

## Analyse du questionnaire – Identifications des besoins en recrutement et formation des entreprises de la CCKB

### Rappel

Les PME signalent leurs difficultés à recruter qui, en définitive, constituent le principal frein à leur croissance, loin devant la concurrence ou le manque de débouchés et, malheureusement, un grand nombre d'entreprises du Pays Centre-Ouest Bretagne n'échappent pas à ce constat.

Dans ce contexte, la CCKB et l'AICB, en concertation avec les services de l'Etat, la Région et les Communautés de Communes du Pays COB, ont décidé de mener une enquête auprès des acteurs économiques du territoire afin de déterminer précisément les métiers concernés par les besoins en recrutement et formation.

L'objectif de cette démarche est, une fois les besoins identifiés, de proposer rapidement des solutions pragmatiques locales pour répondre à vos problématiques, en déterminant par exemple des formations spécifiques intra ou interentreprises/structures pouvant être proposées localement.

En septembre dernier, la CCKB, Poher Communauté ainsi que Mont d'Arrée Communauté ont transmis à leurs entreprises respectives un questionnaire.

En voici les principaux résultats concernant la CCKB.

Pour information, il a été décidé, afin de faciliter le traitement des réponses, de retenir une typologie des secteurs d'activités commune entre les EPCI, comme suit : **Industrie, Artisanat, Commerce, Service**. Concernant la CCKB, 3 autres secteurs ont été ajoutés : **Tourisme, médico-social et aide à la personne**.

Sur la CCKB : 248 entreprises sollicitées, 38 ont répondu soit un taux de retour de 15 %.

\*

\*\*

## Industrie

7 entreprises de plus de 20 salariés dans les secteurs de l'agro-alimentaire, textile, production, extraction.

- Besoins en recrutement :

Des besoins en recrutement sont identifiés : 21 principalement en CDD, CDI, temps plein. Les postes à pourvoir dans les domaines de l'électricité (électrotechnicien, câbleur, automatisme), opérateurs textile, préparateurs de commande, conducteurs de ligne...

Les entreprises seraient susceptibles de recruter du personnel débutant (3), confirmé (1), débutant et confirmé (3). Par ailleurs, elles pourraient, pour la majorité, recruter ou former des personnes n'ayant pas de qualifications ou compétences requises.

Le niveau de qualification requis : CAP- BEP (4) ; bac (2) ; Bac + 2 et plus (1)

D'une manière générale, les entreprises rencontrent des difficultés dans leur recrutement (6) en raison du manque d'attractivité du métier (4), du manque de main d'œuvre (3), de la pénibilité du poste (3), du manque d'expérience et formation (2). Dans une moindre mesure : du manque d'attractivité du territoire (1) et de l'emploi du conjoint (1).

Les principaux canaux pour le recrutement : L'intérim (6), le bouche à oreille (4), la presse/radio (4). Dans une moindre mesure : Pôle Emploi (2), le Bon Coin (2) et des sociétés de recrutement (1).

- Besoins en formation :

Des besoins en formation sont identifiés pour du recrutement (2) et du développement de compétences (6).

2 entreprises reconnaissent des difficultés en matière de formation (Electricité et automatisme, opérateurs textile) en raison de l'absence de formations proposées localement, la réticence des salariés à se déplacer, l'inadéquation entre l'offre de formations et les besoins de l'entreprise et l'incapacité humaine/technique/financière pour proposer de la formation en interne.

5 entreprises souhaiteraient être accompagnées dans leurs démarches de recrutement et de formation sur les thèmes suivants : Attirer et fidéliser les salariés (4), recrutement et management des nouvelles générations (2), anticipation/identification des besoins en recrutement (2), accompagnement dans les démarches de recrutement (2). Dans une moindre mesure : formation et développement des compétences des salariés.

- Mutualisation des moyens :

Import/export ; marché public ; qualité/hygiène ; Sécurité ; formation.

## Artisanat

8 entreprises dont 3 de moins de 5 salariés ; 3 entre 5 et 10 ; 1 entre 10 et 20 ; 1 plus de 20 salariés dans les secteurs du bâtiment (toiture, maçonnerie, menuiserie, électricité) du transport, de l'automobile et de l'alimentaire (boulangerie).

- Besoins en recrutement :

Des besoins en recrutement sont identifiés pour l'ensemble des entreprises: 13 principalement en CDD, CDI, temps plein. Peu de précisions concernant les postes à pourvoir, on retiendra, dans un premier temps, la recherche de menuisiers, électriciens – électromécaniciens, mécaniciens automobile.

En majorité, les entreprises recherchent du personnel confirmé (4), débutant (2), débutant (2) et confirmé (2). Par conséquent, on retrouve une corrélation avec le souhait ou pas de recruter ou former du personnel ne possédant pas les qualifications ou compétences requises.

Le niveau de qualification requis : CAP- BEP (5) ; bac (3) ; Bac + 2 (1) et un diplôme spécifique (diplôme d'ambulancier).

D'une manière générale, les entreprises rencontrent des difficultés dans leur recrutement (6) en raison du manque de main d'œuvre (2), emploi du conjoint (2), attractivité du métier et du territoire (2) du manque de compétences, expériences, formations (3).

Les principaux canaux pour le recrutement : Le bouche à oreilles (8), les réseaux sociaux (4), le Bon Coin (3), la presse/radio (3). Dans une moindre mesure : Intérim (2), en interne (2) et Pôle Emploi (1).

- Besoins en formation :

Des besoins en formation sont identifiés pour du développement de compétences en interne (4) sur des postes d'électricien / électromécanicien ; menuisier poseur/charpentier /couvreur/maçon /électricien /plombier /chauffagiste ; boulangerie-vente – principalement en continue, qualifiante ou en interne.

1 seule entreprise reconnaît des difficultés en matière de formation (électricien / électromécanicien) en raison des coûts, de la distance des centres de formation et du problème organisationnel pour remplacer le salarié en formation.

5 entreprises souhaiteraient être accompagnées dans leurs démarches de recrutement et de formation sur les thèmes suivants : Attirer et fidéliser les salariés (3), recrutement et management des nouvelles générations (2), anticipation/identification des besoins en recrutement (1), accompagnement dans les démarches de recrutement (1).

### Mutualisation des moyens :

Recrutement / formation (3) ; Management/coaching (2) ; Sécurité (2) ; marché public (1).

## Commerce

7 entreprises dont 6 de moins de 5 salariés et 1 de plus de 20 salariés dans les secteurs commerce de détails, de la GMS et de la restauration.

- Besoins en recrutement :

Des besoins en recrutement sont identifiés pour 4 entreprises: 9 principalement en CDD, CDI, temps plein.

Les entreprises recherchent du personnel confirmé (2) et débutant (2) avec des niveaux de qualification suivants : CAP- BEP (3) ; bac (2) ; Bac + 2 (1).

Les 4 entreprises envisageraient de recruter et ou former des personnes ne possédant pas les qualifications ou compétences requises.

Globalement, les entreprises rencontrent des difficultés dans leur recrutement (6) en raison du manque d'attractivité du métier et du territoire (2), l'amplitude horaire(2), le manque de main d'œuvre (2).

Les principaux canaux pour le recrutement : Pôle Emploi (3), Le bouche à oreilles (2), le Bon Coin (2).

- Besoins en formation :

Des besoins en formation sont identifiés pour du développement de compétences en interne (2) et du recrutement (2) sur des postes de commerçants, cuisinier, comptabilité et RH – principalement en alternance.

1 seule entreprise reconnaît des difficultés en matière de formation en raison de l'absence de formations proposées localement.

3 entreprises souhaiteraient être accompagnées dans leurs démarches afin d'attirer, motiver et fidéliser les salariés (2). Dans une moindre mesure : Recrutement et management des jeunes générations (1) et la formation et développement des compétences des salariés (1).

Mutualisation des moyens :

Qualité/hygiène (2) ; Achat (2) ; Gestion financière (2) ; Sécurité (1) ; Conseil juridique(1) ; recrutement (1) ; formation (1).

## Service

8 entreprises dont 3 de moins de 5 salariés, une de 5 à 10, 1 de 10 à 20, 3 de + 20 dans les secteurs du transport logistique, banques, notariat, comptabilité, paysagiste, Intérim, prestation de service (sonorisation/éclairage).

- Besoins en recrutement :

Des besoins en recrutement sont identifiés pour les 8 entreprises: 10 principalement en CDD, CDI, temps plein.

Les entreprises recherchent du personnel débutant et confirmé (6) avec majoritairement un niveau de qualification de niveau bac + 2 et plus.

6 entreprises envisageraient de recruter et ou former des personnes ne possédant pas les qualifications ou compétences requises.

Globalement, les entreprises rencontrent des difficultés dans leur recrutement (6), en raison du manque d'attractivité du territoire (4), le manque de main d'œuvre (4) et le manque d'expériences/formations (3)

Les principaux canaux pour le recrutement : Le bouche à oreilles (6), les réseaux sociaux (5) en interne (4), Pôle Emploi (4), intérim (4) Presse/radio (3).

- Besoins en formation :

Des besoins en formation sont identifiés, à part égale, pour du développement de compétences en interne (4) et du recrutement (4) sur des postes de caristes, conducteurs PL, comptabilité et notariat, coaching pour encadrement.

2 entreprises reconnaissent des difficultés en matière de formation en raison de l'absence de formation proposées localement et par conséquent de la distance par rapport aux centres de formations.

7 entreprises souhaiteraient être accompagnées dans leurs démarches afin d'attirer, motiver et fidéliser les salariés (4), de recruter et manager les jeunes générations (4), former et intégrer les salariés (3), accompagner dans les démarches de recrutement, anticiper les besoins de recrutement (2).

Une entreprise indique qu'un établissement similaire, en Centre Bretagne, rencontre les mêmes difficultés sur le volet formation.

Mutualisation des moyens :

Marché public (2), management/coaching (2), formation (1), conseil juridique (1), maintenance (1).

## Aide à la personne

1 seule structure plus de 20 salariés

Des besoins en recrutement sont identifiés à chaque départ de salariés: en CDI, CDD, temps partiel

La structure recherche du personnel débutant avec des niveaux de qualification suivants : CAP- BEP ; Bac. Elle envisagerait de recruter et ou former des personnes ne possédant pas les qualifications ou compétences requises.

Globalement, elle rencontre des difficultés dans son recrutement en raison de l'amplitude horaire, le manque d'attractivité du métier et la mobilité.

Les principaux canaux pour le recrutement : Pôle Emploi, le bouche à oreilles, en interne et via les réseaux sociaux.

- Besoins en formation :

Des besoins en formation sont identifiés pour du développement de compétences en interne

La structure reconnaît des difficultés pour la formation en raison de la distance des centres de formation, la réticence des salariés à se déplacer, les problèmes organisationnels pour remplacer le salarié en formation.

Elle souhaiterait être accompagnée dans ses démarches afin d'attirer, motiver et fidéliser les salariés.

## Sanitaire et Médico-social

3 structures de plus de 20 salariés : 2 EHPAD et 1'AHB.

- Besoins en recrutement :

Des besoins en recrutement sont identifiés, pour des postes de remplacement : agents de services hospitaliers, aides-soignants, de services techniques mais également médecins psychiatres, orthophonistes soit en CDI, CDD, temps partiel.

L'AHB recherche du personnel de niveau bac + 3 et plus, alors que les EHPAD : CAP-BEP – Bac. Ces derniers envisageraient de recruter et ou former des personnes ne possédant pas les qualifications ou compétences requises

Les structures rencontrent des difficultés dans leur recrutement, en raison du manque d'attractivité du métier, de la pénibilité du poste, du manque de main d'œuvre (4) et de compétences.

Les principaux canaux pour le recrutement : Le bouche à oreilles, Pôle Emploi, presse/radio, accueil de stagiaires (AHB).

- Besoins en formation :

Des besoins en formation sont identifiés pour du développement de compétences en interne et du recrutement sur des postes principalement d'aides-soignants mais également orthophoniste et médecin psychiatre. Des formations principalement de type qualifiante.

L'AHB reconnaît des difficultés en matière de formation en raison de l'absence de formation proposées localement et de la réticence des salariés.

Les structures souhaiteraient être accompagnées dans leurs démarches afin de former et intégrer les nouveaux salariés, motiver et fidéliser les salariés. L'AHB propose de développer des liens avec les structures locales pour aider à l'installation et développer l'attractivité du territoire.

Les structures reconnaissent que tout le secteur médico-social rencontre leurs difficultés recensées.

Mutualisation des moyens :

Recrutement/formation (2), management/coaching (2), finances/juridique

Autres remarques :

Nécessité d'étendre l'offre de formation en Centre-Bretagne, notamment : Accompagnant éducatif et social.

<b>Tourisme</b>
-----------------

2 associations de moins de 5 salariés.

- Besoins en recrutement :

Des besoins en recrutement sont identifiés : 4, en CDD, saisonnier, temps partiel de niveau bac + 2, débutant ou confirmé.

L'OT passe via les réseaux sociaux pour le recrutement. Pas de difficulté pour le recrutement pour l'OT. Pour l'Abbaye de Bon Repos : Difficulté en raison d'insuffisance de budget.

- Besoins en formation :

Aucun

## Synthèse

D'une manière générale, le taux de retour (15 %) est relativement satisfaisant, bien qu'au regard de la problématique exposée, on aurait pu espérer un nombre de réponses plus conséquent.

- **Recrutement**

Il est satisfaisant de constater le potentiel de recrutement à l'horizon 2020 : 57 postes. Près de 93 % des entreprises ont, en effet, des besoins recensés de recrutement.

A près de 80 %, les recrutements s'effectueraient en CDI. Si on constate des besoins de recrutement nécessitant majoritairement une qualification de niveau CAP-BEP, le taux des niveaux Bac + 2 et plus n'est pas négligeable (49%), ce qui explique, en partie, une volonté de recruter principalement des personnes à niveau de compétences confirmé (60%).

Les profils recherchés sont différents, mais on recense des besoins plus importants dans les domaines suivants : Electro-industrie, métiers du bâtiment, agro-alimentaire et médico-social.

Cependant, au regard des difficultés de recrutement (78 %), les entreprises, pour 66 % d'entre elles, seraient prêtes à recruter ou former des personnes n'ayant pas les qualifications / compétences requises.

Les problèmes de recrutement sont à relier à un manque de main d'œuvre...compétente et formée et non pas, semble-t-il, au peu ou à l'absence de main d'œuvre disponible. L'attractivité du métier (40 %) et du territoire (33%) sont les deux autres raisons principales qui expliqueraient les difficultés de recrutement.

- **Formation**

60 % des besoins exprimés concernent du développement de compétences, vraisemblablement pour faire face aux difficultés de recrutement évoquées. Ça se confirme, avec deux types de formation qui sont principalement exprimées : Qualifiante (41 %) et en interne (37,5 %).

Contrairement au recrutement, les entreprises rencontrent moins de difficultés de formations. Pour celles qui doivent y faire face (27 %), les raisons sont liées à l'absence de formations dispensées localement (63%), la réticence des salariés à se déplacer (55 %) et la distance des centres de formations (45%).

On retrouve des besoins de formations sur les métiers de l'électro-industrie, du bâtiment et du secteur médico-social.

- **Accompagnement dans les démarches de recrutement, formation, développement des compétences des salariés.**

La majorité des entreprises est favorable à un accompagnement mais pas d'une manière significative (58 %) sur les services suivants : Attirer, motiver et fidéliser les salariés (59 %), Recruter et manager les jeunes générations (42 %), accompagner dans les démarches de recrutement (25 %).



- **Connaissance de problématiques similaires à l'échelle du Pays COB et/ou de la Région**

Entreprises du bâtiment, le secteur médico-social, les entreprises de constructions de machines automatiques, du transport, sonorisation/éclairage.

- **Mutualisation des moyens**

- Formation (48%)
- Management/coaching (29 %)
- Recrutement, marché public et sécurité (24 %)

<b>Propositions d'actions</b>
-------------------------------

- ✓ Diagnostiquer les stratégies RH / plans de formations des entreprises volontaires et les accompagner dans leurs démarches (actions individuelles),
- ✓ Organiser la mutualisation de formations de salariés ou demandeurs d'emplois pour plusieurs entreprises et coordonner avec Pole Emploi, GRETA, GREF Bretagne... pour « sourcer » les candidats à la formation si ces derniers sont externes à l'entreprise (actions collectives),
- ✓ Organiser des formations localement via le GRETA, Institut de Locarn, Pôle Emploi... (actions collectives),
- ✓ Organiser des rencontres thématiques avec des intervenants sur les principales problématiques rencontrées par les entreprises (actions collectives).

Ces actions pourraient, en fonction des financements mobilisables, être menées et coordonnées par un prestataire RH.

Fait à Rostrenen, le 20 novembre 2018