



Etude de faisabilité d'un GEIQ Proximité en Ile-de-France

Synthèse des réponses au questionnaire adressé aux entreprises



DOCUMENT RÉALISÉ LE 28 janvier 2021

www.terredavance.com | Paris • Lyon • Toulouse | 01 55 35 38 40 | contact@terredavance.com

PRÉSENTATION SOMMAIRE

01

Caractéristiques
des répondants

02

Le recours à l'apprentissage

03

Zoom sur le dernier
projet de recrutement

04

L'impact de la crise
sanitaire

05

Les besoins mal couverts

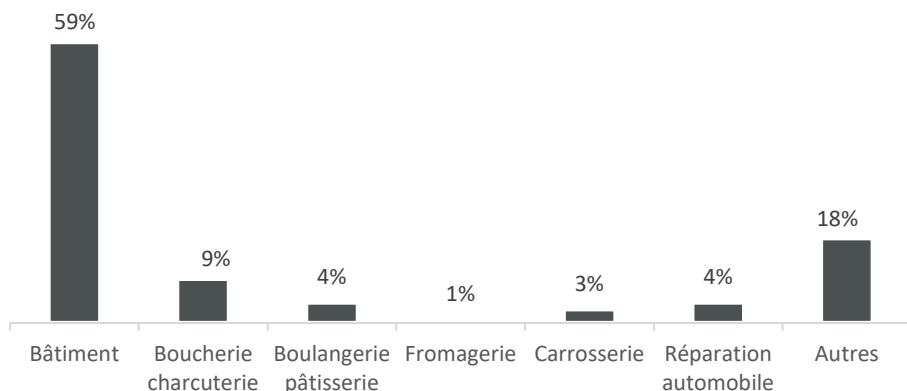


CARACTÉRISTIQUES DES RÉPONDANTS

UNE MAJORITÉ DE RÉPONDANTS DU SECTEUR DU BÂTIMENT

140 réponses obtenues au terme de 3 relances faites par les organisations professionnelles et Terre d'avance

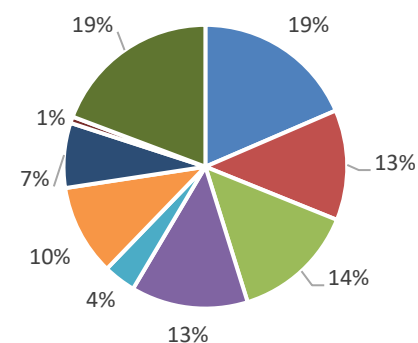
Répartition des réponses par secteur d'activité



- Tous les départements d'Ile-de-France sont concernés avec une légère sur-représentation des Yvelines et de l'Essonne.

- Près de 60% des répondants exercent leur activité professionnelle dans le **secteur du bâtiment**, principalement dans les travaux d'installation (32 réponses), les travaux de finition (28 réponses) et la maçonnerie générale, la charpente-couverture (16 réponses)
- Parmi les 18% de réponse « Autres », certaines activités sont également liées au bâtiment : rénovation thermique ou métallerie serrurerie par exemple.

Localisation des répondants



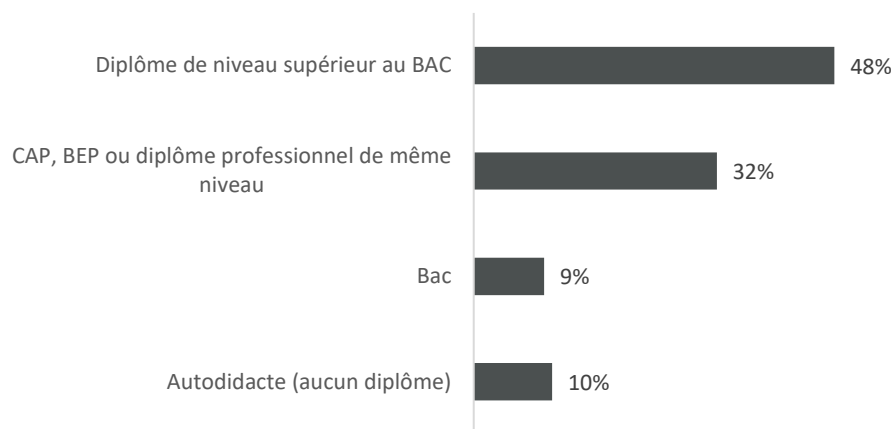
- Essonne
- Hauts-de-Seine
- Paris
- Seine-et-Marne
- Seine-Saint-Denis
- Val d'Oise
- Val-de-Marne
- Var
- Yvelines

UN DIPLÔME ELEVÉ DES RÉPONDANTS ET SOUVENT ACQUIS PAR L'APPRENTISSAGE

- Pour les 70% des personnes ayant répondu à cette question, les niveaux de diplôme des répondants sont élevés : 32% ont un niveau CAP-BEP et 48% un niveau égal ou supérieur au Bac
- 41% des personnes ayant répondu ont été formées à leur métier par la voie de l'apprentissage

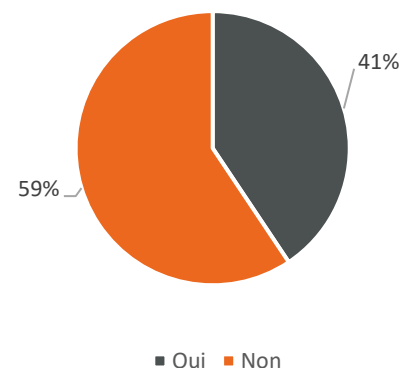
Diplôme le plus élevé détenu par les répondants

96 répondants



Part des répondants ayant été formés au métier par apprentissage

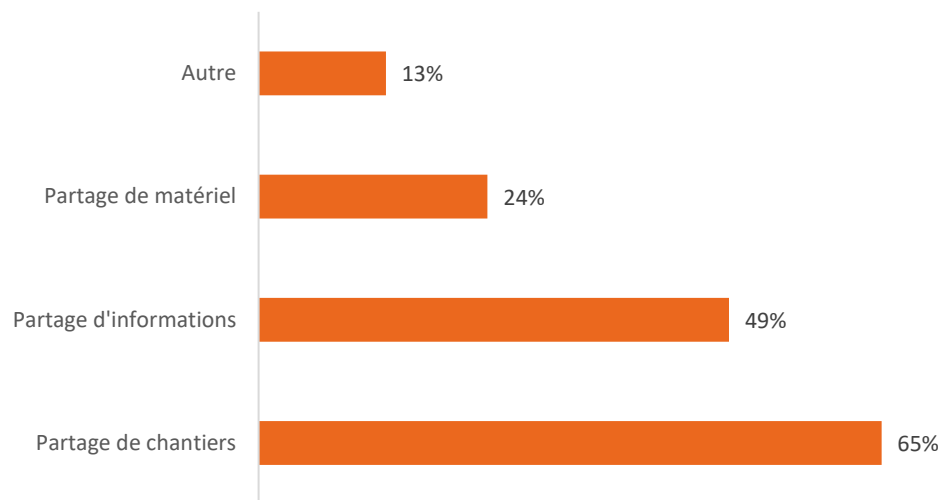
96 répondants



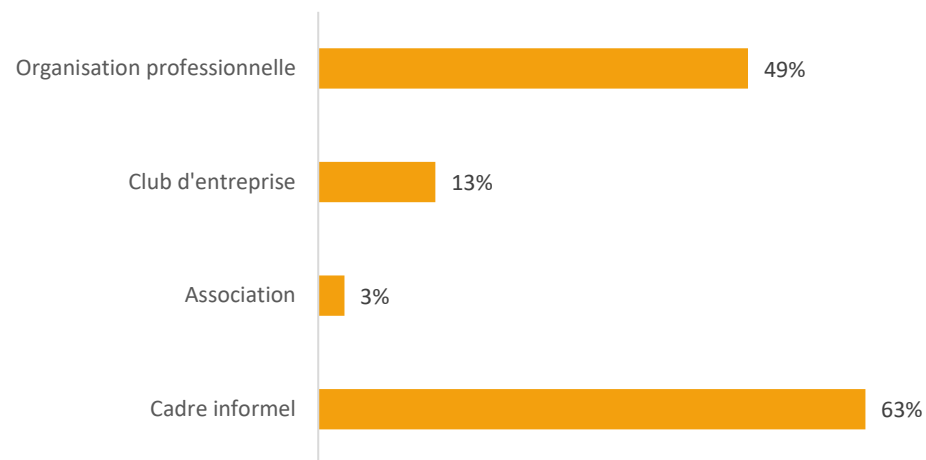
DES ENTREPRISES HABITUÉES A COLLABORER

- **76 entreprises** (54% des répondants) déclarent entretenir des liens réguliers avec d'autres entreprises, principalement pour le partage de chantiers/d'affaires (les deux-tiers d'entre elles) ou le partage d'informations (une sur deux).
- La majorité de ces coopérations s'effectuent dans un **cadre informel** ou par le **truchement des organisations professionnelles**.

Les principales collaborations inter-entreprises



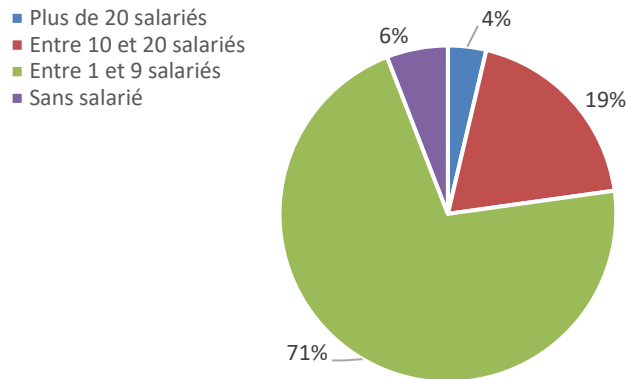
Le cadre de ces collaborations



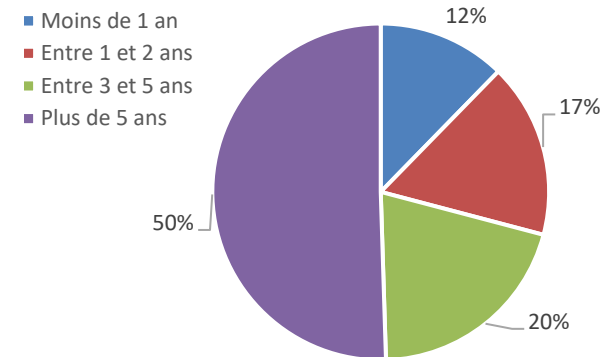
Précision : plusieurs réponses étaient possibles pour cette question

LES EFFECTIFS DES ENTREPRISES RÉPONDANTES

Effectifs salariés



Ancienneté des salariés



- Avec 924 salariés au total, les entreprises répondantes emploient en moyenne près de **7 salariés**, avec une majorité d'entreprises employant moins de 9 salariés et 23% plus de 10
- Si le nombre de salariés a légèrement diminué entre 2019 et 2020 (27 salariés en moins, environ -3%), le nombre d'apprentis et de stagiaires a augmenté sur même cette période et dans les mêmes proportions (+28 personnes en cumulé)
- Plus largement, les trajectoires des entreprises sont loin d'être homogènes :
 - 32 entreprises ont augmenté leurs effectifs entre 2019 et 2020
 - 36 ont déclaré une baisse de leurs effectifs
 - 72 ont déclaré une stabilité

- La répartition des effectifs par ancienneté montre à la fois une forte **stabilité des équipes** avec 50% des effectifs présents dans les entreprises depuis plus de 5 ans mais également l'**importance des recrutements récents** : 29% des équipes ont été recrutées dans les 2 dernières années, soit environ 270 postes

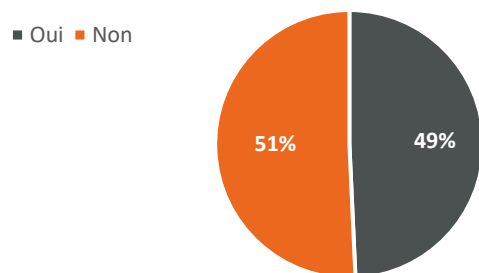


LE RECOURS A L'APPRENTISSAGE

UN RECOURS FRÉQUENT DES ENTREPRISES A L'APPRENTISSAGE

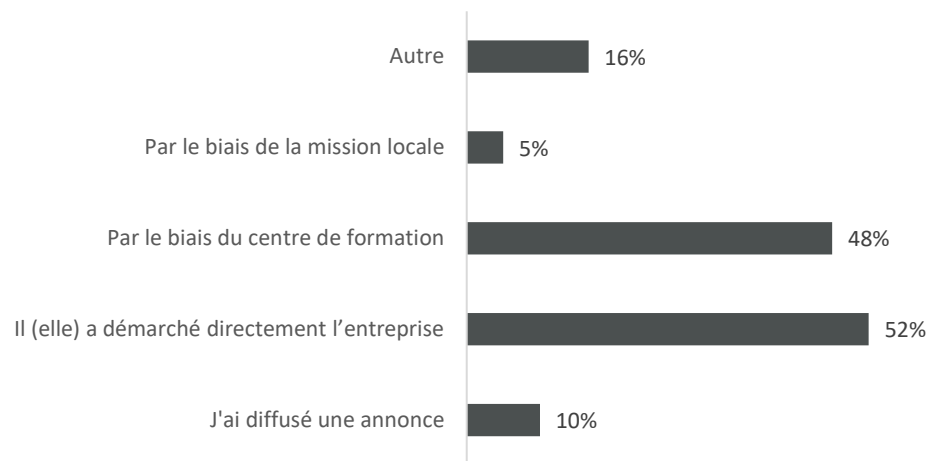
Part des répondants ayant recruté un apprenti ou un contrat de professionnalisation au cours des 3 dernières années

- La moitié des entreprises répondantes a recruté a minima un apprenti ou un contrat de professionnalisation au cours des 3 dernières années



- Pour les entreprises qui mobilisent l'apprentissage, ce sont les Centres de formation et les apprentis eux-mêmes qui sont à l'origine de la rencontre avec l'entreprise.
- Celles-ci sont rarement proactives et ne mobilisent en outre quasiment pas le service public de l'emploi dans la perspective de ce type de recrutement.

Canal de recrutement de l'apprenti ou du stagiaire



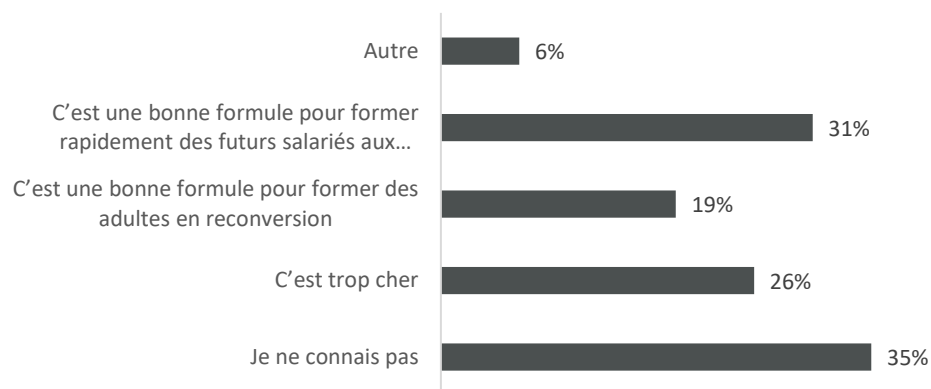
Précision : plusieurs réponses étaient possibles pour cette question

L'APPRENTISSAGE, OUTIL DE TRANSMISSION DES COMPÉTENCES

- Les motivations les plus importantes des entreprises pour le recrutement d'apprentis sont d'abord liées à la bonne transmission et la bonne acquisition des compétences que ce type de contrat permet.
- En outre, l'aspect économique et la facilité du recrutement dans le cadre de l'apprentissage sont également évoqués comme des aspects très positifs de ce type de contrat.

Avis des répondants sur le contrat de professionnalisation

62 répondants



- S'agissant des Contrats de professionnalisation, une part importante (35%) des répondants dit ne pas connaître la formule et un quart d'entre eux (26%) la jugent trop chère.
- En revanche, près d'un tiers des entreprises pensent que c'est une bonne formule pour former **rapidement** des candidats, y compris en reconversion, afin qu'ils répondent aux besoins en compétences réels des entreprises.

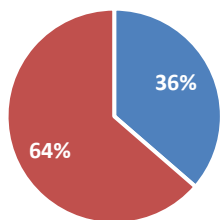


ZOOM SUR LE DERNIER PROJET DE RECRUTEMENT

UNE MAJORITÉ DES RECRUTEMENTS LIÉE A DES BESOINS STRUCTURELS

Date du dernier recrutement

99 répondants

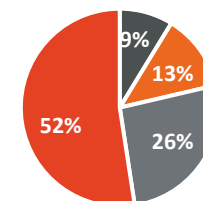


- Après la crise sanitaire
- Avant le déclenchement de la crise sanitaire

La raison du dernier recrutement

103 répondants

- Autre (veuillez préciser)
- D'un recrutement temporaire pour surcroît d'activité
- De la création d'un nouveau poste
- Du remplacement d'un salarié parti



- Pour les deux tiers des entreprises, le dernier recrutement est intervenu avant la crise sanitaire du printemps 2020
- Pour autant, un tiers des entreprises a réalisé son dernier recrutement depuis cette crise

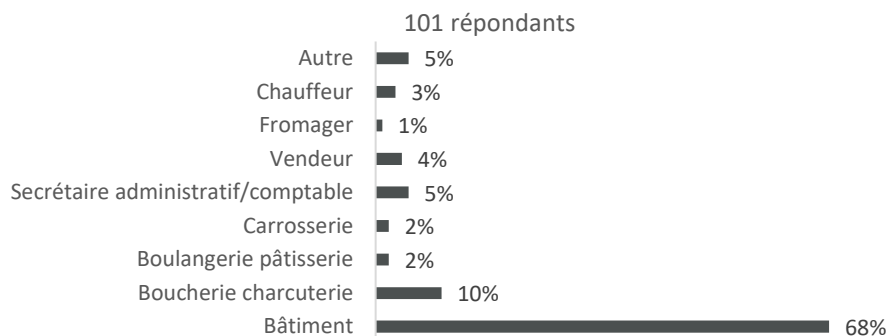
- 78% des derniers recrutements ont eu lieu pour répondre à des besoins structurels de l'entreprise : 52% pour remplacer un salarié parti et 26% à l'occasion d'une création de poste



Précision : les réparateurs automobiles n'ont pas recruté depuis la crise, à la différence des entreprises des métiers de bouche et du bâtiment

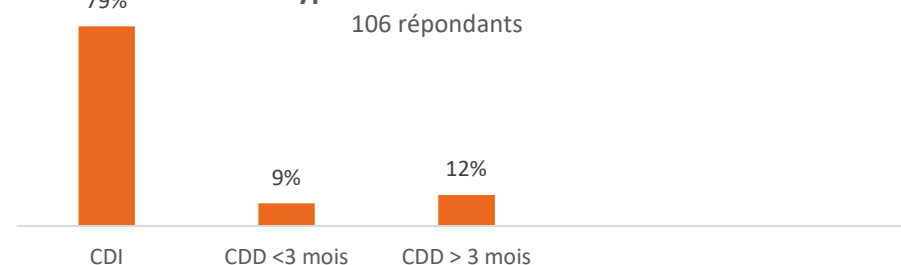
UNE MAJORITÉ DE CONTRATS A DURÉE INDÉTERMINÉE

Les métiers recherchés lors du dernier recrutement



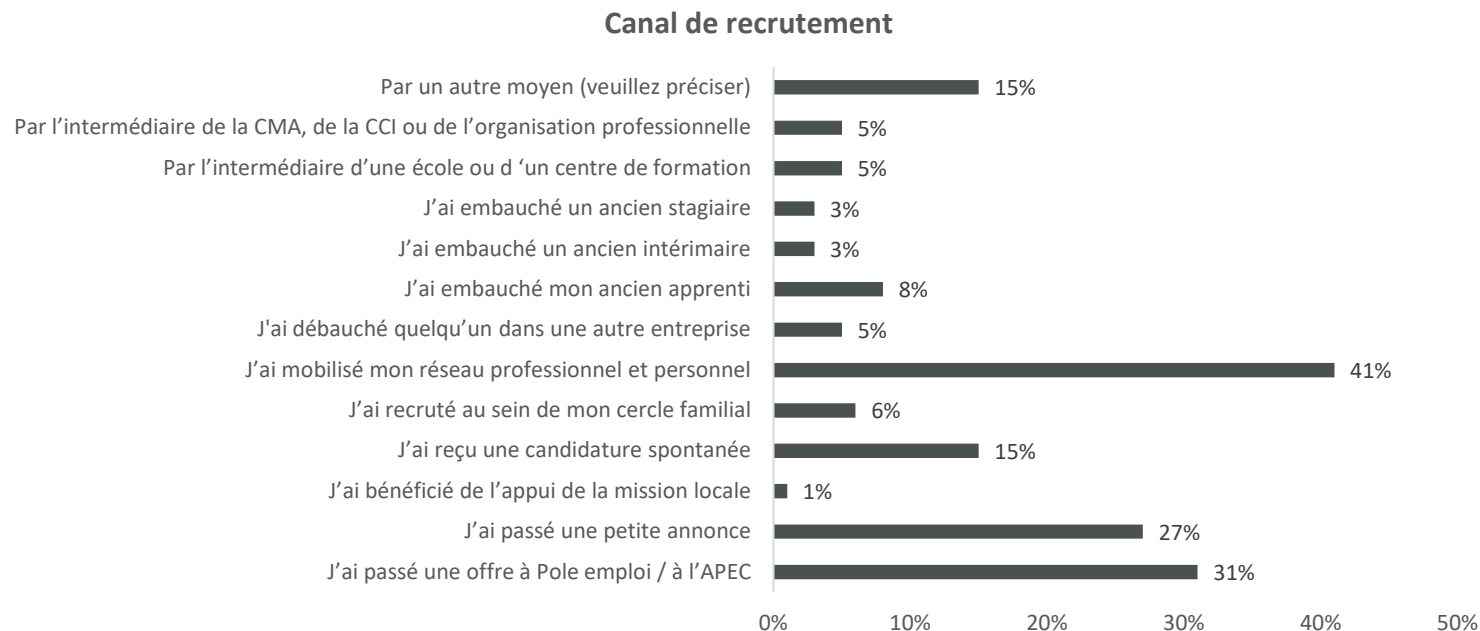
- En cohérence avec les secteurs d'activité des entreprises ayant répondu, plus des deux tiers des métiers recherchés concernent le bâtiment (pour 59% des entreprises répondantes).
- Les métiers de la boucherie-charcuterie sont légèrement surreprésentés (10% des postes) par rapport au nombre d'entreprises de ce secteur ayant répondu (9% des entreprises)

Type de contrat recruté



- La grande majorité des contrats proposés sont des CDI, tout particulièrement pour les bouchers, les boulangers et les réparateurs automobiles... et en cohérence avec le fait que les besoins à couvrir sont majoritairement structurels.

LES CANAUX DE RECRUTEMENT MOBILISÉS

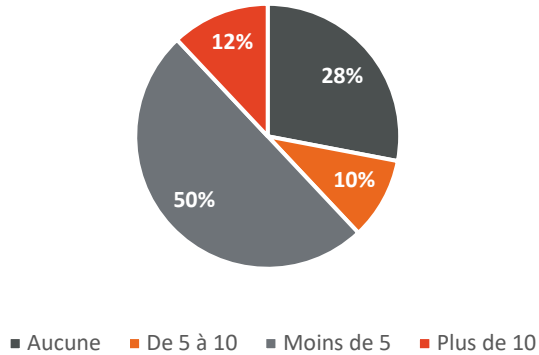


- Le réseau personnel et professionnel des entreprises et des dirigeants est la voie privilégiée pour trouver des candidats
- Puis ce sont les annonces sur des jobboard et les offres déposées à Pôle emploi qui constituent le deuxième canal privilégié pour recruter

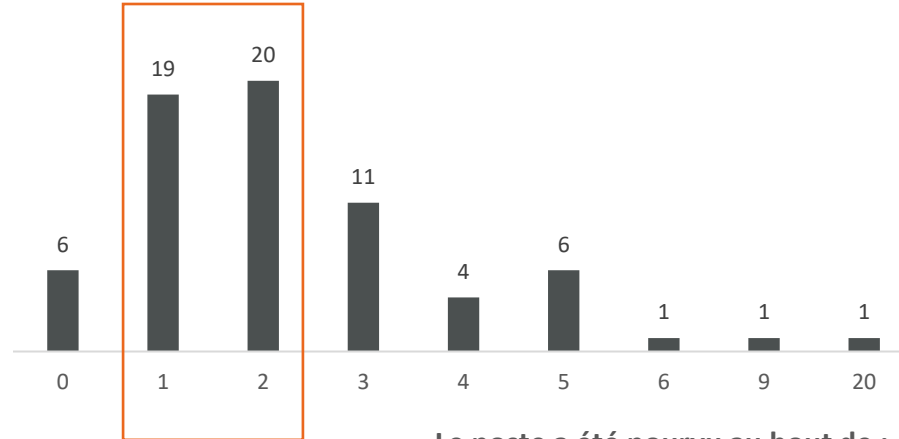
Précision : plusieurs réponses étaient possibles pour cette question

UN FAIBLE NOMBRE DE CANDIDATURES REÇUES

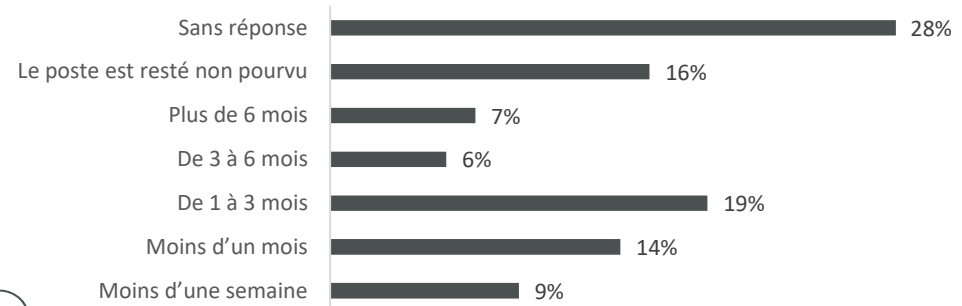
Nombre de candidatures reçues



Nombre de candidats rencontrés



Le poste a été pourvu au bout de :

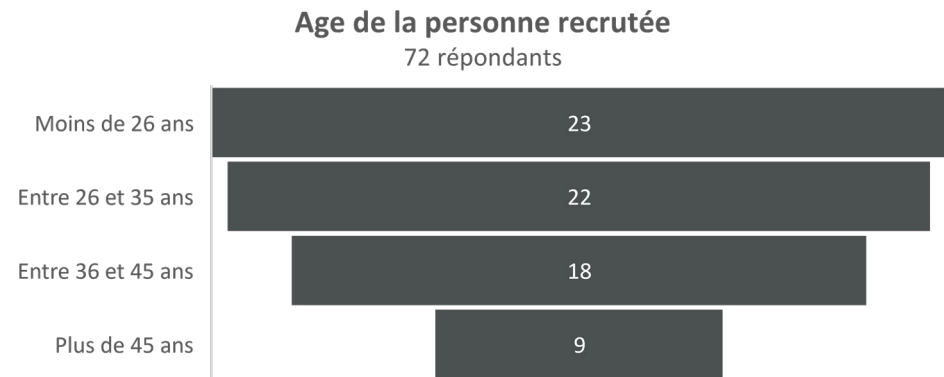


- 28% des entreprises ne reçoivent aucune candidature suite au dépôt d'une offre et 50% reçoivent moins de 5 candidatures
- Seules 22% des entreprises reçoivent plus de 5 candidatures
- Cette pénurie de réponses se traduit par un faible nombre de candidats rencontrés, 1 ou 2 dans la grande majorité des cas...
- ... mais aussi par des postes qui restent longtemps non pourvus ou ne le sont jamais
- A l'inverse, 42% des postes sont pourvus dans les 3 mois suivant leur parution

Les postes sont restés non pourvus pour 5 bouchers sur 9 du fait de l'absence de candidat, alors que les 3 boulangers qui ont recruté ont trouvé en moins d'une semaine

LES PERSONNES RECRUTÉES

- Les candidats recrutés par les entreprises sont plutôt jeunes : un petit tiers a moins de 26 ans, et un autre petit tiers, moins de 35 ans.
- En cumul, 62,5% des recrutements concernent des personnes de moins de 35 ans.

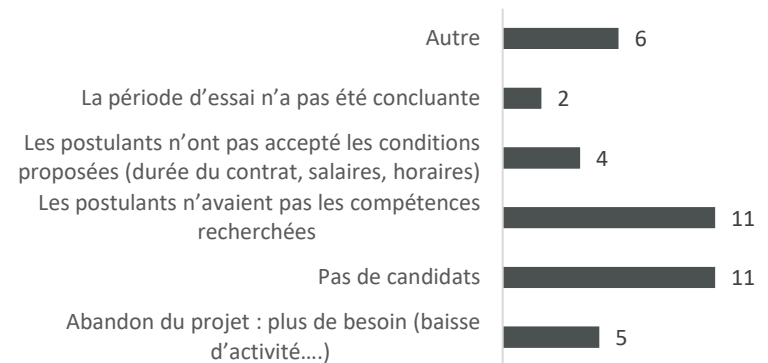


- En termes de diplômes, 60% des candidats recrutés détiennent un CAP/BP ou plus.
- Par ailleurs, 60% des salariés embauchés ont plus de 3 ans d'expérience... mais, à l'opposé, près d'un quart sont débutants.
- Pour les dirigeants, les critères les plus déterminants pour leur recrutement sont l'expérience professionnelle, la motivation et la mobilité du candidat.
- De façon moins marquée, la polyvalence et la ponctualité rentrent également en compte dans les critères de recherche.
- La motivation et l'expérience sont les critères jugés les plus difficiles à remplir.

UNE SATISFACTION GLOBALE DES DERNIÈRES EMBAUCHES

- De manière générale, le dernier recrutement est jugé satisfaisant par les entreprises concernées, seules 20% expriment une insatisfaction.
- Toutefois, pour finaliser leur recrutement, un tiers d'entre elles a dû modifier son offre, en général en revoyant à la hausse la rémunération...
- ... et/ou faire des concessions, le plus souvent sur l'expérience et les compétences du candidat.
- Pour les entreprises pour lesquelles le recrutement n'a pas abouti, c'est l'absence de candidats et/ou le fort décalage entre les compétences des candidats et celles attendues par l'entreprise qui en sont la cause.

Les raisons pour lesquelles le recrutement n'a pas abouti

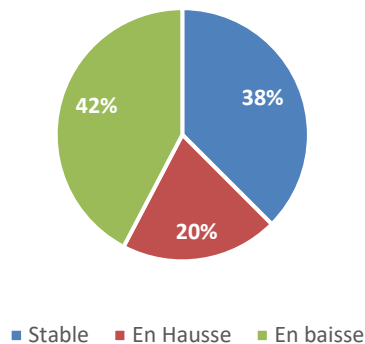




L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE

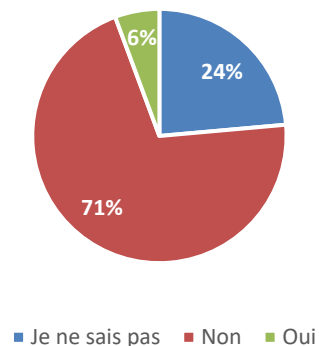
DES SITUATIONS FORTEMENT CONTRASTÉES

Evolution du chiffre d'affaires
des entreprises
104 répondants



La hausse du chiffre d'affaires concerne une majorité de bouchers (6 sur 9) et de boulangers (2 sur 3)... alors que l'activité de tous les réparateurs automobiles est en baisse

Envisagez-vous des licenciements dans les trois prochains mois ?
106 répondants

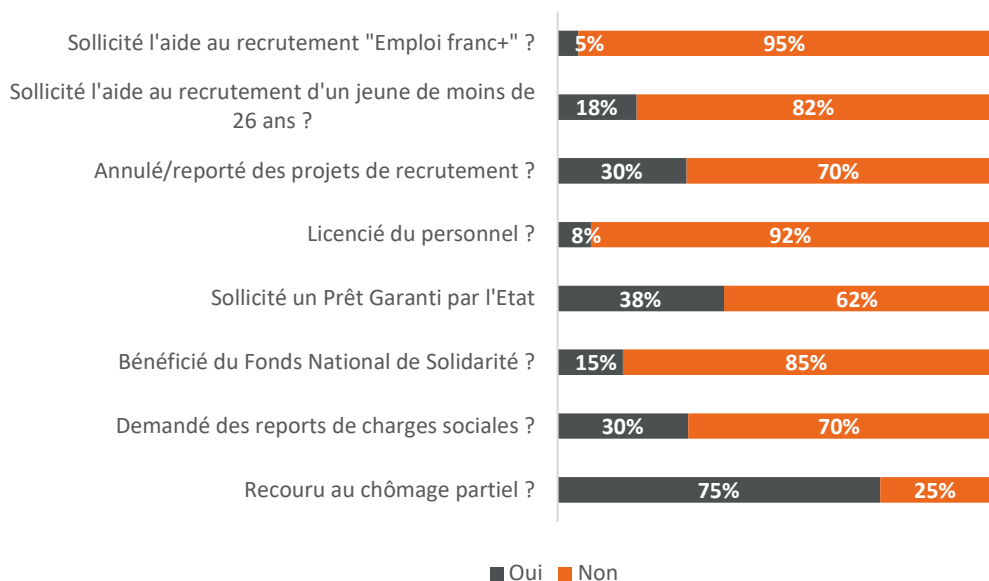


- Les trajectoires des entreprises sont singulières et sont en conséquence difficiles à modéliser.
- Elles ne vivent en tout cas pas les conséquences de la crise sanitaire de la même manière et ne peuvent donc pas toutes être accompagnées avec les mêmes approches et outils.
- Si une majorité d'entreprises n'envisage pas à court terme de licenciements, 24% (25 entreprises) restent indécises et environ 6% (6 entreprises) sont engagées dans une démarche de réduction de leurs effectifs.
- Au total, ce sont 18 postes salariés qui sont concernés, soit moins de 2% de leur effectif cumulé.

LES DISPOSITIFS MOBILISÉS PENDANT LA CRISE

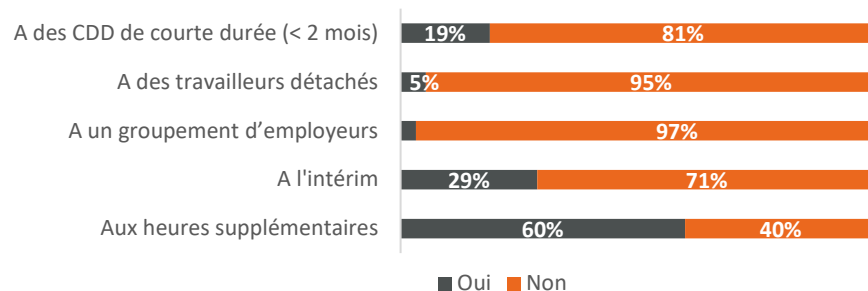
Depuis le début de la crise sanitaire, avez-vous :

106 répondants



Avez-vous recouru en 2019 ?

97 répondants



- L'activité partielle, le PGE et le report de charges sociales sont les « dispositifs » qui ont été le plus mobilisés par les entreprises... mais souvent dans de faibles, voire très faibles proportions.
- En parallèle, et dans un autre registre, 30% des entreprises ont reporté ou annulé des projets de recrutement

- Sur le plan des ressources humaines, les solutions internes ont été privilégiées pour faire aux aléas de l'activité quant il fallait disposer de davantage de main d'œuvre.

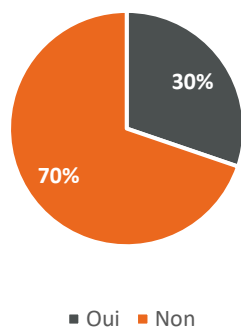


LES BESOINS DE RECRUTEMENT MAL COUVERTS

LES BESOINS EN COMPÉTENCES NON COUVERTS

Avez-vous des besoins de compétences dans l'entreprise actuellement non disponibles sur le marché du travail ?

129 répondants

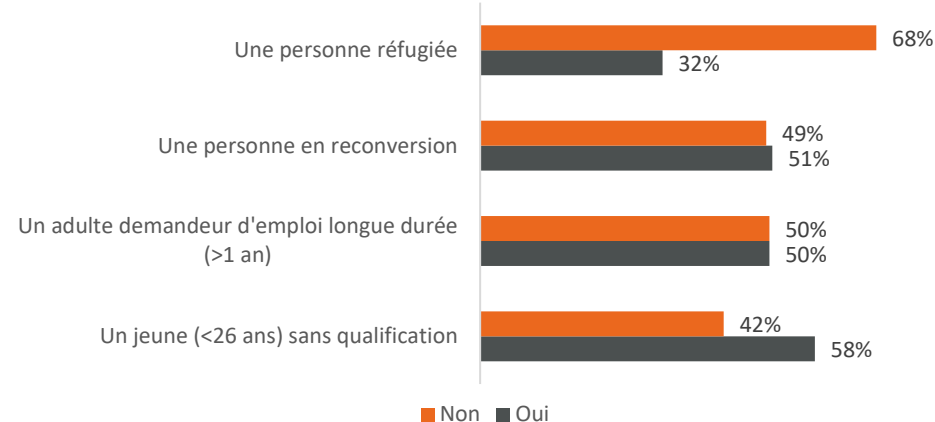


- Pour les entreprises concernées, la formation est une solution envisageable pour trouver les compétences qui leur font aujourd'hui défaut.
- C'est en particulier vrai pour les jeunes sans qualification et, plus modestement, pour des adultes sans emploi et/ou en reconversion professionnelle.

- Une majorité d'entreprises (70%) estime que les compétences disponibles sur le marché du travail correspondent à leurs besoins.
- A l'inverse, un petit tiers considère que leurs besoins sont mal adressés par le marché de l'emploi.
- Ces besoins concernent principalement les métiers de couvreur, plombier-chauffagiste, carrossier, serrurier, menuisier, chef de chantier, peintre, électricien et conducteur de travaux.

Pour répondre à vos besoins, seriez-vous prêt à former en contrat aidé :

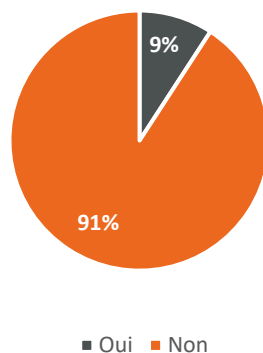
entre 95 répondants



LE PARTAGE DE COMPÉTENCES

Avez-vous des besoins de compétences pour des postes ponctuels ou à temps partiel (moins de 24h/semaine) ?

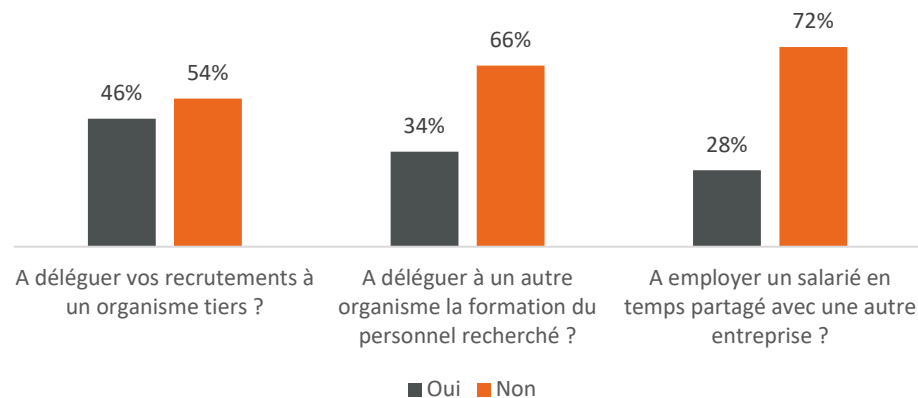
98 répondants



- Seulement 9% des entreprises répondantes expriment des besoins ponctuels de compétences ou des besoins à temps partiel.
- Ces besoins concernent des métiers de vendeur, de caissier, de comptable et d'assistant administratif.

Pour répondre à vos besoins de recrutement, seriez-vous prêt :

95 répondants



- Le recours à des tiers de confiance pour répondre à tout ou partie des besoins de recrutement et de formation est une perspective encore minoritaire pour les entreprises : 46% pour le recrutement, 34% pour la formation et 28% pour des emplois à temps partagé.

EN CONCLUSION

- ✦ Les résultats de l'enquête confirment le faible recours des entreprises artisanales interrogées aux services de l'emploi (Pole Emploi, Missions locales), leurs difficultés de recrutement et l'importance des emplois non pourvus dans les secteurs enquêtés :
 - Pour 44% des entreprises ayant cherché à recruter, le poste n'a pas été pourvu (pour 28% en l'absence de réponse à l'offre ; pour les autres, en raison principalement du manque de compétences des candidats).
 - 1/3 des entreprises ont des besoins de compétences non disponibles sur le marché du travail.
- Pour répondre à leurs besoins, la moitié des répondants à l'enquête sont ouverts à former des jeunes sans qualification, des demandeurs d'emploi longue durée ou des adultes en reconversion.

L'échantillon de réponses met également en relief les principaux obstacles à l'émergence d'un GEIQ :

- Avant tout la difficulté à mobiliser les entreprises sur ces questions (dont témoigne le faible nombre de répondants à l'enquête, même si la période était peu favorable)
- La faible proactivité des entreprises en matière de recrutement : les entreprises sont ainsi démarchées pour la majorité des embauches d'apprentis, que ce soit par les apprentis ou des organismes intermédiaires (les CFA). Autrement dit, si les entreprises sont susceptibles de recourir à des contrats en alternance –voire à un GEIQ, il paraît plus aléatoire qu'elles soient à l'initiative du projet.
- La faible connaissance du contrat de professionnalisation (méconnus par un tiers des entreprises) ou la moindre appétence pour ce dispositif en raison de son coût.

EN CONCLUSION

Face aux constats posés, les préconisations suivantes sont soumises à discussion :

1. Déployer une démarche pédagogique pour mieux informer les entreprises sur les solutions de formation (contrats aidés, aides de Pole Emploi) et sur les acteurs de l'emploi. Ces actions d'information doivent cibler les entreprises employeuses (une porte d'entrée étant les entreprises recrutant des apprentis ou recourant aux services de Pole Emploi, cela à travers un partenariat avec les CFA et/ou Pole Emploi).
2. Déployer les prestations d'appui au recrutement (près de la moitié des entreprises sont favorables à déléguer leurs recrutements à des organismes tiers)
3. Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises, confier à des organismes tiers (organisations professionnelles, centres de formation) l'organisation d'actions de formation en direction de demandeurs d'emploi, adultes en reconversion ou jeunes sans qualification.... sans pour autant ancrer ces actions dans la un GEIQ, dont la création pourrait intervenir a posteriori.