

Extrait du Journal La Mée Châteaubriant

<http://journal-la-mee.fr/1221-de-quels-salaries-a-t-on-besoin.html>

De quels salariés a-t-on besoin ?

- Châteaubriant - Entreprises - Politique économique, soutien à l'emploi -

Date de mise en ligne : samedi 16 octobre 2004

Journal La Mée Châteaubriant

Page 1221

Commencée le 9 janvier 2002.

Mise à jour le 12 octobre 2004

Ecrit le 9 janvier 2002

(Les chiffres et commentaires ci-dessous portent sur les 5 départements de la Région Pays de Loire)

Difficultés de recrutement dans les Pays de la Loire

« Au premier semestre 2000, comme sur l'ensemble de l'année 1999, le contexte conjoncturel a été très favorable en Pays de la Loire. En 1999, le secteur privé régional s'est enrichi de près de 37 000 emplois salariés supplémentaires (+ 4,7 %) ; la Région contribuant ainsi pour 7,3 % à l'accroissement national. Une nouvelle hausse des effectifs a été observée au premier semestre 2000 : + 2,9 %.

Parallèlement, l'intérim a poursuivi sa progression avec plus de 850 000 missions conclues en 1999, représentant un équivalent de 36 500 emplois à temps plein en moyenne sur l'année. Sur les cinq premiers mois de l'année 2000, le travail temporaire s'est développé encore avec un volume de 39 900 équivalents - emplois à temps plein. » : c'est ce que dit une étude de la DRTEFP (direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) qui est parue en décembre 2001.

Malgré le ralentissement constaté en fin d'année 2001 cette étude révèle des difficultés de recrutement. Un certain nombre d'offres d'emploi sont difficiles à satisfaire, notamment dans les secteurs :

â€“ Bâtiment

â€“ Vente et Commercial

â€“ Hôtellerie et Restauration

â€“ Mécanique

â€“ Transports (Conducteurs)

â€“ Santé (Infirmiers)

â€“ Industries Agricoles et Alimentaires

(préparateurs en produits)

... où l'on compte un grand nombre de métiers très tendus.

Cette question est importante au moment où arrive le renouvellement des salariés d'après-guerre, qui partiront à la retraite dans les dix ans à venir.

L'enquête de la DRTEFP a porté sur 350 entreprises en novembre et décembre 2000 (elle vient seulement de paraître, au bout d'un an, ce délai est regrettable, mais on peut considérer que les grandes tendances demeurent)

**89 % des entreprises
ont des difficultés à recruter**

D'après cette enquête, 89 % des entreprises trouvent qu'elles ont des difficultés à trouver de la main d'oeuvre. C'est vrai pour certaines grandes entreprises qui doivent pourvoir de nombreux postes dans des délais parfois courts et sont confrontées à la raréfaction des candidats.

Mais c'est vrai aussi dans les zones rurales, éloignées des grands bassins d'emploi, et dans les départements ruraux où le taux de chômage est faible (Mayenne par exemple).

D'une façon générale, toutes qualifications confondues, les difficultés de recrutement relèvent du comportement des entreprises et de la réalité du marché du travail.

Le comportement des entreprises

Comportement des entreprises ? L'enquête de la DRTEFP signale :

â€“ La qualité de l'offre d'emploi (rémunération, conditions de travail)

â€“ Les questions d'image sociale (du travail manuel et de certains secteurs de production)

â€“ Les questions de management

Le comportement des jeunes

Il existe aussi, selon la DRTEFP, des problèmes liés au système éducatif (qualifications et adaptation du système de formation à ce que souhaite l'entreprise) et aux phénomènes sociaux (les jeunes ne veulent plus accepter de se faire exploiter comme leurs parents, la précarité liée à un salaire bas en CDD, loin de leur domicile, les conduit à refuser certains postes)

Près de la moitié des entreprises enquêtées se plaignent du comportement au travail de certains jeunes : problèmes d'horaires, refus de l'autorité, prétentions excessives, etc

Positif-négatif

Ces difficultés de recrutement ont incité 28 % des entreprises enquêtées à élargir leur territoire d'embauche au delà de leur bassin d'emploi traditionnel (c'est pourquoi un certain nombre de métallurgistes de Châteaubriant s'en vont travailler du côté de St Nazaire où les salaires sont plus attractifs. Mais il leur faut tenir compte du coût induit par le travail : déplacements, repas, garde d'enfants).

De plus 21 % des entreprises enquêtées déclarent envisager à terme le recours à de la main d'oeuvre étrangère : dans des secteurs comme l'informatique, c'est déjà commencé.

Les difficultés de recrutement ont une incidence positive sur la politique salariale et managériale de l'entreprise. Ainsi 46 % des entreprises enquêtées déclarent proposer des salaires plus élevés qu'auparavant, une politique plus active de formation, une modernisation des processus de production et le développement de nouveaux partenariats. Cela a conduit certaines entreprises à prendre conscience de leurs défauts d'image et d'attractivité, et à s'interroger sur la possibilité de mieux anticiper leurs besoins en qualification et personnel.

Mais il y a aussi des incidences négatives : 41 % des entreprises enquêtées déclarent que cela a pu entraîner un

refus ponctuel de marché ou une réorientation de la production, des retards dans la production, le développement des heures supplémentaires ou la dégradation de certaines conditions de travail, dus à des effectifs trop restreints.

Dans les zones rurales

« Les difficultés de recrutement dans les petits bassins d'emploi et les zones rurales sont augmentées par l'absence de main d'oeuvre locale et les problèmes de transports » dit l'étude de la DRTEFP . « l'absence fréquente de transports publics et le coût important des déplacements domicile/travail - en véhicules privés, sur des axes de circulation secondaires pas ou très peu desservis - brident et compromettent les recrutements. Cette question des transports est centrale pour les travailleurs aux revenus très modestes et constitue un frein au retour à l'emploi pour les bénéficiaires du RMI ». La bi-activité des couples est aussi un phénomène qui pénalise les petits bassins d'emploi. Un actif aura du mal à accepter un travail nécessitant un déménagement si son conjoint ne travaille pas sur la même zone géographique.

« Par ailleurs, paradoxalement, les questions de logement se posent en milieu rural où l'offre locative fait parfois défaut et où les logements en accession à la propriété sont relativement chers, souvent de qualité moyenne et posant des problèmes de revente »

Axes d'action

Ce diagnostic étant posé (mais n'apportant rien de plus que ce qu'on connaît déjà), des axes de réflexion sont proposés :

- â€" 1.- la nécessité de la gestion prévisionnelle des emplois
- â€" 2.- la nécessité d'encourager la modernisation sociale des entreprises, afin d'enrayer la logique des contrats précaires assortis de faibles salaires
- â€" 3.- s'interroger sur le rôle des aides publiques en ce qui concerne le lien embauche-formation
- â€" 4.- réfléchir sur l'aide à la mobilité : « des regroupements d'employeurs permettraient plus souvent de proposer des offres d'emploi à des couples, assorties de conditions d'accueil attractives, incluant des solutions pour le logement »
- â€" 5.- « .prendre en compte la dimension culturelle des freins au retour à l'emploi, avec un suivi régional de l'image des métiers et la promotion des filières porteuses d'emploi »
- â€" 6.- conduire et accompagner les jeunes vers la vie active, « en les sensibilisant à l'intérêt et à la satisfaction personnelle que procure le travail, et le travail manuel en particulier ».

Tout ceci étant dit, il ne faut pas se faire d'illusions : les modes de travail ont changé, l'attitude des travailleurs a changé aussi, il faudra bien que les entreprises finissent par en tenir compte et sachent compenser, au moins pécuniairement, des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader dans la plupart des entreprises..

Ecrit le 12 octobre 2004 :

Tous des fait-néant !

Dans le cadre des Olympiades des Métiers (lire plus loin) dont la finale régionale s'est déroulée les 8-9 octobre 2004 à St Nazaire, le Centre d'information et d'orientation de Châteaubriant (directrice : Armelle Lamprière) a organisé une rencontre « Avenir des Métiers, métiers d'avenir ».

Etaient présents à la table : des responsables d'entreprises (SRVU, Clinique, RBL Plastiques, Saria, Viol, Hervé) et des techniciens (ANPE, Chambre de commerce, Conseil de développement). Dans la salle les invités : enseignants, chefs d'établissements scolaires, Mission Locale. Globalement une bonne réunion réunissant des acteurs qui habituellement n'ont pas de lieu de rencontre leur permettant de se connaître et d'échanger. La Conseillère Régionale Françoise Gentil était présente de même que le Conseiller Général Yves Daniel. Où donc étaient les élus de Châteaubriant ?

On a parlé des métiers

On a parlé des salariés

Mais les principaux intéressés n'ont pas été invités.

Aucun représentant des salariés

Les salariés sont gens dont on cause.

Mais qu'on n'invite pas.

On parle dans leur dos en quelque sorte

Une première partie, intéressante, a permis aux responsables d'entreprise de présenter leurs secteurs d'activité, nombre de salariés, métiers, formations requises ou à organiser.

Façon étroite de présenter l'entreprise,

Les salariés n'existant que par ce qu'ils apportent à l'entreprise :

il n'a été question ni de salaires,

ni de conditions de travail.

Ah si, de façon indirecte en laissant entendre que les salariés français ne travaillent pas assez, tout en étant payés 10 fois plus que les Roumains. (lire plus loin dans cette page : délocalisations)

Avez-vous entendu quelquefois

un patron dire qu'il a de bons salariés ?

Non, les salariés c'est tous des fait-néant

Interrogés sur les métiers d'avenir, les entrepreneurs présents n'ont pas pu définir ce que seront les évolutions : ce n'est pas un reproche à leur faire mais cela explique pourquoi l'Enseignement, (dont les chefs d'entreprise attendent beaucoup), qui met une dizaine d'années à « préparer » les jeunes, ne peut pas non plus anticiper la formation dont ils auront besoin.

Un dialogue a commencé à s'établir entre les chefs d'entreprise et les chefs d'établissements scolaires. A Châteaubriant on en ressent le besoin. La seule structure qui le permette est le Conseil de Développement. Encore faudrait-il que les commissions adéquates puissent être réunies et déboucher sur des réalisations concrètes.

On reprochait, naguère, au monde enseignant de ne pas connaître le monde de l'entreprise. Ce n'est plus vrai : les enseignants ont fait beaucoup d'efforts dans ce sens.

En revanche, il est évident que le monde de l'entreprise ne connaît pas le monde de l'enseignement . « Incitez vos élèves à travailler » - « Insistez sur l'apprentissage des langues et de l'informatique ». C'est exactement ce que font les enseignants ! Mais il faudrait aussi que le monde de l'entreprise sache ce que sont les jeunes de 14 ans, et découvre qu'on ne les manie pas aussi aisément qu'autrefois.

Tu seras maçon, mon fils

Des propos contradictoires ont été tenus : tous les patrons ont demandé des salariés autonomes, sachant prendre des initiatives, des salariés bien formés, capables de s'adapter rapidement à des changements de métier. Et en même temps certains chefs d'entreprise ont plaidé pour une sortie prématurée de l'école.

Il est vrai que la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans est lourde à porter pour certains jeunes qui n'aiment pas l'école. Mais il est vrai aussi que c'est cette obligation qui a permis aux jeunes de notre époque de bénéficier, globalement, d'une plus grande agilité intellectuelle, d'une plus grande adaptabilité.

Certes certains jeunes ne réussissent pas à l'école. Mais qui donc a fermé les classes d'insertion, les classes de 4e et 3e techno : elles permettaient effectivement à ces jeunes de réussir. C'était sans doute trop beau. A la base les enseignants se battent pour faire progresser leurs élèves. Mais la Nation ne se donne pas les moyens de permettre aux élèves décrocheurs de sortir de leur situation d'échec. Il a été prouvé (relire l'étude de [Thomas Piketty](#)) qu'il est possible de faire monter le niveau général des jeunes, à condition de faire un petit effort sur les effectifs des classes, sans que cela coûte davantage. Mais l'Etat ne le veut pas !

On a entendu : « Il faut revaloriser le travail manuel » mais cette revalorisation est comprise souvent au sens d'image, donner une bonne image du travail manuel. Seulement voilà : c'est pas l'image qui fait bouffer.

Tant que le travail manuel ne sera pas mieux payé,
tant qu'il ne sera pas BIEN payé,
on ne trouvera pas les emplois manuels dont on manque désormais : _ maçons, charpentiers, découpeurs de viande, etc.

On a entendu : « Etre maçon n'est pas une honte ». Mais combien de chefs d'entreprise, combien d'enseignants ont-ils poussé leurs enfants à être maçon ? « Si mon fils ne réussissait pas à l'école je le pousserais vers l'apprentissage » : Et voilà, tout est dit. Quoi qu'on dise, l'apprentissage est le choix de l'échec. Et l'échec est toujours lié à une classe sociale, celle de la France d'en bas.

Car la France d'en haut a les moyens de payer des cours particuliers, de trouver un emploi par relations. Tel jeune qui était « limité » du temps de l'école, finit par faire un salarié convenable. Pareille chance n'est pas donnée aux jeunes de la France d'en bas.

Les puissants

Cela paraît incroyable à notre époque où l'on voudrait croire que les puissants de ce monde travaillent pour le bien-être des peuples. Hélas il n'en est rien.

Les puissants de ce monde travaillent pour les puissants, pour que ceux qui ont de l'argent en aient encore davantage. Les autres sont laissés de côté. Bienheureux sont-ils s'ils peuvent trouver du travail et faire vivre leur famille correctement.

Cette division sociale, bien réelle, est cachée aux yeux de tous et plus particulièrement aux yeux de ceux qui la subissent. Sinon ce serait la révolution ma pauvre dame !

*Nos ouvriers sont les champions
du paradoxe : ils coûtent cher
mais ne valent rien !*



Une_Eliby-6 Dessin de Eliby, journaliste parlementaire, journaliste Unesco, écrivain. Membre de la société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques. 06 23 789 305

Alors on peut bien continuer à discourir sur les métiers de demain : il y aura toujours une insatisfaction, et des chefs d'entreprise, et des salariés.

« Oui mais il vaut mieux être maçon que chômeur » a-t-on entendu.

C'est vrai. Mais, d'une part, nombre de chômeurs ne sont pas acceptés comme maçons. Et d'autre part, nombre de maçons survivent difficilement. Quand les enfants voient le père, épuisé par sa journée de travail, et tirant toujours le diable par la queue, ils s'efforcent d'envisager, pour eux, un autre métier.

Le travail manuel n'existe quasiment plus dans les entreprises sauf pour des tâches répétitives : la machine a remplacé les hommes, ceux-ci sont condamnés à servir la machine. Les patrons préfèrent les salariés non qualifiés (car ils les paient peu et les licencient facilement). Quand ils ont des salariés qualifiés, ils les paient trop peu, et rechignent à accorder un contrat de travail en CDI.

Dès lors, quatre questions se posent :

â€“ 1-. Quels véritables emplois professionnels les employeurs locaux sont-ils prêts à offrir ?

â€“ 2-. Combien sont-ils prêts à les payer ?

â€“ 3-. Comment se fait-il que les jeunes professionnels qualifiés quittent les entreprises locales

â€“ 4-. Pourquoi les salaires et revenus de la région castelbriantaise sont-ils les plus bas des Pays de Loire ?

On sait que les revenus dans la région castelbriantaise (moyenne 11 263 Euros) sont inférieurs de 24 % aux revenus du département (14 826Euros)

Alors on peut faire les Olympiades des métiers, comme un beau rêve. Le rêve d'un métier reconnu, valorisé, payé correctement..... Rêve

BP

Incompréhension

En troisième (voire en quatrième), les jeunes des collèges font des stages en entreprise. Pour leur donner de l'autonomie, les enseignants les obligent à chercher eux-mêmes leurs stages. Mais les chefs d'entreprises ne l'entendent pas ainsi : « S'ils venaient tous à la fois, au lieu de venir un à un, cela nous dérangerait moins ». Voilà comment une recherche de l'autonomie peut être mal perçue !

Ecrit le 12 octobre 2004 :

Olympiades des métiers

Le concours international des métiers se déroule sur 4 jours, en présence d'un vaste public. Compétition au cours de laquelle les concurrents, porteurs de la qualité de leur formation et de leurs compétences professionnelles, réalisent des travaux d'excellent niveau dans leur métier, défendant ainsi les couleurs du pays qu'ils représentent.

Les Olympiades ont lieu tous les deux ans et concernent une quarantaine de métiers. Le concours international est ouvert aux jeunes de 22 ans maximum dans l'année du concours.

Les lauréats sont récompensés par la médaille d'or, d'argent, ou de bronze. Les candidats classés à partir de la 4e position et qui obtiennent un total de points supérieur ou égal à 500 se voient attribuer un diplôme d'honneur.

Prochaine édition :
Finlande du 26 au 29 mai 2005

Une vitrine des savoir-faire régionaux et nationaux

Cette compétition donne une vision spectaculaire et valorisante des métiers. Elle permet de mesurer et de partager les compétences à l'échelle internationale, afin d'améliorer les formations et la compétitivité des entreprises. Derrière les jeunes professionnels qui concourent, ce sont les artisans, les entreprises et les institutions d'une région ou d'un pays qui font la preuve de leur savoir-faire.

En France, les Régions sont au coeur du dispositif avec les organisations professionnelles, les lycées professionnels, les Chambres Consulaires, le Rectorat, les partenaires privés, les Centres de Formation d'Apprentis, les entreprises et le COFOM (Comité Français des Olympiades des Métiers).

Les candidats sélectionnés reçoivent une préparation technique, physique et ...psychologique ... organisée par le COFOM pour les finales nationales et internationales. Cet entraînement vise à donner des chances égales aux finalistes représentant leur région et leur pays.

Pour la Région Pays de Loire, les sélections des 38e Olympiades des Métiers (400 candidats) ont eu lieu à St Nazaire, Angers, Laval, Le Mans et La Roche sur Yon.

Ecrit le 12 octobre 2004 :

Ils ont dit ...

Agro-alimentaire : 900 emplois sur la zone d'emploi

Mlle Viol (entreprise Viol, Castel-viandes) : 20 000 tonnes de viande par an, soit 60 000 têtes de bétail. 210 emplois en CDI, dont une centaine créés ces dernières années. Formation interne : 12 à 13 personnes par an depuis 3 ans, ces personnes se voyant offrir ensuite un CDD d'un an ou un CDI. « Nous avons besoin de Â« gens du couteau Â», cela peut être un emploi pour des femmes dans le secteur Â« piéçage Â», nous cherchons des salariés volontaires ». « Notre activité ne court pas le risque de délocalisation : la matière première, la main d'oeuvre, le transport, les clients sont tous à proximité ».

M. Marin (Saria) : « notre métier a changé depuis 4 ans » [problèmes avec les farines animales, crise de la vache folle] « nous transformons les déchets (os, plumes, sang) que nous allons chercher jusqu'à Dieppe, Paris, Bordeaux. Nous avons 130 salariés dont 40 à 50 conducteurs de camions, et une quarantaine de personnes à la production. Nous avons besoin de salariés autonomes, sachant se servir d'automates »

M. le Bouler (RBL Plastiques) :

« Nous avons besoin de personnel qualifié, capable de conduire des machines automatisables, il faut que les jeunes travaillent l'informatique, l'anglais et l'allemand ».

M. Cailliez (SRVU) : « Nous avons 30 à 35 salariés, nous avons du mal à trouver de bons chaudronniers, de bons soudeurs Les gens doivent être autonomes et polyvalents pour le travail de la tôle. Un soudeur seul n'a plus d'avenir, nous n'avons plus besoin de salariés polarisés un seul métier »

Santé : 850 emplois sur le Pays de Châteaubriant .

M. Hassenforder (Clinique Ste Marie) : « nous avons besoin d'infirmiers, d'aide-soignantes. Nous faisons même des formations pour que des agents hospitaliers deviennent aide-soignants. Nous avons beaucoup d'emplois en intérim. Le rapprochement clinique-hôpital ne créera pas d'emplois ».

M. Pierrès (Travaux publics + ADIC) : « nous avons lancé l'an dernier une formation rémunérée de maçons VRD. Sur les 10, aucun n'a présenté l'examen final, et tous ont disparu dans la nature. Grosse déception ».

M. Beyer (Chambre de commerce) : il y a aussi des emplois dans le commerce, le bâtiment, l'agriculture, la fonction publique. Entre 1998 et 2001, 1650 emplois nouveaux ont été créés. Cela a régressé depuis.

M. Sorin (ANPE) : « certains secteurs sont tendus : l'hôtellerie-restauration (cuisiniers, serveurs), la maçonnerie, l'agro-alimentaire. 45 % des hommes se positionnent sur 28 métiers, 50 % des femmes se positionnent sur 11 métiers. Il nous faut faire prendre conscience aux gens qu'ils peuvent développer leurs compétences pour occuper les métiers disponibles. Conditions de travail, salaires, horaires sont des éléments du choix ».

Ecrit le 12 octobre 2004 :

Délocalisations : L'avis d'un patron

Patrick van den Schrieck est PDG des laboratoires Sarbec (350 personnes), et Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Nord-Pas de Calais. Il a racheté une entreprise polonaise de 160 salariés. Il commente, à propos des salaires polonais et français :

« La productivité de nos ouvriers polonais est trois fois inférieure à celle de la main-d'oeuvre française. Cinq ouvriers polonais sont nécessaires pour faire fonctionner une machine alors que, sur la même, nous ne plaçons qu'un ouvrier et demi en Franc. Sans parler de la qualité. C'est intéressant de comparer les salaires, bien sûr, mais si, au bout du compte, vous devez faire refaire trois fois une palette de produits, où sont les gains réels ? »

M. Schrieck explique que les ouvriers polonais peuvent progresser, en termes d'organisation du travail mais aussi en comportement individuel (initiative, responsabilité).... « sachant qu'une fois les gains de productivité réalisés, les salaires seront aussi plus élevés »

[voir aussi p.1310](#)

[Allemagne : l'emploi à celui qui sera le moins voulant](#)