



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

La place des entreprises dans la réussite des politiques de formation en France

Morad Ben Mezian
1^e février 2018

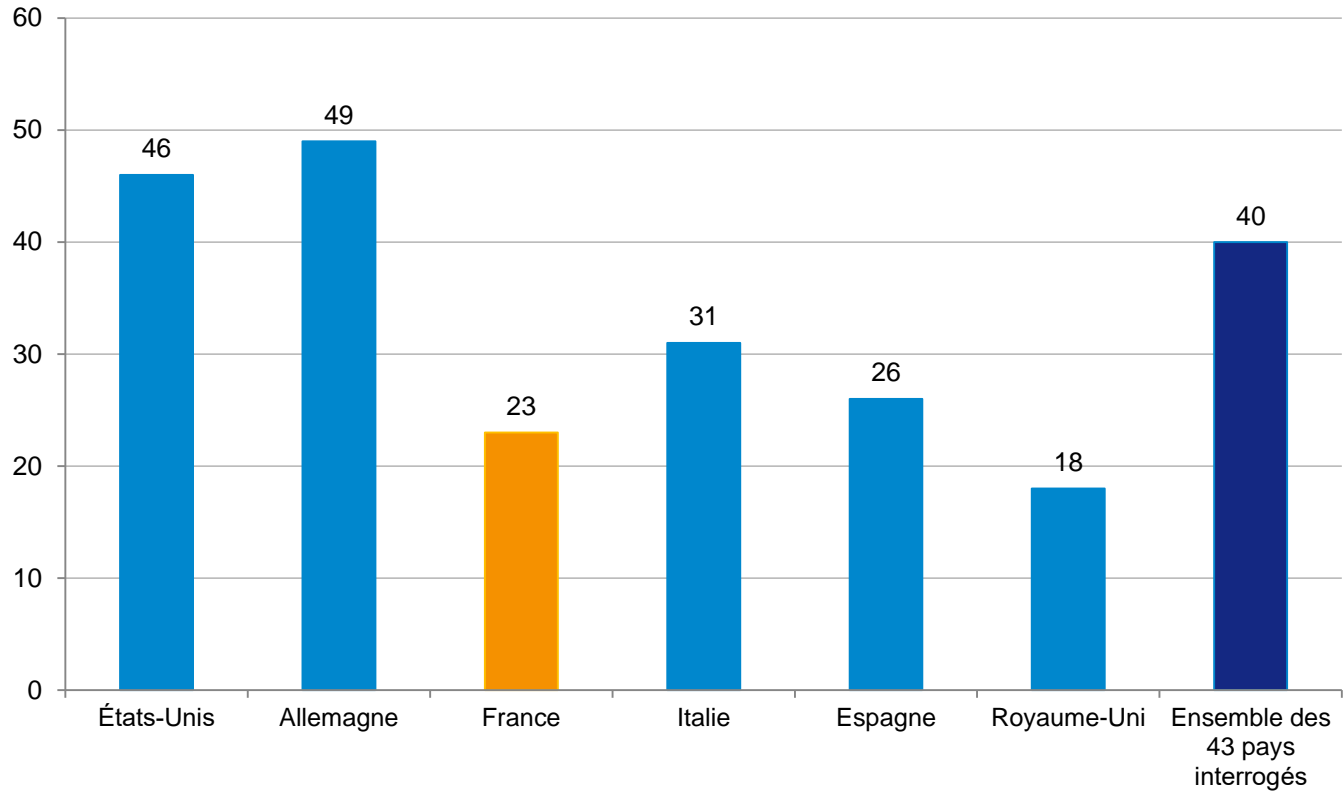
Constat

Le marché du travail français est souvent considéré comme peu performant. Non seulement il accuse un niveau de chômage élevé – **9,5 % en 2017 contre 7,9 % dans l'UE28** – mais il se caractérise à la fois par un nombre important d'offres d'emploi non pourvues et par des difficultés de recrutement pour les entreprises.

Pour expliquer ce paradoxe, les employeurs mettent en avant une inadéquation entre les compétences des individus et les besoins des entreprises.



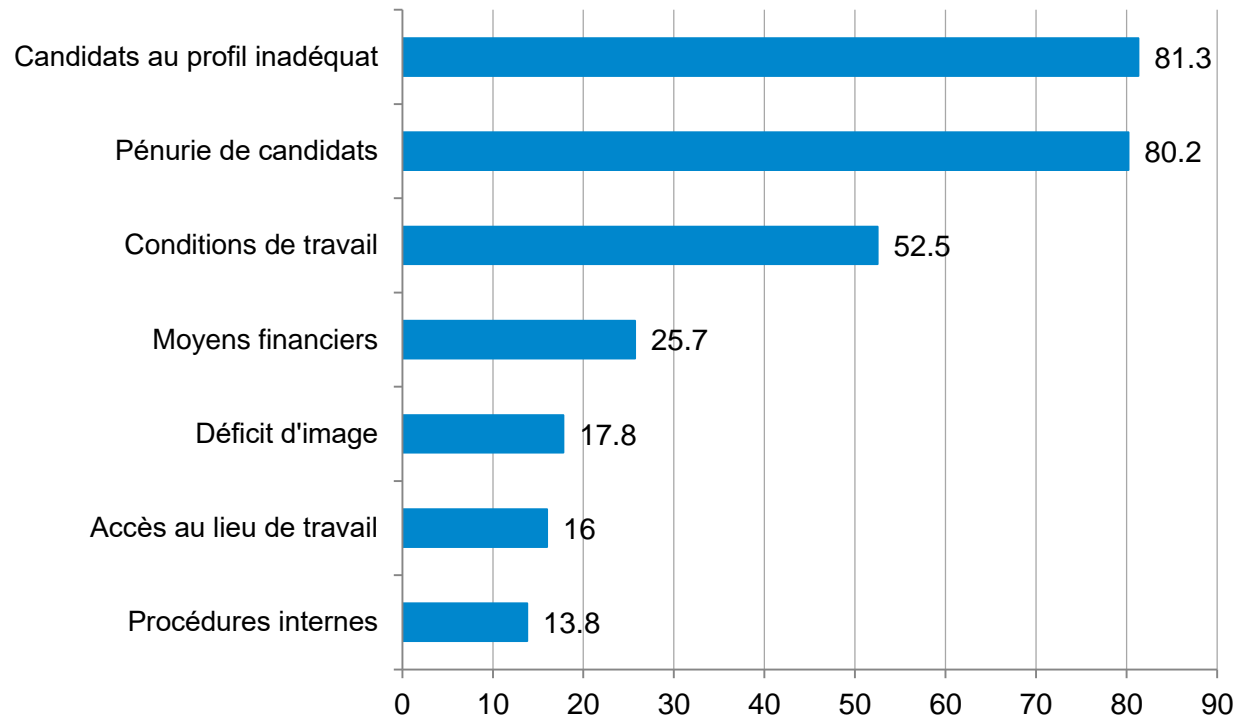
Part des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement (en pourcentage)



Source : enquête 2016/2017 sur la pénurie de talents, ManpowerGroup



Nature des difficultés de recrutement (en pourcentage)



Source : enquête complémentaire BMO 2017, Pôle emploi, BVA et Crédoc

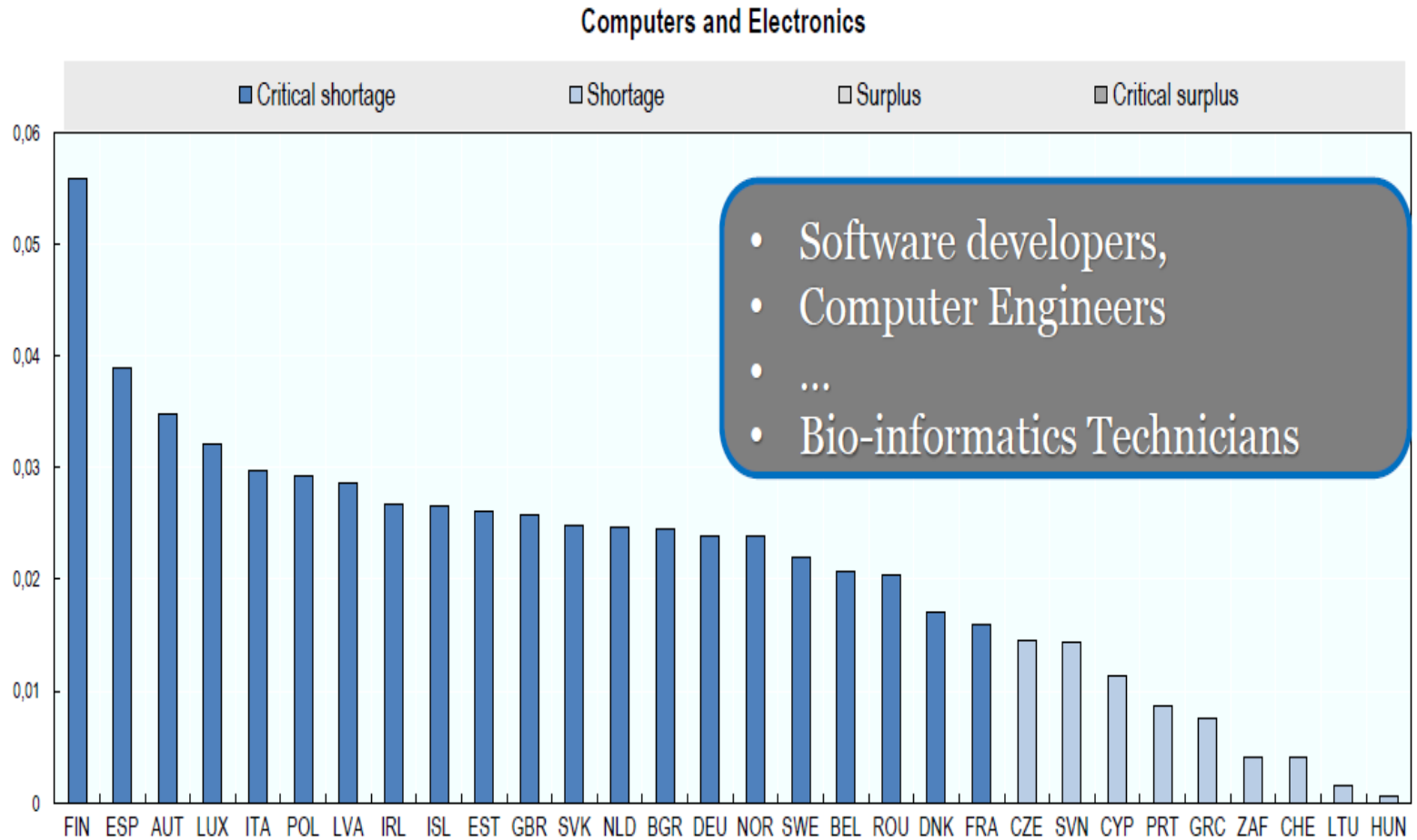


Principales conséquences

- Des projets de recrutement abandonnés.
- Des difficultés d'autant plus dommageables pour l'économie qu'elles pourraient avoir un impact négatif sur l'activité des entreprises.
- Un décalage entre compétences détenues par les actifs et celles recherchées par les entreprises.



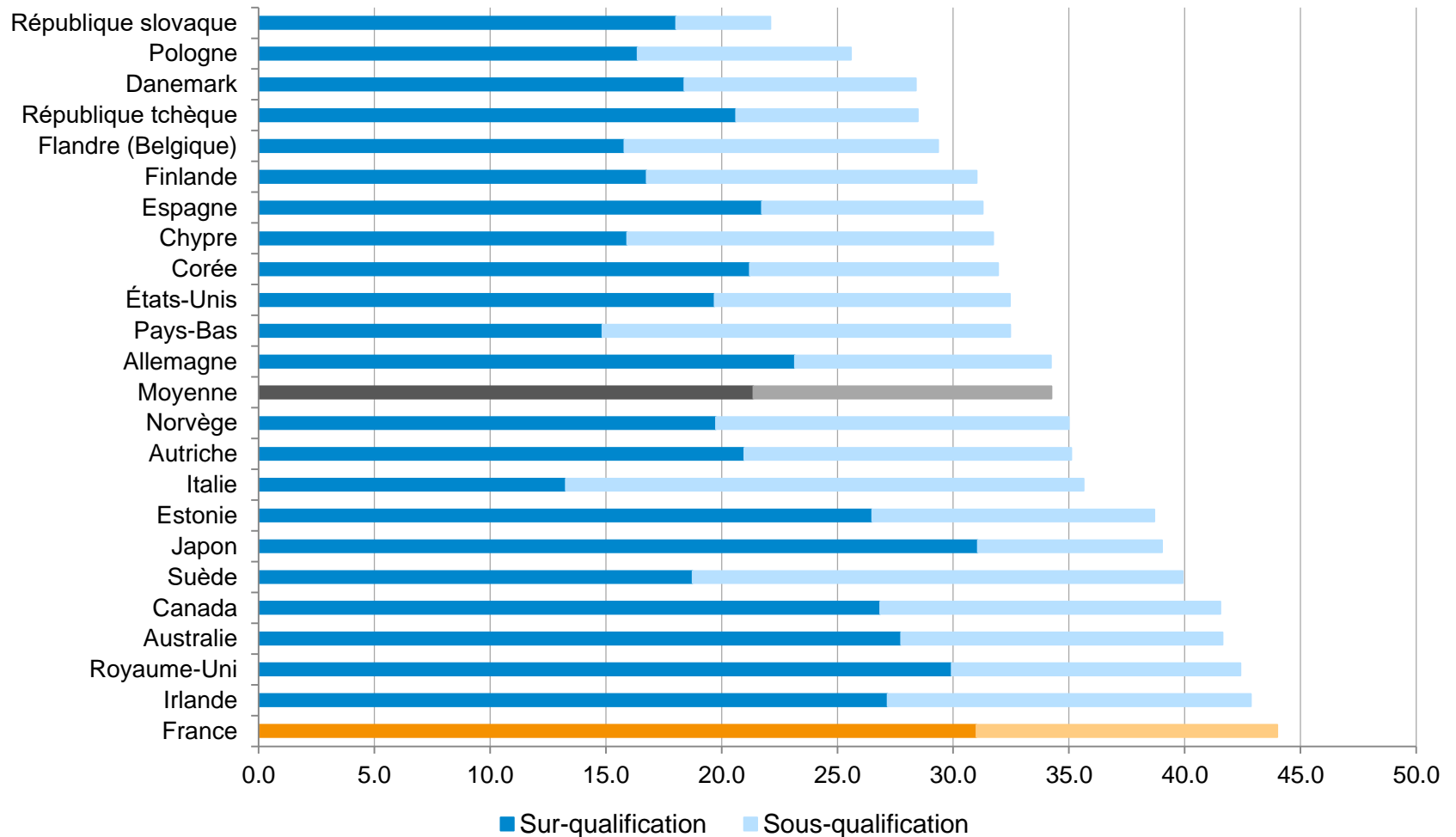
Pénurie de main-d'œuvre dans les métiers de l'informatique, pays de l'OCDE



Source : OCDE, base de données Skills for jobs



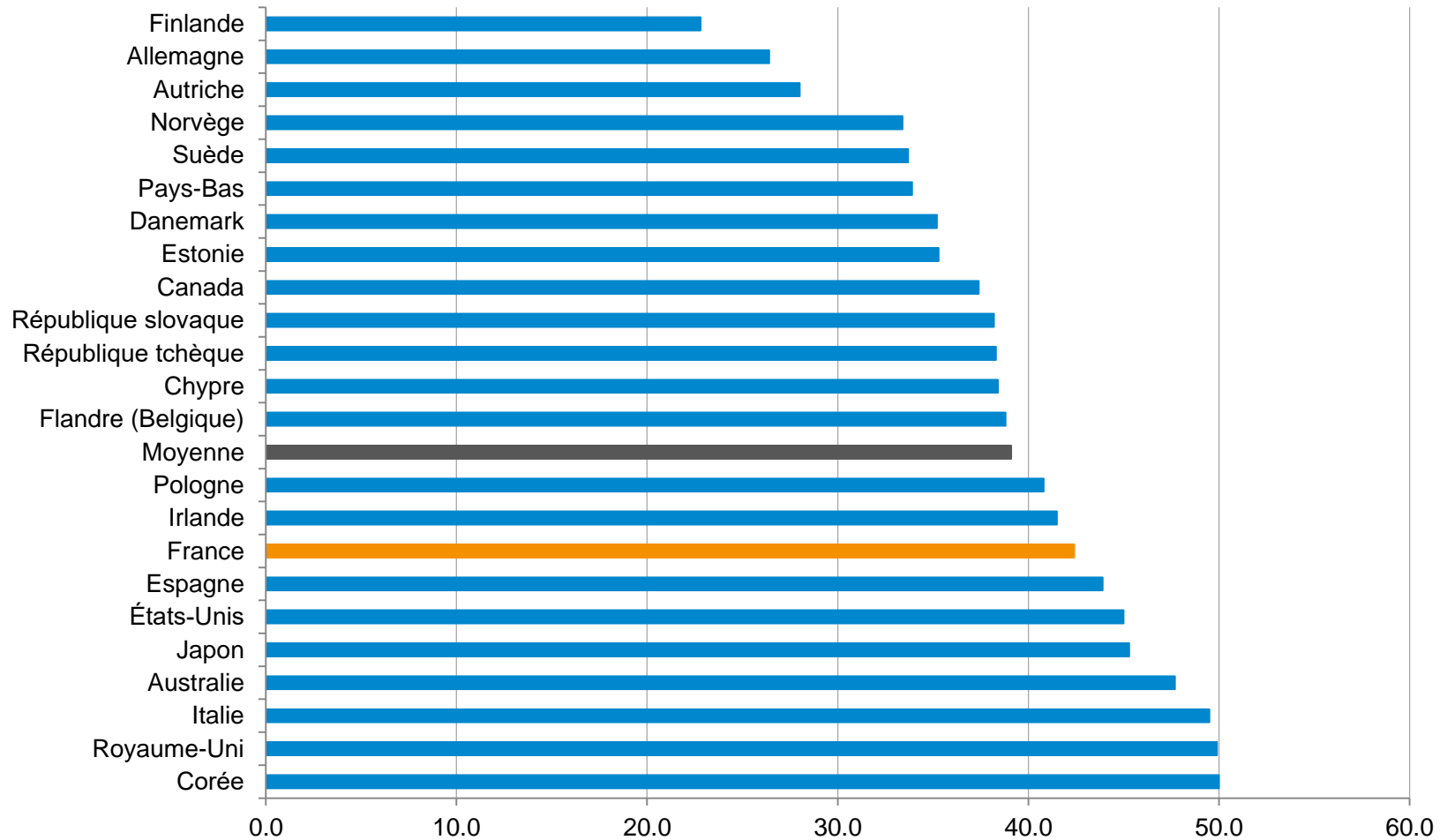
Déséquilibre concernant le niveau de formation (en pourcentage)



Source : PIAAC 2012



Déséquilibre concernant la spécialité de formation (en pourcentage)



Source : PIAAC 2012



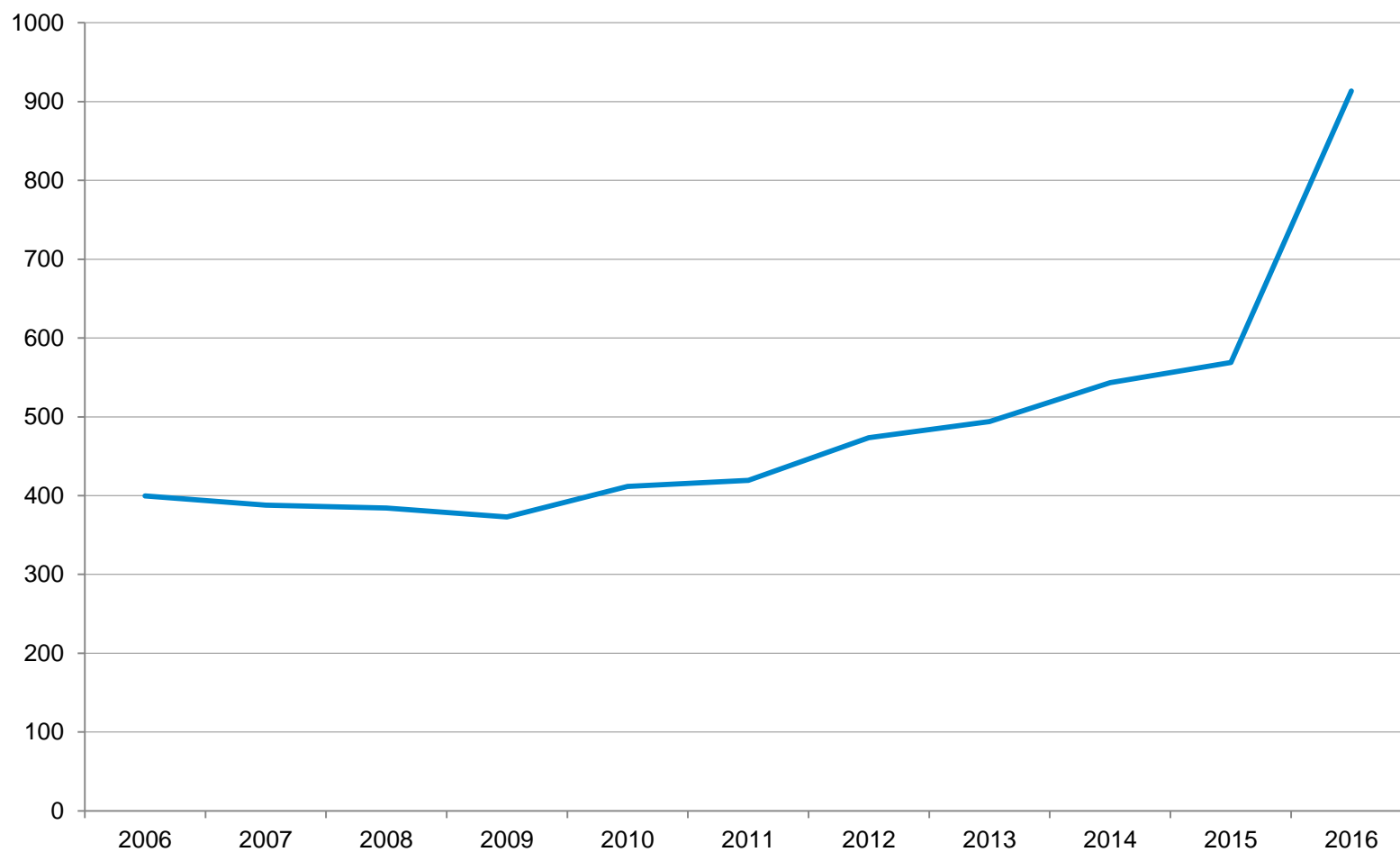
Constat

Ces dernières années, l'équilibre du marché du travail et la lutte contre le chômage sont devenus l'enjeu presque exclusif des politiques de formation. Ce qui a entraîné :

- Une augmentation importante du nombre de personnes en formation (aussi bien en initiale qu'en continue).
- Une place plus importante de la professionnalisation dans l'éventail des formations proposées.



Nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation (en milliers)

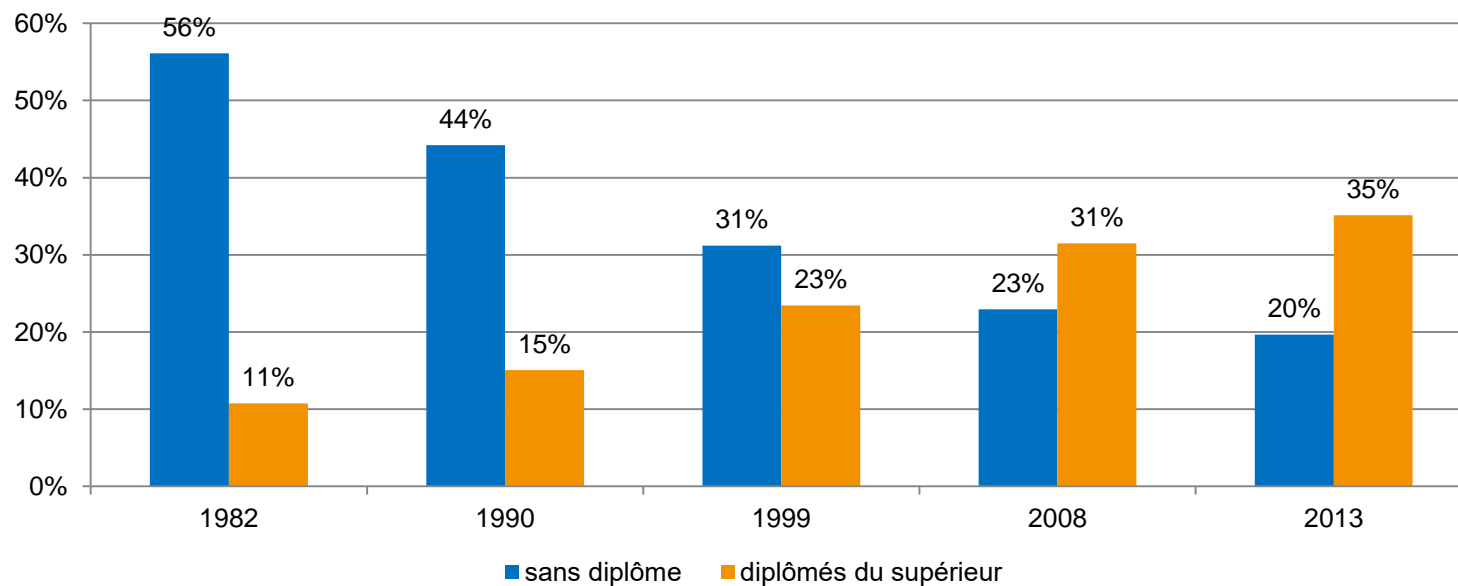


Source : Dares



Répartition des actifs par niveau diplôme

source : Insee, données harmonisées des recensements de la population
1968-2013



Efficacité des politiques de formation

Malgré les efforts pour hisser le niveau de formation initiale et continue, l'insertion dans l'emploi des jeunes¹ et des chômeurs faiblement qualifiés reste ainsi difficile.

Les personnes les plus éloignés de l'emploi sont aussi ceux pour lesquels l'impact de la formation sur l'insertion professionnelle reste le plus faible.



Les critères de recrutement

D'après une étude de Pôle emploi, seulement 46 % des entreprises font de la formation leur premier critère de sélection lors des recrutements, contre 60 % pour l'expérience professionnelle ou 64 % pour des compétences transversales comme la polyvalence ou la capacité d'adaptation.

Les employeurs expriment souvent leurs attentes, singulières, avec les mêmes termes génériques : motivation, autonomie, capacité d'initiative... Ces notions étant difficilement objectivables, les employeurs s'appuient sur des critères censés les capter de façon indirecte, en premier lieu le niveau de diplôme.



Les critères de recrutement

	ONQ	OQ	ENQ	EQ	TAM	Cadre	Ensemble
Les critères discriminatoires (situation matrimoniale, présence ou non de handicap, âge, état de santé, milieu social d'origine, nationalité ou pays d'origine)	65	66	59	52	50	44	57,0
Les capacités physiques	63	55	45	30	22	9	39,8
La flexibilité (disponibilité horaire, disponibilité immédiate, lieu d'habitation)	93	95	98	88	90	70	90,4
La personnalité	60	68	76	86	90	93	77,8
Les qualités de contact (niveau de culture générale, présentation-apparence-soin général, façon de s'exprimer, maîtrise de langues étrangères)	58	61	85	87	85	90	76,9
Le savoir-faire (durée de l'expérience, contenu de l'expérience, compétences techniques)	69	92	80	89	97	96	86,9
La formation (niveau de formation, filière de formation)	33	69	48	68	86	92	64,0
La motivation	89	93	95	96	98	98	95,0

Source : OFER, 2005



Comment expliquer la faible place de la formation dans les critères de recrutement

Si les entreprises valorisent les qualités telles que l'expérience, la polyvalence ou la capacité d'adaptation, c'est aussi parce qu'elles ont du mal à mettre en œuvre une réelle gestion des compétences, c'est-à-dire à identifier précisément et à anticiper leurs besoins de compétences.

D'après le Céreq et la DARES, elles sont moins de 15 % à faire de la gestion de compétences et il s'agit essentiellement de grandes entreprises.



Les réformes du marché du travail et de la formation en France

- Lever les freins réglementaires et culturels aux recrutements des entreprises (ordonnance travail, loi Pacte)
- Faire des entreprises l'acteur majeur des politiques de formation (réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage).



Si ces réformes vont dans la bonne direction, deux questions restent à traiter :

- L'évolution du cadre juridique est-il l'outil le plus adéquat pour faire évoluer les comportements ou lever des freins d'ordre culturel ?
- Quels mécanismes de régulation mettre en place pour s'assurer de l'efficacité de ces réformes ?

