

Emplois non pourvus

Agir sur les salaires et les conditions de travail !



La problématique des emplois non pourvus est l'un des sujets majeurs de la rentrée économique et sociale. L'attractivité des métiers concernés reste une donnée essentielle.

Pour l'UNSA, la solution au problème des emplois non pourvus ne doit pas se résumer à un simple mécanisme adéquationniste. Il y a urgence à agir conjointement sur les salaires, les conditions de travail, l'amélioration de l'information sur les métiers et la formation.

La pénurie de main d'oeuvre dans certains secteurs n'est pas un phénomène nouveau. Bâtiment, services à la personne, hôtellerie-restauration connaissent en effet des difficultés de recrutement depuis plusieurs années.

Les métiers identifiés comme « en tension » en 2021 sont les mêmes qu'avant la crise sanitaire. Les bas salaires, la pénibilité de certains emplois, l'absence d'évolution de carrière, la prédominance du temps partiel contraint sont autant de repoussoirs pour nombre de salariés.

ZOOM SUR LES TERRITOIRES

Dans le cadre du dialogue social territorial et notamment au sein des CESER et des commissions « Emploi-mutations économiques » dans les CREFOP, quelles sont les actions mises en place pour rendre les métiers attractifs ?

Retrouvez l'interview de Stéphane Faucogney, militant UNSA (Bourgogne Franche Comté) sur l'onglet « Économie-Emploi-Formation »

www.unsa.org

Négociier au niveau des branches

Pour y remédier, les branches concernées et les employeurs doivent prendre leurs responsabilités. À ce jour, seules quelques branches sont entrées en négociations (propreté, transport routier, déchets, aide à domicile...) et il faut espérer la signature d'accords permettant de développer l'attractivité des métiers en question.

Au-delà des rémunérations, il convient aussi de lutter contre les freins à l'emploi et à la formation. En effet, pour de nombreux salariés, le fait d'accepter un poste peut venir bouleverser une vie personnelle : temps de transports, déménagement, mode de garde des enfants... L'UNSA a toujours alerté sur ces sujets et se félicite que l'exécutif prenne enfin la mesure du traitement de ces obstacles.

Mesurer le niveau de compétences attendu

Dans un contexte de fortes évolutions technologiques, les « compétences » sont essentielles pour l'entreprise. L'adéquation recherchée entre le poste à pourvoir et le profil du candidat interroge aussi la stratégie de formation.

Force est de constater que tous les niveaux de qualification sont ici concernés. Au regard de l'effort financier déployé dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), depuis plus de deux ans, on peut s'interroger sur la performance du dispositif. Le Premier ministre, conscient de cette situation, vient d'appeler à une nouvelle mobilisation en lien avec les régions.

Le « sourcing » des candidats à la formation et notamment des plus bas niveaux de qualification est, par exemple, loin d'être optimum.

L'apprentissage, un levier pour l'emploi

Sur cette question, l'apprentissage pourrait avoir un rôle à jouer. Au moment où beaucoup de secteurs sont en déficit de candidats et de compétences, le ciblage des aides, une redéfinition des coûts contrat dans les CFA où les investissements sont plus lourds (bâtiment, industrie...) doivent être des pistes pour dynamiser la formation vers les métiers à plus fort besoin de main d'oeuvre. Cependant, il faut rester vigilant sur les possibles effets d'aubaine. L'alternance ne doit pas entrer en concurrence avec les embauches de personnes qualifiées et de jeunes diplômés.

Améliorer la découverte des métiers, l'orientation, l'ingénierie de formation

L'orientation et l'accompagnement des jeunes et des demandeurs d'emploi vers ces métiers à potentiel de recrutement demandent des moyens. Une meilleure coordination des acteurs entre le Service public régional de l'orientation (SPRO), les branches et Pôle Emploi ne doit pas être qu'un voeu pieux.

Pour faire découvrir ces métiers, appréhender les premiers gestes professionnels, la mise à disposition des plateaux techniques, la collaboration entre le monde économique et la formation initiale sont des leviers à activer.

Par ailleurs, l'ingénierie pédagogique, les passerelles entre les certifications professionnelles et le développement de l'approche par blocs de compétences facilitent les mobilités et les reconversions, notamment vers ces secteurs en tension.

Protéger les actifs d'une démarche purement adéquationniste

Le nouveau dispositif « transition collective » (TRANSCO) (Voir fiche UNSA militant transition collective...), dont l'objectif premier est de rapprocher des entreprises dont les emplois sont menacés avec d'autres ayant des besoins de main-d'oeuvre, peut être une réponse à la condition d'évoluer dans son pilotage et d'être mieux articulé avec les besoins des territoires. (Voir article UNSA Mag 217 : Emploi formation de l'importance du territoire).

La prospective, dimensionnée à la maille territoriale la plus fine, est en effet une des clés pour identifier les besoins de recrutement et donc de formation. Le travail des Observatoires prospectifs des métiers et qualifications (OPMQ) doit être renforcé et mieux pris en compte, le recours aux Engagements développement et compétences (EDEC) et à la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale plus systématique.

Pour l'UNSA, l'actif, qu'il soit demandeur d'emploi ou salarié, doit posséder tous les éléments pour faire un choix professionnel éclairé. Il ne doit pas subir la pression d'une démarche purement adéquationniste que pourraient initier les employeurs ou les opérateurs de l'emploi.

L'UNSA s'inscrit en faux par rapport aux positions du MEDEF et d'une partie de la classe politique qui font des demandeurs d'emploi les premiers responsables du problème.

Cette ligne est malheureusement partagée par l'exécutif qui maintient contre vents et marées la très controversée réforme de l'assurance chômage, censée remédier aux besoins de main-d'oeuvre. Les chômeurs ne feraient pas les efforts nécessaires pour retrouver un emploi et préféreraient le « confort » de l'inactivité !

Sécuriser les parcours, permettre les évolutions professionnelles choisies, assurer un droit à la formation tout au long de la vie, améliorer les conditions de travail et garantir à toutes et à tous un salaire décent, sont les fondamentaux de notre engagement syndical.

264 400 emplois vacants

Les chiffres de la dernière étude Dares sont éloquentes : au second trimestre 2021, 264 400 emplois étaient vacants, un chiffre en augmentation de 21 % par rapport au premier trimestre. Les secteurs du tertiaire marchand, de la construction, de l'industrie sont aujourd'hui les plus impactés. Demain, les prévisions de besoins pour les métiers du grand âge sont par exemple déjà alarmants : 350 000 emplois à créer à l'horizon 2025 !

Top 10 en part de recrutements difficiles en 2021 par métier

Métiers

Charpentiers (bois)	83,3 %
Couvreurs	81,9 %
Géomètres	81,9 %
Tuyauteurs	81,3 %
Vétérinaires	80,8 %
Médecins	79,6 %
Régleurs	77,8 %
Aides à domicile et aides ménagères	77,3 %
Carrossiers automobiles	75,9 %
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	75,3 %

Source : Besoins en Main-d'oeuvre 2021- Pôle emploi