

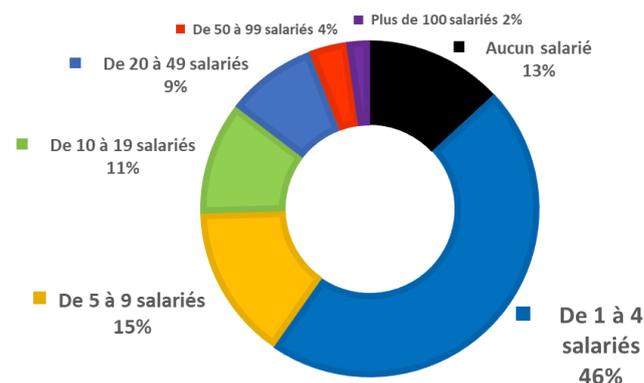
# Retour sur les enquêtes entreprises

La Maison pour l'Entreprise, l'Emploi et la Formation Santerre Haute Somme accompagne les employeurs du territoire dans la gestion des emplois et des compétences. Dans le cadre du projet « Projet Favoriser l'Emploi, Optimiser les Compétences pour l'Entreprise en Santerre Haute Somme » financé par le Fonds Social Européen (FSE), une équipe dédiée est allée à leur rencontre afin de faire un état des lieux de leurs ressources humaines, échanger sur les mutations de leur établissement et sur les problématiques rencontrées. Ce document reprend les principales conclusions des diagnostics réalisés en 2017 et 2018.

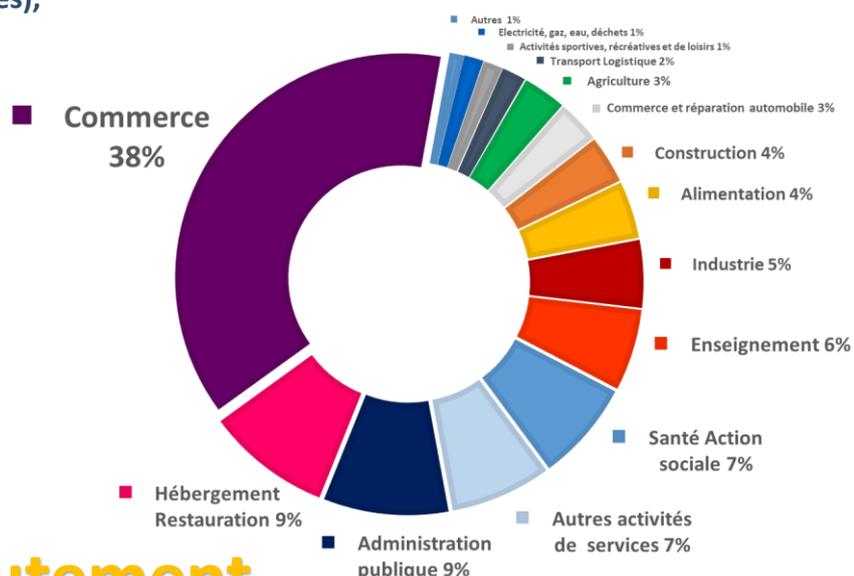
## 291 entreprises rencontrées

74 % de très petites entreprises (Moins de 10 salariés), principalement dans le commerce (38%).

TAILLE DES ENTREPRISES



RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



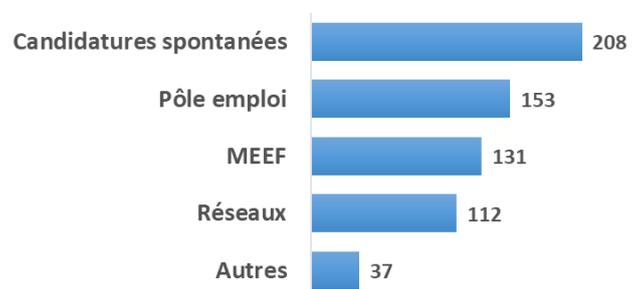
## Des difficultés de recrutement

99 entreprises ont déclaré avoir des intentions d'embauches (dont 44 dans les 3 à 6 mois). Globalement, les employeurs privilégient les compétences et le savoir-être quand ils recrutent. Les recrutements se font principalement via des candidatures spontanées. (Cependant, les résultats peuvent varier selon le secteur d'activité de l'entreprise : par exemple, pour la construction et l'agriculture, les recrutements se font beaucoup par les réseaux professionnels).

27% des entreprises (76 au total) connaissent des difficultés de recrutement pour diverses raisons : Manque de motivation, de compétences des candidats, manque de candidatures...

83% des entreprises interrogées ne connaissent pas les aides à l'embauche (si recrutement d'un jeune, travailleur handicapé, sénior, bénéficiaire du RSA...).

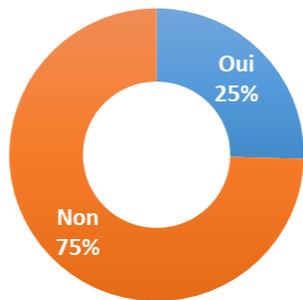
CANAUx DE RECRUTEMENT



DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



# Formation



Seulement 25% des entreprises interrogées connaissaient les dispositifs et aides liés à la formation. Les OPCA (devenus opérateurs de compétences depuis la loi "Avenir professionnel" ) sont connus par 44 % des entreprises.

25% avaient un plan de formation formalisé. Ils décident de former leurs salariés pour un besoin de compétences identifié ou si le salarié en a fait la demande.

## Au niveau des ressources humaines

Pour la gestion de leurs ressources humaines, les employeurs privilégient les entretiens informels ou formels réguliers. Les entretiens professionnels sont réalisés par 40% d'entre elles et les entretiens d'évaluation par 32%. Ceux-ci sont pourtant obligatoire depuis le loi du 5 mars 2014.

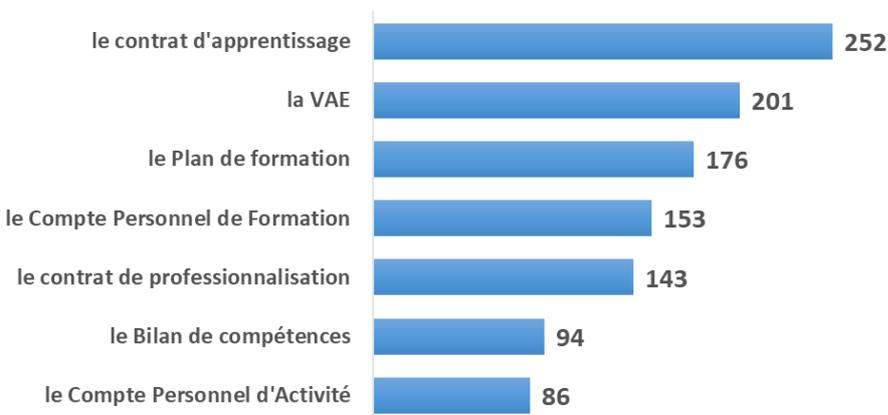
Au sujet des outils RH, la moitié utilisent de tableaux de bord renseignant sur l'âge, l'ancienneté, le niveau de formation et le type de qualification de leurs salariés. 132 disposent de fiches de postes. Moins de 30% utilisent des référentiels métiers, outils d'évaluation ou grilles d'entretien pour les recrutements.



Les employeurs peuvent mobiliser différents dispositifs pour la montée en compétences de leurs salariés, les former ou pour répondre à des problématiques de recrutement. Parmi les plus connus, on peut citer l'alternance (en particulier l'apprentissage), la validation des acquis et de l'expérience (VAE) et le plan de formation. Plus de la moitié des employeurs connaissant le compte personnel de formation (CPF).

28% des entreprises interrogées souhaitent être sensibilisées à la discrimination à l'embauche et à l'égalité professionnelle.

### DISPOSITIFS MOBILISABLES



88 entreprises ont des salariés âgés de plus de 50 ans (soit 319 salariés au total). 55 ont déclaré avoir anticipé les futurs départs à la retraite. Seulement 8% des entreprises estiment que cela constitue un risque pour leurs activités (pertes de compétences, compétitivité menacées...).

***Vous rencontrez des problématiques recrutement ? Vous souhaitez connaître les aides mobilisables ou être accompagné à la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des emplois et Compétences (GPEC)? Contactez le service entreprise de la MEEF!***



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et Inclusion" 2014 - 2020

