

Observatoire Des Entreprises des Vosges

Baromètre semestriel de conjoncture

1er semestre 2007

- ✓ *Le degré d'adéquation de la collecte et de la distribution du courrier aux besoins des entreprises vosgiennes*
- ✓ *La gestion de la formation et des compétences*

Observatoire Des Entreprises des Vosges

Baromètre de conjoncture

1er semestre 2007

SOMMAIRE

Méthodologie	4
Résultats d'ensemble	5
Le niveau d'activité	
La situation financière	
L'emploi	
L'investissement	
Prévisions à 6 mois	
Résultats par secteurs d'activité	9
Le niveau d'activité	
L'emploi	
L'investissement	
Résultats par tranche d'effectifs	10
Le niveau d'activité	
L'emploi	
L'investissement	
Actualité	11
• Le degré d'adéquation de la collecte et de la distribution du courrier aux besoins des entreprises vosgiennes	
Thématique :	12
• La gestion de la formation et des compétences	

Méthodologie

L'Observatoire Economique des Vosges est une émanation de l'ODEL (Observatoire Des Entreprises de Lorraine) mis en place par la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Lorraine. Les résultats présentés dans cette étude sont issus d'une exploitation des données, relatives au département des Vosges, à partir de la dernière enquête semestrielle de conjoncture.

Un échantillon de 1 050 entreprises vosgiennes, de 5 salariés et plus des secteurs de l'industrie, du BTP, du commerce et des services marchands, a été sondé du 28 mai au 22 juin 2007. Les traitements ont été effectués sur la base de 221 réponses, ce qui représente un taux de retour de 21 % des entreprises interrogées.

Les entreprises répondantes emploient au total environ 9 600 salariés.

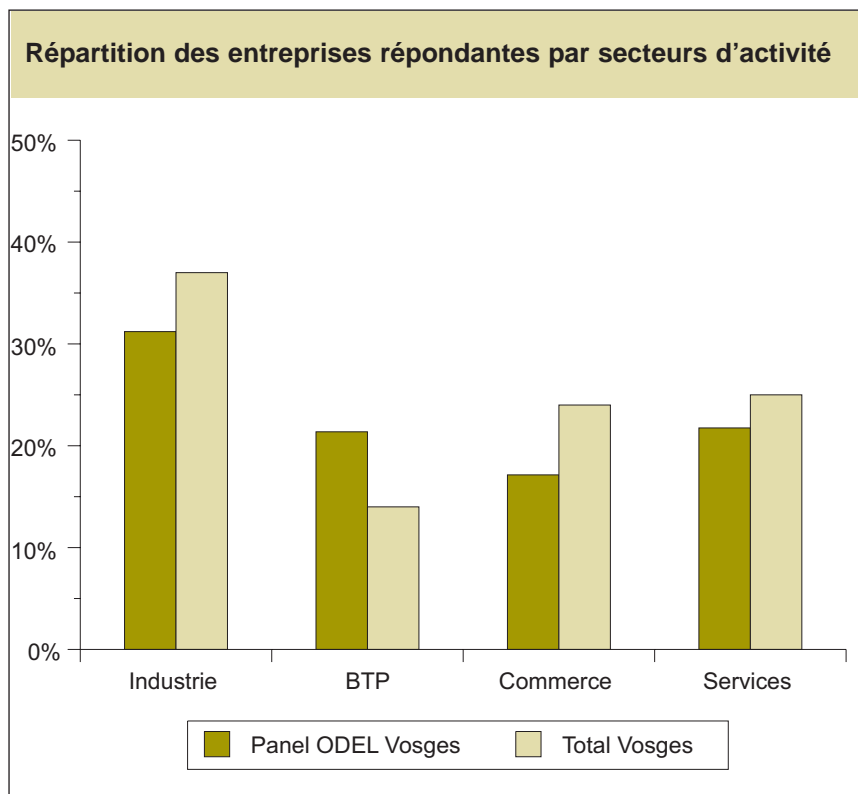
Un redressement a été effectué afin d'assurer une bonne représentativité du panel des répondants par secteurs d'activité et par taille d'établissements.

Les analyses de cette observation sont donc à considérer non seulement pour les entreprises du panel mais pour l'ensemble des entreprises du département répondant aux critères de l'enquête.

Chaque série d'indicateurs du baromètre est pondérée par le poids de l'entreprise en effectif salarié. Les indices sont exprimés sous forme de soldes représentant la différence entre le pourcentage des réponses indiquant une amélioration et celui témoignant d'une détérioration.

Ces renseignements d'ordre qualitatif ne prétendent pas se substituer aux indicateurs macro-économiques, mais permettent de savoir si, d'après le plus grand nombre de chefs d'entreprise interrogés, il y a eu amélioration, stabilité ou dégradation de la situation au cours de la période étudiée.

Outre qu'elles devancent, souvent largement, la parution des indicateurs statistiques " lourds ", les réponses des chefs d'entreprise permettent de mesurer précisément les fluctuations de l'activité économique et d'estimer son évolution à court terme.



Résultats d'ensemble

Le niveau d'activité

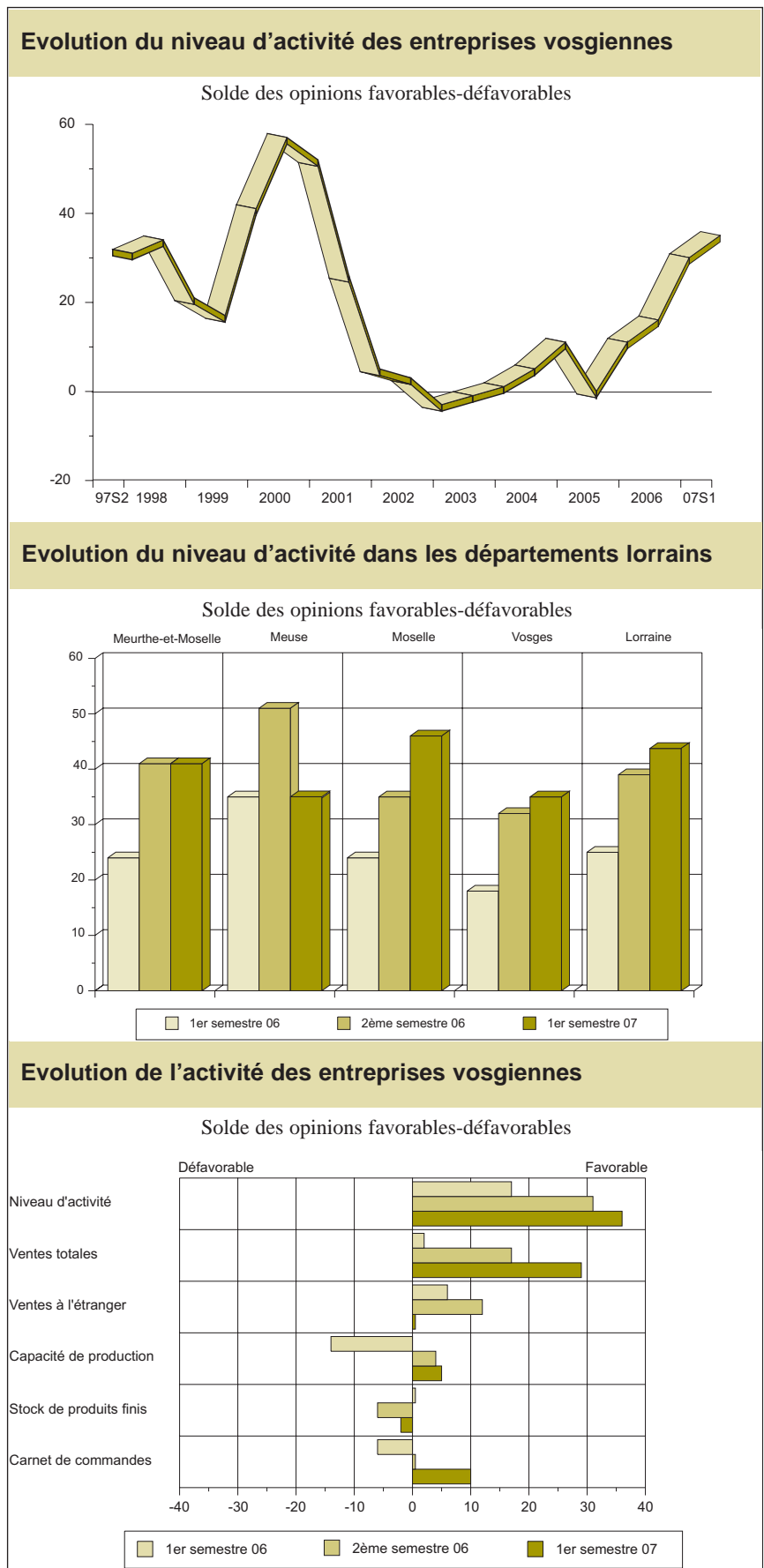
Les principaux indicateurs conjoncturels du baromètre du premier semestre 2007 révèlent une poursuite du redressement de la croissance dans le département des Vosges. Cette évolution est conforme aux anticipations formulées par les chefs d'entreprise six mois auparavant. En effet, 46 % des répondants jugent actuellement leur niveau des ventes satisfaisant contre 10 % d'avis défavorables (- 6 points par rapport au second semestre 2006).

Le taux de croissance dans le département vosgien suit la même tendance régionale où l'amélioration conjoncturelle est signalée par 53 % des répondants.

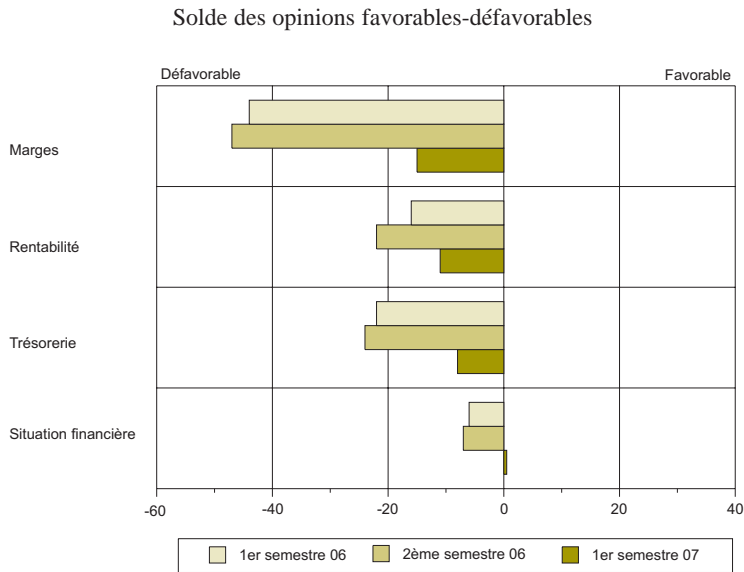
Les ventes totales se sont nettement redressées pour 44 % des entreprises contre 20 % d'avis opposés (respectivement 34 % et 19 % en décembre 2006). La hausse de la demande en provenance des marchés extérieurs connaît un tassement sensible après l'amélioration du second semestre 2006; elle est indiquée par 24 % des entreprises exportatrices contre 32 % auparavant. La stabilité prévaut dans plus de la moitié des établissements.

Les capacités de production paraissent toutefois davantage sollicitées pour un quart des répondants contre 20 % six mois auparavant. Le taux d'utilisation est jugé normal par 58 % des entreprises.

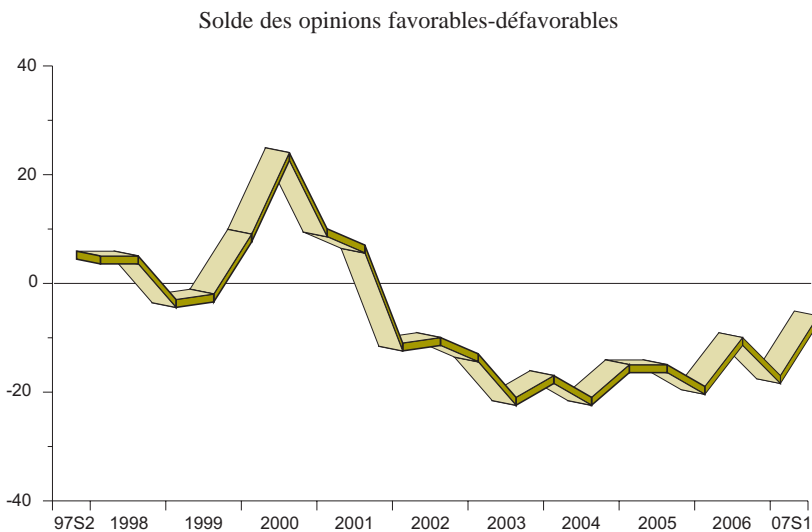
Les stocks de produits restent globalement bien maîtrisés par 81 % des entreprises et s'allègent pour 9 % des répondants. Les carnets de commandes se raffermissent : ils sont jugés bien garnis pour 29 % des répondants (en hausse de 5 points) et



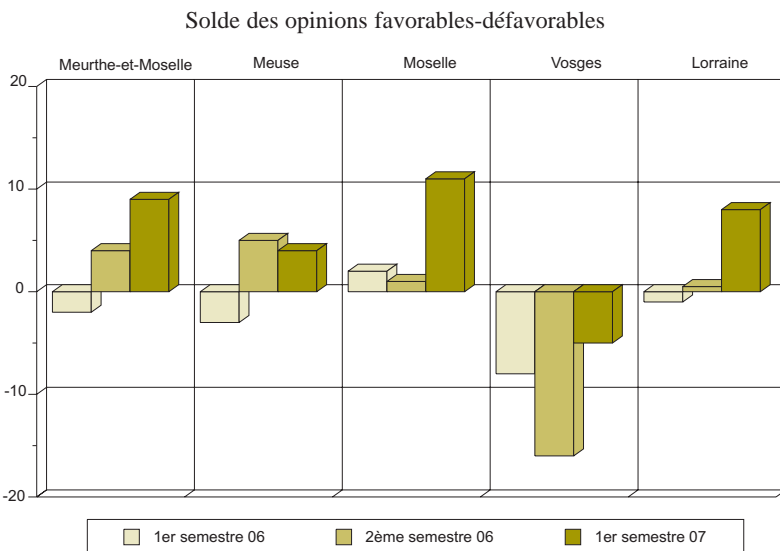
Evolution de la situation financière des entreprises vosgiennes



Evolution de l'emploi dans les entreprises vosgiennes



Evolution de l'emploi dans les départements lorrains



s'inscrivent en baisse pour 19 % des entreprises. La grande majorité des entreprises (52 %) considère leur niveau de commande moyen.

La situation financière

Les indicateurs financiers sont orientés favorablement avec un recul des marges pour 25 % des répondants et un renforcement pour 13 % (respectivement 44 % et 13 % des réponses en décembre 2006).

La rentabilité paraît moins fragile : 24 % des répondants (12 % sis mois auparavant) déclarent une amélioration contre une réduction pour 34 %. La trésorerie semble également moins fragile. Elle s'améliore pour 14 % des établissements et les avis défavorables reculent de 13 points par rapport à la précédente mesure pour s'établir à 20 %.

Le solde d'opinions concernant la situation financière retrouve l'équilibre après plusieurs semestres de réduction. L'évolution est jugée satisfaisante par 28 % des dirigeants et moyenne par 44 %.

L'emploi

La tendance est orientée favorable après l'infléchissement enregistré six mois auparavant. Toutefois, le solde de l'emploi reste négatif malgré le redressement de la croissance. En effet, 18 % des entreprises accroissent actuellement leurs effectifs (11 % lors de la précédente mesure) contre une réduction pour 19 % (22 % au second semestre 2006). La stabilité prévaut dans 63 % des établissements.

L'intensité des embauches est toujours corrélée avec les résultats enregistrés ou prévus par les entreprises. Ainsi, parmi les entreprises qui jugent actuellement leur niveau d'activité satisfaisant, 34 % s'orientent vers un renforce-

ment de l'emploi contre 6 % pour celles dont les résultats sont moyens.

Le recours au travail temporaire s'est légèrement contracté avec une progression des contrats conclus pour 19 % des établissements contre une baisse pour 20 %.

Cette évolution favorable est également observée au niveau régional où le solde est toutefois positif pour le second semestre consécutif.

L'investissement

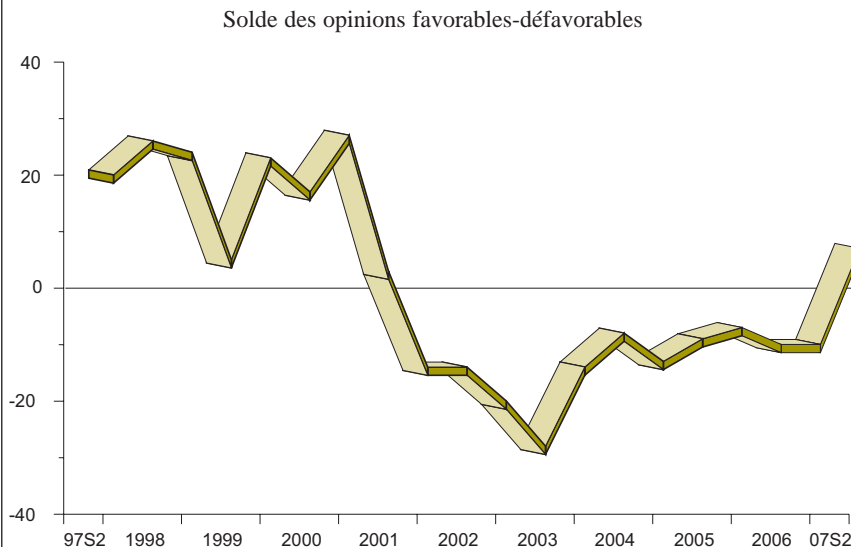
Second moteur de la croissance actuelle, les programmes d'investissement progressent sensiblement après l'évolution atone des semestres précédents. Les projets s'accroissent pour 26 % des entreprises contre 18 % d'avis opposés ; le solde redevient positif et atteint sa meilleure valeur depuis plus de 6 ans. La stabilité est observée dans 56 % des établissements.

Les investissements sont destinés en priorité à l'amélioration de la productivité et au développement commercial, respectivement pour 53 % et 49 % des répondants.

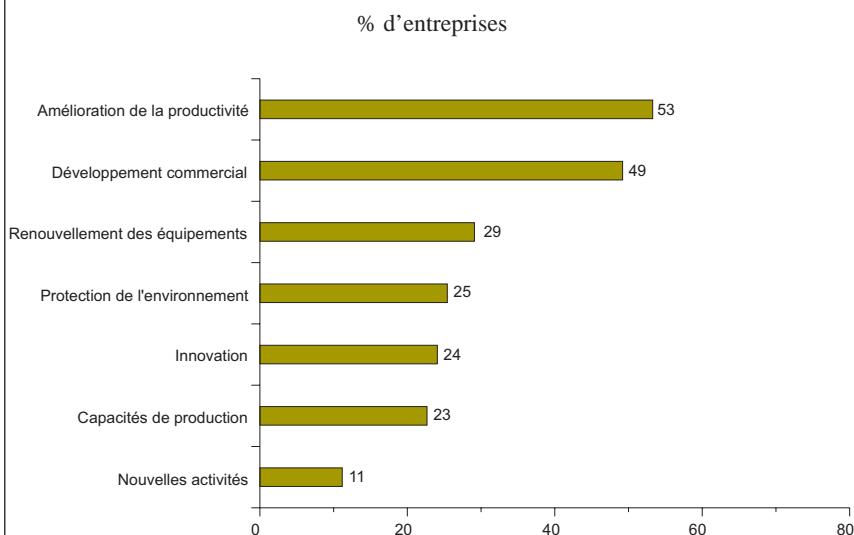
Viennent ensuite, le renouvellement des équipements (29 %), la protection de l'environnement et les économies d'énergie (25 %), les investissements destinés à l'innovation dans les produits et services (24 %), l'accroissement des capacités de production (23 %) et le lancement de nouvelles activités (11 %).

A l'instar de l'emploi, le taux de croissance de l'investissement dans les Vosges reste inférieur à la moyenne lorraine où le solde d'opinions est supérieur de 12 points.

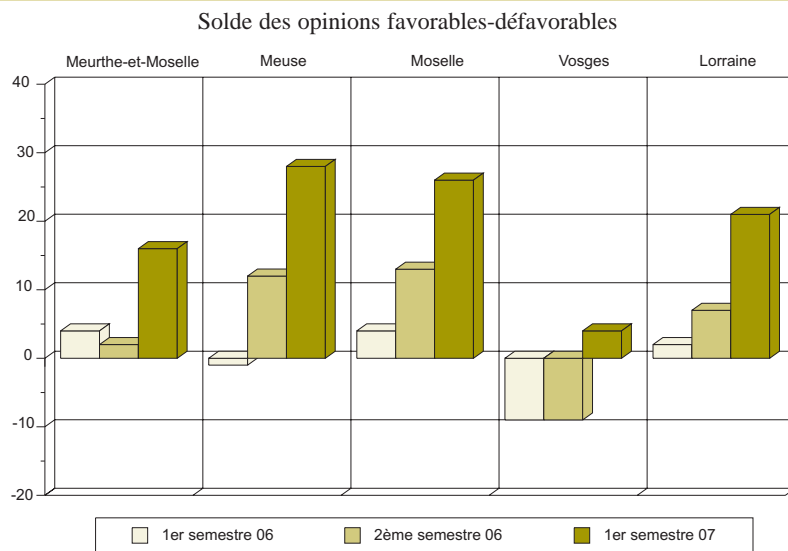
Evolution de l'investissement dans les entreprises vosgiennes



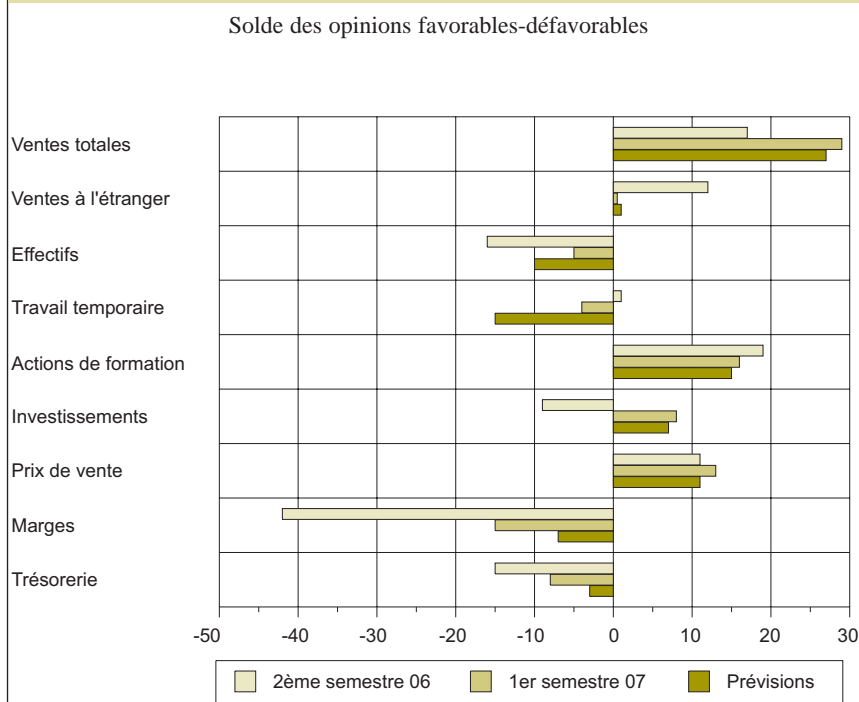
La destination des investissements des entreprises vosgiennes



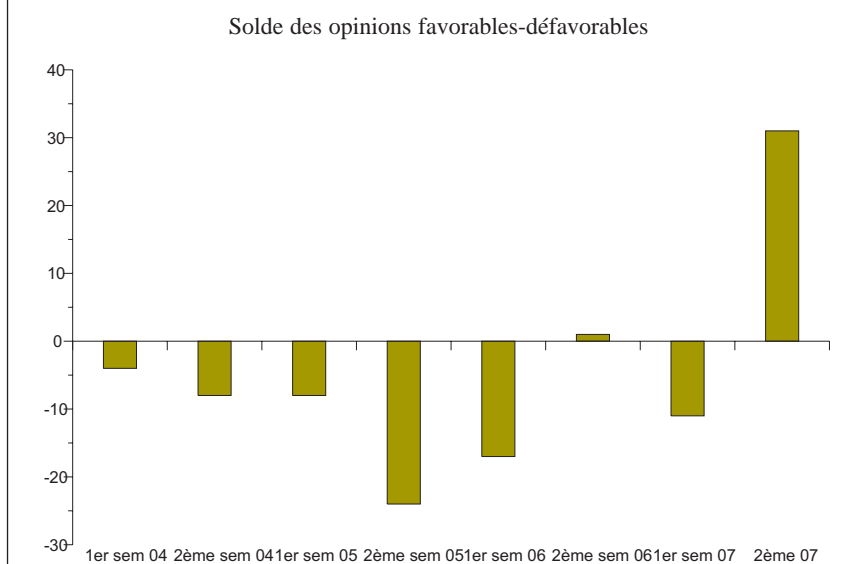
Evolution de l'investissement dans les départements lorrains



Baromètre des tendances actuelles et prévisionnelles à 6 mois des entreprises vosgiennes



Perspectives d'évolution à 6 mois de l'environnement général des entreprises vosgiennes



Prévisions à 6 mois

Les chefs d'entreprise anticipent pour le second semestre 2007 une poursuite de l'amélioration de l'activité pratiquement de la même ampleur : 38 % des entreprises prévoient un nouvel accroissement des ventes sur le marché intérieur. Les projets d'investissement et les actions de formations progresseraient avec la même intensité.

Les chefs d'entreprise retiennent également dans leurs prévisions à 6 mois, une moindre dégradation des marges, une trésorerie plus aisée et une nouvelle hausse des prix de vente déjà anticipée lors de la précédente enquête.

Les prévisions en matière de créations d'emplois sont toutefois légèrement moins favorables : 10 % des répondants envisagent d'embaucher du personnel supplémentaire contre une réduction pour 15 % et 75 % prévoient de maintenir leurs effectifs.

Les perspectives générales (opinions sur l'environnement économique des entreprises) sont, pour la première fois depuis plusieurs années, orientées nettement à la hausse : la proportion d'entreprises qui s'attend à une évolution plus favorable du climat économique progresse dans l'ensemble des secteurs, et représente 37 % contre 7 % d'avis opposés.

Le solde d'opinions est positif et laisse entrevoir une poursuite de la croissance à un rythme soutenu.

Résultats par secteurs d'activité

Le niveau d'activité

La progression de l'activité est perceptible dans une majorité de secteurs. Elle se renforce nettement dans le tertiaire avec une amélioration pour plus de 60 % des entreprises des services.

Le rythme de croissance dans le BTP demeure élevé pour les deux tiers des répondants et se stabilise à un haut niveau. Le secteur industriel enregistre également une croissance pratiquement équivalente à la précédente période avec 43 % d'avis favorables contre un recul pour 13 %.

L'emploi

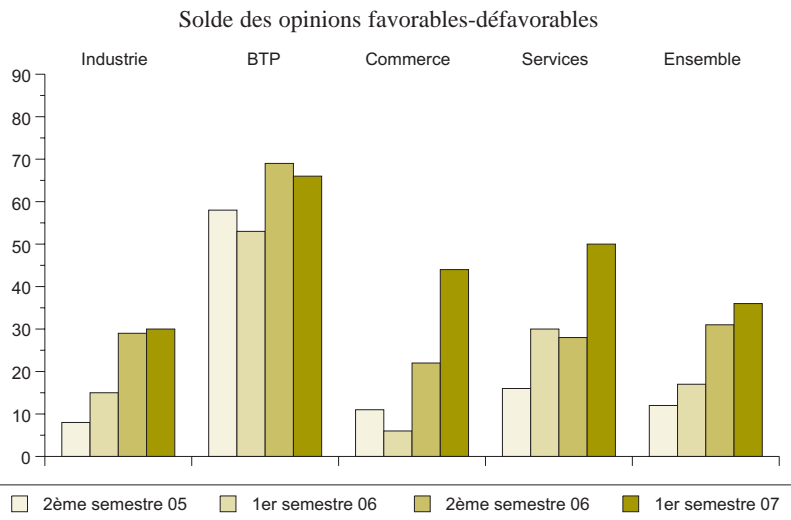
La réduction des effectifs touche essentiellement l'industrie et le commerce avec une baisse respectivement pour 21 % et 18 % des répondants. Le solde de l'emploi est positif dans le BTP et, pour la première fois depuis plus de deux ans, dans les services.

La hausse dans ce dernier secteur est signalée par 20 % des entreprises tandis qu'elle se renforce dans le BTP pour un quart des dirigeants.

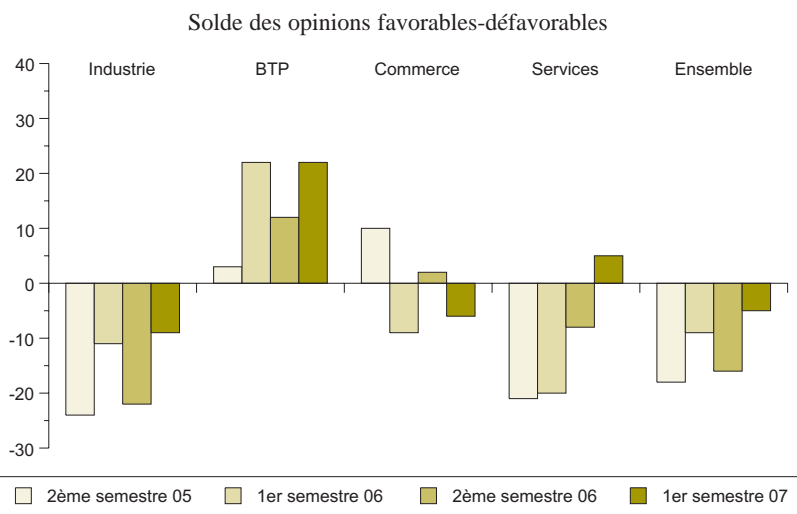
L'investissement

Les programmes d'investissement sont en forte progression dans le BTP (35 %) et se maintiennent à un haut niveau dans les services (23 % contre une baisse pour 7 %) et le commerce (32 % contre 15 %). Un retournement de tendance favorable est enregistré dans l'industrie avec plus de 23 % des entreprises qui accroissent leurs projets d'investissements.

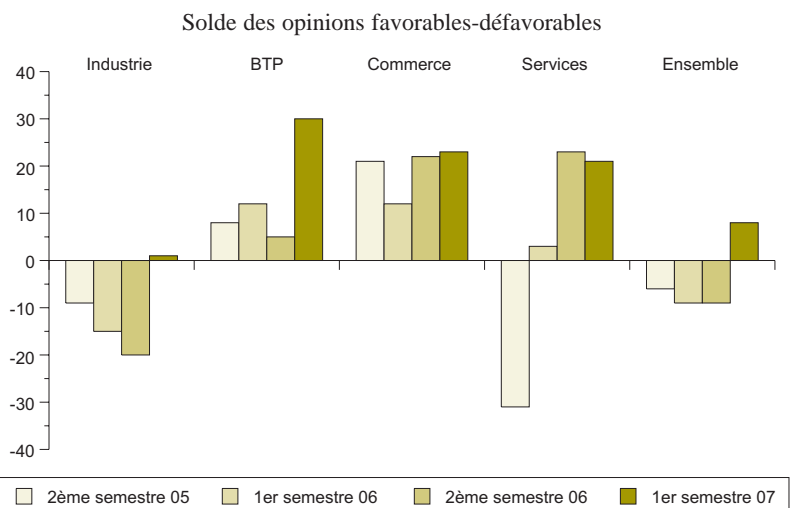
Niveau d'activité des entreprises vosgiennes



Evolution de l'emploi dans les entreprises vosgiennes

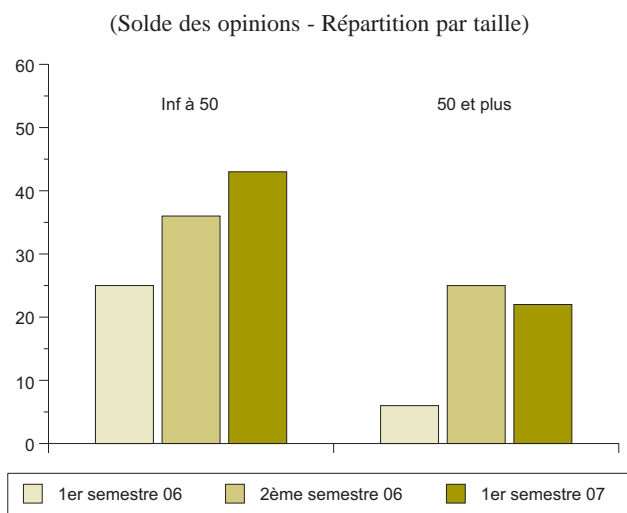


Evolution de l'investissement dans les entreprises vosgiennes



Résultats par tranche d'effectifs

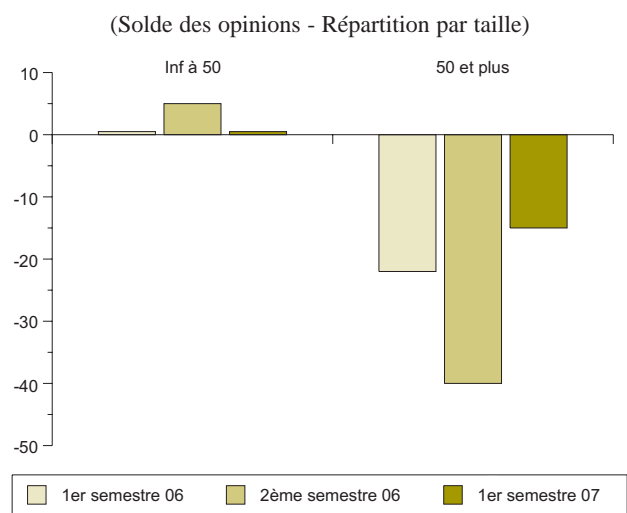
Le niveau d'activité des entreprises vosgiennes



Le niveau d'activité

L'évolution de la croissance est contrastée par taille d'entreprise. D'un semestre à l'autre, les plus grands établissements enregistrent une stabilisation du niveau d'activité avec 34 % d'avis favorables tandis que les plus petites entreprises paraissent à l'origine du redressement actuel avec une progression qui est signalée par 53 % des répondants contre 46 % six mois auparavant.

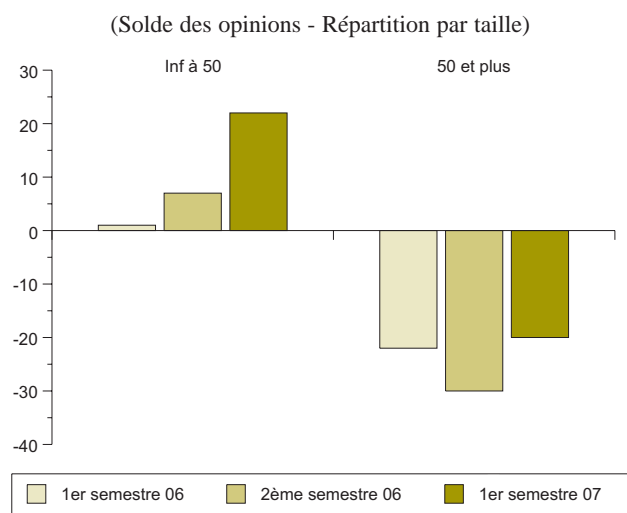
L'emploi dans les entreprises vosgiennes



L'emploi

Le solde de l'emploi est juste positif et à l'équilibre dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'arrêt de la dégradation de l'emploi dans les grandes entreprises a permis à l'indice général de prendre une orientation positive. En effet, la réduction des effectifs affecte actuellement 20 % des entreprises de 50 salariés contre 38 % au second semestre 2006.

L'investissement dans les entreprises vosgiennes



L'investissement

Les projets d'investissement paraissent plus soutenus. Ils progressent pour un tiers des entreprises de moins de 50 salariés (15 % pour les grandes unités) contre 25 % au second semestre 2006. Les projets de renouvellement des équipements sont plus nombreux dans les établissements de moins de 50 salariés, 37 % contre 15 % pour la tranche supérieure, tandis que les investissements de productivité sont mis en œuvre par 65 % des grands établissements contre 47 % pour les petites unités.

Degré d'adéquation de la remise et de la collecte du courrier

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de nouvelles mesures réglementant la limitation de la vitesse des poids lourds à 90km/h et la sûreté aérienne..., la Poste a été amenée à modifier ses heures de levée du courrier pour pouvoir garantir une distribution à J+1 des plis urgents qui lui sont confiés.

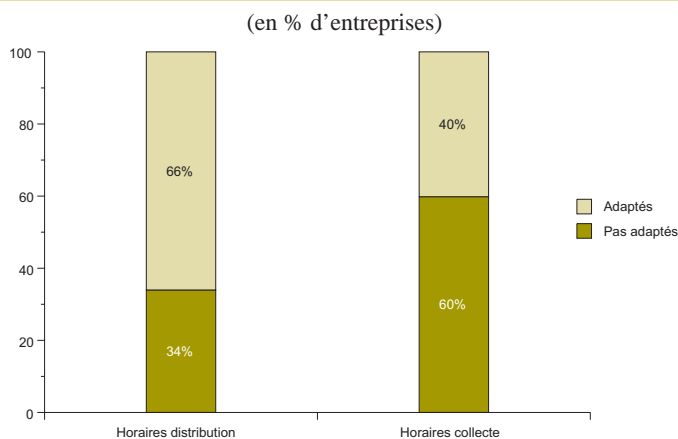
Ces nouvelles dispositions se sont naturellement traduites par l'avancement de l'heure de la collecte du courrier.

Cette dernière est jugée globalement inadaptée par 60 % des entreprises vosgiennes contre 40 % d'avis favorables. Tous les secteurs d'activité semblent affectés par ce changement avec près de 70 % dans l'industrie et 54 % dans le commerce. Ce taux culmine à 76 % dans les établissements de plus de 50 salariés.

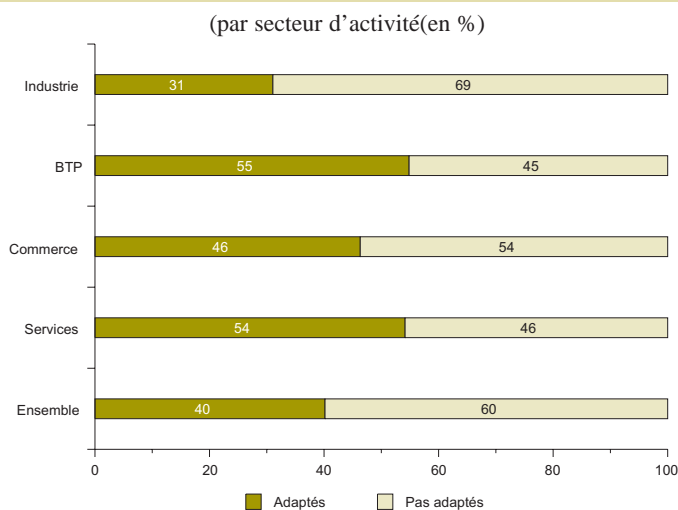
L'heure de la remise du courrier paraît également peu adaptée pour 34 % des répondants avec un degré moindre dans les établissements de moins de 10 salariés (28 %) par rapport aux unités de plus de 50 salariés (58 %).

Les solutions ou services supplémentaires préconisés par les entreprises pour améliorer la collecte et la distribution du courrier sont par ordre d'importance : L'adaptation des horaires de collecte aux contraintes des entreprises en priorité avec un allongement des horaires de collecte le soir, la mise à disposition de points de dépôt tardifs sur les principales agglomérations, l'introduction davantage de concurrence sur ce marché avec la recherche et le recours à d'autres prestataires de services pour la prise en charge du courrier.

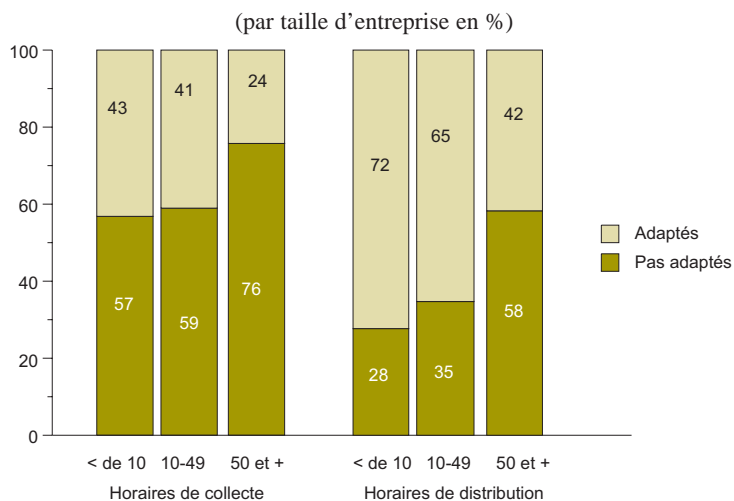
Degré d'adéquation de la distribution et de la collecte du courrier aux besoins des entreprises vosgiennes



Degré d'adéquation de la collecte du courrier aux besoins des entreprises vosgiennes

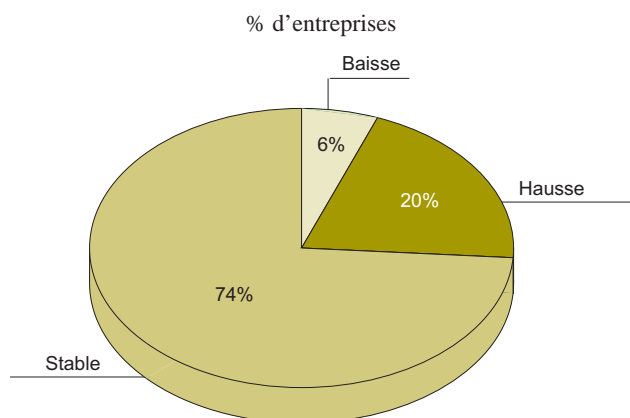


Degré d'adéquation de la distribution et de la collecte du courrier aux besoins des entreprises vosgiennes

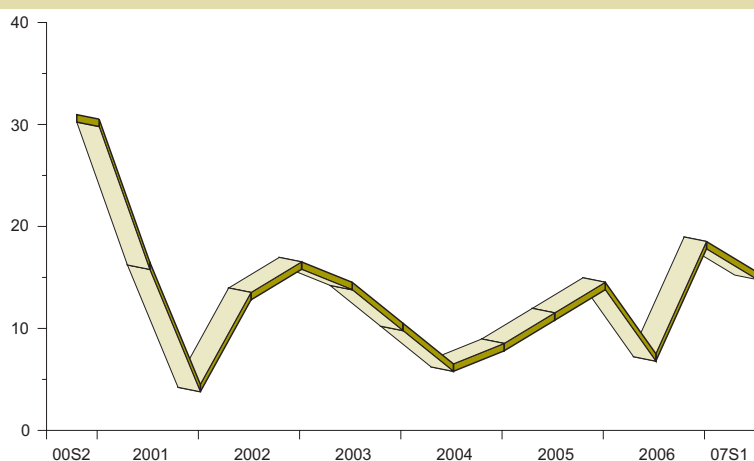


La gestion de la formation et des compétences

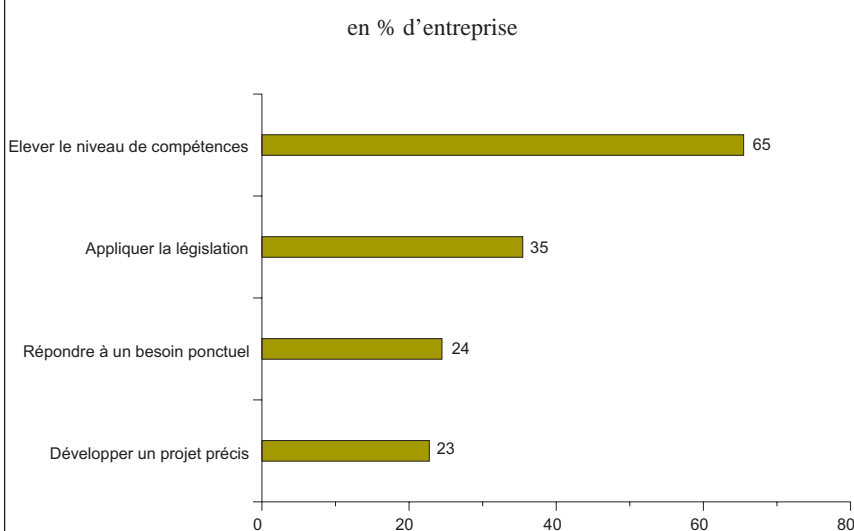
Evolution des actions de formation (1er semestre 2007)



Evolution des actions de formation des entreprises vosgiennes



Les finalités de la formation



Evolution des actions de formation et leurs objectifs

Actuellement, 20 % des entreprises vosgiennes renforcent leurs actions dans le domaine de la formation contre une baisse pour seulement 6 %.

Après un ralentissement continu entamé en 2001, la tendance s'est redressée depuis fin 2003 pour connaître une relative stabilité. Les projets de formation sont plus nombreux dans le secteur tertiaire, surtout dans le commerce avec 29 % de hausse contre une moyenne de 20 %. L'accroissement est également important dans les entreprises de moins de 50 salariés (26 % contre 10 % pour les plus grandes).

Près de 65 % des entreprises considèrent que la formation est destinée prioritairement à élever le niveau de compétences des salariés. 35 % des répondants déclarent qu'elle vise plutôt à appliquer la législation en vigueur et près d'un quart font appel à la formation pour accompagner le développement d'un projet précis ou répondre à un besoin ponctuel.

L'élévation du niveau de compétences est surtout privilégiée dans le commerce (82 % contre 51 % dans les services) et dans les grands établissements de plus de 50 salariés (79 % contre 60 % pour la tranche de moins de 20 salariés).

L'application de la législation en vigueur recueille 48 % des avis des entreprises des services contre une moyenne de 35 %. Tandis que la réponse à un besoin ponctuel est observé dans l'industrie et dans les

unités de moins de 50 salariés (28 % contre une moyenne de 24 %).

Démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) consiste à faire correspondre les compétences des salariés à l'activité de l'entreprise et à ses perspectives d'évolution en identifiant les compétences critiques qu'il faut conserver, développer et/ou acquérir à court ou moyen terme.

La proportion d'entreprises ayant mis en place une démarche de gestion des compétences paraît inférieure (15 %) à la moyenne régionale (24 %). L'écart pourrait perdurer à moyen terme puisque 12 % envisagent de le faire, soit la même proportion qu'en Lorraine.

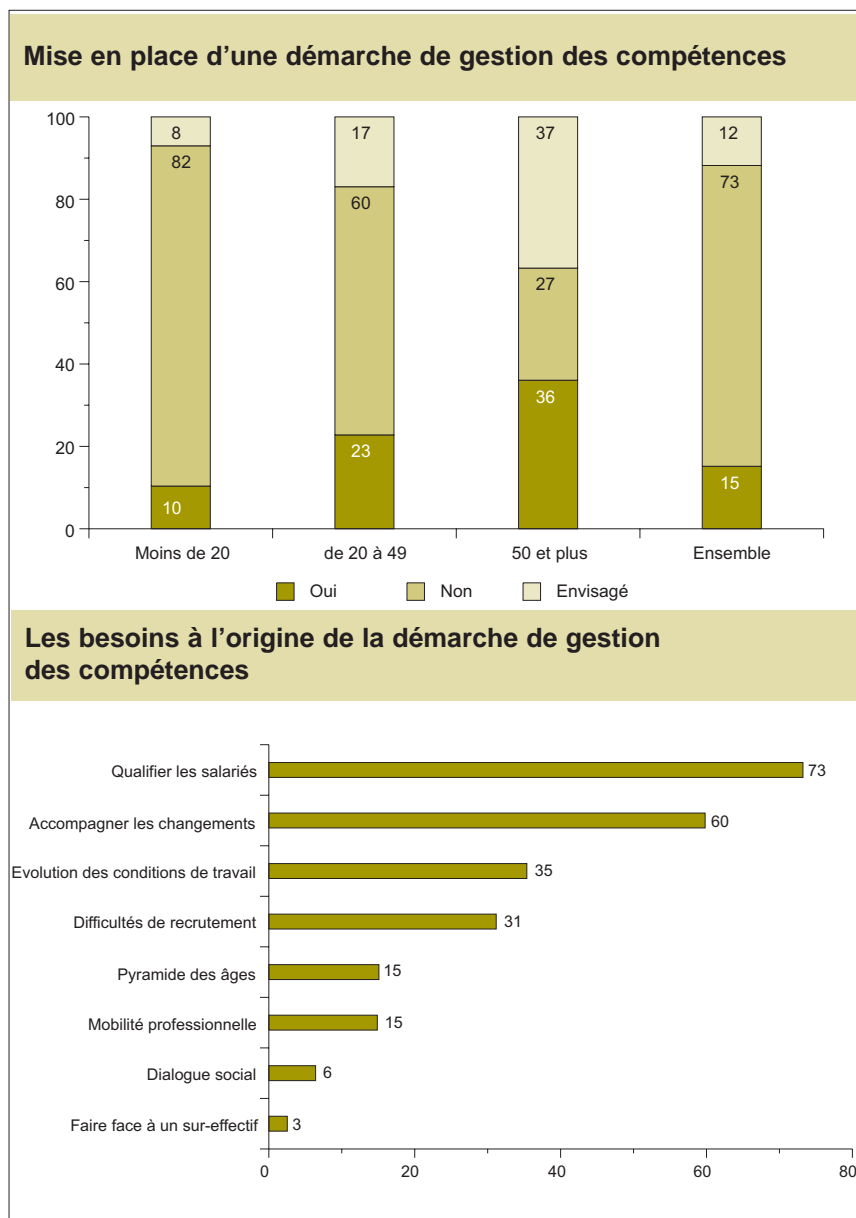
Les secteurs des services et du commerce paraissent davantage impliqués avec des proportions qui atteignent 18 % contre une moyenne de 13 % pour l'industrie et le BTP.

La répartition par tranches d'effectifs révèle de fortes disparités. La gestion des compétences est corrélée avec la taille des entreprises ; 36 % des entreprises de plus de 50 salariés ont engagé cette démarche contre seulement 10 % pour les moins de 20 salariés.

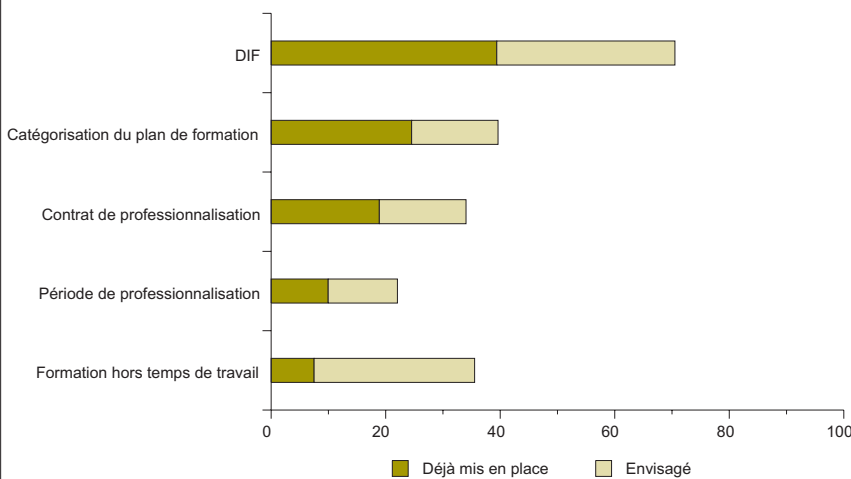
Plusieurs besoins ont été avancés par les entreprises pour expliquer l'origine de la mise en œuvre d'une démarche de GPEC. Pour 73 % des entreprises, il s'agit en premier lieu de qualifier les salariés, ensuite, d'accompagner des changements dans l'organisation du travail et de l'activité pour 60 % des établissements.

La démarche est également motivée, mais dans une moindre proportion (inférieure à 35 %) par le besoin de faire évoluer les conditions de travail, résorber des difficultés de recrutement, faire face à un problème de pyramide des âges et développer la mobilité professionnelle (15 %). Une faible minorité déclare vouloir résoudre des difficultés de dialogue social ou faire face à une situation de sur-effectif (moins de 6 %).

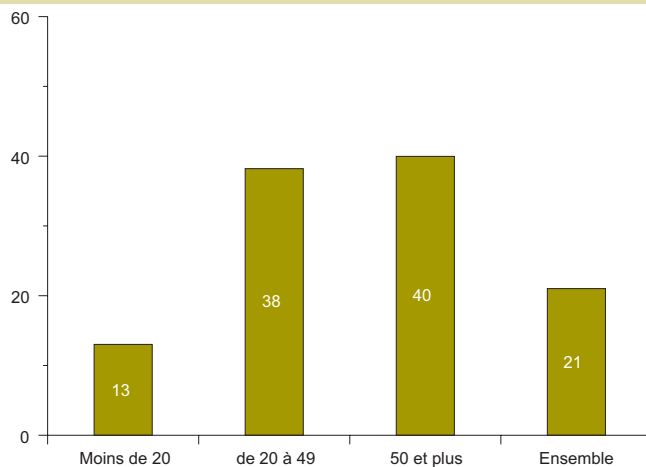
Les entreprises n'ayant pas engagé une démarche de gestion de compétences l'expliquent par le manque de temps, de moyens et d'informations sur le sujet, l'absence de besoins et la taille réduite de l'entreprise.



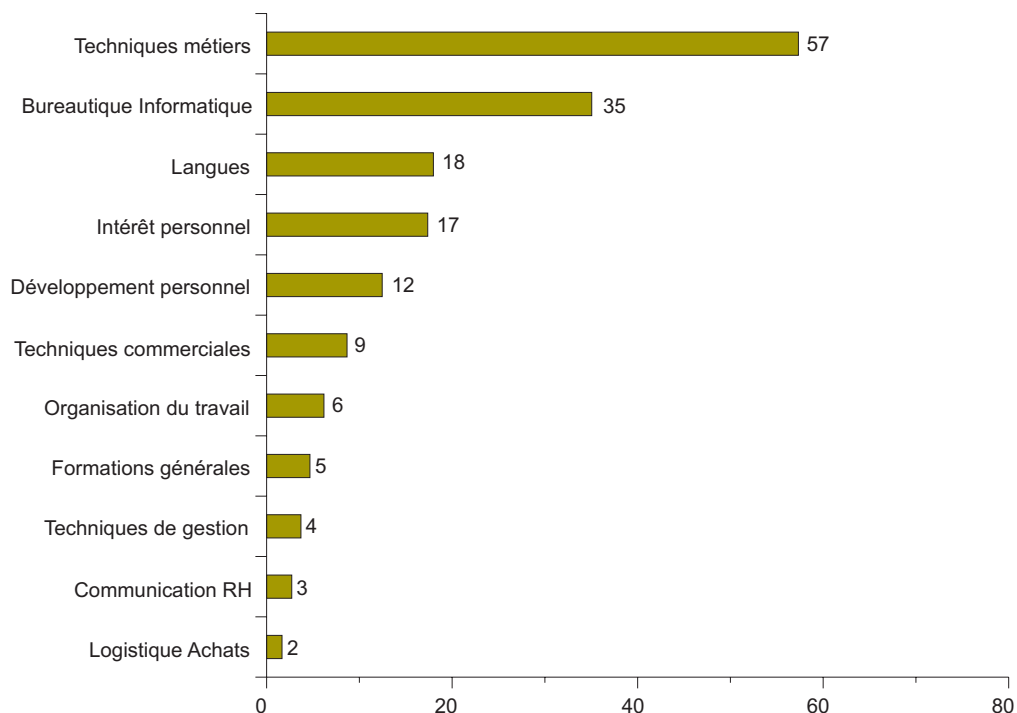
Les dispositions relatives à la loi du 4 mai 2004 concernant la formation continue



Distinctions entre plan de formation et DIF



Domaines de formation dans le cadre du DIF



Dans ce cadre, elles souhaitent disposer davantage d'informations, d'aides financières et de conseils personnalisés.

Le dispositif de formation continue dans les entreprises

La loi du 4 mai 2004 a profondément modifié le dispositif de formation continue dans les entreprises. Plusieurs dispositions ont été mises en place ou seront envisagées à court terme. Il s'agit essentiellement du Droit Individuel à la Formation (DIF) pour une large majorité d'entreprises 70 % (39 % l'ont déjà mis en place), de la catégorisation du plan de formation (40 %), de la formation hors temps de travail (36 %), du contrat de professionnalisation pour 35 % et de la période de professionnalisation (22 %).

S'agissant du Droit Individuel à la Formation (DIF) qui permet à un salarié de disposer d'un crédit de 20 heures de formation par an cumulable sur six ans, 21 % des entreprises ont opéré une distinction entre les formations qui relèvent du plan de formation

et celles qui relèvent du DIF (27 % en Lorraine). Cette proportion atteint 40 % dans les établissements de plus de 50 salariés contre seulement 13 % dans les TPE.

Les domaines de formations demandés dans le cadre du DIF

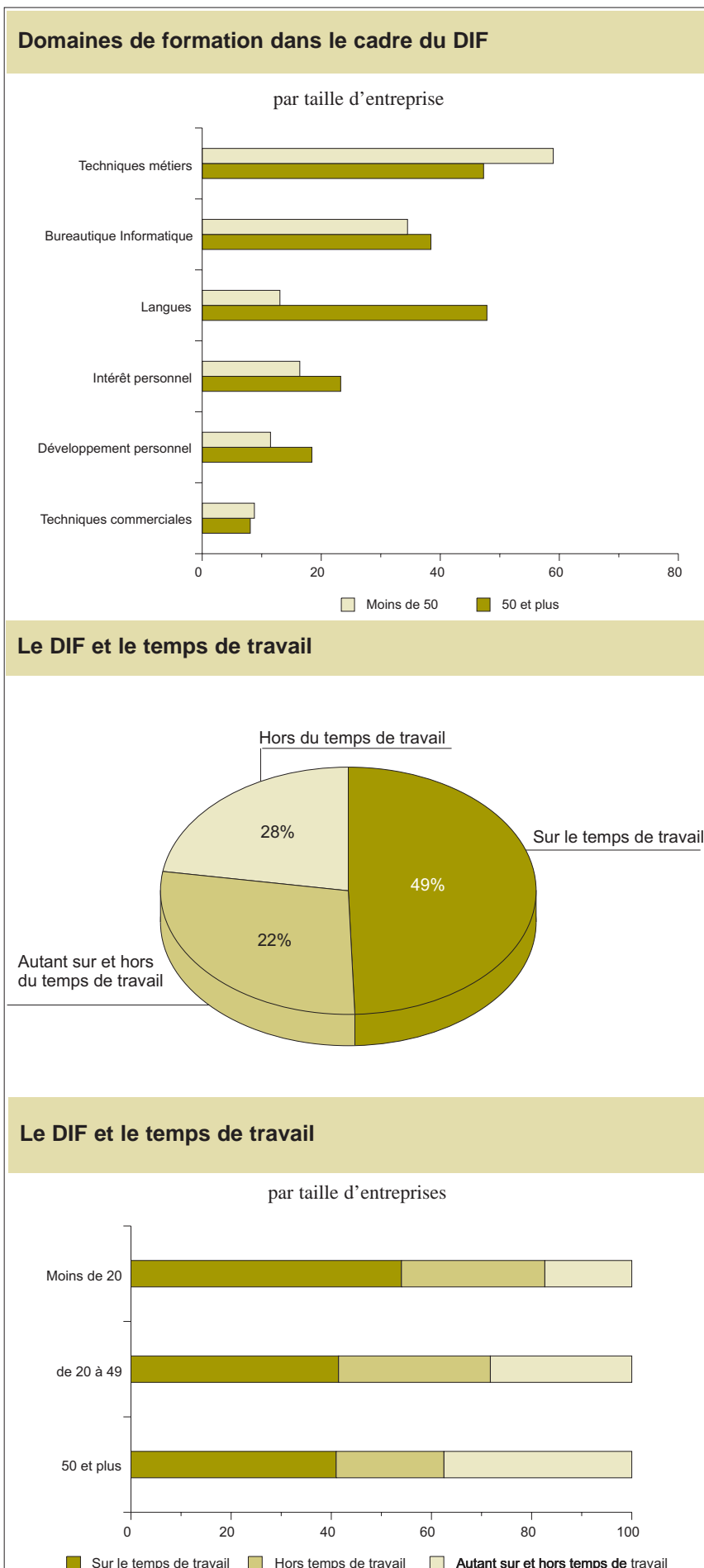
Les domaines de formation retenus prioritairement par les salariés dans le cadre du DIF sont : les techniques spécifiques à un métier (57 %), l'informatique – bureautique – internet (35 %), les langues étrangères (18 %), les domaines d'intérêt strictement personnel (17 %) et de développement personnel lié à la fonction (12 %). Pour moins de 10 %, il s'agit des techniques commerciales (9 %), de l'organisation du travail (6 %) et des techniques de gestion (4 %).

La majorité des formations sont davantage privilégiées dans les établissements de plus de 50 salariés à l'exception des techniques spécifiques aux métiers (59 % des réponses dans la tranche inférieure contre 47 % pour les plus grandes).

Plusieurs entreprises ont néanmoins indiqué une absence de demande de formation dans le cadre de ce dispositif malgré une information transmise à l'ensemble du personnel.

Les départs en formation DIF se font majoritairement sur le temps de travail pour 49 % des répondants, en dehors du temps de travail pour 28 % des entreprises et autant sur le temps de travail qu'en dehors pour 22 % contre 32 % en moyenne régionale.

Les salariés des TPE partent en formation, dans plus de 50 % des cas, dans le cadre du temps de travail. Dans les services et le BTP, les salariés suivent plutôt les formations en dehors du



temps de travail (36 % contre une moyenne de 28 % pour les autres secteurs).

Les prestataires dans le domaine de la formation

La formation est l'un des services où l'autonomie de décision pour choisir un prestataire externe est élevée. Les trois quart des entreprises ont une entière autonomie dans la sélection du prestataire. 11 % bénéficient d'une autonomie partielle ou ne disposent d'aucune autonomie.

Les établissements indépendants sont naturellement autonomes dans le choix de leurs prestataires de services. A l'inverse, les filiales d'un groupe ou les établissements secondaires, voient leur autonomie fortement restreinte par les décisions prises au siège.

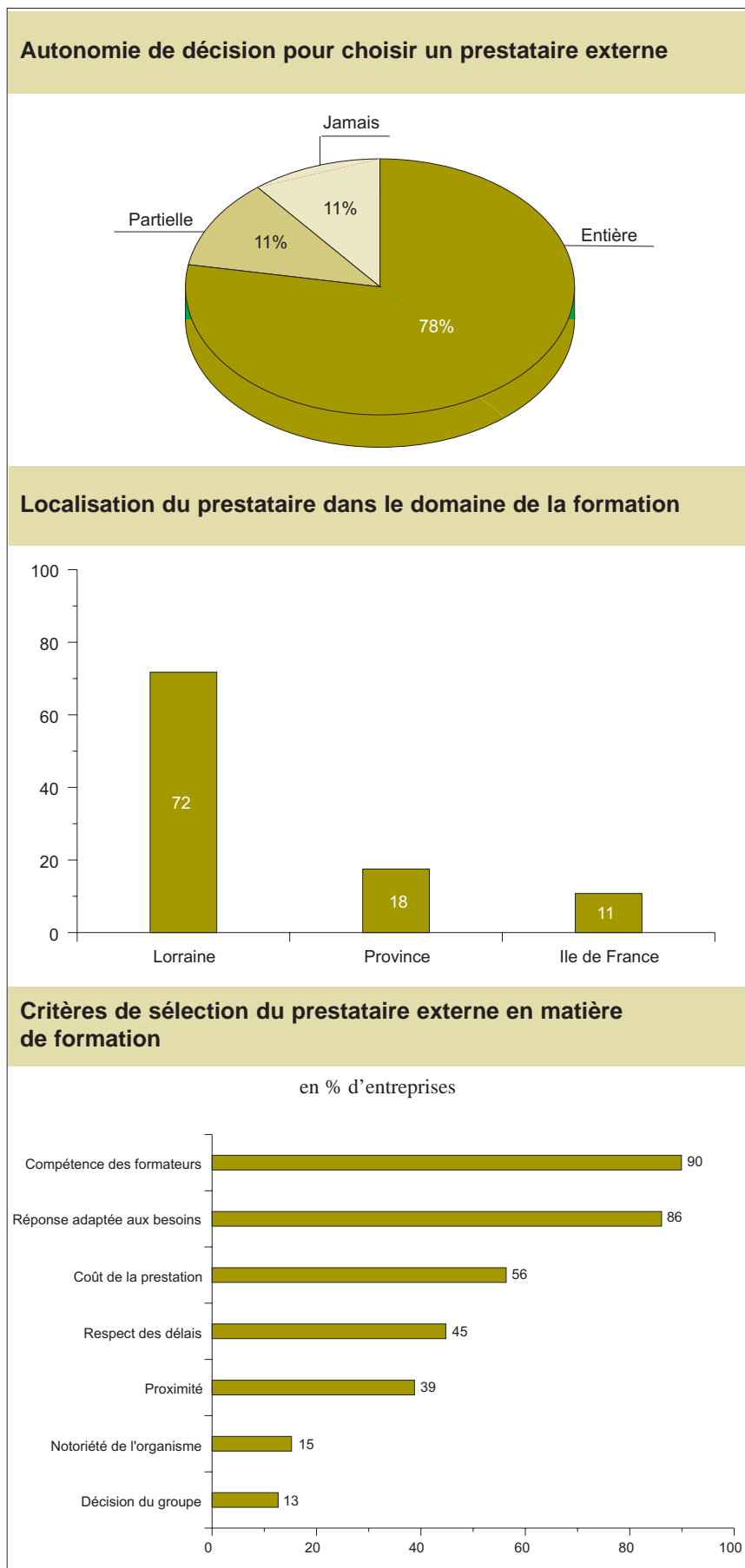
Le domaine de la formation reste de proximité : les principaux prestataires sont localisés essentiellement dans la région pour 72 % des répondants, en province (18 %) et en Ile-de-France pour 11 % des entreprises.

Les critères de sélection du prestataire externe dans le domaine de la formation sont nombreux.

On relève par ordre d'importance : la réponse adaptée aux besoins et la compétence des formateurs pour respectivement 86 % et 90 % des répondants. Le coût de la prestation (56 %), le respect des délais (45 %) et la proximité (39 %).

La décision du groupe et la notoriété de l'organisme sont deux raisons qui emportent le choix pour moins de 15 % des répondants.

Les principales attentes vis-à-vis des organismes de formation sont prioritairement orientées vers la mise en place d'une garantie qualité de la



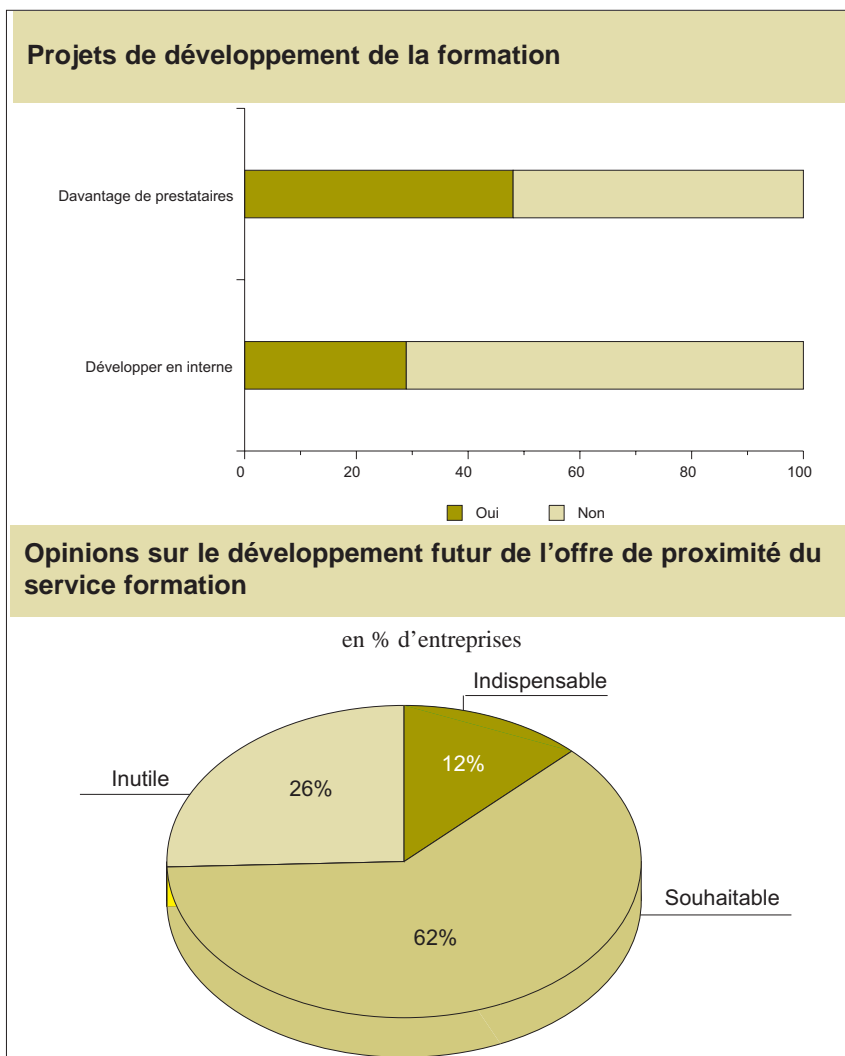
prestation pour 63 % des répondants, le renforcement de la qualification des formateurs (50 %), la réalisation davantage de services sur mesure (conseil, assistance, ingénierie financière et pédagogique... 48 %), l'augmentation de la lisibilité de l'offre de formation (32 %), l'aide au recrutement et à l'intégration des nouveaux et l'évaluation des prestations (30 %).

Viennent ensuite, plus de souplesse dans leur fonctionnement horaire (aménagement de plages pour les formations hors temps de travail 29 %), la mise en place d'innovations pédagogiques et une gestion des plans de carrière.

Les perspectives de développement de la demande de formation sont importantes. En effet, plus de 48 % des établissements souhaite recourir davantage à un intervenant externe dans ce domaine contre un développement en interne ou la création de ses propres capacités pour moins de 30 % des répondants.

Le développement d'une offre de proximité dans le domaine de la

formation paraît largement souhaité par 62 % des entreprises vosgiennes et indispensable pour 12 %.



La Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Lorraine
et la Chambre de Commerce et d'Industrie des Vosges remercient les 221 chefs d'entreprises
qui ont bien voulu répondre à l'enquête et ont ainsi contribué
à l'établissement de ce baromètre de conjoncture.

Ce document est adressé à toutes les entreprises répondantes du panel.

Reproduction autorisée sous réserve de l'indication des sources fournies
et de l'Observatoire Des Entreprises de Lorraine (ODEL)
de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie de Lorraine