

Rapport  
Annuel  
2012



**C**ommission  
**P**aritaire  
**N**ationale  
de l'**E**mploi  
des **I**ndustries de **S**anté

Mars 2013

# Sommaire

<b>COMPOSITION DE LA COMMISSION</b> .....	1
<b>MISSIONS PRINCIPALES DE LA C.P.N.E.I.S</b> .....	2
<b>ACTIVITE DE LA COMMISSION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION</b> .....	2
<b>A – Bilan des procédures de licenciements collectifs pour motif économique</b> .....	3
<b>B - Evolution de l'Emploi et de la Formation dans la Profession</b> .....	5
▪ Négociation d'un avenant à l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie .....	5
▪ Décisions de la C.P.N.E.I.S. concernant la professionnalisation.....	6
▪ Présentation des formations prises en charge par l'OPCA.....	9
▪ Apprentissage.....	10
▪ Certificats de qualification professionnelle dans les entreprises du médicament.....	10
➢ Adhésion des organisations syndicales dépendant de la CCN IDCC 15.55 .....	11
➢ Démarche qualité du dispositif CQP.....	11
➢ Création du CQP Animation d'équipe option logistique.....	12
➢ Guide jury CQP .....	12
➢ Dossiers candidat .....	12
➢ Formation des évaluateurs CQP.....	12
➢ Habilitation des organismes de formation.....	13
➢ Communication sur les CQPI.....	16
➢ Lettre CQP .....	16
➢ CQP Vente et promotion de produits pharmaceutiques à l'officine.....	16
▪ Présentation de l'activité de l'IFIS .....	17
▪ Reconnaissance de qualification .....	17

<b>TRAVAUX DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES METIERS DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION</b> .....	<b>17</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ligne Observatoire..... 18 <ul style="list-style-type: none"> <li>Axe 1 : Actions d'anticipation de l'emploi, des compétences et des mutations industrielles ..... 18 <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Axe 1.1 Tableau de bord Emploi annuel : démographie et simulations de départs..... 18</li> <li>❖ Axe 1.2 Mise en œuvre du plan Emploi Compétences Biotech 2015..... 18</li> <li>❖ Axe 1.3 CEP des industries de santé/Expérimentations emploi territoriales Rhône-Alpes et Centre/Normandie ..... 18</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>➤ Axe 2 : Communication et partage de l'information sur les besoins en compétences et l'offre de formation ..... 19 <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Axe 2.1 : Communication : réunions, présentation, brochures..... 19</li> <li>❖ Axe 2.2 Maintien et développement du site d'évaluation des formations biotech ..... 19</li> <li>❖ Axe 2.3 Amélioration des sites internet <a href="http://www.macarrieredanslapharma.org">www.macarrieredanslapharma.org</a> et Evolution-vm.org ..... 19</li> <li>❖ Axe 2.4 : Création d'un institut virtuel des métiers et des formations : version 2 ..... 19</li> </ul> </li> <li>➤ Ligne Etudes et recherches ..... 20 <ul style="list-style-type: none"> <li>Axe 1 : Partenariats régionaux/actions emploi-formation régionales..... 20 <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Axe 1.1 : Contrat d'objectifs Aquitaine ..... 20</li> <li>❖ Axe 1.2 : Actions compétences/emploi/formation avec les pôles de compétitivité/ Clusters (Rhône-Alpes, Alsace)..... 20</li> </ul> </li> <li>Axe 2 : Préparation des compétences clés de demain, formation, certification ..... 20 <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Axe 2.1 : Développement CQP : production et ventes ..... 20</li> <li>❖ Axe 2.2: Partenariat université..... 21</li> <li>❖ Axe 2.3 : Référentiel de compétences et formation « médicament » pour le diplôme de médecin ..... 21</li> <li>❖ Axe 2.4 : Référentiel de formation – Etudes de pharmacie..... 21</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	
<b>SUIVI DES TRAVAUX PARITAIRES SUR L'EMPLOI DES SENIORS</b> .....	<b>21</b>
<b>Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles</b> .....	<b>21</b>
<b>BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DU 25/09/2008 EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES ATTEINTES D'UN HANDICAP</b> .....	<b>22</b>

<b>Annexe</b> : Liste des qualifications reconnues par la CPNEIS.....	<b>24</b>
---	-----------

## COMPOSITION DE LA COMMISSION

En 2012, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé était composée des membres suivants :

**Président : Ahmed Amroun (Roche/Leem)**  
**Vice-Président : Jean-Michel SOCRIER (CGT)**  
**Secrétaire : Emmanuelle GARASSINO (Leem)**

**Collège patronal**  
**Collège salarial**  
**Collège patronal**

### COLLEGE EMPLOYEUR

Pour le Leem		Pour l'UNION	
Claire ALLARIA	PFIZER	Emira FEKI	L'UNION
David LECHATELLIER	GLAXOSMITHKLINE	Stéphanie RAVIOL	L'UNION
Jean-Yves RAFA	BRISTOL-MYERS SQUIBB	Véronique MARTINET GILLETTE	BIO-RAD
Thomas CLOCHON	Leem	Caroline MADELIN	FACOPHAR
Gwendoline DELAMARE- DEBOUTTEVILLE	Leem	Emmanuelle TOURY	CEVA SANTE ANIMALE
Pascal LE GUYADER	Leem		
Elodie SENCIER	Leem		

### COLLEGE DES SALARIES

La délégation salariale est composée de 25 représentants des organisations syndicales de salariés, à raison de 5 représentants par confédération ainsi que, si elle le souhaite, un ou plusieurs permanents de cette confédération.

Les organisations syndicales de salariés représentées à la CPNEIS sont les suivantes :

- Fédération Chimie Energie - CFDT,
- Fédération Chimie Mines textiles Energie CMTE - CFTC,
- Fédération nationale des industries chimiques – CGT,
- Fédération nationale des syndicats du personnel d'encadrement des industries chimiques et connexes CFE – CGC Chimie,
- Fédération nationale de la pharmacie – FO

## MISSIONS PRINCIPALES DE LA CPNEIS

---

La C.P.N.E.I.S, instance commune à l'industrie du médicament (Leem) et aux Industries et Commerces Pharmaceutiques, Parapharmaceutiques et Vétérinaires (l'UNION, anciennement l'UNIPHAR), exerce une mission en matière :

- **d'emploi** : à ce titre, elle a une mission d'étude du niveau et des caractéristiques de l'emploi et son évolution ainsi que des évolutions technologiques ; elle suit également les travaux de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation,
- **d'analyse des procédures de licenciements collectifs pour motif économique** : les entreprises sont tenues de communiquer à la C.P.N.E.I.S tout projet de plan de sauvegarde de l'emploi et accord de méthode afin de lui permettre d'examiner la situation de l'emploi dans les Industries de Santé,
- **de formation** : la C.P.N.E.I.S a pour rôle de promouvoir la politique de formation dans les branches et notamment de définir les orientations relatives à l'apprentissage ou à la professionnalisation. Elle suit depuis décembre 1999 le dispositif CQP de l'industrie du médicament (étude des besoins, validation des outils et référentiels, habilitation des organismes de formation, certification et jurys).

Par ailleurs, plusieurs accords collectifs de branche renvoient le suivi de certains dispositifs à la CPNEIS, notamment sur les thématiques suivantes :

- Formation professionnelle,
- CQP,
- Emploi des seniors,
- Emploi des jeunes,
- Handicap.

## ACTIVITE DE LA COMMISSION EN MATIERE D'EMPLOI ET DE FORMATION

---

En 2012, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi des Industries de Santé a été présidée par Monsieur Ahmed AMROUN, (Directeur des relations sociales- ROCHE), représentant le collège des employeurs. La Vice-Présidence a été assurée par Monsieur Jean-Michel SOCRIER (CGT), représentant le collège des salariés. Le secrétariat, assuré par le Leem, a été confié à Madame Emmanuelle GARASSINO.

Au cours de l'année 2012, la Commission a tenu les quatre réunions prévues par l'accord du 20 avril 2006 :

- le 28 mars 2012,
- le 26 juin 2012,
- le 11 octobre 2012,
- le 4 décembre 2012.

Pour mémoire, les organisations syndicales ont décidé de fixer d'ores et déjà la présidence du collège salarial pour les prochaines années :

- 2013 : CFE - CGC ;
- 2015 : CFDT ;
- 2017 : CFTC ;
- 2019 : FO

## A. BILAN DES PROCEDURES DE LICENCIEMENTS COLLECTIFS POUR MOTIF ECONOMIQUE

Les chiffres suivants représentent l'ensemble des salariés concernés par les plans de sauvegarde de l'emploi au début de la procédure dont la commission a été informée et non pas le nombre de licenciements effectivement réalisés.

En effet, des offres de reclassements internes sont systématiquement recherchées et proposées, le cas échéant, aux salariés. Parmi eux, une part importante de salariés accepte l'offre de reclassement interne.

### Taux de reclassement dans les PSE adressés à la CPNEIS en 2011 et 2012

	ENTREPRISES	Suppressions de postes		Modifications de contrats	Créations de postes	Total des postes impactés	En cours de reclassement et sans solution à fin 2012
		Total	Dont postes vacants				
1	ABBOTT-FOURNIER SA	410	104			306	97 (en cours)
2	ABBOTT FRANCE (VM)	313	112		52	149	42 (En cours)
3	ABBOTT PRODUCTS SAS (VM)	177				177	112 (en cours)
4	ACCURAY	16				7	9 (en cours)
5	AEXXDIS	38				38	18 (en cours)
6	ALCON/CIBA VISION (avec accord de méthode)	47	4	59	8	85	En cours
7	ASTRAZENECA (2012)	73		45		93	5 (en cours)
8	ASTRAZENECA	168				168	2
9	AXCAN (APTALIS)	15				15	1
10	BAUSCH & LOMB CHAUVIN	8	1	5	11	7	0
11	BAXTER	48	11	18		37	En cours
12	BAYER SCHERING PHARMA (F4AF)	60				60	31 (en cours)
13	BAYER SCHERING PHARMA (Horizon)	83				83	52 (en cours)
14	BESINS HEALTHCARE	21					0
15	BIOSYSTEMS international	16				16	En cours
16	BMS (2012)	22	21		10	1	0
17	BMS (siège social)	107	63	27		44	11
18	BMS	157	85			72	0
19	CEREP	40				40	3
20	CIT - Centre International de Toxicologie (avec accord de méthode)	28				28	3 (en cours)
21	CL INNOVATION	535				535	En cours
22	COFATECH	29				29	En cours
23	DMH NEGMA (WOCKHARDT)	125					0
24	EISAI SAS	56		17		56	33 (en cours)
25	EXPANSCIENCE	160			41	119	En cours
26	GSK Santé Grand public (BluePrint)	9		2	11	13	2

	ENTREPRISES	Suppressions de postes		Modifications de contrats	Créations de postes	Total des postes impactés	En cours de reclassement et sans solution à fin 2012
		Total	Dont postes vacants				
27	GSK Evreux (GMS)	485				485	34 (en cours)
28	GSK (DPE)	96				96	2 (en cours)
29	GSK (ESCOM)	102				102	11 (en cours)
30	GSK (TOM)	605				605	52 (en cours)
31	INC RESEARCH	26				26	0
32	JOHNSON & JOHNSON SANTE BEAUTE	17				17	En cours
33	LILLY FRANCE	296			103	186	0
34	LUNDBECK	190					En cours
35	MSD/SCHERING PLOUGH	775	125		31	632	En cours
36	MEAD JOHNSON NUTRITION	35				21	En cours
37	MERCK SERONO SAS	131	17	155	19	95	En cours
38	NICOX	27				27	0
39	NICOX	9					3
40	NOVEAL	17				17	En cours
41	NOVO NORDISK	17				17	0
42	PFIZER SAS	475	102	375	117	373	42 (en cours)
43	PFIZER PGRD	42	16			26	18 (en cours)
44	PFIZER INTERNATIONAL OPERATIONS	38	17	4	12		2 en cours
45	ROCHE	176	36			138	1 (IRP en attente)
46	ROTTENDORF	51				51	2
47	RPS RESEARCH	10				10	4 (en cours)
48	RPS RESEARCH (2012)	32				32	En cours
49	SANOFI AVENTIS FRANCE	581				581	En cours
50	SMITH & NEPHEW	24	1	1	14	9	En cours
51	TAKEDA	282	176		41	125	25 (en cours)
52	TAKEDA (2012)	257	173		24		En cours
53	THERABEL Lucien Pharma	47				63	8
54	THERAMEX (Groupe TEVA)	19		18	18	37	2 (en cours)
55	UCB	146					5
56	WARNER CHILCOTT (avec accord de méthode 2011)	119				119	En cours

La Commission a été informée en 2012 de 25 plans de sauvegarde de l'emploi mis en œuvre prévoyant 3001 suppressions de postes<sup>(1)</sup> mais 2 003 en réalité, compte tenu des créations de postes dans ces entreprises ou des postes qui étaient déjà vacants : ABBOTT-FOURNIER, ACCURAY, AEXXDIS, ALCON-CIBA VISION,

ASTRAZENECA, BAXTER, BIOSYSTEMS INTERNATIONAL, BRISTOL MYERS SQUIBB, CL INNOVATION, COFATECH, EXPAN-SCIENCE, INC RESEARCH, JOHNSON & JOHNSON SANTE BEAUTE, LUNDBECK, MEAD JOHNSON NUTRITION, MERCK SERONO SAS, NOVEAL, PFIZER SAS, PFIZER PGRD, PFIZER INTERNATIONAL OPERATIONS, RPS RESEARCH, SANOFI AVENTIS FRANCE, SMITH & NEPHEW, TAKEDA, WARNER CHILCOTT.

(1) Ces chiffres n'incluent pas les annonces de restructurations parues dans la presse et pour lesquelles les PSE ne sont pas encore ouverts

## B. EVOLUTION DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DANS LA PROFESSION

Elle a, en outre, continué de suivre les reclassements des plans de sauvegarde de l'emploi de ces PSE ainsi que ceux qui avaient été étudiés par la CPNEIS en 2011 visant près de 2510 postes dans ces entreprises : ABBOTT-FOURNIER, ABBOTT France, ABBOTT PRODUCTS SAS, ACCURAY, AEXXIDS, ALCON-CIBA VISION, ASTRAZENECA, ASTRAZENECA France, AXCAN, BAUSCH & LOMB (CHAUVIN), BAXTER, BAYER SCHERING PHARMA, BESINS HEALTHCARE, BIOSYSTEMS INTERNATIONAL, BRISTOL MYERS SQUIBB, CEREP, CIT, CL INNOVATION, COFATECH, DMH NEGMA, EISAI, EXPANSCIENCE, GSK Santé Grand public, GSK (Evreux, Notre Dame de Bondeville, Les Ulis), GSK PHARMA et Distribution, INC RESEARCH, JOHNSON & JOHNSON SANTE BEAUTE, LILLY, LUNDBECK, MEAD JOHNSON NUTRITION, MERCK SERONO SAS, MSD France, MSD SCHERING PLOUGH, NICOX SAS, NOVEAL, NOVO NORDISK, PFIZER SAS, PFIZER PGRD, PFIZER INTERNATIONAL OPERATIONS, RPS RESEARCH, ROCHE, ROTTENDORF, SANOFI AVENTIS FRANCE, SMITH & NEPHEW, TAKEDA, THERABEL LUCIEN PHARMA, THERAMEX, UCB PHARMA, WARNER CHILCOTT

Un grand nombre de ces procédures est motivé par des réorganisations visant à la sauvegarde de la compétitivité et, à plus long terme, à préserver les emplois de l'entreprise dans une période de mutation profonde du secteur. Quelques-unes sont dues en 2012 à des difficultés financières (pertes financières ou liquidations judiciaires).

Les organisations syndicales de salariés regrettent les diminutions d'effectifs dans des entreprises en bonne santé financière.

Depuis l'entrée en vigueur de l'accord du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS, la commission doit être informée des accords de méthode prévus aux articles L.1233-21 du code du travail, signés dans les entreprises. Seule la société ALCON-CIBA VISION a transmis un accord de méthode à la CPNEIS en 2012.

Par ailleurs, un certain nombre de ces procédures a été conduit dans le cadre d'un plan de départs volontaires. Les plans de départs volontaires ne sont pas tous examinés par la CPNEIS puisque l'accord collectif du 20 avril 2006 sur la CPNEIS ne prévoit pas d'obligation pour l'entreprise d'en informer la commission.

Chaque année, l'évolution de l'emploi et de la formation dans les entreprises du médicament fait l'objet d'une réunion spéciale annuelle. Cette dernière s'est tenue le 28 mars 2012.

Ces thèmes ont également été abordés régulièrement au cours des différentes réunions en 2012.

### **NEGOCIATION D'UN AVENANT A L'ACCORD COLLECTIF SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

- **Avenant du 21 novembre 2012 à l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance**

La CPNEIS a donné un avis favorable sur le projet d'avenant à l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance. Cet avenant du 21 novembre 2012 a été signé par le Leem (Les Entreprises du Médicament) et 3 organisations syndicales de salariés (la CFE-CGC, la CFTC, et FO), tandis que la CGT, la CFDT et le SNPADV se sont déclarés non-signataires.

Cet avenant fixe les forfaits de prise en charge par l'OPCA DEFI des actions de formation réalisées dans le cadre de la professionnalisation et du DIF pour l'année 2013.

Il fixe aussi la répartition de la contribution que les entreprises versent au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP), par l'intermédiaire de l'OPCA, à compter du 28 février de l'année N sur les salaires de l'année N-1.

Les décisions CPNEIS prises en 2012 ont été reconduites en 2013.

Pour rappel, l'accord prévoit les priorités de la branche pour 2012 et un financement plus favorable pour les formations suivantes :

- Biotechnologie santé
- Directeur régional
- Formation continue des visiteurs médicaux, dont le parcours modulaire de formation « construire son projet professionnel » ;
- Parcours modulaire « favoriser l'emploi des séniors » ;
- Parcours modulaire « un temps pour moi » ;
- Parcours modulaire « formation des acteurs de santé au travail et des managers à la prévention des risques psychosociaux »
- Formation évaluateur CQP

## **DECISIONS DE LA C.P.N.E.I.S CONCERNANT LA PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires de l'accord du 16 novembre 2011 renvoient à la CPNEIS le soin d'établir annuellement :

- les objectifs de professionnalisation permettant de conclure des périodes de professionnalisation,
- les formations pour lesquelles la durée des contrats de professionnalisation peut être portée à plus de 12 mois dans la limite de 24 mois,
- les formations dont la durée peut être augmentée à plus de 25 % du contrat ou de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation.

La CPNEIS, lors de sa réunion du 11 octobre 2012, a décidé de reconduire, pour 2013, l'ensemble des décisions qui avaient été prises pour 2012.

### **• Principes et objectifs de professionnalisation**

Les principes et objectifs de professionnalisation retenus par la CPNEIS pour 2013 sont :

- les formations entrant dans le cadre des axes prioritaires de la formation définis à l'article 3-1 de l'accord de branche du 16 novembre 2011.

Les partenaires sociaux considèrent comme prioritaires au niveau de la branche les axes de formation suivants :

- contexte économique et réglementaire du secteur,
  - **éthique, déontologie, conformité,**
  - techniques scientifiques et professionnelles nécessaires à la maîtrise du métier **et à son évolution,**
  - hygiène / sécurité / environnement / qualité/ Santé au travail,
  - management / communication,
  - apprentissage des langues.
- les formations accompagnant un changement de métier dans l'entreprise, par mobilité transversale ou promotionnelle,
  - les actions de validation des acquis de l'expérience.

La seule finalité de la formation n'est pas une action d'adaptation au poste de travail.

### **• Cas particulier des formations internes pour les périodes de professionnalisation**

Afin de favoriser les formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes dans le cadre des périodes de professionnalisation, la CPNEIS a convenu de poursuivre la limitation de la prise en charge par l'OPCA de la branche des formations délivrées exclusivement en interne dans le cadre de période de professionnalisation non diplômante, non certifiante ou non qualifiante.

Dans ce cadre, la prise en charge de la formation interne est plafonnée à 30% de la durée totale de l'action de formation pour les formations ne conduisant pas à un diplôme, un titre ou une certification reconnus, sous réserve que la formation interne réponde aux critères de formation professionnelle c'est-à-dire justifie d'un programme, d'objectifs préalablement déterminés, de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, et d'un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

### **• Contrats de professionnalisation**

En 2013, la durée des contrats de professionnalisation visant une formation à l'issue de laquelle le salarié bénéficie d'une progression de groupe de classification ne pourra pas être portée à plus de 12 mois.

Enfin, concernant la durée des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement, elle peut être augmentée à plus de 25% de la durée du contrat pour toutes les formations le nécessitant.

### **• Les prises en charge des forfaits formation par l'OPCA de la branche pour 2013 (CCNIP).**

#### **Pour le DIF**

Il a été proposé de renouveler pour 2013 les forfaits de prise en charge conclus pour 2012 (limités à 25 € par heure). Le forfait de prise en charge de l'OPCA comprend les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, et de repas (sauf pour les actions de branche).

L'OPCA prend en charge des actions de branche visées à l'article 3-2 de l'accord de branche du 16 novembre 2011, y compris pendant le temps de travail à l'exception du parcours modulaire de prévention et de gestion des risques psychosociaux :

- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociés par la branche pour toutes les entreprises,
- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociés par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Un complément de forfait de 15 € par heure de formation hors temps de travail est pris en charge par l'OPCA de la branche pour les DIF exercés par des salariés de 50 ans et plus.

#### **Pour les périodes de professionnalisation**

Il a été proposé de renouveler pour 2013, les forfaits de prise en charge conclus pour 2012. Le plafond maximum de prise en charge est fixé à 25 € par heure de formation prise en charge par l'OPCA. Ce forfait comprend les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation à l'exclusion des frais de transport, d'hébergement, et de repas (sauf pour les actions de branche).

L'OPCA prend en charge les actions de branche visées à l'article 3-2 de l'accord de branche du 16 novembre 2011

- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociés par la branche pour toutes les entreprises,

- sur la base de la totalité des coûts pédagogiques négociés par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il a été proposé pour 2013, de maintenir le « bonus PME » de 5 €/heure pour les frais de salaires et de déplacement pour les salariés des PME de moins de 50 salariés.

Un complément de forfait de prise en charge par l'OPCA de la branche est fixé à 15 € par heure de formation pour des formations :

- visant la reconversion de salariés dont l'emploi est menacé (durée minimum de 50 heures et plafond de 1 500 heures) ;
- effectuées par des salariés de 50 ans et plus ;
- conduisant à un CQP de la branche.

Dans le cas du complément forfait de prise en charge prévu ci-dessus, le « bonus PME » ne s'applique pas.

Du fait d'évolutions législatives, de nouveaux planchers d'heures ont été instaurés pour les périodes de professionnalisation.

Le plancher d'heures applicable depuis 2012 peut être résumé dans le tableau ci-dessous.

Plancher d'heures sur 12 mois calendaires	70 heures	35 heures	Aucun plancher
Entreprises de 250 salariés et plus	X		
Entreprises de 50 à 249 salariés		X	
Entreprises de 1 à 49 salariés		X	X Uniquement pour les actions collectives ou les parcours de formation construits et organisés par la branche
Sal. de 45 ans et plus, tous effectifs confondus		X	
Actions de bilan de compétences ou VAE, quelle que soit la taille de l'entreprise			X

### Pour les contrats de professionnalisation

Il a été décidé de maintenir, dans la limite de 1 500 heures maximum de formation par contrat, un forfait horaire maximum avec 2 niveaux de prise en charge par l'OPCA DEFI :

- 10 €/h : formations théoriques se déroulant en salle et les formations visant à l'obtention du titre homologué, d'un DU ou d'un DEUST ou d'une licence professionnelle de visiteur médical,
- 25 €/h pour les formations :
  - pratiques (atelier ou laboratoire) et nécessitant l'utilisation d'installations lourdes et de matériaux coûteux dont notamment les formations techniques métiers, informatique appliquée, réglementation pharmaceutique et qualité ;
  - visant l'obtention d'un CQP de la branche,
  - des seniors de 50 ans et plus, quelle que soit la formation.

Un complément de forfait de prise en charge de 15 € par heure de formation, est pris en charge par l'OPCA DEFI pour les contrats de professionnalisation :

- conclus avec des salariés de 50 ans et plus.
- ou visant l'obtention d'un CQP de la Branche.

Ce complément de forfait couvre prioritairement les frais de transport, d'hébergement, de repas et la rémunération des bénéficiaires des contrats pendant les périodes de formation.

**Autres forfaits 2012** : les forfaits pris en charge à 400 euros sont maintenus pour les deux dispositifs :

- 1) l'action d'évaluation des unités scientifiques et réglementaires dans le cadre du CQP « vente et promotion de produits pharmaceutiques à l'Officine »,
- 2) pour l'entretien de repérage préalable des compétences dans le cadre d'une demande de VAE en vue de l'obtention du titre homologué de visiteur médical.

Enfin, dans le cadre du DIF et de la période de professionnalisation, le plafond de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 3 000 euros pour 2013 pour les **VAE et les bilans de compétence**.

Dans les **TPE et PME**, une prise en charge particulière des coûts de formation par l'OPCA DEFI a été mise en place. Pour les **actions**

**collectives de l'OPCA**. La prise en charge est de :

- 100% des coûts pédagogiques dans les PME de moins de 10 salariés.
- 50% des coûts pédagogiques dans les PME de 10 à 49 salariés.
- 

### Répartition de la contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Conformément à l'article L.6332-19 du code du travail et à l'ANI du 5 octobre 2009 sur la formation professionnelle, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) dispose notamment des ressources versées par l'intermédiaire de l'OPCA de la branche qui prélèvera cette somme, à compter du 28 février 2013, sur les salaires 2012.

Ces sommes correspondent à un pourcentage de 13% de la participation des employeurs à la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation pour 2012.

Les membres de la CPNEIS ont été informés du nouvel accord collectif sur la formation professionnelle qui prévoit d'imputer et de répartir ces sommes, dans les mêmes proportions qu'en 2012, entre la participation des entreprises au titre de la professionnalisation, et le plan de formation, à hauteur de :

- ✓ 50% du montant en euros de la participation des entreprises au titre du plan de formation sur la contribution appelée spécifiquement,
- ✓ 50% du montant en euros de la participation des entreprises au titre de la professionnalisation.

De cette répartition, il résulte qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les entreprises verseront à l'OPCA de la branche :

- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises employant au moins 10 salariés,
- 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour les entreprises employant moins de 10 salariés,
- la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels tel que prévu ci-dessus. Cette somme est reversée en totalité au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

## **PRESENTATION DES FORMATIONS PRISES EN CHARGE PAR L'OPCA DE LA BRANCHE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011 AU 31 DECEMBRE 2011**

Sont comparés les chiffres de l'OPCA en 2010 et en 2011 :

- d'une part pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (CCN IDCC 15.55) ;
- d'autre part celles entrant dans le champ de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (CCNIP).

### **❑ Activités de l'OPCA pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective IDCC 15.55**

#### 1. Le DIF

Le nombre de stagiaires est en croissance en 2011 puisqu'il est de 2 323 (2 237 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 1 171 K€ (1 211 K€ en 2010).

#### 2. Les contrats de professionnalisation

Le nombre de stagiaires est constant en 2011 puisqu'il est de 172 (169 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 1 072 k€ (1 063 k€ en 2010).

#### 3. La formation des tuteurs

Le nombre de stagiaires est en baisse en 2011 puisqu'il est de 14 (42 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 5 000 € (7 000 € en 2010).

#### 4. Les fonctions tutorales

Le nombre de personnes concernées est relativement stable en 2011 puisqu'il y a eu 215 tuteurs (223 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 386 K€ (373 K€ en 2010). La hausse est due au fait que la réforme de la formation professionnelle a permis une prise en charge du suivi par «tutoré», alors que précédemment cette même prise en charge était remboursée par groupe de 3 «tutorés».

#### 5. Les périodes de professionnalisation

Le nombre de stagiaires est en baisse en 2011 puisqu'il est de 431 (564 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 578 K€ (695 K€ en 2010).

### **❑ Activités de l'OPCA pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique**

#### 1. Le DIF

Le nombre de stagiaires est en croissance en 2011 puisqu'il est de 3 362 (3 199 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 3 798 K€ (3 352 K€ en 2011).

#### 2. Les contrats de professionnalisation.

Le nombre de stagiaires est en croissance en 2011 puisqu'il est de 785 (624 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 8 042 K€ (6 335 K€ en 2010).

#### 3. La formation des tuteurs

Le nombre de stagiaires est stable en 2011 puisqu'il est de 153 (150 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 37 K€ (33 K€ en 2010).

#### 4. Les fonctions tutorales

Le nombre de personnes concernées est en hausse en 2011 puisqu'il est de 1 032 (933 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 1 909 K€ (1 808 K€ en 2010). La hausse est due au fait que la réforme de la formation professionnelle a permis une prise en charge du suivi par «tutoré», alors que précédemment cette même prise en charge était remboursée par groupe de 3 «tutorés».

#### 5. Les périodes de professionnalisation

Le nombre de stagiaires est en croissance en 2011 puisqu'il est de 9 231 (8 921 en 2010). La valeur moyenne globale engagée est de 15 219 K€ (13 744 K€ en 2010).

### **❑ Séminaire de formation des représentants du personnel du 13 novembre 2012**

A la demande des organisations syndicales de salariés, une journée d'information sur la formation professionnelle a été organisée par le Leem sous la forme d'une commission paritaire, le 13 novembre 2012. Les objectifs de la formation destinée aux représentants des salariés étaient les suivants :

- appréhender l'environnement politique et réglementaire de la formation professionnelle en France et dans la branche,
- identifier les dispositifs et instances interprofessionnels de la formation,
- identifier les différents acteurs de la formation professionnelle au niveau national et régional,

- appréhender l'articulation des dispositifs interprofessionnels et la politique de branche.

Des intervenants du Leem, du MEDEF, de l'OPCA DEFI et du Leem Apprentissage ont notamment abordés les thèmes suivants : grands principes de la formation professionnelle tout au long de la vie et les différents acteurs et instances, leurs rôles et leurs financements, l'environnement de la formation professionnelle dans la branche et les particularités de l'accord de branche du 16/11/2011, les missions et l'offre de service de l'OPCA DEFI et les missions et le fonctionnement du Leem Apprentissage (OCTA et CFA). 33 représentants des salariés ont participé à cette journée.

## APPRENTISSAGE

### • Actions communes

Dans le cadre du Leem Apprentissage, les actions prévues en 2012, issues de la convention de coopération conclue avec le Ministère de l'Education Nationale, ont été rappelées à la CPNEIS. Ces actions sont décidées et suivies en groupe tripartite Apprentissage avec les partenaires sociaux et les représentants du Ministère de l'Education Nationale et du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

En 2012, les actions suivantes ont été menées avec les ministères concernés.

- La participation au **salon d'information et d'orientation** de Paris (Salon de l'étudiant), de Lyon (Mondial des métiers) et de Bordeaux (Aquitec).

- **Ecole de l'innovation thérapeutique** Leem Apprentissage / Ariis / Inserm

Pendant 3 jours, l'Ecole de l'innovation thérapeutique, organisée par la commission formation d'ARIIS en partenariat avec l'INSERM et le Leem Apprentissage, a rassemblé 45 doctorants, 35 chercheurs, 16 académiques et 23 industriels. Des tables rondes, des ateliers scientifiques et des rencontres avec des experts ont favorisé les échanges entre les différents participants et exploré les rapprochements possibles entre secteurs publics et privés.

Cette manifestation a également permis de présenter les enjeux et les étapes de recherche et de développement d'un médicament et de présenter les métiers de la R & D dans le secteur.

- Construction d'un **référentiel de compétences scientifiques et médicales**, attendu par les entreprises, dans le cadre de l'Institut Virtuel des

Métiers et des Formations des Industries de Santé (non finalisé).

- La conception d'un **outil de formation ludique à visée pédagogique (serious game) «l'Odysée du médicament»** en partenariat avec l'Université de Strasbourg à destination de tous ceux qui doivent travailler dans ou avec les entreprises du médicament

- Réédition des brochures métiers "Zoom sur les métiers" avec l'ONISEP et "Le pharmacien dans les entreprises du médicament" et du DVD : « métiers des entreprises du médicament ».

Par ailleurs, des actions en 2011 ont été finalisées en 2012.

- Réalisation d'un film sur les métiers de l'innovation dans les industries de santé et les environnements de travail.

- Organisation le 29 mars 2012 d'un séminaire à destination des formations « santé » de l'enseignement supérieur. Cette journée a été organisée en partenariat avec les Conférences des Doyens de pharmacie et de Médecine.

### • Collecte de la taxe d'apprentissage

La collecte 2012 de la taxe d'apprentissage par le Leem Apprentissage (sur les salaires 2011) s'est élevée à 35.5 millions d'euros. Cette somme a augmenté par rapport à l'année précédente, essentiellement du fait des taxes en hausse.

## CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES DU MEDICAMENT

Conformément à l'accord collectif du 19 janvier 2004, le thème des CQP a été abordé régulièrement au cours des différentes réunions en 2012.

Il existe des CQP dans deux familles professionnelles :

### a) 11 CQP en production, maintenance et logistique :

- 1) conduite de ligne de conditionnement
- 2) conduite de procédé de fabrication
- 3) conduite de procédé de fabrication en biotechnologies
- 4) conduite d'opérations logistiques
- 5) pilotage de procédé de conditionnement
- 6) pilotage de procédé de fabrication formes liquides et pâteuses

- 7) pilotage de procédé de fabrication formes sèches
- 8) animation d'équipe en production
- 9) animation d'équipe option maintenance
- 10) animation d'équipe option logistique
- 11) maintenance des équipements de production de médicaments

**b) 1 CQP en vente :**

- ✓ vente et promotion de produits pharmaceutiques à l'officine

**□ Adhésion des organisations syndicales représentant la CCN IDCC 15.55**

Le principe de l'adhésion des organisations syndicales représentant la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (CCN IDCC 15.55) à l'accord collectif sur les CQP du 19 janvier 2004, annexé à la convention collective nationale de l'Industrie pharmaceutique a été discutée en CPNEIS. Elle permet aux entreprises relevant de cette convention collective d'avoir accès aux CQP « industrie pharmaceutique».

Les partenaires sociaux de la branche concernée ont affirmé leur volonté commune d'adhérer à l'accord collectif sur les CQP de l'industrie pharmaceutique et se sont engagés en 2012 dans la négociation de cet accord d'adhésion.

La loi ne permettant pas une adhésion partielle à un accord, mais uniquement à l'ensemble des articles et dispositions, un règlement intérieur de la CPNEIS sur les CQP, qui sera annexé à l'accord d'adhésion, a été élaboré afin d'apporter une réponse à deux problématiques soulevées.

En effet, les partenaires sociaux représentant la CCN IDCC 15.55 souhaitent que les référentiels de compétences et d'évaluation des CQP « industrie pharmaceutique» puissent être adaptés aux spécificités des métiers de la branche si nécessaire ; ils s'interrogent par ailleurs sur la composition des jurys CQP pour l'examen des dossiers les concernant.

Aussi, le règlement de la CPNEIS sur les CQP prévoit des modalités d'adaptation aux spécificités des entreprises couvertes par la CCN IDCC 15.55 de certaines règles de fonctionnement ou des outils prévus par l'accord de la branche sur les CQP.

Par ailleurs, sur la désignation aux jurys des salariés des entreprises entrant dans le champ

d'application de la CCN IDCC 15.55, la CPNEIS décide de demander un bilan au terme de l'année 2013 pour déterminer si le règlement intérieur doit être amendé ou non. Dans un premier temps, les jurys seront communs aux deux branches. En fonction des dossiers, il pourra être étudié la possibilité de convoquer un jury dédié aux entreprises relevant de la CCN IDCC 15.55.

Dans ce cadre, il a été proposé d'annexer à cet accord d'adhésion aux CQP de la CCNIP un règlement intérieur de la CPNEIS sur les CQP permettant d'apporter une réponse à deux problématiques soulevées.

En effet, des problématiques existaient à cette adhésion pour L'UNION et le collège des salariés.

Enfin, L'UNION a accès à tous les outils CQP disponibles sur le site internet du Leem.

**□ Démarche qualité du dispositif CQP**

Dans le cadre de la démarche «Qualité» du dispositif CQP de branche, il est apparu nécessaire de concevoir et mettre en œuvre un système d'audit des organismes de formation habilités à accompagner et former les candidats au CQP d'une entreprise du médicament.

L'audit a pour objectif de s'assurer que les organismes de formation habilités mettent en place un dispositif de qualité sur l'ensemble de la démarche CQP :

- pour le repérage des compétences et la mise en œuvre des évaluations finales des compétences, à partir des activités réalisées en situation de travail,
- pour la formation continue des salariés et la formation des jeunes et demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation,
- en lien avec les besoins des entreprises et les besoins identifiés par la branche.

Madame Josette MAYEUR et Monsieur Sylvain VALSASINA, chargés de cette étude, l'ont présentée à la CPNEIS. Les consultants/auditeurs ont présenté les résultats très positifs sur différents points :

- la politique des organismes de formation,
- l'organisation des organismes,
- les ressources,
- l'accueil et le parcours des candidats au CQP,
- l'évaluation des résultats de la formation.

Les organismes de formation délivrant des CQP sont soumis à un bilan annuel au cours duquel le

suivi des recommandations faites aux organismes de formation pourra être observé.

Sur la réalisation d'un nouvel audit, il a été décidé qu'à la fin de l'année 2013, il conviendra de regarder dans quelle mesure les préconisations ont été prises en compte. Il est important de garder une souplesse et de laisser ouverts les critères qui provoqueront un nouvel audit.

En complément des audits réalisés, un questionnaire de satisfaction sera envoyé chaque année aux entreprises pour connaître leurs avis sur la qualité de l'accompagnement et de la formation des organismes de formation.

Par ailleurs, certains sous-traitants des organismes de formation habilités seront aussi audités en 2013. Les organismes de formation concernés seront ceux qui participent à la formation des salariés en contrat de professionnalisation.

Chaque organisme de formation audité recevra le rapport d'audit complet le concernant.

#### ❑ **Création du CQP Animation d'équipe option logistique**

Les outils du CQP Animation d'équipe option logistique ont été validés par la CPNEIS. Des besoins ont été exprimés sur la création d'une reconnaissance de branche dans le domaine de la logistique pour les animateurs d'équipe.

La création d'un CQP Animation d'équipe option logistique, après celle du CQP conduite d'opérations logistiques en 2009, permet :

- d'accompagner l'évolution des compétences requises pour ce métier,
- de créer un parcours de formation lié à un projet professionnel en lien avec la politique RH de l'entreprise,
- accompagner les salariés dont l'emploi devrait évoluer à court ou moyen termes.

Le 28 mars 2012, la CPNEIS a validé la création du CQP Animation d'équipe, option logistique, et l'adhésion à la charte CQPI pour la logistique.

Les dossiers candidats des CQP en logistique seront étudiés lors des jurys en production. Par ailleurs, afin d'optimiser la composition des jurys CQP en fonction des CQP présentés, il est convenu que le secrétariat de la CPNEIS précisera dans la lettre de convocation au jury le nombre de dossiers par domaine (fabrication/conditionnement, maintenance, logistique).

#### ❑ **Guide jury CQP**

Un guide jury CQP, à l'usage des membres des jurys CQP, a été élaboré et validé lors de la CPNEIS du 26/06/2012. L'objectif était de définir le rôle du jury dans le processus CQP et de fournir aux membres du jury des outils d'évaluation des dossiers candidats.

**Le jury intervient dans l'étape finale de validation** et son rôle repose sur la confiance dans ce processus qualité de la démarche CQP.

Le guide CQP permet de :

- cadrer le périmètre d'intervention des membres du jury de certification,
- préciser les règles déontologiques de fonctionnement du jury,
- outiller le jury de grilles d'analyse pour vérifier la cohérence des dossiers des candidats avec les référentiels CQP.

Le guide du jury CQP sera envoyé à chaque nouveau membre et sera mis en ligne dans l'espace CQP du site du Leem.

#### ❑ **Dossiers « candidat »**

- **Pour les CQP Production, maintenance et logistique**

Pour la production, maintenance et logistique, le canevas des dossiers du candidat a été modifié. La signature de l'évaluateur CQP a été ajoutée, en plus de celle du responsable hiérarchique pour un meilleur suivi du dossier candidat par l'évaluateur qui souvent ne voyait pas le dossier avant l'envoi au jury. Par ailleurs, pour une meilleure compréhension de la pratique professionnelle, une question a été ajoutée sur la description des produits utilisés.

- **Pour les CQP des salariés en contrat de professionnalisation**

Afin d'assurer un meilleur suivi des candidats, de nouvelles exigences pour les dossiers CQP des candidats en contrat de professionnalisation ont été décidées le 28/03/2012. Désormais, la présence de l'évaluateur de l'organisme de formation aux deux évaluations intermédiaires est requise.

#### ❑ **Formation des évaluateurs CQP**

Le suivi post-formation des évaluateurs est renforcé. Désormais, les évaluateurs CQP doivent participer à une journée de formation tous les 5 ans et assister à au moins un jury à la suite des 2 journées de formation ou de la 3ème journée consacrée aux retours d'expériences.

La formation évaluateur CQP s'adresse aux responsables opérationnels ou responsables ressources humaines des entreprises intéressées

par la démarche CQP en production, bioproduction, maintenance ou logistique.

Cette formation aborde :

- les intérêts de mettre en place une démarche CQP en lien avec la stratégie de l'entreprise,
- les différentes étapes du dispositif CQP de branche,
- les outils CQP et les nouveautés : entretien de repérage, référentiels d'évaluation, dossier du candidat, livret de suivi pour les contrats de professionnalisation.

C'est aussi l'occasion d'étudier comment est évalué un candidat au CQP avec les critères d'évaluation, les compétences de l'évaluateur, les mises en situation d'entretien d'évaluation finale des compétences, et de créer les échanges entre entreprises et organismes de formation.

#### □ **Habilitation des organismes de formation**

Conformément à l'accord CQP du 19 janvier 2004, l'habilitation des organismes de formation pour les CQP est délivrée pour une durée de 5 ans, sous réserve d'une durée plus courte décidée par les partenaires sociaux. Ces habilitations sont renouvelées à la suite de l'étude d'un bilan des actions CQP conduites.

**Pour les CQP en production (VAE, formation continue et contrats de professionnalisation), au cours de l'année 2012, un organisme a demandé un renouvellement de son habilitation :**

- L'IMT a vu son habilitation renouvelée le 4 décembre 2012 pour 3 ans pour le CQP Conduite de fabrication en biotechnologies, avec réalisation d'un bilan annuel.

**Pour les CQP en logistique, (VAE, formation continue et contrats de professionnalisation), au cours de l'année 2012, deux organismes ont demandé une habilitation :**

- l'IFIS /ANFI a été habilité le 11 octobre 2012 pour 3 ans pour le CQP Animation d'équipe option logistique avec réalisation d'un bilan annuel
- L'IMT en partenariat avec PROMOTRANS été habilité le 4 décembre 2012 pour 3 ans pour le CQP Conduite d'opérations logistiques avec réalisation d'un bilan annuel

#### **- Partenariat entre organismes de formation**

##### ➤ **Partenariat entre l'IMT et le GRETA 21**

Pour le « CQP conduite » en contrat de professionnalisation sur le bassin de Dijon, l'IMT et le GRETA 21 ont souhaité s'associer pour les modules de formation techniques.

Le 26 juin 2012, la CPNEIS valide cette collaboration pour 3 ans avec demande d'un bilan annuel.

##### ➤ **Partenariat entre l'IMT et l'AFPI (région Centre)**

Pour le CQP Maintenance, la CPNEIS a validé le 11 octobre 2012 la demande de l'IMT de sous-traitance par l'AFPI CFAI d'Orléans pour certaines unités de compétences techniques, pour un an, avec réalisation d'un bilan. Ce partenariat s'inscrit dans le cadre d'une action collective « PHARCOS » avec des entreprises cosmétiques et les laboratoires Pierre Fabre, Merck Serono et Famar pour des contrats de professionnalisation sur le CQP Maintenance.

L'AFPI Centre aurait la charge des unités 1, 2, 3, 4 et 8. L'IMT assurerait les unités 5, 6 et 7. L'IMT reste garant de la qualité du dispositif et assurerait les évaluations intermédiaires et l'évaluation finale des compétences.

##### ➤ **Bilan du partenariat IMT / GRETA d'Elbeuf de 2010/2011 et demande de renouvellement de partenariat**

Le bilan du partenariat de l'IMT et du GRETA d'Elbeuf pour le CQP «conduite de ligne de conditionnement» pour les contrats de professionnalisation a été présenté à la CPNEIS (habilitation du 09/12/2010).

Le bilan est le suivant :

- 5 personnes en contrat de professionnalisation ont validé le CQP Conduite de ligne de conditionnement en 2011.
- le groupe IMT a réalisé les étapes d'accompagnement et du suivi des candidats (évaluations intermédiaires, aide à la constitution du « dossier candidat », évaluation finale) et la majeure partie des modules de formation. Il a sous-traité certaines thématiques au GRETA d'Elbeuf comme prévu dans le dossier de sous-traitance présenté en CPNEIS en décembre 2010.

Demande de renouvellement du partenariat entre l'IMT et le GRETA d'ELBEUF :

La CPNEIS a validé, pour 3 ans avec demande d'un bilan annuel, la demande de prolongation de la collaboration entre le Groupe IMT et le GRETA d'Elbeuf pour le CQP conduite de ligne de

conditionnement pour des contrats de professionnalisation.

**- Information sur l'organisme de formation Sud Management (groupe Institut de la Garonne)**

A la suite de la mise en vente par l'Institut de la Garonne d'un certain nombre d'équipements pharmaceutiques dédiés à la formation, la CPNEIS avait demandé à Sud Management des éclaircissements sur cette vente et sur le matériel disponible pour la formation dans le cadre de leur habilitation au CQP Conduite de ligne de conditionnement.

Il s'avère que les machines et outils listés dans le dossier d'habilitation de Sud Management et ayant fait l'objet d'un audit dans le cadre des

actions « développement CQP » de l'observatoire des métiers, restent bien en place et sont toujours affectés à la formation des candidats au CQP.

Le doute étant levé sur ce point, Sud Management conserve son habilitation.

Un bilan annuel sera réalisé comme pour les autres organismes et les entreprises accompagnées par cet organisme seront interrogées dans le cadre d'une enquête de satisfaction.

La CPNEIS a décidé le 8 décembre 2011 de maintenir l'habilitation de cet organisme et demande un bilan en fin d'année.

**- Bilan récapitulatif des organismes habilités pour les CQP production, maintenance et logistique à fin 2012.**

**Organismes de formation habilités pour le CQP conduite d'opérations logistiques**

Organismes habilités	Pour quels CQP	Formation continue + VAE	Contrat de professionnalisation	Date d'habilitation
AFPI Eure	CQP conduite opérations logistiques	oui	oui	29 juin 2010 pour 3 ans
IFIS en partenariat avec l'ANFI et l'AFT-IFTIM	CQP conduite opérations logistiques	oui	oui	8 décembre 2011 pour 3 ans
IMT	CQP Animation d'équipe Option logistique et CQP conduite d'opérations logistiques	oui	oui	4 décembre 2012 pour 3 ans

### Organismes de formation habilités pour les CQP en production et bioproduction

Organismes habilités	Pour quels CQP	Formation continue + VAE	Contrat de professionnalisation	Date d'habilitation
IMT	Les 6 CQP production	oui	oui	29 juin 2000 (renouvelée le 25/2/2010 pour 5 ans)
IMT	CQP Bioproduction	oui	oui	04 décembre 2012 (pour 3 ans)
GRETA Dreux	Les 5 CQP de conduite et de pilotage	non	oui	5 décembre 2008 (pour 5 ans)
INTERTEK Testing services en partenariat avec PROMEO	Les 6 CQP production	oui	oui	27 octobre 2009 (renouvelée le 7/10/2010 pour 2 ans)
IFIS en partenariat avec l'ANFI	Les 6 CQP en production et le CQP en bioproduction	oui	oui	29 juin 2010 pour 3 ans
Sud Management	CQP conduite de ligne de conditionnement	oui	oui	29 juin 2010 pour 3 ans

### Organismes de formation habilités pour le CQP en maintenance

Organismes habilités	Pour quels CQP ?	Formation continue + VAE	Contrat de professionnalisation	Date d'habilitation
IMT	CQP maintenance des équipements de production de médicament	oui	oui	12 décembre 2005 (renouvelé le 23/06/2011 pour 5 ans)
IMT	CQP animation d'équipe option maintenance	oui	oui	2 octobre 2008 (pour 5 ans)
INTERTEK Testing services	CQP maintenance	oui	oui	27 octobre 2009 (renouvelée le 7/10/2010 pour 2 ans)
AFPI Eure	CQP maintenance	oui	oui	25 juin 2009 (pour 5 ans)
AFPI Eure	CQP animation d'équipe option maintenance	oui	oui	25 juin 2009 (pour 5 ans)
IFIS en partenariat avec l'ANFI	CQP maintenance et CQP animation d'équipe option maintenance	oui	oui	29 juin 2010 pour 3 ans

### - Jury de certification en production : bilan

Trois jurys de certification ont eu lieu les 22 mars, 18 septembre, et 4 octobre 2012 au cours desquels 73 dossiers de CQP ont été présentés, dont 70 CQP ont été délivrés et 70 CQPI.

Au total, depuis la mise en place du dispositif en juin 2001, 729 CQP ont été délivrés. Par ailleurs, 536 CQPI (Inter-industries) ont été délivrés dans le secteur depuis la signature par le Leem de la charte CQPI.

Les 60 entreprises ou sites ayant présenté un candidat depuis la mise en place du dispositif sont les suivantes : ABBOTT, AGUETTANT, ALCON, ARKOPHARMA, AXCAN, BAILLY-CREAT, BAYER SANTE FAMILIALE, BAXTER, BIOLUZ, BMS, BIOPHELIA, BRIDE, BROTHIER, CARDINAL HEALTH, CENEXI, CHEMINEAU, CLINTEC PARENTERAL DOLISOS, DIOSYNTH, ETHYPHARM, FAMAR, FLAMEL, FOURNIER, GALDERMA, GSK, GSK BIOLOGICALS, GUERBET, IPSEN, LEO-PHARMA, MF PRODUCTION, MACORS, MAZAL, MEDA (EX-VIATRIS), MC NEIL, MEDA MANUFACTURING, MERIAL, MERCK SANTE, NORGINE, NOVARTIS, PATHEON, PFIZER, PIERRE FABRE, PIERRE FABRE DERMO-COSMETIQUE, PROCTER & GAMBLE, SANOFI-AVENTIS, SANOFI WINTHROP, SANOFI-PASTEUR, SCHERING PLOUGH, SCHERING SA, SODIA, SOPHARTEX, STRADIS, THEPENIER PHARMA INDUSTRIE, THERABEL, 3M SANTE

### □ **Communication sur les CQPI**

Le 24 septembre 2012, une demi-journée d'information inter – CPNE sur les CQPI a été organisée sous l'égide du CPNFP, réunissant près de 200 participants.

Cette demi-journée de présentation et d'échanges sur les CQPI, a été l'occasion de rappeler l'importance des titres inter-branches pour répondre aux enjeux de mobilité et de sécurisation des parcours professionnels.

### □ **Lettre CQP**

Une nouvelle lettre CQP a été publiée par la CPNEIS fin 2012.

Elle sera adressée par mail et en version « papier » aux organismes de formation habilités, aux entreprises et aux représentants des salariés et mise en ligne sur l'espace « CQP » du site du Leem.

Elle sera également remise lors des réunions régionales de promotion des CQP auprès des entreprises.

### □ **CQP Vente et promotion de produits pharmaceutiques à l'officine**

### - **Habilitation des organismes de formation**

Pour les CQP « Vente et promotion de produits pharmaceutiques à l'officine », aucun organisme de formation n'a demandé son habilitation ou le renouvellement de son habilitation au cours de l'année 2012.

### **Bilan récapitulatif des organismes habilités pour le CQP vente à fin 2011 (voir ci-dessous)**

<b>Organismes habilités*</b>	<b>Pour quels unités</b>	<b>Formation continue + VAE</b>	<b>Contrat de professionnalisation</b>	<b>Date d'habilitation</b>
GSA Formation	Toutes les unités	oui	oui	02/10/2008 (pour 5 ans)
GEMS Paris	Toutes les unités	oui	oui	23/03/2005 (renouvelé le 7/10/2010 pour 3 ans)

### - **Jury de certification « ventes »**

Le jury du 20 juin 2012 a été annulé car il n'y avait pas de dossier candidat.

En totalité, 25 CQP « Vente et promotion de produits pharmaceutiques à l'officine » ont été délivrés depuis sa création.

## PRESENTATION DE L'ACTIVITE DE L'IFIS

Dans la mesure où le Conseil de Perfectionnement paritaire de l'IFIS n'existe plus, un point sur l'activité de l'IFIS est fait chaque année en CPNEIS.

Marc HONORE, Directeur de l'IFIS, a présenté les activités de l'IFIS, l'organisme de formation continue rattaché à la FEFIS (Fédération Française des Industries de Santé) et notamment les nouvelles offres de formation créées en 2011.

L'IFIS a pour objet d'assurer, de promouvoir, de coordonner et de réaliser par ses moyens propres ou en faisant appel à des moyens extérieurs, la formation, le perfectionnement professionnel, l'accompagnement individuel et le conseil ainsi que les opérations concourant directement ou indirectement au développement et à la validation des compétences des salariés.

L'IFIS communique auprès de ses clients via le catalogue de formation, visible également sur internet. L'IFIS a une offre de formation complète avec des thématiques pour tous les industriels de santé, interentreprises (présentiel, web-formation), intra-entreprise, en ateliers, en e-learning ou autoformations (Ifis Interactive).

## RECONNAISSANCE DE QUALIFICATION

- **Parcours qualifiant pour les secrétaires assistantes proposées par l'IFIS**

La CPNEIS avait validé le 27 octobre 2011 la reconnaissance de qualification demandée pour les secrétaires assistantes et demandé un point d'information chaque année sur le nombre de personnes formées.

En 2012, l'IFIS a transmis le bilan de ce parcours pour lequel il y a eu une personne « certifiée » et 11 candidats formés.

## TRAVAUX DE L'OBSERVATOIRE PARITAIRE DES METIERS, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Rappel des chantiers conduits par le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers en 2012, qui s'est réuni le 16/02/2012 et le 25/10/2012.

## Ligne "Observatoire"

La ligne « Observatoire » a son budget suivi par le comité paritaire de pilotage de l'observatoire.

### Axe 1 : Actions d'anticipation de l'emploi, des compétences et des mutations industrielles

Action 1.1 : Tableau de bord démographique et simulations de départs à fin 2011

Action 1.2 : Mise en œuvre du plan Emploi Compétences biotech 2015

Action 1.3 : CEP Industries de santé/Expérimentations emploi territoriales Rhône-Alpes et Centre/Normandie.

### Axe 2 : Communication et partage de l'information sur les besoins en compétences et l'offre de formation

Action 2.1 : Communication : Réunions, présentation, brochures...

Action 2.2 : Maintien et développement du site d'évaluation des formations biotech

Action 2.3 : Amélioration des sites internet [www.macarrieredanslapharma.org](http://www.macarrieredanslapharma.org) et [evolution-vm.org](http://evolution-vm.org)

Action 2.4 : Création d'un institut virtuel des métiers et des formations : Version 2

## Ligne "Etudes et recherches"

La ligne « Etudes et Recherches » a son budget suivi par le comité de section pharmacie de l'OPCA DEFI mais les travaux sont également suivis dans le cadre du comité de pilotage de l'OPMQ.

### Axe 1 : Partenariats régionaux / Actions Emploi-Formation régionales

Action 1.1 : Contrat d'objectifs Aquitaine

Action 1.2 : Actions compétences/emploi/formation avec les pôles de compétitivité/clusters (Rhône-Alpes, Alsace...)

### Axe 2 : Préparation des compétences clés de demain, formation, certification

Action 2.1 : Développement CQP : production et ventes

Action 2.2 : Partenariats Universités

Action 2.3 : Référentiel de compétences et formation "médicament" pour le diplôme de médecin

Action 2.4 : Référentiel de formation - Etudes de pharmacie

#### Ligne "Observatoire »

##### □ **Axe 1 : Actions d'anticipation de l'emploi, des compétences et des mutations industrielles**

##### **Action 1.1 : Tableau de bord démographique et simulations de départs à fin 2011**

Le tableau de bord annuel emploi démographie et simulations de départs à fin 2011 réalise le bilan de l'année écoulée et donne les évolutions démographiques des effectifs des entreprises du médicament.

Il s'agit traditionnellement de la photographie du secteur avec certaines informations notamment: effectifs par sexe, âge, grandes familles de métiers (R&D, Production, Commercialisation/diffusion, transverses) et par domaines d'activité, type de contrat de travail, sur les 8 régions "pharma" et sur une dizaine de métiers.

En tenant compte des estimations de sorties et de recrutements, le tableau présente une analyse statistique des effectifs du secteur multicritères (photographie à l'année N-1 et simulation des départs à l'année N+10) avec la répartition des effectifs par sexe et par âge, l'ancienneté, la nature des contrats, le temps de travail.

##### **Action 1.2 : Mise en œuvre du plan Emploi Compétences biotech 2015**

Les Entreprises du médicament poursuivent leur engagement pour développer leur capital humain en Biotechnologies Santé au travers du « Plan Compétences Biotech 2015 »

Ce plan dans son axe 2, prévoit de travailler en 2013 sur un pilote d'expérimentation d'une nouvelle façon innovante de former les étudiants sur le thème de la biologie des systèmes. L'idée est de travailler différemment, de faire interagir différentes matières d'enseignement dans une même formation. L'objectif recherché est d'arriver à mailler les compétences utiles pour exercer un métier de chercheur et l'enseigner aux étudiants.

Le plan Compétences Biotech 2015 dans son axe 4 préconise la poursuite du parcours de formation biotech à destination des PME de biotech qui a pour objectif de renforcer les

compétences en culture business et médicament.

A la demande des entreprises, deux nouveaux stages ont été créés en 2012 :

- Propriété intellectuelle et gestion de brevets biotech,

- Stratégie d'entreprise et organisation dans les biotech (deux stages sur mesure en fonction de la maturité de la PME).

La promotion du parcours biotech devra être particulièrement développée sur l'année 2013 pour que le nombre de stagiaires bénéficiant de ces formations retrouve les chiffres des années précédentes.

##### **Action 1.3 CEP des Industries de santé/Expérimentations emploi territoriales Rhône-Alpes et Centre/Normandie**

Le CEP (Contrat d'Etude Prospective) a été conduit par les partenaires sociaux des industries de santé et la DGEFP en 2012, à un niveau national et régional sur deux territoires (Rhône-Alpes et Centre/Normandie).

Il a associé de nombreux partenaires (Représentants de la DGCIS, la DGEFP, la DGS et de différents secteurs des industries de santé au niveau national et les collectivités territoriales – DIRECCTE, Conseils Régionaux, ARS, les clusters et pôles de compétitivité et les établissements de formation et universités au niveau régional).

Le périmètre de l'étude concerne les industries de santé, y compris les sous-traitants avec des focus sur les facteurs économiques et sociaux et une analyse spécifique sur les entreprises du médicament à usage humain, à usage vétérinaire, des dispositifs médicaux et du diagnostic in vitro.

L'étude s'est articulée autour de deux axes : une vision prospective de la filière au niveau national et une démarche d'action au niveau des deux bassins d'emploi.

Un état des lieux économique et démographique de la filière a été réalisé ainsi qu'une analyse prospective des mutations à venir des industries de santé à partir desquels des scénarii de prospective qualitative et quantitative des emplois par famille de métiers à 5 à 10 ans ont été définis.

Deux scénarii ont été étudiés avec des projections à horizon 2015, puis 2020 sur chaque famille de métier :

- un scénario « contraint » qui poursuit la tendance actuelle conduisant à la désindustrialisation en France du secteur du médicament et à la perte d'un nombre certain d'emplois.
- un scénario « volontariste » qui vise à développer des stratégies politiques et industrielles de renforcement de l'implantation en France du secteur, et à accompagner les salariés à sécuriser leur parcours professionnel.

Des leviers politiques, industriels et RH ont été identifiés et une stratégie RH d'accompagnement des évolutions de la filière et du secteur en particulier, a été élaborée sur la base d'un scénario dit « volontariste ».

Ce CEP a donné lieu à un rapport complet et une synthèse des résultats. Certaines organisations syndicales de salariés ont apporté une contribution complémentaire qui, sur certains points, donne une vision différente incluse au rapport.

Un plan d'actions ambitieux sera mis en place en 2013 aux niveaux national et territorial.

□ **Axe 2 : Communication et partage de l'information sur les besoins en compétences et l'offre de formation**

**Action 2.1 : Communication : Réunions, présentation, brochures...**

La matinée dédiée aux travaux de l'Observatoire paritaire des entreprises du médicament sera programmée en 2013 afin de pouvoir communiquer sur les résultats consolidés et validés du CEP, volets national et régionaux.

**Action 2.2 : Maintien et développement du site d'évaluation des formations biotech**

Le site [www.formations-biotech.org](http://www.formations-biotech.org), mis en ligne en avril 2008, recense toutes les formations biotechnologies de santé en France ainsi que les avis des étudiants et des entreprises qui ont embauché des jeunes et permet de publier une évaluation des formations «biotech santé» selon une analyse multi-critères.

Adebiotech continue depuis 4 ans à valider les informations déposées sur le site [www.formations-biotech.org](http://www.formations-biotech.org) et à promouvoir ce site d'évaluation des formations biotech.

**Action 2.3 : Amélioration des sites internet [www.macarriedanslapharma.org](http://www.macarriedanslapharma.org) et [evolution-vm.org](http://evolution-vm.org)**

Aujourd'hui, deux sites ayant la même finalité et favorisant les passerelles métiers, coexistent. Il s'agit du site consacré aux visiteurs médicaux, [evolution-vm.org](http://evolution-vm.org), et du site créé dans le cadre de l'accord Senior, [macarriedanslapharma.org](http://macarriedanslapharma.org). La logique des deux sites étant très proche, il a été décidé de les fusionner afin d'améliorer la visibilité des informations sur les mobilités possibles au sein de l'industrie pharmaceutique par l'existence d'une adresse unique : [www.macarriedanslapharma.org](http://www.macarriedanslapharma.org).

Un espace « evolution-vm » dédié à la visite médicale a été créé sur la page d'accueil du site « macarriere » avec l'ensemble du contenu du site pour les visiteurs médicaux (contexte, facteurs d'évolution, métiers passerelles, espace publication avec articles, témoignages, offre de formation).

Le prestataire La Nescouade travaille sur ce projet dont le terme est prévu pour janvier 2013 au plus tard.

**Action 2.4 : Création d'un institut virtuel des métiers et des formations : Version 2**

La création de l'Institut virtuel des Métiers et des Formations des Industries de Santé s'inscrit dans le cadre des objectifs et des engagements du CSIS 4 (Conseil Stratégique des Industries de Santé). La première version a été mise en ligne lors de la réunion CSIS du 25 janvier 2012.

Le site de l'Institut des Métiers et des Formations des Industries de Santé (IMFIS) regroupe plus de 2 000 formations universitaires et plus de 50 métiers communs aux industries de la santé (recherche et développement, production, commercialisation et diffusion, qualité).

C'est un outil d'orientation pour les jeunes, les étudiants et pour les personnes engagées dans une reconversion professionnelle.

De nouveaux espaces sont prévus : un espace sur les innovations pédagogiques et les échanges de bonnes pratiques, présentant des expériences exemplaires d'établissements d'enseignement et d'entreprises, la valorisation des parcours mixtes recherche publique/recherche privée..., et un espace dédié aux enseignants et aux entreprises, véritable espace de dialogue, destinés à favoriser les démarches de rapprochement Universités/Ecoles et Entreprises.

Un changement au Cabinet du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche n'a pas permis que ces deux nouveaux espaces soient créés sur l'année 2012. Un

groupe de travail sera programmé en début d'année 2013 pour finaliser l'IMFIS.

### **Ligne "Etudes et recherches"**

#### **□ *Axe 1 : Partenariats régionaux / Actions Emploi-Formation régionales***

##### **Action 1.1 : Contrat d'objectifs Aquitaine**

L'étude prospective dans les industries de santé prévue en région Aquitaine n'a pas été réalisée dans les modalités prévues.

En effet, une étude similaire a été menée par le CESER (Conseil Economique Social Environnemental Régional) et n'a pas nécessité de fonds spécifiques.

Un comité de pilotage du Contrat d'Objectifs Aquitaine début 2013 décidera des suites à donner à l'issue de l'étude prospective du CESER.

##### **Action 1.2 : Actions compétences/emploi/formation avec les pôles de compétitivité/clusters (Rhône-Alpes, Alsace...)**

##### **Action de développement et management des PME de biotech avec le pôle Medicen :**

Dans le cadre du plan DEFI Biotech de Medicen, l'Observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament s'est engagé à soutenir les actions de formation à destination des PME de biotech.

Le programme de formation continue PME Biotech, actualisé en 2010, prévoit 8 actions de formation programmées en 3 axes. L'axe 2 prévoit de répondre aux besoins de formation des managers de PME Biotech (start up) sur des problématiques spécifiques RH. Cette formation est conduite par le pôle MEDICEN Paris Région avec l'accompagnement de la DIRECCTE et de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris, pour une durée de 4,5 jours par entreprise. Plusieurs thèmes RH sont envisagés : recrutement, pratiques de rémunération des PME innovantes, accompagnement de la croissance et leviers de motivation dans une petite entreprise...

Parmi 4 prestataires, c'est la société de conseil Aubine & Associés qui a été sélectionnée après audition le 15 mars 2012 au pôle Medicen et validation du Comité paritaire de section pharmacie de l'OPCA DEFI.

9 PME ont intégré la formation et 6 autodiagnosics individuels sont déjà complétés.

Les premiers résultats de ces autodiagnosics montrent que les PME de moins de 10 salariés souhaitent en priorité étudier des aspects concrets comme la gestion du temps, la motivation ou les processus de recrutement (fiche de poste, sourcing, grille d'entretien, fidélisation, non-discrimination, réglementation selon la taille de l'entreprise).

L'ensemble des participants est globalement très satisfait des formations.

L'opération devrait redémarrer en mars 2013 avec 15 PME bénéficiaires d'un programme de formation « sur mesure ».

##### **Nouvelle action pour les PME de biotech proposée pour 2013 :**

Il s'agirait de créer un HUB "Emploi, Formation biotech" à destination des biotech.

En effet, beaucoup d'initiatives sont à dénombrer pour les entreprises de biotechnologies mises en œuvre par différents acteurs (CCI, Comité biotech, Leem, pôles de compétitivité, collectivités territoriales...) mais ces actions ne sont pas toutes connues et partagées.

Les objectifs du HUB sont de créer un « portail » où toutes les actions seraient recensées, d'assurer la continuité des actions de formation et de mettre à disposition des PME biotech un guichet numérique unique pour avoir une offre multi-services.

#### **□ *Axe 2 : Préparation des compétences clés de demain, formation, certification***

##### **Action 2.1 : Développement CQP : production et ventes**

##### **Développement du dispositif CQP**

Voir point supra.

##### **Etude des passerelles CQP Pharma vers les CQP Chimie :**

Dans une logique de sécurisation des parcours professionnels et de proximité entre les compétences en production dans les secteurs pharmaceutique et chimique, des passerelles entre les CQP des deux branches vont être étudiées en 2013. Seront à l'étude les passerelles possibles à partir des 6 CQP de conduite et de pilotage.

L'objectif recherché est d'identifier des socles communs de compétences afin d'arriver à une reconnaissance réciproque.

### **Action 2.2 : Partenariat Université**

Cette action est reportée à 2013.

Elle a pour objectif de créer un outil pédagogique innovant pour les formations en recherche et développement.

Le Leem Apprentissage co-financera cette action.

### **Action 2.3 : Référentiel de compétences et formation « médicament » pour le diplôme de médecin**

Cette action est reportée à 2013.

### **Action 2.4 : Référentiel de formation - Etudes de pharmacie**

Dans le cadre du partenariat Universités/Industrie, deux pistes d'action communes ont été identifiées :

- Adapter progressivement les contenus de la formation initiale aux besoins des industriels,
- Réformer la structure des études de pharmacie dans le cadre du LMD (Licence, Master, Doctorat), et notamment de la filière industrie.

Le groupe Universités/Industrie a souhaité travailler, au-delà des référentiels de formation, sur une recommandation de contenu pédagogique de la filière industrie, en prenant en compte les changements induits par la première année commune de santé.

Pour la filière industrie des études de pharmacie, un référentiel mutualisé de formation, pour les 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> années, a été rédigé, afin notamment de faciliter la démarche pour les universités et d'harmoniser les pratiques dans les 24 facultés de pharmacie.

## **SUIVI DES TRAVAUX PARITAIRES SUR L'EMPLOI DES SENIORS**

Les partenaires sociaux ont souhaité par l'accord collectif du 3 novembre 2009 relatif à l'emploi des seniors répondre à la possibilité laissée par l'article 87 de la loi du 17 décembre 2008, d'inciter les entreprises du médicament à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les seniors dans leur gestion des ressources humaines.

Pour atteindre l'objectif de recrutement des salariés âgés de 50 ans, à 4,10% des recrutements, tout âge confondu au niveau des entreprises du médicament, les partenaires sociaux ont convenu de décliner des actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés dans chacun des six domaines réglementaires :

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Ces domaines sont déclinés sous plusieurs formes : actions de partenariat, de formation, d'études d'anticipation et de communication.

Pour certaines des actions à réaliser dans deux des domaines « Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise » et « Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles », la CPNEIS a été désignée pour suivre les travaux paritaires. Les autres actions prévues par l'accord collectif sont suivies par d'autres instances paritaires : en comité de section pharmacie de l'OPCA, en comité de pilotage paritaire de l'Observatoire des métiers et lors de groupes techniques paritaires ou commissions paritaires.

### **ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES PROFESSIONNELLES**

Dans le cadre de l'action n°2 « Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles », l'accord collectif sur l'emploi des seniors du 3 novembre 2009 prévoit :

*« Dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS), les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un guide sur la préparation et à la conduite de ces entretiens. »*

Dans le cadre des travaux menés par la CPNEIS, il a été décidé de faire deux guides distincts portant sur :

- L'entretien professionnel annuel / entretien de milieu de carrière : il a fait l'objet d'une présentation à la CPNEIS des 28 mars et

du 26 juin 2012. Ce guide est désormais en ligne sur le site [macarredanslapharma.org](http://macarredanslapharma.org) et sur l'espace seniors du [leem.org](http://leem.org). Il a été aussi décidé d'ajouter en annexe des informations sur le bilan de compétences et sur les actions de professionnalisation.

- L'entretien de bilan et d'évolution professionnelle : ce guide est en ligne depuis 2011 sur le site [macarredanslapharma.org](http://macarredanslapharma.org) et sur l'espace seniors du [leem.org](http://leem.org). L'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle prévoit que l'entretien de bilan et d'évolution professionnelle sera remplacé par l'entretien de bilan d'étape professionnelle dès que ses modalités d'application seront entrées en vigueur (en attente de l'accord national interprofessionnel d'application).

## **BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2008 EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES ATTEINTES D'UN HANDICAP**

Conformément à l'article 10 de l'accord collectif 25 septembre 2008, modifié par l'avenant du 24 septembre 2009, en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap, HandiEm a présenté à la CPNEIS un bilan de la politique handicap conduite au niveau de la branche en 2010/2011 et les orientations pour l'année suivante.

Pour mémoire, l'objectif de l'accord collectif en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un handicap est le recrutement de 400 personnes en situation de handicap sur la période des 5 années d'application de l'accord collectif. En 2010, 124 contrats de travail ont été conclus avec des personnes en situation de handicap et 143 en 2011.

### **a) Plan d'embauche en milieu ordinaire :**

Participation d'Handiem à de nombreux Forums emploi spécialisés (Forum de l'ADAPT à Paris, Forum Pass pour l'emploi à La Défense...), permettant de transmettre les CV collectés aux Entreprises du Médicament, et de mieux faire connaître le secteur ainsi que ses métiers. 180 CV ont été transmis aux entreprises. Le site [www.handiem.org](http://www.handiem.org) a également été développé avec un lien vers la bourse emploi du Leem.

### **b) Actions de communication et de sensibilisation au handicap :**

Les adhérents ont bénéficié d'outils d'aide à la communication de proximité (ex : brochures, supports contribuant à la promotion de la politique handicap sectorielle, tels qu'un «publi-rédactionnel» et des totems personnalisables). Une newsletter annuelle a été publiée et un film a été réalisé en collaboration avec NOVO NORDISK.

Pour témoigner d'un engagement sectoriel et à l'occasion de la Semaine Nationale de l'Emploi des Personnes Handicapées, un «parcours exposition» sur le handicap et la dépendance a été organisé dans les locaux du Leem fin 2011. Des communiqués de presse Handi-Em ont été publiés dans diverses revues Être, TGV Magazine ...

### **c) Mobilisation du réseau des correspondants handicap :**

le premier séminaire « Emploi et handicap : osons l'action avec Handi-Em ! » a été organisé à Paris en juillet 2011, au sein d'un espace culturel et artistique destiné aux personnes autistes, qui a rassemblé 90 personnes (correspondants handicap, responsables des ressources humaines, médecins du travail...).

Des outils de travail nécessaires à l'exercice de la fonction du correspondant Handicap ont été également mis à disposition (méthodologie de diagnostic conseil posant les bases d'une démarche structurante en vue de mettre en œuvre l'accord de branche).

**d) Recours au secteur protégé et adapté :**

La signature d'une convention de partenariat avec le réseau Gesat permet d'avoir accès à l'ensemble de leur réseau.

Sur les demandes de financement, tout au long de l'année, Handi-EM a apporté son expertise et un financement total ou partiel aux entreprises du médicament, permettant ainsi de résoudre plus de 100 situations concrètes, notamment d'insertion et/ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées, et de communication. Les principales demandes de financement sont consacrées à des actions de maintien dans l'emploi (57% du budget) et des actions de communication et sensibilisation (19% du budget).

**e) Les perspectives pour 2012 se déclinent en 6 axes de travail :**

L'embauche, la communication et sensibilisation, la formation, le maintien dans l'emploi, le recours au secteur adapté et protégé et la réussite de la mise en œuvre de l'accord.

\*

\* \*

## **ANNEXE**

### **LISTE DES QUALIFICATIONS RECONNUES PAR LA CPNEIS**

<b>LISTE DES QUALIFICATIONS RECONNUES PAR LA C.P.N.E.I.S.</b>
---

Qualifications validées	Organismes de formation	Objectifs professionnels des qualifications	Dates de validation
<b>Conduite de ligne fabrication / conditionnement</b> <b>(Anciennement « Opérateur de procédé de production »)</b>	Institut de la Garonne	Capable de réaliser toute opération simple de fabrication en garantissant le respect des BPF et la conformité de l'opération réalisée ou de conduire tous les équipements d'une ligne de conditionnement	Renouvelée le 10/12/2009 (03 décembre 2002)
<b>Qualification de Conducteur de procédé de fabrication</b>	IMT	Capable de conduire un équipement de fabrication en respectant les règles de bonnes pratiques de fabrication et de sécurité.	12 mars 2007
<b>Qualification de Conducteur de ligne de conditionnement</b>	IMT	Capable de conduire un équipement de conditionnement en respectant les règles de bonnes pratiques de fabrication et de sécurité.	12 mars 2007
<b>Qualification de Technicien de procédés de Formes Sèches</b>	IMT	Capable de piloter un équipement de fabrication Formes sèches (presse à comprimés, granulateur...) en respectant les règles de bonnes pratiques de fabrication et de sécurité.	12 mars 2007
<b>Qualification de Technicien de procédés de Formes Liquides et Pâteuses</b>	IMT	Capable de piloter un équipement de fabrication Formes liquides et pâteuses en respectant les règles de bonnes pratiques de fabrication et de sécurité.	12 mars 2007
<b>Qualification de Technicien de procédés de conditionnement</b>	IMT	Capable de piloter une ligne de conditionnement en respectant les règles de bonnes pratiques de fabrication et de sécurité.	12 mars 2007
<b>Qualification d'agent de Stérilisation</b>	STERIENCE (entreprise)	Capable d'effectuer l'ensemble des missions liées aux différentes étapes du traitement des dispositifs médicaux (de la réception à la libération des charges), capable de veiller aux respects des procédures Hygiène – Qualité, capable de suivre les recommandations des Bonnes Pratiques de Stérilisation, de traiter les dispositifs médicaux en fonction de leurs spécificités, de savoir conduire et exploiter un autoclave, d'avoir une connaissance de l'instrumentation chirurgicale pour recomposer les boîtes simples et les boîtes complexes, de percevoir les enjeux de la mission d'agent de stérilisation dans l'environnement du bloc opératoire.	02 octobre 2008 (pour 2 ans)

Qualifications validées	Organismes de formation	Objectifs professionnels des qualifications	Dates de validation
« Certification Ceinture Verte- Leading and managing Lean Sigma »	GSK (entreprise)	Capable de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprendre les enjeux d'une démarche Lean Sigma, et ses liens avec la stratégie de l'entreprise.</li> <li>- Comprendre son rôle d'agent de changement au sein de l'entreprise via la facilitation et l'animation de groupes ou d'équipes d'amélioration continue devant délivrer sur l'optimisation des produits et services de son usine.</li> <li>- Comprendre et appliquer la démarche de gestion d'un projet Lean Sigma, structurée et rigoureuse (DMAIC: Définir/ Mesurer/ Analyser/ Améliorer/ Contrôler)</li> <li>- Acquérir une méthodologie efficace pour délivrer un projet d'amélioration continue sur son site dans les temps requis c'est-à-dire 6 mois</li> <li>- Utiliser opportunément et appliquer efficacement les outils lean et six sigma aux différentes étapes de la démarche dans le cadre d'un projet sur un processus de service de sa propre organisation.</li> </ul>	10 décembre 2009
Technicien Spécialisé en Bioproduction Industrielle	IMT	Capable de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piloter des équipements de développement et des équipements de production ; et intervenir en cas de dysfonctionnement.</li> <li>- Maîtriser l'environnement réglementaire lié à la production de ces produits.</li> <li>- Rédiger des protocoles de qualifications d'équipements et validations de procédés associés, ainsi que la documentation liée au transfert d'échelle (transfert de lots pilotes en lots industriels).</li> </ul>	25 février 2010 (pour 1 an)  Renouvelée le 27/10/2011 (pour 1 an allant jusqu'à l'inscription de cette qualification au RNCP)
Parcours auditeur qualité	IFIS	Après obtention de la certification d'Auditeur, le titulaire est capable de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser et préparer un audit dans son domaine de technicité</li> <li>- Réaliser un audit en toute autonomie</li> <li>- Restituer les résultats d'un audit</li> <li>- Suivre la mise en place des actions convenues</li> <li>- Communiquer de façon appropriée</li> </ul>	25 février 2010
Parcours certifiant secrétaire assistante	IFIS	Après obtention de la certification, le titulaire est capable de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maitriser les connaissances communes en matière de réglementation et de qualité,</li> <li>- Maitriser la langue anglaise appliquée à leur métier</li> </ul>	27/10/2011



---

Secrétariat de la **C**ommission **P**aritaire **N**ationale de l'**E**mploi  
des **I**ndustries de **S**anté  
88 rue de la Faisanderie – 75782 PARIS CEDEX 16  
Tel : 01 45 03 88 51 – Fax 01 45 03 88 47