



DES DISPOSITIFS QUI RÉPONDENT À DES BESOINS PRÉCIS

L'alternance pour mieux intégrer le nouvel arrivant, des formules pour pallier le manque de candidats ou encore des dispositifs financiers pour faire face à une soudaine augmentation d'activité... Tour d'horizon des principaux dispositifs prisés par les transporteurs.

Conducteurs, agents de maîtrise ou encore cadres, le mode de recrutement le plus prisé des transporteurs reste l'alternance. Avec un taux d'insertion qui atteindrait 90 % à 6 mois après la fin de formation fin 2015, en majorité en CDI, elle est également plébiscitée par les jeunes. « Cette formule leur apporte une certaine sérénité sociale, souligne Jean-Jacques Dijoux, directeur général d'Agefa PME, organisme spécialisé dans l'enseignement professionnel et l'apprentissage. L'apprentissage lui évite aussi le choc brutal du passage du monde scolaire au monde de l'entreprise. » Côté entreprises, la formule est également source de nombreux avantages. Outre les aides financières à l'embauche d'une personne en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, cette formule de recrutement permet aux entreprises du secteur de faire face à une pénurie de candidats déjà formés. Intégré pleinement dans l'entreprise, le jeune reçoit les connaissances spécifiques liées au métier et à la société : « le jeune en alternance acquiert les codes de l'entreprise, indique Jean-Jacques Dijoux. Il a ainsi une capacité d'intégration dans le développement de l'entreprise bien plus importante qu'une personne qui entrerait directement dans le monde de l'entreprise... » À l'issue de sa formation, il a ainsi acquis les compétences globales, via les cours dans un centre de formation, mais aussi le mode opératoire de l'entreprise. Une stratégie qui s'avère gagnante puisque plus des deux tiers des personnes en alternance restent dans la même entreprise à la fin de leur cursus. L'apprentissage et l'alternance correspondent ainsi à une culture d'entreprise, quel que soit le poste (cariste, exploitant, middle management...). « En général, nous sélectionnons les jeunes à la sortie de l'école pour les former en alternance, témoigne Laurent Janiaud, dirigeant de la société de transport Mainfreight (77). L'âge moyen dans notre récente entreprise, tant au niveau des conducteurs que des cadres, est de 28 ans.

Nous favorisons ainsi l'évolution interne. Peut-être, le futur patron de l'entreprise avait 18 ans lorsqu'il est entré dans l'entreprise ».

GESTION PRÉVISIONNELLE

Les sociétés optent également pour ces formules sur des niveaux BTS voire Master afin de conserver les collaborateurs après la fin de leurs études. « Nous recrutons les agents de maîtrise généralement à bac + 2, débutants et en en alternance pour pouvoir les former à nos métiers en interne, indique Alexandre Vermeersch, dirigeant de Cantal Fret (15). Ils sont ainsi modelés aux contraintes de l'entreprise ». L'entreprise se positionne ainsi dans la gestion prévisionnelle des compétences en se créant un potentiel de développement avec une population jeune, souligne Jean-Marc Bélouet, directeur régional des opérations région Grand Ouest à Promotrans. Efficace et adaptée au secteur, la formule de l'alternance est également de plus en plus prisée pour le recrutement des cadres et cadres supérieurs. « De plus en plus de personnes qui ont de l'expérience choisissent de réaliser une alternance pour préparer un diplôme car elles savent que beaucoup d'entreprises ne recrutent que des cadres diplômés, précise Didier Aivazoff, directeur technique de Supply Job. Cette formule se développe notamment sur les fins de cursus de bac + 5, voire bac + 6. « Les entreprises ont ainsi le temps de vérifier que la personne répond bien aux besoins du poste », justifie Alain Peroni, directeur associé du site emploi Jobtransport. Ce type de cursus est ainsi proposé dans les écoles Isteli qui préparent chaque année 900 jeunes sur des postes de cadres. Les demandes se font de plus en plus nombreuses, notamment sur le marché des exploi- ■

SÉLECTION

tant qui est sous tension depuis environ trois ans, selon Pierre de Surône, directeur du développement, des écoles et de la communication du groupe Aftral. Même observation du côté de Promotrans qui note l'engouement pour cette formule aussi bien sur le niveau 5 (CAP) que le niveau 1 (bac + 5 et bac + 6) : « Sur les niveaux supérieurs, des grands groupes se servent de l'alternance pour se créer des viviers de futurs cadres. Au-delà du niveau d'étude, les entreprises recherchent un potentiel d'évolution ».

PARCOURS D'INSERTION AMBITIEUX

Également plébiscités par les transporteurs, les dispositifs d'aide de l'État ou de l'OPCA permettent aux entreprises de faire face, en grande partie, à une pénurie de main-d'œuvre. « Le recours aux dispositifs aidés est souvent éphémère, estime Alain Peroni. Au contraire de l'alternance, ces formules représentent une gestion aidée à un moment donné et non sur le long terme ». Les POE, plus souvent mises en place dans le secteur du transport de voyageurs, se pratiquent néanmoins dans quelques entreprises du TRM. Individuel ou collectif entre plusieurs entreprises, ce dispositif proposé par l'OPCA s'adresse au demandeur d'emploi qui est proche des qualifications du poste proposé mais nécessite quelques compétences supplémentaires. La POE peut ainsi lui permettre de faire financer la formation.

Le dispositif Emploi d'avenir figure parmi les aides publiques les plus utili-

sées par les transporteurs. Il vise l'insertion des jeunes sans emploi ou peu qualifiés. S'il s'adresse principalement aux employeurs du secteur non marchand, une ouverture reste possible pour ceux du secteur marchand. Les entreprises doivent alors relever d'un secteur d'activité qualifié « d'avenir » comme les transports. Pour être éligibles, elles ont également à proposer aux jeunes des conditions d'accompagnement et un parcours d'insertion ambitieux. « Nous avons désormais plus souvent recours au dispositif Emploi d'avenir qu'aux contrats professionnels pour nos recrutements, glisse Alexandre Vermeersch. Les aides financières sont plus avantageuses. » Cette formule implique obligatoirement une formation, comme le Caces ou le certificat « matières dangereuses », afin d'augmenter les compétences du salarié. « Mais cette formule permet tout de même de disposer du salarié à temps plein », souligne Alexandre Vermeersch. « Des aides d'État comme Emplois d'avenir restent pour l'instant assez marginales, tempère Jean-Marc Bélouet. Mais nous observons que l'OPCA, depuis la réforme de la formation professionnelle, est devenu un véritable conseil auprès des entreprises sur les combinaisons possibles des divers financements, comme les fonds publics, ceux d'entreprises ou les droits du salarié au CPF » Toutefois, malgré les diverses aides visant à permettre aux entreprises d'augmenter leurs effectifs, les transporteurs se heurtent toujours à la difficulté de trouver des salariés. Ainsi, le 18 janvier, François Hollande avait donné le coup d'envoi d'un plan destiné à former 500 000 chômeurs cette année. Piloté par Pôle Emploi et les régions, il laisse une large part aux secteurs du transport et de la logistique et a permis d'augmenter les places dans les centres de formation. Les résultats de la mesure ne se font pour autant pas beaucoup ressentir dans les sociétés : « nous constatons que certaines entreprises ont toujours des difficultés à trouver des candidats malgré un taux de chômage élevé, note Pierre de Surône. Le problème de l'image du métier semble même s'être accentué ». ◆



Jean-Marc Bélouet, directeur régional des opérations région Grand Ouest à Promotrans.

D.R.

G. I.

RÉSEAUX ET PLATEFORMES DE RECHERCHE

Des outils multicanaux pour dénicher

Devant la difficulté de trouver des candidats, les entreprises diversifient leurs méthodes de recherche. Écoles, sites internet ou réseaux sociaux, les sources ne manquent pas.

A lors que le taux de chômage reste élevé, les transporteurs continuent à se heurter à une pénurie de candidats. En 2014, selon l'enquête de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique, près de 30 % des recrutements de routiers ou grands routiers ont été jugés difficiles par les transporteurs. Les postes de haut niveau ne sont pas épargnés : quelque 35 % des postes de cadres ont été pourvus avec difficulté. Pour y faire face, les transporteurs multiplient les sources de recherche. « Les candidatures spontanées et le réseau constituent toujours l'essentiel des recrutements, précise Alain Pe-

roni (Jobtransport). L'école, avec l'alternance notamment, fonctionne également bien. » Certaines entreprises effectuent d'ailleurs des actions au sein des organismes de formation afin de se faire connaître auprès des étudiants, par exemple en collaborant à l'enseignement, voire même en dispensant des cours. « Lorsque nous organisons des portes ouvertes, glisse Pierre de Surône (Aftral), beaucoup d'entreprises sont présentes à la fois pour se faire connaître et identifier les potentiels futurs salariés ». Pôle Emploi, bien qu'en perte de vitesse face aux divers sites d'annonces d'emploi, reste plébiscité notamment pour ses diverses

aides financières mais aussi, dans certaines régions portées par le transport et la logistique, pour sa connaissance du secteur : « En Normandie par exemple, le transport et la logistique sont des métiers porteurs pour l'économie locale, souligne Jean-Marc Bélouet (Promotrans). Sans pour autant être dédiés au secteur, les interlocuteurs de Pôle Emploi de la région le connaissent bien et s'approprient les attentes des entreprises et les particularités de leurs métiers ».

Le recours à l'intérim constitue aussi un levier pour le recrutement. Certaines entreprises pérennisent ainsi les contrats et embauchent les intérimaires



Alain Peroni (Jobtransport) : « L'école, avec l'alternance notamment, fonctionne bien. »

qu'elles connaissent depuis longtemps. « Comme nous avons du mal à trouver par les vecteurs classiques, nous sollicitons égale-