



Enquête sur les besoins de compétences

dans les secteurs

Cosmétique

Pharmaceutique

Agroalimentaire

du bassin d'emploi de Blois.

Etude réalisée par Jean Luc VEZON et Manuel CASIMIRO AFPA 41

Maison de l'Emploi du Blaisois
janvier 2008

Objectifs de l'étude

Connaître les besoins émergents en matière de Ressources Humaines à partir de l'existant et en prenant en compte les projets de développement local.

- Échéances,
- Postes,
- Profils,
- Compétences,
- Pratiques habituelles de recrutement,
- Difficultés rencontrées.

Méthodologie mise en œuvre

- Evaluer les besoins en formation et la capacité de réponse selon les échéances connues de déploiement des activités.
- Présenter des compétences transférables qui permettraient d'élargir le champ de repérage des demandeurs d'emploi et salariés mobilisables sur ces emplois.
- Evaluer leur motivation à travailler ensemble sur la communication autour de leur métier et sur les recrutements afin de générer un nouveau vivier de personnes qualifiées.

Présentation des secteurs

1273 ETP
16.64 % intérimaires

PHARMACEUTIQUE

Un monde en mutation

La France 1er producteur de médicament de l'Union Européenne.

- 100 000 Salariés,
- + 2% par an soit (+ 2 000 postes par an),
- 15 % recherche et développement,
- 37 % de production,
- 31 % commercialisation,
- 20 % administratif.

La Région Centre 3ème Région de France
Croissance de + 2% par an.

Loir et Cher marché de niches.

- Contrainte forte de productivité et rentabilité.
- Nombreuses restructurations.
- Concurrence pays émergents.
- Investir et préserver capacité R et D.
- GREPIC – compétitivité, qualité, adaptabilité.
- Développement logistique.

COSMETIQUE

Pôle de compétitivité

2 groupes français leaders mondiaux (L'Oréal – LVMH)
40 000 salariés en France.

2007, en Loir et Cher, les 2 plus gros Investissements de la Région Centre (Francois 20 M. € et P&G 40 M. €).

Projets de création d'unités sous traitantes.

Partenariat du Conseil Général et d'Agglopolys avec l'association Cosmetic Valley pour l'attractivité du territoire.

- La Cosmetic Valley ne compte que 7 adhérents sur 149.
- 11 entreprises pourraient intégrer le pôle en Loir et cher.
- Les adhésions sont limitées car les entreprises concernées sont avant tout des sites de production.

1059 ETP
14.9 % intérimaires

AGROALIMENTAIRE

Emergence d'une filière

• Peu d'attractivité en Région Centre
10 % des emplois salariés de l'industrie Régionale 19 700.

• Notre région peut constituer « une réserve de développement » pour équilibrer la Vendée et la Bretagne arrivés à saturation.

• Loir et Cher a une position géographique intéressante pour la distribution des produits.

• Les produits agroalimentaires sont d'excellent vecteur d'image pour le Loir et Cher.

- Projet pépinière d'entreprises et parrainage.
- Privilégier l'approche employabilité et transfert de compétences.

Problématiques

- Développement du site 60% (80% Cosmeto),
- Montées en compétences 60%,
- Optimisation des capacités 10%,
- Automatisation 65%,
- Maintien activité 10%,
- Départs retraite 25% (40% agroalimentaire),
- Attirer des jeunes talents 30%,
- Anticipation des besoins 47%.

Recrutement Production 60 % Cadre 25 %

- Conducteur de procès ou de système automatisés devenus véritables « pilotes de système »,
- Opérateur de fabrication ou de Conditionnement,
- Préparateur de commande.

- Connaissance des systèmes,

- Procédures Qualité.

- Polyvalence et adaptation.

- Niveau V et IV en production.

Modes et difficultés de Recrutement

Pénurie pour 60 % en agroalimentaire et 90 % en Cosmeto pharma,
Surtout dans le domaine de la production et du conditionnement.

Faible fichier ANPE
1 entreprise sur 2 fait appel à l'agence.

Pour 15 à 17 % des emplois temporaires recours à l'intérim comme variable d'ajustement.

L'Intérim a créé : Livret d'accueil, évaluation des compétences transversales, assure des formations.

Candidatures spontanées / Internet / mobilité interne.

17 entreprises sur 20 souhaitent coopérer à un projet collectif auprès de la MdEB.

Compétences attendues

Critères de recrutement

Savoir être 44 %

- Ponctualité,
- Assiduité,
- Constance,
- Présentation,
- Propreté,
- Esprit d'équipe,
- Rigueur,
- Fiabilité,
- Gestion du stress.

Engagement au travail 31 %

- Motivation pour le travail,
- Envie d'apprendre,
- Capacité d'évolution.

Diplôme

- Niveau IV Bac Pro,
- Compétences avérées en :
 - ✓ Électrotechnique
 - ✓ Automatismes
 - ✓ Mécanique
 - ✓ Hydraulique.
- Agent ou technicien de maintenance ou de production,
- Conducteur de procès ou de systèmes automatisés.

Un système de formation prêt à réagir mais qui ne répond pas suffisamment aux besoins

- **DYNAMIQUE D'AMÉLIORATION CONTINUE ET SECURISATION DE LA PRODUCTION :**

- ⇒ Amélioration et optimisation des process,
- ⇒ Extension des parcs machines en production et conditionnement,
 - ↪ Hausse des compétences demandées aux salariés,
 - ↪ Mettre des process Qualité comme argument concurrentiel.

- **DES NORMES QUALITES DE PLUS EN PLUS DRASTIQUES :**

- ⇒ 100 % des entreprises ont adopté un ou plusieurs systèmes Qualité,
- ⇒ Audits clients de plus en plus fréquents,
- ⇒ Renfort des services assurance et contrôle Qualité,
- ⇒ Peur de perdre référencement.

La qualité est au centre de tous les plans de formation.



La formation comme levier les plans de formation s'étoffent

Vers la qualification durable.

- Sécurité,
- Développement Qualité,
- Performance collective,
- Communication,
- Conducteur de ligne / Conducteur de process automatisés,
- Agent de fabrication pilote d'îlots 3 machines (rivetages-sertissages) / Lutte contre l'illettrisme,
- Qualification et intégration des intérimaires en contrat de professionnalisation,
- Titre professionnel technicien en production industriel (TPI) / Bac MSA,
- Anticipation 1 entreprise sur 2 / GPEC dynamise le personnel et accroît sa performance.

Pistes d'actions

IMAGE

- Visites d'entreprises
Pour scolaires / DE / intermédiaires.
- Forum d'information pour
présenter secteur et métiers en
tension.
- Rencontres Directeurs ou RH avec
Demandeurs d'emploi

Les entreprises se montrent
et prennent la parole.

Créer un VIVIER qualifié

- Repérer de nouvelles
personnes.
- Évaluer les motivations,
aptitudes et compétences
transversales.

Les entreprises
soutiennent et
comprennent le
rôle des
Intermédiaires.

FORMATION

- Créer un parcours pour
différents niveaux
d'employabilité.
- Stabiliser le choix
d'orientation des candidats.
- Valider les savoirs être.
- Apporter une culture
professionnelle.
- Sensibiliser à l'hygiène et la
Qualité.
- Préparer à l'emploi.

Les entreprises
s'impliquent dans le
pilotage de la
formation.