

Observatoire régional
de l'information économique
des CCI des Pays de la Loire

PERSPECTIVES & COMPÉTENCES EN PAYS DE LA LOIRE



ENTREPRISES & RESSOURCES HUMAINES



ÉDITION 2009

Les CCI, leader de
l'information économique
sur les entreprises



PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES ET RESSOURCES HUMAINES

OBSERVER POUR COMPRENDRE... COMPRENDRE POUR AGIR

La formation et le développement des compétences constitue un des leviers de compétitivité pour les entreprises. Plus que jamais, dans le contexte économique actuel, une bonne gestion des ressources humaines peut permettre à l'entreprise de tenir le cap.

Dans le cadre de leur dispositif CCI Info Eco, les Chambres de Commerce et d'Industrie des Pays de la Loire ont souhaité mieux connaître les modes d'intégration de la dimension ressources humaines dans les entreprises. Certaines d'entre elles ont mis à profit les baisses d'activités pour mieux préparer le retour de la croissance et élargir ou perfectionner les compétences de leurs équipes. D'autres sont demandeurs d'un accompagnement.

Cet observatoire renforce la capacité des CCI des Pays de la Loire, en collaboration avec leurs partenaires, à adapter leur action au plus près des besoins et des préoccupations des entreprises, et à conforter ainsi leur compétitivité et l'attractivité des territoires.



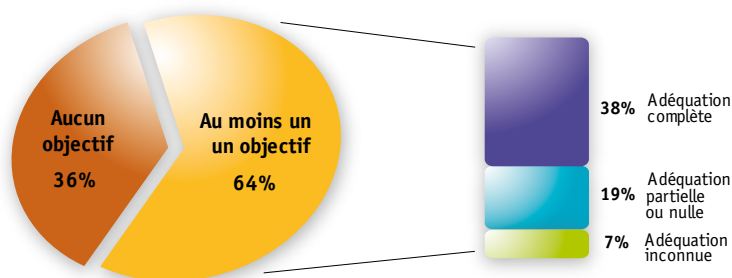
Joël BLANDIN

Président de la CCI
des Pays de la Loire

38% des établissements estimaient fin 2008 avoir les compétences internes en adéquation avec leurs orientations stratégiques

"Pour les prochaines années, quels sont les trois principaux objectifs stratégiques de votre établissement ?"

"Les compétences disponibles au sein de votre établissement sont-elles en adéquation avec ces priorités ?"

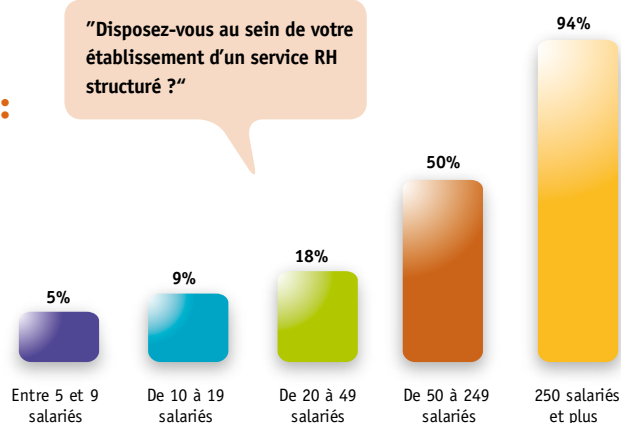


Près des deux tiers des établissements se sont fixé des objectifs stratégiques pour les deux ou trois prochaines années. Pour la plupart d'entre eux (38%), il s'agit de développer leur activité (croissance interne, développement du marché ou des produits) et pour un quart de simplement maintenir leur activité.

Pour 26% des établissements, l'adéquation entre leurs compétences et leurs priorités n'est pas complète ou est difficile à déterminer. Dans les secteurs de l'Information, de la Communication et des activités financières et d'assurance, cette proportion atteint respectivement 48% et 39%.

L'organisation des RH au sein des entreprises : la structuration d'un service RH n'apparaît pas comme un besoin

"Disposez-vous au sein de votre établissement d'un service RH structuré ?"

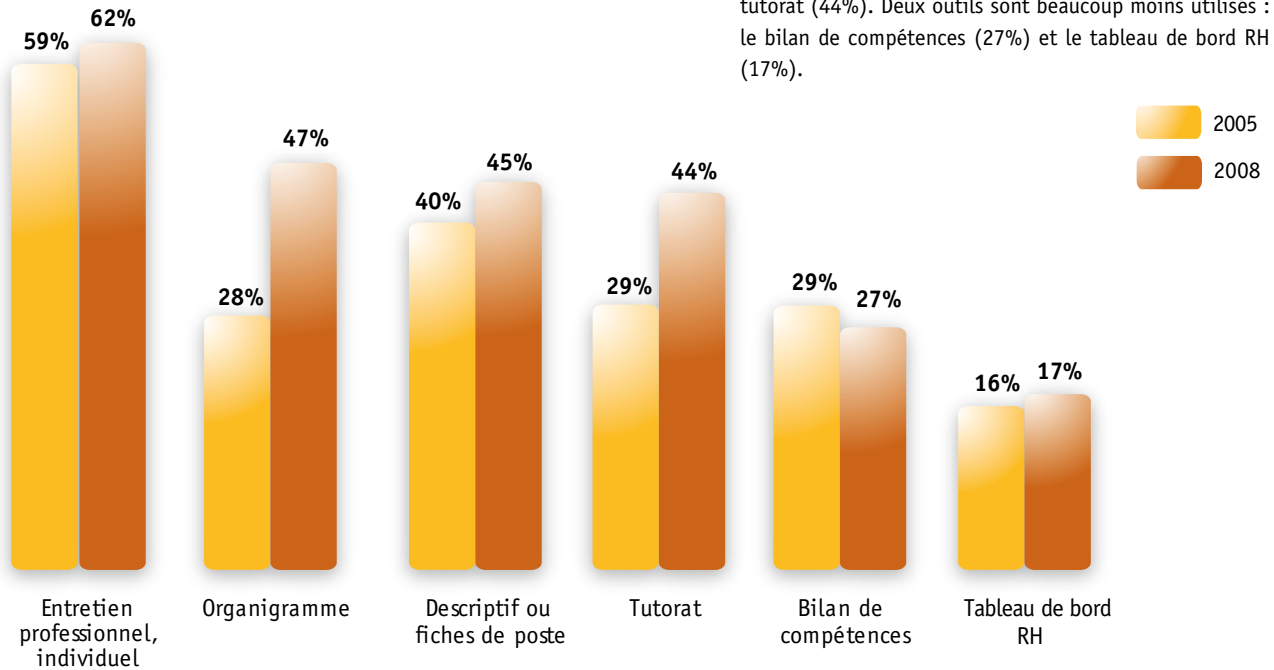


14% des établissements ont répondu disposer d'un service RH structuré. De façon logique, on observe que la présence d'un service RH augmente avec la taille de l'établissement. Cependant, quelle que soit la façon dont est organisée l'entreprise, neuf dirigeants sur dix estiment qu'elle est suffisamment structurée en termes de Ressources Humaines.

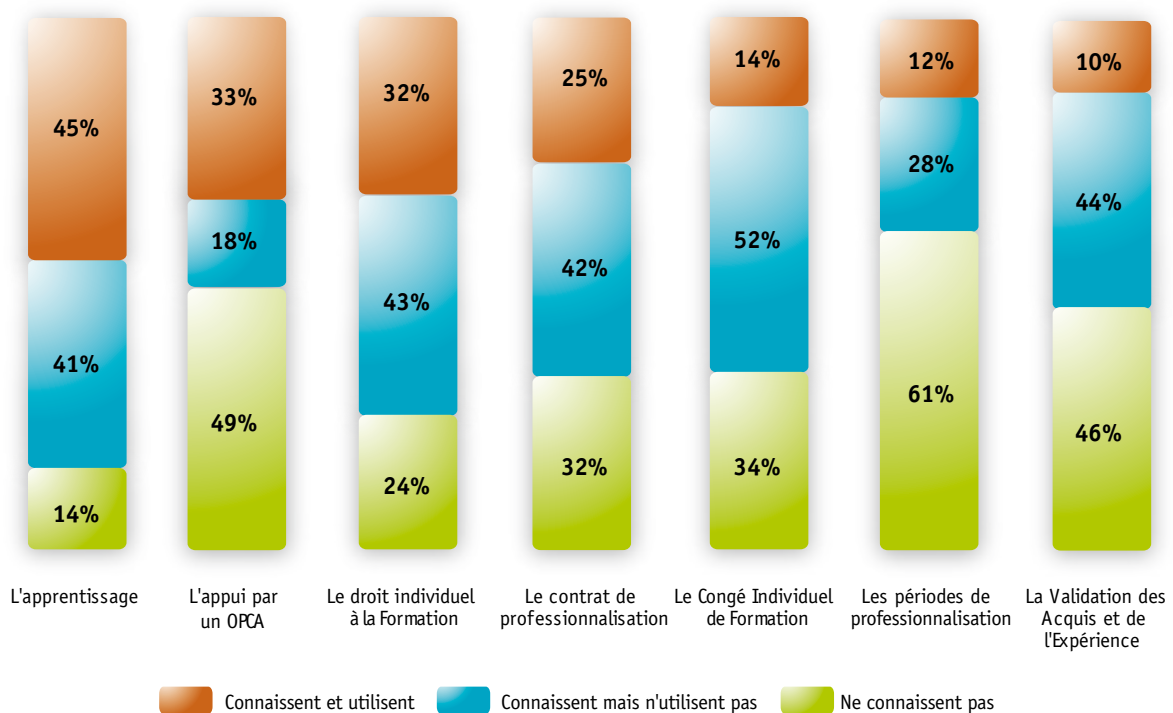
La quasi-totalité des établissements interrogés réalise l'ensemble des fonctions, à savoir administrer le personnel, recruter mais aussi, et de manière plus fréquente qu'en 2005, définir et gérer la formation, suivre les conditions de travail, gérer les compétences. Exceptée la paye dans les petits établissements, toutes ces fonctions sont réalisées en interne.

Des outils de gestion des compétences de plus en plus utilisés par les entreprises

Les établissements sont plus nombreux qu'en 2005 à utiliser certains outils de gestion des compétences tels que l'entretien professionnel ou individuel (62%), l'organigramme (47%), le descriptif ou la fiche de poste (45%) et le tutorat (44%). Deux outils sont beaucoup moins utilisés : le bilan de compétences (27%) et le tableau de bord RH (17%).



L'apprentissage est le dispositif de formation le plus connu et le plus utilisé



Près de neuf établissements sur dix déclarent connaître l'apprentissage. Utilisé par plus de la moitié d'entre eux, il représente également le dispositif auquel ils ont le plus recours.

En revanche, certains dispositifs, bien que connus par une majorité d'établissements sont très peu utilisés : le contrat de professionnalisation, le congé individuel de formation et la validation des acquis et de l'expérience.

La formation ne semble pas être une priorité pour tous les établissements

29%

des établissements connaissent le pourcentage de masse salariale consacrée à la formation.

Chaque année, les entreprises doivent consacrer un pourcentage de leur masse salariale au financement d'actions de formation continue permettant aux salariés d'acquérir de nouveaux savoir-faire ou de mettre à jour leurs connaissances, de développer des compétences pour s'adapter à un nouvel emploi, de garantir leur employabilité.

Moins d'un tiers des répondants a déclaré connaître le pourcentage de masse salariale dédié à la formation. Cette proportion augmente néanmoins avec la taille et atteint 59% dans les établissements de 50 salariés et plus.

40%

des établissements déclarent avoir un plan de formation formalisé.

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Son élaboration est assurée sous la responsabilité pleine et entière du chef d'entreprise, après consultation des représentants du personnel. Seuls deux établissements sur cinq déclarent le formaliser.

26%

des établissements envisagent d'augmenter leur investissement formation.

Un établissement sur quatre prévoyait d'augmenter son investissement dans la formation. 43% envisagent une stabilité et 29% des établissements ne sont pas encore en mesure de prédire l'évolution de leurs investissements.

Un secteur d'activité se démarque nettement des autres : celui de l'information et de la communication avec près des deux tiers des établissements qui envisagent d'accroître leur investissement.

La moitié des entreprises envisagent de recruter dans les prochaines années

La propension à recruter des établissements augmente avec la taille. Ainsi, 42% des "5 à 9 salariés" ont pour perspective de recruter contre 69% pour les établissements de 50 salariés et plus. Ces résultats ont probablement depuis été revus à la baisse en raison de la conjoncture économique récente.

Les recrutements envisagés sont principalement dus à une croissance de l'entreprise. Les recrutements en vue d'une anticipation des futurs départs (hors retraite) arrivent en seconde position dans les établissements de dix salariés et plus et en troisième position dans les plus petits établissements.

Deux secteurs d'activité se distinguent par une forte proportion d'établissements envisageant des recrutements : la quasi-totalité des établissements de l'information et de la communication et près des deux tiers des activités spécialisées, scientifiques et techniques souhaitent embaucher contre seulement la moitié pour l'ensemble des activités.

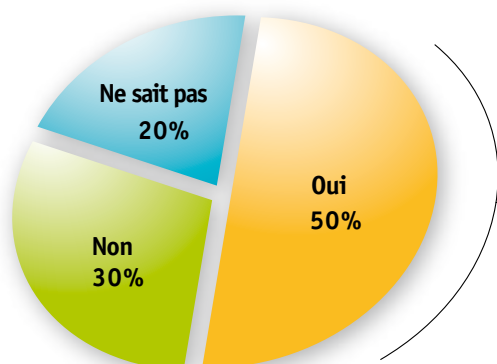
La candidature spontanée est le premier mode de recrutement

PAYS DE LA LOIRE

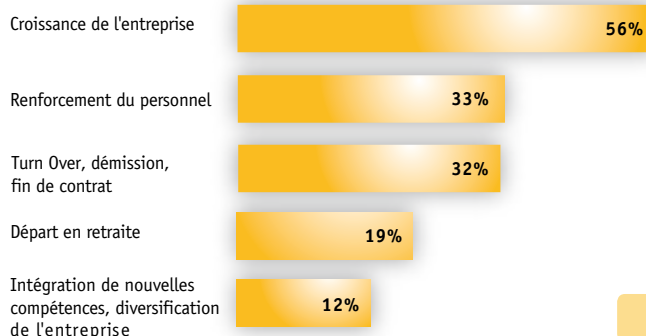
Candidature spontanée	37 %
ANPE, APEC, missions locales	33 %
Relation personnelle	32 %
Annonce, presse, internet	30 %
Suite à une mission intérim	21 %

Quelque soit la taille de l'établissement, les entreprises recrutent le plus souvent par le biais de candidatures spontanées. Pour les établissements de plus de 20 salariés, le recrutement suite à une mission intérim est plus fréquent (34%) et arrive en 2e position. La candidature spontanée est un mode de recrutement qui n'est toutefois pas utilisée de façon isolée (12% des établissements l'utilisent avec des relations personnelles, 7% avec la presse, 6% avec les institutions publiques de recherche d'emploi et 6% en association avec l'intérim). Les établissements font appel au maximum à deux modes de recrutement différents.

"Envisagez-vous de recruter dans les deux ou trois prochaines années?"

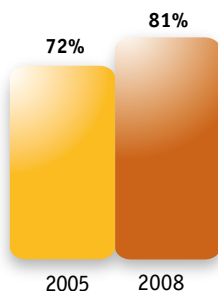


"Si oui, pour quelles raisons?"



Une meilleure connaissance des futurs départs à la retraite

Part des établissements qui connaît le nombre de départs à la retraite (ou pré-retraite) d'ici deux ans.

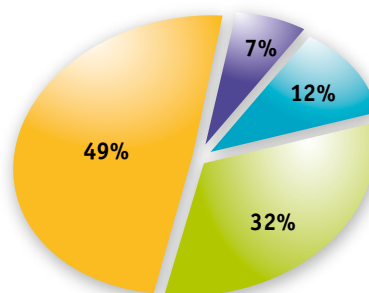


81% des établissements connaissent le nombre de leurs salariés qui vont partir en retraite (ou pré retraite) d'ici deux ans. Ce niveau de connaissance s'est amélioré par rapport à 2005, notamment pour les petits établissements (entre 5 et 9 salariés) passant de 68% à 79%.

On estime à environ 5 500 (soit 29%) le nombre d'établissements qui sera impacté par un prochain départ à la retraite sur la région. Un peu plus de la moitié d'entre eux (44%) estime qu'au moins un poste stratégique serait concerné.

La moitié des établissements ont recours à l'intérim

"Avez-vous recours à des sociétés d'intérim ?"



- Oui, très régulièrement
- Oui, régulièrement
- Oui, quelquefois
- Non, jamais

Lorsque les établissements choisissent l'intérim, c'est avant tout pour la flexibilité et la souplesse. Ceux qui n'y font pas appel y verraient comme avantage principal la possibilité de réaliser des missions de courte durée.

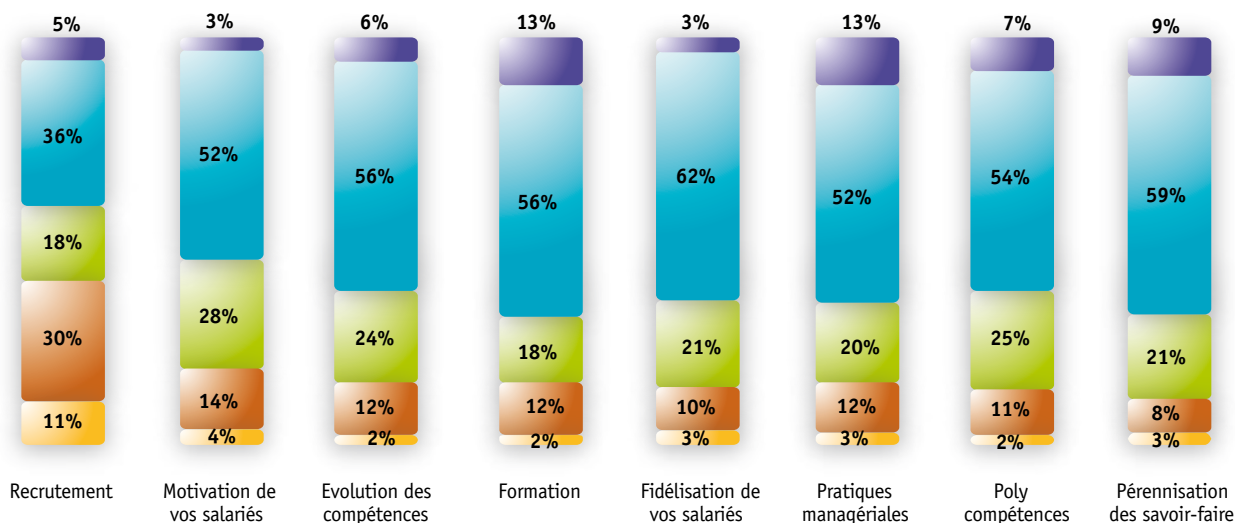
Les activités de services se distinguent également par une proportion plus forte que les autres à y voir le moyen d'acquérir du personnel qualifié.

Le coût est l'inconvénient de l'intérim le plus fréquemment cité. Le manque de compétences et de qualifications est également évoqué, surtout dans le secteur de la construction et des activités financières et d'assurance.

Le recrutement est la principale difficulté rencontrée par les entreprises sur la thématique RH

A la question, "Parmi les thèmes suivants, pouvez-vous qualifier le niveau de difficultés que vous rencontrez ?", le recrutement arrive en tête avec 41% des établissements ayant répondu "Très fort" ou "Fort". La construction, les activités financières et d'assurance et les activités spécialisées, scientifiques et techniques se distinguent par une forte proportion d'établissements à éprouver de fortes, voire de très fortes difficultés sur ce thème. Les établissements qui relèvent du transport et de l'entreposage sont quant à eux proportionnellement plus nombreux que les autres à ressentir de faibles difficultés.

Un peu plus d'un tiers des établissements a éprouvé des difficultés, fortes ou faibles liées à la formation. Les principaux freins rencontrés sont : trouver des formations en adéquation avec le métier ou avec le niveau recherché, nécessité de dégager du temps pour les salariés, de disposer d'un personnel intéressé par les formations.



- Très fort
- Fort
- faible
- Aucune difficulté
- Non concerné

SYNTHÈSE

Deux types d'entreprises se dégagent à partir des résultats de l'enquête.

LES SECTEURS À ACCOMPAGNER :

Information et communication : C'est un secteur qui semble être en demande. Les entreprises ont conscience que leurs compétences ne sont pas forcément en adéquation avec leurs objectifs et envisageaient quasiment toutes de recruter dans les 2 ou 3 ans à venir, d'intégrer de nouvelles compétences et d'investir dans la formation. C'est un secteur en pleine croissance et réactif : conscient de ses faiblesses, il cherche à les corriger.

Activités financières et d'assurance : C'est un secteur qui semble accorder une place importante aux ressources humaines. Les entreprises sont proportionnellement plus nombreuses que les autres à connaître leur nombre de départs à la retraite ou le pourcentage de masse salariale dédiée à la formation. Elles ont tendance à utiliser les outils de gestion de compétences d'où une prise de conscience que leurs compétences ne sont pas toujours en adéquation avec leurs objectifs.

Activités spécialisées, scientifiques et techniques : il s'agit également d'un secteur en demande. Les entreprises éprouvent des difficultés liées au recrutement et expriment des besoins d'accompagnement sur ce thème. De même, la formation semble poser problème pour un quart d'entre elles (trouver des formations en adéquation avec le métier ou le niveau recherché, libérer du temps pour les salariés).

LES SECTEURS À SENSIBILISER :

Construction : La gestion des Ressources Humaines est généralement assurée par le dirigeant ou le conjoint. Confrontées à de fortes difficultés liées au recrutement, les entreprises sont très peu nombreuses à utiliser les outils de gestion des compétences et ont tendance à accorder au volet RH un rôle secondaire.

Commerce : C'est un secteur qui se montre plutôt passif : les établissements ne rencontrent pas forcément de difficultés, n'éprouvent pas forcément de besoins et ne se distinguent pas particulièrement par une bonne connaissance ou une utilisation des dispositifs de formation ou des outils de gestion des compétences.

Hôtellerie & restauration : Les établissements ne semblent pas avoir une bonne connaissance des dispositifs de formation et des outils de gestion des compétences.

INITIATIVES "RH"

Les CCI des Pays de la Loire proposent aux entreprises des services d'appui à la gestion de leurs Ressources Humaines :

Appuis individualisés à l'entreprise et/ou au salarié

- Diagnostics RH et accompagnement, appui à la mise en place de GPEC (ex : programme RH+ en 44)
- Bilans de compétences (ex : IDC en 72)
- Accompagnement à la VAE
- Accompagnement de tuteurs en entreprises
- Action en faveur des seniors
- Charte de Confiance : outil RH pour l'Hôtellerie Restauration

Formation au développement de compétences managériales (ex : programmes DUO, Manager, Performance, Diriger, Ecoles des Managers...)

Programme d'ateliers collectifs sur les problématiques RH et GPEC (réunions, ateliers, conférences...)

2 sites pour s'y retrouver :

www.paysdelaloire.cci.fr rubrique "compétence"
www.demarchecompetence.com

MÉTHODOLOGIE OBSERVATOIRE PERSPECTIVES & COMPÉTENCES

L'Observatoire Perspectives & Compétences repose sur l'interrogation d'un échantillon représentatif des établissements de cinq salariés et plus ressortissants des CCI des Pays de la Loire. Cette enquête a pour objectif de dresser un bilan sur la place des Ressources Humaines en entreprise à partir des différentes thématiques suivantes :

- organisation en interne,
- gestion des compétences,
- formation,
- recrutement,
- difficultés rencontrées.

La collecte a eu lieu au cours du mois d'octobre 2008 par voie postale. Une relance téléphonique a été réalisée en novembre 2008. Au final, **2 502 établissements** ont répondu à cette enquête. La représentativité des résultats a été assurée à partir d'un redressement sur les deux variables suivantes :

- la taille de l'établissement
- le secteur d'activité.

Les CCI, leader de l'information économique sur les entreprises.

Vous pouvez avoir accès aux études régulières menées par nos services dans les domaines du commerce, de l'industrie, de l'international, des ressources humaines, des services aux entreprises, des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication).

Toutes ces informations sont accessibles gratuitement en ligne sur le site de votre CCI ou sur le site portail des CCI des Pays de la Loire.

www.paysdelaloire.cci.fr



CCI de Nantes
16, quai Ernest Renaud
BP 90517
44105 NANTES CEDEX 4
Tél. 02 40 44 60 60
Fax 02 40 44 60 90
www.nantes.cci.fr

CCI de Saint-Nazaire
35, rue du général de Gaulle
BP 405
44602 SAINT NAZAIRE CEDEX
Tél. 02 40 17 21 00
Fax 02 40 66 68 35
www.saint-nazaire.cci.fr

CCI de Maine-et-Loire
8, boulevard du Roi René
BP 60626
49006 ANGERS CEDEX 01
Tél. 02 41 20 54 20
Fax 02 41 20 54 14
www.maineetloire.cci.fr

CCI de la Mayenne
12, rue de Verdun
BP 239
53002 LAVAL CEDEX
Tél. 02 43 49 50 00
Fax 02 43 49 33 16
www.mayenne.cci.fr

CCI du Mans et de la Sarthe
1, boulevard René Levasseur
BP 22385
72002 LE MANS CEDEX 1
Tél. 02 43 21 00 00
Fax 02 43 21 00 50
www.lemans.sarthe.cci.fr

CCI de la Vendée
16, rue Olivier de Clisson
BP 49
85002 LA ROCHE SUR YON CEDEX
Tél. 02 51 45 32 32
Fax 02 51 62 72 17
www.vendee.cci.fr



CHAMBRE RÉGIONALE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DES PAYS DE LA LOIRE

Centre des Salorges • 16, Quai Ernest Renaud • BP 70515 • 44105 NANTES Cedex 4 • FRANCE
Tél. +33 (0)2 40 44 63 00 • Fax +33 (0)2 40 44 63 20 • www.paysdelaloire.cci.fr