

MERCREDI 05/06/2019 à 16H54 - Mis à jour à 17H19 | ÉCONOMIE

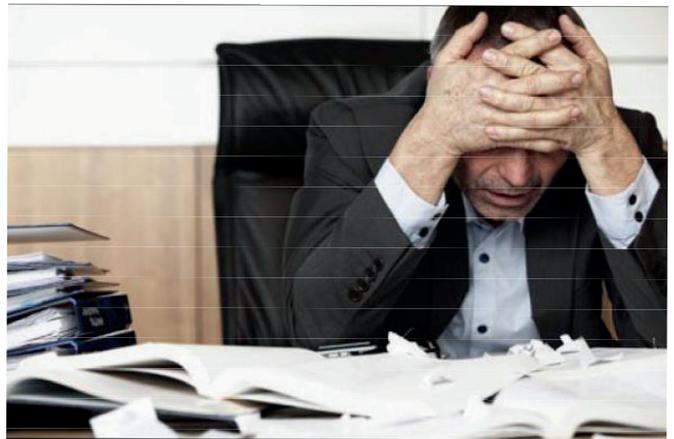
En Provence, de plus en plus de sociétés éprouvent des difficultés pour recruter

Plusieurs centaines de milliers de projets d'embauche sont annoncés par les entreprises régionales, mais près de la majorité se révèlent être compliqués à se concrétiser

Par Julien Pompey 

Sur le plan économique, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur connaît actuellement une belle dynamique. Plusieurs indicateurs sont au vert, comme le tout dernier baromètre de l'Ordre des experts-comptables, dévoilé en début de semaine, qui révèle que l'activité des TPE-PME régionales, au cours du premier semestre 2019, a augmenté de 3,2% sur un an. Une hausse supérieure de 0,6 point à la moyenne nationale, qui s'établit à 2,6%.

« Ce niveau constitue un record depuis la création du baromètre, en 2015. Cette dynamique est portée par l'ensemble des départements de la région, des secteurs d'activité et des entreprises de toute taille. Il y a un vrai dynamisme régional qui permet de faire mieux que les autres grandes régions françaises », explique Lionel Canesi.



Le recrutement se révèle être un véritable casse-tête pour de nombreux dirigeants régionaux

Le président de l'Ordre régional des experts-comptables ajoute une précision nuanciant cette bonne situation économique : « Il y a un grand point noir avec un vrai problème de recrutement. Il y a de nombreux besoins, du côté des entreprises, mais trop peu voire parfois aucune personne en face... »

De nombreux secteurs d'activité touchés

Le groupe Adecco a publié, lundi, son tout nouveau baromètre trimestriel sur l'emploi, baptisé « Data Emploi et Territoires », faisant état de 3,5 millions de recrutements en France, dont 303 488 très précisément pour la région.

Un peu plus tôt, en avril dernier, Pôle emploi avait recensé, pour son étude annuelle « Besoins en Main-d'œuvre » (BMO), 261 500 projets d'embauche en Provence-Alpes-Côte d'Azur. « Il s'agit du plus haut niveau enregistré depuis que nous réalisons cette étude. Les employeurs sont à nouveau confiants au niveau de leurs recrutements, engendrant une augmentation des intentions de 5%. Cette progression est moins importante que l'année dernière, mais cela représente 13 300 emplois supplémentaires, ce qui constitue un record ! », souligne Nicolas Bianco, le chef des services statistiques, études et évaluations de Pôle emploi Paca.

Mais 44% de ces recrutements sont jugés « difficiles » par les entreprises, soit plus de 116 000 en tout. Plusieurs secteurs d'activité envisageant un volume d'embauches conséquents sont fortement touchés, comme la santé humaine et l'action sociale (11% des projets de recrutement dans la région, dont 58% jugés compliqués) ; les services scientifiques, techniques et administratifs (15% des projets, dont 51% compliqués) ; ou encore l'hébergement et la restauration (18% des projets, 47% compliqués).

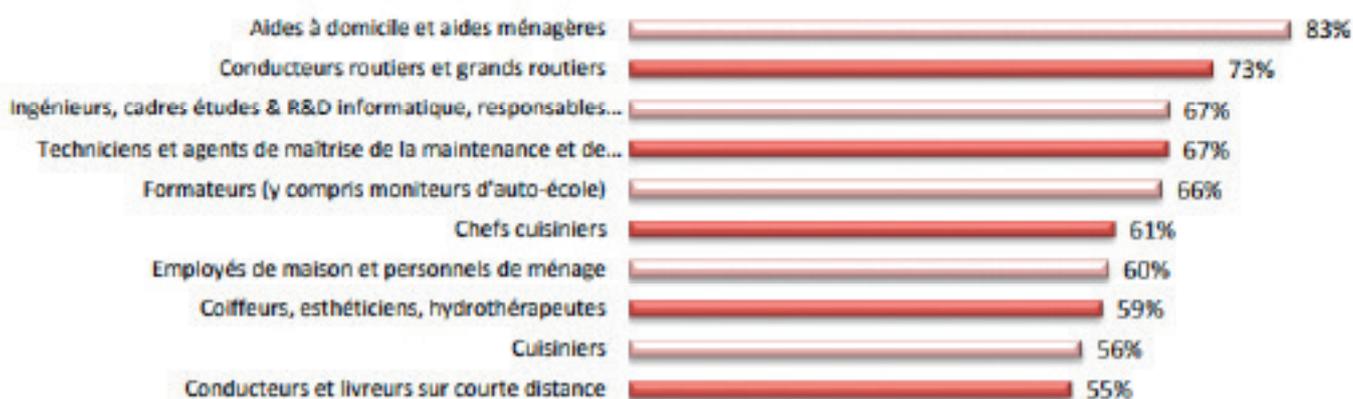
Les grands groupes comme les TPE-PME concernés

Bien d'autres secteurs d'activité ressentent cette difficulté à recruter. C'est par exemple le cas du groupe STMicroelectronics, qui développe, fabrique et commercialise des puces électroniques, notamment depuis son site de Rousset, dans les Bouches-du-Rhône. « *Nous embauchons plus d'une centaine de CDI par an. Mais la majorité de nos talents ne viennent pas de la région : c'est dommage de ne pas optimiser les flux régionaux, d'autant qu'il y a énormément d'écoles... Nous avons ainsi de plus en plus de mal à attirer des diplômés de BTS et d'IUT dans la maintenance, parce que la science de nos métiers évolue vers la digitalisation et l'automatisation* », constate Philippe Marc, le directeur de STMicroelectronics Rousset.

De la même manière, Alain Roumillac, le président de Manpower France, a fait part lors du French Fab Tour, organisé par Bpifrance mardi dernier à Marseille, « *d'importantes difficultés pour trouver les bons profils dans le secteur industriel en particulier, qui souffre d'une image négative. Il y a aujourd'hui une sorte de désamour avec les diplômés français, alors qu'il existe quantité de belles opportunités avec les nouvelles technologies, la digitalisation, en plus de salaires relativement élevés.* »

Cette difficulté pour recruter des talents se fait ressentir dans les grandes entreprises, mais également dans les TPE-PME provençales. « *Nous voulons passer la vitesse supérieure et accélérer sur notre marché du véhicule connecté, en procédant notamment à des recrutements. Mais il n'est pas évident de trouver les profils adaptés et qualifiés dans la région. C'est un vrai défi actuellement qui conditionne notre développement future* », confie Daniel Vassallucci, CEO d'Optimum Automotive, PME aixoise qui souhaite devenir un géant mondial du véhicule connecté.

Les 10 métiers jugés les plus difficiles à recruter (en %)



Des solutions envisagées pour contourner cette difficulté

Pour remédier à ces difficultés, des solutions diverses et variées sont avancées. « *Il faut qu'il y ait des efforts pédagogiques pour promouvoir et ajuster la pédagogie des cours effectués, que ce soit pour les bac+2 ou les bac+5* », estime Philippe Marc, le directeur de STMicroelectronics.

Lionel Canesi, le président de l'Ordre des experts-comptables, va même plus loin en affirmant qu'il « *est grand temps de mettre en place des formations pour former des personnes en fonction des besoins des entreprises locales. Nous sommes trop, encore aujourd'hui, sur de la formation généraliste. Il faudrait absolument organiser des réunions ou des grandes conférences aboutissant à la mise en place de formations spécifiques. Il est également nécessaire d'être pragmatique : il faut accepter et intégrer, en France, que les gens puissent se reconvertir au cours de leurs carrières.* »

Stéphane Soto, le directeur général de Medinsoft, avance une autre piste. « *Il faut qu'il y ait une prise de conscience de la population, en particulier les jeunes générations, que l'innovation est un grand levier d'emploi pour aujourd'hui et les 50 prochaines années. Cette prise de conscience ne se fera qu'en suivant deux grands axes : faire comprendre que l'innovation n'est pas que de la recherche et du développement (R&D) mais aussi de la communication, du marketing, du commerce, de la gestion d'entreprise ; et une acculturation aux nouvelles technologies et aux sciences dès le plus jeune âge. Il faudrait ainsi disposer d'une cité des sciences et des savoirs très rapidement, accueillant un public divers et varié tout au long de l'année. Toutes les grandes métropoles qui performant, sans aucune exception, disposent d'un tel équipement. Si nous voulons être à la hauteur de nos ambitions, nous n'avons pas d'autre choix de nous en doter !* »