

« Plateforme de Développement Territorial »





Plan

- I. Richesse et particularité de l'expérimentation
- II. Les résultats statistiques d'une expérimentation collective
(synthèse)
 - a) Vivacité économique des entreprises locales**
 - b) Recrutements et difficultés liées à la formation**
 - c) Mutations et anticipation des besoins en compétences**
- III. Paroles de chefs d'entreprise
- IV. Paroles de partenaires
- V. Propositions de pistes d'action
- VI. De l'expérimentation à la pérennisation



I. Richesse et particularité de l'expérimentation





Un ensemble d'actions déclinées à partir d'un dispositif unique :

- Un diagnostic permanent **sur un échantillon d'entreprises et sur un périmètre défini.**
- **Une vision des entreprises à 360° .**
- **Un travail partenarial en étroite collaboration.**
- **Un partage d'outils et d'informations.**
- **Une réponse globale concertée apportée aux besoins spécifiques des entreprises visitées.**
- **Une analyse de données pour enrichir le diagnostic territorial et dégager des actions de GPEC concrètes en réponse aux besoins identifiés sur le territoire.**
- **Une information et une association de tous les acteurs du territoire sur le choix, la construction et la mise en place des actions concrètes.**





- **Rappel du choix de la zone d'expérimentation :**

- Les territoires représentatifs et sans action en matière de GPECT :
L'axe Grand Evreux Agglomération - Pacy-sur-Eure (canton) qui cumulent à eux seuls **60,3 % des effectifs salariés** du territoire du SPEL (hors administration publique, enseignement, santé humaine, et action sociale).

- **Les entreprises et secteurs ciblés :**

- Les **TPE** de plus de 5 salariés et **PME** des secteurs les plus représentatifs du territoire observé dont les effectifs sont inférieurs à 200 personnes.
- Le premier secteur (hors Ad°) : **l'industrie** 23,2 % des effectifs salariés pour le GEA et 35,9 % pour Pacy-sur-Eure.
- Etroitement liés : **les services à l'industrie** (activités scientifiques & techniques, de services administratifs et de soutien) 13.3 % des effectifs salariés pour le GEA et 9.6% pour Pacy-sur-Eure.
- **La construction** : 9% des effectifs salariés pour le GEA et 8,9% pour Pacy-sur-Eure.



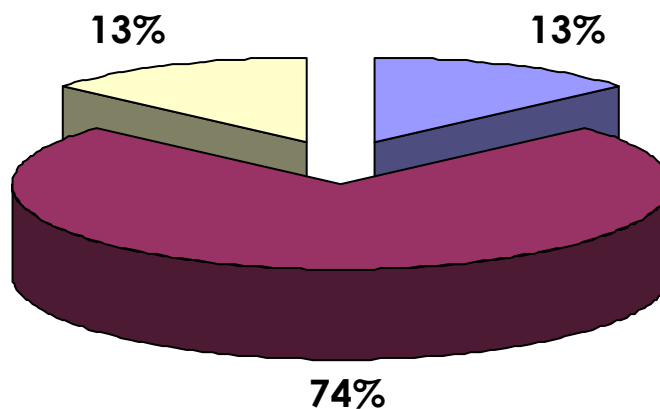
Les 32 entreprises interviewées par 7 partenaires.

Entreprise	Structure	date	Ind / S	BTP/S
Pacospharm	PE	22/01/2013	X	
ERM 27	PE	27/03/2013	X	
Technic Gaz	PE	05/04/2013		X
Gaz'Elec	PE	16/05/2013		X
Vogue Suite SA	PE	16/09/2013	X	
JMH Industries	PE	02/09/2013	X	
AMG	UIMM	8/02/2013	X	
Bolmin Pofils	UIMM	28/02/2013	X	
Servaly	UIMM	12/02/2013	X	
Phone Avenir	CCIE	12/02/2013	X	
TMB (Treuil)	CCIE	26/02/2013		X
Caliste Marquis	CCIE	26/02/2013	X	
Team Réseaux	MD3E	22/11/2012		X
TGE	MD3E	25/10/2012	X	
Accélonix	MD3E	11/12/2012	X	
Hebus	MD3E	23/10/2012	X	
Egasse	MD3E (RDV pris GEA)	04/04/2013		X
Le Revêtement Moderne	MD3E (RDV pris GEA)	13/03/2013		X
Morin	MD3E (RDV pris GEA)	18/06/2013		X
Segtra	MD3E (RDV pris GEA)	12/06/2013		X
Sotrafor	MD3E (RDV pris GEA)	11/06/2013		X
Vasse Transfert	MD3E	10/09/2013	X	
IDD XPERT	MD3E	25/09/2013	X	
ABC Jardins	GEA	09/10/2013		X
SAPEC	GEA	02/09/2013		X
Actuel Dental	CMA27	13/02/2013	X	
AM2C Ruelland	CMA27	23/04/2013		X
Gangnebien (électricité)	CMA27	07/06/2013		X
Bel Habitat Concept	CMA27	04/09/2013		X
Blais Distribution	OPCALIA	02/04/2013	X	
Tissages de Gravigny	OPCALIA	11/04/2013	X	
Herissey	OPCALIA	22/04/2013	X	
TOTAL			18	14

Effet de levier : pour une entreprise interviewée, un nombre croissant de mises en relation et d'actions...

Pourcentage d'entreprises selon le nombre de partenaires mobilisés

Pour 74 % d'entreprises, 2 à 4 partenaires ont été mobilisés.



Nombre de partenaires mobilisés

- 1
- 2 à 4
- > 4

2 entreprises n'ont pas identifié de besoin au moment de l'interview, ni souhaité une mise en relation avec un partenaire.



Extrait du plan d'actions réalisé par le groupe de travail mensuel (capteurs)

Date et interviewer	Entrep.	Plan d'actions proposé par le capteur et le groupe de travail	Date Action	Date réalisation	Structure	Remarques
12/02/2013		Suivi CCIE et CCI Internationale / Contrat de génération et aides régionales.	14/03/13	En cours	CCIE	Contacts réguliers.
	CCIE	Proposition d'appui à la mise en place d'un plan de F [°] Territorial (24h de la relation client).	10/07/13	10/07/13	MD3E	
	F-X G	"POE Collective" avec AGEFOS PME.	17/04/13	Suspendu	PE	Information de Frédéric Heuzé.
		Information de S. Tondelier « Cap emploi » par Katia Scipion pour une mise en relation (emploi d'avenir + TH).	18/04/13	Pas de retour	OPCALIA	Emploi d'avenir TH (35% état, 40% AGEFIPH sur salaire chargé + 100€ par mois du Conseil Régional sur 36 mois).
22/11/2012		Mise en relation OPCALIA (ingénierie de financement du plan de formation).	18/04/13	30/04/13	OPCALIA	Action cofinancées / plan de F [°] .
	MD3E	Information documentaire sur les Emplois d'avenir (+ de 50 salariés).	04/07/13	23/07/13	DIRECCTE	Transmission à Abdelkader Ouadah du dépliant d'information de la Direccte par Zahir Mérabet.
	V R	Rencontre d'..... : apport d'Informations sur les Emplois d'avenir et recensement de besoins.	23/07/13	09/08/13	GEA	Restitution des besoins en pré qualification de l'entreprise auprès des partenaires en réunion du 24/09/2013.
		Recrutement de 2 Contrats de génération 1 senior et 1 jeune.	08/2013	08/2013	PE	Agence Evreux Rochette.
		Identification des besoins du territoire en pré qualification collective TP réseaux électriques: rapprochement des entreprises Bataille et ERDF (Vincent Rouault et Didier Chimento). Etude de besoins sur le projet de développement concernant la fibre optique.	En cours	En cours	MD3E et CCIE	Info collectée auprès d'..... par Abdelkader le 23/07/2013. Information transmise par Zahir Mérabet en réunion du 21/11/13.
						Remarque : entreprise qui bénéficie déjà de nombreuses aides et accompagnements.
25/10/2012		Mise en relation avec la CCI Internationale (aide à l'argumentation des dossiers de douane).	26/10/12	26/10/12	MD3E	Transfert des coordonnées à Mme C..... + suivi d'actions.
		CCI internationale.	11/2013	En cours	CCIE	Relance en cours.
	MD3E	Transfert de coordonnées « Scribes Eure » (externalisation du traitement de certains dossiers administratifs).	19/12/12	19/12/12	MD3E	Recherche d'acteurs en capacité d'argumenter la totalité de dossiers administratifs
	Ch B	Information sur les services de la CCI, les réseaux (AGIRE, l'Eure du Business), les acteurs du recrutement de technicien et cadres.	16/05/13	16/05/13	MD3E	Suivi de l'entreprise avec des documents et coordonnées (site CCI, Pro RH, SOS intérim, APEC, OPCALIA, EPI).
		Mise en relation avec OPCALIA (Dvpt du plan de F [°]).	06/2013	09/2013	OPCALIA	RDV pris / Suivi de l'entreprise enclenché
		Recrutement : rétablissement des relations (recrutement de techniciens spécialistes).	17/04/13	17/04/13	PE	F. Heuzé indication de profils sur 3 repérés sans aucun retour + appel Tél. sans suite.
		Recrutement d'un Contrat de professionnalisation «licence management ».	30/06/13	30/06/13	CMA27	Contrat en cours.



24 thèmes d'analyse déclinés à partir du questionnaire :

- Vision synthétique des entreprises visitées,
- Démarche commerciale,
- Trésorerie et observations avec incidence sur la trésorerie,
- CA, prévisionnel, marge brute et dépendance vis-à-vis d'un ou de quelques clients,
- Marché de l'entreprise,
- Business local : stratégie d'alliance et de développement,
- Concurrence : menace à court terme,
- Freins au développement,
- Projets stratégiques des entreprises,
- Moyens mobilisés pour réaliser les projets stratégiques des entreprises
- Investissements des entreprises,
- Effectif de l'entreprise (représentation des femmes),
- Management / RH



Thèmes d'analyse déclinés à partir du questionnaire (suite) :

- Pyramide des âges et stratégie de remplacement des postes stratégiques,
- Développement des compétences des dirigeants et encadrants,
- Développement des compétences des salariés,
- Difficultés rencontrées pour la formation des collaborateurs,
- Raisons des difficultés rencontrées pour la formation des collaborateurs,
- Pratiques de recrutement,
- Difficultés de recrutement,
- Turn Over,
- Recrutements à court, moyen et long terme,
- Identification des mutations qui vont avoir un impact sur les métiers,
- Mutations : type d'impact sur les métiers.



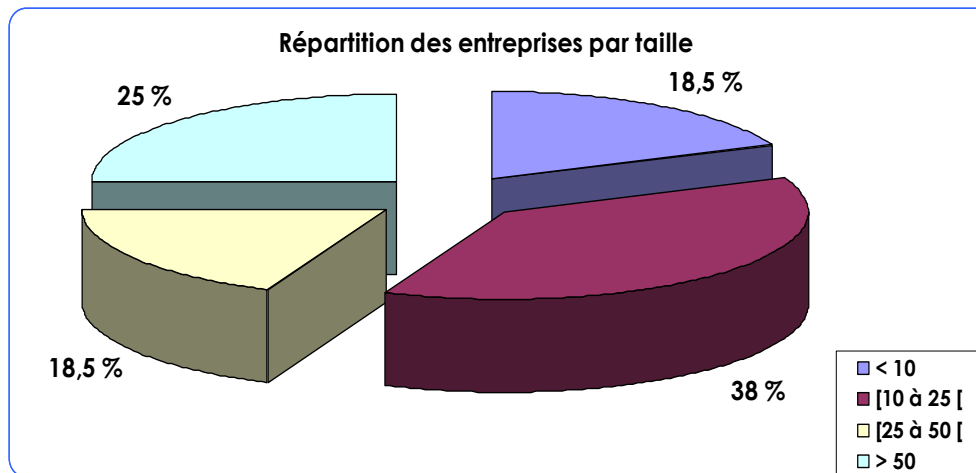
II. Les résultats statistiques d'une expérimentation collective :

Synthèse



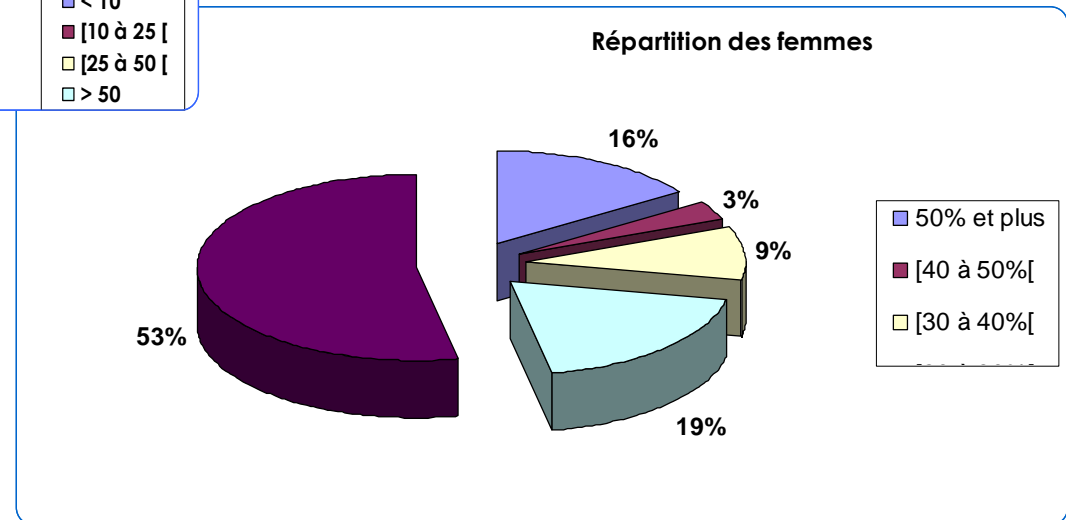
► Typologie des entreprises visitées

→ 56 % appartiennent au secteur de l'Industrie (ou services à l'Industrie) et 44 % appartiennent au secteur du BTP (ou services au BTP).



→ 56.5 % des entreprises ont un effectif inférieur à 25 salariés.

→ 72 % des entreprises ont un effectif **féminin** inférieur à 30 %.





a) Vivacité économique des entreprises locales





► **Effectifs, chiffre d'affaire, trésorerie, carnet de commandes : un ensemble de signaux plutôt positifs**

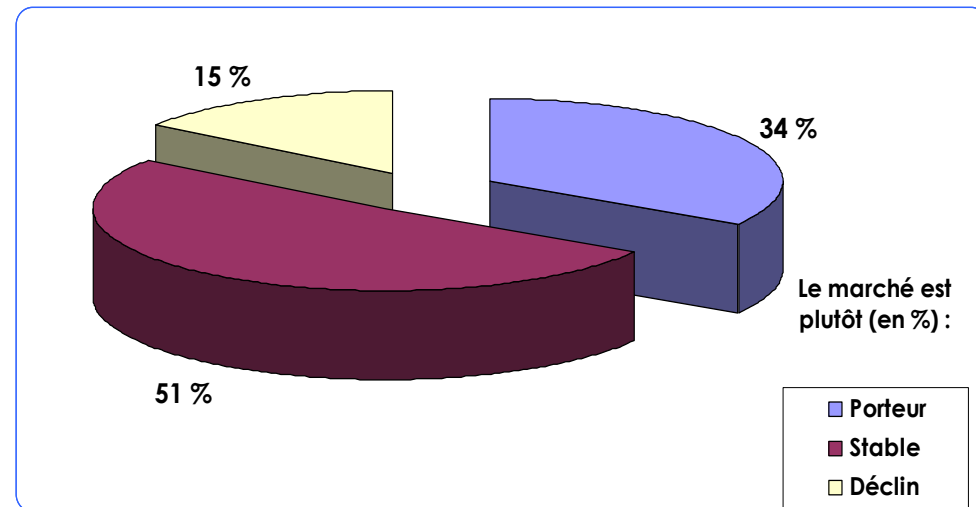
- **Croissance des effectifs salariés** pour **une entreprise sur deux** au cours des deux dernières années (19 % des entreprises avec baisse des effectifs).
- **Croissance du chiffre d'affaire** au cours des trois dernières années pour **une entreprise sur deux** (25 % des entreprises avec baisse du chiffre d'affaire).
- En terme de **prévisionnel**, le chiffre d'affaire est estimé pour **41 %** à la hausse, pour 31 % stable et pour 28 % à la baisse.
- **59.4 %** des dirigeants déclarent posséder un niveau de trésorerie **suffisant**.
- **71.5 %** des entreprises avec un carnet de commandes à 3 mois *tout à fait* ou *plutôt* satisfaisant.



Par contre, **à 6 mois**, la tendance s'inverse, **54.2 %** des dirigeants estiment que leur carnet de commandes n'est *pas* ou *peu* satisfaisant.

► **Marché de l'entreprise et dépendance clients : des éléments plutôt positifs**

→ Un marché qualifié de **stable** ou de **porteur** pour la majorité des entreprises.



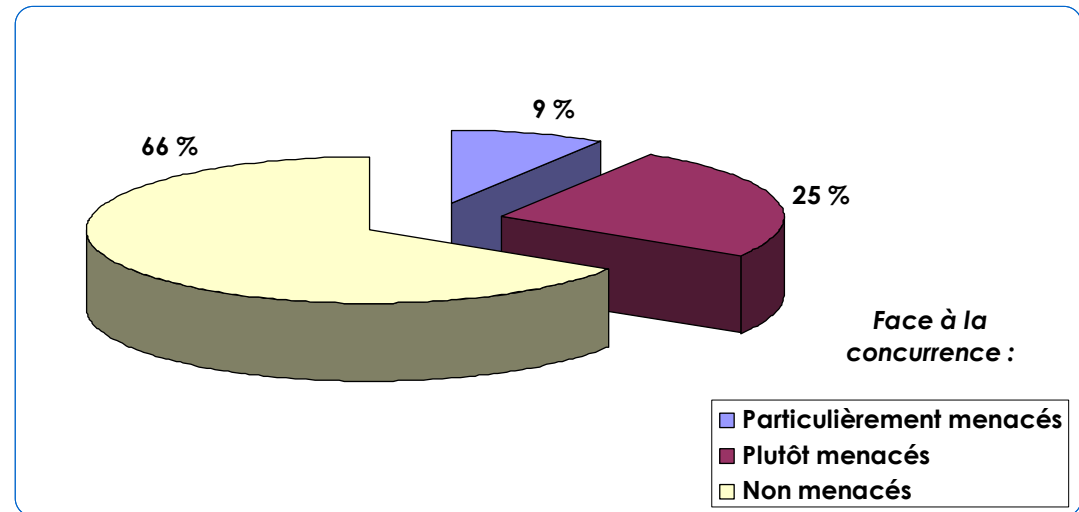
→ **69 %** des dirigeants mentionnent ne pas dépendre d'un (ou de quelques) client(s).

Une observation sur les marges :

- **52.2 %** des entreprises ont une marge < ou = **5 %**.
- **30.4 %** des entreprises ont une marge qui se situe entre [**6 et 10 %**].
- **17.4 %** des entreprises ont une marge > **15 %**.

► Les entreprises face à la concurrence : une certaine assurance

- 66 % des dirigeants estiment **ne pas être menacés** par la concurrence à court terme.
- 34 % des dirigeants estiment être **plutôt ou particulièrement menacés** par la concurrence à court terme.



→ Contre la concurrence, les **atouts** les plus souvent mentionnés :

- 1) La qualité pour 34 % des dirigeants,
- 2) Les délais (23 %),
- 3) La diversité des produits ou des services (14.5 %),
- 4) Le coût (9.5 %) et la réputation (image) de l'entreprise (9.5 %).



► Le marché géographique et les fournisseurs : *une réelle économie locale*

→ Le marché géographique :

- *Exclusivement local et/ou régional* pour **50 %** des entreprises.
- *A la fois national et international* pour **28 %** des entreprises.
- *Exclusivement international* pour **6 %** des entreprises.

→ Les principaux fournisseurs :

- *Notamment locaux et/ou régionaux* pour **46 %** des entreprises.
- *Exclusivement local et/ou régional* pour **22 %** des entreprises.
- *Exclusivement international* pour **6 %** des entreprises.

Parmi les entreprises avec un marché géographique **exclusivement** local/régional :

81 % travaillent **notamment** avec des fournisseurs locaux/régionaux,

25 % travaillent **exclusivement** avec des fournisseurs locaux/régionaux.



► **Activité secondaire et activité à l'export : l'importance de la diversification et du développement de l'activité**

→ **Activité secondaire :**

- **46.9 %** des entreprises ont une activité secondaire.

73 % des entreprises allient activité secondaire et niveau de trésorerie suffisant,

53 % des entreprises allient absence d'activité secondaire et niveau de trésorerie suffisant.

→ **Activité à l'export (exclusion du Bâtiment) :**

- **50 %** des entreprises ont une activité à l'export.

- **39 %** souhaitent développer (ou développer davantage) une activité à

l'export.



→ Au cours des 5 dernières années, les entreprises ont investi pour :

- **21.5 %** au niveau de la technologie (*outils de production et équipements spécifiques*),
- **20 %** au niveau du développement de *nouveaux produits ou services, procédés de fabrication*,
- **20 %** au niveau de l'organisation (*aménagement des postes de travail, qualité de vie au travail*),
- **18.5 %** au niveau de l'évaluation et la montée en compétences (*formation technique*),
- **17 %** au niveau de la performance QCD (*qualité-coût-délai*).

→ **Plus d'une entreprise sur deux** a réalisé 4 investissements et +.



► Les investissements en R&D : très peu présents

→ Très peu d'entreprises ont investi dans la Recherche & le Développement.

→ Seules **23 %** des entreprises exercent une activité (partielle ou totale) basée sur l'innovation.

Une tendance notable :

plus une entreprise s'appuie sur l'Innovation, plus son chiffre d'affaire évolue à la hausse et plus elle exporte.

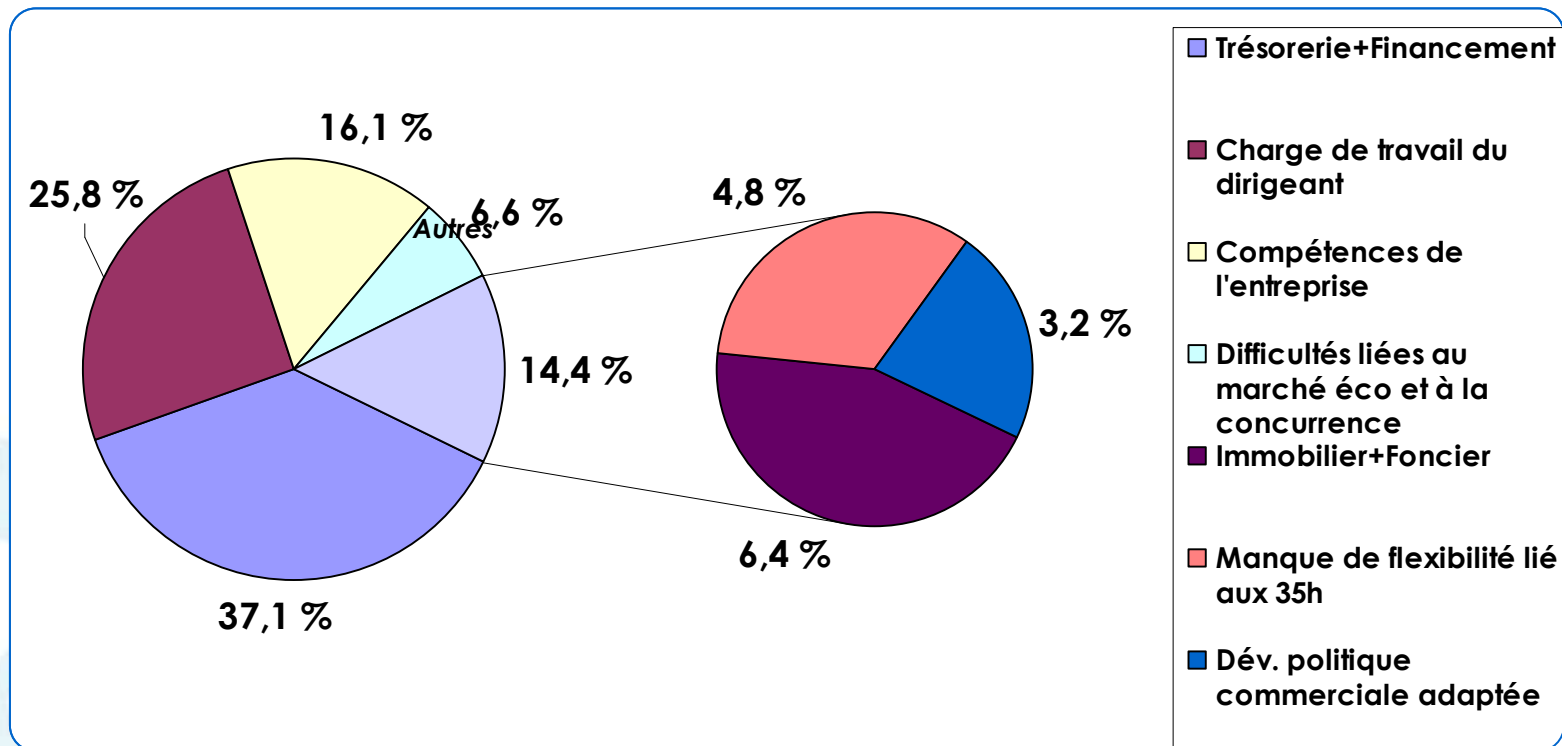
Constat :

pour les entreprises « menacées (CA à la baisse) », 86 % n'ont pas d'innovation.

► Les freins au développement : *multiples*

→ **88 %** des dirigeants ont repéré des freins au développement.

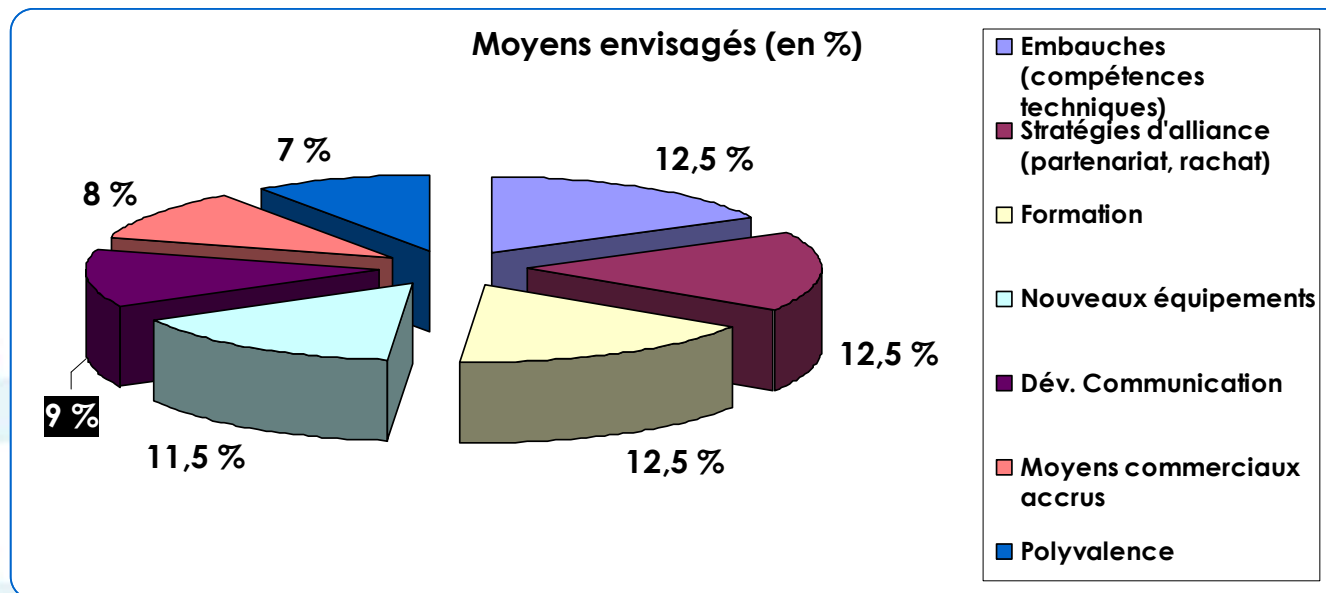
Parmi les plus importants : **1)** Trésorerie/Financement ; **2)** Charge de travail trop importante du dirigeant ; **3)** Compétences de l'entreprise.



► Les projets stratégiques à court et moyen terme (1 à 3 ans) : variés

→ Parmi les projets mentionnés, il s'agit de :

- Se diversifier pour **29 %** des entreprises,
- Réduire les coûts (**15 %**),
- Améliorer la compétitivité (**15 %**),
- Réduire les dysfonctionnements (**15 %**),
- Racheter/Céder une entreprise (**10 %**).



Les moyens pour réaliser ses projets sont également variés

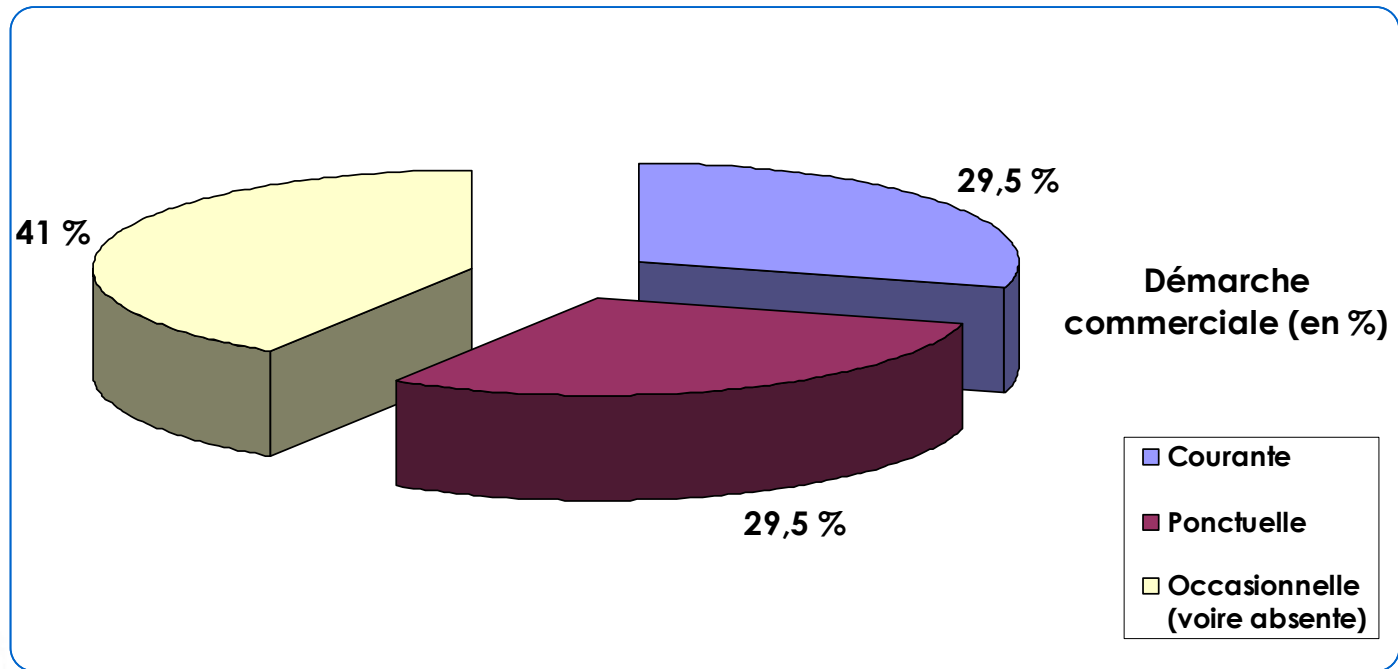
► **La démarche commerciale : courante ... pour un tiers des entreprises**

→ **41.5 %** des entreprises n'ont pas peu ou très peu de démarche commerciale.

75 % des entreprises menacées (CA à la baisse) n'ont pas ou ponctuellement de démarche commerciale.

Démarche commerciale orientée vers

- PME-TPE : 44.5 %**
- Grands comptes : 24 %**
- Marchés publics : 17 %**
- Particuliers : 14 %**





b) Recrutements et difficultés liées à la formation





► Les recrutements : de nombreuses difficultés

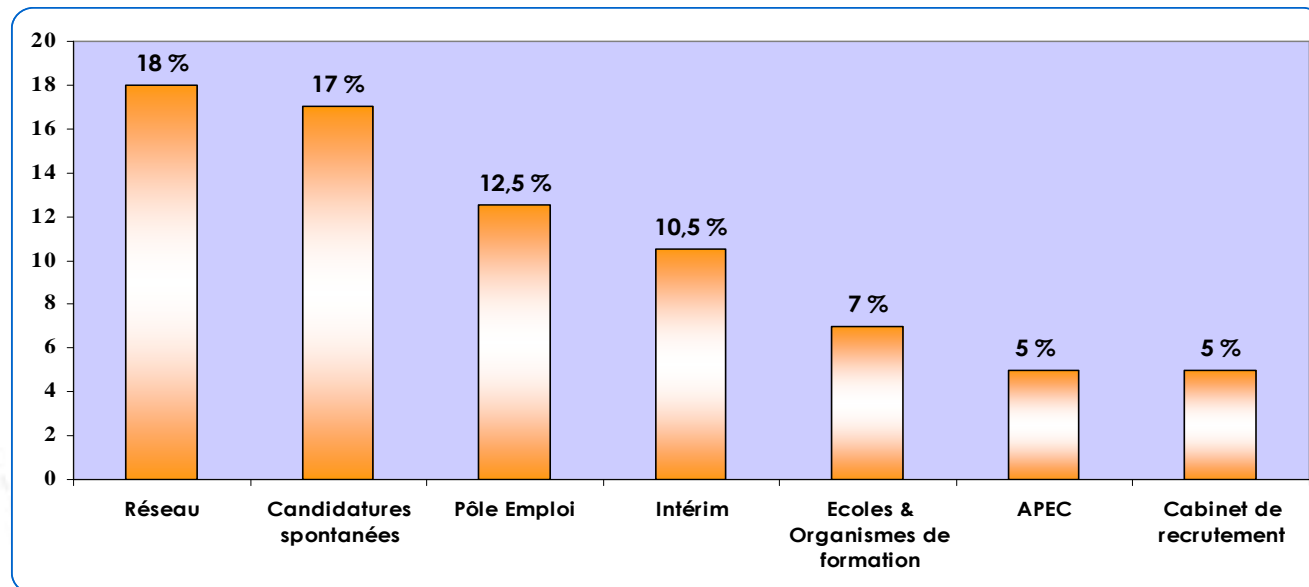
→ 62.5 % des entreprises avec des difficultés de recrutement.

Les raisons les plus souvent invoquées par les dirigeants :

- Pour 22.5 %, les candidats ne correspondent pas à leurs attentes,
- Pour 19.5 %, les candidats ne sont pas assez nombreux,
- Pour 19.5 %, les candidats ne sont pas immédiatement opérationnels.

Les principaux canaux de recrutement :

Le réseau et les candidatures spontanées.





► **Les recrutements repérés par les capteurs : nombreux**

→ **62.5 %** des entreprises rencontrées avec recrutements.

Observation : tous les postes déclinés (hors celui de télé conseiller) nécessitent une **formation technique**, une certification ou un diplôme depuis le BAC professionnel au diplôme d'Ingénieur.

► Les métiers identifiés en difficulté de recrutement

- Process (ingénieur)
- Chargé d'affaire
- Bureau d'étude
- Dessinateur
- Technico commercial (itinérant)
- Technicien (industriel)
- Conducteur de travaux
- Chefs d'équipe
- Automaticien
- Comptable
- Tourneur fraiseur
- Opérateur
- Câbleur
- Usineur
- Régleur
- Soudeur
- Ajusteur
- Télé conseiller



► **La formation : des besoins réguliers ... contrecarrés par de nombreuses difficultés**

Difficultés plutôt :

Organisationnelles et liées à la motivation des salariés (32,5 %)	⇒ Gérer les absences ⇒ Mobiliser/motiver les salariés	19,5 % 13 %
Liées à l'offre de formation et à son mode de financement (36,5%)	⇒ Trouver une offre de formation adaptée ⇒ Trouver des financements ⇒ Trouver une offre de formation locale	14,5 % 13 % 9 %

- **49 %** des dirigeants ont des difficultés pour former (et se former) par manque d'informations,
33.5 % par manque de temps,
10.5 % par manque de formations locales.



c) Mutations et anticipation des besoins en compétences





► **Vieillesse des salariés et stratégie de remplacement : des besoins à anticiper**

- **9 %** de salariés âgés de plus de 55 ans sur l'effectif total des entreprises visitées (soit une centaine de salariés de plus de 55 ans).

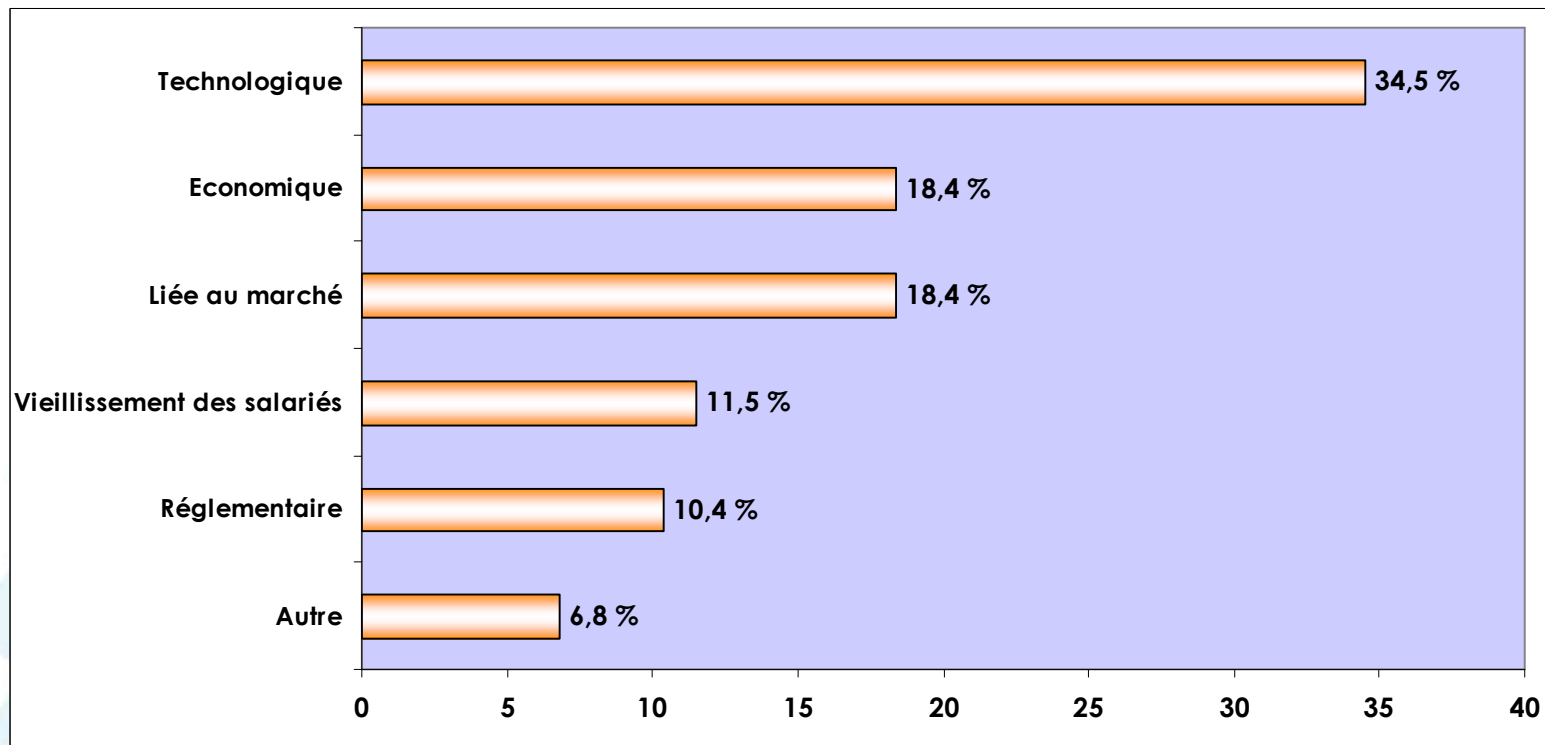
- Pour **71 %** des entreprises visitées, les **départs à la retraite** sont estimés **stratégiques** :
 - **39 %** des métiers plutôt liés à l'Industrie = Usineurs, Affûteurs, Bobineurs, Tourneurs, Opérateurs pré-presses et chefs d'atelier.
 - **36 %** des métiers plutôt liés au Bâtiment = Grutiers, Peintres, chefs d'équipes, maintenance, méthode...
 - **14 %** pour des fonctions type DG, Directeurs commerciaux, chargés d'affaires, commerciaux, postes administratifs.

- **38 %** des entreprises ont mentionné une stratégie de remplacement (Tutorat, formation en interne, recrutement, contrat d'apprentissage)...

- ... **62 % des entreprises n'ont pas de stratégie de remplacement.**

► Mutations & Métiers : des compétences en évolution

→ 78 % des dirigeants ont identifié des mutations avec impacts sur les métiers, les mutations de **type technologique** apparaissent en tête de liste.





III. Paroles de chefs d'entreprise





► **Liste des sujets évoqués spontanément**

- **Les difficultés intergénérationnelles de communication et de vision** (culture de l'entreprise).
- **Les lourdeurs administratives** (nombre et complexité des dossiers).
- **Le manque d'attractivité du territoire** (les difficultés de recrutement des techniciens, des ingénieurs et des cadres).
- **Le déficit d'image des TPE et PME.**
- **Les entreprises locales ne se sentent pas soutenues** (effectuer les choix de prestataires non pas uniquement sur le coût mais sur un ensemble de données : qualité, réputation, fiabilité, coût).
- **Des BAC et BTS scientifiques en difficulté de rédaction** (synthèses, comptes-rendus à destination des agences de contrôle).
- **Un besoin en formation de techniciens lié aux projets d'infrastructure du territoire** (déploiement FTTH Eure, LNPN).



IV. Paroles de partenaires





► **Commentaires recueillis à l'issue de la restitution aux partenaires**

- **S'appuyer sur des « entreprises modèles » comme vitrine de l'excellence du territoire** (identifier les points forts, les réussites, les capitaliser afin de les transférer à d'autres entreprises).
- **Construire une "cohorte" avec les dirigeants** conserver le contact pour mesurer l'impact de nos actions et trouver des leviers dans le développement de notre territoire.
- **Le lien établi entre la relation économique et le social est important** (nous ne pouvons plus raisonner seulement en termes de RH, il s'agit également de tenir compte des aspects économiques : trésorerie, concurrence, mutations économiques...).
- **L'émergence de besoins explicites** (un point pour aller plus loin dans notre offre de services).
- **Travailler sur les paradoxes** (tenter de les lever).
- **La GPTEC est un axe essentiel dans le développement des territoires** (une de ses forces est de créer des partenariats multiples entre différents acteurs).
- **Les entreprises ont conscience de leur ancrage et de leur rôle territorial**
- **Le partenariat avec les entreprises est primordial pour la mise en place d'une stratégie de GPTEC sur notre territoire**
- **Il s'agit de co-construire en lien avec les entreprises.**



V. Propositions d'actions





► Déclinaison d'actions issues de l'expérimentation :

Soutenir :

- le développement de l'activité export.
- la recherche & le développement.
- la diversification des activités et la démarche commerciale.
- la recherche de compétences.
- l'anticipation des besoins en compétences.

Développer :

- l'information sur l'offre de formation et ses modes de financement.
- les leviers d'action contre les freins au développement.
- le partenariat avec les entreprises pour construire ensemble une vitrine de l'excellence du territoire.

Répondre :

- aux sujets évoqués spontanément par les chefs d'entreprise.



► **Elaboration de fiches actions en groupe de travail :**

- La veille territoriale axée sur l'évolution des métiers,
- La proposition de solutions clés en main aux entreprises du territoire pour la préservation des compétences,
- Le temps partagé,
- Salon « Parcours France »,
- Développement commercial de l'entreprise,
- Des entreprises « Vitrine » d'excellence du territoire,
- La Plateforme « Outil de diagnostic territorial ciblé ».

► **Actions initiées :**

- Information sur le concept du temps partagé,
- Participation au salon Parcours France,
- Plan d'action pyramide des âges : contrat de génération.



Maison de l'Emploi et de l'Entreprise du bassin d'Evreux

300, Rue Clément Ader – ZA du Long Buisson
27 000 EVREUX

Téléphone : 02 32 23 66 30

Mail : contact@md3e.fr

Site Internet : www.md3e.fr

Principaux financeurs

