

L'emploi non cadre dans les industries chimiques

Normes de qualité, gestion des risques, diversification des produits, automatisation, informatisation, méthodes Lean... Les évolutions techniques et organisationnelles dans nos industries sont nombreuses.

Quels impacts ont-elles sur l'emploi non cadre ?
Quelles mutations observe-t-on ? Et quelles
sont les perspectives pour les années à venir ?

Les transformations du travail font bouger les lignes de **l'emploi** dans les industries chimiques

En 2016, le Céreq a mené une étude qualitative et quantitative autour de la question de l'emploi non cadre dans les industries chimiques. Découvrez-en les principaux enseignements dans l'étude, téléchargeable sur notre site Internet jetravailledanslachimie.fr.

En 2016,

le rôle dynamique des TPE-PME s'est encore affirmé dans nos industries, et la croissance du secteur de la R&D s'est poursuivie. Par ailleurs, l'emploi féminin progresse, de même que les besoins en profils qualifiés.

Et du côté des recrutements ?

Quel que soit le type de poste occupé, le niveau des diplômes ne cesse de monter.

À découvrir en détail dans notre étude...

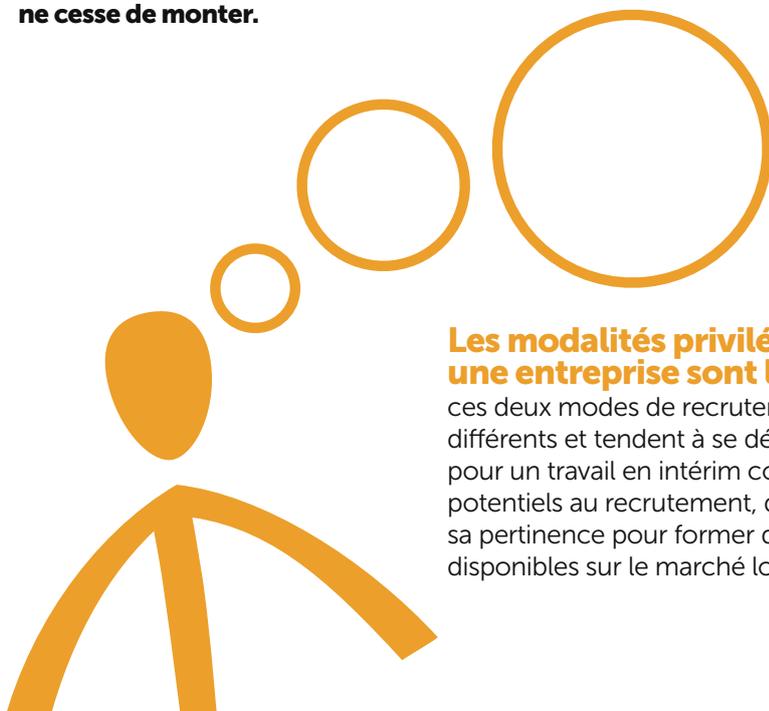


L'entrée dans l'entreprise est de plus en plus progressive.

L'accès au CDI est souvent le fruit d'un long parcours et qu'il s'agisse de débutants ou de candidats expérimentés, tous doivent accepter une période probatoire plus longue qu'une période d'essai ordinaire.

Les modalités privilégiées pour intégrer une entreprise sont l'intérim et l'alternance :

ces deux modes de recrutement répondent à des besoins différents et tendent à se développer. Les salariés recrutés pour un travail en intérim constituent un vivier de candidats potentiels au recrutement, quand l'alternance montre toute sa pertinence pour former des profils spécifiques, non disponibles sur le marché local du travail par exemple.



Les transformations du travail font bouger les lignes de **l'emploi** dans les industries chimiques

L'intégration est encadrée.

L'accompagnement des nouveaux arrivants est une constante spécifique des industries chimiques, où la culture de prévention du risque est très présente. Cette période de travail, qui prend souvent la forme d'un travail en double, tend néanmoins à se raccourcir, du fait du niveau de qualification des nouveaux entrants.



La gestion des âges est un enjeu majeur,

mais la transmission entre générations demeure encore trop peu systématisée et asymétrique. En effet, si les managers s'attachent en priorité à la transmission des anciens vers les jeunes, l'inverse n'est pas vrai, et s'accompagne parfois de difficultés de relations entre générations.

La mobilité interne joue un rôle central dans les parcours professionnels

car le turn-over dans nos industries est faible. Si la taille de l'entreprise délimite souvent le périmètre de l'espace potentiel de progression professionnelle, d'autres critères entrent en jeu. Ainsi, la mobilité interne est particulièrement développée dans les entreprises où le savoir-faire constitue un enjeu fort, c'est-à-dire où l'expérience prime.



Le recul de l'âge de la retraite est un défi majeur pour les entreprises.

Le système actuel de promotions est fondé sur un départ à la retraite aux alentours de 55 ans, il y a urgence à l'adapter pour que la progression professionnelle puisse être une réalité jusqu'au départ en retraite des salariés.

Les évolutions de carrière s'appuient de plus en plus sur l'expertise des RH,

qui mobilisent des outils de gestion à cette fin. Ainsi, même en l'absence d'un accord de GPEC, les décisions de promotion sont de plus en plus argumentées et prises dans le cadre de principes clairement définis.



L'étude exclusive

Découvrez dès maintenant l'étude exclusive sur notre site :

www.jetravailledanslachimie.fr/publications.



**je travaille
dans slachimie.fr**

J'anticipe,

je recrute,

et j'améliore

**les compétences
de mon entreprise**



observatoire
des industries chimiques