

## Conclusion

### « Mieux connaître les entreprises, du diagnostic à l'action publique »

Séverine LANDRIER, ORM

Le moment de conclure nos 7<sup>es</sup> Rencontres Économie Emploi Formation est arrivé.

Je tiens à remercier nos partenaires pour leur implication dans la préparation de cette journée, Vanessa Di Paola du LEST, Alexandre Gautier de la direction régionale de l'Insee et Rémi Belle de la Direccte ; ainsi que l'ensemble des contributeurs qu'il s'agisse des intervenants pour la qualité de leur présentation, comme les discutants qui nous ont permis de prendre un peu de hauteur et porter un regard critique sur les sujets qui nous ont intéressé aujourd'hui.

Ces Rencontres sont un moment fort dans la vie de notre partenariat, c'est pourquoi, je tiens à vous dire merci à vous tous ici, qui êtes venus nombreux et qui avez contribué à la richesse des échanges qui nous ont fait avancer ensemble sur la thématique « Mieux connaître les entreprises, du diagnostic à l'action publique ».

Je n'ai pas l'intention de résumer l'ensemble des interventions et des débats, cela ne serait pas très utile. Mais je voudrais juste revenir sur le déroulé de la journée afin de pointer des éléments saillants et les choses qui me semblent importantes dans la mesure où elles contribuent à faire avancer nos réflexions.

Ce matin, avec Delphine Artaud, nous sommes partis du constat selon lequel la statistique publique nous permet de connaître les entreprises de façon très relative : aboutissant à certains constats si l'on s'en tient à une définition légale, aboutissant à d'autres si l'on passe à une définition économique. Selon les indicateurs utilisés, la vision que l'on a de la réalité économique, les forces et les faiblesses du tissu productif ne sont plus les mêmes, les enjeux et les pistes d'actions qui en découleraient non plus.

Avec Olivier Haag, nous avons découvert comment l'Insee améliore sa manière d'appréhender les grands groupes à partir de la méthode du profilage. Ce faisant, la statistique d'entreprise contribue à donner une vision plus réaliste des performances des entreprises notamment à travers leur ré-allocation sectorielle. La majorité de l'emploi serait concentré dans les ETI (entreprises de taille intermédiaire) et grandes entreprises et non pas dans les PME ; l'industrie aurait un poids plus élevé que ce que l'on pensait.

Suite à ces deux interventions, Philippe Méhaut, en tant que chercheur et utilisateur, souligne tout l'intérêt de la statistique publique pour la recherche : pour donner des chiffres mais aussi et surtout pour poser des questions. La recherche a besoin des statistiques publiques pour comprendre le

fonctionnement du marché du travail. Cependant, les acteurs externes à l'Insee n'ont pas toujours accès aux données qui les intéressent.

Par ailleurs, ces données issues de la statistique publique ne permettent pas d'appréhender ce qui se passe dans l'entreprise et qui demeure une « boîte noire », d'où la nécessité de faciliter et de recourir à la réalisation d'enquêtes spécifiques.

Si je devais retenir deux pistes de réflexion qui émanent de cette matinée, je reviendrais sur le fait que : 1) c'est plutôt positif de voir que l'Insee, qui a le souci de produire une statistique publique utile, réinterroge complètement ses approches et tente de produire des statistiques qui ont du sens sur le plan économique. Et que 2) ce changement de regard de la statistique publique met en évidence à quel point le chiffre est relatif. Il n'y a pas de vérité unique, la réalité est complexe et c'est bien d'avoir cette complexité en tête. On comprend bien que ce soit un peu perturbant pour l'action publique qui pourrait avoir tendance à se reposer trop facilement sur un chiffre sans se préoccuper de comment et pourquoi il a été construit comme ça.

Sur la thématique de l'identification des besoins des entreprises et de la manière dont les pouvoirs publics procèdent pour cibler leurs aides :

L'intervention de Magali Rasamison du Fafiec et d'Isabelle Bucki-Rundstadler du groupe GFI nous a fait part des difficultés à faire remonter les besoins en compétences à la fois au niveau de l'entreprise et de l'OPCA en prenant l'exemple du secteur du numérique.

Les problématiques identifiées par le Fafiec pour accompagner les entreprises à se structurer dans leurs pratiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont multiples : pas de cartographie des entreprises de la branche et de leurs besoins, peu de prise en compte des aspects GPEC dans la gestion stratégique des entreprises et des réseaux d'entreprises plus ou moins structurés pour identifier et porter les besoins auprès des acteurs susceptibles de les accompagner.

Les problématiques identifiées par les entreprises dans leurs projets de recrutement nous ont également été présentées : problèmes de pénurie de main-d'œuvre dans le numérique sur des profils techniques, notamment les ingénieurs informatiques, avec un élargissement du ciblage vers des profils plus juniors, avec une exigence moindre sur le niveau d'étude, une mise en place d'incitations financières... mais toutes ces mesures ne suffisent pas.

À la suite de cette intervention, Olivier Robert souligne que les entreprises attendent des candidats qui ont des compétences comportementales qui dépassent largement les compétences techniques acquises en formation, qu'il faut caractériser les besoins des entreprises qui ont tendance à chercher des profils qui n'existent pas et rappelle que les formés n'exercent pas toujours le métier pour lequel ils ont été formés. Si vous souhaitez en savoir plus sur ce point, je vous invite à consulter le site Internet « Mét@for » que l'ORM vient de mettre en ligne et qui permet de mettre en regard les formations et les métiers visés, ainsi que les formations et les emplois occupés.

Quand on prend le temps de voir comment fonctionne un métier, on se rend compte qu'il y a des métiers en tension et que la difficulté à exprimer des besoins, la difficulté à aller jusqu'au bout d'un recrutement pour les TPE sont aussi des facteurs de tension qui contribuent à expliquer des difficultés rencontrées sur le marché du travail à côté d'autres facteurs, tels que des conditions de

travail difficiles, des difficultés de gestion de main-d'œuvre, une formation insuffisante ou inadaptée etc. C'était l'objet de l'intervention de Fanny Bremond et Pauline Gay-Fragneaud de l'ORM et de Laurence Caulas de Pôle emploi.

Ces Rencontres ont pour objectif de valoriser les échanges entre les acteurs de terrain, les chercheurs et les acteurs publics, c'est pourquoi dans la programmation de la journée il était important qu'il y ait un temps dédié à chacun. Après avoir entendu des statisticiens, des chercheurs, des acteurs du monde économique, nous avons donné la parole à la Région et à l'État pour qu'ils nous expliquent la manière dont ils s'y prennent pour cibler les dispositifs d'aide aux entreprises qu'ils déploient respectivement avec plusieurs illustrations : le guichet unique et la banque régionale de l'emploi et de l'apprentissage pour la Région et le plan d'accompagnement RH des TPE-PME en PACA pour la Direccte. La démarche de diagnostic conduisant à la mise en place d'un plan d'actions RH à destination des TPE-PME s'inscrit dans le cadre d'un programme gouvernemental d'appui à ces entreprises. Elle conduit à l'identification de trois besoins jugés comme étant prioritaires et développe une offre de services structurée permettant d'y remédier.

En conclusion de la conclusion, si je reprends le fil conducteur de la journée qui a été consacrée au processus permettant de passer d'un diagnostic à l'action publique, les interventions, les retours des discutants comme les échanges avec la salle nous ont permis d'avancer sur 12 points :

- La statistique publique est indispensable pour connaître les entreprises, mais n'est pas suffisante.
- Dans un souci d'utilité, elle évolue et s'améliore, voire fait la révolution et fait bouger les idées reçues.
- Mais elle ne permet pas d'entrer dans la boîte noire, le fonctionnement des entreprises et d'en recueillir des besoins précis.
- Or, nombreuses sont les politiques publiques qui ont besoin de les connaître pour s'orienter dans la bonne direction.
- Pour cela, on a besoin de recourir aux acteurs économiques pour leur permettre d'exprimer ces besoins.
- Mais les entreprises ont des difficultés à exprimer leurs besoins, en dépit de tout ce qu'on peut leur proposer pour les aider à le faire.
- Leurs difficultés sont légitimes : elles sont mobilisées par leurs activités économiques, elles ne savent pas anticiper leurs besoins de main-d'œuvre, elles n'ont pas de visibilité à moyen terme sur leur avenir, elles ne savent pas comment les métiers vont évoluer, etc.
- Elles ont besoin d'aide sur le plan des ressources humaines, pour structurer une démarche de recrutement, pour définir une fiche de poste correspondant à ce qui existe sur le marché du travail, pour accueillir et intégrer leurs nouveaux collaborateurs.

- Mais les aides sont déjà nombreuses, une information abondante sur ces aides est disponible, et le risque d'un empilement des dispositifs, d'une dilution de l'action publique conduisent à s'interroger sur l'impact réel des aides publiques aux entreprises.
- Il existe un fort besoin de mise en cohérence et d'évaluation des aides publiques aux entreprises.
- Pour dépasser les difficultés des employeurs, il est opportun de réaliser des travaux de nature qualitative qui vont opérer des zooms sur certains métiers et interroger toute une série d'acteurs, employeurs, salariés, experts, représentants de branche, d'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de façon à avoir un regard un peu prospectif sur les besoins à venir.
- Au final, il faut se dire que même si l'on arrive à gérer la problématique de l'expression des besoins des entreprises, qui est une question importante et ne doit pas être négligée, cela ne pourra avoir qu'un impact limité sur le chômage.
- En effet, de nombreuses autres réponses en matière d'action publique peuvent être avancées selon les difficultés identifiées. Elles peuvent passer par la formation évidemment, mais pas seulement. L'amélioration des conditions de travail, l'aide au maintien de l'activité, au développement économique, l'accompagnement sur le plan des ressources humaines et la sécurisation des parcours professionnels, constituent des leviers d'action qui semblent tout aussi efficaces.

Je vous remercie.