



En projet : la création de titres de séjour "métier en tension" permettrait de "faire venir des talents sur notre territoire".

Plan de réduction des tensions de recrutement, phase 2

NOUVELLES SOLUTIONS POUR L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS PÉNURIQUES

Les tensions de recrutement se sont accentuées depuis 2021. Selon le ministère du Travail, les métiers en forte ou très forte tension concernent deux tiers des postes. Plus de 60 % des entreprises font état de difficultés de recrutement, soit un peu plus du double de 2015. Une très grande mobilité est apparue entre entreprises ou entre secteurs. Alors que les salariés sont plus attentifs aux conditions de travail, les entreprises cherchent à améliorer leur attractivité. Les grilles salariales mais aussi l'évolution de carrière sont dans l'équation. Voici un peu plus d'un an, le gouvernement a lancé un plan de "réduction des tensions de recrutement", doté d'1,4 milliard d'euros, et prévoyant des formations au plus près des besoins. Sa phase 2 a débuté. Elle privilégie une approche spécifique à chaque secteur. Parallèlement, des mesures concernant les métiers en tension figurent dans le projet de loi "immigration" présenté le 6 décembre 2022.



CHANGER D'APPROCHE POUR RÉSOUDRE LES TENSIONS DE RECRUTEMENT

Les tensions sur l'emploi ne cessent de s'accroître depuis la crise sanitaire. Pour sortir d'une impasse où entreprises et pouvoirs publics se sont souvent renvoyé la responsabilité d'une situation devenue structurelle, une approche globale et coordonnée se met en place, mobilisant tous les acteurs. Les premières chartes d'engagement montrent la voie.

Catherine Trocquemé

Deux ans après la crise sanitaire, il a fallu se rendre à l'évidence. Les difficultés de recrutement se sont brutalement aggravées, pénalisant la reprise économique et hypothéquant l'objectif du plein emploi. Selon la Dares, 373 100 emplois restaient vacants au troisième trimestre 2022, un chiffre en hausse de 77 % par rapport au quatrième trimestre 2019. Malgré la mobilisation d'un plan de 1,4 milliard d'euros lancé par le gouvernement à la rentrée 2021, la situation ne s'améliore pas. Phénomène inédit, les tensions ont même tendance à se généraliser à tous les secteurs.

Tournant le dos à des politiques de l'emploi trop souvent déconnectées de la réalité des métiers dans les entreprises, le gouvernement donne le ton lors de l'annonce, en octobre 2022, de la phase 2 du plan. *"Il comporte un volet co-construit avec les branches professionnelles"*, déclare le ministre du Travail Olivier Dussopt.

L'urgence d'agir

S'appuyant sur la mission confiée à l'inspecteur général des affaires sociales Philippe Dole, branches professionnelles et pouvoirs publics doivent apprendre à dialoguer et à articuler leurs actions. Les transports, la boulangerie et pâtisserie artisanale, la métallurgie ou encore le conseil ont ainsi lancé des négociations sur les leviers d'attractivité de leurs métiers et rencontré les différents services de l'État. Des chartes signées



“ Nous avons identifié un socle de compétences indispensable pour chacun des métiers en tension ”

entre les partenaires sociaux et les ministres posent le cadre d'une nouvelle coopération. Certains freins sont depuis longtemps connus, comme l'inadéquation de la formation et de l'orientation avec les besoins des entreprises, la complexité administrative, ou encore la question de l'attractivité des métiers. D'autres confirment l'urgence d'agir. D'ici 2030, la population de 30 à 50 ans diminuera et comptera 48 % de diplômés du supérieur¹. *"Il ne faut pas sous-estimer ce facteur démographique qui va encore accentuer la concurrence entre les secteurs professionnels pour attirer les candidats à l'issue de leurs études. L'apprentissage peut concilier la poursuite d'études et les besoins des entreprises"*, pointe Philippe Dole.



1. France Stratégie.



3 QUESTIONS À

Philippe Dole, inspecteur général des affaires sociales, auteur du rapport sur la résorption des tensions de recrutement

“Aucun acteur ne détient à lui seul la solution”



Le ministre du Travail réunit les acteurs du plan de réduction des tensions de recrutement. Ici, le 27 juin 2022.

Cécile Lieurade-Billou, adjointe à la directrice des services aux entreprises de Pôle emploi.



En quoi l'approche de cette mission marque-t-elle une rupture ?

Pour traiter les causes multifactorielles des tensions de recrutement, il nous faut une approche globale mobilisant l'ensemble des acteurs, publics et privés, et créant les conditions d'une meilleure coordination de leurs actions. Nous avons pu formaliser l'ensemble des leviers dont disposent les branches professionnelles en y intégrant les questions d'attractivité, de rémunérations, de qualité de vie au travail et de perspectives de carrière. Les rencontres avec

les pouvoirs publics ont permis de poser les enjeux et d'instaurer le cadre d'une coopération constructive.

Au sein des branches professionnelles, quelles sont les conditions de réussite de cette approche ?

Négocier dans l'objectif de renforcer l'attractivité des métiers suppose de redynamiser le dialogue social. Certaines branches n'ont pas pu aboutir, révélant ou confirmant des blocages. Autre sujet à traiter, une diffusion plus large des travaux prospectifs de leurs observatoires qui restent encore sous-exploités

par les acteurs de l'emploi. Enfin, leur représentation territoriale doit être renforcée.

Quelles sont les engagements pris par les pouvoirs publics ?

Les pouvoirs publics se sont engagés à trouver des solutions aux freins identifiés lors de la mission. Aucun acteur ne détient à lui seul la solution. Afin d'inscrire dans la durée cette nouvelle approche, un référent au sein des cabinets des ministères a été désigné et un comité de pilotage suivra la mise en œuvre des chartes d'engagement.

Propos recueillis par Catherine Trocquemé

REPÈRES

UN NOUVEAU MARCHÉ POUR L'AFEST

Dans le cadre de plan de réduction des tensions de recrutement, Pôle emploi lance un marché Afest pour les formations pré-embauche (AFPR et POEI) ciblé sur 5 secteurs (construction, services à la personne, industrie, services aux entreprises et commerce). L'intervenant d'un organisme de formation habilité par Pôle emploi décide, avec l'entreprise, de l'opportunité de déployer cette modalité. Si cette option est retenue, l'organisme de formation lance une analyse d'activité, un plan d'accompagnement intégrant la formation du tuteur et le parcours du candidat comprenant les phases réflexives et d'évaluation propres à la méthode Afest. Les Opco peuvent mobiliser pour leurs entreprises, des POEI avec de l'Afest pour les entreprises en tant que tiers de confiance.

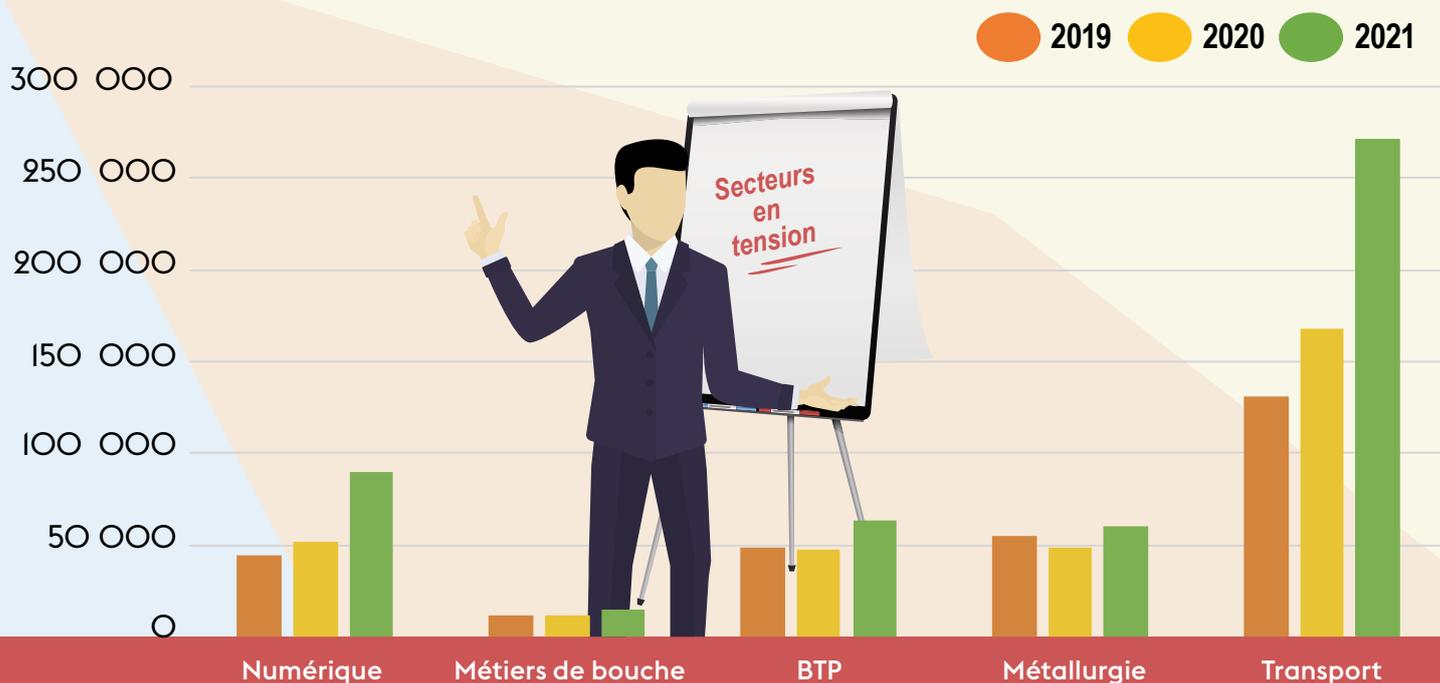
Les branches négocient sur l'attractivité

Dans ce contexte tendu, les nouvelles attentes des salariés représentent un défi pour les entreprises. Selon la Dares, 85 % des employeurs qui reconnaissent que leurs salariés sont exposés à des conditions de travail difficiles subissent des difficultés de recrutement.

Les branches professionnelles disposent de leviers en négociant sur l'attractivité de leurs métiers. La métallurgie a modifié son cadre conventionnel en matière de protection sociale et de qualité de vie au travail. La filière du conseil travaille sur la conciliation vie privée-vie professionnelle et



ENTRÉES EN FORMATION, PAR SECTEUR EN TENSION



Infographie Centre Info



Hervé Jouanneau, adjoint DDCT (Direction du développement des compétences sur les territoires) à la direction générale de Pôle emploi.



Viviers de recrutement

“Avec les branches professionnelles concernées, nous avons identifié un socle de compétences indispensable pour chacun des métiers en tension”, précise Cécile Lieurade-Billou, adjointe à la Direction du développement des services entreprises. Son équipe d’une trentaine de collaborateurs met en œuvre ce que l’opérateur appelle une “stratégie d’influence” déclinée dans chacune des régions. Des conventions sont signées avec les fédérations professionnelles pour promouvoir les métiers ou encore des actions de méthodes de recrutement par simulation (MRS) pour élargir le “sourcing” de candidats.

D’ores et déjà, Pôle emploi accélère le déploiement des formations de pré-embauche. “Avec l’appui des opérateurs de compétences, nous allons encore amplifier le déploiement et a mise en œuvre des dispositifs de préparation opérationnelle à l’emploi individuelle dans les petites et moyennes entreprises”, assure Hervé Jouanneau à la Direction du développement des compétences dans les territoires.

Une modalité sort gagnante de cette politique volontariste : l’action de formation en situation de travail (Afest), adaptée aux besoins des entreprises, notamment des plus petites. Elle anime un nouveau marché. ●

●●● la distribution de valeur. D’autres, comme le bâtiment, n’ont pas pu aboutir, révélant des enjeux de dialogue social. Dans le même temps, les rencontres avec les acteurs publics de l’emploi ont permis d’identifier des freins à lever, sur lesquels les services de l’État s’engagent à accompagner les branches.

Autre axe fort, la phase 2 du plan prévoit la création de viviers de 100 à 150 demandeurs d’emploi immédiatement disponibles dans chacune des agences de Pôle emploi.

LOI IMMIGRATION : DES SOLUTIONS POUR LES MÉTIERS EN TENSION ?

Des mesures concernant les métiers en tension figurent dans le projet de loi "immigration" présenté le 6 décembre 2022. Il sera discuté début 2023. Parmi elles, la création d'un titre de séjour "métiers en tension", possiblement conditionné à l'obtention d'un niveau minimum de langue française.

Catherine Stern



Un groupe de migrants à bord de l'Ocean Viking, navire de l'ONG SOS Méditerranée.

Donner la possibilité aux demandeurs d'asile "dont on est absolument certain qu'ils sont originaires des pays en conflit" de pouvoir travailler plus tôt après leur arrivée sur le sol français, sans attendre le délai actuel de six mois ? L'annonce du projet de loi "immigration" présenté le 6 décembre 2022 laisse dubitative Nathalie Portefaix, assistante de formation à l'Afpa de Nîmes, qui accompagne au quotidien des réfugiés dans le programme Hope. En majorité Afghans, Érythréens et Soudanais, ces personnes s'engagent dans un processus de formation aux métiers des travaux publics ou de préparateur de commande en entrepôt.

Barrière de la langue

"Je reçois des personnes qui ont obtenu leur titre de séjour, qui sont en France depuis un an et demi, témoigne Nathalie Portefaix. Le programme de trois mois et demi commence par du français langue étrangère (FLE) axé sur les termes professionnels dans le cadre d'une POEC¹ financée par Pôle emploi. Ils ont déjà un niveau A1 en français validé par l'OFII², le niveau de base pour communiquer, et en général cela se passe bien au travail sur les chantiers. Mais ce niveau est difficilement suffisant pour suivre une formation professionnelle. L'écrit est difficile pour eux, surtout que beaucoup ne sont pas allés à l'école et n'ont pas appris à apprendre."

Alors, faire travailler des gens qui arrivent et connaissent très peu la langue ? Ce serait encore plus compliqué ! Car le délai de six mois est notamment mis à profit pour suivre des cours de français au sein des CADA³. Serge Carbou, responsable formation à l'Afpa de Nîmes, juge également la mesure compliquée à mettre en œuvre du côté des entreprises : "Difficile pour un employeur d'apprendre le métier à quelqu'un qui a déjà du mal à communiquer." Le ministre de l'Intérieur en a conscience, qui a précisé qu'"un quart des étrangers qui ont des titres de séjour comprennent et parlent extrêmement mal le français".

Le titre de séjour "métiers en tension"

C'est le titre de séjour "métiers en tension" qui a suscité le plus de commentaires depuis son annonce. Certains, du côté du patronat et des branches en tension, y voient une bonne nouvelle, tandis que d'autres la jugent insuffisante. Des observateurs associatifs dénoncent une vision utilitariste des personnes étrangères. Si le métier n'est plus en tension, elles perdraient leur titre de séjour au bout d'un an, a avancé Gérald Darmanin. Mais qui détermine quels sont les métiers en tension ? Les listes des métiers ouverts aux ressortissants des pays non-membres de l'Union européenne ont été créées par le gouvernement en 2018, notamment sur la base de l'enquête "Besoins en main-d'œuvre" de Pôle emploi. Mises à jour en 2021, elles seront révisées début 2023. ●●●



1. Préparation opérationnelle à l'emploi collective.
2. Office français de l'immigration et de l'intégration.
3. Centres d'accueil pour demandeurs d'asile.



Le 18 octobre 2022, rencontre de la directrice départementale de l'emploi, du travail et des solidarités avec des stagiaires de la session Hope (Hébergement, orientation et parcours vers l'emploi) à l'Afpa de Nîmes.

●●● Utilitarisme ?

Laurent Duc, président de la branche hôtellerie de l'Umih⁴, s'est dit favorable à *"l'immigration choisie pour combler les manques, notamment dans le service en restauration et la cuisine"*, tout en étant conscient que cela ne sera qu'une *"goutte d'eau"*. Il s'en est expliqué : la création de titres de séjour métiers en tension permettra de valider le parcours de personnes présentes et compétentes mais sans-papiers. Ensuite, elle permettra de faire venir sur le territoire français des compétences, des talents qui ne sont pas encore sur le territoire. Et d'ainsi gagner du temps : *"Il faut trois ou quatre mois pour générer un dossier à l'Office français de l'intégration et de l'immigration."*

Les titres de séjour faciliteront le renouvellement des visas pour les salariés du secteur qui sont en situation régulière. À ses yeux, la profession du travailleur étranger doit être inscrite sur le titre de séjour, pour empêcher son abandon ou sa reconversion.

Délais de régularisation

La circulaire Valls de novembre 2012 permet déjà d'obtenir une carte de séjour "travailleur temporaire" pour un CDD (valable le temps de ce CDD) ou d'une carte "salarié" pour un CDI (valable un an, renouvelable). *"Officiellement on leur demande une promesse d'embauche et huit fiches de paye sur les deux dernières années, témoigne Annie Broussard, de l'Association de soutien aux étrangers du Val-de-Marne (Assouevam). Mais dans les faits, la régularisation se passe souvent très mal, il faut attendre seize mois pour avoir une réponse après le dépôt du dossier et souvent cinq ans avant la régularisation. Il y a un terrible manque de personnel dans les préfectures."*

Le cas des apprentis mineurs en situation régulière

Les organisations patronales du secteur du bâtiment sont partagées sur les annonces. Alors que la FFB (Fédération française du bâtiment) y voit *"une bonne idée"*, le président de la Capeb

“ La création de titres de séjour « métier en tension » permettra de faire venir des talents ”



Christophe Possémé, président de l'Union des métiers du gros œuvre (Umgo) et du CCICA-BTP.



Laurent Duc, président de la branche nationale hôtellerie de l'Umih, premier syndicat d'employeurs du secteur cafés-hôtels-restaurants.

(Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment), Jean-Christophe Repon, estime que ce projet ne répond qu'en partie aux difficultés de recrutement auxquelles est confronté le secteur.

Christophe Possémé, président de l'Union des métiers du gros œuvre (Umgo), regrette quant à lui *"le prisme sous lequel le sujet a été abordé, qui jette l'opprobre sur tous les chefs d'entreprise : on nous reproche de profiter d'une « armée de réserve »⁵, alors que nous nous battons depuis des années contre la fraude au travail détaché"*.

Les deux élus patronaux souhaitent une plus grande souplesse concernant la situation des apprentis mineurs en situation régulière sur le territoire français, qui sont souvent contraints de retourner dans leur pays d'origine une fois majeurs. On se souvient de la grève de la faim en janvier 2021 du boulanger Stéphane Ravacley pour son apprenti visé par une OQTF (obligation de quitter le territoire français).

Le président de l'Umgo témoigne de situations similaires où les entreprises ont dû licencier ou ne pas embaucher des jeunes majeurs, apprentis ou en intérim, dont le titre de séjour n'avait pas été renouvelé. *"Alors qu'il s'agissait de jeunes très courageux, dont les responsables étaient entièrement satisfaits et dont l'entreprise avait besoin."* La future loi va-t-elle changer cette situation ? ●



4. Union des métiers et des industries de l'hôtellerie.

5. "Nous ne donnons peut-être pas assez de titres de séjour aux gens qui travaillent et qu'un certain patronat utilise comme une armée de réserve, pour parler comme Marx", a déclaré Gérald Darmanin au Monde.