

## BAROMÈTRE DES ENTREPRISES HAUTS-DE-FRANCE 2019

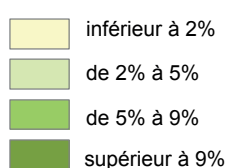
### « RÉSULTATS PAR ZONE D'EMPLOI »

*La vision des atouts de la région par les entreprises est influencée par leur localisation au sein de la région. Si la plupart des entreprises identifient l'environnement régional global et le positionnement de la région comme des points forts, la perception des autres atouts varie selon les territoires. Ainsi, les infrastructures logistiques et numériques sont perçues comme un point fort de la région pour les entreprises des territoires les mieux connectés. Par contre la vision des infrastructures est plus négative pour les entreprises de l'Avesnois et la Thiérache.*

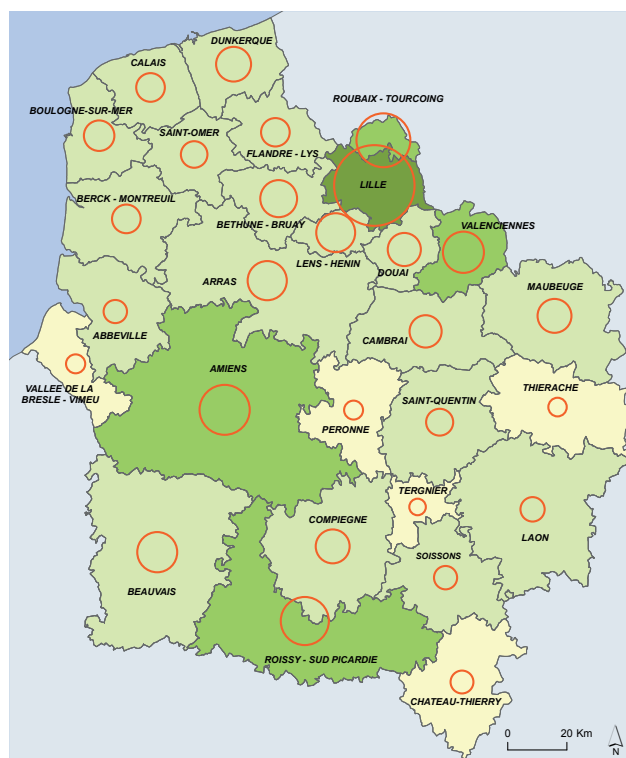
*L'importance des projets de développement et de recrutement avant la crise sanitaire varie également selon les territoires. Les entreprises proches des grandes agglomérations et particulièrement de la Métropole lilloise ont une vision plus optimiste de l'avenir : elles projettent plus souvent de développer leur activité et / ou de recruter.*

*Ce troisième numéro<sup>1</sup> de Repères Hauts-de-France relatif au baromètre des entreprises (cf. Annexe 1) s'appuie sur une analyse géographique des résultats. Il met en avant la perception des entreprises sur les infrastructures, les aménagements et les outils de développement disponibles au sein de la région. Il aborde également les spécificités territoriales de besoins en emplois et de recrutements.*

### Répartition des entreprises du baromètre selon leur poids par zone d'emploi



#### Nombre d'entreprises



Réalisation : Agence Hauts-de-France 2020-2040  
Sources : IGN GeoFla, Baromètre des entreprises 2019  
Carte n°3002-1 le 05/07/2021

Les deux précédents Repères sont disponibles sur le site de l'Agence Hauts-de-France 2020-2040 :  
Repères Hauts-de-France n°19 - Baromètre des entreprises 2019 : Besoins en emploi, recrutements et compétences attendues  
Repères Hauts-de-France n°26 - Baromètre des entreprises 2019 : Résultats selon 12 secteurs d'activité

# UNE PERCEPTION DE L'ENVIRONNEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE RÉGIONAL INFLUENCÉE PAR LE TERRITOIRE D'IMPLANTATION DES ENTREPRISES

Les entreprises ont été questionnées sur leur perception de l'environnement socio-économique régional (Cf. Annexe 2).

*Note préalable : concernant la thématique des infrastructures, les réponses ont apporté des éléments exploitables principalement sur deux types d'infrastructures : les infrastructures logistiques et le très haut débit.*

**Les entreprises des zones d'emploi les mieux équipées en termes d'infrastructures logistique et numérique (Lille, Roubaix-Tourcoing, Roissy...) sont aussi celles qui estiment que ces infrastructures contribuent activement à leur développement.**

## Infrastructures logistiques

La région des Hauts-de-France est au cœur de grands flux de marchandises en Europe. Elle compte des grands acteurs de la logistique (Logistique France, FM Logistic, ITM...), un pôle d'excellence régional (Euralogistics, Hénin-Beaumont), le projet d'un parc logistique e-valley (projet de reconversion de l'ancienne base aérienne de Cambrai)...

Ce positionnement logistique est renforcé par le SRADDET. Celui-ci pose le choix régional d'une plus grande ouverture valorisant la situation géographique qui va contribuer à soutenir le système productif et agricole régional.

Les infrastructures présentes sur le territoire sont nombreuses et diverses : réseau ferroviaire le plus dense après celui d'Ile-de-France, un littoral de 215 km, une plateforme industrielle portuaire (le port de Dunkerque), le port de Boulogne-Calais, 1 381 km de voies navigables, 27 ports fluviaux, deux aéroports internationaux. Des projets devraient aussi voir le jour dans les années à venir : le Canal Seine Nord Europe et le raccordement ferroviaire de Roissy-Picardie à Creil-Amiens<sup>2</sup>.

Par conséquent, les entreprises régionales perçoivent nettement la plus-value des infrastructures qui les entourent. En effet, les réponses au baromètre nous indiquent qu'il y a une certaine corrélation entre l'implantation d'infrastructures logistiques et la perception positive de celles-ci par les entreprises : les entreprises des zones d'emploi **du sud de l'Oise, de la région lilloise, du bassin minier et du boulonnais** implantées à proximité d'infrastructures logistiques majeures sont celles qui en sont le plus satisfaites (cf carte page 3).

D'autre part la taille de l'entreprise influe également sur leur perception : les plus petites (moins de 10 salariés) s'attachent peu à la présence d'infrastructures logistiques (« ni un point fort, ni un point faible ») alors que les entreprises de plus grande taille considèrent davantage la présence des infrastructures

<sup>2</sup> Extraits fiche variable « Infrastructures » - Collège de prospective, chantier industrie – AHDF

comme un point fort pour le développement de leur activité. Les zones d'emploi de la **Thiérache** et de **Maubeuge** se distinguent toutefois par une part importante d'insatisfaction des plus grandes entreprises. Ces deux territoires sont plutôt éloignés des infrastructures majeures et peuvent être plus souvent confrontés à des problématiques d'accès.

## Très haut débit

Sur le plan numérique, 68 % des locaux sont raccordables à la fibre internet ce qui assure un niveau de communication avancé pour les entreprises et fait de la région Hauts-de-France l'une des plus performante en la matière. Il est prévu que d'ici 2023 l'ensemble du territoire régional puisse être raccordé à la fibre. Le très haut débit est considéré comme un point fort de la région pour une majorité des entreprises des fonctions administratives et tertiaires, de l'informatique et de la création numérique ainsi que celles du secteur des transports et de la logistique.

Au niveau infrarégional, la couverture de la fibre n'est pas uniforme et la perception des entreprises sur la place du très haut débit dans le développement de leur activité en découle : les entreprises des zones d'emploi de **Lille, Roubaix-Tourcoing, Roissy et Saint-Quentin** en sont plutôt satisfaites alors que celles de certaines zones d'emploi de la Somme, du littoral et de l'Aisne le sont beaucoup moins (cf carte page 4).

Les entreprises de 10 à 49 salariés jugent plus sévèrement la place du très haut débit que les autres entreprises : plus de la moitié d'entre elles estime que c'est un point faible pour leur propre développement.

Sur ces deux types d'infrastructures, la perception des entreprises des zones d'emploi les mieux équipées, principalement Lille, Roubaix-Tourcoing, Roissy-Sud Picardie, est positive. Ceci se vérifie également pour les autres types d'infrastructures : le réseau de transport en commun est également apprécié par les entreprises de la zones d'emploi de Dunkerque (certainement en lien avec la gratuité des bus dans l'agglomération) ou la présence d'universités / d'écoles supérieures sont également cités comme un point fort par les entreprises des zones d'emploi de Douai et Arras.

**Les entreprises de la majorité des zones d'emploi estiment que la proximité d'un grand marché de clients est le point fort de la dynamique économique régionale**

Concernant la thématique de la dynamique économique (Cf. Annexe 2), **la proximité d'un large marché de clients** est le point fort relevé par certains secteurs d'activité tels que le transport et la logistique, l'informatique et la création numérique ainsi que l'industrie, sur de nombreuses zones d'emploi de la région : Lille, Roubaix-Tourcoing, Compiègne, Amiens, Roissy, Arras...

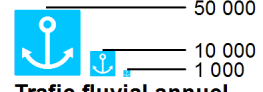
Les autres thématiques économiques (proximité des sous-traitants, structuration de la filière, aides financières de la région) semblent peu intervenir dans le cadre du développement des entreprises : elles ne les perçoivent ni comme un point fort ni comme un point faible de la région.

**Part des entreprises qui estiment que les infrastructures logistiques sont plutôt un point fort pour leur propre développement et présence d'infrastructures**

Part en % 22 - 30 31 - 40 41 - 50 51 - 53

- Centres de transport routier
  - Fret aérien
  - Principales plateformes multimodales
  - Zones d'activité économique de plus de 10 hectares
- Infrastructures routières**
- Autoroute
  - Nationale
  - Départementale
- Infrastructures ferroviaires**
- Voie ferrée
  - Tunnel sous la Manche

**Trafic maritime annuel (en milliers de tonnes)**

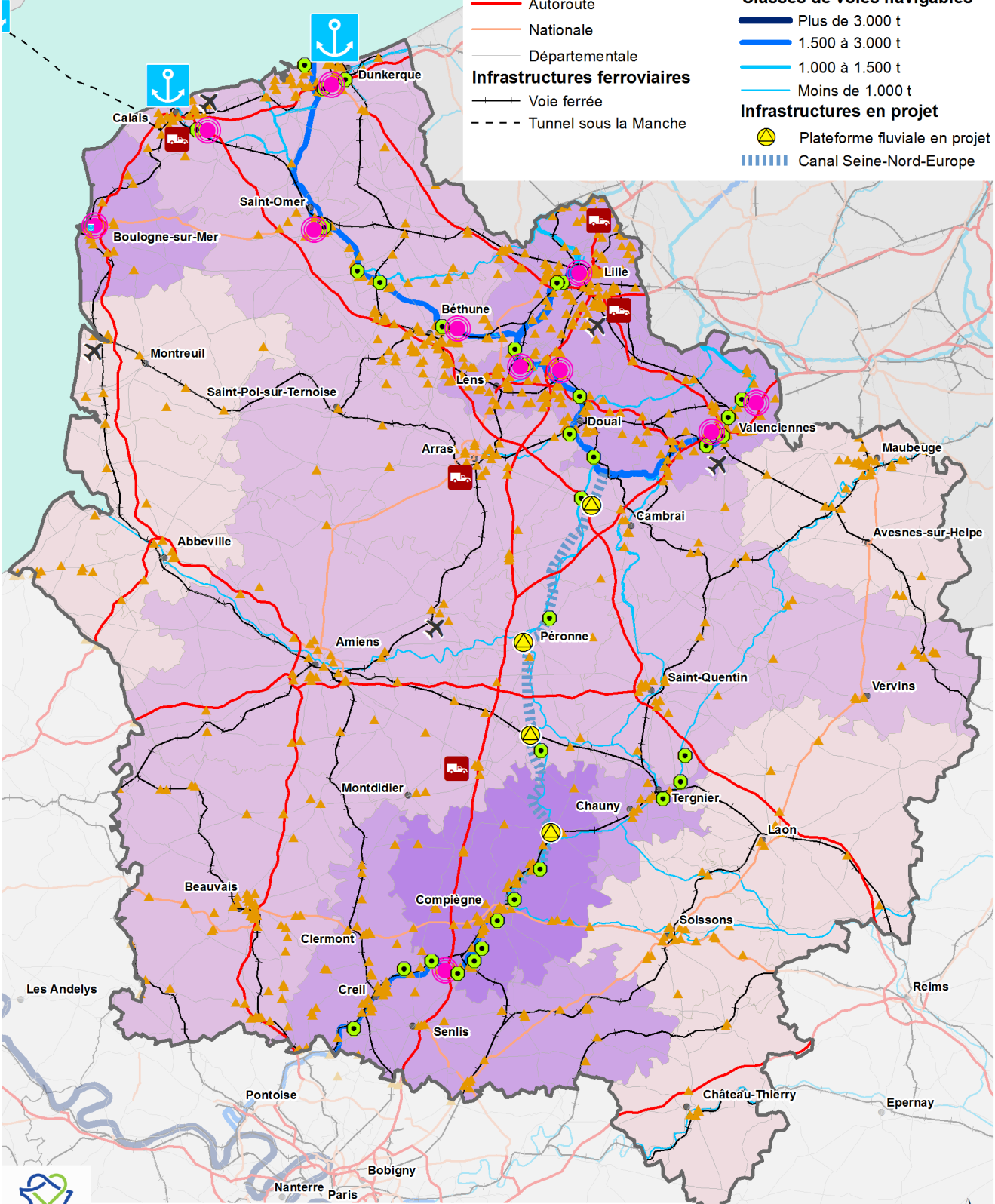


**Trafic fluvial annuel**

- Trafic supérieur à 100.000 t
- Classes de voies navigables**
- Plus de 3.000 t
  - 1.500 à 3.000 t
  - 1.000 à 1.500 t
  - Moins de 1.000 t

**Infrastructures en projet**

- Plateforme fluviale en projet
- Canal Seine-Nord-Europe



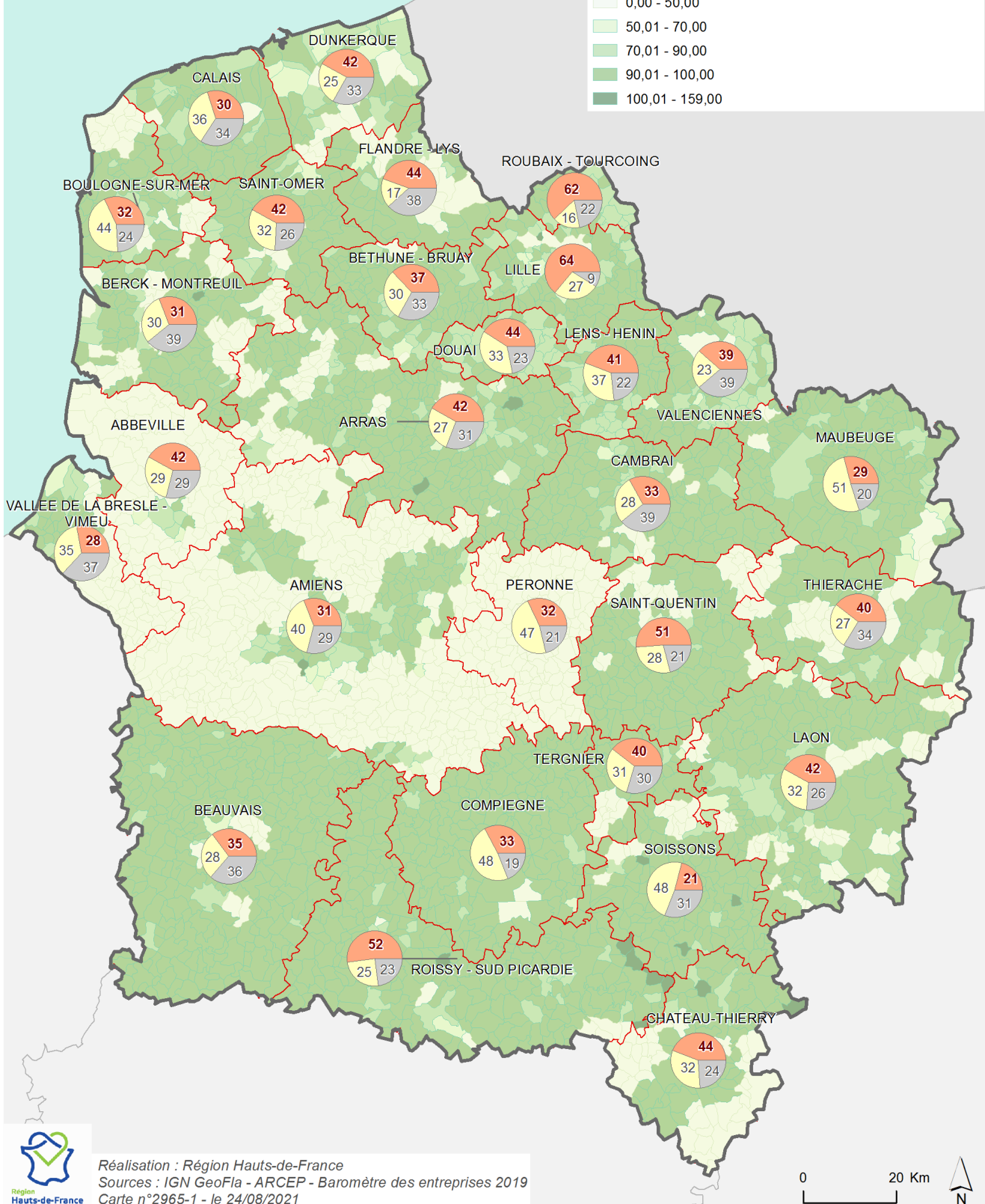
**Part des entreprises qui estiment que le très haut débit régional est plutôt un point fort / faible pour leur développement et couverture des locaux au FTTH**



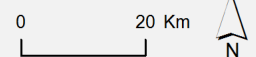
- plutôt un point fort
- plutôt un point faible
- ni l'un ni l'autre

**tx de locaux raccordables au FTTH 1T 2021 (%)**

- 0,00 - 50,00
- 50,01 - 70,00
- 70,01 - 90,00
- 90,01 - 100,00
- 100,01 - 159,00



Réalisation : Région Hauts-de-France  
 Sources : IGN GeoFla - ARCEP - Baromètre des entreprises 2019  
 Carte n°2965-1 - le 24/08/2021



Les entreprises de la Vallée de la Bresle-Vimeu se distinguent en citant majoritairement *l'image entrepreneuriale de la région* comme un point fort. Ce territoire, avec ses savoir-faire très spécifiques tournés vers la serrurerie-robetterie et le flaconnage, porte des entreprises ayant une influence nationale voire internationale.

Par ailleurs, d'un point de vue plus local, les entreprises des zones d'emploi de Roubaix-Tourcoing et d'Arras estiment que les collectivités territoriales jouent un rôle structurant *d'animation économique de leur territoire*.

### L'environnement régional global satisfait les entreprises d'une grande majorité des zones d'emploi

Sur l'environnement régional global, *le positionnement géographique de la région* ainsi que *le cadre de vie* sont plébiscités comme des points forts de la région par les entreprises dans pratiquement la totalité des zones d'emploi. *La vie culturelle* est quant à elle pointée positivement par les entreprises de quelques zones d'emploi (Roubaix-Tourcoing, Lille, Saint-Quentin...).

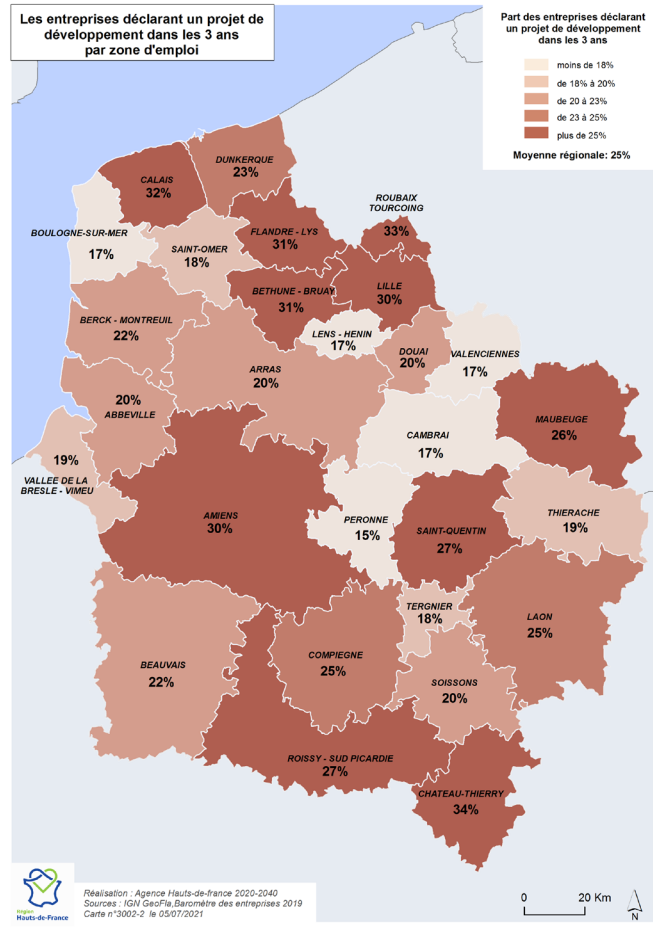
Par ailleurs, alors que 27 % de la population de 15 ans et plus non scolarisée de la région n'a aucun diplôme contre seulement 22 % au niveau national (source : INSEE, RP2017), le niveau de formation de la population (Cf. Annexe 2) ne semble pas être une problématique, du point de vue des entreprises, dans le cadre du développement de leur activité. Ceci peut notamment s'expliquer par le fait que les entreprises sont davantage attentives aux compétences des personnes qu'à leur strict niveau de diplôme, d'autant plus si les emplois sont moins qualifiés. D'autre part, cette problématique du niveau de formation ressort davantage lorsque l'on interroge les entreprises sur les enjeux en ressources humaines et sur les évolutions des métiers à venir.

## LES ENTREPRISES DES ZONES D'EMPLOI DE CHÂTEAU-THIERRY, ROUBAIX-TOURCOING, CALAIS, BÉTHUNE-BRUAY ET FLANDRE-LYS ONT PLUS FRÉQUEMMENT DES PROJETS DE DÉVELOPPEMENT

Au niveau régional, un quart des entreprises indique avoir un projet de développement dans les 3 ans.

Cette part atteint près d'un tiers des entreprises dans les zones d'emploi de Château-Thierry, Roubaix-Tourcoing, Calais, Béthune-Bruay et Flandre-Lys.

Au contraire, les entreprises des zones d'emploi de Péronne, Valenciennes, Cambrai, Lens-Hénin ou Boulogne se projettent moins souvent et semblent plus réservées : moins de 18 % d'entre elles ont un projet de développement dans les 3 ans.



Les projets de développement évoqués par les entreprises portent en premier lieu sur une **augmentation de capacité** pour près d'une entreprise sur deux au niveau régional. Cette part monte jusqu'à 70 % pour les entreprises des zones d'emploi de Dunkerque et de Roissy.

En second lieu, le **développement de nouveaux produits** et ou services constitue un projet pour 30 % des entreprises et particulièrement pour les entreprises des zones d'emploi d'Abbeville, de Laon et de Lens-Hénin.

D'autres types de projets sont évoqués dans une moindre mesure au niveau régional mais sont plus fréquemment cités dans certaines zones d'emploi :

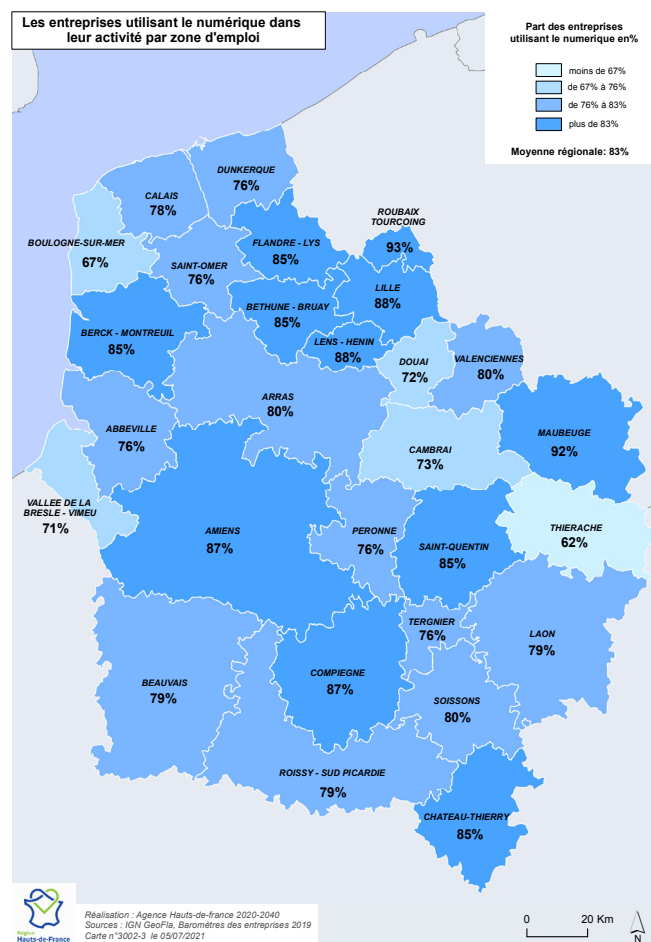
- l'accès à de nouveaux marchés est avancé par plus d'un quart des entreprises des zones d'emploi de Valenciennes, Saint-Quentin et Dunkerque,
- la qualité dans les zones d'emploi de Laon et Beauvais,
- le numérique à Lens-Hénin et Boulogne sur Mer, ...

# UNE UTILISATION DU NUMÉRIQUE AU SEIN DES ENTREPRISES PLUTÔT BIEN DÉVELOPPÉE EN RÉGION MAIS QUI N'EMPÊCHE PAS CERTAINES INÉGALITÉS INFRARÉGIONALES

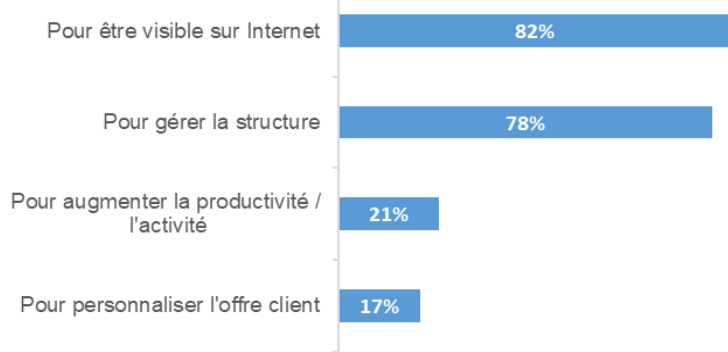
83 % des entreprises utilisent le numérique dans le cadre de leur activité.

Les entreprises des zones d'emploi de Roubaix-Tourcoing, Maubeuge, Lille, Lens-Hénin et Amiens sont les plus utilisatrices alors que celles de La Thiérache déclarent une moindre utilisation, probablement du fait de la nature de l'activité économique des entreprises. Les territoires les plus utilisateurs comme Roubaix-Tourcoing ou Lille sont ceux qui estiment le plus fréquemment que le très haut débit est un point fort de la région (voir plus haut)

Les entreprises qui n'utilisent pas le numérique n'envisageaient pas particulièrement d'y remédier au moment où elles ont été interrogées (avant la crise sanitaire) : en moyenne, elles n'étaient que 7 % à y penser et pour la zone d'emploi de la Thiérache, seulement 3 %.



## Part des entreprises utilisant le numérique pour chaque fonction d'utilisation



### Notes :

- Seules les entreprises sont concernées par cet item : les établissements hospitaliers et les associations en sont exclus
- Le total est supérieur à 100% car les entreprises pouvaient donner plusieurs réponses

Près de 8 entreprises sur 10 utilisant le numérique l'emploie pour **être visible sur Internet** et/ou **pour gérer la structure**. La visibilité sur Internet est particulièrement plébiscitée (plus de 90 %) par les entreprises des zones d'emploi de Laon, Tergnier et Calais tandis que la gestion de la structure est plus souvent citée par les entreprises de la zone d'emploi d'Amiens.

Utiliser le numérique pour **augmenter la productivité et ou l'activité** de son entreprise est une pratique plus avancée du numérique. Elle est ainsi moins fréquemment citée : en moyenne 2 entreprises sur 10.

Cette part est toutefois plus importante (plus de 30 %) pour les entreprises des zones d'emploi de Lille et Roubaix-Tourcoing. Enfin l'emploi du numérique **pour personnaliser l'offre client** demande des compétences et des outils experts. Cette utilisation est citée par 17 % des entreprises et cette part grimpe à plus de 25 % pour les entreprises des zones d'emploi de Lille, Dunkerque et Laon.

L'utilisation du numérique pour vendre en ligne est peu évoquée par les entreprises (8 %). Elle est plus souvent citée dans la zone d'emploi de Calais (20 %). Avec la crise sanitaire, cette utilisation s'est certainement développée : l'enquête numérique de la CCI Hauts-de-France<sup>3</sup> réalisée pendant la crise révèle que 14 % des entreprises font de la vente en ligne sur site

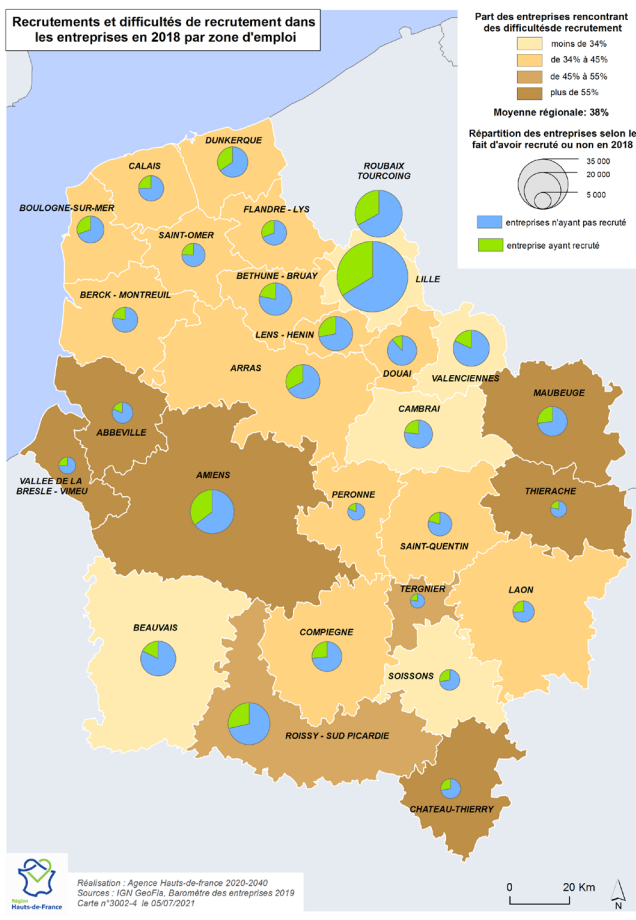
<sup>3</sup> Enquête numérique de la Chambre de Commerce et d'Industrie des Hauts-de-France réalisée au début de l'année 2021, à paraître prochainement.

# LES RECRUTEMENTS EFFECTUÉS EN 2018 OU PROJETÉS À 3 ANS SONT PLUS FRÉQUENTS DANS LES ZONES D'EMPLOI DES GRANDES AGGLOMÉRATIONS

Si au niveau régional 28 % des entreprises déclarent avoir recruté en 2018, cette part est plus importante pour les grandes zones d'emploi de la région. Ainsi, plus d'un tiers des entreprises des zones d'emploi de Lille, Roubaix-Tourcoing, Amiens, Dunkerque et Arras ont recruté en 2018.

A contrario, moins de 2 entreprises sur 10 des zones d'emploi de Douai, Valenciennes, Abbeville, Péronne et Beauvais ont embauché du personnel en 2018.

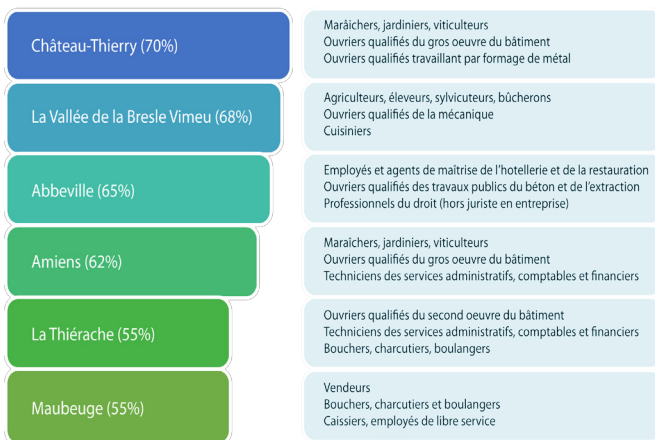
Parmi les entreprises qui ont recruté en 2018, les entreprises des zones d'emploi du versant sud de la région (ex-Picardie) et de Maubeuge sont celles qui rencontrent le plus souvent des difficultés de recrutement.



Par ailleurs, les entreprises des zones d'emploi d'Amiens et Château-Thierry sont plus fréquemment confrontées à des difficultés de recrutement liées à un manque d'attractivité du secteur d'activité (respectivement 32 % et 31 % contre 23 % en moyenne régionale). Ce secteur d'activité est l'agriculture : les métiers en difficulté de recrutement ciblés en premier lieu dans ces deux territoires sont ceux de maraichers, jardiniers, viticulteurs (cf. Annexe 3).

Enfin, les entreprises de la zone d'emploi d'Abbeville estiment rencontrer plus fréquemment des problèmes de savoir-être des candidats (42 % contre 22 % en moyenne régionale).

## Top 3 des métiers en difficulté de recrutement dans les entreprises des 6 zones d'emploi les plus touchées par ces difficultés



Note : le chiffre entre parenthèses est la part des entreprises de la zone d'emploi rencontrant des difficultés de recrutement

Les 6 zones d'emploi les plus touchées se distinguent par des métiers un peu différents de la moyenne régionale. En effet, le premier métier le plus cité est celui de conducteurs de véhicules et il n'apparaît pas dans les métiers les plus cités de ces 6 zones d'emploi.

D'autre part, comme au niveau régional, les métiers en difficulté de recrutements sont des métiers de faible niveau de qualification.

## Les entreprises des zones d'emploi de Lille et Roubaix-Tourcoing sont celles qui projettent de recruter le plus dans les 3 ans

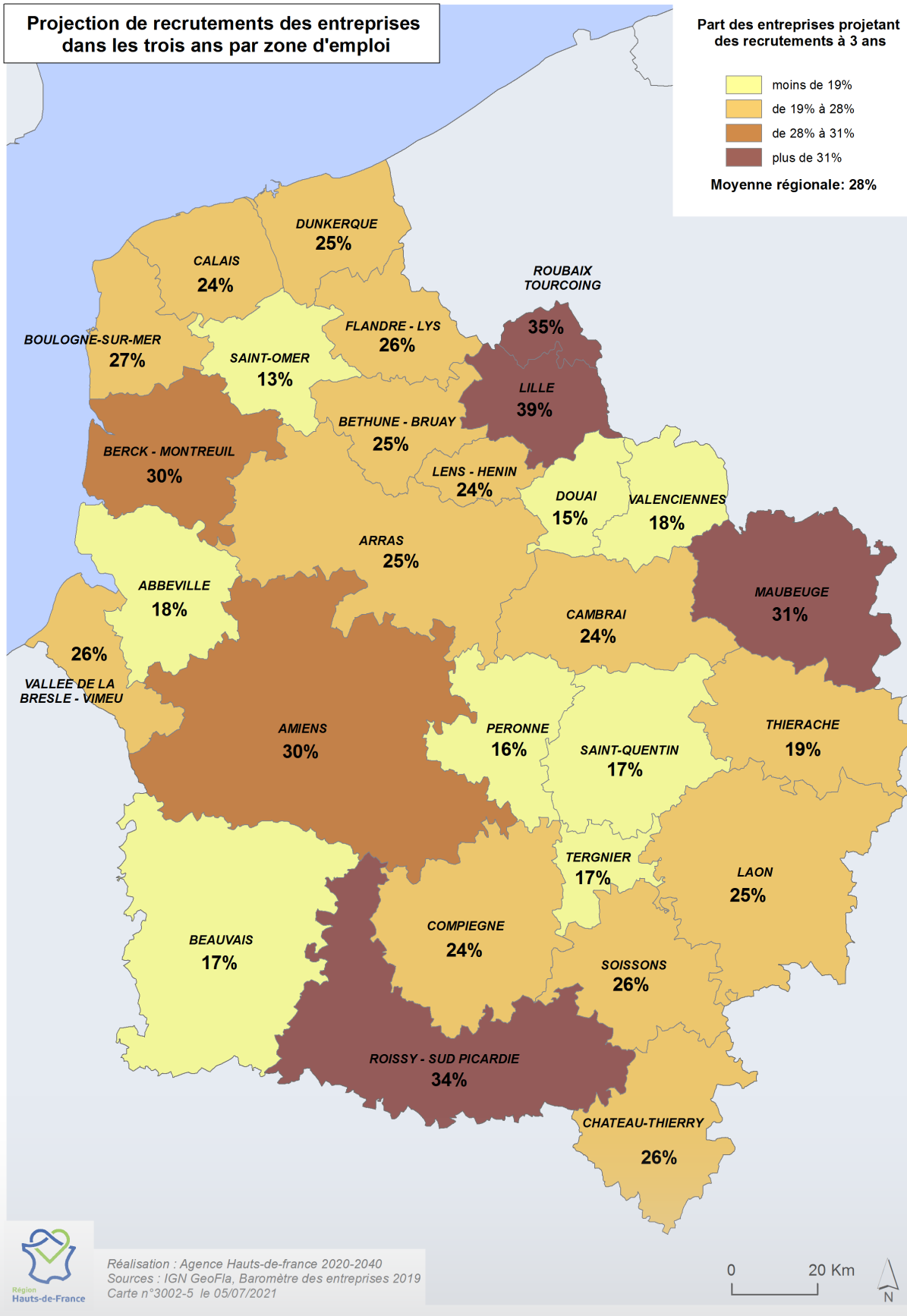
Les zones d'emploi de Lille et Roubaix-Tourcoing sont les « moteurs » de la région en termes de recrutement puisqu'elles sont celles qui embauchent le plus souvent au moment de l'enquête et qui prévoient de le faire dans les 3 ans.

A contrario, les entreprises des zones d'emploi de Péronne, Douai, Abbeville et Beauvais comptent parmi celles ayant le moins recruté au moment de l'enquête ; elles sont également les moins enclines à l'embauche de salariés dans les 3 ans. Elles sont par ailleurs les zones d'emploi dont les entreprises de moins de 10 salariés ont le moins fréquemment recruté et qui projettent moins souvent de recruter dans les 3 ans alors que cette catégorie représente 95 % des entreprises interrogées.

Au sein des 6 zones d'emploi qui rencontrent le plus de difficultés de recrutement (voir carte ci-dessus), les entreprises des zones d'emploi du littoral sud (La Vallée de la Bresle-Vimeu et Abbeville) font plus souvent face qu'en moyenne, à un manque de qualification ou de formation des candidats (respectivement 42 % et 35 % contre 32 % en moyenne régionale).  
propre. »

Au regard des projets de développement, des recrutements et des projets de recrutements à 3 ans évoqués dans les analyses précédentes, les entreprises des zones d'emploi de Lille et Roubaix-Tourcoing s'inscrivent dans une dynamique

économique qui reflète le rôle d'une métropole au cœur d'une région : attractivité des emplois, nœud d'infrastructures logistiques et autres, concentration des services métropolitains....





# ANNEXES

## Annexe 1 : Présentation et contexte sanitaire du baromètre

Le baromètre est une enquête téléphonique, réalisée au premier semestre 2019, auprès des entreprises, associations et établissements d'activités hospitalières de la région. Il s'agit d'un projet partenarial, piloté par l'Agence Hauts-de-France 2020-2040, impliquant plusieurs directions du Conseil régional des Hauts-de-France (Direction de la Formation Professionnelle, Direction des Partenariats Économiques, de l'Artisanat et de la Pêche, Direction de la Recherche, de l'Enseignement Supérieur et des Formations Sanitaires et Sociales).

L'objectif est de faire remonter les besoins des entreprises, associations et établissements d'activités hospitalières en termes de formation, d'emploi, de développement économique, de recherche et d'innovation afin de mieux calibrer les politiques régionales. Ce baromètre des entreprises est le premier réalisé à l'échelle Hauts-de-France et devrait être reconduit dans 3 ans. Plus de 3 000 entreprises de la région ont répondu à l'enquête téléphonique réalisée par un prestataire (Prestance) de février à juin 2019.

Les résultats basés sur un échantillon représentatif des 28 zones d'emploi sont valables pour l'ensemble de la région. Ces 28 zones d'emploi sont issues du découpage INSEE de 2010.

La crise sanitaire en cours fragilise fortement l'activité économique : les perspectives d'avenir ébauchées par les structures lors de l'enquête en 2019 risquent d'être remises en question.

Le maintien des projets de recrutements est ainsi conditionné aux politiques qui seront menées ainsi qu'à la capacité de rebond des entreprises, des secteurs d'activités ou encore des territoires. Toutefois, les difficultés et les attentes des structures sur les compétences exprimées via le baromètre des entreprises restent pertinentes.

Les réponses fournies donnent également à voir les dynamiques territoriales à l'œuvre avant crise dans une perspective de rebond.

## Annexe 2 : Point méthodologique sur la perception de l'environnement socio-économique des entreprises

Les entreprises ont été questionnées sur leur perception de l'environnement socio-économique régional (et pas seulement sur leur territoire de proximité).

Plusieurs thématiques ont été abordées :

- Les infrastructures : transport, logistique, très haut débit, établissements de recherche, de formation...
- La dynamique économique : proximité d'un grand marché de clients, proximité des sous-traitants, structuration de la filière, aides financières de la région, image entrepreneuriale de la région, animation du territoire par les collectivités territoriales...
- L'environnement régional global : niveau général de formation de la population, positionnement géographique spécifique de la région, cadre de vie pour les cadres/le personnel, vie culturelle...

Pour chacune, les entreprises estiment si ces thématiques sont, selon elles, un point fort de la région, un point faible ou ni l'un ni l'autre dans le cadre de leur propre développement.

## Annexe 3 : Le métier le plus cité en difficulté de recrutement par zone d'emploi

### Le métier le plus cité en difficulté de recrutement par zone d'emploi

- Agents d'entretien (1)
- Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons (1)
- Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons, Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics (1)
- Bouchers, charcutiers, boulangers (2)
- Conducteurs de véhicules (4)
- Conducteurs de véhicules/Attachés commerciaux et représentants (1)
- Cuisiniers (1)
- Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration (2)
- Formateurs (1)
- Maraîchers, jardiniers, viticulteurs (3)
- Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique/Ouvriers qualifiés de la maintenance (1)
- Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal (1)
- Ouvriers qualifiés de la mécanique (1)
- Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction (1)
- Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment (2)
- Professionnels du droit (hors juristes en entreprise) (1)
- Vendeurs (4)



Note: deux métiers peuvent être cités à la même fréquence dans certaines zones d'emplois (Arras, Soissons...)

Rédacteurs | Marie-Elodie Maecker | marie-elodie.maecker@hautsdefrance.fr  
 (Agence Hauts-de-France 2020-2040) - Service Observatoire et Prospective  
 Coordinatrice de publication | Sylvie Delbart | sylvie.delbart@hautsdefrance.fr  
 (Agence Hauts-de-France 2020-2040)

Retrouvons-nous sur



<https://2040.hautsdefrance.fr/>

