



ENTREPRISES ET TERRITOIRES

Partenaires pédagogiques





BIENVENUE !

Eric Rebiffé

Direction des Ressources Humaines France



**Un groupe international ayant
son centre de gravité en France**

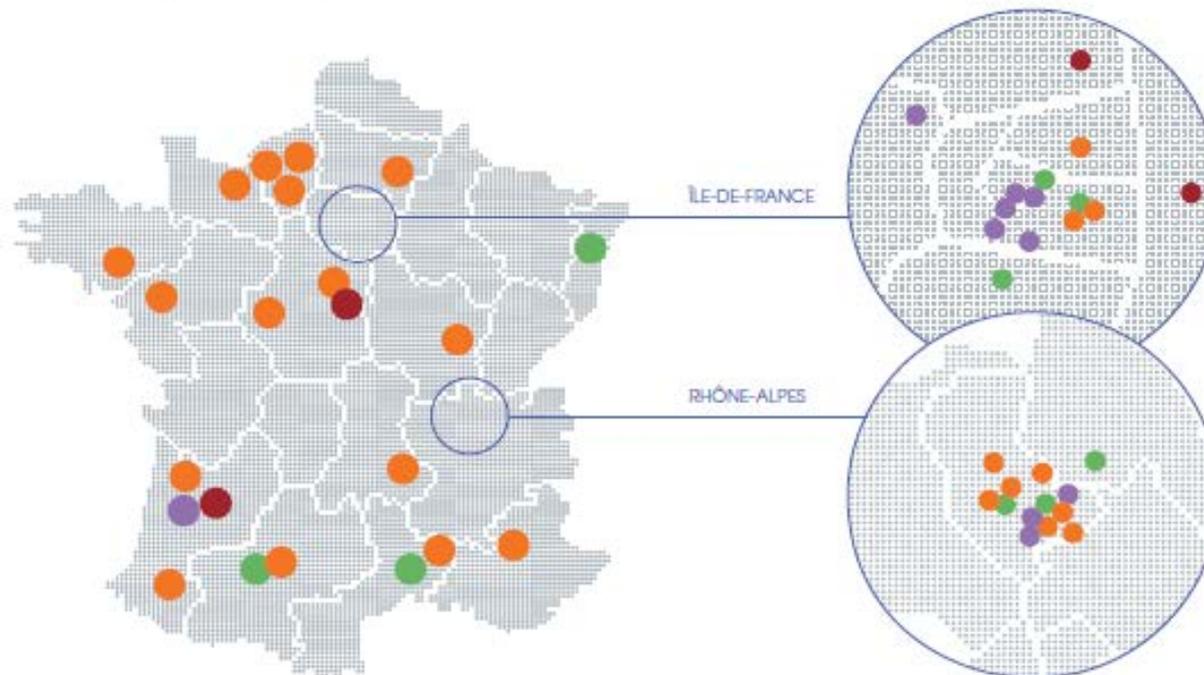
SANOFI

Un acteur de proximité en France

PARTICIPE
au rayonnement
économique, social et
technologique du pays

INNOVE
pour accroître le niveau
d'excellence dans les
sciences du vivant

CONTRIBUE
aux enjeux
de santé publique





Gilles Lhernould
Senior VP RSE Groupe



Eric Rebiffé

Direction des Ressources Humaines France



**Aide à la mise
en place d'une
GTEC**

**Aide à la
création
d'entreprises**

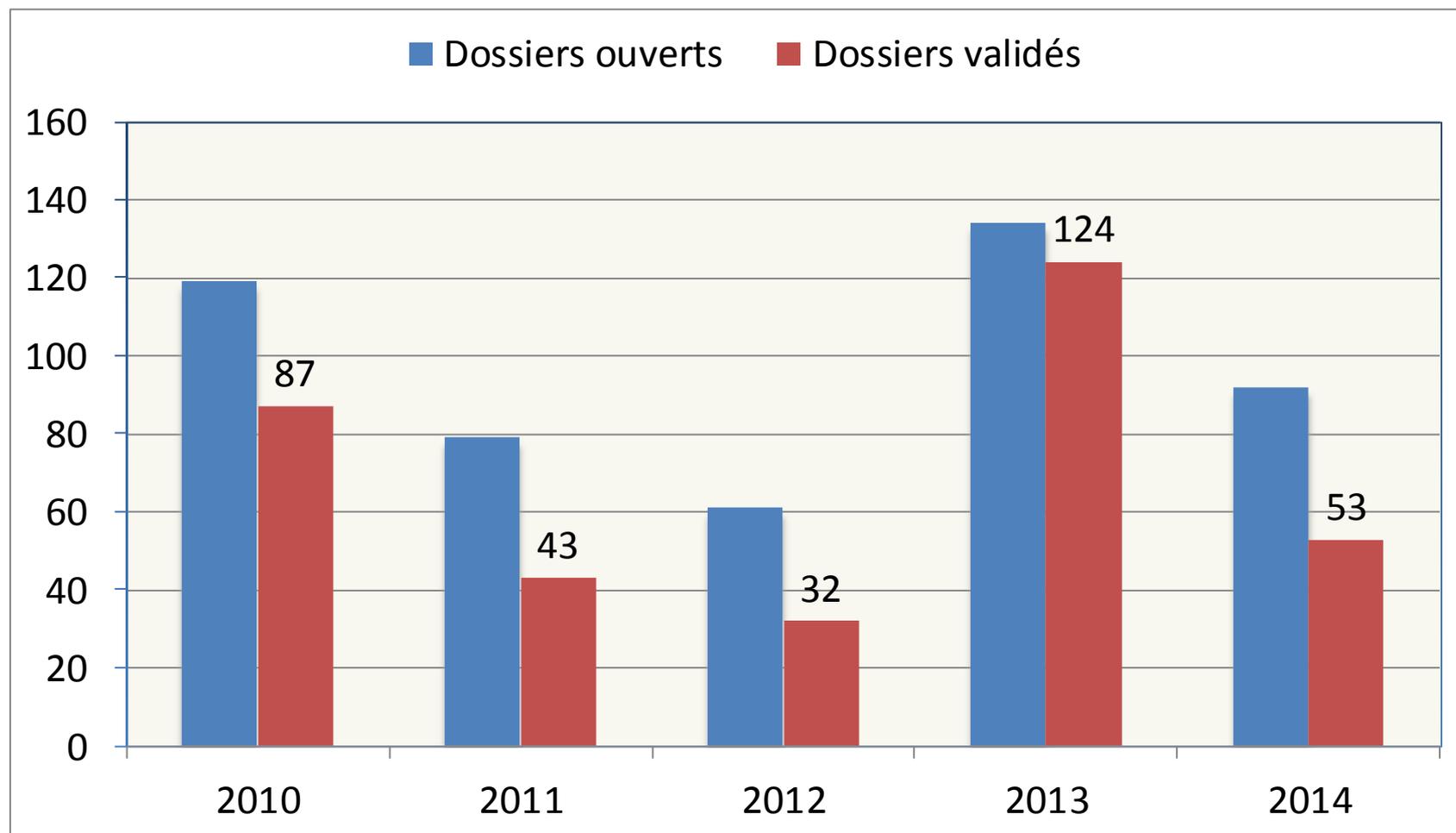
**Aide au
développement
économique local**

Aide à la création d'entreprise « Essaimage »

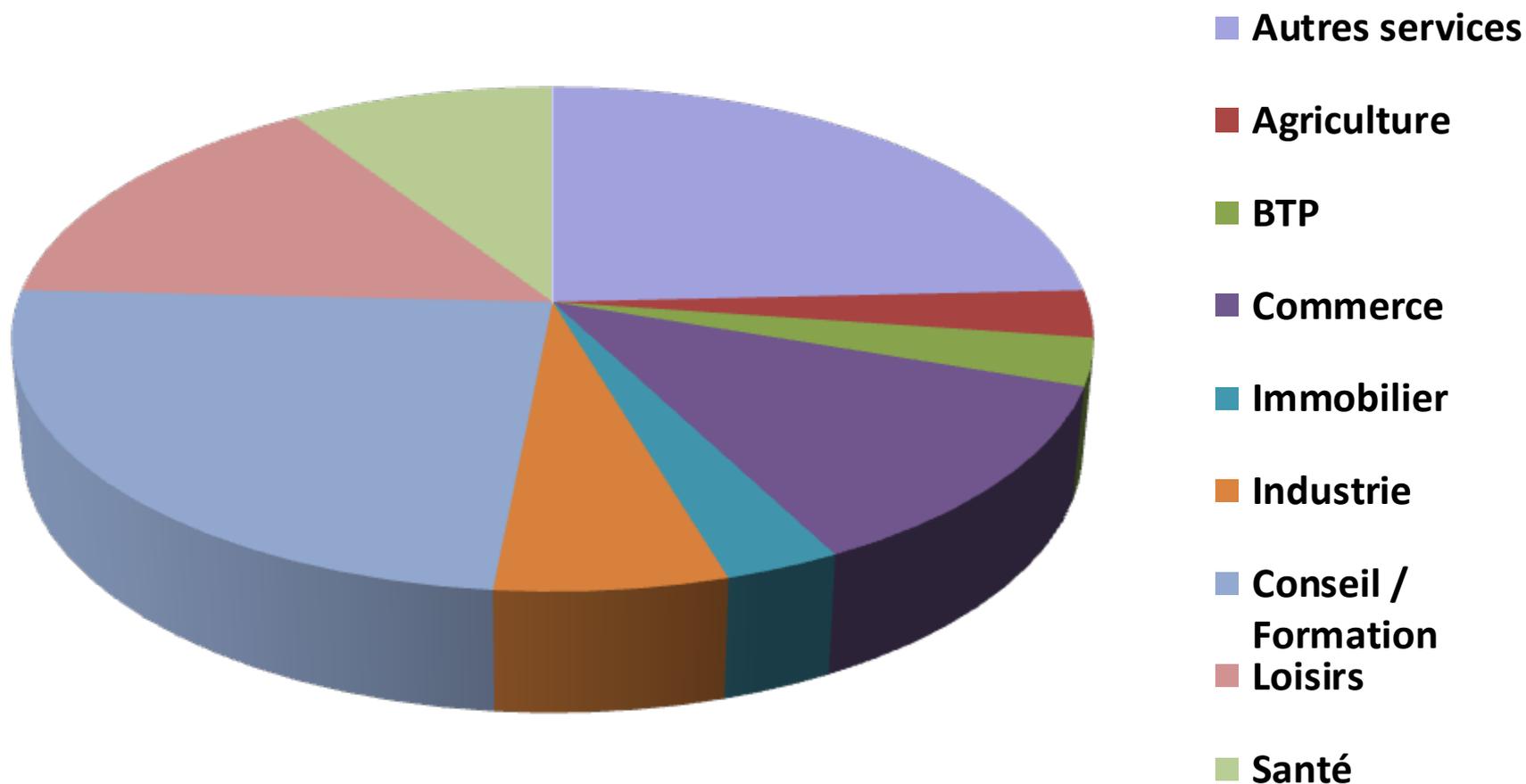
- **Dispositif d'aide à la création / reprise d'entreprise ouvert à tous les salariés de Sanofi en France**
 - > 2 ans d'ancienneté
 - Enveloppe de formation
 - Enveloppe d'expertises externes
 - Prime à la création d'entreprise
 - Rupture conventionnelle de contrat
- **DIESE** : Développement de l'Initiative et de l'Entrepreneuriat chez les Salariés des Entreprises

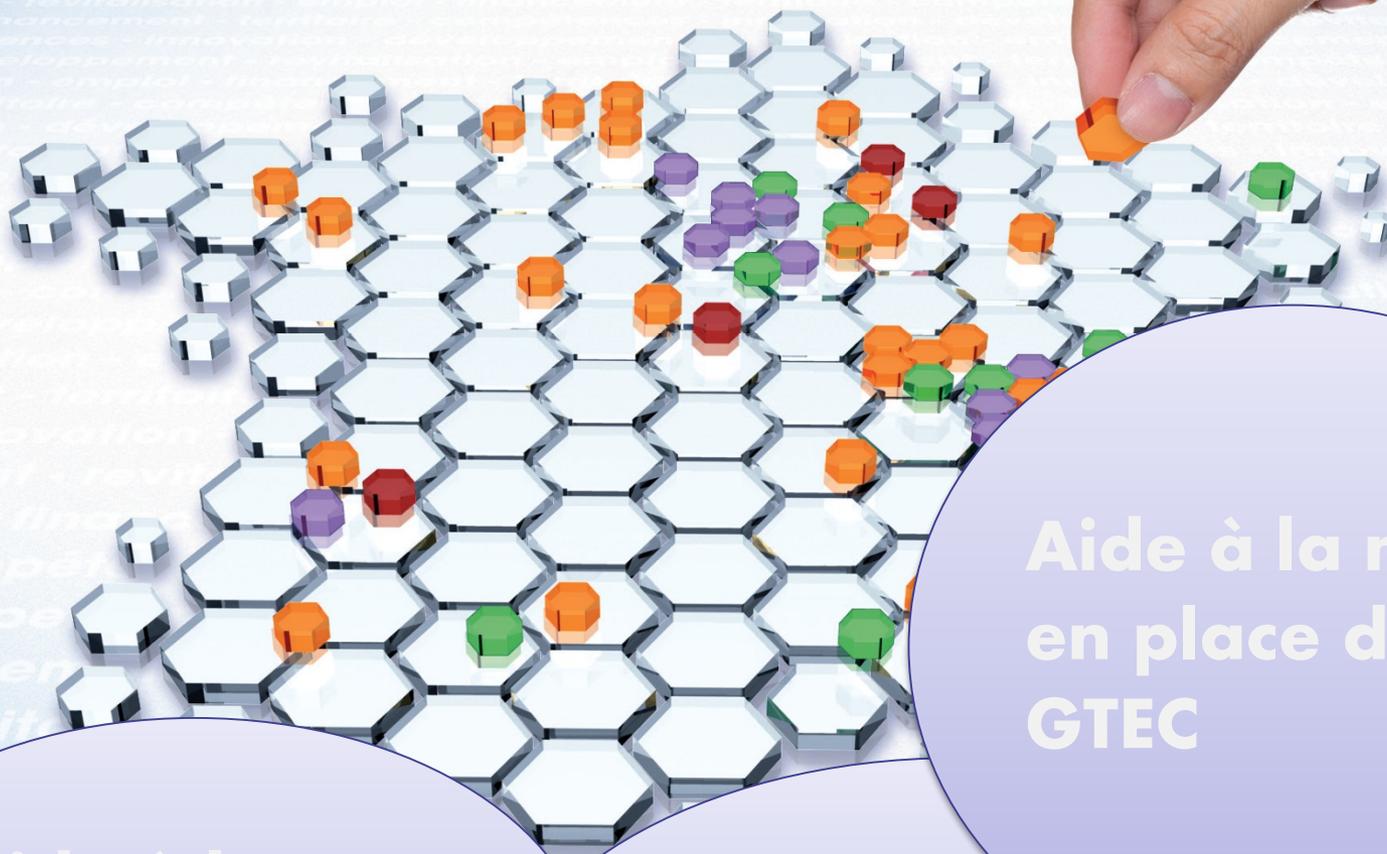


Aide à la création d'entreprise « Essaimage »



Répartition par activités (créations en 2014)





Aide à la mise
en place d'une
GTEC

Aide à la
création
d'entreprises

Aide au
développement
économique local

Réalisations depuis 2006

- **Plus de 253 PME/PMI aidées**
- **Pour soutenir la création de près de 5 000 emplois en CDI**
- **Priorisation entreprises de santé / sous traitants & partenariats stratégiques**

Dispositifs d'appui en compétence auprès des PME/PMI



Bilan dispositif VETCS

Types de structures	Nb de missions	%
PME	90	44%
Association / ONG	63	31%
Pôle de compétitivité	8	4%
Fondation	8	4%
Institut de recherche	8	4%
Collectivité territoriale	7	3%
Hôpital	6	3%
Organisme de Formation	4	2%
Organisation syndicale	3	1%
Etablissement médico-social	3	1%
Etablissement éducatif	3	1%
Entreprise agricole	1	1%
Total	204	100%

Bilan dispositif VETCS

Secteurs d'activité	Nb de missions	%
Santé	86	42%
Utilité publique / Humanitaire	36	18%
Services aux entreprises	13	6%
Sports et loisirs	12	6%
Industrie	10	5%
Enseignement / Formation	10	5%
collectivité territoriale	7	3%
Commerce de détail	5	2%
Événementiel	4	2%
Architecture	2	1%
BTP	3	1%
Recherche hors santé	3	1%
Organisation syndicale	3	1%
Environnement	2	1%
Divers	8	3%
Total	204	100%



**Aide à la mise
en place d'une
GTEC**

**Aide à la
création
d'entreprises**

**Aide au
développement
économique local**

Gestion Territoriale Emplois et Compétences

«Les démarches de GPEC territoriales mettent territorialement en cohérence les politiques en faveur de l'emploi et de la formation. Elles associent les dispositifs dédiés des partenaires associés (État, partenaires sociaux, Pôle emploi, collectivités locales...). De ce fait les démarches de GPEC territoriales ont vocation à mobiliser de façon structurée et complémentaire l'ensemble des outils de la politique en faveur de l'emploi, dont ceux de l'État, ceux des collectivités territoriales, de Pôle emploi, des OPCA et des entreprises dont les conventions de revitalisation.» (circulaire de la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) 2011/12 du 1^{er} avril 2011, p.39) (cf. figure 2).

Figure 2 - Acteurs potentiels d'une démarche de GTEC en fonction de leurs rôles

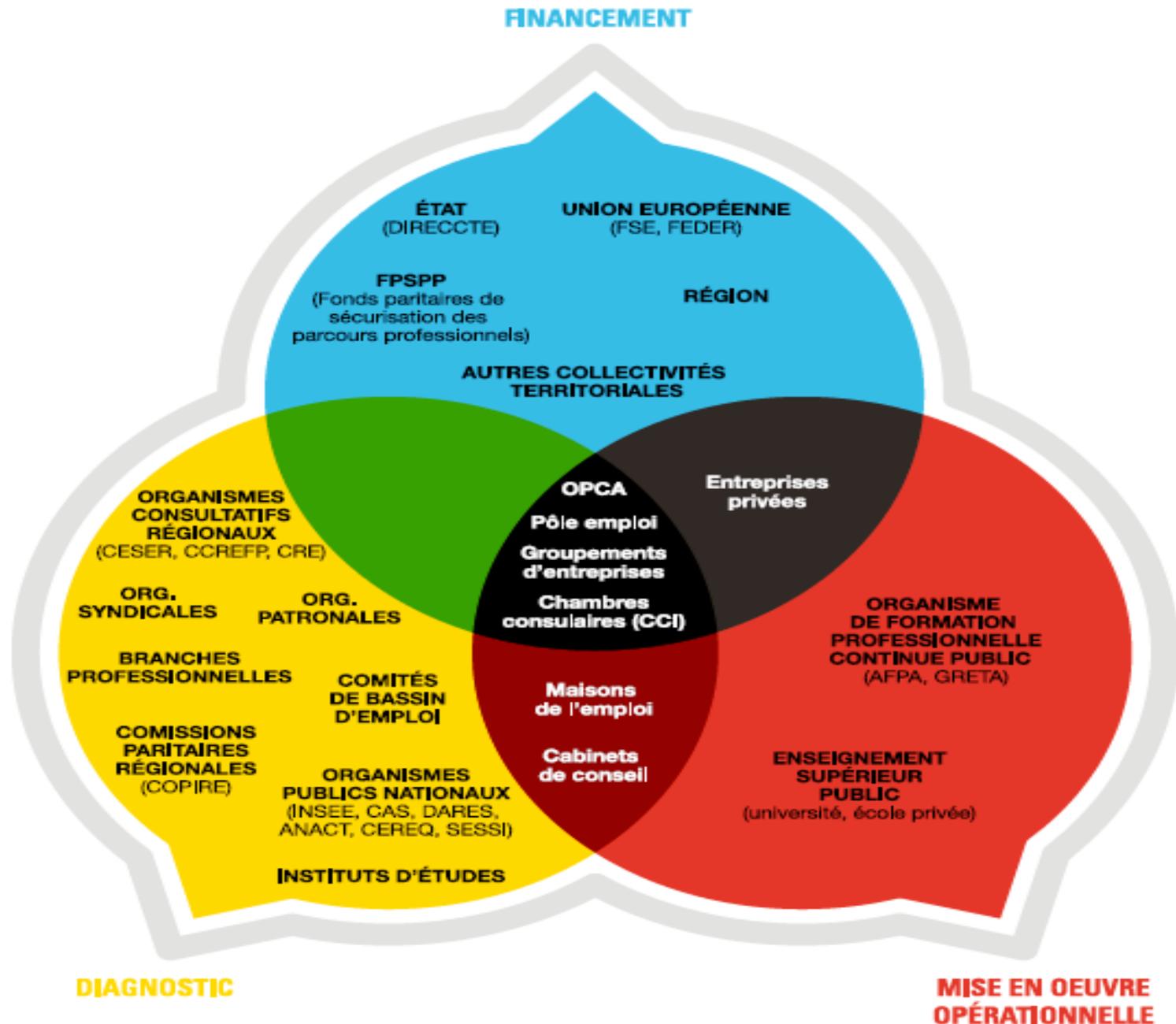


Figure 3 - La multiplicité d'objectifs potentiels d'une démarche de GETC



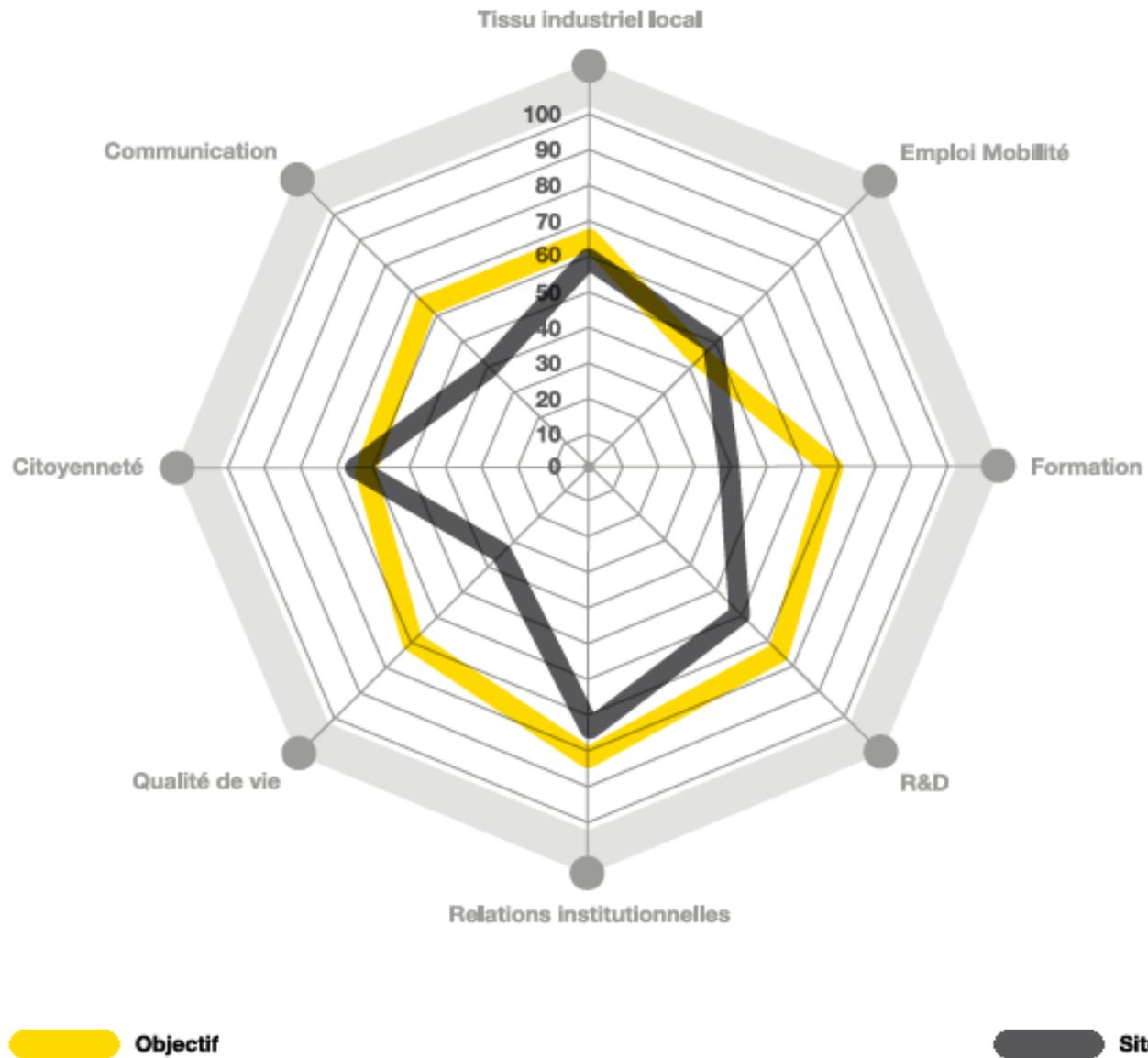
Gestion Territoriale Emplois et Compétences

Tableau 1 - Les 5 types de freins identifiés dans les démarches de GTEC par la DGEFP (2010)

Freins stratégiques	Les entreprises peuvent refuser de partager des informations sur leurs orientations en ressources humaines pour des raisons concurrentielles.
Freins économiques	La visibilité des entreprises est fonction de la conjoncture économique. La pertinence de la collecte des informations sur l'évolution de leurs besoins en RH peut en être affectée.
Freins techniques	Lorsque par exemple les effectifs du territoire sont trop faibles ou qu'il existe une hyper-spécialisation des compétences localement.
Freins sociologiques	La fragilité structurelle d'un tissu économique local (zone fragilisée, secteurs d'activités ou entreprises en déclin) peut faire douter les acteurs de l'intérêt de la mise en place d'une GTEC.
Freins systémiques	Les organisations ou acteurs de l'emploi et de la formation qui contribuent au partenariat peuvent avoir des intérêts contradictoires.

Source : DGEFP (2010).

Figure 1 - L'empreinte territoriale d'un site Thales - © G ris



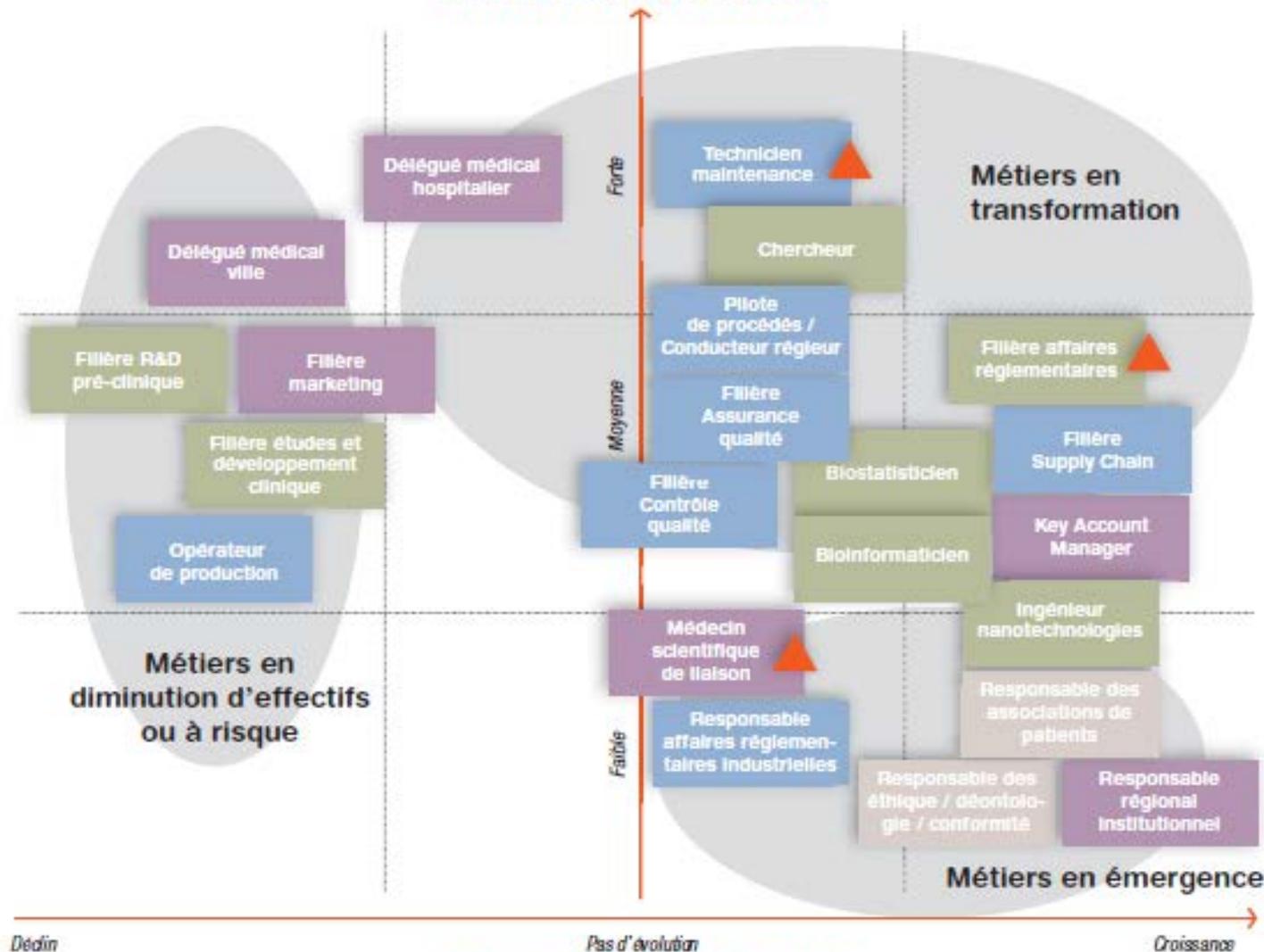
N.B. : le graphique représente une échelle de notation établie par G ris,   partir d'une analyse détaillée des relations entre un site industriel du groupe Thales et son environnement.



SYNTHÈSE

ÉTUDE PROSPECTIVE SUR
LES FACTEURS D'ÉVOLUTION
DE L'INDUSTRIE DU MÉDICAMENT
& LEUR IMPACT à 10 ANS SUR L'EMPLOI

ÉVOLUTION QUALITATIVE



ÉVOLUTION QUANTITATIVE

Légendes : rattachement aux domaines

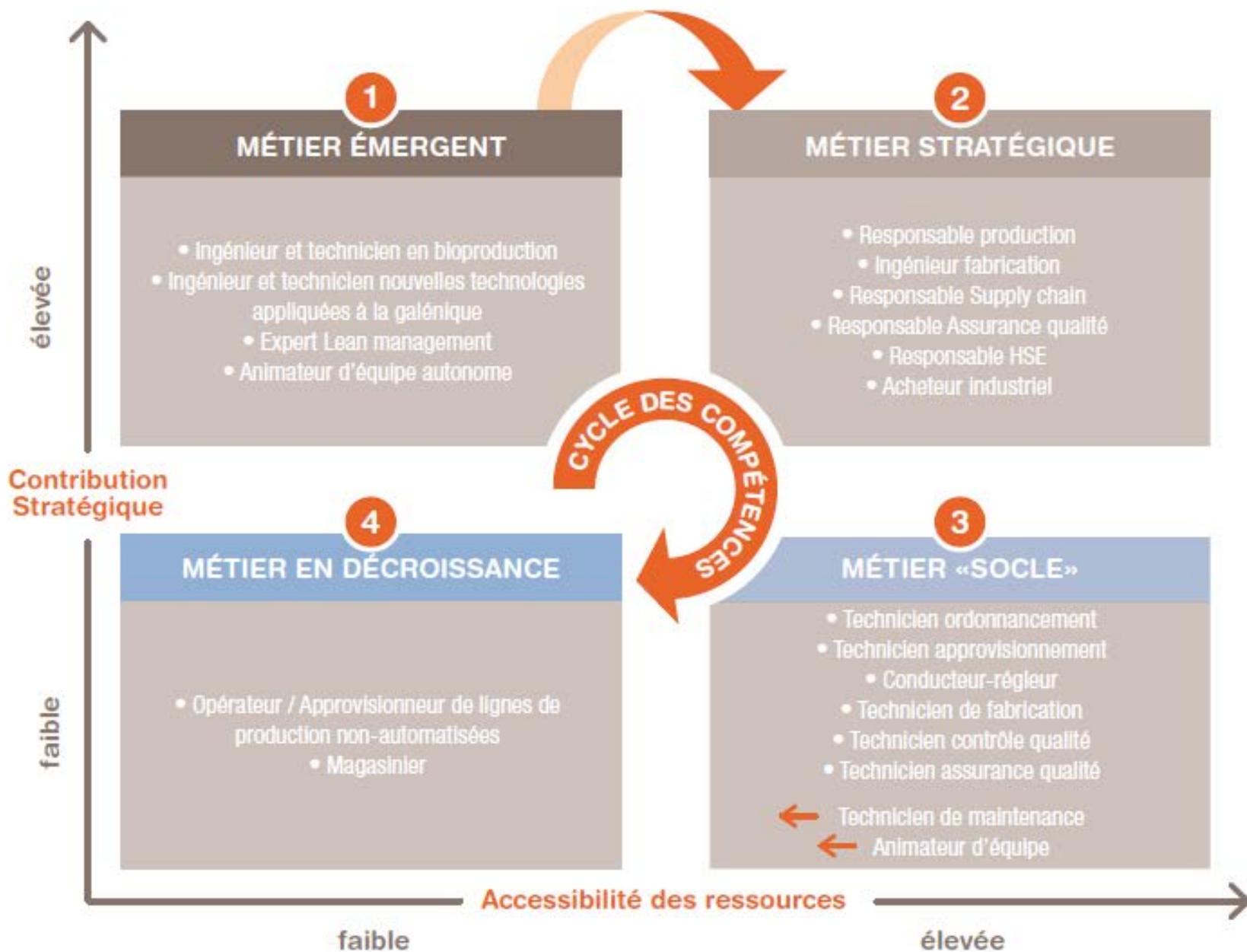
- R&D
- COMMERCIALISATION
- PRODUCTION
- TRANSVERSE
- ▲ MÉTIERS EN TRANSITION

Métiers en transformation

Métier dont le contenu des activités et des compétences a évolué

Métiers en émergence

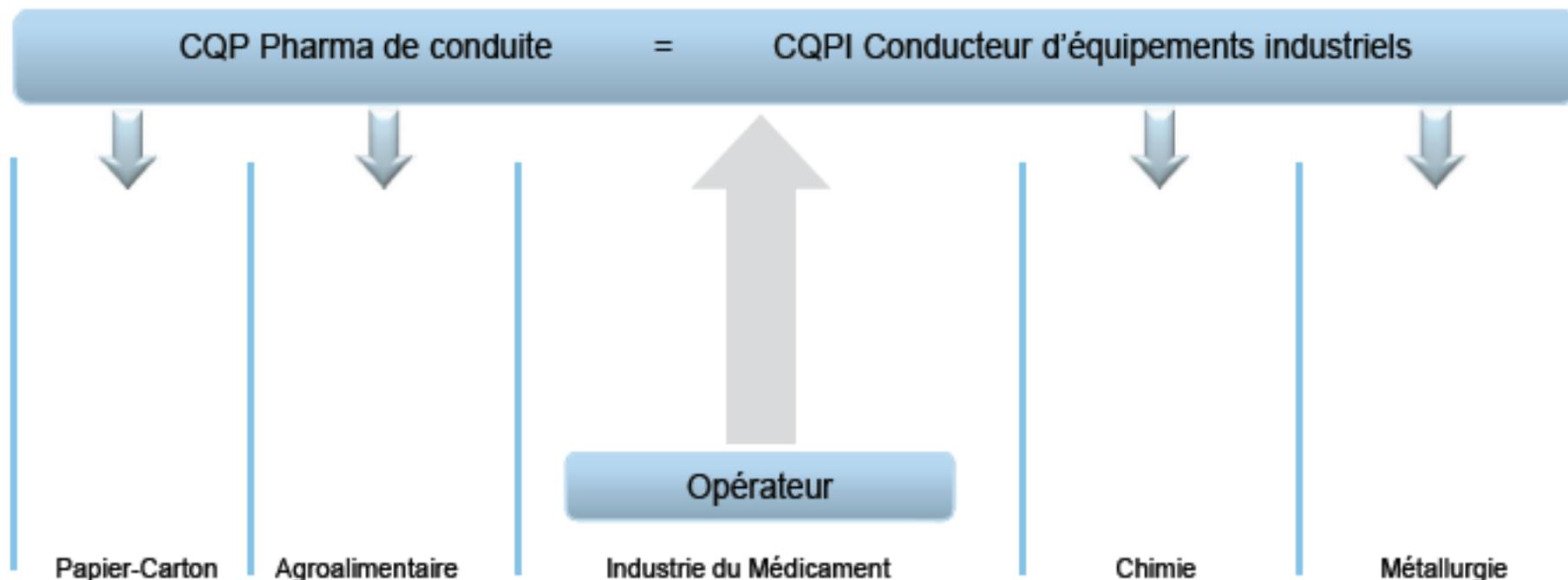
Apparition et développement du métier sur la période



← compétence rare sur le marché

Anticipation de la décroissance de l'emploi d'opérateurs de production

1er levier : les CQP



Des lauriers sur la première promotion

Pendant une année, 19 personnes sont retournées sur les bancs de l'école pour obtenir un bac professionnel industries des procédés chimiques, en partenariat avec l'entreprise Sanofi.

Émilie Chantogrel
ambert@centrifrance.com

Sur les 19 candidats qui étaient inscrits cette année à la formation il n'y a eu aucun échec. Tous ont été reçus. « Il y a eu cinq mentions "Très bien" et huit mentions "Bien". D'où une grande satisfaction », commente Patrick Bican, responsable formation à Sanofi et maître d'œuvre de la formation.

Et la satisfaction est encore plus logique quand on sait que c'est la première promotion de la formation qui entre sur le marché du travail. « Certains étaient très loin de la chimie quand ils ont intégré la formation. En un an, réussir à tout assimiler ce n'est pas facile », ajoute le responsable de formation.

La création de celle-ci répond à deux situations. « Le site avait un besoin de compétences plus élevées sur le plan technique et chimique. Il faut parvenir à suivre les évolutions constantes au niveau de la sécurité et donc élever le niveau des opérateurs en chimie », explique Hervé Maillard, directeur du site de Vertolaye. Par ailleurs, il faut an-



PREMIÈRE. La promotion 2012, entourée de tous les partenaires et les financeurs du projet.

ticiper les départs à la retraite et transmettre le savoir. Car cette formation s'effectue en alternance. Les lauréats, ont, pendant un an, fréquenté à la fois l'entreprise et l'école. « Et ce n'est pas facile de retourner devant le tableau quand on a eu l'habitude de travailler », commente Patrick Bican.

La création de cette filière s'inscrit dans la politique du groupe, qui souhaite développer

l'alternance. « Il s'agit de développer le rôle de l'entreprise au plus près des territoires. C'est une responsabilité sociétale. Et la contrainte de la pyramide des âges dans l'entreprise se fait de plus en plus sentir », précise Rosario Lo-Duca, de la direction emploi formation de Sanofi en France.

La formation des opérateurs en chimie ne se fait pas sur trois jours. « Il faut plus d'un an pour

tout assimiler. Il y a des démarches codifiées, il faut comprendre les réactions qui se passent. Désormais, on sait que l'on dispose d'un groupe qui possède un socle solide de connaissances », précise Philippe Astier, responsable de la communication.

La deuxième promotion du bac professionnel Industrie des procédés chimiques est actuellement sur les bancs. ■

➔ À VOTRE AVIS ?

Pourquoi avoir choisi cette nouvelle formation ?



AUDREY VIALATTE

26 ans, Ambert

J'ai un BTS de secrétaire de direction. Mais comme je travaillais beaucoup en intérim, et que ça ne paye pas beaucoup j'ai décidé de me réorienter. J'ai intégré la formation via le Pôle emploi. J'ai toujours eu dans la tête l'idée de travailler dans l'industrie pharmaceutique et finalement ça me plaît.



NICOLAS CHASSAIGNE

19 ans, Le Monestier

J'avais commencé par un BTS d'imagerie médicale que j'ai abandonné en cours d'année. L'an dernier, j'ai travaillé tout l'été en CDD à Sanofi et j'ai appris qu'il y avait cette formation. J'ai postulé et j'ai été retenu. Depuis toujours, j'ai eu des facilités dans la chimie, alors l'année s'est bien passée.

ADEC selon 4 axes prioritaires

- **AXE 1** : *Accompagner la transformation des métiers, préparer les talents de demain et favoriser une gestion active de l'emploi dans les entreprises*
- **AXE 2** : *Anticiper les mutations ou restructurations et sécuriser les parcours professionnels, en particulier pour les métiers sensibles*
- **AXE 3** : *Développer les actions emploi / formation régionales afin de répondre aux problématiques locales*
- **AXE 4** : *Pilotage et évaluation de l'accord cadre, communication*



ADEC : 9 actions opérationnelles

1) Mettre en place un baromètre annuel "Industries de Santé"

2) Favoriser la mise en place d'une gestion active de l'emploi

3) Favoriser le maillage des grandes entreprises, disposant d'expertises et de moyens plus importants pour former de jeunes professionnels, et des ETI et PME qui embauchent

4) Développer l'acquisition de compétences transverses et spécifiques «industries de santé» pour les salariés en poste et dans les formations initiales

5) Faciliter l'accès aux métiers des affaires réglementaires pour les salariés en évolution professionnelle, notamment pour les PME

6) Renforcer la formation continue pour les métiers sensibles, notamment dans le domaine de la promotion du médicament humain

7) Mettre en place des formations pour les technologies innovantes / émergentes

8) Mettre à disposition des salariés et des entreprises des outils et actions afin de leur offrir une visibilité sur les évolutions attendues des métiers

9) Définir les passerelles inter-secteurs et accompagner les parcours de mobilité en fonction du tissu économique du territoire



- **Action 3 : Favoriser le maillage des grandes entreprises, disposant d'expertises et de moyens plus importants pour former de jeunes professionnels, et des ETI et PME qui embauchent**

- Action 3.1 : Expérimenter des pilotes d'insertion des jeunes alternants en fin de formation
- Action 3.2 : Favoriser l'insertion des jeunes par la création d'un espace Web « Alternance » à destination des salariés en alternance et des entreprises

Acteurs : pôles de compétitivité et associations régionales, consultants OTECI, DRH des entreprises qui forment des alternants, DRH/ dirigeants des PME/ETI qui recrutent, fédérations professionnelles dans et hors filière santé

Livrables : création de journées annuelles de rencontre entre jeunes professionnels du médicament et PME/ETI qui recrutent

2ÈME FORUM DE RENCONTRE

DES INDUSTRIES DE SANTÉ
BASSIN RHÔNALPIN

Vous avez ou vous allez terminer
un **contrat en alternance** au sein
d'une entreprise du médicament ?

Nous vous permettons de rencontrer des industries
du secteur de la santé **qui recrutent!**

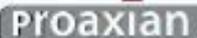
Vous souhaitez tout savoir sur les secrets
de la **“posture proactive”** ?



Engagement Jeunes

Portail alternance vers l'emploi

 afep  pactepme

 Proaxian

La plateforme...



Actualités et inscription : <http://www.engagement-jeunes.com/>



© Proaxian – 2014

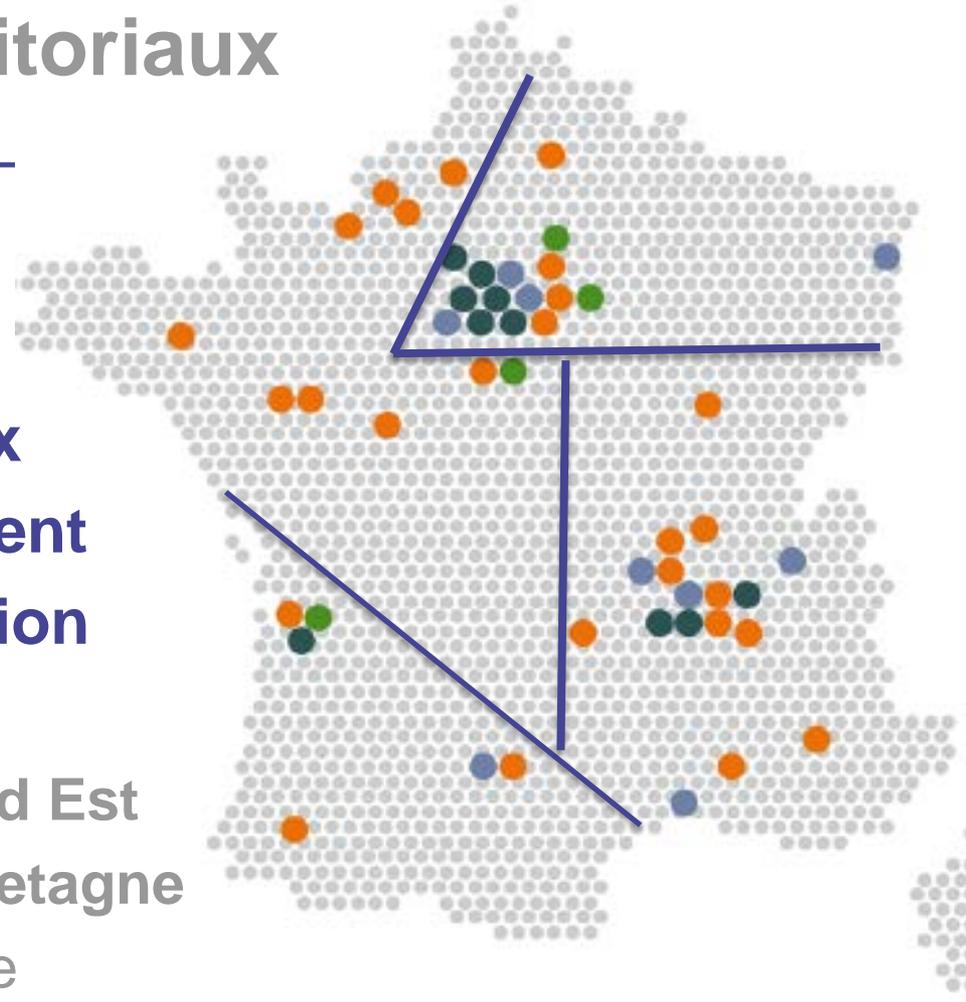
Gestion des emplois



GTEC & Comités territoriaux

4 comités territoriaux Emploi et Développement professionnel / Formation

- Rhône-Alpes Auvergne Sud Est
- Centre Ouest Normandie Bretagne
- Ile de France Picardie Alsace
- Aquitaine Sud Ouest



Merci de votre attention

