

ACTIONS/DÉVELOPPEMENT/EMPLOI/COMPÉTENCES

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

Du CEP à l'ADEC

À la suite du Contrat d'Étude Prospective (CEP) des industries de santé conduit par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics en 2011 et 2012, les parties signataires de l'Accord cadre national pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC), 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 et 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.

Près de 40 actions seront mises en œuvre pour répondre aux 6 objectifs définis dans le cadre de l'accord qui a été conclu le 13 septembre 2013 pour une durée de 3 ans, jusqu'au 31 décembre 2015.

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...).

Il vise prioritairement :

- les entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, y compris les sous-traitants,
- les entreprises relevant de la convention collective nationale de la fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire,
- les entreprises de biotechnologies santé (produits, technologies et services) et des technologies et dispositifs médicaux, pouvant appliquer des conventions collectives variées (celle de la métallurgie étant la plus présente).

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>

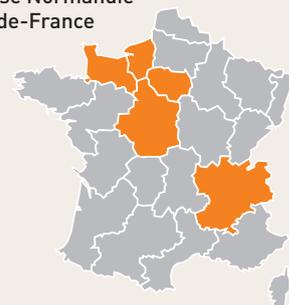
correspondent aux axes tels que définis dans l'accord cadre.

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

Défi

1

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

ÉVÈNEMENT



Approche participative et FAQ en direct

→ Outils ludiques de présentation de la démarche

→ Témoignages concrets de managers opérationnels

→ Fiches pédagogiques pour aller plus loin



ACTION NATIONALE

Web Conférence
sur « l'amélioration
continue »

Pour favoriser le partage d'expériences et de bonnes pratiques sur les sites industriels, lancement de l'expérimentation d'une webconférence sur une thématique alliant les aspects économiques, stratégiques et ressources humaines : l'amélioration continue.

A cette occasion, les **notions clés** de l'amélioration continue seront abordées et illustrées par des **témoignages concrets** d'industriels ayant mis en place une telle démarche. Le jeu des **questions/réponses** permettra aux internautes de participer activement à l'évènement et d'obtenir des réponses à leurs interrogations.

La 1^{ère} rencontre Web 2.0 aura lieu le **22 mai** de 13h à 14h30. Les entreprises seront informées et invitées à s'inscrire via une invitation envoyée par OPCA DEFI à la fin du mois d'avril 2014.

OUTIL



De nouvelles données pour anticiper

→ Résultats publiés en mai 2014



ACTION NATIONALE

Baromètre Industries
de Santé « Conjoncture
et tendances Emploi »
2014

Cette enquête a été effectuée auprès d'un panel d'entreprises volontaires des industries de santé pour disposer d'une vision de **l'emploi**, des problématiques **RH**, des besoins en **recrutement** et des orientations économiques de la filière pour l'année 2014.

ACCOMPAGNEMENT



Trouver avec vous des solutions adaptées

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

Pour toute information, contactez : Résolutions RH : mbotte@resolutions-rh.fr



ACTIONS NATIONALE ET RÉGIONALES

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 l'action DEFI 2.2 !

Défi 2

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

ÉVÈNEMENT / RECRUTEMENT



ACTIONS RÉGIONALES

1^{ers} forums post
alternance régionaux

Les atouts
partagés du
« job dating »

Ouverts aux étudiants de niveau Bac Pro à Pharmacie, Ingénieur, issus d'une formation en alternance dans les 3 familles de métiers de la santé (R&D, production, commercialisation) ou d'une fonction support, ces événements ont réuni chacun 35 à 50 **futurs collaborateurs**. Ces derniers ont pu rencontrer des dirigeants de TPE, des responsables en recrutement et managers de PME/ETI venus se présenter et relayer leurs offres d'emplois accessibles aux candidats disposant de 1 à 3 années d'expérience.

En plus de créer des **contacts de pré-embauche** entre les jeunes et les industriels, ces journées ont permis un **maillage territorial** entre les jeunes professionnels, les grandes entreprises et les PME/ETI, avec l'appui des branches, pôles de compétitivité, centres de formation et apprentissage, universités, conseils régionaux, Direccte.

→ Une vidéo-reportage sur le forum francilien du 21 janvier est accessible : www.leem.org/node/954309

Ces rencontres seront désormais organisées chaque année.

OUTIL



ACTION NATIONALE

Le hub des métiers
et formations des
industries de santé

Un espace
virtuel
d'échanges
incontournable

Un espace dédié à l'insertion professionnelle des jeunes au sein des industries de santé a été mis en ligne sur le site l'IMFIS.

L'espace « insertion » du site www.imfis.fr présente **4 grandes rubriques** dédiées à la recherche d'emploi et enrichies régulièrement, dans lesquelles sont proposées :

- des **fiches conseils**,
- des **outils** pratiques et ludiques,
- des **vidéos** témoignages de jeunes professionnels
- une **bourse à l'emploi**.

→ www.imfis.fr

Retrouvez le hub sur www.imfis.fr

Défi
3PRÉPARER LES COMPÉTENCES STRATÉGIQUES
DE DEMAIN AU TRAVERS DE LA FORMATION
INITIALE ET CONTINUE

OUTIL / FORMATION



ACTIONS NATIONALE ET RÉGIONALE

Le référentiel de compétences commun
aux Industries de Santé est en cours d'élaborationUn outil RH
multi-cibles

Cet outil qui sera finalisé à la mi-2014, détaillera les compétences incontournables définies selon chaque domaine d'activité (R&D, production, commercialisation) et par niveau de responsabilité.

Un référentiel de compétences : pour quoi faire ?

Le référentiel est un document de référence commun à l'ensemble des entreprises de la santé : entreprises du médicament humain, vétérinaire, dispositif médical, diagnostic. Il s'inscrit dans la démarche de socle de compétences définie dans la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014 et pourra contribuer à l'élaboration d'outils de GPEC et de formation des entreprises.

Visant les compétences en lien avec les **besoins actuels et futurs des entreprises**, le référentiel sera destiné :

- **aux entreprises** en présentant les grandes orientations sur les compétences par métier et secteur des industries de santé.

Ainsi, les entreprises seront en capacité de disposer d'une vision prospective sur les compétences qui se développent et qui naissent en fonction de l'évolution des métiers,

- **aux salariés** en apportant une visibilité sur les compétences à développer,
- **aux acteurs de la formation initiale et continue** (écoles, universités...) en proposant un outil de base sur les compétences prioritaires à intégrer dans leurs offres de formation.

En outre, La constitution du référentiel de compétences commun aux industries de santé, permettra de développer des actions de formation adaptées sur des thèmes pour lesquels des besoins industriels existent.

A suivre en juillet 2014 !

→ Des pilotes de formation, prévus dans le cadre de l'ADEC, seront réalisés courant 2014 et 2015.

Défi

4

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

OUTIL / FORMATION



ACTION NATIONALE

Métiers d'assistantat : identifier les compétences
de demain

Un référentiel
« fil rouge »
pour la
formation

→ Ce référentiel
sera utilisé pour
élaborer des
programmes de
formation pilotes
ciblant les
assistant(e)s de
vos entreprises.

Pour permettre l'élaboration d'un référentiel des compétences actuelles et futures des secrétaires-assistant(e)s, un travail sur les activités des métiers d'assistantat a été réalisé grâce à des entretiens et un groupe de travail - le 25 mars dernier - associant des assistant(e)s, des managers et des responsables de ressources humaines.

Les objectifs :

- **Anticiper les évolutions** des métiers d'assistantat en réalisant une typologie des missions actuelles et des compétences des secrétaires assistantes et une typologie des nouvelles missions visées à un horizon de 5 ans,
- **Rédiger un référentiel de compétences** pour chacun des 5 emplois identifiés en mettant en avant les 3 degrés de maîtrise des compétences.

- **Favoriser la mobilité** des secrétaires-assistantes
- **Proposer des formations pilotes** pour accompagner les changements.

Le montage de formations certifiantes (logique compte personnel formation) concernera 5 emplois de secrétaires-assistantes décrits :

- assistante de manager,
- assistante de PME,
- assistante «métier» (médical, affaires réglementaires, pharmacovigilance, qualité, RH...),
- assistante projets,
- secrétaire-assistante.

Rendez-vous dans la prochaine
Newsletter pour découvrir
les programmes et prendre date
avec vos collaborateurs/trices.
Contact : msaillard@leem.org

Défi

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

ACTIONS NATIONALE ET RÉGIONALES

Gérer les parcours et mobilités
via une plateforme web

Anticipation des mutations des métiers, aide à l'orientation professionnelle des salariés.

A la suite du Contrat d'Etude Prospective, **quatre métiers ont été identifiés comme sensibles¹** : techniciens de R&D, conducteurs et opérateurs de production, secrétaires-assistantes. Pour ces métiers, une action ciblée d'accompagnement des salariés d'une part, et des entreprises d'autre part, est menée et se concrétisera par la création d'une plateforme web dédiée à la gestion des parcours professionnels et des mobilités.

Etapes-clés :

- 31 mars 2014 : **UN séminaire** des organisations syndicales pour identifier les leviers de mobilisation des acteurs dans l'entreprise et les premières actions de déploiement
- Avril 2014 (8 dates) : **DEUX groupes miroirs** par métier sensible sur les bassins Ile-de-France, Rhône-Alpes et Centre-Normandie. Ces ateliers d'une durée de 2h30, ont pour objectif de permettre aux salariés d'un même métier d'échanger sur les évolutions des compétences liées à leur poste, l'acceptabilité des passerelles identifiées au sein des métiers et en dehors, la mobilité géographique...

→ Des actions d'accompagnement des salariés, prévues dans le cadre de l'ADEC, seront réalisées courant 2014 et 2015.

- Juin 2014 : **QUATRE séminaires des acteurs territoriaux** (avec des représentants des Direccte, des Maisons de l'emploi, des Conseils régionaux, des Agences de développement, des autres branches professionnelles présentes sur les territoires ...) dont 3 en région Centre-Normandie, et un en région Rhône-Alpes. D'une durée d'une demi-journée, ces rencontres visent à sensibiliser les acteurs territoriaux, aux enjeux de l'anticipation des problématiques d'emploi sur le territoire, l'identification des secteurs qui recrutent, de capitaliser sur leurs retours d'expérience et définir des actions de communication en vue de mobiliser l'ensemble des actions.
- Janvier 2015 : **mise en ligne d'une plateforme web** donnant des informations sur les métiers, leur évolution et les parcours professionnels proposés (passerelles métiers et accompagnement).

A suivre !

Contact : aguns@leem.org

¹ Pouvant être impactés quantitativement ou qualitativement en terme d'évolution des compétences.