

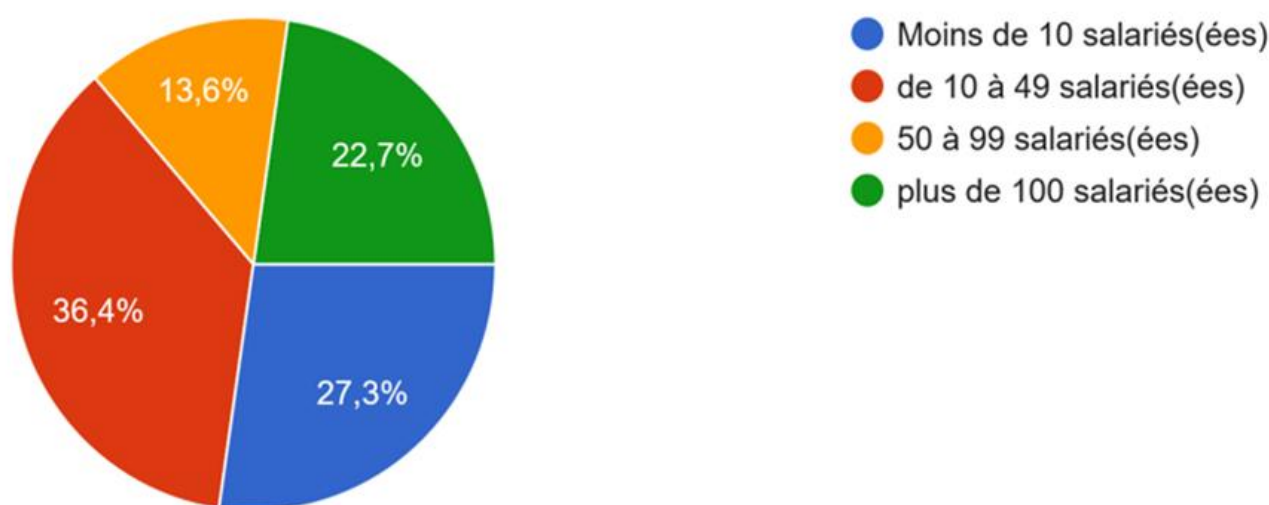
Enquête sur le secteur de l'industrie sur le Grand Périgueux en 2025



Cette enquête est réalisée, pour observer et anticiper les mutations économiques du territoire. Cela afin de mieux adapter notre offre de services auprès des entreprises, afin de mieux répondre à leurs attentes.

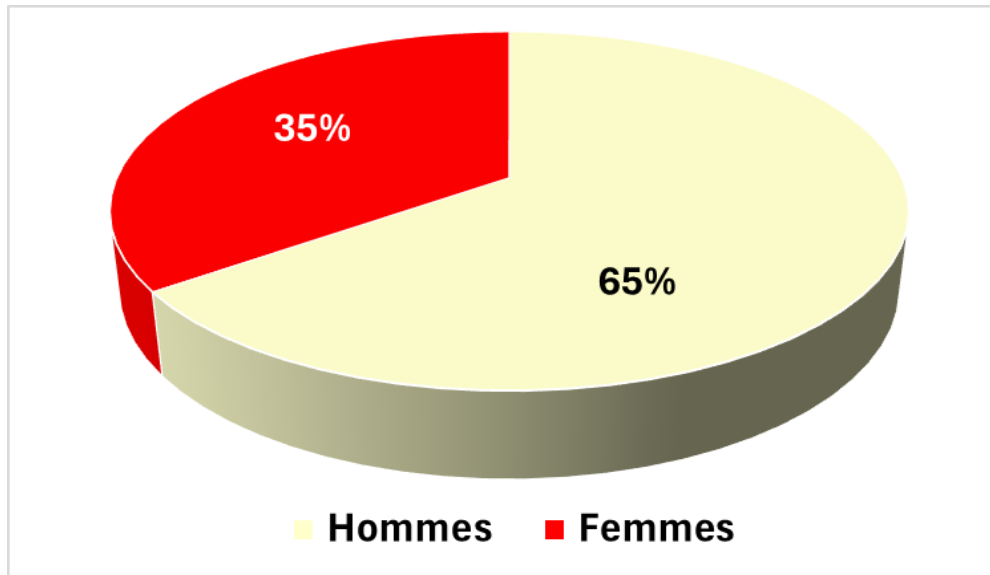
Elle a été élargie, à plusieurs indicateurs, afin d'anticiper et de mieux répondre, aux besoins des employeurs, afin de faire des préconisations et mettre des actions en place.

Combien avez-vous de salariés(ées) dans votre entreprise ?



Le territoire du Grand Périgueux est composé en très grande majorité de Très Petites Entreprises (T.P.E.) et de Petites et Moyennes Entreprises (P.M.E.). 77% des entreprises qui ont répondu à l'enquête, ont moins des 100 salariés.

Combien d'hommes et de femmes ?



Les femmes représentent **un peu plus d'un tiers des effectifs**, confirmant une **sous-représentation féminine** dans l'industrie.

Combien de séniors plus de 55 ans ?

Dans les entreprises qui ont répondu à l'enquête, on constate que la part des 55 ans et plus est de 18%.

Dans ce cadre-là, voici les mesures qui vont être mise en place en 2026, concernant les séniors :

- La création d'un contrat de valorisation de l'expérience

Ce nouveau contrat concerne les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail d'au moins 60 ans, voire 57 ans si une convention ou un accord de branche le permet. Les personnes concernées ne doivent pas toucher de retraite ni avoir déjà été employées par l'entreprise en question au cours des six mois précédents.

Le contrat de valorisation de l'expérience est soumis aux dispositions régissant les CDI et dure le temps que le salarié atteigne les conditions d'âge légal et de liquidation de la retraite à taux plein. Il ne peut être rompu avant cette date. En contrepartie, l'entreprise est exonérée de la contribution patronale spécifique de 30% sur l'indemnité de mise à la retraite pendant trois ans. Dès la signature du contrat, le salarié doit d'ailleurs remettre à l'entreprise « *un document, transmis par la Cnav (caisse des retraites), mentionnant la date prévisionnelle à laquelle il remplira, le cas échéant, les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein* », indique le texte de loi.

Le recours au temps partiel de fin de carrière avancé à 60 ans et mieux rémunéré

Afin de faciliter la transition entre le travail et la retraite, la loi sur l'emploi des seniors avance aussi à 60 ans (contre 62 ans actuellement) la borne d'âge pour bénéficier d'un temps partiel de fin de carrière. Durant cette période transitoire, il sera également désormais possible d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié. Les modalités de cette affectation devront être fixées par un accord d'entreprise ou de branche.

Les secondes parties de carrière mieux préparées

En même temps que [l'entretien professionnel change](#) pour devenir l'entretien de parcours professionnel, la loi sur l'emploi des seniors fait évoluer les modalités des entretiens professionnels de mi-carrière et de dernière partie de carrière.

Désormais, « *un entretien de parcours professionnel est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière* », fixée à 45 ans. Au cours de celui-ci, doit être abordé, « *s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié* ».

Ensuite lors de l'entretien de parcours professionnel qui précède les 60 ans du salarié, doivent être abordées « *les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive* ».

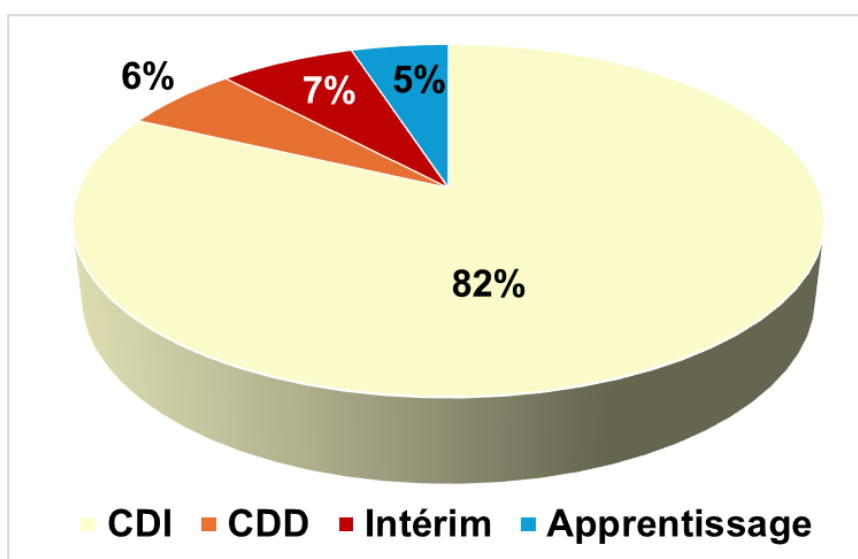
Un dialogue renforcé sur l'emploi des seniors

Enfin, la loi sur l'emploi des seniors comporte des mesures visant à renforcer le dialogue sur le sujet de l'emploi des seniors dans les branches ainsi qu'au sein des entreprises.

Désormais, il est obligatoire de négocier spécifiquement sur le sujet de l'emploi des seniors au moins une fois tous les 3 ans dans les branches professionnelles, tous les 4 ans dans les entreprises de plus de 300 salariés.

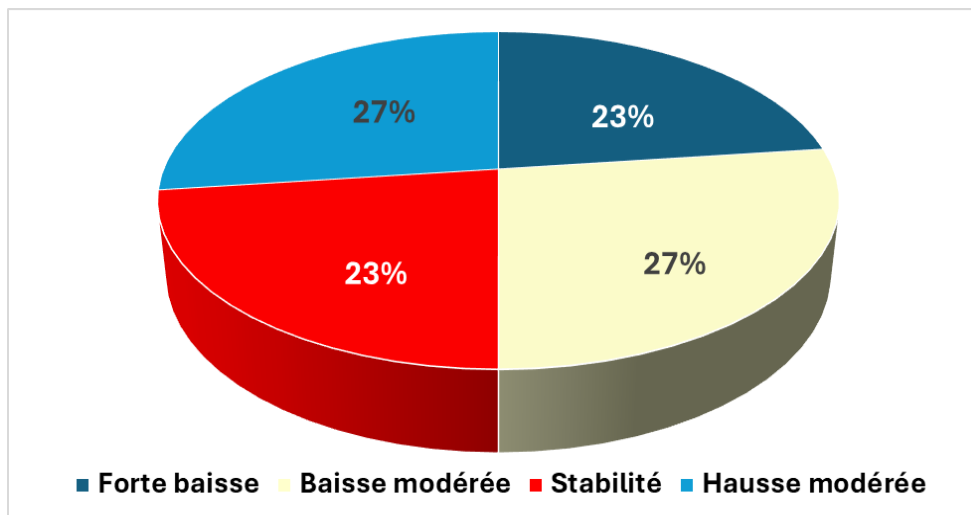
Ces négociations spécifiques devront porter obligatoirement sur le recrutement des salariés expérimentés, le maintien dans l'emploi, l'aménagement des fins de carrière et la transmission des savoirs et des compétences. D'autres thèmes sont facultatifs, comme le développement des compétences et l'accès à la formation, ou encore la santé au travail et la prévention des risques professionnels. – (données Ministère du Travail)

Types de contrats au sein de votre entreprise :



- Les CDI ultra majoritaire, toutes fonctions confondues.
- On constate un faible recours à l'apprentissage et à l'alternance, malgré les besoins en renouvellement des compétences.
- Les CDD et l'intérim restent marginaux dans les réponses.

Comment a évolué votre activité au cours du dernier semestre ?



Pour la moitié des entreprises sur le Grand Périgueux, on constate une baisse de l'activité. Ce même constat peut, être identifié de la même façon à tous niveau géographique (Régional et National). Cela peut s'expliquer par le ralentissement économique, Plus des 2/3 des établissements, prévoient de recruter. 33 projets de recrutements identifiés, dans des métiers techniques et de production.

On a un tissu industriel fragile mais résilient. Malgré la baisse d'activité, les entreprises :

- Évitent les suppressions d'emplois, privilégient la stabilité des effectifs, anticipent une reprise à moyen terme.

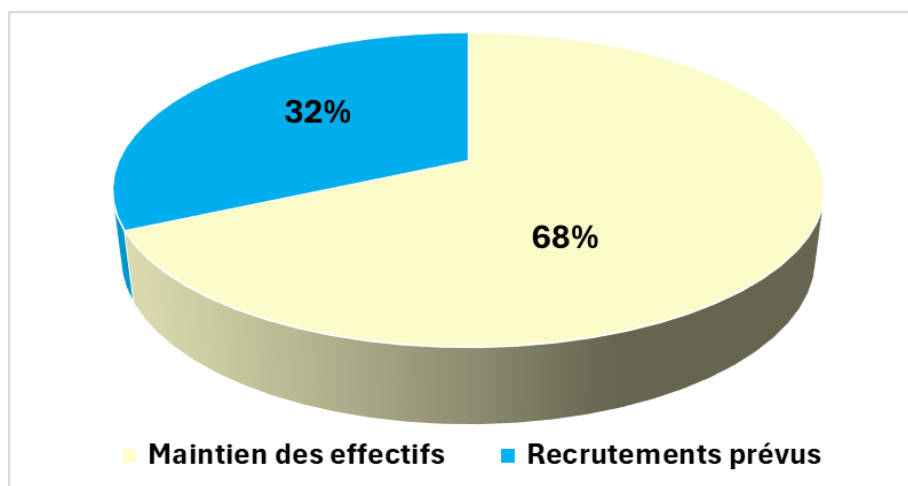
→ Cela traduit une volonté de sécurisation des compétences clés, même en période de tension économique.

Sur les 6 derniers mois, l'écart entre les petites et les grandes entreprises s'est accentué.

- Les petites entreprises ont surtout cherché à préserver leur trésorerie plutôt qu'à croître. Elles ont une évolution prudente, avec une forte dépendance au contexte économique immédiat
- Les grandes entreprises ont consolidé leur activité, elles ont une trajectoire plus stable, capacité à maintenir ou développer l'activité.

Au niveau économique, les PME jouent un rôle d'ajustement rapide du cycle économique et les grandes entreprises absorbent mieux les tensions conjoncturelles

Quelles sont vos anticipations pour l'emploi dans l'année à venir ?

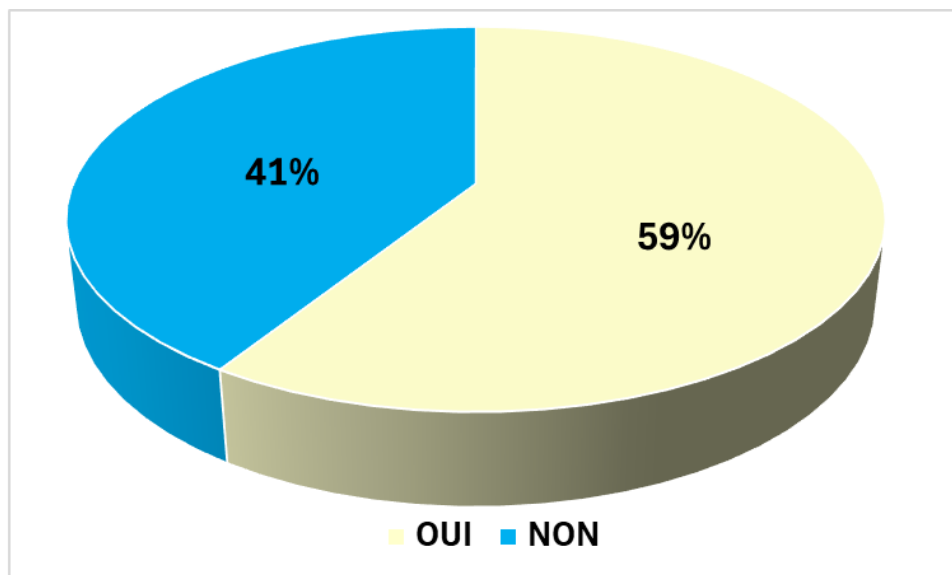


Plus des 2/3 des employeurs assure vouloir maintenir les effectifs. Malgré, la morosité de la situation économique, un tiers des employeurs envisagent de recruter.

Les employeurs envisagent de recruter. Cela représente 33 recrutements sur différents postes (chaudronnier - boucher - technicien de maintenance...).

- Les petites entreprises anticipent une évolution de l'emploi plutôt modérée, avec des créations d'emplois limitées, souvent conditionnées à la croissance réelle de l'activité, en priorisant la stabilisation des effectifs existants et des recrutements souvent réactifs (en réponse à une commande ou un contrat) Pour cela, des recours accrus aux CDD, intérim, mais très dépendant de la conjoncture économique.
- Les grandes entreprises projettent une évolution plus structurée de l'emploi, avec des créations nettes d'emplois ciblées, un accent mis sur la transformation des compétences et une anticipation pluriannuelle des besoins. Le développement de l'emploi dans le numérique, l'ingénierie et transition écologique. Mais globalement l'emploi est plus sécurisé.

Rencontrez-vous des difficultés à recruter (dans la globalité) ?



Un peu plus de la moitié des employeurs rencontrent des difficultés à recruter. Celles-ci sont de l'ordre :

- Manque de candidats
- Des compétences inadaptées
- Demande de rémunérations trop importantes, qui risquent de fragiliser l'entreprise
- Le recrutement en CDI sur toutes les fonctions sont compliqués.

Un décalage persistant entre l'offre et demande de travail. Les difficultés de recrutement ne relèvent pas uniquement de ces difficultés, mais surtout :

- D'un écart de compétences techniques,
- D'un niveau de qualification insuffisant,
- D'un manque de connaissance des métiers industriels.

→ Le problème est structurel et non conjoncturel.

Difficultés de recrutement selon la taille l'entreprise

| Taille d'entreprise | Difficultés à recruter : OUI | Difficultés à recruter : NON |
|----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Petites entreprises (<100) | Majoritaires | Très minoritaires |
| Grandes entreprises (≥100) | Présentes mais plus ciblées | Plus fréquentes |

- **Les petites entreprises déclarent plus systématiquement des difficultés de recrutement par :**
 - Manque de candidats - Faible attractivité perçue
 - Difficulté à proposer des salaires compétitifs et des perspectives d'évolution visibles
 - Faible notoriété de l'entreprise

→ Le recrutement en CDI est perçu comme risqué en période économique instable.

Les Grandes entreprises ont davantage de difficultés liées à :

- Inadéquation des compétences
- Profils techniques pointus rares
- Métiers liés à :
 - Maintenance et Automatisation
 - Numérique / IA

→ Les difficultés sont moins quantitatives, mais plus qualitatives

Nature des difficultés pour les Petites entreprises (TPE / PME)

Difficultés principalement liées à :

- Manque de candidats
- Faible attractivité perçue
- Difficulté à proposer :
 - des salaires compétitifs
 - des perspectives d'évolution visibles
- Faible notoriété de l'entreprise

→ Le recrutement en CDI est perçu comme risqué en période économique instable.

- Les grandes entreprises, lorsqu'elles recrutent, rencontrent aussi des difficultés, mais de façon plus ciblée sur certains profils.

Anticipations de recrutement

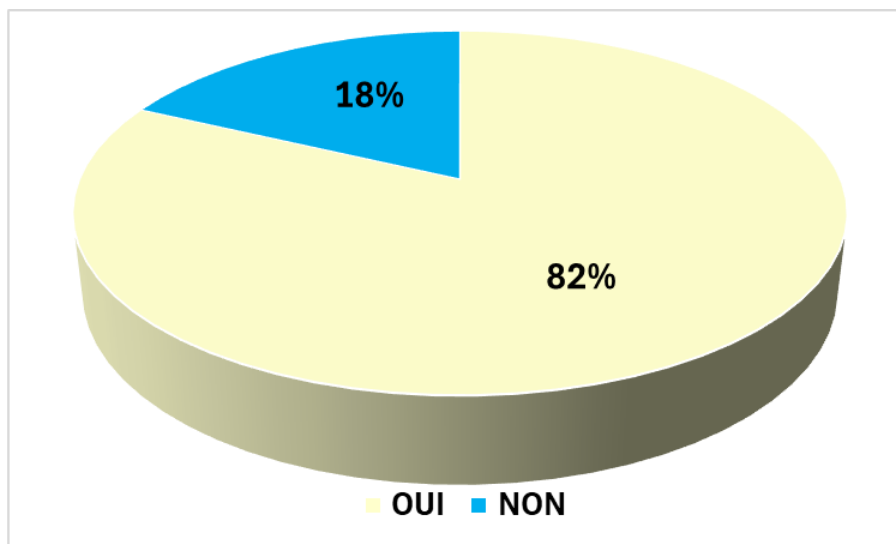
Petites entreprises

Les recrutements sont plus prudents, souvent stratégiques ou indispensables et avec moins de volume, mais des besoins immédiats.

Grandes entreprises

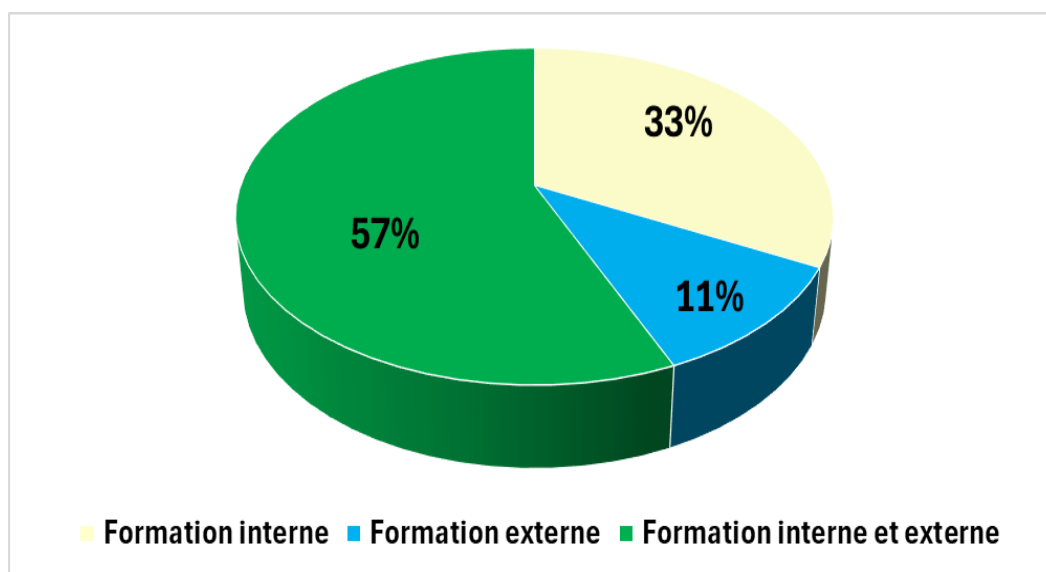
Les recrutements sont plus structurés avec une logique de planification RH. La possibilité de recruter même en période de baisse d'activité, avec des volumes plus importants lorsqu'il y a des recrutements.

Accompagnez-vous vos salariés(ées) dans l'évolution des montées en compétences dans votre entreprise ? de quelle manière ?



Le monde du travail évolue à un rythme qui impose de régulièrement faire évoluer ses compétences. Les changements dans l'organisation des entreprises, l'apparition de nouveaux outils et la modernisation des méthodes de travail créent un environnement où les connaissances acquises lors d'un diplôme initial ne suffisent plus à garantir que sa carrière va progresser continuellement. La montée en compétences devient une nécessité.

Sur le territoire une très grande majorité des employeurs, accompagnent leurs salariés dans leurs évolutions.



Une très grande majorité des employeurs, accompagne leurs salariés, dans l'évolution de leurs compétences. Pour plus de la moitié par des formations en interne, ou quand ce n'est pas possible, avec des structures externes (CCI - Sud Management - Abskill...).

Synthèse des modalités principales d'accompagnement

| Modalités | Petites entreprises | Grandes entreprises |
|---------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Formation interne | Très fréquente | Fréquente et formalisée |
| Formation externe | Ponctuelle | Régulière |
| Tutorat / transmission | Informelle | Structurée |
| Plan de développement des compétences | Rarement formalisé | Systematique |
| Alternance / apprentissage | Faible recours | Plus développé |

Logiques d'accompagnement

Petites entreprises (TPE / PME)

L'accompagnement repose sur la polyvalence des salariés, l'apprentissage « sur le tas » et la transmission directe des savoir-faire.

L'approche est pragmatique et immédiate avec une faible formalisation RH et une forte dépendance forte aux compétences clés individuelles

→ L'accompagnement est souvent réactif (répond à un besoin immédiat).

Grandes entreprises

L'accompagnement s'inscrit dans une stratégie RH globale, une anticipation des évolutions métiers et une logique de sécurisation des parcours professionnels.

Par le biais plans de formation structuré, des entretiens professionnels intégrés et des liens forts avec les organismes de formation, L'accompagnement est anticipé.

Montée en compétences : leviers et contraintes selon la taille de l'entreprise

leviers et contraintes :

Les petites entreprises ont une proximité managériale, une rapidité de décision et un apprentissage transversal

Les grandes entreprises ont des moyens financiers importants, des données RH exploitables et une mobilité interne

Polyvalence et spécialisation

Les petites entreprises ont une montée en compétences horizontale - (un salarié développe plusieurs compétences complémentaires).

Les grandes entreprises ont une montée en compétences verticale - (expertise, niveaux, certifications, rôles précis)

Les PME cherchent à structurer, tandis que les grandes entreprises cherchent à gagner en agilité.

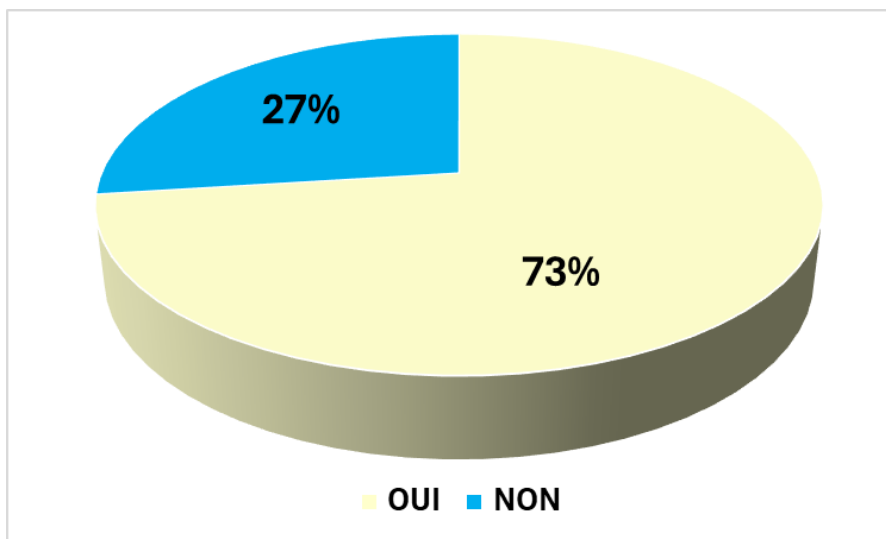
Tendances communes

Malgré leurs différences, on observe une convergence progressive, dans le cadre notamment de l'apprentissage continu, l'autoformation et l'utilisation de données pour identifier les besoins

Synthèse

Les petites entreprises montent en compétences par nécessité et agilité, les grandes entreprises par anticipation et structuration. L'avenir se situera au croisement des deux modèles : agilité + vision stratégique.

Est-ce que l'offre de formation dans votre secteur d'activité correspond à vos besoins ? Pourquoi ?



Pour une grande majorité des employeurs, l'offre de formation, répond à leurs besoins. Malgré ça, certains employeurs estiment, que l'offre pourrait être plus technique, que par manque de formation, beaucoup d'investissement pour faire de la formation en interne.

Il faudrait pendant le cursus de formation, augmenter les ateliers, faire plus de pratique.

Contraintes spécifiques selon la taille de l'entreprise

| Contraintes | Petites entreprises | Grandes entreprises |
|--|---------------------|-------------------------|
| Temps disponible | Fort frein | Moins contraignant |
| Coût de la formation | Frein majeur | Absorbé plus facilement |
| Remplacement des salariés en formation | Très difficile | Organisé |
| Accès à l'ingénierie formation | Faible | Élevé |

Perception de l'offre de formation

| Perception | Petites entreprises | Grandes entreprises |
|---------------------------|---------------------|---------------------|
| Offre globalement adaptée | Oui | Oui |
| Manque de technicité | Fortement exprimé | Modérément exprimé |
| Manque de pratique | Très exprimé | Exprimé |
| Besoin de sur-mesure | Élevé | Élevé mais maîtrisé |

→ Les petites entreprises compensent davantage par de la formation interne, faute d'offres parfaitement adaptées

Freins à la formation

| Freins | Petites entreprises | Grandes entreprises |
|-------------------------|---------------------|---------------------|
| Coût financier | Frein majeur | Frein secondaire |
| Temps / organisation | Très contraignant | Géré |
| Remplacement du salarié | Problématique | Anticipé |
| Ingénierie formation | Faible | Structurée |

Rapport à l'offre de formation

Les petites entreprises jugent l'offre globalement adaptée, mais trop théorique. Le manque de formations techniques très ciblées et des investissements interne lourds.

Les grandes entreprises ont une meilleure capacité à co-construire des formations et à répondre aux attentes élevées sur les compétences Industrie 4.0

Implications opérationnelles pour le territoire

Les actions adaptées aux petites entreprises

- Mutualisation des actions de formation (formations courtes, techniques et opérationnelles)
- Accompagnement à la structuration des plans de compétences
- Appui financier et ingénierie RH

Les actions adaptées aux grandes entreprises

- Développement de parcours métiers
- Formations Industrie 4.0 / IA
- Renforcement de l'alternance
- Transmission intergénérationnelle formalisée

Synthèse : l'accompagnement des salariés est une réalité partagée, mais les modalités diffèrent fortement selon la taille de l'entreprise.

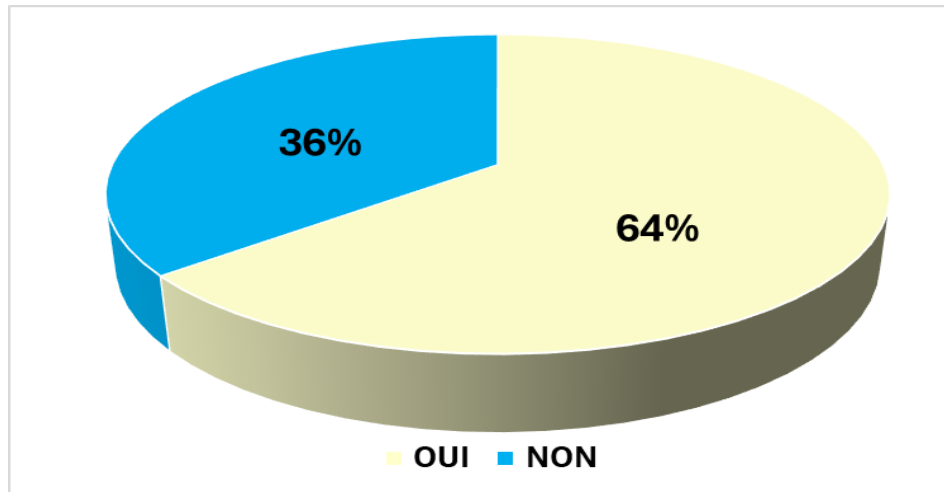
→ Les politiques publiques et territoriales doivent donc :

- Soutenir la structuration RH des petites entreprises,
- Accompagner l'innovation et l'anticipation des compétences dans les grandes entreprises.

- La globalité des grandes entreprises forme leurs salariés
- 79 % des petites entreprises forme leurs salariés
- 21 % des petites entreprises restent en difficulté sur l'accès à la formation

→ Ces résultats confirment la nécessité de renforcer l'ingénierie formation pour les TPE/PME, Proposer des formations courtes, pratiques et mutualisées, et de sécuriser la montée en compétences comme levier d'attractivité et de maintien de l'emploi.

Anticipez-vous les départs en retraite de vos salariés(ées) ? Si non, quels sont vos besoins ?



Quasiment les 2/3 des employeurs anticipent le départ en retraite de leurs salariés. Pour les autres employeurs, ils auraient besoin d'aide concernant, l'accompagnement et les finances, sur les démarches à effectuer.

Quel que soit leur taille, les entreprises font face à des enjeux similaires :

- Vieillesse de la population active, dans l'enquête 18 % des salariés ont plus de 55 ans
- Risque de perte de compétences clés
- Nécessité de transmission des savoir-faire
- Tensions sur le marché du travail rendant les remplacements difficiles

Cependant, la capacité d'anticipation et les pratiques mises en œuvre diffèrent fortement selon la taille de l'entreprise.

Concernant les petites entreprises (TPE / PME) : une anticipation limitée et souvent réactive

Le Niveau d'anticipation des départs en retraite est moins systématique. Elle repose souvent sur une connaissance informelle des salariés (proximité humaine, ancienneté). La retraite est parfois anticipée tardivement, à l'approche effective du départ.

Les Principales caractéristiques sont une faible structuration RH : absence d'outils de GPEC ou de planification à long terme. Une dépendance forte à certains salariés clés (polyvalence, savoir-faire spécifique). Les dirigeants sont souvent pris par l'opérationnel, ce qui limite la projection stratégique.

Les Freins identifiés sont un manque de temps et de ressources, une méconnaissance des dispositifs d'accompagnement (retraite progressive, mentorat, aides financières). Une crainte financière liée au remplacement ou à la formation d'un nouveau salarié et des difficultés de recrutement, rendant l'anticipation anxiogène.

Les pratiques observées sont la transmission des compétences informelle, souvent de dernière minute, un remplacement en urgence après le départ et peu de recours formalisé au tutorat ou au mentorat

Un constat de gestion à court terme et réactionnelle, même si la volonté de bien faire est présente.

Concernant les grandes entreprises : une anticipation plus structurée et intégrée

Le niveau d'anticipation des départs en retraite est majoritairement intégré dans une stratégie RH globale. Elles ont une vision pluriannuelle des effectifs et des compétences.

Les Principales caractéristiques sont une existence d'outils de GPEC / GEPP, des plans de succession sur les postes critiques, l'intégration des départs en retraite dans les politiques de recrutement et de formation et un dialogue social plus structuré (obligations de négociation dans les entreprises de plus de 300 salariés).

Les Leviers mobilisés sont des entretiens de seconde partie de carrière avec des dispositifs de retraite progressive ou temps partiel senior. Le tutorat et transmission des compétences sont formalisés avec un recours à l'alternance pour préparer les remplacements.

Des limites rencontrées par la complexité organisationnelle, des difficultés à anticiper certains départs liés à des parcours individualisés et des problèmes de remplacement sur des profils très spécialisés

Un constat d'anticipation structurée et sécurisation des compétences, même si elle peut parfois manquer de souplesse.

Comparaison synthétique

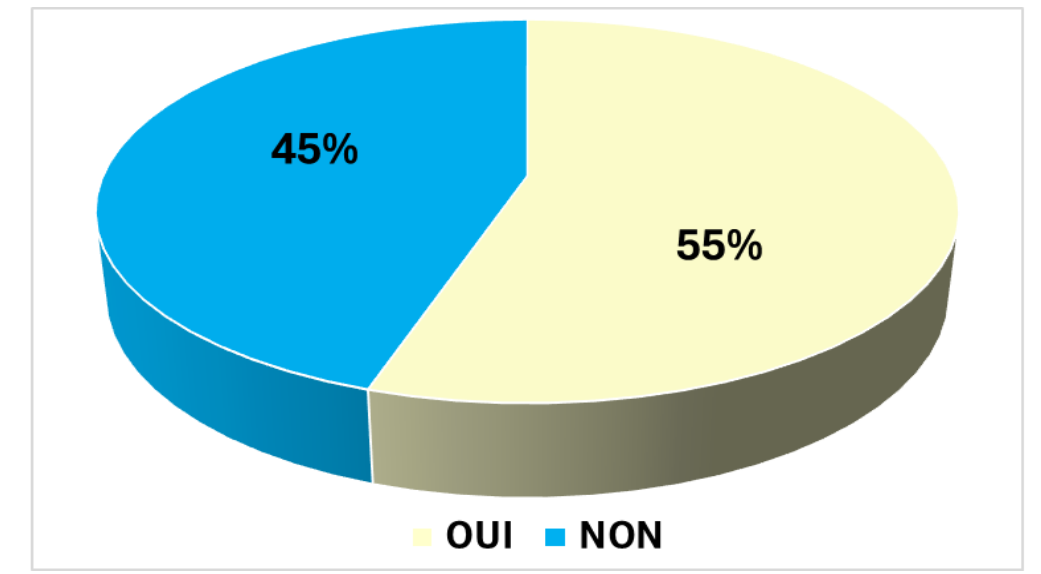
| Dimensions | Petites entreprises | Grandes entreprises |
|--------------------------|--|---|
| Anticipation des départs | Partielle, tardive | Structurée, planifiée |
| Organisation RH | Peu formalisée | Fortement structurée |
| Transmission des savoirs | Informelle | Organisée (tutorat, mentorat) |
| Remplacement | Réactif | Anticipé |
| Ressources disponibles | Limitées | Importantes |
| Besoins exprimés | Accompagnement, financement, information | Optimisation et ciblage des compétences |

L'anticipation des départs en retraite est avant tout une question de moyens et de structuration, plus que de volonté.

- Les petites entreprises anticipent quand elles le peuvent, mais restent freinées par l'urgence quotidienne et le manque de ressources.
- Les grandes entreprises disposent d'outils et de stratégies, leur permettant de transformer la retraite en levier de gestion des compétences.

L'enjeu territorial est donc d'outiller et sécuriser les TPE/PME (diagnostics RH, accompagnement, dispositifs mutualisés), de renforcer la transmission intergénérationnelle dans toutes les entreprises et faire de l'anticipation des départs en retraite un levier d'attractivité et de pérennité économique

Avez-vous un projet de développement de votre entreprise favorisant la transition écologique et énergétique ? de quelle nature ?



Plus de la moitié des entreprises, développent des actions en faveur de la transition écologique et énergétique. Tout ce qui se réfère au bilan carbone, par une transition sur des véhicules électriques, décarbonation, tri-sélectif, réduction de la consommation énergétique, panneaux photovoltaïque - acquisition de matériel plus récent.

On constate un enjeu partagé mais des niveaux d'engagement différenciés

La transition écologique et énergétique est aujourd'hui un enjeu transversal pour l'ensemble des entreprises industrielles.

Concernant l'enquête, plus de la moitié des entreprises déclarent avoir engagé des actions en faveur de cette transition.

Cependant, la nature des projets, leur ampleur et leur degré de structuration varient fortement selon la taille de l'entreprise.

Concernant les petites entreprises (TPE / PME) : une transition progressive et pragmatique

Les projets de transition écologique et énergétique dans les petites entreprises sont généralement ciblés et concrets, axés sur des actions visibles et immédiatement applicables

Exemples fréquents :

- Renouvellement progressif de la flotte de véhicules (véhicules électriques ou hybrides)
- Tri sélectif et meilleure gestion des déchets
- Réduction de la consommation énergétique (éclairage LED, arrêt des machines en veille)
- Investissement ponctuel dans du matériel plus récent et moins énergivore
- Premières réflexions sur le bilan carbone

La logique d'action est d'avoir une approche opportuniste et graduelle, de prendre des décisions souvent prises par le dirigeant. D'obtenir des aides financières et des opportunités ponctuelles

La transition est perçue comme un enjeu nécessaire, mais secondaire par rapport à la survie économique immédiate.

Les freins spécifiques sont souvent des contraintes financières fortes, clairement exprimées dans l'enquête. Ders difficulté à mobiliser du temps et des compétences internes. Un manque de lisibilité sur : les dispositifs d'aide et les retours sur investissement. Très peu de ressources dédiées à la conduite de projet

Le niveau de structuration à une faible formalisation, avec une absence fréquente de stratégie environnementale globale, et des actions menées au coup par coup.

Concernant les grandes entreprises : transitions stratégiques et structurée

La nature des projets engagés s'inscrit davantage dans des projets de transformation globale, intégrant la transition écologique et énergétique dans leur stratégie industrielle.

Les actions fréquemment observées :

- Réalisation de bilans carbone structurés
- Programmes de décarbonation à moyen et long terme
- Investissements lourds (panneaux photovoltaïques, récupération de chaleur, automatisation optimisée)
- Suivi d'indicateurs de performance environnementale

La logique d'action par le biais d'une vision stratégique et long terme, des projets portés par des services dédiés (QSE, RSE, innovation) et l'intégration des enjeux environnementaux dans : la compétitivité ; l'image de marque ; les relations clients et donneurs d'ordre.

La transition est vue comme un levier de performance et de différenciation.

Les leviers mobilisés sont une capacité d'investissement plus élevée, un accès à l'ingénierie technique et financière, la mobilisation de partenaires spécialisés et la possibilité de former ou recruter des profils dédiés.

Les limites rencontrées sont de complexité des projets, de temps de déploiement long et une forte dépendance aux évolutions technologiques et réglementaires

On est sur une transition structurée, pilotée et intégrée.

Comparaison synthétique

| Dimensions | Petites entreprises (TPE/PME) | Grandes entreprises |
|-----------------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| Niveau d'engagement | Progressif | Avancé |
| Type de projets | Actions ponctuelles | Projets structurants |
| Horizon temporel | Court terme | Moyen / long terme |
| Ressources mobilisées | Limitées | Importantes |
| Formalisation | Faible | Élevée |
| Motivation principale | Conformité / économies | Performance globale / image |
| Freins | Financiers, temps, compétences | Complexité, coordination |

Impacts sur l'emploi et les compétences

Les petites entreprises ont peu de besoins en emploi dédiés, mais une meilleure adaptation des compétences existantes, avec une montée en compétences informelle des salariés.

Les Grandes entreprises ont des besoins en compétences nouvelles (énergie – environnement - data / optimisation des process), le développement de formations spécifiques et la création de postes ou missions dédiées.

Enseignements pour le territoire

La transition écologique et énergétique est engagée sur le territoire, mais à des rythmes différents.

- Les petites entreprises ont la volonté mais manquent de moyens
- Les grandes entreprises ont les moyens mais font face à des projets complexes

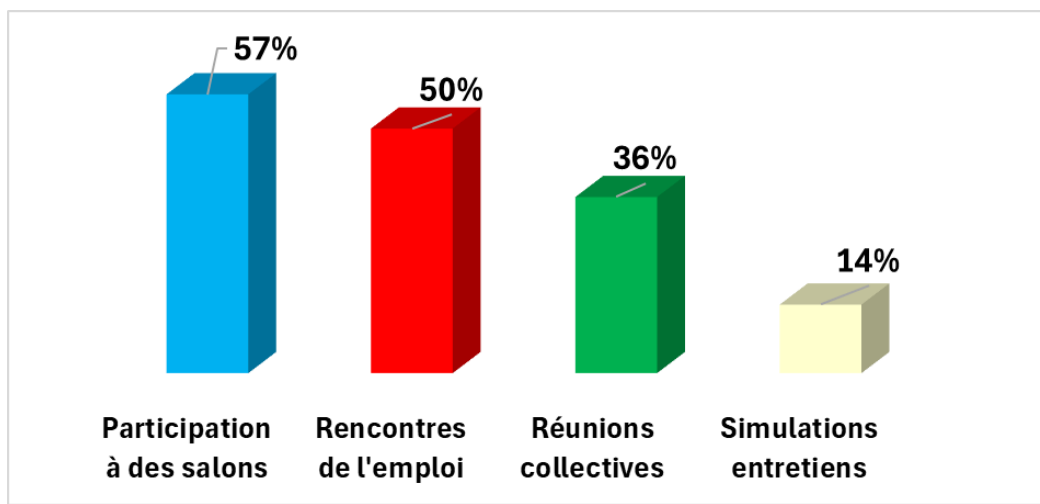
Les enjeux sont de réduire le fossé entre intention et action pour les TPE/PME, d'accompagner financièrement et techniquement les projets modestes mais nombreux et de favoriser la mutualisation (diagnostics partagés, achats groupés, formations communes)

La transition écologique et énergétique révèle une fracture de capacité plus qu'une fracture d'engagement :

- Les petites entreprises avancent par pragmatisme, avec des actions concrètes mais limitées.
- Les grandes entreprises avancent par stratégie, avec des projets structurants et transformants.

L'enjeu est désormais de sécuriser et accélérer la transition des petites entreprises, tout en capitalisant sur l'effet d'entraînement des grandes entreprises à l'échelle territoriale.

Besoins en réseau ou en partenariat pour l'emploi ? Seriez-vous intéressé(e) par :



64% des employeurs ayant répondu, sont intéressés par un partenariat concernant l'emploi.

Sous différentes formes :

Participation à des salons : Le salon de l'emploi et de la reconversion, qui permet aux employeurs(es) d'avoir une visibilité vis-à-vis des demandeurs d'emploi, leurs présenter leur entreprise, les postes pour lesquels ils recrutent.

Des rencontres de l'emploi : Entre 10 et 15 employeurs participent, présentent aux demandeurs d'emploi présents leur entreprise et les postes qu'il proposent. Un contact direct avec les chômeurs(ses) sous une forme convivial qu'un entretien d'embauche classique.

Des réunions collectives : Présentation de l'activité et des besoins.

Des simulations d'entretien : Les employeurs viennent faire passer des entretiens aux publics Maison de l'Emploi et Mission Locale, afin de les aider et les conseiller, pour se préparer à de vrais entretiens d'embauche.

- Les petites entreprises ont un besoin vital de réseaux pour accéder aux clients, sécuriser les financements et compenser leur manque de ressources internes.

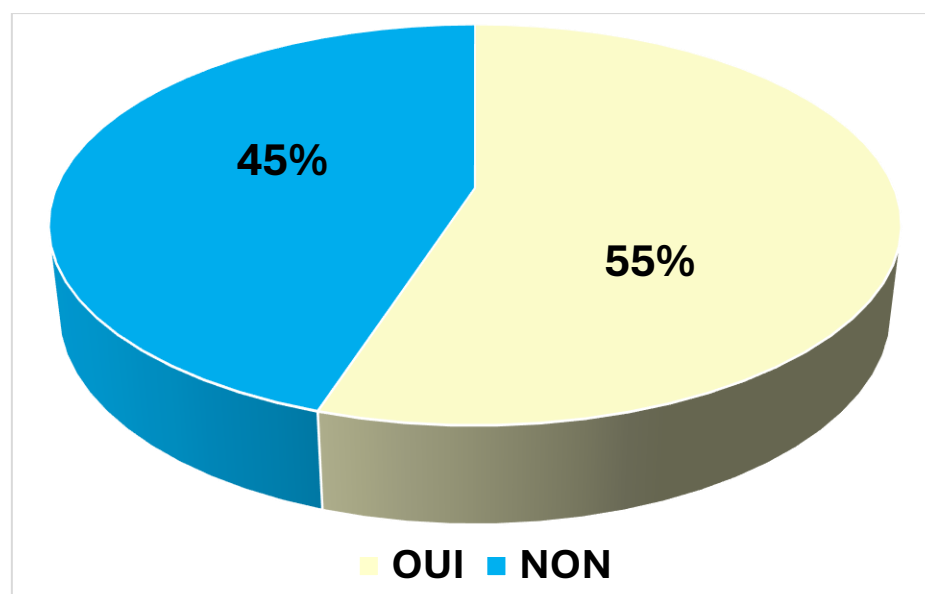
Les besoins dans les années à venir pour les petites entreprises sont des besoins accrus de réseaux numériques (plateformes, marketplaces, LinkedIn), une mutualisation des réseaux (coopérations locales) et une importante croissance des réseaux d'accompagnement et de financement.

- Les grandes entreprises utilisent les réseaux comme un outil d'influence, d'optimisation et de sécurisation à long terme.

Un renforcement des réseaux technologiques et data, des réseaux orientés durabilité et RSE et des alliances stratégiques Trans sectorielles.

Les petites entreprises ont besoin de réseaux pour exister et se développer, tandis que les grandes entreprises utilisent les réseaux pour piloter et influencer leur environnement.

Envisagez-vous de développer l'intégration de nouvelles technologies dans vos processus de production (IA, etc.) ?



Un peu plus de la moitié des employeurs, envisagent d'intégrer l'I.A. à leur outil de production.

Un intérêt partagé pour les nouvelles technologies, mais des niveaux de maturité différents

Concernant les petites entreprises (TPE / PME) : une intégration prudente et progressive

Les TPE/PME se situent majoritairement à un stade exploratoire. L'IA est perçue comme un levier potentiel de performance, mais aussi comme un sujet complexe et parfois abstrait.

Dans les T.P.E./P.M.E. les volumes de données sont assez faibles, parfois non structurés. Elles rencontrent des difficultés liées à la qualité, à la gouvernance et à l'historique des données. Les petites entreprises utilisent des modèles prédéfinis.

Les projets sont généralement ciblés et pragmatiques, avec une recherche de bénéfices immédiats :

- Automatisation simple de certaines tâches répétitives
- Outils numériques d'aide à la gestion de production
 - Maintenance préventive basique
 - Premiers usages de l'IA : Planification - Aide à la décision - Contrôle qualité simplifié

L'IA est souvent envisagée comme un outil d'appui, non comme une transformation complète du process.

Certains freins sont identifiés

- Manque de compétences internes
- Difficulté à identifier des cas d'usage concrets
- Coûts d'investissement perçus comme élevés
- Crainte de la complexité technique et de la cybersécurité
- Priorité donnée à la production et à la continuité d'activité

Les petites entreprises préfèrent, tester sans se mettre en risque.

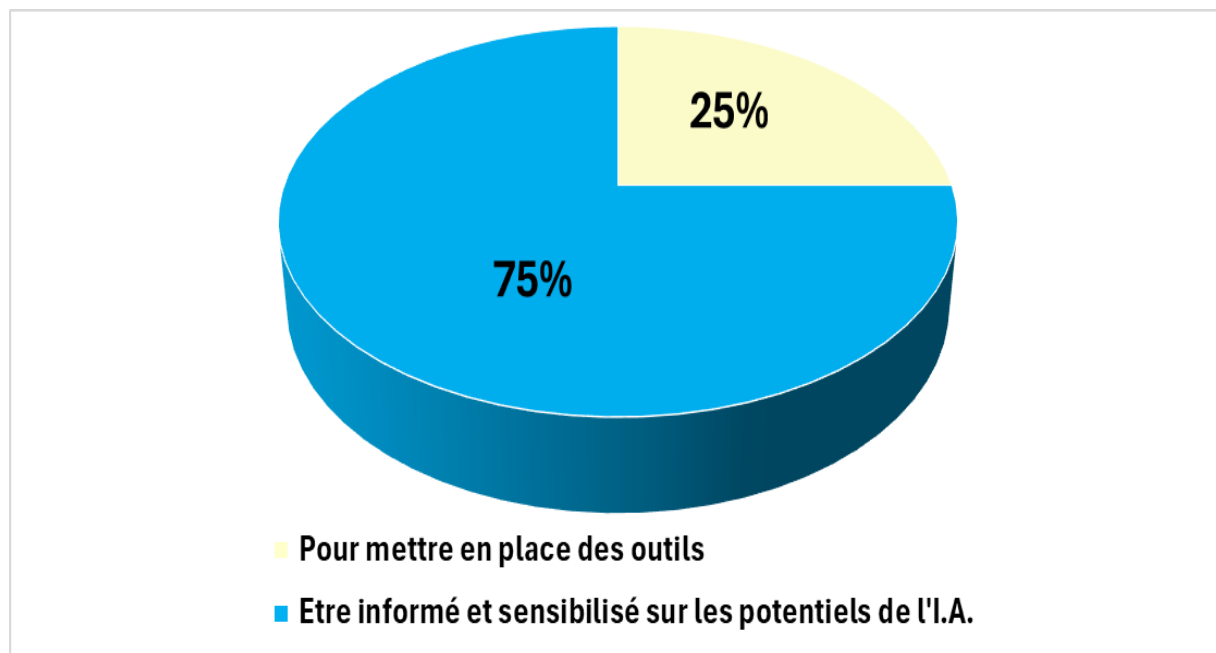
Concernant les grandes entreprises, elles ont des capacités d'investissement élevée permettant le développement de solutions IA sur mesure. Des possibilités de créer des équipes internes dédiées (data science, MLOps, R&D) et d'avoir des accès à des infrastructures robustes et à des partenariats technologiques stratégiques.

Elles ont des processus plus lourds : validation juridique, sécurité, conformité, gouvernance, mais un déploiement plus lent mais plus structuré et sécurisé.

Synthèse

| Dimension | Petites entreprises | Grandes entreprises |
|-----------------------|------------------------------|-------------------------------|
| Investissement | Faible à modéré | Élevé |
| Agilité | Très forte | Faible à moyenne |
| Données | Limitées | Abondantes |
| Expertise IA | Externe / généraliste | Interne / spécialisée |
| Déploiement | Rapide, ciblé | Lent, à grande échelle |
| Gouvernance | Minimale | Structurée |

Leurs besoins à ce sujet :



Les employeurs ont besoin d'être informé et sensibilisé sur les potentiels de l'I.A., pour leur permettre de mettre en place des outils.

| Dimension | Petites entreprises | Grandes entreprises |
|----------------|---------------------|----------------------|
| Infrastructure | Cloud, SaaS | Hybride, on-premise |
| Données | Qualité, externes | Volume, gouvernance |
| Modèles IA | Pré-entraînés | Propriétaires |
| Outils | Low-code, AutoML | MLOps avancé |
| Sécurité | Intégrée | Gouvernance complète |
| Objectif | Rapidité, coût | Échelle, robustesse |

Les petites entreprises ont surtout besoin de technologies accessibles, flexibles et rapidement opérationnelles pour produire de l'IA.

Les grandes entreprises ont besoin de technologies lourdes, intégrées et gouvernées pour industrialiser l'IA à grande échelle.

Le fossé technologique n'est pas une question d'innovation, mais de maturité, d'échelle et de contraintes organisationnelles.

Conclusion

Cette enquête dans le secteur de l'industrie sur le Grand Périgueux, permet de mettre en évidence, les difficultés et les besoins des employeurs du territoire.

Notamment de faire évoluer plus fortement les compétences des salariés en activité, de faire progresser le niveau de qualification des demandeurs d'emploi, afin de répondre au mieux, aux exigences des nouveaux métiers et à la modernisation des métiers existants, pour que leurs profils, correspondent au mieux au marché de l'emploi.

De mettre en place des formations mieux adaptées, aux besoins des entreprises et par la suite mettre en place des « passerelles » entre les personnes formées et les employeurs dans ce secteur.

D'aider les entreprises, avec des partenaires, dans leurs démarches d'évolutions technologiques.

Cette enquête va nous permettre de mieux cibler les problématiques, que rencontrent les entreprises, et d'élaborer des actions, afin de répondre aux attentes des employeurs, et de permettre de redynamiser ce secteur sur le territoire du Grand Périgueux.



Ces projets sont cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

