

chantiers qui viennent d'être lancés (voir encadré p.34). Suivent ensuite à égalité le Gard et les Pyrénées-Orientales, puis l'Aude.

RENCONTRER DIRECTEMENT LES EMPLOYEURS

Néanmoins, les chiffres de Pôle emploi sont à relativiser. *"Plus d'un recrutement sur deux est effectué sans qu'il y ait de publication d'annonce,"* explique Philippe Soussan, responsable d'Emploir.com, un site de diffusion d'offres sur la région. *"Comme la demande est importante, les entreprises recrutent directement auprès d'un vivier auquel elles ont accès. Les embauches se réalisent par candidatures spontanées, par cooptation, par bouche-à-oreille... La première émission des offres circule toujours par oral."* Grégoire Monteil, directeur de la zone Languedoc-Roussillon chez Adecco, confirme ce constat sur certains secteurs. *"Toute recherche d'emploi saisonnier s'effectue auprès de l'employeur. C'est le cas pour le tourisme, les travaux liés aux exploitations agricoles, au secteur vini-viticole. Mais ces segments n'emploient de personnel que de juin à octobre."* Ce constat se vérifie aussi sur les secteurs qui sont liés au caractère attractif de la région, et notamment auprès des personnes âgées. *"La population de la région continue d'augmenter, et la part de retraités*

est importante. Les besoins dans ce segment sont ainsi dopés."

Philippe Soussan conseille donc à ceux qui cherchent du travail dans la région d'aller au contact des employeurs, d'exploiter tous les réseaux possibles (du type association) et de se rendre sur les salons professionnels. La tâche est ardue car le tissu économique est constitué d'un ensemble de TPE et de PME, les besoins sont donc difficiles à saisir. *"Il faut consacrer 30 % de sa recherche à regarder des annonces mais 70 % de son temps à chercher des opportunités directement sur le terrain."* Néanmoins, le responsable d'Emploir.com indique qu'il vaut mieux anticiper sa venue dans la région, avant de s'y installer pour travailler. *"En venant en vacances, des personnes trouvent la région super et décident de s'y installer,"* remarque Grégoire Monteil. *Or, il vaut mieux s'informer d'abord sur les secteurs ou les entreprises qui recrutent, c'est trop difficile sinon."*

PRÊT À ÉVOLUER ?

En revanche, le bouche-à-oreille ne suffit pas à combler les besoins de certains secteurs en tension. *"On observe un déséquilibre de l'offre et de la demande dans l'industrie,"* souligne Philippe Soussan. *Il y a un déficit pour les postes de soudeurs, d'électromécaniciens, de techniciens de maintenance ou ▶*



APPRENTIS DANS L'INDUSTRIE

Le CFAILR (Centre de formation d'apprentis de l'industrie Languedoc-Roussillon) offre aux jeunes l'opportunité de se former sur les métiers industriels qui recrutent dans la région. Le centre propose des apprentissages en informatique, électronique, électrotechnique, structures métalliques, et productique. Les niveaux de diplôme vont du CAP à la licence professionnelle. Le centre organise une journée portes ouvertes le 2 avril et sera présent sur différents salons : le Forum Métiers Emploi à Méjanne-Lès-Alès le 20 mars, Forum Alternance à Béziers le 8 avril et Dominitia Sup à Narbonne le 17 avril.

“Les entreprises de l'industrie et de l'agro-alimentaire manquent de personnels formés.”



TROIS QUESTIONS À

Jean-Yves Lemercier, directeur de l'Ifrria LR (Institut de formation régional des industries alimentaires), créé par les représentants des branches en région et l'Association régionale des industries agro-alimentaires du Languedoc-Roussillon (ARIA-LR).

En quoi consiste l'Ifrria ?

Il s'agit d'une structure professionnelle paritaire qui forme des jeunes en alternance. Notre comité d'administration est composé de chefs d'entreprises. Nous recrutons des jeunes et les formons pour répondre aux attentes des entreprises. S'il y a une formation, c'est qu'il existe un besoin, les jeunes n'ont pas à chercher de société. Il s'agit d'industries qui transforment les produits, telles que Nestlé, Danone, Pernod Ricard.

Quels types de formation propose votre Institut ?

Nous proposons des contrats en apprentissage. Les candidats doivent donc être âgés de 26 ans maximum. Un bac professionnel de pilote de

lignes de production s'adresse aux jeunes qui ont un niveau seconde. Comme ils doivent travailler sur des machines dangereuses, nous ne prenons que des candidats ayant plus de 18 ans. Pour des candidats ayant le niveau bac, nous proposons des formations en alternance pour différents BTS : maintenance industrielle, viticulture-œnologie, puis des formations commerciales mais pour des niveaux licence et master.

Les apprentis trouvent-ils rapidement un emploi à l'issue de leur formation ?

Sur les 230 apprentis formés par an, nous évaluons à 70 % le taux de placement en CDI ou en CDD. 10 à 15 % des diplômés poursuivent leurs études ou partent à l'étranger.