

LE POINT SUR ...

L'emploi et la formation dans le secteur de la plasturgie

Source : Étude OREF-Chambre syndicale des plastiques - mars 1999

Près de 8 600 salariés travaillent dans la plasturgie.

En 1996⁽¹⁾, la Franche-Comté compte 168 établissements dont la principale activité est la transformation des matières plastiques. Ces établissements comptent près de 6 500 salariés soit environ 2% de la population active salariée franc-comtoise. D'autres secteurs industriels transforment aussi des matières plastiques bien que ce ne soit pas leur principale activité. Ces établissements sont appelés des "intégrés". Leurs effectifs sont évalués à plus de 2 000 personnes.

Cette industrie est présente dans les quatre départements franc-comtois avec toutefois une concentration aux environs de Saint-Claude, Saint-Lupicin, Besançon et Montbéliard.

Parmi les 23 techniques de transformation existantes, les plus utilisées sont l'injection, l'extrusion, le thermoformage et le rotomoulage. Les principales activités des entreprises sont la fabrication de pièces techniques, d'emballages et d'articles de grande consommation. La présence en Franche-Comté de grands donneurs d'ordres dont la production intègre de plus en plus de pièces en matières plastiques (PSA et Alstom) favorise le développement de ce secteur.

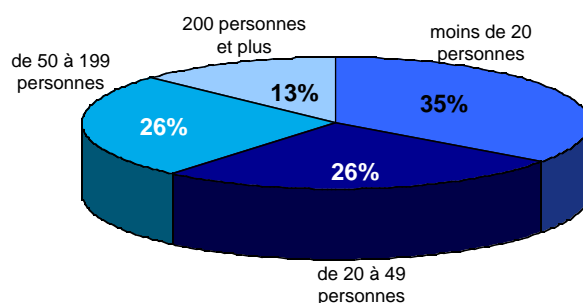
La plasturgie est un secteur récent.

La moitié des entreprises enquêtées ont été créées il y a plus de 11 ans et près de 30% ont plus de 20 ans d'existence. 85% des entreprises sont des plasturgistes et 15% sont des "intégrés".

Près de 65% des salariés sont dans le même établissement depuis 10 à 14 ans.

Le niveau de formation des salariés est globalement faible. Près de 50% des ouvriers n'ont aucune qualification, ce qui constitue un frein à la progression technologique des entreprises. Les besoins en formations de base (remise à niveau) et en formations techniques sont donc très importants.

Près des deux tiers des établissements enquêtés comptent moins de 50 personnes.



Répartition des établissements enquêtés en 1998 par tranche d'effectifs

⁽¹⁾ source : fédération de la plasturgie / UNEAIC

Enquête : 100 établissements ont été enquêtés en 1998, soit les deux tiers des établissements de la plasturgie. 54 réponses ont été obtenues, soit environ un tiers des entreprises de la plasturgie franc-comtoise.

Le champ d'activité : il s'agit des entreprises relevant du code APE 25.2 (transformation des matières plastiques).

Les entreprises de plasturgie franc-comtoises sont majoritairement des sous-traitants ou des équipementiers.

Pour plus de la moitié des entreprises enquêtées, l'activité dominante est l'injection de pièces techniques. L'extrusion-soufflage, seconde activité, ne concerne que 9% des entreprises.

Les quatre principaux marchés des entreprises représentent 51% du marché global. Il s'agit de l'automobile (26%), des biens de consommation (9%), des autres pièces pour l'industrie (9%) et du bâtiment (7%).

La présence du groupe P.S.A. en Franche-Comté et celle de ses nombreux sous-traitants expliquent en grande partie l'importance du marché automobile. Cette domination tend à diminuer en raison du recours de plus en plus important aux matières plastiques dans d'autres secteurs notamment les emballages, le médical, les jouets, l'ameublement, l'électronique...

Pour les clients, l'évolution technologique est le moteur essentiel de cette industrie. Elle conditionne l'accès aux marchés et donc à la survie et au développement des entreprises. Le prix et la qualité sont également plébiscités comme dans beaucoup d'autres secteurs. Selon les chefs d'entreprises, ces trois facteurs resteront vraisemblablement prioritaires ces trois prochaines années.

Pour gérer leur production, 44% des entreprises utilisent les flux tendus. Cette méthode permet de supprimer les stocks et d'améliorer la réactivité. Elle génère une réduction des coûts et des délais. Les entreprises misent donc sur une organisation optimale de leur production pour être les plus compétitives. Les petites structures (moins de 50 personnes) doivent être bien organisées pour répondre à l'évolution des besoins des clients et faire face à la concurrence internationale.

Des techniques variées et en constante évolution.

La progression et le perfectionnement des équipements, l'amélioration des méthodes de transformation, l'évolution des matériaux existants et la découverte de nouvelles matières premières constituent des éléments qui poussent les entreprises à évoluer constamment. Les besoins en formation dans le domaine technique sont importants, diversifiés et évolutifs.

Les entreprises considèrent que des améliorations peuvent être engagées dans le domaine de la qualité.

A ce jour, 70% des entreprises ont entrepris des démarches en vue d'une certification. L'évolution technologique est souvent liée à la mise en place de celle-ci. En revanche, la certification globale de l'entreprise est envisagée avec crainte par certains chefs d'entreprises surtout par les dirigeants de petites structures.

L'automatisation est un moyen stratégique pour réduire les coûts, les délais et développer l'adaptabilité de l'outil de production. Les conséquences de ces changements, qui touchent principalement les techniciens et les ouvriers, sont l'évolution de la polyvalence, l'élévation du niveau de connaissances, de l'autonomie et du travail en équipe.

Les emplois directement liés à la fabrication sont toujours plus concernés par la formation. Parmi eux, les opérateurs sont de plus en plus impliqués dans la démarche d'évolution de l'entreprise.

Des modes de recrutement diversifiés selon les besoins.

Lors d'une création de poste, les entreprises font généralement appel à des candidats extérieurs, le plus souvent issus de la zone d'emploi où se situe l'entreprise ou originaires du reste de la Franche-Comté. Le recrutement externe est privilégié car l'évolution technologique, la qualité et l'organisation

appellent des connaissances et des compétences extérieures.

En revanche, l'évolution d'un poste fait appel strictement à la promotion interne et à la formation. Les chefs d'entreprise ont recours à l'intérim lors de surcroûts d'activité. Le service public de l'emploi est régulièrement consulté pour les embauches mais pour un recrutement à plus long terme, le réseau personnel et les candidatures spontanées sont davantage privilégiés par les entreprises.

Pour environ 30% des entreprises enquêtées, le premier critère d'embauche reste l'expérience professionnelle acquise dans d'autres secteurs d'activités. Ces salariés peuvent apporter des éléments nouveaux issus de cultures d'entreprises diverses et avoir une vision nouvelle et différente.

Les entreprises recherchent majoritairement des personnes ayant le niveau bac ou bac+2.

Ce niveau de recrutement, qui peut sembler relativement élevé compte-tenu de la taille modeste des entreprises, n'est cependant pas exclusif. La recherche de personnel sans diplôme tient en effet, parmi l'ensemble des recrutements une part non négligeable. Ce constat, surprenant du fait de la nécessité de qualification liée à l'évolution technologique du secteur, pourrait traduire des difficultés de recrutement compte-tenu d'une demande d'emploi actuelle souvent sur-diplômée par rapport à l'offre.

Le recrutement de diplômés de niveau Bac à Bac +3 est difficile pour les profils techniques rattachés à la fabrication. Il l'est un peu moins pour la maintenance, la recherche et développement et le domaine commercial.

L'absence de formation spécifique aux métiers recherchés, le manque de main d'œuvre qualifiée et la localisation géographique peu attractive des entreprises expliquent en partie cette situation.

Le recours à des personnes diplômées issues d'autres filières de formation permet d'atténuer cette difficulté de recrutement.

Pour près de 7 entreprises sur 10, la durée moyenne de formation par salarié est inférieure à 40 heures par an.

La disponibilité des salariés pour suivre des parcours de formation longs est limitée. Compte-tenu de la taille modeste des entreprises, les salariés ne peuvent pas s'absenter plus de 3 à 4 jours. Seules les entreprises de plus de 100 personnes ont une relative facilité pour organiser des parcours de formation de moyenne et longue durée.

Ce sont les fonctions de fabrication, qualité-contrôle, logistique-ordonnancement-lancement et maintenance qui préoccupent le plus les responsables d'entreprises en matière de formation. Les emplois d'opérateur, de responsable qualité, de technicien qualité, de responsable et de technicien logistique-ordonnancement-lancement sont très concernés par la démarche formation et autant par le recrutement.

La culture d'entreprise est prise en considération dans ces différents emplois, notamment au sein de la fonction qualité contrôle. Cette fonction est liée à l'individualité de l'entreprise à travers ses produits, ses clients, sa technologie, ses process. Le recrutement de qualifiés représente un investissement à long terme que les entreprises hésitent à effectuer au profit d'une démarche formation des salariés. La culture technique est également essentielle pour l'emploi de techniciens d'atelier qui disposent d'un savoir-faire important.

La volonté récente de former les opérateurs actuellement en poste correspond à la volonté de développer les compétences des premiers niveaux de qualification, étape importante des mutations technologiques exigées par l'évolution des marchés.

Les chefs d'entreprise envisagent de former leur responsable informatique en vue du passage à l'euro. Les formations destinées au personnel des services commercial et marketing sont orientées vers les langues étrangères pour faire face à la mondialisation des marchés.

La formation continue constitue pour certains métiers une stratégie de développement dont les principaux atouts sont la rentabilité à court terme, la conservation et la pérennisation de la culture technique et du savoir-faire.

L'évolution des effectifs que doit théoriquement engendrer la mise en place de la réduction du temps de travail est impossible à évaluer. Les chefs d'entreprises sont sceptiques quant aux effets réels de cette loi. Le surcoût probable de la masse salariale les préoccupe et ils envisagent de substituer aux embauches une augmentation de l'automatisation de la production.

Une action innovante

L'action de développement des compétences (ADC) propose un parcours de formation adapté aux salariés de bas niveau. Cette action se décompose en deux étapes : une formation de base (remise à niveau) et une formation technique (dont les modules sont choisis en fonction des méthodes de travail des entreprises).

Parallèlement, il existe une ADC en faveur des demandeurs d'emploi qui remplacent momentanément les salariés en formation. Elle vise à qualifier ou requalifier des demandeurs d'emploi de longue durée et à leur donner une chance de trouver un emploi dans les entreprises de la plasturgie. En Franche-Comté, cette action a déjà permis de former 700 salariés et 250 demandeurs d'emploi.

Formations spécifiques à la plasturgie

Niveau V :

- CAP plastiques et composites
- BEP mise en œuvre des matériaux, option : plastiques et composites
- Régleur de machines et outillages de plasturgie-injection (certificat de formation professionnelle)
- Plasturgie voie liquide polyuréthane (attestation de capacité)

Niveau IV :

- Bac pro plasturgie
- Technicien d'atelier de transformation des matières plastiques (certificat de formation professionnelle)
- Plasturgie voie liquide polyuréthane (attestation de capacité)
- Plasturgie process polyuréthane automobile (attestation de présence)
- Technicien en microtechnique de mise en œuvre et production plastique (certificat de l'école)

Niveau III :

BTS plastiques et composites

Niveau II :

DU maintenance industrielle plasturgie

Observatoire régional de l'emploi et de la formation

4, rue de Pontarlier - 25000 Besançon

Tél. : 03 81 25 52 15 - Fax : 03 81 25 52 20

<http://www.cifp-oref.org>