Le Premier Ministre

Paris le 24 SEP. 2021

Cher Monsieur le Président,

Dans les quatre années qui ont précédé le début de la crise sanitaire, alors que le marché du travail était relativement dynamique, des tensions sur les recrutements sont apparues[1]. La part des projets de recrutement anticipés comme difficile est passée de 32,4 % en 2015 à 51,2 % en 2020 selon Pôle emploi[2].

Ces difficultés (allongement des délais d'embauche, vacances durables de poste) touchaient plus spécifiquement certains secteurs d'activités et champs professionnels. En 2019, les plus fortes tensions étaient observées dans les métiers du bâtiment, de l'industrie, de l'aide à domicile et de l'informatique. Il faut y ajouter l'agriculture pour la partie de ses productions dépendantes d'une nombreuse main-d'œuvre salariée, le plus souvent à caractère saisonnier. Ces champs professionnels possèdent des caractéristiques très diverses et les difficultés de recrutements qu'ils rencontrent appellent des explications différentes. Les travaux de Pôle emploi et de la Dares qui ont mis en place un indicateur de ces tensions ont aussi identifié une pluralité de facteurs conduisant à ces situations : manque de main-d'œuvre disponible, conditions de travail contraignantes, non durabilité de l'emploi, intensité d'embauche, inadéquation géographique de l'offre et de la demande de travail, lien formation-emploi.

Malgré l'observation d'une tendance générale étroitement liée à la conjoncture du marché du travail, la compréhension des tensions en matière de recrutement impose donc l'examen de la situation de chaque profession concernée et la recherche de solutions adaptées à chacune d'elles.

La période de pandémie avec ses restrictions d'activités et le recours massif à l'activité partielle a très largement figé la situation sur le marché du travail pendant plus d'un an. La question des difficultés de recrutement fait un retour en force à la fin du printemps 2021, dans un contexte de forte reprise de l'activité. Les secteurs précités pour lesquels ces difficultés s'inscrivaient déjà dans un temps assez long sont toujours concernés mais ils sont rejoints par l'hébergement/restauration qui peine, à retrouver ses salariés d'avant la crise. Dans les métiers du numérique, l'écart entre les besoins en compétences informatiques et les personnes formées pour occuper ce type d'emplois s'est encore creusé sous l'effet de l'accélération de l'essor des pratiques numériques pendant la pandémie. Le secteur agricole a, pour sa part, été affecté par la diminution de son vivier de recrutement en raison des restrictions à la circulation des travailleuses et des travailleurs.

Monsieur Thierry BEAUDET
Président du CESE
9, place d'Iena
75016 - Paris

[1] Dares Résultats, octobre 2020, n° 32.
[2] https://statistiques.pole-emploi.org/bmo

Ces difficultés sectorielles de recrutement réapparaissent alors que la vie économique et sociale reprend son cours. Elles constituent des freins puissants à la reprise, au redéploiement et à la croissance de l'activité et peuvent compromettre les objectifs de développement sectoriel que se fixent les entreprises, les branches, les filières et les pouvoirs publics.

Par ailleurs, non seulement ces tensions réapparaissent, mais elles se répandent dans un plus grand nombre de métiers. Ainsi, la mise en place d'indicateurs fins de tension par la DARES et Pôle Emploi permettent de faire apparaître qu'en 2019, 6 métiers sur 10 sont en forte tension de recrutement, alors que seuls 1 sur 4 l'étaient en 2015.

Le sujet des compétences est majeur et le gouvernement va investir davantage et plus et mieux dans la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. Cependant le manque de compétences ne peut résumer à lui seul l'explication de ces tensions.

Le fonctionnement du marché du travail peut être grippé pour au moins trois types de motifs :

Les causes peuvent tenir en particulier à des conditions de travail difficiles ou peu attractives. Ainsi, dans un quart des métiers présentant des tensions, celles-ci proviennent plutôt de conditions de travail difficiles, révélant un problème d'attractivité. Se retrouvent dans cette catégorie les aides à domicile, les conducteurs routiers, les ouvriers non qualifiés de l'industrie (agroalimentaire, bois, métal, etc.), ou certains ouvriers qualifiés de l'industrie et du bâtiment ainsi que les serveurs. Le travail des branches et des partenaires sociaux sur l'attractivité de leurs métiers et le travail a été enclenché dans le cadre des travaux de l'agenda social piloté par la ministre du travail et sera renforcé par l'ouverture de négociations dans d'autres branches en particulier les HCR et les industries agro-alimentaires.

A ces causes intrinsèques au marché du travail, s'ajoutent des contraintes territoriales avec des freins à la mobilité résidentielle, en particulier pour les activités ne pouvant pas être télétravaillées. Elles peuvent être liées aux difficultés d'accès au logement dans les métropoles et les territoires tendus où les prix et la rareté des logements peuvent entraver l'installation de ménages, comme les jeunes dont les revenus peuvent être trop faibles pour louer. C'est aussi une contrainte pour les propriétaires de logements dans des territoires détendus. La valeur plus faible des biens et les délais de vente plus longs en comparaison avec les marchés tendus peuvent complexifier un projet d'installation dans une métropole ou une grande ville. A l'échelle des bassins de vie, un habitat dégradé, l'absence de commerces de proximité ou encore une desserte en transports en communs insuffisante peuvent constituer des points faibles pour attirer des compétences, surtout si les trajets pendulaires s'avèrent chronophages. Dans les communes touristiques, les résidences secondaires et les locations de courte durée peuvent réduire l'offre de résidences principales et constituer un obstacle pour le recrutement de métiers saisonniers.

Enfin, l'évolution des aspirations des jeunes est également un facteur invoqué par de nombreux professionnels et experts et qui peut expliquer qu'une proportion croissante d'entre eux se détourne de certains métiers soit en amont des choix scolaires, soit en cours de vie professionnelle active. A cet égard, l'orientation des jeunes dans l'enseignement scolaire, professionnel et supérieur est une phase cruciale qui détermine en partie ces aspirations et doit donc pleinement faire partie des investigations du CESE.

../..

L'avis du CESE devra porter sur l'ensemble des causes de ces difficultés et aux moyens d'y remédier. Il intégrera la dimension territoriale du sujet en s'interrogeant sur les contraintes de localisation des activités, sur l'approche systémique habitat – emploi pour faciliter les projets d'installation et sur les conditions d'une mobilité profitable aux actifs, aux entreprises et aux territoires dans le respect des objectifs de lutte contre le changement climatique et de préservation de l'environnement

Les préconisations tiendront compte des spécificités des secteurs d'activité et des métiers. Elles s'inscriront dans une vision prospective des métiers, des compétences et des qualifications en relation étroite avec l'anticipation et l'orientation des grandes mutations économiques, sociales et environnementales.

Je souhaiterais que vous puissiez me faire part des conclusions de vos travaux dans les meilleurs délais et en toute hypothèse avant la fin de l'année 2021. Pour les mener à bien, vous pourrez vous appuyer sur l'ensemble des administrations et services qu'il vous semblera utile de consulter, et en particulier ceux du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Bien à vous

Jean CASTEX