

### **GPECT Thiérache**



# Analyse des enquêtes réalisées par les structures membres















#### Partie 1



# Illustration du travail d'Analyse des données collectées

Présentation et échange en comité technique

### Analyse – synthèse des 169 entreprises rencontrées 🚾



Secteur d'activité

Primaire: 12%

**Industrie: 24%** 

Construction: 15%

Tertiaire: 49%

169 entreprises

**Effectif** 

< 10: 67%

10-20: 7%

20-50: 11%

50-100: 7%

> 100 : 7%

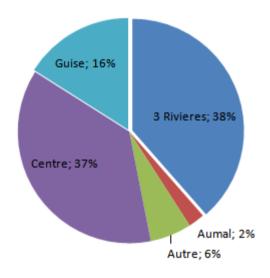
Localisation géographique

49 villes dont 2 accueillent près de 30% des entreprises sondées (Guise et Hirson)

#### Analyse – synthèse des 169 entreprises rencontrées



#### **Ventilation par EPCI**



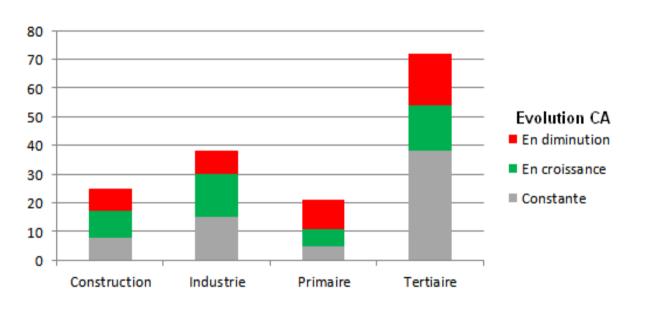
#### Ventilation par établissements et effectifs



- Agriculture, sylviculture et peche
- Industrie manufacturiere, industries extractives et autres
- Construction
- Commerce de gros et de detail, transports, hebergement et restauration
- Information et communication
- Activites financieres et d'assurance
- Activites immobilieres
- Activites specialisees, scientifiques et techniques et activites de services administratifs et de soutien
- Administration publique, enseignement, sante humaine et action sociale

#### Analyse – santé économique





Sur les 3 dernières années le CA des entreprises sondées et généralement constant ou en croissance, à l'exception du secteur primaire où la part des diminutions est plus importante

#### Analyse – présentation métiers clés



#### 206 intitulés de métiers clés différents recensés

168 métiers clés ne sont identifiés que dans une seule entreprise

#### Cela peut être du :

- -À la diversités des activités rencontrées (code ape)
- -À la structuration des entreprises (effectif)
- -Au choix de l'intitulé, peut être trop précis

Si on les regroupe par code ROME, on obtient 158 métiers clés sur les 524 répertoriés soit 30%

A noter que toutes les familles professionnelles (à l'exception du spectacle) sont représentées (13/14)

# Analyse – synthèse des 169 entreprises rencontrées 🚾

La diversité des profils identifiés nous amène à pointer la représentativité de l'échantillon et les réponses potentielles à lui apporter.

Car même si des problématiques communes émergent au fil du questionnaire, elles semblent relever davantage de la conjoncture ou du fonctionnement classique de l'entreprise, qu'à une catégorisation type (secteur, effectif,..).

Or l'enjeux de la démarche était également de définir des tendances spécifiques afin de pouvoir imaginer des passerelles types, transposables à l'ensemble des structures de même profil.

D'où l'intérêt d'établir un panel plus spécifique (secteur, effectif) permettant une vision plus exhaustive d'un profil type de structures. Un tel panel faciliterait la mise en œuvre d'une réponse plus significative et adaptée.

### Analyse – photographie métiers clés



Les 158 métiers Rome identifiés sont exercés par un total de 1 851 salariés

La moyenne globale serait donc de 11,7 salariés par entreprises, pourtant 67% ont moins de 10 salariés

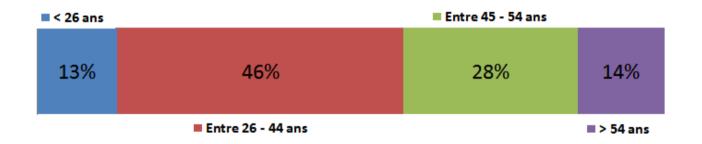
Les 10 métiers Rome qui emploient le plus de salariés représentent 36% de l'ensemble des emplois clés renseignés :

| K1207 - Intervention socioeducative (113/1)                   | H1404 - Intervention technique en methodes et industrialisation (58/1) |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| J1301 - Personnel polyvalent des services hospitaliers (90/2) | F1703 – Maconnerie (57/13)                                             |
| J1305 - Conduite de vehicules sanitaires (69/3)               | H2102 - Conduite d'equipement de production alimentaire (57/6)         |
| G1603 - Personnel polyvalent en restauration(61/3)            | H2903 - Conduite d'equipement d'usinage (57/9)                         |
|                                                               | l1603 - Maintenance d'engins de chantier, levage, manutention et de    |
| D1401 - Assistanat commercial (58/8)                          | machines agricoles (52/3)                                              |

### Analyse – photographie métiers clés



D'une manière générale, la ventilation des effectifs par tranche d'âge laisse apparaître une très nette prédominance des 26-44 ans (46%) :



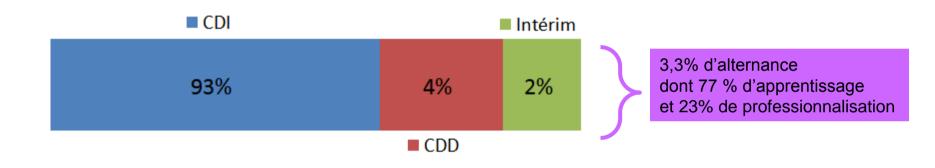
Seule exception au sein des familles professionnelles : la restauration/hôtellerie où plus de 85% des effectifs ont moins de 26 ans !

S'il ne semble pas y avoir de rupture de la pyramide des âges au niveau des FAP. Il convient de souligner le nombre important de postes occupés par un seul salarié de l'entreprise (165)

### Analyse – photographie métiers clés



Les entreprises de l'échantillon recourent quasi exclusivement aux CDI (95%) :



L'alternance et surtout les contrats de professionnalisation ne sont que très rarement mobilisés malgré la diversité des emplois potentiels recensés.

Ainsi, seuls 27 métiers Rome sont concernés.

#### Analyse – outils RH



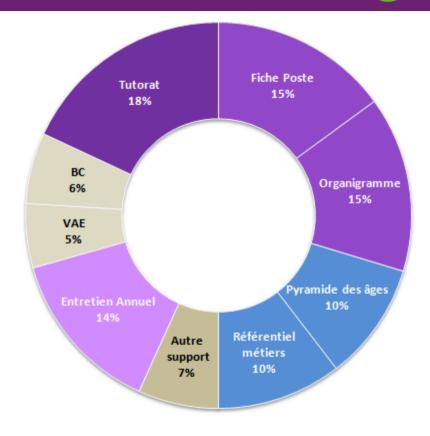
46% des entreprises sondées n'utilisent aucun outil RH et 14% n'en utilisent qu'un.

La moyenne globale est de 2,1 outils RH par entreprise. Cette moyenne s'explique notamment par le fait que 19,5% des entreprises rencontrées utilisent au minimum 5 outils RH.

Les outils RH les plus utilisés, par près d'une entreprise sur deux, sont :

- L'organigramme
- La fiche de poste
  - Le tutorat

Une corrélation avec la taille de l'entreprise peut être établie (mais pas de lien avec le secteur d'activité)

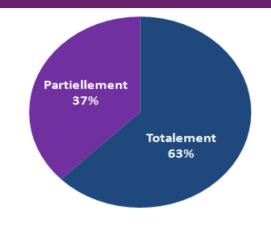


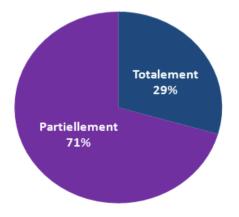
### Analyse – compétences nécessaires



A la question, estimez vous que les salariés ont les compétences nécessaires pour exercer leur activité ? Les entreprises ont répondu totalement à 63%.

Cela est en lié au fait que pour une grande majorité d'entre elles les qualifications détenues correspondent bien aux qualifications souhaitées





Pourtant seules 29% estiment que ces mêmes salariés ont le potentiel pour évoluer vers un poste de niveau supérieur.

A cela, 2 principales raisons sont évoquées :

- Le manque de motivation et de volonté de changement du salarié (responsabilité, charge de travail)
  - L'absence de certaines compétences nécessaires

### Analyse – compétences recherchées



La liste des compétences attendues se révèle très large, et intègre parfois des termes génériques qui, seuls, ne permettent pas d'éclairages particuliers.

Il pourrait donc être intéressant de pré-coder cette question.

Les compétences répertoriées relèvent généralement du champs cognitif et transversal plus que du technique, et ce, quelque soit le métier visé. Les compétences dites transverses semblent donc très recherchées.

| Organisation / rigueur    | Relationnel/écoute/<br>aimable | Compétences techniques | Autonomie/<br>polyvalence      | Professionnel/compétent  |
|---------------------------|--------------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| Motivation /<br>curiosité | Savoir être                    | Encadrement/management | Savoir négocier<br>/commercial | Connaissances techniques |

#### Besoins accompagnement GPEC

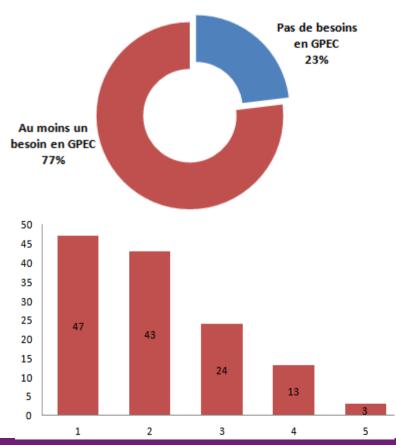


Ainsi si l'on se base sur les données du baromètre GPFC :

| Besoins | Probl.      | Absentéisme | Turn | >54 | Probl.    | Impact |
|---------|-------------|-------------|------|-----|-----------|--------|
| GPEC    | Recrutement |             | over | ans | Formation | humain |

Il en ressort que près de 77% des entreprises rencontrées aurait au moins un besoin d'accompagnement pouvant relever de la GPEC,

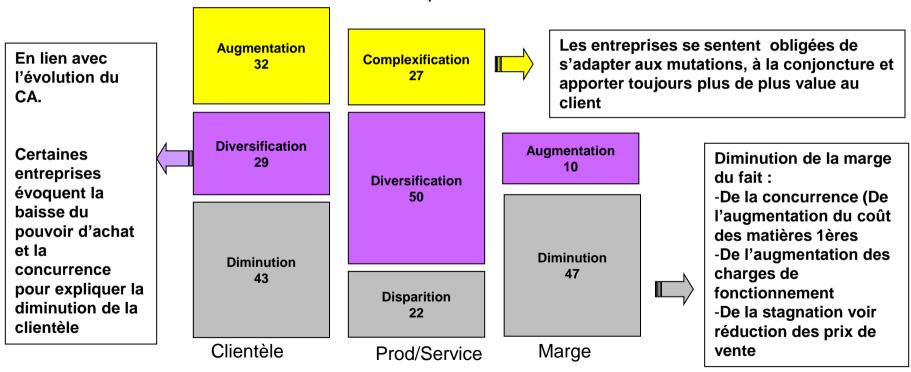
Le nombre d'entreprises présentant plusieurs besoins pouvant relever de la GPEC diminue inversement proportionnel au nombre de problèmes cumulés



#### Analyse – Projection Entreprises



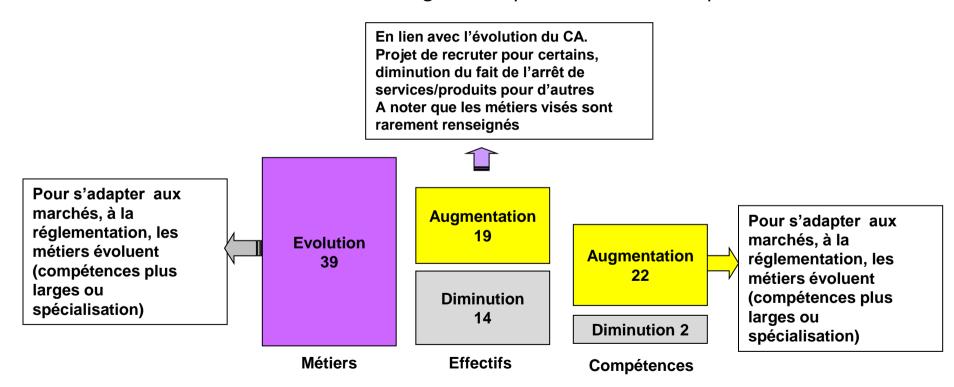
Près de 70% des entreprises sont concernées par tout ou partie des thématiques de cette partie.



#### Analyse – Projection Métiers



Peu de structures ont renseigné cette partie et de manière partielle



#### Partie 2



# <u>Illustration de Propositions</u>

Préconisations et proposition d'actions collectives

Formalisation d'une feuille de route partenariale

## Exemple de préconisations



#### 1°) Optimiser l'utilisation du questionnaire

#### Problématiques identifiées :

- Toutes les questions ne sont pas complétées (en volume, sur la continuité)
- Les réponses apportées soulignent parfois des interprétations différentes
- Une hétérogénéité des entreprises du panel qui rend difficile les croisements

#### Solutions envisagées :

- Mettre en place un atelier d'échange sur le questionnaire et son utilisation
- Définir les questions dites « obligatoires »
- Pré coder certaines questions pour en faciliter la saisie (compétences,...)
- Etablir un échantillon «parlant »

#### Exemple de préconisations



#### Axes d'améliorations proposés :

- Revoir la ventilation des rencontres entreprises

(volumes, calendrier, les critères d'échantillonnage) (la ML enverra en même tps que la synthèse entreprise le kit GPECT)

- Remettre en place des comités stratégiques pour consolider la démarche et l'inscrire dans les plans d'actions respectifs des structures partenaires (volume, supports, calendrier)
- Mettre en place un tableau de bord des mesures d'impact, simple, dynamique (structure, thématique, intitulé demande, réponse apportée, partenaire référent, suivi)