



CCI PAYS DE LA LOIRE

NOS PROPOSITIONS POUR L'EMPLOI

Nantes, le 14 décembre 2017

Contexte

La région des Pays de la Loire présente le plus faible taux de chômage régional en France avec 7,9%, soit un taux bien inférieur à la moyenne nationale (9,2%). A l'intérieur des territoires, les taux varient entre 5 et 10%. Malgré ces taux de chômage relativement positifs, cette situation dans laquelle le seuil de chômage résiduel en France et dans nos régions semble aujourd'hui se situer entre 7% et 9% ne peut nous satisfaire.

Dans notre région, des poches de chômage subsistent. Néanmoins, les entreprises de la région sont de plus en plus confrontées à de graves difficultés de recrutement, qui montrent que d'autres obstacles s'interposent et expliquent encore l'éloignement de certains demandeurs d'emploi du travail.

Face à cet enjeu, la CCI Pays de la Loire appelle à prendre quelques mesures concrètes pour appuyer les entreprises, leur permettre de trouver la main d'oeuvre dont elles ont besoin, tout en rapprochant les demandeurs d'emploi du travail.

1. Adapter les compétences à la réalité des besoins des entreprises

Sans remettre en cause la formation initiale, qui doit demeurer une priorité, il faut développer des formations « coups de poing », courtes, intenses, correspondant aux secteurs en grande tension (hôtellerie-restauration / maintenance industrielle / services à la personne etc) moins diplômantes mais avec de vrais engagements d'embauche. En lien avec les secteurs en question, les CCI Pays de la Loire souhaitent participer à l'élaboration de **modules concrets, par et en entreprise**. Ces formations devront permettre d'insister auprès des franges sans emploi sur le savoir-être autant que le savoir-faire.

1er besoin : **Analyser l'évolution des métiers et des besoins en compétence en réalisant des enquêtes sectorielles locales.** Ces analyses peuvent valablement être conduites dans le cadre des conventions que le Conseil régional a passées avec les membres de l'association 909.

2ème besoin : **Mettre en place rapidement avec des organismes de formation reconnus des formations qualifiantes courtes pour des besoins spécifiques détectés dans un bassin d'emploi** par Pôle Emploi, les OPCAs et les CCI.

2. Favoriser la mobilité entre bassins d'emploi

En France, la mobilité des salariés est difficile. C'est un facteur ancien, souvent déploré. Il faut prendre des mesures pour **organiser les déplacements des salariés sans que ces derniers ne soient contraints à déménager**. Les solutions sont multiples : amélioration des horaires des TER entre les principaux pôles urbains, plateformes de covoiturage, développement de navettes routières, aux horaires aménagés en fonction des professionnels et pas uniquement des scolaires (sur le modèle des navettes de Mayenne). La région, en sa qualité d'autorité organisatrice des transports, a la compétence pour mettre en place ces solutions simples.

3. Faciliter le travail à distance

Dans de nombreuses entreprises, le travail à distance est à la fois possible et peu encouragé. C'est une autre solution au facteur de la mobilité. Il faut **faire de la pédagogie autour du travail à distance**, à la fois auprès des employeurs et des salariés ou demandeurs d'emploi, pour limiter leurs appréhensions respectives.

En parallèle, il faut **créer des structures communes, des pépinières de salariés en zones rurales, pour que les salariés aient accès à des outils qui leur permettent de s'inscrire dans une démarche de travail à distance**. Des partenariats sont possibles pour développer des structures en zones rurales. La Poste est par exemple une structure très volontaire pour déployer des initiatives de ce type.

4. Former les entreprises au marketing et à la valorisation

Il est impératif d'aider les entreprises à se « vendre ». Trop de secteurs, trop d'entreprises ont des difficultés à faire connaître et à valoriser leurs métiers et la réalité de leur activité.

1^{er} besoin : En Pays de la Loire, l'association **Visitez nos entreprises** est une initiative originale en faveur du tourisme économique. Il faut étendre son rôle et **l'envisager comme un outil de communication de retour vers l'emploi**, en imaginant par exemple un partenariat entre Visitez nos entreprises et Pôle Emploi en Pays de la Loire.

2^{ème} besoin : Il faut apporter un appui-conseil en ressources humaines pour les PME/TPE pour :

- des **diagnostics d'autoévaluation** pour qu'elles soient en mesure d'apprécier les points sur lesquels communiquer ;
- **accompagner les entreprises dans leurs opérations de recrutement** (caractérisation de l'offre, écriture d'une grille d'entretien...), ainsi que dans la définition de la **valorisation de leurs offres** (politique de rémunération / plans de formation à prévoir...).

3^{ème} besoin : Créer des financements spécifiques pour aider, si nécessaire, les entreprises à mettre en place une **politique de valorisation ajustée à la réalité du marché de travail**.

5. S'inscrire dans une démarche de marketing territorial

Certains des territoires de notre région pâtissent d'une image rurale, qui apparaît encore trop souvent comme un obstacle notamment pour de jeunes actifs. Il serait souhaitable de s'engager dans des démarches de communication, au-delà de la seule dimension d'attractivité touristique. **Il faut faire savoir au niveau national que les entreprises des Pays de la Loire recrutent.**

Cette politique de communication pourra passer par des événements (à l'image de ce qui a été mis en place en Mayenne, en partenariat avec France Bleu), autant que par une campagne d'affichage.

Ces mesures sont **complémentaires** : les enjeux de formation vers les secteurs en forte tension ne résoudront pas la solution pour ces secteurs sans revalorisation des métiers, sans absorption du sujet de la mobilité. Ces volets sont complètement imbriqués les uns dans les autres.