

« PRESTATION CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES » – AIDE AU CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES À DESTINATION DES TPE – PME EN HAUTS-DE-FRANCE

Par l'instruction du 8 mars 2016 émanant de la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP), le gouvernement renouvelle son engagement en faveur de l'emploi dans les TPE et PME. Ainsi, les petites et moyennes entreprises en situation financière saine et ne disposant pas de service RH, peuvent être accompagnées par des consultants sur leurs problématiques de ressources humaines.

La Direccte Hauts-de-France est en charge du déploiement de la « Prestation Conseil en Ressources Humaines » (PCRH) dans la région. Pour ce faire, elle s'est entourée d'une trentaine de porteurs de projets (OPCO, chambres consulaires, fédérations professionnelles, etc.) qui ont un triple objectif. D'une part, les porteurs connaissent le territoire et les entreprises et font ainsi remonter leurs besoins. D'autre part, ils assurent le pilotage administratif et opérationnel de la prestation RH. Outre l'aide financière de l'État, certains porteurs apportent également un cofinancement afin de réduire le reste à charge des entreprises. L'accompagnement des entreprises est réalisé par une soixantaine de consultants référencés par la Direccte sur la base d'un cahier des charges.

L'objectif de l'accompagnement est d'aider les entreprises à repérer les axes d'amélioration dans la gestion de leurs ressources humaines et à les intégrer davantage dans la stratégie globale (recrutement, intégration des nouveaux arrivants, transmission des compétences, adaptation à la numérisation, etc.). Depuis 2016, 420 entreprises ont ainsi été accompagnées en Hauts-de-France. L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) a été missionnée pour assurer un suivi quantitatif et qualitatif de la prestation lors de réunions régulières avec la Direccte et les porteurs.



L'ESSENTIEL DES RENCONTRES THÉMATIQUES

34^{ème} rencontre - octobre 2019

SPÉCIAL EMPLOI

L'accès à l'emploi est un élément majeur pour la cohésion des populations et le dynamisme des territoires. Dans ce contexte, la rencontre thématique du 3 octobre 2019 est l'occasion d'échanger sur les études les plus récentes sur le thème de l'emploi en Hauts-de-France. Leur point commun est d'apporter de la connaissance sur des filières économiques et secteurs d'activité transversaux pour lesquels des actions pérennes sont mises en place afin de solutionner les problèmes de recrutement et assurer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les travaux suivants sont présentés :

- les services à la personne (SAP) par le C2RP ;
- les préconisations du « groupe de travail SAP » suite aux difficultés de recrutement dans le secteur des services à la personne dans la Communauté d'Agglomération (CA) de Béthune-Bruay Artois-Lys Romane par l'AFPA ;
- le portrait de la filière maritime par Pôle Emploi ;
- le portrait de la filière transport-logistique par l'Urssaf ;
- l'emploi numérique par l'Insee avec un éclairage sur les entreprises numériques par Pôle Emploi ;
- le dispositif « Prestation Conseil en Ressources Humaines » (PCRH) par la Direccte.

Pour en savoir plus :

« Les services à la personne en 2015 » : C2RP <https://cutt.ly/7e8pg6w>

« La filière transport-logistique à fin 2018 » : URSSAF <https://cutt.ly/re8phPc>

Pôle Emploi : actualités de l'emploi en région Hauts-de-France <https://cutt.ly/Je8pjbO>

« 29 000 personnes occupent un emploi numérique dans la région », Insee Hauts-de-France n°93 Mars 2019 <https://cutt.ly/Ze8plg1>



Retrouver l'actualité de PIVER :

www.piver-hauts-de-france.org

contact@piver-hauts-de-france.org



www.twitter.com/piver_hdf



PROGRAMME

- les emplois de services à la personne
- l'emploi maritime et fluvial
- la filière transport logistique
- les emplois numériques et les prestations de conseil en ressources humaines





RENCONTRES THÉMATIQUES SPÉCIAL EMPLOI

LES SERVICES À LA PERSONNE : MODE D'EMPLOIS



Les Services A la Personne (SAP) recouvrent tous les services rendus aux particuliers à domicile ou à partir du domicile pour les tâches habituellement effectuées par les membres du foyer. Ils regroupent plus de 18 métiers et 60 certifications professionnelles, encadrés par quatre branches professionnelles. Dans les Hauts-de-France, ils totalisent plus de

100 000 salariés embauchés par 2 265 organismes et 154 245 particuliers-employeurs. Ils constituent un potentiel d'emplois représentant près de 11 000 projets de recrutement, dont 65 % d'aides à domicile, 23 % d'employés de maison et 11 % d'assistants maternels. Les services à la personne sont une véritable filière d'avenir, répondant simultanément aux enjeux sociétaux (vieillesse de la population, augmentation de la natalité et de l'activité féminine), d'attractivité du territoire (emplois non délocalisables) et d'insertion.

Le C2RP a analysé la population salariée entrante dans ce secteur et les modalités de recrutement. Les objectifs recherchés sont l'adaptation de l'offre de formation et une meilleure communication sur l'accès à ces métiers. Pour ce faire, une enquête a été réalisée sur les salariés des particuliers employeurs entrés dans un métier des SAP en 2015. Ainsi, un échantillon de 5 048 salariés a été interrogé sur une population initiale de 20 727 salariés. Il s'agit d'un secteur majoritairement féminin : neuf salariés sur dix sont des femmes avec un âge moyen de 40,8 ans. Concernant les conditions de travail, 57 % sont en CDI et 81 % travaillent à temps partiel. Un quart des salariés a suivi une formation diplômante dans les services à la personne. Plus l'âge est élevé, moins les salariés sont formés.

Les SAP peuvent être un domaine de reconversion professionnelle, les salariés ayant fréquemment été formés à d'autres domaines éloignés des SAP lors de leur formation initiale. En effet, 20 % des salariés étaient en emploi dans un autre domaine, 58 % étaient en recherche d'emploi avant leur entrée dans le secteur et 18 % étaient allocataires du RSA. Concernant le choix de ce secteur d'activité, il est souvent avancé une certaine vocation : un salarié sur deux indique avoir choisi les SAP pour « aider les autres ». Toutefois le besoin d'avoir un revenu et la souplesse de l'organisation du travail (temps partiel, proximité du lieu de travail) sont également cités. Enfin, une proportion significative de personnes déclare ne pas avoir eu le choix, indiquant que c'était le seul métier accessible pour eux.

RÉPONSES AUX DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LES SAP AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE BÉTHUNE – BRUAY ARTOIS-LYS ROMANE

Le secteur de services à la personne fait face à d'importantes difficultés de recrutement alors même que les besoins en main d'œuvre du secteur sont conséquents. Afin de lever ce paradoxe et trouver des solutions structurelles, le Service Public de l'Emploi Local (SPEL) de la Communauté d'Agglomération de Béthune-Bruay Artois Lys Romane a réuni un groupe de travail baptisé « projet SAP ». Le groupe de travail a mobilisé la mission de service public « journées d'études prospectives » de l'Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) portée par la Direccte en faveur de la résolution des problématiques emploi / formation sur les territoires.

La méthodologie a reposé sur le croisement des regards afin d'aboutir à une vision transversale de l'état des lieux. D'une part, le regard des structures de SAP ; d'autre part, celui des acteurs clés de l'emploi et de la formation (Conseil Régional, Pôle Emploi, Direccte, C2RP, etc.). Enfin, des données chiffrées sont venues compléter les regards des acteurs afin d'objectiver les constats (offre et demande d'emplois, turn-over, absentéisme, etc.). Il en résulte que les difficultés de recrutement sont centrées sur le métier d'auxiliaire de vie à domicile et sont d'origines multiples : difficultés liées aux caractéristiques sociales et économiques du territoire en lien avec le potentiel de développement de marché des SAP, main d'œuvre au profil pas toujours adapté, mauvaise image du métier, etc. Pour répondre aux enjeux, quatre grands leviers d'action se dégagent :

- image et valorisation du métier d'auxiliaire de vie à domicile,
- diversification des activités et évolution des modèles économiques,
- développement des partenariats pour les structures,
- appui au pilotage et à l'amélioration des outils de gestion des ressources humaines et sécurisation des parcours professionnels par la préparation et le suivi des candidats.

LA FILIÈRE MARITIME DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

La façade maritime des Hauts-de-France représente 210 km de côtes, soit 3,8 % du littoral métropolitain. Elle est le siège d'activités économiques diversifiées : tourisme, transformation des produits de la mer, commerce de gros et activités portuaires avec trois ports majeurs : Boulogne-sur-Mer, Calais et Dunkerque. Ces activités regroupent 31 200 salariés (plus de 11 % de l'emploi maritime français) répartis dans 3 089 établissements. L'hôtellerie-restauration emploie un tiers des salariés et les services portuaires et nautiques, un quart.

En 2018, les entreprises régionales ont déposé 32 400 déclarations préalables à l'embauche, dont la grande majorité émanant d'entreprises des services portuaires et nautiques (87 %) et les industries de transformation des produits de la mer (5 %).



FOCUS SUR LA FILIÈRE TRANSPORT – LOGISTIQUE DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

Au 31 décembre 2018, 84 330 salariés travaillent au sein de la filière transport-logistique régionale, se répartissant dans trois grands secteurs : 48 % dans le transport de marchandises terrestre, maritime et aérien ; 29 % dans la manutention, l'entreposage et le conditionnement et 22 % dans l'organisation du transport de fret et autres services. Il s'agit d'un secteur stratégique de l'économie régionale : les Hauts-de-France sont la troisième région après l'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes en nombre d'emplois dans la filière. Entre fin 2017 et fin 2018, l'emploi de la filière a augmenté de 3,8 % contre 0,6 % pour l'ensemble du secteur privé. L'emploi est peu concentré : 96 % des établissements sont des PME (moins de 250 salariés) et emploient plus de huit salariés de la filière sur dix. Les trois plus grandes entreprises (SNCF Réseau, Amazon et FM France) n'emploient que 10 % des salariés.

L'emploi dans la filière logistique est surreprésenté dans les zones d'emplois de Péronne et Arras. Entre 2017 et 2018, l'emploi dans la filière a le plus progressé dans les zones de Douai (+10,8 %), Lens-Hénin (+9,1 %), Arras et Roissy-sud-Picardie (+6,6 %). En revanche, il baisse dans les zones de la Vallée de la Bresle – Vimeu, Béthune-Bruay, Thiérache, Château-Thierry et Lille.

LES EMPLOIS NUMÉRIQUES DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

Dans les Hauts-de-France, 29 000 actifs exercent un métier numérique, soit 1,4 % des emplois régionaux. Globalement, 53 % de ces métiers sont exercés dans le secteur du numérique, quatre points de moins qu'en France de province. Entre 2010 et 2015, l'emploi numérique régional a augmenté de 5,3 %, soit une augmentation de 1 400 emplois numériques, une croissance modérée par rapport à l'Occitanie ou les Pays-de-la-Loire. La croissance des professions numériques est essentiellement portée par le secteur du numérique. Six emplois numériques sur dix sont localisés dans les zones d'emplois de Lille et Roubaix-Tourcoing, en lien avec la présence de grands établissements. Sur ces territoires, l'emploi numérique a augmenté de 12,6 % entre 2010 et 2015, alors qu'il baisse de 7,3 % en moyenne sur les autres zones d'emplois de la région. Les métiers du numérique sont de plus en plus qualifiés : 50 % des actifs étaient des cadres en 2010 ; ils sont 53 % en 2015 (ce qui reste en deçà du niveau national de 57 %). Ils demeurent moins féminisés : moins d'un emploi sur cinq est occupé par une femme contre plus d'un sur deux pour l'ensemble de l'économie régionale.



Lors de l'enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO) de Pôle Emploi, les entreprises du numérique dans les Hauts-de-France ont exprimé plus de 3 900 intentions d'embauche pour 2019. Les deux tiers d'entre elles redoutent des difficultés de recrutement. Les employeurs recherchent des salariés adaptables, réactifs, force de proposition, curieux et aptes à travailler en équipe. Inversement, à la fin décembre 2018, 6 190 demandeurs d'emplois recherchaient activement un des métiers du secteur.