



Juin 2002 - N° 35

## Les besoins en nouvelles compétences des entreprises en Vendômois

*Le marché du travail n'a jamais été confronté à un tel défi. Des postes ne sont pas pourvus, ou difficilement, alors même que des demandeurs d'emploi ne trouvent pas à s'insérer. De surcroît, les perspectives d'une diminution nette et rapide du nombre d'actifs se rapprochent de plus en plus. Il apparaît plus que jamais nécessaire d'anticiper, afin de faire coïncider au mieux les compétences requises par les entreprises et les caractéristiques de la main d'œuvre.*

*C'est au niveau de chaque bassin d'emplois que se joue la partie la plus importante, en collant au plus près du terrain. Le Service Public de l'Emploi du Vendômois a donc voulu affiner davantage ses connaissances sur les besoins présents et futurs par l'intermédiaire d'une enquête. L'objectif était de contacter le maximum d'entreprises ou établissements de plus de 20 salariés et, dans la mesure du possible, quelques artisans. Au total, 117 réponses ont été obtenues. Elles reflètent assez fidèlement la structure du tissu économique local, tant sur le plan de l'activité que de la localisation.*

### PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON RECUEILLI

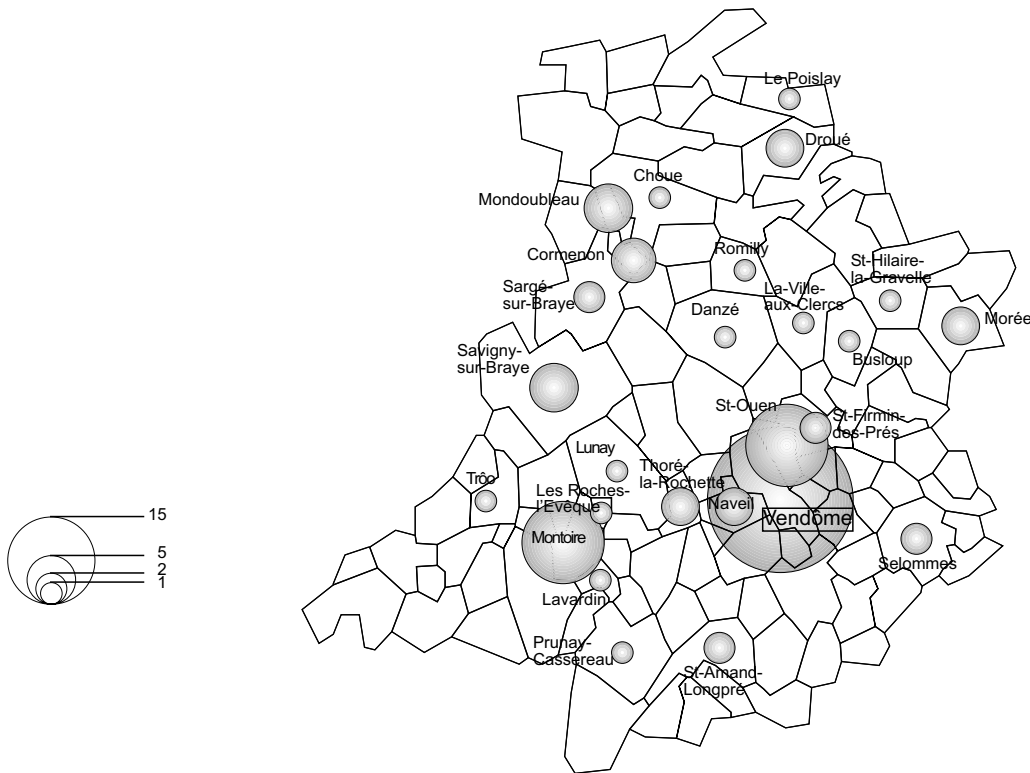
#### Répartition par activité

Activité	Nombre
Industrie	54
Autres services à la population	16
Services aux entreprises	13
Commerce de détail	12
Etablissements de soins et de retraite	11
BTP	6
Agriculture	3
Commerce de gros	2
Total	117

Le choix de privilégier les établissements de plus grande taille est évidemment dicté par la recherche des flux de main d'œuvre les plus significatifs. L'échantillon recueilli donne à cet égard une image assez fidèle du tissu économique du Vendômois, avec un poids important de l'industrie. Mais par rapport à d'autres enquêtes menées précédemment, l'éventail des activités est plus large, avec notamment la présence des établissements de soins et de retraite, ce qui en augmente l'intérêt.

L'agriculture est peu représentée, ce secteur ayant fait l'objet d'une enquête spécifique en 2001 sur l'ensemble du Loir-et-Cher.

Besoins de compétences en Vendômois  
Localisation des entreprises interrogées



Les pôles principaux regroupent la grande majorité des réponses, mais le milieu rural n'a pas été oublié, bien que certaines entreprises qui y sont implantées n'aient pas voulu répondre. Le canton de Selommes apparaît néanmoins sous-représenté.

Répartition des entreprises interrogées par canton

Canton	Nombre	Canton	Nombre
Droué	5	Savigny-sur-Braye	6
Mondoubleau	12	Selommes	2
Montoire-sur-le-Loir	17	Vendôme 1	6
Morée	9	Vendôme 2	14
Saint-Amand-Longpré	3	Ville de Vendôme	43

LES RECRUTEMENTS HABITUELS DES ENTREPRISES

Des recrutements importants au niveau CAP/BEP

Les responsables interrogés devaient citer par ordre de priorité les niveaux de qualification le plus fréquemment recherchés. Les titulaires d'un CAP ou BEP sont à la fois le plus souvent cités et dans un ordre de priorité préférentiel (1ère ou 2ème position). Les personnes sans qualification sont assez recherchées, ainsi que les détenteurs d'un Bac professionnel. Le personnel de niveau BTS vient ensuite, mais plus en 2ème ou 3ème rang.

Niveaux de qualification le plus souvent recherchés par ordre de priorité

Niveau de qualification	Ordre de priorité				Total des citations
	1	2	3	4	
CAP-BEP	38	28	2	1	69
Sans qualification	35	9	2	1	47
Bac Professionnel	17	19	5	1	42
BTS	5	18	11	1	35
Bac général	3	2	3		8
DUT	3	7	6	1	17
Autres	13	9	5	1	28

Parmi la catégorie " autres ", on trouve des infirmiers, aides soignantes ou sages-femmes (8), des titulaires de permis poids lourd ou transport en commun (8), des ingénieurs, des BAC + 4 en gestion, comptabilité ou droit (3 chacun).

En tête des spécialités les plus souvent citées figurent les métiers de la mécanique, quel que soit le niveau de qualification. D'autres métiers industriels touchant au travail des métaux font également l'objet d'une recherche constante : tôlerie, soudure, chaudronnerie, etc. Dans le bâtiment, la charpente et la menuiserie se détachent très largement. Pour les services, on note une demande assez importante dans les domaines du commerce et de la vente, de la restauration, sanitaire et social, uniquement au niveau CAP/BEP dans ces deux derniers cas.

On observe que certaines spécialités très pointues, de niveau BTS ou DUT, figurent en bonne place : mesures physiques, productive et automatismes, informatique.

L'intérim est le premier mode de recrutement

Les responsables interrogés privilégient lors de leurs recrutements les salariés issus de l'intérim. Les demandeurs d'emploi regroupent le plus grand nombre de citations, mais ils viennent plutôt en second rang dans l'ordre de choix.

On remarque en outre que la concurrence entre établissements est rude. C'est proportionnellement dans les services aux entreprises et les établissements de soins et de retraite que le recrutement de salariés issus d'autres entreprises est le plus fréquent. Il s'opère sur tous les niveaux de qualification. Parmi les autres moyens, c'est l'activation des réseaux (connaissance, bouche à oreille) qui revient le plus souvent.

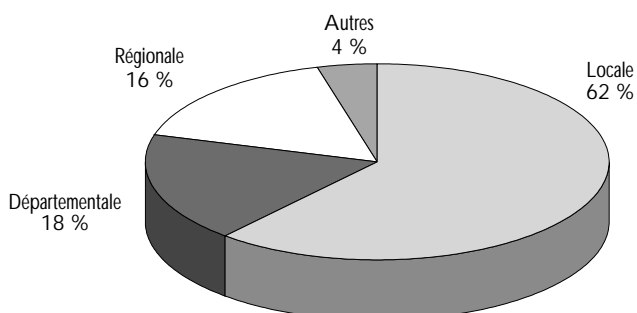
Type de salariés recrutés par ordre de priorité

Type de personnes recrutées	Ordre de priorité				Total des citations
	1	2	3	4	
Salariés issus de l'intérim	31	17	10		58
Demandeurs d'emploi	23	44	9	4	80
Salariés d'une autre entreprise	21	17	11	6	55
Jeunes sortant du système de formation	15	19	9	6	49
Personnes ayant effectué un stage	15	13	15	4	47
Autres	9	2	4		15

Un recrutement très majoritairement local

La recherche de nouveaux salariés se fait avant tout au sein même du bassin d'emploi. L'élargissement devient naturellement obligatoire lorsqu'il s'agit de qualifications pointues. Ainsi, les ingénieurs font l'objet d'un appel à candidature au niveau national. Il convient de préciser par ailleurs que pour certains postes des établissements sanitaires, le recrutement se fait par concours de la fonction public hospitalière.

Origine géographique des salariés recrutés

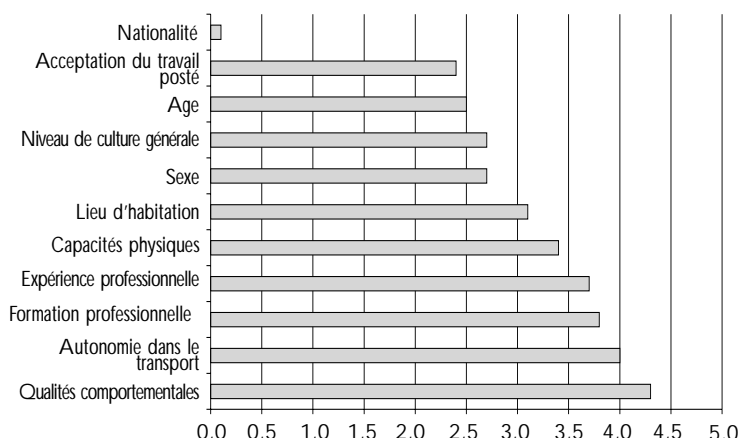


Les qualités comportementales plébiscitées

Les responsables accordent une très grande importance aux qualités de comportement des candidats. Toutes les études de l'Observatoire sur le sujet ont donné le même résultat. Ce terme recouvre les aspects de motivation, de respect des consignes, d'intégration au sein d'une équipe, etc. En deuxième position vient l'autonomie dans le transport ; assez mal desservi en transports collectifs, le bassin d'emploi de Vendôme est finalement assez vaste. Les trajets entre le domicile et le lieu de travail nécessitent le plus souvent l'utilisation d'un véhicule, surtout en milieu rural. La formation et l'expérience professionnelles viennent ensuite.

Le graphique ci-dessous présente les moyennes des points obtenus pour chaque critère. Les responsables devaient noter chacun d'entre eux de 1 (pas du tout important) à 5 (très important).

Critères de recrutement selon l'ordre de priorité



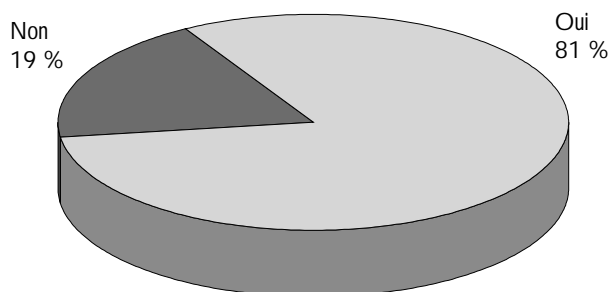
Quelques spécificités peuvent logiquement apparaître suivant les branches d'activités. Ainsi, les établissements de soins et de retraite accordent une importance plus grande que les autres à la formation professionnelle, les services à l'âge, et l'industrie à l'acceptation du travail posté.

LES POSTES DIFFICILES À POURVOIR

Plus de 8 établissements sur 10 éprouvent des difficultés pour trouver des salariés

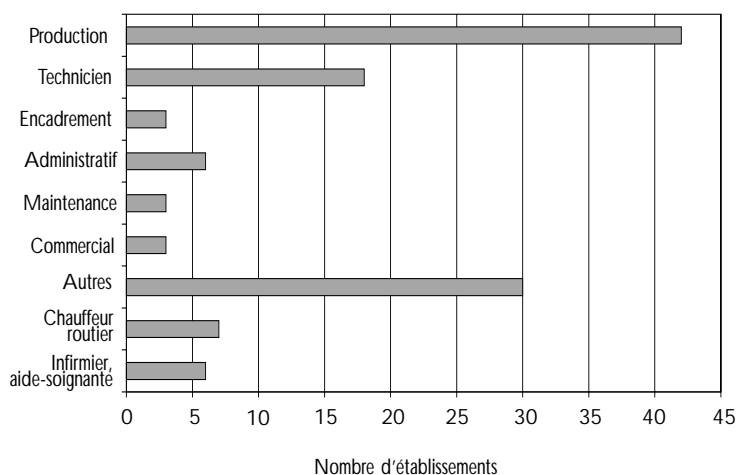
95 responsables ont déclaré avoir récemment éprouvé ce type de problèmes, soit une moyenne de 81 %. On atteint une proportion supérieure à 90 % dans les établissements de soins et de retraite ainsi que le commerce de détail. Notons que toutes les entreprises de l'agriculture et du commerce de gros, certes peu nombreuses, ont répondu affirmativement. Les problèmes paraissent moins cruciaux dans les services aux entreprises, où la moitié seulement des établissements y sont confrontés.

### Répartition des établissements en fonction des difficultés récentes de recrutement



Plus de 83 % des industriels sont dans ce cas ; il en résulte que les postes de production sont de loin ceux qui posent le plus de problèmes. Le nombre de réponses concernant les techniciens n'est pas à négliger. Parmi la catégorie " autres ", les chauffeurs routiers et les infirmiers ou aides-soignantes sont les postes les plus cités.

### Types de postes pour lesquels des difficultés de recrutement existent



Les responsables étaient invités à décrire un ou deux types de postes posant le plus de problèmes. On en recense ainsi 387 au total. Les chauffeurs poids lourds, les ouvriers de la mécanique et les opérateurs de découpe de l'industrie agroalimentaire obtiennent le plus grand nombre de citations. On se rend compte que ce ne sont pas les qualifications a priori les plus pointues qui posent problème, mais celles où le nombre de postes à pourvoir est le plus élevé.

### Métiers et postes les plus souvent recherchés

Métier	Nombre de postes
<b>Métiers du bâtiment</b>	<b>21</b>
dont agent de fabrication BTP	10
<b>Métiers des IAA</b>	<b>18</b>
dont opérateur de découpe (agroalimentaire)	15
<b>Ouvriers de l'industrie</b>	<b>117</b>
dont mécanicien	19
tourneur/fraiseur	11
métrologue	10
monteur	10
opérateur de fabrication	14
ouvrier spécialisé	8
<b>Chaudronnerie</b>	<b>25</b>
dont mouleur	7
chaudronnier soudeur	8
<b>Métallerie soudure</b>	<b>22</b>
dont soudeur	10
<b>Techniciens</b>	<b>24</b>
dont technicien maintenance	10
<b>Dessinateur</b>	<b>14</b>
<b>Cariste, manutention, magasinage</b>	<b>20</b>
dont manutentionnaire	14
<b>Métiers de la conduite</b>	<b>35</b>
dont chauffeur poids lourd	22
<b>Comptabilité, administration</b>	<b>9</b>
<b>Poste</b>	<b>6</b>
<b>Métiers de la santé</b>	<b>24</b>
dont infirmier	12
<b>Educateur</b>	<b>5</b>
<b>Hôtellerie - restauration</b>	<b>4</b>
<b>Métiers du commerce et de la vente</b>	<b>33</b>
dont vendeur technique	10
<b>Agent de sécurité</b>	<b>2</b>
<b>Agent d'entretien</b>	<b>2</b>
<b>Coiffeur</b>	<b>1</b>
<b>Employé pressing</b>	<b>1</b>
<b>Informaticien</b>	<b>1</b>
<b>Ingénieur</b>	<b>2</b>

### Les besoins futurs

De nombreux départs à la retraite prévus rapidement

Dans les trois ans qui viennent, les entreprises interrogées verront partir en retraite près de 200 salariés, ce qui est assez considérable ; cela représente en effet plus d'un salarié et demi par établissement.

L'industrie est de loin la plus confrontée au problème de renouvellement de son personnel, non seulement en terme d'effectifs globaux ce qui est logique puisqu'elle compte le plus grand nombre d'établissements du panel, mais surtout parce que les départs y seront proportionnellement plus fréquents. Au-delà c'est le bassin d'emploi tout entier qui est concerné compte tenu du poids de ce secteur dans l'économie vendômoise.

## Prévision des départs en retraite par activité

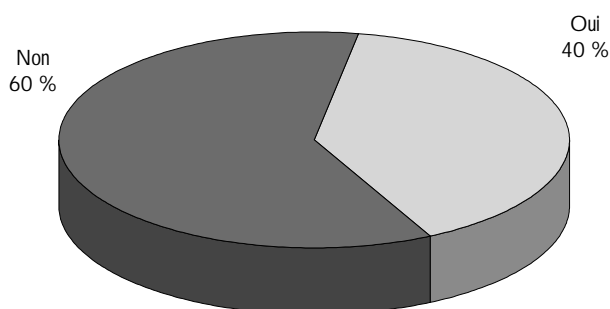
	Nombre de départs en retraite	
	Total	Moyenne par établissement
Industrie	121	2,2
Autres services à la population	23	1,4
Commerce de détail	19	1,6
Etablissements de soins et de retraite	12	1,1
Services aux entreprises	10	0,8
BTP	5	0,8
Agriculture	4	1,3
Commerce de gros	2	1,0
Ensemble	196	1,7

On précisera que l'effectif moyen des entreprises industrielles ayant répondu à l'enquête est de 85 salariés.

4 établissements sur 10 ont des projets de développement

Des besoins nouveaux vont par ailleurs apparaître en raison des projets de développement portés par les établissements interrogés. Globalement, 40 % de ceux qui se sont prononcés en font état.

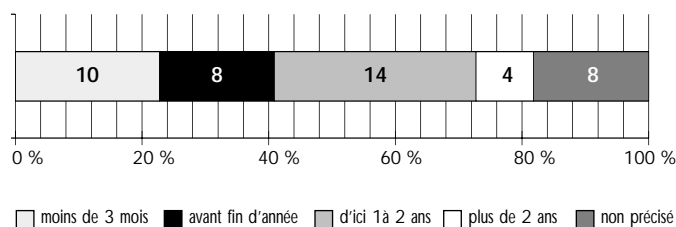
### Existence de projets de développement



Là encore, les réponses sont variables d'un secteur à l'autre. Le plus en pointe est celui des établissements de soins et de retraite avec 55 % ; l'allongement de la durée de vie entraîne un accroissement du nombre de personnes dépendantes et un développement des pathologies liées au grand âge comme la maladie d'Alzheimer. Les autres services à la population (50 %) ont également l'intention de se développer. En revanche, l'industrie fait preuve d'un moindre dynamisme avec seulement trois entreprises sur dix ayant des projets.

Ces intentions semblent sérieuses, leur concrétisation devant s'effectuer d'ici 2 ans pour les trois quarts d'entre elles, dont 40 % avant la fin de l'année 2002.

## Délai de réalisation des projets de développement



Dans un peu moins d'un cas sur deux, ces développements se traduiront par des besoins en nouvelles compétences. Parmi celles-ci, les métiers de la santé sont les plus souvent cités : aides soignantes, infirmiers, aides médico-psychologiques, kinésithérapeutes, médecins, ergothérapeutes. Seront également recherchés des ingénieurs et du personnel d'encadrement.

## Les pratiques de formation

Dans deux tiers des établissements, les nouveaux salariés suivent une formation à l'entrée

Pour faciliter leur intégration dans l'entreprise, les salariés nouvellement recrutés suivent le plus souvent une formation spécifique (68 % des établissements). Celle-ci est prioritairement destinée à les familiariser avec les procédés de fabrication, puis avec l'organisation de l'entreprise.

### Type de formation des nouveaux arrivants selon l'ordre de priorité

Nature de la formation	Ordre de priorité		
	1	2	3
Connaissance des procédés	29	29	5
Connaissance de l'organisation de l'entreprise	23	10	12
Connaissance des équipements	18	24	8
Formation diplômante	5	2	4
Culture générale	1		
Autres	1	7	2

Dans la catégorie " autres ", les questions de sécurité (procédures à suivre, notamment en cas d'incendie, gestes d'urgence) sont citées à plusieurs reprises, s'agissant en particulier d'établissements de soins et de retraites.

Les trois quarts des établissements pratiquent la formation en alternance

Sur les 117 établissements ayant répondu à l'enquête, 75 % ont recours à la formation en alternance. La forme la plus répandue est l'apprentissage, devant le contrat de qualification et le stage d'accès à l'entreprise.

**Pratique de la formation en alternance  
dans les établissements interrogés**

Formation en alternance	Nombre d'établissements
Apprentissage	50
Contrat de qualification	39
Stage accès à l'entreprise	38
CIE	20

La moitié s'en tiennent à une seule forme de contrat, mais plus d'un tiers en utilisent deux simultanément. Très rares sont ceux qui font appel aux quatre formes à la fois.

Les diplômés préparés par apprentissage couvrent une très large palette ; plusieurs entreprises font état de Bac Pro ou de BTS, mais certaines vont jusqu'au diplôme d'ingénieur. Dans plusieurs cas, les stages d'accès à l'entreprise sont utilisés pour tous les postes, sans exclusive.

Une très bonne connaissance des compétences nécessaires dans le futur

Trois responsables sur quatre déclarent qu'une réflexion a été conduite sur les besoins qui seront nécessaires à l'entreprise dans les années à venir. Dans l'industrie et le BTP, la proportion dépasse largement les 80 %.

La formation interne sera utilisée en priorité pour y faire face, les recrutements ou la formation externe intervenant moins souvent.

**Moyen utilisé pour acquérir les nouvelles compétences**

	Nombre de citations
Formation interne	49
Recrutements externes	30
Recherche de structures de formation externe	29

5 entreprises utiliseront les trois possibilités, 18 devraient recourir simultanément à la formation interne et à l'une ou l'autre des deux solutions externes.

La formation interne devrait permettre entre autre la familiarisation avec l'outil informatique ou de nouveaux logiciels, l'acquisition de techniques propres à l'entreprise, l'adaptation en fonction des évolutions technologiques, etc.

Les recrutements seront liés à la création de nouveaux postes ; ils porteront notamment sur du personnel médical, des ingénieurs, des conducteurs routiers, mais aussi des postes peu qualifiés.

Le recours à des structures de formation externe apparaît nécessaire pour l'acquisition par le personnel en place de nouvelles

compétences pointues telles que le management d'équipe, le transport de matières dangereuses, le management de la qualité...

Des idées pour faciliter l'adéquation entre offre et demande d'emploi en Vendômois

Les responsables étaient invités à faire part de leurs idées sur ce qui pourrait favoriser le rapprochement, au sein du bassin d'emploi, entre les entreprises et la main d'œuvre disponible. Ils sont assez nombreux (74) à avoir accepté de répondre. Plusieurs thèmes forts ressortent :

- travailler en réseau afin de faciliter la gestion du personnel sur le bassin d'emploi, notamment en matière de formation ;
- développer l'insertion par l'économique ;
- renforcer l'attractivité du Vendômois pour l'accueil de salariés provenant d'autres régions ;
- valoriser le travail manuel. Améliorer l'image des entreprises. Faire connaître les métiers aux jeunes et aux chômeurs et les orienter sur les métiers du bassin d'emploi ;
- développer les relations entre le monde du travail et le monde enseignant ;
- mieux connaître les besoins des entreprises. Mieux définir les postes à pourvoir ;
- un effort est demandé au service public de l'emploi (ANPE principalement) pour approfondir ses connaissances à la fois sur les compétences réelles des demandeurs d'emploi et sur les caractéristiques des postes à pourvoir ;
- une délocalisation des offres d'emploi de l'ANPE dans les mairies est souhaitée ;
- développer l'offre de formation dans le bassin d'emploi. Sont principalement citées les formations aux métiers de la santé, de la chaudronnerie et de la mécanique ;
- développer l'apprentissage et plus généralement les formations en alternance ;
- continuer le système NCPI (Nouvelles Compétences en Production Industrielle) en l'améliorant ;
- faciliter le financement de la formation professionnelle continue.

