



**PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**



pôle emploi

BILAN

du marché du travail en 2022

RÉGION OCCITANIE

Les services de Pôle emploi et de la DREETS, en charge des études et des statistiques, proposent dans cette publication leur analyse commune de la situation du marché du travail en 2022 en Occitanie.

La reprise économique se poursuit en Occitanie, mais à un rythme moins soutenu comparativement au rebond vigoureux connu en 2021 suite à la crise sanitaire. Si l'ensemble des indicateurs est favorablement orienté, des tensions apparaissent cependant dans certains secteurs d'activité en raison d'une main-d'œuvre moins disponible. La mise en place et le renforcement des différents dispositifs d'aide à l'emploi permettent de consolider cette dynamique positive du marché du travail régional.

Un contexte économique favorable

L'emploi salarié régional augmente de 1,4 % en 2022, soit un rythme moins soutenu qu'en 2021 (+4,2 %), mais légèrement supérieur à la moyenne nationale (+1,2 %). Avec 2,2 millions de salariés au 4^e trimestre 2022, il atteint un niveau inédit pour la deuxième année consécutive. L'intérim contribue toujours à cette dynamique, puisqu'il continue d'augmenter (+3 %) en 2022 en Occitanie, alors qu'il diminue de 0,2 % en France. Des premiers signes de difficulté apparaissent en revanche pour le secteur de la construction, avec une hausse de l'emploi salarié qui ralentit nettement, et une contraction de l'emploi intérimaire.

Un marché du travail bien orienté

Ces nombreuses créations d'emplois permettent une nouvelle diminution de la demande d'emploi ABC en 2022, mais à un rythme moins marqué qu'en 2021. Ainsi, la baisse du nombre de demandeurs d'emploi ABC ralentit en seconde moitié d'année, après une diminution toujours forte et continue sur les 6 premiers mois. Cette conjoncture globalement favorable est confirmée par un très net recul du recours à l'activité partielle en 2022, les difficultés liées à la guerre en Ukraine et l'inflation n'entraînant pas de rebond significatif.

Des dispositifs d'aide à l'emploi nombreux et ciblés

Cette dynamique positive du marché du travail régional est consolidée par les différents dispositifs d'aide à l'emploi mis en place. La réforme puis le renforcement des aides à l'apprentissage ont pour conséquence directe une augmentation importante du nombre de contrats d'apprentissage (+14,5 % sur l'année, +150,0 % par rapport à 2019). Par ailleurs, plus de 131 000 formations ont été délivrées en Occitanie en 2022, le compte personnel de formation restant la première source de financement. En 2022, un peu moins d'une entrée en formation sur deux concerne les demandeurs d'emploi non qualifiés relevant du pacte d'investissement dans les compétences (PIC). En outre, en 2022, plus de 30 000

jeunes ont bénéficié du contrat d'engagement jeune (CEJ), un nouvel accompagnement, qui s'inscrit dans la continuité du plan « 1 jeune, 1 solution », et qui s'adresse aux jeunes qui présentent des difficultés d'accès à l'emploi. Les dispositifs d'insertion par l'activité économique (IAE) permettent également d'assurer une prise en charge des personnes en difficulté d'insertion sociale ou professionnelle dans la région. En 2022, 418 structures ont été conventionnées à ce titre dans la région (+4 par rapport à 2021), et ont accueilli 20 770 salariés sous 4 statuts différents (-2 % par rapport à 2021).

Un marché du travail dynamique et des tensions de recrutement persistantes

Conséquence de cette mobilisation et d'une conjoncture économique favorable, le taux de reprise d'emploi (nombre de reprises d'emploi rapporté au nombre de demandeurs d'emploi en catégories A ou B), atteint un niveau inédit en 2022, avec 9,0 % en Occitanie en moyenne mensuelle. Il est en hausse de 0,5 point sur un an (et de 0,8 point par rapport à 2019). Conséquence également de ce fort dynamisme du marché du travail, le nombre d'offres d'emploi est en forte hausse (+16,0 % d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi en 2022). En corollaire, des difficultés de recrutement apparaissent aussi de plus en plus prégnantes. Ainsi, le taux de recrutements jugés difficiles par les employeurs pour l'année 2023 atteint un record depuis la création de la région Occitanie, avec 58,0 % de projets de recrutement jugés difficiles à réaliser. Sur la période à venir, la réduction des tensions de recrutement sera ainsi un enjeu majeur. La mobilité géographique ou professionnelle sur des métiers en tension pourra selon les cas être un levier pour répondre aux besoins des entreprises et permettre le retour à l'activité des publics les plus éloignés de l'emploi.



L'EMPLOI SALARIÉ EN OCCITANIE

Dans l'analyse qui suit, les emplois intérimaires ont été réaffectés au secteur d'activité des entreprises utilisatrices.

En 2022, l'emploi salarié régional continue de croître, mais à un rythme moins soutenu

Après le rebond spectaculaire de 2021 suite à la crise sanitaire (+4,2 %), l'emploi salarié régional augmente à un rythme moins soutenu en 2022 (+1,4 %). Avec près de 2,2 millions de salariés au 4^e trimestre 2022, il atteint un niveau record pour la deuxième année consécutive. Fin 2022, l'Occitanie regroupe 8,3 % de l'emploi salarié national.

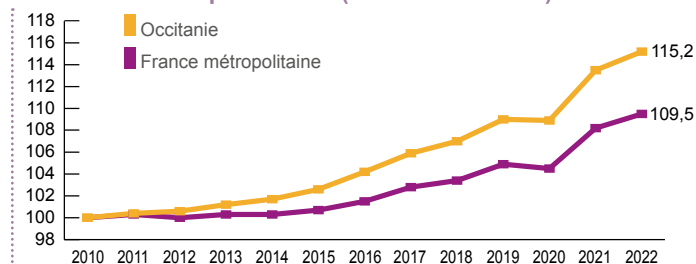
Cette hausse de 1,4 % sur un an est un peu plus forte qu'en moyenne métropolitaine (+1,2 %). Elle place l'Occitanie en quatrième position des régions les plus dynamiques en termes d'emploi.

Depuis 2010, l'emploi salarié régional a gagné 290 000 postes (+15,2 %). Sur la période, cette progression est bien supérieure à celle observée en moyenne en France métropolitaine (+9,5 %). Elle concerne l'ensemble des secteurs d'activité, dont la répartition n'évolue que très peu dans le temps.

Avec une hausse de 2,0 % sur un an, le tertiaire marchand enregistre la plus forte progression de ses effectifs salariés (+19 800 emplois). Il atteint un niveau de 991 000 salariés, soit 45 % de l'emploi salarié régional. Il contribue ainsi largement à la dynamique de l'emploi salarié régional en 2022, avec notamment les activités d'information et communication (+5,7 %, 3 600 postes créés). Le regain d'activité se confirme également dans l'hébergement-restauration (+3,9 %, soit 4 000 emplois créés). Seul le domaine du transport et entreposage perd des effectifs salariés (-0,3 %, -300 emplois).

Plus tardive, la reprise se confirme également dans l'industrie en 2022, avec plus de 4 600 emplois créés (+1,9 %). Le secteur de l'aéronautique connaît notamment un rebond très marqué, avec la fabrication de matériel de transport (+7,4 %, 3 400

Évolution de l'emploi salarié (base 100 en 2010)



Source : Insee, Estimations trimestrielles d'emploi salarié - données cvs

emplois créés). Il est très proche de retrouver son niveau d'avant-crise. Fin 2022, l'industrie concentre 248 000 emplois, soit 11 % de l'emploi salarié régional.

Malgré un contexte macro-économique compliqué (guerre en Ukraine, inflation), et des conditions climatiques difficiles (sécheresse), l'agriculture parvient également à créer des emplois sur l'année (+1,7 %, soit +500 postes). L'agriculture pèse cependant toujours très peu dans l'emploi salarié, une très grande majorité des emplois agricoles étant non salariés.

Avec une hausse de 0,7 % la progression de l'emploi salarié ralentit dans la construction après trois années de forte croissance. Fin 2022, le secteur compte 147 500 salariés, soit 7 % de l'emploi salarié régional.

Les effectifs du secteur non marchand augmentent légèrement sur un an (+0,6 %), pour se situer à un niveau de 766 000 salariés. Fin 2022, les secteurs non marchands concentrent plus d'un tiers des salariés de la région dans l'administration publique, l'enseignement, les activités pour la santé humaine, l'hébergement médico social et social et l'action sociale sans hébergement.

Évolution de l'emploi salarié par secteur d'activité

	4 ^e TRIMESTRE 2022	Évolution annuelle (en %)
AGRICULTURE	32 290	+1,7
INDUSTRIE	247 950	+1,9
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	52 870	-0,6
Cokéfaction et raffinage, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	34 520	+0,7
Fabrications d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	22 870	+1,9
Fabrication de matériel de transport	49 720	+7,4
Fabrication d'autres produits industriels	87 970	+1,0
CONSTRUCTION	147 480	+0,7
TERTIAIRE MARCHAND	991 490	+2,0
COMMERCE, RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES	294 460	+0,8
SERVICES MARCHANDS	697 030	+2,6
Transports et entreposage	106 230	-0,3
Hébergement et restauration	105 650	+3,9
Information et communication	67 560	+5,7
Activités financières et d'assurance	52 940	+2,4
Activités immobilières	19 820	+1,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien	233 560	+2,5
Autres activités de service	111 270	+2,8
TERTIAIRE NON MARCHAND	765 790	+0,6
TOTAL*	2 185 000	+1,4

* Intérim réaffecté - Source : Insee, Estimations trimestrielles d'emploi salarié - données cvs

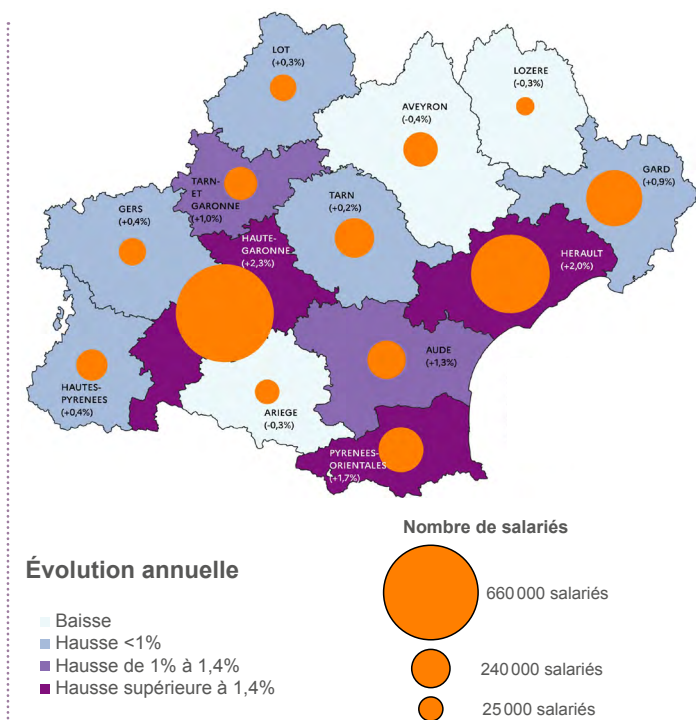
L'EMPLOI SALARIÉ EN OCCITANIE

Dix départements de l'Occitanie sur treize gagnent des emplois en 2022

Les deux départements les plus dynamiques de la région en termes de gain d'emploi en 2022 sont la **Haute-Garonne**, avec une hausse de l'emploi salarié de 2,3 % et 14 830 emplois supplémentaires, et l'**Hérault**, qui enregistre une augmentation de 2,0 % de l'emploi salarié et 8 620 emplois de plus. Ces deux départements font également partie du top 5 national en la matière.

Seuls trois départements de la région affichent une perte nette d'emplois salariés : l'Ariège, l'Aveyron et la Lozère.

L'emploi salarié et son évolution par département



Source : Insee, Estimations trimestrielles d'emploi salarié - données cvs
Champ : secteurs marchand et non marchand

Le tertiaire marchand contribue en très grande partie à la hausse de l'emploi salarié régional (+2,0 %). Hormis dans le Lot, ses effectifs salariés sont en hausse dans tous les départements, de +0,2 % en Lozère à +3,0 % dans les Pyrénées-Orientales. Le rebond dans l'hébergement-restauration bénéficie à l'ensemble de la région, alors que la dynamique dans les activités d'information et communication concerne surtout les Pyrénées-Orientales, l'Hérault et la Haute-Garonne avec des hausses de 7 % et plus.

Volume et évolution de l'emploi salarié par département fin 2022

Département	Nombre de salariés	Poids du territoire (en %)	Évolution annuelle (en %)
Ariège	48 500	2,2	-0,3
Aude	115 740	5,3	+1,3
Aveyron	93 980	4,3	-0,4
Gard	237 780	10,9	+0,9
Haute-Garonne	659 530	30,2	+2,3
Gers	59 690	2,7	+0,4
Hérault	442 580	20,3	+2,0
Lot	56 590	2,6	+0,3
Lozère	26 410	1,2	-0,3
Hautes-Pyrénées	78 050	3,6	+0,4
Pyrénées-Orientales	156 500	7,2	+1,7
Tarn	122 870	5,6	+0,2
Tarn-et-Garonne	86 770	4,0	+1,0
Occitanie	2 185 000	100,0	+1,4

Source : Estimations d'emploi salarié - données cvs
Champ : secteurs marchand et non marchand

L'industrie concourt également à la progression de l'emploi salarié régional. Seuls trois départements enregistrent une baisse de l'emploi salarié industriel en 2022 : l'Aveyron, le Gers et le Tarn. C'est dans l'Aude (+3,9 %) et les Pyrénées-Orientales (+2,7 %) que l'emploi industriel se renforce le plus.

La dynamique de l'emploi salarié ralentit dans la construction, mais reste positive dans la majorité des départements. C'est d'autant plus vrai dans les Hautes-Pyrénées (+3,9 %) et le Gard (+1,9 %). Quelques départements perdent cependant des emplois, notamment l'Aveyron (-2,5 %).

Structuellement majoritaires dans l'emploi salarié régional, les services non marchands renforcent légèrement leurs effectifs sur un an (+0,6 %). C'est dans l'Hérault que leurs effectifs augmentent le plus (+1,5 %). Le tertiaire non marchand perd cependant des emplois dans quelques départements, notamment l'Ariège (-0,8 %) et la Lozère (-0,6 %).

En 2022, la hausse de l'emploi intérimaire est moins soutenue

Au 31 décembre 2022, l'Occitanie compte 59 400 intérimaires, soit 3 % de l'emploi salarié régional. En 2022, l'emploi intérimaire continue d'augmenter (+3 %), mais à un rythme bien moins soutenu qu'en 2021 (+14 %). Cette dynamique reste néanmoins positive, à l'inverse de celle observée au niveau national, en légère baisse de 0,2 %. Avec la création de 1 800 emplois, l'intérim représente 6 % des emplois salariés créés en 2022 en Occitanie. Il contribue ainsi pour 0,1 point à la hausse de l'emploi salarié (+1,4 %).

Avec 2 200 postes intérimaires créés, le département de la Haute-Garonne porte la hausse régionale, alors qu'une majorité de départements voient leurs effectifs intérimaires baisser. Au niveau sectoriel, le nombre d'intérimaires progresse essentiellement dans l'industrie (dont l'aéronautique) et le tertiaire marchand (dont l'hébergement-restauration), qui concentrent près de 60 % des intérimaires à eux deux. Seuls les secteurs de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire, ainsi que l'immobilier, subissent des pertes d'emplois intérimaires.

Le volume de travail temporaire (calculé en Équivalent Emploi à Temps Plein (EETP)) augmente aussi fortement dans la région en 2022 (+9 %), évolution supérieure à la moyenne nationale (+5 %). Cette progression concerne l'ensemble des départements et une majorité des secteurs d'activité à quelques exceptions près.

La hausse est beaucoup plus marquée dans l'industrie (+14 % en Occitanie contre +7 % au niveau national), qui concentre 27 % du volume de travail temporaire. Ce regain industriel concerne presque tous les départements de la région, dont la Haute-Garonne. Cette forte dynamique est essentiellement portée par le secteur de la fabrication de matériel de transport (+110 % en Occitanie et +23 % au niveau national), qui comprend notamment l'activité aéronautique.

L'emploi intérimaire est toujours très prégnant dans le tertiaire marchand (29 % du volume de travail temporaire), avec

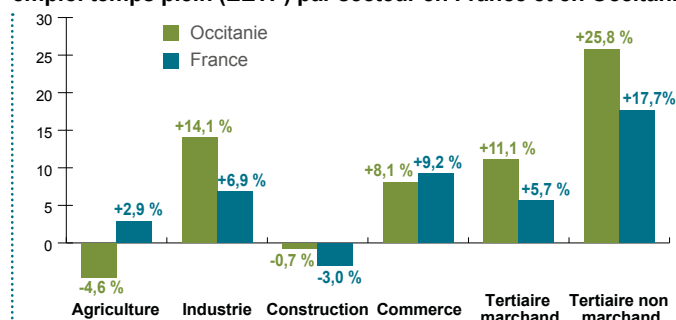
une augmentation soutenue en 2022 (+11 %, au-dessus de la moyenne nationale de +6 %). La forte reprise d'activité dans l'hébergement-restauration, ainsi que dans les services aux entreprises (information, communication, activités scientifiques) explique en grande partie cette tendance.

Le secteur non marchand emploie davantage d'intérimaires en Occitanie (8 % du volume de travail temporaire contre 5 % au niveau national), et cette tendance continue à se renforcer en 2022 (+26 % en Occitanie, et +18 % au niveau national). Ce constat se vérifie dans l'ensemble des départements de la région.

Le nombre d'emplois intérimaires se contracte en revanche dans la construction (-0,7 %), mais à un rythme moins soutenu qu'au niveau national (-3 %). Son poids dans l'emploi intérimaire régional reste très important (24 % du volume de travail temporaire, contre 17 % au niveau national), tout particulièrement dans l'Hérault et en Haute-Garonne (supérieur à 25 %).

Le commerce reste l'un des principaux employeurs d'intérimaires en Occitanie (11 % du volume de travail temporaire). En 2022, le recours à l'intérim y augmente à un rythme proche de la moyenne régionale (+8 % contre +9 %).

Évolution annuelle du nombre moyen mensuel d'équivalent emploi temps plein (EETP) par secteur en France et en Occitanie



Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim

Évolution annuelle du nombre d'intérimaires et d'équivalents emplois temps plein (EETP) par département en Occitanie

Département	Nombre d'intérimaires au 31/12/2022	Évolution annuelle (%)	Nombre moyen d'EETP par mois en 2022	Évolution annuelle (%)
Ariège	1 070	-5,4	1 090	+10,7
Aude	2 770	+0,6	2 760	+7,5
Aveyron	2 500	-0,3	2 420	+2,3
Gard	5 870	+2,4	5 800	+6,2
Haute-Garonne	20 660	+11,8	19 870	+15,7
Gers	1 900	-5,8	1 840	+6,8
Hérault	10 030	-2,6	10 040	+6,2
Lot	1 570	-4,8	1 630	+15,3
Lozère	280	+2,0	280	+4,8
Hautes-Pyrénées	2 360	-0,4	2 350	+8,2
Pyrénées Orientales	3 450	-2,3	3 560	+7,6
Tarn	3 350	-3,8	3 330	+2,2
Tarn-et-Garonne	3 570	+6,6	3 450	+5,3
Occitanie	59 370	+3,1	58 430	+9,3
France entière	817 230	-1,2	825 260	+5,3
Poids Occitanie / France	7,3%		7,1%	

Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim

LES OFFRES D'EMPLOI COLLECTÉES PAR PÔLE EMPLOI

Progression des offres d'emploi collectées par Pôle emploi en 2022

En 2022, le nombre d'offres diffusées dans la région s'élève à plus de 992 170 en cumul sur l'année (61 % pour les offres transmises par des sites partenaires et 39 % pour les offres collectées par Pôle emploi). Dans le détail, les entreprises de la région ont ainsi confié 390 000 offres d'emploi à Pôle emploi.

Le nombre d'offres collectées par Pôle emploi progresse de 16 % entre 2021 et 2022. C'est dans le domaine de l'industrie que ce chiffre progresse le plus, avec +32 % sur un an. Vient ensuite la construction avec une hausse de 30 %.

Les employeurs du secteur tertiaire sont à l'origine de 88 % des offres collectées. Les services aux entreprises (y compris intérim) représentent 42 % des offres et les services aux particuliers (restauration, santé, action sociale...) en concentrent 36 %. Le commerce recense 10 % des offres.

Les offres d'emploi durable, d'une durée de plus de 6 mois, représentent 59 % des besoins formulés par les entreprises (+21 % sur 1 an). Le nombre de contrats à durée indéterminée progresse de 22 % entre 2021 et 2022 et atteint 48 % des offres collectées. Les offres d'emploi temporaires (durée comprise entre 1 et 6 mois) représentent, quant à elles, 37 % des offres collectées dans la région et les offres d'emploi occasionnelles 4 %.

65 % des offres d'emploi collectées par Pôle emploi sont concentrées dans cinq domaines professionnels.

Les employeurs régionaux recherchent en priorité du personnel pour les métiers :

- des **services à la personne** et à la collectivité : services domestiques, assistance auprès d'adultes, d'enfants, nettoyage de locaux
- de l'**hôtellerie-restauration**, tourisme, loisirs, animation : personnel de cuisine, serveur ou personnel polyvalent en restauration
- du **commerce**, vente, grande distribution : mise en rayon libre-service, vente en alimentation, assistantat commercial,
- du **support à l'entreprise** : comptabilité, secrétariat, informatique
- de la **construction**, bâtiment et travaux publics : maçonnerie, préparation du gros œuvre et des travaux publics, installation d'équipements sanitaires et thermiques

La part des offres d'emploi durable varie d'un domaine professionnel à un autre. Elle est plus faible dans l'agriculture et pêche, espaces verts, soins aux animaux (38 %) ou l'art et façonnage d'ouvrages d'art (40 %) mais nettement plus élevée dans les domaines de la communication, média et multimédia (72 %) et des services à la personne et à la collectivité (70 %).

La moitié des offres d'emploi régionales se concentre sur deux départements : la Haute-Garonne (31 %) et l'Hérault (21 %). Le Gard se place en troisième position avec 11 % des offres d'emploi collectées.

L'ensemble des départements enregistre une progression entre 2021 et 2022. Les évolutions par département s'échelonnent

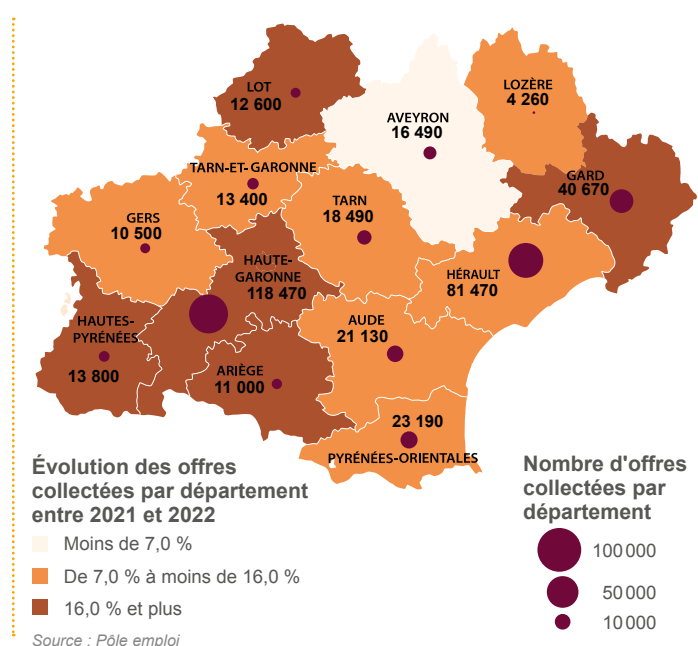
entre +5 % pour l'Aveyron et +28 % pour l'Ariège. Pour cinq d'entre eux, l'évolution se situe au-dessus de celle de la région (Ariège, Hautes-Pyrénées, Gard, Lot et Haute-Garonne).

Répartition des offres par domaine professionnel

Cumul des offres d'emploi sur 2022	Total	Part	dont contrats durables
Services à la personne et à la collectivité	69 870	18%	70%
Hôtellerie-restauration tourisme loisirs et animation	51 220	13%	55%
Commerce, vente et grande distribution	49 680	13%	69%
Support à l'entreprise	39 680	10%	64%
Construction, bâtiment et travaux publics	39 490	10%	45%
Transport et logistique	32 850	9%	49%
Industrie	31 280	8%	52%
Santé	26 330	7%	59%
Installation et maintenance	26 210	7%	63%
Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	10 740	3%	38%
Banque, assurance, immobilier	4 600	1%	69%
Communication, média et multimédia	2 380	1%	72%
Arts et Façonnage d'ouvrages d'art	640	0%	40%
Spectacle	480	0%	62%
Total offres d'emploi collectées	385 450	100%	59%

Source : Pôle emploi

Les offres d'emploi enregistrées par département



LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE D'EMPLOI

Nouvelle diminution de la demande d'emploi ABC en 2022 mais sur un rythme moins marqué qu'en 2021

Après la crise de 2008, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégories ABC en Occitanie a fortement augmenté jusqu'en 2015. Dès lors, la demande d'emploi a continué de progresser mais à un rythme plus modéré jusqu'à enregistrer une baisse entre 2018 et 2019. Début 2020, la crise sanitaire met un coup d'arrêt à cette embellie et le nombre de demandeurs d'emploi repart à la hausse pour atteindre 605 000 demandeurs d'emploi en janvier 2021.

La première partie de l'année 2022 est marquée par une diminution forte de la demande d'emploi ABC.

En seconde moitié de l'année, la baisse du nombre de demandeurs d'emploi ralentit. Fin décembre 2022, la région Occitanie dénombre 550 530 personnes inscrites en catégories ABC, soit une évolution de -3,3 % sur un an. La catégorie A (personnes sans activité réduite) recule sensiblement (-7,4 % sur un an) contrairement

à la catégorie B qui progresse de manière marquée sur la même période (+11,9 % sur un an). Pour ce qui est de la catégorie C, elle est en légère baisse sur un an (-1,3 %).

Sur l'année 2022, l'ensemble des catégories évolue moins favorablement en région qu'au niveau national. Ainsi, les catégories A et C reculent moins (respectivement -8,4 % et -3,7 % en France) et la catégorie B augmente davantage (+10,1 % en France).

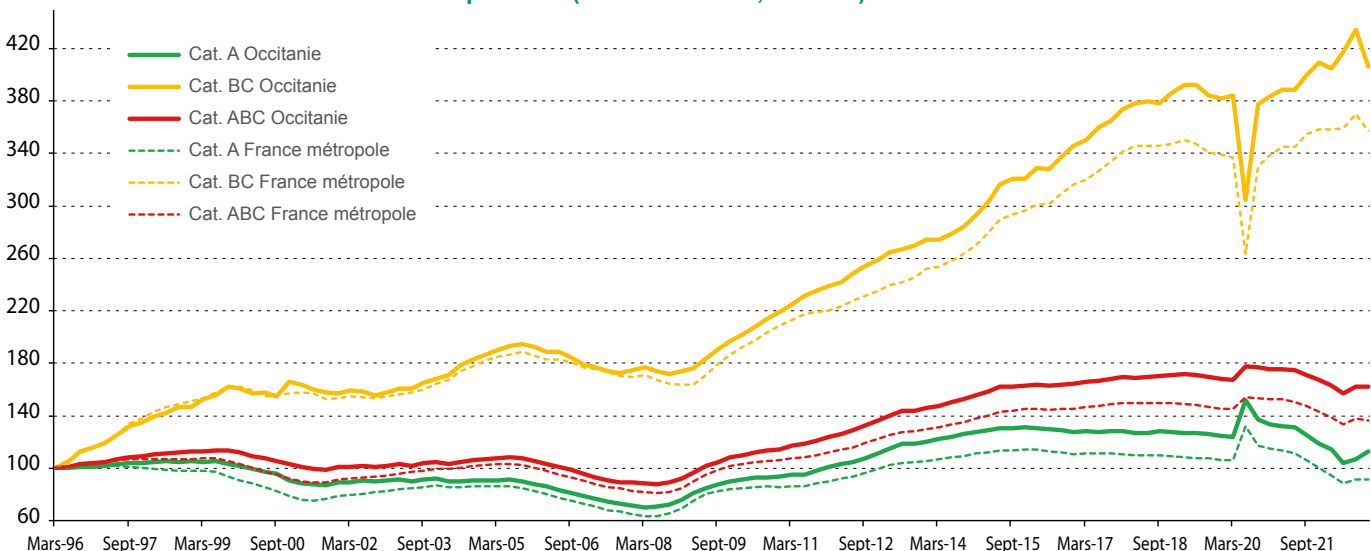
Si l'on y ajoute les personnes inscrites en catégories D et E à fin décembre 2022, respectivement 37 860 et 42 260 personnes, la demande régionale atteint un total de 630 650 demandeurs d'emploi. La catégorie D est en baisse de 1 200 personnes par rapport à 2021, contrairement à la catégorie E qui augmente de 1 460 personnes, soit des évolutions respectives de -3,1 % et +3,6 %.

Demande d'emploi en fin de mois par catégorie

	Décembre 2021	Décembre 2022		Évolution annuelle
	Effectifs	Effectifs	Part (en %)	
Tenus de faire des actes positifs d'emploi	569 110	550 530	87 %	-3,3 %
Cat. A: sans emploi	344 240	318 679	51 %	-7,4 %
Cat. B: activité réduite courte	75 770	84 752	13 %	11,9 %
Cat. C: activité réduite longue	149 100	147 097	23 %	-1,3 %
Non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi	79 860	80 120	13 %	0,3 %
Cat. D: sans emploi (stage, formation, maladie...)	39 060	37 855	6 %	-3,1 %
Cat. E: en emploi (contrats aidés, création d'entreprise...)	40 800	42 262	7 %	3,6 %
TOTAL	648 970	630 650	100 %	-2,8 %

Source : DREETS - Pôle Emploi, données brutes

Évolution trimestrielle de la demande d'emploi CVS (indice base 100, T1 1996)



Source : DREETS - Pôle Emploi, CVS

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE D'EMPLOI

Une baisse de la demande d'emploi dans l'ensemble des domaines professionnels, à l'exception de trois domaines de métiers

Les demandes d'emploi connaissent des diminutions moins marquées au regard de l'année précédente dans la quasi-totalité des domaines de métiers. Si l'hôtellerie-restauration présentait une évolution de -11,2 % en 2021, cette dernière apparaît plus modérée en 2022 (-3,0 %).

L'industrie, la santé, la construction ou bien encore les services à la personne présentent les baisses annuelles les plus marquées (respectivement -9,8 %, -7,6 %, -6,2 % et -5,6 %), avec 13 500 demandeurs d'emploi en moins sur un an pour l'ensemble de ces quatre domaines de métiers.

À l'inverse, **la demande d'emploi des domaines de métiers du spectacle, de l'art et de la communication augmente** respectivement de 2,6 %, 1,8 % et 0,8 % sur un an (soit 620 personnes supplémentaires). Ces trois domaines, dont les évolutions annuelles sont à la hausse par rapport à l'année précédente, figuraient déjà parmi les domaines les moins bien orientés en Occitanie en 2021.

Une orientation favorable de la demande d'emploi pour la quasi-totalité des publics même si le rythme de décroissance est moins marqué au fil des mois

La situation demeure particulièrement favorable pour les demandeurs d'emploi de longue et très longue durée qui reculent significativement (-12,3 % sur un an, soit 34 500 personnes en moins). Ils sont suivis par les bénéficiaires de l'obliga-

tion d'emploi (-7,1 %) et les bénéficiaires du RSA (-4,8 %). Le plan de réduction des tensions de recrutement lancé fin 2021 a mis l'accent sur la remobilisation des demandeurs d'emploi de longue durée. Une partie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et du RSA, publics souvent demandeurs d'emploi de longue durée, ont également bénéficié de cet accompagnement.

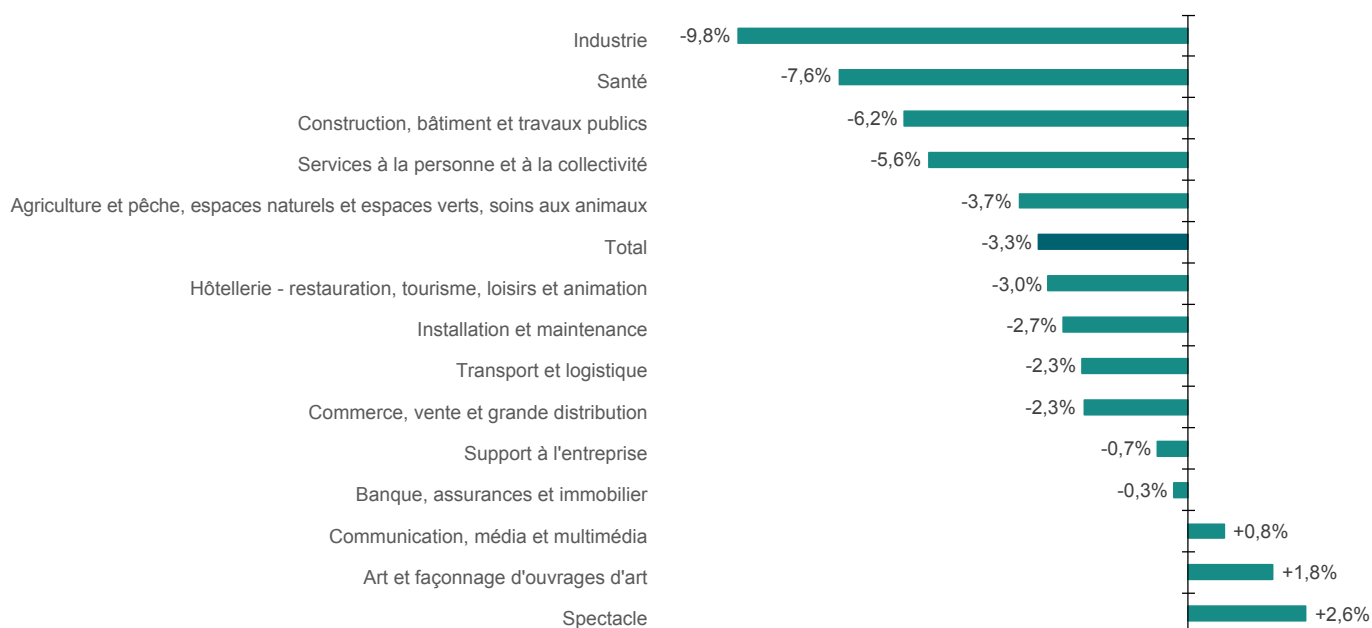
À contrario, les moins de 25 ans rencontrent la plus faible diminution (-0,8 % sur un an). Depuis 2022, ce public bénéficie du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) qui met en action des mesures en direction des jeunes dans leurs démarches d'emploi avec une condition d'engagement de la personne (15 à 20 h d'activités par semaine).

Des évolutions de la demande nuancées selon les territoires

Les évolutions annuelles de la demande d'emploi sur l'Occitanie s'échelonnent de -7,9 % sur le bassin d'emploi de Sète à +3,4 % sur celui de Limoux. En plus de Sète, les bassins de Vauvert, de L'Isle Jourdain et de Muret présentent les diminutions annuelles les plus importantes (respectivement -6,2 %, -6,0 % et -5,9 %).

La demande d'emploi recule également dans les grandes métropoles d'Occitanie avec notamment les bassins de Toulouse et Montpellier qui enregistrent des baisses respectives de -5,2 % et -3,2 % sur un an. À eux, ces deux territoires contribuent pour 42 % à la baisse de la demande d'emploi régionale, soit 7 790 demandeurs d'emploi en moins sur un an.

Évolution annuelle du nombre de demandeurs d'emploi par domaine de métiers recherchés



Source : Pôle emploi - Dares, STMT, données brutes

LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE

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 pendant au moins 12 mois sur 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. Plus le temps passé au chômage s'allonge, plus l'insertion professionnelle est difficile.

Les Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (DELD) sont souvent plus âgés, davantage Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) et du RSA que l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils sont également plus fréquemment confrontés à de multiples freins qui peuvent entraver leur insertion professionnelle. 82 % d'entre eux jugent leur connaissance du marché du travail comme étant satisfaisante.

Les outils mis à disposition des demandeurs d'emploi sont appréciés par la grande majorité d'entre eux, avec en particulier une forte utilisation du site pole-emploi.fr (87 % des DELD). 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.

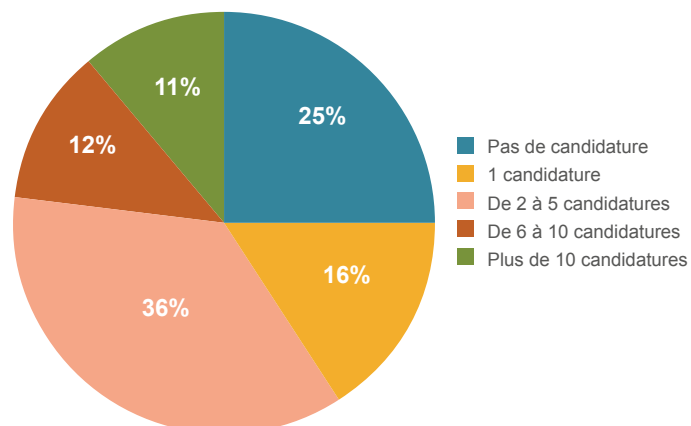
Lors des deux mois précédant l'enquête, un quart des DELD a indiqué ne pas avoir candidaté et la moitié a répondu à moins de 5 offres d'emploi. **Les DELD se mobilisent autant que les autres publics pour répondre à des offres d'emploi alors même que leur ancienneté d'inscription est plus importante.**

Les demandeurs d'emploi de longue durée indiquent également souhaiter augmenter leur nombre de candidatures. En effet, l'intensité des candidatures spontanées est le deuxième axe de travail prioritaire cité après l'aptitude à se valoriser lors d'un entretien d'embauche (28 % des DELD). L'intensité des réponses aux offres d'emploi est mentionnée dans un troisième temps (27 % des DELD).

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 partiels	13%
Pas ou peu de compétences numériques	11%
Difficultés liées au logement	8%
Manque de motivation	4%

Nombre de candidature dans les deux derniers mois



LES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE

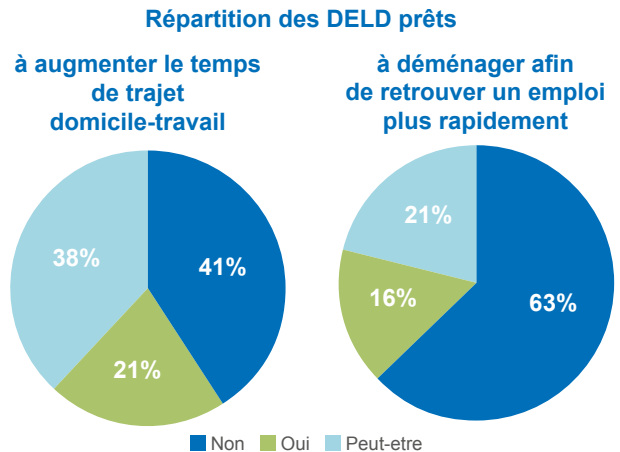
La mobilité géographique, une solution envisagée par les DELD pour retrouver un emploi

Une mobilité géographique peut être étudiée 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. 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.

Un DELD sur deux 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 géogra-



phique, 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, une mobilité professionnelle peut également favoriser le retour à l'emploi.

6 demandeurs d'emploi de longue durée sur 10 seraient prêts à se positionner sur des métiers en tension : les services à la personne et à la collectivité, le commerce et 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, trois secteurs qui sont parmi les plus en tension en Occitanie.

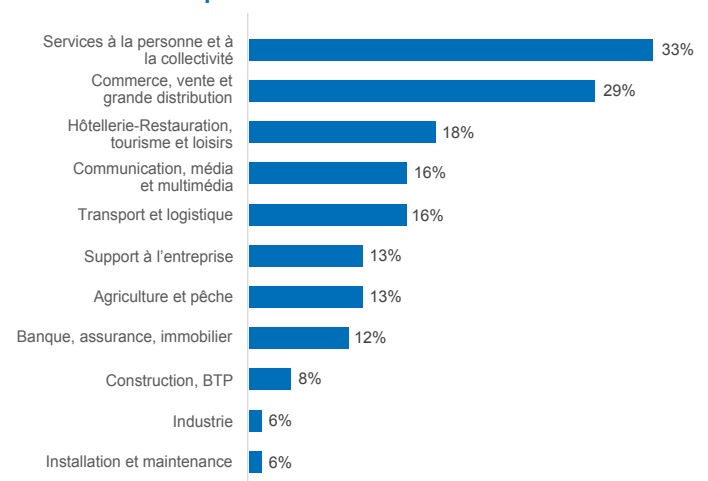
Lorsqu'ils refusent la mobilité professionnelle, les DELD mentionnent principalement le manque de qualification, et ce, quel que soit le secteur. Les conditions de travail contraignantes apparaissent comme la deuxième raison invoquée, notamment sur les métiers en tension de l'hôtellerie-restauration.

Dans l'ensemble, les DELD sont bien informés sur les moyens de se former puisque 82 % déclarent savoir où trouver la formation appropriée. Ainsi, 8 DELD sur 10 sont prêts à se former pour retrouver un emploi plus rapidement.

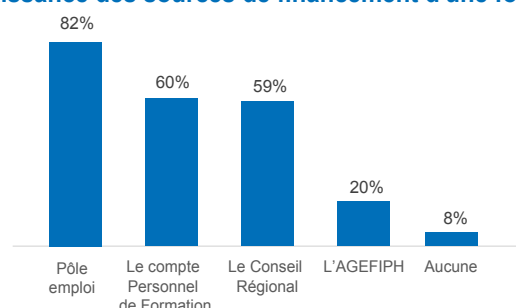
Parmi les différentes structures qui peuvent être sollicitées pour financer une formation, Pôle emploi demeure la plus fréquemment citée par les DELD, suivi ensuite du Compte Personnel de Formation (CPF) et du Conseil Régional.

Près de 7 DELD sur 10 connaissent le dispositif de la Période de Mise en Situation Milieu Professionnel (PMSMP) et 6 sur 10 sont prêts à y avoir recours.

Les familles de métiers envisagées à des fins de reconversion professionnelle



Connaissance des sources de financement d'une formation



LES REPRISES D'EMPLOI

Un taux de reprise d'emploi à un niveau jamais atteint

En 2022, le nombre de reprises d'emploi d'une durée d'un mois ou plus d'un demandeur d'emploi de catégorie A ou B s'élève, en cumul, à 424 960. Il diminue de 4,2 % sur un an mais reste supérieur au niveau d'avant crise sanitaire (421 720 reprises en 2019).

Le taux de reprise d'emploi, c'est-à-dire le nombre de reprises d'emploi rapporté au nombre de demandeurs d'emploi en catégories A ou B, atteint **9,0 % en Occitanie en moyenne mensuelle en 2022**. En progression de 0,5 point sur un an et de 0,8 point par rapport à 2019, il n'a jamais été aussi élevé depuis la création de l'indicateur.

Le taux de reprise d'emploi varie significativement selon le département de rattachement du demandeur d'emploi (de 7,7 % en Ariège à 11,2 % en Lozère). Sur un an, la hausse concerne l'ensemble des territoires de la région hormis le Gers où le taux est stable.

L'âge est un facteur déterminant dans la reprise d'emploi. Le taux de reprise d'emploi des moins de 25 ans inscrits en catégories A ou B est ainsi 2,3 fois plus élevé (13,0 %) en 2022 que pour les 50 ans et plus (5,7 %).

Les séniors inscrits en catégorie A ou B comptabilisent **78 560 reprises d'emploi** en 2022, au-delà du niveau d'avant crise sanitaire (78 090). Sur un an, le nombre de reprises d'emploi de cette population a globalement progressé (+2,6 %) alors qu'il reculait pour les autres tranches d'âge (-9,0 % pour les moins de 25 ans et -4,6 % pour les 25 à 49 ans). L'écart de taux de reprise d'emploi entre les séniors et l'ensemble des demandeurs d'emploi est maximal pour les niveaux de formation élevés (BAC, BAC +2 et plus), pour les qualifications élevées (cadres, techniciens et agents de maîtrise).

L'ancienneté d'inscription à Pôle emploi joue également un rôle important sur la reprise d'emploi. Plus la durée d'inscription est longue et moins le taux de reprise d'emploi est important. Ainsi, le taux de reprise d'emploi mensuel moyen s'élève à 10,1 % pour les demandeurs d'emploi inscrits depuis moins d'un an et à 6,1 % pour ceux inscrits depuis plus de trois ans.

La **qualification** est également un levier qui joue sur la reprise d'emploi. Plus les demandeurs d'emploi sont qualifiés, plus le taux de reprise d'emploi mensuel moyen est élevé : celui-ci s'établit à 9,8 % pour les techniciens, agents de maîtrise ou cadres, à 9,3 % pour les ouvriers ou employés qualifiés et à 7,8 % pour les moins qualifiés.

Ce taux varie également selon le **niveau de formation**. Il dépasse nettement la moyenne tous publics pour les demandeurs d'emploi possédant au moins le BAC (10,0 %), contre 8,4 % pour ceux détenant un CAP-BEP.

Seuls 5,3 % des bénéficiaires du RSA ont repris un emploi en moyenne chaque mois en 2022. Pour les bénéficiaires de l'obli-

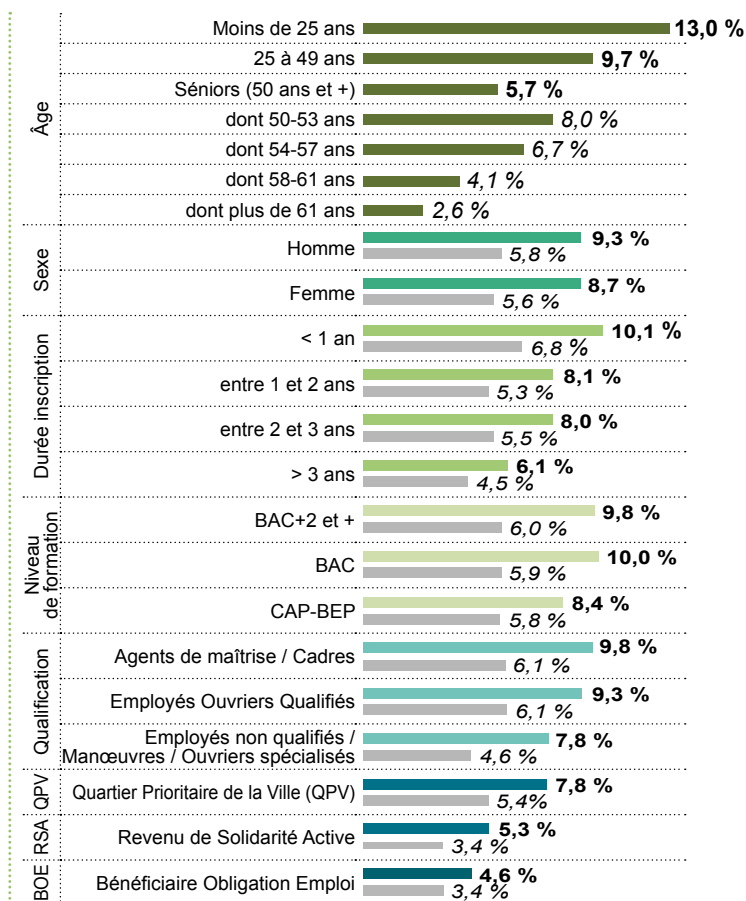
gation d'emploi, le taux de reprise d'emploi est également bas, à 4,6 %.

Dans une moindre mesure, le taux de reprise d'emploi des personnes résidant en QPV est plus faible (7,8 % contre 9,1 % pour ceux n'y résidant pas).

Parmi les domaines professionnels où le taux de reprise d'emploi est le plus important, figurent d'abord l'hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation (11,9 %), les métiers de la santé (11,0 %) et le BTP (10,8 %), suivis des métiers de l'industrie (10,5 %), de la banque (10,3 %), du transport-logistique (10,1 %) et du commerce (9,1 %). Sur un an, le taux de reprise d'emploi a progressé dans l'ensemble des domaines professionnels avec un pic d'accroissement dans l'hôtellerie-restauration (+1 pt).

La mesure des reprises d'emploi est réalisée à partir d'un rapprochement des fichiers des demandeurs d'emploi de Pôle emploi et des déclarations préalables à l'embauche issues de l'ACOSS et de la CCMSA. Seules les reprises d'emploi d'un mois ou plus sont prises en compte. Un demandeur d'emploi peut bénéficier de plusieurs reprises d'emploi au cours de l'année.

Taux de reprise d'emploi mensuel moyen selon les caractéristiques des demandeurs d'emploi en 2022



■ Demandeurs d'emploi en catégorie A,B
 ■ Demandeurs d'emploi séniors en catégorie A,B
 Source : Pôle emploi

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES

Les éléments sur les difficultés de recrutement sont issus de l'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) réalisée par Pôle emploi au 4^e trimestre 2022 en partenariat avec le Crédoc. Sur les 180 200 établissements interrogés, 41 900 établissements ont retourné le questionnaire, soit un taux de retour de 23 %.

En 2023, la part des recrutements jugés difficiles par les employeurs atteint un record

Les employeurs de la région Occitanie déclarent **279 940 intentions d'embauche pour l'année 2023**. Après des résultats BMO 2022 exceptionnels dus à la reprise économique post Covid (+12 % de projets de recrutement), **les intentions d'embauche pour 2023 progressent de 1,1 %**. **Les difficultés de recrutement s'intensifient pour 2023**. Ainsi, les employeurs de la région estiment que 58 % de leurs projets de recrutement seront difficiles à réaliser (61 % pour la France), soit 2 points de plus qu'en 2022 et 19 points de plus sur dix ans.

Selon les départements, les difficultés à embaucher sont plus ou moins importantes. Elles sont globalement moins marquées dans les départements où les taux de chômage sont les plus élevés. À l'inverse, le Tarn-et-Garonne (62,4 %) les Hautes-Pyrénées (61,9 %), l'Aveyron (61,3 %) et la Lozère (62,2 %) affichent les taux de difficulté à recruter les plus élevés de la région.

L'enquête BMO permet également de mettre en évidence les métiers pour lesquels les employeurs anticipent le plus souvent des difficultés à recruter du personnel non saisonnier. Le métier **d'aide à domicile et aide-ménagère** apparaît comme le premier métier non saisonnier présentant les plus fortes difficultés de recrutement, suivi des **maçons, plâtriers, carreleurs...** (ouvriers qualifiés), des **plombiers, chauffagistes** (ouvriers qualifiés) et des **coiffeurs, esthéticiens, hydrothérapeutes**. Selon les familles professionnelles, la part des projets de recrutements jugés difficiles s'échelonne de 41 % à 73 %. Pour les familles de métiers de techniciens, du social et médico-social et des ouvriers de l'industrie, les difficultés de recrutement sont en

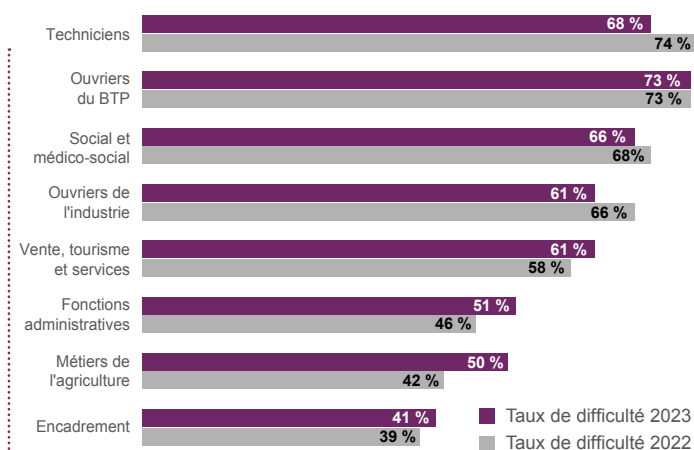
recul par rapport à 2022. Les évolutions les plus notables entre 2022 et 2023 se concentrent dans les métiers de l'agriculture (+8 points), les fonctions administratives (+5 points), et de la vente, tourisme et services (+3 points).

Ce sont les établissements de 10 à 50 salariés qui affichent le taux de difficulté de recrutement le plus élevé (63 %). Les entreprises de 50 à moins de 200 salariés et celles de moins de dix salariés enregistrent les plus faibles taux de difficulté (respectivement 56 % et 57 %).

Plusieurs raisons peuvent expliquer ces difficultés signalées par les entreprises, comme une **implantation dans des zones peu attractives ou reculées, la nature des contrats proposés** (temps partiel, horaires décalés, pénibilité du travail...), **des métiers avec un déficit d'image** ou encore **des profils extrêmement spécifiques**.

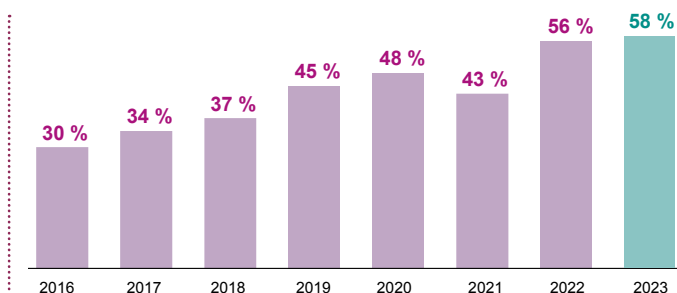
Interrogés sur leurs difficultés de recrutement lors d'une enquête complémentaire, les employeurs de la région sont 88 % à évoquer **une pénurie de candidats**, ils soulignent notamment le manque de candidatures. Ils sont 79 % à souligner **l'inadéquation du profil au poste proposé**, en hausse de 7 pts par rapport à 2022 dans un contexte où la main-d'œuvre disponible est moins importante et l'intensité d'embauche toujours soutenue. Pour deux tiers des **employeurs le manque de motivation des candidats** est mis en avant (remarqué par 80 % des entreprises lors de l'entretien) ainsi que le manque d'expérience, de diplôme et de compétences.

Taux de difficulté par famille professionnelle



Source : Pôle emploi, enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2023

Nombre de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs



Source : Pôle emploi, enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2023

LES ENTRÉES EN FORMATION

Plus de 131 000 formations délivrées en Occitanie en 2022

En 2022, l'Occitanie se positionne au 4^e rang des régions de France en matière d'entrées en formation. Ce sont plus de 131 000 entrées en formation qui ont été recensées au niveau régional, soit 10 % des formations en France.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) mis en place en 2019 permet de financer une formation de manière autonome. Les formations financées par le CPF représentent désormais 41 % des entrées sur l'année et continuent de progresser avec un point de plus par rapport à l'année précédente. Le compte personnel de formation reste la première source de financement depuis 2020, suivi par Pôle emploi et le Conseil Régional.

En 2022, l'accent a été mis sur les formations certifiantes qui représentent désormais 42 % des entrées contre 33 %, soit 8 700 entrées supplémentaires. Cela concerne en particulier les formations financées par le Conseil Régional : 54 % des entrées correspondent désormais à des formations certifiantes, contre 24 % l'année précédente (soit quasiment 8 000 des entrées supplémentaires). A contrario, le perfectionnement et l'élargissement des compétences ne représentent plus que 15 % des entrées en formation contre 28 % l'année précédente.

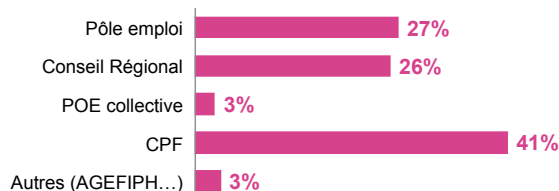
Au-delà des formations certifiantes, il est à noter que le CPF est également mobilisé pour la création d'entreprise. Les personnes qui ont déclenché en autonomie leur entrée en formation se sont davantage tournées vers des formations à la créa-

tion d'entreprise en 2022 (7 % des entrées, contre 5 % en 2021, soit 2 000 personnes de plus).

Trois domaines de formation regroupent 40 % des entrées en formation en 2022. Il s'agit des domaines du **transport** (conduite auto, poids lourd) (18 %), du **développement personnel et professionnel** (orientation, bilan...) (13 %) et de la **gestion des organisations** (création d'entreprise) (8 %).

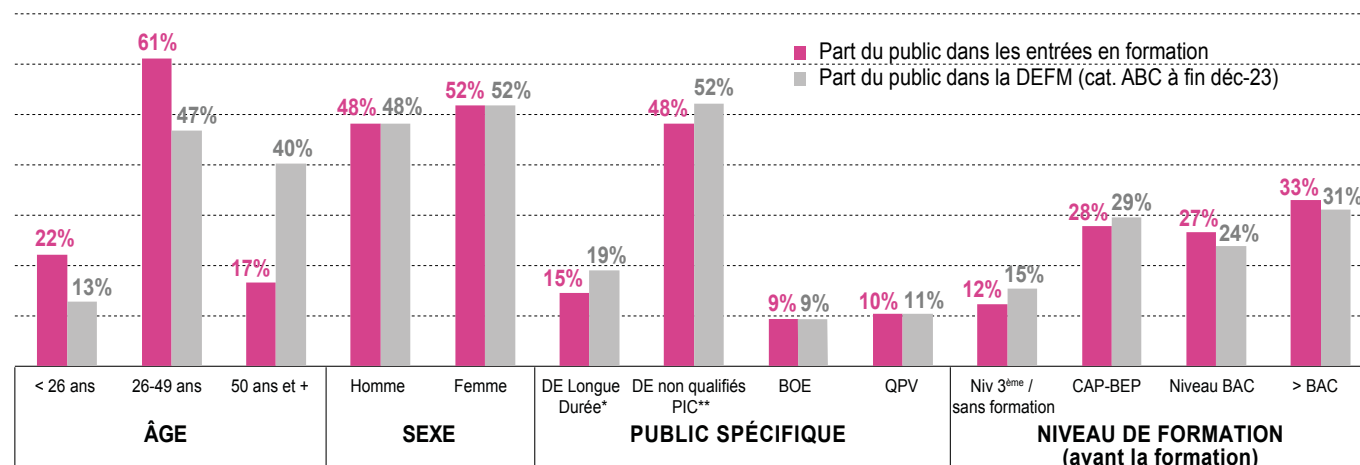
Un peu moins d'une entrée en formation sur deux a concerné les demandeurs d'emploi non qualifiés relevant du pacte d'investissement dans les compétences. Les seniors, quant à eux, entrent proportionnellement moins souvent en formation au regard de leur part dans la demande d'emploi (17 % vs 40 %). Leur part parmi les entrants en formation a néanmoins progressé de 2 pts depuis 2021.

Répartition des entrées en formation selon l'objectif



Source : Pôle emploi, SISP
 Champ : entrées en formation en Occitanie sur l'année 2022
 POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

Répartition des entrées en formation par public et comparaison avec la demande d'emploi



Source : SISP
 Champ : entrées en formation en Occitanie sur l'année 2021
 *Demandeurs d'emploi ayant une durée d'inscription à Pôle emploi cumulée de 12 mois et plus en cat. A au cours des 15 derniers mois.
 **Demandeurs d'Emploi Non Qualifiés au sens du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) : niveau de formation inférieur au Bac ou égal au Bac sans diplôme obtenu
 BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
 QPV : Quartier Prioritaire de la Ville

73 570 nouveaux apprentis en Occitanie en 2022, en hausse de 14,5 %

Le dispositif d'apprentissage permet à des jeunes, âgés de 16 à 29 ans révolus, de suivre une formation générale théorique et pratique en vue d'acquies un diplôme d'État ou un titre professionnel. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance, la formation théorique étant réalisée dans un CFA (centre de formation d'apprentis) et la formation pratique se déroulant chez un employeur.

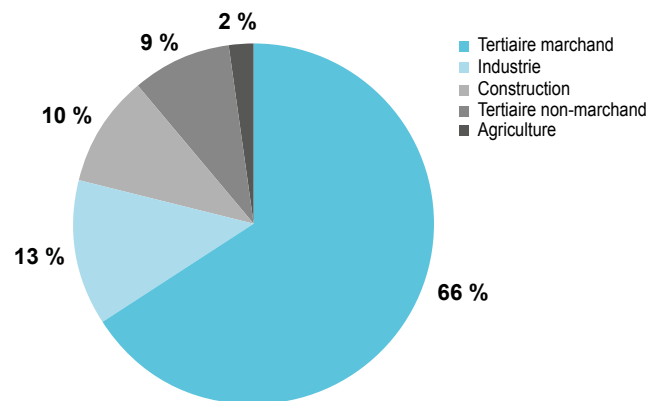
La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé l'apprentissage. La généralisation du financement au contrat et l'assouplissement des conditions de création d'un CFA ont eu pour conséquence une augmentation sensible du nombre d'organismes de formation : on comptait 98 CFA conventionnés auprès du Conseil Régional avant 2019 en Occitanie, il en existe désormais 249. La réforme puis le renforcement des aides à l'apprentissage ont également permis une augmentation importante du nombre de contrats d'apprentissage.

En Occitanie, 73 570 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en 2022 (9 % des entrées France métropolitaine) soit une hausse de 14,5 % par rapport à l'année précédente et de 150,0 % par rapport à 2019.

On observe par ailleurs un changement important dans les caractéristiques des apprentis depuis la mise en œuvre de la réforme. La part des femmes est passée de 34 % en 2019 à 45 % en 2022. Près de 80 % d'entre elles ont un baccalauréat ou un diplôme du supérieur contre seulement 63 % des hommes. Ainsi la part des non diplômés et des titulaires d'un CAP-BEP s'est fortement réduite : alors qu'ils représentaient la moitié des apprentis en 2019, ils ne représentent en 2022 que 30 % d'entre eux (en hausse de 7 640 en volume toutefois). Pour les mêmes raisons l'âge moyen des nouveaux apprentis est plus élevé : la part des moins de 18 ans ne représente plus que 19 % contre 30 % en 2019. À l'inverse la part des plus de 21 ans est passée de 23 % à 32 % sur la même période.

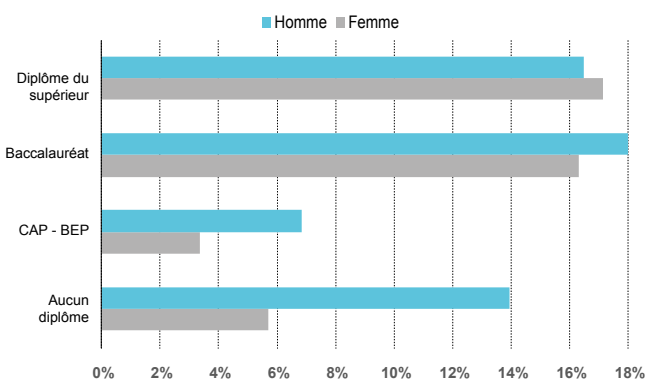
C'est le secteur tertiaire marchand qui recrute le plus d'apprentis en Occitanie : 66 % des entrées en apprentissage en 2022 relèvent de ce secteur, loin devant l'industrie (13 %) et la construction (10 %). Les entrées en apprentissage dans le tertiaire non-marchand (administration publique et santé-social) représentent quant à elles 9 % des entrées, soit une hausse de 3 points par rapport à 2019.

Entrées en apprentissage par secteur en Occitanie en 2022



Source : Base apprentissage DARES
Champ : Entrées en contrat d'apprentissage dans l'année

Répartition des entrées en apprentissage par diplôme et par genre en Occitanie en 2022



Source : Base apprentissage DARES
Champ : Entrées en contrat d'apprentissage dans l'année

LE CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNE (CEJ)

Plus de 30 000 jeunes bénéficiaires de ce nouvel accompagnement en Occitanie en 2022

En vigueur depuis le 1^{er} mars 2022, Le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) s'inscrit dans la continuité du plan « 1 jeune, 1 solution » mis en place par le Gouvernement en juillet 2020. **Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus** (ou 29 ans révolus pour les jeunes en situation de handicap), qui ne sont pas étudiants, ne suivent pas une formation et présentent des difficultés d'accès à l'emploi durable. **Il est mis en œuvre par Pôle emploi et les Missions Locales.** Le CEJ a pour objectif de (re)mettre en activité les jeunes le plus vite possible, grâce à un accompagnement intensif (formations, immersions en entreprise...) Le parcours proposé dure de 6 à 12 mois en fonction du profil des jeunes, avec l'objectif de les aider à définir leur projet professionnel et à trouver le bon emploi.

En signant un contrat d'engagement jeune, les jeunes bénéficient :

- d'un **accompagnement par un conseiller dédié** qui les suit tout au long de leur parcours jusqu'à ce qu'ils accèdent à un emploi durable ;
- d'un **programme intensif de 15 à 20 heures par semaine** composé de différents types d'activités, qu'il s'agisse d'activités individuelles, collectives, services ou en autonomie encadrée, reposant sur l'offre de service de Pôle emploi et des Missions locales.

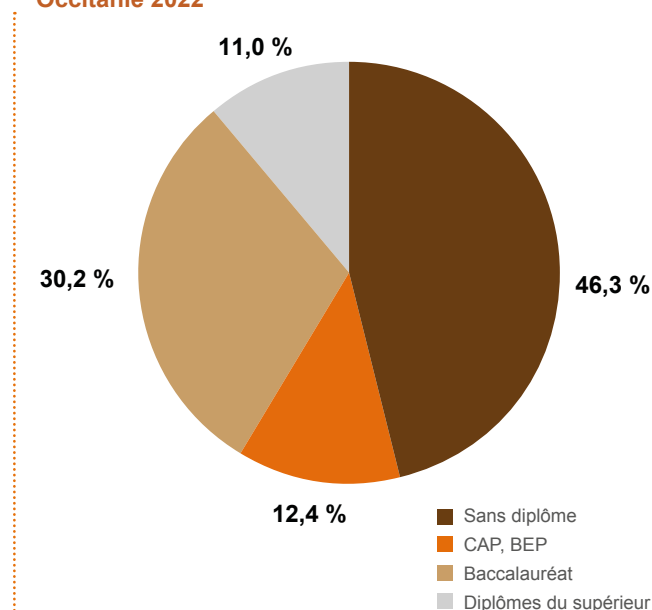
- d'une **allocation pouvant aller jusqu'à 528 euros par mois** en fonction de ses ressources et sous condition de respecter ses engagements.

Dans le cadre de leur accompagnement, les jeunes peuvent bénéficier, selon leurs besoins, d'activités dites structurantes, telles qu'une formation, une mission d'utilité sociale (service civique ou phase d'engagement du service national universel) ou une période d'emploi aidé (insertion par l'activité économique, contrats aidés etc.).

En Occitanie, 30 443 jeunes ont signé un CEJ en 2022 (10 000 à Pôle emploi et 20 443 en Missions locales).

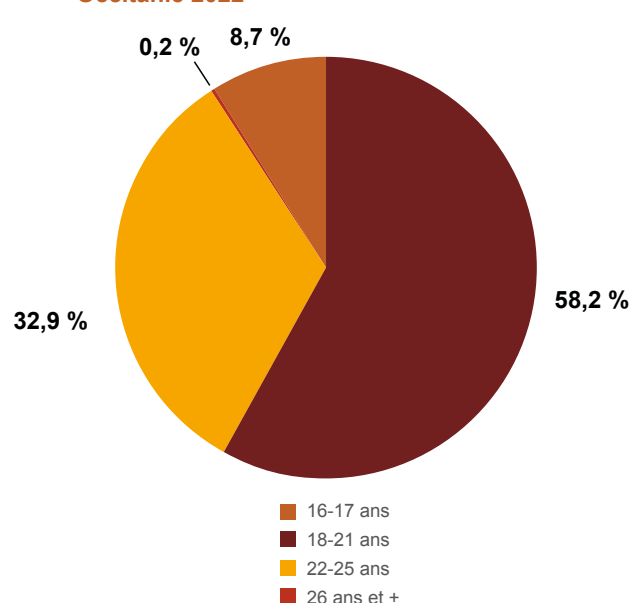
Le CEJ accompagne d'abord les jeunes qui en ont le plus besoin : ceux n'ayant pas de diplôme ou de niveau infra-bac représentent plus de la moitié des entrées en CEJ. Conformément aux objectifs du dispositif, les jeunes de 18 à 21 ans représentent également plus de la moitié des bénéficiaires (58 %) et les publics spécifiques sont bien représentés : 21 % des jeunes résident en zone de revitalisation rurale, 17 % dans un quartier prioritaire de la politique de la ville et 3 % sont reconnus travailleurs handicapés.

Jeunes entrés en CEJ par niveau de diplôme - Occitanie 2022



Source : DGEFP

Jeunes entrés en CEJ par tranche d'âge - Occitanie 2022



L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (IAE)

Plus de 20 000 salariés dans les structures de l'IAE en Occitanie en 2022

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet à des personnes en demande d'emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles (demandeurs d'emploi de longue durée, personnes bénéficiaires de minima sociaux etc.) de bénéficier d'un contrat de travail. Pôle Emploi cible ces personnes et les oriente vers des structures spécialisées pouvant leur proposer du travail. En 2022, 418 structures ont été conventionnées à ce titre dans la région et ont accueilli 20 774 salariés sous 4 statuts différents :

Dans les **Associations Intermédiaires (AI)**, les personnes sont recrutées par une association à but non lucratif puis mises à disposition dans le cadre d'un contrat de travail. Elles opèrent principalement dans le secteur des services à la personne. Le nombre de salariés y a baissé de 15 % par rapport à 2021. Les salariés y sont principalement des femmes (63 %) avec une représentation plus importante des seniors (28 %) et des résidents des ZRR (52 %).

Les **Entreprises d'Insertion (EI)** opèrent dans le secteur marchand mais ont une finalité sociale. Elles recrutent leurs salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) pour un temps de travail hebdomadaire supérieur à 20 heures. Le nombre de salariés qui travaillent dans ce type de structure est en hausse de 7 % par rapport à 2021 (et +10 % en ETP). Ce sont majoritairement des hommes (69 %) peu ou pas qualifiés. Les demandeurs d'emploi de longue durée (21 %) ou de très longue durée (35 %) y sont surreprésentés.

Dans les **Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)**, les personnes sont recrutées via un contrat d'insertion, un contrat aidé ou en tant que stagiaire de la formation professionnelle. Les ACI opèrent dans l'ensemble des secteurs d'activité. On observe une hausse du nombre de salariés de 7 % par rapport à 2021. Ce sont principalement des hommes (63 %), majoritairement bénéficiaires du RSA (53 %) et un peu plus fréquemment que dans les autres structures résidant d'un QPV (9 %).

Dans les **Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)** les personnes recrutées sont mises à disposition dans le cadre d'un contrat en intérim. Si le nombre de salariés recule légèrement en 2022 dans ces entreprises (-2 % par rapport à 2021) le volume d'heures progresse (+8 % d'ETP). Les salariés de ces structures d'insertion se caractérisent par une forte proportion d'hommes (84 %) plus jeunes que dans les autres structures (29 % de moins de 25 ans).

Un cinquième type de structure est en expérimentation depuis 2018 : l'**entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI)** permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement : 4 EITI ont été conventionnées dans la région à ce titre.

Les salariés de l'IAE en Occitanie en 2022

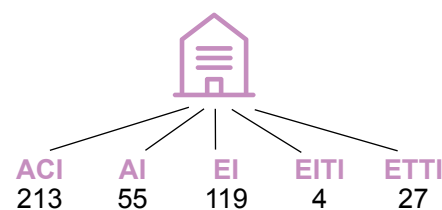
	ACI	AI	EI	ETTI	Total général
Salariés en fin d'année					
2021	8 372	7368	2 289	3 196	21 226
2022	8 921	6260	2 444	3 148	20 774
évolution	7%	-15%	7%	-2%	-2%
Niveau de qualification					
Pas de diplômes	31%	35%	40%	42%	35%
CAP-BEP	41%	41%	39%	39%	41%
Bac et +	27%	24%	21%	18%	24%
Âge					
Jeunes (<25 ans)	14%	15%	17%	29%	17%
25-49 ans	64%	57%	63%	54%	60%
Seniors (50 et+)	22%	28%	21%	16%	23%
Sexe					
Femme	37%	63%	31%	16%	41%
Homme	63%	37%	69%	84%	59%
Caractéristiques					
QPV	9%	4%	3%	4%	20%
ZRR	34%	52%	16%	27%	36%
Trav. handicapé	9%	8%	8%	4%	8%
RSA	53%	23%	32%	19%	36%
DELD	18%	14%	21%	15%	17%
DELTD	40%	30%	35%	22%	34%

Source : base IAE ASP-DARES - données provisoires 2022
Champ : Salariés en contrat dans une structure de l'IAE dans l'année

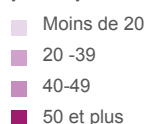
Les structures de l'IAE

418 structures conventionnées en 2022

↗ +4 par rapport à 2021



Nombre de structure par départements



Source : base IAE ASP-DARES - traitement DREETS données provisoires 2022

L'ACTIVITÉ PARTIELLE

Le recours à l'activité partielle recule fortement en 2022 en raison du reflux de la crise sanitaire

En 2022, en raison du reflux de la pandémie de covid-19 et par conséquent des restrictions sanitaires, le recours à l'activité partielle a considérablement diminué. Ainsi 4 millions d'heures chômées ont été indemnisées par les services de l'État, soit près de 16 fois moins par rapport à 2021 (62,3 millions d'heures). Le recours à ce dispositif n'est toutefois pas encore à son niveau d'avant-crise puisque les indemnités restent 4 fois plus importantes qu'en 2019 (0,9 million d'heures). Au total, près de 6 200 établissements de la région et plus de 33 400 salariés ont été indemnisés pour un coût total de 38,9 millions d'euros.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), mis en place à l'été 2020 et pensé pour faire face à la crise sanitaire, a joué un rôle majeur dans l'indemnisation des entreprises. Environ 48 % des heures indemnisées l'ont été via ce dispositif contre seulement 11 % l'année précédente. À compter du 1^{er} janvier 2023, il n'est cependant plus possible pour une entreprise de réaliser une nouvelle demande d'APLD. Celles ayant une autorisation en cours pourront être indemnisées jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard.

L'indemnisation par département en 2022

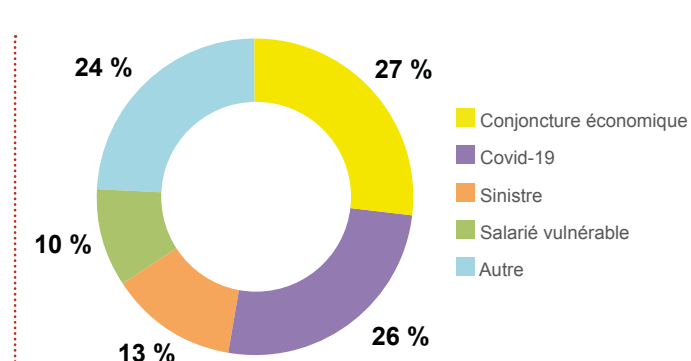
	Heures indemnisées (en millions)	Nombre d'établissements indemnisés	Effectif maximum indemnisé
Ariège	194 700	172	1 596
Aude	73 000	161	798
Aveyron	178 500	303	1 694
Gard	361 800	549	2 511
Haute-Garonne	1 483 500	2 030	13 988
Gers	234 300	232	1 333
Hérault	562 100	1 129	4 374
Lot	137 000	203	1 155
Lozère	22 600	62	187
Hautes-Pyrénées	264 400	251	1 536
Pyrénées Orientales	218 900	404	1 425
Tarn	154 200	355	1 643
Tarn-et-Garonne	117 900	304	1 183
Occitanie	4 002 900	6 155	33 423

Source : DGEFP/DARES (extraction au 18/04/2023)

Très fortement impacté par les restrictions sanitaires, le secteur de l'hébergement-restauration est celui qui a le plus bénéficié de l'activité partielle en 2022, tout comme les deux années précédentes. Près de 750 000 heures ont été indemnisées aux salariés de ce secteur soit 19 % du total. L'industrie dans son ensemble a également largement bénéficié du dispositif avec près de 31 % des heures.

Près de 15 300 demandes d'activité partielle ont été déposées auprès de l'administration en 2022. Si les motifs « covid-19 » et « garde d'enfants » (principalement liées aux fermetures de classes et d'établissements scolaires en raison de l'épidémie) ont représenté plus de deux demandes sur trois en janvier et février, ceux-ci ont quasiment disparu à la fin de l'année. Au cours du dernier trimestre, les nouvelles demandes d'activité partielle sont davantage liées à la conjoncture économique. Ces difficultés n'ont cependant pas entraîné de rebond des nouvelles demandes.

Heures d'activité partielle indemnisées par motif



Le dispositif de l'activité partielle permet aux établissements confrontés à des difficultés temporaires de diminuer ou suspendre leur activité tout en assurant aux salariés une indemnisation pour compenser leur perte de salaire.

Source : DGEFP/DARES (extraction au 18/04/2023)

Retrouvez cette brochure sous format électronique, sur les sites internet :

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/>

Rubrique : Études et statistiques

www.observatoire-emploi-occitanie.fr

Rubrique : Marché du travail > Bilan du marché du travail

BILAN
du marché du travail
en 2022

RÉGION OCCITANIE

Pôle emploi Occitanie - Dreets Occitanie

Directeurs de publication

T. Lemerle (Directeur Pôle Emploi Occitanie) - Julien Tognola (Directeur Dreets Occitanie)

Rédaction

Service Statistiques Études et Évaluations Pôle emploi Occitanie

N. Biesse, A. Manchon, M. Ferrer (Dreets)

Mise en page

Ogham

Juillet 2023



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités