

LORRAINE

# Entreprises-demandeurs d'emploi : la grande séduction

**Face à la pénurie de candidats et à leurs exigences récentes, les employeurs et les dispositifs sociaux doivent réfléchir à de nouvelles formes de collaboration. Trois patrons lorrains témoignent d'un contexte en pleine évolution.**

D'un côté, des demandeurs d'emploi. De l'autre, des entreprises en quête de main-d'œuvre. Simple à résoudre, l'équation ? Tout faux. « Dans notre domaine, vivre en tension dans le recrutement, on connaît. Mais depuis le Covid, il est juste devenu impossible de recruter. La difficulté s'accroît chaque mois un peu plus » témoigne Pascal Mouchotte. À la tête d'une trentaine d'hôtels-restaurants en Lorraine, ce patron illustre l'incroyable revirement dans le rapport de forces entre employeurs et demandeurs. Le salarié se fait rare, le candidat à l'emploi d'aujourd'hui n'est plus celui d'hier. Il a des exigences relevées, l'emploi n'est plus le ressort de l'épanouissement individuel, manifestement.

Le regain économique explique certes le tableau lorsque pleuvent les emplois alentour. Mais aussi, née du confinement, la quête existentielle des individus a compliqué le recrutement, attestent de très nombreux DRH. « Aucun secteur n'échappe au phénomène. Partout, il s'agit de gérer la pénurie. Il y a clairement une question autour de la motivation et, au-delà, du rapport au travail » témoigne Quentin Henon-Hilaire, l'un des leaders de



Willy Simonis, Johan Laperche et Pascal Mouchotte (de gauche à droite) : trois patrons lorrains confrontés à la pénurie de personnels. Photo ER/Antoine PETRY

l'association ASNDRH.

« C'est devenu infernal »

À la tête des transports Quil, Johan Laperche dresse le même constat : « C'est devenu infernal. Les curriculum vitae n'arrivent même plus ». Les entreprises tendent la main, parfois même elles augmentent les salaires. Mais il continue de manquer du monde. « Le salaire, cela ne change rien ou presque à la négociation. Ils demandent autre chose. Dans mon secteur, une entreprise qui ne soigne pas son vivier de recrutement est fichue à moyen terme ». Les candidats à l'emploi ? « Ils demandent de l'attention, de l'affection. Pres-

que une forme d'amour. Il faut les séduire d'abord, et ensuite faire le nécessaire pour les retenir » enchaine Willy Simonis (Citralval) patron de cinq sites de recyclage.

**Migrants, réfugiés : la solution ?**

Administratifs, conducteurs d'engins, ouvriers : il manque du monde partout ou presque à travers les secteurs en tension (hôtellerie, restauration, industrie, métiers d'aide à la personne). Comment faire alors ? Plusieurs entreprises cherchent la solution dans une nouvelle relation employeur-employé, thème d'une matinée de réflexion à la maison de l'Emploi de Nancy-Cristalleries. Mais comment soigner la

relation, si c'est la clé de la collaboration ? « En améliorant les postes de travail » envisage Johan Laperche. « En dressant des salles ouvertes 24/24 la pour miser sur la convivialité » estime un patron nancéien. Spécialiste du dossier, Radoine Mebarki creuse la question : migrants et réfugiés comptent comme autant de solutions potentielles. Sans oublier le vivier des écoles de la deuxième chance. En Lorraine, chaque année, près de 70 % des jeunes extraits de ce cursus spécifique s'enracinent dans un emploi après six mois.

Antoine PETRY

RETROUVEZ  
DANS VOTRE  
JOURNAL  
MERCREDI 6 JUILLET



## École de la 2e chance : « Éviter la rigidité pour redonner confiance »

Une école de la « deuxième chance » : tout est dans le titre. La Lorraine compte une douzaine de ces établissements spécifiques destinés à offrir un dispositif à des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire et sans qualification (jusqu'à 30 ans pour les bénéficiaires du RSA ou ayants droit dans la Meuse et la Moselle). Chacune de ces structures prend en compte la particularité des individualités pour mieux leur offrir un cadre adapté répondant aux fondamentaux pour ouvrir sur un retour à l'emploi. Car la transmission des informations à un public fragilisé par l'existence ou cumulant les lacunes scolaires nécessite souvent une écoute particulière. « Il y a des jeunes auprès desquels on ne peut pas passer de « j'ai envie » à « j'y vais ». Il peut se poser aussi des questions du contact le plus élémentaire avec l'employeur dans la présentation. Nous sommes là pour ça » résume



La Lorraine compte une douzaine d'écoles de la 2e chance. Photo ER/Antoine PETRY

Radoine Mebarki, défenseur d'un principe dont la réussite a suscité une demande d'informations jusqu'en Côte d'Ivoire. « L'objectif, c'est avant tout d'éviter la rigidité pour mieux leur redonner confiance ». Conçu en 2005, le principe de l'E2C se structure donc autour de quatre grands pôles dans sa forma-

tion : le projet professionnel, les matières fondamentales (remise à niveau en maths, français, informatique), les projets collectifs (participation à des projets culturels, éducatifs et sportifs) et actions transverses (ateliers techniques, citoyenneté, communication, théâtre).

A. P.

**APM : miser sur la qualité du management**

APM (association progrès du management) est une association professionnelle internationale de dirigeants francophones active dans le domaine de la formation managériale. En Lorraine, elle est animée par Alexandra Hummer. Dans ce mouvement, les dirigeants proposent des échanges et des formations pour contribuer à se perfectionner et à partager leurs expertises. Leur conviction : c'est dans le partage que résident les conditions de la réussite pour leur entreprise. Une fois par mois, les membres de cette association se regroupent autour d'adhérents, d'experts pour débattre et échanger leurs expériences. On compte 450 clubs de ce type en France, dont une dizaine en Lorraine. APM a partagé son expérience et ses besoins à Pôle Emploi, vendredi, lors d'une rencontre organisée dans les bureaux de l'avenue du XXe Corps.