ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Difficultés de recrutement pour les PME

Question écrite n° 25787

Texte de la question

M. Damien Abad alerte Mme la ministre du travail sur les difficultés de recrutement pour les petites et moyennes entreprises (PME). En effet, dans le département de l'Ain, de nombreuses PME éprouvent de grandes difficultés à recruter du personnel qualifié ou non. Malheureusement de nombreux métiers sont touchés par ces complications : maçons, charpentiers, électriciens, tailleurs de pierres, restaurateurs, plombiers et bien d'autres encore. Ces difficultés de recrutement sont le principal frein au développement des PME. Coté entreprises, les explications sont assez bien cernées. L'absence de candidats représente la première barrière à l'embauche. De plus, c'est une trop forte divergence entre le profil des postulants et les qualifications requises qui cause problème et dans un tiers des échecs c'est l'absence d'expérience ou la faible motivation des candidats qui sont mises en avant. Aussi, face à ces difficultés qui persistent, il souhaite connaître les mesures du Gouvernement afin d'accompagner ces PME.

Texte de la réponse

Le Gouvernement a engagé plusieurs réformes qui permettent de répondre aux difficultés de recrutement des TPE-PME, et qui donnent déjà des résultats. Après les ordonnances "travail" qui ont fait des TPE-PME leur cible prioritaire, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, constitue une réforme structurelle portant un projet ambitieux pour le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle, répondant au problème d'inadéquation des qualifications et des compétences avec les offres d'emploi proposées par des TPE-PME. La réforme de l'apprentissage a ainsi permis de rebâtir un nouveau système centré uniquement sur les besoins des jeunes, des CFA et des entreprises. Les résultats de l'année 2019, présentés le 4 février 2020 par la ministre du travail, attestent d'un succès sans précédent. Ainsi l'apprentissage connait pour la première fois en 2019 une croissance à deux chiffres (+16 %). Au 31 décembre 2019, il y avait 491 000 apprentis en France. Ce sont 368 000 nouveaux contrats d'apprentissage en 2019. L'apprentissage dans le secondaire redémarre (+8 %) alors qu'il était en baisse structurelle depuis 2009. Dans le BTP, le nombre d'apprentis a progressé de 13 %. En outre, pour être plus près des besoins du terrain, les entreprises qui sont en manque de profils qualifiés, ont désormais la possibilité de lancer leur propre centre de formation d'apprentis, sans autorisation administrative à demander, ni aux Régions pour l'ouverture d'un centre de formation d'apprentis (CFA), ni à l'État pour le recrutement des formateurs. Ainsi il y avait 965 CFA avant la loi du 5 septembre 2018, contre 1200 CFA au 31 décembre 2019. Par ailleurs, le gouvernement a engagé un plan d'investissement pluriannuel dans les compétences afin de rehausser le niveau de qualification de la main d'œuvre en édifiant une « société de compétences ». Doté de 15 milliards d'euros, il s'agit de renforcer les qualifications des jeunes et demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés ; de répondre aux besoins des métiers en tension et de contribuer à la transformation des compétences. Ainsi on n'a jamais formé autant de demandeurs d'emploi dans notre pays, soit près 1 million en 2019. Afin de répondre de façon très concrète aux difficultés de recrutement des TPE-PME, la politique volontariste du Gouvernement se poursuit. A cet égard, trois éléments méritent d'être cités : 1) La nouvelle offre de services de Pôle Emploi. Elle a été renforcée à l'occasion de la nouvelle convention tripartite État-Unedic-Pôle emploi pour la période 2019-2022 qui a été

signée en décembre 2019. Des moyens complémentaires exceptionnels ont été accordés à Pole emploi qui se voit doté de 1 000 agents supplémentaires dédiés à l'accompagnement des entreprises. C'est ainsi une hausse de près de 25 % des moyens affectés à cette priorité. Cela se traduira en 2020 notamment par la création d'un « bouquet » de services permettant aux entreprises de bénéficier d'un accompagnement plus personnalisé et adapté. Un engagement contractualisé sera établi entre l'entreprise et Pôle emploi avec une liste d'actions et un calendrier associé. De plus, pour agir vite quand une entreprise rencontre une difficulté à recruter, Pôle emploi contactera systématiquement l'entreprise pour toute offre non pourvue au bout de 30 jours afin d'analyser avec elle les raisons de cette difficulté et proposer le (s) service (s) le (s) plus adapté (s) En outre, depuis septembre 2018, Pôle emploi organise l'opération « #VersUnMétier ». Ainsi, est organisé chaque semaine et dans chaque agence Pôle emploi de rencontres entre professionnels de secteurs et métiers en tension et des demandeurs d'emploi : promotion des métiers, ateliers, visites d'entreprises, job dating… Ces rencontres sont également l'occasion de promouvoir l'offre de formation disponible sur le territoire. 2) Les EDEC Le ministère du travail accompagne également les entreprises et les branches professionnelles par la mise en œuvre d'engagements pour l'emploi et le développement des compétences (EDEC), démarches partenariales développées notamment dans le cadre du PIC et des comités stratégiques de filière du Conseil national de l'industrie. Plus de 30 EDEC sont en cours actuellement : ils permettent souvent de travailler sur l'amélioration de l'attractivité de nombreux métiers, par exemple dans le secteur industriel ou dans le bâtiment. 3) L'accompagnement des PME dans la gestion des ressources humaines Ainsi, le ministère du travail propose, en collaboration avec les 11 opérateurs de compétence, un accompagnement sous la forme d'une prestation « conseil en ressources humaines » de plusieurs jours à destination des chefs d'entreprise et de leurs salariés. Cette aide permet de financer une prestation sollicitée par l'entreprise ou par un collectif d'entreprises, dont la mise en œuvre est assurée par des prestataires externes. Elle vise à répondre aux besoins spécifiques des PME, notamment des moins de 50 salariés, par la recherche de solutions directement opérationnelles. Il s'agit d'outiller les entreprises pour qu'elles puissent exercer une gestion active des ressources humaines dans la durée. Les PME peuvent ainsi mobiliser la prestation pour trouver l'appui et les conseils nécessaires pour structurer et professionnaliser leur fonction RH, notamment pour répondre à leurs difficultés de recrutement, et les enquêtes qui ont été menées dans certaines régions montrent que les patrons de TPE/PME en sont très satisfaits.

Données clés

Auteur : M. Damien Abad
Circonscription : Ain (5e circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 25787
Rubrique : Entreprises
Ministère interrogé : Travail
Ministère attributaire : Travail

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 14 janvier 2020, page 189
Réponse publiée au JO le : 10 mars 2020, page 2019