

Mars 2011 - N° 96



Les besoins des entreprises du Romorantinois en compétences nouvelles

La **Maison de l'Emploi de l'Arrondissement de Romorantin-Lanthenay** a pour vocation de faciliter la détection des capacités disponibles localement et d'orienter la mise en place d'actions de formation permettant de faire évoluer la main-d'œuvre afin qu'elle réponde davantage aux besoins des entreprises du bassin. Elle a également une mission d'anticipation pour préparer les ressources humaines de demain.

Pour agir avec la plus grande efficacité possible, il lui faut donc **mieux connaître les entreprises** de son territoire et en particulier leurs **besoins en compétences nouvelles**. Les **enjeux** sont de taille : métiers en évolution constante, population active vieillissante nécessitant notamment d'anticiper les départs en retraite (risque de disparition de savoir-faire), difficultés à recruter pour certains postes. Mais aussi redressement économique du territoire Romorantinois.

Une **enquête** a donc été menée auprès des entreprises de l'arrondissement, par l'intermédiaire d'un questionnaire auto-administré sur Internet, entre le 15 octobre et le 31 décembre 2010.

La **grande diversité des activités** présentes dans l'échantillon recueilli permet de balayer largement le spectre des évolutions possibles, en particulier les besoins futurs en ressources humaines.

Certaines réponses sont conditionnées par le vécu des entreprises au moment de l'enquête. La **conjoncture** encore **incertaine** n'a pas facilité l'exercice de prospective demandé aux dirigeants. Une **petite minorité d'entreprises doit s'attacher de nouvelles compétences** à court terme, davantage dans les deux ans qui viennent. Ces **nouveaux savoir-faire correspondent rarement à un saut technologique**. Ils s'intègrent plutôt dans une progression régulière de l'activité. D'ailleurs, c'est par une évolution des salaires en place (par le biais de la formation) que les entreprises devraient le plus souvent les acquérir. Une **entreprise sur 3 s'attend en effet à une évolution importante de ses métiers**, en particulier dans les secteurs des services collectifs et de la santé. Le contenu des postes affectés sera le plus souvent modifié, mais une part de recrutements externes est également envisagée. On peut souligner que les **plus grands établissements** (50 salariés et plus) **sont dotés en totalité d'un plan de formation**. C'est encore rare dans les plus petites unités.

Certains métiers apparaissent difficiles à trouver localement, notamment dans l'hôtellerie-restauration. Il semble cependant que les problèmes soient moins prégnants globalement que lors des enquêtes menées antérieurement sur ce thème. Sans doute les effets de la crise et la hausse du chômage ne sont pas étrangers à cette situation.

D'autres difficultés sont également évoquées lorsque les entre-

prises cherchent à pérenniser des **compétences rares ou des métiers stratégiques** qu'elles ont repérés en interne (une sur 4 en a identifiés) ; elles tiennent davantage à des questions de motivation des candidats et de prétention de rémunération.

Point important pour le bassin d'emploi, où le niveau de formation de la main-d'œuvre est plus faible qu'ailleurs, il **existe encore bon nombre de postes nécessitant peu ou pas de qualification** dans plusieurs secteurs. Dans les établissements concernés, ces postes représentent **un tiers des effectifs. Il est prévu de les conserver**, tout en les **faisant évoluer** pour près de la moitié d'entre eux.

Un salarié sur 5 a 50 ans ou plus. Toutefois, la **gestion des âges est encore marginale** au sein des entreprises. Dans leur management des ressources humaines, elles mettent plutôt l'accent sur l'adaptation aux mutations, mais aussi sur la prise en compte des risques professionnels. Par ailleurs, **près de 5 % des effectifs de l'échantillon devraient partir en retraite** dans les 3 ans. Parmi eux, une très grande majorité devrait être remplacés (7 sur 10).

La Maison de l'Emploi de l'arrondissement de Romorantin s'est fixé pour objectif de rencontrer en vis-à-vis le maximum de responsables afin d'affiner leurs besoins et attentes. A la lumière des résultats de l'enquête, les deux pistes les plus prometteuses résident dans la recherche de nouvelles compétences et le remplacement des départs en retraite. Il semble nécessaire également d'accompagner les entreprises dans la formation des salariés en vue de leur permettre de suivre l'évolution des métiers.

Sommaire

134 réponses exploitables.....	2	Les compétences-clés	5
L'évolution des métiers.....	3	Les postes peu ou pas qualifiés	5
Une évolution importante à venir dans les métiers de la santé et des services collectifs.....	3	Les plans de formation	6
L'investissement dans des techniques nouvelles	3	Les seniors, les départs en retraite et la gestion des âges	6
Les besoins en compétences nouvelles ..	4	L'entreprise et son environnement.....	8
Les difficultés de recrutement	4	Participation à des réseaux d'entreprises.....	8

> 152 responsables se sont connectés sur le site sécurisé mis à leur disposition pour cette enquête. **134 réponses sont exploitables.**

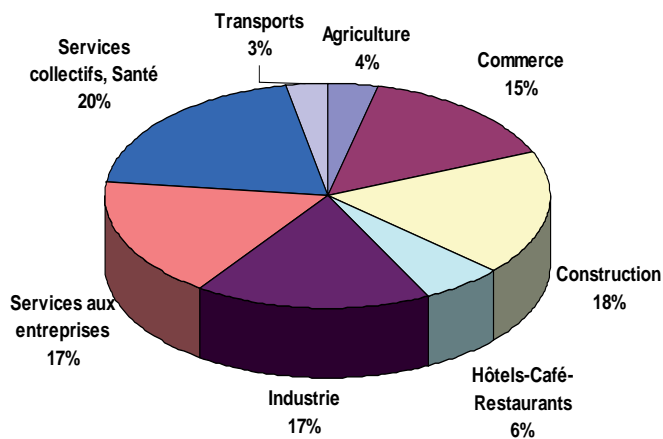
> Une répartition par activité assez équilibrée en nombre d'établissements ; un poids important de l'industrie en termes de répartition par effectif qui reflète la réalité du tissu romorantinais.

> Une très grande majorité de toutes petites unités, mais quelques établissements de taille moyenne et grande.

> Au total, les entreprises emploient ensemble **2 670 salariés.**

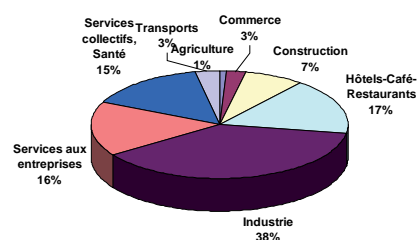
134 réponses exploitables

Répartition des réponses exploitables par grand secteur d'activités



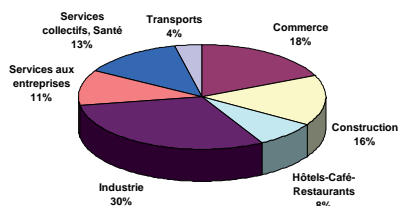
134 réponses

Répartition des effectifs des entreprises ayant répondu par grand secteur d'activités



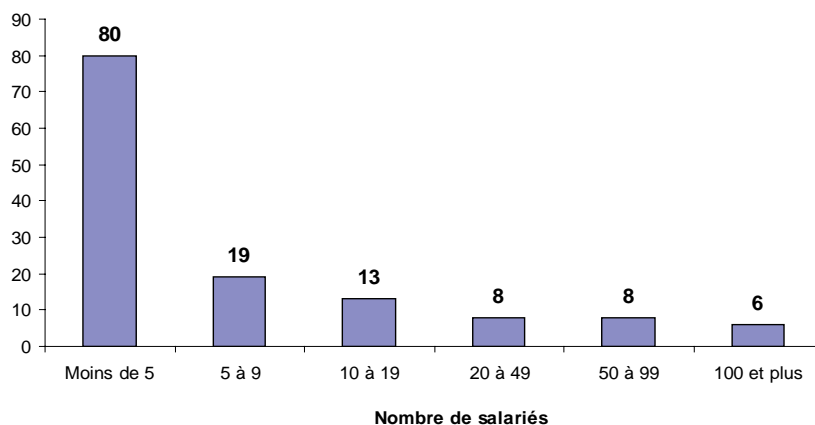
134 réponses

Répartition des salariés du secteur privé de l'arrondissement de Romorantin (hors agriculture) par grand secteur d'activités au 31/12/2009



D'après source : UNEDIC

Répartition des réponses exploitables selon la taille des établissements

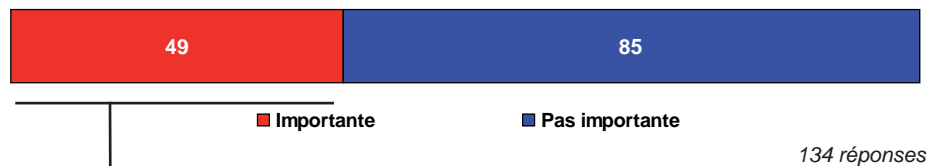


134 réponses

L'évolution des métiers

Une évolution importante à venir dans les métiers de la santé et des services collectifs

Répartition des chefs d'entreprise selon leur sentiment sur l'évolution des métiers à court ou moyen terme (en nombre d'entreprises)



> 49 dirigeants (soit 37 %) pensent que l'évolution des métiers sera importante à court ou moyen termes dans leur entreprise. Ils emploient 1 280 personnes.

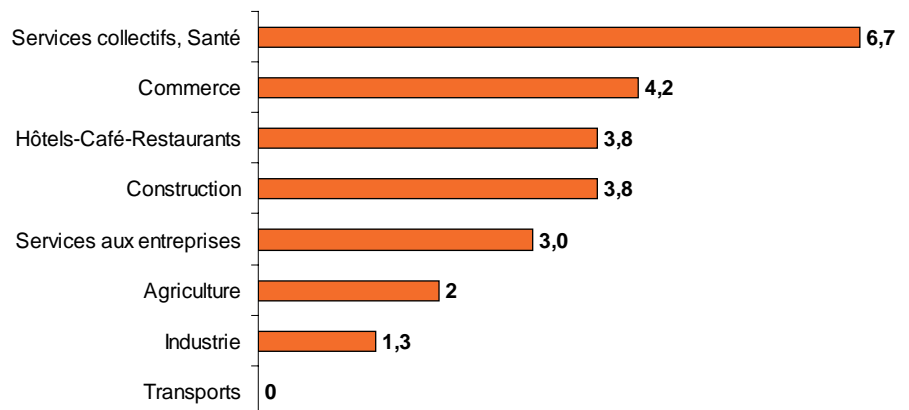
> Dans les établissements concernés, cette évolution devrait entraîner :

- la création d'une centaine de postes (670 actuellement) ;
- la suppression de 2 postes (sur un total de 14 dans les entreprises concernées) ;
- la modification du contenu de près de 220 postes (33 % des 655 salariés en place).

Parmi les responsables estimant que l'évolution des métiers sera importante

- > 27 pensent que cette évolution s'accompagnera de créations de postes
- > 2 pensent que cette évolution s'accompagnera de suppressions de postes
- > 19 pensent que cette évolution s'accompagnera de modification du contenu des postes
- > 16 pensent que l'entreprise intégrera des métiers nouveaux

Part des chefs d'entreprise estimant que l'évolution des métiers sera importante à court ou moyen terme selon le secteur d'activités (en pour 10)



> Le nombre de réponses étant limité, les ratios sont donnés pour 10 entreprises.

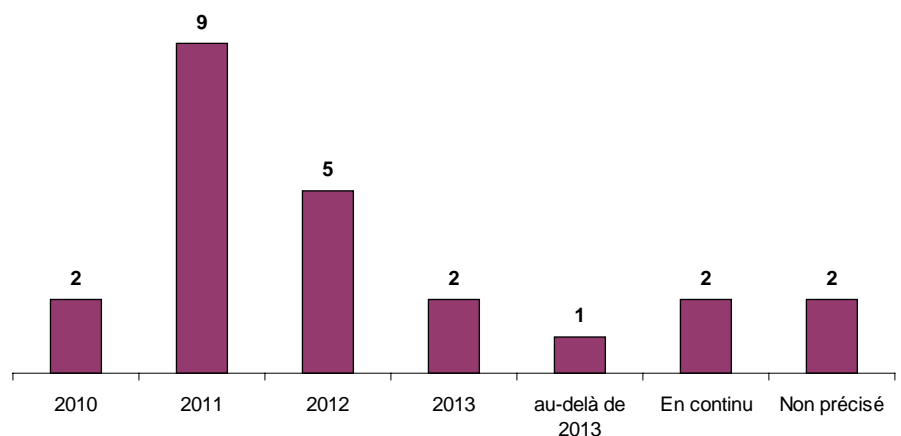
> Dans les services collectifs et la santé, 2/3 des dirigeants (employant 210 personnes soit 53 % des effectifs de ce secteur) anticipent des évolutions importantes.

> Dans l'industrie, à peine plus d'un sur 10 l'entrevoit.

> Ces résultats ne sont pas ceux auxquels on aurait pu s'attendre.

L'investissement dans des techniques nouvelles

Répartition des chefs d'entreprise prévoyant d'investir dans des techniques nouvelles selon la date d'échéance



> 2 responsables sur 10 prévoient d'investir dans des techniques nouvelles pouvant faire évoluer l'activité de leur entreprise et leurs métiers, davantage dans les services collectifs/santé et le commerce. Ils regroupent toutefois 32 % des salariés de l'échantillon.

> Parmi les détails fournis (peu nombreux), on remarque logiquement à plusieurs reprises l'informatique, mais aussi des investissements liés à l'environnement, aux nouvelles techniques de construction.

> Une grande majorité des projets se situe à court terme.

Les besoins en compétences nouvelles

> 14 responsables (soit 1 sur 10) envisageaient de **doter leur entreprise de compétences ou savoir-faire nouveaux** à très court terme.

> Ils sont deux fois plus nombreux à le prévoir dans les deux ans (soit 23 %).

> Pour acquérir ces compétences, le **développement en interne par la formation** des salariés en place sera le moyen utilisé en priorité.

> Dans les entreprises concernées, près d'un quart des salariés recevra les formations nécessaires.

> Les **recrutements externes** sont estimés au total à une dizaine de salariés à court terme et à une trentaine de plus au cours des deux années qui viennent.

> Les **nouveaux savoir-faire** à mettre en œuvre s'inscrivent le plus souvent dans un développement régulier de l'entreprise. Ils sont **rarement liés à un saut technologique** important. On relève cependant des besoins en compétences électroniques, dans les nouvelles techniques de communication (dont Internet), en ingénierie.

> Globalement, **3 entreprises sur 10** éprouvent des **difficultés à trouver localement les compétences** qu'elles recherchent.

> Les **hôtels-café-restaurants** apparaissent bien davantage concernés.

> Les postes de cuisiniers sont d'ailleurs souvent cités, de même que les serveurs.

> Dans la construction, plusieurs métiers sont en pénurie de candidats locaux (plus particulièrement les maçons).

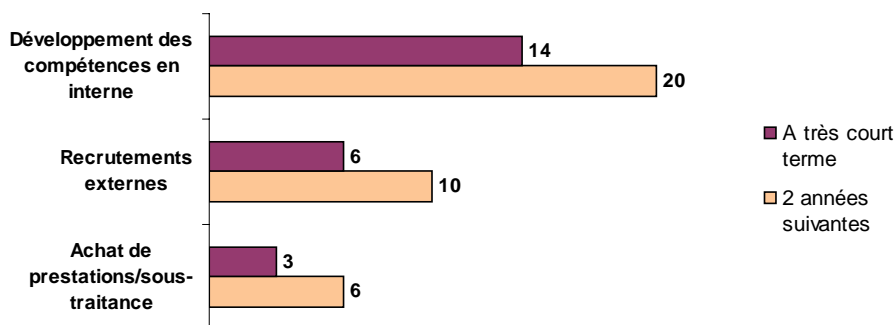
> Dans l'industrie, ce sont les ingénieurs, mais également des techniciens. Le domaine de l'électronique (différents métiers) est tout particulièrement touché.

> Certains responsables pointent **l'éloignement des centres de formation**.

> Les entreprises sont également confrontées dans une proportion presque équivalente (environ **3 sur 10**) à la **difficulté de pourvoir des postes nécessitant une longue période d'adaptation**.

> Il convient néanmoins de préciser que la perception de ce temps est très subjective. On peut par exemple s'interroger sur ce que recouvrent les difficultés ressenties dans l'hôtellerie-restauration par rapport à celles de l'industrie.

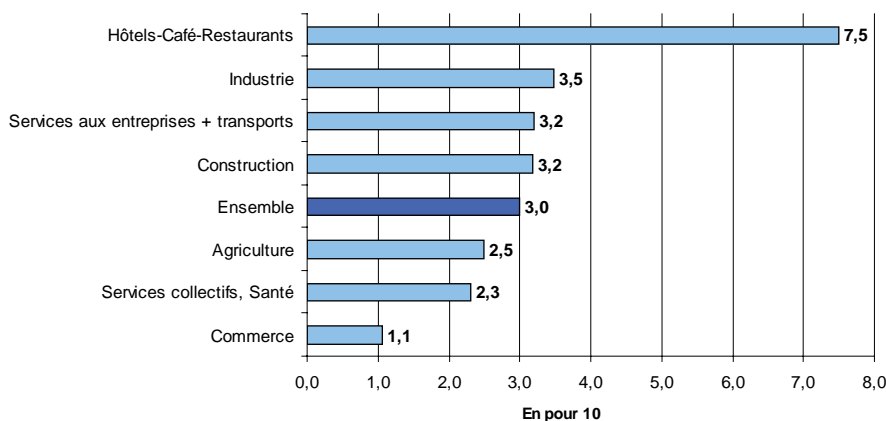
Modes d'acquisition des nouvelles compétences selon l'échéance



Nombre de citations - plusieurs réponses possibles

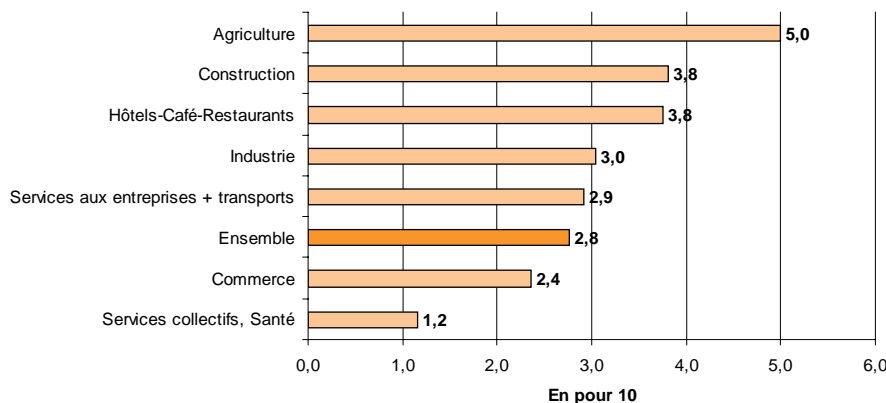
Les difficultés de recrutement

Part des entreprises éprouvant des difficultés à trouver localement certaines compétences selon le secteur d'activités (pour 10)



127 réponses

Part des entreprises éprouvant des difficultés à pourvoir des postes nécessitant une longue période d'adaptation selon le secteur d'activités (pour 10)



123 réponses

Les compétences-clés

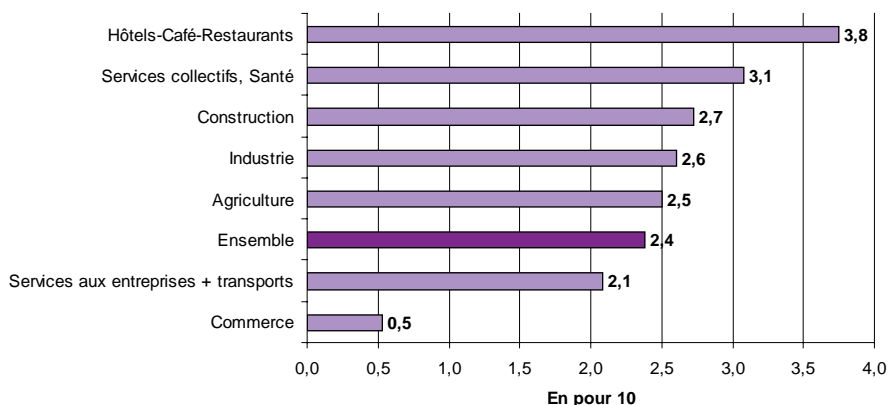
> Une entreprise sur 4 a identifié au sein de ses effectifs **des compétences rares** et/ou des métiers stratégiques.

> Les entreprises concernées emploient 880 salariés, soit 34 % des effectifs de l'échantillon.

> Elles sont dans l'ensemble sensibilisées à la question puisque **les trois-quarts** d'entre elles ont **réfléchi à la pérennisation** de ces postes-clés.

> Parmi ces dernières, on remarque toutefois que 4 sur 10 rencontrent des **difficultés pour parvenir à leurs fins**. Les freins évoqués tournent autour de trois thèmes principaux : le manque de motivation, les compétences des candidats et la question de la rémunération.

Part des entreprises ayant identifié des compétences rares et des métiers importants pour elles selon le secteur d'activités (pour 10)



126 réponses

Les postes peu ou pas qualifiés

> Des **postes nécessitant peu ou pas de qualification** existent dans **3 entreprises sur 10**.

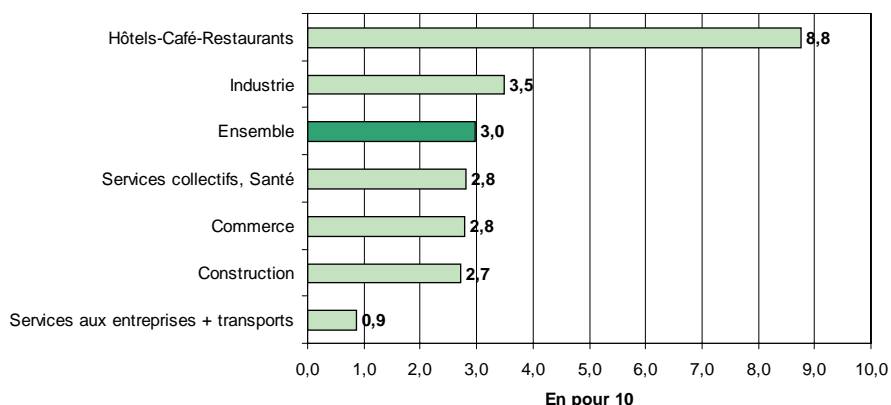
> Ce sont souvent des **unités importantes** puisqu'elles emploient ensemble 61 % des effectifs de l'échantillon (1 570 salariés).

> Ils sont présents dans près de 9 cas sur 10 dans les hôtels-café-restaurants (dont Center parcs).

> Globalement, ces postes représentent **un tiers des effectifs des entreprises concernées** (515 salariés).

> Ces postes devraient être **conservés en quasi-totalité**. Toutefois **des évolutions sont prévisibles pour la moitié d'entre eux**.

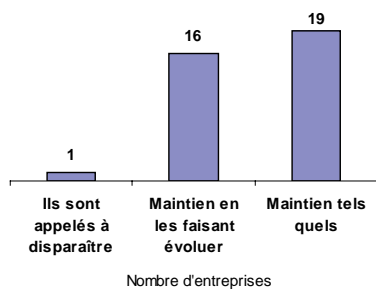
Part des entreprises où existent des postes nécessitant peu ou pas de qualification (pour 10)



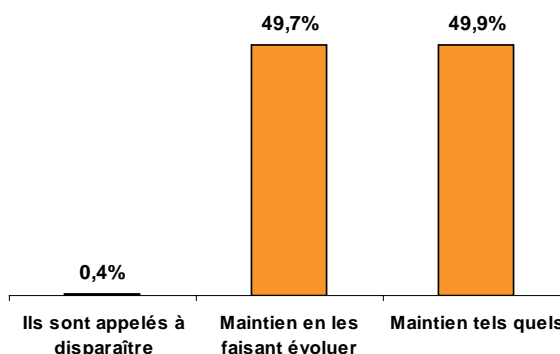
121 réponses

Trop peu de réponses dans l'agriculture pour figurer dans le graphique

Evolution prévue des postes nécessitant peu ou pas de qualification dans les entreprises en possédant (en nombre d'entreprises)

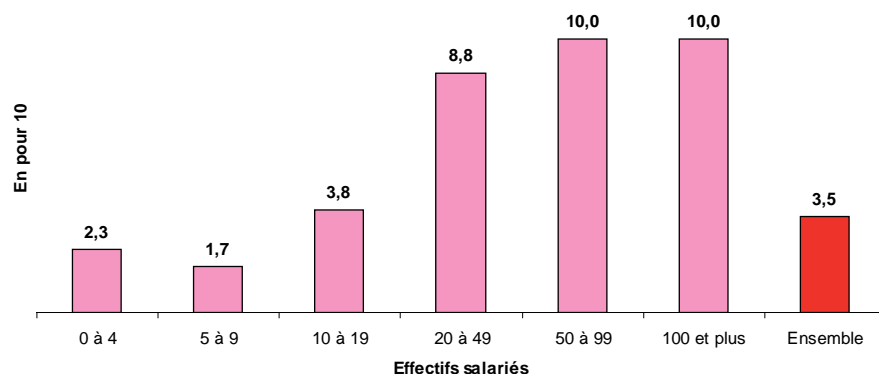


Evolution prévue des postes nécessitant peu ou pas de qualification dans les entreprises en possédant (en % des effectifs concernés)



Les plans de formation

Part des entreprises ayant mis en place un plan de formation selon la taille (pour 10)



120 réponses

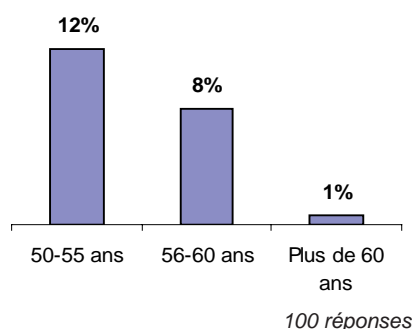
> Globalement, des **plans de formation** sont en oeuvre dans **un peu plus d'une entreprise sur 3**.

> Sans surprise, on constate des **écarts importants selon la taille**. Des plans existent dans la totalité des établissements de plus de 50 salariés et dans près de 9 sur 10 pour ceux de 20 à 49 salariés.

> Ils sont plus rares dans les petites unités.

> En 2010, un **tiers de l'effectif total** de l'échantillon a **bénéficié d'une formation** (855 salariés).

Part des salariés de 50 ans ou plus dans le total des effectifs de l'échantillon selon la tranche d'âge



100 réponses

> Dans les entreprises ayant renseigné la question, **21 % des salariés ont 50 ans ou plus** ; 9 % ont au moins 55 ans. Cette dernière proportion est **identique à celle constatée pour l'ensemble des salariés** de l'arrondissement.

> Près de **5 % des effectifs devraient partir en retraite dans les 3 ans**. Mais les **écarts entre activités sont importants** : plus de 7 % dans les hôtels-café-restaurants et les transports contre moins de 2 % dans le commerce.

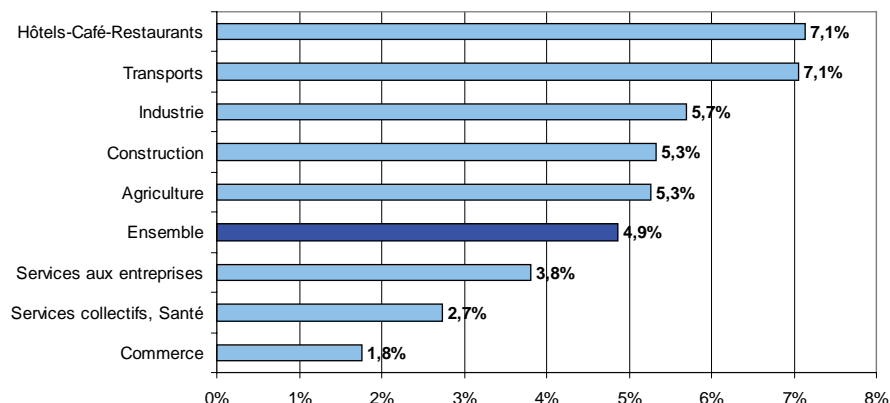
> Globalement, **7 salariés sur 10 partant en retraite devraient être remplacés** (soit 70 personnes sur 100 dans l'échantillon). Là encore, les différences entre secteurs sont substantielles : 1 sur 2 seulement dans la construction, par exemple. Pour cette dernière, la conjoncture défavorable peut peser lourdement sur les prévisions comme en témoignent certaines remarques des dirigeants.

> **30 postes devraient donc disparaître** du fait du non-remplacement des départs.

> Parmi les entreprises concernées par des **non remplacements**, une quinzaine de responsables en ont indiqué le **motif**. Ils se répartissent à parts égales entre : «la fonction n'a plus lieu d'être» et «mise en place d'une nouvelle organisation du travail».

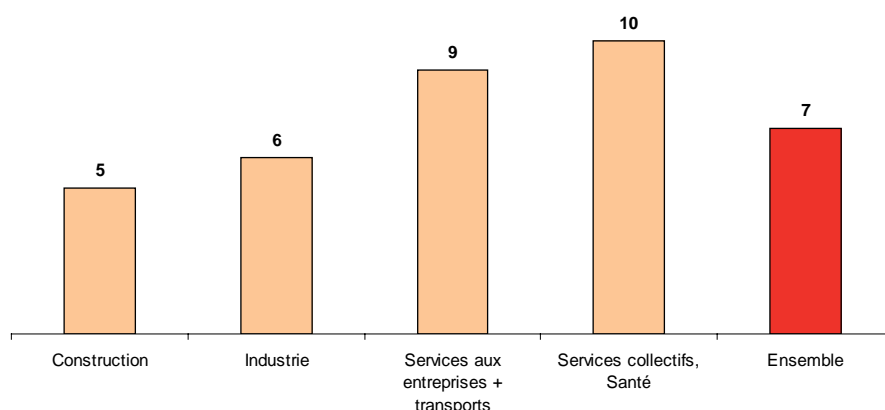
Les seniors, les départs en retraite et la gestion des âges

Proportion de salariés devant partir en retraite dans les 3 ans selon le secteur d'activités (pour 10)



100 réponses

Taux de remplacement prévisionnel des salariés devant partir en retraite dans les 3 ans selon le secteur d'activités (pour 10)



108 réponses

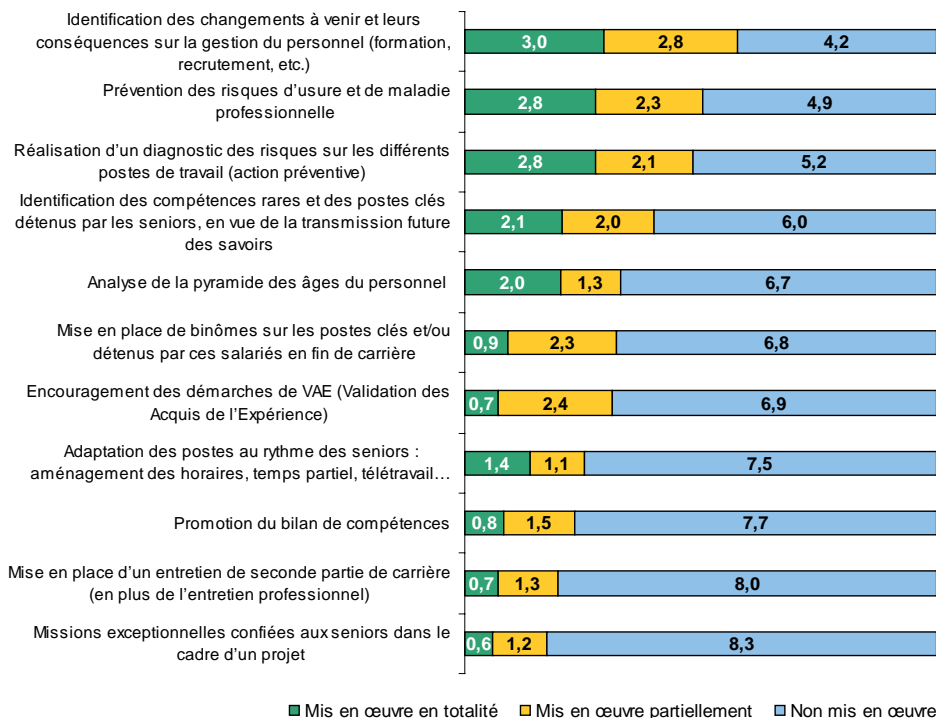
Les actions de gestion des âges et des compétences mises en oeuvre dans les entreprises ayant répondu à l'enquête (en nombre d'entreprises pour 10)

> L'anticipation des mutations et de leurs conséquences en termes de gestion prévisionnelle des compétences est réalisée (en tout ou partie) dans la **majorité des entreprises** concernées.

> La prise en compte des risques d'usure et de maladie professionnelle est également assez répandue (1 entreprise sur 2).

> En revanche, la **gestion spécifique des seniors** est encore rarement à l'ordre du jour, y compris lorsque ces derniers occupent des postes-clés et/ou sont détenteurs de compétences rares.

> L'anticipation des départs en retraite (par l'analyse de la pyramide des âges) est également **peu répandue**.



87 réponses en moyenne

L'entreprise et son environnement

> Tous secteurs confondus, 1 dirigeant sur 10 indique que le **développement de son entreprise a été entravé par l'absence de certains services**.

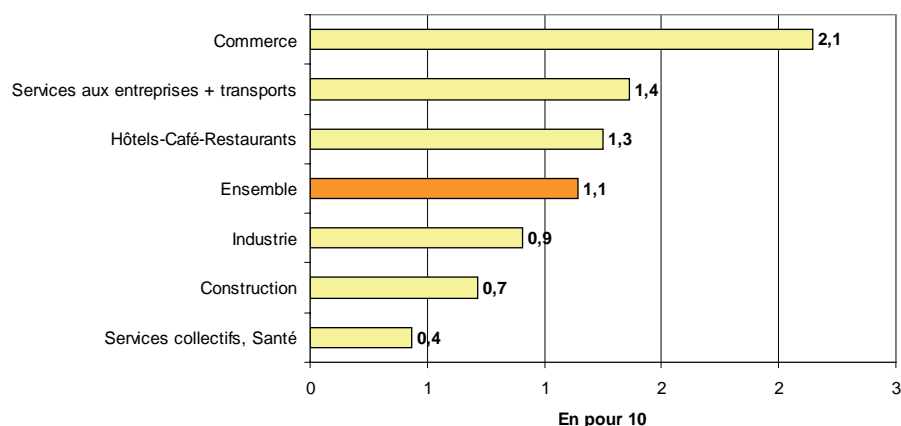
> Cette proportion est plus élevée dans le commerce.

> Bon nombre sont situées dans des petites communes.

> Quelques détails ont été fournis sur les services incriminés. Les plus souvent cités sont de loin les **services postaux** (petites communes essentiellement). La problématique éloignement/transport est également pointée.

> Dans les **communes urbaines**, c'est moins l'absence de services qui est regrettée que le **manque de reconnaissance, d'attention** aux besoins des entreprises, de lien entre elles.

Part des entreprises gênées dans leur développement par l'absence de certains services selon le secteur d'activités (pour 10)



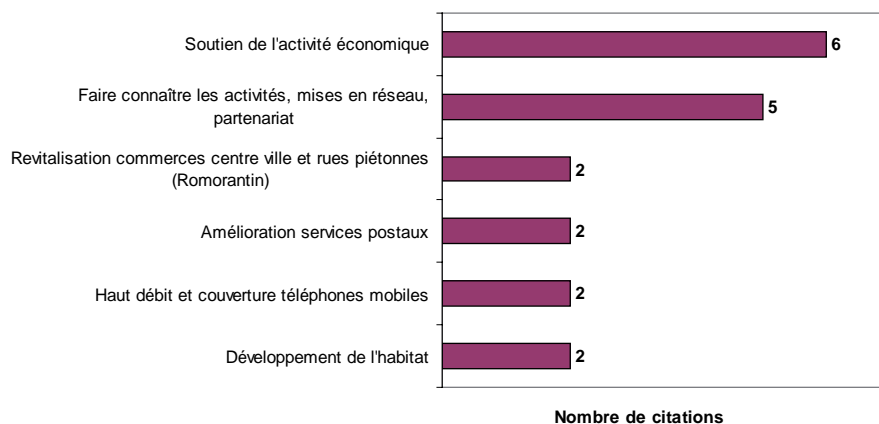
105 réponses

> 25 dirigeants ont accepté de faire part de leurs idées sur ce qui **pourrait être réalisé localement en vue de favoriser le développement** de leur activité. Au-delà des préoccupations propres à chacun, il est intéressant de voir se dégager quelques thématiques de fonds.

> La **redynamisation du tissu économique** local ressort comme une priorité. Puis le besoin de faire la promotion des savoir-faire locaux, au sein du territoire mais aussi en dehors, de tisser davantage de partenariats (cotraitance, mise en réseau, mutualisation).

> Ont également été abordés, mais moins fréquemment, les thèmes de l'habitat, des TIC (très haut débit), du centre commerçant de Romorantin et, de nouveau, de l'amélioration des services postaux.

Principales pistes d'actions suggérées par les responsables d'entreprise en vue de l'amélioration de leur environnement



Participation à des réseaux d'entreprises

> 13 entreprises (sur 110) sont affiliées à un réseau (soit un peu plus d'une sur 10).

> 3 sont membres du Groupement des Industriels du Romorantinois.

> Ont été également cités le Club des Acteurs économiques de Cher-Sologne, des organisations patronales ou professionnelles (MEDEF, CGPME, UIMM, etc.), la Jeune Chambre Economique de Romorantin, mais aussi un réseau d'entreprises local.

Pour en savoir plus

sur les dynamiques socio-économiques en oeuvre dans l'arrondissement de Romorantin-Lanthenay :

http://doc.pilote41.fr/fournisseurs/observatoire/etudes/Etud_54.pdf



Directeur de la publication : Alain QUILLOUT
 Dépôt légal à parution - ISSN 1625-4627
 Publication électronique

Observatoire de l'Économie et des Territoires de Loir-et-Cher
 Cité Administrative - 34 avenue Maunoury - Porte B 1^{er} étage - 41000 BLOIS
 Tél : 02.54.42.39.72 • Fax : 02.54.42.42.02
www.observatoire41.com - infos@observatoire41.com

