

LES CLÉS DE L'INFORMATION JURIDIQUE, SOCIALE ET ÉCONOMIQUE POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Mai 2023

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET DES COMPÉTENCES INVERSE LE RAPPORT DE FORCE ENTRE LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR

LES ENTREPRISES VONT DEVOIR PASSER À LA CAISSE !

Malgré la crise sanitaire, la reprise économique s'accélère avec +6,2% du PIB en 2021 selon l'INSEE, et un taux de chômage particulièrement bas à 8,1% à 2021 (même niveau qu'en situation d'avant crise soit 8,1% en 2019). Parallèlement, **les entreprises déclarent une hausse de 16,9% de pénurie de main-d'œuvre** et Pôle emploi compte un quart des postes non pourvus faute de compétences.

Les entreprises paient aujourd'hui des politiques salariales à la baisse, des conditions de travail dégradées et un manque d'investissement dans la formation. Au travers de nos expertises, le constat est sans appel : la majorité des secteurs sont confrontés à ces situations. La prise de conscience est longue puisque la plupart des entreprises y répondent uniquement par des campagnes de communication.

Sauf celles qui ont la double peine, c'est-à-dire la perte de chiffre d'affaires faute de l'effectif pour répondre à la demande client.

Source : ec.europa.eu/eurostat/documents/portlet_file_entry/2995521/3-04032021-AP-FR.pdf/7b9c69c1-cb46-f0da-07ac-76c21033227f

À CONSÉQUENCE IDENTIQUE, CAUSES DIFFÉRENTES : NE PAS CONFondre PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET DÉFICIT DE COMPÉTENCES

Selon le rapport de perspectives du CIMIT (Conseil de l'Information du marché du travail) :





On peut définir **les pénuries de main-d'œuvre** comme le manque de candidats pour un emploi donné sur le marché du travail : globalement, elles concernent **les emplois dits pénibles et relativement peu payés**.



Les déficits de compétences désignent eux le manque de candidats ayant les compétences requises pour un poste donné selon les employeurs : ils se retrouvent sur **des compétences rares et recherchées** par de nombreuses entreprises.

PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE : BAS SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFICILES

Dans un premier temps, on remarque que **les bas salaires constituent la principale cause de pénurie de main-d'œuvre**. L'épreuve du Covid-19 a été le moyen pour de nombreux salariés de remettre en question leur qualité de vie et leurs priorités.

Dans un second temps, on note que **les conditions de travail difficiles et contraignantes expliquent grandement les tensions sur le marché du travail**.

À noter que **les pénuries de main-d'œuvre ont été exacerbées par la reprise économique brutale dans plusieurs secteurs tels que la restauration et les salons de coiffure** par exemple, où les entreprises ont fait appel en même temps aux salariés qui avaient été mis au chômage partiel durant le cœur de la crise sanitaire.

DÉFICIT DE COMPÉTENCES : UN DÉFAUT DE FORMATION

Les pénuries de compétences sont causées principalement par **le défaut de profils spécialisés sur certains métiers, du fait d'un manque d'attractivité et d'un défaut de formation continue**, rendant le recrutement de certains profils difficile.

« Actuellement, on note un inversement du rapport de force en faveur des salariés, au détriment des employeurs. »

On remarque que les pénuries de main-d'œuvre renvoient à des problèmes conjoncturels (crise sanitaire ou reprise économique brutale). **Les pénuries de compétences renvoient à elles des problèmes structurels que répercute la rareté de certaines compétences.**

CES PÉNURIES EMPÊCHENT, À TERME, LA CROISSANCE DE L'ACTIVITÉ DE NOMBREUX SECTEURS

En effet, ces pénuries entraînent la **perte de compétitivité des entreprises qui les empêchent de répondre efficacement à la demande de leurs clients**.

Les pénuries de compétences et de main-d'œuvre risquent de peser lourdement sur la croissance. Selon le baromètre trimestriel réalisé par Bpifrance et Coe-Rexecode, 52% des PME signalent que leurs difficultés à recruter constituent leur principal frein à leur croissance, loin devant la concurrence accrue ou le manque de débouchés.

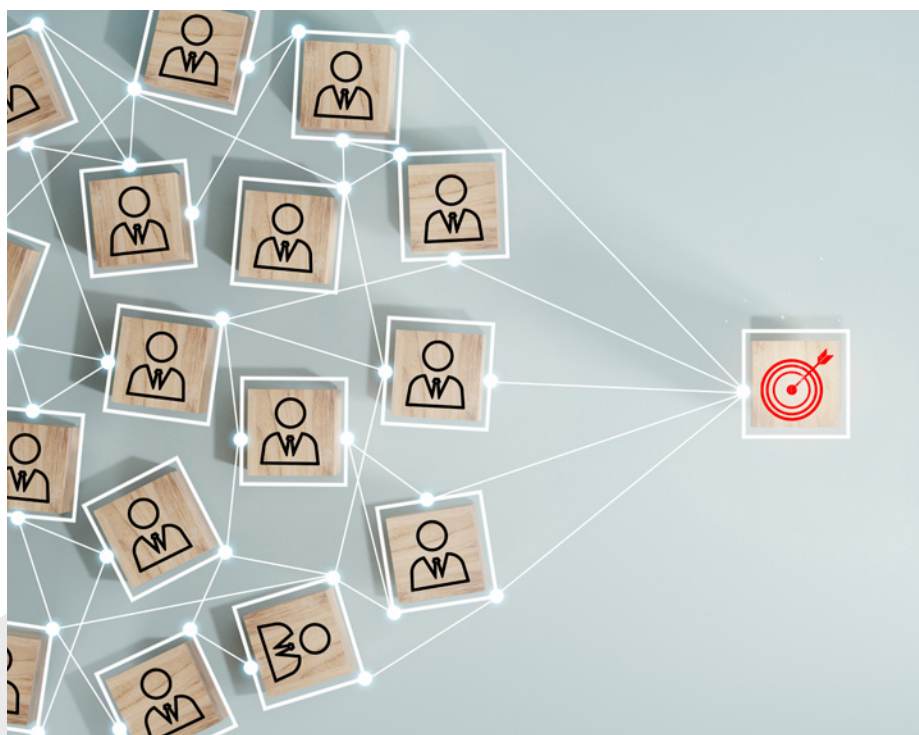
De plus, **le manque d'attractivité de certains métiers ou formations exacerbe les difficultés de recrutement de certains profils**, comme dans la restauration où selon l'UMIH (l'Union des métiers de l'industrie hôtelière) **140000 salariés ont changé de métier** depuis le début de la crise de la Covid-19.

Source : www.bfmtv.com/economie/emploi/comment-la-crise-covid-a-accelere-la-reconversion-des-professionnels-de-la-restauration_AN-202105030184.html



Dans les industries où les profils sont très recherchés, on remarque que les entreprises ont **tendance à augmenter les salaires afin de fidéliser les candidats, ce qui peut faire naître des conflits internes** au sein de l'entreprise et impacter sa productivité.

Selon une étude du cabinet Korn Ferry, est estimé un manque de près de 1,5 million de salariés très qualifiés à horizon 2030. **D'ailleurs, des entreprises qualifient cette situation de crise RH dans leurs plans stratégiques.**





AUGMENTER LES SALAIRES ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL : UN IMPÉRATIF POUR ATTIRER LES SALARIÉS, AU RISQUE DE DISPARAÎTRE

L'augmentation des salaires dans les métiers dits pénibles ou disposant de contraintes de travail importantes demeure l'un des principaux axes de travail pour solutionner les pénuries de main-d'œuvre.

« Toutefois, la hausse de la rémunération ne suffit pas à résoudre le problème puisqu'on remarque que les salariés accordent davantage d'importance à leur qualité de vie au travail qu'auparavant. »

Le secteur de la restauration est lui aussi au cœur de négociations entre les organisations syndicales et patronales sur des thématiques liées aux horaires atypiques des salariés (travail dominical ; coupures, etc.). En effet, la ministre du Travail, a reçu en mi-septembre les organisations syndicales et patronales afin « d'ouvrir un cycle de discussions » sur les conditions de travail.

LA FORMATION EST UN POINT NÉVRALGIQUE POUR LUTTER CONTRE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

On remarque que la formation constitue l'axe de travail principal de la résolution de l'inadéquation entre les compétences des talents et celles recherchées par les employeurs.

Dans un premier temps, **il est nécessaire de miser sur la formation externe en favorisant l'apprentissage** au sein des formations d'ingénieur afin d'attirer de plus en plus de profils.

De plus, on note que **certains métiers doivent être développés dès le lycée**, avec une gestion de la diversité des talents, et une revalorisation des filières à dimension manuelle.

Dans un second temps, **il est important de promouvoir la formation interne**, afin de s'assurer que les compétences des salariés sont en adéquation avec les évolutions qui s'opèrent dans leurs métiers.

In fine, on remarque un inversement du rapport de force entre les employés et les employeurs, qui obligent ces derniers à mettre en place davantage de moyens pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE ET DES COMPÉTENCES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ



BÂTIMENT

Ce secteur est marqué par un manque important de personnel. Ainsi, selon une enquête OpinionWay menée en avril-mai 2021 auprès de 505 entreprises du BTP, il ressort que 63 % des entreprises ont été contraintes de renoncer à une intervention pour manque de personnel.

Selon les entreprises du BTP, ces difficultés à recruter répercutent le manque de personnes formées à proximité du lieu de travail (17 % dans le bâtiment et 15 % dans les travaux publics), ainsi que le manque d'attractivité du métier et la concurrence avec d'autres secteurs.

Source : <https://www.batiweb.com/actualites/vie-des-societes/les-entreprises-du-btp-ont-de-plus-en-plus-de-mal-a-recruter-etude-37938>





INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

Selon l'Association nationale des industries alimentaires (ANIA), on note près de 33000 postes non pourvus. Les difficultés de recrutement restent importantes bien que le secteur soit l'un des rares à avoir continué à embaucher durant et après la pandémie.

Ces pénuries de main-d'œuvre s'expliquent par le niveau des salaires du secteur qui y sont réputés inférieurs de 20 % à ceux des autres industries. Les conditions de travail sont, elles aussi, mises en cause du fait des horaires de travail atypiques pouvant être contraignants pour les employés (3/8; 5/8, etc.).

Source : <https://www.lsa-conso.fr/un-manque-criant-de-main-d-oeuvre,389233>



TRANSPORT & LOGISTIQUE

En France, on compte près de 40000 à 50000 emplois non pourvus selon les organisations professionnelles du secteur du transport. Le secteur de la logistique n'est pas non plus épargné par ces pénuries de main-d'œuvre.

Ce phénomène qui existait avant la crise a diminué durant la pandémie malgré un contexte où l'ensemble de la chaîne transport et logistique a été mobilisé. Toutefois, on note qu'il resurgit avec la reprise de l'activité.

Selon les représentants du secteur, l'industrie pâtit d'un déficit d'image et d'un niveau de rémunération jugé bas pour certains métiers.

Dans un contexte de négociations entre les organisations patronales et les syndicats, ces derniers, qui demandaient une augmentation de salaire à minima de 10 %, ont récemment rejeté la proposition d'augmentation de 5 % faite par les organisations patronales.



Source : <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/entre-40-000-et-50-000-emplois-non-pourvus-le-transport-routier-s-inquiete-d-une-penurie-de-main-d-oeuvre-20210927>

De plus, on remarque que certaines entreprises du transport ont pris le parti d'améliorer le quotidien au travail de leurs employés en investissant massivement (ajustement des horaires de travail; octroi de jours de congé supplémentaires; avantages en nature, etc.).



HÔTELLERIE ET RESTAURATION

L'hôtellerie et la restauration font partie des secteurs les plus concernés par les pénuries de main-d'œuvre du fait qu'ils se caractérisent souvent par de faibles salaires et de longues heures de travail.

Ayant été placés au chômage partiel par les entreprises durant les confinements, des milliers d'employés ne sont jamais revenus à leur emploi. En effet, la pandémie a été l'occasion pour de nombreux salariés de se reconverter afin de bénéficier d'une meilleure sécurité d'emploi ou d'avantages sociaux.

Selon la Dares, les professionnels du secteur n'ont pu recruter que 213000 employés pour 450000 sortants lors de la reprise d'activité. Ainsi, certains établissements ont dû instaurer une fermeture dominicale ou hebdomadaire, du fait du manque de personnel.

Les négociations syndicales dans le secteur de la restauration semblent sur le point d'aboutir. En effet, la CFDT qui est le deuxième syndicat de la branche de l'hôtellerie-restauration annonce vouloir signer l'accord proposé par le patronat lors de la deuxième séance de négociation salariale en décembre 2021.

Les organisations patronales ont proposé une nouvelle grille des salaires assurant une rémunération minimum

supérieure de 5 % au SMIC et « une augmentation moyenne de 16,3% » de l'ensemble de la grille des salaires.



SANTÉ

Le secteur de la santé n'est pas épargné par les pénuries de main-d'œuvre où, en France, on note une hausse du nombre de soignants manquants, épuisés par l'épreuve interminable du Covid-19.

Ainsi, dans un contexte où les conditions de travail sont de plus en plus dégradées et le nombre de malades en hausse du fait de la pandémie, on constate une difficulté à recruter des soignants et des infirmières.

Source : <https://www.marianne.net/societe/sante/penurie-de-soignants-les-hopitaux-veulent-recruter-mais-il-ny-a-personne-sur-le-marche>



CYBERSÉCURITÉ

Dans ce secteur, on constate une inadéquation entre la demande et l'offre de compétences en cybersécurité. En effet, 70 % des entreprises dans le monde manquent de spécialistes en sécurité informatique.

Selon une enquête internationale réalisée par Entreprise Strategy Group (ESG) pour l'ISSA (Information Systems Security Association), près de 57 % des organisations se disent encore très impactées par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

De plus, on compte 38 % des entreprises concernées où des postes restent vacants durant des mois faute de candidats spécialisés. Ces pénuries de compétences entraînent une hausse de la charge de travail des employés, pouvant les amener à l'épuisement au travail ou au burnout.

Source : <https://www.silicon.fr/cyber-securite-penurie-competences-per-siste-414958.html>