

2150 emplois identifiés dans 44 entreprises enquêtées

L'enquête « Emploi » du Bocage Mayennais a ciblé les entreprises privées comptant 10 salariés et plus. Parmi les 52 entreprises répondant à ce critère, 44 ont participé à l'enquête trisannuelle. A partir de données déclaratives, cette enquête ambitionne de :

- ⇒ « Cartographier » les emplois (par typologie de métiers et de compétences) et les besoins en emploi exprimés par les PME locales ;
- ⇒ Caractériser les difficultés de recrutement et identifier les leviers d'actions en entreprises et par la collectivité ;
- ⇒ Evaluer les actions déjà conduites localement par la mission emploi et, dans la mesure du possible, accompagner les acteurs locaux (élus, dirigeants d'entreprise, partenaires de l'emploi) dans leur réflexion sur ce sujet.

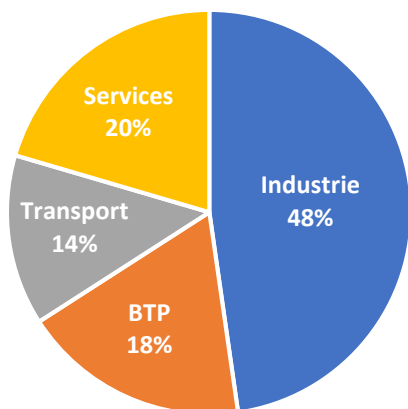
Près de la moitié des entreprises enquêtées appartiennent au secteur industriel au sens large du terme : métallurgie, plasturgie, agroalimentaire, énergie... L'autre moitié est composée des services (21% - GMS, entreprises de travaux agricoles, paysagiste, santé...), du BTP et du transport (de marchandises et de voyageurs).

En moyenne, chaque unité compte 51 collaborateurs, avec des disparités significatives suivant les secteurs : de 27 dans le BTP à 80 dans le transport. 6 établissements, essentiellement industriels, dépassent les 100 salariés, alors que plus des deux tiers (31) se situent en deçà des 50 salariés.

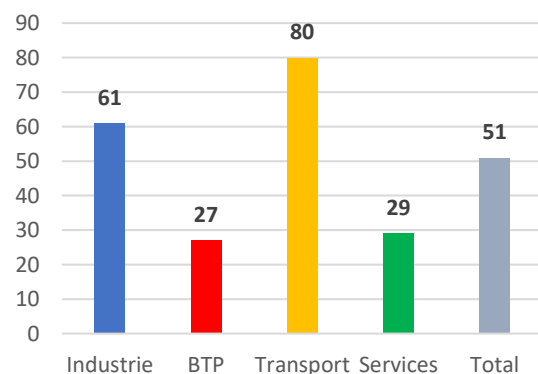
Dans leur grande majorité, ces établissements sont installés dans les 2 pôles d'emplois historiques du Bocage Mayennais : Gorron (16/44) au centre et Ambrières-les-Vallées (11/44) à l'Est.

A l'inverse, sur le secteur à l'Ouest, l'enquête s'est concentrée à Pontmain (4), Landivy, Fougerolles-du-Plessis et Saint-Berthevin-la-Tannière (2). 7 entreprises ont également été enquêtées sur le reste du territoire : à Brecé, Chantrigné, Châtillon-sur-Colmont, Colombiers-du-Plessis, Désertines, Hercé et Montaudin.

Entreprises enquêtées, par secteur d'activité - Enquête Emploi 2021



Moyenne des effectifs Enquête Emploi 2021



Malgré la crise, l'activité se maintient, voire progresse

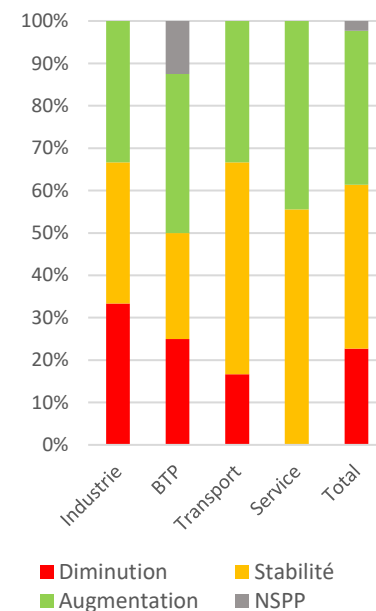
L'enquête « emploi » de 2018 avait révélé un net regain d'activité par rapport à la période à la précédente enquête 2015. Pour rappel, en 2018, 90% des dirigeants d'entreprises expliquaient connaître une progression de leur activité ou a minima sa stabilité.

Au regard du contexte sanitaire, cette bonne santé économique retrouvées risquait d'être mise à mal. L'enquête 2021 montre que la situation est restée sous contrôle pour de nombreuses entreprises locales. Pour preuve, près de 77% des dirigeants de PME enquêtés (tous secteurs confondus) ont vu leur activité se stabiliser ou progresser durant cette crise sanitaire. Nombre des PME locales ont également des projets d'investissement, essentiellement d'ordre immobilier (33%) ou matériel (26%).

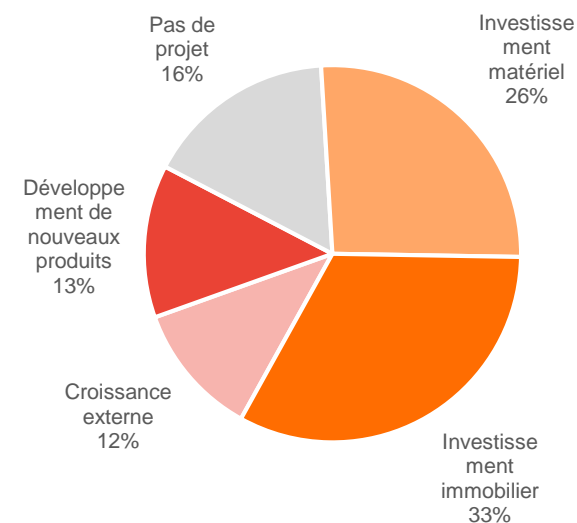
Ce constat est toutefois a contrasté avec les 23% d'entreprise qui ont connu une baisse de leur activité en 2020. Leurs dirigeants évoquent les effets de la crise sanitaire (en particulier dans le secteur de la métallurgie (sous-traitance) et l'industrie agroalimentaire) ; mais aussi une baisse d'activité liée à l'absence de solution pour palier le départ de collaborateurs durant l'année passée.

Notons également que nombreux sont les dirigeants à s'inquiéter de la raréfaction des matières premières. Associé à l'annonce de la fin des aides « Covid », ce phénomène créé de l'incertitude. La moitié des dirigeants d'entreprise font ainsi part d'une baisse de visibilité dans leur activité.

Evolution de l'activité en 2020



Projet d'investissement des PME



Effectifs des 44 entreprises enquêtées

Famille d'emploi	Emploi	Effectif	Genre		Âge		Statut CDI ou CDD long	Besoin de recrutement actuel	Evolution à 3 ans	
			Homme	Femme	-26 ans	+50 ans			Nb de départs	Nb de recrutements
Fabriquer-Transformer	Opérateur de production, conditionnement, d'assemblage	417	65%	35%	13%	31%	86%	45	25	35
	Opérateur usinage	136	98%	2%	15%	24%	88%	5	7	14
	Chaudronnier-Soudeur, Chaudronnier thermoplastique	111	97%	3%	27%	23%	68%	11	6	6
	Peintre industriel	6	100%	0%	17%	33%	100%	0	0	0
	Conducteur de machines industrielles	102	95%	5%	11%	15%	99%	8	7	8
Régler-Entretien-Réparer	Electromécanicien, Technicien maintenance, SAV	52	96%	4%	15%	23%	92%	1	0	0
	Mécanicien, Carrossier	32	100%	0%	22%	22%	84%	4	3	3
Transporter-Logistique	Transporteur routier - Conducteur de car	392	90%	10%	9%	26%	99%	19	25	26
	Cariste - Magasinier	53	94%	6%	6%	19%	98%	2	3	2
	Agent d'expédition, Préparateur de commandes	27	93%	7%	11%	7%	96%	0	0	0
Construire-Installer	Maçon	32	100%	0%	38%	22%	81%	4	4	6
	Couvreur-Bardeur - Menuisier - Charpentier-Monteur	83	100%	0%	10%	18%	94%	11	4	11
	Plombier	7	100%	0%	0%	0%	100%	2	0	0
	Electricien	4	100%	0%	0%	50%	100%	0	0	0
	Conducteur d'engins TP-Agricoles, Grutier	42	100%	0%	31%	12%	81%	6	1	4
	Agents d'espaces verts - Agent d'environnement	19	95%	5%	26%	0%	74%	4	0	4
Commerce	Vendeur en magasin	18	50%	50%	22%	0%	78%	3	2	2
	Boucherie-Charcuterie	8	100%	0%	13%	25%	100%	0	1	1
	Cuisinier, serveur, plongeur	7	14%	86%	0%	29%	100%	1	1	0
Médical / Social	Ambulancier	14	29%	71%	0%	14%	100%	1	2	2
	Femmes de ménages	9	0%	100%	0%	89%	100%	0	1	1
	Entretien	2	0%	100%	0%	50%	100%	0	0	0
Administrer	Comptable	37	16%	84%	3%	30%	95%	2	4	1
	Ressources humaines	17	6%	94%	24%	18%	71%	0	2	2
	Assistant-Secrétaire spécialisé	38	5%	95%	5%	26%	92%	1	5	5
Qualité	Qualité	31	42%	58%	10%	19%	97%	1	0	0
	Technicien laboratoire	19	16%	84%	16%	21%	84%	1	0	0
	Sécurité	3	67%	33%	33%	0%	67%	0	1	0
Concevoir	Dessinateur - Technicien méthodes - Ingénieur études	86	81%	19%	16%	22%	91%	3	5	4
Informatique-technique	Informaticien - Assistance technique	9	89%	11%	11%	22%	89%	0	1	1
Achats	Acheteur - Approvisionneur	14	50%	50%	7%	36%	93%	0	0	0
Commercial	Commercial, Administration des ventes	105	66%	34%	11%	28%	95%	5	7	8
	Responsable vente-marketing	12	92%	8%	0%	75%	100%	0	2	2
Encadrement Production	Technicien ordo, conducteur de travaux	37	70%	30%	5%	19%	100%	5	0	0
	Chef d'atelier, chef d'équipe	56	96%	4%	4%	46%	100%	0	6	5
	Responsable Production Technique	29	86%	14%	7%	34%	93%	0	0	0
	Directeur production, industriel	18	83%	17%	0%	56%	100%	0	1	1
Encadrement Support	Responsable administration	9	56%	44%	0%	44%	100%	0	0	0
	DAF, DRH	9	56%	44%	0%	44%	100%	0	0	0
	DG, gérants	47	81%	19%	0%	43%	100%	0	1	0
TOTAL		2149	79%	21%	12%	26%	91%	145	127	154

Les 2149 emplois repérés

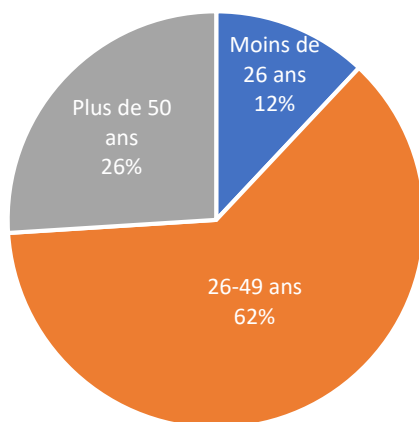
2149 emplois ont été dénombrés dans les 44 entreprises qui ont répondu à cette enquête 2021. Si les deux métiers le plus représentés demeurent (cf. Enquête Emploi PME 2018), ceux d'Opérateur de production, de conditionnement et d'assemblage (417) et Transporteur routier-Conducteur de car (392).

Ainsi, 62% des effectifs recensés occupent un poste de production-transformation (i.e. usinage, chaudronnerie, extrusion), de maintenance ou de transport. Les emplois dits « supports » représentent, quant à eux, 30% des effectifs identifiés.

La répartition homme/femme est loin d'être équilibrée. En effet, les femmes représentent seulement 21% des effectifs recensés dans l'enquête (en recul d'un point par rapport à 2018). Sur les 40 métiers répertoriés, un quart compte 50 % de femmes ou plus (notamment dans l'administration et la vente). A l'inverse, aucune femme n'est employée dans 8 autres métiers (la mécanique et le BTP en grande partie).

Les moins de 26 ans représentent 12% des effectifs identifiés (+1 point) ; quand les plus de 50 ans sont 26% (=). Les métiers qui comptent le plus de jeunes sont : Maçon, Conducteur d'engin, Chaudronnier-soudeur, et Agent d'espaces verts

Répartition par âge des effectifs



300 recrutements en cours ou à venir !

9 entreprises sur 10 exprimaient des besoins de recrutement au moment de l'enquête (mi-2021). Plus de 80% des besoins exprimés concernaient des emplois de production.

Invités à projeter leurs effectifs à trois ans, les dirigeants d'entreprise prévoient le départ de 127 collaborateurs et le recrutement de 154 nouveaux.

Si l'ensemble des besoins étaient effectifs et pourvus en 2024, les effectifs de ces 44 entreprises augmenteraient de 12,7% !

Les difficultés de recrutement très prégnantes

En 2018, il était déjà « très compliqué » de recruter pour un tiers des enquêtés. Désormais, près de la moitié des dirigeants d'entreprise en font l'expérience. Ils sont près de 9 sur 10 à exprimer des difficultés certaines pour se faire. Ce phénomène, nouveau dans ces proportions, vient contraindre le développement économique des structures locales.

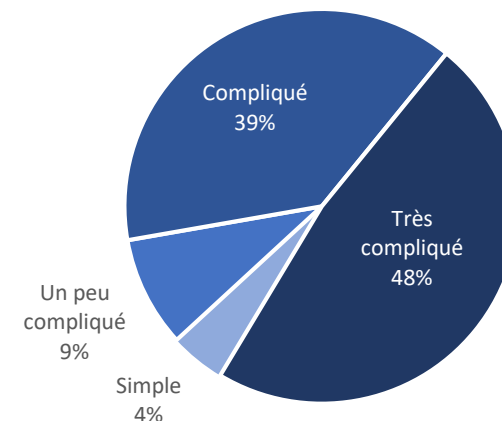
Pour les dirigeants d'entreprises, ces difficultés de recrutement sont essentiellement liées à un déficit de main-d'œuvre qualifiée disponible. Déficit qu'expliquent les dirigeants par :

- Le manque d'attractivité géographique : un nombre d'actifs limités et des contraintes de mobilité pour attirer des compétences externes ;
- Le bon dynamisme économique local et le faible niveau de chômage ;
- La main-d'œuvre locale « disponible » qui manque de capacité à faire part de sa motivation de retour vers l'emploi. Si cette main-d'œuvre ne dispose pas des savoir-faire, elle manque également de « savoir-être » ;
- La faible attractivité des métiers locaux, avec notamment le sujet de la pénibilité et des contraintes horaires en toile de fond et des salaires peu attractifs (cf. les « trois-huit » dans l'industrie, le découchage dans le transport, le travail en extérieur dans le BTP) ;
- Le déficit de formation local ou à proximité qui pose des contraintes supplémentaires de mobilité.

Globalement, ce constat est similaire à celui que faisait les dirigeants interrogés en 2018, avec une nuance : le marché de l'emploi s'est tendu et vient accentuer les tendances du passé.

Notons également, qu'en 3 ans, les PME semblent avoir investi dans les outils de communication d'une part et de formation d'autre part. Ces deux sujets qui étaient pointés du doigt par les dirigeants, ne le sont plus désormais.

Difficultés rencontrées pour recruter



Des tensions dans tous les secteurs et tous les métiers

Les difficultés pour recruter se font ressentir dans l'ensemble des secteurs et sur tous les métiers. Historiquement, ces métiers étaient ceux de la maintenance, la chaudronnerie, la mécanique industrielle, l'encadrement. Désormais, des postes d'administratif (secrétariat ou comptabilité) sont également en tension. Sur les 21 métiers compliqués pour recruter, ces postes arrivent même en tête des occurrences (7).

Les autres postes de cette liste : encadrement, opérateur sur commandes numériques, conducteur-routier, charpentier-monteur, maçon, conducteur de travaux, commercial, conducteur d'engins agricoles et TP, menuisier-poseur, conducteur de ligne, soudeur, ambulancier, carrossier, technicien de maintenance, conducteur de car, plombier-électricien, conducteur de travaux, mécanicien auto et poids-lourd, opérateur de production et chaudronnier.

La gestion des « RH » de plus en plus partagées par les dirigeants

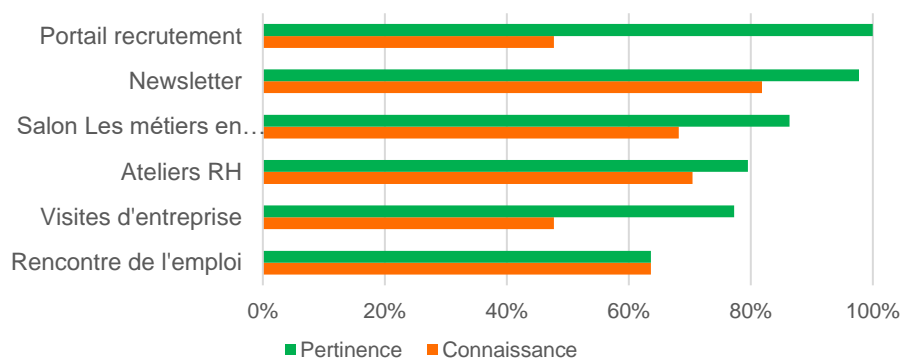
Depuis 2010 et la première enquête « PME & emploi » du Bocage Mayennais, le sujet de l'exercice de la compétence « GRH » est systématiquement sondée. Si le dirigeant reste toujours le principal acteur de la GRH et notamment du recrutement (dans 55% des PME), les pratiques évoluent vers davantage d'intégration de la compétence au sein d'un service dédié. Ce constat est également lié à la logique de « groupe ». En effet, plusieurs structures ont développé leur croissance ou ont fait l'objet d'une telle croissance.

Des actions à poursuivre

Globalement, le panel d'actions présentées par la mission Emploi du Bocage Mayennais est connu. Seul le dispositif de visites d'entreprises (suspendu entre 2016 et 2019 et partiellement redéployé en 2020) et le portail recrutement (nouveau) restaient méconnus par un dirigeant sur deux.

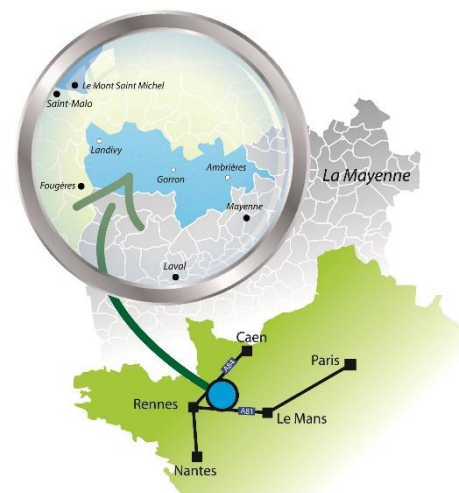
Ces actions restent largement plébiscitées par les dirigeants, avec une pertinence moyenne qui s'établit à 84%. La lettre d'information (98%) et le portail recrutement (100%) semblent correspondre à une attente générale, tandis que le salon des Rencontres de l'emploi (Job dating à Mayenne) apparaît davantage dédié à une certaine catégorie d'entreprises (les plus grandes et celles davantage orientées vers le secteur de Mayenne).

Pertinence et connaissance des actions de la CCBM, par les dirigeants de PME



Des actions à poursuivre

Pour ce qui concerne les propositions des entreprises pour développer l'offre de service de la collectivité, elles tournent essentiellement autour de l'amélioration de l'attractivité du territoire d'une part et celles des métiers d'autres part. Les enquêtés souhaitent que les collectivités locales investissent davantage dans la communication et dans les infrastructures d'accueil des salariés : transports, logements, garde d'enfants.



Maison du Bocage
 1, Grande Rue – BP 53 – 53120 GORRON
 02.43.08.47.47
economie@bocage-mayennais.fr

Développement économique, emploi et attractivité :
 Arnaud PROD'HOMME
 Mathieu GOUIRAND
 Muriel ROCHE

Notre page Facebook :
 L'Actu Economique du Bocage Mayennais - @economiebocage