

# « Nous avons un plan pour créer une marque employeur et attirer les talents en Moselle »



Pour en savoir plus sur  
l'UNION  
DES ENTREPRISES  
DE MOSELLE



48 place Mazelle à Metz (4<sup>e</sup> étage)  
03 87 74 73 30  
contact@ue-57.fr  
www.ue-57.fr

Dans le cadre de son **Projet emploi-formation** pour le mandat 2021-2024, l'UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE (**UE57**) affiche deux priorités en faveur des entreprises du territoire : agir pour qu'elles disposent des compétences nécessaires à leur pérennité et les aider à assumer leur juste part en tant que contributeurs au développement social du territoire. Explications...

**P**our mettre en œuvre le Projet emploi-formation de manière très pragmatique, l'UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE agit en partenariat avec les acteurs privés et institutionnels de l'emploi formation et mobilise ses adhérents autour de trois grands axes de travail.

## Axe 1

### Disposer des compétences répondant aux besoins des entreprises du territoire

Il s'agit ici de favoriser le retour à l'emploi des bénéficiaires de l'assurance chômage, mais aussi de contribuer au développement de dispositifs de formation adaptés aux besoins du territoire. Pour ce faire, l'UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE entend travailler en partenariat avec les acteurs concernés. L'ambition est de conforter les échanges avec les collectivités afin de participer à l'élaboration de politiques de formation plus agiles et mieux adaptées au système de contrainte de l'ensemble des parties prenantes : entreprises, bénéficiaires de l'assurance chômage, organismes de formation... Dans un registre différent et complémentaire, afin d'encourager les élèves et les étudiants à s'engager dans des filières de formation pourvoyeuses d'emplois, l'une des priorités consiste à renforcer les relations qu'entretiennent les entreprises avec les écoles et les universités.

## Axe 2

### Rendre les entreprises plus inclusives

« Pour permettre aux entreprises de gagner en performance économique, sociale et environnementale, sur (et pour) le territoire, il importe de les fédérer autour d'une stratégie commune et partagée, sur la nécessité d'agir ensemble », déclare l'UNION

Lire  
la suite  
>>>



## UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE

« Nous avons un plan pour attirer  
les talents en Moselle » (suite)

**<<< début** DES ENTREPRISES DE MOSELLE. « Il faut aussi veiller à conforter l'écosystème entrepreneurial en développant une communauté d'échanges et de partages des bonnes pratiques en matière de recrutement et de management. Différents outils sont déjà disponibles et mobilisables pour ce faire (club des entreprises inclusives, plateforme communautaire des employeurs inclusifs et engagés...) mais l'ambition est d'impulser de nouvelles initiatives et d'innover. »

## Axe 3

**Aider les entreprises à mettre en place des modèles de management propres à attirer, fidéliser et développer les talents et à renforcer leur marque employeur**

Face à la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises ont bien compris que la capacité à attirer et à fidéliser les talents est un facteur stratégique de développement. L'État accompagne cette nécessité macro-économique en revisitant les dispositifs de développement des compétences et en investissant sur ces sujets. « Pour en retirer les pleins bénéfices, les entreprises doivent accompagner cette stratégie en veillant à faire évoluer leurs pratiques visant à attirer des talents, à les fidéliser et à développer les compétences de leurs collaborateurs, dans la durée. » Disposer d'un modèle de management moderne et adapté aux enjeux actuels, représente la clef de voûte du dispositif mis en œuvre par l'UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE. Pour eux, il s'agit « de créer un écosystème favorable à l'épanouissement des individus en s'appuyant sur deux démarches qui s'alimentent mutuellement : prendre soin du corps social en créant les conditions de l'épanouissement professionnel et, en même temps, mettre en place les outils d'amélioration de la performance opérationnelle. C'est pourquoi, lors de ce mandat, l'action expérimentale **Label Employeur engagé** cofinancée par l'UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE et le ministère du Travail, est

poursuivie. Les résultats sont très encourageants. La marque employeur étant un enjeu stratégique majeur, différents outils seront activés : la poursuite du club RH, l'animation d'ateliers de la transformation dédiés aux responsables ressources humaines, la mise en place de dispositifs de déve-

loppement de la compétence managériale et, bien entendu, la poursuite du **Baromètre Employeur engagé**. Les entreprises qui signent la **Charte de l'employeur engagé** figureront sur la plateforme **Employeur engagé** bientôt en ligne. »



« Il faut veiller à conforter l'écosystème entrepreneurial en développant une communauté d'échanges et de partages des bonnes pratiques en matière de recrutement et de management. »

Joseph Parrilla, vice-président de l'UE57

## Nouveautés UE57

L'Union des Entreprises  
de Moselle **étoffe la boîte**  
à outils du dirigeant

Alors que les difficultés de recrutement se durcissent, l'UE57 enrichit sa palette d'outils RH au profit des dirigeants d'entreprise. Exemple, avec deux innovations à forte valeur ajoutée : le Hub des Compétences et le Baromètre Employeur engagé.

Le Hub  
compétences

L'UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE est retenue par le ministère du Travail dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt pour la mise en place d'un dispositif expérimental : le **Hub Compétences**. Celui-ci permettra, en s'interfaçant avec les

dispositifs tel que **Transco**, d'apporter des réponses opérationnelles aux enjeux d'emploi du territoire Warndt naborien.

Le Hub des Compétences a pour mission de mobiliser l'ensemble des acteurs territoriaux autour du management et du développement des compétences et des mobilités. À l'échelon d'un territoire, l'ambition est d'identifier des opportunités de transitions offertes afin d'apporter des réponses et des solutions aux salariés exposés au risque

transition ainsi qu'aux entreprises qui sont confrontées à des difficultés avec certains de leurs emplois menacés, sont engagées dans des dispositifs de transformation des emplois fragilisés ou qui, à l'opposé, ont des opportunités d'emplois à offrir et des besoins en main-d'œuvre.

« Ces plateformes doivent permettre de faciliter la mise en lien entre des entreprises porteuses d'emplois et des entreprises ayant des emplois fragilisés à l'échelle d'un territoire », résume l'UE57. « Elles sont également des lieux de concertation et de coordination car elles permettent d'articuler les différents outils portés par l'État ou par des acteurs institutionnels visant l'accompagnement des mutations économiques des entreprises et des salariés sur un territoire. »

**Un premier Hub opérationnel**

Un premier Hub des Compétences porté par l'UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE va voir le jour sur le territoire d'industrie du Warndt naborien suite à la **signature d'une convention de cinq ans entre l'État, la Région Grand Est**, les acteurs économiques et associatifs et les syndicats du territoire.

Cette convention vise à soutenir la mutation économique de ce territoire fragilisé et à accompagner les salariés concernés par l'arrêt de la dernière des tranches à charbon de la centrale. Le point d'attention se porte sur l'hydrogène avec l'ambition de développer une filière hydrogène autour des infrastructures existantes (centrale Emile-Huchet, plateforme Chemosis, Composite Park...).

Les actions déployées par le Hub des Compétences de l'UE57, cibleront le territoire avec une identification des opportunités de transitions, mais aussi les salariés exposés au risque de transition et enfin les entreprises en difficulté avec des emplois menacés, en transformation avec des emplois fragilisés, en développement avec des opportunités d'emplois.

Lire  
la suite  
>>>

Medef  
Un accord sur la formation  
professionnelle

Le MEDEF est aux avant-postes des négociations paritaires pour l'emploi. Après le télétravail et la santé au travail, un nouvel accord sur la formation professionnelle est initié.

La séance de négociations du 14 octobre a abouti à un accord cadre national interprofessionnel pour « Adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». La proposition faite par les organisations patronales s'appuyait sur 49 propositions issues de trois mois de travaux menés dans le cadre de l'agenda économique et social paritaire proposé par le Mouvement des entreprises de France en mars dernier. Cet accord fait un état des lieux de la loi et redonne aux acteurs de la formation professionnelle de nouveaux moyens pour que le développement des compétences des salariés soit réellement un enjeu stratégique de chaque entreprise.

C'est l'acte 1 des neuf chantiers ouverts par l'agenda autonome. C'est aussi la démonstration de la vitalité d'un paritarisme de propositions. Les organisations syndicales et patronales qui ont participé à ces travaux d'évaluation de la loi formation ont créé un espace de liberté sur les thématiques choisies et travaillé au plus près de la réalité des entreprises et des salariés. Il faut se réjouir en particulier que la question du financement de la formation des entreprises de 50 à 300 salariés soit traitée dans cet accord : c'était une carence de la loi du 5 septembre 2018. Cet accord était ouvert à la signature de l'ensemble des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel jusqu'au 15 novembre.

## UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE

« Nous avons un plan pour attirer  
les talents en Moselle » (suite)Zoom sur...  
Baromètre  
Employeur  
engagé

Dans un registre différent mais ô combien stratégique, l'UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE a créé pour les entrepreneurs de Moselle un **Baromètre Employeur**. Il a été élaboré à partir d'un constat : les entreprises sont confrontées à un environnement particulièrement difficile et doivent relever de nouveaux défis face à la crise des modèles « classiques » de développement des affaires. S'y ajoute la crise de l'engagement individuel et l'émergence d'un nouveau rapport au travail toutes générations confondues. Sans parler de la pénurie de compétences dans de nombreux métiers.

Dans ce contexte, l'UE57 est convaincue que pour réussir, disposer d'une marque produit même bien installée ne suffit plus. Il est aussi important de bénéficier d'une marque employeur forte, capable d'attirer, de fidéliser, mais aussi d'assurer l'épanouissement des collaborateurs.

Ce baromètre permet au dirigeant de mesurer la perception des collaborateurs sur trois dimensions clefs : le sens (raison d'être, valeurs qui guident l'entreprise), le soin apporté au corps social et enfin les principes d'organisation et de management opérationnels. Concrètement, les salariés répondent en ligne à 75 questions structurées autour de ces trois dimensions clefs. « L'analyse des résultats permet au chef d'entreprise d'avoir une vision globale de la perception de ses équipes et donc ensuite de pouvoir mener un plan d'actions pour améliorer sa marque employeur. » Un site dédié permettra à toutes les entreprises qui sont entrées dans la démarche de communiquer leurs convictions en termes de management des RH et de valoriser leur marque employeur.

**Un outil innovant**

La spécificité de ce baromètre est qu'il associe la performance de l'organisation et la qualité de vie au travail dans ses dimensions les plus innovantes. Performance et

ambiance s'alimentent mutuellement dans une spirale positive. Le modèle favorise à la fois la qualité de vie professionnelle (respect des individus, bien-être au travail, développement professionnel, diversité, partage équitable de la valeur créée) et la performance opérationnelle de l'entreprise, à savoir une organisation efficiente, fluide, tournée en permanence vers la satisfaction client et fondée sur des principes associant

autonomie, simplicité, et amélioration continue des pratiques de travail.

**Pour bénéficier de ce baromètre**, les dirigeants intéressés sont invités à contacter l'UNION DES ENTREPRISES DE MOSELLE afin d'étudier les solutions de cofinancement visant à lancer la démarche à travers la société de services de l'UE57 et de ses partenaires.



© DR

## Grand Est

Un recrutement sur deux  
est jugé difficile

Comme à l'échelon national, les entreprises du Grand Est rencontrent des difficultés de recrutement, dans certains secteurs d'activité et pour de multiples métiers. La pénurie de candidats et le manque de profils qualifiés en sont les deux grandes causes.

**Plus de 185 000** projets de recrutement en 2021.

**1/4** des établissements du Grand Est envisage de recruter.

**44,7 %** des projets de recrutement sont jugés difficiles par les employeurs, tout particulièrement à cause de la pénurie de candidats (74,2 %) et des profils qualifiés d'inadéquats (72,2 %).

**23** bassins de la région (notamment frontaliers) présentent une proportion de projets de recrutement jugés difficiles, supérieure à la moyenne régionale (44,7 %).

**Les métiers les plus impactés :**

- BTP : **71,8 %**
- maintenance industrielle : **63,1 %**,
- mécanique et le travail des métaux : **59,8 %**,
- les services aux particuliers-collectivités et l'hôtellerie-restauration

Source : enquête annuelle sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises du Grand Est en 2021. Pôle emploi.