



Côtes d'Armor 2020

CR → réunion du 23 octobre 2007

Comité prospectif issu
des CA du CAD et du CDT

Thème : Développement social et culturel

1. Le développement social

Le niveau de salaire et la consolidation des emplois constituent l'enjeu majeur du développement social

Pour les participants, la première entrée en matière de développement social correspond aux questions de précarité et de niveau des salaires. En effet, la résorption des autres problématiques sociales, telles le logement, l'insertion, l'isolement, découle en grande partie de la résolution de ces questions. Celles-ci doivent aussi être posées en regard des difficultés de recrutement des principaux secteurs d'activités de l'économie costarmoricaine et au manque d'adéquation de l'offre et de la demande de travail.

Quels leviers pour accroître les salaires ?

Les salaires sont en moyenne plus bas dans le département que dans les autres départements bretons. Cela peut s'expliquer par la structure des emplois et des qualifications du département, en lien avec les caractéristiques de ses principaux secteurs économiques (agroalimentaire, métallurgie, hôtellerie restauration,...). La structure des emplois renvoie également à la faiblesse de la valeur ajoutée de ces secteurs d'activités.

Ce constat de faiblesse des salaires peut sembler tout de même paradoxal car il est rappelé que c'est la consommation des ménages qui soutient l'économie du département (alors que le surendettement n'explose pas). Pour les participants, le niveau de consommation tient pour partie à l'attractivité résidentielle et touristique du département et au phénomène de bi-résidentialité (résidents pour le WE), liés à la croissance de mobilité, à la qualité des infrastructures, à la RTT. Cela pourrait aussi tenir, dans une moindre mesure, à l'importance de la propriété individuelle des logements sur le territoire.

Pour les participants, un premier levier de développement du niveau moyen des salaires peut consister à diversifier l'économie costarmoricaine vers des secteurs générant davantage de valeur ajoutée (par exemple les services aux entreprises). Cela entraînerait un besoin de formation qu'il faudrait anticiper, y compris au niveau de la formation initiale.

Un second levier d'accroissement du niveau des salaires pourrait résider dans des gains de valeur ajoutée des secteurs économiques traditionnels, notamment au travers du développement de la qualité des produits. Ce développement s'appuierait sur une montée en compétence des salariés, notamment au travers de la formation permanente. Le développement de la formation serait alors une source de valorisation salariale.

Enfin, la croissance des salaires pourrait résulter du libre jeu de la concurrence sur le marché de l'emploi dans un contexte de pénurie de la main d'œuvre qualifiée et de départs importants en retraite. La question du recrutement est en effet urgente dans certains secteurs, par exemple la métallurgie. Or c'est le maintien du savoir-faire sur place qui permet aussi de ne pas délocaliser les entreprises. Cela pose crûment la capacité d'anticipation des employeurs, ne serait-ce que par rapport à la pyramide des âges dans leur entreprise. Il y

aurait donc a minima un besoin d'information, voire d'outillage des entreprises. Or la pyramide des âges des chefs d'entreprise est aussi vieillissante ce qui fait qu'ils ne sont pas non plus incités à anticiper. Il y a alors conjugaison de deux effets de vieillissement.

Au-delà de l'accroissement des salaires, une meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emploi tient aussi à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises.

Les opportunités de l'emploi à temps partagé

Parmi les conditions de travail, le temps de travail est une variable majeure pour résoudre la précarité et répondre aux besoins des entreprises. En effet, nombre d'entreprises du département emploient des saisonniers, des intérimaires, des employés à temps partiels (agroalimentaire, tourisme, hôtellerie restauration,...). Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, ces formes d'emploi posent une problématique accrue de recrutement, les salariés et demandeurs d'emplois préférant dans leur grande majorité des emplois stables.

Un des leviers d'accroissement des temps de travail (et donc des salaires) serait le développement du travail à temps partagé à l'aide de groupements d'employeurs. Cette démarche pourrait être complétée selon les cas par une annualisation du temps de travail dans les entreprises. Ce type de démarche se pratique déjà dans le secteur public, par exemple au travers des CIAS (ex. Lamballe, Ploëuc sur Lié) pour les services à la personne, les services enfance et jeunesse. Cela permet de consolider des emplois, de proposer des formations et in fine de proposer des salaires plus élevés. C'est aussi ce qui se fait concrètement au travers des centres de gestion départementaux de la Fonction Publique Territoriale pour assurer les remplacements de congés maternités, d'arrêts maladie,... Il a ainsi été évoqué l'opportunité de monter une organisation départementale au service des entreprises. Le groupement d'employeurs peut être particulièrement intéressant pour des PME sur des fonction techniques (infographistes, DRH,...).

Le développement du temps partagé pourrait de fait permettre de réduire le besoin d'immigration forte de travailleurs étrangers (déjà en cours) pour répondre aux besoins de des entreprises, et de réduire d'autant les problématiques d'intégration concomitante à cette immigration. D'autant que celle-ci serait susceptible de maintenir une pression à la baisse sur les salaires, ce qui irait à contre-courant de préoccupations sociales des acteurs du département.

Cependant, pour mettre en œuvre cette orientation, il est nécessaire de dépasser plusieurs limites listées par les participants.

- Une première limite réside dans la capacité d'anticipation des employeurs à transmettre leurs besoins, ainsi que dans leur degré d'insertion dans les réseaux d'entreprise.
- Une deuxième limite est le niveau de transversalité des compétences des salariés d'un secteur d'activité à l'autre, d'un emploi à l'autre. Cela requerrait le développement de la formation dans une optique de développement de la polyvalence (d'une entreprise à l'autre voire dans une même entreprise) à travers l'acquisition de poly compétences.
- Une troisième limite a trait à la volonté, tant des entreprises que des salariés, à s'engager dans une telle démarche. Une série d'interrogations subsiste en effet. Du point de vue des salariés, les emplois saisonniers sont exigeants physiquement pour les salariés, seront-ils prêts à enchaîner les saisons ? Ne préféreraient-ils pas être annualisés quitte à être moins payés ? Quel serait l'impact du temps partagé en termes de représentation syndicale ? Du point de vue des employeurs, quel peut être l'impact de l'emploi partagé en terme de stabilité de l'organisation professionnelle ? En termes d'adhésion à un collectif de travail, d'identité au travail (par exemple,

certaines entreprises attachent une importance considérable à la culture d'entreprise) ? La culture du temps partagé s'oppose en effet aux cultures individuelles des entreprises qui, au-delà des discours qu'elles peuvent tenir, sont parfois réticentes à s'engager dans des actions collectives.

Compte tenu de ces limites, les participants ont suggéré plusieurs niveaux de réponse.

- Le premier correspond à la nécessité de travailler à l'échelle du territoire sur les compétences transposables ou complémentaires d'un métier à l'autre. Cela suppose une cartographie des compétences dans les entreprises et une reconnaissance partagée des compétences des salariés. Cela suppose également de tenir compte du degré d'acceptation des différents emplois proposés de la part des salariés. Cela nécessite enfin l'orientation éventuelle des salariés sur des actions de formations d'adaptation aux emplois.
- Le second consiste en la mobilisation des réseaux d'entreprises de proximité, par exemple à l'échelle de zones d'activités mais surtout à l'échelle de bassins d'emplois, pour échanger sur leurs besoins respectifs. D'autant que les salariés ne seront pas prêts à exercer leurs emplois d'un bout à l'autre du département.
- Par ailleurs, les participants ont mentionné l'intérêt du développement des formations d'intégration pour les salariés, axées sur les aspects relationnels, notamment avec le personnel permanent et avec l'encadrement, et sur la compréhension des objectifs de l'entreprise. De façon complémentaire, il leur semble également intéressant de développer des formations à l'intégration pour l'encadrement. Ce type de réponse peut être grandement facilité par la fidélisation des salariés d'une année sur l'autre.

Les deux premiers niveaux de réponse renvoient au besoin d'instauration d'une GPEC de territoire afin de centraliser les besoins de recrutement, de pointer les besoins de formation. La démarche GPEC présente également un intérêt de mobilisation des demandeurs d'emplois sur des actions de formation, ceux-ci étant d'autant plus incités à s'y engager que les perspectives d'embauche ultérieure sont précises.

L'importance de constituer des groupements d'employeurs couvrant plusieurs secteurs d'activités a été soulignée. Ce afin de ne pas regrouper des employeurs qui seraient susceptibles d'avoir les mêmes besoins au même moment.

Il a cependant été rappelé que l'emploi partagé n'est qu'un des axes de résorption des problématiques de précarité de l'emploi et de niveau des salaires (il ne représenterait actuellement que 250 personnes sur 115000 salariés dans le département).

La problématique de l'emploi des seniors reste méconnue

Les participants estiment que la question de l'emploi des seniors reste peu abordée dans un contexte d'allongement de la durée du travail et de volonté de limiter les retraites anticipées, allant parfois à l'encontre des stratégies de court terme des entreprises. Il leur semblerait intéressant de se pencher sur cette question génératrice d'angoisse et de pessimisme pour les salariés, surtout que les plus de 50 ans sont ceux qui connaissent le plus le chômage de longue durée. Les participants estiment qu'actuellement existe avant tout un enjeu de mesure de cette problématique et d'engagement d'une réflexion entre organisations patronales, syndicales et pouvoirs publics.

La résorption du déficit de logements sociaux dans le département

L'enjeu d'une meilleure répartition géographique du logement social

La problématique salariale doit être comprise plus globalement en y intégrant le coût du logement et des transports, face à une pression foncière et immobilière importante qui éloigne de plus en plus les salariés de leur lieu de travail. Cela signifie que la question du logement social représente pour les participants la seconde priorité en matière de développement social. Or ils rappellent que les Côtes d'Armor se situent en dessous de la moyenne nationale pour la production de logement social, alors que plus d'un foyer sur deux est éligible au logement social dans le département.

En la matière, les participants soulignent les difficultés des initiatives de collectivités dans ce contexte de forte hausse du foncier et de l'immobilier. Il leur est plus aisé d'imposer des règles de construction de logement social auprès des opérateurs privés. Par ailleurs, ils constatent que le logement social est réparti de façon déséquilibrée sur le département car il se concentre sur les « pôles de précarité » que sont Guingamp, St Briec et son agglomération. Or, nombre de communes rurales connaissent un renouveau important, en particulier celles à proximité des principaux axes de communication (ex. Caulnes qui bénéficie d'un arrêt de TER de l'axe Rennes Saint-Briec).

A horizon 2020, il faudrait aboutir par conséquent à une meilleure répartition géographique du logement social en portant l'accent sur les axes de communication structurants, en particulier les 2X2 voies et le réseau TER. Cette orientation s'inscrirait dans la logique d'attractivité résidentielle des salariés travaillant dans le bassin rennais et rencontrant des difficultés à s'y loger (un des participants a cité l'exemple d'un lotissement de Lamballe dont la moitié des habitants travaillent à Rennes). Il s'agit alors de définir quelle pourrait être l'échelle territoriale pour engager une réflexion à ce sujet. Au-delà du fait que les SCOT sont des outils de planification qui paraissent pertinents, il a été évoqué la possibilité de concertations au sein des communautés de communes, par exemple pour proposer des implantations économiques sur le territoire des communes en proximité immédiate des axes de communication et une implantation des zones d'habitat sur les territoires proches.

Par exemple, ce type d'orientations paraît essentiel sur le Pays de Dinan qui bénéficie de l'attractivité de Rennes et de Saint-Malo. En particulier, le sud du Pays de Dinan est encore peu utilisé alors qu'il bénéficie pour sa partie est d'arrêts de TER de l'axe Rennes Saint-Malo.

La construction de logements sociaux doit s'inscrire dans une stratégie de développement durable

Les participants indiquent que dans une approche de développement durable et face à des contraintes foncières de plus en plus importantes, il faudrait veiller à densifier les zones d'habitat, par exemple en construisant de petits immeubles en R+1 et R+2. Pour ce faire, il pourrait être envisagé l'instauration de règles sur les surfaces vendues, telle la hauteur du bâti. Le développement des économies d'énergie dans le parc de logements sociaux est aussi un axe important de la stratégie que doivent adopter les collectivités (normes de construction, types d'énergies utilisées,...).

Le logement social doit également permettre de répondre aux problématiques de logement des salariés précaires ou inscrits dans un parcours d'insertion

D'après certains participants, il ne s'est pas construit de Foyer de Jeunes Travailleurs depuis plus de 20 ans dans le département. Lamballe, Dinan Loudéac par exemple en auraient besoin. Rejoignant la problématique de l'emploi à temps partagé ou plus largement celle de

la précarité et de l'insertion, les participants souhaiteraient voir se développer davantage de logements de transition, d'hébergements temporaires.

Le vieillissement comme opportunité économique ?

En ce qui concerne le vieillissement, il est important d'inverser la perception selon laquelle les seniors ne représentent qu'un alourdissement des coûts pour les collectivités et les habitants. Au contraire, il existe une économie des seniors qui pourrait être valorisée car elle représente des opportunités économiques (maintien à domicile, adaptation des logements, téléassistance et sécurité des personnes avec plates-formes téléphoniques, alimentation, allongement de la saison touristique,).

Les participants s'interrogent à ce propos sur l'intérêt de développer une véritable stratégie départementale à ce sujet. Ils estiment qu'il serait peut-être préférable de distinguer économie des seniors et dépendance. Quoi qu'il en soit, ils indiquent que les pouvoirs publics doivent veiller à ne pas spécialiser le département sur l'accueil et les services aux personnes âgées, au détriment des autres catégories de la population et des entreprises qui les emploient.

En ce qui concerne l'offre de services aux personnes, les participants constatent que les grandes enseignes, les banques, les assurances, s'intéressent d'ailleurs de plus en plus à ce marché. Celui-ci était jusqu'à présent occupé principalement par des associations départementales qui sont très proches des collectivités. Les petites structures privées qui se montent actuellement s'adressent davantage à des marchés de niche, notamment les CSP les plus élevées.

Enfin, ils rappellent que l'enjeu de consolidation des emplois sur le territoire concerne également les services aux personnes.

2. Le développement culturel

La pertinence d'un essaimage des équipements culturels ne doit pas obérer celle d'équipements structurants à l'échelle du département

La question de la répartition géographique des équipements culturels renvoie à une tension entre deux types de politique culturelle :

- d'une part, le développement d'une offre de proximité (chaque commune a son équipement) pour faciliter l'accès de tous à la culture,
- d'autre part, le développement d'une offre plus centralisée autour d'équipements structurants, permettant d'élargir l'offre culturelle et d'atteindre une dimension régionale et nationale. Ce type de politique favoriserait le rayonnement du département et son attractivité.

Les participants remarquent que pour le moment, le département se situe davantage dans une logique d'essaimage que de centralisation. Ils pointent à ce sujet la faiblesse de l'offre d'équipements sur les principales villes, en particulier St Brieuc, et la multiplicité des scènes culturelles dans les petites communes.

Or l'offre urbaine et en particulier l'offre culturelle préoccupent de plus en plus les entreprises, dans un contexte de poursuite de la croissance du secteur des services. L'image culturelle véhiculée par les principales villes, liée à des événements et à des équipements de renom, devient donc primordiale (d'autant que les délais de décision d'implantation d'entreprise ne permettent pas d'expérimenter concrètement l'offre proposée localement).

Il semblerait donc pertinent d'accorder la priorité à la dispersion d'équipements sportifs de proximité et à la centralisation des équipements culturels sur les principaux pôles urbains, pour des raisons d'image et de rayonnement ainsi que pour des raisons de coût (d'autant que les fonds européens et nationaux vont aller décroissants) et d'organisation des transports en commun. Il s'agirait par exemple de créer une scène d'envergure qui puisse faire office de locomotive à l'échelle du département, tout en veillant à ne pas proposer une offre trop élitiste. Cela pourrait consister également en l'implantation d'un Palais des congrès.

Pour autant, les équipements de proximité gagneraient à être davantage promus dans les communes voisines et à coordonner leur programmation, par exemple à l'échelle des communautés de communes. Plus globalement, il serait intéressant de mieux communiquer sur le tissu d'équipements culturels costarmoricains et la densité de l'offre culturelle dans un objectif d'amélioration de l'attractivité de tous les territoires.

Lier développement culturel et développement économique

Les participants ont indiqué l'importance d'aborder le développement culturel en y incluant une approche économique, notamment en s'appuyant sur l'évènementiel. Par exemple, il est envisagé de lier Art Rock au développement économique en organisant un concours de la création d'entreprise culturelle.

En outre, l'organisation d'évènements devrait s'effectuer davantage en concertation et cohérence avec les autres acteurs économiques du territoire afin d'optimiser leurs retombées économiques (ex. remplissage des hôtels). L'exemple d'une coordination accrue entre organisateurs, hôteliers et restaurateurs a été cité, notamment en terme de choix des dates d'évènements. Il serait notamment bénéfique de programmer davantage les évènements sur l'arrière saison afin d'étendre la saison touristique.

Une recherche d'évènements à forte teneur symbolique

Outre la présence d'équipements, les participants ont souligné l'importance des évènements en termes d'image des territoires. Or ils estiment que le département n'a pas encore suffisamment de grande réussite évènementielle à faire valoir. Une réflexion devrait par conséquent être engagée à ce sujet. Il pourrait s'agir par exemple d'un évènement culturel s'appuyant sur les échanges interculturels et les jumelages, dont l'un des objectifs serait de favoriser l'accession des jeunes à la culture européenne et d'accueillir des étrangers (jeunes et moins jeunes). Pour ce faire, il faudrait coordonner les différents jumelages

A titre d'exemple, le cap Fréhel, un des principaux lieux symboliques des Côtes d'Armor, a été mentionné comme un des lieux qui pourrait accueillir ce type d'évènement. Par contre, les participants ont rappelé qu'il serait nécessaire de mettre à niveau et de développer la capacité en hôtellerie et restauration à proximité des lieux évènementiels, afin d'être à même de répondre à la demande qui serait suscitée.

Prochaine réunion le 15 janvier 2008 à 9h