



Chambre de commerce
et d'industrie de Paris

Etude sur « Les Emplois Non Pourvus »

Constat chiffré

- **La demande d'emplois en Ile-de-France :**

(source DRTEFP, avril 2006)

473 600 demandeurs d'emploi

dont 49 200 de moins de 25 ans

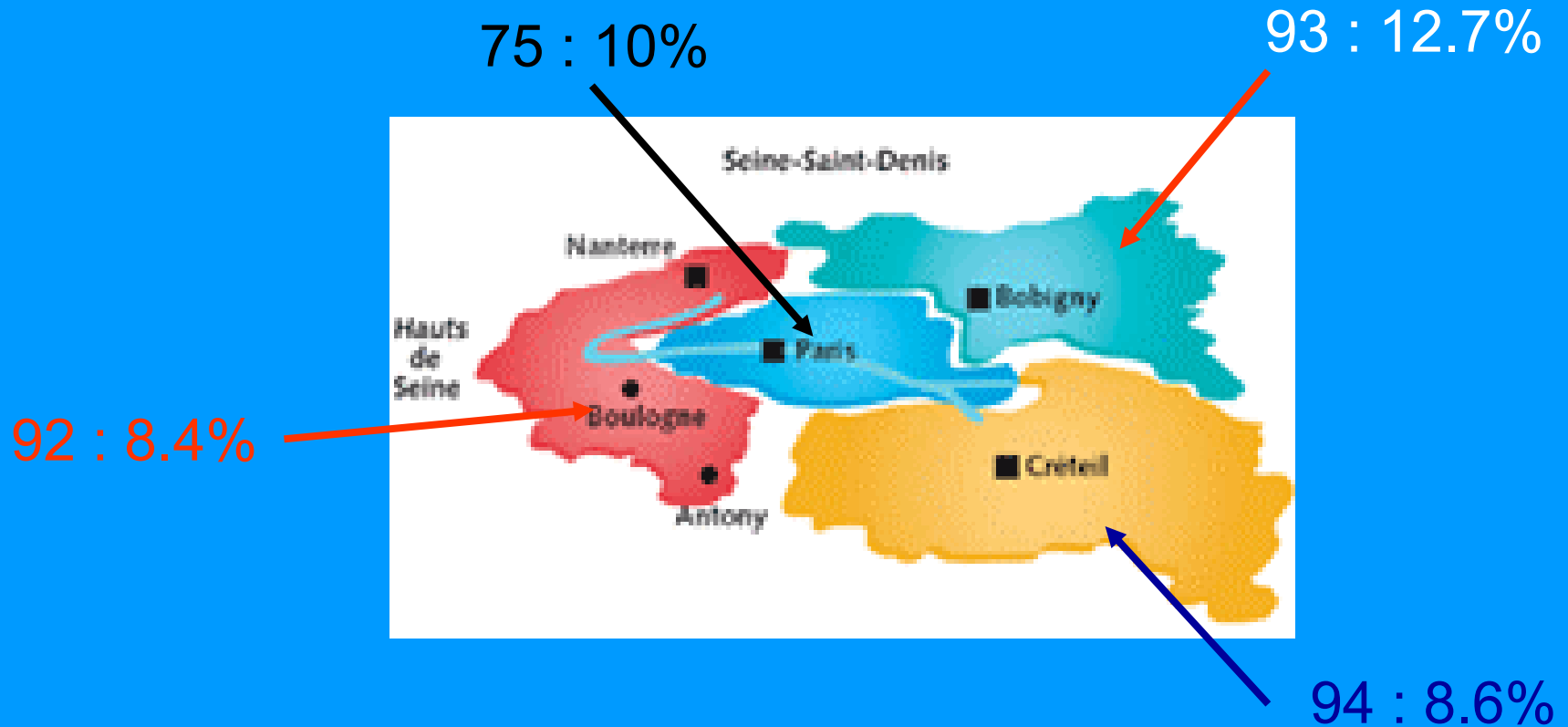
- **L'offre d'emplois estimés difficiles à pourvoir:**

(source enquête BMO 2006 de l'UNEDIC)

105 600 projets de recrutement difficile.

Une grande disparité du taux de chômage dans la circonscription

Taux de chômage en Ile de France : 9%



Objectifs de l'étude

- Réaliser un état des lieux des difficultés de recrutement en Ile de France.
- Identifier les freins à l'origine de la distorsion entre l'offre et la demande d'emplois.
- Déterminer les leviers susceptibles de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande d'emplois.

Partie 1 : Le constat général des difficultés de recrutement

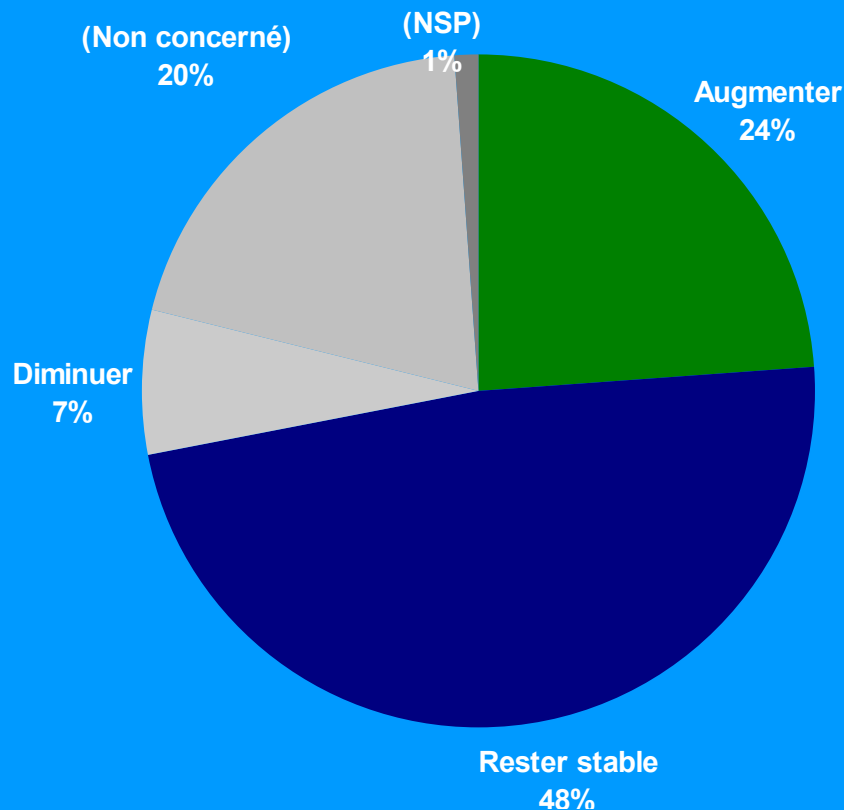
Partie 1 : Le constat général des difficultés de recrutement

Des difficultés qui perdurent!

→ 72% des entreprises confirment les difficultés de leur secteur.

→ 24% d'entre-elles estiment qu'elles se sont accentuées.

Au cours des deux dernières années, diriez-vous que les difficultés de recrutement ont eu tendance à augmenter, diminuer ou rester stable ?



Partie 1 : Le constat général des difficultés de recrutement

Des conséquences préoccupantes

→ 40% des entreprises confrontées à ces difficultés pointent des répercussions sur leur CA et leurs conditions de travail.

→ les TPE (52%) plus que les grandes entreprises (25%).

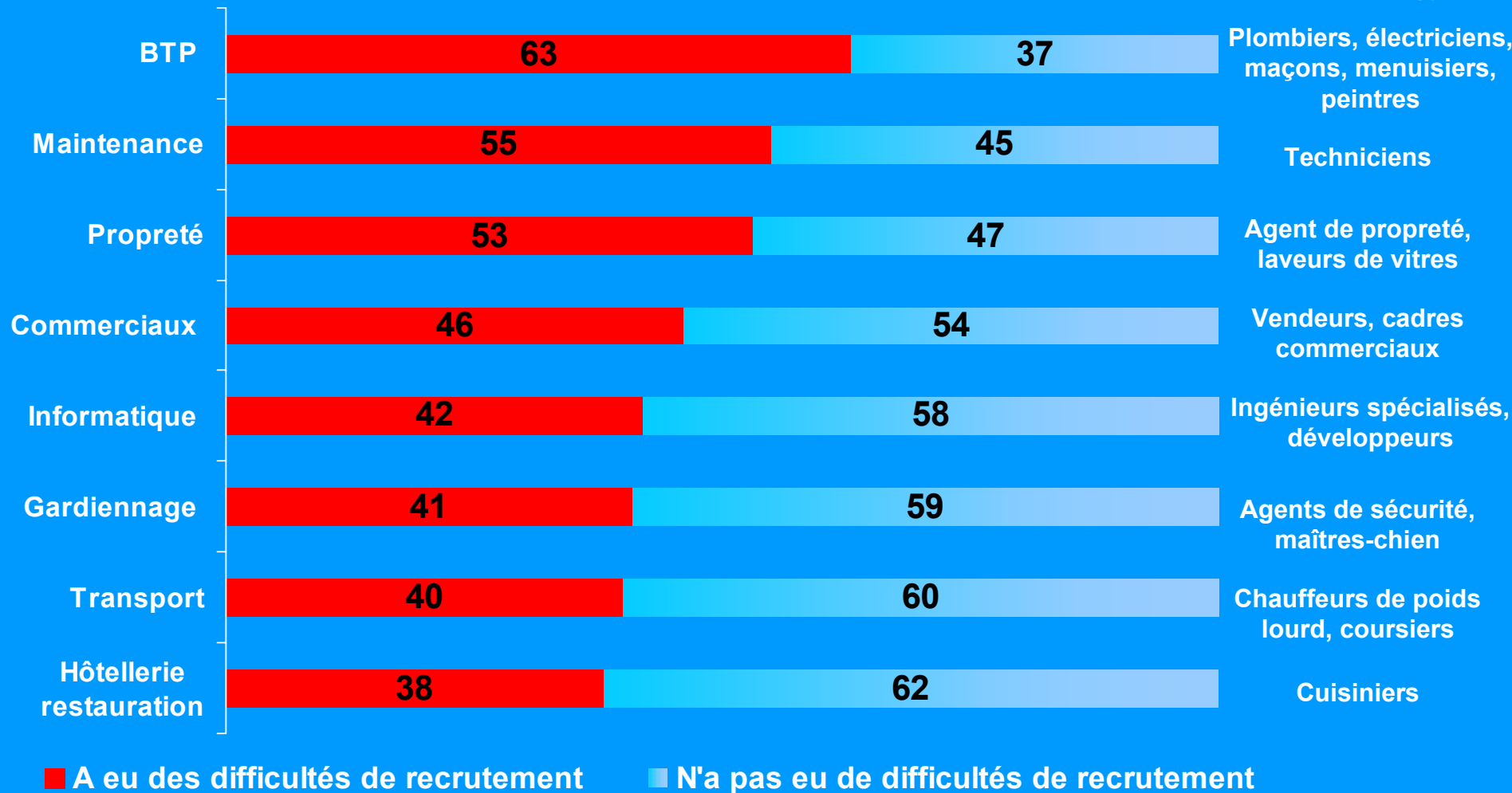
→ 54% des entreprises confrontées à ces difficultés abandonnent leur démarche de recrutement.

Partie 1 : Le constat général des difficultés de recrutement

Certains secteurs sont plus concernés que d'autres

Depuis le début de l'année, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement ?

En %

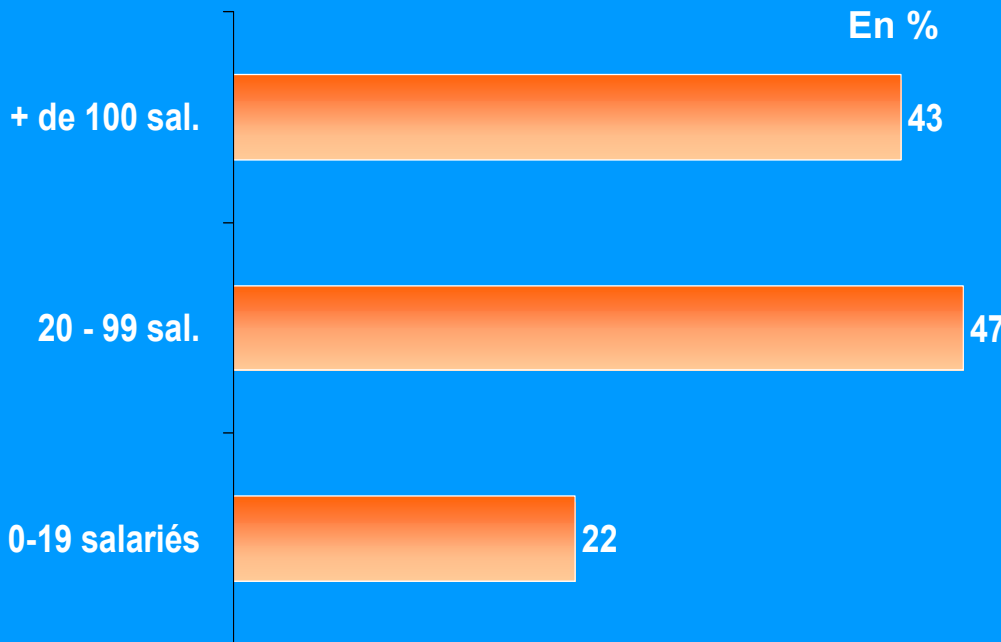


Partie 1 : Le constat général des difficultés de recrutement

Le profil type des entreprises touchées

Les entreprises de + de 20 salariés ...

Depuis le début de l'année, avez-vous rencontré des difficultés de recrutement ?



Base : 1008 entreprises

...qui recrutent des ouvriers et des cadres

Les secteurs les plus en difficulté dans le recrutement d'ouvriers :

- le BTP (79%),
- la propreté (77%),
- la maintenance (46%).

Les plus en difficulté dans le recrutement de cadres :

- l'informatique (80%),
- les commerciaux (31%).

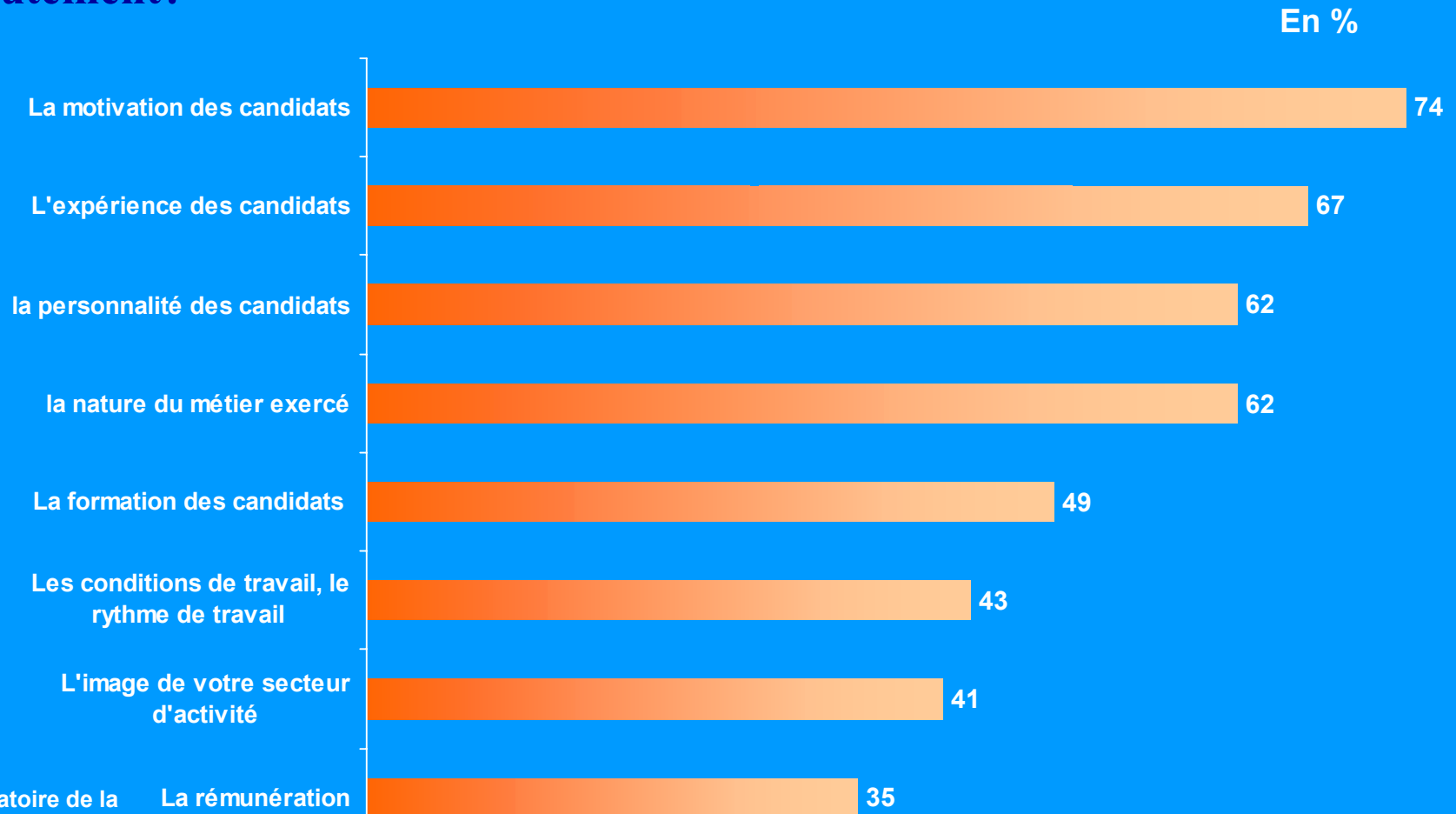
Partie 2 : Les raisons évoquées par les entreprises

Partie 2 : Les raisons évoquées par les entreprises

Une pénurie de candidats, une inadéquation de profils

54% des entreprises parlent d'une pénurie de candidats.

Pour chacun des facteurs suivants, diriez-vous qu'il explique vos difficultés de recrutement?



Partie 2 : Les raisons évoquées par les entreprises « *La pénurie de candidats* »

→ Origine : Un déficit d'orientation vers les secteurs qui embauchent.

- Une rupture entre le monde de la formation et le monde de l'entreprise.
- Un manque d'accompagnement des demandeurs d'emploi vers ces métiers.

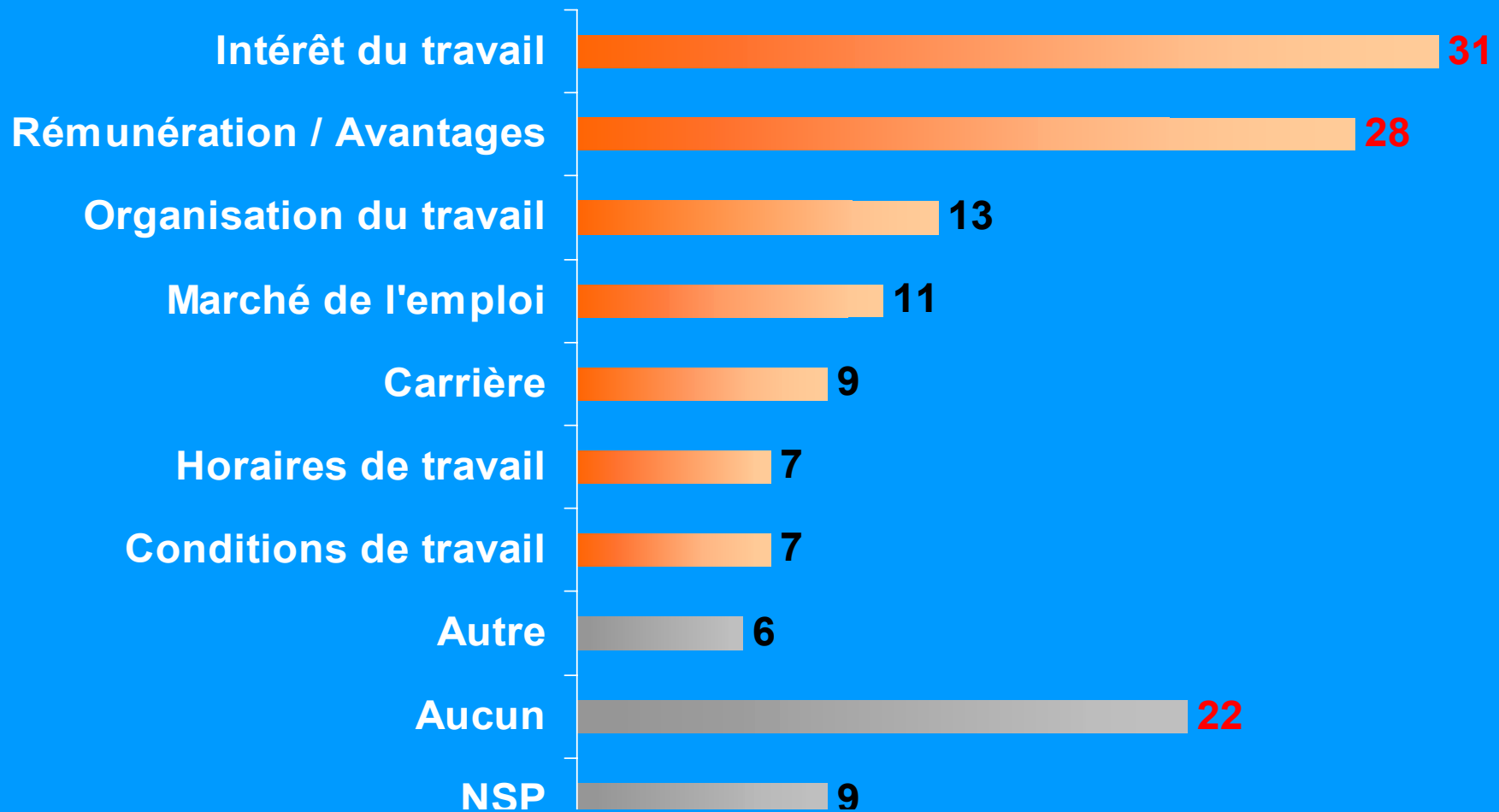
→ Des actions des branches vers les prescripteurs mais une faible mobilisation de ces derniers.

Partie 2 : Les raisons évoquées par les entreprises

Du côté des entreprises, des efforts restent à faire...

Les atouts selon les professionnels

En %

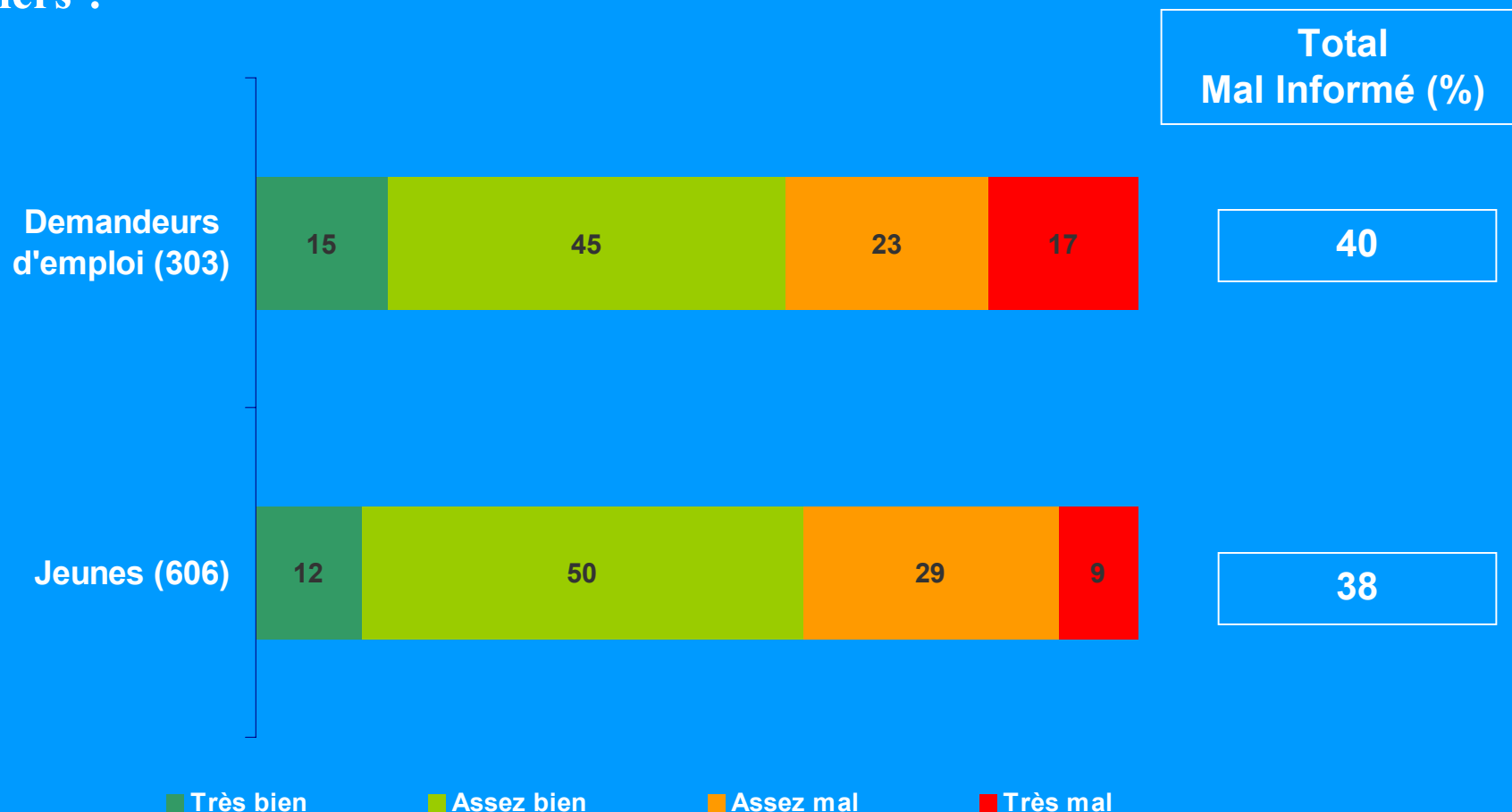


Partie 3 : Les raisons de la désaffection des jeunes et des demandeurs d'emploi pour ces secteurs

Partie 3 : Les raisons de la désaffection des jeunes et des demandeurs d'emploi pour ces secteurs

Encore une certaine méconnaissance des métiers...

Vous sentez-vous très bien, assez bien, assez mal ou très mal informé sur les métiers ?



Partie 3 : Les raisons de la désaffection des jeunes et des demandeurs d'emploi pour ces secteurs

...mais surtout, une image « décalée » des métiers (1)

	Jeunes et demandeurs d'emploi	Entreprises
Les métiers de l'hôtellerie-restauration	« Les horaires de travail contraignants », « un métier stressant », « pour une rémunération faible »	« c'est un métier passion » avec « un contact clientèle merveilleux » « on peut toucher le même salaire qu'un cadre sans avoir fait des études longues »
L'ingénieur informatique	Un travail ennuyeux, isolé et la nécessité de compétences pointues « dans un bureau », « sans contact avec les gens »	C'est un travail avec un relationnel important et une variété de tâche « il faut aimer le travail en équipe, la relation client » « la formation est constante dans l'entreprise »
Les commerciaux	« menteurs sans scrupule » « qui cherchent à vendre à tout prix », « hypocrites ».	C'est un « métier de service » « ils aident une entreprise à trouver des solutions » « ils recherchent constamment la satisfaction des clients »
Le cadre du BTP	« métier fatigant , dur, dangereux » « sous la pluie » « ne respecte pas le droit » les interviewés ne semblent pas avoir une bonne visibilité des métiers du BTP. Ils font la confusion entre cadres et ouvriers.	Métier « passion » nécessitant « un savoir faire », où le relationnel est important et les tâches variées. « la rémunération est attractive »

Partie 3 : Les raisons de la désaffection des jeunes et des demandeurs d'emploi pour ces secteurs

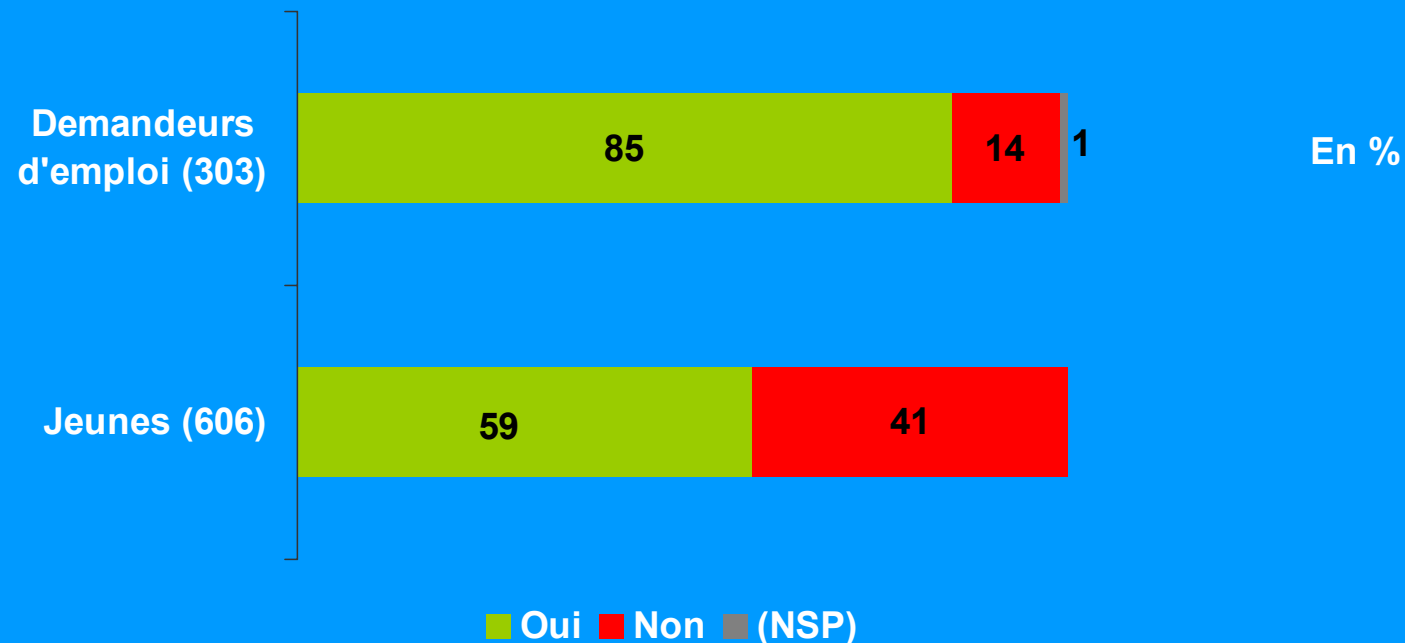
Une image « décalée » des métiers (2)

	Jeunes et demandeurs d'emploi	Entreprises
Les coursiers, chauffeurs, livreurs	« être toujours sur les routes » « dans les embouteillages », « comportement risqué sur les routes »	« c'est un travail pas trop dur et bien rémunéré » « on bénéficie d'une grande liberté pour s'organiser comme on le souhaite »
L'agent d'entretien	C'est un métier « dégradant » « rabaissant » « pour les gens sans diplôme », « métier manuel » avec une faible rémunération	« ils sont plus rémunérés que les autres ouvriers », « ils ne sont pas enfermés toute la journée dans un bureau », « possibilité de rencontrer beaucoup de gens »
L'agent de gardiennage	« horaires contraignants », « travail dangereux », « métier manuel, pas intéressant », « manque de reconnaissance »	« on assure la sécurité des gens », « un métier à responsabilité », « travail calme et stable », « métier spécial qui n'est pas pour tout le monde »
Les agents et technicien de la maintenance	Les freins sont flous. Cela traduit sans doute une méconnaissance prononcée de ce secteur. Les verbatim récurrents sont « ce n'est pas mon domaine », « pas attiré »	« pouvoir réagir en fonction de la situation et du problème à résoudre : prendre des décisions rapidement en fonction des pannes ».

Partie 3 : Les raisons de la désaffection des jeunes et des demandeurs d'emploi pour ces secteurs

Des jeunes et des demandeurs d'emploi fixés sur d'autres perspectives

Avez-vous déjà une idée précise du métier que vous voulez exercer ?



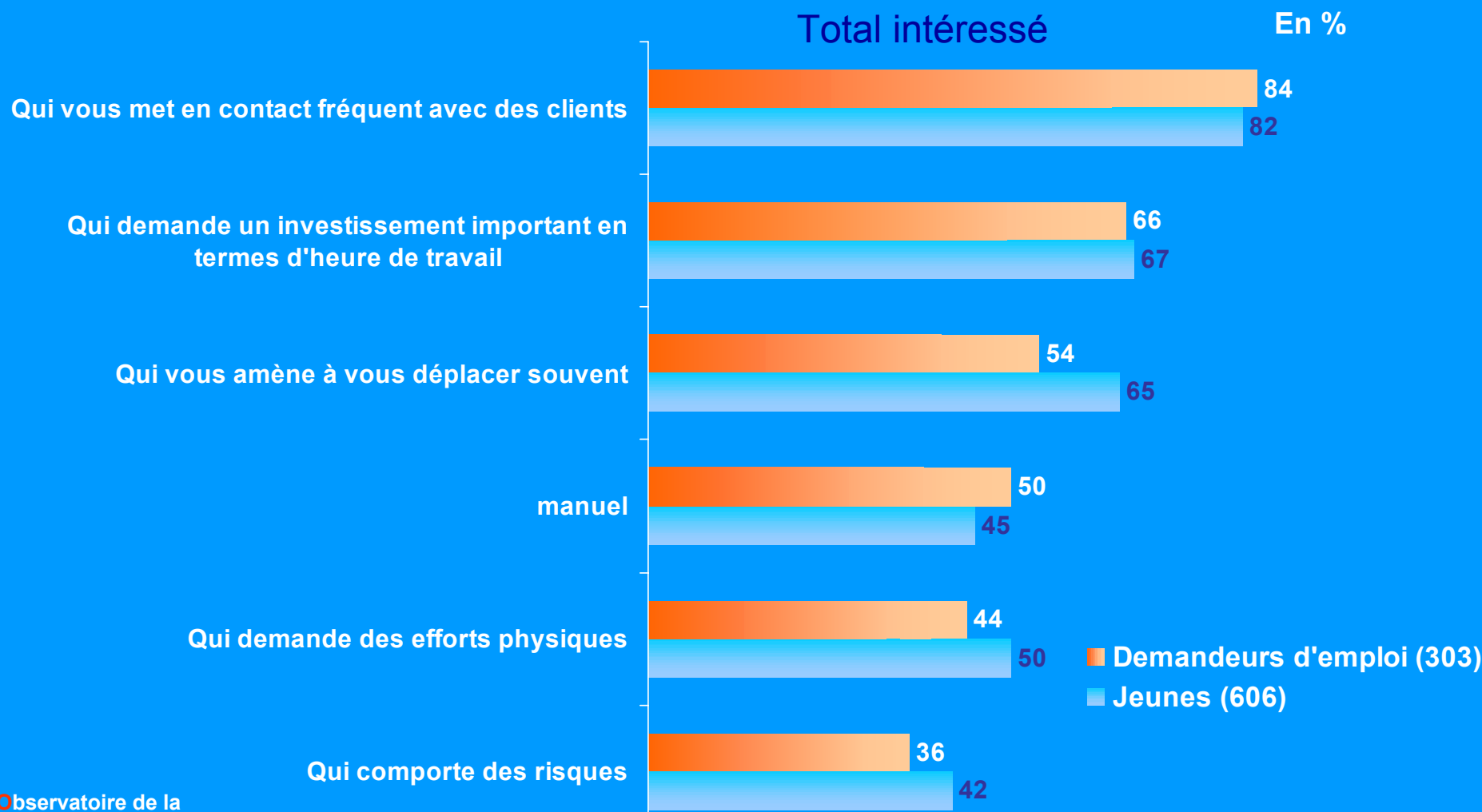
Des projets professionnels déconnectés de la réalité du marché de l'emploi

- 72% des jeunes privilégient des études longues
- 42% des demandeurs d'emploi ont déjà refusé un ou plusieurs postes.

Partie 3 : Les raisons de la désaffection des jeunes et des demandeurs d'emploi pour ces secteurs

Les métiers manuels dévalorisés

Seriez-vous beaucoup, assez, peu ou pas du tout intéressé(e) par un métier...



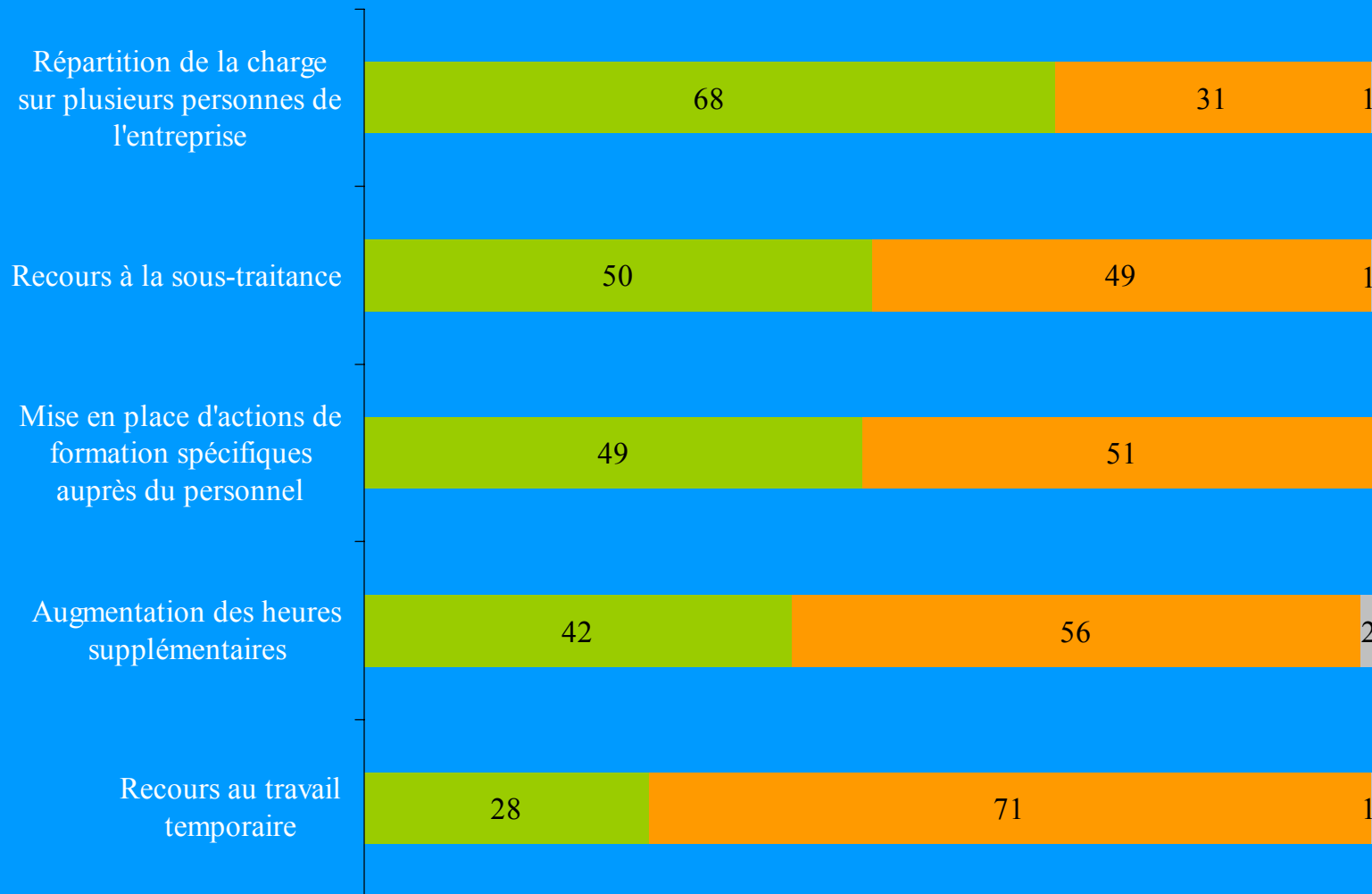
Partie 4 : Les solutions proposées par les entreprises

Partie 4 : Les solutions proposées par les entreprises

Attitude des entreprises face à cette pénurie (1)

Ces difficultés conduisent à....

En %



■ Souvent ou parfois

■ Jamais ou presque jamais

■ (NSP)



Chambre de commerce
et d'industrie de Paris

Partie 4 : Les solutions proposées par les entreprises

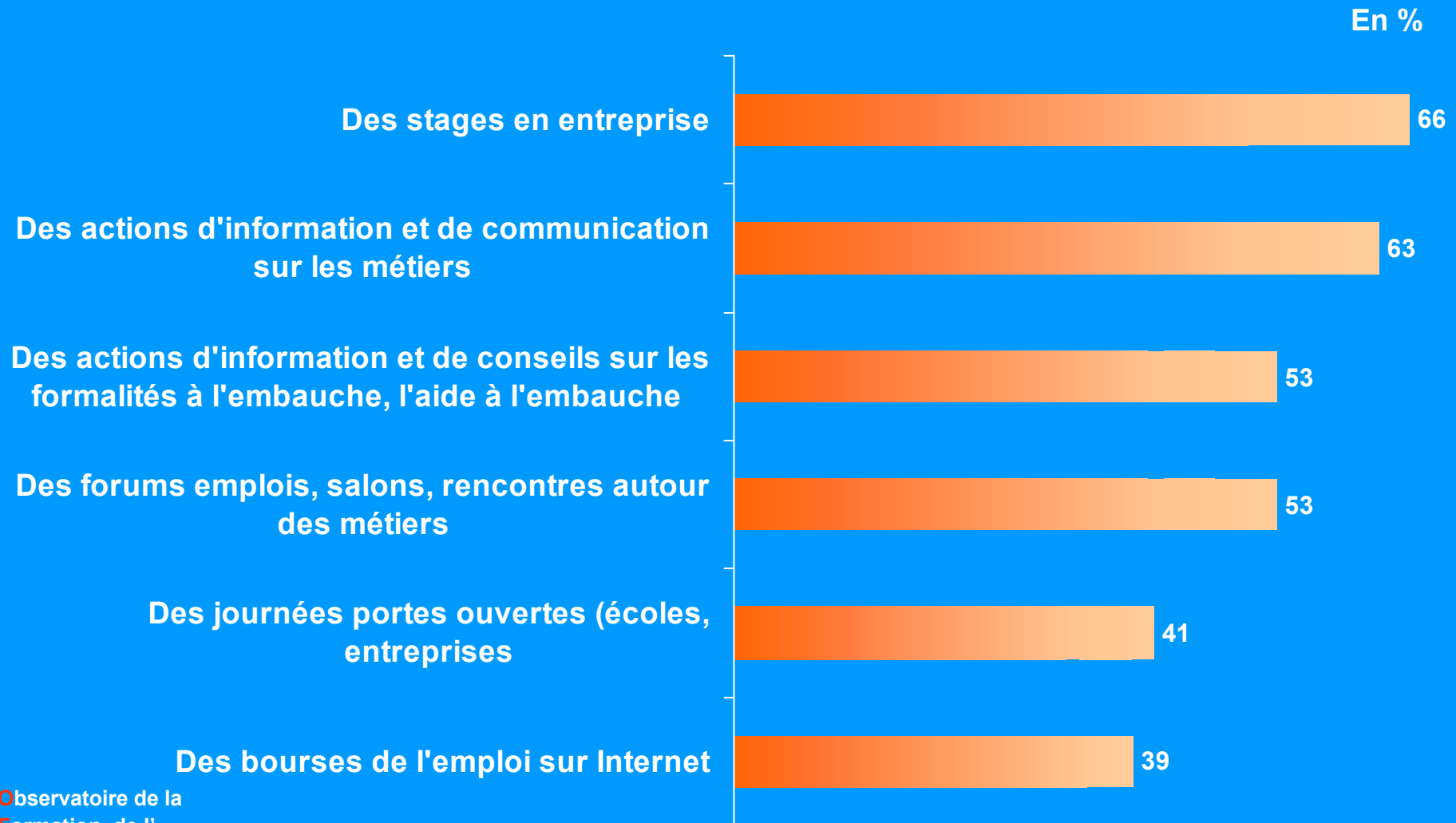
Attitude des entreprises face à cette pénurie (2)

- Une féminisation des métiers encore timide.
- Un recours à l'immigration.
- Parallèlement, une intensification des recherches (56%).

Partie 4 : Les solutions proposées par les entreprises

Propositions des entreprises

Généralement, pour chacune des actions suivantes, pensez vous qu'elle serait efficace pour faciliter les recrutements dans un établissement comme le vôtre ?



Partie 5 : Les préconisations de la CCIP

Partie 5 : Les préconisations de la CCIP

Renouveler le dialogue entre l'entreprise et la demande

Insister sur une démarche de proximité et un contact direct :

- Des rencontres avec les entreprises.
- Des Journées Portes Ouvertes thématiques sectorielles.

Communiquer sur les opportunités de ces secteurs :

- Une communication sur l'ouverture à la diversité multiculturelle.
- Des informations sur Internet.

Partie 5 : Les préconisations de la CCIP

Accompagner les demandeurs d'emploi et les entreprises

Pour les demandeurs d'emploi :

→ Des contrats de « pré-professionnalisation » présentant des métiers en difficultés de recrutement.

Pour les entreprises :

→ Un accompagnement local des entreprises.

→ Une meilleure compréhension et un suivi des difficultés de recrutement.