

DE LA COMPETENCE A L'EMPLOI EN BOURGOGNE – FRANCHE-COMTE DIAGNOSTIC ET RECHERCHE DE SOLUTIONS

OUVERTURE PAR PIERRE FONLUPT, PRESIDENT DU PRISME ET PATRICK TUPHÉ, PRESIDENT REGIONAL DU PRISME

INTERVENTION DE FRANÇOIS PATRIAT, PRESIDENT DU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE

PANORAMA DU MARCHE DE L'EMPLOI EN REGION BOURGOGNE, FREDERIC PERRIER-CORNET

DEVELOPPER L'EMPLOI ET LES COMPETENCES : ECHANGE DE BONNES PRATIQUES

- PATRICK FOSSE, RESPONSABLE RECRUTEMENT DE GE ENERGY EUROPE
- PASCAL GAUTHERON, PDG DE CENTRE RELATIONS CLIENTS ET PRESIDENT DU MEDEF COTE-D'OR
- CHRISTIAN THOMAS, PRESIDENT DE LA FFB COTE-D'OR ET VICE-PRESIDENT DELEGUE DE LA FFB BOURGOGNE
- ANDRE SEYLER, DIRECTEUR REGIONAL DE L'ANPE BOURGOGNE

COMMENT TRAVAILLER ENSEMBLE ?

- JACQUES SOLOVIEFF, DIRECTEUR GENERAL DU FAF-TT
- GERARD SPÉRANZA, DIRECTEUR DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI AU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE
- VERONIQUE GUILLON, DELEGUEE GENERALE DE L'UIMM COTE D'OR
- PASCAL BLAIN, DIRECTEUR REGIONAL DE L'ASSEDIC FRANCHE-COMTE BOURGOGNE

CONCLUSION PAR DOMINIQUE BUR, PREFET DE LA REGION DE BOURGOGNE, PREFET DE LA COTE D'OR

INTERVENTION DE FRANÇOIS DE CLOSETS, JOURNALISTE ET ECRIVAIN

Accueil de Laurent REBEYROTTE, animateur des rencontres

M. LAURENT REBEYROTTE : Soyez les bienvenus Mesdames, Mesdemoiselles, Messieurs, dans ce Palais des Congrès de Dijon pour les « Rencontres professionnelles de l'emploi » à l'invitation du PRISME, professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi. Nous allons aujourd'hui participer à une matinée que j'espère riche où vous aurez la possibilité d'échanger avec nos invités.

Dans quelques instants, Pierre FONLUPT, Président du PRISME sera sur scène pour quelques mots, suivi de Patrick TUPHE, Président du régional du PRISME. Nous aurons le plaisir de suivre ensuite une intervention de François PATRIAT, Président du Conseil régional de Bourgogne, qui nous a rejoint. Ensuite, nous aurons un panorama pour placer le décor. Panorama de l'emploi en Région Bourgogne avec Frédéric PERRIER-CORNET, responsable du service des études et des statistiques de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bourgogne. Deux tables rondes s'enchaîneront, une table ronde sur « *Développer l'emploi et les compétences : échange de bonnes pratiques* ». Nous aurons ensuite une deuxième table ronde « *Comment travailler ensemble ?* », je me suis permis de rajouter « *Peut-être mieux travailler ensemble* » si vous le voulez bien, avec d'autres invités.

Merci d'être là ce matin, sans plus attendre, je vais demander à celui qui va ouvrir cette matinée de nous rejoindre, Pierre FONLUPT, Président du PRISME.

Ouverture par Pierre Fonlupt

M. PIERRE FONLUPT, PRÉSIDENT DU PRISME : C'est pour moi un grand plaisir de vous accueillir à cette 9^e édition des Rencontres professionnelles de l'emploi organisées par le PRISME, fédération qui regroupe les professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi.

Lorsque nous avons créé ces colloques en 2001, notre volonté était d'aller au plus près des bassins d'emploi afin de développer les échanges et le dialogue entre tous les acteurs locaux de l'emploi. Nous sommes en effet convaincus que ces rencontres représentent un moyen efficace pour passer du stade des expériences à une généralisation des bonnes pratiques.

Après Strasbourg et Lille en 2001, Nantes en 2002, Lyon et Toulouse en 2003, Marseille en 2004, Orléans en 2005 et Deauville en 2006, nous sommes aujourd'hui à Dijon pour notre 9^e rencontre. Nous terminons ainsi chez vous notre tour de France.

Le thème de cette matinée est ambitieux : « De la compétence à l'emploi en Bourgogne – Franche-Comté. Diagnostic et recherche de solutions ». Question essentielle au regard de la conjoncture régionale, nationale mais également internationale. Anticiper les mutations de l'emploi est un enjeu stratégique pour nous tous.

Chacun d'entre nous détient un élément de la réponse. Ensemble nous pouvons essayer de trouver une solution globale. La synergie de toutes nos compétences et de nos expertises doit permettre de développer des solutions innovantes et pérennes.

Notre profession est déjà depuis plusieurs années considérée comme un acteur majeur du marché de l'emploi. La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a confirmé cette reconnaissance en offrant la possibilité aux entreprises de travail temporaire d'exercer des activités de placement mais aussi de contribuer au Service Public de l'Emploi.

Que faut-il entendre par placement ? Il s'agit du recrutement en CDI et CDD pour le compte d'entreprises mais aussi de l'accompagnement et du placement de demandeurs d'emploi pour le compte du service public de l'emploi ou des collectivités territoriales.

Le législateur a en effet reconnu l'expertise de notre profession en matière de sélection, d'évaluation de candidats, de formation et de mise à l'emploi. Par ailleurs, notre maillage local (6 450 agences réparties sur l'ensemble du territoire) nous permet d'avoir une connaissance très

fine du marché du travail et des bassins d'emploi. C'est donc cette double expertise qui nous permet chaque jour d'être aux côtés des candidats et des entreprises.

Les candidats tout d'abord. Nous les accompagnons dans leur recherche d'emploi et les intégrons dans l'entreprise, que ce soit par des missions d'intérim ou par des CDI ou CDD. Nous les aidons à développer leurs compétences et donc leur employabilité grâce à des formations opérationnelles qui répondent aux besoins de nos clients.

Les entreprises ensuite. Nous les accompagnons dans la gestion de leurs ressources humaines. Nous gérons leurs besoins de flexibilité mais aussi nous les aidons dans leur recherche de compétences : il s'agit du recrutement du bon candidat au bon moment. Enfin nous mobilisons d'importantes ressources en formation et nous conseillons les entreprises en matière de gestion des compétences. Nous leur offrons ainsi une palette variée de services.

Les quelques chiffres que je vais vous donner confirment le rôle d'acteur majeur de l'emploi de notre profession.

En 2006, les 1 000 entreprises de travail temporaire présentes sur l'ensemble du territoire ont fait travailler plus de 2 millions de personnes en intérim, soit 602 000 salariés intérimaires en équivalent temps plein, ce qui représente 2,2 % de la population active.

A noter que 30 % des intérimaires sont embauchés à l'issue de leur mission dans l'entreprise, le plus souvent en CDI, ce qui démontre que l'intérim est un véritable facteur d'intégration.

Je voudrais vous rappeler par ailleurs que les intérimaires bénéficient d'un statut social, le plus protecteur d'Europe, issu de plus de 20 ans de négociations paritaires : prévoyance, formation, mutuelle, accès au logement locatif, au crédit à la consommation, aides à la mobilité, aux vacances scolaires, bourses d'étude, etc.

En 2006, nous avons aussi réalisé 26 500 recrutements pour le compte d'entreprises, soit trois fois plus qu'en 2005. Sur ces 26 500 recrutements, 70 % concernaient des CDI. Enfin, autre élément intéressant, ces recrutements ont bénéficié à des catégories d'entreprises (PME et TPE) et des candidats (ouvriers et employés) qui jusqu'à présent étaient peu concernés ou n'avaient pas accès aux prestations des cabinets de recrutement.

Enfin, le législateur, comme je vous l'ai dit, a intégré, en 2005, les entreprises de travail temporaire au sein du Service public de l'emploi. Il s'agit là aussi d'une véritable reconnaissance de notre contribution au Service public de l'emploi, avec qui nous entretenons, depuis déjà plusieurs années, des relations étroites.

Avec l'ANPE, nous avons reconduit en juillet 2005 notre partenariat (conclu en 1994) qui permet aux ETT de transmettre leurs offres de missions d'intérim et de CDI et CDD. Les ETT interviennent aussi pour réaliser des évaluations de compétences et capacités professionnelles (ECCP) ainsi que des prestations d'accompagnement individualisé des chômeurs.

Avec l'UNEDIC, des ETT ont été sélectionnées après appel d'offres, pour le suivi et le placement de demandeurs d'emploi.

Nous avons aussi reconduit en juillet 2005 notre partenariat avec l'APEC (transmission des offres de missions d'intérim cadres et de CDI et CDD).

Avec l'AFPA, nous avons renforcé notre partenariat en signant en novembre 2005 une convention dont l'objectif est de développer les compétences et l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi et des intérimaires.

Nous souhaitons par ailleurs développer des partenariats locaux. En région Bourgogne-Franche-Comté, notre président régional, Patrick TUPHE, vous le précisera, la profession a déjà signé des

conventions régionales avec l'ANPE en Bourgogne et en Franche-Comté comme nous l'avons fait dans d'autres régions.

Nous avons aussi signé une convention avec les Assedic de Franche-Comté – Bourgogne. C'est une première et je m'en félicite.

Nous souhaitons aussi développer des partenariats avec les Conseils régionaux en raison de leurs compétences en matière de formation professionnelle. Je crois que des contacts ont déjà eu lieu avec le Conseil régional de Bourgogne, ce dont je me félicite.

Enfin, en conclusion, je souhaite vous rappeler que le PRISME a, depuis plusieurs années, développé son engagement social et sociétal.

Notre profession s'est engagée tout d'abord en faveur de la lutte contre la discrimination et de la promotion de la diversité. Nous avons signé en 2005 une charte d'engagement en faveur de la non-discrimination.

En 2006, nous nous sommes engagés en faveur de l'insertion des bénéficiaires de minima sociaux par la mise en œuvre du CI-RMA TT (convention conclue avec le ministre de l'Emploi) ainsi qu'en faveur de lutte contre le travail illégal (convention conclue avec le ministre délégué à l'Emploi).

Je passe maintenant la parole à Patrick TUPHE, Président régional, qui va poursuivre cette introduction.

Je vous remercie et vous souhaite une matinée d'échanges fructueux.

M. LAURENT REBEYROTTE : Merci Pierre FONLUPT, Président du PRISME, je vais appeler maintenant le Président régional puisque nous avons beaucoup évoqué cette région qui fait souvent figure d'exemple.

M. PATRICK TUPHÉ, PRÉSIDENT REGIONAL DU PRISME : Je voudrais d'abord vous remercier tous de votre présence. Je pense aux collègues de l'intérim, la pression au quotidien est lourde pour chacun d'entre nous. Je remercie aussi l'ensemble des acteurs qui ont bien voulu participer. Ne serait-ce qu'avec la diversité qu'il y a dans cette salle, on se rend bien compte aujourd'hui que l'intérim est au centre d'un problème majeur qui est celui de l'adéquation entre les besoins, une demande, une offre, et que les choses sont en train d'évoluer.

Quand je vois dans la salle Christian THOMAS du bâtiment, Pascal GAUTHERON du MEDEF, Pascal BLAIN de l'ASSEDIC, André SEYLER de l'ANPE, la Région, je me dis que les choses ont beaucoup évolué et qu'on sent sûrement qu'il y a un pari à gagner. Ce pari, c'est celui d'être capable de répondre à des entreprises qui ont des besoins aujourd'hui que, malheureusement, chacun d'entre nous a du mal à satisfaire.

L'enjeu, à travers ce débat qui pourra peut-être contribuer modestement à faire avancer la question, c'est d'arriver déjà à travailler ensemble. Il me semble qu'à travers les conventions qui ont été évoquées par Pierre tout à l'heure sur le plan national et régional, nous sommes dans la bonne direction. Les conventions signées avec l'ANPE sont un début même si je suis très méfiant vis-à-vis des conventions car le but est de les faire vivre et qu'il y ait derrière quelque chose.

A ce titre, je m'excuse auprès d'André SEYLER, que l'article d'hier a pu heurter mais ce n'était pas mon intention, je m'en excuse publiquement. Je pense que l'on a beaucoup à faire entre l'Agence et la profession de l'intérim -ceux qui me connaissent savent que j'ai rarement la langue de bois même si derrière on voit bien qu'il y a d'autres soucis et que d'autres questions se posent. Je pense que ce n'est pas à nous de les traiter, cela doit s'effectuer dans d'autres lieux.

Le travail que nous pourrons faire en commun permettra à chacun de trouver sa place. Les entreprises de travail temporaire ont des contraintes qui sont les leurs, qui sont surtout des contraintes économiques. Elles ont aussi certaines formes d'habitudes au quotidien. Les

établissements publics, les administrations ont aussi leurs propres contraintes et leurs habitudes. A travers ces conventions, l'intérêt est effectivement de se rapprocher.

Je voudrais parler de la convention avec l'ASSEDIC et je remercie Pascal BLAIN pour cette convention qui est une première, qui est très modeste et qui doit nous permettre de tendre vers un travail extrêmement pragmatique qui consiste à essayer de placer les gens qui ont bénéficié de l'argent public -même si l'ASSEDIC est un organisme paritaire- pour se former et qui n'ont pas obligatoirement un emploi à la sortie. L'idée me paraît majeure. J'en parlais avec le Président PATRIAT tout de suite, j'en ai parlé aussi avec mes collègues et nous aimerions pouvoir réfléchir à cette question avec la Région dont la compétence est la formation professionnelle. La profession de l'intérim a beaucoup à faire pour le placement des gens qui sortent de formation.

Avant de conclure, je voudrais remercier quelqu'un qui part à la retraite et qui a fait beaucoup pour la profession, pour l'intérim d'insertion, Jean-Claude BENNANI qui est dans la salle. Jean-Claude a beaucoup travaillé pour la Commission Juridique du PRISME, il a beaucoup fait pour la profession. Je vous demande de l'applaudir.

Voilà, merci et bons débats. Et à bientôt autour d'un verre de vin puisque c'est la tradition en Bourgogne.

M. LAURENT REBEYROTTE : Merci beaucoup Patrick TUPHÉ.

Je ne l'ai pas dit tout à l'heure mais vous l'avez compris, cette matinée sera conclue par Dominique BUR, Préfet de la Région de Bourgogne et Préfet de la Côte-d'Or et par François de CLOSETS , journaliste et écrivain, qui est d'ores et déjà parmi nous. Sans plus attendre parce que la Région a été beaucoup citée, François PATRIAT vient nous rejoindre pour une intervention, merci beaucoup Monsieur le Président.

M. FRANÇOIS PATRIAT, PRÉSIDENT DU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE : Bonjour à tous, permettez-moi d'abord de saluer le Président FONLUPT, Patrick TUPHÉ et tous les nombreux participants sur un sujet essentiel autour duquel beaucoup s'activent, tentent d'innover avec des résultats que vous évoquerez. J'interviens ce matin parce que j'ai ensuite beaucoup de manifestations, j'accueillerai dans une demi-heure Richard DECOIN pour la rentrée solennelle de Sciences Po avec tous les élèves qui viennent de l'Europe de l'Est. Je ne peux pas rester avec vous toute la matinée mais mon plus fidèle collaborateur, puits de sciences en la matière, Gérard SPÉRANZA, vous accompagnera.

Je salue aussi vos invités, François de CLOSETS, les chefs d'entreprises, les Présidents qui sont là, Pascal GAUTHERON, Christian THOMAS, et les élus, mes amis : Guy GILLOT, qui représente François REBSAMEN, Monsieur le Maire de QUETIGNY, mon cher Michel BACHELARD qui représente la Maison de l'Emploi qui nous laisse un peu perplexes actuellement.

Je me tourne vers les chefs de service, les directeurs qui sont nombreux et qui nous accompagnent ce matin, à savoir qu'il n'y aura plus de maison conventionnée. Que celles qui sont conventionnées pour l'investissement ne le seront peut-être pas pour le fonctionnement. Cela nous amène à une réflexion sur ce sujet, je m'en suis entretenu hier avec Monsieur le Préfet et nous en avons parlé lors de la session du Conseil régional.

Au-delà de l'amitié qui me lie à votre président et à l'ensemble de vos structures, c'est la passion du territoire et le devoir de la fonction. La Région n'a pas la compétence emploi et nous ne la revendiquons pas pour bien des raisons. Nos moyens ne nous le permettent pas d'abord, et ces compétences doivent rester nationales. Pourtant, sur un budget de plus de 700 M€, 95 % de ce budget sont dédiés à l'emploi ou ont comme finalité l'emploi ou les conditions de l'emploi.

L'intérêt de ce colloque d'aujourd'hui est de rencontrer le PRISME. Merci d'avoir mis Dijon dans ce 9^e colloque, j'imagine que pour les villes c'est comme pour les vins au cours des repas, on met les meilleurs pour la fin et donc vous avez gardé le Romanée-Conti pour la fin, merci !

Le PRISME est un partenaire lisible des acteurs de l'emploi avec d'autres : l'Etat, l'ANPE, l'ASSEDIC, etc. A la Région, nous souhaitons inscrire le PRISME comme partenaire de nos outils de formation. Nous savons que vous contribuez à notre réflexion « services et publics de formation de proximité » car le PRISME a de l'expertise et une taille territoriale puisqu'il y a 183 agences en Bourgogne.

La Région, Mesdames et Messieurs a toute sa place en matière de politique d'emploi en raison de ses fortes compétences en développement économique et en formation professionnelle bien sûr en lien avec la direction des lycées. Nous n'avons pas la compétence emploi mais les compétences pour. Nous sommes chefs de file en matière économique -acceptez la nuance- et nous sommes, en matière de formation, dans notre pleine compétence. C'est un axe majeur de la politique régionale en direction des Bourguignons. Le deuxième budget de la Région Bourgogne, après le budget des trains, c'est le budget de la formation professionnelle avec un peu plus de 160 millions d'euros.

Notre politique s'appuie sur le lancement, dès 2004 puisque cela n'existait pas en Région Bourgogne, d'un PRDF volontaire qui s'articule autour de trois priorités : une formation pour tous, une formation pour l'emploi durable, une formation pour deux années.

Je me souviens qu'avec l'ancien SGAR et l'ancien Préfet, nous avons des soirées de travail, de débats où nous nous demandions où était la plus-value de l'emploi durable. Nous mettons de l'argent, nous finançons les structures mais est-ce que derrière il y a de l'emploi durable ? Maintenant, nous avons mis en place avec Gérard des indicateurs qui nous permettent de vérifier la durabilité de l'emploi derrière nos actions.

Des spécificités régionales prises en compte avec leurs atouts et leurs faiblesses afin d'être au plus près des besoins des territoires et des réalités sociales et économiques. Des projets adaptés au marché de l'emploi, anticipant les besoins :

- métiers traditionnels du bâtiment et de l'industrie, formation de maçons, de bancheurs, de soudeurs, de chaudronniers ;
- métiers d'avenir, informatique, installation de matériels liés aux énergies renouvelables. Je suis fier de voir aujourd'hui qu'une des entreprises du cluster énergies renouvelables, que nous souhaitons mettre en place, ait décidée de s'installer à Longvic en même temps que le domaine photovoltaïque, en même temps que la filière bois. Dans l'énergie renouvelable, ce cluster verra le jour dans les deux ans qui viennent.
- métiers des filières sanitaires et sociales : CAP Petite Enfance, formation auxiliaires de vie.

J'étais il y a dix jours à la foire de Montbard, Pôle nucléaire, et j'ai été surtout frappé quand le Président des entreprises de la Région de Montbard m'a dit : « Monsieur PATRIAT, aujourd'hui, nous avons 140 offres d'emploi non satisfaites dans des emplois qualifiés autour des filières pas seulement le nucléaire mais la métallurgie pour lesquels, dans un bassin d'emplois comme Montbard, nous ne trouvons pas de formations ». C'est vrai aussi pour beaucoup d'autres métiers comme l'hôtellerie, le tourisme, tous les métiers du bâtiment. Monsieur le Président de l'AFB, vous ne me démentirez pas !

Nous avons aussi des initiatives régionales déclinées dans les départements du territoire bourguignon pour favoriser la rencontre des acteurs économiques de l'emploi, des jeunes Bourguignons en recherche d'orientation ou les demandeurs d'emploi qui souhaitent développer leur employabilité comme la Semaine de l'Emploi avec l'ANPE, les salons de formation et des métiers dans les quatre départements auxquels participe le PRISME ou même des conventions de formation de prescripteurs afin de faire connaître l'intérêt de la formation au sein des entreprises.

Ces salons de l'emploi, auparavant, étaient tous à Dijon, nous avons voulu les délocaliser et les déterritorialiser afin que le maximum de jeunes puisse y accéder et que le maximum d'entreprises

puisse y être présents au plus près du terrain, je pense que nous allons progresser dans ce domaine.

Notre souci, c'est surtout de former des gens, créer de l'employabilité, des gens compétents pour des métiers qui existent. Je dis et redis chaque jour : « Quand allons-nous former les gens pour des métiers qui existent et non pas pour des métiers qui n'existent pas ! ». C'est tellement simple qu'il faut le rappeler chaque jour car les jeunes eux-mêmes ont parfois du mal à l'entendre comme tel.

Décloisonner les secteurs qui créent de l'emploi, mutualiser et rationaliser, c'est l'enjeu. Le premier enjeu de cette rencontre est de faire travailler des gens ensemble pour mutualiser et rationaliser. Guy GILLOT le disait à l'instant, nous avons déjà, dans le cadre des structures, ensemble les collectivités avec les services, essayé de mettre en place ce cluster.

Au même titre que les entreprises, l'intérim a sa place particulièrement en Bourgogne où elle représente 17 000 ETP, près de 3 % de l'emploi intérim de France (624 000). Elle a progressé de + 6 % en Bourgogne quand elle progresse de 2 % en France ; de même que nous sommes la première région de résultats au baccalauréat, première région de France mention très bien au baccalauréat, au ratio bien entendu, et avec tout cela sur 405 jeunes mention très bien, il n'y en a pas 100 qui restent en Bourgogne à la rentrée. C'est vous dire tout le travail que nous avons à faire aujourd'hui pour ne pas laisser filer nos étoiles.

Après c'est la question de la flexi-sécurité ou de la sécurisation des parcours et la place de l'intérim. Un vrai sujet dont vous allez débattre j'imagine. La question centrale est surtout celle de la pérennité de l'emploi, face à une segmentation du marché et aux incertitudes économiques et sociales. Le débat est ouvert sur le contrat unique, aujourd'hui ce sont les négociations avec les syndicats. Sur ce sujet, nous sommes en pleine évolution et je l'espère avec le seul souci de la pérennité de l'emploi.

Le PRISME nous intéresse aussi car elle se pose des questions au-delà de son rôle d'interface entre les demandeurs d'emploi et les entreprises et souhaite, comme vous venez de le dire à l'instant, contribuer par son savoir-faire et son expertise à la réflexion sur la sécurisation des parcours, à la défense des droits des salariés ; le travail que vous initiez sur l'insertion en est la preuve. J'ajoute que beaucoup de gens souhaitent adopter la formule intérim pour des raisons qui leur sont propres. On évoquait la question des bancheurs, nous formons des bancheurs pour le bâtiment qui pour la plupart choisissent le statut d'intérim. Vous voyez que la réponse est adéquate.

La valeur ajoutée de l'intérim, qui est une volonté socioéconomique du monde du travail et de l'entreprise, doit être une contribution de plus à la réflexion générale que mènent les acteurs économiques privés et publics sur les évolutions durables de l'emploi dans notre pays.

Voilà, Messieurs les Présidents, Mesdames et Messieurs et chers amis, quelques mots en introduction. Peut-être, un dernier mot sur ce que je ressens souvent vis-à-vis de la Bourgogne. La Bourgogne doit garder ses jeunes, la Bourgogne manque d'emplois dans les services, nous sommes plus industriels que la moyenne nationale, plus agricoles que la moyenne nationale mais nous sommes inférieurs en termes d'emplois dans les services, donc il faut que dans ces domaines nous puissions avancer.

Nous bénéficions d'un environnement extraordinaire, d'un patrimoine culturel fabuleux, de l'antériorité d'entreprises avec des chocs qui nous touchent, je pense à DIM, KODAK, THOMSON et tant d'autres mais certains se glorifient parfois que nous ayons un taux de chômage très bas. J'invite tous ceux qui parlent du chômage bas de la Bourgogne à réfléchir à sa signification réelle. Le chômage n'est pas en soi un facteur de dynamisme du taux de chômage d'une région.

Quand j'ai parlé à Monsieur de CLOSETS, j'ai parlé d'un canton de la circonscription où j'ai été 17 ans l'élu, qui a un taux de chômage de 1,9 %, c'est très bien, C'est le canton de Liernais, très beau village où la moyenne d'âge est de 64 ans et 3 mois. Les territoires où le taux de chômage est

élevé, ce sont des territoires où il y a des jeunes, des territoires où il y a déjà eu de l'activité et où il y en a encore, le taux est de 7 %. Il est vrai que si le taux de chômage baisse, c'est qu'il y a un regain de l'activité, c'est que les chefs d'entreprise sont là, c'est que notre activité du territoire existe, c'est que les élus accompagnent les démarches. Vous les avez cités tous, je vous en remercie. Nous avons certes progressé, le taux a baissé en Bourgogne mais dans le même temps, entre 1998 et 2005, 2 000 jeunes ont quitté la région de Bourgogne tous les ans pour aller vers d'autres régions et y revenir en retraite.

Pour le pays de la Bourgogne, l'enjeu que nous avons à mener ensemble Monsieur le Président, vous et moi, c'est de montrer aux jeunes que leur avenir est ici, cela passe par des formations adaptées, par des cursus valorisants. Toutes les voies de la formation sont les voies de la réussite, merci d'y contribuer avec nous et bon colloque. Merci.

M. LAURENT REBEYROTTE : Monsieur le Président du Conseil régional de Bourgogne merci de ces propos.

Je ne sais pas s'il va nous parler du canton du Liernais ou des étoiles de Bourgogne qui s'en vont vers d'autres régions mais je vous demande d'accueillir Frédéric PERRIER-CORNET, responsable du service des études et des statistiques de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en Bourgogne pour un panorama de ce marché de l'emploi dans notre région.

PANORAMA DU MARCHE DE L'EMPLOI EN REGION DE BOURGOGNE

M. FREDERIC PERRIER-CORNET, DRTEP BOURGOGNE : Merci de m'avoir invité à cette journée et de m'avoir donné une nouvelle occasion de parler de l'emploi en Bourgogne. Je me félicite une fois encore d'intervenir après le Président du Conseil régional, je n'aurais juste qu'à illustrer son propos argument après argument.

Avant de commencer à décrire un certain nombre de choses comme l'emploi intérimaire, comme la fragilité du tissu économique régional, il est intéressant de montrer comment se situe la Bourgogne quand elle évolue dans son emploi salarié. Vous vous souvenez d'une période qui a duré peu de temps, de 1997 à 2001, au cours de laquelle la Région a créé plus de 37 000 emplois. C'était énorme, c'était sans précédent et cela prouvait au passage que lorsque la dynamique économique est là, la Bourgogne sait en profiter.

Vous voyez qu'il y avait déjà un petit différentiel, quand l'emploi progresse, il progresse un petit peu moins vite qu'au niveau national. Depuis 2002, les choses vont moins bien, pas seulement en Bourgogne mais partout, et nous voyons bien que la création d'emplois n'est plus à la hauteur de ce qu'elle était les années précédentes. Le différentiel entre la Bourgogne et le niveau national a tendance à se marquer un peu plus.

Au-delà de 2006, à partir de 2007, là encore nous avons la confirmation que la création de l'emploi se tasse très nettement. Tout cela pour dire et réaffirmer que la Bourgogne n'a jamais compté autant d'emplois qu'elle en compte aujourd'hui.

En 2006, la Bourgogne est moins bien que le niveau national et, ce qui est nouveau pour la région, c'est la baisse industrielle. Ce qui est nouveau pour la région, ce n'est pas simplement le fait que cela baisse parce cela fait plusieurs années que cela baisse mais cette fois-ci notre perte industrielle est nettement plus marquée.

Jusqu'à des années récentes, notre industrie se portait plutôt mieux, était moins marquée par des phénomènes de restructuration que le niveau national ; maintenant, c'est plutôt le contraire, la région perd plus d'emplois dans l'industrie qu'elle n'en perd en moyenne au niveau national. Dans le bâtiment, tout va bien mais on crée globalement moins d'emplois qu'on n'en crée au niveau national. Donc, peu de choses à dire, si cela pouvait continuer et donner des idées à tous les autres secteurs. Si tout le monde s'alignait sur le BTP, je pense que nous irions tous très bien.

En revanche, le tertiaire est marchand, relativement fragile mais ce tertiaire crée peu d'emplois et il est plus fragile parce qu'il est beaucoup public et qu'il n'évolue pas en termes de créations d'entreprises et d'emplois. Il est très peu abondant en services aux entreprises, tout ce qui est conseil-assistance, recherche et développement, nous en sommes fort peu pourvus et vous voyez que cela crée des emplois partout et que la Bourgogne n'en tire qu'assez peu profit.

Sur les activités industrielles, 2 000 emplois perdus au cours de l'année 2006, c'est beaucoup, c'est même sans précédent. Quelques grands secteurs très présents partout sur le territoire ont été affectés par quelques progressions d'emplois mais aussi par des pertes. Tout ce qui progresse est bon à prendre.

Je suis un peu inquiet quand je montre ces chiffres car je pense que, d'ici peu, quelques secteurs, qui sont encore dans le vert, pourraient être demain dans le rouge ; je pense notamment à l'automobile. Il n'est pas certain que la Bourgogne puisse longtemps avoir une évolution des effectifs positive alors que tout le reste de la France perd des emplois dans ce secteur. Il est bien possible que demain matin, les équipementiers de notre région voient aussi leurs effectifs diminuer.

Là où les choses sont vraiment difficiles, c'est le secteur chimie caoutchouc plastique avec KODAK dedans, ses composants électriques, c'est SCHNEIDER, l'équipement du foyer, édition-imprimerie qui est très marquant dans le nord-ouest de la Nièvre et bien entendu le textile et l'alimentaire qui continuent à perdre de l'emploi alors que l'on en compte encore plus de 5 000 emplois en Bourgogne.

Sur les activités de construction, on crée toujours des emplois, on ne s'en félicitera que plus et on attendra que cela continue dans les années qui viennent car le bâtiment est un fort recruteur, y compris pour les publics qui ont du mal à entrer dans d'autres activités.

Dans les activités tertiaires, un surplus de 3 200 emplois. Cela progresse dans les services opérationnels, beaucoup d'intérim aussi dans le gardiennage et le nettoyage (+ 1 000 emplois), la santé, l'action sociale, le commerce de détail surtout car le commerce de gros recule. Les activités de transport sont très importantes en Bourgogne et les activités de conseil-assistance, dont j'ai dit tout à l'heure qu'elles n'étaient pas très présentes. Là où cela va moins bien, c'est le commerce de gros qui recule nettement. Là où les emplois stagnent alors qu'il est très structurant en Bourgogne, c'est l'hôtellerie restauration et le personnel de service parce qu'on sait que la Bourgogne a de très forts besoins ne serait-ce que parce que sa population n'est plus très jeune, on pense que l'on pourrait tirer un meilleur parti des services à la personne.

On ne peut pas parler de la région sans revenir sur ses facteurs de fragilité spécifiques. Elle est exposée également aux mutations et, comme le Président du Conseil régional le disait tout à l'heure, c'est d'autant plus pénalisant pour la Bourgogne que notre emploi industriel est encore très présent, c'est le quart de l'emploi du salarié privé.

Bien entendu, tout ce qui va toucher à cet emploi industriel marquera fortement les résultats de notre région. Les activités qui sont en déclin de longue date en termes d'emplois : le textile, l'habillement, la sidérurgie mais aussi des industries très exposées comme la métallurgie, la chimie, les équipements du foyer, les composants électriques. De grands secteurs présents dans beaucoup de bassins de Bourgogne, secteurs qui déjà perdent aujourd'hui des centaines voire des milliers d'emplois et puis demain d'autres secteurs qui pourraient perdre également sous l'effet des restructurations : l'agroalimentaire, l'automobile et les équipements électriques qui représentent plus de 10 000 salariés en Bourgogne.

Sur les facteurs de fragilité de ces tissus économiques, il y a la faible spécialisation. On est peu spécialisé de façon générale et peu spécialisé dans les activités qui créent beaucoup d'emplois supplémentaires. Je ne parlerai que de l'industrie. Demain, les choses seront meilleures, je pense qu'un certain nombre de filières vont se développer. Aujourd'hui, on voit qu'à part la chaudronnerie en nucléaire sur le pôle de Chalon et du Creusot, peu d'activités industrielles sont sur des créneaux porteurs en termes d'emplois supplémentaires.

On l'a souligné, faut-il le dire, en termes d'emplois pénalisés ou facteurs de protection de la région, l'insuffisance en établissements polarisants. On peut dire l'un ou l'autre, soit on est content d'avoir des industries qui tirent un peu l'industrie régionale et qui la structurent, soit on peut dire aussi que le fait d'avoir de gros établissements devient un facteur de fragilité. Il y a aussi aujourd'hui quelque chose qui peut devenir un facteur de fragilité, c'est le fait que la Bourgogne ne maîtrise pas beaucoup ses centres de décision, ils sont pour la plupart à l'extérieur de la région et pour l'essentiel à l'extérieur même des frontières nationales. On voit bien ce que tout cela peut vouloir dire en termes d'aléas et de non-maîtrise d'un certain nombre d'évolutions.

Les activités de la construction ont des résultats très flatteurs mais un peu moins qu'au niveau national. Peut-être peut-on souligner que le secteur des travaux publics pèse peu, il est dommage qu'il ne soit pas plus présent, il pourrait lui aussi certainement apporter sa contribution au développement des activités de construction. On a aussi un réseau de toutes petites entreprises, cela nous freine également dans le développement de l'emploi. Ceci pour le bâtiment mais vraiment pour dire quelque chose sur le bâtiment parce que c'est le secteur qui tire l'emploi

régional depuis près de 10 ans. C'est grâce au bâtiment que nous avons une légère progression de nos effectifs depuis des années.

Pour le secteur tertiaire, très peu de tertiaire marchand aux entreprises, peu de choses en conseil assistance, en recherche développement, à l'inverse ; un intérim très présent. Vous verrez tout à l'heure que ses résultats sont plutôt supérieurs à la moyenne nationale, que sa présence est réelle et que l'emploi continue d'y progresser.

Il y a des pôles que la Bourgogne n'arrive pas à valoriser autant qu'elle le devrait alors que cela pourrait lui apporter des emplois supplémentaires en nombre, c'est tout ce qui tourne autour de l'activité économique touristique et l'emploi des services aux personnes. On peut penser diverses choses sur les emplois des services aux personnes, on peut parler d'emplois de second rang, néanmoins si la profession se réorganise, si peu à peu les gens qui s'occupent d'un certain nombre de services aux personnes, aux jeunes, aux enfants, aux handicapés ou aux personnes âgées, on voit bien qu'il y a derrière, à condition de professionnaliser ce secteur, moyen de mobiliser de la main-d'œuvre en nombre pour répondre à des besoins qui sont réels. Ceci répondrait à la demande de la population régionale qui tend à vieillir un peu plus que les autres régions de France.

Je ne peux pas ne pas parler de l'intérim dans l'emploi régional, ce n'était pas la commande mais il est intéressant de souligner ce qu'est l'intérim en Bourgogne, c'est près de 470 000 missions d'une durée moyenne de 2 semaines, soit 17 000 équivalents/temps plein. Mon chiffre n'est pas le même que celui qui a été cité tout à l'heure, c'est 4 % de l'emploi salarié privé, ce qui fait 2 % de l'emploi régional, l'emploi salarié privé représentant la moitié de l'emploi régional, d'où cette différence. Ce n'est pas négligeable aujourd'hui et le débat portera sur le rôle et la place particulière que tient cette activité aujourd'hui.

L'intérim intervient principalement dans le secteur secondaire : 13 % de l'emploi dans le secteur de la construction automobile, 13 % dans l'équipement du foyer, 9 % pour la métallurgie –beaucoup moins que certains le pensaient- et 7,5 % de la construction qui n'a pas toujours été un utilisateur intensif de l'intérim mais qui, aujourd'hui, a besoin de mobiliser la main-d'œuvre par tous les moyens y compris par le recours de mise à disposition de personnel par les maisons d'intérim.

A côté du secteur secondaire où est très présente cette activité de mise à disposition de main-d'œuvre, elle est peu présente dans le tertiaire si ce n'est dans les transports. On voit bien que dans le reste des activités tertiaires, c'est une place qui est très peu occupée par les activités d'intérim, il y a là peut-être quelque chose à développer.

Il est aussi intéressant de voir comment a évolué cet intérim. Il était marginal ou moitié moins important qu'aujourd'hui jusqu'à la reprise de 1997. C'est la reprise de 1997 à 2001 qui a créé cette poussée forte (en rose) qui pointe jusqu'à 90 %, c'est le doublement des effectifs pendant la période de reprise de 1997-2001.

Depuis lors, les effectifs intérimaires sont à peu près stables par rapport à l'évolution de l'emploi moyen. Le graphique vous montre en jaune clair l'emploi hors intérim et en orange la place relative de l'intérim dans l'emploi régional, depuis 1999-2000 elle est à peu près stable (4 % de l'emploi salarié privé).

Cette place reconnue est source d'exigence et on attend beaucoup de l'intérim en termes de contribution à l'insertion durable. Cela a été dit, c'est très évident aujourd'hui quand on voit la place qu'il occupe. Une place qui pourrait être prise aussi sur la qualification des actifs peu diplômés. La Bourgogne est marquée par des particularités qui l'affaiblissent et notamment la particularité d'avoir une main-d'œuvre qualifiée plus rare que dans les autres régions et cela handicape certainement le développement d'un certain nombre d'entreprises.

Je voudrais souligner –je ne sais pas si c'est la profession de l'intérim ou tous les secteurs qui y recourent- que des travaux récents sur l'exposition aux risques professionnels tous risques confondus (maladie, accident, tension, risques psychosociaux) montrent que le personnel qui

travaille en mission d'intérim apparaît surexposé. Il y a là certainement un sujet de réflexion, est-il celui de la profession ou celui des branches utilisatrices ? Nous ne pouvons ne pas être sensibilisés.

Je vous ai dit que l'emploi progressait moins vite en Bourgogne que dans d'autres régions ; en revanche, le chômage baisse beaucoup : - 23 % en deux ans. Je voudrais souligner qu'il n'est pas très positif d'avoir une baisse du chômage aussi importante. Ce recul du chômage est lié à deux mouvements contradictoires : de moins en moins d'entrants sur le marché du travail (- 2 000 chaque année depuis trois ans) et de plus en plus de sortants (2 000 sortants chaque année). Le stock a fondu, nous avions 95 000 chômeurs en 1997, nous en avons moins de 40 000 dix ans plus tard et ce ne sont plus les mêmes.

Les explications de ces flux sortants, tout d'abord les flux démographiques, des départs d'actifs en retraite plus rapides et précoces que la moyenne des régions de France : 5 000 départs en retraite en 2006, au cours des années passées, jusqu'à il y a deux ans, c'était de l'ordre de 1 000 à 1 500 départs en retraite. Je pense que pendant une dizaine d'années nous aurons ces 5 000 départs par an, c'est pourquoi quand on parle de déficit de ressources de main-d'œuvre en Bourgogne, ce n'est pas un vain mot, c'est une réelle difficulté qui peut s'avérer très pénalisante dans certaines professions et territoires. A la fois de plus en plus de départs en retraite et de moins en moins de jeunes qui arrivent, la ressource de jeunes devient excessivement rare, raison supplémentaire pour ne pas la laisser partir.

Si ce flux de main-d'œuvre diminue, c'est aussi parce que de l'emploi se crée. Si les grandes entreprises ont tendance à en perdre, les entreprises de moins de 50 salariés en créent, + 5 000 emplois supplémentaires sur les 5 dernières années. Cela veut dire que ces entreprises se développent et qu'elles ont besoin de ressources.

Il y a aussi le doublement du nombre de chômeurs qui se lancent et qui créent eux-mêmes leur activité : 1 500 à 2 000 personnes par an. Tout cela contribue à faire baisser le stock des demandeurs d'emploi. C'est aussi le basculement d'un certain nombre de publics dans autre chose, ils ne sont plus sur le marché du travail. Pour une région qui a peu de main-d'œuvre disponible, c'est une part de main-d'œuvre qu'il faudrait aller rechercher d'une manière ou d'une autre. On voit aujourd'hui que l'on a un nombre de Rmistes qui est la moitié du nombre de demandeurs d'emplois, je ne suis pas sûr que la Bourgogne puisse se passer longtemps des ressources qui se trouvent aujourd'hui dans cette population de Rmistes.

Il faut conclure et j'ai un point de vue très personnel qui s'appuie sur quelques années d'observations et de travaux avec d'autres.

- ◆ 1^{er} constat, de manière générale, les entreprises ont une réflexion prospective très faible, ce n'est pas principalement leur mission d'avoir une réflexion prospective mais on s'aperçoit, lorsqu'on travaille avec les branches professionnelles, qu'on a beaucoup de mal à faire émerger une vision claire sur l'avenir d'un ensemble de branches dans les 5 ans à venir, je ne dis pas 20 ans ; donc une faible visibilité des entreprises et notamment dans la part industrielle mais pas seulement.
- ◆ 2^{ème} constat, au plan institutionnel, cette faible visibilité des entreprises se traduit par le fait qu'on ne voit pas grand-chose des évolutions de l'emploi dans la mesure où l'on n'a pas de certitude et que pour l'instant, à mon sens, on n'a pas développé de travaux sur les projections d'emplois -ce qui ne saurait tarder maintenant- pour dire que dans les années qui viennent il y aura plus de maçons, plus de soudeurs, etc. Faute de pouvoir faire cela, nous ne sommes pas très présents pour faire passer des messages clairs à un ensemble d'institutions qui sont prêtes à se déployer pour former.

Tout cela a une conclusion assez dramatique du point de vue de la population, faute d'information, cette absence de visibilité générale est encore pire pour la partie de la population qui doit s'orienter et faire des choix. Il me semble que faute d'information sur les débouchés

professionnels, des familles, des jeunes vont privilégier des formations qui leur sont proposées. Ce ne sont pas forcément les bonnes, ils vont privilégier en fonction de facteurs élémentaires, y a-t-il une formation de telle sorte près du bassin ou dans le bassin où j'habite ? C'est principalement ce critère qui va déterminer le choix sans s'occuper de savoir si cette formation amène à des débouchés, si elle est porteuse de plus d'emplois localement ou même un peu plus loin. La proximité du lieu de formation pénalise cette vision générale qu'on a sur les besoins économiques.

- ◆ Faute de réflexion claire et de partage sur les emplois de demain, nous reproduisons de génération en génération des modèles qui ont prévalu depuis 10, 15 ou 20 ans. Nous voyons ainsi aujourd'hui, notamment pour la population féminine une reproduction de modèles qui ne portent plus rien en termes d'emplois et qui amènent cette population féminine à être très majoritairement demandeurs d'emplois sur des diplômés qui ne leur serviront à rien puisqu'ils ne proposent absolument aucun débouché dans la vie active. Peut-être des diplômés plus faciles à obtenir de niveau 4 ou 5 dans le tertiaire de bureau que dans l'hôtellerie ou dans le travail industriel.

A la lumière de ces choix qui sont peut-être rapides et peu éclairés, nous avons une population qui s'oriente dans des directions absolument plus porteuses d'emplois et nous avons un marché du travail de 40 000 demandeurs dont peut-être que les 2/3 ne sont absolument pas adéquats aux besoins de notre économie régionale.

Ces trois constats m'amènent à deux conclusions provisoires :

- ◆ Il y a nécessité à améliorer la visibilité des emplois de demain pour que tout le monde puisse mieux cibler l'effort de formation, c'est-à-dire l'effort des institutions pour organiser et l'effort des familles et des jeunes pour se former. On voit que cet effort est d'autant plus important à accomplir en Bourgogne que d'une part, on a plus de gens de bas niveau et moins bien qualifiés qu'ailleurs et un déficit massif de diplômés de haut niveau parce qu'on en forme moins et en plus il en part davantage.
- ◆ Aujourd'hui, un certain nombre de secteurs ont besoin de main-d'œuvre et il y a lieu pour ces secteurs de réfléchir à des conditions d'attractivité supérieures à ce qu'elles sont aujourd'hui :
 - la nature des contrats : des secteurs commencent à bouger et proposent moins de CDD et plus de CDI,
 - les salaires : les secteurs ont déjà compris qu'ils étaient un facteur d'attractivité et qu'ils savent manifestement mieux que d'autres capter la main-d'œuvre,
 - l'organisation de parcours professionnels,
 - des réflexions sur les temps de travail car tout cela est un facteur de stabilité de l'emploi.

Il y a lieu de réfléchir sur les conditions d'attractivité supplémentaires, d'une part, pour favoriser la mobilité géographique et professionnelle des gens de bas niveau et, d'autre part, pour retenir les diplômés que nous avons et que nous laissons partir en nombre alors que demain nous aurons à remplacer également des cadres de tous niveaux et que nous n'aurons plus la main-d'œuvre pour le faire.

Voilà ce que je voulais vous dire sur l'emploi régional aujourd'hui.

M. LAURENT REBEYROTTE : Nous pouvons remercier Frédéric PERRIER-CORNET de ce panorama et, sans plus attendre, nous allons entamer cette première table ronde « *Développer l'emploi et les compétences : échange de bonnes pratiques* ».

Pour cela quelqu'un qui est vraiment dans cette actualité en ce moment, responsable de recrutement de GE (GENERAL ELECTRIC), Patrick FOSSE, va venir nous rejoindre sur scène.

Nous allons accueillir aussi le Président Directeur Général du Centre de relations clients du Président du MEDEF Côte-d'Or, Pascal GAUTHERON qui nous a fait l'amabilité d'être avec nous aujourd'hui pour discuter de ce sujet. Christian THOMAS va venir nous rejoindre, Président de la Fédération Française du Bâtiment de Côte-d'Or, il est également Vice-président délégué de la Fédération Française du Bâtiment de Bourgogne ainsi que Monsieur le Directeur de l'ANPE de Bourgogne, Monsieur André SEYLER. Vous aurez l'occasion dans un petit moment de poser des questions à nos premiers intervenants sur notre première table ronde.

Je vais me tourner vers vous Monsieur SEYLER pour une première réflexion. Nous venons d'entendre un premier panorama, peut-être avez-vous une réaction sur le fait qu'on dit qu'il y a beaucoup de difficultés à savoir quels seront les emplois de demain. C'est peut-être une pierre mise dans le monde de l'entreprise mais est-ce que vous, ANPE, vous avez la possibilité de dire à des gens : « Demain, vous pourrez trouver un emploi dans tel ou tel domaine » ?

TABLE RONDE N°1 : DEVELOPPER L'EMPLOI ET LES COMPETENCES : ECHANGE DE BONNES PRATIQUES

M. ANDRE SEYLER, DIRECTEUR REGIONAL DE L'ANPE BOURGOGNE : Je pense que nous ne sommes pas les seuls à avoir ce genre de difficultés. Il est clair aujourd'hui que la main-d'œuvre disponible ne correspond pas à ce que les entreprises recherchent. L'intérim est un cache-sexe sur le problème, il y a plein de personnes en activité.

Je partage complètement ce qu'a dit Frédéric PERRIER-CORNET sur l'impossibilité que nous avons aujourd'hui pour que ces jeunes en activité puissent se lancer dans une qualification dans un emploi de demain. La moitié des moins de 25 ans inscrits à l'ANPE, toutes catégories confondues, sont en intérim. Ils n'ont pas trop de qualification car s'ils étaient qualifiés, ils seraient partis ailleurs, en Rhône-Alpes ou en région parisienne, et ils vivent au gré du vent et, de ce fait, nous n'avons pas de perspectives pour eux.

Par rapport à la question de fond qui est très dure à vivre au niveau de l'ANPE, nous voyons venir les difficultés de recrutement, nous y sommes déjà. Pour les gens qui ne sont pas de la région, cela fait 2 ou 3 ans que la courbe des départs en retraite est supérieure à la courbe des arrivées sur le marché de l'emploi, nous sommes vraiment confrontés à la difficulté pour les entreprises de trouver des ressources. Les ressources en nombre existent, en revanche au niveau de l'emploi elles n'existent pas et nous sommes effectivement très en difficultés pour faire des projections. J'ai bien des idées, nous en reparlerons peut-être tout à l'heure, sur ce qu'il est possible de faire.

M. LAURENT REBEYROTTE : Nous verrons tout à l'heure en effet comment nous pouvons réagir. Je vais peut-être me tourner vers Pascal GAUTHERON car, finalement, dans ce constat des difficultés à donner un éclairage pour les futurs emplois, est-ce qu'on ne réagit parfois pas à court terme ? Je vous demande une réaction sur les petites structures PME PMI et ensuite nous aurons le témoignage de Patrick FOSSE pour GE.

M. PASCAL GAUTHERON, PDG DE CENTRE-RELATION ET PRESIDENT DU MEDEF COTE-D'OR : Bonjour. Tout a été dit dans le constat, je me souviens de ce que disait Monsieur GUILLON il y a 5 ans, il nous avait préparé au papy-boom et je me souviens de ce que disait Patrick TUPHE : « Attention, le nombre de Rmistes est un coût pour la nation, etc. ». Dans la conclusion de notre intervenant, il y avait un manque de prospective. Il est vrai que les entreprises subissent et qu'il y a une certaine forme d'incompréhension parce que d'un côté il y a un nombre de demandeurs d'emploi importants et, de l'autre, des offres d'emploi non pourvues. Intuitivement, l'entrepreneur se demande pourquoi on n'y arrive pas, et donc vous avez expliqué la formation, etc.

Le manque de prospective souligné est directement lié à la taille des entreprises. Aujourd'hui, nous sommes dans des bureaux bien assis et nous prenons le temps de réfléchir. Dans le document précédent, vous avez vu que la création d'emplois était inférieure à 50 salariés. Mon analyse est la suivante : en dessous de 50 salariés, une entreprise ne génère pas assez de valeur ajoutée pour avoir un collaborateur n°2, ce qui fait que l'entrepreneur est en permanence tourné vers le tableau de bord, la création de valeurs, etc. L'absence de prospective est due à cela. Quand vous êtes un patron de 20 ou 30 salariés, vous n'avez pas les moyens d'avoir quelqu'un qui vous seconde en permanence et qui vous dise : « Attention à la gestion de l'emploi, au recrutement, etc. ».

La structure même des entreprises en France est un problème majeur, 98 % des entreprises ont moins de 20 salariés. Cela veut dire que lorsque vous êtes patron, lorsque vous avez une structure de petite taille, vous êtes au charbon et, quand vous êtes au charbon, vous n'avez pas le temps de lever la tête. Après, bien entendu, vous avez des problèmes de recrutement, de formation, etc. Voilà un éclairage sur l'aspect pragmatique des choses.

Mon rôle et celui du MEDEF sont de faire en sorte que l'environnement des entreprises soit plus favorable pour créer de la croissance, c'est-à-dire l'emploi. On l'a bien vu, à partir de 2001, il y a

moins d'emplois créés en Bourgogne mais le PIB a chuté à ce moment-là. Nous agissons sur plein de manières, plein d'actions pour faire en sorte que nos entrepreneurs soient les moteurs de la croissance.

D'ailleurs à Jouy-en-Josas, le Président de la République est venu et nous a dit que c'était nous qui créons la croissance. En France, il faut que nous ayons un environnement plus favorable pour les entreprises pour qu'elles créent de l'emploi. Les entreprises doivent aussi jouer le jeu, c'est-à-dire que si nous demandons plus de flexi-sécurité, moins de taxes, plus de créations de valeur, il faut jouer aussi le pouvoir d'achat car tout le monde doit y gagner dans l'entreprise actuellement.

M. LAURENT REBEYROTTE : Vous venez de faire un constat, de dire que les entreprises doivent jouer le jeu mais est-ce que le dialogue est plus efficace aujourd'hui avec les membres de l'intérim qu'avec l'ANPE ou d'autres structures ? Est-ce que certaines entreprises ont besoin qu'on leur demande non pas ce qu'elles ont besoin comme personnel demain mais dans 5 ans, 10 ans ou 15 ans ? Est-ce que cela se fait ?

M. PASCAL GAUTHERON, PDG DE CENTRE-RELATION ET PRESIDENT DU MEDEF COTE-D'OR : Je pense que pour la mobilisation autour de l'emploi, depuis les années 2000, l'ANPE joue le jeu. Monsieur FONLUPT l'a rappelé tout à l'heure l'ANPE traite les offres d'emploi de l'ANPE. Ensuite le travail temporaire réagit comme un poil à gratter parce que Monsieur PATRIAT a parlé d'innovation mais le travail temporaire innove en permanence. Dans le travail temporaire, c'est le pragmatisme, vous avez d'un côté une demande et une offre, il faut la traiter parce qu'il faut gagner son argent là-dessus. Le travail temporaire a agi en innovation.

Même le statisticien de la DRFTP n'a pas trouvé la solution. Véronique GUILLON, la secrétaire générale de la métallurgie, vous en parlera tout à l'heure. Les branches sont très éclatées, cela suppose certainement plus de compréhension de la segmentation, plus dans le détail. Naturellement, on dit « une entreprise » mais une entreprise c'est une personne morale, derrière il y a une façade, au niveau statistique, c'est un tout. Quand vous avez 3 salariés c'est différent de 50 ou de 100. Il y a une nécessité d'aller dans le détail certainement et la bonne volonté est là. Sans doute que cela peut s'améliorer mais globalement j'observe que cela va dans le bon sens. Parfois les machines sont un peu lourdes mais Patrick FOSSE pourra vous en parler.

M. LAURENT REBEYROTTE : Je me tourne vers Patrick FOSSE, je rappelle que vous êtes responsable de recrutement de General Electric Energy à Belfort. Justement, face au marché de l'énergie en particulier à Belfort vous êtes dans l'actualité parce que vous recherchez 40 à 50 ouvriers, 200 ingénieurs pour le début de l'année. Etes-vous inquiet et si vous ne l'êtes pas sur le recrutement, quelles solutions avez-vous trouvées sachant qu'une grande société comme GE compte beaucoup sur elle-même ?

M. PATRICK FOSSE, RESPONSABLE RECRUTEMENT DE GE ENERGY EUROPE : Bonjour à tous. Peut-être quelques mots sur l'entité sur laquelle je me trouve à Belfort.

Nous sommes dans le domaine de l'énergie, marché extrêmement porteur actuellement. Nous couvrons l'Europe, le Moyen Orient et l'Afrique pour l'entité dans laquelle je me trouve. Nous avons planifié un plan de recrutement important pour pourvoir à 250 positions dans les 6 mois à venir aussi bien des cadres que des ouvriers. Le plus gros challenge sur lequel nous bataillons quotidiennement, depuis plusieurs mois voire plusieurs années, c'est cette notion de sourcing que nous avons entendue ce matin, c'est-à-dire l'identification et l'attraction de nos futurs collaborateurs au sein de notre organisation. Quand on regarde l'ensemble de nos positions au cours de mois passés, pour une entreprise comme GENERAL ELECTRIC qui est importante de par sa dimension et sa taille, nous avons un volume de candidatures qui n'est pas forcément significatif à la fois d'un point de vue quantitatif et qualitatif.

De notre côté, nous essayons de mettre en place un certain nombre d'actions pour pouvoir être plus pro-actif et pouvoir, à un moment donné, grossir et augmenter le volume de candidatures d'un point de vue qualitatif. C'est plutôt le côté évènementiel sur lequel nous essayons de nous lancer compte tenu du volume très important que nous avons au niveau de notre entité sur Belfort. Nous

organisons les 12 et 13 octobre prochains un forum emploi dans lequel le message clé est : GE ENERGY recrute 200 à 250 personnes dès maintenant en CDI avec une proposition d'embauche et de contrat si les choses se déroulent positivement dans les 72 heures après le Forum et après l'évènement.

Nous essayons de créer l'évènement autour du recrutement, autour de ces initiatives, étant entendu que ce n'est qu'une partie et qu'un des outils que nous avons pu développer et nous pourrions en témoigner.

M. LAURENT REBEYROTTE : Un des outils, c'est qu'il y a finalement des portes ouvertes dans l'entreprise. En permanence aussi avec les écoles, vous allez chercher à la source. Vous travaillez aussi le fait que les anciens passent le flambeau aux plus jeunes, il y a donc aussi une opération d'information et de séduction. Je ne me trompe pas, vous faites aussi ces actions ?

M. PATRICK FOSSE, RESPONSABLE RECRUTEMENT DE GE ENERGY EUROPE : Oui, on parle de séduction pour la promotion de l'entreprise en tant qu'employeur de référence. S'il y a un aspect sur lequel je peux insister aujourd'hui, c'est cette notion d'ouverture à la diversité. Nous sommes signataires depuis début 2006 de la charte de la diversité au niveau français, sachant que General Electric a une culture ancrée dans son histoire qui vise à lutter contre les discriminations et à être le plus ouvert possible par rapport à la diversité des talents.

Nous avons organisé récemment en juin dernier un forum de la diversité. De nouveau, quelque part un événement autour de l'emploi, de la diversité et sur ces thématiques. Nous avons pu mobiliser les acteurs locaux sur la région de Belfort à la fois les associations, l'ANPE, l'APEC, toute une série d'autres structures pour pouvoir inviter 100 à 150 jeunes issus des quartiers à venir au sein de notre entreprise passer des entretiens et au bout du compte obtenir des contrats vacances, c'est-à-dire des contrats de 2 mois. Pour une dizaine d'entre eux, cela s'est concrétisé depuis début septembre sur des contrats d'apprentissage de longue durée ; pour certains d'entre eux, ce sont des gens qui s'inscrivent dans des formations d'ingénieurs en apprentissage. Nous avons pu à un moment donné diversifier nos sources de recrutement, satisfaire un besoin et répondre à cette responsabilité sociétale qui nous incombe également.

M. LAURENT REBEYROTTE : Dernière question, vous n'êtes pas inquiet sur le recrutement des personnes dont vous avez besoin aujourd'hui grâce à toutes ces mesures ?

M. PATRICK FOSSE, RESPONSABLE RECRUTEMENT DE GE ENERGY EUROPE : Là où l'on pourrait être plus inquiet aujourd'hui, ce n'est pas tant sur les ingénieurs et cadres parce que nous recrutons au niveau national, voire au niveau européen et il n'y a pas encore péril en la demeure même si la tension est palpable au niveau du marché de l'emploi pour les populations « ingénieurs, cadres », sur un certain nombre de métiers. C'est un peu plus délicat sur la population ouvrière, sur un certain nombre de compétences comme les compétences de soudeur. Nous avons mis en place par l'intermédiaire de l'AMIEF, qui est une association formation, une information emploi au niveau de Belfort qui a initié un projet autour du développement de formation CQPM en soudure, en mobilisant les agences intérim telles que KELLY SERVICES et MANPOWER sur la région de Belfort. Nous avons 4 à 5 personnes qui vont entrer dans ce dispositif en statut de formation professionnelle pendant 6 mois, en contrat de professionnalisation pendant les 6 mois restants, le tout étant cofinancé au niveau régional.

M. LAURENT REBEYROTTE : André SEYLER, je vous redonne la parole, Directeur de l'ANPE Bourgogne. On ne trouve pas aujourd'hui les bons soudeurs, les bonnes personnes dans ce domaine. On le voit bien ici, vous n'allez pas les trouver plus aujourd'hui mais vous allez faire appel à une notion que vous aimez bien, l'habileté ? Vous allez essayer à l'ANPE de trouver des personnes qui n'ont pas forcément cette formation mais qui pourraient être aptes à suivre ces formations dans les meilleures conditions.

M. ANDRE SEYLER, DIRECTEUR REGIONAL DE L'ANPE BOURGOGNE : La première réaction par rapport à ce que dit Monsieur FOSSE, ce sont des choses qu'il faut absolument généraliser en tant que telles. Nous sommes effectivement aujourd'hui dans une relation avec des personnes qui

n'ont pas trop envie d'aller vers les secteurs en tension, on n'attire pas les mouches avec du vinaigre ! Il faut bien qu'il y ait des opérations qui soient faites pour leur démontrer ce qui se passe dans l'entreprise, ce qu'ils peuvent y trouver.

Monsieur THOMAS nous parlera des opérations comme « Les coulisses du bâtiment ». Aujourd'hui, c'est une des grandes réponses pour nous, ANPE. On essaie de mettre en œuvre et de généraliser ce type de rencontres entre les employeurs et les demandeurs d'emplois : les forums, les rendez-vous métiers que l'on essaie vainement de mettre en place. C'est extrêmement difficile sur Dijon pour que, tous les jours de la semaine, il y ait des employeurs qui puissent rencontrer des gens des secteurs qui ont des difficultés pour embaucher.

« La semaine de l'emploi », Monsieur PATRIAT en a parlé. Avec le Conseil régional, nous organisons des moments absolument atypiques, irrationnels de rencontres avec des gens qui n'ont pas du tout idée de ce qu'ils vont faire. Cela peut faire tilt avec la rencontre de secteurs professionnels auxquels ils n'ont pas pensé. A titre d'exemple, une semaine de l'emploi au mois d'avril en Bourgogne provoque dans la semaine 1 000 placements pour ne pas utiliser le mot « recrutement » de Monsieur TUPHÉ, ce qui est absolument fantastique. Ceci, dans des relations qui ne sont pas dans la majorité des cas prévisionnelles parce que le rapprochement terme à terme est mort.

On en vient au deuxième élément que nous souhaitons absolument à mettre en place que vous connaissez certainement. Avec Monsieur TUPHÉ, nous allons essayer de voir comment nous pouvons le réaliser, c'est la méthode de recrutement par simulation, c'est-à-dire d'aller aux fondamentaux de ce que représentent l'emploi et le métier et non pas au niveau de la technique. La technique, on y arrive toujours, on essaie d'aller vraiment regarder si les gens ont des aptitudes à occuper des emplois. Après avec le Conseil régional, avec l'ASSEDIC, nous sommes tout à fait en mesure de mettre en place des formations permettant aux gens qui ont les capacités à, à pouvoir bénéficier de la formation.

M. LAURENT REBEYROTTE : Sur la formation, peu importe quelle est la source de la formation, j'en profite pour vous poser la question : aujourd'hui, ANPE, ASSEDIC, intérim, avez-vous complètement décloisonné ? Votre seul souci en tant qu'ANPE est de placer la bonne personne au bon endroit, lui trouver la bonne formation, fait-on vraiment le tour de la table aujourd'hui ?

M. ANDRE SEYLER, DIRECTEUR REGIONAL DE L'ANPE BOURGOGNE : Je pense que oui, mais on n'a pas réussi encore aujourd'hui à aller au bout du système. Avec le Conseil régional, j'ai signé une convention c'est-à-dire que lorsque je mets quelqu'un dans un parcours au Conseil régional avec un suivi personnalisé, sachant que je vais probablement avoir besoin d'une action de formation pour le mettre en emploi, je lui garantis que la formation existera soit parce qu'il y a des organismes qui ont l'habitude de faire parce que c'est dans le plan régional, soit parce que je vais créer cette formation.

Le Conseil régional me donne de l'argent pour me permettre de créer l'offre de formation. Cela demande beaucoup de professionnalisme et puis, en même temps, cette envie de se projeter plus loin, c'est-à-dire de faire un pari sur l'avenir. Aujourd'hui, j'ai telle personne, je parie en tant que conseiller à l'emploi que si je passe par tel système j'arriverai à placer cette personne. Cela demande quand même beaucoup d'évolutions dans le métier.

M. LAURENT REBEYROTTE : Christian THOMAS, j'ai presque envie de dire que vous êtes un président heureux parce qu'on vous cite souvent comme exemple avec la filière bâtiment avec l'opération séduction, le côté sexy du bâtiment que vous avez essayé de développer. En tout cas, vous avez réussi bon an mal an à répondre à l'énorme marché qui s'est créé en France, trouvez-vous du personnel ou est-ce encore très difficile aujourd'hui ?

M. CHRISTIAN THOMAS, PRESIDENT DE LA FFB COTE-D'OR ET VICE-PRESIDENT DELEGUE DE LA FFB BOURGOGNE : Bonjour à tous. Effectivement, on pourrait dire que je suis un président d'une branche relativement heureuse mais nous sommes toujours à la recherche de compagnons et de personnes à tous les niveaux.

J'entendais parler tout à l'heure mon collègue qui recherchait des ouvriers et des ingénieurs, nous aussi, dans le bâtiment, nous sommes encore à la recherche de personnels de tous niveaux : compagnons, chefs d'équipe, cadres, ingénieurs et futurs chefs d'entreprise. Nous avons une spécificité, c'est un message que je voudrais adresser non pas aux professionnels mais aux parents que vous êtes, aux grands-parents ou futurs grands-parents : le bâtiment est un métier d'avenir. Tous les hommes politiques, quel que soit leur bord, ont dit lors des campagnes que nous avons vécues que la France a encore besoin d'une quantité énorme de logements. Cela a été dit et reconnu par tout le monde.

Pour répondre à une question que vous avez posée à mon voisin immédiat, nous sommes une branche qui peut se projeter dans l'avenir. On peut vraiment dire que d'ici les dix prochaines années, nous sommes vraiment porteurs d'emplois, de projets, et c'est très beau quand on peut imaginer qu'un jeune qui va rentrer chez nous pour passer un CAP (il y a plus de 3 000 apprentis actuellement dans nos CFA) peut être apprenti, entrer dans une entreprise comme compagnon, chef d'équipe, conducteur de travaux et, cerise sur le gâteau, devenir chef d'entreprise.

M. LAURENT REBEYROTTE : Cela arrive aussi chez GE, leur ancien PDG était parti du bas.

M. CHRISTIAN THOMAS, PRESIDENT DE LA FFB COTE-D'OR ET VICE-PRESIDENT DELEGUE DE LA FFB BOURGOGNE : Cela arrive souvent mais dans le bâtiment c'est assez fréquent.

M. LAURENT REBEYROTTE : Quand vous allez chercher du personnel dans les entreprises d'intérim, c'est pour répondre à quelle demande ? Est-ce parce qu'on a plus de travail et qu'il faut trouver quelqu'un tout de suite.

M. CHRISTIAN THOMAS, PRESIDENT DE LA FFB COTE-D'OR ET VICE-PRESIDENT DELEGUE DE LA FFB BOURGOGNE : Cela a bien changé, c'est pour répondre à plusieurs sortes de demandes, par exemple, la flexibilité, mais aujourd'hui ce n'est presque plus le cas. C'est aussi pour pouvoir faire venir quelqu'un dans l'entreprise par l'intérim afin de voir si l'un et l'autre se plaisent et voire à terme de temps en temps se marier, c'est-à-dire essayer de voir sur une période plus ou moins longue si le métier plaît, si l'entreprise plaît et souvent cela débouche par un CDI. Vous voyez que cela a bien changé.

Et puis, je le redis à tous les professionnels du PRISME, nous souhaitons bien sûr travailler avec vous sur la formation permanente et la qualification des gens que vous pouvez nous proposer. Je crois qu'il y a beaucoup à faire dans ce domaine. N'oublions pas tous les gens qui sont un peu au bord du chemin, nous avons un devoir d'essayer de les insérer dans nos entreprises et dans la vie active. Nous pouvons tout à fait le faire ensemble comme nous le faisons dans le bâtiment.

M. LAURENT REBEYROTTE : Je rappelle que Jacques SOLOVIEFF sera tout à l'heure avec nous pour parler de la formation côté du Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT). Je me tourne vers vous Pascal GAUTHERON et vers la salle pour un échange si vous le souhaitez sur ces bonnes pratiques. J'ai envie de vous poser une question simple : est-ce que vous avez l'impression que les choses bougent vite en ce moment ? J'ai l'impression que l'on décloisonne beaucoup, est-ce que vous avez l'impression que tout le monde travaille dans même sens ou est-ce que vous faites partie de ceux qui disent que l'on peut toujours faire mieux, que l'on n'a pas encore assez de souplesse ?

M. PASCAL GAUTHERON, PDG DE CENTRE-RELATION ET PRESIDENT DU MEDEF COTE-D'OR : D'abord dans l'économie de marché, on dit que l'économie a horreur du vide, ce qui pousse, ce qui motive l'entreprise c'est créer de la valeur. C'est aussi répondre à une demande et l'entreprise innove en permanence.

Dans le travail temporaire, on innove tous les jours. Je me souviens quand j'ai commencé ma carrière professionnelle, j'étais chef d'agence chez MANPOWER et je m'étais aperçu que pour embaucher des gens pour WILLIAM SAURIN, cela ne fonctionnait pas avec les urbains. Comme j'avais été élevé chez les Bressans, je prenais ma voiture, j'allais au marché du cru, j'allais voir les cousins et je disais : « Voilà cherchez 15 personnes ». Comme les gens qui travaillent la terre
Dijon, le 25 septembre 2007

avaient l'habitude de travailler dur, savaient ce qu'était les activités physiques, travailler au soleil, au froid, c'est comme cela que j'ai remporté le marché de WILLIAM SAURIN. Tout cela pour revenir à ce que vous dites.

Nous les entreprises, nous n'avons pas le choix, cloisonné ou pas cloisonné, peu importe, nous devons répondre à une demande et c'est la raison pour laquelle les entreprises sont ouvertes aux solutions.

Quant aux compétences et aux échanges de bonnes pratiques, je vais vous dire comment nous avons fonctionné. Aujourd'hui, il faut raisonner sur le savoir-être. Si vous raisonnez avec le schéma classique « Quel est ton diplôme ? », vous êtes coincés. Aujourd'hui, il faut travailler avec le savoir-être, c'est-à-dire : « Est-ce que tu as envie de travailler ? Quelles sont tes capacités physiques et intellectuelles ? Ensuite, on t'apprendra le savoir-faire ». Vous avez dit que les forums apportaient plus de 1 000 placements, c'est formidable ! Aujourd'hui, les entreprises veulent raccourcir le système de l'offre et de la demande.

Nous les entrepreneurs, nous devons jouer le jeu. Dans les forums, dans tout ce qui est contact avec l'offre et la demande, il faut favoriser ces contacts. C'est cela la voie royale, c'est de partir du principe qu'il y a des gens et que l'on peut les former.

Enfin dans les bonnes pratiques, nous avons des difficultés sur certains bassins d'emplois. Par exemple, à Dijon, le taux de chômage est de 5,6 % ; dernièrement pour faire face à la croissance du groupe que je dirige, nous avons acheté une entreprise chez vous à Autun parce que nous ne trouvions pas le personnel. Là-bas, c'est typiquement des gens qui ont le savoir-être et la volonté prime sur la technicité. C'est ce que fait le bâtiment. De toute façon l'entreprise est condamnée à réussir, soulèvera les montagnes et naturellement les choses viendront. Il faut dire que je suis de nature optimiste.

M. LAURENT REBEYROTTE : Je me tourne vers la salle, il vous suffit de me faire un petit signe, je sais que la première question est toujours la plus délicate.

M. GUY GILLOT, REPRESENTANT DU MAIRE DE DIJON ET DU PRESIDENT DE L'AGGLOMERATION DE DIJON : Messieurs du PRISME, vous êtes habillés pour l'hiver. Pour Monsieur SEYLER vous êtes un cache-sexe et pour le Président GAUTHERON, du poil à gratter. C'est à eux deux que je m'adresse en pensant que Monsieur SEYLER redécouvre la pierre philosophale avec les forums. Il a longtemps déploré qu'on ne faisait rien en Bourgogne et il a quand même donné l'orientation à laquelle nous souhaitons tous arriver qui est le propre de l'entrepreneur, c'est le pari pour l'emploi. Il n'est jamais trop tard pour bien faire !

Monsieur GAUTHERON, mon cher ami, vous dites que nous avons le nez sur le guidon, vous avez dit que nous sommes trop au charbon. Vous retrouvez là la critique fondamentale à l'égard de l'économie nationale, elle n'est pas seulement bourguignonne, les entreprises et les PME ne grossissent pas. Il ne faut pas oublier que ce n'est pas une maladie de chef d'entreprise mais c'est quand même encore l'occasion de dénoncer le système bancaire, local, national et malheureusement pas européen qui ne permet pas aux entreprises de risquer la frilosité des banques. Il faut le signaler, c'est extrêmement important.

Le dénominateur commun de vos deux interventions c'est quand même d'avoir oublié – cela me permet de signaler l'intérêt de la convention qui va être passée entre le PRISME et la Région- l'importance des hommes politiques locaux, en particulier dans le cadre de la loi de décentralisation, ils ont acquis des responsabilités extrêmement importantes. Il faut remédier à cet oubli pour trouver des motivations dans le cadre de la bonne utilisation d'un facteur aussi important que l'intérim. Merci de votre attention.

M. LAURENT REBEYROTTE : Merci beaucoup, je ne sais pas s'il y a des réactions ?

Nous allons peut-être retrouver André SEYLER parce que vous avez été interpellé quelque part en disant que l'on a l'impression de réinventer l'eau chaude, que ces forums, ces choses comme ça, Dijon, le 25 septembre 2007

cela va dans le bon sens mais qu'il aurait peut-être fallu le faire plus tôt. Avez-vous été suffisamment à l'écoute, est-ce que vous acceptez cette critique ?

M. ANDRE SEYLER, DIRECTEUR REGIONAL DE L'ANPE BOURGOGNE : Je ne sais si c'est une critique, en fait c'est une réalité. Je suis passé par d'autres régions et je sais ce qui se pratique depuis un certain nombre d'années. Nous sommes quand même dans une région en Bourgogne qui est plutôt satisfaite de ce qu'elle est ; cela a été dit et répété. Nous sommes dans une région extrêmement agréable, très riche, le patrimoine est sensationnel -pour ceux qui sont de passage, allez visiter Dijon un petit peu- mais elle est très difficile à remuer pour travailler autrement. Aujourd'hui, le problème fondamental du recrutement, c'est de trouver d'autres méthodes, d'autres moyens de séduction et de mises en relation avec les gens.

Si je prends « La semaine de l'emploi », je suis quand même fier que cela puisse se faire et que l'ensemble des acteurs y participe. L'important par rapport à la volonté de PRISME de travailler avec les autres, c'est bien la mise en synergie de l'ensemble des acteurs. On est loin d'avoir réussi et d'avoir poussé au bout cette démarche. Faire une semaine de l'emploi par an, c'est ridicule par rapport au problème fondamental qui se pose dans les entreprises bourguignonnes dans les années à venir.

Actuellement, d'autres forums se tiennent par rapport aux jeunes parce qu'on pense qu'à l'automne démarrer dans la vie professionnelle par du chômage c'est absolument catastrophique. On essaie donc de remuer les bassins d'emplois pour qu'effectivement les employeurs sortent de leur muraille de Chine et viennent au-devant de ces jeunes qui ne savent pas comment s'y prendre pour entrer dans l'entreprise. L'intérim, c'est une chance, je ne le dénie pas du tout, vous pensez bien. C'est une chance de trouver confiance en eux et d'aller travailler mais, en même temps, je maintiens que cela déstabilise plein de jeunes qui restent un peu en périphérie du système. Il faudra qu'on aille beaucoup plus loin aujourd'hui si l'on veut répondre à ce problème qui est l'inadéquation entre l'offre et la demande.

Monsieur THOMAS a lancé un vibrant appel au niveau du bâtiment. Je dis souvent pour provoquer qu'à Dijon j'ai 6 000 secrétaires à vous placer, comment fait-on pour en faire des maçonnes ? Ce n'est pas évident du tout ni pour les parents, ni pour les enfants ni pour nous. Il faut vraiment qu'on réinvente l'eau chaude très souvent si l'on veut avoir ne serait-ce qu'un petit résultat.

M. LAURENT REBEYROTTE : D'autres réactions dans la salle sinon on laissera peut-être réagir Pascal GAUTHERON sur ces propos également.

M. ANDRE BERNARD, DIRECTEUR DE L'IUT DE DIJON AUXERRE : Je voudrais intervenir seulement sur la question : comment répondre à l'adéquation entre formation et emploi ? Beaucoup de gens le savent dans la salle, les IUT ont été créés il y a 40 ans pour répondre justement aux besoins de l'économie nationale en cadres intermédiaires. C'était destiné à former des gens qui après un bac + 2 entraient dans le milieu professionnel. Il y a de plus en plus de jeunes qui entrent en IUT, poursuivent des études et les réussissent brillamment. En parallèle, nous avons beaucoup d'offres d'emplois qui nous arrivent des entreprises, des branches professionnelles et qui ne sont pas satisfaites parce que justement les jeunes veulent poursuivre leurs études et ne pas s'arrêter à un bac + 2.

Ce qui a été souligné par Monsieur SEYLER et Monsieur PERRIER-CORNET a été constaté chez nous, comment fait-on pour attirer beaucoup plus de jeunes ? Comment fait-on pour leur montrer que les emplois sont attractifs, qu'il y a des débouchés et que derrière, ils pourront éventuellement poursuivre des études par des systèmes de validation d'acquis de l'expérience pour arriver à un grade supérieur, par exemple, licence professionnelle ou école d'ingénieurs comme cela se passe assez fréquemment ? C'est un vrai problème.

Je voudrais souligner aussi un élément qui me paraît important pour attirer plus de jeunes, je ne sais ce qu'en pensent les chefs d'entreprise qui sont là. Il y a une vraie nécessité pour attirer les jeunes, de les faire entrer plus rapidement -là je dépasse l'établissement que je représente et l'ensemble de l'université dans sa globalité- vers les métiers qui existent. Les forums de l'emploi, Dijon, le 25 septembre 2007

les coulisses du bâtiment, des exemples comme ceux là sont très importants. Nous avons signé au niveau des IUT, au niveau national, une convention avec la Chambre nationale des métiers de l'Artisanat pour justement attirer des étudiants qui ont des bac + 2 ou des bac + 3 vers ces métiers dont les entreprises ont besoin à la fois pour répondre aux besoins des entreprises mais aussi pour créer, reprendre et diriger les entreprises.

M. LAURENT REBEYROTTE : J'espère que je ne vais pas vous faire regretter d'avoir pris la parole car je veux vous poser une question. Il est vrai que nous aurions pu inviter aussi le monde de l'enseignement sur cette table ronde. Je retourne la chose aussi, on a l'impression quelquefois qu'il y a telle région, telle entreprise qui va se développer, etc., et le monde de l'enseignement peut très bien fermer une formation qui aurait très bien convenu à cette entreprise. Est-ce que vous êtes aussi à l'écoute ? Est-ce qu'il n'y a pas une lourdeur qui fait que même si l'entreprise vous sollicite vous n'aurez pas la capacité de répondre rapidement ?

M. ANDRE BERNARD, DIRECTEUR DE L'IUT DE DIJON AUXERRE : C'est un problème que j'ai évoqué sans le préciser exactement mais je vais le faire maintenant. Il est vrai que l'attractivité des jeunes vers les formations technologiques et industrielles est de plus en plus faible. Tout le monde se précipite vers le tertiaire y compris les jeunes qui ont des bacs scientifiques.

Nous travaillons avec le Conseil régional et Gérard SPÉRANZA en particulier dans le cadre du PRDF pour voir comment, avec la carte des formations bac + 2 et bac + 3 en coordination avec les DUT et les BTS, on peut développer des formations dont les entreprises ont besoin. Le constat actuel, pour parler d'une zone que Pascal GAUTHERON connaît bien, à Chalon-sur-Saône, où il y a également 2 IUT avec deux formations industrielles, Sciences et Génie des Matériaux et Génie Industriel et Maintenance, avec des équipes performantes pour former des gens ; les entreprises ont besoin d'étudiants et il n'y a pas d'étudiants.

Tout à l'heure quand François PATRIAT disait qu'un certain nombre de jeunes partaient de la Bourgogne pour aller étudier ailleurs, je crois qu'il y a une vraie question à se poser et des réponses à trouver avec les entreprises : comment fait-on pour maintenir ces jeunes qui partent du Nord de la Bourgogne vers l'Île-de-France et ceux du Sud de la Bourgogne qui partent vers Rhône-Alpes et qui ne restent pas dans les formations professionnalisantes de notre université et de notre académie.

M. LAURENT REBEYROTTE : J'ai dit que je restais un peu avec vous parce que je parlais aussi de la Région du Creusot où il y a de gros investissements aujourd'hui. Personne n'aurait mis un centime d'euro sur l'acier il y a encore quelques années et pourtant, aujourd'hui, de grosses entreprises s'installent. Elles vont être demandeuses de beaucoup de compétences, est-ce que l'IUT là-bas pourra réagir rapidement et le fait-il déjà ?

M. ANDRE BERNARD, DIRECTEUR DE L'IUT DE DIJON AUXERRE : Les 3 IUT de Bourgogne, Dijon Auxerre, Le Creusot et Chalon-sur-Saône le font, les membres fondateurs du pôle de compétitivité nucléaire de Bourgogne (PNB) connaissent très bien quels sont les emplois, le problème reste l'attractivité des jeunes, comment fait-on venir des jeunes vers des formations industrielles ? Le problème est là, il n'est pas ailleurs, on est capable de former des gens, on a une capacité d'accueil qui est largement au-dessus du nombre d'étudiants qu'on a actuellement ; malheureusement il n'y a pas suffisamment d'étudiants.

M. LAURENT REBEYROTTE : C'est une question que l'on posera à Véronique GUILLON tout à l'heure je suppose. D'autres interventions dans la salle sur les bonnes pratiques ?

M. MICHEL BACHELARD, PRÉSIDENT DE LA MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DU BASSIN DIJONNAIS : Je voulais rebondir sur les propos de mon ami Guy GILLOT quand il dit qu'il faut redonner le pouvoir aux élus en termes de décision. Il est vrai que la structuration des maisons de l'emploi et de la formation redonnait du pouvoir aux élus. Ce qu'a dit François PATRIAT tout à l'heure nous inquiète puisque l'on sent que le gouvernement est attentif au développement des maisons de l'emploi et, bien sûr, la restructuration du service public de l'emploi avec la fusion ASSÉDIC et ANPE va peut-être prendre leur place.

Nous avons déjà organisé des forums en commun avec les services de l'emploi, c'est notre spécificité. Nous n'agissons à la place mais avec ce qui existe déjà et peut-être que redonner le pouvoir aux élus de cette façon peut les impliquer plus directement dans les rapports entre l'entreprise et les demandeurs d'emplois. Nous ne nous occupons pas que des demandeurs d'emplois mais aussi de l'offre que l'on peut offrir aux entreprises.

M. LAURENT REBEYROTTE : D'autres réactions et après nous ferons un tour de table avec nos invités s'ils le souhaitent.

MME DOMINIQUE HUBERT, KELLY SERVICES : J'ai une question pour Monsieur SEYLER mais je voudrais réagir déjà sur l'intérim cache-sexe. Pourquoi pas ? Monsieur SEYLER, nous sommes très bien achalandés cela va du string au caleçon très confortable de nos grands-mères et même jusqu'au pantalon puisque Monsieur FONLUPT a dit tout à l'heure que 30 % de nos intérimaires pouvaient ensuite obtenir un CDI dans l'entreprise où ils ont commencé en intérim.

Ma question s'adresse à Monsieur SEYLER : comment l'ANPE et les entreprises de travail temporaire peuvent travailler ensemble pour identifier des stagiaires qui pourraient suivre des formations dans nos entreprises puisque nous disposons de budgets de formation assez importants et de dispositifs particuliers pour l'intérim qui nous permettent de former des personnes en adéquation complète avec les besoins de nos clients ?

J'ai à côté de moi Florence PERROT qui travaille avec moi et qui forme en permanence des monteuses en charpente métallique ou des soudeuses puisque les entreprises nous demandent beaucoup ce genre de profil. Il y a d'ailleurs eu des articles dans la presse cet été à ce sujet et nous sommes tout à fait capables de monter des formations et de placer immédiatement derrière les personnes formées. En revanche, nous avons beaucoup de mal à trouver des stagiaires et je rejoins ainsi ce qu'a dit le Président de l'IUT puisque c'est là que le bât blesse. Nous comptons donc beaucoup sur l'ANPE pour nous aider à trouver ces stagiaires avec les méthodes d'évaluation qu'ils ont.

M. LAURENT REBEYROTTE : Comment faites-vous aujourd'hui pour demander ces stagiaires ? Comment cela se passe-t-il quand vous vous adressez à l'ANPE ?

MME DOMINIQUE HUBERT, KELLY SERVICES : Cela se passe moyennement, c'est-à-dire que bien souvent on ne les trouve pas. Bien souvent ce sont des gens qui quittent la formation en cours de route, c'est donc un investissement perdu. Ce sont des gens qui parfois ne prennent pas leur poste à la fin parce que, malheureusement, aujourd'hui, il n'existe pas de sanction ni sur le plan des ASSÉDIC, ni autrement. C'est assez difficile. Aujourd'hui, comment faire ? Nous travaillons avec les intérimaires qui ont déjà travaillé avec nous par parrainage pour qu'ils nous amènent des collègues à eux qui sont demandeurs d'emploi où qui ont envie de faire ce métier. Nous avons beaucoup de mal à remplir des sessions qui peuvent aller jusqu'à 12 personnes.

M. LAURENT REBEYROTTE : André SEYLLER, j'ai l'impression que Madame a presque donné votre réponse, vous avez des difficultés à mobiliser.

M. ANDRÉ SEYLLER, DIRECTEUR REGIONAL DE L'ANPE BOURGOGNE : Ce que je vais dire m'évitera de faire les conclusions de tout à l'heure. Par rapport à l'intérim car c'est quand même pour l'intérim que nous sommes là. Personnellement, j'y crois sinon je ne serais pas à la tribune. La forme de provocation que j'ai faite ne doit pas vous faire penser que je ne crois pas à la valeur de l'intérim.

Le deuxième élément c'est : qu'est-ce que l'intérim peut faire avec nous ? Il est clair aujourd'hui que les choses se sont plutôt arrangées entre le service public, l'ANPE et les sociétés d'intérim. Ceci étant, à la seule condition qu'on arrive à savoir ce que vous faites des gens qu'on vous envoie. C'est le b a ba de ce qu'on a appelé un peu pompeusement le sourcing parce qu'en ce moment l'agence est un peu le sourcing des agences d'intérim pour placer les gens dans les entreprises finales.

Nous sommes prêts à ouvrir nos fichiers complètement à la seule condition qu'on sache ce que deviennent les gens. Aujourd'hui, ce n'est pas le cas, lorsque vous déposez une offre de maçon ou de soudeur, il y a des personnes qui viennent, je suis informé de celui que vous avez retenu et je ne sais pas ce que deviennent les autres qui peuvent être envoyés sur d'autres sources d'emplois. C'est une des conditions de la relation réciproque gagnant-gagnant entre vous et nous. Si elle est respectée, le reste suivra tout à fait facilement.

M. LAURENT REBEYROTTE : Comment cela peut-il se passer concrètement ? Je vais peut-être dire des absurdités, est-ce qu'il faut une carte de suivi comme sur le plan médical ? Peut-on au niveau informatique savoir où est la personne à tout moment ?

M. ANDRE SEYLER, DIRECTEUR REGIONAL DE L'ANPE BOURGOGNE : Le GPS serait la solution idéale avec un portique mais pour l'instant cela n'existe pas !... Ce que nous souhaitons, c'est que le conseiller référent de la société d'intérim ait des relations suffisamment étroites et que l'agence d'intérim prenne la peine de donner le suivi de l'ensemble des publics que nous lui envoyons de telle façon que cela nous permette de savoir ce qui s'est passé. Lorsqu'on dit qu'il n'y a pas de sanction, pour certains il y a trop de sanctions, il faut voir le nombre de personnes que l'on radie ; bien sûr lorsque l'employeur a le courage de dire qu'il a refusé le travail, c'est autre chose.

Il faut que nous puissions enrichir notre fichier par rapport à ce que vous avez pu proposer à des gens puisque lorsqu'ils sont en intérim ils continuent à rester inscrits chez nous. Cela est d'ailleurs pour nous un sérieux handicap par rapport à l'employeur classique à qui l'on dit que nous avons 10 personnes et, finalement, quand il ne voit venir personne, nous lui disons qu'elles sont en intérim, etc. Il est extrêmement compliqué pour nous d'être clairs vis-à-vis d'un employeur classique parce que les gens sont employés ailleurs. C'est très bien pour eux sauf qu'on raconte des mensonges aux employeurs classiques ; le système est tel que nous continuons à les garder inscrits.

Vous avez parlé de la formation, nous essayons dans la région, je ne sais pas si nous allons aboutir, de faire ouvrir vos formations d'intérimaires à des demandeurs d'emploi classiques. C'est-à-dire que la meilleure façon pour un demandeur d'emploi de mettre le pied à l'étrier c'est de participer à une formation qui n'est pas une formation de demandeur d'emploi. Nous souhaitons le faire avec les entreprises classiques si nous pouvons.

Nous avons des contrats service qualité avec un certain nombre d'entreprises mais c'est très compliqué. Avec l'intérim, c'est tout aussi compliqué, c'est-à-dire qu'il faut arriver à ce que vos structures acceptent de prendre en compte des demandeurs d'emploi qui, demain, peuvent être des salariés pour vous pour qu'ils entrent dans le circuit de formation. Nous aurons beaucoup moins de défections et de situations bancales telles que vous le dites.

Enfin, il faudrait vous rapprocher de nos plates-formes de vocation. Nous avons plein de jeunes et de moins jeunes que nous reconnaissons aptes à occuper des emplois et à qui nous ne pouvons pas proposer de travail ; du style « j'ai demandé un maçon et vous m'envoyez une coiffeuse ». Vous l'avez déjà entendu ! La méthode de recrutement par simulation permet de détecter des capacités à occuper un emploi mais il faut que l'entreprise joue le jeu et que vous jouiez le jeu de la même façon. Nous avons des jeunes et des moins jeunes qui sont reconnus aptes à... à vous de jouer, nos plates-formes de vocation vous sont ouvertes.

M. LAURENT REBEYROTTE : Une conclusion très rapide.

M. CHRISTIAN THOMAS, PRESIDENT DE LA FFB COTE-D'OR ET VICE-PRESIDENT DELEGUE DE LA FFB BOURGOGNE : Je peux vous proposer de travailler encore plus ensemble les uns et les autres. Pour répondre à la question : comment faire pour attirer les gens chez nous ? Nous ouvrons nos chantiers. Je vous l'ai dit tout à l'heure, il y aura une opération au mois d'octobre d'ouverture de tous nos chantiers qui s'appelle « Les coulisses du bâtiment ». Nous faisons une autre action au printemps qui s'appelle « Un jour, un jeune, une entreprise », où nous accueillons les jeunes collégiens qui veulent venir voir une entreprise et le chef d'entreprise pendant une journée.

Surtout, il faut accueillir le maximum de stagiaires, encore faut-il les trouver, qui puissent venir découvrir le monde du bâtiment et, ensuite, je suis certain qu'avec les efforts des uns et des autres, des politiques qui sont présents -je sais qu'ils jouent le jeu dans notre région et j'en profite pour les remercier- nous trouverons bien des formations adéquates. S'ils ont envie de travailler dans le bâtiment, s'ils ont envie de travailler avec vous, je suis persuadé que nous leur trouverons une formation afin d'intégrer nos très jolis métiers.

M. PASCAL GAUTHERON, PDG DE CENTRE-RELATION ET PRESIDENT DU MEDEF COTE-D'OR : Nous sommes au colloque du PRISME et la relation au travail temporaire des entreprises est indispensable. Le MEDEF c'est toutes les branches, quand je m'exprime, je représente 45 000 salariés. Vous constituez le front office entre les entreprises et la demande au même titre que l'ANPE. Je dois vous dire que les entrepreneurs sont très attentifs, très mobilisés pour l'emploi et vous constituez une des sources considérables car 30 % des CDI viennent du travail temporaire.

Ce matin, j'étais avec le Président de la métallurgie en Côte-d'Or, cela représente 17 000 salariés et j'ai noté qu'il y avait 17 000 intérimaires en région. Vous comprenez que vous avez un poids considérable et pour cette notion de savoir-être que j'ai évoquée tout à l'heure, il faut faire preuve de passerelle.

Monsieur GILLOT m'a posé deux questions : la taille des PME, je lui répondrai tout à l'heure, mais il y a aussi l'aspect local. Trois exemples concrets des passerelles que nous avons faites au MEDEF avec l'intérim d'insertion, avec Patrick TUPHÉ, le concours de la Ville de Dijon, du Conseil général, du Conseil régional, nous avons fait une étude pour rapprocher les entreprises d'insertion en direction des sociétés du secteur marchand qu'on appelle aussi secteur ordinaire parfois. J'ai conclu cela en faisant des petits-déjeuners avec les entreprises d'insertion, les entrepreneurs en leur demandant quels étaient leurs besoins. Untel faisait de l'entretien, untel avait besoin d'entretien, ils ont échangé leur carte de visite et ils vont travailler ensemble. J'ai même été plus loin parce que l'UREIL est à l'intérieur du MEDEF, vous voyez que nous faisons des passerelles.

Nous avons un autre chantier, c'est l'école. Lorsqu'un journaliste de TF1 m'a interviewé avec le Président de l'Université, il lui a demandé pourquoi il s'associait avec le diable. J'étais considéré comme le diable ! Les Français n'aiment pas assez les entreprises. Nous travaillons en direction de la jeunesse pour faire aimer l'entreprise, pour faire modifier les comportements. Nous ferons un débat prochainement avec les étudiants pour expliquer combien l'entreprise est importante en France.

Enfin, l'Ecole Supérieure de Commerce de Dijon, financée par tous les acteurs. Monsieur PATRIAT a dit que sur 485, 100 restent en Bourgogne. A l'ESC de Dijon, il n'y a que 15 % des stagiaires qui font leur stage en Bourgogne. On revient à la loi de PARETO pour les statisticiens, nous avons mis en place une bourse de stage financée par le MEDEF et les branches pour faire en sorte de rapprocher l'offre et la demande.

En conclusion, nous ne pouvons pas nous permettre, compte tenu de l'état de notre pays, des contraintes, etc., de perdre du temps. Pour le PRISME, l'ANPE, les universités, pour tous, cela doit être le même combat pour faire en sorte que la France gagne la compétition. Derrière cette compétition, il y a nos enfants, c'est un intérêt collectif. Le Président THOMAS, le Président du MEDEF, tous les entrepreneurs sont tournés vers cet axe et je dis humblement que nous ne faisons pas assez pour les raisons que j'ai évoquées, pour des raisons de taille, etc.

Pour conclure, je dirai comme Monsieur de CLOSETS écrivait en son temps, il faut faire « toujours plus » pour l'entreprise.

M. LAURENT REBEYROTTE : Merci pour cette conclusion, je vais donner la parole à Patrick FOSSE pour introduire le prochain débat « Comment travailler ensemble ? », j'ai dit « Comment mieux travailler ensemble ? », une question simple. Aujourd'hui, vous avez dit comment vous recrutiez. Comment vous faites pour trouver vos propres talents, pourquoi n'entend-on pas parler de contact avec l'ANPE, avec les ASSEDIC, de toutes ces choses dans vos propos ? Est-ce

simplement parce que vous n'en avez pas besoin, parce que vous vous débrouillez bien tout seuls ou parce que ce n'est pas une habitude ?

M. PATRICK FOSSE, RESPONSABLE RECRUTEMENT DE GE ENERGY EUROPE : Ce n'est probablement pas dans la pratique de notre entreprise sur Belfort de tisser des relations de qualité avec des acteurs tels que l'ANPE ; avec l'APEC un peu plus car nous avons essentiellement une population d'ingénieurs et de cadres sur Belfort. Ce sont les acteurs avec lesquels nous travaillons au quotidien pour la population notamment opérateurs. Par rapport à ce que j'ai entendu, un élément en commun m'a frappé, que ce soit au niveau du monde de l'éducation, de l'ANPE, des agences d'intérim, du MEDEF et du bâtiment, c'est cette problématique qui nous occupe en termes d'attraction, de séduction, de promotion, de ce que peuvent être nos métiers, les opportunités que nous pouvons offrir.

C'est probablement autour de cette idée qu'il faut pouvoir essayer de travailler demain à établir des relations plus importantes, à organiser des événements en associant les acteurs, visant à informer et à donner l'envie aux jeunes, aux salariés, d'intégrer une des filières sur lesquelles nous avons le plus de besoins.

M. LAURENT REBEYROTTE : Je vous remercie beaucoup. Comment mutualiser nos savoir-faire, c'est un des thèmes de « Comment travailler ensemble ». Dans un instant, nous retrouverons Jacques SOLOVIEFF, Directeur du FAF-TT (Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire), Gérard SPÉRANZA, Directeur de l'Apprentissage, de la Formation professionnelle et de l'Emploi au Conseil régional de Bourgogne, Véronique GUILLON, Déléguée générale de l'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie) de Côte-d'Or et Pascal BLAIN, Directeur général des ASSEDIC Franche-Comté Bourgogne.

TABLE RONDE N°2 : COMMENT TRAVAILLER ENSEMBLE ?

M. LAURENT REBEYROTTE : J'avais rajouté comment « mieux » travailler ensemble, le problème n'étant pas de savoir s'il y a une volonté de travailler ensemble mais l'objet du débat c'est : est-on suffisamment efficace dans la manière de travailler ensemble ?

Sur cette table ronde, vous êtes des personnes éminemment importantes par votre savoir que vous allez nous dévoiler, mais aussi parce que vous êtes des financeurs. On l'aura bien compris, le Conseil régional est un gros financeur, 160 millions d'euros du budget formation nous dit le Président PATRIAT, Pascal BLAIN pour les ASSEDIC, financeur de formations également et Jacques SOLOVIEFF, Directeur Général du FAF-TT, une grosse source de financement.

D'abord une réaction, femme oblige, Véronique GUILLON, Déléguée générale de l'IUMM, vous allez prendre un micro. Nous n'allons peut-être pas revenir sur le constat, quoique vous puissiez le faire également, la métallurgie connaît non pas des difficultés sur les débouchés et sur les marchés mais des difficultés pour trouver du personnel. Comment vous y prenez-vous, Madame, quand vous devez conseiller des entrepreneurs pour former les gens ?

MME VERONIQUE GUILLON, DELEGUEE GENERALE DE L'UIMM COTE-D'OR : Bonjour à tous, si vous le permettez, j'aimerais revenir sur les données de Frédéric PERRIER-CORNET, juste deux instants, notamment sur les métiers de la métallurgie et les constats sur le recours à l'intérim.

Dans les chiffres que vous avez annoncés, nous avons un secteur très fragilisé, cependant, nous allons avoir besoin de plus de 100 000 personnes par an jusqu'en 2015. Il est vrai qu'aujourd'hui on peut quand même positiver sur le recrutement puisque nous avons un Observatoire des métiers et qualifications au niveau national qui nous permet de le dire et aussi de faire un peu de prospective par rapport au travail que nous faisons ensemble avec les partenaires qui sont autour de moi.

Sur le recours à l'intérim, juste une précision par rapport au secteur de la métallurgie, il faut savoir que 9 % de la métallurgie ont recours à l'intérim. Il faut aussi intégrer dedans la construction automobile qui fait partie de la métallurgie, Tout cela pour dire que 14 % + 9 %, c'est un recours important.

Comment faisons-nous aujourd'hui pour travailler avec les partenaires autour de la table ? C'est essentiellement aussi par bassin d'emploi. Tout à l'heure, le Président PATRIAT parlait du PNB (Pôle Nucléaire de Bourgogne).

M. FRANÇOIS PATRIAT, PRESIDENT DU CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE : Il s'agit du Pôle Nucléaire Bourguignon, c'est-à-dire au Creusot et à Montceau.

MME VERONIQUE GUILLON, DELEGUEE GENERALE DE L'UIMM COTE-D'OR : Tout à fait, 30 % du PNB est en Côte-d'Or mais mes collègues de Saône-et-Loire sont concernés aussi. Aujourd'hui, par rapport à ce bassin, nous allons avoir des difficultés de recrutement. C'est là où nous allons jouer un rôle de complémentarité entre tous les acteurs du réseau de l'emploi et de la formation, à la fois avec les acteurs de l'ANPE, du Conseil régional, de l'ASSEDIC, les entreprises effectivement mais aussi l'appareil de formation qui sera local parce que la mobilité n'est pas de mise. Les demandeurs d'emploi se déplacent très peu, notamment les publics avec de basses qualifications, il faut donc recruter dans le bassin d'emploi.

André SEYLER a parlé de la plate-forme de vocation, c'est un outil que nous allons aussi utiliser pour constituer un vivier. Aujourd'hui, si cet outil marche, c'est parce qu'il y a une volonté humaine, des personnes autour de la table, des institutions mais aussi des personnes qui ont une volonté d'y arriver.

Aujourd'hui les entreprises sont prêtes à s'engager, elles nous disaient avoir des besoins de recrutement à court et moyen terme. Nous avons trouvé grâce à une convention que nous avons mise en œuvre avec le SPE élargi, la Région, l'Etat, l'ASSEDIC, l'ANPE et d'autres acteurs, un moyen pour y répondre avec des financements qui seront justement proposés par les services de la Région et de l'ASSEDIC mais nous ne pourrons pas les gérer.

Comment fait-on ? Je ne vais pas anticiper sur une des questions que vous allez me poser tout à l'heure sur la convention des métiers, aujourd'hui, une de nos priorités est de travailler justement sur des qualifications. Comme nous ne trouvons plus de main-d'œuvre qualifiée, nous allons aller chercher des personnes qui sont simplement motivées.

Ensuite, nous passerons par un système d'évaluation et de formation avec une sécurisation des parcours pouvant aller jusqu'à une certification. Les CQPM, ce sont des certificats de qualification paritaire de la métallurgie qui permettent de certifier, c'est la validation des acquis de la métallurgie. Aujourd'hui, on n'a pas besoin de faire deux années de formation, au risque de choquer un peu les diplômés. On peut à la fois passer par un dispositif de CQPM sur une année et, ensuite, passer à l'étape supérieure avec des diplômes. On voit au travers de toutes ces actions qu'on a une réelle complémentarité, tant en matière de financement qu'en matière de pratique et d'outils formation.

M. LAURENT REBEYROTTE : Nous allons nous tourner vers Gérard SPÉRANZA, on va rappeler que le Conseil régional gère les lycées aussi dans ses attributions. Madame dit presque gênée, j'espère que je ne vais pas vexer ceux qui ont des diplômes mais, aujourd'hui, nous n'avons pas trop besoin de gens qui ont des diplômes, nous avons besoin de gens formés, nous sommes prêts à les former, etc. Est-ce que ce discours passe facilement auprès des personnes ? Quelle est votre logique ? Souhaitez-vous avoir des Bourguignons qui fassent beaucoup d'études et qui restent ?

M. GERARD SPÉRANZA, DIRECTEUR DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI AU CONSEIL REGIONAL BOURGOGNE : Je ne voudrais pas me lancer dans un débat un peu redondant après tout ce qui a été dit, je pense que de très bonnes analyses de la région bourguignonne ont été présentées. Cette région a des tas d'atouts, elle a des tas d'avantages, elle sait faire des choses mais elle a aussi quelques réalités et il faut prendre en compte ces réalités. La Bourgogne, c'est 51 habitants au kilomètre carré ; sur 70 % de son territoire, c'est moins de 20 habitants du kilomètre carré, donc les problèmes de mobilité, de qualification, nous connaissons bien. J'ai cru comprendre à la pause que nous ne présentions les choses que d'une façon un peu noire.

M. LAURENT REBEYROTTE : Non, ce n'est pas cela la question.

M. GERARD SPÉRANZA, DIRECTEUR DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI AU CONSEIL REGIONAL BOURGOGNE : J'ai bien entendu la question, j'allais y revenir mais il faut aussi un peu mettre le contexte et simplement rappeler aux participants quelles sont les compétences du Conseil régional qui ne sont pas toujours forcément connues.

Le Conseil régional a pour mission de structurer l'offre régionale de formation qu'elle soit initiale ou professionnelle, donc tout ce qui touche les diplômes et les compétences intéresse le Conseil régional. Ce que j'ai entendu dans l'intervention de Véronique GUILLON, ce n'est pas que la métallurgie n'avait pas besoin de gens formés, c'est qu'elle aurait besoin de gens formés mais comme elle ne les trouve pas, elle va faire autrement. C'est la façon dont nous devons travailler maintenant ensemble car, avec toutes les données qui ont été énumérées auparavant que je ne rappellerai pas, nous sommes face à une situation où la main-d'œuvre disponible est de plus en plus rare et elle va aller en se raréfiant. Tous les domaines recherchent à recruter et il y a une concurrence totale entre toutes les branches professionnelles.

Ce qu'il faut, c'est travailler sur ce qui est possible. Lorsque nous nous mettons tous autour de la table que ce soit les professionnels, ce sont eux qui peuvent donner les informations, nos collègues du service public de l'emploi et l'ensemble des autres partenaires, je remarque le

nombre de structures d'accueil, c'est-à-dire les gens qui sont en charge de l'orientation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, qui sont présents dans cette salle. Cela montre bien qu'il y a une prise de conscience et ces gens-là sont prêts à travailler avec l'entreprise pour favoriser ce passage du statut de demandeur ou de primo demandeur d'emploi au statut de salarié et si possible qualifié.

On a besoin de tout à la fois, de compétences, de jeunes diplômés et aussi d'ouvriers de production. Sur ce dernier point qui rejoint plus les premiers niveaux de qualification qu'évoquait Véronique GUILLON, c'est uniquement par la mise en phase de toutes les énergies qu'on peut s'en sortir et on s'en sort parfois très bien.

Un grand constructeur automobile souhaitait s'installer pour une plate-forme logistique et la Bourgogne était en balance avec d'autres régions, il craignait en venant en Bourgogne de ne pas trouver la main-d'œuvre disponible parce qu'il avait lu toutes les statistiques qu'on lui avait présentées. Nous lui avons fait une offre de services où en travaillant tous, nous l'avons convaincu que nous serions capables de répondre à ses besoins et nous l'avons fait. Maintenant, il est installé en Région Bourgogne, plus de 200 emplois ont été créés, c'est 150 000 m² couverts.

Vous voyez qu'en travaillant ensemble on peut y arriver. C'est la démarche qu'il faut mettre en place et cela peut se faire au niveau d'une grande entreprise et au niveau local pour de plus petites entreprises. Il faut mobiliser toutes les énergies et tous les moyens. Ce n'est pas tant la question des moyens qui compte en matière de formation, il y a beaucoup de possibilités, André SEYLER a évoqué la convention que nous avons avec lui. Il y a réellement des moyens pour former mais encore faut-il savoir former à quoi, pour atteindre quel objectif ?

J'entendais Pascal GAUTHERON dans sa conclusion dire qu'il fallait donner aux jeunes l'envie de venir dans les entreprises mais il faut aussi donner aux entreprises l'envie d'accueillir les gens qui sont maintenant disponibles parce que c'est à ceux-là qu'il faut s'adresser, c'est ceux-là qui pourront occuper les emplois qui restent disponibles.

M. LAURENT REBEYROTTE : Je me tourne vers Jacques SOLOVIEFF, est-ce qu'aujourd'hui on a toujours un rapport qualité prix quand on forme quelqu'un qui aura un bon niveau ?

M. JACQUES SOLOVIEFF, DIRECTEUR GENERAL DU FAF-TT : Je ne suis pas le mieux placé pour parler des résultats, ce sont les entreprises qui les mesurent à travers les personnes qu'elles délèguent, je vais évoquer simplement les problèmes que nous avons rencontrés et pourquoi nous avons des solutions peut-être originales.

Vous avez parlé d'identification des besoins et d'anticipation. C'est un exercice difficile, la question a été posée à la table ronde précédente : est-ce qu'on peut réellement savoir aujourd'hui quels seront les besoins régionaux dans deux ans ?

Nous avons pris le travail un peu à l'envers dans le travail temporaire, et nous nous sommes dits que si nous avons un délai très court d'anticipation, il fallait des dispositifs et des mesures facilement mobilisables et relativement brèves. L'originalité de mon propos, c'est de dire qu'on s'adapte en permanence, c'est la réactivité. Le travail temporaire est obligé de s'adapter aussi à son contexte. Aujourd'hui, on n'est pas dans une structure, on est capable de le faire réellement sur un bassin d'emploi mais on n'est pas capable d'anticiper sur plusieurs années des besoins qui sont exprimés aujourd'hui.

On a travaillé sur des parcours dans lesquels on a des formations courtes. Pour ces formations, il a fallu mobiliser aussi les organismes de formation, les sensibiliser. Ce sont des organismes souvent proches des branches professionnelles qui peuvent réagir ainsi et on arrive dans ce cas à combiner des parcours. Il faut que les spécialistes de chaque domaine se mobilisent, s'il y a des remises à niveau sur les savoirs de base, ce n'est peut-être pas les organismes de formation avec lesquels le travail temporaire a l'habitude de travailler qui sont les mieux placés ; en revanche, les conseils généraux et régionaux connaissent bien ces structures. Ensuite, si l'on arrive à des formations techniques très pointues, ce sont plutôt les branches elles-mêmes qui ont les moyens.

On vous parlera sûrement de notre projet qui est déjà très avancé qui combine ce que je viens de dire, c'est-à-dire de la formation sous statut stagiaires de la formation professionnelle, c'est très optimisé sur les remises à niveau, le savoir être et les savoirs de base, ensuite des contrats de professionnalisation du travail temporaire et, enfin, les formations très techniques que la métallurgie met en place. Voilà un exemple de rentabilisation du parcours.

M. LAURENT REBEYROTTE : Vous venez un peu de classifier les choses, c'est la question que l'allais vous poser sur ces formations : est-ce qu'on s'y retrouve ?

M. GERARD SPÉRANZA, DIRECTEUR DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI AU CONSEIL REGIONAL BOURGOGNE : Revenons un peu à l'origine de ces problèmes car, pour nous, il y a toujours une entreprise ou un groupe d'entreprises qui exprime des besoins sur des métiers ou des qualifications en tension. Il faut alors réunir les acteurs, par exemple, toutes les agences locales de travail temporaire concernées, et on progresse petit à petit dans l'organisation d'un parcours dont on sait où il doit aboutir, un certain nombre de compétences vérifiables, mais dont par contre l'amont n'est pas prévisible. Je répète ce qui a été dit, il faut aller trouver les gens et non pas partir des gens.

Pour nous, il est plus rationnel de partir du besoin tel qu'il est, à tel moment, dans telle entreprise, il faut des coffreurs-bancheurs, des soudeurs-tuyauteurs et on va essayer de remonter tous ensembles. Si ce sont des demandeurs d'emploi ayant des droits, on trouvera avec l'ASSEDIC une façon de fonctionner. Si ce n'est pas le cas, le Conseil régional peut intervenir.

Enfin, les branches interviennent elles-mêmes. C'est plutôt dans ce sens. Pour réussir un partenariat, il faut partir du besoin immédiat, si l'on pouvait du besoin anticipé, mais en tout cas du besoin exprimé et l'on doit trouver. C'est notre travail, nous sommes là pour cela. Le FAF-TT n'a aucune responsabilité sur l'emploi, ce sont les entreprises, mais, en revanche, nous avons une lourde responsabilité qui est de mettre en place des dispositifs facilement mobilisables et adaptés. Il faut pouvoir les changer.

Dans ce que nous sommes en train de décrire dans les partenariats, ce qui me frappe, c'est qu'on met assez longtemps encore aujourd'hui à les monter. Cela peut aller jusqu'à plusieurs mois de réunions, de réflexions préalables. Cela fait un an que ce projet existe et il va falloir demain que nous soyons capables d'être aussi rapides dans la mobilisation de ces partenariats que nous avons été prudents et réfléchis pour les monter. C'est là-dessus qu'il faut nous travaillions aujourd'hui. Pourquoi, cela prend un an ? Pourquoi n'avons-nous pas pu faire cela plus vite ?

En Région, nous en faisons plein. Nous avons fait dans le domaine de la formation en alternance sept opérations pour douze entreprises de travail temporaire. Nous menons ces projets autour des demandeurs d'emploi qui entrent avec le fonds professionnel pour l'emploi et le travail temporaire dans d'autres secteurs mais c'est un peu la même chose. Ce sont les mêmes objectifs et nous passons un temps fou à monter ces projets. Peut-être fallait-il mieux se connaître ? Peut-être que c'est aussi partager les objectifs et savoir mesurer le suivi et les retours d'informations ? Ceci dit, nous ne pourrions pas continuer à mettre autant de temps à monter un projet pour quelques dizaines de personnes.

M. LAURENT REBEYROTTE : Le temps est un gros problème, on le voit bien. Monsieur GAUTHERON l'a dit tout à l'heure, il est urgent de ne plus attendre. Je me tourne vers vous Pascal BLAIN, Directeur Général des ASSEDIC Franche-Comté Bourgogne, pour vous, c'est une lutte contre le temps parce que moins vous avez de gens dans votre circuit, mieux vous vous portez, d'où votre rapprochement depuis quelques années avec l'ANPE. Avez-vous l'impression que c'est suffisamment efficace ? Quel est votre sentiment ? Est-ce qu'on avance ? Est-ce qu'on travaille bien ensemble ?

M. PASCAL BLAIN, DIRECTEUR GENERAL DE L'ASSEDIC FRANCHE-COMTE BOURGOGNE : Oui, cela avance. Il est vrai que l'ASSEDIC est un acteur dont les partenariats sont forcément récents car, jusqu'en 2001 à peu près, l'ASSEDIC avait tendance à fonctionner en circuit fermé. Nous sommes un acteur important car nous injectons 950 millions d'euros via des allocations et nous prélevons à

peu près autant chaque année auprès des entreprises. Notre expérience est récente sur comment travailler ensemble. Les partenaires sociaux nous ont demandé de mettre en œuvre des tas de dispositifs en matière de formation. Nous avons un budget de l'ordre de 60 millions d'euros en matière de formation mais aussi des aides à l'embauche et des tas d'aides qui font que nous travaillons ensemble.

La dimension temps est importante pour les entreprises parce qu'il y a une incapacité à se projeter, à anticiper les besoins en compétences. Nous travaillons là-dessus en nous connaissant mieux. Il y a d'autres points-clés pour avancer, notamment le fait de travailler sur les bassins d'emploi et sur les projets. Il y a des logiques institutionnelles qui sont lourdes, des contraintes liées aux marchés publics, à l'offre de formation elle-même. On ne peut pas entrer comme cela en formation toutes les semaines sur certains types de formation.

Chez nous, l'élément qui accélère le partenariat, c'est le fait que les managers opérationnels sur place ont été formés pour prendre des décisions, des initiatives : rencontrer les gens, détecter les besoins, monter les projets avec pragmatisme. Il y a des secteurs où l'embauche s'effectue via l'intérim, et bien on travaille avec l'intérim, parfois en partenariat avec le FAF-TT, des fois directement avec l'enseigne, des fois avec l'entreprise.

Dans les éléments de rapidité et d'interactions, chaque acteur doit prendre sa place évidemment, les entreprises et les branches en essayant de prévoir, de prendre des engagements. De l'autre côté, les acteurs, l'ensemble des services publics de l'emploi qui ont une logique d'offres de services, une sorte d'approche marketing des choses : identifier les besoins, mettre en place des solutions. La clé du décloisonnement et du travail ensemble, cela reste le projet ancré, local, sur les bassins d'emploi avec des managers et de relais de proximité qui savent prendre leurs responsabilités.

M. LAURENT REBEYROTTE : En gros, vous rejoignez complètement Jacques SOLOVIEFF quand il dit qu'il faut faire maintenant moins de réunions pour essayer de structurer les choses, d'ailleurs, plus on en fait, plus on complique quelquefois. Très clairement, maintenant il faut avoir l'habitude, il y a tel sujet. Pour vous la bonne échelle, c'est le bassin d'emploi. Cela veut-il dire qu'il faudrait se réunir plus souvent sur des sujets concrets en disant que telle entreprise a besoin de cela, qu'il faut anticiper là-dessus ? C'est sur la forme. J'ai envie de dire que tout cela manque peut-être encore de lien mais quelle est la bonne forme aujourd'hui ?

M. PASCAL BLAIN, DIRECTEUR GENERAL DE L'ASSEDIC FRANCHE-COMTE BOURGOGNE : La bonne forme, c'est difficile de répondre, en tout cas, la loi de cohésion sociale a apporté un premier élément de réponse en définissant clairement le fait que les politiques de l'emploi devaient être déclinées sur les bassins d'emploi avec les services publics de l'emploi, les collectivités et les employeurs. C'est un premier élément. Les maisons de l'emploi qui sont sorties de cette loi de cohésion sociale apportent des éléments de décloisonnement.

M. LAURENT REBEYROTTE : Il y a celles qui sont sorties, celles qui pourraient sortir et il y a celles qui ne sortiront jamais, en est-on là aujourd'hui ?

M. PASCAL BLAIN, DIRECTEUR GENERAL DE L'ASSEDIC FRANCHE-COMTE BOURGOGNE : Effectivement, la priorité est la refonte du service public de l'emploi mais il faut bien voir que nous travaillons tous autour du même sujet. Depuis le début de la matinée, nous sommes en train de partager des diagnostics, de dire que nous avons tous la même volonté et on voit bien que la question de l'emploi c'est ce jeu à trois entre les entreprises, les collectivités, le service public de l'emploi.

Le service public de l'emploi devant mieux être compris au sens large, encore une fois les politiques l'ont bien compris, avec des cercles concentriques mais qui englobent évidemment les administrations mais aussi les collectivités dont le Conseil général et le Conseil régional mais aussi les entreprises de travail temporaire. Nous sommes dans un cadre européen très précis qui nous donne une feuille de route. On voit assez clairement ce qui va arriver.

Aujourd'hui, mon seul message est de dire que l'on peut localement faire des choses très concrètes. Il faut aussi organiser des choses, faire des conventions, faire connaître, faire de la publicité. Nous parlons depuis ce matin de la séduction des entreprises et des métiers, le champ est considérable. Les masses en jeu sont tellement importantes entre la formation première, la formation continue, les besoins des entreprises, l'évolution des métiers que nous restons très modestes. Les conventions que nous signons en règle générale sont l'illustration de choses qui fonctionnent déjà de façon opérationnelle.

La signature de la convention avec le PRISME va dans ce sens, c'est-à-dire que nous avons observé que sur les 1 200 personnes que nous formons chaque année, il y a 95 % de reclassement, et il y a encore 5 % de gens qui font des formations longues avec des titres au bout qui ne trouvent pas d'emploi. La question est : entreprises de travail temporaire aidez-nous à reclasser ces personnes. Nous sommes partis de ce constat, nous l'avons fait vivre, nous le formalisons par une convention : nous sommes des acteurs terrain.

M. LAURENT REBEYROTTE : Je commence à regarder la salle pour voir si vous avez des réactions, faites-moi signe.

Gérard SPÉRANZA, je vous retourne les questions, quand je demandais tout à l'heure comment pratiquement travailler ensemble, avez-vous des idées là-dessus ? Le Directeur régional des ASSEDIC dit qu'ils sont entrés dans la course de cette logique de partenariat et de lien depuis 2001. Au niveau de la Région, en quoi faut-il aller plus loin ? Si nous avons posé cette question, c'est parce que nous avons l'impression que cela ne fonctionne pas toujours.

M. GERARD SPÉRANZA, DIRECTEUR DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI AU CONSEIL REGIONAL BOURGOGNE : On peut toujours avoir l'impression mais cette région sait travailler ensemble. Depuis bien longtemps avec le Directeur régional du travail de l'emploi et de la Formation, le Délégué régional de l'ASSEDIC et le Conseil régional, nous avons signé une convention de partenariat. Ce sont les trois principaux et même les seuls financeurs publics de la formation professionnelle.

Nous travaillons ensemble, Nous avons peut-être mis un peu de temps pour écrire cette convention car il s'agit d'un certain formalisme qui engage les parties mais cela ne nous empêche pas de travailler. Comme l'évoquait Jacques SOLOVIEFF, ce n'est pas quand il y a un cas identifié que cela nous cause des problèmes. Nous savons l'identifier, nous savons nous mettre autour de la table, nous savons y travailler et chacun dans le respect de ses compétences apporte une réponse formatée.

Mais, il y a la demande permanente et constante, ce qu'évoquait Pascal GAUTHERON sur les petites entreprises qui ne vont pas aller remuer des montagnes parce qu'elles n'ont qu'un ou deux postes à recruter. Il est vrai que nous avons passé des conventions avec des opérateurs interprofessionnels pour travailler sur ces petites entreprises. Nous savons plutôt bien travailler ensemble et nous avons plutôt une bonne réactivité. Il faut continuer de faire connaître à nos partenaires qui est le bon interlocuteur, qui saisir et l'ensemble de ce qui existe. Sur l'ensemble des mesures emploi/formation en région Bourgogne, on doit en identifier une centaine, comment voulez-vous que les gens s'y retrouvent ?

Nous faisons des choses simples au Conseil régional, nous passons une convention avec l'ANPE pour éviter la durée, nous conventionnons pour 1 000 possibilités de parcours et l'ANPE, en fonction des besoins qu'elle rencontre sur les territoires, peut directement les mobiliser, les mettre en place et les faire vivre. En termes de réactivité, des choses extrêmement positives existent, sans doute que tout n'est pas parfait mais ce qui faut, c'est sans doute mieux les faire vivre. C'est peut-être aussi reconnaître à la formation sa véritable place.

J'ai été un petit peu déçu sur la table ronde précédente où il y avait dans le titre « compétences », je n'en ai pas beaucoup entendu parler. Je crois que la formation sert à apporter des compétences, des qualifications à l'entreprise pour élever son niveau de productivité, de compétitivité et régir plus cette région globalement. C'est vers cet objectif là que nous devons tous
Dijon, le 25 septembre 2007

travailler ensemble. Il ne faut pas négliger l'aspect apport de compétences. La formation n'est pas que l'adaptation à un poste de travail précis dans une entreprise.

Pour reprendre ce que disait Pascal BLAIN qui disait que l'ASSEDIC forme chaque année 1 200 personnes, et bien les différents programmes financés par le Conseil régional représentent plus de 10 000 personnes dont 6 000 en qualification. Sur ces 6 000 personnes, nous savons que 70 % vont trouver un emploi mais il en reste encore 30 %. 30 % de 6 000, cela laisse des possibilités encore de travailler ensemble.

Je ne désespère pas, j'ai bien entendu les échanges entre Patrick TUPHE et mon Président, on arrive à travailler peut-être différemment de l'ASSEDIC parce que nous n'avons pas tout à fait les mêmes métiers mais nous pouvons réfléchir ensemble pour comment mieux travailler pour que cette main-d'œuvre qualifiée, disponible puisse être mobilisée au profit des entreprises.

M. LAURENT REBEYROTTE : Tout à l'heure votre président a parlé de changer culturellement les mentalités, qu'il fallait évoluer là-dessus. Au Conseil régional, vous avez une clientèle qui n'a plus les aides ASSEDIC, qui est sortie de ces circuits et qui peut être dans l'urgence : ce sont des gens qui ont démissionné, qui changent de région, qui n'ont pas travaillé assez de temps pour avoir ces aides. Est-il facile culturellement aujourd'hui de dire à quelqu'un : « Vous étiez formé là-dessus, vous aviez un emploi comme ceci mais, sur notre région, les perspectives sont celles-là, il va falloir faire un virage à 180° » ?

Est-ce que l'on a cette mentalité aujourd'hui ou est-ce que les gens sont fixés en disant qu'ils ont telle formation, tel suivi, telle expérience et qu'ils veulent absolument un métier dans leur domaine ?

M. GERARD SPÉRANZA, DIRECTEUR DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI AU CONSEIL REGIONAL BOURGOGNE : Vous posez un problème essentiel qui est celui de l'orientation tout au long de la vie. J'ai entendu parler ce matin d'orientation scolaire, elle est primordiale. Mais l'orientation tout au long de la vie devient tout aussi primordiale. Nous essayons mais ce n'est pas facile. Nous travaillons avec les branches professionnelles, nous travaillons sur les contrats d'objectifs territoriaux qui nous permettent entre Conseil régional, services de l'Etat et branches professionnelles d'essayer de voir quels sont les métiers de demain. Cela a été redit ce matin par Frédéric PERRIER-CORNET, il n'est pas facile de les identifier, donc nous y travaillons ensemble pour construire l'offre de formation professionnelle.

Après, il y a la formation toute au long de la vie, la capacité aux acteurs que je citais tout à l'heure, qui sont dans la salle, face à un individu en recherche d'emploi, soit de valider sa formation par rapport à son projet professionnel, même de valider son projet professionnel car il y a des personnes qui ont un projet qui ne correspond pas à une réalité locale de l'emploi. C'est un travail énorme qui doit se faire dans les structures de l'AIO et, ensuite derrière, un travail de prescription de formation. Ce travail est extrêmement qualifié, il y a quelques spécialistes, mais quelquefois ce travail passe au second plan et on n'offre pas forcément l'opportunité de se former ou de se requalifier à une personne alors que le disais tout à l'heure, à peu près tout existe, soit sur des financements ASSEDIC soit sur des financements régionaux pour des personnes demandeurs d'emploi ou en recherche de requalification, pour financer les parcours de formation.

M. LAURENT REBEYROTTE : Est-ce encore plus spécifique en Bourgogne ou est-ce un mal français ? Est-ce moins vrai dans d'autres pays européens ?

M. GERARD SPÉRANZA, DIRECTEUR DE L'APPRENTISSAGE, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI AU CONSEIL REGIONAL BOURGOGNE : Je ne sais pas si c'est un mal mais c'est une réalité d'amener des personnes à construire un projet professionnel qui s'inscrit dans un projet de vie, qui corresponde à une réalité économique et à l'emploi. Il est vrai qu'à une époque les choses étaient beaucoup plus contraintes, maintenant les gens veulent avoir un choix, il faut simplement qu'il y ait une forme d'éducation au choix professionnel. Là-dessus, il y a une responsabilité collective que ce soit des collectivités, des branches professionnelles et des structures d'accueil et d'information.

M. LAURENT REBEYROTTE : Nous nous tournons vers la salle pour des questions.

MME VALERIE VAILLET, AGENCE SYNERGIE TRAVAIL TEMPORAIRE A MACON : J'ai mis en place avec mon équipe une formation pour un client, et le FAF-TT nous a financés pour 8 personnes dont 6 vont signer un CDI lundi. Les 3 autres sont en CDD. C'est une réussite mais c'est une opération que nous avons dû monter en trois semaines et forcément tout le monde y a mis la plus grande volonté. Quand j'entends qu'on peut mettre un an, dans le travail temporaire, nous sommes des acteurs de l'emploi mais surtout de la réactivité, c'est ce qui fait notre force.

Personnellement, j'aimerais que l'on s'éreinte moins à venir vous chercher et que de temps en temps vous sachiez aussi venir nous voir, nous expliquer quels sont les dispositifs que vous pouvez mettre en place, comment nous pouvons travailler avec vous dans la plus grande cohérence et cohésion. Il est vrai qu'aujourd'hui nous sommes les acteurs de l'entreprise, nous sommes près d'eux, nous sommes un peu des consultants.

Je suis d'accord avec ce que disait Monsieur GAUTHERON, les PME et les chefs d'entreprises ne sont pas disposés à prendre du temps pour aller vous voir et nous faisons souvent les démarches pour eux, nous les aidons. Nous sommes aussi des commerciaux, nous allons chercher les chefs d'entreprise, les projets, les intérimaires et il serait sympa que nous soyons vus et appelés quand il y a des dispositifs. Par exemple, je ne savais pas que l'on pouvait travailler en direct avec les ASSEDIC.

M. LAURENT REBEYROTTE : Votre travail, c'est aussi de placer des gens un maximum, vous êtes rémunérés là-dessus, ce qui fait que vous avez le sentiment d'être plus réactifs.

MME VALERIE VAILLET, AGENCE SYNERGIE TRAVAIL TEMPORAIRE A MAÇON : Oui, notre travail, c'est cela, aider les gens à trouver un emploi parce que c'est valorisant pour eux et pour nous. Mais c'est aussi aider notre société et notre groupe à grandir, à évoluer. Nous sommes les acteurs de l'emploi, de la réactivité et du résultat, du chiffre.

M. LAURENT REBEYROTTE : Très bien. Sur les connexions entre les uns et les autres, il y a des bassins où cela fonctionne peut-être mieux que d'autres, c'est peut-être parfois une affaire de personne, cela peut être aussi simple que cela. Une réaction ?

M. RICHARD ATWOOD, DIRECTEUR DE LA MAISON DE L'EMPLOI DU BASSIN DIJONNAIS : Merci d'abord au PRISME d'avoir réuni tous ces personnages importants acteurs de l'emploi en général et de la formation. Je crois que tous les acteurs ce matin se sont accordés sur le fait que tout existe avec une certaine force. On apprend aussi que la bonne volonté accompagne tous ces efforts mais parfois je dois dire, avec une certaine expérience des métiers de l'emploi, on a franchement du point de vue client une difficulté à lire et utiliser tous les efforts qu'il serait possible de mobiliser. Je crois que cela n'a pas échappé, dans le cadre de la loi Borloo, au ministre qui a souhaité donner cette visibilité et de l'accessibilité à un certain nombre de dispositifs : on appelle cela la Maison de l'emploi.

Derrière ce portail et cette enseigne, on a aussi la possibilité de poser un diagnostic rapide sur la problématique des uns et des autres, des chefs d'entreprise, des personnes qui sont dans une entreprise en conversion ou en mutation industrielle, des demandeurs d'emploi. C'est peut-être le défi permanent, il appartient à la Maison de l'emploi de réunir et de mettre en synergie l'offre de services de ces partenaires. On ne fait pas à leur place, on ne fait pas mieux, on essaie tous les jours de les mobiliser pour qu'ils apportent le meilleur service au meilleur moment et au meilleur coût au grand public.

Evidemment, notre travail, si tant est que l'on aille jusqu'au bout de cette expérience et on fait tout pour y arriver, il s'agit bien de mobiliser les offres de services des spécialistes. Quand je dis spécialistes, ce sont tous les acteurs du marché du travail. Pascal BLAIN le rappelait, Monsieur SEYLER l'a rappelé Gérard SPÉRANZA le dit, tous autant qu'ils sont, ils ont une vraie offre de service adaptée avec une vision globale. Nous essayons tout simplement de donner un peu de

visibilité et d'accessibilité au grand public. Si nous réussissons, la Maison de l'emploi aura réussi sinon elle ne sert à rien.

M. LAURENT REBEYROTTE : Est-ce que la Maison de l'emploi dont vous êtes le patron invite régulièrement les sociétés d'intérim ? Comment cela se passe-t-il ? Ont-elles portes ouvertes chez vous ?

M. RICHARD ATWOOD, DIRECTEUR DE LA MAISON DE L'EMPLOI DU BASSIN DIJONNAIS : J'ai la chance d'avoir 30 ans de métier derrière moi où 20 à 30 % de mon chiffre d'affaires était fait avec l'intérim. Auparavant, j'étais le directeur départemental de l'ANPE. Je pense que c'est une reconnaissance d'acteurs qui sont pertinents pour les clients, les entreprises et les demandeurs d'emploi. Se cacher et se voiler la face, c'est ne pas servir le client. Personnellement, je n'ai aucun état d'âme que ce soit au niveau de la Maison de l'emploi que j'ai l'honneur de diriger maintenant avec Michel BACHELARD, il n'y a aucun problème pour travailler avec les acteurs qui servent à quelque chose sur le territoire. L'intérim a fait ses preuves, dans tous les domaines c'est un acteur privilégié.

MME CATHERINE THOREZ, ANIMATRICE REGIONALE DU RESEAU DES MISSIONS LOCALES EN BOURGOGNE : Les missions locales, ce sont 16 structures, et ce sont 30 000 jeunes qui sont en contact par an -ceci pour vous expliquer que je vais plutôt parler du point de vue du public- qui sont accompagnés par des conseillers dans le cadre de parcours individualisé d'accès à l'emploi en utilisant bien entendu la formation, notamment tous les dispositifs mis en place par les partenaires sociaux et le Conseil régional et en développant bien entendu des relations directes avec les entreprises de leur territoire.

Je souhaite exprimer deux points sur la problématique de comment travailler ensemble qui me semble assez importants du point de vue du public.

Premier point, certains ont parlé de la spécificité de la Bourgogne, de son territoire particulier et notamment de son territoire rural. On a parlé aussi de la difficulté de l'adéquation entre les besoins des entreprises et les aspirations, les profils des publics tels qu'ils se présentent. C'est quelque chose que nous connaissons très bien dans les missions locales. En tout cas, nous sommes confrontés à cette difficulté. Je souhaiterais simplement attirer l'attention sur un premier point, nous avons une difficulté dans tout ce qu'on met en place. Il y a énormément de progrès, des choses très individualisées peuvent se faire mais la notion de seuil sur certains territoires par rapport à certaines actions reste et demeure une difficulté. C'est un chantier sur lequel il faut continuer à travailler.

M. LAURENT REBEYROTTE : Qu'entendez-vous par notion de seuil ?

MME CATHERINE THOREZ, ANIMATRICE REGIONALE DU RESEAU DES MISSIONS LOCALES EN BOURGOGNE : La notion de seuil, c'est à partir du moment où l'on veut travailler avec le public. C'est pouvoir dépasser la notion de groupe. A partir du moment où le groupe n'est pas assez important, il est difficile de monter des actions ou d'avoir la ressource sur le territoire pour monter cette action.

M. LAURENT REBEYROTTE : D'accord.

MME CATHERINE THOREZ, ANIMATRICE REGIONALE DU RESEAU DES MISSIONS LOCALES EN BOURGOGNE : Je précise, c'est déjà un problème dont les partenaires se sont saisis, il y a déjà des progrès mais c'est très prégnant.

Deuxième point, les partenaires autour de la table montrent que là aussi nous sommes en démarche de progrès important. Ce sont les difficultés liées à des statuts et des histoires au regard de l'emploi et de la formation différents de la part des publics qui pourraient être concernés par une action. C'est-à-dire qu'à partir du moment où telle personne est demandeuse d'emploi, telle autre personne est salariée et qu'en tant que demandeur d'emploi on a tel ou tel parcours avec telle ou telle qualification, on arrive à des droits par rapport à des dispositifs qui font que sur

certaines actions, alors que du point de vue du projet individuel du jeune, cela pourrait être conforme, des choses qui ne peuvent pas se mettre en œuvre.

Là aussi je précise qu'il y a beaucoup de progrès qui ont été faits en la matière mais que cela reste une difficulté. La différence de droit des uns et des autres, par rapport à des actions collectives et à cette mixité dont on a parlé. Quelqu'un a parlé tout à l'heure du temps nécessaire à des partenariats, pour mettre en place des actions localement, cela fait aussi un peu référence à cela.

Ce chantier du statut du public est un chantier en tant que tel et, pendant tout ce temps-là, les publics évoluent et se tournent vers d'autres choses ; parfois c'est du temps collectif qui n'est pas suffisamment rentabilisé.

MME VERONIQUE GUILLON, DELEGUEE GENERALE DE L'UIMM COTE-D'OR : Nous avons résolu à ce jour la complexité des dispositifs, nous avons peut-être mis un an pour trouver une action qui marche, mais aujourd'hui cela marche. Aujourd'hui l'ASSEDIC ne peut pas intervenir toute seule sur des publics non ARE, elle accompagne le demandeur d'emploi ARE.

La Région peut le faire à la fois aussi sur ce type de public et sur des publics non ARE et on a oublié aussi je pense la partie branche professionnelle car lorsque les entreprises embauchent la personne en CDI, pour le coup, c'est le plan de formation qui prend le relais et on peut mettre en œuvre les contrats de professionnalisation. Si l'on veut faire mieux, on peut même avoir des complémentarités notamment avec l'ASSEDIC sur des aides forfaitaires supplémentaires au contrat de professionnalisation pour les bénéficiaires de plus de 26 ans. Maintenant, on a trouvé l'issue, la voie, il suffit que l'on se mette autour de la table par rapport à des projets par bassin d'emploi mais on sait comment faire.

M. LAURENT REBEYROTTE : Y a-t-il d'autres réactions ?

M. SEBASTIEN CHEVALIER, REPRESENTANT DE LA PRESIDENTE DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE SOPHIE BEJEAN : J'anime une plate-forme sur l'insertion professionnelle. C'est une plate-forme très récente à l'Université parce qu'elle a démarré au printemps dernier. J'ai pour mission de la faire monter en charge d'ici les semaines et les mois qui viennent. Les missions de cette plate-forme sont triples.

La première est d'avoir un outil statistique qui permette de connaître le devenir de tous les étudiants de l'Université. Il y a 26 000 étudiants à l'Université et l'on connaît seulement le devenir d'une poignée d'entre eux, ceux qui sont issus d'une filière professionnalisante. André BERNARD l'a dit tout à l'heure, à l'IUT on le fait très bien, de même dans les écoles d'ingénieurs alors qu'on ne connaît pas dans les filières plus classiques le devenir de nos étudiants.

La deuxième mission, c'est la mise en place d'aide à l'insertion professionnelle. Il est aberrant aujourd'hui, à l'Université, que la plupart de nos étudiants ne sachent pas rédiger une lettre de motivation, un CV, passer un entretien de recrutement.

La troisième mission et c'est là où vous serez les partenaires privilégiés, c'est le partenariat proche avec la Région, avec l'UIMM, avec le MEDEF, etc. L'Université peut permettre de mettre en adéquation un certain nombre de ces formations avec la demande du milieu de l'emploi.

Je voulais le rappeler car je ne suis pas sûr que tout le monde soit au courant de l'existence de cette plate-forme. De plus, pour ceux qui ont suivi l'actualité cet été autour de la réforme des universités, dans la réforme, il y a un volet concernant l'insertion professionnelle. L'Université de Bourgogne appliquera la loi mais elle a un coup d'avance avec la mise en place de cette plate-forme dès le printemps et l'année 2007. Les collègues le feront dans les années et les mois qui suivent.

M. LAURENT REBEYROTTE : Je crois qu'il n'y a pas d'autre réaction. Je me tourne vers vous Pascal BLAIN, Directeur général des ASSEDIC, pour vous poser une question que je devais poser au cours de cette matinée. Il y a eu deux tables rondes où l'on a dit qu'il y a des gens hors circuit, Dijon, le 25 septembre 2007

quelqu'un parlait des gens au RMI pour lesquels il va falloir aussi retrouver des structures car c'est une vraie source de gens pour travailler. C'est une question bateau, aujourd'hui, concernant toutes ces énergies, est-ce qu'on mobilise suffisamment ce public. Est-ce qu'on peut encore se cacher dans le marché de l'emploi ?

M. PASCAL BLAIN, DIRECTEUR GENERAL DE L'ASSEDIC FRANCHE-COMTE BOURGOGNE : C'est une question difficile parce qu'il y a plusieurs manières de le prendre. On a tendance un peu à saucissonner par catégorie, il y a ceux qui sont indemnisés par l'ASSEDIC qui sont assez proches de l'emploi, il y a ceux qui sont indemnisés par l'Etat à travers l'ASS et autres, ceux qui sont au RMI, ceux qui ne touchent rien et il y a des gens qui font des allers et retours. C'est vrai que ce n'est pas les mêmes administrations qui gèrent et ce découpage n'est pas forcément très bon. Je le dis parfois sous forme de boutade, un Rmiste, c'est quelqu'un d'indemnisé par l'assurance chômage qui a vieilli. Il est vrai que nous travaillons beaucoup sur le reclassement rapide des demandeurs d'emploi, la loi générale c'est d'anticiper le plus rapidement possible quand la personne se retrouve au chômage, si possible dès que l'entreprise est en difficulté et aussi de prendre en charge le plus complètement possible dès leur entrée au chômage.

On ne l'a pas dit mais Bourgogne et Franche-Comté sont deux régions où tout le monde sera en guichet unique ASSEDIC - ANPE ; Dijon sera le 8 octobre la dernière ville à y passer. Ce qui fait que nous avons maintenant des délais canons, entre le moment où la personne nous téléphone pour dire qu'elle est au chômage et le moment où elle est prise en charge par l'ASSEDIC et l'ANPE, il s'écoule maintenant moins de 8 jours. On est rapide. L'ANPE a mis en place un suivi mensuel des demandeurs d'emploi auquel participe aussi l'ASSEDIC puisque nous prenons en charge un certain nombre d'entretiens, ce qui fait qu'au total les gens sont suivis et on arrive à se positionner pour conseiller les demandeurs d'emploi, à ne pas trop rester sur leur idée première, à aller là où il y a de l'emploi, à mobiliser les différents dispositifs dont nous avons parlé.

C'est un choix qui fait qu'on travaille d'abord sur le reclassement rapide. Toute une série de populations se trouve plus éloignée, avec de gros problèmes, il n'y a pas seulement des problèmes de compétence, il y a aussi des problèmes financiers, des problèmes personnels à régler. C'est un des enjeux de demain de se préoccuper de l'insertion de ces personnes les plus éloignées. L'évolution de la population active fait qu'il y a des personnes éloignées du marché de l'emploi qui vont être tentées d'y revenir, il y aura des sollicitations. La Côte-d'Or est expérimentée et il va falloir aussi réfléchir au régime indemnitaire puisque le fond du problème c'est que les gens trouvent de l'intérêt à retravailler. C'est l'objet du RSA notamment, d'essayer de remettre sur le marché ces populations qui en sont très éloignées, nous en sommes conscients.

A votre question : est-ce qu'il y a des gens qui peuvent ne pas chercher du travail et bénéficier des allocations ? Non. C'est clair que non, nous signons demain avec l'ensemble des autres caisses de protection sociale une convention d'échanges de données pour lutter contre les fraudes. L'ASSEDIC est bien placée puisque nous avons les infos des entreprises et des demandeurs d'emploi. Avec les entreprises de travail temporaire, cela fonctionne depuis plusieurs années, chaque mois nous savons exactement qui a travaillé en entreprise temporaire, pour combien de temps et pour quel montant. Nous savons exactement ce qui se passe. La mise en place de tous ces parcours dont je vous parle fait que les prises de contact étant régulières, ce cas devient difficilement imaginable.

M. LAURENT REBEYROTTE : Très bien, c'était ma question, c'était votre réponse. Nous allons si vous le voulez bien conclure cette table ronde non sans avoir remercié Jacques SOLOVIEFF, Gérard SPÉRANZA, Véronique GUILLON et Pascal BLAIN.

Tout au cours de cette journée, nous avons parlé de changer quelquefois les habitudes, de ne pas se figer dans certaines choses, il y en a au moins une qui n'était pas dans mes habitudes, moi qui anime pas mal de réunions tout au cours de l'année, c'est quand j'ai su que mon invité exceptionnel, François de CLOSETS allait conclure et que j'allais appeler avant Monsieur le Préfet de la Région de Bourgogne, Préfet de la Côte-d'Or. Je vous remercie d'ores et déjà d'avoir décidé et accepté de participer dans ces conditions. A vous Monsieur le Préfet, je vous en prie.

CONCLUSION DE DOMINIQUE BUR

M. DOMINIQUE BUR, PREFET DE LA REGION DE BOURGOGNE, PREFET DE LA COTE-D'OR : C'est un exercice redoutable de parler avant Monsieur de CLOSETS et après vos travaux, mais je vais essayer de vous apporter quelques mots et quelques considérations et surtout un message.

Permettez-moi de saluer tout d'abord Monsieur le Président national du PRISME, Monsieur le Président régional, également les représentants des collectivités territoriales qui sont présents, bien sûr les chefs d'entreprise puisque vous êtes au cœur du sujet et du débat, également les présidents et représentants des fédérations professionnelles et enfin l'ensemble des organismes et administrations du service public de l'emploi qui sont ici représentés et qui sont nombreux.

Monsieur le Président, quelques mots pour vous remercier de cette invitation. Le sujet que vous abordez est un sujet important de fond, je sais que votre organisme s'y est attelé avec toute son énergie et je suis heureux de pouvoir m'exprimer devant vous.

Je voudrais vous féliciter aussi pour l'initiative que vous prenez parce que nous en sommes à la 9^{ème} Rencontre professionnelle de l'emploi. J'ai cru comprendre que ce n'était pas tous les ans, que parfois vous aviez deux sessions par an, cela montre effectivement la volonté de partager sur ces sujets. C'est une initiative tout à fait intéressante et originale. Les lieux d'expression et d'échanges entre le public et le privé ne sont pas si nombreux que cela ; je parle d'échanges comme ici : informels, on se met autour d'une table et on échange en mettant sans tabou les sujets sur la table. Je sais que ce matin vous avez abordé des sujets qui ne sont pas toujours faciles où chacun a ses préoccupations et ses problèmes, je crois que c'est important.

Je crois beaucoup dans ces échanges parce que notre pays a pendant trop longtemps bâti des frontières, parfois complètement étanches entre ces deux sphères, le public et le privé en construisant même des systèmes juridiques parfaitement parallèles, ce qui montre que nous avons effectivement une conception très séparée des rôles, des fonctions, des missions, du travail à faire. Or, nous constatons dans le monde moderne que ces clivages, ces séparations ont une part artificielle. Il est vrai que la puissance publique, dans l'exercice de sa fonction de puissance publique, a parfois besoin de règles particulières, spécifiques, de droits particuliers, de garanties particulières, mais on constate de plus en plus que les problèmes sont les mêmes. Que ce soit une grande structure, une organisation privée ou une organisation publique, elles ont souvent les mêmes difficultés, les mêmes questions à affronter, les mêmes sujets à traiter et les problèmes souvent se posent de façon transversale. Nous n'avons que du bénéfice à tirer d'échanger entre des structures privées que sont les entreprises privées que vous représentez et des organisations publiques ou para publiques qui sont ici dans la salle.

Enfin, je voudrais saluer l'action de votre organisation professionnelle que vous menez maintenant depuis plusieurs années, action qui s'est traduite notamment par les liens que vous avez tissés avec le service public de l'emploi, avec les renouvellements que vous avez assumés, avec les conventions que vous avez signées avec l'ANPE, l'ASSEDIC, j'y reviendrai et, enfin, sur le fond, avec les engagements que vous avez pris bien au-delà de la problématique proprement dite de l'emploi puisque ces engagements portent, je le cite parce que c'est important pour nous, aussi sur la lutte contre la discrimination, le travail illégal et le travail des seniors. Ce sont des engagements qui figurent dans ces conventions et je tenais à les saluer.

Enfin, permettez-moi quelques considérations sur le thème qui est le vôtre aujourd'hui et dont vous avez largement débattu cette matinée : compétences et emploi. Ce thème est évidemment important en Bourgogne comme ailleurs dans la France entière. Il peut paraître paradoxal parce que nous connaissons en Bourgogne une situation meilleure qu'ailleurs, nous avons un taux de chômage plus faible qu'ailleurs. Ceci étant, il faut se méfier des chiffres de ce type parce qu'ils couvrent parfois des réalités variables et qui sont peut-être plus difficiles qu'on le pense.

Vous avez abordé ce matin les problématiques des jeunes, notamment le fait que dans un certain nombre de régions où les taux de chômage étaient intéressants il y avait un certain nombre de jeunes qui quittaient la région au moment d'entrer dans la vie active et qui partaient offrir leur force de travail ailleurs. Il faut donc les analyser avec prudence.

La Bourgogne doit en même temps faire face à un chômage durable parce que nous sommes largement au-dessus d'un chômage que l'on pourrait qualifier de frictionnel et il y a des difficultés de recrutement comme dans d'autres régions. En effet, beaucoup de jeunes sortent encore du système éducatif sans qualification et nous avons trop peu de gens très qualifiés, c'est-à-dire qui sortent de l'enseignement supérieur. 40 % des demandeurs d'emploi adultes et 30 % des jeunes chômeurs sont dépourvus de qualification, ce qui montre quand même encore l'ampleur de la tâche.

Enfin cette qualification fragilise les salariés dans les entreprises qui elles-mêmes connaissent des difficultés. Nous en avons un certain nombre dans cette région et nous nous apercevons que ceci contribue à fragiliser le tissu économique.

Les tendances risquent de s'accroître dans l'avenir puisque nous avons une évolution démographique qui conduit à un vieillissement de la population bourguignonne. Nous savons que dans ce domaine, les projections peuvent toujours être démenties par la réalité, c'est ce qui se passe souvent mais, enfin, les derniers chiffres que nous avons eus de l'INSEE montrent qu'après un sommet, la courbe s'infléchit à nouveau et donc nous aurons certainement des problèmes sur le marché du travail. Nous savons d'ores et déjà que le flux des jeunes en France sur le marché est en baisse et donc la compensation des départs en retraite qui sont plus nombreux ne sera que partielle.

Nous savons aussi que l'évolution de la situation notamment en Bourgogne, c'est un constat que nous faisons mais qui se retrouve ailleurs en France, c'est que nous avons une érosion du secteur industriel avec une compensation sur le tertiaire mais cette évolution du secteur industriel est réelle et modifie donc assez largement la donne.

Face à ce marché du travail qui évolue vite, qui bouge, c'est tout l'enjeu des discussions en cours au niveau national, nous savons que les trajectoires professionnelles doivent être sécurisées. C'est aussi le sujet que va aborder Monsieur de CLOSETS tout à l'heure, donc je ne vais pas développer. Dans cette situation, pour nous, il est clair que l'élévation de la compétence, de la qualification des actifs bourguignons, est évidemment une préoccupation majeure. Ce mouvement doit concerner évidemment les salariés, les demandeurs d'emploi et de plus en plus les gens qui sont d'ores et déjà peu formés, peu mobiles souvent, peu qualifiés, peu habitués à se former et on voit la difficulté de la tâche qui est devant nous.

Dans ce domaine, des avancées existent déjà, les collectivités territoriales, notamment le Conseil régional travaillent et se sont engagés sur ce sujet, de même pour les partenaires sociaux, l'Etat, ont tous misé sur l'alternance. La Bourgogne est assez en avance et a bien développé cette forme de formation qu'est l'alternance. Je pense notamment au 11 000 apprentis que nous avons dans cette région. Ceci s'est traduit par des contrats d'objectifs entre la Région et l'Etat qui permettent de cadrer et d'apporter les moyens nécessaires.

Autre élément de cette nécessaire formation, ce sont les contrats de professionnalisation qui marchent bien. Un chiffre, sur les 2 825 contrats conclus en 2006, 2 513 concernent des jeunes de moins de 26 ans. On touche donc une population jeune et qui a besoin d'une formation qu'elle n'a pas forcément acquise dans le système éducatif.

Je reviens sur vos préoccupations, parce que vos entreprises, votre organisation se sont pleinement engagée dans cette démarche en mettant l'accent sur cette nécessaire formation. Comme je l'ai dit tout à l'heure, votre profession a signé avec l'ASSEDIC et l'ANPE des contrats et tout ceci contribue, avec l'intérim, en dehors de sa fonction normale qui est de fournir des salariés formés au secteur économique, à le mettre au service de l'insertion. En Bourgogne, nous avons une situation qui est particulière parce que l'intérim occupe une place plus importante qu'ailleurs,

elle a donc un poids plus important que dans d'autres régions, c'est donc un partenaire extrêmement important, même vital. Ce secteur doit jouer pleinement son rôle et ce à quoi j'invite votre organisme et les entreprises qui y adhèrent, ceci sur ce qui nous paraît fondamental, c'est-à-dire sur la qualification et la requalification pour accroître l'employabilité pour les publics les plus en difficultés.

Vos entreprises ont donc toute leur place dans cette démarche, dans le travail qu'elles font avec le service public de l'emploi et l'ensemble des organismes qui le compose. Je souhaite que ces relations et ces liens se renforcent à l'avenir, que nous mettions en commun nos forces vives les uns et les autres dans la même direction et tout ceci bien évidemment pour le bien des salariés qui cherchent du travail, pour le bien des jeunes qui cherchent à entrer dans le monde professionnel et pour le bien des entreprises car c'est l'objectif ultime que le secteur public travaille et fournisse de l'emploi.

Merci de m'avoir écouté.

M. LAURENT REBEYROTTE : Monsieur le Préfet de la Région Bourgogne merci beaucoup de cette intervention. Je remercie les gens de STRATIS qui ont organisé cette matinée, ainsi que les gens de la technique de ce beau Palais des congrès, ceux qui travaillent un petit peu dans l'ombre.

Il y a quelqu'un qui n'a jamais vraiment travaillé dans l'ombre, qui est souvent dans la lumière, journaliste et écrivain, il a écouté toute cette matinée avec beaucoup d'attention, je vous demande d'applaudir François de CLOSETS.

INTERVENTION DE FRANÇOIS DE CLOSETS

M. FRANÇOIS DE CLOSETS : Bonjour. J'ai beaucoup écouté, j'ai vu les problèmes concrets auxquels vous êtes confrontés, les solutions au jour le jour que vous essayez d'apporter, le docteur de CLOSETS n'a pas de recette miracle pour donner des réponses concrètes aux problèmes qui sont les vôtres tous les jours et qu'avec énormément de compétences et de dévouement chacun s'efforce de résoudre.

En revanche, je voudrais tout de suite faire un constat. Ce n'est pas la première fois que je me retrouve au milieu de réunions, d'acteurs de l'économie, d'entrepreneurs, et c'est toujours la même chose finalement. Si je me remémore ce que j'ai entendu ce matin, quel est le problème n° 1 de l'économie française ? Il est clair, c'est la pénurie de main-d'œuvre.

La France vient de s'offrir une sorte d'audit public d'un an qu'on a appelé la campagne électorale. Il y a eu des débats, des proclamations, des commentaires. Vous avez suivi cela, écouté à la radio, lu dans les journaux. Je demande si l'un d'entre vous une seule fois a entendu prononcer le mot de pénurie de main-d'œuvre, qu'il lève le doigt ! C'est quand même un pays dont le problème n° 1, on le voit chaque fois qu'on est dans le conc ret de la vie économique, est la pénurie de main-d'œuvre et, dans le même temps, on n'en parle absolument jamais.

De fait, quand on regarde ce qui se passe sur le plan de l'emploi, on constate que c'est la société qui, en Europe, a le niveau de chômage le plus élevé et le chômage le plus abominable car la plus longue durée de chômage. Finalement, le chômage ça commence bien et ça finit mal. Se retrouver sur le marché de l'emploi pour 2 ou 3 mois et puis sauter d'un emploi à un autre, ce sont les aléas de la vie professionnelle. Arriver sur le marché du travail et y rester 6, 8 mois, 1 an, 1 an et demi, 3 ans, c'est atroce !

Quelle est la particularité du chômage à la française ? C'est d'être de longue durée, c'est aussi de se concentrer sur les plus jeunes et les plus âgés. Voilà ce qu'est la situation de la société française.

Pourtant, il n'y a pas une société qui a fait preuve de plus d'activité, au vu des résultats, cela s'appelle de l'activisme, dans le domaine de la lutte contre le chômage. Tous les ministres ont au bout de six mois, un nouveau plan, un nouveau dispositif, notamment pour lutter contre le chômage des jeunes ou contre le chômage des seniors. Aucun pays n'a accumulé autant de dispositifs ! De toute façon, les administrations n'ont absolument pas le temps d'appliquer un dispositif avant qu'un autre dispositif arrive. Cela s'empile et rien n'est jamais évalué !

Quant au budget de lutte contre l'emploi, les dizaines de milliards qui sont dépensés, ils n'ont jamais été évalués ni pour la formation professionnelle ni pour l'aide aux entreprises. Chaque fois que la Cour des comptes essaie d'y mettre le nez, elle dit que c'est quelque chose de catastrophique.

Je résume, problème n° 1 de l'économie française, la pénurie de main-d'œuvre. C'est le problème qui bloque l'économie française. Si du jour au lendemain, les employeurs trouvaient exactement les gens dont ils ont besoin, je pense que toutes sortes de secteurs se mettraient à embaucher, développeraient leur activité et que par effet de contagion, l'économie française redémarrerait. Le problème n° 1, c'est la pénurie de main-d'œuvre, au cun candidat n'a eu le courage d'en parler en un an de campagne électorale présidentielle.

Deuxièmement, c'est en France qu'officiellement, superficiellement, on a fait le plus d'efforts pour lutter contre le chômage et c'est en France que le chômage est le plus catastrophique de toute l'Europe. Quand on en est là, on se demande comment s'en sortir ? Je réponds que pour savoir comment s'en sortir, il faut savoir pourquoi on en est arrivé là. C'est en comprenant pourquoi on en est arrivé là qu'on pourra voir très clairement comment on pourrait en sortir. Nous en sommes

arrivés là parce que nous avons eu de bout en bout, une vision complètement fautive du système économique, du système social, des mécanismes en jeu qui nous a fait, avec une prescience infaillible, choisir toujours les remèdes inadaptés.

Je me souviens de cette ministre du Travail qui présentait une glorieuse réduction du temps de travail comme une mesure de progrès qui allait éclairer tous les pays européens ! C'est vrai, la France les a tous éclairés, ils ont tous vu, ils ont tous compris mais il n'y en a pas un qui a fait les 35 heures. Donc, nous ne nous sommes jamais trompés dans le domaine de l'emploi, nous avons toujours privilégié les fausses solutions. Il faut essayer de comprendre pourquoi.

Depuis trente ans, il y a eu une révolution dans l'économie, je dirais schématiquement que cela a été le grand retour du libéralisme et du capitalisme. Dans les années 60, 70, cela avait un peu disparu parce que dans les entreprises les propriétaires, les actionnaires n'avaient plus voix au chapitre, c'était des sortes d'obligataires à qui l'on donnait la becquée du dividende et qui fichaient la paix aux managers. Là, le capital s'est regroupé avec ses grands fonds et maintenant il commande dans les grandes entreprises.

Et puis, cela a été le retour aussi du libéralisme parce qu'avant il y avait des frontières à la libération des marchandises, des entreprises. Tout cela a été aboli en 1980 et quand le marché s'étend, le marché est la puissance concurrente de l'Etat, c'est le pouvoir politique qui régresse et quand, le pouvoir politique régresse, il est le garant du social. Donc une évolution très forte et qu'est-ce que vont être les deux forces qui portent cette révolution capitaliste et cette révolution libérale ?

Le capitalisme trouve son dynamisme dans l'inégalité, la force du capitalisme, c'est de permettre l'inégalité, l'égalité est créatrice dans les bons cas, c'est-à-dire que chacun entreprend, chacun essaie de s'enrichir, certains plus que d'autres, le capitalisme est de nature inégalitaire. Le capitalisme égalitaire, cela n'a pas de sens.

Le libéralisme régule l'économie à partir de l'insécurité. C'est parce que chaque patron a peur de faire faillite, c'est parce que chaque travailleur veut garder son emploi, ne pas le perdre ou s'en trouver un autre que tout le monde s'évertue et que le système économique avance. Donc les deux forces qui portent le renouveau de l'économie mondiale depuis 1980, c'est l'inégalité et c'est l'insécurité.

Manque de chance, la France déteste l'inégalité et l'insécurité, elle considère que ce sont des tares morales, c'est-à-dire que nous nous trouvons dans la situation, dans la mesure où nous gérons l'économie française, d'un skipper qui détesterait le vent ou d'un skieur qui haïrait la neige et il faut gagner la course, toujours essayer. Quand on traduit cela sur le plan de l'emploi, qu'est-ce que cela veut dire ?

Cela veut dire que le mécanisme essentiel du marché de l'économie du capitalisme libéral qui est le marché de l'emploi sur lequel se retrouve périodiquement des travailleurs. Il y en a quand même 10 000 par jour, même si l'on parle que de 10 000 suppressions de postes dans la fonction publique, il y a 10 000 Français chaque jour qui perdent leur emploi ; heureusement, il y en a 10 000 autres qui en trouvent. Tout cela pour rappeler à la pudeur quand on parle des réductions d'emplois dans le secteur public, problèmes administratifs tout à fait secondaires ; le problème social est évidemment dans le privé, 10 000 Français qui chaque jour se retrouvent sur le marché de l'emploi.

Il y a donc ce besoin, cette régulation de l'économie qui est faite par le passage sur le marché de l'emploi en permanence de travailleurs qui perdent leur emploi, qui en recherchent et qui en retrouvent un autre. C'est comme cela que ça marche !

Et voilà qu'en France, depuis trente ans, on considère que le marché de l'emploi est une cour des miracles, que ceux qui s'y trouvent sont des malheureux qui ont été frappés injustement par notre système, que la société leur doit aide et assistance et qu'effectivement ils doivent attendre que la société leur donne un emploi, car ils avaient le droit à l'emploi -je vous signale qu'on a même écrit
Dijon, le 25 septembre 2007

cela sans y faire attention en 1945 dans le préambule de notre constitution- et que s'ils n'ont plus d'emploi, ils sont des victimes. Comme les victimes ont des droits, pas de devoir ! Quand vous renversez quelqu'un dans la rue, vous avez le devoir de l'indemniser et vous ne pouvez pas exiger d'elle qu'elle ait le droit de vous laisser tranquille.

On est parti de l'idée que le marché de l'emploi, les mécanismes de régulation de l'emploi dans une société et une économie libérale capitaliste, c'était une perversion. A partir de là, on a tout fait en sens contraire de ce qu'il fallait faire. C'est si évident que la France, par rapport à ce grand chamboulement qu'a connu l'économie mondiale à partir des années 80, qui se devait d'être réactive, de s'adapter, elle a été bêtement réactionnaire et elle a refusé sous prétexte que tout cela était moralement condamnable. De ce fait, le problème concret de la main-d'œuvre, on a considéré que le licenciement était une action néfaste et qu'il fallait tout faire pour protéger d'abord et avant tout les travailleurs qui avaient un emploi. C'est donc en France que l'on a verrouillé les portes de sortie des entreprises. Si l'on a un emploi, il vaut mieux l'avoir en France, c'est là qu'on a le plus de chance de le garder !

On a vu le résultat ! Quand les employeurs ne peuvent plus maîtriser la porte de sortie, ils ferment la porte d'entrée et ce surcroît de sécurité pour la génération en place au travail s'est traduit par un surcroît de précarité pour la génération qui cherchait du travail. Entre les deux, heureusement que les sociétés d'intérim sont intervenues mais il faut quand même savoir que si en France l'intérim a une place plus importante que dans les autres sociétés, si l'intérim est indispensable, c'est un outil, il ne doit pas devenir une sorte de prothèse d'une économie qui ne sait pas s'adapter. En France, on est plutôt de l'autre côté, c'est-à-dire que face à des sociétés qui ont peur des entreprises, qui ont peur des rigidités du système social, on fait de l'intérim et on n'ose plus faire le pari de l'embauche.

Première belle idée : en pensant que le chômage est une obscénité et une injustice, on essaie par tous les moyens de réduire le licenciement et de garantir le travail de ceux qui ont un emploi et c'est comme cela qu'on précarise toute sa jeunesse.

Deuxième idée, c'est qu'on crée des emplois en engageant des fonctionnaires. Tous les pays en sont revenus depuis à peu près 20 ans, mais nous continuons à le penser car, contrairement à tout ce qui a été dit, l'emploi public n'a pas diminué à ce jour. Tous les chiffres qui ont été publiés sont faux, si l'on tient compte de l'ensemble des emplois publics, administrations, parapublics et autres. On a voulu croire qu'on créait de l'emploi en faisant de l'embauche dans le secteur public !

Surtout, on a eu cette vision quantitative de l'emploi, un certain nombre de travailleurs interchangeables : combien il y en a... combien il y a de postes... On est allé encore plus loin dans la stupidité car on a eu en même temps une vision statique : il y a tant de travailleurs, il y a tant d'emplois, comme il y a davantage de travailleurs que d'emplois, qu'à cela ne tienne, on réduit le travail et ça colle avec les emplois. Par tous les moyens, on s'est acharné sur cette idée géniale qu'il fallait réduire l'offre et la demande de travail, que ce soit au niveau de la retraite, au niveau de la durée hebdomadaire, etc. Plus on a réduit le temps de travail et la durée de travail dans la vie, plus le chômage a augmenté ; plus on a fait partir les seniors pour faire de la place aux juniors et plus le niveau de chômage des juniors a augmenté.

Voilà pourquoi, à partir de cette vision complètement fautive, nous sommes partis dans cette situation folle d'avoir un pays qui a honte de ce qui est son vrai problème, qui est la pénurie de main-d'œuvre, et qui fait semblant de ne pas voir que le drame du chômage ne peut pas être résolu si on ne commence pas par résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre. Pourquoi n'ose-t-on pas parler de pénurie de main-d'œuvre ?

Parce que si l'on pose au départ que tout travailleur a droit à un emploi qu'il définit, que s'il ne l'a pas, c'est la société qui est coupable, c'est la société qui doit s'excuser, à partir de ce moment-là, si vous osez prononcer ce mot abject de pénurie de main-d'œuvre !

Expliquez-moi, pour vous les chômeurs sont des fainéants, les chômeurs sont des gens qui ne veulent rien faire et je pense que dans votre idée, il faudrait leur supprimer toutes les aides, il faudrait les laisser mourir de faim, ils finiraient bien par aller travailler ?

- Non, non, je n'ai pas dit pénurie de main-d'œuvre, non, non, personne ne le dit d'ailleurs !

Seulement quand vous faites des sondages pour savoir ce que les Français pensent, vous vous apercevez, dans des proportions énormes (70 %), que si les chômeurs voulaient faire un peu plus d'efforts, ils trouveraient du travail. C'est-à-dire qu'à refuser de dire la vérité, de voir les choses comme elles sont, on a créé une méfiance scandaleuse de l'opinion vis-à-vis de la situation des chômeurs.

Il faudrait repartir de la base de tout. Qu'est-ce que c'est la base ?

C'est qu'une société, une économie, a besoin d'un certain nombre d'emplois et qu'en face il y a des individus, des jeunes et des moins jeunes qui sont là pour travailler et ce n'est pas du tout ou très peu un problème quantitatif. C'est pour l'essentiel un problème qualitatif. Ces emplois ne sont pas équivalents, ces individus ne sont pas équivalents et pour qu'une économie marche, il faut qu'il y ait une adéquation offres et demandes qualitatives à chaque niveau et pas seulement quantitatives. Aujourd'hui, nous sommes arrivés en France à une situation d'inadéquation totale entre les compétences, les envies des travailleurs sur le marché de l'emploi et les besoins de l'économie et des entreprises. C'est ça le problème de base qu'il faut avoir le courage de regarder.

Seulement, comme on n'a jamais osé le regarder parce que le travailleur était une victime, alors on s'est seulement soucié de l'indemniser, on fait une indemnité de chômage comme on fait une indemnité invalidité, handicap. Le chômeur était un malheureux donc l'essentiel sur le marché de l'emploi c'était de distribuer des subventions, des indemnités, et au fond, pendant très longtemps, les agents des différentes administrations qui sont sensés gérer le marché de l'emploi, avaient bien le sentiment qu'ils ne faisaient pas grand-chose pour sortir les demandeurs d'emploi de leur situation, ils avaient bien le sentiment de donner des aides, des indemnités mais ils ne les aidaient pas beaucoup à s'en sortir.

Après, on s'est mis à dire que cela coûtait cher, que le chômeur ne se secouait pas assez, qu'il fallait le sanctionner. Evidemment, c'est vrai que c'est en France qu'on sanctionne le moins les chômeurs qui ont oublié un peu de trouver de l'emploi. C'est en France ! Et il est vrai que les agents sur le marché de l'emploi n'ont aucune envie de jouer les policiers des chômeurs. On les comprend puisque dans cette hypothèse pour l'essentiel, ils vont distribuer non pas ce dont a besoin le chômeur, c'est-à-dire un emploi, mais des indemnités et qu'en plus il faudrait le surveiller, l'embêter et les lui reprendre. C'est un rôle tellement disqualifiant qu'on comprend très bien que, traditionnellement, les agents du service de l'emploi n'avaient aucune envie de faire cela car leur rôle n'est pas là.

Pour arriver à faire cette adéquation qualitative, il faut deux choses, d'abord ce premier principe : il n'y a pas de société qui spontanément puisse adapter qualitativement les besoins de l'économie et les envies des individus. Une telle société, si elle existait, serait une société esclavagiste, une société qui admettrait qu'il y a un bon nombre d'emplois que personne n'a envie de faire mais, heureusement, on a une sous-humanité pour faire cela, et maintenant mes chers enfants, dites-moi ce que vous voulez faire ?

En réalité, il y a toutes sortes de métiers dans l'économie qui ne présentent pas le même privilège que le mien, c'est-à-dire que les gens a priori n'ont pas envie de faire. Il n'y a pas tellement de vocations spontanées pour aller ramasser les poubelles le matin, mais il faut le faire. Insensiblement, nous avons glissé vers l'idée « Qu'est-ce que tu veux faire mon petit ? » sans nous rendre compte ce que cela veut dire.

Si vous dites à tous les jeunes de France : « Qu'est-ce qu'il peut faire, Monsieur, le petit s'il n'a pas de vocation, c'est horrible ? ». Heureusement, après avoir dit qu'il veut être pompier, qu'il veut être motard, il va commencer à dire qu'il veut faire ceci, qu'il veut faire cela.

- Ah ! Enfin, il sait ce qu'il veut faire ! Il est entendu qu'il faut faire des études, même si tu veux faire cela, tu vas à l'université, il faut faire ceci, il faut faire cela, et après tu le feras.

Donc, il est entendu que l'économie française doit être capable de fournir les emplois qui, qualitativement, sont en rapport avec ces vocations, lesquelles vocations sont fortement imprégnées par le message médiatique. Je ne crois pas qu'à la télévision on vienne chanter les mérites, les bonheurs d'épanouissement individuel que l'on retrouve dans la plupart des métiers où l'on manque de main-d'œuvre. Sûrement pas, en permanence, on fait miroiter aux jeunes un certain nombre de métiers qui sont surencombrés et jamais les métiers sur lesquels on manque de main-d'œuvre. Déjà au départ, il y a un mensonge qui est dit au jeune « Choisis ton futur métier librement, comme tu le sens et si tu réussis les études correspondantes, et bien tu auras l'emploi correspondant ».

C'est ainsi que toutes sortes de jeunes s'engouffrent vers ces filières universitaires, avec ses universités qui s'ouvrent comme des bouches de métro, gratuitement à tout le monde, sans péage, sans orientation et ensuite, quand enfin ils ont décroché un diplôme, ils s'aperçoivent qu'il y a un poste pour quatre diplômés et que ce poste ira au petit bourgeois qui, lui, avait des relations pour y arriver et que les jeunes qui seront partis de tout en bas, qui auront réussi à décrocher cette maîtrise, se retrouveront vendeurs de pizzas.

C'est la voie de la promotion sociale que nous avons choisie pour n'avoir pas le courage d'avoir dit au jeune : « Ce n'est pas vrai, le problème n'est pas de décider ce que tu veux faire comme emploi, c'est de regarder les emplois disponibles et lesquels tu pourras occuper ». Nous lui avons fait miroiter un rêve malhonnête.

Je ne refais pas le schéma sur l'impossibilité de recruter des élèves dans les filières de l'apprentissage, pendant qu'on annonce qu'à la faculté de Nanterre on fait savoir qu'on n'accepte plus les étudiants en histoire de la mise en scène ! Bon, c'est très bien, nous avons formé énormément d'étudiants en histoire de la mise en scène mais effectivement nous n'avons pas les qualifications nécessaires.

Récemment, on a décrété le droit opposable au logement, c'est magnifique ! Il se trouve que l'on manque en France de 500 000 ou 1 million de logements. On ne sait pas, on a fait une loi, tout le monde aura un logement. Or, il se trouve que même on avait dégagé l'argent, l'industrie du bâtiment est toujours hors d'état de construire 500 000 logements en plus dans les 5 années parce qu'elle n'a pas les travailleurs, mais simplement cela, on ne le dira pas !

Remarquez une chose : aujourd'hui, combien y a-t-il d'emplois qui ne trouvent pas preneurs ? C'est quand même merveilleux ! Depuis 20 ans, sur ce problème n° 1 de l'économie française, il n'y a jamais eu une étude sérieuse.

Je faisais une émission télévisée « Médiation » en 1992, on traitait d'un problème de société avec le ministre. Je me suis dit que j'allais traiter la pénurie de main-d'œuvre parce que cela ne date pas d'hier. Je suis allé voir le ministre du Travail pour lui dire que j'avais besoin de lui pour cette émission. Au bout de 15 jours, il m'a répondu que le problème ne se posait plus, la dame était ministre depuis 6 mois, et désormais toutes les offres d'emploi, en France, étaient satisfaites dans les 15 jours. Nous n'avons pas pu faire l'émission parce que le problème ne se posait pas, c'est-à-dire ne devait pas être posé.

Donc, nous avons changé toute la présentation que l'on fait de cette société aux enfants et, à partir de là, tout le système scolaire. Il est évident que l'on ne peut plus continuer à les voir s'orienter comme ça en masse. Je crois que nous faisons à nous seuls chaque année, autant de sociologues que toute l'Europe, etc. Nous ne pouvons pas continuer à nous moquer ainsi de la promotion républicaine, des plus malheureux qui partent d'en bas pour ensuite, diplôme en poche, dégringoler d'où ils sont partis. C'est intolérable !

Pour cela, il faudra fatalement avoir le courage de refaire de l'orientation et de faire une certaine sélection pour l'orientation, c'est-à-dire une orientation qui donne un espoir à tous et pas ce que
Dijon, le 25 septembre 2007

l'on fait aujourd'hui, la sélection par l'échec qui ne laisse aucun espoir aux très rares 10 % qui ne réussissent pas à passer le bac et qui seront stigmatisés toute leur vie comme un imbécile qui n'a pas réussi à avoir son bac.

Ce n'est pas par l'échec qu'on sélectionne et cela va être pareil maintenant quand on va parler du marché du travail.

Comment faut-il voir le marché du travail dans cette situation d'inadéquation totale et qualitative entre l'offre et la demande ? Et bien, c'est un lieu de requalification permanente des travailleurs pour qu'ils correspondent aux besoins de l'économie. Dans cette perspective, le chômeur n'est pas un demandeur d'emploi. A la limite, ce n'est pas un chercheur, c'est un créateur d'emploi, c'est-à-dire que celui qui arrive sur le marché du travail face à un pays qui ne trouve pas les travailleurs dont il a besoin. Celui qui va faire les efforts pour occuper un de ces postes, celui-là il enrichit la société, il enrichit le pays d'un travailleur qui faisait défaut et qui le mettait en panne.

Si l'on voit les choses comme ça, le demandeur d'emploi sur le marché du travail a un travail à faire beaucoup plus difficile que celui que font les salariés : s'y retrouver, acquérir de nouvelles compétences, accepter des contraintes. Il y a vraiment un travail et, à ce moment-là, il ne faut plus parler de l'indemniser, s'il a un travail, il faut le payer mais à condition que ce soit un vrai travail. Sur quelles bases pouvons-nous faire cela ?

L'objectif est clair, il faut que toute personne jeune ou plus âgée arrivant sur le marché du travail, dans un système unifié qui rassemble, qui permet de naviguer dans l'ensemble des composantes du système du marché du travail, ait un interlocuteur seul, unique, ayant toutes compétences, qui soit son coach, qui la prenne en main, qui la suive tout le temps. Ils ne resteront pas 15 jours sans avoir échangé, il fera avec elle une évaluation : « Voilà ce que vous pouvez faire, voilà ce que vous ne pouvez pas faire ».

A partir de là, on définira un parcours professionnel avec des obligations, avec des contraintes mais, en même temps contre ça une rémunération. Maintenant, c'est le prix d'un travail, et si ce travail n'est pas correctement fait, si le chercheur d'emploi se retrouve être un simple demandeur d'emploi qui attend que les trains passent les jours de grève, et bien on supprimera cette rémunération. Mais, ce n'est plus une sanction, vous voyez toute la différence ! On ne demande plus aux gens de l'ANPE ou de l'ASSEDIC qui distribuent comme ça des secours à des malheureux d'aller en douce regarder pour taper sur ces malheureux.

Vous avez la responsabilité de ces gens, qu'ils retrouvent un emploi et donc vous passez ce contrat avec eux et, si d'aventure il convient de remettre en cause les termes de ce contrat, ce n'est pas bêtement la sanction d'un fonctionnaire qui n'aide en rien un chômeur, qui vient sanctionner le chômeur parce qu'il ne répond pas à telle ou telle obligation, c'est un agent qui mouille sa chemise pour un demandeur d'emploi, qui s'aperçoit que le demandeur d'emploi ne fait pas ce qui a été convenu et qui dit : « Monsieur, dans ces conditions, on remet en cause le contrat ».

L'objectif pour requalifier toute une population, c'est celui-là. C'est ce qu'on appelle la « flexi-sécurité ». L'idée c'est que le marché de l'emploi est un lieu où les travailleurs répondent aux besoins de l'économie, que c'est un travail, que c'est un système dynamique pour aider individuellement et personnellement chacun dans ce parcours extraordinairement difficile.

Il est évident que c'est une petite révolution. Le moins qu'on puisse dire, c'est qu'on n'a pas conçu notre marché du travail pour cela, on ne l'a pas conçu du tout puisqu'on était sur l'idée que le marché du travail c'était un lieu de désespoir où s'entassaient des malheureux et que les services du marché du travail ce n'était que la Croix Rouge qui distribuait des bouées et des biscuits aux malheureux pour qu'ils ne coulent pas.

Pour l'ensemble des services qui opèrent sur le marché du travail et qui bien sûr peuvent s'unifier - il n'y a que 20 ans qu'on le sait et qu'on y réfléchit !- cela ne veut pas dire s'uniformiser, perdre ses diversités mais gagner en souplesse. C'est fini, on ne peut pas continuer comme on l'a fait depuis
Dijon, le 25 septembre 2007

20 ans à opposer à cette exigence des chômeurs, des histoires de : « Ah oui, mais ce n'est pas le même statut dans tel service de formation professionnelle, eux ils ont des primes et nous... ». Non, ce n'est pas possible !

Cela fait 20 ans que l'on fait passer –là aussi il faut être clair- les intérêts des grandes formations professionnelles patronales ou syndicales qui sont tellement attachées à un certain nombre d'organismes, cela fait partie du financement. Plus les petits intérêts, pas de gros intérêts mais les droits acquis des uns ou des autres auxquels il ne faut pas toucher, et voilà que depuis 20 ans cela a la priorité sur les exigences des travailleurs et des chômeurs ! Cela ne peut plus durer !

Les réformes annoncées, ce ne sont pas des réformes Sarkozy, cela fait vraiment 20 ans que ça traîne dans les rapports de tout le monde. Il faut se décider à le faire, il faut se décider à donner la priorité aux exigences de l'économie et aux exigences des travailleurs sur les situations acquises. Ce n'est pas pour autant que l'on va massacrer tout le monde.

Le jour où dans un marché du travail rénové, le jour où tous ces agents auront le sentiment de lier leur destin à celui des gens qui sont là, à des personnes bien précises : « Je vais l'en sortir, je me bats » et ils auront la satisfaction : « On s'est battu, ouf, on y est arrivé ! » là, ils retrouveront leur dignité, ils retrouveront le sens de leur travail. Alors qu'ils aient perdu je ne sais quelques petites règles, de droits acquis statutaires, c'est si peu de choses par rapport à cette vérité de rendre un sens au travail de tous les agents qui agissent sur le marché du travail et qui pendant 20 ans n'ont pas trouvé de véritable sens tout simplement parce qu'on avait pas donné son vrai sens et sa vraie fonction au marché du travail.

Comment tout cela peut se mettre en place, il faut des discussions, des négociations mais l'objectif est bel et bien là. L'économie française doit en priorité trouver les travailleurs dont elle a besoin. Je voudrais préciser tout de même que dans la pénurie de main-d'œuvre, il y a aussi pas mal de choses qui tiennent aux employeurs. Si tant d'emplois sont dédaignés c'est quand même aussi parce que les efforts et la pénibilité n'y sont pas bien compensés.

Je voudrais dire que l'on trouve cette situation dans beaucoup de secteurs qui ne sont pas soumis directement aux contraintes de la mondialisation, je pense aux métiers de bouche, au bâtiment, etc. Qu'on ne vienne pas nous raconter qu'on ne peut pas payer davantage nos salariés parce qu'autrement les Chinois... Ce n'est pas vrai ! Il n'empêche que très souvent les conditions qui sont offertes pourraient être bien améliorées, elles ne le sont pas, c'est inadmissible !

De plus, il faut proposer des carrières, quand on propose des difficultés aux jeunes et des conditions difficiles, il faut prendre des engagements sur des carrières. On ne doit pas proposer des contrats de début mais des carrières de début. Certains métiers le font comme la cuisine, les métiers de bouche. Il y a d'autres métiers où cela ne se fait pas assez. Je connais des industries du bâtiment qui se sont mobilisées pour faire en sorte d'aider les jeunes qui commencent à pouvoir à partir de 30 ans se mettre à leur compte et ouvrir, créer, avoir des compagnons, des entreprises. Je pense qu'un énorme travail doit être fait pas les employeurs, par l'Education nationale, par les jeunes, par les travailleurs qui se trouvent sur le marché de l'emploi, par les employeurs.

Le jour où l'on commencera à résoudre ce problème, tout ce déblocuera dans ce pays mais, la première chose à faire, c'est quand même d'avoir le courage de dire les choses comme elles sont. Ce n'est pas injurier une seconde les chômeurs, les demandeurs d'emploi, que dire que la France est peut-être considérée comme le paradis pour celui qui ne veut pas travailler et l'enfer pour celui qui veut travailler.

Je pense que pour 90 % des gens qui touchent des allocations, des indemnités, Dieu sait qu'ils en ont besoin ! Dieu sait qu'ils cherchent du travail et Dieu sait qu'ils voudraient ne pas en toucher et travailler !

Vous vous souvenez de ce livre du chômeur professionnel qui était tellement pénible à lire où un chômeur professionnel expliquait comment pendant 22 ans, en tirant de toutes les façons sur toutes les ficelles mais sans jamais être dans l'absolue illégalité, il avait réussi à vivre du chômage.

Cela tenait à quoi ? Cela tenait à ce que nous n'avons pas de marché de l'emploi, qu'il y a des gens derrière les guichets mais qu'on n'a pas réussi à créer ce lien personnel. Il est évident que si ce Monsieur, quand il est arrivé sur le marché de l'emploi, avait été pris en main par quelqu'un qui lui aurait dit de faire ceci ou cela, qui l'aurait appelé, il ne serait pas resté 23 ans à se tourner les pouces aux frais de la princesse !

Dans l'ensemble, comme en plus les gens qui n'ont pas de travail sont des victimes, on a amélioré leur situation, on en est venu à créer des situations où il n'y a presque plus intérêt à retrouver un travail, pour autant qu'on ait un travail à un niveau très bas, par rapport à la situation qu'on a sans travailler. On a réussi à faire de la France le pays qui est par rapport aux autres le « paradis » pour ceux qui ne travaillent pas ou le purgatoire par rapport à l'enfer. En revanche, quand on veut vraiment travailler, qu'on veut être aidé parce que c'est épouvantable de se retrouver sur le marché de l'emploi, là, c'est l'enfer, c'est le pays où vous êtes le moins aidé.

Vous voyez, il faut que cela change, il faut que ce soit le pays où l'on est le mieux aidé à devenir ce dont la France a le plus besoin, ce dont la France manque le plus, un travailleur qualifié. Bien sûr, le monde de l'intérim a un rôle essentiel à tenir dans ce schéma, il ne faut surtout pas que tout soit public ou que tout soit privé, etc., il faut qu'il y ait des relais permanents et souples du public au privé.

Je suis désolé de voir qu'une initiative qui paraissait aussi heureuse comme la création de la maison de l'emploi, premier pas vers des services unifiés, les contrats de transition professionnelle ciblés, le PAR tatonnent. On sent qu'il faut aller par-là, mais à chaque fois, ça rate, on n'y arrive pas. Tout cela parce qu'on n'ose pas expliquer aux Français ce qu'est réellement le chômage, à quoi ça sert et ce que sont les mécanismes de notre économie.

Malheureusement, même en cette période où il est vrai qu'un certain langage de vérité est apparu, ce dont je me réjouis, hé bien non ! Là-dessus, on a continué à ne rien dire aux Français !

La première chose, c'est qu'enfin, au plus haut niveau de l'Etat, on vienne dire aux Français que le problème n°1 de notre pays, c'est la pénurie de main-d'œuvre, c'est le fait que toutes sortes de branches de notre économie ne peuvent pas croître comme elles le devraient. Aujourd'hui, on ne parle que des freins à la croissance et on n'ose pas parler de la pénurie de main-d'œuvre, c'est vraiment se moquer du monde !

Je pense à notre pays, à tous ceux qui cherchent de l'emploi et qui n'ont pas besoin d'indemnités et de cadeaux mais de travail, qu'on les aide à trouver ce travail plutôt que leur faire l'aumône pour survivre. Merci.

M. LAURENT REBEYROTTE : Voilà Mesdames, Mesdemoiselles, Messieurs, je vous remercie d'avoir participé à ce colloque sur l'emploi en Bourgogne Franche-Comté à l'invitation du PRISME. Vous êtes maintenant conviés à un cocktail où vous allez sans doute commenter cette intervention de François de CLOSETS.

Merci de votre attention.