ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Insuffisance du recrutement des artisans en bâtiment

Question écrite n° 21192

Texte de la question

M. Jérôme Nury attire l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur les difficultés de recrutement que rencontrent les artisans de la filière BTP. Actuellement, le nombre d'offres d'emploi dans de nombreux corps de métier du secteur est, en effet, bien supérieur au nombre de demandeurs. C'est notamment le cas des menuisiers, des ouvriers de l'agencement et de l'isolation et des électriciens du bâtiment. De nombreuses petites entreprises du BTP, pour qui les chantiers se multiplient et dont le secteur connaît une bonne croissance, peinent à répondre à cette demande faute de forces ouvrières. Une réelle contradiction demeure entre le nombre de chômeurs, toujours très élevé, et la demande de main d'œuvre des entreprises. Des mesures permettant aux petites entreprises du BTP, en priorité, de recruter leur main d'œuvre qualifiée paraissent indispensables. L'offre et la demande dans ce secteur ne trouvent pas de point de rencontre. Le développement d'une information complète et d'un partenariat durable entre les fédérations du BTP et Pôle emploi pourraient permettre de répondre à cette problématique. De même, l'encouragement des jeunes vers ces filières paraît indispensable pour un avenir à moyen terme. Il lui demande si le Gouvernement compte aller dans ce sens en soutenant le dynamisme de ce secteur.

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 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 1 200 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 1000 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. Jérôme Nury
Circonscription : Orne (3e circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 21192
Rubrique : Commerce et artisanat
Ministère interrogé : Économie et finances
Ministère attributaire : Travail

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 9 juillet 2019, page 6284
Réponse publiée au JO le : 10 mars 2020, page 2012