

RECRUTEMENT

Les secteurs en pénurie travaillent leur « marque employeur »

A l'occasion des assises du management, organisées aujourd'hui par « Les Echos », DRH et experts du recrutement plangent sur la guerre des talents. Une problématique particulièrement sensible dans les secteurs marqués par de fortes pénuries.

Restauration, bâtiment, grande distribution : ces secteurs connaissent depuis longtemps des pénuries de main-d'œuvre, mais leurs efforts pour se montrer plus attractifs sont récents. La baisse récente, mais timide, du chômage n'y est sûrement pas étrangère, tout comme la prise de conscience que la tendance devrait s'aggraver dans les prochaines années. « Sur certains profils, notamment les métiers de bouche et les chefs de rayon ou chefs de secteur, la pénurie est structurelle. Et la démographie va rendre ces recrutements encore plus difficiles. », analyse Jacques Beauchet, DGRH du groupe Carrefour, qui recrute 15.000 personnes en CDI chaque année, dont 1.000 postes de cadres.

Retenir certains seniors

Les départs à la retraite s'annoncent nombreux et ont d'ailleurs déjà commencé à bouleverser les pyramides des âges dans certains secteurs, comme le souligne Georges Dao, PDG de l'entreprise de BTP Cari (2.500 salariés), dont le siège est à Marseille et qui a recruté 500 personnes en 2007 : « Entre 1993 et 1997, une période de forte décroissance pour le secteur du BTP, nous avons perdu 40 % des emplois car les départs à la retraite n'étaient pas remplacés. Aujourd'hui, ce trou dans les recrutements se fait sentir. » Même la crise des logements neufs ne tarit pas le fort besoin de main-d'œuvre de la société Cari. « Nous ne sommes pas sur le secteur du logement individuel et cette crise est de toute façon largement compensée par la recrudescence de la construction de logements sociaux », explique le PDG. Pour pouvoir honorer dans les délais

Les 10 métiers qui recrutent le plus en 2008

Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	101.612
Agents d'entretien	65.042
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	60.364
Caissiers, employés de libre-service	45.521
Employés de maison et assistantes maternelles	41.988
Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique	39.390
Cuisiniers	36.982
Représentants, VRP	36.873
Maçons qualifiés	31.666
Secrétaires, assistantes	30.130

Idé / Source : Unedic / Photo : Bloomberg

La grande distribution arrive souvent bon dernier dans le classement des secteurs où les jeunes souhaitent travailler. Pour élargir leur vivier de recrutement, certaines entreprises travaillent avec l'ANPE, qui sélectionne des candidats souvent sans diplômes sur leur motivation et leur capacité d'adaptation.

l'ensemble de ses contrats, le constructeur fait feu de tout bois : raccourcissement des périodes d'essai, recrutement par cooptation, formation en huit mois au lieu de cinq ans pour certains postes ouvriers et création de sa propre école de formation : « 80 jeunes ont été formés cette année, notamment sur les métiers du coffrage en béton, où la pénurie est la plus forte. Cela nous permet aussi de retenir certains seniors qui ne veulent plus de postes opérationnels mais qui sont très contents de devenir formateurs et tuteurs. »

Même activisme du côté de la restauration collective, notamment chez Sodexo, où les profils les plus sensibles concernent les cuisiniers, les commis de cuisine et les responsables de sites. « Pour la partie cuisine, nous avons la possibilité de nous rapprocher des écoles de restauration, mais pour les responsables de sites, il n'existe pas d'école spécifique. Du coup, la moitié de ces postes, environ 300 chaque année, sont pourvus par la promotion interne, ce qui constitue un facteur d'attractivité

pour les nouvelles recrues », insiste Christian Lurson, DRH de Sodexo France. Le groupe, qui recrute 3.000 personnes par an en France, croit aussi beaucoup dans sa politique d'apprentissage (il y a deux ans, ils n'étaient que 120, ils sont 300 aujourd'hui) et profite du dispositif baptisé « période de professionnalisation » introduit par la loi sur la formation professionnelle de mai 2004. « Ce dispositif, qui ouvre des formations pouvant aller de 80 à 300 heures, permet de délivrer un certificat de professionnalisation reconnu par la branche. Cinq cents salariés, formés par des tuteurs internes volontaires, participent actuellement à ce dispositif, ce qui leur permet de monter en compétences pour devenir cuisinier par exemple, ou responsable de site », continue le DRH.

Changer l'image des métiers

Pour élargir leur vivier de recrutement, Sodexo mais aussi Carrefour font partie des entreprises qui travaillent régulièrement avec l'ANPE. Souvent sans diplôme,

les candidats proposés par l'ANPE sont sélectionnés sur leur motivation et leur capacité d'adaptation. « Notre accord avec l'ANPE date de 1994 et nous le renouvelons tous les trois ans. Il nous permet de recruter sur un large panel de métiers : la mise en rayons, la vente... », détaille Jacques Beauchet, dont le principal défi est de changer l'image des métiers de la grande distribution, qui arrive souvent bon dernier dans le classement des secteurs où les jeunes souhaitent travailler. Grande amplitude horaire, travail le samedi, parfois le dimanche sont des contraintes bien réelles du métier. Alors, pour faire passer la pilule, Carrefour vient de signer une charte de la parentalité en avril dernier pour offrir à ses salariés un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Concrètement, une conciergerie, une crèche ainsi qu'une salle de gym ont été installées au siège du groupe à Levallois. Reste à généraliser cette politique au niveau des magasins, qui en ont sûrement davantage besoin. M. B.