



LE RECRUTEMENT DES PHARMACIENS, MÉDECINS, INGÉNIEURS ET AUTRES DIPLOMÉS DANS LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT AU 31/12/2001



**Direction des Affaires Sociales, de l'Emploi et de la
Formation Professionnelle**

Réalisé en collaboration avec
le CEFI

Sommaire

	Pages
SYNTHESE	3
RESULTATS DETAILLES	6
1. L'ENQUETE ET LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON	6
1.1 Objectifs et champ de l'enquête	6
1.2 Les entreprises de l'échantillon	6
1.3 Activités des établissements.....	7
1.4 Localisation des entreprises	7
2 NOMBRE DE SALARIES AYANT UNE FORMATION BAC+4 ET+	8
3 LES RECRUTEMENTS EN 2001	8
3.1 Des recrutements en augmentation.....	8
3.2 Les recrutements de diplômés en 2001 selon la famille professionnelle..	8
3.3 Recrutements de diplômés et politiques de recrutement.....	9
3.4 Les jeunes diplômés : 40% des recrutements en 2001	10
4 LES RECRUTEMENTS DE JEUNES DIPLOMES.....	11
4.1 Des recrutements de jeunes diplômés en augmentation.....	11
4.2 Les salaires à l'embauche des jeunes diplômés en 2001	15
4.3 Pratiques et préférences actuelles en matière de recrutement	16
4.4 Les perspectives de recrutement de jeunes diplômés à moyen terme.....	21
5 LES FACTEURS PORTEURS DE CHANGEMENT A PLUS LONG TERME	22
6 METIERS ET COMPETENCES D'AVENIR	23
6.1 Les métiers d'avenir à moyen terme.....	23
6.2 Les compétences fortement recherchées à l'avenir	24
7 TRANCHES DE VIE : DES SALARIES TMOIGNENT	24

SYNTHESE

L'enquête

Au début d'année 2002, le Leem (ex SNIP) lance auprès de ses adhérents la 5^e enquête sur l'emploi et les recrutements de diplômés à Bac +4 et plus. Elle vise à évaluer le nombre des diplômés de formation supérieure à Bac+4 recrutés en 2001, dont les jeunes diplômés.

L'enquête aborde aussi la question des tendances actuelles et à 3 ans en matière de profils recherchés pour chaque catégorie d'emploi.

Exceptionnellement, le premier volet de l'enquête sur l'emploi de ces diplômés dans les entreprises du médicament (notion de stock) n'a pas pu être analysé en raison d'un taux de réponse insuffisant.

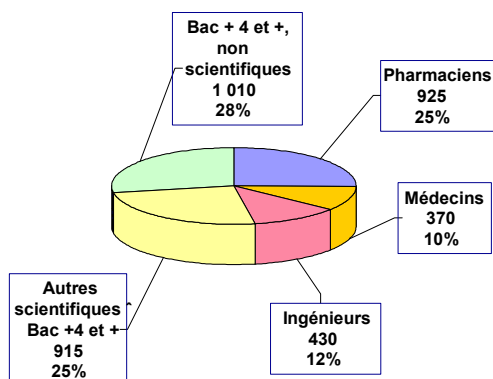
20% des salariés ont un niveau de formation supérieure ou égale à Bac+4

Fin 2001, le nombre de salariés ayant un niveau de formation au moins égal à Bac 4 peut être évalué à 19 450, sur un total de 96 300 salariés, **soit 20 % des salariés des entreprises du médicament** (contre 16 % en 1997).

Une augmentation des recrutements de niveau supérieur

Cette enquête ne porte pas sur l'ensemble des recrutements dans le secteur mais seulement sur le recrutement de personnes de formation égale ou supérieure à Bac+4.

Répartition des diplômés dans les entreprises du médicament en 2001 selon leur diplôme



Alors qu'en 1997, les entreprises du médicament avaient procédé à 1850 recrutements de diplômés ayant au moins le niveau Bac+4, leur nombre s'élève à **3650** en 2001.

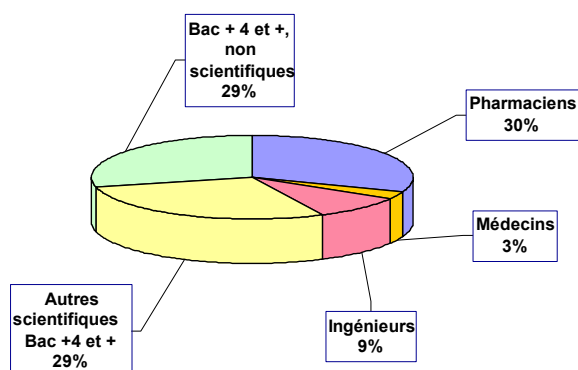
Ce sont les entreprises de plus de 1000 salariés qui ont réalisé la moitié de ces recrutements.

Entre 1997 et 2001, le nombre de pharmaciens est passé de 33% à 25% alors que le nombre de diplômés Bac+4 et + non scientifique est en augmentation (de 18% à 28%).

Recrutement de jeunes diplômés en 2001 selon les diplômes

Deux familles concentrent ensemble plus de la moitié des recrutements de jeunes diplômés : la commercialisation (29 %) et la recherche-développement (26 %). 18 % des jeunes diplômés ont aussi été recrutés en production.

Dans 68 % des cas, les contrats des jeunes diplômés ont été à durée indéterminée. Contrairement à 1997, les pourcentages varient peu en fonction du diplôme : le maximum est de 72 % pour les pharmaciens et le minimum de 62 % pour les « autres scientifiques ayant au moins un niveau Bac +4 ».



Les salaires bruts annuels moyens des jeunes diplômés en 2001 (1^{er} emploi)

Pharmaciens	34 375 €
Médecins	40 900 €
Ingénieurs	34 425 €
Bac + 4 et+ scientifiques	31 250 €
Bac+4 et+ non scientifiques	33 775 €
Diplômés des écoles de gestion	34 450 €
Thèses	36 825 €

Des entreprises plutôt satisfaites des jeunes diplômés disponibles sur le marché

On constate une bonne adéquation des diverses formations aux attentes des entreprises du secteur du médicament, même si elles commencent à rencontrer des difficultés de recrutement, notamment sur des profils scientifiques (médecins, pharmaciens).

Une vision à moyen terme

Avec 60 % des recrutements, la commercialisation est la famille pour laquelle les entreprises devraient le plus recruter à moyen terme. Pour les autres familles : R&D, production, affaires réglementaires et autres, le pourcentage d'entreprises qui envisagent de recruter à moyen terme est compris entre 40 et 50 %.

Quelques consensus se dégagent (basés sur les réponses d'une quinzaine d'entreprises seulement) :

- ✓ Les entreprises rechercheront des médecins et des Bac+4 et + scientifiques, même si globalement, le nombre de recrutement dans cette famille devraient diminuer.
- ✓ En production, le pharmacien a toujours une place prépondérante, même si les entreprises s'intéressent de plus en plus au profil d'ingénieur.
- ✓ Pour la commercialisation, ce sont les pharmaciens et plus encore les diplômés issus des écoles de gestion ou des Bac+4 non scientifiques qui seront davantage recherchés.

Une vision à plus long terme

Parmi les 31 entreprises ayant répondu à cette question, **les changements de réglementation** (politique de santé et réglementation pharmaceutique) et **la mondialisation des marchés** sont les deux phénomènes « qui modifieront le plus profondément la nature et le profil des diplômés qu'elles recruteront » : ils sont cités comme l'évolution la plus importante par le tiers des répondants.

La mondialisation des marchés est le deuxième facteur cité. Pour lui aussi, l'écart avec le facteur de 3^e rang (Développement de nouveaux champs comme les thérapies géniques ou les biotechnologies...) s'accroît. Les deux facteurs suivants sont les méthodes et organisation du travail et les évolutions technologiques.

RESULTATS DETAILLES

1. L'ENQUETE ET LES ENTREPRISES DE L'ECHANTILLON

1.1 Objectifs et champ de l'enquête

Au début de l'année 2002, le Leem lance auprès de ses adhérents sa cinquième enquête sur l'emploi et les recrutements de pharmaciens, médecins, ingénieurs et autres diplômés ayant au moins un niveau Bac +4.

Cette enquête, qui porte sur l'année 2001, fait suite à quatre autres enquêtes, réalisées en 1980, 1988, 1991 et 1997.

Exceptionnellement, le premier volet de l'enquête sur l'emploi de ces diplômés dans les entreprises du médicament (notion de stock) n'a pas pu être analysé en raison d'un taux de réponse insuffisant.

Le questionnaire vise à évaluer le nombre des diplômés de formation supérieure à Bac+4 et plus recrutés en 2001, dont les jeunes diplômés, soit les :

- ✓ pharmaciens,
- ✓ médecins,
- ✓ ingénieurs,
- ✓ autres diplômés scientifiques ayant au moins un Bac +4 (nommés « autres scientifiques à Bac +4 et + ») et formés par les universités,
- ✓ diplômés ayant au moins un Bac +4 issus des disciplines non scientifiques (nommés « Non scientifiques à Bac + 4 et + »). Ils sont issus des universités et des écoles de gestion. Les titulaires de diplômes ayant une spécialité informatique figurent dans cette rubrique, l'informatique étant plutôt considérée comme une science de gestion. De ce fait, l'appellation « non scientifiques », choisie par commodité, n'est pas tout à fait exacte.

Elle détaille également les contrats de travail et les niveaux de rémunération des jeunes diplômés ; elle aborde la question des tendances actuelles et à 3 ans en matière de profils recherchés pour chaque catégorie d'emploi.

Quelques questions tentent de cerner les facteurs porteurs de changement pour le long terme et les messages aux étudiants quant aux métiers d'avenir et aux compétences indispensables.

Des entretiens avec des salariés de différentes entreprises ont également été menés. Les personnes interrogées apportent un témoignage sur leurs études, leur premier emploi, leurs objectifs... Ces fiches « tranches de vie » sont proposées en fin de documents.

1.2 Les entreprises de l'échantillon

En moyenne, les établissements ayant répondu à l'enquête comptent 28 % des salariés du secteur. C'est un taux moyen relativement satisfaisant pour assurer la représentativité de l'enquête. Cependant, la participation est inégale selon la taille des entreprises. Avec un taux de représentativité compris entre 40 et 50 %, les salariés des entreprises de 500 à 900 salariés et de moins de 200 salariés sont mieux représentés que ceux des très grandes entreprises (25 %) ou que ceux des entreprises de 200 à 499 salariés (20 %). Pour compenser cela, l'enquête a été exploitée en pondérant les résultats selon les tailles d'entreprises.

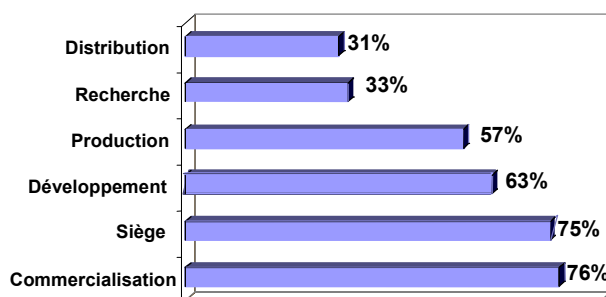
La participation à l'enquête 2001

Au 31/12/2001	Ensemble des entreprises du médicament			Entreprises ayant répondu à l'enquête 2001			
	Effectif salarié total (1)	% des salariés	Nombre d'établissements dans l'ESE* 2001	Effectif salarié (2)	% des salariés	Représentativité (2)/(1)	Nombre d'établissements
+ de 1 000 salariés	72 995	75,8%	26	18 270	68%	25%	10
500 à 999 salariés	10 015	10,4	12	4 933	18%	49%	7
200 à 499 salariés	8 474	8,8	21	1 680	6%	20%	6
100 à 199 salariés	3 563	3,7	22	1 452	5%	41%	11
- de 100 salariés	1 252	1,3	28	558	2%	45%	17
Total	96 300	100%	109	26 893	100%	28%	51

* Enquête sur l'emploi du LEEM

Par rapport à la dernière enquête réalisée en 1997, la concentration des entreprises s'est sensiblement accentuée suite à des regroupements et fusions. Ainsi, à l'époque, les entreprises de plus de 1000 salariés ne regroupaient que 55 % des salariés (au lieu de 76 % en 2001) alors que celles de 500 à 999 salariés en comptaient 20 % (au lieu de 10 %).

1.3 Activités des établissements



La répartition des activités des entreprises est très proche (quelques points d'écart au plus) de celle de l'enquête sur l'emploi 2001 du LEEM qui représente 87 % des salariés du secteur.

Activités des établissements ayant répondu à l'enquête 2001 selon la taille

Taille des établissements	Recherche	Développement	Production	Commercial ^o	Distribution	Siège	Nombre total
500 salariés et plus	11	16	11	16	10	15	17
Moins de 500 sal.	6	16	18	23	6	23	34
Total	17	32	29	39	16	38	51

1.4 Localisation des entreprises

Les deux tiers des établissements sont localisés en région parisienne, le tiers restant est implanté en province.

2. NOMBRE DE SALARIES AYANT UNE FORMATION BAC+4 ET +

Fin 2001, le nombre de salariés ayant un niveau de formation au moins égal à Bac 4 peut être évalué à 19 450, sur un total de 96 300 salariés, **soit 20 %** des salariés des entreprises du médicament (contre 16 % en 1997).

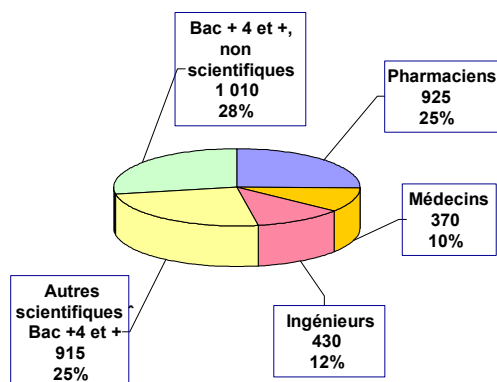
3. LES RECRUTEMENTS EN 2001

3.1 Des recrutements en augmentation

Alors qu'en 1997 les entreprises du médicament avaient procédé à 1 850 recrutements de diplômés ayant au moins le niveau Bac +4, leur nombre s'élève à **3 650 en 2001**. 1997 se présentait comme une des premières années de reprise après les difficiles années 1991-1994, alors que 2001 fait figure de dernière année favorable dans le cycle 1995 - 2001.

Ce sont les entreprises de plus de 1000 salariés qui ont réalisé la moitié de ces recrutements.

Répartition des recrutements de diplômés selon le diplôme



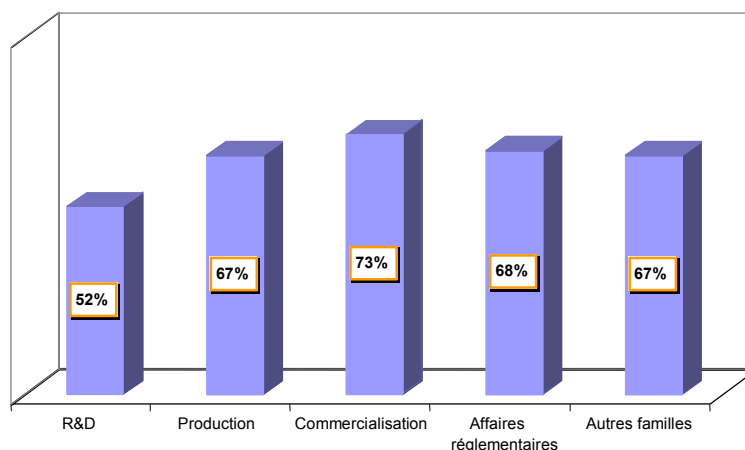
Les « non scientifiques » (28 %), les scientifiques formés par les universités (25 %) et les pharmaciens (25 %) ont été le plus souvent recrutés. Les ingénieurs (12 %) et les médecins (10 %) sont moins présents parmi les entrants dans les entreprises du médicament, bien que représentant une part de plus en plus importante des recrutements.

Entre 1997 et 2001, le nombre de pharmaciens est passé de 33% à 25% alors que le nombre de diplômés Bac+4 et + non scientifique est en augmentation (de 18% à 28%).

3.2 Les recrutements de diplômés en 2001 selon la famille professionnelle

Ces résultats sont basés sur les réponses de 21 entreprises.

Part des entreprises ayant recruté par famille, tous diplômés et niveaux confondus



3.3 Recrutements de diplômés et politiques de recrutement

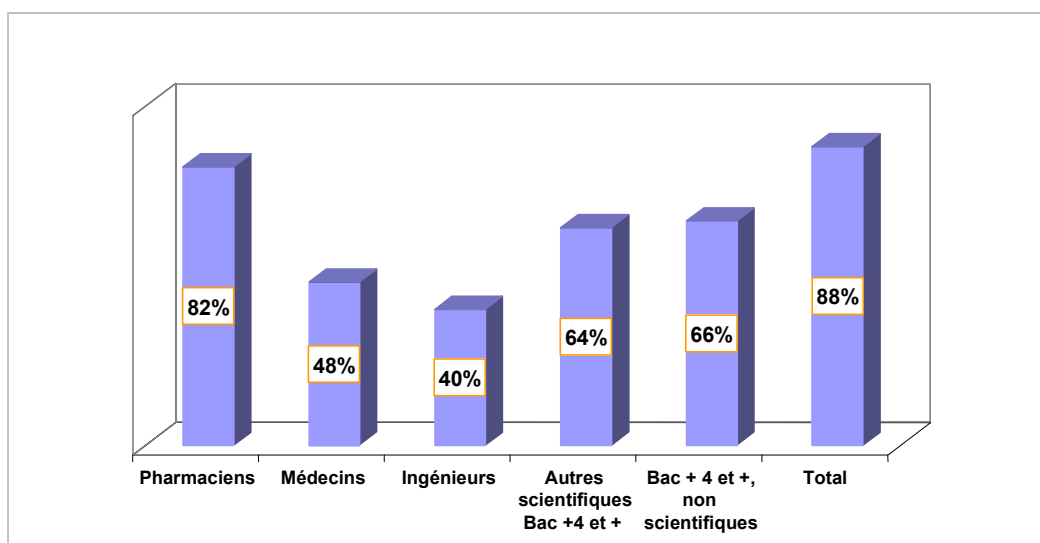
86 % des entreprises ont recruté des Bac +4 et + en 2001

L'année 2001 a été une année dynamique pour les recrutements puisque 88 % des entreprises du médicament ont recruté au moins un diplômé de formation supérieure. Il s'agissait le plus souvent de pharmaciens (cas de 82% des entreprises).

Les ingénieurs et les médecins ont été recrutés dans une moindre mesure, puisque moins d'une entreprise sur deux en a recrutés.

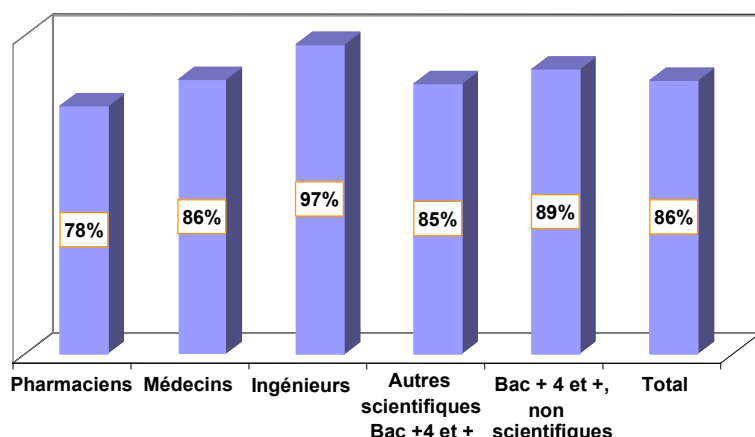
Environ deux entreprises sur trois ont recruté un ou plusieurs autres diplômés à Bac +4 ou + (issus de l'université ou des écoles de gestion).

Proportion d'entreprises ayant recruté au moins un diplômé en 2001



Les recrutements selon la taille des entreprises

Poids des grandes entreprises dans les recrutements de diplômés en 2001

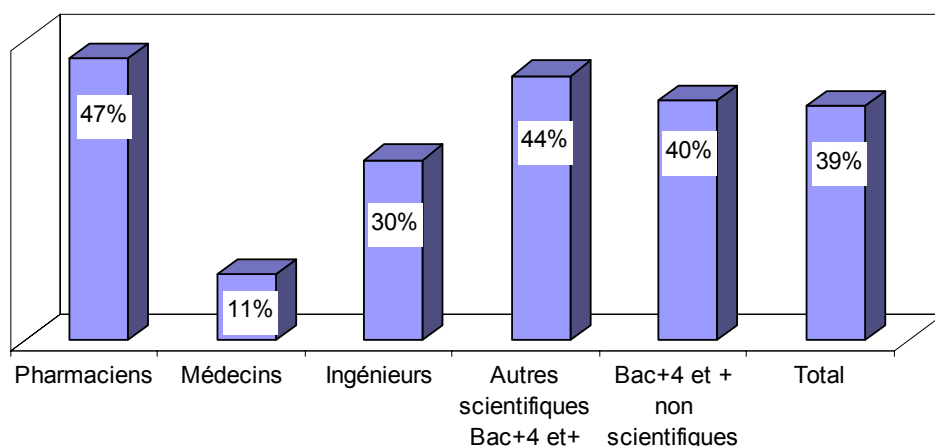


Le poids des entreprises de 500 salariés et plus (grandes entreprises) dans les recrutements en 2001 est identique à celui de leur poids dans l'emploi : 86 %. Cette proportion est, à peu de chose près, celle observée pour les médecins, les « autres scientifiques à Bac +4 et + » et pour les « Bac + 4 et + à profil non scientifique ».

Les PME contribuent davantage au recrutement des pharmaciens et, à l'inverse, les ingénieurs ne sont quasiment recrutés que par les grandes entreprises.

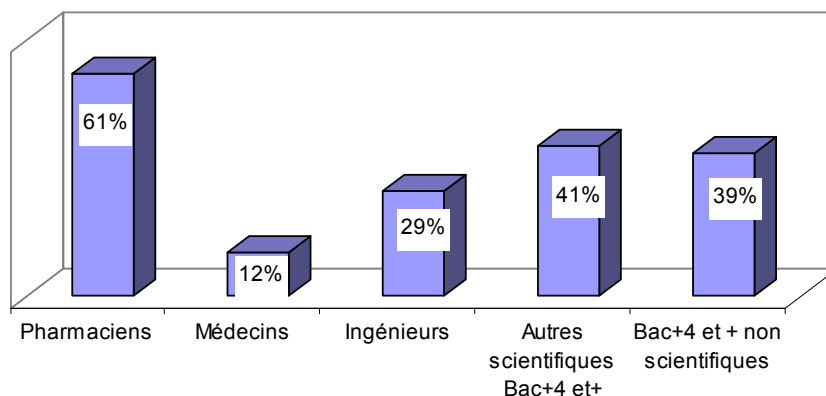
3.4 Les jeunes diplômés : 40% des recrutements en 2001

Proportion de jeunes dans les recrutements de diplômés en 2001



En moyenne, les jeunes diplômés représentent 39 % des recrutements de diplômés de formation supérieure en 2001 (35% en 1997). Pour les **pharmaciens**, le poids des jeunes dans les recrutements est de **47 %** (31% en 1997), il s'agit de la catégorie de diplômés dans laquelle les entreprises du secteur recrutent la plus forte proportion de jeunes. A l'inverse, seulement **11 % des médecins** recrutés sont des jeunes (5% en 1997). Pour les **ingénieurs**, la situation est intermédiaire avec **30 %** de jeunes parmi les recrutements (14% en 1997). Pour les **autres diplômés**, issus de l'université ou des écoles de gestion, la situation est proche de la moyenne : autour de **40 %** de jeunes dans les recrutements (25% en 1997).

Proportion d'entreprises ayant recruté des jeunes diplômés de chaque catégorie



Deux entreprises du secteur du médicament sur trois ont recruté des jeunes diplômés en 2001. Il s'agit le plus souvent de pharmaciens (61%).

12% des entreprises ont recruté des médecins, 29% des ingénieurs.

Quatre entreprises sur 10 ont recruté d'autres catégories de jeunes diplômés (issus de l'université ou des écoles de gestion, scientifiques ou non).

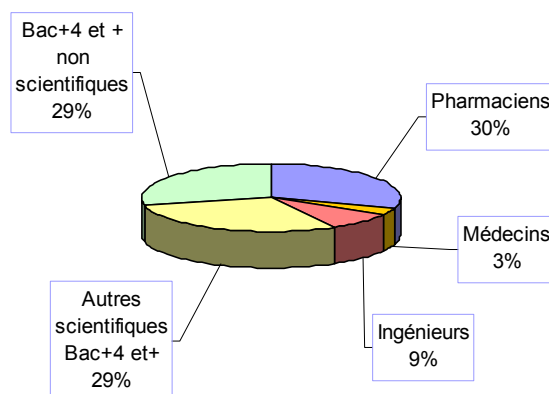
4. LES RECRUTEMENTS DE JEUNES DIPLÔMÉS

4.1 Des recrutements de jeunes diplômés en augmentation

Pendant l'année 2001, les entreprises du médicament ont recruté 1 420 jeunes diplômés de formation supérieure, soit 39% des recrutements des profils de formation supérieure. Ce nombre est bien supérieur aux 650 recrutements de 1997 (35%).

Selon le diplôme

Répartition des recrutements de jeunes diplômés en 2001 selon leur diplôme

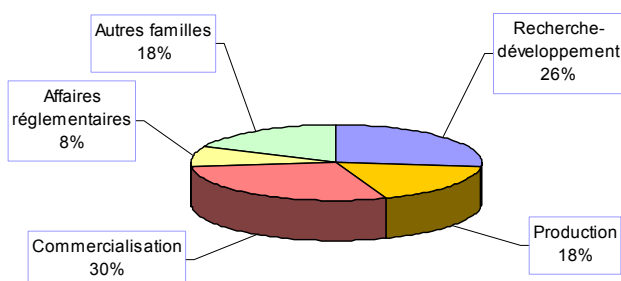


71% des recrutements de jeunes diplômés de formation supérieure concerne des profils scientifiques et techniques. Les diplômés les plus recrutés dans les entreprises du médicament en 2001 ont été les pharmaciens (30%), viennent ensuite les scientifiques ayant au moins un Bac + 4, issus de l'université, et les « non scientifiques », issus des écoles de gestion et de l'université : chacune de ces catégories représente 29 % des recrutements.

Enfin, les ingénieurs comptent pour 9 % des recrutements de jeunes diplômés et les médecins pour 3 %.

Selon la famille d'activité

Répartition des recrutements de jeunes diplômés selon les familles professionnelles en 2001



Deux familles concentrent plus de la moitié des recrutements de jeunes diplômés : la **commercialisation** (29 %) et la **recherche-développement** (26 %) ; à titre indicatif, en 1997, les recrutements de jeunes diplômés étaient axés sur la R&D (32%), et la Production (32%) et 12% en Commercialisation.

Les recrutements de jeunes diplômés par famille et par diplôme en 2001

Les catégories de recrutements les plus nombreuses en 2001

	Recherche- Développement	Production	Commercialisation	Affaires réglement.	Autres
Pharmaciens	++	+++	+++	++	+
Médecins	+		+	+	+
Ingénieurs	+	++	+		+
Autres scientifiques à Bac +4 et +	++++	+	+++	+	+
Bac + 4 et +, non scientifiques	+	+	+++	+	+++

Légende :

rien	: pas de recrutement
+	: moins de 50 recrutements de jeunes diplômés
++	: 50 à 100 recrutements de jeunes diplômés
+++	: 100 à 200 recrutements de jeunes diplômés
++++	: plus de 200 recrutements de jeunes diplômés

Sur les 1 420 recrutements de jeunes diplômés de 2001, 16% ont concerné des « Autres scientifiques à Bac +4 et plus » dans la famille recherche-développement ainsi que 8% pour des activités de commercialisation. Les autres flux de plus de 100 recrutements sur cette même année ont été :

- ✓ celui des « non-scientifiques titulaires d'un diplôme au moins égal à Bac +4 » pour des fonctions de commercialisation (9%) ou « autres » (12%) ;
- ✓ celui des pharmaciens dans les métiers de la production -qualité comprise- (9%) et de la commercialisation (10%).

Poids des formations initiales dans les recrutements pour une famille donnée en 2001

	Autour de 50%	Autour de 25%	Quelques pourcentages
Recherche- Développement	Autres scientifiques à Bac +4 et plus	Pharmaciens, Bac + 4 et plus non scientifiques	Médecins, ingénieurs
Production	Pharmaciens	Ingénieurs, Bac + 4 et plus non scientifiques	Autres scientifiques à Bac +4 et plus
Commercialisation		Pharmaciens, Autres scientifiques à Bac +4 et plus, Bac + 4 et plus non scientifiques	Médecins, ingénieurs
Affaires réglementaires	Pharmaciens	Bac + 4 et plus non scientifiques	Médecins, Autres scientifiques à Bac +4 et plus
Autres familles	Bac + 4 et plus non scientifiques	Pharmaciens, Autres scientifiques à Bac +4 et plus	Ingénieurs, médecins
Ensemble		Pharmaciens, Autres scientifiques à Bac +4 et plus, Bac + 4 et plus non scientifiques	Ingénieurs, médecins

Recherche & Développement

En 2001 comme en 1997, la préférence des entreprises pour les jeunes universitaires scientifiques dans les fonctions de recherche-développement reste forte (près de 60%). Les pharmaciens représentent 17% et les « Bac + 4 et plus non scientifiques » 13%, les médecins et les ingénieurs sont une minorité (moins de 10%).

Production

Pas de changement par rapport à 1997, 48% des recrutements concernent les pharmaciens, 26% les ingénieurs. Le nombre d'ingénieurs en Production est identique à 1997 (26%).

Commercialisation

Les emplois de commercialisation se répartissent en trois ensembles équivalents : 33% de pharmaciens, 32% d'universitaires non scientifiques et 28 % « autres diplômés scientifiques ». La proportion d'ingénieurs et de médecins est très faible. Par rapport à 1997, on constate une apparition des formations d'ingénieur en Commercialisation (5%).

Affaires réglementaires

Pour les affaires réglementaires, les recrutements, en nombre restreint, sont monopolisés par 73% de pharmaciens. 15% de diplômés « Bac + 4 et plus non scientifiques », type juristes, sont aussi présents et quelques médecins (4%).

Transverses

66% des familles « transverses » (dont l'informatique) sont ouvertes aux universitaires non scientifiques. Les pharmaciens et les autres scientifiques représentent à part égale 12% des recrutements. Les médecins et ingénieurs sont aussi recrutés à hauteur respectivement de 3% et 6%, dans ces familles.

Poids des familles dans les recrutements pour une formation initiale donnée en 2001

	Autour de 50%	Autour de 25%	Quelques pourcentages
Pharmaciens		Commercialisation, Production, affaires réglementaires, R&D	Autres familles
Médecins		Commercialisation, R&D, Autres familles	Affaires réglementaires
Ingénieurs	Production	R&D, Commercialisation, Autres familles	
Autres scientifiques à Bac +4 et +	R&D	Commercialisation	Autres familles, production, affaires réglementaires
Bac + 4 et +, non scientifiques	Autres familles	Commercialisation	R&D, production, affaires réglementaires
Ensemble		Commercialisation, R&D, production, autres familles	Affaires réglementaires

⇒ Les pharmaciens recrutés dans toutes les familles

Lues dans l'autre sens, les données font apparaître qu'en 2001, contrairement à 1997 où ils avaient une fois sur deux abouti dans un poste de production, les jeunes pharmaciens recrutés dans le secteur se sont répartis vers d'autres fonctions : commercialisation, production et, un peu moins souvent, en affaires réglementaires et en R&D.

⇒ Les médecins recrutés sur des emplois ciblés

Les jeunes médecins, qui rappelons-le sont rarement recrutés à la sortie de la faculté de médecine, sont recrutés sur des emplois précis dans toutes les familles, sauf en production.

⇒ Une prédominance de la production dans le recrutement des ingénieurs et élargissement à d'autres familles

La moitié des jeunes ingénieurs recrutés l'a été en production, le reste s'est assez également réparti entre R&D, commercialisation et "autres fonctions", dont l'informatique.

⇒ La recherche et développement, famille principale de recrutement des scientifiques de formation supérieure

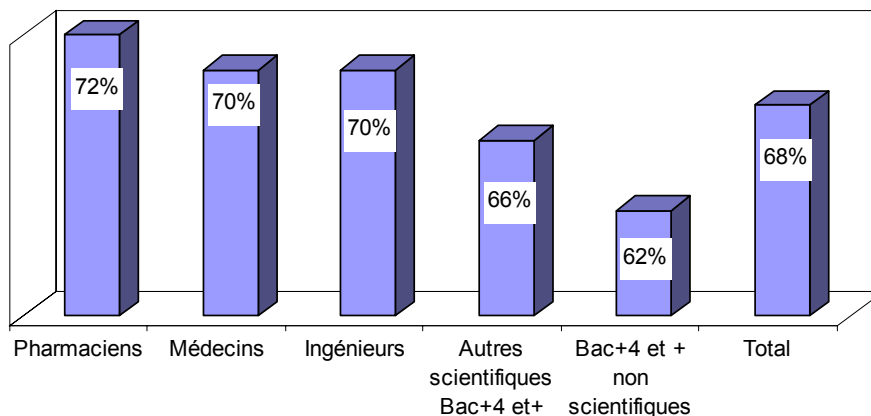
La moitié des universitaires scientifiques a été embauchée en recherche-développement, un quart en commercialisation.

⇒ Les non scientifiques en commercialisation et dans les familles transverses

Parmi les non-scientifiques, un tiers a été recruté dans des fonctions commercialisation. 4 sur 10 ont été recrutés dans une des « autres » familles d'emplois.

La répartition entre CDI et CDD

Part des contrats de travail à durée indéterminée (CDI) chez les jeunes diplômés recrutés



En 2001, les entreprises du médicament ont offert des contrats de travail à durée indéterminée aux jeunes diplômés dans 68 % des cas. Contrairement à ce qui avait été observé en 1997, les pourcentages varient peu en fonction du diplôme : le maximum est de 72 % pour les jeunes pharmaciens et le minimum de 62 % pour les « autres scientifiques ayant au moins un niveau Bac +4 ».

4.2 Les salaires à l'embauche des jeunes diplômés en 2001

Les salaires pratiqués en 2001¹

En moyenne, en 2001 comme en 1997, les entreprises du médicament accordent le meilleur salaire aux jeunes médecins : 40 900 € (mais ces données ne concernent qu'un petit nombre de recrutements). Pharmaciens, ingénieurs et diplômés des écoles de gestion sont placés au même niveau avec 34 400 €. Les universitaires (scientifiques et non scientifiques) sont en moyenne un peu moins rémunérés, respectivement 31 250 et 33 775 €. Les docteurs en sciences et les post-docs bénéficient de salaires d'embauche élevés : 36 825 €, mais comme pour les médecins, le calcul a été fait sur un petit échantillon.

Les salaires annuels moyens des jeunes diplômés en 2001

Pharmaciens	34 375 €
Médecins	40 900 €
Ingénieurs	34 425 €
Bac + 4 et+ scientifiques	31 250 €
Bac+4 et+ non scientifiques	33 775 €
Diplômés des écoles de gestion	34 450 €
Thèses	36 825 €

Les pratiques des entreprises du secteur en matière de salaires d'embauche des jeunes diplômés

	Moyenne des minima	Moyenne	Moyenne des maxima	Nombre de réponses
Pharmaciens	32 200	34 375	36 550	30
Médecins	38 100	40 900	43 700	9
Ingénieurs	31 850	34 425	37 000	16
Autres jeunes universitaires scientifiques	28 500	31 250	34 000	15
Jeunes universitaires autres que scientifiques	30 700	33 775	36 850	10
Diplômés des écoles de gestion	29 650	34 450	39 250	8
Docteurs en sciences ou post-docs	34 200	36 825	39 450	4

Une variabilité existe dans le niveau de salaire à l'embauche des jeunes diplômés, à la fois en fonction des capacités ou des pré-expériences (stages, séjours à l'étranger, activités péri-scolaires) personnelles et de la qualité et de la réputation des formations suivies.

¹ Il s'agit du salaire brut annuel en euros. Dans le questionnaire, les entreprises avaient indiqué pour chaque catégorie de diplôme, le salaire minimum et le salaire maximum qu'elles avaient pratiqués en 2001. Un salaire minimum moyen et un salaire maximum moyen ont donc pu être calculés à chaque fois. La valeur indiquée comme « salaire moyen » est la moyenne de ces deux valeurs.

La rémunération des doubles diplômes est minoritaire

Proportion d'entreprises octroyant un supplément de salaire à l'embauche en cas de double diplôme selon sa nature

Formations longues : Thèses scientifiques et post-docs	44%
Formations courtes : DEA ou DESS scientifiques	37%
Formations courtes de management (MBA, IAE)	34%

4.3 Pratiques et préférences actuelles en matière de recrutement

Synthèse des données de l'enquête

Les tableaux suivants synthétisent les réponses à plusieurs questions :

- ✓ Avez-vous recruté des diplômés en 2001 dans ce domaine d'activité ?
- ✓ Parmi eux, y avait-il des jeunes diplômés ?
- ✓ Pour chaque domaine d'activité, recrutez-vous ou non aujourd'hui des jeunes diplômés ayant cette formation de base ?

Les entreprises recrutent dans tous les domaines d'activités, et ce quel que soit le diplôme, sauf en recherche où peu d'entreprises recrutent. Elles accueillent presque toutes des jeunes diplômés dans tous les domaines d'activités. Les cas où ils sont totalement exclus d'un domaine d'activité sont l'exception.

Répartition des entreprises du médicament selon leurs pratiques dans la recherche de jeunes diplômés pour chaque type de fonctions – Fin 2001

Avez-vous recruté des diplômés en 2001 dans les différents domaines d'activité ?

	Ont recruté en 2001	N'ont pas recruté en 2001 (en nbre de réponse)	N'ont pas recruté de jeunes diplômés en 2001 (en nbre de réponse)
Recherche	4	22	2
Développement	10	13	4
Fabrication/conditionnement	10	14	2
Contrôle qualité	13	12	4
Méthodes, logistique, services connexes	8	13	3
Marketing, études	14	10	3
Vente, promotion, commercialisation, information, formation	14	11	3
Affaires réglementaires	16	9	6
Informatique	10	13	4
Achats	9	13	4
Assurance qualité	11	12	3

Recrutez-vous aujourd'hui des jeunes diplômés ayant ces formations de base ?

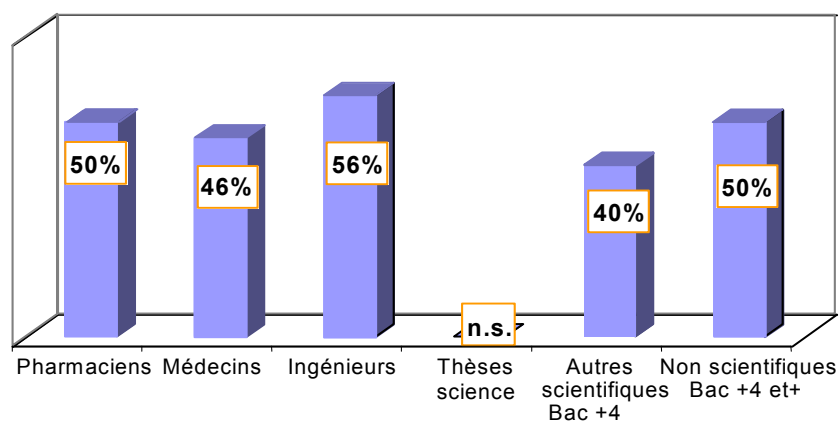
		Recrutent des jeunes diplômés	Ne recrutent pas de jeunes diplômés	Nombre de réponses
RECHERCHE		La plupart des entreprises ne recrutent pas		4
DEVELOPPEMENT				
	Pharmacien	70%	30%	10
	Médecin	60%	40%	10
	Ingénieur	29%	71%	7
	Thèse en sciences	56%	44%	9
	Autre sc. Bac+4 et +	78%	22%	9
	Non scientifique Bac+4 et +	0%	100%	7
FABRICATION, CONDITIONNEMENT				
	Pharmacien	100%	0%	10
	Médecin	Pas de médecin		10
	Ingénieur	73%	27%	11
	Thèse en sciences	38%	63%	8
	Autre sc. Bac+4 et +	75%	25%	8
	Non scientifique Bac+4 et +	13%	88%	8
CONTROLE, QUALITÉ				
	Pharmacien	100%	0%	13
	Médecin	Pas de médecin		9
	Ingénieur	88%	13%	8
	Thèse en sciences	43%	57%	7
	Autre sc. Bac+4 et +	100%	0%	7
	Non scientifique Bac+4 et +	0%	100%	7
METHODES, LOGISTIQUE, SERV. CONNEXES				
	Pharmacien	43%	57%	7
	Médecin	Pas de médecin		8
	Ingénieur	63%	38%	8
	Thèse en sciences	0%	100%	7
	Autre sc. Bac+4 et +	43%	57%	7
	Non scientifique Bac+4 et +	86%	14%	7

		Recrutent des jeunes diplômés	Ne recrutent pas de jeunes diplômés	Nombre de réponses
MARKETING, ETUDES				
	Pharmacien	100%	0%	14
	Médecin	77%	23%	13
	Ingénieur	18%	82%	11
	Thèse en sciences	33%	67%	9
	Autre sc. Bac+4 et +	75%	25%	12
	Non scientifique Bac+4 et +	45%	55%	11
VENTE, PROMOTION, COMM., INFORMATION, FORMATION				
	Pharmacien	79%	21%	14
	Médecin	27%	73%	11
	Ingénieur	10%	90%	10
	Thèse en sciences	30%	70%	10
	Autre sc. Bac+4 et +	83%	17%	12
	Non scientifique Bac+4 et +	64%	36%	11
AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES				
	Pharmacien	100%	0%	16
	Médecin	0%	100%	12
	Ingénieur	Pas d'ingénieur		10
	Thèse en sciences	36%	64%	11
	Autre sc. Bac+4 et +	17%	83%	12
	Non scientifique Bac+4 et +	10%	90%	10

		Recrutent des jeunes diplômés	Ne recrutent pas de jeunes diplômés	Nombre de réponses
INFORMATIQUE				
	Pharmacien	0%	100%	10
	Médecin	0%	100%	10
	Ingénieur	78%	22%	9
	Thèse en sciences	11%	89%	9
	Autre sc. Bac+4 et +	33%	67%	9
	Non scientifique Bac+4 et +	50%	50%	10
ACHATS				
	Pharmacien	25%	75%	8
	Médecin	0%	100%	9
	Ingénieur	56%	44%	9
	Thèse en sciences	25%	75%	8
	Autre sc. Bac+4 et +	63%	38%	8
	Non scientifique Bac+4 et +	0%	100%	12
ASSURANCE QUALITÉ				
	Pharmacien	100%	0%	11
	Médecin	0%	100%	8
	Ingénieur	57%	43%	7
	Thèse en sciences	43%	57%	7
	Autre sc. Bac+4 et +	29%	71%	7
	Non scientifique Bac+4 et +	14%	86%	7

Recrutement régulier ou non de doubles diplômés

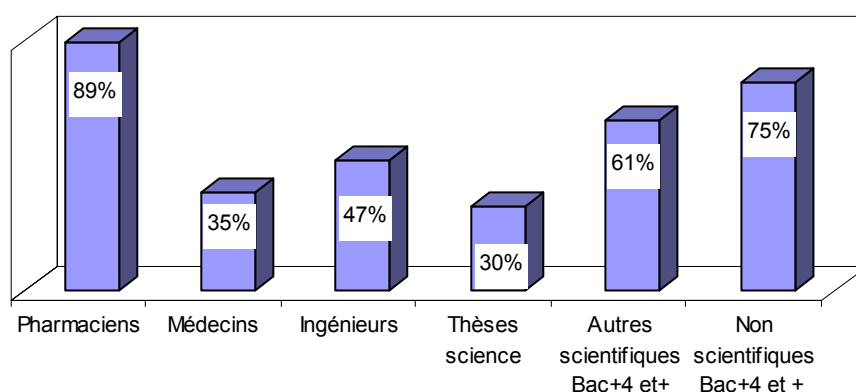
Les entreprises recrutent régulièrement ces diplômés sans double formation



- ✓ La moitié des pharmaciens et des non scientifiques de formation supérieure entrent dans les entreprises du médicament sans formation complémentaire.
- ✓ Un peu plus de la moitié des ingénieurs sont embauchés sans formation complémentaire
- ✓ Un peu moins 50% de médecins et d'autres scientifiques de formation supérieure sont recrutés sans formation complémentaire

Fréquence de la formation de stagiaires selon le type de diplômes

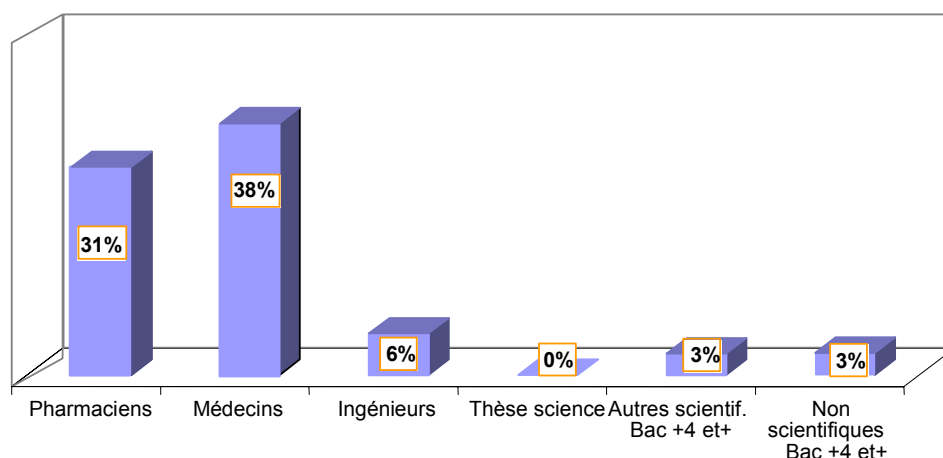
Les entreprises prennent des étudiants en stage quel que soient les diplômes de formation supérieure.



On constate un recours particulièrement élevé aux stagiaires pour les pharmaciens, les non scientifiques bac+4 et+, et les autres scientifiques bac+4 et+.

Difficultés pour trouver certains types de jeunes diplômés sur le marché

Une part importante d'entreprises ont des difficultés pour recruter des jeunes pharmaciens et médecins.



La façon dont les entreprises analysent ces difficultés

Concernant les difficultés de recrutement de pharmaciens et de médecins, les entreprises interrogées estiment que :

- ✓ ces candidats ne sont pas assez nombreux : 75% des entreprises
- ✓ ces diplômés ne sont pas attirés par les fonctions qu'elles proposent : moins de 50% des entreprises
- ✓ les pharmaciens n'ont pas le profil recherché : 82% des entreprises

Parmi les rares autres raisons invoquées pour expliquer ces problèmes, le fait que les candidats n'aient pas donné suite à une proposition est seulement évoqué par 3 entreprises lors de recrutements de pharmaciens. Deux entreprises ont mentionné leur localisation géographique peu favorable, la « peur de l'international » a été citée pour les médecins et pharmaciens, la question de la rémunération pour les médecins, la méconnaissance des métiers des entreprises du médicament ainsi que le problème spécifique des médecins pour la pharmacovigilance.

Les doubles compétences difficiles à trouver chez les jeunes diplômés

Les réponses ont été rares et dispersées, ne mettant en évidence aucune lacune flagrante. Les doubles compétences qui ont été mentionnées sont :

- ✓ Management - Coaching
- ✓ Marketing, Economie de la santé, Management
- ✓ Médecin spécialiste débutant ayant une compétence de recherche clinique et une connaissance de l'environnement de l'industrie pharmaceutique
- ✓ Pharmacovigilance

Le recours aux contrats CIFRE (Convention industrielle de formation pour la recherche)

Seulement 4 des entreprises interrogées avaient recours à des contrats CIFRE qui permettent de combiner une activité en entreprise et une thèse.

Conclusion

Le constat est plutôt celui d'une bonne adéquation des diverses formations aux attentes des entreprises du secteur. Une minorité d'entreprises rencontre des difficultés à l'occasion du recrutement de jeunes diplômés et uniquement pour les pharmaciens et les médecins.

4.4 Les perspectives de recrutement de jeunes diplômés à moyen terme

Selon les familles professionnelles

27 entreprises ont répondu à cette question.

Avec 60 %, la commercialisation est la famille pour laquelle les entreprises pensent qu'elles vont le plus recruter à moyen terme. Pour les quatre autres grandes familles : R&D, production, affaires réglementaires et autres, le pourcentage d'entreprises qui envisagent de recruter à moyen terme reste compris entre 40 et 50 %.

Selon les diplômes pour chacune des familles

Préférences de recrutement à moyen terme pour les jeunes diplômés selon les familles professionnelles et les diplômés²

RECHERCHE-DEVELOPPEMENT		Elles rechercheront davantage	Elles rechercheront moins	Nombre de réponses
	Pharmacien	39%	61%	18
	Médecin	50%	50%	18
	Ingénieur	33%	67%	15
	Autre sc. Bac+4 et +	47%	53%	15
	Non scientifique Bac+4 et +	13%	87%	15
PRODUCTION				
	Pharmacien	94%	6%	16
	Médecin	0%	100%	12
	Ingénieur	69%	31%	16
	Autre sc. Bac+4 et +	42%	58%	12
	Non scientifique Bac+4 et +	15%	85%	13
COMMERCIALISATION				
	Pharmacien	65%	35%	17
	Médecin	25%	75%	16
	Ingénieur	20%	80%	15
	Autre sc. Bac+4 et +	80%	20%	15
	Non scientifique Bac+4 et +	82%	18%	17

Quelques consensus se dégagent, bien que basés sur les réponses de seulement 15 entreprises :

- ✓ Les entreprises rechercheront des médecins et des Bac+4 et + scientifiques, même si globalement, le nombre de recrutements dans cette famille devrait diminuer.
- ✓ En production, le pharmacien a toujours une place prépondérante, même si les entreprises s'intéressent de plus en plus au profil d'ingénieur.
- ✓ Pour la commercialisation, ce sont les pharmaciens et plus encore les diplômés issus des écoles de gestion ou des Bac+4 non scientifiques qui seront davantage recherchés.

5. LES FACTEURS PORTEURS DE CHANGEMENT A PLUS LONG TERME

31 entreprises ont répondu à cette question.

Les changements de réglementation (politique de santé et réglementation pharmaceutique), la mondialisation des marchés sont les deux phénomènes « qui modifieront le plus profondément la nature et le profil des diplômés qu'elles recruteront » : ils sont cités comme l'évolution la plus importante par le tiers des répondants. Juste après, un groupe de quatre facteurs sont chacun cités plusieurs fois comme l'évolution la plus importante :

- ✓ le développement de nouveaux champs (thérapie génique, biotechnologies...),

² Réponses à la question : A moyen terme, lorsque vous recruterez, vous rechercherez davantage / moins les jeunes « diplômés » ayant cette formation

- ✓ la diversification vers de nouveaux débouchés,
- ✓ les méthodes et organisation du travail,
- ✓ les évolutions technologiques.

Si l'on synthétise les réponses de rang 1, 2 ou 3 en calculant le score de chaque item, le résultat est le suivant :

Les facteurs porteurs de changement à long terme

Facteurs porteurs de changement à long terme	SCORE	
	1997	2001
Les changements de réglementation (pharmacie et politique de santé)	38	50
La mondialisation des marchés	32	38
Développement de nouveaux champs (thérapie génique, biotechnologies...)	28	19
Méthodes et organisation du travail	13	18
Les évolutions technologiques	16	16
Les avancées des systèmes d'information	14	12
La montée des exigences liées à l'environnement	12	11
L'externalisation de tout ce qui n'est pas le métier de base	8	10
La diversification vers de nouveaux débouchés	9	6
Evolution des formes d'adaptation du temps de travail	5	3
Autre	5	0

Les évolutions de la réglementation sont, comme en 1997, le **premier facteur porteur de changement**, mais l'écart avec le facteur « mondialisation des marchés » se creuse, contrairement à 1997 où les scores étaient proches

La **mondialisation des marchés est le deuxième facteur cité**. Pour lui aussi, l'écart avec le facteur de 3^e rang (développement de nouveaux champs comme les thérapies géniques ou les biotechnologies...) s'accroît.

6. METIERS ET COMPÉTENCES D'AVENIR

6.1 Les métiers d'avenir à moyen terme

Très peu d'entreprises ont répondu à cette question : 4 grandes entreprises et 3 PME, c'est donc trop peu pour généraliser les commentaires. Parmi les métiers souvent cités, mentionnons :

- ✓ les affaires réglementaires
- ✓ le marketing
- ✓ la pharmacovigilance
- ✓ supply chain et qualité
- ✓ l'économie de la santé

et dans une moindre mesure :

- ✓ la gestion des relations clients,
- ✓ la productique.

6.2 Les compétences fortement recherchées à l'avenir

L'anglais semble aller de soi : il n'est plus systématiquement mentionné parmi les compétences nécessaires à l'avenir. Plusieurs entreprises demandent aussi une expérience internationale, la connaissance d'une ou deux autres langues, la mobilité internationale.

La capacité à manager les hommes est citée avec les qualités d'expression, d'animation, de motivation...

La maîtrise des outils de la bureautique et de la communication informatique est aussi évoquée.

Ces réponses confirment les tendances récentes à l'usage de l'anglais en liaison avec l'internationalisation des firmes et des marchés et au travail en groupe de projets.

7. « TRANCHES DE VIE » : DES SALAIRES TMOIGNENT

En parallèle à l'enquête quantitative, plusieurs entretiens ont été menés avec des salariés afin d'apporter un éclairage plus qualitatif à cette enquête. Les questions portent sur la formation, la fonction occupée et les perspectives d'évolution.

Nous remercions tout particulièrement les salariés qui ont accepté de témoigner sur leur expérience :

- ◆ Nathalie, ingénieur, chargée de recherche
- ◆ Karine, ingénieur, chargée de recherche dans une start-up
- ◆ Fabien, pharmacien, chargé d'affaires réglementaires
- ◆ François, bac+4 scientifique, datamanager
- ◆ François, médecin, responsable de pharmacovigilance
- ◆ Delphine, pharmacien, datamanager production
- ◆ Stéphane, pharmacien, responsable qualité
- ◆ Samuel, école de commerce, chef de produit
- ◆ Pierre, médecin, médecin régional ventes
- ◆ Jean, pharmacien, responsable de la négociation du prix des médicaments

NATHALIE, 24 ANS, INGENIEUR DE RECHERCHE MEDICALE DANS UN GROUPE INTERNATIONAL EN GRANDE BRETAGNE

Je suis devenue ingénieur chimiste après avoir fait un DUT

Après mon Bac C, je savais que je voulais devenir ingénieur mais je n'ai pas pu entrer en classe préparatoire. Mon choix de faire un DUT de chimie et le fait que je l'ai terminé avec un excellent classement m'a ensuite permis de postuler avec succès dans diverses écoles d'ingénieurs. J'ai choisi l'école de chimie de Rennes en 1996. Mon projet était de devenir ingénieur de recherche dans l'industrie du médicament. D'où mes choix d'options successifs : « Chimie organique » puis « Chimie Fine, Biotechnologies, Agroalimentaire ».

Des stages diversifiés

Le cursus du DUT comportait un stage de 3 mois. Il s'est déroulé dans une petite entreprise de chimie et biotechnologie qui venait d'être créée et se développait. J'y ai fait un vrai travail de chimiste pour développer un procédé de bio-technologie pour un aliment.

À l'ENSCR, j'ai fait les 3 stages du cursus :

- Le stage « ouvrier » en 1^e année, 2 mois dans un laboratoire de parapharmacie, en laboratoire de recherche. Mais j'étais déjà capable de faire le travail d'un bon technicien.
- Le stage de 2^e année de 3,5 mois. Il s'est passé dans l'industrie de l'alimentation animale. Je faisais de la recherche de procédés et de développement.
- Pour le 3^e stage, l'école nous poussait à partir à l'étranger et j'avais envie de bien apprendre l'anglais. J'ai donc profité du réseau de l'école pour trouver un stage dans une entreprise de parfumerie qui avait l'habitude de prendre des stagiaires de Rennes. Là j'ai fait un stage très intéressant : j'accompagnais mon tuteur dans toutes ses réunions et je pouvais prendre des contacts avec les clients. Mon travail consistait à chercher de nouvelles molécules à incorporer aux parfums.

Mon premier poste

J'ai vite compris que mon diplôme français serait plus apprécié en Grande-Bretagne qu'en France. Je me suis mise à chercher du travail dès que j'ai commencé mon stage. J'ai envoyé à peu près autant de lettres de candidature en France et en Grande-Bretagne et j'ai vu que, d'un côté on ne me répondait pas ou j'obtenais des réponses négatives alors qu'en Grande-Bretagne j'ai vite eu 10 propositions d'entretiens. In fine, j'ai pu choisir mon poste actuel parmi plusieurs propositions.

En 1999, j'ai donc intégré un centre de recherche médicale d'une grande entreprise du médicament. Au début, je faisais de la synthèse au laboratoire, avec un meeting hebdomadaire de l'équipe et un meeting mensuel du département en présence du directeur. Il s'agissait d'exposer ses résultats.

La prise de responsabilités

Petit à petit, mon travail s'est enrichi et j'ai vu mon salaire progresser : je suis maintenant responsable d'une personne que je supervise et dont j'organise le travail, j'ai aussi la responsabilité de quelques équipements, mon champ relationnel s'élargit.

J'ai bénéficié de plusieurs formations durant les trois années que j'ai passé dans cette entreprise : conférences annuelles sur des thèmes variés, 1 semaine de formation aux présentations orales (c'est important pour tous les meetings où nous rendons compte de l'avancement de nos travaux), formations en chimie et en management.

Quelles sont les qualités indispensables à mon poste ?

- Un bon sens de l'organisation.
- Une bonne capacité de présentation orale et écrite
- De la détermination, de l'adaptabilité et de la curiosité

Mes perspectives

Au point où je suis, il y a deux grandes options :

- Soit je choisis de progresser dans la recherche et il me sera indispensable de faire une thèse car il n'est pas pensable d'avoir des responsabilités dans ce métier sans thèse.
- Soit je renonce à la thèse et je continue à développer les activités de recrutement de jeunes diplômés français que l'on a commencé à me confier et qui me plaisent beaucoup.

KARINE, 27 ANS, INGENIEUR DE RECHERCHE DANS L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE PUIS DANS UNE START-UP

Je voulais être ingénieur chimiste ou professeur de chimie

Après mon bac, j'avais fait mon choix : je serais professeur de chimie ou ingénieur, avec comme projet de travailler dans la cosmétologie, dans la parfumerie ou la pharmacie. Je ne voulais pas faire les classes préparatoires, alors je me suis engagée dans un DEUG A en me disant qu'après, si je ne réussissais pas le concours d'entrée dans une école d'ingénieurs chimistes, je poursuivrais vers le Capes pour enseigner. J'ai réussi le seul concours que j'avais tenté : celui de l'école de chimie de Clermont-Ferrand (ENSCCF). Comme dans toutes les écoles, il y avait un stage chaque année. En 1^e année, c'est un stage ouvrier, mais comme j'avais l'habitude de travailler pendant mes vacances, je savais ce qu'était le monde ouvrier alors j'ai fait un stage d'un mois comme technicien dans un laboratoire universitaire.

En 2^e année, j'ai encore fait un stage dans un laboratoire d'université, c'était une recherche sur la stabilisation de polymères par greffage de molécules dans le cadre d'un projet avec l'industrie automobile. Chaque stage est validé par un rapport et une soutenance orale. En 3^e année, j'ai suivi l'option « Chimie organique fine et industrielle », toujours dans l'intention d'aller vers la cosmétologie ou la pharmacie.

Grâce à l'école, j'ai trouvé un stage de 4 mois chez un major de la pharmacie, en Suisse. Il s'agissait de travailler – seule – sur un projet de recherche pour développer de nouvelles phases stationnaires pour colonnes HPLC. Après l'université, j'y ai découvert le secteur privé.

Pendant le stage, j'ai entendu qu'un poste allait se libérer dans un laboratoire voisin.

Avant même d'avoir commencé à chercher un emploi, j'ai entendu parler de ce poste. J'ai immédiatement postulé et après les entretiens à tous les niveaux de la hiérarchie, j'ai été recrutée comme ingénieur chimiste mi-98. J'ai commencé mon nouveau poste et travailler dans un domaine qui ne mettait jusqu'à présent pas familier : la formulation de protéines et le développement de méthodes analytiques.

C'était un travail que je menais seule et à propos duquel je rendais compte à mon supérieur et aux personnes des services intéressés à mes résultats au cours de petites réunions.

La langue de travail était l'anglais. Durant les trois années que j'ai passé là-bas, j'ai suivi des formations internes sur les BPF, les méthodes d'analyse en microscopie électronique ainsi que des cours d'allemand.

J'ai immédiatement lâché un poste décalé par rapport aux promesses d'embauche pour tenter l'aventure dans une start-up

J'ai choisi de chercher un nouvel emploi parce que la région où je vivais ne me plaisait pas. J'avais l'intention de rester en Suisse et la région de Genève me semblait bien plus agréable. J'ai donc fait des candidatures spontanées dans cette région.

J'ai accepté un poste en production, où je devais encadrer quelques personnes et évoluer assez vite. Après quelques mois, j'ai compris qu'il n'en irait pas ainsi et j'ai démissionné pour accepter l'offre que me faisait mon précédent patron de travailler avec lui dans la start-up qu'il venait de créer.

Je diversifie mes activités

Dans cette nouvelle entreprise, nous ne sommes que 4, avec une secrétaire. A côté des activités de recherche du même type que celles que je menais auparavant, je dois aussi gérer le budget de recherche (commandes, règlements fournisseurs...).

Les qualités essentielles dans mon métier sont la flexibilité et l'adaptabilité : elles sont nécessaires pour passer de la chimie, au domaines pharmaceutique et médical, trois domaines très liés.

Mes perspectives

Aujourd'hui, la start-up vient d'être lancée et il m'est difficile de me projeter précisément dans l'avenir. J'ai confiance et je verrais.

FABIEN, CHEF DE PRODUIT AFFAIRES REGLEMENTAIRES, LABORATOIRE FABRIQUANT DES PRODUITS EN VENTE LIBRE

J'ai choisi pharmacie parce que les médicaments m'intéressaient

En terminale D, j'étais bon en maths, en physique et en biologie et j'hésitais entre le droit et la pharmacie. J'ai choisi la pharmacie car le domaine des médicaments m'intéressait et que je n'avais pas assez d'idées sur ce qu'était le droit pour m'y engager.

J'ai donc fait un cursus de pharmacie (6 ans). Au début de la quatrième année, quand il a fallu choisir entre les UV menant à la pharmacie d'officine ou à la pharmacie industrielle, j'ai choisi l'officine.

A l'issue de ma dernière année, j'ai poursuivi la 2^e année de DEUG de droit grâce à l'équivalence accordée par mon diplôme de pharmacien. C'est ce qui m'a ouvert les portes du DESS "Droit de la Santé" à Paris. J'ai suivi ce DESS en cours du soir et du samedi, tout en faisant un stage dans une multinationale du secteur.

Premières expériences professionnelles

Mon stage de DESS faisait partie de la liste proposée par le DESS. J'ai eu beaucoup de chance car mes collègues m'ont vraiment initié à tous les aspects des affaires réglementaires pour les produits pharmaceutiques en vente libre. Même si je n'avais pas la responsabilité des activités, j'étais associé à tous les stades du travail. À la fin, il n'y avait pas de budget pour me recruter, j'ai donc commencé à chercher un emploi.

J'ai surtout utilisé les petites annonces de la presse spécialisée, dont celles collectées auprès de l'association française des affaires réglementaires (AFAR) ainsi que celles que l'on trouve sur le site du LEEM. J'ai eu plusieurs entretiens. C'était très souvent pour des CDD (type remplacement de femmes en congés maternité). Le premier entretien qui a débouché sur une proposition de CDI est mon emploi actuel.

Il m'aura fallu 3 mois entre l'envoi de ma candidature et la signature du contrat de travail. En anticipant, j'ai pu commencer à travailler quelques semaines après mon stage.

Le poste actuel

J'ai un poste de chef de projet junior en affaires pharmaceutiques et médicales, qui sont les affaires réglementaires dans une grande entreprise. Je travaille sur des produits en vente libre, dont certains avec vignette (ils sont donc remboursés quand ils sont prescrits par un médecin).

J'y fais exactement les mêmes choses que durant mon stage. C'est sans doute ce qui a fait pencher la balance en ma faveur lors du recrutement. Pour moi qui m'étais préparé à la pharmacie d'officine, il est certain que le DESS "Droit de la Santé" a été l'élément qui m'a permis de bifurquer vers les affaires réglementaires et de concilier les deux disciplines qui m'attiraient.

L'activité au quotidien

Les deux axes de mon activité quotidienne sont :

- Le contrôle de la conformité de nos messages publicitaires avec la réglementation très spécifique du médicament. Je travaille avec le service marketing et nos propositions doivent être visées par le pharmacien responsable de l'entreprise.

La validation du conditionnement primaire (celui qui est en contact avec le produit), du packaging et de la notice. Cela permet d'entrer en relation avec les services "packaging", logistiques et industriels.

- La mise à jour des autorisations de mise sur le marché puisque chaque fois que nous changeons quelque chose dans le processus de fabrication (nouvelle machine, nouveau fournisseur de matière première...), il nous faut présenter une **demande de variation d'AMM**. C'est un travail que nous menons en collaboration avec les départements de production industrielle.

Les compétences

Dans ce métier, j'aime le côté rigoureux, précis et méticuleux. Mais le côté relationnel est loin d'être négligeable. Nous sommes en contact avec l'Agence française du médicament (AFSSAPS) et il est de notre responsabilité de préparer des dossiers conformes et de bien argumenter nos demandes. Dans l'entreprise, nous avons beaucoup de rapports avec le service du marketing et plutôt que de fonctionner en acceptant ou refusant leurs idées, nous cherchons toujours à trouver ensemble des solutions.

Mes perspectives

L'évolution habituelle à partir de ce type de poste est de passer directeur adjoint du service, puis directeur des affaires réglementaires ; ceci étant couplé, dans certaines entreprises, avec la fonction de pharmacien responsable.

A mon sens, l'ouverture de ce type de poste dépend de la " politique " de l'entreprise :

- Débouchés sur les services d'assurance qualité, contrôle qualité
- Le marketing...

C'est essentiellement une question de personnalité et d'opportunité du salarié mais aussi d'ouverture d'esprit de l'entreprise.

FRANÇOIS, 34 ANS, RESPONSABLE D'UN SERVICE DE PHARMACOVIGILANCE DANS UNE MULTINATIONALE

J'ai pu allier des études de médecine et mon intérêt pour l'informatique

Après un Bac D obtenu en 1985, j'ai choisi de faire médecine avec le projet d'exercer comme généraliste. Au cours de mes études, j'ai fait validé un certificat d'informatique médicale et ma thèse portait sur la médecine générale et Internet. Cet intérêt pour l'informatique et les systèmes d'information était original car peu de médecins s'y intéressaient. La maîtrise de l'anglais était un autre domaine dans lequel j'avais investi : dès mon enfance, j'ai passé des vacances en Angleterre et aux USA me permettant une pratique courante de cette langue.

Mes premières expériences professionnelles

J'ai commencé par faire des remplacements pendant deux ans dans le secteur conventionné à honoraires libres. Faute de pouvoir m'installer avec cette qualité d'exercice, j'ai préféré rechercher un emploi de salarié. J'ai repris contact avec les entreprises que j'avais interviewés pour ma thèse et dans l'un d'entre eux j'ai bénéficié d'une opportunité. Dans le cadre de l'enregistrement d'un nouveau médicament, on m'a proposé un CDD pour rédiger la partie médicale de l'AMM, qui comportait justement un volet bibliographique important.

Ensuite d'autres dossiers d'AMM se sont présentés puis il y a eu la mise en place d'une **autorisation temporaire d'utilisation**. Pour cette ATU, je recueillais les informations médicales relatives à la tolérance auprès des médecins et j'en faisais une synthèse régulière.

D'autres ATU sont arrivées et l'entreprise m'a proposé de devenir responsable du service des ATU qui se créait. J'encadrais des ARCs qui répondaient aux questions des médecins et des malades et enregistraient leurs demandes d'information afin de pouvoir traiter leurs patients. Ce poste comportait de nombreux contacts avec les médecins. Je travaillais en tandem avec le responsable du service de pharmacovigilance à qui je transmettais toutes les informations que nous collections. Le service a géré, toutes ATU confondues, les dossiers de près de 10 000 patients et en faisait la synthèse (répartition des malades par âge, pathologies actuelles et antérieures, types de troubles...) pour le siège et pour l'AFSSAPS.

Le poste actuel

Lorsque le responsable du service de pharmacovigilance a quitté son poste, on me l'a proposé. A ce moment, j'ai suivi une formation de 10 jours au siège de l'entreprise sur les procédures internes et sur ce que l'entreprise attendait de moi.

Mon équipe s'est peu à peu étoffé : une data-manager, puis une pharmacienne industrielle qui avait une formation réglementaire, des médecins.

Mes missions :

- Assurer un service client en interne (pour le service médical, le marketing, les ventes) et en externe (vis-à-vis des autorités de tutelle, des médecins, pharmaciens, patients). L'une des premières missions de la pharmacovigilance est une mission d'information et de formation de l'ensemble du personnel, notamment des ARCs et des visiteurs médicaux. Les informations transmises aux différents services (développement, médico-réglementaire, équipes opérationnelles, gestion de crise...) doivent être synthétiques et utilisables.
- Assurer la défense de nos produits en identifiant et évaluant les risques afin de mettre en valeur les avantages concurrentiels des produits.
- Outre la responsabilité de la pharmacovigilance pour les spécialités pharmaceutiques commercialisées et en développement, j'assume celle sur les dispositifs médicaux (matériorigilance).
- L'information scientifique et médicale des médecins : lorsqu'ils posent des questions aux visiteurs médicaux, il s'agit souvent de problèmes de tolérance, d'effets secondaires, d'où le fait qu'elles remontent jusqu'à moi.
- Idem auprès des patients, afin de garantir leur sécurité.
- Anticiper les crises et les demandes des autorités de santé.
- J'assure aussi la mise à jour du site Internet car je l'avais créé lors de mon arrivée.

L'activité au quotidien

Une journée-type comporte de très nombreux contacts téléphoniques, avec des médecins. Je traite aussi des dossiers : une dizaine de déclarations passent par le service tous les jours. Il faut en faire la synthèse et la traduction en anglais pour la maison mère. Un autre volet est l'organisation et l'animation de l'équipe qui travaille dans le service.

Les relations avec les autres services

Il est utile d'être proche du service réglementaire car les processus d'enregistrement comportent toujours un volet « tolérance ». L'autre service avec lequel je travaille est celui de recherche clinique. Dans la rédaction des protocoles, il existe toujours un chapitre traitant de la pharmacovigilance. Même si c'est le siège qui prend en charge la rédaction des protocoles, il y a une adaptation à la réglementation locale dans chaque pays et j'y suis associé. Le rôle du responsable de la pharmacovigilance est un rôle d'expert mais il est également associé aux décisions stratégiques de l'entreprise.

Les compétences

C'est une fonction pour laquelle la tendance actuelle des laboratoires est de donner la préférence à des médecins, mais dans le milieu hospitalier, ce pourra être l'inverse : on prendra plutôt des pharmaciens. Le fait d'avoir exercé la médecine est un atout pour dialoguer avec les médecins et avec les malades, comprendre les effets secondaires dont ils se plaignent, les interpréter, pour l'expertise au cas par cas et la synthèse ainsi que pour proposer des solutions.

Il faut aussi savoir animer et encadrer une équipe. Une compétence dans le domaine de la communication est indispensable, associée à un grand sens de la rigueur.

La maîtrise de l'anglais scientifique est indispensable.

Il existe de nombreux colloques français et internationaux concernant l'évolution du cadre légal et réglementaire de la pharmacovigilance, ainsi que des séminaires traitant de l'expertise médicale sur la tolérance des médicaments. Je suis intervenu à plusieurs reprises dans des séminaires de ce type, permettant ainsi de partager le savoir faire acquis avec d'autres collègues.

Les perspectives

Pour changer un peu d'activité, l'évolution la plus naturelle est d'aller vers la recherche clinique, et dans un second temps, la direction médicale.

Pour aller vers des fonctions de marketing, des compétences supplémentaires seraient nécessaires, par exemple une formation de 3^e cycle spécialisée.

FRANÇOIS, DATA-MANAGER DANS UNE ENTREPRISE DU MEDICAMENT

Je ciblais une formation pour l'industrie du médicament

Mon premier souhait était de devenir médecin. Après un échec au concours à la fin de la première année, j'ai dû reconstruire toute ma stratégie de formation. J'ai commencé par un DEUG de sciences tout en ne voulant pas poursuivre dans une filiale classique universitaire. Pour continuer, j'avais le choix entre des écoles d'ingénieurs et un IUP. L'IUP Ingénierie de la Santé de Montpellier formait des gens pour travailler dans le domaine du médicament. J'y suis donc entré, directement en 2^e année. À la fin de cette année, j'ai choisi l'option « Assistant de recherche clinique, ARC ». Outre une formation faite par des professionnels, nous y avons aussi reçu une excellente formation d'anglais. Cette langue nous est indispensable car nous travaillons sur des essais à l'échelle internationale et notre langue de travail est l'anglais.

Plusieurs stages m'ont aidé à préciser mes attentes

Le stage de fin de deuxième année d'IUP dans un centre hospitalier sur les fonctions d'ARC m'avait conforté dans mon choix.

Pendant l'année d'option (3^{ème} année d'IUP), j'ai fait un stage en hôpital. Il avait lieu sur toute l'année, 1 jour par semaine. Ma tâche principale fut la rédaction d'un protocole d'essai thérapeutique.

J'ai terminé l'option par un stage de 6 mois comme moniteur sur deux études de phase III. Mon travail comprenait la rédaction du guide du moniteur, la vérification de leur cohérence avec les dossiers médicaux lors de visites de monitoring dans les centres hospitaliers, le codage des cahiers d'observation et le suivi informatique du monitoring. Ce stage m'a permis d'acquérir une vue globale du métier de moniteur et cela m'a été très utile par la suite, puisque je suis désormais en relation directe avec des moniteurs.

L'aspect informatique de ce stage m'avait beaucoup intéressé et le DESS de Data-management qui venait de se créer à Montpellier me semblait préparer à un métier intéressant, car mettant en relation des compétences médicales et informatiques. L'un des atouts majeurs de cette formation est son côté très « professionnel » car établie par des personnes travaillant majoritairement dans les entreprises du médicament. J'ai ensuite postulé à un stage comme data-manager dans une entreprise. Ce stage de 6 mois m'a permis d'acquérir de nouvelles compétences dans la validation des données cliniques et la gestion de base de données.

Le poste actuel

À la fin du stage, l'entreprise m'a proposé un poste de Data-manager que j'occupe depuis maintenant 1 an. J'ai reçu une formation d'intégration et je suis régulièrement une formation d'anglais pour être plus à l'aise dans mes échanges.

L'activité au quotidien

Mon travail quotidien s'organise autour de la base de données et des cahiers d'observations où sont consignés les résultats des essais thérapeutiques. Je m'assure de leur saisie, de leur pertinence et de leur cohérence en vue de l'analyse statistique finale. Je suis aussi en relation avec les médecins en charge de ces essais afin de leur fournir les informations qu'ils souhaitent pour le suivi de leurs études.

Le data-manager doit être rigoureux, méthodique, ordonné. À la base, un bon savoir faire en gestion de bases de données est indispensable. Le fait de connaître le métier de nos plus proches collaborateurs (moniteurs) est un plus. Il faut bien sûr maîtriser l'anglais : c'est la langue de tous les échanges dans un environnement où les essais sont toujours faits à l'échelle de plusieurs pays. Se tenir informé des évolutions professionnelles, tant techniques que réglementaires en étant membre par exemple de groupes professionnels (ex : DMB : Data Management Biomedical) est aussi important pour améliorer ses compétences.

Les perspectives

La perspective principale est de devenir chef de projet dans le domaine du data-management.

DELPHINE, 25 ANS, DATA MANAGER (ADMINISTRATRICE DE BASE DE DONNEES), ENTREPRISE DU MEDICAMENT ET COSMETOLOGIE

Formation

À 25 ans, j'ai obtenu mon diplôme de pharmacienne, option industrie. Après le Bac, j'ai cherché une formation dans la filière santé. J'habite dans un endroit où sont installés un certain nombre de grandes entreprises du médicament, j'ai donc plutôt eu comme perspective d'y trouver un emploi après mon diplôme, d'où le choix de la filière industrie. Pour le stage de 6^e année, j'ai envoyé des candidatures spontanées à deux entreprises pour postuler à un poste d'assistante de production. Il s'est trouvé que l'un de ces laboratoires avait juste besoin de ce profil car le titulaire du poste partait subitement. Ma candidature tombait à point et ils m'ont prise en stage pour 6 mois.

Ma première expérience professionnelle a donc été ce poste d'assistante de production.

Je travaillais en équipe de nuit et j'avais la responsabilité de l'atelier de pesée, de fabrication et conditionnement. J'avais à résoudre les problèmes de production, de planning, de personnel. La mission de l'assistant de production consistait aussi à valider les démarrages de production, valider les vides de ligne et à contrôler les dossiers de lots avant de les transmettre à la qualité. Et enfin à effectuer la mise à jour des procédures, et assurer la formation des opérateurs (rappel des procédures, formation BPF).

Dès la fin du stage, j'ai été recrutée en CDI par cette entreprise qui m'a proposé un poste d'assistante de production dans la nouvelle unité de production de cosmétiques qui venait d'ouvrir. Mon expérience précédente m'a bien servi car il s'agissait de mettre en place dans la nouvelle unité des modes de fonctionnement similaires à ceux existants dans l'unité de production pharmaceutique. Il s'agissait de démarrer les équipements de production, mais aussi de développer un outil informatique permettant de supporter cette activité (travail avec une équipe projet informatique). Avant l'ouverture de cette unité, il a fallu rédiger les procédures, former les opérateurs à l'utilisation de l'outil informatique et assurer les formations BPF.

L'opportunité de devenir data manager

Un an plus tard, le poste de data manager est devenu vacant et ma candidature a été retenue. Je n'avais pas de formation dans ce domaine mais l'entreprise où je suis, une fois que vous avez montré que l'on peut vous faire confiance, est prête à vous confier des challenges et à vous laisser sortir de vos domaines pour aller vers de nouvelles voies.

L'activité au quotidien

Chaque entreprise développe le progiciel SAP en fonction de ses besoins, si bien qu'une formation de base permet seulement de connaître la structure du système, mais pour maîtriser l'outil, il faut beaucoup apprendre sur le terrain avec l'équipe informatique de l'entreprise. Le plus important est de connaître les règles de gestion de l'entreprise et les bonnes pratiques de fabrication.

Le service d'administration de la base de données dont je suis responsable comporte 5 personnes outre moi, 4 gestionnaires et une assistante.

Notre mission est de tenir à jour la base de données qui va alimenter en informations (codes articles, recettes, nomenclatures...) la chaîne de production. Nous sommes un élément de la logistique (supply chain) et nous devons fournir un travail de qualité parfaite pour éviter des erreurs : en effet, un code-article faux et c'est une fabrication gâchée.

Nous intervenons lors de la création de nouveaux produits ou lorsque des changements ont un impact sur le code article :

- Lors de la création d'un nouvel article de conditionnement, d'une nouvelle matière première ou bien d'un nouveau produit fini, nous attribuons des références à chaque composant et devons les créer dans le système informatique. Pour chaque code créé, nous gérons une centaine de paramètres : notre mission est de collecter toutes les informations dans un temps donné. Bien évidemment, nos interlocuteurs varient en fonction de l'information cherchée : nous avons des contacts avec le service engineering, la qualité, les

affaires réglementaires, la production, la transposition industrielle. Cette base de données comporte aussi des aspects liés au respect des procédures, aux circuits de validation et à la traçabilité.

- Nous devons aussi gérer des changements demandés par l'usine ou bien par les affaires réglementaires : nous paramétrons ces changements dans le système et devons nous assurer que l'ensemble des services concernés par la modification sont au courant et peuvent mettre en œuvre le changement.

Toute l'entreprise s'appuie sur les informations saisies dans le système : la production, la qualité, la facturation, le planning,, toute erreur a donc des répercussions importantes. C'est pourquoi nous effectuons toujours des double-contrôles (saisie par un gestionnaire et validation par le responsable).

- Cette base de donnée comporte aussi des aspects liés au respect des procédures, aux circuits de validation et à la traçabilité.

Nous sommes "garants" de la bonne utilisation du système d'informations et devons par conséquent refuser d'effectuer une modification si la personne demandeuse n'est pas la plus habilitée à gérer l'information, si la demande ne contient pas le justificatif adéquat, si le changement demandé peut avoir un impact sur d'autres services de l'entreprise....

De plus, nous assurons l'archivage de toutes les modifications effectuées dans le système (qu'est-ce qui a été modifié ? Par qui ? Le justificatif de la demande...).

Les compétences

- Ce poste nécessite une grande rigueur, de l'organisation mais aussi de la flexibilité : le plus difficile est d'être capable d'accepter un changement urgent sans avoir la totalité des informations nécessaires à votre prise de décision.
- D'une façon générale, j'utilise quotidiennement l'anglais. Le groupe est anglais et c'est aussi la langue dans laquelle nous communiquons avec des partenaires qui ne sont ni francophones ni anglais.

L'entreprise organise des formations dans beaucoup de domaines qui sont utiles à des jeunes cadres comme moi :

- L'anglais pour ceux qui ne le maîtrisent pas bien,
- Les outils de management et les valeurs de base du groupe pour apprendre à mener les entretiens de compétence et les entretiens de performance.
- La conduite de réunion.
- Formation "project management"
- Formation compliance, FDA.

Les perspectives

J'ai la chance d'être dans une entreprise qui assure bien le développement de carrière des personnes à qui elle fait confiance. Les perspectives de croissance du site sont importantes, j'ai donc de quoi évoluer sur place. Les passerelles vers les divers postes de la logistique sont assez nombreuses : responsable du planning, responsable logistique, .. . Au-delà, on peut aussi viser des fonctions de directeur de la production, de directeur de l'assurance qualité.

En ce qui me concerne, je viens de changer de poste après 18 mois comme responsable de la base de données, je suis responsable de l'introduction des nouveaux produits pharmaceutiques (lancement des nouveaux produits, transferts technologiques d'un site vers un autre, base de données, spécifications techniques des articles, conformité réglementaire).

STEPHANE, 33 ANS, RESPONSABLE QUALITE DANS UNE UNITE DE PRODUCTION PHARMACEUTIQUE

Formation

En terminale C, mes matières préférées étaient la chimie et la biologie. J'ai donc choisi de m'inscrire en fac de pharmacie après le bac. En fin de 4^e année, j'ai opté pour la voie du DESS plutôt que pour l'internat. Ce DESS « qualité totale et bio produits » était à la fois axé sur les biotechnologies et sur l'assurance qualité, les normes ISO et les bonnes pratiques de fabrication (BPF). Durant ma 5^e année, j'ai préparé un diplôme universitaire de toxicologie clinique, qui a orienté mon choix de thèse vers un sujet de toxicologie.

En fin de 6^e année, j'ai fait un stage qui a été ma première ouverture sur l'industrie du médicament. Pendant 9 mois, j'ai travaillé sur la qualification d'un système de mesure de température ainsi que sur des audits de laboratoires de contrôle.

Premières expériences professionnelles

L'armée m'a fourni ma première expérience : j'encadrais une dizaine de personnes dans un laboratoire de radiochimie. Notre travail consistait à collecter des échantillons de plantes, de lait, d'algues et de poissons, les calciner et mesurer la radioactivité des cendres.

J'ai ensuite terminé ma thèse en assurant quelques remplacements en officine.

J'ai trouvé un poste de responsable de laboratoire de contrôle dans une unité de cosmétologie en Bretagne. C'est un camarade qui avait vu cette annonce et me l'avait indiquée. Ce furent 3 années très formatrices. J'encadrais 5 personnes et j'avais un travail varié :

- Réorganisation des contrôles physico-chimiques et bactériologiques
- Développement de nouveaux produits

Mais aussi :

- Assurance qualité et d'affaires réglementaires.
- Assistance à la mise en place d'une gestion de production assistée par ordinateur.
- Intervention sur les problèmes de production.

Ces responsabilités étaient dures car un lot non conforme à détruire représentait une fraction du chiffre d'affaires qui pesait sur les résultats de l'entreprise.

Au bout de 3 ans, j'ai cherché à revenir dans l'industrie du médicament et dans une entreprise de plus grande taille. En répondant aux offres d'emploi de l'APEC et du LEEM, j'ai eu un entretien avec un responsable de l'entreprise où je travaille encore aujourd'hui. Le poste pour lequel ils recrutaient ne me convenait pas vraiment, mais ma candidature avait été appréciée et quand l'entreprise a cherché un pharmacien pour travailler en assurance qualité 6 mois plus tard, ils m'ont recontacté. J'ai passé 2 entretiens et j'ai été recruté.

Les premiers 18 mois, j'ai travaillé en assurance qualité sur deux sites sous la responsabilité du directeur assurance qualité.

On m'a ensuite proposé d'assumer la responsabilité de l'assurance qualité sur l'un des sites.

Le poste actuel

Le site sur lequel je travaille est un site de production avec 180 salariés. Les activités commerciales, marketing, de gestion et de recherche sont sur l'autre site.

L'activité au quotidien

Mon activité s'articule autour de 5 grandes rubriques :

1. La gestion de la non-conformité

Il s'agit d'assurer le respect au quotidien des bonnes pratiques de fabrication. Nos productions sont de

toutes les formes : comprimés, liquides, sirops, suppositoires, injectables... Lors de chaque incident, un rapport est établi et une relation est faite avec le service qui peut y remédier : les achats si le dysfonctionnement vient d'un fournisseur, la maintenance s'il faut intervenir sur les machines. Au niveau de la gestion des réclamations, il faut se reporter au dossier de lot, sortir les échantillons conservés à l'échantillote pour tenter de comprendre ce qui était arrivé et mettre en place des actions préventives.

2. La gestion du système documentaire

Notre gamme de produits et procédés est très étendue. Pour chacun, il existe un dossier de lot dans lequel sont consignées toutes les interventions des opérateurs. L'ensemble de ces documents doit être validé ainsi que tous les modes opératoires, les procédures... Je ne rédige pas ces documents mais je dois les vérifier et les mettre en conformité avec les BPF.

3. Une participation à la formation continue

Je participe à l'élaboration des sessions de formation continue qui ont trait à mon domaine et j'assiste régulièrement à ces sessions pour expliquer les objectifs et répondre aux questions de fin de parcours.

4. La qualification de locaux et du matériel, la validation des processus de fabrication et de nettoyage

5. L'audit

L'audit est conçu non pas pour contrôler mais pour aider à progresser. C'est une pratique constante. En début d'année, un plan d'audit est proposé comprenant des audits internes (services de production) et audits externes (fournisseurs). Un audit prend entre quelques heures et plusieurs jours. Les personnes sont prévenues et associées au choix des points à évaluer. 12 à 18 mois plus tard, nous nous assurons de la mise en œuvre de ces recommandations en effectuant un suivi d'audit.

Lorsque l'Agence du Médicament (AFSSAPS) vient inspecter un des 30 établissements du groupe, je peux être conduit à assister les responsables durant toute la durée de l'inspection.

Les compétences

Les compétences techniques apprises durant nos études sont complétées par l'expérience du terrain. La rigueur dans le travail au quotidien mais aussi le relationnel avec les autres responsables et les opérateurs de production sont des éléments clés pour travailler en assurance qualité.

Les perspectives

Les deux services avec lesquels l'assurance qualité a le plus de relations sont la production et le laboratoire de contrôle. C'est donc dans ces deux directions qu'une évolution est la plus naturelle. L'alternative est la progression hiérarchique.

SAMUEL, 33 ANS, CHEF DE PRODUIT SENIOR DANS UN LABORATOIRE FABRIQUANT DES PRODUITS EN AUTOMEDICATION

Formation

Après un Bac G3, j'ai fait un BTS d'action commerciale. J'étais très bon en anglais et attiré par le monde anglo-saxon alors j'ai poursuivi avec une 3^e année post BTS, un diplôme européen de marketing international. Après cela, je suis parti préparer un MBA en Floride. C'était dans une bonne université américaine, 18 mois de cours répartis en 12 modules dont 3 électifs. J'ai encore fait le choix des options internationales de marketing et de management.

Premières expériences professionnelles

Grâce à une relation familiale, j'ai pu poser un dossier de candidature chez un fabricant de boissons gazeuses français pour un CSNE. J'ai été sélectionné et je suis parti pour 18 mois à Londres comme assistant chef de produit pour la Grande-Bretagne et l'Irlande. Comme les choses avaient bien marché, l'entreprise m'a recruté comme chef de produit. Au bout de 18 mois, on m'a proposé de rentrer en France, mais pour cela il fallait faire un passage en force de vente. Il n'y a pas eu moyen de se mettre d'accord sur une durée courte pour cette étape et j'ai commencé à chercher autre chose. Je voulais travailler sur un autre type de produits pour élargir mon champ de compétences et rester en Grande-Bretagne en faisant l'expérience du management anglo-saxon. Pendant les trois mois de ma recherche d'emploi, j'ai passé une cinquantaine d'entretiens, qui m'ont rôdé aux recrutements. J'ai aussi mis à profit ces entretiens pour tester mes capacités à postuler à des fonctions de chef de produit confirmé.

Par l'intermédiaire d'un cabinet de recrutement anglais, j'ai trouvé un poste de chef de produit dans une entreprise du médicament. On m'a d'abord confié de petites gammes et au fur et à mesure que je demandais davantage de responsabilités, on a ajouté des gammes de produits et on m'a confié un budget de publicité grand public (via la télévision). J'ai apprécié le management des entreprises anglo-saxonnes car la part des augmentations liées aux résultats y est bien plus forte qu'en France et les hiérarchies y sont plus écrasées.

Le poste actuel

Quand j'ai voulu rentrer en France, l'entreprise qui m'a recruté ne parvenait pas à trouver le profil idéal en France. Elle s'est adressée au consultant qui m'avait recruté 3 ans auparavant pour trouver un Anglais parlant parfaitement français. J'avais exactement le profil recherché : bilingue, une expérience des médicaments en automédication et le type de management international de cette entreprise était ce que je recherchais. J'ai donc obtenu ce poste de chef de produit senior.

L'activité au quotidien

- L'activité d'un chef de produit est très variée et il est au carrefour de plusieurs services à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Comme un chef d'orchestre, il doit jongler avec de multiples tâches et projets. Les secrétaires et assistantes sont rares, il faut pouvoir assurer aussi des fonctions de type secrétariat

- Sur la gamme existante

Tous les matins, je reçois des données récapitulant les commandes enregistrées la veille. Cela permet un suivi en temps réel de l'activité et donne la possibilité d'affiner les prévisions de chiffre d'affaires et de marge. Ce dernier point en particulier est un élément clé de mes objectifs. Le suivi de la gamme pour identifier les produits qui marchent bien, ceux qui arrivent en fin de vie ou bien dont le lancement a été raté est aussi une activité de base.

Une fois toutes les semaines ou tous les 15 jours, je visite les points de vente avec les représentants. C'est une source d'information précieuse sur les consommateurs et sur la concurrence.

- Pour les nouveaux produits

À l'origine de la création d'un nouveau produit, il y a des études menées par notre bureau d'études interne pour cerner les motivations du consommateur et identifier des créneaux où nous pourrions développer une

offre. Nous définissons ensemble les objectifs de l'étude et la logistique associée. Au vu du rapport d'études, c'est ici que sera prise la décision d'aller plus loin. Le service de développement-recherche sera aussi consulté et nous étudierons les coûts de production pour voir si le produit pourra ou non être rentable.

Au moment du lancement, il y a une communication auprès de la force de vente qui est mise en œuvre (séminaires). C'est à cette occasion que nous lui remettons ses objectifs.

Nous travaillons avec le département Trade-marketing, qui est à l'interface du marketing et de la vente, et va développer des outils pour les représentants, le merchandising, tels les présentoirs....

À l'agence de publicité, nous allons expliquer quels consommateurs nous visons, quels sont les atouts du produit, puis nous testerons leurs différentes créations et choisirons celle qui passe le mieux. Un film publicitaire sera produit sur cette base.

En parallèle, nous mettrons en place une campagne de télévision avec la centrale d'achat qui achète les espaces dans les médias. Je suis responsable de tout ce qui est médias pour l'ensemble de l'entreprise et je dois veiller à ce que l'agence reste compétitive.

- En résumé, c'est un métier qui laisse une grande latitude pour s'organiser, qui implique pas mal de déplacements : en Europe pour l'entreprise, à Paris car nos partenaires y sont localisés et dans toute la France pour rester à l'écoute du terrain et des consommateurs.

Les compétences

J'ai le sentiment que pour réussir dans ce métier, il faut avoir une grande expérience de terrain et des qualités qui ne viennent pas nécessairement de la formation que l'on a reçue.

Il faut :

- avoir une large ouverture d'esprit, écouter l'opinion des autres, accepter d'avoir tort,
- travailler en groupe,
- de bonnes capacités d'analyse pour interpréter ce qui se passe sur le marché, pour identifier les forces et les faiblesses de votre propre stratégie et de celle de vos concurrents,
- avoir des contacts fréquents avec le terrain,
- rallier les décideurs en sachant argumenter et convaincre, en particulier en cherchant des preuves tangibles
- savoir organiser ses priorités car il y a toujours de multiples projets en cours,
- respecter les délais,
- Avoir de bonnes aptitudes à communiquer.

Dans mon activité quotidienne, j'utilise beaucoup Powerpoint et Excel : l'analyse des données de vente de nos produits et de ceux de la concurrence est essentielle au pilotage des ventes.

Enfin, la vente et le marketing sont des milieux très compétitifs, les résultats sont identifiables et les sanctions en cas d'échec sont rapides.

Les perspectives

Des opportunités diversifiées existent en fonction des préférences de chacun. Une évolution vers le secteur des ventes est possible (mais c'est plutôt l'inverse qui se produit : on passe au marketing après avoir fait de la vente). On peut aussi aller vers le département trade-marketing ou bien encore prendre la responsabilité de la stratégie mondiale d'une marque. Autre option : une affectation dans une filiale étrangère qui implique une nouvelle langue et une nouvelle culture managériale. On peut aussi progresser sur l'axe management en devenant « chef de groupe » (qui manage plusieurs chefs de produits) ou bien directeur du marketing d'une petite structure.

PIERRE, MEDECIN REGIONAL VENTES DANS UNE ENTREPRISE PHARMACEUTIQUE AMERICAINE

Formation

Ma décision de faire des études de médecine était à la fois un choix par élimination et un choix guidé par l'attrait scientifique et humain de ces études.

J'ai entamé médecine à Paris en 1987 et quand j'ai terminé mon internat en 1997, je suis allé une année en coopération à l'étranger. Je suis revenu avec une famille, il n'était donc plus question de continuer comme assistant au CHU pour des raisons financières.

Premières expériences professionnelles

J'ai donc fait des remplacements de médecin généraliste pendant 3 ans tout en rédigeant ma thèse et en passant quelques diplômes complémentaires.

Une fois la thèse soutenue, la question de l'orientation que j'allais donner à mon activité professionnelle de médecin se posait :

- M'installer en libéral
- Exercer à l'hôpital
- Travailler ailleurs, par exemple dans l'industrie pharmaceutique. C'est le choix que j'ai fait.

Le poste actuel

J'ai regardé sur Internet quelles étaient les offres qui pouvaient me correspondre. Dans un premier temps, j'en ai trouvé 10. J'ai envoyé mon CV à ces 10 entreprises. Toutes m'ont contacté pour proposer un entretien. J'ai continué le processus avec les 7 plus intéressantes. Toutes m'ont fait une proposition d'embauche.

Il ne faudrait pas déduire de mon expérience que l'industrie pharmaceutique s'arrache les médecins et qu'il est très facile de se faire recruter. Les industriels savent ce qu'un médecin peut espérer gagner en s'installant à son compte, est bien plus élevé que les salaires qu'ils proposent. Ils sont donc très attentifs aux motivations que les candidats avancent pour éviter les déconvenues ultérieures. Le fait que j'avais l'expérience du libéral et que je pouvais justifier mon choix a joué en ma faveur. J'ai été choisi parmi de très nombreux candidats

L'activité au quotidien

Mon travail consiste à apporter de l'information sur nos produits aux chefs de service des hôpitaux. Cela se passe au cours de visites, à l'occasion de congrès ou de façon plus informelle. J'élabore ces informations à partir des données qui me sont fournies par notre service de recherche-développement, par le marketing et par le service des ventes.

J'ai un rôle qui est intermédiaire entre celui de médecin – produit (poste qui n'existe pas chez nous) et celui de médecin régional.

Je partage mon temps entre les contacts avec les prescripteurs et les réunions avec les services de l'entreprise qui produisent les données.

Nous bénéficions de beaucoup de formations : culture d'entreprise, marketing, scientifique, pour améliorer l'efficacité de notre communication.

Les compétences

L'entreprise étant américaine, inutile de dire que la maîtrise de l'anglais est indispensable.

Le poste que j'occupe demande aussi une grande maîtrise technique : il s'agit d'argumenter et de convaincre des interlocuteurs qui sont des professeurs, chefs de service. Il faut donc un niveau scientifique élevé.

Il faut aussi avoir des qualités pour convaincre, une certaine facilité aux contacts, gérer de nombreux agendas quand nous organisons les déplacements de 30 personnes lors des congrès.

Les perspectives

Dans l'industrie pharmaceutique, je vois des médecins dans trois grands types d'emplois :

- En recherche-développement, en recherche clinique. Il faut alors débiter comme ARC pour apprendre ce métier.
- En marketing, à condition d'avoir une formation complémentaire type DESS ou 3^e cycle dans une école de gestion.
- La vente où le fait d'être médecin est une valeur ajoutée mais où il y a aussi des techniques à apprendre.

JEAN, 29 ANS, DOCTEUR EN PHARMACIE AVEC UN DESS D'ECONOMIE DE LA SANTE, RESPONSABLE POUR LA FRANCE DE LA NEGOCIATION DU PRIX DES MEDICAMENTS D'UNE ENTREPRISE DE TAILLE INTERNATIONALE

Pharmacien, c'était une vocation

Très jeune, j'ai désiré exercer le métier de pharmacien d'officine. Mais par la suite, à la faculté de pharmacie, j'ai découvert la filière industrie qui m'a attiré par son dynamisme. Ainsi, dès la 2^{ème} année, je me suis spécialisé dans cette voie et j'ai obtenu en 6^{ème} année un Diplôme Universitaire d'Affaires Réglementaires.

Des stages nombreux et variés

J'ai réalisé tout au long de mes études pharmaceutiques des stages variés dans des entreprises du médicament de la région, notamment dans le cadre de la production pharmaceutique chez un façonnier puis en assurance-qualité. Ces stages étaient proposés aux étudiants par le biais de conventions établies entre la faculté et les laboratoires.

Enfin, j'ai effectué mon stage de fin d'étude (en 6^{ème} année) à l'AFSSAPS dans le département du contrôle des publicités médicales des laboratoires.

Premières expériences professionnelles

Mon expérience de deux années à l'AFSSAPS dans différents départements m'a permis d'acquérir des connaissances scientifiques et réglementaires ainsi que de mieux appréhender le fonctionnement de cette autorité de tutelle.

Par la suite, j'ai été recruté par un cabinet de conseil en stratégie pour l'industrie du médicament. Je suis resté trois années dans ce cabinet où j'avais notamment la responsabilité des négociations relatives à la prise en charge par la Collectivité des médicaments de plusieurs clients (laboratoires de taille internationale). Cette expérience a été très enrichissante en raison des nombreux contacts avec les entreprises du médicament et a été une bonne approche du monde industriel.

Depuis 6 mois, responsable pour la France de la négociation du prix des médicaments d'un laboratoire de taille internationale

J'occupe un poste transversal au sein de l'entreprise. En effet, dans le cadre de mon travail, je suis en contact avec les départements des affaires réglementaires, des affaires médicales et du marketing de la société et je rapporte directement à la Direction Générale.

Mon rôle est de définir au mieux le positionnement de nos médicaments dans leurs marchés afin de préparer la stratégie de prix des produits puis les dossiers destinés aux autorités de tutelle.

L'entreprise possédant une gamme complète de spécialités pharmaceutiques, mon travail est riche et varié.

Les compétences requises

Mes études de pharmacie m'ont permis d'acquérir des compétences pharmacologiques et thérapeutiques et ma formation économique m'a fait découvrir les spécificités du marché pharmaceutique.

D'autres compétences sont quotidiennement nécessaires : un bon usage de l'outil informatique et de la langue anglaise, une facilité de communication, une rigueur dans le travail, du dynamisme et de l'ouverture d'esprit.

Les perspectives : l'international

L'entreprise étant de taille internationale, la prochaine étape pourrait être un poste relatif au prix des médicaments, ou dans le marketing, ou dans la finance ou dans un autre domaine à l'international et notamment aux Etats-Unis.