



SAISINE RÉGIONALE SUR L'EMPLOI / MÉTIERS EN TENSION

Une des préoccupations nationale et régionale majeures est celle de l'emploi, dans le contexte lié à la crise post Covid. Parallèlement, les difficultés de recrutement auxquelles sont confrontés de nombreux secteurs pénalisent les entreprises, les associations et d'une manière générale tous les employeurs, freinant ainsi la relance économique. Devant cette situation inédite, la Présidente de la Région a saisi le CESER, représentant la société civile organisée à travers les 62 organisations ligériennes qui le composent. Le CESER a répondu à cette sollicitation par une contribution proposant des actions spécifiques et opérationnelles et des actions expérimentales.

CHIFFRES CLÉS DE L'EMPLOI EN PAYS DE LA LOIRE AU 1^{ER} TRIMESTRE 2021

TAUX DE CHÔMAGE



6,9 %

de la population active (7,8 % en métropole)
+ 0,2% / trimestre précédent

5,4 % en Mayenne

7,2 % en Maine-et-Loire

6,3 % en Vendée

7,8 % en Sarthe

6,9 % en Loire-Atlantique

REPRISES D'EMPLOI



près de
63 800

+ 20,8 % sur 1 an

Source : enquête « Besoins en Main d'œuvre » - Pôle emploi

LA MOITIÉ DES ENTREPRISES LIGÉRIENNES PEINENT À RECRUTER

« Besoins en Main d'œuvre », l'enquête de 2021 de Pôle emploi révèle que 51,8% des entreprises peinent à recruter des salariés. Ces difficultés s'expriment dans un contexte économique, social et humain bouleversé par la crise COVID et **différent en fonction** :

- Des secteurs d'activités (entreprises, secteur associatif, administrations...).
- De la nature et de la taille des structures employeuses (TPE-PME, grands groupes, associations...).
- Des territoires et des bassins d'emploi (rural, péri-urbain/métropolitain, littoral...).
- Des viviers d'employés recherchés.
- Des flux sur le marché du travail.



STÉPHANE GALIBERT,
Rapporteur de la
contribution

Les mutations au cœur des problématiques de recrutement

Le diagnostic réalisé par le CESER analyse les freins au recrutement des salariés mais il appréhende également les pénuries de main d'œuvre à travers les mutations et les transitions en cours et à venir :

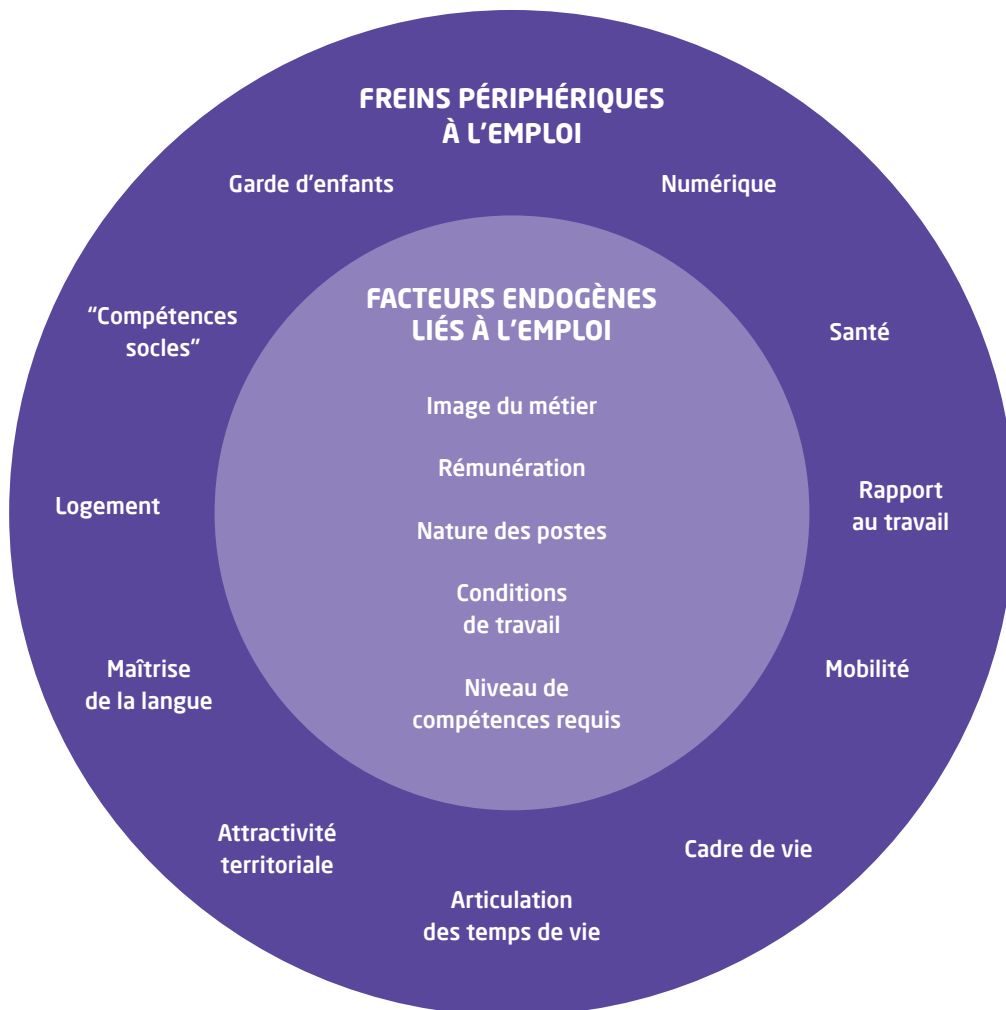
- L'évolution du rapport au travail : diversification des parcours professionnels et de vie, mobilité dans l'emploi, reconversions professionnelles...

- L'évolution constante du monde du travail : organisation du travail et des pratiques managériales, montée en puissance des nouvelles technologies, relocalisation industrielle, transition écologique, etc.

Ces mutations conjuguées à l'attractivité des territoires, ne peuvent être décorrélées des problématiques de recrutement.



LES FREINS À L'EMPLOI, SOURCES DE TENSION DE RECRUTEMENT





DES PISTES CONCRÈTES EN RÉPONSE AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

1 Renforcer la coordination des acteurs et la gouvernance

La gouvernance institutionnelle (notamment celles des CREFOP¹, CLEFOP², CARIF-OREF³, Conférences des acteurs de la formation) n'est pas toujours comprise par les acteurs de l'écosystème économique et de l'emploi. Ainsi, le CESER propose de **renforcer les démarches de proximité et les initiatives pratico-pratiques et innovantes qui pourraient être expérimentées et déployées, à l'échelle territoriale**, via ces instances institutionnelles. De plus, la Région pourrait développer par les CLEFOP, **des actions pratiques et innovantes** : Job dating, actions de recrutement, actions pour réduire les freins périphériques. Il serait également utile de **faire connaître cette instance auprès des employeurs, des salariés et des acteurs du dialogue social**. En outre, **l'ensemble des opérateurs de la formation pourraient être incité à agir de manière concertée, dans une logique de continuum**.

Par ailleurs, de nombreuses initiatives sont déployées sur les territoires, par les employeurs et les structures associatives pour faciliter l'accès à l'emploi et fluidifier le marché du travail. La Région pourrait recenser les initiatives locales qui pourraient être démultipliées avec un appui administratif et financier, dans une logique ascendante.

En outre, le processus de recrutement va au-delà des enjeux RH liés au poste (compétences attendues, rémunération, conditions de travail...) car il touche aussi des problématiques connexes, qui peuvent être des freins au recrutement (mobilité, logement, garde d'enfants, travail du conjoint...). C'est pourquoi, le CESER invite à **promouvoir une information globale et accessible**, tant sur le recrutement que sur les freins périphériques. La Région pourrait également **expérimenter de nouvelles méthodes d'ingénierie d'accompagnement**, orientées vers la levée de ces freins, en associant les employeurs, les salariés et les acteurs du dialogue social.

2 Simplifier la mise en œuvre des financements

Les parcours de formation sont majoritairement orientés vers les demandeurs d'emploi et les publics les plus éloignés de l'emploi, d'où un moindre développement d'autres types de formation pour d'autres publics. Le CESER suggère de :

- **Intégrer davantage de souplesse et de réactivité dans l'utilisation des financements des parcours de formation**, en fléchissant les fonds vers les métiers en tension et en simplifiant leur accès.
- **Desserrer les contraintes des appels d'offre des organismes de formation** ; favoriser des formations courtes mais certifiables par blocs de compétences ; favoriser la formation continue des personnes en poste pour sécuriser leurs parcours et faire évoluer en interne les compétences.
- **Apporter des abondements de financement de formation sur des projets ciblés**, portés par exemple par des salariés en reconversion professionnelle.
- **Réajuster les volumes d'heures de formations dans ses marchés pour les secteurs en tension**.
- **Repenser le soutien aux acteurs associatifs** via la subvention de fonctionnement plutôt que via l'appel à projet.
- **Mobiliser les fonds européens** (Fonds social européen, Horizon Europe, FEDER...).



¹ CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

² CLEFOP : Conseil local emploi, formation, orientation professionnelles

³ CARIF-OREF : Centre animation ressources d'information sur la formation/Observatoire régional emploi formation



3 Repenser les pratiques de recrutement et appréhender le post-recrutement : former et accompagner les employeurs, les managers et les salariés

La question des RH, surtout dans les TPE-PME, n'est généralement pas traitée à la hauteur des enjeux. En outre, les emplois non pourvus sont très dépendants des critères RH liés à la nature des postes, aux conditions de travail, au salaire, au sens au travail, à la nature des contrats. Enfin, la fidélisation sur l'emploi est nécessaire et doit s'inscrire dans une politique de démarche de RSE-RSO et de marque employeur. Pour former et accompagner aux problématiques RH, le CESER propose à la Région de :



- **Lancer un parcours DINAMIC+ RH** : mobilité dans l'emploi, fidélisation des salariés, nouvelles formes de management, hybridation du travail...
- **Étudier la possibilité d'abonder financièrement les prestations de conseil en ressources humaines.**
- **Travailler sur des indicateurs de nature de poste, dans le cadre des dialogues sectoriels**, en lien avec l'ARACT⁴.
- **Accompagner les employeurs et les salariés face à la conduite du changement** en les outillant pour répondre aux transitions et aux mutations en cours et à venir.
- **Faciliter l'accès à la formation continue dans les petites entreprises**, en s'appuyant sur des initiatives innovantes : prêts de salariés, services de remplacement...

4 Agir sur l'attractivité et lever les freins à l'emploi

Certains métiers souffrent d'une image dégradée et/ou dévalorisée qui peut aller de pair avec une méconnaissance de certaines professions, notamment auprès des jeunes. Le CESER propose à la Région d'une part, de **renforcer la communication sur les métiers en tension au plus près de tous les publics**, en appui avec l'écosystème des acteurs de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement (Pôle Emploi et autres structures) : temps d'information

sur l'emploi et la mixité professionnelle, communication des entreprises et sur les métiers qui recrutent : évènements, témoignages vidéo, mobilisation d'influenceurs... D'autre part, de **porter des actions de sensibilisation au monde du travail et à la découverte des métiers pour les jeunes** : immersions en entreprises, stages de découverte, initiations et témoignages dans les établissements scolaires (ex : L'outil en Main, Les artisans messagers...).

La rémunération est également un critère qui peut peser sur l'attractivité des emplois. Cette problématique dépasse le cadre de l'intervention régionale mais elle ne peut pas être décorrélée des enjeux de recrutement et d'égalité salariale entre femmes et hommes. Pour le CESER, il serait utile d'**intégrer le critère de la rémunération au titre des indicateurs de suivi relatifs à la nature de poste, dans le cadre des dialogues sectoriels, en lien avec l'ARACT.**

Conforter le « socle de compétence » pour une meilleure insertion dans la société et dans l'emploi

D'importants moyens ont été mis en œuvre via le Plan d'investissement dans les compétences et sa déclinaison régionale. Les parcours permettant de travailler à la fois sur les facteurs d'employabilité, de motivation et sur une formation qualifiante répondent pleinement aux singularités de certains publics éloignés de l'emploi. Cette dynamique pourrait être confortée par :

- **Un appui aux structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) et le développement des passerelles** avec les entreprises pour faciliter l'insertion dans l'emploi des publics éloignés (notamment des chômeurs de longue durée).
- Une ouverture **des places de formation en français langue étrangère (FLE)** dans les CFA et les chambres consulaires pour faciliter l'accès à certains métiers en tension.
- La poursuite, la valorisation et le déploiement de la formation (CLEA⁵) dans les entreprises.
- Le déploiement **des actions de développement de l'emploi et des compétences, auprès des publics dont les métiers sont fragilisés par les mutations économiques**, en soutenant financièrement des plans d'actions régionaux de soutien à l'attractivité des métiers (exemple : Avenir(s) solidaires portés par les partenaires sociaux, les OPCO⁶, et différents acteurs du territoire).

⁴ Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail / ⁵ Certificat de connaissances et de compétences professionnelles / ⁶ Opérateur de Compétences



Enfin, face à la rareté de certains profils disponibles, toutes les pistes de recrutement doivent être étudiées que ce soient vis-à-vis des personnes en grande précarité, des demandeurs d'asile mais aussi des personnes étrangères ressortissantes de l'Union Européenne et des migrants.

Faciliter les déplacements domicile-travail

La mobilité géographique constitue une problématique majeure sur de nombreux territoires, et accentue la pénurie de main d'œuvre. Les déplacements entre domicile-travail pourraient être favorisés en :

- **Développant un dialogue renforcé entre le Conseil régional et les EPCI⁷**, afin de travailler à la mise en conformité entre le Schéma régional des mobilités et les schémas locaux, en s'attachant notamment aux **enjeux d'intermodalité, à la problématique du dernier kilomètre et aux freins psychologiques et économiques**, pour favoriser les déplacements domicile-travail.
- Engageant un diagnostic par territoire des besoins de recrutement corrélés aux besoins en transport.
- **Expérimentant de nouvelles aides à la mobilité** (aide au déménagement).
- Développant les trajets en bus à la demande, en lien avec les collectivités (service de transport avec horaire de nuit en fonction des besoins du territoire...).
- **Ouvrant l'accès du service de transport Aléop aux jeunes en préapprentissage et en formation.**

Garde d'enfants et articulation des temps de vie

Les horaires atypiques peuvent accentuer les problématiques de garde d'enfant, auxquelles sont souvent confrontées les femmes et les familles monoparentales. Le développement de services de garde d'enfants est par conséquent un fort enjeu. Dans ce contexte, le CESER propose d'une part, de **soutenir la création de structures d'accueil de la petite enfance et les accueils périscolaires** (crèches en entreprises, à horaires décalés, structures itinérantes, accueil des enfants en situation de handicap...). D'autre part, de **renforcer le soutien administratif et financier aux crèches associatives/familiales** qui peuvent rencontrer des difficultés pour obtenir leurs agréments.

Les horaires atypiques et les temps partiels subis, liés le plus souvent à une problématique de rémunération, touchent particulièrement les femmes et sont des facteurs négatifs sur l'attractivité des

métiers. Ainsi, le CESER invite à **valoriser les bonnes pratiques en termes d'aménagement des horaires de travail** (exemple : charte du travail de jour signée par certaines entreprises de nettoyage avec leurs clients). Il propose également de **favoriser les emplois partagés**, y compris entre employeurs publics et privés, en réponse à la problématique du temps partiel subi.

Lutter contre la fracture numérique et favoriser l'animation territoriale

L'essor des nouvelles technologies, notamment numérique, peut faciliter l'accès à l'emploi autant que le freiner. La crise Covid a accentué la tendance d'hybridation du travail (présentiel-distanciel). Il faut soutenir les initiatives de tiers lieux ancrés sur les territoires notamment dans les espaces ruraux. Le CESER souligne également l'importance des actions de sensibilisation et d'**appropriation des outils numériques, notamment dans le parc de logement social**. Lire à partir du 19 octobre 2021, l'étude du CESER : **"Comment solutionner l'illectronisme en Pays de la Loire ?"**

[> à retrouver sur ceser.paysdelaloire.fr](https://www.ceser.paysdelaloire.fr)

Faciliter l'accès au logement pour tous

Le logement constitue un frein majeur pour accéder à l'emploi sur de nombreux territoires (métropole, péri-urbain, littoral, zone rurale) que ce soit pour les salariés en provenance d'un autre bassin d'emploi, d'une autre région, ou que ce soit pour les saisonniers (restauration, hôtellerie, agriculture...). Dans ce contexte de tension immobilière, le CESER propose de :

- **Développer un parc de logements temporaires accessible aux apprentis et alternants en milieu rural, personnels en CDD ou en période d'essai**, en s'appuyant notamment sur les bâtiments libérés par certaines administrations (ancienne gendarmerie, trésorerie...).
- **Développer des offres de logement pour les saisonniers sur les zones tendues** (notamment littoral), en s'appuyant en particulier sur les structures existantes (agrandissement de campings...) et en favorisant les synergies entre secteurs (hôtellerie/restauration en besoin de logement en période estivale / industrie pouvant avoir des besoins hors période estivale).



⁷ Etablissement Public de Coopération Intercommunale



- Développer des cofinancements en lien avec certaines branches ou certains OPCO pour soutenir le logement des travailleurs (exemple : initiative de logement pour les intérimaires via le FASTT).
- Faire connaître la garantie Visale (Visa pour le logement et l'emploi), proposée par Action logement, qui est une caution locative garantissant le paiement du loyer et des charges locatives en cas de défaillance de paiement.

5 Démultiplier des actions de communication et d'information ciblées sur les métiers en tension et sur les dispositifs de formation

Certains secteurs d'activités et métiers (bâtiment, métiers techniques, agriculture...) pâtissent d'une image dévalorisée voire générée en raison notamment d'une culture d'orientation qui a longtemps privilégié les cursus de formation généraliste. Certaines de ces professions souffrent également d'une méconnaissance des réalités des métiers. Pour attirer des candidats vers ces métiers en pénurie de main d'oeuvre, le CESER suggère de mettre en place des actions de promotion :

- Une grande campagne d'information à destination des salariés sur l'intérêt de la formation continue.
- Expérimenter une « Maison du recrutement » en Pays de la Loire, adossée aux structures existantes.
- Encourager les entreprises à une communication non genrée.
- Déployer une campagne de communication et d'information sur les métiers en tension via les supports de la Région et Solution&Co.
- Des campagnes de communication ciblées, dans une logique proactive d'attractivité et de marketing territorial valorisant les atouts de la région (cadre de vie, localisation géographique...).



MARC MARHADOUR,
Président de la commission
« Économie - Emploi -
Recherche - Innovation »

Du sur mesure, au plus près du local

La mobilisation du groupe de travail a permis de proposer des pistes d'actions pour agir sur la forte problématique de recrutement de salariés pour les entreprises, les associations... Ces difficultés touchent de nombreux secteurs et de nombreux territoires.

Le CESER s'est attardé à trouver des actions spécifiques, concrètes et opérationnelles en fonction de la diversité : des territoires, des bassins d'emplois, des viviers de personnes recherchées, des publics en s'intéressant tout particulièrement aux plus éloignés de l'emploi mais, également aux autres franges de la population (jeunes, seniors, familles monoparentale, migrants...).

Le CESER propose aussi des expérimentations de nouveaux dispositifs.

LIRE LA CONTRIBUTION INTÉGRALE
« SAISINE RÉGIONALE SUR L'EMPLOI / MÉTIERS EN TENSION »
SUR WWW.CESER.PAYSDELA LOIRE.FR