

Emploi : en période de pénurie, le recrutement passe par l'innovation

**Pyrénées
ÉCO du
30/03**



Les participants à la table ronde montrent que les secteurs d'activité savent s'adapter face à la pénurie. © NICOLAS SABATHIER

Face à la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité, les entreprises et les organismes de formation redoublent de créativité pour accroître leur attractivité.

Avec un taux de chômage en deçà des 7 %, la dynamique d'emploi dans les Pyrénées-Atlantiques est forte. Trop même dans certains secteurs d'activité qui n'arrivent pas à faire face à leur pénurie de main-d'œuvre. Et si, comme partout, l'hôtellerie, la restauration, le bâtiment et l'aide à la personne sont les plus en tension, d'autres, comme le secteur du notariat par exemple, ont du mal à compenser une pyramide des âges défavorable.

Lors de notre table ronde organisée sur le sujet, Amélie Cousin, de la Fondation Infa Formation, dresse un constat frappant : « Dans l'hôtellerie et la restauration, on est tellement en flux tendu que les entreprises prennent tous les candidats qui se présentent au risque de se retrouver avec un fort taux d'échec car une partie de ces personnes, non qualifiées et non formées, repartent écœurées ».

L'Infa forme en priorité un public éloigné de l'emploi, en difficulté ou en reconversion. L'organisme, spécialisé dans l'alternance, propose des formations dans les secteurs tendus. Mais le recrutement s'avère très compliqué, car les demandeurs d'emploi ont aussi de nouvelles exigences depuis les confinements. « On

constate chez les candidats une volonté de stabilité dans les emplois, dans les horaires, ils tolèrent moins les contraintes, et le télétravail plaît beaucoup », remarque Amélie Cousin.

L'évolution des carrières

Pourtant, les entreprises font tout pour renforcer leur attractivité. Patrick Grand, directeur des ressources humaines du groupe Cancé, souligne que les métiers du bâtiment « sont aujourd'hui moins pénibles et plus sécurisés ». Et le DRH d'insister : « Nous offrons de belles évolutions de carrière à ceux qui n'ont pas beaucoup de qualifications au départ, avec des salaires intéressants et des horaires encadrés ». Pour recruter, le groupe de BTP mise sur la formation interne et l'alternance, qui doivent motiver les candidats à l'embauche.

« L'ALTERNANCE EST UN VRAI TREMPLIN VERS L'EMPLOI. SUR LES 40 PERSONNES QUE NOUS AVONS EMBAUCHÉES CETTE ANNÉE, 30 ÉTAIENT EN ALTERNANCE »

NICOLAS SANSON, DRH D'ENEDIS

L'alternance, c'est aussi l'une des clés du recrutement chez Enedis. « C'est un vrai tremplin vers l'emploi, note Nicolas Sanson, directeur des ressources humaines du distributeur d'électricité pour les Pyrénées-Atlantiques et les Landes. Cette année, sur les 40 personnes que l'on a recrutées, 30 étaient en alternance. Ils ont acquis une vraie expérience, et la majorité sont embauchés ». La gestion des carrières est aussi un axe fort d'Enedis pour conserver ses salariés. « Chez nous, il y a très peu de turnover », reconnaît Nicolas Sanson.

Un bachelor créé pour l'occasion

Les stages et le développement de nouvelles formations font également partie des priorités pour les notaires afin de renouveler leur personnel. Là, a priori, pas de pénibilité, ni de risque d'insécurité, mais le recrutement de collaborateurs est un casse-tête pour les notaires, notamment pour la compatibilité. La profession s'applique à dépolvériser sa réputation en modernisant son image sur les réseaux sociaux. « Le notariat a beaucoup évolué avec de nouveaux outils numériques, mais nos missions se sont multipliées, ce qui nécessite davantage de collaborateurs », explique Sylvain Amédée de la chambre interdépartementale

des notaires 64-40-65.

Dans ces départements, le nombre de notaires a nettement augmenté en quinze ans, particulièrement au Pays basque. Mais le personnel ne suit pas. « Nous constatons une évolution très rapide de nos besoins, ajoute Sylvain Amédée. Mais nous avons du mal à recruter ». Les notaires travaillent à offrir de nouvelles formations dans la région, telles que le bachelor créé à Pau avec l'École supérieure de commerce. « Ceux qui l'intègrent sont déjà assurés d'être casés à la sortie », assure le représentant de la chambre interdépartementale.

Priorité à la pratique

L'innovation et le système D deviennent ainsi indispensables pour séduire les futurs salariés. Quitte à se charger de

leur formation. On l'a vu chez Cancé, c'est aussi le cas chez Enedis avec un centre basé à Lahonce pour les futurs techniciens des Pyrénées-Atlantiques et des Landes. « Il faut savoir transférer les compétences », prévient Nicolas Sanson.

Amélie Cousin confirme ce virage à prendre : « Il faut capter toutes les innovations et s'adapter aux nouveaux besoins en proposant des formations très concrètes. Aujourd'hui, les gens attendent plus de pratique que de théorie. Les grands cours magistraux, c'est fini. On s'aperçoit que le cursus en apprentissage plaît beaucoup ». L'Infa prévoit un parcours qui passe par son CFA de Lescar : « Cela diminue le taux d'échec de recrutement », indique-t-elle.

P. S. ■



De nouveaux formats pour trouver ses collaborateurs

Pôle Emploi conserve toute son efficacité. Mais autour, de nouvelles méthodes de recrutement ont émergé au fil du temps. Il y a eu la grande mode du job dating. Mais aux dires des professionnels, ce système a vécu. « On constate une forme d'essoufflement sur les job dating. Le public a du mal à y venir même si les entreprises sont présentes. À notre niveau, un collectif sur la restauration s'est monté pour réfléchir à de nouvelles idées de recrutement ». Chez Cancé, on gère la montée en compétences avec des tablettes numériques. « Mais la première étape à réussir, c'est faire connaître nos métiers. On a fait des plaquettes sous forme de bande dessinée », précise Patrick Grand. Le DRH de chez Cancé explique aussi travailler avec « des sites comme Le Bon Coin », tout en concédant que « le bouche-à-oreille marche encore, on n'écarte personne, c'est la personnalité qui fait la différence ». À Enedis, Nicolas Sanson utilise beaucoup les réseaux sociaux, mais continue de suivre les courriers et les candidatures spontanées. Chez les notaires, les réseaux sociaux viennent compléter les relations de proximité dans un métier qui maille le territoire. « On le voit, après le Covid, le lien social fait du bien, les gens ont aussi besoin de contact en face-à-face », s'aperçoit Amélie Cousin.