

Chez Sandvik Precitube « pour recruter, il faut former »

Les industriels peinent à recruter.

C'est en examinant la pyramide des âges de son entreprise, il y a cinq ans, que Christophe Alhinc, directeur du site Sandvik Precitube, à Chârost, s'est rendu compte de la nécessité de former de nouvelles recrues.

Spécialisée dans la conception de tubes en acier inoxydable pour l'aéronautique et le nucléaire, cette entreprise sera confrontée, en 2018-2019, à une dizaine de départs en retraite. D'où l'idée, en amont, de construire un programme de formation sur mesure pour se donner toutes les chances de recruter des étireurs et autres redresseurs de tubes... pour lesquels



SAVOIR-FAIRE. Former, c'est aussi s'investir en interne pour accompagner les nouvelles recrues. PHOTO STÉPHANIE PARA

« il n'existe pas de formation », résume Christophe Alhinc.

Demandeurs d'emploi

En partenariat avec l'Asfi, centre de formation aux métiers de l'industrie, et Pôle emploi, huit demandeurs d'emploi viennent d'achever une préparation opérationnelle à l'emploi de trois mois et sont actuellement en contrat de professionnalisation d'un an. « L'idéal serait 100 % d'embauches. Au pire, ils seront diplômés, au mieux, ils seront aussi embauchés », résume Christophe Alhinc. Ce qui est original, selon lui, c'est le public ciblé. Ils ont de 21 et 52 ans. « On a privilégié les demandeurs d'emploi. On a pris le risque

d'être large dans nos recherches. Une centaine de personnes sont venues découvrir l'entreprise, une vingtaine ont passé des tests par simulation. Nous en avons retenu huit après les entretiens individuels. »

Chez Precitube, il a fallu former en interne pour transmettre les savoirs. « Ça devient un projet d'entreprise, relève Christophe Alhinc. Nous tenons aussi notre rôle d'employeur local, trois jeunes sont issus de Chârost. » Pas de doute pour le directeur, « il faut que les entreprises qui ont du mal à recruter arrêtent de se plaindre, c'est à nous de former ». ■

Thomas Migault