

Synthèse de l'enquête sur les besoins de recrutement dans la plasturgie

Janvier 2015

13% des recrutements sont motivés par un besoin de nouvelles compétences.

La production concentre l'essentiel des recrutements.

Les derniers recrutements réalisés se concentrent en production, sur les emplois d'opérateurs non qualifiés (26%) et qualifiés (20% des derniers recrutements). Les autres familles d'emplois représentent chacun moins de 10% des dernières embauches réalisées.

Les recrutements suite à un besoin de nouvelles compétences représentent un peu plus d'une embauche sur dix.

Les recrutements sont principalement motivés par un remplacement suite au départ définitif d'un salarié (45% des recrutements recensés). Le développement de l'activité est le deuxième motif de recrutement le plus cité (27% des recrutements). Le surcroît temporaire d'activité justifie 15% des recrutements, essentiellement dans la production et la logistique.

Les recrutements faisant suite à un besoin de nouvelles compétences représentent quant à eux 13% des embauches. Ce sont surtout les métiers de la maintenance, du marketing-commercial et de la R&D qui sont concernés par ce motif : les connaissances et les compétences de ces professionnels sont particulièrement amenées à évoluer avec les évolutions des produits et matériaux, des machines ou encore de la réglementation. Ces recrutements s'effectuent en CDI dans la grande majorité des cas.

Les nouveaux métiers apparaissent en production, en qualité et en R&D.

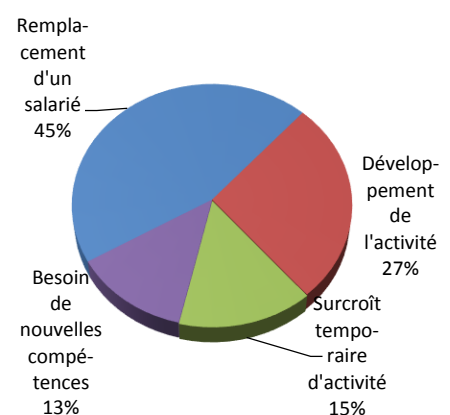
Les métiers apparus récemment dans les équipes concernent principalement la production, la QHSE et la R&D.

En production, ces métiers se rapportent soit à une technique particulière (« opérateur de brûlage de gaz haute pression », « régleur en extrusion »), soit à des responsabilités d'encadrement dans l'atelier (« responsable de ligne », « chef d'équipe »). En R&D, la plupart des métiers nouveaux se rapportent à de la R&D généraliste ; 20% sont spécialisés sur un matériau (« chercheur en polymères et nanoparticules », « composites »).

Les partenaires sociaux de la branche de la plasturgie ont souhaité établir un **scénario prospectif des besoins de recrutement** pour chaque secteur de la filière, et recenser les **contraintes** qui y sont liées. En effet, ces informations ne sont pas couvertes par les enquêtes publiques, tout en étant très demandées en début de chaque année par les adhérents et la presse.

C'est pourquoi l'Observatoire de la plasturgie a diffusé un **questionnaire sur les besoins de recrutement** auprès des entreprises de la branche. Les résultats, présentés ci-dessous, permettront d'alimenter les discussions avec les pouvoirs publics sur les actions à mettre en place pour pourvoir aux besoins repérés.

Motifs du dernier recrutement



Les entreprises recrutent à un niveau ingénieur en R&D et à un niveau Bac pro sur les emplois qualifiés en production.

Lors des embauches dans le domaine de la R&D, le niveau Bac+5 (école d'ingénieur) semble systématique. Dans les autres services des entreprises, ce niveau de qualification est quasiment absent à l'exception de quelques emplois de direction, en QHSE et en logistique.

Le niveau Bac+2/+3 apparaît comme majoritaire parmi les recrutés dans la QHSE, le marketing, le secrétariat-comptabilité, la logistique. En particulier, la Licence pro se diffuse dans les recrutements en marketing et en logistique.

Les professionnels qualifiés en production sont souvent recrutés à un niveau Bac pro : c'est le cas de la plupart des superviseurs de production, la moitié des régleurs et le tiers des responsables de production recrutés.

Parmi les opérateurs, une part élevée de recrutés (près de la moitié) n'est titulaire d'aucun diplôme.

45% des entreprises déclarent des difficultés sur leur dernier recrutement, principalement en raison d'une pénurie de main d'œuvre formée.

Les difficultés de recrutement sont principalement rencontrées dans les métiers qui nécessitent une spécialité en plasturgie.

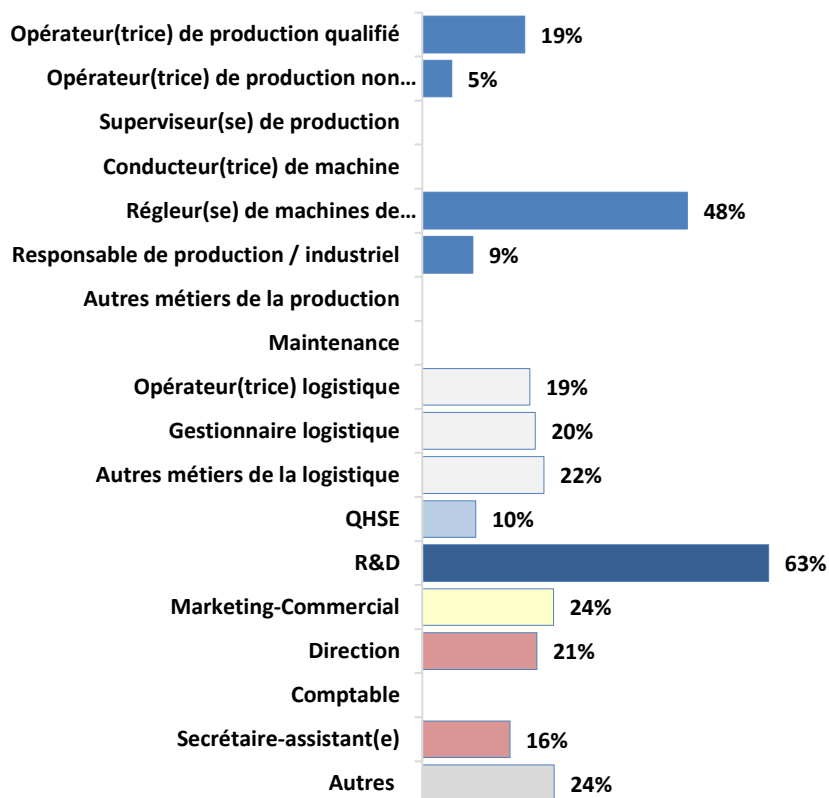
Les entreprises ont été invitées à évaluer le niveau de difficulté du dernier recrutement (trois réponses possibles : aucune difficulté, quelques difficultés et fortes difficultés). Près de la moitié d'entre elles ont ainsi déclaré avoir rencontré des difficultés modérées ou fortes.

Les difficultés les plus aigües se concentrent autour du réglage des machines et de la recherche et développement.

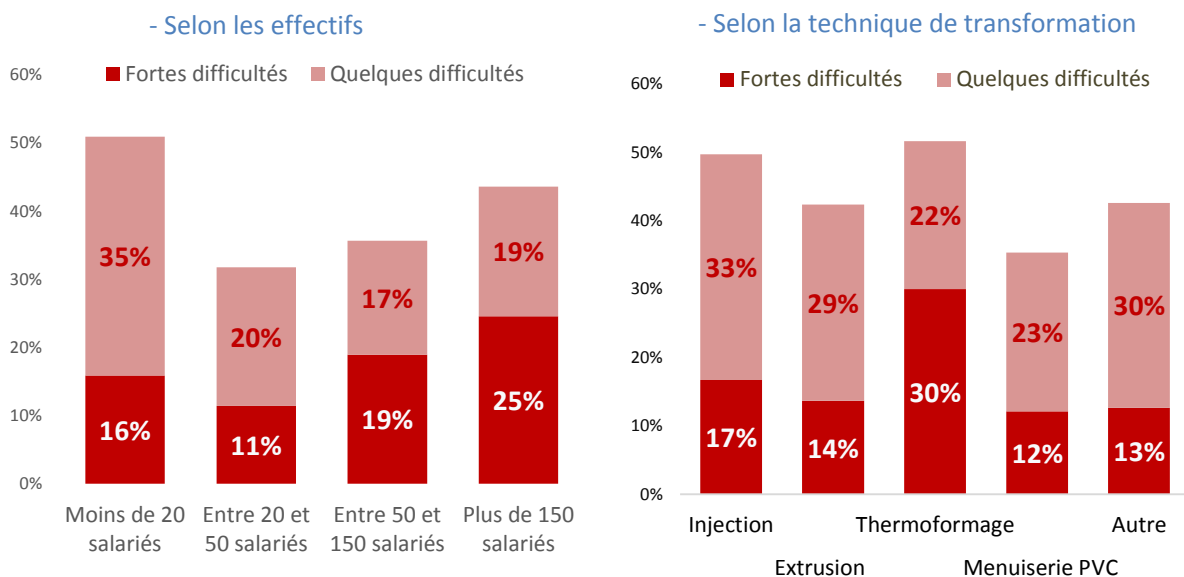
Elles sont plus fréquemment évoquées par les entreprises ayant recours aux techniques d'injection ou de thermoformage.

Par ailleurs, les entreprises sont diversement exposées aux difficultés en fonction de leur taille. En effet, les recrutements sont plus difficiles dans les très petites entreprises. Cela peut être mis en relation avec l'absence de fonction RH clairement identifiée au sein de l'entreprise. Les difficultés sont plus limitées parmi les entreprises de taille moyenne, puis augmentent ensuite. Cela peut être lié à la diversité de métiers de plus en plus importante qui nécessite des profils spécifiques ou à une meilleure connaissance des problématiques de recrutement par les RH.

Part des recrutements jugés très difficiles



Part des entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement



La pénurie de candidats formés est la principale cause des difficultés selon les entreprises.

Questionnées sur les explications possibles des difficultés, les entreprises ont le plus souvent évoqué les trois raisons suivantes : la pénurie de main d'œuvre qualifiée, le décalage entre le profil du candidat et les critères de l'établissement, ainsi que la localisation géographique de l'entreprise.

L'absence de main d'œuvre formée touche principalement les métiers qualifiés de la production : superviseur et régleur. L'analyse par technique de transformation révèle que la pénurie de main d'œuvre est ressentie le plus fortement dans les entreprises utilisant le thermoformage ainsi que dans celles de menuiserie PVC et d'extrusion. Les entreprises ayant recours à l'injection ressentent moins souvent le manque de main d'œuvre formée comme source de leurs difficultés de recrutement.

Le décalage entre le profil du candidat et les attentes de l'entreprise est évoqué pour les métiers de la production, généralement lorsque le candidat ne maîtrise pas la technique de transformation de l'établissement. L'inadéquation entre les profils des postulants et les critères des entreprises est également mentionnée pour expliquer plus d'un quart des recrutements difficiles de secrétaires et près de 20% des difficultés pour embaucher en maintenance et en R&D.

La localisation géographique explique une partie des difficultés rencontrées pour recruter du personnel en maintenance et en R&D et, dans une moindre mesure, en production, en logistique et pour la direction.

Un tiers des entreprises se disent intéressées par un appui à la recherche de candidats.

L'intérim et les cabinets de recrutement sont sollicités face aux difficultés de recrutement.

Il a été demandé aux entreprises confrontées à des difficultés de recrutement d'indiquer les solutions mises en place. Il en ressort que les deux principales solutions utilisées sont l'intérim et le recours à un appui extérieur.

L'intérim est une solution employée principalement en cas de difficultés de recrutement en production. Les métiers les plus visés sont ceux de conducteur de machine, responsable de production et opérateur.

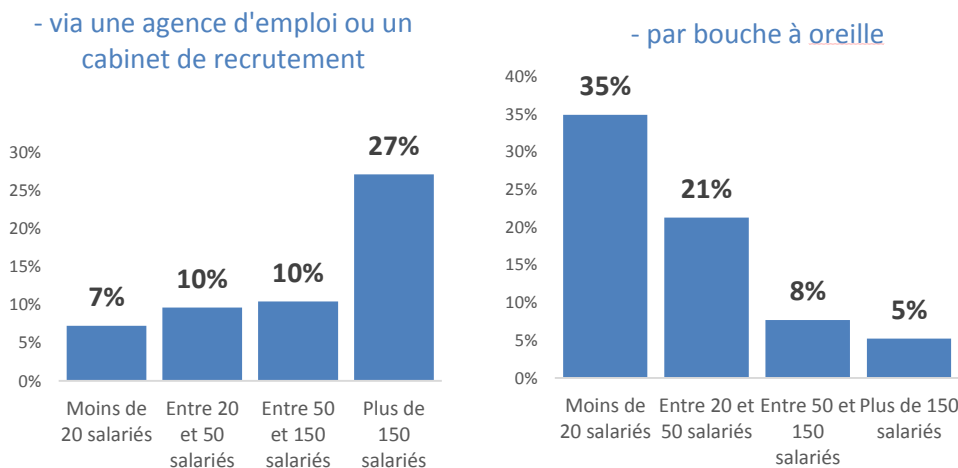
Les entreprises sollicitent fréquemment un cabinet de recrutement sur certains métiers. C'est le cas pour la totalité des recrutements de directeurs, les deux-tiers des recrutements de superviseur de production et la moitié des recrutements de responsable de production, comptable ou R&D.

Autre solution, les recruteurs peuvent être amenés à réviser le profil recherché ou les conditions d'emploi proposées en cas de difficultés à recruter : c'est particulièrement le cas en QHSE.

Les entreprises citent également l’alternance comme solution face aux difficultés de recrutement en logistique et, dans une moindre mesure, en production. De plus, la formation interne est relativement fréquente comme solution aux difficultés de recrutement pour les profils les moins qualifiés (maintenance, logistique, opérateurs de production), mais également en R&D.

Les canaux utilisés diffèrent selon la taille de l’établissement. Le bouche à oreille fonctionne davantage dans les petites entreprises, tandis que la tendance à passer par un cabinet de recrutement augmente avec la taille de l’entreprise.

Part des entreprises ayant réalisé leur dernier recrutement :



Des entreprises intéressées par des appuis pour faciliter leurs recrutements.

Interrogées sur les appuis qui pourraient venir faciliter leurs recrutements, les entreprises estiment qu’un appui serait utile pour trouver des candidats (30% d’entre elles), connaître les aides financières à l’embauche (28% en moyenne, surtout chez les petites) et diffuser l’offre d’emploi (23%).

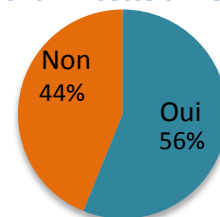
Plus de la moitié des entreprises envisagent des actions RH.

Près de la moitié des entreprises envisagent des actions RH dans l’année.

Un peu moins de la moitié d’entre elles ont dit vouloir mener des actions dans le domaine des ressources humaines. Cette part augmente avec la taille des effectifs.

Au niveau des techniques de transformation, les entreprises de thermoformage sont les plus volontaristes : les trois-quarts disent envisager des actions RH.

« Envisagez-vous de mener des actions RH cette année ? »



Les actions envisagées : former et recruter.

Parmi les entreprises envisageant des actions RH cette année, les deux principaux projets, indépendamment de la taille de l’établissement et de la technique de transformation, sont le recrutement et la formation. Le développement de la polyvalence est la troisième piste la plus fréquemment citée. Elle est plutôt envisagée par les grandes entreprises.

Types d’action RH envisagée (% des entreprises répondantes)

