

Rapport sur les

bonnes pratiques

de

l'alternance

au sein de la branche professionnelle de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire



OBSERVATOIRE

prospectif des métiers et des qualifications
de la branche de la fabrication
et du commerce des produits à usage

**PHARMACEUTIQUE,
PARAPHARMACEUTIQUE
et VÉTÉRINAIRE**





P réambule

L'alternance s'est largement démocratisée depuis quelques années avec une véritable appropriation et valorisation de ce levier de la part des deux acteurs que représentent l'étudiant et l'entreprise.

De plus en plus d'écoles font d'ailleurs le pari de proposer cette formule qui présente de nombreux atouts.

Aujourd'hui, elle représente un des leviers les plus efficaces pour intégrer ou réintégrer le monde professionnel. Les acteurs perçoivent de plus en plus une voie d'excellence dans le recours à l'alternance.

C'est pour ces raisons que notre branche professionnelle participe activement à développer l'alternance au sein de ses entreprises et de promouvoir le dispositif auprès des étudiants.

Ce rapport qui vous est présenté s'inscrit dans le cadre des actions réalisées au titre de la politique de développement de l'apprentissage et d'insertion durable des jeunes au sein de notre branche professionnelle.

Il a pour objectif de vous présenter les intérêts pour les jeunes et les entreprises de recourir à l'alternance, de présenter les facteurs de réussite en termes de processus d'intégration et de recrutement et enfin, de montrer que la relation et l'accompagnement peuvent aller au-delà de la fin du contrat d'alternance.



Sommaire

1. Les intérêts pour les entreprises de recourir à l’alternance.....	4
2. Les intérêts pour les jeunes de privilégier l’alternance dans le cadre de leurs études.....	5
3. Comment recruter son alternant ?.....	6
4. Le processus d’intégration et l’encadrement.....	8
5. Et après ?.....	11



Les intérêts pour les entreprises de recourir à l'alternance

■ Positionnement dans une logique de pré-recrutement

L'alternance fait partie intégrante des actions attachées au processus de recrutement notamment sur les métiers en tension dans une logique de pré-embauche. La période peut être considérée comme une période d'essai.

Les entreprises recherchent aujourd'hui des profils diversifiés, car leur capacité à innover en dépend. Les équipes les plus créatives sont composées de collaborateurs venant d'horizons variés. Pour renforcer la diversité de ses collaborateurs, les entreprises cherchent à recruter le plus tôt possible dans des filières professionnalisantes.

La formule permet aussi de disposer d'un vivier de futurs diplômés formés à la culture, aux métiers, aux pratiques, que les entreprises peuvent ensuite embaucher sur des postes juniors. Elle ouvre ainsi la porte au renouvellement des compétences.

■ Renouvellement des compétences

L'alternance permet de préserver des compétences spécifiques développées en interne. L'entreprise s'inscrit dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec le transfert de savoir-faire en prévision des départs. Ce transfert peut se traduire par la mise en place d'une fonction tutorale qui valorisera et fidélisera les collaborateurs.

De par sa volonté et son énergie, un alternant peut apporter un nouveau souffle à l'entreprise. Cette intégration peut permettre de dynamiser les équipes mais également d'inciter l'innovation. L'alternant, grâce à son regard nouveau et son approche théorique, peut proposer des idées d'amélioration ou des solutions à des problèmes, auxquelles l'entreprise n'a pas pensé.

■ Accompagnement vers l'insertion professionnelle

L'accompagnement vers l'insertion professionnelle peut être perçu sous deux angles avec un objectif différent pour chaque angle :

Premier angle : l'entreprise perçoit l'alternance comme un moyen d'intégrer progressivement un jeune salarié et de lui apprendre un métier, avant un recrutement définitif. Cette méthode peut permettre de tester l'alternant avant d'envisager de l'embaucher.

Deuxième angle, rôle sociétal : l'entreprise perçoit l'alternance comme un moyen de préparer l'avenir du secteur d'activité dans lequel elle se situe et de s'assurer que l'alternant bénéficiera des compétences adaptées dans les prochaines années. La grande majorité ne débouchera pas sur une embauche. En revanche, les entreprises aident les jeunes alternants à rebondir dans leur recherche d'emploi, par exemple en leur apprenant à préparer leur CV et les entretiens.

De plus, en tant qu'actrices d'un territoire, elles veulent contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes au sein de leur territoire économique.

■ Développement de la marque employeur

Au-delà de son engagement social qui valorise l'image responsable de l'entreprise, l'alternance est une voie de promotion à entretenir auprès de la cible jeune. Une entreprise qui recrute des alternants développe une notoriété externe sur le marché de l'emploi notamment auprès des étudiants. A terme, cela pourra permettre de faciliter le processus de recrutement et de devenir un employeur de référence chez les jeunes. Et même si l'alternant n'est pas recruté à l'issue de son alternance, une expérience réussie et une impression positive sur l'entreprise seront relayées auprès des étudiants de son école et de ses réseaux.

Témoignages

'' Le développement des compétences commence par l'alternance.

Vétoquinol s'engage dans une politique dynamique de formation de jeunes en alternance. L'entreprise leur apporte ainsi une première expérience professionnelle au titre de sa responsabilité sociale. En même temps, le Groupe prépare ses futurs recrutements et identifie ses talents et compétences de demain. Chaque année, environ 25 alternants sont accueillis avec la plus grande attention. Ils reçoivent une formation pratique d'excellente qualité et sont accompagnés par des professionnels formés au tutorat.

Ils interviennent dans tous les secteurs de l'entreprise sur des projets et participent à l'activité du service pour une mise en pratique des enseignements théoriques qu'ils reçoivent en formation.

L'alternance est une vraie conviction chez Vétoquinol en tant qu'axe fort de développement des Ressources Humaines dans l'entreprise apprenante. ''

Fabrice RODRIGUEZ

Directeur Ressources Humaines

Vétoquinol SA

'' Nous recrutons tous les ans des contrats en alternance, notamment dans le service R & D, car nous estimons que l'alternance présente de nombreux avantages.

C'est d'abord et avant tout un échange de savoirs, les alternants nous apportant les dernières tendances en matière de techniques, de texture, de mode pendant que les salariés expérimentés partagent leur savoir-faire. Ils s'enrichissent mutuellement.

Nous utilisons également l'alternance pour du pré-recrutement, lorsqu'il est plus difficile de trouver des candidats comme sur de métiers de régulateurs, de maintenance, de gestionnaire d'ERP...

Les alternants véhiculent une image très positive de notre entreprise dans leurs sociétés et dans tous les lieux où ils interviennent grâce à la qualité du lien que nous avons pu construire avec eux.

Pour que cela fonctionne il faut impérativement prendre du temps comme pour un recrutement classique pour sélectionner les personnes qui vont s'intégrer dans notre entreprise.

Les alternants apportent des compétences et des responsabilités supplémentaires aux tuteurs. En parallèle, ces derniers développent des qualités pédagogiques et relationnelles particulièrement utiles dans leurs relations clients. L'échange avec les alternants met de l'émulation dans l'entreprise, permet des échanges intergénérationnels très riches pour les deux parties.

Il s'agit d'un vrai apport en temps, en énergie, en techniques nouvelles et en réseau qui permettent à l'entreprise de rester en veille et de se co-développer. ''

Isabelle BENITEZ

Directrice Ressources Humaines

SICAF



Les intérêts pour les jeunes de privilégier l'alternance dans le cadre de leurs études

■ Découverte de la réalité professionnelle

L'alternance constitue une transition douce entre le monde de l'enseignement et celui de l'entreprise. Pour les jeunes qui éprouvent le besoin de concret ou qui souhaitent rapidement avoir un pied dans le monde du travail, l'alternance donne de l'intérêt et du sens à leurs études. Ils se confrontent à la réalité quotidienne du métier, ils confortent ainsi leur choix de carrière ou se réorientent si cela ne leur convient pas. L'alternance constitue ainsi un accélérateur de maturité professionnelle et personnelle à travers la découverte des codes, des systèmes et des usages en entreprise.

■ Développe l'expérience professionnelle

L'alternance reste le meilleur moyen pour développer son expérience professionnelle avec la confrontation des connaissances et des réalités professionnelles. Il est surtout intéressant pour l'alternant d'obtenir les mêmes qualifications ou diplômes que par l'enseignement classique tout en bénéficiant d'une véritable expérience professionnelle.

L'alternance offre la possibilité de se former concrètement sur le terrain avec des professionnels. L'alternant bénéficie d'un accompagnement plus présent tout au long de son parcours de formation, ce qui constitue un atout supplémentaire de réussite personnelle et professionnelle, par la désignation d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage. Des entretiens tripartites (alternant, encadrant et responsable de la formation) sont programmés au cours de l'année pour suivre l'évolution et la professionnalisation.

■ Facilite l'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle de l'alternant est facilitée par l'acquisition d'une expérience professionnelle valorisable sur le marché du travail. La formation par alternance facilite l'acquisition des compétences et les qualités nécessaires aux besoins des entreprises. Par ailleurs, le jeune profite de cette période pour développer un réseau professionnel qui peut lui être profitable pour son insertion professionnelle.

■ Procure des avantages sociaux

L'alternance permet à l'étudiant de bénéficier de la gratuité de ses études puisque c'est l'entreprise qui les finance par l'intermédiaire de son OPCA ou de la taxe d'apprentissage.

Le jeune bénéficie d'un statut de salarié lors de sa période d'alternance. Il bénéficie donc des mêmes avantages que les autres salariés présents dans l'entreprise. Il est rémunéré à hauteur d'un certain pourcentage du SMIC variant selon l'âge et le diplôme. Cela procure donc à l'alternant un niveau de vie relativement confortable et une autonomie financière.

Témoignages

" L'alternance complète l'apport théorique des cours par l'illustration et la mise en pratique des connaissances et facilite ainsi l'acquisition de savoir-faire et savoir-être.

Le tuteur joue un rôle important en faisant grandir son alternant et en l'accompagnant vers son autonomie. En plus des compétences techniques, je prends confiance en moi, me crée un réseau d'échanges et mesure ainsi l'importance de savoir travailler ensemble.

J'ai poursuivi après le Baccalauréat une formation en alternance d'Assistante de Manager généraliste. C'est l'alternance qui m'a fait découvrir et aimer le Contrôle de Gestion. Et c'est en voulant continuer ma formation dans ce métier que j'ai rejoint Vétoquinol. L'entreprise, mon environnement de travail et l'intérêt pour mon métier m'ont encouragée à évoluer de la licence à un Master 2.

L'alternance, c'est peut-être avant tout se donner des atouts pour décrocher son premier emploi ! "

Elodie DELOYE

Master 2 Economie et Gestion
CFA Supérieur de Bourgogne

" Salarié en contrat de professionnalisation dans le cadre de mon Master que je terminerai fin septembre, je suis, depuis trois ans, alternant au sein de l'entreprise VIRBAC. Ce choix de scolarité, que j'ai privilégié à l'entrée en BTS, m'a notamment permis de découvrir le monde professionnel, de me confronter à la réalité de l'entreprise lors de mes premières années d'alternance. Cette décision a été aussi l'opportunité de développer mon cadre de vie.

A l'issue de mes cinq années d'alternance, je suis en mesure d'affirmer que mon parcours a été enrichissant personnellement et professionnellement avec l'acquisition d'une réelle appréhension de l'environnement professionnel, une expérience professionnelle très concrète, avec les responsabilités que j'ai pu obtenir sur des missions réalisées au sein de l'entreprise, et l'accompagnement dont j'ai pu bénéficier de la part de l'entreprise.

Ainsi, je me destine, aujourd'hui, à poursuivre mon expérience professionnelle dans la filière dans laquelle je me suis orientée depuis deux ans. Je suis optimiste à l'idée de m'insérer rapidement à la suite de mon alternance avec la plus-value que représentent mes cinq années d'expérience professionnelle et, pourquoi pas, avec l'espoir d'aboutir à un contrat au sein de l'entreprise VIRBAC. "

Marion DORE

Assistante commerciale en alternance
Master 2 spécialisé en marketing,
IDRAC BUSINESS SCHOOL



Comment recruter son alternant ?

Pour réussir le processus d'accès des jeunes à l'emploi et à l'alternance, Les entreprises doivent réunir plusieurs facteurs qui se distinguent par des étapes opérationnelles.

■ Initier le projet d'insertion

Ce premier facteur est l'étape préalable au lancement du processus de recrutement, il s'identifie par deux aspects essentiels :

- **Une politique de l'alternance clairement définie et affichée dans un environnement favorable**

La direction générale, le personnel d'encadrement, les partenaires sociaux et les salariés doivent être informés et préparés en amont. Les acteurs de l'entreprise doivent fédérer et s'engager autour de cette politique.

- **Des partenariats avec les acteurs de l'emploi : services publics de l'emploi, branches professionnelles, OPCA, CFA**

Le partenariat est organisé selon le nombre de jeunes à recruter, l'environnement de l'entreprise, les qualifications visées. Il est important de s'appuyer sur un environnement d'aides et de conseils adaptés. Le partenaire aidera à définir le ou les poste(s) à pourvoir ; déterminer le profil et le niveau de qualification des candidats ; choisir les mesures et les aides mobilisables : contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.

■ Mobiliser des sources de recrutement

Les sources de recrutement sont diverses et variées néanmoins deux approches se distinguent selon que la cible soit l'alternant ou les acteurs et grand public :

- **Approche directe : alternants**

- **Organisation interne** : journées portes ouvertes, journées dédiées à l'alternance, portail d'offres d'emploi avec rubrique Alternance et CVtHèque

- **Marketing** : Intervention dans les écoles et les centres de formation, présence sur les réseaux sociaux et professionnels, présence sur les plateformes de dialogue, flux RSS, organisation de challenges, jeux en lignes

- **Participation à des manifestations** : Salons dédiés à l'alternance et aux étudiants, les salons métiers, forums de recrutement, les rencontres emploi

• Approche indirecte : acteurs de la formation, de l'emploi et grand public

- ✓ Relations partenariales avec les centres de formation, les écoles
 - Echange régulier sur les besoins en compétences
 - Accueil d'enseignants en entreprise
 - Participation aux instances de représentation
 - Participation à des jurys
 - Co-définition des besoins de recrutement et co-sélection du candidat

Pour trouver des écoles ou des centres de formation proches de votre entreprise, spécialisés dans les industries de santé :
<http://www.imfis.fr/les-formations/>

- ✓ Sollicitation service public, communication sites internet spécialisés
 - Pôle emploi, APEC, les missions locales, les maisons de l'emploi
 - Communication de l'offre à pourvoir sur des Sites internet spécialisés
 - Diffusion sur les réseaux sociaux professionnels
- ✓ Communication grand public
 - Communication et valorisation des métiers présents dans l'entreprise
 - Témoignages des expériences des anciens alternants
 - Campagne de presse locale, régionale



Le processus d'intégration et l'encadrement

■ Le processus d'intégration

Le processus d'intégration pour un alternant doit être identique à celui de tout nouvel embauché. L'alternant est présent pour une période de six mois minimum. Les enjeux, à ce stade, sont importants pour l'entreprise et l'alternant :

L'alternant	L'entreprise
S'adapter à l'environnement de son poste	Optimiser l'organisation et améliorer les conditions de travail
S'adapter à la culture d'entreprise	Favoriser la fidélisation des salariés
Devenir rapidement opérationnel	Faciliter la cohésion d'équipe
Développer son autonomie	Développer sa performance
Favoriser son épanouissement au travail	Véhiculer son attractivité

Pour réussir l'intégration des alternants dans l'entreprise, il est important au préalable de mettre en œuvre un parcours d'intégration qui comprendra un ensemble d'actions et de mesures à réaliser pour faciliter l'appréhension de l'alternant de son environnement de travail (Fiche de poste / fonction, organigramme, livret d'accueil, annuaire du personnel, présentation de l'entreprise, site intranet, formations, affichage interne...) et son poste de travail (Bureau, ordinateur, badge, téléphone, tenue de travail, EPI...).

Trois acteurs semblent essentiels à la bonne tenue de ce processus d'accueil et d'intégration :

- **Le responsable hiérarchique**

- Rappelle les orientations et objectifs de l'entreprise et de l'équipe ;
- Présente l'équipe ;
- Donne les missions du nouvel arrivant, le planning de la première semaine ;
- Décrit les règles à respecter (horaires, sécurité, port des EPI...) ;
- Communique les moyens et personnes pouvant l'aider dans ses missions.

- **Le Maître d'apprentissage ou le tuteur**
 - Décrit les modes de fonctionnement de l'équipe ;
 - Précise la culture de l'entreprise ;
 - Organise la visite de l'entreprise, des lieux stratégiques ;
 - Donne des renseignements pratiques pour faciliter le quotidien.
- **Le service ressources humaines**
 - Pilote le dispositif d'accueil et intégration au sein de l'entreprise, accompagnement des managers, prévoit les formations adéquates ;
 - Organise et gère les opérations administratives liées à l'arrivée des collaborateurs : contrat de travail, livret d'accueil, prévoyance, mutuelle, visite médicale ;
 - Assure le suivi du dispositif.

Le parcours d'intégration peut-être accompagné d'un parcours en entreprise en lien avec l'établissement partenaire. Il s'agit de mettre en corrélation le calendrier de la formation suivie par l'étudiant avec les missions confiées par l'entreprise. Ainsi, l'approche théorique et pratique se trouvera renforcée de sens et d'efficacité.

■ L'encadrement

L'encadrement désigne les personnes en charge du suivi et de l'accompagnement de l'alternant. Elles ciblent principalement le tuteur ou le maître d'apprentissage pour l'entreprise et le responsable pédagogique pour l'établissement de formation. L'encadrement s'établit donc dans une relation tripartite.

- **Le responsable pédagogique**
 - Accompagne l'alternant dans son parcours et son projet professionnel, et l'aide à faire le lien entre l'entreprise et l'établissement ;
 - Veille à la cohérence de sa formation, identifie avec lui ses compétences et évalue sa progression ;
 - Participe à la réunion avec le tuteur ou maître d'apprentissage pour le bilan de début d'année, et procède à un échange continu en vue d'un bilan annuel du travail de l'apprenti ;
 - Entretient la relation entre l'équipe pédagogique et le tuteur ou maître d'apprentissage.

Témoignage

VIRBAC mène depuis plusieurs années une politique engagée et affichée en matière d'alternance qui s'inscrit plus globalement dans la politique recrutement et diversité du Groupe.

Cette année, l'entreprise propose plus de 30 contrats en alternance **dans de nombreuses fonctions**. Pour opérer ces recrutements, Virbac a mis en place un partenariat avec l'entreprise AKTISEA, une plate-forme de services basée à Nice qui emploie plus de 80% de personnes en situation de handicap.

Au-delà du processus de recrutement, Virbac propose un dispositif structuré d'intégration et d'accompagnement afin de garantir une relation gagnant-gagnant pour l'entreprise et pour les jeunes.

Mme ALECIAN - Généraliste RH au sein de l'entreprise, témoigne :

« L'entreprise organise des sessions d'accueil destinées aux nouveaux alternants dès leur arrivée. Ces sessions, animées par le service ressources humaines, ont pour objectif d'informer les alternants sur la politique de l'entreprise en matière d'alternance, sur le statut d'alternant, sur les attentes et les engagements de l'entreprise envers ces profils, ainsi que sur l'environnement de travail et l'accompagnement proposé. Cette session permet également aux alternants de faire connaissance avec leurs pairs et d'identifier les personnes ressources au sein du service RH.

En parallèle, les maîtres d'apprentissage sont invités à une réunion d'information qui, au-delà du partage d'expériences, a pour objectif de préciser notamment leur rôle dans l'accompagnement et le suivi de ces jeunes à la fois vis-à-vis de l'entreprise mais également par rapport au centre de formation.

Chaque direction, et plus précisément, maître d'apprentissage, est ensuite en charge d'organiser un parcours d'intégration, en lien avec les besoins du jeune et avec les missions confiées. Ce dernier intègre notamment une présentation de l'organisation, la rencontre des interlocuteurs clés, la présentation des processus et outils liés à la mission et dans certains cas, une visite des laboratoires de R&D ou des sites de production.

Nous avons également mis en place, à partir de la rentrée 2015, avec notre nouveau partenaire AKTISEA, des rapports d'étonnement à quatre mois avec chacun des alternants. Ceci permettra de recueillir le ressenti des alternants, leurs suggestions et de débouler d'éventuelles difficultés rencontrées.

Enfin, en fin de contrat, les alternants sont invités à compléter un bilan de fin d'alternance. Ce dernier permet d'obtenir leur retour sur la période effectuée au sein de Virbac mais également sur les souhaits de carrière du jeune et intérêt éventuel à rejoindre notre Groupe.

En parallèle, les alternants dont le profil correspond à un besoin potentiel pour l'organisation sont reçus par un membre du service RH en charge du recrutement pour discuter des opportunités au sein de Virbac. Notre nouvel outil de recrutement permet également aux alternants de créer une alerte à la fin de leur contrat afin d'être informés des offres d'emploi susceptibles de correspondre à leurs profils. **Les alternants pourront aussi bénéficier à partir de Septembre 2015 d'une mise en ligne de leurs profils sur le site du SIMV (Syndicat de l'Industrie du Médicament Vétérinaire) afin que les entreprises du secteur puissent exploiter leurs candidatures en priorité.** Virbac considère les alternants comme une source de pré-emploi.

En effet, plus de 20% des alternants intégrés depuis 2012 ont conclu un autre contrat avec Virbac (que ce soit en CDI, CDD, alternance ou VIE). »

Magali ALECIAN
Généraliste RH

Entreprise VIRBAC
implantée à CARROS, Région de Nice (06)

• **Le tuteur ou le maître d'apprentissage**

- Oriente et guide le jeune, non seulement dans ses activités au sein de l'entreprise mais aussi dans l'élaboration de son projet ;
- Contribue à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- Gère l'emploi du temps et les missions de l'alternant, et suit son évolution ;
- Réalise la liaison avec l'établissement et remplit le livret pédagogique ;
- Echange avec le responsable pédagogique pour effectuer des points réguliers.

Pour aller plus loin : guide sur l'intégration des nouveaux salariés
www.observatoire-fc2pv.fr/publications-et-etudes

Le tuteur ou le maître d'apprentissage constitue un acteur incontournable du processus d'accueil et d'intégration. Au-delà de ces aspects opérationnels, le tuteur ou le maître d'apprentissage participe activement à la transmission des savoirs dans l'entreprise, à la coopération intergénérationnelle et le développement des compétences individuelles et collectives.

L'entreprise doit proposer obligatoirement, pour chaque alternant, un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé d'accompagner l'alternant. Ce tuteur ou maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation ou d'apprentissage visé.

Afin de permettre aux salariés d'exercer dans les meilleures conditions et de lui donner les moyens nécessaires dans le cadre de ses missions, le tuteur ou le maître d'apprentissage **bénéficie d'une préparation ou d'une formation dédiée.** A ce titre, l'OPCA DEFI a labellisé un programme de formation « tuteur » qui est proposé aux entreprises de la branche professionnelle.

La fonction tutorale ou de maître d'apprentissage doit être prise en considération dans l'organisation interne de l'entreprise en fonction de l'investissement consacré par le salarié à l'exercice de la fonction.

Afin de valoriser la fonction et faciliter l'adhésion des salariés, la mission peut faire l'objet :

- d'une valorisation financière ;
- d'une reconnaissance des compétences par la formation ou l'expérience ;
- d'une distinction ;
- d'une mise en valeur de l'action en interne.



Et après ?

Si vous n'avez pas les moyens en interne de conserver l'alternant à la suite de son contrat, il faut savoir que la fin de la relation contractuelle liant les deux parties ne constitue pas une fin en soi. De part son engagement sociétal, l'entreprise se doit d'accompagner l'alternant dans son insertion professionnelle.

Ainsi, **les forums post-alternance** organisés par les industries de santé constituent une formidable opportunité pour les entreprises d'accompagner l'alternant au-delà de la fin de son contrat.

L'objectif de ces forums est de développer des liens entre les grands groupes qui peuvent former des alternants et de plus petites entreprises, souffrant parfois d'un déficit de notoriété, mais qui ont néanmoins des recrutements à proposer à des jeunes formés et diplômés. D'autant que ces jeunes ont déjà expérimenté le monde de l'entreprise lors de leur alternance. L'organisation de ces forums constitue une opportunité pour les entreprises d'insérer extra-muros leurs alternants à l'issue de leur formation, et pour les plus petites structures de se faire connaître auprès des jeunes professionnels en participant à des forums territoriaux.

Les forums se déroulent dans trois bassins d'emploi que sont les régions Rhône-Alpes et Ile-de-France et le territoire Centre-Normandie.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à vous rendre sur le site de l'observatoire de la branche : www.observatoire-fc2pv.fr ou sur le site de l'IMFIS : www.imfis.fr

Ou à prendre contact avec l'observatoire à l'adresse mail suivante : observatoiredesmetiers@lunionccn.com

A propos de l'observatoire : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a été créé en 2012 ; il est rattaché à la Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire. L'observatoire des métiers a pour objectif d'anticiper la transformation des métiers de la branche, de mieux prévoir les compétences dont la branche aura besoin à moyen et long terme, et de donner une visibilité aux entreprises et salariés sur les évolutions et les mutations industrielles et technologiques.



OBSERVATOIRE
prospectif des métiers et des qualifications
de la branche de la fabrication
et du commerce des produits à usage
PHARMACEUTIQUE,
PARAPHARMACEUTIQUE
et **VÉTÉRINAIRE**