

Plan de réduction des tensions de recrutement

Répondre dès maintenant aux besoins des
entreprises et préparer l'avenir

Cellule d'Animation Emploi Territorial – Bassin de Thau
Réunion du 4 février 2022

Contexte et éléments de cadrage

Le constat :

- Malgré la **reprise économique**, des tensions apparaissent dans certains secteurs d'activité, aggravant parfois des pénuries de main-d'œuvre plus structurelles.
- Pour ne pas freiner cette reprise, il y a nécessité de mobiliser l'ensemble des acteurs sur le sujet des tensions de recrutement.

Un plan national de réduction des tensions de recrutement, annoncé dès le 27 septembre 2021 et qui prévoit ... :

- **Un budget** de 1,4 milliard d'euros au niveau national
- **3 priorités :**
 - ➔ Faciliter les reconversions des salariés pour prévenir le déclassement et le chômage de longue durée,
 - ➔ Amplifier l'effort de formation des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins des entreprises,
 - ➔ Remettre en activité les DELD et les orienter vers des métiers porteurs.

Une circulaire de cadrage (instruction 2021/217 du 25 octobre 2021)

- ➔ Mise en œuvre de plans d'actions territorialisés, animés par les sous-préfets, à l'échelle des arrondissements / bassins d'emploi avec :
 - Des solutions concrètes à déployer
 - Une promotion et une communication locales à mettre en place

Contexte et éléments de cadrage

Cette instruction du 25 octobre 2021

demande aux Sous-préfets d'élaborer une feuille de route territoriale qui va :

- ⇒ Cibler 3 freins locaux au recrutement à résoudre en priorité

- ⇒ Se fixer des objectifs chiffrés sur le nombre d'entreprises accompagnées

- ⇒ S'appuyer sur les SPEP et les partenariats existants

- ⇒ Construire un plan concret en mobilisant l'ensemble des outils :
 - de recrutement : aides à l'embauche du Plan #1jeune1solution et du Plan chômeurs de longue durée, les PMSMP, les « jobdatings ») ;
 - de formation (de la Région, de Pôle emploi : POEI, AFPR) ;
 - de promotion des solutions de mobilité et de gardes d'enfant ;
 - les groupements d'employeurs ;
 - l'appui aux entreprises en transition.

- ⇒ Communiquer et promouvoir les mesures du plan pour permettre leur pleine appropriation par les bénéficiaires potentiels (entreprises, DE)

Contexte et éléments de cadrage

Un plan à articuler avec les autres plans de mobilisation pour l'emploi :

- ⇒ Le Plan **#1jeune1solution** déployé depuis l'été 2020 en direction des 16-29 ans
- ⇒ Le Plan « **chômeurs de longue durée (CLD)** »
- ⇒ Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC)
- ⇒ La circulaire du 12/12/2021 « relative à la mise en place d'une campagne de recrutement d'urgence sur les métiers du soin et de l'accompagnement, dans les secteurs sanitaire, du grand âge et du handicap. » à la main de Pôle emploi et de l'ARS
- ⇒ Ainsi que quelques mesures spécifiques en direction des « seniors »
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/mesures-seniors/>

Chacun de ces plans ayant pleinement son rôle à jouer dans le cadre de la résorption des tensions de recrutement sur le territoire, par les aides incitatives et la mobilisation qu'ils déploient.

Contexte et éléments de cadrage

et prenant en compte les recommandations du Conseil économique, social et environnemental (CESE) du 12/01/2022 sur les difficultés de recrutement :

➔ Donner un rôle clef aux branches professionnelles pour **renforcer le pouvoir d'achat et l'attractivité des métiers** peinant à recruter, via la **négociation d'accords-type d'avantages collectifs** mutualisés qui pourraient être défiscalisés : chèques déjeuners, chèques mobilité, chèques logement, garde d'enfant...

➔ Permettre de **mieux concilier vies personnelle et professionnelle**, par un renforcement des moyens en direction de l'accueil des jeunes enfants (développement de l'offre d'accueil, soutien financier), et un meilleur accompagnement à la mobilité résidentielle.

➔ **Mieux orienter vers les métiers qui recrutent**, en éclairant les choix d'orientation et en agissant sur la représentation des métiers.

➔ **Anticiper les besoins de recrutement** en lien avec la transition écologique, la transformation numérique, et les évolutions démographiques.

➔ **Améliorer la qualité de l'emploi, son sens et les conditions de travail**

Objectifs de la réunion

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

- **Valider une feuille de route** à partir d'un **diagnostic territorial partagé** par les acteurs du Service Public de l'Emploi, ainsi que par tous les acteurs concernés (Branches professionnelles, partenaires institutionnels...).
- **Définir des actions** qui permettent d'apporter des **réponses immédiates et opérationnelles aux entreprises** confrontées à des difficultés de recrutement, tout en proposant aux demandeurs d'emploi du territoire des **conditions d'emploi favorables**.
- **Définir des actions de communication** pour informer ou mieux faire connaître - aux entreprises et aux demandeurs d'emploi - les dispositifs qui existent.
- **Construire des outils de reporting communs** pour suivre l'état d'avancement du plan d'actions. Chaque sous-préfet devant rendre compte mensuellement des actions réalisées et programmées, et de l'impact des mesures concrètes mises en œuvre.

Les outils mobilisables

S'appuyer sur les outils existants / promouvoir et développer les mesures nouvelles :

- **Aides aux recrutements :**

- MRS

- Contrats aidés : PEC, CIE Jeunes ; Emplois francs (aide prolongée jusqu'au 31/12/2022 pour le recrutement d'un résident en QPV en CDI (15.000 € sur 3 ans) ou en CDD de +de 6 mois (5.000 € sur 2 ans)

- **Actions de formation / Alternance / Actions de découverte des métiers :**

- AFPR, POEI / POEC ;

- Aides aux employeurs recrutant en l'alternance (Apprentissage, contrat de professionnalisation) : aides financières prolongées jusqu'au 30/06/2022 : (5.000 € pour un mineur, 8.000 € pour un majeur jusqu'à 30 ans)

- Dispositif Innov'emploi et Programme régional de formation de la Région Occitanie

- PMSMP ; Forums ; visites d'entreprises ; témoignages de salariés...

A NOTER : une nouvelle aide à l'embauche des DELD en contrat de professionnalisation :
8000 € la première année, pour les contrats conclus entre le 01/11/2021 et le 31/12/2022

et une aide financière exceptionnelle de 1000 € pour les DELD en AFPR ou suivant une POEI

Les outils mobilisables

- **Appui aux entreprises / Mutualisation d'emploi :**
 - ➔ Plateformes RH ;
 - ➔ Groupements d'Employeurs (GE) ;
 - ➔ Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)...
- **Accueil des salariés en entreprise :**
 - ➔ Tutorat ;
 - ➔ Réflexions à avoir sur les conditions de travail (horaires moins contraignants, meilleures conditions salariales...)
- **Reconversions professionnelles :**
 - ➔ Dispositif Transco ; Formation des salariés (CPF)...
- **Travail sur la levée des freins périphériques :**
 - ➔ Mobilité, logement, garde d'enfants

Diagnostic territorial

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

Selon les données de Pôle emploi, le Bassin de Thau présente des indicateurs de tension parmi les plus faibles, comparés aux autres territoires.

Ce qui n'empêche pas d'identifier **trois secteurs connaissant le plus de tension**, et sur lesquels il est proposé de concentrer les actions :

- **Services à la personne**
- **Hôtellerie restauration**
- **Transport et logistique**

Diagnostic territorial

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

Marché du travail des territoires CA : Sète Agglopôle Méditerranée

Situation à fin : **Septembre 2021**

CARACTERISTIQUE DE LA DEMANDE D'EMPLOI EN FIN DE MOIS

■ Les catégories de demandeurs d'emploi

Fin septembre 2021, toutes catégories confondues, on compte 14 779 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sur la région. 90% sont en catégories ABC.

7 775	demandeurs d'emploi en catégorie A, soit -9,8% sur un an
1 853	demandeurs d'emploi en catégorie B, soit +1,5% sur un an
3 666	demandeurs d'emploi en catégorie C, soit +3,2% sur un an

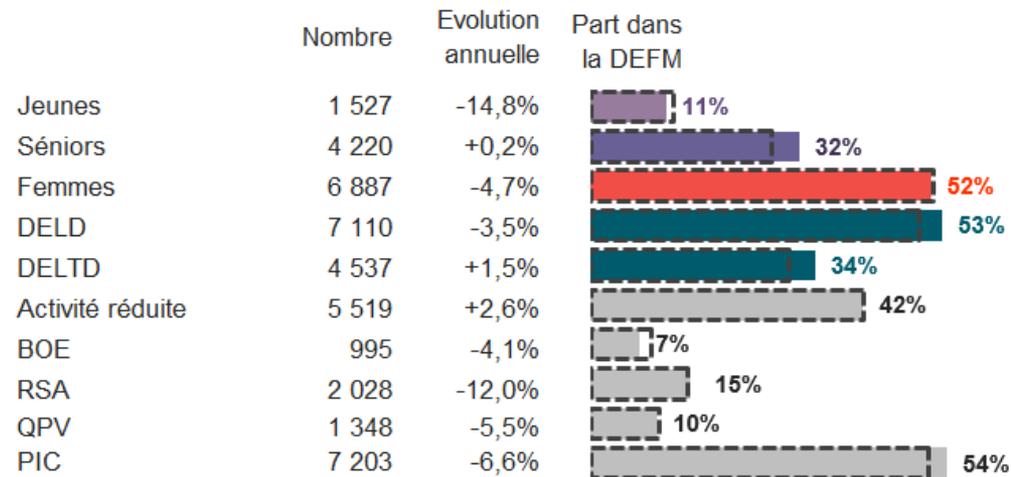
Ce territoire compte également 602 demandeurs d'emploi en catégorie D, soit 4% et 883 en catégorie E, soit 6%. Ces dernières catégories enregistrent des évolutions respectives de -0,3% et de +4,6% sur un an.

Diagnostic territorial

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

■ Les publics spécifiques

Ces données permettent d'appréhender la situation des publics spécifiques au regard de l'emploi sur le territoire étudié.



AIDE À LA LECTURE



Parmi les 13 294 demandeurs d'emploi inscrits en catégories ABC, 1 527 sont des jeunes. Ils évoluent de -14,8% sur un an. Ce public représente 11% des demandeurs d'emploi du territoire observé. Ce taux est inférieur à celui d'Occitanie .

 CA : Sète Agglopolé Méditerranée

 Région : Occitanie

Diagnostic territorial

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

Éléments chiffrés de POLE EMPLOI Services à la personne

Santé, services à la personne



Tendance de la filière

Des besoins de recrutement en progression

165 offres enregistrées
sur les 3 derniers mois

+10% sur 2 ans, soit
+15 postes recherchés

+41% entre sept 2021/sept 2019

Le métier de la filière qui progresse le plus fortement

Métier (ROME)	Offres d'emploi (juillet à septembre 2021)		DEFM cat ABC (à fin août 2021)		Niveau de tension projeté en 2021	Evo. projetée de la tension entre 2019 et 2021
	Nbre	Evo sur 2 ans	Nbre	Evo. sur un an		
K1304 Services domestiques	38	+8 +27%	420	-5 -1%	5	→

Diagnostic territorial

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

Éléments chiffrés de POLE EMPLOI Hôtellerie restauration

HR, tourisme, animation, spectacle, communication



Tendance de la filière

Des besoins de recrutement en progression

254 offres enregistrées
sur les 3 derniers mois

+5% sur 2 ans, soit
+13 postes recherchés

+79% entre sept 2021/sept 2019

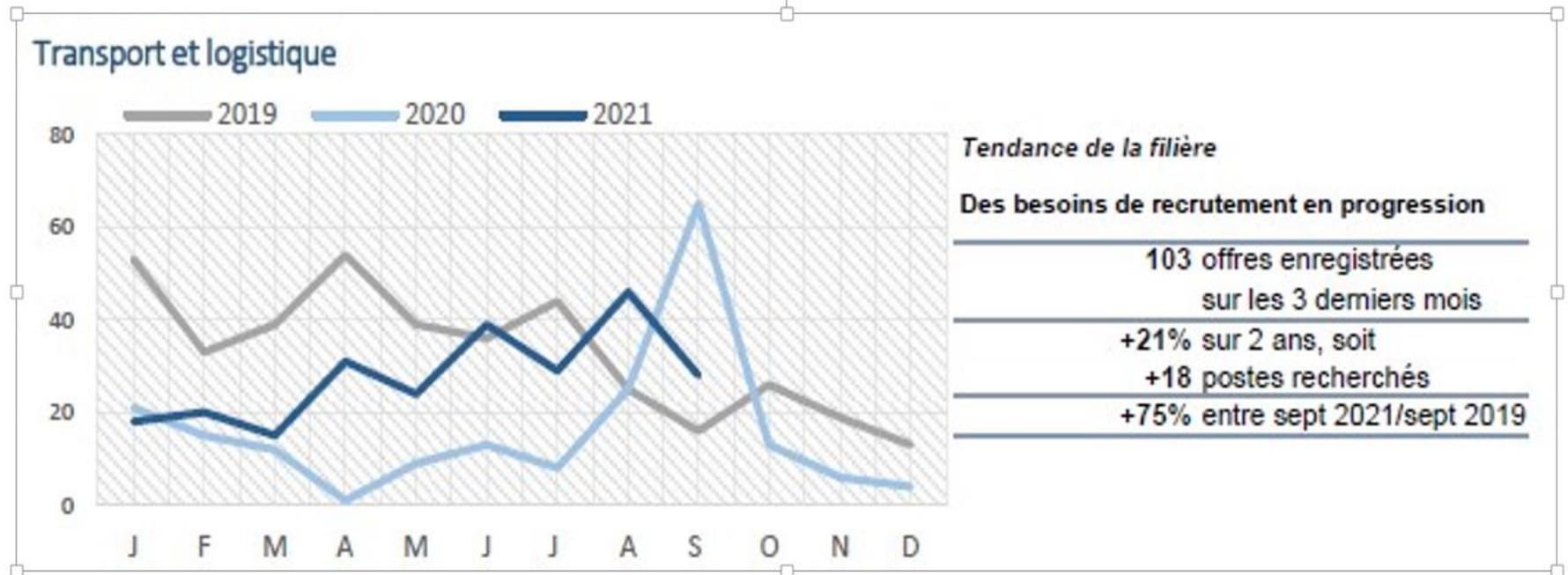
Les métiers de la filière qui progressent le plus fortement

Métier (ROME)	Offres d'emploi (juillet à septembre 2021)			DEFM cat ABC (à fin août 2021)			Niveau de tension projeté en 2021	Evo. projetée de la tension entre 2019 et 2021
	Nbre	Evo sur 2 ans		Nbre	Evo. sur un an			
G1802 Personnel de cuisine	80	+15	+33%	234	-28	-11%	4	→
G1803 Service en restauration	54	+5	+10%	204	-37	-15%	3	→

Diagnostic territorial

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

Éléments chiffrés de POLE EMPLOI Transport et Logistique



NB : pour cette filière, faute de volumétrie suffisante, la déclinaison par métier n'est pas affichée.

Diagnostic territorial

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

Trois freins identifiés sur ces trois secteurs :

1. L'inadéquation entre les offres d'emploi et les profils des demandeurs d'emploi en termes de compétences
2. Le manque d'attractivité des secteurs d'activité en tension
3. La difficulté à mobiliser les publics

La feuille de route proposée

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

Sur les 3 secteurs identifiés (Services à la personnes, HCR, Transport logistique) :

Frein 1 : **inadéquation** entre les offres d'emploi et les profils des demandeurs d'emploi en termes de compétences

Plan d'actions proposé : **Adapter les compétences des demandeurs d'emplois aux offres d'emplois non pourvues par**

- La mobilisation de l'ensemble de l'offre de formation existante (formations qualifiantes et pré-qualifiantes (PRF, PRQ, AFPR notamment financées dans le cadre du PIC) et les principaux OF par filière ;
- La mobilisation de la MRS (méthode de recrutement par simulation), des POEC et POEI (préparation opérationnelle à l'emploi, collective ou individuelle) ;
- La poursuite de la promotion des aides à l'alternance et plus globalement des mesures du plan #1J1S ;
- L'activation des dispositifs d'incitation du plan CLD comme la prime Formation de 1000 € ;
- L'incitation des secteurs en restructuration à former leurs salariés pour accéder aux métiers en tension (Transco et FNE formation) ;

La feuille de route proposée

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

Sur les 3 secteurs identifiés (Services à la personnes, HCR, Transport logistique) :

Frein 2 : **manque d'attractivité** des secteurs d'activité en tension

Plan d'actions proposé : **Agir sur les conditions de travail difficiles, les rémunérations faibles, l'insuffisance de reconnaissance** par

- La mobilisation des branches professionnelles pour organiser des informations collectives avec les demandeurs d'emploi et les OF, et avancer sur l'évolution des conditions de travail et de rémunération. Faire mieux connaître les évolutions positives intervenues récemment ;
- Un déploiement plus massif des outils de découverte des métiers dont les PMSMP ;
- Un accompagnement des entreprises à opérer des changements de paradigme dans leur approche du recrutement, pour « recruter autrement » ;
- Une incitation des entreprises présentes sur des secteurs « non attractifs » à valoriser leurs métiers directement auprès des demandeurs d'emploi.

La feuille de route proposée

Bassin d'emploi du Bassin de Thau

Sur les 3 secteurs identifiés (Services à la personnes, HCR, Transport logistique) :

Frein 3 : difficulté à mobiliser les publics

Plan d'actions proposé : **Déployer à la fois des actions incitatives et des actions de contrôle à l'égard des demandeurs d'emploi, notamment de longue durée (plan CLD) par**

- La mobilisation pour l'emploi des jeunes
- L'optimisation des dispositifs d'accompagnement intensif des jeunes (GJ et AI) notamment)
- L'application de la réforme de l'assurance chômage et la mise en place de sanctions pour les DE ne répondant pas aux propositions
- La démultiplication des présentations des métiers par les entreprises et des opérations de mise en relation offre / demande (jobdatings sous toutes formes).
- La mobilisation des équipes autour du plan de remobilisation des DELD / DETLD
- Le renforcement du contrôle de la recherche d'emploi à hauteur de +25%
- Le renforcement de l'« aller vers » notamment pour les publics résidant en QPV

Définir un plan de communication

- **Des actions à destination des demandeurs d'emploi**

- ➔ Programmation d'évènements médiatisés de présentation des métiers qui recrutent et des filières de formation (forums, jobdatings), avec témoignages de professionnels, de formateurs

- ➔ Visites d'entreprises et rencontres avec les acteurs du secteur

- ➔ Informations relatives aux outils/mesures mobilisables et aux opérations de recrutements programmés sur les réseaux sociaux et sur les sites internet des acteurs

- **Des actions en direction des employeurs et représentants du monde économique**

- ➔ Diffusion par l'ensemble des acteurs, dans le cadre de la relation entreprises, d'informations sur les aides à l'embauche à mobiliser :

- Contrat de professionnalisation : nouvelle aide « DELD » de 8 000 € ;
- Aides à l'alternance du Plan #1jeune1solution (prolongées jusqu'au 30 juin 2022) ;
- Simplification du dispositif « Transitions collectives » et mise en place dans chaque département d'un chargé de mission « délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles » (DARP).

Pilotage et outils de reporting

Pilotage du plan dans le cadre des SPEP avec des restitutions mensuelles portant sur :

- ➔ Les actions réalisées et les actions programmées
- ➔ Les outils mobilisés
- ➔ Les actions remarquables à valoriser (exemples de réussite)

Cellule d'Animation Emploi Territorial – Bassin de Thau

Réunion du 4 février 2022

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION