

ACTIONS/DÉVELOPPEMENT/EMPLOI/COMPÉTENCES

6 DÉFIS RH À RELEVER EN SOUTIEN DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Du CEP à l'ADEC

A la suite du Contrat d'Etude Prospective des industries de santé (CEP) conduit par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics en 2011 et 2012, les parties signataires de l'ADEC (Accord cadre national pour le Développement de l'Emploi et des Compétences) souhaitent mettre en œuvre les recommandations d'actions identifiées dans le domaine « Ressources humaines », en développant des actions d'anticipation de l'emploi, notamment auprès des PME/TPE, de formation des salariés afin de développer leurs compétences et leur employabilité et d'accompagnement des mutations.

// Une démarche très concrète

Au travers de cet accord, les parties signataires visent trois objectifs majeurs :

- **accompagner** la transformation des métiers, préparer les talents de demain et favoriser une gestion active de l'emploi dans les entreprises,

- **anticiper** les mutations ou restructurations et sécuriser les parcours professionnels, en particulier pour les métiers sensibles,
- **développer** les actions emploi / formation régionales afin de répondre aux problématiques locales.

// Les avancées de l'ADEC

Cette lettre informe des principales réalisations et des actions à suivre dès la rentrée de septembre pour inscrire les salariés concernés de votre entreprise aux sessions de formations créées spécialement pour eux !

20 actions ont déjà été lancées ou réalisées depuis la signature de l'ADEC le 13 septembre 2013 pour répondre aux 6 défis stratégiques des industries de santé.

L'ADEC concerne l'ensemble de la filière des industries de santé (médicament humain, médicament vétérinaire, diagnostic in vitro, technologies et dispositifs médicaux, dentaire, optique, biotechnologies santé, e-santé...).

Les 6 défis stratégiques

- // **1 Anticiper** les évolutions des métiers et de l'emploi pour gérer de manière anticipée les RH.
- // **2 Faciliter** les partages et transferts de compétences entre acteurs, notamment des grandes entreprises vers les établissements de taille intermédiaire (ETI) et les PME/TPE.
- // **3 Préparer** les compétences stratégiques de demain au travers la formation initiale et continue.
- // **4 Sécuriser** les parcours professionnels pour accompagner les mutations de l'emploi et favoriser la mobilité sur les territoires.
- // **5 Valoriser** les métiers des industries de santé dans une logique de filière.
- // **6 Développer** des actions emploi/formation régionales afin de répondre aux problématiques locales.

Près de 40 actions

<http://www.leem.org/article/actions-emploi-competences>

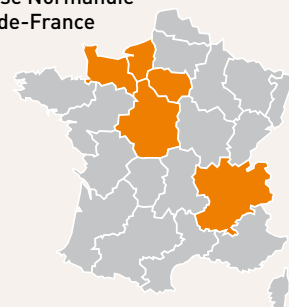
correspondent aux axes tels que définis dans l'accord cadre.

Chaque action rattachée à l'un des défis se traduit concrètement en :

- Recrutement
- Outil
- Accompagnement
- Événement
- Formation

Les actions sont nationales ou régionales

- Rhône-Alpes
- Centre
- Haute Normandie
- Basse Normandie
- Ile-de-France



Les partenaires signataires de l'Accord

- État • Leem • SNITEM • L'UNION • FEFIS • OPCA DEFI • FCE-CFDT • FCMTE-CFTC • CFE-CGC

Avec l'appui de l'OPCAIM pour les entreprises du dispositif médical

Consultez les lettres précédentes



ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI POUR GÉRER DE MANIÈRE ANTICIPÉE LES RESSOURCES HUMAINES



ACTION NATIONALE ET FILIÈRES

Publication des premiers éléments du Baromètre Industries de Santé « Conjoncture et tendances Emploi » 2014

**Les entreprises
du médicament
tablent sur une
légère reprise
de la croissance**

Dans la poursuite de l'étude prospective des industries de santé (CEP- 2012), les principales branches de la filière ont émis le besoin de mettre en place un **baromètre annuel d'évolution de l'emploi à 1 an** et de disposer d'un portrait statistique de l'emploi de la filière et par secteur d'activité.

La signature de l'ADEC Industries de santé fin 2013 a permis d'élargir l'outil, utilisé par la branche de l'industrie pharmaceutique depuis 5 années, au périmètre des industries de santé.

Le baromètre de conjoncture des industries de santé permet d'obtenir pour l'année en cours :

- **une estimation des tendances de l'emploi** (pour chaque famille de métiers et pour chaque secteur) et de quelques agrégats économiques pour l'année achevée ;
- **une évaluation des perspectives d'évolution de l'emploi** pour l'année en cours à partir des déclarations des dirigeants des entreprises des branches ;
- **l'identification** par les chefs d'entreprises **des grands enjeux stratégiques** et **des problématiques RH** phares de l'année.

Vers une amélioration économique du secteur ?

Les entreprises du médicament ont mis en œuvre ces dernières années

des stratégies d'optimisation de la performance afin de s'adapter au contexte de crise et aux mutations du secteur. La baisse des effectifs du secteur depuis 5 ans s'explique encore par la reconfiguration de la distribution et l'optimisation des fonctions transverses alors que l'emploi continue de résister dans la production.

Après plusieurs exercices en demi-teinte, les **entreprises du médicament tablent sur une légère reprise de la croissance en 2013** : + 1,5 % pour le chiffre d'affaires, + 1,8 % pour la production.

Les dépenses d'investissement seraient de nouveau orientées à la hausse (+ 0,9%), tout comme les perspectives d'évolution des dépenses de R&D (+0,7 %).

Ces progressions demeureront toutefois insuffisantes pour contribuer au redressement des effectifs.

Quelles seront les priorités stratégiques et RH en 2014 des entreprises du médicament ?

Retrouvez les réponses à ces questions fin septembre sur le site du Leem.

Une seule adresse : www.leem.org

(Rubrique Travailler dans la pharma / Observatoire des métiers / Actions Emploi- Compétences / Outil)

→ **Les dépenses d'investissement seraient de nouveau orientées à la hausse**

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI POUR GÉRER DE MANIÈRE ANTICIPÉE LES RESSOURCES HUMAINES



ACTION NATIONALE

La première web conférence de l'ADEC a réuni 70 salariés des industries de Santé sur le thème de l'amélioration continue

*Pour voir
et revoir la
webconférence
sur
l'amélioration
continue*

Le 22 mai 2014, le Leem a organisé, avec l'appui de son partenaire Cubik Partners, une **rencontre virtuelle** ayant pour objectif de favoriser le **partage d'expériences** et de bonnes pratiques sur les sites industriels.

Les internautes connectés ont pu bénéficier d'un **exposé pratique** sur les différentes méthodes (6 Sigma, SMED, 5S,...) utilisées pour mettre en place l'amélioration continue en production ainsi que sur les outils et indicateurs de performance associés (Gage R&R, Diagramme de Pareto, TRS,...).

Deux témoignages d'industriels (GSK et Virbac) ont ensuite illustré l'application concrète de ces méthodes poursuivant souvent un objectif de réduction des pertes et des coûts tout en améliorant la qualité, les délais et l'organisation du travail.

Les responsables de l'amélioration continue, qui répondaient aux questions des internautes, ont par ailleurs mis l'accent sur l'utilisation nécessaire d'une **méthode participative** au sein des ateliers de production où chaque conducteur de ligne concerné a pu proposer des actions d'amélioration au plus proche de ses préoccupations.

L'**évaluation très positive** de cet événement a fait émerger un autre thème fortement plébiscité par les personnes connectées : **la gestion de projets**. Une **deuxième rencontre** sur cette thématique verra donc le jour au dernier trimestre 2014 et pourrait constituer un premier pas vers la création d'une **communauté de bonnes pratiques** dans les industries de santé.

→ Le mini kit de l'amélioration continue : 17 fiches pédagogiques à votre disposition

Une seule adresse : www.leem.org

(Rubrique Travailler dans la pharma / Observatoire des métiers / Actions Emploi-Compétences / **Evenement**)

Suite >>>

Défi

1
SUITEANTICIPER LES ÉVOLUTIONS
DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI
POUR GÉRER DE MANIÈRE ANTICIPÉE
LES RESSOURCES HUMAINES

ACCOMPAGNEMENT



ACTION RÉGIONALE : ILE DE FRANCE

Suite >>> Soutien RH au PME

*Une action
« sur mesure »
100% financée
par votre
OPCA DEFI*

→ **Bénéficiez
d'un soutien
personnalisé
adapté à vos
attentes**

**Vous êtes une PME de moins
de 250 salariés ? Nous vous
proposons un soutien RH au service
de la stratégie de votre entreprise.**

Si vous vous posez des questions sur :

- le **recrutement** de vos salariés,
leur **intégration**, leur **fidélisation**,
leur **rémunération**,
- **leurs compétences** (développement,
polyvalence, transfert, anticipation),
- **l'optimisation** de votre plan
de formation.

Rejoignez les 10 PME de la
région Centre-Normandie qui
ont déjà bénéficié en 2014 d'un
accompagnement RH par un cabinet
Conseil, dans le cadre de l'action
DEFI 2.2 !

Pour toute information, contactez :

Résolutions RH :
mbotte@resolutions-rh.fr

Défi 2

FAVORISER L'EMPLOI ET L'INSERTION
DES JEUNES PROFESSIONNELS
ET LA MUTUALISATION DES MOYENS
ENTRE GRANDES ENTREPRISES ET PME/ETI

ACTIONS RÉGIONALES

Alternance et Forum de rencontres :
deux tremplins vers le monde professionnel

Un engagement fort des industriels de Santé a incité le LEEM à organiser des forums post-alternance

Depuis juin 2013, un **engagement fort des industriels de Santé** en faveur de l'emploi des jeunes a incité le LEEM à organiser des forums post-alternance dans les régions pilotes Centre-Normandie, Rhône-Alpes et Ile-de-France. Un des objectifs est de mettre en **relation directe** les alternants en fin de formation avec les PME/ETI qui recrutent.

Ainsi, le 11 juin dernier s'est tenu à Chartres le **2^{ème} forum de rencontres entre jeunes professionnels et PME/ ETI** des industries de Santé du bassin Centre-Normandie. En parallèle, les jeunes ont suivi des ateliers les préparant à la « démarche proactive¹ », à l'élaboration de leur CV, de leur lettre de motivation et ont pu bénéficier de simulations d'entretien.

Les recruteurs ont rencontré en moyenne 10 candidats, dont 4 correspondant à leur besoin.

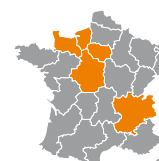
Khalid Arbib faisait partie des 35 jeunes en fin de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation présents

à Chartres. Il suit un Mastère spécialisé « Responsable Amélioration Continue et Performance industrielle » au CESI de Rouen, en alternance sur le site du Trait du groupe Sanofi (Haute-Normandie) où il est Adjoint qualité amélioration continue. Agé de 35 ans, Khalid Arbib disposait de 9 ans d'expérience dans l'industrie pharmaceutique avant d'intégrer sa formation.

Pour se spécialiser dans l'amélioration continue, il a immédiatement opté pour l'alternance. « *Je voulais suivre une formation théorique et pratique. Ce cursus me permet de rester dans le monde du travail, conserver un revenu et élargir mon réseau* », explique Khalid, dont le contrat de professionnalisation avec Sanofi prend fin en octobre prochain. Au Forum, il a rencontré plusieurs entreprises en rendez-vous individuels, dont deux souhaitent reprendre contact avec lui à la rentrée de septembre.

→ Les recruteurs ont rencontré en moyenne 10 candidats, dont 4 correspondant à leurs besoins

¹ Méthode développée par l'ANAF (Association Nationale des Apprentis de France) qui consiste à proposer aux jeunes d'adopter une posture innovante face à l'entreprise en utilisant le « questionnement compétent ».

Défi
2FAVORISER L'EMPLOI ET L'INSERTION
DES JEUNES PROFESSIONNELS
ET LA MUTUALISATION DES MOYENS
ENTRE GRANDES ENTREPRISES ET PME/ETI

ACTIONS RÉGIONALES

16 entreprises présentes au 2^{ème} forum à Chartres,
dont NYPRO

NYPRO
recherche des
alternants dans
les domaines
de la qualité

→ Participez
aux prochains
Forums
régionaux

La société NYPRO France (groupe Jabil*), située en Eure-et-Loir, figurait parmi les recruteurs. Spécialisée dans le moulage par injection, la finition et l'assemblage automatique, elle fabrique des dispositifs médicaux (inhalateurs, stylos à insuline). NYPRO recherche des alternants dans les domaines de **la qualité**, niveau Bac +4 minimum, et de **la maintenance**, ainsi que « **de nouveaux talents dans le cadre de potentiels nouveaux projets** », précise Katia Normal, Responsable RH Adjoint

de l'entreprise. Les candidats « *doivent parler couramment anglais* », « *avoir une vraie sensibilité "pharma" et ne jamais oublier que nos produits sont destinés à être utilisés par des patients* », poursuit-elle. Le 11 juin dernier au forum, Katia Normal a pu rencontrer **de très bons profils**, spécialisés dans des domaines pour lesquels NYPRO France n'a pas de besoin immédiat. « *Nous conservons tous les CV (car) en cas d'ouverture de postes ou de remplacements, nous pourrions être amenés à les recontacter* ».

Les prochains forums :
le 7 octobre en Île-de-France et le
18 novembre en région Rhône-Alpes.

* Le groupe Jabil compte plus de 180 000 collaborateurs, dont 154 dans sa filiale Nypro France

Défi 4

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS
POUR ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DE L'EMPLOI
ET FAVORISER LA MOBILITÉ SUR LES TERRITOIRES

ACTION NATIONALE

Métiers d'assistantat : se préparer aux compétences
de demain par la formation certifiante

9 pôles
d'activité ont
été repérés

Les métiers d'assistantat sont en transformation et offrent des **possibilités d'évolution variées**.

A titre d'exemple, le CEP des industries de Santé a montré qu'une nouvelle activité relative à la coordination et gestion de l'information se développait.

9 pôles d'activité ont été repérés par le consultant en charge de cette action de l'ADEC, lors d'interviews et de groupes de travail avec des RRH, des managers et des secrétaires-assistantes.

- **Secrétariat et production** de documents professionnels courants.
- **Organisation et planification** de ses activités, des activités du (des) manager(s), de(s) l'équipe(s).

- **Gestion et coordination** des informations liées à l'activité du manager / de l'équipe.
- **Gestion des ressources matérielles** du service, de l'équipe.
- **Relations professionnelles.**
- **Gestion des aléas.**
- **Gestion administrative et budgétaire.**
- **Organisation** de réunions et d'évènements.
- **Préparation et suivi** de la planification et du déroulement d'un projet.

Ces pôles ont servis à créer les référentiels de compétences des assistant(e)s composés d'activités professionnelles et de compétences déclinées par niveau de maîtrise.

→ Concrétiser les évolutions de compétences grâce à la certification

www.leem.org

(Rubrique Travailler dans la pharma / Observatoire des métiers / Actions Emploi-Compétences / Outil)

Défi

4
SUITESÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS
POUR ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DE L'EMPLOI
ET FAVORISER LA MOBILITÉ SUR LES TERRITOIRES

OUTIL / FORMATION



ACTION NATIONALE

Métiers d'assistantat : se préparer aux compétences
de demain par la formation certifiante (suite)

*Une opportunité
de se tourner
vers l'avenir
grâce à des
formations
certifiantes*

Vous souhaitez engager vos assistant(e)s dans une démarche d'élargissement et de certification de leurs compétences ?

Des parcours « pilotes » de formation sont en cours de conception, pour une mise en place à l'**automne 2014**.

C'est une opportunité pour votre

entreprise de proposer une démarche valorisante pour vos collaborateurs, une **ouverture sur des compétences nouvelles, enrichies**, tournées vers l'avenir et des formations certifiantes.

N'hésitez pas à en parler à vos assistantes et à associer les managers aux évolutions de pratiques au quotidien que cette démarche peut aider à formaliser.

Le parcours proposé par la branche dans le cadre de l'ADEC :

1/ Positionnement
de l'assistante

Auto-évaluation et entretien
avec le manager s'appuyant
sur des situations professionnelles

2/ Développement
professionnel

Elargissement des activités confiées
par le manager, parcours de formation

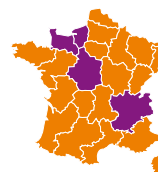
3/ Reconnaissance
des compétences

Certification des compétences

→ Favorisez
une dynamique
d'évolution
professionnelle

L'OPCA DEFI fera une communication relayée par ses conseillers formation auprès de vous.

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DE L'EMPLOI ET FAVORISER LA MOBILITÉ SUR LES TERRITOIRES



ACTIONS NATIONALES + RÉGIONALES

Préparer les passerelles et les mobilités pour les métiers sensibles au niveau national et sur les territoires : Rhône-Alpes et Centre-Normandie

- 4 métiers
à la loupe :**
- **opérateurs**
 - **conducteurs**
 - **techniciens
R et D**
 - **secrétaires -
assistants**

Les quatre métiers identifiés comme sensibles¹ : techniciens de R&D, conducteurs et opérateurs de production, secrétaires-assistantes bénéficient d'une étude concrète depuis début 2014. L'objectif est d'**identifier des passerelles vers d'autres métiers**, voire dans d'autres secteurs, en identifiant les compétences transférables, les formations nécessaires pour accéder aux nouveaux métiers et l'appétence du salarié à tenir ce nouveau poste dans un cercle géographique proche de son domicile.

Plusieurs étapes clés dans la mise en œuvre de cette action d'anticipation ont été réalisées :

Étape 1/ Le séminaire des organisations syndicales de salariés (31 mars 2014) dont l'objectif était d'identifier les leviers de mobilisation des acteurs et de proposer un plan d'actions pour anticiper les mutations des emplois et sécuriser les parcours professionnels. Les actions proposées

par les organisations syndicales s'articulent autour de 3 axes :

- **la communication**, à centrer sur la diffusion des informations « métiers » (évolution, mobilité, droit à la formation, dispositifs de formation, certification...) par les RH et les managers de l'entreprise et par la branche, vers le salarié,
- **la politique de formation**, à élargir à tous les salariés et à considérer comme un investissement à moyen et long termes, au cœur de la stratégie de l'organisation,
- **les ressources humaines**, à systématiser comme véritables relais pour orienter les salariés et leur expliquer les parcours professionnels possibles en intégrant les managers dans la gestion des compétences.

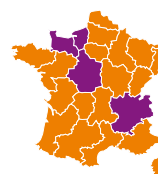
Le regard des DRH des entreprises sera recueilli dès septembre afin de retenir les recommandations communes aux deux visions : syndicats de salariés et entreprises.

→ **Une stratégie pour anticiper les évolutions de certains métiers**

Suite >>>

¹ Identifiés lors du Contrat d'Étude Prospective comme pouvant être impactés quantitativement ou qualitativement en terme d'évolution des compétences

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DE L'EMPLOI ET FAVORISER LA MOBILITÉ SUR LES TERRITOIRES



ACTIONS NATIONALE ET RÉGIONALES

Suite >>> Préparer les passerelles et les mobilités pour les métiers sensibles au niveau national et sur les territoires : Rhône-Alpes et Centre-Normandie

*Réflexions
sur des projets
inter-secteurs
de qualification
de personnel
sur les deux
bassins
d'emploi pilotes*

Étape 2/ La réunion de groupes

« miroirs » de salariés au cours du 1^{er} semestre 2014, a permis de recueillir la perception des salariés sur leur évolution professionnelle.

Ainsi six groupes miroirs se sont tenus à Paris, Vernouillet et Lyon entre les mois d'avril et juin 2014. Ces ateliers ont permis aux salariés des quatre métiers sensibles d'échanger sur les évolutions des compétences liées à leur métier et les passerelles envisageables au sein de leur filière et en dehors.

- **A titre d'exemple**, les conducteurs de production se projettent sur les métiers d'animateur qualité, de technicien de maintenance, d'animateur d'équipe et d'assistant ingénieur. Ces métiers permettraient en effet un approfondissement de leurs connaissances et pratiques actuelles. Les secteurs du médicament vétérinaire et de la cosmétoparfumerie sont jugés les plus attractifs par leur forte proximité avec le médicament humain (vétérinaire) et la noblesse des produits (cosmétoparfumerie).

Les techniciens de R&D identifient, quant à eux, des passerelles vers les métiers de chargé d'études cliniques, de technicien de R&D en agroalimentaire ou en pétrochimie, de technicien en analyse de l'eau, de l'air ou de la pollution et enfin, de formateur.

Nous remercions les entreprises suivantes d'avoir participé à l'action : Leopharma, Meda Pharma, Norgine, Sanofi Pasteur, Merial, Pfizer, Ipsen, Sanofi, BioMérieux, Merck.

L'ensemble de ces échanges, lors des ateliers, permettra d'aider à la **construction du site d'orientation professionnelle** donnant des informations sur les métiers, leur évolution et les parcours professionnels proposés (passerelles métiers et accompagnement).

Simultanément, cette action a fait naître des réflexions émanant des acteurs économiques et territoriaux (Direccte et Conseils régionaux, Maisons de l'emploi, Agences de développement, autres branches professionnelles présentes au niveau local, pôles de compétitivité, clusters...) sur l'opportunité de mettre en place des actions collectives inter-secteurs sur les régions Centre/Normandie et Rhône-Alpes.

Étape 3/ Deux séminaires, l'un à Chartres, l'autre à Lyon, ont permis d'identifier les secteurs et les métiers « porteurs », les passerelles réalistes vers ces métiers et de définir des projets de qualification de personnel pour les métiers en décroissance et les métiers en tension sur les deux territoires précités.

→ Une plateforme Web d'information sur les métiers, leur évolution et les parcours professionnels possibles sera en ligne début 2015

Défi
6DÉVELOPPER DES ACTIONS
EMPLOI/FORMATION RÉGIONALES
AFIN DE RÉPONDRE AUX PROBLÉMATIQUES LOCALES

FORMATION



ACTION NATIONALE

*Une formation
pratique et
ludique pour
encadrer
des projets
d'amélioration
continue*

Développez vos compétences en Excellence Opérationnelle !

Vous êtes un Directeur de site,
Manager d'équipe opérationnelle,
Responsable Amélioration continue
ou encore Animateur d'équipe,
Chef de projet Lean...,

Vous voulez mettre en place
dans votre entreprise un projet
d'amélioration continue,

Une formation a été créée afin de permettre de :

- de maîtriser les concepts et les outils de l'amélioration continue
- de comprendre les enjeux culturels et changer votre regard sur vos activités
- de développer votre capacité à animer des projets d'amélioration continue

Le programme en résumé :

- Jour 1** : Fondamentaux de l'Excellence Opérationnelle et Mesure de la Performance
- Jour 2** : Approche Processus, DMAIC, Pilotage, gestion des priorités et suivi des actions
- + Jour 3** : Gestion de projet- Communication, conduite du changement et le « Lean » en pratique

Demandez le programme détaillé à votre conseiller OPCA DEFI.

**Le calendrier 2015 sera communiqué
dans une prochaine lettre.**

→ **Devenez l'expert
de l'Excellence
Opérationnelle
au sein de votre
entreprise.
Action
co-financée
par votre OPCA**

**Soyez les 1^{ers} formés les 16 et 17 octobre
prochains à Rouen !**

3^{ème} journée prévue le 18/11/2014

**Sessions suivantes les
3, 4 et 26 novembre 2014 à Chartres
et les 1er, 2 décembre 2014
et 8 janvier 2015 à Blois.**