



BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA
MIROITERIE
TRANSFORMATION
ET NÉGOCE DU VERRE

Synthèse

⇒ Résultats de l'enquête
menée auprès des entreprises
de la branche de la Miroiterie,
de la Transformation
et du Négoce du Verre

Observatoire prospectif
des métiers et des qualifications

FÉVRIER 2009



BRANCHE PROFESSIONNELLE DE LA
MIROITERIE
TRANSFORMATION
ET NÉGOCE DU VERRE

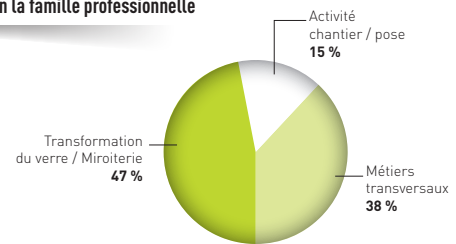
SYNTHÈSE

→ LA POPULATION SALARIÉE DE LA BRANCHE

PRÈS DES 2/3 DES SALARIÉS TRAVAILLENT DANS LES MÉTIERS CŒUR DE MÉTIER

Toutes familles professionnelles confondues, le principal métier de la branche en terme d'effectif est celui de commercial (10 % de l'effectif total). Viennent ensuite les métiers que l'on peut qualifier de cœur de métier : opérateur sur table à découpe (9 % de l'effectif total), opérateur chaîne de vitrage isolant (7 % de l'effectif total), poseur / installateur (8 % de l'effectif total) et les métiers de l'encadrement de la production (6 % de l'effectif total).

→ Répartition des métiers occupés selon la famille professionnelle



DES MÉTIERS CŒUR DE MÉTIER MAJORITAIREMENT MASCULINS

Les hommes représentent entre 95 % et 100 % de l'effectif dans la plupart des métiers.

Au sein de l'activité chantier / pose, le métier le plus féminin est celui de métreur avec 14 % de femmes.

Toutefois, dans les métiers de la production, l'opérateur confection cadre se distingue avec 37 % de femmes.

La part des femmes est plus importante dans les métiers transversaux : 42 % dans la famille professionnelle des Méthodes, 48 % dans la famille des Commerciaux et 78 % de la famille de l'Administratif.

90 % DES SALARIÉS EN CDI

Les salariés en contrat à durée déterminée sont très peu nombreux. Dans la famille des métiers de la production le taux de CDI va de 97 % à 100 %, dans la famille des métiers de l'activité de chantier / pose ce taux va de 92 % (Menuisier aluminium) à 100 %.

La proportion la plus faible de salariés en contrat à durée indéterminée se situe dans les métiers transversaux : 77 % de CDI dans la famille professionnelle de la Qualité.

LES MÉTIERS MARQUÉS PAR L'ANCIENNETÉ ET PAR UNE PROPORTION IMPORTANTE DE SALARIÉS DE 55 ANS ET PLUS

Plusieurs métiers se distinguent par des salariés plus âgés et avec une ancienneté dans l'établissement plus élevée que la moyenne.

La situation des opérateurs polyvalents coupe / façonnage et des chefs d'équipe de production s'explique sans doute par l'expérience professionnelle requise pour ces activités et donc par le fait que l'on accède plus tardivement à ces métiers.

Il s'agit des coupeurs manuels, des opérateurs polyvalents coupe / façonnage, des chefs d'équipe de production et du personnel de la famille professionnelle du Transport.

Métiers « expérimentés »	AGE		ANCIENNETÉ	
	- de 25 ans	55 ans et +	- de 1 an	+ de 10 ans
Coupeur manuel	11%	15%	10%	59%
Opérateur polyvalent coupe / façonnage	6%	19%	12%	59%
Chef d'équipe de production	1%	13%	1%	74%
Transport	1%	15%	8%	56%

LES MÉTIERS À FAIBLE MOBILITÉ : DES SALARIÉS RELATIVEMENT JEUNES ET UNE ANCIENNETÉ ÉLEVÉE

Dans cette catégorie de métiers, l'âge seul n'explique pas la part importante des salariés ayant une ancienneté de plus de 10 ans dans l'établissement.

Ces métiers se caractérisent par une plus faible mobilité des personnels par rapport à la moyenne :

il s'agit des treppeurs, des opérateurs verre feuilleté et du personnel de la famille professionnelle de la Maintenance. A noter que plus de la moitié des salariés de la famille professionnelle de la Transformation du verre ont une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 10 ans.

Métiers à faible mobilité	AGE		ANCIENNETÉ	
	- de 25 ans	55 ans et +	- de 1 an	+ de 10 ans
Treppeur	6%	3%	9%	70%
Opérateur verre feuilleté	13%	3%	0%	52%
Maintenance	8%	8%	5%	72%

LES MÉTIERS « JEUNES »

Les métiers de la pose sont globalement des métiers jeunes et en particulier les conducteurs de travaux, les poseurs / installateurs, les menuisiers aluminium. Parmi les métiers transversaux, les

métiers de la Qualité, les métiers des Méthodes et les métiers commerciaux ont un profil plus jeune que la moyenne.

Métiers « jeunes »	AGE		ANCIENNETÉ	
	- de 25 ans	55 ans et +	- de 1 an	+ de 10 ans
Conducteurs de travaux	9%	3%	25%	13%
Poseur / Installateur	8%	5%	13%	31%
Menuisier / aluminium	7%	6%	12%	23%
Qualité	14%	10%	25%	32%
Méthodes	13%	2%	20%	41%
Commercial	8%	7%	16%	32%



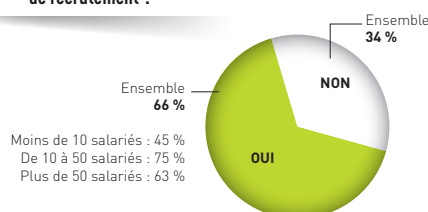
SYNTHÈSE

→ QUELQUES INDICATEURS SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT POUR 2 ÉTABLISSEMENTS SUR 3

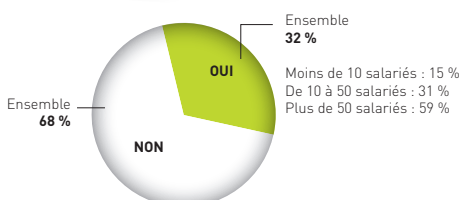
Les métiers principalement touchés sont les poseurs / installateurs et les coupeurs, suivis des métiers de conducteurs de travaux et de façonniers.

→ Avez-vous des difficultés de recrutement ?



L'APPRENTISSAGE EST TRÈS PRÉSENT DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS MAIS RESTE RARE DANS LES PETITES ENTREPRISES

→ Avez-vous des contrats d'apprentissage en cours ?



On constate par ailleurs que les établissements qui recrutent le moins d'apprentis, ceux de petite taille, n'envisagent pas non plus de développer ce type de contrat à l'avenir.

L'engagement dans la durée, lié à cette pratique, est sans doute une limite pour ces entreprises ; elles n'ont pas toujours de visibilité quant à l'évolution de leur activité.

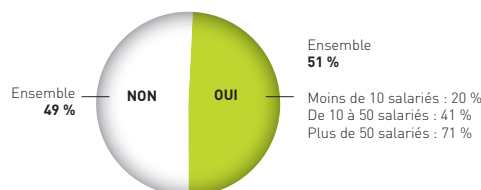
A contrario, les entreprises les plus importantes, fortes utilisatrices du contrat d'apprentissage, sont satisfaites de ce mode de recrutement et souhaitent majoritairement le développer.

LE RECOURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE EST FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Le premier frein au développement de la formation professionnelle continue, et plus particulièrement dans les petites entreprises, est la difficulté à remplacer la personne qui part en formation (recrutement / coût).

Les principaux domaines de formation au cours de l'année 2007 ont été : les « Produits verriers », pour 66 % des établissements ayant eu recours à la formation professionnelle continue, puis la « Réglementation / juridique » et la « Sécurité » pour plus de la moitié de ces établissements.

→ Sur l'année 2007, avez-vous eu recours à la formation continue ?

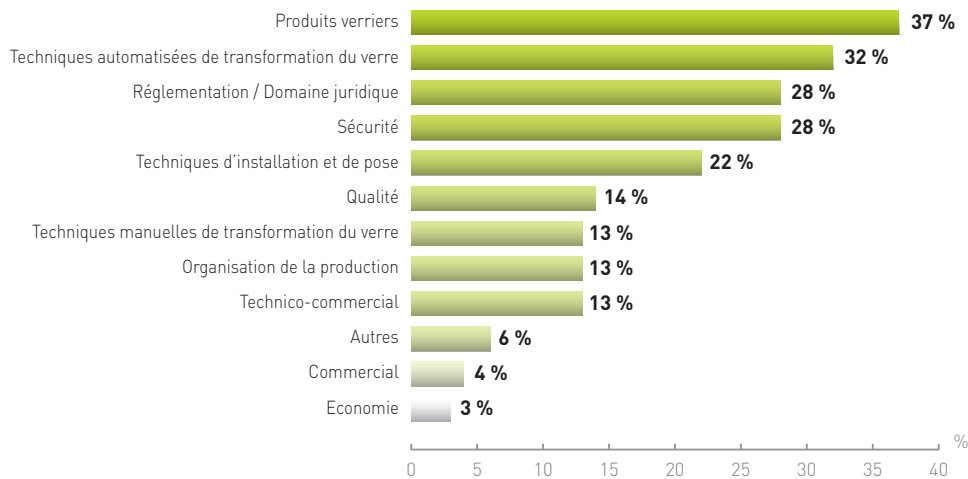


LES BESOINS DE FORMATION DANS LES PROCHAINES ANNÉES

Les besoins de formation cités dans l'enquête portent prioritairement sur les métiers de commercial (cités par 20 % des répondants), les métiers de coupeur et les métiers de poseur (cités par 15 % des répondants).

Concernant plus spécifiquement les domaines de formation, tous métiers confondus, les deux principaux domaines sont les produits verriers et les techniques de transformation du verre suivis des domaines de la réglementation / juridique et de la sécurité.

→ **Domaine dans lesquels les besoins de formation seront importants**





SYNTHÈSE

⇒ ÉLÉMENTS DE PROSPECTIVE

Les métiers de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du Verre évoluent sous l'effet de différents facteurs, notamment :

- La poursuite de l'automatisation des processus : les opérations manuelles sont moins nombreuses et le pilotage des processus modifie le profil des opérateurs.
- L'optimisation de la production comme axe majeur d'évolution : elle se traduit par l'utilisation d'un outil de gestion des flux de production et la mise en place d'une démarche qualité.
- Le développement de la poly-activité comme réponse aux variations d'activité et à la diversité des commandes.
- Le renforcement des exigences réglementaires.
- La gestion des sous-traitants prend un poids important dans le suivi de la qualité et l'optimisation de la production.

- L'évolution en lien avec l'environnement, le développement durable et en premier lieu la recherche d'économies d'énergie.

Les impacts sur les métiers :

Un besoin moindre est pressenti en termes d'effectif dans les métiers manuels tels que coupeur, façonnier et dans les profils d'opérateur sans qualification. En effet, une montée en qualification semble nécessaire face à l'automatisation de la production (besoins d'opérateur sur machine numérique par exemple).

Des exigences renforcées sont identifiées au niveau de l'encadrement en lien avec l'optimisation des processus, le renforcement des exigences réglementaires, la gestion des sous-traitants et le développement des compétences à organiser dans son équipe.

MÉTHODOLOGIE

Le questionnaire a été adressé par voie postale, au début du mois de mai 2008, à l'ensemble des adhérents enregistrés dans le fichier de l'AGEFOS PME et de la FFPV, relevant de la convention collective 3050, soit 401 entreprises. Les résultats ci-dessus sont issus de l'exploitation de 88 questionnaires et des entretiens qualitatifs menés dans 17 entreprises de la branche.



www.ffpv.org



www.fce.cfdt.fr



www.cfecgc-chimie.org



www.cftc.fr



www.cgt.fr



www.force-ouvriere.fr



www.agefos-pme.com

Votre conseiller Emploi-Formation, partout en France

187, Quai de Valmy
75010 Paris
Tél. 01 44 90 46 46