

Le Catalyseur

"Des entrepreneurs engagés !"

Lettre d'information de France Chimie Île-de-France N°116 - Janvier 2022

**FRANCE
CHIMIE**
ÎLE-DE-FRANCE

LA CHIMIE, AU CŒUR DE NOTRE AMBITION !

Bruno Le Maire, Ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance

Une année imprévisible !

La Chimie a été aux avant-postes pour relever remarquablement les défis de la pandémie.

Le rôle de notre industrie a été déterminant en proposant des solutions et en les mettant en œuvre en un temps record à l'échelle mondiale.

L'image de la Chimie en a été transformée profondément et espérons-le, durablement !

Notre industrie est au cœur de la science de la matière et des matériaux. Elle rend possible l'émergence de nouveaux cycles technologiques, plus sobres, plus durables et plus respectueux de l'environnement.

Mais pour cela, plus que jamais nous aurons besoin de jeunes talents !

Le Village de la Chimie en version digitale a été un franc succès cette année. La Ministre Agnès Pannier-Runacher ne s'y est pas trompée en affirmant dans le Catalyseur, qu'il s'inscrit dans les efforts du gouvernement pour développer l'emploi et l'inclusion professionnelle des jeunes.

L'accord signé par Luc Benoit-Cattin sur l'alternance a permis aussi de redonner une nouvelle dynamique à l'apprentissage.

France Chimie Île-de-France est au rendez-vous des objectifs fixés. Par ailleurs nous avons soutenu activement le plan de relance du gouvernement en faveur d'une croissance écologique.

Les initiatives volontaires en matière de RSE telles que le « responsable care » ou les projets de décarbonation en témoignent.

Reste que les réglementations, certes nécessaires, manquent parfois cruellement de pragmatisme d'où l'importance d'un dialogue constructif avec les autorités.

C'est le rôle irremplaçable de notre organisation professionnelle.

Après 100 ans d'innovation, accélérons demain en gardant la bonne trajectoire !

Très bonne année 2022 !

Pierre-Etienne Dehon
Président
France Chimie Île-de-France

En cette nouvelle année, je tenais tout d'abord à adresser mes bons vœux à tous les lecteurs du Magazine de France Chimie Île-de-France, « *Le Catalyseur* ».

Je suis particulièrement heureux de m'adresser à vous, parce que l'industrie chimique est l'une des très grandes filières françaises. Elle fait partie de nos activités économiques dont la balance commerciale est très excédentaire, à hauteur de 7 milliards d'euros au premier semestre 2021.

Première filière exportatrice depuis 2020, avec plus de 45% de sa production vendue à l'international, l'industrie chimique a démontré au cours des deux années passées sa résilience et sa capacité à surmonter les crises. Votre filière a répondu présent, en fournissant à tous les Français, des protections médicales tout au long de l'épidémie.

Cependant, la crise de la Covid-19 a mis en évidence que nous dépendions de l'étranger, et notamment de l'Asie, pour une bonne part de nos produits de base. Avec les ruptures d'approvisionnement que nous avons connues, la question de la résilience de notre industrie se pose.

C'est pourquoi depuis 2017, notre gouvernement s'est pleinement engagé dans la ré-industrialisation de la France.

C'est pourquoi à la sortie de la crise, nous avons fait des relocalisations stratégiques l'une des priorités de France Relance. De nombreux projets ont été soutenus, tant à l'échelle locale que nationale, par le biais d'appels à projets et à hauteur d'1 milliard d'euros.

Après avoir relancé nos économies, nous préparons désormais l'avenir, grâce au plan d'investissement France 2030, présenté par le Président de la République. France 2030 renoue avec notre esprit de conquête économique, pour refaire de la France un grand pays industriel.

Nous préparons l'avenir de la France, en décarbonant massivement nos industries, au service de notre transition écologique et au service de notre compétitivité.

Pour poursuivre la décarbonation de nos industries, nous allons massivement électrifier leurs usages et produire notre électricité à partir d'un mix électrique entièrement décarboné, combinant les énergies renouvelables et l'énergie nucléaire.

Pour votre secteur, le soutien au développement d'une industrie chimique moderne, responsable et verte est notre priorité.

France 2030 complète ainsi le paquet climat européen « Fit for 55 », pour faire de la France l'un des premiers pays en Europe à atteindre la

“ Une Chimie moderne, responsable et verte : notre priorité ”

neutralité carbone. Ce sont 5 milliards d'euros que nous dédions à la décarbonation du tissu industriel, au soutien de nos grands bassins d'industrie lourde comme au soutien de nos PME.

Vous l'aurez compris, la filière chimique s'inscrit au cœur de notre ambition industrielle pour la France.

Elle fait partie des secteurs structurants pour l'avenir industriel de notre pays, qui proposeront de nombreux nouveaux métiers pour lesquels nous formons déjà des milliers de jeunes. Je tiens à vous remercier pour votre engagement au service de notre jeunesse, pour laquelle votre filière a développé une ambitieuse politique d'apprentissage. A cet égard, je souhaite beaucoup de succès au « *Village de la Chimie* » qui ouvrira ses portes en février prochain.

L'HUMAIN, LA RÉVOLUTION À VENIR !

REPÈRE

58 % des entreprises ayant embauché des cadres considèrent ces recrutements difficiles (APEC août 2021) et 77 % pour l'ensemble des postes. Ainsi 6 métiers sur 10 sont en forte tension contre seulement 1 sur 4 en 2015.

Le temps de recrutement s'allonge et le phénomène du « *ghosting* » s'invite aux tensions déjà existantes (la « *disparition* » du candidat au cours du processus de recrutement).

RÉINVENTER LE RECRUTEMENT

Pour réduire les délais, la technologie au service des RH se développe : ATS (Applicant Tracking System), scoring de CV, ranking, matching CV, le parsing. C'est une inflation des budgets alloués à ces moyens, sans parler de la nécessité de la marque employeur. Nous sommes dans une convergence entre entreprises et cabinets concernant les outils.

Les entreprises ont aussi créé la fonction de chargé de recrutement face à la nécessité de traiter l'information et l'inflation des délais. Elles font également appel au RPO largement utilisé en Europe du Nord et dans les pays anglo-saxons. Car ces délais sont de plus de 6 mois en moyenne voire 12 mois pour les postes très pénuriques. La dernière révolution technologique est le recrutement programmatique ou comment s'adresser à sa cible selon ses habitudes de consommation digitale et largement inspirée du e-commerce.

L'offre d'emploi vient ainsi au candidat. C'est l'hypergénéralisation de l'offre ! Néanmoins, il y a nécessité de réinventer le recrutement au sortir de la crise : les entreprises s'adaptent à travers le sourcing, la visibilité employeur et la nature du processus de recrutement.

COMPRENDRE LE DÉSIR D'UN PROJET

Entre Indeed et LinkedIn, nous avons aujourd'hui deux

symboles de la massification de l'information. Plus qu'une révolution, c'est une évolution naturelle des capacités d'accéder rapidement à l'information. C'est la conséquence de la spéculation numérique avec l'usage intensif du mobile (60% des postulants), des réseaux sociaux. Face à ces enjeux, le recrutement de demain n'échappe pas à la culture de la performance, le ROI des outils avec l'inflation des budgets afférents. La technologie et la data sont à considérer comme des leviers sans en être la finalité.

“ Science sans conscience n'est que ruine de l'âme. F. Rabelais ”

En effet recruter est, avant tout, comprendre le désir d'un projet par le candidat plus qu'une fonction (notamment pour les nouvelles générations). Un recrutement réussi est la conjonction d'une envie réciproque, d'un respect mutuel et d'une confiance partagée. La spécialisation de notre métier est la réponse à la généralisation à travers une communauté authentique et vivante, un écosystème où l'expertise du recruteur est reconnue, lisible et visible dans le nuage du « *cloud* ».

Un recrutement réussi est, au-delà de la donnée, une quête de sens, une rencontre où les émotions, le sensible, la réalité sont indispensables au succès. La cooptation et les pratiques des collaborateurs sont à cultiver. L'implication du manager et son rôle d'ambassadeur sont encore sous-estimés et sous-employés. Pour

conclure et puisque « *Science sans conscience n'est que ruine de l'âme. François Rabelais* » ; ne généralisez pas !

RECRECITER SUR LES COMPORTEMENTS

Spécialisez vos approches avec vos partenaires en recrutement. La conséquence de la pénurie de talents est la tentation de travailler au succès. La gratuité est une forme d'ubérisation du recrutement.

La qualité est-elle au rendez-vous ? Ce n'est pas certain et ce n'est pas la réponse aux enjeux du besoin de compétences et de personnalités. C'est la voie

de la dilution dans l'urgence. Ne recrutez pas uniquement sur les compétences (elles se densifient par la formation, le mentorat), recrutez sur les comportements qui eux ne changent pas !

Un potentiel n'est pas un CV. C'est une poignée de main ! Prendre le temps d'écouter, de comprendre, de confronter, d'objectiver la compatibilité entre deux projets, tous ces engagements sont cruciaux. Ils n'en sont pas moins chronophages. Recruter c'est cinq jours équivalent temps plein par poste. Nos délais sont en moyenne de trois mois sur les postes en tension ou pénuriques. Nos actes de recrutement prennent sens dans la rencontre de chaque individualité. Ils nous enrichissent en partage et en confrontation au-delà même de l'expérience.

De l'importance de l'altérité et de notre perception, l'Humain est la révolution à venir.

Jean-Claude Jouanillou
Consultant Sénior
Directeur du développement
Praxion

Six métiers sur dix en forte tension en 2021. 58% des entreprises en quête de cadres ont rencontré des difficultés au cours des douze derniers mois (Source APEC).

286 000 emplois privés créés en 2019. 218 000 sont prévus en 2021 (Source Figaro Classifieds). Dans les difficultés de recruter, la typologie est la suivante : 77% des entreprises témoignent de la pénurie de candidats, 75% sont le fait de profils inadéquats, 32% de la nature du poste (Source Figaro Classifieds 2021).

Les solutions envisagées par les entreprises sont axées sur le moyen long terme : 75% formeront les candidats. Dans l'urgence 68% d'entre elles feront appel à des intermédiaires. Fait significatif : 32% des recrutements se font par approche directe et « chasse » contre 12% en 2008 (Source APEC). C'est une évolution remarquable et notable de la vocation du cabinet de recrutement. 96% des annonces sont visibles avec la marginalisation du coût de publication d'une annonce et son hyper diffusion. Émergence du rôle de Google for Jobs face à LinkedIn (dont le propriétaire est Microsoft).

Focus en Île-de-France des recrutements publiés dans la chimie via Hellowork (Source 2021) :

Sur un ensemble de 5172 offres en 2021 pour 186 entreprises, nous observons la répartition suivante : 18 % des offres sont vers les techniciens (laboratoire et R&D). Émergence dans les besoins en techniciens pour les biotechnologies. 12% à destination des opérateurs de production (dont les techniciens de fabrication, chefs de ligne). La maintenance et les affaires réglementaires sont en bonne position ensuite. La supply chain est aussi un enjeu avec la pénurie de caristes, de préparateurs de commandes.

Contact : jcj@praxion.com

UNE RÉFORME D'INTÉRÊT MAJEUR !

La procédure de cessation définitive d'activité et de remise en état des sites ICPE a fait l'objet d'une réforme dite d'accélération et de simplification – par la loi « ASAP » du 7 décembre 2020 et le décret du 19 août 2021 – qui entrera en vigueur le 1er juin 2022. Focus non exhaustif sur cette réforme d'intérêt majeur pour les opérateurs.

La réforme enserme la procédure de remise en état dans un calendrier contraint que les opérateurs doivent impérativement avoir en tête.

AS SOON AS POSSIBLE ?

Désormais à compter de la mise à l'arrêt d'une ICPE soumise à enregistrement ou à autorisation (laquelle doit être notifiée au préfet au moins trois mois à l'avance), l'exploitant doit immédiatement lancer la concertation sur l'usage et la réhabilitation des emprises concernées, sans attendre la libération effective des terrains qui n'est plus un préalable à la mise en œuvre d'un processus complet de

cessation d'activité. Ce n'est que par exception que le préfet peut accorder un report de la concertation sur l'usage et de la réhabilitation jusqu'à la libération effective du foncier. Cette évolution constitue un changement de paradigme pour les sites industriels sur lesquels des cessations partielles d'activités (une ICPE est arrêtée alors que les autres continuent de fonctionner) interviennent régulièrement au fil de la vie du site.

En outre, l'exploitant dispose en principe d'un délai de six mois à compter de l'arrêt définitif de l'installation pour transmettre au préfet un mémoire de réhabilitation. Si ce délai peut être prolongé par le préfet pour tenir compte de

circonstances particulières, le but poursuivi par la réforme est bien d'éviter la constitution de friches dans l'attente de l'édiction des études nécessaires à la réhabilitation des terrains concernés.

AS SIMPLE AS POSSIBLE ?

La dimension simplificatrice de la réforme se traduit notamment par une intervention renforcée des bureaux d'études certifiés dans la mise en œuvre de la police des ICPE. Ces derniers devront ainsi attester de l'adéquation des mesures proposées pour la réhabilitation du site en amont des opérations de remise en état et, après la réhabilitation, de la conformité des travaux aux objectifs définis dans le mémoire de réhabilitation.

Pour séduisante qu'elle soit, cette évolution n'en recèle

pas moins des subtilités qu'il conviendra de bien anticiper. A titre d'exemple, si la première de ces deux attestations indique que l'exposition des populations sur ou à proximité du site ne peut être exclue, l'ARS doit être rendue destinataire du mémoire de réhabilitation, ce qui pourrait engendrer un regard nouveau porté sur les procédures de cessation d'activité.

Là encore, l'élan simplificateur de la réforme devra être confirmé par la pratique qui sera retenue dès le 1er juin 2022, à la fois par les opérateurs mais aussi par les BET qui les accompagneront et par l'administration (DRIEAT et DREAL) qui gardera, en toute hypothèse, le dernier mot en tant qu'autorité de police des ICPE.

*Arnaud Souchon
et Anthony Emorine
Boivin & Associés*

RPS

L'AIPSSIE accompagne les salariés des entreprises adhérentes quelles que soient les difficultés qu'ils rencontrent : santé, budget, logement, vie personnelle ou professionnelle.

L'AIPSSIE intervient également dans la prévention primaire et la gestion des Risques Psycho-Sociaux. C'est-à-dire le stress au travail et les violences internes ou externes à l'entreprise.

Les causes peuvent être multiples : surcharge de travail, changement de manager, d'organisation de travail, conflit de valeur, harcèlement.

Il peut s'agir également de conséquences liées aux attentes non satisfaites d'un salarié dans un contexte organisationnel.

La santé d'un salarié peut être altérée avec des conséquences parfois très graves.

LE COÛT DU STRESS

Au-delà des conséquences humaines, le coût social lié au stress est élevé pour une entreprise. En 2013, l'INRS estimait qu'en France il était compris entre 2 et 3 milliards d'euros. Entre 50 et 60% des journées de travail perdues étaient directement liés au mal-être.

L'accompagnement réalisé par l'Assistant de service social de l'AIPSSIE passe par un nécessaire travail partenarial, d'une part, et par la mise en place d'un lien de confiance avec le salarié d'autre part. L'une des missions principales de l'Assistant de service social consiste à objectiver les ressentis du salarié et à mettre en lumière ce qui se joue pour lui.

UN ACCOMPAGNEMENT PARTENARIAL DE QUALITÉ

LE CHEMIN VERS LA REPRISE D'ACTIVITÉ

Le chemin qui conduit à une reprise d'activité dans un environnement psychosocial adapté est parfois long. Il commence par une analyse qui vise à bien comprendre le contexte professionnel et personnel du salarié. La reconstruction sera pluridimensionnelle et bâtie autour de l'histoire familiale du salarié, de son environnement de travail et de ses valeurs.

De nombreux acteurs internes ou externes à l'entreprise sont impliqués et font ressources. L'Assistant de service social accompagne le salarié mais aussi le manager. Des actions collectives de sensibilisation ou de formation peuvent être co-construites à son initiative.

Il peut également coordonner les actions qui sont menées avec les partenaires, et, le cas échéant, réorienter un salarié vers la structure ou l'interlocuteur le mieux adapté : médecin du travail, médecin traitant, psychologue ...

Causes internes et externes doivent être prises en compte

L'Assistant de service social de l'AIPSSIE s'inscrit pleinement dans la politique sociale conduite par une Direction des Ressources Humaines. Il perçoit les enjeux, souvent différents selon les interlocuteurs, mais aussi l'intérêt que chaque partie percevra en collaborant utilement et sincèrement.

*Jérôme Fortier
Directeur
AIPSSIE*

LA CHIMIE ET LES POLYEXPOSITIONS

Les enjeux de santé au travail dans le secteur de la chimie sont majeurs en particulier du fait des risques liés à l'utilisation de produits dangereux, le cas échéant renforcés par leur volume ou leur variété. Ces dangers sont connus et les mesures de prévention déjà largement mises en œuvre par les entreprises qui y sont le plus souvent particulièrement attentives.

Les principales évolutions réglementaires récentes résultent de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 dont la loi du 2 août 2021 reprend une grande majorité des dispositions négociées par les partenaires sociaux.

RENFORCER LA PRÉVENTION

Elles visent à renforcer la prévention en proposant une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail et trouvent un écho particulier dans le secteur de la chimie.

Parmi les nombreuses dispositions prévues par la loi, je retiens celles qui renforcent la prise en compte de la pré-

vention des risques professionnels dans l'entreprise. Les entreprises pourront s'appuyer sur les services de prévention et de santé au travail (SPST) et en interne sur des compétences renforcées notamment par une meilleure formation des élus du CSE et par un renforcement du dialogue social autour des questions de santé, sécurité, et de la qualité de vie et des conditions de travail.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est consolidé et la traçabilité collective des expositions est assurée par la conservation successive de ses différentes versions.

Il est à noter, et cela concerne particulièrement votre secteur, que la notion de polyex-

position en matière de risques chimiques est introduite par la loi et permettra de faire avancer la prévention sur cette question qui touche les travailleurs exposés à des risques chimiques liés à leur effet combiné. Une surveillance médicale post-exposition est instituée. Dans ce cadre, les entreprises doivent se mobiliser pour concilier la sécurité des produits pour les salariés, le respect de l'environnement, la sécurité des consommateurs et la réalisation du travail pour lequel le produit est utilisé.

UNE GOUVERNANCE RÉNOVÉE

La loi met également l'accent sur la prévention de la désinsertion professionnelle. Tous les services de santé au travail devront se doter d'une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle. Une visite de mi-carrière est instituée et un rendez-vous de liaison

à destination des salariés en arrêt de travail de longue durée pourra être organisé pour mieux préparer leur retour au travail.

Les entreprises y sont le plus souvent attentives

Enfin, la gouvernance des services de prévention et de santé au travail interentreprises est renouvelée, leur obligation de communication renforcée, leur offre de services est harmonisée à travers une offre socle, et ils pourront proposer des offres complémentaires, notamment de télémedecine.

La loi du 2 août 2021 est très riche. Elle s'appliquera en grande partie le 31 mars 2022 et de nombreux textes d'application sont attendus d'ici là qui viendront la préciser et la compléter.

Gaëtan Rudant
Directeur de la DRIETS
Ile-de-France

BRÈVES

ABONNEZ-VOUS EN 2022 !

La Compilation Sociale des Industries Chimiques consolide sur un support unique et interactif, les publications mensuelles élaborées depuis vingt ans par le Département Social et Relations Humaines de France Chimie Ile de France à l'intention de ses adhérents : 100 Fiches Techniques, 51 Brèves Jurisprudentielles, les Arrêts Majeurs et les Chiffres Utiles, ainsi que des simulateurs de calcul

des indemnités de rupture en application de la CCNIC. Ainsi, afin de vous accompagner au plus près de vos préoccupations quotidiennes, nous nous attachons, en priorité, à créer ou mettre à jour nos outils au rythme des évolutions législatives (activité partielle, indemnité inflation, ...) ou jurisprudentielles adoptées.

Abonnez-vous sans tarder à la Compilation Sociale des Industries Chimiques 2022 :

www.compilationsociale.chimie-idf.fr

GUIDE CULTURE DE SÉCURITÉ

Le Guide Culture de Sécurité est toujours disponible. Il vous aidera à impliquer l'ensemble des salariés, développer les bonnes pratiques et renforcer la performance de votre entreprise.

Il vous permettra également d'avoir une vision globale de votre système de Culture de Sécurité à l'aide de graphiques et d'indicateurs prédéfinis

Information et commande :
m.bertonnier@chimie-idf.fr



450 000 !

Plus de 450 000 internautes ont à nouveau manifesté leur intérêt pour les actions engagées en 2021 par France Chimie Ile de France et ses adhérents au bénéfice de l'emploi de jeunes, de l'alternance, du développement durable et de la transition écologique. Nous les en remercions !

Voir les Temps forts 2021 de France Chimie IdF :
www.chimie-idf.fr/Actualites-publications/Actualites