



9 octobre 2014

ENQUÊTE RH MILLÉSIME 2014

200 PME INTERVIEWÉES

Présentation des résultats



Préambule

Depuis 2010, le pôle de compétitivité Systematic-Paris-Region commande chaque année une enquête téléphonique auprès d'un panel de PME de son écosystème.

Les objectifs sont **d'alimenter un baromètre** des besoins en RH, **d'obtenir des indicateurs** afin d'adapter la feuille de route RH du pôle et de faire connaître ses outils RH à disposition des PME.

- En 2014, l'enquête a été menée durant la première quinzaine de septembre.

30 questions (essentiellement fermées) ont été posées sur leur situation économique, leurs projets de recrutement à court et moyen termes, leur capacité à fidéliser les salariés, les difficultés qui y sont associées, la notoriété et la mobilisation de l'offre de services du pôle en matière de RH.

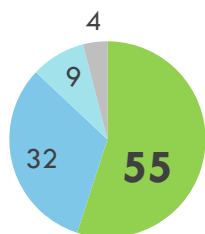
- 200 entreprises de plus de 10 salariés ont ainsi été interrogées

79% ont répondu à l'ensemble des 30 questions, le reste seulement à quelques unes

71% avaient moins de 50 salariés, 14% entre 50 et 99, 13% entre 100 et 499, 3% 500 ou plus

Indéniablement sous-tendu par une dynamique de croissance... l'écosystème du pôle tend doucement vers une situation de maturité économique

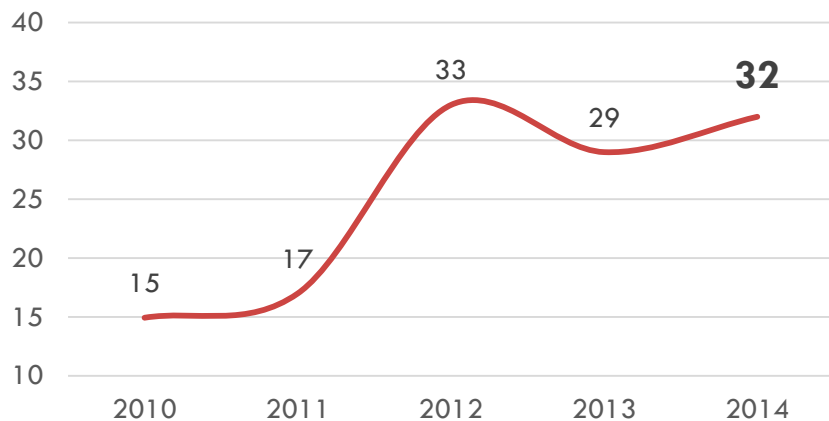
Répartition des répondants selon la situation de l'entreprise (en%)



■ En croissance
■ En maturité
■ En difficulté
■ Non réponse

Situation de l'entreprise	2010	2011	2012	2013	2014
En croissance	76	78	58	59	55
En maturité	15	17	33	29	32
En difficulté	5	4	10	9	9
Non réponse	4	2	0	3	4
<i>Nombre répondants</i>	<i>174</i>	<i>192</i>	<i>168</i>	<i>179</i>	<i>200</i>

Evolution de la part des répondants jugeant que l'entreprise est en phase de maturité économique (en%)

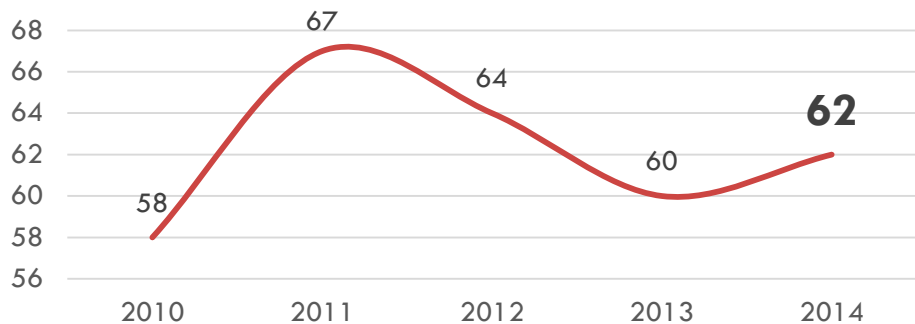


Ce qu'il faut retenir

- 55% des répondants à l'enquête déclarent que leur entreprise est en situation de croissance.
- Cette proportion diminue depuis quatre années au profit d'une part grandissante d'entreprises ayant une situation économique mature. Celle-ci atteint 32% des répondants en 2014.
- L'effet de la crise sur l'activité de l'écosystème du pôle, qui s'est fait sentir en 2012, reste *a priori* limité depuis.
- D'ailleurs, la part des entreprises qui indiquent avoir dû licencier du personnel en 2014 (8%) est stable par rapport aux années précédentes. Ce dernier cas de figure concerne 16 entreprises pour un total de 80 licenciements économiques.

Cette dynamique de croissance se traduit actuellement par des projets de recrutements... notamment d'ingénieurs et de développeurs

Evolution de la part des répondants déclarant être en phase de recrutement (en%)



Répartition des répondants qui recrutent selon les types de postes ouverts (en%)

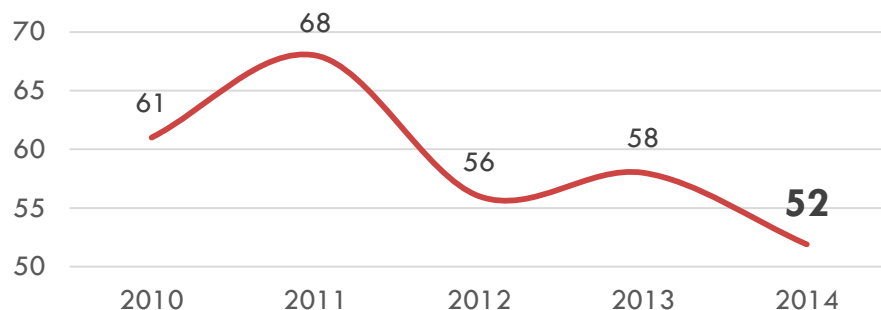
Types de postes	2011	2012	2013	2014	13-14
Ingénieur	53	46	61	50	- 11
Ingénieur en système complexe ou dans l'ingénierie système	50	31	25	13	- 12
Développeur	44	50	35	42	+ 7
Développeur de l'open source		10	17	2	- 15
Commercial	28	25	31	24	- 7
Fonctions support (secrétariat, gestion, communication, conseil)	18	17	25	11	- 14
Nombre répondants	130	108	103	98	

Ce qu'il faut retenir

- 62% des répondants à l'enquête déclarent chercher à recruter.
- Après une tendance à la baisse entre 2011 et 2013, la part des entreprises qui indiquent être en phase de recrutement se redresse.
- Cette part est importante comparée à celle des établissements en France qui envisage de recruter en 2014. Elle s'établit à 18%, selon l'enquête BMO Pôle Emploi-Crédoc.
- Le nombre cumulé de postes ouverts au recrutement par les répondants est de 410 ; les besoins variant entre 1 et 20 personnes selon les entreprises.
- Les ingénieurs continuent d'être les profils les plus recherchés, suivis des développeurs.
- Notons que les fonctions support et les développeurs de l'open source sont des postes où les projets actuels de recrutement diminuent.

Des difficultés de recrutement existent et, si elle tendent à diminuer au fil des années... elles se polarisent sur les insuffisances de l'offre de formation

Evolution de la part des répondants à l'enquête rencontrant des difficultés de recrutement (en%)



Répartition des répondants selon les difficultés de recrutement de nouveaux salariés rencontrées (en%)

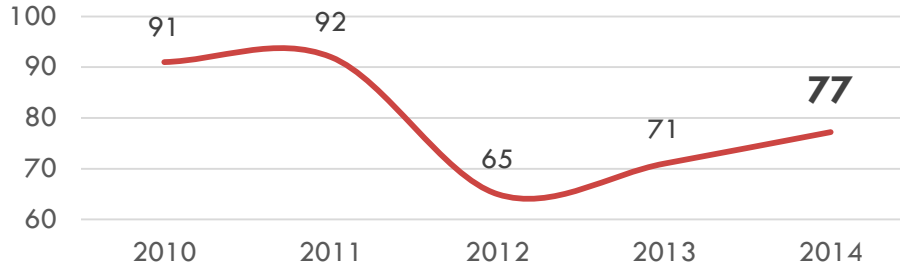
Difficultés avancées	2012	2013	2014	13-14
Manque de formations adéquates	59	66	72	+ 6
Forte concurrence du marché du travail	46	40	32	- 8
Questions liées aux salaires	26	16	11	- 5
Questions liées à l'implantation géographique de l'entreprise	19	11	7	- 4
Questions liées aux conditions de travail	5	5	4	- 1
Autre	12	11	4	- 7
Nombre répondants	94	99	82	

Ce qu'il faut retenir

- 52% des répondants à l'enquête déclarent qu'ils rencontrent des difficultés à recruter.
- Cette proportion diminue de manière tendancielle depuis plusieurs années (baisse de 16% en trois années).
- Les entreprises qui atteignent leur maturité économique ont davantage de difficultés à recruter (60%) que celles qui sont en croissance (48%).
- De plus, les entreprises qui cherchent des développeurs ont plus de difficultés (68%) que celles qui recrutent des ingénieurs (55%).
- Les difficultés de recrutement des entreprises sont essentiellement liées à l'offre de formation qui est jugée inadéquate. De manière préoccupante, ce constat se renforce au fil des années.

Une part croissante de l'écosystème projette également des recrutements à moyen terme... d'ingénieurs et (c'est une différence avec les intentions à court terme) de commerciaux

Evolution de la part des répondants qui projettent de recruter d'ici 1 à 3 ans (en%)



Répartition des répondants ayant des projets de recrutement à moyen terme selon les postes (en%)

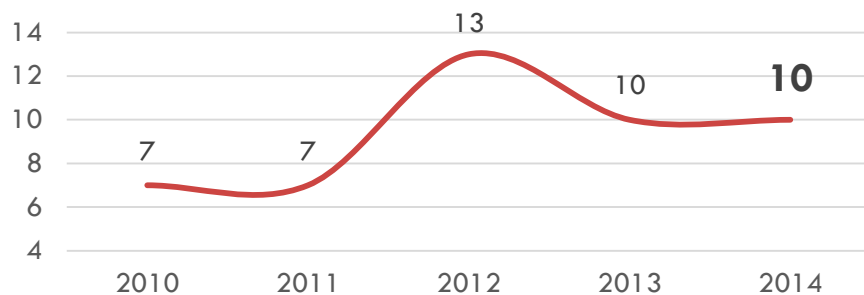
Types de postes	2011	2012	2013	2014	13-14
Ingénieur	66	58	66	59	- 7
Ingénieur en système complexe ou dans l'ingénierie système	51	43	30	18	- 12
Développeur	55	55	45	42	- 3
Développeur de l'open source			14	6	- 8
Commercial	54	38	41	42	+ 1
Fonctions support (secrétariat, gestion, communication, conseil)	35	27	28	21	- 7
Nombre répondants	174	110	122	122	

Ce qu'il faut retenir

- 77% des répondants à l'enquête projettent de recruter à moyen terme, c'est-à-dire d'ici un à trois ans. Cette part progresse durablement depuis 2012.
- Le poste qui concentre les projets de recrutement à moyen terme est celui d'ingénieur : 59% des répondants sont ainsi concernés.
- Dans le même temps, 42% des répondants projettent de recruter des commerciaux à moyen terme ; alors que cette part n'est que de 24% à court terme. C'est un constat structurel puisque ce décalage persiste dans le temps.
- On observe par ailleurs une baisse, franche et continue depuis 2011, de la part des entreprises qui projettent de recruter des ingénieurs en systèmes complexes (passée de 51% à 18%). Dans la mesure où le constat est similaire en ce qui concerne les projets de recrutement à court terme, une analyse est nécessaire pour comprendre les déterminants de cette baisse.

Les difficultés de fidélisation des salariés restent limitées au sein des entreprises... et sont liées à caractère concurrentiel du marché du travail

Evolution de la part des répondants rencontrant des difficultés à fidéliser les salariés (en%)



Répartition des répondants ayant des difficultés à fidéliser les salariés selon les motifs avancés (nb)

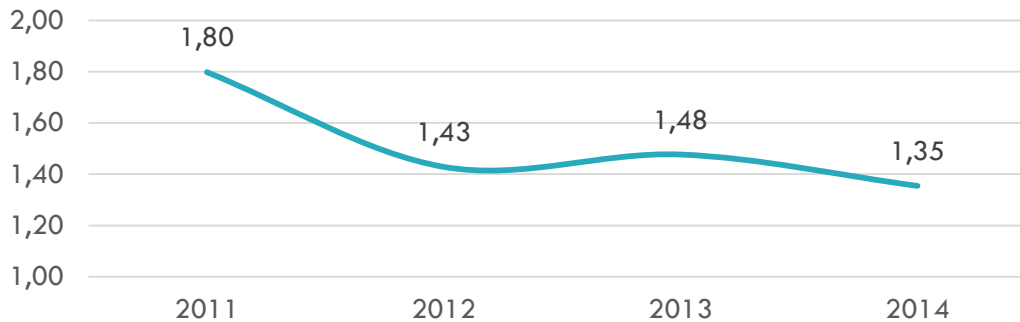
Motifs de difficultés de fidélisation	2011	2012	2013	2014
Forte concurrence du marché du travail	7	18	11	8
Questions liées aux salaires	6	10	7	6
Contenu de la mission proposée	5	7	3	5
Questions liées aux conditions de travail	1	3	3	1
Questions liées à l'implantation géographique de l'entreprise	2	5	2	1
Autre	1	4	3	3
Nombre répondants	14	22	18	16

Ce qu'il faut retenir

- 10% des entreprises répondant l'enquête déclarent rencontrer des difficultés à fidéliser leurs salariés. C'est un niveau constant par rapport à 2013, et en baisse par rapport à 2012.
- Par rapport à l'ensemble des répondants, les entreprises concernées sont de plus petite taille, et leur situation économique est davantage arrivée à maturité ou bien jugée difficile.
- Les entreprises concernées estiment à 115 le nombre de départs volontaires observés sur les trois dernières années. Une large majorité d'entre eux concerne moins de 10 salariés par entreprise.
- Les difficultés de fidélisation des salariés relèvent, selon les répondants, du caractère concurrentiel du marché du travail et, de manière liée, des conditions de rémunération.

Le recrutement de jeunes diplômés et professionnels est la première préoccupation RH... alors que le besoin lié à la formation des équipes tend à diminuer

Evolution du nombre moyen de citations de besoins RH par répondant



Répartition des répondants exprimant des besoins selon les thèmes RH (en%)

Thèmes RH	2011	2012	2013	2014	13-14
Recrutement des jeunes diplômés et professionnels	67	66	55	59	+ 4
Formation et développement des compétences de vos équipes	50	43	49	39	- 10
Accueil de stagiaires	46	26	33	28	- 5
Faciliter la mobilité des professionnels au sein de l'écosystème	17	8	12	9	- 3
Nombre répondants	198	168	172	158	

D'autres besoins sont exprimés :

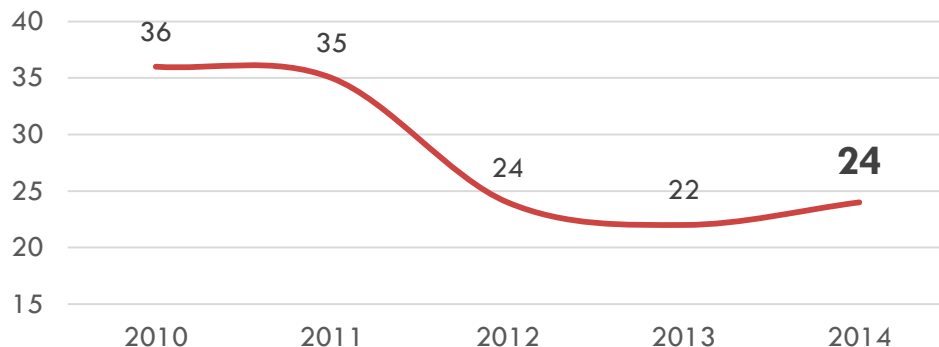
- La veille et les connaissances juridiques (17 répondants) : droit du travail, réforme de la formation professionnelle, accueil de stagiaires, accueil de thésards, système d'intéressement, mutuelle d'entreprise...
- Les outils de GRH (12 répondants) : politique salariale, formation, contrats de travail, dispositifs d'embauche...
- Le recrutement de profils rares (attractivité et visibilité) ainsi que de personnes étrangères

Ce qu'il faut retenir

- L'intensité du besoin en matière RH des entreprises tendrait à diminuer depuis 2011 : le nombre moyen de citations par répondant passe ainsi de 1,80 à 1,35.
- Le recrutement de jeunes diplômés et professionnels constitue la première préoccupation RH des entreprises du pôle : 59% des répondants sont ainsi concernés.
- Si la formation et le développement des compétences des salariés constituent un besoin exprimé par 39% des répondants, son importance tend à diminuer par rapport aux années précédentes.
- La connaissance de l'environnement juridique des RH s'affirme comme une autre préoccupation importante.
- Les entreprises en croissance économique sont relativement plus concernées par le recrutement de jeunes diplômés et professionnels (+5 points par rapport à l'ensemble) ...quand celles qui atteignent une maturité économique sont plus concernées par la formation et le développement des compétences des salariés (+9 points).

Si l'écosystème est intéressé par un accompagnement du Pôle sur les questions RH... la notoriété de l'offre de services associée est hétérogène

Evolution de la part des répondants intéressés par un accompagnement du Pôle sur les RH (en%)



Part des répondants qui connaissent les services du pôle (en%)

Part des répondants intéressés par les services du pôle (en%)

	2012	2013	2014	13-14
Guide juridique RH	7	2	4	+ 2
Guide des aides RH	4	3	3	0
« Pass' Compétences »	26	24	24	0
« Pass' Apprentissage »	NC	9	11	+ 2

	2012	2013	2014	13-14
« Pass' Compétences »	43	34	28	- 6
« Pass' Apprentissage »	NC	31	29	- 2
Nombre répondants	200	179	158	

Ce qu'il faut retenir

- Un quart des répondants à l'enquête (24%) déclare être intéressé par un accompagnement du Pôle sur les questions RH, soit un niveau en légère progression par rapport à 2013.
- Une immense majorité attend une aide au recrutement ainsi qu'à la recherche de profils et, dans une moindre mesure, un conseil sur le droit du travail et la formation professionnelle.
- Les entreprises atteignant une situation de maturité économique sont relativement plus intéressées par un accompagnement du pôle que les autres (31%).
- Celles-ci s'intéressent davantage au « Pass' Compétences » alors que les entreprises en croissance préfèrent le « Pass' Apprentissage ».
- Les deux guides RH du pôle sont rarement consultés par les adhérents : entre 3 et 4% des répondants indiquent l'avoir fait. Ce constat est récurrent et appelle une révision de la stratégie de communication associée.
- Le « Pass' Compétences » est le dispositif le plus connu par les adhérents. Si le « Pass' Apprentissage » l'est moins, c'est qu'il est plus récent dans l'histoire du Pôle. Notons que sa notoriété progresse (+ 2 points).

Résumé des résultats issus de l'enquête

Indéniablement sous-tendu par une dynamique de croissance

... l'écosystème du pôle tend doucement **vers une situation de maturité économique.**

Cette dynamique de croissance se traduit actuellement par des projets de recrutements

... notamment **d'ingénieurs et de développeurs.**

Des difficultés de recrutement existent et, si elle tendent à diminuer au fil des années,

... elles se polarisent sur les insuffisances de l'offre de formation.

Une part croissante de l'écosystème projette également des recrutements à moyen terme

... d'ingénieurs et (*c'est une différence avec les intentions à court terme*) de commerciaux.

Les difficultés de fidélisation des salariés restent limitées au sein des entreprises

... et sont liées à caractère concurrentiel du marché du travail.

Le recrutement de jeunes diplômés et professionnels est la première préoccupation RH

... alors que le besoin lié à la formation des équipes tend à diminuer.

Si l'écosystème est intéressé par un accompagnement du Pôle sur les questions RH

... la notoriété de l'offre de services associée est **hétérogène.**

Vos correspondants pour cette mission

Contact AMNYOS :

Valentin VIGIER

Responsable des activités Innovation & Cluster

06 19 09 37 76

Contact SYSTEMATIC :

Armelle JAMAULT

Chef de Projet RH

06 74 78 37 52