

Groupement d'employeurs territorial & multisectoriel



Bilan Phase 1
Haut Val de Sèvre 2019



Sommaire

I.	Introduction.....	3
	Contexte	3
	REPERES.....	4
	Pilotage et objectifs.....	4
	Partenaires du projet d'étude	4
	Objectifs	5
II.	Méthodologie, feuille de route	6
1.	L'étude d'opportunité.....	6
2.	Modélisation du GE.....	6
3.	Création effective et déploiement du GE.....	7
4.	Calendrier.....	7
III.	Résultats des entretiens.....	8
	Cadrage.....	8
	Caractéristiques des entreprises.....	9
	Synthèse des entretiens	12
	BMO saisonniers et/ou ponctuels	12
	Se différencier	12
	Des services RH associés.....	13
	S'investir dans le projet.....	14
IV.	Préconisations	16

I. Introduction

Contexte

Le présent projet de Groupement d'employeurs territorial et multi sectoriel s'inscrit dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriale (GPECT) portée par le Comité de Bassin d'Emploi du Niortais et du contrat de territoire signé entre la Région Nouvelle-Aquitaine et la Communauté de Communes du Haut Val de Sèvre.

La réflexion a été initiée par le Club ATLANSÈVRE Entreprises et présentée aux élus de la commission développement économique de la Communauté de Communes du Haut Val de Sèvre en novembre 2018.

Cette étude est justifiée par :

- La problématique de recrutement récurrente sur le Haut Val de Sèvre avec une forte représentativité d'entreprises où les métiers sont en tension.
- L'impact de la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », pour les entreprises ayant recours à beaucoup de CDD, notamment les nouveaux critères ajoutés pour majorer les contributions patronales Unédic sur le nombre de fins de contrats et de mise à disposition (hors démission) ainsi que la réforme du CPF (compte personnel de formation).

Un groupement d'employeur territorial aurait pour atouts :

- De créer un outil concret intégrant la marque ATLANSEVRE et consolidant son attractivité
- De porter un projet multisectoriel et territorial
- De répondre au besoin de flexibilité des entreprises et d'apporter de la stabilité salariale

Il est également admis que des facteurs clefs de succès d'une telle initiative existent :

- La présence et le dynamisme du Club Atlansèvre Entreprises (environ 100 adhérents)
- Les actions en cours de réalisation visant l'accompagnement des filières transport/logistique et agro-alimentaire par la Communauté de communes Haut Val de Sèvre et le CBE du Niortais sur les problématiques de recrutement
- Une échelle de territoire dense en entreprises
- L'adhésion des entreprises à ce projet et notamment d'un noyau d'entreprises pour établir la gouvernance au démarrage

La problématique de l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi étant également récurrente pour les entreprises du Haut Val de Sèvre, il a été admis d'intégrer le volet formation par le biais des GEIQ, par exemple, dans le projet d'étude. En outre, favoriser l'accès à la formation professionnelle permettra une montée en compétences des salariés voire des reconversions.

REPERES

Taux d'activité : 78.2% (source Hvs)

Structure socio-professionnelle : 1.2% agriculteurs/exploitants, 2.7% artisans/commerçants/chefs d'entreprise, 6.9% cadres, 19% employés, 15.5% ouvriers, 30.1% retraités, 10.9% autres sans activité professionnelle (source INSEE RP 2015)

Diplôme le plus élevé : 31.7% aucun diplôme/ BEPC/Brevet des collèges ou DNB, 29% CAP-BEP, 18.10% Baccalauréat, 21.3% diplôme de l'enseignement supérieur (source INSEE RP 2015)

Indicateur de concentration de l'emploi : 91 (source Hvs)

Répartition des emplois par secteur d'activités : 513 Agriculture, 2262 Industrie, 673 Construction, 4203 Commerce/Transports/Services, 3861 Administration publique/Enseignement/Santé/Action sociale (source INSEE RP 2015)

Nombre d'établissements actifs au 1^{er} janvier 2016 : 1958, dont 33% employeurs (source INSEE)

Pilotage et objectifs

Partenaires du projet d'étude

Le Comité de pilotage est constitué de représentants de :

- Communauté de Communes Haut Val de Sèvre : commanditaire, facilitateur
- Club Atlansèvre Entreprises : facilitateur
- CRGE : expert accompagnateur pour l'étude d'opportunité et la modélisation
- UT79 : associé dans le choix de la convention collective
- Région Nouvelle-Aquitaine : financeur
- CBE du Niortais : coordinateur



Objectifs

Améliorer l'attractivité du territoire

Faciliter les recrutements et organiser les formations

Créer un outil Atlansèvre

Créer un groupement d'employeurs territorial et multisectoriel

Mener une étude d'opportunité

Mener une étude de faisabilité

II. Méthodologie, feuille de route

1. L'étude d'opportunité

Analyse des besoins

Grâce à des entretiens auprès d'entreprises de taille et de secteurs d'activités distincts, ainsi qu'à des rencontres auprès de partenaires du territoire, il s'agira pour le CBE du Niortais de :

- 1- Recenser les besoins en mains d'œuvre par typologie de métiers
- 2- Identifier les pratiques de recrutement (CDD, temps partiels, saisonniers, intérim...)
- 3- Identifier les leviers mais également les freins au développement d'un GE sur le territoire
- 4- Quantifier les besoins de main d'œuvre pouvant potentiellement faire l'objet d'une réponse sous forme d'un GE, en recherchant notamment les complémentarités en termes d'emploi et de cycle d'activités

2. Modélisation du GE

Une fois cette première phase réalisée et en fonction de ses conclusions, une seconde phase optionnelle pourra être déclenchée afin de définir le mode de fonctionnement le plus adapté pour la création et le fonctionnement du GE, à travers notamment les points suivants :

- analyse, préconisations et rédaction de modèles juridiques (statuts, gouvernance, grille de salaire, responsabilité des entreprises adhérentes, etc.)
- préconisations pour le choix de la convention collective
- préconisations de fonctionnement concernant l'internalisation par une entreprise d'une personne salariée du groupement (« débauchage »), et formalisation de ces préconisations dans les statuts
- modèle économique de fonctionnement
- modèles de contrats (avec les salariés du GE, et entre entreprises membres)
- modes de financement du dispositif
- plan d'action / de développement à 3 ans
- assistance à la construction du profil de l'animateur(trice), de la fiche de poste et de la grille de rémunération
- assistance au ciblage d'entreprises / postes complémentaires aux besoins formulés par les premières entreprises engagées dans le projet (communication)

Le CRGE assumera alors l'accompagnement de cette phase de modélisation. Le CBE du Niortais poursuivra la coordination.



MODELISATION

- Aspect juridique
- Volet fiscal
- Viabilité économique
- Volet organisationnel

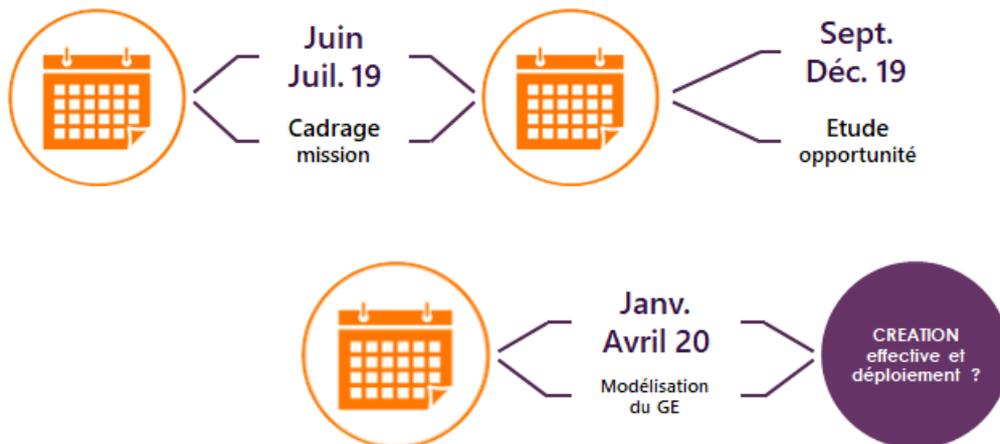


Plusieurs rencontres

3. Création effective et déploiement du GE

Le CRGE étendra son accompagnement vers la création administrative du Groupement d'employeurs (démarches en préfecture et auprès de la DIRECCTE).

4. Calendrier



III. Résultats des entretiens

Cadrage

Entre le 17 octobre et le 20 décembre 2019, 15 entreprises du Haut Val de Sèvre ont été rencontrées. Elles ont été choisies en concertation avec le service développement économique de la Communauté de Communes du Haut Val de Sèvre pour représenter un panel d'entreprises de tailles et secteurs d'activités différents et avec une relative répartition sur le territoire.

Après un premier contact par téléphone ou email pour expliquer le projet et la démarche, il s'agissait de rencontrer les chefs d'entreprises ou responsables RH durant un entretien d'une heure environ. La même grille d'entretien (voir Annexe 1) a été utilisée pour toutes les rencontres qui se sont déroulées au sein des entreprises. Une nouvelle fois le service développement économique de la Communauté de Communes du Haut Val de Sèvre a été concerté pour l'élaboration du questionnaire ainsi que le CRGE pour son expertise. Ainsi, le CBE du Niortais a pu récolter des données concernant 6 grandes thématiques :

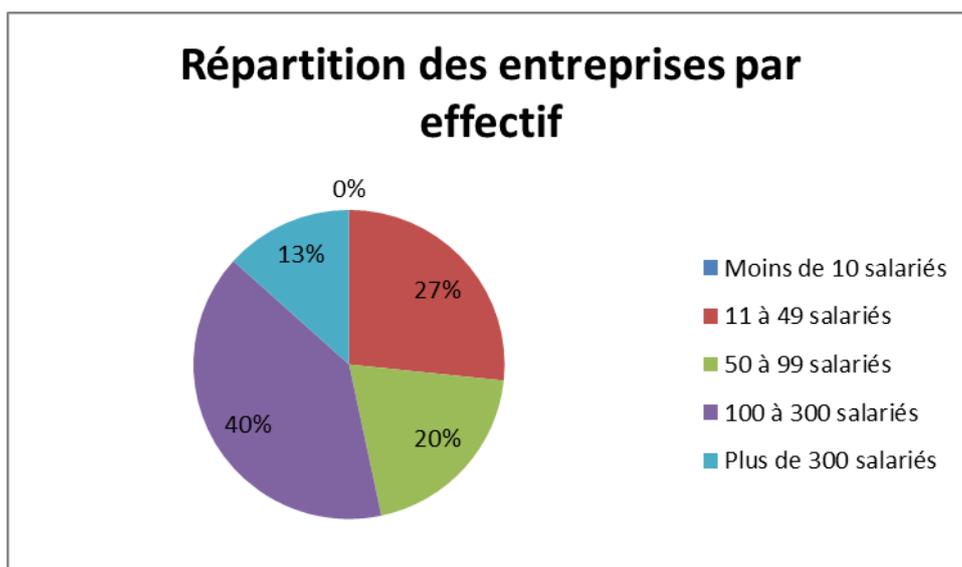
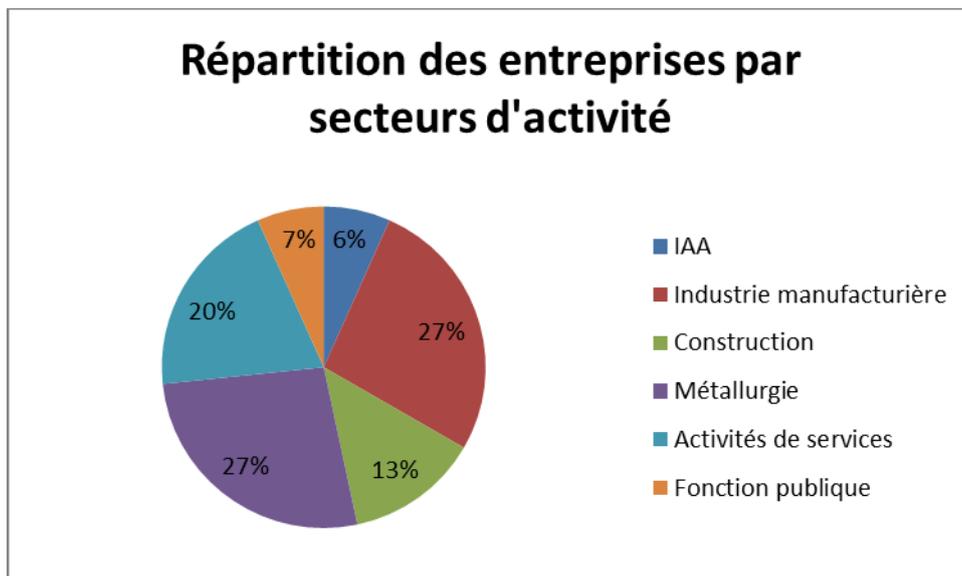
- Effectif actuel ;
- Besoins en recrutement ;
- Politique de recrutement ;
- Organisation du travail ;
- Formation ;
- Intérêt pour le projet.

Il est à noter que les prises de rendez-vous se sont avérées très facile, gage de confiance générée par le service développement économique de la Communauté de Communes Haut Val de Sèvre et par le CBE du Niortais mais également du besoin de soutien et de solutions externes face aux problématiques de recrutement des entreprises.

En outre, Adequat Service, GETransports, Concept Plus, la Mission Locale et Pôle emploi ont été rencontrés pour une présentation du projet mais également pour imaginer de manière collaborative les complémentarités et partenariats possibles.

Nota : Chacune des rencontres a fait l'objet d'un compte-rendu écrit.

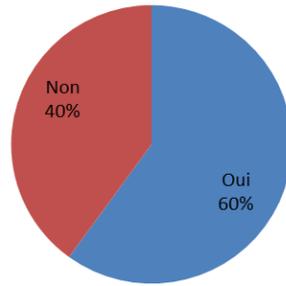
Caractéristiques des entreprises



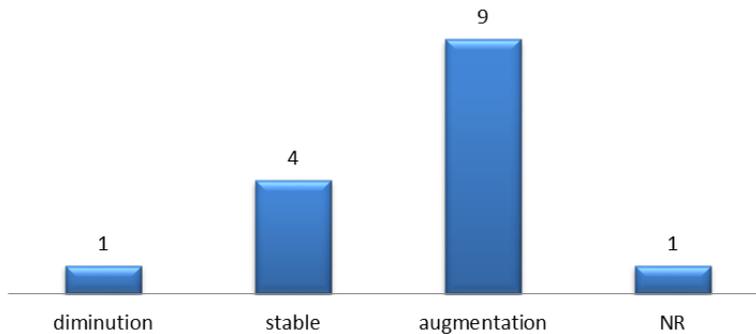
Répartition des entreprises rencontrées sur le territoire



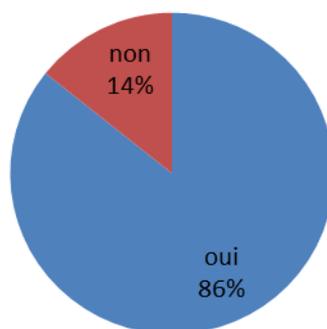
L'entreprise appartient à un groupe :



Evolution des effectifs des entreprises

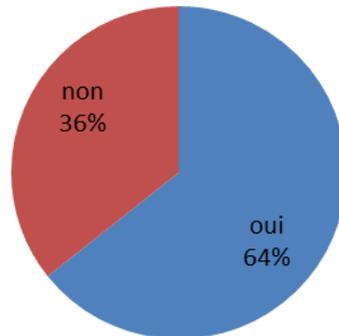


Les entreprises travaillent avec des agences d'intérim :



Si le principal atout des agences d'intérim mentionné par les entreprises est leur réactivité, nombreuses sont celles qui mentionnent travailler avec les agences d'intérim pour le recrutement de leurs salariés. La mission de l'intérimaire est alors une période test.

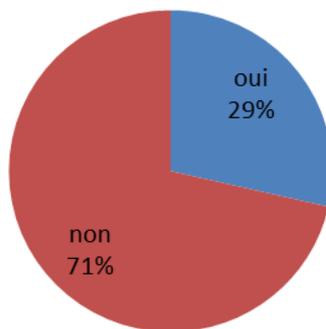
Mise en place de tutorat ou doublon pour l'intégration du nouveau personnel :



Les difficultés de recrutement sont telles que les critères de recrutement sont désormais davantage des critères de savoir-être au détriment du savoir ou savoir-faire. Les entreprises se sont donc organisées pour assumer la montée en compétences en mettant en place de la formation en interne (tutorat, doublon...).

A noter, les critères de savoir-être les plus nommés ont été : envie de travailler et esprit d'équipe. En outre, 3 entreprises privilégient les candidatures locales.

Les entreprises travaillent avec un groupement d'employeurs :



Synthèse des entretiens

➤ *En italique, des extraits de comptes-rendus d'entretiens*

Si des besoins de main d'œuvre ponctuels et/ou saisonniers existent, il apparaît que nombreux sont les besoins d'embauches en temps plein.

Les entreprises ont des attentes fortes sur un soutien à la co-construction de parcours de formation. En effet, il semble que la quantité de candidats ne soit pas le problème majeur que les entreprises rencontrent mais la qualité des candidatures.

Le GE serait plutôt un travailleur de fond qui irait chercher des profils que les intérimaires ne vont pas chercher car ils sont "en réactivité". Partenaire sur la durée avec qui on construit des candidatures de qualité.

> Soutien au sourcing : montage de titre professionnel avec des personnes identifiées ensemble

Alternants comme vivier de futurs candidats

La réforme des OPCO a diminué les aides. Le nombre de formations a donc été réduit.

Travailler à la multi-compétences des salariés.

Prise en charge de la formation de plus en plus compliquée : "les dossiers sont lourds".

MRS lui permet de sortir des profils types (partenariat avec Pôle emploi déjà en place).

BMO saisonniers et/ou ponctuels

Les postes gravitant autour de la communication ainsi que les postes de techniciens de maintenance, sécurité et qualité semblent les pistes à envisager. En effet, les plus cités, ce sont également les besoins qui semblent le plus facile à anticiper et donc à articuler (voir Annexe 2).

Maintenance : aujourd'hui on "sur-staff" cette fonction car très compliquée si ce poste manque et très difficile à recruter.

Difficile d'assurer les obligations pour la formation.

>un service de remplacement pour l'obligation de formation pourrait être une piste.

Se différencier

Des pistes pour se différencier ont été soulevées, notamment concernant le public que le groupement d'employeurs pourrait recruter :

- ➔ En reclassement
- ➔ Qui ont besoin d'être reclassés
- ➔ Qui ont besoin de monter en compétences

Le besoin de sens attire les salariés (valeur environnementale – bio...).

Point de vue du salarié : fidèle à une entreprise, il fait le choix d'aller dans une certaine entreprise (même si ce n'est pas à temps plein toute l'année) ou il fait le choix de l'intérim pour pouvoir choisir ses missions.

Quelle différence avec les CDI intérimaires ?

Des services RH associés

Quel que soit le service proposé, il devra s'adapter à l'entreprise et pas l'inverse.

GPEC

Besoin de soutien RH : GPEC (sur l'anticipation), sur le plan de formation (évolution professionnelle qui permettrait la fidélisation...

Besoin de mettre en place une procédure d'intégration.

Ne connaît pas les conditions de prise en charge des formations.

Freins à la formation : le financement des formations.

Faibles problématiques de recrutement sur les saisonniers notamment grâce au mouvement important sur le territoire des "femmes de militaires". Mais, de plus en plus de mal à fidéliser notamment sur les postes où il est difficile de proposer des temps plein.

Dispositif d'intégration à développer.

Difficulté dans l'anticipation des départs en retraite puisqu'il y a l'âge légal et la volonté des salariés.

Lien avec des acteurs tels que la médecine du travail et Capemploi (ex. : aide à la mise à disposition d'un médecin renfort lors de campagne de recrutement...).

Lors des pics d'activité, le temps de travail devient la variable d'ajustement (travail le samedi matin, passage de 2/8 à 3/8).

Problématique concernant les indicateurs RH (en cours de mise en place).

Faciliter le recrutement grâce à un ciblage des profils.

Soutien à la veille, à la constitution de dossiers.

Attractivité du territoire

➔ logement, mobilité, accès aux services publics de l'emploi, au SIST...

Difficulté face au logement particulièrement pour les stagiaires et alternants.

Rappel constant de la problématique de transport surtout face à leur 1^{er} public : employés/ouvriers. Problématique particulièrement vrai pour l'alternance et les stages. Pénurie de taxi.

Les difficultés liées à la formation sont toujours liées aux problématiques de mobilité.

Grosse problématique d'attractivité, particulièrement vrai pour les publics cadres.

Les salariés recherchent un bien-être au travail avec une bonne qualité de vie.

Construire une CVthèque

Pour une diminution du turn over, il semblerait plus intéressant de faire monter en compétences les personnes motivées DU TERRITOIRE.

Le GE peut permettre aux entreprises de mieux faire entendre leurs besoins.

Attractivité du secteur (marque employeur, visite d'entreprise)

Créer des SYNERGIES : attractivité du territoire et marque employeurs

La fidélisation est de plus en plus difficile.

Soutien dans la création de la marque employeur (notamment visites d'entreprise qu'ils pratiquent mais chronophage dans l'organisation).

Difficulté de recrutement sur les postes administratifs et de secrétariat au vu de la concurrence des mutuelles.

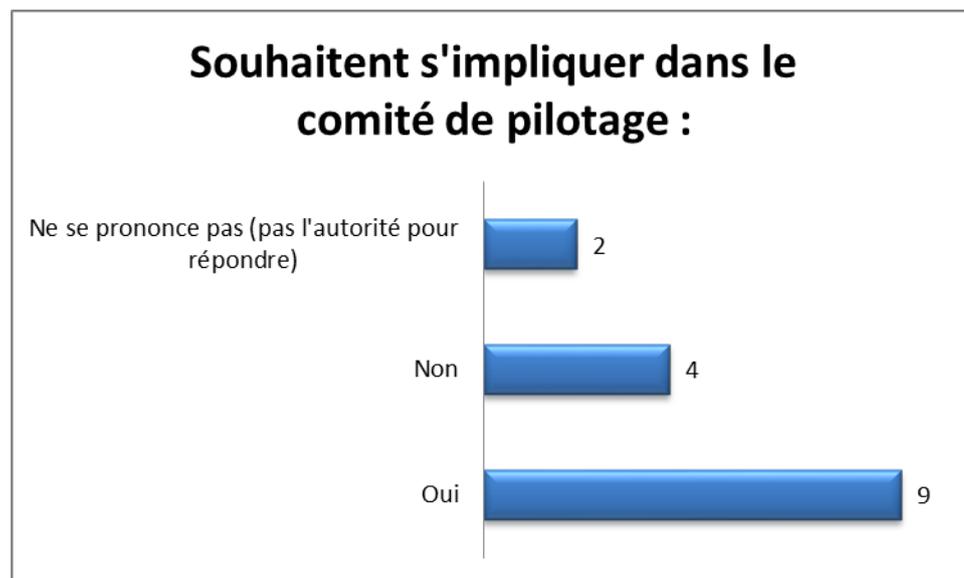
Concurrence de La Rochelle, Poitiers ou des mutuelles pour les postes de communication et informatique.

Les mutuelles offrent des conditions de travail difficiles à concurrencer pour les autres entreprises.

> haut niveau d'exigence de la part des salariés.

Forte concurrence de La Crèche, notamment sur les postes de caristes.

S'investir dans le projet



➔ rapport appartenance groupe

Si un certain nombre d'entreprises sont prêtes à rejoindre le Comité de Pilotage pour co-construire des solutions dont un groupement d'employeurs, des réponses sont attendues.

Les plus investis (souvent les plus grosses entreprises) profitent davantage du système. Plus investis, ils travaillent plus à la définition des profils. Plus demandeurs, ils bénéficient davantage des salariés, ils peuvent donc être préférés grâce à ce potentiel par le GE même > tout le monde n'est pas sur le même pied d'égalité.

*Comment se prémunir de l'embauche des salariés du GE par une entreprise adhérente ?
Besoin d'une clause de confidentialité pour que les salariés GE ne divulguent pas les méthodes de travail.*

IV. Préconisations

Bien que la présente étude confirme l'intérêt qu'aurait un groupement d'employeurs face aux problématiques de recrutement des entreprises et que le Haut Val de Sèvre soit une taille de territoire pertinente, il paraît important de peaufiner ces conclusions avant d'initier la phase de modélisation. Avoir une vision plus précise des postes à créer lors de l'ouverture du groupement d'employeurs est nécessaire.

Ainsi, **une phase intermédiaire d'enquête quantitative est prévue à plus grande échelle.**

Cette étape permettra de poursuivre le travail de conviction auprès des entreprises pour un investissement au sein de la future gouvernance.

Il est également admis que des rencontres avec d'autres groupements d'employeurs du département seraient bienvenues. Adosser le projet à une structure déjà existante ne semble pas d'ores et déjà à exclure.

S'il apparaît important de garder pour objectif de devenir centre de formation, il semble nécessaire de retenir le repère du CRGE. La formation en interne n'est à envisager qu'à partir de 30/40 ETP.

En outre, d'autres outils devront être proposés aux entreprises pour répondre aux demandes de « Services RH associés » et dans un calendrier plus proche.

Annexe 1 : Grille d'entretien

Info Répondant

Entreprise

- Code APE
- Convention collective
- OPCO

Facteurs attractivité de l'entreprise

Organisation du travail

- Rythme (journée, 2/8, 3/8, week-end, nuit)
- Déplacement (km, fréquence)
- Intégration

Visite de l'entreprise
Livret d'accueil
Tutorat/parrainage
Doublon
Questionnaire de satisfaction sur l'intégration
Entretien de suivi de l'intégration
Entretien en fin de période d'essai

- Rémunération

Prime d'ancienneté
Salaire > à la convention
Augmentation collective
13e mois
Augmentation individuelle
Participation
Autres primes
Prime individuelle
Titre repas
Intéressement
Prime de transport

- Formation

Politique de recrutement

- Sources recrutement
 - ➔ Pourquoi intérim

Pôle emploi
Intérim
GE
CBE/CC HvS
Journal local
Jobboard
Réseaux sociaux
Candidature spontanée
Chasseur de tête
Cabinet

- Critères

Effectif

- Effectif total ? par contrat ? temps plein, partiel, choisi ?
- Ancienneté moyenne
- Turn over/absentéisme
- Evolution des effectifs
- Départ en retraite (à 5 ans)

BMO

- Des surcroûts d'activité ? Quels facteurs ? prévisibles ? Génèrent BMO ?
 - ➔ Comment y répondez-vous ?
- **TABLEAU** (à remplir ensemble) pour les postes non-pourvus
- Besoin de complément sur des postes pourvus ?
- Contrat alternance possible ?
- Créations de postes prévues ?
- Mutualisation de compétences pour projets ponctuels (RGPD, document unique, com) ?

Intérêt pour le projet

- Avantages

Réponse à un surcroît ponctuel
Retrouver régulièrement un même salarié opérationnel, compétent de suite qui connaît votre entreprise, le poste
Bénéficier d'une main d'œuvre qualifiée
Disposer de compétences spécifiques
Développer de nouveaux services, nouvelles activités
Contribuer au maintien des postes
Offre une solution globale : logement, intégration...

- Obstacles

Perte d'autonomie/d'identité
Manque de culture commune
Concurrence entre structure
Perte fonction employeur
Définir une gouvernance
Participer à la gouvernance
Définir l'animation du GE
Besoin des mêmes compétences au même moment
Coût de l'emploi trop cher
Autre

- Arguments favorables

Une réponse plus souple aux besoins d'emploi
Pas de soucis liés aux formalités d'embauche et de rupture
Un coût compétitif
Des salariés motivés et compétents
La possibilité d'apporter un meilleur service
Renforcer la complémentarité/coopération entre les structures/entreprises du Haut Val de Sèvre ?
stabiliser des situations d'emplois (ex temps partiel subi)
Autre

- Participation au groupe de réflexion ?
- Si création, quelle implication ?

Au niveau de la création, mise en œuvre du projet (à quel niveau, sous quelle forme...)
Au niveau de la gouvernance
Utilisateur assidu
Utilisateur potentiel/occasionnel
Non envisagé à ce jour

Annexe 2 : Besoins de main d'œuvre saisonniers/ponctuels

Etude de faisabilité Groupement d'Employeurs territorial et multi sectoriel 2019																
Entreprise	Localisation	Nom du poste	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Rythme	Nbre de postes
Alicoop	Pamproux	Cariste							x	x					Temps plein	?
Alicoop	Pamproux	Employé logistique de réception							x	x					Temps plein	?
Alicoop	Pamproux	Informaticien	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A définir mais planifiable	1
ANP Plomberie	La Crèche	Plombier chauffagiste	x	x									x	x	Temps plein	1 à 2
ANP Plomberie	La Crèche	Frigoriste						x	x	x					Temps plein	1 à 2
ANP Plomberie	La Crèche	Graphiste Com	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1 semaine/2 mois ?	1
ANP Plomberie	La Crèche	Chargé de communication, web	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1 semaine/2 mois ?	1
Atilac	La Crèche	Soudeur manuel	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Visibilité à 1 mois	?
Atilac	La Crèche	Opérateur robot de soudure	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Visibilité à 1 mois	?
Atilac	La Crèche	Peintres, Accrocheurs/déaccrocheurs	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Visibilité à 1 mois	?
Bellot Minoteries	St-Martin-de-St-Maixent	Chauffeur				x	x	x	x	x	x			x	Temps plein	?
Bellot Minoteries	St-Martin-de-St-Maixent	Agent de chargement							x	x	x				Temps plein	3
Bellot Minoteries	St-Martin-de-St-Maixent	ADV											x		A définir mais planifiable	1
Bellot Minoteries	St-Martin-de-St-Maixent	Chargé de communication											x	x	A définir mais planifiable	1
CC HVS	Saint Maixent L'Ecole	Animateur (accueil de loisirs)		x		x			x	x		x			8h/j	Vac : 30 ; été : 50 (4 structures)
CC HVS	Saint Maixent L'Ecole	Agent des écoles	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2 jours minimum tous les 2 ans (obligation de formation)	?
Deya	La Crèche	Infographiste (2D/3D)													A définir mais planifiable	à définir mais planifiable
Deya	La Crèche	Technicien de maintenance													A définir mais planifiable	à définir mais planifiable
Deya	La Crèche	Chef de projet Marketing (enquête)													A définir mais planifiable	à définir mais planifiable
ECF	La Crèche	Informaticien	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Temps plein	1
ECF	La Crèche	Chargé de communication	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A définir mais planifiable	1
Entreprise Saboureau	Azay-le-Brûlé	Chargé de communication (site internet)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A définir mais planifiable	1
Entreprise Saboureau	Azay-le-Brûlé	Informaticien	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A définir mais planifiable	1
Eurial	La Crèche	Technicien de maintenance	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A définir mais planifiable (exemple 20 jours par an)	1
Eurial	La Crèche	Technicien de Sécurité	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A définir mais planifiable (exemple 20 jours par an)	1
Eurial	La Crèche	Technicien Qualité	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A définir mais planifiable (exemple 20 jours par an)	1
Martin Emballages	Augé	Technicien de maintenance	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Temps plein	1
Martin Emballages	Augé	Chargé de communication (site internet, salon, catalogue...)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A définir mais planifiable	1
Martin Emballages	Augé	Informaticien	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1j/semaine	1
Martin Emballages	Augé	Chargé Qualité	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1j/semaine	1
Serval	Saint Eanne	Administratif (dont ADV) ! Expertise pays	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	A définir mais planifiable	à définir mais planifiable
Voillard & cie	La Crèche	Technicien de maintenance en chauffage	x	x								x	x	x	Temps plein	1
Voillard & cie	La Crèche	Technicien polyvalent (industriel)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Visibilité à 1 mois	1