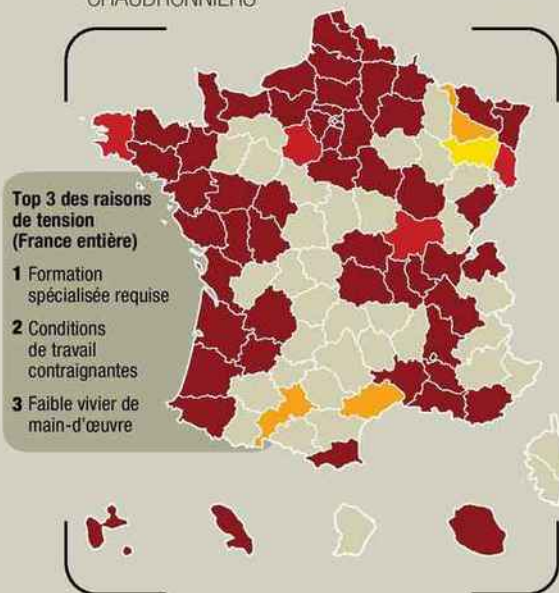
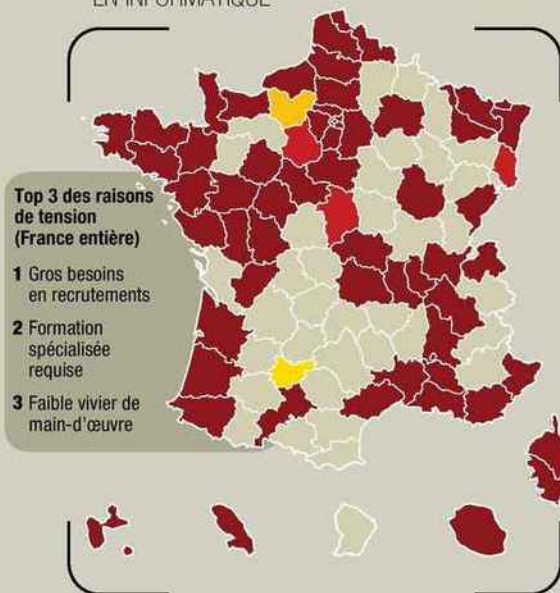




CHAUDRONNIERS



INGÉNIEURS ET CADRES EN INFORMATIQUE

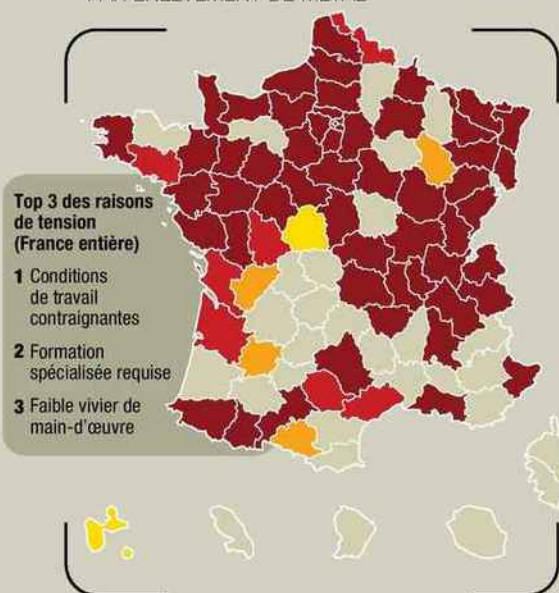


QUATRE MÉTIERS EN TENSION

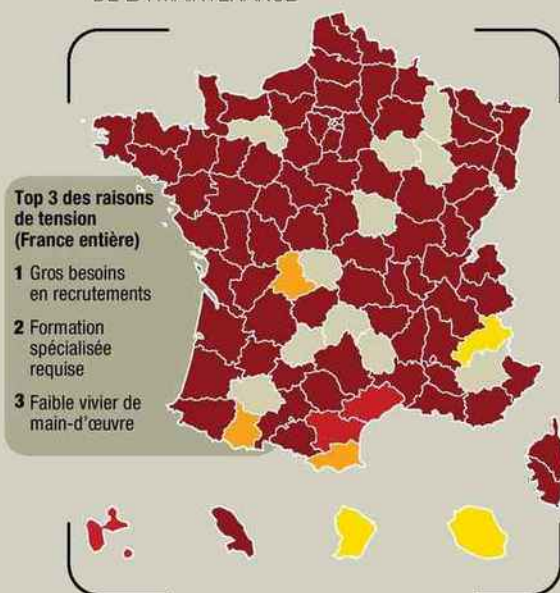
Chaudronniers, ingénieurs et cadres informatiques, ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal, techniciens et agents de maîtrise de la maintenance : le ministère du Travail a identifié les niveaux de tension par métier et par département en 2019.



OUVRIERS QUALIFIÉS TRAVAILLANT PAR ENLÈVEMENT DE MÉTAL



TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE LA MAINTENANCE





LAUNE



P. ZAMORA

Stéphanie Lagalle-Baranès, directrice générale d'Opco 2i

« Les entreprises qui recrutent sur des métiers en tension

ne sont pas efficaces seules. Ensemble, elles créent des synergies. »

dustrie manufacturière, secteur le plus touché. S'y ajoutent plus de 4 000 licenciements économiques dans des petites entreprises et toutes les autres pertes d'activité. L'Insee prévoit un chômage à 9,7% à la fin de l'année. Dans le même temps, les tensions sur certains métiers persistent dans l'industrie. La crise pourrait être l'occasion de reconvertir les personnes sans emploi aux métiers qui recrutent, ce qui permettrait aux entreprises industrielles d'accélérer les transformations numériques et écologiques.

Baptisé Transition collective, le nouveau dispositif permettra de financer des formations longues aux salariés dont l'emploi est menacé, pour qu'ils puissent changer de métier, d'entreprise, de secteur, sans passer par la case chômage. L'État piochera 500 millions d'euros dans le fonds national de l'emploi (FNE-Formation) pour couvrir les salaires et les frais pédagogiques, qu'il prendra en charge à 100% pour les entreprises de moins de 300 salariés. « Plutôt que de gérer des reclassements à la fin d'un PSE, en laissant Pôle emploi se débrouiller, on s'occupe du problème avant », affirme, convaincu, Yvan Ricordeau, le secrétaire national de la CFDT. Véritable révolution et condition de sa réussite, le dispositif, qui devrait être opérationnel au début

2021, sera mis en œuvre à l'échelle des bassins d'emploi. Les Français ne sont pas mobiles géographiquement. Leur ancrage familial, le coût de l'immobilier, les retiennent dans la région où ils sont installés. Selon l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), seuls 2% des cadres changent de région chaque année, et ils sont plus nombreux que dans les autres catégories...

Diagnostic des besoins par bassin d'emploi

Pour réussir les reconversions à venir, le ministère du Travail a demandé aux branches professionnelles de dresser un diagnostic de leurs besoins de main-d'œuvre, métier par métier, bassin d'emploi par bassin d'emploi. Dans l'industrie, c'est l'Opco 2i qui s'attelle à cette tâche titanesque. Pour les aider, la Dares, service statistique du ministère du Travail, a mis au point un outil qui mesure les tensions sur 225 métiers à l'échelle départementale [voir les cartes ci-contre]. Préfiguration de cette approche par bassin d'emploi, l'opération Pass Industries, menée depuis 2018 par Pôle emploi, par plusieurs branches industrielles et par l'Opco 2i, est en train de faire ses preuves. Neuf secteurs (métallurgie, pharmacie, plasturgie, agroalimentaire...), dans dix bassins d'emploi, travaillent ensemble pour trouver des solutions à leurs problèmes de recrutement.

« Les entreprises qui recrutent sur des métiers en tension ne sont pas efficaces seules à l'échelle d'un bassin d'emploi, explique Stéphanie Lagalle-Baranès, la directrice générale d'Opco 2i. Ensemble, elles peuvent définir leurs besoins communs, travailler l'attractivité des métiers, aller chercher les candidats, monter des parcours de formation. Elles créent des synergies au lieu d'être concurrentes. » Une

LES OUTILS DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

<p>CEP Le conseil en évolution professionnelle, gratuit et accessible à tout actif du secteur privé, permet de faire le point sur ses compétences, ses envies, les besoins en recrutement d'un bassin d'emploi, les formations. Le dispositif comporte jusqu'à huit heures d'accompagnement, assurées par Pôle emploi, l'Apec, les missions locales ou des opérateurs privés. Un bon début.</p>	<p>CPF Utilisable par tout salarié, en poste ou au chômage, le compte personnel de formation suffit rarement pour financer une reconversion professionnelle, mais il peut être abondé par une entreprise, une branche, Pôle emploi. Plus ambitieux, mais sélectif, le CPF Transition, successeur du congé individuel de formation (CIF), prépare à des formations certifiantes.</p>	<p>POE La préparation opérationnelle à l'emploi finance la formation d'un demandeur d'emploi à un poste vacant. Elle peut être individuelle (une entreprise s'est engagée à recruter la personne quand elle sera formée) ou collective (les besoins du bassin d'emploi sont identifiés par Pôle emploi ou une branche). 75% des formations de Pôle emploi en 2019 concernaient une POE collective.</p>	<p>PRO-A Ce récent dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance doit permettre de former un groupe de salariés, en interne, aux nouveaux métiers de l'entreprise. Seules quelques branches (dont la métallurgie) disposent d'un accord étendu permettant son utilisation. Complexe, il sera réservé aux entreprises dotées d'un bon service RH.</p>	<p>CONGÉS DE MOBILITÉ ET DE RECLASSEMENT (respectivement suite à une rupture conventionnelle et suite à un plan de sauvegarde de l'emploi) permettent le financement d'une formation par l'ancien employeur, qui continue à verser un salaire. Encadrés par des accords collectifs, ces dispositifs restent peu nombreux.</p>
--	--	---	---	--



démarche adaptée aux salariés en reconversion car elle se fonde sur les compétences transférables d'un secteur à l'autre. À Saint-Quentin (Aisne) et Beauvais (Oise), dans les Hauts-de-France, une cinquantaine de personnes ont commencé fin 2019 des formations de techniciens de maintenance, d'équipiers autonomes en production industrielle, d'opérateurs en maintenance industrielle. Y participent un aide-cuisinier, un électricien, un éducateur sportif... Un tiers sait déjà dans quelle entreprise il ira, indique Pôle emploi. « Parmi les personnes qui vont travailler dans l'industrie, de plus en plus viennent d'un autre secteur », indique Audrey Pérocheau, la directrice du développement des compétences dans les territoires à Pôle emploi. Pour qui « la reconversion, ça existe : un demandeur d'emploi sur trois retrouve un emploi dans un métier ou un secteur différent de celui d'avant ».

Recrutements massifs dans les métiers de la 5G

Pour la réussir, il faut que l'individu ait une appétence pour le métier qu'on lui propose, mais aussi que l'employeur soit prêt à l'intégrer. « Accueillir plusieurs salariés en reconversion représente un gros investissement pour une PME. Il faut des tuteurs, un lieu de formation, un formateur. On est très content de l'avoir fait, mais on ne peut pas le faire tout le temps. » Yves Michon, le président de Corden Pharma, façonnier de l'industrie pharmaceutique de 170 salariés (dont 40 intérimaires) de Chenôve (Côte-d'Or), a du mal

à trouver des compétences pour la chimie fine dans son bassin d'emploi. Début 2020, il a démarré la formation de sept intérimaires d'Adecco, maintenue pendant le confinement. Depuis septembre, ils sont autonomes à leur poste. Dès que le marché sera plus stable, il pourra peut-être en embaucher certains.

Adecco s'est d'ailleurs engagé dans une opération d'envergure. D'ici à la fin 2021, la société d'intérim recrutera 15 000 personnes en CDI intérimaire, pour les former aux 17 métiers que ses agences ont du mal à fournir à leurs clients. « Nous recruterons les gens sur leurs soft skills et leur motivation. Et nous prendrons le temps qu'il faut, jusqu'à plusieurs mois, pour les amener vers l'une des qualifications recherchées dans leur bassin d'emploi », indique Florence Oumerretane, la directrice nationale d'Adecco chargée du CDI intérimaire. Spie CityNetworks, filiale de 4 000 salariés de Spie France chargée du déploiement des réseaux mobiles, énergétiques et numériques, a recruté 750 personnes en 2019, 435 au cours des dix premiers mois de 2020, surtout des monteurs-câbleurs pour installer la



D.R.

« Les entreprises
ne travaillent pas
assez l'employabilité
de leurs salariés. »

Frédéric Guzy, directeur général d'Entreprise et personnel

fibres optiques. Un métier nouveau, auquel l'entreprise créée en 2017 est obligée de former elle-même des jeunes et des personnes en reconversion. « Les prérequis sont simples : savoir lire et écrire, et ne pas confondre les couleurs », précise Jean-François Riou, le responsable des ressources humaines de la direction Ouest-Centre. Il voit surtout se présenter des moins de 30 ans, en réorientation après un premier job ou des années d'intérim. Le déploiement de la 5G devrait entraîner d'autres recrutements massifs.

« Le plan de relance va accélérer les révolutions numériques et écologiques déjà à l'œuvre, analyse Alexandre Saubot. Elles se feront en trois ou cinq ans au lieu de dix. Or, elles nécessitent des reconversions techniques, entraînent des changements de business pour les entreprises. » Sur les 100 milliards d'euros du plan de relance, 15,3 milliards seront consacrés à l'emploi et à la formation, avec une cible privilégiée : les métiers du numérique et de la transformation écologique. Les entreprises, tout comme les individus, ont besoin de transformer leurs métiers. Un sous-traitant de l'automobile en se diversifiant dans le matériel médical, par exemple, ou une société d'ingénierie en transférant ses experts de l'aéronautique vers les énergies renouvelables... « Face aux transformations, soit les entreprises mettent à niveau les compétences de leurs salariés, soit elles n'ont pas le temps d'attendre et préfèrent licencier pour embaucher des salariés immédiatement opérationnels », souligne Frédéric Guzy, le directeur général d'Entreprise et personnel, qui déplore « un manque de maturité des entreprises ». « Elles ne travaillent pas assez l'employabilité de leurs salariés, qui perdent leur capacité à apprendre, regrette-t-il. Or préparer ses salariés à partir permet à une entreprise, en cas de restructuration, d'éviter les situations de crise. »