mentionnées (exigence des employeurs, salaires trop bas et conditions de travail).

Le manque de motivation n'est pas selon les DELD une entrave à leur recherche d'emploi, alors que cette problématique revient souvent côté employeur. En effet, seulement 4% des DELD estiment que leur manque de motivation peut être un obstacle à leur recherche d'emploi tandis qu'à l'issue des entretiens de recrutement, 66% des entreprises considèrent que les candidats font preuve d'un manque de motivation.

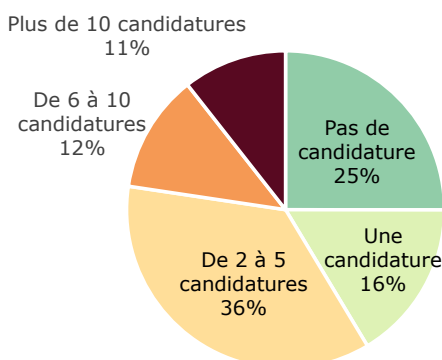
Entraves à la recherche d'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée

Entraves à la recherche d'emploi	Part
Problèmes de santé	38%
Difficultés de mobilité	37%
Difficultés financières	29%
Exigences des recruteurs trop élevées au regard du poste	20%
Salaires proposés trop bas	20%
Conditions de travail trop contraignantes (horaires décalés, travail le week-end, ...)	17%
Garde d'enfant	14%
Contrats de courtes durées ou temps partiel	13%
Pas ou peu de compétences numériques	11%
Difficultés liées au logement	8%
Manque de motivation	4%

Lors des deux mois précédant l'enquête, un quart des DELD a indiqué ne pas avoir candidaté et la moitié a répondu à moins de 5 offres d'emploi. Il apparaît que les DELD se mobilisent autant que les autres publics pour répondre à des offres d'emploi alors que leur ancienneté d'inscription est plus importante.

Les demandeurs d'emploi de longue durée indiquent également souhaiter augmenter leur nombre de candidatures. En effet, l'intensité des candidatures spontanées est la deuxième action citée comme prioritaire à travailler après la valorisation lors d'un entretien (28% des DELD). L'intensité des réponses aux offres d'emploi est mentionnée dans un troisième temps (27% des DELD).

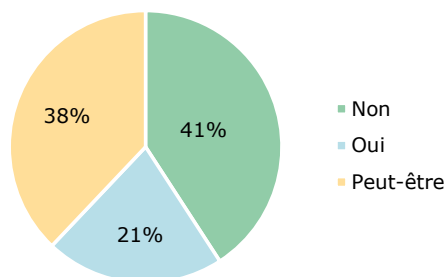
Nombre de candidatures dans les deux derniers mois



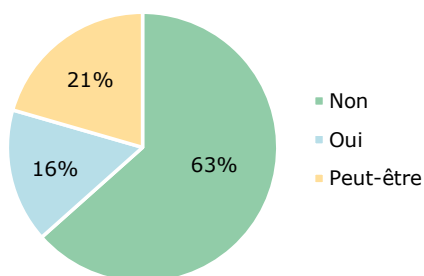
Source : Pôle emploi

La mobilité géographique, une solution envisagée par les DELD pour retrouver un emploi

Répartition des DELD prêts à augmenter le temps de trajet domicile-travail



Répartition des DELD prêts à déménager afin de retrouver un emploi plus rapidement



Une mobilité géographique peut être mentionnée pour retrouver un emploi, même si, en Occitanie, un peu plus de 60% des demandeurs d'emploi de longue durée retrouvent un emploi à moins de 30 minutes de leur domicile.

Pour retrouver un emploi, 6 DELD sur 10 pourraient envisager de rallonger leur trajet domicile-travail, et ce, malgré le fait que près de 90% des DELD projetaient déjà un temps de trajet supérieur ou égal à 1h. Il apparaît que plus la mobilité est importante, plus le taux d'accès à l'emploi à 6 mois est élevé.

Un peu moins de 4 DELD sur 10 pourraient envisager de déménager pour retrouver un emploi. Plus précisément, 16% des DELD ont répondu être prêts à déménager et 21% seraient prêts à considérer cette option selon l'emploi proposé.

1 DELD sur 2 mentionnant ne pas vouloir déménager ne souhaite pas, non plus, augmenter son temps de trajet domicile-travail.

Lorsque les DELD n'envisagent pas la mobilité géographique, les principales raisons évoquées sont d'ordre familial et financier.

Une mobilité professionnelle sur des métiers en tension envisagée par les DELD

Tout comme la mobilité géographique, la mobilité professionnelle peut également favoriser le retour à l'emploi.

6 DELD sur 10 seraient prêts à se positionner sur les familles de métiers en tension telles que le service à la personne et à la collectivité, le commerce ou encore l'hôtellerie-restauration.

À l'inverse, les métiers les moins cités pour une reconversion professionnelle portent sur les domaines de la construction, de l'industrie et de l'installation-maintenance, alors même que ces derniers présentent les plus fortes tensions en Occitanie.

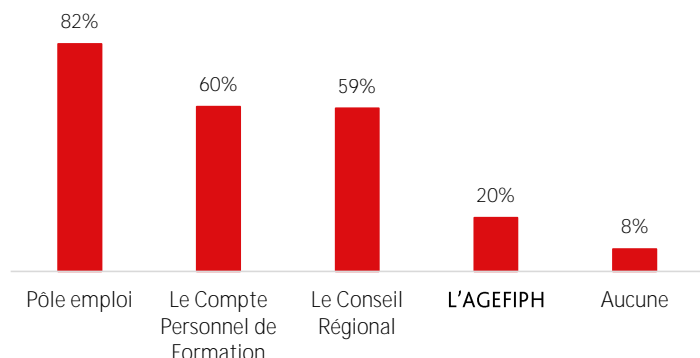
Lorsqu'ils refusent la mobilité professionnelle, les DELD mentionnent principalement le manque de qualification, et ce, quelque soit le secteur. Les conditions de travail contraignantes apparaissent comme la seconde raison du non-positionnement, notamment sur les métiers en tension de l'hôtellerie-restauration.

Les familles de métiers envisagées à des fins de reconversion professionnelle



8 DELD sur 10 sont prêts à se former pour retrouver un emploi plus rapidement

Connaissance des sources de financement d'une formation



Dans l'ensemble, les DELD sont bien informés sur les moyens de se former puisque 82% déclarent savoir où trouver la formation appropriée.

Parmi les différentes structures qui peuvent être sollicitées pour financer une formation, Pôle emploi demeure la plus fréquemment citée par les DELD, suivie ensuite du Compte Personnel de Formation (CPF) et du Conseil Régional.

Près de 7 DELD sur 10 connaissent l'opportunité de la Période de Mise en Situation Milieu Professionnel (PMSMP) et 6 sur 10 seraient prêts à en entreprendre une.

65 % DES DEMANDEURS D'EMPLOI SONT INDEMNISABLES PAR PÔLE EMPLOI AU TITRE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE OU DE LA SOLIDARITÉ

Pôle emploi assure pour le compte de l'Unédic et de l'État, la gestion et le versement des allocations d'Assurance chômage et de solidarité. Est considéré comme demandeur d'emploi indemnisé en fin de mois, toute personne ayant reçu un paiement relatif à une allocation le dernier jour du mois.

Fin décembre 2022, 4 200 demandeurs d'emploi sont indemnisés par Pôle emploi, toutes allocations confondues, dans le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze. Le nombre d'allocataires indemnisés diminue de -1,3% sur un an.

En Occitanie, l'évolution est de -0,6%.

Avant de s'inscrire à Pôle emploi, les demandeurs d'emploi déclarent un salaire moyen de référence brut de 1 930€. Lorsqu'ils sont indemnisés au titre de l'Assurance chômage, ils perçoivent une indemnité moyenne de 1 150€ par mois.

Après expiration des droits à l'Assurance chômage, le passage en régime solidarité (sous condition de ressources) se traduit par une perte de revenu de l'ordre de 55% pour une indemnisation moyenne de 520€.

1 128€ par mois

seuil de pauvreté en France en 2020

Source : Insee



Dans le Gard, 19,6% des habitants vivent sous le seuil de pauvreté.

En Occitanie, ce taux est de 16,8%.

CHIFFRES CLÉS

65% des demandeurs d'emploi sont indemnisables

En Occitanie, ce taux est de 65%

15 mois d'indemnisation en moyenne

En Occitanie, cette durée est de 15 mois

3,2 Md€ versés par Pôle emploi Occitanie en 2022

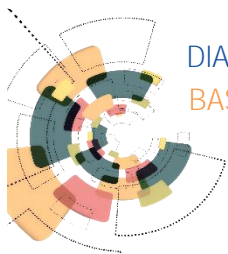
94% versés au titre de l'Assurance chômage



EN SAVOIR PLUS

observatoire-emploi-occitanie.fr
Bénéficiaires d'une allocation

Source : Pôle emploi



ACCOMPAGNER LES RECRUTEMENTS ET FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

CERTAINS PUBLICS ONT PLUS DE DIFFICULTÉS À RETROUVER UN EMPLOI

Le taux de reprise d'emploi mesure l'accès mensuel au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi. Ce taux permet d'identifier les publics qui s'insèrent le plus facilement dans l'emploi et les publics les plus fragiles dans leur insertion professionnelle.

8,5% taux de reprise d'emploi mensuel moyen sur la période d'octobre 2021 à septembre 2022 sur le bassin d'emploi

Ce qui représente 5 674 reprises sur 12 mois dans le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze

Ce taux est de 9 % en Occitanie

L'âge est le premier facteur discriminant.

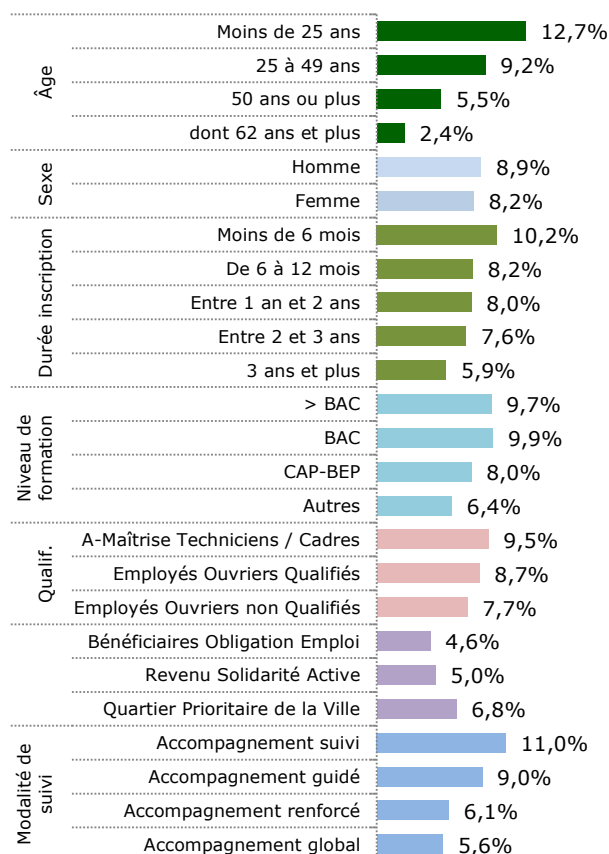
Le taux de reprise d'emploi des séniors est 2 fois moins élevé que celui des jeunes.

L'ancienneté d'inscription joue également un rôle important. Plus le demandeur d'emploi est inscrit durablement, plus son taux de reprise d'emploi est faible.

Les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi conservent des difficultés d'insertion professionnelle; et ce, malgré un accompagnement plus intense de Pôle emploi.

D'autres publics comme les **Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi**, du **Revenu de Solidarité Active** présentent également des difficultés importantes.

Taux de reprise d'emploi mensuel selon les caractéristiques des demandeurs d'emploi



EN SAVOIR PLUS

observatoire-emploi-occitanie.fr
Les reprises d'emploi

35% DES DEMANDEURS D'EMPLOI ONT AU MOINS UN FREIN PÉRIPHÉRIQUE À L'EMPLOI

Les freins périphériques à l'emploi sont des contraintes de différentes natures touchant les demandeurs d'emploi. Ils traduisent les **difficultés entravant le retour à l'emploi**. Ces freins sont identifiés conjointement par le conseiller Pôle emploi et le demandeur d'emploi lors du diagnostic réalisé au moment de l'inscription.

Huit types de difficultés sont identifiés : l'exclusion numérique, les difficultés financières, les difficultés liées au moyen de transport, à l'état de santé, à la capacité d'insertion et de communication, aux contraintes familiales, au logement ou encore aux difficultés administratives ou juridiques.

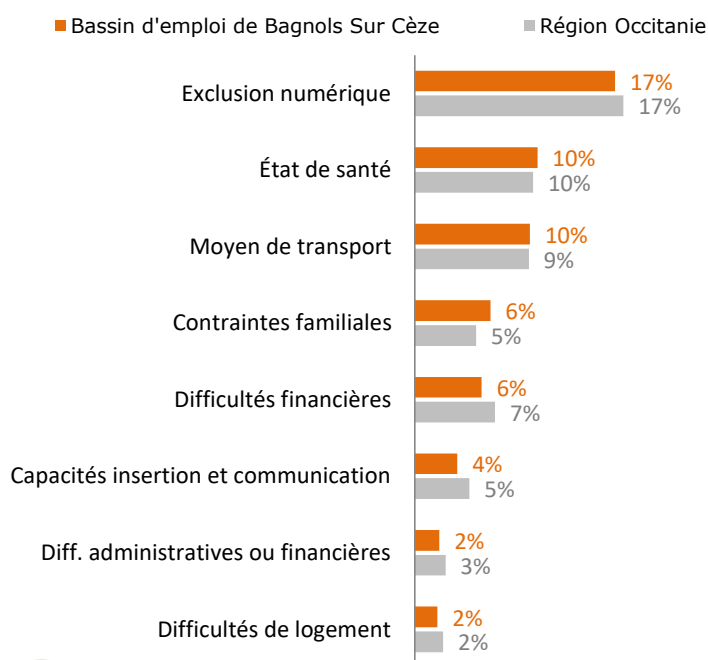
À fin décembre 2022

35% des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC sur ce territoire ont au moins un frein périphérique à l'emploi contre 35 % en région Occitanie

2

freins en moyenne par demandeur d'emploi inscrit en catégorie ABC ayant au moins un frein en Occitanie en décembre 2022

Part des demandeurs d'emploi à fin décembre 2022 ayant eu au moins un frein périphérique au sein des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC



Le principal frein périphérique évoqué par les demandeurs d'emploi sur le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze est l'exclusion numérique.

Les freins numériques désignent l'illettrisme numérique, à savoir la difficulté que peuvent rencontrer certaines personnes à se servir d'un ordinateur ou à faire une recherche sur internet. Ces freins peuvent handicaper une recherche d'emploi qui s'effectue de plus en plus sur les sites dédiés et les réseaux sociaux.

Le second frein périphérique le plus fréquemment mentionné concerne la santé. Les freins liés à l'état de santé se développent notamment lorsque l'âge avance. Pôle emploi a mis en place fin 2021 une prestation "Parcours Emploi Santé" pour prendre en compte cette problématique.



Zoom sur les bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA)

Les bénéficiaires du RSA sont un des publics qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi importantes.

Le principal frein périphérique à l'emploi le plus fréquemment cité par les bénéficiaires du RSA du bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze concerne le transport (19% des bénéficiaires RSA).

Le second le plus fréquemment mentionné concerne l'exclusion numérique (17%).

L'ensemble des autres freins est également plus marqué pour les bénéficiaires du RSA en comparaison avec l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre des travaux préparatoires à la mise en place de **France Travail**, des expérimentations sur l'accompagnement intensif (15 à 20 heures par semaine) des publics RSA vont se dérouler en 2023 dans 19 territoires en France.

En Occitanie, l'expérimentation concerne le bassin de Decazeville-Villefranche.

Le nouvel opérateur France Travail permettra de donner de la visibilité et plus de coordination entre tous les acteurs qui interviennent en faveur des demandeurs d'emploi.

À fin décembre 2022

50% des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC et bénéficiaires du RSA sur ce territoire ont au moins un frein périphérique à l'emploi contre 50 % en région Occitanie

Source : Pôle emploi

LEVER LES FREINS PÉRIPHÉRIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les données sur les freins sont issues de déclarations des demandeurs d'emploi lors de leur entretien avec leur conseiller. De ce fait, les proportions affichées peuvent être sous-évaluées.

Néanmoins, les 2 586 demandeurs d'emploi en catégorie ABC sur le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze déclarant un frein procure une vision des problématiques soulevées par les demandeurs d'emploi.

Un même demandeur d'emploi peut cumuler plusieurs freins.

► Afin de résoudre **l'exclusion numérique**, Pôle emploi s'appuie notamment sur **l'outil « Pix »** qui vise à mesurer l'agilité digitale des demandeurs d'emploi. Il permet d'identifier leurs besoins sur le numérique et de leur proposer des solutions immédiates et adaptées mobilisant les services de Pôle emploi ou de ses partenaires.

► Pôle emploi a mis également des actions pour **lutter contre les problèmes de santé et pour accompagner le handicap**, à travers son rapprochement avec les 13 Cap emploi de la région Occitanie. Ce dernier doit permettre un service élargi afin de gagner en lisibilité et faciliter l'accès tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs.

► Pour **lutter contre les contraintes liées à l'insertion et la communication** (illétrisme, analphabétisme), Pôle emploi ainsi que ses partenaires comme le Conseil Régional et les Centres de Ressources Illétrisme Analphabétisme (CRIA) permettent aux publics les plus fragilisés d'accéder à des formations «Français Langue Étrangère» pour les nouveaux arrivants en France qui souhaitent apprendre le français.

► Les demandeurs d'emploi rencontrant des **difficultés professionnelles et sociales** (santé, logement, mobilité,...) peuvent bénéficier d'un **accompagnement global**, mobilisant à la fois un conseiller Pôle emploi et un travailleur social départemental. Cet accompagnement est renforcé dans le cadre du Plan Pauvreté. Dans ce contexte, la "Garantie d'activité" est destinée à 300 000 demandeurs d'emploi par an en suivi global, à l'échelle nationale et à l'horizon de 2022. En Occitanie, ce sont 5 160 demandeurs d'emploi en catégories ABC qui sont dans cet accompagnement fin juin 2022.

► Parmi les freins à la mobilité, on peut trouver des demandeurs d'emploi n'ayant pas de permis de conduire ou ne possédant pas de moyen de transport et dont la zone de recherche d'emploi reste cantonnée à leur commune d'habitation ou une commune proche. Le coût financier de la mobilité ou encore l'attachement au territoire pour des raisons extra-professionnelles (notamment familiales) peuvent être un frein à la mobilité. Les demandeurs d'emploi peu qualifiés, les locataires d'un logement social restreignent aussi plus souvent le périmètre géographique de leur recherche.

Afin de **résoudre les freins à la mobilité**, Pôle emploi a versé **6 479 aides à la mobilité en 2022 en Occitanie**. Ces mesures, d'un montant de **2,4 millions d'euros**, comprennent les aides à la recherche d'emploi, à la reprise d'emploi, l'Aide à la Garde d'Enfants pour Parents Isolés (AGEPI) et les aides au permis de conduire.

Pôle emploi Occitanie propose également une **prestation mobilité** qui s'adresse à des demandeurs ou repreneurs d'emploi dont les difficultés de mobilité sont un frein à l'insertion professionnelle.

Les aides à la mobilité ont pour objet :

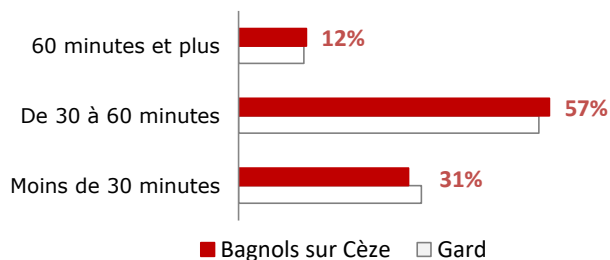
- de faciliter la recherche (57%) ou la reprise d'un emploi (20%) éloigné du lieu de résidence du demandeur d'emploi en assurant la prise en charge, directe ou indirecte, de tout ou partie des frais de déplacement, d'hébergement et de repas.
- d'apporter une Aide à la Garde d'Enfants pour Parents Isolés (9%) qui reprennent une activité ou entrent en formation.
- de faciliter l'obtention du permis de conduire (15% des aides à la mobilité). Ainsi, Pôle emploi peut contribuer à son financement dans le cadre d'une aide individuelle à la formation.

Tous les demandeurs d'emploi ne présentent pas la même mobilité géographique

31% des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC à fin décembre 2022 indiquent vouloir trouver un emploi à moins de 30 minutes de leur domicile.

Sur le territoire, à fin décembre 2022, 13% des demandeurs d'emploi en catégorie ABC n'ont pas le permis (voiture et/ou moto), 21% n'ont pas de véhicule et 4% privilégient les transports en commun.

Répartition des demandeurs d'emploi selon leur mobilité



40%

des demandeurs d'emploi retrouvent un emploi dans le bassin d'emploi où ils résident

Les demandeurs d'emploi du territoire ont retrouvé un emploi :

	Reprises d'emploi	Part
en Occitanie	1 860	62%
sur le même bassin	1 213	40%
dans la même commune que celle de résidence	414	14%
dans une autre commune du bassin que celle de résidence	799	27%
dans un département d'une autre région	1 141	38%
dont Paris	416	14%
Bouches-du-Rhône	131	4%
Savoie	131	4%

Graphique réalisé à partir du distancier METRIC de l'Insee et portant sur 246 227 reprises d'emploi en Occitanie en 2018

LA FORMATION, VECTEUR DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'Occitanie figure au 4e rang des régions en termes d'entrées en formation. Ce sont 15 820 formations qui ont été dispensées en 2022 dans le département du Gard.

Ce nombre de formations évolue de -4,4% sur un an, soit 730 formations de moins par rapport à 2021 (contre -6,1% pour la région).

L'année 2022 a été marquée par la **forte mobilisation des formations du Compte Personnel de Formation** (CPF). Mis en place à fin 2019, ce dispositif permet aux demandeurs d'emploi de

mobiliser leur CPF de manière autonome pour financer directement leur formation (via leur application "Mon Compte Formation").

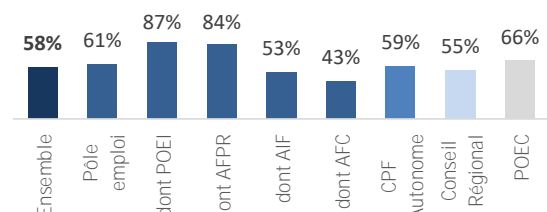
Les formations du CPF représentent 41% des formations financées.

Pôle emploi et le Conseil Régional financent quant à eux respectivement 31% et 24% des formations dédiées aux demandeurs d'emploi en 2022.

Les formations répondent à des objectifs différents. Elles peuvent être pré-qualifiantes pour notamment remettre à niveau sur la maîtrise de la langue française ou qualifiantes avec pour objectif un retour plus immédiat à l'emploi. Certaines formations, comme l'Action de Formation Préalable au Recrutement et la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, permettent d'adapter les compétences du demandeur d'emploi à celles attendues par les employeurs.

AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement
AIF : Aide Individuelle à la Formation
CPF : Compte Personnel de Formation
POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) ou Collective (POEC)

À fin juin 2022
58% des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie ABC en Occitanie ont accédé à l'emploi dans les 6 mois qui ont suivi leur sortie de formation



EN SAVOIR PLUS

observatoire-emploi-occitanie.fr
La formation des demandeurs d'emploi, un tremplin vers l'emploi ?

L'APPROCHE PAR COMPÉTENCE POUR MIEUX ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET ACCÉLÉRER LE RETOUR À L'EMPLOI (données nationales)

Les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation permettent aux jeunes ou aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences dont les entreprises ont besoin. Les aides aux entreprises pour l'embauche d'un jeune en alternance ont relancé fortement l'apprentissage. En 2022, 38 565 entreprises ont signé un ou plusieurs contrats d'apprentissage avec un jeune en Occitanie, permettant à 71 075 d'entre eux d'entrer en alternance. Ce sont 9 490 contrats de professionnalisation qui ont débutés durant l'année dans la région. De plus, et ce, depuis le 1^{er} mars 2022, Pôle emploi accompagne les jeunes sans emploi ni formation via le Contrat d'Engagement Jeune avec comme objectif l'insertion professionnelle durable pour le demandeur d'emploi.

50%

des demandeurs d'emploi retrouvent un emploi dans un domaine professionnel différent de celui de l'emploi recherché

Pôle emploi - Éclairages et synthèses n°73
Juillet 2022

60%

des employeurs déclarent que les compétences comportementales sont plus importantes que les compétences techniques

Pôle emploi - Éclairages et synthèses n°42
Mars 2018

LA METHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION (MRS)

► **La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)** se présente sous la forme d'exercices proposés aux demandeurs pour apprécier leurs habiletés à exercer un emploi. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir ce poste. Ainsi, le niveau de diplôme ou bien l'expérience professionnelle ne sont plus pris en compte dans le processus de sélection.

Les résultats présentés dans cet encadré sont issus d'une étude réalisée par Anne-Laure Gatignon-Turnau (Université Toulouse 3 Paul Sabatier) et Séverine Ventolini (Université de Tours) en collaboration avec les Pôle emploi des régions Nouvelle-Aquitaine et Occitanie. Les travaux réalisés cherchaient à définir dans quelle mesure la MRS est pertinente pour les personnes éloignées de l'emploi.

Ce dispositif de recrutement est perçu par les candidats comme juste et équitable pour les recrutements et plus juste que le CV

- 2/3 des candidats considèrent la procédure de sélection par MRS comme étant juste et 6/10 trouvent plus justifiés de recruter par le biais des exercices de mises en situation plutôt que par le CV
- 3/4 considèrent la MRS comme équitable car cette méthode se focalise sur les qualités requises pour le poste.

La perception de la MRS comme processus juste de recrutement est liée à l'échec ou à la réussite du candidat dans le processus de recrutement. En effet, 1 candidat sur 2 n'ayant pas été recruté (parmi les répondants qui se sont prononcés uniquement) considère que le processus MRS est juste. La grande majorité des non recrutés est néanmoins favorable au recrutement par MRS et serait prêt à retenter l'expérience.

NB : Le type de contrat influe sur les chances de réussites du processus MRS. Lorsqu'il s'agit d'un CDI, la réussite aux exercices d'évaluation est plus forte ainsi que le recrutement. Le type de contrat apparaît ainsi comme un élément de motivation important pour les candidats.

Si la MRS permet de dépasser des éléments qui auraient leur importance dans un recrutement par CV, la vulnérabilité professionnelle n'est pour autant pas totalement gommée

La sélection des candidats pour un poste est bien déconnectée des niveaux de diplômes et du niveau de qualification, ce qui conforte l'objectif initial de cette méthode de recrutement.

Néanmoins, les chômeurs les plus proches de l'emploi (diagnostics sur la distance à l'emploi réalisés par les conseillers Pôle emploi) auront plus de chance de réussir les exercices et d'être recrutés que ceux plus éloignés de l'emploi. De même, les candidats qui déclarent avoir le sentiment d'être discriminés, par exemple en raison de l'âge ou d'un handicap, s'insèrent moins bien dans l'emploi à l'issue des entretiens qui suivent les exercices de sélection.

Le processus renforce la volonté de reconversion et le nouveau recruté se sent performant une fois en poste

La MRS permet une validation de la démarche professionnelle du demandeur d'emploi, tout d'abord par la réussite aux exercices puis par le fait d'être retenu suite à l'entretien de recrutement. La volonté de reconversion des candidats s'en trouve ainsi renforcée et une fois recrutés ces derniers se sentent performants dans l'exercice de leur métier.

NB : A noter cependant, que plus l'identification à l'ancien métier est forte, plus le candidat risque d'échouer aux exercices d'évaluations de la MRS.

La MRS donne le signal que l'entreprise soutient l'intégration des chômeurs et valorise l'appartenance à l'entreprise

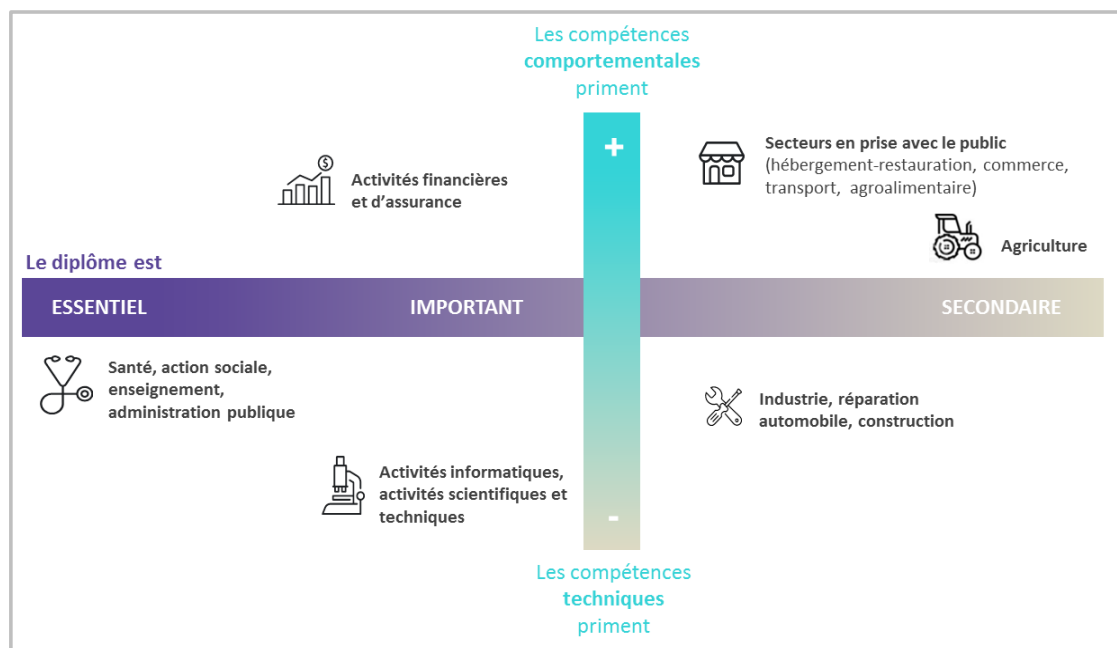
Les candidats attribuent aux entreprises qui ont recours à la MRS une forte préoccupation pour insérer les personnes éloignées de l'emploi. L'attachement des nouveaux recrutés à l'entreprise s'en trouve plus marqué et 70% d'entre eux souhaitent rester dans l'entreprise. Dans un contexte, où les entreprises peinent à recruter mais également à conserver leurs effectifs, la MRS apparaît ainsi comme un moyen pour ces dernières de limiter le turn-over de leurs salariés.

Pour en savoir plus : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/les-ateliers-de-pole-emploi/la-methode-de-recrutement-par-si.html>

Le diplôme est souvent utilisé pour une première sélection de candidats, mais il est rarement le critère du choix final.

L'expérience dans un poste similaire et les compétences comportementales constituent les critères du choix final du candidat.

Principaux critères qui jouent sur le recrutement



Les 5 principales compétences comportementales sur le bassin d'emploi

Parts (*)	Compétences comportementales	Top 3 des métiers pour lesquels la compétence est la plus souvent citée dans les offres
20%	Travail en équipe	Service en restauration / Vente en alimentation / Personnel de cuisine
18%	Autonomie	Vente en alimentation / Services domestiques / Sécurité et surveillance privées
17%	Rigueur	Personnel de cuisine / Service en restauration / Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel
11%	Sens de l'organisation	Personnel de cuisine / Ingénierie et études du BTP / Boulangerie - viennoiserie
8%	Réactivité	Personnel de cuisine / Ingénierie et études du BTP / Boulangerie - viennoiserie

Les 5 principales compétences techniques sur le bassin d'emploi

Parts (*)	Compétences techniques	Top 3 des métiers pour lesquels la compétence est la plus souvent citée dans les offres
1,4%	Manutention	Magasinage et préparation de commandes / Manutention manuelle de charges / Conduite d'engins de déplacement des charges
1,1%	Gestion de situations interpersonnelles, difficiles ou d'urgence	Vente en alimentation / Secrétariat / Vente en décoration et équipement du foyer
1,1%	Gestion des stocks et inventaires	Magasinage et préparation de commandes / Mise en rayon libre - service / Préparation en pharmacie
1,0%	Livraison - distribution	Magasinage et préparation de commandes / Mise en rayon libre - service / Conduite de transport de marchandises sur longue distance
1,0%	Contrôle qualité	Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel / Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels / Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle

Source : Pôle emploi

(*) parts des compétences selon les offres d'emploi enregistrées en 2022

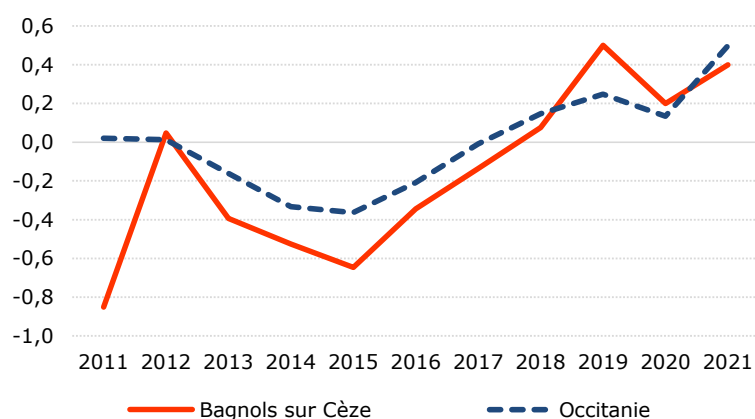
UNE ÉVOLUTION CONTRASTÉE DES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'identification des tensions sur les métiers constitue un enjeu majeur en vue d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail.

La Dares et Pôle emploi ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail. Cette approche se fonde sur un indicateur composite de tension et six indicateurs complémentaires, permettant chacun d'éclairer les facteurs à l'origine des tensions et d'identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires. L'indicateur de tension prend en compte pour chaque métier, le niveau des difficultés de recrutement anticipées par les employeurs, les offres rapportées au nombre de demandeurs d'emploi et la facilité qu'ont les demandeurs d'emploi à sortir des listes de Pôle emploi. Il peut prendre des valeurs positives comme négatives, une tension négative traduisant un manque de tension au regard de la France et sur plusieurs années.

L'Occitanie, avec une tension de 0,5 en 2021, présente la 3ème tension la moins marquée de France métropolitaine, derrière l'Ile-de-France et les Hauts-de-France.

Évolution des tensions sur le marché du travail depuis 2011



Sur les bassins d'emploi de la région, les tensions s'échelonnent en 2021 de -0,2 (Céret) à 1,2 (Millau).

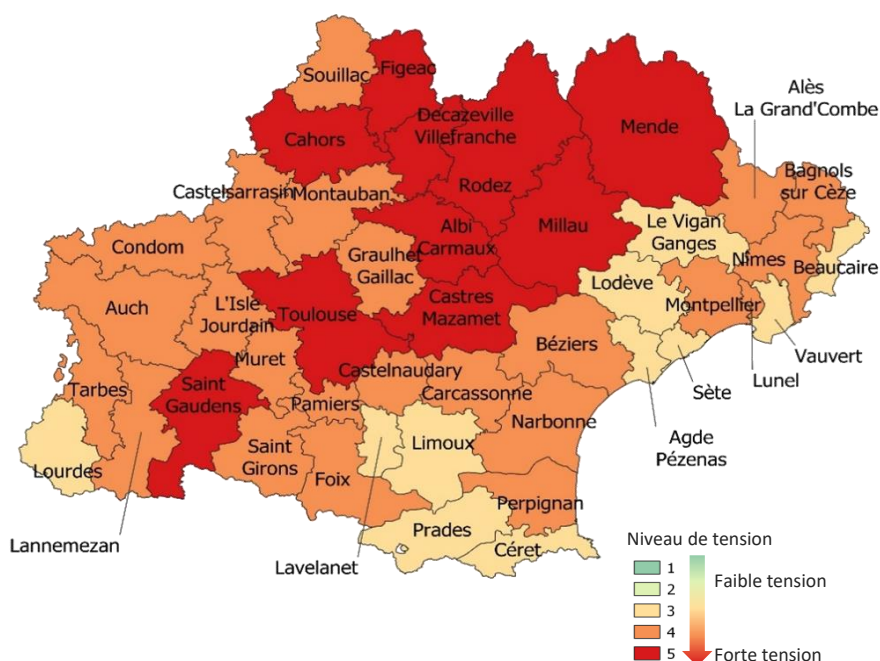
Depuis 2015, les tensions sur le territoire étudié ont progressé de 1,0 pt contre une hausse de 0,9 pt sur la région.

Dans le détail, entre 2020 et 2021, les tensions sur le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze sont passées de 0,2 à 0,4 et se situent en dessous de la tension moyenne régionale (0,5).

Un indicateur de tension hétérogène selon les territoires

En 2021, 39 bassins d'emploi sur les 44 que compte la région ont une tension inférieure à la tension nationale (0,6 en France).

Cartographie de la tension en Occitanie en 2021



Comparativement aux années 2014-2018, années de référence de l'indicateur de tension, l'indicateur présente aujourd'hui des valeurs plus élevées dans la grande majorité des bassins d'emploi.

Les bassins d'emploi du littoral présentent des tensions plus faibles du fait d'une main d'oeuvre disponible plus importante.

Le nord de la région avec Millau, Rodez, Decazeville-Villefranche, Mende, Cahors et Figeac enregistrent les tensions les plus élevées. Toulouse est le 4ème bassin de la région enregistrant les tensions les plus fortes.

Source : DARES / Pôle emploi

Des tensions plus marquées sur certains métiers

L'analyse des tensions révèle qu'un même métier peut être fortement en tension sur un territoire et a contrario ne pas l'être sur un autre. Les facteurs à l'origine des tensions en Occitanie portent davantage sur l'intensité d'embauches importante, le manque de main d'oeuvre ou l'inadéquation géographique entre offres et demandeurs d'emploi.

En 2021, sur le bassin d'emploi de Bagnols Sur Cèze, la plupart des métiers les plus en tension ont une forte intensité d'embauche et des conditions de travail contraignantes.

Top des métiers en tension : BASSIN D'EMPLOI DE BAGNOLS SUR CÈZE

	Offres d'emploi	Tension	Intensité d'embauches	Manque de main-d'oeuvre	Non durabilité de l'emploi	Conditions contraignantes (*)	Inadéquation géographique	Lien formation-emploi(*)
H1206 Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	637	4,6	5	5	1	1	1	4
M1805 Etudes et développement informatique	185	3,0	5	3	2	1	2	4
I1304 Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation	537	2,1	5	2	1	2	3	4
G1603 Personnel polyvalent en restauration	247	2,0	5	1	5	5	2	1
D1104 Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacierie	54	1,9	5	1	1	5	1	4
D1102 Boulangerie - viennoiserie	65	1,8	5	1	1	5	3	4
F1603 Installation d'équipements sanitaires et thermiques	28	1,8	5	1	1	3	2	4
N4105 Conduite et livraison par tournées sur courte distance	31	1,5	5	1	5	5	1	1
K1302 Assistance auprès d'adultes	77	1,5	2	4	5	4	4	2
N4101 Conduite de transport de marchandises sur longue distance	96	1,5	3	1	2	4	3	4
G1605 Plonge en restauration	22	1,4	5	1	5	5	3	1
H2913 Soudage manuel	43	1,2	5	2	4	5	3	3
G1602 Personnel de cuisine	214	1,2	5	1	5	5	1	5
F1703 Maçonnerie	69	1,1	4	1	3	4	3	3
H2102 Conduite d'équipement de production alimentaire	63	1,1	5	4	3	5	2	1

Les métiers sont listés en grisé lorsqu'une des composantes de l'indicateur est calculée sur un faible volume. Ils sont donc à prendre avec précaution.

(*) Indicateur national Cumul sur un an des offres déposées à Pôle emploi et des offres des jobs-board. Cet indicateur est à visée illustrative et non pas statistique.

CLÉ DE LECTURE : En 2021, l'indicateur de tension sur le marché du travail pour le métier 'Management et ingénierie études, recherche et développement industriel' est de 4,6. L'intensité d'embauche y est très élevée (5, en rouge). Le manque de main-d'oeuvre disponible est très marqué (5, en rouge). La forte spécificité entre la formation et l'emploi est importante (4, en orange).

Intensité des indicateurs complémentaires

Faible (1) Forte (5)

Les indicateurs complémentaires sont présentés dans une échelle allant de 1 (faible niveau de tension) à 5 (fort niveau de tension).

Pôle emploi s'inscrit dans le **plan de réduction contre les tensions** du gouvernement avec :

- En 2020, le dispositif Action Recrut' qui permet de recontacter les entreprises dont le recrutement n'a pas abouti dans les 30 jours
- fin 2021, le plan de remobilisation des demandeurs d'emploi de longue durée
- en 2022, les "viviers sectoriels" (industrie, construction, commerce, transport et logistique, hôtellerie-restauration et santé)

Le délai de recrutement des offres est passé de 34 jours en août 2021 à 27 jours en décembre 2022.

Des actions telles que #TousMobilisés ont pour vocation d'informer, orienter les demandeurs d'emploi sur les métiers en tension et organiser des événements de type job dating.

Pôle emploi a également mis l'accent sur les périodes de mise en situation en milieu professionnel et la MRS afin de lutter contre les difficultés de recrutement des entreprises.

En savoir + sur le plan de réduction des tensions de recrutement

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/dossiers-de-presse/article/plan-de-reduction-des-tensions-de-recrutement-phase-2>



EN SAVOIR PLUS

observatoire-emploi-occitanie.fr
Métiers en tension

ENCADRÉ N°4

SIX INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES

pour éclairer les facteurs à l'origine des tensions et identifier la pluralité des situations selon les métiers et les territoires

► **Intensité d'embauches** : plus les employeurs recrutent, plus ils ont à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui joue potentiellement sur les tensions.

► **Manque de main-d'œuvre disponible** : recruter auprès d'un large vivier de demandeurs d'emploi est a priori plus aisé que dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

► **Non-durabilité de l'emploi** : comme les conditions de travail, les conditions d'emploi interviennent dans l'attractivité du poste à pourvoir ; toutes choses égales par ailleurs, un contrat à durée déterminée ou à temps partiel est moins attractif.

► **Inadéquation géographique** : cet indicateur vise à rendre compte de la dimension spatiale des tensions sur le marché du travail. La main-d'œuvre disponible peut être suffisante au niveau national mais si sa répartition géographique diffère fortement de celle des postes proposés, il peut y avoir des tensions localisées.

► **Lien entre la spécialité de formation et le métier** : un décalage entre les compétences requises par les employeurs et celles dont disposent les personnes en recherche d'emploi peut alimenter les tensions.

► **Conditions de travail contraignantes** : des conditions de travail contraignantes peuvent rendre les recrutements plus difficiles.

L'attractivité salariale peut être à l'origine de tension sur certain métier. Ce nouvel indicateur est à l'étude et il devrait venir compléter les six indicateurs complémentaires l'année prochaine.

Indicateur décliné au bassin d'emploi

Indicateur calculé par métier

Des indicateurs complémentaires pour qualifier les tensions

Tension 'Bagnols sur Cèze' : 0,4

Tension 'Région Occitanie' : 0,5

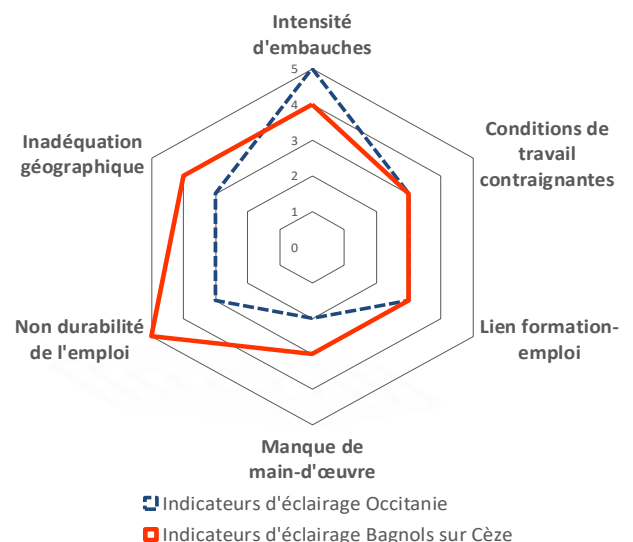
Les indicateurs complémentaires viennent illustrer les spécificités des territoires et ainsi enrichir la lecture de l'indicateur de tension.

Les tensions sur le territoire étudié sont principalement liées à une non durabilité de l'emploi.

En Occitanie, les tensions sont principalement liées à une forte intensité d'embauches.

En lien avec un taux de chômage régional parmi les plus forts de France, le manque de main d'œuvre disponible est l'indicateur le moins marqué dans la région.

Facteurs à l'origine des tensions en 2021

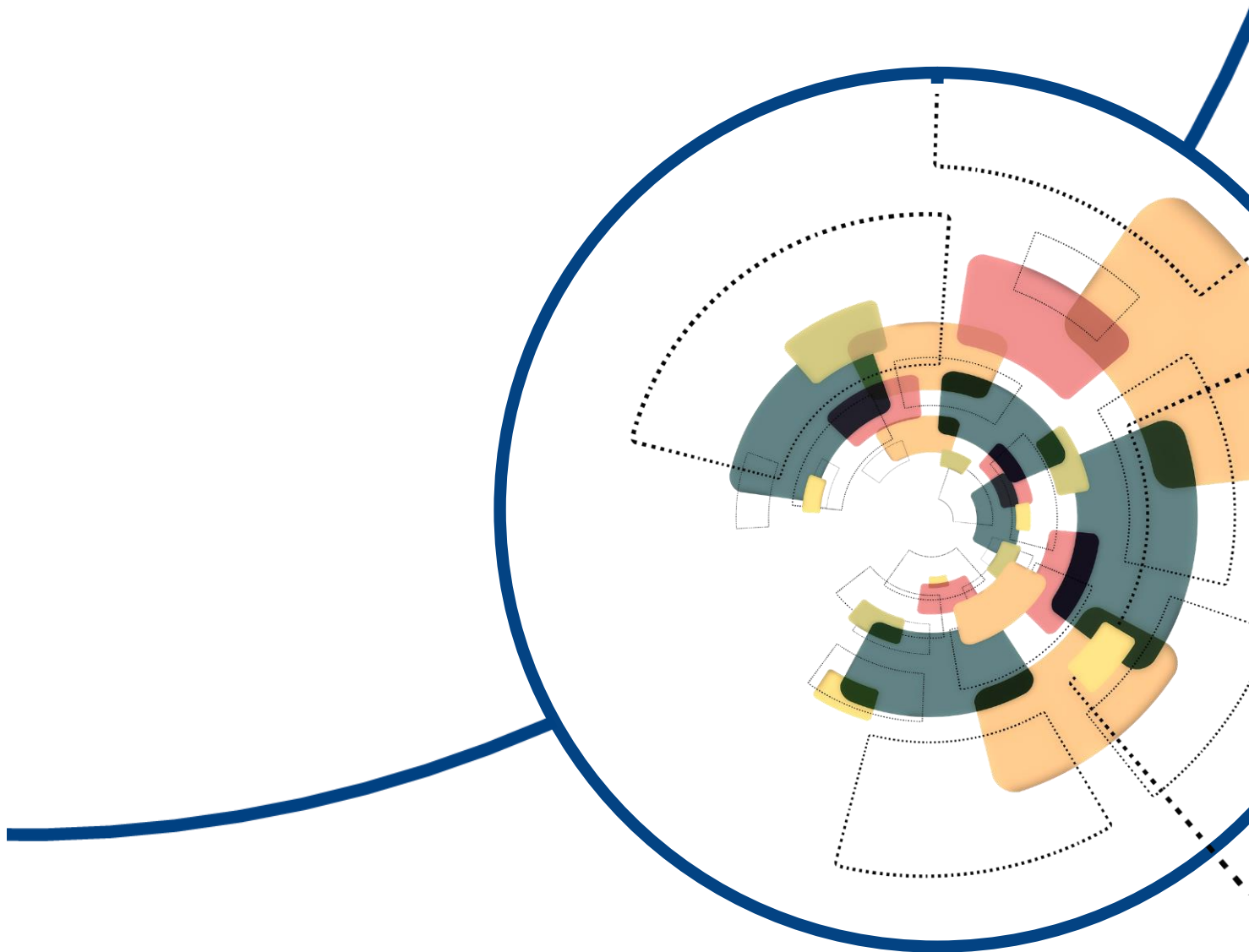


Les indicateurs complémentaires sont présentés avec une échelle allant de 1 (faible niveau de tension) à 5 (fort niveau de tension).

Retrouver les productions du service
Statistiques, Études et Évaluations sur le site de

l'observatoire régional de l'emploi en Occitanie

www.observatoire-emploi-occitanie.fr



Directeur de la publication
Thierry LEMERLE

Conception et Réalisation
Statistiques, Études et Évaluation

Libre de diffusion sous réserve de mentionner la source : Pôle emploi Occitanie

Pôle emploi Occitanie
33/43 avenue Georges Pompidou - Bât. E
31131 BALMA Cedex