



# ENJEUX

## Ile-de-France

L'économie francilienne en bref

## La chimie en Ile-de-France : des emplois à pourvoir, une pérennité assurée !

*Le secteur de la chimie bénéficie d'une situation particulière, à contre-courant de l'évolution de l'industrie dans son ensemble qui connaît, depuis plus de vingt ans, des baisses d'emplois salariés. Tant au niveau national que régional, la chimie est dynamique et innovante et se développe à la faveur des choix stratégiques des entreprises du secteur. Et surtout, elle cherche à recruter. Mais, comme bon nombre de secteur, la chimie n'est pas épargnée par les difficultés pour trouver les profils dont elle a besoin. Toutefois, des pistes existent, et les entreprises de la chimie ne ménagent pas leurs efforts pour contourner ces difficultés et ainsi assurer leur pérennité.*

**LE CHIFFRE D'AFFAIRES DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE PROGRESSE** 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, dépassant les 57 milliards d'euros. A 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, se caractérise par la présence d'entreprises à forte valeur ajoutée et de nombreux sièges sociaux, qui expliquent cette concentration du chiffre d'affaires.

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 milliards d'euros.

**LA CHIMIE FRANCILIENNE POURSUIT SON ESSOR** A l'échelle nationale, la chimie compte environ 14 000 établissements en 2016. Avec près de 4 200 établissements, l'Ile-de-France se positionne comme la première région française et représente 30 % environ des établissements du territoire ; 47 % de ces établissements sont implantés à Paris intra-muros et 15 % dans le département des Hauts-de-Seine. A l'opposé, les départements du Val-de-Marne et de l'Essonne comptent

moins de 250 établissements chacun. Dans la région capitale, la chimie se compose majoritairement d'établissements de commerce de gros de produits chimiques et de parfumerie/beauté qui représentent 58 % de l'ensemble des établissements de la filière.

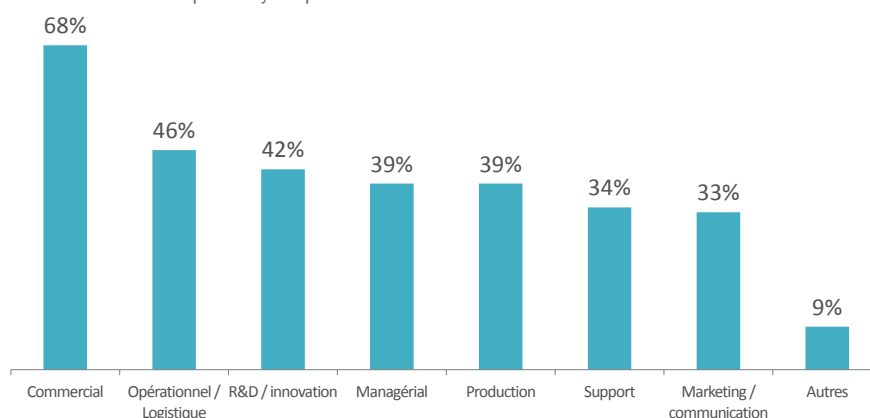
En 2016, 84 % des établissements franciliens de la chimie comptent moins de 10 salariés (dont 59 % aucun salarié). Le taux approche les 89 % en ce qui concerne l'industrie francilienne dans son ensemble. Cela signifie que la proportion d'établissements de 100 salariés ou plus est plus élevée dans la chimie que dans les autres secteurs industriels franciliens, notamment dans le sous-secteur des savons, parfums et produits d'entretien (8 % des établissements comptent plus de 100 salariés). Les principaux grands acteurs sont Total Petrochemicals, Arkema, BASF, Pierre Fabre, Rhodia... Au total, 118 établissements franciliens de la filière emploient plus de 100 salariés en 2016 (soit 3 % des établissements).

Entre 2010 et 2016, la progression du nombre d'établissements de la chimie atteint 15 % en Ile-de-France. Cette hausse est surtout concentrée dans la capitale qui, à elle seule, a vu le nombre d'établissements bondir de 26 % sur cette 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 sur la même période.

A l'échelle de la France, la tendance est identique bien que moins prononcée (+ 11 % entre 2010 et 2016). Le poids de la filière est donc en hausse ; en effet, de 28 % en 2010,

### Types de postes recherchés

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



Source : enquête CROCIS – UIC Ile-de-France 2017

les établissements de la filière basés en Ile-de-France représentent dorénavant 30 % du total national.

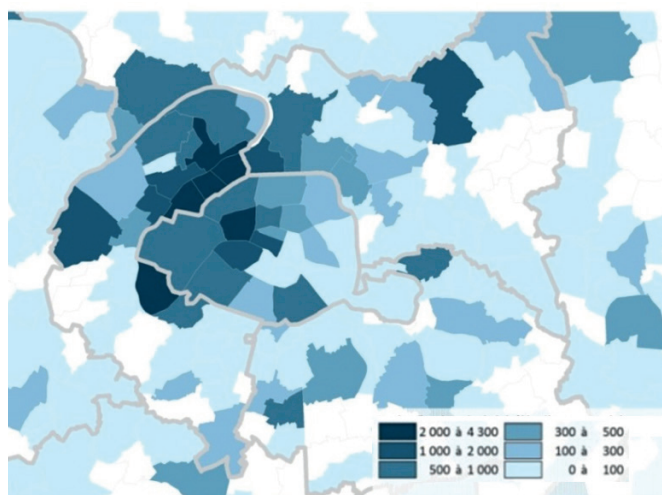
**LES ENTREPRISES DE LA CHIMIE : DE NOMBREUX RECRUTEMENTS** Plus de 90 % des chefs d'entreprise interrogés lors de l'enquête du

CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France déclarent avoir procédé à des recrutements au cours des deux dernières années, signe que le secteur se porte bien. Ils ont recruté en priorité pour des postes de commerciaux et des métiers opérationnels / logistique, ainsi qu'en R&D / innovation.

Symbole de la pérennité de l'activité, les chefs d'entreprise ont proposé en priorité des contrats en CDI, quel que soit le type de poste recherché. L'appel à l'intérim est un peu plus prononcé dans les postes en lien avec la production mais il reste globalement marginal, sauf dans le cadre d'un surcroît d'activité. Ce que confirme le Responsable recrutement du Groupe ARKEMA : « en Ile-de-France, pour des surcroits d'activité ponctuels, nous avons notamment recours à des solutions d'intérim ».

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

#### Nombre d'emplois dans la chimie par commune en 2015



Source : Acoiss 2015

BENCKINSER, par l'intermédiaire de son Talent acquisition manager, « *cherche avant tout à faire évoluer ses jeunes dans l'entreprise : il s'agit d'une vraie stratégie mise en place, et les succès sont majoritaires. De ce fait, le potentiel d'évolution est un critère majeur dans le recrutement de l'entreprise* ».

**UN NOMBRE IMPORTANT D'EMPLOIS SALARIÉS MAIS EN DIMINUTION** Malgré les opérations de recrutement engagées par une grande majorité

d'entreprises de la chimie, l'emploi salarié francilien est en baisse 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 importante : la diminution des emplois s'établit à 1 % entre 2010 et 2015, soit tout de même 2 500 emplois supprimés environ.

En 2015, la chimie francilienne compte donc environ 54 000 emplois salariés. La majorité des emplois sont concentrés dans les Hauts-de-Seine et dans la capitale (respectivement 19 000 et 9 500 emplois salariés) qui représentent près de 53 % du total. L'Essonne et le Val-de-Marne, avec moins de 3 500 emplois salariés recensés, sont les moins bien pourvus à l'échelle de la région. Au niveau national, la filière emploie près de 215 000 salariés ; 25 % des emplois sont donc basés en Ile-de-France.

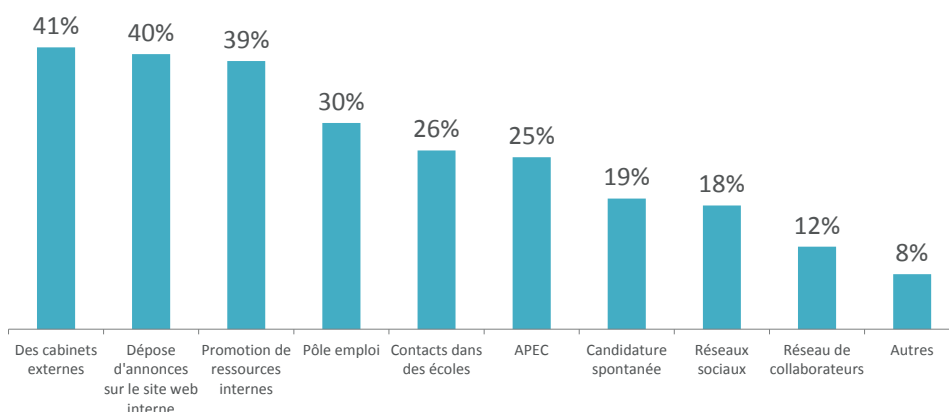
Les plus importants employeurs de la chimie ont une activité de commerce de gros de produits chimiques et de parfums/beauté (18 000 emplois salariés en 2015) et de fabrication de parfums et de produits pour la toilette (15 000 emplois salariés).

**LES ENTREPRISES S'ORGANISENT POUR TROUVER LES TALENTS** Pour organiser et assurer leurs recrutements, les

entreprises de la chimie francilienne font appel en priorité à des cabinets externes. L'interne est également utilisé, via la dépose d'annonces sur

### Organisation des recrutements

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



Source : enquête CROCIS – UIC Ile-de-France 2017

le site intranet de l'entreprise ou la promotion de ressources internes 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. Toutefois, le recrutement au sein d'une même entreprise peut prendre différentes formes en fonction des profils recherchés. L'entreprise CHR HANSEN notamment, par la voix de sa Responsable emploi-formation, affirme que « pour les ouvriers et les techniciens, elle procède par ses propres moyens (réseaux sociaux, annonces auprès des écoles...), alors que pour les postes de cadres et très qualifiés, elle passe par des cabinets externes. »

Plus d'un quart des répondants déclarent organiser leurs recrutements par l'intermédiaire de contacts dans les écoles et 32 % d'entre eux affirment avoir même noué des partenariats directs avec certaines écoles (ESCOM, ISIPCA, certains lycées...). Cela permet aux entreprises de trouver plus rapidement des profils jeunes aux qualifications multiples, la plupart du temps pour des missions ponctuelles, mais qui peuvent parfois être pérennisées.

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

Cependant, 48% des entreprises soulignent que la satisfaction générale est variable selon les profils recherchés. En effet, certaines évoquent les difficultés à trouver des profils spécifiques (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 s'avérer peu attractif pour certains postes. Enfin, des entreprises notent un changement de mentalité de la part de certains « jeunes » candidats, caractérisé par un investissement professionnel moindre, ce qui peut parfois aboutir à des échecs dans le recrutement.

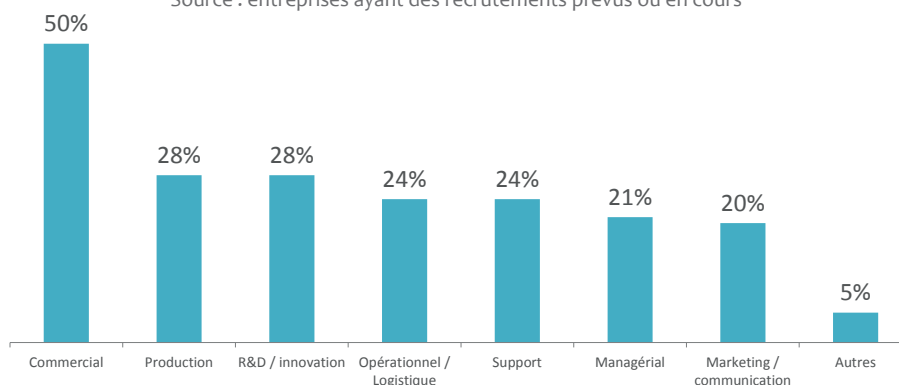
**LA CHIMIE CHERCHE DE NOUVELLES RECRUES** Deux tiers des entreprises interrogées sont en train de recruter ou ont prévu

de le faire dans les douze prochains mois. Ce chiffre place la chimie comme l'un des secteurs les plus dynamiques du secteur de l'industrie en Ile-de-France. 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 des profils de commerciaux, puis de production ou de R&D / innovation. Les entreprises comptent proposer avant tout des CDI, très loin devant les CDD, dans le cadre de leurs embauches futures. A contrario, peu d'entre elles ont l'intention d'avoir recours à l'apprentissage.

Les profils recherchés sont majoritairement qualifiés, voire très qualifiés (supérieurs à bac +3), surtout

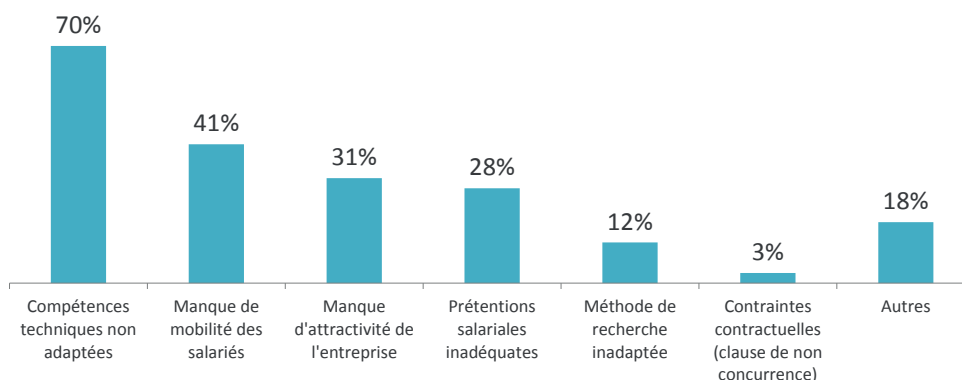
### Types de recrutement prévus

Source : entreprises ayant des recrutements prévus ou en cours



Source : enquête CROCIS – UIC Ile-de-France 2017

### Causes des difficultés de recrutement



Source : enquête CROCIS – UIC Ile-de-France 2017

pour les postes de managers, commerciaux, marketing / communication et R&D / innovation. L'entreprise RECKITT BENCKINSER confirme : « les profils recherchés sont en priorité des jeunes diplômés. (...) Le niveau bac +5 est le plus recherché. » C'est moins le cas pour les postes en production ou opérationnels / logistique.

Le profil idéal d'une recrue potentielle dépend surtout du poste à pourvoir. Certaines qualités sont demandées et peuvent s'appliquer à tous les types de métier et à tous les types d'entreprises : rigueur, autonomie, force de proposition, travail en équipe, force de vente (pour les commerciaux surtout), opérationnalité immédiate... 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. Une forte polyvalence est parfois requise, particulièrement dans les structures de taille réduite.

#### DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT CLAIREMENT IDENTIFIÉES...

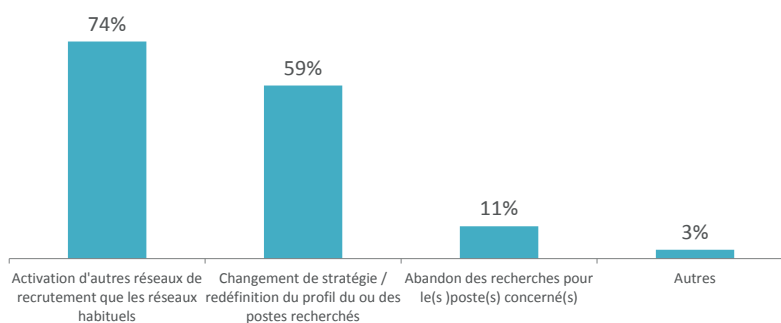
Les entreprises de la chimie francilienne sont confrontées à des difficultés de recrutement. Elles peuvent être structurelles, conjoncturelles, mais aussi organisationnelles. Aujourd'hui, 64 % des entreprises interrogées lors de l'enquête reconnaissent rencontrer des difficultés dans leur processus de recrutement.

Principale difficulté rencontrée par les répondants : des compétences techniques non adaptées. D'autres raisons, telles le manque d'attractivité du milieu industriel dans son ensemble et l'absence de motivation des salariés potentiels, sont également relevées. Ainsi, l'entreprise CHR HANSEN précise que « sur les postes peu qualifiés, les profils adéquats sont difficiles à trouver car souvent les salariés font preuve de problème d'assiduité, de comportement, de manque de motivation par rapport aux conditions de travail. » Les grands groupes de la filière connaissent parfois 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 portent sur des profils plutôt expérimentés (mais de moins de 10 ans d'expérience). « La recherche de profils expérimentés semble plus difficile que celui des jeunes diplômés » affirme le Talent acquisition manager de RECKITT BENCKINSER. Certains postes techniques, plus spécifiques, peuvent être également difficiles à recruter « car plus rares, mais les cabinets de recrutement avec lesquels nous travaillons identifient et approchent des candidats potentiels qui sont souvent déjà en poste, ce qui allonge d'autant la durée du recrutement (6 mois minimum) » précise la Présidente de LANXESS.

### Actions engagées pour résoudre les difficultés de recrutement

Source : entreprises ayant rencontré des difficultés de recrutement



Source : enquête CROCIS – UIC Ile-de-France 2017

## ... MAIS GÉNÉRALEMENT SURMONTÉES

Afin de résoudre leurs difficultés de recrutement, les entreprises activent prioritairement d'autres réseaux de recrutement que ceux utilisés habituellement : utilisation plus importante des réseaux sociaux, rapatriement d'expatriés... Peu d'entre elles décident d'interrompre leurs recherches. 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 ».

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 quelqu'un, ce qui peut alors être long et parfois difficile ».

Julien TUILLIER, Crocis

### MÉTHODOLOGIE

La chimie se compose des secteurs suivants : Produits amylacés, Chimie minérale, Chimie organique, Spécialités chimiques, Savons, parfums et produits d'entretien, Produits pharmaceutiques, Commerce de gros de produits chimiques, Produits abrasifs, combustibles, métaux, minéraux, Fabrication peinture, vernis, colles, Commerce de gros de parfumerie/beauté, Fabrication d'huiles et graisses, R&D, Recyclage et gestion des déchets.

Une enquête en ligne a été menée durant le mois de mars 2017 auprès des adhérents de l'UIC Ile-de-France et de 1 500 entreprises de la chimie basées en Ile-de-France. L'objectif consistait à examiner les multiples enjeux du secteur en termes de recrutement et les difficultés rencontrées. Au total, près de 150 chefs d'entreprise ont répondu à cette enquête menée par le CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France et l'UIC Ile-de-France.

### REMERCIEMENTS

Le CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France et l'UIC Ile-de-France remercient chaleureusement l'ensemble des entreprises qui ont été interrogées lors de l'enquête, et plus particulièrement celles qui ont accepté des entretiens particuliers. Leurs réponses ont été retranscrites le plus fidèlement possible dans ce document.

### POUR EN SAVOIR PLUS

- UIC Ile-de-France – <http://www.uic-idf.fr>
- La compilation sociale des industries chimiques – édition 2017 – <http://compilationsociale.uic-idf.fr>

CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France - 27 avenue de Friedland - 75382 PARIS cedex 08  
tél. : +33 (0) 1 55 65 82 00 - fax : +33 (0) 1 55 65 82 62 - e-mail : [crocis@cci-paris-idf.fr](mailto:crocis@cci-paris-idf.fr)

Retrouvez toutes nos publications sur [www.crocis.cci-paris-idf.fr](http://www.crocis.cci-paris-idf.fr)  
Suivez nous sur Twitter @CROCIS\_CCI\_IDF

- Responsable : Isabelle SAVELLI-THIAULT
- Industrie - Démographie d'entreprises : Yves BURFIN
- Commerce - Enquêtes - Développement durable : Julien TUILLIER
- Conjoncture - Benchmark européen : Mickaël LE PRIOL
- Services : Bénédicte GUALBERT
- Veille économique : Marielle GUERARD - Téo ARTIS
- PAO - Multimédia : Nathalie PAGNOUX
- Administration - Secrétariat : Isabelle BURGOT-LAMBERT

Directeur de la publication : Etienne GUYOT  
Directeur de la rédaction : France MOROT-VIDELAINE  
Rédacteur en chef : Isabelle SAVELLI-THIAULT  
Maquette et mise en page : Nathalie PAGNOUX  
Reproduction autorisée à la condition expresse de mentionner la source  
Dépot légal : juin 2017  
ISSN : 1266-3255



un observatoire de la

