



Les Lundis de l'AJE

Compte rendu du Déjeuner du 13 novembre 2017

Intervenants :

Christophe Batogé, Directeur du développement des ressources humaines du groupe Bigard

Muriel Haugeard, Directrice des ressources humaines dans les matières dangereuses et avicoles du Groupe Le Calvez

Laurent Palut, Chargé de mission RH pour CerFrance Finistère

Etaient présents :

Jean-François Boyard
Sonia Escande
Dominique Corre
Britta Cou
Frédérique Dorso
Emmanuel Drezen
Yann Du Fretay
Philippe Emschwiller
Charlène Zwiebel
Jean-Claude Kerjean
Lydia Villefeu
Elody Larssonneur

Lionel Le Fourn
Christine Le Lay
Tanguy Leconte
Anne Lesage
Ona Martres
Samuel Deschamps
Gilbert Mignot
Daniel Sommer
Ronan Walter
Magali Penven
Léah Cuzon
Nicolas Gauchery

Jean-François Boyard remercie vivement les nombreux participants, ainsi que les trois intervenants, Mr Christophe Batogé, Mme Muriel Haugeard et Mr Laurent Palut, qui ont évoqué les difficultés de recrutement des différents secteurs.

Nous avons le plaisir d'accueillir une nouvelle venue :

- Charlène Zwiebel, en service civique pour Produit en Bretagne

Ce déjeuner a été l'occasion de souhaiter la bienvenue à Léah Cuzon, en service civique au sein de l'AJE 29 depuis le 6 novembre.

Les difficultés de recrutement des entreprises

Le déjeuner commence par un diaporama de Daniel Sommer sur les secteurs qui rencontrent des difficultés de recrutement et les solutions mises en place pour y remédier (en pièce jointe).

Intervention de Christophe Batogé

- . Directeur du développement des ressources humaines du groupe Bigard
- . Ambassadeur pour l'apprentissage pour la région Bretagne

Bigard, Charal et Socopa (les deux filiales du Groupe Bigard) représentent 14 000 emplois. La France est divisée en cinq grandes régions RH avec un DRH de région dans chaque région.

Il n'y a pas de grandes difficultés de recrutement dans le groupe, mais à la condition de mettre en œuvre une politique RH précise :

Quelques réflexions de la part des RH :

- Question du renouvellement des générations
- Une présence physique sur le bassin d'emploi est obligatoire
- Les établissements doivent être proactifs

3 conditions pour être proactif :

- Développer sa marque employeur : un vrai enjeu (remédier à l'absence des canaux de communication « actuels »). Création d'un poste spécifique, de partenariats avec des intervenants extérieurs, avec les réseaux sociaux. Le groupe ne fait plus seulement du marketing pour un produit, mais pour la marque elle-même.
- Transmission des compétences en interne.
- Présence sur le bassin d'emploi : Créer des liens forts avec les prescripteurs (Pôle Emploi, mission locale, etc), organiser des événements : job dating, flyers et affichage, distribution dans les boîtes aux lettres, convoquer la presse.

Si ces 3 conditions sont réunies, il n'y a pas de difficultés de recrutement.

Le groupe reçoit environ 15 000 candidatures par an (spontanées ou en réponse à des offres d'emploi) et 200 postes en alternances sont ouverts chaque année.

Tanguy Leconte se demande si cette action est adaptable aux PME ?

C. Batogé : Certains aspects le sont, notamment la présence dans le bassin de l'emploi, il ne faut pas hésiter à s'associer à d'autres entreprises, par exemple avec la création d'un collectif d'employeurs sur le bassin de l'emploi, qui peut faire appel à des ressources extérieures. Cela implique une forte mobilisation de ressources en temps et en argent.

Ronan Walter s'interroge sur la visibilité des entreprises dans le cas d'un collectif : Est-ce que cela ne « dilue » pas la visibilité ?

C. Batogé : Il faut miser sur une communication adaptée au bassin de l'emploi.

R. Walter : Le « savoir être » représente 80% des compétences recherchées, est-ce lié à la volonté de former en interne ?

C. Batogé : Le groupe recrute quasiment exclusivement en alternance, c'est le moyen prioritaire d'embauche, nous ne recherchons pas de compétences techniques car elles sont apportées via l'alternance.

Le contrat de professionnalisation est plus souple que celui d'apprentissage. L'entreprise travaille avec un partenaire pédagogique pour les compétences théoriques (IFRIA), et l'entreprise se charge de la formation en interne. Il y a un taux de transformation des contrats de professionnalisation en CDI de 70% au sein du groupe. L'entreprise cherche également à organiser le mieux possible l'évolution professionnelle des salariés via la formation interne, en les amenant vers l'obtention d'un diplôme.

R. Walter : Quel accompagnement pour les « exclus » du système scolaire ?

C. Batogé : Nous recevons deux types de candidats :

- Les décrocheurs : L'entreprise a alors le devoir de les insérer et de les intégrer, grâce au contrat de professionnalisation qui permet d'identifier leurs difficultés avec l'écriture, la lecture, etc.
- Les personnes en reconversion professionnelle, souvent issues du secteur du bâtiment.

Intervention de Muriel HAUGEARD

Directrice des ressources humaines dans les matières dangereuses et avicoles du Groupe Le Calvez

Les DRH ont récemment alerté la direction sur le manque de main d'œuvre, qui a généré des refus de commandes. Cela a entraîné une prise de conscience : il faut valoriser les métiers et avoir un discours proactif et positif.

Il fallait alors analyser la situation, une enquête auprès des conducteurs a été mise en place, elle a été reçue très positivement, ces trois éléments sont ressortis :

1. La reconnaissance individuelle, entreprise à taille humaine
2. L'autonomie
3. Le salaire

Un plan d'action a ensuite été lancé, avec 3 leviers :

- Faire jouer les réseaux (Produit en Bretagne, partenaires, etc)
- Les réseaux sociaux
- Plan interne : Explication de la démarche de recrutement à tous les candidats

L'entretien d'embauche se déroule toujours avec deux interlocuteurs (une personne technique et un responsable RH).

Il a fallu développer la présence physique sur les bassins de l'emploi (à Cholet par exemple).

Un changement de l'image du transport routier est nécessaire : Comment donner envie aux jeunes ? Présentation des différents aspects du métier : contact avec la clientèle, aspect technologique, etc. Au sein du groupe, 80% des postes sont occupés par des chauffeurs routiers, mais il existe aussi des postes administratifs peu connus, des postes de coordination et d'exploitant (gestion des problématiques RH, techniques, gestion de clients, etc).

Le bilan de cette campagne : Un grand nombre d'appels téléphoniques de candidatures, le groupe a du faire appel à une société pour la gestion des appels téléphoniques, afin de pouvoir apporter une réponse à chaque candidat. L'objectif était de créer 100 CDI pour avril 2018, 80 CDI ont déjà été recrutés à ce jour. Des postes restent à pourvoir sur les secteurs de Rennes, Laval, Cholet, Vire, Le Mans.

Le projet en 2018 est de s'adresser à un public qui n'a pas encore de permis ou de formation, et de créer 12 contrats POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) avec des agences d'intérim, et en partenariat avec des établissements de formation (Aftral et City Pro). L'année dernière, sur les 12 contrats POEC, 5 ont débouché sur un CDI.

Intervention de Laurent Palut

Chargé de mission RH pour CerFrance Finistère

CerFrance représente 450 collaborateurs sur le département et 8000 adhérents (du domaine agricole, des artisans, des commerçants, et du domaine des services)

Importance de modifier l'image du métier de comptable : il doit aujourd'hui apporter une véritable plus value avec un rôle de conseil, ce n'est plus le travail de saisie que l'on connaît. La relation avec les clients (chez CerFrance, un comptable s'occupe d'environ 50 clients) est très importante.

Dans cette optique, l'entreprise a mis en place des partenariats avec les écoles pour trouver des candidats, le recrutement s'effectue à partir de BAC + 3, la partie technique reste importante. Les écoles de formation comptable sont de moins en moins nombreuses car il y a moins de demande de la part des étudiants.

Le recrutement est particulièrement difficile pour les comptables agricoles qui se font de plus en plus rares, ils privilégient donc l'alternance à différents niveaux : BAC + 3, 4 ou 5.

Daniel Sommer : Quels autres métiers existent chez CerFrance ?

L. Palut : Plusieurs types de métiers ; assistance comptable, responsable, fiscaliste, directeur d'agence. La formation interne au sein du groupe permet d'évoluer. L'entreprise favorise les candidatures en interne.

Emmanuel Drezen, qui a une formation de juriste, et travaille chez CerFrance explique qu'il y a une palette de compétence et connaissances nécessaires, mais que le métier de comptable arrive à un carrefour : le conseil va occuper une place de plus en plus importante. Le métier se rapproche de ceux du conseil (banque, assurances, etc). Il est important de faire connaître cette nouvelle facette aux jeunes.

Actualités AJE 29

Octobre : Philippe Emschwiller (Lycée Dupuy de Lôme) et Françoise Foll ont mené une opération de valorisation des langues en filière pro (ouverture de classes européennes).

Britta Cou annonce le recrutement d'Ahmeth Gueye en service civique sur Brest. Sa mission sera d'accompagner Françoise et Britta pour la taxe apprentissage.

Christine Le Lay : En novembre et décembre, deux classes de 1ère STMG seront accueillies dans une entreprise locale (GAZARMOR - BUTAGAZ - Groupe SOFIA) pour "y faire la classe" et y découvrir les métiers et acteurs.

Lionel Le Fourn (Le Likès) a évoqué l'accueil aux services techniques de la ville de Quimper d'une classe de 3ème SEGPA dans le cadre de la Classe en Entreprise.

Actualités du bureau de Quimper

Mercredis de l'entreprise : Le programme de janvier à avril est en cours d'élaboration, nous sommes encore à la recherche d'entreprises pour recevoir des groupes.

Accompagnement de classes dans le cadre de l'opération « Osez la mobilité ! »

Entreprise à cœur :

- Cornouaille à Cœur : Réunion le 24 novembre avec la direction académique, la DDEC et les chefs d'établissements concernés.
- Iroise à Cœur : Le CDJ et Produit en Bretagne proposent leur appui pour l'organisation et le financement.

Nous serons présents le 28 novembre au rassemblement régional IAA pour l'alternance et l'apprentissage de l'IFRIA au Chapeau Rouge à Quimper, l'événement sera clôturé par la ministre du travail, Mme Murielle Penicaud.

Les prochains déjeuners d'Aje

- Lundi 18 décembre
- Lundi 22 janvier
- Lundi 26 mars
- Lundi 14 mai
- Lundi 18 juin