

Enquête recrutement 2009

Présentation, méthodologie

L'ARDEFA a fait en mai 2009 l'état des lieux des besoins et des difficultés de recrutement des entreprises agroalimentaires régionales.

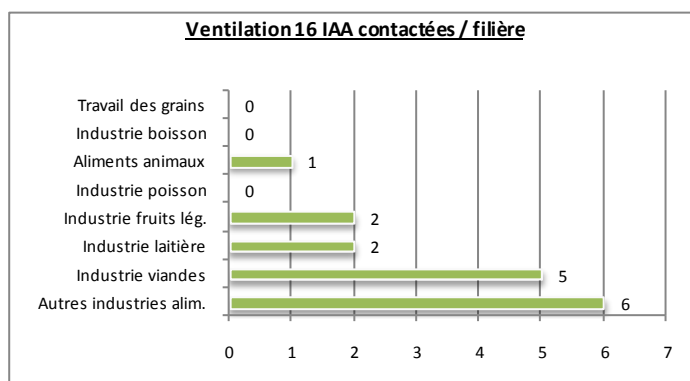
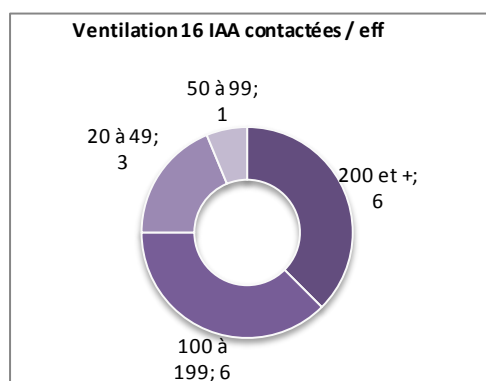
Au vu du faible taux de retour de l'enquête en ligne réalisée en 2008 (6 entreprises sur les 122 sollicitées, soit un taux de retour de 5%), l'ARDEFA a décidé en 2009 de contacter un échantillon représentatif d'entreprises directement par téléphone.

Le questionnaire - annexé à ce document - est similaire à celui de l'an dernier avec quelques questions supplémentaires en lien avec le contexte économique actuel.

Au total, seize entreprises (des responsables ou directeurs des ressources humaines) ont été contactées ; 7 se situent dans le Calvados, 6 dans la Manche et 3 dans l'Orne.

L'échantillon a été choisi de manière à se rapprocher de la typologie de l'emploi salarié agroalimentaire bas-normand, en termes de filière d'activité et d'effectifs salariés.

Aussi la majorité des entreprises interrogées se situent dans les tranches d'effectifs 100-199 salariés / + de 200 salariés et dans les filières viande / autres industries alimentaires (biscuiterie) / lait.

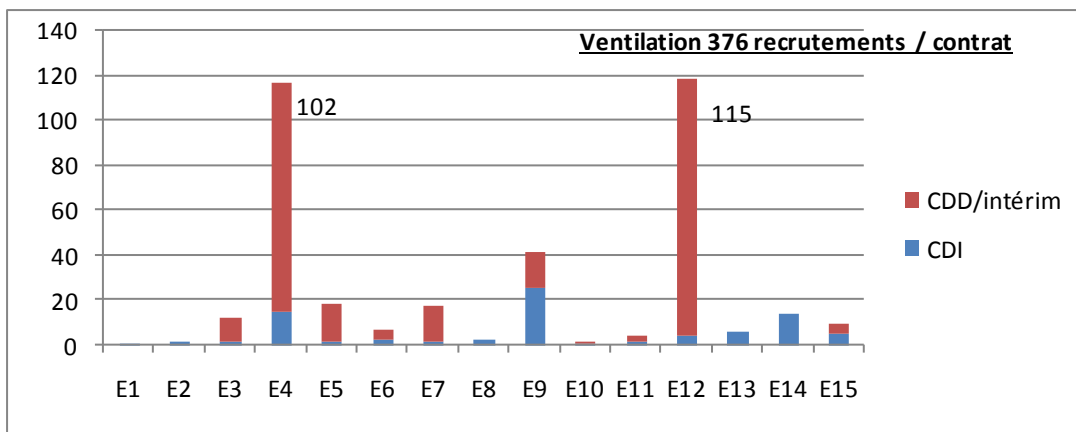


Prévisions de recrutements 2009

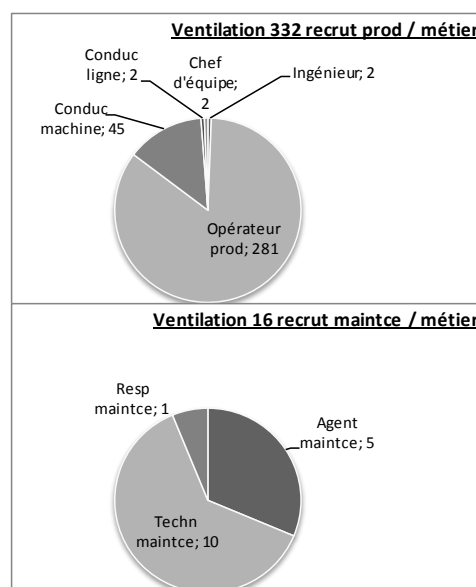
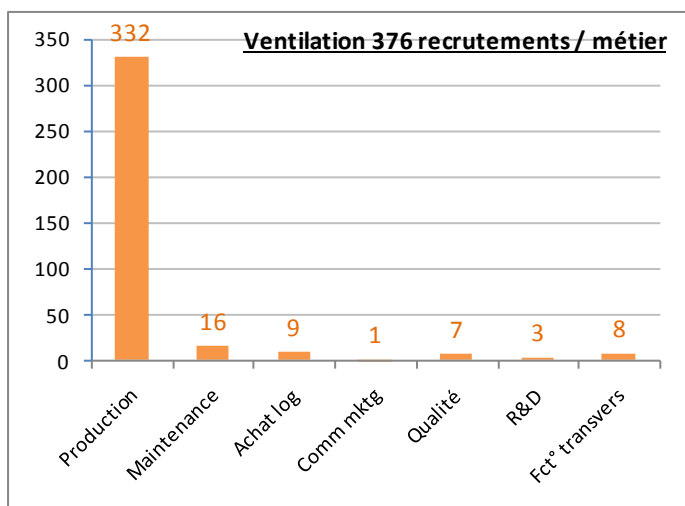
L'enquête a été réalisée au 2nd trimestre mais prend en compte les données du 1^{er} trimestre en tant que recrutements effectifs.

Sur les seize entreprises, quinze ont des prévisions de recrutement. La seizième n'en a pas pour cause de réaménagement de ses locaux et précise qu'elle embauchera en 2010.

Les prévisions de recrutement atteignent 376 emplois, dont 153 dans le Calvados, 50 dans la Manche et 173 dans l'Orne.



76% des recrutements prévus le sont en CDD ou missions intérimaires (quelques contrats en alternance). Bien souvent, au dire des entreprises, il s'agit de pré embauches durables. Le reste, soit 88 emplois, sont des CDI.



Les recrutements prévus concernent majoritairement la fonction production (88%) pour des postes d'opérateurs de production et de conducteurs de machines. Vient ensuite la fonction maintenance (4%), essentiellement pour des postes de techniciens de maintenance.

Concernant les opérateurs (y compris bouchers ou boulangers industriels), les entreprises recherchent des niveaux V, voire IV. Pour les conducteurs de machines, des niveaux IV, voire II. Pour les techniciens de maintenance, des niveaux III (Mécanismes et Automatismes Industriels MAI).

Difficultés de recrutement 2009

Sur les seize entreprises interrogées, six répondent ne pas avoir de difficultés de recrutement.

Les dix autres ont des difficultés structurelles (permanentes), qui durent depuis plus de 3 ans pour trois d'entre elles. Près de la moitié (quatre) sont des industries de la filière viande.

Lorsqu'on interroge ces entreprises sur les raisons de ces difficultés structurelles, sept répondent l'« Insuffisance de personnes expérimentées et qualifiées sur le marché », six la « Mauvaise image de votre filière » et l'« Insuffisance de jeunes diplômés sur le marché ».

Le « Niveau de rémunération du secteur », l'« Environnement de travail difficile (horaires, température, bruit, odeurs...) », la « Situation géographique de l'entreprise » sont cités par quatre entreprise.

L'insuffisance de jeunes diplômés ou de candidats expérimentés semble liée, soit à la situation géographique de l'entreprise, soit à la filière d'activité (viande).

A la question « certains postes sont-ils plus concernés... ? » le poste de conducteur de machine est le plus cité (cinq fois). Viennent ensuite, au même niveau, les métiers d'opérateur de production, conducteur de ligne et technicien de maintenance. Sur ces métiers en tension, le mode de recrutement qui apporte les meilleurs résultats est l'intérim, cité six fois.

Parmi les actions les plus pertinentes à mener au niveau régional, c'est « agir sur la promotion des métiers » qui ressort en plus grand nombre (douze) et qui est classée en premier. Puis « Agir sur l'offre de formation régionale » et « Agir sur le soutien aux investissements matériels et immatériels relatifs à l'amélioration des conditions de travail ».

Parmi les suggestions, il y a des actions favorisant le maintien dans l'emploi (GPEC, TMS...) ou encore des actions favorisant l'accès (géographique) à la formation et à l'information sur les métiers

A la question « êtes-vous prêts à participer à une action de formation régionale auprès de publics demandeurs d'emploi correspondant à vos besoins de recrutement ? », la moitié des entreprises interrogées (huit) répondent oui. L'aspect « savoir-être, comportement » est évoqué à deux reprises.

Face au contexte économique actuel :

Seulement deux entreprises ont été amenées, pour l'une à favoriser le recrutement en CDD ou en intérim, pour l'autre à renoncer à certains recrutements.

Trois entreprises pensent être amenées dans les mois à venir à favoriser le recrutement en CDD ou en intérim, renoncer à certains recrutements et/ou ne pas reconduire certains CDD ou missions intérimaires. L'une dit songer à réduire leurs effectifs permanents (CDI).

Pour l'ensemble des entreprises contactées, le contexte ne semble pas affecter le nombre ou la qualité des candidatures spontanées. Seules deux d'entre elles ont vu leur nombre augmenter.

Néanmoins, neuf entreprises souhaiteraient échanger avec d'autres entreprises et/ou bénéficier d'informations ou de conseils sur « comment recruter ou gérer son personnel en période de crise économique ».

Conclusion

Les entreprises agroalimentaires de Basse-Normandie, si on considère que l'échantillon interrogé est représentatif de la tendance actuelle, semblent avoir maintenu leurs recrutements en 2009.

Les postes les plus recherchés, en production (opérateur qualifié, conducteur de ligne), puis en maintenance (technicien, agent), posent toujours des difficultés de recrutement.

Les entreprises semblent attribuer ces tensions à l'insuffisance de personnes qualifiées sur le marché et à la mauvaise image de leurs métiers ou de leur filière. Beaucoup ont recours à l'intérim pour répondre à leurs besoins de recrutement, ces missions étant souvent le préalable d'une embauche définitive.

Face à ce constat, la plupart des entreprises sont en attente d'actions régionales sur la promotion des métiers et sur l'offre de formation, et dans le cadre de leurs besoins elles accepteraient d'y participer.

Enfin, le contexte économique actuel et à venir incite les entreprises interrogées à la prudence par rapport à leurs recrutements mais n'a pas eu d'incidence sur les emplois permanents en place.