

Juin 2012 - N° 103



La gestion territoriale des emplois et des compétences en Romorantinois

La **Maison de l'Emploi de l'arrondissement de Romorantin** a pour vocation de faciliter la détection des capacités disponibles localement et d'orienter la mise en place d'actions de formation qui permettent 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**. Faisant suite à l'enquête réalisée en 2010, la Maison de l'Emploi et ses partenaires ont entrepris de **rencontrer les responsables d'entreprise du bassin afin de cerner au mieux leurs besoins en compétences nouvelles et en renouvellement de personnel** (départs à la retraite), mais aussi leurs pratiques en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines. Plus de 380 entreprises ont été rencontrées en 2011, employant ensemble un peu moins de 9 000 salariés. Cette démarche se poursuit en 2012.

Dans un contexte économique peu favorable (en 2011, les chiffres d'affaires étaient stables globalement dans 1 établissement sur 2 et en baisse dans 2 sur 10, davantage dans le commerce et surtout la construction), **les entreprises du bassin de Romorantin ne manquent pas de projets**. Une sur trois était engagée dans une **démarche de développement ou de diversification** (au moment de la rencontre) ; elles étaient un peu plus nombreuses encore à projeter de le faire. D'ailleurs, des **recrutements étaient envisagés dans 4 établissements sur 10**.

L'**évolution des métiers** devrait s'avérer **importante** dans un avenir proche pour 1 entreprise sur 3. Cette évolution sera fréquemment liée à des investissements dans des techniques nouvelles. En revanche, il est **peu souvent envisagé d'intégrer des métiers nouveaux** ou de se doter de compétences nouvelles (2 cas sur 10 seulement). Le contenu des postes sera modifié et le personnel concerné sera formé en conséquence. La préférence donnée aux salariés en place peut être également influencée par le fait qu'une majorité des chefs d'entreprise éprouvent des **difficultés à trouver localement les compétences ou métiers qu'ils recherchent** (6 sur 10). Le déficit est plus particulièrement marqué dans la construction, l'hôtellerie-restauration, la mécanique et le travail des métaux, les métiers de bouche. Les responsables pointent le **manque de motivation et le manque d'attrait** pour les postes proposés. Si certains peuvent rebuter (horaires atypiques par exemple), il y aurait surtout une **grande méconnaissance des opportunités** offertes sur le bassin. Les besoins des entreprises ne sont pas nécessairement pointus puisque **la moitié d'entre elles ont encore des postes peu ou pas qualifiés**, qui concerneraient un petit tiers de leur effectif, tous secteurs d'activités confondus. **Aucun dirigeant ne pense qu'ils sont appelés à disparaître**, au moins dans les prochaines années.

380 dirigeants témoignent

Cette situation est à rapprocher d'un constat assez alarmant réalisé par plusieurs responsables : près de 2 sur 10 ont décelé chez leurs salariés des **lacunes dans les savoirs de base** (1 sur 3 dans la construction). Le **faible niveau de formation de la main-d'œuvre** sur le bassin Romorantinois est une opinion très largement partagée, ce que corroborent les statistiques.

Pour les dirigeants, **la bonne marche et le développement de leur entreprise** sont les **défis majeurs** auxquels ils doivent faire face ; les enjeux liés aux ressources humaines ne viennent qu'ensuite. Les préoccupations peuvent évidemment varier selon la taille de l'entreprise. **Le remplacement des salariés partant en retraite n'apparaît pas comme une difficulté spécifique**. En effet, si 22 % (globalement) ont plus de 50 ans, seulement 7 % devraient cesser le travail dans les 3 ans qui viennent. **La problématique des seniors** est par ailleurs **le plus souvent ignorée**. Les **actions collectives** (analyse de la pyramide des âges) et **l'identification des compétences stratégiques sont privilégiées**, surtout dans l'industrie et la construction. Lorsque ces dernières sont pointées, leur pérennisation constitue un objectif prioritaire. Là encore, le déficit de candidats à la formation dans les métiers concernés pose problème. On remarque parallèlement que certains dispositifs tels que la **VAE** (valorisation des acquis de l'expérience) et le **bilan de compétences** sont encore **peu répandus**.

L'environnement des entreprises est également important. De nombreux responsables pointent des **services dont l'absence ou l'insuffisance représentent une gêne au développement** de leur activité. Les carences les plus fréquemment relevées concernent les transports collectifs, les services postaux et l'Internet haut débit. Malgré tout, le moral est bon puisqu'en **très grande majorité, les dirigeants se déclarent optimistes** pour l'avenir.

Sommaire

1. Données de cadrage	3
Moyenne d'âge	4
Travailleurs handicapés.....	4
Apprentis	5
Contrats de professionnalisation	5
2. Situation économique et perspectives.....	6
Evolution du chiffre d'affaires	6
Le marché.....	6
Développement et/ou diversification.....	6
Transmission, cession de l'entreprise, cessation d'activité	7
Ambitions à court/moyen terme pour l'entreprise	7
3. L'évolution des métiers et ses conséquences	8
Métiers nouveaux	8
Investissement dans les techniques nouvelles.....	8
Les principaux enjeux identifiés.....	9
Compétences nouvelles envisagées	9
Recrutements envisagés	9
Difficultés de recrutement.....	10
Compétences rares	10
Postes peu ou pas qualifiés.....	11
4. La formation, pratiques et besoins.....	12
Des carences dans les savoirs de base et les langues.....	12
Questions générales.....	13
5. Les ressources humaines	14
Les seniors et la problématique des départs en retraite.....	14
Les actions de gestion des ressources humaines mises en place pour les seniors.....	14
6. L'environnement.....	15
L'absence ou l'insuffisance de services peut constituer une gêne au développement.....	15
Information du personnel.....	16
L'opinion des chefs d'entreprise sur l'avenir.....	16

1. Données de cadrage

> **381** fiches entreprise exploitables
> Les entreprises emploient un total de **8 907 salariés**

Répartition par secteurs d'activité

Secteur	Nb entreprises	%
Agriculture	6	1,6%
Industrie	84	22,0%
Construction	71	18,6%
Commerce	96	25,2%
Services	124	32,5%
Total	381	100,0%

Répartition par Communauté de Communes

Communauté de Communes	Nb entreprises	%
Cher-Sologne	39	10,6%
Cœur de Sologne	60	16,3%
Controis	5	1,4%
Pays de Chambord	9	2,4%
Romorantinais et Monestois	122	33,1%
Sologne des Etangs	31	8,4%
Sologne des Rivières	53	14,4%
Val de Cher - Saint-Aignan	50	13,6%
Total	369	100,0%

Répartition par taille

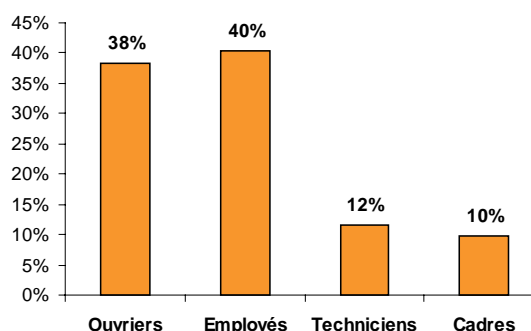
Effectif	Nb entreprises	%
0 salarié	15	3,9%
1 salarié	18	4,7%
2 ou 3	33	8,7%
4 ou 5	60	15,7%
6 à 9	84	22,0%
10 à 19	71	18,6%
20 à 49	59	15,5%
50 à 99	24	6,3%
100 et plus	17	4,5%
Total	381	100,0%

> 129 entreprises disposent d'un organigramme sur les 171 comptant au moins 10 salariés, soit 75 %.

Répartition des salariés par grand secteur d'activités et par sexe

Secteur	Nb de salariés	Total %	Dont femmes %
Agriculture	46	0,5%	60,9%
Industrie	3 422	38,4%	32,3%
Construction	1 091	12,2%	9,2%
Commerce	1 215	13,6%	37,8%
Services	3 133	35,2%	55,5%
Total	8 907	100,0%	38,5%

Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle



sur 343 entreprises pour lesquelles la répartition est connue

Moyenne d'âge

Répartition des entreprises selon l'âge moyen des salariés

Age des salariés	Nb d'entreprises	Part
Moins de 40	131	43,8%
40-44	102	34,1%
45-49	57	19,1%
50-54	6	2,0%
55 et plus	3	1,0%
Total	299	100,0%

> 299 réponses exploitables. Dans plus de 4 entreprises sur 10, la moyenne d'âge est inférieure à 40 ans. Celles où la moyenne d'âge est la plus élevée sont pour la plupart de très petite taille.

Travailleurs handicapés

Part des travailleurs handicapés par grand secteur

Secteur	Effectif total	Travailleurs handicapés	Part en %
Agriculture	26	2	7,7%
Commerce	309	17	5,5%
Construction	288	14	4,9%
Industrie	2 828	116	4,1%
Services	1 960	146	7,4%
Total	5 411	295	5,5%

> 70 entreprises ont des travailleurs handicapés soit 18 % du total.

> 295 travailleurs handicapés au total (dont ceux des ESAT). Ils représentent 5,5 % des effectifs des entreprises qui en emploient.

Répartition des entreprises employant des handicapés selon le nombre de travailleurs handicapés

Effectifs handicapés	Nb d'entreprises
1	30
2	15
3 ou 4	6
5 à 9	12
10 à 19	6
20 et plus	1

Apprentis

Part des apprentis par grand secteur

Secteur	Effectif total	Apprentis	Part en %
Industrie	1 839	60	3,3%
Construction	629	72	11,4%
Commerce	651	32	4,9%
Services	1 209	55	4,5%
Total	4 328	219	5,1%

> 106 entreprises ont des **apprentis** soit **28 %** du total.

> 219 apprentis au total. Ils représentent **5,1 % des effectifs** des entreprises qui en emploient.

Répartition des entreprises employant des apprentis selon le nombre d'apprentis

Effectifs apprentis	Nb d'entreprises
1	55
2	28
3	10
4 ou 5	8
6 à 9	3
10 et plus	1

Contrats de professionnalisation

Répartition des salariés en contrat de professionnalisation par grand secteur

Secteur	Salariés en contrat pro
Industrie	8
Construction	4
Commerce	6
Services	10

> 18 entreprises ont des salariés en **contrat de professionnalisation** soit **5 %** du total. La plupart en ont 1 ou 2, le maximum étant de 4.

> 28 salariés au total. Ils représentent **1,9 %** des effectifs des entreprises qui en emploient.

2. Situation économique et perspectives

> Globalement, les chiffres d'affaires sont stables dans 1 établissement sur 2 et en baisse dans 2 sur 10. Les évolutions sont plus souvent négatives dans le commerce et surtout la construction.

> A part dans l'industrie et l'agriculture (mais petit nombre d'entreprises dans ce secteur), le marché des entreprises est essentiellement local ou régional.

> 78 entreprises (28 %) ont des développements ou diversifications en cours.

> 94 entreprises (35 %) envisagent des développements ou diversifications

> 31 entreprises ont à la fois des projets en cours et envisagés

Evolution du chiffre d'affaires

Répartition des entreprises selon l'évolution du chiffre d'affaires par secteur (en %)

Secteur	Non réponse	En baisse	Stable	En hausse
Agriculture	0%	0%	67%	33%
Industrie	1%	11%	51%	37%
Construction	1%	28%	42%	28%
Commerce	0%	22%	47%	31%
Services	2%	19%	54%	25%
Total	1%	19%	50%	30%

Le marché

Répartition des entreprises selon la nature géographique du marché par secteur (en %)

Secteur	Non réponse	Local	Régional	National	A l'export
Agriculture	0%	0%	17%	50%	33%
Industrie	1%	18%	19%	39%	23%
Construction	0%	54%	42%	3%	1%
Commerce	3%	69%	13%	10%	5%
Services	3%	42%	24%	26%	5%
Total	2%	45%	23%	21%	9%

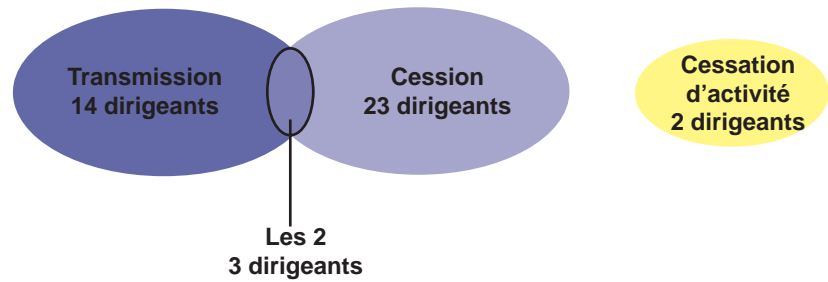
Développement et/ou diversification

Part des entreprises ayant des projets de développement/diversification selon le secteur...

Secteur	...En cours	...Envisagés
Agriculture	20%	0%
Industrie	31%	27%
Construction	23%	25%
Commerce	19%	53%
Services	36%	37%
Total	28%	35%

Transmission, cession de l'entreprise, cessation d'activité

- > 17 responsables souhaitent transmettre leur entreprise (5 %) ;
- > 26 souhaitent la vendre (7 %). 3 en commun avec transmission.
- > On peut supposer que la transmission est comprise au sein de la famille, tandis que la vente concerne des personnes extérieures à celle-ci.
- > 2 responsables seulement ont déclaré vouloir cesser leur activité (sans transmission ni cession)



Ambitions à court/moyen terme pour l'entreprise

Classement des ambitions selon l'ordre décroissant du nombre de réponses (plusieurs réponses possibles)

- > Plusieurs réponses étaient possibles. **Plus de 7 responsables sur 10** n'ont d'autre ambition que de **stabiliser la situation de leur entreprise**. Moins d'un sur 10 va prospecter de nouveaux marchés à l'étranger.

	Nb entreprises	%
Stabiliser la situation actuelle	262	71,4%
Lancer de nouveaux produits	129	35,1%
Prospecter de nouveaux marchés en France	97	26,4%
Lancer de nouveaux services	82	22,3%
Prospecter de nouveaux marchés à l'étranger	30	8,2%
Total	367	100,0%

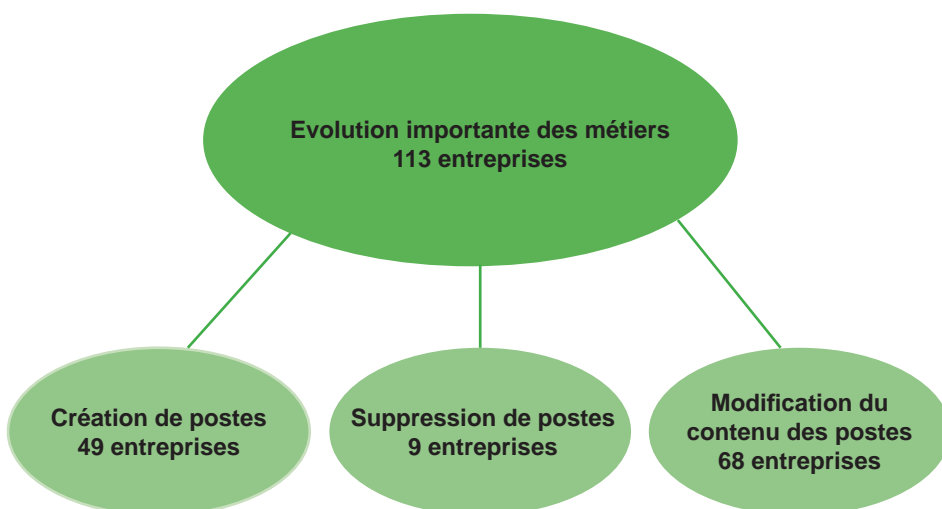
3. L'évolution des métiers et ses conséquences

> Un tiers des responsables pensent que l'évolution des métiers de leur entreprise sera importante à court ou moyen termes. Celle-ci s'accompagnera d'abord d'une modification du contenu des postes. **Très peu de suppressions** sont envisagées.

> A part les modifications, les évolutions portent sur un nombre limité de postes (lorsque celui-ci a été estimé).

> 30 entreprises devraient intégrer des **métiers nouveaux**. Il s'agit le plus souvent de métiers absents de l'entreprise mais très connus par ailleurs (secrétaire par exemple). On voit également apparaître de **nouvelles spécialités** liées en particulier à la maîtrise de l'énergie.

> Une centaine d'entreprises (27 %) ont prévu d'investir dans des **techniques nouvelles** pouvant faire évoluer l'activité de leur entreprise et de leurs métiers.



Métiers nouveaux

Quelques exemples de métiers nouveaux qui devraient être intégrés prochainement dans les entreprises :

- poseurs de panneaux photovoltaïques
- monteur maison ossature bois
- spécialiste entretien chaudière bois
- recyclage déchets
- métiers de la logistique avec le e-commerce / préparateur de commandes
- un pâtissier pour réactualiser la tarte tatin

Investissement dans les techniques nouvelles

Répartition par secteur des entreprises ayant prévu d'investir dans des techniques nouvelles

Secteur	Nb entreprises
Agriculture	3
Commerce	18
Construction	13
Industrie	31
Services	33

Répartition des entreprises ayant prévu d'investir dans des techniques nouvelles selon l'échéance prévue de cet investissement

Echéance	Nb entreprises	%
Moins de 6 mois	49	53%
De 6 mois à 1 an	21	23%
De 1 à 2 ans	18	19%
2 ans et plus	5	5%
Total	93	100%

Les principaux enjeux identifiés

Les principaux enjeux identifiés par les responsables pour les 3 ans à venir
classement décroissant selon le nombre de citations
(plusieurs réponses possibles)

> Parmi les 6 propositions qui étaient faites, **deux enjeux ressortent assez nettement** ; ils tiennent à la marche de l'entreprise (son marché, son avenir, son développement). Les enjeux propres aux ressources humaines ne viennent qu'en suite. A noter que les évolutions technologiques recueillent très peu de citations.

Enjeu	Nb de citations	En % des citations
Le marché : la concurrence, la qualité des produits ou des services	199	28%
L'avenir de votre entreprise : son financement, ses investissements, ses développements...	170	24%
L'organisation du travail : la polyvalence, l'implication des salariés	136	19%
La formation : le maintien / le développement des compétences	106	15%
L'emploi : la pyramide des âges, le recrutement, les rémunérations	64	9%
La technologie : les évolutions et changements de l'environnement technique	37	5%
Total des citations	712	100%

Compétences nouvelles envisagées

Moyen de répondre aux besoins de compétences nouvelles

> 62 entreprises (moins de 2 sur 10) envisagent de se **doter de compétences ou savoir-faire nouveaux**.

> Les moyens d'y parvenir se répartissent à part presque égale entre la formation interne et les recrutements. La sous-traitance n'apparaît pas comme une réponse appropriée.

Sur 62 réponses	Nb de citations
Développement des compétences en interne (formation)	31
Recrutements externes	33
Achat de prestation / sous-traitance	4

Recrutements envisagés

Part des entreprises envisageant de recruter selon le secteur

> **4 entreprises sur 10 (154) envisagent de recruter**. La proportion est un peu plus importante dans les services, moins dans le commerce.

Secteur	Nb entreprises	% dans le secteur
Agriculture	3	50%
Industrie	35	42%
Construction	27	38%
Commerce	31	32%
Services	58	47%
Total	154	40%

Répartition des recrutements envisagés selon la CSP et l'échéance

CSP	Immédia- tement	Dans les 3 mois	Dans les 6 mois	Dans les 12 mois	1 an et plus	Total	Part en % suivant la CSP
Ouvriers	45	20	11	23	8	107	19%
Employés	45	164	19	19	107	354	63%
Techniciens	37	5	3	5	11	61	11%
Cadres	13	4	4	4	2	27	5%
Autres	7	2	4	1	1	15	3%
Total	147	195	41	52	129	564	100%
Part en % suivant l'échéance	26%	35%	7%	9%	23%	100%	

> Les **besoins en recrutement** pour les entreprises ayant répondu positivement s'élevaient à 564 postes. **Plus de 60 % sont des employés.** Les besoins apparaissent assez urgents : plus de la moitié devaient être pourvus avant 3 mois (à la date de la visite). Ces résultats paraissent élevés au regard des offres réellement déposées habituellement sur le bassin, mais l'expérience montre que l'écart est important entre les intentions et la concrétisation.

> **6 responsables sur 10** (221 entreprises) déclarent rencontrer des **difficultés à trouver localement les compétences** ou métiers qu'ils recherchent. Ils sont davantage encore dans l'industrie (2 sur 3) et la construction (3 sur 4).

> Ont été cités de **nombreux métiers de la construction** (notamment des charpentiers-couvreurs et des maçons), de l'hôtellerie-restauration, de la mécanique et du travail des métaux, des métiers de bouche.

> Dans l'immense majorité des cas, **les responsables déplorent un manque de qualification et de compétences** dans le bassin romorantinais. Parmi les « autres », deux motifs ressortent nettement, le manque de motivation et le manque d'attrait pour le métier (souvent lié à des horaires atypiques).

> **Un peu moins de la moitié des responsables** (167, soit 44 %) **ont identifié des compétences rares** et des métiers importants au sein de leur entreprise. Cette proportion est plus élevée dans l'industrie et la construction.

> Ces compétences rares ne sont pas nécessairement des métiers « pointus ». Ils apparaissent le plus souvent stratégiques pour la bonne marche de l'entreprise. Dans les entreprises concernées, la **pérennisation de ces savoir-faire constitue une priorité** : 136 (84 %) y ont réfléchi. 1 sur 3 environ de celles-ci (48) disent rencontrer des difficultés pour parvenir à cette pérennisation. Un des obstacles les plus souvent cités est le déficit de candidats à la formation dans les métiers proposés

Difficultés de recrutement

Part des entreprises éprouvant des difficultés de recrutement selon le secteur

Secteur	Nb entreprises	% dans le secteur
Agriculture	2	33%
Industrie	56	67%
Construction	54	76%
Commerce	38	40%
Services	71	57%
Total	221	58%

Motifs des difficultés

	Nb de citations	En % des citations
Manque de qualification et compétences en local	156	68%
Manque de mobilité	29	13%
Autre	46	20%

Compétences rares

Part des entreprises ayant identifié des compétences rares et les métiers importants selon le secteur

Secteur	Nb entreprises	% dans le secteur
Agriculture	2	33%
Industrie	51	61%
Construction	39	55%
Commerce	29	30%
Services	47	38%
Total	167	44%

Postes peu ou pas qualifiés

> La moitié des entreprises (51 %) ont des postes peu ou pas qualifiés. Au total, cela représenterait 1 900 postes pour celles qui sont concernées, soit un petit tiers de leur effectif. Cette proportion est plus élevée dans le commerce ; à l'opposé, elle est faible dans la construction.

> 1 entreprise sur 2 a moins de 30 % de postes peu ou pas qualifiés. Plus d'une sur 10 en a 75 % ou plus. Ces dernières sont souvent de petite taille.

> Près de 6 responsables sur 10 estiment qu'ils pourront être maintenus tels quels à court ou moyen terme (111 entreprises). 42 % jugent qu'ils devront évoluer (79). A noter qu'aucun ne pense qu'ils sont appelés à disparaître prochainement.

Répartition des postes peu ou pas qualifiés et des entreprises selon le secteur

Secteur	Nb entreprises	% du secteur	Nb de postes	% des postes
Agriculture	4	67 %	18	51 %
Industrie	54	64 %	857	32 %
Construction	29	41 %	104	16 %
Commerce	44	46 %	277	43 %
Services	64	52 %	650	31 %
Total	195	51 %	1 899	31 %

Répartition des entreprises ayant des postes peu ou pas qualifiés selon le poids de ceux-ci dans leur effectif

Part d'emplois non qualifiés	Nb d'entreprises	%
Moins de 15 %	42	23%
15 à 30 %	53	28%
30 à 50 %	31	17%
50 à 75 %	35	19%
75 à 90 %	9	5%
90 % et plus	16	9%
Total	186	100%

4. La formation, pratiques et besoins

> 42 % (158) des responsables **prévoient de manière annuelle les actions de formation.**

> 73 % (262) agissent au coup par coup selon leurs besoins.

> 25 % (88) font les deux.

> Des **actions de formation** ont été identifiées en 2011 pour **220 entreprises** (58 %). Dans celles-ci, **2 760 salariés ont été concernés**, soit 31 % de leur effectif total. Les efforts sont moins fournis dans la construction et les services.

> 65 responsables (17 %) ont décelé chez leurs salariés des **lacunes dans les savoirs de base**. Cette proportion s'élève à 32 % dans la construction (7 % seulement dans le commerce). Elle est un peu supérieure à la moyenne en Sologne des Rivières (23 %).

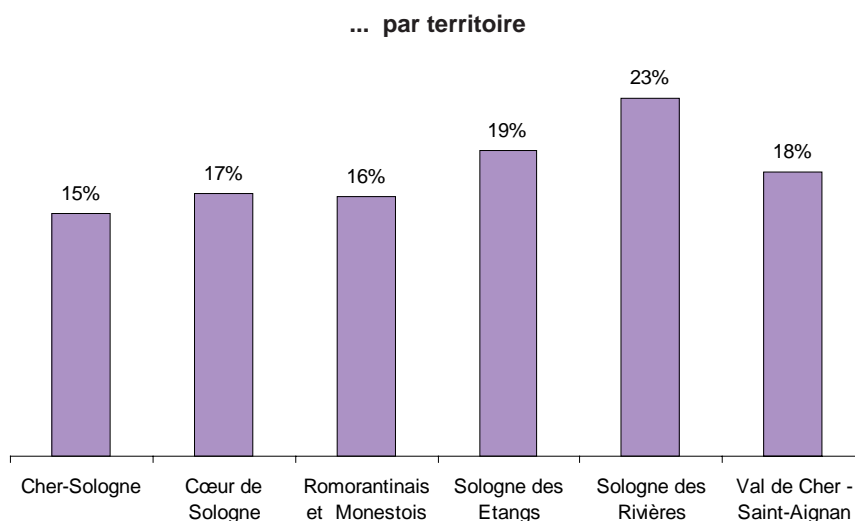
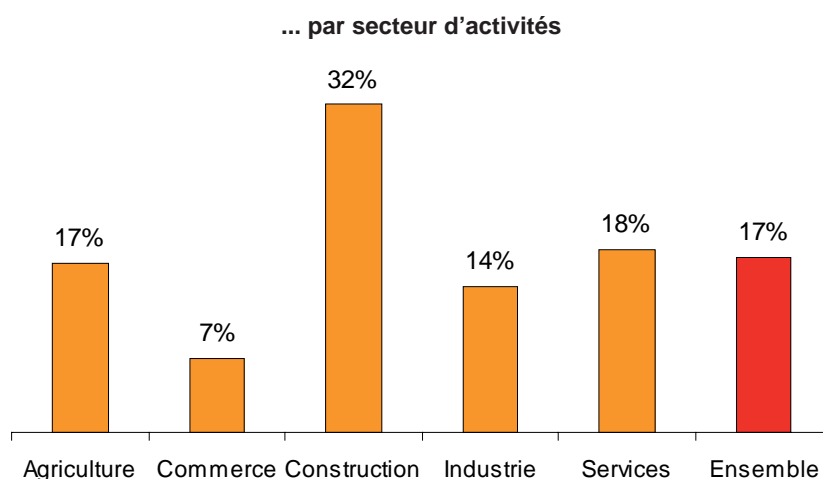
> 44 responsables (12 %) ont décelé chez leurs salariés des **lacunes en langues étrangères**. Il n'y en a quasiment pas dans le commerce et la construction. Parmi ces entreprises, des formations en anglais sont organisées dans 1 cas sur 3 (15). Quand ce n'est pas réalisé, des formations sont envisagées dans une dizaine d'entreprises.

Part des entreprises ayant effectué des actions de formation en 2011 et part des effectifs concernés selon le secteur d'activités

Secteurs	Part entreprises	Part salariés
Agriculture	67%	65%
Industrie	61%	29%
Construction	55%	19%
Commerce	64%	44%
Services	52%	32%
Total	58%	31%

Des carences dans les savoirs de base et les langues étrangères

Part des salariés présentant des lacunes sur les savoirs de base...



Questions générales

> Moins de 3 entreprises sur 10 font appel au DIF, 2 fois moins à la VAE

Nombre et part des entreprises sur 3 thématiques

	Nombre	%
Recours au DIF	106	28%
Recours à la VAE	58	15%
Besoins en Recherche & Développement	31	8%

Nombre et part des entreprises ayant initié une démarche de développement durable selon le secteur

> 1 entreprise sur 3 a initié une démarche dans le domaine du développement durable. Hormis l'agriculture, les proportions sont assez proches selon les secteurs (un léger avantage néanmoins au commerce et aux services). 5 responsables seulement ont indiqué avoir des besoins en ce domaine.

Secteurs	Nombre	%
Agriculture	0	0%
Industrie	23	27%
Construction	20	28%
Commerce	34	35%
Services	43	35%
Total	120	32%

5. Les ressources humaines

Les seniors et la problématique des départs en retraite

Part des salariés de 50 ans et plus par tranche d'âge selon le secteur

Secteurs	50/55 ans		55/60 ans		60 ans et plus		Total seniors	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Agriculture	6	19%	0	0%	3	9%	9	28%
Commerce	93	10%	48	5%	10	1%	151	16%
Construction	79	9%	75	8%	6	1%	160	18%
Industrie	389	14%	273	10%	44	2%	706	26%
Services	331	12%	171	6%	44	2%	546	20%
Total	898	12%	567	8%	107	1%	1572	22%

> 231 entreprises ont des salariés de 50 ans et plus. Ils sont au total 1 572, soit 22 % de l'effectif total. Proportion supérieure dans l'agriculture et l'industrie, inférieure dans le commerce.

> Les départs en retraite au cours des 3 prochaines années ont été identifiés dans 138 entreprises. Au total, leur nombre s'élève à 375, soit 7 % de l'effectif global des entreprises concernées.

> Dans 83 % de ces entreprises (114), il est prévu de remplacer en totalité les départs. Dans 13 % des cas (18 entreprises), il ne devrait y avoir aucune compensation.

> Les raisons du non remplacement de tout ou partie des départs ont été peu renseignées. La mise en place d'une nouvelle organisation du travail et la situation économique ont été le plus souvent citées.

> Environ 200 entreprises ont renseigné les questions sur les actions qu'elles ont mises en place notamment en direction des seniors

> Plusieurs solutions ouvertes aux entreprises pour gérer les âges et la fin de carrière des salariés rencontrent un faible écho : la VAE, le plan seniors, l'adaptation des postes, le bilan de compétences et des missions exceptionnelles.

> Six actions sont à l'inverse mises en œuvre en totalité ou partiellement. Elles concernent davantage des problématiques collectives telles que l'analyse de la pyramide des âges, l'anticipation des changements et l'identification des compétences stratégiques.

Raisons du non remplacement de tout ou partie des départs en retraite

	Nb de citations
La fonction n'a plus lieu d'être	4
Mise en place d'organisation du travail	9
Autre raison	10
dont économique	8

Les actions de gestion des ressources humaines mises en place pour les seniors

Répartition d'actions de gestion des ressources humaines selon leur degré de mise en œuvre

	Oui	Partiellement	Non
Analyse de la pyramide des âges du personnel	57 %	10 %	33 %
Identification des changements à venir et leurs conséquences sur la gestion du personnel (formation, recrutement, etc.)	53 %	10 %	36 %
Identification des compétences rares et des postes clés détenus par les seniors, en vue de la transmission future des savoirs	51 %	16 %	34 %
Réalisation d'un diagnostic des risques sur les différents postes de travail (action préventive)	47 %	15 %	38 %
Prévention des risques d'usure et de maladie professionnelle	43 %	17 %	39 %
Mise en place de binômes sur les postes clés et/ou détenus par ces salariés en fin de carrière	34 %	24 %	41 %
Mise en place d'un entretien de seconde partie de carrière (en plus de l'entretien professionnel)	26 %	23 %	51 %
Encouragement des démarches de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	21 %	8 %	71 %
Mise en place d'un plan seniors	21 %	5 %	74 %
Adaptation des postes au rythme des seniors : aménagement des horaires, temps partiel, télétravail...	19 %	16 %	64 %
Promotion du bilan de compétences	14 %	12 %	74 %
Missions exceptionnelles confiées aux seniors dans le cadre d'un projet	12 %	19 %	70 %

Classement effectué selon la part décroissante des réponses positives

6. L'environnement

L'absence ou l'insuffisance de services peut constituer une gêne au développement

> 119 entreprises (31 %) ont déclaré que l'absence ou l'insuffisance de certains services avait entravé le développement de leur activité. L'industrie est un peu plus concernée que les autres secteurs. Parmi les territoires, le Controis, la Sologne des Rivières et Val de Cher – Saint-Aignan apparaissent comme les plus touchés.

Part des entreprises dont le développement a été gêné par l'absence ou l'insuffisance de services...

...Selon le secteur

Secteur	Nb entreprises	%
Agriculture	2	33%
Commerce	23	24%
Construction	23	32%
Industrie	30	36%
Services	41	33%
Total	119	31%

...Selon la communauté de communes

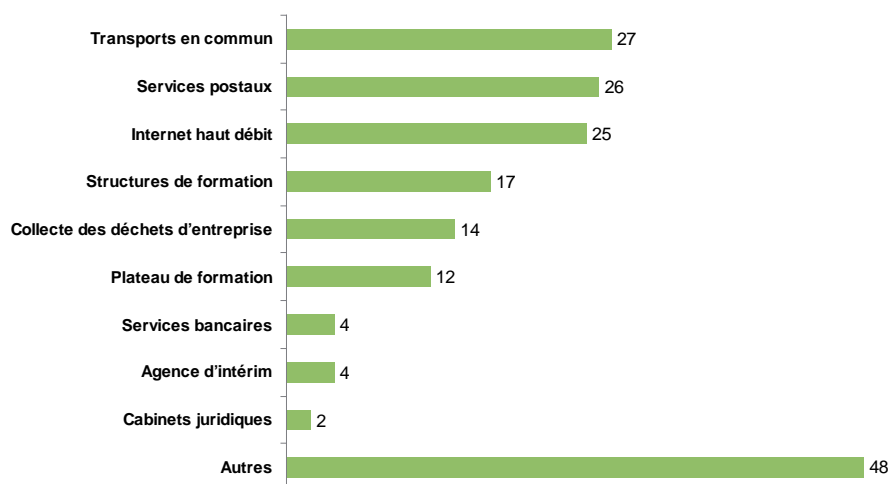
CC	Nb entreprises	%
Cher-Sologne	14	36%
Cœur de Sologne	15	25%
Controis	4	80%
Pays de Chambord	2	22%
Romorantinais et Monestois	25	20%
Sologne des Etangs	5	16%
Sologne des Rivières	25	47%
Val de Cher - St-Aignan	23	46%
Total	113	31%

Nb : compte tenu des faibles effectifs, les pourcentages n'ont qu'une valeur indicative

> Parmi les propositions faites aux responsables, les **carences en transports collectifs, en services postaux et en Internet haut débit** sont les plus souvent citées.

> Parmi la rubrique « autres », une quinzaine de motifs ont trait à la téléphonie (mobile notamment). D'autres thématiques sont également mentionnées à plusieurs reprises : le manque d'attractivité et de dynamisme, le manque de places de stationnement et les problèmes de logement ou d'hébergement temporaire (travailleurs saisonniers).

Classement des services dont l'absence ou l'insuffisance est jugée pénalisante selon le nombre de citations



Information du personnel

> Le Document Unique d'évaluation des risques a été mis en place dans 77 % des entreprises.

> Dans 87 % des entreprises, le personnel reçoit des informations sur l'entreprise, son activité, ses projets. Le plus souvent, sous forme de points réguliers. Dans un nombre non négligeable de cas, cette information se fait au quotidien.

> Dans l'ensemble, 8 responsables sur 10 sont optimistes pour l'avenir, même s'il s'agit d'un optimisme mesuré. Tous les exploitants agricoles sont dans ce cas. Le commerce est très légèrement en retrait.

Modes d'information du personnel

	Part des citations
Points réguliers	54%
Réunions informelles	26%
Réunions exceptionnelles	7%
Autres	13%

L'opinion des chefs d'entreprise sur l'avenir

Répartition des responsables d'entreprise selon leur sentiment sur l'évolution à venir de l'activité

Secteur	Non réponse	Très optimiste	Plutôt optimiste	Plutôt pessimiste	Très pessimiste
Agriculture			100%		
Industrie	5%	4%	77%	13%	1%
Construction	1%	3%	77%	15%	3%
Commerce	1%	3%	74%	22%	
Services	4%	2%	77%	17%	1%
Ensemble	3%	3%	77%	17%	1%

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

Observatoire de l'Economie 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.pilote41.com - infos@observatoire41.com

