

L'ENTREPRISE DANS LE TERRITOIRE

ÉVOLUTION D'UN RÔLE AU CŒUR DE LA CITÉ
DÉPARTEMENT LOIR-ET-CHER

RAPPORT D'ANALYSE - AVRIL 2024

**« *La Société française possède
des ressources enfouies pour
les mutations à venir* »**

Jérôme Fourquet

SOMMAIRE

■ **LA CPME41, AU COEUR
DU TERRITOIRE LOIR ET CHER**

p.3

■ **ÉTAT DES LIEUX**

p.7

■ **INTERROGATION N°1
CRÉER DE LA RICHESSE
ET LA REDISTRIBUER**

p.9

■ **INTERROGATION N°2
FACILITER LES LIENS
INTERGÉNÉRATIONNELS**

p.17

■ **INTERROGATION N°3
ÊTRE ACTEUR DE L'ATTRACTIVITÉ
DE SON TERRITOIRE**

p.23

■ **INTERROGATION N°4
RESTAURER LES CODES CIVIQUES
DANS LA SOCIÉTÉ**

p.29

■ **INTERROGATION N°5
RECRÉER DU SENS, DE
L'ENGAGEMENT ET DES REPÈRES**

p.35

■ **INTERROGATION N°6
RENDRE LE FUTUR POSSIBLE**

p.41

■ **RÉSUMÉ DES ENGAGEMENTS CPME 41
MANDATURE 2023-2026**

p.47

■ **MERCI AUX CONTRIBUTEURS**

p.51

■ **REJOINDRE LA CPME41**

p.53

LA CPME41, AU CŒUR DU TERRITOIRE LOIR ET CHER

Au cœur de l'accompagnement des TPE-PME, la CPME 41 est un pont vital entre les entreprises, les institutionnels et les politiques publiques.

La CPME 41 assure une veille constante sur les évolutions législatives, économiques et sociales, afin de fournir aux entreprises les informations et les conseils nécessaires pour naviguer dans ces temps incertains.

La CPME 41 facilite également le dialogue et le partage d'expériences entre les entreprises, leur permettant de sortir de leur isolement.

La CPME 41 soutient et accompagne les projets de ses entreprises adhérentes en leur permettant de rester agiles, compétitives et alignées sur les attentes sociétales, renforçant ainsi leur contribution essentielle à l'économie et à la Société.

En tant que partenaire social, la CPME représente et défend les intérêts des entreprises patrimoniales tant dans les négociations paritaires qu'auprès des pouvoirs publics, en France et à l'international.



L'équipe CPME41

EN LOIR-ET-CHER, LA CPME RASSEMBLE

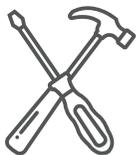
975

entreprises adhérentes ou
représentées



représentant
17 000
salariés

TOUS TYPES D'ENTREPRISES CONFONDUES



ARTISANAT



INDUSTRIE



SERVICES



COMMERCE

LIBÉRER LA PAROLE ET LES ACTIONS

Ce rapport est le fruit d'un travail d'analyse qui se veut être le reflet de la réalité des entreprises du Loir-et-Cher et des acteurs publics qui agissent à leurs côtés chaque jour. L'ensemble de la démarche a été initiée par la volonté de comprendre les réalités locales de ce que vivent les entreprises aujourd'hui, les défis qu'elles rencontrent et les perspectives qui se dessinent pour l'avenir. L'intention de ce rapport est de compiler les apprentissages collectés au cours de cette analyse et d'en décliner des actions concrètes et adaptées pour orienter l'évolution des services d'accompagnement de la CPME41. L'ambition de la CPME41 est d'agir au plus proche des besoins réels des entreprises du territoire Loir-et-Cher.

Pour des raisons de commodité de lecture, les termes sont employés au masculin, sans que cela ne prévale une notion de genre.

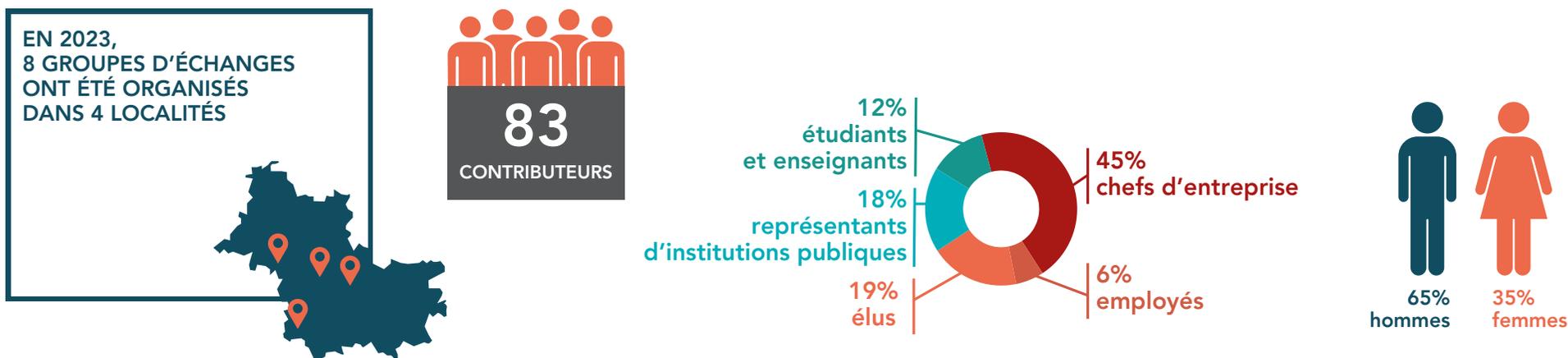
Nous vous invitons à considérer les termes employés librement au masculin ou au féminin lors de votre lecture. Par exemple, « le chef d'entreprise » pourra être lu « la cheffe d'entreprise », l'« élu » pourra être lu l'« élue », l'« étudiant » pourra être lu l'« étudiante », etc.

MÉTHODOLOGIE

Le travail d'analyse a été mené en 3 étapes :

1. Entre juin 2022 et mars 2023 : collecte et analyse de données économiques et sociologiques publiques extraites de conférences, sondages, tables rondes et interviews ;
2. Entre mars et novembre 2023 : organisations de 8 groupes d'échanges (groupes de discussions de 8 à 12 participants chacun, constitués de chefs d'entreprise, d'élus, de représentants d'institutions publiques et d'étudiants / représentants du corps étudiant, dans différentes localités du Loir-et-Cher) ;
3. Entre novembre et décembre 2023 : compilation des informations collectées dans le présent rapport et rédaction d'une synthèse sous forme du livre blanc « L'entreprise dans le territoire ».

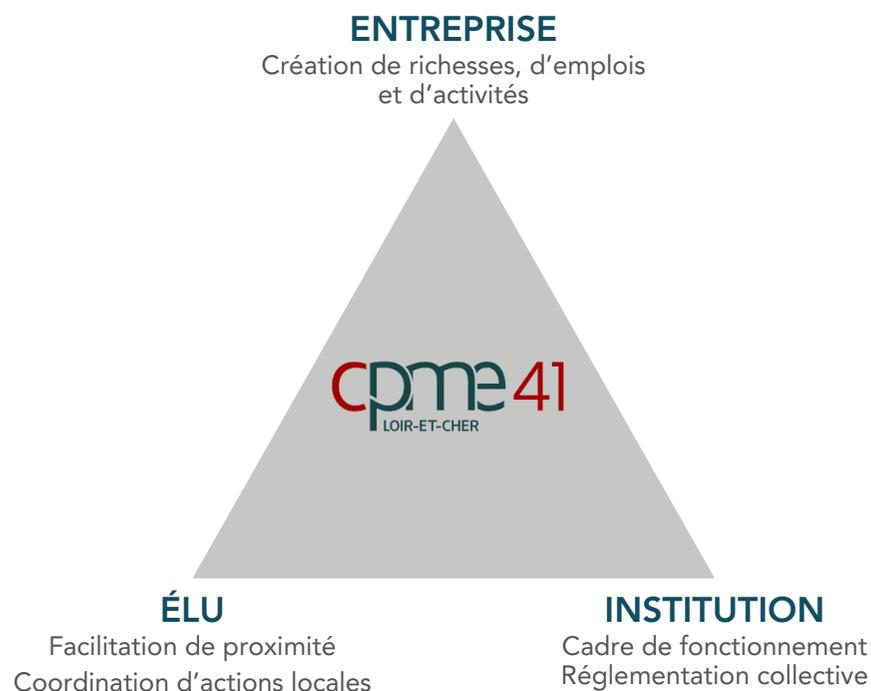
REPRÉSENTATION DU PANEL DES CONTRIBUTEURS AUX FOCUS GROUPS



RENFORCER LA RELATION ENTRE LES ENTREPRISES, LES ÉLUS ET LES INSTITUTIONS PUBLIQUES

L'analyse aboutit à la compréhension que les chefs d'entreprise s'adaptent aux évolutions ambiantes avec rapidité et résilience. Ces évolutions se traduisent sous forme de 6 interrogations clés qui sont présentées dans ce rapport, auxquelles les chefs d'entreprise répondent chaque jour dans la réalisation de leur mission. A force d'initiatives, les chefs d'entreprise s'adaptent, mais ils expriment également le besoin de prendre du recul, de s'inspirer de ce que font les autres et ressentent le besoin d'être soutenus par des repères structurels plus solides.

Nous vous invitons à parcourir ces 6 interrogations dans ce rapport, à travers les données collectées, les témoignages exprimés lors des groupes d'échanges (anonymisés dans ce rapport et cités dans les encarts *Témoignage de territoire*) et la présentation des actions que la CPME 41 s'engage à mener d'ici à 2026, au cœur de la relation entre l'Entreprise, l'Élu et l'Institution publique.



ÉTAT DES LIEUX



Comment le territoire français a-t-il évolué à travers l'Histoire ?

Le territoire est une portion d'espace physique délimitée par l'Homme et aménagée par lui-même pour répondre à ses besoins. Les besoins de l'Homme sont évolutifs en fonction du moment dans lequel ils s'inscrivent. La notion de « territoire » est dépendante de deux facteurs : un lieu et une temporalité.

Jusqu'au XIXe siècle, la France était essentiellement rurale. Pendant cette époque, le temps était rythmé par les cycles des saisons et de la vie religieuse. L'agriculture était une activité dominante et les déplacements étaient réalisés sur de courtes distances, car ils étaient longs et coûteux.

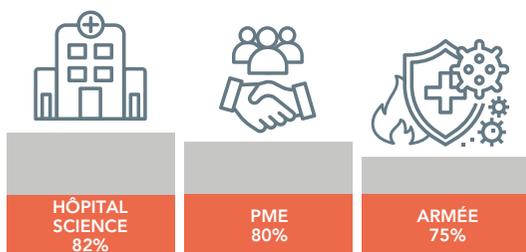
Depuis la seconde moitié du XIXe siècle, on observe une contraction continue de cet espace-temps. La 3ème République avait été marquée par une volonté d'uniformisation de la « Nation France » (scolarisation pour tous, heure unique et industrialisation des activités humaines). Depuis, une succession d'événements ont amené la France à réorganiser ses activités et son territoire afin de s'adapter à un phénomène d'accélération du temps : grandes guerres, chocs pétroliers, révolution numérique, crise de la dette souveraine. Depuis le XXème siècle, ce n'est plus le rythme du temps qui définit le travail, mais le travail qui délimite le temps de l'ouvrier.

Cet effet d'accélération semble avoir atteint son apogée avec la crise COVID. Pour la première fois depuis près de deux siècles, l'humanité a ralenti. Pendant une période de deux ans, elle s'est rassemblée autour d'un ennemi commun et a pris conscience de sa vulnérabilité. Elle a été restreinte dans son espace physique et a redécouvert son environnement de proximité.

Le rythme chronique auquel l'humanité s'était auparavant conditionnée semble désormais rejeté. Le Français souhaite se réapproprié son territoire de proximité et faire évoluer ses activités autour d'une gestion du temps plus équilibrée entre ses activités personnelles, professionnelles, publiques et associatives. Nous sommes à l'aube d'une nouvelle époque.

L'ÉTAT D'ESPRIT DES FRANÇAIS EN 2023

Suite à la crise COVID, des événements internationaux et nationaux se succèdent de manière plus ou moins corrélée et contribuent à l'état d'esprit de « lassitude » et de « méfiance » des Français : conflit en Ukraine, pénurie de matières premières, pénurie énergétique, inflation, catastrophes naturelles...



■ TAUX DE CONFIANCE ACCORDÉE PAR LES FRANÇAIS
BAROMÈTRE DE LA CONFIANCE POLITIQUE JANVIER 2022 -
OPINIONWAY

Toutefois, de manière constante depuis 2020, les PME sont dans le TOP 3 des organisations auxquelles les Français accordent leur confiance et le taux de confiance qu'elles reçoivent des Français est en hausse (+2% depuis février 2021), selon l'enquête récurrente menée par OpinionWay :

1. 82% Hôpital et science
2. 80% PME
3. 75% Armée

C'est un bel honneur et une sérieuse responsabilité !

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE

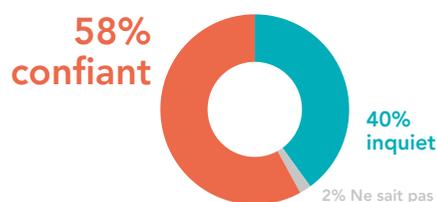


L'entreprise est le reflet de la Société. Les difficultés que nous rencontrons aujourd'hui dans les entreprises pour recruter et mobiliser l'engagement vis à vis du travail sont le miroir d'un état d'esprit plus global de déresponsabilisation individuelle.

L'équation est la suivante : on reçoit peu d'incitation à travailler, la pénibilité du travail touche aussi bien les métiers physiques que les métiers relationnels, le confort de vie minimal individuel est garanti grâce au système de redistribution.

Donc oui, les Français font confiance aux TPE/PME. Mais comment les TPE/PME peuvent-elles honorer cette confiance ?

COMMENT LES CHEFS D'ENTREPRISE REÇOIVENT-ILS CETTE CONFIANCE ?



■ NIVEAU D'INQUIÉTUDE DES DIRIGEANTS VIS-À-VIS DE L'AVENIR
DE LEUR ENTREPRISE
MAI 2023 - ÉTAT D'ESPRIT DES DIRIGEANTS - OPINIONWAY

Globalement, les chefs d'entreprise se disent eux-mêmes confiants vis-à-vis de l'avenir.

Mais ils ont besoin d'aide et expriment un besoin de repos et de détente. 35% des chefs d'entreprises ont déjà envisagé au moins une fois de « faire une pause » (source étude OpinionWay sur la Forme et l'Etat d'esprit des dirigeants, mai 2023).

Dans sa mission de défense, d'accompagnement et de soutien auprès des PME, la CPME 41 a décidé de s'engager aux côtés des entrepreneurs pour les aider à assumer l'évolution des rôles impliquée par ces responsabilités nouvelles.

INTERROGATION N°1

CRÉER LA RICHESSE ET LA REDISTRIBUER



Comment redistribuer une richesse lorsque la conjoncture nous défie ?

Traditionnellement, le chef d'entreprise était perçu comme le décideur centralisé de son organisation. Son rôle consistait à diriger et à organiser les activités de son entreprise pour créer de la richesse :

- Créer un revenu pour le dirigeant et les salariés,
- Pérenniser le roulement de trésorerie et la capacité d'autofinancement de l'activité,
- Permettre le financement des projets de développement de l'entreprise.

Aujourd'hui, ce rôle est devenu plus complexe et implique une plus grande responsabilité sociale et sociétale. Les chefs d'entreprise sont incités à adopter une approche ouverte et collaborative, en prenant davantage en compte les parties prenantes internes et externes qui permettent à l'entreprise de vivre (employés, clients, fournisseurs et communauté locale).

En France, le système de redistribution sociale est considéré comme l'un des plus généreux du monde, avec un taux de redistribution solidaire de 60%. Les défis actuels exposent les chefs d'entreprise à un niveau d'investissement et de risques plus élevé que par le passé. Les évolutions législatives, les enjeux de recrutement et fidélisation du personnel, la pénurie de matières, la hausse des coûts énergétiques, les changements comportementaux de la clientèle soumettent la pérennité des entreprises à de nouvelles tensions.

Avant même de générer de la richesse, les chefs d'entreprise sont sollicités pour la redistribuer. Parfois, ils doivent se priver de salaire pour pouvoir assurer la rémunération de leurs salariés, payer les charges obligatoires, pérenniser les emplois et maintenir le niveau de valeur produite par leur entreprise.

Les créateurs / repreneurs d'entreprises, tout comme certains chefs d'entreprises expérimentés, peuvent se sentir découragés face à la complexité grandissante du métier. Ils expriment le besoin de se sentir soutenus, de sentir que le système favorise l'effort, l'assiduité et encourage les initiatives.

CHEF D'ENTREPRISE, UN MÉTIER MULTIPLE

Depuis 2021, la France enregistre plus de 500 000 démissions par trimestre, soit plus de 2,5% des contrats salariés. Parallèlement aux démissions salariées, 2 millions d'entreprises ont été créées dans la même période. De là à interpréter qu'une grande partie de ces démissions aient donné naissance à un élan entrepreneurial, il n'y a qu'un pas. Les individus semblent chercher à créer leur propre emploi. Mais y sont-ils suffisamment préparés ?

Le GPA (Groupement de Prévention Agréé) est un dispositif d'accompagnement dont la mission est de détecter la vulnérabilité des entreprises et de soutenir celles qui sont en difficultés. Au GPA, on constate que les entreprises qui commettent des erreurs de gestion compromettantes pour leur avenir le font souvent par manque de connaissance. Il est facile de créer une entreprise en France. Il est plus difficile de la faire perdurer.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Il faut apprendre à devenir chef d'entreprise. La valeur de l'entreprise, c'est l'Homme. Il faut apprendre à prendre soin des Hommes.

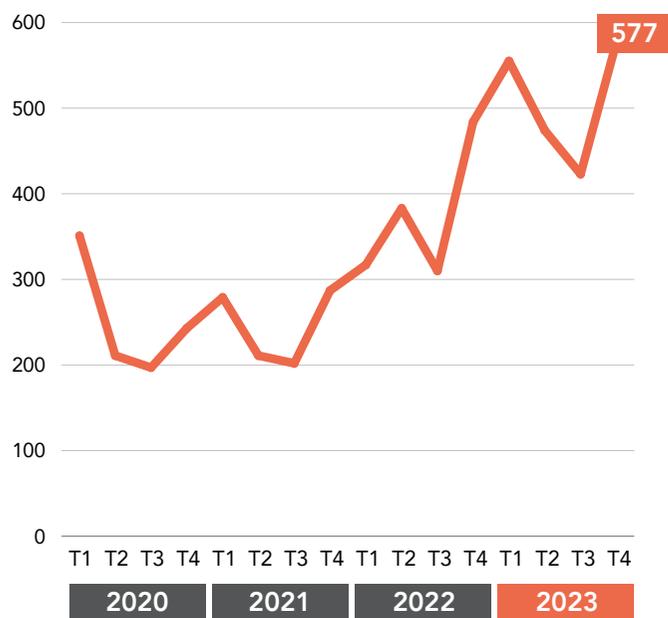
Etre chef d'entreprise requiert un état d'esprit et des compétences spécifiques. A celles-ci viennent s'ajouter l'état d'esprit et les compétences métier liées à l'activité exercée. Pas l'inverse : on peut être excellent dans un métier et ne jamais parvenir à faire tourner sa boîte !

Etre chef d'entreprise, c'est être capable de définir son cap, de le tenir malgré les tempêtes, de mobiliser les ressources et les acteurs autour de soi pour atteindre ce cap. C'est continuer à prendre des décisions et à y croire, même quand c'est dur. C'est aussi avoir le discernement de savoir renoncer avant d'avoir tout perdu.



■ PRINCIPALES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES INDISPENSABLES CITÉES LORS DES GROUPES D'ÉCHANGES MENÉS PAR LA CPME 41 ENTRE MARS ET NOVEMBRE 2023

DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES, LE SEUIL DES 3 ANS



■ NOMBRE DES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISES PAR TRIMESTRE EN CENTRE VAL DE LOIRE ENTRE 2020 ET 2023 - INSEE

Entre juillet 2022 et juin 2023, la Banque de France a enregistré 48.673 défaillances d'entreprises, soit une hausse de près de 45% du nombre de défaillances par rapport à l'année précédente. La quasi-totalité de ces défaillances d'entreprises concernent les TPE/PME unipersonnelles et d'une durée de vie de moins de 3 ans. Structurellement plus fragiles, elles sont aussi plus faciles à créer et ne sont pas toujours suffisamment consolidées dans leurs fondations.

Nous savons aujourd'hui que le record historique de 2 millions d'entreprises créées au cours des deux dernières années a été atteint. Parmi elles, 3 entreprises sur 5 ont été créées sous statut micro-entreprise (source : Insee).

Il est à noter qu'en Loir-et-Cher, plus de 700 chefs d'entreprise sont allocataires du RSA et ne parviennent pas à générer des revenus suffisants pour que leur activité professionnelle soutienne leurs besoins personnels (source : Conseil Départemental 41, données au 31.03.24)

Les entrepreneurs ont besoin d'être entourés, conseillés et formés pour assurer la survie de leur structure pendant leurs premières années et créer de la valeur.

En France,
1 chef d'entreprise **sur 5**
gagne moins que le SMIC

■ CPME NATIONALE
 ENQUÊTE DE CONJONCTURE
 DU 3 JANVIER 2024



L'entreprise évolue dans un monde gouverné par le besoin de réactivité. C'est de plus en plus marqué. Quand l'entrepreneur a une demande, c'est tout de suite. L'administration fournit toujours une réponse. Le problème, c'est que quand la réponse arrive, c'est trop tard.

Le chef d'entreprise se rapproche d'un élu pour l'aider à concrétiser ses projets car l'architecture administrative française est complexe et en décalage avec les besoins des entreprises.

L'entrepreneur a besoin de monter des projets de qualité, pas chers et bien ficelés. Mais tous les acteurs politiques cherchent à faire leur publicité sur le dos des entreprises. Cela fait partie du jeu.

Pour l'entrepreneur, c'est compliqué de s'y retrouver dans cette multiplicité d'interlocuteurs. Nous devons reconstruire un réseau dynamique pour mieux accompagner les idées entrepreneuriales dès l'embryon.

En France, une personne peut très facilement se déclarer chef d'entreprise parce qu'il a une bonne idée business, sans avoir appris à être chef d'entreprise.

Il a peut-être conscience du business qu'il va développer mais il ne sait de qui il va avoir besoin pour développer son business, comment les recruter et comment les garder.

LE MAIRE, PREMIER ALLIÉ DE PROXIMITÉ

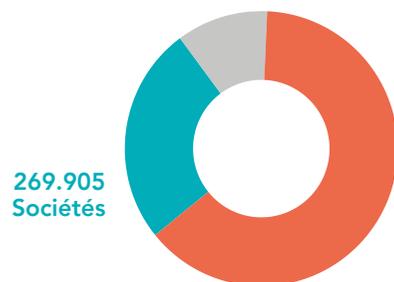
Les chefs d'entreprise en Loir-et-Cher considèrent que l'offre de soutien entrepreneurial en France est important : BPI, guichet unique, CCI, CMA, etc.

Pourtant, dans cet écosystème dense, ils ne savent pas toujours vers qui se tourner pour répondre à leurs interrogations et à leurs besoins de développement. Ils ne se sentent pas toujours compris et se heurtent à un décalage de vocabulaire et de référentiel-temps avec l'administration publique.

La lourdeur administrative et les procédures freinent les besoins de réactivité des entreprises pour faire face aux évolutions rapides de leur quotidien. Parmi les pratiques partagées lors des groupes d'échanges : entretenir une relation de proximité avec le maire de sa commune d'implantation permet au chef d'entreprise de disposer d'un allié capable de l'aiguiller dans les rouages de l'architecture administrative.

L'artisanat et la micro-entreprise restent des leviers de création d'entreprise fortement plébiscités pour démarrer une activité entrepreneuriale. Leur facilité de création en fait des tremplins pour consolider un modèle d'affaires dont la vocation est de tendre vers la création d'entreprises structurées et créatrices de valeurs.

269.905 entreprises individuelles
667.446 micro-entreprises



63,48 %

des entreprises créées en France en 2023
sont des micro-entreprises

■ NOMBRE DE CREATIONS D'ENTREPRISES
CUMUL DONNEES BRUTES 2023 INSEE

ENTREPRISES MATURES : L'ART DE S'ADAPTER

Les entreprises matures établies en Loir-et-Cher font face à des évolutions multiples dans leur écosystème :

- comportements de leur clientèle ;
- usages de leur filière ;
- marché de l'emploi.

Les chefs d'entreprise déplorent l'écart qui se creuse entre leurs besoins et la rigidité de fonctionnement des institutions. Au cours des dernières décennies, les entreprises n'ont pas eu d'autre choix que de s'adapter pour survivre. Elles ont fait preuve de résilience et d'innovation pour trouver de nouvelles manières de réaliser leurs activités. Les institutions continuent de fonctionner avec d'anciens modèles et répondent de plus en plus difficilement au besoin de réactivité socio-techno-économiques.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE

*Il s'agit d'accepter de changer.
Nous n'avons pas le choix !*

Elle est là la réalité : soit on accepte de fermer un jour par semaine en pleine saison et d'assumer la perte que cela représente, soit on ferme tout court.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE

Dans une TPE avec un ou deux salariés, un arrêt maladie est très contraignant. L'impact est énorme, car le travail n'est plus fait pendant le laps de temps acceptable pour le client. Et le degré d'acceptabilité des clients est de plus en plus bas.

C'est un risque direct de perdre le client, et à terme, de mettre la pérennité de l'entreprise en difficulté. On a vraiment besoin de sentir que les médecins du travail sont conscients de l'enjeu et qu'ils fassent preuve de discernement vis-à-vis des demandes qu'ils reçoivent.

DÉCROISSANCE : VOLONTÉ OU CONTRAINTE ?

Courant de l'été 2023, certains entrepreneurs situés dans des secteurs touristiques du Loir-et-Cher ont dû renoncer à ouvrir tous les jours pendant le cœur de la saison touristique, faute de trouver du personnel à recruter. Parfois, ce sont les candidats qui manquent. Parfois, les candidats sont présents mais l'infrastructure locale ne leur permet pas de venir sur leur lieu de travail (offre de logements ou de mobilité insuffisante ou inadaptée aux contraintes du métier -- horaires de nuit par exemple --). Ce renoncement est vécu par les chefs d'entreprise comme une décroissance forcée de leur activité.

D'un autre côté, on constate une volonté plus affirmée que par le passé de la part de chefs d'entreprise commerçants ou restaurateurs à prendre des vacances. Ce choix est notamment motivé par l'envie de profiter tant que la santé le permet encore. La clientèle accueille favorablement ces nouveaux comportements, considérant cela normal qu'un chef d'entreprise prenne des congés.

Un autre cas de figure consiste à renoncer à investir pour développer une activité en croissance par doute de trouver la main d'oeuvre disponible pour réaliser le travail de manière pérenne.

LA CONCURRENCE NATIONALE ET INTERNATIONALE

Entre les coûts de production, le faible niveau de taxes à l'import et la réduction du temps de travail, les chefs d'entreprise du Loir-et-Cher s'interrogent sur la pérennité de la compétitivité de la France. Actuellement, en fermant un ou deux jours par semaine sur des périodes restreintes de l'année, les entreprises parviennent à préserver une certaine forme d'équilibre.

Néanmoins, l'inquiétude est double :

- Quel sera l'avenir du département Loir-et-Cher si nous ne sommes plus sur le pont pour accueillir les touristes ?
- Comment la France pourra-t-elle rester compétitive sur la scène internationale si elle ne crée plus de richesse ?

C'est à travers la constitution de nouvelles formes de coopérations entre entreprises qu'est envisagée le maintien de la compétitivité du territoire sur la scène nationale et internationale. Les chefs d'entreprise portent la volonté et la conviction de développer le dialogue et l'entraide afin de maintenir une offre constante et régulée tout en permettant à chacun de tirer son épingle du jeu.

Les entreprises du Loir-et-Cher lancent l'appel auprès du Législateur de mieux protéger les enjeux de compétitivité nationale face à des pays dont les conditions de travail permettent encore aujourd'hui de produire à des coûts inatteignables sur le territoire français. A l'échelle locale, la CPME 41 soutient et facilite la coopération entre entreprises.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



La taxe sur l'importation des produits Lunettes et Mode provenant d'Asie est de 0,02%. A une époque où nous sommes sensibilisés à agir pour lutter contre le réchauffement climatique et où les coûts énergétiques sont historiquement élevés, cela semble insensé que les institutions n'interviennent pas pour réviser cette taxe.

Il faut du courage pour continuer à exercer le métier de fabricant Français. C'est peu attractif pour de nouveaux entrepreneurs de se lancer dans ces circonstances.

RECRUTER EN SITUATION DE PLEIN EMPLOI

Au premier trimestre 2023, le taux de chômage en Loir-et-Cher atteignait 5,9%, l'un des plus bas de France. A cette donnée s'ajoute une nuance : la plupart des entrepreneurs bénéficient du chômage pendant leurs deux premières années d'activité grâce au dispositif ACRE (Aide à la Création ou à la Reprise d'une Entreprise), ce qui limite le nombre de demandeurs d'emploi réellement disponibles.

Les entreprises du Loir-et-Cher peinent à trouver des candidats pour pourvoir les postes vacants. Lorsqu'elles en trouvent, elles peinent à les convaincre car le comportement des candidats a changé. Une fois qu'elles les ont convaincus, elles peinent à les maintenir dans leur emploi. Il devient difficile de prévoir la rentabilité d'une opération de recrutement.

Les codes ont changé et l'enjeu pour les entreprises est de comprendre comment composer avec ces nouveaux codes. La manière de recruter est devenue complexe :

- L'approche doit être différenciée en fonction des générations ;
- Le candidat ne doit pas seulement disposer des qualifications requises pour le poste et être situé dans le périmètre géographique de l'entreprise, il faut s'assurer qu'il soit réellement motivé pour réaliser ce travail ;
- L'offre proposée doit être attractive, tant concernant les conditions de travail (salaire, ambiance, espace de travail agréable, flexibilité, etc.) que concernant l'écosystème territorial de proximité (soins médicaux, commerces, logements, transports, infrastructures socio-éducatives).

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Le marché de l'emploi est un « véritable marché ». Il répond à une dynamique d'offre et de demande complexe et il est en cours de changement.

Pendant longtemps, l'entreprise recrutait assez facilement. Les employeurs étaient considérés en « position de force pour imposer leurs conditions ». Désormais, ce sont les candidats qui « prennent le pouvoir ».

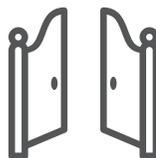
Aujourd'hui, tous les recruteurs, dans tous les secteurs d'activité, y compris dans le secteur public, souffrent du rapport de force entre les employeurs et les candidats à l'emploi.

Il est indispensable de se remettre en cause et de réinventer la manière dont on recrute, de soigner son image en tant qu'employeur et en tant qu'acteur local au sein d'un territoire. La compétitivité d'une entreprise passe désormais par sa capacité à déployer une stratégie de recrutement efficace.

QUELQUES INITIATIVES À SUIVRE



Créer des vidéos pour présenter les offres d'emploi sur les réseaux sociaux



Organiser des portes ouvertes pour faire découvrir l'entreprise de l'intérieur



Renommer les métiers pour parler le même langage que les candidats



Redistribuer une partie des bénéfices aux salariés pour renforcer l'engagement

COMMENT OPTIMISER LA CREATION DE RICHESSE ET FACILITER LE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES PETITES ENTREPRISES ?

»» NOS ENGAGEMENTS 2023 - 2026

ENGAGEMENT N°1

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ VIA LE GPA (GROUPEMENT DE PRÉVENTION AGRÉÉ)

Analyser l'état de situation des entreprises vulnérables et les accompagner par la mise en place des actions nécessaires à leur pérennité

ENGAGEMENT N°2

CRÉER "L'ÉCOLE DES TPE-PME" AVEC LA CPME

Favoriser l'apprentissage du métier de Chef d'entreprise en créant une offre de formations adaptée aux besoins et au rythme des créateurs et des dirigeants

ENGAGEMENT N°3

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES À RECRUTER, INTÉGRER ET FIDÉLISER

Détecter les projets, mettre en relation les entreprises et les acteurs de l'emploi, informer et outiller les entreprises sur les pratiques RH via des ateliers thématiques

ENGAGEMENT N°4

SOUTENIR LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES TPE-PME

Sensibiliser les entreprises aux différents leviers d'attractivité dont elles disposent, accompagner les entreprises dans la création d'une offre de rémunérations périphériques attractive

INTERROGATION N°2

FACILITER LES LIENS INTERGÉNÉRATIONNELS



Pourquoi on ne se comprend plus ?

Notre époque est traversée par de multiples ruptures. Le monde évolue d'une époque moderne, gouvernée par le progrès matériel et technologique, vers une époque que l'on pourrait qualifier de post-moderne, dans laquelle le progrès devient immatériel. Nous évoluons d'une quête d'individualité (qui semble être à son apogée) vers une quête d'harmonie collective. Les modèles établis sont profondément remis en cause.

L'accélération du temps et des innovations a amené l'humanité à évoluer de manière extrêmement rapide au cours des 70 dernières années. La génération des Baby-boomers a duré 25 ans. La génération X a duré 20 ans. La génération Y a duré 15 ans. Et la génération Z entre dans la vie active alors que les générations X et Y sont encore pleinement en activité. La cohabitation de 3 grandes générations en simultanée sur le marché du travail est historique.

Chaque génération a fait face aux défis de son époque et a dû faire sa place auprès de la génération précédente. Chaque génération s'est bâtie sur l'héritage laissé par la génération précédente et a adopté ses propres codes. La génération Z est reconnue par les sociologues comme étant la seule génération à devoir créer sa place auprès des 2 générations qui l'ont précédée. Cela rend l'époque particulièrement complexe car l'écart comportemental et culturel entre les générations X et Z est un fossé sans pont.

L'héritage du passé, c'est aussi celui de la mondialisation et des mouvements de population sur l'ensemble de la planète. C'est celui de populations qui ont été déracinées de leurs terres natales de manière plus ou moins volontaire et qui se sont intégrées dans de nouveaux environnements.

Aujourd'hui, c'est dans ce paysage que le chef d'entreprise réalise sa mission. Nous évoluons sur un socle de référentiels divergents : référentiel historique, référentiel éducatif, référentiel matériel et technologique. Les valeurs sont différentes, les connaissances sont différentes, les comportements sont différents. Le chef d'entreprise doit développer sa compréhension des fonctionnements humains et sa capacité à faciliter la coopération entre ses employés et ses partenaires.



On dit « les jeunes, ils sont comme-ci, ils sont comme-ça ». Mais les jeunes, ils sont comme on les a faits.

Ils s'adaptent au système dans lequel ils ont grandi.



La **cohésion intergénérationnelle** est considérée comme un élément déterminant pour affronter les transitions en cours

■ YOUTH FOREVER
ENQUÊTE JEUNES CONS VIEUX
FOUS - MARS 2022

L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL

Quand on évoque l'évolution du rapport au travail, on pointe souvent les jeunes du doigt. Mais les changements de comportements touchent en réalité tous les âges, tous les secteurs, y compris le secteur public. C'est un véritable défi pour le chef d'entreprise de réussir à partager une vision collective dans laquelle les gens vont s'investir.

Il s'agit d'informer, de dialoguer, d'impliquer les équipes pour que chacun sache ce qu'il a à faire et à quoi cela va servir. Il s'agit aussi de faire valider par chacun ce qu'il accepte de faire et ce qu'il s'engage à faire. Pour cela, il faut définir un cadre, des règles de fonctionnement communes et s'assurer que chacun y adhère.

Pour le chef d'entreprise, cela prend du temps et requiert des compétences en leadership. La gestion des relations humaines et du dialogue social prend de plus en plus de place. Certains chefs d'entreprise n'ont aucune envie de jouer ce rôle : ce qu'ils veulent, c'est produire, être en relation avec le client, exercer le métier qui les a fait choisir l'entrepreneuriat. C'est parfois une véritable désillusion pour un entrepreneur de devenir employeur.

Les chefs d'entreprise expriment la nécessité de développer leur compréhension de la psychologie humaine et leurs compétences en communication. Ils estiment devoir être attentifs aux mots qu'ils emploient avec leurs salariés, sous menace d'arrêt de travail ou de démission.



L'absence de mémoire et de transmission de cette mémoire entre les générations est particulièrement perceptible dans ce que nous constatons actuellement dans le savoir-faire industriel.

C'est en adoptant une attitude plus ouverte, que nous pourrions conduire les salariés dans des comportements plus responsables pour les générations futures :

- réduction des transports ;
- consommations énergétiques ;
- gestion des déchets.

Il est essentiel d'impliquer les employés dans les prises de décisions afin que chacun soit informé des enjeux et adopte un comportement responsable sur son poste de travail.

Les comités de pilotage, par exemple, permettent de réfléchir de manière collégiale sur les sujets de l'entreprise.

TÉMOIGNAGE
DU TERRITOIRE



Les jeunes ne croient plus aux institutions. Certains ont vu leurs parents, entrepreneurs, travailler toute leur vie et céder leur commerce pour une bouchée de pain avant de partir en retraite avec des revenus misérables. D'autres ont vu leurs parents, cadres dans des grandes entreprises, sombrer dans le burn-out.

Ils ont besoin de croire aux valeurs de l'entreprise, d'adhérer à la mission qui leur est confiée et de gérer librement leur temps.

Parmi ces jeunes, on voit des comportements nouveaux se dessiner. Ils refusent le CDI et pourtant, ils peuvent devenir une vraie chance pour le chef d'entreprise car ils sont autonomes et investis dans leur mission. Il faut que le chef d'entreprise impose les réunions d'équipe, trace la ligne et leur fasse confiance. Là, il peut vraiment piloter son activité.

PRÉPARER LA JEUNESSE À LA VIE EN ENTREPRISE

Les chefs d'entreprise observent un écart entre la perception que les jeunes ont de l'entreprise et leur réalité. Ils ont le sentiment que les jeunes ne sont pas préparés à rentrer dans la vie professionnelle. Les repères de base historiques du monde du travail ne sont pas acquis, comme respecter les horaires ou savoir lire une fiche de paye, par exemple. Les étudiants, eux, ne se sentent pas toujours considérés par les entreprises. Ils se sentent perçus comme une opportunité de main d'œuvre bon marché, tout en recevant l'exigence d'arriver sur le marché de l'emploi en étant déjà expérimentés.

L'alternance et l'apprentissage sont considérés comme des formats d'enseignements d'avenir. Du côté des étudiants, c'est une opportunité de découvrir le monde du travail, de développer de nouvelles compétences et de se constituer une expérience à valoriser pour sortir du lot sur le marché de l'emploi. Du côté des entreprises, c'est un moyen de sécuriser l'intégration d'un futur employé en contextualisant sa formation et en lui transmettant les codes culturels de l'organisation.

Les jeunes en alternance expriment le besoin de sentir accompagnés, de vivre des expériences, d'acquérir des connaissances. Ils veulent apprendre. Ce qu'ils vivent en réalité : c'est que leurs managers n'ont pas le temps de s'occuper d'eux. Ils se retrouvent livrés à eux-mêmes et se sentent découragés. Ce constat est plus marqué dans les petites structures que dans les grands groupes.

COMPOSER AVEC LA FRACTURE SOCIALE

La jeune génération est particulièrement touchée par la fracture sociale. Les enseignants et accompagnants pédagogiques voient les inégalités sociales comme l'une des difficultés majeures de leur métier. Les étudiants composant avec des moyens financiers restreints rencontrent des difficultés pour se nourrir, se loger, se rendre sur leur lieu d'étude ou de stage et accéder aux soins. Il est difficile de maintenir leur assiduité alors que leurs besoins primaires ne sont pas pourvus.

Sur le marché de l'emploi, les entreprises sont également très lucides sur la concurrence que représente l'économie souterraine. En proximité entre les enseignants et les forces de l'ordre, des actions préventives semblent prometteuses pour accompagner les jeunes exposés aux activités illégales à élaborer un projet de vie alternatif suffisamment motivant pour réorienter leurs choix de vie.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



On ne prend plus le temps d'accompagner les jeunes. On les voit comme de la main d'oeuvre pas chère, voire gratuite. Ils ont envie d'apprendre, ils viennent chercher de l'expérience, de la compétence et se retrouvent livrés à eux-mêmes.

Ensuite, on s'étonne lorsqu'ils limitent leur travail à leur fiche de poste. Mais peut-être que si on avait mieux accompagné leurs premiers pas en entreprise, ils seraient davantage investis dans le projet de l'entreprise quelques années plus tard. Parce qu'ils savent s'engager, les jeunes. Il faut juste qu'ils y croient.

63%

des 15-25 ans
ont déjà été bénévoles
au sein d'une association

★ La Cause humanitaire

est la première thématique
d'engagement associatif
des 15-25 ans

■ JAM TRENDS BY JUNE MARKETING
LES JEUNES ET LES ASSOCIATIONS
SEPTEMBRE 2020

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Les changements ont toujours existé, de tous temps. Cela fait partie de la vie.

On oublie de regarder l'histoire alors que c'est ce qui nous permet de prendre du recul par rapport au présent.

La nouvelle génération a des difficultés, des défis, comme les générations précédentes en ont eu à affronter à leur époque pour faire leur place. C'est un mythe de croire que la jeunesse ne veut pas travailler. Ce qui est modifié : ce sont les attentes qu'ils ont vis-à-vis du travail par rapport aux codes que nous connaissons.

Ils souhaitent plus de flexibilité pour gérer leur temps comme ils en ont envie. Ils souhaitent s'épanouir et répondre à leurs aspirations personnelles à travers leur travail. Ils souhaitent se sentir utiles et recevoir de la considération dans ce à quoi ils contribuent.

CE QUE VEULENT LES JEUNES



Avoir les moyens de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille

Apprendre et se sentir accompagnés dans le développement de leurs connaissances et de leurs compétences

Moduler leurs horaires et leur organisation comme ils en ont envie ou besoin

Disposer de conditions de travail préservant leur intégrité physique et mentale

Pouvoir réaliser leurs projets personnels et/ou s'engager dans des projets associatifs en parallèle de leur travail

Se sentir utiles pour ce en quoi ils croient

■ PRINCIPAUX CRITÈRES ATTENDUS PAR LES ÉTUDIANTS VIS-À-VIS DE LEUR FUTUR TRAVAIL
EXTRAITS DES FOCUS GROUPES MENÉS PAR LA CPME41 ENTRE MARS ET NOVEMBRE 2023

UNE ÉPOQUE PARADOXALE

Le monde change très vite. Le rythme des innovations continue de s'accélérer. L'information à laquelle nous accédons est si dense que nous ne savons plus comment la filtrer ni l'intégrer. Nous sommes incapables d'établir des prévisions fiables sur une temporalité éloignée. Nous voulons tout et son contraire. Nos projets d'aujourd'hui semblent très éloignés des perspectives qui nous seront accessibles demain. Plus personne n'ose prendre de décisions par crainte de l'ampleur des conséquences qu'elles impliqueraient.

Ce contexte instable n'est pas nouveau. Il a été qualifié à la fin des années 80 par l'école de guerre américaine par le terme « VUCA », traduit « VICA » dans sa version francophone : Volatilité – Incertitude – Complexité – Ambiguïté. Le général américain George W. Casey, expliquait que « dans notre monde, la stabilité est une phase temporaire et l'instabilité est la norme ».

En parallèle, la contraction du temps et des espaces fait que nous nous sentons concernés par ce qui ce passe à l'autre bout du monde. Le comportement « glocal » consiste à agir localement pour impacter globalement. Chaque acte se veut respectueux de la planète, de la dignité humaine, etc. Et en même temps, chacun s'accorde à considérer que nous nous comportons de manière individualiste, voire égoïste. Avant de s'intéresser au projet de l'entreprise ou de la Société, l'individu cherche d'abord à satisfaire ses attentes personnelles ou à défendre son propre confort.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE

Là où les générations ont le plus de facilité à fonctionner ensemble, c'est dans les organisations où il y a un cadre clair, bien établi et connu de tous. Ceux qui n'y adhèrent pas ne restent pas d'eux-mêmes ou parce qu'ils sont sanctionnés. Et c'est important de féliciter ceux qui respectent les règles du jeu, de leur faire savoir que c'est ce qui est attendu.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE

Dans les grands groupes, la notion de « communauté humaine » est peu perceptible. Les services travaillent de manière cloisonnée. C'est difficile de rassembler tout le monde autour de la même vision et des mêmes objectifs.

Dans ces grands groupes, plutôt que d'être rassemblés autour d'un projet commun, la relation entre l'entreprise et l'employé est une sorte de pacte de marché. D'un côté, il y a l'entreprise qui a besoin de moyens et de compétences et de l'autre, l'employé qui a besoin de répondre à ses besoins personnels en termes d'argent, de développement, d'organisation de vie. La relation est froide.

FONCTIONNER EN « MODE PROJET »

C'est difficile d'emmener les gens à s'impliquer dans l'entreprise dans ce contexte. L'approche que les entreprises du Loir et Cher considèrent la plus efficace est de motiver leur équipe autour de deux leviers :

- Bien connaître les attentes individuelles de chaque membre de l'équipe ;
- Mobiliser ces individualités dans une organisation du travail en « mode projet » plutôt qu'en « mission globale ».

Cette approche repose sur la concrétisation de petites réussites successives à célébrer. Elle serait capable de renouveler la motivation des employés, nourrir les aspirations individuelles, redonner le goût du « faire ensemble » et mieux faire face aux aléas de l'instabilité ambiante.

COMMENT TRANSMETTRE LA CULTURE ENTREPRENEURIALE AUX JEUNES GÉNÉRATIONS ?

COMMENT SÉCURISER LE CAPITAL HUMAIN DES TPE-PME ?

»»» NOS ENGAGEMENTS 2023 - 2026

ENGAGEMENT N°5

FAVORISER LE RAPPROCHEMENT ENTRE LE MONDE SCOLAIRE ET LE MONDE DES ENTREPRISES

Créer une commission pour renforcer la coopération écoles-entreprises, faire travailler les membres CPME 41 ensemble pour construire des actions permettant d'atteindre cet objectif

ENGAGEMENT N°6

RENFORCER LA VISIBILITÉ DES MÉTIERS AUPRÈS DES JEUNES

Organiser des témoignages métier au sein des établissements scolaires, créer des temps d'échanges entre les élèves et les dirigeants pour développer la graine entrepreneuriale dès le plus jeune âge

INTERROGATION N°3

ÊTRE ACTEUR DE L'ATTRACTIVITÉ DE SON TERRITOIRE



Comment les entreprises locales incarnent-elles l'identité du Loir-et-Cher ?

L'évolution du rapport à l'emploi est devenu une composante importante dans la stratégie économique des territoires. Avec la crise sanitaire, les gens ont découvert que l'on peut trouver un confort de vie différent en changeant sa manière de travailler. Par exemple, les personnes exerçant des métiers télétravaillables peuvent choisir le lieu où ils travaillent et privilégier un environnement plus apaisant que ce que peuvent offrir les grandes métropoles.

La crise des gilets jaunes, les confinements ou les manifestations contre la réforme des retraites ont mis en lumière les disparités entre les métropoles et les zones rurales. Dans les territoires ruraux, les petites entreprises bénéficient d'un véritable pouvoir d'influence. Elles sont motrices dans l'attractivité du territoire dans lequel elles sont implantées. Elles font partie du paysage, de l'histoire de la commune dans laquelle elles sont implantées. Elles ont tissé des liens affectifs avec les habitants.

Si l'on revient 25 ans en arrière, le chef d'entreprise gérait son entreprise sans intervenir dans l'activité politique de sa localité. Désormais, le citoyen lui accorde la légitimité d'agir aux côtés des élus pour participer aux évolutions de son territoire. Dans certaines communes, le chef d'entreprise a même une influence sur un nombre de personnes supérieur à l' élu local !

Le Loir-et-Cher symbolise la « douceur de vivre ». C'est un département riche en histoire et en terroir. La nature est omniprésente, ce qui offre une qualité de vie rare aux travailleurs en quête d'un équilibre entre une vie professionnelle trépidante et une vie personnelle paisible. Les entreprises du Loir-et-Cher sont actives dans de multiples domaines d'activité et portent les valeurs communes du respect de la tradition et de l'innovation. La position centrale du Loir-et-Cher en fait un atout logistique. Et c'est pourtant la qualité relationnelle des entreprises locales entre elles et des entreprises avec les institutions locales qui semble être l'une des caractéristiques les plus singulières pour les chefs d'entreprise ayant connu d'autres secteurs géographiques.

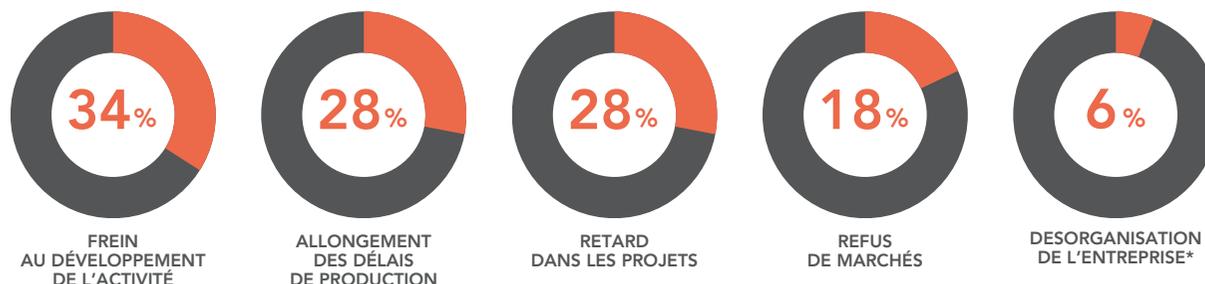
EMPLOI, MOBILITÉ, SANTÉ : LE CERCLE VERTUEUX DE L'ATTRACTIVITÉ

Selon une enquête réalisée conjointement en 2022 par l'agence BeLC et l'Observatoire de l'économie des territoires, plus de 90% des personnes sondées se sont déclarées satisfaites de vivre en Loir-et-Cher. Pourtant, les communes ont le sentiment de peiner à attirer des créateurs ou repreneurs d'entreprise venant d'ailleurs et les entreprises expriment de sérieuses difficultés à recruter.

Malgré des actions dynamiques visant à développer la notoriété du département, le Loir-et-Cher présente encore à ce jour une image discrète à l'échelle nationale et internationale. Au-delà de cette image, l'absence ou l'insuffisance de certains piliers d'attractivité freine l'installation de nouveaux travailleurs et/ou investisseurs : logements, solutions de mobilité et soins de santé de proximité.

Dans les secteurs les plus touristiques du département, cela impacte directement la dynamique économique car les contrats de travail saisonniers, à durée déterminée et en alternance sont particulièrement concernés par la difficulté de trouver un logement et une solution de transport pour venir travailler sur une période temporaire.

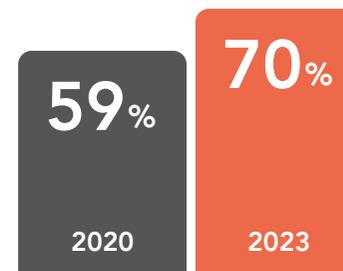
IMPACTS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT



Top 5 des impacts causés par les difficultés de recrutement pour les entreprises du Loir-et-Cher

*La désorganisation de l'entreprise implique un risque de départ des salariés par lassitude et/ou fatigue

■ OBSERVATOIRE DE L'ÉCONOMIE ET DES TERRITOIRES - WWW.PILOTE41.FR



Taux de recrutements catégorisés « difficiles »

■ OBSERVATOIRE DE L'ÉCONOMIE ET DES TERRITOIRES - WWW.PILOTE41.FR

TÉMOIGNAGE
DU TERRITOIRE



Ce n'est pas nouveau. C'était déjà vrai il y a 20 ans : pour embaucher des jeunes ingénieurs en ruralité, il faut ruser !

Il faut considérer le candidat dans son ensemble de vie, lui proposer à lui et à sa famille des conditions attractives : son emploi, celui de son épouse, les infrastructures socio-éducatives pour les enfants, une offre médicale, une vie associative.

L'ENTREPRISE, ACTRICE D'INFLUENCE EN SECTEUR RURAL

Les entreprises sont des acteurs locaux importants pour leur territoire. Elles contribuent à l'attractivité d'un territoire et inversement, un territoire attractif a plus de leviers pour attirer des entreprises dans sa localité. L'Entreprise représente un vecteur de communication et d'image pour réveiller le sentiment d'appartenance et de fierté des citoyens à leur localité.

En milieu rural, plus encore qu'en milieu citadin, l'Entreprise représente l'histoire de sa commune, un ancrage culturel, une fierté collective. Elle porte symboliquement des repères auxquels les personnes s'attachent et autour desquels elles se rassemblent : « tous les jeunes du village ont commencé là ! ». L'appartenance territoriale est importante et il existe une véritable solidarité entrepreneuriale. Dans les zones rurales, les entreprises cherchent en priorité à faire travailler les autres entreprises du coin, « les boîtes d'à côté ».

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Nous vivons à une époque où le temps se contracte. On a de moins en moins le sentiment d'avoir du temps et il est indispensable de l'économiser. De se connaître. De mettre un nom sur un visage, sur un numéro de portable. De savoir qui appeler dans telle ou telle situation.

En provenant d'ailleurs, ce que l'on découvre en Loir-et-Cher, c'est la chaleur des relations. La manière dont le tissu humain existe. La dynamique du réseau entre les institutionnels, entre les politiques et entre les entreprises.

C'est une vraie chance pour ce territoire et il est de notre responsabilité commune d'en prendre soin et de l'entretenir.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



A chaque fois qu'il y a une crise démocratique, il y a un rééquilibrage vers des forces différentes. Les entreprises peuvent jouer un rôle de moteur de la création d'une nouvelle forme de démocratie en préparant leurs salariés et en adaptant leur modèle économique.

Chaque entreprise peut agir à son échelle. Les grosses entreprises jouent un rôle d'influence auprès de l'Etat. Les TPE-PME ont un rôle d'influence et d'action locale à jouer au cœur des territoires, en proximité avec les citoyens.



En Loir-et-Cher,
1 entreprise
sur 3
a augmenté ses
effectifs entre
2019 et 2022

■ OBSERVATOIRE DE
L'ÉCONOMIE ET DES
TERRITOIRES - OCTOBRE 2023 -
WWW.PILOTE41.FR

IMMOBILIER : DE NOUVELLES ATTENTES

Le marché immobilier est très symbolique dans la dynamique d'un territoire. Depuis les confinements de 2020 et 2021, les professionnels de l'immobilier remarquent une hausse des investissements émanant d'acquéreurs parisiens en Loir-et-Cher. L'observatoire de l'économie et des territoires du Loir-et-Cher confirme que 14% des acquéreurs de maison en Loir-et-Cher étaient originaires d'Île de France en 2022, soit le double par rapport à 2019.

Plus particulièrement, les professionnels de l'immobilier notent des attentes nouvelles provenant de ces profils d'acquéreurs. Ils ont des attentes liées aux commodités qu'offrent les logements pour exercer le télétravail. Les logements doivent proposer une dépendance ou une pièce pouvant accueillir un bureau. Les familles semblent s'être recentrées sur leur qualité de vie et une sorte de quête de sécurité. Elles ont besoin de se sentir chez elles comme dans un cocon.

L'autre évolution notable constatée dans la demande est la recherche de logements capables d'héberger de manière autonome les ascendants. Cela semble marquer l'accélération d'une tendance sociale déjà identifiée depuis 2019 par une étude de la Chaire REALITES Audencia concernant un retour aux logements intergénérationnels (3 générations sous le même toit : en sociologie, on parle de « génération-sandwich »).



de transactions immobilières
entre 2019 et 2022 en Loir-et-Cher

■ OBSERVATOIRE DE L'ÉCONOMIE ET DES TERRITOIRES
OCTOBRE 2023 - WWW.PILOTE41.FR

TÉMOIGNAGE
DU TERRITOIRE



*Il y a 40 ans, la réussite, c'était avoir une bonne place.
Il y a 20 ans, la réussite, c'était avoir un bon diplôme.
Aujourd'hui, la réussite, c'est d'être satisfait de sa vie.*

QUELQUES INITIATIVES À SUIVRE



Proposer des packages
salariaux comprenant
logement et solution de
transport



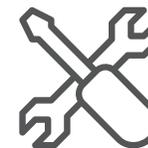
Organiser des
carrefours de métiers
interentreprises
dans les communes



Organiser des
événements d'échanges
thématiques
communaux entre élus,
entreprises et citoyens



Sponsoriser les actions
associatives et
citoyennes de la
commune



Eveiller les enfants aux
métiers du territoire
grâce à des ateliers de
découverte des
matières et des outils

LA RELATION ENTRE ENTREPRISES ET CITOYENS

La quête du calme. C'est aussi l'une des réalités de ces dernières années : vouloir disposer de tout sans renoncer à rien. Vouloir que sa commune offre de l'emploi, soit pourvoyeuse de richesses, fournisse les infrastructures d'accueil pour les enfants, des commerces facilement accessibles, une offre de santé complète, etc. Et en même temps, s'opposer aux initiatives qui émergent, comme la création d'une nouvelle entreprise, l'implantation d'un nouveau commerce ou la valorisation touristique d'un lieu, par exemple. La vie dans les communes rurales est devenue cloisonnée. Chacun vit chez soi. Il est difficile de mobiliser la population même autour d'événements festifs. La peur individuelle de perdre en confort ou en valorisation patrimoniale est un frein au changement collectif.

L'élue de proximité et l'équipe qui l'entoure jouent un rôle de facilitation et de médiation pour dynamiser l'attractivité de leur commune. Le maire est le lien entre le citoyen, les acteurs économiques et la vie politique. Il devrait être le premier interlocuteur du chef d'entreprise, qu'il s'agisse d'un projet d'installation, de développement ou simplement pour entretenir une veille d'informations régulière. Or, ce n'est pas un réflexe pour le chef d'entreprise d'entretenir une relation de proximité, d'autant plus si la structure est petite et peu sensibilisée à entretenir son réseau professionnel (artisanat, micro-entreprise).

Pour soutenir les entreprises, le maire dispose d'un écosystème institutionnel capable de l'informer et d'apporter des solutions pour les acteurs qu'il représente. Il est un soutien pour aider le chef d'entreprise dans le développement de son activité.

La CPME 41 accompagne les dirigeants dans toutes les phases du développement de leur entreprise. L'offre de services riche et diversifiée que nous proposons permet aux dirigeants d'avoir un appui solide pour avancer et prendre des décisions. En favorisant les rencontres, les échanges d'expériences et le partage de meilleures pratiques, la CPME aide les dirigeants à renforcer leurs réseaux professionnels et à trouver des solutions communes aux défis qu'ils rencontrent. La CPME mobilise également son réseau d'élus et de mandataires pour faciliter la médiation et les interactions avec la sphère institutionnelle et publi son réseau d'élus et de mandataires pour faciliter la médiation et les interactions avec la sphère institutionnelle et publique.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Dans les secteurs ruraux, les entreprises sont perçues comme des structures sociales, des entités qui rassemblent et créent du lien : elles sont sponsors du club sportif, le premier employeur des jeunes du village, organisatrices d'événements pour les habitants, etc.

Certaines entreprises du Loir-et-Cher ont créé une empreinte locale très identitaire dans leur commune de rattachement et auprès des habitants. Elles font partie intégrante de l'histoire de leur localité.

COMMENT INCITER LES ENTREPRENEURS À INVESTIR ET A SE DÉVELOPPER EN LOIR-ET-CHER ?

»»» NOS ENGAGEMENTS 2023 - 2026

ENGAGEMENT N°7

ORGANISER DES VISITES D'ENTREPRISES

Faire découvrir la richesse du savoir-faire des TPE-PME du Loir-et-Cher aux élus, aux autres dirigeants, aux institutions et au grand-public

ENGAGEMENT N°9

FACILITER LES RENCONTRES ENTRE ÉLUS, ENTREPRISES ET CITOYENS

Organiser des événements thématiques sur l'ensemble du Loir-et-Cher afin d'être à l'écoute et au plus proche des territoires

INTERROGATION N°4

RESTAURER LES CODES CIVIQUES DANS LA SOCIÉTÉ



Comment avons nous perdu les codes du savoir-vivre ensemble ?

L'entreprise est le reflet de la Société. On y retrouve les comportements que l'on observe à plus large échelle. Le constat actuel est que l'autorité du chef d'entreprise n'est plus respectée par défaut. Comme l'autorité des forces de l'ordre dans la rue : il y a de la défiance vis-à-vis de toute forme d'autorité.

A l'origine, la Loi a été instaurée pour permettre aux gens de vivre ensemble avec un cadre commun qui les protège. Aujourd'hui, la Loi semble être perçue comme une contrainte que l'on subit et qui nous limite. La Loi ne protège plus ou, sous couvert de quête de justice sociale, elle protège de manière inégale. Les chefs d'entreprise ont le sentiment d'avoir perdu le droit de décider. Tout le monde se mêle de tout, en faisant passer son intérêt personnel avant le collectif.

Les chefs d'entreprise expriment passer la plus grosse partie de leur temps de travail à gérer l'humain, à devoir faire attention à ce qu'ils disent et à la manière dont ils le disent. Ils témoignent que les bases de l'éducation ne sont pas acquises, notamment la politesse (bonjour, merci, pardon, au revoir). Cela ne concerne pas uniquement les jeunes, mais toutes les tranches d'âge et se répartit également sur plusieurs types de milieux sociaux.

Avant, les codes de vie sociale étaient bâtis tout au long de la vie :

- Dès la petite enfance, la famille établissait les principes de base du savoir-être et du savoir-vivre ;
- L'école permettait d'acquérir des connaissances, du savoir-faire et d'élargir son horizon ;
- Le service militaire permettait de réajuster les éventuels manquements lors du passage à l'âge adulte.

Maintenant, les modèles sociaux ont changé et tout le monde semble désinvesti de ce rôle éducatif. On observe une forme d'errance civique et citoyenne. L'Entreprise, en bout de chaîne, se retrouve à assumer ce rôle sans être outillée pour cela.



LES NOUVEAUX MODÈLES SOCIAUX

Si on observe l'évolution sociale des 70 dernières années, on voit que la population s'est fragmentée. Les modèles familiaux et sociaux ont évolué et nos vies sont devenues compliquées : familles séparées, familles recomposées, mères ou pères célibataires... Parfois, observer la population française donne l'impression d'observer une population déracinée, instable.

L'entreprise est le miroir miniature de cette société. Le chef d'entreprise se retrouve à gérer un échantillon de ce nouveau modèle de société désarticulée. On lui demande de s'adapter à ces vies compliquées, de trouver des solutions pour faire cohabiter les besoins et les contraintes individuelles de chaque situation de vie.

Les chefs d'entreprise témoignent se sentir décontenancés par les demandes des candidats lors des entretiens de recrutement. Par exemple, ce candidat idéal et motivé pour un poste de commercial qui refuse l'emploi parce qu'il ne peut pas concilier les contraintes du job avec la garde de ses enfants, une semaine sur deux. Le travail n'est plus la priorité, il fait partie d'une équation de vie que l'individu souhaite équilibrée.

Pour faire face à ces nouveaux comportements, les chefs d'entreprise doivent être clairs sur ce qu'ils veulent, ce qui est non négociable et ce qu'ils sont prêts à concéder. S'ils veulent attirer des candidats et fidéliser leurs employés, ils n'ont pas d'autre choix que d'accepter de changer les règles du jeu. Certains chefs d'entreprise ont déjà intégré ce changement de paradigme et proposent des solutions organisationnelles alternatives qu'ils n'auraient jamais imaginées auparavant, comme l'individualisation du temps de travail ou une flexibilité horaire « à la carte » par exemple.

De même, les chefs d'entreprise ne peuvent plus limiter le cadre de fonctionnement de leur entreprise à un cadre économique, il doivent également définir un cadre social. Les codes ont changé : ils sont différents d'une génération à une autre et d'un héritage culturel à un autre. Les chefs d'entreprise doivent nommer les valeurs, les règles de vie collectives et les comportements qu'ils attendent, même s'ils les considèrent comme évidents. Par exemple : la flexibilité ou non des horaires, la tenue vestimentaire, l'utilisation du téléphone, etc.

La place de la femme a fortement évolué dans la société depuis les grandes guerres. Pendant les guerres, les femmes ont montré leur capacité à gérer l'activité économique du pays. Les lois sont venues soutenir l'émancipation féminine au fil du temps.

Aujourd'hui, la femme semble avoir maîtrise sur tout. En entreprise, elle a tendance à être plus franche dans la gestion du changement et la prise de décisions que l'homme. Elle a cette sorte d'instinct de survie qui lui permet d'envisager les situations avec une vision globale très rapide et d'évaluer les risques en entonnoir. Et elle tranche. Quand la décision est prise : elle est prise !

Il ne faudrait pas inverser la vapeur. Actuellement, les hommes semblent avoir plus de difficultés à trouver leur place dans les nouveaux modèles sociaux que les femmes. Chacun doit trouver sa place, de manière équilibrée.

QUI SONT LES GUIDES D'AUJOURD'HUI ?

En revenant dans l'Histoire de France, on constate que l'éducation était coordonnée par un triptyque composé de 3 guides : responsable de famille, représentant religieux, instituteur. Ces personnages représentaient des repères pour la population. Aujourd'hui, ces repères semblent avoir perdu leur légitimité et leur pouvoir d'impact. Ceux qui inspirent ne sont pas accessibles, ou le sont via écran interposé. Ils sont footballeurs, comédiens, chanteurs, youtubeurs, etc. Leur pouvoir d'influence s'exerce de façon massive et souvent sans qu'ils aient conscience de ce pouvoir.

Ce qui semble fonctionner aujourd'hui pour aiguiller la jeunesse, c'est d'établir une relation de proximité personnalisée. L'éducation de masse semble avoir ses limites. L'influence de masse également. Le niveau d'éducation attendu des adultes lors de leur entrée dans la vie active ne répond pas aux attentes de la Société. C'est là où les chefs d'entreprise ont toute leur légitimité pour agir. Ils ont la position et le pouvoir pour inculquer des valeurs et des comportements à leurs employés qu'ils n'ont peut-être jamais reçus avant. Et certains témoignent : « lorsque l'on accompagne un jeune qui n'a pas de repères de manière régulière et personnalisée, il fait des progrès phénoménaux et très rapides. La civilité apprise via l'entreprise bénéficie en dehors de l'entreprise ».

Cependant, avoir le pouvoir et la légitimité ne signifie pas en avoir l'envie ni les compétences. Les chefs d'entreprise estiment porter un devoir d'exemplarité élevé. Ils considèrent devoir être exigeants dans les détails et intransigeants vis-à-vis des écarts pour maintenir l'ordre et l'harmonie collective.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



La France a plusieurs visages. Il y a la jeunesse qui a été accompagnée par ses parents, et il y a la jeunesse qui a appris à grandir toute seule. Dans certains métiers, les jeunes que l'on accueille n'ont pas reçu les bases de l'éducation dans leur famille. Et l'école ne les apporte plus non plus. Ils ne savent pas dire « bonjour, merci », ni respecter les horaires.

Avant d'arriver en entreprise, le lieu où ils peuvent recevoir ces bases, c'est dans les associations locales. Les clubs sportifs peuvent être soutenus pour permettre aux coachs de remplir ce rôle. L'entreprise peut se porter sponsor d'un club sportif de sa commune et financer la formation du coach pour accompagner l'éducation de cette jeunesse qui ne la reçoit pas ailleurs et qui finira, un jour, sur le marché de l'emploi.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Rappelons que le terme « valeur travail » a été défini pour la première fois par le philosophe et économiste Adam Smith au XVIIIème siècle dans une dimension économique. Selon cette définition, la valeur d'un bien ou d'un service est déterminée par la quantité de travail nécessaire pour le produire.

Désormais, le terme « valeur » porte une connotation morale et orientée finalité : ce que nous accomplissons à travers le travail. Le « travail » doit être redéfini au sein de chaque entreprise car chacun lui attribue sa propre définition. De même, l'entreprise doit définir les valeurs qui rassemblent les gens qui la font vivre, ce qui les lie entre elles.



Le chef d'entreprise a déjà tellement à gérer au quotidien. Seulement, s'il n'investit pas du temps et de l'énergie à ré-inculquer les valeurs fondamentales du savoir-être au sein de ses équipes, il est exposé à des problèmes futurs.

L'un des vecteurs pour ré-inculquer ce savoir-être, c'est le sens que l'on transmet :

- *Pour quoi faire ce travail là, à qui et à quoi il sert ?*
- *A quoi est-ce que moi je contribue lorsque je fais cela ?*

Souvent, l'entreprise a défini ses valeurs. Maintenant, il faut redonner du sens à ces valeurs, les faire vivre au quotidien.

LA FRANCE EN COLÈRE

L'état d'esprit des Français en janvier 2022 était qualifié dans une étude OpinionWay - SciencesPo CEVIPOF par ces trois termes : lassitude, méfiance et morosité.

Lors des manifestations qui ont eu lieu en été 2023 concernant la réforme sur les retraites, nous avons observé des actes de violence physique et matérielle extrêmes. La colère a éclaté dans les rues et les actes se sont portés aussi bien sur les symboles que sur les individus. Lorsque l'on regarde les chiffres relatifs à ces manifestations, ils font état de 750.000 manifestants dans les rues. Cela représente 1,5% de l'électorat français.

En parallèle, on observe depuis plusieurs décennies une mobilisation politique plus accentuée sur les partis représentant les extrêmes. Les sociologues analysent ces phénomènes en considérant que les Français sont en colère et profondément divisés : d'un côté, il y a ceux qui expriment une colère vive, d'un autre, ceux qui restent silencieux et expriment une colère froide (Podcast Réplique sur France Culture « La France en colère - juin 2023 »).



L'arrêt du service militaire a fait très mal à la Société sur l'aspect de l'acceptation des règles communes, de l'obéissance et des bases de savoir-être attendues en société.

Le mot « Autorité » vient du grec Auctoritas, qui signifie : faire grandir. Il s'agit de rendre acteur et responsable, ce qui a un sens différent d'être autoritaire.

C'est encore possible aujourd'hui : par exemple, il existe des professeurs qui ont une autorité naturelle. Ils sont respectés et ils transmettent des règles de vie aux élèves qui leur serviront toute leur vie. Et ce sont d'ailleurs ceux-là dont les jeunes se souviendront à l'âge adulte.

REVISITER L'AUTORITÉ PAR L'EXEMPLARITÉ

L'autorité n'est plus acquise par un statut, un diplôme ou une étiquette. Elle doit être incarnée. On ne suit plus les chefs, on suit les leaders, ceux qui ont le pouvoir d'influencer par leurs mots et par leurs actes.

Passer du statut d'entrepreneur solo à entrepreneur-manager ne s'improvise pas. C'est un choix important à mesurer dans sa vie d'entrepreneur et il semble être souvent sous-évalué. Il s'agit de rendre acteurs et responsables les individus et les équipes, de remettre l'individu au service du collectif, d'agir de manière exemplaire et de savoir être ferme et courageux dans ses relations humaines.

Avant d'être un employé, un manager, un chef d'entreprise, chacun est un humain, peut-être père ou mère de famille, fils ou fille de ses parents. Cela nous invite à nous questionner sur les comportements que nous avons dans les autres franges de nos vies et sur les modèles que nous communiquons de manière indirecte aux personnes que nous côtoyons :

- En tant que parents qui souhaitons des enfants déconnectés des écrans : restreignons-nous l'utilisation de notre téléphone ?
- En tant que managers qui souhaitons être soutenus par nos équipes : soutenons-nous les décisions hiérarchiques ?
- En tant que chefs d'entreprise qui prônons le travail d'équipe : développons-nous des partenariats avec d'autres acteurs économiques ?

TÉMOIGNAGE
DU TERRITOIRE



L'Education Nationale devrait s'appeler l'Enseignement National car l'éducation, c'est l'affaire des parents. Et ce n'est pas une affaire verbale. Les enfants apprennent comment se comporter par la présence et l'exemplarité.

La question que nous pouvons nous poser, c'est « comment pouvons-nous créer les conditions pour permettre aux parents de remplir ce rôle ? »



QUELQUES INITIATIVES À SUIVRE



Sensibiliser les parents en entreprise à l'impact de leurs choix éducatifs sur les comportements adultes de leurs enfants



Former aux bases comportementales attendues lors de l'intégration d'un nouvel employé



Mobiliser ses équipes autour d'événements sportifs et caritatifs



Saluer personnellement chaque salarié chaque jour sur son poste de travail



Ceux qui ont voyagé se rendent bien compte de ce qui se passe à l'étranger. Ils sont capables de prendre de la hauteur, de comparer et d'avoir conscience des bénéfices, même du luxe, que représente le système de soins français.

Cela n'exclut pas de continuer à améliorer ce qui est proposé. Mais il semble important d'élever la prise de conscience sur ce que l'on a, de faire preuve de pédagogie.

On pourrait par exemple proposer un bilan annuel personnalisé pour informer les citoyens de leur balance de soins (valeur cotisée vs valeur perçue pour réaliser ses soins).

COMMENT L'ENTREPRISE PEUT-ELLE RÉINSTAURER LE SAVOIR-ÊTRE CIVIQUE ?

»»» NOS ENGAGEMENTS 2023 - 2026

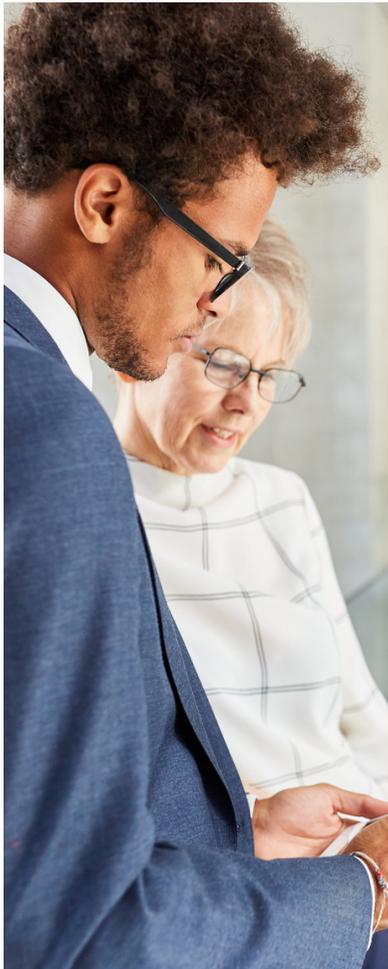
ENGAGEMENT N°10

FACILITER LE PARTAGE DES CODES PROFESSIONNELS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES JEUNES

Organiser des tables d'échanges jeunes-dirigeants et proposer une formation pour préparer les futurs travailleurs aux codes professionnels

INTERROGATION N°5

RECRÉER DU SENS, DE L'ENGAGEMENT ET DES REPÈRES D'APPARTENANCE



Quelle est la légitimité de l'Entreprise pour faire évoluer la Société ?

La difficulté d'engagement est partout : dans les entreprises, dans le monde économique, dans le monde associatif. Même les sapeurs pompiers volontaires perçoivent des difficultés à maintenir le niveau d'engagement de leurs équipes. L'état d'esprit a changé. Aujourd'hui, avoir un CDI (Contrat à Durée Indéterminée) à temps plein n'est plus une finalité. Les carrières professionnelles sont plus courtes que par le passé et plus mobiles.

Dans ce contexte de désengagement ambiant, entreprendre est un acte audacieux et courageux. Car oui, les chefs d'entreprise font preuve d'engagement chaque jour. Ils sont engagés vis-à-vis de ce en quoi ils croient, de leurs clients, de leurs employés, de leurs partenaires. Ils sont engagés vis-à-vis de la Société Civile et de l'Etat.

Les chefs d'entreprise de TPE/PME sont engagés et ils sont reconnus pour leur contribution. Ils représentent l'un des 3 piliers sociétaux auxquels les Français accordent leur confiance. Mais ils ne disposent pas toujours de la structure et des réflexes nécessaires pour faire évoluer leurs projets comme ils le désirent.

Pour sortir son épingle du jeu, l'Entreprise doit réinventer sa manière de présenter son activité. Elle doit engager les humains avec lesquels elle interagit en interne et en externe. L'autorité statutaire ne suffit plus. Les schémas organisationnels verticaux sont rejetés. Les chefs d'entreprise et les managers dont ils s'entourent doivent muscler leur autorité naturelle :

- Poser un cadre, des règles de fonctionnement et un cap commun ;
- Faire adhérer au sens, à l'objectif, à l'esprit de collectivité ;
- Laisser un peu de liberté et d'espace à chacun ;
- Etre justes, exemplaires ;
- Peser leurs mots et prendre le temps dans l'échange.



Au fil des décennies, c'est comme si nous nous étions perdus dans la notion de « progrès ». On a voulu aller plus vite, innover toujours plus en matière technologique. Cela a facilité notre vie et nous permet de vivre avec le confort que nous connaissons aujourd'hui.

On se rend aussi compte que nous n'avons jamais consommé autant d'anti-dépresseurs qu'à cette époque, que nos modèles de santé et d'éducation publique semblent être arrivés à saturation.

Aujourd'hui, le « progrès » nous invite non plus à aller vers du plus, mais à aller vers du mieux. Les comportements évoluent. Les gens acceptent de perdre en salaire ou en valeurs matérielles pour gagner en valeurs humaines.

Il existe de par le monde d'autres modèles de progrès dont on peut s'inspirer, dont le socle est établi sur des valeurs humaines, telles que l'entraide.

MOBILISER AUTOUR DU SENS

Le sens permet de donner une direction claire à l'entreprise et de partager une vision commune avec les employés. Au plus ce pour quoi l'entreprise se mobilise est clair, au plus les employés sont habités par cette flamme commune et rassemblent efficacement les partenaires et les clients autour du projet de l'entreprise. C'est une sorte de phénomène d'attraction qui se met en œuvre.

Les chefs d'entreprise doivent investir sur la définition et la communication de la « raison d'être » de leur entreprise, c'est-à-dire la raison pour laquelle une personne a envie de travailler pour cette entreprise et a envie d'en être cliente.

Pour mobiliser le plus largement possible, cette raison d'être doit mettre l'accent sur la création de valeur à long terme pour l'ensemble des parties prenantes. Elle doit toucher le cœur des individus, ce qui compte pour eux. Les gens veulent se sentir utiles dans la Société. Ils ont besoin de trouver leur place et désormais, ils cherchent à nourrir ce besoin de contribution dans chacun de leurs actes (le travail que j'effectue, la manière dont je consomme).

Pour les entreprises, la raison d'être est un axe de différenciation incontournable pour attirer et retenir les individus qui permettront de pérenniser son action et de se développer.

De la raison d'être de l'entreprise découle ensuite sa « marque employeur ». Il s'agit d'une sorte de marketing des métiers : bien identifier ce que l'on veut accomplir à travers l'action de l'entreprise et en faire découler la stratégie de communication RH.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



On a changé de paradigme. Avant, la problématique était de vendre, trouver des clients, développer du chiffre d'affaires. Aujourd'hui, la ressource rare : c'est l'humain. Les entreprises se retrouvent en compétition pour trouver des personnes qui accompliront le travail.

Le salaire est important mais ne suffit pas. Il faut développer des « à côté » qui feront la différence : une charte sur les valeurs, l'engagement concret de l'entreprise dans le développement durable.

Le levier d'attractivité le plus important est le sens que l'entreprise donne aux actions.



seulement

7%

des salariés français
se sentent engagés
dans leur travail
(23% moyenne mondiale)

■ GALLUP INTERNATIONAL
STATE OF THE GLOBAL
WORKPLACE 2023 - FRANCE Q12

SUSCITER L'ENGAGEMENT : UN DÉFI COMPLEXE FACE À LA DÉPRIME FRANÇAISE

Les chefs d'entreprise du Loir-et-Cher se sentent être exposés à déprime généralisée et multifactorielle. Ils ont le sentiment de ne pas maîtriser toutes les variables qui influent sur l'état d'esprit de leurs équipes. Le niveau de porosité entre la vie professionnelle, la vie personnelle et l'ambiance sociétale est devenu tel que, « même en mettant en place tous les moyens possibles pour permettre aux gens de se sentir bien, il leur manque quelque chose ».

Cette sensation de déprime est particulièrement perçue auprès du personnel administratif et des techniciens de chantier. Les personnes exerçant des métiers intellectuels, relationnels et managériaux dégagent une fragilité émotionnelle plus prononcée que les personnes exerçant des métiers manuels et autonomes. Les premiers semblent perdus, comme s'ils ne parvenaient pas à trouver le sens de leur existence, ou leur place. C'est un phénomène de mal-être profond, pour lequel les chefs d'entreprise ne détiennent pas toutes les clés pour agir.

Là où les chefs d'entreprise ont le sentiment de pouvoir agir de manière efficace, c'est en proposant un projet d'entreprise clair, partagé et fédérateur. A travers sa raison d'être, l'entreprise établit les repères vitaux de l'organisation. Il s'agit de définir l'identité collective de l'entreprise, ce qui permet aux individus de s'y reconnaître. Au-delà des valeurs, de la mission et de la vision de l'entreprise, un projet clair, partagé et fédérateur encourage la création de liens entre les employés et favorise la cohésion dans le travail. Ces repères d'appartenance contribuent à créer un sentiment de fierté commune et d'unité.

L'institut Gallup international mesure l'engagement des salariés dans le monde entier. Ils ont notamment établi une corrélation entre le sentiment d'appartenance et le niveau d'implication et de fidélité des employés à leur entreprise.

QUELQUES INITIATIVES À SUIVRE



Partager la prise de décisions collégialement avec les employés lors de comités de pilotage



Mettre en place un management indirect pour plus de proximité et de réactivité avec les équipes



Organiser des entretiens réguliers avec chaque collaborateur sur le travail et ses ambitions



Individualiser la flexibilité du temps de travail

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Parfois, le chef d'entreprise a de l'ambition pour un collaborateur en qui il voit du potentiel et, en voulant l'aider, il l'éteint parce que ce n'est pas le souhait de l'employé.

C'est important de créer un dialogue régulier avec les employés pour connaître leurs ambitions et de proposer des évolutions de postes en adéquation avec ces ambitions.

Lorsque l'on propose une promotion à une personne qui n'en veut pas, elle n'ose pas dire non. Elle a ses raisons : peur de passer à côté, reconnaissance, sens du devoir...

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Le monde du BTP, c'est rustre. C'est important de soigner l'ambiance du travail, de créer des situations qui permettent de s'amuser en travaillant.

Le travail, c'est aussi un lieu où l'on s'épanouit. Ce n'est pas après une carrière dans le BTP, à 64 ans avec un corps peut-être plus usé que dans d'autres métiers, qu'il va falloir penser à profiter de la vie. C'est déjà maintenant, et en tant que chef d'entreprise, on peut agir chaque jour pour créer des conditions qui permettent aux ouvriers de profiter et de s'épanouir grâce à leur travail.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



La retraite est considérée comme un début de fin de vie. Non, le début de fin de vie, c'est de ne pas savoir qui on est, qu'est-ce qu'on veut faire et pourquoi on travaille. Le chef d'entreprise peut proposer un lieu, une ambiance, des locaux confortables.

On passe plus d'un tiers de notre vie sur notre lieu de travail. Il appartient au chef d'entreprise de créer les conditions pour que les travailleurs aient envie de passer ce tiers de vie dans leur entreprise. Et c'est ensuite à l'employé de s'approprier cet environnement et de le faire vivre au quotidien.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



La charge de l'accompagnement social est plus lourde que par le passé pour l'entreprise. C'est compliqué de mettre de la distance parce que la vie professionnelle et la vie personnelle sont reliées, ça vient toucher l'humain en nous.

On a beau chercher à faire preuve de bon sens, on n'a pas été formés à la dimension psychologique et aux subtilités de la communication pour adopter les comportements les plus adaptés aux situations du quotidien. On ne sait pas toujours comment réagir.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Les parents veulent être aimés. Les managers, c'est pareil : ils veulent être aimés.

Quand ils abandonnent le courage managérial, c'est souvent parce qu'ils ont peur d'être rejetés.

LEADERSHIP : AXE DE DIFFÉRENCIATION

L'engagement des employés est un facteur clé de performance et de productivité. Les chefs d'entreprise sont conscients que des employés engagés sont plus impliqués, créatifs et fidèles à leur entreprise. Pour favoriser cet engagement, la cohérence entre la raison d'être, l'identité collective et les actions de l'entreprise ne suffisent pas : ils doivent également créer un environnement de travail favorable, basé sur la confiance, la reconnaissance et le développement professionnel.

On parle de conditions et d'organisation du travail :

- Un cadre de travail défini et délimité : contrat de travail, fiche de postes, charte des valeurs et des comportements attendus, objectifs ;
- Une ambiance de travail agréable : confort des locaux, moments conviviaux, disponibilité d'échanges même avec le chef d'entreprise, droit d'exprimer ses idées ;
- Une information partagée et la possibilité de participer aux décisions : circuits d'informations formels et informels, comités de pilotages ;
- Un travail agréementé d'actions permettant à chacun de se sentir acteur : participation à un salon professionnel, culture de travail favorisant l'initiative ;
- Une exemplarité absolue des comportements de la direction de l'entreprise et de l'équipe managériale : exigence et capacité à trancher.

Aujourd'hui, les entreprises peinent à recruter pour combler leurs besoins d'activité. Les conditions et l'organisation du travail sont devenues des leviers de différenciation et de séduction pour attirer les candidats. Cela génère un sentiment d'inégalité entre les professions qui n'ont pas toutes les mêmes leviers à proposer. Le télétravail et la semaine de 4 jours sont particulièrement des arguments qui divisent.

TÉMOIGNAGE
DU TERRITOIRE



En entreprise aussi, il faut respecter le rythme des temps courts et des temps longs. Il y a les temps courts pendant lesquels on produit, on vend. Et il y a les temps longs, ceux sur lesquels on investit et on prépare l'avenir. Les temps longs sont faits pour faire grandir son équipe. Il ne faut pas les négliger.

Si on loupe une vente, on va s'en sortir. Si on oublie de faire grandir son équipe par contre : on va dans le mur.

TÉMOIGNAGE
DU TERRITOIRE



On connaît nos droits. On connaît un peu moins nos devoirs. Ou on les oublie plus facilement.

COMMENT ACCOMPAGNER L'ENTREPRISE A FAIRE ÉVOLUER SES PRATIQUES POUR APPRÉHENDER LES ENJEUX RH ACTUELS ?

»»» NOS ENGAGEMENTS 2023 - 2026

ENGAGEMENT N°11

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES SUR LEURS PRATIQUES MANAGÉRIALES ET LEUR POLITIQUE RSE*

Donner de la visibilité à de nouvelles modalités de gouvernance et de management possibles, créer des temps de partage de bonnes pratiques entre entreprises

*Responsabilité Sociétale des entreprises

INTERROGATION N°6

RENDRE LE FUTUR POSSIBLE



Comment anticiper le futur dans un monde incertain ?

Le rapport au temps a changé. Le rapport à la vie a changé. La population a vieilli. L'espérance de vie en France est actuellement évaluée à près de 80 ans et on n'a jamais eu autant conscience de la vulnérabilité de notre existence que depuis la pandémie COVID.

Cela impacte également le rapport au travail. On ne lui accorde plus la même place dans nos vies. De manière générale, l'individu de 2023 veut « travailler pour vivre » et non « vivre pour travailler ». Le travail est perçu comme un moyen et non plus une finalité : on travaille pour se créer la vie que l'on souhaite vivre dans le présent (bonheur immédiat) et non pas dans la projection d'une vie que l'on vivra plus tard (bonheur décalé).

Cette évolution comportementale, souvent associée aux « Jeunes », est désormais perçue dans toutes les tranches d'âge. La population semble se détacher d'une finalité matérielle. On parle même de décroissance. Sauf que la création de richesse fait encore partie intégrante des règles du jeu international et que la France, en tant que Nation, n'a pas renoncé à sa part.

Il s'agit donc pour les chefs d'entreprise d'agir avec habileté pour créer un cercle vertueux de richesses qui permette à leur entreprise de pérenniser leur propre existence tout en agissant pour l'avenir. Les chefs d'entreprise doivent être visionnaires, stratégiques et proactifs. Ils doivent faire preuve d'ouverture et de flexibilité pour intégrer les défis de leur époque et anticiper les évolutions possibles. Ils doivent faire preuve d'humilité et de curiosité pour développer leurs compétences au fil du temps et l'agilité de leur entreprise.

Actuellement, les chefs d'entreprise sont appelés à jouer un rôle actif dans la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et dans la transition numérique de leur territoire.

LES MÉTIERS DE DEMAIN N'EXISTENT PAS

Le monde évolue et les métiers de demain n'existent pas encore. Comme l'écrivait déjà Antoine de Saint Exupéry : « l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible ». C'est aujourd'hui que se négocie le virage pour préparer le territoire Loir-et-Cher aux métiers qui s'y exerceront dans 10 ou 20 ans.

Quand on regarde l'histoire depuis le XIXème siècle, on observe une contraction des espace-temps et une dilatation des espace-lieux. Si on regarde le futur, dans cinquante ans, il n'y aura peut-être plus de notion ni de temps, ni de lieu. Tout est possible !

Nos habitudes et nos usages seront totalement différents de ce que nous connaissons. Une chose est sûre : ceux qui façonneront cet avenir ne sont pas encore nés et ce sont les actifs d'aujourd'hui qui portent la responsabilité de leur ouvrir la voie.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Nous devons proposer une offre de formations adaptée à l'offre de métiers disponibles sur le territoire. Si on prépare localement les jeunes à l'emploi, ils prendront soin de leur territoire.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Quand on était gamins, on allait à l'école entre 9h et midi, parfois le déjeuner du midi, puis entre 14h et 17h. A 17h, c'était fini. On avait beaucoup de temps libre devant nous.

Regardons ce qu'est la vie d'un enfant aujourd'hui. Pour un grand nombre, ils sont en accueil périscolaire de 8h à 18h. Ils sont toujours surveillés par des adultes et les jeux électroniques ont pris de la place. Quand est-ce qu'on leur laisse le temps et l'espace d'aller vagabonder, d'aller jouer dans le ruisseau... ?

On a une responsabilité collective, élus, entreprises, institutions, à élaborer une offre complémentaire pour permettre aux enfants d'expérimenter, d'ouvrir leurs horizons et de découvrir le monde.

SE QUESTIONNER DÈS AUJOURD'HUI



Quelles sont les compétences à développer pour créer la Société d'après-demain ?

Quels formats d'enseignement devons-nous créer pour développer les connaissances et le savoir-faire dont le territoire aura besoin ?

Sous quelle forme juridique seront exercés les métiers dans 10 ou 20 ans ?

LA COOPÉRATION ENTRE ACTEURS TERRITORIAUX AU SERVICE DE L'AVENIR

L'avenir est à créer. La position centrale du Loir-et-Cher est un atout. Dans l'histoire, ce territoire était déjà prisé. Napoléon Bonaparte avait d'ailleurs bien repéré le bénéfice stratégique de cette position centrale et avait choisi d'y installer la fabrication des armes du pays. Le Loir-et-Cher est encore aujourd'hui l'un des bassins historiques de l'industrie de la défense française. Dans un autre registre, Charles De Gaulle pressentait ce territoire comme la future « Silicon Valley » de France.

Toutes les communes ne sont pas comparables et ne disposent pas de moyens et de soutiens égaux. Dans les communes les plus modestes, les élus peinent à accompagner les projets de développement du territoire. Ils se heurtent essentiellement à une indisponibilité immobilière (notamment en terrains à fournir aux entreprises candidates) et aux contraintes administratives lourdes qui limitent la réalisation des projets d'investissement. Ce qui n'est pas possible dans une commune peut l'être dans la commune voisine. Le territoire doit être perçu de manière large et collégiale, au-delà des frontières des communes. L'ensemble des acteurs locaux a pour intérêt commun de coopérer dans une dynamique territoriale élargie pour soutenir l'avenir de leur localité.

TÉMOIGNAGE
DU TERRITOIRE



On forme les jeunes pour des métiers qui sont disponibles ailleurs : une fois qu'ils sont formés, c'est la suite logique pour eux de quitter le territoire.

Si nous souhaitons redensifier la population active du territoire, nous devons permettre aux jeunes de connaître les métiers du territoire dès le plus jeune âge et proposer une offre de formations pour ces métiers, ici, en Loir-et-Cher.



PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

La RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) consiste à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans les activités commerciales et les interactions avec les parties prenantes. Au sein de leur modèle économique, les chefs d'entreprise sont encouragés à questionner leurs pratiques pour adopter des comportements durables, réduire leur empreinte environnementale, promouvoir la diversité et l'inclusion, et contribuer au bien-être de la Société dans son ensemble. A travers ce dispositif, il est attendu de l'entreprise qu'elle contribue activement à la durabilité à long terme et à la création d'un futur viable.

TÉMOIGNAGE
DU TERRITOIRE



Nous devons être vigilants sur la manière dont les gens s'informent aujourd'hui. L'écosystème médiatique a complètement changé. Un fossé d'accès à l'information se creuse entre ceux qui lisent les journaux et ceux qui ne les lisent pas.

Les informations qui remontent sur les fils des réseaux sociaux sont poussés par un algorithme, une programmation dont le but est de faire consommer à l'internaute un maximum de pages.

L'algorithme cherche à vous mettre en rapport avec des gens qui pensent comme vous, pousse des contenus qui se rapprochent des contenus précédents que vous avez consultés et vous finissez dans un écosystème où vous êtes dans l'entre-soi.

La finalité, c'est que vous êtes coupé du monde et on en vient à préférer une rumeur confortable plutôt qu'une réalité qui dérange. Quand la réalité des faits entre en confrontation avec les certitudes d'une personne, ça pète.

ETRE ACTEUR DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE

La transition numérique désigne l'intégration des technologies numériques dans tous les aspects de la Société, que ce soit au niveau des entreprises, des services publics ou de la vie quotidienne. Les chefs d'entreprise sont encouragés à questionner leur modèle économique pour identifier les opportunités et menaces que représentent l'évolution des technologies numériques pour leur activité.

En adoptant ces évolutions, en favorisant la formation et le développement des compétences et de celles de leurs équipes, en promouvant l'écosystème numérique local et en sensibilisant aux enjeux du numérique, les chefs d'entreprise peuvent contribuer activement à la transformation numérique de leur territoire et à la création d'un environnement propice à l'innovation et à la résilience.

Dans ce domaine, l'innovation poursuit sa course de manière effrénée. Ces dernières années, la démocratisation de l'intelligence artificielle et le métavers bouleversent encore les règles du jeu. Certains sont perdus et le développement du numérique peut isoler certaines tranches de la population, notamment les aînés. D'un autre côté, le numérique est également un créateur de liens sociaux. Les enseignants en témoignent : « sans le numérique, certains jeunes seraient livrés à eux-mêmes ».

Il est attendu des entreprises qu'elles intègrent l'évolution des usages dans leur offre de produits et services. Les technologies numériques sont un levier d'innovation et de différenciation en ce sens.

L'ensemble des acteurs locaux doit maintenir une offre d'informations, de sensibilisations et de formations adaptée aux besoins des citoyens, des étudiants et des travailleurs afin que chacun fasse partie de cette transition.

LE CONTRAT DE TRAVAIL CHANGE DE VISAGE

Le rapport au travail évolue. Les orientations de l'avenir sont incertaines et les méthodes de recrutement traditionnelles devenues limitées pour atteindre les candidats. Le recruteur doit ajuster sa stratégie de communication et proposer une expérience de recrutement adaptée aux attentes des candidats. Mais l'offre de candidatures est devenue faible : le CDI (Contrat à Durée Indéterminée) ne fait plus rêver.

Pour rendre le futur possible, les chefs d'entreprise doivent être ouverts à de nouvelles formes de contrats de travail, à la collaboration et aux partenariats pour mutualiser les ressources, explorer de nouvelles opportunités et relever des défis communs :

- Partager des compétences salariées entre plusieurs entreprises ;
- Embaucher des compétences via des contrats de sous-traitance au lieu de formes de contrats de travail plus classiques ;
- Partager des ressources et des compétences pour répondre à des marchés plus importants.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Le diplôme théorique, c'est la scolarisation de la profession. Une personne diplômée qui n'a jamais mis les pieds dans l'entreprise a une tête bien faite mais n'est pas adaptée au métier pour lequel elle est formée. Elle l'exerce parce que c'est le modèle et au bout de 10 ans, elle craque.

Un métier, c'est quelque chose de concret qui ne peut pas s'apprendre uniquement par des concepts abstraits et de la théorie. Il faut arrêter de préparer les enfants à la scolarisation. Il faut les préparer à l'emploi.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



Les jeunes sont très idéologisés et quand ils découvrent la réalité de la vie adulte, c'est la douche froide.

Ils sont les héritiers du monde que nous leur laissons. C'est à nous de les accompagner.

POSITIONNER LA JEUNESSE AU CŒUR DE L'ENJEU

Un jeune aujourd'hui passe la plus grosse partie de son temps à l'école. L'enseignement qu'il reçoit est théorique pendant toute sa scolarité jusqu'au jour où on lui demande de choisir une formation. Il n'a pas de repères pour faire ce choix. Il ignore la diversité des métiers qui existent.

Des initiatives d'entreprises ou d'associations permettent aux jeunes d'entrer en relation avec les métiers dès le plus jeune âge. Des portes ouvertes sont organisées dans certaines industries, par exemple. Des vidéos de présentation de métiers sont diffusées sur les réseaux sociaux, comme celles proposées par l'initiative Apprentiscène. L'alternance et l'apprentissage deviennent également les formats d'enseignement les plus convoités par les étudiants, comme par les entreprises.

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



*On a tous été élevés pareil : on a les parents, on a l'école, et on a le « autre ».
Et aujourd'hui, cet « autre » : regardez ce qu'il est devenu pour les enfants.*

*L'entreprise peut investir sur son territoire sur cet « autre » en finançant des
aires éducatives sur la bio-diversité pour les enfants, à proximité des écoles.
Réapprenons aux enfants à tripoter la terre, s'intéresser à la nature. Mettons -
leur des outils entre les mains et faisons-leur toucher des matériaux pour
découvrir le bricolage et le travail manuel.*

TÉMOIGNAGE DU TERRITOIRE



*On néglige trop l'intelligence manuelle et kinesthésique. En la sollicitant
davantage, on pourrait faire naître des vocations dès le plus jeune âge et
façonner des adultes qui se sentiront à leur place dans leur métier de demain.*

COMMENT L'ENTREPRISE PEUT-ELLE ANTICIPER LES TRANSITIONS QUI S'ACCÉLÈRENT ?

»»» NOS ENGAGEMENTS 2023 - 2026

ENGAGEMENT N°8

FAVORISER LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES

*Développer une offre d'accompagnement pour faciliter la transmission des entreprises,
notamment via des ateliers, des formations et des mises en relation*

ENGAGEMENT N°12

ENCOURAGER L'INNOVATION DANS LES TPE-PME

*Créer des événements promouvant la transition numérique et la transition écologique,
favoriser la coopération entre acteurs économiques, accompagner les entreprises dans leur
démarche de RSE**

RÉSUMÉ DES ENGAGEMENTS CPME 41 MANDATURE 2023-2026



Franck Bataille
Président CPME41

Mon mandat vise à renforcer le rôle et l'impact de la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) sur le département du Loir-et-Cher.

Je m'engage à soutenir les entrepreneurs locaux qui font face à des défis de taille, tels que les enjeux de transition (écologique, numérique et sociétale) mais aussi de ceux de la transmission (savoir-faire professionnel, esprit d'entreprise et valeurs), qui sont tout aussi cruciaux.

Les actions que je porterai avec mon équipe se voudront pragmatiques et à visage humain, et mettront en avant les rôles essentiels des TPE/PME sur leurs territoires de vie et d'activité.

C'est dans l'unité et dans l'union de nos forces que je porterai ces actions.

En tant que président de CPME départementale, je m'engage à mettre en œuvre 12 initiatives clés, en collaboration étroite avec nos membres et nos partenaires.

Mon objectif est de créer un environnement propice au développement et à la prospérité des TPE/PME de notre territoire, tout en restant à l'écoute de leurs besoins et aspirations.

»»» NOS ENGAGEMENTS 2023 - 2026

ENGAGEMENT N°1

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ VIA LE GPA (GROUPEMENT DE PRÉVENTION AGRÉÉ)

Analyser l'état de situation des entreprises vulnérables et les accompagner par la mise en place des actions nécessaires à leur pérennité

ENGAGEMENT N°2

CRÉER "L'ÉCOLE DES TPE-PME" AVEC LA CPME

Favoriser l'apprentissage du métier de Chef d'entreprise en créant une offre de formations adaptée aux besoins et au rythme des créateurs et des dirigeants

ENGAGEMENT N°3

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES À RECRUTER, INTÉGRER ET FIDÉLISER

Détecter les projets, mettre en relation les entreprises et les acteurs de l'emploi, informer et outiller les entreprises sur les pratiques RH via des ateliers thématiques

ENGAGEMENT N°4

SOUTENIR LA MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE PARTAGE DE LA VALEUR DANS LES TPE-PME

Sensibiliser les entreprises aux différents leviers d'attractivité dont elles disposent, accompagner les entreprises dans la création d'une offre de rémunérations périphériques attractive

NOS ENGAGEMENTS **2023 - 2026**

ENGAGEMENT N°5

FAVORISER LE RAPPROCHEMENT ENTRE LE MONDE SCOLAIRE ET LE MONDE DES ENTREPRISES

Créer une commission pour renforcer la coopération écoles-entreprises, faire travailler les membres CPME 41 ensemble pour construire des actions permettant d'atteindre cet objectif

ENGAGEMENT N°6

RENFORCER LA VISIBILITÉ DES MÉTIERS AUPRÈS DES JEUNES

Organiser des témoignages métier au sein des établissements scolaires, créer des temps d'échanges entre les élèves et les dirigeants pour développer la graine entrepreneuriale dès le plus jeune âge

ENGAGEMENT N°7

ORGANISER DES VISITES D'ENTREPRISES

Faire découvrir la richesse du savoir-faire des TPE-PME du Loir-et-Cher aux élus, aux autres dirigeants, aux institutions et au grand-public

ENGAGEMENT N°8

FAVORISER LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES

Développer une offre d'accompagnement pour faciliter la transmission des entreprises, notamment via des ateliers, des formations et des mises en relation

NOS ENGAGEMENTS **2023 - 2026**

ENGAGEMENT N°9

FACILITER LES RENCONTRES ENTRE ÉLUS, ENTREPRISES ET CITOYENS

Organiser des événements thématiques sur l'ensemble du Loir-et-Cher afin d'être à l'écoute et au plus proche des territoires

ENGAGEMENT N°10

FACILITER LE PARTAGE DES CODES PROFESSIONNELS ENTRE LES ENTREPRISES ET LES JEUNES

Organiser des tables d'échanges jeunes-dirigeants et proposer une formation pour préparer les futurs travailleurs aux codes professionnels

ENGAGEMENT N°11

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES SUR LEURS PRATIQUES MANAGÉRIALES ET LEUR POLITIQUE RSE*

Donner de la visibilité à de nouvelles modalités de gouvernance et de management possibles, créer des temps de partage de bonnes pratiques entre entreprises

ENGAGEMENT N°12

ENCOURAGER L'INNOVATION DANS LES TPE-PME

*Créer des événements promouvant la transition numérique et la transition écologique, favoriser la coopération entre acteurs économiques, accompagner les entreprises dans leur démarche de RSE**

MERCI AUX CONTRIBUTEURS DE CETTE ANALYSE

L'analyse présentée dans ce rapport a été réalisée entre juin 2022 et décembre 2023 par la CPME 41. 8 groupes d'échanges ont été organisés entre mars 2023 et novembre 2023. En tout, plus de 80 chefs d'entreprises, employés, élus, étudiants et représentants des institutions publiques ont contribué à cette analyse par leurs témoignages. Un grand Merci !

BATAILLE FRANCK
BÉDEL CHLOÉ
BELLAMY AMANDINE
BELLANGER JACK
BENAITIER CÉLINE
BESSONIER CÉLINE
BOIFFARD RÉMI-ANDRÉ
BOULARD AXELLE
BOULAY RODOLPHE
BOYER JOFFREY
BRILLARD LAURENT
CHAVIGNY PASCAL
CHEVAIS ÉLISE
CLÉMENT GILLES
CLAIN PAULINE
COURTAULT PASCAL
DAUTREMEPUS JEAN-LUC
DE LAAGE STÉPHANE
SIMON MAUD
DEROME XAVIER
DE SOUSA CLAUDINE
DUCEAU PATRICE
DUCHET PATRICE

DUGAS DE LA BOISSONNY BERNARD
EL BIED AZZEDINE
ÉVRARD SABINE
FARDOUR SOULEYMANE
FARÉ-PIORUNSKI LOÏC
FERRAND SABINE
FLOC'H JULIEN
FORTIN JACQUELINE
FOURICQUET FABIENNE
FOUQUET JEAN-MICHEL
GARNAVAULT XAVIER
GASCON ANAÏS
GENDRY CHRISTOPHE
GEORGE BENJAMIN
GILLET PAUL
GOURAULT KARINE
GRUMEAU HERVÉ
GUDIN CHRISTOPHE
GUILLARD YANNICK
HENAULT DAMIEN
HENRY LIONEL
HORNAIN DIANE
HUARD DIDIER

HUBERT ANTOINE
IMBERT BERNARD
JOGUET SAMUEL
KERROS ALIX
KILIC NÉDIRE
LACOMBE BRUNO
LALLERON CHTISTAN
LANGLAIS PIERRE
LAUGÉ SABRINA
LAURENT MICHEL
LEMASSON NATHALIE
LEPAGE SERGE
LLORET SOPHIE
LOBROT JACQUES
LUNEAU STÉPHANE
MARDON EMMANUEL
MARION PATRICK
MARTIN FRANCK
MARTINEZ JEAN-PHILIPPE
MARTY MAGALI
MAZIT ABD-ENOR
MERGEN CLAIRE
MÉRIAU ÉMILIE

MONJAL PIERRE-YVES
MOTHES OLIVIER
NOUBLANCHE THÉO
PAILLOUX HÉLÈNE
PAREAU PASCAL
PEYRACHE DOMINIQUE
PORCHER BASTIEN
POTTIER CHRISTINE
PRETRE FRANCK
SAUQUET CLAUDE
SCHILLEWAERT BERNARD
TAMPÈRE DIDIER
TAMPÈRE SOPHIE
VRIET FABIENNE



Les groupes d'échanges, l'analyse et le livre blanc ont été réalisés en collaboration avec
Amandine Bellamy de l'agence Ferv&Sens
www.fervetsens.fr

POUR APPROFONDIR

LISTE DES SOURCES COMPLÉMENTAIRES

- Enquête Opinionway « Baromètre de la confiance politique - Janvier 2022 » : <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/opinionway-pour-le-cevipof-barometre-de-la-confiance-en-politique-vague-13-janvier-2022/viewdocument/2761.html>
- Enquête Opinionway « La forme et l'état d'esprit des dirigeants - Mai 2023 » : <https://fondation-entrepreneurs.mma/FCKeditor/UserFiles/File/2023-06-Resultats-Etude-dirigeants.pdf>
- Insee - Nombre de créations d'entreprises 2023 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7755599>
- Insee - Défaillances d'entreprises 2020 à 2023 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/serie/001656475>
- Article Les échos « Le cap du million de créations d'entreprise va être franchi en 2022 en France » <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/le-cap-du-million-de-creations-dentreprises-va-etre-franchi-en-2022-en-france-1892146>
- Article Banque de France « Défaillances d'entreprises Jun 2023 » : [https://www.banque-france.fr/fr/statistiques/defaillances-dentreprises-jun-2023-jun-2023#:~:text=En%20cumul%20sur%20les%20douze,de%20l'%C3%A9conomie%20\(cf.](https://www.banque-france.fr/fr/statistiques/defaillances-dentreprises-jun-2023-jun-2023#:~:text=En%20cumul%20sur%20les%20douze,de%20l'%C3%A9conomie%20(cf.)
- Podcast Réplique sur France Culture « La France en colère - juin 2023 » <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/repliques/la-france-en-colere-1288928>
- Enquête Dares « La France vit-elle une Grande démission ? - Octobre 2022 » : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-france-vit-elle-une-grande-demission>
- Cahier de tendances logements REALITES - Audencia : <https://www.calameo.com/read/0060453141c3ac192d092?page=1>
- Enquête Youth Forever « Jeunes cons / Vieux fous - Mars 2022 » : <https://youth-forever.notion.site/Youth-Forever-Observatoire-e60f4b1f50d3433ba192596395f4bcf3?p=b27ae62fa63242d2a28fbc73a5681a24&pm=c>
- Enquête Jam Trends by June marketing « Les jeunes et les assos - Septembre 2020 » : <https://trends.hellojam.fr/etudes/28>
- Article BeLC « Douceur de vivre en Loir-et-Cher - 2022 » : <https://loiretcher-attractivite.com/habiter/qualite-de-vie/#:~:text=90%25%20des%20personnes%20interrog%C3%A9es%20se,affiche%20des%20chiffres%20sans%20appel%20!>
- Enquête Gallup international « State of the Global Workplace - 2023 report - Q12 » : <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Pilote 41 - Actualités des entreprises du Loir-et-Cher 2023 : <https://www.pilote41.fr/toutes-les-actualites/171-actualites-entreprises/907-le-loir-et-cher-recrute-massivement-un-defi-a-relever-ensemble>



REJOINDRE LA CPME

5 bonnes raisons d'adhérer à la CPME 41

»» Faire entendre votre voix et être défendu

Adhérer à la CPME, c'est s'assurer d'une représentation efficace et d'une défense vigoureuse de vos intérêts auprès des pouvoirs publics, des instances décisionnelles locales, nationales et européennes.

»» Être représenté par un réseau de mandataires influent

Constitué de chefs d'entreprise, le réseau de mandataires agit comme un levier puissant pour les membres de la CPME 41, leur offrant la possibilité d'influencer directement les décisions politiques et réglementaires qui affectent leur secteur d'activité.

»» Se sentir accompagné de manière personnalisée

Avec des conseils juridiques, fiscaux, sociaux ou économiques, cet accompagnement est essentiel pour vous développer, vous adapter aux changements réglementaires ou surmonter les défis spécifiques de votre secteur d'activité.

»» Bénéficier d'une offre de formation et d'événements riche et diversifiée

40 événements et ateliers sont organisés chaque année par la CPME 41 : c'est l'occasion de vous professionnaliser, d'être informé des dernières actualités et d'échanger avec vos pairs.

»» Rejoindre une communauté solidaire et engagée

Vous intégrez une communauté soudée d'entrepreneurs qui partagent des valeurs de solidarité et d'entraide. Vous ne serez plus seul !

LES MEMBRES DE NOTRE ÉQUIPE ET LEURS MISSIONS



Sabrina LAUGÉ

Secrétaire Générale

Les mandats et le lien
avec les institutions départementales



Sophie BELMONTE

Assistante administrative et financière

Administratif, comptabilité
et suivi de votre adhésion



Yannick GUILLARD

Chargé des relations entreprises

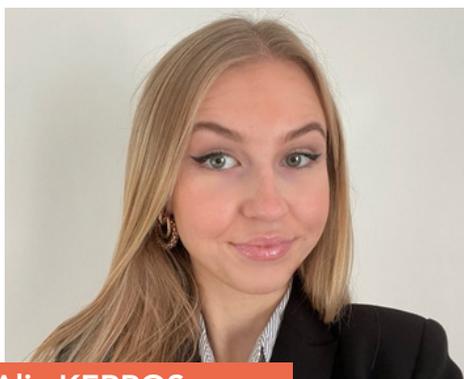
Votre contact sur le terrain
et votre conseiller quotidien



Antoine MARLAUD

Apprenti-Chargé des relations entreprises

Votre contact sur le terrain



Alix KERROS

Apprentie-Assistante de Gestion

Appui opérationnel et communication



Anaïs GASCON

**Conseillère en développement
durable et RSE**

Développement durable et RSE

Ensemble, militons pour bâtir un environnement favorable aux entreprises, aux entrepreneurs et aux salariés !

REJOIGNEZ-NOUS !



cpme41
LOIR-ET-CHER

Maison des entreprises
16 rue de la Vallée Maillard - 41000 Blois
Tél : 02 54 56 06 06
<https://cpme41.org>

