

# Informatique, bâtiment, commerce... emplois cherchent candidats désespérément

[lemonde.fr/long-format/article/2018/11/25/emplois-cherchent-candidats-desesperement\\_5388378\\_5345421.html](http://lemonde.fr/long-format/article/2018/11/25/emplois-cherchent-candidats-desesperement_5388378_5345421.html)

Par Béatrice Madeline

Publié le 25 novembre 2018 à 16h30, mis à jour hier à 07h36

La France comptait 3,4 millions de chômeurs fin septembre, mais plusieurs secteurs ont des difficultés à recruter. Sous-qualification, formation continue inefficace, emplois mal rémunérés ou pénibles expliquent ce paradoxe.

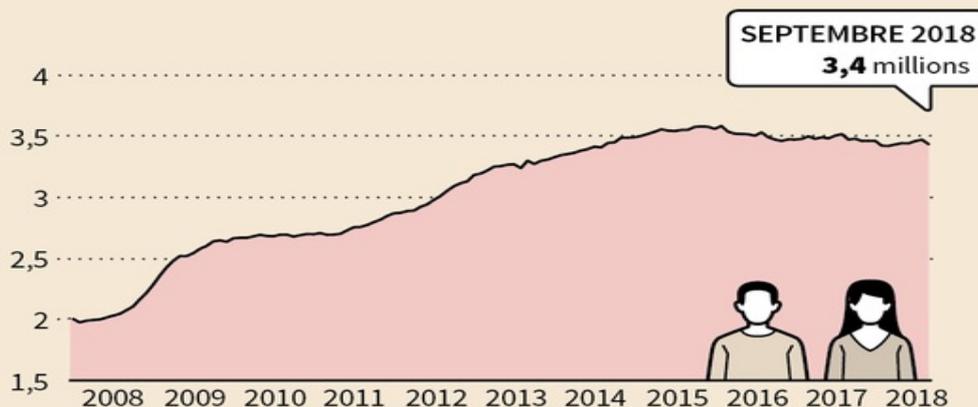


Le secteur du bâtiment est l'un de ceux qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre importante. PHILIPPE HUGUEN/AFP

Le groupe Divalto, éditeur de logiciels à destination des PME-PMI, se porte bien. En 2017, son chiffre d'affaires a presque atteint les 25 millions d'euros, en hausse de 18 %. Un résultat qui pourrait être meilleur encore, selon le président de Divalto, Thierry Meynle, si cette belle PME n'avait un problème de taille : le recrutement. Alors que l'entreprise cherche à embaucher une centaine de personnes au cours des deux à trois ans à venir afin d'accompagner son développement, il lui faut en moyenne six mois pour recruter un informaticien ou un intégrateur ! Une situation préjudiciable à l'entreprise – et, à grande échelle, un véritable handicap pour l'économie française.

## Un chômage élevé mais des entreprises qui peinent à recruter

Chômeurs de catégorie A en France métropolitaine, en millions

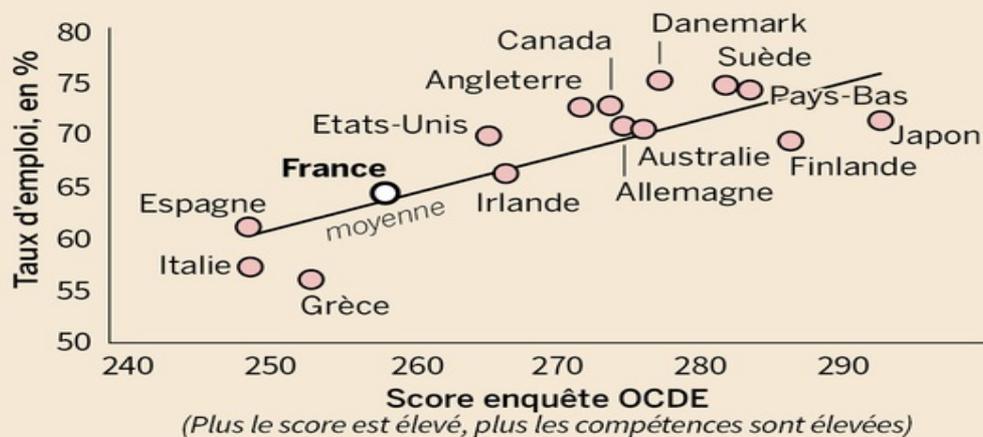


Principaux freins à l'embauche en CDI ou CDD long évoqués par les entreprises en octobre 2017, en % des entreprises<sup>1</sup>



## Le taux d'emploi est lié au niveau de compétences

Rapport entre le score obtenu à l'enquête sur les compétences des adultes<sup>2</sup> de l'OCDE en 2016 et le taux d'emploi (moyenne 2002-2018)



<sup>1</sup> Plusieurs réponses possibles, résultat pondéré par la taille des entreprises

<sup>2</sup> Compétences en analyse mathématique et littéraire et en résolution de problème dans un environnement numérique.

SOURCES : INSEE, OCDE, DARES, PÔLE EMPLOI

INFOGRAPHIE LE MONDE : AUDREY LAGADEC, MAXIME MAINGUET

« Nous sommes considérablement freinés dans notre développement par ce problème de ressources. Cela entraîne des retards pour nos clients, et il y a des affaires sur lesquelles nous n'allons pas... Nous estimons entre 10 % et 20 % la progression de chiffre d'affaires qu'on ne capte pas à cause de cela », affirme Thierry Meynle. Le groupe Divalto est loin d'être un cas isolé. « Aujourd'hui, c'est LE sujet dans notre secteur, souligne M. Meynle. Selon les chiffres donnés par Syntec [fédération professionnelle qui rassemble 1 250 entreprises du secteur de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil], il ne manque pas loin de 100 000 informaticiens en France. »

Lire aussi La formation interne, une réponse au manque de main-d'œuvre qualifiée  
L'informatique n'est pas le seul métier concerné. Aussi étonnant que cela puisse paraître dans un pays qui comptait 3,4 millions de chômeurs fin septembre (chiffres de Pôle - emploi), plusieurs secteurs ont du mal à recruter : l'industrie, la construction, le commerce, les services aux entreprises et aux particuliers – sans oublier l'agriculture, qui cherche régulièrement des bras pour les vendanges et autres récoltes, selon les données de Pôle emploi. Une situation qui pourrait laisser penser un peu rapidement qu'il suffirait aux chômeurs « de traverser la rue » pour trouver du travail, comme l'a affirmé Emmanuel Macron le 16 septembre à un demandeur d'emploi interloqué. Mais, sur le marché du travail, l'adéquation entre l'offre et la demande n'est pas une question de rue à traverser, mais plutôt de compétences.

## « Nous n'avons plus de filières de formation dans notre métier »

Au total, selon les estimations de Pôle emploi, ce serait entre 200 000 et 333 000 emplois (dont 110 000 à 181 000 emplois durables) qui n'auraient pas trouvé preneur en France en 2017. Dans neuf cas sur dix, ces recrutements n'ont pas abouti faute de candidats formés en nombre suffisant ou parce que les candidats ne disposaient pas d'une « technicité assez pointue ».

« Nous n'avons plus de filières de formation dans notre métier », confirme Alain-Michel Ceretti, directeur commercial d'Eurolplacer Industries, qui fabrique des machines de production pour l'industrie lourde et particulièrement pour l'aéronautique. « Le départ d'un technicien compétent d'une usine peut être un drame absolu, car, parfois, il est le seul à maîtriser un processus de fabrication. En France, on forme des ingénieurs électroniques de bon niveau, mais la production souffre. » En cause ? « Deux signaux très négatifs lancés envers l'industrie, poursuit M. Ceretti. D'abord, Alain Juppé en 1996, quand il a dit que Thomson Multimédia valait "un franc symbolique". Puis en 2001, quand Serge Tchuruk, son PDG à l'époque, a déclaré qu'Alcatel allait devenir une entreprise sans usines. » Deux coups de tonnerre qui ont contribué à vider les filières de formation industrielle de leurs jeunes.

« La crise industrielle a généré des pertes de compétences importantes, car on a pensé que ces secteurs ne repartiraient pas, analyse Alain Trannoy, directeur d'études à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS) et membre du Cercle des économistes. Aujourd'hui, on peut estimer que 10 % des emplois industriels ne trouvent pas preneur : c'est d'autant plus important que l'industrie est un secteur qui génère une vraie activité en aval. On subit une perte de chiffre d'affaires et un manque à gagner de PIB. »

## « Le problème des compétences est absolument central »

---

Au-delà de la situation particulière de l'industrie et de quelques autres métiers, comme les métiers de bouche, qui ont subi une forte désaffection avant de revenir en grâce, il semble toutefois que la France souffre d'un problème fondamental, comme le pointe Vincent Donne, chef de projet formation professionnelle et compétences chez France Stratégie : « *En France, ce qui manque le plus, ce sont les compétences de base. Un grand nombre de jeunes (environ 100 000 chaque année) sortent du système éducatif sans aucune qualification, et ensuite, c'est compliqué car ils sortent des dispositifs de formation.* » Le rapport de l'OCDE publié il y a un an confirme ce diagnostic. Il démontre que la France connaît « *un certain degré de pénurie pour la majorité des compétences* », notamment l'ingénierie, la technologie, mais aussi des compétences plus transversales telles que la communication verbale, la résolution de problèmes complexes et la gestion.

« Un grand nombre de jeunes (environ 100 000 chaque année) sortent du système éducatif sans aucune qualification », explique Vincent Donne, de France Stratégie

« *La part des gens sous-qualifiés est plus importante en France qu'ailleurs* », ajoute Stéphane Carcillo, chef de la division emploi et revenus à l'OCDE, qui rappelle qu'un demandeur d'emploi sur deux en France n'a pas dépassé le niveau du bac. Le problème est d'autant plus important que même des métiers peu qualifiés en apparence tendent à devenir techniques : un chauffeur de camion-benne à ordures, par exemple, a aujourd'hui non seulement besoin de posséder le permis de conduire ad hoc, mais aussi d'avoir des compétences numériques pour gérer les tableaux de bord technologiques à bord de l'engin qui permettent d'organiser les tournées, etc. Même chose pour un agent de tri dans une usine de traitement des déchets dont le poste se transforme en agent de tri/qualité avec le développement des technologies de tri optique.

Quant à la formation continue, elle ne remplit pas suffisamment son rôle : « *On dépense beaucoup d'argent pour des formations qui ne sont pas évaluées, et seule une faible part des salariés sont formés* » au cours de leur vie professionnelle, rappelle également M. Carcillo. Et ce qui le sont ne sont pas, dans leur grande majorité, les moins bien formés au départ. Pour Patrick Artus, chef économiste chez Natixis, les conséquences sont « *graves* ». Selon son analyse, le faible niveau des compétences en France dégrade le taux de robotisation des entreprises – faute justement de savoir-faire –, affecte les gains de productivité et la croissance économique potentielle, aggravant in fine la pauvreté et donc les dépenses publiques. « *Le problème des compétences est un problème absolument central* », insiste-t-il.

## « Il faut s'attaquer à l'amélioration des compétences »

---

A titre d'exemple, « *la variation du taux d'emploi entre la France et l'Allemagne s'explique à 70 % par les compétences disponibles, et 30 % seulement par les différences en matière de cotisations sociales* ». « *Si on veut résoudre le problème du chômage en France, il faut s'attaquer à l'amélioration des compétences, avant toute politique macroéconomique* », tranche M. Artus.

La grande salle du restaurant Le Train Bleu, dans la gare de Lyon, à Paris, en novembre 2014. ERIC PIERMONT/AFP

Et les employeurs ? N'auraient-ils aucune part de responsabilité dans les difficultés qu'ils rencontrent pour recruter ? Quentin, 30 ans, a fait une école de commerce avant de devenir sommelier. Il vient de jeter le gant après quelques années dans la restauration. Employé comme serveur plus que comme sommelier, mal rémunéré pour des journées de travail à rallonge, traité sans égards par une clientèle huppée et un patron exigeant, il a démissionné en même temps que quelques-uns de ses collègues. Il est sur le point de se reconvertir en caviste franchisé.

Lire aussi [Syndicats et patronat entament une difficile négociation sur l'assurance-chômage](#)

Lola, issue de la prestigieuse école de cuisine Ferrandi à Paris, s'est mise aux abonnés absents. Elle ne répond plus aux offres d'emploi, échaudée par l'atmosphère détestable qui règne dans les cuisines des restaurants, et s'interroge sur son avenir. Pourtant, ni Quentin ni Lola ne manquent de compétences... « *Dans des secteurs tels que le bâtiment ou la restauration, il y a un problème d'écart entre l'offre et la demande, dans la mesure où ces métiers ne sont pas toujours bien considérés ou bien rémunérés non plus, constate M. Trannoy. Il y a un problème d'écart entre les attentes des travailleurs et ce que les entreprises leur offrent.* » Améliorer les conditions de travail et le niveau des rémunérations pourrait permettre d'accroître l'attractivité de certains secteurs en peine de main-d'œuvre.

## Développer l'apprentissage dans les métiers concernés

Pour Vincent Donne, de France Stratégie, le salaire n'est pas la seule solution. « *D'autres pistes consistent à améliorer les conditions de travail, à repenser les horaires, à sécuriser le contrat de travail, en ayant recours, par exemple, aux groupements d'employeurs qui permettent aux salariés d'être en CDI, ou encore à proposer un logement au salarié, explique-t-il. Tout ce qui peut offrir une forme de sécurité de l'emploi, notamment chez les saisonniers, est intéressant.* » Seul problème, reconnaît-il, « *quand on interroge les employeurs qui déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, seuls 38 % disent qu'ils sont prêts à travailler sur l'attractivité des emplois offerts* ».

Alain Trannoy évoque également l'influence du niveau élevé du smic en France (par rapport aux autres pays), conjugué à une productivité elle aussi très élevée, 10 % à 15 % supérieure à celle de la Grande-Bretagne. En effet, « *les chefs d'entreprise ont tendance à trouver que les salariés ne sont pas assez productifs* » par rapport à la norme française, d'autant plus que leur rémunération leur apparaît, elle aussi en termes relatifs, élevée, alors « *que les salariés trouvent que le boulot n'est pas captivant* ». D'où un décalage entre « *ce que désirent les travailleurs et ce que les entreprises leur offrent* ». Une piste, selon eux, pour sortir de cette impasse serait de développer l'apprentissage dans les métiers concernés. « *C'est ce qui se passe en Suisse, en Autriche ou en Allemagne, et les jeunes et les patrons sont beaucoup plus en phase sur leurs attentes respectives* », plaide-t-il.

Le problème de la formation et des compétences, lui, ne se résoudra pas en quelques mois. Tous les experts s'accordent à dire qu'il faudra quelques années pour recoller au peloton. Repenser l'enseignement [dès l'école primaire, avec un système « à la finlandaise »](#)

où les meilleurs « tirent » les autres vers le haut, rouvrir des filières de formation délaissées, relancer l'apprentissage – une antienne ! – pour rapprocher le contenu des formations des besoins des entreprises, améliorer la formation tout au long de la vie pour permettre aux gens d'accroître en permanence leur employabilité, voilà l'ordonnance préconisée par les économistes et l'OCDE pour mettre fin aux pénuries de main-d'œuvre.

A cet égard, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », votée à l'été 2018 pour une mise en œuvre en 2019, est créditée d'un bon capital de sympathie. « *La révolution visée par la réforme en cours est importante, parce qu'elle vise à créer un quasi-marché de la formation professionnelle en France* », note Stéphane Carcillo. La loi cible également en priorité les personnes les moins qualifiées, qui sont paradoxalement celles qui se forment le moins. Quant à la formation en apprentissage, toujours aussi critiquée en France, elle devrait grandement s'améliorer, selon Patrick Artus : « *A l'avenir, les CFA [Centre de formation des apprentis] ne recevront de l'argent qu'en fonction de leurs résultats sur le marché du travail* », souligne-t-il. Une réforme « *spectaculaire* », qui ne devrait pas tarder à venir à bout des formations les moins efficaces et à favoriser les plus demandées sur le marché du travail. Sans attendre les effets de la loi, Thierry Meylne, le patron de Divalto, va chercher lui-même de jeunes décrocheurs pour les former en interne. Une manière de ne pas compter uniquement sur la puissance publique pour améliorer la situation.