



CESER Bourgogne Franche-Comté

L'Essentiel de l'avis **Difficultés de recrutement et métiers en tension : des défis à relever** *De l'orientation, de l'adaptation des formations à l'attractivité des emplois*

Dans un contexte de fort taux de chômage, le constat récurrent des difficultés de recrutement sur de nombreux emplois apparaît paradoxal. S'appuyant sur ses précédents travaux, le CESER choisit de conduire une nouvelle réflexion à l'échelle de la grande région, dans un contexte traversé par des mutations profondes, administratives mais aussi technologiques (essor du numérique, nouveaux acteurs de la formation, industrie 4.0), démographiques et sociétales.

Les métiers en tension évoluent dans le temps, selon les territoires et secteurs d'activité. Le CESER s'attache tout d'abord à clarifier la notion de métiers en tension et cible trois secteurs : industrie métallurgique / plasturgie, hôtellerie restauration et aide à domicile.

Des enjeux forts se posent aux secteurs étudiés : insuffisante stabilisation des salariés en activité liée à des salaires peu attractifs (en particulier dans l'aide à domicile et l'hôtellerie restauration), faible attractivité des métiers voire des formations, alors que les conditions d'exercice ont connu des changements notables, dans l'industrie notamment. Pour y répondre, les branches professionnelles, les entreprises, Pôle emploi et les pouvoirs publics mènent des actions de sensibilisation, de formation aux métiers. Dans certains cas, elles prennent en compte imparfaitement la réalité des conditions de travail et, par conséquent, ne donnent pas les résultats escomptés pour réduire durablement les difficultés de recrutement. Dans le présent avis, le CESER distingue des facteurs de nature contextuelle (conditions de travail, mobilité géographique ou fonctionnelle, environnement socioéconomique, statut) des facteurs de nature subjective tels que la représentation sociale des métiers et des formations. Le CESER souligne également des initiatives de chefs d'entreprises, d'associations destinées à lever ces différents freins mais aussi le rôle de la passion et de l'engagement dans l'exercice de ces métiers, à l'image de jeunes élèves auditionnés au CFA Hilaire de Chardonnet à Besançon.

Dans un deuxième temps, le CESER rappelle les principales actions mises en place et le rôle des acteurs : secteur interprofessionnel, branches professionnelles, partenaires sociaux, chambres consulaires, établissements d'enseignement supérieur, mais aussi État, rectorat, Région et Pôle Emploi. Le CESER souligne les outils d'analyse, les lieux d'expertise et de concertation mis en place. L'enjeu réside dans leur coordination effective mais aussi dans l'adaptation du service public de l'emploi régional à un nouveau contexte, marqué par les mutations de l'action publique, l'émergence des nouvelles formes du travail et le décalage entre les offres de formation et les besoins en métiers.



Jeanne Rubin est la rapporteure de cet avis. Membre du 1^{er} collège, elle représente l'Union des entreprises de proximité (U2P).

L'avis « Difficultés de recrutement et métiers en tension : des défis à relever » est disponible sur :

www.ceser.bourgognefranche-comte.fr

Rubrique > Les Publications



RECOMMANDATIONS

Constatant l'absence de réponse univoque aux difficultés de recrutement, le CESER insiste sur les enjeux suivants :

- Accéder à l'information actualisée sur les métiers et les emplois disponibles.
- Mieux partager la connaissance des besoins et des attentes des entreprises pour aider la définition de projets professionnels, en formation initiale ou tout au long de la vie.
- Développer des partenariats efficaces entre service public, acteurs locaux et entreprises pour une gestion « active » de l'emploi.
- Coordonner les acteurs au plan local pour agir sur les réservoirs de création d'emploi.

LES PISTES DE RÉFLEXION DU CESER

En formation initiale : favoriser la découverte des métiers

- **Faciliter au plus tôt l'orientation des élèves**, en intégrant aux heures de vie scolaire une formation à la connaissance de soi, en encourageant et en faisant connaître les initiatives innovantes en la matière.
- **Informers les parents sur les besoins en emplois dans la région et sur les « pôles de stages »** mis en place au niveau des rectorats.
- **Faciliter les conditions matérielles des formations initiales par alternance et/ou apprentissage** en réalisant un diagnostic des capacités d'accueil dans chaque lycée ; en encourageant les bailleurs à la sous location et la colocation ; en lançant un appel à projets régional visant à promouvoir les initiatives locales, en intégrant dans les conventions de formation de la Région un volet « diffusion de l'information relative à l'hébergement des apprenants.
- **Évaluer la portée des campagnes de communication existantes auprès des publics.**
- **Renforcer la reconnaissance des réussites scolaires, universitaires et de l'apprentissage des élèves.**
- **S'inspirer** des pédagogies plébiscitées par les jeunes auditionnés (en MFR par exemple).
- **Développer le lien école-entreprise**, en donnant aux « conseillers-entreprises pour l'École » les moyens d'exercice de leur mission ; en incitant les **chefs d'établissements** à établir des partenariats avec le monde économique ; en invitant les **branches, organisations professionnelles ou chambres consulaires** à fournir aux établissements les besoins en apprentis à court et moyen terme et une liste des entreprises souhaitant mettre en place des collaborations avec les établissements ; en inscrivant dans la **formation initiale des enseignants** une formation à l'économie et dans leur formation **continue** une formation à la connaissance de l'entreprise et des secteurs économiques ; en **faisant connaître** au sein des établissements les offres de formation du **Centre d'études et de recherches sur les partenariats avec les entreprises et les professions** (CERPEP).

En formation tout au long de la vie : adapter les compétences

- **Inviter la Région** à abonder les **Comptes personnels de formation (CPF)** de personnes en reconversion professionnelle vers des secteurs en tension.
- **Informers** les opérateurs chargés de la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) de l'évolution régulière des métiers en tension et les inviter à valoriser les formations conduisant à ces métiers dans les entretiens de reconversion et d'orientation.
- **Accompagner des initiatives de formations sur mesure** en privilégiant les compétences régionales disponibles en tous secteurs, en invitant la Région à reconnaître et à soutenir les initiatives d'entreprises qui créent elles-mêmes leurs dispositifs de formation, en interne ou par mutualisation.
- **Saisir les opportunités liées au numérique pour favoriser l'adéquation compétences / besoins** (plateformes « Pôle emploi Store » ou « Getopp »).

Coordonner les acteurs

- **Partir de l'offre d'emploi en se situant dans un ancrage local** afin de mieux territorialiser l'action économique.
- **Assurer la « connectivité »** (aptitude à créer des liens en réseaux) **entre territoires - au niveau national et territorial - et entre savoir-faire** (formations, campus, tissu économique, services, conseils...).
- **Favoriser l'adéquation entre demande et offre d'emploi en s'appuyant sur la co-création de solutions** liant citoyens et acteurs économiques, en s'appuyant sur les réseaux sociaux et les compétences des start-up.
- **S'ouvrir aux expérimentations innovantes et les évaluer rigoureusement.**

L'absence de réponse univoque sur ce sujet complexe conduit à élargir le débat à l'évolution des générations à venir sur le marché du travail, au rôle joué par les instances professionnelles et, en premier lieu, les entreprises.

Cet avis a été adopté à l'unanimité lors de la séance plénière du 27 juin 2017.

À SUIVRE...