

**ETUDE D' OPPORTUNITES
TERRITORIALES**

**Site de GlaxoSmithKline
Mayenne**

Février 2008

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
METHODOLOGIE.....	7
<u>1ème PARTIE</u>	
LES CARACTERISTIQUES GLOBALES DES OFFRES D'EMPLOI.....	9
LES EMPLOYEURS CONTACTES ET QUI RECRUTENT.....	10
LES OFFRES RECUEILLIES	16
REPARTITION DES OFFRES PAR TYPE DE CONTRAT	16
REPARTITION DES OFFRES A VOCATION PERENNE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE.....	17
REPARTITION DES OFFRES A VOCATION PERENNE PAR LOCALISATION GEOGRAPHIQUE.....	18
<u>2ème PARTIE</u>	
LES CARACTERISTIQUES DES OFFRES D'EMPLOI DE LA CATEGORIE OUVRIER/EMPLOYE	19
REPARTITION DES OFFRES ET TYPE DE CONTRAT.....	20
REPARTITION DES OFFRES A VOCATION PERENNE PAR PROXIMITE GEOGRAPHIQUE.....	21
REPARTITION DES OFFRES A VOCATION PERENNE PAR SECTEUR D'ACTIVITE.....	22
REPARTITION DES OFFRES ACCESSIBLES A VOCATION PERENNE PAR FILIERE PROFESSIONNELLE..	23
LES FICHES METIERS DES OFFRES OUVRIER ACCESSIBLES A VOCATION PERENNE	25
LES PARCOURS DE MOBILITE.....	42

LES DEGRES D'ACCESSIBILITE ET PARCOURS DE MOBILITE PROFESSIONNELLE	43
REPARTITION DES OFFRES AUTRES METIERS A VOCATION PERENNE PAR FILIERE PROFESSIONNELLE	48

<u>3ème PARTIE</u>	
LES CARACTERISTIQUES DES OFFRES D'EMPLOI DE LA CATEGORIE TAM.....	50
REPARTITION DES OFFRES ET TYPE DE CONTRAT.....	51
REPARTITION DES OFFRES A VOCATION PERENNE PAR PROXIMITE GEOGRAPHIQUE.....	52
REPARTITION DES OFFRES A VOCATION PERENNE PAR PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITE.....	53
REPARTITION DES OFFRES ACCESSIBLES A VOCATION PERENNE PAR FILIERE PROFESSIONNELLE..	54
<u>4ème PARTIE</u>	
LES CARACTERISTIQUES DES OFFRES D'EMPLOI DE LA CATEGORIE CADRE....	55
REPARTITION DES OFFRES ET TYPE DE CONTRAT.....	56
REPARTITION DES OFFRES A VOCATION PERENNE PAR PROXIMITE GEOGRAPHIQUE.....	57
REPARTITION DES OFFRES A VOCATION PERENNE PAR SECTEUR D'ACTIVITE.....	58
REPARTITION DES OFFRES A VOCATION PERENNE PAR FILIERE PROFESSIONNELLE.....	59
<u>5ème PARTIE</u>	
LES AUTRES OPPORTUNITES ET PERSPECTIVES.....	60
I. LA FONCTION PUBLIQUE.....	61
II. LA REPRISE D'ENTREPRISE.....	69
<u>6ème PARTIE</u>	
LES DONNEES ECONOMIQUES, LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT ET DE RECRUTEMENT.....	71
LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT.....	76
LES PROJETS DE RECRUTEMENT.....	78
CONCLUSION.....	79
.	

PREAMBULE

Dans le cadre de la réorganisation de ses activités qui conduira à des suppressions de postes sur son site de Mayenne, GlaxoSmithKline a mandaté le cabinet ALTEDIA pour réaliser une Etude d'Opportunités Territoriales sur le bassin d'emplois de Mayenne et plus généralement sur un rayon géographique d'environ 50 kilomètres ou une heure de déplacement à partir du site de l'entreprise.

Les principaux objectifs de cette étude sont :

- › Mesurer et présenter le potentiel d'opportunités professionnelles, pour les salariés du site de Mayenne, en identifiant, au travers d'échanges continus avec les employeurs et acteurs institutionnels au niveau local :
 - Les besoins de recrutement des entreprises du bassin dont les métiers peuvent correspondre aux activités du site,
 - Les autres opportunités existantes dans le bassin étudié et susceptibles de représenter des solutions professionnelles pour les salariés en nous appuyant sur notre expérience des reclassements réalisés dans nos précédentes missions,
 - Les conditions d'accès à ces opportunités et les parcours de formation opérationnels.

- › Permettre aux salariés de construire un projet professionnel réaliste en leur présentant concrètement les potentialités du marché local de l'emploi et en facilitant une approche des possibilités de transfert de compétences.

- › Favoriser et optimiser les démarches ultérieures de mise en œuvre des projets professionnels des salariés en créant des liens avec les acteurs du bassin d'emploi (employeurs, fédérations professionnelles, administrations régionales et locales, chambres consulaires, agences de développement local, associations du secteur sanitaire et social).

L'étude présentera donc les points suivants :

- › Identification et analyse des besoins des entreprises qui recrutent dans le bassin d'emploi au regard de l'activité du site de Mayenne. Il s'agit d'une « photographie » à un moment donné.
 - Méthodologie,
 - Etude globale des entreprises consultées et des offres d'emploi recueillies,
 - Analyse des offres par catégorie et filière professionnelle,
 - Fiches métiers : présentation des descriptifs (missions, compétences, type de contrat, conditions de travail),
 - Etude des parcours de mobilité recensant l'éventail des possibilités professionnelles pour chacun des principaux métiers exercés sur le site de Mayenne.

- › Présentation des opportunités d'emploi du secteur public et parapublic (collectivités territoriales, secteur sanitaire et social) et les conditions d'accessibilité. En effet, comme nous l'avons remarqué au cours de nos précédentes missions, les salariés sont souvent intéressés par une évolution professionnelle vers le public ou le parapublic.

Nous avons également constaté des reclassements dans les métiers du secteur sanitaire et social et plus largement des services à la personne comme auxiliaire de vie, aide soignant ou ambulancier.

En effet, le secteur des services à la personne représente un gisement d'emplois en constante progression qui, en outre, fait actuellement l'objet de nombreuses mesures gouvernementales destinées à favoriser son développement (chèque emploi service universel).

La présente étude a été réalisée entre le 14 janvier et 1^{er} février 2008 sur la base d'échanges directs avec 173 entreprises ciblées. Elle est donc la synthèse de toutes les informations telles qu'elles nous ont été confiées par nos interlocuteurs quant à leurs recrutements à venir. Toutes les opportunités d'emploi ainsi que l'ensemble des informations issues des contacts avec les entreprises ont fait l'objet d'une validation par fax ou mail auprès des recruteurs.

Naturellement, la représentation du potentiel d'emploi telle qu'elle apparaît dans l'étude ne saurait être ni exhaustive ni même figée. Autrement dit, à ce jour, d'autres postes non représentés dans l'étude sont ou vont être à pourvoir ; et à l'inverse, certaines offres de l'étude sont soit toujours disponibles, soit d'ores et déjà pourvues.

METHODOLOGIE

1. Etablissement du panel des entreprises

Nous avons déterminé un panel d'entreprises en tenant compte d'un rayon géographique de 50 kilomètres ou une heure de trajet de Mayenne (une majorité étant à moins de 30 kilomètres), des activités des entreprises et de leur taille.

Nous avons tout d'abord ciblé le secteur de la production industrielle, tous types d'industries confondus en privilégiant les industries de process.

Nous avons ensuite étendu nos recherches vers le secteur des services aux entreprises, le commerce et la distribution, la logistique et le transport, les fonctions publiques (d'Etat, territoriales, hospitalière) pour ne pas négliger des potentiels d'opportunités d'emplois, accessibles aux salariés de GLAXOSMITHKLINE Mayenne, et cela en nous appuyant sur nos expériences passées en matière de reclassement.

Nous avons ensuite tenu compte de la taille des entreprises, en privilégiant dans un premier temps les entreprises employant plus de 100 salariés, et en étendant ensuite nos recherches vers des PME/PMI dont l'effectif est compris entre 10 et 99 salariés*.

Nos divers échanges avec les acteurs économiques locaux ainsi que la presse économique nous ont guidé pour prendre contact avec des entreprises de secteurs d'activité en plein développement.

* il serait intéressant à l'avenir de ne pas négliger les potentialités pouvant exister au sein des TPE-TPI de moins de 10 salariés

2. Identification des opportunités d'emploi et des compétences recherchées

L'étude résulte d'échanges téléphoniques directs, sur la base d'un questionnaire détaillé, avec des interlocuteurs qualifiés (PDG, Directeurs généraux, DRH, Directeurs opérationnels, Responsables du recrutement...). Ces derniers nous ont informés de leurs perspectives d'embauche à court et moyen terme.

Nous précisons que nous avons cité le nom de GlaxoSmithKline pour réaliser cette étude. Nos interlocuteurs ont été très accueillants et très réceptifs à notre demande.

Il s'agit aussi de créer des partenariats avec ces dirigeants et de les inciter à nous recontacter pour nous faire part de leurs besoins en personnel ou des évolutions de ces derniers.

Aussi, parmi les 173 entreprises contactées, 58 nous ont fait part de leurs besoins et communiqué les informations concernant les postes à pourvoir (descriptif de poste, conditions de travail, type de contrat, rémunération, formation, compétences). Nous avons ainsi recueilli 249 offres tous statuts confondus (ouvriers/employé, TAM, cadres) parmi lesquelles 215 sont à vocation pérenne c'est-à-dire qu'elles aboutissent à un contrat à durée indéterminée.

Ces informations ont permis d'identifier les potentialités d'emploi existantes, les compétences recherchées et les différentes pratiques de processus de recrutement.

Nous rappelons que s'il s'agit d'une « photographie » du potentiel d'emplois à un moment donné entre le 14 janvier et le 1^{er} février 2008, la mesure de ces flux est éclairante tant sur les caractéristiques du bassin d'emploi étudié que sur les tendances concernant l'activité des entreprises.

Ainsi nous verrons tout d'abord quelles sont les spécificités des entreprises qui recrutent (I), après quoi nous analyserons les offres collectées (II).

3. Analyse des offres d'emploi et des solutions constatées au cours de l'expérience ALTEDIA métier par métier

Les offres recueillies sont rassemblées par filière professionnelle puis par métier et codifiées selon le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). Le ROME regroupe et décrit 466 métiers et constitue un des outils interprofessionnels de base pour l'analyse des postes et des compétences associées. Les offres sont ensuite rapprochées de métiers de référence de GlaxoSmithKline Mayenne, puis classées par filière professionnelle. Les caractéristiques des offres sont rassemblées dans les fiches métiers. Cette méthodologie nous permet de mesurer les degrés d'accessibilité : métiers immédiatement accessibles, métiers accessibles après une période de formation de moins de 300 heures ou autres métiers.

Première Partie

LES CARACTERISTIQUES GLOBALES DES OFFRES D'EMPLOI

LES EMPLOYEURS CONTACTÉS

173 Employeurs contactés



33 % des employeurs consultés nous ont confié des prévisions de recrutement. Ce taux est conforme aux études que nous réalisons actuellement (entre 20 et 35%).

Ces 58 employeurs qui recrutent nous ont transmis des informations détaillées sur les 249 offres d'emploi qu'ils ont à pourvoir. Cela représente une moyenne de 4 à 5 offres proposées par recruteur.

LES 58 EMPLOYEURS QUI RECRUTENT

REPARTITION PAR LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

Département	Nombre d'employeurs contactés	Nombre d'employeurs qui recrutent	Nombre d'offres recueillies
Mayenne (53)	151	55	225
Orne (61)	16	2	8
Ille et Vilaine (35)	2	1	16
Sarthe (72)	2	0	0
La Manche (50)	1	0	0
Yvelines (78)	1	0	0
Total	173	58	249

Parmi les entreprises sollicitées, 9 sur 10 se situent dans la Mayenne.

L'ensemble des contacts a tenu compte d'un impératif : celui de ne solliciter que les entreprises à moins de 50 kilomètres de Mayenne et/ou à moins d'une heure de trajet. Cependant, les sièges sociaux de certaines entreprises mayennaises, qui gèrent l'ensemble des recrutements nationaux, ne se situent pas en Mayenne ce qui peut expliquer certains contacts dans l'Orne, l'Ille et Vilaine, la Sarthe, la Manche et même dans les Yvelines. Le nombre d'établissements hors Mayenne demeure très marginal sauf dans l'Orne et les offres recueillies sont quasi inexistantes sauf dans les 2 départements limitrophes (35, 61).

LES EMPLOYEURS QUI RECRUTENT

REPARTITION PAR EFFECTIF

Effectif	Nombre d'employeurs contactés	Nombre d'employeurs qui recrutent	Nombre d'offres recueillies
Moins de 20 salariés	49	10	17
Entre 21 et 50 salariés	49	16	50
Entre 51 et 100 salariés	28	9	32
Entre 101 et 200 salariés	26	13	57
Entre 201 et 300 salariés	7	3	20
Entre 301 et 500 salariés	8	6	63
Plus de 500 salariés	6	1	10
Total	173	58	249

Nous avons, dans un premier temps, sollicité les grands sites de production pour ensuite élargir notre prospection aux PME/PMI, entreprises très présentes sur le bassin d'emploi mayennais.

27% (47) des entreprises contactées ont plus de 100 salariés, 16% (28) ont un effectif compris entre 50 et 100 salariés et 57% (98) ont moins de 50 salariés.

Les entreprises de plus de 100 salariés sont les plus dynamiques en termes de recrutement (entre 40% et 75% d'entreprises qui recrutent selon la tranche d'effectif). Elles proposent chacune plus de 4 offres par entreprise qui recrute (contre 1 à 3 postes proposés pour les entreprises de moins de 100 salariés).

LES 58 EMPLOYEURS QUI RECRUTENT

REPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Secteurs d'activités	Nombre d'employeurs contactés	Nombre d'employeurs qui recrutent	Nombre d'offres recueillies
Industries de process (alimentaire, chimie, plastique, papier, cimenté)	46	15	97
Fabrication machine, matériel et équipement	26	5	13
Autres industries (métallurgie, imprimerie, industrie automobile, récupération)	20	5	21
<i>Sous total Secteur production industrielle</i>	92	25	131
Commerce Distribution	19	7	45
Transports et logistique	20	10	26
Administration publique	13	3	9
Santé et action sociale	11	5	14
Recherche & développement, ingénierie	10	3	6
Activités informatiques	4	1	1
Autres (construction, services personnels)	4	4	17
Total	173	58	249

Nous rappelons, comme l'illustre ce tableau, que nous avons consulté en priorité les sites de production du secteur industriel et, en priorité, les industries de process.

Le secteur industriel apparaît comme créateur d'emploi (5,2 offres en moyenne proposées par entreprise industrielle). L'industrie de process est celle qui propose le plus d'offres par entreprise qui recrute (6,5 offres par entreprise) : il s'agit de recrutements qui, d'après les résultats de nos interviews, sont là pour pallier les futurs départs à la retraite prévus en 2008 ou sont liés à des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises.

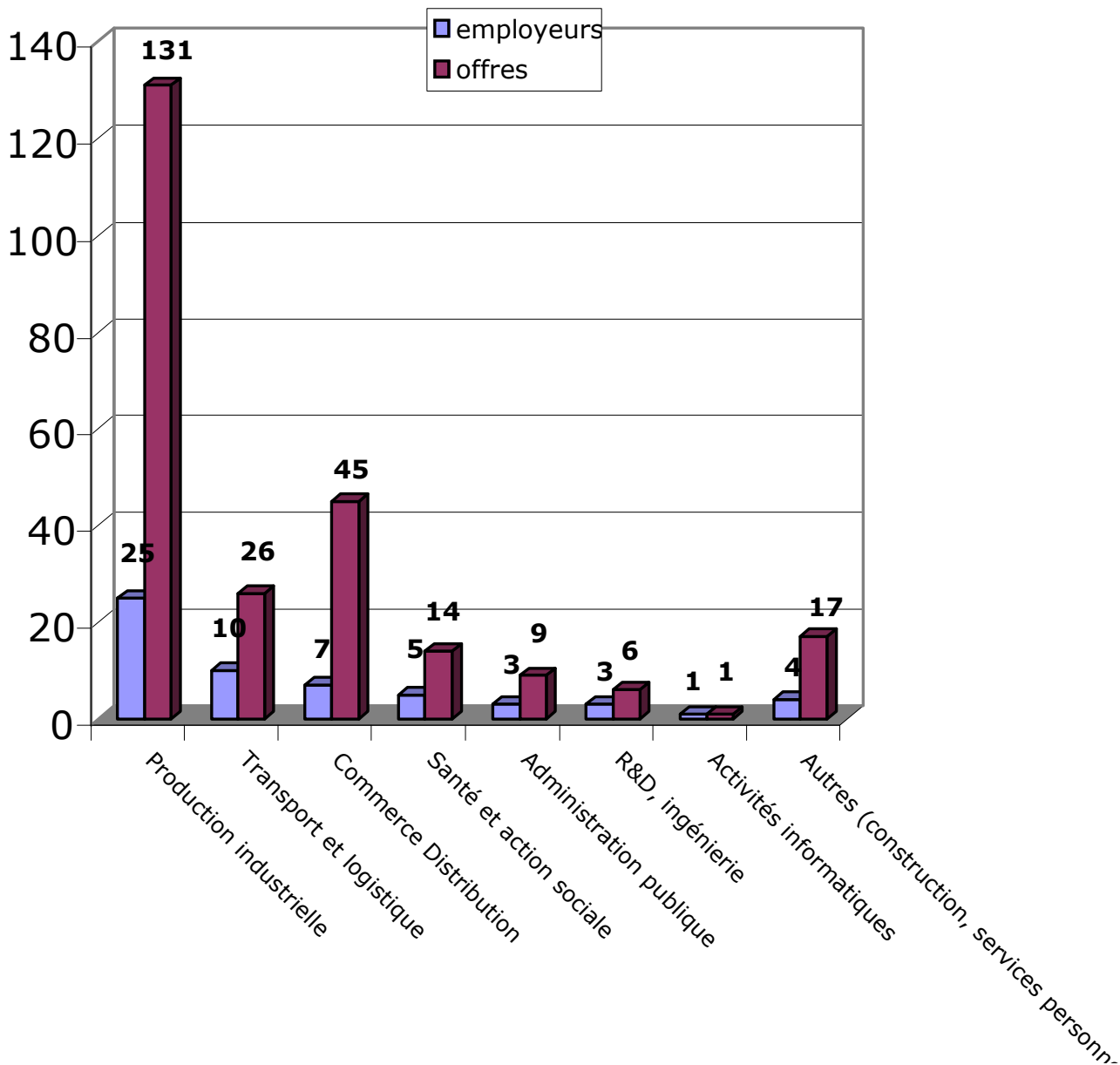
Les secteurs les plus porteurs en termes d'emploi sont ceux de l'industrie de process (32,6% d'employeurs recruteurs et 6,5 offres par recruteur), le commerce et la distribution (37% d'employeurs recruteurs et 6,4 offres par recruteur), la construction (100% d'employeurs recruteurs et 4,3 offres par recruteur).

Le secteur du transport et de la logistique est également dynamique (50% d'entreprises recrutant) mais propose un nombre plus modeste de postes (2,6 offres en moyenne par employeur recruteur). Citons également le secteur de la santé et action sociale (45% d'entreprises recrutant et 2,8 offres par employeur recruteur).

FOCUS

LES 58 EMPLOYEURS QUI RECRUTENT

LES PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITE



LES 249 OFFRES RECUEILLIES

REPARTITION DES OFFRES PAR TYPE DE CONTRAT

Offres en CDI		98	} 215 offres à vocation pérenne soit 86% des offres recueillies
Offres en CDD suivi de CDI ou Intérim suivi de CDI		117	
Autres contrats	CDD ou Intérim secteur privé	22	
	Concours ou autres contrats Fonction publique	12	

Sur les 249 offres recueillies, 215 soit 86% sont des offres à vocation pérenne, c'est-à-dire directement en CDI ou débouchant à terme sur un CDI. Parmi ces 249 offres, près de 100, soit 39% sont à pourvoir directement en CDI.

Le passage par un CDD ou un contrat d'intérim apparaît comme un processus courant et très largement pratiqué par les entreprises de la région.

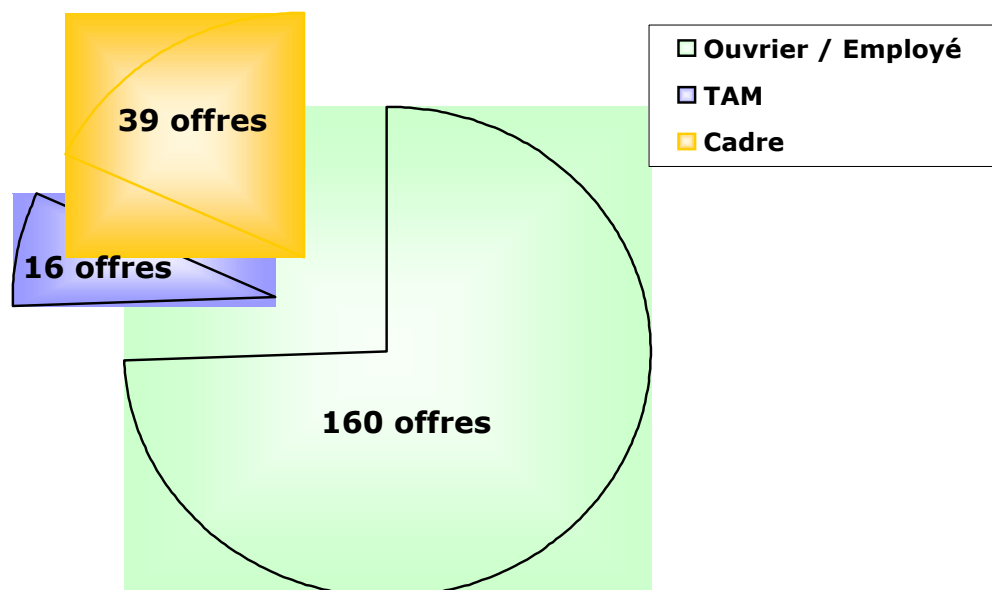
Les 34 offres dites « autres contrats » sont des missions en CDD ou intérim qui ne déboucheront pas nécessairement sur un contrat longue durée ou des contrats spécifiques de la fonction publique.

Les analyses des offres présentées ci-après dans l'étude ne tiennent compte que des 215 offres à vocation pérenne.

Les offres de la fonction publique font l'objet d'une analyse spécifique dans une autre partie de l'étude.

LES 215 OFFRES RECUEILLIES A VOCATION PERENNE

REPARTITION DES 215 OFFRES A VOCATION PERENNE PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE

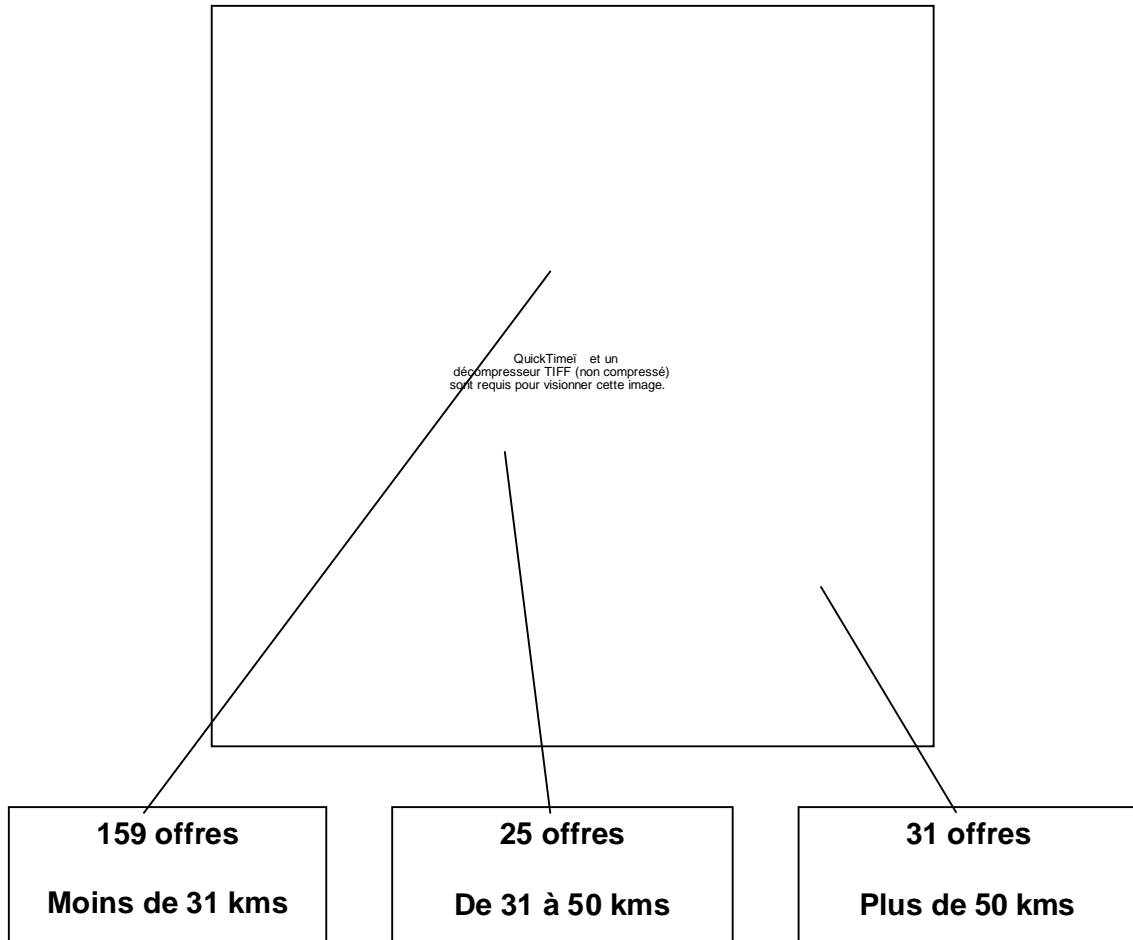


On remarquera que les offres recueillies lors de l'étude sont essentiellement relatives à la catégorie professionnelle « ouvrier / employé », ce qui est commun dans les études que nous réalisons pour des entreprises industrielles et compte tenu du secteur géographique et des secteurs d'activités que nous avons sollicités (industrie, transport et logistique, commerce, construction...). Ainsi, les offres d'ouvriers/employés représentent 74% des offres recueillies. Celles concernant les techniciens / agents de maîtrise représentent 7% et pour les cadres, 18%.

Les offres recueillies au cours de cette étude seront analysées tout d'abord par catégorie professionnelle puis l'analyse sera affinée métier par métier.

LES 215 OFFRES RECUEILLIES A VOCATION PERENNE

REPARTITION DES OFFRES PAR LOCALISATION GEOGRAPHIQUE



Nous avons déterminé et contacté un panel d'entreprises en tenant compte d'un rayon géographique de 50 kilomètres autour de Mayenne ou d'une heure de trajet. 86 % des offres recueillies sont situées à moins de 50 kilomètres de Mayenne ou moins d'1 heure : 74% à moins de 30 kilomètres et 12% entre 30 kilomètres et 50 kilomètres de trajet.

Précisons que certains recruteurs de Mayenne et environs ont pu nous faire part de recrutements nationaux en dehors du département 53, ce qui explique les 31 offres proposées au delà des 50 kilomètres définis.

Deuxième Partie

LES CARACTERISTIQUES DES OFFRES D'EMPLOI DE LA CATEGORIE

« OUVRIER / EMPLOYE »

« OUVRIER / EMPLOYE » :

180 OFFRES RECUEILLIES

REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

	Offres	
Offres en CDI	43	} 160 offres à vocation pérenne
Offres en CDD suivi de CDI ou Intérim pré-embauche CDI	117	
Autres contrats *	20	

* CDD et Intérim

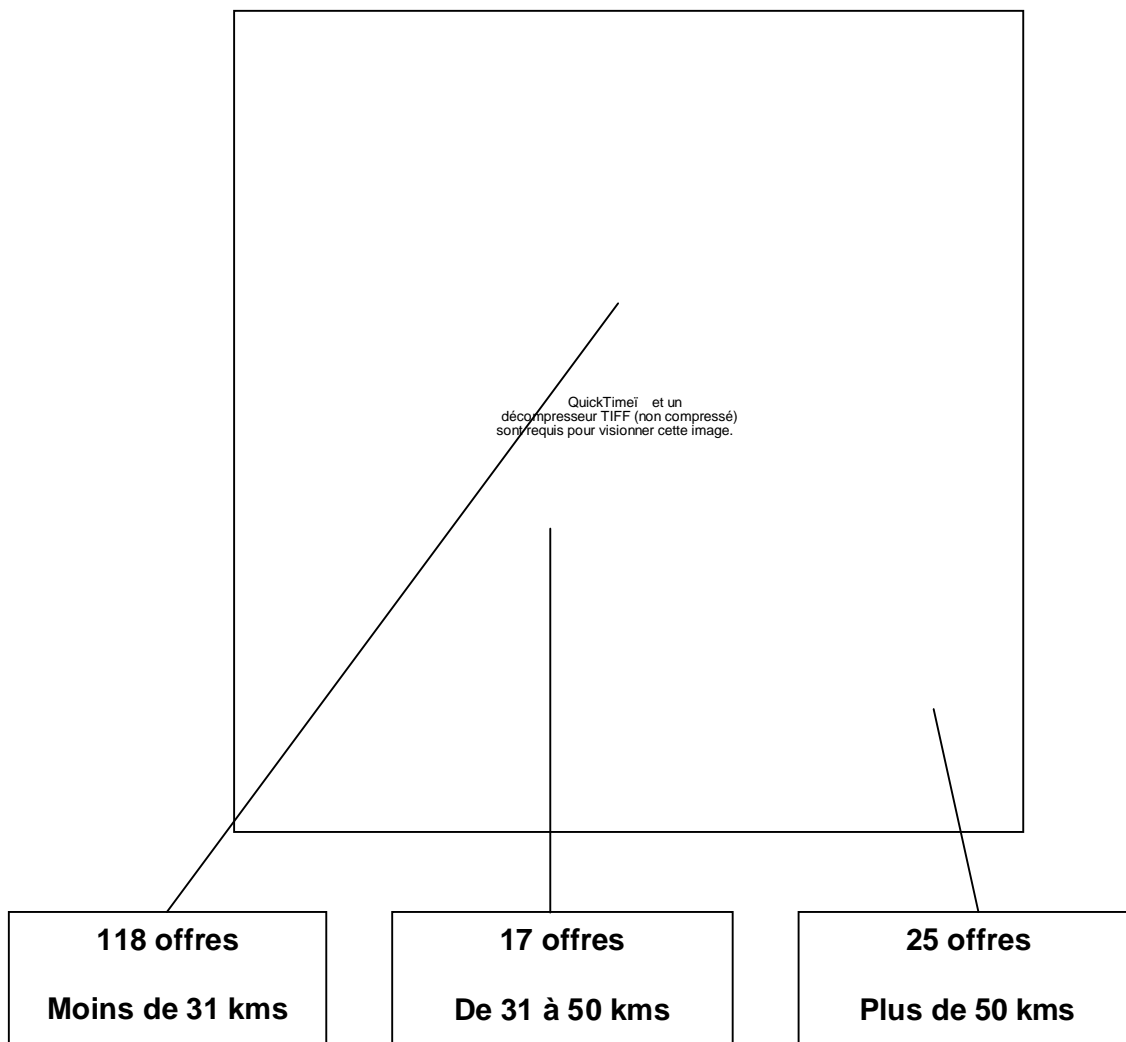
Sur les 180 offres d'ouvriers/employés recensées, 160, soit 89%, sont des offres à vocation pérenne.

Parmi les offres à vocation pérenne, il faut remarquer qu'une part non négligeable (65% des 180 offres) débutent par un contrat à durée déterminée ou par de l'intérim ; ce qui constitue un process courant d'embauche et d'intégration au sein des entreprises.

Signalons que les employeurs contactés ne font pas systématiquement état de leurs recrutements ponctuels ou pour de courtes missions. Ils préfèrent communiquer et offrir des postes « stables » et à vocation plus durable.

« OUVRIER / EMPLOYE » : 160 OFFRES A VOCATION PERENNE

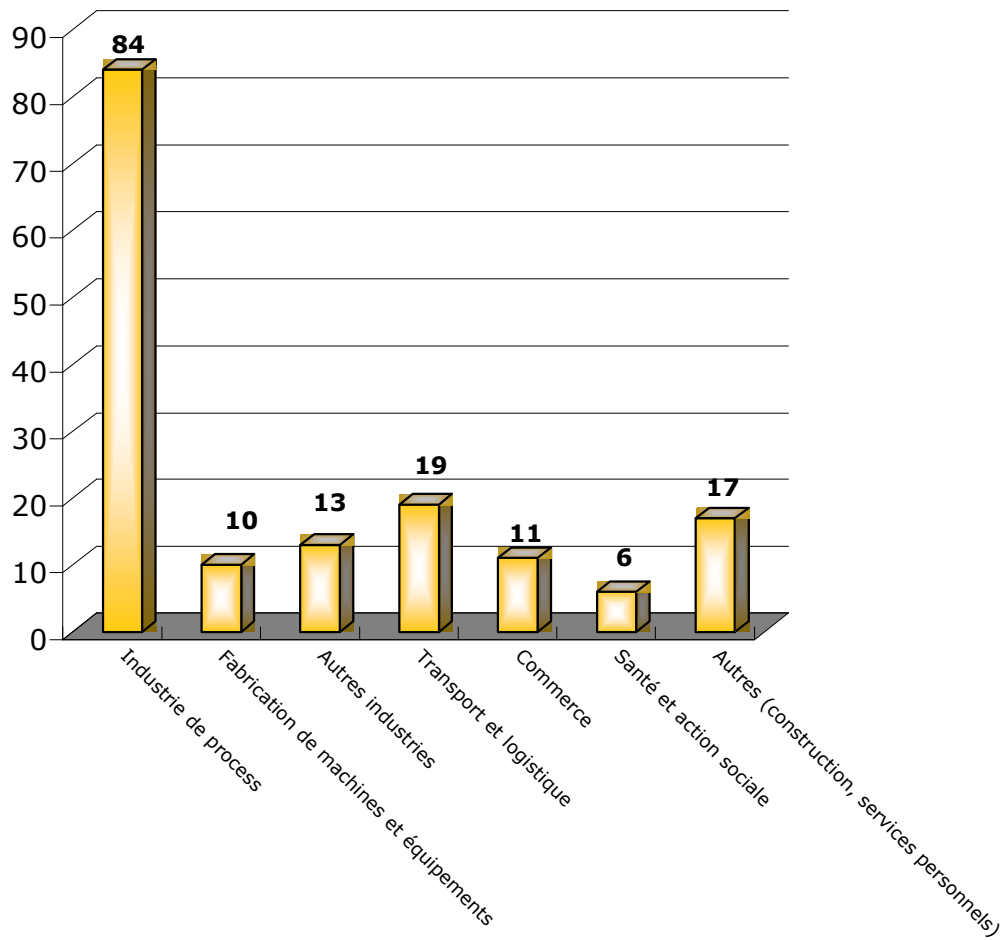
REPARTITION GEOGRAPHIQUE



84% des offres « ouvrier/employé » à vocation pérenne sont situées à moins de 50 kilomètres de trajet. La situation géographique de ces emplois nécessitent dans la grande majorité, d'avoir le permis de conduire et un moyen de locomotion. Ceci est d'autant plus nécessaire pour les postes en équipe.

« OUVRIER/EMPLOYE » : 160 OFFRES A VOCATION PERENNE

REPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE



Le panel retenu pour cette étude nous a amené à contacter en priorité les entreprises industrielles de process ; ce qui explique la répartition des offres « ouvrier/employé » recueillies.

**« OUVRIER/EMPLOYE » : 115 OFFRES A VOCATION
PERENNE ACCESSIBLES (*)**

REPARTITION PAR FILIERE PROFESSIONNELLE

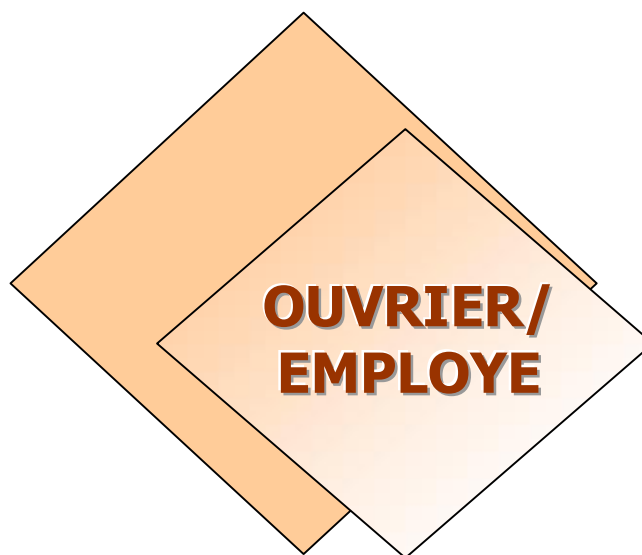
Filière	Sous-filière	Intitulé Rome	Nbre Offres
Production (100 offres)	Opérateur agro-alimentaire (48 offres)	Pilote d'installation des industries agro-alimentaires	18
		Opérateur de transformation de viandes	16
		Opérateur sur machines et appareils de fabrication	13
		Agent main de finition, contrôle et conditionnement	1
	Opérateur travail des métaux ou autres matériaux (27 offres)	Agent de montage-assemblage de la construction mécanique	14
		Monteur d'ouvrages en bois et matériaux associés (série)	10
		Agent de traitement de surface	2
		Opérateur-régleur sur machine	1
	Opérateur de l'industrie plastique et caoutchouc (16 offres)	Opérateur sur machines de formage des matières plastiques et caoutchouc	11
		Opérateur montage matériaux PVC	5
	Opérateur de l'industrie chimique et parachimique (8 offres)	Opérateur sur appareils de transformation physique et chimique	5
		Pilote d'installation des industries chimiques	2
		Agent de contrôle de fabrication	1

	Opérateur de l'industrie textile (1 offre)	Conducteur de machines filature	1
Support industriel (11 offres)	Logistique (8 offres)	Agent de stockage et de la répartition de marchandises	5
		Agent de manipulation et déplacement de marchandises	3
	Maintenance (3 offres)	Polymaintenicien	3
Services aux entreprises (1 offre)	Administratif spécialisé (1 offre)	Secrétaire bureautique spécialisée	1
Autres filières (3 offres)	Service aux personnes et à la collectivité (2 offres)	Jardinier d'espaces verts	2
	Métier de l'alimentaire (1 offre)	Préparateur en produits de boulangerie-viennoiserie	1

(* La notion « accessible » signifie que les postes sont accessibles immédiatement ou demandent une formation d'adaptation de moins de 300 heures pour être occupé au regard des définitions de fonctions du personnel GLAXOSMITHKLINE.

86 % des postes accessibles à vocation pérenne appartiennent à la filière production industrielle dans des secteurs d'activité diversifiés : agro-alimentaire (48 offres), plasturgie (16 offres), travail des métaux et autres matériaux (27 offres), chimie et parachimie (8 offres).

FICHES METIERS
OFFRES ACCESSIBLES
A VOCATION PERENNE



8 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 4 employeurs

2 CDI

6 CDD suivis d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Magasinier

Cariste

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres	6 offres
Plus de 51 kilomètres	2 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

51 - Commerce de gros et intermédiaires de commerce	5 offres
15- Industrie alimentaire	3 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

Moins de 20 salariés	1 offre
De 101 à 200 salariés	1 offre
De 301 à 500 salariés	6 offres

ROME 43 311 ó 43 312

Agent du stockage et de la répartition des marchandises

Agent de manipulation et de déplacement des charges

MISSIONS

Effectuer des opérations de manutention, déplacement ou chargement de marchandises

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Préparer et charger des commandes
- Contrôler et ranger des produits livrés
- Assurer le stockage des produits à expédier
- Utiliser un chariot élévateur

APTITUDES

- Rigueur et sens l'organisation
- Relationnel, esprit d'équipe et culture du service

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- Etre titulaire du permis cariste 1.3.5. (non obligatoire pour une entreprise)
- BEPA souhaité (1 entreprise)
- Expérience du métier souhaitée

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Travail en 2x8 voire en 3x8, y compris le week-end

1 offre à vocation pérenne

recueillie auprès de 1 employeur

1 CDI

AUTRES APPELLATIONS

Outilleur tourneur fraiseur

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

1 offre

SECTEURS D'ACTIVITES

29 - Fabrication de machines et d'équipements

1 offre

TAILLE DES EMPLOYEURS

Moins de 20 salariés

1 offre

ROME 44 121

Opérateur-régleur sur machine-outil

MISSIONS

Préparer, régler et conduire une machine – outil pour réaliser des pièces à l'unité ou en série à partir d'un plan en respectant des normes de productivité et de qualité.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Lire un plan
- Elaborer la gamme d'usinage
- Choisir l'outillage
- Régler la machine
- Contrôler la pièce
- Assurer l'entretien de premier niveau

APTITUDES

- Anticiper les dysfonctionnements
- Respecter des processus logiques

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- CAP dans le domaine mécanique industriel
- Expérience de 5 ans souhaitée

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- S'exerce principalement en atelier
- Port d'équipement de protection
- Travail en 2x8 voire en 3x8

14 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 3 employeurs

1 CDI

13 Contrats d'intérim suivis d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Monteur assembleur

Monteur de véhicule

Opérateur assemblage groupe froid

Opérateur de production

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

14 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

51 - Commerce de gros et intermédiaires de commerce

3 offres

29 - Fabrication de machines et d'équipements

1 offre

34 - Industrie automobile

10 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

Moins de 20 salariés

3 offres

De 101 à 200 salariés

1 offre

De 201 à 300 salariés

10 offres

ROME 44 131

Opérateur de montage-assemblage Conducteur de machines automatiques

MISSIONS

Effectuer à la main des opérations de montage ou d'assemblage à l'aide d'outils ou de machines

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Assurer l'assemblage et le montage d'ensembles ou sous-ensembles (ex : groupes froid sur des tanks à lait et cuves de traitement vinicole, structures métalliques, camping-cars)
- Assurer le nettoyage de son poste et de son environnement
- Acheminer la matière première vers des machines
- Réaliser des tâches répétitives à une étape de fabrication du produit
- Appliquer des consignes techniques de fabrication simples
- Contrôler le travail réalisé

APTITUDES

- Savoir lire un plan
- Connaissance en hydraulique, en électronique
- Savoir utiliser des outils simples d'assemblage (visseuse, perceuse...)
- Dextérité manuelle
- Sens logique
- Etre soigneux et méticuleux
- Force physique dans certains cas en raison de la matière première encombrante et lourde (PVC, Alu)
- Acuité visuelle
- Aisance orale pour expliquer un problème
- Sens de l'organisation

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- CAP, BEP, CFA ou formation équivalente
- CAP Menuisier ou Carrossier peut être souhaité

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Poste en journée

2 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 1 employeur

2 Contrats d'intérim suivis d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Poudreur

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

2 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

28 - Travail des métaux

2 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 101 à 200 salariés

2 offres

ROME 44 142

Agent de traitement de surface

MISSIONS

Effectuer tout ou partie de l'ensemble des opérations de traitement des surfaces des pièces métalliques ou en matière synthétique.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Utiliser un pistolet pour peindre des poubelles
- Préparer et traiter les surfaces des pièces en fonction de consignes techniques
- Contrôler la qualité des produits appliqués

APTITUDES

- Suivre des processus logiques et méthodologiques
- Rigueur dans le suivi des consignes techniques
- Respecter les consignes de sécurité

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- CAP, BEP, CFPA dans le domaine de la mécanique
- Expérience en poudrage demandée

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- 2 ou 3 X 8 ou parfois en fin de semaine

3 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 2 employeurs

3 CDD suivis d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Agent de maintenance

Maintenicien

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

3 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

15 - Industrie alimentaire

1 offre

24 - Industrie chimique

2 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 201 à 300 salariés

2 offres

De 301 à 500 salariés

1 offre

ROME 44 341

Polymaintenicien

MISSIONS

Procéder à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques différents (maçonnerie, électricité, mécanique,...) à partir de consignes, plans et schémas.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Assurer la maintenance des équipements industriels - machines très automatisées
- Remettre en état les installations, matériels, réseaux, bâtiments

APTITUDES

- Sens de l'organisation et faire preuve de méthode
- Capacités d'adaptation (situations, matériels et technologies différents)
- Savoir communiquer fréquemment avec l'utilisateur ou les équipes d'intervention

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- CAP, Bac pro à BTS électricité/automatismes industriels / électrotechnique ou mécanique - électromécanique (soudure)

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Travail en 2x8 et week-end (1 offre), mais horaires généralement réguliers.
- Manipulation et déplacement de charges sont parfois nécessaires.

7 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 3 employeurs

1 CDI

6 CDD suivis d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Conducteur de ligne automatisée
Agent de fabrication formes liquides
Opérateur de production chimie

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

7 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

24 - Industrie chimique

7 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 101 à 200 salariés

3 offres

De 201 à 300 salariés

4 offres

ROME 45 111 ó 45 112

**Pilote d'installation des industries chimiques
et de production d'énergie
Opérateur sur appareils de transformation
physique ou chimique**

MISSIONS

Piloter tout ou partie d'une installation complexe d'appareils intégrés provoquant des réactions physiques ou chimiques à partir d'une commande centralisée tout en surveillant et régulant les paramètres de fabrication.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Effectuer l'approvisionnement, le montage, le réglage, la mise en route, la surveillance et l'entretien d'une ou plusieurs machines semi-automatiques de conditionnement
- Respecter les consignes de sécurité
- Assurer une maintenance de 1er niveau
- Charger des réacteurs avec pesage, mise en reflux (distillation, filtration) et opération de finition
- Suivi d'une feuille de fabrication et rédaction de comptes-rendus (4 offres)
- Procéder à des pesées (instructions informatiques)
- Contrôler la qualité de l'eau
- Respecter des plannings de fabrication
- Assurer le suivi de la destruction

APTITUDES

- Capacités d'adaptation
- Savoir mémoriser et appliquer rigoureusement des procédures
- Réactivité dans l'anticipation des risques d'anomalies
- Etre en mesure de comprendre et communiquer des données techniques

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- Débutant accepté et formation prévue en interne pour 5 offres
- Formation CAP, BEP, CFPA dans les domaines correspondant à l'activité
- Expérience en plasturgie ou en maintenance industrielle (3 offres)

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Travail très souvent posté en 2x8 ou 3x8

11 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 3 employeurs

3 CDD suivis d'un CDI

8 Contrats d'intérim suivis d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Extrudeur

Opérateur de production caoutchouc

Opérateur/Régleur sur machines à extrusion

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 31 à 50 kilomètres	8 offres
Plus de 51 kilomètres	3 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

25 - Industrie du caoutchouc et plastiques	8 offres
15 - Industrie alimentaire	3 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

Moins de 20 salariés	3 offres
De 21 à 50 salariés	5 offres
De 301 à 500 salariés	3 offres

ROME 45 113

Opérateur sur machine de formage des matières plastiques et du caoutchouc

MISSIONS

Opérer sur des machines plus ou moins complexes, qui transforment les matières premières en objets dans leurs états et forme finales.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Assurer la fabrication de produits en plastique
- Conduire une machine automatisée
- Démouler des pièces sur presse
- Utiliser des outils spécifiques
- Assurer les réglages de presses à extrusion
- Approvisionner son poste de travail et effectuer des changements de pièces
- Procéder à des opérations de contrôle de conformité du produit.

APTITUDES

- Respect des consignes de sécurité
- Rigueur dans l'application des procédures
- Capacité d'anticipation face aux risques d'anomalies

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- CAP, BEP, CFPA dans les domaines de la plasturgie et de l'électromécanique
- Formation en interne et débutant accepté pour 5 offres

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- 2x8 ou 3x8
- Rythme de travail régulier et soutenu

31 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 4 employeurs

16 CDD suivis d'un CDI

15 Contrats d'intérim suivi d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Conducteur de machine de conditionnement

Conducteur de machine

Opérateur de production

Opérateur sur machine IAA

Ouvrier pasteurisation

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres	20 offres
----------------------	-----------

Plus de 51 kilomètres	11 offres
-----------------------	-----------

SECTEURS D'ACTIVITES

15 - Industrie alimentaire	31 offres
----------------------------	-----------

TAILLE DES EMPLOYEURS

Moins de 20 salariés	1 offre
----------------------	---------

De 101 à 200 salariés	15 offres
-----------------------	-----------

De 301 à 500 salariés	15 offres
-----------------------	-----------

ROME 45 121 et 45 122

Pilote d'installation des industries agro-alimentaire

Opérateur sur machines et appareils de fabrication des industries agro-alimentaire

MISSIONS

Piloter une installation agro-alimentaire composée de plusieurs appareils ou machines en vue de traiter des matières alimentaires naturelles ou de synthèse.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Conduire une machine automatisée de conditionnement (13 offres)
- Assurer l'alimentation, le pilotage et le contrôle de la machine
- Réaliser des opérations de manutention
- Contrôler le programme de fabrication
- Détecter les incidents et les anomalies
- Surveiller les paramètres d'application des formules et recettes sur écrans et tableaux
- Appliquer toute procédure empêchant la dérive entre valeur de consigne et valeur réelle des paramètres

APTITUDES

- Vigilance et réactivité
- Rigueur
- Savoir s'adapter et tenir une cadence soutenue
- Capacité à anticiper (aléas et dysfonctionnements techniques)

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- CAP, BEP, CFPA dans les domaines de l'agro-alimentaire ou BTS
- Expérience en conduite de machines automatisées (9 offres)

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Travail en 3x8 et week-end
- L'activité requiert une vigilance soutenue et une réactivité à l'urgence

1 offre à vocation pérenne

recueillie auprès de 1 employeur

1 CDD suivi d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Agent de finition

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

1 offre

SECTEURS D'ACTIVITES

15 - Industrie alimentaire

1 offre

TAILLE DES EMPLOYEURS

Moins de 20 salariés

1 offre

ROME 45 412

Agent main de finition, contrôle et conditionnement

MISSIONS

Réaliser des opérations de finition, de conditionnement ou de contrôle à tout stade de la production, à la main, à l'aide d'outils ou d'instruments.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Assurer le suivi informatique des commandes
- Réaliser des opérations d'emballage, d'étiquetage, de pesée et effectuer la mise en carton
- Procéder à un contrôle des produits avant leur conditionnement
- Signaler les non conformités
- Renseigner la fiche suiveuse
- S'assurer de l'approvisionnement régulier de son poste

APTITUDES

- Résistance au froid – port de charges
- Dextérité manuelle
- Attention
- Acuité visuelle
- Soin et méticulosité

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- Accessible directement à partir d'une formation initiale peu élevée (Adaptation alors directe au poste de travail)
- CAP, BEP ou CFPA pour les postes plus qualifiés

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Rythme de travail régulier, soutenu et répétitif avec des cycles courts d'opérations
- Travail de jour, 2x8 ou 3x8

1 offre à vocation pérenne

recueillie auprès de 1 employeur

1 CDD suivi d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Conducteur de machine textile

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

1 offre

SECTEURS D'ACTIVITES

17 - Industrie textile

1 offre

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 21 à 50 salariés

1 offre

ROME 46 121

Conducteur de machines de filature textile

MISSIONS

Conduire, surveiller et éventuellement approvisionner, une ou un ensemble de machines destinées aux opérations de filature textile.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Conduire des machines de filature, bobinage, tressage
- Assurer la mise en route de la machine
- Approvisionner la machine en fonction du programme de fabrication
- Contrôler en permanence le déroulement de la production en veillant à la qualité
- Procéder au nettoyage et à l'entretien courant du matériel

APTITUDES

- Capacités d'anticipation
- Faire preuve de rigueur et de méthode
- Savoir s'adapter (nouvelles applications technologiques)

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- CAP, BEP, CFPA ou BT dans le domaine du textile
- Notions de mécanique et/ou d'hydraulique pneumatique et/ou d'électricité, d'électronique
- Savoir lire un plan
- Connaître les différents types de mesures et types de fils

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Nécessite une position debout permanente avec déplacements fréquents entre les différentes machines
- Horaires de jour, 2x8, 3x8 ou en fin de semaine selon l'organisation de l'entreprise

5 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 1 employeur

5 Contrats d'intérim puis CDI

AUTRES APPELLATIONS

Agent de production

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

5 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

25 - Industrie du caoutchouc et
des plastiques

5 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 21 à 50 salariés

5 offres

ROME 46 322

Façonneur bois et matériaux associés
(Production de série)

MISSIONS

Façonner des pièces de bois pré-débitées, destinées à la fabrication en série de meubles, de sièges, de menuiseries ou d'autres objets en bois, en guidant manuellement l'outil ou la pièce

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Fabriquer des éléments de menuiseries PVC
- Utiliser des machines automatisées : débit, vitrage,...
- Régler et caler les machines en surveillant le fonctionnement
- Suivre des listings ou des fiches de fabrication

APTITUDES

- Faire preuve de dextérité manuelle
- Maintenir une attention prolongée
- Savoir se représenter mentalement la pièce terminée, sa fonction et sa place
- Veiller au respect des normes de sécurité

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- Accessible aux débutants avec formation au poste
- CAP, BEP des métiers du bois : menuisier d'agencement, menuisier en sièges, bois et matériaux associés

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Travail en 2x8 ou journée
- S'effectue en position debout dans un environnement bruyant

10 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 1 employeur

10 CDD suivi d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Opérateur de production

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

10 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

45 - Construction

10 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 21 à 50 salariés

10 offres

ROME 46 323

Monteur d'ouvrages en bois et matériaux associés (Production de série)

MISSIONS

Assembler des ouvrages ou des éléments d'ouvrages en bois et matériaux associés dans le cadre d'une production de série et à partir de pièces préalablement usinées ou débitées.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Lire un plan ou se conformer à un modèle
- Effectuer les opérations de fabrication en appliquant les modes opératoires
- Poser des cloisons intérieures, assembler des meubles de cuisine, installer des éléments simples de plomberie...
- Utiliser les techniques d'assemblage appropriées

APTITUDES

- Dextérité manuelle
- Acuité visuelle
- Rigueur dans le contrôle du travail

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- Formation-adaptation au poste par l'entreprise ou CAP, BEP dans les métiers du bois

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Positions parfois inconfortables, s'effectue debout
- Peut nécessiter de déplacer ou de soulever des charges importantes

1 offre à vocation pérenne

recueillie auprès de 1 employeur

1 CDI

AUTRES APPELLATIONS

Aide boulanger

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

1 offre

SECTEURS D'ACTIVITES

52 - Commerce de détail et réparation d'articles domestiques

1 offre

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 21 à 50 salariés

1 offre

ROME 47 111

Préparateur en produits de boulangerie-viennoiserie

MISSIONS

Réaliser des opérations élémentaires de fabrication du pain, des pains spéciaux ou de la viennoiserie
Peut aussi confectionner ou participer à la réalisation de pâtisseries courantes ou de produits « traiteur » (quiches, pizzas,...)

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Assurer l'approvisionnement et les ventes de produits surgelés mis au four (pour cette entreprise)
- Plus généralement, préparer, malaxer, pétrir les pâtes
- Façonner les pâtes
- Mettre en œuvre et surveiller le processus de fermentation
- Cuire
- Nettoyer et entretenir les équipements et les locaux

APTITUDES

- Faire preuve d'une bonne gestion du travail
- Respecter des règles d'hygiène strictes
- Savoir gérer des opérations de durée et de nature différentes
- Capacités d'adaptation à des horaires de travail particuliers

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- L'apprentissage est la voie de formation dominante
- CAP boulanger avec quelques années d'expérience
- Une double compétence en boulangerie et en pâtisserie est un atout supplémentaire

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- S'exerce en station debout dans un fournil, un laboratoire d'une entreprise artisanale ou dans une boulangerie intégrée de grande ou moyenne surface
- Prise de poste souvent le matin avant 6 heures

16 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 3 employeurs

13 CDD suivi d'un CDI

3 Contrats d'intérim suivis d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Accrocheur

Désosseur pareur

Opérateur de découpe

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

16 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

15 Industrie alimentaire

16 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 51 à 100 salariés

3 offres

De 101 à 200 salariés

3 offres

Plus de 500 salariés

10 offres

ROME 47 121

Opérateur de transformation des viandes

MISSIONS

Procéder aux différentes opérations concourant à la transformation des viandes, depuis l'abattage des animaux, le désossage, la découpe, jusqu'à la fabrication de produits salaisonniers, la préparation et le conditionnement des viandes.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Découper de la volaille, produits destinés à la restauration collective (3 offres)
- Préparer de la viande : désossage, parage des pièces de viande
- Respecter des délais impartis
- Contrôler la qualité du produit et sa conformité aux normes de fabrication

APTITUDES

- Etre rigoureux dans le respect de l'hygiène et de la sécurité
- Résistance physique

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- Possibilité d'être formé par l'entreprise (13 offres)
- CAP, CFPA, BEP dans les domaines de l'abattage et de la transformation de la viande

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Rythme de travail soutenu, s'exécutant en file ou chaîne
- Travail en milieu fermé, dans une atmosphère froide ou chaude et humide ou soumise à des odeurs caractéristiques au travail de la viande
- Les horaires peuvent être de jour ou décalés (abattoirs)

1 offre à vocation pérenne

recueillie auprès de 1 employeur

1 CDD suivi d'un CDI

AUTRES APPELLATIONS

Agent de laboratoire

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

1 offre

SECTEURS D'ACTIVITES

24 - Industrie chimique

1 offre

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 101 à 200 salariés

1 offre

ROME 52 232

Agent de laboratoire de contrôle de fabrication des industries de process

MISSIONS

Assurer la conduite d'analyses et de contrôles des qualités physiques, chimiques, biologiques aux différents stades de la production.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Prélever des échantillons de matières premières et produits finis selon les procédures en place
- Participer à la réception et au contrôle des articles de conditionnement et imprimés
- Mettre en place et réaliser le contrôle en sortie d'atelier
- Veiller à l'application rigoureuse des méthodes d'analyse
- Rédiger des comptes rendus sur des analyses effectuées, les méthodes appliquées et les résultats obtenus

APTITUDES

- Etre méthodique et rigoureux
- Disponibilité constante
- Ne pas être allergique ou avoir des problèmes respiratoires

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- Bac technique, BT, CFPA, BTS, DUT dans les domaines de la mécanique, électromécanique, métallurgie, sidérurgie,...
- BPF pour les règles de sécurité et d'hygiène
- Connaître l'informatique

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Horaires principalement de jour
- S'exerce généralement en laboratoire de contrôle, avec de nombreuses interventions en atelier de production

2 offres à vocation pérenne

recueillies auprès de 1 employeur

2 CDI

AUTRES APPELLATIONS

Ouvrier d'espaces verts

LOCALISATION GEOGRAPHIQUE

De 0 à 30 kilomètres

2 offres

SECTEURS D'ACTIVITES

85 - Santé et action sociale

2 offres

TAILLE DES EMPLOYEURS

De 51 à 100 salariés

2 offres

ROME 41 113

Jardinier d'espaces verts

MISSIONS

Participe aux travaux de création, d'aménagement et d'entretien des espaces verts à l'aide d'outils manuels ou motorisés et d'engins motorisés.

ACTIVITES ET COMPETENCES

- Effectuer la tonte, la taille, le désherbage
- Appliquer les règles de sécurité
- Peut réaliser de petits travaux de maçonnerie, de pose de revêtement

APTITUDES

- Lire et écrire
- Connaissances de base en maçonnerie
- Utiliser les engins mécanisés (tracteur, tondeuse, sécateur,...)

FORMATION ET EXPERIENCE SOUHAITEES

- CAPA, BEPA dans le domaine de l'horticulture
- Dans le secteur public, accessible via concours

CONDITIONS D'EXERCICE DU METIER

- Travail surtout en plein air
- Utilisation de matériel mécanique ou électrique bruyant
- Déplacements peuvent être fréquents

PARCOURS DE MOBILITE



LES DEGRES D'ACCESSIBILITE

Le schéma ci-après présente le parcours de mobilité tel qu'il peut être envisagé pour les métiers les plus représentatifs de GLAXOSMITHKLINE Mayenne.

Le métier de référence GLAXOSMITHKLINE est placé dans le polygone le plus petit puis on retrouve les offres d'emplois collectées et regroupées par métier selon leur accessibilité. Plus le poste est accessible rapidement (formation d'adaptation au poste ou pas de formation), plus sa position sur le polygone est proche du métier de référence. La catégorie « autres métiers » concerne les postes qui nécessitent une formation de reconversion de plus de 300 heures.

Nous déterminons les offres « accessibles » ou « autres métiers » en nous appuyant sur notre expérience des solutions professionnelles constatées dans nos précédentes missions auprès d'industries de process. De plus, nos échanges avec les entreprises nous permettent d'évaluer cette notion d'accessibilité au regard des définitions de postes de GLAXOSMITHKLINE Mayenne.

EMPLOIS DE REFERENCE : Ce sont les métiers exercés et les compétences mises en œuvre par les salariés de GLAXOSMITHKLINE Mayenne.

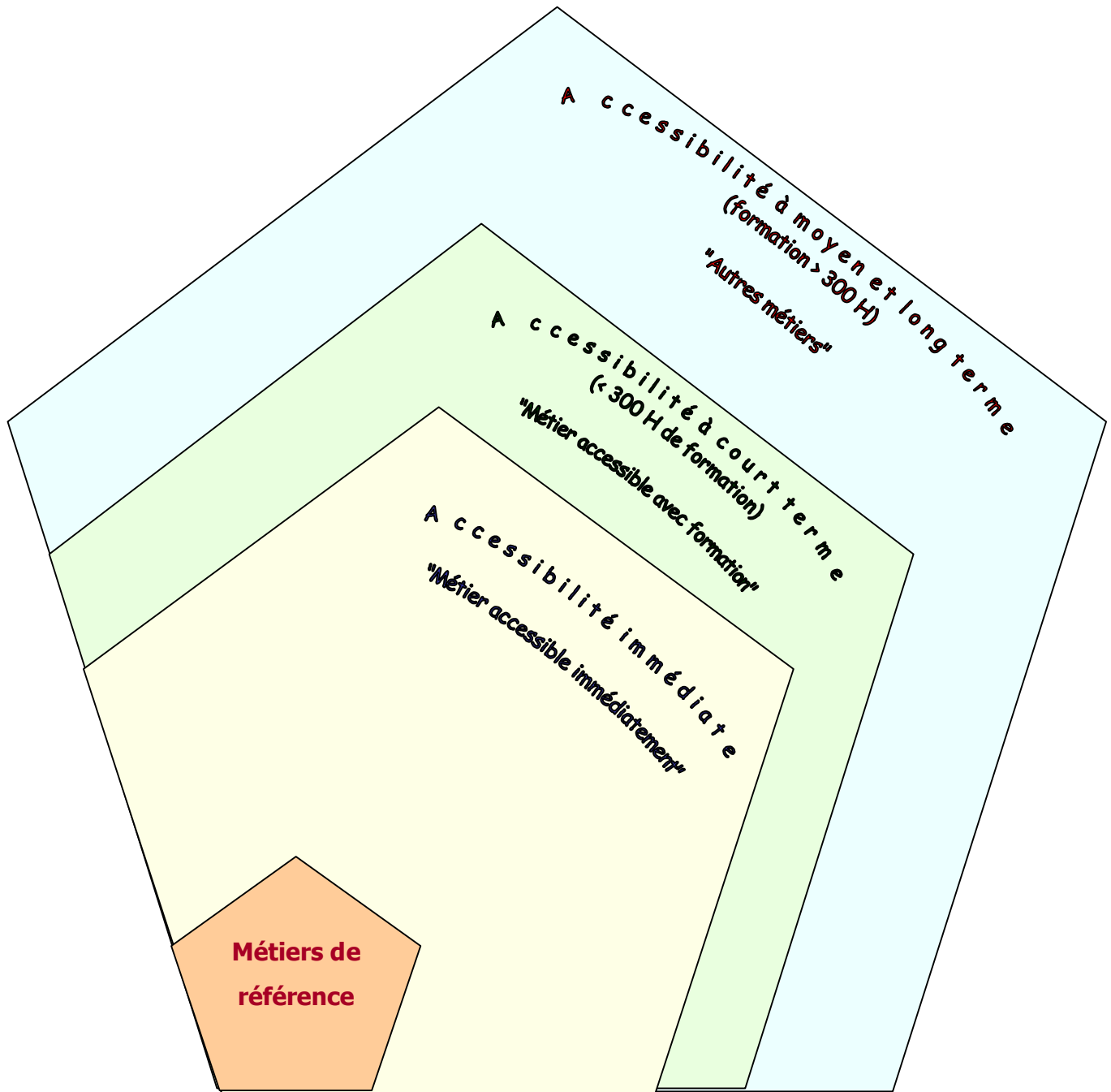
METIERS ACCESSIBLES IMMEDIATEMENT : Ce sont les métiers dont les compétences recherchées par les entreprises sont proches de celles exercées par les salariés de GLAXOSMITHKLINE Mayenne.

METIERS ACCESSIBLES AVEC FORMATION : Ce sont les métiers dont les compétences recherchées sont dites « accessibles » aux salariés de GLAXOSMITHKLINE Mayenne et qui nécessitent des temps de formation et/ou d'adaptation pour les exercer (les durées de formation sont inférieures à 300 heures). L'accessibilité s'apprécie en fonction des savoir-faire et des compétences mobilisés par les salariés de GLAXOSMITHKLINE Mayenne.

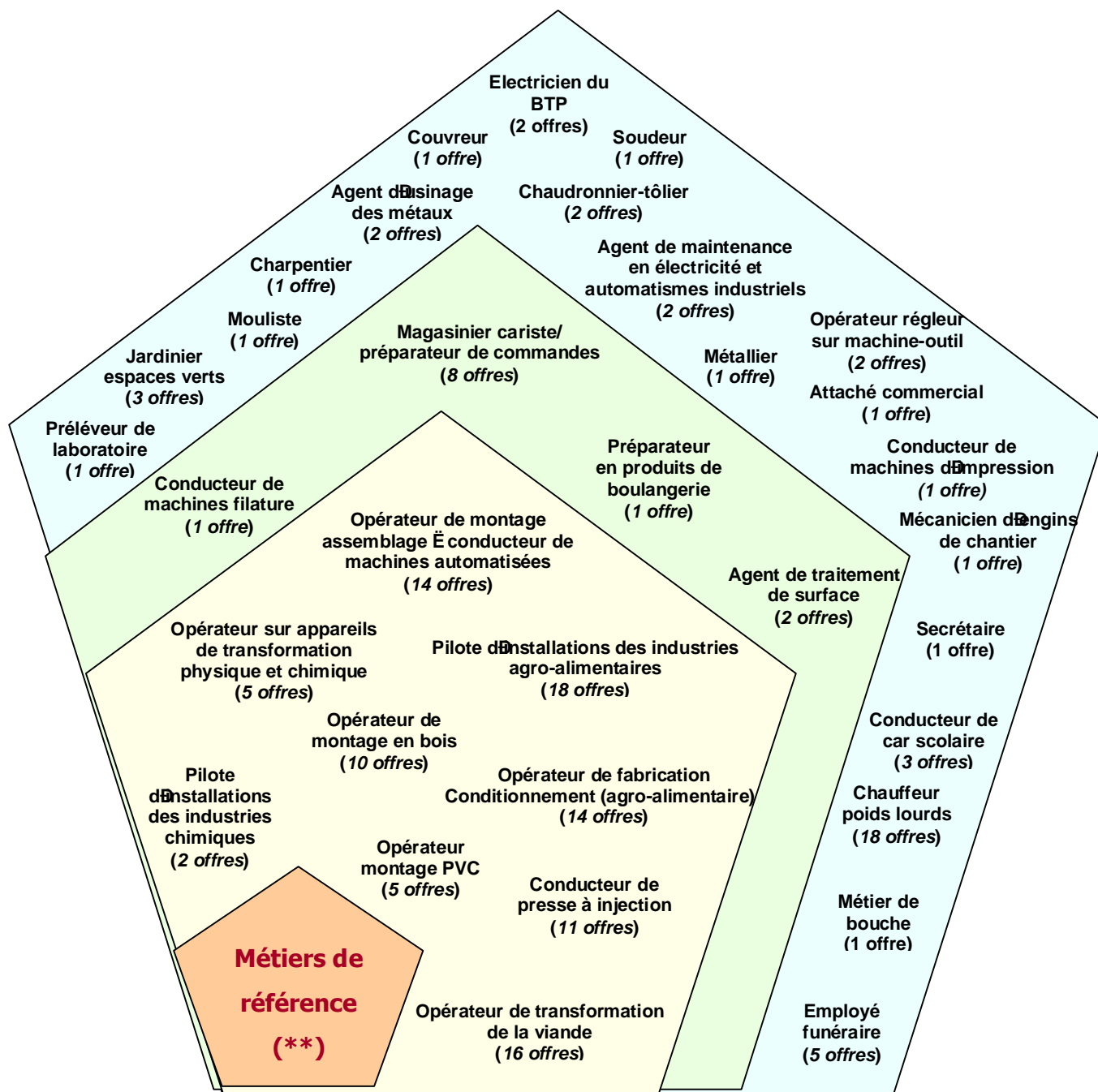
AUTRES METIERS : Ce sont les métiers dont les compétences recherchées sont trop éloignées des compétences exercées par les salariés de GLAXOSMITHKLINE Mayenne.

Ils pourraient néanmoins constituer de réelles opportunités au regard de projets professionnels, notamment pour les personnes dont la formation initiale ou une expérience précédente se rapproche de ces métiers. Ceux-ci nécessitent une formation de plus de 300 heures.

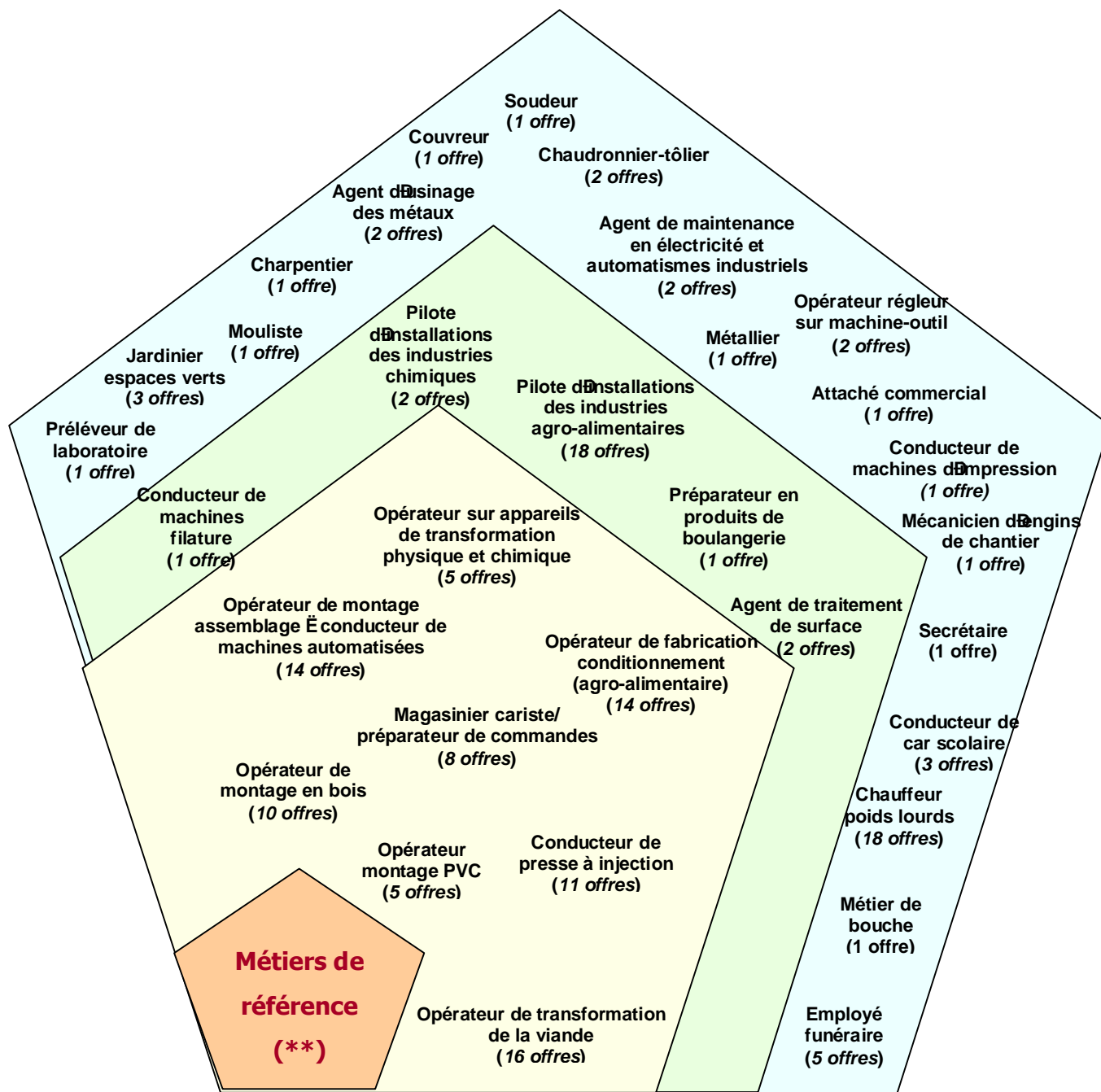
PARCOURS DE MOBILITE PROFESSIONNELLE



Parcours de mobilité relatif aux métiers de référence de conducteur d'équipements automatisés en conditionnement, en fabrication, en préparation, technicien de conditionnement, de fabrication ()**



**Parcours de mobilité relatif aux métiers de référence de magasinier
distribution, magasinier réception, opérateur de production pour essais,
technicien magasin distribution, technicien magasin réception, technicien
magasin maintenance, gestionnaire logistique (**)**



OUVRIER/EMPLOYE : 45 OFFRES RECUEILLIES AUTRES METIERS (*) A VOCATION PERENNE

(*) :postes nécessitant une formation de plus de 300 heures au regard des définitions de postes GLAXOSMITHKLINE

Filière	Sous filière	Intitulé Rome	Nbre Offres
Support industriel (18 offres)	Logistique	Conducteur de transport de marchandises	18
Autres filières (16 offres)	Service à la personne et à la collectivité (9 offres)	Employé technique des services funéraires	5
		Conducteur de transport en commun	3
		Jardinier d'espaces verts	1
	Bâtiment (5 offres)	Electricien du bâtiment et des TP	2
		Charpentier	1
		Couvreur	1
		Soudeur	1
	Mécanique (1 offre)	Mécanicien d'engins de chantier	1
	Métier de l'alimentaire (1 offre)	Boucher	1
Production (11 offres)	Opérateur travail des métaux ou autres matériaux (8 offres)	Chaudronnier-tôlier	2
		Opérateur réglé sur machine-outil	2
		Agent d'usinage des métaux	1
		Agent de contrôle	1
		Modelleur-mouliste	1
		Métallier	1
	Opérateur de l'industrie textile (2 offres)	Opérateur d'assemblage des industries de l'habillement	2
	Opérateur de l'imprimerie (1 offre)	Conducteur de machines d'impression	1

La majorité des offres que nous avons classées en autres métiers sont des métiers qui supposent des formations professionnelles spécifiques comme, par exemple, le

CAP /BEP chaudronnier ou le permis EC pour le transport routier, ainsi que des compétences techniques confirmées acquises sur les postes similaires comme nous l'on précisé nos interlocuteurs.

Ces offres peuvent cependant constituer pour certains salariés de réelles opportunités au regard de leur formation initiale, parcours individuel ou de leurs activités personnelles.

Troisième Partie

LES CARACTERISTIQUES DES OFFRES D'EMPLOI DE LA CATEGORIE

« TAM* »

* TAM : Technicien, Agent de maîtrise

« TAM » : 16 OFFRES RECUEILLIES

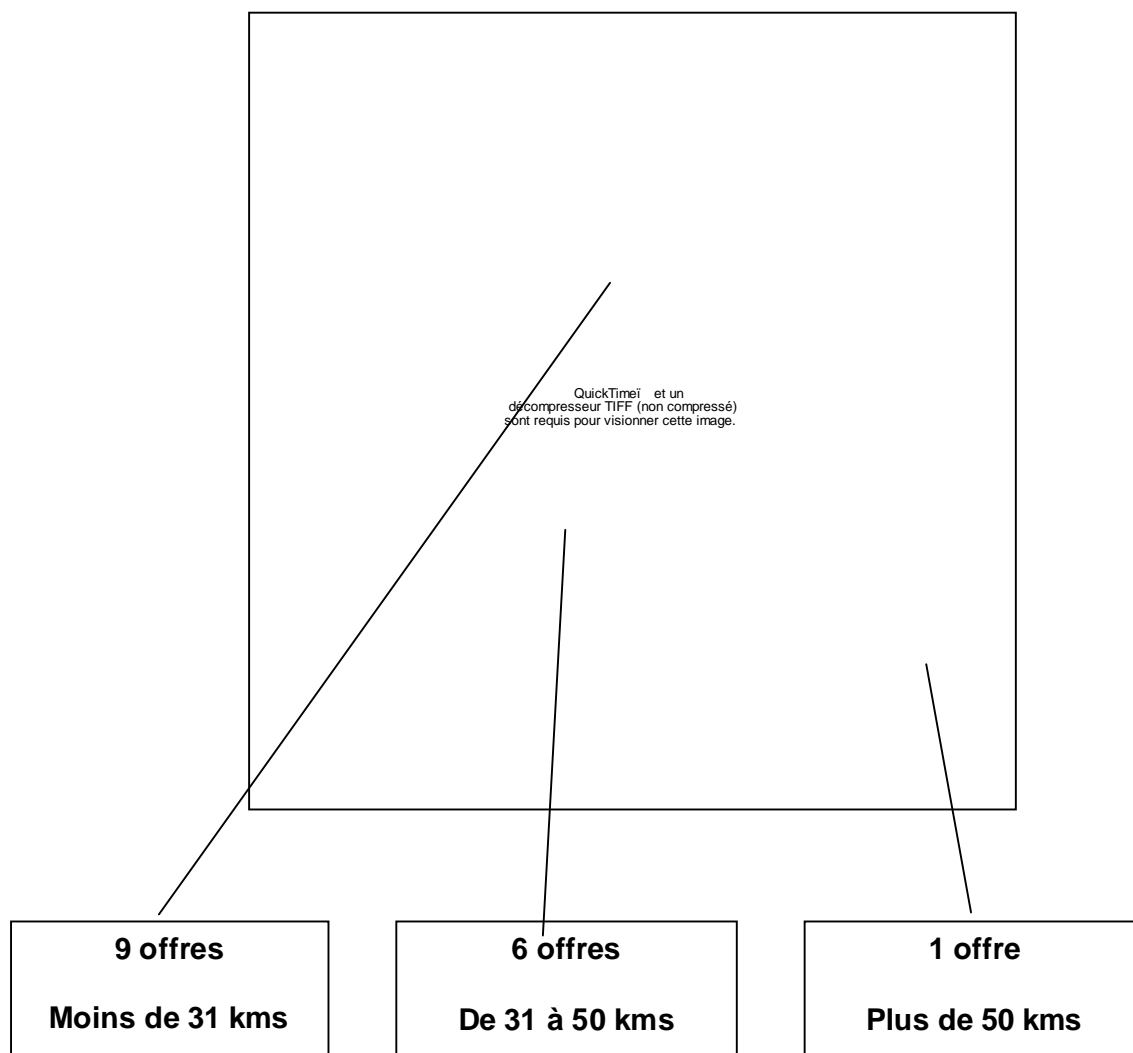
REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

	Offres
Offres en CDI	16

Les 16 offres « TAM » recueillies sont en CDI immédiat.

« TAM » : 16 OFFRES A VOCATION PERENNE

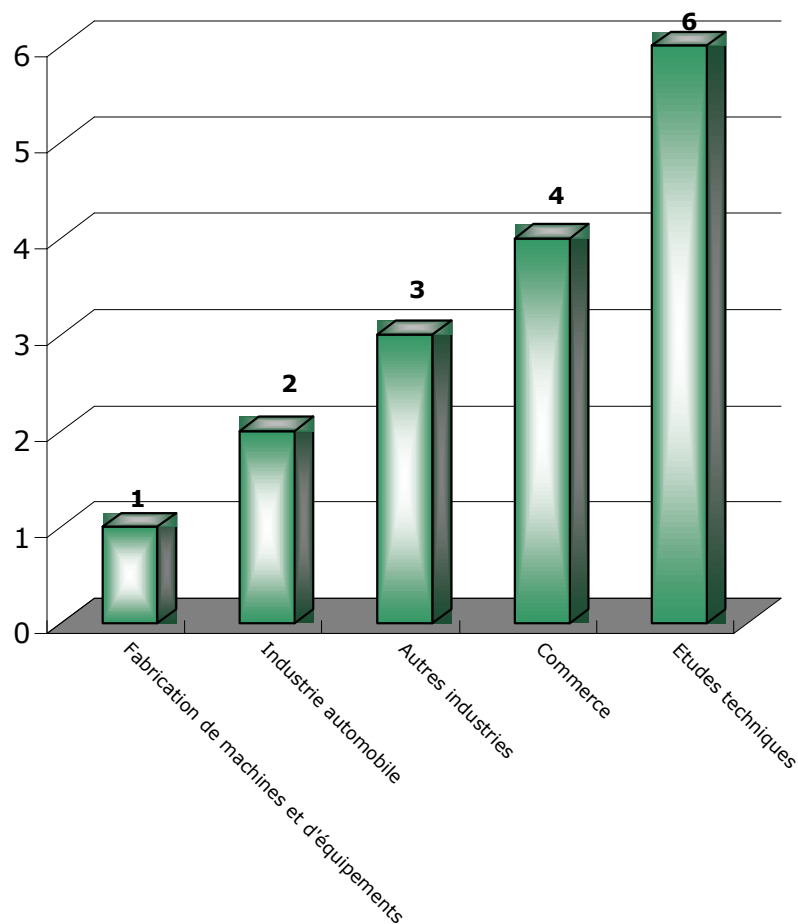
REPARTITION GEOGRAPHIQUE



94 % des offres « TAM » à vocation pérenne recueillies sont situées à moins de 50 kilomètres de trajet de Mayenne dont 60% sont à moins de 30 kilomètres et 40% entre 30 et 50 kilomètres.

« TAM » : 16 OFFRES A VOCATION PERENNE

REPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE



« TAM » : 16 OFFRES A VOCATION PERENNE

REPARTITION PAR FILIERE PROFESSIONNELLE

Filière	Sous filière	Intitulé Rome	Nbre Offres
Support Industriel (8 offres)	Maintenance (4 offre)	Electromancien du bâtiment	1
		Polymancien	2
		Installateur-mancien en systèmes automatisés	1
	Achat/ Approvisionnement (2 offres)	Acheteur-deviseur	1
		Technicien approvisionnement	1
	Logistique/transport (1 offre)	Adjoint responsable d'exploitation des transports routiers de marchandises	1
Technique (1 offre)	Dessinateur projeteur de la construction mécanique	1	
Autres filières (4 offres)	Bâtiment (3 offres)	Electricien	1
		Dessinateur BTP	2
		Chargé d'études techniques BTP	1
Services à l'entreprise (3 offres)	Informatique (2 offres)	Informaticien d'étude	2
	Commercial (1 offre)	Attaché commercial en services auprès d'entreprises	1
Production (1 offre)	Encadrement(1 offre)	Chef de fabrication travail des métaux	1

Quatrième Partie

LES CARACTERISTIQUES DES OFFRES D'EMPLOI DE LA CATEGORIE

« **Cadre** »

« Cadre » : 41 OFFRES RECUEILLIES

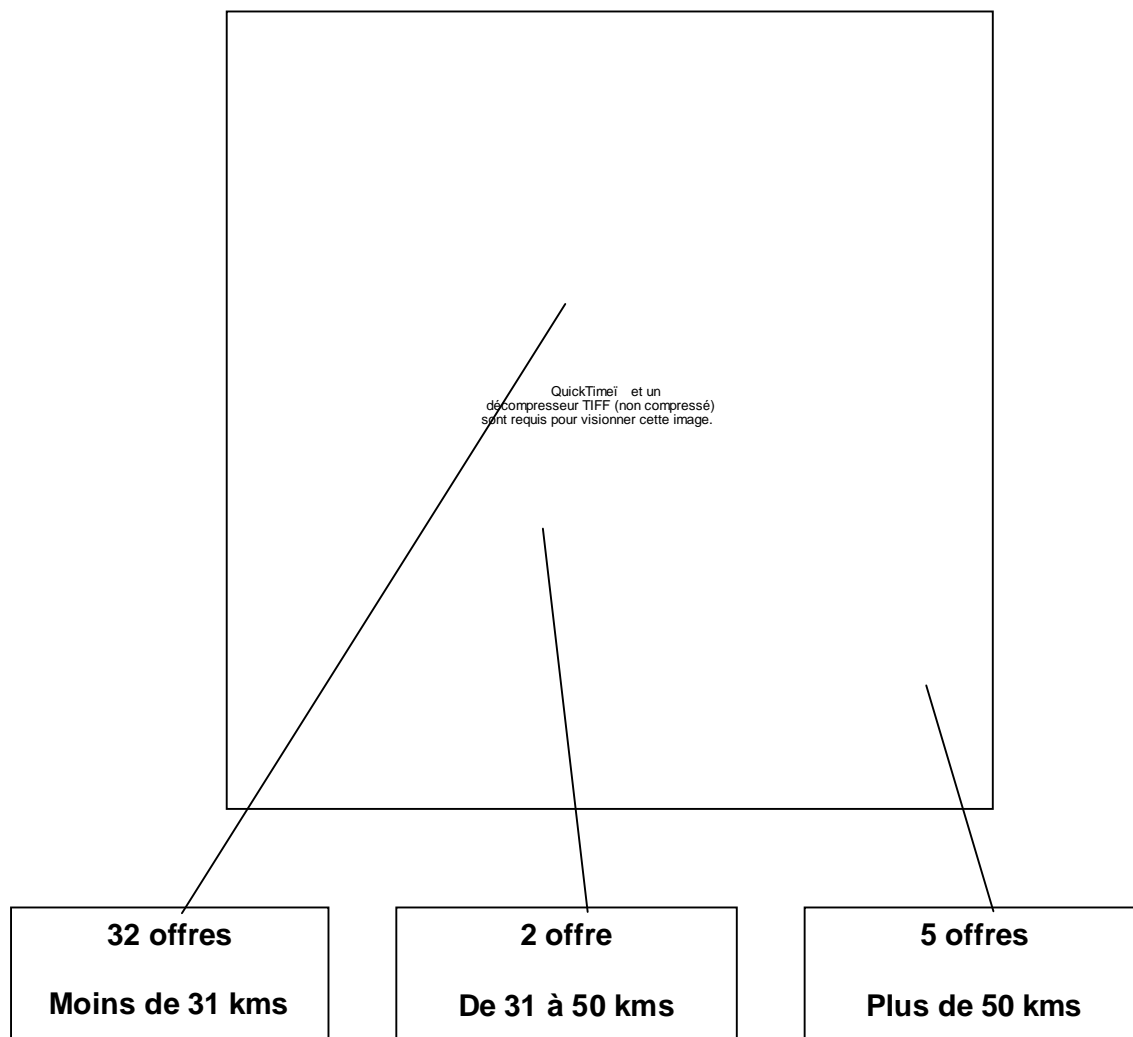
REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT

	Offres
Offres en CDI	39
CDD	2

Pratiquement toutes les offres de cadres sont en CDI, cela correspond généralement à la pratique constatée chez les recruteurs pour cette catégorie professionnelle. Ainsi, sur les 41 offres de cadres recueillies, 95 % sont en CDI immédiat.

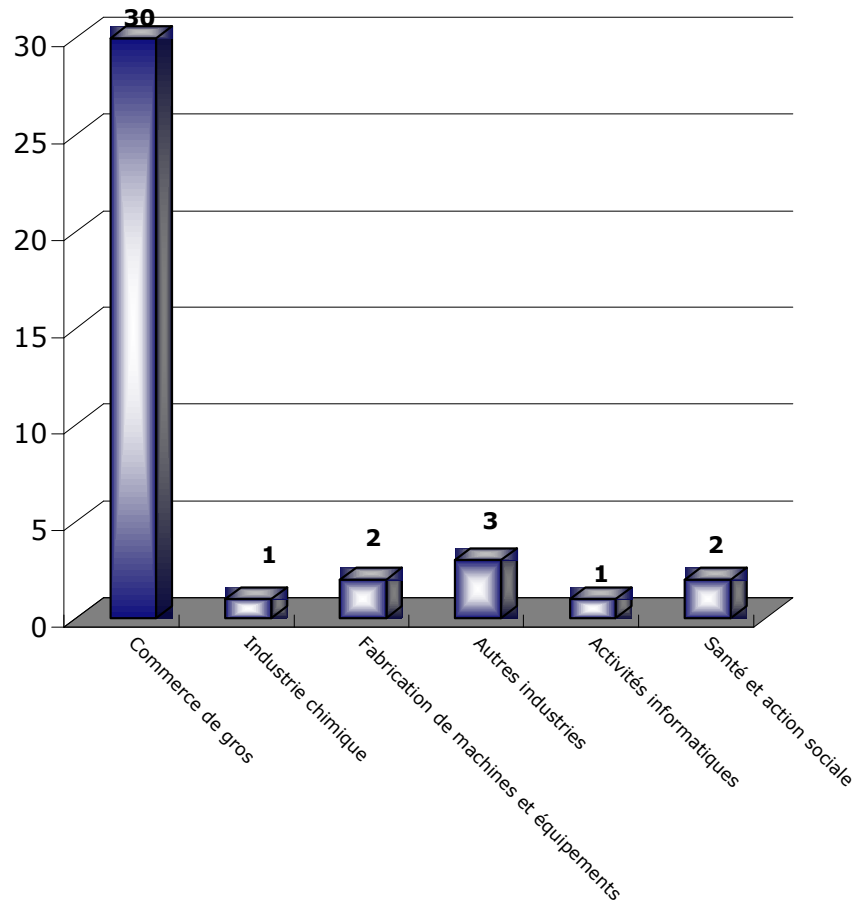
« Cadre » : 39 OFFRES A VOCATION PERENNE

REPARTITION GEOGRAPHIQUE



13 % des offres ont été proposées par les entreprises de Mayenne au delà de 50 kms voire au niveau national.

« Cadre » : 39 OFFRES A VOCATION PERENNE
REPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE



Les entreprises contactées sont, de par leur secteur d'activité et leur organisation attenante, peu pourvoyeuses d'offres de cadres ou ne préfèrent pas les évoquer lors de nos entretiens téléphoniques ayant déjà des partenariats avec d'autres cabinets.

« Cadre » : 39 OFFRES A VOCATION PERENNE
REPARTITION PAR FILIERE PROFESSIONNELLE

Filière	Sous filière	Intitulé Rome	Nbre Offres
Services à l'entreprise (27 offres)	Administratifs spécialisés (10 offres)	Cadre des services comptables	3
		Formateur	1
		Cadre financier spécialisé	1
		Analyste de gestion	1
		Cadre de la gestion RH	2
		Juriste	1
		Ingénieur d'affaires	1
	Informatique (10 offres)	Informaticien d'étude	6
		Informaticien expert	1
		Chef de projet informatique	3
	Marketing (4 offres)	Chef de produit	3
		Chargé d'études marketing	1
	Commercial (3 offres)	Commercial en biens d'équipements professionnels	1
Responsable de campagne publicitaire		1	
Responsable de ventes		1	
Support industriel (8 postes)	Développement (4 offres)	Cadre technique R&D	2
		Cadre technique de la production	2
	Méthode (1 offre)	Cadre technique de méthodes-planification-ordonnancement	1
	Achat (3 offres)	Acheteur industriel	3
Production (2 offres)	Encadrement (2 offres)	Agent d'encadrement des industries graphiques	1
		Responsable de production	1
Autres filières (2 offres)	Santé et social (2 offres)	Médecin praticien	1
		Vétérinaire	1

Cinquième Partie

LES AUTRES OPPORTUNITES ET PERSPECTIVES

I

LA FONCTION PUBLIQUE

PREAMBULE

POURQUOI PRESENTER LES OPPORTUNITES D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE ?

Notre expérience dans le reclassement nous indique que de plus en plus de salariés du secteur privé, toutes catégories professionnelles confondues, envisagent d'intégrer la Fonction publique.

Ces opportunités d'emploi, complémentaires à celles identifiées dans le secteur privé, sont variées et adaptées à toutes les situations personnelles et professionnelles.

Elles nécessitent souvent une reconversion professionnelle, mais représentent néanmoins :

- ❑ des opportunités d'emploi au regard des savoir-faire, des formations initiales et des VAE (validation des acquis de l'expérience) :
 - l'expérience professionnelle est d'ores et déjà reconnue dans le cadre de l'accès aux postes par concours « Troisième voie » et dans le cadre de certains recrutements par contrat
 - un projet de loi prévoyant une plus grande reconnaissance de l'expérience professionnelle dans le cadre des recrutements des agents territoriaux est en cours d'examen par le Parlement.
 - les métiers du secteur privé existent souvent dans la Fonction publique (gestion administrative et financière, informatique, achats, services juridiques...).
- ❑ une possibilité de retrouver un poste dans sa région ;
- ❑ une certaine sécurité de l'emploi :
 - possibilité de bénéficier d'un « CDI Fonction publique » sous certaines conditions,
 - évolution professionnelle si l'agent devient fonctionnaire.

L'ETUDE DES OPPORTUNITES D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le cadre de l'étude, 13 administrations publiques, situées à moins de 30 kilomètres de Mayenne, ont été contactées.

12 postes ont été identifiés toutes catégories confondues. Ces 12 postes sont proposés en contrat court pour des remplacements ou contrat de plus de 6 mois avec possibilité de titularisation par concours ou par concours uniquement.

LES PRINCIPES DE RECRUTEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE

LA REGLE :

Il est généralement nécessaire de réussir un concours pour intégrer une administration, une collectivité territoriale ou un établissement hospitalier.

Une période de stage (un an en général) précède la prise de poste définitive.

L'accès aux concours est conditionné par :

- la détention de diplômes (concours externe) ou dans certains cas d'expérience professionnelle (concours « Troisième voie »),
- et par des conditions de nationalité (il est nécessaire d'avoir la nationalité française ou d'être ressortissant d'un pays de l'Union européenne).

L'ordonnance du 2 août 2005 supprime les limites d'âge qui existaient jusqu'alors pour l'essentiel des concours de la Fonction publique afin de favoriser l'embauche des salariés de plus 50 ans.

A titre exceptionnel, ces limites d'âge sont maintenues pour les concours d'accès aux postes classés en service actif (gardien de la paix, surveillant d'administration pénitentiaire, pompier...) ou les concours d'accès aux postes nécessitant des formations en Ecole supérieures à 2 ans (Ecole Nationale de Santé Publique et Ecole de Police).

LES EXCEPTIONS A LA REGLE DU CONCOURS

Des agents contractuels peuvent également être recrutés par contrats à durée déterminée :

- si aucun titulaire n'a pu être recruté,
- pour des postes nécessitant des compétences pointues ou spécifiques,
- ou sur des postes de remplacement.

Ces contrats, d'une durée maximale de 3 ans, peuvent être renouvelés.

Ils sont « transformés en contrat en durée indéterminée » après 6 ans d'exercice sur un même poste (loi du 26 juillet 2005).

Les recrutements par contrat sont quasi exclusivement réalisés par les collectivités et les établissements hospitaliers.

A titre d'information, une procédure de recrutement direct, sans concours a également été mise en place pour certains emplois de catégorie C (équivalant à la catégorie «Ouvrier»), au bénéfice des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers.

A l'issue d'une période de stage d'un an (éventuellement renouvelable une fois), l'agent est titularisé, c'est-à-dire intégré définitivement.

Enfin, les personnes handicapées (titulaires d'une attestation de reconnaissance de travailleur handicapé, d'une carte d'invalidité, de l'allocation adultes handicapés ou victimes d'un accident du travail notamment) peuvent bénéficier d'un recrutement relativement similaire : un premier contrat est conclu (d'une durée égale à la période de stage des titulaires, sur le même grade, 1 an en général), suivi d'une intégration directe.

L'ouverture des postes aux agents non titulaires de concours a engendré une multiplication des candidatures et, de fait, une élévation du niveau requis.

Résumé des conditions d'accès :

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Concours	Oui	Oui	Oui
CDD	Rares, sur des compétences très pointues.	Oui	Oui
CDI	Non	Après 6 ans d'exercice (sous certaines conditions)	Sur des emplois permanents à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps ou lorsque le corps de fonctionnaires hospitaliers n'existe pas ou que les nouvelles fonctions requièrent des connaissances techniques hautement spécialisées.
Recrutement direct	Non	Oui	Oui

LES CATEGORIES D'EMPLOI

Les emplois de la Fonction publique sont classés en 3 catégories :

- les postes de la « catégorie C » s'apparentent à ceux de la « catégorie Ouvrier » (le BEP, CAP ou Brevet Professionnel ou un diplôme de niveau V est généralement requis) ;
- les postes de la « catégorie B » s'apparentent à ceux de la « catégorie ETAM » et pour certains à ceux de la « catégorie Ouvrier » (le Baccalauréat ou un diplôme de niveau IV est généralement requis) ;
- les postes de la « catégorie A » s'apparentent à ceux de la « catégorie Cadre ».

LES OPPORTUNITES DE LA FILIERE TECHNIQUE

Les postes de la filière technique sont répartis en différents grades, dont les principaux sont :

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Catégorie C (recrutement direct)	X	Agent des services techniques Agent de salubrité	Agent de service hospitalier (ASH)
Catégorie C	Ouvrier professionnel Autres grades spécifiques à chaque ministère	Agent technique Agent de maîtrise	Ouvrier professionnel
Catégorie B	Technicien Autres grades spécifiques à chaque ministère	Technicien territorial Contrôleur territorial	Technicien supérieur

LES OPPORTUNITES DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE

Les postes de la filière administrative sont répartis en différents grades, dont les principaux sont :

	Fonction publique d'Etat	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
Catégorie C (recrutement direct)	X	Agent administratif qualifié	Agent administratif
Catégorie C	Adjoint administratif		
Catégorie B	Secrétaire administrative	Rédacteur territorial	Secrétaire médicale, gestionnaire, ...

LES OPPORTUNITES D'EMPLOI DE LA FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

La plupart des postes de la filière sanitaire et sociale sont accessibles après formation de reconversion, sanctionnée par la délivrance d'un diplôme d'Etat ou d'un certificat. Ils sont essentiellement présents dans la Fonction publique hospitalière, et dans certains cas dans les collectivités (infirmier dans une crèche municipale par exemple).

LES POSTES DE CATEGORIE C

Notre expérience des reclassements nous montre que les métiers d'aides-soignants et d'ambulanciers sont une source de reconversion importante du fait notamment :

- des conditions d'accès aux formations et aux métiers,
- de l'intérêt des missions (au service du public).

EXEMPLES DE POSTES COLLECTES

Intitulé Rome	Nbre de postes identifiés
Agent de service espaces verts	2
Aide à domicile	2
Cuisinier	1
Rédacteur territorial secteur sanitaire et social	1
Assistant de communication interne	1
Chef de service administratif et financier	1
Directeur de laboratoire vétérinaire départemental	1
Chef de projet systèmes d'information géographique	1
Chef de service environnement	1
Chef de service voiries	1

II

LA REPRISE

D'ENTREPRISE

L'étude des opportunités territoriales menée sur le bassin nous a conduit à nous intéresser aux reprises d'entreprises. En effet, nos expériences d'accompagnement des salariés vers une nouvelle activité professionnelle ont démontré qu'un certain nombre d'entre eux mettaient en œuvre des projets de reprise d'entreprise.

Nous avons ainsi, pris contact avec les acteurs institutionnels et consulaires locaux, la Chambre des Métiers et la Chambre du Commerce et de l'Industrie qui nous ont fait part d'un besoin fort dans la reprise d'entreprises dans la Mayenne.

Secteur	Pays de la Loire	Loire Atlantique	Maine & Loire	Mayenne			Sarthe	Vendée
				Château Gontier	Mayenne	Laval		
Alimentaire	177	37	25	8	15	23	33	36
Restaurant/ bar/hôtel	751	251	114	25	25	57	106	173
Equipement de la personne	49	14	7	1	6	6	8	7
Equipement de la maison	31	9	8	0	0	5	5	4
Coiffure, beauté	67	14	18	2	4	6	15	8
Pressing/ blanchisserie	10	2	3	0	2	1	1	1
Librairie/ tabac/presse	67	34	16	2	1	4	9	5
Pas de porte/droit au bail	301	89	91	7	9	17	32	56

(Source au 1^{er} février 2008 sur www.transcommerce.com, réseau des CCI et des Chambres de métiers et de l'Artisanat)

De plus, nous avons recensé dans la bourse d'opportunités au 1^{er} février 2008 de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Mayenne d'autres propositions de reprises : 8 dans le domaine de la mécanique auto, 16 dans le BTP (maçonnerie, charpente, plomberie, plâtrerie), 6 dans les services à la personne, 4 dans l'alimentaire, 3 dans la vente et 1 dans l'industrie.

Sixième Partie

LES DONNEES ECONOMIQUES ET LES PROJETS DE DEVELOPPEMENT

SOURCES : Maison de l'Emploi de la Mayenne, Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Mayenne, Mission Economique du Pays de Mayenne, CCI de la Mayenne, Conseil Général de la Mayenne.

DONNEES ECONOMIQUES DU BASSIN D'EMPLOI DE MAYENNE

➤ **DEMOGRAPHIE ET SITUATION GEOGRAPHIQUE**

Le Pays de Mayenne compte 25 000 habitants (15 000 à Mayenne même). Il se situe au centre des 3 régions du Grand Ouest :

- * Bretagne
- * Pays de la Loire
- * Basse-Normandie

Des voies d'accès rapides à proximité :

- * 20 minutes de l'autoroute A81 (Rennes / Le Mans)
- * 25 minutes de la gare TGV Laval

Facilités d'accès à plusieurs agglomérations :

Dans le département :

- Laval situé à 30 km compte 100 180 habitants.

Hors département :

- Rennes situé à 97 km compte 482 000 habitants;
- Le Mans situé à 105 km compte 300 000 habitants;
- Alençon situé à 62 km compte 90 000 habitants

DONNEES ECONOMIQUES DU BASSIN DE LA MAYENNE

➤ DEMOGRAPHIE ET SITUATION GEOGRAPHIQUE

Le département compte 293 000 habitants. Parmi les 3 principaux bassins d'emploi que sont les Pays de Laval, Mayenne et Château-Gontier, le Pays de Laval regroupe à lui seul 45% des effectifs salariés mayennais.

➤ LES ETABLISSEMENTS

	Nombre	%
Agriculture	9 200	42%
Industries	971	4%
Construction	1 207	5%
Services	3 335	15%
Artisanat	4 202	19%
Commerce	3 213	15%
TOTAL	22 128	100%

➤ LES EMPLOIS

	Nombre	%
Agriculture	13 600	15%
Industries	28 662	32%
Construction	6 740	8%
Services	15 213	17%
Artisanat	12 643	14%
Commerce	12 654	14%
TOTAL	89 512	100%

Les entreprises du bassin de la Mayenne sont majoritairement concentrées dans l'agriculture (42 % des entreprises).

Le secteur industriel, avec 4% des établissements, concentre quant à lui la majorité des emplois (32%).

➤ **LE MARCHE DE L'EMPLOI**

(source : Maison de l'Emploi de la Mayenne – Observatoire Emploi et Compétences)

En Mayenne, la demande d'emploi diminue, le taux de chômage se situe sous la barre des 5 % (4,9% en juin 2007) et connaît un taux en dessous de la moyenne nationale (8%) et de la moyenne régionale (6,6 % dans les Pays de la Loire). Fin septembre 2007, la variation annuelle du taux de chômage est de – 13,2 % pour la Mayenne, elle est supérieure à celle constatée dans les Pays de la Loire (-11,1%).

Entre 2005 et 2006, le département a gagné 1004 emplois salariés. Les territoires ayant créé le plus d'emploi sur un an sont Laval Agglomération (+368), le Pays de Mayenne (+355), le Pays du Craonnais (+173), le Pays de l'Ernée (+135) et le Pays de Loiron (+96).

➤ **LA SITUATION DE L'EMPLOI PAR FAMILLES DE METIERS**

(source : ANPE de la Mayenne, offres et demandes d'emploi enregistrées entre janvier et septembre 2007)

Familles de métiers pour lesquelles ont été enregistrées le plus grand nombre d'offres entre janvier et septembre 2007 :

- Personnel de la mécanique (990 offres)
- Personnel du transport et de la logistique (978 offres)
- Personnel de la distribution et de la vente (956 offres)
- Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction (800 offres)
- Personnel des services administratifs et commerciaux (756 offres)
- Personnel des services aux personnes et à la collectivité (745 offres)
- Personnel de l'industrie hôtelière (664 offres)

Familles de métiers pour lesquelles ont été enregistrées un grand nombre d'offres entre janvier et septembre 2007 et qui connaissent des difficultés de recrutement :

- Personnel de la mécanique
- Personnel du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction
- Personnel du transport et de la logistique
- Personnel de l'industrie hôtelière
- Personnel de type artisanal

QUELQUES PROJETS DE DEVELOPPEMENT

- La société **RAPIDO**, spécialisée dans la fabrication de camping cars, a pour projet d'agrandir son site mayennais d'une surface de 23 000 m² d'ici août 2008. Son chiffre d'affaires a augmenté de 10% cette année, avec à la clé une quarantaine de recrutements sur tous types de profil en production.
- **FORGET FORMATION**, organisme spécialisé dans la formation des personnels du transport et de la logistique, cherche à s'agrandir sur Mayenne.
- La société **MP SERIGRAPHIE**, basée à Martigné-sur-Mayenne, intervient dans le façonnage et la création de supports publicitaires. Elle va emménager dans un nouveau bâtiment et prévoit une cinquantaine de recrutements dans les 5 ans à venir. Ces recrutements ne sont pas encore connus mais pourront concerner tous types de profils, notamment des opérateurs tireurs et opérateurs régleurs.
- L'imprimerie **FLOCH** à Mayenne vient de signer un contrat important avec les éditions Hachette et prévoit d'agrandir rapidement son site de production d'une surface d'au moins 5 000 m². L'impact en terme d'emploi n'est pas encore connu au moment de l'étude mais nous reprendrons contact avec cette entreprise dans les mois qui viennent.
- Courant 2009, la société **JOUSSE SA** va quitter Ambrières-les-Vallées pour venir s'installer à Mayenne. Spécialisée dans le traitement des eaux et les systèmes d'assainissement, cette entreprise offre des perspectives de recrutement pour des profils de techniciens en bureau d'études / fabrication et montage.

QUELQUES PROJETS DE RECRUTEMENT

- Les établissements **GARNIER** (Bennes Marel), recherchent actuellement 10 monteurs soudeurs et un monteur hydraulique. Cette entreprise du secteur de la métallerie bénéficie d'un carnet de commandes bien rempli, mais voit aujourd'hui sa croissance freinée par manque de personnel ayant des compétences dans les domaines de la soudure et de l'hydraulique.
- **SEB MOULINEX** recherche un acheteur projets site, un responsable conception BE, un responsable tests et mesures BE.
- **SIDMA** à Mayenne, PME de 50 personnes spécialisée dans le vêtement de luxe pour des clients tels que Dior ou Chanel, agrandit ses ateliers. Cette entreprise recrute de façon récurrente des mécaniciennes en confection.
- Dans le domaine des services à la personne, la **MAIRIE de MAYENNE** ainsi que des structures comme l'**ADMR** ou **Haute Mayenne Services**, recrutent des aides à domicile.
- Enfin, parmi les entreprises qui recrutent de façon récurrente, on peut également citer **MONBANA** (fabrication de chocolats), **PROMOTAL** (fabrication de mobilier métallique pour les hôpitaux), des entreprises du bâtiment telles que **HUAULT Maçonnerie**, **DESCHAMPS** ou **CVT Bâtiment**, **SERAP** à Gorrion (métallerie), **MERIEN** à Mayenne (mécanique de précision) ou encore **SOCOPA** à Evron (abattage et découpe de porc)
- Les **Laboratoires PANPHARMA**, qui fabriquent et conditionnent des antibiotiques à Luitré en Ille-et-Vilaine (40 km de Mayenne), recherchent 2 personnes dans le domaine de l'assurance qualité ainsi qu'un pharmacien « affaires réglementaires ».

- Les **Laboratoires Schering Plough Santé Animale** à Segré (49) recherchent 6 agents conditionnement, 1 opérateur production, 1 magasinier (gestion matières premières et déchets triés), 1 régleur ainsi qu'1 cadre responsable services techniques (maintenance travaux neufs amélioration continue).

CONCLUSION

Cette étude d'opportunités territoriales a pour objectif de présenter aux salariés de GlaxoSmithKline de Mayenne une information réaliste sur les opportunités professionnelles du bassin d'emploi local **à un moment donné**. Elle permet également de les éclairer sur les conditions à réunir pour accéder aux opportunités existantes.

Nous avons donc interrogé 173 décideurs. 58 d'entre eux, soit 33 %, nous ont confié des prévisions de recrutement à court ou moyen terme. Ces prévisions représentent un volume significatif puisque 215 offres à vocation pérenne ont été recueillies, soit plus de 4 offres par employeur.

Nous avons ciblé notre recherche sur les communes situées à moins de 50 kilomètres de Mayenne ou moins d'1 heure de trajet.

86 % des offres à vocation pérenne recueillies sont situées à moins de 50 kilomètres ou à moins d'1 heure de trajet : 74 % à moins de 30 kilomètres et 12 % entre 30 kilomètres et 50 kilomètres.

La situation géographique de ces emplois nécessite tout de même pour une grande majorité, d'avoir le permis de conduire et un moyen de locomotion. Ceci est d'autant plus nécessaire pour les postes en équipe.

Concernant les secteurs d'activité des entreprises contactées, nous avons consulté en priorité les sites de production, notamment les industries de process, pour ensuite élargir aux autres secteurs représentatifs de la zone d'emploi et qui permettaient de recueillir des offres d'emploi accessibles au regard des métiers de GlaxoSmithKline.

L'industrie est fortement créatrice d'emploi (5,2 offres en moyenne proposées par entreprises industrielles).

Suite à nos échanges avec les employeurs du bassin, il s'avère que les entreprises de l'agro-alimentaire sont très intéressées par les profils de GLAXOSMITHKLINE notamment les conducteurs d'équipements automatisés, poste qui demande le même respect des consignes de sécurité et d'hygiène, qui nécessite la même capacité d'adaptation et une vigilance accrue.

Il en est de même pour toutes les industries de process comme la plasturgie.

Bien entendu, les entreprises concurrentes de GLAXOSMITHKLINE présentes en Mayenne et alentours sont prêtes à intégrer des personnes de GLAXOSMITHKLINE. Toutes nous ont fait part de ce souhait.

Le commerce est également dynamique (37% d'entreprises recrutant) et propose un nombre important de postes (6,4 offres en moyenne par employeur recruteur).

Pour le transport et la logistique, malgré le nombre important d'entreprises qui recrutent (50% des entreprises contactées), un nombre plus modeste de postes est proposé (2,6 offres en moyenne par recruteur).

Le bâtiment et la métallurgie sont également des secteurs pourvoyeurs de postes et qui ont beaucoup de mal à recruter. Ces secteurs peuvent offrir de réelles perspectives d'embauche à vocation pérenne.

Pour des personnes motivées, certaines entreprises nous ont informé de la possibilité d'effectuer des formations en interne pour pouvoir intégrer de nouvelles fonctions. Ces entreprises ont beaucoup de difficultés pour recruter et sont prêtes à mettre en place des actions internes pour faciliter cette démarche. Ces actions viendraient s'ajouter aux dispositifs prévus par GSK et aux aides qui pourraient être obtenues auprès des pouvoirs publics et des acteurs du Service Public de l'Emploi.

D'une manière générale et tous secteurs d'activité confondus, les offres d'emplois de la catégorie Ouvrier/Employé peuvent commencer par une période de préembauche.

Cette pratique apparaît donc comme un process courant d'embauche et d'intégration au sein des entreprises que les salariés devront prendre en compte dans leur recherche d'emploi.

Pour les techniciens ou cadres souhaitant poursuivre leur carrière dans le milieu pharmaceutique, au vu de l'économie du bassin de Mayenne, il semble indispensable d'envisager une mobilité géographique. Des études d'opportunités territoriales spécifiques au secteur pharmaceutique montrent que plus de la moitié des employeurs est localisée en Ile de France ; ceci s'explique par la forte concentration de sièges sociaux en Ile de France. Les autres pôles d'emplois sont la région de Lyon, la région Centre, la technopôle Sophia Antipolis et la région de Toulouse.

Bien entendu, dans le cadre de l'accompagnement ALTEDIA, chaque projet sera vu individuellement et pourra faire l'objet d'une collecte de postes spécifique.

Outre l'étude de ces opportunités d'emploi dans le secteur privé, notre expérience en matière de repositionnement professionnel nous a montré que les salariés mettent en œuvre des projets personnels de création ou de reprise d'entreprise, se tournent vers les emplois du secteur public ou parapublic ou envisagent des projets de reconversion ou de professionnalisation.

Afin d'envisager l'éventail le plus large d'opportunités professionnelles pour les salariés de GlaxoSmithKline Mayenne, nous avons donc mené des recherches auprès des Chambres de métiers et CCI pour connaître les opportunités de reprises d'entreprises artisanales et commerciales.

Nous avons indiqué dans cette étude des exemples d'opportunités de reprises d'entreprise identifiées dans la Mayenne et fait un comparatif avec l'ensemble des départements des Pays de Loire.

Les cessions d'entreprises sont nombreuses mais réclament souvent une formation préalable pour exercer le métier en question. Cela constitue, en effet, une source d'emplois locaux non négligeable. Pour mener à bien leur projet, les salariés pourront bénéficier d'accompagnements, de formations, d'aides et de moyens leur permettant d'encourager leur démarche et de se préparer dans de bonnes conditions.

Pour la fonction publique, nous avons recensé le potentiel d'offres d'emploi dans le bassin local et présenté les conditions d'accès aux postes. Le secteur public recèle un potentiel d'emplois non négligeable et qui va croître du fait du départ à la retraite de nombreux fonctionnaires dans les prochaines années.

Ainsi l'ensemble de cette étude va permettre aux salariés de construire un projet professionnel réaliste en leur présentant concrètement les potentiels du marché local de l'emploi et en leur permettant une approche des possibilités de transfert de compétences.

La mise en œuvre, pour certains métiers, et pour les salariés se sentant les plus fragiles, de la démarche d'auto évaluation par des Livrets de Compétences Métiers qui peuvent se poursuivre par une démarche de validation des acquis de l'expérience, et la réalisation, pour les autres, de bilans professionnels accompagnés par les conseillers d'Altedia, permettront de mesurer les éventuels écarts des compétences et de construire avec l'ensemble de ces informations des parcours de formation pour accéder aux différentes opportunités professionnelles du bassin.