



Contribution du CCRPA Nord Pas de Calais

Réflexions, constats et propositions sur la situation de l'emploi aujourd'hui

Suite au travail collectif mené lors du CCRPA Nord Pas de Calais du 13.03.15

Contexte :

Aujourd'hui, nous assistons à une destruction d'emplois peu qualifiés, un développement du phénomène des travailleurs pauvres, une inadaptation du système de protection sociale.

Le maintien d'un fort taux de chômage depuis plus de 30 ans, la croissance ininterrompue du chômage de longue durée sur les dernières années montrent que les solutions qui nous sont proposées ne suffisent plus. Il est nécessaire de les améliorer, de les enrichir en s'ouvrant à d'autres pratiques ou d'autres expériences, de s'intéresser à d'autres champs pour favoriser l'accès à l'emploi durable pour tous.

Quelques chiffres :

- 130 000 jeunes sortent de l'école chaque année sans diplôme
- 72 % des personnes non diplômées sont sans emploi
- Recrudescence de CDD dans les entreprises
- 25% des CDD ne durent qu'une journée
- Depuis 2008, nous avons perdus 700 000 emplois salariés

Constats et propositions

Aujourd'hui, nous constatons que le système géopolitique et macro-économique contribue fortement à la disparition des emplois (délocalisation, capitalisation). D'autre part, dans la majorité des entreprises, les profits ne sont pas ou très peu réinvestis dans l'entreprise ou au profit des salariés.

Nous proposons :

- De reprendre le pouvoir décisionnel au niveau géopolitique sur la limitation des mouvements de capitaux pour sauvegarder les industries françaises.
- Que l'Etat aide davantage à la création d'entreprises et à l'innovation.
- De limiter les revenus des capitaux des entreprises pour qu'ils soient redistribués vers les salariés



Dans un monde idéal, le plein-emploi existe et le taux de chômage global est marginal. L'offre d'emploi est supérieure à la demande. Les industries françaises redémarrent. La délocalisation n'existe plus. Les entreprises réinvestissent leurs dividendes et profits dans la création d'emplois ou la formation des salariés...



Dans un monde idéal, les préjugés et les discriminations n'existent plus. On ne tient pas compte de l'âge dans le recrutement. Les contraintes liées aux difficultés de santé sont prises en considération et les offres d'emploi proposées sont adaptées

Nous regrettons qu'en 2015, des discriminations à l'embauche existent toujours et ce malgré les dispositions réglementaires qui ont pu être prises ces dernières années. Qu'il s'agisse de l'âge, de l'origine ethnique, du sexe voire même des orientations sexuelles, de la langue, de l'apparence physique, du handicap, ou encore une stigmatisation liée au lieu de résidence (adresse d'un centre d'hébergement ou d'un foyer par exemple) ou être chômeur de longue durée... les discriminations continuent d'être un réel frein à l'accès à l'emploi.

Nous proposons :

- De rendre les Curriculum vitae anonymes afin d'éviter toute discrimination
- De pouvoir postuler sans indiquer le lieu de vie mais uniquement les coordonnées téléphoniques ou le mail
- Que l'âge ne soit plus un critère ni dans les offres d'emploi, ni

dans l'accès à la formation

- De prioriser les chômeurs de longues durées pour l'accès à l'emploi
- D'adapter les postes à l'état de santé des demandeurs

Nous avons également constaté que les diplômes et l'expérience (ou l'absence d'expérience) sont aussi des freins à l'accès à l'emploi. Trop diplômé, pas assez diplômé, diplômes qui ne sont plus en adéquation avec les métiers, qui changent d'intitulés, équivalence pour les diplômes étrangers, le manque d'expérience à l'entrée dans la vie active... La culture française est trop axée sur les diplômes et l'expérience, ne laissant peu de place à la motivation et aux compétences.

Nous proposons :

- De créer une passerelle entre le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail pour avoir une véritable cohérence entre les diplômes et la réalité de l'emploi.
- De développer des interventions de chefs d'entreprises dans les écoles pour expliquer plus précisément ce qu'est l'emploi
- D'attacher moins d'importance aux diplômes et de privilégier la motivation et les compétences
- De faciliter le système de validation des acquis et de l'expérience...
- De favoriser les méthodes M.R.S (Méthodes de recrutement par simulation).
- De revaloriser les acquis de terrain, l'expérience.
- De développer davantage les stages pour permettre une immersion en entreprise
- De développer dans les parcours scolaires des temps de formations sur les entretiens à l'embauche : une option « Technique de recherche d'emploi »



Dans un monde idéal, les diplômes ne sont plus le seul critère de recrutement et on s'intéresse davantage aux compétences de la personne. Le manque d'expérience n'est plus un frein à l'accès à l'emploi et on considère plutôt la motivation de la personne.



Dans un monde idéal, les lieux d'emploi sont tous accessibles en transports en commun. Les transports en commun sont gratuits pour tous et leurs horaires sont adaptés. Les moyens de mobilité sont laissés au seul jugement du demandeur d'emploi (« si je veux venir en vélo et que je n'ai pas de voiture ça doit être possible »). Une aide financière existe pour le premier mois d'emploi avant le premier salaire afin de payer les frais de transports. Le permis B est accessible à tout le monde et ce dernier n'est exigé que lorsqu'il est nécessaire dans l'exercice de l'emploi

Autre frein à l'accès à l'emploi relevé : la mobilité. Aujourd'hui les salariés doivent être mobiles ! Même à l'échelle régionale ou départementale, se déplacer relève parfois du parcours du combattant : transport en commun dont les horaires ne sont pas toujours adaptés, tarifs des transports non accessibles à tous, difficultés financières pour passer le permis (alors que le permis est un critère d'embauche).

Nous proposons :

- De réadapter les transports en commun en fonction des horaires de travail (nuit et week-end par exemple)
- De proposer des navettes au niveau des zones industrielles qui sont souvent hors ville.
- La gratuité des transports en commun dans toutes les villes, certaines le font déjà.
- De faciliter davantage l'accès au permis de conduire : développer les offres de permis en échange de bénévolat, intégrer le permis de conduire comme formation indispensable. (au moins pour le code de la route)
- De développer les auto-écoles sociales et solidaires
- Qu'à minima le permis B ne soit exigé que lorsqu'il est nécessaire dans l'exercice de l'emploi

La question de l'accès à l'emploi est indissociable de l'organisation familiale. Malgré les mesures prises dans le cadre du Plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, les solutions de gardes pour les enfants sont encore insuffisantes. L'accès aux crèches est encore aujourd'hui très limité (liste d'attente très longue), d'autre part, les frais de garde sont aujourd'hui encore trop excessifs pour certains ménages. Force est de constater également qu'il n'existe pas ou peu de solution de garde de « dernière minute » qui empêche certaines personnes de se rendre à un entretien ou un rendez-vous. Enfin, les horaires des modes de garde ne permettent pas d'accéder à tous les types d'emplois (horaires postés par exemple).

Nous proposons :

- De développer davantage les systèmes de garde de manière à ce qu'ils répondent aux besoins réels de la population : des crèches associatives, des micro-crèches, des crèches d'entreprises pour les salariés, des crèches de nuit pour les salariés en horaires postés, des haltes garderies



Dans un monde idéal, les systèmes de garde existent, ils sont adaptés et permettent à tous d'accéder à un emploi peu importe les horaires.



ouvertes tous les jours de la semaine, des amplitudes horaires de garderies scolaires plus larges pour correspondre aux horaires de travail et de transport.

- D'adapter les tarifs des gardes d'enfants en fonction des revenus du ménage
- De développer des partenariats avec Pôle Emploi et des solutions de garde gratuite pour permettre l'accueil des enfants lors des entretiens d'embauche, rendez-vous de dernière minute.



Dans un monde idéal, une aide financière existe pour le premier mois d'emploi avant la première paye.

Nous constatons également que les moyens financiers sont un réel frein à l'accès à l'emploi dans la mesure où certains sont en difficulté pour engager des frais liés la recherche d'emploi (un costume, des frais de transport, le passage d'un permis spécifique, équipement...)

Nous proposons :

- De créer une aide financière pour le premier mois d'emploi avant la première paye, remboursable en plusieurs fois après les premiers salaires permettant d'engager ces frais.
- De créer un fond pour la gratification des stages.
- De communiquer davantage sur les possibilités de financement pour s'équiper pour un métier.

En matière de formation, nous constatons que d'une part, selon les situations, les formations sont plus ou moins accessibles (critères d'accès, éloignement), que d'autre part les coûts sont parfois élevés et les aides difficiles à obtenir. Les formations ne sont pas toujours reconnues et valorisées et le lien formation/emploi est peu existant. Nous constatons également la difficulté lors d'une formation en alternance à trouver un employeur. D'autre part, l'accès à l'emploi se faisant de plus en plus via internet nous constatons que tous les demandeurs d'emplois ne sont pas forcément formés à l'utilisation des outils informatiques. D'une manière générale, nous ne disposons pas assez d'éléments d'informations sur les aides existantes en matière de formation, qu'il s'agisse d'aides financières ou d'accompagnement (les maisons de l'emploi et de la formation par exemple)



Dans un monde idéal, les formations, dès lors qu'elles sont utiles au demandeur, sont financées. Les formations aux NTIC sont gratuites et démocratisées


Nous proposons :

- De restreindre la durée de formation et de favoriser davantage la pratique, l'expérience (proposer davantage de stages dans le cadre des études)
- D'avoir une réactivité sur les formations proposées pour qu'elles soient en cohérence avec les métiers porteurs.
- De rendre moins restrictifs les critères d'entrée en formation (âge, profil...) et que chacun puisse accéder à une formation quel que soit sa situation.
- D'augmenter les budgets destinés à la formation
- De permettre réellement à chacun de se former et de mettre à jour ses compétences



Région - Nord Pas de Calais

- D'inciter les entreprises qui renouvellent leur parc informatique à donner leurs anciens ordinateurs à des personnes qui n'ont pas les moyens d'en acheter un.
- De permettre la location de PC
- De donner les moyens de se former aux nouvelles technologies
- De mieux connaître les centres de formation informatique gratuits pour se familiariser avec les recherches d'emploi à Pôle emploi



Dans un monde idéal, tous les contrats de travail sont des CDI. Le salaire peut faire vivre une famille.

Autre constat, aujourd'hui le fait de trouver un emploi n'est pas forcément sécurisant en termes de ressources. En effet, l'instabilité des contrats, le niveau des salaires laissent certains salariés dans la précarité.

Nous proposons :

- D'augmenter le SMIC bien plus que l'inflation actuelle
- L'obligation d'une promesse d'embauche au 2eme CDD.
- De valoriser davantage la période d'essai plutôt que des CDD à répétition.
- De changer le nom du contrat de travail (un contrat unique qui aurait valeur de CDI)
- De développer un salaire unique de démarrage sur tous les postes d'une même entreprise qui pourrait être valorisé à l'ancienneté, à l'expérience, et aux compétences.
- De limiter les écarts de salaires dans une même entreprise.

Plus spécifiquement sur la question des contrats aidés, nous constatons des difficultés d'accès : malgré les critères de priorité aux chômeurs de longue durée, des personnes sont embauchés à des niveaux d'études supérieurs au BAC. D'autre part, les offres en contrats aidés ne semblent pas accessibles à tous les demandeurs sur le site de Pôle Emploi, mais en accès limité aux conseillers Pôle Emploi, Maison de l'Emploi, Mission Locale... Concernant les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, les employeurs favorisent souvent les moins de 25 ans pour des raisons de coûts, quid des plus de 26 ans. Enfin nous constatons un manque de communication claire sur les différents dispositifs ne permettant pas aujourd'hui de se repérer entre les maisons de l'emploi, les PLIE, CAP emploi, Pôle Emploi... et les différentes aides.

Nous proposons :

- De communiquer les offres des contrats aidés sur le site de pôle emploi



Dans un monde idéal, les offres en contrats aidés sont visibles à tous les demandeurs d'emploi sans intermédiaire. Chacun a la possibilité de se former tout au long de sa vie sans intérêt pécunier différent pour les entreprises. Toutes les aides, tous les dispositifs sont expliqués et connus des demandeurs. Les CCAS, les maisons de l'emploi, Pôle emploi (...) assurent le coût de l'envoi des candidatures.

Les demandeurs ne sont pas pénalisés lorsqu'ils manquent de « preuves – justificatifs » des démarches de recherche d'emploi.



- D'être vigilant quant au respect des critères permettant l'accès aux emplois aidés
- D'améliorer la communication sur les aides existantes
- De permettre à un demandeur d'emploi dans le cadre du PLIE de pouvoir s'inscrire dans autant de « cellules d'emploi » qu'il le souhaite.



Dans un monde idéal, l'accueil à Pôle emploi est chaleureux et humain, les conseillers sont en nombre suffisants et sont compétents pour recevoir et suivre les demandeurs. Les aides financières de Pôle emploi sont expliquées et communiquées. Les agences de Pôle emploi ne sont pas sectorisées. Un référent unique est proposé à chaque demandeur avec un passage de relais à un autre référent pendant les périodes de congés.

Les refus de candidature après entretien sont tous expliqués aux candidats

Nous constatons également de nombreux dysfonctionnements de Pôle emploi qui viennent freiner davantage les démarches de recherche d'emploi. D'une manière générale, nous constatons une déshumanisation des services de Pôle emploi, une plate-forme téléphonique et un site trop complexe et non accessible à tous avec un manque de mise à jour des offres proposées, des liens non valides, des offres déjà pourvues, des bugs informatiques, des incohérences (impossibilité de postuler sur 2 postes dans une même entreprise). D'autre part, nous regrettons un manque d'accompagnement par les conseillers de Pôle emploi : les entretiens sont limités à 30 min, l'absence de projet professionnel lors du premier rendez-vous (à l'exception des bilans de compétences) et l'absence d'accompagnement pour définir ce projet professionnel, un mauvais suivi par les conseillers, une mauvaise prise en compte des contraintes des demandeurs (santé, mobilité...) ainsi que des échanges basés principalement sur les CV ne laissant pas de place aux compétences. Aussi, nous remarquons que trop souvent les candidatures restent sans réponse ou que les refus sont très peu souvent expliqués.

Nous proposons :

- De systématiser un affichage permettant aux gens d'attendre à l'endroit adéquat : « avec RDV » - « sans RDV ».
- De renforcer les effectifs pour permettre un accueil plus humain mais aussi pour répondre aux appels de la plate-forme téléphonique
- De simplifier la plateforme téléphonique
- De faire du 3949 un numéro entièrement gratuit
- De transmettre les coordonnées des employeurs : suite à un entretien avec le conseiller Pôle Emploi qui aura jugé de la motivation, pouvoir débloquent l'accès du n° de téléphone de l'employeur au demandeur. Le premier contact téléphonique est aussi une possibilité de faire une première « bonne impression ».
- De développer des visites médicales gratuites et au sein de Pôle Emploi pour faciliter les certificats médicaux avant le premier jour de travail.
- De créer un endroit où Pôle Emploi serait dans les mêmes locaux que certains partenaires : médecins, CAF, CCAS... « On accorde les violons »
- De mettre en place un système de « gratification, récompense, sanction positive » pour les personnes qui sont en démarche active, motivées dans la recherche d'emploi.



Région - Nord Pas de Calais

- Que Pôle Emploi puisse accompagner les recours, les démarches contentieuses, de signalements... en cas de discrimination.
- De permettre aux demandeurs d'accéder à davantage d'ateliers « CV »
- De créer un atelier « informatique » à Pôle Emploi entre midi et deux ou le vendredi après-midi pour : faire son adresse mail, son CV, lettre de motivation, envoi d'un mail, création de son espace personnel...
- De proposer des formations plus adaptées au projet de la personne.
- De créer des bornes dans les CCAS, métro, endroits accessibles pour rechercher un emploi
- De faire qu'une réponse systématique aux candidatures soit considérée comme un droit pour le demandeur d'emploi et être rendue obligatoire. Ce retour permettrait d'accuser réception de la candidature, et notifierait également les raisons de refus le cas échéant. Il nous semble qu'une telle réponse devrait faire partie, et qu'à minima, les employeurs utilisant les services de Pôle Emploi devraient y être soumis.

Enfin, de manière transversale, nous constatons aussi que l'absence de logement est un réel frein à l'emploi et peut même être une des causes de la perte d'un emploi.

Nous proposons :

- De développer les logements de fonction par les entreprises
- D'inciter les associations à accompagner les personnes sans logement à faire des DALO
- De réhabiliter les logements libres
- D'élargir les critères d'accès au logement social



Dans un monde idéal, le logement est réellement un droit pour tous. Personne n'est contraint de dormir dans sa voiture après une journée de travail. Chacun a un « chez soi ».

