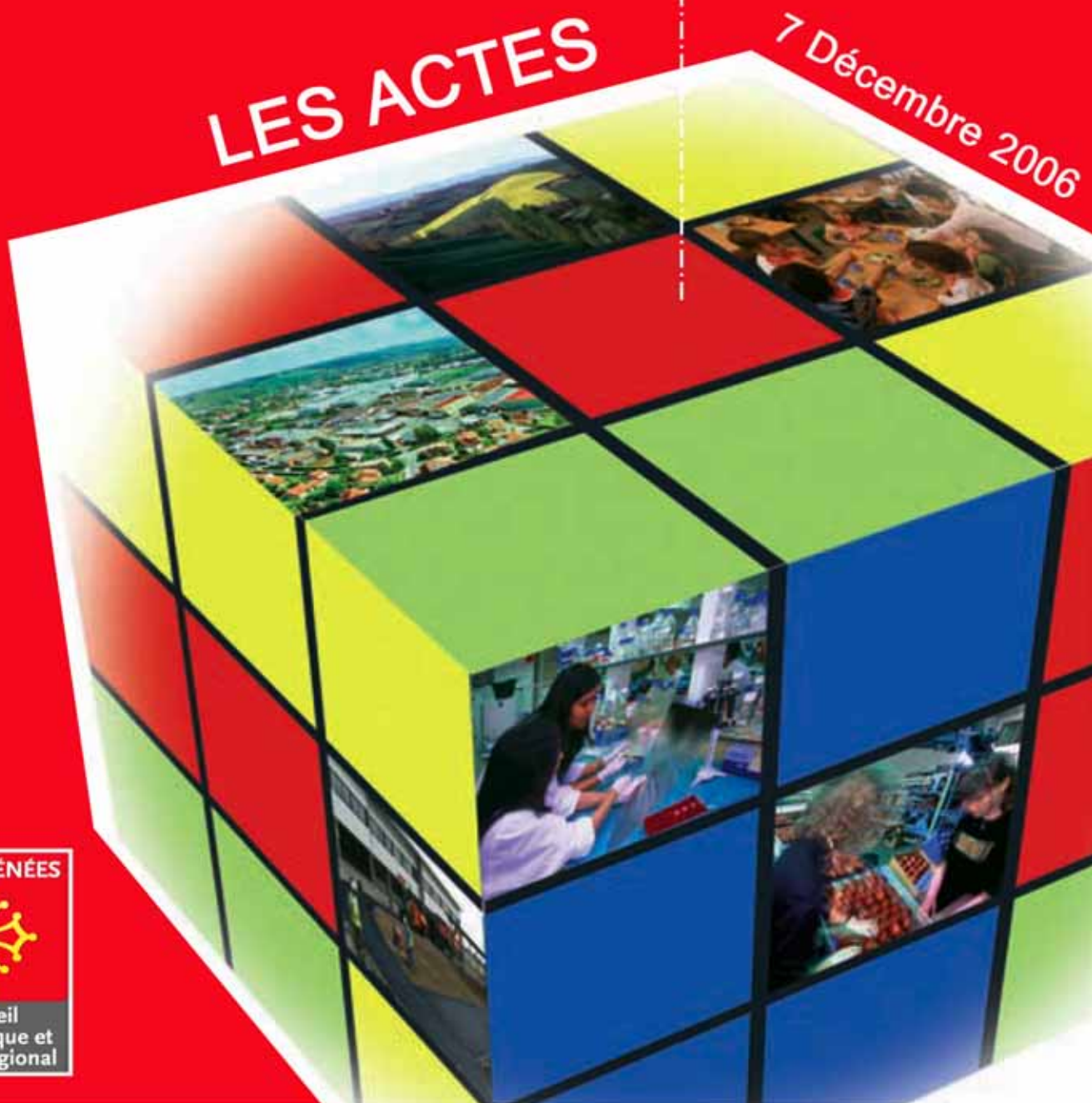


CONFERENCE

pour l'Emploi et
le Développement
Economique
en Midi-Pyrénées

LES ACTES

7 Décembre 2006



MIDI-PYRÉNÉES



Conseil
Économique et
Social Régional

*Avec la participation des
Conseils de Développement des Pays et
des Agglomérations de Midi-Pyrénées*

En collaboration avec la Dépêche du Midi

ENSEMBLE, RESTONS MOBILISES POUR L'EMPLOI ET LE DÉVELOPPEMENT ECONOMIQUE



Nous avons préparé et réussi ensemble la première conférence régionale pour l'emploi et le développement économique en associant les acteurs des territoires, les conseils de développement des pays et des agglomérations.

A partir d'un bon diagnostic sur l'emploi en Midi-Pyrénées, identifiant les enjeux adoptés par 92% de l'assemblée, nous avons pu confronter nos points de vue et identifier des préoccupations partagées pour poursuivre ensemble.

En proposant aux organisations qui composent le Conseil Economique et Social Régional d'investir durablement sur les problèmes de l'emploi, de l'exclusion, des inégalités mais aussi sur les conditions du développement économique et des formations, je souhaitais aussi inscrire dans la durée ce qui constitue la première préoccupation de nos concitoyens, l'emploi, l'accès à une formation qualifiante et à un emploi stable.

La capacité de notre Conseil Economique et Social Régional à rassembler des hommes et des femmes d'horizons différents, de toute la région, pour débattre et proposer, s'est trouvée confortée deux ans après avoir réussi à Albi le premier forum de la démocratie participative.

La défense de l'industrie dans les territoires, la promotion de la recherche, de l'innovation et des transferts de technologie, l'élévation du niveau de formation et de qualification, l'action contre l'exclusion, les inégalités d'accès à une formation, un emploi comme l'émergence de nouveaux métiers, constituent autant de thèmes pour prolonger les réflexions du Conseil Economique et Social Régional.

L'appui des universités, l'expertise du Conseil Economique et Social, les expériences d'autres Conseils Economiques et Sociaux Régionaux seront encore recherchés. La présence à nos côtés du Président de la Région Martin MALVY, comme du Directeur Régional du Travail, de la Formation et de l'Emploi, symbolisent la reconnaissance de notre assemblée et sa capacité à nourrir le dialogue des acteurs économiques, sociaux et associatifs avec les institutions régionales.

L'emploi, le développement économique, l'égalité homme-femme, le recul de l'exclusion, comme la qualité du dialogue, resteront au cœur de la mobilisation de notre assemblée.



Jean-Louis CHAUZY

Président du Conseil Economique et Social Midi-Pyrénées

Sommaire

Allocution de **Martin MALVY**, Président de la Région Midi-Pyrénées 1

Allocution de **Jean-Louis CHAUZY**, Président du Conseil Economique et Social Régional Midi-Pyrénées 6

Synthèse des travaux des ateliers

Atelier 1 : « Comment Midi-Pyrénées peut-elle conserver son attractivité économique et sa dynamique de créations d'emplois ? Quels moyens mettre en œuvre ? »

Rapporteur : Alain COSTES, Président de la Commission scientifique de la Fondation InNaBioSanté



15



Atelier 2 : « Comment mieux corrélérer formation initiale, formation continue, qualification et emploi en Midi-Pyrénées ? »

Rapporteur : Serge CRABIE, Président de la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat Midi-Pyrénées

16

Atelier 3 : « Comment lutter contre la précarité professionnelle, les inégalités d'accès à l'emploi et l'exclusion ? »

Rapporteur : Pierre RESPAUD, Président de l'Union régionale de la Mutualité Française Midi-Pyrénées



18



Atelier 4 : « Comment construire des emplois de qualité en réponse aux nouveaux besoins sociaux en Midi-Pyrénées ? »

Rapporteuse : Yannick LE QUENTREC, représentante de la CGT et Vice-Présidente du CESR Midi-Pyrénées

21



Table ronde : « Entre flexibilité de l'emploi et sécurité des parcours professionnels : quels dispositifs pour prévenir et résorber la précarité professionnelle ? » animée par Jean-Christophe GIESBERT – Rédacteur en chef de la Dépêche du Midi, en présence des représentants nationaux et régionaux des organisations patronales et syndicales




- **Martine LE GUENNEC** – Coordinatrice régionale de la formation professionnelle / MEDEF Midi-Pyrénées **31**
- **René VALLADON**– Secrétaire confédéral Force Ouvrière **33**
- **Jean-Michel MARTIN** – Secrétaire confédéral CFDT **35**
- **Alain ALPHON-LAYRE**, Secrétaire confédéral CGT **37**
- **Jérôme DEBORD** - Délégué national CGPME (Sud-Ouest) **39**
- **Jean-Claude TRICOCHÉ** – Secrétaire national UNSA **41**
- **Pierre PÉREZ** – Vice-Président National de l'UPA (Union Professionnelle Artisanale) – Président de la CNAMS (Confédération Nationale Artisanale des Métiers de Services) **43**

Echanges avec les participants 48

Témoignages

Jean VANOYE, Premier Vice-Président du CESR Rhône-Alpes 57



 **Alain EVEN**, Président du CESR Bretagne, « 50 clés pour l'emploi en Bretagne » 59

Exposé 61

Régis GUILLAUME, Maître de Conférence à l'Université de Toulouse le Mirail et Chercheur au CIRUS-CIEU (Centre Interdisciplinaire de Recherches Urbaines et Sociologiques)



Allocutions de clôture

Monique IBORRA, Première Vice-Présidente de la Région Midi-Pyrénées 67

Jean-Louis CHAUZY, Président du Conseil Economique et Social Régional Midi-Pyrénées 69

Hubert BOUCHET, Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Midi-Pyrénées 72

Christian LAROSE, Vice-Président du Conseil Economique et Social National et Président de la Section du Travail 75

Allocution d'ouverture de Monsieur Martin MALVY - Président de la Région Midi-Pyrénées

Mesdames, Messieurs,

Je voudrais vous accueillir toutes et tous, saluer le président du CESR de Bretagne et le Premier Vice-Président du CESR Rhône-Alpes, les présidents, ici, qui sont nombreux, les représentants des organisations syndicales et économiques, les membres des Conseils de développement de nos pays et agglomérations.

Vous m'excuserez de ne pas citer tout le monde.

L'emploi est-il une compétence de la Région ? Non, l'emploi est une compétence de l'Etat. La formation est une compétence de la Région, comme l'aménagement du territoire, le soutien à l'activité économique est une compétence de la Région, mais, entre le soutien à l'activité économique et l'emploi, le lien n'est pas forcément un lien étroit et direct.

Il fut un temps où nous étions appelées, collectivités territoriales, à intervenir pour des créations d'emplois. Chacun d'entre nous sait que nous sommes souvent appelés pour le maintien de l'emploi, ce qui n'est pas la même chose. D'autant plus que ces interventions ne sont pas forcément couronnées de succès, quelques années plus tard. Ce qui pose un vrai débat, un vrai sujet, un vrai problème, au responsable local appelé à des interventions de ce type. Pouvons-nous faire autrement ? Non, à l'évidence. Car les mêmes qui, parfois, viennent nous trouver pour nous faire grief d'avoir à un moment donné soutenu telle ou telle activité alors que l'emploi s'est réduit, seraient là pour nous contester si, au moment où la difficulté intervient, nous refusions d'agir.

Difficulté, mais politique régionale à la fois sur le soutien aux activités économiques, sur les infrastructures et sur la formation qui, elle alors, est de notre compétence.

Quelques mots simplement. Nous avons adopté un Schéma Régional de Développement Économique, le SRDE, après une large concertation, plus de 800 acteurs qui ont participé. Un schéma, cela n'a pas grande signification si ce n'est de fixer les grandes orientations, et c'est à la session de février du Conseil Régional que nous mettrons en œuvre les actions qui en découlent.

Elles seront un certain nombre, elles iront vers la simplification, notamment de nos dispositifs d'aides aux entreprises, avec, entre autres, la mise en place d'un contrat unique regroupant l'ensemble des aides et la recherche, le suivi, l'accompagnement de l'entreprise pendant quelques années, peut-être, trois ans.



Le Schéma Régional de Développement Économique aurait dû s'accompagner d'une expérimentation de la décentralisation, suite à la Loi d'Août 2004. Nous étions partants, nous l'avions sollicitée, souhaitée.

C'était le transfert des aides de l'Etat au budget des régions. Malheureusement, le Gouvernement s'est amendé lui-même, ce qui est son droit. Mais alors qu'il devait transférer l'intégralité des aides, il n'a transféré que les aides individuelles et il a gardé les aides collectives. Quand nous avons vu le montant des aides que l'Etat allait nous octroyer, nous lui avons répondu non. Car, nous avons refusé ce qui ne serait pas manquer d'arriver à savoir : l'Etat bien intentionné se tournant vers l'entreprise lui disant « maintenant ce n'est plus de ma compétence, la Région a souhaité la prendre ». Mais la Région aurait perçue quelques deux millions, trois millions d'euros par an pour attribuer ces aides. Nous estimons effectivement qu'elles sont de la responsabilité de l'Etat et que, s'il veut une décentralisation, il doit accompagner le mouvement à hauteur de l'enjeu ou simplement à hauteur de qu'était le montant de ces aides, il y a seulement trois ou quatre ans.

Problème également sur lequel nous nous battons : les aides européennes. Nous sommes excédés, je le disais à Madame PARISOT à Labège, il y a quelques semaines, par la volonté de l'Etat de conserver par devers lui la maîtrise de l'attribution des aides européennes : ce sont des aides de solidarité pour les territoires les plus fragiles. Il faut, en France, pour attribuer une aide européenne à une PME en moyenne 21 mois. L'aide parvient souvent quand la PME a déjà accompli son projet et qu'elle passe au suivant.

En Finlande, qui est un petit pays de 5 Millions d'habitants, il faut quatre mois, et chez nos voisins espagnols ou allemands, il en faut cinq à six. Donc, j'ai dit à Madame PARISOT, « vous, qui avez de l'influence auprès du Premier Ministre plaider le dossier, et moi, je prends l'engagement que si nous avons la gestion de ces fonds, en quatre mois, nous attribuerons les financements européens ».

Il y a ici des représentants des métiers, nous gérons une petite partie des financements. Ils savent que, lorsqu'ils sont venus me trouver pour évoquer le problème de la reconstruction des CFA, c'est dans mon bureau, le jour même que je leur ai répondu : « puisque nous avons compétence sur la partie des financements qui sont destinés à l'apprentissage et qui sont destinés aux constructions, je vous dis aujourd'hui même que je proposerai à l'assemblée régionale l'attribution de subventions pour permettre la reconstruction des CFA ». Un mois après ou un mois et demi après, c'était fait. Là est l'avantage de la décentralisation, de la régionalisation.

Je voudrais souligner ici quelques points. Notre conviction que l'activité économique, le développement et l'emploi sont liés et seront liés pour une large part, dans les années qui viennent, à nos efforts de recherche. Je limite mon propos, cela n'a pas d'incidence immédiate. Cela a une incidence dans le temps.

Mais nous avons créé l'Agence Régionale de l'Innovation (ARI) au mois de septembre à cet effet. Une fois encore, je dis que je suis reconnaissant, au nom de la Région, aux structures qui préexistaient dans le domaine du transfert de technologies, qui ont accepté de s'effacer pour créer une Agence Régionale de l'Innovation regroupant l'intégralité des acteurs en charge ou en responsabilité du transfert de technologies et du rapprochement notamment entre les PME et le secteur de la recherche.

Secteur de la recherche pour lequel nous avons décidé de faire un effort considérable. Je m'étais engagé en 2004 à une progression de 50% du budget de la recherche d'ici la fin du mandat en 2010. Nous avons majoré le budget de la recherche de 30% en 2006, et nous le majorerons de 20% en 2007. Le budget régional de la recherche aura progressé entre 2005 et 2007 de 50%. Nous irons plus loin ultérieurement car il y a incontestablement là un volet essentiel. Je ne parle pas des créations de bourses de thèses, d'aides aux post-doctorants que nous avons maintenant décidées. Nous pourrions évoquer la lutte contre la précarité, le programme ARDAN, le FRIE, qui permet un accompagnement des entreprises et des recrutements sur des actions nouvelles.

Je pense que Madame IBORRA qui conclura ce soir interviendra sur le plan régional des formations professionnelles. Il a été largement concerté, élaboré avec l'ensemble des acteurs de la formation. Il est maintenant en marche, le PRDF a fait l'objet de 11 réunions territoriales, il se mettra en application très rapidement et nous continuerons à assurer son suivi, son évaluation.

A côté du PRDF, nous avons créé les Maisons Communes Emplois Formation bien avant la lettre, puisque nous avons décidé en 1999. Monsieur BORLOO a repris le thème qui n'était pas en soi très original. Mais, nous avons aujourd'hui 12 Maisons Communes Emplois Formation en Midi-Pyrénées, il y en aura 23 d'ici la fin de l'année 2008. Je regrette simplement que, pour l'accompagnement des nouvelles, Rodez, Lourdes, Montauban et autres, le Gouvernement ait décidé de réduire ses crédits et ses moyens d'intervention, ce qui met les porteurs de projets en difficulté.

Validation des Acquis de l'Expérience, grosse progression depuis 2003, je n'insiste pas. Création de licences professionnelles, nous avons créé un certain nombre de licences professionnelles, 430 parcours en diplômes universitaires professionnalisants, 3 500 personnes qui ont bénéficié de la promotion sociale dont 1 800 par le biais du CNAM.



Je voudrais dire un mot des infrastructures qui sont importantes, des zones d'activités économiques .

Nous avons décidé que chaque territoire, et dans chaque rapport du CESR il est question de déséquilibres territoriaux, que chaque pays, puisque la région est également structurée en 8 agglomérations, 33 pays et 3 parcs naturels régionaux, que ces structures pouvaient nous présenter un projet « zone d'activités performantes ». La difficulté est plus grande sur les territoires qui ont moins de moyens. Nous avons décidé que nous irions jusqu'à 60% du montant nécessaire des finances publiques pour porter le prix de vente du terrain à 15 euros en moyenne. Nous avons abondé les subventions en pourcentage systématique. On constatait que, dans certains cas, quand les dépenses étaient moindres, à la limite, la commune pouvait faire un bénéfice. Donc, c'est en fonction du prix de revente que nous construisons le montant de notre subvention. Mais nous avons exigé qu'il y ait au préalable une étude des territoires que nous finançons de telle sorte que soit démontrée l'opportunité de la zone et l'opportunité de son site. Cela n'est pas fait pour faire plaisir à Monsieur X ou Y, maire ou conseiller général de tel canton, qui veut créer sa zone alors qu'elle serait mieux située sur le territoire, ailleurs.

Donc discipline forte, minimum 30 hectares, exigence d'un tiers de maintenu en environnement, enfouissement des réseaux, création d'une pépinière d'entreprises, animation de la zone, haut débit et, là où le haut débit n'existe pas, nous intervenons également pour faire en sorte que le haut-débit soit amené. Il y a aujourd'hui une dizaine de parcs d'activités régionaux, à vocation régionale, qui sont réalisés, soit en instance, sur le territoire.

Le réseau des pépinières d'entreprises labellisées par la Région, dont elle a financé la création et qu'elle soutient financièrement. Les pépinières d'entreprises coûtent cher aux porteurs de projet mais les résultats du réseau régional des pépinières d'entreprise sont importants.

Deux mots : les communications dans la Région, un plan régional des transports mené à son terme. Nous sommes passés de 150 dessertes quotidiennes en 2000 en Midi-Pyrénées par les TER à 341 dessertes au 10 Décembre 2006, avec la mise en service des nouveaux horaires et dispositifs SNCF.

Un grand regret : la désuétude, la dégradation annoncée depuis des années par les cheminots, auxquels je rends hommage, cachées ou dissimulées par les pouvoirs publics. Déshérence du réseau, au point tel que l'étude, que nous avons fait établir par un bureau suisse - il y a essentiellement deux bureaux d'études suisses qui travaillent en France sur les problèmes de chemin de fer en partenariat avec RFF – cette étude commence dès la première « planche » en parlant du réseau ferré de Midi-Pyrénées – c'est pareil en parlant d'autres régions – par ces mots « un réseau en fin de vie ». Avec des secteurs sur lesquels on nous démontre que si rien n'est fait de massif dans 5 ans, on ne circulera plus.

Monsieur le Président du CESR, cette étude vous sera présentée en assemblée plénière. Car je souhaite que chacun la connaisse, puisqu'elle m'a amenée à proposer, il y a une semaine, un investissement massif de la Région de 500 millions d'euros d'emprunt sur 50 ans dont le remboursement sera effectué, à partir de l'ouverture qui nous a été faite par le Gouvernement Raffarin, Loi de Finances 2005, à savoir un centime d'euro sur le litre d'essence, 0,77 centimes sur le litre de gasoil. Le produit de cette taxe de compensation des transferts sera affecté à cet effort massif. Mais j'insiste sur un point : il est bien entendu que nous attendons de l'Etat, de RFF et de la SNCF un effort conséquent car je vous rappelle que nous payons des péages pour nos trains chaque fois que nous entrons en gare, chaque fois que nous accomplissons un kilomètre. Ces péages sont destinés à l'entretien du réseau, autrement dit si nous intervenons là massivement, c'est parce qu'il y a le feu à la maison et que, si nous ne faisons pas cela, ce n'est pas RFF ou la SNCF qui le feront. Nous sommes en débat avec l'Etat et pour les sept ans qui viennent. Aujourd'hui, il nous propose pour le faire, l'extension de la Gare Matabiau, indispensable puisqu'elle est saturée, quelques équipements ici et là, 75 millions d'euros sur 7 ans, ce n'est pas avec ce montant que nous allons sauver le réseau ferré de Midi-Pyrénées.

Un mot sur les routes.

Nous ne savons pas aujourd'hui. Les régions hésitent beaucoup et elles n'iront probablement pas sur le réseau routier dans la phase qui vient. Il ne reste que 11 800 kilomètres de routes nationales en France, les seuls départements de Midi-Pyrénées ont 3 000 kilomètres. L'Etat en a transféré 19 000 aux départements il y a quelques mois, qu'il remplisse sa mission sur le

petit réseau de 11 800 kilomètres qui lui restent. Les Collectivités n'ont pas en tous les cas les moyens d'agir partout et de supporter les transferts.

Lignes aériennes : nous les soutenons également. C'est un comble parfois, mais, pour que Tarbes bénéficie d'une ligne aérienne sur Paris à mi-journée, il a fallu combler le déficit d'Air France sur la ligne de Tarbes. Et pour que Castres et Rodez puissent relier Paris, il faut également que nous soutenions les déficits des compagnies aériennes qui l'assurent. Nous le faisons parce que nous sommes là confrontés à des réalités et que, si nous ne le faisons pas, on pénalisera notre économie.

Voilà ce que je voulais dire sur les actions que nous menons pour soutenir l'activité économique, mais le problème de l'emploi est lié à beaucoup d'éléments qui dépassent les compétences des régions : situation nationale, croissance, situation mondiale, internationale, politique nationale. Nous avons des leviers, nous rencontrons beaucoup d'acteurs ici présents, nous n'avons pas la compétence réelle de l'emploi.

Prenons nos différentes régions, le taux de chômage est à peu près partout identique, entre 9 et 10%.

Nous savons bien les uns et les autres que malheureusement, lorsqu'il baisse, c'est dû en partie à des emplois artificiels, à des emplois aidés, qui ne sont pas forcément des emplois durables, bien au contraire.

C'est un vaste sujet que vous avez décidé de traiter aujourd'hui, passionnant, c'est le sujet de préoccupation majeur de nos concitoyens et on le comprend, avec la précarité et vous l'aborderez.

Je rappellerai que plus de 50% de notre budget est consacré à l'enseignement secondaire, à la formation professionnelle et à l'apprentissage, à l'enseignement supérieur, ce qui nous met en grande difficulté pour aller plus loin.

Merci pour votre écoute. Et j'observerai avec intérêt, comme je l'ai fait pour le rapport du CESR sur l'emploi, les distorsions dans le territoire régional, la problématique de l'aménagement du territoire. Nous y sommes sensibles. Il n'y a rien de désespéré, il ne faut pas tomber dans le pessimisme noir, on n'agit pas dans le pessimisme noir, on n'agit pas dans la désespérance. Il faut prendre acte des situations telle qu'elles sont, des difficultés que nous connaissons, jouer les cartes de l'avenir, surmonter le problème momentané de l'aéronautique.

J'attends la réponse aux onze propositions de la Région adressées au Premier Ministre. Formidable pari et, dans quelques heures, la certification de l'A380, l'A350 qu'il faudra bien financer dans son développement et qui représente à terme près de 40% du marché de l'aéronautique. Autrement dit, il n'y a pas d'Airbus, s'il n'y a pas d'A350. Je crois qu'il faut reconnaître cette vérité. Nos pôles de compétitivité, demain Agrimip. Quand je dis que l'emploi n'est pas de notre compétence, c'est parce que l'Etat régalien ne nous a pas transféré les compétences de l'emploi, mais vous voyez bien qu'en réalité, c'est vers l'emploi que nous nous tournons et c'est lui qui nous préoccupe, comme vous, au premier chef.

Merci.

Allocution de Jean-Louis CHAUZY - Président du Conseil Economique et Social Régional Midi-Pyrénées

Mesdames, Messieurs,

Comme la plupart des Conseils Economiques et Sociaux Régionaux, notre assemblée a voté des avis depuis deux ans, à la demande de la Région, dans le cadre de ses nouvelles compétences : Schéma Régional et Développement Economique, Plan Régional de Développement de Formation, contribution au Contrat de Projets Etat-Région, avis sur la plate-forme partenariale élaboré par le Conseil Régional pour les négociations avec l'Etat, mais aussi en faveur des infrastructures de communication, des services publics, de l'offre de soins et de la culture.



Par anticipation sur des grands enjeux régionaux ou nationaux, notre assemblée a fait des propositions pour l'avenir de la recherche, des jeunes doctorants, pour la jeunesse, sur le Grand Projet de Ville, et s'est autosaisi sur la politique des pôles de compétitivité au point d'en proposer un troisième en faveur de l'agriculture et de l'agroalimentaire avec la recherche agronomique au cœur du projet, c'est le projet « Agrimip » porté par la Région, l'Etat et toutes les collectivités de Midi-Pyrénées.

C'est un bon travail du CESR qui a prouvé sa capacité à rassembler sur des projets. Le troisième pôle de compétitivité sera vraisemblablement labellisé par le gouvernement dans les prochaines semaines, j'ai plaisir à le rappeler le jour où le Président de la Région va inaugurer la 4^{ème} édition du Salon International de la Sécurité et de la Qualité Agroalimentaire avec les partenaires de l'Eurorégion.

Mais vous avons voulu faire un travail spécifique consacré à l'emploi en région, c'est-à-dire dans notre champ géographique de compétences en élaborant un diagnostic et en identifiant les enjeux.

En faisant cette proposition au Bureau du Conseil Economique, j'en ajoutai une autre, à partir de cet avis, une fois voté, celle d'organiser une conférence avec tous les acteurs socio-économiques concernés dans les territoires de Midi-Pyrénées, d'où la présence des Conseils de Développement des Pays et Agglomérations de la région, mais aussi des missions locales et des maisons de l'emploi et de la formation, je les remercie pour leur participation.

Le droit au travail est un principe fondateur de la société française comme le stipule la Constitution de la République, dans son préambule : « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ».

Ce droit fondamental théorique est aujourd'hui loin d'être une réalité en France comme en Midi-Pyrénées. Les situations de précarité, les difficultés d'insertion, de créations d'emploi, comme le taux élevé de chômage en attestent. L'état de l'emploi, plus que préoccupante, menace la cohésion sociale des territoires de notre région et de notre pays.

Ce sont les raisons pour lesquelles le CESR a réalisé un « Diagnostic de l'emploi en Midi-Pyrénées », partagé par l'ensemble des acteurs socio-économiques régionaux qui le compose, qui peut s'avérer être un outil pertinent d'aide à la décision dans la logique du renforcement des interventions du Conseil Régional.

Le CESR a organisé son travail en deux étapes :



- La première consistant à saisir les caractéristiques majeures de l'emploi régional pour en définir les contours, « le paysage de l'emploi », à travers la démographie régionale, l'emploi salarié et non salarié par secteurs d'activités et zones d'emploi, la répartition des catégories socioprofessionnelles et des qualifications pour terminer par l'examen des conditions d'emploi et d'accès à l'emploi des Midi-Pyrénées.
- La seconde portant sur l'identification des enjeux qui pourraient aider les acteurs régionaux dans leurs réflexions et leurs prises de décision, dans l'élaboration des mesures pour améliorer l'emploi sur l'ensemble du territoire de Midi-Pyrénées.

Je me propose de vous le restituer rapidement :

Le paysage de l'emploi fait apparaître des caractéristiques propres à Midi-Pyrénées :

- des disparités territoriales fortes tant du point de vue des secteurs d'activités que de la répartition socioprofessionnelle des actifs et de la nature des emplois occupés avec une hégémonie fortement marquée du pôle Toulousain qui concentre à lui seul la moitié des emplois régionaux,
- un secteur des services en forte progression regroupant à lui seul plus des deux tiers des emplois de la région,
- un niveau de qualification globalement faible rendant difficile les mobilités professionnelles et l'accès à l'emploi.

Par ailleurs, Midi-Pyrénées n'échappe pas à la tendance générale en enregistrant une forte croissance de l'instabilité de l'emploi, de la précarité professionnelle, avec des difficultés d'accès à l'emploi particulièrement marquées pour les jeunes, les femmes et les immigrés fragilisant ainsi fortement la cohésion sociale régionale. Toutefois, elle bénéficie de réels atouts.

L'INNOVATION, LA RECHERCHE ET LE POTENTIEL UNIVERSITAIRE : TROIS PILIERS MAJEURS DU DEVELOPPEMENT REGIONAL.

UN ANCRAGE REGIONAL FORT AUTOUR DES INDUSTRIES DE POINTE, DES SERVICES AUX ENTREPRISES ET DES ACTIVITES DE RECHERCHE.

L'industrie régionale concentre plusieurs activités à forte valeur ajoutée (aéronautique, espace, électronique, informatique, biotechnologies...). Les secteurs de l'aéronautique (et du spatial à un degré moindre), de l'électronique et des systèmes embarqués, ainsi que de l'agroalimentaire, sont en croissance forte et régulière. La place de la métropole toulousaine au niveau mondial dans le domaine aéronautique et spatial a d'ailleurs été récemment confortée par l'implantation de la chaîne d'assemblage de l'A380 et du futur siège de la concession Galiléo, et probablement la chaîne d'assemblage de l'A350, ce secteur représente 60 000 emplois.

A partir de la crise de croissance industrielle que connaît l'aéronautique, il nous appartient de comprendre, avec le diagnostic en cours d'élaboration sur la sous-traitance, comment construire de nouveaux partenariats entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants, portant sur l'innovation, la recherche (le pôle de compétitivité est un point d'appui), la qualification des personnels, la sécurisation des parcours professionnels, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'existence de ces secteurs industriels de pointe est un gage de rayonnement international pour la région : premier excédant commercial des régions françaises - le taux de croissance y est supérieur à la moyenne nationale -, Midi-Pyrénées est également la quatrième région française pour l'accueil d'investisseurs étrangers.

L'émergence du Cancéropôle, du pôle de compétitivité Cancer-Bio-Santé sur le site d'AZF, ne doit pas faire oublier la nécessité de maintenir une activité chimique, qu'elle soit qualifiée de verte ou fine, à Toulouse si l'on veut développer, à côté de la recherche, les biotechnologies. Nous devons saluer le groupe Pierre FABRE qui crée dans cette région 300 à 400 emplois supplémentaires par an dans l'industrie du médicament et de la cosmétique.

LA PROGRESSION DU TAUX DE CREATION D'EMPLOI ET D'ACTIVITES S'AFFIRME DANS LE SECTEUR TERTIAIRE ET DANS LA CONSTRUCTION.

Si, sur les huit départements de la région, l'Aveyron, le Gers, le Tarn-et-Garonne et le Lot gardent encore un profil économique lié aux activités agricoles et agroalimentaires, les autres ont développé un profil plus industrialisé, associé à une forte présence des activités de services aux entreprises et de recherche. Ces activités sont, par ailleurs, celles qui ont le plus progressé, en augmentant de 50% en dix ans.

Malgré de fortes disparités selon les bassins d'emplois, Midi-Pyrénées arrive aujourd'hui en tête des régions créatrices d'emplois et continue sa progression : + 3,7% en 2005 par rapport à 2003. Cette évolution est essentiellement due au progrès continu du secteur tertiaire. Entre 1990 et 2003, la croissance de l'emploi salarié dans le secteur tertiaire atteint 33%, pour une évolution moyenne en région de 24 % tous secteurs confondus. Et cette progression s'accélère encore pour les années 2004 et 2005, notamment dans le secteur des services aux entreprises qui bénéficient de l'orientation favorable des secteurs de l'aéronautique et de la construction.

COMME LE RAPPELLE LE DIAGNOSTIC DE L'ÉTAT POUR LE PROGRAMME OPERATIONNEL EUROPEEN, MIDI-PYRENEES POSSEDE UN POTENTIEL EXCEPTIONNEL EN MATIERE D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE.

Midi-Pyrénées se place dans la moyenne supérieure au regard de plusieurs indicateurs de Lisbonne, et possède surtout de nombreux atouts en termes d'enseignement supérieur et de recherche :

- 4^{ème} région de France et 20^{ème} région d'Europe par son potentiel de chercheurs (14 500 soit 7,4 % du total national) ;
- 1^{er} rang français en intensité de la recherche et développement (dépenses de R&D dans le PIB régional), avec un effectif total de R&D supérieur à 22 000 personnes (public et privé) ;
- 4^{ème} rang pour le nombre de chercheurs privés, avec 8 475 équivalents temps pleins en 2004 ;
- Près de la moitié de la dépense intérieure de R&D régionale est consacrée à l'aéronautique, ce ratio dépasse largement les 50% si on y associe les dépenses liées aux systèmes embarqués. Le secteur des composants électriques électroniques est également fortement représenté dans les dépenses régionales en matière de recherche et développement ;
- 380 laboratoires de recherche, dont plusieurs leaders européens (ONERA, CNRS, CNES) et des laboratoires communs associant acteurs publics et privés autour de thèmes de recherche de pointe le plus souvent liés aux secteurs aéronautique, spatial, électronique et informatique ;
- Forte présence universitaire avec 4 universités, à laquelle s'ajoutent 15 écoles d'ingénieurs, qui accueillent 4 700 étudiants à la rentrée 2003-2004, soit 4,2% des effectifs de la région, contre 3% en moyenne en France ;
- Près de 22% d'étudiants en sciences (hors IUT), soit près de 5 points de plus que la moyenne nationale ; 24% en économie et 11% en littérature ;
- Les filières tertiaires l'emportent sur les filières secondaires dans les sections de techniciens supérieurs comme dans les écoles spécialisées (59%) ;
- La région est la deuxième de France en nombre d'étudiants par habitant (113 000 étudiants en 2003, et un taux de croissance annuel moyen de 1 000 étudiants supplémentaires).

TOUTEFOIS, LA CONCENTRATION DES ACTIVITES A FORTE VALEUR AJOUTEE SUR LA METROPOLE TOULOUSAIN, LA SPECIALISATION INDUSTRIELLE ET L'EVOLUTION DE LA PYRAMIDE DES AGES POURRAIENT FRAGILISER A TERME LA REGION MIDI-PYRENEES.

Le potentiel évoqué ci-dessus accuse des disparités inquiétantes, dont un déséquilibre persistant entre l'attractivité de la métropole toulousaine et les autres territoires régionaux.

Toulouse a ainsi absorbé plus de la moitié des nouveaux habitants de Midi-Pyrénées (167 000), étendant son influence directe sur quatre départements limitrophes. Elle concentre les fonctions métropolitaines, services aux entreprises, et activités industrielles à forte valeur ajoutée. De plus, la métropole régionale concentre près de 90 % des étudiants régionaux. Enfin, un emploi sur deux et une entreprise sur cinq se trouvent en Haute-Garonne.

Le potentiel exceptionnel de recherche et d'innovation reste concentré sur les secteurs industriels de pointe et ne concerne qu'indirectement les secteurs d'activités traditionnels. On constate, dans plusieurs secteurs, un décalage, voire une inadéquation entre les capacités de recherche et d'innovation et les capacités d'exploitation par le tissu productif, notamment dans la filière agroalimentaire. La candidature régionale autour du pôle « Agrimip Innovation » aura pour objectif de pallier ces insuffisances sectorielles.

UN DESEQUILIBRE CROISSANT ENTRE TOULOUSE ET LE RESTE DE LA REGION.

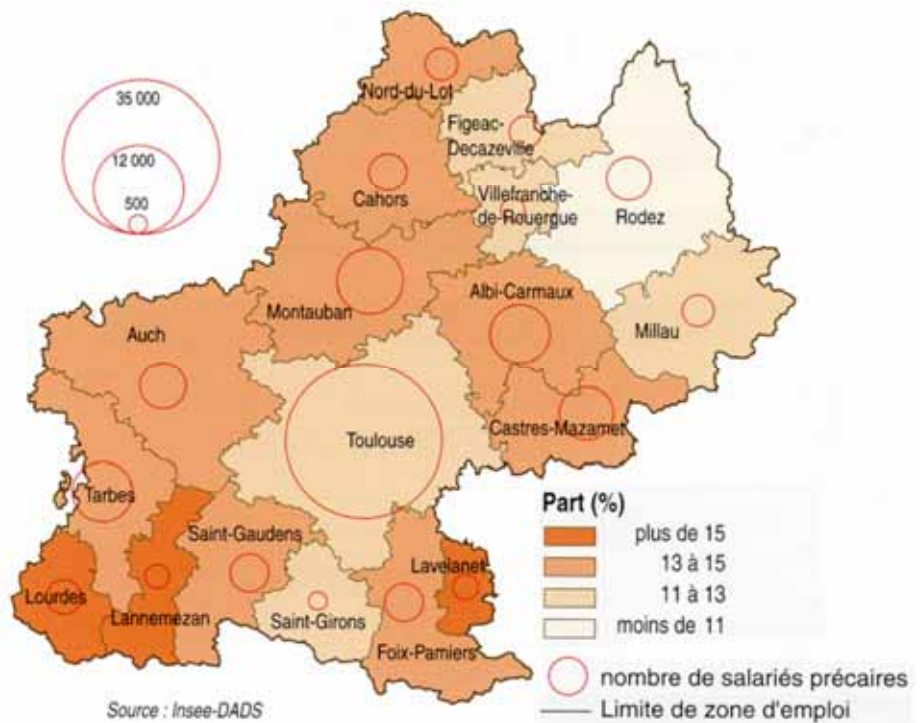
Le rythme de croissance de la zone d'emploi de Toulouse est près de trois fois plus élevé que le reste de Midi-Pyrénées. En effet, les pouvoirs de décision, les secteurs économiques à forte valeur ajoutée, l'emploi qualifié et l'offre d'emploi sont largement regroupés dans l'agglomération. Ainsi, à l'horizon 2015, Toulouse devrait concentrer plus de la moitié de la population active.

Hors Toulouse, l'emploi est polarisé autour de l'agriculture, des industries agroalimentaires et de l'économie « présenteielle ». De plus, les spécialisations fragilisent les territoires surtout ceux qui concentrent des industries traditionnelles en déclin. Mais, certaines zones rebondissent comme Decazeville ou Castres qui ont aussi des activités industrielles : la Mécanic Vallée, l'industrie pharmaceutique et cosmétique dans le Tarn.

UNE MENACE POUR LA COHESION REGIONALE : LA CROISSANCE DE L'INSTABILITE DE L'EMPLOI ET DE LA PRECARITE

Le tissu de Midi-Pyrénées est en constante restructuration : chaque année, un poste de travail sur trois est soit créé, soit supprimé, soit déplacé. Ce phénomène, qui va en s'accroissant, engendre une forte rotation des salariés, particulièrement dans le secteur tertiaire où le taux de rotation est deux fois plus important que dans l'industrie et le BTP. Ainsi, un nombre élevé de Midi-Pyrénéens se retrouve à la recherche d'un emploi qui est de plus en plus souvent proposé en CDD, intérim ou temps partiel.

La précarité professionnelle dans les zones d'emploi



Les hommes et les femmes de Midi-Pyrénées ont donc des parcours professionnels de plus en plus discontinus, alternant périodes de chômage et emplois atypiques. Ces situations, qui créent une forte instabilité de l'emploi, débouchent malheureusement souvent sur une grande précarité pour les publics les plus fragilisés que sont les jeunes non qualifiés, les femmes, les handicapés, les chômeurs de longue durée et les immigrés.

Malgré une forte demande d'emploi, des tensions sur le marché du travail subsistent dans les secteurs du BTP, de l'agriculture et de l'hôtellerie restauration, secteurs où les conditions de travail et de rémunération sont insuffisamment attractifs.

Des performances économiques certes, mais la cohésion sociale est fragilisée par la persistance de plusieurs espaces urbains en difficulté. Cela rend plus que nécessaire la négociation en cours, au plan national, des partenaires sociaux sur le thème de la sécurisation des parcours professionnels ou de la « flexsécurité » que nous avons retenu pour une table ronde cet après-midi.

L'attractivité n'est pas toujours synonyme de création d'emploi équivalent. Les populations les plus précarisées ne bénéficiant pas de toutes les retombées économiques positives et leur intégration ne va pas de soi.

Fin 2004, 325 000 personnes, soit 12% de la population, vivent avec un revenu inférieur au seuil de précarité (735 euros par mois).

252 000 personnes sont couvertes par l'un des cinq minima sociaux, soit 9,4% de la population régionale. En 2004, près de 146 600 personnes dans la région sont allocataires des cinq principaux minima sociaux.

Mais à ces phénomènes connus, s'ajoute un autre phénomène celui de la précarité professionnelle, CDD, intérim, temps partiel. Malgré les moyens supplémentaires apportés par les ZUS¹, ces fragilités n'ont pu être enrayerées.

LES ENJEUX

Bien qu'en Midi-Pyrénées le marché du travail soit en expansion continue depuis plus de trente ans, avec une croissance plus rapide qu'au niveau national, que le nombre d'entreprises créées, dans tous les secteurs d'activité, se situe à un niveau élevé, **la croissance de l'emploi ne parvient pas à satisfaire la demande de travail et à résorber le chômage qui reste à un niveau élevé. Les conditions d'accès à l'emploi sont de plus en plus difficiles et sélectives, et les conditions d'emploi des actifs occupés se sont elles aussi globalement dégradées, régionalement comme au niveau national.**

- Face à ce déficit d'emploi pour tous, et d'emploi de « qualité », ou encore d'emploi « convenable » tel qu'il est défini par l'Organisation Internationale du Travail, aussi bien dans l'exercice de leur métier, leurs conditions d'emploi, que pour leurs conditions de vie, c'est-à-dire un emploi qui assure aux personnes une vie digne, pour eux-mêmes et leur famille, une sécurité pour envisager l'avenir plus sereinement,

¹ Zone Urbaine Sensible

- face à la montée de la précarité professionnelle en raison des transformations et des mutations économiques,

Quels sont les leviers potentiels pour développer l'emploi, permettre un taux de croissance visant le plein emploi et améliorer la situation des actifs en région, renforcer le tissu productif porteur d'emploi ?

Car il n'est pas possible de se satisfaire du sous-emploi, du « précarité », de l'emploi à n'importe quelles conditions, mal rétribué, mal protégé, qui génère des travailleurs pauvres et de l'exclusion. Les créations d'emplois sont les résultats de la croissance, de l'innovation, de la recherche et du développement, de la conquête de nouveaux marchés et de la consommation. C'est le développement des activités qui poussent les entreprises à embaucher, seule la création de richesse peut réduire le chômage et l'exclusion.

Pour tenter de répondre à ces problématiques, que les données statistiques révèlent dans cette approche de la réalité de l'emploi régional, cinq enjeux ont été identifiés, qui sont fortement imbriqués les uns aux autres et interagissent :

- des enjeux de cohésion sociale avec des questionnements : *Comment prévenir et résorber la précarité professionnelle et l'exclusion ? Comment lutter contre les inégalités d'accès à l'emploi ?*
- des enjeux démographiques : *Comment faire face aux besoins de renouvellement de la population active consécutive au vieillissement des actifs salariés et non salariés ?*
- des enjeux de développement économique : *Comment Midi-Pyrénées peut-elle conserver son attractivité économique et sa dynamique de création d'emplois ? Quels moyens mettre en œuvre ?*
- des enjeux d'aménagement du territoire : *Comment renforcer l'attractivité et la dynamique économique et sociale de Toulouse et réduire le décalage entre l'agglomération centrale et l'ensemble de la région ?*
- des enjeux de formation et de qualification : *Comment mieux corrélérer formation, qualification et emploi ? Comment faire jouer à la formation continue son rôle de formation tout au long de la vie et lui permettre de répondre à la faiblesse des qualifications des actifs en région ?*

Ces enjeux sont organisés autour des grandes compétences de la région, qui doivent trouver leur traduction opérationnelle dans les programmations SRDE², PRDF³, PRFP⁴ pour aboutir à un plan global d'aménagement et de développement du territoire régional.

L'objectif du CESR aujourd'hui est de confronter son analyse du développement économique, de la situation de l'emploi sur le plan régional et dans les bassins d'emploi, avec les acteurs socio-économiques régionaux pour élaborer des réponses adaptées aux questions soulevées par ces enjeux régionaux.

Le rapport du CESR élaboré par la Commission Education-Emploi-Formation-Sports et adopté par 90% des conseillers le 27 juin 2006 constitue un diagnostic innovant et de grande qualité pour les acteurs socio-économiques.

² Schéma Régional de Développement Economique

³ Plan Régional de Développement des Formations professionnelles

⁴ Programme Régional de Formation Professionnelle

Le rapport du Conseil de l'Emploi, des Revenus et des Coûts, présenté le 17 novembre par Jacques DELORS au Premier Ministre, est un appui supplémentaire à notre propre travail. Il désigne deux chantiers prioritaires pour l'Etat, les collectivités et les partenaires sociaux :

- la situation des salariés à la carrière chaotique alternant les contrat à durée déterminés et l'intérim, et des périodes parfois longues de chômage,
- le sort des 190 000 jeunes sortant chaque année de l'école ou de l'université sans diplôme.

Cet immense gâchis est une des causes de la faiblesse de la croissance française, de la grande précarisation de près de cinq millions de français et de l'accroissement des inégalités et de la pauvreté.

La formation initiale, l'alternance, l'orientation doivent être au cœur de nos réflexions pour sortir de cet immense gâchis et casser cette machine à produire de l'exclusion caractérisant le « modèle social français » qui, en Europe, est si contesté au niveau de ses résultats.

Mesdames, Messieurs, avant de vous présenter le déroulement de cette conférence, je tiens à vous remercier d'en partager les enjeux.

A quelques semaines des avis que nous avons à émettre sur le prochain contrat de projets Etat-Région et les programmes opérationnels européens, nous devons rappeler que l'accès de tous à un emploi et le développement économique sont avec la formation des hommes et des femmes au cœur de nos préoccupations de citoyen et, quand l'argent public est rare, il faut faire des arbitrages sur l'essentiel :

- la formation,
- l'élévation du niveau de qualification,
- l'innovation, la recherche et le transfert des technologies,
- la cohésion économique, sociale et territoriale.

Nous devons garder une industrie en France, et en Europe, et des emplois qualifiés et attractifs pour faire reculer les inégalités et les discriminations.

Les conclusions que nous ferons à l'issue de cette journée doivent nous donner, Monsieur le Président, des pistes nouvelles pour travailler ensemble.

La présence du 1^{er} Vice-Président du Conseil Economique et Social et des CES Bretagne et Rhône-Alpes, avec lesquels nous partageons beaucoup de valeurs, enrichira nos travaux.

Je remercie le Président de la Région Midi-Pyrénées pour le soutien matériel et sa participation à l'ouverture de cette Conférence sur l'emploi et le développement économique qui doit contribuer à renforcer la place de la Région, pivot de la décentralisation.



Jean-Christophe GIESBERT – Rédacteur en chef de la Dépêche du Midi

Je demande aux rapporteurs des différents ateliers de bien vouloir me rejoindre à la tribune. Monsieur Alain COSTES, Monsieur Michel BERTHOUMIEUX, Serge CRABIE, Pierre RESPAUD et Yannick LE QUENTREC.

Bonsoir à toutes et à tous et merci d'être venus aussi nombreux pour ce forum qui, aux vues des travaux de ce matin, tient toutes ses promesses. Je sais que les débats ont été animés, vifs parfois et cette après-midi qui est à la fois une après-midi de restitution des travaux des ateliers et en même temps de confrontation et d'échanges va nous permettre, je l'espère en tout cas, de dégager un certain nombre de pistes par rapport aux problématiques d'emploi en Midi-Pyrénées.



Je vais vous rappeler tout de suite l'ordre du jour de l'après-midi. Pour commencer, les ateliers qui ont travaillé tout ce matin et qui vont rapporter une synthèse nécessairement incomplète des échanges et des réflexions qui ont été conduits dans la matinée. Nous aurons ensuite une table ronde avec un thème qui est tout à fait d'actualité, qui lui aussi a fait l'objet de débats vifs, et qui porte un nom un peu compliqué, mais qui reflète assez bien la réalité : "Entre flexibilité de l'emploi et sécurité des parcours professionnels, quels dispositifs pour prévenir et résorber la précarité professionnelle ?" Nous aurons ensuite le témoignage de deux représentants de CESR de deux autres régions, en l'occurrence Bretagne et Rhône-Alpes et pour

finir, les allocutions de clôture de Monique IBORRA, Première Vice-Présidente de la Région Midi-Pyrénées, de Jean-Louis CHAUZY et de Christian LAROSE, Vice-président du Conseil Economique et Social national, Président de la Section du Travail. Nous accueillerons également Hubert BOUCHET, nouveau Directeur régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il y aura deux moments pour des échanges au cours de l'après-midi, je vous demande, s'il vous plaît, lorsque vous poserez les questions tout à l'heure d'être extrêmement concis.

Il y a donc 4 ateliers avec pour commencer des questions qui sont, je crois, incontournables dans leur formulation : " Comment Midi-Pyrénées peut-elle conserver son attractivité économique et sa dynamique de création d'emplois ? Quels moyens mettre en oeuvre ?" C'est un vrai sujet qui est abordé ici-même, au sein de tous ceux qui s'intéressent aux travaux du CESR mais qui, je vous assure, traversent vraiment toutes les strates de la société civile à Toulouse, notamment après les inquiétudes qu'a fait naître la crise d'AIRBUS. Comment conserver cette attractivité ? La personne qui doit répondre à cette question est quelqu'un qui connaît bien l'industrie, qui connaît bien la communauté scientifique, et qui connaît bien le milieu universitaire, il s'agit d'Alain COSTES.

« Comment Midi-Pyrénées peut-elle conserver son attractivité économique et sa dynamique de création d'emplois ? Quels moyens mettre en œuvre ? »

Alain COSTES - Président de la Commission scientifique de la Fondation InNaBioSanté

Les rapporteurs et les secrétaires de séance ont décidé de présenter la conclusion des travaux de l'atelier 1 sous la forme de cinq propositions :

- ✧ Promouvoir l'émergence de parcs technologiques notamment dans les villes moyennes, parcs technologiques qui rassemblent les compétences académiques, les PME, PMI, et les grands groupes.
- ✧ Dans le contexte actuel, les avantages comparatifs constituent un élément de fond d'attractivité d'un territoire : culture, tourisme, services publics. Toute politique de développement économique doit prendre en compte ces avantages.
- ✧ Aujourd'hui, le temps est avant tout réglé par des procédures de financement qui sont descendantes et basées sur des appels d'offres ; en sens contraire, les pôles de compétitivité ont pour cœur les projets qui sont issus des acteurs de terrain. Il est donc impératif que les procédures de financement soient cohérentes avec cette démarche montante des pôles.
- ✧ Le développement économique est également important dans des secteurs qui ne sont pas inclus dans les pôles de compétitivité : une attention toute particulière doit être portée à ces secteurs qui sont en particulier représentés par les pôles d'excellence rurale et/ou les grands projets de pays.
- ✧ Le goût du succès collectif qui passe par la volonté de réussir et le sens du partage doit toujours être la vertu fondamentale de toutes les actions de développement économique.



Jean-Christophe GIESBERT

Merci Alain COSTES. Vous le retrouverez tout à l'heure puisqu'il y a également, à la fin des restitutions par les rapporteurs des ateliers, quelques minutes qui sont consacrées à l'échange avec la salle.

L'atelier n°2 : " Comment mieux corrélér formation initiale, formation continue, qualification et emploi en Midi-Pyrénées ?" Présenté ainsi, cela apparaît comme une tarte à la crème, mais c'est en réalité une véritable question de fond qui remonte souvent d'ailleurs de la part des partenaires sociaux, qu'il s'agisse des représentant des salariés mais également des organisations patronales. C'est vous Serge CRABIE qui allez nous éclairer sur la nature des travaux.

Serge CRABIE - Président de la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat Midi-Pyrénées

A partir du premier constat proposé par Madame Odile Laurent, animatrice de l'atelier : la qualification est le meilleur rempart contre le chômage. Le niveau global des actifs de Midi-Pyrénées est peu élevé : seuls 30 % d'entre eux ont un niveau supérieur au Bac ou au BP.

Plusieurs enjeux important ont été dégagés :

Pour la formation initiale

- Développer l'orientation

Plusieurs problèmes ont été soulevés :

- ✓ la désaffection des jeunes pour certaines filières scientifiques, technologiques et professionnelles. Il est important de susciter l'intérêt pour ces matières et ceci réinterroge également les méthodes et les contenus pédagogiques.
- ✓ L'élaboration du projet professionnel du jeune et de la famille. Il est nécessaire d'apporter des réponses plus individualisées.
- ✓ L'orientation est d'abord vécu comme un « tri » en fonction du niveau atteint par le jeune en fin de cycle de collège.
- ✓ Si l'Éducation nationale a la volonté de s'ouvrir sur le milieu de l'entreprise et la découverte des métiers, les actions mises en œuvre ne sont pas toujours à la hauteur des attentes des élèves et de leurs familles. Il est nécessaire de rechercher un plus grand partenariat entre les différents acteurs de l'orientation.



- Permettre l'accès à la qualification la plus importante pour tout public. De nombreux acteurs du secteur sanitaire et social ont insisté sur la nécessaire professionnalisation et qualification des personnels dans ce secteur.
- Permettre l'adaptabilité, la réactivité.
 - ✓ Cette capacité nécessite une formation initiale suffisamment solide et importante. La nécessité de dispenser un enseignement de qualité dans les collèges, à destination de l'ensemble des publics. Il doit permettre plus de mixité sociale notamment au travers du soutien scolaire

Dans la mesure où la prospective sur les emplois n'est pas une science exacte et où la mobilité doit être favorisée, les niveaux V devraient être plus généralistes pour déboucher sur des spécialisations en niveau IV.

- développer des passerelles entre filières :
 - ✓ certains diplômes peuvent permettre l'accès à des niveaux plus élevés de qualification dans d'autres métiers que ceux pour lesquels une première qualification a été obtenue.
 - ✓ Nécessité d'information sur les maillages entre les différents métiers
- Si l'organisation et la mise en œuvre de la formation initiale doit aussi répondre aux besoins des entreprises, ce ne doit pas être son seul objectif. La qualification doit permettre l'intégration des hommes et des femmes, une meilleure maîtrise de leur destin et par conséquent une évolution du monde économique.



Pour la Formation Continue

Elle doit répondre avant tout :

- à la nécessité d'accompagner les mutations professionnelles et technologiques de l'entreprise ;
- à la nécessité d'accompagner les salariés dans ces diverses mutations.

Pour se faire, nous nous devons de mettre tout en œuvre afin de développer les dispositifs VAE et DIF, en informant les salariés, en accompagnant les chefs d'entreprises dans leur mise en œuvre.

Il est nécessaire de revoir l'ingénierie de formation, d'envisager plus d'individualisation des parcours. De répondre au mieux aux attentes de chacun.

Cependant, il faut garder en mémoire, qu'une formation continue réussie passe par une formation initiale suffisamment solide.



La relation entre la formation et l'emploi

Devant la complexité et l'adéquation formation/emploi tous s'accordent à dire qu'une meilleure coordination des acteurs et mise en réseau est nécessaire.

Certains outils existent et devraient être dynamisés, dans le cadre de partenariats plus ouverts, tel les contrats d'objectifs.

Jean-Christophe GIESBERT

On continue avec Pierre RESPAUD, atelier n°3 : "Comment lutter contre la précarité professionnelle, les inégalités d'accès à l'emploi et l'exclusion ?". C'est un thème sur lequel on va largement revenir dans notre table ronde dans quelques minutes. Pierre RESPAUD, c'est à vous pour 5 minutes durant lesquelles vous allez synthétiser les principales idées qui ont pu être échangées au cours de votre atelier. Est-ce que cela s'est bien passé ce matin ?

Pierre RESPAUD - Président de l'Union régionale de la Mutualité Française Midi-Pyrénées



1. Le rôle central du travail et la montée de la précarité professionnelle

Le travail est un élément essentiel de la vie sociale et un élément structurant de la cohésion sociale.

Faisant référence à l'allocution d'ouverture de Jean-Louis CHAUZY :

« le droit au travail est un principe fondateur de la société française comme le stipule la Constitution de la République dans son préambule :

« *chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ».

Cet atelier a traité la question à travers trois aspects :

- ✓ économique et social
- ✓ juridique
- ✓ par atteinte physiologique due aux conditions de travail (harcèlement au travail, ambiance délétère, communication difficile entre l'équipe de direction et les salariés...). Ces facteurs sont à l'origine du « burn-out », c'est à dire un grand épuisement au travail

Définition de la précarité financière par l'INSEE : « c'est la conjonction de deux ou plusieurs situations de fragilité des personnes en situation d'emploi qui sont :

- ✓ Un bas salaire,
- ✓ Le passage par au moins trois contrats salariés différents au cours de l'année,
- ✓ Le recours à des missions d'intérim,
- ✓ Le passage par une ou plusieurs périodes de chômage indemnisées. »

En résumé, on considère comme relevant d'une situation de précarité professionnelle les personnes qui travaillent, mais qui, malgré cela, ne parviennent pas à avoir un revenu suffisant pour accéder aux droits fondamentaux que sont se nourrir, se loger et se soigner.

La précarité professionnelle a pour conséquence des difficultés sur un plan social : elle rend compliqué l'accès au logement, aux soins...

La précarité n'est pas uniquement liée au type de contrat : ce n'est pas en supprimant les contrats précaires que l'on supprimera la précarité.

Le taux de chômage de Midi-Pyrénées avoisine certes la moyenne nationale, mais il y a une polarisation des richesses par rapport aux pôles de pauvreté.

C'est le taux de chômage élevé qui « a créé » les situations de précarité.



- Notion du travailleur pauvre

Les caractéristiques de ces emplois atypiques sont :

- La non durabilité de l'emploi (CDD, intérim...),
- L'externalisation du travail (intérim, associations intermédiaires...),
- Une durée du travail atypique (temps partiel subi, travail intermittent...),
- Un contrat de travail particulier (contrats aidés...).

Idées fortes :

- la question de la difficulté de se déplacer et donc d'accéder aux lieux de formation et d'emploi constitue un élément de la précarité,
 - le désengagement de l'Etat vis-à-vis de l'assurance chômage,
 - comment lutter contre l'utilisation abusive des contrats précaires : limiter leur utilisation ou taxer la précarité. Il est de la responsabilité collective de lutter contre la précarité.
- 2. Les inégalités d'accès à l'emploi des jeunes, des femmes, des seniors, des personnes handicapées, des personnes d'origine étrangère**

La question du genre est un élément transversal du débat sur la précarité et les discriminations. La majorité des temps partiels subis est occupée par des femmes.

Quelles solutions possibles ? :

- L'application de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations,
- L'information sur les droits (exemple : CIDEF),
- La question du CV anonyme a fait l'objet d'un débat,
- Revoir la gestion des entreprises, en particulier adapter la communication aux besoins de l'entreprise,
- Meilleure utilisation des aides aux entreprises,
- Accompagner les personnes fragiles qui subissent des discriminations vers l'autonomie et sensibiliser les partenaires à l'existence de la discrimination.



3. La responsabilité sociale des entreprises vis-à-vis de l'emploi

La question qui s'est posée est comment sécuriser les parcours professionnels des salariés :

- Les salariés doivent garder une partie des droits acquis dans l'entreprise,
- Aide à la mobilité des salariés,
- La rupture d'emploi doit être accompagnée,
- Limiter les carrières morcelées et incomplètes.

Elle répond à quatre principes :

1. liberté syndicale et de représentation
2. interdiction du travail forcé
3. non discrimination
4. Elimination du travail des enfants

La responsabilité sociale des entreprises soulève trois types d'enjeu :

1. politique : promotion du modèle social européen,
2. juridique : rôle respectif du droit public et des engagements volontaires, « codes de bonne conduite »,
3. image des entreprises comme facteur de la concurrence, coût de la mise en pratique des règles, des marchés de la certification...

En référence aux préconisations du CESR dans son avis du 26 Juin 2006 : « Diagnostic sur l'emploi en Midi-Pyrénées ».

Situation particulière des entreprises sous-traitantes.

Jean-Christophe GIESBERT

Dernier atelier avec vous Yannick LE QUENTREC. « Comment construire des emplois de qualité en réponse aux nouveaux besoins sociaux en Midi-Pyrénées ? »

Yannick LE QUENTREC - Représentante de la CGT et Vice-Présidente du CESR Midi-Pyrénées

Je remercie tout d'abord tous les participants de l'atelier 4 qui nous ont fait bénéficier de leurs remarques judicieuses. Si je ne reprends pas tout, ce qui n'est pas possible de toute façon, j'espère que vous ne m'en voudrez pas.



Il convient de revenir à la question de départ : Comment construire des emplois de qualité en réponse aux nouveaux besoins sociaux en Midi-Pyrénées ?

D'abord, il faut dire que la construction d'emplois de qualité ne se pose pas que dans le cas de nouveaux besoins sociaux émergents. Elle se pose bien pour tous les salariés de tous les secteurs, mais il fallait faire des points d'entrée qui sont l'économie résidentielle, le service à la personne, l'économie sociale et solidaire, en sachant qu'il y a des chevauchements.

Autre précision : dans quel contexte a-t-on posé cette question ? Elle se relie au diagnostic emploi que l'on a pu faire au CESR et qui fait apparaître une précarisation croissante des salariés, en particulier dans le secteur tertiaire, plus précisément dans les emplois de service, en particulier en direction des femmes salariées.

Pour les Conseillers Économiques et Sociaux, une certitude : il faut répondre aux besoins sociaux dans la mesure où cette réponse est un enjeu de cohésion sociale. Il est nécessaire de se préoccuper de la prise en charge des personnes âgées, de la petite enfance, de l'accompagnement scolaire, des loisirs éducatifs, etc... Sachant que tout cela ne peut rester du seul registre individuel.

Sur le constat :

La première partie de l'atelier a permis de confirmer l'existence de gisements d'emplois potentiels encore nombreux car la réponse à la demande est loin d'être satisfaite : en témoignent les listes d'attente dans les crèches, dans les maisons de retraites, etc...

Autres remarques :

Les activités de l'économie sociale sont diversifiées, avec des structures où dominent les associations, un secteur public modeste et le développement d'entreprises privées, assez récentes.



Quelle articulation peut-on faire ? C'est la question que l'on peut se poser entre ces logiques différentes, associatives, publiques et marchandes.

Un point important, ces activités, car on parle d'activités, sont très majoritairement faiblement qualifiées, faiblement rémunérées, avec peu de perspectives de carrière, du temps partiel contraint, des horaires décalés,

beaucoup de turn-over et des tensions dans le recrutement bien évidemment.

En fait, on pourrait dire que ces salariés sont exposés à une logique du moins disant social, et à un mouvement de déqualification notamment par le biais de la double tarification, l'exemple en a été donné, finalement, on préfère embaucher des aides ménagères que des auxiliaires de vie qui sont plus chères.

Un intervenant a d'ailleurs montré de façon judicieuse combien cette faible qualité des emplois est aussi produite par les financeurs qui sont animés par la seule volonté de maîtriser les dépenses.

Pourquoi qualifier des personnes alors qu'on ne peut pas les payer ? C'est la question que l'on se pose.

Donc, la question centrale est bien de savoir, dans ce contexte qui n'est pas neutre, « Comment on peut construire des emplois de qualité ? ».

En sachant que la notion de qualité est multiforme, qu'elle est encore peu définie mais qu'elle est bien dans les préoccupations au niveau national, au niveau de la Commission européenne et au niveau international, donc il y a des indicateurs, quantitatifs, qualitatifs, niveaux de rémunérations, conditions de travail, statut, égalité, dialogue social, etc.... à prendre en compte.

En sachant aussi que la construction de ces emplois de qualité n'est pas à envisager simplement en termes de coût, mais bien en termes d'investissement, investissements y compris en termes d'aménagement du territoire et, je le rappelle à mes collègues, de développement économique.



Autre point important pour répondre aux besoins sociaux par des emplois de qualité : tout ne sera pas du seul ressort des associations ou du secteur marchand. L'Etat doit ici jouer tout son rôle plutôt que de se désengager.

Les Régions, Martin MALVY l'a rappelé ce matin, qui n'ont pas de compétences directes en matière d'emploi, peuvent intervenir dans les politiques sectorielles.

L'atelier a pointé des secteurs d'emplois potentiels dans le sport, la culture, l'environnement, l'éducation populaire, et les TIC.

Les Conseils Généraux sont des intervenants importants, par exemple, dans la prise en charge des personnes âgées, encore faut-il qu'ils acceptent de payer le prix de la qualification, et là, on voit qu'il y a bien un besoin d'harmoniser aussi les prestations d'un Conseil Général à l'autre, il existe des disparités importantes.

Quant aux employeurs, au-delà de la diversité de leurs statuts, on note un besoin flagrant de coordination, un besoin flagrant de professionnalisation pour nombre d'entre eux, notamment pour que le droit du travail soit appliqué et pour que le dialogue social se développe.

Enfin, il y a également un besoin de mutualisation. Le dispositif de regroupement des employeurs a aussi été évoqué.

En conclusion :

Au-delà de ces pistes de travail, il y aura aussi des choix de société à faire pour répondre « aux besoins sociaux avec des emplois de qualité » entre d'un côté, « une économie sociale de marché » avec les risques d'inégalité et d'exclusion que cela comporte, - par exemple pour accéder au CESU, il faut être imposable, - une économie sociale et solidaire qui, elle, est basée sur des critères non marchands, et d'un autre côté, le développement de nouveaux services publics basés sur les principes d'égalité, de mutabilité, de solidarité, et de continuité.

Jean-Christophe GIESBERT

Nous avons abordé quatre thèmes génériques avec les rapports des différents ateliers, l'économie avec Alain COSTES, la formation avec Serge CRABIE, la précarité avec Pierre RESPAUD et nous venons d'évoquer ces nouveaux métiers ou plutôt les besoins sociaux et les métiers qu'ils allaient faire naître. Sur ces quatre thèmes, vous avez certainement des questions, des commentaires peut-être, des critiques ou, au contraire, vous allez abonder dans le sens de ce qui a été dit au cours de ces ateliers, donc si vous prenez la parole, je vous demanderai encore une fois d'être très concis.

Jean BONET-MONSONIS – Président de la Commission Aménagement du territoire du CESR Midi-Pyrénées

J'ai une réaction par rapport à l'atelier n°1. L'atelier n'était pas l'économie, c'était l'attractivité du territoire et le développement économique, donc, déjà, ce n'est pas la même chose.



J'ai un regret de la façon dont s'est passé l'atelier, je le dis simplement, le compte rendu qui est fait n'est pas le reflet de ce qui s'est dit en atelier. Avec trois ou quatre points, à savoir que des questions de gouvernance ont été posées, et la question ne revient pas. Pour le service public, quand on parle de temps pour le financement, je crois qu'il y a aussi le temps d'acheminement du courrier, le temps d'acheminement des étudiants, le temps des déplacements professionnels, le temps pour se soigner, le temps pour accéder à la culture, le temps d'accès aux communications, il y a tous ces éléments-là. Nous sommes aujourd'hui dans la

phase préparatoire d'un Contrat de projet, la question n'a pas pu être abordée alors qu'en terme de financement public, cela pose des questions intéressantes et le Président de Région, dans son préliminaire, l'a rappelé. Il y a la question du financement, la question n'a pas pu être abordée par la salle, pourtant la question d'un pôle de financement public régional se pose avec les éléments qui doivent s'encadrer, donc tous ces éléments-là n'ont pas pu être abordés, et je le regrette infiniment.

Jean-Christophe GIESBERT

Vous venez d'apporter un complément de réponse. Les points que vous avez soulevés sont effectivement très importants, cela entre en compte dans l'attractivité du territoire, et je pense notamment à ce que vous avez dit sur les temps de transport, c'est une problématique très importante et sérieuse. Je souhaiterais tout de suite qu'Alain COSTES, vous puissiez brièvement, si vous le souhaitez, faire une réponse à Monsieur BONET-MONSONIS.

Alain COSTES - Président de la Commission scientifique de la Fondation InNaBioSanté

J'aurais tendance à vous dire que sur les trois derniers points, je me sens très décontracté puisque vous l'avez dit vous-même, nous n'avons pas pu les aborder ce matin dans la séance. J'aurais tendance à vous dire, que excusez-moi, - rien n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre - parce que si je relis ce que j'ai dit : « Dans le contexte actuel des avantages comparatifs, c'est un fond d'attractivité du territoire » et j'ai parlé des services publics et, dans les services publics, il y a bien tous les services dont j'ai parlé, et je crois que j'ai même détaillé les aspects de santé, les aspects de formation, etc., donc j'ai l'impression que je ne suis pas très éloigné de ce que vous avez dit sur le problème des transports.

Jean-Paul BOYER - Président de Conseil de Développement du bassin de Decazeville.

C'est toujours à l'attention de l'atelier 1.

Il a été effectivement question de financement, mais nous n'avons pas pu l'approfondir. Il aurait été utile de pouvoir discuter du rôle des financements publics et de le faire avec le temps nécessaire.

Je crois qu'il a été aussi question des infrastructures, que ce soit en direction de la métropole régionale ou, également, des zones urbaines ou des zones rurales et des villes moyennes. Je pense qu'il faudrait peut-être essayer de retenir le fait que ce sont des moyens de développement et d'attractivité qui ne sont plus inscrits désormais dans les Contrats de projets et qui auraient besoin, pour autant, de lisibilité et, donc, de trouver une forme de contractualisation qui, pour le moment, n'est toujours pas retenue. On parle de routes nationales, on parle de réseaux ferroviaires, et on parle également de haut débit pour accéder aux nouvelles technologies.

Jean-Christophe GIESBERT

C'est très intéressant d'autant que si je prolonge un peu votre question, - dites-moi si je me trompe, - quand on parle d'attractivité de Midi-Pyrénées, on ne se borne pas à l'agglomération toulousaine, on parle bien de tous les bassins d'emploi y compris de ceux comme celui que vous citez qui a tellement souffert, on pense à ce qu'a connu Decazeville qui, soit dit en passant, va beaucoup mieux maintenant. Qui veut répondre à cette question ? Alain COSTES ?

Alain COSTES

Je pense que c'est un complément que vous avez donné par rapport à ce que j'ai dit.

Jean-Christophe GIESBERT

Il faut rappeler, - je ne veux pas dire de bêtise mais vous allez le confirmer -, que Decazeville connaît désormais un solde démographique positif, et en terme de création d'emploi, ce n'est pas trop mauvais. Est-ce que vous le confirmez ?

Jean-Paul BOYER - Président de Conseil de Développement du bassin de Decazeville

En terme de création d'emploi, il y a eu une recomposition totale du tissu industriel. Il y a un mieux au niveau de la démographie des actifs. Elle se note en terme de naissances à la maternité, qui devait être fermée et qui est désormais maintenue, et des effectifs à l'école et au collège, mais il y a encore une tranche d'âge relativement âgée qui, malheureusement, disparaît. Cependant, nous sentons le mieux au niveau économique sur le territoire.

Jean-Christophe GIESBERT

Je crois que c'est important de le préciser parce que, quand on parle d'attractivité, on fait aussi référence à l'image et à la communication, et c'est vrai que, vu de Toulouse, Decazeville était un peu le parent pauvre de la région alors que l'on s'aperçoit bien que les choses vont beaucoup mieux.

Nous passons à la question suivante.

Représentant syndical

Oui. J'étais donc dans l'atelier n°1 et effectivement il y a une question de fond qui ne peut pas être reportée puisque je reprends les propos de Monsieur Alain COSTES qui disait : « *il n'y a pas plus sourd que celui qui ne veut entendre* » et effectivement il y avait une question de fond qui n'a pas voulu être entendue.

Cela porte sur : « comment est-ce que l'on peut imaginer une stratégie de développement économique et sociale d'une région sans prendre en compte les phénomènes de la mondialisation ? Les fonds d'investissement sont les prédateurs des fonds publics et des richesses des entreprises et ils sont perçus comme une fatalité par les salariés ». Nous avons une question portée par de nombreux salariés :

« Quelle est la politique du Conseil Régional pour s'opposer aux prédateurs que sont les Fonds d'Investissement ? » Et pour les entreprises qui sont déjà sous le coup des Fonds d'Investissement, « Comment la Région envisage-t-elle la sortie de la crise telle qu'elle est conçue par les Fonds d'Investissement ? ».

Jean-Christophe GIESBERT

Vous venez d'aborder un point effectivement très important. Peut-être que Madame IBORRA tout à l'heure dans ses conclusions pourra y faire référence, le seul problème c'est que l'on sort du cadre de l'intervention régionale parce que cela dépasse la question mais Jean-Louis CHAUZY peut peut-être faire une réponse rapide ou en tout cas un début de réponse.

Jean-Louis CHAUZY - Président du CESR Midi-Pyrénées

Je ne me hasarderai bien sûr pas à répondre pour la Région, ce n'est pas ma fonction. Cette question-là est une question que notre assemblée doit prendre en charge. C'est le financement du développement économique, c'est le financement de l'industrie. Il y a des outils et la région a des outils optimaux. Il y a le bel outil dont on a fêté les 25 ans, l'IRDI créé par Alain SAVARY il y a 25 ans, mais ce n'est pas suffisant. Quand on regarde comment, dans le textile, Lavelanet en particulier, la mission de Michel THIERRY a été reprise, on a bien compris que l'on perdait une partie du pouvoir. C'est une question qui est devant nous, le CESR avec sa Commission « Plan et Financement » a prévu de travailler sur cette question-là. On le fera avec la Région, mais on doit nous-mêmes se donner quelques pistes, parce que nous n'avons pas de réponse, et je ne suis pas sûr que la Région à ce jour, en ait.

Didier GREGORY - FO - Airbus France

Ce matin, je suis intervenu au sujet des aides publiques dans le cadre de l'atelier 1 et j'avais précisé mon intervention en spécifiant bien que ces aides publiques devaient être assorties d'une condition, je parlais particulièrement pour les sous-traitants aéronautiques qui sont aujourd'hui dans la difficulté liée, bien sûr, aux problèmes d'Airbus et à la crise de croissance que l'on vit. J'avais souhaité que ces aides publiques soient assorties de la condition que les charges de travail restent localement. Il n'était pas question pour moi que l'Etat, la Région ou les collectivités locales financent des entreprises sous-traitantes pour que, ensuite, quand on leur donne du travail, ce travail aille dans les zones dollars ou ailleurs.

Jean-Christophe GIESBERT

Merci pour cette précision, cela paraît logique et je ne crois pas que cela appelle de commentaires particuliers. Je note que, pour l'instant, tout le monde s'est intéressé à l'atelier n°1, mais il y a les autres problématiques que nous avons abordées, la formation, la précarité et les besoins sociaux. Il y avait d'autres questions avec Jean-Marie BEZ, puis Jacques AGRAIN.

Jean-Marie BEZ - Membre du CESR Midi-Pyrénées

Ce que je déplore avec Monsieur, parce qu'il a raison vient de la loi de déréglementation financière de 1986 puisque, avant 1986, ce qu'il déplore était impossible. Cette loi l'a rendu possible et, depuis, nous en subissons les effets, y compris les pires.

Jean-Christophe GIESBERT

Merci de cette précision Jean-Marie BEZ.
La parole est à Jacques AGRAIN.

Jacques AGRAIN - Membre du CESR Midi-Pyrénées

Je crois que l'on a beaucoup parlé avec raison de la recherche de solutions législatives, techniques, etc., pour essayer de faire face à la précarité mais je crois qu'il faut, quand même, que l'on se repose le problème de fond. Le problème de fond, je vais le dire très vite : tant que nous sommes dans une société dont la logique fondamentale, Monsieur RESPAUD a repris

des exemples que j'avais donnés, est la concentration de richesses sur un pôle trop étroit, par exemple sur l'aire urbaine de Toulouse par rapport au reste de la région. Je voudrais donner deux exemples.

Partout cette richesse est créée par des populations en nombre non négligeable dont les territoires de vie méritent les mêmes équipements et offres sociales que l'agglomération du Grand Toulouse. Ce sont les hommes qui créent les richesses. Le rôle de la collectivité, des structures collectives, est de les répartir équitablement.

Par rapport à la population mondiale, une enquête est sortie le 4 décembre 2006 que vous devez connaître d'ailleurs, c'est la banque Barclay qui l'a demandée : 94 personnes dans le monde sont titulaires d'une richesse qui représente toute la richesse publique et privée, c'est-à-dire, les Etats et les fortunes privées de l'Afrique sub-saharienne, c'est-à-dire 150 millions de personnes. Dans notre pays, il y a aujourd'hui 234 000 personnes qui sont considérées comme riches hors possessions immobilières, d'après cette enquête, d'ici à 10 ans, il y en aura 611 000. On ne peut pas parler de mesures techniques, permettant de faire face à la précarité, tant que l'on n'a pas posé le problème de la répartition des richesses d'une manière un peu plus juste.

Marie-Laurence BERTRAND - Membre du CESR Midi-Pyrénées

Je suis la responsable du groupe CGT au Conseil Economique et Social Régional.



J'ai simplement deux réflexions. Une surprise sur l'atelier 1 auquel je ne participais pas. Dans les conclusions de Monsieur COSTES, je n'ai pas entendu une seule fois le mot « emploi », donc je suis un peu étonnée. Je ne sais pas si cette réflexion qui est pourtant l'intitulé principal ou le premier mot de cette conférence, était absente de vos réflexions.

La deuxième réflexion, je la trouve transversale, elle aurait aussi dû l'être dans l'atelier 1 mais peut-être avez-vous abordé cette question, elle l'est au moins sur les trois autres et je l'ai senti dans les comptes-rendus, c'est la question des femmes. Les femmes de Midi-Pyrénées, c'est quasiment, - Yannick LE QUENTREC m'apporterait sûrement des précisions -, la moitié des salariés. Il me semble donc que nous devons prendre à le bras le corps cette question, qui est en terme de formation, de précarité, d'emploi de qualité, une dimension essentielle. On ne peut pas s'adresser et espérer avoir des réponses sur l'emploi, et sur le développement économique en Midi-Pyrénées, si on ne traite pas de cette question prioritaire, et encore une fois transversale.

Une participante

En ce qui concerne l'atelier 2 qui correspondait à " Comment corréler formation initiale, formation continue, qualification et emploi ? ", je voulais rajouter ce qui n'a pas été évoqué à la synthèse que l'importance de l'orientation a émergé comme un axe crucial afin que les jeunes trouvent leur place, donc c'était une pierre à mettre à l'édifice dès le plus jeune âge. C'est quelque chose d'important.

Jacques VANPOUCKE - Membre du CESR

J'ai simplement une question toujours sur l'atelier 2. Le premier point : comment lutter contre l'utilisation de l'apprentissage comme moyen de régler les problèmes de l'emploi de façon anormale ?

Et ensuite pour les jeunes qui ont recours à l'apprentissage : comment favoriser, dès qu'ils en ressentent le besoin, les moyens d'une meilleure formation initiale et continue ?

Serge CRABIE - Président de la Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat Midi-Pyrénées

Je crois tout simplement qu'au niveau de l'apprentissage, il faut permettre à un jeune lorsqu'il le souhaite de s'orienter vers les métiers et non pas l'orienter d'office en ayant pour prétexte qu'il ne travaille pas bien, ou dès qu'il ne suit pas bien, lui dire qu'il va suivre un apprentissage. Je regrette mais, aujourd'hui, on a des jeunes qui sont universitaires, qui reviennent chez nous et qui suivent une voie par la voie de l'apprentissage et qui réussissent très bien. On en a qui ont une voie différente qui réussissent très bien. La voie de l'apprentissage, je n'aurai pas la prétention de dire que c'est la voie de l'excellence, mais ce n'est pas la voie de garage. Ceci est le premier point.

Concernant la concurrence au niveau de l'Education nationale et de l'apprentissage car je crois que c'était le volet de la deuxième question ... ce n'était pas cela ?

Au niveau de l'apprentissage, je crois qu'il y a de la place pour tout le monde. Il y a de la place pour les jeunes pour suivre une voie par la voie de l'apprentissage et il y a de la place pour les jeunes pour suivre un enseignement général ou de l'apprentissage dans le domaine public. C'est tout, il faut laisser la place aux jeunes comme ils le souhaitent.

Jean-Christophe GIESBERT

Il y a un commentaire de Monsieur Pierre PEREZ.

Pierre PEREZ, Vice-Président de l'UPA, Président de la CNAMS

Pour répondre simplement à notre ami, je suis tout à fait partisan à ce qu'il n'y ait pas de cloisonnement entre l'enseignement professionnel et l'enseignement général et que, à tout instant, un jeune puisse revenir dans un sens ou dans l'autre.

Jean-Christophe GIESBERT

Je demande pour notre table ronde « Entre flexibilité de l'emploi et sécurité des parcours professionnels, quels dispositifs pour prévenir et résorber la précarité professionnelle ? », à René VALLADON, Secrétaire Général Force ouvrière, à Jean-Michel MARTIN, Secrétaire Confédéral de la CFDT, à Jean-Claude TRICOCHÉ, Secrétaire National de l'UNSA, à Alain ALPHON-LAYRE, Secrétaire Général à la CGT, Martine LE GUENNEC, Coordinatrice régionale de la formation professionnelle MEDEF Midi-Pyrénées, à Pierre PEREZ, à Jérôme DEBORD, Délégué National de la CGPME.



Il reste deux places pour nos deux témoins venus de deux régions, deux témoins auxquels je vais demander de nous rejoindre parce qu'il est intéressant d'avoir leur éclairage et leur propre témoignage sur ce qui se passe en Rhône-Alpes et en Bretagne, je veux parler d'Alain EVEN, Président du CESR Bretagne et Jean VANOYE, Premier Vice-président du CESR Rhône-Alpes. Voilà donc pour les participants de cette table ronde au terme de laquelle, comme nous l'avons fait tout à l'heure, vous aurez la possibilité, je le rappelle, de les interroger.

Je voudrais poser autant que l'on puisse le faire le cadre de cet échange. Je rappelle d'abord le titre : « Entre flexibilité de l'emploi et sécurité des parcours professionnels, quels dispositifs pour prévenir et résorber la précarité professionnelle ? ». Cela a été dit tout à l'heure et notamment par Pierre RESPAUD, le fait de posséder un emploi aujourd'hui ne suffit plus à éviter la pauvreté. La précarité professionnelle est une réalité que l'on sous-estime. En Midi-Pyrénées, elle touche 78 000 personnes. La problématique est prise en compte aujourd'hui par tous les acteurs sociaux et économiques, elle l'est aussi au niveau européen. Je vais vous citer ce qui dit la Commission dans son rapport 2005/2006 : « *Traiter la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du marché du travail de manière à répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs* ». C'est quand même une ligne de force qui est soulignée par la Commission européenne, c'est à dire que ce n'est même pas un problème franco-français, c'est un phénomène européen qui est parfaitement identifié par la communauté.

Quel dispositif pour concilier les besoins de flexibilité et de protection des salariés ? Est-ce que c'est la sécurité sociale professionnelle, la sécurisation des parcours professionnels, la flex-sécurité ? Bref, c'est autour de cela, Mesdames et Messieurs que je souhaiterais vous faire réagir. J'aurais souhaité vous donner, juste parce que j'ai trouvé cela très intéressant dans une étude Lasaire, les propos de Jean-Louis DAYAN : « *Une liste des questions mériterait d'être allongée et être mieux réfléchie, une dernière au moins mérite d'être mentionnée, la sécurité professionnelle est aujourd'hui principalement pensée sur le terrain du droit et des institutions à fort juste titre... Mais l'effectivité de la construction qui en résulterait sera pour beaucoup tributaire de l'activité économique et des créations d'emplois ou d'activité si l'on préfère regarder au-delà de l'emploi. Autant dire que la question doit impérativement être*

envisagée aussi sous l'angle du régime de régulation et de développement pour ne pas dire de croissance capable de mobiliser au mieux la population active disponible ». Juste encore quelques mots de Jean-Louis DAYAN : « Sans quoi le risque est de laisser la réflexion s'enfermer dans le seul champ du marché et des institutions du travail. L'expérience du plein emploi des Trente Glorieuses, comme de bien des performances de modèles nationaux pris aujourd'hui pour exemple, de réformes réussies de marché du travail, enseignent au contraire que le régime de régulation macro-économique et bien plus qu'un élément de contexte, une pièce essentielle avec laquelle le régime d'emploi fait système ». Je tenais à apporter cette réflexion parce que je trouve, et d'ailleurs vous le trouverez dans les documents préparés par le CESR, que cela apporte un éclairage intéressant.

Je voudrais tout de suite commencer, et j'aimerais avoir votre sensibilité, Martine LE GUENNEC, qui représente le MEDEF.

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle – MEDEF Midi-Pyrénées

Il y a deux manières de répondre.

La première est de dire que, d'entrée, nous nous plaçons dans les process, les procédures, le comment faire. La sécurité professionnelle, ou la sécurisation des parcours, est d'abord un objectif et un enjeu sur lequel nous sommes à peu près tous d'accord mais, là où il y a divergence, c'est sur le « comment faire », sur la notion d'employabilité. Le vrai sujet que nous avons vécu, au travers des grandes crises en Midi-Pyrénées, le textile et le GIAT en particulier, a été le problème du reclassement pour des salariés qui ont vieilli à leur poste et pour lesquels nous avons rencontré, par la suite, des difficultés dans le reclassement parce qu'ils n'étaient adaptés qu'à leur poste, et, pas obligatoirement, adaptés à une nouvelle vie professionnelle. Il me semble que, si nous ne replaçons pas le problème dans la perspective de l'employabilité ou de l'acquisition, du développement, du maintien des compétences, nous faisons fausse route parce que nous rentrons, immédiatement, dans les procédures.



Si nous abordons le fonctionnement des procédures, la deuxième chose qui nous inquiète, c'est que pour l'instant, pour chacune de ces « procédures », il est nécessaire d'avoir un statut : un statut de demandeur d'emploi, un statut de salarié, un statut de femme, d'handicapé. Naturellement, aucune de ces situations n'a les mêmes procédures pour accompagner les personnes intéressées et concernées. Les mesures ne s'additionnent pas. C'est un vaste bazar.

Nous avons essayé de faire un premier effort, au titre des partenaires sociaux, dans le cadre de deux accords qui me semblent très importants. Le premier, que l'on oublie complètement, est la première réforme de l'ASSEDIC appelé le PARE (*Plan d'Aide au Retour à l'Emploi*), sur lequel j'ose dire rétrospectivement que l'on s'est planté ou que l'on a été planté, il y avait là-dedans la volonté justement de créer un premier parcours et une première sécurisation des parcours. Ceci a été indépendant de la volonté des partenaires sociaux.

Jean-Christophe GIESBERT

Qui est coupable alors ?

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle – MEDEF Midi-Pyrénées

En gros, je résume Monsieur JOSPIN

Jean-Christophe GIESBERT

Avez-vous dit JOSPIN ou je n'ose pas ?

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle – MEDEF Midi-Pyrénées

Monsieur JOSPIN. L'Etat n'a pas voulu lâcher le pouvoir et c'était peut-être une erreur. Il ne faut pas trop politiser le débat sur l'emploi sans en voir sa dimension économique.

Jean-Christophe GIESBERT

Qu'aurait-il fallu faire et que faut-il faire encore ?

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle – MEDEF Midi-Pyrénées

Il aurait fallu qu'il laisse faire les partenaires sociaux plutôt que d'imposer toute une série de mesures, de contrats, et d'acteurs qui n'ont pas été satisfaisants et qui ont ralenti les démarches pour les demandeurs d'emploi.

Jean-Christophe GIESBERT

Cela passe par le paritarisme ?

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle – MEDEF Midi-Pyrénées

Pour moi, oui. Je ne crois pas que nous soyons capable de le faire seuls.

Sur la deuxième réforme, les critiques à notre encontre commencent déjà, c'est merveilleux. Elle n'a pas deux ans de mise en œuvre ! C'est la réforme sur la formation professionnelle. L'ANI (*Accord National Interprofessionnel de décembre 2003 sur « la formation tout au long de la vie » publié le 7 mai 2004*) a été signée en décembre, la loi de l'Etat a été votée en mai 2004, après l'extension de l'accord fin 2003, texte dans lequel se trouve la création du DIF (*Développement Individuel de la Formation*), les périodes de professionnalisation, la VAE (*Validation des Acquis de l'Expérience*). Le bébé n'a que 18 mois et on nous demande déjà si l'adulte est bien portant.

Jean-Christophe GIESBERT

Que fait-on concrètement ? Que faut-il faire ? Est-ce que l'on peut imaginer, même si c'est une problématique nationale et j'ai même dit européenne tout à l'heure, que peut-on initier comme démarche en Midi-Pyrénées pour que les choses aillent un peu plus vite ?

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle – MEDEF Midi-Pyrénées

Nous avons la possibilité d'agir au niveau des partenaires sociaux dans notre région. Là je parle du DIF, mais nous pourrions également parler de la VAE. Sur la VAE, nous avons quand même réussi à expliquer qu'il était intéressant que le FONGECIF, dans lequel nous siégeons tous, soit un lieu d'information pour l'ensemble des salariés. Or, cela peut paraître anodin mais, quand un salarié souhaite se renseigner si vous le dirigez vers l'ANPE, il a l'impression qu'il va être licencié, il préfère solliciter le FONGECIF.

Le Conseil Régional nous a aussi entendu, nous travaillons ensemble sur la VAE pour les salariés. Nous pouvons faire mieux, et nous avons été capable de quelques initiatives. Nous pouvons aussi parler du DIF. On me demande ce que nous faisons mais une entreprise, ce n'est pas que le chef d'entreprise, ce sont aussi des salariés, des Comités d'entreprises etc... Sur la communication sur le DIF, nous avons beaucoup à faire. Mais je m'arrêterai là.

Jean-Christophe GIESBERT

Il faut se mobiliser, et c'est loin d'être le cas.

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle - MEDEF Midi-Pyrénées

Nous nous mobilisons, mais ce n'est pas assez.

René VALLADON - Secrétaire confédéral Force Ouvrière

Je voudrais d'abord essayer d'aller au cœur du problème parce que je pense qu'il faut être aussi pragmatique que possible, sinon on a toutes les instrumentalisation possibles. Le premier rappel que je voudrais faire, c'est que, tous les ans, il y a environ 3 millions de Français qui changent de poste de travail. Ce n'est pas forcément spontanément mais...

Jean-Christophe GIESBERT

Il y en a 3 millions. Sur un total, faut-il le rappeler ?

René VALLADON - Secrétaire confédéral Force Ouvrière

Un total d'à peu près 22 millions. Cela veut donc dire que l'on n'en parle pas, mais on est déjà devant une flexibilité tout à fait importante.

Jean-Christophe GIESBERT

Monsieur VALLADON, sans vouloir vous interrompre, c'est important ce que vous dites. A-t-on des éléments de comparaison par rapport à d'autres pays européens ?

René VALLADON - Secrétaire confédéral Force Ouvrière

Je n'en ai pas de particulier, mais je voudrais dire quelque chose sur l'ampleur et la réalité du monde du travail aujourd'hui parce qu'il est compliqué et on risque de se tromper. Vous évoquiez tout à l'heure l'étude « Lasaire », je vais la compléter par d'autres points qui me semblent intéressants. C'est vrai que le nombre de contrats à durée déterminée a été multiplié par 3 en 20 ans. C'est vrai que le nombre de contrats intérim a été multiplié par 5 en 20 ans. C'est vrai que le nombre de précaires est aujourd'hui supérieur à 2 millions de salariés, mais il faut aussi savoir que l'ancienneté moyenne dans l'emploi n'a pas baissé. Il faut savoir que le risque de chômage, en prenant les références Lasaire, c'est-à-dire à peu près 7 %, est le même en 2002 qu'en 1970. Cela veut donc dire qu'en fait, nous sommes en face non pas d'une généralisation mais d'une segmentation du marché du travail, avec, d'un côté, des salariés qui sont non pas protégés mais qui sont dans un système qui fonctionne relativement bien et, de l'autre côté, un nombre certes important de salariés mais qui reste quand même un nombre très minoritaire. Si je dis cela, c'est parce que je crois que beaucoup d'expériences, beaucoup de choses sont évoquées au sujet de la sécurité sociale professionnelle, des parcours professionnels, et moi, je ne souhaite pas que ce qui fonctionne bien soit sacrifié au nom de ce qui pourrait demain fonctionner pour quelque chose qui, loin s'en faut, ne concerne pas encore la majorité des travailleurs.



Deuxièmement, on ne peut pas évoquer ces sujets sans évoquer en même temps les questions de plein emploi, les questions de croissance économique, de politique économique, de politique monétaire, etc. L'un sans l'autre, ce serait un marché de dupes. L'expérience récente montre qu'une croissance économique, supérieure à 2,5%, crée des emplois, diminue le chômage, et réduit, au moins partiellement, la précarité.

Jean-Christophe GIESBERT

J'entends bien Monsieur VALLADON, vous avez raison de souligner ce qui marche bien et les chiffres que vous avez donnés sont éloquentes, mais que répondez-vous par rapport à Martine LE GUENNEC qui fait quand même, - vous allez trouver probablement que je force un peu, mais qui fait quand même ce que l'on peut appeler un constat d'échec en la matière ?

René VALLADON - Secrétaire confédéral Force Ouvrière

Un constat d'échec de quoi ?

C'est ce que j'évoquais à l'instant. Aujourd'hui, il me semble absolument indispensable que soit réhabilité le débat sur les politiques économiques. Est-il normal, par exemple, que ces

pays de l'OCDE, les 11 pays de la zone euro, aient la croissance la plus faible depuis 10 ans en moyenne ? Qui dit plein emploi dit bien évidemment résorption d'un grand nombre de cette précarité. Dit autrement, on est en train aujourd'hui de constater que l'acceptation d'un chômage massif se traduit également par une précarisation importante.

Il y a une dizaine d'années, les experts fustigeaient les syndicats parce que nous étions censés avoir fait le choix du chômage alors que nous aurions du choisir la voie américaine qui acceptait les travailleurs pauvres (working poor) et connaissait un chômage faible. Je constate que 10 ans après, nous avons et les travailleurs pauvres et le chômage. On ne peut donc dire que la principale question est celle du modèle social, elle est inséparable de la question macro-économique même si j'ai bien conscience que ce n'est pas l'objet du débat aujourd'hui.

Jean-Christophe GIESBERT

Tout cela constitue encore une fois une très bonne entrée en matière pour les questions avec la salle.

On continue avec le point de vue de la CFDT avec Jean-Michel MARTIN. Je rappelle la question encore une fois pour que l'on reste bien dans le sujet comme cela a été abordé : « Entre flexibilité de l'emploi et sécurité des parcours professionnels, quels dispositifs pour prévenir et résorber la précarité professionnelle ? » Voici le point de vue de la CFDT.

Jean-Michel MARTIN - Secrétaire Confédéral CFDT

Tout d'abord je voudrais indiquer qu'il y a une telle ambiance de moralité en France, et si on parle autant d'insécurité, c'est pour rajouter sur ce que vient de dire René VALLADON, c'est que l'on baigne depuis des années et depuis trop longtemps probablement dans le sentiment que les choses sont figées sur le marché du travail. Vous vous interrogez tout à l'heure pour savoir si on avait des comparaisons au niveau européen sur le niveau de mobilité. Si l'on prend l'exemple qui est maintenant très courant du Danemark, au Danemark, les gens changent fréquemment de travail. On pourrait considérer que les personnes (les salariés) sont très inquiètes mais elles ne le sont pas. Pourquoi ne le sont-elles pas ? Parce qu'elles ont la garantie, lorsqu'elles quittent un travail, qu'elles vont en retrouver un autre rapidement, et que, pour cela, elles seront aidées, elles seront accompagnées, elles seront conseillées.



Jean-Christophe GIESBERT

Je vous interroge Jean-Michel MARTIN sur ce point car ce que vous venez de dire est très important. On entend souvent des acteurs sociaux vanter l'exemple danois, est-ce que pour la CFDT c'est une référence ?

Jean-Michel MARTIN - Secrétaire confédéral CFTD

Non, ce n'est pas dans ce sens-là que je le dis.

Jean-Christophe GIESBERT

Ce n'est pas dans ce sens-là que vous le dites, mais, par rapport à la problématique que l'on aborde, c'est une réponse dont on peut dire qu'elle marche.

Jean-Michel MARTIN - Secrétaire confédéral CFTD

Effectivement. Je veux dire que ce n'est pas la totalité du système danois que nous reprenons à notre compte mais ce que nous reprenons à notre compte, et d'ailleurs je m'étonne de la remarque de Madame LE GUENNEC tout à l'heure à propos du PARE, parce que qu'est-ce que le PARE sinon la tentative de ce qu'ont fait les Danois d'accompagner les demandeurs d'emploi pour les amener le plus rapidement possible à retrouver un travail. Mais là où probablement il y a une différence considérable entre la France et le Danemark, c'est le dynamisme économique des deux pays. On ne peut effectivement pas s'abstraire de la situation de la croissance dans notre pays.

Jean-Christophe GIESBERT

On entend un certain nombre d'observateurs économiques, et c'est peut-être d'ailleurs ce que nous dira Monsieur DEBORD tout à l'heure, qui disent que, si vous voulez davantage de croissance, commencez par réduire les charges et, c'est précisément parce que l'on a un modèle social qui coûte trop cher, que l'on manque de souplesse et que l'on a du mal à générer de la croissance. Ce ne sont pas des propos que je reprends à mon compte mais que l'on entend souvent de la part des partenaires économiques. Que dites-vous par rapport à cela ?

Jean-Michel MARTIN - Secrétaire confédéral CFTD

On a un exemple qui a été cité, je crois, lors d'un atelier ce matin, le total de l'exonération des charges aujourd'hui, c'est 23 milliards d'euros. Quand on voit la production que cela a donné en matière de relance de l'emploi, on ne peut pas dire que la démonstration soit éclatante. Probablement fallait-il à un moment donné réfléchir, voire même agir, sur l'allègement des charges, mais il fallait leur donner des objectifs, des objectifs en matière de contrepartie et de créations d'emplois. Or, là, les contreparties n'apparaissent pas de façon probante sur la création d'emplois, par contre les contreparties ont souligné, à l'envi, les méfaits en quelque sorte de ces exonérations de charges puisqu'il y a eu un espèce de phénomène de blocage des rémunérations au niveau des salaires qui correspondaient à l'allègement des charges. Sur ce domaine-là, il faut très probablement procéder à une manière de remise à plat du dispositif d'allègement des charges pour donner davantage de rationalité au mécanisme qui est en cours.

Jean-Christophe GIESBERT

Un peu comme la Région, et je crois que Madame IBORRA pourra nous le dire tout à l'heure, une des conditions que met le Conseil Régional pour aider les entreprises.

Jean-Michel MARTIN - Secrétaire confédéral CFDT

Simplement sur la sécurisation des parcours professionnels, deux choses. Il faut donner davantage de garanties aux personnes qui sont dans des situations de marginalisation par rapport au marché du travail, et il faut rendre probablement plus dynamiques les dispositifs qui ont été créés et, comme le disait d'ailleurs Madame LE GUENNEC, ne pas se satisfaire d'avoir créé des dispositifs mais les faire fonctionner. Il ne faudrait pas inverser, et d'ailleurs c'est amusant ce que vous dites, parce que vous dites des choses paradoxales. Vous dites qu'il ne faut pas être prisonnier des procédures et ensuite vous vous insurgez que l'on condamne le DIF ou autres dispositifs qui ont été créés dans l'accord de 2003 sur la Formation Professionnelle. Ce n'est pas cela qui, de mon point de vue, pose problème, c'est que depuis 35 ans, les partenaires sociaux ont en gestion le système de formation professionnelle et que, depuis 35 ans, les résultats sont encore modestes pour ne pas reprendre des propos un peu plus définitifs de Cahuc et Kramax qui sont des chercheurs qui ont produit un rapport il y a deux ou trois mois de cela. Mais c'est cela qui pour moi me bouscule. Et contrairement à ce que vous dites, ce n'est pas sur le PARE que je suis inquiet, on a fait ce que l'on devait faire sur le PARE, ce qui me préoccupe davantage, c'est ce que produisent les mécanismes que l'on négocie, et d'ailleurs que ce soit sur la formation professionnelle ou que ce soit sur les seniors ou que ce soit sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Ce ne sont pas des choses que l'on découvre. Il y a vis-à-vis de l'ensemble des publics qui sont, a priori, les destinataires prioritaires de ces dispositifs un regain de dynamisme de notre part à trouver. C'est moins une condamnation ou un éloge des dispositifs qu'il faut faire qu'un examen de ce que nous faisons en tant que partenaires sociaux en tant qu'animateurs de la scène sociale. C'est cela qui pose un problème.



Jean-Christophe GIESBERT

Autre point de vue avant que l'on ne s'intéresse à ce que l'on dit chez les artisans et également dans les PME, le point de vue de la CGT. Alain ALPHON-LAYRE, si vous voulez bien nous dire par rapport à la problématique que nous abordons et ce qui a pu être dit, quelles sont les propositions...

Quelles sont donc par rapport à ces notions de sécurisation, par rapport à la question de la précarité que l'on vient d'évoquer, les propositions de la CGT ?

Alain ALPHON-LAYRE - Membre de la Confédération Exécutive confédérale CGT

La CGT, effectivement, fait des propositions, les propositions du statut du travail salarié. Nous pensons qu'il faut que les salariés, de la sortie du système scolaire jusqu'à la retraite, aient un certain nombre de droits individuels, cumulatifs et progressifs, d'une entreprise à une autre et d'une branche à une autre. Il s'agit donc de droits individuels attachés à la personne et qui seraient transférables et basés sur un corps de garanties interprofessionnelles élevé. Nous pensons qu'il y a un certain nombre de droits, comme aujourd'hui où l'on a droit à la retraite, etc., c'est le droit à l'emploi, c'est le droit à une carrière professionnelle, c'est le droit à la formation continue, c'est le droit à la sécurité sociale professionnelle qui fait partie de ce statut

du travail salarié, c'est le droit à une vie privée, le droit à la santé, à la retraite et à la démocratie sociale. Je disais que, dans ces droits, nous avons abordé la question de la sécurité sociale professionnelle, qui est en gros notre réponse aux licenciements. Nous pensons qu'il faut, lors d'une suppression d'emploi, que le contrat de travail ne soit pas rompu et qu'il perdure jusqu'à ce que le salarié retrouve un autre emploi. Cela pose bien évidemment la question du financement.



Je voudrais revenir très rapidement sur la question qui a été évoquée des charges, c'est-à-dire que, nous pensons que, sur les financements, cela part d'abord sur les bases, - le collègue de FO le disait, - d'une autre croissance, d'un autre investissement sur l'industrie, sur la recherche, etc., que ce que l'on fait actuellement en France, mais y compris sur une autre façon de voir ce que le Patronat appelle les charges qui sont, en fait le salaire induit pour la sécurité sociale et pour la retraite. Et nous pensons, - et je sais que mon collègue de l'UPA partage cette question, - nous pensons qu'il faut que les cotisations sociales des entreprises soient majorées quand les entreprises font du bas salaire ou suppriment des emplois, et par contre, qu'elles soient diminuées quand les entreprises créent des emplois, augmentent les salaires et évitent la précarité, tout cela bien sûr par rapport à la valeur ajoutée d'une entreprise, de manière à favoriser la création de l'emploi. Voilà quelles sont très rapidement nos propositions.

Jean-Christophe GIESBERT

Elles sont intéressantes. Tout de suite une réaction de la CGPME sur cette sécurité sociale du travail, la CGPME qui représente quand même la majorité du tissu des entreprises, des petites et moyennes entreprises en France, il ne faut pas l'oublier. Vous êtes pour, vous êtes contre ?

Jérôme DEBORD - Délégué National CGPME pour le Sud-Ouest

Déjà faut-il être pour un énième dispositif parce que la question qui est posée est " Quels dispositifs ?"

Jean-Christophe GIESBERT

Excusez-moi de reprendre ma question pour vous la poser tout de suite mais à la proposition que vient de faire la CGT, vous dites oui ou vous dites non ?

Jérôme DEBORD - Délégué National CGPME pour le Sud-Ouest

Oui je vais répondre. Je dis qu'il faut effectivement, - je vais reprendre un point qui m'intéresse, - encourager l'initiative.

Cela va dans le sens de ce qu'est, au quotidien, un chef d'entreprise PME. Aujourd'hui, pourquoi un Français sur deux qui se dit entrepreneur ne franchit pas le cap de la création d'entreprise, c'est parce que effectivement il y a des freins et, notamment, au niveau des charges sociales, mais je ne referai pas l'article là-dessus. S'il y a effectivement des initiatives qui font que l'on encourage la création d'emploi par un dispositif qui incite, là effectivement on est dans le cadre de ce que fait au quotidien un chef d'entreprise PME. La prise de risques, depuis la création jusqu'à la transmission, le chef de l'entreprise de la PME a l'habitude de la gérer et il n'a pas l'habitude de demander à l'Etat que ce soit lui qui l'accompagne d'autant que l'Etat, et là en l'occurrence on le solliciterait pour cela, n'en a pas forcément les moyens. Aujourd'hui, on connaît l'état des finances publiques, au risque d'être provocateur, je veux dire que, aujourd'hui, sans nier la précarité, sans nier effectivement le besoin de création d'emplois, il faut arrêter de tout attendre des autres et notamment de l'Etat. On est dans une responsabilité collective, on est effectivement aussi dans une réalité où, - et je crois que plusieurs interlocuteurs l'ont déjà dit, - le marché dicte aussi ses lois, donc, tant qu'il n'y a pas de marché de croissance, ce n'est pas l'Etat qui va le décréter.

Jean-Christophe GIESBERT

Je voudrais rebondir sur deux choses qui ont été dites par vos prédécesseurs des organisations syndicales. D'abord, quand Monsieur VALLADON nous dit « regardez, il y a quelque temps on nous désignait les travailleurs pauvres comme étant quelque chose de complètement étranger à la France ». Vous ne l'avez pas dit comme cela, c'est une façon de résumer. Dix ans plus tard, on a des travailleurs pauvres en France. Vous patrons, ce n'est pas une injure, vous représentants de la CGPME, comment vous réagissez par rapport à cette réalité ? Vous nous dites, mondialisation oblige, on ne peut pas faire autrement ou faut-il effectivement lutter contre la précarisation des travailleurs ?

Jérôme DEBORD - Délégué National CGPME pour le Sud-Ouest

Les outils pour lutter contre cette précarisation, il ne faut pas les chercher à l'extérieur, ils sont à l'intérieur de l'entreprise. Les salariés pauvres aujourd'hui, tout chef d'entreprise PME qui côtoie au quotidien ces salariés va essayer de les sortir de cette précarité parce qu'il en va de l'intérêt de la société en question. Le patron de PME ne peut pas, c'est une évidence, vivre sans ses salariés et il est de son intérêt, au moment où il embauche ce salarié, de participer à la promotion de ce salarié. C'est une évidence mais je crois qu'il faut le rappeler parce que l'on oublie trop souvent qu'au moment où un chef d'entreprise recrute, il le fait sur le long terme et le long terme, cela veut dire évolution du salarié dans son poste et forcément enrichissement du salarié.

Jean-Christophe GIESBERT

Autre chose, cela a été dit, et je me suis un peu accroché là-dessus parce que cela me paraît effectivement intéressant que l'on en débattenne, c'est ce qui se passe au Danemark. Il se trouve que la CGPME se targue d'être très pragmatique, elle aime bien aller voir ce qui se passe à l'étranger, parmi les expériences qui réussissent, en tout cas c'est un peu la doctrine de votre organisation. J'imagine que vous connaissez ce qui passe au Danemark, est-ce que c'est quelque chose qui vous paraît en dépit des réserves émises par Jean-Michel MARTIN, transposable, en tout cas pour partie en France ?

Jérôme DEBORD - Délégué National CGPME pour le Sud-Ouest

Je n'ai pas le détail de tous les exemples qui se prennent à l'étranger mais je crois, que si l'on a une leçon à tirer de ce qui marche bien ailleurs, et notamment dans les pays scandinaves, c'est la confiance qui est donnée en l'individu. Ce n'est pas pour rien que, depuis le départ, notre slogan à la CGPME, c'est : "notre valeur ajoutée, c'est l'homme". Dès lors que l'on aura replacé l'homme, qu'il soit chef d'entreprise ou salarié, au centre du débat et que l'on n'y mettra pas forcément absolument l'Etat ou les associations, même si je n'ai rien contre les associations bien évidemment, on ira dans la bonne direction. Mais il faut arrêter de créer des nouvelles strates, au coeur du problème il y a l'homme. Ces pays scandinaves l'ont bien compris et, quand ils prennent des mesures qui favorisent l'éclosion et l'évolution de l'humain dans son milieu du travail, ils vont dans la bonne voie et, pour cela, il faut l'encourager en amont. En sensibilisant les jeunes au monde de l'entreprise, en leur proposant une formation en adéquation à la fois avec leur choix mais aussi avec la réalité des besoins, et en valorisant suffisamment le travail pour éviter que le chômage ne devienne une fatalité presque délibérée, notre pays se rapprocherait de ce modèle. Car n'oublions pas que la vraie précarité, c'est le chômage, et que c'est d'abord à ce fléau qu'il faut s'attaquer.



Jean-Christophe GIESBERT

Est-ce que je trahis vos propos et ceux de Martine LE GUENNEC en disant : « Laissez-nous, nous chefs d'entreprise, nous, organisations syndicales nous occuper de tout cela ? »

Jérôme DEBORD - Délégué National CGPME pour le Sud-Ouest

Je dirai que l'on est forcément les mieux placés. Il faut arrêter de jeter la pierre à Pierre, Paul, Jacques, on est bien placé pour le faire et, à chaque fois que l'on a travaillé conjointement dans le paritarisme, cela a effectivement créé le PARE, cela a créé aussi la CRP (Convention de reclassement personnalisée) auquel la CGPME reste très attachée, donc, à chaque fois qu'il y a eu une négociation entre les partenaires sociaux, cela a donné des bons résultats. Sans faire de polémiques...

...pourquoi le CPE n'a pas fonctionné. On s'est trouvé dans le cadre d'une décision presque unilatérale imposée. Le fait de remettre le jeune au centre du débat et de vouloir lui offrir des possibilités d'évolution, on le trouvait très louable. Pourquoi le CPE a-t-il échoué ? Parce que les pouvoirs publics l'ont fait unilatéralement sans concerter les partenaires sociaux et c'est la preuve que à chaque fois que les partenaires sociaux sont regroupés et discutent, ce que fait au quotidien le chef de PME avec ses salariés, cela fonctionne.

Jean-Christophe GIESBERT

Merci Jérôme DEBORD. Je rappelle que vous êtes Délégué national de la CGPME pour le Sud-Ouest et que vous êtes venu avec votre Président Régional, Gérard RAMOND qui est présent.

Jérôme DEBORD - Délégué National CGPME pour le Sud-Ouest

Juste une petite chose. Vous parliez des exemples dont on peut s'inspirer à l'étranger, Gérard RAMOND revient d'une mission en Chine qui prouve que quand le chef d'entreprise se prend en main et qu'il va découvrir ce qui se passe à l'extérieur, il peut ramener des bonnes idées.

Jean-Christophe GIESBERT

Sauf si c'est pour délocaliser.

Jérôme DEBORD - Délégué National CGPME pour le Sud-Ouest

Ce ne sera pas le cas.

Jean-Christophe GIESBERT

Nous continuons avec Jean-Claude TRICOCHÉ et nous terminerons tout à l'heure avec Jean-Pierre PEREZ. Je rappelle bien sûr que, si les uns et les autres vous souhaitez réagir à ce qui a été dit ou que vous n'êtes pas tout à fait d'accord, prenez la parole sachant que, dans quelques minutes, nous passerons la parole à la salle.

Jean-Claude TRICOCHÉ, vous représentez l'UNSA. Vous avez au sein de votre organisation un certain nombre de travaux très intéressants qui traitent de ces questions de précarité. Je ne vais pas vous demander d'en faire la synthèse mais, en tout cas, de faire ressortir les deux ou trois idées fortes que vous inspire la thématique de notre échange ; encore une fois brièvement, vous l'avez compris.

Jean-Claude TRICOCHÉ - Secrétaire National UNSA

Mon organisation a largement réfléchi sur cette affaire-là. Plus d'un an de travail, je n'ai donc pas la prétention en quelques minutes de faire l'état détaillé de toutes nos propositions mais sachez que, au niveau des différents lieux et institutions où l'on débat de la sécurité des parcours professionnels et de la précarité, nous contribuons à faire émerger des pistes concrètes d'action.



Je voudrais d'abord revenir sur ce qui fonde notre approche, c'est-à-dire la problématique des mobilités. On a tendance effectivement avec l'insécurité professionnelle à ne pas voir la réalité des mobilités professionnelles dans notre pays. Mais, quand la mobilité se fait à l'intérieur d'un groupe, dans un secteur où il y a une sécurité d'emploi, c'est-à-dire dans le marché interne, cette affaire d'insécurité n'est que très rarement posée, quel que soit le statut du salarié. Les employeurs mettent souvent en avant les rigidités du Code du travail et du CDI, mais, ils oublient de dire que la majorité des salariés licenciés dans notre pays étaient en CDI. Donc la nature du contrat de travail ne protège pas le salarié des aléas de la conjoncture. Le problème que nous avons à traiter en urgence, c'est celui des salariés qui se

trouvent remis sur le marché du travail et qui n'ont pas été préparés, c'est-à-dire qui ont des faiblesses de qualification, qui ont connu de l'insécurité de l'emploi par des statuts précaires et pour lesquels, les employeurs n'ont pas fait d'efforts pour entretenir l'employabilité. Je veux bien que l'entreprise soit exemplaire comme le démontre ici certains intervenants, mais la réalité est souvent autre.

Jean-Christophe GIESBERT

Nous sommes d'accord sur le constat, je crois que cela a été dit par les uns et les autres, mais qu'est-ce que vous proposez concrètement à l'UNSA ?

Jean-Claude TRICOCHÉ - Secrétaire National UNSA

Nous avons des propositions très concrètes. Je ne sais pas si c'est de la faute des pouvoirs publics ou des partenaires sociaux, mais le système de formation professionnelle continue arrose là où c'est mouillé. Vont à la formation les plus formés, les plus qualifiés et dans les plus hauts dans la hiérarchie et, ceux qui sont contraints de quitter l'emploi sont très souvent les moins qualifiés. Je profite que ce colloque se tienne à Toulouse pour emprunter une image au milieu aéronautique. On met des gens dans un avion, il y a ceux qui ont le parachute et ceux qui montent sans parachute, et au moment de sauter, ceux qui ont le parachute restent dans l'avion et on fait sauter ceux qui n'en ont pas. C'est cela le système de formation par rapport à la mobilité contrainte des salariés.

Jean-Christophe GIESBERT

Je crois qu'il y a quelqu'un qui est d'accord avec vous et qui connaît bien les problèmes de formation, c'est Madame IBORRA qui parlera tout à l'heure pour le Conseil Régional.

Jean-Claude TRICOCHÉ - Secrétaire National UNSA

Je travaille avec Madame IBORRA au Conseil National de la Formation Professionnelle tout au long de la vie puisqu'elle en est membre au titre des Régions, et moi, au titre des partenaires sociaux.

Jean-Christophe GIESBERT

Vous êtes d'accord avec cela Martine LE GUENNEC ? C'est un peu dur mais ce n'est pas mal comme image.

Jean-Claude TRICOCHÉ - Secrétaire National UNSA

L'image est belle mais pas pour celui qui saute...

Elle est peut-être forte mais, moi je vois la réalité des entreprises et je vais citer quelques exemples. Vous avez parlé de rapport, prenons par exemple le dernier du CERC à partir duquel le Premier Ministre organise le 14 de ce mois, une conférence nationale sur l'emploi et les revenus. Il est accablant pour le système de formation initiale qui laisse sortir 190 000 jeunes chaque année sans diplôme, et le CEREQ, par une étude récente, vient de démontrer, en suivant une cohorte sur sept années de jeunes sortis de l'école qu'elle soit publique ou privée, que ce soit un CFA, sans diplôme, sept ans après, plus de la moitié sont dans la précarité.

Il est accablant aussi pour la formation continue et ceux qui la gère. Trop de salariés ne connaissent jamais la formation. En tant que syndicaliste, j'ai suivi certains aspects des plans sociaux. L'exemple de la Samaritaine est malheureusement édifiant. Nous avons là des salariés en poste depuis plus de 20 ans et qui n'ont jamais eu une heure de formation. Quand on dit que l'entreprise entretient l'employabilité, j'ai du mal à croire que ce soit vraiment une réalité. Je ne dis pas que c'est le cas dans toutes les entreprises, mais le problème est celui d'anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences et de préparer les salariés à affronter au mieux les difficultés professionnelles.

Jean-Christophe GIESBERT

On a bien compris que c'était la clé de voûte du dispositif. On va s'arrêter là Monsieur TRICOCHÉ mais c'était intéressant d'avoir votre éclairage.

Nous allons continuer, et c'est la dernière intervention, avant que nous puissions vous passer la parole pour que vous les interrogiez. Ensuite nous aurons les deux témoignages de Rhône-Alpes et de Bretagne. Nous fermons la table ronde avec vous Pierre PEREZ sur une approche qui est très pragmatique, celle des artisans.

Pierre PEREZ - Vice-président de l'UPA, Président de la CNAMS

Si vous voulez bien, par rapport à tout ce qui a été dit, il faut toujours se méfier des caricatures. Le Danemark, c'est également 450 milles personnes de plus de 55 ans qui sont en préretraite. Si vous ramenez cela à la France, cela ferait 5 millions de personnes qui seraient en préretraite. Donc méfions-nous lorsque l'on va chercher le modèle idéal à l'étranger. Je suis tout à fait d'accord, prenons ce qu'il a de mieux dans chaque endroit.



J'ai devant moi le titre : « Entre flexibilité de l'emploi et sécurité des parcours professionnels... ». Si on parle de sécurisation des parcours professionnels, il faudrait l'étendre, mais nous n'en avons pas le temps, aux professions libérales, l'étendre aux artisans et l'étendre aux entrepreneurs indépendants ; l'étendre aux journalistes bien sûr, surtout lorsqu'ils sont rédacteurs en chef, car lorsque l'on est à la plus haute marche, on ne peut que redescendre. La sécurisation de l'emploi doit donc être transversale. Je constate ensuite qu'il est noté : « ...pour prévenir et résorber... ». Nous parlons tous de résorber et, excepté la personne qui est intervenue juste avant moi, personne ne parle de prévention mais vous l'avez très bien abordé. Il me semble qu'il est impensable aujourd'hui de ne pas avoir à l'esprit trois chiffres.

- Le premier : 15% des jeunes qui rentrent en sixième ne maîtrisent pas le français.
- Le deuxième : vous l'avez dit, 190 000 jeunes chaque année sortent du cursus sans aucune formation.
- Le troisième et peut-être le plus grave : 30 000 jeunes sortent au niveau licence avec des difficultés pour s'insérer dans la vie.

Si l'on veut prévenir, il faut arrêter de travailler uniquement avec le ministère du Travail et le Ministère de l'Emploi. Il faudrait peut-être impliquer également l'Éducatif pour, au moins dans 20 ans, ne pas se retrouver avec le même constat. Je ne surprendrai personne en annonçant que je trouve inhumain que la mondialisation fasse de l'emploi la variable d'ajustement parce que, si l'apprentissage n'est pas une variable d'ajustement pour l'Éducation nationale, par contre l'emploi l'est. Pour moi, nous allons faire du micro ici dans cette Région. Faisons en sorte que dans cette Région, cela ne se produise plus et que les jeunes soient les mieux armés.

Jean-Christophe GIESBERT

Comment fait-on alors ?

Pierre PEREZ - Vice-président de l'UPA, Président de la CNAMS

Pourquoi ? Parce que nous sommes une des régions la moins enclin à la mobilité. Nous ne

voulons pas quitter Midi-Pyrénées. Je ne critiquerai aucune région de France mais il y a d'autres régions de France qui ont moins de soleil et aujourd'hui nous avons fait exprès qu'il n'y ait pas de soleil pour que nos amis ne restent pas.

Jean-Christophe GIESBERT

On a de bonnes raisons de rester ici quand même.

Pierre PEREZ - Vice-président de l'UPA, Président de la CNAMS

Il n'empêche que lorsque l'on me parle des 3 millions de personnes qui ont changé d'emploi dans l'année, j'espère bien que parmi ces 3 millions de personnes, il y a des gens qui ont eu une ascension sociale, qu'il y a des gens qui ont changé volontairement. Lorsque j'ai changé de travail, je l'ai fait parce que j'allais vers un endroit où j'aurais un meilleur emploi. Je crois que nous mélangeons deux choses qui ne sont pas à mélanger. Malheureusement, il y a une résultante à la fin. Mobilité et précarité ne sont pas des jumelles. Elles ne vivent pas forcément ensemble. Lorsque nos jeunes ou moins jeunes, mais surtout jeunes, partent travailler en Angleterre ou partent travailler aux Etats-Unis, y en a-t-il beaucoup qui sont revenus en disant : « c'est chouette là-bas, je bosse moins et je gagne davantage ? » Non ! Ils ont fait un choix de mobilité et ils en payent les conséquences. Je crois qu'il faut que nous travaillions déjà d'arrache pied à résoudre ce mal récurrent pour qu'à partir de 2007 cela s'arrête. Vous comprenez ce que je veux dire ? Cela se traduit à mon avis par trois fléchages.

D'abord au niveau de l'orientation. Oui, il faut revoir en France l'outil d'orientation. L'Education nationale y a toute sa place mais il n'y a pas que l'Education nationale.

Deuxième proposition : pendant la vie professionnelle, il faut de la formation tout le long de la vie et de la motivation. La motivation également lorsqu'il y a de la formation initiale, de la motivation entrepreneuriale, autrement dit avoir envie de faire dans la vie, non pas forcément une entreprise mais avoir envie de « s'arracher ».

Et, troisièmement, lorsqu'il y a l'accident de parcours, il faut un accompagnement individualisé et encore de la formation.

Si nous avons dans cette région, comme en France également, les cerveaux et la main d'œuvre les mieux adaptée au marché mondial, nous n'aurons pas de choix. Vous comprenez ce que je veux dire ?

Et pour répondre aux diminutions de charges sociales, je crois qu'il faut qu'il y ait un engagement. Et je suis pour le fait qu'il y ait un engagement de la part d'une entreprise qui vient s'installer dans une région et, quand elle a des subventions, qu'elle réponde de ce qu'elle a fait de ces subventions et, nous, à l'artisanat, en 7 ans, nous avons créé 700 000 emplois et 100 000 entreprises. Je crois que la baisse des charges sociales a servi à quelque chose.

Jean-Christophe GIESBERT

Jean-Michel MARTIN, vous souhaitiez réagir très brièvement avant que nous passions la parole à la salle. Monsieur ALPHON-LAYRE souhaite également s'exprimer.

Jean-Michel MARTIN - Secrétaire confédéral CFTD

Je voulais réagir parce que, depuis quelque temps, et notamment sur l'intervention de Monsieur PEREZ, j'entends que la formation serait la pierre philosophale pour la sécurisation des parcours. Je pense effectivement qu'elle a une importance...

Jean-Christophe GIESBERT

Elle est la pièce maîtresse à défaut de la pierre philosophale.

Jean-Michel MARTIN - Secrétaire confédéral CFTD

Dans ce domaine donc, la formation était appelée au secours. Je crois effectivement que la formation est importante, que ce soit la formation initiale ou la formation continue, mais les choses pour se sécuriser peuvent aussi faire appel à d'autres vecteurs, à d'autres leviers.

Jean-Christophe GIESBERT

Vous pensez à quels leviers ?

Jean-Michel MARTIN - Secrétaire confédéral CFTD

Par exemple, sur l'accès à des crédits pour des personnes qui sont dans des contrats précaires, le fait qu'ils se voient interdire la possibilité d'avoir des prêts, pour accéder à la propriété par exemple, est quand même un problème qui ne se résoudra pas par la formation. La protection sociale, quand on voit la manière dont les mécanismes de la protection social fonctionnent, ils fonctionnent par rapport au degré d'ancienneté et d'activité professionnelle des individus. Ce qui fait que pour pouvoir bénéficier des avantages en nature de la Sécurité Sociale ou des avantages en espèce, il faut avoir un minimum d'ancienneté dans le travail. Peut-être faudra-t-il réexaminer ce mécanisme d'ancienneté qui est parfaitement en contradiction avec le dispositif de mobilité professionnelle, surtout si les raisonnements en matière de construction des droits tiennent à l'attachement à l'entreprise. Il faut donc également réviser ces facteurs de logique.

Autre exemple qui s'écarte de l'ancienneté, ce sont les raisonnements que l'on tient vis-à-vis du temps partiel. Le temps partiel, si on prend les mécanismes qui prévalent pour l'accès au droit individuel et à la formation, l'accord originel sur le DIF prévoit que le DIF est accordé de façon proportionnelle au temps travaillé, ce qui est une ineptie. Ce qui est recherché, c'est la qualification de l'individu, et la qualification de l'individu peu importe qu'elle soit utilisée à plein temps ou à temps partiel, ce qui est important, c'est qu'elle existe et pour la matérialiser, il faut prévoir un temps identique que l'on soit à temps plein ou à temps partiel.

Alain ALPHON-LAYRE - Secrétaire confédéral CGT

Premièrement, la proposition de la CGT du statut du travail salarié et de sécurité sociale professionnelle vise justement à ce que la mobilité soit choisie et non pas subie. C'est pour cela que l'on a fait ces propositions pour justement que l'on soit en dynamique plutôt que d'avoir des salariés qui sont stressés, comme c'est le cas aujourd'hui, quand ils subissent la mobilité.

Deuxième chose dans ce cadre-là, nous proposons un droit à la formation professionnelle de 10% du temps de travail pour la formation, c'est à dire 4 années de formation sur une carrière professionnelle. Il me semble effectivement que cela peut permettre...

Jean-Christophe GIESBERT

A déduire des 35 heures ?

Alain ALPHON-LAYRE - Secrétaire confédéral CGT

C'est à débattre. Je ne vois pas pourquoi parce que je ne pense pas que ce soit les 35 heures qui soient la cause des problèmes aujourd'hui, loin s'en faut.

L'autre chose que je voulais dire, c'est que j'entends bien le Monsieur de la CGPME, « laissons-nous faire, on est tous sur le même bateau », on connaît ce discours mais on n'est pas à égalité. Le salarié et le patron ne sont pas à égalité sur la manière de traiter les choses. Je pense qu'il faut un certain nombre de droits, un socle de droits pour tous les salariés et opposable à toutes les entreprises. Si l'on n'a pas ce socle-là, on n'est pas à égalité et on sait bien que notamment les PME-PMI comme l'artisanat subissent de manière soit directe, avec la sous-traitance, soit indirecte, les desiderata des grands groupes qui demandent toujours du moins sur le social pour pouvoir avoir les parts de marché. C'est systématiquement comme cela et on le sait très bien. On ne peut pas simplement se retourner vers les salariés pour leur dire que l'on ne peut pas faire autrement. Je pense qu'il y a besoin d'un socle avec des garanties interprofessionnelles.

Dernière chose très vite par rapport au Danemark. D'autres l'ont dit, il y a 5 millions d'habitants au Danemark.

Il n'y a que des PME-PMI, il n'y a pas de capitaux étrangers ou très peu et il y a une fiscalité très élevée au Danemark. On est dans une situation où il y a une fiscalité très élevée qui permet par exemple à ce que les chômeurs soient payés 90% de leur salaire pendant 4 ans, mais, la plupart du temps, ils n'ont pas à l'utiliser parce qu'ils retrouvent du boulot. Vous voyez que, quand on parle des charges sociales, etc., il faut tout donner sur le Danemark.

Jean-Claude TRICOCHÉ - Secrétaire National UNSA

Très rapidement, en se référant toujours au rapport du CERC, ce que l'on appelle les travailleurs pauvres, les salariés qui, malgré le travail, ont des difficultés pour se loger, se soigner, on observe qu'ils sont soumis au travail discontinu et au temps partiel obligatoire. On peut augmenter le SMIC, mais, pour ces travailleurs là c'est la possibilité de travailler à temps complet et durablement qui leur permettra de sortir de la pauvreté.

Autre remarque, les comparaisons internationales, sur les pays de l'OCDE, établissent un lien systématique entre le niveau de qualification de la population active et le taux de chômage. Quand on compare par tranche d'âge, on s'aperçoit que, dans les pays qui connaissent le moins de taux de chômage quel que soit leur mode de gestion de l'emploi, il y a une répartition assez continue du niveau de qualification de chaque tranche d'âge. En France, on est tout à fait atypique, les niveaux de qualification élevés sont dans les tranches jeunes de la population active et, dès que l'on passe les 40 ans, c'est une chute très forte. Les seniors français sont

parmi les moins qualifiés dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Rien d'étonnant car l'accès à la formation après 45 ans est rare.

René VALLADON - Secrétaire confédéral Force Ouvrière

La question de la prévention ? Je préfère le terme d'anticipation. Trois points me semblent devoir être évoqués :

- Premièrement, d'abord la moitié des produits que l'on achètera dans 10 ans n'existe pas et le nombre de métiers qui existeront dans les prochaines décennies sont à inventer. Il faut donc continuer à réfléchir à la formation professionnelle.
- Deuxièmement, nous servons-nous correctement des outils disponibles ? Nous avons mis en place, avec des difficultés quelques fois, un certain nombre de dispositifs : observatoire des métiers, observatoire des qualifications, observatoire des branches, etc... Est-ce que cela suffit ? Non, si pour des raisons diverses d'intelligence économique ou autre, un patron ne peut, ou ne veut dire, ce que seront ses besoins dans cinq ou dix ans, on aura des outils qui seront sans utilité réelle. Il faut donc réfléchir sur le bon fonctionnement des outils existants.
- Troisièmement, il ne faut pas considérer que le travail est fait. Il faut poursuivre, sans relâche, de manière paritaire, mais aussi avec l'Etat et les collectivités territoriales, cette démarche permanente d'anticipation, complémentaire de la volonté à faire fonctionner les outils existants.

Jean-Christophe GIESBERT

Nous allons passer aux questions/réponses avec la salle si vous avez des commentaires avec Monsieur Joseph BELLANCA, Gérard RAMOND pour la CGPME et une troisième question. Nous allons procéder dans cet ordre s'il vous plait.

Joseph BELLANCA - Vice-Président du CESR - Délégué régional FO

Je ne me présente pas puisque l'animateur vient de le faire mais je dirai quand même que je suis aussi le représentant du groupe FO au CESR.

Je voudrais réagir parce que j'ai trouvé très beau le slogan indiqué par Monsieur DEBORD : « A la CGPME, notre valeur ajoutée : c'est l'homme ».

C'est bien, Monsieur. Je trouve cela formidable. Alors, commençons tout simplement par faire en sorte que, lorsque l'on parle de salaire, de la rémunération d'un salarié, ce ne soit pas une charge et que ce ne soit pas un coût. On ne peut pas dire que la valeur ajoutée est l'homme et considérer que tout simplement sa rémunération, sa juste rétribution soient un coût et une charge. Vous me dites par ailleurs qu'il ne faut pas tout attendre de l'Etat, je dis oui, banco, chiche !



23 milliards d'exonération rien que sur les aides diverses et variées aux entreprises, je ne parle pas des milliards de la formation professionnelle. N'est-il pas temps aujourd'hui de réfléchir paritairement, collectivement, au comment on va utiliser ces sommes. René VALLADON vient d'indiquer que les métiers de demain, les emplois de demain, nous ne les connaissons pas. Qu'on le veuille ou non, il y a quand même un constat d'échec de l'efficacité de ces mesures, même si, je rejoins ce qu'a dit notre ami Pierre PEREZ, l'artisanat a pu créer des emplois grâce à ces exonérations. La question qui se pose aujourd'hui est plus celle du maintien des emplois, de savoir comment l'on va pouvoir maintenir les salariés dans l'emploi plutôt que celle d'essayer de créer de l'emploi. Je reste persuadé que les entreprises ne créent des emplois que lorsqu'elles ont de l'activité et, tant que l'on n'aura pas de la croissance, et uniquement par rapport à cela, on sera en difficulté. On pourrait reprendre le point de départ de cette conférence : l'emploi et le développement économique en Midi-Pyrénées. Certes, Toulouse n'est pas le centre du monde mais, si on pouvait prendre ce point de départ pour avoir une réflexion un peu plus large, ce ne serait peut-être pas inintéressant.

Jérôme DEBORD - Délégué National CGPME pour le Sud-Ouest

Sur le premier point sur les salaires, je l'ai dit dans mon intervention tout à l'heure, un patron de PME n'a pas une grosse marge de manoeuvre pour les salaires. Cela ne veut pas dire qu'il ne cherchera pas à les faire évoluer. Je persiste à dire, et c'est vérifié au quotidien, qu'il est évident qu'un salarié doit rester le plus longtemps possible dans l'entreprise et que le patron fera tout pour le motiver à rester. A défaut, que ce soit directement sur le salaire, sachez que la CGPME a largement participé aux discussions sur la loi sur la participation et il y a encore d'autres outils pour accompagner le salarié et lui donner une rémunération annexe au salaire.

Sur le fait de travailler ensemble sur les emplois, je crois que je partage d'ailleurs entièrement le point de vue de votre représentant national. Quand je dis qu'il n'est pas nécessaire de créer de nouveaux outils, c'est effectivement parce qu'il y a un panel aujourd'hui existant que l'on utilise mal. Il y a aussi toute une série de diagnostics, et le travail du CESR ici en est la preuve, je crois que l'on est en France les champions du monde du diagnostic et du constat. Cela fait des années que l'on travaille à bien connaître les besoins, à bien connaître l'état de notre pays et de nos régions et, en face de cela, je suis toujours étonné de voir que les solutions mises en place par les pouvoirs publics sont trop souvent en décalage. Au lieu de se lamenter sur ce constat-là, il faut se dire qu'il y a plein de nouveaux métiers qui apparaissent. A l'atelier 4, on a évoqué tous les métiers qui se rapprochaient du service à la personne, ceux qui pouvaient se rapprocher des métiers du sport, je rajouterai ceux sur le développement durable, il y a là un vivier énorme auquel il ne faut pas oublier d'ajouter les besoins que l'on a constatés depuis très longtemps et qui n'ont toujours pas été traités, le vivier que représente les métiers de la restauration ou du bâtiment qui n'arrivent pas à trouver des salariés. On l'a constaté ou on continue à le constater, aujourd'hui il y a des outils et il faut absolument que l'on utilise ces outils pour que l'on trouve les employés en face de ces besoins.

Jean-Christophe GIESBERT

Question suivante avec Monsieur RAMOND.

Gérard RAMOND - Président de la CGPME Midi-Pyrénées



Je voudrais d'abord dire que cela n'a pas été repris à la lettre par mon ami Joseph BELLANCA qui n'a pas pourtant hésité à m'égratigner un peu au passage. Mais ce que je veux dire, c'est que des slogans, il en faut mais j'aimerais mieux en l'occurrence le mot de « ralliement » qui est effectivement à la CGPME « la valeur ajoutée c'est l'homme » et c'est une évidente réalité. Pourquoi ? Parce qu'une PME-PMI ne peut pas vivre sans l'adhésion de son personnel. Ce n'est pas pensable. Quand vous avez des sociétés de moins de 10 salariés, il faut qu'il y ait une

cohésion, il faut qu'il y ait une coopération et une solidarité parce que ces sociétés n'ont en règle générale pas de fonds propres, pas de trésorerie et elles ne peuvent vivre que, lorsque le magasinier étant absent, la comptable va aller faire des colis parce que, si les produits ne partent pas, l'argent ne rentrera pas et les salaires ne seront pas payés. Par conséquent, oui notre valeur ajoutée, c'est l'homme. Pour nous, c'est incontournable, c'est vital.

J'entends dire au CESR depuis maintenant quatre ans, et je réponds à Joseph BELLANCA également, que les entreprises vivent par et avec les subventions. Je vous ai dit plusieurs fois au CESR que ce n'était pas vrai. Vous avez dans le catalogue de la région Midi-Pyrénées quelque 198 possibilités de subvention pour les entreprises. La question que j'ai posée et à laquelle on ne m'a jamais répondu, c'est : quelles sont celles qui sont éligibles pour les entreprises ? Parce que, lorsque vous les initiez, en règle générale, il manque toujours quelque chose pour que vous soyez éligible. Et c'est la raison pour laquelle nous, nous disons à la CGPME que ne voulons pas de subventions qui nous font passer pour des chasseurs de prime. Nous voulons simplement que l'on nous donne un terrain dans lequel nous pouvons être compétitifs et dans lequel nous pouvons nous développer.

On parle aussi de la formation. Il faut quand même savoir que c'est la CGPME qui a créé l'organisme paritaire le plus ancien pour la formation et le plus performant. Personne ici ne pourra dire que ce n'est pas un système paritaire qui ne fonctionne pas, à la satisfaction générale car, depuis 35 ans, je n'ai pas souvenir qu'il y ait eu un problème, quel qu'il soit, entre les représentants des petits patrons et les salariés, de quelque syndicats de salariés qu'ils soient.

Enfin je voudrais, Jean-Christophe, revenir sur ce que vous avez dit quand Jérôme DEBORD est intervenu la première fois en concluant en disant : « *Oui, à condition que ce ne soit pas dans des délocalisations* ». Je crois qu'aujourd'hui il faut s'entendre sur le mot « délocalisation ». D'abord, les PME-PMI que nous représentons n'ont pas la possibilité ni la capacité, ne serait-ce que par leur moyens financiers et leurs effectifs, de se délocaliser. Mais,

ce qui devient aujourd'hui incontournable, et je crois que le problème de l'Airbus A380 nous l'a montré, il faut que nos entreprises prennent conscience que l'économie se passe aussi et surtout en dehors de l'hexagone. Cela veut dire quoi ? Cela veut dire qu'il faut initier des transferts de technologie, des transferts de savoir faire et des transferts de business, ce que les pays étrangers appellent le B to B, c'est à dire le Business par le Business. Et cela il faut le faire parce que, sinon, que va-t-il se passer ? Il ne sert à rien aujourd'hui de jeter l'anathème.

Je vais vous expliquer pourquoi, parce qu'il faut être concret. Je suis un de ceux qui n'a pas critiqué AIRBUS Industrie. Qu'Airbus Industrie ait fait des bêtises, on peut en convenir, mais passer son temps à les critiquer, cela ne va pas résoudre les problèmes. S'il faut un temps pour l'imprécation, il faut aussi un temps pour la réflexion et un temps pour l'action. Ce qu'il faut faire aujourd'hui, c'est dire à nos sous-traitants de retrousser leurs manches, d'aller voir ailleurs comment cela se passe et de développer leurs technologies. Il faut considérer le monde tel qu'il est et non pas tel qu'il devrait être.

Jean-Christophe GIESBERT

Deux réponses avec d'abord la CGT.

Martine BERNARD-ROIGT - Secrétaire régionale Midi-Pyrénées CGT

Je me félicite d'entendre le discours patronal découvrir que l'entreprise, ce sont aussi les salariés, il faut donc passer du discours aux actes.

J'interpelle les responsables du MEDEF et de la CGPME. En effet, si l'on parle aujourd'hui tant de la sécurisation des parcours professionnels, c'est parce qu'il y a bien un problème important et qu'il faudrait peut-être le régler. C'est aussi sans doute, et contrairement à ce que disait Monsieur DEBORD, parce que tous les dispositifs qui sont à l'œuvre aujourd'hui ont atteint leur limite ou n'ont pas fonctionné comme il le faudrait. En Midi-Pyrénées il n'existe aucune négociation régionale interprofessionnelle, il n'y a pas de lieu de dialogue social. Je suis Responsable régionale de la CGT, je n'ai jamais été invitée par le MEDEF ou la CGPME pour discuter sur des questions d'importance qui concernent la vie de milliers de salariés dans ma région.

J'ai donc une proposition. : alors qu'aujourd'hui nous sommes face à défi très important concernant l'Aéronautique, ce

sont encore une fois les salariés, les plus précaires, les intérimaires et les sous-traitants de l'aéronautique qui vont faire les frais de la décision du groupe EADS. Je vous propose donc d'ouvrir, dans les jours qui viennent, une négociation régionale interprofessionnelle sur la sécurisation des parcours des personnels de l'aéronautique et pourquoi pas, discuter, négocier



ce que nous à la CGT nous réclamons, et qui s'inscrit tout à fait dans ce que mon collègue Alain ALPHON-LAYRE a décrit, un statut négocié, un statut unique du salarié de l'Aéronautique.

Quelle est votre réponse sur cette proposition concrète ?

Jean-Christophe GIESBERT

Merci Martine BERNARD-ROIGT. La réponse de Martine LE GUENNEC.

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle - MEDEF Midi-Pyrénées

Pour partie, je trouve un peu fort que vous disiez qu'il n'y a aucun lieu ou aucun endroit où l'on peut avoir un dialogue social puisqu'il existe une Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi qui se réunit à peu près cinq fois par an. Depuis quelque temps justement, les organisations fondatrices de la COPIRE se réunissent une fois par mois pour travailler sur le dialogue social. Si la CGT n'a pas toujours été présente, elle y participe maintenant. Nous nous en félicitons et j'espère que nous déboucherons sur, si ce n'est des décisions, au moins sur un plan de travail pour l'année 2007. Cette Commission est une des plus anciennes de France. Elle a été créée en 1969 après les accords de Grenelle, elle a été mise en marche en décembre 1969, il me semble que cela mérite d'être dit.

Je vous rappelle ensuite, Madame, que vous me demandez de créer un statut interprofessionnel de l'Aéronautique. Il me semble que les mots sont contradictoires. Je porterai votre demande au syndicat de la Métallurgie qui est le premier concerné. Faut-il l'étendre ? Que faut-il faire ? Je ne sais pas et ce n'est pas moi qui peux répondre seule aujourd'hui. On ne peut pas demander au seul MEDEF de travailler sur Airbus et l'Aéronautique. Nous devons le faire en symbiose avec le syndicat de la Métallurgie, l'UIMM, donc il y a, dans cette formulation, des contradictions, mais nous y reviendrons.

Jean-Christophe GIESBERT

Etes-vous d'accord sur le principe ?

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle - MEDEF Midi-Pyrénées

De toute façon, je transmettrai la demande mais cela ne peut pas être qu'interprofessionnel. Il faut travailler avec UIMM et la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi

Martine BERNARD-ROIGT - Secrétaire régionale Midi-Pyrénées CGT

Je vous demande d'ouvrir une négociation sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'Aéronautique ce qui est différent de ce que vous avez compris de ma demande.

Martine LE GUENNEC - Coordinatrice régionale de la formation professionnelle – MEDEF Midi-Pyrénées

De toute façon, je vais transmettre au secteur de la Métallurgie, mais je ne suis pas à même de trancher pour l'Aéronautique, qui est certes un de nos adhérents, mais je ne suis pas l'Aéronautique à moi toute seule.

Quant à la sécurisation des parcours professionnels, peut-être que nous n'avons pas été très en avance. Je reconnais que les syndicats salariés ont été plus dynamiques sur le sujet, mais il me semble qu'il y a un groupe de travail national sur le sujet qui va se réunir en janvier et en février, donc j'ai tendance à dire : laissons travailler nos négociateurs et essayons de trouver ensuite notre dimension régionale.

Jean-Christophe GIESBERT

Question suivante, Madame.

Une participante

Merci. Je voulais revenir sur la question du temps partiel.



Fin des années 70, début 80, on nous a dit que, pour concilier la vie familiale et la vie professionnelle, l'emploi à temps partiel s'est largement développé chez les femmes. Et aujourd'hui, il s'étend au-delà des salariées femmes. Je donne un exemple dans la grande distribution : 30% des effectifs sont des salariés à temps partiel. Cela veut dire salaire partiel, donc qui ont une paye à 3 chiffres donc en dessous de 1 000 €. Beaucoup font partie aussi de ces salariés pauvres. On nous dit qu'il faut gagner plus, donc on va travailler plus mais ces salariés à temps partiel voudraient bien travailler à 35 heures sans aucun problème, y compris qu'ils sont prêts à avoir un deuxième emploi, mais quand on a des horaires décalés, que l'on ne sait pas son planning 8 jours à l'avance, on ne peut même pas cumuler deux emplois. En plus de cela, on remet en cause la question des 35 heures, or la productivité en France n'a jamais été aussi haute. Je considère en plus, par rapport au statut, une multiplication des conventions collectives. Je donne encore un exemple : dans le commerce, il y a une convention collective dans l'habillement succursaliste et une convention collective dans le détaillant chaussure

succursaliste. Pourtant quand on vendeur, on est vendeur aussi bien de chaussures que d'habillement. Peut-être qu'il faudrait aussi rationaliser le nombre de conventions collectives, ce serait un début du statut du travail salarié.

Jean-Christophe GIESBERT

Merci pour cette proposition. Cinq ou six questions dans la salle...

Jean-Marie BEZ - Membre du CESR

J'interviens pour réhabiliter le domaine de la logique précisément parce que les êtres humains pensent dans les mots. Ce que les uns et les autres ont appelé charges ici, en fait cela concerne ce que l'on devrait appeler ou ce que j'appelle moi des « cotisations sociales ». On les appelle cotisations sociales précisément parce qu'elles servent à financer les régimes de protection sociale, donc je voudrais que l'on n'appelle plus cela des charges et j'interviendrais chaque fois pour le récuser.



Deuxièmement, nous sommes dans une conférence pour l'emploi. Je voudrais rappeler ici que, tant en France qu'en Midi-Pyrénées, il existe 7 fois moins d'offres d'emploi que de demandes d'emploi. 7 fois moins. Cela veut dire que nous condamnons, les uns et les autres, 6 demandeurs d'emploi sur 7 à n'en pas trouver et c'est la raison pour laquelle divers dispositifs, depuis le RMI jusqu'à d'autres, ont été mis en place pour régler cette impossibilité dans laquelle nous sommes de donner satisfaction à ces 6 demandeurs d'emploi sur 7.

Je rappelle ce qui a été dit tout à l'heure par Pierre RESPAUD, je crois dans sa présentation. En effet, le préambule de la Constitution française dit exactement que « *chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ». Il y a les deux choses, le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi.

Serge CAMBOU - Force Ouvrière

J'aurai une question à poser à nos représentants du Patronat. René VALLADON a dressé un constat tout à l'heure, de l'augmentation, de la recrudescence, et tout le monde l'a reconnu des travailleurs pauvres dans notre pays. A cela d'ailleurs Monsieur DEBORD a rapidement répondu, j'ai bien écouté la réponse, qu'il était effectivement de la responsabilité d'un chef d'entreprise lorsqu'il se trouvait en présence d'un travailleur pauvre dans son entreprise...



... qu'il était de sa responsabilité de s'en préoccuper. Est-ce que vous ne pensez pas qu'aujourd'hui la recrudescence, l'augmentation de contrats, et souvent d'ailleurs des CDI à temps partiel, ne va pas tout à fait dans le sens de ce que vous dites ? Dans le même temps, je souhaiterais vous poser la question : quelles est pour vous la définition d'un contrat à temps partiel imposé et d'un contrat à temps partiel choisi ?

Jean-Christophe GIESBERT

Qui répond à cette question ? Monsieur DEBORD peut-être ou Martine LE GUENNEC. L'un ou l'autre. Monsieur y va. Deux questions, une seule réponse.

Jérôme DEBORD - Délégué National CGPME pour le Sud-Ouest

Sur la deuxième partie, je vais peut-être choquer, mais pour moi, contrat à temps partiel n'est pas synonyme de précarité quand il est choisi. C'est vrai que, dans l'étude Insee qui a été citée, il a été dit que les salariés en précarité étaient le plus souvent à temps partiel, mais je n'irai pas jusqu'à généraliser le fait que le temps partiel est critère de précarité. Des études récentes font ressortir que le travail à temps partiel ne touche pas plus de 15% des salariés du secteur concurrentiel en France, ce qui est bien moins que chez la plupart de nos voisins européens, et qu'en plus, le recours à ce type de contrat est plutôt en baisse sur les dernières années. La vraie précarité, c'est le chômage.

Gérard BOULICAUT - CGT AIRBUS

Je voudrais revenir sur les allègements de cotisations sociales et sur ces 23 milliards d'allègement de cotisations sociales. En fait, ces allègements sont compensés par le budget général de l'Etat et cela s'analyse, in fine, comme un transfert de charges qui sortaient de la poche des entreprises et qui, aujourd'hui sort de la poche des contribuables. C'est donc les contribuables qui payent ce que ne veulent pas payer les entreprises. Et, quand on fait le calcul de ce que représente ces 23 milliards en terme d'emplois, cela représente le salaire, charges comprises de 500 000 emplois au salaire moyen tel que le donne l'Insee. Ma question est simple, est-ce que ces allègements ont permis de créer 500 000 emplois ?

Jean-Christophe GIESBERT

Je crois que la réponse est dans la question. Nous passons à la question suivante. Mais c'est bien de l'avoir précisé. Merci Monsieur pour ces précisions.

Ah non, il y a une réponse très rapide de Pierre PEREZ.

Pierre PEREZ - Vice-président de l'UPA, Président de la CNAMS

Sûrement que j'ai parlé trop vite. J'ai dit que l'artisanat pendant que nous avons bénéficié de cette remise de charges, a créé 700 000 emplois. 100 000 entreprises et 700 000 emplois.

Jean-Christophe GIESBERT

Nous avons une question supplémentaire.

José RODRIGUEZ - Membre du CESR et membre de la COPIRE

Ce n'est pas une question mais une petite précision très rapide.

Je souhaitais préciser que la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour l'Emploi (COPIRE) est un lieu et une instance de dialogue social importants dans laquelle la

CGT s'est particulièrement investie ces dernières années. Pour que tout le monde soit bien au fait du fonctionnement de la COPIRE, et à travers le fonctionnement de la COPIRE de voir où en est le dialogue social en Midi-Pyrénées. Il est important de rappeler que la COPIRE ne s'est pas réunie depuis plus de 6 mois aujourd'hui. On ne rentrera pas maintenant dans le détail de ce pourquoi elle ne se réunit plus, mais le dialogue social n'est pas aussi rodé que l'on pourrait l'imaginer tel que cela a pu nous être présenté par l'intervention précédente à travers le fonctionnement de la COPIRE. Ce sont des problèmes techniques, certes en apparence, qui paralysent aujourd'hui cette instance, mais ce sont quand même des problèmes techniques qui reflètent des conceptions divergentes du fonctionnement du paritarisme, et donc du dialogue social en Midi-Pyrénées.

Jean-Louis ROBARDEY – Président de la Commission Activités économiques du CESR

L'entreprise au service de l'homme est un thème que j'ai appris quand j'ai commencé à être chef d'entreprise et j'avais besoin d'apprendre ce métier. C'était Jean MERCH qui l'avait établi comme une doctrine en 1936 pour le Centre des Jeunes Patrons qui est aujourd'hui le Centre des Jeunes Dirigeants qui existe toujours et qui fonctionne. Je suis heureux de voir que, la



semaine dernière, l'Economie Sociale et Solidaire dans la région Midi-Pyrénées, avec laquelle j'ai d'excellents rapports d'ailleurs, l'a pris comme règle du jeu. Mais je veux dire que cela fait longtemps que cela existe, et que c'est un souci très fort dans nos entreprises libérales.

Ne nous trompons pas, il y a aujourd'hui, pour l'emploi, une difficulté extraordinaire qui est la précarité de nos entreprises. En aéronautique, nous savons de quoi nous parlons aujourd'hui. La précarité de l'entreprise, avec les risques de mondialisation que nous avons, les obligations de mondialisation que nous avons, alors que les dimensions de nos entreprises ne sont pas suffisantes pour y faire face. Il y a un absent dans votre débat, c'est l'ensemble des moyens économiques des entreprises. On parle toujours des grands groupes qui n'ont pas toujours les moyens de leurs objectifs, AIRBUS le prouve aujourd'hui, mais on ne parle pas des entreprises sous-traitantes qui ne sont pas les maîtres du jeu du marché, qui partagent les risques de ce marché, et qui n'ont pas les capitalisations suffisantes pour aller au bout des développements et des nouveaux marchés. Si les marchés d'Airbus vont demain en Inde ou en Chine pour avoir des commandes parce que cela devient les conditions de marché, ne nous faisons pas d'illusions, nous Toulousains, nous n'aurons pas de sous-traitance sur ces parties de marché, elles se feront sur place. Nous avons donc des obligations et nous avons une première obligation qui est l'innovation financière. Sortons des structures financières de notre pays qui sont maintenant archaïques compte tenu des évolutions et commençons à travailler là-dessus.

Deuxièmement, au niveau des PME, regroupons les PME entre elles. Cela ne veut pas dire de les faire fusionner, peut-être si cela les intéresse, mais cela veut dire faire en sorte qu'elles se rapprochent, qu'elles créent des GIE, qu'elles créent des groupements et qu'elles arrivent elles-mêmes, dans des niches particulières, à prendre des marchés qui se présentent. Ceci est un deuxième point extraordinairement important. Je n'ai rien à ajouter, ni un mot à enlever à ce qu'a dit la CGPME ou la représentante du MEDEF qui est dans la salle.

Nous devons aider les salariés à temps partiel ou les salariés intérimaires à avoir une vie normale. Je passe sur la formation que j'approuve, c'est évident, mais l'accès à des crédits est essentiel pour eux ainsi que l'accès à des logements, l'accès à tous les éléments de la vie courante, c'est fondamental et c'est très important.

Un détail encore. Dans les entreprises, il est extrêmement important, quelle que soit leur dimension, de faire, à l'intérieur de l'entreprise, des mobilités de l'emploi. On enrichit la capacité de l'entreprise et on permet aux salariés directement, et sans que cela ne coûte un sou à l'entreprise, de faire des progrès et de créer l'employabilité.

Jean-Louis COLOMBIES - CRAJEP et membre de la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire



Ce qui m'amène à réagir, c'est ce qui a été dit sur l'entreprise et l'homme. Je crois qu'il y a au moins un secteur sur lequel le fait que la valeur ajoutée soit bien les hommes et les femmes est incontestable, c'est bien le secteur de l'Economie Sociale et Solidaire. Les coopératives, les associations, les mutuelles ne sont pas des structures de capitaux et pourtant ce sont des acteurs économiques. Ce sont aussi des entreprises où les acteurs se prennent en charge, gèrent collectivement leur avenir, donnent un sens à leur travail, inventent aussi de nouveaux métiers et créent de l'emploi. Ce que j'entends aujourd'hui entre représentants des salariés et

représentants des employeurs me fait dire que, effectivement, les représentants de l'économie sociale et solidaire doivent prendre une meilleure place encore dans le concert qui vient de s'exprimer pour faire entendre aussi, dans le dialogue social, leur voix originale.

Jean-Christophe GIESBERT

On va sortir de Midi-Pyrénées pour faire un petit tour en Bretagne et en Rhône-Alpes. On va d'abord commencer avec vous, Jean VANOYE. Vous êtes Vice-président du CESR de la région Rhône-Alpes, vous venez d'assister à des échanges où l'on a parlé de la précarité des travailleurs, on a émis un certain nombre de propositions, je ne vais pas vous demander si le débat se serait passé de la même façon en Rhône-Alpes, dans une région qui est assez différente y compris du point de vue de la structure économique donc de la structure de l'emploi, mais j'aimerais que vous nous livriez votre regard à la lueur des expériences que vous avez pu initier.

Jean VANOYE - Premier Vice-Président du Conseil Economique et Social Rhône-Alpes

Je tiens d'abord à dire que j'ai passé une très bonne journée et suis donc très content de cette invitation que m'a faite Jean-Louis CHAUZY. Il est intéressant de voir les caractéristiques particulières du débat midi-pyrénéen, fort original. Je pense aussi qu'il est capital que nous nous voyions de façon interrégionale et que nous puissions avancer ensemble, sans passer par Paris. J'ai trouvé aussi tout à fait important qu'un colloque, initié par le CESR, rassemble beaucoup d'autres acteurs de la région, Pôles de Compétitivité, Conseils de Développement dont je soutiens dans ma région l'émergence comme expression de la société civile

territoriale. J'ai noté aussi la présence des Maisons familiales rurales, des Missions locales, des Maisons de l'emploi, bien d'autres encore...



J'interviens ici au nom du CESR Rhône-Alpes et formule d'abord deux remarques. La première, c'est vous l'animateur qui me l'inspirez avec votre mot « régulation ». Ce mot « régulation » est pour moi important parce qu'il renvoie aux marges de manœuvre que nous avons tant au niveau régional qu'au niveau local. Conseils de développement, CES régionaux et national peuvent donc produire des avancées et des propositions.

La deuxième remarque porte sur les évocations fréquentes du Danemark. De mon côté, je parlerai certes Danemark mais aussi Suède et peut être encore plus Finlande. A mon avis, ce qui fait la caractéristique de ces pays, c'est qu'il y a une intensité de la négociation et du dialogue social sans comparaison avec ce que nous connaissons en France. Rhône-Alpes est peuplé de 6 millions d'habitants et a donc une envergure tout à fait analogue à celle de ces pays en termes de poids démographique et de poids économique. La qualité de ce dialogue et la qualité des négociations propres à ces pays du Nord doivent nous apprendre beaucoup. Nous essayons de nous en inspirer dans notre rôle au sein de notre CESR Rhône-Alpes.

Ceci étant dit, j'apporte ma contribution sur deux questions. L'une a été beaucoup évoquée, c'est la sécurisation des parcours. Une autre l'a été peu, celle de la lutte contre les processus d'exclusion.

Je commence par cette deuxième question. C'est, dans mon CES régional, la priorité de notre travail de cette année 2006-2007. Elle mobilise l'ensemble des commissions sous l'égide d'un groupe de travail transversal. Sur ce sujet, deux apports :

Le premier : dans notre région ou nous avons quantité d'opérations qui sont à l'œuvre pour étancher les situations, ce que nous voulons faire de plus c'est aller rechercher les causes, rechercher les racines de l'exclusion, voir comment on peut peser sur ses origines et la prévenir.

Le second : vous transmettre simplement trois expériences de bonnes pratiques de notre région dans la lutte contre l'exclusion.

- Première initiative, que nous conseillons et qui a eu de l'efficacité, une année, deux années même, sur les fonds des partenaires sociaux, nous avons créé des postes de prospecteurs, hommes et femmes issus du milieu de l'entreprise qui, en lien complet avec l'ANPE et les Missions locales, sont allés faire du porte à porte dans les entreprises pour leur proposer d'embaucher des personnes y compris avec des évolutions de leur organisation. Nous sommes arrivés à 2 000 embauches environ en région, et je peux vous affirmer qu'il y en avait au moins 1 000 qui, sous l'effet des discriminations ou des handicaps de toute nature, n'auraient jamais été embauchés si nous n'avions pas pris ces mesures là.
- Deuxième initiative que je veux vous transmettre, celle d'un accord entre le monde patronal et le monde syndical, appuyé par le Contrat Etat-Région et ses financements, qui

a fait que des entreprises, entre autres des PME, ont embauché et fidélisé des hommes et des femmes très loin de la situation « d'employabilité ».

- Troisième initiative, recruter autrement et fidéliser autrement. Je vais tenir des propos un peu en contradiction avec ce que j'ai entendu ce matin autour de Qualification, Emploi, Formation. Ce « recruter autrement » va bien au-delà du CV anonyme. C'est recruter, non plus, sur diplômes et qualifications avérés, mais recruter à partir des compétences qui ne sont pas obligatoirement intellectuelles. Nous avons une centaine d'entreprises PME qui ont effectivement, et avec succès par ces méthodes-là, recruté et fidélisé des personnes.

Je termine par la question de la sécurisation des parcours. J'ai été très intéressé par les propos tenus ce matin. Il faut peut-être poser la question en termes de « sécuriser la mobilité professionnelle et la mobilité géographique ». Il faut peut-être poser les problèmes en termes de « parcours de vie » plutôt que de « parcours professionnels ». C'est une revendication des femmes qui ne séparent pas le travail du reste de la vie, c'est aussi une nécessité pour les plus en difficultés qui ne peuvent séparer le travail du logement, de la santé et de l'éducation.

Au cœur de la maîtrise de la mobilité, de la sécurisation des parcours de vie, il y a, à notre sens, la question de l'orientation. En Rhône-Alpes, le CESR y a beaucoup contribué. Il y a maintenant 15 ans de cela, j'ai présenté un Plan d'Orientation que nous avons négocié, tant avec les deux rectorats (ce ne fut pas une petite affaire) qu'avec le Conseil régional. Sur cette question de l'orientation, de l'échec de l'orientation aujourd'hui, je reprends des propos des jeunes lors des assises de la jeunesse il n'y a pas si longtemps, à Paris. Les jeunes clamaient que c'était là leur principal problème. Si nous avons réussi à ce que des initiatives et des expérimentations fassent avancer les choses ici ou là, nous n'avons jamais réussi à généraliser l'éducation à l'orientation, le temps pédagogique pour l'orientation, les relations entre école, métier, travail, industrie ...

Je crois aussi qu'il faut aussi raisonner en terme de « trajectoires » des hommes et des femmes. Nous, CESR, nous pouvons contribuer à ce que des solutions collectives soient négociées pour que ces trajectoires apportent aux individus le plus possible de garanties. Il faudrait inventer, aujourd'hui, une autre stratégie. Mieux que l'égalité des chances, mieux que la redistribution des richesses, c'est la redistribution des chances auprès des hommes et des femmes et des territoires qu'il nous faut construire. Le progrès passe d'abord par les projets de vie des hommes et des femmes ; mais ils doivent être soutenus par toutes sortes de négociations collectives apportant la sécurité dans les situations difficiles créées par la mobilité.

Jean-Christophe GIESBERT

Merci Jean VANOYE. On vous applaudit.

Monsieur EVEN, vous êtes donc Président du CESR de Bretagne et vous avez mené une opération qui est très intéressante : "50 clés pour l'emploi en Bretagne". On sait que les Bretons sont, en général, des gens qui sont très pragmatiques, et vous avez fait un peu une démarche inversée, j'allais presque dire royaliste, vous êtes allés voir sur le terrain ce qui se faisait pour en tirer un certain nombre d'enseignements. C'était l'opération « 50 clés pour l'emploi en Bretagne ». On est complètement dans le sujet qui nous occupe aujourd'hui. De cette opération, il est ressorti un certain nombre d'idées fortes que je voudrais rappeler parce

qu'elles sont intéressantes et qu'elles croisent bien les échanges qu'il y a eu cette après-midi :

- ✓ Ne considérer personne comme a priori inemployable ;
- ✓ Dépasser la notion de handicap, - dont on n'a pas beaucoup parlé d'ailleurs autour de cette table ronde -, pour valoriser chaque personne ;
- ✓ Centrer les procédures d'embauche sur les capacités à exercer les tâches ;
- ✓ Développer le processus de formation et de qualification en les articulant autour des situations personnelles, - et c'est un peu ce à quoi Jean VANOYE a fait référence à l'instant - ;
- ✓ Mettre les demandeurs d'emploi en situation d'être acteurs tout au long de leur parcours et c'est ce que disait Jean VANOYE et d'autres intervenants.



Alain EVEN - Président du CESR Bretagne

Tout d'abord bonjour de Bretagne,

Vous m'interrogez sur l'étude de notre CESR intitulée « 50 clefs pour l'emploi ».

Ce qu'il faut bien comprendre, c'est qu'il s'agissait d'un groupe de travail interne au CESR, réunissant des conseillers de tous horizons et ayant pour mission d'aller sur le terrain récolter des initiatives qui, facilitant l'accès à l'emploi des plus démunis, pouvaient être retenues comme innovantes, exemplaires et transposables. Les initiatives retenues viennent d'horizons multiples : entreprises, organisations syndicales, associations et collectivités locales.

En partant de fait de cet a priori que vous avez rappelé, il peut y avoir bien sûr des situations où, par rapport à un poste de travail donné, des personnes peuvent être dites inemployables.



Mais il n'y a pas en soi de personnes inemployables. Donc, il s'agit bien d'aller chercher des expériences où l'on va repérer les compétences qui sont celles des personnes, les mettre en évidence, les révéler et ensuite permettre à ces personnes d'accéder à un emploi puisque nous travaillions sur celles qui étaient a priori les plus éloignées de l'emploi.

Je vais répondre à votre question mais le titre de notre rapport qui a été suivi d'un forum au large public, un peu comme celui d'aujourd'hui, porte pour une part les solutions, les clés que nous avons retenues, puisque derrière le mot « CLES », nous avons d'abord la lettre C comme « Coopération ». Comme deuxième lettre nous avons « L » comme « Local », l'espace, le territoire, puis nous avons « Emploi » et « Solidarité ». Notre conviction de fait, c'est que dans l'espace local, sur nos territoires, tant que l'on y développera des coopérations, du partenariat entre les différents acteurs, on peut trouver des solutions. On peut trouver des solutions pour certaines tranches de population qui sont très éloignées de l'emploi et on peut les rapprocher de l'emploi. Ceci est bien évidemment complémentaire par rapport aux dispositifs et aux actions que peuvent mener les entreprises, et aux propositions

qui peuvent émaner des organisations syndicales. Mais il s'agit bien de faire que, sur le terrain, les acteurs se mettent en situation de coopération.

Les entreprises, dans un certain nombre de cas de figure, ont des expériences qui peuvent être qualifiées d'innovantes dans ce domaine et il peut aussi y avoir des créations d'entreprises qui répondent au souci de faire accéder à l'emploi. Je pense à des groupements d'employeurs sur des territoires où des entreprises n'auraient pas la capacité d'embaucher chacune d'entre elles, mais qui, à plusieurs, peuvent embaucher. J'ai un exemple, dans le ramassage scolaire couplé à d'autres activités, et je pourrais prendre bien d'autres illustrations, comme celle d'une création d'entreprise à partir de l'utilisation de produits perdus, produits de la pêche abandonnés sur la criée du port de Lorient parce que non vendus et qui sont réutilisés et transformés par l'entreprise qui récupère cette marchandise et qui en fait un produit contenant suffisamment de valeur ajoutée pour qu'il puisse être rentable. C'est tout un ensemble d'expériences, venant d'acteurs différents mais, entendez bien, qui coopèrent pour trouver une solution. Vous savez que, dans notre région, nous sommes convaincus qu'une des armes essentielles pour notre développement est la coopération, pas que dans notre région sans doute, mais en tous les cas pour la nôtre, je pense que c'est une évidence et, dans ce domaine-là comme dans d'autres, je crois que la coopération entre les acteurs sur le territoire local est une des réponses. Notre conviction est qu'il faut des dispositifs nationaux, il faut des discussions nationales mais il y a un certain nombre de questions qui se régleraient beaucoup mieux si elles étaient traitées dans l'espace local, et dans l'espace régional, où l'on a une capacité d'innover.

Jean-Christophe GIESBERT

En sachant que ce n'était pas facile, et je vous prie de m'excuser si parfois j'ai dû être un peu autoritaire, mais c'est à ce prix que nous pouvons respecter l'horaire et que Monsieur Régis GUILLAUME va pouvoir nous faire la synthèse. Je rappelle que Régis GUILLAUME est Maître de Conférence à l'université de Toulouse le Mirail, il est chercheur au Centre Interdisciplinaire d'Etudes Urbaines que l'on appelle le CIEU. Régis GUILLAUME, c'est à vous pour 15 minutes.

Régis GUILLAUME - Maître de Conférence à l'Université de Toulouse le Mirail et Chercheur au CIRUS-CIEU (Centre Interdisciplinaire de Recherches Urbaines et Sociologiques)

Je ne sais pas si je dois remercier Jean-Louis CHAUZY de m'avoir confié la tâche de la synthèse parce que vous le comprendrez l'exercice est délicat.

Plus qu'une synthèse des synthèses qui a déjà été réalisée, je vais vous proposer un regard sur les rapports entre Economie, Développement Territorial et Aménagement.

Introduction

Emploi et développement économique : entre permanence et ruptures

Le titre des ateliers montre les changements intervenus depuis une quinzaine d'années sur les relations entre économie-territoire-emploi et développement.

Une conférence « similaire » s'est déroulée au mois de juin 1992 « l'emploi en Midi-Pyrénées, défi et enjeux » et l'accent était alors mis sur les trajectoires très différentes opposant des bassins d'emploi en prise avec de grandes difficultés (hémorragies) et d'autres qui se portaient bien mieux.



La clé de lecture et de compréhension résidait en fait dans leur degré de spécialisation au sein de secteurs plus ou moins porteurs. Une préoccupation ancienne des « mots » qui se ressemblent. Jean-Louis CHAUZY dans la plaquette d'annonce de la conférence fait référence à la « mobilisation » qui traduit l'ardente obligation d'implication de tous les niveaux de l'action publique.

Des mots identiques mais qui masquent de profondes inflexions :

- le contexte institutionnel a changé, des « pratiques » portées par des instances locales ont eu le temps de se déployer, de nouvelles d'intervention se sont affirmées.
- le contexte économique a également subi une forte inflexion : l'entrée en scène de la mondialisation, l'ouverture des économies, qui a pu apparaître un temps comme une chance pour

les pays développés, exprime désormais l'idée d'une menace qui saperait les bases industrielles nationales.

Vu de l'extérieur, le positionnement de la région Midi-Pyrénées, au regard de l'emploi et du développement économique, peut être schématisé de la façon suivante :

- c'est une région privilégiée (nous le savons puisque nous y vivons). En fonction des variables économiques mobilisées traditionnellement, c'est encore plus évident. De manière constante et avec une accélération ces dix dernières années, elle apparaît dans le Top 5 des régions françaises (aux côtés de l'Ile-de-France, de PACA, de Rhône-Alpes) qui connaissent à la fois une augmentation de la population, une croissance régulière de l'emploi, dans des créneaux à haut potentiel technologique. C'est une des régions qui semble s'être bien adaptée à un contexte économique marqué par une ouverture grandissante des économies nationales. Elle figure selon l'expression consacrée au rang des Régions qui gagnent.
- c'est une région qui gagne et qui est reconnue en tant que telle puisqu'elle participe pleinement au dispositif pôle de compétitivité (et en aura bientôt trois) dans des domaines qui illustrent sa maîtrise des enjeux qui seront fondamentaux pour les années à venir : aéronautique et espace, santé et agriculture-agroalimentaire.
- c'est une région qui peut, parce qu'elle est « performante », bénéficier de dispositifs (pôles) qui émanent de l'Etat mais qui sont, dans leur philosophie générale, la traduction de directives européennes, de Lisbonne à Göteborg, pour lesquelles l'effort en matière de lutte contre le « retard » doit privilégier les nouveaux pays entrants. Une région qui parvient à se placer sur l'échiquier européen : une politique de solidarité qui ne pourra être conduite et menée à bien que si les principaux pôles de développement

s'affirment dans un contexte de compétition mondialisée. Pour faire court, le développement territorial est pensé comme une traduction spatiale de la dynamique économique.

Vu de Midi-Pyrénées, la situation est plus contrastée :

- Certes les débats ont évolué et le temps des oppositions entre Toulouse et le désert régional est dans une grande mesure révolu. L'interrogation majeure repose sur le type d'articulation possible, dans le domaine de l'emploi, du développement économique et des territoires, entre la mosaïque de territoires que forme Midi-Pyrénées.

Les thèmes des ateliers évoqués aujourd'hui traduisent bien la complexité des interrogations contemporaines :

Comment Midi-Pyrénées peut-elle conserver son attractivité et sa dynamique de création d'emplois ? Quels moyens mettre en œuvre ?

Comment mieux corréler formation initiale, formation continue, qualification et emploi en Midi-Pyrénées ?

Comment lutter contre la précarité professionnelle, les inégalités d'accès à l'emploi et l'exclusion ?

Comment construire des emplois de qualité en réponse aux nouveaux besoins sociaux en Midi-Pyrénées ?

- Cette complexité correspond, dans une grande partie, à des signaux très contradictoires qui émanent des territoires. Ainsi le lien quasiment organique qui existait entre développement territorial, développement économique et emploi s'est peu à peu distendu.
- Les menaces réelles qui pèsent sur les emplois productifs me semblent masquer des évolutions d'une autre nature :
Ainsi un territoire en déclin sur le plan démographique, où vieillissement de la population et départ des jeunes les mieux formés s'accompagnent d'une fragilisation du maintien des services publics alors qu'il comporte aussi des entreprises qui sont tout à fait performantes.
Alors que d'autres territoires, avec un tissu économique plus banal, connaissent une forte progression démographique qui peut s'expliquer, soit par leur proximité avec la capitale régionale, soit parce qu'ils sont en mesure de capter de nouveaux mouvements migratoires (notamment des personnes à la retraite).
Au sein même de la métropole toulousaine, se côtoient les sites les plus dynamiques en terme de production de richesse et de savoir-faire mobilisant la maîtrise de processus de très haute technicité avec des « quartiers » dont les habitants sont parmi les plus fragilisés dans leur recherche d'emplois.

Entre ces situations extrêmes existent bien des situations intermédiaires qui commandent à n'en pas douter d'évoquer l'emploi et le développement économique et territorial sous un autre angle que celui d'un simple rapport de causalité.

En ce sens Midi-Pyrénées confirme bien son inscription dans des phénomènes d'ampleur nationale même si s'affirme de manière indéniable un fait régional.

C'est pourquoi, nous souhaiterions mettre l'accent sur des évolutions, sur des « Révolutions silencieuses » qui ne sont peut-être pas les plus perceptibles mais qui semblent caractériser les mutations contemporaines.

Tout d'abord, et bien au-delà de la métropole toulousaine, c'est l'ensemble du système productif qui s'est engagé, depuis une quinzaine d'années, dans un processus de modernisation. On ne produit plus de la même façon, les besoins en matière de main-d'œuvre ont considérablement évolué. L'introduction de nouvelles techniques affecte la plupart des entreprises industrielles, mais dans un paysage économique relativement pérenne (à l'exclusion de l'agglomération toulousaine).

On assiste à un renforcement de l'ancrage territorial des entreprises (ou établissements). Indéniablement, au niveau local, les frontières entre les sphères économiques, politiques et même syndicales sont moins étanches. Elles traduisent des nouvelles formes de mobilisation d'une ressource spécifique et peu mobile, celle des savoir-faire locaux.

Mais également on constate leur inscription ou articulation à des réseaux qui se déploient à une échelle planétaire : que ces réseaux soient commerciaux, financiers, ou dans l'adoption de processus innovants.

Des entreprises qui sont plus ancrées, ou d'une manière différente sur le territoire, mais qui sont soumises à un environnement de plus en plus concurrentiel.

On retrouve donc, ici comme ailleurs, des questions comme la reprise-transmission d'entreprises ou bien celle de l'accès au financement des entreprises, la fragilisation des salariés au regard de l'emploi. Pourtant, la configuration spécifique du territoire régional me semble appeler l'exploration d'autres pistes.

Emploi, économie et développement des territoires : des paradoxes

Un constat, si l'on reconnaît à la région le titre de « région qui gagne », on peut s'interroger sur la faiblesse des effets de diffusion d'une croissance qui se concentre autour de l'aire métropolitaine. Il semble que des logiques y soient distinctes.

- C'est une région attractive dans laquelle on vient travailler. Elle se distingue en cela d'autres régions méridionales où les catégories des plus de 60 ans forment une cohorte forte des flux migratoires.
- Le taux d'activité féminin est supérieur à la moyenne nationale.
- Mais c'est aussi une population active qui vieillit. Vieillesse encore plus prononcée dans certains territoires et/ou secteurs d'activités. Alors que les projections qui sont établies confortent la vision d'un déséquilibre qui va aller en s'accroissant.

C'est aussi une main-d'œuvre dont les niveaux de qualification ont augmenté ces dernières années mais qui comprend encore beaucoup de personnes qui n'ont pas de diplôme ou qui n'ont qu'une qualification de niveau V.

Plus qu'ailleurs la rotation des salariés est importante, utilisation massive des CDD pour les employés et les ouvriers faiblement qualifiés alors que se développent intérim et temps partiels. C'est donc une montée de la précarisation.

On assiste en fait à une forte augmentation de l'emploi qui a un faible impact sur les niveaux du chômage, devenu un indicateur presque paradoxal du dynamisme et de l'attractivité d'un territoire.

- L'autre élément remarquable est celui de l'émergence d'une économie résidentielle que l'on mesure encore assez mal, dans deux volets, le premier celui de l'économie « sociale » et l'autre lié à l'arrivée de populations nouvelles dont l'impact est loin d'être neutre sur l'artisanat mais aussi sur les services dont ont besoin ces nouveaux arrivants.

Emploi économie et développement des territoires : ambiguïtés

Un élément qui illustre cette ambiguïté des relations entre développement économique et attractivité : si l'on s'en tient au rythme des créations d'emplois, on s'aperçoit qu'elles sont « naturellement » dans la zone d'emploi de Toulouse, mais également dans des bassins forts éloignés.

La croissance ne se limite pas à un effet de proximité. Par contre, l'attractivité mesurée par le nombre d'installations se localise principalement à côté de l'agglomération et/ou se desserre le long des infrastructures de transport.

Hors, la poursuite de cette tendance va indéniablement renforcer les disparités territoriales : non pas que les autres territoires ne soient pas performants mais parce qu'ils ne parviennent pas à capter un potentiel d'installation que privilégie la proximité avec Toulouse.

C'est donc dans leur dimension territoriale que nous souhaiterions envisager quelques pistes de réflexion.

Emploi et développement économique: la dimension territoriale

Celle de la sécurisation des parcours de formation : Cette dimension nous semble être complémentaire ou s'articuler aux grands enjeux du développement durable. Or, cette dimension est désormais intégrée par l'ensemble des projets de territoires qui sont développés en Midi-Pyrénées et ailleurs (agendas 21), bien intégrée par les responsables politiques et les représentants de la société civile. Dans le domaine économique, il apparaîtrait complémentaire d'y rencontrer une entreprise citoyenne, ou d'évoquer la responsabilité sociale des entreprises. Or, dans un contexte de plus en plus concurrentiel, cette dimension est parfois difficile à percevoir. N'est-il pas envisageable, par exemple, de lier une partie des éventuelles aides régionales à l'acceptation de règles du jeu concernant par exemple la formation continue ou l'emploi ?



Concernant la question de la reprise-transmission des entreprises : le vieillissement actuel de la population active ne va faire que renforcer cette tendance. Mais, au-delà des dispositifs financiers, s'intéresser à cette question renvoie nécessairement à l'attractivité du territoire, à la politique de logement, à des aspects culturels, à la réhabilitation du patrimoine.

La question des anticipations : dans une grande mesure, les dispositifs d'aides concernant l'emploi et/ou le développement économique ont été développés pour répondre à une situation critique. Or, le niveau de dépendance à l'égard de centres de décisions extérieurs à la région s'est largement accru ces dernières années. Cela correspond à l'ouverture de notre région. Cette inscription dans des réseaux qui se déploient à une large échelle me semble poser la question de dispositifs d'observation mobilisables au niveau local pour anticiper des mutations d'ordre économique et surtout une vision qui correspond, dans bien des cas, à plusieurs secteurs d'activités. Essayer d'agir en amont (quand tout va bien), pour essayer d'anticiper sur les évolutions en cours constitue une autre piste.

La question des ressources locales : on sait qu'elle est multiforme (main-d'œuvre, qualité de l'environnement, qualité des services disponibles). Si on a pu parler un temps de développement endogène, il semble désormais qu'il faille allier deux dimensions. Certes une ressource spécifique mais également un lien avec des réseaux. Les vertus de la proximité ne peuvent être la panacée. C'est dans cette perspective que peut être envisagée la mise en place des réseaux de communication, matériel et/ou immatériel. Pas simplement pour attirer de l'extérieur mais aussi pour permettre aux savoir-faire locaux de s'exprimer bien au-delà des limites régionales.

Conclusion

Un autre regard sur les relations complexes entre dynamique économique, dynamique territoriale et dynamique de l'emploi (qui intègre la dimension temporelle) peut-être envisagé. La politique des villes moyennes dont l'objectif de départ est de sauvegarder un patrimoine peut être prise en exemple. Toutes les villes moyennes ne se sont pas saisies avec la même intensité de cette opportunité. Or, le fait d'avoir préservé un centre historique de qualité, parfois agrémenté d'un musée à vocation nationale, bref d'avoir su jouer la carte de la diversité, de la différenciation est sur une trentaine d'années un élément qui participe de leur attractivité... et qui rejoint un aspect du développement économique.

C'est peut être en prenant en compte la dimension territoriale que l'on parviendra à rapprocher des objectifs qui peuvent être en apparence contradictoires comme ceux d'efficacité, de performance mais également d'équilibre. Encore faut-il laisser aux projets territoriaux une capacité à s'exprimer, à exprimer la voix d'une différence. Les exemples midi-pyrénéens semblent montrer qu'il n'y pas qu'un seul modèle possible en l'occurrence la métropolisation, et que la vitalité, les initiatives locales n'ont pas un destin qui se lit ou s'exprime en fonction du seul paramètre de la distance avec la place du Capitole.

Je vous remercie.

Jean-Christophe GIESBERT

Merci Régis GUILLAUME pour votre synthèse. C'était un exercice qui n'était pas simple à faire mais vous avez tracé des perspectives intéressantes.

Je demande maintenant à Monique IBORRA qui est Première Vice-présidente de la Région Midi-Pyrénées et qui connaît bien ces problématiques sociales et de formation de nous faire à son tour un petit mot de clôture.

Monique IBORRA - Première Vice-Présidente de la Région Midi-Pyrénées

Monsieur le Directeur,
Mesdames et Messieurs,

Tout d'abord, permettez-moi de souhaiter la bienvenue à tous ceux qui ne sont pas de Midi-Pyrénées et de saluer en particulier les personnes que je rencontre dans le cadre du Comité "Tout au long de la Vie". D'habitude, c'est moi qui vais à Paris et c'est avec plaisir que je vois qu'il y a des Parisiens qui peuvent descendre nous voir, bonjour et bienvenue.

Si vous le permettez, je vais être assez brève en effet parce que la plupart d'entre vous savent quelle est la politique de la Région en ce qui concerne les problématiques aujourd'hui tant par le biais de leur participation au SRDE⁵ qu'au PRDF⁶. Vous le savez et le Président a dû vous le dire aujourd'hui, nous avons pour l'élaboration de ces deux schémas en effet consulté, concerté que ce soit au niveau régional qu'au niveau de réunions départementales et les politiques que nous avons mises en place ont été le résultat de consultations et de concertations. Je dois remercier particulièrement d'ailleurs le Conseil Economique et Social de Midi-Pyrénées et son Président, le féliciter d'avoir organisé cette réunion et nous féliciter ensemble des excellents rapports qui existent entre les élus de la région Midi-Pyrénées et le CESR.



Dans un premier temps et très rapidement, je voudrais réagir à ce que j'ai entendu cette après-midi, en regrettant bien entendu de ne pas avoir pu assister à l'ensemble, car il est évident que, pour nous, c'est tout à fait une richesse importante que d'entendre l'existence de ces problèmes qui sont des problèmes, a priori, des partenaires sociaux mais à mon avis, pas seulement, ils dépassent largement les partenaires sociaux et en particulier qui sont des problèmes posés et qui sont éminemment politiques.

Il y a un sujet qui a été évoqué, c'est l'exemple que nous donnent les pays comme le Danemark, la Norvège ou d'autres. Je suis tout à fait d'accord avec Monsieur le Vice-Président de Rhône-Alpes et je pense qu'il a eu raison de le dire, il va falloir commencer en effet à s'attaquer pour être aussi efficace que ces pays, si toutefois nous sommes dans la même configuration et je crois en effet et nous croyons, - car si j'étais la seule à le croire, cela n'aurait pas grand intérêt -, que dans ce pays il faut que l'on parle de démocratie. Il faut que l'on parle de démocratie représentative mais ce n'est pas le sujet aujourd'hui, il faut que l'on parle de démocratie participative et ce n'est pas non plus tout à fait le sujet aujourd'hui, encore que le fait que les Conseils de Développement aient été invités me semble être tout à fait quelque chose de pertinent. La présence-même des Conseils de Développement ou des Conseils d'Agglomération même s'il y en a certains qui fonctionnent beaucoup mieux que d'autres, fait que l'on est vraiment dans la démocratie représentative.

⁵ Schéma Régional de Développement Economique

⁶ Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles

Je voudrais m'arrêter deux minutes sur la démocratie sociale qui nous intéresse tous ici et je crois que l'on ne peut pas aborder les problèmes que vous avez abordés sans aborder celui-là. Sur la représentativité syndicale ou le dialogue social, je sais que le gouvernement actuellement a fait quelques efforts, de mon point de vue bien timides, et qui sont d'une certaine manière contradictoires entre les paroles et les actes. Je crois qu'il est important que nous puissions discuter de cette démocratie sociale même si c'est en effet du ressort des partenaires sociaux mais pas seulement. Je crois, contrairement à ce qui a été dit que l'Etat, les gouvernements ont en effet des volontés politiques à affirmer et je suis tout à fait en opposition avec ce qui a été dit à un moment, à savoir : « Laissez-nous nous débrouiller ensemble et vous verrez que tout marchera bien ». Je ne pense pas, en effet, sans préjuger du tout évidemment des compétences des Organisations Syndicales et des partenaires sociaux, que cette politique soit une bonne politique.

Je m'arrêterai là pour insister sur la nécessité de revoir les formes de la démocratie sociale. En effet, si l'on veut vraiment avantager le contrat par rapport à la loi, ce qui peut être une option, on a besoin d'une démocratie sociale largement représentative et largement revivifiée.

En ce qui concerne la précarité globalement, l'exclusion et l'insécurité professionnelle, je pense là aussi que c'est un problème éminemment politique, que toutes les politiques de ce point de vue-là ne se ressemblent pas et qu'il y en a certaines qui créent des conditions d'exclusion et de précarité d'une manière beaucoup plus prégnante que d'autres. Ne pas vouloir le reconnaître, c'est nier le rôle du politique même si je sais qu'aujourd'hui dans les politiques libérales que nous vivons, le politique passe bien après l'économique et c'est en quelque sorte ce rapport qu'il faut de mon point de vue renverser.

En ce qui concerne les liaisons avec le macroéconomique, il est évident que les entreprises ne peuvent pas à l'intérieur régler tous les problèmes seules et que les problèmes qui sont induits dépendent beaucoup encore une fois des politiques macroéconomiques et des politiques dans le domaine socio-économique qui sont menées. L'exemple du DIF et l'exemple de la VAE montrent en effet, en tout cas pour le DIF, que les partenaires sociaux ont été unanimes et ont signé un accord qui est un bon accord, tout le monde l'a reconnu. Le problème est de voir avec quelles difficultés, que ce soit le DIF ou la VAE, et j'ai même entendu quelqu'un de la CFDT tout à l'heure critiquer cet accord qui finalement a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux donc il devrait toujours faire consensus ; rien n'est parfait, il faut évidemment prendre le temps mais je pense en effet que le pouvoir politique a aussi un rôle à jouer dans la mise en place de ces politiques.

Sur les problèmes de métiers en déficit d'image, on entend cela sans arrêt à la Région et on est évidemment concerné car on est concerné par la formation professionnelle bien que en ce moment, ce soit beaucoup plus sur le papier que dans la réalité, et de temps en temps les politiques de l'Etat doublent les politiques des régions arrivant même à des doubles financements pour les mêmes dispositifs ; c'est quelque chose que l'on le vit tous les jours et cela doit cesser.

En ce qui concerne les métiers en déficit d'image, on est d'accord pour former, on est d'accord pour informer, on est d'accord pour faire tout ce que vous voulez mais, si à moment donné, les branches ne comprennent pas que, pour avoir des gens qui travaillent, il faut un peu augmenter les salaires, on aura beau faire tout ce que nous voulons, nous n'arriverons ni à

inverser les salaires et les conditions de travail, ni à inverser les réalités. Mais nous, nous sommes à votre disposition en effet pour produire la formation qui est nécessaire.

Je dirai aussi que les problèmes de formation touchent non seulement les salariés mais de plus en plus, et j'en suis persuadée dans ce que l'on vit et je crois que tout le monde sera d'accord, touchent aussi les chefs d'entreprise. Je crois que les formations doivent se faire en direction des salariés, mais elles doivent se faire aussi en direction des chefs d'entreprise en sachant les difficultés que cela représente. Il faut savoir qu'un chef d'entreprise, d'une petite entreprise, a le nez dans le guidon, il a obligation de résultat et, pour lui, la formation peut lui paraître être en effet quelque chose de superflu. Je ne le crois pourtant pas et à la Région, avec l'Etat, dans le cadre des gestions de l'emploi et des compétences, c'est en effet quelque chose que l'on peut peut-être aborder en concertation directe avec les organisations professionnelles mais ne pas penser ou ne penser que seuls les salariés ont besoin de formation pour être performants me paraît un peu insuffisant.

Je vous remercie.

Jean-Christophe GIESBERT

Je passe maintenant la parole à Jean-Louis CHAUZY qui va conclure à son tour cette journée.

Jean-Louis CHAUZY - Président du CESR Midi-Pyrénées

Je voudrais d'abord commencer par des remerciements.

Je remercie celles et ceux qui ont permis que cette Conférence puisse se tenir, tout d'abord l'équipe administrative du CES, les collaboratrices et les collaborateurs qui n'ont pas ménagé leur peine pour la réussite de cette journée, les acteurs-mêmes, les partenaires économiques et sociaux qui sont au cœur de notre Assemblée, leurs réseaux et aussi tous ceux à qui l'on a ouvert comme on a essayé de le faire, - ce n'est pas tous les jours car on n'y arriverait pas mais de temps en temps -, les portes et les fenêtres pour faire vivre le dialogue social en région et mesurer en avançant aussi la pertinence de nos propres propositions. Je voudrais remercier les partenaires sociaux nationaux qui ont fait l'effort de venir à Toulouse, car nous allons souvent à Paris, et qui nous ont amené de la valeur ajoutée et qui nous ont remis au cœur d'enjeux nationaux importants pour le pays.



Enfin, je voudrais surtout dire que nous devons rester mobilisés pour continuer à défendre à la fois nos convictions, nos valeurs mais aussi le tissu industriel de cette région. Nous devons continuer à rester les yeux grands ouverts pour défendre l'industrie dans cette région Midi-Pyrénées, défendre les services, mieux comprendre ce qu'est l'économie résidentielle, les nouveaux métiers, les nouveaux services, qui a fait l'objet du 4^{ème} atelier qu'a fort bien rapporté Yannick LE QUENTREC, pour travailler sur ces filières, ces qualifications et la reconnaissance des personnes qui assument ces métiers.

Enfin, je voudrais vous citer un exemple de ce que des régions d'Europe peuvent faire pour défendre leur industrie, tout cela pour vous dire que l'on ne doit pas avoir peur de la mondialisation mais que l'on doit se donner les moyens de garder aussi nos emplois en régions, en France et en Europe.

C'est une étude toute récente que je livrerai aux conseillers à la Commission des Affaires Economiques du CES qui a été produite par un institut du pays basque. Le pays basque a beaucoup souffert. Sur une décennie, entre 1975 et 1986, ils ont perdu 150 000 emplois industriels ce qui représente une foie et demie la Lorraine. Le pays basque qui était à 23% de chômeurs est à 5,7% aujourd'hui car ils ont fait appel à de l'expertise pour voir comment défendre leur tissu industriel ou le moderniser. En 1991, le pays basque a créé 13 clusters que



l'on appelle, nous, des pôles de compétitivité. Ils ont mis des moyens sur l'Innovation Technologique, la Recherche et le Développement en faisant travailler ensemble les entreprises, mais aussi par la formation des hommes et l'international, c'est-à-dire l'export. L'industrie au pays basque représente aujourd'hui 35% de l'emploi et 37% du PIB.

On a élargi l'étude sur dix régions en Europe et on voit qu'elles s'y sont prises un peu comme le pays basque, elles ont joué à fond le transfrontalier mais ce n'est pas suffisant. Une seule région française est concernée, c'est l'Alsace; pour les autres, il n'y a pas grand-chose à voir. Si les Basques le font, si la Lombardie le fait, si le Piémont en Italie le fait, si la

Catalogne le fait, si la Haute Autriche le fait, etc., nous pouvons aussi y arriver. C'est un challenge pour la région Midi-Pyrénées qui a de grandes capacités technologiques et cela veut dire qu'au moment où l'on devra faire des choix, que ce soit l'Etat, la Région ou l'Europe, il faudra mettre les moyens sur l'essentiel pour l'ensemble du territoire régional. Nous avons un exemple, je ne dis pas cela par complaisance pour mon ami Jean-Paul BOYER mais nous avons l'exemple de Decazeville. Sa renaissance industrielle montre que les acteurs aussi ont leur rôle à jouer parce que, malgré la mondialisation, la ressource, les activités, l'économie et les hommes sont ancrés dans les territoires. Une mobilisation constante des acteurs économiques et sociaux a permis d'assurer le maintien des services publics et le développement économique.



Je voudrais rajouter que dans des régions comme les nôtres qui ont un pôle à vocation mondiale, on s'honorait d'avoir aussi un dialogue social à vocation mondiale. La qualité du dialogue social, l'innovation dans ce domaine-là, est aussi un facteur de productivité dans les ingrédients de la réussite. Cela ne date pas d'aujourd'hui et on peut regarder comment certains bassins d'emploi s'y sont pris, mais la qualité du dialogue social qu'avait généré, Jean-Paul BOYER, dans le bassin, fait partie aussi de la productivité et de l'attractivité d'un territoire.

La question est de savoir comment évoluer. On l'a vu ensemble hier matin par une réunion entre les Organisations Syndicales, le Président de Région avec le Conseil Economique et Social Régional sur la question de l'aéronautique. Et la question de la place des partenaires sociaux et de la gouvernance des pôles de compétitivité est une très bonne question que l'on va s'efforcer de résoudre dans les mois qui viennent. On peut aussi anticiper la gestion des mutations. René VALLADON y a fait allusion. Ce n'est pas la peine de créer cinquante observatoires, un seul suffit à condition d'en tirer des conclusions. Ce n'est pas toujours facile, il l'a expliqué, on ne peut pas toujours tout clamer publiquement, il y a la question du secret de l'Intelligence économique, mais nous avons la connaissance et, aujourd'hui, avec toutes les informations que nous avons, on peut mutualiser des moyens et mieux gérer par anticipation.

J'espère que la capacité des partenaires sociaux au plan national, avec un dialogue social régénéré, permettra d'avoir les accords qui permettront de sécuriser les parcours professionnels pour faire en sorte que, quand on doit quitter une entreprise, on puisse par la formation et un revenu garanti, élever son niveau de compétence.

Nous avons beaucoup de chantiers, l'égalité professionnelle, mieux intégrée dans nos travaux et dans nos préoccupations pour faire vivre ensuite nos rapports, la question des quatorze zones urbaines sensibles puisque, dans cette même agglomération, qui est souvent célébrée au plan national ou européen, nous avons dans un même périmètre, dans un même cercle l'Excellence mais aussi la relégation, des zones de non droit, la violence et beaucoup de difficultés. Ce sont des sujets sur lesquels nous avons beaucoup à travailler mais cela supposera aussi d'y consacrer des moyens. L'Europe est vécue aussi pour ce qu'elle est. On se préoccupe plus de la compétition, de la concurrence mais, si on veut assurer les immenses mutations qui sont devant nous, - regardez ce qui va se passer pour l'automobile, regardez les

annonces en Belgique ou au nord de l'Espagne, - cela va aussi tomber chez nous. Il faut mettre des moyens humains pour gérer les mutations.

Dans le parcours difficile de Christian LAROSE, nous nous sommes connus en 1989 quand Roudière est passée de 2 300 salariés à 600 salariés, j'avais une autre casquette, d'autres fonctions difficiles comme celles que vous avez connues en terminant des négociations difficiles, celles de Cellatex dans les Ardennes. La sidérurgie en Lorraine a connu un drame, mais on a mis des moyens pour régler les problèmes sociaux, les problèmes humains et vous avez dit que, si la France ne voulait pas du textile, il fallait qu'on le dise et que l'on mette des moyens pour s'occuper des hommes et des femmes qui y travaillent. Cela veut dire que, sur la question des mutations qui préoccupent nos territoires, qui préoccupent l'Europe et qui ne sont jamais achevées, ce que l'on a longtemps cru, il faut que la France et l'Europe mettent des moyens financiers pour gérer les problèmes humains. Les mutations des hommes, la question de l'emploi et des compétences, c'est aussi une approche européenne pour y consacrer les budgets nécessaires, qui sont ridicules aujourd'hui pour faire face aux drames. On ne veut pas rajouter de la misère à de la détresse, mais il nous appartient de le dire et de faire les pressions nécessaires pour y parvenir.

Nous aurons à réfléchir ensemble au prochain Bureau du CESR pour voir quelles conclusions en tirer, comment travailler, comment progresser. Il est clair qu'il nous appartient de faire vivre le dialogue au niveau du territoire qui est le nôtre et, Monique IBORRA le sait, la Région nous semble être aussi un niveau pertinent. Mes collègues de Rhône-alpes ou de Bretagne le vivent aussi, pour faire progresser le dialogue économique et social territorialisé dans le respect des uns et des autres et dans le respect des convictions. Nous avons des chantiers et des défis devant nous car nos avis ne s'adressent pas qu'à l'Etat ou à la Région, ils s'appliquent aussi à nous-mêmes pour mieux anticiper, mieux faire vivre le dialogue social. Nous avons des challenges, et l'avenir de l'industrie aéronautique est un vrai challenge pour nous, et nous verrons comment nous arriverons à innover dans la recherche de solutions. Il nous appartient aussi d'apporter une réponse concrète aux problèmes de notre région et de notre pays. Nous verrons ensemble en janvier comment faire les prolongations et comment nous continuerons aussi à travailler avec les acteurs dans les territoires, avec les Conseils de Développement des Pays et des Agglomérations que nous aidons aussi à leur propre reconnaissance, comme il a fallu travailler dans les Conseils Régionaux depuis plus de trois décennies à faire reconnaître nos Assemblées, leur rôle qui n'est que consultatif mais qui constitue aussi une aide à la décision publique.

Jean-Christophe GIESBERT

Merci Jean-Louis CHAUZY.

Je passe maintenant la parole à Hubert BOUCHET récemment arrivé dans la région qui est Directeur Régional du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Hubert BOUCHET - Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Le Préfet de Région, retenu par ailleurs aujourd'hui, vous prie de bien vouloir excuser son absence en cette fin de journée. Il m'a demandé de le représenter en tant que Directeur régional du travail tout récemment installé en Midi-Pyrénées ; cela me donne l'occasion de

me présenter pour la première fois devant vous dans ce cadre.

N'ayant pu assister aux échanges que cet après-midi, je vais m'efforcer de vous indiquer, en quelques mots, la façon dont l'Etat analyse la situation et peut intervenir dans les champs de l'emploi, de la formation et de la cohésion sociale. Après un rapport substantiel que j'ai lu avec beaucoup d'intérêt dès mon arrivée, cette journée, à l'initiative du CESR, entendait pénétrer au coeur des relations entre le développement économique, l'emploi, les préoccupations de cohésion sociale et de cohésion territoriale, en considérant l'emploi non seulement du seul point de vue du volume mais aussi de la qualité des emplois et de leurs caractéristiques. Je crois que le rendez-vous est réussi au regard des échanges qui ont été extrêmement riches sur l'ensemble des facettes de cette interaction entre développement économique et mobilisation de la richesse humaine d'un territoire.



Sans vouloir peser excessivement sur cette fin de journée, je rappellerai simplement qu'en termes généraux, les interventions de l'Europe, en référence à la stratégie de Lisbonne, et les politiques conduites par l'Etat dans le cadre national, notamment en matière d'emploi ont vocation à s'articuler au mieux avec la stratégie des collectivités au regard de leurs compétences - je pense évidemment à la Région dans les champs de la formation et du développement économique - mais aussi, comme cela a été dit, avec l'action des professionnels et des partenaires sociaux qui ont été très présents aujourd'hui. Acteurs directs de la vitalité et du développement d'une région, tous se rejoignent pour mettre l'accent sur l'innovation, la recherche, le développement, mais aussi sur la formation et la qualification des actifs. Ceci n'est pas exclusif de la prise en charge des sujets d'insertion et de cohésion sociale, et je tiens à rappeler que le ministère de l'Emploi a milité pour que cette thématique-là soit inscrite dans la stratégie européenne de Lisbonne, et non pas traitée à part des autres sujets de développement économique et social.

L'enjeu est important : au-delà d'entretenir de simples facultés d'adaptation, il s'agit bien de la capacité pour tous à apporter de l'innovation, à sécréter de la créativité, quel que soit le niveau professionnel et le niveau de formation, quelle que soit par ailleurs la localisation ici ou là sur le territoire régional.

Le registre des actions dans ce domaine est vaste et celles-ci se recoupent. Meilleur accès à la formation, développement des apprentissages, validation des acquis de l'expérience, sécurisation de trajectoire professionnelle et valorisation de l'activité des plus âgés - je considère personnellement que c'est peut-être là la question la plus difficile et la plus importante que nous allons devoir traiter sous le regard de l'Europe, parce que la France présente l'un des taux d'activité les plus faibles au-delà de 55 ans -, soutien à l'initiative, à la création ou à la reprise d'activité ou d'entreprise, voilà un ensemble de sujets d'action qui concourent à l'objectif général de compétitivité et d'emploi.

Tout au long de cette journée, et singulièrement cet après-midi, les échanges ont porté sur les sujets de pauvreté, de précarité, de mobilité et de sécurité. Je retiens ces quatre questions, les deux dernières étant très liées, pour apporter trois commentaires.

Tout d'abord, ces questions transgressent la division fréquente entre deux approches des questions d'emploi, celle de l'emploi dans l'entreprise et celle du chômage sur le marché du travail. Il ne peut y avoir de cloisonnement de politiques et d'interventions à l'égard des actifs en emploi et des actifs en recherche d'emploi, dans lesquels j'inclus les jeunes entrant dans la vie active. Les formes d'emploi sont interrogées : on a vu aujourd'hui que la précarité pouvait s'illustrer de différentes manières, mais que les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire pouvaient aussi être des cadres de professionnalisation et de qualification à partir desquels il était possible de travailler une trajectoire professionnelle. A côté de ces formes d'emploi, on a aussi évoqué le contrat à durée indéterminée du point de vue de la durée du travail et du temps partiel, et constaté qu'il y a des situations de temps partiel choisis mais aussi des situations non choisies et que, dans le cadre même du contrat à durée indéterminée, l'adaptation, le renouvellement des compétences et les mobilités tendent à s'imposer dans le cours d'une vie au travail. Si les outils ne sont pas les mêmes selon les cadres de travail, la question de la mobilité et la question de la sécurité sont portées par les uns et les autres. De la même manière, des liens entre la précarité et la pauvreté ont été mis en évidence.

Le deuxième point que j'aborderai a trait à la vie de l'entreprise : il me semble toujours nécessaire de rappeler que le sujet de l'emploi se traite, se prépare et se concrétise dans les entreprises. J'évoquerai rapidement de ce point de vue deux enjeux : celui d'une gestion dynamique des emplois et des compétences, celui de la qualité du dialogue social. Le concept de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences n'est pas si facile à concrétiser dans sa dimension prospective et dans l'action. Par gestion dynamique des emplois et des compétences dans l'entreprise, considérons non pas seulement, comme je l'ai dit tout à l'heure, des projections – incertaines - de volumes, mais bien des éléments relatifs à la qualité, au contenu et à l'évolution des emplois. L'anticipation et l'accompagnement des mutations dans l'entreprise nécessitent tout à la fois un regard et une action sur la pyramide des âges, l'évolution des organisations du travail, l'amélioration des conditions de travail, la mixité, l'adaptation des compétences des salariés, notamment ceux de bas niveau de qualification. Cette région ne présente pas une situation particulièrement favorable du point de vue de la qualification des actifs, et des salariés sont confrontés à un risque d'obsolescence de leurs compétences professionnelles. Ces sujets doivent être abordés le plus concrètement dans l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille, selon des modalités probablement différenciées selon celle-ci.

Le dialogue social a été mentionné dans l'ensemble des interventions. Ma contribution complémentaire est à cet instant de bien l'inscrire, à côté d'interventions sectorielles ou territoriales, dans les entreprises et établissements, avec la mobilisation des instances de concertation et de représentation du personnel, non pas seulement lors de rendez-vous de crise, mais dans la permanence du fonctionnement de ces instances et notamment sur les sujets de gestion dynamique des emplois et des compétences.

J'évoquerai d'un mot un dernier sujet - il s'agit de l'orientation - pour insister simplement sur l'enjeu que représente une meilleure anticipation et une plus grande visibilité en matière d'évolution des emplois et de transformation des métiers. Il y a là une responsabilité partagée et une tâche entre les mains de l'ensemble des acteurs. Elle demande à être inscrite dans une approche d'activité et de formation tout au long de la vie, et pas seulement au terme de la formation initiale.

Je ne doute pas que cette journée sera suivie de rendez-vous sur le terrain de l'action pour assurer cette régulation qu'évoquait tout à l'heure Monsieur Jean VANOYE, faite d'anticipation et de solidarité active.

Je vous remercie de votre attention.

Jean-Christophe GIESBERT

Merci Hubert BOUCHET.

La conclusion des conclusions, c'est à vous Christian LAROSE, Vice-président du CES National et Président de la Section Travail, de conclure. C'est à vous pour la conclusion.

Christian LAROSE - Vice-Président du CES National et Président de la Section Travail

Je voudrais d'abord dire à Jean-Louis CHAUZY, le Président de votre CESR, que Jacques DERMAGNE, le Président du CES National, m'a chargé de vous féliciter pour cette initiative autour des questions de l'emploi parce que sur ces thèmes, il s'agit de faire bouger le débat. C'est une question essentielle et la société civile peut parfois aller plus loin dans certains débats et le faire, peut-être d'une façon moins passionnée.



Martin MALVY disait ce matin que l'on est passé de la création de l'emploi au maintien de l'emploi, et c'est pire encore dans certains bassins d'emploi sinistrés où le travail est rare. Dans certains cas, c'est davantage la politique du « sauve qui peut » où tout le monde a bien du mal à colmater les brèches. Il s'agit donc d'échanger, mais pas seulement d'échanger pour dissenter, mais d'échanger pour proposer d'autres pistes. En effet, bien des paramètres sont liés, l'attractivité économique va à l'emploi et réciproquement. J'ajouterai que la qualité de l'emploi va aussi de pair avec le développement de l'investissement productif et le développement de l'investissement dans le domaine de la Recherche. Le pays, les régions ont besoin d'industries fortes. La France ne pourra pas être demain le pays des

banques, des assurances ou des parcs de loisirs seulement. Nos CESR et le CES ont donc des choses à dire et à proposer sur des sujets importants comme la réindustrialisation des bassins ou les délocalisations par exemple. Or, sur ces questions, on voit qu'au plan politique, les propositions qui émergent sont faibles.

On disait hier à propos des délocalisations que les industries de main d'œuvre étaient particulièrement visées, mais maintenant, ce sont toutes les branches industrielles qui délocalisent. Ces derniers jours, les médias se sont fait l'écho de délocalisations massives dans l'automobile, mais c'est aussi désormais les services. Comment s'occuper de l'emploi sans s'occuper de ces questions essentielles et proposer des solutions sans non plus voir que d'autres questions sont directement impliquées sur les questions de l'emploi. Je pense au problème des aides publiques. Il va bien falloir un jour faire en sorte que ce ne soit plus le

guichet unique où chacun touche sans avoir de comptes à rendre à personne. Il s'agit de s'attaquer à la précarité et à l'exclusion parce qu'il y a quand même des paradoxes. C'est au moment où le débat sur la sécurisation des parcours professionnels monte en puissance dans le pays que la précarité est la plus forte. Or, sur la sécurisation des parcours professionnels, des idées émergent, le débat l'a montré. Personnellement, je pense que les territoires sont probablement les endroits les mieux choisis pour croiser les expériences, pour croiser les énergies et les solidarités collectives. Il nous faut avancer de manière pragmatique car, même si les choses ont bougé en matière de formation, la formation n'est pas aujourd'hui à la hauteur des besoins. La VAE balbutie encore et, quand on parle de responsabilité sociale des entreprises, c'est trop souvent vu au travers de l'accompagnement des salariés licenciés et pas assez en amont. N'oublions pas que, aujourd'hui encore, la simple application du Code du travail ou des Conventions Collectives reste malheureusement encore un combat quotidien dans beaucoup d'entreprises.

Il faut transformer les mentalités, changer les comportements. Il est nécessaire de construire collectivement des ripostes face à cette mondialisation. Il faut restaurer de la confiance en direction des salariés, en direction des chômeurs, en direction des exclus, en direction de ceux qui vivent mal ces évolutions. On construira les nouvelles règles avec eux et, en tout cas, pas sans eux, et sûrement pas contre eux. De ce point de vue, il y a également un élément central à favoriser, c'est le dialogue social. Tout le monde en parle, mais le dialogue social doit vivre et se régénérer pour avancer sur des sujets essentiels, sur des thèmes qui n'ont pas été abordés depuis des années entre partenaires sociaux. C'est le cas de la sécurisation des parcours professionnels. On n'en a pas discuté. Aujourd'hui, on met en place au niveau interprofessionnel des commissions de travail qui vont peut-être déboucher sur des négociations qui, elles-mêmes vont peut-être déboucher sur des accords, mais le temps presse. On n'a pas à négocier sur la sécurisation des parcours professionnels et des négociations importantes ont avorté comme celles sur les restructurations. On ne peut pas se plaindre à la fois d'avoir trop de lois contraignantes qui pèsent sur les entreprises et, de l'autre côté, avoir peu de négociations sur les sujets essentiels. Nous sommes en panne en matière de négociation sur les grands sujets. Le dialogue social, ce n'est pas seulement de régler des problèmes ponctuels comme cela a été le cas pour l'UNEDIC, il y a un déficit du régime alors on négocie pour régler le déficit, il s'agit de faire avancer le progrès social, d'apporter un plus pour les salariés. C'est cela l'objet de la négociation. Aussi bien en bas qu'en haut, or ce n'est pas ce qui se passe au niveau des branches et au niveau interprofessionnel.

Je parlais de culture tout à l'heure, mais c'est vrai que l'on prend ici ou là souvent des exemples venus d'ailleurs sur la flexi-sécurité. La section du travail a entamé au Conseil Economique une auto-saisine sur la sécurisation des parcours professionnels et j'ai fait venir des spécialistes des pays nordiques et de la flexi-sécurité. Regardons un peu comment cela s'est construit chez eux. Cela s'est mis en place d'une façon pragmatique et continue, cela s'est construit dans le dialogue et la confiance. C'est vrai qu'ils ont su négocier de la flexibilité, mais ils ont aussi su négocier le maintien de salaire en cas de perte d'emploi et des formations de longue durée. Or, il faut reconnaître qu'en France, c'est beaucoup plus difficile de négocier de la sécurité alors que, dans le même temps, les syndicats sont sollicités pour discuter de la flexibilité. Il y a donc des problèmes de fond qui se posent, des problèmes de culture de la négociation.

Je voudrais aussi dire que ne s'agit pas de copier les modèles vantés ici ou là, mais de trouver les évolutions qui sont liées à notre culture. Le Président de la République lui-même a

demandé il y a deux mois au CES de réfléchir à la modification des règles actuelles pour déboucher sur des avancées concrètes en matière de dialogue social. Consolider le dialogue social, c'est en effet essentiel, et le CES a abouti à un texte qui a été voté. Ce texte apporte des changements profonds pour définir la représentativité syndicale, la validation des accords sur des bases majoritaires. Ce texte propose aussi de développer le dialogue social dans les PME où le syndicalisme est souvent absent, et pour le financement syndical. Changer les règles n'est pas quelque chose d'anormal quand on sait qu'elles datent de plusieurs dizaines d'années, et il faut aussi savoir que ce n'est forcément pas simple. Cela s'est fait dans un débat franc, direct, parfois controversé, mais dans un style qui n'était pas tout à fait le style du CES habituel pour tout dire. Mais après tout, comment pouvait-il en être autrement quand on sait comment cela se passe aujourd'hui et quand on connaît depuis des dizaines d'années l'échec dans ce domaine ! Mais, après ce texte du CES, il s'agit maintenant de savoir ce que le gouvernement va en faire parce que je rappelle que c'était une saisine gouvernementale qui nous avait été demandée par le Premier Ministre. En tout cas au CES, le Président du CES en tête, espère que, comme cela a été parfois le cas sur l'harmonisation des cinq SMIC avec les 35 heures ou pour le harcèlement moral par exemple, que le gouvernement saura saisir l'opportunité de changer les choses pour consolider le dialogue social en France, le pays en a bien besoin.

Pour terminer, je veux redire à Jean-Louis CHAUZY combien il a raison, et combien vous avez raison, de mettre au centre de vos préoccupations les problèmes d'emploi. Moi qui les ai vécu tout au long de mon parcours syndical d'une manière dramatique dans l'industrie textile avec ces usines qui ferment, qui délocalisent, cette misère, ces drames humains que l'on ne comptabilise plus tellement, ils sont quotidiens, vous avez raison de mettre au coeur de vos préoccupations les problèmes d'emploi, car c'est au coeur de la vie économique de votre région. Restez mobilisés sur ces questions, le CES vous accompagne dans vos travaux, essayons ensemble de faire bouger les curseurs par ce dialogue.

Jean-Louis CHAUZY - Président du CESR Midi-Pyrénées

Merci à tous.

Nous produirons les actes de cette conférence, comme nous l'avons fait pour Albi, en produisant les actes du forum de la démocratie participative.

Bon retour et merci à vous.



Conseil Economique et Social de Midi-Pyrénées
18, allées Frédéric Mistral - 31077 TOULOUSE CEDEX 4
Tél. 05 62 26 94 94 - Fax 05 61 55 51 10
e-mail : cesr@cesr-midi-pyrenees.fr
www.cesr-midi-pyrenees.fr