

REDUIRE LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

AVIS DU CESE - JANVIER 2022

La forte reprise de l'activité et le « rattrapage économique » observés après les confinements ont mis en lumière une problématique structurelle et récurrente : **les tensions de recrutement**.

Cadres en informatique, aides à domicile, conducteurs routiers ou encore ingénieurs dans l'industrie : Les situations varient selon le secteur d'activité, les niveaux de qualification ou les caractéristiques territoriales. Ce phénomène, qui touche fortement la France, est observé dans de nombreux pays de l'OCDE : la Grande-Bretagne a par exemple atteint un taux de chômage de 4,2% et l'Allemagne estime son besoin de main d'œuvre migrante à hauteur de 400 000 personnes par an.

PARMI LES CAUSES IDENTIFIÉES DES

DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT :

- Les salaires et le pouvoir d'achat
- Les représentations de certains métiers
- L'efficacité de l'orientation, de la formation et de la certification
- Les transformations économiques liées à la transition numérique et écologique
- Les conditions de travail, qualité de l'emploi et sens du travail
- La conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle

6/10

MÉTIERS EN FORTE TENSION EN 2019
contre 1 sur 4 en 2015 (Dares et Pôle emploi)

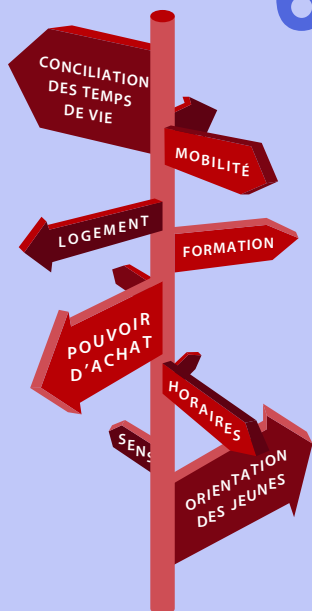
Comment réduire les tensions sur le marché du travail ?

Le CESE formule **20 préconisations** visant à lutter contre les tensions de recrutement, à la fois en prenant mieux en compte la nouvelle donne du marché du travail mais également les aspirations des salariées et salariés.

LE RAPPORTEUR :

Pierre-Olivier Ruchenstain
travailemploi@lecese.fr
01 44 43 62 42

Directeur général de la Fédération des particuliers employeurs (FEPEM), il siège au CESE à la commission Travail et emploi et à la commission Affaires sociales et Santé où il représente le groupe Entreprises.



1 DONNER UN RÔLE CLEF AUX BRANCHES POUR RENFORCER LE POUVOIR D'ACHAT ET L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS QUI RECRUTENT DIFFICILEMENT

- **Négocier et mutualiser, au niveau des branches, des avantages en faveur du pouvoir d'achat** des salariés (chèques déjeuner, mobilité, logement et garde d'enfants)
- **Exonérer fiscalement et socialement ces avantages collectifs**, sous réserve que la première rémunération conventionnelle soit au moins égale au Smic. Ce dispositif serait ainsi neutre pour les employeurs et positif pour le pouvoir d'achat des salariées et salariés.

2 MIEUX CONCILIER LES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

- **Développer l'offre d'accueil du jeune enfant** (crèches ou modes d'accueil individuel) pour répondre aux besoins des parents travaillant sur des horaires atypiques.
- **diminution des restes à charge** pour les familles, soutien des incitations fiscales telles que le crédit d'impôt immédiat pour l'emploi à domicile ou le crédit d'impôt famille.
- **Renforcer les dispositifs permettant de réduire les dépenses engagées par les parents** pour la garde d'enfant :
- **Mieux accompagner la mobilité résidentielle** et favoriser la proximité du logement et du lieu de travail.

3 ORIENTER VERS LES MÉTIERS QUI RECRUTENT

- **Mieux éclairer les choix d'orientation et guider les jeunes** vers les filières où les besoins de recrutement sont les plus forts, en rendant effectif le « Parcours Avenir » qui vise à donner une information plus complète et objective sur les métiers et filières de formation dès le collège.
- **genrées sont déséquilibrées à développer des plans d'actions** pour y remédier, dans le cadre d'engagements de développement des compétences (EDEC).
- **Agir sur la représentation des métiers** et inciter les filières dont les statistiques
- **Mieux intégrer les primo-arrivants et population immigrée** dans l'emploi par la reconnaissance des qualifications acquises et par une démarche des branches inclusive et responsable, par exemple dans le cadre de certifications en langue française.

4 ANTICIPER LES BESOINS DE RECRUTEMENT EN LIEN AVEC LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET LES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES

- **Renforcer la prospective des métiers et des qualifications** en associant tous les acteurs concernés au niveau national et territorial, afin de dégager les orientations stratégiques des trajectoires professionnelles. Cela permettra de promouvoir la formation aux métiers de demain et d'accompagner les reconversions.
- **Affiner l'appareil statistique pour davantage identifier les besoins** des secteurs dont les difficultés de recrutement sont insuffisamment documentées (secteurs du grand âge, du travail social et de l'éducation spécialisée).

5 AMÉLIORER LA QUALITÉ DE L'EMPLOI, SON SENS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Soutenir financièrement les groupements d'employeurs dans leur phase de création**, permettant ainsi d'apporter une solution concrète aux tensions de recrutement pour les petites structures qui ne bénéficient pas de moyens financiers importants ou de services de ressources humaines.
- **tensions sur les métiers dans le contexte de la transition écologique** (mise à disposition de fonds départementaux pour les structures engagées localement dans l'insertion dans les métiers de la transition écologique.)
- **Développer les expériences territoriales pour l'emploi et l'activité** pour réduire les
- **Coordonner l'offre de conseil RH à destination des TPE-PME** (service public de l'emploi, OPCO)

