



PME : comment recréer de l'attractivité vers les métiers en tension dans les PME avec les entreprises d'intérim

Alors que le chômage reste élevé en France, les PME, dont les intentions de recrutement sont au plus haut, ne trouvent pas les candidats qui correspondent à leurs besoins. Avec toujours plus de tertiaire, le phénomène se révèle encore plus criant dans les métiers d'encadrement intermédiaires tels que chef de chantier. A tel point que l'on voit des entreprises refuser des marchés faute de main d'œuvre ! Pour sortir de ce paradoxe, PME CENTRALE propose de regrouper la demande d'embauche des PME, et de co-construire, avec les sociétés d'intérim fournisseurs, des parcours de formation ajustés, pour assurer un recrutement efficace.

Un décalage persistant entre offre et demande

Le fait est que, pendant de nombreuses années, la recommandation classique faite aux futurs entrants sur le marché du travail était de suivre des cursus d'études longs, ce qui s'est traduit par une importante diminution de l'emploi technique qualifié, notamment dans l'industrie et dans le BTP. Cela a créé un décalage entre l'offre de postes et la demande d'embauche, décalage dont souffrent plus particulièrement les PME du fait de leur moins grande visibilité par rapport aux grandes entreprises. « *Quand nous interrogeons nos Adhérents, la majeure partie d'entre eux pointent des questions de formation, de qualification, de compétences transverses... sans oublier dans certains cas la motivation* » témoigne Jérôme Eininger, directeur général de PME CENTRALE. Par ailleurs, il se révèle aujourd'hui impératif de faire preuve d'innovation dans les méthodes de sourcing pour faire coïncider l'offre et la demande. Quoi qu'il en soit, l'intérim est considéré par les PME comme un des outils susceptibles de rapprocher entreprises et candidats.

Pourquoi l'intérim ?

Avec 793 979 intérimaires à la fin du deuxième trimestre 2019¹ et une progression de plus de 20 % sur trois ans, l'intérim se porte plutôt pas mal – même si les chiffres fournis par le ministère du Travail indiquent un tassement ces derniers mois. Une évolution qui, si elle ne cache pas des baisses sectorielles significatives dans les transports, l'industrie ou le BTP, traduit cependant un attrait pour ce système de recrutement. Et de fait, les entreprises d'intérim disposent « *d'un vrai savoir-faire en matière de sourcing, et une forte capacité à structurer des actions sur*

¹ Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/l-emploi-interiminaire>

l'employabilité», ainsi que le rappelle Jérôme Eininger. « *Il est cependant indispensable de développer des méthodes de sourcing plus innovantes pour être plus efficace* », ajoute-t-il. Autant de qualités qui intéressent vivement les PME.

La difficulté, c'est que, sans visibilité à moyen ou long terme, les entreprises d'intérim ne se lancent pas dans des programmes de formation qui permettraient de créer des viviers de main d'œuvre dont les caractéristiques correspondraient parfaitement aux besoins de leurs clients.

Un marché co-construit avec les PME et les agences d'intérim

C'est pour éviter cet écueil que les PME et ETI adhérentes de PME CENTRALE, la centrale de référencement collaborative, se proposent de faire appel à l'intérim et au placement, au terme duquel les entreprises d'intérim peuvent proposer des candidats pour une intégration complète dans l'entreprise.

Après avoir défini les besoins des entreprises adhérentes grâce aux remontées effectuées par les comités d'achat et les équipes d'animation, PME CENTRALE lance un appel d'offres portant sur plusieurs volets : financier bien évidemment, mais aussi qualitatif et RSE. Le dialogue ainsi mis en place entre les PME et les agences d'intérim — qui va au-delà de la simple question économique — permet de préciser la demande et de co-construire un marché de partenaires plus que de fournisseurs. Jérôme Eininger constate en effet que « *la mutualisation des besoins génère un volume d'affaires conséquent, très attractif pour les sociétés d'intérim, et gage d'une visibilité et d'un référencement à long terme qui les encourage à mettre en place des actions de formation adaptées.* »

Par ailleurs, le CDI Intérim constitue toujours un levier d'action complémentaire pour développer et améliorer l'employabilité. Jérôme Eininger considère en effet que ce contrat « *répond efficacement à la question de la nécessaire fidélisation des métiers en tension, notamment pour les basses qualifications, en permettant à l'intérimaire de bénéficier de formations ajustées. Le CDI Intérim lui ouvre par ailleurs l'accès à de nouvelles missions, tout en sécurisant et en stabilisant son parcours professionnel* ».

Les solutions existent, il convient de poursuivre leur mise en œuvre, ce que proposent, ensemble, PME CENTRALE et ses fournisseurs d'intérim référencés.

A propos de PME CENTRALE :

PME CENTRALE est le premier service aux entreprises imaginé par **QANTIS** en 2001. Centrale d'achats collaborative, elle permet aux entreprises adhérentes de générer des économies, de structurer leurs achats et de gagner du temps.

QANTIS est un groupe innovant de services aux entreprises, organisé en filiales dédiées aux achats, à la vente, au développement des compétences, aux plateformes digitales et à l'événementiel.

Aujourd'hui, **QANTIS** fédère 20 000 entreprises adhérentes qui s'impliquent et co-construisent ensemble une palette de solutions destinées à augmenter la performance globale des PME et ETI, ainsi que des réseaux, groupements d'entreprises et associations professionnelles.

Depuis 20 ans, **QANTIS** s'est développé autour des valeurs de l'économie collaborative et de la co-construction, grâce à une équipe d'animateurs terrain qui échangent en permanence avec les adhérents et les fournisseurs.