

# Le Catalyseur

Lettre d'information de l'UIC Île-de-France

N°98 - Juin/juillet 2017



## LA CHIMIE EN ILE-DE-FRANCE : DES EMPLOIS À POURVOIR, UNE PÉRENNITÉ ASSURÉE !

*Didier Kling, Président de la CCI Paris Ile-de-France*

*Le marché de l'emploi dans l'industrie chimique Ile-de-France se caractérise par sa vitalité pour des emplois durables.*

*2/3 des entrepreneurs déclarent procéder à des embauches principalement à durée indéterminée ou envisagent de le faire dans un délai de douze mois. Dans le même temps, 64% des entreprises consultées lors de l'enquête menée par le CROCIS en partenariat avec la CCI Hauts-de-Seine et l'UIC Ile-de-France, reconnaissent rencontrer des difficultés dans leur recrutement.*

*Les résultats sur la capacité d'emploi de la Profession dans la Région sont en tout état de cause encourageants. Avec plus de 50 000 collaborateurs, la Chimie Ile-de-France représente 1/4 de l'emploi de notre branche. De même le nombre de créations d'entreprises reste significatif par rapport à celles enregistrées au niveau national avec un taux de 32%.*

*Je veux souligner toutefois combien les attentes sont fortes pour prospérer de façon notable sur ce terrain fertile en particulier dans notre Région.*

*Les atouts de la Chimie sont considérables pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et aux défis de demain portés par le développement durable. Son engagement résolu dans l'innovation, garante de progrès, est quotidien.*

*Les handicaps de compétitivité ne peuvent, cependant, être ignorés et doivent être surmontés.*

*Charges excessives, législation débridée, surréglementation, énergie trop chère, transports défaillants .... autant d'éléments qu'il sera nécessaire d'examiner sans délai avec la nouvelle législation pour «une Chimie forte» et créatrice d'emplois.*

*Nous sommes naturellement à sa disposition !*

**Daniel Weizmann**  
Président  
UIC Île-de-France

L'industrie francilienne traverse actuellement une période difficile dont l'impact sur l'économie de notre région n'est pas négligeable. La Chambre de commerce et d'industrie de Paris Ile-de-France est pleinement engagée dans la préservation de son industrie, laquelle bénéficie d'un appui total de sa part pour surmonter les difficultés rencontrées. Depuis 2010, le secteur a connu une baisse de 5% du nombre d'emplois salariés, lequel ne représente plus que 10% de l'emploi salarié total de la région. L'Ile-de-France compte désormais 437 000 emplois salariés dans l'industrie, derrière la région Auvergne-Rhône-Alpes.

L'industrie chimique bénéficie d'une situation particulière à contre-courant de cette évolution : dynamique et innovante, elle se développe à la faveur des choix stratégiques des entreprises du secteur. Le chiffre d'affaires progresse favorablement depuis plusieurs années, signe de la bonne santé financière de la filière.

La chimie francilienne contribue également à la bonne tenue de l'emploi en Ile-de-France, en engageant des process de recrutement

multiples et variés permettant d'assurer la pérennité des emplois proposés. Neuf chefs d'entreprise sur dix ont recruté au cours des deux dernières années. Ce sont des emplois de commerciaux ou dans les métiers opérationnels et de production ou encore en recherche et développement qui ont été

**p o u r v u s .**  
Deux tiers des entreprises sont disposées à continuer à recruter au cours des deux prochaines années. La

majorité des emplois proposés le sont dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

Mais ne nous trompons pas. L'industrie chimique n'est pas épargnée par les difficultés, comme dans bon nombre de secteurs, pour trouver les profils dont elle a besoin. C'est tout l'enjeu des prochaines années que l'UIC Ile-de-France a identifié avec l'aide de la CCI Paris Ile-de-France : trouver la meilleure adéquation possible entre les postes proposés par les entreprises de l'industrie chimique et les candidats demandeurs d'emploi.

Alors oui, des pistes existent, et les entreprises de la chimie ne ménagent pas leurs efforts pour contourner ces difficultés. L'un d'eux consiste dans le développement de partenariats avec des écoles, lycées ou universités. Parmi les 21 écoles de la CCI Paris Ile-de-France, l'une d'elles est en mesure

**2/3 des entrepreneurs embauchent ou envisagent de le faire dans les 12 mois**

de répondre, en formation première comme en formation continue, aux besoins de l'industrie chimique. L'ISIPCA, l'Institut supérieur du parfum, de la cosmétique et de l'aromatique alimentaire, transmet aux étudiants, français et étrangers, mais aussi aux professionnels du secteur, des savoir-faire d'excellence uniques au monde.

C'est tout le sens du partenariat entre l'UIC Ile-de-France et la CCI Paris Ile-de-France : être au service de l'industrie chimique francilienne et assurer sa pérennité.

## LE POIDS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE FRANCILIENNE PROGRESSE

**L**a chimie compte, en 2016, près de 4 150 établissements en Ile-de-France, dont 47% implantés à Paris intra-muros et 15% dans le département des Hauts-de-Seine (soit respectivement 1 920 et 610 établissements). A l'opposé, le département du Val-de-Marne ne compte que 230 établissements et l'Essonne 240.

A l'échelle nationale, 14 050 établissements sont classés dans la chimie en 2016, c'est-à-dire que 30% environ des établissements sont implantés en Ile-de-France. Dans la région capitale, la chimie se compose majoritairement d'établissements de commerce de gros de produits chimiques et de parfumerie/beauté qui, à eux seuls, représentent 58% de l'ensemble des établissements de la filière.

En termes d'emplois salariés, la chimie francilienne en compte 53 900 en 2015. La majorité des emplois sont concentrés dans les Hauts-de-Seine et dans la capitale (respectivement 19 200 et 9 500 emplois salariés) qui représentent près de 53% du total. L'Essonne et le Val-de-Marne, avec environ 3 400 emplois salariés recensés, sont les moins bien pourvus à l'échelle de la région.

A l'échelle nationale, la filière emploie 214 500 salariés ; 25% des emplois sont donc basés en Ile-de-France.

Les plus importants employeurs de la chimie ont une activité de commerce de gros de produits chimiques et de parfums/beauté (18 100 emplois salariés en 2015) et de fabrication de parfums et de produits pour la toilette (15 100 emplois salariés).

### ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 10 SALARIÉS : 84% !

En 2016, 59% des établissements franciliens de la chimie ne comptent aucun salarié et 84% moins de 10 salariés. Ce dernier taux s'élève à 89% dans l'industrie francilienne tout secteur confondu.

La proportion d'établissements de taille importante (100 salariés et plus) est plus élevée dans la chimie que dans les autres secteurs franciliens, notamment dans le secteur savons, parfums et produits d'entretien (8% des établissements de ce secteur comptent plus de 100 salariés).

Au total, 118 établissements franciliens de la filière emploient plus de 100 salariés en 2016 (soit 3% des établissements).

### NOMBRE D'ETABLISSEMENTS : + 15% !

Le nombre d'établissements de la chimie est en progression de 15% en Ile-de-France entre 2010 et 2016. Cette hausse est surtout concentrée dans la capitale qui, à elle seule, a vu le nombre d'établissements bondir de 26% sur la même période. Le Val-de-Marne est également bien positionné (+23%). Quasiment tous les départements suivent la même dynamique excepté l'Essonne (-8%) qui a connu une contraction du nombre

d'établissements sur la même période.

A l'échelle de la France, la tendance est identique mais moins prononcée (+11% entre 2010 et 2016). Le poids de la filière est donc en hausse ; en effet, de 28% en 2010, les établissements de la filière basés en Ile-de-France représentent dorénavant 30% du total.

A l'opposé, l'emploi salarié francilien est en baisse de plus de 3% entre 2010 et 2015. Quelques départements parviennent à tirer leur épingle du jeu et se situent à contre-courant de la tendance générale ; c'est le cas de Paris, qui maintient le nombre d'emplois salariés sur la période (+0,1%), mais surtout de l'Essonne (+7%) et de la Seine-Saint-Denis (+15%). A contrario, les autres départements voient leur nombre de salariés se réduire, particulièrement les Hauts-de-Seine (-8%) et la Seine-et-Marne (-7%).

A l'échelle de la France, la tendance baissière est identique mais moins prononcée : la diminution des emplois s'établit à 1% entre 2010 et 2015, soit tout de même 2 500 emplois supprimés environ. Le poids de la chimie dans l'industrie francilienne dans son ensemble progresse entre 2010 et 2015, passant de 13% à 15%.

### CRÉATION D'ENTREPRISES : 32% !

Le nombre de créations d'entreprises dans la chimie s'établit à 362 en 2016. Avec 1 124 créations enregistrées dans tout le pays cette même année, l'Ile-de-France globalise 32% de l'ensemble des créations de la chimie au niveau national.

Entre 2010 et 2015, le chiffre d'affaires net de la quasi-totalité des entreprises de la chimie recensées est en progression de 18% en Ile-de-France.

Il approche les 57,5 milliards d'euros. La présence de grands groupes dynamiques et leaders sur leurs marchés, tels que Total Petrochemicals, Arkema, BASF, Pierre Fabre, Rhodia... justifie cette tendance générale.

Le chiffre d'affaires net est majoritairement réalisé par les entreprises de trois secteurs d'activités : la chimie organique (25%), le commerce de gros de parfumerie/beauté (17%) et le secteur des savons, parfums et produits d'entretien (16%).

A eux-seuls, ces trois secteurs d'activité totalisent plus de la moitié (58%) du chiffre d'affaires de la filière en Ile-de-France, soit 32,7 Mds d'euros. La chimie organique, qui pèse pour seulement 2% des établissements et 3% des emplois salariés en Ile-de-France, totalise donc 25% du chiffre d'affaires de la filière à l'échelle régionale.

Elles-seules, les entreprises du département des Hauts-de-Seine et de Paris concentrent respectivement 36% et 18% du chiffre d'affaires réalisé à l'échelle régionale.

Le département des Hauts-de-Seine, qui accueille 15% des entreprises franciliennes pour 36% des emplois, se caractérise par la présence d'entreprises à forte valeur ajoutée et de nombreux sièges sociaux, qui expliquent cette concentration du chiffre d'affaires.

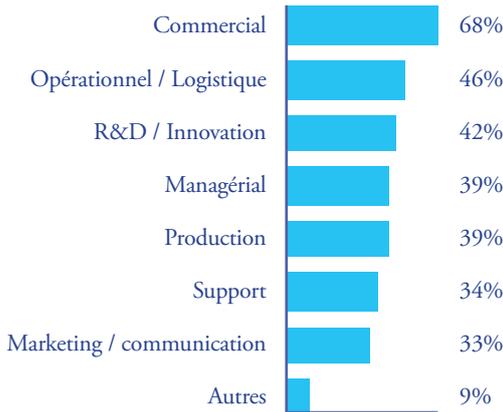
# LES CHEFS D'ENTREPRISE DE LA CHIMIE FACE AUX RECRUTEMENTS

Une enquête en ligne a été menée durant le mois de mars 2017 auprès des adhérents de l'UIC Ile-de-France et auprès de 1 500 entreprises de la chimie basées en Ile-de-France. L'objectif consistait à examiner les problématiques et les difficultés en lien avec le recrutement et la politique des ressources humaines. Au total, 157 chefs d'entreprise ont répondu à l'enquête, soit un taux de réponse de 10% environ.

91% des chefs d'entreprise interrogés déclarent avoir procédé à des recrutements au cours des deux dernières années.

## LES COMMERCIAUX, PREMIER PROFIL RECHERCHÉ PAR LES ENTREPRISES

Ils ont recruté en priorité sur les postes de commerciaux et les métiers opérationnels / logistique, ainsi qu'en R&D / innovation.



Types de postes recherchés

Source : entreprises ayant procédé à des recrutements lors des deux dernières années

Les chefs d'entreprise ont proposé en priorité des contrats en CDI, quel que soit le type de poste recherché, symbole de la pérennité de l'activité. L'appel à l'intérim est un peu plus prononcé dans les postes en lien avec la production. Hormis pour les postes de managers où l'expérience semble être un critère plus décisif, les profils recherchés sont très majoritairement jeunes ou avec moins de 10 ans d'expérience. A titre d'exemple, l'entreprise RECKITT BENCKINSER, par l'intermédiaire de son Talent acquisition manager, a fait le choix de « faire évoluer ses jeunes dans l'entreprise : il s'agit d'une

vraie stratégie mise en place. Jusqu'à maintenant les expériences sont majoritairement un succès ».

## DES PROCESS DE RECRUTEMENT MULTIPLES ET SATISFAISANTS

Les entreprises font appel en priorité à des cabinets externes pour leurs recrutements. L'interne est également privilégié, que ce soit via la dépose d'annonces sur le site web de l'entreprise ou la promotion de ressources déjà salariées. Le recours à l'APEC ou à Pôle emploi ne semble pas constituer une priorité. Et les réseaux sociaux sont clairement sous-utilisés à ce jour.

Plus d'un quart des répondants déclarent organiser leurs recrutements par l'intermédiaire



Organisation des recrutements

de contacts dans les écoles. C'est le cas notamment de certaines entreprises qui, ont noué des partenariats avec certains lycées, afin de trouver des profils jeunes aux qualifications « simples » pour des missions ponctuelles.

Près d'une entreprise sur deux (49%) déclare être pleinement satisfaite de ses expériences de recrutement.

Et seuls 3% d'entre elles ne le sont pas. La satisfaction tient au fait que les bons profils ont été trouvés

et qu'ils s'intègrent parfaitement à l'activité : bonne adéquation profil/poste, bonnes connaissances, professionnalisme, bonne compréhension des enjeux et des attentes...

Néanmoins, 48% des entreprises soulignent que la satisfaction générale est différente selon les profils recherchés. En effet, certaines évoquent les difficultés à trouver des profils particuliers (techniciens, commerciaux, chefs de produit...), ce qui allonge de fait le processus de recrutement. D'autres mettent en avant l'éloignement de leur site de la capitale, ce qui peut

“ 91% des entreprises ont embauché au cours des deux dernières années ”

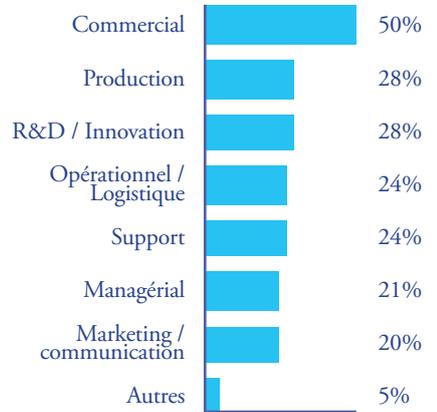
s'avérer être peu attractif pour certains postes. Enfin, des entreprises notent un changement de mentalité de la part de certains « jeunes », caractérisé par un investissement professionnel moindre, ce qui peut parfois

être synonyme d'échec dans le recrutement.

## LA CHIMIE EN QUÊTE DE NOUVEAUX TALENTS

Environ deux tiers des répondants déclarent avoir des recrutements en cours ou prévus lors des douze prochains mois, ce qui

constitue une proportion élevée. Comme le précise la directrice des ressources humaines de l'entreprise QUIES, « l'entreprise reste en quête perpétuelle de nouveaux talents ». Ces recrutements portent avant tout sur les profils de commerciaux, de production ou de R&D / innovation.



Types de recrutements prévus

Source : entreprises ayant des recrutements prévus ou en cours

Les entreprises comptent proposer avant tout des CDI, puis des CDD, dans le cadre de leurs embauches futures. A contrario, le recours à l'apprentissage est assez peu engagé. Les profils recherchés sont majoritairement qualifiés, voire très qualifiés (supérieurs à bac +3), surtout pour les postes de managers, commerciaux, marketing / communication et

R&D / innovation. C'est moins le cas pour les postes en production ou opérationnels / logistique.

Le profil idéal d'une recrue potentielle peut prendre plusieurs formes ; il est surtout dépendant du poste à pourvoir. Certains thèmes reviennent souvent, que l'on peut appliquer à tous les types de métier et à tous les types d'entreprise : rigueur, autonomie, force de proposition, travail en équipe, force de vente (pour les commerciaux surtout), être opérationnel immédiatement...

Pour ce qui concerne la chimie, d'autres savoir-faire ou savoir-être sont également mis en avant :

respect de l'éthique, adaptabilité, implication et connaissance des marchés et/ou des produits. Il est parfois demandé une forte polyvalence, particulièrement dans les structures de taille réduite.

## DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT LIÉES AUX COMPÉTENCES TECHNIQUES

64% des entreprises interrogées reconnaissent rencontrer des difficultés dans leur processus de recrutement. Des compétences techniques non adaptées arrivent largement en tête des difficultés citées par les répondants. D'autres raisons, telles l'absence de motivation des salariés potentiels et le manque d'attractivité du milieu industriel dans son ensemble, sont également relevées. Les grands groupes de la filière connaissent quelques freins mais ils s'appuient souvent sur leur notoriété pour contourner les problèmes éventuels

liés au recrutement et trouver les talents qu'ils recherchent.

Les difficultés de recrutement se concentrent avant tout sur les postes de commerciaux, qui sont également les plus recherchés, et également sur des profils plutôt expérimentés (moins de 10 ans d'expérience). Certains postes techniques, plus

spécifiques, peuvent être également difficiles à trouver, « mais les cabinets de recrutement finissent toujours par aboutir. La problématique réside dans le fait que cela prend plus de temps, 6 mois minimum. Ce n'est pas lié au profil de l'entreprise, c'est juste que les gens démarchés sont souvent déjà en poste » précise la Présidente de LANXESS.

Afin de résoudre leurs difficultés de recrutement, les entreprises activent prioritairement d'autres réseaux de recrutement que ceux utilisés habituellement (activation des réseaux sociaux, rapatriement d'expatriés...). Par exemple, la directrice des ressources humaines de l'entreprise QUIES précise que « l'entreprise active tous les leviers

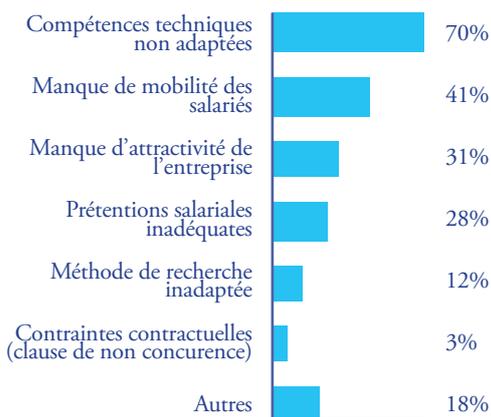
possibles quand des difficultés sont rencontrées dans la recherche de profils, ce qui nous permet de trouver quasiment à chaque fois. Néanmoins, nous pouvons éprouver des difficultés à trouver les profils qui s'adaptent à la taille de notre structure et à notre besoin de polyvalence ».



### Actions engagées pour résoudre les difficultés de recrutement

Source : entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement

Au final, 73% des entreprises interrogées déclarent toujours trouver le profil adéquat. Et le responsable recrutement et mobilités de SARP INDUSTRIES de conclure : « pour trouver les bons profils, il ne s'agit que d'une question de temps. L'entreprise ne rencontre pas de difficultés particulières, sauf dans le cadre de postes très spécifiques où elle doit alors très souvent débaucher, ce qui peut alors être long et parfois difficile ».



### Causes des difficultés de recrutement

Source : entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement

# BRÈVES



Les éléments d'informations développés dans la présente édition du Catalyseur résultent de l'étude réalisée par le CROCIS (CCI Paris Île-de-France) avec le concours des entreprises de la chimie que nous tenons à remercier chaleureusement pour la qualité de leur contribution.

## STAGES CCNIC

Le Département Social et Relations Humaines de l'UIC IDF animera, à l'intention des entreprises de la Profession, son séminaire consacré à « la durée et l'aménagement du temps de travail dans les industries chimiques » :

- Le 27 juin à La Rochelle (UIC Poitou-Charente-Limousin) ;
- Le 11 juillet à Puteaux (UIC Ile-de-France) ;
- Le 12 juillet à Toulouse (UIC Occitanie) ;

Il animera également son séminaire : « la CCNIC : ses spécificités » :

- Le 7 septembre à Puteaux (UIC Ile-de-France) ;
- Le 19 septembre à Metz (UIC Grand-Est) ;
- Le 7 novembre à Lille (UIC Nord - Pas-de-Calais) ;

Les présents stages intègrent les principales dispositions de la loi Travail du 8 août 2016, et ses décrets d'application.

**Informations et inscription :** [contact@afic.org](mailto:contact@afic.org)

## « COMPILATION SOCIALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES ! »

Abonnez-vous à la version II de la Compilation Sociale des Industries Chimiques, accessible sur : « [compilationsociale.uic-idf.fr](http://compilationsociale.uic-idf.fr) ».

Cet outil regroupe l'ensemble des publications élaborées par le Département Social et Relations Humaines. Il intègre « au fil de l'eau » les réformes législatives adoptées.

**Informations :** [s.yafi@uic-idf.fr](mailto:s.yafi@uic-idf.fr)

## PILOTER UNE CELLULE DE CRISE

Le département SSE de l'UIC IDF organise le 28 septembre 2017 une formation sur les fondamentaux du pilotage de la cellule de crise lors d'un sinistre ou d'un accident grave.

**Informations et inscription :** [m.timsit@uic-idf.fr](http://m.timsit@uic-idf.fr)

## CLASSIFICATION ICPE

Le département SSE de l'UIC IDF vous accompagne pour identifier les rubriques ICPE applicables à vos installations relatives à :

- Des substances
- Des activités
- Des activités visées par la directive IED
- Des substances visées par la directive SEVESO 3

**Informations et inscription :** [m.timsit@uic-idf.fr](http://m.timsit@uic-idf.fr)