

Revue de presse emploi

Septembre 2018

- 1. « Il faut favoriser la mobilité des jeunes comme moyen d'échapper aux déterminants territoriaux »** Le Monde, 01 septembre 2018
Le plus souvent pourtant, la question des jeunes est posée en termes généraux, sans tentative de la croiser avec les déterminants territoriaux qui façonnent la diversité d'une catégorie trop souvent présentée comme un bloc. Car le territoire est une expérience concrète que vit chaque jeune dans son parcours personnel : il est tout à la fois un catalyseur et un révélateur des inégalités sociales, tant en matière de parcours scolaire et universitaire que d'accès à l'emploi et au logement.
- 2. Chômage, aide sociale : « Il faut donner toute l'attention à l'accompagnement et à la lutte contre les freins à l'emploi »** Le Monde, 01 septembre 2018
En prônant la « mise au travail » des chômeurs et des exclus, le gouvernement dit suivre la voie des réformes menées ailleurs en Europe. Mais elles n'y ont pas fait leurs preuves, souligne le sociologue Jean-Claude Barbier dans une tribune au « Monde ».
- 3. Comment recruter ? Meralliance soigne l'accueil** Ouest France, 03 septembre 2018
Trouver et conserver le personnel. C'est la priorité des entreprises agro alimentaires. Pour faire face, Meralliance a créé un poste spécifique en début d'année.
- 4. Les entreprises à but d'emploi : une alternative pour ceux qui n'en ont pas**
Le défi de la pauvreté. Dans le cadre de l'initiative « Territoire zéro chômeur de longue durée », plutôt que de verser une indemnité aux intéressés, l'Etat abonde un fonds qui transfère l'argent aux entreprises à but d'emploi. Le Monde, le 05 septembre 2018
- 5. Vers un troisième statut pour les travailleurs 3.0 ?** Le Monde, 05 septembre 2018
le juriste Jean-Emmanuel Rey revient sur la politique des petits pas choisie par notre législateur pour faire évoluer le modèle social existant entre les plates-formes de services et leurs « tâcherons » 3.0.
- 6. Les travailleurs pauvres, ces invisibles** Le Monde, 06 septembre 2018
Temps partiel, bas salaires... près de 8 % des Français en activité vivent sous le seuil de pauvreté. Deuxième volet de notre série.
- 7. La maison Chancerelle recrute 100 salariés** Ouest France, 07 septembre 2018
Connue pour sa marque Connétable, la maison Chancerelle de Douarnenez affiche de bons résultats en 2017. Cent postes sont à pourvoir
- 8. Formation : la mue à marche forcée des organismes paritaires** Les Echos, 07 septembre 2018
Les branches professionnelles vont se répartir au 1^{er} janvier entre onze opérateurs de compétences et non plus vingt comme actuellement. Ces organismes sont appelés à jouer un rôle pivot pour l'apprentissage et l'anticipation des compétences.
- 9. La chronique d'Eric Le Boucher - L'emploi, l'emploi, l'emploi** Les Echos, 07 septembre 2018
Emmanuel Macron a été élu sur la promesse que les réformes permettraient de rompre avec la fatalité d'un chômage élevé. Les Français n'y croient plus, mais le gouvernement aurait tort de les suivre.
- 10. « L'emploi est au cœur des inégalités »** Le Monde, 07 septembre 2018
Dans cette chronique, l'économiste Gilbert Cette estime que les solutions pour réformer un modèle social français à la peine sont à trouver dans la réduction des inégalités initiales par l'amélioration de l'offre compétitive et le renforcement de la mobilité sociale.

- 11. David Graeber : « Les “bullshit jobs” se sont multipliés de façon exponentielle ces dernières décennies »** *En 2013, il publiait un article-choc sur le sujet : d’innombrables salariés de la finance, du marketing ou du secteur de l’information sont aujourd’hui convaincus d’occuper des emplois inutiles, absurdes, voire nuisibles pour la société* *Le Monde, 12 septembre 2018*
- 12. Dans la peau d’un candidat à l’usine Meralliance** *Ouest France, 13 septembre 2018*
L’entreprise, spécialisée dans le saumon et le poisson fumé, a mis en place une nouvelle stratégie de recrutement. Elle permet aux candidats de voir tout de suite les réalités du métier.
- 13. Le « made in France » peine à émerger** *Le Monde, 13 septembre 2018*
Créé en 2011, le label « Origine France garantie », pour les produits dont au moins 50 % de la valeur ajoutée sont réalisés dans le pays, a séduit seulement 600 entreprises.
- 14. Comment l’accompagnement vers l’emploi va être renforcé** *Les Echos, 13 septembre 2018*
Plutôt que d’augmenter les aides sociales, le plan pauvreté va mettre l’accent sur le retour à l’emploi des chômeurs de longue durée et des allocataires du RSA.
- 15. Treize métiers qui vont beaucoup recruter en 2019** *Ouest France, 13 septembre 2018*
Le cabinet de recrutement Michael Page vient de publier son étude sur les rémunérations des métiers qualifiés en 2019. Décryptage avec Christophe Chupin, directeur senior de la filiale spécialisée dans l’intérim Page Personnel, sur les 13 métiers de cadres qui vont énormément recruter en 2019.
- 16. Quelles compétences face aux robots ?** *Les Echos, 18 septembre 2018*
Une étude du Forum de Davos estime que l’intelligence artificielle et la robotisation vont créer plus d’emplois qu’elles n’en détruiront. A condition que les travailleurs soient assez formés.
- 17. Des emplois bretons de plus en plus qualifiés** *Ouest France, 21 septembre 2018*
De 1982 à 2014, la proportion de cadres et de professions intellectuelles supérieures a fortement augmenté. Tandis que chutait le nombre d’emplois non qualifiés.
- 18. Le sort difficile des seniors sans emploi ni pension de retraite** *Le Monde, 19 septembre 2018*
Selon une note rendue publique mercredi, près d’un tiers des seniors n’ayant ni emploi ni retraite vivaient en dessous du seuil de pauvreté en 2015.
- 19. Plan santé : 4 000 postes d’assistants médicaux accessibles après une formation d’un an**
Le président de la République a annoncé la création de 4 000 postes d’assistants médicaux à l’horizon 2022, destinés à aider les médecins pour leur libérer du temps médical. *Le Monde, 19 sept. 2018*
- 20. Économie : oui, il y a des jobs au bout de la rue !** *Le Point, 21 septembre 2018*
Un peu partout en France, des entreprises souffrent d’un manque de personnel. Dans l’Aude, un hôtel-restaurant a dû se résoudre au pire. Reportage.
- 21. En Bretagne, 5% des emplois sont liés à la mer** *Ouest France, 22 septembre 2018*
L’observatoire de l’économie maritime en Bretagne vient de publier sa première étude sur le poids de l’économie de la mer dans la région
- 22. Métiers en tension : Pôle Emploi se mobilise** *Ouest France, 25 septembre 2018*
Beaucoup d’entreprises bretonnes ont toutes les peines du monde à recruter...
- 23. Derrière les emplois non pourvus, l’inadéquation de l’offre à la demande** *Si les offres d’emploi ne trouvent pas toujours preneur, ce n’est généralement pas faute de candidat, mais faute de candidat qualifié, motivé... et prêt à accepter de travailler au salaire minimal.* *Le Monde, 28 septembre 2018*
- 24. Arkea recrute lors d’une soirée ludique** *Ouest France, 25 septembre 2018*
Organisé le 27 septembre dans les 4 départements bretons, le Recrut’Game vise à repérer de nouveaux commerciaux.

1. « Il faut favoriser la mobilité des jeunes comme moyen d'échapper aux déterminants territoriaux »

Le Monde | 01.09.2018 à 06h45 | Par Quentin Jagorel (Haut fonctionnaire, responsable du pôle politique de la ville et des territoires au sein du think tank Démocratie vivante) - Quentin Jagorel est le réalisateur du documentaire « Les Pagels ».

Les dispositifs qui s'adressent aux jeunes doivent privilégier l'accès de tous les jeunes au droit commun, estime le haut fonctionnaire et documentariste Quentin Jagorel, dans une tribune au « Monde ».

[Minima sociaux, assurance-chômage, insertion des jeunes... le choix des coupes budgétaires et de la « mise au travail » est contesté par quatre experts.]

Tribune. La jeunesse est souvent affichée comme une priorité politique et constitue une cible privilégiée des réformes sociales lancées ou proposées, comme l'apprentissage, la garantie jeunes, les plans de formation ou le service civique.

Le plus souvent pourtant, la question des jeunes est posée en termes généraux, sans tentative de la croiser avec les déterminants territoriaux qui façonnent la diversité d'une catégorie trop souvent présentée comme un bloc. Car le territoire est une expérience concrète que vit chaque jeune dans son parcours personnel : il est tout à la fois un catalyseur et un révélateur des inégalités sociales, tant en matière de parcours scolaire et universitaire que d'accès à l'emploi et au logement.

Tension entre centre et périphérie

Aujourd'hui en France, les activités, les savoirs et les richesses se concentrent dans quelques grandes métropoles, elles-mêmes situées dans les régions les plus dynamiques. La question territoriale s'intéresse de plus en plus à la tension entre centre et périphérie. Or, les deux tiers des jeunes vivent aujourd'hui dans un espace qui peut être qualifié de périphérique : banlieue, espace péri-urbain, villes petites ou moyennes, ruralité.

« La mobilité quotidienne des jeunes est la condition de leur insertion et de leur autonomie. »

La mobilité quotidienne des jeunes est la condition de leur insertion et de leur autonomie. Et leur mobilité résidentielle, à des fins professionnelles ou académiques, leur permet de construire un parcours de vie individuel. Or, ils ne sont pas égaux face à la mobilité : certains sont parfaitement mobiles (notamment dans les centres), d'autres sont contraints par l'insuffisance des moyens de locomotion dans leur territoire, d'autres cumulent freins matériels et psychologiques à la mobilité et se replient sur leur espace immédiat.

La réponse que doivent apporter les pouvoirs publics tient dans une expression simple et malheureusement galvaudée : l'égalité des chances, c'est-à-dire donner à chacun les moyens de vivre dans son territoire selon une modalité réellement choisie, au-delà des injonctions et des déterminismes.

Au nom de la cohésion des territoires, nous avons appliqué pendant des années des politiques spécifiques aux zones rurales ou aux quartiers. La priorité devrait plutôt être de favoriser l'accès de tous au droit commun, plutôt que de créer des régimes d'exception. Les politiques ciblées génèrent souvent l'incompréhension des autres secteurs de la société. Les ruraux regrettent par exemple de ne pas jouir d'un équivalent de la politique de la ville.

Déficit d'écoute

En revanche, lutter contre les séparations spatiales par les aides à la mobilité, l'adaptation des tracés de transports en commun, etc., permet de créer les conditions d'un égal accès de tous au droit commun. Lutter contre « l'assignation à résidence », pour reprendre l'expression du gouvernement actuel, c'est donner la possibilité à chaque jeune d'échapper s'il le souhaite aux déterminants de l'endroit où il se trouve.

« Lutter contre « l'assignation à résidence », c'est donner la possibilité à chaque jeune d'échapper s'il le souhaite aux déterminants de l'endroit où il se trouve. »

De même, les politiques publiques ont trop souvent abordé la jeunesse comme un sujet en soi, alors qu'il s'agit d'éducation, de sport, de culture, de transports, de sécurité, d'emploi... L'approche sectorielle, souvent centrée sur les loisirs et l'introduction à la vie citoyenne, n'est pas non plus suffisante. Or, si la notion de transversalité est présente dans les discours, les freins liés aux coûts de coordination entre les acteurs restent considérables. Une politique intégrée de la jeunesse passe nécessairement par une coopération entre acteurs (Europe, Etat, collectivités, associations) autour de projets communs et durables.

Enfin, les jeunes de certains territoires périphériques ressentent un fort déficit de représentation et d'écoute dans les institutions. Un corollaire à toute politique de la jeunesse est de leur donner massivement la parole, dans le cadre associatif comme dans les instances de délibération politique. Cette participation accrue permettrait à la fois de s'assurer de l'adéquation des politiques publiques aux besoins et d'en favoriser l'acceptabilité.

2. Chômage, aide sociale : « Il faut donner toute l'attention à l'accompagnement et à la lutte contre les freins à l'emploi »

Le Monde | le 01.09.2018 à 11h53 | Par Jean-Claude Barbier (CNRS, professeur émérite de sociologie à l'université Paris-I-Panthéon-Sorbonne)

En prônant la « mise au travail » des chômeurs et des exclus, le gouvernement dit suivre la voie des réformes menées ailleurs en Europe. Mais elles n'y ont pas fait leurs preuves, souligne le sociologue Jean-Claude Barbier dans une tribune au « Monde ».

[Minima sociaux, assurance-chômage, insertion des jeunes... le choix des coupes budgétaires et de la « mise au travail » est contesté par quatre experts.]

Tribune. Les buts des politiques de lutte contre le chômage et l'exclusion sociale sont a priori identiques dans la plupart des pays européens, et font d'ailleurs l'unanimité chez les économistes classiques : il faut plutôt fournir du travail aux chômeurs et aux personnes pauvres que de leur donner des subsides. Ce principe de l'« activation » réunit aussi la classe politique, à droite, à gauche et le « nouveau monde », pour rompre avec ce qu'on appelle en France l'« assistanat ». C'est aussi le mot d'ordre du premier ministre le 26 août lorsqu'il répète, dans *Le Journal du dimanche* : « Nous faisons le choix du travail. »

Pourtant, dans tous les pays de l'Union européenne, les gouvernements maintiennent en réalité leur assistance – certes réduite, mais encore significative – aux chômeurs et aux exclus, sans laquelle l'accès à un minimum de revenus serait impossible, pour des proportions significatives de la population. Sans cette assistance, la situation serait catastrophique compte tenu des taux de pauvreté déjà importants en Europe (près de 20 % en Allemagne, 22 % au Royaume Uni, 18, 2 % en France, 17,6 % au Danemark, selon le taux standardisé d'Eurostat en 2017).

Si les pays recourent aux mêmes techniques économique-administratives, leurs systèmes sont en fait très différents, par leur générosité, par leur histoire et par la légitimité politique dont ils jouissent dans le public. Les politiques danoise et suédoise sont plus efficaces et plus généreuses depuis plus de vingt ans. Les politiques britanniques sont les plus chiches et exigeantes vis-à-vis des chômeurs et des indigents, et ce depuis le XIX^e siècle. Les politiques allemandes sont censées avoir trouvé le carré magique depuis la réforme Schröder de 2004 – c'est du moins ce qu'on pense en France, mais pas en Allemagne...

« Complément indispensable »

Cette diversité s'organise toutefois autour d'une grande opposition : d'un côté la doctrine très britannique du « digital design » prônée par les partisans du tout-informatique, censé doter les bénéficiaires d'outils numériques à distance pour les rendre le plus autonomes possible, tout en étant « guidés » (incités) par une palette de sanctions rigoureuses. De l'autre, l'accompagnement adapté des bénéficiaires, répartis en groupes plus ou moins proches du marché du travail, afin de les aider par des services appropriés à leurs besoins, comme au Danemark.

Si l'OCDE prône une politique d'investissement social, elle reconnaît que les recettes ne sont pas automatiquement disponibles

Le 21 juin, Agnès Buzyn, ministre des solidarités et de la santé, indiquait encore avec raison : « *L'accompagnement constitue le complément indispensable à notre système d'aides sociales, c'est la clé de la transformation de notre modèle social.* » La tâche n'en est pas moins très ardue, pas seulement en France.

S'il ne fait aucun doute que l'enjeu d'accompagner vers le travail et l'emploi le maximum de chômeurs et de personnes pauvres est essentiel, la comparaison des politiques en Europe montre qu'on est loin des espoirs naïfs de l'époque de Tony Blair sur les effets bénéfiques de l'activation par le travail. L'OCDE, une organisation pourtant très favorable à ce principe, a, ces dernières années, modéré ces espoirs exagérés. Pour John Martin, l'un de ses spécialistes éminents, les politiques sont très variables de pays à pays, même si elles combinent toujours des politiques d'activation, des stratégies de contrainte de recherche d'emploi et des systèmes de prestations (« *Activation and active labour market policies in OECD countries : stylized facts and evidence on their effectiveness* », *Policy Paper* n° 84, IZA, 2014). Il souligne cependant deux points essentiels, qui constituent de puissants freins à l'emploi : la façon dont la garde d'enfants est adaptée et conçue, et la place des programmes pour les personnes handicapées. Plus généralement, si l'OCDE prône une politique d'investissement social, par contraste avec les politiques traditionnelles d'assistance, elle reconnaît que les recettes ne sont pas automatiquement disponibles.

Une question centrale irrésolue

C'est ce que montrent les résultats de la politique allemande, si souvent prise en exemple par les « réformateurs » français. Les spécialistes ont montré que, dans ce pays, les réformes dites Hartz ont laissé une question centrale irrésolue, malgré le succès économique et le recul du taux de chômage : celle des chômeurs de longue durée. Globalement, ces derniers (généralement des personnes peu qualifiées) ne trouvent pas d'emploi et sont coincés au chômage, car les emplois créés sont occupés par des chômeurs de courte durée. Matthias Knuth, chercheur à l'université de Duisburg, en Allemagne, estime ainsi que le « paradigme de l'activation » est épuisé, et qu'il faut désormais construire, pour préserver la dignité des personnes, des programmes spéciaux d'emplois centrés sur l'accompagnement et la formation pour ceux qui sont les plus en difficulté (« [Kernpunkte eines dauerhaften Sozialen Arbeitsmarktes](#) », avril 2017, *ResearchGate*). En France, le Conseil national de lutte contre l'exclusion (CNLE) attire depuis longtemps l'attention sur « les freins à l'emploi », soulignant qu'il n'y a pas de mode d'activation magique ([Avis du CNLE sur le Programme national de réforme](#), avril 2017).

Le triptyque mis aujourd'hui en avant par les promoteurs de la réforme sociale en France – simplification par fusion et versement automatique des prestations, systématisation des relations informatiques à distance avec les bénéficiaires, sanctions multiples – apparaissait il y a quelques années comme la solution idéale. Au regard de l'expérience des pays scandinaves, de l'Allemagne et du Royaume-Uni, cette combinaison ne fait en réalité plus recette. Le bilan des réformes européennes montre qu'il faut désormais donner toute l'attention au contenu de l'accompagnement et à la lutte contre les freins à l'emploi, en tout premier lieu la faiblesse des qualifications. Ce serait là le véritable enjeu de la politique d'investissement social prônée par Agnès Buzyn

Comment recruter ? Meralliance soigne l'accueil

Trouver et conserver le personnel. C'est la priorité des entreprises agroalimentaires. Pour faire face, Meralliance (saumon fumé) a créé un poste spécifique en début d'année.



Depuis le mois de janvier, Sylvie Picard a changé de métier. Après 25 années passées dans les ateliers de Meralliance (saumon fumé) en tant que chef de ligne, elle est désormais chargée de recrutement et d'intégration dans l'entreprise.

La chargée de recrutement organise une visite de l'usine deux fois par semaine. Les groupes sont constitués de quatre ou cinq candidat(e)s qui postulent à un poste en CDD ou en intérim.

Le parcours dure une heure et demie. Sylvie Picard met les candidats tout de suite dans le bain. Signature du registre d'entrée, consignes de sécurité et direction la cafétéria. « Je fais passer un test de calcul. » Indispensable. Car en production, on tient compte des poids, du nombre de produits par colis. « C'est du calcul simple. Mais pour certains, c'est compliqué. » Autre blocage possible, l'indispensable compréhension du français.

« Les premières impressions »

La visite se poursuit par une mise en situation sur une ligne de production après un passage au vestiaire. « Pendant une vingtaine de minutes sur la ligne, on prend conscience du froid (4 degrés), de l'odeur du fumage, du bruit... » Sylvie Picard voit des candidats sortir de ce passage l'air « dépité ».

D'autres au contraire, affichent un large sourire. « Dans un sens comme dans l'autre, les premières impressions ne sont pas toujours les bonnes. Passer 20 minutes sur la chaîne et y passer 7 heures, ce n'est pas pareil. » La visite se termine par une discussion à la cafétéria. « Je rassure les candidats. On



Sylvie Picard (à gauche) et Emmanuelle Corre.

leur donne beaucoup d'informations d'un coup. Il faut laisser décanter. »

La réponse (recrutement ou non) n'est pas donnée tout de suite. « Je rappelle les personnes ou la société d'intérim. » Il arrive aussi que des candidats préfèrent déclarer forfait tout de suite.

« Jusqu'ici, cette fonction était assurée par des personnes ayant un profil ressources humaines », commente Emmanuelle Corre, responsable ressources humaines dans l'entreprise.

En choisissant une salariée venant de la production, l'entreprise veut éviter de possibles réticences. « Sylvie a une légitimité parce qu'elle vient du terrain. Elle connaît le métier

de l'intérieur. » Ça marche. « J'ai quitté mon poste sur la ligne de production, mais je n'oublie pas les contraintes du métier. Et je fais attention à garder le contact avec mes collègues », assure Sylvie Picard.

Ne pas juger trop vite

Depuis le temps qu'elle travaille chez Meralliance, Sylvie Picard a appris à ne pas juger trop vite les nouveaux embauchés. « Il y a tellement de profils ! Un entrepreneur qui se re-fait après un problème. Une jeune infirmière en attente d'un premier poste... » Elle voit aussi beaucoup d'étudiants qui partagent leur temps entre la fac et l'usine.

Certaines évolutions la précoc-

cupent. « De plus en plus de candidats ne peuvent pas travailler parce qu'ils n'ont pas de permis ou pas de voiture. » Certains viennent à pied ou à vélo. Les horaires décalés et la distance (les recrutements vont de Quimperlé à Crozon) ne permettent pas toujours ce pis-aller.

Ravie de mettre de l'huile dans les rouages, Sylvie Picard est prête à accueillir de nouveaux groupes après le creux de la fin août. En ne perdant pas de vue qu'elle va continuer à faciliter l'intégration des nouveaux recrutés. L'autre facette de sa fonction.

Jean-Pierre LE CARROU.

« Un enjeu majeur » pour l'entreprise

Le poste occupé par Sylvie Picard répond à un besoin crucial. « Pour l'entreprise, l'enjeu est majeur », souligne Emmanuelle Corre, responsable ressources humaines.

Meralliance, comme les autres entreprises agroalimentaires, rencontre des difficultés à recruter. Les conditions de travail peuvent constituer

un frein. Et depuis quelques mois, le marché du travail est très tendu.

Les entreprises rivalisent d'initiatives pour attirer de nouveaux candidats. « Réseaux sociaux, bornes d'information, forums, nous utilisons tous les leviers. » Meralliance connaît un pic d'activité dans la dernière partie de l'année. D'où un

besoin accru de personnel temporaire : l'effectif annuel moyen est de 220 postes en temps plein en CDI et 180 temporaires (intérim et CDD).

La visite pilotée par la chargée de recrutement constitue le premier contact avec l'entreprise. Si l'impression est bonne, même sans recrutement, l'image de marque de l'entre-

prise y gagne. « Le sourire et l'empathie de Sylvie, associés à sa connaissance de l'usine, sont donc un atout majeur. » Un message sur Facebook (« Merci pour l'accueil ») ponctue parfois cette démarche.

4. Les entreprises à but d'emploi : une alternative pour ceux qui n'en ont pas

Le Monde | le 05.09.2018 à 12h42 | Par [Elise Barthet](#)

Le défi de la pauvreté. Dans le cadre de l'initiative « Territoire zéro chômeur de longue durée », plutôt que de verser une indemnité aux intéressés, l'Etat abonde un fonds qui transfère l'argent aux entreprises à but d'emploi.

« J'ai l'impression que je vais devenir riche ! » « Avec un smic ? » « Bah oui... » Le calcul est vite fait : enchaîné toute sa vie à des postes à temps partiel, Nicolas Zimmann n'a jamais gagné plus de 750 euros par mois. En signant à 50 ans son premier CDI à temps plein, il va voir son revenu progresser de 50 %. L'ancien « employé jetable » s'imagine partir en vacances, faire quelques travaux, passer le permis... S'investir, surtout, au sein de 13 Avenir, l'entreprise à but d'emploi (EBE) sise dans le 13^e arrondissement de Paris qui l'a embauché à l'été comme responsable de la communication.

Ils sont une trentaine, comme lui, à avoir rejoint cette structure lancée il y a un peu plus d'un an dans le cadre de l'initiative « Territoire zéro chômeur de longue durée ». Tous habitent deux quartiers prioritaires du sud de la capitale : Oudiné-Chevaleret et Bédier-Boutroux. « *Le bouche-à-oreille fonctionne d'autant mieux que beaucoup vivent dans des barres HLM et ont grandi ensemble. Plusieurs salariés ont la même adresse* », constate Elisa Lewis, qui dirige l'EBE.

Porté par ATD Quart Monde, le projet repose sur un principe simple : plutôt que de verser une indemnité aux intéressés (un chômeur de longue durée recevant en moyenne 18 000 euros par an), l'Etat abonde un fonds qui transfère l'argent aux EBE pour chaque personne recrutée. Ces entreprises, en lien avec Pôle emploi et les missions locales, développent des activités en fonction des compétences de leurs salariés. Ce sont eux qui décident ce qu'ils peuvent ou veulent faire. Et tant que cela ne concurrence pas le tissu économique existant, l'EBE a le champ libre.

600 personnes embauchées sur 10 territoires

D'après Laurent Grandguillaume, l'ex-député socialiste qui a défendu à l'Assemblée la loi d'expérimentation adoptée en 2016 pour cinq ans, près de 600 personnes ont ainsi été embauchées à temps choisi. Dix territoires sont concernés, de l'Ille-et-Vilaine aux Bouches-du-Rhône. Depuis, une cinquantaine d'autres ont créé des comités locaux et souhaiteraient rejoindre l'expérimentation en 2019. « *On a très bon espoir que l'extension soit inscrite dans la stratégie pauvreté que le gouvernement veut lancer mi-septembre* », confie M. Grandguillaume.

Car l'initiative, même au stade expérimental, offre une réelle alternative à ceux qui n'en ont pas, ou plus. Des gens comme Nicolas Zimmann ou Magalie Michalet, qui, avant de travailler comme comptable pour l'EBE, a passé quatre ans au chômage malgré un BTS d'assistante de direction et une expérience en alternance chez EDF. « *On ne voulait pas m'embaucher à cause de mes problèmes de santé* », se souvient-elle, égrenant des maux hérités d'un surpoids chronique : apnée du sommeil, tension, articulations en vrac, migraines... « *L'an dernier, j'ai perdu la moitié de moi-même, 50 kilos, mais ces maladies, je les aurai toute ma vie.* »

Un quart des salariés de 13 Avenir ont connu des ruptures professionnelles liées à la maladie, un quart à la délinquance. Les autres, souvent des mères au foyer, n'ont parfois jamais travaillé. Restent les éternels précaires, souvent des hommes. Tous ont depuis trouvé leur place à la conciergerie, dans l'aide aux seniors, la végétalisation et bientôt la réparation de vélos... Pour faire simple, résume Tama Sissoko, « *on est mieux au travail qu'au quartier* ».

5. Vers un troisième statut pour les travailleurs 3.0 ?

Le Monde | 05.09.2018 à 13h32 | Par Jean-Emmanuel Rey (Professeur à Paris-I-Panthéon-Sorbonne)

Dans cette chronique, le juriste Jean-Emmanuel Rey revient sur la politique des petits pas choisie par notre législateur pour faire évoluer le modèle social existant entre les plates-formes de services et leurs « tâcherons » 3.0.

Question de droit social. Visées par des contentieux de plus en plus menaçants pour leur modèle économique reposant sur le refus du salariat et donc du droit du travail, les plates-formes de services (Uber et ses trente-cinq mille chauffeurs, Deliveroo et ses dix mille cyclistes) sont prêtes à faire de gros efforts pour le sauver.

Premier pas, la loi du 8 août 2016 a rappelé à ces « travailleurs indépendants » leur droit de se syndiquer et de cesser collectivement le travail

Par exemple, en proposant déjà gratuitement une assurance responsabilité civile ou accident du travail à leurs travailleurs « *indépendants* ». Aller plus loin ? Particulièrement positif pour ces tâcherons 3.0, ce comportement de quasi-employeur pourrait cependant être utilisé par ces indépendants pour obtenir aux prud'hommes une requalification en contrat de travail. L'extrême diversité des plates-formes et des conditions concrètes du travail rendant impossible une solution unique (tous salariés ou, à l'inverse, présomption irréfragable de non-salariat), c'est la politique des petits pas qu'a choisie notre législateur.

Premier pas, la loi du 8 août 2016 a rappelé à ces « *travailleurs indépendants* » leur droit de se syndiquer et de cesser collectivement le travail. Une action à l'efficacité relative, puisqu'ils peuvent être remplacés dans la minute... Deuxième pas, cet été, avec le vote le 1^{er} août de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, sur laquelle le Conseil constitutionnel se prononce début septembre.

Partant d'un principe souvent partagé par les intéressés eux-mêmes : peu importe le flacon (le statut : salarié ou indépendant), pourvu qu'on ait l'ivresse (revenu minimum + protection sociale), la loi propose à ces plates-formes de rédiger une charte opposable prévoyant un revenu décent, des mesures visant à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques professionnels, les garanties en cas de rupture, mais aussi les modalités de développement des compétences pour ces travailleurs indépendants voulant évoluer.

La représentabilité en question

En contrepartie, pour les plates-formes ayant rédigé une telle charte : « *Son établissement et le respect des engagements pris (...) ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plate-forme et les travailleurs.* » Ces protections nouvelles ne pourront donc pas servir d'indices pour démontrer une subordination juridique.

la France se rapproche de nombreux pays ayant créé un troisième statut à mi-chemin entre salariat et indépendance, au risque de déstabiliser le premier

Car, en droit, au nom de l'ordre public de protection, un procès en requalification reste cependant possible. Seule une présomption irréfragable de non-salariat aurait pu l'exclure. Dans les faits, cependant, un tel contentieux devient nettement moins attrayant pour ces travailleurs plus demandeurs d'un revenu décent et d'une protection sociale que d'un patron, d'ordres et d'horaires. Et une telle charte calmera aussi les ardeurs des quelques juges voyant des salariés partout pour les faire bénéficier du régime général de la Sécurité sociale.

Alors, bien sûr, peut-on s'étonner du caractère facultatif de ces chartes, unilatérales et à la carte, en remarquant que point n'était besoin d'une loi pour que ces plates-formes, ainsi légitimées, puissent créer de telles protections. Et remarquer que la France se rapproche ainsi de nombreux pays ayant créé un troisième statut (voir le *worker* anglais, entre *employee* salarié et *self-employed*), à mi-chemin entre salariat et indépendance, au risque de déstabiliser le premier.

Prochaine étape pour ces plates-formes : négocier un accord collectif ? Se posera alors la délicate question de la représentativité réelle des associations ou syndicats négociateurs. Comme au début de la révolution industrielle. Mais, mardi 4 septembre, le Conseil constitutionnel a censuré, pour de pures questions de procédure législative, cet amendement tardif, qui pourrait bientôt réapparaître.

6. Les travailleurs pauvres, ces invisibles

Le Monde | le 06.09.2018 à 08h47 | Par Laurie Moniez (Lille, correspondance)

Temps partiel, bas salaires... près de 8 % des Français en activité vivent sous le seuil de pauvreté. Deuxième volet de notre série.

« *J'ai parfois des idées noires* », confie-t-il. Jean-Philippe Varet est un homme courageux, travailleur... et pauvre. A 44 ans, cet auto-entrepreneur dans le bâtiment vit chaque fin de mois avec la boule au ventre. « *On gratte au centime près.* » Après dix ans de chômage et de RSA, il a monté sa boîte il y a quatre ans, juste avec un scooter et une remorque. Ce sont ses amis d'ATD Quart Monde qui lui ont payé cette année le permis, réussi du premier coup. « *Pôle emploi m'avait promis de le financer mais ils n'avaient plus les fonds...* »

Aujourd'hui sa petite entreprise de peinture, plâtre, et électricité vivote. « *Depuis deux mois, c'est très calme, alors, j'accepte des petits chantiers pourris pour payer les 400 euros d'URSSAF, assurances, loyer, etc.* » Dans ces conditions, le moindre pépin se transforme en galère. Une panne de voiture au mois d'août et le voilà dans l'incapacité de déboursier 300 euros pour les réparations, l'obligeant à faire encore appel à ATD Quart Monde. Pour diminuer son budget alimentation, il loue un potager à l'année, et vend quelques légumes aux voisins.

Lorsque ce Roubaisien a su que la Ville proposait d'acquérir des maisons à 1 euro, il a cru pouvoir quitter son logement locatif insalubre du populaire quartier du Pile à Roubaix. « *Mais mon auto-entreprise n'est pas assez solvable : la banque n'a pas voulu me prêter les 15 000 euros nécessaires pour la rénovation.* »

Une population oubliée des médias

Certains matins, il se demande pourquoi il se lève. « *On n'encourage pas les gens qui veulent bosser. Il y a trop de charges, trop de comptes à rendre.* » Surtout, Jean-Philippe et sa femme ont fait les calculs : entre la baisse des APL, la perte des bons alimentaires et de l'aide pour les factures d'électricité, ils gagnaient plus quand il était au chômage, grâce aux aides sociales et à quelques petits boulots. « *Aujourd'hui, je travaille honnêtement, je bousille mon dos, et je suis encore plus pauvre qu'avant* », soupire ce Nordiste.

Un million de personnes sur les six qui peuplent les Hauts-de-France vit sous le seuil de pauvreté, selon l'Insee, c'est-à-dire avec moins de 1 015 euros par mois pour une personne seule. La région compte 18,3 % de personnes pauvres (au sens monétaire), soit le taux le plus élevé de France métropolitaine (14,7 %), après la Corse (20,3 %). Taux de chômage (11,9 %), recours à la CMU-C (couverture maladie universelle complémentaire), surendettement, les Hauts-de-France cumulent d'autres indicateurs critiques.

« *Aujourd'hui, je travaille honnêtement, je bousille mon dos, et je suis encore plus pauvre qu'avant* », soupire Jean-Philippe Varet

Parmi ces pauvres, combien occupent un emploi ? Ni Pôle emploi, ni l'Insee, ni la région ou le département du Nord n'ont de chiffres précis sur ces travailleurs de l'ombre, frange de la population oubliée des médias. Mais le phénomène est bien réel.

Selon une étude de novembre 2017 de l'Observatoire des inégalités, 700 000 salariés disposent en France d'un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, soit parce qu'ils travaillent à temps partiel avec de très bas salaires, soit parce qu'ils n'ont travaillé qu'une partie de l'année. « *Si l'on ajoute les indépendants, on arrive à un million de personnes qui exercent un emploi mais disposent d'un niveau de vie inférieur au seuil*

de pauvreté, fixé à la moitié du revenu médian [850 euros par mois pour une personne seule], explique Anne Brunner, chef de projet à l'Observatoire des inégalités. *Et en prenant le seuil utilisé par l'Union européenne [60 % du niveau de vie médian, soit 1 015 euros], on en compte deux millions. »*

C'est ainsi que 7,9 % des travailleurs français sont pauvres, selon Eurostat. Preuve que travailler ne protège pas de la précarité. De quoi tordre le cou au tweet de Benjamin Griveaux, le porte-parole du gouvernement. Le 26 août dernier, il écrivait : *« C'est par l'activité et le travail que notre pays prospérera. »* Un avis que ne partage pas Valérie Porcaro, 43 ans, en contrat unique d'insertion (CUI) dans une école à Armentières (Nord) depuis mars 2017. Diplômée d'un DUT carrières sociales, elle enchaîne les contrats précaires. Avec ses 20 heures par semaine, cette auxiliaire de vie scolaire gagne 688 euros. *« Entre le gaz, l'électricité, l'eau, le loyer, l'assurance habitation, le téléphone, difficile de s'en sortir. Il faut arrêter de croire que dès que l'on travaille, on s'en sort. »* La mère de Valérie Porcaro lui offre de temps en temps le coiffeur. Sinon, parmi ses petits plaisirs, il lui reste l'entrée gratuite dans les musées tous les premiers dimanches du mois.

« A découvert chaque fin de mois »

Face au phénomène des travailleurs pauvres, depuis 2016, le conseil régional a mis en place différentes aides pour améliorer leur pouvoir d'achat : 20 à 30 euros pour l'aide à la garde d'enfants et 20 euros pour le transport par mois, la possibilité de louer une voiture pour 2 euros par jour...

En plus des coups de pouce régionaux ou municipaux, par le centre communal d'action sociale (CCAS), de nombreuses associations viennent en aide à ces travailleurs précaires. Dans sa petite épicerie solidaire et sociale créée en 2012 dans le quartier populaire de Moulins à Lille, Linda Motrani voit défiler retraités, étudiants, chômeurs et travailleurs aux petits salaires. *« Beaucoup de personnes qui travaillent galèrent, explique la présidente de l'association La Passerelle. A la fin du mois, il ne leur reste pas grand-chose de plus que ceux qui touchent les minima sociaux. »*

A 39 ans, Martine René a longtemps fréquenté l'épicerie solidaire de sa commune, à Wattrelos, où le taux de pauvreté atteint 19,9 %. Grâce à l'épicerie Horonia – *qui signifie « dignité » en malien*, explique sa fondatrice Oumou N'Diaye –, M^{me} René a pu acheter à moindre coût de quoi nourrir ses deux enfants, le temps que son mari haïtien trouve un poste d'enseignant contractuel dans un lycée privé, il y a deux ans.

« Pendant des années, nous ne vivions que sur mon salaire, raconte-t-elle. On était à découvert à chaque fin de mois, on a frôlé l'interdit bancaire. Heureusement que la famille nous aidait et qu'il y avait les chèques-service du CCAS pour faire des courses. » Il faut dire que cette assistante d'éducation dans un lycée, en contrat d'un an renouvelable six fois, perçoit 911 euros pour 32 heures par semaine. *« Quand on travaille, on n'a le droit à rien », a-t-elle constaté. « C'est impossible de se projeter, d'imaginer acheter un jour un logement, explique-t-elle. Il faudrait supprimer les contrats précaires pour ne permettre que de vraies embauches. »*

7.

La Maison Chancerelle recrute 100 salariés

Connue pour sa marque Connétable, la conserverie Chancerelle de Douarnenez affiche de bons résultats au niveau national, en 2017. Cent postes sont à pourvoir.

L'entreprise

Charlotte bleue sur la tête, les opératrices de l'étripage de l'une des deux usines de la conserverie Chancerelle de Douarnenez s'activent. D'une main, elles prennent une des sardines présentées devant elles. De l'autre, elles retirent la tête du poisson, coincée entre le pouce et la lame du couteau. Chirurgical, ce geste doit l'être. Car, avec la tête, les boyaux doivent venir. « C'est ce qui donne des sardines propres. On a gardé ce geste ancestral », explique Christophe Simon, directeur industriel en charge des usines.

Des usines, la conserverie Chancerelle, 165 ans d'existence, en possède trois, pour 2 000 salariés. L'une d'elles, spécialisée dans la sardine, se trouve au Maroc, à Agadir. Si l'activité de la maison mère n'a pas véritablement progressé en 2017, avec 145 millions d'euros de chiffre d'affaires et 150 millions de boîtes fabriquées, elle a sensiblement diminué au Maghreb. « On a perdu des marchés à l'export, ce qui constitue la majeure partie de la production au Maroc », concède le PDG, Jean-François Hug.

Chiffres à la hausse à Douarnenez

À l'inverse, les deux usines françaises basées à Douarnenez, employant 745 personnes, affichent des chiffres à la hausse par rapport à 2016, que ce soit en termes de chiffre d'affaires (+ 6 %) qu'en nombre de boîtes produites (+ 4 %). « Au niveau national, nous sommes les leaders de la sardine entière avec 36,6 % de part de marché, se félicite Jean-François Hug. Et nous touchons presque les 10 % en ce qui concerne les



Les deux usines de la Maison Chancerelle à Douarnenez affichent des chiffres positifs en 2018.

conserves de poisson. »

Malgré ces annonces, le PDG se refuse à parler de « multinationale » pour la conserverie Chancerelle : « Nous restons petits. Pour nos concurrents, comme Thai Union ou Saupiquet, la France n'est qu'un département. Pas pour nous. Il faut se développer sur plusieurs créneaux. »

Ce jeudi matin, c'est d'ailleurs des sardines fraîches, destinées aux produits Label Rouge, qui sont arrivées à l'usine. Que ce soit les produits Label Rouge ou de pêche durable certifiée MSC, la progression est significative. En 2017, la conserverie Chan-

cerelle a placé six produits à marque Connétable dans le top 10 des innovations du secteur. « C'est cela qui nous permet de progresser encore », souligne le PDG, évoquant aussi le fait que le groupe va fabriquer, en 2019, des sardines « C'est qui le patron ? », marque issue directement des consommateurs.

Avec cette croissance, la Maison Chancerelle entend « devenir la marque préférée des Français en conserves de poisson ». Cette ambition passe par l'investissement (3 millions d'euros en 2017, le double en 2018). Mais aussi par le recrutement, avec cette exigence du fait main.

« Il nous manque actuellement 100 collaborateurs, notamment pour des postes d'usine (maintenance, chef d'équipe...), avec un objectif de 50 CDI avant fin 2018 », précise Jean-François Hug. Avant de lancer : « Même si certains le regrettent à Douarnenez, nous ne sommes plus à l'usine du port. Les conditions de travail ont bien changé. Et on forme aux métiers. »

Des visites de l'entreprise vont être proposées aux personnes intéressées avec des organismes comme Pôle Emploi.

Thibault BURBAN.

8. Formation : la mue à marche forcée des organismes paritaires

Les Echos / Alain Ruello / Le 07 septembre 2018

Les branches professionnelles vont se répartir au 1er janvier entre onze opérateurs de compétences et non plus vingt comme actuellement.

Ces organismes sont appelés à jouer un rôle pivot pour l'apprentissage et l'anticipation des compétences.

Le petit monde de la formation professionnelle s'apprête à vivre une fin d'année... studieuse. Reprenant les conclusions d'un rapport qu'elle avait commandé, Muriel Pénicaud a donné jeudi le coup d'envoi à un mouvement de consolidation majeur des organismes chargés de la collecte des fonds des entreprises (Opc). Agriculture et transformation alimentaire, industrie, construction... toutes les entreprises, via leurs branches, vont être réparties à compter du 1er janvier prochain entre onze ensembles cohérents. Soit une réduction de près de moitié par rapport au 20 OPCA actuels !

L'Urssaf assurera la collecte

Cette consolidation est le dernier avatar d'une série de restructurations depuis la création des fonds d'assurance formation avec la loi Delors de 1971. Ce texte avait fixé deux principes clefs : mutualisation des contributions des entreprises au sein d'organismes attachés aux branches et gestion par les syndicats et le patronat de ces organismes. Les années passant, le paysage est devenu plus complexe, et n'a pas échappé à des dérives, aux arrangements ou à des questions de pouvoir ou d'ego. Souvent à tort, mais parfois à raison, il est devenu le bouc émissaire des limites de la formation professionnelle à la française.

Avec la loi Avenir professionnel, tout juste promulguée, le ministère du Travail appuie sur le bouton « reset » . La mission historique de collecte est transférée à l'Urssaf. Les Opcas doivent laisser la place à des opérateurs de compétences, ou Opco. Le nombre de missions qui leur sont assignées est réduit à trois, ce qui n'enlève rien à leur importance : financement de l'apprentissage, anticipation des compétences et appui aux TPE-PME.

Pour l'aider dans ce travail de rationalisation, Muriel Pénicaud a commandé un rapport à Jean-Marie Marx, le président du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, et à René Bagorski, celui de l'Association française pour la réflexion sur la formation. Leur scénario est censé mettre fin aux incohérences actuelles. Les banques sont réparties dans cinq Opca différents. Les industries dans trois, voire quatre si l'on considère l'agroalimentaire. Propreté et transports font Opca commun...

L'enjeu de la cohérence

« *L'enjeu principal porte sur la cohérence des compétences et des métiers* » , insiste Jean-Marie Marx. « *Notre travail, conformément à la lettre de mission qui nous a été adressée, n'était pas de partir des Opca mais de définir des champs cohérents* » , abonde René Bagorski. « *Cette exigence de cohérence que requièrent les nouvelles missions des Opca a présidé aux propositions du rapport, comme elle présidera aux décisions d'agrément des opérateurs de compétences, qui seront prises au plus tard le 1er avril 2019* » , a déclaré Muriel Pénicaud.

Cette logique s'applique à la santé, à l'industrie ou à la culture et aux médias, prolongeant des regroupements déjà opérés. Elle est complétée par une logique de filière (donneurs d'ordre, sous-traitants) mais aussi « *de grands enjeux de société et de transformation* », ce que le rapport présente comme une « *innovation dans le champ de la formation professionnelle* ». A titre d'exemple, les transformations de la mobilité et de la logistique « *bouleversent les secteurs des transports et des services automobiles* ». Le découpage retenu doit aussi favoriser les parcours des salariés entre les différents secteurs couverts par un opérateur de compétences.

Le scénario retenu laisse quelques ouvertures puisque quelques secteurs peuvent rejoindre tel ou tel Opco sans nuire à leur cohérence. C'est le cas par exemple du commerce de gros (mobilité ou commerce) ou des mutuelles (services financiers ou cohésion sociale).

Les branches professionnelles à l'heure du choix

Les Echos / Alain Ruello / Le 07 septembre 2018

Les dirigeants et administrateurs des 20 Opca savent depuis des mois que la réforme de la formation est synonyme de tsunami pour eux. Ce qu'ils ignoraient jusqu'à jeudi, c'est le nombre d'organismes paritaires appelés à survivre et chacun de leurs périmètres. Au nom d'une plus grande cohérence des compétences, le ministère du Travail imaginait d'en agréer entre 10 et 15. Ce devrait être 11, selon les préconisations du rapport Marx-Bagorski applaudies par la ministre Muriel Pénicaud.

De peur de ne pas survivre à ce grand chambardement, les Opca se sont lancés dans un grand mercato, cajolant « leurs » branches pour les convaincre de rester, draguant « celles » de leurs confrères en leur vantant la cohérence de leur projet. Inquiet que ce foisonnement induise un trou d'air dans les entrées en

formation, le ministère a avancé d'un an son calendrier : toutes les branches professionnelles devront avoir choisi un Opco en lieu et place de leur Opca, d'ici au 31 décembre. Faute de quoi c'est le ministère qui choisira pour elles.

Davantage d'échanges

A cette perspective, les branches ont accéléré les échanges. « *J'en reçois matin, midi et soir* », témoigne le directeur d'un Opca. « *Des gens qui ne s'étaient pas parlé depuis longtemps se sont rapprochés durant les auditions* », corrobore René Bagorski. De fait, le futur paysage ne peut pas faire entièrement table rase du présent.

On peut imaginer que Constructys, l'Opca du BTP, se transforme en Opco de la construction au sens large. La filiation entre l'Afdas et le futur Opco culture et médias paraît aussi évidente. Les artisans et professions libérales (Actalians) ont déjà écrit des statuts d'un futur Opco, avec le soutien de l'U2P.

Pour l'industrie hors alimentaire, c'est plus complexe puisque ses entreprises sont éparpillées entre Opca 3+ (ameublement, bois, papiers cartons, matériaux), OPCA Defi (chimie, pétrole, plasturgie...) ou Opcaim (métallurgie). Quel avenir enfin pour Agefos PME et Opcalia, les deux grands Opca dits interprofessionnels ? Ils n'ont plus leur place en tant que tel dans le futur paysage, mais le rapport souligne que leur ancrage territorial est un actif « *précieux* ».

Les quatre mois à venir ne seront pas de trop pour aboutir. Nombre d'Opca ayant vocation à se regrouper ont des offres de services très différentes. Nombre de branches qui partagent des enjeux de compétences n'ont pas l'habitude de travailler ensemble ou refusent de le faire.

Finalement, la contrainte du sablier aidera peut-être à régler les questions - ô combien sensibles - de gouvernance, c'est-à-dire de partage du pouvoir entre fédérations patronales appelées à faire Opco commun mais pas toutes du même poids...

9. La chronique d'Eric Le Boucher - L'emploi, l'emploi, l'emploi

Les Echos / Eric Le Boucher / Le 07 septembre 2018

Emmanuel Macron a été élu sur la promesse que les réformes permettraient de rompre avec la fatalité d'un chômage élevé. Les Français n'y croient plus, mais le gouvernement aurait tort de les suivre.

L'affaire Benalla aurait ébranlé la force et la détermination d'Emmanuel Macron, la démission de Nicolas Hulot mettrait au jour son manque d'ambition transformatrice, son hésitation sur le prélèvement à la source donnerait à croire que l'électoratisme commande à nouveau : le président de la République aurait perdu sa bonne étoile. La croissance qui tiédit et l'inflation qui revient restreignent malencontreusement ses marges d'action, la politique, la vieille politique, l'aurait rattrapé.

Cette lecture d'une rentrée difficile est, on l'espère, fautive. Fausse parce qu'elle banalise un président qui ne l'est pas et qu'elle banalise un pays qui ne l'est pas. De quoi l'élection d'Emmanuel Macron était-elle faite ? D'un concours de circonstances, de la surprise d'un vote en faveur d'une rupture avec trente ans d'immobilisme politique qui a fait s'enkyster le chômage au cœur de la France. En apparence, les Français ne vont pas si mal, en vérité le cancer a rongé le moral des familles au point que le pays est devenu foncièrement pessimiste, qu'il redoute l'avenir et que la défiance est la règle de survie.

Rattraper le retard

Le miracle de l'élection devait permettre de prendre, enfin, les mesures libérales de flexisécurité que l'Europe du Nord a adoptées et qui ont réussi à y diviser le chômage par deux et, en parallèle, de transformer le système social datant de 1945 devenu trop coûteux (un taux de prélèvement de 56 % du PIB) et inefficace (la situation des jeunes). Comme souvent dans son histoire économique et sociale (1830, 1936, 1945), la France était en retard, la mission du jeune élu était le rattrapage. Sa stratégie était tracée :

relancer et rénover la production, l'offre, disent les économistes. Son but était limpide : l'emploi, l'emploi, l'emploi.

Dix-huit mois après l'élection, l'autre lecture de cette rentrée est que cette rupture n'est toujours pas comprise par l'opinion et qu'elle dérange décidément beaucoup trop de monde. Les Français ont tellement vécu avec le chômage qu'ils s'y sont habitués, avec moult arrangements et ruses, et, surtout, parce qu'au fond ils ne croient pas possible de le vaincre. Le discours dominant reste : le travail disparaît, les robots vont manger les postes qui restent, la solution « libérale » consiste seulement à faire accepter des petits boulots dégradés. Le pessimisme est autojustifié et, dans la débandade décliniste, la seule chose qui compte est son propre pouvoir d'achat.

Pour créer des emplois, il faut rétablir la compétitivité, contenir les coûts salariaux et les dépenses sociales, investir et donner des compétences. Cette logique de l'offre, sans doute peu et mal expliquée, continue de passer au-dessus des têtes incrédules. Les oppositions politiques de droite comme de gauche continuent de faire des promesses « il-n-y-a-ka » qui sont sans aucune valeur sauf celle de finir d'affaiblir le discours présidentiel. Dix-huit mois après son élection, les Français ne comprennent pas Macron, ils n'acceptent pas en conséquence de faire des sacrifices pour l'emploi, ils n'y croient pas.

Equation insoluble

La difficulté de le dire, de faire consentir l'opinion à une inversion de la priorité entre l'emploi et les revenus, entre l'économique et le social, se complique en cette rentrée à cause de la conjoncture. Pour soutenir une croissance insuffisante, et alors que l'investissement des entreprises continue de décevoir, il faut effectivement veiller à ce que le pouvoir d'achat, plus exactement l'anticipation qu'en ont les ménages, ne soit pas érodé.

Le choix du budget 2019 montre que le gouvernement tient compte de « la demande » chapitre par chapitre, il allège la contrainte du déficit. Il a macroéconomiquement raison. Mais la politique de l'offre doit rester la ligne nécessaire pour relancer la production et la machine à emplois. Et malheureusement, ce budget signe une remise sinon un renoncement à la réforme radicale des missions de l'Etat indispensable pour réduire significativement la dépense et les prélèvements obligatoires. En s'interdisant à la fois de toucher à l'âge de la retraite, à la santé, à l'école, au millefeuille territorial, tout en accroissant le budget de la sécurité, le gouvernement s'expose aux critiques sur le rabot, additionne les mécontents et se donne une équation insoluble dès lors que la croissance est retombée à 1,7 %. Le président doit interdire le revenant immobiliste et forcer à choisir.

Les débats de la rentrée sur le style présidentiel, l'idéal écologique ou sur le pouvoir d'achat ne sont pas inintéressants, mais le message doit revenir à la rupture originelle : Emmanuel Macron ne pourra redonner à la France une foi en l'avenir que par sa remise au travail.

10. « L'emploi est au cœur des inégalités »

Le Monde | 07.09.2018 à 11h00 | Par Gilbert Cette (Professeur associé à l'université d'Aix-Marseille)

Dans cette chronique, l'économiste Gilbert Cette estime que les solutions pour réformer un modèle social français à la peine sont à trouver dans la réduction des inégalités initiales par l'amélioration de l'offre compétitive et le renforcement de la mobilité sociale.

Entreprises. La France est un pays « spontanément » très inégalitaire. L'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE) mesure les inégalités de revenus dans les trente-six pays qui la composent, l'indice synthétique de Gini étant le plus utilisé. Cet indicateur montre que, avant impôts et transferts sociaux, seuls cinq pays sont plus inégalitaires que la France (l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie et le Portugal), deux sont équivalents (la Lituanie et le Royaume-Uni), les vingt-huit autres sont moins

inégalitaires – non seulement les pays nordiques et scandinaves, mais aussi le Canada et les Etats-Unis, ou encore le Mexique et la Turquie.

Les politiques visant à réduire les inégalités peuvent s'inscrire dans deux logiques différentes

En revanche, après impôts et transferts, la situation est différente : seize pays sont plus inégalitaires, six sont équivalents et douze sont moins inégalitaires.

Les politiques visant à réduire les inégalités peuvent s'inscrire dans deux logiques différentes. Elles peuvent corriger les inégalités spontanées en amplifiant la progressivité de l'impôt pour « prendre aux riches » et les transferts sociaux pour redistribuer vers les plus défavorisés. Mais la France est déjà l'un des pays dans lesquels ces politiques sociales sont les plus larges, et le risque est alors de brider la croissance économique par les distorsions inévitablement induites par les impôts et transferts, en particulier sur l'offre de travail.

Renforcer l'offre compétitive

L'autre logique est de favoriser la croissance et la création d'emplois par des politiques d'offre, afin de réduire les inégalités initiales (avant impôts et transferts). Il s'agit alors de réduire ces inégalités initiales par la croissance et l'emploi, afin d'avoir moins à corriger ensuite par des politiques redistributives.

Parmi les trente-six pays de l'OCDE, quatre seulement pâtissent d'un taux de chômage supérieur au nôtre

L'emploi est au cœur du problème : parmi les cinq pays qui sont plus inégalitaires que la France avant impôts et transferts, quatre ont un taux de chômage plus élevé (Espagne, Grèce, Italie) ou plus faible mais important (Portugal), et un seul un taux de chômage plus faible (Irlande).

Parmi les trente-six pays de l'OCDE, quatre seulement pâtissent d'un taux de chômage supérieur au nôtre (outre les trois déjà mentionnés, la Turquie). La dynamisation de la croissance et de l'emploi passe par le renforcement de l'offre compétitive. La France ne souffre pas d'un déficit de demande intérieure, cette dernière étant supérieure à l'offre compétitive, ce qui se traduit par un déficit courant depuis déjà plus de dix ans.

Une dynamisation de la dépense publique n'est donc pas appropriée pour réduire le chômage, sachant d'ailleurs que, exprimée en points de PIB, cette dépense est actuellement (à près de 57 %), avec celle du Danemark, la plus élevée de tous les pays de l'OCDE.

Mobilité sociale faible

Une récente publication de l'OCDE montre que, au-delà des inégalités de revenus, la mobilité sociale est faible en France comparée aux autres pays. Comme en Allemagne, il y faut en moyenne six générations pour qu'une personne faisant partie des 10 % des revenus les plus faibles atteigne le revenu moyen, quand il en faut cinq aux Etats-Unis et au Royaume-Uni et de deux à quatre dans les pays nordiques et scandinaves. Parmi les pays développés, seule la Hongrie fait moins bien (sept générations).

L'amplification des politiques redistributives n'est pas la réponse adaptée à cette situation

Cette faible mobilité sociale s'exprime par une mobilité à la fois professionnelle et de revenus très faible comparée aux autres pays. L'école est en partie responsable de cette situation. Parmi les pays du G7, les performances scientifiques des élèves de 15 ans s'y expliquent plus qu'ailleurs par le statut social de la famille.

Le modèle social français est à la peine et n'a rien d'exemplaire. L'amplification des politiques redistributives n'est pas la réponse adaptée à cette situation, même si par ailleurs l'amélioration de l'efficacité de ces politiques est souhaitable. Les réponses sont avant tout la réduction des inégalités initiales par l'amélioration de l'offre compétitive et le renforcement de la mobilité sociale par de multiples voies, dont bien entendu celle d'une réforme en profondeur du système éducatif.

11. David Graeber : « Les “bullshit jobs” se sont multipliés de façon exponentielle ces dernières décennies »

Le Monde | le 12.09.2018 à 07h22 | Propos recueillis par [Marie Charrel](#)

Nos sociétés échouent à utiliser la technologie pour favoriser les activités utiles et le temps libre, explique l'anthropologue David Graeber.

En 2013, il publiait un article-choc sur le sujet : d'innombrables salariés de la finance, du marketing ou du secteur de l'information sont aujourd'hui convaincus d'occuper des emplois inutiles, absurdes, voire nuisibles pour la société. Dans son truculent essai *Bullshit Jobs* (« Boulots à la con »), paru le 5 septembre aux éditions Les liens qui libèrent, David Graeber, anthropologue et professeur influent de la London School of Economics, explore les racines de ce phénomène, dont les conséquences ne se limitent pas à la souffrance professionnelle. Car au-delà, explique-t-il, notre société entière échoue à utiliser le progrès technologique comme un outil de libération des individus.

Les emplois inutiles que vous décrivez n'ont-ils pas toujours existé ?

Oui, mais ils se sont multipliés de façon exponentielle ces dernières décennies. Pour s'en convaincre, il suffit d'écouter les salariés conscients de la faible utilité de leurs emplois, comme ceux rencontrés pour ce livre : le consultant, dont les rapports ne sont lus par personne, l'assistant brassant de l'air car son chef a besoin de justifier sa position hiérarchique, l'avocat d'affaires gagnant de l'argent uniquement grâce aux erreurs du système... Des millions de personnes souffrent aujourd'hui d'un terrible manque de sens, couplé à un sentiment d'inutilité sociale. Ce qui peut sembler paradoxal : en théorie, l'économie de marché, censée maximiser les profits et l'efficacité par le jeu de la concurrence, ne devrait pas permettre à ces jobs peu utiles d'exister.

Comment expliquer leur prolifération ?

Par bien des aspects, le système où nous vivons relève moins du capitalisme que d'une forme de féodalité managériale. Depuis les « trente glorieuses », les salaires ont décroché par rapport aux profits. Ces derniers sont captés par le secteur financier, qui les redistribue à un petit nombre de personnes, comme au Moyen Age, par le biais d'un jeu de strates et de hiérarchies complexe.

Dit autrement : la finance d'aujourd'hui contribue peu à la fabrication de biens et services – et donc de valeur. Une grande partie des profits des banques américaines provient ainsi des frais et pénalités infligés aux clients ne respectant pas leurs règles. Une bonne partie provient également de l'achat et vente de dettes contractées par d'autres.

Le problème se résume-t-il à la montée en puissance de la finance depuis quarante ans ?

Pas seulement. Il y a un malentendu fondamental lorsque l'on décrit le passage de l'industrie aux services de nos sociétés durant le XX^e siècle. La part des services traditionnels – restauration, coiffeurs... – est en effet restée stable au fil des décennies, autour de 20 % de la main-d'œuvre. En revanche, celle liée aux emplois du secteur de l'information au sens large – informatique, finance, assurance, communication... – a explosé. C'est là qu'une bonne partie des *bullshit jobs* se concentrent.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, être payé pour ne pas faire grand-chose engendre une grande souffrance morale. Pourquoi ?

Les hommes tirent leur bonheur du sentiment d'avoir prise sur le monde. De contribuer à sa bonne marche, d'une façon ou d'une autre. La violence spirituelle qu'engendre l'absence de sens des *bullshit jobs*, tout comme le sentiment d'inutilité et d'imposture, est destructrice, moralement et physiquement.

Pourquoi les salariés concernés ne se révoltent-ils pas ?

Comment le pourraient-ils ? Le travail est aujourd'hui une part déterminante de notre identité – lorsqu'un inconnu vous demande ce que vous faites, vous répondez par votre métier. Tel est le paradoxe de l'emploi

contemporain : même lorsque les personnes détestent leur job, elles y restent profondément attachées. Beaucoup tirent même leur dignité précisément du fait qu'elles souffrent au travail.

Cela tient à notre conception théologique du travail, enracinée dans la chrétienté : il est un devoir, il est le propre de la condition humaine et « forge » le caractère. Celui qui ne fait pas sa part est indigne. Cette vision est, en outre, l'autre face du consumérisme : on souffre au travail pour s'autoriser ensuite à consommer une fois rentrés à la maison.

Pourquoi les métiers les plus utiles socialement, comme les infirmières ou les instituteurs, sont-ils si peu considérés ?

Ils sont également mal payés : on observe une relation inverse entre la valeur sociale d'un emploi et la rémunération que l'on en tire. C'est vrai pour tous les jobs liés au soin des personnes (à l'exception des médecins). Ces emplois engendrent une forme de « jalousie morale », c'est-à-dire un ressentiment face aux activités dénotant une plus grande élévation morale. Tout se passe comme si la société entière songeait : les infirmiers, les instituteurs, eux, ont la chance de compter dans la vie des autres, ils ne vont pas en plus réclamer d'être bien payés ! Il en va de même avec les artistes.

Ce ressentiment nourrit-il le populisme ?

Oui. Aux Etats-Unis, le populisme de droite a deux caractéristiques : le respect du corps militaire et la haine des élites progressistes, en particulier culturelles. Les deux sont liés. Pour les enfants des classes populaires, intégrer l'« intelligentsia » est un rêve plus inaccessible encore que celui de gagner de l'argent, car cela exige des réseaux dont ils ne disposent pas. Pour eux, la seule institution offrant une possibilité d'ascension sociale est l'armée.

En 1930, Keynes prédisait que l'automatisation des tâches permettrait de limiter le temps de travail à vingt heures par semaine. Pourquoi cela ne s'est-il pas produit ?

C'est l'autre paradoxe de l'époque : alors que nos grands-parents rêvaient que l'automatisation libère leurs enfants des travaux difficiles, nous craignons aujourd'hui que les robots prennent nos emplois. Mais si cela se produit, et que plus personne ne touche de salaire, qui consommera les biens fabriqués par les machines ?

Nos économies échouent à utiliser l'automatisation pour libérer les individus des *bullshit jobs*, parce qu'elles sont incapables de concevoir une autre organisation, où le travail tiendrait une place différente.

Cette libération pourrait passer par l'instauration d'un revenu de base, selon vous. Quels sont les obstacles ?

En grande partie, la conception théologique du travail que nous avons évoquée. Les sceptiques disent : si l'on donne un revenu à tout le monde, certains en profiteront pour ne rien faire, ou deviendront des mauvais poètes dont on n'a pas besoin. Mais en quoi serait-ce pire que les jobs absurdes d'aujourd'hui ? Au moins, les individus seraient plus heureux.

Nous passons nos journées à rêver de ce que nous pourrions faire si nous avions du temps, mais politiquement, nous ne sommes pas prêts. Au cours des millénaires, nombre de sociétés sont pourtant parvenues à une organisation où l'occupation du temps libre n'était pas un problème, et où des classes entières n'étaient pas contraintes de consacrer leur vie à des activités qu'elles haïssent.

12.

Dans la peau d'un candidat à l'usine MerAlliance

L'entreprise spécialisée dans le saumon et le poisson fumé a mis en place une nouvelle stratégie de recrutement. Elle permet aux candidats de voir tout de suite les réalités du métier.

Reportage

Il est 9 h 50. Plusieurs personnes attendent dans le hall de l'usine MerAlliance. L'entreprise, leader français sur le marché des poissons fumés, est située au 55 de l'avenue de Kéradennec. Premier réflexe : signer la feuille d'embarquement. « En cas d'évacuation, nous pouvons savoir quelles personnes étaient présentes », explique Sylvie Picard, salariée depuis 25 ans.

Passée par de nombreux postes à l'usine, elle est aujourd'hui chargée de recrutement et de l'intégration. Elle gère notamment les visites pour les candidats. Une nouveauté chez MerAlliance, qui recrute 200 personnes de septembre à décembre. « Les candidats remplissent un CV et s'il correspond, je leur donne un rendez-vous. Nous les prenons en charge durant 1 h 30 et ils passent également un test d'écriture et de mathématiques. »

Habillé en cosmonaute

Si tout le monde échappe aux tests, un briefing se fait dans la cafétéria. Un salarié lit le journal. D'autres prennent un café. À l'intérieur, ou dehors, dans un espace couvert, notamment pour les fumeurs. Plusieurs micro-ondes sont disponibles. Un coin bibliothèque a même été aménagé. « Chacun peut amener des livres dont il ne se sert plus pour les laisser à disposition. » Un coin informatique va bientôt voir le jour.

En descendant les escaliers, on se retrouve dans les vestiaires. Mixtes. « Il n'y a pas besoin de se déshabiller, il faut seulement porter une blouse », justifie Sylvie Picard. Une légère odeur de poisson pointe le bout de son nez. Des bottes sont accrochées au mur. À chaque casier, sa paire de bottes. Tous les salariés possèdent un casier nominatif et



Ici, les meilleures parties du saumon sont découpées en fines tranches qui seront vendues à 30 € le kilogramme

doivent apporter leur propre cadenas.

Dans des bacs, on trouve des charlottes et des masques. À enfiler en premier, « pour des raisons de contamination », Sylvie Picard précise au passage que les montres, colliers, ou piercings ne sont pas autorisés. Puis, c'est le parcours du combattant. Les bouchons dans les oreilles, la blouse et les chaussons en plastique donnent l'impression d'être habillé en cosmonaute.

Un saumon fumé à 24 °C

Après avoir pointé, un rideau se lève. Il faut maintenant se laver les mains avant d'utiliser de l'alcool. Sylvie Picard présente des personnes aux conducteurs de ligne. L'une est chargée de découper du saumon « à

30 € le kilogramme, le meilleur de l'usine », souligne Laurent Jamier, le directeur des opérations France.

Sur un autre poste, les pavés de saumons, raidis, ont été assaisonnés aux cinq baies. Ils sont placés dans un trancheur. Équipés de gants en plastique, les employés doivent alors saisir sept à neuf morceaux avant de les placer en quinconce. Chaque ensemble doit peser entre 97 et 103 g.

La cadence reste correcte. Facile de s'habituer à l'odeur. Moins au froid. Les salariés ont le temps de répondre à quelques questions concernant le travail à effectuer. Cyn-die, la conductrice de ligne, prend le temps de donner les consignes.

Après avoir vu les différents postes, Sylvie Picard emmène le groupe au filetage. Un homme saisit un pois-

son, la tranche en deux, enlève la peau et jette le morceau de chair sur un tapis roulant. Les mouvements sont rapides et précis. Dans un autre coin de l'usine, un homme décharge des grilles de poissons, qui passent dans une saleuse, avant de les récupérer de l'autre côté.

La visite se termine avec un passage par les chambres où les saumons sont fumés à 24 °C au bois de hêtre. Il est 13 h. Heure à laquelle les salariés de la première rotation terminent leur journée, commencée à 5 h 30. Tandis que d'autres entament la leur, qui durera jusqu'à 20 h 30.

Yann CLOCHARD.

Regarder la vidéo sur ouestfrance.fr

13. Le « made in France » peine à émerger

Le Monde | 13.09.2018 à 12h13 | Par [Jean-Michel Bezat](#)

Créé en 2011, le label « Origine France garantie », pour les produits dont au moins 50 % de la valeur ajoutée sont réalisés dans le pays, a séduit seulement 600 entreprises.

Et si le ralentissement des échanges commerciaux et le désir croissant de consommer durable et local donnaient enfin ses chances au « made in France » ? Les défenseurs de la production nationale ne désarment pas. L'association Pro France, créée en 2010 par l'ex-député (UDI) de Seine-et-Marne Yves Jégo, va tenter de redonner de la vigueur au sujet lors de ses 4^e Assises du produire en France, jeudi 13 septembre, à Paris. Une réunion qui se tient à deux mois du Salon du Made in France, organisé du 10 au 12 novembre au Parc des expositions de la porte de Versailles, à Paris.

Pro France n'hésite pas à afficher une vision offensive, puisque l'un des deux thèmes retenus est « exporter en Asie ». L'intitulé est osé quand on sait que les pays asiatiques, Chine en tête, sont devenus l'« usine du monde » et inondent l'Hexagone de produits depuis les années 1990. Certes, certains secteurs tricolores sont fortement exportateurs depuis des décennies (luxe, mode, cosmétiques, aéronautique, bateaux de plaisance et paquebots de croisière, vins et spiritueux, agroalimentaire...). Les entreprises françaises marquent aussi des points dans le high-tech, le design, les jeux vidéo. De beaux succès sont là : Krys dans l'optique, Gautier dans le mobilier, Eno dans les planchas, SEB dans l'électroménager haut de gamme.

Des pionniers se lancent, comme la marque de montres Routine, qui s'appuie sur la longue tradition horlogère du Doubs et du Jura pour y faire fabriquer 86 % de ses composants. Et les anciens persèverent : après avoir quitté la vie politique, Arnaud Montebourg a lancé, le 10 septembre, son label Bleu Blanc Ruche. L'ancien ministre de l'économie et du redressement productif (2012-2014) soutient ainsi une filière de production de miel gravement menacée par la disparition des abeilles et la concurrence de produits frelatés importés d'Asie. Sans parler d'un fort mouvement en faveur d'une relocalisation des centres d'appels.

Tous les industriels adeptes ou convertis au « made in France » soulignent ses atouts : meilleure qualité, plus de réactivité et moins de contrefaçons, coûts de transports réduits, risques commerciaux limités. En l'absence d'une « marque France » envisagée par le gouvernement en 2012-2013, certains jouent de la symbiose de leur produit et d'une certaine image de la France. Comme le fabricant Eurocave qui en bénéficie pour exporter 80 % de ses caves à vin fabriquées dans le Nord.

Il reste qu'en période de crise, accompagné ou non d'un message protectionniste, le « made in France » relève souvent du mantra politique. En parler toujours... Depuis une dizaine d'années, cette tendance se nourrit de sondages très favorables et convergents. La dernière enquête de l'Ifop pour Pro France, publiée jeudi, confirme que trois Français sur quatre (74 %) se disent prêts à payer plus cher (un surcoût maximum de 10 %) pour acheter du « made in France » ; 93 % d'entre eux jugent qu'il contribue au maintien de l'emploi dans l'Hexagone ; et 59 % affirment qu'ils y pensent au moment de leurs achats.

L'intention est là, pas toujours l'acte d'achat. L'étiquetage d'origine – facultatif – est sommaire, flou, voire trompeur. Il n'existe qu'un seul outil semi-officiel pour guider le consommateur dans un labyrinthe de labels plus ou moins sérieux : « Origine France garantie ». Lancé par Pro France en 2011 et décerné moyennant cotisation aux produits dont au moins 50 % de la valeur ajoutée est réalisée en France, il a séduit à peine plus de 600 entreprises depuis sa création. Des labels du terroir fleurissent ici ou là, dans l'agroalimentaire surtout ou le textile (Vosges...).

La compétitivité du pays s'est érodée

Ses défenseurs le reconnaissent, il ne faut pas en attendre des miracles dans la lutte contre le chômage. Les relocalisations n'ont pas retissé le tissu industriel et recréé les emplois perdus au cours des décennies précédentes. C'est « *un phénomène marginal* », constate le cabinet Trendeo. Au mieux un emploi relocalisé pour quinze délocalisés. Et relocalisation rime très souvent avec automatisation, afin que les gains de productivité compensent les surcoûts salariaux.

Un gisement de 150 000 emplois existe néanmoins dans le « made in France », indique un rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) publié en juin 2018. A condition que les ménages changent leurs comportements d'achats et que cela se traduise par la fabrication locale de 10 % des biens jusqu'à présent importés. Soit 11 milliards d'euros et quelque 400 euros de dépenses par ménage et par an. Ce surcroît d'emplois pourrait avoir « *un effet d'entraînement sur l'ensemble de l'économie* », ajoute le COE.

Le Conseil constate néanmoins que « *les importations de biens par les ménages ont plutôt tendance à augmenter* ». Malgré une compétitivité-coût en progrès depuis 2012 grâce aux baisses de charges et aux crédits d'impôt, la compétitivité globale du pays s'est érodée, note COE-Rexecode dans son bilan 2017. Pour l'institut de conjoncture proche du patronat, ses produits restent trop chers et trop positionnés sur le moyen de gamme. Cela explique en partie le déficit commercial de 62 milliards (2017) de la France, qui ne pèse plus que 3,7 % des exportations mondiales.

Pour l'heure, les grands succès du nouveau « made in France » sont souvent des objets de niche : montres, vélos électriques, arts de la table... Les produits de masse ? Depuis 2013, les constructeurs automobiles (Renault, PSA, Toyota, Daimler) ont fait la preuve que la délocalisation n'est pas une fatalité, mais au prix d'un intense effort d'investissements, de rigueur salariale, de flexibilité de la production, de sérieux dans le service après-vente et d'originalité dans le design.

14. Comment l'accompagnement vers l'emploi va être renforcé

Les Echos / Solveig Godeluck & Leila de Comarmond / Le 13 septembre 2018

Plutôt que d'augmenter les aides sociales, le plan pauvreté va mettre l'accent sur le retour à l'emploi des chômeurs de longue durée et des allocataires du RSA.

Le travail est, selon Emmanuel Macron, « la clef de l'émancipation pour toutes celles et ceux qui peuvent y avoir accès ». L'accompagnement vers l'emploi pour les personnes qui en sont éloignées figure donc en bonne place dans la stratégie de lutte contre la pauvreté présentée ce jeudi par le chef de l'Etat. C'est en partie pour renforcer ce volet, initialement trop peu ambitieux, que la présentation du plan a été retardée de plusieurs mois.

Renforcement du rôle de Pole emploi

Il y a fort à faire. Aujourd'hui, l'aide aux allocataires du revenu de solidarité active (RSA) est essentiellement monétaire. L'accompagnement ne pèse que 7 % des crédits fléchés vers cette population. « On ne consacre que 670 millions d'euros à l'accompagnement des bénéficiaires du RSA, ce budget a été divisé par trois ! » rappelle le député LREM Aurélien Taché. Un manque d'investissement évident alors qu'au moment de la création du RMI, l'ancêtre du RSA, l'objectif avait été fixé à 20 % de dépenses d'insertion.

Face à cette dégringolade, les responsabilités partagées avec les départements devraient être revues. Il faudra renforcer l'accompagnement des allocataires par Pôle emploi, qui ne gère que 4 bénéficiaires du RSA sur 10. L'instauration d'un référent unique ne sera cependant pas généralisée; l'expérimentation va se poursuivre. Des réaffectations de postes, voire la sous-traitance à des cabinets privés, sont évoquées. « Le RSA a cassé la dynamique du contrat d'insertion du RMI. Il n'y a plus d'obligation de revoyure tous les six mois », rappelle une personnalité du monde associatif.

Encore faut-il avoir une occupation à proposer aux personnes dans le besoin. Avec la suppression programmée de 120.000 contrats aidés en 2018, au nom de l'efficacité économique, l'éventail des choix a rétréci. Les contrats d'insertion par l'activité économique (IAE) dans le privé ou le secteur associatif vont bénéficier d'un coup de pouce. Des subventions supplémentaires vont permettre de recruter 100.000 personnes de plus sur ces contrats de réinsertion d'ici à la fin du quinquennat, portant le total à 140.000 personnes. L'avantage de la formule, c'est qu'elle inclut un tutorat et de la formation pour les bénéficiaires de ces emplois.

Par ailleurs, la réinsertion va, selon nos informations, bénéficier de l'extension à 50 nouveaux territoires de l'expérimentation « zéro chômeur de longue durée ». Initiée par ATD Quart Monde, elle fonctionne depuis dix-huit mois, sur 10 bassins d'emploi allant jusqu'à 10.000 habitants. Dix entreprises d'insertion reçoivent 18.000 euros par an et par poste pour faire travailler des chômeurs de longue durée, avec des emplois qui n'empiètent pas sur le secteur marchand, de l'entretien des forêts au chauffeur de taxi à 1 euro la course. La subvention correspond au coût salarial d'un chômeur de longue durée, en minima sociaux, manque à gagner fiscal et social et dépenses de long terme (santé en particulier).

15. Treize métiers qui vont beaucoup recruter en 2019

Ouest France / Par Emma Benda / Le 13 septembre 2018

Voilà qui pourrait donner à certains des idées de reconversion. Le cabinet de recrutement Michael Page vient de publier son étude sur les rémunérations des métiers qualifiés en 2019. Décryptage avec Christophe Chupin, directeur senior de la filiale spécialisée dans l'intérim Page Personnel, sur les 13 métiers de cadres qui vont énormément recruter en 2019.

1. Les métiers de l'assistantat

Que ce soit administratif, de gestion ou commercial, dans tous les domaines les assistants et assistantes sont recherchés. Et surtout dans ce qu'on appelle la direction opérationnelle ou *office management*. « **L'assistant de direction polyvalent continue d'avoir le vent en poupe** », selon Christophe Chupin. Côté rémunération, l'étude note une hausse surtout pour les personnes avec une compétence linguistique en anglais principalement.

2. Les métiers d'accueil

« **Hôte d'accueil ou standardiste sont toujours des métiers extrêmement recherchés.** » Dans la même logique que pour l'assistantat, la compétence linguistique est valorisée, à la fois pour le recrutement et pour le salaire.

3. Conseiller de clientèle en banque

Dans le domaine bancaire, c'est le métier en vogue ! « **En agence ou en ligne, puisque c'est le grand défi de la banque aujourd'hui, mais le métier reste le même.** » Il a pour mission de vendre des produits et des services de la banque aux particuliers et aux entreprises. L'étude ne constate en revanche pas d'augmentation de salaire notable.

4. Gestionnaire ou responsable de conformité bancaire

Métier moins connu de la banque, le chargé de conformité participe à la mise en place et à la bonne application des règles en vigueur au sein de son établissement bancaire. Et bonne nouvelle, « **les nouveaux métiers de *compliance* (conformité) sont des activités où les rémunérations sont en boom** ».

5. Fonctions commerciales en assurances collectives

Toutes les fonctions commerciales sont concernées pour les contrats d'assurance souscrits par une personne au profit de l'ensemble des membres d'un groupe. Que ce soit dans la rémunération ou sur l'embauche « **c'est un marché qui s'est énormément développé, notamment avec les mutuelles obligatoires** ».

6. Responsable Customer Relationship Management (gestion de la relation client)

Il vise à optimiser les interactions d'une société avec ses clients. C'est l'un des métiers du digital qui cherche de nouveaux candidats et est prêt à y mettre la somme, puisque les rémunérations ont fortement augmenté.

7. Data analyst (analyste de données)

Le data analyst exploite des données d'entreprise concernant les clients, produits et performances. Ces nouveaux métiers du digital sont pleins de promesses, en revanche « **certains métiers historiques comme le graphiste ou le webdesigner comme on le concevait il y a encore huit ans n'existent plus**, selon Christophe Chupin. **Ce sont les métiers transverses qui explosent avec une synergie entre les recrutements et les salaires.** »

8. Développeur informatique

« **C'est un marché sur lequel les tensions sont très fortes.** » Ainsi, pour tous types de postes de développeur, le secteur est porteur d'emplois. Sans surprise, la rémunération est en augmentation.

9. Ingénieurs commerciaux en nouvelles technologies

Même si c'est plutôt une fonction commerciale, ce métier dispose d'une double casquette. **« C'est l'extension du développement des métiers du digital et de l'informatique, on a besoin de personnes pour créer des technologies, mais aussi pour les vendre. »** Pour cette activité, les salaires commencent tout juste à enfler.

10. Ingénieurs et techniciens de maintenance

Dans les métiers de l'industrie, ceux des ingénieurs et techniciens de maintenance embauchent particulièrement. **« C'était déjà le cas il y a quelques années, la tendance continue de se vérifier. »** Paradoxalement, dans l'industrie en général, l'étude ne constate pas de hausse de salaire.

11. Les métiers de la « supply chain » (chaîne logistique)

La *supply chain* se réfère à la gestion de chaîne logistique garantissant le bon fonctionnement d'une entreprise. **« Les activités de chef de projet ou pilote de flux de ce qu'on appelle la *supply chain* sont ceux pour lesquels il y a beaucoup d'offres d'emploi, notamment dans le cadre de la croissance du secteur de la distribution. »** Pour le salaire ? **« C'est l'explosion. »**

12. Immobilier de la construction

L'immobilier de la construction recrute, particulièrement pour les postes de conducteurs de travaux et ingénieurs en bureau d'études. (Photo d'illustration : pixnio)

La tension d'offre concerne de manière générique l'immobilier de la construction. Mention spéciale aux conducteurs de travaux, ingénieurs en bureaux d'études et responsables de programme, qui, en nombre de poste et en rémunération, sont en expansion.

13. Gestionnaires de paie

C'est le ou la spécialiste du bulletin de salaire dans l'entreprise. Poste indispensable, c'est un profil toujours recherché. Et sur les propres bulletins de salaire de ces salariés, **« depuis quelque temps on commence à voir une augmentation ».**

16. Quelles compétences face aux robots ?

Les Echos / Benoît Georges / Le 18 septembre 2018

Une étude du Forum de Davos estime que l'intelligence artificielle et la robotisation vont créer plus d'emplois qu'elles n'en détruiront. A condition que les travailleurs soient assez formés.

Combien les robots et l'intelligence artificielle vont-ils détruire (ou créer) d'emplois d'ici à dix, vingt ou trente ans ? Depuis novembre 2013 et un premier article alarmant de Carl Benedikt Frey et Michael Osborne, chercheurs à Oxford, les études sur le sujet se multiplient... et se contredisent souvent. La dernière en date, publiée ce lundi par le Forum économique mondial à l'occasion de son sommet de Tianjin (Chine), pendant asiatique de celui de Davos, ne fait pas exception à la règle. Venant après une première étude publiée en janvier 2016, la deuxième édition du « Future of Jobs Report » se montre plutôt optimiste : non seulement le « deuxième âge de la machine » (pour reprendre le titre d'un des meilleurs livres sur l'automatisation) ne va pas pousser la majorité des humains vers le chômage, mais il va même créer plus d'emplois qu'il n'en détruira. Du moins dans un avenir proche, les experts du Forum ayant cette fois-ci choisi de se concentrer sur le temps court - moins de dix ans.

Menée auprès de plus de 300 entreprises présentes dans vingt pays et totalisant plus de 15 millions d'employés, l'étude prévoit la disparition de 75 millions d'emplois d'ici à 2025. La comptabilité, le secrétariat, les usines d'assemblage, les centres de relation client ou encore les services postaux seront plus particulièrement touchés. Mais, en parallèle, 133 millions d'emplois pourraient être créés grâce à la révolution numérique. Soit un solde positif de 58 millions d'emplois au total.

Trouver un nouvel équilibre

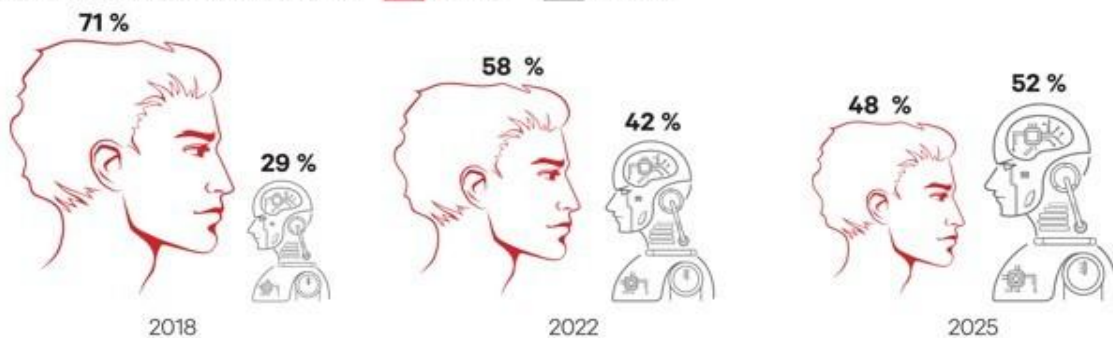
Les experts du Forum économique ne détaillent pas précisément comment ils arrivent à ce nombre. Ils ont même la franchise de reconnaître que le chiffrage n'est pas, à leurs yeux, prioritaire. « *La question la plus importante pour les entreprises, les gouvernements et les individus n'est pas jusqu'à quel point l'automatisation va affecter les chiffres de l'emploi, mais comment le marché du travail peut être accompagné dans la recherche d'un nouvel équilibre dans la division du travail entre humains, robots et algorithmes.* » Ce rééquilibrage va se traduire par un plus grand nombre d'heures de travail assurées par les machines : la part effectuée par les humains devrait passer de 71 % aujourd'hui à 48 % en 2025. Si ce sont avant tout des activités à faible valeur ajoutée qui seront remplacées, le rapport note que « *même des tâches qui semblaient jusqu'ici propres aux humains, comme la communication [...], le conseil [...] et la prise de décisions vont commencer à être automatisées* ».

Pour les auteurs, ce mouvement va entraîner « *une instabilité croissante des compétences* » - toutes celles pouvant être automatisées, qu'il s'agisse de saisir des textes, de mémoriser des données ou de répondre à des clients, sont susceptibles de l'être. Les compétences purement physiques (dextérité, précision, etc.) sont également menacées. A l'inverse, toutes les compétences liées à l'abstraction, à la manipulation de concepts complexes, à l'intelligence émotionnelle ou à la gestion de projets seront de plus en plus demandées, plaident les auteurs. Ceux-ci reprennent à leur compte l'idée avancée par d'autres d'un travailleur « assisté » ou « augmenté » par la technologie : « *Plutôt que de chercher à économiser sur le coût du travail* », les entreprises doivent chercher à « *élargir les activités à valeur ajoutée que peuvent accomplir les travailleurs quand ils sont libérés de tâches routinières et peuvent exercer des talents spécifiquement humains* ».

Reste que certaines des compétences nécessaires, jusqu'ici peu valorisées, vont devoir être encouragées - et parfois acquises - dans un laps de temps très limité. D'où un appel des experts du Forum économique mondial à développer les formations, à la fois pour maîtriser les nouveaux outils numériques et pour répondre aux nouveaux besoins de complémentarité entre l'homme et la machine.

L'augmentation de l'automatisation

Répartition du temps de travail, en % ■ Homme ■ Machine



Le besoin en compétences à l'horizon 2022

CELLES QUI VONT ÊTRE RECHERCHÉES

- 1 Pensée analytique et innovation
- 2 Capacité à apprendre
- 3 Créativité, originalité et esprit d'initiative
- 4 Conception de technologies et programmation
- 5 Pensée critique et analyse
- 6 Résolution de problèmes complexes
- 7 Leadership et influence sociale
- 8 Intelligence émotionnelle
- 9 Raisonnement, résolution de problèmes
- 10 Analyse et évaluation de systèmes

CELLES QUI SONT MENACÉES

- 1 Dextérité manuelle, endurance et précision
- 2 Mémoire, capacités verbales, auditives et motrices
- 3 Gestion des ressources financières et matérielles
- 4 Installation et maintenance de technologies
- 5 Lecture, écriture et calcul
- 6 Gestion du personnel
- 7 Contrôle qualité et sécurité
- 8 Coordination et gestion du temps
- 9 Capacités visuelles, auditives et vocales
- 10 Utilisation de la technologie, monitoring et contrôle

Paul Daugerty : « L'automatisation créera de nouveaux métiers »

Les Echos / Propos recueillis par Benoît Georges / Le 18 septembre 2018

Pal Daugerty Directeur technologie et innovation chez Accenture

Vous affirmez que l'intelligence artificielle (IA) va créer plus d'emplois qu'elle n'en détruira. Mais la plupart des gens sont convaincus du contraire...

Quand nous avons commencé notre livre (1), nous étions préoccupés par la montée des discours négatifs autour de l'IA. On disait qu'elle allait détruire tous les emplois, et je n'étais pas d'accord. Alors nous avons essayé de comprendre comment les entreprises implémentaient réellement l'intelligence artificielle, en étudiant des centaines de cas. Notre conclusion est que, comme les autres technologies, l'IA est avant tout un outil qui nous permettra de faire des choses plus efficacement - et donc pas seulement de détruire des emplois, même si cela arrivera et posera des problèmes sérieux. Je suis convaincu que les gens surestiment le nombre d'emplois qui seront perdus, et sous-estiment ceux qui seront créés.

Très souvent, les entreprises qui investissent dans l'automatisation espèrent en retour des économies de main-d'oeuvre...

Bien sûr, si vous étudiez un processus précis, vous pouvez en déduire que, grâce à l'automatisation, il est possible de faire la même chose avec moins de monde. Mais c'est oublier que les entreprises changent en permanence, elles font évoluer leur façon de travailler pour créer de la valeur, lancer de nouvelles offres... L'IA permettra d'automatiser des tâches, mais elle va surtout permettre aux employés de faire de nouvelles choses. Il y aura de nouveaux métiers que nous n'anticipons pas encore !

Votre livre donne des exemples des compétences et métiers qui seront nécessaires...

Nous appelons cette catégorie le « milieu oublié » (« missing middle »), parce que c'est un point que l'on oublie généralement d'examiner. Entre les tâches qui seront réservées aux humains et celles qui seront confiées aux machines, il y a deux catégories d'activités où l'intelligence artificielle et les humains créeront de la valeur ensemble. D'abord, on trouve les cas où les humains seront complémentaires des machines, par exemple pour entraîner ou expliquer les systèmes d'IA. Chez Accenture, nous avons ainsi des personnes chargées d'entraîner des chatbots ou des agents virtuels, parce que les demandes ne sont pas les mêmes dans la banque, la santé ou le marketing. Il ne s'agit pas de programmer le chatbot, mais de concevoir des interactions, de décider s'il doit faire preuve d'humour, de lui apprendre le contexte... Nous employons des profils de sociologues ou de psychologues pour déterminer quel comportement donner à la machine. La deuxième catégorie rassemble les cas où l'IA va donner plus de compétences aux humains, en leur permettant d'être des professionnels plus efficaces - qu'il s'agisse de vendeurs, de designers ou d'ouvriers. Chez Accenture, nous avons automatisé beaucoup de procédures dans nos activités de gestion déléguée. Plutôt que de supprimer des postes, nous avons formé nos salariés pour qu'ils proposent des services : au lieu de faire de la saisie et le suivi des hypothèques, ils font de l'analyse grâce à des outils d'IA développés pour eux.

Note(s) :

(1) Paul Daugherty et James Wilson viennent de publier « Human + Machine. Reimagining work in the Age of AI » (Harvard Business Review Press, 2018).

17.

Des emplois bretons de plus en plus qualifiés

De 1982 à 2014, la proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures a fortement augmenté. Tandis que chutait le nombre des ouvriers non qualifiés.

L'étude

En 2014, la Bretagne comptait 1,3 million de personnes occupant un emploi, soit 265 000 de plus qu'en 1982. L'Insee (institut national de la statistique) observe, dans une étude publiée hier, que la croissance annuelle du nombre d'emplois (0,7 % par an) est supérieure à la moyenne nationale (0,6 %).

Surtout dans les villes

Ce sont les emplois de cadres et professions intellectuelles supérieures (CPIS) qui ont le plus bénéficié de cette augmentation. En 32 ans, ils sont passés de 64 200 à 177 300. Cette progression (+176 %) a été plus rapide en Bretagne que celle enregistrée en France métropolitaine (143 %). Elle traduit l'élévation du niveau de formation. En 2014, 59 % des actifs bretons avaient au moins le niveau du bac alors qu'ils n'étaient que 28 % en 1990.

Le développement de ces emplois hautement qualifiés concerne avant tout les villes-centres des grands pôles urbains. Rennes et Brest représentent 28 % du total, alors qu'elles ne regroupent que 16 % des emplois bretons.

Les plus fortes créations d'emplois se trouvent chez les ingénieurs et cadres en informatique, cadres de gestion des services administratifs et financiers, ingénieurs d'études dans la construction et l'industrie. Mais les postes ont aussi progressé dans l'administration, la santé, l'enseignement secondaire, les cadres de l'État, des collectivités locales et des hôpitaux.

Dans le même temps, le nombre d'ouvriers non qualifiés a diminué sensiblement, passant de 142 500, en 1982, à 124 900, en 2014. Les pertes concernent, en premier lieu, la confection, le travail du cuir et des métaux, le montage et le contrôle en mécanique. Mais les ouvriers non qualifiés ont augmenté dans l'élevage, le maraîchage ou l'horticulture.



Les postes de cadres et professions intellectuelles supérieures ont notamment progressé dans le secteur de la santé.

Les postes d'employés non qualifiés ont, eux, plus que doublé sur la période et concernaient, en 2014, 167 000 personnes. Les assistantes maternelles et les aides à domicile représentent la plus forte création d'emplois de cette catégorie. Le vieillissement de la population donne une partie de l'explication. En 2014, 26,7 % des 3,3 millions de Bretons avaient 60 ans et plus.

Serge POIROT.

18. Le sort difficile des seniors sans emploi ni pension de retraite

Le Monde | 19.09.2018 à 11h54 | Par [Raphaëlle Besse Desmoulières](#) et [Bertrand Bissuel](#)

Selon une note rendue publique mercredi, près d'un tiers des seniors n'ayant ni emploi ni retraite vivaient en dessous du seuil de pauvreté en 2015.

C'est une photographie qui en dit long sur les difficultés rencontrées en fin de carrière par des centaines de milliers de personnes. En 2015, près d'un tiers des seniors n'ayant ni emploi ni retraite (« NER ») vivaient en dessous du seuil de pauvreté, selon une note rendue publique, mercredi 19 septembre, par la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), un service rattaché à trois ministères (solidarités, travail, comptes publics). Ainsi, quelque 1,4 million d'individus, âgés de 53 à 69 ans, soit 11 % de cette tranche d'âge, ne percevaient ni revenus d'activité ni pensions. Leurs ressources étaient, dès lors, issues, en très grande partie, « des minima sociaux, des allocations-chômage ou des pensions d'invalidité », rapporte la Drees.

Le recul progressif de l'âge de départ en retraite à 62 ans a eu « pour effet de modifier le nombre de ces personnes », indique l'étude, mais celle-ci ne précise pas dans quel sens, aucune donnée n'étant fournie pour les années antérieures. Une chose est sûre : « Les femmes sont surreprésentées » parmi les seniors sans activité professionnelle ni pension de retraite, puisqu'elles constituent les deux tiers des effectifs (alors qu'elles ne « pèsent » qu'un peu plus de la moitié de la catégorie des 53-69 ans).

Ouvriers ou employés

Près de trois seniors NER sur dix se déclarent « en mauvais ou très mauvais état de santé », alors qu'ils sont 11 % à faire état de ce type de problèmes, parmi l'ensemble des 53-69 ans. Les seniors sans emploi ni retraite sont aussi moins diplômés que les autres et ce sont souvent des ouvriers ou des employés. « Je ne suis pas surprise par les chiffres contenus dans cette étude, commente Annie Jolivet, économiste au Centre

d'études de l'emploi et du travail. *Ils vont dans le même sens que d'autres recherches montrant qu'un nombre croissant de personnes, à l'approche de la soixantaine, voire plus tôt, basculent dans les minima sociaux.* » Pour elle, les réformes des retraites y ont contribué, ainsi que « *la diminution de la durée de versement des allocations-chômage et la précarité des emplois* ». « *Beaucoup de chômeurs ne peuvent plus espérer bénéficier d'une indemnisation jusqu'à la liquidation de leur retraite* », complète Annie Jolivet.

Autre facteur qui a joué : la suppression, il y a quelques années, de la dispense de recherche d'emploi, pour les personnes d'au moins 57 ans inscrites à Pôle emploi. Celles-ci sont, du coup, « *conduites à se remettre en quête d'un poste, souvent sans succès, ce qui a nourri la montée du nombre de chômeurs âgés, notamment ceux de plus 60 ans* »

19. Plan santé : 4 000 postes d'assistants médicaux accessibles après une formation d'un an

Le Monde | 19.09.2018 à 17h51 | Par Alice Raybaud

Pour encourager les médecins à embaucher, l'Etat prendra en charge une partie du salaire de ces nouveaux professionnels de santé.

« *Nous devons continuer à décharger les médecins d'actes qui peuvent être faits par d'autres* », a encouragé Emmanuel Macron, mardi 18 septembre, lors de la présentation de son plan santé. Dans cette optique, le président de la République a annoncé la création de 4 000 postes d'assistants médicaux à l'horizon 2022, destinés à aider les médecins pour leur libérer du temps médical.

Plusieurs organisations d'infirmiers ont exprimé leurs inquiétudes de voir naître des postes d'infirmiers « *low cost* » subordonnés aux médecins. L'Ordre des infirmiers a ainsi dénoncé [dans un communiqué](#) « *un grave retour en arrière vers une médecine d'un temps révolu* ». La Confédération des syndicats médicaux français (CSMF), qui avait proposé cette nouveauté, se veut de son côté rassurante :

« *Il s'agit bien d'un tout nouveau métier. Il n'est pas question d'avoir des infirmiers sur ce type de fonction, comme cela a pu être laissé entendre.* »

« Calqué sur le rôle des assistants dentaires »

S'ils feront bien partie des « *professionnels de santé* », ils se verront confier « *des tâches très simples, ne nécessitant pas d'avoir une connaissance médicale* », explique le docteur Jean-Paul Ortiz, président de la CSMF. Il s'agira d'effectuer l'accueil, le secrétariat (prise de rendez-vous, constitution d'un dossier, vérification des vaccinations et des dépistages effectués), d'aider le médecin dans la phase de préconsultation (installer, peser, mesurer un patient ou prendre sa tension).

Après avoir suivi une formation complémentaire, les secrétaires médicaux et aides-soignants pourraient également prétendre à ce poste

Ce type d'assistant existe déjà en orthoptie, ophtalmologie, radiologie et surtout en dentaire. « *Nous avons calqué le rôle des assistants médicaux sur celui déjà existant des assistants en cabinet de chirurgien dentaire* », explique Jean-Paul Ortiz. Leur formation se fera « *en un an maximum, dès la sortie du bac* », selon la CSMF, alors que les infirmiers ont un diplôme bac + 3. Après avoir suivi une formation complémentaire, les secrétaires médicaux et aides-soignants pourraient également prétendre à ce poste, ajoute Jean-Paul Ortiz.

« *Le contenu des enseignements est déjà défini* », indique-t-il. Il comporterait l'apprentissage des gestes tels que définis dans le détail de la mission mais aussi, par exemple, des notions de nettoyage et de stérilisation de matériel, pour les assistants qui exerceraient dans des cabinets de dermatologie ou de stomatologie.

Ces assistants médicaux seront salariés du cabinet et non de la Sécurité sociale mais, pour encourager les médecins à embaucher, l'Etat prendra en charge, sous conditions, une partie du salaire, lequel devrait être fixé lors de la concertation qui débute. Emmanuel Macron a évalué le coût moyen annuel – charges comprises – d'un tel assistant à 50 000 euros, et annoncé le financement de 4 000 postes d'ici à 2022. « *De façon raisonnable, on peut penser qu'en 2019, on peut créer déjà dans les 500 postes* », espère Jean-Paul Ortiz.

Crainte d'« une pression au rendement »

Face à l'annonce de ce nouveau métier, l'Association nationale des étudiants en médecine de France (ANEMF) se montre prudente. « *Si cela permet de libérer du temps médical, c'est évidemment très positif pour nous. Mais il ne faudrait pas que cela pousse à augmenter la pression au rendement qu'on met sur les médecins pour qu'ils effectuent toujours plus d'actes* », souligne sa présidente, Clara Bonnavion.

Faire gagner aux médecins « entre 15 et 20 % du temps médical »

Le plan santé demande en effet aux médecins, pour bénéficier de l'aide à l'emploi d'un assistant médical, d'exercer au sein d'un cabinet de groupe et d'« *apporter un bénéfice mesurable à la population en termes d'accès aux soins et de qualité des soins, notamment en augmentant le nombre de patients suivis* ». Une contrepartie que la CSMF juge « *logique, puisqu'une partie du financement est collectif* », et qui doit être précisée lors de la négociation qui s'engage. Ces nouveaux professionnels de santé pourraient faire gagner aux médecins, selon Emmanuel Macron, « *entre 15 et 20 % du temps médical* ». Jean-Paul Ortiz estime que chaque praticien pourra « *prendre en charge 10 % de patients en plus. Aujourd'hui, chaque généraliste suit environ 1 000 patients en tant que médecin traitant ; s'il peut en suivre 1 100 désormais, ce sera très significatif pour la population.* »

Du côté des étudiants infirmiers, on déplore qu'« *un parallèle a été fait* » entre le poste d'assistant médical et la création du diplôme d'infirmier en pratique avancée (IPA), annoncée en juillet. « *Ils ont été présentés tous les deux comme une aide pour libérer du temps médical, mais les deux métiers et les compétences qu'ils demandent n'ont rien de semblable* », note Ludivine Gauthier, présidente de la Fédération nationale des étudiants en soins infirmiers (Fnesil). Le titre d'IPA ne peut en effet être obtenu que via un diplôme de grade master (bac + 5), à condition d'avoir déjà exercé au moins trois ans en tant qu'infirmier. Il permet notamment à ces diplômés de mener certaines consultations seuls et de renouveler une ordonnance.

20. Économie : oui, il y a des jobs au bout de la rue !

Le Point | Par [Beatrice Parrino](#) | Publié le 21/09/2018 à 16:45

Un peu partout en France, des entreprises souffrent d'un manque de personnel. Dans l'Aude, un hôtel-restaurant a dû se résoudre au pire. Reportage.

À La Pomarède, dans l'Aude, il y a un château et, évidemment, une légende de fantôme qui y est associée. Sous le drap de l'imagination locale se cacherait le spectre d'un membre de la famille d'Auberjon, qui fut propriétaire jusqu'en 1950 de l'édifice cathare du XI^e siècle, posé sur une colline du Lauragais. Mais il pourrait aussi bien s'agir de l'esprit du pape Jean XXII, l'un des illustres visiteurs du lieu. Qui sait... En 2018, à La Pomarède, village situé à équidistance de [Toulouse](#) et de Carcassonne, les habitants - 158 au dernier recensement - auraient presque envie de croire à ce conte à dormir debout. Le fantôme ne serait-il pas responsable de la malédiction qui pèse sur ce château féodal ? Cela permettrait de trouver une explication à la triste fin qu'a connue, le 1^{er} septembre, une belle histoire : l'hôtel-restaurant que le château abritait a fermé pour cause de... pénurie de personnel. Oui, La Table d'Auberjon, hôtel-restaurant réputé, avait besoin d'embaucher deux salariés supplémentaires - un en salle et l'autre en cuisine - pour continuer son activité, mais il lui a été impossible d'attirer des candidats. Le pire dans cette affaire, c'est que, pendant des

semaines, tout le monde s'est démené pour éviter cette issue fatale - les dirigeants de l'établissement, évidemment, mais également les services de Pôle emploi. Il y a donc de quoi être effrayé... D'autant que l'Hexagone compte plus de 3,5 millions de personnes inscrites à Pôle emploi en catégorie A, celle qui inclut les Français sans poste, même à temps partiel. Et dans cette zone rurale, le chômage n'est pas une vue de l'esprit, avec 8,7 % de demandeurs d'emploi tout de même, un taux très légèrement au-dessous de la moyenne nationale.

Pôle emploi. Comment a-t-on pu en arriver là ? Cette question taraude toujours Jérôme Martrès, l'un des trois ex-gérants de La Table d'Auberjon, qui nous guide dans les couloirs de l'établissement dans lequel il avait investi 50 000 euros l'an dernier. Tout brille, la cuisine, les sept chambres... « *J'ai appris le métier de cuisinier, plus précisément de chef de partie, en 2013. J'avais plus de 40 ans, il s'agissait d'une reconversion. Avant, je travaillais à l'aéroport de Berlin, où je gérais 150 employés dans les services destinés à la clientèle business. Mais je n'ai jamais eu autant de difficultés qu'en ouvrant mon restaurant à La Pomarède. Cela a tout de suite été compliqué, j'avais l'impression d'être directeur des ressources humaines de 200 personnes alors que je ne gérais que 7 salariés.* »

Cette année, son restaurant a démarré la saison 2018, en mars, avec une équipe au complet, donc composée de 7 personnes. (« *On a trouvé, mais on n'a pas eu le choix sur les profils.* ») Des collaborateurs embauchés pour un salaire oscillant entre 1 300 et 1 500 euros net par mois, nourris et logés, pour certains, dans un appartement commun au dernier étage du château. Et cela pour 39 heures de travail par semaine, avec des semaines parfois allégées et deux jours de repos consécutifs garantis, conformément à ce qui se pratique dans le métier. Mais, à La Table d'Auberjon, dès la fin de la période d'essai des salariés, c'est-à-dire au bout de quinze jours, cela commence à sentir le roussi. « *On a noté des problèmes de comportement, et même de consommation de drogue par les salariés* », souffle Jérôme Martrès. Deux employés - un cuistot et un serveur - quittent rapidement l'aventure. Tout naturellement, les dirigeants se tournent vers Pôle emploi pour recruter des remplaçants avant le début de l'été.

Les 10 métiers les plus recherchés (hors saisonniers) en 2018

- Agents d'entretien de locaux
- Aides à domicile et aides ménagères
- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine
- Aides-soignants
- Ingénieurs, cadres et responsables en informatique
- Employés de libre-service
- Serveurs de café et de restaurant
- Secrétaires en bureautique et assimilés
- Ouvriers non qualifiés pour le secteur de l'emballage, manutentionnaires
- Professionnels des arts et du spectacle

Source : Pôle emploi.

Enfer. La Pomarède dépend de l'agence de Castelnaudary. « *Toutes les entreprises de ce secteur peuvent être déstabilisées, ponctuellement, par des soucis de recrutement. Mais c'est la première fois qu'un tel cas de figure se produit* », nous explique aujourd'hui un agent. Cette agence se plonge dans les fichiers de l'Aude mais aussi dans ceux des départements limitrophes, la Haute-Garonne, l'Ariège, le Tarn. Il y a tout de même 44 profils de cuisinier indexés, dont 50 % auraient exprimé leur intention de se reconvertir dans un autre métier ; 99 autres personnes sont référencées comme serveurs ; il y a également des vendeurs, travaillant dans le commerce de proximité, qui pourraient revêtir une tenue de serveur. Espoir... vite déçu. Les trois associés de La Table compensent le manque d'effectifs en se décarcassant jusqu'à dix-neuf heures par jour dans l'attente de nouvelles recrues ; les journées sont longues, car ils possèdent un second restaurant, à Montferrand, qui tourne bien. Mais l'enfer se prolonge, car, alors que personne ne postule,

un salarié leur communique mi-août son intention d'anticiper son départ qui était prévu à la mi-septembre. Il travaille lui aussi derrière les fourneaux. Cauchemar à venir en cuisine... Celle-ci ne pourra plus tourner avec une personne en moins, ce qui implique obligatoirement la fermeture de l'établissement. Pôle emploi est relancé une nouvelle fois, les annonces sont largement diffusées sur les 100 sites partenaires. La Table d'Auberjon poste également des annonces sur le site [Le Bon Coin](#) et les réseaux sociaux. Mais rien ne se passe, toujours rien.

Il y a bien eu deux personnes qui se sont déclarées intéressées par les postes auprès de Pôle emploi. Jérôme Martrès les a contactées, leur a laissé un message. Pas de rappel... « *L'agence ne pouvait pas les sanctionner car ces deux personnes avaient le droit de refuser. L'offre ne correspondait pas aux souhaits qu'elles avaient déclarés pour leur projet professionnel* », indique un responsable. En attendant, La Table d'Auberjon a mis la clé sous la porte. « *Le 24 août, sur ma page [Facebook](#), j'ai annoncé à mes clients que je fermais l'établissement. Cela a eu un fort retentissement médiatique, un peu malgré nous. Et avec tout ce buzz, savez-vous combien de CV j'ai reçus ? Vingt. Vingt, pour toute la [France](#). Et encore, il y avait des retraités qui proposaient leur aide bénévolement. Mais moi, je veux payer des salariés* », raconte Jérôme Martrès. De toute façon, il était trop tard, lui et ses associés avaient pris la décision de fermer. « *Les jeunes s'engagent dans un métier mais sans en accepter les contraintes. Ils nous répondent parfois mal, soufflent et s'agacent ostensiblement, sont capables de vous dire "Ne faites pas chier" devant un client, affirment nos restaurateurs, dépités. Il y a un problème de mentalité. Il n'y a aucune solution pour changer cela.* »

Serge Sanchez, l'un de leurs voisins à Montferrand, n'en pense pas moins. Garagiste de son état, il a mis quatre mois pour trouver un mécanicien (et encore, « *ce n'était pas vraiment le profil que je recherchais* »). « *Notre métier a beaucoup changé, il est devenu plus technique, moins salissant, moins fatigant. Pourtant, il n'attire toujours pas. Le salaire ? 1 500 euros pour trente-neuf heures par semaine.* » À 57 ans, il s'interroge. Propriétaire de deux établissements, il aimerait bien partir à la retraite dès ses 60 ans et donner les clés à son fils. « *Mais je ne veux pas lui laisser un trop gros fardeau.* » Aujourd'hui, c'est ensemble qu'ils pallient les absences et les coups de bourre dans les deux garages. Au total, Serge Sanchez emploie 12 salariés. « *Nous pourrions être 15. Cela permettrait d'allonger nos horaires d'ouverture et surtout de réduire les délais d'attente pour une réparation.* » Car le voilà, l'autre problème, qui dépasse les difficultés de recrutement immédiat. C'est l'impossibilité de se développer. Manquant d'employés, de nombreux patrons de très petites entreprises (TPE) doivent remiser au placard leurs projets d'expansion. Une sacrée anomalie qui, faute de candidats en France, a conduit en 2017, selon les estimations de Pôle emploi, à abandonner 150 000 projets de recrutement. Les secteurs du bâtiment et de la construction sont les premiers concernés, mais les filières de l'alimentaire, du service à la personne ou encore du commerce ne sont pas épargnées. Dans le même esprit, la Commission européenne souligne que, l'année dernière, 10 % des industriels de l'Hexagone et 20 % des entreprises de services ont dû limiter la production en raison d'une insuffisance de personnel.

D'ici à 2022... **308 000 postes seront à pourvoir** dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration : **171 000 départs à la retraite +137 000 emplois supplémentaires créés.**

Mentalité. « *J'adorais former les jeunes, prendre des apprentis, comme on l'a fait dans le temps avec moi. Mais là, les jeunes n'ont plus de respect* », affirme Serge Sanchez alors qu'il s'apprête à aller assister dans la Ville rose au match de rugby Stade Toulousain-Racing 92. En chemin, il n'hésite pas à nous adresser par SMS des photos d'enseignes, entre Montferrand et Toulouse, affichant en grosses lettres sur leur devanture leurs besoins de recrutement. Plombier, zingueur, garagiste... « *Même à Toulouse* », dit Sanchez. Même à [Paris](#), pourrait ajouter Emmanuel Macron. Car, au même moment, le 15 septembre, le chef de l'État était interpellé dans les jardins de l'Élysée, ouverts au public, par un jeune se présentant comme chômeur au RSA, horticulteur de formation. La réponse fut cinglante : « *Dans l'hôtellerie, la restauration, les cafés, le bâtiment, y a pas un endroit où je vais où ils me disent pas qu'ils recherchent des gens. Pas un. Il y a des métiers qui nécessitent des compétences particulières. Quand les gens ne les ont pas, on les forme, c'est pourquoi on investit. Mais y a des métiers, il faut y aller maintenant. Je traverse la rue, je vous en trouve, ils veulent simplement des gens qui sont prêts à travailler avec les contraintes du métier.* » Le jeune

homme remercie le président, qui vient de lui conseiller une reconversion professionnelle - un chemin qu'auraient emprunté un tiers des anciens chômeurs ayant décroché un emploi.

Retour dans l'Aude, qui compte un centre de formation et d'apprentissage, où 1 000 élèves, dès 15 ans, se forment chaque année aux métiers de la mécanique, de l'esthétique, de la boulangerie. Son président, Pierre Vera, également à la tête de la chambre des métiers et de l'artisanat, est fier de son établissement, désigné pôle d'excellence régionale automobile. Mais, en dépit de ce prestigieux label, ces métiers ont bien du mal à attirer des élèves. À Lézignan, un psychologue reçoit les apprentis « paumés » pour certains loin de leur famille, mais aussi pour limiter les ruptures de contrat. *« Nous avons deux problèmes majeurs. Le premier, c'est le recrutement. Les bons élèves ne sont jamais orientés vers l'apprentissage. Le suivant, c'est que certains jeunes, une fois en apprentissage, se rendent compte que cela ne correspond pas à l'idée qu'ils se faisaient du métier choisi. Ils sont bloqués au moins un an dans le système, car il est impossible de les réorienter en cours d'année. Une évolution législative devrait faciliter leur réorientation »*, explique-t-il. Beaucoup d'élèves sont convaincus à leur arrivée qu'ils seront le prochain Cyril Lignac, le cuisinier star de la télé, ou la future Cristina Cordula, la « reine du shopping » de M6, voire le chef mécano de l'écurie formule 1 de Ferrari. Ces adolescents ont une vision biaisée des métiers. Pierre Vera prône des stages en entreprise dès le collège pour limiter la casse. *« J'entends dire : "Les jeunes, les jeunes..." , mais, si on leur tend la main, ils savent la prendre et ils réussissent. Oui, il y a un changement de mentalité, ils veulent un certain confort. Mais peut-être ont-ils raison, nous, c'était le travail et rien que le travail, défend-il. Dans beaucoup de nos métiers, la base, c'est : "On travaille quand les autres s'amuse", et cela, les jeunes ne l'acceptent plus. Comment faire ? Dans le bâtiment et la mécanique, on a un peu limité les dégâts en améliorant les conditions de travail et en augmentant les salaires. Mais le sujet du moment, ce sont les horaires de travail, notamment dans la restauration. »* En clair, ils veulent des horaires de bureau. Combien de fois Jérôme Martrès s'est-il vu réclamer de ne pas travailler le soir et le week-end ! *« À les entendre, j'aurais dû doubler les équipes : une pour le service du soir, l'autre pour le midi. Mais notre chiffre d'affaires, lui, ne doublerait pas. »*

Mobilité géographique

Selon un rapport 2016 de l'IGF et de l'Igas, le problème de la mobilité géographique pèserait entre 1 et 2,5 points dans le taux de chômage. Reste à imaginer des mesures satisfaisantes pour contrer ce *spatial mismatch*, c'est-à-dire l'inadéquation géographique entre offres et demandes d'emploi.

Tabou. À Revel, en Haute-Garonne, Corinne Paut tient un centre d'esthétique, après une première longue expérience de visiteuse médicale. Elle se marre, mais jaune. *« Les jeunes filles ne veulent pas travailler le samedi et souhaitent finir avant 19 heures. »* En dix ans d'exercice, elle en a vu passer, des adolescentes en formation, des jeunes femmes en début de carrière. *« Plus personne ne veut exercer de métier par passion. J'ai l'impression que leur but dans la vie, c'est d'en faire le moins possible. Il y a une sorte de tabou autour de ce phénomène. On ne peut pas en parler, car, rapidement, les gens deviennent agressifs, prétendent qu'on tient ce genre de propos parce qu'on est patron, qu'on est de droite, qu'on est procapital. Mais nous, on les côtoie. »*

Le pire, ce sont les parents, paraît-il. Ceux qui se vexent lorsqu'on leur signale que leur fille prend des selfies au travail, annule le rendez-vous d'une cliente pour se faire une manucure... L'un d'eux assume sa « faute » : *« Nos parents ont été très durs avec nous, alors nous sommes peut-être trop coulants avec nos enfants. »* Mais les exceptions existent. Nous avons croisé une « jeune » prénommée Anne-Laure, qui a accepté de travailler à mi-temps au salon de beauté de Corinne Paut, tout en habitant Mazamet, à presque une heure de route. *« Pendant plusieurs mois, je ne trouvais pas d'emploi dans mon métier d'esthéticienne. Du coup, j'ai travaillé dans une boulangerie, car je ne voulais pas rester à la maison à tourner en rond. Puis cette offre s'est présentée ici. J'ai sauté dessus, car, quand une place se libère, il faut se positionner rapidement. Si on se bouge, on peut trouver. »* À bon entendeur

En Bretagne, 5 % des emplois sont liés à la mer

L'observatoire de l'économie maritime en Bretagne vient de publier sa première étude sur le poids de l'économie maritime dans la Région.

L'étude

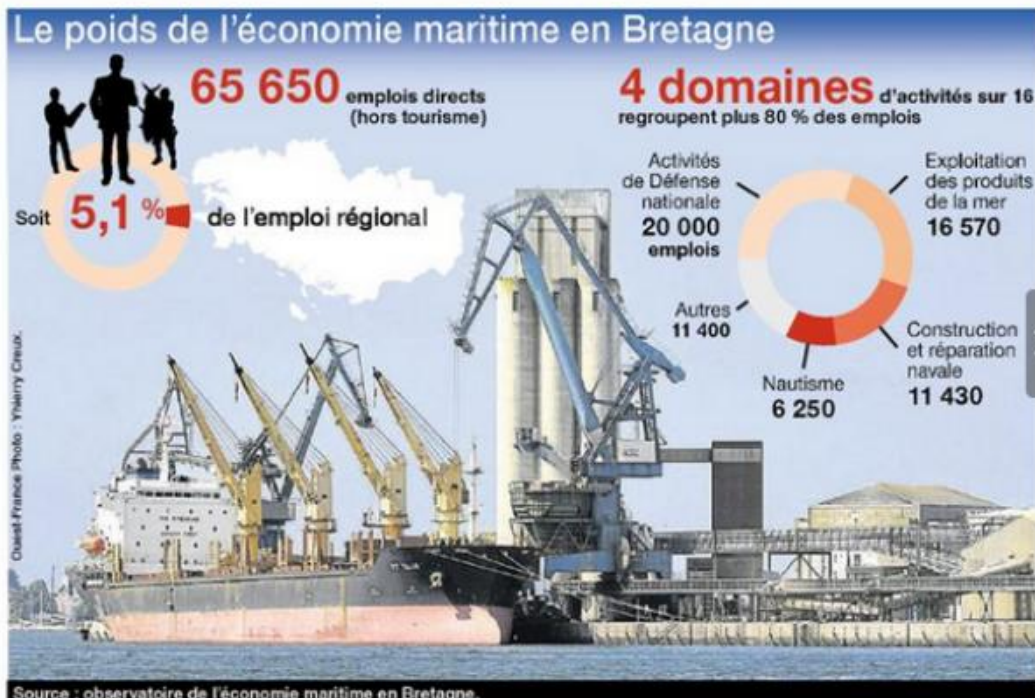
Ce n'est pas une surprise : la mer occupe une place considérable dans l'économie bretonne. Mais qu'en est-il exactement ? Pour la première fois l'observatoire de l'économie en Bretagne a dressé un état des lieux global. Pendant un an et demi, les deux réseaux bretons des chambres de commerce et d'industrie et des agences d'urbanisme et de développement, en partenariat et avec le soutien de la Région Bretagne, ont travaillé sur cette étude.

« Cela répond à une demande du Ceser (le Conseil économique, social et environnemental régional) qui souhaitait avoir une approche globalisante de la mer en Bretagne », explique Nathalie Bourcier, chef du service Information Économique et Territoires de la CCI Bretagne. Elle détaille la démarche : « On a regroupé les données déjà existantes tout en sollicitant des expertises locales pour affiner cette base ».

La défense, premier employeur

Au total, la mer pèse 65 000 emplois directs, hors tourisme, soit 5,1 % de l'emploi régional. « Pour évaluer ce poids, toutes les structures, dont au moins 25 % de leur activité dépend de la mer, ont été comptabilisées, soit 7 160 établissements », indique l'étude. L'observatoire a divisé ces emplois en 16 catégories. Quatre d'entre elles regroupent 80 % des emplois.

Dans le détail, les activités de défense maritime - avec la présence de la Marine nationale à Brest et Lorient



- regroupent 30 % du travail maritime ou 20 000 emplois. L'exploitation des produits de la mer à des fins alimentaires arrive en deuxième place avec un quart de l'emploi maritime breton, soit 16 570 emplois. « Ces activités comprennent notamment la pêche et la culture marine, le maillage et la transformation des produits de la mer (5 840 emplois) », dit l'observatoire.

La construction et réparation navale, marquée là aussi par l'importance des ports militaires Lorient et

Brest, représente 17 % de l'emploi (5 840 personnes). Enfin, le nautisme comptabilise dans sa globalité 2 136 établissements pour 6 250 emplois et est le quatrième employeur maritime breton. Parmi les autres secteurs, on trouve notamment de nouvelles filières de développement, comme la biocosmétique et le numérique dédié à la mer.

Une économie du littoral

La majorité des emplois se concentrent logiquement sur le littoral :

les villes de Brest, Lorient, Saint-Malo, Morlaix, Auray, Vannes et Saint-Brieuc regroupent chacune plus de 1 000 personnes qui travaillent dans l'économie de la mer. La palme revient au pays de Brest dans sa totalité qui regroupe près de 27 000 travailleurs de la mer, loin devant le pays de Lorient (12 360). À noter que des exceptions subsistent comme le pays de Rennes et ses 650 emplois.

Ronan PLANCHON.

Métiers en tension : Pôle emploi se mobilise

Beaucoup d'entreprises bretonnes ont toutes les peines du monde à recruter. Les raisons sont multiples, mais Pôle emploi affiche sa volonté d'orienter les chômeurs vers les métiers en tension.

L'étude

Suffit-il de traverser la rue pour trouver un emploi ? Sûrement pas, mais une chose est sûre : il y a, en Bretagne comme ailleurs, un gisement d'emplois non pourvus. Une enquête récente sur les besoins de main-d'œuvre a chiffré à 120 000 les intentions d'embauche des entreprises en 2018, tous secteurs confondus. « Nous devons répondre à ce défi des métiers et secteurs en tension, résume Frédéric Sévignon, le directeur régional de Pôle emploi, qui promet « un engagement de tous les instants » de ses équipes « face aux difficultés de recrutement. »

Conserverie, télé marketing...

En Bretagne, on cherche désespérément des charpentiers, des bouchers, des plombiers chauffagistes, des employés à domicile, des magasiniers, des chauffeurs routiers, des



Frédéric Sévignon, directeur régional de Pôle Emploi.

ouvriers de production dans l'agroalimentaire. « Dans le bassin de Morlaix, 200 postes sont à pourvoir immédiatement, dans tous les secteurs », recense Frédéric Sévignon. Des artisans, des petites entreprises veulent embaucher, mais aussi des plus grandes comme la conserverie Chancerelle (Le Connetable) à Douarnenez, qui cherche une centaine de personnes, dont 50 en CDI. À Lorient, Virage Conseil (télémarketing, force de vente...) cherche 218 commerciaux dans toute la France. À Arzon, l'hôtel Miramar propose une trentaine de CDI. Le groupe Bigard cherche des pareurs désosseurs.

Dégripper le marché de l'emploi

« Notre objectif est d'orienter, vers ces métiers en tension, des demandeurs d'emploi qui ont des compétences qui peuvent correspondre à des emplois auxquels ils n'avaient pas pensé. » La pénibilité, le sujet des salaires, l'éloignement géographique peuvent expliquer, parfois, le manque de candidats à l'embauche. « Nous voulons agir sur ces freins en faisant découvrir ces métiers aux personnes en recherche d'emploi, explique le directeur régional de Pôle emploi, qui veut rassurer. « Je ne conteste pas la pénibilité de certains métiers, comme celui de pareurs désosseurs par exemple, mais les conditions de travail ont beaucoup évolué. » Sur la question des niveaux de rémunération, Frédéric Sévignon avance d'autres arguments comme la qualité de vie au travail, l'hébergement (pour les travailleurs saisonniers par exemple). « Les employeurs sont aujourd'hui prêts

Part des employeurs qui peinent à recruter des...



Source : Pôle emploi Bretagne, enquête BMO 2018, Credoc.

à prendre en compte ces questions. »

Pour dégripper le marché de l'emploi, Pôle emploi se mobilise via l'opération «versunmetier», en organisant des visites d'entreprises, des journées de recrutement spécifiques (par exemple pour 350 postes chez PSA Rennes), des formations... « Chaque agence ou chaque bassin d'emploi organise au moins un événement par semaine depuis septembre, 330 événements sont ainsi programmés d'ici fin octobre. »

Pôle emploi a aussi lancé l'application maintenant.pole-emploi.fr pour les emplois immédiatement disponibles. « En cinq minutes, on peut candidater sur une offre. » Bilan de la dernière session : 4 099 candidats ont répondu à 414 entreprises ayant des besoins de recrutement. « 2 700 candidatures avaient le profil, 710 contacts ont été établis pour 60 entretiens au final. »

Laurent LE GOFF.

23. Derrière les emplois non pourvus, l'inadéquation de l'offre à la demande

Le Monde | 28.09.2018 à 11h14 | Par [Sarah Belouezzane](#) et [Aline Leclerc](#)

« Traverser la rue pour trouver du travail » ? Si les offres d'emploi ne trouvent pas toujours preneur, ce n'est généralement pas faute de candidat, mais faute de candidat qualifié, motivé... et prêt à accepter de travailler au salaire minimal.

Le recruteur agite les bras pour indiquer le sens de la queue. La file est si longue devant le stand de Sodexo qu'il faut canaliser les candidats. Comme cette multinationale spécialisée dans la restauration collective, une soixantaine d'employeurs sont réunis au Salon de l'emploi des professionnels de l'hôtellerie-restauration, à Paris, jeudi 20 septembre. Beaucoup de jeunes de quartiers populaires, tous très apprêtés, sont notamment venus déposer leur CV. « S'ils traversent la rue, on leur trouve du boulot ! », lance, souriant, Oscar Motty, responsable du recrutement en Ile-de-France de Sodexo.

Allusion à cette [réplique du chef de l'Etat](#) à un jeune horticulteur en recherche d'emploi, le 15 septembre : « Du travail ? Je traverse la rue, je vous en trouve. [Dans l'hôtellerie-restauration], ils cherchent juste des

gens prêts à travailler», avait déclaré Emmanuel Macron. Après tout, renchérisait le lendemain Christophe Castaner, délégué général de La République en marche, « *on parle de 300 000 emplois aujourd'hui ouverts et non pourvus* ». Avant de reconnaître lui-même que ce chiffre, brandi avant lui par la ministre du travail ou l'ancien président du Medef, était « *peut-être contestable* ».

Tiré d'une étude de Pôle emploi publiée en décembre 2017, il ne représente en effet pas le nombre de recrutements ayant échoué faute de « *gens prêts à travailler* ». Sur ces 300 000, 97 000 offres ont été annulées par les recruteurs eux-mêmes – parce qu'ils n'ont pas remporté un appel d'offres par exemple –, 53 000 concernaient des offres toujours en cours. Et si 150 000 recrutements ont été abandonnés faute de candidat, c'est surtout faute de profils adéquats.

Les offres d'emploi n'ayant fait l'objet d'aucune candidature sont rarissimes : 19 500 cas, soit 0,6 % du total. L'existence d'offres non pourvues révèle donc bien plus un problème d'inadéquation entre l'offre et la demande qu'un manque de motivation des demandeurs d'emploi.

« Trouver de la bonne main-d'œuvre, c'est difficile »

Si Sodexo – qui propose plus de 300 postes de plongeur, cuisinier ou technicien de maintenance – ne manque pas de candidats, « *en réalité, beaucoup ne sont pas dans la cible : on cherche un cuisinier, c'est un commis qui postule, reconnaît Oscar Motty. On reçoit beaucoup de candidatures pour les postes les moins qualifiés. Pour les postes les plus techniques, c'est plus compliqué* ».

Un peu plus loin, deux jeunes femmes cherchent deux salariés à embaucher pour leur « bar à dessert ». « *Trouver de la main-d'œuvre, c'est facile, mais de la bonne main-d'œuvre, c'est difficile*, résume Johanna. *Quelqu'un de sérieux, prêt à s'impliquer sur du long terme.* » Il leur faut des « *employés polyvalents* », qui puissent à la fois travailler en cuisine, à la caisse et en salle : « *On a pris des "sans-expérience", mais ils ne sont pas assez rapides.* » Elles cherchent donc désormais des employés expérimentés. Mais acceptant d'être payés au smic.

Non loin de là, le directeur des ressources humaines d'un groupe de plusieurs restaurants traditionnels en Ile-de-France reconnaît que sur la centaine de CV déposés en quatre heures, seuls cinq sont « *supers* » : « *Mais ils vont l'avoir déposé partout. On va être dix à les demander. On est tous à l'agonie car le secteur n'attire pas.* » Cuisinier expérimenté, Sally, 58 ans, décrit « *un univers très dur, physiquement et psychologiquement* ». Lui a travaillé vingt-quatre ans « *dans la coupure* » : embauchant le matin pour le service du midi, avec une coupure l'après-midi, et reprenant le soir. « *Travailler vite et bien, sous la pression tout le temps, ce n'est pas évident.* »

Dans un contexte de chômage élevé, parvenir à faire coïncider offres et demandes est pourtant essentiel. Pôle emploi a un rôle stratégique à jouer auprès des employeurs comme des demandeurs. « *Il y a deux parties à un contrat, souligne Isabelle Lopez, chargée relation entreprise au Pôle emploi de Belfort-Europe. Il faut que chacune accomplisse sa part du chemin.* »

Entretiens encadrés par Pôle emploi

Ce jour-là, dans l'agence située dans un quartier populaire de la ville, la conseillère épaula des demandeurs d'emploi avant un entretien : cinq employeurs ont fait le déplacement pour rencontrer ces candidats aux postes de serveur, réceptionniste ou commercial, sélectionnés directement par Pôle emploi. A l'issue de l'entretien, les conseillers débrièferont à la fois avec le candidat et avec l'employeur. « *Si le recrutement ne se fait pas, nous pouvons ainsi comprendre pourquoi* », précise Isabelle Lopez. Et mettre en place des solutions pour pallier le problème.

Le recruteur trop exigeant est conseillé pour revoir son offre. Le candidat sous-qualifié sera accompagné. « *Lors d'un recrutement d'aides à domicile, secteur en grande tension, on a proposé une formation aux candidates recalées* », explique la directrice de l'agence, Catherine Domon, qui voit dans ces entretiens encadrés une manière de faire « *coup double* » : trouver le candidat qui convient et qualifier ceux qui ne convainquent pas encore.

Selon Pôle emploi, le manque de compétences est en cause dans 67 % des emplois non pourvus, le manque d'expérience dans 70 %. Des années de désindustrialisation ont notamment fait disparaître des savoir-faire. Les chaudronniers qu'on s'arrache aujourd'hui manquaient de débouchés pendant la crise,

explique Mathieu Plane, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) : « *Maintenant que la conjoncture est bonne, l'industrie cherche à recruter. Entre-temps, les compétences se sont raréfiées.* »

Au Pôle emploi de Belfort, on cherche à « *coller au marché local* » grâce à l'enquête annuelle des besoins en main-d'œuvre. « *Quels sont les métiers recherchés ? Quels sont les besoins en qualifications ?* explique Claude Guyot, directeur territorial de Pôle emploi à Belfort. *Il faut trois mois pour former un chauffeur poids lourds, six pour un soudeur. Ça s'anticipe.* »

« Les employeurs cherchent parfois le mouton à cinq pattes »

Pour ouvrir les recrutements, Pôle emploi propose désormais un référencement par compétences des offres comme des profils des candidats. Indira, 26 ans, collectionne les missions intérim : vendeuse en prêt-à-porter, conditionneuse dans une fromagerie, agent d'entretien, employée de libre-service... En actualisant son CV sur un ordinateur de l'agence, elle précise pour chaque expérience ce qu'elle a appris à faire : « *accueillir une clientèle* », « *réceptionner un produit* », « *contrôler balisage et étiquetage* ». Le recruteur qui ne trouve pas de candidat dans sa branche peut ainsi chercher quelqu'un ayant un autre parcours, mais avec les compétences qu'il recherche. A Belfort, on se rappelle ainsi ce boulanger recruté par une entreprise de peinture parce qu'il maîtrisait dosage et conversion de mesure. « *Les employeurs cherchent parfois le mouton à cinq pattes*, pointe Claude Guyot. *Notre mission, c'est aussi de dire : nous avons un mouton à trois pattes mais qui conviendra très bien.* »

Aux recruteurs aussi de « *déployer un peu plus de trésors* » pour attirer les candidats, souligne Isabelle Lopez. A cet égard, l'économiste Mathieu Plane s'étonne : « *Comment peut-il y avoir autant de secteurs sous tension sans que les salaires ne s'en ressentent ?* » En dehors de la hausse indexée sur l'inflation, ces derniers n'ont, selon l'Insee, quasiment pas augmenté en dix ans. « *C'est à se demander si dix ans de crise n'ont pas fait prendre de mauvaises habitudes aux patrons* », ajoute-t-il.

Plusieurs recruteurs du salon de l'hôtellerie-restauration disent avoir fait évoluer leurs pratiques. « *Nous avons relancé nos relations avec les écoles*, témoigne Florine Picquet, chargée de ressources humaines pour le groupe Louvre-Hôtels (Campanile, Première Classe, etc.). *Nous organisons maintenant des journées de recrutement dans nos hôtels pour lier des contacts directs avec les candidats, faire découvrir le futur lieu de travail.* »

Certains restaurateurs s'efforcent aussi d'arrêter « la coupure ». « *Les gens cherchent un meilleur équilibre entre vie pro et vie perso. On essaye donc de favoriser le en-continu sur des horaires 8 heures-16 heures/16 heures-minuit* », explique le DRH d'un groupe francilien qui reconnaît cependant que les directeurs de ses restaurants « *ont encore du mal à prendre des autodidactes* ». Rares sont ceux prêts à embaucher, au pied levé, un jeune horticulteur.

Premier macaron pour Alan Geam, l'étoile libanaise du guide Michelin

France 24 | Ségolène Allemandou | Le 12/02/2018

Aurolé de sa première étoile Michelin pour son restaurant éponyme, le chef Alan Geam voit son rêve se réaliser. Une récompense qui consacre un parcours atypique pour ce Libanais, débarqué à Paris avec 200 euros en poche il y a près de 20 ans.

Quand son nom est cité par le directeur international [des Guides Michelin](#) Michael Ellis, Alan Geam n'en croit pas ses oreilles. Le chef est aussi ovationné par ses pairs installés dans l'auditoire de la Seine musicale de Boulogne-Billancourt, près de Paris, à l'occasion de la présentation du palmarès annuel, lundi 5 février. "Cela fait tellement d'années qu'il le mérite", glisse un des critiques de la place parisienne.

À 43 ans, [le chef du restaurant Alan Geam](#), dans le XVI^e arrondissement de Paris, a du mal à réaliser. "Je pensais que le Michelin était réservé aux grands chefs et aux palaces", commente l'autodidacte qui évolue dans le milieu de la gastronomie depuis trois années seulement. "J'ai mis près de 20 ans à trouver ma personnalité dans la cuisine", reconnaît le chef avec sa blouse blanche désormais floquée d'un macaron.

"Réveillé très tôt le matin par les bombardements ou par ma mère"

"Ma vie est un rêve", s'émeut-il avec son accent oriental. Né au Liberia, Alan Geaam a grandi dans le nord du Liban en regardant les émissions de [Paul Bocuse](#) et Joël Robuchon à la télévision. "Ce sont eux qui m'ont donné envie, confie-t-il, avec ma mère toujours très généreuse dans sa cuisine et soucieuse de faire plaisir aux autres." Avant d'ajouter : "Le matin, j'étais toujours réveillé très tôt, soit par les bombardements de la guerre civile, soit par les casseroles de ma mère", se souvient-il.

En 1999, Alan Geaam quitte la banlieue de Tripoli pour émigrer en France "avec 200 francs (30 euros) en poche". "À ce moment-là, je ne parlais pas français et je n'avais qu'un seul but : apprendre la cuisine." À son arrivée à Paris, il se retrouve à dormir dans la rue la première semaine, avant de décrocher des petits boulots de plongeur dans des bistrot de la rive gauche. Mais sa passion reste vissée au corps.

Embauché comme commis, puis aide cuisiner au restaurant Le Totem, place du Trocadéro à Paris, il n'arrive plus à évoluer professionnellement en raison de son niveau de français. "Je ne parlais pas bien, je suis né dans un pays anglophone", explique le natif de Monrovia. Déterminé, il poursuit sa quête en prenant des cours de français gratuit à la Mairie de Paris. À chaque fois qu'il achète un livre de cuisine française, il en prend aussi un sur la langue de Molière.

Le bossueur continue sa route en achetant son premier établissement, L'Auberge Nicolas Flamel, en 2007, puis le bistrot AG des Halles en 2014. La table gastronomique Alan Geaam a été lancée il y a dix mois, en lieu et place d'Akrame, du chef Benallal, qui avait décroché deux étoiles Michelin. Avec un style différent : sa cuisine libanaise modernisée, qui conjugue le Liban et la France, est aujourd'hui le coup de cœur de nombreux critiques. "L'american dream' n'existe pas qu'aux États-Unis", conclut-il.

Arkéa recrute lors d'une soirée ludique

Organisé le 27 septembre dans les quatre départements bretons, le Recrut'game vise à repérer de nouveaux commerciaux.

Trois questions à

Morgane Jain, chargée du recrutement pour le groupe Crédit Mutuel Arkéa.

Quel est le principe du Recrut'game ?

Au Crédit Mutuel Arkéa, nous avons déjà testé par le passé des formes de recrutement originales, comme le job-dating. Nous sommes également présents chaque été au festival des Vieilles Charrues, à Carhaix. Cette fois, nous avons voulu tester quelque chose de nouveau, s'inspirant du jeu. C'est pour cela que nous avons eu l'idée de lancer le Recrut'game, une soirée qui s'inspire un peu de l'escape game, ce jeu d'évasion à la fois ludique et cérébral.

Comment va se dérouler cette soirée ?

Jeudi 27 septembre, le même événement sera organisé à la même heure dans les quatre départements bretons, à Brest, Rennes, Saint-Brieuc et Vannes. Sur place, la bonne humeur sera au programme, avec des « serious games » et des « battles », même s'il s'agit de recruter de nouveaux collaborateurs. Surtout, il faut venir sans CV, ni lettre de motivation.

Quels profils recherchez-vous ?

Nous avons une centaine de postes à pourvoir, essentiellement de commerciaux en CDD ou en CDI. La



Morgane Jain : « Nous proposons une expérience de recrutement innovante et étonnante. »

seule condition est d'être diplômé d'un Bac + 2 au minimum. Pour le reste, cette soirée ludique va nous permettre d'identifier le savoir-être de chacun, c'est-à-dire sa motivation, son envie, sa capacité à s'intégrer dans une équipe.

Recueilli par
Olivier BERREZAI.

Jeudi 27 septembre, à 18 h 30, à Brest, Rennes, Saint-Brieuc et Vannes. Pour y participer, s'inscrire dès à présent sur le site www.recrutgame.com