

Etude sur les entreprises de la filière mécanique industrielle implantées sur le territoire de la Communauté d'Agglomération Plaine Commune

SYNTHESE

- 2^{ème} trimestre 2008 -

Face aux mutations économiques et urbaines que connaît son territoire depuis maintenant une dizaine d'années, la Communauté d'Agglomération maintient la volonté d'un développement économique diversifié qui laisse place aux activités « traditionnelles ». Parmi ces activités figure en bonne place le secteur de la mécanique industrielle.

Fort de cet objectif, la Communauté d'Agglomération Plaine Commune décidait, fin 2006, d'engager une réflexion visant à mieux appréhender les caractéristiques des entreprises relevant de la filière mécanique industrielle. La réalisation de cette étude a bénéficié du soutien financier du FEDER et de la DRIRE.

36 entreprises interrogées (dont certaines en présence de la DRIRE)

- Une moitié d'entreprises employant de 10 à 99 salariés, près de 40 % de 1 à 9 salariés, 3 grandes PME de plus de 100 salariés.
- Une représentation de toutes les communes du territoire : 10 entreprises implantées à La Courneuve, 8 à Saint-Denis, 6 à Aubervilliers, 5 à Stains, 2 à l'Ile-Saint-Denis, Pierrefitte-sur-Seine et Villetaneuse, et une à Epinay-sur-Seine.
- Un éventail très large d'activités de la mécanique représentées.
- 20 entreprises avec une activité de production, 16 entreprises prestataires.

Un panorama économique des entreprises visitées contrasté

Les **mutations d'activité** dans les entreprises de mécanique rencontrées sur le territoire de la Communauté d'Agglomération Plaine Commune sont fréquentes depuis quelques années, avec des évolutions de la fabrication vers la maintenance ou le service. Un établissement sur deux environ déclare avoir une activité satisfaisante, mais un sur cinq se considère en difficulté à la date des rencontres (9 premiers mois de l'année 2007), avec un risque de défaillance à plus ou moins court terme. La situation des entreprises de plus de 10 salariés semble globalement meilleure que celle des TPE (moins de 10 salariés), mais le type d'activité - fabricant ou « prestataire de service » - n'est pas un déterminant de la « santé » de l'entreprise.

Dans ce contexte, presque toutes les entreprises rencontrées mettent en œuvre des actions pour se développer ou, le cas échéant, maintenir leur activité. Elles cherchent ainsi à conquérir de nouveaux clients ou marchés, à étendre leurs gammes de produits ou de services.

Les **marchés des entreprises** interrogées, souvent positionnées sur des segments d'activité avec une forte concurrence, sont soit nationaux, soit uniquement locaux ou régionaux, notamment pour les prestataires. Un petit nombre d'entreprises se développe toutefois sur des niches.

A l'exception des grandes entreprises, **peu exportent**, même parmi les fabricants. Cette faiblesse à l'exportation s'explique par diverses raisons : peu de produits en propre, une activité qui ne peut-être que locale ou régionale pour les prestataires, la non-certification ISO qui peut-être un handicap pour la conquête de marchés européens, mais aussi l'absence de compétences commerciales internes, la méconnaissance de l'anglais...

Si, à l'exception de quelques rares entreprises sous-traitantes de petite taille, ce sont les plus importantes qui investissent dans la modernisation des **équipements** de production. Toutes en revanche ont un équipement informatique, notamment pour la gestion administrative, et sont connectées à internet. Elles n'ont pas toutes un site internet.

Au plan de la **qualité**, les certifications ISO (jugées coûteuses) sont minoritaires et rares dans les TPE, les entreprises s'en tenant souvent à l'homologation de leurs procédures par leurs clients.

Enfin, les entreprises se préoccupent toutes de l'élimination des **déchets** qu'elles produisent. C'est ainsi que les déchets métalliques sont revendus à des ferrailleurs, qui peuvent être de passage, les quelques entreprises concernées par les batteries usagées ont des solutions qui respectent la réglementation, l'élimination des fluides se fait par des moyens divers. Toutefois, certaines entreprises semblent insuffisamment informées sur les possibilités locales de gestion des déchets.

Le territoire de Plaine Commune : des atouts certains, mais aussi des handicaps...

La **densité du tissu industriel et économique sur le territoire**, et plus largement dans le département et la région Ile-de-France, est présentée par les entreprises comme un atout important, propice au développement de leur activité avec la proximité de leurs fournisseurs et de leurs clients. Ceci est surtout le cas des prestataires qui ont souvent des marchés locaux.

La très bonne **desserte autoroutière et routière** et globalement par les **transports en commun** est un second atout très apprécié des entreprises.

Ces atouts sont essentiels aux yeux des entreprises, mais, dans une même commune, **les point de vue peuvent être contrastés d'une « micro-zone » à l'autre**. Peuvent en effet être signalés de nombreux embouteillages à certaines heures, des difficultés de stationnement et de manœuvre pour les camions, l'accès délicat à certaines entreprises avec une signalisation et un éclairage à améliorer mais aussi des chaussées à réparer... Par ailleurs, certaines entreprises sont installées dans un environnement urbain et résidentiel pas toujours très compatible avec leur activité industrielle. Sont également relevés quelques problèmes de sécurité routière pour les piétons à proximité immédiate de l'entreprise. D'autres remarques portent sur l'offre de services de proximité qui est jugée inexistante (par exemple pas de restaurants pour les repas d'affaires ou même de commerces courants) et surtout sur les retards pris par des projets de transports en commun prévus de longue date (prolongement de lignes de métro, réalisation de passerelle reliant le RER, etc...) et qui tardent à être engagés.

Au plan des inconvénients, **les questions de sécurité**, au travers de vols d'équipement, de dégâts sur véhicules mais aussi de quelques agressions de personnes sont soulignées par des entreprises aussi bien en centre ville qu'en zone d'activités. De ce fait, l'environnement est perçu comme anxiogène dans la plupart des communes (à l'exception notable de l'Ile Saint-Denis), même en l'absence de problèmes avérés ou sans qu'il soit possible de départager le vrai de l'impression. Les entreprises réagissent en s'équipant à leurs frais de moyens de surveillance (alarmes, caméras et même gardiennage), quelques unes indiquent envisager de quitter le territoire pour cette raison.

Une majorité d'entreprises, locataires ou propriétaires, est satisfaite de leurs **locaux** et ne souhaite pas déménager. Les chefs d'entreprise qui jugent que leurs bâtiments sont inadaptés avancent la question de la taille, mais aussi les problèmes de parking (notamment pour les véhicules professionnels de certains prestataires). D'autres arguments déjà cités, comme le climat d'insécurité et l'environnement résidentiel de l'entreprise peuvent expliquer que certaines entreprises recherchent de nouveaux locaux ou le feraient si elles en avaient l'opportunité et les possibilités financières.

Enfin, la **taxe professionnelle** est jugée trop élevée par la quasi-totalité des entreprises qui ne sont pas en zone franche.

Une difficulté qui n'est pas propre aux entreprises de mécanique situées sur le territoire de Plaine Commune : la pénurie de compétences techniques aujourd'hui et à venir

Au sein des entreprises interrogées, les effectifs sont dans l'ensemble stables, mais dans les prochaines années, de **nombreux départs à la retraite** sont attendus pour des postes clés de production et de maintenance. Au-delà de ces départs en retraite, se pose avec acuité pour quelques entreprises la question de **la transmission de la société**.

Actuellement, pour ajuster leurs effectifs à la charge de travail, les entreprises ont recours à des moyens divers et qui leur sont propres : intérim, mobilisation interne (notamment par le biais des heures supplémentaires et du travail du « patron »), surenchère salariale, accueil temporaire de stagiaires...

Celles qui cherchent à **recruter** sur des postes vacants rencontrent des difficultés importantes en raison d'une pénurie de compétences techniques dans les spécialités de la filière, pénurie largement partagée par les petites entreprises en Ile de France mais aussi dans d'autres régions et explicable par une désaffection générale des jeunes pour les métiers de la mécanique.

Mais les responsables analysent aussi ces difficultés par d'autres facteurs : la non-attractivité des petites entreprises pour des jeunes diplômés, la représentation collective de ce territoire en particulier, les difficultés d'insertion des jeunes habitants dans le monde du travail, mais aussi des départs de salariés vers la province...

Des actions importantes sont entreprises pour rapprocher acteurs de la **formation initiale**, notamment l'Education Nationale, et acteurs territoriaux (Plaine Commune, communes), afin de développer des relations avec les acteurs économiques.

En effet, alors que les jeunes, d'une façon générale, ne sont plus attirés par les métiers de la mécanique, les entreprises pour leur part semblent méconnaître les diplômés de formation initiale et les établissements d'enseignement professionnel proches géographiquement. Au-delà de ces constats, subsistent aussi des a-priori réciproques, les établissements de formation estimant que l'accueil et l'encadrement des jeunes pourraient être améliorés dans les entreprises, tandis que les chefs d'entreprise considèrent qu'ils ne peuvent pas mobiliser les ressources nécessaires à la prise en charge de jeunes souvent peu motivés et donc jugés peu productifs... Ceci se traduit par une diminution de la tradition d'accueil des apprentis dans les petites entreprises de mécanique.

Trait commun à la plupart des petites et moyennes structures, la mise en œuvre de la **formation continue** dans les entreprises de mécanique de cette taille apparaît comme un exercice compliqué. Ceci s'explique par de multiples facteurs : les contraintes d'organisation et de charge de travail, la difficulté qu'ont les responsables pour identifier, formaliser, anticiper les besoins en formation de leurs salariés (par manque d'expertise interne mais aussi par manque de disponibilité), une faible connaissance de l'offre de formation et des possibilités de financement, des coûts de formation jugés élevés...

Des relations « très lâches » avec les acteurs institutionnels et de la filière

Globalement, les entreprises sont centrées sur leur activité et déclarent entretenir peu, voire pas du tout, de liens avec les acteurs institutionnels, que ce soient les collectivités locales ou les administrations, ou encore les branches professionnelles ou les chambres consulaires. En revanche, la plupart ont des relations avec leur syndicat professionnel de référence car elles en retirent des apports concrets.

Toutefois, quelques entrepreneurs, qui pour certains ont repris une entreprise et affichent du dynamisme, ont des attentes vis à vis des acteurs institutionnels, notamment pour des aides à la mise en relation et à l'investissement. Ils seraient prêts, nous semble-t-il, à s'engager dans des actions, si elles répondaient à leurs besoins.