

# LE MARCHÉ DU TRAVAIL

## Baromètre Emploi PME

2<sup>e</sup> édition

Décembre 2008

## Sommaire

<b><i>Introduction</i></b> _____	<b>3</b>
<b><i>I/ Les PME continuent à recruter</i></b> _____	<b>4</b>
<b><i>II/ Des besoins de recrutement pour 2009</i></b> _____	<b>6</b>
<b><i>III/ Des profils très recherchés</i></b> _____	<b>8</b>
<b><i>IV/ Des sorts très différents réservés aux nouvelles mesures</i></b> _____	<b>10</b>
<b><i>Conclusion</i></b> _____	<b>12</b>
<b><i>Annexes</i></b> _____	<b>14</b>

## Introduction

---

La crise financière a touché de plein fouet l'économie française. Mais quelles sont ses répercussions sur le marché de l'emploi et sur les recrutements des PME ?

Voilà ce qu'a cherché à connaître la deuxième édition de notre Baromètre Emploi PME. Créé en janvier 2008, ce baromètre prend le pouls de la situation des recrutements au sein des PME en France. Il faut savoir que les TPE PME en France emploient plus de 6 salariés sur 10 et que de leur bonne santé dépend en grande partie la vitalité du marché de l'emploi. Pourtant, très peu d'indicateurs donnent des informations précises sur leur situation

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. Il nous a donc semblé naturel de réaliser en partenariat avec Nao Presse, une société de conseil spécialisée dans l'emploi et la formation, un baromètre pour mieux cerner les besoins d'emploi des PME.

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

Cette deuxième édition arrive à un moment crucial pour notre économie. La France est touchée par les répercussions de la crise financière, les conditions auprès des banques se sont incontestablement durcies et les PME doivent établir leurs prévisions de recrutement pour 2009.

Le constat le plus marquant est la prudence des PME. Même si leur quotidien est loin des tempêtes boursières, les PME en France ont revu leurs objectifs de recrutement pour 2009 à la baisse. Le contexte économique est très incertain et elles en tiennent compte.

Toutefois, la situation n'est pas si noire pour le panel de nos répondants. Les PME interrogées n'ont en aucune façon l'intention de stopper totalement leurs recrutements. Les effets du turn-over et des départs à la retraite seront toujours très présents en 2009. Elles continueront à chercher des profils pointus, indispensables à leur développement. Elles rechercheront toujours dans les six prochains mois des commerciaux BtoB avec deux ans d'expérience ou des techniciens chauffagistes en région.

Signe des temps, elles espèrent cependant avoir moins de difficultés pour les trouver.

Bonne lecture !

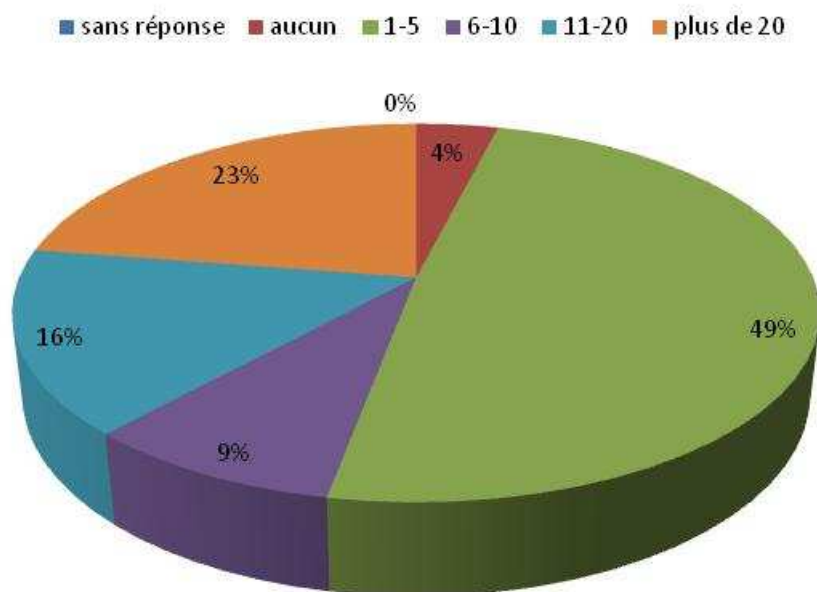
## I/ Les PME continuent à recruter

En dépit de la conjoncture économique très difficile, les PME ont continué à recruter au cours des six derniers mois. 75 % d'entre elles ont vu leur effectif augmenter et **96 % ont recruté au moins une personne**.

Ces chiffres positifs sont toutefois inférieurs à ceux de la première édition de notre Baromètre Emploi PME de janvier 2008. A cette époque, 80 % des PME interrogées avaient vu leur effectif croître et 98 % avaient recruté au moins une personne.

Le marché du travail est moins à l'euphorie, mais est resté porteur sur le deuxième semestre 2008. 49 % des PME ont ainsi embauché plus de 6 personnes.

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



La crise financière n'a apparemment pas touché les habitudes des candidats voulant travailler au sein d'une PME. Les candidatures spontanées restent toujours très rares. **57 % des PME interrogées reconnaissent recevoir moins de 20 candidatures spontanées par mois**. Un chiffre très bas montrant le profond déficit de visibilité dont souffrent les PME en France. Les candidats doivent avoir à l'esprit cette donnée. S'ils postulent dans des PME de façon spontanée, leur candidature sera à coup sûr lue avec intérêt.

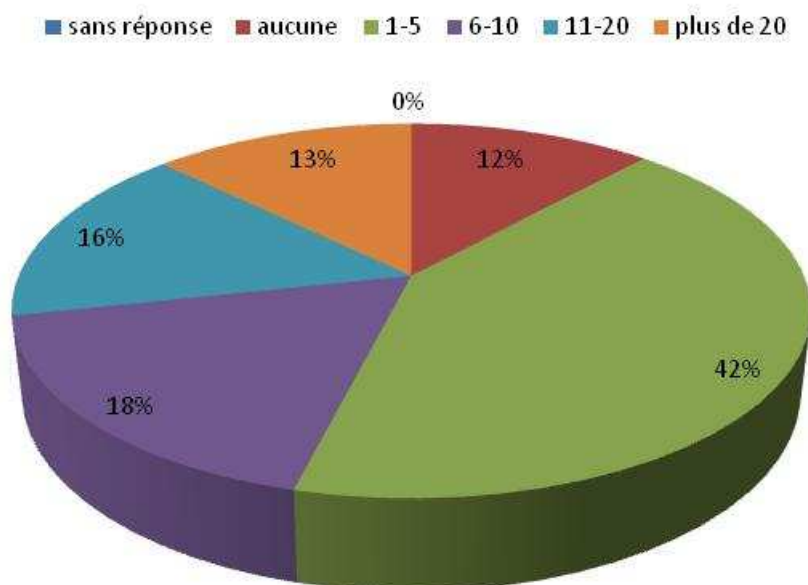
Les PME privilégient donc fortement **la diffusion d'offres** pour combler leurs postes. Le recours aux sites Internet arrive en tête avec 54 % des réponses. La presse papier continue à être un média incontournable pour les PME : pour

presque un quart d'entre elles, c'est ce media qui leur a permis de trouver le plus de personnes durant les six derniers mois.

**Les stages et les contrats d'apprentissages** ne sont plus à négliger. 17 % des PME ont recruté de nouveaux collaborateurs par ce biais lors des six derniers mois. Les jeunes candidats se doivent donc de bien concevoir leur stage ou leur alternance dans une optique de pré embauche. Les PME ne peuvent se permettre de se tromper dans leur recrutement. Si elles ont formé un jeune employé pendant de longs mois et si cette personne a répondu aux attentes, les chances sont très grandes qu'il se voie proposer un contrat à la fin de sa période de formation.

Plus de 40 % des PME ont diffusé entre 1 et 5 offres au cours des six derniers mois. Ce chiffre a légèrement diminué par rapport au précédent baromètre (49 %). En revanche, le nombre de PME qui n'ont diffusé aucune offre est passé de 6 à 12 %, les autres catégories restant similaires. Cela montre que les PME ont diminué légèrement leur communication de recrutement. Le climat actuel étant plus difficile, certaines ont essayé de diminuer leurs dépenses en diffusant moins d'offres. Ceci est particulièrement vrai pour les TPE qui affichent peu d'offres. Les PME qui ont un volume d'offres plus conséquent, n'ont pas connu de changements sur ce point-là.

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



## II/ Des besoins de recrutement pour 2009

---

L'indice de confiance reste élevé. **75 % des entreprises interrogées confirment qu'elles ont l'intention d'embaucher** dans les six prochains mois. Signe que la situation n'est pas si noire. Les PME restent pragmatiques et sont conscientes qu'elles auront besoin de nouvelles ressources dans les 6 mois à venir. Le turn-over et les départs à la retraite se feront toujours sentir.

### Avez-vous l'intention d'embaucher dans les six prochains mois ?



Pour quelles raisons vont-elles embaucher ?

L'ordre des réponses est resté identique à celui donné lors de la première édition de notre Baromètre de janvier 2008.

- Première raison : hausse de l'activité pour 40 %
- Deuxième raison : pallier le turn-over pour 28 %
- Troisième raison : remplacer les départs à la retraite pour 19 %.

Certaines PME profitent aussi du début d'année pour embaucher de nouvelles personnes pour répondre au lancement de nouveaux projets.

Quant aux 25 % de PME qui ne pensent pas embaucher dans les 6 prochains mois, elles mettent en avant la baisse d'activité et les restrictions budgétaires pour expliquer leur position.

Les PME sont aussi plus confiantes dans leurs capacités à trouver les bonnes personnes. En janvier 2008, 96 % des entreprises pensaient avoir plus de difficultés à recruter au cours des six prochains mois. Aujourd'hui, elles ne sont « plus que » 77 % à craindre éprouver plus de difficultés à trouver les bonnes personnes. La crise devant amener plus de personnes sur le marché du travail, donc une difficulté moindre de recrutement.

Mais attention, cette baisse ne change pas la tendance ! **La majorité des PME pense qu'il sera toujours difficile pour elles de trouver les compétences clés dans les 6 prochains mois.**

### III/ Des profils très recherchés

---

Les fonctions les plus recherchées sont restées les mêmes entre nos deux baromètres. A savoir :

1. Les commerciaux ont représenté le plus d'embauches au cours des six derniers mois pour 28 % des PME
2. Les techniciens et les ingénieurs arrivent en second avec 19 %
3. La fonction production est très proche avec 14 %

A elles trois, ces fonctions ont représenté plus de **61 % des embauches dans les PME**. Ces forts besoins récurrents des PME, crise ou pas, doivent être pris en compte par les jeunes durant leurs études. Ces postes ne connaissent pratiquement pas le chômage et sont en permanence très demandés. Moins attractifs que les postes au sein des départements communication ou marketing des sièges sociaux des grandes entreprises, ces fonctions souffrent à tort d'un déficit d'image. Résultat, il y a des postes vacants qui ne sont pas pourvus faute de candidats. Les PME doivent alors à faire face à de fortes pénuries sur lesquelles leurs moyens d'action sont limités.

**Les commerciaux** sont une denrée rare depuis plusieurs années déjà. Résultat, le turn-over sur cette fonction est traditionnellement très fort. Le ralentissement actuel ne l'a pour l'instant pas ralenti. Les responsables commerciaux restent à l'affût des meilleures opportunités. 32 % des PME interrogées avouent que le turn-over a été le plus fort dans la fonction commerciale, loin devant les techniciens et ingénieurs (15 %).

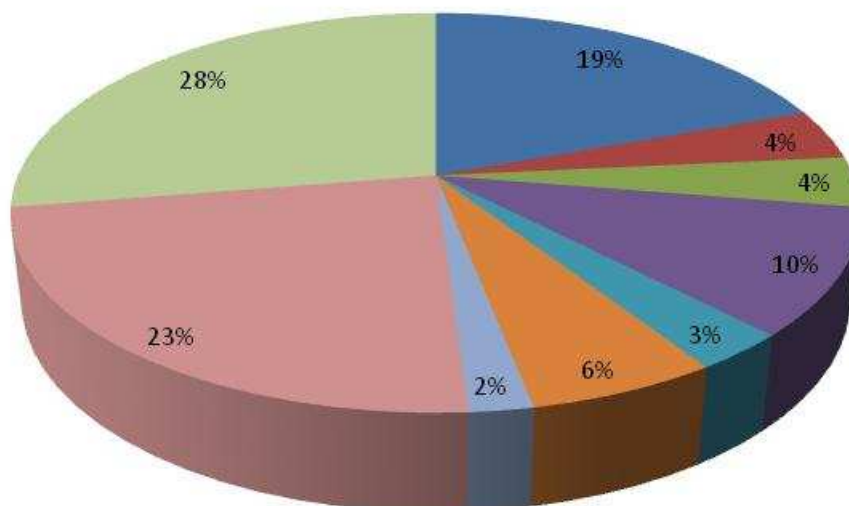
Toutefois, les commerciaux n'ont pas été les profils les plus durs à recruter. 23 % des PME interrogées reconnaissent que les fonctions les plus difficiles à recruter au cours des six derniers mois ont été **les techniciens et ingénieurs**. Ces profils devancent les commerciaux (19 %) et les fonctions production (10 %).

Ce changement reflète tout à fait les tensions observées sur les techniciens et ingénieurs décelées dans notre premier baromètre. Ces forts besoins expliquent facilement pourquoi **les CAP, Bac Pro et BTS** ont la cote auprès des recruteurs. Ces formations professionnelles mettant sur le marché des techniciens d'un bon niveau sont bien adaptées au besoin des PME et à leurs attentes dans leur travail au quotidien.

Commerciaux et techniciens-ingénieurs continueront à être les profils les plus recherchés dans les prochains mois. Pour les PME de notre baromètre, les commerciaux seront les profils les plus recrutés à 25%, devant les techniciens et ingénieurs à 24%.

## Pour quelle fonction a-t-il été le plus difficile de recruter au cours des six derniers mois ?

- Commerciale (1)
- Informatique (2)
- Marketing / Communication (3)
- Production (4)
- Administration / Secrétariat / RH (5)
- Gestion / Comptabilité / Finances (6)
- Transports / Logistique (7)
- Techniciens, Ingénieurs (8)
- Autre



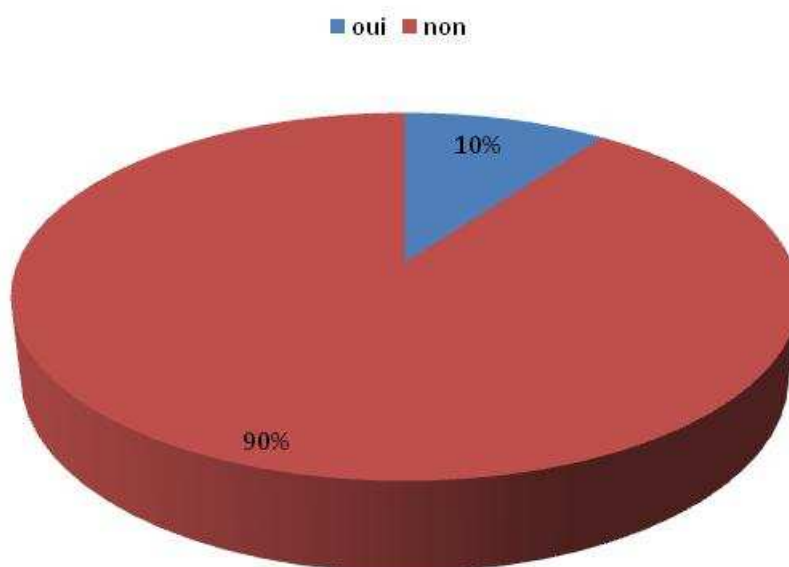
#### IV/ Des sorts très différents réservés aux nouvelles mesures

---

Ces derniers mois, plusieurs lois ont été votées modifiant profondément le droit du travail.

Par exemple, la loi du 20 août dernier modifie les règles liées au **temps de travail**. Elle assouplit les 35h. Le forfait annuel de jours travaillés pour les cadres est désormais de 235 jours contre 218 auparavant. Les 17 jours d'écart étant dans beaucoup d'entreprises le total des jours de RTT et des autres jours fériés. Mais toute cette réforme dépend en fait des accords de branche ou d'entreprise. La loi laisse ainsi aux partenaires sociaux le soin de négocier dans quelle mesure ils veulent ou non supprimer les RTT. Fait important : les accords préexistants demeurent en vigueur. Les PME interrogées n'ont pour l'instant pas commencé à renégocier le nombre de jours de RTT. Dans **90 % des entreprises, la renégociation n'a pas débuté.**

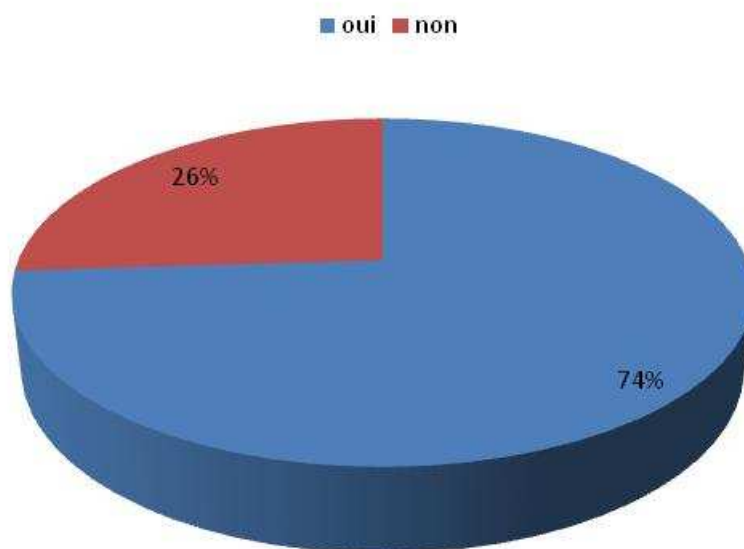
**Cette loi assouplit les 35h. Avez-vous commencé à renégocier le nombre de jours de RTT avec vos employés?**



Toutefois, ce ne serait qu'une question de temps. 30% des PME pensent en effet entamer ces discussions sur les 35h dans les 12 prochains mois. Les PME sont bien conscientes de la nouvelle souplesse que leur donne la loi et compte pour près d'une PME sur trois la mettre en pratique.

Une mesure de la loi de modernisation de l'économie est quant à elle très favorablement accueillie : il s'agit de **la rupture à l'amiable du contrat de travail**. Cette mesure permet à une entreprise et à un salarié en CDI de rompre ce CDI sans avoir besoin de passer par une démission du côté de l'employé ou par un licenciement du côté de l'entreprise. La rupture conventionnelle permet de mettre fin au contrat sans pénalité pour l'entreprise et donne droit aux allocations chômage pour le salarié, si certaines conditions sont bien sûr respectées. 3 PME sur 4 approuvent ainsi cette nouvelle mesure et la pensent adaptée à leur quotidien au sein d'une petite entreprise.

**La loi de modernisation instaure aussi la rupture à l'amiable d'un contrat de travail. Selon vous, cette mesure est-elle adaptée à votre quotidien au sein d'une PME ?**



**Les durées de période d'essai** ont aussi été revues. Elles ont été allongées pour permettre aux employeurs d'avoir plus de temps pour déterminer si l'employé correspond à leurs attentes ou pas. Elles ont été ainsi portées à 2 mois pour les ouvriers, 3 mois pour les agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres. Elles sont aussi renouvelables. Cette mesure a pour objectif de faciliter les embauches en permettant aux employeurs de se séparer plus facilement des candidats ne correspondant pas à leurs attentes. Les PME sont cependant partagées sur cette réforme. 37 % pensent que cette mesure les incitera à embaucher plus facilement mais **63 % avouent que cela ne changera rien à leur politique de recrutement** dans les prochains mois.

## Conclusion

---

Cette seconde édition du Baromètre Emploi PME n'est pas aussi inquiétante que ce que l'on aurait pu craindre. Malgré les difficultés actuelles et la grande morosité ambiante, les PME affichent une certaine sérénité pour les mois à venir. Elles ne cèdent pas à la panique et continueront à recruter certains profils dont elles ont le plus besoin : les commerciaux, les techniciens, les ingénieurs.

Sur ces profils, le marché du travail reste tendu. Plus des trois quarts des PME interrogées pensent qu'elles auront des difficultés à recruter dans les six prochains mois. La crise financière n'a pour l'instant pas changé la donne dans certains métiers.

Les candidats, toutefois, redeviennent plus réalistes. La pression sur les salaires se détend. Ainsi, lors de notre premier baromètre, 58 % des recruteurs interrogés avaient constaté au cours des six derniers mois une hausse des salaires à l'embauche. Sur les six derniers mois, les résultats se sont inversés. 55 % des recruteurs constatent aujourd'hui que **les salaires n'ont pas augmenté sur les six derniers mois**.

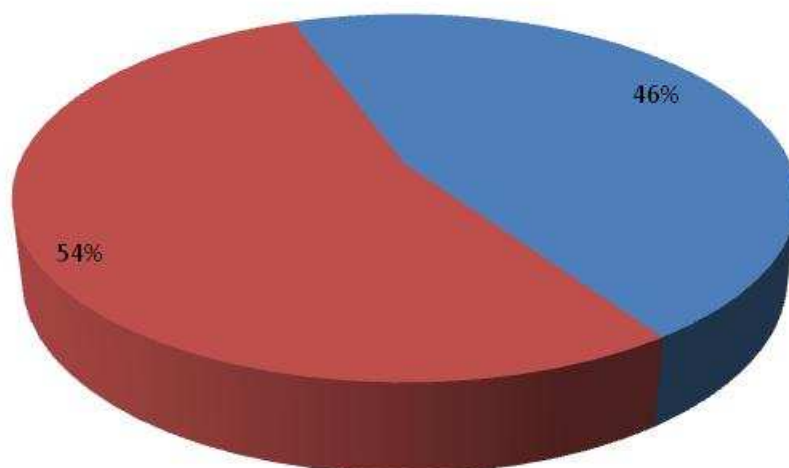
Les candidats ont compris que la situation économique est difficile et préfèrent ainsi assurer un poste et moins jouer sur la négociation de salaire.

Les priorités des candidats restent classiques : le salaire arrive en tête dans 73 % des cas, suivi de la localisation géographique (49 %) des missions (36 %) et de la flexibilité des horaires (21 %). Ces attentes donnent ainsi de l'espoir au PME pour attirer les meilleurs talents. Elles n'ont peut-être pas un nom connu mondialement qui fait rêver, elles ne peuvent pas proposer des avantages en nature très conséquents, elles ont du mal à s'aligner sur les salaires... En revanche, elles peuvent faire jouer la carte de la proximité géographique. Les PME constituent l'essentiel des entreprises des villes moyennes et des banlieues. Les employés qui les choisissent limitent souvent leur temps de transport. Elles peuvent proposer également plus d'autonomie, donc des missions plus valorisantes. Quant à la flexibilité, les PME sont souvent les précurseurs et permettent naturellement à leurs salariés de faire du télétravail ou de concilier famille/travail.

Les PME ont des besoins de recrutement, elles ont encore de la difficulté à trouver les bonnes ressources. Pourtant, elles ont des atouts pour séduire les candidats. Il faut simplement qu'elles aient la possibilité de communiquer pour les faire connaître. Même en ces temps de ralentissement, la communication RH conserve tout son aspect stratégique : elle seule permet aux employeurs et aux candidats de se retrouver.

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

■ oui ■ non



### 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 responsables 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 22 octobre et le 12 novembre 2008. Après un traitement des réponses et une annulation des questionnaires hors cible, 102 réponses ont été retenues.

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

<b>Nb de salariés de votre société</b>	
0-10	10.80%
11-30	7.80%
31-50	15.70%
51-100	11.80%
101-500	34.30%
Plus de 500	19.60%

<b>Secteur d'activité</b>	
BTP / Construction / Bureau d'études	14.70%
Immobilier	3.90%
Banque / Assurance	3.90%
Distribution / Commerce	16.70%
Informatique / Télécom / Internet	2.00%
Industrie	19.60%
Fonction publique	4.90%
Santé / Social / Paramédical	11.80%
Hôtellerie / Restauration / Tourisme	2.90%
Auto / Transport / Logistique	2.00%
Services	4.90%
Autre	12.70%

<b>Région de votre siège social</b>	
Alsace	2.00%
Aquitaine	1.00%
Auvergne	1.00%
Bretagne	2.00%
Centre	3.90%
Franche-Comté	1.00%
Haute-Normandie	3.90%
Île-de-France	58.80%
Languedoc-Roussillon	1.00%
Midi-Pyrénées	1.90%
Nord-Pas-de-Calais	1.00%
Pays de la Loire	4.90%
Picardie	4.90%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3.90%
Rhône-Alpes	8.80%

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