

PME : à la recherche de la perle rare sur le marché de l'emploi

Plus de la moitié des PME belges sont contraintes à adapter leurs critères de recherche car elles ne parviennent pas à trouver des profils spécifiques

- Les problèmes majeurs pour les PME belges en termes de recrutement sont : ne pas trouver le bon profil de candidat et donc devoir ajuster les 'critères de recherche' (52,3% ; en Wallonie 58,7%), la réponse insuffisante aux offres d'emploi (36,4% ; en Wallonie 25,7%) ; à Bruxelles, les PME ont des difficultés à trouver les bons canaux pour promouvoir les postes vacants (20,9%) ;
- En Flandre, une PME sur dix affirme qu'il faut en moyenne plus d'un an pour pourvoir les postes vacants (en Wallonie et à Bruxelles le pourcentage est moins de 5%). En moyenne, une PME sur cinq met plus de six mois à pourvoir un poste vacant ; en Wallonie et à Bruxelles il s'agit d'une PME sur dix ;
- Les postes vacants pour employés sont les plus difficiles à pourvoir dans toutes les régions, bien que Bruxelles soit la région la plus touchée (la moitié des PME y rencontrent ce problème). Près d'une PME bruxelloise sur cinq éprouve également des difficultés à pourvoir les postes de cadres ou de direction ;
- 'L'industrie et la construction' est le secteur dans lequel la recherche de travailleurs est la plus importante (comme l'indiquent 52,5% des PME) ;
- Sept dirigeants de PME belges sur dix s'occupent eux-mêmes du recrutement ; plus l'entreprise est grande, plus ils sont susceptibles d'engager un responsable RH, une agence de travail intérimaire ou un partenaire spécialisé.

Bruxelles, le 19 novembre 2019 – La pénurie sur le marché du travail frappe durement nos PME. Plus de la moitié des PME belges adaptent les critères de leur recherche de talents parce qu'elles ne trouvent pas le bon profil. En ce qui concerne plus particulièrement la Wallonie, un quart des PME ne reçoivent pas non plus suffisamment de réponses aux offres d'emploi (25,7%). Les postes vacants pour les employés sont généralement les plus difficiles à pourvoir. C'est dans les secteurs de la construction et de l'industrie que la recherche de travailleurs est la plus difficile. Telles sont les conclusions de la 37ème enquête sur l'emploi à l'initiative du prestataire de services RH SD Worx auprès de 940 chefs d'entreprise et responsables du personnel.

Les postes vacants pour employés sont les plus difficiles à pourvoir

Plus de quatre PME belges sur dix (41,1%) trouvent que les emplois vacants pour employés sont les plus difficiles à pourvoir. Pour les profils d'ouvrier, ce chiffre est de 27,9%. 9% expérience aussi des difficultés à trouver un profil de cadre ou de directeur.

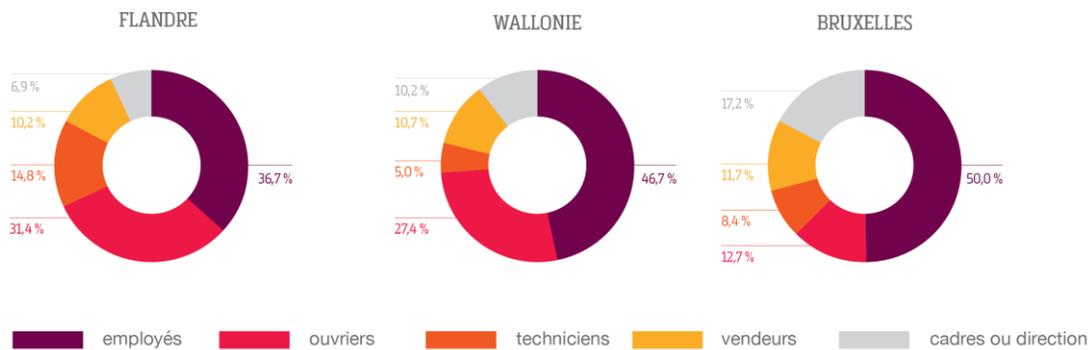
Environ une PME sur dix (11%) ne trouve pas facilement de bons profils techniques. La recherche laborieuse de travailleurs et de techniciens est la plus reconnaissable pour le secteur de l'industrie et de la construction (52,5% et 22,4% des PME belges l'indiquent respectivement).

Si nous nous concentrons sur la Wallonie, les chiffres sont légèrement différents. Là encore, plus de la moitié des PME (46,7%) indiquent que les postes vacants pour les emplois d'employés sont les plus difficiles à pourvoir. C'est le cas pour un tiers des PME (27,4%) en ce qui concerne les profils de main-

d'œuvre. 5,5% des PME interrogées estiment également que les techniciens ne sont pas faciles à trouver.

C'est parmi les PME bruxelloises que la recherche de travailleurs est la plus ardue. 50% ne trouvent pas ou peu de profils adéquats. Près d'une PME bruxelloise sur cinq (17,2%) a également du mal à trouver des cadres ou directeurs.

QUELS EMPLOIS VACANTS SONT PLUS DIFFICILES À POURVOIR (EN % DU NOMBRE DE RÉPONDANTS) ?



source : SD Worx 2019

Ajuster les critères pour dénicher la perle rare

Nos PME ne parviennent pas à dénicher la perle rare. La situation sur le marché du travail les oblige donc à revoir leurs critères de recherche et leurs exigences afin de recruter un employé adéquat. Plus de la moitié des PME l'indiquent (52,3%). 36,4 %, en revanche, estiment que le problème le plus grave est qu'ils ne reçoivent pas de réponse à leur(s) offre(s) d'emploi ou qu'ils n'en reçoivent pas suffisamment.

En particulier à Bruxelles, une PME sur cinq (20,9%) ne trouve pas les bons canaux pour promouvoir les postes vacants.

Plus la PME est grande, plus elle est susceptible de solliciter de l'aide au recrutement

Les PME comptant moins de 5 travailleurs sont les championnes de l'auto-organisation du recrutement. Huit petites PME sur dix s'en chargent elles-mêmes. Pour les PME plus grandes (de 50 à 99 employés), ce chiffre chute à quatre sur dix. Plus l'organisation est grande, plus elle est susceptible de solliciter de l'aide pour le recrutement de nouveaux talents :

- en moyenne une PME sur quatre fait appel à **ses collaborateurs propres ou aux réseaux sociaux** ; c'est le cas pour près de la moitié des PME comptant de 50 à 99 employés avec 43,7% ;
- une sur cinq fait appel à une **agence d'intérim** en moyenne ; chez les PME de 50 à 99 employés, c'est le cas pour la moitié ;

– en moyenne une PME sur sept fait appel à un **partenaire spécialisé**, comme un chasseur de têtes ; ce chiffre monte à une sur trois pour les PME de 50 à 99 employés ;

– ce sont principalement les plus grandes PME qui font appel à l'un de leurs **propres employés RH** : il y en a un dans quatre PME comptant 50 à 99 employés sur dix.

Veerle Coffé de SD Worx Staffing Solutions, elle-même active sur le marché de l'intérim, du recrutement et de la sélection, reconnaît le problème : *« Avec les PME, nous procédons souvent ensemble à la réécriture de l'offre d'emploi et à l'adaptation des critères. Nous conseillons aussi les dirigeants de PME et nous les aidons activement à déterminer le salaire et à sélectionner le bon candidat. Nous aidons ainsi les PME à pourvoir plus rapidement les vacances. Dans notre recherche de candidats pour une embauche fixe, nous visons à ne pas dépasser un délai de 2 mois. »*

« Une fois que des candidats adéquats se présentent, les PME doivent proposer une rémunération conforme au marché. À cet égard, les benchmarks salariaux aident l'employeur à proposer immédiatement les bonnes conditions. Il serait dommage de passer à côté de 'la perle rare' à cause d'une rémunération inappropriée ! » souligne Vassilios Skarlidis de SD Worx. *« Même les PME ont beaucoup d'éléments de rémunération à leur portée, de la rémunération brute aux avantages extralégaux tels que les chèques-repas en passant par les programmes flexibles et le partage des bénéfices. »*

Pour ses **prévisions d'emploi trimestrielles**, SD Worx a interrogé pour la 37^e fois un nombre représentatif de PME belges sur leurs attentes en matière d'emploi. 940 entreprises, comptant de 1 à 99 travailleurs, ont pris part à cette édition de l'enquête. Pour l'ensemble de l'échantillonnage, la marge d'erreur est de 3,1 % (intervalle de confiance de 95 %). L'enquête a été réalisée par le bureau d'étude WES.

Pour tout complément d'information, veuillez contacter :
Eva De Schryver, responsable des relations de presse pour la Belgique
Eva.deschryver@sdworx.com
Tél. +32 496 02 67 08

À propos de SD Worx

SD Worx propose des prestations de services spécifiques aux PME, notamment en matière d'avantages extralégaux. La division PME de SD Worx compte plus de quatre cents collaborateurs.

Ils prennent en charge ensemble quelque 47 000 employeurs-PME, qui occupent au total plus de 280 000 travailleurs. La prestation de services est fortement développée au plan régional par l'intermédiaire de 28 bureaux locaux. Chaque équipe PME régionale offre une prestation de services globale en matière de calcul salarial, de législation sociale et de politique du personnel avec les conseils pratiques d'une personne de confiance qui maîtrise parfaitement la problématique des PME.