

Drôme des Collines

Royans

Vercors

Romans – Bourg de Péage **expansion**



MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Emploi et compétences dans la filière Cuir en Nord Drôme Éléments Statistiques

Septembre 2011

Document réalisé à partir de l'Enquête de Territoire effectuée par AFPA Transition, dans le cadre de la Commission Emploi Cuir.



MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION
Drôme des Collines • Royans • Vercors

www.mef26.fr

Rue Paul Louis Héroult • 26100 Romans sur Isère • TEL: 04 69 64 73 45 • FAX: 04 69 64 73 49 • contact@mefdcrv.org • SIRET: 492 364 427 00012

1. Contexte et méthodologie

Dans le cadre de l'étude de relance du secteur chaussure dans le Romanais, commandée par la DIRECCTE - UT26 en 2010, un questionnaire (voir annexe) a été administré par AFPA Transition à 18 entreprises de la filière cuir-chaussures du Nord Drôme, lors d'un entretien semi-directif, au début de l'année 2011.

L'interlocuteur ciblé était le chef d'entreprise ou le DRH.

Le présent document reprend question par question les réponses fournies dans l'enquête en y apportant, dans la mesure du possible, une synthèse chiffrée.

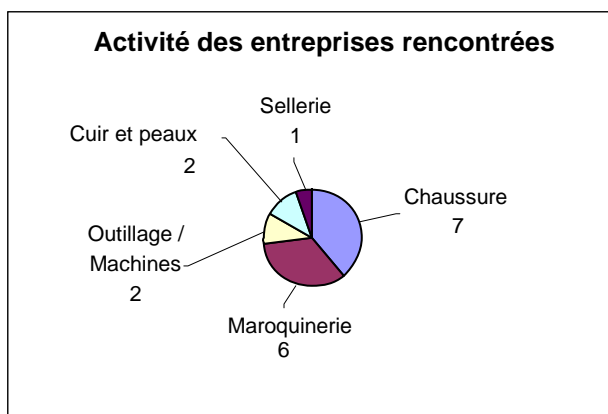
Mise en garde : les données chiffrées et les graphiques proposés sont construits sur la base des déclarations des personnes interrogées, qui peuvent être partielles ou ne pas être homogènes d'une situation à l'autre.

Leur lecture peut ainsi apporter un éclairage sur la filière cuir du territoire, mais ils ne sauraient tenir lieu d'analyse exhaustive de cette dernière.

L'enquête dans son intégralité peut être consultée sur demande auprès de la DIRECCTE.

2. Activité et effectif des entreprises

2.1 - Activité des entreprises rencontrées



2.2 - Effectifs moyens

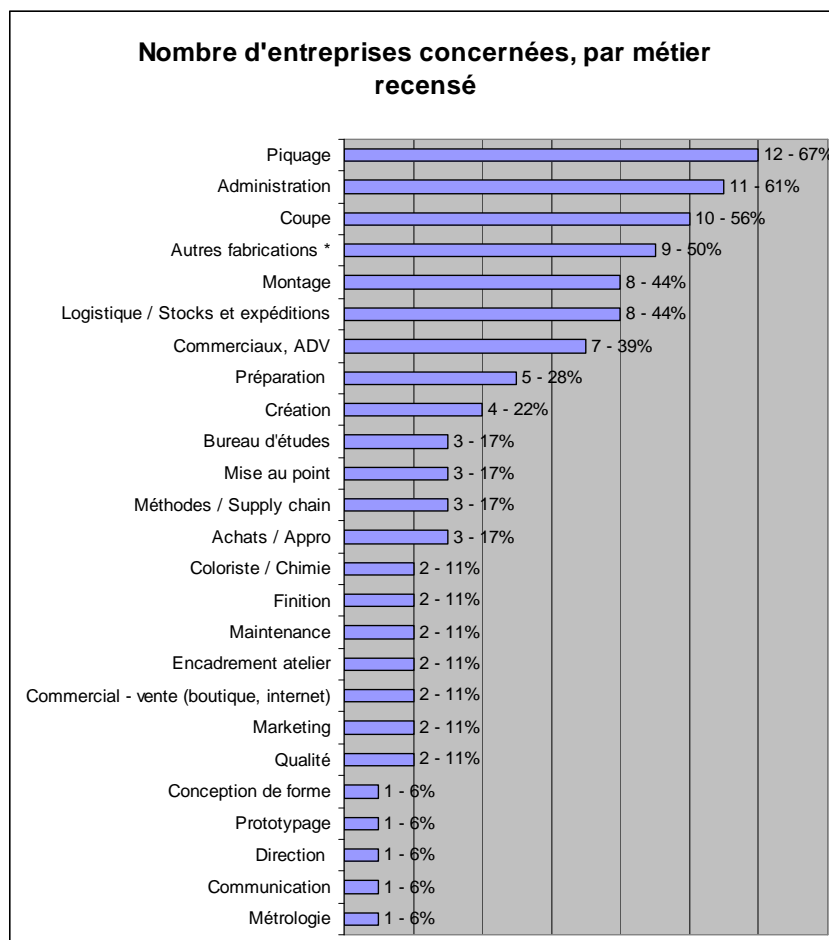
Les données fournies étant présentées par métier, elles sont très variables d'une entreprise à l'autre, le personnel hors production (vente, administration...) n'étant pas toujours mentionné.

Il n'est donc pas possible de réaliser une synthèse représentative, mais on peut estimer que :

- 2 entreprises ont plus de 200 salariés,
- 2 entreprises ont une centaine de salariés,
- les autres ont moins de 20 salariés, et 8 d'entre elles auraient environ 10 salariés ou moins.

2.3 Métiers

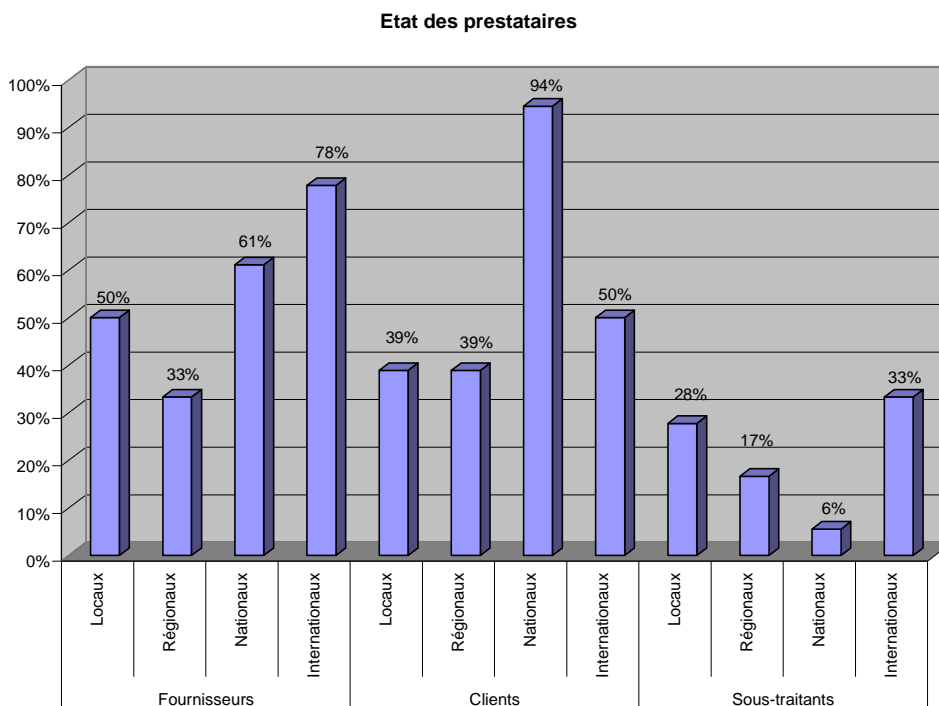
Chaque entreprise a listé les métiers représentés en son sein. Le tableau suivant récapitule les métiers référencés, en indiquant le nombre d'entreprises l'ayant cité, et le pourcentage que cela représente sur la totalité des entreprises.



* Autres fabrications : encollage, enrobage, renfort, gabarit, pointure, refant, parage, pose de rivets et accessoires, étiquetage, autres non précisés.

2.4 État des prestataires

Le graphique ci-dessous exprime, en pourcentage, le nombre d'entreprises ayant recours à des prestataires (fournisseurs, clients ou sous-traitants) locaux, régionaux, nationaux ou internationaux. Le tableau qui suit reprend le détail des réponses.
(exemple : 50% des entreprises consultées ont des fournisseurs locaux)



Type de prestataire	Origine géographique	Nombre d'entreprises	Part du total
Fournisseurs	Fournisseurs locaux	9	50%
	Fournisseurs régionaux	6	33%
	Fournisseurs nationaux	11	61%
	Fournisseurs internationaux	14	78%
Clients	Clients locaux	7	39%
	Clients régionaux	7	39%
	Clients nationaux	17	94%
	Clients internationaux	9	50%
Sous-traitants	Sous-traitants locaux	5	28%
	Sous-traitants régionaux	3	17%
	Sous-traitants nationaux	1	6%
	Sous-traitants internationaux	6	33%

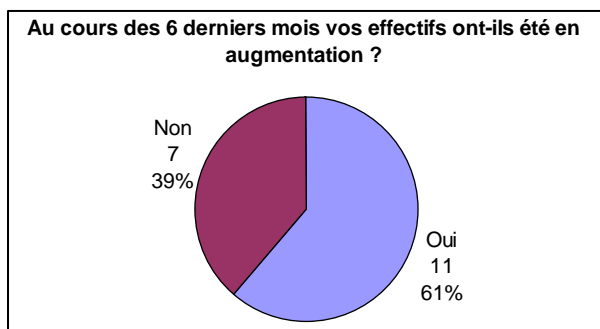
3. Emplois et recrutements

3.1 Au cours des 6 derniers mois vos effectifs ont-ils été en augmentation ?

11 entreprises ont connu une augmentation de leurs effectifs dans les 6 derniers mois.

Volume : Sur les 11, 6 sociétés ont chiffré cette augmentation, de 2 à 75 emplois supplémentaires (deux entreprises ont indiqué respectivement 25 et 75 emplois supplémentaires, les autres en comptabilisent de 2 à 5).

Pour ces 6 entreprises, cela représente un total de 112 emplois créés.



Types de contrats :

Ces augmentations se sont faites (plusieurs réponses possibles pour les entreprises) :

- En CDI dans 6 entreprises
- En CDI précédé d'un CDD ou d'une période d'intérim dans 5 entreprises
- En intérim pour 1 entreprise
- En stage pour 1 entreprise
- De manière a priori très panachée pour 1 entreprise

Les métiers concernés par la hausse des effectifs sont les suivants, classés suivant le nombre d'entreprises les ayant cités :

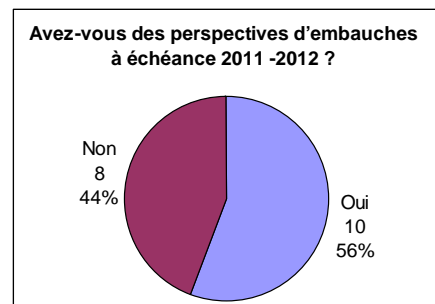
Métiers concernés	Nb entreprises	% entreprises
Production, technique	8	44%
Piquage	3	17%
Coupe	2	11%
Administratif	2	11%
Commercial	2	11%
Polyvalents	1	6%
Méthode	1	6%
Préparation	1	6%
Montage	1	6%
Manutention	1	6%

3.2 Avez-vous des perspectives d'embauches à échéance 2011 -2012 ?

10 entreprises estiment que leurs effectifs sont susceptibles de croître sur 2011-2012.

Pour certaines, cette augmentation est conditionnée par la concrétisation de projets de développement.

Volume : Sur les 10, 8 ont été en mesure de chiffrer le nombre de nouveaux postes : 6 d'entre elles indiquent une dizaine de postes, les deux autres entre 2 et 4 nouveaux postes. Au total, cela représenterait entre 67 et 80 emplois supplémentaires



Type de poste :

Ces embauches se feront :

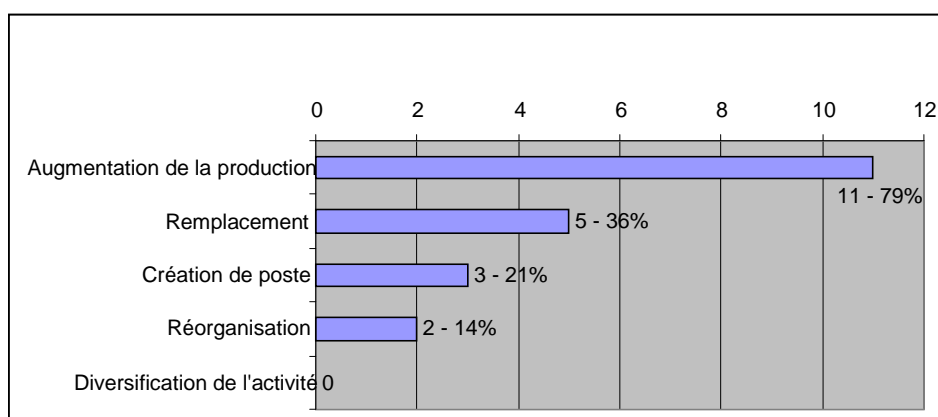
- En CDI pour 5 entreprises
- En CDD puis CDI pour 1 entreprise
- En CDD pour 1 entreprise
- De manière toujours panachée pour 1 entreprise (pas de CDI mentionné)

Métiers concernés	Nb entreprises	% entreprises
Piquage	3	17%
Production en maroquinerie	2	11%
Coupe	2	11%
Commercial	2	11%
Montage	2	11%
Marketing	1	6%
Prototypage	1	6%
Conduite de machines	1	6%
Finissage, habillage	1	6%
Suivi de projet	1	6%
Logistique	1	6%

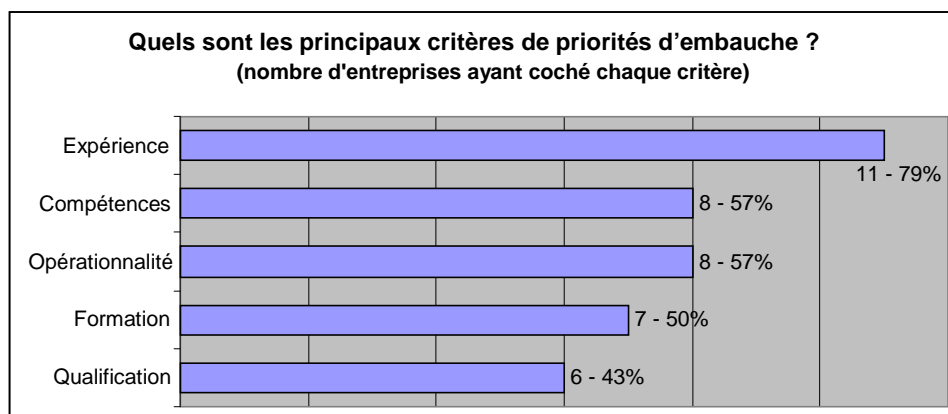
Les questions suivantes ont amené les entreprises à préciser le contexte des recrutements à venir. Sur les 8 entreprises n'ayant pas prévu d'augmentation d'effectifs sur 2011-2012, 4 n'ont pas répondu à cette partie, mais les 4 autres se sont prêtées à l'exercice, on comptabilise donc 14 répondants (les pourcentages sont calculés à partir de ce groupe).

On note que pour chaque question, plusieurs réponses étaient possibles.

3.3 Quels sont les motifs de recrutement ?

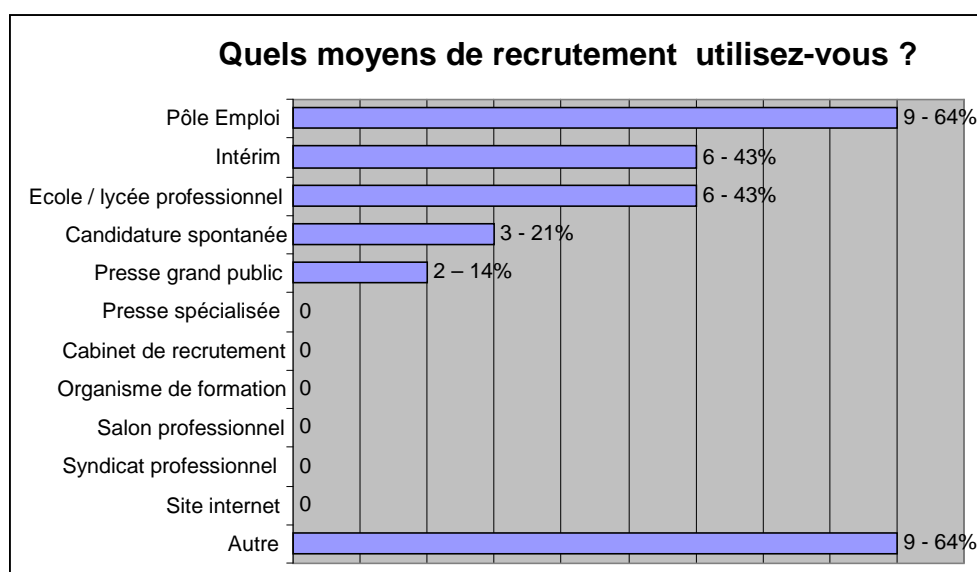


3.4 Quels sont les principaux critères de priorités d'embauche ?



NB : pour le tableau ci-dessus, il était demandé aux entreprises de hiérarchiser ces critères de 1 à 3 en raison de l'importance accordée. Pour des raisons de traitement, nous avons ici simplement pris en compte le choix ou non de chaque critère, sans le pondérer par la note accordée.

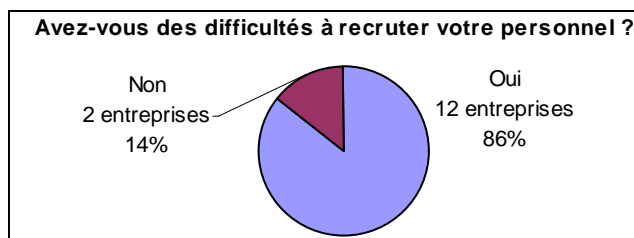
3.5 Quels moyens de recrutement utilisez-vous ?



Dans la catégorie « autre », 6 entreprises citent le réseau / le bouche à oreille, 2 le CTC, et une entreprise indique que les recrutements sont gérés par son siège à Paris (via Pôle Emploi, cabinets de recrutement, écoles...).

3.6 Avez-vous des difficultés à recruter votre personnel ?

La majorité des entreprises indique avoir des difficultés dans ses recrutements.



Si oui sur quel type de profil ?

Trois entreprises ont cité les postes de piqueuses, deux ont indiqué avoir des difficultés sur l'ensemble des profils.

Voici les autres réponses :

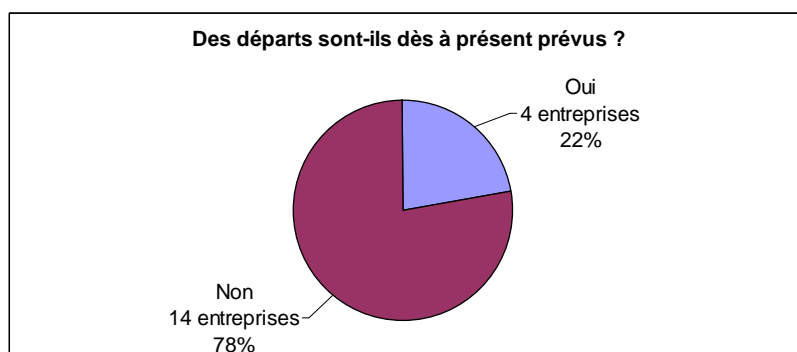
Mobilité mondiale
Opérateurs, formés en interne ; chefs d'équipes, bureau d'études, méthodes, maintenance
Production en sellerie, commercial
Professionnels confirmés en usinage, mécanique, outillage
Profils adaptables au poste de travail (travail sur la transférabilité des compétences)
Techniciens

3.7 Souhaitez-vous être aidé dans vos démarches de recrutement ?

Sur les 14 entreprises ayant répondu à cette question,

- 6 entreprises souhaitent être aidées
- 7 ne le souhaitent pas,
- 1 ne se prononce pas.

4. Les départs prévus

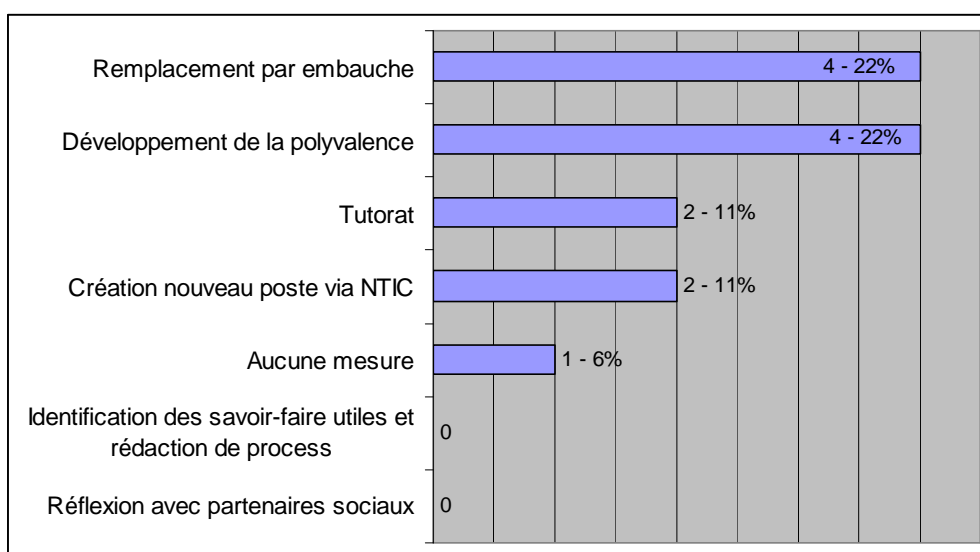


4.1 Quels sont les emplois concernés par les départs ?

Seules quatre entreprises ont précisé les emplois ou volumes concernés : deux citent un seul départ (magasinier ou poste d'usine), et deux citent 4 départs, sans préciser les postes concernés. L'une d'elles prévoit qu'un quart de ses effectifs partira d'ici 7 à 8 ans.

L'ensemble des départs cités sont des départs en retraite.

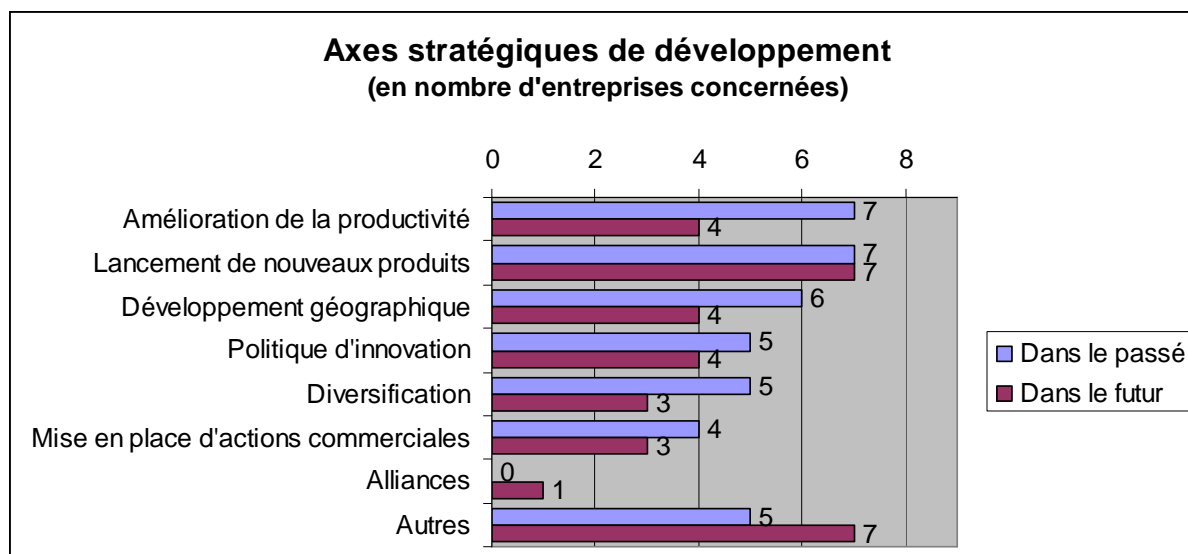
4.2 Quelle stratégie envisagez-vous de mettre en place pour palier le départ de la génération « baby boom » ?



5. Stratégie de développement de l'entreprise

5.1 Quels ont été les axes stratégiques de développement récents ?

5.2 Et dans le futur quels sont les axes prioritaires ?



« Autres » : les réponses sont très panachées, mais on note les points suivants (plusieurs axes ont parfois été cités pour une même entreprise) :

	Autre - passé	Autre - futur
Projets « structurels »	Une entreprise travaille sur l'amélioration de son outil de travail.	Deux entreprises projettent un agrandissement immobilier, une souhaite continuer à travailler sur l'amélioration de son outil de travail.
Projets liés au développement commercial	Une entreprise s'est développée sur de nouveaux marchés, une autre a conforté sa présence sur ses marchés historiques.	Cinq personnes évoquent le développement de leur société, au travers de la mise en place d'actions de communication, du développement de nouveaux produits, de nouveaux marchés ou d'une croissance externe.

6. La formation

Note : pour cette partie, 4 entreprises n'ont répondu à aucune question. Les pourcentages sont donc calculés sur le nombre total de répondants, soit 14 entreprises.

6.1 Quel est votre souhait en termes d'évolution des compétences pour les salariés ?

Les réponses obtenues à cette question sont très disparates, la question étant ouverte. Voici les thématiques évoquées :

Développement de la polyvalence	3
Augmentation de la rapidité, productivité	2
Montée en compétence	2
Démarche qualité	1
Processus de fabrication	1
Utilisation du DIF	1
Ouverture vers d'autres pratiques	1
Manque de "petites mains"	1
Formation continue	1
Démarche compétences	1
Tutorat	1

(10 entreprises positionnées sur cette question)

6.2 Quelles sont les « difficultés » repérées dans le cadre des évolutions souhaitées en termes de compétences ?

Ici encore, la question étant ouverte, nous avons cherché à regrouper au mieux les difficultés énumérées.

Difficultés liées aux salariés / à la culture de l'entreprise	Peu d'initiatives / manque d'adaptabilité en interne	3	6
	Peu d'ouverture des salariés vers l'extérieur	2	
	Peu de diffusion du savoir-faire en interne	1	
Difficultés liées aux compétences	Trop de salariés concernés (faible niveau général)	1	2
	Trouver des salariés avec les compétences	1	
Difficultés spécifiques à l'entreprise	Offre très spécifique (nombre de références, clients, ...), pas de formation adaptée	2	3
	La jeunesse de l'entreprise	1	
Autres	Problèmes de financement	2	4
	"Internes"	1	
	Aucune	1	

(12 entreprises positionnées sur cette question)

6.3 Les solutions envisagées par l'entreprise ?

Formations internes	5	
Formations externes spécifiques	4	(CTC, AFPA...)
Développement de la polyvalence	2	
Apport de compétences extérieures via le recrutement	1	
Surveillance + vigilance interne	1	
Travail sur l'image (entreprise, sous-traitance, maroquinerie)	1	
Développement de solutions au niveau groupe	1	
Aucune dans l'immédiat	1	

(13 entreprises positionnées sur cette question)

6.4 Avez-vous recensé des besoins de formation pour l'année à venir ?

Langues	3
Piquage	3
Démarche qualité	2
Processus de fabrication	1
Remise à niveau en électricité	1
Formation à la rapidité	1
Assistance commerciale	1
Informatique	1
Cuir : produit / métiers	1
Montage	1
Transmission des SF pour plus de polyvalence	1
Plan de formation	1
Tutorat	1
Aucun	1

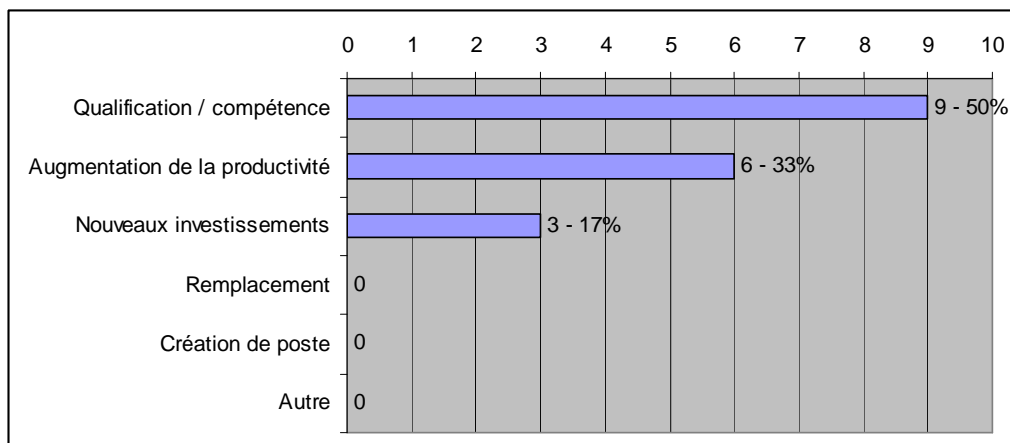
(12 entreprises positionnées sur cette question)

6.5 Quels sont les postes pour lesquels vous envisagez une formation ?

4 entreprises ont cité « tous les postes », 4 autres ont cité les postes de piquage. Les autres postes cités sont les suivants :

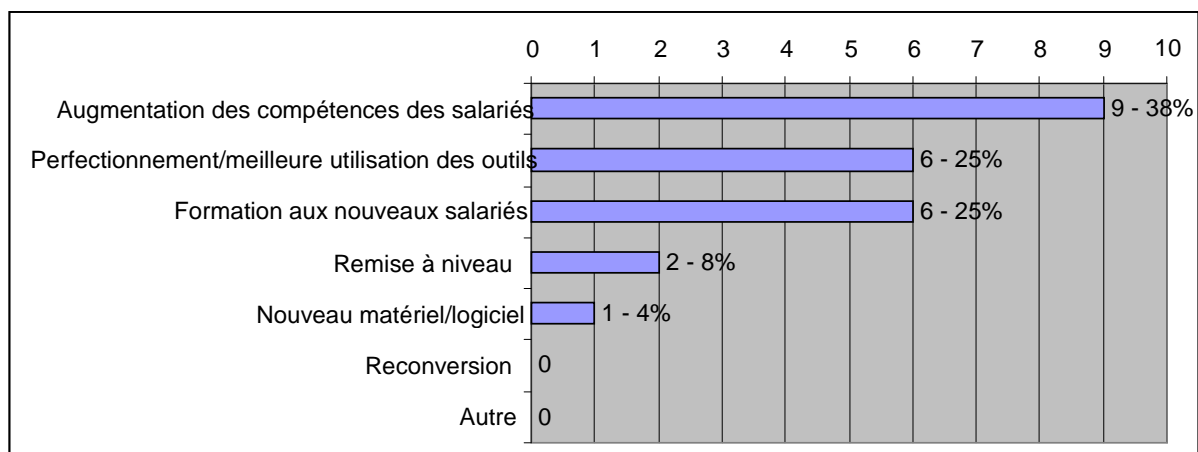
- Assistante commerciale
- Conduite de machines et chimie
- Fabrication, coupe
- Montage
- Opérateurs maroquinerie
- Production, commerce
- Soudure, rectification, outilleurs

6.6 Quelles sont les principales raisons des actions de formation ?



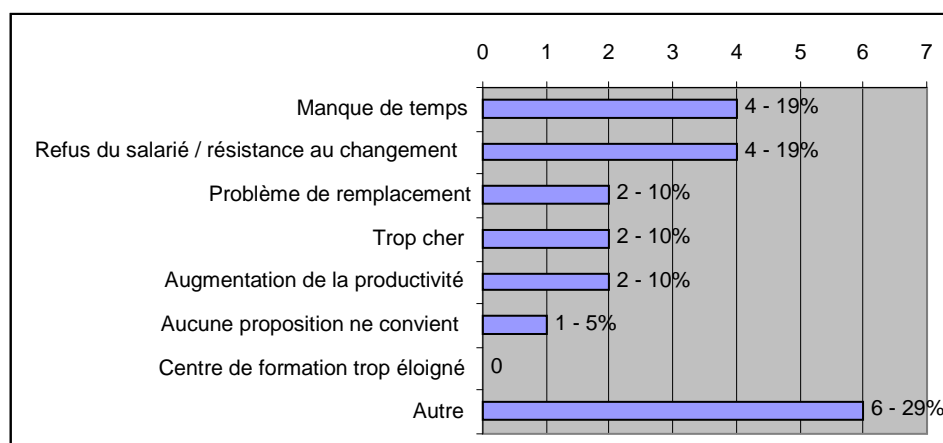
(13 entreprises positionnées sur cette question)

6.7 Quels sont les objectifs des formations à venir ?



(13 entreprises positionnées sur cette question)

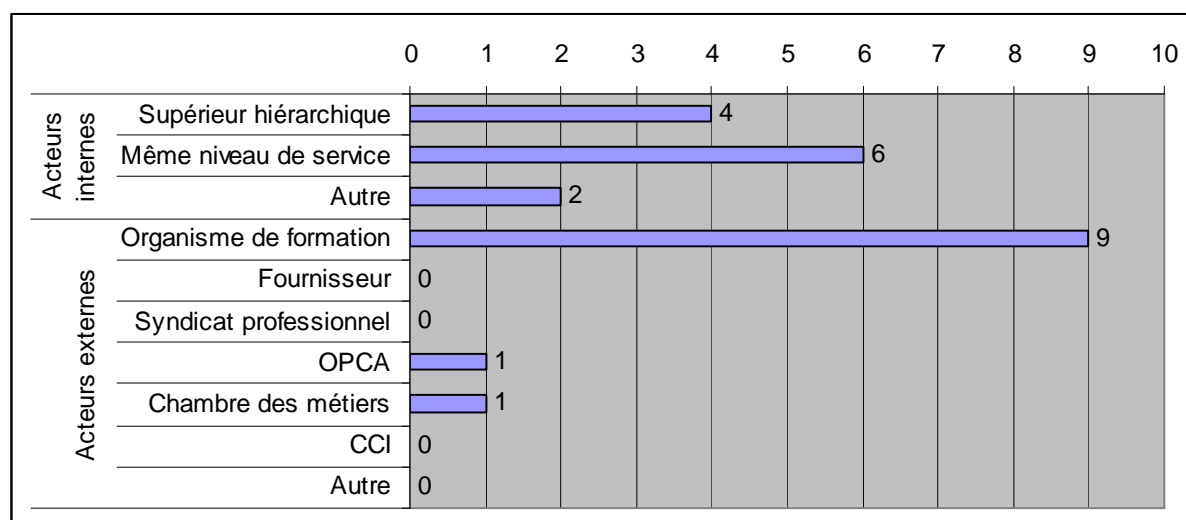
6.8 Quels sont les principaux freins à la formation ?



Dans la catégorie « autre », les réponses sont les suivantes :

- Aucun
- Expériences malheureuses
- Financements
- Ne pas trouver les compétences
- Métier trop spécifique, pas de réponse formation
- Histoire de l'entreprise, rachat

6.9 Quels sont les acteurs que vous sollicitez pour les actions de formation ?



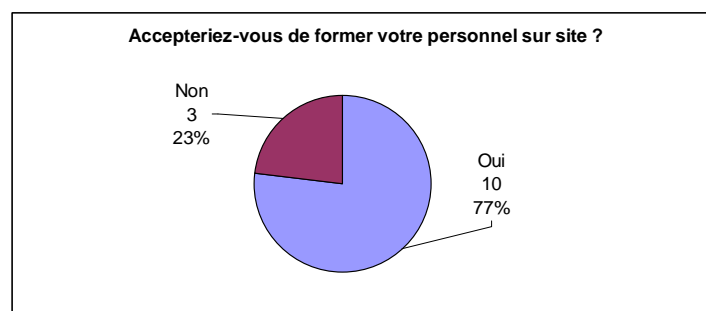
(13 entreprises positionnées sur cette question)

Les « autres acteurs internes » sollicités sont l'équipe RH ou un autre site du groupe auquel appartiennent les entreprises.

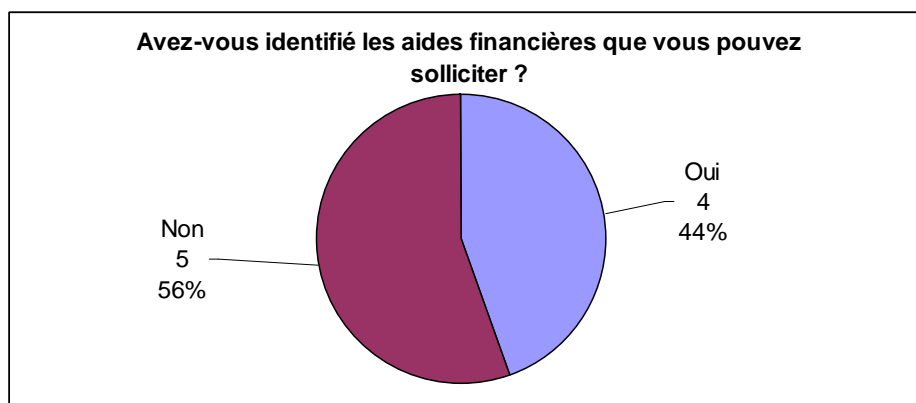
On note une **répartition équilibrée** entre le recours à des acteurs internes (52% des cas) et à des acteurs externes (48% des cas), bien que le type d'acteur soit plus panaché en interne qu'en externe.

En ce qui concerne les organismes de formation, 3 entreprises ont cité le CTC, 2 ont cité l'AFPA, et 2 Pôle Emploi.

6.10 Accepteriez-vous de former votre personnel sur site ?



6.11 Avez-vous identifié les aides financières que vous pouvez solliciter et lesquelles privilégiez-vous?



La question a été complétée de manière différente selon les entreprises.

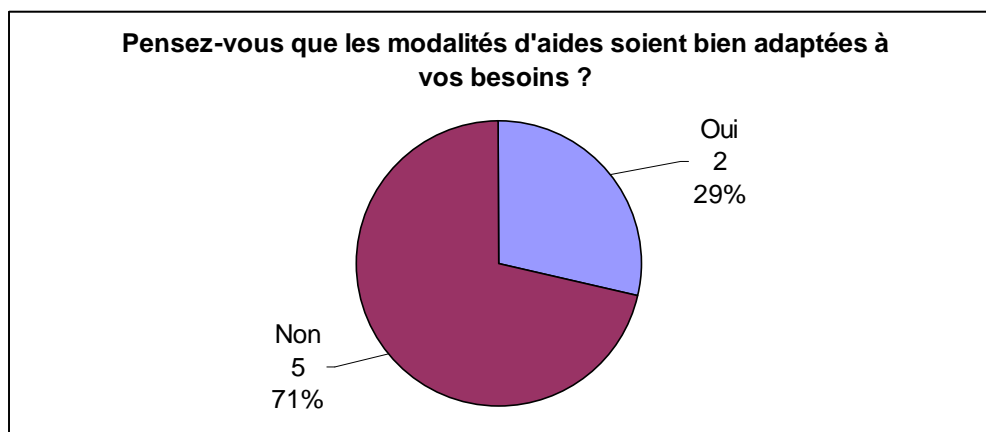
Les aides citées sont :

- les aides du Forthac, par deux entreprises
- la Région et aides d'insertion
- le CTC et la CCI

Plusieurs entreprises ont en outre apporté les compléments suivants :

- Deux entreprises ne gèrent pas elles-mêmes les aides financières sollicitées
- Trop de contraintes de formalisation
- Il n'existe pas de programme pour la formation la plus appropriée

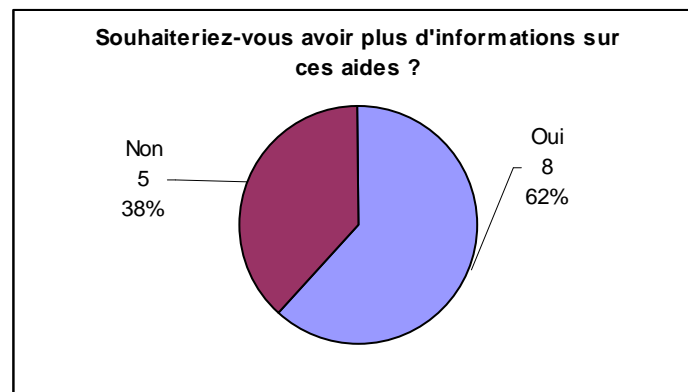
6.12 Pensez-vous que les modalités d'aide soient bien adaptées à vos besoins ?



Seules 7 entreprises ont répondu à cette question.

Les personnes ayant répondu négativement soulignent une insuffisance des aides ou l'absence de marge de manœuvre.

6.13 Souhaiteriez-vous avoir plus d'informations sur ces aides ?



6.14 Etablissez-vous un plan de formation annuel ?

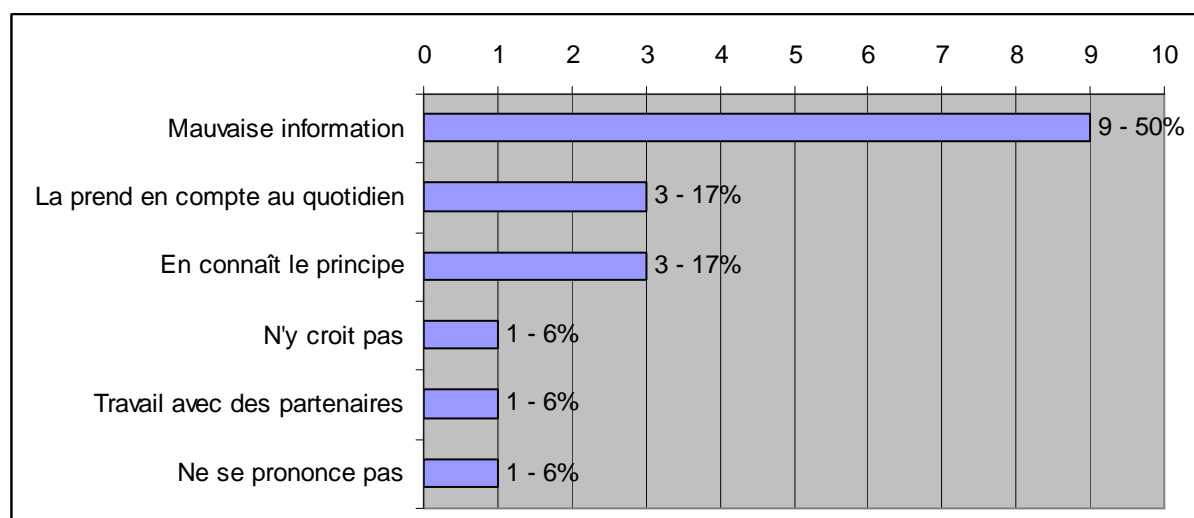
Sur les 14 sociétés positionnées sur cette question, **7 réalisent un plan de formation**, 7 n'en réalisent pas (pour deux d'entre elles, le plan de formation est géré au niveau de leur groupe).

Sur les 7 qui en réalisent un, 5 en sont satisfaites, deux ne le sont pas ou peu.

6.15 Quel est votre degré d'information sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ?

Les deux tiers des répondants admettent une mauvaise information ou des connaissances très simplistes de la GPEC.

Il convient cependant de temporeriser ces résultats, vraisemblablement très influencés par la personnalité interviewée : les dirigeants sont en effet parfois amenés à déléguer ces problématiques à d'autres (DRH dans les structures importantes), et admettent volontiers leur ignorance.

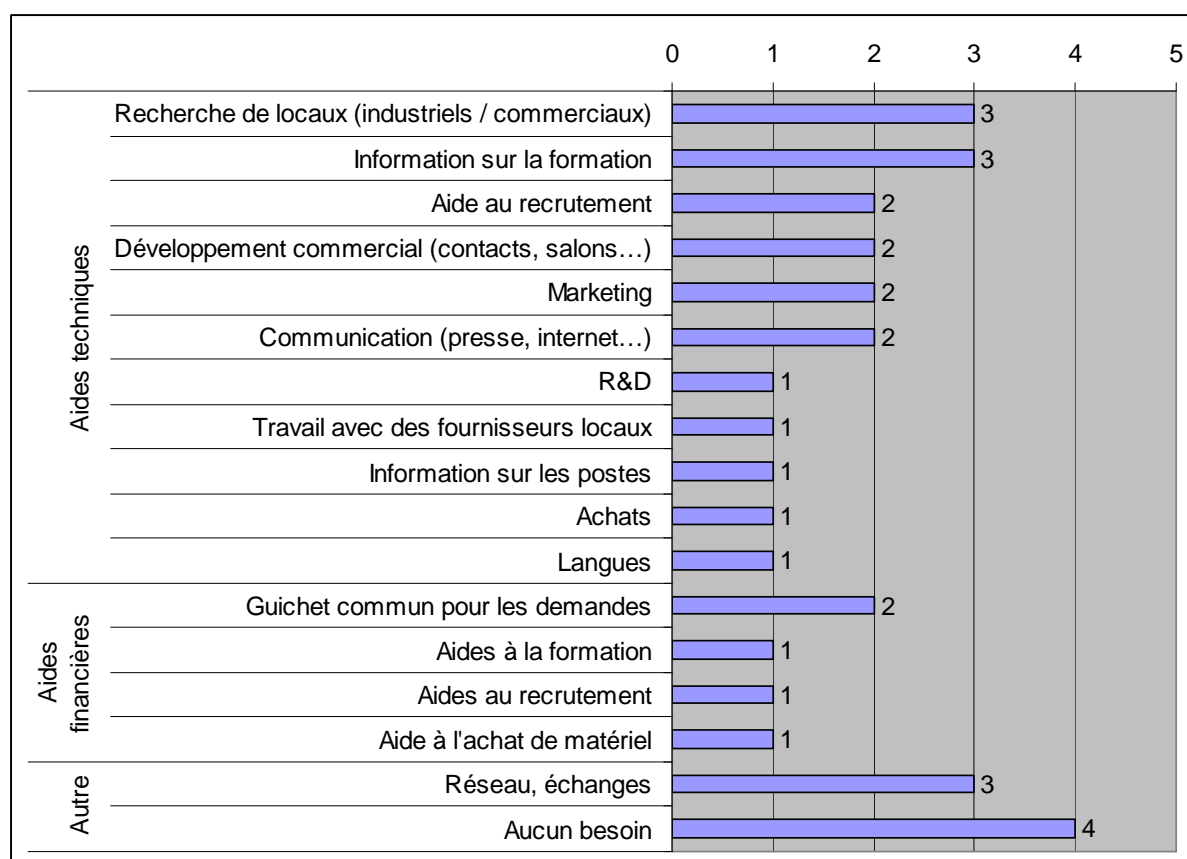


6.16 Souhaiteriez-vous avoir plus d'information sur ces questions ?

Malgré la méconnaissance évidente sur les questions de GPEC, une importante majorité (83%) des entreprises ne souhaite pas plus d'informations à ce sujet, sans apporter plus de précision à leur réponse.

6.17 Pour conclure, de façon générale quels sont vos besoins en termes d'accompagnement ?

Voici ci-dessous un tableau recensant les réponses des entreprises, regroupées par thématiques.



Annexe

Questionnaire administré par AFPA Transition
dans le cadre de l'enquête de territoire

1. IDENTITE DE L'ENTREPRISE

Raison sociale :	
Adresse	Code postal Ville
Activité : Code NAF :	
Tél : Fax : Email :	Date de création de l'entreprise : /...../.....
Nom et prénom de l'interlocuteur : Fonction de l'interlocuteur :/...../.....	
Date d'entretien :	
Votre établissement est-il un siège : social <input type="checkbox"/> un établissement <input type="checkbox"/> une filiale d'un groupe <input type="checkbox"/>	
Pourquoi et depuis quand êtes-vous implanté dans ce bassin d'emploi ?	
Avez-vous été accompagné dans votre installation ?	

2. ACTIVITE ET EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

Secteur d'Activité	Métiers	Nombre de salariés

2.1) Vos prestataires

	Locaux	Régionaux	Nationaux	internationaux
Fournisseurs				
Clients				
Sous-traitants (précisez)	-	-		
	-	-		
	-	-		

Si oui, pour quelles activités avez-vous recours à la sous-traitance et dans quel volume ?

3. EMPLOI ET RECRUTEMENT

3.1) Au cours des 6 derniers mois vos effectifs ont-ils été en augmentation ?

Oui Non

3.1.a) Si oui, quels sont les emplois concernés ?

Branche d'activités	Types de postes	Type de contrat (cdi, intérim, cdd, apprentissage, autres)

3.2) Avez-vous des perspectives d'embauches à échéance 2011 -2012 ? Oui Non

3.2.a) Si oui quels sont les emplois concernés ?

Secteur d'activités	Métiers	Compétences recherchés	Nombre	Type de contrat

3.3) Quels sont les motifs de recrutement ?

Le remplacement (si oui, pourquoi ?)	La création de poste	La Réorganisation	La Diversification de l'activité	L'augmentation de la productivité	Sans réponse

3.4) Quels sont les principaux critères de priorités d'embauche ? Hiérarchisez de 1 à 3

Qualification	Expérience	Compétences	Opérationnalité	Formation	Sans réponse

3.5) Quels moyens de recrutement utilisez-vous ?

Pole emploi	<input type="checkbox"/>	Organisme de formation	<input type="checkbox"/>	Précisez
Presse grand public	<input type="checkbox"/>	Salon professionnel	<input type="checkbox"/>	
Presse spécialisée	<input type="checkbox"/>	Ecole (lycée professionnel)	<input type="checkbox"/>	
Candidature spontanée	<input type="checkbox"/>	Syndicat professionnel	<input type="checkbox"/>	
Intérim	<input type="checkbox"/>	Site internet	<input type="checkbox"/>	
Cabinet de recrutement	<input type="checkbox"/>	Autres	<input type="checkbox"/>	

3.6) Avez-vous des difficultés à recruter votre personnel ? Oui Non

3.6. a) Si oui sur quel type de profil ?

3.7) Souhaitez-vous être aidé dans vos démarches de recrutement ? Oui Non

4. LES DEPARTS PREVUS

4.1) Quels sont les emplois concernés par les départs ?

Secteur d'activités	Postes	Nombre	Retraite Préretraite	Fin de contrat	Licenciement	Autres

4.2) Quelle stratégie envisagez-vous de mettre en place pour palier le départ de la génération « baby boom » ?

- Identification des savoir-faire utiles et rédaction des process
- Mettre en place des fonctions de tutorat
- Remplacer ces nouveaux départs par de nouvelles embauches
- Privilégier la création de nouveaux postes via les nouvelles technologies
- Développer la polyvalence des collaborateurs
- Réflexion avec les partenaires sociaux sur le programme de transmission de l'expérience.
- Aucune mesure n'est envisagée
- Autres à préciser :

5. STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE

5.1) Quels ont été les axes stratégiques de développement récents ?

- | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Amélioration de la productivité | <input type="checkbox"/> | Politique d'innovation | <input type="checkbox"/> |
| Alliances | <input type="checkbox"/> | Développement géographique | <input type="checkbox"/> |
| Lancement de nouveaux produits | <input type="checkbox"/> | Diversification | <input type="checkbox"/> |
| Mise en place d'actions commerciales | <input type="checkbox"/> | Autres | <input type="checkbox"/> |

5.2) Et dans le futur quels sont les axes prioritaires ?

- | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Amélioration de la productivité | <input type="checkbox"/> | Politique d'innovation | <input type="checkbox"/> |
| Alliances | <input type="checkbox"/> | Développement géographique | <input type="checkbox"/> |
| Lancement de nouveaux produits | <input type="checkbox"/> | Diversification | <input type="checkbox"/> |
| Mise en place d'actions commerciales | <input type="checkbox"/> | Autres | <input type="checkbox"/> |

6. LA FORMATION

6.1) Quel est votre souhait en terme d'évolution des compétences pour les salariés ?

6.2) Quelles sont les « difficultés » repérées dans le cadre des évolutions souhaitées en terme de compétences ?

6.3) Les solutions envisagées par l'entreprise ?

6.4) Avez-vous recensé des besoins de formation pour l'année à venir ?

6.5) Quels sont les postes pour lesquels vous envisagez une formation ?

6.6) Quelles sont les principales raisons des actions de formation ?

- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Le remplacement | <input type="checkbox"/> | Nouveaux investissements | <input type="checkbox"/> |
| La création de poste | <input type="checkbox"/> | L'augmentation de la productivité | <input type="checkbox"/> |
| Qualification / compétence | <input type="checkbox"/> | Autres | <input type="checkbox"/> |

6.7) Quels sont les objectifs des formations à venir ?

- | | |
|---|--------------------------|
| Perfectionnement/meilleure utilisation des outils | <input type="checkbox"/> |
| Nouveau matériel/logiciel | <input type="checkbox"/> |
| Remise à niveau | <input type="checkbox"/> |
| Augmentation des compétences des salariés | <input type="checkbox"/> |
| Reconversion | <input type="checkbox"/> |
| Formation aux nouveaux salariés | <input type="checkbox"/> |
| Autres à préciser | <input type="checkbox"/> |
| Sans réponse | |

6.8) Quels sont les principaux freins à la formation ?

- | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| Manque de temps | <input type="checkbox"/> | Refus du salarié/résistance au changement | <input type="checkbox"/> |
| Problème de remplacement | <input type="checkbox"/> | Augmentation de la productivité | <input type="checkbox"/> |
| Trop cher | <input type="checkbox"/> | Aucune proposition ne convient | <input type="checkbox"/> |
| Centre de formation trop éloigné | <input type="checkbox"/> | Autres à préciser | <input type="checkbox"/> |

6.9) Quels sont les acteurs que vous sollicitez pour les actions de formation ?

Interne		Externe		Précisez
Supérieur hiérarchique Collègue au même niveau de service Autres à préciser	<input type="checkbox"/>	Organisme de formation	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	Fournisseur	<input type="checkbox"/>	
		Syndicat professionnel	<input type="checkbox"/>	
		OPCA	<input type="checkbox"/>	
		Chambre des métiers	<input type="checkbox"/>	
		CCI	<input type="checkbox"/>	
		Autres à préciser	<input type="checkbox"/>	

6.10) Accepteriez-vous de former votre personnel sur site ? Oui Non

6.11) Avez-vous identifié les aides financières que vous pouvez solliciter et lesquelles privilégiez-vous?

6.12) Pensez-vous que les modalités d'aide soient bien adaptées à vos besoin ?

6.13) Souhaiteriez-vous avoir plus d'informations sur ces aides ?

6.14) Etablissez-vous un plan de formation annuel ? Oui Non

6. 14. a) Si oui, êtes-vous satisfait de votre plan de formation ?

6.15) Quel est votre degré d'information sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ?

6.16) Souhaiteriez-vous avoir plus d'information sur ces questions ? Oui Non

6.17) Pour conclure, de façon générale quels sont vos besoins en terme d'accompagnement ?

MERCI POUR VOTRE COLLABORATION