

Difficultés de recrutement : quelques pistes

Mise à jour le 08 février
2023

Le taux de chômage dans le Pays de Saint-Brieuc est de 6,7%, un taux particulièrement bas, même s'il est légèrement plus élevé que le taux breton (6%). Une situation dont on peut se réjouir, mais qui a de fortes incidences sur les entreprises du territoire qui ont du mal à recruter. Or les besoins sont importants dans de nombreux secteurs d'activités.

Voici quelques pistes pour faciliter les embauches.

Accompagnement et aide à la mobilité : les deux enjeux pour faciliter l'embauche

Un marché de l'emploi tendu. Le taux de chômage dans le Pays de Saint-Brieuc est particulièrement bas. Résultat : « *les entreprises ont du mal à recruter, même dans les métiers qui ne sont pas traditionnellement en tension* », explique Marilène Nespoli-Debock, conseillère entreprise au Pôle Emploi de Saint-Brieuc Ouest. Une difficulté accentuée par des changements de comportements des salariés et des demandeurs d'emploi. « *Ils ont de nouvelles attentes professionnelles qu'ils peuvent davantage faire valoir vu le contexte* », précise Typhenn Le Tallec, chargée de mission insertion sociale et professionnelle à l'Agglomération.

Des partenaires pour favoriser l'accompagnement. Si le marché est tendu, il reste des demandeurs d'emploi. 27 % d'entre eux sont des chômeurs de longue durée, c'est-à-dire sans emploi depuis plus d'un an. « *Notre enjeu est de démontrer aux entreprises que ces personnes ont une force d'emploi, mais qu'il faut faire des efforts d'intégration et d'accompagnement notamment via la formation*, assure Marilène Nespoli-Debock. Or, notre territoire est essentiellement constitué de moyennes et petites entreprises qui ne sont pas organisées en ressources humaines. » C'est là que Pôle Emploi, la Mission locale, le service insertion sociale et professionnelle de l'Agglo peuvent les aider.

La mobilité : le défi local. Outre l'accompagnement, les entreprises sont confrontées aux problématiques de mobilité des demandeurs d'emploi. « *Soit les personnes n'ont pas le permis, pas de voiture et, en milieu rural, peu de solutions de transports en commun*, détaille Typhenn Le Tallec. Et en ville, ces derniers ne répondent pas forcément aux besoins des travailleurs en horaires atypiques. » À l'Agglomération, Denis Labbé, conseiller mobilité, peut accompagner les entreprises dans leurs recherches de solutions en les informant sur des solutions existantes. « *Les entreprises et les services publics doivent réfléchir ensemble pour répondre aux enjeux et aux usages qui évoluent et faciliter les agilités de déplacement* », conclut Typhenn Le Tallec.



Marilène Nespoli-Debock, conseillère entreprise Pôle Emploi de Saint-Brieuc Ouest.

≡ Miser sur l'habileté et moins sur le CV

Questions à Marilène Nespoli-Debock, conseillère entreprise Pôle Emploi de Saint-Brieuc Ouest.

Quel doit, selon vous, être le premier réflexe d'une entreprise qui a un besoin de recrutement ?

Pour diffuser une offre d'emploi, Pôle Emploi reste le premier opérateur. Cette diffusion peut être avec ou sans accompagnement. C'est l'entreprise qui choisit. Notre force, c'est, qu'en fonction des situations, nous pouvons mobiliser tout un réseau de partenaires : Cap Emploi, la Mission locale, le service insertion professionnelle de l'Agglomération...

Quelles sont les solutions développées si l'offre d'emploi n'est pas satisfaite ?

Si aucune solution n'a été trouvée 28 jours après la publication de l'offre, Pôle Emploi se rapproche de l'entreprise pour mettre en place un événement et/ou pour travailler sur une méthode de recrutement par simulation. Cette dernière consiste à considérer les personnes en fonction de leur habileté et non plus de leur CV. On sait très bien que certaines personnes ont la capacité à s'adapter à différents postes, à apprendre... Ce serait dommage de ne pas leur donner leur chance. Et Pôle Emploi est là pour aider à la formation personnalisée des futurs salariés.

Quels types d'événements de recrutement peuvent être organisés ?

Cela peut être des job-datings pour une entreprise spécifique, des sessions de détection de potentiel pour un métier donné, des journées de découverte de professions... Pour avoir une idée, tous les événements sont recensés sur mesevenementsemploi.pole-emploi.fr.

Les agences d'intérim peuvent-elles apporter des solutions ?

Oui, notamment si l'entreprise a un besoin de recrutement ponctuel et urgent. Mais les agences d'intérim rencontrent les mêmes difficultés que les autres entreprises privées. Nous travaillons d'ailleurs avec elles pour les aider à recruter (lire ci-dessous). Les tensions sur le marché de l'emploi sont, en revanche, une vraie opportunité pour les agences d'intérim d'insertion qui accompagnent personnellement leurs salariés dans leurs parcours au sein des entreprises.



Géraldine Chapelle, directrice d'Adeliance.

≡ Une solution : les salariés à temps partagé

Méconnus des chefs d'entreprise, les groupements d'employeurs offrent des solutions d'emploi en temps partagé. Explications avec Géraldine Chappelle, directrice d'Adeliance.

À quelles entreprises s'adresse votre groupement d'employeurs ?

Nous répondons aux attentes des entreprises qui ont des besoins de personnel récurrents, soit tous les ans à la même période, soit pendant toute l'année, mais en renfort sur des postes qui ne nécessitent pas un temps plein, seulement un temps partiel d'un à trois jours par semaine. L'idée est de mutualiser des compétences et de les partager avec d'autres entreprises tout en sécurisant l'emploi pour le salarié.

Un exemple ?

Cela peut être un patron de PME qui souhaite se concentrer sur son activité en se déchargeant de l'administratif et de la comptabilité sans avoir le besoin ou la capacité d'embaucher une personne à temps plein. Nous pouvons alors lui proposer une personne compétente qui travaillera tous les lundis chez lui et les autres jours de la semaine dans une ou deux autres entreprises. Cela peut être aussi un chef d'entreprise qui a un pic de production tous les ans de mars à juin et qui aimerait retrouver à chaque fois, lors de la haute saison, la même personne qualifiée.

Quels sont les avantages pour l'entreprise ?

L'entreprise bénéficie des compétences d'un salarié sans avoir à gérer le recrutement, les fiches de paie, la gestion administrative, les entretiens professionnels... Le salarié est en effet employé par le groupement d'employeurs. Autre avantage : l'entreprise bénéficie des compétences et des expériences que le salarié acquiert dans les autres entreprises.

Comment sont déterminés les salaires ?

Avant tout recrutement, je rencontre systématiquement les chefs d'entreprises pour bien identifier les besoins, définir le poste et le temps de travail nécessaire. Cela me permet d'établir la fiche de poste et l'organisation pour procéder au recrutement. Ensuite, nous déterminons le salaire ensemble en fonction des missions confiées et des pratiques de l'entreprise. Cette dernière nous versera l'équivalent de ce salaire auquel est appliqué un coefficient de facturation. Coefficient, qui cette année, n'augmente pas !

Le coût est-il élevé pour l'entreprise ?

Pour bénéficier de nos services, toute entreprise doit être adhérente, car, rappelons-le, Adeliance est une association. La cotisation s'élève à 250€ HT par an et le coefficient de facturation est celui d'une association dont la vocation n'est pas de faire du bénéfice, mais bel et bien de créer de l'emploi pérenne et d'accompagner les entreprises dans leur développement.

Combien d'entreprises sont adhérentes à Adeliance ?

Nous disposons de 160 adhérents (entreprises et associations) sur un secteur qui s'étend de Lannion à Erquy en passant par Saint-Brieuc et Lamballe. Et actuellement, nous comptons une soixantaine de salariés.

Qui peut adhérer ?

Toute entreprise, quelle que soit sa taille et son secteur d'activité. Nous recrutons tous les types de métiers (comptabilité, administratif, communication, RH (Ressources Humaines), informatique, production, qualité...) sauf les métiers agricoles et médico-sociaux.



≡ Des rencontres de l'intérim

Le service insertion sociale et professionnelle de l'Agglo organise avec des agences d'intérim locale, la Mission locale, Pôle Emploi ou encore AKTO des rencontres de l'emploi temporaire. Les premières se sont tenues en octobre, à Plaintel, et les prochaines auront lieu le mardi 28 février, de 9h à 13h, au Centre des congrès de Saint-Quay-Portrieux.

Ces rencontres sont nées d'une demande des agences d'intérim du Pays de Saint-Brieuc qui sont confrontées en tant qu'entreprises privées à d'importantes difficultés de recrutement. Ces journées permettent de rompre avec certaines idées reçues sur le travail intérimaire qui comprend d'autres contrats que des missions ponctuelles.

