

Les difficultés de recrutement en Alsace

La rencontre est animée par Gilles CHAVANEL, journaliste.

Quelques mots de bienvenue

Pierre FONLUPT, Président de la commission Communication et Stratégie du SETT

Je vous souhaite la bienvenue à cette rencontre dont nous souhaitons qu'elle nourrisse la réflexion commune sur le marché du travail et ses changements, au premier rang desquels figurent les mutations rapides des process de production, le développement du secteur des services ou le nouveau rapport des salariés à leur travail. Depuis de nombreux mois, les acteurs économiques et sociaux, publics ou privés, évoquent de réelles difficultés de recrutement, même si certains ont mis en place des dispositifs innovants pour répondre à leurs besoins. Notre rencontre aura donc pour ambition de distinguer les bonnes pratiques locales et d'esquisser ensemble des solutions.

Nous avons choisi l'Alsace comme première étape de nos rencontres professionnelles de l'emploi car, avec un taux de chômage très faible, l'Alsace gère en ce moment les problèmes auxquels toutes les régions seront confrontées demain. En outre, sa position frontalière, son volontarisme en matière de partenariats et le dynamisme de ses entreprises de travail temporaire lui donnent un statut de région " témoin ".

Gilles CHAVANEL

Qu'est-ce qui pousse le SETT à organiser de telles rencontres ?

Pierre FONLUPT

Le rôle du travail temporaire s'est profondément transformé. Alors que notre activité répondait autrefois à des besoins essentiellement conjoncturels, elle est aujourd'hui structurellement intégrée dans le fonctionnement du marché de l'emploi. Il nous revient donc d'initier et de prendre part aux réflexions qui permettront d'innover sur ce marché.

Gilles CHAVANEL

Le travail temporaire en Alsace comporte-t-il des spécificités ?

Alexis REINOLD, Président régional du SETT

Oui, dans la mesure où les entreprises de travail temporaire interviennent à la fois sur le marché allemand et sur le marché français.

La physionomie du marché de l'emploi en Alsace

Alain VETTERHOEFFER

Directeur régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle

En guise d'introduction, j'aimerais rappeler que le secteur d'activité du travail temporaire représente une part non négligeable de l'économie alsacienne. En effet 400 000 contrats de travail temporaire (représentant 25 600 emplois équivalents temps pleins) ont été signés en 2000, suivant une tendance ascendante d'une année sur l'autre.

I. La bonne situation de l'emploi en Alsace

1. Le chômage en Alsace

En Alsace, le taux de chômage est tombé à 5,1 %, le nombre de demandeurs d'emplois s'établissant en décembre 2000 à 38 000 personnes. C'est le taux le plus bas de France, la moyenne nationale s'élevant à 9 %. La baisse du chômage est une tendance continue en Alsace depuis le second semestre 1997 et elle bénéficie à toutes les catégories de demandeurs d'emploi : les jeunes de moins de 25 ans (- 19 % d'une année sur l'autre) et les chômeurs de longue durée (- 21 %). Les disparités géographiques restent cependant assez fortes, le taux de chômage passant en dessous de la barre des 3 % dans les bassins de Wissembourg et d'Altkirch, mais dépassant les 6 % à Strasbourg et Mulhouse.

L'offre d'emploi s'est développée en 2000. Le nombre de propositions d'emploi déposées à l'ANPE a progressé de 6 %, ce qui est un signe de la bonne santé de l'économie alsacienne. Dans le même temps, les flux d'entrée au chômage se sont réduits de 12 %. Seules les inscriptions à l'ANPE après démission ont progressé (+ 3 %), ce qui traduit une meilleure fluidité du marché du travail.

2. Les effectifs salariés en Alsace

En 2000, 22 860 emplois nouveaux ont été créés en Alsace. Cette progression du nombre d'emplois touche certes le secteur tertiaire (+ 15 000 emplois), mais également le secteur industriel (+ 6 400 postes) et le secteur du bâtiment (+ 1 500 emplois). Ces bons résultats s'expliquent par les performances des entreprises régionales, la confiance retrouvée, le retour de la croissance, et les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics en faveur de l'emploi (les emplois-jeunes ; la réduction et l'aménagement du temps de travail).

En termes d'emplois, l'Alsace se situe donc parmi les régions françaises les mieux placées. Il n'en reste pas moins que des fragilités territoriales, de nature à laisser sur le bord de la route les personnes les plus éloignées de l'emploi, demeurent. Dans ce contexte, les priorités relatives au développement des entreprises, à la formation des hommes, à la cohésion sociale, et aux équilibres territoriaux se font de plus en plus urgentes. Elles figurent explicitement dans un certain nombre de documents d'engagements pluriannuels, en particulier le contrat de plan Etat/Région.

II. Les difficultés de recrutement en Alsace

En matière de recrutement, les difficultés structurelles et conjoncturelles sont multiples ; elles s'entremêlent et se cumulent parfois. On peut évoquer les conditions de travail, les salaires, les horaires, la pénibilité de certains travaux, l'image dévalorisée de certains métiers mais aussi, pour ce qui est des personnes, le manque ou la perte de repères sociaux basiques. L'amélioration de la situation de l'emploi conduit certes à une diminution du nombre de demandeurs d'emplois, mais les demandeurs d'emploi " restants ", les plus difficiles à insérer, imposent de mettre en œuvre des actions plus fortes, plus longues.

Parmi les autres causes des difficultés de recrutement, on peut également citer l'inadéquation entre les profils des demandeurs d'emplois et les profils recherchés par les employeurs, la trop faible gestion prévisionnelle des emplois dans les entreprises, et, enfin, le comportement discriminant de certains employeurs à l'égard des publics qualifiés de " fragiles " : les travailleurs handicapés, les femmes, les personnes résidant dans les quartiers dits difficiles, les personnes issues de l'immigration, les bénéficiaires du RMI.

III. Les solutions envisageables

Face aux difficultés de recrutement, plusieurs orientations ont été définies au niveau national : le contrôle des horaires en région, la mobilisation prioritaire des dispositifs d'Etat en direction des publics fragiles et la diversification des choix professionnels des jeunes et des femmes. Ces lignes directrices doivent se décliner au niveau local, chaque bassin d'emploi ayant ses spécificités. Les moyens financiers pour agir existent et semblent suffisants. Des instances de concertation locale ont été mises en place pour essayer de territorialiser les programmes. Toutes les conditions sont réunies pour construire, avec les entreprises, des démarches locales adaptées.

De nombreuses initiatives témoignent de la volonté d'agir : les forums et les rencontres pour l'emploi, les opérations de recrutement menées par les organisations professionnelles, l'élaboration du projet de cité des métiers (visant à mieux faire connaître les métiers aux jeunes), le programme de l'union des industries du Bas-Rhin...

Notre souci est que la reprise économique profite à tous, ce qui n'est pas encore le cas. Nous souhaitons concilier le développement économique des entreprises et le renforcement de la cohésion sociale dans les villes, les régions ou les bassins d'emplois. Cette volonté doit se concrétiser par de nouvelles initiatives vis-à-vis des publics prioritaires, en collaboration avec les entreprises.

Alexis REINOLD

Le taux de 5 % de chômage atteint en Alsace vous semble-t-il incompressible ? Pensez-vous d'ailleurs qu'il existe un taux incompressible ?

Alain VETTERHOEFFER

Ce taux de 5 % est certes le plus bas de France, mais, pour moi, il ne traduit pas une situation de plein emploi en Alsace. En effet, il reste 38 000 demandeurs d'emploi en Alsace, dont 20 % depuis plus d'un an. Il faut agir pour ces personnes.

Constat et analyse des difficultés de recrutement en Alsace

Joseph ZORNIOTTI
Conseil économique et social d'Alsace (CESA)

I. Les caractéristiques des difficultés de recrutement

1. Les métiers déficitaires

Les difficultés de recrutement concernent pour moitié les ouvriers et pour un tiers les employés, les besoins en personnel touchant essentiellement les métiers de niveau 4 et 5. Les plus touchés sont :

- parmi les métiers de la production : les métiers du bâtiment (maçons, électriciens), de la mécanique (ajusteurs, opérateurs régleurs), de la métallurgie (chaudronniers, tôliers, soudeurs), de l'industrie agroalimentaire (préparateurs de produits carnés) et de la restauration (cuisiniers) ;
- parmi les métiers de service : les emplois commerciaux (représentants à domicile, attachés commerciaux), les emplois de la restauration (serveurs) et les métiers de l'électronique (informaticiens).

Le secteur de la maintenance et de la logistique et celui de la fonction publique (notamment hospitalière et territoriale) ne sont pas épargnés par les difficultés de recrutement.

2. La nature des difficultés

Les difficultés sont conjoncturelles ou structurelles, qualitatives ou quantitatives, et appellent donc des solutions différentes. On peut donc observer quatre catégories de difficultés :

- les difficultés à caractère structurel et quantitatif, liées à l'insuffisance des effectifs formés (les ouvriers qualifiés du bâtiment, les employés du médical ou du paramédical) ;
- les difficultés à caractère structurel et qualitatif, liées aux comportements de rejet des personnes à l'entrée en formation ou des personnes formées (représentants à domicile, conducteurs de transport routier) ;
- les difficultés à caractère conjoncturel et quantitatif, liées à l'émergence rapide d'importants besoins de main-d'œuvre sur des missions de courte durée, ne laissant pas à l'appareil de formation le temps d'adapter ses moyens (soudeurs, informaticiens) ;
- les difficultés à caractère conjoncturel et qualitatif, liées à la présence de demandeurs d'emplois dont le niveau de qualification ne correspond pas aux besoins requis pour certains emplois ou liées au délai incompressible d'adaptation de l'appareil de formation aux besoins des entreprises (vendeurs en équipement, agents d'usage).

3. Les entreprises les plus concernées

Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement en raison :

- des conditions d'emploi qu'elles proposent (niveau de rémunération, avantages sociaux, nature du contrat, statut) ;
- des contenus de leur organisation du travail et des conditions d'exercice des métiers ;
- de la concurrence qu'elles affrontent (c'est le cas, en particulier, des entreprises artisanales) ;
- d'une image dépréciée ;
- d'une insuffisante gestion prévisionnelle des emplois.

Les TPE et les PME éprouvent des difficultés supplémentaires en raison des profils recherchés, nécessitant davantage d'autonomie, de polyvalence, voire de spécialisation technique.

4. Les publics constituant un potentiel de main-d'œuvre

Certains demandeurs d'emploi sont confrontés à des difficultés particulières, du fait de leur sexe, de leur origine et de leur parcours professionnel. Il existe un fort potentiel de main-d'œuvre disponible parmi les femmes, les personnes issues de l'immigration, les jeunes des quartiers en difficulté, les étudiants sortant du premier cycle de l'enseignement supérieur sans avoir obtenu un diplôme et n'ayant pas de geste professionnel, les personnes à faible qualification, les adultes de plus de 50 ans, les personnes en contrat d'insertion, les bénéficiaires de minima sociaux, les travailleurs reconnus handicapés.

5. Les disparités géographiques entre les différents bassins d'emploi

Le faible taux de chômage régional masque des réalités très contrastées selon les bassins d'emploi. Les bassins d'emploi situés en zone frontalière bénéficient de l'interpénétration des marchés du travail et de l'attractivité des pôles économiques de Karlsruhe et de Bâle.

II. L'analyse des freins à l'emploi

1. Les freins inhérents au métier et à son environnement

Les conditions de travail et de rémunération, les perspectives d'évolution et les rythmes de travail sont parfois des freins au recrutement, voire au maintien en poste des salariés. Le déficit d'information sur la nature de certains métiers, notamment les métiers manuels de niveau 5, et leurs conditions d'exercice et d'évolution induit une perception négative de ceux-ci, d'où une véritable désaffection des candidats potentiels.

Par ailleurs, on constate que la démarche de rapprochement de l'offre et de la demande, pratiquée par l'ANPE, satisfait peu les employeurs et les employés.

2. Les freins inhérents au dispositif de formation

Plusieurs constats relatifs aux conditions d'organisation et de fonctionnement du dispositif de formation permettent d'identifier des freins majeurs au recrutement :

- l'inadaptation des qualifications des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises ;
- la lenteur et la complexité de l'adaptation des formations aux besoins des entreprises, en raison d'un manque d'anticipation de la part des employeurs privés et publics et des contraintes réglementaires et techniques encadrant la définition et la mise en œuvre des programmes de formation ;
- les modalités de recrutement, qui laissent la priorité aux personnes immédiatement adaptées aux postes à pourvoir ;
- le manque de candidats issus des lycées techniques ou professionnels et de l'apprentissage ;
- la dévalorisation du CAP, considéré comme un outil d'insertion au détriment de sa vocation de formation professionnelle.

On peut également citer des freins connexes. Ces freins sont immatériels, à l'image de l'exclusion des femmes de certains postes de travail considérés comme masculins, de la trop faible acceptation des différences (personnes issues de l'immigration, travailleurs handicapés), du manque de repères sociaux de certains demandeurs d'emploi (respect des horaires, respect des autres), ou enfin de la perception partielle, voire partielle, de notre région. Ces freins sont aussi matériels, comme l'insuffisance des transports collectifs, le prix relativement élevé du logement, l'insuffisance des structures de garde d'enfants, la perte immédiate ou différée des prestations sociales en cas de reprise d'activité à faible rémunération.

Echange de bonnes pratiques et d'initiatives

Table ronde

Hugues DEBONNAIRE, responsable des ressources humaines de Décathlon région Est

Germaine IGERSCHEIM, directrice de Retravailler 67

François LOOS, député et vice-président du conseil régional d'Alsace

Sabine RUMPLER, directrice de Option 2i

Gilles CHAVANEL

Avant d'entrer dans le vif du sujet, j'aimerais que les intervenants de la table ronde présentent chacun leur activité.

Sabine RUMPLER

Option 2i est une société de travail temporaire d'insertion ; son ambition est de remettre à l'emploi des publics fragilisés.

Germaine IGERSCHEIM

Retravailler 67 est un organisme de formation qui se consacre à l'insertion des demandeurs d'emploi de longue durée et des femmes, demandeuses d'emploi ou non.

Hugues DEBONNAIRE

En 1998, dans le cadre de sa politique de régionalisation des activités, Décathlon a décidé d'implanter un entrepôt logistique tout près de Mulhouse, créant ainsi 150 emplois. La société a choisi de mener une opération de recrutement auprès des demandeurs d'emploi de longue durée, des RMistes et des parents isolés, en partenariat avec la ville de Mulhouse, l'ANPE, la communauté de communes du bassin potassique, la région Alsace et l'Etat. 93 des 700 demandeurs d'emploi contactés dans le cadre de cette opération ont été retenus pour suivre un cursus de formation, se déclinant en deux temps : un module d'orientation et d'insertion de sept semaines confié à des organismes de formation ; une formation en alternance de deux fois trois semaines au sein des 20 magasins de la région menée par des tuteurs responsables de rayon ou vendeurs. Sur les 57 stagiaires, 35 ont été recrutés par l'entreprise au sein de l'entrepôt et du magasin de Mulhouse et 14 par d'autres entreprises ou partenaires. Le coût par stagiaire de cette opération est de 14 000 francs pour Décathlon et de 26 702 francs pour les pouvoirs publics.

Gilles CHAVANEL

François Loos, le conseil régional peut-il aider ceux qui s'efforcent de favoriser l'emploi des populations fragiles ?

François LOOS

Le conseil régional se sent très concerné par les problèmes qui se posent sur le marché de l'emploi. Nous avons comme compétence de base le financement de la formation professionnelle pour les jeunes. Il y a deux ou trois ans, nous avons décidé de territorialiser notre action. C'est ainsi que nous avons divisé l'Alsace en sept territoires et, en y rencontrant les principaux acteurs du marché de l'emploi et de la formation, nous avons pu établir des diagnostics propres à chaque zone et prendre des orientations en conséquence.

Gilles CHAVANEL

Quelles sont les initiatives que le conseil régional peut soutenir ?

François LOOS

C'est en définissant les bonnes priorités en matière de formation que nous trouverons des solutions à la pénurie de main-d'œuvre et aux difficultés de recrutement. A partir des constats, des études, des réflexions des experts, nous demandons à l'ANPE, aux missions locales, au rectorat et autres partenaires réunis au niveau local d'agir dans le sens que nous estimons favorable à l'emploi.

Gilles CHAVANEL

Madame Igersheim, avez-vous l'impression que le rapprochement dont parle François Loos entre les structures publiques ou privées et les collectivités est suffisant ?

Germaine IGRERSHEIM

Je crois que les financeurs et les entreprises doivent faire de nouveaux efforts. Retravailler 67 conduit actuellement un projet soutenu par quatre financeurs (le conseil régional, la DRTEFP, le Droit des Femmes, le FSE) qui vise à amener les femmes recherchant un emploi tertiaire peu qualifié à s'orienter vers le secteur industriel.

Gilles CHAVANEL

Madame Rumpler, comment conciliez-vous votre statut d'entreprise privée et votre action à caractère social ?

Sabine RUMPLER

Nous arrivons à la fois à satisfaire les besoins de nos clients et à ramener à l'emploi les populations fragilisées. J'ai en tête une expérience que nous avons menée. Notre client était un atelier protégé qui ne trouvait pas de candidat travailleur handicapé susceptible de s'adapter au poste sans passer par une formation. Nous avons donc mis en place un contrat de qualification pour onze personnes et trois d'entre elles ont été embauchées par cet atelier.

Gilles CHAVANEL

Pensez-vous qu'il soit nécessaire de redonner aujourd'hui une vraie valeur à la notion d'entreprise citoyenne ?

Sabine RUMPLER

Nos clients sont très ouverts et vraiment désireux de participer à l'effort pour l'insertion. Mais ils ont parfois eu des expériences malheureuses par le passé parce qu'ils n'avaient pas sollicité des structures adaptées.

Gilles CHAVANEL

Qu'est-ce qui vous a incité à créer Option 2i, cette structure si particulière ?

Sabine RUMPLER

En fait, Option 2i est issue d'une association intermédiaire. En 1996, l'association s'est trouvée dans l'obligation de faire un choix réglementaire et stratégique et elle s'est alors muée en entreprise d'intérim d'insertion.

Gilles CHAVANEL

Votre démarche est-elle militante ou entrepreneuriale ?

Sabine RUMPLER

Nous sommes convaincus de l'utilité sociale de notre action tout en nous inscrivant dans une démarche professionnelle et une logique d'entreprise.

Gilles CHAVANEL

Monsieur Debonnaire, pourquoi l'entreprise Décathlon s'est-elle lancée dans cette opération de recrutement en direction des personnes en difficulté ?

Hugues DEBONNAIRE

Décathlon a une véritable démarche d'entreprise citoyenne. En outre, à Mulhouse, nous avons un besoin de recrutement important, ce qui a créé les conditions idéales d'une action citoyenne.

François LOOS

Nous savons que tous les ans depuis plusieurs années, environ 10 000 personnes extérieures à la région viennent y occuper un poste. Pourtant, il nous semble qu'il est plus intéressant pour une

entreprise de recruter une personne habitant à proximité, quitte à la former, que de la faire venir de loin. C'est pourquoi le conseil régional a mis en place un système d'aides aux entreprises qui recrutent des candidats sans " bagage " et leur apporte une formation.

Hugues DEBONNAIRE

Il est évident que les salaires de nos vendeurs ne sont pas assez importants pour que nous leur demandions, comme nous pouvons le faire avec nos cadres, de quitter une région pour une autre. Nous recrutons donc toujours nos employés dans le secteur de notre magasin.

Gilles CHAVANEL

J'ai l'impression que, sous l'effet de la croissance et des tensions sur le marché de l'emploi, et donc un peu par obligation, nous redécouvrons des populations que nous avons exclues du monde du travail au moment de la crise...

Hugues DEBONNAIRE

C'est un peu vrai. Le recrutement est plus large aujourd'hui qu'autrefois, lorsque c'était le candidat qui venait à l'entreprise et non l'inverse.

Germaine IGERSEIM

C'est tout à fait vrai. Mais il faut savoir que les personnes les plus éloignées de l'emploi, qui forment aujourd'hui une part importante des demandeurs d'emploi, ont besoin d'un accompagnement plus lourd.

Gilles CHAVANEL

Faites-vous partie de ceux qui militent pour un statut de travailleur " intermédiaire " spécifique pour ces personnes ?

Germaine IGERSEIM

Je ne milite pas pour ce statut, mais je sais que les pouvoirs publics y réfléchissent. Mais il est vrai qu'entre les entreprises du secteur marchand et les entreprises intermédiaires, il manque peut-être un maillon susceptible de permettre aux publics éloignés de l'emploi d'acquérir des gestes professionnels avant d'intégrer une entreprise intermédiaire puis une entreprise du secteur marchand.

Gilles CHAVANEL

Un certain nombre de métiers qui ne demandaient pas de qualification particulière ont aujourd'hui disparu. Que peut-on faire aujourd'hui des populations qui occupaient ces postes à l'époque ?

Sabine RUMPLER

Je crois qu'il est possible de former ces personnes à d'autres activités. C'est ce que Option 2i a réussi à faire avec un public qui n'avait même pas le niveau du CAP. Cela étant, il est probable qu'un certain nombre de personnes sont tellement éloignées du monde de l'entreprise qu'il faut sans doute inventer des postes plus simples.

Adrien ZELLER, président du conseil régional

Je voulais témoigner du fait qu'aujourd'hui, le conseil régional constate un déficit de projets et non un déficit de moyens en matière d'emploi des personnes moins qualifiées. Il y a deux ans et demi, François Loos et moi-même avons écrit à toutes les entreprises alsaciennes pour les informer que nous étions disposés à financer tout projet de formation en interne ou à l'embauche des publics plus difficiles que les publics traditionnels. Une vingtaine d'entreprises seulement en ont profité.

Gilles CHAVANEL

Comment expliquez-vous que les entreprises n'aient pas davantage rebondi sur votre proposition ?

Adrien ZELLER

Je crois que la plupart des entreprises veulent pourvoir leurs postes dans les quinze jours et n'ont pas la culture de la ressource humaine à moyen et long terme.

J'ajoute qu'il y a six mois, nous avons décidé d'accentuer l'effort de formation des salariés qui travaillent dans les entreprises d'insertion. Nous voulons en effet que ces personnes acquièrent rapidement le professionnalisme nécessaire pour leur permettre de rejoindre le marché des entreprises commerciales traditionnelles.

Enfin, je rappelle que nous avons mis en place, avec l'AFPA, des plates-formes de formation à distance pour les chômeurs de longue durée.

Vous le voyez, nous multiplions les initiatives depuis deux ans. Malheureusement, ces dispositifs semblent méconnus, et il faudrait sans doute que chacun change d'attitude d'esprit. Sachez que toutes les idées sont les bienvenues mais essayons de commencer par valoriser les dispositifs qui sont en place.

Gilles CHAVANEL

Tous les acteurs concernés par l'emploi travaillent-ils suffisamment en réseau ? Le constat fait par Adrien Zeller laisse à penser que l'information et la communication sont encore défailtantes.

François LOOS

Nous nous y employons, comme je vous le disais tout à l'heure lorsque je parlais de l'organisation territoriale mise en place. Je crois que les entreprises doivent faire cet exercice de gestion

prévisionnelle des compétences, comme elles ont fait, il y a quelques années, la démarche de l'assurance qualité. Je sais que les chambres de commerce souhaitent aider les entreprises à prendre conscience de cet impératif. Le conseil régional est également disposé à soutenir ce mouvement.

Gilles CHAVANEL

Le tissu alsacien des PME-PMI et des entreprises artisanales est particulièrement dense. Ces entreprises sont sans doute peu rompues à la gestion prévisionnelle des emplois. Pourrait-on imaginer de décentraliser au maximum les guichets uniques de formation-emploi ? Ces dispositifs sont-ils connus des entreprises et des demandeurs d'emploi ?

Germaine IGERSCHEIM

A l'heure actuelle, un système de validation des acquis professionnels est à l'étude des organismes et des financeurs. Il devrait accompagner, dans les entreprises, la démarche de gestion prévisionnelle des compétences. Je ne sais pas si ce dispositif est déjà connu par les entreprises.

Adrien ZELLER

Nous avons mis en place il y a deux ans, dans chaque bassin d'emploi, un service d'animation emploi-formation chargé de détecter les besoins locaux et de mettre en place des programmes locaux. Je crois que la formation est une responsabilité collective. Les entreprises doivent acquiescer cet état d'esprit mais cela est difficile car, pendant vingt ans, elles ont mobilisé toutes leurs forces pour trouver des débouchés et faire du chiffre d'affaires.

Germaine IGERSCHEIM

Dès que nous montons un projet de formation, nous sollicitons nos différents partenaires, dont le conseil régional, *via* les animateurs territoriaux. En partenariat, nous élaborons des projets qui correspondent à la demande des employeurs, afin que l'insertion professionnelle devienne une réalité.

François LOOS

Il faut savoir que des contrats d'objectifs présentent les réflexions des fédérations professionnelles sur leur avenir et leurs besoins de formation dans la région et engagent les établissements scolaires et les CFA à mettre en place des formations. Ces contrats d'objectifs sont de bons outils qui permettent de nouer un dialogue très constructif avec l'Education nationale.

Alain MULLER, délégué régional SETT de la région Lorraine

Les entreprises de travail temporaire sont-elles éligibles aux programmes d'aide à la formation du conseil régional d'Alsace ?

François LOOS

Oui, nous avons d'ailleurs conclu une convention de partenariat avec les entreprises du SETT dans le domaine du transport routier, car il nous semble important de nous intéresser à tous les modèles de l'emploi (CDI, CDD, intérim, insertion...).

Gilles CHAVANEL

Je crois qu'en Alsace, 5 % de la population active travaille dans les entreprises de travail temporaire. C'est en effet un chiffre important qui témoigne d'une réalité à prendre en compte.

François LOOS

Plus encore, je crois qu'aujourd'hui 40 % des offres d'emploi concernent le travail en intérim. Le travail temporaire est donc un point de passage presque obligé pour les jeunes.

Gilles CHAVANEL

Sabine Rumpler, pouvez-vous confirmer les propos d'Adrien Zeller sur l'effort réalisé par le conseil régional vis-à-vis de la formation des personnes travaillant dans les entreprises d'insertion ?

Sabine RUMPLER

Nous avons effectivement mis en place un partenariat au niveau des actions de formation et des contrats de qualification. Cela s'est concrétisé par une action de formation sur des métiers particuliers : les chauffeurs, les préparateurs de commande, les soudeurs.

Roland BOURG, administrateur du SETT, représentant du groupe Synergie-Permanence Européenne

Un certain nombre d'accords ont en effet été conclus entre des entreprises de travail temporaire et le conseil régional. Mais très concrètement, quelle démarche doivent entreprendre les dirigeants d'entreprise de travail temporaire indépendant ?

François LOOS

Il suffit de passer un coup de fil ! Le conseil régional est, je le rappelle, disposé à financer une partie des opérations de formation en entreprise des personnes peu qualifiées.

Recherche de solutions pour aujourd'hui et demain

Table ronde

Philippe MAITREAU, Président du Plan local pour l'insertion et l'emploi de l'agglomération mulhousienne

Jacques SOLOVIEFF, Directeur général du Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT)

Jean-François RICHTER, Directeur régional adjoint ANPE Alsace

Joseph ZORNIOTTI, membre du Conseil économique et social d'Alsace (CESA)

Philippe MAITREAU

Dans le domaine de l'emploi, il existe un modèle mulhousien qui repose sur deux idées fondamentales, d'une part conjuguer l'action publique et l'initiative privée et, d'autre part, allier les logiques sociales et les logiques économiques. Lorsque la ville et le conseil régional, le service public de l'emploi (ANPE, DDTE, DRTE) et les entreprises travaillent ensemble, il devient possible de monter des opérations telles celle qui vient de vous être présentée par Hugues Débonnaire, de l'entreprise Décathlon. Pour que tout le monde devienne employable, il faut que les différents acteurs s'entendent et montent des projets, où le " temps " laissé aux personnes pour se former, pour s'adapter est un facteur clé.

J'aimerais insister sur le fait qu'il existe dans notre région des réserves de main-d'œuvre. Monsieur Vetterhoeffer parlait des 38 000 demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE. Il faut y ajouter les 15 000 à 20 000 RMistes, les femmes disposées à travailler, mais qui ne se sont pas inscrites sur les listes de demandeurs d'emploi, les jeunes qui sortent du système scolaire sans qualification et, enfin, les bénéficiaires des emplois-jeunes, qu'il ne faut pas considérer autrement que comme un tremplin pour l'emploi.

Il existe des dispositifs en faveur de l'emploi. Je pense en particulier aux plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) qui existent à Strasbourg, à Colmar et à Mulhouse et qui disposent de fonds importants (30 millions de francs de budget à Mulhouse). J'ajouterai qu'il existe à Mulhouse des dispositifs particuliers, comme le dispositif des gardiens de soir, réservé aux hommes de plus de 45 ans, et qui donne de bons résultats, puisque, au bout de deux ans, 80 % de ces personnes obtiennent un emploi. Il existe aussi le sas des 16-18 ans : tous les ans, pendant 4 à 6 mois, 20 jeunes des quartiers difficiles intègrent les ateliers de la ville et y apprennent une certaine discipline (respect des horaires, de la hiérarchie). Dans le même temps, ils bénéficient d'une formation dans un organisme et d'une rencontre avec les entreprises. Après cette période, 80 % de ces jeunes obtiennent des contrats d'apprentissage ou de qualification.

Il existe enfin depuis un an le dispositif " école de la deuxième chance ", qui permet à ses bénéficiaires, âgés de 18 à 25 ans, d'obtenir un emploi et, surtout, une qualification.

Gilles CHAVANEL

Comment lutter aujourd'hui contre les freins structurels, voire culturels, à l'accès à l'emploi ? Je pense aux différentes idées reçues dont nous avons parlé tout à l'heure, comme l'image des métiers ou la perception de la région.

Joseph ZORNIOTTI

Je crois que l'image des métiers peut changer sous la double impulsion des organisations professionnelles et des campagnes de communication, idéalement soutenues par la région. Les conditions d'exercice de certains métiers ont véritablement évolué, grâce à la robotique par exemple, et il faut le faire savoir.

Je pense également qu'il faut agir contre les discriminations, notamment vis-à-vis des femmes. Pour que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes devienne une réalité, les entreprises industrielles doivent agir sur le terrain. Le CESA a proposé que les partenaires sociaux et les acteurs politiques socio-économiques réfléchissent ensemble à l'élaboration d'une charte régionale contre toutes les formes de discrimination. Pour qu'elle ne reste pas un vœu pieux, cette charte doit faire l'objet d'une discussion au sein des instances représentatives du personnel sur les lieux de travail ; elle doit également être relayée.

Gilles CHAVANEL

Faudrait-il aller jusqu'à instaurer un système de quotas, comme aux Etats-Unis ?

Jean-François RICHTER

A l'ANPE, nous ne sommes pas favorables au système des quotas, car nous constatons que, malgré tout, nous réussissons à insérer dans les entreprises des demandeurs d'emploi en difficulté. Evidemment, cela n'est rendu possible que par un travail en partenariat fort, comme Monsieur Maitreau l'a illustré avec les différentes opérations menées à Mulhouse. Un quota existe pour les travailleurs handicapés, mais on constate qu'il est assez peu efficace.

Gilles CHAVANEL

On a parfois l'impression que les outils comme le RMI, les contrats de qualification ou les contrats emploi solidarité sont une arme à double tranchant. En effet, ces bénéficiaires apparaissent toujours comme des marginaux chroniques... Que faire pour changer cette image ?

Jacques SOLOVIEFF

Je crois pour ma part que les contrats de qualification conclus entre un jeune et une entreprise de travail temporaire, associée à une entreprise utilisatrice, sont des outils très intéressants. Le temps passé en entreprise n'est pas assimilable à un stage mais bel et bien à une mission. Il y a en outre un double tutorat, exercé par un tuteur dans l'entreprise de travail temporaire, qui s'occupera du suivi social global du jeune, et par un tuteur dans l'entreprise d'accueil. Malheureusement, nous avons

des difficultés à promouvoir ces formes d'alternance, qui sont assez compliquées à monter et qui nécessitent plusieurs partenaires.

A l'heure actuelle, nous constatons une inadéquation croissante entre la demande de qualification venant des entreprises utilisatrices et les compétences mobilisables dans les fichiers des entreprises de travail temporaire. Dans ce contexte, nous devons donc travailler à plusieurs, sur des durées plus longues. La solution serait un dispositif confiant à des spécialistes de la question une pré-qualification des personnes, qui sont ensuite parrainées par des entreprises de travail temporaire. Nous avons noué un partenariat de ce type avec le conseil régional. Nous voulons participer à d'autres tours de table concernant des dispositifs d'insertion mais, pour l'instant, les projets dans lesquels les entreprises de travail temporaire peuvent s'impliquer manquent.

Gilles CHAVANEL

Jean-François Richter, avez-vous l'impression que les chefs d'entreprise analysent bien en amont l'évolution de l'emploi dans leur entreprise ?

Jean-François RICHTER

En règle générale, les entreprises qui s'adressent à l'ANPE, essentiellement les PME et les TPE, agissent encore et toujours dans l'urgence. Depuis de longues années, nous nous employons à développer chez elles le réflexe contraire.

Joseph ZORNIOTTI

Je ne suis pas tout à fait d'accord avec Monsieur Richter. Je crois pour ma part que les TPE-PME sont en train d'évoluer sur ce point. Aujourd'hui, elles sont demandeuses de conseils quant à l'évaluation des profils des postes. En la matière, les intermédiaires ont un rôle à jouer, et notamment les entreprises de travail temporaire. D'ailleurs, celles-ci apportent déjà de nouveaux services. Elles ne se contentent plus de trouver une offre pour une demande, mais mènent aujourd'hui une réflexion sur les compétences, leur adéquation aux besoins, et la formation. Elles peuvent soutenir les TPE-PME dans ce domaine.

Jean-François RICHTER

Je suis heureux de la tendance que relève Joseph Zorgniotti, mais je pense que l'évolution est relativement lente : l'année dernière, les 100 000 offres d'emploi recueillies par l'ANPE concernaient toutes des postes à pourvoir immédiatement.

Philippe MAITREAU

J'aimerais revenir sur la question du travail en partenariat entre les différents acteurs du marché de l'emploi, en vous faisant part d'une expérience mulhousienne. En 1994, un hypermarché a décidé de s'installer à Mulhouse. Le maire a demandé à la direction du magasin de rédiger un plan pour l'emploi et de réserver la moitié des 250 emplois prévus sur 15 mois à des personnes en difficulté. Sous l'égide du PLIE, qui a réalisé une véritable ingénierie pour l'emploi, un travail a été mené en

collaboration avec la direction du magasin, l'ANPE et la DDTE. Au départ, la direction souhaitait proposer essentiellement des postes à temps partiel, peu adaptés à des personnes en phase d'insertion et à la recherche d'une véritable autonomie. Au final, 125 postes ont été créés dans le cadre du PLIE et 90 % ont été transformés en emplois polyvalents rayon et caisse, afin d'aboutir à des temps pleins. Pour ces cas qui relèvent du développement économique, il est essentiel de faire le lien entre les différentes problématiques : l'emploi, l'insertion, le développement économique. En la matière, le rôle du maire est fondamental et l'ingénierie pour l'emploi que représente le PLIE permet de résoudre tous les problèmes.

Jean-François RICHTER

J'aimerais revenir, pour l'appuyer, sur le constat fait du potentiel de main-d'œuvre disponible. La ressource existe ; il reste à la conduire vers l'emploi. Nous avons choisi, pour ce faire, de multiplier les rencontres entre les employeurs et les candidats. Très récemment d'ailleurs ont eu lieu les 8èmes rencontres pour l'emploi de Strasbourg. Cette démarche permet à toutes les personnes qui le souhaitent de se présenter aux entreprises. On constate par ailleurs que les entreprises présentes à ces rencontres profitent de l'occasion pour jeter les bases d'une gestion prévisionnelle de l'emploi. Enfin, je crois que ces rencontres nous permettent de mieux cerner la réalité vivante et concrète du marché de l'emploi et de voir qui sont les demandeurs d'emploi d'aujourd'hui.

Gilles CHAVANEL

Il me semble avoir lu dans son rapport que le CESA s'interrogeait sur l'utilité de tels forums...

Joseph ZORNIOTTI

Ce n'est pas leur utilité qui est remise en question... En fait, nous pensons qu'il est temps aujourd'hui de faire un diagnostic du système des forums pour peut-être davantage les spécialiser.

Jean-François RICHTER

J'aimerais évoquer l'existence des rendez-vous métiers de l'ANPE, qui fonctionnent depuis plus d'un an à Strasbourg et devraient se généraliser à toute la région. Chaque jour de la semaine, un secteur différent est concerné : l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail, les transports...

Gilles CHAVANEL

Sommes-nous suffisamment à l'écoute des aspirations des jeunes en matière d'emploi, de vie professionnelle, de carrière ?

Jacques SOLOVIEFF

Les jeunes de 18 à 30 ans forment le public majoritaire des entreprises de travail temporaire. Il s'agit donc d'une population que nous connaissons bien. Nous avons pu constater que ces jeunes ont très mal vécu la période où ils envoyaient des lettres à des entreprises qui ne leur répondaient

pas. Aujourd'hui, ils considèrent donc que leur agence d'intérim est leur impresario ! Je rencontre beaucoup de jeunes, notamment dans le secteur des services, qui sont disposés à travailler beaucoup, à acquérir des compétences pour changer de métier, mais souhaitent conserver leur liberté et pouvoir stopper et reprendre une activité à tout moment. Dans ce contexte, il est important que nous fassions pression pour que l'offre de formation évolue. J'aimerais que nous en parlions.

Joseph ZORNIOTTI

Je crois que la question de l'orientation scolaire et professionnelle implique trois acteurs : les jeunes, les parents et l'Education nationale. Mais ce sont aux jeunes, bien sûr, que revient l'essentiel de la décision. C'est pourquoi il faut les amener au plus proche des postes de travail afin qu'ils se rendent compte de la réalité du métier. Pour changer l'image des métiers, je crois qu'il faut également promouvoir les filières de carrière, l'évolution possible dans les métiers. Enfin, je pense qu'il faut aussi promouvoir l'apprentissage dans l'université.

Gilles CHAVANEL

Je précise, sur ce dernier point, que l'université de Strasbourg a mis en place des licences professionnelles.

Philippe MAITREAU

A Mulhouse également, depuis cinq ans, l'université propose des formations par apprentissage dans le domaine de la gestion et de l'économie. Mais pour mettre en place de tels dispositifs, il faut que les différents partenaires se concertent, se préparent un an ou dix-huit mois à l'avance. Le temps est une donnée fondamentale sur le marché de l'emploi et de la formation. D'ailleurs, je crois que les employeurs doivent désormais s'habituer à l'idée que leurs salariés ne peuvent pas être immédiatement aussi productifs qu'ils le souhaitent. Cet état d'esprit permettra de mettre fin à l'escalade de la surqualification. Il est anormal de voir des diplômés bac+2 ou bac+4 occuper des postes de niveau bac. Sur ces questions, il est essentiel d'harmoniser les logiques économique et sociale, dans un esprit de concertation. Tous les chefs d'entreprise comprennent très bien cet objectif.

Gilles CHAVANEL

Jacques Solovieff, avez-vous l'impression pour votre part que les chefs d'entreprise prennent suffisamment en compte les attentes, en termes de conditions de travail et de formation, de ceux qui sont à la recherche d'un emploi ?

Jacques SOLOVIEFF

Je crois que, dans ce domaine, nécessité fait loi. Nous constatons que les entreprises utilisatrices, qui exigeaient autrefois des qualifications et des diplômes, réclament aujourd'hui des compétences, plus transversales, communes à plusieurs métiers. C'est vraiment une inclinaison forte, que les entreprises de travail temporaire ont déjà su exploiter. Il faut renforcer cette tendance par un dispositif d'aide. A cet égard, Joseph Zorngiotti a souligné que les entreprises de travail temporaire

pouvaient jouer un rôle d'assistance auprès des TPE-PME. Je rappellerai cependant que, malgré leur professionnalisme, les entreprises de travail temporaire ne peuvent pas tout faire car elles sont contraintes par leur mono-activité.

Les entreprises de travail temporaire attendent beaucoup de dispositifs relatifs à la validation des acquis de l'expérience et à la prise en compte des parcours plus complexes des personnes traditionnellement plus éloignées de l'emploi et qui se rapprochent aujourd'hui des entreprises de travail temporaire. A cet égard, je rappellerai que 80 % des intérimaires occupent des postes d'ouvrier et que 47 % d'entre eux n'ont aucune attestation de qualification, même de niveau 5, alors qu'ils ont des compétences et des capacités.

Gilles CHAVANEL

Monsieur Richter, avez-vous l'impression, comme Monsieur Solovieff, que les entreprises tiennent de plus en plus compte des compétences acquises par les candidats au cours de leur parcours professionnel ?

Jean-François RICHTER

Oui, je partage tout à fait le point de vue de Monsieur Solovieff. D'ailleurs, je rappelle que nous avons mis en place le système dit des "habiletés", qui permet de sélectionner les candidats sur d'autres données que sur les seules données relatives aux diplômes. J'ai également l'impression qu'en Alsace, on ne considère plus désormais le CAP comme un passage absolument obligé, ce qui est une évolution importante pour notre région. Il faut accompagner les entreprises dans cette démarche, ce qui nécessite partenariat et coordination.

Gilles CHAVANEL

En Alsace comme ailleurs, on voit des chefs d'entreprise débaucher des jeunes en cours de formation. De fait, ces jeunes sortent du système éducatif sans aucun diplôme. Que se passerait-il si le chômage retrouvait une certaine vigueur ?

Jean-François RICHTER

C'est effectivement un problème important, qui peut trouver sa solution dans le développement de l'alternance.

Joseph ZORNIOTTI

A propos de la validation des acquis professionnels, je pense qu'il faut reconnaître aux entreprises d'insertion un rôle de formation puisque ces structures permettent à leurs salariés d'acquérir les premiers gestes professionnels. Pour cela, il faut leur accorder le droit de délivrer à la sortie de cet apprentissage une attestation.

Gilles CHAVANEL

Pensez-vous que les pouvoirs publics soient disposés à mettre en place un “ diplôme d'acquis professionnels ” ?

Philippe MAITREAU

Je suis moi-même président d'une structure d'insertion qui compte 80 salariés. Je pense que les entreprises d'insertion ne se contentent pas de former les gens, elles remplissent également une mission de socialisation et d'autonomisation financière. Je ne suis pas certain que les entreprises d'insertion aient à délivrer un “ diplôme d'acquis professionnels ”. Leur véritable mission est plutôt de conduire leurs salariés vers des entreprises classiques.

Jacques SOLOVIEFF

Nous avons eu l'occasion de rechercher un système de validation des compétences accessible aux intérimaires, notamment aux populations de niveau 5. Dans le même temps, nous souhaitions distinguer la partie “ obtention d'une validation des compétences ” et la partie “ formation ”. Or nous nous sommes aperçus que la demande n'était pas seulement de faire valider des “ morceaux ” de compétences mais bel et bien de les inscrire dans un cursus. C'est un point important. J'ajoute que la validation du portefeuille de compétences ne peut avoir un sens que si elle a une reconnaissance sociale globale. Or, aujourd'hui, c'est encore le diplôme qui est le plus reconnu.

J'aimerais enfin dire quelques mots sur la notion d'autonomie financière. La rémunération d'un contrat d'alternance du travail temporaire est le salaire de la mission. Autrement dit, elle offre une bonne autonomie financière aux jeunes.

Gilles CHAVANEL

L'Alsace, en tant que région frontalière, subit les tensions qui existent sur les marchés de l'emploi suisse et allemand, ce qui se traduit par une fuite des compétences et une surenchère sur les salaires. Existe-t-il une solution à ce problème qui vide une partie du marché de l'emploi alsacien ? Je rappelle en effet que 70 000 Alsaciens travaillent en Suisse ou en Allemagne.

Philippe MAITREAU

On peut d'ailleurs dire que le bassin d'emploi de Bâle s'étend jusqu'à Mulhouse ! Mais je ne vois pas pourquoi il faudrait faire une différence entre une frontière internationale et une frontière départementale. Il faut accepter les conséquences de l'économie de marché et ne pas se réjouir de l'existence d'un travail frontalier uniquement lorsque le marché de l'emploi alsacien est défaillant. Si elles veulent conserver leurs salariés, les entreprises alsaciennes doivent faire un effort.

Joseph ZORNIOTTI

Pour se décider entre un poste en France et un poste en Suisse ou en Allemagne, il ne faut pas seulement observer le salaire mais également prendre en compte les avantages sociaux et les éléments périphériques (transports, garderies, logements...).

Jean-François RICHTER

Pour alimenter la réflexion sur le sujet, j'ajouterai que nous avons assez peu d'informations sur les Alsaciens qui travaillent en Suisse et en Allemagne. Les résultats du recensement devraient nous apporter quelques données, qui permettront peut-être aux entreprises de se positionner différemment. En outre, si le discours que nous venons de tenir est vrai pour l'emploi industriel, il ne l'est pas pour l'emploi commercial, qui attire peu de Français en Allemagne.

Gilles CHAVANEL

Il faut dire que l'ouvrier est beaucoup plus valorisé en Allemagne qu'en France... J'aimerais maintenant aborder la question des générations creuses. L'arrivée de classes d'âge peu nombreuses sur le marché de l'emploi risque d'accentuer tous les phénomènes que nous avons observés ce matin.

Joseph ZORNIOTTI

Le CESA a été étonné de constater que les politiques n'avaient pas encore mis en place des cellules de réflexion et d'appréciation sur un certain nombre de problèmes à venir. La chute de la démographie attendue pour les années 2005-2010, d'ailleurs plus préoccupante en Allemagne et en Suisse qu'en France, risque de poser des problèmes importants. L'analyse prévisionnelle des filières de recrutement prend, de fait, toute son importance.

Jacques SOLOVIEFF

Et il faudra aussi former les personnes plus âgées à d'autres métiers. Or, à l'heure actuelle, nous manquons vraiment de mesures d'insertion et de formation pour les adultes.

Pierre FONLUPT

Le SETT a lancé il y a quelques mois une étude qui a été confiée au CREDOC et qui s'intéresse au problème des seniors. Cette étude montre que les problèmes qui se poseront appelleront des solutions nouvelles et innovantes. Il faudra permettre aux seniors d'imaginer un nouvel avenir professionnel et aux entreprises de porter un regard nouveau sur les personnes seniors afin de les conserver en leur sein. Le problème est identifié. Il impose des changements culturels et des innovations législatives. Le travail temporaire peut contribuer à faire en sorte que les populations seniors restent au contact de la vie professionnelle, mais d'une façon un peu différente.

Jean-François RICHTER

Je précise qu'il existe un contrat de qualification adulte, que les entreprises de travail temporaire peuvent utiliser. Pour l'instant, ce contrat a été assez peu utilisé, ce qui prouve que nous avons encore du travail à faire pour susciter la prise de conscience de l'importance de la formation à l'âge adulte.

Fred MULLER, CCI Sud Alsace Mulhouse

En Alsace, les chambres de commerce représentent 45 000 entreprises et les chambres de métiers environ 15 000. Nous travaillons actuellement à un dispositif qui réunit les principales chambres professionnelles, les représentations patronales et l'ANPE. Nous rencontrons les TPE et les PME et leur faisons exprimer leurs besoins en compétences.

Par ailleurs, un programme européen, doté d'un budget assez conséquent, est actuellement à l'œuvre. Il s'intéresse à la détermination des besoins en compétences des entreprises, afin que les offres d'emploi arrivant à l'ANPE tiennent compte, dans leur libellé, de toutes les notions relatives aux compétences.

Je suis très optimiste : le temps des enquêtes envoyées aux entreprises est aujourd'hui révolu. Les chambres de commerce travaillent désormais vraiment sur le terrain.

Mireille THUET, responsable régionale de Inter-Alsace

J'ai été le porteur de projet d'Inseremploi, créé en 1994, avec le soutien du PLIE de Mulhouse. Je puis vous assurer que nous sommes très nombreux aujourd'hui à penser qu'il est totalement stérile d'opposer la logique économique et la logique sociale et qu'il faut se servir de la formation comme d'un outil d'insertion. Cela étant, nous sommes aujourd'hui confrontés à deux problèmes pratiques : la lourdeur administrative dans le montage des dossiers ; la faible rémunération prévue pour les stages d'accès à l'emploi, qui ne nous permet pas de mobiliser autant de personnes que nous le souhaiterions. Ces problèmes sont des freins aux dispositifs innovants.

Jacques SOLOVIEFF

Malheureusement, aucun dispositif réglementaire ne nous permet de compléter les rémunérations des stages d'accès à l'emploi ; en outre, il nous est impossible d'alléger le dispositif des contrats de qualification. Nous aimerions nous aussi qu'une circulaire prévoit la simplification du montage des dossiers.

Jean-François RICHTER

La rémunération au cours de la formation est un problème important, sur lequel il est indispensable de se pencher. Réglementairement, nous n'avons – c'est vrai – aucune solution. Je transmettrai votre message à la Direction du Travail.

Joëlle CAILLER, CCI de Strasbourg et du Bas-Rhin

A la CCI du Bas-Rhin, nous menons une étude sur le bassin d'emploi de Sélestat, qui est assez comparable à l'opération dont parlait tout à l'heure le représentant de la CCI Sud Alsace Mulhouse. Nous allons en effet mettre en place une formation à la GPEC pour les TPE et les PME.

Clôture de la réunion

Olivier ARBOUSSE, Maire adjoint de Strasbourg

Votre réunion a été très riche d'expériences et d'enseignements et j'aimerais revenir sur la question des diplômes. Je crois qu'en la matière, nous subissons tous les erreurs commises dans le passé. En s'imposant de conduire 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat, nous avons forcé notre société à ne plus réfléchir qu'en termes de diplômes. Aujourd'hui, il est absolument nécessaire de changer cet état d'esprit qui a conduit à une situation sans mesure avec celles des autres pays européens. Il faut également encourager l'apprentissage et relancer les métiers.

A Strasbourg, ce sont surtout le conseil régional et le conseil général qui agissent en faveur de l'emploi. Cela étant, l'équipe municipale souhaite se pencher tout particulièrement sur la question de l'insertion professionnelle. Aujourd'hui, en effet, 9 000 Strasbourgeois se trouvent dans une situation sociale difficile et ne survivent qu'avec le RMI. Dans le même temps, beaucoup d'entreprises sont à la recherche de main-d'œuvre. Nous devons réussir à nouer le lien entre ces personnes et le monde de l'entreprise. Nous n'avons pas pour autant la prétention de remplacer les dispositifs, les organismes et les entreprises de travail temporaire qui agissent dans ce champ et y font un travail remarquable. Mais nous pouvons en revanche créer un climat de confiance entre les personnes en insertion et les entreprises. Ces personnes viennent pour certaines de quartiers difficiles, et, par le biais des mairies de quartier que nous souhaitons mettre en place, nous pourrions sans doute repérer les personnes qui recherchent un emploi et agir comme une interface. Toutes ces mairies de quartier seront coordonnées par Catherine Zuber, adjoint chargé de l'insertion professionnelle et ancienne dirigeante des jeunes entreprises. Elle sera chargée de tisser un réseau de partenariat entre les mairies de quartier, les entreprises, les institutions et les organismes intermédiaires, pour rapprocher les citoyens en situation difficile et les entreprises.

Pierre FONLUPT

Je trouve qu'il était bon aujourd'hui d'être en Alsace... En effet, tout au long de notre réunion, j'ai entendu résonner la notion d'intérêt général et ressenti la volonté de travailler ensemble. Les différents intervenants du monde de l'entreprise, du monde du travail temporaire, des institutions et de la mairie ont tous souligné que ce serait en travaillant ensemble que les solutions s'imposeraient.

Nous avons bien pris conscience que les solutions devaient prendre en compte un certain nombre de réalités culturelles. Il semble que les solutions les plus personnalisées et les plus proches du terrain seront les plus efficaces. Dans cette perspective, le travail temporaire a un rôle extrêmement important à jouer. En effet, il est particulièrement compétent pour élaborer des concepts personnalisés car il a l'habitude de se trouver à l'endroit où les choses changent et bougent et où une certaine souplesse s'exprime.

Le SETT souhaite conserver avec la région Alsace une relation de qualité afin de fédérer les énergies, de mutualiser les bonnes pratiques et de leur faire gagner du terrain.