

ANNEXE

Synthèse des causes de difficultés de recrutement identifiées pour ces 10 métiers

« Coiffeur »

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement ne découlent pas d'un manque de candidats sur le marché. Celles-ci seraient davantage liées, d'une part, au manque d'expérience, et donc de pratique, des candidats et, d'autre part, aux conditions de travail, notamment les horaires (travail de week-end) et les contrats à temps partiel. Le comportement de certains candidats est parfois également pointé. Dans le même temps, les employeurs se montrent assez exigeants en cherchant des personnes qualifiées et expérimentées afin qu'elles soient directement autonomes dans leur travail, tout en proposant des contrats à temps partiel et avec des aides à l'emploi. A noter enfin que beaucoup de personnes inscrites sur ce métier ne l'ont plus exercé depuis plusieurs années et ont donc perdu, tout ou en partie, leurs compétences professionnelles.

La fréquentation de la filière « coiffure » reste élevée (environ 600 jeunes vont jusqu'au bout du cursus). Toutefois, les informations récoltées dans le cadre de l'action Job Focus pour ce métier indiquent que, selon les directions d'écoles, un certain nombre de personnes choisissent la coiffure sans réelle vocation et abandonnent en cours d'études. On note une forte érosion dans la fréquentation (presque 60 %) entre la 3^{ème} et la 6^{ème} année. Il existerait donc un manque réel de motivation à exercer le métier.

« Cuisinier »

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour les cuisiniers ne sont pas uniquement liées aux horaires contraignants (soirées, week-end, horaires coupés), mais également à un manque de qualification et d'expérience des candidats. Les postulants doivent être polyvalents, autonomes et posséder l'esprit d'équipe. Certains conseillers mettent en avant un relatif manque de candidats dans la réserve de main-d'œuvre. Enfin, les contrats à temps partiel paraissent encore plus difficiles à satisfaire (29 % des opportunités en 2010). A noter que les difficultés de recrutement n'apparaissent pas pour les recrutements de cuisinier en services de collectivité (hôpitaux, maisons de repos, écoles, etc.) qui proposent des horaires plus réguliers que dans les restaurants.

« Serveur en restauration »

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour les serveurs en restauration sont sensiblement les mêmes que pour les cuisiniers : horaires contraignants, manque d'expérience des candidats, salaires peu élevés, types de contrats proposés. Cependant, le niveau de tension semble moins élevé sur ce métier, notamment parce qu'il est plus facilement accessible aux débutants. Un manque de motivation est parfois pointé. Beaucoup de candidats ne veulent pas ou plus travailler dans ce secteur à cause des horaires et des contrats proposés (extra ou temps partiels).

« Chef de cuisine »

Pour ce métier spécifique, outre les difficultés inhérentes au secteur (salaires, horaires, candidats autonomes et expérimentés), les conseillers en recrutement évoquent les exigences plus pointues des employeurs, notamment en matière d'expérience et,

contrairement aux cuisiniers, un réel manque de candidats². En analysant le ratio entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en profession principale dans ce métier et le nombre d'opportunités d'emploi gérées par le Forem en 2010 (0,9 candidat par poste), ce manque de candidats semble confirmé. Toutefois, en prenant en compte l'ensemble des demandeurs d'emploi positionnés sur ce métier, ce ratio grimpe à 1,9 demandeurs d'emploi par opportunité, ce qui atténue le manque quantitatif ressenti par les conseillers interrogés.

« Serveur de bar-brasserie »

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour ce métier sont également principalement liées aux horaires. Les employeurs recherchent en outre des personnes autonomes et ayant l'esprit d'équipe. Un manque de motivation de certains candidats est également pointé. Par rapport aux cuisiniers qui demandent plus de compétences spécifiques, il est cependant possible d'entrer dans ce métier si l'on accepte les horaires difficiles. La motivation peut remplacer une formation en hôtellerie. En-dehors des centres urbains, la mobilité peut également poser problème, vu les horaires coupés et en soirée.

« Délégué commercial en services auprès des entreprises »

Selon les conseillers en recrutement, à l'instar des autres types d'attachés commerciaux, le problème de la « double casquette » se pose. En effet, il faut être un « bon vendeur », mais aussi un bon technicien pour pouvoir promouvoir et vendre les services. De plus, les conditions de travail sont parfois parues comme problématiques. Il est, en effet, demandé aux candidats d'être flexibles au niveau des horaires et mobiles. La nécessité de maîtriser une langue étrangère rend parfois la fonction plus critique encore (des connaissances en langues sont requises dans près de 3 opportunités d'emploi sur 10 en 2010).

« animateur spécialiste d'activités sportives »

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour ce métier sont liées aux contrats proposés (statut d'indépendant, temps partiels, horaires coupés). Pour certains sports plus particuliers (arts martiaux, aquagym), il est difficile de trouver les candidats possédant les compétences adéquates. Par ailleurs, des opportunités pour des clubs de vacances à l'étranger sont disponibles. Ces offres nécessitent un départ à l'étranger et sont souvent faiblement rémunérées.

« Electricien du bâtiment et des travaux publics »

Selon les conseillers en recrutement interrogés, les difficultés de recrutement pour le métier d'installateur électricien seraient principalement qualitatives et liées à un manque d'expérience des candidats. Certains pointent également le manque de motivation de candidats.

² Comme détaillé dans le cahier central du magazine « Marché de l'emploi - Chiffres et Commentaires » de mai 2011, pour être considéré en pénurie, une fonction critique doit présenter, outre un ratio DE/opportunités d'emploi inférieur à 1,5 ET, une proportion d'employeurs interrogés par les conseillers en recrutement qui signalent des difficultés de recrutement liées à un manque quantitatif de candidats supérieur à la médiane de l'ensemble des offres suivies. Cette double condition n'est pas remplie pour les métiers de chef de cuisine, d'attaché commercial en services auprès des entreprises, d'animateur d'activités sportives et d'électricien du bâtiment. Ces métiers présentent donc tout de même un certain manque de candidats, mais non confirmé par les employeurs interrogés.

Selon le groupe d'analyse Job Focus, plusieurs raisons peuvent expliquer ces difficultés de recrutement persistantes pour ce profil.

Sur le plan qualitatif, il apparaît que le niveau d'études de la réserve de main-d'œuvre est peu élevé. Parallèlement, l'électricien installateur doit posséder une série de compétences techniques (lecture de plans, activités liées à l'installation électrique à proprement parlé...), mais également respecter les normes de sécurité. Le décalage entre les aptitudes restreintes d'une partie de la demande d'emploi et les exigences des employeurs d'une main-d'œuvre qualifiée et autonome peut, en partie, être résorbée, via les nombreux contrats Plans Formation Insertion (PFI) proposés ou via des formations en alternance proposées par Forem Formation. Par ailleurs, l'évolution constante des technologies entraîne un besoin de compétences nouvelles dans les domaines de la téléphonie, de la domotique, de systèmes de parlophonie, de vidéophonie, de vidéosurveillance, les énergies renouvelables et alternatives (photovoltaïque, éolien, etc.).

Un certain décalage entre les compétences acquises dans l'enseignement et les besoins du terrain se fait sentir. Si les employeurs se disent satisfaits des compétences théoriques acquises par les jeunes pendant leurs études, les compétences pratiques ne correspondent pas aux attentes du secteur. Ce sentiment est encore renforcé par l'évolution technologique évoquée ci-dessus et qui entraîne des besoins nouveaux auxquels l'enseignement ne peut répondre facilement.

Comme pour la plupart des métiers manuels, le secteur souffre d'un déficit d'image auprès du grand public et des jeunes en particulier, notamment par rapport aux conditions de travail et à la sécurité.

« Soudeur »

Selon les conseillers en recrutement interrogés, la difficulté consiste à trouver de bons soudeurs capables d'effectuer l'ensemble d'une soudure de manière soignée et qui maîtrisent plusieurs techniques.

Malgré une réserve de main-d'œuvre étoffée, les postes de soudeur restent difficiles à pourvoir. Les candidats à ces postes ne possèdent pas toujours les compétences requises (qualification, expérience). L'intérim semble être la voie royale pour le recrutement des soudeurs. Il permet aux employeurs une souplesse dans les engagements (recruter vite, de manière à pallier les pics de production). Mais, du côté des travailleurs, cette forme de recrutement présente des inconvénients notamment en termes de précarité et de pénibilité. En cas de crise, les contrats intérimaires sont les premiers emplois à être supprimés. Ils réduisent également les opportunités pour le travailleur de bénéficier d'une formation.

Le niveau de qualification de la réserve de main-d'œuvre reste trop faible par rapport aux exigences des employeurs. Trois demandeurs d'emploi sur quatre ont, au mieux, terminé le second degré du secondaire alors que les entreprises recherchent des personnes issues de l'enseignement secondaire du 3^{ème} degré.

Par ailleurs, les caractéristiques cumulées des opportunités d'emploi (intérim et expérience) peuvent renforcer les difficultés de recrutement. Les employeurs demandent plusieurs années d'expérience alors que le parcours professionnel de nombreux demandeurs d'emploi consiste en une alternance d'emploi et de chômage.

Enfin, comme pour la plupart des métiers manuels, il semblerait que les filières techniques et professionnelles continuent de fonctionner comme des filières de relégation et non comme des choix de sections menant vers un emploi qualifié.

« Préparateur en produits de pâtisserie-confiserie »

Selon les conseillers en recrutement, les difficultés sont surtout liées aux horaires (nuit et week-end) et à un manque de candidats. Des difficultés qualitatives sont également épinglées par certains conseillers.

Selon l'analyse du groupe Job Focus, le pâtissier doit être capable de rester debout durant de longues heures. Il doit avoir un esprit d'innovation et de créativité Et une habilité manuelle pour élaborer les produits demandés. Les horaires et les règles d'hygiène sont très stricts. Si le candidat doit tenir le magasin, un bon contact clientèle est requis.