

Les besoins de recrutement des entreprises entre emplois qualifiés et emplois flexibles

Laurent Pouquet

Pour la cinquième année consécutive, l'Unédic, avec la collaboration des Assédic et du Garp en Île-de-France, a confié au CRÉDOC la réalisation de l'enquête nationale sur les Besoins en main-d'œuvre (BMO) pour l'année 2006. Les résultats soulignent la dualité des besoins de recrutement des entreprises. D'une part, les schémas d'organisation s'appuient sur un personnel de plus en plus qualifié; d'autre part, ils nécessitent un recours massif à des profils moins qualifiés, souvent dans des logiques d'emploi saisonnier ou flexible. Plusieurs exemples en sont fournis ici: ils concernent notamment les activités tertiaires destinées aux entreprises, mais aussi le commerce et la restauration.

En termes de métiers, cette dualité se traduit par une augmentation des projets d'embauche de cadres des études et de la recherche, d'ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, ainsi que de professionnels qualifiés du BTP (cadres et ouvriers). Parallèlement, l'enquête 2006 révèle une recrudescence des intentions de recrutement d'enquêteurs et de distributeurs d'imprimés, de caissiers et d'employés de libre-service, d'ouvriers non-qualifiés des industries agroalimentaires et de la mécanique. Pour ces métiers, la proportion de postes à vocation saisonnière continue de progresser.

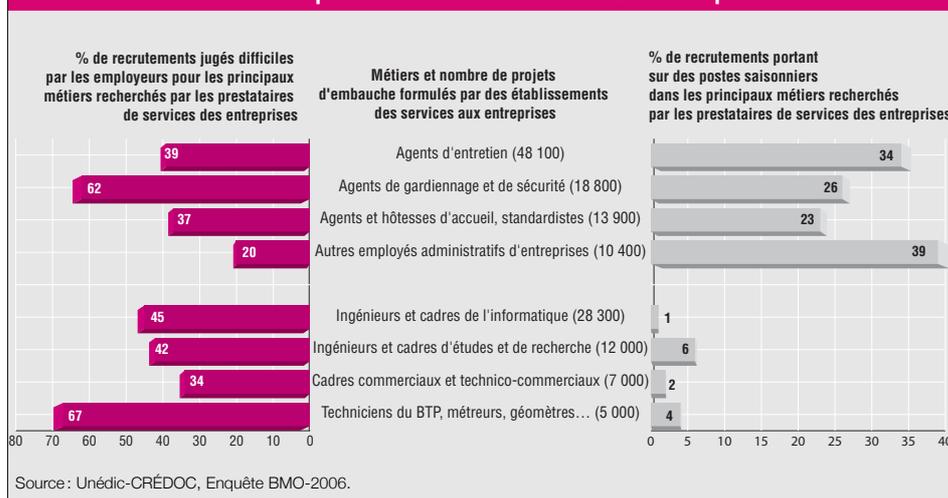
La compétitivité des entreprises nécessite aussi du personnel peu qualifié

De plus en plus de personnel qualifié pour concevoir les nouveaux produits et services, la façon de les produire et leurs modes de commercialisation: l'évolution des modes de fonctionnement des entreprises continue d'encourager les projets d'embauche dans les fonctions tertiaires supérieures, en particulier dans les services aux entreprises, le commerce interentreprises ou les industries de biens d'équipement. Ainsi, les intentions d'embauche dans les fonctions d'encadrement continuent

de progresser en 2006 pour atteindre 12 % du total des projets; cette évolution concerne aussi plusieurs autres catégories de professionnels qualifiés dans des spécialités techniques de l'industrie.

Toutefois, les entreprises expriment simultanément des besoins de recrutement importants pour du personnel moins qualifié. Dans plusieurs secteurs, le développement des modes de fonctionnement complexes et souvent économiquement efficaces (entreprises industrielles et commerciales en réseaux, fonctions transversales externalisées au profit de prestataires spécialisés...) s'accompagne d'une forte demande pour des profils moins quali-

Une plus forte demande de flexibilité pour les métiers les moins qualifiés des services aux entreprises



fiés comme les téléopérateurs ou les employés des services opérationnels aux entreprises. Cette tendance concerne également la plupart des activités où l'adoption de processus de production rationalisés et précisément formatés (la grande distribution, la restauration rapide...) entraîne un clivage croissant dans les besoins de recrutement entre les fonctions de conception et les missions d'exécution.

Les services aux entreprises recherchent deux profils opposés

Cette dualité des attentes des employeurs concerne au premier chef les sociétés de services aux entreprises qui, du fait de leur position de prestataire extérieur, sont souvent les premières affectées par les mutations économiques. Dans ce secteur en 2006, les projets de recrutement se concentrent sur deux types de profils : un premier ensemble concerne du personnel hautement qualifié comme les ingénieurs et les cadres techniques. Un second groupe rassemble des métiers moins qualifiés (agent d'entretien, agent de sécurité...).

L'enquête BMO montre que les difficultés de recrutement concernent les deux catégories de profils. Par exemple, 39 % des 48 100 embauches d'agents d'entretien envisagées par les employeurs des services aux entreprises sont jugées difficiles, soit une proportion proche de celle déclarée pour les cadres des études et de la recherche (42 % des 12 000 projets de recrutement).

En revanche, la demande de flexibilité pour les métiers les moins qualifiés apparaît largement supérieure. Ainsi, la part des intentions d'embauche concernant du personnel saisonnier est nettement plus élevée pour ces métiers (souvent plus de trois embauches sur dix) que pour la plupart des cadres ou des techniciens qualifiés.

Le phénomène s'observe clairement dans les activités de conseil et d'assistance. Dans ce secteur, les intentions d'embauche restent élevées cette année, notamment dans les activités d'études techniques et de conseil informatique. Plusieurs fonctions d'encadrement devraient en bénéficier, en particulier les cadres des études et de la recherche, les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, les cadres

commerciaux ou encore les informaticiens qui confirment la progression significative de l'an dernier. Pour ces métiers, les difficultés de recrutement restent importantes, notamment du fait de la spécificité des profils recherchés. Mais le dynamisme de ce secteur est également soutenu cette année par les activités peu ou pas qualifiées des services opérationnels comme le nettoyage, la sécurité, les centres d'appels... La traduction en termes de profils recherchés est immédiate. Les agents d'entretien bénéficient d'une

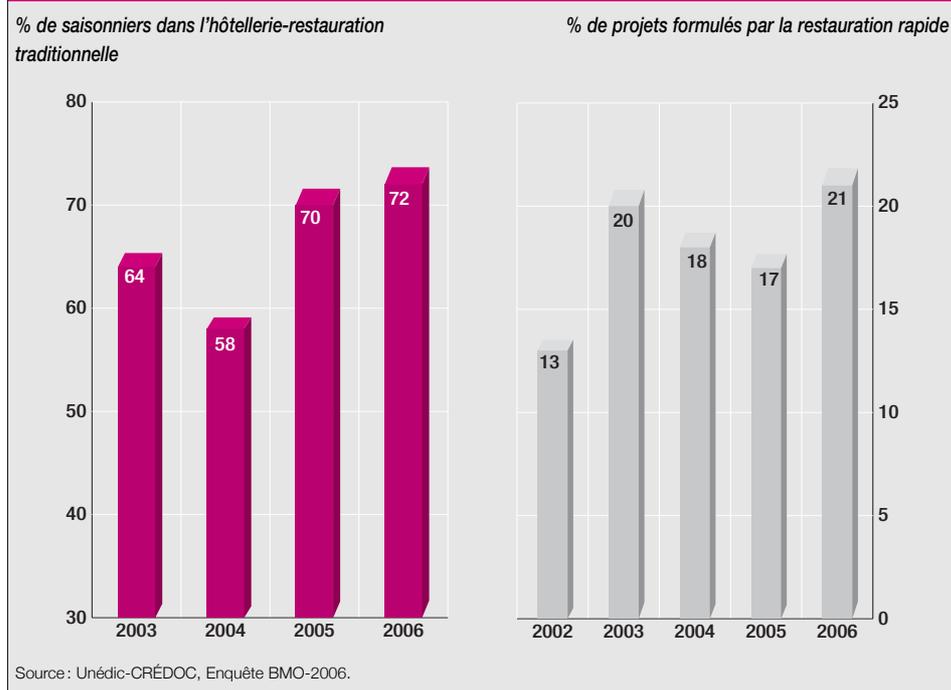
nouvelle recrudescence des intentions d'embauche, tout comme les autres employés administratifs d'entreprises, catégorie composée cette année par une majorité de distributeurs d'imprimés publicitaires, ainsi que les agents de gardiennage et de sécurité. La tendance à l'externalisation des fonctions transversales semble ainsi disposer encore d'un potentiel de développement important notamment parce qu'elle apparaît souvent comme un moyen efficace de gérer les fluctuations de la demande.

La montée en puissance de la grande distribution encourage les embauches de cadres et accroît la part des saisonniers

Les 10 premiers métiers recherchés dans le commerce de détail	Nombre de projets de recrutement dans le commerce de détail	Contribution de la grande distribution, %	% de saisonniers dans les projets
Caissiers, employés de libre-service	35 887	60	63
Vendeurs en équipement du foyer	11 588	19	39
Vendeurs en équipement de la personne et articles de sport	10 751	10	55
Vendeurs en alimentation	6 723	30	54
Représentants, VRP	4 329	4	4
Bouchers, charcutiers, boulangers	3 892	27	21
Professions paramédicales (techniciens médicaux...)	3 464	0	11
Professionnels salariés de santé (pharmaciens...)	3 181	1	19
Chefs de rayons, acheteurs, marchandiseurs	2 939	42	7
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	2 118	47	6
Ensemble des projets pour les 101 métiers	102 124	33	42

Source : Unédic-CRÉDOC, Enquête BMO-2006.

La restauration rapide gagne du terrain tandis que la restauration traditionnelle recrute davantage de saisonniers



Commerce de détail: plus de caissiers, moins de vendeurs spécialisés

Les perspectives de recrutement dans l'ensemble du commerce de détail reculent assez nettement cette année, notamment dans les petites et moyennes structures commerciales : celles-ci projettent de réaliser 8 800 embauches de moins que l'an passé. Plusieurs types de commerces déclarent au contraire vouloir embaucher davantage. Cette légère progression se limite toutefois aux secteurs où le poids de la distribution organisée est important, comme les hypermarchés, le commerce de bricolage ou d'équipement du foyer. L'évolution des intentions d'embauche dans le commerce reflète donc largement les modifications de nos modes de consommation, en particulier la poursuite de la montée en puissance du commerce organisé au détriment des détaillants spécialisés.

Ces évolutions jouent assez radicalement sur les profils recherchés par les employeurs. Ainsi, les postes de chefs de rayon et les fonctions d'encadrement bénéficient du mode d'organisation de ces entreprises.

Toutefois, cela entraîne également une progression des intentions d'embauche de caissiers et d'employés de libre-service : plus d'une embauche sur trois dans le commerce de détail serait réalisée cette année sur ces deux métiers. Cela contribue en outre à intensifier le

recours au personnel saisonnier : la part des projets d'embauche de ce type de personnel progresse dans l'ensemble du commerce de détail. Ce type de recrutements représente même plus de la moitié (53 %) des projets dans la grande distribution généraliste et les grandes surfaces spécialisées contre 37 % dans les plus petites unités.

À l'inverse, la contraction des intentions d'embauche chez les détaillants induit un recul des projets dans la plupart des autres métiers de la vente, notamment les vendeurs spécialisés en équipement du foyer, en équipement de la personne, en alimentation, boulangers, bouchers, pharmaciens...

Commerce interentreprises: plus de prestations de service

L'évolution des modes d'approvisionnement des entreprises modifie les modalités d'intervention du commerce interentreprises dans l'économie. Ainsi, la poursuite de la montée en puissance des formes concentrées de commerce de détail renforce le rôle des centrales d'achats alimentaires et non-alimentaires. Simultanément, les intentions d'embauche reculent dans la plupart des secteurs du commerce de gros de produits alimentaires : fruits et légumes, poissons, viandes de boucherie, boissons...

Dans le non-alimentaire et le commerce interentreprises, les perspectives de

recrutement apparaissent nettement plus favorables dans les secteurs où les distributeurs ont massivement intégré des prestations de services dans leur offre commerciale, comme la distribution de produits chimiques, de matériel électrique, de machines de bureau ou encore de fournitures et d'équipements industriels. La sophistication des fonctions prises en charge par ces distributeurs professionnels se traduit par une élévation des profils recherchés. Les cadres représentent désormais 14 % des projets d'embauche dans le commerce interentreprises et plusieurs métiers de la vente et de la logistique représentent des contingents importants d'embauches potentielles.

Le dynamisme de la restauration rapide et de l'emploi saisonnier

Le constat est similaire dans la restauration. L'orientation des intentions d'embauche est défavorable dans l'hôtellerie et la restauration traditionnelle (- 2 300 projets) tandis que les établissements de restauration rapide projettent de réaliser 8 800 recrutements supplémentaires cette année. La montée en puissance de la restauration rapide se traduit en 2006 par une augmentation des embauches potentielles d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie entièrement imputable à la restauration rapide et de caissiers et employés de libre-service.

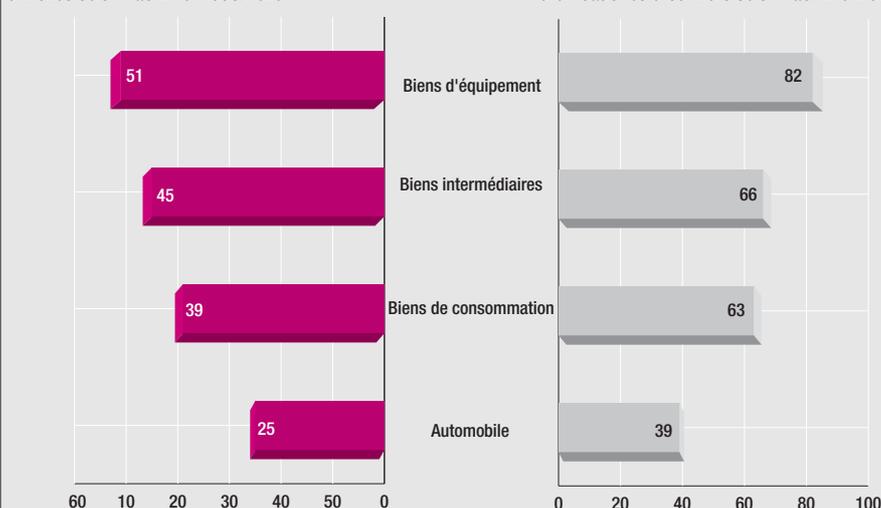
Le déplacement des intentions d'embauche vers la restauration rapide contribue à réduire légèrement les difficultés de recrutement de l'ensemble du secteur « hôtellerie-restauration » : les employeurs de la restauration rapide déclarent éprouver moins de difficultés à trouver du personnel que leurs concurrents de la restauration traditionnelle (27 % contre 56 %).

La part des projets d'embauche à vocation saisonnière demeure particulièrement élevée sur ces métiers, les embauches ponctuelles rassemblant 63 % du total des projets formulés par l'ensemble des employeurs du secteur. Ainsi, la progression du poids de la restauration rapide dans les intentions d'embauche induit une modification de la nature des emplois. Cependant, l'augmentation des recrutements ponctuels concerne également la restauration traditionnelle.

Les difficultés de recrutement sont plus importantes dans les secteurs où la qualification ouvrière est élevée

% de recrutements d'ouvriers jugés difficiles selon l'activité industrielle

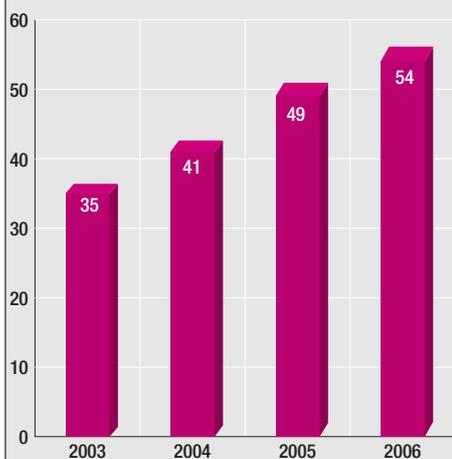
% d'ouvriers qualifiés dans le total des intentions d'embauches d'ouvriers selon l'activité industrielle



Source : Unédic-CRÉDOC, Enquête BMO-2006.

La progression des recrutements à vocation saisonnière dans les industries agroalimentaires

Évolution de la part des saisonniers dans les projets de recrutement formulés par les établissements des IAA



Source: Unédic-CRÉDOC, Enquêtes BMO.

Industrie: des difficultés pour trouver du personnel qualifié

Les difficultés de recrutement concernent les profils qualifiés des fonctions tertiaires, mais aussi les ouvriers qualifiés de l'industrie pour lesquels six embauches sur dix sont jugées problématiques, soit deux fois plus que pour les profils non qualifiés.

Dans les secteurs des biens d'équipement, le nombre des recrutements envisagés progresse pour la seconde année consécutive grâce à la contribution décisive des secteurs liés à la construction aéronautique. L'orientation favorable des secteurs à forte intensité technologique favorise les intentions d'embauche des profils qualifiés qui représentent 82 % du total des intentions d'embauche d'ouvriers dans ce secteur. Cela explique le niveau élevé des difficultés sectorielles de recrutement.

Dans les industries de biens intermédiaires, qui demeurent un important pôle de recrutement pour les métiers du secondaire, les trajectoires sectorielles sont extrêmement hétérogènes. Cela se traduit par une forte dispersion des profils recherchés et par des difficultés de recrutement plutôt élevées sur les postes spécialisés. Par exemple, 77 % des projets d'embauche d'ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de

métal sont jugées difficiles par les recruteurs. Comme dans l'ensemble de l'industrie, les difficultés de recrutement sont d'autant plus élevées dans les industries de biens intermédiaires que les profils recherchés par les employeurs sont qualifiés.

Enfin, le fait que les représentants constituent le premier métier en termes de projets d'embauche souligne l'importance prise par la fonction de commercialisation des produits dans les biens de consommation. Cette évolution est particulièrement visible dans l'industrie pharmaceutique, l'édition ou encore la fabrication de produits d'entretien. D'autre part, la proportion de projets d'embauche portant sur des profils non qualifiés représente désormais 37 % des intentions d'embauche d'ouvriers dans les secteurs de biens de consommation alors que ce ratio n'était que de 27 % en 2002. Cela s'explique en partie par l'évolution des processus de production industrielle qui se concentre dans certains cas sur des fonctions d'intégration de sous-ensembles de pièces.

Forte progression de l'emploi saisonnier dans les industries agroalimentaires

Les industriels de l'agroalimentaire projettent de réaliser un millier d'embauches supplémentaires par rapport à l'an dernier, notamment dans la chocolaterie-confiserie et la boulangerie-pâtisserie industrielle. Dans ces secteurs, cette augmentation s'explique principalement par des plans importants de recrutement de personnel saisonnier dans les gros établissements.

Ces résultats confirment d'abord la concentration des intentions de recrutement dans les gros établissements du secteur. Ainsi, les unités employant plus de 50 personnes rassemblent désormais 59 % des projets alors que leur contribution n'était que de 31 % en 2002.

D'autre part, le poids croissant des grandes structures productives s'accompagne d'un développement massif des recrutements de personnel saisonnier. Ces derniers représentent ainsi 54 % des projets cette année, contre 35 % en 2002. Cette évolution concerne au premier chef les projets d'embauche d'ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires qui progressent de

3 400 unités en 2006. Ils représentent désormais 44 % de l'ensemble des projets formulés par les employeurs du secteur. ■

Pour en savoir plus

● L'enquête présentée ici mesure l'ensemble des intentions d'embauche (créations de postes, remplacements ou recrutements de personnel saisonnier) sur une base déclarative.

Les résultats reposent sur l'exploitation des réponses de plus de 417 000 établissements employeurs localisés dans les 370 bassins d'emploi du territoire national. L'enquête permet d'identifier les profils recherchés par les employeurs et de quantifier les intentions d'embauches pour une centaine de métiers.

● Enquête BMO-2006 : Résultats complets sur le site de l'Unédic : www.assedic.fr

● *Point'statis*, n° 17, avril 2006. *Enquête BMO 2006 : des évolutions sectorielles contrastées*, Bernard Ernst, Laurent Pouquet, Unédic.

● *STATIS*, n° 179. *Enquête BMO 2006 : principaux résultats de la vague 2006*, Bernard Ernst, Laurent Pouquet, Unédic.

CRÉDOC
Consommation et Modes de Vie

●
Publication du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie

●
Directeur de la publication :
Robert Rochefort

●
Rédacteur en chef : Yvon Rendu

●
Relations publiques : Brigitte Ezvan
Tél. : 01 40 77 85 01
relat-presse@credoc.fr

●
Diffusion par abonnement uniquement
30,49 euros par an
Environ 10 numéros

●
142, rue du Chevaleret, 75013 Paris

●
Commission paritaire n° 2193
AD/PC/DC

●
www.credoc.fr