

La démarche CQP dans l'industrie du médicament

Emmanuelle Garassino – Leem

*Directeur adjoint Affaires industrielles,
sociales et de la formation*

30 septembre 2010

- Organisation professionnelle représentant l'industrie pharmaceutique dans son ensemble / 1 seule en France
- 260 entreprises ayant le statut d'établissement pharmaceutique adhérent au Leem, soit 99% du chiffre d'affaires réalisé en France
- 108 000 salariés
- Un lien direct avec les entreprises du médicament adhérentes
- L'industrie du médicament couvre les activités de :
 - Recherche et développement
 - Production
 - Commercialisation (marketing/promotion) du médicament mais pas sa distribution

Les CQP pour reconnaître et développer les compétences

Qu'est-ce qu'un CQP ?

« C'est la validation d'acquis par une «autorité compétente» reconnaissant qu'un individu maîtrise les savoirs et savoir-faire correspondant à des qualifications professionnelles »

- Validation des compétences par 1 branche professionnelle:
« Certificat de branche »
- Pas de CQP d'entreprise
- Absence de diplôme ou de titre homologué
- Délivré par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Industries de Santé (CPNEIS)

Les CQP : qualification des équipes en production et en ventes

- Dispositif de branche : accord collectif du 13/12/99, révisé le 19/01/04
- Accessibles par la formation, la VAE ou en contrat de professionnalisation
- Pas de lien entre CQP et grille de classification
- 1 système d'habilitation des organismes de formation
- 9 CQP en production , 1 CQP en ventes
- Près de 600 CQP délivrés dans 47 entreprises (800 étudiés), dont 400 CQPI

Les principes des CQP

- Certification de compétences professionnelles, adaptée aux réalités des métiers
- Des certificats professionnels basés sur les compétences et non sur des seules connaissances (pas 1 contrôle de connaissances théoriques)
- Evalués sur la base de situations de travail ou d'analyses de la pratique professionnelle
- Modulaires : possibilité de certification partielle
→ maintien du bénéfice des modules pendant 5 ans
- Un outil de :
 - 1 - reconnaissance des compétences / VAE
 - 2 - développement de compétences / évolution du métier
 - 3 - mobilité du salarié / changement de métier

Les CQP pour reconnaître et développer les compétences

Des CQP accessibles par :

- La formation continue (plan, période de prof., voire DIF)



dans une logique de développement des compétences, mobilité

Et/ou la validation des acquis de l'expérience (VAE=> 3 ans)



dans une logique de reconnaissance

En contrat de professionnalisation



dans une logique de recrutement / vivier

Aucun pré-requis en terme de formation initiale / profil

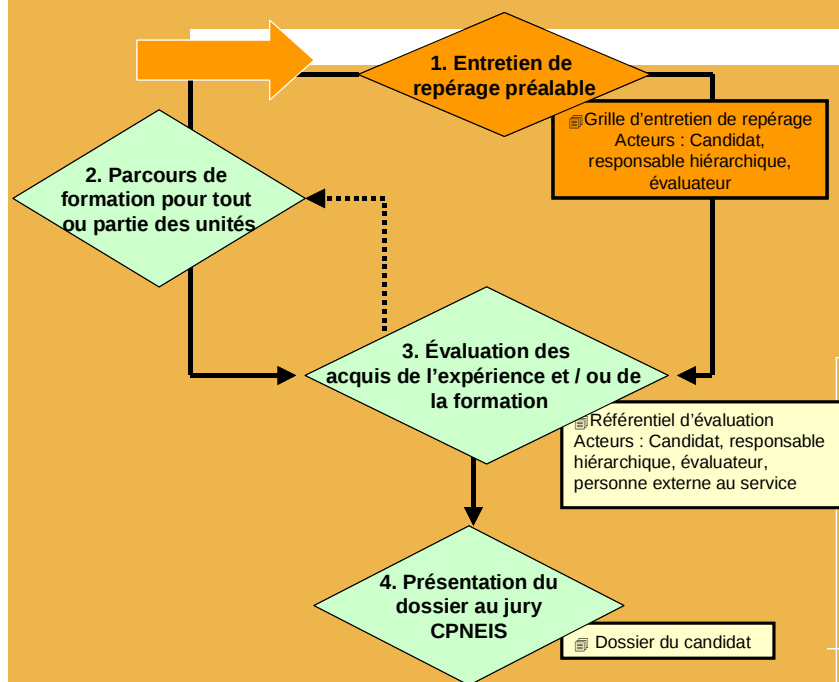


Un exemple de CQP : l'animateur d'équipes

- 1. Organiser la production sur un secteur
- 2. Assurer la mise en oeuvre des procédés sur son secteur
- 3. Mettre en place les conditions d'utilisation optimale des équipements sur son secteur
- 4. Faire appliquer les règles de qualité et de sécurité sur son secteur et contrôler leur application
- 5. Appliquer des règles simples de gestion et d'administration du personnel sur son secteur
- 6. Communiquer et animer une équipe
- 7. Animer des actions de progrès sur son secteur

Un exemple de CQP : l'animateur d'équipes

Unités de compétences	Situation d'évaluation	Module de formation
Unité 1 – Organiser la production sur un secteur	Entretien-bilan : organisation de la production sur un secteur durant une période donnée	Module 1 : Organisation de la production
Unité 2 – Assurer la mise en oeuvre des procédés sur son secteur	Entretien – bilan sur la base des interventions réalisées liées au procédé sur son secteur	Module 2 : Formes galéniques et procédés de production
Unité 3 – Mettre en place les conditions d'utilisation optimale des équipements sur son secteur	Entretien – bilan sur la base des interventions réalisées liées aux équipements sur son secteur	Module 3 : Technologies des équipements de production
Unité 4 – Faire appliquer les règles de qualité et de sécurité sur son secteur et contrôler leur application	Entretien – bilan de l'activité réalisée sur une période de plusieurs mois ; exemples d'actions menées pour faire appliquer les BPF, les règles de sécurité et les procédures.	Module 4 : Gestion de la qualité et de la sécurité
Unité 5 – Appliquer des règles simples de gestion et d'administration du personnel sur son secteur	Entretien – bilan sur la base des activités réalisées liées à l'administration du personnel	Module 5 : Règles de gestion et d'administration du personnel
Unité 6 – Communiquer et animer une équipe	Entretien – bilan de l'animation de l'équipe	Module 6 : Animation/Communication
Unité 7 – Animer des actions de progrès sur son secteur	Conduite d'une action de progrès sur son secteur	Module 7 : Actions de progrès



Le repérage préalable des compétences



Exemple d'outil de repérage : 3h d'entretien

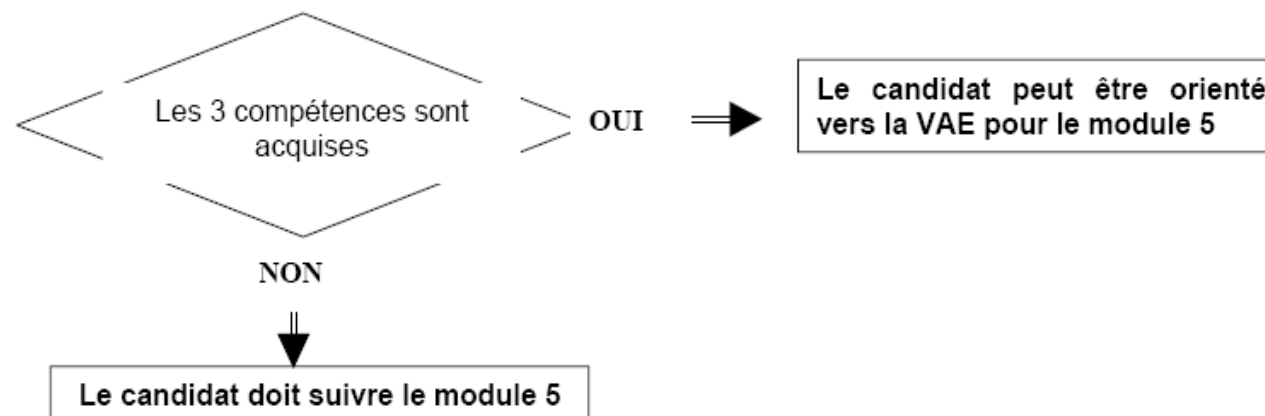
Unité 5 – Appliquer des règles simples de gestion et d'administration du personnel sur son secteur

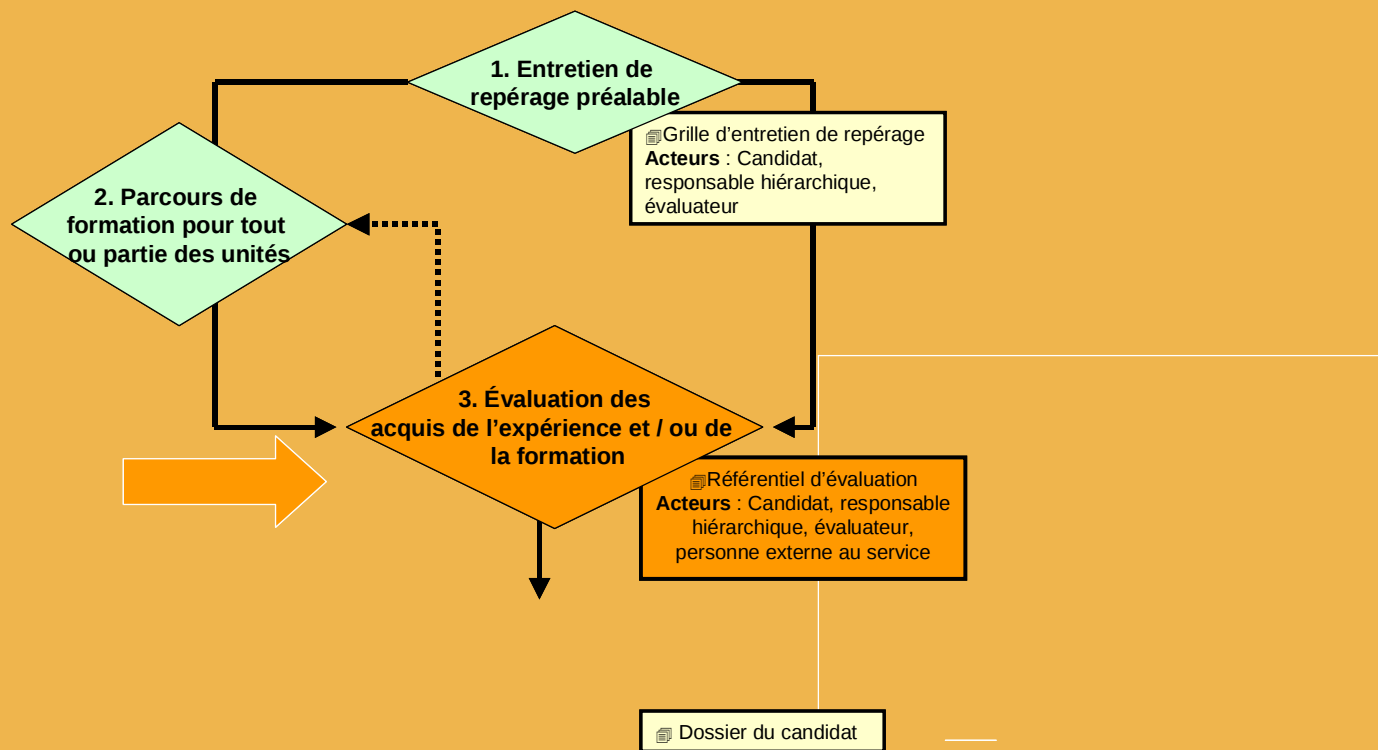
Exemple de questionnaire

Avez-vous des activités liées à l'administration du personnel ? Décrivez-les

Avez-vous des activités liées au suivi ou à la gestion d'un budget de fonctionnement ? (dans le cadre de votre métier actuel ou dans un autre cadre) Décrivez-les

Le candidat est capable, en autonomie, de ...	Auto-évaluation	Evaluation par le hiérarchique	Evaluation par l'évaluateur	Compétence acquise
Appliquer les règles de gestion du personnel (congés, horaires, RTT, pauses...)	Oui Non ☐ ☐	Oui Non ☐ ☐	Oui Non ☐ ☐	Oui Non ☐ ☐
Assurer l'intégration et le suivi des intérimaires et des nouveaux collaborateurs	Oui Non ☐ ☐	Oui Non ☐ ☐	Oui Non ☐ ☐	Oui Non ☐ ☐
Appliquer les règles de gestion d'un budget de fonctionnement sur son secteur	Oui Non ☐ ☐	Oui Non ☐ ☐	Oui Non ☐ ☐	Oui Non ☐ ☐





L'évaluation finale des compétences



Exemple d'outil d'évaluation : 3h d'entretien

Critères d'évaluation	Indicateurs d'évaluation	Evaluation
Les informations écrites et orales appropriées sont transmises au sein de l'équipe, aux autres équipes et aux autres services de l'entreprise	<i>Délai de transmission satisfaisant Aucun incident dû à un manque d'information Transmission correcte des historiques de production lors du passage de consignes</i>	Oui Non ☐ ☐
L'accueil, le tutorat et l'évaluation des nouveaux collaborateurs au sein de l'équipe sont assurés	<i>Application de la procédure d'accueil Renseignement des documents de tutorat</i>	Oui Non ☐ ☐
Des objectifs collectifs et individuels sont fixés au sein de l'équipe	<i>Existence et formalisation des objectifs</i>	Oui Non ☐ ☐
Les activités et les compétences des collaborateurs sont identifiées et un plan de développement est proposé (besoins en formation, évolution professionnelle...)	<i>Des exemples sont cités</i>	Oui Non ☐ ☐
La communication est assurée au sein de l'équipe : écoute, dialogue, entretiens, réunions,...	<i>Les collaborateurs disposent des informations nécessaires Des exemples d'entretiens et de réunions sont cités</i>	Oui Non ☐ ☐
Les actions positives des collaborateurs sont reconnues	<i>Des exemples sont cités.</i>	Oui Non ☐ ☐
Les conflits et les problèmes sont traités.	<i>Des exemples sont cités Pertinence des mesures prises Absence de conflits ou problèmes non traités</i>	Oui Non ☐ ☐
En cas de formation (au poste ou autre), la progression des collaborateurs est suivie	<i>Renseignement des outils de suivi Des exemples sont apportés</i>	Oui Non ☐ ☐
Les décisions d'organisation et les impératifs de production sont expliqués à l'équipe	<i>Mise en œuvre des décisions par l'équipe Retour d'informations</i>	Oui Non ☐ ☐

Le dossier candidat : importance de l'accompagnement

 Certificats de qualification professionnelle en production Dossier du candidat Candidat : Entreprise : Je soussigné (e) : Né(e) le : à : Adresse : Déclare conformes et sincères les renseignements apportés dans ce dossier Demande certification de mes compétences pour l'obtention de tout ou partie du CQP : Date : Signature du candidat : A renseigner par le responsable hiérarchique du candidat : Je soussigné : Fonction : Entreprise : Déclare conformes et sincères les renseignements apportés dans ce dossier Date : Signature du responsable hiérarchique du candidat :	1 – Présentation Intitulé de votre emploi actuel : Entreprise : Durée totale de votre expérience professionnelle au sein des entreprises du médicament : Durée totale de votre expérience professionnelle, tous secteurs confondus : Principaux emplois occupés au cours de votre parcours professionnel : Que souhaitez-vous ajouter pour vous présenter ?
--	---

Des principes qui garantissent la qualité de la démarche de certification CQP

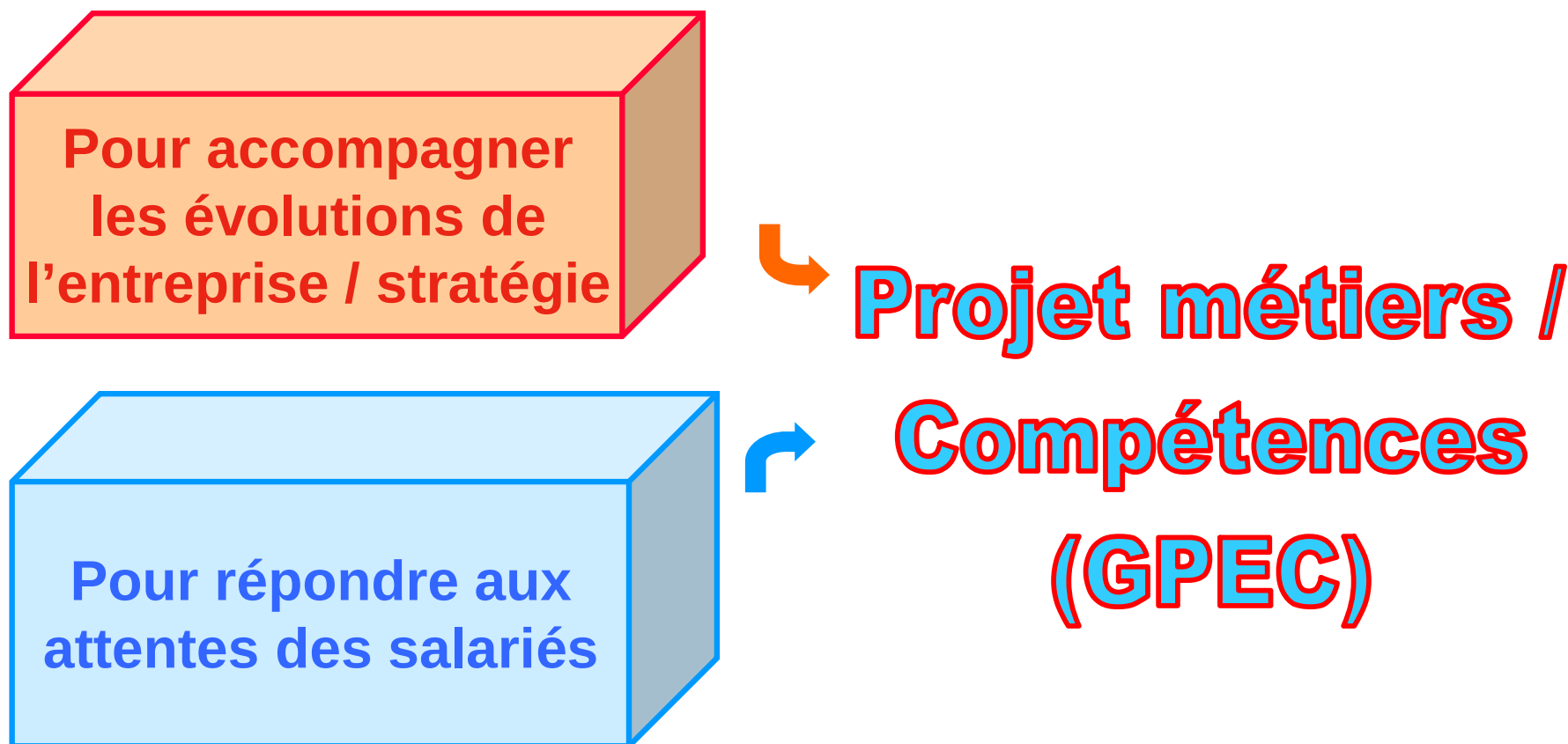
- Validité

- Des référentiels de compétences et d'évaluation validés, apportant des informations claires et précises
- Une démarche entièrement paritaire, à toutes les étapes

- Reproductibilité / Fiabilité / Impartialité

- Des outils uniques/homogènes, élaborés au niveau de la branche
- Des outils et des critères d'évaluation rigoureux et précis
- Un processus d'évaluation fiable et reproductible (jury national, diversité des évaluateurs, critères d'évaluation...)
- Un professionnalisme et objectivité des évaluateurs / formation obligatoire
- Une habilitation des organismes de formation

Pourquoi des CQP dans le secteur ?



Accord collectif CQP du 13/12/1999 révisé par l'accord du 19/01/2004

Intérêt pour l'entreprise

Evolutions activités / métiers / stratégie / contexte

Accroissement exigences qualité, traçabilité, FDA, environnement...

Accroissement concurrence (génériques, dual sourcing...)

Exigences renforcées en terme de certification du personnel...

Spécialisation du site par formes galéniques et/ou Diversification

Automatisation/robotisation

Informatisation (SAP, automatisation des lignes,...)

Équipes de nuit,...

Enjeux des sites

Augmenter la productivité, le TRS, le RFT, le taux de service

Réduire les délais, les coûts

Optimiser la qualité...

Innover

Impacts Ressources Humaines

Recrutements

Polyvalence

Développement des compétences

Vers plus d'autonomie, de réactivité, de capacité de diagnostic

Nouveaux arrivants immédiatement opérationnels...

Intérêt pour le salarié

Contexte :

- Cohabitation ancienne et nouvelle génération :
- Jeunes en souhait d'évolution, fortes exigences et impatience
- Ancienne génération qui s'est adaptée aux évolutions du site (rachat, diversification...)
- Niveaux de diplômes très hétérogènes dans les équipes

Réponses en termes RH :

Développement des compétences

Reconnaissance des compétences des « anciens » : VAE

Reconnaissance des compétences au-delà de l'entreprise

Employabilité / Adaptation aux évolutions des métiers

Implication / motivation

« Bilan » sur les savoir-faire : mise en confiance / autonomie

Meilleure connaissance produits et procédés