

Au moment de sa constitution, au mois de mars 2003, la Commission Sociale, après avoir passé au crible les différents points de la charte de développement du Pays de Lorient, a considéré que le problème de l'emploi, constituait une priorité. En conséquence, un groupe de réflexion créé en son sein s'est assigné un triple objectif que l'on peut résumer ainsi : établir une typologie du chômage et particulièrement du chômage de longue durée, analyser les politiques publiques de l'emploi, inventorier les obstacles à une bonne adéquation entre la demande et l'offre d'emploi au Pays de Lorient.

En abordant cette étude les membres du groupe, parfaitement conscients de la complexité du problème et de sa dimension nationale, savaient qu'il leur faudrait faire preuve d'une grande humilité quant aux objectifs à atteindre et pour chercher à y répondre au plan local.

1.- Typologie du chômage

Si pour des raisons que l'on connaît, le taux de chômage dans le Pays de Lorient est plus élevé qu'en Bretagne et que sur l'ensemble du département, pour autant on ne peut pas dire qu'il y a une spécificité du chômage. D'ailleurs l'écart entre les moyennes observées tant dans le Département que sur la Région a tendance à diminuer. Pour autant le problème du chômage reste d'actualité, il suffit pour s'en convaincre de rappeler quelques chiffres.

A la fin du mois de novembre 2004 selon les données fournies par l'ANPE on comptait 9 471 demandeurs d'emploi sur le Pays de Lorient (ce chiffre correspond à la catégorie 1 c'est-à-dire à des personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée, à temps plein). Sur ces 9 471 demandeurs d'emploi, 49,25% sont des femmes (soit 2,8 % de moins par rapport à l'année précédente) et 26 % des jeunes de moins de 26 ans, chiffre stable par rapport à l'année précédente (- 0,2 %), ce qui représente un total de 2 464 jeunes à la recherche d'un emploi.

Le chômage de longue durée (+ d'1 an) concerne quant à lui 31 % des demandeurs d'emploi catégorie 1, soit 3 935 personnes. Ce pourcentage est supérieur à celui constaté pour le département (27,4 %) et pour la Bretagne (28 %). La tendance à la baisse du chômage de longue durée observée depuis 2000 sur le Pays de Lorient s'inverse puisque sur un an, le chômage de longue durée augmente de 2,5 % . Cette progression est moindre chez les femmes (+ 1,3 %) qui représentent 36,5 % des chômeurs de longue durée. Chez les jeunes, le chômage de longue durée augmente de 7,4 %, chiffre qu'il convient pourtant de relativiser puisque les

jeunes chômeurs de longue durée sont 348 et représentent moins de 8 % des chômeurs de longue durée.

Il est évident que l'amélioration des chiffres du chômage passe nécessairement par la capacité de notre économie à créer des emplois, elle-même étant dépendante de la consommation des ménages et des exportations. Néanmoins, nous pensons qu'il est possible d'agir localement pour tenter d'améliorer la situation.

2.- Les dispositifs facilitant l'accès à l'emploi

2.1. Par l'activité économique

Afin de faciliter l'accès à l'emploi notamment celui des jeunes chômeurs, un dispositif d'insertion par l'activité économique a été mis en place. Le Conseil Départemental d'Insertion par l'Activité Economique (C.D.I.A.E.) en est la clef de voûte, à la fois animateur et force de proposition, il est chargé d'examiner les demandes de conventionnements émanant des Entreprises d'Insertion (E.I.), des Entreprises de Travail Temporaires d'Insertion (E.T.T.I) et des Associations Intermédiaires (A.I.). En tant que pilote le CDIAE définit les besoins et dresse l'inventaire des ressources. Il détermine la nature des actions à mener et élabore **le plan Départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi.**

Travaillant en étroite collaboration avec l'ANPE, seule habilitée à donner son agrément aux candidats, sélectionnés parmi les titulaires du RMI et les chômeurs de plus de 24 mois, le CDIAE agit également en concertation avec le P.L.I.E. qui est chargé de la coordination de l'insertion au Pays de Lorient.

Sans entrer dans le détail du fonctionnement des différentes structures qui concourent à l'insertion professionnelle, il est utile de préciser que le contrat de travail qu'elles proposent est d'une durée limitée (2 ans pour les entreprises d'insertion). Il s'agit essentiellement au cours de cette période de redonner à des chômeurs de longue durée le goût et l'envie de se réinsérer dans le monde du travail.

Certes, le Pays de Lorient n'est pas absent de ce dispositif, plusieurs entreprises et associations oeuvrent actuellement en faveur de l'insertion, mais dans ce domaine il est plutôt en retrait par rapport à d'autres secteurs géographiques. Nous pensons qu'il serait souhaitable **de favoriser l'émergence de nouveaux projets.** Comme par exemple la revalorisation des appareils ménagers usagés (cas du projet « Envie »).

A cet égard on pourrait souhaiter que les initiatives soient plus largement **portées à la connaissance du grand public**. On s'attache trop souvent à mettre en exergue ce qui ne va pas et on oublie de mettre sous les feux de la rampe les initiatives couronnées de succès.

Dans un tout autre domaine, il nous semble qu'il serait judicieux de valoriser l'image des personnes en insertion afin que **l'entreprise soit plus ouverte qu'elle ne l'est à ce type de recrutement**. Le recours à la validation des acquis de l'expérience permettrait de mieux mettre en évidence le savoir-faire de ces candidats à l'emploi.

2.2. Par la qualification

Bien que s'inscrivant aussi dans le dispositif d'insertion par l'activité économique, le Groupement d'Entreprises pour l'Insertion et la Qualification (**G.E.I.Q.**) mérite dans cette présentation une place particulière. Constitué de 52 entreprises de la région de Lorient travaillant dans le secteur du bâtiment, ce Groupement permet, dans le cadre d'un contrat de deux ans rémunéré au niveau du Smic -10%, de donner une qualification à des chômeurs, orientés par la Mission Locale ou l'ANPE voire même très souvent par le « bouche à oreille ». Au terme du parcours pendant lequel alternent formation théorique et formation pratique, les intéressés sont embauchés au titre d'un contrat à durée indéterminée.

Cette formule est particulièrement intéressante dans la mesure où elle permet à des candidats non qualifiés ou qui étant qualifiés dans une autre branche d'activité n'y ont pas trouvé d'emploi, d'acquérir progressivement un savoir-faire qui de façon quasi certaine leur assurera un emploi. Après 6 ans d'expérience on peut dire que c'est un succès même si aujourd'hui le vivier de recrutement a tendance à se tarir.

Nous pensons que le **champ d'activité du G.E.I.Q. pourrait être élargi à d'autres secteurs**, notamment à ceux de l'hôtellerie ou de l'horticulture qui ont de gros problèmes de recrutement. Là encore il serait sans doute judicieux d'inciter, par des moyens qui restent à déterminer, les différentes branches professionnelles de mieux s'organiser afin qu'elles puissent autant que nécessaire bénéficier d'un tel dispositif.

3.- Un autre regard sur les causes des difficultés de recrutement

Aussi efficace que puisse être le dispositif d'insertion par l'activité économique, il ne peut à lui seul résoudre le problème de l'emploi dans sa globalité, ce dispositif étant réservé à des personnes en difficulté. La plupart des demandeurs suivent un processus de recherche d'emploi tout à fait classique mais non exempt de difficultés. Le groupe de réflexion sur l'emploi a voulu en savoir plus sur ce qui fait en général obstacle à la bonne adéquation entre la demande et l'offre d'emploi. Pour cela il a organisé une réunion-débat dont il faut rappeler ici les objectifs et les modalités de préparation.

3.1. Rappel de la démarche.

Devant la complexité du problème, le groupe « emploi » a d'abord considéré qu'il fallait impliquer dans cette réflexion non seulement l'ensemble du Conseil de Développement mais aussi les acteurs de la vie économique, le service public de l'emploi et pourquoi pas ? Les chômeurs eux même. L'objectif initial était de rapprocher les Employeurs et les demandeurs d'emploi en organisant une communication ou écoute réciproque, à partir de laquelle il aurait été possible de construire des « passerelles » de nature à réduire les écarts entre la demande d'emploi et les offres non satisfaites.

C'est à partir de cet objectif que la question s'est naturellement posée de savoir ce qui, en dehors des schémas caricaturaux du style « les jeunes ne veulent plus travailler », « les patrons sont des exploiters », pouvait faire obstacle au bon déroulement du processus de recrutement. De là est née l'idée de faire faire par un cabinet indépendant une enquête dont l'objet serait de fournir des éléments concrets de réflexion sur les freins ou entraves au recrutement. Les résultats de cette enquête devant servir de support au débat.

3.2. Le débat

Organisé le 14 octobre 2004, la réunion débat animée par Yann Lukas devait réunir 150 participants environ, parmi lesquels on notait la présence de chefs d'entreprises, de représentants du service public de l'emploi ainsi qu'un nombre non négligeable de personnes en recherche d'emploi.

Les débats très animés ont permis de mettre en lumière un certain nombre de problèmes tenant aux facteurs ci-après :

- la mauvaise image de l'entreprise (le personnel y est malmené ou les cadences de travail y sont élevées) ;

- l'offre d'emploi, souvent imprécise, parfois incomplète sur des points importants comme les compétences nécessaires, le salaire, les perspectives offertes, ou encore il y a un trop grand décalage entre le niveau exigé dans l'offre et les tâches à accomplir (tendance naturelle à la surqualification) ;
- l'activité pour laquelle un candidat est recherché n'est pas mise en valeur ;
- la discrimination à l'emploi (l'âge, le handicap, l'apparence physique, le sexe...) ;
- le candidat préfère travailler en intérim plutôt que d'accepter un contrat de travail moins bien rémunéré ;
- l'entretien est mal préparé ou est effectué par une personne qui n'a pas les compétences nécessaires pour le conduire avec succès ;
- le manque de mobilité géographique des candidats.

3.3. Réflexions – propositions

Comme on pouvait s'y attendre, malgré une forte participation, malgré le nombre et la qualité des intervenants, ce débat n'a pas permis de trouver des recettes miracles au problème du chômage. En revanche quelques pistes de réflexion ont pu être dégagées :

Il y a manifestement un problème de communication autour de l'offre d'emploi. Cette offre d'emploi pourrait être formatée de telle sorte que toutes les rubriques nécessaires à une bonne lisibilité y apparaissent de façon obligatoire.

Il est notamment apparu comme important le fait de ne pas se limiter au secteur d'activité et au poste pour la description d'un poste mais bien de décrire aussi les compétences (compétences sociales, comportement, valeurs, relationnel, ...). Il s'agit de pouvoir **donner sa chance à des personnes** qui seront jugées non seulement sur leur passé, de personnes apparemment sans expérience dans le poste donc dans une mise en situation. Les offres ont tendance à sur-qualifier le poste et les compétences techniques. Plusieurs exemples de réussite ont été cités

Afin d'éviter ou au moins de freiner la discrimination à l'emploi ne pourrait-on pas mettre en exergue les entreprises vertueuses en créant un label, un concours. L'idée de remettre à l'honneur l'entreprise « Citoyenne » a été évoquée.

L'entretien de recrutement est un acte très important, il est parfois mal vécu par les candidats malheureux qui ne comprennent pas les raisons de leur échec. Ne faudrait-il pas inciter les chefs d'entreprise à faire connaître les critères sur lesquels s'est effectué le choix, dans

le respect des candidats. Cela éviterait peut-être une certaine frustration voire de la démotivation.

Certains emplois ne sont pas ou sont très difficilement pourvus :

- il faut valoriser la pénibilité du travail, qui a doit avoir un coût et doit être connue.
- il faut aussi que l'entreprise apprenne à se vendre, et ne pas être dans une attitude sélective

Mais le problème du chômage appelle aussi les demandeurs d'emploi à un effort à la fois de mobilité géographique et professionnelle (tenter sa chance ailleurs que dans son milieu professionnel d'origine ou de son diplôme) et de formation.

Quelques unes de ces pistes de réflexion pourraient être reprises par la Cité des métiers actuellement en phase de projet. Mais ce chantier pourrait également être celui d'une future « Maison de l'Emploi » oeuvrant au profit de l'ensemble du Pays de Lorient.

4.- Sources utilisées et experts consultés

- Intervention de **Monsieur Daniel Tani**, Directeur départemental de l'agence nationale pour l'emploi du Morbihan

Thème : la typologie du chômage au Pays de Lorient.

- Intervention de **Monsieur Philippe Jourdan**, directeur de la Mission Locale de Lorient

Thème : présentation du dispositif d'aide à l'insertion par l'activité économique.

- Intervention de **Monsieur Puech**, membre de l'UDEM, ex Président du G.E.I.Q.

Thème : présentation du Groupement d'Entreprises d'Insertion et de Qualification

- **Cabinet « Dimension Communication » :**

Enquête sur les demandeurs d'emplois et les organismes d'aide à la recherche d'emploi

- Réunion débat du 14 octobre 2004 à l'initiative du Conseil de développement, animé par **Yann Lukas** : *Un autre regard sur l'emploi*

Cf articles de presse

- Données et statistiques fournies par **Monsieur Philippe Argenté**, Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle

Thème : la typologie du chômage au Pays de Lorient.

Conclusion

Au terme de ce travail d'écoute et de réflexion, les membres de la Commission Sociale ont parfaitement conscience de n'avoir rien inventé pas plus qu'ils ne sont en mesure de proposer des solutions originales au problème du chômage. Toutefois, ils pensent que ce travail pourrait être de nature à mettre en lumière un certain nombre de points sur lesquels il serait utile de focaliser l'attention des acteurs économiques ainsi que celle des élus..

Par la signature de la Charte du Pays de Lorient en janvier 2003 par les élus, l'ensemble des acteurs du Pays de Lorient se sont engagés sur ce volet de l'emploi. Il s'agit donc bien de mobiliser les énergies et les acteurs ensemble et pas seulement s'appuyer sur le volonté des uns et des autres .