



Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie
Direction générale des entreprises
Service de politiques d'innovation et de compétitivité
Sous direction de la formation et de la gestion des compétences

LE DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN DANS LES ENTREPRISES

Résultats d'une enquête de terrain menée dans les PME
par les chargés de développement industriel des DRIRE

SOMMAIRE

Introduction :	Page 3
Les raisons de l'enquête	
Les éléments méthodologiques	
Le panel des entreprises	
Les caractéristiques des emplois et des salariés	
1. Les pratiques de ressources humaines de l'entreprise	Page 5
Les pratiques de formation	
Les grandes tendances du recrutement	
2. Les perspectives de développement du capital humain	Page 8
Les objectifs	
La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	
3. Les impacts : la plus-value du développement des compétences	Page 10
La productivité des personnels	
La qualité de la production	
Le choix des investissements matériels	
La sécurité interne et externe	
Le dialogue social	
4. Les besoins et les attentes des entreprises	Page 13
Les compétences technologiques et les qualifications des personnels	
Les formations professionnelles	
Les branches professionnelles	
L'inscription dans des démarches collectives	
Conclusion	Page 17

INTRODUCTION

Dans le cadre global de l'accroissement de compétitivité des entreprises, l'implication du facteur humain, s'il n'est jamais dénié, n'est pas celui qui est le plus naturellement évoqué par les PME.

Or, si le développement du capital humain peut être l'un des éléments importants de la stratégie de compétitivité de l'entreprise, les petites et moyennes entreprises, centrées au quotidien sur des problèmes concrets et appréhendant rarement l'évaluation dans ce domaine, perçoivent moins clairement le lien entre l'amélioration des compétences de leurs personnels et la compétitivité de leur entreprise.

D'où cette recherche, basée sur la perception par les PME de l'existence de ce lien et sur leur approche générale en matière de développement du capital humain.

Les raisons d'une enquête confiée aux DRIRE ¹

Les DRIRE, dont la relation de proximité est très forte avec les entreprises, et qui effectuent des visites régulières au sein des PME, disposent de compétences permettant de distinguer :

- les nouvelles problématiques d'entreprises,
- les besoins en formations et en qualifications,
- les nouveaux métiers industriels ou de services à l'industrie,
- les compétences spécifiques des entreprises.

L'enquête, qui n'a pas eu de précédent, est donc une démarche en deux temps qui a pour ambition :

- de réunir des informations directement auprès des PME sur la façon dont elles lient le développement de l'aspect "formation, compétences et qualifications" à la compétitivité de leur entreprise,
- de permettre de proposer, en fonction de ces remontées, des actions sectorielles ou thématiques sur le thème de la compétitivité du capital humain, en lien avec d'autres services déconcentrés de l'Etat et les partenaires économiques et sociaux locaux.

Les éléments méthodologiques

Un groupe de travail composé de représentants de la direction générale des entreprises (DGE) et des DRIRE a préalablement réfléchi aux problématiques d'entreprises, validé un questionnaire et défini une politique de communication des résultats.

Entre juillet 2004 et janvier 2005, les chargés de mission des divisions du développement industriel de vingt DRIRE de métropole ont déployé le questionnaire dans le cadre des visites prévues dans leur programme annuel.

En tout, 224 entreprises ont été visitées, et le nombre de salariés et de chefs d'entreprise concernés par l'enquête s'élève à 21 301 personnes.

¹ Directions régionales de l'industrie, de la recherche et de l'environnement.

Le panel des entreprises

La taille de l'entreprise

55% des entreprises visitées ont moins de 49 salariés, 21% entre 50 et 99 salariés, 16% entre 100 et 199 salariés et 8% plus de 200 salariés.

- *L'étude porte majoritairement sur un tissu de PME (de tous secteurs industriels).*

L'organisation du travail

- 31% des entreprises sont en situation de sous-traitance,
- 27% pratiquent la flexibilité des horaires,
- 15% ont une production annualisée,
- 15% ont une production saisonnière,
- 12 % travaillent à flux tendus.

- *Une entreprise sur trois est en sous-traitance.*

Le recours aux dispositifs d'aides

- 46 % des entreprises bénéficient d'une aide,
- 16 % d'un EDDF ²,
- 13 % d'une ARC ³.

- *3 entreprises sur 4 perçoivent une aide. Cet élément est primordial pour la compréhension des résultats de l'étude : elle porte sur des entreprises en situation financière saine, qui ont su définir et capter les aides appropriées comme levier de leur développement économique et technologique.*

Les caractéristiques des emplois et des salariés

La structure des emplois

- 73% des salariés sont opérateurs, techniciens et agents de maîtrise,
- 13% sont des cadres,
- 12% sont des administratifs,
- 2% sont des cadres dirigeants.

La répartition entre les hommes et les femmes est nettement délimitée par domaine d'activité (54%), puis par structure d'emplois (28%) et enfin par famille de métiers (18%).

Le niveau de diplômes

- 11% des personnels sont dépourvus de diplôme,
- 20% des personnels de niveau 5 (CAP, BEP),
- 19% des personnels de niveau 4 (bac),
- 21% des personnels de niveau 3 (bac+2)
- 11% des personnels de niveau 2 (bac+3, bac+4),
- 18% des personnels de niveau 1 (bac+5 et au-dessus).

- *Dans la majorité des entreprises visitées, les salariés possèdent un excellent niveau de formation : 29% ont un niveau supérieur ou égal à bac +3.*

² Engagement de développement de la formation professionnelle.

³ Aide au recrutement de cadres.

1. LES PRATIQUES DE RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES

Les pratiques de formation

Notons d'abord que 63% des entreprises consultées ont établi un plan de formation et que 35% d'entre elles investissent dans un budget de formation au-dessus des taux légaux, certaines quadruplant ces taux à l'occasion d'une démarche spécifique, souvent aidée.

Compte tenu de la réglementation en vigueur au moment de l'enquête ⁴, on constate que 79% des formations ont lieu pendant le temps de travail, les formations hors temps de travail étant toujours le fait des cadres et des chefs d'entreprise.

L'examen du plan de formation

Il fait ressortir la prééminence de la part des formations accordées à l'adaptation au poste de travail (44%), puis au développement des compétences (33%), 12% des entreprises recherchant des habilitations techniques ⁵.

- *S'agissant d'entreprises industrielles, la part de ces formations dans la vie de l'entreprise se révèle d'autant plus importante.*

6% des entreprises ont été attentives à inclure dans leur plan de formation des mesures spécifiques aux salariés les moins qualifiés, et 5% des entreprises se sont intéressées à la validation des acquis de l'expérience (VAE), chiffre appréciable pour une mesure alors récente ⁶.

Les types de formation

71% des entreprises privilégient les formations techniques. Loin derrière viennent les formations pour enrichissement personnel (10%) et les formations imposées par un groupe (6%).

- *Les entreprises privilégient les formations techniques, sans favoriser spécifiquement les formations diplômantes.*

L'organisation de la formation est individualisée : estimation de la performance (43%), plan de formation individualisé (24%), entretien annuel (12%).

La professionnalisation des jeunes

Une entreprise sur quatre forme les jeunes qu'elle emploie ⁷ : 38% par apprentissage, 28% par contrats de qualification et 20% par "alternance" ; 14% emploient des stagiaires.

- *72% des entreprises pratiquent l'alternance, sous toutes ses formes.*

⁴ La loi réformant la formation professionnelle venait juste d'être votée (4 mai 2004).

⁵ Il s'agit :

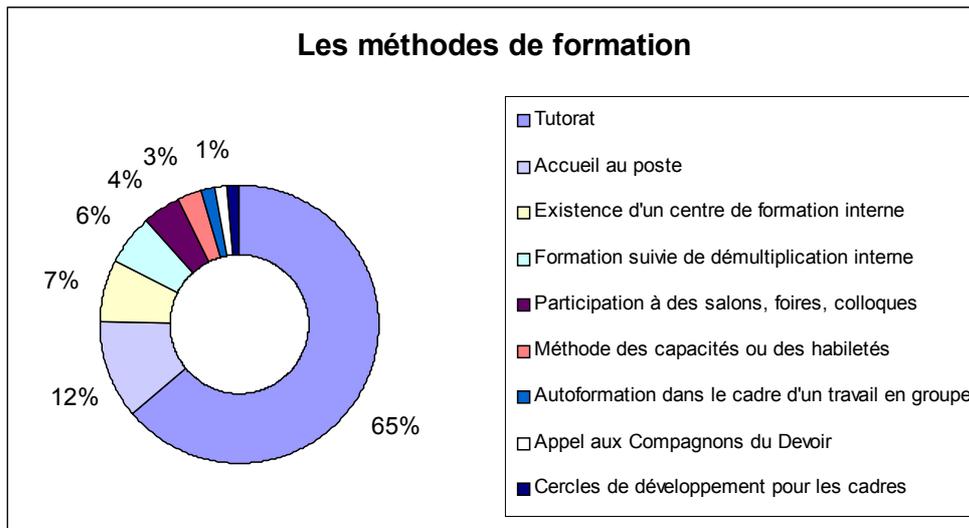
- dans 41% d'habilitations (électricité, conduite d'engins de levage, grutiers, caristes, permis PL),
- dans 18% d'adaptation à des normes (soudeurs, vérificateurs, Séveso, aéronautique, défense).

Les autres formations obligatoires (41%) concernent la sécurité et la lutte contre l'incendie.

⁶ La VAE a été instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

⁷ L'énumération qui suit est calquée sur les réponses des entreprises : l'apprentissage et les contrats de qualification s'inscrivent évidemment dans les formations en alternance.

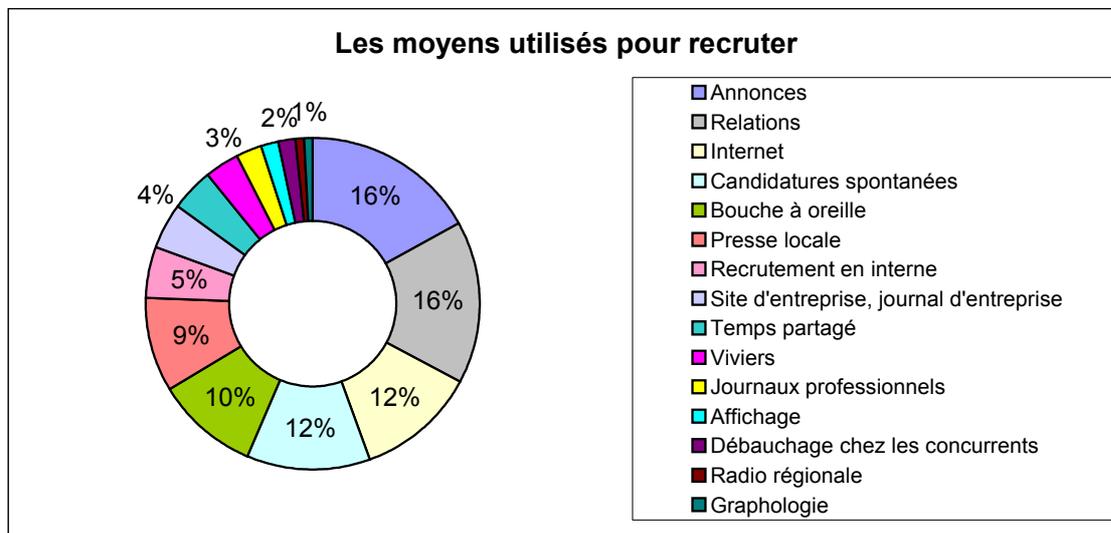
Les méthodes de formation les plus couramment employées sont décrites dans le schéma suivant :



➤ *Le tutorat est la méthode de formation la plus courante en entreprise.*

Les grandes tendances du recrutement

Les moyens utilisés pour recruter démontrent l'inventivité des entreprises pour trouver le salarié compétent, y compris dans le vivier de la concurrence.



Les contrats de travail

Les entreprises embauchent 90% de leurs salariés sur des CDI, 5% sur des CDD et gardent un volant de 5% pour les intérimaires (urgences, saisonnalité).

➤ *En fait, elles gèrent habilement l'offre de contrats qui leur est faite. Les chefs d'entreprise combinent ces formules pour tester les postulants et minimiser les risques d'erreur. Ainsi, l'intérim précède le CDD, qui précède lui-même le CDI.*

Les modes de recrutement

Ils diffèrent en fonction du niveau du salarié : les entreprises ont généralement recours à l'intérim pour les postes d'opérateurs, s'adressent couramment à des cabinets de recrutement pour les cadres et occasionnellement à des bureaux d'études ou à des cabinets conseils pour la recherche des cadres supérieurs ou dirigeants.

- *Les entreprises qui ont du mal à trouver des cadres expriment souvent dans ce cas des difficultés liées à l'environnement géographique ou environnemental de l'entreprise, estimés peu porteurs pour une famille de cadre.*

L'apport des réseaux constitués

Les entreprises s'appuient sur les réseaux destinés à les aider dans cette tâche. L'ANPE est la plus sollicitée (72%), puis l'APEC (17%). Sont aussi cités, dans des proportions très faibles : les chambres syndicales, les missions locales, les CCI, les associations de handicapés, les GEIQ⁸, l'Armée...

- *La majorité des entreprises utilisent les services de l'ANPE. L'APEC est contactée pour le recrutement de cadres "extérieurs" à l'entreprise.*

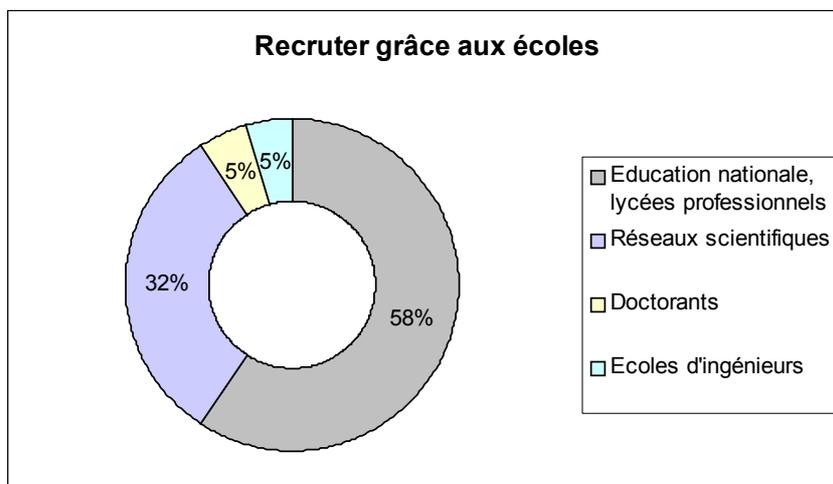
Le recrutement des jeunes

L'alternance est pour une entreprise sur quatre un moyen simple d'embaucher des salariés jeunes, en les formant à un métier et en les adaptant aux besoins de l'entreprise.

- *Certaines entreprises accueillent des stagiaires, éventuellement recrutés après un contact réussi.*

L'examen du recrutement par les écoles complète ce qui vient d'être dit : les chefs d'entreprises s'adressent à l'Education nationale et particulièrement aux lycées professionnels, même si certains redoutent la méconnaissance de la vie professionnelle de leurs nouveaux salariés.

- *A souligner : la part des réseaux scientifiques s'agissant d'un panel de PME de moins de 49 salariés (universités, laboratoires, centres techniques, centres de recherche) et le recrutement de doctorants et d'ingénieurs.*



⁸ Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

2. LES PERSPECTIVES DE DEVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN

Les objectifs

L'intérêt suscité par cette question s'est révélé très important, et les réponses des entreprises sur les quatre choix proposés dans le questionnaire s'équilibrent entre formation sur le tas (31%), promotion interne (28%) et évolution professionnelle (24%).

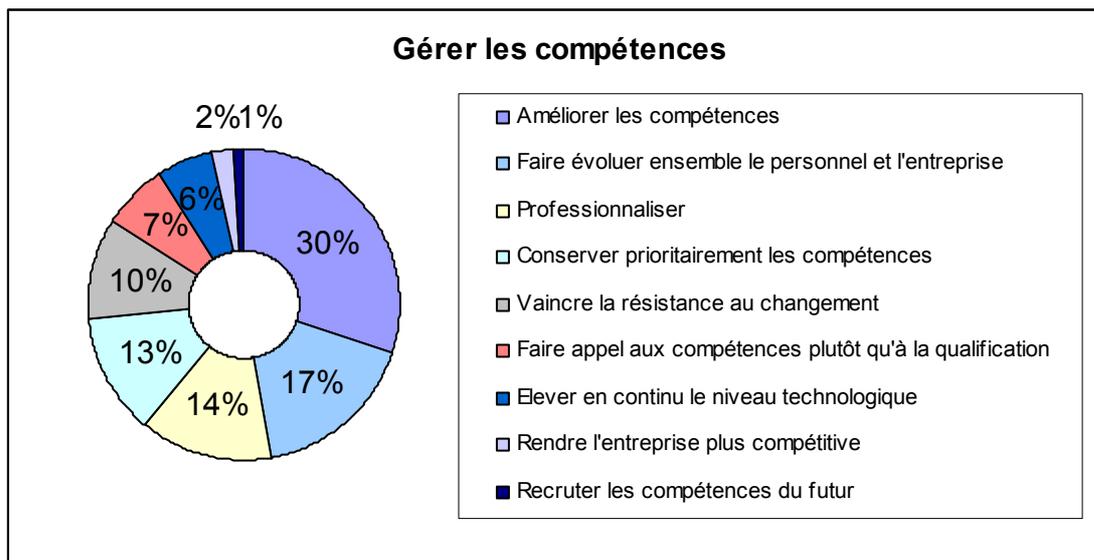
- *La mobilité fonctionnelle ne vient qu'ensuite (17%). Compte tenu de la taille des entreprises du panel, cela suggère plutôt une moindre capacité à promouvoir ce genre de mobilité.*

En outre, les entreprises ont cité, d'elles-mêmes, trois autres objectifs hors questionnaire :

La polyvalence des salariés leur permet de faire face aux multiples événements de la vie de l'entreprise, et plus particulièrement, aux mutations industrielles dans un contexte en rapide évolution.

- *Pour 80% des entreprises, l'objectif prédominant est la recherche de polyvalence de leurs salariés.*

La gestion des compétences est le second objectif cité. Le schéma qui suit fait état de la façon dont les entreprises distinguent, autour du même thème des approches diverses. Elles lient directement ces compétences à la compétitivité de l'entreprise.



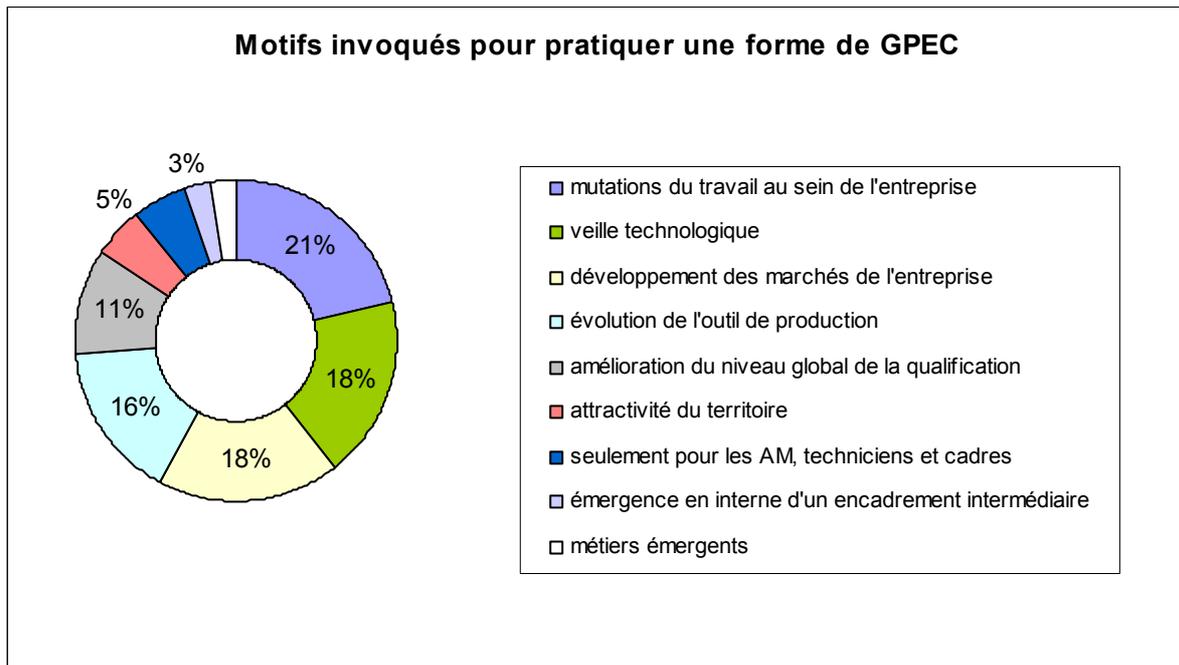
Enfin, les entreprises surveillent la pyramide des âges, tant pour assurer sans heurt le remplacement des salariés âgés que pour faciliter le transfert de compétences.

- *63% des entreprises se donnent pour objectif de préparer la transition que constitue le départ de leurs salariés âgés.*

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Ce souci de gérer et d'anticiper ne se traduit pas toujours par l'utilisation de méthodes systématiques et rationnelles : 48% des entreprises n'utilisent pas la GPEC, qu'elles assimilent à une complication ou qu'elles jugent inutile pour de petites structures. Elles lui préfèrent un "ressenti intuitif des besoins". Seules, 16% des entreprises utilisent la GPEC, mais 36% usent de pratiques apparentées.

- *Donc, malgré tout, 52% des entreprises pratiquent une forme de GPEC, en s'appuyant sur des motifs liés à l'effort de prospective et d'anticipation nécessaire à leur performance.*



Les besoins satisfaits par la mise en place d'une forme de GPEC sont par ordre d'importance : le remplacement des salariés âgés (34%), le suivi des personnels à potentiel (20%) et l'anticipation des départs (18%).

3. LES IMPACTS : LA PLUS-VALUE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

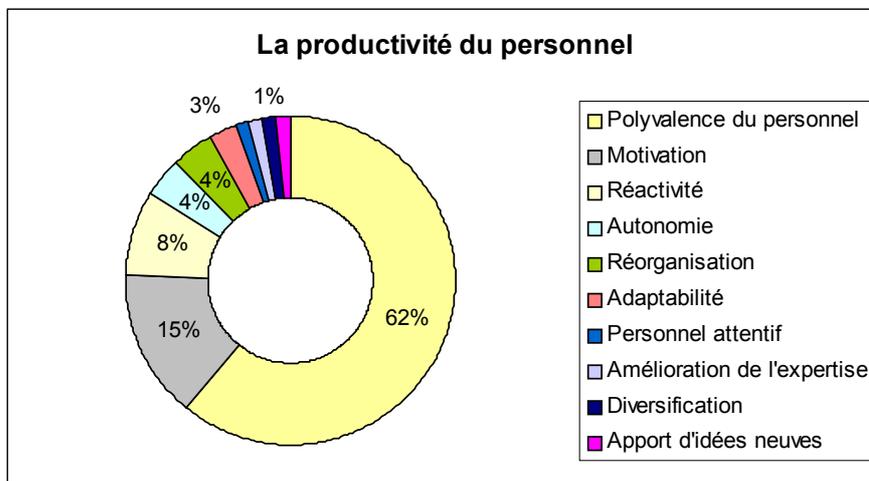
L'évaluation de la plus-value est ardue pour les entreprises, dont la très grande majorité ne dispose pas d'indicateurs. Beaucoup ont pallié ce manque en livrant leur ressenti, couplé ou non avec ceux des indicateurs qui recoupent ce sujet (qualité, contrôles...).

La productivité des personnels

Les entreprises ont clairement dédoublé leurs réponses, entre la productivité concernant les salariés et celle relative aux produits.

L'impact du développement des compétences sur la productivité du personnel est clairement perçu par les entreprises, en termes d'efficacité (57%), puis de flexibilité (43%).

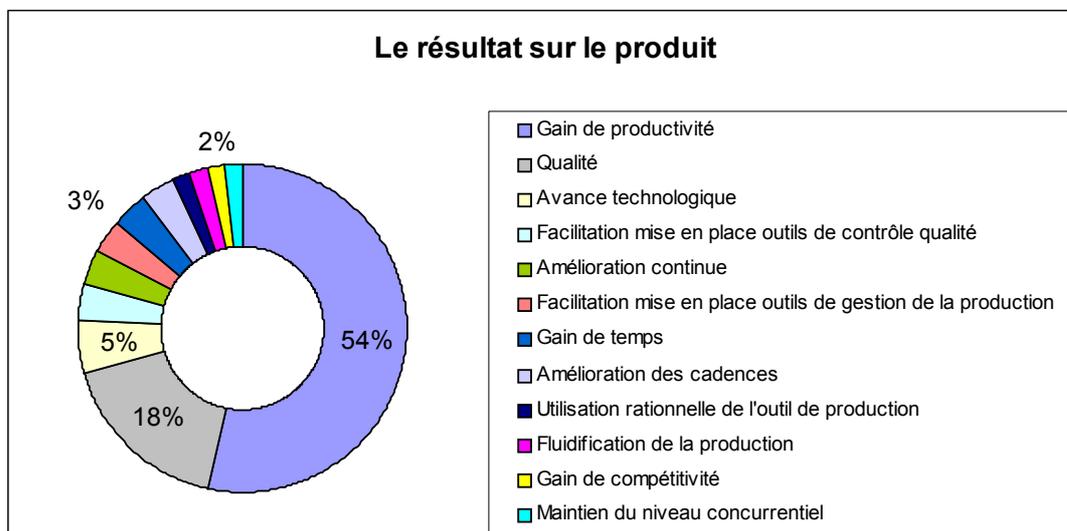
Le schéma suivant donne une idée des multiples facettes du retour sur investissements grâce au personnel formé :



- 62% des entreprises pensent que la polyvalence de leurs salariés est le gage le plus efficace de leur productivité.

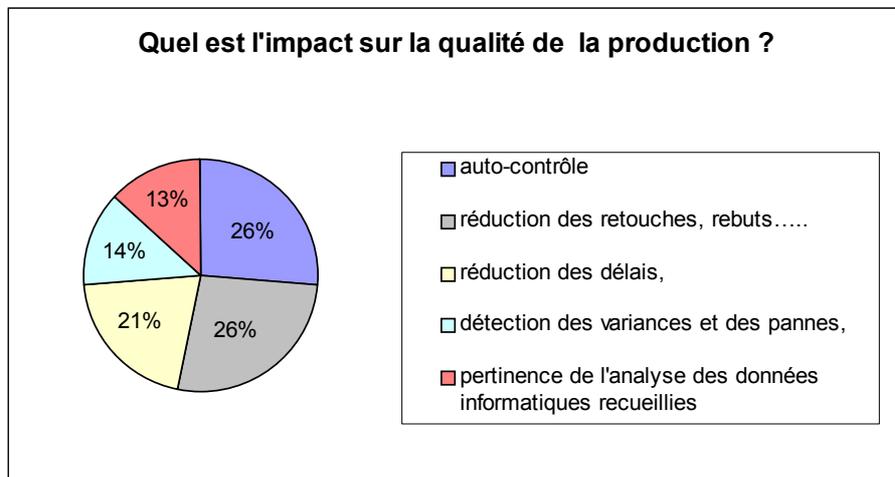
En terme de produit, les entreprises notent le gain de productivité (54%), avant l'amélioration de la qualité (18%).

- Toutes les autres notions font référence à l'amélioration continue de l'ensemble de la chaîne de travail.



La qualité de la production

L'impact du développement des compétences sur la qualité de la production est très nettement ressenti, aussi bien par rapport aux critères proposés par le questionnaire :



que par rapport à ceux ajoutés par les entreprises :

- 71% des entreprises font état d'un impact sur la qualité de la production, 16% du renforcement de leur performance, 8% de l'amélioration dans l'application des normes et 5% de celle de l'écoute du client.

Le choix des investissements matériels

L'impact du développement des compétences sur le choix des investissements renvoie à des schémas plus tranchés que les deux premiers impacts étudiés, mais il reste favorable pour plus d'une entreprise sur deux.

37% des entreprises indiquent que leur personnel participe au choix du matériel, 21% que le choix du matériel est plus approprié, 30% pensent que l'impact est ressenti sur d'autres critères que ceux proposés dans le questionnaire (sans préciser ces autres critères). Seules, 12% des entreprises pensent qu'il n'y a aucun impact.

- 58% des entreprises constatent un impact sur le choix des investissements matériels.

La sécurité interne et externe

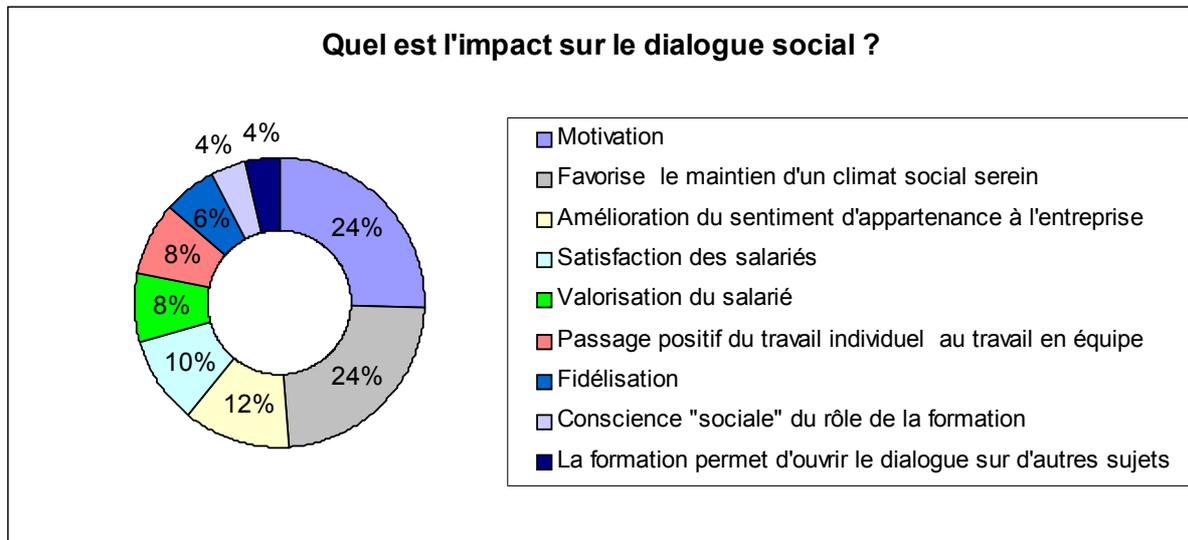
L'impact du développement des compétences sur la sécurité interne et externe de l'entreprise est bon, puisque 57% des entreprises relèvent une baisse des accidents du travail et que 43% d'entre elles notent une fiabilité accrue des systèmes productifs.

Les entreprises distinguent aussi des effets sur l'anticipation des risques (22%), la prévention des pannes (22%) et la réduction des accidents (17%). Elles y associent les notions de valorisation des personnels (22%) et de fidélisation (11%).

Le dialogue social

Cet aspect a souvent été éludé, sans doute parce que le questionnaire citait en premier critère l'absentéisme, mais aussi parce que nombre d'entreprises n'ont pas clairement relié les notions de développement des compétences et de climat social.

Elles l'associent plus volontiers à celle des avantages (primes notamment) que l'entreprise peut offrir à ses salariés.



- *Celles des entreprises qui ont bien examiné le lien avec le dialogue social ont clairement exprimé un avis favorable, notamment en terme de motivation et de sérénité du climat de l'entreprise.*

4. LES BESOINS ET LES ATTENTES DES ENTREPRISES

Cette partie a été traitée sous forme de tableaux reprenant le plus souvent le verbatim des personnes interrogées.

Les compétences technologiques et la qualification des personnels (cf. tableau 1 - page 14) :

- *3 entreprises sur 4 font état de besoins en matière de compétences technologiques et de qualifications notamment dans les domaines de la chaudronnerie, de la mécanique et de la maintenance industrielle. Elles soulignent également des besoins en compétences transversales et relationnelles : TIC, double compétence (technique et commerciale).*

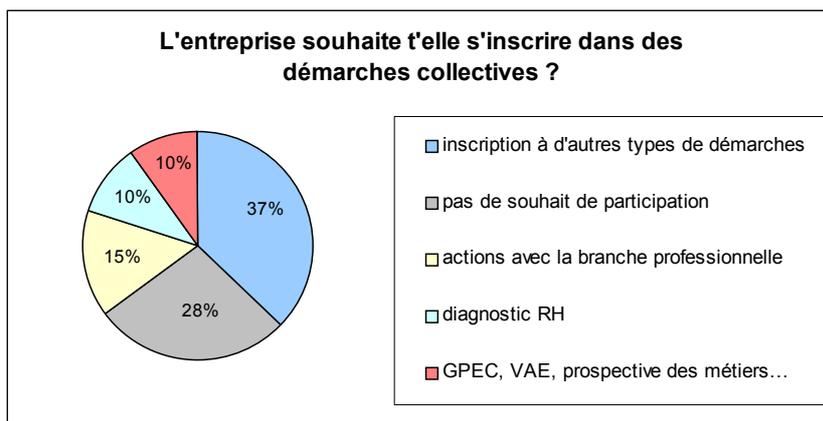
La formation (cf. tableau 2 - page 15) :

- *63% des entreprises expriment des besoins de formation, essentiellement de formations aux métiers. On remarque, outre l'absence de certaines formations, une inadaptation de l'offre à la demande.*

Les branches professionnelles (cf. tableau 3 - page 16) :

- *71% des entreprises ont des attentes par rapport à leur branche.*

L'inscription dans des démarches collectives pour développer et gérer le capital humain



- *35% des entreprises se déclarent intéressées par des démarches collectives sur le capital humain, ce qui constitue un vivier potentiel conséquent.*

Enfin, les entreprises ont quelquefois cité les démarches collectives qui les tenteraient :

Echanges de savoir-faire et de bonnes pratiques	6
Faire connaître l'industrie aux élèves des écoles	2
Communiquer en interne	1
Former des techniciens	1
Anticiper le besoin client	1
Besoins de logistique et supply chain	1
Former un jeune dirigeant à la reprise	1
Politique d'innovation	1
Actions collectives pluri sectorielles	1
Besoins de formation... sur la mise en place de la formation	1
Intelligence économique	1

1. BESOINS EN COMPETENCES TECHNOLOGIQUES ET EN QUALIFICATIONS

AMEUBLEMENT		DOUBLE COMPETENCE	
Main d'œuvre qualifiée pour la fabrication de sièges	1	Electricien/électronicien	1
Opérateurs en literie	1	Informatique/imprimerie	1
ARTS GRAPHIQUES		Architecte/commercial	1
Conducteurs de machines	1	Logistique/qualité	1
BOIS -PAPIER		Mécanique/électronique	1
Manque de bacs PRO ou de BT	4	Informatique/électronique/mécanique	1
Menuisiers	2	Electronique/génie thermique	1
Charpentiers	1	ELECTRONIQUE	
BUREAU D'ETUDES		Opérateurs, câbleurs, spécialistes en commande numérique de haut niveau	14
Techniciens	3	Compétences spécifiques aux "salles blanches"	1
Ingénieurs moins informaticiens que mécaniciens	1	HYDRAULIQUE	
ENCADREMENT		Soudeur hydraulicien	1
Recherche de cadre en R et D	1	Mécanicien pour vérins	1
Chefs d'équipe	1	IMPRIMERIE	
Cadres	1	Nouvelles technologies de production et le prototypage	1
Ingénieur	1	Techniciens	1
CARROSSERIE		INFORMATIQUE	
Monteurs	2	Besoins de compétences en numérique	7
Soudeurs	6	Administrateur de réseaux	4
Soudure au plomb	1	Maintenance informatique	2
CERAMIQUE INDUSTRIELLE		MANAGEMENT	
Compétences bougie de préchauffage pour l'automobile	1	Pour les cadres intermédiaires	1
CHANTIERS		Pour les chefs d'entreprises	1
Personnels de chantiers	1	MAINTENANCE	
CHAUDRONNERIE		Techniciens	6
Soudeurs	7	MECANIQUE	
Chaudronnier	4	Mécaniciens	6
Electrotechnicien automaticien	4	Lecture de plan, traçage, pliage,	1
Personnel de découpe dans la métallurgie	2	Serruriers	1
Tourneurs	2	MENUISERIE INDUSTRIELLE ALUMINIUM	
Opérateurs qualifiés (usinage numérique de précision, tôlerie fine)	2	Menuisiers	2
Chaudronniers tuyauteurs	1	Dessinateurs de charpente	1
Fraiseurs/tourneurs	1	Poseurs	1
Opérateurs	1	PEINTURE PROFESSIONNELLE	
Ajusteurs	1	Besoins de compétences	1
Usinage	1	PLASTURGIE	
Tôliers	1	Besoin de compétences en technique plasturgique	1
Monteurs	1	Opérateurs en production (tourneurs, fraiseur, régleur en injection plastique)	1
CHIMIE		TELEPHONIE	
CAIC (conducteurs de machines de l'industrie chimique)	1	Installateurs	1
COSMETIQUE		TERTIAIRE	
Trouver des compétences en parachèvement de flacons	1	Commerciaux	7
DESSIN INDUSTRIEL		Langues	2
Dessinateurs projeteurs	1	Besoins de compétences en tertiaire	1
Dessinateurs	1	TEXTILE	
DIVERS		Besoins en maintenance de machines	1
Besoin de personnel qualifié en étiquette adhésive	1	TRAITEMENT DE SURFACE	
Manque de sertisseurs utilisant les loupes binoculaires	1	Techniciens	1
Besoin de personnel hautement qualifié (électro érosion)	1		

2. BESOINS DE FORMATION EXPRIMES EN COURS D'ENQUETE

Quelques conclusions positives...		Besoins de formations aux métiers	
Contentement vis à vis des formations	7	Formations informatiques	14
Trouvent sans problème un organisme de formation	5	Formations à l'encadrement des chefs d'équipe	3
... et une inadaptation sensible de l'offre à la demande		Relations internationales	2
Eloignement des centres de formation	17	Formation des dirigeants	2
Manque de formations techniques	5	Management	2
Souhait de voir renforcé le lien école/entreprise	3	Personnels formés en usinage	2
Besoin de connaître l'offre de formation	3	Formation de commerciaux	1
Pas d'école ou d'organisme de formation pour l'activité de l'entreprise	2	Formation de régleurs	1
Souplesse des dispositifs de financement est souhaité	2	Formation gaufrage (papiers peints)	1
Problème d'interlocuteurs	3	Formation à la logistique	1
Formations trop chères	2	Formation en flexographie	1
Difficulté à libérer du temps pour les formations extérieures	2	Formation en connaissance des styles dans l'ameublement pour l'export	1
Inadaptation de l'offre des lycées techniques et des centres de formation	2	Serruriers qualifiés	1
Que les formateurs aient de réelles connaissances de l'entreprise !	2	Formation à la transmission d'entreprise	1
Formation initiale imprimerie insuffisamment poussée (secteur de l'impression)	2	Recherche formation à la sécurité alimentaire	1
Les formations techniques initiales sont trop spécialisées	1	Formation d'ouvriers ajusteurs, monteurs, assemblage aéronautique	1
Manque de formations de pointe	1	Formation en extrusion soufflage	1
Souhait de formations courtes et directement applicable au quotidien	1	Formation qualité	1
Regrouper suffisamment de stagiaires	1	Métier de négociant et fabricant de matériaux en béton	1
Rien sur les nouveaux métiers dans les lycées professionnels	1	Sensibilisation à l'application de nouvelles normes (soudure)	1
Manque de formations généralistes	1	Prothésiste dentaire	1
Difficulté à trouver des formations spécifiques	1	Caristes	1
Souplesse des formations hors temps de travail	1	Poseurs de systèmes de sécurité pour le désenfumage et la ventilation	1
Les formations de monteurs soudeurs sont trop généralistes	1	Formation en coutellerie	1
Trop grande évolution des logiciels, la formation ne suit pas	1	Gestion financière de l'entreprise	1
Peu ou pas de formation existante pour certains métiers		Assurer une veille	1
Pas de formation sur les métiers liés au textile	2	Formation graphique	1
1 seule école de chaudronnerie en Fr	2	Formation sur le composite	1
Pas de formations adaptées (régleurs extension/soufflage)	1	Formation pour conducteur de ligne de production	1
Pas de formation existante béton	1	Personnels qualifiés en maintenance	1
Pas de formation de décapage chimique et thermique, métallerie	1	Besoins de formation générale	
Pas de formation existante en blanchisserie	1	Aide au changement	2
Pas de formation en off set continu (mais en off set feuilles oui)	1	Transmission du savoir capitalisation de connaissances	1
Regret d'avoir vu fermer en IDF les classes formant les élèves à la mécanique	1	Mise en place GPEC	1
Menuiserie bois (Bac pro supprimé)	1	Faire adhérer au projet d'entreprise	1
Création d'une filière plasturgie au LT de Schirmeck	1	Connaissance de l'entreprise	1
Absence formation éducation nationale au recyclage matériaux construction et mâchefer	1	Déficit d'info sur la nouvelle loi formation professionnelle	1
		Besoins sur l'attitude à adopter au travail plus que sur le métier	1
		Formation à l'efficacité personnelle	1

3. ATTENTES DES ENTREPRISES PAR RAPPORT A LEUR BRANCHE

QUALITE DES RELATIONS AVEC LA BRANCHE		AUTRES DEMANDES VERS LES BRANCHES	
Peu de contacts avec la branche	5	Transfert de bonnes pratiques technologiques	1
Méfiance vis à vis de la branche	3	Travail en collaboration (réseaux d'entreprises, clubs de CE, compétences, achats communs)	1
Pouvoir discuter avec les organismes de tutelle	1	Promouvoir les métiers techniques	1
CAPITAL HUMAIN		Aide à la mutation économique	1
Expliquer tous les termes RH	3	Besoin de conseils sur les offres d'actions collectives	1
Salariés âgés	2	Adaptation de la formation à une économie de rupture	1
Besoins d'informations sur la formation	2	Souhait d'être soutenu sur les marchés locaux face à la concurrence	1
Bilan sociétal	1	Formation d'opérateurs "opérationnels"	1
Aide mise en place mesures des performances RH	1	Métallurgie	
Gestion du turn over	1	Mise en place de cycle de formation	1
Besoins infos 35 H	1	Aide application nouvelles normes (soudure)	1
Réglementation des missions de retraités volontaires pour transmission du savoir-faire	1	Remplacement des vieux chaudronniers	1
Attractivité pour les jeunes	1	Avoir une grille de fonctions adaptées aux métiers, et non une grille générique	1
Besoin d'un "agent méthode", soit : une méthodologie permettant de conserver le savoir-faire	1	Désaffection des jeunes pour la métallurgie (désindustrialisation + délocalisation = pas de jeunes)	1
Besoin de recruter en temps partagé	1	Regrouper entreprises de pose de menuiserie industrielle pour favoriser recrutement et formation	1
Quelles aides prévues pour le remplacement des départs en formation	1	La promotion de la menuiserie aluminium auprès des jeunes	1
Aide pour monter un plan de formation	1	Dévalorisation des métiers de la métallurgie	1
Gérer la démotivation et l'absence de "culture du travail"	1	Déplore le manque de technicité des formations	1
PROSPECTIVE		Améliorer leurs formations	1
Observatoires, production d'éléments statistiques	2	Aéronautique	
Besoin sur potentialités de diversification	1	Prise en charge des salariés âgés possédant un réel savoir faire (pionniers)	1
Besoin de planification	1	Demande de gérer les qualifications et les habilitations aéronautiques	1
Examen des tendances et études de marché	1	Electronique	
Besoin d'études prospectives pour anticiper départs en retraite et besoins de compétences	1	La branche ne forme pas de monteur câbleur en électronique	1
Ouverture des études et analyses aux comparaisons avec d'autres branches	1	Métier de l'électronique : pas de dispositif spécifique	1
ATTRACTIVITE DES METIERS		Les branches professionnelles ne s'occupent pas des formations de pointe (mécatronique)	1
Déficit d'image des métiers de la mécanique	2	Autres branches	
Pas d'attractivité pour les jeunes dans le textile	1	Demande de renouvellement de l'EDFF siège ameublement en 2005	1
Valoriser les métiers du bois et de l'ameublement	1	L'UIC devrait s'intéresser davantage aux petites entreprises et leur donner plus d'infos qu'aux grandes	1
Déficit d'image (retraitement de matériaux de démolition et de mâchefer)	1	Besoin de fédérer les demandes des entreprises du même secteur (textile) localement	1
Communication visant à améliorer l'image des métiers manuels	1	Déception vis à vis de l'emballage professionnel (la branche ne met rien en place)	1
Déficit d'image de la chaudronnerie en milieu éducatif : cela ne permet pas d'attirer des jeunes ayant un niveau technique suffisant	1		

En conclusion :

L'enjeu de cette enquête visait à mieux connaître les entreprises qui constituent la base sur laquelle les DRIRE peuvent agir et apporter une valeur ajoutée en matière de développement du capital humain, notamment par le biais des actions collectives, basées sur l'aspect "formation, compétences et qualifications".

Il est donc possible de constater, au vu des résultats, que ces entreprises constituent, globalement, d'assez bons exemples en matière de gestion du capital humain :

- elles sont dynamiques : disposant d'un personnel globalement bien formé, elles s'impliquent activement dans le choix et la qualité des personnels qu'elles intègrent en leur sein, comme dans le développement au fil du temps des connaissances et des compétences de leurs salariés,
- elles sont réactives et utilisent tous les moyens existants pour optimiser leurs actions (méthodes de formation, contrats de travail, aides financières, réseaux constitués),
- elles font face aux mutations industrielles en veillant avec un soin très particulier à la gestion globale des compétences de leurs salariés (professionnalisation des jeunes, polyvalence des salariés, gestion prévisionnelle des compétences "adaptée", transmission intergénérationnelle des savoirs, gestion des âges),
- elles reconnaissent l'impact important des compétences en terme de productivité des personnels, de qualité de la production, de sécurité et de dialogue social, même si elles n'en parlent pas toujours en terme de stratégie.

Au-delà de ce constat, les entreprises expriment aussi une demande très forte et font état :

- de besoins importants en compétences technologiques et en personnel qualifié,
- de besoins presque aussi importants en formation,
- d'attentes vis-à-vis de leurs branches professionnelles.

Enfin, et ce chiffre impacte directement le ministère de l'industrie, 35% des entreprises sont prêtes à s'engager dans des actions collectives. Il existe donc un vrai champ ouvert au développement du capital humain dans les entreprises pour renouveler les compétences des salariés, répondre à l'évolution des métiers et s'inscrire dans une démarche d'amélioration des performances économiques.

Pour relever les principaux défis auxquels sont confrontés les divers secteurs industriels et de services à l'industrie, le ministère de l'industrie et les DRIRE lancent des initiatives afin de mieux répondre aux problématiques des acteurs économiques et sociaux :

- des études thématiques et sectorielles comme par exemple, l'étude sur les pratiques de validation des acquis de l'expérience dans les entreprises (www.industrie.gouv.fr/pratique/format/vae-entreprises.html) ;
- des actions de développement des compétences, intégrées dans la stratégie de l'entreprise, pour maintenir et développer la compétitivité ;
- la campagne de valorisation des métiers de l'industrie auprès des jeunes, en partenariat avec les fédérations professionnelles (www.industrie-jeunes.fr).