

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Baromètre Emploi PME

1^{re} édition

Janvier 2008

Sommaire

<i>Introduction.....</i>	<i>3</i>
<i>I/ Les PME recrutent.....</i>	<i>4</i>
<i>II/ Les candidats en position de force.....</i>	<i>6</i>
<i>III/ De grandes pénuries.....</i>	<i>7</i>
<i>IV/ Des sorts très différents réservés aux nouvelles mesures.....</i>	<i>8</i>
<i>Conclusion.....</i>	<i>10</i>
<i>Annexes.....</i>	<i>11</i>

Introduction

Les PME jouent un rôle crucial sur le marché de l'emploi : 63 % des salariés en France travaillent ainsi dans une TPE PME. Pourtant, peu d'indicateurs prennent régulièrement le pouls du marché de l'emploi dans les PME en France.

Au sein du Marché du Travail, journal spécialisé dans l'emploi et la formation, nous sommes partenaires des entreprises dans leur problématique emploi depuis plusieurs décennies. Nous avons donc voulu créer un baromètre de l'Emploi dans les PME en France, qui tous les six mois, reflètera la santé de l'emploi dans les PME. Cet indicateur fournira aussi des réponses précises sur les fonctions les plus recherchées, les volumes de recrutements, les intentions d'embauches...

Le Marché du Travail n'oublie pas non plus dans cette démarche, ses fidèles lecteurs et internautes, chercheurs d'emplois. Ce baromètre sera l'occasion de leur donner des informations précieuses sur les besoins, les attentes et les processus de recrutement des PME.

Pour mener à bien ce projet, nous avons travaillé en étroite collaboration avec Nao Presse, une société de conseil spécialisée dans l'emploi et la formation.

Ce premier baromètre est riche : il confirme la bonne santé de l'emploi dans les PME, met clairement en avant les tensions sur quelques profils clés et donnent la position des PME sur les réformes en cours du marché du travail : Intérim, heures supplémentaires, CV anonyme...

Fidèles à leurs habitudes, les PME font fi de la langue de bois au profit d'un grand pragmatisme et d'un bon sens réel. Les résultats de ce baromètre n'en sont que plus tranchés et plus riches d'enseignements.

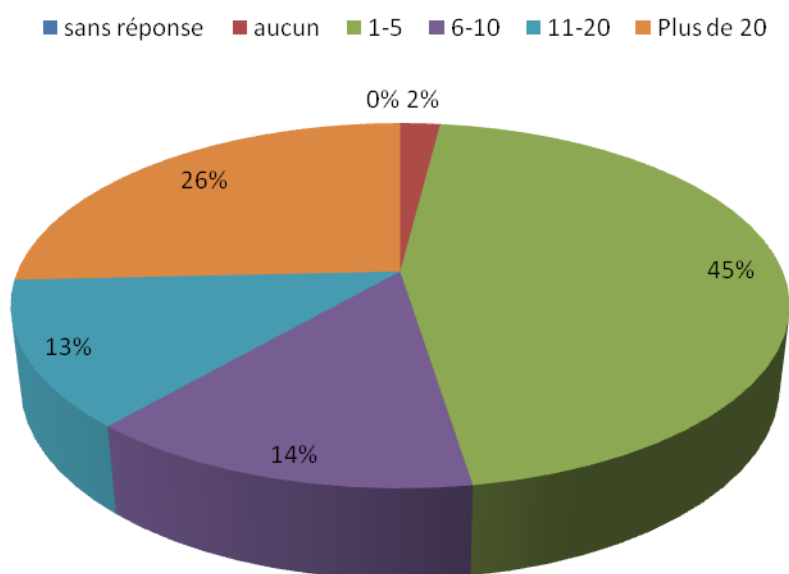
Bonne lecture !

I/ Les PME recrutent

L'emploi au sein des PME durant les six derniers mois a connu une vitalité remarquable. 80 % des PME interrogées ont vu leur effectif augmenter et **98,4% ont au moins recruté une personne**. Plus significatif, 38,4 % des entreprises interrogées ont recruté plus de 10 personnes au cours des 6 derniers mois.

L'impact des PME sur le marché de l'emploi est bien confirmé et leur rôle moteur dans la diminution du chômage cette dernière année ne doit pas être sous-estimé.

Combien de recrutements avez-vous effectués au cours des six derniers mois ?



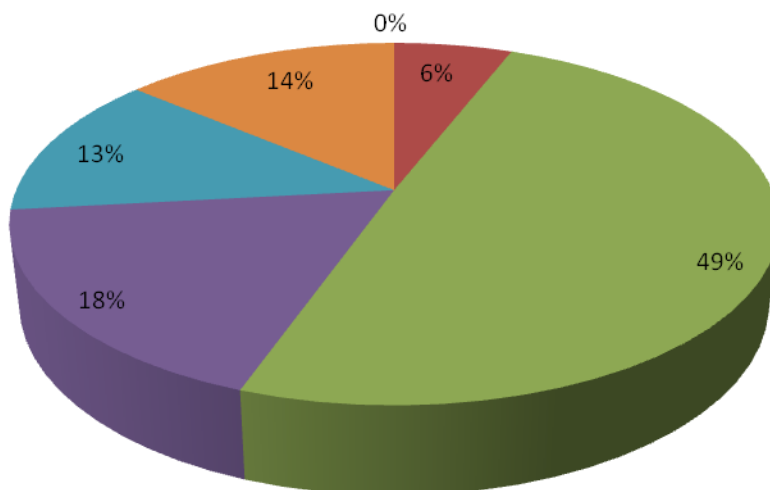
Les PME recrutent, mais force est de constater qu'elles ne possèdent pas le pouvoir d'attraction des grands groupes aux marques fortes. Elles ne peuvent espérer recevoir des milliers de candidatures spontanées. **Plus d'une PME sur deux reçoit moins de 20 candidatures par mois**. Et plus une entreprise est petite, moins elle reçoit de candidatures spontanées : 80% des sociétés de moins de 10 employés reçoivent moins de 20 candidatures spontanées par mois, alors que 47% des PME de plus de 500 en reçoivent en moyenne plus de 150.

Les candidats ont ici **une carte à jouer**. Envoyer des candidatures spontanées à des PME leur permettra de rejoindre des recruteurs actifs et leur CV ne sera pas noyé, comme pour les grands groupes, au milieu d'un flux de 10 000 CV...

Pour trouver leurs candidats, les PME adoptent alors une démarche proactive et privilégient la diffusion d'offres d'emploi. **52% des entreprises interrogées déclarent avoir le plus recruté grâce aux sites Internet et à la presse papier**. Internet, signe des temps, arrivant en tête. 44,8 % des PME ont ainsi diffusé plus de 6 offres d'emploi durant les six derniers mois. Cette politique active d'affichage de leurs opportunités leur permet de drainer un flux régulier de CV frais. Les candidats désirant travailler pour une PME doivent donc scruter avec soin les médias présentant les annonces pour faire part de leurs candidatures. Cette approche, malgré les nouvelles méthodes de recrutement, reste, et de loin, la plus utilisée. A noter que les agences d'intérim, partenaires emploi traditionnelles des PME, arrivent en troisième position.

Combien d'offres d'emploi avez-vous diffusées au cours des six derniers mois ?

■ sans réponse ■ aucun ■ 1-5 ■ 6-10 ■ 11-20 ■ plus de 20



L'avenir s'annonce porteur. Les PME avouent avoir de forts besoins et l'**indice de confiance** est haut. 72 % des PME espèrent recruter plus durant les six premiers mois de 2008.

II/ Les candidats en position de force

La donne change sur le marché du travail. Après des années où les employeurs étaient en position de force, à chaque annonce, ils avaient le choix entre une multitude de candidats qualifiés et motivés, ils doivent aujourd'hui affronter une réelle pénurie de compétences. Les PME n'échappent pas à cette nouvelle donne.

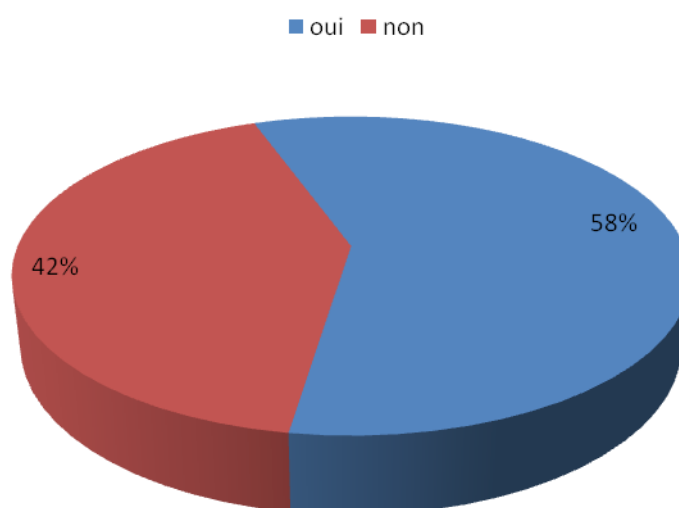
Ainsi, 61 % des PME reçoivent moins de 20 CV en moyenne par offre à pourvoir. Le tri est alors bien plus rapide qu'il y a quelques années. Un tiers des entreprises interrogées reçoivent même moins de 10 candidatures par offre.

Les candidats sont ainsi très courtisés. Ils ont le choix et possèdent souvent plusieurs propositions d'embauches. **Près d'un candidat retenu sur deux** avaient ainsi d'autres propositions d'embauches. Les critères de choix pour les candidats, dans les PME comme dans les grands groupes, restent classiques :

- 1- Le salaire : 77 %
- 2- L'emplacement géographique : 43 %
- 3- Les missions : 39 %

Ce tiercé met ainsi une pression réelle **sur les salaires**. 58 % des recruteurs interrogés ont constaté au cours des six derniers mois une hausse des salaires à l'embauche. Cette pression sur les salaires est un défi supplémentaire pour les PME. Elles n'ont pas les ressources financières des grands groupes : ni profits colossaux, ni possibilité de lever de l'argent en bourse... La course aux salaires doit donc être maîtrisée et il ne faudrait pas que les grandes entreprises, devant la difficulté de trouver des compétences, actionnent trop ce levier. Le déséquilibre aurait des conséquences réelles sur la santé des PME.

Avez-vous constaté une augmentation moyenne des salaires à l'embauche au cours des six derniers mois ?



III/ De grandes pénuries

Sans surprise, **les commerciaux** sont actuellement les profils les plus demandés par les PME. Ils ont ainsi représenté 27 % des embauches des PME au cours des six derniers mois. Et pour un tiers des PME c'est la fonction la plus difficile à recruter. Les profils sur le marché sont rares et les bons commerciaux sont très vite recrutés.

Les PME ont du mal à recruter des commerciaux, mais elles ont aussi du mal à les garder. Cette fonction représente de loin **le plus fort turn-over** dans les organisations. Les commerciaux profitent logiquement des nombreuses opportunités pour augmenter leur salaire et gagner en responsabilités. Les PME ont ainsi tout à gagner à mettre en place une politique active de fidélisation sur ces profils très compliqués à recruter. Devant les pénuries, mieux vaut tout faire, dans un premier temps, pour garder ses meilleurs éléments chez soi.

Cette pénurie de commerciaux ne doit pas cacher deux autres catégories de profils rares : **les techniciens** et la fonction **production**.

Si la tension sur les profils commerciaux est une réalité reconnue, une pénurie, tout aussi marquée, se dessine sur un autre métier : les techniciens. Tous les indicateurs témoignent d'une tension sur ces compétences : fortes embauches au cours des six derniers mois (19 % des recrutements), difficulté de recrutement et turn-over élevé. Cette population devra être suivie avec soin lors des prochains baromètres.

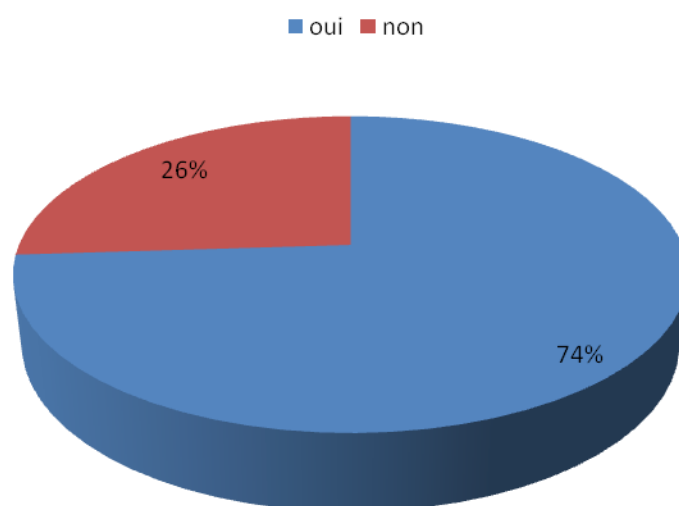
La fonction Production est aussi sous tension. Elle a représenté 18% des embauches au cours des six derniers mois et est la troisième fonction la plus difficile à recruter pour les PME à égalité avec l'informatique. La fonction production a, de plus, connu ces six derniers mois un très fort turn-over. Cette fonction est la seconde fonction à afficher le plus haut de turn-over dans les PME, juste derrière les commerciaux.

De fortes pénuries pourraient alors bien éclater pour les fonctions « techniciens » et production dans les prochains mois.

IV/ Des sorts très différents réservés aux nouvelles mesures

La nouvelle loi sur **les heures supplémentaires** a tout de suite rencontré un bel écho dans les PME. 74,40 % des personnes interrogées déclarent qu'elle sera mise en place dans les six prochains mois. Les entreprises sont, logiquement, fort réceptives aux mesures pouvant baisser leurs charges tout en augmentant le pouvoir d'achat de leurs salariés. Sur des mesures « gagnantes-gagnantes » comme celle ci, le gouvernement peut légiférer et compter sur un passage à l'acte rapide dans les faits. Ce qui est loin d'être le cas par contre pour le CV anonyme.

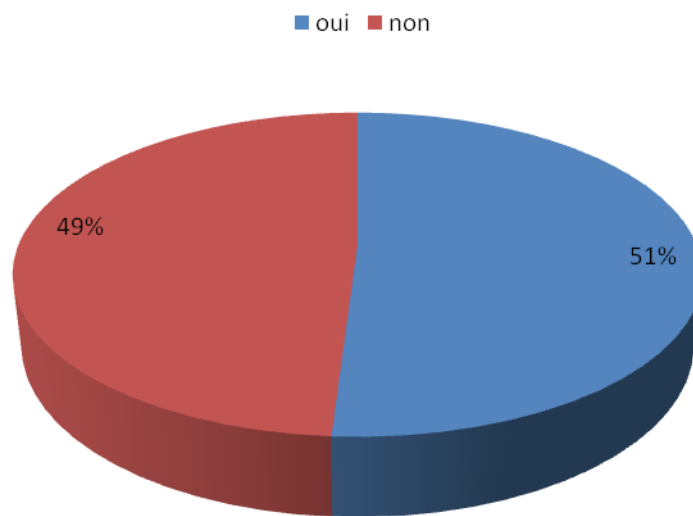
La loi sur les heures supplémentaires va-t-elle être mise en place dans votre entreprise dans les six prochains mois ?



Les candidats n'ont pas adopté **le CV anonyme**. 98 % des PME reçoivent moins de 10 % de candidatures anonymes. Et la tendance ne prête guère à l'optimisme sur cette mesure : 96 % des PME ne constatent aucune évolution dans le nombre de CV anonymes reçus. La loi sans décret d'application, ni amende en cas de non respect est restée lettre morte. Pourtant, le sujet de la discrimination est toujours d'actualité. Le CV anonyme n'est sûrement pas le bon levier dans ce débat...

Les PME travaillent traditionnellement avec **les agences d'intérim**. Les PME n'ont souvent pas de services recrutement en interne et ses partenaires spécialistes du recrutement leur permettent de trouver des profils qualifiés extrêmement rapidement. La loi Borloo de cohésion sociale permet désormais aux agences d'intérim de placer des candidats en CDI. Les PME ont été très sensibles à cette nouvelle possibilité et plus d'une sur deux (51 %) a utilisé une agence d'intérim pour recruter un employé en CDI. Là encore, la loi allant dans le sens des affaires, aura très vite été suivie par les faits. Ce chiffre, avec la mise en place de structures dédiées dans les agences, et les pénuries grandissant, devrait augmenter dans les prochains baromètres.

Ces six derniers mois, avez-vous utilisé les agences d'intérim pour recruter des postes en CDI ?



Conclusion

La France est, on le sait, très sensible au diplôme et surtout au nom de l'école. Par contre, les PME se distinguent alors encore des grands groupes. **Le nom du diplôme** n'est pas, et de loin, le premier critère d'embauche. Les compétences arrivent en premier (77 %), suivies de l'expérience (66 %) et de la personnalité (56 %). La formation est en quatrième position avec (30 % des réponses). Le pragmatisme des PME est un signe pour les candidats non diplômés d'écoles au nom prestigieux. Les PME sauront vous juger sur vos compétences, sachez-le. Quant à l'adéquation entre la formation et les compétences requises pour le poste, plus de 75 % des PME la trouvent plutôt adaptée ou parfaitement adaptée.

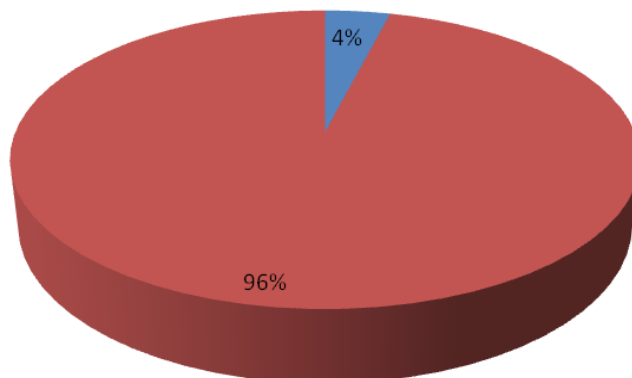
Ce premier baromètre est, sans conteste, **rassurant pour les candidats**. Les PME recrutent et vont continuer à le faire. Elles s'attachent principalement aux compétences et diffusent largement leurs offres d'emploi. Quand elles ne trouvent pas les candidats, elles font alors appel à leur partenaire traditionnel, les agences d'intérim.

Cette étude suscite toutefois quelques inquiétudes. Les PME peinent à recruter certains profils essentiels au bon fonctionnement de leur activité. Les commerciaux sont, on le sait, une denrée très rare. Ce baromètre l'a confirmé de façon éclatante. Les techniciens présentent également tous les signes d'une pénurie.

Les PME qui n'ont pas les moyens des grands groupes ne peuvent communiquer massivement dans les médias, elles attirent donc peu de candidatures spontanées. Elles vont devoir redoubler d'efforts pour attirer les meilleurs talents. Les pouvoirs publics dans ces nombreux projets de réforme, ne doivent pas oublier ces acteurs cruciaux de l'emploi. Les PME doivent avoir les moyens et les outils pour trouver leurs futurs collaborateurs. Un dernier chiffre est fortement révélateur des soucis des PME pour leur recrutement : **96% des PME interrogées** pensent avoir plus de difficultés à recruter dans les six prochains mois ! A suivre...

Pensez-vous avoir plus de facilité à recruter dans les six prochains mois qu'au cours des six derniers?

■ oui ■ non



Annexes

Annexe 1 : méthodologie

Ce baromètre a été réalisé par l'agence de conseil et de contenu, spécialisée dans les problématiques emploi et formation, Nao Presse.

Le questionnaire a été établi par un consultant RH après une série d'entretiens qualitatifs auprès de dirigeants et de responsable RH au sein de PME.

Il a ensuite été envoyé à un large échantillon composé de recruteurs, responsables RH, DRH, responsables administratif, gérants, présidents de TPE et de PME.

Les réponses ont été collectées sur un extranet dédié entre le 27 novembre et le 17 décembre 2007. Après un traitement des réponses et une annulation des questionnaires hors cible, 125 réponses ont été retenues.

L'échantillon des répondants se décompose de la façon suivante :

Nb de salariés de votre société	
0-10	8.00%
11-30	12.00%
31-50	9.60%
51-100	14.40%
101-500	37.60%
Plus de 500	18.40%

Secteur d'activité	
BTP / Construction / Bureau d'études	9.60%
Immobilier	0.80%
Banque / Assurance	4.80%
Distribution / Commerce	18.40%
Informatique / Télécom / Internet	7.20%
Industrie	20.80%
Fonction publique	2.40%
Santé / Social / Paramédical	5.60%
Hôtellerie / Restauration / Tourisme	4.80%
Auto / Transport / Logistique	3.20%
Services	12.00%
Autre	9.60%

Region de votre siège social	
Alsace	2.40%
Aquitaine	1.60%
Bretagne	1.60%
Centre	8.80%
Franche-Comté	1.60%
Haute-Normandie	2.40%
Île-de-France	60.00%
Languedoc-Roussillon	1.60%
Midi-Pyrénées	0.80%
Nord-Pas-de-Calais	4.00%
Pays de la Loire	4.80%
Picardie	4.00%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2.40%
Rhône-Alpes	4.00%

Pour toute question complémentaire sur la méthodologie de ce baromètre, vous pouvez contacter Nao Presse : etude@naopresse.com