

Le Troi**3**

DÉCRYPTER
LE NORD FRANCHE-COMTÉ

HORS-SÉRIE

n° 10

LES DÉFIS DU RECRUTEMENT



MAGAZINE HORS-SÉRIE • N°10 • OCTOBRE 2024 • 7,50€

40 pages dédiées à l'emploi, la formation et l'insertion

www.letrois.info

EDITION 2024

L'ATRAXION ANDELNANS

9 & 10 OCTOBRE 2024

AGORA JOBS

Carrefour des parcours
vers les métiers et l'emploi



www.agorajobs.fr



Organisé par :



Avec le soutien de :



Élargir son horizon

20. C'est le nombre de métiers, en moyenne, qu'un élève a devant lui. Un panorama qui est celui de son environnement, avec tout ce qu'il implique d'inégalités entre les familles. Comment peut-on déterminer son avenir si on ne dispose que de peu d'options ? C'est tout l'enjeu de l'orientation. Mais pour bien s'orienter, l'élève a besoin d'ouvrir le champ des possibles, dès que possible.

L'idée n'est évidemment pas de forcer les élèves à se déterminer très tôt sur leur avenir, mais bien de leur donner très tôt la possibilité d'y réfléchir, en sondant les différents aspects qui composent l'orientation. Cette dernière repose sur trois piliers : la connaissance de soi ; la connaissance des métiers et de l'environnement socio-économique ; et la connaissance des formations.

C'est dans cette dynamique que s'inscrit ce nouveau magazine édité par *Le Trois*, consacré à la formation, à l'insertion, à l'emploi et à l'orientation. C'est sa deuxième édition, une nouvelle fois adossé à l'évènement Agora Job, organisé par la Mife du Territoire de Belfort et la chambre de commerce et de l'industrie (CCI). Un évènement qui vise justement à rassembler, en un même lieu, pendant deux jours, tous les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion ou encore de l'orientation. Agora job se voit comme une vitrine pour qui cherche sa voie professionnelle, en favorisant les passerelles. Et il rassemble des acteurs concernés par les défis du recrutement.

Ce magazine permet de sonder le marché local du travail, de regarder de nouvelles formations qui ouvrent, les métiers qui recrutent justement ou encore d'observer les pratiques des entreprises en matière d'embauches. C'est essentiel, à l'heure du défi démographique qui concerne la Bourgogne-Franche-Comté ; c'est la première région métropolitaine à perdre des habitants. Deux éléments permettent de répondre à ce défi démographique : l'emploi et l'offre d'enseignement supérieur, qui attire des étudiants dans le territoire ou évite qu'ils ne le quittent.

Ce sont autant d'éléments qui seront scrutés à travers ces pages. Bonne lecture.

Thibault Quartier **B**

Se former dès aujourd'hui
et tout au long de la vie

le **cnam**
Bourgogne-Franche-Comté



Étudiants ?
Salariés ?
Demandeurs d'emploi ?
Entrepreneurs ?
En reconversion ?



Des questions ?
Contactez-nous !



Formations diplômantes ou certifiantes - Jusqu'au Bac+5



Agri - Agro - Forêt - Bois



Droit - Social



Gestion - Commerce - Vente - Marketing



Énergie



Informatique



Luxe - Mesure - Microtechniques



Processus & procédés industriels



Santé - Sécurité



Tourisme



Transport - Logistique



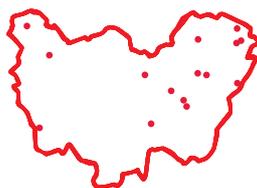
Auxerre

Chalon-sur-Saône

Dijon

Sens

Nevers



Belfort/Montbéliard

Besançon

Dole

Mouchard

Poligny / Mamirolle

Vesoul

cnam-bourgognefranchecomte.fr

Trois
LE NORD FRANCHE-COMTÉ

Le Trois - hors-série est un magazine édité par la société indépendante de publication (SIP)

1, rue du Docteur-Fréry | 90000 Belfort

Mail : redaction@letrois.info

Prix unitaire : 7,50 € TTC

La SIP édite le site Internet www.letrois.info

N° CPPAP du site : 1124 Y 93534

Directeur de la publication

Pierre-Yves Ratti

Rédacteur en chef

Thibault Quartier

Journaliste

Éva Chibane

Conception graphique

Cédric Chevolet - Glaztown

Design graphique, publicité & communication

www.glaztown.com

Photographie de couverture

Étudiants de l'École supérieure des technologies et des affaires (Esta)

©Esta

Développement commercial

Katyana Soulié

Tél. : 06 02 95 47 43

commercial@letrois.info

Impression

Imprimé par Estimprim

Z.A. à La Craye - 25100 Autechaux

Dépôt légal

Octobre 2024

ISSN de la revue : 2824-379X

Remerciements

Nous tenons à remercier les différents annonceurs qui nous ont fait confiance et ont rendu possible cette réalisation.

Sommaire

-03-

ÉDITO

-06-

ENTRETIEN

Sarah Jeantet :

« Je veux que France Travail soit un partenaire privilégié des entreprises »

-10-

INFOGRAPHIE

Les 10 métiers les plus recherchés dans le nord Franche-Comté

-12-

Un nouveau bachelor mêlant commerce et industrie en 2025 à Belfort

-14-

Le potentiel encore sous-exploité de l'école Rubika à Montbéliard

-16-

Les Finances publiques, de belles carrières à construire

-20-

La chambre des métiers, premier centre régional de formation en apprentissage

-22-

Mieux inclure dans l'emploi les personnes en situation de handicap

-24-

Amaelle face au défi du recrutement dans les soins à domicile

-26-

Cinq conseils pour construire sa marque employeur

-28-

« **On cherche toujours à améliorer les conditions de travail** »

-32-

Le label Empl'itude, moteur pour valoriser les entreprises locales

-36-

À Belfort, le 35^e régiment d'infanterie innove pour recruter

-38-

Services et industrie, deux secteurs qui recrutent



Sarah Jeantet, directrice territoriale France Travail du Territoire de Belfort | ©Thibault Quartier

SARAH JEANTET

« **Je veux que France Travail** soit un partenaire privilégié des entreprises »

Depuis le 1^{er} janvier, Pôle emploi a changé de nom, pour devenir France Travail. La structure doit coordonner les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation. **Sarah Jeantet**, la nouvelle directrice territoriale du Territoire de Belfort, revient sur ces changements d'organisation et analyse le marché de l'emploi dans le Territoire de Belfort.

8,5 % de taux de chômage dans le Territoire de Belfort, contre 7,3 % à l'échelle nationale et 6,7 % dans le Doubs. Voici l'un des défis auquel doit répondre, dans le département, France Travail, qui a remplacé Pôle Emploi depuis le 1^{er} janvier 2024, dans le cadre de l'application de la loi « Plein emploi ». « *L'objectif de la loi Plein emploi, c'est que tous les acteurs de la formation, de l'emploi et de l'insertion se voient mieux et se coordonnent mieux* », explique Sarah Jeantet, directrice territoriale du Territoire de Belfort de France Travail, en poste depuis le 1^{er} juillet. « *Nous avons une volonté de mieux piloter et de resserrer la gouvernance [autour de ces enjeux]* », confie-t-elle. Dans son précédent poste, elle rayonnait sur le Doubs et le Territoire de Belfort ; elle connaît bien le secteur. Aujourd'hui, France Travail dispose « *d'un interlocuteur privilégié* » pour assurer toutes ces représentations qu'impliquent cette mission de coordination. Elle veut « *créer plus de liens avec tout cet écosystème* ».

Le taux de chômage du Territoire de Belfort reflète aussi le visage des demandeurs d'emploi, « *des publics plus fragiles face à l'emploi* », observe Sarah Jeantet ; 19 % des demandeurs d'emplois du Territoire de Belfort habitent notamment dans un quartier politique de la ville. Et 42 % des demandeurs d'emploi du département sont des demandeurs de longue durée. Derrières ces réalités, ce sont « *plus de freins à lever* » : mobilités ; accès à la langue ; garde d'enfant... Ce sont autant d'éléments à travailler avant de pouvoir réussir un parcours de retour à l'emploi.

« *Dans les offres d'emplois enregistrées, le niveau de qualification attendu est supérieur à d'autres territoires*, relève également la directrice. *Et en face, nous avons des demandeurs éloignés de l'emploi.* » C'est cette équation qu'il est difficile à résoudre. Mais des éléments sont là pour se réjouir : durant les douze derniers mois (août 2023-août 2024), « *nous avons eu plus de 4 000 retours à l'emploi* », observe la directrice.

Se rapprocher des entreprises

France Travail veut aller plus au devant des entreprises et mieux travailler avec elles. Le Territoire de Belfort dispose de 10 conseillers entreprises. « *Leur job : trouver des offres d'emploi, trouver les demandeurs et proposer les offres de formation* », résume Sarah Jeantet. « *86 % des entreprises qui ont sollicité France Travail pour ses recrutements sont satisfaites* », poursuit la directrice. Elle souligne l'importance de travailler les offres, l'attractivité des métiers et des conditions salariales. « *Le mouton à cinq pattes n'existe pas*, prévient-elle. *[L'attractivité] se travaille en ouvrant ses portes, en accueillant, en prenant en compte une organisation du travail un peu différente.* » Puis de rassurer : « *Nous avons les moyens de proposer aux entreprises d'adapter la demande à l'offre, avec une batterie d'équipements.* » Derrière, elle attend aussi de l'engagement des entreprises : « *France Travail est prêt à faire retravailler les compétences des demandeurs d'emploi mais, au bout, il faut l'emploi. Cela demande l'engagement de l'entreprise. Si elles garantissent l'emploi, nous formons.* » Au second trimestre 2024, 610 demandeurs d'emploi ont été formés ; 49 % des personnes formées retrouvent un emploi dans les six mois après la formation.





France Travail a développé des outils pour définir les compétences-socles nécessaires à un poste, mais aussi déterminer les habiletés du demandeur d'emploi, comme avec, par exemple, la méthode de recrutement par simulation. Cette méthode, utilisée auparavant pour les recrutements en nombre, se démocratise pour des parcours plus individuels. « *Des coiffeuses ont été recrutées en maroquinerie grâce à cette méthode, se réjouit Sarah Jeantet. Sans elle, avec le CV qu'elles avaient, elles n'auraient jamais été recrutées.* » Avec cette méthode, France Travail demande aux entreprises « *de recevoir toutes les personnes qui ont réussi l'exercice* ». Ensuite, si un profil séduit mais qu'il y a des manques, « *nous mettons en place un parcours de formation, voire des immersions* ». Formation, immersion, tutorat... Les options et les dispositifs sont multiples pour rapprocher les besoins de recrutement des demandeurs d'emploi. « *Il faut prendre un temps, pour assurer une sécurité [d'emploi] pendant dix ans* », estime Sarah Jeantet. Ça limite aussi les risques de turnover. « *Nous réussissons. Il faut nous faire confiance* », invite la nouvelle directrice territoriale, qui veut « *conquérir de nouvelles entreprises qui ne nous connaissent pas encore* ».

Aujourd'hui, l'un des sujets-clé de France travail est le développement de la filière hydrogène, avec l'implantation des usines de McPhy et Inocel dans le Territoire de Belfort, voire de Gen-Hy dans le pays de Montbéliard. « *Nous sommes prêts* », assure-t-elle, en lien avec les entreprises, mais aussi les pouvoirs publics. L'Afpa a ouvert une formation autour de la maintenance industrielle, option hydrogène, avec un nouveau plateau technique dédié à cette molécule et ses usages. Pour que ses agents soient le plus à même d'accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement pour cette filière, des sensibilisations ont été menées, des visites d'usines ont été organisées et des ateliers ont été proposés.

CHIFFRES CLÉS TERRITOIRE DE BELFORT

140 120 habitants

64 451 actifs

33 113 salariés

2 888 établissements

8,5 % de taux de chômage

Source : France Travail

France Travail est aussi un acteur-clé, aux côtés du conseil départemental, dans l'accompagnement des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), pour lesquels le département est l'un des dix-neuf territoires impliqués dans une expérimentation. « *Nous arrivons à faire du parcours sur-mesure* », garantit la directrice territoriale, pour répondre à un besoin de « *personnalisation* ». Le « *diagnostic* » du demandeur d'emploi doit être plus souvent réinterrogé pour voir si l'encadrement est le bon.

Dans le Territoire de Belfort, le métier le plus recherché concerne les offres d'assistance auprès d'adultes (aides à domicile par exemple). L'industrie est aussi un secteur qui recrute, confirmant l'ADN de ce territoire (*lire p.38*).

Thibault Quartier





NUMERICA

Pôle Numérique de Bourgogne-Franche-Comté

BOOSTEZ VOS PERFORMANCES FORMEZ VOS ÉQUIPES AU NUMÉRIQUE



TRANSFORMATION
NUMÉRIQUE



MANAGEMENT
DES SI



DE LA DATA
À L'IA



DÉVELOPPEMENT
WEB ET LOGICIELS



STRATÉGIE DE
COMMUNICATION
NUMÉRIQUE



CAO / PAO
/ 3D



GESTION DES
SYSTÈMES
INFORMATIQUES

NUMERICA FORMATION VOUS ACCOMPAGNE DANS LA DÉFINITION DE VOTRE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN ADÉQUATION AVEC VOTRE STRATÉGIE D'ENTREPRISE.

Témoignage



“L’analyse du besoin et la qualité des formations sur mesure ont été déterminantes pour faire de notre transformation numérique un véritable levier de performance.”

Olivier Ducret
Directeur Général - Clair et Net

numericabfc.com
contact@numERICA-formation.fr
03.81.31.26.80
SEM NUMERICA   

CONSULTEZ NOTRE
CATALOGUE



Les 10 métiers les plus recherchés dans le nord Franche-Comté

2023

AGENTS D'ENTRETIEN DE LOCAUX (Y COMPRIS ATSEM)



AIDES À DOMICILE, AIDES MÉNAGERS, TRAVAILLEURS FAMILIAUX



AIDES, APPRENTIS, EMPLOYÉS POLYVALENTS DE CUISINE



EMPLOYÉS DE LIBRE-SERVICE



PROFESSIONNELS DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE (ANIMATEURS ET DIRECTEURS)



AIDES-SOIGNANTS (AIDES MÉDICO-PSYCHO, AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE, ASSISTANTS)



OUVRIERS NON QUALIFIÉS MÉTALLERIE, SERRURERIE, MONTAGE (Y COMPRIS RÉPARATEURS)



ÉDUCATEURS SPÉCIALISÉS



SERVEURS DE CAFÉS, DE RESTAURANTS ET COMMIS



SCRÉTAIRES BUREAUTIQUES ET ASSIMILÉS (Y COMPRIS SCRÉTAIRES MÉDICAUX)



AGENTS D'ENTRETIEN DE LOCAUX



TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE EN MAINTENANCE GÉNÉRALE



AIDES À DOMICILE ET AUXILIAIRES DE VIE



EMPLOYÉS DE LIBRE-SERVICE



AIDES-SOIGNANTS



PROFESSIONNELS DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE



AIDES DE CUISINE ET EMPLOYÉS POLYVALENTS DE LA RESTAURATION



CUISINIERS



ARTISTES (MUSIQUE, DANSE, SPECTACLES)



SERVEURS DE CAFÉS RESTAURANTS



Un nouveau bachelor mêlant commerce et industrie en 2025 à Belfort

L'école supérieure des technologies et des affaires (Esta), l'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et l'institution Sainte-Marie s'associent pour créer le bachelor « Commerce, techniques et innovation ». Ce diplôme de niveau bac +3 accueillera sa première promotion en septembre 2025.

Dès le mois de janvier 2025, la plateforme Parcoursup proposera un nouveau diplôme bac + 3 dispensé à Belfort : le bachelor « Commerce, techniques et innovation ». Cette formation est proposée par l'école supérieure des technologies et des affaires (Esta), l'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et l'institution Sainte-Marie.

Ce diplôme part d'un constat : la difficulté des entreprises à recruter des technico-commerciaux, indique Frédéric Duda, directeur général du pôle formation de l'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) Franche-Comté. L'école supérieure des technologies et des affaires (Esta) forme bien des étudiants à cette double compétence commerciale et technique. Mais elle forme des cadres supérieurs. « *Les entreprises nous ont fait savoir qu'elles avaient besoin de cadres intermédiaires* », remarque Laure Viellard, directrice de l'établissement d'enseignement supérieur. Le bachelor n'aura pas le volet management qu'a le diplôme bac +5, ni la dimension internationale. « *Cette formation est faite pour vivre ici, avec un ADN industriel* », indique Laure Viellard.

Par ailleurs, une étude du campus nord Franche-Comté sur les offres de formation a dévoilé des déficits dans les métiers du commerce, dans les propositions d'études en alternance et pour des niveaux bac + 3 relèvent les promoteurs de ce bachelor. « *Ce qu'on imagine correspond aux manques* », observe Laure Viellard.



Un bachelor ouvrira en septembre 2025 à Belfort, pour former des technico-

Alternance

Avec cette nouvelle offre, l'Esta diversifie aussi ses formations, tout en gardant son ADN de la double compétence. De son côté, l'institut Sainte-Marie voulait faire évoluer sa formation post-bac. Il propose bien un BTS métiers de la mesure (sciences physiques et chimiques), mais les recrutements sont de plus en plus difficiles, convient Corinne Guerrin, la cheffe d'établissement. Ce bachelor permet de poursuivre dans la voie du supérieur, tout en renouvelant ses propositions.

La formation recrutera des élèves en terminale, issus de filières générales, technologiques ou professionnelles, ou des étudiants en réorientation, détaille Régis Guerrin, responsable du bachelor. La



o-commerciaux – ©Esta

première année concentrera les savoirs de base, notamment en sciences et techniques ; une période de stage de huit semaines est également au programme. « *L'innovation est au cœur de la formation* », insiste Laure Viellard. La partie commerce, vente et marketing sera présente dans chacune des trois années. Des cours autour du numérique et des questions environnementales sont aussi prévus, soulignant l'intérêt, de plus en plus important, pris par ces questions de RSE (*responsabilité sociétale des entreprises*). Les 2^e et 3^e année se feront en apprentissage, permettant ainsi de réduire les coûts de scolarité. « *Le jour où l'étudiant sera diplômé d'un bac + 3, il aura déjà deux ans d'expérience* », replace également Régis Guerrin. « *Ça compte, quand vous êtes jeune* », assure-t-il. Le nom du bachelor a été choisi par un groupe de

lycéens de Sainte-Marie associés à des étudiants de l'**Esta** ; ils ont plutôt retenu « *innovation* » que « *industrie* », vocable qui souffre encore d'une mauvaise image.

Des entreprises ont été sollicitées et des conventions de partenariat sont en cours de signature, comme avec Mabéo, à Étupes. « *Quand on va dans les salons, on peut déjà dire aux étudiants qu'il y a tel et tel partenariat signé avec telle ou telle entreprise* », remarque Régis Guerrin. C'est très rassurant pour le futur étudiant, sur la facilité de trouver, par la suite, une alternance. « *C'est du clé en main* », résume la directrice de l'**Esta**, Laure Viellard. Rentrée de la première promotion en septembre 2025.

Thibault Quartier



Le potentiel encore sous-exploité de l'école Rubika à Montbéliard

Depuis deux ans, l'école Rubika a ouvert ses portes à Montbéliard, sur le site de Numérica. Connue sous son nom complet "Institut Supérieur du Design Rubika", cette école privée, déjà bien implantée à Valenciennes depuis 1988, cherche encore son public dans cette nouvelle région.

L'école sent encore le neuf et la peinture fraîche, toute de rouge vêtue. À Montbéliard, depuis deux ans, sont dispensés des cours de design numérique au sein de l'école Rubika. Accessible à partir d'un bac +3, Rubika propose une formation en alternance, facilitant ainsi l'accès à ce cursus qui coûte 10 000 euros par an en parcours classique.

Le terme exact de la formation ? Mastère en management de l'ingénierie du design numérique 3D. Avec un diplôme reconnu par l'État en fin de formation. Ce cursus forme les étudiants à donner vie à des produits grâce à la modélisation 3D, notamment dans le domaine du design industriel. Ils deviennent des experts capables de créer des prototypes numériques, de visualiser des matériaux et de mettre en scène des produits pour divers secteurs tels que l'automobile, le luxe, ou encore l'électronique.

Malgré cette offre alléchante, la formation peine à prendre de l'élan. Le problème de ce secteur ? « *Il est peu connu du grand public* », reconnaît Léa Gruet, chargée de coordination pédagogique. Cela a des répercussions sur les inscriptions à l'école. « *Il n'y a pas assez d'étudiants cette année* », déplore Alfonsino Cotillo, responsable pédagogique. En septembre 2024, aucun étudiant n'a fait de rentrée en première année dans la promotion. Trop peu d'élèves se sont inscrits. L'objectif de cette année 2024 est de continuer à travailler avec la promotion qui entre en deuxième année, asseoir la réputation

de l'école de Montbéliard et faire découvrir cette formation au plus grand nombre, en attendant.

Des métiers en essor

Les responsables pédagogiques gardent espoir : le marché de l'emploi est très favorable dans ce secteur, affirment-ils. Le design numérique est un domaine en pleine expansion, qui se situe au croisement du design créatif et de l'ingénierie. Les débouchés sont multiples : styliste numérique, modeleur 3D, animateur 3D ou encore photographe digital. Les diplômés peuvent prétendre à des postes dans l'automobile, l'industrie, ou encore des secteurs luxueux comme la maroquinerie, la joaillerie et l'horlogerie. « *Les étudiants deviennent des sculpteurs, des designers, des artistes* », énumère Alfonsino Cotillo.

« *La 3D est devenue une composante essentielle dans des domaines aussi variés que l'automobile, l'architecture, ou encore la mode. Elle a de plus en plus d'importance dans les modes de vie* », souligne-t-il encore. Dans l'industrie automobile, par exemple, la visualisation des matériaux en 3D a remplacé les maquettes physiques.

Ce changement se retrouve également dans le sport, l'horlogerie et le textile, où la modélisation numérique permet d'atteindre « *un niveau de réalisme sans précédent* ». « *Nous sommes capables de faire voir l'éclat d'une pierre* », poursuit-il. L'école a la spécificité de former les étudiants sur le rendu des différentes matières, des différents tissus. En travaillant avec des logiciels pour réussir à saisir la lumière, le tombé de chaque objet, notamment dans les domaines du textile.

Des cursus divers

Pour rentrer dans cette formation, quelques prérequis sont demandés. Avoir un Bac+3. Maîtriser les outils de modélisation 2D et s'être initié à la 3D.

**« On favorise
la présence
en entreprise »**



Rubika cherche encore son public à Montbéliard – ©Rubika

L'école est autant à la recherche de profils créatifs, que d'ingénieurs, ou encore d'autodidactes émérites.

Avant d'entrer en entreprise, les étudiants sont six à neuf semaines à l'école, au départ de la formation, pour partir avec les mêmes bases dans leurs futures alternances. Les cours, eux, sont dispensés par des professionnels du secteur, soutenus par un réseau d'anciens diplômés occupant des postes de formateurs. L'admission à cette formation se fait sur concours, comprenant une épreuve de modélisation 3D, un entretien de motivation et la présentation d'un portfolio. La formation est structurée autour d'un rythme de deux semaines de cours, quatre

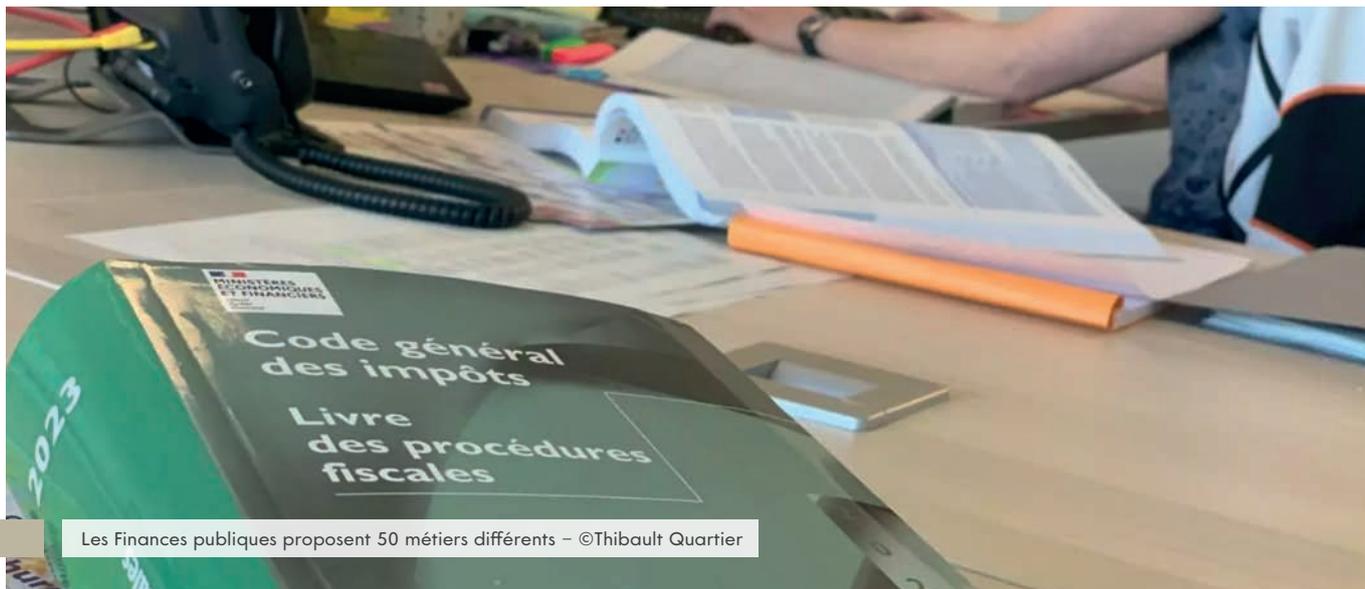
semaines en entreprise. « *On favorise la présence en entreprise* », explique Frédéric Monnier, directeur général de Numérica.

Montbéliard a déjà accueilli deux promotions, avec cinq étudiants la première année et huit la suivante. L'objectif, à terme, est d'atteindre une vingtaine d'étudiants par promotion. La première promotion de diplômés sortira de l'école en novembre 2024, et les prochains concours d'admission se tiendront entre avril et juin pour la promotion 2025. Reste à convaincre davantage d'étudiants de rejoindre cette aventure.

Éva Chibane



Les Finances publiques, de belles carrières à construire



Les Finances publiques proposent 50 métiers différents – ©Thibault Quartier

Bien connues, souvent redoutées, les Finances publiques proposent pourtant des carrières attractives, des possibilités d'évolution nombreuses, des niveaux de salaire intéressants et des niveaux de recrutement dès le brevet. Présentation d'un service public qui recrute.

Plus de 50 métiers différents. C'est ce que propose la direction générale des finances publiques, en France. Cette administration rassemble près de 95 000 agents, selon le site dédié au recrutement : rejoindrelesfinancespubliques.economie.gouv.fr. « *Nous avons à cœur de les faire connaître* », assure la directrice départementale des Finances publiques du Territoire de Belfort, Valérie Usson.

Les impôts, pour reprendre le vocable souvent usité pour évoquer cette administration, suscitent plutôt la crainte que l'envie. « *Nous avons la volonté de briser cette image*, assure-t-elle, avant d'observer : *Nous ne sommes pas qu'une administration qui*

recouvre les impôts. » Si les Finances publiques recouvrent bien les impôts, elles accompagnent aussi la comptabilité des collectivités locales ou assurent la veille des difficultés des entreprises aux côtés des préfetures. Les Finances publiques administrent également le fichier de l'immobilier, le cadastre. « *Nous sommes partout* », sourit Valérie Usson. Les Finances publiques sont présentes dans toutes les étapes de la vie d'un citoyen : si l'impôt ne fait pas rêver, il est pourtant au cœur de l'action de l'État. « *L'argent que l'on recouvre sert à améliorer le quotidien des usagers* », assure Valérie Usson. Éducation, santé... autant de prestations ouvertes par l'existence de l'impôt.

Recruter, puis former

« *Après le covid, Nous nous sommes aperçus d'une baisse des inscriptions aux concours* », indique Olivia Gardot-Pyot, inspectrice divisionnaire, référente attractivité. Les Finances publiques cherchent donc à se faire mieux connaître et à communiquer sur les opportunités de recrutement qui existent. Mais aussi sur les avantages de s'engager dans cette voie.

RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ

MIEUX SE FORMER
& S'ORIENTER

Vous créez ou reprenez une entreprise ?

LA RÉGION EST LÀ POUR VOUS !

LES OPÉRATEURS DE **BénéFiCes Créa'**
SONT PROCHES DE CHEZ VOUS,
POUR VOUS **ACCOMPAGNER GRATUITEMENT**
ET **FINANCER VOTRE PROJET**
EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ.

Ma Région | avancer, partager



bourgognefranchecomte.fr

BénéFiCes
La Région accompagne
les créateurs & les repreneurs
d'entreprises. **CRÉA**

RÉGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTÉ

Mise en page : avril 2024, Région Bourgogne-Franche-Comté, direction de la communication et des relations avec les citoyens

CHIFFRE

206

Les Finances publiques du Territoire de Belfort comptent 206 agents, dont un service national déconcentré, lié au contrôle fiscal, installé en septembre 2023.

La première possibilité de recrutement se fait sur concours. Elles recrutent à un niveau de grade : agent de recouvrement (catégorie C), contrôleur (catégorie B), ou inspecteur (catégorie A). Le premier concours est accessible avec un brevet, le deuxième avec un baccalauréat et le troisième avec un diplôme bac + 3. Au-dessus de ces trois grades, il y a celui d'administrateur d'État, issu de la réforme de la haute fonction publique.

Une fois recruté, le nouvel agent est formé. « *Forcément, on ne connaît pas le métier* », convient Valérie Usson. On recrute donc des « *personnalités* » et des « *potentiels* », pour reprendre les mots de la directrice départementale. Il faut de « *l'envie, du dynamisme, un respect du cadre hiérarchique, le sens de la discrétion* », énumère la directrice. Elle évoque aussi la rigueur et la probité, des valeurs attachées à cette administration qui se doit d'être irréprochable, le consentement à l'impôt étant l'un des socles d'un régime démocratique. Intégrer les Finances publiques, c'est aussi donner du « *sens* » à son action, relève la directrice. « *Au service des publics* », insiste-t-elle.

Le concours en poche, le nouvel agent peut aussi choisir sa branche : fiscalité, comptabilité des collectivités locales, cadastre... Une fois à l'intérieur de l'administration, « *on peut évoluer* », assure encore la directrice départementale, en passant par les différents échelons et en participant à des concours internes. Valérie Usson en est convaincue : les Finances publiques sont un vrai « *ascenseur social* ». « *Et nous réunissons les conditions pour permettre aux agents d'évoluer rapidement* », souligne la directrice.

Salaires attractifs

Une autre voie de recrutement est possible, en qualité de contractuel. Le ministère de l'Économie et des finances peut donner des autorisations de recrutement aux services départementaux, pour des contrats de un à trois ans (*choisirleservicepublic.gouv.fr*), pour des postes de toutes les catégories.

En plus de l'évolution interne, Valérie Usson souligne la possibilité d'explorer différents « *champs* » d'activité. À titre personnel, elle a par exemple travaillé dans l'administration hospitalière. Et au sein des Finances publiques il y a de nombreux parcours possibles. Il y a une « *mobilité fonctionnelle* », explique Olivia Gardot-Pyot, mais aussi « *géographique* ». Des postes existent dans l'Hexagone, en outre-mer, mais aussi à l'international, via le réseau des ambassades ou dans le cadre de coopération entre États. « *Vous pouvez faire quarante ans de carrière sans faire la même chose* », assure Olivia Gardot-Pyot. « *Si vous avez envie, que vous êtes curieux, il y a plein de possibilités* », poursuit la directrice départementale. Notamment dans le cadre d'une reconversion ou d'une seconde carrière, des profils souvent croisés dans les recrutements.

Un agent de recouvrement débute avec un salaire de 1 867,29 euros net par mois, le contrôleur avec un salaire de 2 019,71 euros net par mois et l'inspecteur avec un salaire de 2 337,99 euros net par mois. Ce sont des « *rémunérations attractives* », valide Olivia Gardot-Pyot. Des primes existent aussi selon le service ou le territoire d'exercice, indique la référente attractivité. « *C'est une vraie belle maison* », certifie, finalement, Valérie Usson.

Thibault Quartier



Plus de renseignements :

rejoindrelesfinancespubliques.economie.gouv.fr/



Nord
Franche-Comté
Belfort - Montbéliard



STGI
BELFORT-MONTBÉLIARD



**UNIVERSITÉ DE
FRANCHE-COMTÉ**

Des formations adaptées
aux enjeux de notre territoire,
nous formons vos futurs
collaborateurs
sur l'**hydrogène-énergie**
et la **transition écologique**

10 B.U.T.

(BACHELORS UNIVERSITAIRES DE TECHNOLOGIE)

BUSINESS / MANAGEMENT

INDUSTRIE / ÉNERGIE

NUMÉRIQUE

CONSTRUCTION DURABLE

MÉTIERS DU SOCIAL

iut-nfc.univ-fcomte.fr

LICENCE, MASTER & CMI

**CMI H3E - HYDROGÈNE-ÉNERGIE
ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE**

LICENCE SCIENCES POUR L'INGÉNIEUR

MASTER ÉNERGIE

stgi.univ-fcomte.fr

unique
en France

**RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS FORMATIONS SUR NOS SITES INTERNET
DE BAC+3 À BAC+5, OUVERTES À L'ALTERNANCE**

La chambre des métiers, premier centre régional de formation en apprentissage

La chambre des métiers et de l'artisanat de Bourgogne-Franche-Comté forme 2 600 apprentis chaque année dans la région. Tous les sites de la chambre consulaire accueillant des formations vont désormais s'appeler CMA Formation, CFA compris.

La Bourgogne-Franche-Comté compte 68 504 entreprises artisanales, qui génèrent 12 milliards d'euros de chiffre d'affaires par an. Ces entreprises assurent la vitalité et la richesse des territoires. Penser leur avenir est l'une des missions de la chambre des métiers et de l'artisanat, notamment le renouvellement des professionnels. « [Notre mission est de] former de futurs artisans pour assurer l'employabilité et assurer l'artisanat de demain », convient Gauthier Bergeret, directeur régional de la formation tout au long de la vie à la chambre des métiers et de l'artisanat de Bourgogne-Franche-Comté.

Avec plus de 2 600 apprentis formés chaque année, CMA Formation en Bourgogne-Franche-Comté « s'impose » comme le premier centre de formation de la région, en apprentissage, indique la chambre consulaire sur son site internet. Ces jeunes apprentis deviendront des employés, puis, à moyen terme, de futurs repreneurs d'entreprises, afin de « faire perdurer les métiers dans nos territoires », explique Gauthier Bergeret. Ces apprentis sont accueillis dans les trois centres de formation des apprentis (CFA) de la région, gérés par la chambre des métiers et de l'artisanat à Mercrey (Saône-et-Loire), Gevingey (Jura) et Vesoul (Haute-Saône). La chambre compte huit antennes de formation.

Centaine de formations au catalogue

La chambre des métiers et de l'artisanat propose des formations en apprentissage, mais pas seulement. Elle assure aussi des reconversions d'adultes, des formations de demandeurs d'emploi et des formations continues pour les artisans en activité ; près de 2 000 stagiaires sont concernés par ces formations chaque année, indique la chambre des métiers.

Ce sont autant de formations dispensées dans ses antennes départementales, qui arboreront aussi le vocable CMA Formation. Une logique qui s'inscrit dans une volonté de « favoriser » la présence « territoriale » des formations, « au plus près des entreprises artisanales ». La chambre propose de nombreuses formations tournées vers le secteur tertiaire ; de nombreuses places sont disponibles, notamment dans des formations de niveau bac + 3 en banque et assurance. La chambre consulaire a ouvert trois formations à la rentrée 2024, un BTS gestion de la PME, une formation esthétique et un titre de sommelier-caviste. A la suite de CAP, la chambre a ouvert des brevets professionnels, « pour augmenter les compétences ». Plus de 100 formations sont proposées dans la région par la chambre des métiers et de l'artisanat.

Si les formations essaient d'être au plus proche des besoins du territoire, des entreprises, elles, doivent aussi s'adapter « aux nouvelles façons de travailler », valide Gauthier Bergeret, et aux nouvelles attentes, autour du numérique, des enjeux environnementaux et maintenant de l'intelligence artificielle. Des formations courtes sont déployées pour y répondre.

Thibault Quartier



A photograph of two chefs in a kitchen. The chef on the left, a man, is wearing a white chef's hat and a white double-breasted chef's jacket. He is holding a metal sieve and sifting a white powder (likely powdered sugar) onto a white plate. The chef on the right, a woman, is also wearing a white chef's hat and a white chef's jacket with blue accents. She is looking down at the plate with a focused expression. The kitchen counter is cluttered with various pastries, including a large golden-brown croissant, a small white cream swirl, and a small pink flower-shaped decoration. In the background, there are stainless steel pots and pans hanging on a rack.

Les formations de pâtisseries sont boostées par les émissions TV – ©Adobe stock

DES DISPARITÉS PARMI LES MÉTIERS

Les principaux métiers en tension sont les métiers de bouche, souligne Gauthier Bergeret ; on éprouve des difficultés à trouver des candidats. Des métiers du bâtiment sont aussi concernés.

En revanche, il y a des postulants, mais pas assez par rapport au nombre d'entreprises qui recrutent. Les métiers de service souffrent aussi pour les recrutements. Des territoires sont plus en difficulté que d'autres en Bourgogne-Franche-Comté.

Dans les métiers de bouche, certains ont toutefois le vent en poupe, comme la pâtisserie ou la boulangerie, « **portés par les émissions de télévision** », convient Gauthier Bergeret.

En revanche, la boucherie souffre.

Mieux inclure dans l'emploi les personnes en situation de handicap

La direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) facilite l'insertion des personnes en situation de handicap en collaborant avec les entreprises et divers partenaires. Dans le Territoire de Belfort, Marion Clémence pilote ces actions pour améliorer leur employabilité.

Le saviez-vous ? La direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP), sous l'autorité du préfet et rattachée au ministère de l'Intérieur, joue un rôle essentiel dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette mission, qui s'inscrit dans les politiques locales d'inclusion, s'appuie sur plusieurs leviers d'action : ingénierie, pilotage de projets, mobilisation des acteurs économiques et sociaux, ainsi que conseil et accompagnement des structures au contact de personnes en situation de handicap.

Le but affiché par ce service de l'État : créer des synergies entre les entreprises et les personnes en situation de handicap, afin de faciliter leur intégration et maintenir leur accès à l'emploi.

Des partenariats et des actions concrètes

Marion Clémence, chargée de mission pour l'emploi des travailleurs handicapés et la formation professionnelle dans le Territoire de Belfort, travaille étroitement avec les partenaires du service public de l'emploi, les acteurs socio-économiques, ainsi que des organisations telles que l'Agefiph, Cap Emploi, France Travail et la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Ensemble, ils multiplient les initiatives pour promouvoir l'embauche des personnes handicapées et lutter contre les discriminations.

Des actions concrètes, comme les "Duoday" (*jours de découverte en entreprise pour les personnes handicapées*) ou les mises en situation professionnelle, sont mises en place pour favoriser la rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi en situation de handicap. Selon Marion Clémence, « *l'employabilité des personnes handicapées s'améliore, même s'il reste encore du chemin à parcourir* ». Dans le Territoire de Belfort, la DDETSPP suit notamment l'unique entreprise adaptée, Synaltis, qui accueille des personnes en situation de handicap dans des emplois adaptés.

L'un des objectifs principaux est d'inciter un maximum d'entreprises à s'intéresser à l'embauche de personnes porteuses de handicap. « *Il existe des moyens facilitants* », rappelle Marion Clémence, grâce aux partenaires et aux actions mises en place, que ce soit avant, pendant ou après l'embauche. Et il ne faut pas hésiter à se saisir de cette structure.

Éva Chibane



CHIFFRES CLÉS TERRITOIRE DE BELFORT

6,6 % de la population dispose d'une reconnaissance de handicap en 2021.

1 350 personnes ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) au cours de l'année.

Parmi les demandeurs d'emploi, **7,5 %** sont en situation de handicap,

73,8 % des demandeurs d'emploi handicapés sont classés en catégorie A, c'est-à-dire totalement consacrés à la recherche d'un emploi.

33,6 % sont inscrits comme demandeurs d'emploi depuis deux ans ou plus.

19,2 % des personnes handicapées en recherche d'emploi accèdent à des contrats aidés.

Une personne sur cinq en contrat aidé est en situation de handicap.

Source : chiffres du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés en Bourgogne-Franche-Comté (Prit).

NOUVEAU

LE COVOITURAGE AVEC OPTYMO

PARTAGEZ VOS TRAJETS AVEC VOS COLLÈGUES

POUR LE CONDUCTEUR

un gain de
2€



POUR LE PASSAGER

1€
le trajet



MOBILITÉ



ÉCONOMIE



ÉCOLOGIE



CONVIVALITÉ



STATIONNEMENT

PLUS D'INFO : OPTYMO.FR

Amaelle

face au défi du recrutement dans les soins à domicile

Une main d'œuvre de moins en moins facile à trouver... et des soins de plus en plus nombreux et rigoureux à dispenser. Face à ce contexte dans les métiers de l'aide à domicile, Amaelles déploie de nombreuses stratégies pour attirer et fidéliser son personnel.

Le Territoire de Belfort est marqué par un phénomène : le vieillissement de la population. Cela a des conséquences directes sur les métiers de l'aide à domicile. En témoigne **Amaelles**, collectif d'aide et soins à la personne dans le Territoire de Belfort. Depuis 2013, Audrey Gagliano, chargée de recrutement et de formation pour le collectif, observe les défis grandissants dans le secteur des soins à domicile : « *De plus en plus de personnes souhaitent rester chez elles malgré une dépendance croissante. Le domicile est désormais le choix numéro un des patients* », note-t-elle. Cela nécessite une offre de soins à domicile plus importante, avec des soins plus longs et plus de prestations. La saturation des Ehpad, qui ne peuvent plus accueillir tout le monde, ajoute à cela une patientèle supplémentaire, habituellement accueillie dans ce type de structure.

Les besoins s'accroissent aussi du fait de l'évolution des pathologies. Amaelles est de plus en plus sollicitée pour des soins auprès de personnes plus jeunes, atteintes de cancer, souffrant de troubles psychiatriques, ou nécessitant un accompagnement en fin de vie. « *Depuis cinq ans, ces demandes se multiplient* », constate Audrey Gagliano.

Le collectif recrute deux types de professionnels pour accompagner cette demande : des aides-soignantes diplômées d'État et des aides à domicile, un métier qui ne nécessite pas de diplôme, mais demande un engagement important (accompagnement de la personne, courses, prise des repas, entretien du



Vaste campagne de recrutement via affichage publicitaire à l'été 2024 – ©

domicile). Ces deux professions, essentielles pour le maintien à domicile des personnes âgées ou dépendantes, peinent pourtant à attirer des candidats sérieux, relève la professionnelle.

Un métier exigeant

En dix ans, les difficultés liées au recrutement se sont largement intensifiées. « *Les CV arrivent toujours, mais les profils ne correspondent souvent pas aux exigences en termes d'horaires ou de flexibilité* », explique Audrey Gagliano. La crise sanitaire liée au covid-19 a amplifié cette tendance. « *Au début de la pandémie, il y avait une vague de personnes désireuses d'aider, mais cet élan s'est vite essoufflé* », constate-t-elle. Depuis, le secteur souffre d'un manque croissant de candidatures sérieuses. Le métier d'aide-soignante, en particulier, est jugé exigeant. « *C'est un travail où l'on est au service des autres*



en permanence, souvent à toute heure », souligne la responsable du recrutement.

Audrey Gagliano et Angélique Barrocas, directrice des interventions chez Amaelles, soulignent aussi une concurrence accrue sur le marché de l'emploi. « *Tous les secteurs recrutent, ce qui n'est pas en notre faveur* », reconnaît Audrey. La proximité avec la Suisse accentue encore cette pénurie de main-d'œuvre, les salaires plus attractifs de l'autre côté de la frontière détournant les candidats potentiels.

Des initiatives pour attirer et fidéliser

Amaelles, qui compte actuellement 416 salariés, dont 37 aides-soignantes et 340 aides à domicile, multiplie les efforts pour fidéliser son personnel. « *Nous avons dû adapter nos pratiques, en proposant des horaires plus flexibles et davantage de temps partiel pour*

permettre à nos employés de mieux concilier vie privée et vie professionnelle », explique Angélique Barrocas.

Diverses primes ont été mises en place : prime de cooptation, prime d'assiduité, prime de complexité, ou encore des primes pour les remplacements en urgence. « *Mais cela n'a pas suffi à inverser la tendance* », admettent les deux responsables.

Pour tenter de pallier le manque de personnel, **Amaelles** propose également des formations internes. Par exemple, une aide à domicile peut évoluer vers le métier d'aide-soignante en suivant une formation en partenariat avec l'IFMS, entièrement prise en charge par l'association. **Amaelles** a aussi investi dans 25 voitures, dont des véhicules électriques sans permis, pour faciliter les déplacements de ses employés et limiter l'usage de leurs voitures personnelles.

Malgré ces initiatives, Amaelles manque actuellement d'une quinzaine de personnes, dont trois à quatre aides-soignantes et une dizaine d'aides à domicile. « *Le recrutement ne permet pour l'instant que de compenser les absences et le turn-over* », regrette Angélique.

Durant l'été 2024, Amaelles a lancé plusieurs campagnes de communication, avec des affiches publicitaires en 4 mètres par 3 dans tout le Territoire de Belfort. Ces campagnes, bien qu'ambitieuses, n'ont pas encore produit les résultats escomptés. « *L'investissement n'a pas eu les retombées attendues* », admet Audrey, qui rapporte n'avoir reçu que quelques appels en réponse à ces initiatives. Mais l'association continue tout de même à promouvoir l'activité, en multipliant les actions de promotion des métiers du service à la personne. Aux caisses des magasins, à la radio, sur des sets de table, Amaelles cherche à se faire voir partout via de la publicité, avec l'espoir de recruter...et de fidéliser.

Éva Chibane

13

Cinq conseils pour construire sa marque employeur

Recruter est devenu un défi du quotidien pour une entreprise. La marque employeur est l'un des leviers pour faciliter la renommée de sa structure et la rendre attractive, mais aussi une manière de faire vivre, au quotidien, les valeurs qui la façonnent. Voici cinq conseils pour aider les entreprises à construire leur marque employeur.

« *Pour relever des défis à la hauteur de vos ambitions !* » Voici l'une des raisons avancées par le groupe EDF pour inviter à postuler chez lui. Participer au défi du climat, à la transition énergétique... Autant d'éléments qui donnent du sens à un engagement et qui portent des messages de l'énergéticien pour encourager à rejoindre ses rangs. C'est un des éléments de sa marque employeur, façonnée pour répondre au défi du recrutement. La marque employeur, « *c'est tout ce que met en œuvre une entreprise pour donner envie de travailler chez elle et pour attirer de nouveaux talents* », explique Jennifer Monnet, consultante relations entreprises pour l'Apec Franche-Comté, qui livre ses secrets pour construire sa propre marque.

1. Identifier ses forces et ses singularités

Dans une offre d'emploi, dans une communication d'entreprise, la marque employeur consiste à mettre en évidence « *les avantages* », « *la culture d'entreprise* » ou encore « *le sens* » de la structure. Cette marque employeur est là pour « *différencier* » son entreprise. Il faut donc la cultiver. Pour commencer, Jennifer Monnet recommande de faire un bilan de ses forces, de ses singularités, en évitant, surtout « *de copier-coller* » d'autres entreprises. Mais la marque employeur n'est pas seulement dirigée vers les candidats. Elle s'adresse aussi aux salariés en place, pour les « *fidéliser* ».

2. Associer ses collaborateurs

La marque employeur n'est pas seulement une mission des ressources humaines ou du service marketing, estime Jennifer Monnet. « *C'est la mission de tout le monde* », suggère la spécialiste. Il faut associer les salariés, pour faire « *l'inventaire* » de ce que doit être la marque employeur de l'entreprise, mais aussi « *la direction* » que l'on souhaite prendre. Puis on met en chantier. Autre élément facile à mettre en place : le discours des collaborateurs. On interroge les équipes pour identifier les valeurs qu'ils ressentent. « *Pourquoi ils travaillent pour l'entreprise et pourquoi ils restent* », résume-t-elle. Et ce témoignage peut facilement être exploité dans les outils de communication de l'entreprise.

3. Vivre la marque employeur

La marque employeur n'est pas seulement faite pour attirer les candidats, répète Jennifer Monnet ; elle est aussi dirigée vers les salariés en place. « *On doit la ressentir au quotidien, pour que le salarié ait envie de continuer à collaborer avec l'entreprise* », insiste-t-elle. « *Il faut la vivre, la transpirer* », souligne encore Jennifer Monnet. Ce ne doit pas être seulement un coup de communication, un « *slogan marketing* ». « *Si on se sent trompé après avoir été attiré par un discours, on ne restera pas* », met en garde Jennifer Monnet.

4. La marque employeur est un chemin

Jennifer Monnet est catégorique : la marque employeur doit se travailler. C'est un processus. « *Elle doit se travailler, car on ne peut pas tout faire en même temps* », relève-t-elle. Elle ne concerne pas que les métiers et les conditions de travail. Et ne se résume pas non plus à la présence d'un *happy manager* et d'une table de

L'APEC

L'Apec, c'est l'association pour l'emploi des cadres. Elle accompagne les entreprises dans le recrutement des cadres et des jeunes diplômés. Elle a trois missions : accompagner les cadres et jeunes diplômés, post bac +3, dans leur parcours professionnel ; accompagner les entreprises à trouver les compétences dont elles ont besoin ; alimenter un observatoire de données de l'emploi des cadres qui permet aux entreprises d'analyser les grandes dynamiques de leur territoire (pratiques, salaires, recrutements...).



Travailler sa marque employeur est essentiel pour recruter – ©Apec

tennis de table dans la salle de repos. « *C'est un package, résume la consultante. Mais surtout, un engagement.* » D'ajouter : « *Il faut poser les choses, y aller par étape et convaincre les collaborateurs.* »

5. Sincérité

Jennifer Monnet insiste sur l'authenticité du discours. « *S'appuyer* » sur les collaborateurs et leurs ressentis les favorise. La consultante de l'Apec renouvelle sa mise en garde : « *Ne pas faire de fausses*

promesses. » Le risque est important, notamment à l'ère du numérique, de diffuser une image négative par l'intermédiaire d'un candidat ou d'un ancien salarié, échaudés par un discours de surface.

Thibault Quartier



Solliciter l'Apec sur la marque employeur, auprès de Jennifer Monnet, consultante en relations entreprises pour l'Apec Franche-Comté :

jennifer.monnet@appec.fr

« On cherche toujours à améliorer les conditions de travail »

Nicolas Morel est gérant de la société Toitures Morel, à Giromagny. Il raconte ce qu'il met en place pour fidéliser ses salariés, autant par les salaires, les conditions de travail, le matériel utilisé que dans l'implication des familles.

Le logo de l'entreprise **Toitures Morel** orne de nombreux échafaudages dans le Territoire de Belfort. La société de Nicolas Morel, qu'il a reprise il y a huit ans, est basée à Giromagny. Elle a été créée en 1984 sous cette forme juridique ; le grand-père de Nicolas Morel avait déjà créé une entreprise de plomberie en 1952. Aujourd'hui, l'entreprise ne manque pas de travail. Elle vient même de terminer un chantier « *emblématique* » dans la cité du Lion : elle a refait la toiture du marché des Vosges. En juin 2022, un épisode de grêle avait gravement endommagé la structure, la contraignant à la fermeture et à la rénovation ; elle a été rouverte ce dimanche 29 septembre. Chaque année, l'entreprise de couverture, de zinguerie, de bardage et d'isolation extérieure enregistre un chiffre d'affaires de près de 4 millions d'euros. Elle compte trente salariés et trois apprentis.

Chaque année, Nicolas Morel recrute, pour garantir le renouvellement de ses équipes. Il a la chance de ne pas avoir besoin de déposer d'annonces ou de rechercher. « *Je suis toujours intéressé dès qu'il y a un bon profil* », confie-t-il. Son lien avec les agences d'intérim ou les écoles lui permet d'être sollicité lorsqu'un profil se distingue.

Nicolas Morel investit beaucoup pour fidéliser ses salariés. Il insiste beaucoup « *sur le respect de la personne* ». Elle s'incarne déjà dans les conditions de travail et le fait de sécuriser le salarié et sa

famille, « *en sécurisant le lieu de travail et le chantier* », appuie-t-il. « *Dès qu'on travaille en sécurité, on fait du travail de qualité* », estime le gérant. Une politique qui permet aussi de facturer la prestation en ce sens et de le répercuter sur le niveau de salaire ou la qualité des équipements fournis aux salariés.

« J'intègre les familles dans ma vision de l'entreprise »

Au-delà de ces éléments, Nicolas Morel veut impliquer ses équipes. « *Je consulte toujours la personne qui va utiliser une machine ou de l'outillage* », raconte-t-il, citant l'exemple d'un camion-grue que vient d'acquérir l'entreprise. Il a été conçu avec l'utilisateur. Lors d'un renouvellement d'un équipement, il peut aussi mettre en place « *un petit groupe de travail* », pour trouver « *la meilleure machine* ». « *C'est aussi une manière de les responsabiliser* », convient le gérant. Récemment, les **Toitures Morel** ont changé la garde-robe des salariés. Les vêtements et les chaussures de sécurité ont été testés, puis approuvés. « *C'est important d'être à l'aise dans ses godasses !* » sourit le patron, qui estime à 400 euros hors taxe, l'enveloppe globale

nécessaire à l'achat de ce kit d'équipements : t-shirt, pantalons, veste sans-manche, chaussures... L'ensemble de la garde-robe est floqué, pour renforcer le sentiment d'appartenance et être reconnu par les clients. C'est l'identité de l'entreprise, qui renforce par ailleurs sa marque employeur (*lire pages 26-27*).

Chaque année, Nicolas Morel organise deux moments avec les familles, avant Noël et au moment des congés d'été. L'été, il installe même des structures gonflables dans la cour de l'entreprise. « *Ça limite aussi les départs*, estime Nicolas Morel, *car j'intègre les familles dans ma vision de ce qu'est l'entreprise.* »

« Il ne faut jamais se reposer sur ses lauriers »



Nicolas Morel, gérant de l'entreprise Toitures Morel - ©Thibault Quartier

Côté temps de travail, les salariés des Toitures Morel travaillent 70 heures, sur deux semaines. En termes de répartition, ils travaillent une semaine quatre jours et l'autre semaine, cinq jours. Ce rythme avait été initié par son père, Denis, mais il l'a fait évoluer. Auparavant, les salariés travaillaient 4,5 jours par semaine. Mais finalement, ils ne faisaient pas d'économie de carburant pour venir au travail et le vendredi, ils avaient des difficultés à finir à 12 h, car il fallait terminer ce qu'ils avaient entamé sur le chantier. « *J'en ai alors rediscuté avec les équipes* », explique Nicolas Morel. Et le temps de travail a été adapté. « *Tout le monde s'y retrouve*, apprécie-t-il. *C'est énormément apprécié.* » Cette journée de repos tous les quinze jours permet de prendre des rendez-vous médicaux, de faire du bricolage à la maison,

de partir en week-end ou de se caler facilement des heures supplémentaires. L'entreprise et le salarié s'y retrouvent en termes de dépenses de carburant.

Sécurité, conditions salariales, conditions de travail, implication des familles, respect, chantiers emblématiques qui mobilisent toutes les équipes... En résumant sa philosophie, Nicolas Morel, par ailleurs président de la chambre des métiers et de l'artisanat du Territoire de Belfort, parle « *d'un état d'esprit* ». « *Il ne faut jamais se reposer sur ses lauriers et toujours chercher à améliorer les conditions de travail et les façons de travailler*, invite Nicolas Morel. *Il faut garder cette dynamique.* »

Thibault Quartier



Trois^{le}

DÉCRYPTER
LE NORD FRANCHE-COMTÉ

RETROUVEZ TOUS **LES HORS-SÉRIES**
EN VERSION NUMÉRIQUE **SUR NOTRE KIOSQUE !**

www.letrois.info



LE TROIS, C'EST AUSSI UNE APPLICATION MOBILE !

Disponible sur
iOS et Android



PARCE QUE VOUS ÊTES TOUJOURS PLUS NOMBREUX
À NOUS SUIVRE !



Le label Empl'itude, moteur pour valoriser les entreprises locales



Le label Empl'itude a été remis à Cube Omniverre, à Belfort – ©Mife

La maison de l'information sur la formation et l'emploi (Mife) du Territoire de Belfort gère le label Empl'itude. Apparue à Belfort en 2017, il vise à récompenser les entreprises locales pour leurs bonnes pratiques en matière de responsabilité sociétale des entreprises. Aujourd'hui, 26 entreprises du département l'arborent.

Empl'itude, le premier label territorial dédié à la valorisation des entreprises pour leur engagement social, trouve ses racines à Marseille (Bouches-du-

Rhône), où il a été lancé en 2007 par l'association Émergence dans le cadre du Plan local pour l'insertion et l'emploi (Plie). Après avoir prospéré à Marseille pendant une dizaine d'années, il s'est étendu au Territoire de Belfort, à la demande du conseil départemental, désireux de promouvoir l'exemplarité sociale des entreprises locales.

La Mife a été chargée de coordonner l'essaimage de ce label dans le territoire belfortain. Pour ce faire, elle a formé une animatrice spécialisée qui accompagne les entreprises dans un processus de labellisation basé sur trois axes fondamentaux : faciliter l'accès à l'emploi, en accueillant des stagiaires, des personnes en reconversion ou en



INSCRIPTION



JOURNÉES PORTES OUVERTES

SAMEDI 14 DÉCEMBRE
SAMEDI 8 FÉVRIER
SAMEDI 22 MARS

LA GRANDE ÉCOLE
DE COMMERCE
ET DES TECHNOLOGIES
DE BAC+3 À BAC+5

ésta



situation de pré-emploi ; favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, en instaurant des processus de recrutement non discriminatoires ; et encourager la solidarité entre chefs d'entreprise, en promouvant les bonnes pratiques auprès d'autres dirigeants pour fédérer les entreprises autour d'actions en faveur du social.

Comment sont sélectionnées les entreprises ? Grâce, souvent aux jurys, composés de collectivités, de fédérations de travailleurs, d'entreprises... En clair, de la cooptation. *« Le but est de leur faire désigner des entreprises qu'ils savent avoir des pratiques valeureuses »*, commente Charlotte Beck, animatrice du label.

Le processus de labellisation démarre par un pré-diagnostic, réalisé soit par questionnaire, soit lors d'un entretien approfondi. Il s'agit pour l'entreprise d'identifier ses actions positives et les domaines dans lesquels des améliorations peuvent être apportées. *« Ce n'est pas un audit. On voit tout ce qui a été fait, on récolte des preuves, on cherche les faits, les réalisations.*

Le but étant de trouver les bonnes pratiques au-delà des obligations légales », poursuit Charlotte Beck. Et souvent, l'entreprise découvre de belles surprises : *« Parfois, elle ne se rendent pas compte de ce qu'elles font déjà. Ou des points qu'elles peuvent utiliser pour leur image de marque. »*

L'une des particularités du **label Empl'itude** *« est son approche constructive »*, poursuit l'animatrice. Lorsqu'un point faible est identifié, il est transformé en piste d'amélioration, permettant aux entreprises de s'améliorer encore dans la démarche.

Une reconnaissance précieuse pour les entreprises locales

La première entreprise à obtenir le label dans le Territoire de Belfort en 2018 a été l'entreprise Colas. Depuis, entre huit à douze entreprises sont labellisées chaque année. On compte des noms comme Amaëlles, Roger Martin, Francis TP, Negro père et fils... Dans un contexte où le recrutement devient de plus en plus difficile, le label Empl'itude permet aux entreprises de renforcer leur attractivité en valorisant leur image auprès des futurs salariés. *« Dans tous les secteurs, les entreprises ont énormément de mal à recruter. Elles ont toutes des problèmes, si ce n'est pour recruter, à être attractives. Le label leur permet de mettre en avant leurs avantages et d'attirer de nouveaux salariés. »*, fait remarquer Charlotte Beck.

« Dans tous les secteurs, les entreprises ont énormément de mal à recruter. Elles ont toutes des problèmes, si ce n'est pour recruter, à être attractives. Le label leur permet de mettre en avant leurs avantages et d'attirer de nouveaux salariés »

Le **label Empl'itude** s'adresse à toutes les entreprises, quelles que soient leur taille ou leur secteur, qui œuvrent en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle. Le renouvellement du label, qui intervient tous les

trois ans, n'est pas une formalité. Il s'accompagne d'un suivi rigoureux par la Mife, qui veille à ce que les pistes d'amélioration identifiées lors de la première labellisation aient été mises en œuvre. Ou que de nouvelles actions aient vu le jour. Le dispositif, désormais bien rodé, demande un engagement de la part des entreprises, qui doivent consacrer entre cinq et huit heures à la prestation réalisée par la Mife. Un engagement... pour une reconnaissance auprès des futurs salariés.

Éva Chibane





Chambre
de **Métiers**
et de l'**Artisanat**

CMA FORMATION

Formule

Boost Performances

**EXPLOREZ NOS
POUR BOOSTER**

**FORMATIONS 360°
VOS COMPÉTENCES**

CMA,
je me forme
et j'entreprends

FLASHEZ
POUR + D'INFOS



ARTISANAT-BFC.FR
03 73 55 20 20

Formule#1

50H DE FORMATION AU CHOIX

150 €*

3€ DE RESTE À CHARGE PAR
HEURE DE FORMATION

**CHEFS D'ENTREPRISE ET CRÉATEURS
DYNAMISEZ VOS OBJECTIFS**

**EN ACQUÉRANT
LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES
POUR PROPULSER VOTRE ENTREPRISE
VERS LE SUCCÈS.**

Formule#2

100H DE FORMATION AU CHOIX

200 €*

2€ DE RESTE À CHARGE PAR
HEURE DE FORMATION

*voir conditions

À Belfort, le 35^e régiment d'infanterie innove pour recruter

Le 35^e régiment d'infanterie (35^e RI) de Belfort a expérimenté, cet été, un nouveau programme de recrutement, dont il est à l'initiative : volontaire découverte de l'armée de terre (VDAT). Il est le seul régiment en France à avoir conduit cette expérience. Quelque 100 jeunes ont été incorporés pendant quatre mois. Ils ont défilé à Paris le 14 juillet et participé à la sécurisation des Jeux olympiques et paralympiques.

« Tir effectué. Sûreté remise ». Amandine, 22 ans, termine un examen au stand de tir militaire du Bois D'Oye, à Bermont, près de Belfort, en cette journée du mois de juin. Dans le tunnel, ça sent la poudre. Les détonations ont claqué alors qu'elle a multiplié les tirs entre 25 et 200 mètres de distance. La Montpelliéraine fait partie de la centaine de jeunes, originaires de toute la France, qui a intégré le 35^e régiment d'infanterie le 27 mai, dans le cadre du nouveau programme « volontaires découverte de l'armée de terre » (VDAT). Un programme de quatre mois, où les recrues ont été formées au métier de militaire et aux missions qui les attendent.

La particularité de l'engagement : ils ont fait des missions opérationnelles au bout de quelques semaines. À la fin de leur cursus, ils ont même participé à la sécurisation des sites des Jeux paralympiques, a indiqué le colonel Philippe Le Duc, chef de corps du 35^e RI. Certains ont même défilé à Paris, le 14 juillet, dans un format plus restreint qu'à l'accoutumée compte tenu des Jeux olympiques.

« Ce dispositif vise à faire découvrir l'armée de terre, ses missions et son mode de fonctionnement à notre jeunesse », justifie le chef de corps. En France,



Le 35^e RI a tenté une expérimentation de recrutement

le service militaire est suspendu depuis 2002. « L'armée de terre est confrontée à un problème de connaissance de la population, ajoute-t-il. En dehors de la journée d'appel à la défense, les jeunes n'ont parfois aucun contact avec la défense. » Et pour une partie de la nouvelle génération, leur père n'a pas non plus fait son service militaire. Le dispositif facilite les immersions et doit limiter l'attrition observée chez les jeunes recrues, tout en



ement, avec un format d'engagement de quatre mois – ©Thibault Quartier

facilitant les recrutements, qui sont à la peine dans l'armée de terre, un phénomène aussi observé en Allemagne ou aux États-Unis.

« Mettre le pied à l'étrier »

Habituellement, les jeunes recrues s'engagent pour des contrats de plusieurs années, ce qui peut constituer un frein pour des jeunes pas certains de

vouloir embrasser une carrière militaire au long cours. Ce module de quatre mois constitue donc un ballon d'essai idéal pour confirmer un éventuel intérêt pour l'armée. C'est « *un bon moyen de mettre le pied à l'étrier* », souligne le capitaine Benoît, commandant adjoint de la 1^{re} compagnie du **35^e RI**, qui a accueilli les recrues.

L'armée de terre cherche à élargir les offres de découverte. L'expérimentation propose donc une immersion profonde. « *C'est beaucoup plus adapté à la vie moderne* », observe également le colonel Philippe Le Duc. La présente période s'est insérée, par exemple, parfaitement dans le calendrier universitaire. « *Le format est avantageux pour les personnes qui veulent découvrir l'armée* », note le volontaire Rodolphe, 25 ans, originaire de Rennes. Autre avantage de ce premier engagement, il peut aussi conduire vers la réserve opérationnelle. Après son immersion, le volontaire optera pour une vie active dans le civil, tout en la complétant d'une activité de réserviste. Une réserve que cherche aussi à densifier l'armée française. Et après quatre mois, les premiers résultats de cette expérience sont extrêmement positifs. Le régiment belfortain a été amené à présenter ses conclusions à l'état-major des armées. Le dispositif a été imaginé par le **35^e régiment d'infanterie**. Le régiment disposait de plusieurs atouts pour répondre à ce large recrutement : il a des capacités d'accueil, il a des infrastructures d'entraînement à proximité et de qualité.

Le régiment poursuit ses expérimentations en ayant mis en place une cellule de recrutement propre, en local et en direct, parallèle au service de recrutement centralisé des centres d'information et de recrutement des forces armées (Cirfa).

Thibault Quartier (avec l'AFP)



Services et industrie, deux secteurs qui recrutent

On recherche beaucoup d'agents d'entretien – ©Adobe Stock

Chaque année, France Travail (ex- Pôle emploi) publie une enquête sur les besoins en main d'œuvre, présentant les entreprises ayant des projets de recrutement, les métiers les plus recherchés ou encore le niveau de difficulté pour réussir le recrutement (voir infographie pages 10-11). Quatre éléments à retenir.

1. Des projets de recrutement

Plus d'un quart des établissements envisagent de recruter dans le nord Franche-Comté (26,3 %) ; on comptabilise 8 470 projets de recrutement selon l'étude de France Travail sur les besoins en main d'œuvre dans le nord Franche-Comté, contre 9 270 en 2023. Ces demandes étaient de 8 580 en 2022, 8 240 en 2021, 8 060 en 2020 et 8 520 en 2019. Ce sont les entreprises de service qui recrutent (5 299 projets), représentant 62 % des projets, contre 54 % à l'échelle de la région Bourgogne-Franche-Comté. « *Les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services représentent 35 % des projets de l'aire urbaine* », écrit France Travail dans sa note. 16 % représentent les projets d'ouvriers des secteurs de l'industrie (*lire ci-dessous*) et 13 % les fonctions sociales et médico-sociales. 45 % des projets de recrutement sont dans le Territoire de Belfort, 47 % dans le pays de Montbéliard et 8 % dans le pays d'Héricourt.

2. Recherches d'agents d'entretien

Le métier d'agent d'entretien de locaux est le métier le plus recherché dans ces projets de recrutement dans

le nord Franche-Comté (2^e au niveau régional), avec 500 projets de recrutement ; les trois-quarts sont des projets de recrutement difficiles. Suivent les métiers de techniciens et agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle et d'aides à domicile et auxiliaires de vie avec, respectivement, 380 et 331 projets de recrutement. On recherche aussi de nombreux employés libre-service et des aides-soignants.

3. Des recrutements difficiles

55,7 % des projets de recrutement sont jugés difficiles par les entreprises (55,2 % en 2023), taux équivalent à celui de la Bourgogne-Franche-Comté. Pour les aides à domicile, la presque totalité des projets de recrutement est jugée difficile (94 %), contre seulement 3 % pour les projets de techniciens et d'agents de maîtrise. Des métiers sont même mission impossible pour le recruteur, avec 100 % des projets de recrutement jugés difficiles : ouvriers mécaniciens de véhicules ; conducteurs de travaux et chefs de chantier non-cadres ; pharmaciens ; ou encore ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usage.

4. L'ADN industriel

La part de l'industrie dans le nord Franche-Comté se ressent dans les besoins en main d'œuvre. Les métiers de techniciens et d'agents de maîtrise en maintenance générale et mécanique industrielle sont les deuxièmes les plus recherchés, alors qu'ils se classent 48^e à l'échelle régionale. Et 16 % des projets concernent des recrutements d'ouvriers des secteurs de l'industrie, soit 1 355 emplois.

Thibault Quartier



ALUMNI

Connectons nos talents !

Rejoignez les 15 000 membres de
notre réseau de professionnels !



alumni.univ-fcomte.fr

UNIVERSITĚ DE
FRANCHE-COMTĚ

