



## RECRUTEMENT EST LE SUJET PRIORITAIRE DE CETTE RENTRÉE

Face à une crise inédite du recrutement, le constructeur de voiliers Dufour va ouvrir son propre centre de formation pour apprentis. Mais l'attractivité passe aussi par d'autres leviers RH. Les explications de Franck Bonot, DRH de l'entreprise.

"Tension". En cette rentrée, le fabricant de monocoques Dufour (600 salariés), à La Rochelle (Charente-Maritime) n'échappe à la pénurie de main-d'œuvre qui sévit dans l'Hexagone. "C'est le sujet prioritaire de la rentrée. Nous sommes confrontés à difficultés de recrutement dans de nombreux métiers, du bâtiment, de l'électricité, des composites, témoigne Frank Bonot, à la barre des RH de l'entreprise. Nous devons embaucher au moins 50 personnes dans les trois semaines à venir et une centaine dans l'année pour répondre à la demande". Un comble pour cette entreprise, rachetée par le groupe Fontaine Pajot, en 2018, qui se hisse à la deuxième position du nautisme français et européen. Comment renforcer l'attractivité du groupe, spécialisé dans les voiliers haut de gamme, catamarans et monocoques ?

### Cap sur les lycées professionnels

Le groupe a donc décidé de créer son propre CFA (centre de formation pour apprentis), dédié aux métiers du nautisme. Avec l'objectif de délivrer des CAP dans différents métiers. Une première promotion devrait être accueillie au cours de l'année. Dans un premier temps, des salariés joueront le rôle de tuteur. L'école sera ensuite dotée d'une équipe dédiée.

En parallèle, Franck Bonot met le cap sur les lycées professionnels de la région pour présenter l'entreprise et ses métiers. La [réforme](#) lancée par le Président de la République, en début de semaine, est d'ailleurs attendue avec impatience. "Le développement des temps de stage est très positif. Il faut, en effet, ré-arrimer ces établissements avec le monde du travail. Il manque des systèmes de capillarité. Ces périodes in situ permettent justement d'être en prise directe avec le terrain".

### Écrasement de la grille salariale

Mais le DRH, ex consultant en relations sociales et ressources humaines au sein du cabinet Spin Consulting, co-auteur de l'ouvrage "Désubériser, reprendre le contrôle", sait qu'il devra aussi activer d'autres leviers pour attirer et fidéliser. En premier lieu, des rémunérations. Si le groupe a conclu un accord d'intéressement l'an passé, les revalorisations successives du Smic ont entraîné un écrasement de la grille salariale. Avec cinq niveaux désormais en deçà du nouveau taux horaire du salaire

minimum. Des discussions sont en cours dans la branche. Un enjeu d'importance. "De nombreux jeunes préfèrent aujourd'hui se tourner vers l'intérim pour toucher une prime de précarité plutôt que de décrocher un CDI".

## **Les leviers de la loi pouvoir d'achat**

En outre, le DRH pourrait se saisir des opportunités de la loi pouvoir d'achat, notamment du nouveau forfait de mobilité durable. "L'envolée du carburant est clairement un frein au recrutement. Les logements sont très chers à La Rochelle, la plupart de salariés vivent loin de leur lieu de travail, certains habitant même à Niort ou Poitiers. Un des salariés a, d'ailleurs, refusé de travailler sur un des sites de production du groupe, jugé trop éloigné de son domicile".

Seule consolation : l'agglomération de la Rochelle finance un nouveau service de covoiturage pour les trajets du domicile-travail sur l'ensemble des 28 communes.

## **Juguler les TMS**

Autre chantier : celui des conditions de travail. Les troubles musculo-squelettiques ou TMS, consécutifs à des efforts physiques importants, à des gestes répétitifs et à des postures extrêmes, constituent un point noir dans le secteur. Ils peuvent, en effet, devenir irréversibles et handicapants s'ils sont négligés. "Nous souhaitons investir sur les ateliers et proposer des améliorations afin que le travail soit moins physique, poursuit Frank Bonot. Le dossier est mené conjointement avec le département HSE".

Enfin, à l'agenda du nouveau DRH figure également la transmission des savoirs - 40 % des salariés ont plus de 50 ans - mais aussi la GPEC. L'idée est de favoriser les progressions de carrières, via le développement des compétences, pour permettre aux salariés de se projeter à l'horizon de cinq/ dix ans dans l'entreprise.

Un enjeu clef pour revaloriser la marque employeur à l'heure où les pénuries de main-d'œuvre virent au casse-tête.

Anne Bariet

[HTTPS://WWW.ACTUEL-RH.FR/CONTENT/LE-RECRUTEMENT-EST-LE-SUJET-PRIORITAIRE-DE-CETTE-RENTREE](https://www.actuel-rh.fr/content/le-recrutement-est-le-sujet-prioritaire-de-cette-rentree)