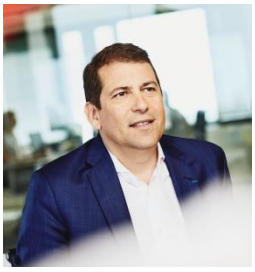
Communiqué de presse
Paris, le 28 novembre 2019

*4ème baromètre Randstad Inhouse/OpinionWay de la compétitivité*

# Compétitivité: la crise de l'industrie automobile érode la confiance allemande

- **L'Allemagne se sent plus compétitive que la France, mais sa confiance est entamée,**
- **France et Allemagne obtiennent toutefois le même score de compétitivité,**
- **Les RH, un levier compétitif plus fort en France (84%), qu'en Allemagne (69%),**
- **Industrie 4.0 : 1 entreprise allemande sur 2 (52%) a engagé sa transition, contre 43% en France.**

**« Quand je me compare, je me désole, quand je me regarde, je me console ». C'est ainsi que l'on pourrait résumer le rapport qu'entretient la France à l'Allemagne en matière de compétitivité industrielle. Cette quatrième édition du baromètre Randstad Inhouse/OpinionWay de la compétitivité France Allemagne, met en lumière une réalité contrastée. Si l'Hexagone affiche toujours un complexe d'infériorité, par rapport à son voisin, celui-ci n'est pas forcément justifié. Sans vraiment de surprise, les industriels allemands se perçoivent comme plus compétitifs que leurs homologues français. Mais la crise de l'automobile et une croissance économique en berne font reculer de 6 points la part de ceux qui se jugent plus performants (29% contre 35% en 2018). La chute de confiance est encore plus nette lorsque la comparaison se fait avec le reste de l'Europe. Si un industriel allemand sur deux (50%) estime être plus compétitif que ses pairs européens, leur assurance s'érode de 17 points sur un an. Pour enfoncer le clou, Randstad Inhouse et OpinionWay ont élaboré, pour la première fois cette année, un score de compétitivité. Et contrairement aux idées reçues, avec un score de 68/100, c'est la France qui devance d'un souffle l'Allemagne (66/100). Mais France et Allemagne ne s'appuient pas sur les mêmes fondamentaux. Là où les Français estiment que « *la stratégie commerciale* » est l'élément qui contribue le plus (88%) à leur compétitivité, les industriels allemands misent avant tout sur leur « *business model* » (87%). Bref, là où les Français continuent de dépendre de la compétitivité coût, les Allemands s'attachent à défendre et à maintenir le modèle industriel qui fait leur réputation.**



François Béharel

« *En matière de compétitivité industrielle, la France souffre d'un réflexe profondément ancré. Alors que l'Allemagne doit composer avec une économie atone et un secteur automobile en crise, l'état d'esprit des industriels français n'évolue pas. Ils persistent à se sentir moins compétitifs que leurs pairs d'Outre-Rhin, dans les mêmes proportions qu'en 2018. Pourtant, depuis quelques années, le secteur industriel français reprend des couleurs et recommence à créer de l'emploi. Surtout, la croissance économique est nettement mieux orientée dans l'Hexagone et les mesures d'allégement permettent au coût du travail d'être plus compétitif qu'en Allemagne. Mais la fascination pour le modèle industriel allemand reste intacte malgré la conjoncture. Quitte à faire perdre de vue à l'industrie française ses atouts objectifs* », déclare François Béharel, président du groupe Randstad France.

# Les industriels allemands se jugent plus compétitifs mais la crise automobile pèse sur leur moral

## Une industrie française encore trop peu consciente de ses forces

La crise de l'industrie automobile, l'un des poumons économiques de l'Allemagne, et une croissance atone ont-elles eu raison du sentiment de toute puissance du modèle industriel allemand ? Selon le 4ème baromètre Randstad InHouse de la compétitivité, si l'industrie allemande conserve une confiance robuste dans ses mérites, la conjoncture difficile qu'elle traverse instille le doute.

Commençons d'abord par une bonne nouvelle. Le moral industriel de la France et de l'Allemagne est bon. Près de 9 entreprises industrielles françaises sur 10 (88%) se sentent compétitives par rapport à leurs concurrents directs. Ce taux monte à 97% lorsque l'on pose la question aux entreprises allemandes.

En revanche, c'est lorsqu'ils se comparent que la confiance des Français s'effondre. Ainsi, près d'un industriel français sur deux (49%) s'estime moins compétitif que ses homologues allemands, soit une augmentation de 6 points par rapport à 2018. Seuls 43% se considèrent comme aussi compétitifs (-4 points) et une minorité de 8% seulement pense être plus compétitive (-2 points). Cette dégradation de la perception française traduit une lecture erronée des difficultés économiques auxquelles doit faire face l'industrie allemande. On peut également y voir une forme de pessimisme excessif de la part des Français sur leur propre situation. D'autant que dans les faits, les effets des réformes engagées ces dernières années pour améliorer la compétitivité de l'économie française se font sentir.

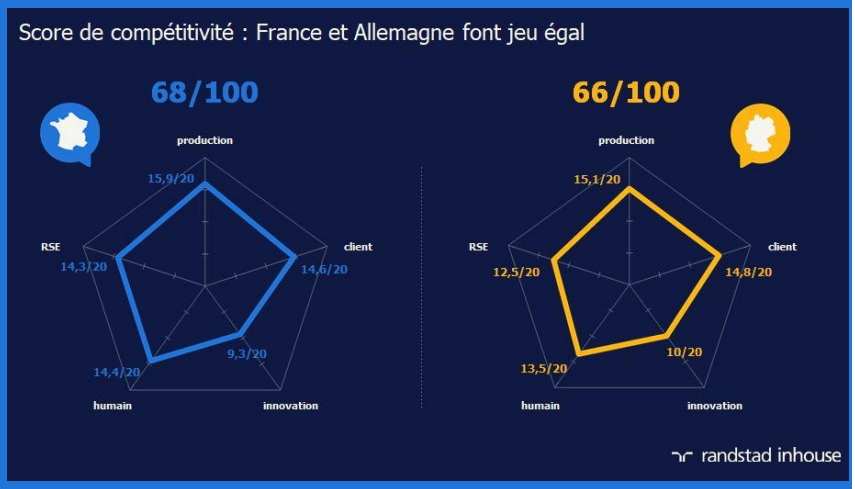
Outre-Rhin, le constat est l'effet-miroir. Si une majorité (64 %) d'entreprises industrielles allemandes pensent n'être ni plus ni moins compétitives que leurs concurrents français, 29 % se jugent plus compétitives. Quant à celles qui voient les industriels français plus performants, elles ne sont que 7 %. Mais ces bons scores masquent une nette perte de confiance de l'industrie allemande. Ainsi, la part des entreprises allemandes qui s'estiment plus compétitives que leurs concurrents français est en recul de 6 points par rapport à 2018. Cette perte de confiance est encore plus nette lorsque la comparaison se fait avec le reste de l'Europe. Si un industriel allemand sur deux (50%) estime être plus compétitif que ses pairs européens, l'assurance s'érode de 17 points sur un an.

Selon le *Global Competitiveness Report,* publié par le World Economic Forum le 8 août dernier, la compétitivité de la France continue de s'améliorer, quand celle de l'Allemagne connaît quelques ratés. Moins de 10 places séparent désormais le couple franco-allemand. La France gagne ainsi deux places, en quinzième position tandis que l'Allemagne quitte le top 3 mondial et dévisse à la septième place du classement.

**France et Allemagne ont un score de compétitivité comparable**

Pour la première fois cette année, dans le cadre du baromètre Randstad Inhouse de la compétitivité, nous avons établi une méthode de calcul du score de compétitivité des industries françaises et allemandes. Ce score évalue, sur la base des déclarations du panel interrogé, cinq piliers constitutifs de la compétitivité : la production, l'innovation, les clients, les ressources humaines et la RSE. Le score de compétitivité permet d'obtenir une représentation plus objective des atouts réels de chacun des deux pays.

Ainsi, à rebours des idées reçues, lorsque les industriels français et allemands sont interrogés sur les piliers de leur propre compétitivité, les deux voisins font jeu égal. La France s'offre même le luxe de coiffer au poteau l'Allemagne avec un score global de 68 sur 100 contre 66 sur 100 Outre-Rhin.




Ce score met en évidence une réalité claire : les Français ont tendance à surestimer les atouts industriels de l'Allemagne et à minorer les leurs. L'Allemagne, portée par son récit national industriel, peut parfois surestimer sa puissance. Lorsque chacun des deux pays se penche sur ses propres forces, cet écart de perception se réduit et il apparaît que le couple franco-allemand présente des atouts compétitifs industriels très similaires.

## Compétitivité : des leviers différents de part et d'autre du Rhin

### Allemands et Français misent moins sur leur environnement que sur leurs leviers internes pour améliorer leur compétitivité.

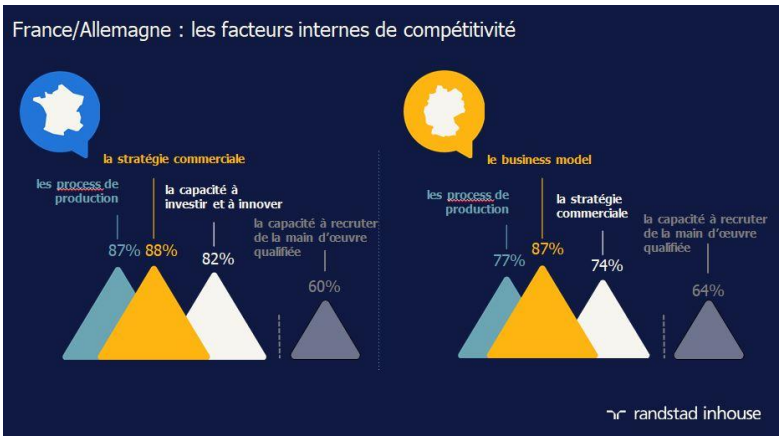
Pour maintenir et développer leur compétitivité, industriels français et allemands ne misent pas sur les mêmes leviers. Et cela met en évidence la différence profonde de positionnement des deux économies.

Du point de vue des facteurs exogènes favorables à la compétitivité, ceux qui dépendent des acteurs extérieurs à l'entreprise (Etat, secteur bancaire…), de légères différences apparaissent. Les industriels français souhaitent en priorité des infrastructures de qualité (80%), un niveau d'imposition plus faible (71%) et misent sur les délais de paiement (70%). En Allemagne, c'est principalement les délais de paiement (81%), la qualité des infrastructures (78%) et dans une moindre mesure, un niveau d'imposition plus faible (67%), qui sont plébiscités. En Allemagne, où les rapports de partenariat avec

les sous-traitants sont nettement plus développés, la qualité de l'écosystème industriel local est le 3ème levier externe de compétitivité à égalité avec le niveau d'imposition. En France, il n'apparaît qu'à la 6ème place.

Mais contrairement aux années précédentes, ces facteurs apparaissent moins déterminants que les leviers internes de compétitivité. Les entreprises allemandes, qui font face à un contexte difficile, privilégient logiquement leurs atouts internes. Côté français, on attend moins de l'Etat qu'il améliore le climat des affaires. L'« Effet Macron », très net en début de quinquennat, s'étiole. En partie parce que les réformes, notamment celles relatives à la baisse du coût du travail, sont déjà enclenchées.

### Alors qu'en est-il des leviers internes de compétitivité sur chacune des rives du Rhin ?




- La France mise en priorité sur la stratégie commerciale, pour 88% des répondants, les process de production (87%) et la capacité à investir et à innover (82%)
- En Allemagne, l'enjeu est avant tout de maintenir et développer le business model qui a fait le succès de l'industrie allemande, pour 87% des répondants, devant le process de production (77%) et la stratégie commerciale (74%).

Étonnamment, alors que les difficultés de recrutement continuent d'impacter fortement les acteurs industriels des deux côtés du Rhin, la capacité à trouver les talents apparaît comme un levier de compétitivité important, mais secondaire par rapport à ceux qui impactent la vente et la production. Les entreprises industrielles semblent avoir intégré la pénurie de compétences comme une contrainte durable et préfèrent concentrer leurs efforts sur les éléments qu'elles maîtrisent le plus.

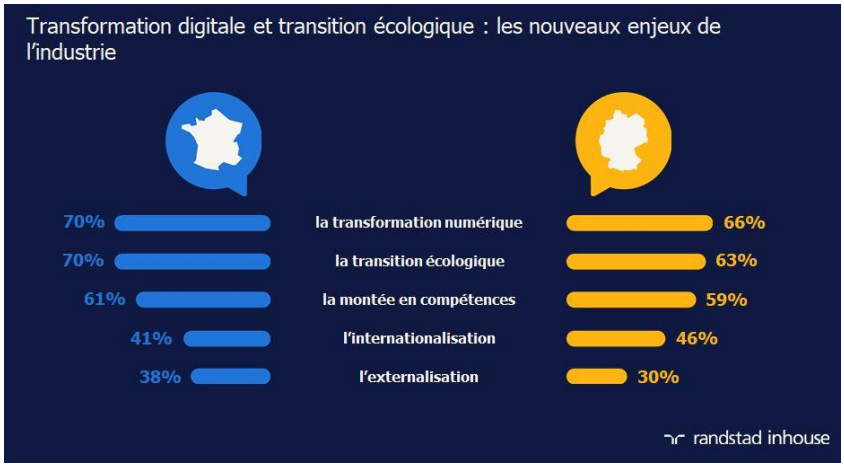
Ce résultat met en évidence la différence de gamme des deux économies. D'un côté l'Allemagne, maintient son positionnement premium et privilégie les facteurs susceptibles de soutenir ce modèle. De l'autre la France, dont l'industrie se positionne plutôt sur le moyen de gamme, mise sur les leviers qui vont lui permettre de réduire ses coûts. Dans ce contexte, c'est l'innovation qui permet aux industriels de se différencier et de gagner en productivité. Les industriels français semblent avoir bien intégré cette donnée.

## L'Industrie du Futur et le défi des compétences

### L'Allemagne en avance sur la transition vers l'Industrie 4.0

En France comme en Allemagne, l'industrie entame sa transition pour répondre aux enjeux qui pèsent sur son avenir. Dans les deux pays, c'est en priorité la transformation numérique et la transition écologique qui apparaissent au sommet des priorités des entreprises. 70% des entreprises industrielles françaises ont ainsi défini une feuille de route sur ces deux thèmes. Côté allemand, deux

sur trois (66%) mettent en œuvre leur transformation numérique et à peine moins (63%) s'engagent dans une démarche éco-responsable.




Ces deux enjeux prennent le pas sur la nécessaire montée en compétences digitales des salariés, l'internationalisation des circuits de vente et de production et le recours à la sous-traitance.

Au-delà de ces enjeux, les industries françaises et allemandes prennent progressivement conscience de la nécessité d'innover dans les process de production et entament leur mue vers l'Industrie 4.0. En 2019, plus de deux entreprises industrielles françaises sur cinq (43%) ont engagé leur transition vers l'Industrie du Futur, considérée comme la quatrième révolution industrielle à venir, soit une progression de 9 points sur un an. Mais la dynamique est encore plus forte en Allemagne. De l'autre côté du Rhin, plus d'une entreprise sur deux (52%) élabore ou met en œuvre une feuille de route sur l'Industrie 4.0, une proportion en hausse de 13 points par rapport à 2018.

Cette différence de maturité sur le sujet peut s'expliquer par le poids de l'industrie dans l'économie respective des deux pays. Le secteur industriel a bâti la puissance économique de l'Allemagne. Plus encore, le pays est réputé pour concevoir et exporter des lignes de production industrielles. Logiquement, il prend à bras le corps la digitalisation des process de production et tire profit de ce savoir-faire pour accélérer.

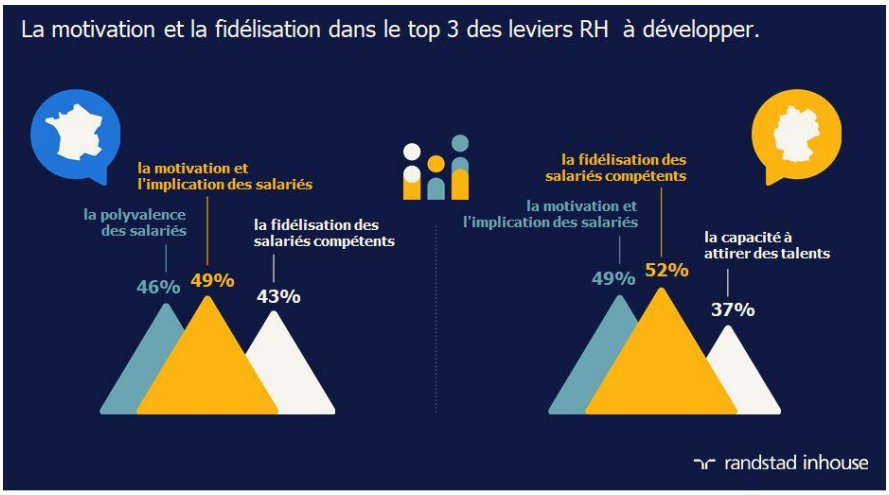
## En pleine transition, l'industrie mise sur la fidélisation des salariés

Pour accompagner la transition de l'industrie, les entreprises misent sur leur capital humain. Entreprises allemandes et françaises ont conscience du poids des ressources humaines dans leur compétitivité. Plus encore en France où les RH sont considérées comme un levier important pour plus de huit entreprises sur dix (84%). En Allemagne, sept entreprises industrielles sur dix (69%) partagent cette opinion.

De la même manière, l'industrie des deux pays éprouve de très fortes difficultés à recruter les bonnes compétences. Cette année encore 91% des entreprises françaises interrogées et 88% des allemandes ont du mal à attirer les talents nécessaires à leur développement.

Pour faire face à cette situation, Allemagne et France focalisent en priorité leurs actions sur les savoir-faire dont elles disposent déjà dans leurs effectifs.

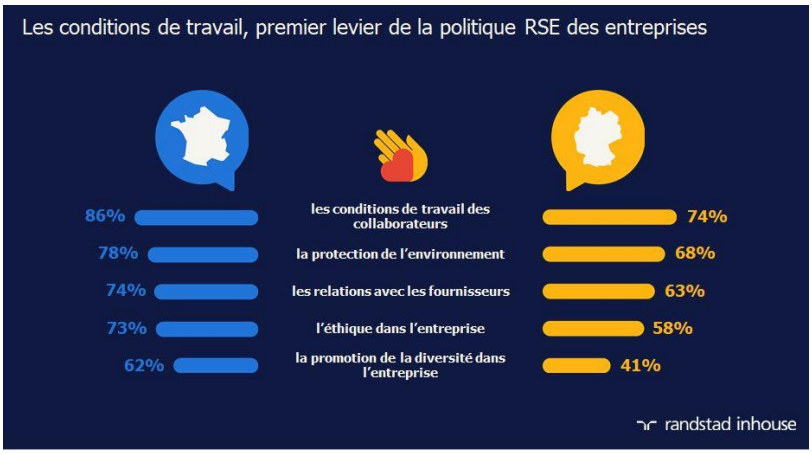
- L'Allemagne mise en priorité sur la fidélisation des salariés compétents (52%) et la motivation et l'implication des salariés (49%). Dans une moindre mesure, la capacité à attirer des talents reste un levier RH important, que 37% des entreprises interrogées souhaitent développer,




- En France, le premier enjeu est de susciter la motivation et l'implication des salariés (49%) et de développer la polyvalence des salariés (46%). Le troisième levier RH consiste à fidéliser les salariés compétents (43%) pour conserver les savoir-faire au sein de l'entreprise. Une gageure dans un environnement où la pénurie de compétences s'aggrave.

Cette différence d'approche pour faire face à un enjeu commun témoigne d'un état d'esprit et d'une culture industrielle très différents entre les deux voisins. L'industrie française entend résoudre la pénurie de compétences en développant le champ d'action de ses salariés, quitte à perdre en expertise. L'Allemagne, dont le premium a fait la réputation, cherche à recruter des experts, à attirer et conserver les meilleurs dans leur domaine. Étonnamment, la formation continue des salariés, qui devrait prendre de l'ampleur dans un contexte où la montée en compétences devient cruciale, n'est que le 5ème levier RH qu'entendent développer les entreprises en Allemagne et le 6ème en France.

## La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), un levier de fidélisation et de compétitivité



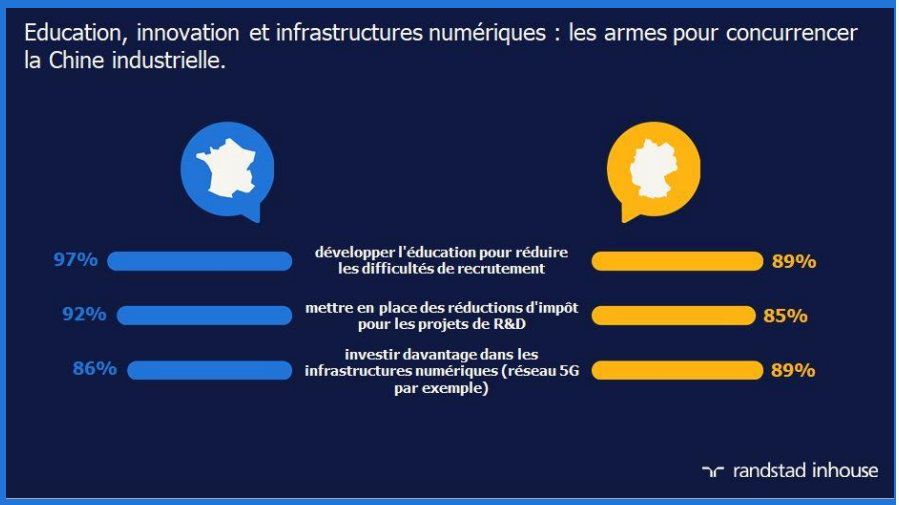

De manière tout à fait cohérente, que ce soit en France ou en Allemagne, la politique RSE des entreprises industrielles porte avant tout sur les conditions de travail des collaborateurs. Près de trois entreprises allemandes sur quatre (74%) se penchent sur le sujet et près de neuf sur dix (86%) en France. L'attractivité de l'industrie passe donc par une amélioration des conditions d'exercice, rendue possible par la transition vers l'Industrie 4.0. Les industries françaises et allemandes ont également engagé la réflexion sur leur impact environnemental et prennent, à 78% en France et 68% en Allemagne, des mesures pour améliorer leur bilan.

D'une manière générale, France et Allemagne n'entretiennent pas le même rapport à la RSE. Elle s'affirme comme un trait culturel français. En témoigne l'implication nettement plus forte des entreprises françaises sur ces thématiques. Logiquement, les industriels hexagonaux estiment à 71% que leur politique RSE est un levier de compétitivité pour leur entreprise. Ce taux tombe à 51% en Allemagne où la RSE commence à devenir un sujet d'importance, mais n'est pas considérée comme un avantage compétitif.

**Comment l'Industrie européenne peut maintenir son rang face à la Chine ?**

La Chine n'est plus, depuis plusieurs années, l'usine du monde. Son industrie, longtemps considérée comme tout juste bonne à produire en masse des produits abordables mais de piètre qualité, concurrence désormais directement celle des économies occidentales. Pour organiser la riposte, les industriels français et allemands en appellent à l'Etat et s'entendent sur les solutions à mobiliser : éducation, innovation et infrastructures numériques.

- En France, c'est avant tout le modèle éducatif qui doit permettre de mieux ajuster le besoin de compétences des entreprises (97%), devant les dispositifs fiscaux pour favoriser la R&D (92%) et l'investissement dans la 5G (86%).




- En Allemagne, le top 3 est le même : l'éducation et l'investissement dans les infrastructures numériques se partagent la première marche du podium (89%), suivi des réductions d 'impôts pour l'innovation (85%)

Le laisser-faire, la limitation de l'intervention de l'Etat n'apparaît qu'en dernière position

# Méthodologie du baromètre Randstad Inhouse/OpinionWay

- 201 France
- 200 Allemagne

- 92% industrie manufacturière
- 8% industries extractives, production et distribution d'énergies

- 85% DG
- 15% métiers site

Les échantillons ont été constitués selon **la méthode des quotas**, au regard des critères de taille d'entreprise et de secteur d'activité au sein de chaque pays d'implantation. Les échantillons ont été **redressés** afin d'être représentatifs des établissements de 10 salariés et plus au regard des mêmes critères.

OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la **norme ISO 20252**.

Mode d'interrogation : L'échantillon a été interrogé **par téléphone sur système CATI** (Computer Assisted Telephone Interview) par la société Callson, avec un questionnaire d'une durée moyenne de 16 minutes

Dates de terrain : les interviews ont été réalisées entre le **26 août et le 18 septembre 2019**.

OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 6,9 points au plus pour un échantillon de 200 répondants.

randstad inhouse

## À propos de Randstad Inhouse

Randstad Inhouse est une filiale du groupe Randstad, le leader mondial sur le marché des ressources humaines.

Randstad Inhouse propose un concept unique en France : des agences de travail temporaire dédiées exclusivement aux besoins d'un client et hébergées sur sites. Un concept basé sur deux promesses fortes : 100% de commandes servies pour offrir la garantie de production à nos clients et la réduction du coût de la flexibilité pour leur garantir la productivité.

Notre solution s'appuie sur des Centres de Gestion des Compétences qui optimisent la mise en emploi des intérimaires et CDI intérimaires et développent leurs compétences dans une logique de bassin d'emploi.

En savoir plus : **https://www.randstad.fr/entreprises/interim-grands-volumes/**

## A propos du Groupe Randstad France

Le Groupe Randstad France fait partie du Groupe Randstad, leader mondial sur le marché des ressources humaines, fondé aux Pays-Bas en 1960. En France, il se place parmi les leaders en matière de services en ressources humaines avec, en 2018, un chiffre d'affaires de 3,73 milliards d'euros. En 2018, le groupe (13 600 collaborateurs-trices, dont 4 000 au titre d'AUSY et 5 600 CDI Intérimaire) aura délégué en moyenne 75 000 salariés intérimaires chaque semaine et recruté 28 000 professionnels en CDI/CDD, en s'appuyant sur son réseau national et local de 900 agences et bureaux.

Randstad est détenteur depuis 2008 et 2009 des labels Égalité Professionnelle et Diversité.

**Retrouvez-nous sur :**

**www.grouperandstad.fr** **@GroupRandstadFR**

**http://resources.grouperandstad.fr** **@resources_FR**

## Contacts presse


### Groupe Randstad France
Direction de la Communication
Tél. 01 41 62 22 10

**Clément Moulet** : 06 99 64 67 77
**Delphine Elatri** : 06 69 03 14 87

### Agence Wellcom
Tél. 01 46 34 60 60

**Sonia El Ouardi :** sonia.elouardi@wellcom.fr
**Donna Clément :** donna.clement@wellcom.fr
**Julia Guillemeton** julia.guillemeton@wellcom.fr