

PETIT DEJEUNER ORGANISE PAR NANTES METROPOLE DEVELOPPEMENT 27 SEPTEMBRE 2011 SYNTHESE



Q3. TRAVAILLER, SE FORMER : S'EPANOUIR DEMAIN ?

TEMPS 1. EMPLOIS ET COMPETENCES DE DEMAIN

Les difficultés auxquelles les chefs d'entreprise sont confrontés dans leurs recrutements :

- Un niveau de langue trop bas des salariés en général (culture de l'écrit privilégiée face à celle de l'oral dans l'enseignement des langues en France).
- L'existence de métiers spécifiques, qui requièrent des compétences pointues. Le recrutement se fait alors sur des compétences de base, puis c'est l'entreprise qui forme.
- Dans le domaine de l'informatique, les besoins en recrutement sur Nantes sont énormes, d'où le recours aux contrats de professionnalisation et aux stagiaires. Il y a beaucoup de bonnes écoles dans la région, mais les besoins sont estimés à environ 400 à 500 stagiaires par an (150 étudiants formés seulement sortiront de ces écoles). Les délocalisations ne sont pas forcément une solution car les clients veulent un service de proximité, d'où l'ouverture de centres de services en France. Ces difficultés de recrutement nécessitent d'être innovant dans les méthodes de recrutement (long dating).
- Il y a moins de turnover à Nantes qu'à Paris sur les métiers hautement qualifiés, ce qui est un vrai point positif.

Une valeur travail moins centrale qu'avant

Les jeunes générations font une séparation nette entre le travail et les loisirs (génération Y), au lieu de chercher du plaisir dans le travail. Ils se sentent moins impliqués dans l'entreprise. Ils s'en servent plutôt comme un levier de carrière. Les 35h ont une responsabilité dans cette évolution des mentalités. Néanmoins, cette évolution n'est pas forcément toujours négative : les périodes de chômage peuvent être mises à contribution pour développer des projets hors travail, voire pour lancer sa propre entreprise.

La perte de certains savoir-faire

La désindustrialisation de la France implique que des métiers disparaissent. Les localisations d'usine à l'étranger (Chine, Roumanie...) ne sont pas liées qu'à une recherche de moindre coût mais sont aussi une stratégie pour trouver les compétences qui n'existent plus ici. D'un autre côté, les chefs d'entreprise sont confrontés à d'autres problèmes dans ces pays, comme le turnover, particulièrement fort (notamment en Chine).

Les conditions de travail : des innovations à la Google

Les niveaux de salaires sont très surveillés par les chefs d'entreprise : par rapport à leurs concurrents locaux, ils ne doivent être ni trop hauts afin de ne pas mettre l'entreprise en danger, ni trop bas afin que les bons ne partent pas. Les entreprises qui viennent de Paris à Nantes sans baisser leurs salaires posent problème aux entreprises locales. Pour être attractifs, certains réévaluent les salaires tous les six mois.

Les très petites entreprises sont dans des problématiques différentes : fragiles, elles ne peuvent afficher des salaires attractifs. Elles misent donc sur d'autres atouts, en tâchant d'offrir à leurs salariés des conditions faisant qu'ils soient heureux de venir au travail (horaires souples, potager d'entreprise, esprit google...).

TEMPS 2. FORMATION ET ENTREPRISES

Fidélisation des salariés et culture d'entreprise

Les jeunes générations sont de plus en plus zappeuses. Il devient difficile pour les chefs d'entreprise d'envisager des formations sur le long terme, car le risque est trop grand que le salarié parte et que l'investissement tombe à l'eau.

La culture d'entreprise a elle aussi plus de mal à se transmettre que par le passé : la formation aux valeurs de l'entreprise est essentielle. Certains vont jusqu'à mettre en place des systèmes de tutorat entre les seniors et les jeunes (les « piliers » de l'entreprise).

La fidélisation des salariés passe aussi par la formation, afin d'offrir des perspectives de carrière au sein de l'entreprise, et par un système de promotion interne.

La formation en entreprise

Lorsque l'entreprise a un métier spécifique, elle a souvent pris l'habitude de former ses salariés. Mais certains chefs d'entreprise ne s'estiment pas compétents dans le domaine, et savent qu'ils ont des marges de progrès. Les grosses entreprises peuvent avoir des systèmes internes de formation, avec notamment des écoles, et des nombres de jours par collaborateur et par an à consacrer à la formation.

Une formation tout au long de la vie

Dans les métiers qui nécessitent une adaptation permanente (bac+5), l'autoformation et la remise en question sont permanentes. Le diplôme n'est pas tout, il y a un savoir-faire, un savoir-être et un savoir-devenir.

Le système éducatif n'est pas fait pour développer les capacités d'innovation. On spécialise beaucoup trop alors qu'on a besoin de réflexions transversales.