

Comment s'adapter aux mutations de l'emploi et du marché du travail en PACA ?

Diagnostic, échanges de bonnes pratiques et recherche de solutions

Les rencontres sont animées par Thierry Debaille, journaliste.

Ouverture

Gilles LAFON

Président du Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire

Je suis heureux de vous accueillir à Marseille, dans ma ville, pour ces rencontres professionnelles de l'emploi organisées par le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire que je préside. Après Strasbourg et Lille en 2001, Nantes en 2002, Lyon et Toulouse en 2003, nous sommes aujourd'hui à Marseille. Nous sommes convaincus que ces rencontres représentent un moyen efficace pour passer du stade des expériences à une généralisation des bonnes pratiques. La région PACA fait l'objet de notre sixième rencontre sur ce thème important : comment s'adapter aux mutations de l'emploi et du marché du travail en PACA ? Il s'agit là d'une question essentielle au regard de la conjoncture régionale, nationale et internationale. Anticiper les mutations de l'emploi et du travail devient un enjeu stratégique, vital pour nous et pour vous. Le travail temporaire est depuis plusieurs années un acteur majeur du marché de l'emploi. En 2003, 1 000 entreprises de travail temporaire ont fait travailler plus de 2 millions de personnes, soit 555 000 salariés intérimaires en ETP, ce qui représente 2% de la population active. Ces résultats prouvent l'apport du marché de l'intérim au marché du travail.

Les entreprises ont de plus en plus besoin de souplesse dans leur rythme de production et de prestation de services et l'intérim constitue un élément fiable répondant aux demandes de surcroît d'activité et de remplacement de salariés.

Au-delà de la flexibilité, les agences proposent également la sélection des intérimaires à partir de leurs fichiers. La rapidité du rapprochement offre-demande est l'une des caractéristiques les plus appréciées de nos interventions. L'intérim n'est donc pas uniquement un contrat de travail ou un mode de mise à disposition de salariés ; c'est aussi pour l'entreprise le moyen de trouver le collaborateur dont elle a besoin.

Afin de faciliter cette adéquation, nous investissons plus de 250 millions d'euros chaque année dans la formation professionnelle. Cette formation concerne des jeunes, dont nous assurons la formation en alternance, des publics éloignés de l'emploi, que nous insérons dans le monde du travail, et tous ceux qui ont besoin d'une formation courte leur permettant de réussir les missions qui nous sont demandées.

Avec ou sans formation, l'intérim constitue également un moyen puissant moyen de trouver un emploi. A l'issue d'une mission, 30 % des intérimaires sont recrutés dans les entreprises utilisatrices. Cette proportion peu connue témoigne de la qualité et de notre capacité de sélection.

Concernant le statut social de l'intérimaire, près de trente ans de négociations avec les organisations syndicales représentatives nous ont permis de bâtir un véritable statut considéré comme le plus avancé en Europe : protection sociale, aide pour l'emploi, politique de sécurité au travail, prévoyance. En créant le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire), la profession s'est dotée il y a plus de dix ans d'un outil mis à la disposition des intérimaires pour leur permettre d'accéder aux mêmes avantages que les salariés de droit commun : aide au logement, crédit à la consommation, allocation de rentrée scolaire, mutuelle.

Une récente étude réalisée par l'institut CSA démontre que les intérimaires se considère aussi bien traités que les salariés en CDI et cite souvent une rémunération supérieure (salaire de référence, indemnité de fin de mission, indemnité compensatrice de congé payé).

Le sentiment de précarité n'est donc plus lié au type de contrat de travail – un CDI aujourd'hui n'est pas plus protecteur qu'un autre type de contrat –, il est lié à une situation économique générale et à une crainte du chômage qui, hélas, est très répandue.

Que l'on se place du côté des entreprises ou de celui des intérimaires, le travail temporaire apporte une réponse, flexibilité d'un côté, sécurité du statut social de l'autre. Contrairement aux idées reçues, l'intérim ne nourrit pas le chômage. Aujourd'hui, avec 555 000 ETP, l'intérim fait partie intégrante du monde du travail et du marché du travail. Demain, son rôle dans le domaine de l'emploi devra être reconnu et développé en facilitant son intervention dans le recrutement et le reclassement, en complémentarité avec l'ANPE.

Nous menons d'ailleurs avec l'ANPE des expérimentations locales propres à être modélisées tant nous pensons que c'est par les initiatives régionales, relayées par les institutions, que se mènera la bataille de l'emploi et que nous avons notre place à tenir pour gagner ce combat.

Andrée DESANTI
Présidente régionale du Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire

Je me joins à Gilles Lafon pour vous remercier de votre présence. J'espère que les sujets qui seront abordés ce matin vous apporteront des informations intéressantes sur le marché du travail en PACA et sur son avenir et peut-être encore des éclaircissements sur notre profession et le rôle qu'elle peut jouer.

La région PACA fait partie des cinq régions importantes utilisatrices du travail temporaire. Sur le terrain, ce sont 400 établissements, qui font travailler plus de 30 000 ETP, essentiellement dans les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes. A ce propos, nous devons observer le bon comportement de la région, dont l'activité de travail temporaire a augmenté de 3 % en 2003 par rapport à 2002 et encore de 1,5 % au premier trimestre 2004, alors que l'ensemble de la profession a régressé de 1,7 %.

Les secteurs utilisateurs en PACA sont principalement la construction et le tertiaire. Nous sommes une région de services : de ce fait, nous sommes un peu moins sensibles aux perturbations. En PACA, 90 % des entreprises emploient moins de 10 salariés.'

Notre rôle est de prendre des initiatives afin de favoriser le dialogue entre tous ceux qui réfléchissent aux questions d'emploi. Ces rencontres participent à cette démarche. Nous nous engageons aux côtés de nos partenaires, publics et privés, pour trouver des réponses au problème de l'emploi. C'est le cas dans le cadre de notre collaboration avec l'ANPE, avec qui nous avons signé un contrat cadre au niveau national, que nous déclinons en région. C'est aussi le cas dans le cadre de l'insertion ; ce sera le cas, je l'espère, dans le cadre du renforcement des compétences régionales ; ce sera enfin le cas dans le cadre d'un accord de branche sur la formation professionnelle.

Vous le voyez, nous sommes au cœur du marché de l'emploi, nous sommes un indicateur avancé. Je resterai modeste en ne disant pas que nous sommes un partenaire précieux, mais sans aucun doute, nous sommes un partenaire utile.

Etat des lieux

Yves CHAMBARLHAC
Directeur de la DRTEFP PACA

La région PACA est dynamique. Je me propose de vous le montrer au travers des évolutions intervenues entre les deux derniers recensements et au cours de l'année écoulée.

I. Croissance de la population

La région PACA est la 3^{ème} région de France. Elle compte 4 625 000 habitants et connaît un taux d'évolution de la population totale de 5,8 % par an, bien au-dessus de la moyenne nationale qui est à 3,3 %. C'est une région attractive.

La région est contrastée, entre d'un côté les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes qui, avec 40 % du territoire régional, ne représentent que 6 % de la population, et de l'autre, trois grandes agglomérations côtières, Marseille, Nice, Toulon, qui regroupent 61 % de la population. Comme les tensions foncières sont fortes sur le littoral, les nouveaux arrivants s'installent sur l'arc Carpentras-Fréjus.

L'augmentation de la population active se fait, pour les deux tiers, par l'apport migratoire. Cet apport migratoire est intéressant car il est constitué, pour les deux tiers, par des personnes de moins de 40 ans. Seulement 13 % des personnes qui viennent s'installer dans la région ont plus de 60 ans.

Ceci dit, les jeunes sont moins nombreux en région qu'au plan national (un point de moins) et les plus de 60 ans sont plus nombreux (24 % au plan régional contre 21 % au plan national).

II. Croissance de la population active

Dans la région, le nombre d'actifs continuera à croître jusqu'en 2015 (2007 en France), compte tenu des migrations et de l'accroissement du taux d'activité des femmes. Les Alpes-de-Haute-Provence et les Hautes-Alpes basculeront en 2010, les Bouches-du-Rhône basculeront en 2012 – mais le bassin d'emploi de Fos-sur-Mer en 2005 –, le Var et les Alpes-Maritimes en 2016 – mais le bassin d'emploi de Nice en 2007 –, le Vaucluse en 2019. Les bassins d'emploi de l'intérieur (Draguignan, Brignoles, Carpentras) sont bien placés puisque leur population active va continuer à croître jusqu'en 2030.

III. Diminution de la population étrangère

La population étrangère représente 9,6 % de la population totale. Cette population a décliné depuis 1975. Sa part dans la région reste un peu supérieure à la part au niveau national. Elle connaît un taux de chômage de près de 30 %. Ceci dit, ces chiffres ne tiennent pas compte de l'immigration clandestine.

IV. Caractéristiques du tissu économique

Dans la région, près de 8 emplois sur 10 se trouvent dans le tertiaire. L'industrie ne représente que 14 % des emplois, contre 24 % au plan national.

Les établissements de moins de 10 salariés représentent 85 % des établissements. Toutes ces petites entreprises constituent un potentiel de clients important pour les entreprises de travail temporaire.

Près d'un tiers des emplois sont non marchands (éducation, santé, action sociale, administration). Cette part est en augmentation constante.

Notre dynamique de création d'emplois est beaucoup plus soutenue qu'au plan national. Depuis cinq ans, nous sommes dans une dynamique de création d'emplois importante. Quels sont les grands secteurs qui recrutent ?

L'intérim, le nettoyage, l'hôtellerie-restauration recrutent sur des postes peu ou non qualifiés.

L'électronique, le conseil, l'assistance, l'informatique, l'ingénierie recrutent sur des postes très qualifiés.

Les emplois liés directement au tourisme sont en hausse de 10 % : + 5,3 % pour les Bouches-du-Rhône et + 20 % pour les Hautes-Alpes.

V. Conséquences dans le cadre du marché du travail

Depuis six ans, le chômage n'a cessé de reculer et a commencé à ré-augmenter début 2003 (+ 2,4 % en PACA, contre + 6 % au plan national). A l'heure actuelle, 220 000 personnes sont inscrites à l'ANPE. Ceci dit, l'écart avec le national reste important (11,8 % en PACA, 9,7 % au niveau national), mais il n'a cessé de diminuer au cours des six dernières années. PACA arrive en queue de peloton des régions françaises pour le taux de chômage. Seuls le Languedoc-Roussillon et le Nord-Pas-de-Calais font moins bien.

Les bassins d'emplois les plus touchés par le chômage sont ceux qui sont situés sur la côte, entre Arles et Fréjus. Les bassins d'emploi de l'intérieur connaissent un taux de chômage proche de la moyenne nationale. Dans les départements alpins, le taux de chômage est, en apparence, plus favorable, mais il est le signe d'une désertification.

L'examen de l'évolution du ratio moyen de tension par métier montre qu'au cours des dernières années, la tension s'est accrue. Si nous avons une offre pour deux demandeurs d'emploi tous métiers confondus, les métiers de la construction et de l'industrie connaissent toujours les mêmes tensions, mais la tension s'est accentuée pour les métiers du social, de l'agriculture et des services.

VI. Défis à relever

Dans les années qui viennent, nous avons plusieurs défis à relever :

- l'allongement de l'espérance de vie et le vieillissement de la population conduit au développement des métiers de la santé, des services à la personne, etc. ;

- l'augmentation du temps libre nous pousse vers une société de consommation et de loisir et contribue au développement des métiers du tourisme, du sport, de l'animation culturelle, etc. ;
- l'activité des femmes se développe ;
- l'irrigation des NTIC dans le système productif favorise le développement des industries de haute technologie ;
- L'accroissement de la précarité suscite de nouvelles modalités de création du lien social et favorise le développement du secteur associatif ;
- L'évolution des politiques publiques solvabilise un certain nombre d'emplois du secteur non marchand. Le secteur de l'économie sociale devrait, lui aussi, connaître un développement croissant.

Les demandeurs d'emploi doivent développer, au-delà des compétences techniques, des compétences organisationnelles et des compétences liées au marché. L'identification de ces trois types de compétences est le défi auquel vous êtes confrontés.

Intervention

Philippe CHESNEAU

Vice-Président délégué à l'emploi et aux politiques territoriales, Conseil régional PACA

Je remercie le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire et son président pour cette matinée de travail qui doit nous permettre de réfléchir ensemble et d'échanger sur quelques pistes de solutions face au premier problème de notre société : l'emploi. S'adapter aux mutations de l'emploi, voilà un thème ambitieux. Comment faire ? Peut-on agir contre les difficultés de recrutement dans certains métiers en tension ? L'amélioration des salaires et des conditions de travail est sûrement un des axes essentiels et l'oublier serait se couper de solutions. Dans le BTP, ne peut-on pas bâtir un plan de carrière pour qu'un maçon puisse, arrivé à 50 ans, se reconvertir dans des métiers moins durs physiquement comme la plomberie ou l'électricité ? C'est pour ces raisons que la Région s'est engagée dans des accords avec certaines branches professionnelles dites en tension, notamment pour travailler sur l'information et la formation.

La baisse des emplois industriels est-elle inéluctable ? À la Seyne-sur-Mer et à La Ciotat, nous avons vécu il y a quelques années la fermeture des chantiers navals et aujourd'hui, il faut au contraire batailler, investir massivement pour rouvrir des chantiers de réparation de haute plaisance. Cet exemple illustre le fait que deux attitudes sont possibles : ou bien subir la désindustrialisation, ou bien essayer de prévoir l'avenir.

Le travail temporaire est-il la solution ? Il est sûrement une solution s'il est choisi, mais il est d'abord un amortisseur dans les périodes de reprise ou dans les périodes de baisse d'emploi. Par contre, le développement massif du travail précaire n'est sûrement pas une solution durable. Toutefois, le travail temporaire, s'il s'accompagne du compagnonnage par un tuteur, par un ancien, peut être une très bonne école de formation professionnelle et d'insertion. Dans ces conditions, le taux d'accidents du travail n'est pas deux fois plus élevé chez les intérimaires que chez les permanents. C'est pour ces objectifs d'insertion professionnelle que le Conseil régional soutient toutes les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Il est vrai que le constat sur la situation économique n'est guère enthousiasmant. Que fait le Conseil régional ? Nous avons beaucoup misé sur la création d'entreprises. En 2001 et en 2002, la région PACA a été la première au plan national pour la création d'entreprises et, dans le même temps, les taux de défaillances ont reculé. Nous avons beaucoup investi sur le prêt régional à la création d'entreprise, qui a permis 1 500 créations d'emploi en trois ans. Nous avons créé le fonds régional de garantie en 2000, le capital-risque Proxica Finance pour alimenter les fonds propres des PME et soutenir l'innovation. Nous soutenons massivement les 23 plates-formes d'initiative locale et tous les outils d'aide à la création et au développement des entreprises : environ 1 500 emplois passent par les plates-formes chaque année. Je pourrais faire une liste exhaustive de toutes les interventions du Conseil régional. Ce serait impressionnant, mais ce serait un peu ennuyeux. Cela donnerait l'impression que tout va très bien, que nous avons fait tout ce qu'il y avait à faire, mais je ne suis pas de ceux qui pensent qu'une légère amélioration des chiffres du chômage fait le printemps.

La situation sociale est catastrophique. Tous les indicateurs sociaux sont au rouge : le nombre d'emplois détruits est encore en hausse, le nombre de familles de même, le nombre de bénéficiaires des Restos du cœur aussi, tout comme le nombre de pauvres. Nous avons environ en France 3,7 millions de personnes en dessous du seuil de pauvreté, plus de 3 millions de personnes qui perçoivent les minima sociaux, plus de 3 millions de mal logés. Face à l'urgence sociale, il y a urgence à innover. Il ne faut pas se contenter de s'adapter au marché du travail, il faut aussi innover.

Je donnerai quelques exemples. Il faut développer la démarche de cadre développeur pour soutenir une TPE et l'aider à devenir une PME ou pour réussir une reprise après le départ à la retraite du chef d'entreprise. Autre exemple, nous avons peu développé dans notre région les groupements d'entreprises pour le partage des salariés. Le travail en direction des services de proximité est également une des pistes d'avenir puisque ce sera un grand secteur créateur d'emplois. Le tourisme se développe et nous ne pouvons que nous en réjouir, mais nous devons prendre garde à ne pas nous laisser gagner par une mono-économie résidentielle, qui risquerait faire de la Provence le terrain de jeu de l'Europe. Cela ne me semble pas la solution, d'autant que nous devons faire face en même temps à l'augmentation des prix du foncier, qui crée beaucoup de problèmes pour le logement des personnels comme pour la création de nouvelles entreprises.

Il faut expérimenter d'autres pistes, comme par exemple mettre en cohérence toutes les structures d'accueil et d'aides techniques ou financières à la création d'entreprises. Actuellement, un quart seulement des créateurs bénéficie d'un prêt bancaire. Il faut aider à créer mais surtout apporter un soutien pendant les premières années car, ne l'oublions pas, une tentative sur deux se solde par un échec. Une piste pourrait être les couveuses, sous forme de coopérative, où l'on peut créer et développer sa propre activité tout en bénéficiant d'un statut de salarié de coopérative qui permet d'arriver au statut d'entrepreneur salarié. Autre solution, pourquoi ne pas développer des circuits courts entre des producteurs et des consommateurs – en région PACA, nous en avons une dizaine qui touche essentiellement le monde agricole –, faire beaucoup plus confiance aux acteurs locaux, notamment dans les démarches partenariales de « pacte pour l'emploi » parce que l'objectif est d'abord de créer de l'emploi au pays et non pas à Taiwan. En un mot, il faut s'interroger sur l'économie que nous voulons. Voulons-nous une économie qui vend des produits et des services, mais qui tisse également du lien social, qui permet de vivre de son travail sans tuer ses concurrents ou abuser l'acheteur ? C'est ce qui s'appelle à Bruxelles le « troisième secteur » et ici « l'économie sociale et solidaire ». Ce secteur est le deuxième grand secteur porteur d'emplois pour l'avenir puisque la Commission européenne va prochainement présenter une communication où elle affirmera que les coopératives sont des entreprises modernes et dynamiques et que leur potentiel n'est pas exploité autant qu'il pourrait l'être.

Vous pensez sûrement que ce ne sont là que rêves de politique et d'utopiste ; peut-être mais en tout cas, l'économie classique, l'économie des siècles passés est en mauvais état. C'est elle qui nous conduit à des taux de chômage et de précarité angoissants et qui souille la planète par des pollutions diverses.

Déjà Renan disait : « Les idées neuves arrivent trop tôt », mais si l'on n'a pas d'idée neuve, on se contente de subir. Il est temps d'instiller un peu de solidarité, un peu d'écologie dans l'économie. Je vous rappelle que les gains de productivité réalisés depuis plusieurs décennies font que le partage du travail reste d'actualité.

Il est vrai qu'il ne fait pas bon parler des 35 heures et des 32 heures aujourd'hui, mais je crois qu'il faudra remettre ce chantier à l'ordre du jour. En réalité, ce n'est pas le partage du travail, mais le partage des richesses qu'il faudrait étudier, ce qui implique d'abord une autre politique fiscale, qui sait à la fois soutenir l'initiative et protéger les plus démunis.

Quant à l'introduction de l'écologie dans l'économie, elle peut consister dans le développement d'activités qui s'appuient sur les énergies renouvelables, les économies de fabrication, etc.

En somme, il s'agit d'adapter l'économie aux besoins humains et non pas les besoins humains à l'économie.

Un économiste américain a comparé le marché à une danse. C'est l'Etat qui fournit la piste de danse et les danseurs. Je trouve que la comparaison est pertinente car, sans infrastructure collective, sans formation des hommes, aucune économie ne saurait se développer, mais il faut bien constater que, de plus en plus, l'Etat se défait de l'entretien de la piste de danse et de la formation des danseurs. Les collectivités territoriales, et la Région en particulier, ont donc une responsabilité de plus en plus grande. C'est pourquoi je suis venu aujourd'hui pour vous écouter, afin que l'action de la Région soit la mieux adaptée aux besoins du développement de notre région et aux besoins du développement durable de notre planète. D'avance, je vous remercie de vos contributions, car c'est effectivement ensemble que nous trouverons des solutions au problème de l'emploi.

Agir contre les difficultés de recrutement

Clélia BONASSERA, chargée de mission emploi à l'UIMM (Union des industries et métiers de la métallurgie Provence)

Jean-Pierre DOS SANTOS, directeur de l'AFPI (Association de formation professionnelle de l'industrie)

Michel LASBLEIS, DRH du groupe Ortec

Jean-Pierre LESAGE, directeur régional de l'ANPE

Michel NORMAND, vice-président de la fédération du BTP 13

Thierry DEBAILLE

Jean-Pierre Lesage, comment l'ANPE met-elle en place des partenariats très concrets avec les professionnels du travail temporaire pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois ?

Jean-Pierre LESAGE

Le partenariat entre l'ANPE et les entreprises de travail temporaire ne date pas d'aujourd'hui. En 1990, dans la région Centre, nous avons travaillé avec toutes les entreprises de travail temporaire de la région pour résoudre les problèmes d'emploi dans l'industrie pharmaceutique. A l'époque, c'était difficile parce que, d'une part, le travail temporaire n'avait pas la même image de marque qu'il a aujourd'hui et que, d'autre part, les professionnels du travail temporaire avaient une autre idée de l'ANPE qu'aujourd'hui.

Depuis, ce partenariat s'est largement amplifié. Nous travaillons ensemble sur le problème de l'adéquation de l'offre et de la demande. En région PACA, le travail temporaire représente 40 000 ETP, ce qui est considérable. Nous sommes confrontés aux mêmes problématiques. Nous avons d'un côté 220 000 demandeurs d'emplois, qui se renouvellent à 80 % tous les ans, et de l'autre, des offres d'emploi que nous avons du mal à pourvoir. Confrontés aux mêmes problématiques, nous avons appris à travailler ensemble et à mettre en convergence nos compétences.

Thierry DEBAILLE

On dit que, dans les Bouches-du-Rhône, il y aurait 13 000 offres d'emploi non satisfaites. Est-ce vrai ?

Jean-Pierre LESAGE

C'est un chiffre de journaliste. Les offres d'emploi mettent plus ou moins de temps à se pourvoir. Certaines sont pourvues très rapidement, et l'intérim se distingue par sa rapidité à pourvoir les offres. En revanche, d'autres offres mettent beaucoup de temps à se pourvoir pour différentes raisons : absence de main d'œuvre disponible, mauvaise image de marque de l'entreprise ou de la profession, pas de capacité d'hébergement.

Thierry DEBAILLE

Pouvez-vous nous donner un exemple concret de partenariat entre les métiers de l'intérim et l'ANPE ?

Jean-Pierre LESAGE

Dans la région Pays de la Loire, où j'ai travaillé après la région Centre, la construction navale a connu un essor sans précédent. Comme il n'y avait pas de professionnel du métier disponible, nous avons travaillé ensemble, ANPE et entreprises d'intérim, pour pourvoir aux besoins des Chantiers de l'Atlantique, mais également de Benetteau et du secteur de la construction navale de plaisance.

Aujourd'hui sur l'étang de Berre, nous travaillons en partenariat intérim-ANPE sur les métiers de peintre. Nous considérons qu'un demandeur d'emploi doit, avant de se mettre en quête d'un emploi, avoir une vision claire de ses compétences et de ses capacités. Pour ce faire, nous mettons à profit les outils très performants d'évaluation des compétences développés par les entreprises d'intérim.

Thierry DEBAILLE

Les demandes adressées à l'intérim par les entreprises ne sont-elles pas des indicateurs des besoins de compétences futurs ?

Jean-Pierre LESAGE

Non, car l'un comme l'autre, nous avons une connaissance des entreprises et nous voyons comment les besoins des entreprises évoluent. L'intérim nous apporte beaucoup par les compétences qu'il a développées en termes de réactivité au marché du travail, d'évaluation des compétences. De notre côté, nous avons importé du Canada des systèmes de recrutement par habileté. Nous avons utilisé cette méthode pour le recrutement d'AOL par exemple. Nous construisons des exercices qui nous permettent de mesurer la capacité du candidat à occuper le poste et à s'adapter, sans tenir compte de ses diplômes et de son expérience professionnelle. Les entreprises nous disent que 58 % des personnes recrutées avec la méthode des habiletés n'auraient jamais été recrutées sur les critères classiques de diplôme et d'expérience professionnelle.

Thierry DEBAILLE

Michel Normand, le secteur du BTP compte de nombreuses offres d'emplois non satisfaites. Que faites-vous pour résoudre ces difficultés de recrutement ?

Michel NORMAND

Dans les Bouches-du-Rhône, le bâtiment représente 6 000 entreprises, qui emploient 34 000 salariés, auxquels se rajoutent 4 000 intérimaires en ETP. Ce secteur connaît une forte

croissance depuis 2 à 3 ans et est confronté à un manque criant de personnel. Nous avons mis en place des actions de trois ordres.

Premièrement, nous conduisons des actions de communication et d'information : participation à Métierama, tournée des collèges, journées portes ouvertes, etc.

Thierry DEBAILLE

Quels sont les résultats deux ans après ?

Michel NORMAND

Les CFA et les lycées professionnels sont pleins, mis à part dans les sections de gros œuvre et maçonnerie.

Deuxièmement, nous menons des actions de recrutement. Nous avons noué un partenariat avec l'ANPE par le biais d'une convention. Dans ce cadre, nous avons expérimenté la méthode des habiletés. Nous travaillons en partenariat avec les entreprises de travail temporaire pour former des personnes puis les embaucher. Par ailleurs, nous avons créé un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), une entreprise de travail temporaire d'insertion et un groupement d'employeurs qui embauche en CDI des personnes de l'extérieur ou des personnes qui sont passées par le GEIQ de la fédération.

Troisièmement, nous faisons des actions de formation. Le nombre de jeunes formés (850 par an) ne suffit pas à remplacer les personnes qui partent à la retraite (1 500 par an). Nous essayons de combler ce déficit, en formant des personnes au travers du GEIQ. Le GEIQ forme actuellement 40 personnes par an et nous comptons rapidement porter cet effectif à 100 par an.

Thierry DEBAILLE

Si je résume, l'image de la profession s'est améliorée, mais vous souffrez toujours d'un manque de personnel formé.

Michel NORMAND

Oui, le déficit de personnel s'accroît d'année en année, car le secteur est en croissance (+ 6 % l'année dernière).

Thierry DEBAILLE

Je suppose que les métiers du BTP évoluent et deviennent plus technologiques.

Michel NORMAND

Oui, nous mettons l'accent sur cet aspect dans notre communication. L'une des réalisations les plus emblématiques de ce point de vue est, à l'heure actuelle, le viaduc de Millau. La technologie est également utilisée pour diminuer la pénibilité du travail.

Je voudrais rajouter un dernier élément. Plus de 60 % de nos chefs d'entreprise ont plus de 55 ans : dans les dix ans qui viennent, leurs entreprises seront soit fermées soit reprises. Autrefois, on était entrepreneur de bâtiment de père en fils, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui : les enfants ne reprennent pas l'entreprise familiale. J'entendais tout à l'heure parler d'aide à la transmission d'entreprise : c'est vraiment une nécessité pour que des savoir-faire ne se perdent pas et pour que des entreprises ne se ferment pas faute de repreneur.

Thierry DEBAILLE

Clélia Bonassera, quels partenariats mettez-vous en place avec l'intérim et l'ANPE ?

Clélia BONASSERA

Le service emploi de l'UIMM a été créé il y a un an, pour travailler sur les pénuries de main d'œuvre, qui vont s'accroître avec les départs massifs à la retraite dans les prochaines années.

Nous travaillons en partenariat avec l'ANPE, l'ASSEDIC, tous les institutionnels et surtout les acteurs du marché de l'emploi.

Thierry DEBAILLE

Pourquoi ce désintérêt des jeunes pour vos métiers ?

Clélia BONASSERA

Nous souffrons d'une méconnaissance de nos métiers. Nous ne sommes plus au temps de Zola. La métallurgie a beaucoup évolué depuis.

Thierry DEBAILLE

La métallurgie couvre une palette de métiers très large.

Clélia BONASSERA

En effet, la métallurgie englobe les métiers de la mécanique, de la maintenance, de la transformation des métaux, mais également l'électronique, la microélectronique, l'automatisme, l'électricité.

Pour changer l'image des métiers de la métallurgie, nous demandons aux entreprises, et notamment aux petites, d'ouvrir leurs portes. Tout au long de l'année, nous organisons des visites d'entreprise, nous faisons des présentations de métier dans les structures d'insertion (PLIE, POL 13, Mission locale...) et nous invitons à ces présentations les entreprises d'intérim.

Thierry DEBAILLE

Tout à l'heure, Monsieur Chesneau disait que l'image était le résultat de conditions de travail difficiles et de salaires peu attractifs. Des progrès ont-ils été accomplis dans ces domaines pour attirer plus de candidats ?

Clélia BONASSERA

Les salaires sont méconnus. Je peux vous garantir qu'un chaudronnier qualifié perçoit un salaire tout à fait honorable. Quant aux tâches pénibles, elles se sont largement automatisées. Nos métiers sont aujourd'hui accessibles aux femmes, ce qui prouve qu'ils ne nécessitent pas une force physique exceptionnelle.

Thierry DEBAILLE

Utilisez-vous` des méthodes innovantes pour recruter ?

Clélia BONASSERA

Nous aimerions utiliser la méthode des habiletés, mais cela suppose que les entreprises se regroupent pour recruter. Pour l'heure, nous travaillons sur des systèmes parallèles au système éducatif classique. D'abord, nous aidons les entreprises à bien définir leurs besoins en recrutement.

Thierry DEBAILLE

Comment aidez-vous les entreprises à définir le profil du poste ?

Clélia BONASSERA

Nous allons sur le terrain, dans les ateliers, pour voir comment cela fonctionne et nous emmenons avec nous, chaque fois que possible, un conseiller ANPE. Nous travaillons en étroite collaboration avec les équipes industrie de l'ANPE.

Par ailleurs, nous avons créé, en partenariat avec l'ANPE, l'AFPI, l'AFPA, etc. des plates-formes de découverte de nos métiers pour le public demandeur d'emploi sans diplôme : nous les intégrons dans un sas pour leur faire découvrir, de façon pratique, nos métiers. Dans l'échange avec les entreprises, l'accent est mis sur le fait que le professionnalisme ne se résume pas aux compétences techniques, mais englobe également les comportements. Les structures d'insertion nous aident beaucoup à préparer les candidats à aller vers l'emploi : apprendre à lire, à écrire, comprendre le fonctionnement d'une entreprise, etc.

Thierry DEBAILLE

Jean-Pierre Lesage, êtes-vous confrontés de plus en plus à des problèmes de comportements et de savoir être chez les demandeurs d'emploi ?

Jean-Pierre LESAGE

Sachez que 30 % des demandeurs d'emploi ont retrouvé un travail dans les trois mois, 60 % dans les six mois et 80 % dans l'année. Cela dit, un certain nombre de demandeurs d'emplois sont, il est vrai, très éloignés de l'emploi et doivent réapprendre un certain nombre de choses. Dans ce domaine, nous avons des partenaires qui nous aident.

Je reviens sur les habiletés. Quand on travaille sur une plate-forme de service téléphonique, il faut être capable de résister au stress. Aujourd'hui, on sait mesurer la capacité à résister au stress et la capacité à détecter rapidement une erreur. Ces habiletés sont aussi importantes que la qualification.

Thierry DEBAILLE

Clélia Bonassera, quelles sont vos relations avec les entreprises de travail temporaire ?

Clélia BONASSERA

Nous sommes en train de travailler avec une ou deux structures d'intérim sur la mise en place de partenariats, mais nous travaillons déjà en partenariat de façon informelle. Sur Marignane par exemple, une entreprise de travail temporaire avait de gros besoins en bureaux d'étude. Dans le même temps, l'une de nos entreprises devait se séparer de certains salariés. L'intérim a fait en sorte de proposer des missions de plus de six mois pour le reclassement de ces salariés. Nous travaillons également avec l'intérim sur des bassins isolés, pour essayer de retrouver localement des candidats. Des accords nationaux ont été signés entre la métallurgie et l'intérim et, au niveau local, nous essayons de mener des actions concrètes.

Thierry DEBAILLE

Monsieur Dos Santos, le BTP va connaître dans les prochaines années un nombre de départs à la retraite très importants. Comment vous préparez-vous à ce choc ?

Jean-Pierre DOS SANTOS

Les besoins dans les emplois de techniciens dans nos métiers vont augmenter de façon régulière dans les prochaines années, de 3 à 3,6 % par an, sous l'effet des départs massifs à la retraite, mais également de l'évasion de personnels vers d'autres branches professionnelles telles que l'agroalimentaire, la pharmacie, la chimie ou la plasturgie.

Au niveau national, depuis les années 70, la profession a outillé un réseau, le réseau des AFPI et des CFAI, pour proposer de la formation continue au niveau des AFPI et de la formation initiale par la voie de l'apprentissage au niveau des CFAI. Aujourd'hui, dans la région PACA, la métallurgie représente 100 000 emplois, dont 40 000 dans les Bouches-du-Rhône, et 1 000 entreprises dont 450 dans les Bouches-du-Rhône.

Dans l'apprentissage, nous avons mis en place une palette intéressante, mais sur certains métiers en tension, nous sommes incapables, faute de candidats, de monter une filière complète : c'est le cas par exemple pour les mécaniciens en usinage.

Thierry DEBAILLE

Aujourd'hui, vous n'arrivez pas à former des mécaniciens en usinage. Quand les mécaniciens actuellement en place vont partir à la retraite en 2007-2008, comment allez-vous faire ?

Jean-Pierre DOS SANTOS

Ce sera très difficile. Aujourd'hui, la filière mécanique représente 17 000 emplois en PACA. Nous estimons qu'un peu plus de 10 % des personnes qui occupent ces postes actuellement partiront à la retraite dans les prochaines années. Pour attirer des candidats et ensuite les garder, nous favorisons les évolutions de compétences au sein de la branche.

Jean-Pierre LESAGE

Quand on parle de difficultés de recrutement dans un certain nombre de secteurs, il faut faire attention. Monsieur Arcamone, le DRH d'Eurocopter, n'a pas de difficulté à recruter. Je regrette d'ailleurs de temps en temps qu'il ne travaille pas davantage avec nous. Il est à craindre que les entreprises qui jouissent d'une image porteuse n'accroissent les difficultés de recrutement que vont rencontrer les petites entreprises. Ainsi, dans l'hôtellerie-restauration, il est beaucoup moins difficile de trouver du personnel pour les hôtels-restaurants des grandes chaînes qui offrent des conditions de travail normées que pour le « petit restaurant du coin ».

Nous sommes confrontés à un problème de masse, mais en même temps il faut faire du cousu main : là réside la difficulté du problème que nous avons à traiter. Il faut se poser le problème au plus près de l'endroit où il se pose, dans chaque bassin d'emploi, dans chaque entreprise.

Thierry DEBAILLE

Les grandes entreprises jouissent d'une meilleure image que les TPE-PME et ont beaucoup moins de difficultés à recruter. Monsieur Dos Santos, comment faites-vous pour rendre les petites entreprises, qui représentent 85 % des entreprises de notre région, plus attractives ?

Jean-Pierre DOS SANTOS

Avant de vous répondre, je tiens à souligner que les gros porteurs tels que le pôle mécanique d'Eurocopter, le pôle sidérurgique de Sollac ou le pôle microélectronique de Rousset drainent une capacité de sous-traitance très importante et véhiculent des images de qualité qui bénéficient à l'ensemble de la profession.

Au niveau des petites entreprises, nous travaillons de manière très pragmatique avec les chefs d'entreprise, pour leur proposer une définition plus affinée de leurs besoins et une approche plus collective de la réponse à ces besoins. Dans ce contexte, l'intérim permet de jouer le rôle de passerelle de la préparation à l'emploi, à l'embauche dans une entreprise.

L'accord sur la formation est, de mon point de vue, un accord majeur, car il va prendre en compte autrement la petite entreprise. Jusque lors, les petites entreprises avaient du mal à détacher des personnels pour leur permettre de se former, à détacher des tuteurs pour intégrer les nouveaux. L'accord sur la formation répond à ces difficultés en prévoyant d'une part l'individualisation des parcours et d'autre part un aspect très professionnalisant par rapport à des périodes, à des contrats, sur des champs de fonctionnement, qui mettent en avant le tuteur, qui réduisent un peu les parcours et qui mettent en œuvre tous les éléments importants de la compétence individuelle, mais dans un esprit davantage collectif.

Dans le domaine de l'apprentissage par exemple, nous avons fait des essais sur la capacité de former des baccalauréats différemment. Ce sont de vraies réussites, ce qui leur a valu d'être validées par l'éducation nationale.

L'accord offre la possibilité de parcours de formation tout au long de la vie.

Thierry DEBAILLE

On comprend bien l'intérêt de la VAE pour les salariés, mais quel est intérêt de la VAE pour les entreprises ?

Jean-Pierre DOS SANTOS

Dans les années 90, nous avons signé un accord de branche pour promouvoir des certificats de qualification paritaires de la métallurgie. Nous avons en notre sein un dispositif de qualifications étalonnées sur plusieurs niveaux, du CAP jusqu'au post-BTS. Il existe un peu plus de 220 qualifications qui couvrent quasiment l'intégralité de nos métiers et nous créons 10 qualifications par an. L'ensemble de ce dispositif nous permet de valider des acquis sur des aspects professionnels.

Thierry DEBAILLE

Monsieur Lasbleis, vous recrutez chez Ortec 300 à 400 personnes par an. Face aux difficultés de recrutement que vous rencontriez, vous avez créé votre propre école. Est-ce la solution ?

Michel LASBLEIS

Il faut faire flèche de tout bois.

Thierry DEBAILLE

Pouvez-vous nous présenter en quelques mots Ortec ?

Michel LASBLEIS

Ortec est un ensemblier de services industriels. Nos clients sont l'industrie et principalement l'industrie lourde, dans les métiers de la maintenance (mécanique), de l'environnement, du conseil industriel et de l'ingénierie.

Pour recruter, nous utilisons tous les vecteurs possibles. Nous avons en moyenne 400 intérimaires par an : une moitié correspond à des remplacements de personnel absent et l'autre moitié à de la présélection pour l'emploi. L'intérim est une bonne façon de tester les aptitudes à travailler dans nos métiers.

Thierry DEBAILLE

Comment en êtes-vous arrivé à créer votre propre école ?

Michel LASBLEIS

On trouve assez facilement des écoles de formation à l'extérieur, sauf dans certains métiers qui sont rares comme les métiers de soudeur ou de monteur. Ces métiers vont connaître des départs à la retraite dans les prochaines années, ce qui fait que nous sommes confrontés à des besoins de transmission de savoir-faire.

Thierry DEBAILLE

Vous allez connaître, vous aussi, le choc de 2006-2007 ?

Michel LASBLEIS

Oui. La problématique n'est pas de recruter, mais de former, d'accueillir et de garder. Le numéro de *Liaisons sociales* du mois de mai fait état des résultats d'une enquête sur les motivations des salariés. Il apparaît que la rémunération n'arrive pas en tête, mais en quatrième ou cinquième position. Pour rester dans une entreprise, les salariés attachent une grande importance à la gestion des compétences, à la progression de carrière, à l'intérêt du travail, à l'ambiance sociale, aux relations avec les collègues et avec la hiérarchie. Dans notre école de formation, nous essayons de répondre à ces attentes.

Thierry DEBAILLE

Vous avez répondu à Monsieur Chesneau.

Michel LASBLEIS

A ce propos, je tiens à souligner que nos intérimaires n'ont pas plus d'accidents que nos salariés permanents, parce que nous leur assurons une formation, une intégration et un tutorat.

Nous ne sommes pas des professionnels de la formation : par conséquent, dans les domaines où nous ne sommes pas compétents, nous faisons appel à des formateurs. En revanche, nous sommes compétents dans nos métiers et dans la transmission de notre culture d'entreprise. Pour notre école, nous avons constitué un conseil d'orientation pédagogique, composé de bons professionnels de tous niveaux : qu'ils soient ouvrier, ETAM ou cadre importe peu, l'essentiel est qu'ils soient motivés par la transmission de leur savoir.

Jean-Pierre LESAGE

Aujourd'hui, nous sommes confrontés à des difficultés de recrutement. Nous développons un plan sur cinq métiers : maçon, plombier, électricien, cuisinier et chauffeur. Les uns et les autres, nous avons un devoir : continuer à développer l'employabilité des personnes, car les activités vont changer.

Je rencontre aujourd'hui dans les entreprises de travail temporaire des personnes qui sont à la fois passionnées et professionnelles. Je tiens à le dire car c'est une évolution importante.

Débat avec la salle

Fabrice KEHAYAN, Directeur du PLIE de Marseille

Premièrement, je me félicite que nous puissions avoir des échanges sur ce thème. Il est temps que nous ayons le courage de nous poser ces questions de gestion prévisionnelle des emplois.

Deuxièmement, les treize PLIE de la région PACA accompagnent 5 000 individus/an, globalement de niveau inférieur au bac. Nous sommes sur des enjeux très individualisés en fonction des besoins des entreprises et en fonction des profils professionnels de demandeurs d'emploi.

Je m'adresse aux entreprises présentes : les PLIE peuvent être un vrai partenaire qui met à votre disposition sa compétence en termes d'accompagnement individualisé à l'emploi. Nous connaissons parfaitement bien 5 000 individus/an, car nous les suivons pendant 18 à 24 mois. Nous travaillons en priorité sur les comportements et les savoir être.

Sur Marseille, nous avons engagé un partenariat avec une ETT. Dans les mois qui viennent, nous proposerons au Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire un partenariat au niveau régional pour traiter ces questions d'anticipation dans la gestion des ressources humaines côté demandeurs et côté entreprises.

Gilles LAFON

Nous sommes tout à fait demandeurs de ce type de partenariat.

Chantal MORVAN, Filkom

Il y a quelques années, j'ai créé une entreprise de service et, depuis deux ans, j'ai recruté huit personnes. Quand j'ai créé mon entreprise, j'ai pensé à beaucoup de choses, mais j'ai sous-estimé les difficultés de recrutement.

J'ai remarqué l'absence à la tribune d'un représentant de l'éducation nationale. Il me semble qu'il y a une déconnexion complète entre l'éducation nationale et le monde du travail. Quand je veux une secrétaire, je demande qu'elle sache écrire sans faute, taper à la machine et écrire en sténo. Lorsque je m'adresse à une école compétente, on me répond que les jeunes qui sortent de l'école ne connaissent pas la sténo et tapent avec deux doigts !

Thierry DEBAILLE

Que peut-on dire de ce rôle de la formation initiale dans la préparation à l'emploi ?

Jean-Pierre LESAGE

Chacun a ses expériences avec l'éducation nationale. A la décharge de l'éducation nationale, je pose une question : qui est capable de dire ce que seront dans cinq ans les besoins réels du marché du travail ? Bien sûr, il faudrait que chacun sorte du système scolaire en sachant lire, écrire et en étant capable de se comporter normalement en société.

Pascal LATOUD, DRH de Point P PACA

Point P possède 140 agences sur l'ensemble de la région. Nous avons de grandes difficultés à nouer des partenariats et à mener des actions en faveur de l'emploi et de la formation avec des partenaires régionaux : l'ANPE, l'APFA, l'Education nationale, le MEDEF, l'UPA... L'idée est toujours favorablement accueillie, mais nous sentons une vraie difficulté à rentrer dans le concret.

Jean-Pierre LESAGE

Je n'ai aucune difficulté à rentrer dans le concret. Rendez-vous à la pause.

Clélia BONASSERA

Je suis très étonnée par votre remarque car, pour notre part, nous n'avons eu aucune difficulté à contacter les interlocuteurs régionaux. Pourvu que vous arriviez avec des idées et des projets concrets, les portes s'ouvrent assez facilement et l'on peut mener des actions concrètes sur le terrain, y compris avec l'éducation nationale. Nous avons un partenariat avec le rectorat : des comités techniques ont été mis sur pied pour échanger entre les entreprises, le monde de l'emploi et le monde de l'éducation.

Alain TATONI, société Synergie

Aujourd'hui, quand on reçoit un candidat, il a des formations bien différentes les unes des autres et il s'interroge sur la durabilité de son emploi. Nous assistons à une poussée étonnante du service. Le centre d'appels était considéré il y a peu comme un tremplin pour l'emploi, mais on s'aperçoit que ces centres sont et seront de plus en plus délocalisés en Asie ou dans le Maghreb. Comment rassurer les jeunes ?

Jean-Pierre DOS SANTOS

Deux facteurs entrent en ligne de compte : d'une part, l'évolution technologique s'accélère et les cycles de vie de durée des métiers mutent ; d'autre part, le cycle d'envie de faire un métier connaît, lui aussi, de profonds bouleversements. On ne conçoit plus aujourd'hui d'exercer le même métier tout au long de sa carrière.

Je voudrais répondre à la question de Mme Morvan sur l'éducation nationale. Premièrement, depuis de nombreuses années, nous menons des campagnes qui sont relayées auprès des collèges et des lycées. Je crois que nous avons touché en quinze ans un peu plus de 800 000 jeunes sur le territoire national. Deuxièmement, en termes de perspectives, une autre voie est à explorer : que les salariés deviennent chef d'entreprise, en reprenant une entreprise dont le chef part à la retraite.'

Quels emplois pour demain en région PACA ?

Eric ARCAMONE, DRH France d'Eurocopter

Paul NICOLAI, responsable emploi de l'UCRH 13

Mireille LE VAN, directrice régionale de France Télécom

François SILVA, responsable du laboratoire des ressources humaines euroméditerranéennes, Euromed Marseille

Jacques SOLOVIEFF, directeur général du FAF.TT (Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire)

François SUQUET, DRH de STMicroelectronics

Thierry DEBAILLE

Jacques Solovieff, les travailleurs temporaires sont, à 70 % des hommes de moins de 30 ans et 44 % des intérimaires sont sans qualification.

Jacques SOLOVIEFF

Les chiffres que vous citez sont des chiffres nationaux et la région PACA échappe à cette configuration. Malgré tout, nous devons centrer notre raisonnement sur le travail de flux et non sur le travail de stock. Nous avons deux défis à relever : intégrer des personnes qui sont de plus en plus éloignées de l'emploi et trouver des personnels très qualifiés pour travailler dans les industries high-tech. Pour répondre à ces besoins, nous travaillons sur les formations comportementales et nous dissociions formation et stage.

Thierry DEBAILLE

En somme, les moins qualifiés sont de moins en moins qualifiés, parce que les métiers se complexifient.

Jacques SOLOVIEFF

Si 80 % d'une tranche d'âge obtient le baccalauréat, les 20 % qui n'atteignent pas ce niveau sont de plus en plus éloignés des compétences minimales requises pour travailler. Parmi eux, beaucoup frappent à la porte du travail temporaire.

Il faudra bien répondre à la montée de l'illettrisme. Dans les métiers manuels, il faut savoir lire, comprendre une fiche technique, voire faire une règle de 3. Les règles de sécurité imposent de signaler des dysfonctionnements, de savoir lire des plans de prévention, etc. On est passé de l'autorisation de conduite et de la licence cariste à 9 CACES. De plus en plus, on a besoin de certifier que les personnes sont aptes à occuper leur emploi en toute sécurité et en compétence.

Par ailleurs, il faut nous préparer à favoriser les mobilités professionnelles et géographiques. Les salariés intérimaires ont souvent développé des compétences transférables horizontalement d'un métier à l'autre. La mobilité géographique est très difficile, mais elle est indispensable quand la maille de raisonnement n'est plus la région, mais le bassin d'emploi.

Thierry DEBAILLE

Il n'est pas évident pour certains de déménager d'Arles à Marseille. Que répondez-vous à cela ?

Jacques SOLOVIEFF

Par les formations, nous pouvons créer l'appétence pour des métiers nouveaux. C'est tout l'enjeu des accords sur la formation professionnelle qui viennent d'être signés. Nous avons, je le crois, une réponse : ce sont les formations en alternance. Ces formations en alternance répondent à toutes les questions posées ce matin : elles assurent le tutorat et la transmission des savoirs, elles permettent de pourvoir les postes dans les métiers en tension (nous avons fait beaucoup de formation pour les conducteurs routiers, les métiers de la construction, les centres d'appels).

Dernier point, l'offre de formation évolue. Nous commençons à travailler sur des offres de formation à distance, car nous devons nous adapter aux besoins de chaque individu. Cela a été dit : il faut faire du « cousu main ». Les jeunes ne sont pas du tout rebutés par les formations en ligne, car ils sont familiers des consoles de jeux.

Thierry DEBAILLE

François Silva, est-il possible d'avoir une vision des emplois à l'horizon 2025 ?

François SILVA

Quelques éléments démographiques nous donnent des indications.

Les plus de 60 ans en région PACA passeront de 900 000 aujourd'hui à 1,7 million en 2025, ce qui nécessitera des activités de services à la personne.

Les emplois diplômés, qui sont passés d'un tiers à 45 % des emplois en l'espace de 25 ans, vont continuer à se développer, notamment dans les PME high-tech, autour de locomotives tels que Eurocopter ou STMicroelectronics.

Thierry DEBAILLE

Je suis persuadé que France Télécom et STMicroelectronics ne connaissent pas les produits qu'ils vendront dans dix ans.

François SILVA

Si nous n'avons pas d'écoles de bon niveau, nous n'aurons pas de développement et d'innovation. La Silicon Valley s'est développée autour d'un bassin de recherche. Nous sommes en train de vivre ce phénomène en région PACA.

Thierry DEBAILLE

Pourtant, l'emploi industriel décline dans la région.

François SILVA

Les emplois de services, qui représentaient 50 % des emplois en PACA en 1980, en représentent aujourd'hui 75 % et en représenteront 80 % en 2010. Mais ce développement des services ne veut pas dire que notre industrie de high-tech ne va continuer à se développer.

Les besoins au niveau universitaire vont se développer également.

Autre phénomène, les seniors vont rester plus longtemps dans les entreprises. L'intérim et, d'une manière générale, tous les secteurs économiques, doivent intégrer cette notion.

70 % de l'encadrement va partir en retraite dans les dix prochaines années, d'où l'intérêt d'avoir une population qui puisse bouger et intégrer des postes rapidement. Il faut former à l'encadrement les jeunes générations et former l'encadrement actuel et futur à l'accompagnement individuel.

Thierry DEBAILLE

Dans certains grands groupes, la tendance est de faire partir les seniors à partir de 55-58 ans. Il faut donc changer de culture.

François SILVA

Tout à fait.

Thierry DEBAILLE

François Suquet, comment appréhendez-vous ces sujets chez STMicroelectronics ?

François SUQUET

STMicroelectronics conçoit, fabrique, développe et vend des produits microélectroniques adressés au monde de l'image, de la sécurité, de l'automobile. Nous sommes 3 000 personnes sur le site de Rousset. Ce site a doublé de taille entre 1998 et 2000 et recrute encore beaucoup aujourd'hui.

Nous avons mis en place des plans qui permettent à ceux qui le souhaitent de quitter plus tôt l'entreprise, mais notre challenge est de faire en sorte que les collaborateurs expérimentés restent dans l'entreprise et transmettent leur expérience.

Thierry DEBAILLE

Arrivez-vous à anticiper sur les emplois dont vous aurez besoin dans les 18 mois qui viennent ?

François SUQUET

Le secteur de la microélectronique est difficilement prévisible. Il y a huit mois, nous imaginions que le taux de croissance sur l'exercice 2004 serait de l'ordre de 15 % ; finalement, ce sera le double ! En termes d'emploi, nous recherchons du personnel innovant, adaptable, formé. Nous avons nos propres cycles de formation au sein de ST, mais nous avons besoin d'accueillir des personnes qui ont déjà un premier niveau de formation. De la même manière, la capacité à créer est importante. Nous avons besoin dans une entreprise de la taille de ST de personnes avec la mentalité de PME, de start-up.

Thierry DEBAILLE

Quelle est la moyenne d'âge chez ST ?

François SUQUET

Elle est de 34 ans.

Thierry DEBAILLE

Vous préoccupez-vous des niveaux de formation chez vos sous-traitants ?

François SUQUET

STMicroelectronics a engagé une réflexion avec la Direction du travail pour développer la VAE en son sein. Il en va de même chez nos sous-traitants et nos intérimaires : nous encourageons cette démarche.

Thierry DEBAILLE

Monsieur Arcamone, je suppose qu'Eurocopter est confronté à la même problématique puisque, comme ST, cette entreprise a besoin d'un réseau de sous-traitants très pointus.

Eric ARCAMONE

Nous avons les mêmes problématiques que STMicroelectronics, hormis le fait que nous avons une moyenne d'âge beaucoup plus élevée (43 ans). Dans cinq ans, un peu plus de 1 000 personnes auront plus de 60 ans.

Thierry DEBAILLE

Et vous devrez les garder encore quatre ans.

Eric ARCAMONE

Comme toutes les entreprises, nous avons utilisé les mesures d'âge pour résoudre certaines difficultés. Nous avons ainsi fait partir des tranches d'âge entières et nous sommes retrouvés parfois dans des situations ubuesques où nous faisons revenir en tant que consultants des gens que nous avons fait partir parce que nous n'avions plus la compétence en interne. Pour éviter que de telles situations ne se reproduisent, nous avons établi une prospective emploi et nous avons identifié les métiers critiques, sur lesquels nous risquons de manquer de compétences dans les années à venir. Ces métiers sensibles sont au nombre d'une centaine.

Thierry DEBAILLE

Pouvez-vous nous citer quelques exemples ?

Eric ARCAMONE

Je citerai l'exemple des techniciens d'essais sol et des mécaniciens piste, pour lesquels il n'existe pas de formation à l'extérieur de l'entreprise. En général, nous recrutons des personnes qui sortent de l'armée et nous les formons en interne.

Nous devons organiser les parcours en filière, de manière à offrir des perspectives d'évolution à nos personnels. Sur le site de Marignane et sur celui de La Courneuve, en région parisienne, tous les métiers sont représentés. Nous offrons une palette de métiers qui permet de faire toute sa carrière à l'intérieur de l'entreprise : cela ne facilite pas le renouvellement. Le fait que peu de personnel quitte l'entreprise explique la moyenne d'âge de 43 ans.

Thierry DEBAILLE

Ceux qui veulent rentrer à Eurocopter sont plus nombreux que ceux qui veulent en partir.

Eric ARCAMONE

En effet, sauf à partir d'un certain âge, où nous avons du mal à les retenir.

Thierry DEBAILLE

L'enveloppe est-elle intéressante ?

Eric ARCAMONE

C'est une façon optimiste d'interpréter ce comportement. Le DRH que je suis a une interprétation plus pessimiste et considère qu'il n'est pas normal que, dans une entreprise comme la nôtre, les salariés de 53 ans n'aient plus de plaisir à travailler et n'aient qu'une idée en tête : partir.

Thierry DEBAILLE

Voyez-vous chez Eurocopter des métiers qui disparaissent ?

Eric ARCAMONE

Les métiers qui disparaissent sont les métiers de début de chaîne, de fabrication de pièces élémentaires de tôlerie.

Thierry DEBAILLE

Vous achetez ces pièces à l'extérieur ?

Eric ARCAMONE

Soit nous les achetons à l'extérieur, soit cela nous sert de monnaie d'échanges lors de la passation de marchés avec des pays émergents. Les gouvernements de ces pays nous demandent, en contrepartie de l'achat d'hélicoptères, de transférer sur leur territoire des activités. C'est dans ce cadre que nous transférons dans ces pays la fabrication de produits à basse technologie pour nous, mais qui sont des produits high-tech pour eux. En outre, la fabrication dans ces pays dits de zone dollar nous permet d'atténuer la hausse du cours de l'euro par rapport au dollar.

Disparaissent également tous les métiers de structure, non directement liés aux produits.

Les activités de sécurité, de gardiennage, etc. sont externalisées depuis longtemps. Nous avons l'intention d'externaliser un certain nombre d'activités qui n'ont plus à être faites par des personnels dépendants de la convention de la métallurgie.

Thierry DEBAILLE

Quels sont les métiers qui se développent ?

Eric ARCAMONE

Se développent les métiers de bureau d'études dans les spécialités d'avant-garde (système, intégration de systèmes d'armes, optronique...), les métiers de veille stratégique et, dans les ateliers, les métiers de pignonnerie de haute précision et le travail des matériaux nouveaux comme le carbone, qui est utilisé pour la structure de nos derniers hélicoptères.

Thierry DEBAILLE

Vous serez de plus en plus concepteur d'hélicoptères et de moins en moins fabricant ?

Eric ARCAMONE

Nous fabriquerons de moins en moins de pièces élémentaires, mais, comme Airbus, nous n'abandonnerons jamais les chaînes de montage et l'intégration : là est le cœur de métier.

Thierry DEBAILLE

Mireille Le Van, comment arrivez-vous à embaucher des personnels qui sont en relation avec les compétences que vous recherchez ?

Mireille LE VAN

Je représente une entreprise, France Télécom, qui a beaucoup évolué. Je serai donc très modeste dans mes prévisions. France Télécom est à la fois une entreprise de service et une entreprise technologique. Plus d'un quart des 3 000 personnes que je dirige sur le département travaillent sur les métiers de la relation client. Ces métiers vont de tâches simples comme le service de renseignements à des tâches beaucoup plus complexes comme la hot line Wanadoo. Ces dernières années, nous avons effectué beaucoup de redéploiements en interne. La moitié des personnels qui travaillent aujourd'hui sur la relation client n'exerçait pas ce métier il y a quatre ans

Thierry DEBAILLE

Comment accompagnez-vous ces redéploiements en interne ?

Mireille LE VAN

Comme nous sommes une entreprise technologique, nous avons été habitués aux ruptures technologiques : nous sommes habitués à faire de la formation pour nous adapter aux évolutions de nos métiers. Cet état d'esprit est un atout par rapport à la transformation que nous avons été amenés à faire de nos équipes.

Vous parliez tout à l'heure de fracture numérique. Aujourd'hui, dans les équipes que je dirige, moins d'un salarié sur dix n'utilise pas un microordinateur.

Thierry DEBAILLE

Chez vous, c'est un peu normal !

Mireille LE VAN

Oui, mais ce n'est pas sur ces compétences que nous avons recruté il y a quelques années. Sur la région, la moyenne d'âge de nos salariés est de 47 ans. Nos salariés ont beaucoup changé de méthode de travail.

Thierry DEBAILLE

Vous êtes fière de vos salariés, qui ont su prendre le tournant des nouvelles technologies.

Mireille LE VAN

Oui, j'en suis fière et je me rends compte des efforts que nous leur avons demandés. L'entreprise a beaucoup donné pour faire évoluer ses salariés, mais les salariés ont également beaucoup donné pour s'adapter.

Le thème de la mobilité a été abordé tout à l'heure. En France, les salariés ne souhaitent pas faire beaucoup de mobilité géographique. Ces métiers de relation client nous ont permis d'adapter la géographie de l'emploi aux lieux de résidence des salariés. Ainsi, sur Marseille, nous faisons toute la hot line des microordinateurs back pour Wanadoo, le service de renseignements internationaux pour toute la France...

Les métiers d'avenir sont toujours les métiers de la relation client, avec des niveaux de qualification qui seront de plus en plus élevés dans le futur. En effet, les nouvelles technologies permettent de proposer des services de plus en plus riches et nécessitent de plus en plus de service aux utilisateurs. Ainsi, 80 % des appels qui arrivent sur le 10 13 ne concernent pas un dérangement, mais un conseil.

Thierry DEBAILLE

Dans les années à venir, France Télécom n'embauchera que des jeunes diplômés ?

Mireille LE VAN

Pas forcément. Nous privilégierons, dans nos embauches, les personnes qui s'adaptent facilement, qui aiment le contact client et qui sont intéressées par la technologie. Dans les métiers technologiques, nous rechercherons des qualifications de haut niveau dans les systèmes d'information, les réseaux et la technologie. L'innovation dans une entreprise comme la nôtre est essentielle.

Thierry DEBAILLE

Quelle relation avez-vous avec les professionnels du travail temporaire ?

Mireille LE VAN

France Télécom fait appel à la sous-traitance et au travail temporaire depuis des décennies, pour compléter les effectifs dans les périodes de pointe (nous avons une activité fluctuante) et pour attendre que les personnes en cours de formation aient atteint un niveau suffisant. Les intérimaires sont, pour nous, un vivier de recrutement : c'est la meilleure façon de recruter. Nous attachons une grande importance, je vous l'ai dit, à la relation client (la relation client est plus importante que le niveau de diplôme) et, pour apprécier cette qualité chez un individu, rien de tel que de le voir à l'œuvre.

Thierry DEBAILLE

L'ascenseur social fonctionne-t-il chez France Télécom ?

Mireille LE VAN

Oui, nous sommes très vigilants à détecter les potentiels très tôt pour renouveler notre management. Dans les filières de la vente, les postes en management sont systématiquement en promotion interne : les meilleurs managers de la vente ne sont pas les diplômés de grandes écoles, mais des anciens vendeurs.

Thierry DEBAILLE

Paul Nicolai, comment voyez-vous l'évolution des métiers de l'hôtellerie-restauration ?

Paul NICOLAI

Les métiers n'évoluent pas tellement, ce sont les entreprises qui évoluent. Les métiers dont nous avons le plus besoin actuellement dans l'hôtellerie-restauration sont les métiers de cuisinier et de serveur et, à un degré moindre, les métiers de femmes de chambre et de réceptionnistes.

Nos métiers sont en tension. On crée 2 emplois sur 3 dans la restauration et 1 sur 5 dans l'hôtellerie. Cela dit, ces métiers vont rester ce qu'ils sont. Il nous est difficile dans nos entreprises de délocaliser. En revanche, la sous-traitance se développe – c'est ce que l'on appelle la « cuisine d'assemblage » –, justement à cause de la pénurie de cuisinier. Nous avons exactement les mêmes problèmes que les secteurs de la métallurgie et du bâtiment. Nous essayons de trouver du personnel par tous les moyens : nous travaillons en partenariat avec l'ANPE, la DDTE, les collectivités locales, le PLIE, le POL 13, les Missions locales pour les jeunes, les centres de formation, l'éducation nationale. Nous nous rendons dans les classes de troisième pour présenter aux collégiens nos métiers et les rendre plus attractifs.

Nous sommes à la recherche de diplômés, de non diplômés mais expérimentés et de personnes qui ont des compétences transférables pour pouvoir les former à nos métiers.

Thierry DEBAILLE

Comment répondez-vous au problème d'hébergement des salariés dans les stations touristiques ?

Paul NICOLAI

Lors d'un forum emploi que nous avons organisé récemment avec la ville de Cassis, le maire de Cassis s'est engagé à construire des logements sociaux, qui pourraient être loués l'été aux travailleurs saisonniers et l'hiver aux étudiants. Pourquoi pas, mais qui va financer ce projet ? La réponse est dans le camp des politiques.

Débat avec la salle

Jean SARKISSIAN, délégué général du Comité des banques PACA

Parmi les emplois pour demain en région PACA, il ne faut pas oublier les métiers de la banque. La banque en région PACA emploie plus de 20 000 personnes, réparties dans 2 000 agences et 40 entreprises bancaires. Sachez qu'en 2003, ces établissements bancaires ont embauché plus de 2 000 jeunes dont 60 % de bac + 2 ou + 3 issus soit de nos centres de formation soit de lycées techniques. Une étude prospective a démontré que notre profession allait embaucher plus de 30 000 personnes au niveau national jusqu'en 2008. Je regrette que, parmi les emplois pour demain, on n'ait pas pensé à notre profession.

Andrée DESANTI

Au début de la table ronde, vous avez parlé du vivier pour l'emploi que constituent les services à la personne. Compte tenu du maillage important de nos agences, de nos disponibilités et de notre réactivité, il serait intéressant de nous donner la possibilité de déléguer directement dans le cadre du service à la personne.

Eric ROSSELLO, chargé du recrutement et de la formation chez VedioBis

Je demanderai aux DRH ici présents d'élargir leur champ de réflexion aux sous-traitants et de constituer avec eux des commissions de travail, pour les aider à réfléchir sur les emplois de demain.

Evolutions et perspectives de l'emploi en France et en Europe

Elie COHEN

Economiste, directeur de recherche au CNRS, professeur à l'IEP Paris

Je suis agréablement surpris par ce que j'ai entendu ce matin. Alors que la thématique dominante à Paris et en France aujourd'hui est la désindustrialisation, la délocalisation, la fonte du cœur manufacturier, les redéploiements, alors que l'idée commune est que la France est prise dans un cercle vicieux où la faible croissance nourrit le faible emploi, le faible investissement, la faible consommation, la faible productivité et donc les pertes de parts de marché au niveau international, j'entends ici que la région PACA se caractérise par des activités high-tech qui prospèrent et par des activités de service qui connaissent une forte croissance et a deux problèmes majeurs : la pénurie de compétences et le phénomène de vieillissement. Autre bonne nouvelle, le vieillissement serait plus tardif ici parce que la région connaît un solde migratoire net positif. De deux choses l'une, ou bien PACA est une société post-industrielle, post-tertiaire, qui cumule tous les avantages de la Californie et du Texas réunis, ou bien ce que j'ai entendu exagérât un peu les bonnes nouvelles et passait sous silence les difficultés. Malgré tout, quelques-unes ont été mentionnées, comme la hausse des prix du foncier et des logements, mais elles sont presque la rançon du succès.

Ce tableau correspond-il à une situation très typique de PACA ou a quelque chose de plus général sur les évolutions que nous connaissons dans l'économie et la société françaises ? Pour cela, je crois qu'il faut revenir au débat central que nous avons au niveau national parce que ce débat central concerne malgré tout PACA. Le débat que nous avons au niveau national n'est pas que l'expression d'un pessimisme qui toucherait l'ensemble de la société française à l'exception des bienheureux habitants de la région PACA. Quels sont les termes de ce débat général ?

I. Désindustrialisation réelle ou apparente ?

Nous avons un problème de désindustrialisation et de délocalisation. On a l'habitude de balayer cet argument en faisant valoir que l'industrie a externalisé de nombreux emplois de service et que la somme des emplois manufacturiers et des emplois de service à l'industrie n'a pas diminué. En fait, ce n'est pas vrai. Les pays développés connaissent bien une fonte de leur cœur manufacturier. Plusieurs indicateurs ne trompent pas.

Premièrement, le poids manufacturier des *low cost economies* (la Chine, le Mexique et les pays d'Europe centrale et orientale) représentait le tiers de la production manufacturière des Etats-Unis il y a dix ans, les deux tiers en 2002 et en représentera 80 % en 2007.

Deuxièmement, les Etats-Unis, le Japon, l'Allemagne et la France ont perdu 4 à 6 points de parts de marché au niveau mondial, au bénéfice de la Chine et des autres pays émergents.

Troisièmement, la valeur ajoutée manufacturière des pays développés n'a pas considérablement diminué : en France, elle est passée de 25 % après le choc pétrolier à 20 % aujourd'hui. En revanche, nous avons perdu un tiers de l'emploi manufacturier entre 1978 et 1985.

Quatrièmement, quand on regarde le degré d'intégration économique des entreprises, on constate que l'externalisation s'est développée massivement dans les trois quarts des secteurs industriels.

Les activités sont externalisées auprès de sociétés de services aux entreprises ou carrément délocalisées.

II. Délocalisation ou relocalisation ?

La délocalisation est la grande obsession actuelle. On entend tous les jours des déclarations à l'emporte-pièce sur ce phénomène de délocalisation. Or ce phénomène est minime voire inexistant. Il faut d'abord s'entendre sur la définition de la délocalisation. En toute rigueur, la délocalisation ne consiste pas pour une firme multinationale comme Peugeot à aller construire des usines en Slovaquie. Ce faisant, Peugeot ne délocalise pas, mais relocalise des activités. Après la période de l'exportation vient la période de l'installation sur place. Ce qui est déterminant dans la décision de Peugeot n'est pas la recherche de coûts plus bas, mais la volonté de se rapprocher de son marché.

Le phénomène de délocalisation n'a donc pas l'ampleur qu'on lui prête. En revanche, on assiste à un phénomène de relocalisation et à un phénomène de désintégration des processus productifs des entreprises et d'externalisation.

Cette évolution est-elle grave ? Elle est grave parce que nos hommes politiques le pensent ! La désindustrialisation obsède littéralement nos dirigeants. Elle n'est pas grave si les emplois industriels détruits sont remplacés par des emplois de service ou de high-tech à plus forte valeur ajoutée, et donc à plus forte contribution économique et sociale. Elle est grave si les emplois industriels perdus sont des emplois qualifiés et bien payés et qu'ils sont remplacés par des emplois de plagiste ou de restaurateur, à faible contribution.

III. Double décentrement de l'économie et gains de productivité

1. Aux Etats-Unis

Nous constatons depuis dix ans un double décentrement dans le système productif. Aux Etats-Unis, le pays le plus avancé en matière de désindustrialisation – l'emploi manufacturier ne représente que 9 % des emplois –, on observe un déplacement vers l'amont du cycle productif (recherche, développement, design) et vers l'aval (marketing, finance, services aux entreprises, services à la personne). Ce phénomène s'accompagne, depuis le milieu des années 90, d'une fantastique accélération des gains de productivité, de 3 à 6 % par an, sous l'effet de la mise en réseau généralisée et de la diffusion des technologies informatiques dans les entreprises. Qui plus est, malgré la déprime qui s'est installée aux Etats-Unis à partir de mars 2000 à la suite de l'éclatement de la bulle Internet, on constate que les gains de productivité restent importants et se maintiennent à des niveaux particulièrement élevés.

2. En Europe

Si le double décentrement du système productif vers l'amont et vers l'aval s'accompagne de gains de productivité, la situation ne pose pas de problème. Qu'en est-il en Europe ? Non seulement nous ne réalisons pas de gains de productivité, mais nous perdons de la productivité, ce qui est désastreux, car les gains de productivité sont le moteur essentiel de la croissance dans des économies vieillissantes.

L'Allemagne, dans ce contexte de désindustrialisation, n'a pas fait de percée dans le high-tech, mais elle est étonnamment robuste dans ses spécialisations industrielles (biens d'équipement) : elle profite à plein du décollage de la Chine et de l'Inde et dégage des excédents commerciaux formidables. A contrario, la France a vu ses excédents commerciaux fondre, car elle n'a pas de spécialisation industrielle déterminante.

L'Angleterre a rattrapé et dépassé la France au cours des quinze dernières années sur tous les indicateurs (PIB, PIB/ habitant, etc.), elle a réussi à avoir une industrie qui pèse à peu près autant que l'industrie française et a un poids des services financiers deux fois supérieur à celui de la France. En termes de services aux entreprises, nous n'avons pas non plus, nous Français, de spécialisation marquante. En revanche, nous avons une spécialisation dans les services à la personne : le tourisme et les métiers de la restauration et de l'hôtellerie.

L'Espagne a remarquablement tiré son épingle du jeu au cours des vingt dernières années, mais elle l'a fait grâce aux fonds structurels européens et aux très bas taux d'intérêt qui ont permis l'explosion de l'activité du bâtiment. L'Espagne connaît une relative désindustrialisation, mais ce phénomène est compensé par le développement d'emplois dans le tourisme, la restauration, etc.

La France se situe aujourd'hui entre l'Allemagne et l'Espagne, entre l'Allemagne parce que c'est malgré tout un vieux pays industriel, qui peut espérer continuer à jouer un rôle et migrer progressivement vers le high-tech, et l'Espagne parce qu'elle a une spécialisation dans les métiers du tourisme, de la restauration, de l'hôtellerie.

3. En France

En France, la logique voudrait que l'on opère ce double décentrement vers l'amont et vers l'aval. Or que constate-t-on ?

Vers l'amont, La France est le seul pays parmi les grands pays développés à avoir diminué son effort relatif de recherche au cours des dix dernières années. En outre, la France dépense à peu près trois fois moins que les Etats-Unis pour son enseignement supérieur. Si nous voulons jouer cette stratégie du double décentrement, il faudrait investir infiniment plus dans la recherche et dans l'enseignement supérieur. Je rappelle que l'objectif de Lisbonne est de consacrer à la R&D 3 % du PIB, cet effort étant réparti entre le public (1 %) et le privé (2 %). En France, l'Etat dépense déjà 1 % du PIB pour la R&D, mais le secteur privé est loin du compte. Pourquoi le secteur privé investit-il si peu en R&D ? Je n'ai pas le temps de développer, mais la situation n'est pas aussi simple.

Vers l'aval, l'activité de service aux entreprises se développe, mais notre industrie financière est beaucoup moins performante que l'industrie financière anglaise. En outre, avec l'installation de la BCE à Francfort, nous observons une volonté de l'Allemagne de se doter de sa propre industrie financière. Sommes-nous prêts à faire des efforts pour rendre notre industrie financière plus performante ? D'une manière générale, sommes-nous prêts à faire des efforts pour accroître l'attractivité du territoire national ? Il faudrait remettre à plat notre fiscalité et notre réglementation, ce qui ne se fait pas du jour au lendemain.

IV. Conclusion

PACA est peut-être la préfiguration de la France de l'an 2010. C'est une région qui ne se pose plus le problème de l'industrie puisque soit l'industrie traditionnelle n'a pas existé soit elle a disparu. Mais, par contre, elle est dotée de grands pôles d'industrie high-tech et il nous a été dit que, même dans ces industries high-tech, l'avenir est davantage à la conception, au développement et à l'activité d'ensemblier qu'à l'activité intégrée de l'opérateur manufacturier traditionnel. C'est une région qui développe des services du fait de son attractivité touristique, qui attire des populations nouvelles, notamment des jeunes et, qui a des problèmes de formation et de recrutement de compétences. On a ici une perspective assez optimiste et, selon que l'on finira par tomber du côté du pôle high-tech ou du côté des emplois à la personne peu qualifiés, on aura réussi ou pas la migration dans l'économie mondialisée du XXIème siècle.

Clôture

Sabine BERNASCONI

**Conseillère municipale déléguée au Plan Marseille Emploi
et à la formation professionnelle**

Je voudrais vous remercier de m'avoir invitée pour partager avec vous cette conclusion. Je voudrais également me féliciter de la tenue à Marseille de ces rencontres professionnelles pour l'emploi organisées par le Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire. Une telle initiative permet à nous tous, les élus locaux, mais aussi les dirigeants d'entreprise, les représentants du service public, les acteurs des filières professionnelles, d'échanger nos expériences et nos savoir-faire dans le but de mieux coordonner nos efforts afin d'être encore plus efficaces dans ce difficile combat pour l'emploi.

Le thème de cette matinée touche à la nécessité pour chacun d'entre nous de mieux comprendre les transformations des besoins en recrutement des entreprises pour résoudre ce paradoxe qui est irritant de déficit de main d'œuvre dans certains secteurs économiques malgré un chômage persistant. Plus qu'une nécessité pour nous, quelles que soient nos responsabilités, c'est une obligation.

Comment s'adapter aux mutations du marché du travail dans notre région ?

Le marché évolue avec les transformations du tissu économique local. La recherche des compétences et la politique de formation doivent donc s'adapter à ces évolutions. Aujourd'hui, à Marseille, comme dans la plupart des grandes métropoles industrielles, l'emploi industriel diminue alors que l'emploi tertiaire augmente. Ce n'est pas un phénomène spécifique à notre ville ni à la région PACA, mais il est plus marqué ici et on assiste réellement à une tertiarisation du marché du travail. Même si le bâtiment et les travaux publics restent dynamiques, les secteurs qui, aujourd'hui, offrent le plus d'emplois sont bien les secteurs du transport, de la logistique, de l'hôtellerie-restauration, des services aux entreprises, de la santé, des services financiers mais aussi des services à la personne.

Le développement des services a des conséquences sur la stabilité du marché du travail, mais également sur la nature des postes qui sont offerts. Nous allons devoir gérer un marché du travail de plus en plus fluctuant. Le développement du travail à temps partiel et des missions d'intérim doit non seulement guider la politique de recrutement, mais aussi amener les responsables publics et les professionnels à réfléchir sur les moyens à mettre en œuvre pour améliorer la capacité des salariés à s'adapter à ces évolutions qui sont incessantes. La nature des emplois évolue également, avec une transformation de la demande des entreprises : le contenu des compétences demandées par les employeurs se transforme vers des qualifications plus conceptuelles, y compris dans des métiers qui sont considérés comme des métiers manuels. La maîtrise des nouvelles technologies, la capacité à utiliser les outils nouveaux, l'importance du sens de la relation avec le public nous amènent à porter un intérêt plus particulier sur les savoir être. Pour confirmer cette tendance, une enquête a montré que les niveaux de qualification augmentent de façon continue depuis l'année 2000 dans les recrutements d'intérimaires.

Enfin, il faut faire face à la discontinuité des carrières, aux mobilités qui en résultent. Les partenariats publics comme les entreprises vont être de plus en plus interpellés sur les programmes mis en œuvre pour maintenir l'employabilité d'une personne et adapter en continu sa formation et sa qualification. Sont au cœur de cet enjeu de la mutation du marché du travail, notre capacité à anticiper la connaissance des besoins en emplois et en compétences sur un territoire donné, la question de la formation initiale et de la formation continue, avec notamment la priorité donnée à l'élévation du niveau de qualification des demandeurs d'emploi en liaison avec les filières professionnelles, la recherche d'une cohérence globale entre programmes de formation initiés par le système d'éducation avec l'évolution des besoins des entreprises sur les types de métier, le contenu des aptitudes générales et des qualifications attendues.

Chacun de nous, dans ce contexte, à son niveau de responsabilité, est interpellé par ces différents défis. Le rôle qu'une collectivité territoriale, comme l'entend la ville de Marseille depuis plusieurs années, peut être aussi d'aider dans ces anticipations de territoire, de faciliter la rencontre et les relations de travail entre le service public de l'emploi, les organismes d'insertion mais également les entreprises, d'aider à l'émergence de nouvelles formes de gestion de l'emploi, notamment en passant par la mutualisation. Nous avons quelques exemples de création de groupements d'employeurs qui commencent à devenir probants. Mais les entreprises de travail temporaire ont, elles aussi, un rôle particulier à jouer pour faciliter les adaptations des salariés aux évolutions du marché du travail. Les entreprises de travail temporaire peuvent apparaître aussi comme une forme de régulation ou de souplesse au bénéfice des entreprises, mais aussi des demandeurs d'emploi. Elles peuvent faciliter l'accès au premier emploi, mais également prendre le relais sur des périodes charnières, où apparaissent des difficultés pour les salariés pour assurer une continuité de leur carrière et surtout de leurs revenus.

Dans ce contexte, la ville de Marseille a mis en œuvre une politique volontariste de l'emploi depuis 1995, mais elle ne souhaite pas se substituer au marché ni à l'initiative privée. Au contraire, la ville de Marseille souhaite rassembler, fédérer toutes les initiatives car le développement de l'emploi est un combat partenarial avec le service public de l'emploi et avec les représentants du monde économique. La municipalité agit sur un certain nombre d'axes prioritaires :

- une meilleure gestion prévisionnelle de l'emploi qui est recherchée pour accroître l'attractivité de notre territoire ;
- l'élargissement de l'offre d'insertion pour améliorer l'employabilité des populations, et notamment des populations en grande difficulté – je vous rappelle que la demande d'emploi à Marseille est caractérisée par un faible niveau de qualification –, le soutien à l'activité économique ; dans la filière mode et habillement, qui représente un véritable potentiel de développement sur la ville de Marseille, il y a quelques années encore les fournisseurs, les donneurs d'ordres marseillais ne connaissaient pas les créateurs marseillais, qui ne connaissaient pas les façonniers marseillais ; la municipalité a impulsé un travail en réseau pour contribuer au développement économique de notre territoire ;
- l'appui à la création d'entreprise, notamment de TPE (90 % des entreprises marseillaises sont des entreprises de petite taille) ;

- la promotion des nouvelles formes d'activités pour répondre à des besoins émergents, comme les secteurs des services de proximité aux particuliers qui offrent des gisements d'emploi importants (mais j'ai bien entendu ce qu'a dit Elie Cohen sur le décalage entre le niveau des emplois détruits et celui des emplois créés : c'est la raison pour laquelle nous travaillons beaucoup à Marseille à l'implantation de services liés aux NTIC).

Cette politique porte ses fruits. Le taux de chômage a continué à diminuer à Marseille pendant l'année 2003 alors qu'il a augmenté partout ailleurs. Il fluctue aujourd'hui entre 15,2 et 14,8 %. Ces résultats sont honorables, mais le taux de chômage reste encore extrêmement élevé. Pour les années futures, des axes de mobilisation devraient constituer le ciment entre les interventions de tous les acteurs locaux :

- favoriser l'accès à l'emploi de tous ;
- agir ensemble pour élever le niveau des qualifications ;
- professionnaliser l'enseignement supérieur pour répondre à l'élargissement de la demande des qualifications supérieures du secteur marchand.

Autant de défis que nous avons à relever ensemble. Personne tout seul ne pourra obtenir des résultats intéressants.

Je voudrais vous dire, pour conclure, que la municipalité est consciente que la formation est un grand enjeu et que l'emploi durable nécessite de fédérer les énergies, de mettre en commun les moyens et les compétences du service public de l'emploi, mais également du secteur privé. Une dynamique de l'emploi ne peut être que collective et participative pour être efficace. Je vous remercie.