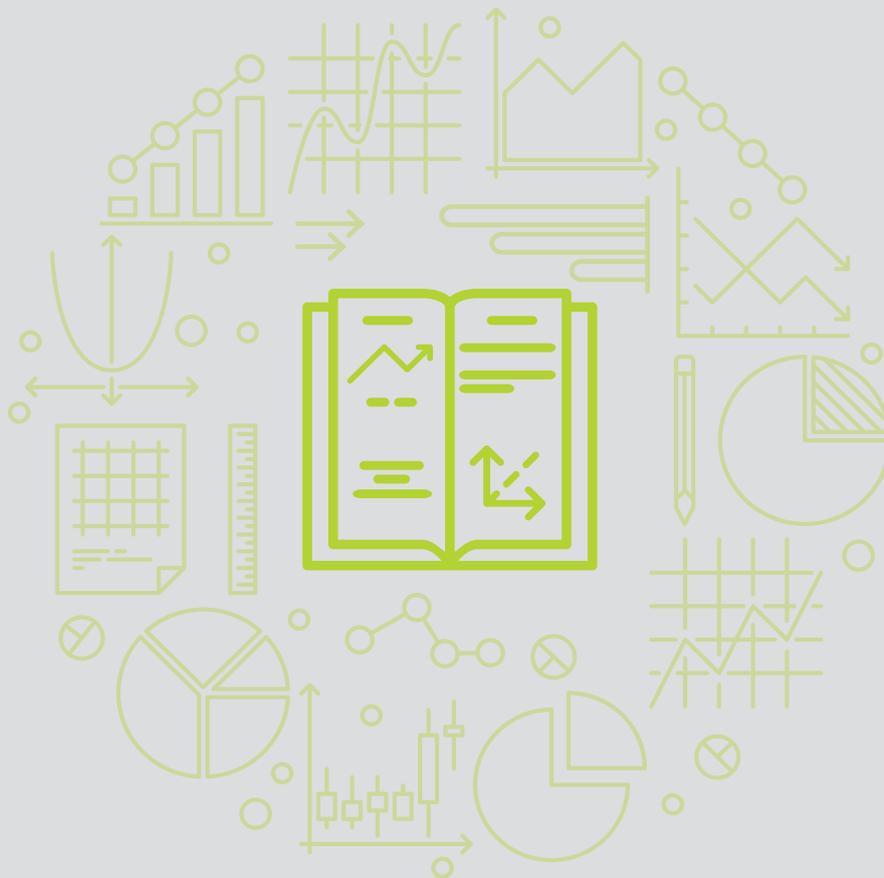


# DIAGNOSTIC TERRITORIAL

## ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE





# ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE

Auteur  
Service Statistiques et Études

---

## SOMMAIRE

- p.5 Edito
- p.7 L'amélioration de la conjoncture profite à la Nouvelle-Aquitaine
- p.23 L'influence des mutations économiques sur la demande d'emploi
- p.37 L'approche par compétence : une nouvelle vision du marché du travail





## ÉDITO

Le diagnostic territorial Nouvelle-Aquitaine 2018 apporte des éléments d'analyse et d'éclairage sur les potentialités économiques de notre région.

Agir efficacement suppose de connaître finement la réalité des territoires qui composent la région, les besoins des entreprises qui s'y développent ainsi que les compétences des actifs qui y vivent et souhaitent s'y épanouir. Cette connaissance n'est pas l'exclusivité d'un acteur, elle est le résultat d'un croisement de constats, d'analyses et de débats.

Dans le cadre du diagnostic 2018, nous avons souhaité apporter des éléments de réponse à trois questions :

*L'amélioration de la conjoncture identifiée au plan national se traduit-elle également dans la région ?*

*Comment le marché du travail a-t-il évolué au cours des dernières années en Nouvelle-Aquitaine, notamment en lien avec l'accélération des transitions professionnelles ?*

*Comment Pôle emploi s'adapte à ces évolutions en investissant fortement dans le conseil en évolution professionnelle, l'approche par les compétences et en nouant de nouveaux partenariats ?*

Les transformations que nous avons conduites depuis 2012 portent leur fruit, plus de 70% des demandeurs d'emploi et des entreprises sont satisfaits de l'accompagnement dont ils bénéficient de la part de Pôle emploi. Les retours à l'emploi progressent : + 6,5% au cours des 12 derniers mois.

Notre engagement à poursuivre ces transformations, innover et investir sur les compétences est grand. Notre conviction est également forte que cette action sera d'autant plus efficace si elle est éclairée d'un diagnostic précis permettant des actions concertées avec les acteurs de l'emploi de l'orientation et de la formation.

Je vous souhaite une bonne lecture.

**Frédéric Toubeau**  
Directeur Régional  
Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine





# PARTIE 1

## L'AMÉLIORATION DE LA CONJONCTURE PROFITE À LA NOUVELLE-AQUITAINE



## La hausse de la croissance est acquise mais reste fragile

(Source : INSEE)

Avec +0,6% au 3<sup>ème</sup> trimestre 2017 (+0,5% et +0,6% aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> trimestres), le renforcement de la croissance de l'économie française se confirme. La prévision de hausse du PIB est de +1,9% pour l'année 2017. L'INSEE parle de croissance solide en supposant dans un premier temps que les conditions météorologiques ne viennent pas peser sur les récoltes céréalières et que le retour des touristes étrangers se confirme.

Selon les experts économiques, la France connaît bien une phase de reprise, le climat des affaires est au plus haut depuis 2011, l'investissement progresse, le marché du travail redémarre. Cependant, l'accélération de la croissance est loin d'être acquise : en 2018, elle ne devrait pas être supérieure à celle de 2017.

” LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE CONTRIBUE POUR **7,6%** DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB) DE LA FRANCE MÉTROPOLITAINE

## Le solde positif du commerce extérieur régional se confirme

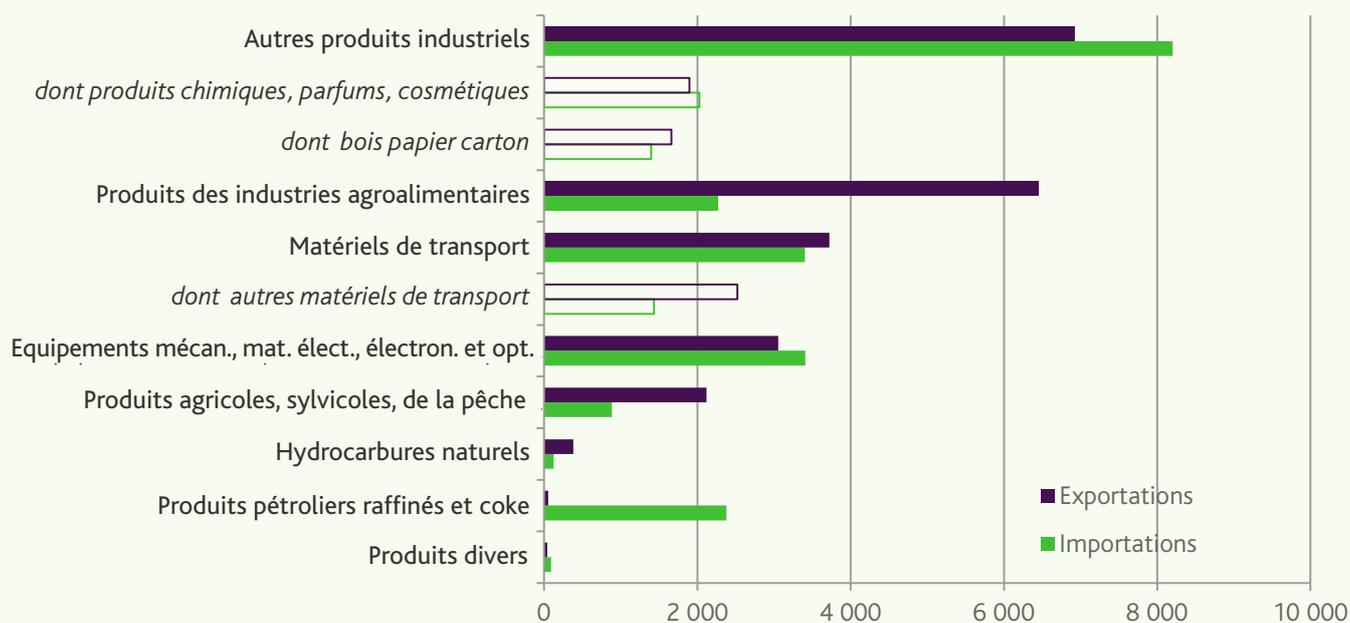
(Source : Douanes)

La région représente 5,1% des exportations de la France et 3,9% des importations. Elle réalise 22,8 milliards d'euros d'exportations et 20,8 milliards d'euros d'importations entre juillet 2016 et juin 2017.

Depuis fin 2014, le solde du commerce extérieur régional est positif et contribue à la croissance du PIB chaque trimestre. Il atteint 1,9 milliard d'euros en juin 2017. La production agricole, sylvicole et piscicole, l'industrie agroalimentaire et l'industrie des matériels de transports (hors industrie automobile) contribuent fortement au commerce extérieur en Nouvelle-Aquitaine. Structurellement, ces secteurs sont très caractéristiques de la région comparativement à la France en matière d'exportation.

Graphique 1

### EXPORTATIONS ET IMPORTATIONS RÉGIONALES ENTRE JUILLET 2016 ET JUIN 2017 EN MILLIONS D'EUROS



Source : Douanes

## La démographie des entreprises s'améliore

(Source : INSEE)

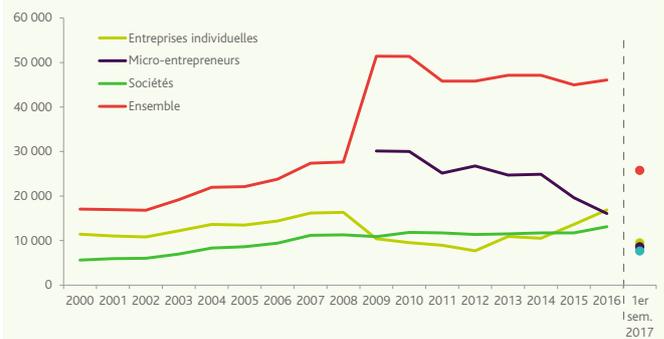
Dans ce contexte économique bien orienté, 47 000 créations d'entreprises sont enregistrées sur un an (juillet 2016-juin 2017), soit un nombre en hausse annuelle de +2,3%, 1 100 entreprises supplémentaires. Cette hausse est principalement imputable aux créations d'entreprises individuelles et de sociétés, le nombre de créations en statut de micro-entrepreneur étant en baisse [cf. Graphique 2]. Les secteurs des activités de services, du commerce, de l'enseignement, santé, action sociale et de la construction tiennent une place importante parmi les créations. Les secteurs du transport et des activités financières affichent les plus fortes progressions.

La baisse du nombre de défaillances d'entreprises s'inscrit également dans l'amélioration du climat économique. Moins de 5 000 défaillances sont dénombrées sur un an (juillet 2016-juin 2017), soit 440 de moins qu'un an auparavant (-8,4%). Les secteurs de la construction, du commerce et de l'hébergement, restauration sont les plus représentés parmi les défaillances. Toutefois, ils enregistrent un net repli en matière de défaillances sur cette dernière année.

**+ 1 100**  
CRÉATIONS D'ENTREPRISES SUR UN AN  
À FIN JUIN 2017

**- 440**  
DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES SUR UN AN  
À FIN JUIN 2017

**Graphique 2**  
CRÉATIONS D'ENTREPRISES DEPUIS 2000 EN NOUVELLE-AQUITAINE  
SELON LE TYPE D'ENTREPRISE



Source : Douanes

Les statistiques de créations d'entreprises incluent les demandes des créations en auto-entrepreneur à compter des données relatives à janvier 2009, puis sous le régime de micro-entrepreneur depuis le 19 décembre 2014.

Guide de lecture :

Les courbes représentent le volume annuel de créations de 2000 à 2016 selon le statut juridique.

Les points représentent le volume de créations du 1<sup>er</sup> semestre 2017 et par conséquent ne peuvent être reliés à leurs courbes respectives.

## Encadré 1. Taux de pérennité à 5 ans des entreprises créées en 2010

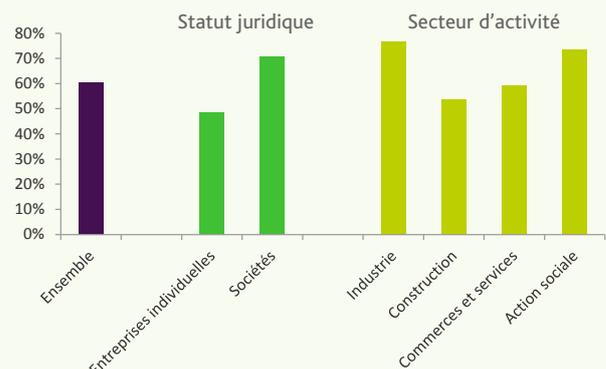
Source : INSEE

Parmi les 11 500 entreprises immatriculées au premier semestre 2010 (hors régime de micro-entrepreneur), 60% sont encore actives après cinq ans. Ce statut juridique est prépondérant pour la pérennité des entreprises, le secteur d'activité est également important.

La situation du créateur immédiatement avant la création est un autre déterminant dans la pérennité du projet. Ainsi, 69% des entreprises créées par une personne étant un indépendant ou un chef d'entreprise sont toujours en activité cinq ans après. Cette part est de 55% pour une personne étant au chômage juste avant la création. Sur le plan national, le taux de pérennité des entreprises est identique à la région Nouvelle-Aquitaine. Il s'est amélioré de 8 points entre 2006 et 2010 sous l'effet d'une plus grande proportion de créations de sociétés en 2010 et par une conjoncture plus favorable qu'en 2006.

Le taux de survie des entreprises en statut de micro-entrepreneur déclarées au premier semestre 2010 est de 29% en Nouvelle-Aquitaine après cinq ans (23% sur le plan national).

**Graphique 3**  
TAUX DE PÉRENNITÉ DES ENTREPRISES EN NOUVELLE-AQUITAINE (HORS MICRO-ENTREPRENEURS)



Source : INSEE

## L'emploi salarié retrouve son niveau d'avant crise

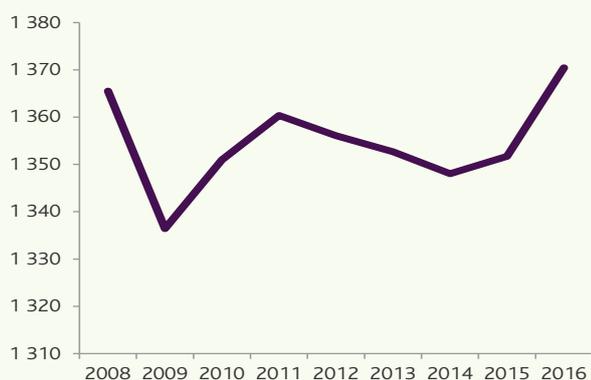
(Source : ACOSS)

La région Nouvelle-Aquitaine compte 1,37 million d'emplois salariés fin 2016. Ce nombre est supérieur à celui de fin 2008 et ce pour la première fois depuis la crise. Une légère amélioration était mesurable dès 2015 avec 3 700 emplois de plus mais la progression de l'emploi s'est nettement confirmée en 2016 avec 18 700 effectifs salariés supplémentaires sur un an. 87% des emplois salariés régionaux sont des CDI (84% en 2015). De plus, 79% des emplois salariés sont des emplois à temps plein.

L'industrie et la construction perdent encore des emplois en 2016 et n'ont pas retrouvé leur niveau d'avant crise. Néanmoins, en 2016, dans un contexte d'amélioration, les pertes d'emplois se réduisent sensiblement. La hausse de l'emploi est fortement portée par le tertiaire qui a créé près de 30 000 postes ces deux dernières années en Nouvelle-Aquitaine, notamment par l'emploi intérimaire.

**LA CROISSANCE DE L'EMPLOI SALARIÉ SEMBLE SE CONFIRMER SUR LE 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2017**

**Graphique 4**  
NOMBRE D'EMPLOIS SALARIÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE EN MILLIERS



Source : ACOSS

**Graphique 5**  
ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI SALARIÉ EN NOUVELLE-AQUITAINE PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ



Source : ACOSS



## L'intérim est dynamique en Nouvelle-Aquitaine

(Source : Pôle emploi)

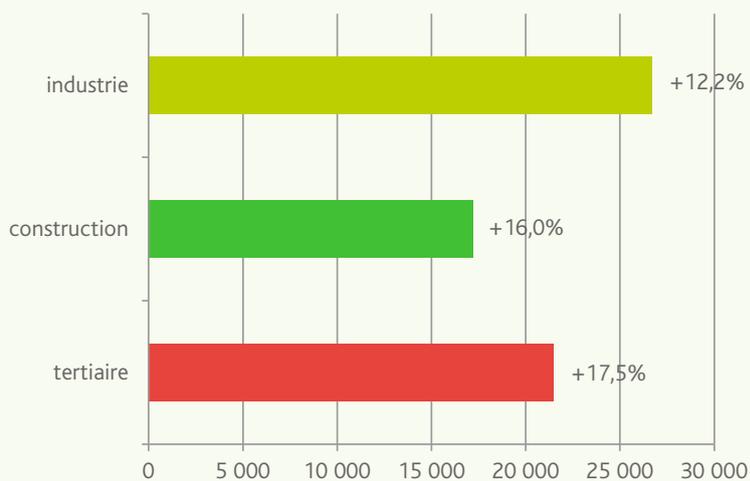
Depuis deux ans, la région connaît une progression de l'emploi intérimaire : cette tendance se confirme encore en 2017. Le nombre d'intérimaires reste à un niveau élevé dans la région en comparaison avec les années précédentes avec près de 66 000 emplois à fin septembre 2017. L'industrie, la construction et le tertiaire participent à cette hausse depuis au moins un an. Si l'emploi salarié dans l'industrie reste orienté à la baisse, parmi les emplois intérimaires, le secteur est dynamique et représente quatre intérimaires sur dix.

Sur le plan national, l'évolution annuelle est très proche de celle de la région (+14,0%).

**+ 14,6%**  
D'ÉVOLUTION ANNUELLE POUR L'EMPLOI  
INTÉRIMAIRE EN SEPTEMBRE 2017,  
SOIT + 8 400 EMPLOIS

Graphique 6

### VOLUME ET ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'INTÉRIM EN NOUVELLE-AQUITAINE À FIN SEPTEMBRE 2017



Source : Pôle emploi



## Nettes progressions des CDI et des missions d'intérim parmi les déclarations préalables à l'embauche (DPAE)

(Source : ACOSS-MSA)

La région Nouvelle-Aquitaine recense plus de 3,9 millions de déclarations préalables à l'embauche (DPAE) annuelles.

La hausse de l'emploi se mesure également dans la progression de ces déclarations en hausse annuelle de 5,1% en juin 2017. Les recrutements pour des emplois durables (CDI et CDD de plus de 6 mois) contribuent fortement à cette évolution (+10,7%) notamment sous l'effet de l'évolution des embauches pour des CDI (+15,4%).

Globalement, le niveau des recrutements en 2017 est bien supérieur aux deux dernières années. Ces embauches ne sont pas seulement portées par le dynamisme de l'intérim puisque sans en tenir compte, le nombre de DPAE (hors intérim) affiche également une nette progression (+4,4% d'évolution annuelle en juin 2017).

44% des embauches hors intérim se réalisent dans les entreprises de moins de 10 salariés. Leur nombre est en hausse de 1,3% alors qu'il se replie en France (-3,3%). En Nouvelle-Aquitaine comme sur le plan national, les entreprises de 50 salariés et plus contribuent fortement à la progression annuelle des embauches hors intérim (+16,1% sur un an en juin 2017, +14,8% en France).

**352 000** RECRUTEMENTS DURABLES  
(CDI OU CDD DE 6 MOIS ET PLUS)  
**+ 10,7%** D'ÉVOLUTION ANNUELLE



Graphique 7

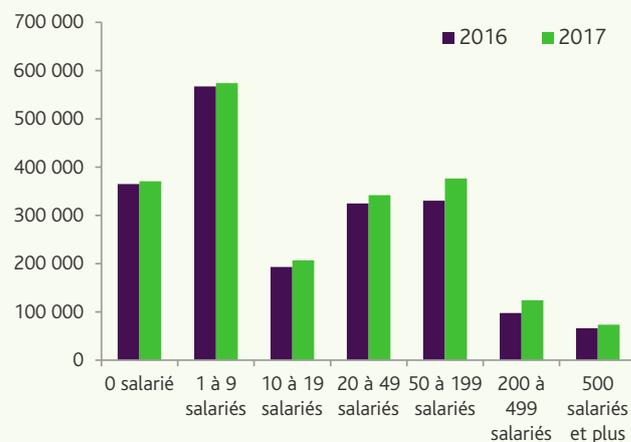
**VOLUME DE RECRUTEMENTS ET ÉVOLUTION ANNUELLE EN NOUVELLE-AQUITAINE (HORS INTÉRIM) SELON LE TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL (SUR 12 MOIS - JUILLET À JUIN)**



Source : ACOSS-MSA

Graphique 8

**RECRUTEMENTS EN NOUVELLE-AQUITAINE (HORS INTÉRIM) SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES (SUR 12 MOIS - JUILLET À JUIN)**



Source : ACOSS-MSA

## Le taux de chômage baisse en 2017

(Source : INSEE)

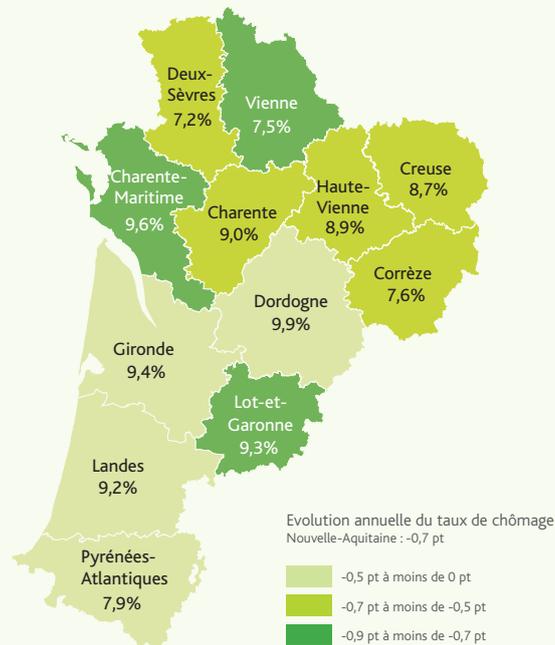
Le taux de chômage régional (8,8% au 2<sup>ème</sup> trimestre 2017) est un autre indicateur conjoncturel à connaître une phase d'amélioration (-0,7 point par rapport au 2<sup>ème</sup> trimestre 2016). Ce repli est général, il n'est pas seulement régional : -0,5 point sur le plan national. Au sein de la Nouvelle-Aquitaine, le taux de chômage de chacun des départements est en baisse. Le Lot-et-Garonne enregistre jusqu'à 0,9 point de moins en un an (-0,8 point en Charente-Maritime et dans la Vienne).

La région et la France retrouvent chacune un niveau de taux de chômage semblable à celui du début d'année 2012.

UN TAUX DE CHÔMAGE DE **8,8%** AU 2<sup>ÈME</sup> TRIMESTRE 2017, SOIT **-0,7** POINT SUR UN AN

L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ACTIVE A AUGMENTÉ DE **3,4%** EN NOUVELLE-AQUITAINE ENTRE 2009 ET 2014 (PARMI LA POPULATION ACTIVE, LES JEUNES ONT DIMINUÉ DE 2,5% TANDIS QUE LES SENIORS ONT AUGMENTÉ DE 30,0%)

Carte 1  
TAUX DE CHÔMAGE PAR DÉPARTEMENTS ET ÉVOLUTION ANNUELLE AU 2<sup>ÈME</sup> TRIMESTRE 2017



Source : INSEE

## La durée prévisible au chômage augmente de nouveau

(Source : Pôle emploi)

Chaque trimestre, une publication, mise à disposition sur l'Observatoire de l'emploi Nouvelle-Aquitaine, décrit l'évolution de l'indicateur conjoncturel de durée au chômage (ICDC). Cet indicateur permet de synthétiser l'incidence de la conjoncture économique sur l'état du marché du travail.

Il est de 389 jours (environ 13 mois) en Nouvelle-Aquitaine au 2<sup>ème</sup> trimestre 2017 (+40 jours en un an). Depuis le 2<sup>ème</sup> trimestre 2015 où il avait atteint son plus haut niveau (484 jours), l'indicateur s'est fortement amélioré jusqu'au 2<sup>ème</sup> trimestre 2016. Fin 2016, il s'est de nouveau orienté à la hausse et s'éloigne de sa valeur d'avant crise (250 jours début 2008).

L'ICDC s'établit à 378 jours au 2<sup>ème</sup> trimestre 2017 sur le plan national et suit une tendance très similaire à celle de la région.



## La situation de la demande d'emploi s'améliore lentement

(Source : Pôle emploi)

Fin octobre 2017, 512 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en Nouvelle-Aquitaine (données cvs).

L'évolution annuelle des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) est relativement similaire en région et sur le plan national, excepté pour le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A, stable en France métropolitaine et en hausse de 1% en région.

Sur le long terme, la progression du nombre de demandeurs d'emploi (cat. ABC) a nettement ralenti depuis deux ans. Il continue d'augmenter mais à un rythme moins soutenu.

La courbe du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A s'est légèrement infléchi depuis la fin de l'année 2015 et se trouve dans une phase de stabilisation depuis près d'un an.

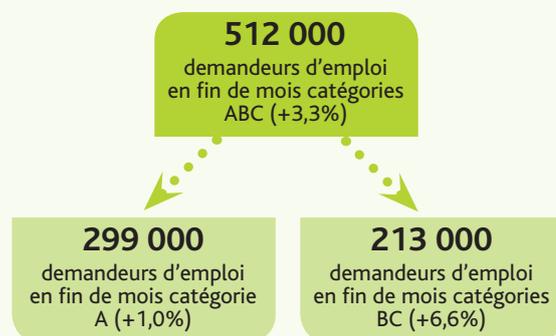
Les demandeurs d'emploi en catégorie B connaissent une tendance similaire. Leur nombre se stabilise depuis la fin de l'année 2015.

En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie C affiche une hausse continue depuis plusieurs années qui ne faiblit pas ces derniers mois.

Parmi les demandeurs d'emploi (cat. ABC), les femmes et les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus contribuent à la progression de la demande d'emploi (respectivement +5,2% et +6,2%). Les jeunes âgés de moins de 25 ans sont moins nombreux qu'un an auparavant (-0,6%). Depuis plus de deux ans, la tendance de la demande d'emploi des jeunes est orientée à la baisse, aboutissant aujourd'hui à une diminution de 7 000 jeunes demandeurs d'emploi dans la région.

Schéma 1

### RÉPARTITION DE LA DEFM EN NOUVELLE-AQUITAINE À FIN OCTOBRE 2017 - DONNÉES CVS



Source : Pôle emploi



Graphique 9

### ÉVOLUTIONS ENTRE CHAQUE MOIS DE DÉCEMBRE DE LA DEMANDE D'EMPLOI EN FIN DE MOIS EN NOUVELLE-AQUITAINE <sup>(1)</sup> EN DONNÉES CVS



Source : Pôle emploi

(1) Sauf pour le dernier mois, évolution entre décembre 2016 et octobre 2017

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78h ou moins, au cours du mois).

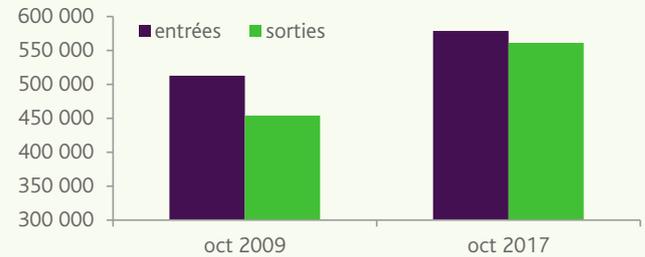
Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78h au cours du mois).

DELD : demandeurs d'emploi de longue durée, inscrits depuis un an ou plus.

## Sur le long terme, l'écart entre les entrées et les sorties de la demande d'emploi tend à s'amenuiser

579 000 entrées et 561 000 sorties sont enregistrées sur les listes de Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine (données cvs en cumul annuel en octobre 2017). Le volume de sorties est assez bien orienté depuis trois ans même s'il affiche une hausse annuelle de 0,2%. En revanche, le volume des entrées progresse plus nettement (+2,1%) influençant défavorablement le marché du travail régional.

**Graphique 10**  
ENTRÉES ET SORTIES DES LISTES DE PÔLE EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE (DONNÉES CVS) EN CUMUL SUR 12 MOIS



Source : Pôle emploi

### Encadré 2. Indicateur de retour à l'emploi

Source : Pôle emploi

Chaque trimestre, Pôle emploi calcule le nombre de reprises d'emploi des demandeurs d'emploi. Cet indicateur fait l'objet d'une publication trimestrielle disponible sur l'Observatoire de l'emploi Nouvelle-Aquitaine. Il concerne les demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi en catégorie A ou B et ayant repris un emploi d'un mois ou plus.

Sur un an, près de 373 000 reprises d'emploi des demandeurs d'emploi sont comptabilisées dans la région (à fin juin 2017). Ce nombre a augmenté de 6,5% en un an (+5,1% sur le plan national).

Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus et ceux avec un profil d'ouvriers ou employés non qualifiés bénéficient de nettes progressions de reprises d'emploi dans la région. Parmi les principaux domaines professionnels, les services à la personne et à la collectivité, l'hôtellerie, restauration et le commerce comptabilisent les plus grands nombres de reprises d'emploi.

Sur le long terme, le nombre de reprises d'emploi est chaque année en constante augmentation.

**Graphique 11**  
NOMBRE DE REPRISSES D'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE



Source : Pôle emploi



## LES SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES EN NOUVELLE-AQUITAINE

Plus de 2,3 millions d'emplois sont comptabilisés en Nouvelle-Aquitaine (emplois salariés et emplois non salariés). La région représente 8,8% des emplois de la France entière.

La part des emplois agricoles est une des spécificités régionales : 5,2% des emplois sont concernés au lieu de 2,7% sur le plan national. Cette prépondérance de l'agriculture est partagée par l'ensemble des départements néo-aquitains avec plus ou moins d'intensité.

Les emplois liés au tourisme sont également caractéristiques de la Nouvelle-Aquitaine et représentent 4% de l'emploi total. Ces emplois sont en particulier répartis sur les secteurs de l'hébergement et de la restauration, du commerce et des arts, spectacles et activités récréatives.

Les industries caractérisent également les territoires néo-aquitains avec des spécialités très locales. Ici, la particularité réside plus dans le type même d'industrie présent en Nouvelle-Aquitaine que dans la part inhérente à ses emplois.

„ 8,8% DES EMPLOIS (SALARIÉS ET NON SALARIÉS) DE LA FRANCE ENTIÈRE

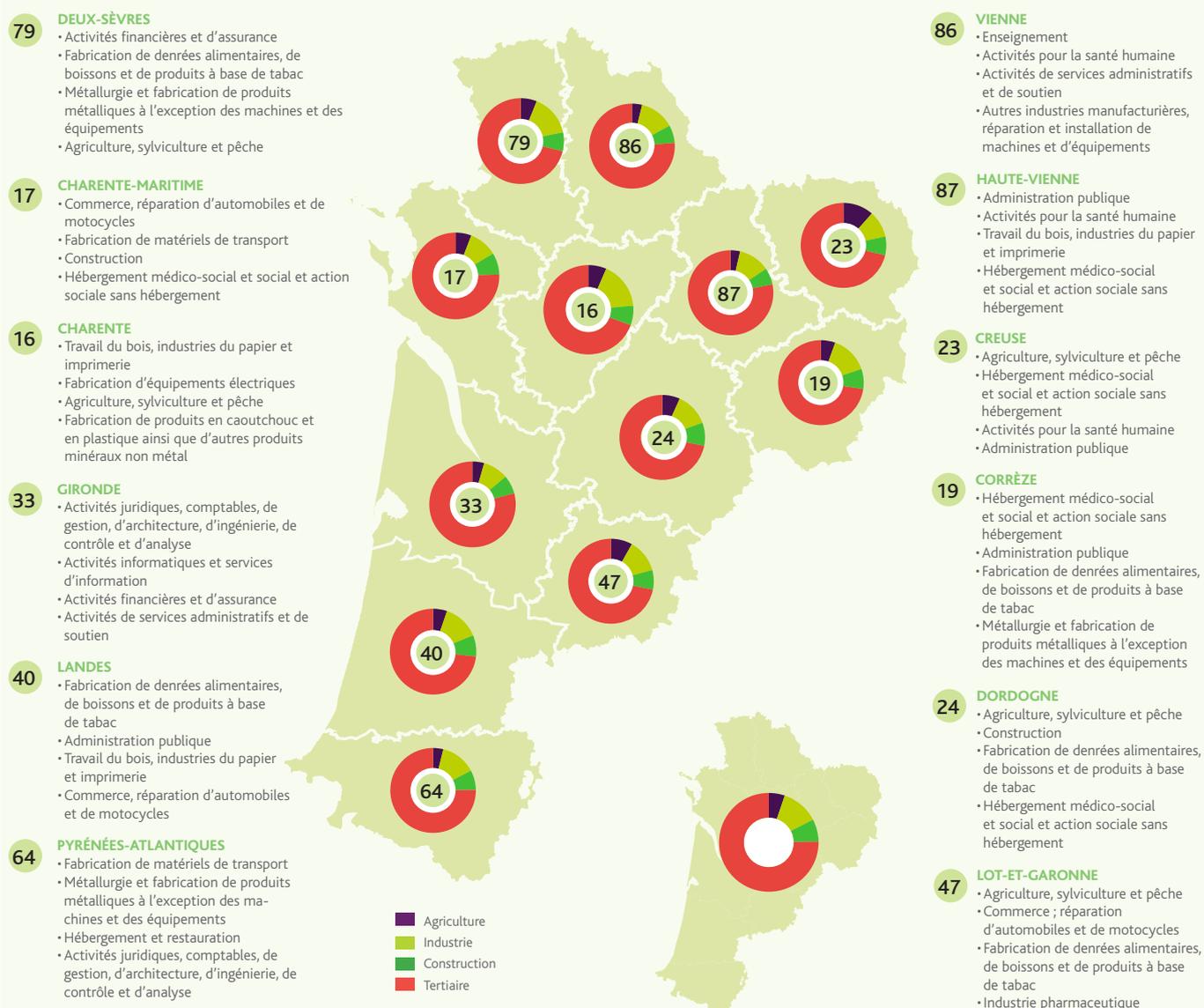
### Carte 2

#### RÉPARTITION DE L'EMPLOI TOTAL (SALARIÉ ET NON SALARIÉ) PAR GRANDS SECTEURS

Guide de lecture :

DÉPARTEMENT

• Liste des secteurs d'activité surreprésentés dans le département



## L'agriculture

L'image de l'agriculture en Nouvelle-Aquitaine est immédiatement associée à la viticulture. Mais la région est dotée de productions agricoles très diversifiées, historiquement emblématiques de chaque territoire : céréales, fruits, légumes, élevages font les particularités des départements.

“ L'AGRICULTURE REPRÉSENTE CHAQUE ANNÉE ENVIRON **6%** DES RECRUTEMENTS DONT UNE LARGE MAJORITÉ D'EMPLOIS SAISONNIERS



En matière de production végétale, la Draaf<sup>(2)</sup> Nouvelle-Aquitaine fait état d'une mauvaise année 2016 pour les grandes cultures en raison de conditions climatiques difficiles au printemps. Les potentiels de rendement des cultures pour 2017 s'annoncent plus prometteurs.

Pour l'année 2017, les impacts du gel au printemps sont importants dans le Bordelais où les pertes sont supérieures de 40 % par rapport à la moyenne quinquennale. Dans le Cognaçais, la récolte s'annonce moins catastrophique qu'initialement prévue. Selon les parcelles et même au sein d'une même parcelle, l'effet du gel est très variable. Les cours moyens du Bordeaux restent en très nette hausse, avec un cours du tonneau supérieur à 1 400 euros, cours jamais atteint ces dix dernières années. Les expéditions de Cognac continuent de progresser.

En 2016, les productions de fruits et de légumes, plutôt situées dans le sud-ouest régional, ont été partiellement positives, non seulement sur les rendements mais également sur les cours, excepté pour la filière pomme (baisse de 20% sur un an). Suite aux conditions climatiques du printemps 2017 (gel, sécheresse...), la production de fruits et légumes devrait être limitée.

Concernant la production animale, plusieurs filières animales ont connu une année de crise en 2016.

La grippe aviaire, élément marquant de l'année, a fortement touché la filière canards gras de la région. Son impact est estimé à la perte d'un tiers de la production annuelle. Des abattages sanitaires ont également eu lieu au 1<sup>er</sup> trimestre 2017 touchant durement les Landes mais aussi les Pyrénées-Atlantiques et le Lot-et-Garonne.

La filière bovine est également en difficulté. La conjoncture est plus favorable pour les autres productions animales (poulets, porcs, lait de chèvre et de brebis).



Pour en savoir plus, consultez l'étude sur le secteur de l'agriculture en Nouvelle-Aquitaine ([disponible sur www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr](http://www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr))

- 4,1% du PIB régional
- 72 000 exploitations agricoles en 2015 (-13% sur les 5 dernières années)
- 122 000 emplois en équivalent temps plein en 2015 (-1,2% d'évolution annuelle moyenne entre 2010 et 2015)
- 226 500 recrutements en juin 2017 sur 12 mois (-0,1% d'évolution annuelle)
  - ↳ 95% de CDD de moins d'un mois parmi les recrutements et 2% de CDI

Source : INSEE-ACOSS-MSA

(2) Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

## Le tourisme

**114 600** EMPLOIS LIÉS AU TOURISME  
**+2,8%** D'ÉVOLUTION ANNUELLE

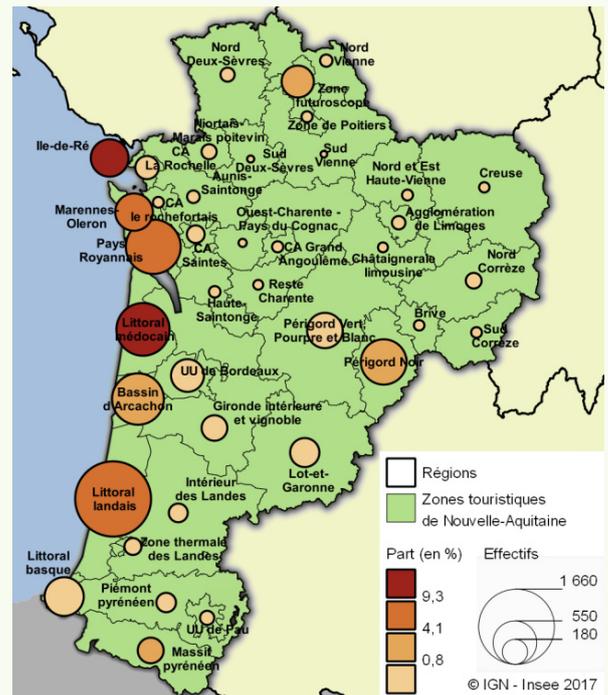
27 millions de touristes français ou étrangers se rendent chaque année en Nouvelle-Aquitaine, plaçant la région parmi les plus visitées de France. Outre le caractère attractif des 720 kilomètres de littoral pour les vacanciers, les territoires « hors littoral » génèrent également de l'activité touristique. La région est riche de nombreux attraits culturels, récréatifs et sportifs sur l'ensemble de son territoire.

En 2016, l'INSEE fait état d'un bilan positif pour le tourisme en Nouvelle-Aquitaine (INSEE Conjoncture Nouvelle-Aquitaine – Le bilan économique 2016). 39,7 millions de nuitées ont été comptabilisées en 2016 (+1,6% de plus qu'en 2015).

La hausse de 3% de l'emploi salarié du secteur démontre son dynamisme (+1% d'évolution annuelle de l'emploi tous secteurs confondus).

Carte 3

**PART DE L'EMPLOI SAISONNIER TOURISTIQUE DANS L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL ET NOMBRE D'EMPLOIS SAISONNIERS DU TOURISME EN ETP**



Source : INSEE

### Encadré 3. L'emploi saisonnier dans le tourisme et l'agriculture

Source : INSEE (INSEE Analyses n°42-Mars 2017)

En 2013, l'INSEE recensait près de 150 000 salariés saisonniers en Nouvelle-Aquitaine équivalents à 17 000 emplois en ETP (équivalent temps plein).

Le premier employeur de saisonniers est le secteur de l'hébergement-restauration, avec un tiers des contrats signés. Le deuxième secteur est celui de l'agriculture-pêche pour 22% des contrats.

Ces emplois saisonniers sont globalement moins rémunérés que les autres contrats. Ils sont de courte durée et peu qualifiés. Deux grandes catégories de profil occupent ces emplois : le « jeune étudiant exerçant un job d'été » (quatre saisonniers sur dix) et le « salarié modeste » (six saisonniers sur dix).

- 8% du PIB régional
- 19 300 établissements en 2016 (+0,6% en un an)
- 114 600 emplois salariés en 2016 (+2,8% en un an)
  - 57% dans l'hôtellerie-restauration,
  - 32% dans l'accueil, la promotion de vente de produits touristiques/voyages,
  - 11% dans les activités culturelles, récréatives et sportives.
- 450 200 recrutements en juin 2017 sur 12 mois (+2,7% d'évolution annuelle)
  - ↳ 74% de CDD de moins d'un mois parmi les recrutements et 9% de CDI



Source : INSEE-ACOSS-MSA

## Le commerce

” LE COMMERCE REPRÉSENTE CHAQUE ANNÉE ENVIRON **6%** DES RECRUTEMENTS



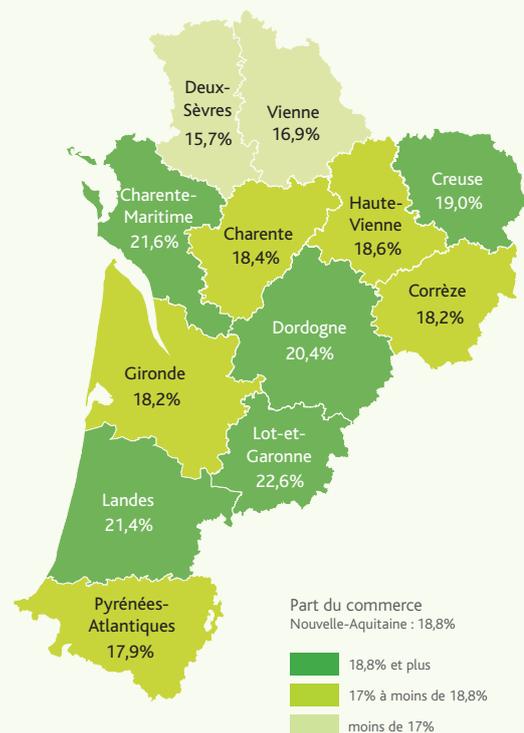
En lien avec le caractère touristique de la région, le commerce représente une part plus importante en Nouvelle-Aquitaine (18,8% de l'emploi salarié régional) qu'en France entière (17,0%). La branche emploie plus de 257 000 salariés en 2016 et a créé près de 3 800 emplois en un an dans la région, soit une évolution annuelle de +1,5%.

Seul le secteur du commerce de gros affiche un repli de l'emploi (-600 postes en un an). L'emploi salarié dans les deux autres secteurs (le commerce et réparation automobiles et le commerce de détail) progresse de 4 400 emplois.

L'activité ralentit légèrement fin juin 2017 dans la réparation automobile mais selon les prévisions elle devrait se maintenir et très légèrement progresser. En période estivale, ce secteur peine à remplacer le personnel en congés par manque de main d'œuvre qualifiée.

Dans le commerce de gros, globalement les ventes sont en hausse en fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2017. Le commerce de gros de bois et matériaux de construction et le commerce de gros de boisson représentent à eux seuls 22% de l'emploi salarié du commerce de gros régional. Les ventes progressent de nouveau dans le commerce de gros de vins AOC et elles poursuivent leur trajectoire ascendante dans le bois et matériaux de construction. Les prévisions sont bien orientées, notamment dans l'agroalimentaire.

Carte 4  
PART DU COMMERCE DANS L'EMPLOI SALARIÉ EN NOUVELLE-AQUITAINE À FIN 2016



Source : ACOSS

- 9,9% du PIB régional
- 37 700 établissements en 2016 (stable sur un an)
- 257 500 emplois salariés en 2016 (+1,5% en un an)
- 217 100 recrutements en juin 2017 sur 12 mois (+6,2% par rapport à juin 2016)
  - ↳ 53% de CDD de moins d'un mois parmi les recrutements et 20% de CDI



Source : INSEE-ACOSS-MSA

## L'industrie

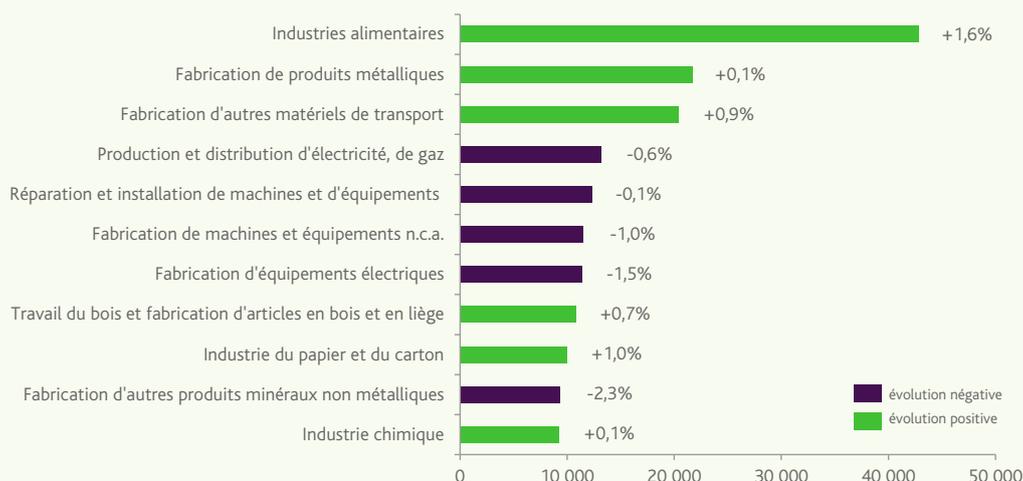
### L'INDUSTRIE CONCERNE **18%** DES EMPLOIS NÉO-AQUITAINS FIN 2016

L'empreinte industrielle est historiquement ancrée et spécifique sur certains territoires néo-aquitains. Plus de 242 000 personnes travaillent dans le secteur industriel en Nouvelle-Aquitaine, soit 17,7% de l'emploi salarié en 2016, une part un peu plus marquée que sur le plan national (16,8%). En lien avec la prépondérance de l'agriculture dans la région, l'industrie agroalimentaire est le premier secteur industriel en nombre d'emplois salariés (42 800 emplois salariés).

Depuis 2008, le nombre d'emploi n'a cessé de reculer mais entre 2015 et 2016, il semble se stabiliser (-0,2% après -1,2% un an auparavant). Cependant, certaines branches industrielles sont créatrices d'emplois sur cette dernière année comme l'industrie pharmaceutique, les industries agroalimentaires, la fabrication d'autres matériels de transport, la fabrication de boissons ainsi que le travail du bois et l'industrie du papier/carton pour citer les plus fortes évolutions. Au total, ces branches ont généré plus de 1 200 emplois en 2016.

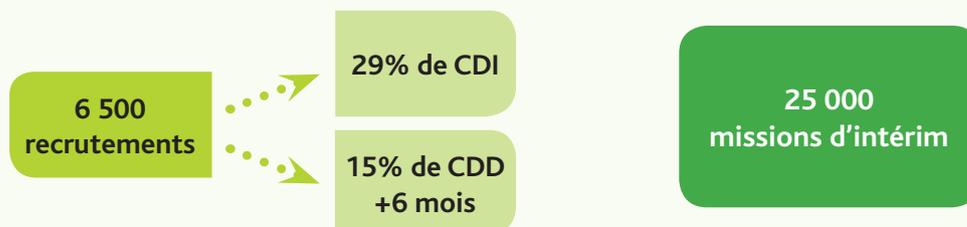
#### Graphique 12

#### PRINCIPAUX SECTEURS INDUSTRIELS EN NOUVELLE-AQUITAINE À FIN 2016 NOMBRE ET ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI SALARIÉ (NAF A88)



#### Schéma 2

#### VOLUME MOYEN MENSUEL DE RECRUTEMENTS ET DE MISSIONS INTÉRIM DANS L'INDUSTRIE (MOYENNE MENSUELLE CALCULÉE SUR LA PÉRIODE DE JUILLET 2016 À JUIN 2017) EN NOUVELLE-AQUITAINE



Source : ACOSS-MSA-Pôle emploi

- 13,8% du PIB régional
- 13 600 établissements en 2016 (-0,9% en un an)
- 242 400 emplois salariés en 2016 (-0,2% en un an)
- 78 000 recrutements en juin 2017 sur 12 mois (+2,7% d'évolution annuelle)
  - ↳ 33% de CDD de moins d'un mois parmi les recrutements et 29% de CDI

Source : INSEE-ACOSS-MSA

## Le transport

**PRÈS D'UN TIERS** DES RECRUTEMENTS DU TRANSPORT CONCERNE DES EMPLOIS DURABLES CHAQUE ANNÉE



En matière d'infrastructure, la région dispose de onze aéroports totalisant une fréquentation de plus de 8,5 millions de voyageurs en 2016. Ce chiffre a progressé de 6,7% en un an (+3,0% en France métropolitaine) porté par le trafic international et national. L'aéroport de Bordeaux-Mérignac concentre plus des deux tiers des voyageurs en 2016 et se place au huitième rang des aéroports de France métropolitaine.

La région compte également deux grands ports maritimes, « Port Atlantique La Rochelle » et « Bordeaux Port Atlantique » et deux ports secondaires, « Bayonne » et « Rochefort-Tonnay-Charente ». La baisse de production céréalière a eu un impact direct sur le trafic portuaire régional tandis que le reste du trafic a progressé entre 2015 et 2016. Ces quatre ports enregistrent un tonnage total de plus de 20 millions en 2016, en baisse de 5,6% sur un an. Le port de La Rochelle concentre 46% du tonnage total sur l'année.

Le transport emploie plus de 104 000 salariés en Nouvelle-Aquitaine à fin 2016. Les transports terrestres et transport par conduites concentrent plus de la moitié des effectifs salariés du secteur. Avec 1 500 emplois supplémentaires, ce sous-secteur dynamise le transport dont la hausse de l'emploi salarié atteint 700 emplois supplémentaires entre 2015 et 2016 (+0,6%).

En comparaison avec 2008, seul le sous-secteur de l'entreposage et services auxiliaires des transports enregistre une progression de ses effectifs salariés (+25,7%) parmi les principaux sous-secteurs du transport.

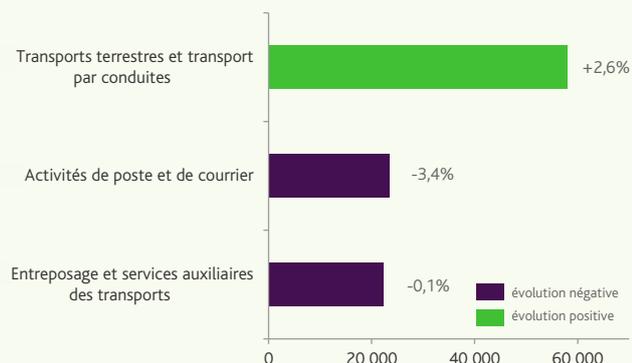
Géographiquement, le secteur est surreprésenté en Corrèze, Dordogne, Gironde, Landes et Haute-Vienne en matière d'emplois.

**Graphique 13**  
EMPLOI SALARIÉ DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT EN NOUVELLE-AQUITAINE



Source : ACOSS

**Graphique 14**  
PRINCIPAUX SECTEURS DU TRANSPORT EN NOUVELLE-AQUITAINE À FIN 2016  
NOMBRE ET ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EMPLOI SALARIÉ (NAF A88)



Source : ACOSS

- 4,2% du PIB régional
- 4 800 établissements en 2016 (+0,2% en un an)
- 104 600 emplois salariés en 2016 (+0,6% en un an)
- 46 500 recrutements en juin 2017 sur 12 mois (+0,9% par rapport à juin 2016)  
↳ 53% de CDD de moins d'un mois parmi les recrutements et 25% de CDI



Source : INSEE-ACOSS-MSA

## PARTIE 2

# L'INFLUENCE DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES SUR LA DEMANDE D'EMPLOI



## L'évolution du contexte économique

Le paysage socio-économique a connu de profondes transformations au cours des vingt dernières années. La population active a fortement augmenté sous l'effet de la participation croissante des femmes au marché du travail. L'emploi s'est progressivement désindustrialisé au profit du secteur tertiaire, en particulier marchand (transports, commerce, services aux entreprises, services aux particuliers, activités immobilières et financières). Les recrutements se font davantage sur des contrats à durée limitée. Corrélativement, l'épisode récessif qu'a connu la France entre 2008 et 2010 a entraîné une hausse des transitions professionnelles, avec davantage d'allers-retours entre emploi et chômage.

Le modèle de l'emploi stable à temps plein reste majoritaire mais il subit un certain effritement sous l'effet des modifications observées du marché du travail et du comportement des actifs.

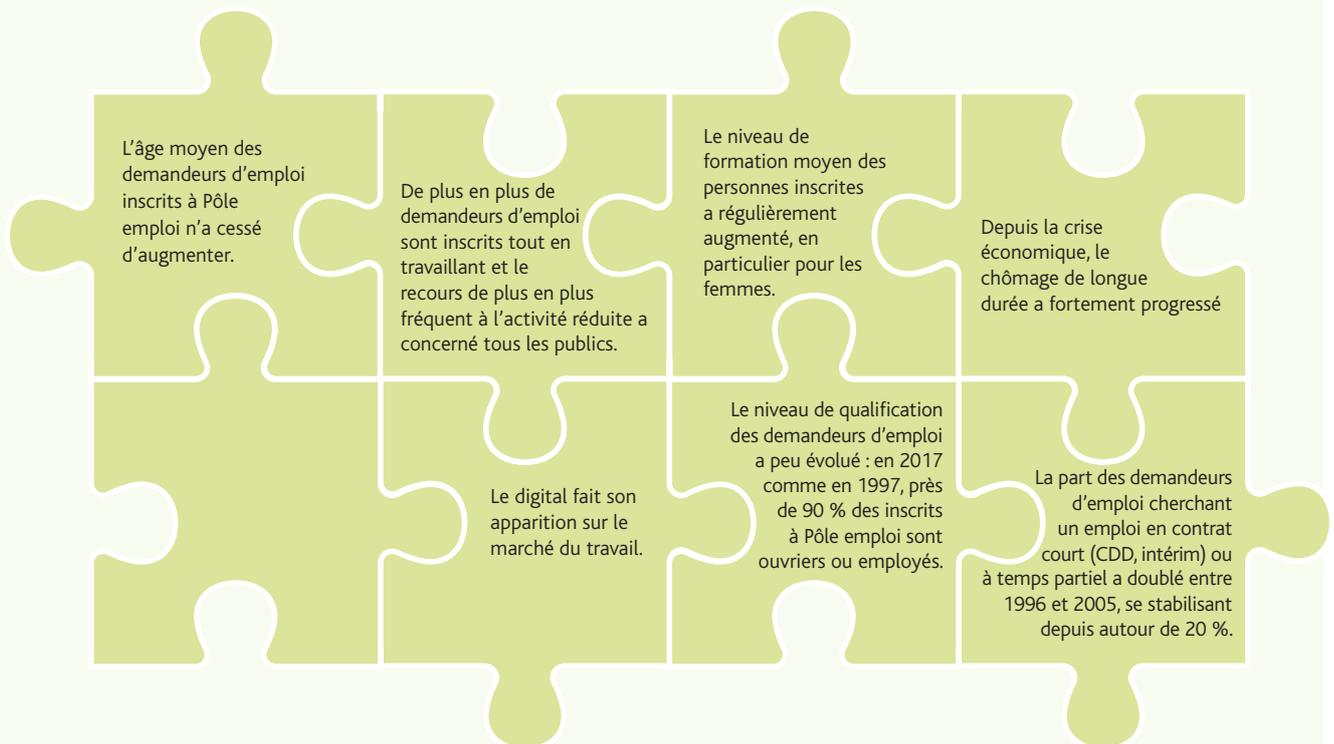
Dans ce contexte, le profil et le «comportement» des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi a changé au rythme des cycles économiques et des évolutions démographiques et législatives.

[cf. schéma 3]



### Schéma 3

#### MODIFICATIONS OBSERVÉES EN VINGT ANS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL



## EN SAVOIR PLUS

Portrait statistique des demandeurs d'emploi en Nouvelle-Aquitaine – 20 ans d'évolution de la demande d'emploi



[www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr](http://www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr)



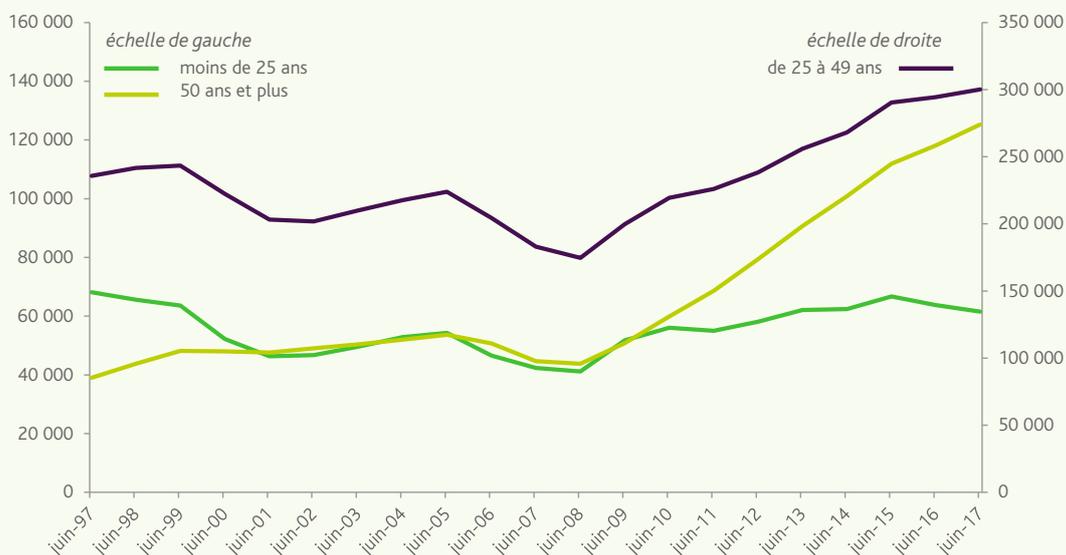
## Les jeunes demandeurs d'emploi représentent 13% de la demande d'emploi régionale en 2017, 20% en 1997

Dans l'intervalle de 1997-2017, l'âge moyen du demandeur d'emploi a continué d'augmenter, passant de 34 à 39 ans. La part des jeunes âgés de moins de 25 ans parmi la demande d'emploi en Nouvelle-Aquitaine a fortement baissé. La crise a eu moins d'incidence sur le chômage des jeunes que sur l'ensemble de la demande d'emploi et la hausse du chômage observée depuis 2008 est restée contenue pour ce public.

” PRÈS DE **70 000** REPRISES D'EMPLOI ANNUELLES SONT COMPTABILISÉES EN NOUVELLE-AQUITAINE POUR LES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI, SOIT **19%** DES REPRISES.

Graphique 15

### ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI PAR ÂGE EN NOUVELLE-AQUITAINE DE JUIN 1997 À JUIN 2017



Source : Pôle emploi

L'accès aux études supérieures est désormais ouvert à un plus grand nombre et le niveau de formation s'est élevé avec la mise en place du dispositif Licence-Maîtrise-Doctorat. Les jeunes sortants du système éducatif sont plus diplômés qu'auparavant. Aujourd'hui, les jeunes étudiants prolongent leurs études au-delà du niveau Bac+2 beaucoup plus souvent que dix ans auparavant. En vingt ans, la part des jeunes demandeurs d'emploi ayant au moins le Bac est passée de 35% à 53% dans la région modifiant ainsi le niveau de formation des jeunes. En contrepartie, la part des niveaux de formation inférieurs au certificat d'études et à celui du BEP/CAP a nettement diminué. Malgré ce constat, en 2017, encore 12% de jeunes arrivent sur le marché du travail à l'issue du système scolaire sans diplôme (en dépit de l'objectif européen de réduire le nombre de jeunes sortants sans diplôme). L'écart s'est ainsi creusé entre les jeunes « très » diplômés et les jeunes sans diplôme à leur arrivée sur le marché du travail. Les récents plans de formation gouvernementaux en faveur de publics éloignés de l'emploi contribuent à réduire cet écart en finançant des formations professionnelles qualifiantes.



## Les modifications réglementaires concernant les seniors ont eu une incidence sur leur demande d'emploi

Dans le même laps de temps, la part des seniors dans la demande d'emploi a fortement augmenté (passant de 11% en 1997 à 26% en 2017 en Nouvelle-Aquitaine). Cette tendance est plus marquée dans la région qu'en France et confirme le vieillissement de l'âge moyen des demandeurs d'emploi.

Deux principales modifications expliquent cette forte hausse des seniors dans la demande d'emploi.

D'une part, les réformes de la retraite mises en œuvre durant les dix dernières années (allongement de la durée d'assurance pour bénéficier d'un taux plein et recul de l'âge légal de la retraite) ont incité au maintien des seniors dans l'emploi.

D'autre part, la réforme de la Dispense de Recherche d'Emploi (DRE) de 2009 à 2012 a conduit à la comptabilisation des seniors en dispense dans la demande d'emploi. Une récente étude de la Dares et de Pôle emploi a permis d'affirmer qu'en faisant abstraction de la dispense de recherche d'emploi, le chômage des seniors a progressé de façon analogue à la demande d'emploi globale.

Au sein de la région Nouvelle-Aquitaine, certains territoires sont très marqués par la part de seniors parmi leurs demandeurs d'emploi (notamment le département des Landes).



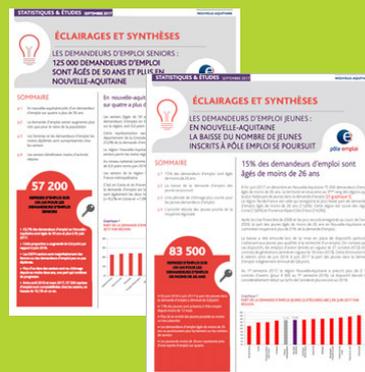
### Encadré 4. Des ateliers d'information collective des demandeurs d'emploi seniors en partenariat avec la CARSAT

Face au constat d'un vieillissement significatif de la demande d'emploi, Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine a développé un partenariat avec la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT). La CARSAT a été sollicitée pour intervenir auprès des publics seniors de plus de 55 ans. L'objectif est de sensibiliser et d'informer les personnes sur leur situation vis-à-vis du régime d'assurance retraite.

## EN SAVOIR PLUS

### Eclairages & Synthèses – Publics spécifiques

9 publications régionales de la collection Eclairages & Synthèses sont dédiées à des publics spécifiques de demandeurs d'emploi : les jeunes, les seniors, les femmes, les cadres, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les bénéficiaires du revenu de solidarité active, les demandeurs d'emploi ayant un an ou plus d'ancienneté, les demandeurs d'emploi indemnisés et ceux exerçant de l'activité réduite. Elles sont disponibles sur l'Observatoire de l'emploi Nouvelle-Aquitaine et mises à jour deux fois par an. Ces publications dressent un portrait de chaque public dans la région.



[www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr](http://www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr)



## En 2017, 45% des demandeurs d'emploi sont inscrits tout en ayant une activité professionnelle<sup>(3)</sup>

L'exercice d'activité réduite pendant les périodes de chômage est beaucoup plus fréquent qu'il y a vingt ans (28% en 1997 et 45% en 2017) pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Cette transformation du marché du travail s'inscrit, pour une partie, dans l'essor du temps partiel observé depuis plusieurs décennies en France. Elle touche toutes les générations et l'ensemble des différents profils d'actifs.

Cependant, l'activité réduite exercée par les demandeurs d'emploi se présente sous la forme d'emploi à temps complet dans deux tiers des cas avec en moyenne 35 heures hebdomadaires travaillées et d'emploi à temps partiel dans le tiers restant avec en moyenne 10 heures hebdomadaires travaillées.

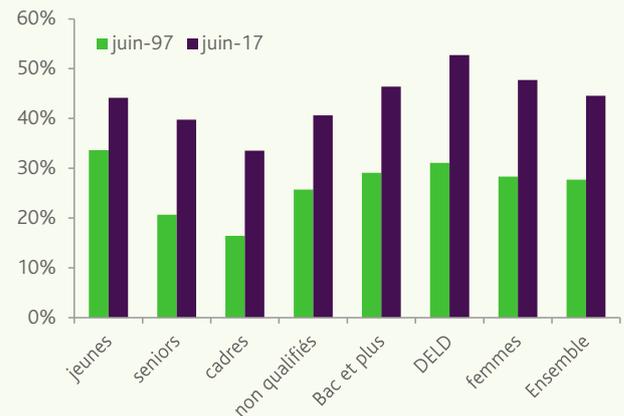
La durée hebdomadaire du travail chez les seniors est inversement proportionnelle à l'âge. Parmi ceux qui travaillent à temps complet, les cadres sont surreprésentés.

À l'image de l'ensemble des demandeurs d'emploi, les jeunes n'échappent pas au constat : ils exercent plus d'activité réduite qu'en 1997. Pour une partie de la population, la prolongation des études induit de nouveaux profils d'étudiants : les étudiants salariés [cf. Encadré 5].

<sup>(3)</sup> Dans ce cas de figure, le demandeur d'emploi exerce de l'activité réduite au cours du mois ; il est classé en catégories B ou C selon le nombre d'heures travaillées dans le mois.

Graphique 16

### PART DE L'ACTIVITÉ RÉDUITE DANS LA DEMANDE D'EMPLOI SELON LE PROFIL



Source : Pôle emploi

## Encadre 5. Les activités rémunérées des étudiants

Source : DARES (DARES Analyses n°046-Juillet 2017 Les activités rémunérées des étudiants : quelles formes et quelle organisation ?)

Le comportement des étudiants au regard du travail a changé au cours des dernières décennies. Les activités sont de plus en plus intégrées aux études sous la forme le plus souvent d'apprentissage ou de stage et concernent plus de la moitié des étudiants. Depuis la loi Seguin (23 juillet 1987), l'apprentissage s'est progressivement ouvert à tous les niveaux de formation et plus seulement à la préparation du Certificat d'études professionnelles. Cette catégorie concerne également les « salariés étudiants » de la branche santé par exemple.

En parallèle, près d'un tiers des étudiants exerce une activité régulière qui n'est pas du tout liée à leurs études. Le développement des contrats de courte durée, d'intérim, ou à temps partiel a permis le développement du cumul emploi-études. Par conséquent, les types d'études suivies ont une forte influence sur les emplois occupés par les étudiants. Cela suggère qu'à travers la diversité des situations de travail, occasionnel ou régulier, en lien avec le cursus ou non, les expériences de travail peuvent avoir des effets différenciés dans la vie de l'étudiant : bénéfiques ou négatifs selon les répercussions non négligeables sur les conditions d'études et sur leur réussite.



## Une part croissante de demandeurs d'emploi à la recherche de contrats courts ou à temps partiel

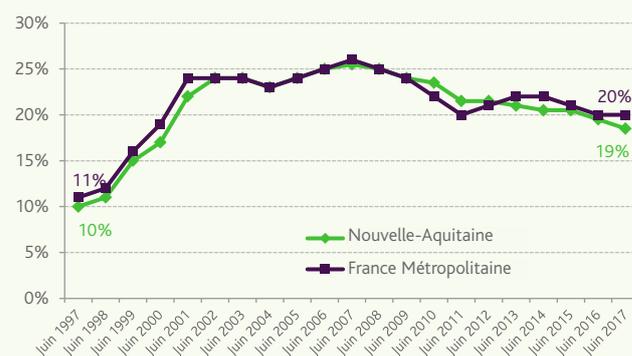
En vingt ans, la structure de l'emploi recherché par les demandeurs d'emploi s'est modifiée. La part des demandeurs d'emploi recherchant un contrat de travail autre qu'un contrat à durée indéterminée à temps plein a presque doublé sur les deux dernières décennies [cf. graphique 17]. Cette tendance s'observe aussi bien en Nouvelle-Aquitaine qu'en France métropolitaine.

Cette situation s'explique par les profondes évolutions structurelles qui ont affecté le tissu économique et par les nombreuses transformations observées dans la gestion des ressources humaines. En effet, le secteur des services a largement contribué au développement de nouveaux types de contrats de travail. Parallèlement, l'industrie a privilégié l'externalisation de ses fonctions périphériques (nettoyage, transport, ...) et, comme la construction, elle a développé son recours à la main d'œuvre intérimaire.

Notons, toutefois, que la place qu'occupent ces nouvelles formes d'emploi a très fortement augmenté entre 1997 et 2001, mais que depuis 2007, elle est en légère diminution.

Graphique 17

**PART DES DEMANDEURS D'EMPLOI RECHERCHANT UN CDI À TEMPS PARTIEL OU UN CONTRAT COURT (CDD, MISSION D'INTÉRIM, ETC.)**



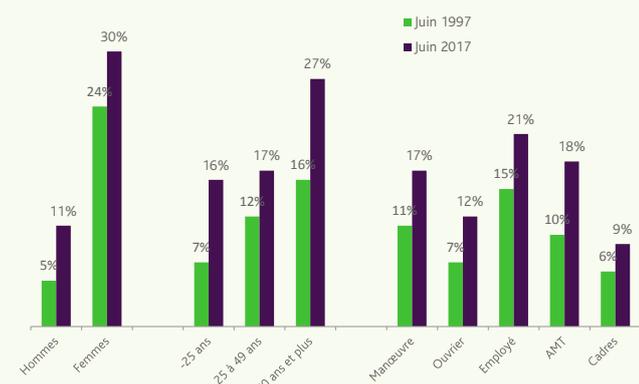
Source : Pôle emploi



**1 DEMANDEUR D'EMPLOI SUR 5**  
CHERCHE UN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE À TEMPS PARTIEL OU UN CONTRAT COURT

Graphique 18

**PART DES DEMANDEURS D'EMPLOI RECHERCHANT UN CDI À TEMPS PARTIEL OU UN CONTRAT COURT (CDD, MISSION D'INTÉRIM, ETC.) PAR SEXE, ÂGE ET QUALIFICATION**



Source : Pôle emploi

La part des demandeurs d'emploi recherchant un contrat de travail autre qu'un contrat à durée indéterminée à temps plein varie très fortement selon les publics [cf. graphique 18].

Toutefois, toutes les catégories (sexe, âge, qualification) ont vu cette part fortement augmenter en vingt ans.

Ce taux reste particulièrement élevé pour les femmes ; la raison principale étant la naissance d'un enfant et le choix d'un temps partiel jusqu'à ce que les enfants soient plus grands. Les personnes âgées de 50 ans et plus présentent également une part relativement élevée. Les raisons peuvent être diverses : volonté de diminuer les heures travaillées en fin de carrière, problème de santé...

Pour autant, les plus fortes évolutions sur vingt ans concernent également d'autres publics : les hommes (prise de temps partiel pour s'occuper des enfants), les jeunes (réalisation de périodes travaillées courtes pendant les études), les seniors et les agents de maîtrise et techniciens.

## Peu d'évolution du niveau de qualification des demandeurs d'emploi en vingt ans

En vingt ans, le niveau de qualification des personnes inscrites à Pôle emploi en Nouvelle-Aquitaine a très peu évolué. La part des agents de maîtrise / techniciens, et celle des cadres sont celles qui ont le plus fortement augmenté [cf. graphique 19].

Parmi les inscrits à Pôle emploi, la notion de cadres regroupe des populations aux situations très différentes en terme d'âge, niveau de formation ou vécu professionnel : jeunes diplômés qui n'ont connu que des contrats courts, cadres très diplômés dont la carrière a été ascendante et sans accroc jusqu'à leur épisode de chômage ou encore travailleurs devenus cadres par promotion interne suite à une longue ancienneté dans la même entreprise.

L'augmentation de la part des cadres s'observe également au niveau de l'emploi salarié et devrait s'amplifier dans les années à venir. Ce renforcement des métiers les plus qualifiés se fait principalement au détriment des ouvriers et employés qualifiés et s'explique notamment par la baisse du poids de l'industrie au profit principalement des services marchands et non marchands.

**PLUS NOMBREUSES À RECRUTER, LES ENTREPRISES PRÉVOIENT D'EMBAUCHER DAVANTAGE DE CADRES EN 2017, SELON L'APEC. LES SENIORS ET LES JEUNES DEVRAIENT PROFITER DE CETTE REPRISE.**

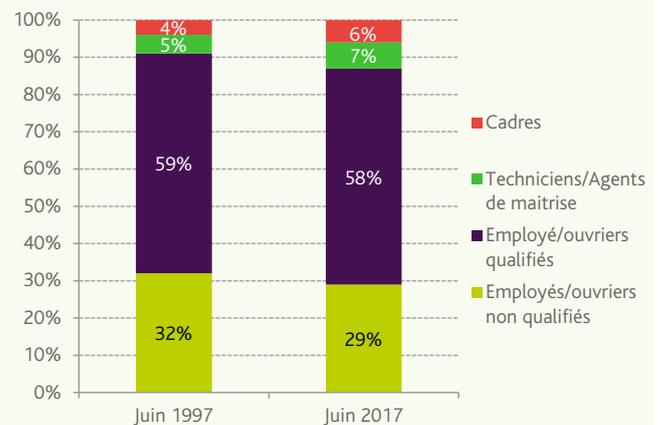
### Encadré 6. Mise en place d'un partenariat APEC - Pôle emploi

Pôle emploi et l'APEC ont conclu en 2017 un partenariat dont l'objectif majeur est de mieux soutenir les trajectoires professionnelles des cadres. Conclu pour la période 2017-2019, il s'articule autour de cinq axes de coopération :

- Orienter les publics en fonction des besoins et de la nature des services, notamment en favorisant la lisibilité et la complémentarité des offres de services,
- Contribuer à la transparence du marché de l'emploi « cadres »,
- Innover ensemble dans le champ du digital en renforçant et structurant la collaboration,
- Renforcer notre coopération dans le champ des analyses et des études,
- Renforcer la complémentarité dans l'accompagnement des projets de mobilité européenne et dans le champ de la coopération technique coopération internationale.



Graphique 19  
RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS EN CAT. ABC EN NOUVELLE-AQUITAINE SELON LEUR NIVEAU DE QUALIFICATION



Source : Pôle emploi

La part des employés et des ouvriers peu qualifiés se maintient quant à elle à un niveau relativement stable : les créations d'emplois dans les métiers peu qualifiés d'aide à la personne et dans d'autres métiers de service (employés de l'hôtellerie-restauration, agents de gardiennage et de sécurité) compensant les destructions d'emplois d'ouvriers non qualifiés dans le secteur industriel.

**18 000 DEMANDEURS D'EMPLOI NON QUALIFIÉS ONT SUIVI UNE FORMATION EN 2016 EN NOUVELLE-AQUITAINE, SOIT +77% D'ÉVOLUTION ANNUELLE.**



## Près d'un demandeur d'emploi sur deux est bachelier en 2017

La démocratisation progressive de l'éducation a permis à la population active d'augmenter sensiblement son niveau de diplôme. Parmi les demandeurs d'emploi, 28% d'entre eux étaient bacheliers en 1997 et ils sont 44% en 2017.

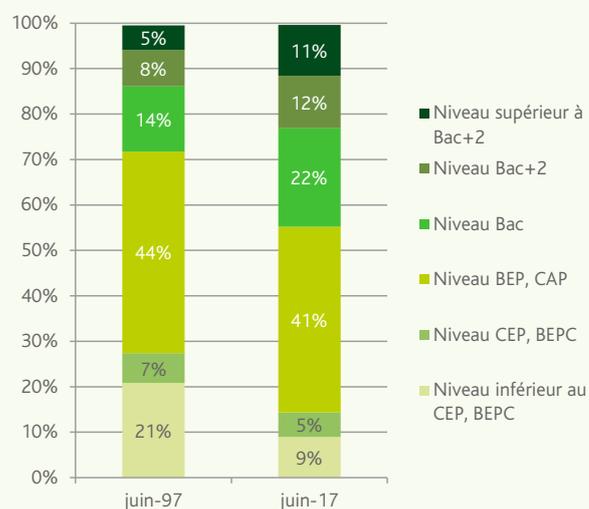
L'augmentation la plus importante du niveau de diplôme a été constatée dans les territoires où la part de diplômés du supérieur était déjà plus élevée et notamment dans les grandes agglomérations. A l'inverse, dans les territoires plus agricoles, la part de diplômés était faible il y a vingt ans et sa croissance a été plus limitée. Cela traduit des divergences géographiques et une accentuation des inégalités de répartition des diplômés entre les territoires en vingt ans. Seules les zones autour des métropoles de Bordeaux, Poitiers, Limoges et Pau comportent des parts de diplômés du supérieur plus importantes.

En vingt ans, la part de demandeurs d'emploi ayant au moins le Bac a fortement augmenté dans les différentes tranches d'âge, notamment chez les seniors pour laquelle elle a doublé.

Par voie de conséquence, la part des demandeurs d'emploi peu ou pas formés a diminué, passant de 28% en 1997 à 15% vingt ans plus tard.

Graphique 20

### RÉPARTITION DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE SELON LEUR NIVEAU DE FORMATION



Source : Pôle emploi

### Encadré 7. Le Plan d'Investissement pour les Compétences (PIC)

Dans le cadre du Grand Plan d'Investissement 2018-2022, l'une des priorités définie par l'Etat porte sur le champ « Compétences et emploi ». Pour apporter une réponse concrète au chômage des moins qualifiés, ce plan formera deux millions de personnes et les accompagnera vers l'emploi. Au total, le PIC financera en cinq ans la formation d'un million de chômeurs peu qualifiés et un million de jeunes peu qualifiés éloignés du marché du travail.



## Une mobilité géographique plus importante

La crise économique de 2008 et la forte hausse du chômage ont incité les demandeurs d'emploi à agrandir leur périmètre géographique de recherche d'emploi. 63% des inscrits se déclarent mobiles à plus de 15 kms ou 30 minutes de leur domicile. Pour les personnes ayant une mobilité totale et souhaitant travailler à l'étranger, des équipes Pôle emploi spécifiques sont disponibles [cf. encadré 8].

### Encadré 8. Des équipes Pôle emploi spécialistes de la mobilité internationale

Au niveau national, 7 Équipes Mobilité Internationale interviennent sur des zones géographiques différentes dans une logique exclusive d'accompagnement au placement des demandeurs d'emploi. L'équipe basée en Nouvelle-Aquitaine traite la zone Asie/Océanie. En Nouvelle-Aquitaine, 650 demandeurs d'emploi sont suivis par l'une de ces équipes ; 25% sont des cadres.

## Le chômage de longue durée : une augmentation marquée depuis la crise de 2008

Une des conséquences directes de la crise économique est l'augmentation de la part du chômage de longue durée dans la population des demandeurs d'emploi. Les personnes inscrites depuis au moins 12 mois représentaient 39% des inscrits à Pôle emploi en Nouvelle-Aquitaine en 1997. Cette part atteint désormais 45% [cf. graphique 21]. Cette forte hausse se constate également au niveau national. Notons que cette proportion a cessé d'augmenter depuis un an en Nouvelle-Aquitaine.

À l'entrée au chômage, certaines caractéristiques individuelles ou liées au passé professionnel influent fortement sur la probabilité de rester inscrit au moins 12 mois. Les personnes âgées de 50 ans ou plus sont les plus touchées par ce risque. De la même façon, avoir été licencié peut accentuer cette probabilité. Le chômage de longue durée atteint aussi davantage les moins qualifiés et en particulier les ouvriers.

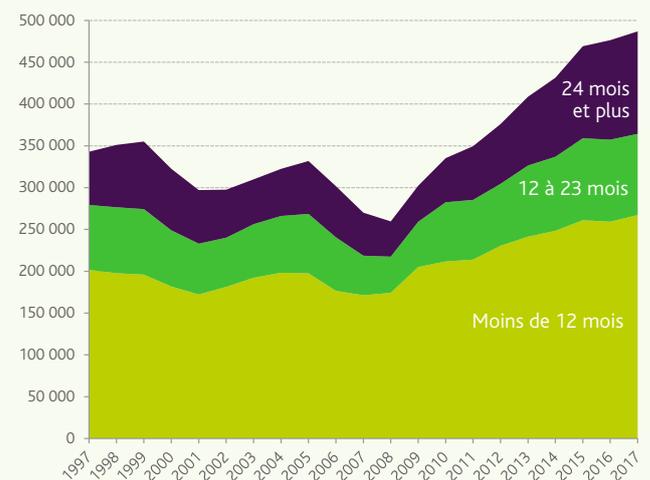
La situation au chômage connaît également une certaine dépendance à l'ancienneté d'inscription, qui rend de plus en plus difficile la réinsertion professionnelle au fil du temps. Cela est dû à la fois à des effets négatifs sur la personne (découragement, perte de compétences) et au comportement sélectif des employeurs.

L'hétérogénéité des populations en situation de chômage de longue durée se manifeste en particulier par de très fortes différences en matière de distance à l'emploi. Certains demandeurs d'emploi apparaissent assez proches de l'emploi, par une pratique régulière d'activité réduite. À l'inverse, certains n'ont eu que peu ou pas d'accès à l'emploi, même de courte durée au cours de leur période de chômage.

” 14 000 DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE ONT ÉTÉ FORMÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE EN 2016

” LES PLUS TOUCHÉS RESTENT LES SENIORS ET LES MOINS QUALIFIÉS

Graphique 21  
NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI CAT. ABC EN NOUVELLE-AQUITAINE SELON LEUR DURÉE D'INSCRIPTION



Source : Pôle emploi

### Encadré 9. Une approche globale de l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus fragilisés

L'insertion professionnelle et sociale des personnes les plus fragilisées constitue pour Pôle emploi et les Conseils départementaux une priorité partagée qui nécessite de mieux articuler leurs interventions respectives sur le champ de l'emploi et du social.

Ainsi, la mise en œuvre d'une approche globale de l'accompagnement a pour objectif de :

- Favoriser l'accès à l'emploi grâce à la résolution ou la réduction des difficultés sociales et professionnelles des demandeurs d'emploi qui en ont le plus besoin, assurée par deux professionnels du travail social et de l'emploi,
- Prendre en charge les besoins des demandeurs d'emploi présentant un cumul de difficultés sociales et professionnelles qui nécessite de mobiliser les expertises dans le domaine tant social que professionnel, de manière simultanée et coordonnée,
- Simplifier le parcours du demandeur d'emploi en lui attribuant un conseiller qui veille à la bonne articulation des réponses mobilisées sur les deux champs

Pôle emploi a créé, avec l'accompagnement global une nouvelle modalité de suivi et d'accompagnement dans son offre de service. En Nouvelle-Aquitaine, 72 conseillers sont dédiés à cette activité.

Entre juin 2015 et septembre 2016, cet accompagnement a permis à un tiers des bénéficiaires éloignés de l'emploi de reprendre une activité. Ce taux est en net progrès puisqu'ils n'étaient que 11% à avoir travaillé dans les six mois précédents leur entrée dans le dispositif.



## L'intégration du digital dans le marché du travail

Pôle emploi accélère sa transformation digitale pour mieux accompagner l'évolution numérique du marché du travail. Les pratiques de recherche d'emploi ont profondément évolué. En 1996, 4% des demandeurs d'emploi ont accès à internet lorsque les sites anpe.fr et assedic.fr sont mis en ligne. En 2016, 96% des demandeurs d'emploi utilisent internet dans leur recherche d'emploi, 90% jugent le web indispensable et près de 75% sont inscrits sur un réseau social.

Depuis 2016, l'inscription à Pôle emploi est dématérialisée. Cette évolution s'inscrit dans la transformation digitale de l'offre de service aux demandeurs d'emploi. Le recentrage de l'entretien d'inscription sur le diagnostic de la situation professionnelle des demandeurs d'emploi et de ses besoins s'est traduit par une amélioration de la pertinence de l'orientation vers une modalité d'accompagnement. Ainsi davantage de personnes ont été orientées vers une modalité adaptée à leurs besoins. Un autre effet notable de ces évolutions est l'accélération du démarrage de l'accompagnement. Enfin, cette nouvelle procédure d'inscription s'accompagne d'une hausse de la satisfaction globale des demandeurs d'emploi vis-à-vis de l'offre de service de Pôle emploi.

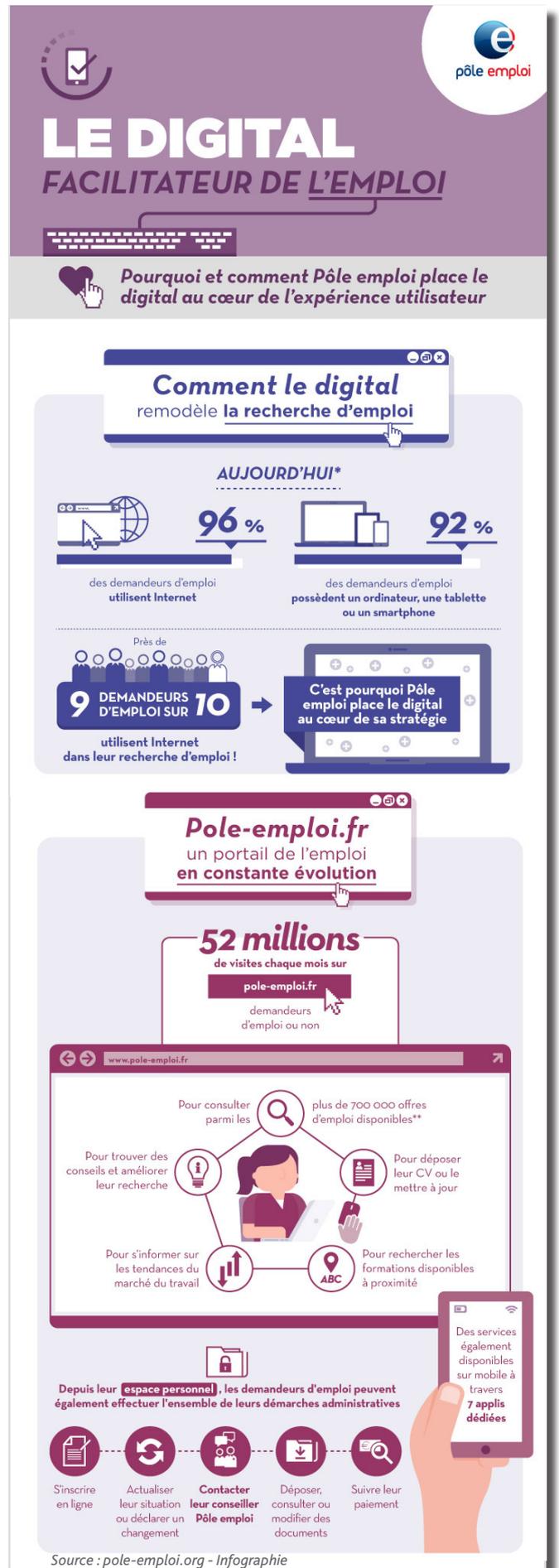
L'essor du digital est indéniable et son utilisation incontournable pour toute personne « connectée » aujourd'hui quel que soit son profil. Une plateforme de services digitaux a été mise en place par Pôle emploi [cf. Encadré 10].

### Encadré 10. Des outils digitaux au service des demandeurs d'emploi

L'emploi Store sur emploi-store.fr est la plateforme Web qui regroupe tous les services digitaux de l'emploi et de la formation en un lieu unique. Ce service est une réponse aux besoins de l'ensemble des personnes en recherche d'emploi ou en recherche d'une mobilité géographique et / ou professionnelle. Elle s'adresse à tout internaute quel que soit son niveau de maîtrise.



[www.emploi-store.fr](http://www.emploi-store.fr)



## Les priorités, les enjeux de Pôle emploi

Les mutations observées sur les deux dernières décennies mettent en évidence la nécessité pour Pôle emploi de s'adapter. Au regard des contextes économiques et sociaux variés auxquels sont confrontés les territoires, l'action de Pôle emploi appelle nécessairement une diversité de réponse.

La convention tripartite (État, Unédic, Pôle emploi) et le plan stratégique « Pôle emploi 2020 » qui s'y rapporte identifient un ensemble d'enjeux convergents avec les constats qui viennent d'être dressés. Ceci se conjugue avec les priorités gouvernementales énoncées pour les mois à venir, notamment au titre du Plan d'Investissement pour les Compétences (PIC). Pôle emploi s'appuie sur la richesse de l'offre de services aux demandeurs d'emploi et aux entreprises ainsi que sur les partenariats existants.

### Encadré 11. « Innovons ensemble pour l'emploi et la qualification » : coopération renforcée entre le Conseil Régional et Pôle emploi

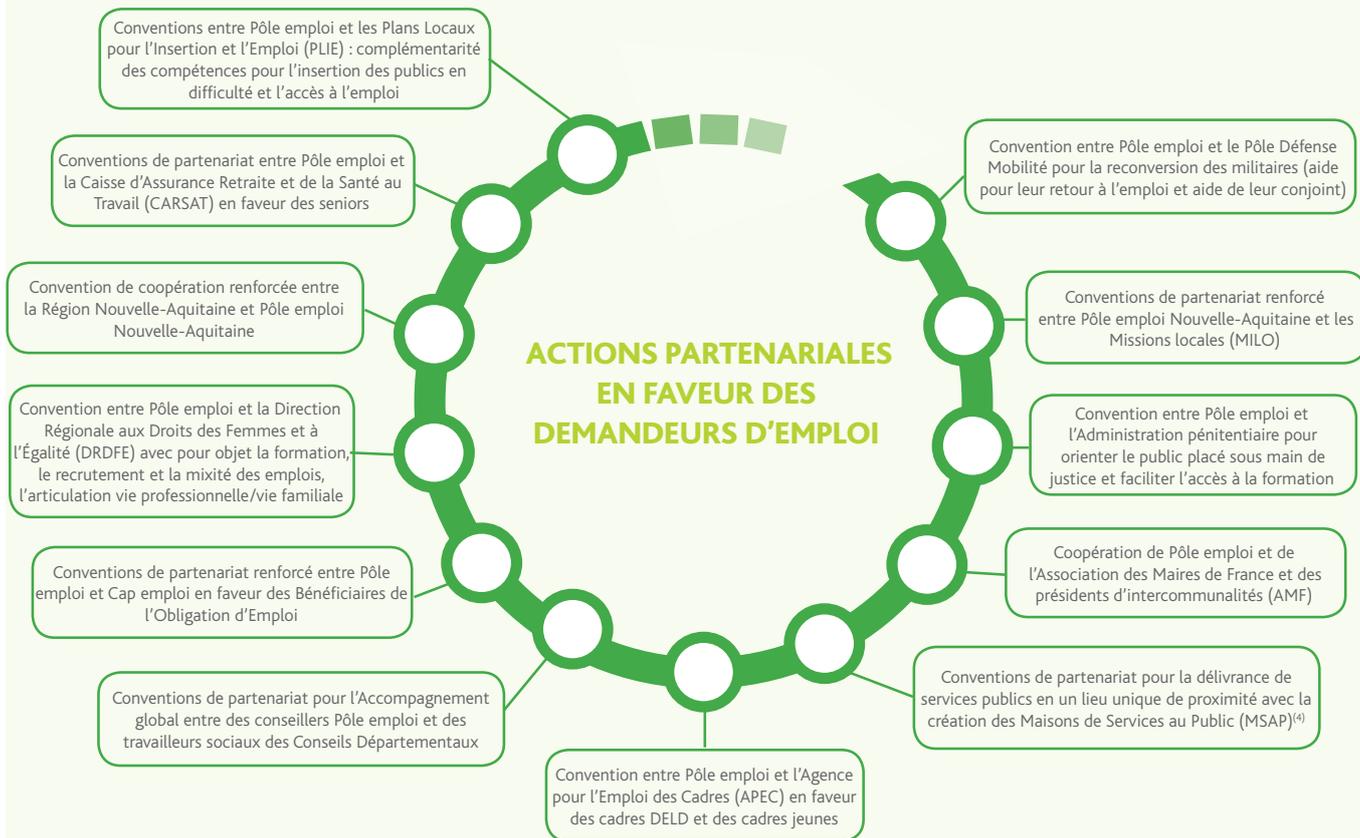
Le Conseil Régional et Pôle emploi ont convenu de conjuguer leurs efforts et renforcer leur action en faveur de l'emploi, au bénéfice des chefs d'entreprises et des demandeurs d'emploi du territoire néo-aquitain. Cette collaboration est formalisée dans une convention de coopération renforcée intitulée « Innovons ensemble pour l'emploi et la qualification ». Ce partenariat s'articule autour de cinq orientations fondamentales :

- Agir conjointement au plus près des territoires : une ambition régionale déclinée localement,
- Répondre ensemble aux enjeux d'orientation, de formation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi,
- Coopérer pour accélérer le retour et l'accès à l'emploi,
- Être au rendez-vous de la révolution digitale,
- Innover et expérimenter pour préparer l'avenir.



Schéma 4

### DES ACTIONS PARTENARIALES EN FAVEUR DES DEMANDEURS D'EMPLOI



(4) Conventions signées entre Pôle emploi, CNAM, CAF, CNAV, MSA, La Poste et GRF

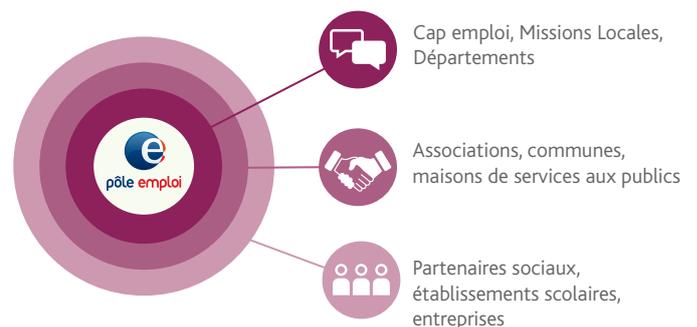
## L'adaptabilité de Pôle emploi

L'implantation locale des agences de Pôle emploi permet la délivrance de l'offre de service au plus près des demandeurs d'emploi. Chacune d'entre elles doit intervenir auprès de publics spécifiques avec des problématiques territoriales et dans des contextes économiques et sociaux variés. Chaque agence établit des priorités d'actions en s'appuyant sur la connaissance du terrain de ses conseillers mais aussi sur les partenariats institutionnels qu'elle a pu mettre en place à des fins de complémentarité d'expertise.



Source : pole-emploi.org - Infographie

## LES PRINCIPAUX ACTEURS ET PARTENAIRES DES AGENCES AU QUOTIDIEN



### Schéma 5

#### TAUX DE SATISFACTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET ENTREPRISES EN NOUVELLE-AQUITAINE (À FIN JUIN 2017)



Source : Pôle emploi



## PARTIE 3

# L'APPROCHE PAR COMPÉTENCE : UNE NOUVELLE VISION DU MARCHÉ DU TRAVAIL





## Des transitions professionnelles de plus en plus fréquentes

Près de la moitié des reprises d'emploi se fait dans un domaine professionnel différent du domaine recherché [cf. graphique 22]. Ce taux varie fortement selon les domaines professionnels. Il n'est que de 35% dans les métiers du support à l'entreprise (comptabilité, secrétariat, ressources humaines, systèmes d'information, ...). À l'inverse, près des 2/3 des personnes retrouvant un emploi dans le domaine des banques/ assurances et immobilier recherchaient dans un autre domaine professionnel (principalement dans le commerce et la vente). Ces transitions professionnelles sont parfois subies et s'expliquent par la nécessité de retrouver un emploi rapidement. Dans d'autres cas, la transition professionnelle apparaît comme une réelle opportunité pour le demandeur d'emploi. Des dispositifs peuvent aider les candidats à déterminer les domaines dans lesquels ils pourraient appliquer leurs compétences. Parmi ces outils, le compte personnel d'activité ou encore l'immersion professionnelle en entreprise.



Graphique 22

### RÉPARTITION DES CANDIDATS RETENUS SELON LE MÉTIER RECHERCHÉ ET LE MÉTIER TROUVÉ EN NOUVELLE-AQUITAINE (LES 10 PRINCIPAUX DOMAINES)



Source : Pôle emploi

Mises en relation positives entre les offres enregistrées à Pôle emploi et des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi entre août 2016 et juillet 2017 concernant des CDD de plus d'un mois et des CDI.

Exemple de lecture :

65% des personnes ayant trouvé un emploi dans le domaine de la banque, des assurances et de l'immobilier ne cherchaient pas un emploi dans ce domaine.

Les changements de domaines professionnels sont possibles lorsqu'il existe un nombre important de compétences communes entre le métier antérieur et le métier recherché. De nombreux métiers, de différents domaines présentent un socle de compétences commun permettant une transition professionnelle directe [cf. tableau 1]. Des formations peuvent éventuellement être mobilisées pour que le candidat acquière les compétences manquantes.

Tableau 1

### LES 10 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES LES PLUS FRÉQUENTES EN NOUVELLE-AQUITAINE

MÉTIER RECHERCHÉ	MÉTIER TROUVÉ
Secrétariat et assistance	Force de vente
Commerce non alimentaire	Force de vente
Grande distribution	Production culinaire
Aide à la vie quotidienne	Nettoyage et propreté industriels
Commerce non alimentaire	Production culinaire
Commerce non alimentaire	Grande distribution
Service en hôtellerie et restauration	Production culinaire
Aide à la vie quotidienne	Professionnels médico-techniques
Aide à la vie quotidienne	Production culinaire
Secrétariat et assistance	Aide à la vie quotidienne

Source : Pôle emploi

Mises en relation positives entre les offres enregistrées à Pôle emploi et des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi entre août 2016 et juillet 2017 concernant des CDD de plus d'un mois et des CDI.

## Encadré 12. Le Conseil en Évolution Professionnel au sein de Pôle emploi (CEP) : l'accompagnement personnalisé pour sécuriser les transitions professionnelles

L'accélération des mutations du marché du travail et l'évolution des profils et des besoins des demandeurs d'emploi et des entreprises placent l'accompagnement des transitions professionnelles au premier rang des priorités de Pôle emploi. À ce titre, la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue un enjeu majeur pour l'Établissement.

Concrètement le CEP doit permettre aux demandeurs d'emploi :

- d'identifier « ses forces et faiblesses »
- de mieux appréhender le marché du travail
- de construire un projet professionnel en développant les compétences nécessaires
- de maîtriser les techniques de recherche d'emploi



## Pour répondre aux évolutions du marché du travail, Pôle emploi s'inscrit dans une nouvelle approche : une approche par les compétences

Dès 2015, Pôle emploi s'est inscrit complètement dans cette démarche en mettant en place un programme national autour de ce projet d'envergure. Le déploiement de cette approche doit permettre de répondre à 3 enjeux majeurs [cf. schéma 6].

Schéma 6

### LES ENJEUX MAJEURS DE L'APPROCHE PAR COMPÉTENCE

#### 1 Améliorer la fluidité du marché du travail

en développant un rapprochement plus pertinent sur la base de compétences mieux explicitées.

80% des entreprises sont satisfaites par la pertinence des profils sélectionnés



Les compétences peuvent désormais être listées dans les CV et les offres d'emploi

#### 2 Favoriser les transitions professionnelles

en maximisant les opportunités de rencontre entre recruteurs et candidats sur la base des compétences mobilisables. L'objectif est d'élargir le sourcing, d'ouvrir la recherche à des candidats « inattendus ».



pole-emploi.fr rend désormais possible une recherche complémentaire compétences/métiers pour permettre d'avoir une visibilité autre que par la seule entrée du métier



Candidats



Recruteurs

#### 3 Consolider la stratégie d'achats de formations

visant à combler les écarts entre compétences détenues et compétences attendues par l'entreprise, notamment dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).



L'outil Forma'Diag : Ce nouvel outil permet d'accéder simplement et visuellement aux données utiles à un diagnostic territorialisé des besoins des publics en terme de formation

**BIENVENUE SUR FORMA'DIAG**

Le numérique au service de la formation des territoires

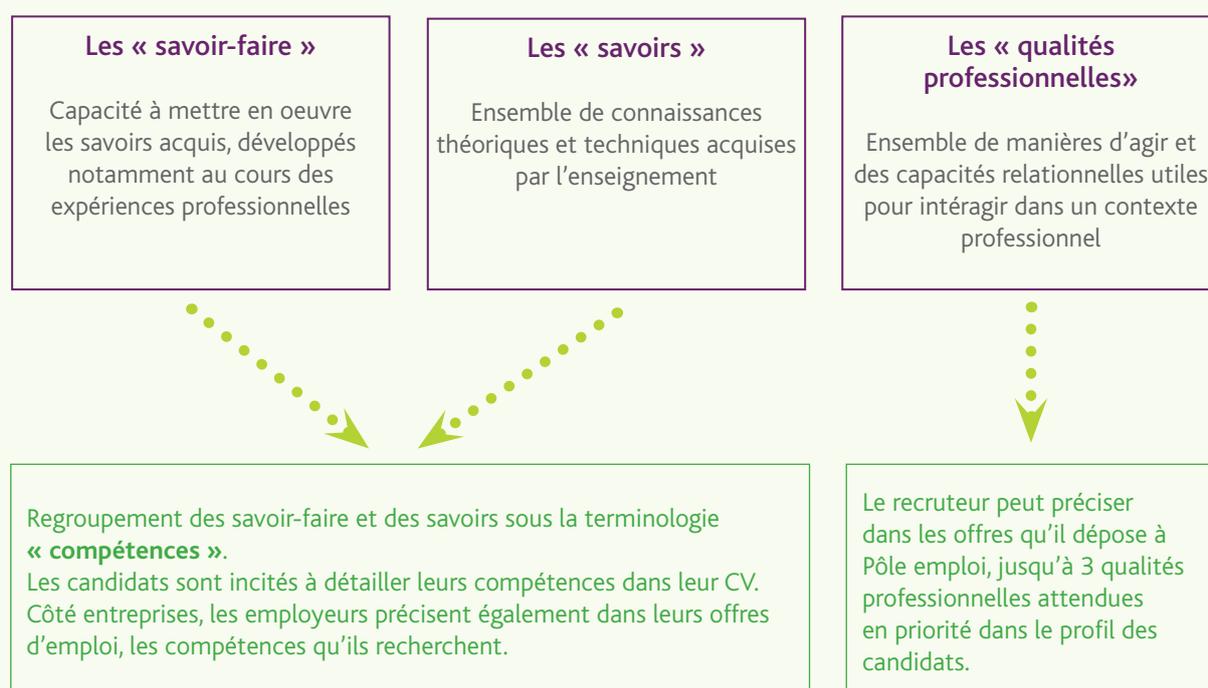
## La compétence : une définition simple et partagée par tous

Un langage commun à tous les acteurs de l'emploi est l'enjeu de l'approche par compétence. Pour répondre aux mutations du marché du travail et à l'évolution des pratiques de recrutement, cette nouvelle approche doit permettre d'identifier les savoir-faire, les savoirs et les qualités professionnelles et ne pas rester cloisonné dans le référentiel opérationnel des métiers et des emplois (ROME).

Schéma 7

### DÉFINITION DE LA NOTION DE COMPÉTENCE

#### Capacité à exercer des activités dans une situation donnée



### Encadré 13. Le compte personnel d'activité (CPA) pour formaliser ses compétences

Source : Ministère du travail

Le compte personnel d'activité, mis en place en janvier 2017, permet à chaque individu de formaliser son profil professionnel, en déclarant ses compétences, afin d'accéder à sa galaxie des métiers, c'est-à-dire l'ensemble des métiers où il pourrait transférer et exercer les compétences qu'il détient.



## L'apparition des compétences dans les CV et les offres d'emploi

Ces dernières années, Pôle emploi a analysé près de 5 millions d'offres d'emploi pour créer un référentiel de compétences notamment par la mobilisation du big data. Ainsi, à chaque métier se voit désormais attaché un certain nombre de compétences attendues. Ce référentiel recense près de 14 000 compétences correspondant aux notions de « Savoir » et de « Savoir-Faire ».

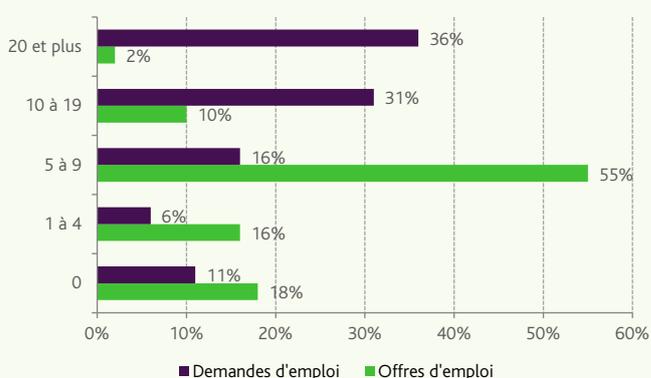
Parmi les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, près de 90% ont des compétences renseignées dans leur profil. Ils sont près de 50% à avoir au moins dix compétences saisies [cf. graphique 23].

Concernant les offres d'emploi, plus de 80% ont également des compétences renseignées et pour plus de la moitié, ce sont entre 5 et 9 compétences que le recruteur a formulées.

Ces taux de complétude relativement élevés laissent entrevoir une utilisation possible de l'approche par compétence et ainsi favoriser le rapprochement offre/demande.

**89% DES DEMANDEURS D'EMPLOI ONT DES COMPÉTENCES RENSEIGNÉES DANS LEUR PROFIL**

**Graphique 23**  
RÉPARTITION DES OFFRES D'EMPLOI ET DE LA DEMANDE D'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE SELON LEUR NOMBRE DE COMPÉTENCES RENSEIGNÉES



Source : Pôle emploi  
Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine en juillet 2017 en catégories ABC ; Offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine entre avril et juillet 2017.

Schéma 8

### EXEMPLES DES COMPÉTENCES ATTENDUES SUR UN MÉTIER DE LA SANTÉ ET UN MÉTIER DU DOMAINE NUMÉRIQUE

#### Métier de la santé

##### Infirmiers / Infirmières

- Cerner l'état du patient
- Organiser le plan de soins infirmiers
- Réaliser les soins infirmiers
- Communiquer avec le patient (ressenti, douleur, ...)
- Réaliser les soins d'hygiène
- Tenir à jour les dossiers médico-administratifs des patients
- Pratiquer une hémodialyse
- Pratiquer des prélèvements sanguins
- Coordonner l'activité d'une équipe
- Pratiquer des actions de rééducation...

#### Métier du domaine numérique

##### Web designer

- Outil de traitement animation 2D
- Analyser les besoins du client
- Traduire un concept en représentation visuelle
- Réaliser des éléments graphiques
- Traiter des images numériques
- Colorimétrie
- Mise en page
- Procédés et contraintes d'impression
- Logiciels de PAO (Photoshop, Illustrator, Flash...)
- Coordonner l'activité d'une équipe...

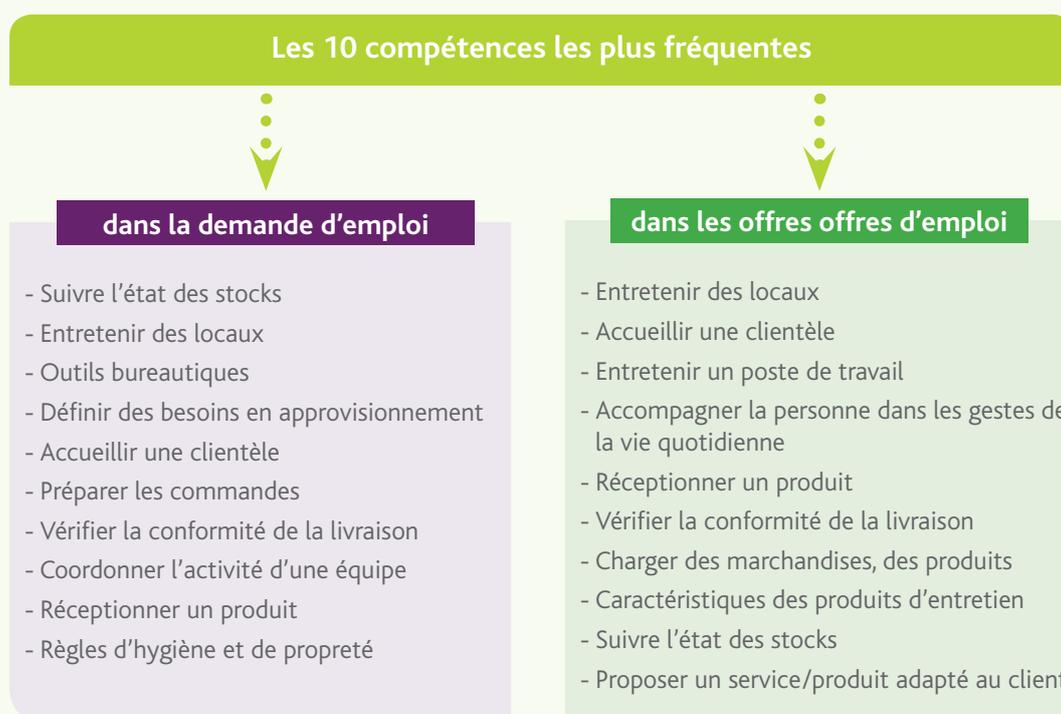
## Les compétences les plus fréquentes

Le référentiel mis en place regroupe des compétences très diverses. Ainsi, certaines sont très spécifiques, d'autres plus généralistes et transverses à de nombreux métiers. Parmi les compétences les plus citées dans la demande d'emploi, certaines sont également présentes dans le top 10 de l'offre d'emploi [cf. schéma 9] : suivre l'état des stocks, entretenir des locaux, accueillir une clientèle, vérifier la conformité de livraison et réceptionner un produit.



Schéma 9

### LES COMPÉTENCES LES PLUS FRÉQUENTES DANS LA DEMANDE ET L'OFFRE D'EMPLOI



Source : Pôle emploi

Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine en juillet 2017 en catégories ABC ; Offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine entre avril et juillet 2017.

### Exemple d'une boulangerie ayant privilégié l'approche par compétence lors d'un recrutement

Une boulangerie artisanale et traditionnelle de Bordeaux utilise une méthode de panification bien spécifique, à la fois artisanale et très rigoureuse. Très peu de candidats disposent de ce savoir-faire, si particulier. Ne trouvant pas le profil adéquat, cet employeur a donc décidé de recruter un demandeur d'emploi d'un autre métier mais disposant de la majorité des compétences nécessaires à ce métier de « tourier ». Pôle emploi a proposé la mise en place d'une Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR). Ainsi, l'employeur a pu enseigner au candidat cette technique bien spécifique. Désormais le salarié détient 100% des compétences liées à ce poste et a été embauché en emploi durable.

## Des compétences transverses : une réelle opportunité

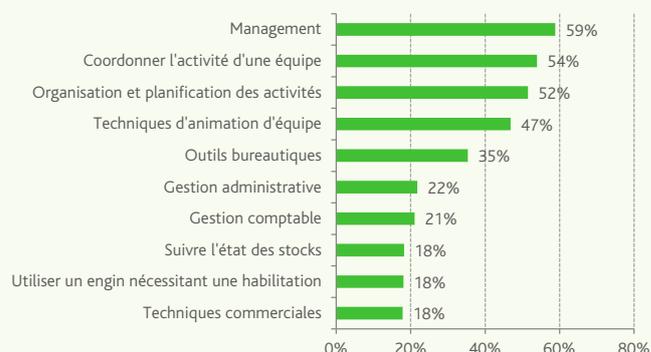
De nombreuses compétences sont transverses et peuvent être utilisées dans des métiers très différents les uns des autres. Ce type de compétences est une réelle opportunité de mobilité professionnelle pour les candidats.

Parmi les compétences les plus transverses, celles liées au management d'une équipe sont les plus recherchées [cf. graphique 24]. La maîtrise de l'informatique est également devenue une compétence indispensable dans de nombreux métiers, si bien que les employeurs ne la précisent plus dans leurs offres d'emploi.

Lors d'une transition professionnelle, différents leviers de sécurisation des recrutements et différents outils peuvent être mobilisés : l'immersion professionnelle, l'action de formation préalable à l'embauche mais aussi la méthode de recrutement par simulation.

Graphique 24

### LES 10 COMPÉTENCES LES PLUS TRANSVERSES (PART DES MÉTIERS NÉCESSITANT LA COMPÉTENCE)



Source : Pôle emploi - Référentiel des compétences

Exemple de lecture :  
54% des métiers nécessitent la compétence « coordonner l'activité d'une équipe »

## Encadré 14. La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

L'immersion professionnelle répond à trois objectifs :

- faire découvrir des métiers, des secteurs d'activité,
- répondre à des besoins en recrutement,
- favoriser l'accès à l'emploi de personnes en insertion ou en reconversion.

Ces périodes peuvent conforter le bénéficiaire dans le choix d'un métier au travers d'une mise en situation auprès de professionnels confirmés et ainsi sécuriser un éventuel recrutement de la personne dans l'entreprise.

Cette prestation s'adresse à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, et pour laquelle Pôle emploi, une Mission Locale, un Cap emploi ou une structure d'insertion par l'activité économique a prescrit un « période de mise en situation en milieu professionnel ».

## Encadré 15. La méthode de recrutement par simulation (MRS) pour sélectionner autrement et efficacement

La méthode de recrutement par simulation (MRS) élargit les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Le grand intérêt de cette méthode est qu'elle est accessible à des personnes sans diplôme ou peu qualifiées et permet de considérer le recrutement indépendamment du diplôme ou de l'expérience professionnelle passée.

La MRS est utilisée pour faire face à des recrutements en nombre ou pour pourvoir des postes présentant des difficultés de recrutement dues au manque de candidats. Elle propose une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail. La MRS peut aussi être utilisée pour des créations d'entreprises ou du développement d'activité. Cette méthode est fortement mobilisée dans le commerce et la grande distribution, le transport, l'hôtellerie-restauration, l'aide à domicile mais aussi l'industrie. Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2017, près de 1 000 recrutements ont été effectués par cette méthode en Nouvelle-Aquitaine.



### Témoignage d'une reconversion réussie par la MRS

Marie, 52 ans, inscrite à Pôle emploi suite à un licenciement économique dans le secteur de la couture s'est vue proposer par son conseiller Pôle emploi, la participation à une session de recrutement par simulation pour un poste d'ouvrière dans la fabrication de carte à puce. « Je n'avais jamais pensé pouvoir travailler dans ce secteur d'activité ; mes aptitudes acquises dans mon précédent métier (concentration, réalisation de gestes très précis) m'ont permis de décrocher un CDI ».

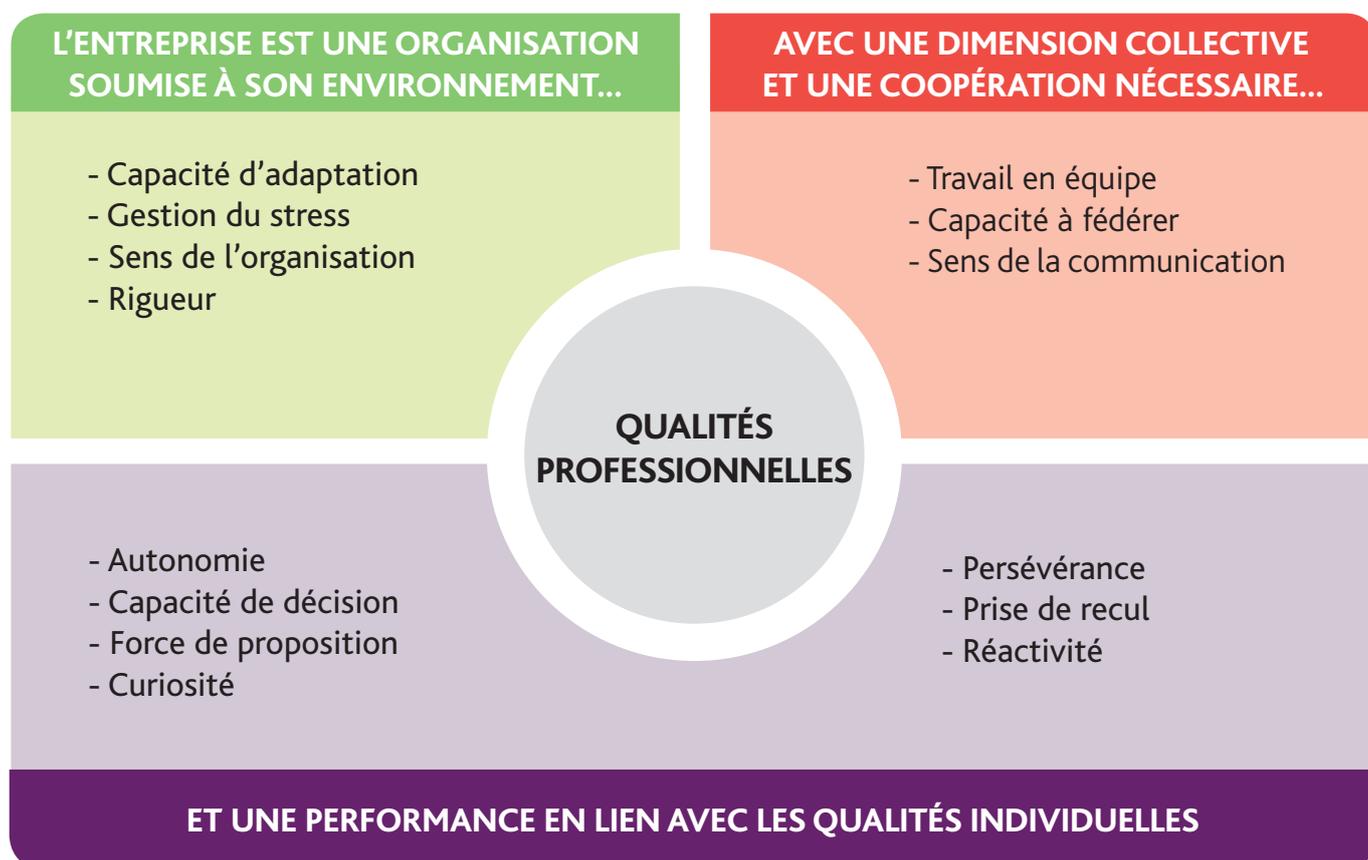
## L'intégration des qualités professionnelles dans les offres d'emploi

En 2016, Pôle emploi a défini une liste de 14 qualités professionnelles qui formalisent les qualités nécessaires au candidat dans le poste proposé. Le « savoir-faire » et les compétences métiers ont toujours une importance prédominante pour les entreprises, cependant, les recruteurs s'intéressent de plus en plus aux qualités personnelles des candidats. Ce « savoir-être » leur permettra de se reconnaître dans les valeurs de l'entreprise, et donc de s'y intégrer plus rapidement.

Ces 14 qualités ont été regroupées en 3 thèmes selon la nature de leur impact (environnementale, collective, individuelle). Elles ont pour objectif de préciser les attendus des offres et de faciliter les échanges lors des entretiens d'embauche.

” 14 QUALITÉS PROFESSIONNELLES DÉFINIES POUR MIEUX FORMALISER LES ATTENTES DES EMPLOYEURS

” LA QUALITÉ PROFESSIONNELLE SE DÉFINIT PAR LA CAPACITÉ À AGIR OU INTERAGIR AVEC LES AUTRES DANS UN CONTEXTE PROFESSIONNEL.



### Exemple de recrutements privilégiant les qualités professionnelles

L'agence Pôle emploi de Bordeaux Mériadeck a participé au recrutement d'une dizaine de vendeurs/vendeuses pour un magasin bordelais. L'entreprise était à la recherche d'une équipe aux profils « souriants, curieux, dynamiques ayant envie de travailler en équipe dans une bonne ambiance et de s'amuser tout en travaillant ». Le chargé de recrutement a souhaité que Pôle emploi lui fournisse des profils sortant des sélections classiques par CV, mais davantage basés sur les savoir-être (enthousiasme, sourire, communication, esprit d'équipe...). Par l'intermédiaire des qualités professionnelles, l'agence de Bordeaux Mériadeck a retenu 19 demandeurs d'emploi qui ont été présentés à l'entreprise.

## Les qualités professionnelles : un intérêt réel pour les employeurs

Bien que cette notion de qualité professionnelle soit très récente, plus d'un employeur sur trois y voit un intérêt pour son recrutement à venir et indique dans ses offres d'emploi des qualités professionnelles nécessaires aux candidats. Cette part est d'ailleurs en nette augmentation : elle n'était que de 30% au mois d'avril 2017 ; elle atteint déjà 40% pour les offres déposées à la fin de l'été.

Des différences d'utilisation sont à noter selon le secteur d'activité. Près d'un recruteur sur deux utilise cette notion dans les secteurs du commerce (49%) et du support à l'entreprise (46%) [cf. tableau 2].

Lorsque les employeurs renseignent la notion de qualité professionnelle, ils indiquent très souvent jusqu'à trois qualités (86%). Il est très rare qu'ils ne renseignent qu'une seule qualité (3%).

Tableau 2

LES 5 SECTEURS D'ACTIVITÉS EN NOUVELLE-AQUITAINE UTILISANT LE PLUS LA NOTION DE QUALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES OFFRES DÉPOSÉES À PÔLE EMPLOI

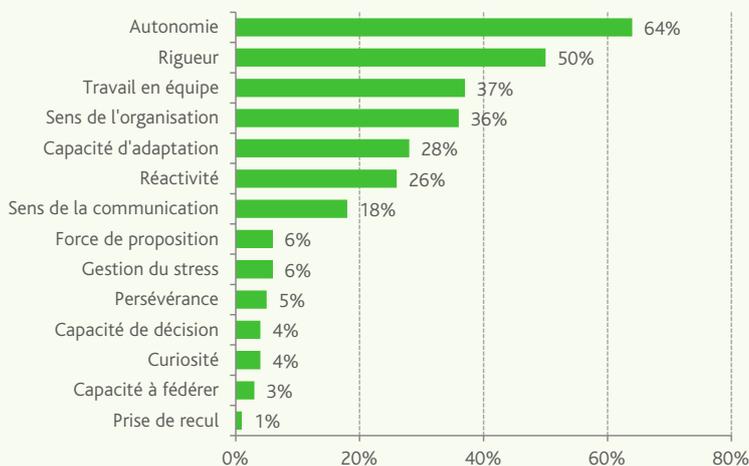
Secteur d'activité	Part des offres ayant les qualités professionnelles renseignées
Commerce, vente et grande distribution	49%
Support à l'entreprise	46%
Services à la personne et à la collectivité	39%
Santé	39%
Banque, assurance et immobilier	38%
Total tous secteurs	35%

Source : Pôle emploi - Offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi entre avril et août 2017

Les qualités attendues par les employeurs ne sont pas homogènes d'un secteur d'activité à l'autre ou lorsqu'il s'agit d'une petite ou d'une grande entreprise. Toutefois, globalement deux qualités sont très recherchées par les employeurs : l'autonomie et la rigueur [cf. graphique 25]. Ces qualités sont mentionnées par plus de la moitié des employeurs. Le travail en équipe et le sens de l'organisation sont également cités dans plus d'un cas sur trois.

Graphique 25

RÉPARTITION DES 14 QUALITÉS PROFESSIONNELLES SELON LEUR PRÉSENCE DANS LES OFFRES PRÉSENTANT DES SAVOIRS-ÊTRE EN NOUVELLE-AQUITAINE



Source : Pôle emploi - Offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi entre avril et août 2017

Exemple de lecture :

Dans 64% des offres pour lesquelles des qualités sont mentionnées, l'autonomie est citée.

**L'AUTONOMIE** : PREMIER CRITÈRE MENTIONNÉ PAR LES EMPLOYEURS DANS LEURS OFFRES D'EMPLOI

### Encadré 16. L'application « Maintenant »

Ce nouveau service digital est en phase d'expérimentation en Nouvelle-Aquitaine, pour les emplois saisonniers dans les vendanges : « Fini le CV place au matching ». Le candidat sélectionne ses disponibilités, sa mobilité maximale et les quatre qualités qui font de lui LE bon candidat. Le service le met en relation directe avec des employeurs.



## Des qualités professionnelles fortement liées à l'entreprise

Les qualités attendues par les employeurs varient fortement selon le secteur d'activité, la taille de l'établissement, le type de contrat proposé et la qualification du poste. Ainsi, parmi les secteurs d'activité surreprésentés en Nouvelle-Aquitaine au niveau des recrutements, l'agriculture fait davantage appel à l'autonomie et au travail en équipe ; les activités liées au commerce recherchent principalement le sens de la communication et la capacité d'adaptation ; les employeurs de l'hôtellerie-restauration et du tourisme citent davantage le sens de l'organisation, la gestion du stress et la curiosité.

### Schéma 10

#### LES SECTEURS, LES TAILLES D'ÉTABLISSEMENT, LES TYPES DE CONTRAT ET LES QUALIFICATIONS SURREPRÉSENTÉS POUR CHAQUE QUALITÉ PROFESSIONNELLE MENTIONNÉE DANS LES OFFRES D'EMPLOI EN NOUVELLE-AQUITAINE



Source : Pôle emploi - Offres d'emploi enregistrées par Pôle emploi entre avril et août 2017

Exemple de lecture :

La qualité « Travail en équipe » est précisée dans 37% des offres d'emploi pour lesquelles des qualités sont spécifiées. Cette qualité est surreprésentée dans les offres liées au secteur de l'agriculture et de la santé. Concernant les tailles d'entreprise, le travail en équipe est surreprésenté principalement dans les entreprises de 10 salariés et plus, quel que soit le secteur d'activité. Enfin, les contrats saisonniers recherchent davantage cette qualité par rapport aux autres contrats.







Observatoire de l'emploi  
Nouvelle-Aquitaine

## Retrouvez toutes nos études et analyses

Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine  
vous éclaire sur les tendances du marché  
du travail de votre territoire.



[www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr](http://www.observatoire-emploi-nouvelle-aquitaine.fr)

**Emploi Store**  
VOS SERVICES DE L'EMPLOI

Tous les sites et applis dédiés à l'emploi !



[www.emploi-store.fr](http://www.emploi-store.fr)

Directeur de la publication  
**Frédéric TOUBEAU**

Réalisation  
**Statistiques et études**

Crédit photos  
H.Azmoun, J. Faure, F. Boston, Kadmy, Goodluz, Lumina Images

Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine  
87 rue Nuyens  
33100 Bordeaux

