

15ème législature

Question N° : 12625	De M. Xavier Breton (Les Républicains - Ain)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Difficultés de recrutement de certaines professions	Analyse > Difficultés de recrutement de certaines professions.
Question publiée au JO le : 02/10/2018 Réponse publiée au JO le : 18/12/2018 page : 11908		

Texte de la question

M. Xavier Breton attire l'attention de Mme la ministre du travail sur les difficultés de recrutement de certaines professions. Depuis des mois maintenant, plusieurs secteurs souffrent terriblement d'une pénurie de main-d'œuvre : serveurs, cuisiniers, vendangeurs, employés agricoles, menuiserie, plomberie, maçonnerie, peinture. Cette crise de l'emploi touche particulièrement le secteur de l'hôtellerie-restauration. Ses professionnels estiment ainsi pour l'année 2018, environ 50 000 embauches non satisfaites en contrats à durée indéterminée (CDI) et près de 60 000 en saisonnier. Faute de serveurs, de cuisiniers, de plongeurs, certains restaurants doivent réduire leur nombre de couverts, voire même fermer plusieurs jours par semaine. Le constat est le même dans la viticulture où les récoltes sont avancées et ne peuvent attendre. *Idem* pour le monde agricole où trouver de la main-d'œuvre est une vraie difficulté. Le problème est également le même dans le secteur du bâtiment où les artisans manquent cruellement de bras qualifiés et se voient parfois dans l'obligation de refuser des chantiers. Le risque est grand de devoir recourir à de la main-d'œuvre détachée alors que le nombre de demandeurs d'emplois dans le pays n'a jamais été aussi élevé. Des mesures ponctuelles ont été prises telle celle de Pôle emploi qui a ouvert son service de recrutement « vendanges » plus tôt que les autres années. Telles aussi celles des agriculteurs ou des artisans du bâtiment qui ont lancé des campagnes pour dynamiser l'attractivité de leurs métiers et ainsi faire venir des jeunes. Il s'agit d'initiatives très positives, mais qui ne pourront résoudre à elles seules sur le moyen et le long terme toutes les demandes de main-d'œuvre non satisfaites. Il faut donc des mesures beaucoup plus fortes, plus profondes et plus pérennes. Il lui demande donc quelles sont celles qu'elle compte mettre en œuvre pour faciliter de manière beaucoup plus importante le recrutement dans ces métiers en tension.

Texte de la réponse

Actuellement, de très nombreux secteurs d'activité font état de difficultés de recrutement. Cela est vrai dans l'industrie, mais aussi dans les services, le commerce, le bâtiment, les transports et l'agriculture. Une étude de la Dares [La situation du marché du travail au 3e trimestre 2018 focus : les tensions sur le marché du travail <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/situation-marche-travail-3et2018-ok.pdf>] identifie clairement deux situations de tensions sur le marché du travail. Elles sont sensiblement différentes : D'une part, on trouve des métiers plutôt qualifiés, avec des besoins de recrutements également forts, mais où le nombre de demandeurs d'emploi est faible, et où la problématique apparaît davantage liée à la qualification (ingénieurs de l'informatique, techniciens de l'électricité, soudeurs, chefs cuisinier...). D'autre part, on trouve des métiers où les besoins de recrutement de la part des entreprises sont importants et coexistent avec un nombre significatif de chômeurs,

souvent peu qualifiés et avec une forte rotation de la main d'œuvre (ouvriers du bâtiment, aides à domicile, serveurs...). Pour les résoudre ces difficultés de recrutement, il convient d'agir de façon résolue, systémique et innovante pour que la croissance soit riche en emploi et inclusive. C'est le sens tant de l'ensemble des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, que de l'effort inédit par son ampleur (15 milliards d'euros€), par sa durée 5 ans du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), mais aussi des initiatives innovantes du service public de l'emploi. 3 axes d'action sont mis en œuvre. I – Le renforcement de l'attractivité des métiers en tension, couplée à une meilleure identification en temps réel de leur besoin en compétences Le ministère du travail accompagne de nombreux secteurs d'activité pour remédier à cette situation, en particulier grâce au PIC qui permet, entre autres, d'accompagner des branches professionnelles dans des démarches prospectives de leurs besoins en emplois et en compétences. Dans toutes ces démarches, des actions relatives au renforcement de l'attractivité des métiers sont retenues, et des travaux permettant aux salariés actuels et futurs de consolider leurs parcours professionnels sont menés. La loi « avenir professionnel » donne aussi des outils à ces secteurs pour mieux anticiper leurs besoins. C'est la finalité de la transformation des Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO), dont les missions seront recentrées sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la construction des diplômes, le financement des CFA et le service de proximité aux entreprises. L'article 28 de la loi précitée introduit le dispositif « Pro A », de reconversion et promotion par l'alternance pour répondre aux besoins spécifiques des certains secteurs d'activité et d'anticiper les reconversions liées aux mutations, tout en conservant l'emploi. Par ailleurs, Pôle emploi mène sur le terrain de nombreuses actions, avec les entreprises, pour rapprocher l'offre et la demande d'emploi. C'est le cas par exemple de l'opération #versunmétier. Elle consiste à organiser une fois par semaine et dans l'ensemble des agences Pôle Emploi une rencontre (job dating, ateliers, visites.) entre employeurs et candidats autour d'un métier ou d'un secteur en tension, en lien avec les partenaires territoriaux (chambres consulaires, branches et fédérations professionnelles, mais aussi OPCA et organismes de formation). Enfin la loi avenir professionnel aux régions l'information sur les métiers. Elles organiseront avec tous les collèges et lycées une découverte des filières et métiers par la rencontre de professionnels qui viendront parler de leur passion. Le même objectif est poursuivi avec l'instauration de prépa-métiers au collège ou des prépa-apprentissage qui sont financées par le Plan d'investissement dans les compétences. II – Le développement d'un accès simple, massif, et réactif aux compétences recherchées par les employeurs Là encore, la loi avenir professionnel, qui transforme le système de formation professionnelle et de l'apprentissage, mais aussi le PIC sont pleinement mobilisés. S'agissant du PIC, il intervient via des appels à projets nationaux, à l'instar du « 10knum ». Doté de 70 M€, il doit permettre à des 10 000 personnes peu qualifiées de se former aux métiers du numérique (maintenance du matériel informatique, de l'administration de réseau ou du développement). Il convient également de signaler l'appel à projets « préparations opérationnelles à l'emploi collectives » qui permet de financer des actions de formation préalable à l'embauche qui peuvent aller jusqu'à 400h de formations. Une priorité est d'ailleurs donnée dans cet appel aux métiers verts (10Kvert) (gestion des déchets, performance énergétique, agriculture biologique, etc.) dans l'objectif d'accélérer la transition écologique. En 2018, tous secteurs confondus, 92 millions d'euros ont été consacrés à ces formations, avec un co-financement de l'État à hauteur de 75%. En parallèle, l'État élabore avec les régions des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences pour le développement des compétences des demandeurs d'emploi. Le premier axe de ces Pactes vise précisément à permettre une nouvelle approche de la commande de formation qui allie vision prospective et réponse aux besoins des métiers en tension, anciens, transformés ou nouveaux. Ce premier axe représente obligatoirement 50 % des financements des Pactes régionaux, soit 3,25 milliards d'euros sur 4 ans. Par ailleurs, les Pactes peuvent prévoir l'ajout de modules additionnels portant sur les savoir être professionnels et/ou sur les compétences métiers. S'agissant des savoirs être, l'État a confié à Pôle emploi un programme intitulé « Valoriser son image professionnelle ». Elle vise à aider certains demandeurs d'emploi à acquérir ou mieux maîtriser des savoir-faire professionnels. III- L'incitation au retour à l'emploi, en faisant que le travail paie mieux, mais aussi en facilitant la mobilité et l'accès au logement, et en instaurant un système d'assurance chômage plus juste et plus efficace Outre les mesures prises par le Gouvernement pour que le travail paie mieux, il convient de signaler que Pôle emploi propose un ensemble d'aides à la mobilité, dont l'objectif est de prendre en charge le coût de la mobilité à travers notamment une aide financière. Pôle emploi propose également des solutions personnalisées au niveau local et renforcera l'accompagnement de la mobilité résidentielle, ce qui suppose une étroite coopération avec les



collectivités territoriales et les acteurs du logement. Enfin il conduira des expérimentations en 2019 pour jumeler des territoires sortants et entrants. Enfin, la loi « avenir professionnel » vise faire évoluer les règles de l'assurance chômage pour lutter contre la précarité qui nuit à l'attractivité de certains métiers. Elle vise asseoir le retour à l'emploi. Ce sont d'ailleurs les objectifs qui figurent au cœur du document de cadrage remis aux partenaires sociaux en septembre dernier.