

« DES MÉTIERS EXIGEANTS DANS UN UNIVERS EN ÉVOLUTION »

Des métiers qui exigent une qualification plus élevée, une politique de formation très active au sein du groupe, mais des difficultés, toujours, à recruter. Alban de la Mettrie (DRH marchés industriels), Yves Cabana (directeur du développement durable), et Manuèle Lemaire (directrice du CFA Veolia), reviennent sur ces questions. Entretien croisé.



■ Comment caractériser l'emploi chez Veolia Environnement en France ?

Alban de la Mettrie – La première particularité de notre groupe est que nous gérons des contrats de proximité avec recrutement local. Nos emplois sont intégrés dans la collectivité, dans le village, le centre urbain ou le centre industriel. La deuxième particularité est que la formation et la professionnalisation des personnels représentent le pivot de la politique de gestion des ressources humaines du groupe. Le groupe investit largement (2,25 % de la masse salariale) et développe la formation initiale et la formation tout au long de la vie.

■ Pourquoi menez-vous cette politique de formation ?

Yves Cabana – La formation vise à élever le niveau de qualification du personnel afin de répondre à la complexité croissante des métiers de service à l'environnement. Nous

sommes engagés dans des politiques où le recrutement et la formation vont de pair. Mais la formation n'intervient pas seulement au moment du recrutement, elle permet aussi aux salariés d'évoluer tout au long de leur vie professionnelle. Elle nous permet aussi de fidéliser les salariés, il y a très peu de départs.

Manuèle Lemaire – Nous avons du mal à recruter. Nous n'hésitons donc pas à recruter des personnes qui sont loin de l'emploi, ou qui n'ont pas d'expérience, de qualification pour les emplois que nous souhaitons pourvoir et nous leur proposons de les intégrer par un parcours de formation pour les rendre employables. C'est le cas notamment pour les jeunes, par l'apprentissage.

■ Un exemple d'évolution de métier ?

AM – Il y a trente ans, les ripeurs (éboueurs ou agents de collecte) n'avaient pas de qualification ; le

métier était dangereux et il y avait beaucoup d'accidents du travail.

Aujourd'hui, leur métier s'est largement professionnalisé et ils ont un CAP. En effet, si on veut davantage de sécurité, il faut que les ripeurs soient en mesure de comprendre quels types de produits ils collectent, de distinguer ceux qui sont dangereux, pourquoi ils sont dangereux, de suivre les consignes de sécurité. Les bennes sont dotées de systèmes de sécurité qui protègent les ripeurs beaucoup mieux qu'avant, mais leur fonctionnement est plus complexe.

■ Comment envisagez-vous l'emploi dans l'avenir ?

YC – Nous réfléchissons à la qualité des emplois offerts et essayons d'automatiser les tâches les plus pénibles. Mais des besoins nouveaux apparaissent, par exemple l'amélioration du confort, de la qualité, en un mot des services aux clients. L'optimisation du service aux usagers nécessite des emplois plus qualifiés. Le groupe se place dans une logique de compétitivité par la qualité de service.

AM – Dans nos métiers de base, à l'échelon municipal ou industriel, le nombre de salariés devrait suivre une courbe en phase avec l'évolution de nos métiers liés à l'environnement. Mais les emplois évolueront certainement.

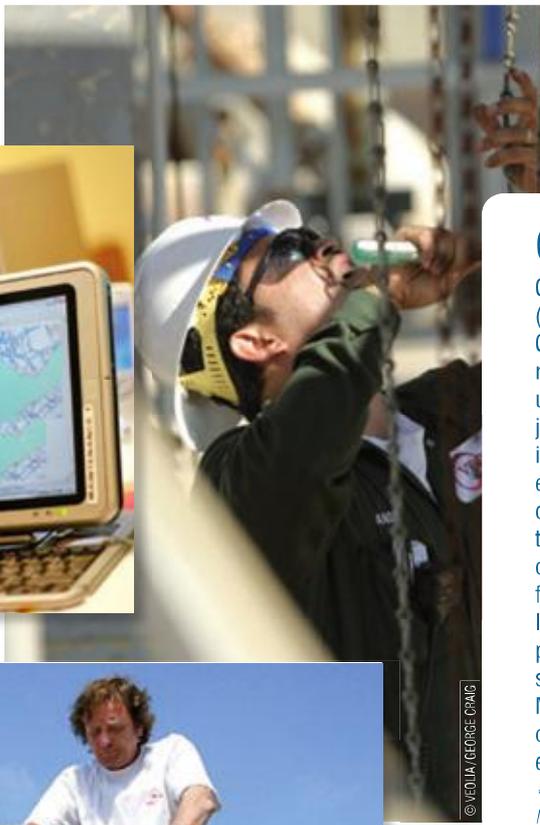
Prenons l'exemple des transports. Les taxis semi-collectifs ou collectifs sont appelés vraisemblablement à se développer ce qui entraînerait la création de futurs métiers. Chez VE en France, l'emploi des marchés industriels augmentera en raison du phénomène d'externalisation par les industriels des emplois non liés à leur cœur de métier.

UN RÉSEAU DE CHERCHEURS AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ



400 chercheurs sont employés à temps plein et des partenariats sont établis avec des centres de recherche externes. Leur objectif ? Permettre, dans le cadre des réglementations environnementales, des innovations technologiques et une meilleure compétitivité.

Par exemple, dans le cadre de la recherche de ressources alternatives aux énergies fossiles, des travaux sont menés pour optimiser les procédés de valorisation énergétique thermiques et biologiques des déchets. Pour ce programme, les partenaires externes sont, entre autres : l'université de Nancy I, le CNRS, l'INRA... Enfin, les centres de recherche disposent de relais dans d'autres pays. Par exemple, le CREED, centre de recherches pour l'environnement, l'énergie et le déchet, a des relais en Australie, aux États-Unis et au Royaume-Uni.



CAMPUS VEOLIA ENVIRONNEMENT

Campus Veolia Environnement est un centre de formation des apprentis (CFA)* qui prépare les apprentis à 15 diplômes, essentiellement des CAP et des BEP, en réponse à la demande des entreprises du groupe (qui réclament peu de BTS par exemple). La formation se fait en alternance, une semaine de cours, deux semaines en entreprise, sur deux ans. Les jeunes doivent avoir entre 18 et 26 ans. Au moment du recrutement, il y a autant de candidats que de places (environ 700 chaque année), en raison de l'image négative des métiers (la branche la plus noble est celle de l'eau, avec les égouts et l'assainissement, puis viennent les transports, ensuite l'énergie, enfin la propreté). L'apprenti signe un contrat de travail et a le statut de salarié. Le CFA prend en charge les frais de transport, les entreprises se chargeant de l'hébergement et de la restauration. Les entreprises investissent sur les apprentis, c'est un pré-recrutement. 95% des présentés aux diplômes sont reçus, ce qui signifie pour eux l'embauche avec un CDI (engagement du groupe). Malgré les efforts des formateurs pour trouver des solutions adaptées à chacun, il y a une érosion : entre 20 et 24% des apprentis abandonnent en cours de formation.

** Comme tout CFA, ce centre a deux autorités de tutelle : le conseil régional et le ministère de l'éducation nationale qui contrôle les contenus pédagogiques, vérifie les capacités des formateurs, et délivre les diplômes.*



Quand nous captons de nouveaux marchés industriels, nous gardons les salariés qui sont en place et nous les intégrons dans notre politique sociale d'entreprise de services. Il n'y a pas création nette d'emplois, mais reprise, grâce à la création de nouveaux emplois répondant à l'évolution des besoins de nos clients.

■ Quelle est la place des femmes chez Veolia Environnement en France ?

ML – Depuis vingt ans, chez Veolia Environnement, le nombre de femmes a considérablement augmenté aux postes de responsable de direction ou de responsable d'exploitation. Mais sur l'ensemble de nos apprentis préparant un diplôme, seule-

ment 9,5% sont des jeunes filles. En apprentissage, elles préparent le diplôme de transport, et aussi de nettoyage industriel.

Veolia Propreté cherche par exemple à embaucher des femmes au poste de gardien de déchetterie, car elles sont plus accueillantes, plus commerciales.

Toutefois, il faut avouer que nous ne réussissons pas à attirer beaucoup de jeunes filles vers les métiers traditionnellement masculins, bien que la tendance soit à la hausse pour les conductrices. ■

Adrien à l'école de l'apprentissage

Adrien, 22 ans, est sorti du système scolaire à 18 ans avec un niveau BEP, a travaillé en CDD qui n'a pas été renouvelé, mais la DRH lui a proposé une formation en alternance pour préparer au sein de Veolia Environnement un CAP de constructeur en canalisations des travaux publics. « Il y avait plusieurs candidats, j'ai passé des tests à l'ANPE à Paris, on m'a rappelé, c'était bon. À l'école je n'avais pas un bon niveau dans les matières générales. Cela faisait trois ans que j'avais arrêté les études. Et puis j'ai l'habitude de travailler dehors, alors rester assis 8 heures sur une chaise à écouter quelqu'un... Mais finalement je m'intéresse au cours. Et puis, il y a la maturité qui joue : entre 18 et 22 ans, il y a tout de même 4 ans de différence. Les relations avec les formateurs sont adultes, on peut discuter de tout, même en cas de problème ».