



« COMMENT CONDUIRE A L'EMPLOI DANS LES SECTEURS EN TENSION »

AVIS

présenté par

Jean-Louis BILLET et Michel LAFARGE

COMMISSION N°2

Développement économique, emploi, innovation, tourisme

SEANCE PLENIERE DU 20 MARS 2009

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
INTRODUCTION	2
1. METIERS ET TERRITOIRES EN TENSION EN BOURGOGNE	3
1.1. DANS LE SECTEUR MARCHAND	3
1.1.1. <i>Le bâtiment et les travaux publics (BTP)</i>	3
1.1.2. <i>L'hôtellerie-restauration</i>	3
1.1.3. <i>La métallurgie</i>	4
1.2. DANS LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL	4
1.2.1. <i>Les métiers en tension</i>	4
1.2.2. <i>Les territoires en tension</i>	5
2. PROPOSITIONS	6
2.1. APPROFONDIR L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES.....	6
2.1.1. <i>La connaissance des métiers (image, débouchés...)</i>	6
2.1.2. <i>Le recrutement</i>	7
2.1.3. <i>L'organisation du travail</i>	9
2.2. FAVORISER L'ADAPTATION DES PERSONNES	9
2.2.1. <i>L'offre de formation, l'information et l'orientation</i>	9
2.2.2. <i>Les jeunes sans qualification</i>	10
2.2.3. <i>Les jeunes qualifiés en insertion professionnelle</i>	11
2.2.4. <i>La population active</i>	12
2.3. COMPENSER LES HANDICAPS TERRITORIAUX	14
3. CONCLUSION	15

INTRODUCTION

Cette auto-saisine, débutée au début de l'année 2008, peut aujourd'hui apparaître en décalage avec le contexte économique. En effet, parler de secteurs « en tension » dans une période où le chômage touche une part croissante de la population peut paraître déplacé. **Pourtant, nous croyons que les métiers ciblés dans ce rapport sont confrontés à des problématiques récurrentes, qui seront de nouveau à l'origine de difficultés de recrutement lorsque la reprise sera venue.**

Aussi, afin de mieux anticiper les besoins futurs et réguler au mieux l'offre et la demande de travail, il nous semble nécessaire d'identifier les tendances, les risques, les opportunités et les ruptures, l'objectif étant bien sûr de proposer des solutions pertinentes pour répondre aux tensions qui devraient réapparaître dans certaines filières dès la crise terminée.

Nous resterons toutefois modestes dans nos ambitions. Nos propositions ne sont en effet qu'une contribution s'inscrivant dans une réflexion plus globale : elles ne prétendent évidemment pas résoudre à elles seules une problématique infiniment complexe.

Certaines d'entre elles apparaîtront sans doute peu novatrices, tant le sujet des métiers en tension a déjà été traité. Néanmoins, nous pensons que si ces quelques solutions se traduisaient par des actions concrètes, des progrès sensibles pourraient être réalisés.



Il existe de nombreuses définitions des métiers en tension. Pour notre part, nous retiendrons deux définitions possibles, à savoir :

- les métiers pour lesquels le recrutement est insuffisant par manque de main-d'œuvre disponible ;
- les métiers souffrant d'un déficit de personnel qualifié.

Les facteurs de tension sont également multiples : nouvelle donne démographique (départ à la retraite des baby-boomers), faible attractivité des métiers et/ou des territoires, transformations de l'appareil de production, métiers émergents nécessitant de nouveaux besoins en termes de qualifications...



Cet avis s'attachera à repérer les principales problématiques de plusieurs secteurs d'activité, ciblés en fonction de leur poids dans l'économie régionale, ainsi qu'à valoriser les principales actions menées par les pouvoirs publics et les branches professionnelles pour remédier aux difficultés de recrutement.

1. METIERS ET TERRITOIRES EN TENSION EN BOURGOGNE

1.1. DANS LE SECTEUR MARCHAND

1.1.1. Le bâtiment et les travaux publics (BTP)

1.1.1.1. Les métiers en tension

La maçonnerie conjugue une faible part de jeunes et de qualifiés à des besoins de renouvellement importants (plus de 600 jeunes par an). A cela s'ajoute un appareil de formation sous-dimensionné à moyen terme.

Le métier de chauffagiste associe de nombreux qualifiés et une proportion de jeunes dans la moyenne à des besoins de renouvellement plus importants qu'il n'y paraît si l'on prend en compte les fortes sollicitations extérieures au BTP.

Le secteur des travaux publics est lui aussi confronté à des besoins de renouvellement importants.

1.1.1.2. Les territoires en tension

Pour la profession d'ouvrier de la maçonnerie, on observe des situations tendues à Beaune, avec un taux de satisfaction des offres de 64,9 % (contre 85,2 % au niveau régional pour ce métier et 90,9 % pour l'ensemble des métiers), Montbard, Cosne-Cours-sur-Loire, Chalon-sur-Saône, Autun, Montceau-les-Mines, Digoin, Louhans. A l'inverse, Dijon se situe au-dessus de la moyenne régionale. Il en est de même pour Nevers, Sens, Avallon et Joigny.

Les secteurs les plus tendus pour le métier de peintre en bâtiment sont ceux du Creusot et de Montceau-les-Mines.

Dijon enregistre des difficultés de recrutement pour le métier de couvreur.

Pour les électriciens du bâtiment et des travaux publics, l'ensemble de la Saône-et-Loire, à l'exception du Creusot, connaît des situations particulièrement tendues. A l'opposé, l'Yonne présente des taux de satisfaction très supérieurs à la moyenne : 97,6 % à Sens et 96,6 % à Avallon.

Le bassin de Chalon-sur-Saône est déficitaire en installateurs d'équipements sanitaires et thermiques.

Pour le métier d'assistant des travaux publics et du gros œuvre, les plus fortes tensions sont enregistrées à Montbard, Mâcon, Chalon-sur-Saône, Autun, Montceau-les-Mines et Louhans. Les secteurs de Dijon, Nevers, Sens et Joigny connaissent des situations plus favorables.

1.1.2. L'hôtellerie-restauration

1.1.2.1. Les métiers en tension

En 2007, en Bourgogne, 1 610 offres d'emploi ont été déposées par la branche pour les serveurs, et 1 499 pour les cuisiniers. Le taux de satisfaction des offres pour les serveurs est légèrement inférieur à la moyenne tous métiers (85,2 %, contre 89,2 %). Pour le métier de cuisinier, nécessitant des compétences techniques bien précises, ce chiffre se situe bien en-dessous de la moyenne. Pour une offre déposée, les candidats sont donc relativement peu nombreux à correspondre aux critères. Pour que l'offre soit satisfaite, il faut donc une adéquation parfaite (secteur géographique, type de contrat, disponibilité, niveau de diplôme...).

1.1.2.2. Les territoires en tension

Pour la profession de cuisinier, on peut noter des situations très différentes. La Côte-d'Or est le département le moins bien pourvu, avec un taux de satisfaction des offres de 73,1 %, contre une moyenne régionale de 80,2 %. Les difficultés de recrutement concernent tous les bassins : Dijon, Montbard et surtout Beaune (67,2 %). **La Nièvre se trouve dans une situation plus favorable avec des taux de satisfaction relativement élevés. Avec un taux de 84,9 %, la Saône-et-Loire se situe légèrement au-dessus de la moyenne.** Ce chiffre masque toutefois des disparités importantes entre les territoires. Enfin, à l'exception de la zone d'emploi de Joigny, très déficitaire (taux de satisfaction de 70,5 %), l'Yonne se situe dans la moyenne bourguignonne.

Les mêmes observations peuvent être faites pour les serveurs en restauration. Ainsi, les plus fortes tensions sont-elles enregistrées en Côte-d'Or. Comme pour les cuisiniers, la Nièvre présente des taux de satisfaction supérieurs à la moyenne. La situation en Saône-et-Loire est une nouvelle fois très contrastée entre Autun et Louhans (qui présentent respectivement des taux de 81,1 % et 83,3 %) et Montceau-les-Mines (100 %). Enfin, **hormis le bassin d'Auxerre, légèrement déficitaire, l'Yonne ne connaît pas de difficulté particulière.**

1.1.3. La métallurgie

1.1.3.1. Les métiers en tension

Plus de 1 000 recrutements ont été déclarés pour l'année 2006 en ce qui concerne les métiers spécifiques de la métallurgie. **La proportion de projets de recrutements difficiles dans cette branche est plus importante que pour l'ensemble des métiers et s'élève à 62 % contre 46,6 %.**

Certains métiers connaissent de fortes tensions, comme les chaudronniers ou les soudeurs. Ces difficultés de recrutement reflètent un manque de personnes formées dans ces spécialités, en raison à la fois de l'insuffisance de l'offre de formation initiale dans le domaine de la métallurgie et de la désaffection des jeunes pour les filières scientifiques et techniques.

1.1.3.2. Les territoires en tension

Les demandeurs d'emploi inscrits dans des métiers de la métallurgie n'habitent pas forcément dans les zones qui recensent les opportunités les plus importantes. **Une analyse fine, par métiers, montre que les secteurs les plus tendus pour les chaudronniers-tôliers sont ceux de Chalon-sur-Saône, de Digoin** (taux de satisfaction de 75,4 % et de 60 %, contre une moyenne régionale de 78,5 %) et surtout d'Avallon.

Pour le **métier de soudeur**, les plus fortes tensions sont enregistrées à **Autun** (taux de satisfaction égale à 50 %, contre une moyenne régionale de 88,4 %), **Louhans** (75 %), **Digoin** (80 %) et **Avallon** (78 %).

1.2. DANS LE SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL

1.2.1. Les métiers en tension

Alors que les besoins de soins augmentent du fait des avancées médicales, du vieillissement de la population et de l'interdépendance croissante des métiers dans la prise en charge des patients, **la Bourgogne apparaît peu dotée en professionnels de santé.**

Concernant les **omnipraticiens et les médecins spécialistes**, leur densité, stable depuis plusieurs années, est bien inférieure en Bourgogne à la moyenne nationale. De ce fait, ces professions suscitent des inquiétudes quant à leur renouvellement.

Le déficit de praticiens hospitaliers est réel dans les hôpitaux publics de la région. Ainsi, au 1^{er} janvier 2008, 10,9 % des postes étaient-ils vacants.

Avec 81 kinésithérapeutes pour 100 000 habitants, la Bourgogne apparaît sensiblement moins dotée que la moyenne des régions françaises.

Le nombre d'infirmiers est également insuffisant, puisque seulement 80,5 % des offres sont satisfaites (contre 90,9 % pour l'ensemble des métiers). La même remarque est vraie pour les aides-soignants (79,3 %).

Concernant les métiers du social, le croisement des études réalisées pour la préparation du schéma régional des formations sociales et des témoignages des employeurs fait émerger des tensions sur l'emploi et les formations, principalement dans :

- le domaine des services à la personne, où l'accès au niveau V requiert l'organisation de mises à niveau et un accompagnement renforcé de ceux qui veulent y accéder par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la petite enfance, avec la progression des éducateurs de jeunes enfants ;
- l'égalité de traitement des élèves et des étudiants qui selon leurs statuts se trouvent dans des conditions financières hétérogènes ;
- l'accès à l'encadrement.

Ces tensions sont cependant difficiles à quantifier et à caractériser précisément. Les instruments de connaissance, qui permettraient d'anticiper les mouvements affectant les missions, les professions et les emplois, manquent. Il est tout de même possible de réaliser des projections sur les besoins.

1.2.2. Les territoires en tension

Les disparités de densité existent à l'intérieur même du territoire bourguignon. Concernant les médecins généralistes, les densités les plus élevées sont enregistrées dans le couloir Dijon-Mâcon. L'exercice de la médecine libérale est en revanche en perte de vitesse dans la Nièvre. Certains bassins de vie de ce département enregistrent des densités très inférieures à la moyenne régionale, de 40 à 73 généralistes pour 100 000 habitants. Le Charolais et la Bresse figurent également parmi les territoires les moins pourvus en généralistes.

La même observation peut être faite pour les médecins spécialistes. Ainsi, si leur densité s'établit à 305 autour de Dijon, 57 bassins bourguignons sont dépourvus de spécialistes.

La situation géographique des postes de praticiens hospitaliers est également un élément décisif des difficultés de recrutement parfois rencontrées. Ainsi, si la vacance observée en Côte-d'Or est la plus basse de la région (6 %), elle apparaît particulièrement élevée dans les territoires les plus ruraux de la région, puisqu'elle atteint 18 % dans le sud de l'Yonne et surtout 20 % dans la Nièvre.

Malgré ces résultats préoccupants, le taux de vacance sur l'ensemble de la Bourgogne a baissé de presque deux points au cours des deux dernières années. La baisse est particulièrement sensible pour le sud de la Saône-et-Loire. A l'inverse, la vacance s'est dégradée dans les secteurs les plus ruraux : +1,5 point dans le sud de l'Yonne et +3 points dans la Nièvre. Ce dernier territoire de santé cumule donc le taux de vacance le plus élevé de la région avec l'évolution la plus défavorable.

On observe les mêmes disparités pour les masseurs-kinésithérapeutes. Leur densité est ainsi de seulement 66 pour 100 000 habitant dans la Nièvre, alors qu'elle s'élève à presque 99 en Côte-d'Or.

Concernant les infirmiers, les tensions les plus fortes sont observées dans plusieurs bassins de Saône-et-Loire : Digoïn (taux de satisfaction égale à 47,8 %), Autun (63,2 %) et Louhans (68,2 %). Elles sont également importantes à Cosne-Cours-sur-Loire (seulement 40 % d'offres satisfaites) et à Avallon (58,3 %).

2. PROPOSITIONS

Notre analyse a distingué les métiers du secteur marchand (BTP, hôtellerie-restauration, métallurgie...) des métiers « réglementés » (secteur de la santé et du social). Pour ces derniers, les tensions sont davantage liées à des décisions politiques (*numerus clausus*) qu'à de réels déficits d'attractivité ou de qualifications. Les difficultés rencontrées par cette seconde catégorie de métiers pourraient donc être réglées par des ajustements du nombre de personnes formées et par des aides à l'installation lorsque les lieux où les besoins existent ne sont pas attractifs.

S'agissant du secteur marchand, l'accompagnement des entreprises dans l'approfondissement de leur engagement doit précéder celui des personnes dans leur adaptation, et celui des territoires dans la compensation de leurs handicaps. A cet égard, **les branches, les acteurs territoriaux et publics ont des rôles essentiels à jouer pour permettre aux individus et aux entreprises de s'adapter aux évolutions à venir.** C'est en effet à leur niveau, dans leurs actions coordonnées auprès des chômeurs, des salariés et des entreprises, que pourra être effectivement organisée et construite la rencontre entre offre et demande de travail.

2.1. APPROFONDIR L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES

2.1.1. La connaissance des métiers (image, débouchés...)

Malgré les efforts consentis au cours des dernières années par les branches professionnelles analysées dans cette étude, celles-ci souffrent encore au mieux d'un déficit d'image, au pire d'une image faussée.

Ainsi, pour le BTP, alors que de nombreux aspects positifs sont souvent ignorés, des représentations négatives perdurent malgré tous les efforts accomplis. En sorte que pour beaucoup, l'image qui prévaut est celle de métiers durs, difficiles, physiques, salissants, voire dangereux.

De la même manière, les emplois de l'hôtellerie-restauration ne jouissent pas d'une image favorable dans l'opinion publique. Perçus comme pénibles, insuffisamment rémunérés et dotés d'horaires lourds et décalés, ils sont considérés le plus souvent davantage comme des métiers d'entrée dans la vie active que comme des emplois dans lesquels on fera carrière.

La désaffection dont souffre la métallurgie est également due à l'image tronquée et stéréotypée qui pèse sur les métiers, à savoir la pénibilité du travail, le faible niveau de rémunération, les carrières.

A l'inverse, de nombreux métiers du tertiaire offrant peu de débouchés attirent encore en formation des publics trop nombreux (en particulier féminins), par manque d'information ou en raison d'une offre pléthorique d'organismes jouant sur l'idée que la demande sociale des familles est induite par ce qui est proposé localement.

Cette méconnaissance des métiers tient fondamentalement aux obstacles encore nombreux freinant la compréhension du monde de l'entreprise par la société dans son ensemble. Le manque de moyens en communication est l'une des principales raisons expliquant ce retard à ce rendez-vous.

De nombreux dispositifs ont pourtant été mis en place au travers des contrats d'objectifs professionnels signés entre les branches et le Conseil régional. La plupart de ces initiatives est transférable d'un secteur à l'autre. Certaines nous semblent devoir être encouragées.

➤ Développer la communication professionnelle sur les métiers en tension

De telles campagnes de communication doivent recourir à tous les médias : presse écrite, radio, télévision, spots publicitaires dans les cinémas.

➤ Informer les acteurs de l'orientation (type CIO, missions locales...) sur les métiers en tension

A l'instar de ce qui existe dans le BTP ou l'hôtellerie-restauration, il paraît nécessaire de multiplier les démarches menées en direction des prescripteurs de l'orientation sous forme de visites d'entreprises. Ces visites leur permettent de recevoir une information plus réaliste, ce qui leur facilite ensuite leur rôle d'information et d'orientation des jeunes.

➤ Encourager les partenariats école-entreprise sur les métiers en tension

Il s'agit d'encourager les opérations permettant l'intervention de professionnels en classe ou l'accueil sur site des élèves ou de leurs professeurs, afin de favoriser une meilleure connaissance des métiers (exemple : opérations « Les coulisses du bâtiment »).

➤ Sensibiliser les agents des organismes chargés d'informer et d'orienter les demandeurs d'emploi (Pôle emploi...)

L'objectif est de permettre aux conseillers qui orientent les demandeurs d'emploi de mieux connaître, par le biais de stages, les branches professionnelles, de repérer les caractéristiques et spécificités des secteurs, de distinguer les différents types d'emplois et de métiers et d'identifier les profils de compétences requis (exemple : les sessions « Connaître le BTP »).

2.1.2. Le recrutement

Parmi les nombreuses causes de difficultés de recrutement figure la sélectivité des comportements d'embauche : certains métiers restent, dans les faits, réservés aux femmes, d'autres aux hommes.

Malgré les efforts accomplis, le positionnement des femmes dans certaines branches étudiées demeure encore faible, ce qui prive les entreprises d'un gisement important de compétences. C'est le cas par exemple du BTP ou de la métallurgie. Les études montrent que les adolescentes n'ont encore qu'une connaissance très limitée de ces secteurs, dont les métiers leur apparaissent trop manuels, trop durs, trop physiques, trop salissants, répétitifs... De la même façon, les femmes en recherche d'emploi n'expriment que très exceptionnellement le projet de travailler dans ces branches. Et quand elles ont ce projet, c'est souvent sur la base d'une représentation fautive des métiers.

La mixité professionnelle en haut comme en bas de l'échelle des qualifications nous semble être, pour de nombreux métiers en tension, un levier d'action important face aux difficultés de recrutement.

➤ Encourager la mixité professionnelle

Les secteurs du bâtiment ont lancé depuis quelques années des actions visant à promouvoir la place des femmes sur les chantiers. Ces initiatives pourraient être développées dans d'autres branches. De telles démarches permettent en effet aux femmes de mieux appréhender la réalité et la diversité des activités de secteurs auxquels elles ne pensent pas spontanément. Toutefois, le faible écho des campagnes engagées depuis le début des années 2000 mériterait une évaluation approfondie des freins rencontrés.

Une autre raison de l'émergence de tensions tient au fait que les recruteurs français formulent souvent des exigences beaucoup plus fortes que leurs homologues européens en matière de diplôme, d'expérience et d'âge. L'intervention d'acteurs extérieurs (Pôle emploi, par exemple) peut permettre de dépasser certaines limites managériales actuelles sur l'organisation du travail et les recrutements.

➤ **Conforter les plateformes de vocation créées par le plan de cohésion sociale**

L'évaluation, l'orientation et l'insertion des personnes sur ces plateformes se font à partir de la méthode de recrutement par simulation. Cette procédure, qui sort des critères habituels de recrutement (expérience, diplôme), permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé.

Les PME sont soumises à des contraintes qui ne leur permettent pas toujours d'anticiper à moyen terme leur avenir. Ces contraintes peuvent provenir de la faiblesse de leur organisation interne, leur taille ne leur permettant pas de mettre en place des fonctions essentielles pour leur développement (direction de ressources humaines). Elles peuvent aussi leur être imposées depuis l'extérieur, en raison, notamment, des stratégies développées par leurs donneurs d'ordres.

Ces difficultés sont susceptibles de conduire les entreprises à adopter des comportements routiniers en matière de recrutement, ce qui peut les enfermer dans des modes d'organisation peu porteurs en termes de développement des compétences. En sorte que si les personnes ayant le profil habituellement recherché par les entreprises deviennent moins nombreuses -soit pour des raisons démographiques, soit parce que des entreprises de grande taille deviennent plus attractives, soit parce que les territoires où ces PME sont situées n'ont plus le dynamisme et les services pour retenir les actifs-, alors de fortes difficultés de recrutement peuvent apparaître.

Il y a donc un intérêt collectif à améliorer les pratiques de gestion de main-d'œuvre des entreprises, particulièrement au niveau local.

➤ **Sensibiliser et accompagner les TPE-PME aux démarches de GPEC**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, qui tient compte des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques des entreprises. Cette démarche est cependant difficile, car l'anticipation n'est pas aisée, notamment dans les structures qui ne disposent pas de direction des ressources humaines. Elle reste néanmoins un outil privilégié pour anticiper les besoins de main-d'œuvre et les évolutions des compétences. Elle peut contribuer également à mieux maîtriser les recrutements. A cet égard, il nous semble nécessaire d'encourager notamment l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), qui aide les entreprises dans la définition et la réalisation de leur GPEC, en particulier en anticipant les mutations économiques, en répondant aux besoins des métiers en tension, en accompagnant les plans de formation avec des parcours sur mesure, et en facilitant les reconversions.

2.1.3. L'organisation du travail

*En dépit des efforts réalisés, un certain nombre d'employeurs des branches étudiées ont structurellement du mal à attirer et surtout à conserver leurs salariés, car **les conditions de travail, les contrats proposés, le niveau des rémunérations et le manque de perspectives d'évolution professionnelle ont pour conséquence que les salariés quittent le métier dès qu'ils en ont la possibilité.** Ces mécanismes de fuite viennent alors augmenter le nombre de recrutements nécessaires, et donc les difficultés à trouver la main-d'œuvre disponible.*

☞ Imaginer de nouveaux modes d'organisation du travail

Des innovations en matière de gestion de la main-d'œuvre pourraient être développées. On peut ainsi évoquer l'exemple de certaines entreprises saisonnières de tourisme qui se rassemblent autour d'un groupement d'employeurs en vue d'offrir des emplois sur l'ensemble de l'année ou d'assurer une offre de logements. Des fédérations locales d'employeurs du secteur de la restauration d'Alsace ont, pour leur part, défini des chartes de bonne gestion de la main-d'œuvre afin de rendre lisibles leurs efforts auprès des demandeurs d'emplois et des intermédiaires sur le marché du travail. De telles chartes peuvent permettre d'améliorer l'attractivité du secteur en valorisant les « bons » employeurs. Enfin, dernier exemple, l'intégration de petites entreprises au sein de groupes ou de réseaux plus ou moins étendus, situation de plus en plus fréquente dans la restauration, l'hôtellerie ou le commerce, peut leur permettre de disposer de ressources en matière de gestion des ressources humaines. Au sein de ces réseaux, les salariés disposent d'un espace de mobilité professionnelle élargi.

☞ Développer le recours à l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)

Depuis sa création en 1998, l'ARACT Bourgogne accompagne les entreprises de la région dans leur gestion des ressources humaines, leur organisation et plus largement dans leur évolution. Elle possède quatre champs d'action : la santé et la prévention des risques professionnels, les compétences, les relations de travail et le management, ainsi que les changements technologiques.

2.2. FAVORISER L'ADAPTATION DES PERSONNES

2.2.1. L'offre de formation, l'information et l'orientation

*Le Conseil académique de l'Education nationale (CAEN) et le Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) sont des instances de concertation réunissant tous les acteurs concernés sur le champ de la formation professionnelle. Mais à l'heure actuelle, leur valeur ajoutée pour faire évoluer l'offre n'est pas avérée, leur fonctionnement ne permettant ni une réelle concertation **ni une bonne circulation de l'information sur l'évolution des métiers.***

☞ Redonner du sens à l'activité des organismes de concertation

Cela peut passer par la mise en place de groupes de travail thématiques sur les métiers en tension et l'organisation de réunions en nombre suffisant sur des ordres du jour intégrant la situation de l'emploi et ses évolutions.

L'orientation n'est ni assez pensée ni assez coordonnée, que ce soit en termes d'orientation initiale ou tout au long de la vie. Il est donc essentiel d'établir un lieu de convergence unique entre d'une part les aspirations des demandeurs d'emploi, et d'autre part les besoins anticipés du marché du travail. Cette mise en cohérence est certes complexe, mais elle est la condition indispensable pour éviter que l'on ait, d'un côté des filières ou des formations sans débouché, de l'autre des secteurs en tension, ne disposant pas de personnes formées ou orientées vers eux.

*Par ailleurs, afin de réorienter efficacement une partie de la demande sociale vers les métiers en tension, il paraît souhaitable de limiter progressivement les formations tertiaires en tenant davantage compte des débouchés locaux du marché du travail (même si ceux-ci peuvent fluctuer en fonction des conjonctures et contingences locales). **L'offre de formation est en effet à l'heure actuelle trop largement conditionnée par la demande sociale émanant des élèves et de leurs parents.** Phénomène qui est encore accentué par le fait que les régulations opérées par les acteurs publics pour réorienter vers des filières plus porteuses, notamment techniques, suscitent souvent l'émergence de propositions d'organismes privés qui viennent capter la demande excédentaire, profitant ainsi du manque d'information sur les débouchés professionnels. La médiatisation des métiers en tension doit permettre de donner d'eux une image plus valorisante et conduire à des choix plus fréquents de la part des jeunes.*

➤ **Mieux orienter la demande sociale par une plus grande information des élèves et des familles**

Cela passe, par exemple, par une information sur les débouchés et les taux de chômage à l'issue des formations et par des propositions de filières plus techniques, alternatives aux filières tertiaires à destination de publics majoritairement féminins.

➤ **Mieux confronter les choix d'orientation à la réalité du marché du travail**

Il existe deux manières possibles de réorienter cette demande. La première consiste à proposer des formations menant à des métiers connexes ou très proches en termes de compétences demandées dans le cadre du même projet d'orientation, la seconde vise plus à une réorientation du projet du candidat, voire à sa construction complète.

2.2.2. Les jeunes sans qualification

*En matière d'emploi des jeunes, la France connaît une situation paradoxale. D'un côté, les entreprises françaises rencontrent des difficultés à recruter du personnel qualifié. De l'autre, de plus en plus de jeunes sont à la recherche d'un emploi, sans pouvoir en trouver. Certains d'entre eux ne disposent d'aucune qualification. **En France, en 2004, 117 000 jeunes sont sortis de formation initiale sans diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire.** En Bourgogne, environ 1 600 jeunes quittent le système scolaire chaque année sans diplôme ni qualification validée, soit 8 % des élèves. **Ce public représente un potentiel de main-d'œuvre qui pourrait être pour partie orienté vers les métiers en tension.***

***La formation initiale reste un élément déterminant dans la construction du parcours professionnel.** Les dispositifs d'aide doivent donc en premier lieu viser l'acquisition des compétences de base que les jeunes n'ont pas maîtrisées.*

➤ **Développer des pratiques du type « école de la seconde chance » (E2C)**

Ces écoles nées d'une initiative européenne s'adressent aux jeunes de 18 à 25 ans (dans certains cas on peut aller au-delà de 25 ans) sortis du système scolaire sans diplôme. L'E2C consiste en une

démarche pédagogique flexible et individualisée, en vue d'une insertion sociale et professionnelle durable des jeunes sans qualification et sans emploi. Elle est tout à la fois un projet pédagogique, qui prend en compte les besoins de formation du jeune en s'appuyant sur l'alternance et l'individualisation, mais également un projet d'insertion professionnelle qui considère les besoins de l'entreprise en s'appuyant sur un partenariat avec l'employeur. En Bourgogne, une première E2C a vu le jour à Cosne-Cours-sur-Loire en mars 2006. Des inquiétudes se font cependant jour quant à la pérennité de son financement.

2.2.3. Les jeunes qualifiés en insertion professionnelle

Les métiers en tension sont caractérisés par des déperditions au moment de l'insertion professionnelle. Celles-ci peuvent s'expliquer par le fait que des jeunes sortant de formation initiale ne trouvent pas toujours sur le marché du travail des postes correspondants à leurs aspirations et à la qualification qu'ils ont préparée.

Les contraintes propres à l'exercice de certaines professions peuvent également ne pas toujours correspondre à l'image que les jeunes se faisaient du métier au cours de leur formation.

La faillite d'une embauche peut être aussi le résultat d'une intégration qui a échoué. Les conséquences de ces échecs sont importantes, car les jeunes concernés finissent souvent par se diriger vers d'autres secteurs d'activité et d'autres métiers, contribuant ainsi à alimenter les tensions.

☛ **Donner aux jeunes les moyens de découvrir le marché du travail et d'y préparer leur entrée**

La réussite d'une insertion professionnelle exige en effet une vision concrète de la réalité du travail et des entreprises. Il apparaît donc nécessaire de reconsidérer les modes d'information des jeunes, en particulier sur les métiers, les filières de formation, le marché du travail, et ce aux différentes étapes de la formation initiale, du collège à l'université, dans l'école et hors de l'école.

☛ **Impliquer davantage les entreprises dans leur mission de formation des jeunes**

Les situations de travail proposées aux jeunes ne sont pas toujours adaptées à des individus encore en formation. En sorte que trop souvent ils rencontrent des difficultés à réaliser les tâches attendues. Construire de nouvelles approches semble indispensable pour que les jeunes échappent à un sentiment d'échec et de dévalorisation, ce qui peut parfois les conduire à souhaiter quitter le secteur professionnel choisi.

☛ **Favoriser le recours au parrainage ou au tutorat, notamment par la constitution d'équipes de travail mixtes mêlant jeunes et seniors**

L'objectif est triple : faciliter l'intégration des jeunes arrivants dans l'entreprise, valoriser l'expérience des seniors et permettre la transmission de leurs compétences et du savoir-faire. Il est même possible d'imaginer des systèmes de tutorat croisé, dans lesquels les seniors apportent aux jeunes leur connaissance de la culture d'entreprise, leurs expériences, et les juniors partagent avec leurs aînés leur maîtrise des technologies de l'information ou leur connaissance des nouveaux produits par exemple. Cet échange basé sur la réciprocité et la complémentarité a pour avantage de valoriser les deux parties, d'instaurer un équilibre et de qualifier et professionnaliser à la fois les personnels jeunes et plus âgés.

☛ **Développer des formations courtes en alternance en direction des métiers en tension**

La volonté de rapprocher les formations de l'emploi, à la fois pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et répondre aux besoins des entreprises en personnels qualifiés, nous paraît devoir s'appuyer sur la formation en alternance, et en particulier sur l'apprentissage. Pour

généraliser l'alternance à une plus large population, notamment les jeunes filles, il est donc indispensable d'agir pour mieux informer les élèves et leurs parents sur le déroulement de ces formations, sur les pratiques pédagogiques et les possibilités d'adaptation rapides aux fluctuations de l'emploi. Ces formations d'initiative locale doivent évidemment être qualifiantes.

2.2.4. La population active¹

*Le seul recrutement de salariés formés en amont ne suffit plus à répondre aux exigences d'adaptations de plus en plus rapides auxquelles sont confrontées les entreprises. **Seule la formation professionnelle peut leur permettre de mener une politique de gestion des ressources humaines à même de répondre à leurs nécessités économiques, et par conséquent de modérer ou d'accentuer les tensions.***

➤ **Développer une formation professionnelle continue adaptée**

L'enjeu de la formation consiste non seulement à satisfaire les aspirations des salariés, mais aussi à les susciter, afin que la formation initiale ne soit pas l'unique facteur de progression professionnelle. Elle constitue également une réponse pour gérer de façon intelligente les transitions. A cet égard, les GRETA et l'AFPA sont des organismes adaptés à la préparation de formations courtes et qualifiantes, orientées vers les besoins réels des métiers en tension.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de se voir reconnaître ses compétences professionnelles et de l'expérience, en vue de l'acquisition d'une certification.

Ce droit constitue un outil de construction du parcours professionnel, pouvant participer accessoirement à la résolution des tensions. Cependant, cette démarche est encore mal exploitée. Elle est notamment confrontée à de multiples difficultés qui occasionnent des déperditions de candidats tout au long de la procédure.

➤ **Améliorer l'information sur la VAE et renforcer l'accompagnement des candidats à la VAE**

Afin d'atteindre tous les publics potentiellement intéressés par la VAE, il est nécessaire de développer la sensibilisation en direction des têtes de réseaux associatifs, du grand public, des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés, ainsi que des organisations syndicales et patronales. Un certain nombre d'expériences peuvent être développées : mise en réseau des missions locales, mise en place de numéros verts gratuits et de sites Internet, édition de guides des métiers qui recrutent, communication sur les salons et manifestations, journées portes ouvertes des organismes de formation... Les difficultés rencontrées par les candidats soulignent en outre l'importance d'un accompagnement de qualité, afin de les aider à formaliser leur projet et leur apporter un appui tout au long de la démarche. Dans ce but, il conviendrait d'impliquer de façon plus dynamique l'ensemble des organismes d'accueil, en particulier les points relais conseil (PRC).

¹ La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les demandeurs d'emploi (définition INSEE).

La résolution d'une partie des tensions passe par les mobilités, qu'elles soient professionnelles ou géographiques. Mais pour que celles-ci ne soient pas perçues comme des risques par les actifs, il est essentiel de sécuriser les parcours professionnels. Cette sécurisation passe en premier lieu par la capitalisation des acquis et par le maintien des prestations d'accompagnement.

➤ Développer les outils de valorisation du parcours des actifs

Le passeport (ou portfolio, ou portefeuille) de compétences, initialisé par la Région au travers du PRDF, expérimenté par le BTP, et adopté par les formateurs associés à cette démarche, est un outil de la mémoire du parcours professionnels et de formation de l'individu. Il permet de mettre en valeur les acquis fondamentaux et professionnels du salarié et/ou du demandeur d'emploi. Pour ce dernier, cet outil de formalisation et de valorisation doit permettre de vérifier l'adéquation avec l'emploi recherché ou à défaut le parcours de formation complémentaire à mettre en place.

➤ Garantir un socle de reconnaissances transférables d'une entreprise à une autre, d'une branche à une autre

L'idée de la transférabilité d'un certain nombre de droits, attachés non plus au contrat de travail mais à la personne, cumulables tout au long de la vie professionnelle et garantis collectivement, notamment par la mutualisation apparaît comme un facteur indispensable de la sécurisation des parcours professionnels (reconnaissance des qualifications, y compris celles acquises au travers de l'expérience, accès à la formation professionnelle, continuité des droits en termes de protection sociale...). Nous ne méconnaissons toutefois pas la difficulté de mise en œuvre de ce principe dans les petites entreprises, en particulier artisanales.

Le coût du transport peut constituer un frein à la mobilité géographique. Le développement des transports en commun peut certes réduire l'impact de cette charge, cependant si leur rentabilité est viable sur les trajets entre la périphérie et le centre des agglomérations, elle est moins évidente sur les axes secondaires ou pour les horaires décalés fréquents pour de nombreux emplois des branches étudiées.

Pour les emplois à temps partiel, la faiblesse des rémunérations peut également rendre rapidement les trajets domicile-travail trop coûteux. Les difficultés de mobilité de certaines parties de la population active risquent donc de contribuer fortement aux difficultés de recrutement de quelques métiers peu rémunérateurs et de confiner ces populations au chômage de longue durée.

➤ Augmenter le nombre d'heures travaillées dans les métiers où le temps partiel est très répandu

Dans les métiers où le temps partiel est très répandu, le périmètre de recrutement ne s'élargira en effet que si les organisations du travail permettent une augmentation des heures travaillées.

➤ Renforcer l'intégration des questions annexes à l'emploi (logement, moyen de transport, garde d'enfant, activité du conjoint...) dans les stratégies de gestion des ressources humaines des entreprises

2.3. COMPENSER LES HANDICAPS TERRITORIAUX

D'importantes inégalités en termes de services publics existent et se développent non seulement entre milieu rural et milieu urbain, mais aussi au sein même de ces deux ensembles. Ces inégalités ont un impact tant sur l'attractivité des territoires que sur les conditions et la qualité de vie des populations. Ainsi, un territoire mal desservi par le haut débit et la téléphonie mobile ou ne disposant pas de certains services (formations universitaires à proximité, services de santé performants...) n'attire pas les entreprises et leurs cadres.

*Cependant, il ne suffit pas de maintenir un niveau élevé de services dans les secteurs géographiques les moins attractifs. **Encore faut-il communiquer sur l'existant.** Or, les auditions ont montré que nombre de territoires sont incapables de fournir un support type renseignant sur les services qu'ils offrent (logement, crèche, services de santé, tissu associatif, loisirs...).*

➤ **Maintenir un niveau de service public adapté aux besoins des populations,**

L'aménagement du territoire doit assurer un accès pour chacun aux services publics en respectant les principes fondamentaux d'universalité des droits, d'égalité de traitement, de pérennité et de qualité.

➤ **Développer la communication sur les services existants dans les territoires (livret d'accueil, site Internet...)**

Bien que n'étant pas soumis par la loi à l'obligation de s'engager dans des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de nombreux territoires investissent ce domaine.

Les démarches de GPEC territoriales croisent en général plusieurs leviers d'action. L'axe le plus fréquent est l'anticipation des besoins en formation et compétences à l'échelle des zones d'emploi.

La difficulté de cet exercice réside dans le fait que les territoires doivent se forger une nouvelle culture dans un champ où, à quelques exceptions près, il existe peu de références. Il s'agit pour les territoires de renforcer leur collaboration avec d'une part les partenaires sociaux, d'autre part les entreprises.

➤ **Faire du territoire un animateur, un régulateur**

L'enjeu n'est pas de substituer le territoire aux compétences des entreprises, mais de faciliter les synergies et coopérations de celles-ci, notamment en mobilisant les outils et les financements dont beaucoup ne sont pas utilisés ou connus des professionnels. Il s'agit également de respecter le rôle des partenaires sociaux dans le processus en favorisant dès le départ le dialogue social territorial.

3. CONCLUSION

L'ensemble des métiers et des domaines professionnels vont donc être soumis à un jeu complexe de tensions : inadéquation entre les profils requis et ceux des personnes en recherche d'emploi, manque d'attractivité plus ou moins marqué de certains métiers du fait des conditions de travail, des rémunérations, des perspectives d'évolutions offertes ou de la concurrence entre les zones géographiques...

Au final, les difficultés de recrutement ne concerneront pas nécessairement les métiers, les secteurs, ou les entreprises, où les départs des générations du baby-boom seront les plus importants, ni même forcément les métiers ou les secteurs les plus créateurs d'emploi à l'avenir. **C'est la capacité des entreprises à attirer et à fidéliser les actifs, qui facilitera ou au contraire rendra plus difficile les recrutements.** De la même façon, **la faculté des territoires à créer une dynamique économique et sociale susceptible d'attirer les actifs et les activités sera déterminante.**

Chacun devra, pour y faire face, jouer sur plusieurs leviers : capacité d'attirer et de fidéliser des jeunes ou des travailleurs expérimentés, de garder les travailleurs âgés, de favoriser la mobilité professionnelle en s'appuyant sur une politique plus active de formation professionnelle.

AVIS ADOPTE PAR 48 VOIX POUR ET 18 ABSTENTIONS
--

EXPLICATIONS DE VOTE

Intervention de Pierre-Yves du FOU au titre de la CGPME

« Tout d'abord, je tiens à remercier l'ensemble de la commission n° 2 et ses rapporteurs, car leur travail - de très grande qualité – nous permet de bien cerner les différents problèmes qui mettent de nombreux métiers dans différents secteurs de l'économie, en tension quasi permanente.

Sans vouloir reprendre ces travaux menés sans concession, il est néanmoins utile d'en souligner quelques têtes de chapitres.

Tout d'abord, ces métiers heureusement indélocalisables, en ces périodes perturbées et incertaines, pour la plupart sont et seront toujours en tension et notre effort pour les réhabiliter doit perdurer sans relâche.

Ces tensions sont structurelles et certainement pas conjoncturelles.

Nous pouvons constater que pour beaucoup de ces professions, celles-ci sont issues de formation courtes (niveaux 5 et 4 relevant soit de CFA, soit de lycées professionnels ou interprofessionnels : hôtellerie, restauration, mécanique générales, imprimerie, bâtiments et de différents métiers, etc...).

Je tiens à redire, ici, que l'apprentissage est une voie royale pour la jeunesse qui n'a pas d'appétence pour les études longues et théoriques mais qui veut réussir dans la vie.

Cette formation continue adoptée au rythme de chaque jeune est un gage de réussite et de bonne intégration dans la société.

Par ailleurs, les entreprises doivent accepter leur responsabilité naturelle dans la mise en place et leur participation à ces formations car un métier qui ne forme pas des jeunes est un métier qui disparaît.

Ces métiers en tension sont également comme cela a été relevé, des métiers souvent physiques, contraignant et, les seniors, fatigués, aspirent à des retraites bien méritées ce qui crée un appel naturel à candidature, donc à l'emploi.

Encore faut-il susciter des candidats ?

Pour ce faire, nous devons redonner, à ces métiers, leur lettres de noblesse, leur attractivité naturelle par des revalorisations de salaires comme le font, déjà, les secteurs du bâtiment ou les métiers de l'hôtellerie – restauration.

Cet effort, grâce à la TVA à 5,5 % est à continuer tout en sachant bien que dans des métiers de main d'œuvre et non délocalisables, la limite restera la solvabilité de la clientèle locale.

Autre responsabilité des entreprises, consistant à un effort constant pour adopter les méthodes les plus innovantes en matière d'amélioration des conditions de travail pour le bien être accrus des collaborateurs et leur redonner ainsi une fierté légitime d'exercer leur mission car ces métiers offrent pour la plupart des aspects positifs importants : relation directe avec la clientèle, l'initiative, la liberté d'exécution, la maîtrise complète de l'ouvrage, la diversité des missions à accomplir...

Dans ce processus de réhabilitation, les parents, la famille l'ensemble de la communauté pédagogique ont également une immense responsabilité : celle de bien orienter nos jeunes sans a priori, sans préjugé et ce combat n'est pas gagné.

Il n'est qu'à constater le manque de visiteurs au forum : Métiers dans les lycées.

L'intelligence n'est heureusement pas exclusivement intellectuelle, elle est aussi manuelle, intuitive. Cette rengaine mainte fois entendue « si tu ne travailles pas, on te placera en CFA » est d'une absurdité totale.

A ce propos, des millions de Patrons de TPE – PME sont des hommes et des femmes qui ne sont pas ou peu diplômés et une étude récente apportait la preuve que plus un jeune était diplômé, moins il acceptait de créer ou prendre une entreprise créatrice d'emplois.

Enfin, n'oublions pas que l'attractivité des territoires et leur survie économique et sociale sont intimement liées à ces professions qualifiées en tension.

Les services à la personne dans la sphère sanitaire et sociale (les maisons de retraites rurales par exemple) les fonctions transverses à l'industrie et au commerce (services dépannage informatique en campagne), les formations à la double compétence mise en place et financées par AGEFOS (secrétaire et comptable par exemple).

Voici Monsieur le Président, chers collègues, quelques réflexions qui me semblent nécessaires de mener pour l'équilibre économiques et social de notre région.

Je tiens, une fois encore, à remercier la commission n° 2 de nous alerter brillamment sur ce sujet et bien entendu la CGPME votera cette avis.

Je vous remercie pour votre attention bienveillante ».

**Intervention de Bruno LOMBARD
au titre de la FCPE**

« Je partirai d'une formulation maladroite en page 10 de votre avis : « l'offre de formation est en effet à l'heure actuelle trop largement conditionnée par la demande sociale émanant des élèves et de leurs parents ».

Il me semblerait regrettable que cette demande des enfants et de leur famille ne soit pas prise en considération pour l'offre de formation.

Le vrai problème est de faire évoluer cette demande pour une information précise sur les débouchés et offres d'emplois au bout des filières de formation.

La FCPE, que je représente ici, demande en tout lieu, CAEN, SAIO, rectorat, Conseil régional, qu'à toute offre en information d'orientation faite aux familles, soit adjointes ses informations sur le marché de l'emploi.

Sur la conduite de vos travaux, je m'étonne, alors que le rôle des parents et de leurs enfants, vous est apparu important, que vous n'ayez pas jugé utile d'en auditionner ».

**Intervention de Marc BENNER
au titre du Pôle Nucléaire Bourguignon**

« Mon intervention sera axée sur la thématique « garder le cap » même dans un environnement économique et social délicat. Au titre des entreprises du secteur énergétique, je témoigne de la nécessité de garder le cap pour 5 raisons :

- **les départs à la retraite** qui sont encore devant nous, des centaines de départs sont prévus dans les domaines de la production d'énergie et des réseaux électriques. Nous devons embaucher de nombreux jeunes dans les prochains mois en Bourgogne,
- **l'accroissement des carnets de commandes** dans les énergies renouvelables ou par exemple les entreprises du domaine de l'éolien ont 3 années de carnet de commande. Même chose pour la filière de fabrication des composants nucléaires où des investissements viennent d'être annoncés par exemple lundi dernier à Montbard (150 emplois pour 80 millions d'euros),
- **la nécessité de personnes formées** à tous les niveaux du Bac pro à l'ingénieur spécialisé en CND ; les formations sont longues pour des métiers souvent très spécifiques. Il convient d'anticiper.
- **la nécessité de travailler des bassins** qui ont des handicaps historiques car les industries y sont implantées depuis longtemps et non délocalisables. Travailler tous les aspects de l'emploi par exemple sur les bassins de Montbard, Chalon-sur-Saône, Le Creusot... Il nous faut travailler à l'attractivité de ces territoires sous toutes leurs formes ??? avec des défis importants comme les 800 emplois à trouver sur Montbard dans les prochaines années,
- **l'importance de travailler l'image** des métiers scientifiques, de l'industrie qui reste défavorable auprès des jeunes et des parents sous oublier les conseillers d'orientation scolaire dès la classe de 3^{ème}.

Pour toutes ces raisons, nous devons garder le cap pour être prêt dès maintenant à relever les défis des besoins du secteur de l'énergie et demain sortir de la crise avec de nouveaux besoins environnementaux.

Je vous remercie ».



Intervention de Philippe DORMAGEN au titre de la FSU

« D'abord, pour répondre à la CGPME, je trouve que c'est avoir une vue un peu courte d'estimer que les métiers en tension sont en nombre très limité et seront toujours les mêmes. C'est pourquoi mon intervention concerne plutôt l'adéquation entre formations et métiers.

Concernant l'offre de formation, je voudrais insister sur le fonctionnement des instances de concertation que sont le Conseil académique de l'Education nationale (CAEN) et le Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Lors des travaux de la commission auxquels j'ai été associé, il avait été émis l'hypothèse de créer une structure de concertation ; cela aurait été une de plus ; celles qui existent rassemblent déjà tous les partenaires, elles ont les compétences sur les sujets concernés par l'auto-saisine ; mais il est vrai qu'elles ne fonctionnent pas de façon satisfaisante, les participants n'y venant pas avec un souci de travail en commun, un souci de concertation, un souci de vouloir tenir compte des avis des autres composantes. Pour qu'elles fonctionnent bien, il est indispensable qu'elles s'organisent mieux, et il existe des exemples dans de nombreuses autres régions, mais ce n'est pas suffisant. Il faut aussi que chaque composante, que ce soient les employeurs, les élus, les représentants de salariés, mais aussi les représentants de l'Education Nationale, des organismes de formation et de l'Etat, il faut que toutes ces composantes viennent dans un état d'esprit de collaboration, en apportant les propositions concrètes et détaillées.

Il ne faut pas non plus oublier Pôle emploi qui peut jouer un rôle important dans les métiers en tension, à condition que là aussi le travail de collaboration, qui existe déjà, soit approfondi. Mais il faut surtout que Pôle emploi oublie un peu de vouloir compter chaque acte de travail, chaque offre d'emploi, chaque entretien avec un demandeur d'emploi. Beaucoup trop de temps est passé pour compter tous ces actes, et pas assez pour valoriser les résultats qualitatifs du travail. Il ne faut plus qu'une offre d'emploi d'un jour soit comptée à égalité avec une offre d'emploi en contrat à durée indéterminée. Mais j'entame déjà un débat que nous allons avoir tout à l'heure avec Monsieur Blain.

En conclusion, j'avais peur que cette auto-saisine soit un règlement de compte avec ce qui était à l'époque l'ANPE. J'ai eu le plaisir de voir que ce problème des métiers en tension a été pris dans toute sa complexité. Il n'y a pas de solution toute faite à ce qui est un cas particulier des difficultés de l'orientation et de la formation professionnelle. Il faut maintenant que tous ceux qui sont confrontés aux problèmes de la formation professionnelle appliquent quelques propositions de cet avis ».

**Intervention de Jean-Michel BROCHERIEUX
au titre de l'UNAPL**

« La VAE semble aujourd'hui un échec, en tout cas dans le domaine sanitaire et social.

En effet, il est demandé aux salariés d'expérience de passer un examen dont la difficulté est quasi identique à l'examen initial.

La suprématie du diplôme est donc encore la règle dans notre pays, et l'échec scolaire se perpétue dans la vie professionnelle ».



Intervention de Bernard DUBRESSON au titre de la CGT

« Comme les rapporteurs l'ont souligné, car cela a été dit, l'objet de la saisine apparaît, aujourd'hui, beaucoup moins opportun, compte tenu de la situation économique où la priorité de beaucoup de salariés est de préserver son emploi, son travail, voir son entreprise.

Ceci dit, au travers des éléments du rapport, nous pouvons relever que s'interroger sur « comment conduire à l'emploi dans les secteurs en tension » conduit à pointer les conséquences des choix de gestion des entreprises, des politiques gouvernementales de l'emploi et d'aménagement du territoire. Cela pousse également à s'interroger sur les évolutions nécessaires de la notion de contrat de travail, du contenu et des objectifs de la formation afin de rendre les métiers attractifs.

C'est pourquoi la CGT a avancé une autre approche, avec la proposition d'un Nouveau Statut du Travail salarié assorti d'une Sécurité sociale professionnelle. C'est-à-dire faire en sorte que la loi garantisse à chaque salarié le droit au travail, à un salaire et un déroulement de carrière, à la retraite, à la protection sociale, à la formation. Cela suppose que le contrat de travail ne soit plus lié à l'entreprise employeur, mais à la personne du salarié avec la possibilité de transfert des droits.

La dévalorisation du travail salarié constitue un des aspects majeurs du peu d'attractivité dans certains secteurs professionnels. Exemple de l'hôtellerie où bon nombre de jeunes formés quittent la profession.

C'est pourquoi, à notre avis, il y a besoin, dans notre pays et dans notre région, d'une véritable appréciation sur le travail, son sens, son évolution, son statut et sur la manière dont les salariés aspirent à accéder à un travail, avec la perception d'être utile et reconnu dans la société. Or, le rapport de la saisine présente essentiellement les métiers en termes d'image.

La question de l'attractivité des territoires est déterminante pour l'emploi. Cependant, les salariés subissent les conséquences de la mise en concurrence des territoires avec leur lot de destructions d'emplois, de mobilité subie et de gâchis de fonds publics.

Lors des plans de licenciements, les salariés sont confrontés à une reconversion professionnelle subie plutôt que choisie, accentuée par les nouvelles dispositions d'indemnisations et de gestion du chômage. Tous les dispositifs d'accompagnement à la reconversion professionnelle sont plus ou moins pertinents, plus ou moins efficaces et souvent peu cohérents. Ainsi, nous arrivons à ce paradoxe que des secteurs se plaignent de ne pas trouver le salariat dont ils ont besoin, alors que de plus en plus de salariés perdent leur travail.

Toutes les politiques d'allègements de cotisations sociales patronales montrent leurs effets néfastes, car elles encouragent à la pratique des bas salaires, au recours à la précarité et accentuent les difficultés de recrutement dans les secteurs en tension.

Au sujet des outils et dispositifs existants, développés dans le rapport, une évaluation de leur efficacité en Bourgogne fait défaut. Quant aux perspectives de ce que deviendra le service public de l'emploi, après la mise en place de la Révision Générale des Politiques Publiques, elles sont inquiétantes.

Enfin, les propositions avancées dans l'avis restent très généralistes et sont fortement imprégnées des dispositifs existants, essentiellement axés sur « l'adaptation des salariés ». Elles n'impliquent pas suffisamment les entreprises.

Au vu de ces remarques et des limites de cet avis et compte tenu que nous rendons un avis dans une situation économique nouvelle, le groupe CGT s'abstiendra ».

**Intervention de Gilles DENOSJEAN
au titre de la CGT-FO**

« Je dirai quelques mots sur le problème de l'orientation.

Pour moi, il y a un problème de hiérarchisation dans les propositions.

Est-ce par exemple, l'offre de formation, qui est principalement en cause, ou bien la réalité sociale que recouvrent les emplois dans les secteurs en tension : salaires, conditions de travail, pénibilité, évolution de carrière, et fin de carrière avec l'augmentation de l'âge de départ à la retraite. Quant on est dans le bâtiment ou l'hôtellerie, ça veut dire quelque chose.

De ce point de vue, j'ai un net désaccord avec des formulations du type : « L'offre de formation est en effet à l'heure actuelle, trop largement conditionnée par la demande sociale émanant des élèves et de leurs parents ». « Il paraît souhaitable de limiter progressivement les formations tertiaires ».

Mais vous-mêmes, mes chers collègues, vous êtes, ou vous avez été parents.

Votre demande sociale s'est-elle dirigée vers les métiers du bâtiment et de l'hôtellerie ?

Ce n'est pas souvent le cas. Pourquoi : le rapport le dit :

- conditions de travail difficiles,
- rémunérations faibles.

Le déficit d'image, s'appuie sur une réalité.

Je le dis nettement. Il faut d'abord s'attacher à améliorer les conditions de travail et de salaire dans les secteurs en tension, avant de songer à limiter le choix des formations.

Je serai donc amené à m'abstenir sur l'avis.

Je vous remercie de votre attention ».