

RENFORCER LES COMPETENCES RH ET RSE DES TPE ET PME LOCALES POUR ATTIRER DE NOUVEAUX TALENTS DANS LES TERRITOIRES

Interview de Ludovic Ulmet, chargé de projet en écologie industrielle
territoriale (EIT) au Grand Cahors



Dans le cadre du projet GRENAT financé par l'ANCT Commissariat de Massif, un collectif de territoires d'Occitanie accompagnés par l'ADEFPAT, expérimentent sur le lien entre attractivité du territoire et attractivité des entreprises.

Pourquoi vous être engagé dans la montée en compétences RH et RSE des TPE et PME de votre territoire ?

Dans le cadre de la démarche d'économie circulaire Lot'EC lancée par le Grand Cahors, nous avons engagé diverses actions environnementales à l'échelle d'une zone d'activités. Nous avons sondé les entreprises pour identifier leurs besoins prioritaires à mutualiser et le sujet des ressources humaines est ressorti de façon très nette.

Notre tissu d'entreprises est constitué essentiellement de TPE et PME. Les missions RH sont le plus souvent assurées par les dirigeants eux-mêmes, qui ne disposent pas toujours des connaissances ou du temps nécessaires pour répondre efficacement aux enjeux de recrutement et de fidélisation.

C'est ainsi que nous avons rejoint le projet Grenat, pour permettre aux dirigeants de ces entreprises de monter en compétence sur leur attractivité employeur.

En quoi a consisté l'expérimentation ?

Au-delà de la mutualisation d'une CVthèque entre entreprises locales pour partager le vivier de candidats, nous avons lancé en 2024-2025 une première session à destination des patrons et gérants de PME pour former un premier petit groupe au recrutement, et à l'intégration des salariés.

Cela passe par des choses très concrètes comme la création d'annonces, leur diffusion, les techniques d'entretien. Mais nous avons aussi abordé des notions plus vastes comme le management, la compréhension des nouvelles générations, la communication et la marque employeur.

Cette formation de 10 demi-journées a eu des résultats très concrets et beaucoup apporté aux participants. Elle a abouti dans deux entreprises à la création d'une fonction RH à temps partiel et est reconduite en 2026-2027. Plus largement les dirigeants ont aussi demandé à être formés à la mise en place de démarches RSE (écoute des parties prenantes, priorisation des actions, plan d'action, communication) pour contribuer plus fortement à leur marque employeur.



En quoi cela fait-il sens de travailler territorialement à ces approches ?

Cela fait sens de mutualiser les ressources et la montée en compétences à l'échelle très locale pour des questions d'efficacité, de création de réseaux, et de développement d'une « culture commune ». Par ailleurs, pas d'attractivité du territoire sans possibilités d'emplois et donc d'attractivité RH. Inversement pas d'attractivité employeur sans attractivité des territoires.

Cette démarche s'inscrit en complémentarité du programme Oh My Lot, porté par le Département du Lot et dont le Grand Cahors est partie prenante, qui vise à renforcer l'attractivité du territoire en favorisant l'accueil de nouveaux habitants pour répondre aux difficultés de recrutement et de transmission des entreprises. L'enjeu : mieux faire connaître et reconnaître le Lot, mener des actions collectives fédérant les acteurs du territoire autour d'une ambition commune pour préparer l'avenir.

Nous venons par exemple d'accueillir récemment l'entreprise Tekever, leader européen de la fabrication de drones. Son développement sur le territoire générera d'importants besoins en recrutement dans les années à venir, d'où la nécessité de renforcer les collaborations territoriales pour attirer et accueillir les talents.

