



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Plan de réduction des tensions de recrutement - Phase 2 ●

*Une réponse, co-construite avec les
entreprises, à l'urgence des difficultés de
recrutement*

Édito ●



Olivier Dussopt
Ministre du Travail,
du Plein emploi
et de l'Insertion

Quinze mois après la fin de la crise sanitaire, la France a non seulement reconstitué à toute vitesse ses emplois mais en a même créé de nombreux supplémentaires. Le chômage s'établit à 7,4% de la population active soit un des niveaux les plus faibles jamais observé depuis 40 ans.

En à peine 15 mois, le marché du travail a radicalement muté : la demande de compétences par les entreprises est vive. La crise sanitaire a modifié les aspirations d'un grand nombre d'actifs. Cette dynamique est bonne pour l'économie française, elle est bonne pour l'épanouissement des actifs et elle a été rendue possible par les réformes menées au cours du dernier quinquennat sous l'égide du Président de la République.

Ces transformations mettent les entreprises dans des difficultés pour trouver les compétences dont elles ont besoin. Avec ce nouveau plan « tensions 2022-2023 », nous franchissons une étape nouvelle dans la mobilisation du Service Public de l'Emploi face à ces difficultés.

Il s'agit maintenant de se mettre en ordre de marche pour anticiper mieux la demande de compétences. Avec les viviers de recrutement, nous renforçons notre offre de services à destination des entreprises. Nous renforçons par ailleurs les prestations d'aide individualisée aux entreprises pour améliorer leurs processus de recrutement et de gestion des ressources humaines. Nous poursuivons également le renforcement du contrôle de la recherche d'emploi.

Mais cette mobilisation pour lutter contre les tensions de recrutement, ce n'est pas que celle des services de l'Etat et de ses opérateurs. Il comporte un volet co-construit avec les branches professionnelles. Ce sont ces dernières, et les entreprises qu'elles représentent, qui détiennent les clés pour attirer davantage les actifs vers leurs emplois. En contrepartie, dans une logique de droits et de devoirs, Pôle emploi ciblera le contrôle de la recherche d'emploi sur les métiers en tension. 500 000 contrôles seront réalisés en 2023.

Nous commençons le 14 octobre avec la branche des transports routiers qui prend des engagements clairs pour négocier dans l'année qui vient sur des sujets aussi divers que l'amélioration des conditions de travail, la modernisation des classifications et le renforcement de dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Sommaire ●

Les tensions de recrutement se sont accentuées depuis la mi-2021	4
Un faisceau de facteurs explicatifs	4
Le plan de lutte contre les tensions de recrutement (2021)	4
Une nouvelle phase de la mobilisation pour réduire les tensions de recrutement	5
Des outils nouveaux pour répondre plus rapidement aux besoins des entreprises	5-6
Un ciblage du contrôle de la recherche d'emploi sur les métiers en tension	6
Une approche sectorielle co-construite par les entreprises et le Service Public de l'Emploi	7
Illustration avec le secteur des transports routiers	8

Les tensions de recrutement se sont accentuées depuis la mi-2021 ●

À l'été 2022, plus de 60 % des entreprises faisaient état de difficultés de recrutement, soit un peu plus du double de 2015.

Ce phénomène touche quasiment tous les secteurs et tient à une conjonction de causes : la principale étant que l'économie française a créé plus de 800 000 emplois en un an. Parallèlement, une très grande mobilité est apparue sur le marché du travail, entre entreprises ou entre secteurs.

Un faisceau de facteurs explicatifs ●

La plupart des secteurs sont aujourd'hui en difficultés de recrutement : les métiers en forte ou très forte tension représentent deux-tiers des salariés.

Face à plusieurs promesses d'embauches simultanées, les salariés se montrent ainsi plus regardants vis-à-vis des conditions de travail et des rémunérations. De plus en plus d'entreprises cherchent à améliorer leur attractivité. Selon les secteurs et entreprises, les leviers ne sont pas les mêmes : image des métiers, « marque employeur », horaires de travail, conditions de travail, amélioration du management, grilles salariales, évolution des carrières, etc.

Le plan de lutte contre les tensions de recrutement (2021) ●

Le Gouvernement a lancé un plan de « réduction des tensions de recrutement » en octobre 2021. Doté de 1,4 milliard d'euros, ce plan a mobilisé une panoplie très complète d'outils :

- Formations au plus près des besoins des entreprises ;
- Méthodes de recrutement par simulation ;
- Périodes d'immersion.

Ce plan comportait également un volet centré sur les demandeurs d'emploi de longue durée et de très longue durée.

Les résultats sont là : depuis le début de l'année 2022, Pôle emploi a pourvu 2,29 millions d'offres d'emploi, soit +6,1% par rapport à la même période de 2019.

Les résultats s'observent également dans la baisse du chômage de longue durée : le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée a baissé de 280 000 depuis le lancement du plan (-19%) et le nombre de demandeurs d'emploi de très longue durée de 146 000 (-19%). Il est au plus bas depuis 2013.

Une nouvelle phase de la mobilisation pour réduire les tensions de recrutement ●

La mobilisation ne doit pas faiblir. Renforcer les efforts de formation reste nécessaire mais ne suffit pas.

En constituant des viviers de demandeurs d'emploi immédiatement disponibles, Pôle emploi répondra plus rapidement et plus systématiquement aux besoins de compétences des entreprises.

Le nouveau plan de mobilisation privilégie une approche spécifique à chaque secteur, au plus proche des entreprises concernées dans les bassins d'emploi : il est co-construit avec les branches professionnelles.

Des outils nouveaux pour répondre plus rapidement aux besoins des entreprises ●

Une expérimentation des viviers de recrutement

Dans chaque agence Pôle emploi, sera constitué en permanence un groupe de 100 à 150 demandeurs d'emploi :

- Intéressés pour occuper un emploi dans l'un de ces secteurs ;
- Disponibles immédiatement ;
- Ayant les compétences indispensables à l'exercice du métier ou en capacité de les exercer moyennant une adaptation rapide (formations préalables à l'embauche).

À ce stade, cette approche se décline pour 23 métiers parmi ceux qui sont les plus en difficultés de recrutement : aides-soignants, infirmiers, accompagnants éducatifs et sociaux (AES), conducteurs routiers (marchandises et voyageurs), serveurs, commis de cuisine, cuisiniers, personnels d'étage, etc. Elle sera complétée bassin d'emploi par bassin d'emploi en fonction de l'état des tensions de recrutement.

Cette nouvelle approche est soutenue par une campagne de communication à destination des entreprises des secteurs concernés depuis le 7 octobre.

Un renforcement des prestations de conseil en ressources humaines

Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion renforce son offre de service de conseil et d'accompagnement des petites et moyennes entreprises (moins de 250 salariés) en matière de gestion des ressources humaines : accroître la stabilité de l'emploi, renforcer la qualité de l'emploi, impliquer, motiver les salariés dans la conception de leurs activités, améliorer les responsabilités, professionnaliser ses recrutements.

Autant de solutions pour mieux attirer et fidéliser les salariés. Autant de pistes qui peuvent paraître trop complexes au premier abord pour des PME, surtout lorsqu'elles ne disposent pas de services spécialisés.

Une poursuite du renforcement du contrôle de la recherche d'emploi

Le renforcement du contrôle de la recherche d'emploi sera poursuivi, avec un maintien de l'objectif de 500 000 contrôles en 2023, dont 60 à 70% sur les métiers en tension.

Un ciblage du contrôle de la recherche d'emploi sur les métiers en tension ●

La majorité des demandeurs d'emploi recherchent activement un emploi ou sont en demande d'un accompagnement plus renforcé. Mais une minorité, environ 10%, ne sont pas impliqués dans leur recherche d'emploi. Ce n'est pas acceptable.

C'est la raison pour laquelle Pôle emploi poursuivra les contrôles de la recherche d'emploi en les ciblant sur les métiers en tension. 500 000 contrôles seront réalisés en 2023.

Des droits et des devoirs, voilà l'équilibre poursuivi par ce plan.

Une approche sectorielle co-construite par les entreprises et le Service Public de l'Emploi ●

La mobilisation du Service public de l'emploi et la multiplication des formations ne peuvent pas être les seuls leviers.

Les entreprises vont aussi renforcer leurs actions de recrutement et davantage recourir aux outils mis à leur disposition et accueillir les jeunes et les demandeurs d'emploi en immersion professionnelle.

La qualité de vie au travail est également un facteur fondamental d'attractivité et de maintien en emploi des salariés. Si l'État peut accompagner les entreprises et les branches professionnelles, en la matière, l'essentiel des actions résident entre les mains de ces dernières.

À cette fin, une série de plans sectoriels a été ou continuera à être déployée au cours des prochains mois avec les branches professionnelles. Ils comportent des engagements concrets des branches pour négocier en vue de l'amélioration de l'attractivité de leurs métiers. Ils seront régulièrement annoncés tout au long des prochains mois.

Le premier plan sectoriel concerne la branche des transports routiers.

Illustration avec le secteur des transports routiers ●

Une charte d'engagements réciproques pour développer l'emploi et les compétences

Les ministères du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, de l'Education Nationale et de la Jeunesse et le ministère des Transports, les quatre organisations patronales représentatives et quatre organisations syndicales parmi les cinq représentatives de la branche des transports routiers ont signé une charte de développement des emplois et des compétences, dans la lignée de la mission conduite par Philippe Dole.

Les engagements ministériels

- Mise en place de viviers de recrutements par Pôle emploi dans les métiers de conducteurs routiers ;
- Promouvoir les métiers des transports routiers (campagne de communication, semaines des métiers, etc) ;
- Réduire les délais de délivrance des permis et titres professionnels et étudier la délivrance d'attestation de réussite aux épreuves des titres professionnels ;
- Rendre possible pour les agents publics le cumul jusqu'à la fin 2024 un emploi dans le secteur du transport scolaire ;
- Développer le recours au bi-emploi en développant des partenariats entre le transport de voyageurs et d'autres secteurs qui recourent au temps partiel.

Les engagements de la branche

- Prévoir un calendrier ambitieux de négociation :
 - amélioration des conditions de travail ;
 - intégration des jeunes salariés ;
 - modernisation des classifications ;
 - renforcement de dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- Mettre en place une démarche participative de l'Anact – cofinancée par le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – afin de repérer les bonnes pratiques en matière de temps de travail et de conditions de travail.
- Accompagner les projets individuels des conducteurs/conductrices pour exercer une activité de complément dans le bassin de vie.
- Mettre en place des partenariats entre le déménagement et le transport de voyageurs pour mettre en place des passerelles en faveur des salariés expérimentés et inaptes aux ports de charge.

Contact presse
Cabinet de M. Olivier DUSSOPT
sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr
01 49 55 32 21

Crédit photo : Ministères sociaux/Dicom/Tristant Reynaud/Sipa press

Conception : Dicom des ministères sociaux022