



## Le pôle d'emplois d'Euroméditerranée

Éléments sur le marché du travail et les pratiques RH

### Une dynamique « emploi » positive qui se confirme... malgré certaines tensions sur le marché des cadres

- Les 900 embauches prévues à échéance 2009 confirmer la vigueur du marché de l'emploi notamment des cadres. 40% de ces recrutements concernent une population de cadres et 60% des personnels non cadres.
- Les filières qui affichent les prévisions d'embauches les plus fortes sont dans l'ordre : la logistique, les TIC et la banque-assurance. Les autres secteurs embauchent également mais dans des proportions moindres.

### Des dynamiques de recrutements différentes selon les profils recherchés

- Ce sont les métiers transversaux aux différents secteurs à savoir les commerciaux - responsables de marketing et les financiers au sens large qui représentent les profils les plus recherchés mais également les plus difficiles à trouver. Ces difficultés sont loin d'être propres au bassin d'emploi marseillais et reflètent les tensions connues au niveau national dans le recrutement de ces professionnels.
- De la même façon, les entreprises évoluant dans le secteur des TIC insistent sur leur difficulté à attirer des ingénieurs expérimentés ou jeunes diplômés invoquant un secteur d'activités jeune encore peu connu et peu visible pour des professionnels de tous horizons.
- Ces difficultés de recrutement sont évoquées par 67% des entreprises de l'échantillon essentiellement pour certains profils cadres. Elles sont 33% à déclarer réaliser leurs projets de recrutements sans obstacle majeur.

### La fonction RH dans les entreprises

- Environ 30% des entreprises rencontrées ont un service RH présent sur le site.
- Pour les établissements dont le siège est hors Marseille, les fonctions RH présentes sur le site sont à vocation opérationnelle sans réel pouvoir de décision final local en matière de recrutement et de formation. La moitié des interlocuteurs RH rencontrés est issue de mobilité interne : ils sont sur le site pour une durée limitée et connaissent peu le territoire
- Pour les entreprises plus petites, la fonction RH n'est pas structurée de la même façon et est prise en charge le plus souvent par le dirigeant lui-même.

### Les pratiques RH développées par les entreprises rencontrées

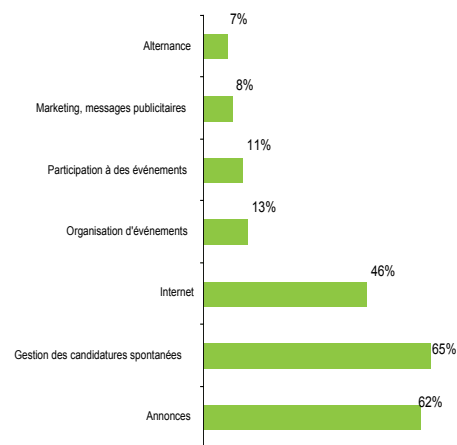
#### Les pratiques en matière de recrutement... recruter local ou pas ?

- 64% des entreprises interviewées accordent un intérêt relatif au caractère local de leurs recrutements surtout lorsqu'il s'agit du recrutement de cadres. C'est logiquement le critère « compétences » qui apparaît comme déterminant sans toutefois que soit exclue la possibilité d'avoir recours aux candidats locaux si ceux-ci possèdent les qualités professionnelles attendues. Pour les cadres, le marché de l'emploi joue au niveau national et international selon les profils et l'ouverture à l'international.
- Pour les emplois non cadres, en revanche, les entreprises se déclarent plus sensibles à l'origine locale des candidats parce que les compétences sont disponibles et facilement accessibles du fait de l'offre en matière de transports collectifs.

#### ... Comment recruter ?

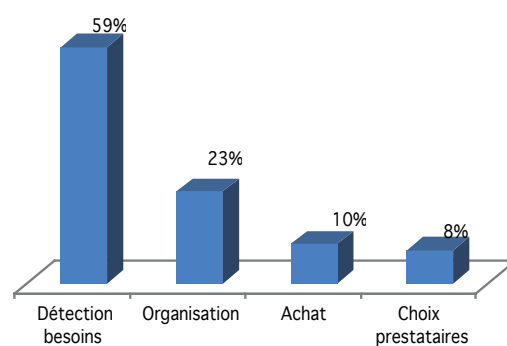
- Près de 60% des entreprises ont recours à des process de recrutement distincts selon les populations cadres et non cadres, selon les tensions rencontrées sur le marché du travail, selon le degré de concurrence qui peut jouer entre entreprises du site.
- Les pratiques majoritaires en matière de recrutement demeurent la diffusion d'offres d'emplois et le recours à des candidatures spontanées même si les candidatures spontanées sont jugées plutôt rares par les entreprises des TIC.

- Le sourcing et les réseaux représentent environ 40% des recrutements réalisés.
- Le recrutement par internet fait une percée.
- Seulement 11% des recruteurs déclarent participer à des événements locaux de promotion de l'emploi.



### Les pratiques en matière de formation

- Les pratiques de formation restent très diversifiées selon l'appartenance ou pas des entreprises à un groupe, leur taille et leur secteur d'activités. Globalement, 51% des entreprises interrogées déclarent ne pas avoir de plan de formation dédié.
- La fonction formation tend à se centraliser au niveau régional ou national des groupes.
- La détection des besoins constitue la principale action conduite dans les établissements. Très peu d'achats de formation sont réalisés localement et les organismes de formation sollicités sont référencés au niveau central.
- Parmi les plus petites entreprises, seulement un tiers d'entre elles conduit des actions de formation selon des modalités informelles et selon leurs besoins.



### Les relais locaux emploi - formation

Pour le recrutement, les relais sont mobilisés différemment selon les catégories de personnel recrutées, le degré de difficultés de recrutement rencontrées, les métiers recherchés.

- Pour les cadres de direction et les cadres : un recours fréquent à des cabinets de chasse de tête et des cabinets de recrutement pour chercher des compétences adaptées.
  - Pour les non cadres, une mobilisation des ressources locales et une satisfaction affichée des expériences conduites.
- 80% des entreprises ne font pas appel à des relais insertion par manque de connaissance même si certains partenariats locaux existent