



Saisine régionale sur l'emploi / Métiers en tension

.....
Octobre 2021
.....



Contribution présentée par Stéphane Galibert au nom de la Commission « Économie – Emploi – Recherche – Innovation », assisté de Julian Lamare, chargé d'études.

Adoptée par 69 pour, 0 contre et 14 abstentions, en session plénière le 1^{er} octobre 2021.

Directeur de la publication

Jacques Bodreau

Co-directeur de la publication

Marc Bouchery

Coordination et réalisation

Sylvie Boutin – Maria Bergeot

Mise en page couverture

Anima productions

Impression

Région des Pays de la Loire

Crédits photos

© Gettyimages

SOMMAIRE

1. Introduction	5
2. Pistes pour répondre aux difficultés de recrutement	10
2.1. Renforcer la coordination des acteurs et la gouvernance	10
2.2. Simplifier la mise en œuvre des financements	12
2.3. Repenser les pratiques de recrutement et appréhender le post-recrutement : former et accompagner les employeurs, les managers et les salariés	14
2.4. Agir sur l’attractivité et lever les freins à l’emploi	16
Agir sur l’attractivité des métiers et des postes	16
Lever les freins périphériques à l’emploi	17
2.5. Démultiplier des actions de communication et d’information ciblées sur les métiers en tension et sur les dispositifs de formation	24
3. Focus sur les métiers en tension	26
3.1. Secteurs et nature d’activités / taille des structures	26
Secteurs et nature d’activités	27
Tailles des structures employeurs	27
3.2. Secteurs géographiques	28
S’agissant de la propension à recruter :	28
S’agissant des tensions sur le recrutement :	29
3.3. Viviers d’emploi en tension	30
Une forte corrélation à la saisonnalité	30
Impact de la crise COVID	30
4. Etat des lieux des dispositifs existants : bilan et évaluation	32
4.1. Dispositifs portés par la Région	32
4.2. Dispositifs portés par les autres partenaires en région	32
5. Facteurs de tension	34
5.1. Les facteurs endogènes liés à l’emploi	34
5.2. Les freins périphériques à l’emploi	37
La mobilité.....	38
Le logement.....	38
Le numérique	38
La santé.....	40
La garde d’enfants et l’articulation des temps de vie.....	40
La maîtrise de la langue.....	41
Le cadre de vie et l’attractivité territoriale.....	41
Table des sigles	43
Bibliographie	44
Remerciements	46
Annexe n°1 : Méthodologie	47
Annexe n°2 : Pyramide de Maslow	49
Annexe n°3 : Focus sur certains secteurs d’activité	51
Annexe n°4 : CREFOP-CLEFOP	55
Annexe n°5 : Interventions des organisations en session plénière du 1^{er} octobre 2021	56

1. Introduction

Alors qu'une des préoccupations nationale et régionale majeure est celle de l'emploi dans le contexte lié à la crise post COVID, les difficultés récurrentes de recrutement auxquelles sont confrontés de nombreux secteurs pénalisent les entreprises et freinent la relance économique.

Dans ce contexte, le CESER a été saisi par la Présidente de Région (Cf. lettre de saisine en annexe) d'une réflexion sur les difficultés que rencontrent actuellement de nombreux secteurs de l'économie pour recruter des salariés.

Pour y répondre, le CESER a mis en place un groupe de travail inter-commissions et collégial dont émane la présente contribution (Cf. annexe n°1).

En région Pays de la Loire, la moitié des entreprises déclarent rencontrer de telles difficultés : **51,8 % des entreprises ligériennes interrogées dans le cadre de la dernière enquête 2021 « Besoins en Main d'œuvre (BMO) » menée par Pôle emploi ont ainsi déclaré peiner à recruter des salariés¹.**

Ces difficultés s'expriment dans un contexte économique, social et humain bouleversé par la crise COVID. Après le coup d'arrêt brutal de l'emploi et de l'économie, la place est à la relance et à la reconstruction.

Au 1^{er} trimestre 2021, le taux de chômage des Pays de la Loire s'établit à 6,9 % de la population active. S'il est inférieur de 0,9 point au taux de chômage métropolitain (7,8 %), le taux de chômage ligérien a augmenté de 0,2 % par rapport au trimestre précédent, traduisant une reprise économique qui demeure fragile. Il demeure légèrement supérieur au taux de chômage d'avant crise (6,8 % au 4^{ème} trimestre 2019 et au 1^{er} trimestre 2020). A l'intérieur de la région, les taux s'échelonnent de 5,4 % en Mayenne, 6,3 % en Vendée, 6,9 % en Loire-Atlantique, 7,2% en Maine-et-Loire, 7,8 % en Sarthe.

Dans le même temps, les reprises d'emploi de demandeurs d'emploi sont en forte augmentation : en Pays de la Loire, près de 63 800 reprises d'emploi ont été enregistrées au 1^{er} trimestre 2021. Elles augmentent de + 20,8 % sur un an en lien avec le début de la crise COVID amorcée en 2020².

¹ Source : BMO 2021, Pôle emploi Pays de la Loire : <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/static/regpub?fi=52>

² Source : www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr

Une croissance économique retrouvée, génératrice d'emploi. Les perspectives de croissance du PIB pour 2021 sont de l'ordre de 6 % au niveau national, cette tendance est également présente en Pays de la Loire. Cette croissance retrouvée se heurte à deux problèmes majeurs : celui des approvisionnements et celui lié aux difficultés de recrutement.

Les difficultés de recrutement sont présentes à des degrés divers, selon les secteurs d'activités, la nature (entreprises, secteur associatif, administrations...) et la taille des structures employeuses (TPE-PME, grands groupes, associations...), les territoires (rural, péri-urbain/métropolitain, littoral...).

Les compétences recherchées sur le marché du travail et la plus grande mobilité des salariés viennent accentuer cette tendance pour certaines entreprises et certains territoires.

Aussi, si la contribution est orientée sur la situation des entreprises, elle propose également des éclairages complémentaires sur d'autres structures employeuses confrontées à des difficultés de recrutement : notamment le secteur associatif et les structures de l'économie sociale et solidaire (ESS)...

De même, elle s'attache à appréhender la situation des différents viviers d'employés et propose une **approche par publics** en s'intéressant tout particulièrement aux plus éloignés de l'emploi mais également aux autres franges de la population : jeunes, seniors, familles monoparentales, migrants...

Ainsi, la présente contribution s'attache à proposer une analyse et des préconisations tenant compte de la diversité des situations.

Dans ce cadre, la contribution s'intéresse tout autant aux **difficultés endogènes** c'est-à-dire inhérentes à l'emploi (image des métiers, conditions de travail, rémunération, adéquation poste/compétences, sens du travail...) ainsi qu'aux

freins périphériques à l'emploi (mobilité, logement, garde d'enfant, santé, numérique, maîtrise de la langue et autres prérequis...).

La contribution aborde également l'**évolution du rapport au travail** : les parcours professionnels et de vie se diversifient de plus en plus, la mobilité dans l'emploi (zapping professionnel, turn over...) est de plus en plus fréquente et les reconversions professionnelles sont courantes tout au long de la carrière, y compris en début et en fin de carrière. Ces tendances sociétales, conjuguées à l'attractivité des territoires, ne peuvent être décorrélées des problématiques de recrutement.

Au-delà de subvenir à ses besoins, **le travail est un projet de vie**. De plus en plus d'individus aspirent à « travailler pour vivre » et non à « vivre pour travailler » en étant attentifs à l'articulation des temps de vie personnels et professionnels. La pyramide de Maslow (Cf. annexe n°2) s'en trouve d'une certaine manière bouleversée... Pour certains, le travail ne se limite plus à la seule satisfaction des besoins primaires mais répond également à l'accomplissement et à l'estime de soi. Cette tendance peut expliquer la culture de l'intérim chez certains jeunes actifs qui y trouvent une forme d'indépendance et de mobilité dans l'emploi.

De fait, si la contribution s'intéresse prioritairement aux **difficultés rencontrées dans le recrutement**, elle pointe également les **enjeux post-recrutement** (accompagnement et intégration dans l'entreprise, parrainage, fidélisation...) qui concourent à l'attractivité et ne peuvent – eux non plus – être décorrélés des problématiques de recrutement sur les métiers en tension.

Enfin, la naissance et la croissance de certaines activités, qui génère de nouveaux métiers et emplois, a également un effet sur les besoins en compétences. **Le monde du travail est en constante évolution**. Il a évolué et va encore évoluer sous l'**effet des mutations** en cours et à venir, notamment :

- Transformation de l'organisation du travail et des pratiques managériales, notamment dans le contexte d'hybridation du travail (présentiel-distanciel / télétravail) à la suite de la crise du COVID ;

- Montée en puissance des nouvelles technologies dans tous les secteurs d'activité (robotisation/automatisation, intelligence artificielle...) ;
- Relocalisation industrielle avec la nécessaire revalorisation de certains métiers manuels et techniques ;
- Transition écologique.

A titre d'illustration, selon un rapport McKinsey de juin 2020, environ 22 % des emplois en Europe (soit 53 millions) pourraient être automatisés d'ici 2030. En Pays de la Loire, ramené au nombre d'emplois (1,4 millions), cela pourrait entraîner l'automatisation de près de 300 000 emplois d'ici à 2030.

Les difficultés de recrutement ne sont pas nouvelles et des secteurs apparaissent historiquement tendus. Aussi, la contribution s'attache à cerner plus précisément ce qui relève de **facteurs structurels** de ce qui peut être imputé à la **conjoncture**, dans le contexte lié à la crise COVID-19.

Si les effets de la crise ne sont pas encore connus à moyen long terme, **la crise révèle, déclenche, accentue et éclaire** sur les tendances à l'œuvre et à venir.

Sur les différents enjeux précités, la contribution s'attache à proposer :

- Un **focus / état des lieux sur les métiers en tension** : secteurs d'activités / nature et taille des structures ; secteurs géographiques ; viviers d'emploi en tension ;
- Une **évaluation des précédents dispositifs** du plan régional de bataille pour l'emploi et de la Stratégie régionale emploi, formation et orientation professionnelles (SREFOP) ;

³ Source : <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>

- Des propositions d'**actions spécifiques, concrètes et opérationnelles à court, moyen long termes**, qui pourraient enrichir le plan régional de bataille pour l'emploi lancé en juin 2018 ;
- Des propositions d'**expérimentation de nouveaux dispositifs**, afin d'accompagner la relance de l'économie et de s'adapter aux mutations

La contribution s'attache à illustrer le propos à travers des exemples concrets et opérationnels (« la preuve par l'exemple »), issus d'expériences de terrains, et qui pourraient être essaimés à l'échelle régionale.

2. Pistes pour répondre aux difficultés de recrutement

2.1. Renforcer la coordination des acteurs et la gouvernance

Principaux constats	Préconisations
<p>La gouvernance institutionnelle (notamment CREFOP – CLEFOP – CARIF-OREF, Conférences des acteurs de la formation) peine parfois à être comprise pour les acteurs de l'écosystème économique et de l'emploi et n'atteint pas toujours ses cibles.</p> <p><i>* Les actions des CREFOP-CLEFOP sont explicitées en annexe n°4.</i></p>	<ul style="list-style-type: none">• Renforcer les démarches de proximité et les initiatives pratiques et innovantes qui pourraient être expérimentées et déployées par ces instances institutionnelles collectives, à différentes échelles territoriales.• Développer, sur le périmétre CLEFOP, des groupes de travail sectoriels (éventuellement éphémères) pour travailler des actions pratiques et innovantes, par exemple des jobdating, des actions de recrutement, des actions de réduction des freins périphériques (mobilité, logement...).• Inciter l'ensemble des opérateurs de la formation à agir de manière concertée, dans une logique de continuum.• Faire connaître les travaux des CLEFOP auprès des employeurs, des salariés et des acteurs du dialogue social.

Principaux constats	Préconisations
<p>Le processus de recrutement ne se cantonne pas qu'aux enjeux RH liés au poste (compétences attendues, rémunération, conditions de travail...) mais touche également des problématiques connexes, qui dépassent souvent l'employeur et peuvent freiner le recrutement (mobilité, logement, garde d'enfant...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir une information globale, facilement accessible, portant tant sur le recrutement que sur les freins périphériques (mobilité, logement, travail du conjoint...) dans le cadre des processus de recrutement et des offres d'emploi. • Expérimenter de nouvelles méthodes d'accompagnement orientées vers la levée des freins à l'emploi, en associant les employeurs, les salariés et les acteurs du dialogue social.

Principaux constats	Préconisations
<p>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. Ces expérimentations de terrain gagneraient à être identifiées et essaimées à l'échelle régionale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recenser les initiatives locales qui pourraient être démultipliées à l'échelle régionale avec l'appui administratif et financier de la Région, dans une logique « bottom up ».

2.2. Simplifier la mise en œuvre des financements

Principaux constats	Préconisations
<p>Les parcours de formation sont majoritairement orientés vers les demandeurs d'emploi et vers les publics les plus éloignés de l'emploi, ce qui peut avoir tendance à freiner le développement d'autres types de formation pour d'autres catégories de publics.</p> <p>Les dispositifs de formation continue sont souvent méconnus des salariés, ce qui accentue le phénomène du non-recours, notamment pour les salariés les moins qualifiés.</p> <p>L'accès à la formation continue est également une problématique prégnante dans les petites structures, compte tenu notamment d'effectifs limités et de l'absence de service RH en interne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer davantage de souplesse et de réactivité dans l'utilisation des financements des parcours de formation en fléchant les fonds vers les métiers en tension et en simplifiant leur accès. <p>Le CESER recommande notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De desserrer les contraintes des appels d'offre des organismes de formation pour une plus grande visibilité à moyen long terme ; ✓ De favoriser des formations courtes mais certifiables par blocs de compétences ; ✓ De favoriser la formation continue des personnes en postes, notamment par l'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST), pour sécuriser leurs parcours et faire évoluer en interne les compétences. <ul style="list-style-type: none"> • Apporter des abondements de financement de formation sur des projets ciblés, portés notamment par des salariés en reconversion dans le cadre de transitions professionnelles. • Plus globalement, le CESER invite la Région à réajuster les volumes d'heures de formations dans ses marchés pour les secteurs en tension afin qu'ils soient en adéquation avec les besoins.

Principaux constats	Préconisations
<p>Les appels à projets sont devenus un mode de financement fréquent pour déployer l'action publique. S'il présente des avantages, ce mode de financement s'accompagne d'inconvénients.</p> <p>Ce sont souvent les structures les plus importantes qui en sont bénéficiaires. De même, ils sont devenus un moyen de financement des associations au détriment des subventions de fonctionnement qui donnent davantage de visibilité et de pérennité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Repenser le soutien aux acteurs associatifs via la subvention de fonctionnement plutôt que via les appels à projets qui n'offrent pas de visibilité et contrarient le recours à l'emploi sécurisé.

Principaux constats	Préconisations
<p>Au-delà des moyens régionaux et nationaux, les fonds européens peuvent constituer des financements complémentaires pour accompagner l'accès et/ou le retour à l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser l'effet levier des fonds européens pour soutenir une dynamique de projets en faveur de l'accès et/ou du retour à l'emploi, notamment via le Fonds social européen (FSE), Horizon Europe, FEDER...

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

Principaux constats	Préconisations
<p>La question RH, surtout dans les TPE-PME, n'est généralement pas traitée à la hauteur des enjeux qu'elle représente pour l'entreprise. Le programme régional Dinamic+ rencontre un réel succès auprès des entreprises en les accompagnant pour renforcer leur performance à travers 7 parcours dédiés : performance interne, performance commerciale, industrie du futur, design de l'offre...</p> <p>A titre d'illustration, 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... La fidélisation sur l'emploi est nécessaire. Elle doit s'inscrire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enrichir le programme régional Dinamic+ en lançant un parcours DINAMIC+ RH qui permettrait d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de stratégies RH proactives sur les mutations dans le rapport au travail, notamment : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Outiller face à la problématique de la mobilité dans l'emploi (zapping professionnel, rotation) et à l'enjeu de fidélisation des salariés. ✓ Former les tuteurs en entreprise, notamment sur les pédagogies d'acquisition des compétences en entreprises, sur les nouvelles formes de management et sur l'hybridation du travail (distanciel-présentiel) dans le contexte de montée du télétravail. • Etudier la possibilité d'abonder financièrement les Prestations de conseil en ressources humaines (PCRH) - dialogues RH portés par les OPCO - afin que davantage d'employeurs puissent en bénéficier. • Travailler sur des indicateurs de nature de poste, dans le cadre des dialogues sectoriels, en lien avec l'ARACT.

<p>dans une politique plus large de démarche RSE-RSO.</p>	<p>L'amélioration de la nature des postes est souvent traitée en silo (filière par filière, secteur par secteur, voire entreprise par entreprise) et mériterait une analyse globale ; considérant que les emplois non pourvus sont dépendants de la nature des postes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les employeurs et les salariés face à la conduite du changement en les outillant pour répondre aux transitions et mutations en cours et à venir. • Faciliter l'accès à la formation continue dans les petites structures en s'appuyant notamment sur des initiatives innovantes (prêts de salariés, services de remplacement...).
---	---

2.4. Agir sur l'attractivité et lever les freins à l'emploi

Agir sur l'attractivité des métiers et des postes

Principaux constats	Préconisations
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none">• 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 phares, capsules vidéo avec témoignage, mobilisation des réseaux sociaux et des influenceurs...• 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...).

Principaux constats	Préconisations
<p>Au même titre que d'autres critères RH (nature des postes, conditions de travail...), la rémunération peut en effet peser sur l'attractivité des emplois. Cette problématique, qui dépasse le cadre de l'intervention régionale ne peut donc être écartée lorsqu'il s'agit d'appréhender les difficultés de recrutement. Elle n'est pas à décorrélée des enjeux d'égalité salariale entre femmes et hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Dans ce cadre, porter une attention toute particulière sur la revalorisation des montants d'indemnisation des stagiaires en formation pour éviter les abandons de parcours dans les secteurs en tension. • Essaier l'initiative régionale Negotraining⁴, qui donne des clés aux femmes pour négocier leur salaire sous forme d'ateliers. Cette initiative est menée par Audencia, la Chaire RSE de Nantes métropole avec l'aide du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles.

Lever les freins périphériques à l'emploi

Préconisation transversale relative aux freins périphériques
<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des aides dans les contrats de territoires permettant de réduire les freins périphériques à l'emploi (logement, mobilités ...)

⁴ [#NégoTraining \(negotraining.org\)](https://negotraining.org)

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

Principaux constats	Préconisations
<p>D'importants moyens ont été mis via le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et sa déclinaison régionale, le résultat a été long à se mettre en place mais est aujourd'hui encourageant. 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. Il convient aujourd'hui de conforter cette dynamique, permettant de consolider les parcours des plus fragiles.</p> <p>De même, devant 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'appuyer sur les structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) et développer les passerelles avec les entreprises pour faciliter l'insertion dans l'emploi des publics qui en sont les plus éloignés (notamment des chômeurs de longue durée). • Ouvrir 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. • Poursuivre, valoriser et déployer la formation CLEA (Certificat de connaissances et de compétences professionnelles) dans les entreprises afin d'éviter le décrochage en cas de perte d'emploi. • Déployer des actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC), auprès des publics dont les métiers sont fragilisés par les mutations économiques, afin de les accompagner dans l'adaptation aux évolutions de l'emploi et des compétences en soutenant financièrement des Plans d'action

<p>d'asile pour accélérer leur insertion dans la société française mais aussi des personnes étrangères ressortissantes de l'UE et des migrants</p>	<p>Régional de soutien à l'attractivité des métiers (exemple Avenir(s) solidaires portés par les partenaires sociaux, les OPCO, et différents acteurs du territoire).</p>
--	---

Faciliter les déplacements domicile-travail

Principaux constats	Préconisations
<p>La mobilité géographique constitue une problématique majeure sur de nombreux territoires pour accéder à l'emploi et peut freiner le recrutement, ce qui accentue la pénurie de main d'œuvre.</p> <p>La mobilité géographique peut être limitée pour des raisons d'attachement territorial mais également financière ou d'offres de transport.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer un dialogue renforcé entre le Conseil régional et les EPCI, pour travailler à la mise en conformité entre le schéma régional mobilité et les différents schémas locaux, en s'attachant notamment aux enjeux d'intermodalité et à la problématique du dernier kilomètre ainsi qu'aux freins psychologiques et économiques, pour favoriser les déplacements domicile-travail. • Engager un diagnostic par territoires des besoins de recrutement corrélés aux besoins en transport en veillant à coordonner les acteurs. • Expérimenter de nouvelles aides à la mobilité, comme la mise en place d'une aide au déménagement (ex : en région Bretagne). • Développer les trajets en bus à la demande avec lien avec les

	<p>collectivités (ex : service de transport avec horaire de nuit en fonction des besoins du territoire...).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiller à faciliter l'accès au service de transport Aléop aux jeunes en préapprentissage et en formation et réfléchir plus largement aux logiques de catégories d'usagers qui peuvent freiner l'accès à certains services de mobilité dès lors que les usagers ne remplissent pas les conditions requises.
--	--

Garde d'enfants / articulation des temps de vie

Principaux constats	Préconisations
<p>Les horaires atypiques peuvent accentuer les problématiques de garde d'enfants, auxquelles sont souvent confrontées les femmes et les familles monoparentales. Dans ce contexte, le développement de services de garde d'enfants est un enjeu pour répondre à la pénurie de main d'œuvre. Dans le même temps, une vigilance qui doit être portée aux amplitudes horaires de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir la création de structures d'accueil de la petite enfance et les accueils périscolaires (crèches en entreprises, crèches à horaires décalés, structures itinérantes, accueil des enfants en situation de handicap...). • Renforcer le soutien administratif et financier aux crèches associatives/familiales qui peuvent rencontrer des difficultés pour obtenir leurs agréments. Ces initiatives locales de garde d'enfants peuvent répondre aux contraintes rencontrées sur certains territoires, notamment ruraux.

ces services dans le respect des rythmes des enfants.	
---	--

Principaux constats	Préconisations
<p>Les horaires atypiques et découpés sur certains métiers tout comme le temps partiel subi peuvent peser sur leur attractivité et accentuer les pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs.</p> <p>Le temps partiel subi, qui touche tout particulièrement les femmes, s'accompagne également d'une problématique de rémunération.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser les bonnes pratiques en termes d'aménagement des horaires de travail afin de réduire les amplitudes horaires atypiques (ex : charte du travail de jour signée par certaines entreprises de nettoyage avec leurs clients). La Région Pays de la Loire, en tant que structure employeuse, pourrait valoriser ce type d'initiatives. • Favoriser les emplois partagés, y compris entre employeurs publics et privés, en réponse à la problématique du temps partiel subi.

Principaux constats	Préconisations
<p>Au titre de l'articulation des temps de vie, comme l'a déjà soulevé le CESER dans son étude sur la silver économie (2015), la problématique d'accès et/ou de retour à l'emploi des aidantes et aidants familiaux doit également faire l'objet d'une attention particulière.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Engager une réflexion sur le soutien aux aidantes et aidants familiaux pour soulager ces personnes, majoritairement des femmes, qui ont vu croître leur isolement et leur charge durant la pandémie, notamment auprès des parents vieillissants ou en situation de handicap.

Lutter contre la fracture numérique et favoriser l'animation territoriale

Le CESER finalise actuellement une étude sur l'illectronisme qui sera présentée en octobre 2020. Les préconisations qui en découleront seront de nature à enrichir les pistes d'actions en termes de lutte contre la fracture numérique.

Principaux constats	Préconisations
L'essor des nouvelles technologies, notamment numérique, peut faciliter l'accès à l'emploi autant que le freiner et accentuer par la même la pénurie de main d'œuvre. La crise COVID a accentué le recours au télétravail et la tendance d'hybridation du travail (présentiel-distanciel) tend à se généraliser pour de nombreux employeurs et salariés.	<ul style="list-style-type: none">• Soutenir les initiatives de tiers lieux ancrées sur les territoires dès lors qu'ils ne sont pas uniquement orientés sur l'essor du travail à distance mais qu'ils participent également à l'animation territoriale en offrant des services de proximité, 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.

Faciliter l'accès au logement pour tous :

Principaux constats	Préconisations
Le logement constitue un frein majeur pour accéder à l'emploi sur de nombreux territoires. Il l'est tout particulièrement pour les salariés recrutés en provenance d'une autre région mais également pour les	<ul style="list-style-type: none">• 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 certains

<p>saisonniers (restauration, hôtellerie, agriculture) qui peinent à trouver des logements pour de courtes périodes sur les zones tendues (métropole, péri-urbain, littoral) ou dans les zones rurales caractérisées par une faiblesse des offres locatives temporaires.</p>	<p>administrations (ancienne gendarmerie, trésorerie...).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer des offres de logement pour les saisonniers sur les zones tendues (notamment littoral), en s'appuyant notamment 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 estivales). • Développer des cofinancements en lien avec certaines branches ou certains OPCO pour soutenir le logement des travailleurs (ex : 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. Gratuite, elle vise à faciliter la recherche de logement en assurant le bailleur.
--	--

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

Principaux constats	Préconisations
<p>Certains secteurs d'activités et métiers (bâtiment, métiers techniques, agriculture...) pâtissent d'une image dégradée ou dévalorisée, souvent en raison d'un imaginaire collectif et d'une culture d'orientation qui a longtemps privilégié les cursus de formation généralistes au détriment des cursus techniques amenant vers les métiers manuels.</p> <p>Au-delà de l'image dégradée ou dévalorisée, certaines de ces professions souffrent également d'une méconnaissance des réalités des métiers.</p> <p>De même, certains métiers peuvent souffrir d'une image genrée, qui peuvent impacter la pénurie de main d'œuvre et les difficultés à recruter.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lancer une grande campagne d'information à destination des salariés sur l'intérêt de la formation continue, afin d'en faciliter la bonne compréhension. <p>Dans ce cadre, le dispositif « Action Formation Préalable au Recrutement » (AFPR), prescrit par Pole emploi, gagnerait à être valorisé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expérimenter une « maison du recrutement » en Pays de la Loire, adossée aux structures existantes, permettant d'apporter des conseils et un accompagnement aux employeurs et aux salariés dans le cadre de leurs démarches de recrutement. • Encourager les entreprises à une communication non genrée pour, en particulier, inciter les femmes à aller vers les métiers traditionnellement masculins et les hommes vers les métiers fréquemment occupés par des femmes.

Principaux constats	Préconisations
<p>Les campagnes de communication et d'information peinent parfois à atteindre leurs cibles/publics.</p> <p>Plusieurs raisons peuvent en être à l'origine : message inapproprié, support inadapté...</p> <p>Ciblées, elles constituent pourtant des outils pertinents pour valoriser la région auprès de viviers de recrutement situés en dehors des Pays de la Loire.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer une campagne de communication et d'information sur les métiers en tension via le journal de la Région, des communiqués de presse, et des lettres d'information en s'appuyant sur Solution&Co. <p>En s'appuyant sur l'agence de développement régionale Solutions&Co et son implantation territoriale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porter des campagnes de communication et d'information sur les métiers en tension ciblés selon une approche par publics et sur des supports adaptés (mobilisation des réseaux sociaux, utilisation des supports de communication dans les transports en commun...). • Promouvoir la région Pays de la Loire à l'extérieur de ses frontières, via 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...).

3. Focus sur les métiers en tension

Les éléments de ce focus sur les métiers en tension sont - en partie - extraits de l'enquête « Besoins en Main d'œuvre » (BMO) menée par Pôle emploi.

Les résultats de cette enquête proviennent de l'analyse de questionnaires adressés à 1,9 million d'établissements afin de connaître leurs besoins en recrutement par secteur d'activité et par bassin d'emploi. Elle est un élément essentiel de connaissance du marché du travail en permettant notamment :

- d'anticiper les difficultés de recrutement ;
- d'améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers des formations ou des métiers en adéquation avec les besoins du marché du travail ;
- d'informer les demandeurs d'emploi sur l'évolution du marché du travail et des métiers porteurs.

L'enquête BMO étant circonscrite à certains établissements et écartant certains secteurs (animation, ESS...), des focus non issus du BMO sont présentés en annexe n°3 afin d'illustrer les pénuries de main d'œuvre et les difficultés de recrutement rencontrées par ces différents secteurs.

3.1. Secteurs et nature d'activités / taille des structures

D'après les résultats de la vague 2021 de l'enquête « Besoins en Main d'œuvre », près de 103 400 projets parmi les 199 500 intentions d'embauche recensées par les entreprises ligériennes sont annoncés difficiles à satisfaire.

Soit un taux de tension de 51,8 % contre 58,7 % l'année précédente⁵.

Recueillies entre octobre et décembre 2020, ces anticipations de besoins en main d'œuvre pour 2021 sont à considérer avec prudence dans le contexte

⁵ Source : BMO 2021, Pôle emploi Pays de la Loire : <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/static/regpub?fi=52>

d'incertitudes économiques. Elles traduisent néanmoins **une tension de recrutement relativement élevée** puisqu'un projet sur deux est concerné.

Auditionnés par le CESER, Cédric LEFEUVRE (Dirigeant du groupe Immobilier Lefeuvre) et Mickael GENDRON (Directeur développement chez Abalone Intérim) ont rappelé qu'il y a un an et demi, **avant la crise, la difficulté de pénurie était déjà grandissante sur le marché de l'emploi** (ex : construction). Aujourd'hui, nombre d'employeurs peinent à recruter « deux bras, deux jambes ». Ils ont également souligné qu'**il y a fréquemment l'impossibilité d'établir des short List** car il y a parfois seulement un candidat sur un poste.

Secteurs et nature d'activités

En 2021, la construction (secteur historiquement tendu) affiche les plus fortes tensions : 70,8 %. Arrivent ensuite les services (55 %) et l'industrie manufacturière (52 %). Le secteur du commerce est traditionnellement moins fortement touché par les difficultés de recrutement : 39 % des projets.

Plusieurs secteurs voient leur taux de tension baisser en 2021 : industrie agro-alimentaire, agriculture, industrie manufacturière. Il est possible que ces secteurs, qui sont notamment marqués par l'emploi saisonnier et intérimaire, bénéficient d'une main d'œuvre rendue disponible par l'arrêt d'autres activités.

Tailles des structures employeuses

La proportion d'établissements recruteurs est croissante avec la taille de l'établissement : elle varie de 22,2 % pour les structures de 1 à 4 salariés, à 86,6 % pour celles de plus de 200 salariés.

Les établissements sans salarié font exception à cette règle : plus d'un établissement sur trois (35,8 %) prévoit de recruter en 2021, ce sont 13,6 points de plus que les établissements de 1 à 4 salariés.

Les établissements de plus de 200 salariés sont les plus nombreux en proportion à prévoir des recrutements sur l'année 2021. C'est cependant la tranche des structures de 1 à 4 salariés qui affiche le volume de projets le plus important, compte tenu du nombre élevé d'établissements dans cette tranche.

Le contexte affecte très inégalement les établissements selon leur taille.

Les petites entreprises (moins de 50 salariés), fortement fragilisées par les mesures de restriction pendant la crise, manifestent des ambitions de recrutement nettement à la baisse. Elles envisagent une baisse de recrutement de 12 %. Les entreprises de plus de 200 salariés sont plus confiantes et prévoient une hausse de 5 %. Les entreprises sans salarié se montrent encore plus optimistes et prévoient une hausse significative de 17 %.

3.2. Secteurs géographiques

Au niveau des bassins d'emploi, les situations sont contrastées en fonction des territoires tant sur la propension à recruter des employeurs que sur les tensions de recrutement.

S'agissant de la propension à recruter :

L'indicateur apparaît corrélé au caractère saisonnier du bassin d'emploi.

Les territoires où l'emploi saisonnier est développé (côte atlantique ou bassins agricoles) affichent un taux d'établissements recruteurs significativement plus élevé. Les quatre premiers bassins sont ainsi Challans (41 %), la Baule (40 %), Clisson (37 %) et les Sables d'Olonne (37 %).

Inversement, certains bassins d'emploi dominés par l'emploi industriel affichent des propensions très inférieures à la moyenne régionale : Sablé-sur-Sarthe (28 %), Mayenne (27 %), Mamers (26 %) ou La Ferté Bernard (25 %).

S'agissant des tensions sur le recrutement :

Seulement trois bassins affichent un taux de tension supérieur ou égal à 60 % en 2021 : Laval, Segré-en-Anjou et Ancenis. Ces bassins se trouvent régulièrement parmi les plus tendus, notamment sur les métiers de conducteurs routiers, couvreurs ou plombiers. Ils ont aussi pour caractéristique d'avoir un taux de chômage très faible à l'échelle régionale. Le bassin de Cholet est également concerné par de fortes pénuries de main d'œuvre.

Le CESER rappelle l'importance de fidéliser les salariés et souligne que pour ces bassins d'emploi tendus marqués par un faible taux de chômage, cela peut impliquer d'élargir l'aire géographique des viviers de recrutement, notamment à l'extérieur de la région, ce qui suppose une action volontariste en termes d'attractivité territoriale.

Onze bassins d'emploi apparaissent très peu tendus, et présentent un taux inférieur à 50 % : bassins côtiers des Sables d'Olonne et de la Baule, bassins de Sablé-sur-Sarthe, Château-Gontier, La Flèche, Châteaubriant ou Fontenay-le-Comte. Beaucoup de ces bassins d'emploi sont concernés par l'emploi saisonnier agricole ou de la restauration, deux secteurs moins impactés par le manque de main d'œuvre en 2021 en raison des circonstances liées au COVID.

Le CESER appelle à être vigilant sur la situation de certains de ces bassins d'emploi. A terme, la crise peut en effet entraîner une perte de compétences sur certains métiers fortement présents sur certains territoires. Des salariés ont en effet fait le choix de quitter des secteurs marqués par la crise et qui n'ont pas encore repris.

S'agissant des bassins urbains, le bassin d'Angers se caractérise par une certaine fluidité du marché de l'emploi malgré des tensions en hausse dans le secteur de la santé. Les autres bassins urbains : Nantes, La Roche-sur-Yon, Saint Nazaire ou Le Mans affichent un taux de tension proche de 50 %. Tout comme Angers, ils

affichent tous des baisses significativement plus appuyées que sur l'ensemble de la région. Le bassin du Mans fait exception et devient le bassin urbain le plus tendu avec 57 % de projets difficiles.

3.3. Viviers d'emploi en tension

Une forte corrélation à la saisonnalité

La liste des métiers comptabilisant le plus grand nombre de projets de recrutement est fortement impactée par la question de la saisonnalité.

D'après l'enquête BMO 2021, la moitié des 12 métiers les plus recherchés affichent une proportion d'activité liée à la saison supérieure à 50 %. La proportion dépasse les 90 % pour les métiers de main d'œuvre dans l'agriculture et atteint 82 % pour les agriculteurs salariés ou ouvriers agricoles. Les professionnels de l'animation socioculturelle, serveurs et commis ainsi que les employés de libre-service sont également concernés.

La liste des métiers les plus recherchés intègre aussi les métiers de l'action sociale et des services à la personne qui sont moins impactés par la saisonnalité : agents d'entretien, aides-soignants et aides à domicile.

Impact de la crise COVID

L'enquête BMO 2021 pointe que **la santé fait part de besoins de recrutement en hausse** en 2021 (+ 9,5 %). Les personnels soignants et de santé ont été fortement mobilisés pendant la crise, exerçant leur activité dans des conditions de travail difficiles (amplitude horaire élevée, pression, report de congés...). Ces conditions ont pu amener certains personnels à quitter leur emploi, par épuisement professionnel.

Au-delà de la santé, le transport/logistique et entreposage est le sous-secteur qui manifeste la meilleure dynamique (+32,1 %) par rapport à l'année 2020. Une progression impulsée par le e-commerce, fortement plébiscité au cours des

périodes de confinement qui ont conduit de nombreux français à s'orienter vers le commerce en ligne et la livraison à domicile.

Le CESER souligne que si de nombreux secteurs ont été durement impactés par la crise et les différents confinements, la sortie de crise n'est pas encore au rendez-vous pour certains d'entre-deux (notamment dans le domaine de la culture, de la restauration/hôtellerie) pour des raisons conjoncturelles (protocoles sanitaires, jauges réduites, craintes de la part des publics), mais aussi structurelles (attractivité des métiers, modèles économiques en lien avec l'intérêt général).

4. Etat des lieux des dispositifs existants : bilan et évaluation

4.1. Dispositifs portés par la Région

Le taux de chômage régional inférieur à la moyenne nationale témoigne d'une dynamique économique et de l'emploi en région Pays de la Loire. Cette situation favorable tient aux savoir-faire de femmes et d'hommes, employeurs et salariés dévoués à leurs métiers, attachés à leurs territoires.

Cette dynamique est accompagnée par les collectivités territoriales, et notamment par la Région Pays de la Loire, au titre de ses compétences en termes de formation professionnelle et de développement économique et de coordination des acteurs du service public de l'emploi sur son territoire.

Dans ce cadre, de nombreux plans d'actions et structures de concertation ont été mises en place... dont la Stratégie régionale emploi, formation et orientation professionnelles (SREFOP) et le plan régional de bataille pour l'emploi et de 2018-2022. Près de trois ans après leur mise en œuvre, un retour d'expérience sur ces dispositifs paraît indispensable en s'attachant, avec recul, à identifier finement les succès ou difficultés de chacune des mesures déployées avec une attention toute particulière sur les facteurs qui réduisent la fluidité de l'interface entre l'offre et la demande d'emplois.

4.2. Dispositifs portés par les autres partenaires en région

Aux côtés des dispositifs portés par la Région, l'écosystème de l'emploi et de la formation (services de l'Etat – DREETS/SGAR –, Pole emploi, OPCO, chambres consulaires, employeurs...) portent de nombreux dispositifs pour accompagner l'accès à l'emploi et favoriser l'adéquation entre les besoins de recrutement et les compétences disponibles sur le marché du travail.

Au même titre que l'évaluation à engager sur les dispositifs régionaux, un retour d'expérience sur les démarches multi-partenariales mériterait

d'être engagé en appréhendant les dispositifs à partir des questions soulevées par les pénuries de main d'œuvre en Pays de la Loire :

De quels types d'offres d'emplois parlons-nous ?

- Quels métiers ? quelles qualifications et quelles expériences demandées ?
- Quelles conditions de rémunérations ?
- Quelles localisations géographiques ?
- Quels types de contrats et quelles durées d'emplois ?

De quels types de demandes d'emploi parlons-nous ?

- Quel est le profil des candidats potentiels sur le bassin ou à l'extérieur ?
- Quelles sont leurs qualifications ? quelles sont leurs envies professionnelles ?
- Ou habitent-ils et sont-ils mobiles, si oui sous quelles conditions ?
- Quels sont les caractéristiques des territoires (des bassins d'emplois) ?
 - Accessibilité des logements (nombre, tarifs) ? Fluidité des mobilités ?
 - Quelle est la concurrence entre les entreprises ?

5. Facteurs de tension

5.1. Les facteurs endogènes liés à l'emploi

Auditionnés par le CESER, les services de l'Etat (DREETS/SGAR, Pole emploi) ont insisté sur l'importance qui doit être accordée à la rédaction des offres d'emploi, ce qui peut amener à modifier la perception de l'emploi proposé et donc le volume de candidature. Les employeurs doivent être attentifs à la « marque employeur » pour être attractifs et fidéliser leurs salariés.

- Certains secteurs d'activités et métiers (bâtiment, métiers techniques, agriculture...) pâtissent d'une **image dégradée ou dévalorisée**, souvent en raison d'un imaginaire collectif et d'une culture d'orientation qui a longtemps privilégié les cursus de formation généralistes au détriment des cursus techniques amenant vers les métiers manuels. Au-delà de l'image dégradée ou dévalorisée, certaines de ces professions souffrent également d'une **méconnaissance des réalités des métiers** auprès des jeunes.
- Les **conditions de travail** (pénibilité, fortes amplitude horaires, horaires atypiques, pression liée au manque d'effectif...) renforcent également la pénurie de main d'œuvre sur certains emplois. Cette situation touche des métiers très différents allant des métiers de la propreté (agents d'entretien), de la santé (aides-soignants, aides à domicile, médecins et vétérinaires en zone rurale...) aux métiers de services (restauration, hôtellerie) et agricoles (ouvriers agricoles salariés...).
- La **rémunération peu attractive et le manque de moyens financiers** de certains recruteurs peuvent également expliquer certaines tensions sur des segments du marché du travail. Cela pèse sur l'attractivité de certaines professions, notamment faiblement qualifiées, mais pas seulement puisque des métiers qualifiés notamment dans le secteur public

(enseignants, infirmiers...), dans le secteur associatif et de l'économie sociale et solidaire (ESS) peuvent également être concernés. Les associations et l'ESS sont particulièrement concernées par le manque de moyens financiers. Ce phénomène s'est accentué avec la généralisation des appels à projets qui sont devenus un moyen de plus en plus fréquent pour les financer au détriment des subventions de fonctionnement qui donnent davantage de visibilité et de pérennité, ce qui peut freiner le développement et l'attractivité des emplois du secteur associatif ou de l'ESS.

Focus sur les inégalités de rémunération hommes-femmes

Le panorama ligérien en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, diffusé lors de la session d'octobre 2020) retrace les principales causes d'inégalités devant l'emploi entre les femmes et les hommes :

- Différences dans la formation ;
- Fort taux de temps partiel : les Pays de la Loire sont la première région française en matière de taux de temps partiel féminin ;
- Des secteurs d'activité qui restent spécialisés entre femmes et hommes, même si les métiers qualifiés se féminisent (en Pays de la Loire, 70 % des demandeuses d'emplois recherchent un travail figurant dans 4 grands secteurs professionnels (sur 15 concernés dans la région) : services à la personne et à la collectivité (25 %), commerce, vente et grande distribution (17 %), support de l'entreprise (17 %), hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs et animation (10 %).
- Un accès aux fonctions d'encadrement et de direction qui reste majoritairement masculin ;

- Un salaire moyen inférieur de 26 % à celui des hommes. Selon une étude de l'INSEE de 2017, à critères égaux (âge, type d'entreprise, type de contrat...) la différence reste de 13 % en défaveur des femmes ;
- Les demandeuses d'emplois sont en moyenne plus diplômées que les hommes, mais postulent sur des emplois moins qualifiés.

- **L'inadéquation poste/compétences** est également avancée par certains recruteurs qui peinent à recruter en raison d'un vivier d'emploi très limité, fréquemment sur des compétences de niches et ciblées. Cela amène souvent à engager des prospections en dehors du vivier d'emploi régional et suppose une démarche proactive tournée vers la détection des compétences/talents et valorisant l'attractivité territoriale. Les mutations de l'économie et du marché du travail doivent également amener à s'interroger continuellement sur les métiers de demain (ex : énergies marines renouvelables⁶, industrie de la mode et maroquinerie de luxe⁷...) et les compétences qui seront recherchées. Cela requiert d'adapter les cursus de formation et de former tout au long de la vie. Au-delà des métiers nouveaux, une attention toute particulière doit être portée aux métiers en voie d'extinction, supprimés ou impactés à moyen long terme (ex : emplois de l'aéroport Nantes Atlantique impactés par le couvre-feu, emplois liés à la reconversion de la centrale de Cordemais...).
- Le phénomène du « **zapping professionnel** », qui voit certains salariés changer fréquemment d'employeurs tous les 2 ou 3 ans au cours de leur carrière tend à devenir un fait de société, notamment chez les plus jeunes de la génération dite « Y ». Cette mobilité dans l'emploi et cette difficulté à stabiliser certains salariés accentuent la rotation au sein des structures employeuses. Il traduit un profond changement dans le **rapport au**

⁶ En Loire-Atlantique, la base de maintenance de l'éolienne offshore de la Turballe représente un gisement d'emplois sur les métiers des énergies marines renouvelables dans les prochaines années.

⁷ Le groupe Tolomei, sous-traitant spécialisé dans la maroquinerie de luxe, nourrit de grandes ambitions pour ses trois sites en Sarthe. D'ici 2024, près de 1 00 embauches sont envisagées.

travail et dans la relation employeur-employé qui agit également sur les tensions du marché de l'emploi pour certains métiers.

- La **persistance et la généralisation du télétravail** impactent dès à présent les dispositifs d'accompagnement et n'est pas sans incidence d'une part sur les pratiques de recrutement (entretien en visio...), de management (en distanciel) et, d'autre part, sur les parcours d'accompagnement post-recrutement (tutorat, parrainage...). Selon une enquête OpinionWay (juillet 2021), réalisée auprès de 1 032 employés de bureau en France dans des entreprises de plus de 20 salariés, 38 % des salariés seraient prêt à démissionner si leur entreprise leur demandait de renoncer au télétravail⁸.

5.2. Les freins périphériques à l'emploi

Au titre des freins périphériques (ou exogènes) à l'emploi, le CESER rappelle en préambule toute l'importance des prérequis, des compétences généralistes, aussi appelées « socle des humanités ».

Ces compétences socles sont indispensables pour accéder à l'emploi et pour « éveiller la curiosité » sur le monde du travail, les entreprises et les métiers et permettent d'augmenter le rapport à la réalité vis-à-vis du monde du travail.

Auditionnés par le CESER, Cédric LEFEUVRE (Dirigeant du groupe Immobilier Lefevre) et Mickael GENDRON (Directeur développement chez Abalone Intérim) ont souligné **l'importance des problématiques périphériques au contrat de travail** qui peuvent expliquer les pénuries de recrutement et qui dépassent le ressort des agences d'intérim et de placement et les employeurs. Et d'ajouter : **qu'agir sur ces freins relève d'un vrai métier.**

⁸ <https://www.helloworldplace.fr/demotion-salarie-arret-teletravail/#:~:text=Le%20geste%20est%20radical%20mais,20%20salari%C3%A9s%2C%20d%C3%A9but%20juillet%202021.>

La mobilité

Les infrastructures de transport constituent un facteur d'amélioration de l'accès au travail. L'offre de transport (dessertes, tarification) doit permettre de faciliter l'accès au lieu de travail, à l'entretien d'embauche.

Car, les difficultés qu'ont certaines personnes, notamment les plus jeunes et les plus fragiles, à se déplacer constituent un frein majeur dans l'accès à l'emploi. Près d'un Français sur quatre déclare ainsi avoir déjà renoncé à un travail ou à une formation faute de moyen pour se déplacer, selon une enquête du Laboratoire de la mobilité inclusive publiée en 2017⁹.

Le logement

Le logement peut représenter un frein important pour accéder à l'emploi sur certains territoires. Cette problématique est d'autant plus marquée pour les salariés recrutés en provenance d'une autre région mais également pour les saisonniers (restauration, hôtellerie, agriculture) qui peinent à trouver des logements pour de courtes périodes sur les zones tendues (métropole, péri-urbain, littoral) ou dans les zones rurales

Le numérique

Le numérique, tant sous le prisme des infrastructures que des usages, peut faciliter l'accès à l'emploi autant qu'il peut représenter un frein pour y accéder et pénaliser ainsi les entreprises dans leurs recrutements.

La fracture numérique a en effet des incidences sur chaque employeur et chaque personne concernée à titre individuel - salarié, chercheur d'emploi ... - et constitue un élément important de la fracture territoriale.

⁹ https://www.challenges.fr/emploi/la-mobilite-toujours-un-frein-pour-acceder-a-l-emploi-en-france_448768

C'est aussi un handicap auquel sont confrontées nombre d'entreprises sur les territoires, pénalisant leur compétitivité, et par là même, l'emploi sur ces mêmes territoires, souvent dans les zones rurales.

En termes d'infrastructure, pour éviter d'accentuer les fractures entre les territoires, et permettre le développement économique sur l'ensemble de la région, tous les Ligériens et tous les employeurs doivent pouvoir disposer de liaisons Internet fixe et téléphonie mobile de qualité. Cela nécessite de finaliser le déploiement de l'internet très haut débit sur tout le territoire, via la fibre, et la téléphonie 4G. Les zones blanches doivent donc être identifiées.

En termes d'usage, le sujet du décrochage numérique reste préoccupant. Un accompagnement des personnes éloignées du numérique est à prévoir : une politique volontariste développant l'initiation, le soutien, la formation, l'assistance à ces nouvelles technologies est à mettre en œuvre pour que chaque ligérien soit à égalité de moyens pour accéder au numérique, et faciliter par la même sa recherche d'emploi et l'accès à l'emploi.

La présence du numérique à égalité sur tout le territoire est d'autant plus importante qu'elle permet de faire émerger de nouvelles formes d'économie et de modifier les conditions de travail.

Focus sur numérique et télétravail

Le développement du télétravail pourrait inciter une partie des salariés à s'installer plus loin de leur entreprise, en zone rurale ou périurbaine, avec des conséquences pour l'aménagement du territoire et les transports. Il convient cependant de préciser que la crise sanitaire n'a été qu'un accélérateur d'une tendance de fond sur les déplacements domicile-travail.

Le développement massif du télétravail a montré des avantages tels que la diminution des déplacements et de leur corolaire : pollutions, fatigue, coût... mais il a également mis en évidence des inconvénients. **Les espaces collaboratifs (coworking)** peuvent pallier une partie de ces difficultés.

La santé

Au titre des freins sociaux, la santé, physique ou psychique, peut également constituer un frein périphérique à l'emploi et accentuer la pénurie de main d'œuvre sur certains métiers. Cette problématique peut être corrélée aux conditions de travail sur certains emplois (pénibilité, troubles musculosquelettiques, horaires atypiques...) avec pour double effet, d'une part, d'agir sur l'attractivité des métiers et, d'autre part, d'occasionner des nécessités de reconversions professionnelles pour raison de santé.

Les métiers physiques et nécessitant d'exécuter des tâches répétitives sont particulièrement concernés (ouvriers agricoles, maçons et ouvriers du bâtiment, manutentionnaires, caissiers, aides-soignants, agents d'entretien...).

La garde d'enfants et l'articulation des temps de vie

La garde d'enfant constitue un frein exogène à l'emploi, qui est particulièrement prégnant pour les femmes et pour les familles monoparentales qui peuvent rencontrer des difficultés pour accéder à l'emploi en raison d'une difficulté à faire garder leurs enfants.

Au-delà, les métiers de l'emploi à domicile, notamment d'assistants maternels, apparaissent en tension. Plusieurs facteurs en sont à l'origine : les professionnels de la garde des jeunes enfants sont exposés aux risques liés aux manutentions manuelles et à la charge émotionnelle. Comme d'autres métiers de services à la personne, la profession est aussi confrontée à des rémunérations peu attractives, ce qui accentue les difficultés de recrutement.

La maîtrise de la langue

Au titre des freins sociaux, la maîtrise de la langue peut représenter une difficulté pour, d'une part, accéder à l'emploi pour certains publics et, d'autre part, pour recruter pour certains employeurs. Cette problématique, qui touche le socle de compétence, est prégnante chez les publics les plus éloignés de l'emploi ou chez les publics migrants. Il s'agit d'une perte de compétence pour les entreprises qui concerne souvent des métiers en tension.

L'analphabétisme et l'illettrisme devraient être regroupés sous l'expression de maîtrise du français au sens large afin que les publics concernés ne se sentent pas stigmatisés, exclus ou visés.

Pour y palier et faciliter l'accès à l'emploi des publics concernés sur les métiers en tension, des démarches innovantes peuvent être engagées. Certaines entreprises du bâtiment et de la construction (secteurs historiquement tendus) ont ainsi adapté leurs fiches de procédures qui sont présentées sous forme de pictogrammes pour en faciliter la bonne compréhension par les salariés ne maîtrisant pas la langue française.

Le cadre de vie et l'attractivité territoriale

Le cadre de vie, entendu au sens large, constitue un élément majeur d'attractivité territoriale et peut représenter un facteur déterminant pour rejoindre (ou non) un emploi. Cela requiert d'agir sur l'organisation spatiale de l'habitat et des services (commerces, offre culturelle, sportive et de loisirs...) et

de conforter un maillage fin de polarités dynamiques sur l'ensemble de la région.

Ces orientations rejoignent celles qui avaient été proposées par le CESER dans sa contribution de juin 2020 sur le plan de relance régional et, plus récemment, sur le SRADDET. Il s'agit de développer l'activité et l'attractivité économique et, par la même, d'agir sur les difficultés de recrutement. Car, plus les territoires sont attractifs, moins ils sont confrontés aux pénuries de main d'œuvre.

Table des sigles

AFEST : Action de Formation en Situation de Travail

AFPR : Action Formation Préalable au Recrutement

ANEFA : Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture

ARACT : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail

BMO : Besoins en Main d'œuvre

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

CIDFF : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles

CLEA : Certificat de connaissances et de compétences professionnelles

CLEFOP : Comité local emploi, formation, orientations professionnelles

ESS : Economie social et solidaire

FLE : Français Langues Etrangères

MAM : Maison d'assistants maternels.

OPCO : Opérateur de compétences

PCRH : Prestations de conseil en ressources humaines

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

RAP : Relais assistantes parentales

RSE-RSO : Responsabilité sociale des entreprises / Responsabilité sociétales des organisations.

SREFOP : Stratégie régionale emploi, formation et orientation professionnelles

Bibliographie

Documents :

- Enquête « Besoins en Main d'œuvre » (BMO) menée par Pôle emploi (<https://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr/static/medias/6092367b44f8b853797332.pdf>)
- DARES : Les tensions sur le marché du travail en 2019 (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2019>)
- Analyses INSEE : quels métiers sont les plus touchés par la crise sanitaire ? (Insee Analyses n°93 - septembre 2021 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5423718>))
- Notes de conjoncture Banque de France (https://www.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/tr_pays-de-la-loire_aout-2021.pdf)
- Notes de conjoncture Pôle emploi (<https://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr/static/medias/611e2b10f33c6011984994.pdf>)

Principaux sites internet consultés :

- Pôle emploi
- Banque de France
- DREETS Pays de la Loire.
- DARES
- INSEE

Avis et études du CESER Pays de la Loire :

- Etude Promotion et prévention santé-sociale : les déterminants sociaux de santé, leviers pour une politique régionale (décembre 2020).

- Etude Crise COVID, et après ? Réflexions sur les mutations, la gouvernance, les ressources financières en Pays de la Loire (Juin 2020).
- Etude Comment faciliter l'accès à la formation professionnelle ? (Octobre 2019)
- Face aux nouveaux enjeux de l'industrie en Pays de la Loire – Adapter notre stratégie (Décembre 2019).
- Etude Schéma régional des mobilités -Transformer les mobilités en Pays de la Loire (octobre 2019)
- Etude Femmes-Hommes. Entre inerties et avancées. Quels leviers pour une égalité réelle ? (Avril 2018)
- Avis Plan de bataille pour l'emploi (Mars 2018).
- Etude La Silver Economie en Pays de la Loire (Janvier 2015).

Remerciements

Auditions :

- Cédric LEFEUVRE, Dirigeant du groupe Immobilier Lefeuvre.
- Mickael GENDRON, Directeur développement chez Abalone Intérim.
- Marie-Pierre DURAND, Directrice régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Pays de la Loire.
- Adrien KIPPELEN, Directeur régional adjoint, chef du pôle Entreprises, Emploi et Economie · DREETS Pays de la Loire.
- Jean-Marc VIOLEAU, Directeur de la stratégie et des relations extérieures à Pole emploi Pays de la Loire.
- Véronique TOMAS, Chargée de mission au Secrétariat Général aux Affaires Régionales (SGAR) Pays de la Loire.

Contributeurs :

- Organisations du CESER : en particulier les organisations professionnelles d'employeurs (MEDEF, U2P, UDES, UNIFED, CPME), les chambres consulaires (CCI, CRESS), les organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CGT), l'économie sociale et solidaire (URIOPSS), le secteur de la jeunesse et de l'éducation populaire (CRAJEP) et de la solidarité (CIDFF).
- Commissions du CESER / groupe égalité femmes-hommes du CESER.
- FACE.

Annexe n°1 : Méthodologie

La présente contribution émane d'un groupe de travail inter-commissions et collégial mis en place au sein du CESER afin de répondre à la saisine régionale.

Composition du groupe de travail :

- Stéphane GALIBERT (rapporteur de la contribution) ;
- Marc MARHADOUR (président de la commission CESER n°3)
- Géraldine BEALU
- Michel BONHOURE
- Marc DE JACQUELOT
- Christelle DELOUCHE
- Aldo FOSCHIA
- Olivier HAQUETTE
- Eric MALO
- Patrice POLLONO
- Monique RENAUD
- Fanny REYRE-MENARD
- Benoit ROCH
- Jean-François TROUILLARD
- Caroline URBAIN

Dans un délai de 4 semaines, le groupe de travail s'est réuni de manière hebdomadaire afin de poser le constat relatif aux facteurs de tension et de dégager des préconisations. Pour ce faire, il s'est appuyé sur les apports de chacun de ses membres ainsi que sur les contributions des organisations du CESER et des partenaires extérieurs. Il s'est également attaché à mener des auditions ciblées, d'une part avec les services de l'Etat (DREETS, SGAR) et son

opérateur Pole emploi et, d'autre part, avec certaines structures connues pour mener des actions répondant à la problématique des difficultés de recrutement (groupe Lefeuvre Immobilier, Abalone Intérim).

Dans le délai imparti, le groupe de travail tient à souligner que la présente contribution donne à voir des constats et pistes d'action qui nécessiteraient des développements plus approfondis. Dans ce cadre, les contributions adressées par l'ensemble des organisations pourront utilement être mises à disposition pour des éclairages complémentaires.

Annexe n°2 : Pyramide de Maslow

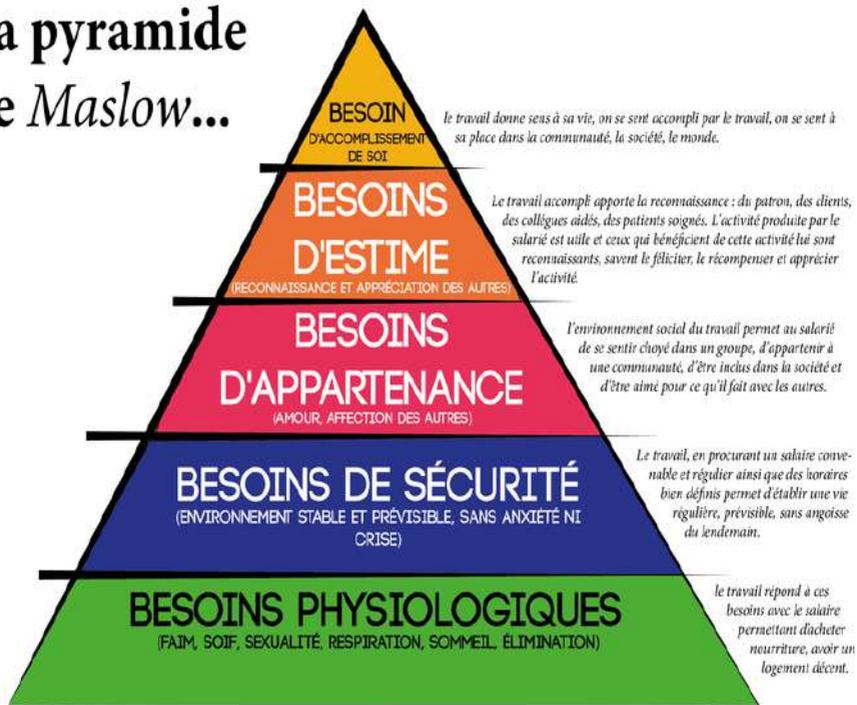
Le rapport au travail est en constante évolution.

De plus en plus d'individus aspirent à « travailler pour vivre » et non à « vivre pour travailler » en étant attentif à l'articulation des temps de vie personnels et professionnels. La pyramide de Maslow s'en trouve inversée... Dans ce cadre, le travail ne se limite plus à la seule satisfaction des besoins primaires mais répond également à l'accomplissement et à l'estime de soi.

Les parcours professionnels et de vie se diversifient de plus en plus, la mobilité dans l'emploi (zapping professionnel, turn over...) est devenue de plus en plus fréquente et les reconversions professionnelles sont courantes tout au long de la carrière, y compris en début et en fin de carrière. Ces tendances sociétales, conjuguées à l'attractivité des territoires, ne peuvent être décorrélées des problématiques de recrutement.

Au-delà de subvenir à ses besoins, **le travail est un projet de vie.**

La pyramide de Maslow...



Annexe n°3 : Focus sur certains secteurs d'activité

FOCUS « AGRICULTURE »

L'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA), a mené une étude prospective sur les besoins de salariés en production agricole à l'horizon 2025 en région Pays de la Loire¹⁰.

La prospective réalisée a permis, sur la base de l'analyse des évolutions socio-économiques de 9 filières, d'estimer à près de 2 500 le besoin annuel en salariés agricoles permanents qui devront majoritairement avoir des compétences de niveau qualifié et hautement qualifié.

Selon l'ANEFA, la moitié des besoins en salariés permanents sera assurée par des recrutements internes à la profession : CDD titularisés, transferts d'une filière agricole à une autre. Pour recruter l'autre moitié, les agriculteurs devront puiser dans le vivier des jeunes diplômés en agriculture et dans celui des adultes demandeurs d'emploi ou en reconversion professionnelle.

Il s'agit d'un enjeu majeur pour l'avenir de l'agriculture ligérienne confrontée à une problématique saillante de renouvellement des générations, compte tenu notamment des départs à la retraite.

¹⁰ <https://www.anefa.org/pays-de-la-loire/lagriculture-en-pays-de-la-loire/prospective-et-emploi/>

FOCUS SUR LE SECTEUR DE « L'ANIMATION »

Les emplois des métiers de l'animation sont reconnus comme partie prenante des secteurs en tension depuis plusieurs années (le 6ème secteur sur le BMO national décliné localement dans le cadre des services à la personne).

« Soutenu par une augmentation de la population d'âge scolaire et par une demande croissante pour les activités de loisirs, leur nombre devrait continuer à progresser, de l'ordre de 0,8 % par an », d'ici 2022, annonçait France Stratégie, organisme rattaché au gouvernement en 2018.

Les besoins de recrutement du secteur s'étalent de fonctions d'animation saisonnière (colonie de vacances, séjours de vacances.), à celles d'animation du type périscolaire ou accueils de loisirs, à des postes de coordination de projets et cadres associatifs souvent plus stables et alliant pour les moyennes et grosses structures des rémunérations et avantages collectifs plus attractifs.

Les difficultés rencontrées par le secteur de l'animation (fortement touché par la crise COVID) ne peuvent être considérées comme conjoncturelle mais bien comme nécessitant des mesures structurelles.

FOCUS SUR LES STRUCTURES SOCIALES ET MEDICO-SOCIALES

En Pays de la Loire, 1 450 établissements et services du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non-lucratif sont mobilisés pour assurer la continuité de l'accompagnement et la sécurité des personnes âgées, des personnes handicapées, des jeunes placés auprès de l'aide sociale à l'enfance et des familles en difficulté, des personnes en situation de grande précarité, mineurs et majeurs protégés.

Pour évaluer qualitativement et quantitativement les difficultés de fidélisation et de recrutement rencontrées par les établissements et services sociaux et médico-sociaux, le 21 juillet 2021 a été lancée une enquête ad hoc. Elle a pour objectif de constituer un état des lieux régional affiné en infra territorial sur ces tensions RH. Les besoins les plus criants portent sur les métiers de la filière soins, AS et IDE particulièrement sans omettre les problématiques majeures des aides à domicile.

Dès 2017 l'Enquête Emploi Unifaf identifiait les causes de la tension sur ces métiers manifestée par des départs massifs de personnels, 37 % des sorties étant des démissions et 21% des départs en retraite. Les raisons principales des difficultés de recrutement évoquées sont les suivantes : le déficit local de professionnels qualifiés (56 %), le déficit d'attractivité de l'établissement (16%) l'emploi à temps partiel (15 %), la durée limitée du contrat (11 %), la difficulté d'accès au lieu de travail (2 %). A ce stade, il convient d'ajouter les conditions de travail, de rémunération et de reconnaissance que la crise COVID a mis en lumière.

À cet égard et à plus long terme, tous les métiers des trois grandes filières – soins, éducatif et social sont et seront concernés.

Les principaux freins aux recrutements dans ce secteur sont les suivants :

- Le regard du grand public sur le secteur de la santé au sens large n'est pas très positif en termes de conditions de travail.
- La rémunération en vigueur, étant données les contraintes liées aux postes en établissements, et au travail d'aides à domicile, n'est pas un facteur d'attractivité. Certains établissements ne bénéficient pas des mesures de revalorisation salariale en cours de mise en œuvre, ce qui peut les défavoriser dans le recrutement et la fidélisation des équipes.
- Le nombre de places et de personnes en formation dans certains métiers en tensions (IDE, AS, auxiliaires de vie) a un fort impact sur la capacité des établissements à les recruter et les fidéliser.
- Les territoires de la région ont des dynamiques de recrutement différentes et parfois plus complexes pour certains métiers et pour différentes raisons : coût de la vie et du logement, déplacements, dynamisme économique (possibilité d'emploi pour le conjoint, offre de services...), attractivité d'autres secteurs.

Annexe n°4 : CREFOP-CLEFOP

Afin d'articuler les réponses et les acteurs au plus près des besoins de chaque territoire, des "territoires de solutions" ont été mis en place. Ils regroupent un ou plusieurs Établissement public de coopération intercommunale (EPCI).

Dans chaque territoire, un **Conseil local emploi, formation et orientation professionnelles (Clefof)** pilote le plan d'actions territorial. Il est présidé par le sous-préfet.e et le conseiller régional délégué. L'avancement et les orientations sont également suivis au niveau départemental par un Cdefop (Comité départemental) coprésidé par le préfet et le vice-président du Conseil régional.

Plusieurs groupes de travail coconstruisent et mettent en œuvre des actions répondant aux problématiques locales. Ils sont également des instances privilégiées pour coordonner le déploiement territorial des dispositifs nationaux et régionaux.

Les instances sont composées de nombreux acteurs : Directions départementales de de l'emploi, du travail et de la solidarité (DDETS), Conseil régional des Pays de la Loire, partenaires sociaux, Pôle emploi, Éducation nationale, Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), Missions locales, Cap emploi, Conseils départementaux, clubs d'entreprises, chambres consulaires... Au total, près de 2 000 acteurs sont impliqués.

Les actions mises en œuvre par les groupes de travail portent sur :

- L'accompagnement en ressources humaines des entreprises et des salariés,
- L'orientation et l'accompagnement des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés,
- L'attractivité et la connaissance des métiers,
- La mobilité, le logement, la lutte contre les freins périphériques à l'emploi.

Annexe n°5 : Interventions des organisations en session plénière du 1^{er} octobre 2021

Interventions d'Isabelle MERCIER (CFDT), Fanny REYRE-MENARD (CMA), Jean CESBRON (MEDEF), Christelle DELOUCHE (U2P), Olivier HAQUETTE (CGT), Monique RENAUD (FO), Georges PLESSIS (CRA, FRSEA, Jeunes agriculteurs), Florence LACAZE (CRAJEP), Jérôme HANARTE (CFE-CGC), Géraldine BÉALU (CCIR), Véronique CROUÉ (Tourisme), Bérengère FEUFEU (au nom du groupe Solidarités regroupant les Associations caritatives, l'APF, la CAF, la CIRFF, la CLCV, la CRSA, la FAS, les Acteurs de l'insertion par l'Economie, l'URAF et l'URIOPPS), Marc MARHADOUR (UDES), Olivier MORIN (CPME).

Pour répondre à la saisine de la présidente du Conseil régional, un groupe de travail transversal a été réuni, avec des délais extrêmement contraints pour un sujet aussi important pour notre économie et les travailleurs. Le rapport présenté, est le fruit d'une très forte mobilisation du chargé d'étude, du rapporteur, du président et des membres du groupe. Nous saluons les performances, mais ces conditions de travail ne peuvent devenir la règle.

Les difficultés de recrutement existent dans notre région. Oserions nous dire qu'elles sont plutôt une bonne surprise. Avec la conférence sociale, nous nous sommes **TOUS** engagés, Etat, Conseil régional, Partenaires sociaux, il y a quelques mois, en pleine crise du Covid, pour accompagner nos entreprises, préserver les travailleurs. Les dispositifs existants et les mesures prises pour faire face à cette crise ont permis de limiter les effets de celle-ci et faciliter une reprise plus rapide. Même si certains secteurs restent impactés par la pandémie, que le chômage longue durée est élevé, le fait que le taux de chômage ait retrouvé à cette rentrée son niveau d'il y a deux ans est une réussite collective.

Les difficultés de recrutement, sont structurelles dans notre région.

Elles ont régulièrement fait l'objet de nombreux dispositifs (Cap compétence, dynamique entreprise, 6000 compétences, compétences 2020...) Toutefois, les immenses mutations en cours, numérique technologique et écologique, accélèrent le besoin en compétences nouvelles tant dans les entreprises que dans les administrations.

Pour la Cfdt, trois principaux leviers doivent être activés pour résoudre cette problématique.

Tout d'abord les rémunérations et l'organisation du travail.

Les métiers les plus touchés proposent des emplois souvent mal rémunérés avec des conditions de travail difficiles, sans beaucoup d'avantages, parfois à temps partiel imposés ou marqués par une saisonnalité importante. Il faut améliorer la nature des postes par un dialogue social dans les branches, les territoires et les entreprises.

- L'augmentation des rémunérations et un meilleur partage de la richesse produite, sont incontournables.
- Agir sur l'organisation du travail et les conditions de son exercice est essentiel.
La prise en compte des équilibres vie pro/vie perso, tout comme celle de la pénibilité, des relations au travail et bien évidemment celle du sens au travail est un impératif.
Les enquêtes menées par la Cfdt le montrent, les travailleurs dénoncent l'autoritarisme et les injonctions et ils attendent de la reconnaissance d'autant plus que la crise a également amené des salariés à réfléchir sur la place prise par le travail et à changer d'activités professionnelles pour s'y sentir mieux.

Sur ces questions des rémunérations et de l'organisation du travail, le rôle du conseil régional est d'inciter les entreprises et de leur proposer un accompagnement.

Autre levier incontournable, et le second pour la Cfdt, le développement des compétences.

Il doit être mis au cœur de la problématique du travail et c'est trop peu le cas aujourd'hui. Nous devons faire feu de tout bois pour favoriser la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Des dispositifs existent qu'il faut promouvoir et accompagner pour qu'ils soient activés. Les entreprises doivent être soutenues dans leur capacité à anticiper les besoins en compétences, elles doivent, en outre, davantage impliquer les travailleurs, par un dialogue social de qualité.

Pour la CFDT cela implique également de meilleures coopérations entre l'Etat, la Région, les EPCI, et un dialogue social territorial opérationnel. Les CLEFOP sont l'un des espaces susceptibles de relever ce défi

Troisième levier essentiel, la levée des freins périphériques à l'emploi.

Il s'agit d'aborder ici, le logement, les transports, les modes de garde.

L'accessibilité difficile au logement et le prix des loyers éloignent les salariés des entreprises. Le coût des transports, la faiblesse du maillage régional en termes de transports collectifs, l'absence de coordination entre entreprises d'un même secteur, font que beaucoup de travailleurs ne peuvent répondre aux offres d'emplois. S'ajoutent des difficultés de mode de garde, dans certains bassins d'emploi, pour les travailleurs à horaires atypique notamment.

Ces éléments doivent être travaillés avec les entreprises, les organismes concernés, les partenaires sociaux, en lien avec les EPCI, dans le cadre de contrats de territoires,

Sur certains territoires, des actions existent déjà (plateformes de mobilité, crèches interentreprises, soutien au logement, etc...). Il est nécessaire de les démultiplier sur l'ensemble de la Région.

Toutes nos propositions sont formulées dans une contribution qui sera largement diffusée dans les prochaines semaines. Elles ont été reprises pour partie dans le rapport présenté aujourd'hui.

La région a certains leviers : financement des formations ou soutien RH, élaboration de schémas (CPRDFOP...).

Le travail par filière/secteur est intéressant, à condition que la nature du poste et les compétences développées, soient travaillés partout avec l'ensemble des acteurs, y compris les organisations syndicales. En effet, les pouvoirs publics n'ont pas vocation à remplir une baignoire pleine de trous... C'est aujourd'hui le cas, lorsque la fidélisation, par la rémunération et les conditions de travail est ignorée, ce qui entraîne de nombreux turn-over dans les entreprises.

La formation des demandeurs d'emploi est évidemment importante, elle est déjà travaillée et renforcée par la démarche PIC.

La remobilisation des demandeurs d'emploi de longue durée est un sujet difficile qui doit être poursuivie en mobilisant les entreprises dans un but d'accompagnement vers l'insertion professionnelle.

Agir sur ces questions ne nécessite surtout pas de création de nouvelles gouvernances EFOP. La comitologie existante que nous n'avons cessé d'améliorer, y compris avec la conférence sociale est en mesure régionalement d'échanger sur ces questions.

Les CLEFOP sont de bonnes instances pour proposer des solutions adaptées aux besoins des territoires en articulation étroite avec les EPCI. Il est sans doute nécessaire de leur donner un nouveau souffle.

Pour terminer, le climat partenarial est bon dans notre région. Nous pouvons collectivement nous en féliciter, car ce n'est pas le cas partout. C'est un atout pour trouver des réponses concrètes sur ces sujets très variés. Toutefois, tout nouveau soutien financier public, doit, selon nous, s'accompagner de règles qui engagent tous ceux qui les reçoivent.

Pour la CFDT, le rééquilibrage de la répartition de la valeur ajoutée en faveur des travailleurs est incontournable afin d'améliorer notamment les salaires, les conditions d'emploi, et s'engager sur des transitions socialement juste.

Nous voterons ce rapport.

Session CESER du 1er octobre 2021

Contribution Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Pays de la Loire

Monsieur le Vice-Président,
Monsieur le Président,
Chère conseillère, cher conseiller

La chambre de métiers et de l'artisanat remercie le groupe de travail pour ce travail concerté, concentré et nous l'espérons efficace malgré la contrainte de temps.

Les enjeux de recrutement et de l'emploi représentent un défi majeur pour nos entreprises notre modèle social et économique

Les artisans œuvrent depuis toujours pour maintenir les emplois dans leurs structures, accueillant des apprentis, des stagiaires jeunes, moins jeunes, formation réorientation, etc Mais la pénurie de main d'œuvre, la désertion des métiers doit s'arrêter, nous avons besoin de travailler en sérénité.

Pour cela nos métiers ont besoin de visibilité. Le soutien dans le domaine de l'orientation et la formation est capitale.

Il faut aussi apprendre à conjuguer la nécessaire réactivité et agilité au contexte et le temps nécessaire à la maîtrise des savoir-faire qui sont le cœur même de nos métiers.

Il faut amplifier le soutien aux entrepreneurs, proposer des solutions d'accueil, lutter contre les problèmes de mobilité et de logement. Permettre une formation équilibrée, adaptée, selon les métiers, les bassins d'emploi. Des formations ponctuelles qui répondent à des besoins express. Inventer de nouvelles formes d'apprentissage, en insertion, en immersion, assouplir les conditions contractuelles. Nos possibilités d'embauche sont pérennes, locales.

La CMA PdL au plus près des artisans est un réseau essentiel et expert dans l'accompagnement de l'artisanat face à ces enjeux vitaux

Nous avons participé au Grenelle de l'orientation puis de l'apprentissage.

Nous avons mis en place des dispositifs utiles et innovants comme CAPEA pour le développement des compétences RH au sein de l'entreprise artisanale, le PREPA APPRENTISSAGE en coopération avec les missions locales, multiplier les initiatives comme l'apprentibus.

Le Conseil Régional a un rôle majeur : primordial dans le domaine de l'orientation de la formation, dans le soutien à de tels dispositifs. Les moyens mis en place commencent à porter leur fruit, mais il faut y travailler sans relâche.

Le conseil régional doit continuer à œuvrer en collaboration avec les acteurs sur le terrain pour que nous contribuions tous à construire un dynamisme économique et social équilibré et durable sur tous les territoires de notre Région

La CMA PdL votera ce rapport.

Fanny Reyre Ménard pour la Chambre des Métiers et de l'Artisanat des Pays de la Loire

CESER INTERVENTION MEDEF RAPPORT

« SAISINE REGIONALE EMPLOI/METIERS EN TENSION »

Le MEDEF Pays de la Loire salue la qualité de ce rapport réalisé dans des délais extrêmement contraints. Nous y avons activement participé, il nous semble aussi complet que possible sur un sujet très complexe aux multiples dimensions.

Parmi celles-ci la question de l'assurance chômage et des négociations sur les conditions de travail et des salaires relèvent du national.

Concernant notre région et comme on pouvait s'y attendre, si aucune nouvelle solution miracle n'a été identifiée, ce rapport démontre la nécessité d'amplifier la mobilisation collective régionale. Nous pensons notamment que cette mobilisation produira plus d'effets si elle implique d'avantage les entreprises. C'est sur cette implication que nous souhaitons insister.

Il nous faut soutenir les entreprises à recruter différemment des publics différents.

- Cet appui doit conduire à de nouvelles pratiques d'identification des besoins en compétences, de recrutement et d'intégration. Il faut donc proposer aux entreprises, qui doivent progresser dans ce domaine, des solutions d'accompagnement RH, de type PCRH (Prestations de Conseil en Ressources Humaines) ou Dinamic RH afin de placer l'intégration de nouveaux collaborateurs au cœur de la stratégie de l'entreprise
- Il conviendrait aussi de redonner plus de moyens et plus de responsabilité aux entreprises concernant la formation des salariés, notamment en situation de travail, afin d'améliorer l'intégration des nouveaux entrants.

Il s'agit là en fait d'encourager de nouvelles pratiques et de sécuriser l'innovation et/ou la prise de risques des entreprises.

Il nous faut aussi gagner en réactivité et en mobilisation en proposant des solutions concrètes aux entreprises et aux demandeurs d'emploi

Les formations courtes de retour à l'emploi sont celles qui obtiennent les meilleurs résultats en termes de taux d'insertion. Il faut les multiplier car elles ont le mérite de s'appuyer sur des promesses ou des intentions d'embauche et d'agir sur des temps courts, deux conditions essentielles pour embarquer demandeurs d'emploi et entreprises.

Pour les personnes les plus éloignés de l'emploi, les Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) ont démontré leur utilité. Il faut les développer davantage car ils sont les plus à même de conduire vers le travail des publics qui en sont loin.

Enfin, un dernier point d'attention pour terminer. Les CLEFOP agissent à la maille territoriale idéale pour traiter ces questions mais les entreprises y sont trop peu présentes. Nous nous engageons à les mobiliser pour peu que des réponses concrètes qui requièrent leur implication y soient co-construites.

Encore une fois c'est en agissant ensemble, en impliquant toutes les parties prenantes que nous progresserons sur cette question.

L'U2P remercie le rapporteur et le groupe de travail qui, dans un délai de quatre semaines a élaboré cette contribution.

Celle-ci est un premier élément sur les difficultés de recrutement dans beaucoup de secteurs en tension qui mériteraient de la part du CESER un travail plus approfondi.

Les 137 000 entreprises de proximité en Pays de la Loire que nous représentons assurent l'emploi rapidement et sur le long terme avec le renouvellement des générations et des activités diversifiées et porteuses d'emploi comme :

- le bâtiment,
- l'alimentaire,
- les services,
- la production et les professions libérales.

Parmi les pistes évoquées nous souhaitons insister sur 3 sujets :

1 - L'efficacité passe par la proximité

De nombreuses démarches de proximité pratico-pratiques et innovantes sont expérimentées et déployées dans les territoires, il est donc nécessaire pour la Région d'avoir un rôle de stratège : c'est-à-dire recenser ces initiatives locales pour les démultiplier à l'échelon régional avec un accompagnement administratif et financier.

Il faut développer un dialogue renforcé entre le Conseil Régional et les EPCI, pour travailler sur les problématiques de mobilité et d'hébergement des jeunes.
(A titre d'exemple : Soutenir et développer les initiatives de tiers lieux ancrés sur les territoires, notamment dans les espaces ruraux.)

2 - L'identification des besoins, d'orientation, de formation, d'emploi, d'insertion sont les 4 piliers des contrats d'objectifs signés qui est à amplifier.
(ex. par la CAPEB et Constructy pour le Bâtiment, l'U2P pour l'OPCO des entreprises de proximité).

Le Conseil Régional doit donner une suite favorable aux projets portés par nos Organisations Professionnelles et l'U2P sur ces 4 sujets et à des taux de prise en charge d'au moins 50% - 60%. Il est nécessaire de travailler sur du pluri-annuel.

3 - C'est Accompagner et Favoriser une prise de conscience forte des chefs d'entreprise de la nécessaire évolution des pratiques RH et des conditions de travail pour fidéliser et capter les talents dont ils ont besoin mais aussi pour maintenir aujourd'hui dans l'entreprise les compétences dont ils auront de nouveau besoin demain. Il est donc important de soutenir nos entrepreneurs et entrepreneuses de proximité sur la mise en œuvre de dispositifs en matière de recrutement et de fidélisation.

Il est aussi urgent de faciliter la reprise d'entreprises de proximité où plus de 20% de dirigeants ont plus de 55 ans, ce qui représente plus de 25 000 entreprises à accompagner.

L'U2P votera cette contribution.



CONTRIBUTION SAISINE EMPLOI

La CGT remercie les participants au groupe de travail, son rapporteur et notre chargé d'étude pour ce travail. Elle reste dubitative sur l'intérêt d'une saisine à rendre en 3 semaines, pour un plan d'action qui sera publié 8 jours après. Qui pourra croire que la Région n'a pas déjà réalisé ses arbitrages ?

Le recours au CESER tient plus selon la CGT de l'opération de communication.

Par ailleurs, la CGT rappelle que l'emploi n'est pas une compétence régionale, et qu'il est nécessaire pour l'égalité devant le service public, de sauvegarder le caractère national des politiques de l'emploi et de la formation.

La CGT souligne également que les métiers en tension le sont parfois aussi parce que les employeurs refusent souvent de s'ouvrir à certaines catégories d'âge, jeunes ou seniors. Il serait faux de croire que combler les métiers en tension résoudrait le problème du chômage.

Au mieux, s'ils étaient tous comblés, ce seraient environ 6 % des privé.es d'emplois qui trouveraient un emploi.

La contribution du CESER émet un certain nombre de propositions qui vont dans le bon sens : sur le logement (quoiqu'on peut s'interroger sur l'emploi de locaux d'anciens services publics, pas adaptés au logement de salariés), le transport et les gardes d'enfants par exemple. Cette contribution évoque régulièrement les problématiques des rémunérations et des conditions de travail qui vont au-delà des compétences régionales.

De fait, les bassins les plus en tension, sont ceux où les rémunérations sont les plus faibles.

Cependant, la contribution du CESER, réalisée dans l'urgence, souffre de manques qui ne la rendent pas « *acceptable* » pour la CGT.

Rappelons d'abord que les métiers en tension concernent tous les secteurs privés et publics.

Doit-on rappeler les difficultés de recrutement d'enseignants ? Dans le secteur privé comme dans le service public, la « smicardisation » et la précarisation de l'emploi se généralisent - avec un écrasement des grilles salariales - et la généralisation du recrutement de contractuels, y compris à la Région.

Mais de fait, la contribution reste centrée sur les emplois du secteur privé.

Le CESER n'interroge pas assez la mise en concurrence exacerbée du monde du travail, ni la dégradation constante du rôle, de la place, des conditions et/ou du sens du et/au travail.

L'utilisation d'une seule source, à savoir l'outil de pôle emploi restreint l'analyse des besoins réels de mains d'œuvre. Il aurait fallu combiner avec d'autres études pour mener une analyse complète des offres non pourvues.

Avoir un portrait statistique des demandeurs d'emploi, soulignant les migrations de travailleurs, notamment des cadres venus de la région parisienne, aurait été utile. Les métiers porteurs en Pays de Loire recensés par pôle emploi concernent notamment les services à la personne, les agents d'entretien, les ouvriers non qualifiés, la restauration ou l'horticulture, avec des conditions de travail dégradées du fait de la pénibilité, des horaires décalés, des rémunérations insuffisantes, de la précarité, conduisant à un turn-over important.

Les formations les plus demandées via le CPF sont: le CAP petite enfance, le secteur de la comptabilité, la décoration d'intérieur et l'anglais.

Nous avons donc une inadéquation entre les profils des demandeur.s.es d'emplois/privé.es et les besoins des employeurs.

D'autres éléments de forme interrogent et auraient pu être creusés.

Le CESER parle d'imaginaire collectif s'agissant de l'image dégradée des métiers manuels, la CGT considère que ce n'est pas malheureusement de l'imaginaire, mais un fait que les métiers cités (bâtiments, agriculture) souffrent de conditions de travail dégradées.

Lorsque la contribution fait référence au socle des humanités, la CGT s'interroge sur ce concept souvent dévoyé et vu comme une injonction à l'agilité, et à l'acceptation de la précarité et des salaires au rabais.

La CGT rappelle la nécessité d'un véritable Service Public de l'Emploi accessible à toutes et tous les salariés, sur l'ensemble du territoire national. Seul l'Etat est en mesure d'assurer ce service. Il faut également revenir sur la désintermédiation et proposer un véritable contact humain, seule solution pour trouver des solutions adaptées à tou.te.s les demandeur.s.es d'emplois et privé.es d'emplois.

Intervention FORCE-OUVRIERE sur la saisine régionale sur l'emploi/métiers en tension

01/10/2021

Pour Force Ouvrière, s'il y a effectivement un problème dans le recrutement, cela tient à plusieurs constats récurrents, qui concernent autant la région que l'ensemble du pays.

La crise sanitaire actuelle n'a été qu'un facteur aggravant d'une situation préexistante.

La position de Force Ouvrière est avant tout de favoriser le travail temps plein et le contrat en CDI qui tend à disparaître.

Dans ce rapport, Forcé Ouvrière ne peut être en accord avec un certain nombre de préconisations dont, par exemple, les formations courtes aboutissant à des blocs de compétences.

Force-Ouvrière est opposée à la désorganisation de la formation avec la « mixité des publics », qui mélange au sein d'une même classe, les élèves, des apprentis, des adultes en formation. De même, Force-Ouvrière est contre l'utilisation des établissements publics et de leurs machines par des entreprises privées.

Enfin, Force-Ouvrière est attachée au caractère national de l'enseignement, et contre la territorialisation de l'école et la régionalisation de l'enseignement professionnel.

Force-Ouvrière a pour volonté de défendre les lycées et l'enseignement professionnel initial sous statut scolaire, de préserver le droit de tous les jeunes à acquérir des diplômes et des qualifications nationaux, reconnus dans les conventions collectives et les statuts. L'enjeu est pour eux d'exercer un travail et d'être rémunéré sur la base de leur qualification et non sur la base du poste de travail.

FO rappelle également que l'attractivité des métiers passe par une revalorisation conséquente des salaires au regard de l'augmentation du coût de la vie, et sur de bonnes conditions de travail.

Or, nous constatons que ces conditions se dégradent largement, engendrant surcharge de travail, stress, insécurité professionnelle, liées à des restructurations, des départs non remplacés ou embauches insuffisantes, sans que cela soit lié à la difficulté de recruter, sujet de cette étude.

Force-Ouvrière revendique évidemment : « À travail égal, salaire égal »

Il va sans dire que de meilleures rémunérations ne peuvent que tendre à gommer les problèmes de mobilité, garde ou logement dont les prix, eux, ne cessent d'augmenter.

À part quelques mesures, le point d'indice est bloqué depuis 10 ans chez les fonctionnaires. Pour le privé, dans quarante-cinq branches, le coefficient d'embauche est inférieur au SMIC.

Si certains salariés préfèrent l'emploi en intérim, c'est parce qu'en plus du salaire, s'ajoutent les indemnités de fin de mission et de congés payés.

Ce qui prouve bien que les salaires font partie des éléments primordiaux à discuter.

Force Ouvrière s'abstiendra sur ce rapport.

Session CESER du 1^{er} octobre 2021

Intervention sur rapport suite à la saisine « emplois, métiers en tension »

Au nom de la Chambre Régionale d'Agriculture, de la FRSEA et des JA des Pays de La Loire nous tenons à féliciter le groupe de travail pour la pertinence et la qualité de son travail dans un temps aussi court.

Nous nous retrouvons pleinement dans le constat qui a été fait par le groupe de travail que ce soit dans les difficultés endogènes, les freins périphériques ou l'évolution du rapport au travail.

Le travail est un projet de vie, c'est une nouvelle donne en agriculture. En effet les jeunes générations qui s'installent en agriculture veulent prendre du temps libre pour leur famille, leurs loisirs veulent prendre des vacances, des weekends. Ces projets de vie touchent également les quinquagénaires qui eux quittent le métier pour « profiter » et connaître autre chose.

Les difficultés de recrutement sont réelles. Si autrefois une main d'œuvre de proximité se trouvait en famille (grands parents, enfants, tout le monde mettait la main à la pâte). Aujourd'hui le nombre d'agriculteurs diminuant et 50% des installations se faisant hors cadre familial cette main d'œuvre facile n'existe plus. De ce fait, le recours au salariat devient incontournable.

Le rapport cite les constats des partenaires sociaux de l'agriculture (regroupés au sein de l'ANEFA des Pays de La Loire) dont les travaux permettent d'évaluer tant quantitativement que qualitativement les besoins en compétences des salariés permanents du secteur.

Il recense également les caractéristiques de l'agriculture comme secteur de très petites entreprises dont l'activité pour partie saisonnière s'exerce le plus fréquemment dans les zones rurales. La Chambre Régionale d'Agriculture, la FRSEA et les JA des Pays de Loire partagent sans réserve les préconisations visant à remédier à la problématique du dernier kilomètre, tendant au développement d'un parc de logements temporaires et à favoriser les emplois partagés. Sur ce dernier point, si l'emploi partagé permet une meilleure articulation des temps de vie comme le rapport le retient, soulignons que son organisation par un groupement d'employeurs intervenant dans un rayon suffisamment large pour porter l'offre (département par exemple), peut proposer aux très petites entreprises agricoles une gestion et un management RH, à la fois en direction des primo employeurs ou des employeurs recourant à de nombreux salariés saisonniers ; c'est d'ailleurs la 4^{ème} recommandation du rapport du **Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux** sorti en juillet 2021 sur les « nouvelles formes de travail en agriculture »

A la différence d'autres métiers le télétravail n'est pas possible en agriculture. La mécanisation et le numérique apportent une certaine souplesse, mais la présence humaine est obligatoire auprès des animaux (surveillance, soins...) ou pour l'entretien et le réglage des différentes machines ...

Bon nombre de mutations sont déjà en place pour répondre à toutes les évolutions.

Malgré une communication en marche auprès des écoles, du grand public, des speed dating, des forums étudiants, les métiers de l'agriculture comme d'autres secteurs d'activités pâtissent encore d'une image dévalorisée qui ne correspond pas généralement à la réalité, mais est le résultat d'un imaginaire collectif. Il nous faut persévérer car l'enjeu est crucial pour le renouvellement des générations.

La chambre régionale d'agriculture, la FRSEA et JA Pays de La Loire voteront ce rapport

Contribution CRAJEP CESER saisine recrutement

Octobre 2021

Dans les délais courts de saisine, le CESER a fait preuve d'une grande agilité. Si on doit remercier la présidente de Région de sa sollicitation, notre assemblée reconnue pour l'expertise de terrain de ces membres ne peut s'abstraire de son cadre formel, garant du bon fonctionnement démocratique. Une attention doit prévaloir en mesure d'impact de cette saisine. Nous remercions le Président du CESER de s'en faire le porte-voix.

Le rapport cite à raison l'animation comme l'un des 10 métiers en tension du BMO. Sur ce secteur où les employeurs sont des associations et également des collectivités, le CRAJEP a produit une note d'analyse et de préconisations sur plus de 6 pages. Nous remercions la DRAJES direction déconcentrée de l'Etat en référence et les villes de Campbon, Nantes et Rezé pour les éléments de contribution à celle-ci.

Le CRAJEP regrette que cette note ne soit pas en annexe du présent rapport. Nous la tenons donc à la disposition des élu.es, équipes de la Région et autres collectivités.

Trois points que le CRAJEP souligne ici :

- Les difficultés majeures de recrutement dans l'animation ont des répercussions pour des milliers de salarié.es de notre région. Déjà se limite pour leurs enfants la possibilité d'accès en périscolaire, centre de loisirs, activités éducatives de loisirs ou sportives. Les centres et colonies de vacances accessibles à toutes et tous sont en train de s'étioler faute de moyens et de profils. Il est d'ailleurs étonnant que le rapport limite la question de l'enfance aux modes de gardes entre zéro et 3 ans et ne dise rien sur les l'articulation des temps de vie de l'enfant ensuite.
- Les métiers d'encadrements, cadres et coordination sont eux aussi fortement touchés
- Ces fragilités préoccupent à raison les publics et usagers accueillis, notamment les familles en termes de sécurité affective, éducative et de moyens dédiés pour les garantir.

Ainsi, le CRAJEP fait siennes les inquiétudes exprimées par la ville de Rezé

« La crise sanitaire a accentué des inégalités scolaires déjà fortes dans notre pays. Les initiatives locales n'ont pas manqué afin de maintenir les liens avec les familles, les jeunes et les enfants [...] La mobilisation et la coordination des différents acteurs agissant sur leur territoire est cruciale en cette période, et appelle [...] une reconnaissance et des moyens accrus autour d'ambitions partagées : la réussite et la continuité éducative. »

Si la Région ne peut à elle seule modifier la situation de l'emploi, elle a des leviers majeurs :

- Réguler les contraintes administratives et économiques qui pèsent sur l'attractivité métiers du secteur associatif
- Réajuster à la hausse les volumes d'heures dans les marchés de formations de l'animation afin qu'ils soient en adéquation avec les besoins des bassins d'emploi
- Réviser à la hausse les montants d'indemnisations des stagiaires de la formation dans le cadre d'une politique incitative à la formation.

Le rapport évoque trop peu la qualité de l'emploi et des salaires.

Dans nos métiers d'intérêt général « Non Profit », ils ne peuvent reposer seuls sur les employeurs. Renforcer les services publics de l'emploi dans leur rôle de prescripteur très fragilisé est également une donnée absente et le CRAJEP s'interroge sur ce que recouvre la Maison du Recrutement citée page 22. Elle n'est pas à nos yeux une priorité mais la formation qualifiante des futur.es salarié.es .

Enfin pour le CRAJEP l'ouverture de l'emploi en direction des personnes étrangères est un vrai levier pour desserrer les problématiques de recrutement. La France est très en retard sur ce sujet, comparée à bien des pays européens.

La Région a dans le cadre des échanges avec l'Etat bien des leviers à activer.



Union Régionale des Pays de la Loire

7 place Gare de l'état 44276 Nantes cedex 2

Tél : 02 40 35 98 12 Mail : urpaysdelaloire@cfecgc.fr

www.urpl-cfecgc.com



Avis CFE CGC sur «l'emploi et les métiers en tension »

Session Plénière du CESER – 01 octobre 2021

La crise sanitaire qui secoue le monde entier depuis le début de l'année 2020 a détérioré drastiquement l'activité économique mondiale avec des répercussions inégales suivant les pays, les secteurs économiques. Aujourd'hui, la crise sanitaire n'est toujours pas maîtrisée et elle est loin d'être derrière nous.

Toutefois, des signaux positifs commencent à émerger et font que le ciel s'éclaircit. Depuis juillet en France, et c'est également le cas en Pays de la Loire, la reprise économique se confirme, et cette reprise semble meilleure que celle qui avait été envisagée au 1^{er} semestre 2021.

La saisine de la présidente de Région démontre qu'un travail collectif avec des avis le plus large possible est nécessaire. Le dialogue social et le positionnement des corps intermédiaires sont primordiaux. Le CESER représente la société civile et doit être une institution sur laquelle les politiques locales s'appuient pour entendre les citoyens.

Des alertes ont été déjà lancées tout au long de ces mois de crise, mais ont-elles été entendues ? Maintenant, nous y sommes, mais sommes-nous prêts à la reprise économique ? Avons-nous anticipé les risques liés à une reprise qui semble plus rapide que prévue avec un marché de l'emploi qui a été fortement bouleversé pendant des mois. Avant la crise sanitaire, des secteurs comme la restauration, les services à la personne, l'hôpital, les EHPAD, et d'autres encore...souffraient déjà d'un déficit chronique de personnel. Les initiatives gouvernementales ou régionales prises pour pallier ce déficit ne rendaient pas toujours les résultats escomptés.

La crise sanitaire que nous vivons est venue amplifier le phénomène comme dans la restauration ou l'hôtellerie notamment. Pour la CFE-CGC, une des raisons est que les conditions de travail y sont difficiles (port de charges, environnement relationnel difficile voire agressif), et souvent associées à des horaires contraignants (travail le week-end, la nuit, en horaires décalés, avec des coupures en milieu de journée, etc....). Si on ajoute à cela des salaires relativement bas, la boucle est bouclée !

Comment rendre les secteurs en tension plus attractifs ? La CFE-CGC pense qu'il faut travailler à l'amélioration des conditions de travail et à l'amélioration de l'organisation du travail. Il manque à ces secteurs des "change agent" et des "chantiers d'amélioration" où les salariés pourraient coconstruire leur organisation du travail ! D'une manière générale, dans ces secteurs, les salariés ne sont pas assez associés à la définition de l'organisation... Améliorer les conditions de travail et l'organisation du travail c'est améliorer l'attractivité de ces métiers, de ces entreprises et services. Le dialogue social est l'outil indispensable à une reprise économique réussie où chacune et chacun se sent acteur.

Quid de la rémunération ? Il ne faut pas se voiler la face ; les salariés souhaitent certes exercer une activité professionnelle dans de bonnes conditions de travail mais ils aspirent à une rémunération qui leur permette de vivre décemment.

La CFE-CGC portera aussi l'attention sur un phénomène qui pourrait dans les mois à venir toucher certains secteurs d'activité, l'industrie au premier plan. Par exemple, le secteur de l'aéronautique frappé par la crise a vu sa charge diminuer de 40% ; la conséquence a été immédiate sur les contrats intérimaires et contrats de sous-traitance. Les salariés impactés se sont donc tournés vers des secteurs plus porteurs, ce qui se comprend. Toutefois, l'année 2022 va voir l'activité reprendre et donc le secteur va appeler de la main d'œuvre, quels risques ? Déshabiller Paul pour habiller Pierre....

N'oublions pas non plus les services publics ; la pandémie a mis en exergue la nécessité absolue de certains métiers au service du public ; par exemple les métiers de la sécurité, l'enseignement, les métiers autour de la santé. Il y a là aussi des difficultés au quotidien, dans le recrutement alors que les besoins sont immenses et les attentes de la population sont réelles. Il ne faut pas raisonner uniquement en termes de cout mais mesurer l'intérêt et les besoins.

Enfin, le CFE CGC s'inquiète de plusieurs phénomènes constater à savoir la pénurie de matières première, liée à une forte demande mais sans doute également à une forme de spéculation. L'autre inquiétude est l'augmentation globale mais permanente du prix de l'énergie (gaz, électricité, carburants...). Attention, les Français ne pourront pas supporter ces hausses incessantes. Nous risquons de fortes réactions sociales !

Le rapport aujourd'hui présenté est le fruit de longs échanges, d'auditions et doit être la source d'inspiration pour répondre aux interrogations à venir pour construire l'avenir de notre Région et de notre pays.

La CFE-CGC votera l'avis du CESER.

Pour la délégation CFE CGC au CESER des Pays de la Loire

Jérôme HANARTE et Véronique CRENO

Intervention CCIR : Saisine emploi, difficultés de recrutement 01.10 .2021

Intervenant.e : Géraldine Béalu

Comme d'autres secteurs en tension, le secteur industriel est confronté depuis déjà plusieurs années à des difficultés de recrutement importantes en Pays de la Loire. Ces difficultés handicapent de nombreuses entreprises et freinent le développement économique de notre région.

La dernière enquête de l'observatoire régional des compétences industrielles des Pays de la Loire datant de septembre 2021, révèle que six établissements sur 10 envisagent de recruter au cours des six prochains mois.

Cela représente 11000 projets de recrutement au sein du secteur inter-industriel au second semestre 2021. Bien que des disparités territoriales selon le secteur soient observées, la situation est très préoccupante.

De nombreux chefs d'entreprise ligériens se voient dans l'obligation de refuser des contrats faute de main d'œuvre.

La CCIR souhaite sensibiliser la région sur l'urgence de lancer le parcours DINAMIC RH pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'une stratégie RH proactive, axée notamment sur le développement de la marque employeur, l'amélioration des conditions de travail et la fidélisation des salariés.

La CCIR votera ce rapport et félicite le CESER pour sa mobilisation et sa réactivité.

Intervention de Véronique Croué (Tourisme) le 1^{er} octobre 21

Le secteur du tourisme génère un CA de 7,6 Milliards d'euros pour la région et génère 7,8% de son PIB. La valeur ajoutée du secteur économique du tourisme est estimée à 2,6 milliards d'euros.

Le secteur du tourisme est toujours, et a été de ceux qui ont été le plus impactés par la COVID. La saison touristique a pu avoir lieu cet été, mais avec une pénurie de personnel inédite.

Il y a un après COVID.

Le secteur regroupe à lui tout seul, de multiples métiers : maitre d'hôtel, serveur, directeur d'exploitation, animateur, directeur de colos... ;

Le secteur regroupe des structures privées et associatives, et, quel que soit leurs statuts juridiques, les besoins en termes de formation et qualifications sont les mêmes.

Les professionnels du secteur souhaiteraient une attention spécifique et complémentaire portés par l'ensemble des collectivités pour valoriser la filière, ses métiers. Des formations **qualifiantes** liées aux divers métiers sont attendues.

Une préconisation, comme celle des hébergements mis à disposition de saisonniers ont été remontés sur le rapport, mais le tourisme aurait souhaité un focus plus important sur son secteur dans le rapport.

Néanmoins, le secteur votera le rapport

Je vous remercie.

CESER Pays de la Loire

Plénière saisine exceptionnelle « Freins à l'emploi » du 1-10-2021

Preise de parole du Groupe Solidarité (Associations caritatives - APF - CAF - CIRFF - CLCV – CRSA – FAS – Acteurs de l'insertion par l'Economie - URAF – URIOPPS)

Le Groupe Solidarité remercie le groupe de travail, son rapporteur et le chargé d'étude pour la qualité du rapport, réalisé dans l'urgence et qui mériterait d'être approfondi et suivi.

Nous rejoignons les préconisations basées sur la mise en œuvre de coopérations entre les acteurs, proposant des actions d'accompagnement :

- des différents publics visés (entreprises comme futurs salariés),
- des parcours (formation, recrutement, emploi)
- et le repérage et l'essaiage d'initiatives locales.

Les freins à l'emploi traités à partir de l'**articulation des temps de vie** en termes de mobilité, d'horaires de travail (atypique ou temps partie) - avec une attention portée à certains publics, notamment pour les jeunes en termes de logement, et les femmes (garde d'enfant, aidants familiaux qui repose largement sur elles) - proposent des pistes pertinentes.

Le financement des préconisations via les Fonds Européens et les Contrats de Territoire est pertinent. La Région pourrait aussi être le promoteur de l'articulation d'autres contrats autour des Conventions Territoriales Globales des CAF pour mieux lever les freins à l'emploi avec les acteurs concernés (par ex. les Projets Educatifs Territoriaux).

Cependant nous sommes surpris sur plusieurs points :

Le rapport présente bien les **secteurs sociaux et de la santé** comme étant aussi des sources d'emploi en tension mais reste frileux sur le sujet dans ces préconisations.

- Premier exemple : « *S'interroger sur la généralisation des appels à projets comme mode de financement des acteurs (et donc de l'emploi) associatifs* ». Nous rappelons que dans le secteur social, la suppression de subventions régionales aux associations gestionnaires a entraîné des suppressions d'emplois qui contribuent à mettre le secteur en tension.

Dans le secteur social et médico-social, les associations employeuses, des entreprises à part entière de l'ESS, sont les acteurs majeurs de l'accompagnement des personnes. Elles sont en mesure de créer des emplois non délocalisables si des dispositifs d'aide à la prise en charge se déploient efficacement.

- Second exemple : « *S'appuyer sur les structures de l'Insertion par l'Activité Economique* » : Nous rappelons que dans le cadre du Pacte IAE, la Région est membre du comité de pilotage et donc en mesure d'agir concrètement pour favoriser l'insertion et le retour à l'emploi. Ce pacte, tout comme la mise en œuvre de la Stratégie nationale de prévention et lutte contre la pauvreté, doit être déployé au niveau régional avec volontarisme.

Nous ne sommes pas sortis de la pandémie de Covid et le secteur de la Santé fait part de besoins de recrutement en hausse en 2021 (+ 9,5 %). Dans les 12 métiers les plus recherchés en projet de recrutement permanent (selon le BMO) les aides-soignants (pris au sens large) sont en 2^{de} position et les travailleuses familiales (au féminin dans le texte) au 3^{ème} rang. Les taux de tension relevés dans ces secteurs d'emploi n'ont été jamais observés.

Ces métiers enregistraient déjà des défections et une désaffection, le Covid a engendré un accélérateur à ce manque d'attractivité : baisse de la considération de certaines professions (ex. Aides-Soignantes), perte de sens (ex : Infirmières Diplômées d'Etat), salaires faibles au regard de l'investissement personnel. Les

dimensions de la **reconnaissance, des conditions de travail et du salaire** sont donc à poser clairement, le Ségur de la santé n'ayant pas revalorisé l'intégralité des métiers du soins.

Il est de plus tout à fait inquiétant que le 1er ministre dans la saisine adressée au CESE le 14 septembre, sur le même thème que la nôtre, ne mentionne pas les secteurs du sanitaire, médico-social et social, ou de l'emploi associatif au titre des secteurs en tension...

Notre Région, fortement impactée par le vieillissement de sa population et vantée par ailleurs pour son cadre de vie attractif, s'honorerait à porter une attention particulière à ces métiers qui prennent soin des plus fragilisés.

L'UDES, union des employeurs de l'économie sociale et solidaire, fédère 23 fédérations professionnelles, représentatives dans 16 branches professionnelles (médicosocial, aide à domicile, sport, animation, tourisme social et familial, centres sociaux, missions locales, coopératives, mutuelles, insertion, organismes de formation, ...). En Pays de la Loire, l'ESS représente 15 000 entreprises, et emploie plus de 160 000 salariés (16% de l'emploi privé régional).

Dans le cadre d'un CEP et d'un ADEC financé en partie par la Région, l'UDES mène un travail avec les acteurs de terrain ainsi qu'avec les acteurs institutionnels. Cet ADEC dénommé AVENIR(S) SOLIDAIRES se traduit par un Plan d'actions régional de soutien à l'attractivité des métiers de l'ESS en Pays de la Loire. Ce travail en cours permet de réunir les acteurs ligériens de terrain ainsi que les institutions et a pour vocation de se traduire par des actions concrètes

En 2019, l'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES), en lien avec les partenaires sociaux (CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC) a initié un contrat d'étude prospective dont le but était d'anticiper les mutations économiques à venir, et proposer des actions pour y faire face. Avec le soutien de l'Etat, du Conseil régional, des OPCO, et la participation de la CRESS et de Pôle emploi, ce travail a abouti fin 2020 à la construction d'un plan d'actions articulé en trois axes :

- Affirmer une identité employeur de l'ESS
- Développer les compétences et favoriser les mobilités professionnelles ;
- Sauvegarder et développer les emplois et les entreprises de l'ESS.

Ces trois axes sont déclinés et se déclinèrent en neuf actions opérationnelles :

- AXE 1 : Accompagner les structures de l'ESS à évaluer leur impact social et environnemental
- Axe 2 : Transférer les innovations managériales sur la qualité de vie au travail
- AXE 3 : Mettre en place un socle de formation sur les compétences transversales communes à l'ESS
- Axe 4 : Promouvoir les métiers à fort enjeu d'attractivité dans l'ESS
- Axe 5 : Promouvoir et expérimenter l'apprentissage dans l'ESS
- Axe 6 : Créer une cellule d'appui économique pour sauvegarder l'activité et l'emploi
- Axe 7 : Soutenir les porteurs de projets de développement local, économique et écologique

Ce plan d'action est piloté par l'Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire et il réunit de nombreux acteurs régionaux (France Active, l'ARACT, le CNAM, les organisations syndicales, l'URSCOP, trois OPCO, la DREETS, le Conseil Régional, les représentants des branches professionnelles, le CARIF-OREF, le CFA ADAMSSE, le CFA Animation et sports, la CRESS...)

Baptisé « Avenir(s) solidaires », ce plan d'actions vise à donner aux entreprises de l'ESS les outils nécessaires pour affronter au mieux les mutations à venir, tout en proposant un modèle de société plus solidaire et durable. De par son mode d'entreprendre et ses valeurs, l'ESS est un acteur à part, certes, mais surtout à part entière de l'économie.

Dès 2021 ce plan d'actions sera déployé partout en Pays de la Loire, et permettra aux salariés, dirigeants et employeurs de s'outiller pour un Avenir plus solidaire :

Le CEP a pour objectif de renforcer l'attractivité des métiers exercés au sein des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire et d'y maintenir et développer des emplois de qualité. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la Stratégie Régionale de l'ESS en Pays de la Loire. Le plan d'action, défini de manière concertée par les organisations parties prenantes de l'ESS en Pays de la Loire, constitue un des volets opérationnels de cette stratégie régionale.

CPME

SAISINE EMPLOI SESSION 1ER OCTOBRE 2021

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs,

La question cruciale du recrutement ne peut pas se dissocier des bouleversements qui agitent le monde du travail. Nous assistons à la plus grande mutation dans l'histoire de l'humanité, avec la montée en puissance des nouvelles technologies, notamment par l'émergence de l'intelligence artificielle et de l'industrie du futur.

Par ailleurs, l'ensemble des dispositifs actuels d'aide au recrutement mérite d'être analysé en vue d'une plus grande simplification.

Enfin, la formation des employeurs et des dirigeants est au cœur de l'avenir de nos PME.

Que sera le monde du travail dans 10 ans ?

C'est toujours difficile d'envisager l'avenir, et il vaut mieux rester humble face aux prévisions qui sont bien souvent déjouées par la réalité. Mais toutes les tendances annoncent des mutations gigantesques dans l'univers du travail. McKinsey, par une étude de juin 2020, affirme que 22% des emplois seront robotisés en Europe, dès l'année 2030. Ce qui concerne environ 300 000 emplois dans les Pays de la Loire. Qu'on s'émerveille ou qu'on s'inquiète, le mouvement est lancé. L'intelligence artificielle va transformer nos vies. Kai Fu-Lee (un des plus grands experts mondiaux du sujet) la compare à l'électricité du XXIème siècle.

On le sait depuis Schumpeter, des catégories d'emplois vont disparaître. D'autres vont apparaître. Il est impossible à ce jour d'envisager le solde des destructions/créations. Ce que nous devons continuer, en revanche, c'est de poursuivre nos efforts pour la recherche et l'innovation.

La robotisation est une réponse aux problèmes de recrutement qui n'est pas sans soulever des questions éthiques et sociétales. Il appartiendra au politique de trouver les réponses.

Pourquoi ne pas simplifier ce qui existe ?

Nous savons qu'il existe de nombreux dispositifs d'aide au recrutement sur nos territoires. Certains ont un rayonnement très local, d'autres sont déployés de façon inégale. La CPME pense que la Région pourrait recenser l'ensemble de ces dispositifs, afin de mieux connaître leur efficacité en vue de les

simplifier, tout d'abord, pour les piloter, ensuite, dans une animation unifiée.

Un seul objectif : la simplification ! Tout ce qui complique la vie des PME est néfaste à l'emploi. Il est inutile d'ajouter des strates à l'empilement des mesures.

La contribution du CESER ouvre des nouvelles pistes qui permettront à la Région de déployer des idées inédites. Soyons donc innovants et pragmatiques ! Saisissons-nous du droit à l'expérimentation pour tenter des solutions simplifiées !

Qu'attendent les PME pour demain ?

La complexité grandissante du monde économique et social oblige les employeurs et les dirigeants à nourrir des compétences toujours plus exigeantes. La formation des employeurs et des dirigeants est au cœur de la bataille pour l'emploi. Meilleurs ils seront, meilleures seront nos entreprises !

Les PME ont des difficultés pour accéder à la formation, en raison de la taille des effectifs, et des ressources mises à leur disposition. Pourtant, les PME sont un vivier pour l'emploi : 70% des emplois de la Région se dénombrent parmi les structures qui comptent moins de 10 salariés.

La contribution du CESER évoque le sujet de la formation des employeurs et des dirigeants, notamment à travers la création d'un dispositif Dynamic RH, qui aurait plus de sens, aux yeux de la CPME, s'il était ouvert aux structures de moins de 10 salariés.

La mobilité des entreprises, accentuée par l'hybridation du travail, doit nous interpellier. Quelles seront demain les raisons d'implanter ou de garder le siège d'une PME dans les Pays de la Loire, sinon un écosystème favorable au développement, à la formation des dirigeants, à l'accompagnement au recrutement ?

Il est temps de changer nos paradigmes sur la question du recrutement car la nouvelle économie qui s'annonce va engendrer des pratiques totalement différentes de celles d'aujourd'hui.

En conclusion

Nous vivons dans un monde qui évolue à très grande vitesse.

Les Régions qui vont s'emparer de ces questions cruciales auront une longueur d'avance.

C'est pourquoi, la CPME votera pour cette contribution, tout en invitant le CESER à se saisir en profondeur des questions du recrutement et de l'emploi pour les années à venir, compte tenu des mutations annoncées sur la place du travail dans nos vies.

Je vous remercie.



Saisine régionale sur l'emploi / métiers en tension

En Pays de la Loire, plus de la moitié des entreprises déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, selon l'enquête 2021 « Besoins en Main d'œuvre (BMO) » menée par Pôle emploi.

Les difficultés de recrutement sont présentes à des degrés divers, selon les secteurs d'activités, la nature et la taille des employeurs et les territoires. Ainsi, la contribution propose une analyse et des préconisations tenant compte de la diversité des situations.

Dans ce cadre, la contribution s'intéresse aux difficultés endogènes c'est-à-dire inhérentes à l'emploi ainsi qu'aux freins périphériques et aborde l'évolution du rapport au travail. De même, si elle s'intéresse aux difficultés rencontrées dans le recrutement, elle pointe également les enjeux post-recrutement qui ne peuvent être décorrélés des problématiques de recrutement.

La contribution illustre le propos à travers des exemples concrets qui pourraient être essayés à l'échelle régionale. C'est le sens des préconisations qui s'articulent autour de 5 axes : 1) Renforcer la coordination des acteurs et la gouvernance ; 2) Simplifier la mise en œuvre des financements ; 3) Repenser les pratiques de recrutement et appréhender le post-recrutement : former et accompagner les employeurs, les managers et les salariés ; 4) Agir sur l'attractivité et lever les freins à l'emploi ; 5) Démultiplier des actions de communication et d'information ciblées sur les métiers en tension et sur les dispositifs de formation.

CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ENVIRONNEMENTAL DES PAYS DE LA LOIRE

Hôtel de la Région
1 rue de la Loire
44 966 Nantes cedex 9
Tél. 02 28 20 53 14
ceser@paysdelaloire.fr

 ceser.paysdelaloire.fr

 [@ceserPDL](https://twitter.com/ceserPDL)

 [CESER Pays de la Loire](https://www.youtube.com/CESER Pays de la Loire)

 www.linkedin.com/company/ceser-pdl/

