



L'évolution des métiers à 3-5 ans dans le secteur de la Parfumerie Cosmétique

Etude Prospective Emploi - Qualification des entreprises de la Parfumerie-Cosmétique sur 4 domaines d'activités stratégiques

le 1^{er} décembre 2011



Le Fonds Social Européen
Investit pour votre avenir



–Sommaire

- Les objectifs et la méthodologie de l'étude prospective
- Le contexte sectoriel et son impact sur les métiers
- 33 métiers identifiés comme « stratégiques » dans les 3 à 5 ans
- Quels volumes de postes et quelles perspectives de recrutement sur les métiers stratégiques ?
- Regard des professionnels sur l'adéquation formation emploi
- Face aux difficultés de recrutement



Le Fonds Social Européen
Investit pour votre avenir



– Les objectifs de l'étude –

Cad
ra
ge

Une étude menée sur 4 Domaines d'Activités Stratégiques :

Végétal, Formulation, Packaging, Sensoriel

Sur le territoire couvert par la Cosmetic Valley :

Départements 28, 37, 41, 45, 27, 76, 78 et 95

Etat des lieux des emplois clés jugés stratégiques, Identification des évolutions attendues dans les 3 à 5 ans et leurs répercussions sur les emplois stratégiques.

Identifier :
chaque métier

les profils
des professionnels

les compétences
associées

les difficultés ou facilités de
recrutement

les potentiels de croissance de
ces emplois et leurs raisons

évaluer :
pour chaque métier

Les volumes d'emplois actuels

Les besoins
des établissements
dans les 3 à 5 ans

Connaitre :

L'opinion des établissements
sur l'adéquation offre /
demande

L'opinion des établissements
sur l'offre de formation



– Pour y répondre : la méthodologie –

Une étude combinant trois méthodes :

S'informer, suivre l'actualité
du secteur :

Étude documentaire

- Recherche et veille documentaire
- Référentiels métiers existants
- Offres d'emploi et CV

Cosmetic Valley, Apec, Pôle emploi, sites d'information sectorielle, de fédérations professionnelles, d'associations, presse spécialisée...

Comprendre, identifier les
métiers stratégiques :

Étude qualitative

Du 9 février au 3 mai 2011 :

- 3 réunions de groupes
- 11 entretiens individuels téléphoniques

26 personnes

- Etablissements de formation (professeurs, chercheurs, responsables de formations),
- Entreprises (fonctions RH, direction, opérationnels)
- Institutionnels

Quantifier les besoins des
entreprises :

Étude quantitative

Du 4 juillet au 15 sept. 2011 :

- Enquête téléphonique
- Auprès de 772 établissements concernés par la Cosmétique-parfumerie recensés dans les 8 départements étudiés

118 établissements répondants

- Répartis sur les 4 DAS (auto-déclaration)
- Echantillon représentatif sur les critères de taille d'établissement et de région d'implantation



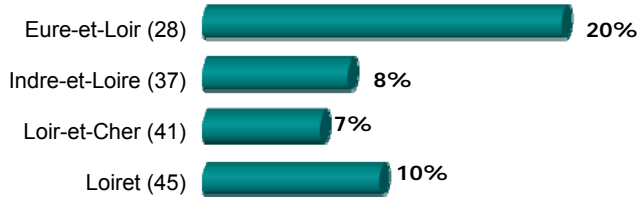
– Structuration de l'échantillon après redressement –

Régions

Yvelines et Val d'Oise = 29%



CENTRE = 45%

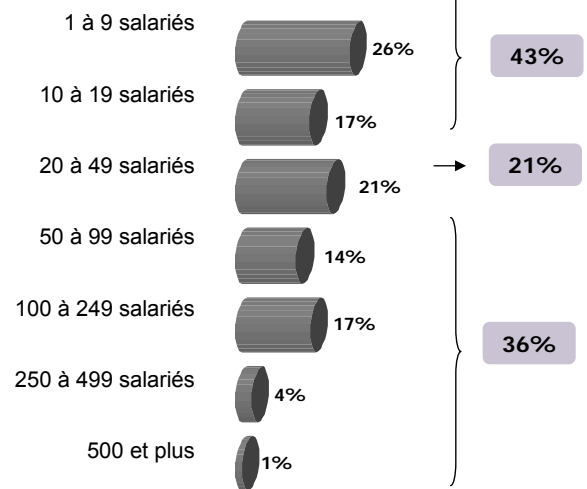


HAUTE-NORMANDIE = 26%



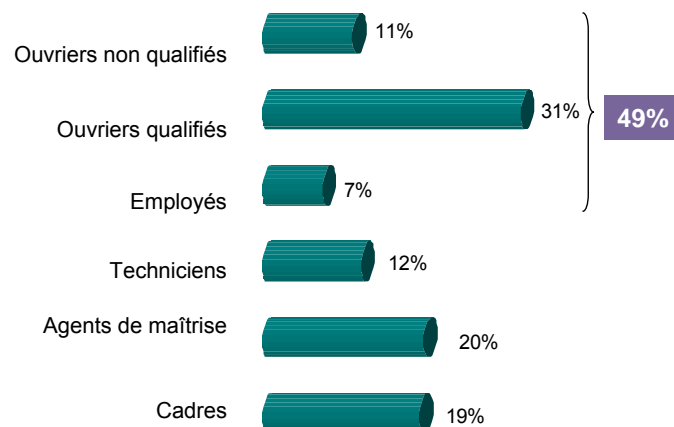
Base : 118 établissements

Taille des établissements



– Profils des établissements répondants –

Répartition des salariés par CSP (information déclarative)



Base : 118 établissements



– Activité des établissements répondants –

« Aujourd’hui, votre établissement est-il concerné par les activités suivantes... ? » (information déclarative)

le packaging
(que vous soyez sous-traitant ou non et comprenant toutes les étapes de la R&D à l’assemblage en passant par la production) **65%**

la formulation
(y compris la production) **38%**

le végétal
(non compris la formulation mais pouvant comprendre une étape de production en lien avec l’activité portant sur le végétal) **22%**

le sensoriel
(Analyse ou le test de contrôle sensoriel sur les étapes de production) **22%**

**Bases faibles
Des résultats à
interpréter
avec prudence.**

Quelles mixités entre les domaines ?

- Forte spécialisation (particulièrement en packaging)
- Des mixités possibles (dans moins d’un tiers des cas)
- Les activités concomitantes :
 - Sensoriel / Formulation
 - Végétal / Formulation



– Le contexte sectoriel et son impact sur les métiers –



– Les entreprises du secteur doivent... –

→ Répondre aux attentes des consommateurs

- Proposer des produits de luxe, de beauté : le « made in France » (gage de qualité, un secteur qui implique un certain conservatisme parfois)
- Proposer de la nouveauté
- Etre dans le développement durable

→ Etre compétitives

- Maîtriser les coûts (notamment sur les matières premières en pénurie)
- Garantir la qualité, la conformité, l'innocuité
- Innover (avidité des industriels dans les rythmes d'innovation, forte culture du secret)

→ Répondre aux réglementations

- Les maîtriser
- Diffuser les bonnes pratiques dans l'entreprise

INNOVATION

Conformité
à la
REGLEMENTATION



– Les 3 évolutions qui auront un impact sur l'activité à moyen terme –

La nécessité d'être compétitif dans un environnement de plus en plus concurrentiel

52%

La recherche d'innovations technologiques

48%

L'augmentation des prix des matières premières

42%

Le développement de l'activité de votre entreprise

30%

L'augmentation des normes réglementaires

25%

La nécessaire recherche sur de nouvelles matières premières

21%

Le raccourcissement du cycle de vie des produits et l'intensification des lancements

11%

Le déséquilibre de la pyramide des âges avec beaucoup de départs à la retraite

11%

L'internationalisation (ou la délocalisation) de la production

9%

Le renforcement de l'internationalisation des marchés

9%

La segmentation accrue des consommateurs

5%

La recherche d'innovations sensorielles

5%

Le développement de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

2%

Parmi la liste suivante, quelles sont les 3 évolutions les plus importantes qui auront un impact sur l'activité de votre établissement à moyen terme, c'est-à-dire d'ici 3 à 5 ans ?



– Les 3 évolutions... par activité –

Ensemble (rappel)	Packaging	Végétal	Formulation	Sensoriel
1 La nécessité d'être compétitif dans un environnement de plus en plus concurrentiel	1	3	2	5
2 La recherche d'innovations technologiques	3	1	1	2
3 L'augmentation des prix des matières premières	2		4	
4 Le développement de l'activité de votre entreprise	4	4	5	3
5 L'augmentation des normes réglementaires		2	3	1
6 La nécessaire recherche sur de nouvelles matières premières	5	5		
7 Le raccourcissement du cycle de vie des produits et l'intensification des lancements				
8 Le déséquilibre de la pyramide des âges avec beaucoup de départs à la retraite				
9 L'internationalisation (ou la délocalisation) de la production				
10 Le renforcement de l'internationalisation des marchés				
11 La segmentation accrue des consommateurs				
12 La recherche d'innovations sensorielles				4
13 Le développement de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)				



– Les impacts RH prévisionnels de ces défis



Et selon vous, les évolutions des années à venir auront-elles les impacts suivants sur les métiers de votre établissement ?



– Les impacts en termes de familles de métiers –

Connaissance et conformité réglementaire.

Des métiers :

- Garants de la connaissance, du suivi des évolutions réglementaires
- Garants de la diffusion des bonnes pratiques tout au long de la chaîne
- Qui permettent de répondre en matière de traçabilité à leurs clients (en BtoB), aux douanes (si exportation), aux consommateurs (message produit, mesure des effets...)
- Qui mesurent la qualité, qui contrôlent, qui garantissent la bonne production

Innovation.

Des métiers qui apportent de la nouveauté ou y contribuent (tout en étant en conformité avec la réglementation) :

- Nouvelles matières premières
- Nouvelles formules
- Nouvelles sensations procurées par les produits
- Nouvelles procédures

→ R&D

- Des métiers aux rôles renforcés
- Des profils aux regards « critiques » à développer, à la curiosité exacerbée
- Des profils aux connaissances réglementaires nécessaires

→ Achats et sourcing

- Recherche de nouvelles matières, maîtrise de leur saisonnalité → baisser la dépendance
- Vers une plus grande maîtrise des fournisseurs, des procédures

→ Production

- Intégration des contraintes réglementaires,
- Montée du rôle de contrôle (qualité, sensoriel), d'organisation de la production
- Et au-delà, existence de postes qui présentent des difficultés de recrutement de plus en plus fortes

→ Fonctions transversales (réglementaire, informatique, qualité...)

- Des métiers qui prennent de l'importance
- Des connaissances et des pratiques à diffuser ...



– 33 métiers identifiés comme « stratégiques » dans les 3 à 5 ans –



– Métier ‘stratégique’ : rappel de la définition adoptée

Un métier est ‘stratégique’ pour les 3 à 5 ans à venir lorsque :

Il représente un rôle clé pour la valeur ajoutée de l’entreprise, dans son positionnement et son orientation stratégique

« Pour ma performance dans ce domaine d’activité, demain je ne pourrai pas me passer de... »

Il est en mutation ou en émergence

« Ce métier est nouveau, ce métier change, dans ses missions, les compétences nécessaires ou les capacités requises... »

C’est un métier en tension : les recrutements sont difficiles

« J’ai du mal à trouver des candidats, les profils adéquats, rapidement opérationnels sont rares. Je dois fidéliser ou parvenir à transmettre leurs compétences. »

→ Sont potentiellement concernés tous les métiers, qu’il s’agisse des postes d’ouvriers (qualifiés, non qualifiés), de techniciens, d’agents de maîtrise, d’employés, de cadres.



– CARTOGRAPHIE par Domaine d’Action Stratégique –

FORMULATION

- Formulateur / parfumeur
- Chargé de tests R&D
- Responsable informatique

SENSORIEL

- Technicien de contrôle
- Opérateur ‘sensoriel’
- Technicien analyse sensorielle
- Analyste sensoriel
- Ingénieur analyse sensorielle

PACKAGING

- Chef de projet packaging
- Dessinateur
- Responsable logistique / supply chain
- Responsable développement machines assemblage
- Ajusteur / ouvrier
- Responsable qualité (non décrit)

VEGETAL

- Peseur (non décrit)
- Responsable RSE
- Responsable sourcing végétal
- Responsable analytique
- Responsable production

– Conducteur de ligne (V F)
 – Responsable réglementaire (V F)
 – Responsable transposition (V) / Technicien de process (F)

– Régleur (F P)

– Responsable innovation (F P)

– Commercial

– Responsable R&D (V P)

– Acheteur (V P)

P : packaging
 F : Formulation
 V : Végétal



– Les profils des postes stratégiques identifiés

- Une majorité de **postes techniques** répondant aux besoins des différentes étapes de l'activité des entreprises (sourcing, R&D, transposition, production)
- Également des **postes transversaux** (qualité, RSE, réglementaire)
- **Sensoriel** : à la fois des postes de **développement** et de **contrôle** sensoriel
- Une majorité de postes estimés stratégiques du fait d'un **développement** ou de **mutations** (particulièrement pour des postes de statut de cadre)
- Des postes stratégiques du fait de « **tension** » de recrutement (postes de statut d'ouvrier qualifié ou non, de technicien)

Mais quels volumes de recrutement ?



– Une complexité des profils recherchés –



– Quels volumes de postes et quelles perspectives de recrutement à 3-5 ans sur les métiers stratégiques ? –

Rappel :

- ▶ Postes identifiés comme stratégiques au terme des groupes de travail (phase qualitative),
- ▶ dans 4 domaines d'activités stratégiques (Végétal, Formulation, Packaging, Sensoriel),
- ▶ déclarations d'un échantillon de 118 établissements implantés dans la Cosmetic Valley (départements 78, 95, 28, 37, 41, 45, 27, 76), en juillet - septembre 2011
- ▶ Données extrapolées à l'ensemble des 772 établissements recensés

- ▶ Attention : des éléments mentionnés à titre indicatif
- ▶ à remettre dans le contexte de cette étude
 - ▶ dépendants de l'évolution du contexte économique

-19-



_ Volumes de postes stratégiques et volumes de recrutement -

→ Un établissement sur deux de la cosmétique envisage de recruter pour au moins un métier stratégique dans les 3 à 5 ans.

ESTIMATIONS
Chiffres extrapolés au
772 établissements du
secteur dans les
départements
concernés

4 DAS :	Effectifs actuels	Prévision de recrutement
Végétal	730	140
Formulation	6 430	615
Packaging	5 060	695
Sensoriel	<i>Base faible</i>	

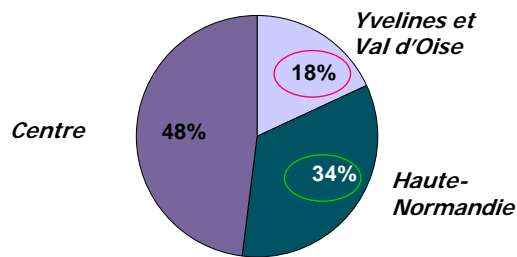
Nota : chiffres arrondis à la dizaine inférieure métier par métier

-20-



–Où seront les postes à pourvoir de métiers stratégiques dans les 3 à 5 ans? –

CHIFFRES EXTRAPOLÉS



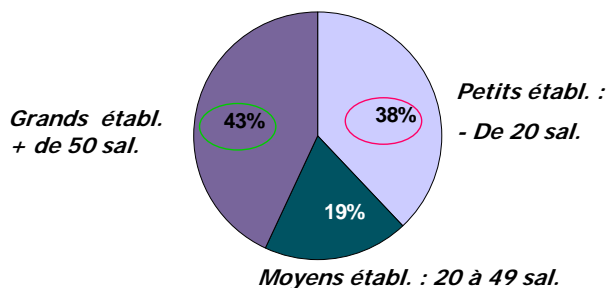
ESTIMATION DES VOLUMES DE RECRUTEMENTS

(sensoriel inclus)

Yvelines et Val d'Oise : entre **160** et **210** postes

Haute-Normandie : entre **640** et **690** postes

Centre : entre **700** et **750** postes



ESTIMATION DES VOLUMES DE RECRUTEMENTS

(sensoriel inclus)

petits étab. : entre **350** et **400** postes

Moyens étab : entre **160** et **210** postes

Grands étab : entre **990** et **1040** postes

–Les prévisions de recrutement par métiers –

3 indicateurs :

- Les volumes de recrutement prévus
- Les difficultés de recrutement déclarées
- Le potentiel de développement des métiers (ratio prévisions de recrutement / volumes de postes actuels)

Sensoriel : non concerné du fait de la faiblesse des effectifs

_ Classification selon les volumes prévisionnels de recrutement (dans les 3 à 5 ans) –

Classification sur la base des chiffres extrapolés : ESTIMATIONS

+++ Plus de 100 recrutements	++ Entre 50 et 100 recrutements	+ Entre 30 et 50 recrutements	Moins de 30 recrutements
<ul style="list-style-type: none"> → Régleur (P / F) → Conducteur de ligne (F / V) → Technicien de process (F) / Resp. transposition (V) → Ajusteur / Outilleur (P) 	<ul style="list-style-type: none"> → Acheteur (P- V) → Responsable innovation (F- P) → Chef de projet packaging (P) → Responsable sourcing végétal (V) 	<ul style="list-style-type: none"> → Chargé de tests R&D (F) → Formulateur / parfumeur (F) → Responsable R&D (V / P) → Dessinateur (P) 	<ul style="list-style-type: none"> → Responsable informatique (F) → Responsable développement machines assemblage (P) → Responsable logistique Supply Chain (P) → Responsable réglementaire (F-V) → Responsable analytique (V) → Responsable production (V) → Responsable qualité (P) → Peseur (V)

P : packaging – F : Formulation – V : Végétal - **Sensoriel : non concerné du fait de la faiblesse des effectifs**



_ Classification suivant les difficultés de recrutement déclarées –

Part d'établissements déclarant des difficultés de recrutement :

+++ : plus de 35% / ++ : entre 16 et 35%

	Végétal	Formulation	Packaging	Sensoriel
+++			<ul style="list-style-type: none"> → Régleur → Ajusteur / ouilleur 	Non concerné du fait de la faiblesse des effectifs
++	<ul style="list-style-type: none"> → Responsable RSE 	<ul style="list-style-type: none"> → Responsable innovation 	<ul style="list-style-type: none"> → Responsable développement machines assemblage → Chef de projet packaging → Responsable R&D → Responsable Innovation 	



– Focus sur les raisons des difficultés de recrutement –

Packaging :

- Régleur
 - Responsable R&D
 - Ajusteur/outilleur
 - Responsable développement machines assemblage
 - Chef de projet Packaging
 - Responsable Innovation
- Profils pointus, Manque d'expérience, Manque de formations adéquates
 - Manque d'expérience, Manque de formations adéquates
 - Manque de formations adéquates

Végétal :

- Responsable RSE
- Profils pointus, Manque d'expérience

Formulation :

- Responsable Innovation
- Profils pointus, Concurrence intersectorielle, Manque de formations adéquates



– Classification suivant le potentiel de développement –

Prévisions de recrutement / nombre de postes existants

(Ratio supérieur à 30% : + + + / Ratio compris entre 20 % et 30% : + + / Ratio compris entre 17 et 20% : +)

	Végétal	Formulation	Packaging	Sensoriel
+++	<ul style="list-style-type: none"> → Responsable analytique → Responsable sourcing végétal 		<ul style="list-style-type: none"> → Ajusteur / Outilleur 	Non concerné du fait de la faiblesse des effectifs
++	<ul style="list-style-type: none"> → Acheteur 			
+	<ul style="list-style-type: none"> → Responsable R&D → Responsable de production → Responsable transposition 	<ul style="list-style-type: none"> → Chargé de tests R&D → Responsable innovation 	<ul style="list-style-type: none"> → Régleur 	



– Sur quels métiers prioriser ? –

Recrutements 'massifs', en développement possible, et en tension (difficultés de recrutement)

- Ajusteur Outilleur
- Responsable sourcing végétal
- Acheteur
- Technicien de process / responsable transposition
- Régleur
- Responsable innovation

Recrutements importants et en tension

- Chef de projet packaging

Recrutements importants

- Conducteur de ligne

Poste à potentiel de développement

- Responsable analytique

Poste aujourd'hui très spécifique où un besoin est exprimé en phase qualitative mais sur lequel les recrutements prévus sont inexistantes → compétence absente dans les entreprises malgré un besoin

- Responsable RSE

Autres postes en tension

- Chargé de tests R&D
- Responsable R&D
- Formulateur / Parfumeur
- Responsable réglementaire
- Responsable de développement machines assemblage
- Commercial

– Le Sensoriel –

Sensoriel de 'conception' :

Technicien d'analyse sensorielle

▶ Poste le plus présent en sensoriel de 'conception', qui devrait susciter le plus de recrutement.

Ingénieur d'analyse sensorielle

▶ Des difficultés de recrutement déclarées.

Contrôle sensoriel :

Technicien de contrôle (mission sensorielle)

▶ Un nombre de postes déclarés relativement important (53 postes dans 17 établissements).

▶ Peu de recrutements envisagés à moyen terme, mais une mission qui s'ajoute à la mission « classique » du poste.

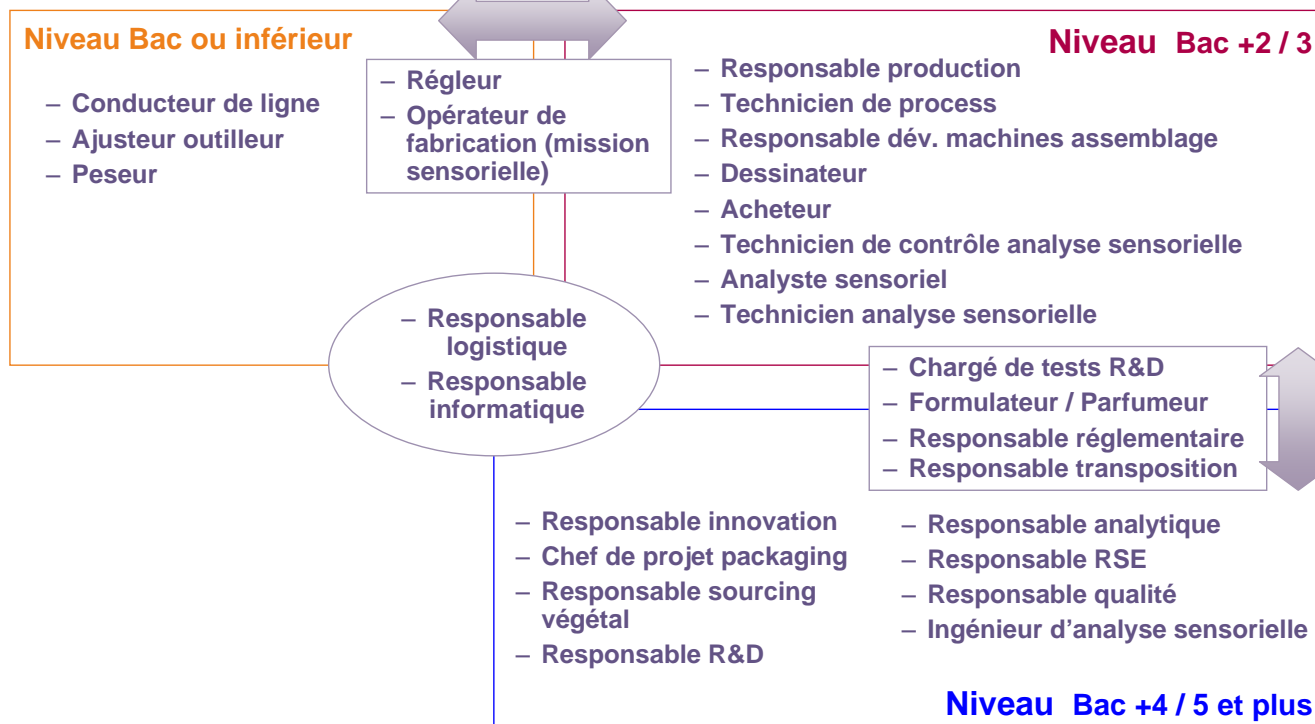
Selon les choix stratégiques des entreprises, l'élargissement à la mission sensorielle **pourrait concerner un nombre croissant de salariés présents**, nécessitant ainsi le développement de compétences en interne.

Rappel : sur 118 établissements

→ 17 établissements concernés par le sensoriel

→ 9 l'envisagent dans les années à venir...

– Profils : Niveau de formation –

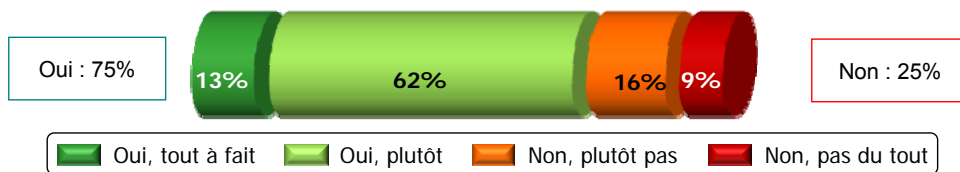


– Regard des professionnels sur l'adéquation formation emploi –

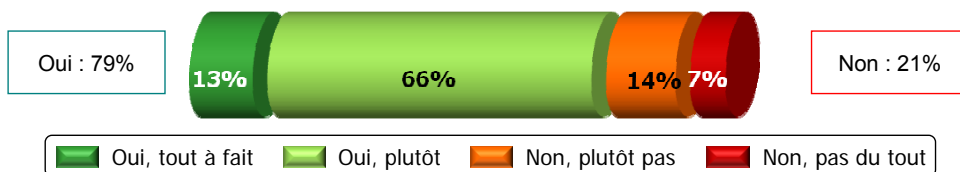


– Attentes à l'égard de la formation –

Selon-vous le contenu actuel des formations initiales répond-il à vos besoins RH ?



La formation professionnelle continue permet-elle de répondre à vos besoins RH ?



– Les principales attentes à l'égard des acteurs de la formation – (question ouverte)

Pas d'attente / pas de besoin (le plus cité)

Des formations plus spécifiques au secteur / plus proches des besoins des entreprises

Des formations plus « terrain », davantage de lien avec l'entreprise

Adaptation à la taille de l'établissement

Une démarche plus concertée entre entreprises et formations

Accessibilité géographique des formations

« Nous sommes une PME spécifique. Avoir plus de formations spécifiques dans notre domaine d'activité ce serait bien, car il n'y a pas de centre spécialisé pour les petites formations. Dès qu'on a une demande on doit rechercher la formation adéquate. »

« Des formations extrêmement ciblées sur le métier. »

« Des formations terrain qui correspondent à une réalité et qui ne soient pas fondées sur des théories qui existaient il y a cinq ans et qui n'existent plus aujourd'hui vu la vitesse où ça va. »

« Ca commence au niveau du scolaire il n'y a pas d'écoles en France qui forment à nos métiers et à nos machines. »



– Les principales attentes à l'égard des acteurs de la formation – (question ouverte)

Pas d'attente / pas de besoin (le plus cité)

Des formations plus spécifiques au secteur / plus proches des besoins des entreprises

Des formations plus « terrain », davantage de lien avec l'entreprise

Adaptation à la taille de l'établissement

Une démarche plus concertée entre entreprises et formations

Accessibilité géographique des formations

« Privilégier la formation en alternance des jeunes. »

« D'une façon générale c'est d'être plus ouvert sur le monde de l'entreprise en faisant des stages en entreprise. »

« Plus de partenariats avec les entreprises, des formations plus axées sur la pratique que sur la théorie qui permettent d'être opérationnel en fin de formation. »

« Des formations plus terre à terre, des formations un peu moins théoriques et plus pratiques. »

« En alternance les formations proposées ne correspondent pas à notre entreprise. Les formations pour l'imprimerie c'est plutôt pour les grandes entreprises. Aujourd'hui, c'est surtout le personnel qui forme en interne. »

« Avoir des offres de formation pour les très petites entreprises. »



– Les principales attentes à l'égard des acteurs de la formation – (question ouverte)

Pas d'attente / pas de besoin (le plus cité)

Des formations plus spécifiques au secteur / plus proches des besoins des entreprises

Des formations plus « terrain », davantage de lien avec l'entreprise

Adaptation à la taille de l'établissement

Une démarche plus concertée entre entreprises et formations

Accessibilité géographique des formations

« Prendre davantage de contacts avec les entreprises pour définir les besoins de recrutement et de stage. Il faut qu'on organise le monde du travail et de l'enseignement en concertation, qu'on n'ait pas un trop grand nombre d'étudiants qui, pour la même période, nous contacte pour un stage. »

« Plus de contacts avec des industriels pour établir des programmes de formation. C'est déjà ce qui commence à se faire. Que l'on connaisse le contenu du programme. »

« Que les formations démarchent les entreprises pour que les formations soient moins généralistes. »

« Un peu plus de formations de proximité dans les régions parce qu'en général, c'est à Paris. »



– Quelques axes de réflexion pour une satisfaction ‘unanime’ –

Une **offre de formation initiale et continue** qui répond massivement aux besoins RH des établissements

Axes d'amélioration possibles :

- l'adéquation aux besoins des **établissements du packaging**
- La **présence géographique des offres de formation** dans les régions
- L'adéquation des formations pour des **établissements de taille variable**, aux besoins variables
- La création de **modules spécifiques au secteur de la cosmétique**
- La **proximité entre les entreprises et les établissements de formation**

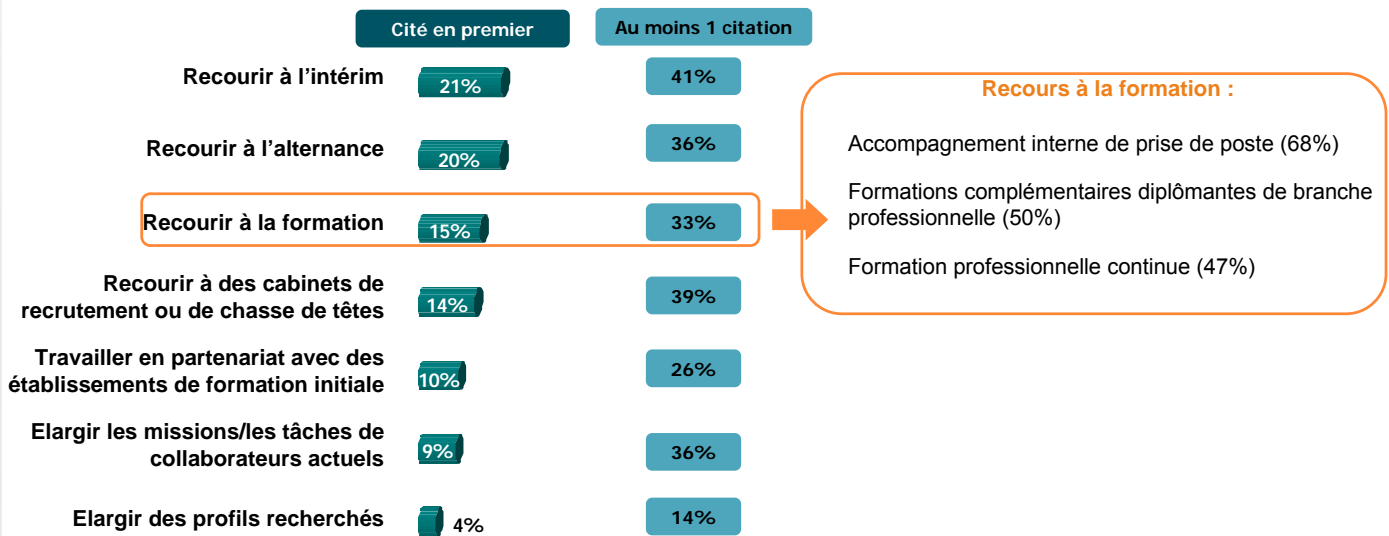


– Face aux difficultés de recrutement –



_Aujourd'hui, les solutions activées face aux tensions de recrutement -

Les 3 actions actuelles les plus efficaces pour pallier aux difficultés de recrutement



Base : 118 établissements



- Anticiper vos besoins -

Face à la complexité des profils recherchés



IDENTIFIER ET ANTICIPER VOS BESOINS

FORMER - PROFESSIONNALISER

- Repenser les missions pour une montée en compétences
- Alternance
- Donner accès à des formations complémentaires diplômantes
- Partenariats établissements de formation et groupement d'entreprises
- Nouvelles certifications (CQP)

DES MANAGERS « FORMATEUR » dans la définition même de sa mission (au-delà de l'accompagnement de ses équipes)

FAVORISER LA COMMUNICATION INTERNE

REPENSER LES PROFILS

- Niveau de qualification inférieur avec un accompagnement

CAPITALISER - MUTUALISER

- Partage de compétences inter-entreprises, groupement d'employeurs





Cette étude bénéficie du soutien financier du FSE
(Fonds Social Européen)

Merci de votre
attention

-39-



Le Fonds Social Européen
Investit pour votre avenir

