

ENGAGEMENT 4

Encourager une politique de la diversité

ACTION
MENÉE

Ouvrer pour la parité hommes/femmes

Le 24 mars 2011, le Leem et quatre organisations syndicales de salariés ont signé, pour trois ans, un accord destiné à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette initiative poursuit un triple objectif : garantir des niveaux de rémunération équivalents ; assurer l'égalité d'accès à la formation ; favoriser des parcours professionnels identiques avec les mêmes possibilités d'évolution.

L'une des mesures phares à mettre en œuvre par Les Entreprises du Médicament : la création d'un dispositif permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les deux sexes. Dans ce cadre, chaque entreprise devra effectuer une analyse de ces écarts et corriger ceux non expliqués, au moyen de mesures adaptées. Un système permettant de mieux contrôler la répartition des augmentations individuelles, en vue de garantir l'équité, devra également être mis en place.

Au-delà des problématiques de rémunération, les entreprises devront, dans le processus de recrutement, favoriser la mixité des candidatures à compétences et expériences équivalentes, et adapter l'organisation du travail afin de permettre à tous les collaborateurs de mieux concilier activité professionnelle, évolution de carrière et vie privée.

ACTION
MENÉE

Favoriser l'emploi des 50 ans et plus

Dans le cadre de l'accord collectif sur l'emploi des seniors signé le 3 novembre 2009, le Leem et les partenaires sociaux ont poursuivi leur action de sensibilisation des managers et des services Ressources Humaines sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des seniors.

Une formation "Favoriser l'emploi des seniors" a ainsi été créée en 2011. Elle bénéficie d'un financement très favorable de l'OPCA DEFI pour les PME.

L'espace senior du site www.leem.org a par ailleurs été enrichi de plusieurs brochures d'information et de promotion de dispositifs pouvant s'adresser aux seniors, tels que le contrat de professionnalisation ou le contrat à durée déterminée senior.

Dans la branche, l'objectif est de faire passer le taux de recrutement des seniors de 50 ans et plus, de 3,25 % à 4,1 % d'ici la fin 2012.



**ACTION
MENÉE**

Former et favoriser les parcours professionnels des seniors

Mise en place en 2011, la formation “Un temps pour moi” permet au salarié d’anticiper sa seconde partie de vie professionnelle sur un mode actif. Conçue comme un outil de dialogue, cette formation soutient la construction du parcours professionnel d’un salarié, en cohérence avec les axes de développement de l’entreprise.

Un guide sur “l’entretien de bilan et d’évolution professionnelle” est, par ailleurs, disponible sur le site du Leem et sert d’appui à la préparation et au bon déroulement de cette réunion.

L’ambition est de continuer à promouvoir les actions de formation pour les seniors et d’augmenter de 10 %, d’ici la fin de 2012, la part des salariés de 50 ans et plus, bénéficiant d’une action de formation dans le cadre d’une période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Sur l’action de promotion de la fonction tutorale, l’objectif est que la part des salariés de 50 ans et plus représente au moins 20 % des fonctions tutorales prises en charge par l’OPCA DEFI et que la part des seniors bénéficiant d’une action de formation de tuteur augmente d’au moins 20 %.

**ACTION
MENÉE**

Accompagner les jeunes dans l’emploi

Le 16 novembre 2011, le Leem et la CFE-CGC ont signé un accord sur l’emploi des jeunes, le développement de l’alternance et l’insertion professionnelle.

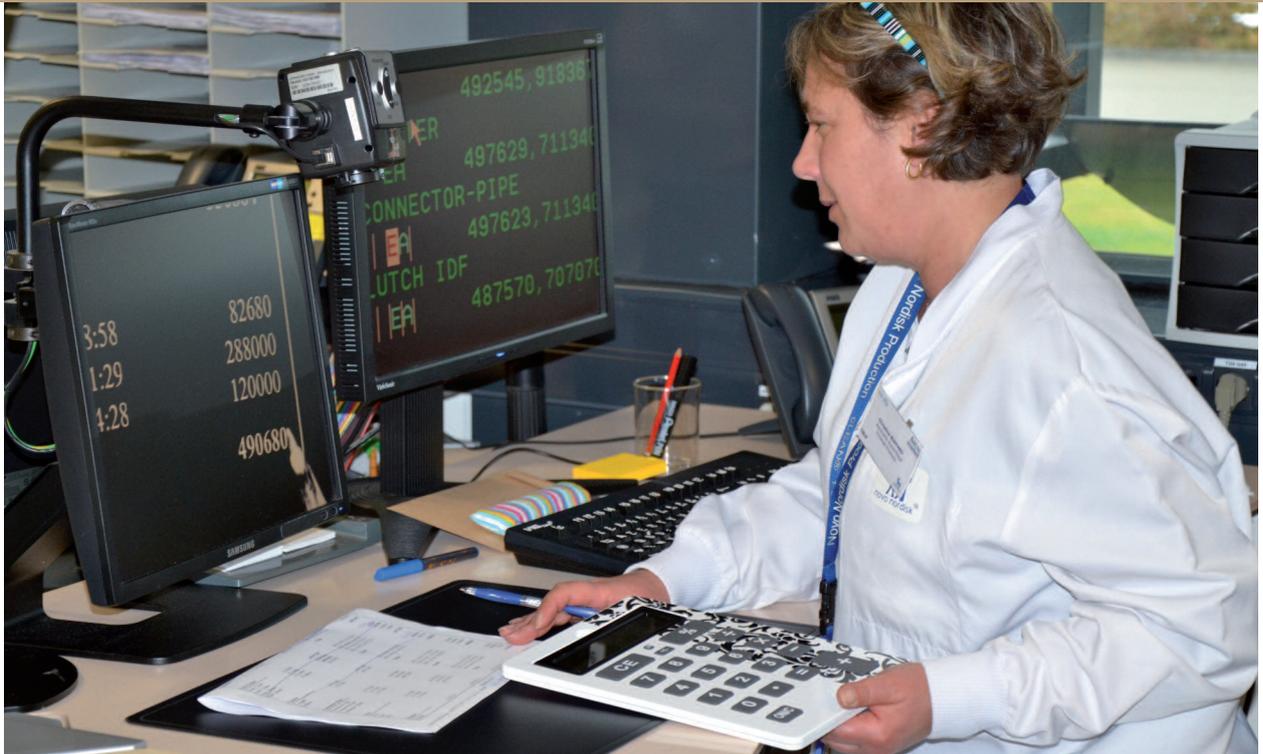
Dans ce cadre, Les Entreprises du Médicament ont décidé des mesures destinées à favoriser le développement quantitatif et qualitatif des formations en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d’apprentissage). Le but est de faire progresser de 10 % le taux de contrats en alternance dans les entreprises. Si cet objectif est collectivement atteint, les sociétés de 250 salariés et plus pourront, sous certaines conditions, être exonérées de la contribution supplémentaire à l’apprentissage de 0,05 % prévue par la loi de finance rectificative du 29 juillet 2011.

Cette exonération a été demandée pour la première fois par le Leem Apprentissage en février 2012.

Les Entreprises du Médicament ont, par ailleurs, défini divers dispositifs d’accompagnement pour favoriser l’entrée dans la vie professionnelle et l’emploi des jeunes. Elles s’engagent notamment à communiquer sur les métiers et les besoins en recrutement auprès de cette population. Dès l’entrée dans l’entreprise, elles mettront aussi en place un parcours d’intégration et de suivi dédié. Enfin, elles encadreront les stages organisés dans le cadre d’un cursus pédagogique.

En France, le taux d’emploi des jeunes de moins de 25 ans (31 %) est l’un des plus faibles de l’OCDE (40 % dans l’ensemble des pays de l’OCDE).

POLITIQUE SOCIALE



Maintien dans l'emploi de personnes handicapées - Novo Nordisk

**ACTION
MENÉE**

Promouvoir une politique sectorielle du handicap

En mai 2010, le Leem créait Handi-EM (Handicap Entreprises du Médicament), association chargée de mettre en œuvre les orientations de l'accord de branche de 2008. Un an après, Handi-EM publie son premier bilan et affiche des résultats encourageants : 128 nouveaux contrats signés avec des personnes en situation de handicap et un taux d'emploi de 2,13 % (contre 1,69 % en 2009). L'objectif des partenaires sociaux est de recruter 400 personnes atteintes d'un handicap d'ici 2014.

En 2011, les actions menées par Handi-EM ont été nombreuses. La structure a tout d'abord participé à de multiples Forums emploi spécialisés (Forum de l'ADAPT à Paris, Forum Pass pour l'emploi à La Défense...), permettant de transmettre les curriculum vitae collectés aux Entreprises du Médicament et de mieux faire connaître le secteur.

Handi-EM a par ailleurs été très active en matière de communication et de sensibilisation. Elle a ainsi mis à la disposition des adhérents, des supports d'aide à la communication de proximité et permis aux correspondants handicap de bénéficier des outils de travail nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Autres initiatives majeures : l'organisation, en juillet à Paris, du premier séminaire "Emploi et handicap : osons l'action avec Handi-EM !" et la mise en place d'un "parcours exposition" sur le handicap et la dépendance, organisé dans les locaux du Leem à l'occasion de la Semaine nationale de l'emploi des personnes handicapées.

Enfin, tout au long de l'année, Handi-EM a apporté son expertise et un financement total ou partiel aux Entreprises du Médicament, permettant de résoudre plus de 100 situations concrètes d'insertion et/ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.



ENGAGEMENT 5

Prévoir les besoins en compétences de demain

ACTION
MENÉE

Favoriser l'apprentissage

Conscient des besoins de renouvellement des compétences dans l'industrie du médicament, le Leem mène une politique active de développement et de promotion de la formation initiale par l'apprentissage.

À travers sa structure dédiée, le Leem Apprentissage, il assure la préparation aux métiers du secteur, en s'appuyant sur un réseau régional et des partenariats forts avec les universités et établissements d'enseignement. Le Leem Apprentissage pilote ainsi trois centres de formation d'apprentis (CFA) en Île-de-France, en Aquitaine et en Alsace. En 2011, 265 apprentis sont inscrits dans l'une des 22 formations proposées par les CFA du Leem Apprentissage.

En février, le Leem Apprentissage a participé, pour la 8^e fois, au Mondial des Métiers de Lyon pour faire connaître et promouvoir les métiers du secteur et les formations y conduisant, auprès d'un public diversifié d'étudiants, de lycéens, de demandeurs d'emploi. Un enjeu essentiel dans une région où les industries du médicament sont fortement implantées.

ACTION
MENÉE

Anticiper les métiers de demain

En 2011, l'Observatoire paritaire des métiers des Entreprises du Médicament a conduit une analyse prospective sur les fonctions émergentes du secteur. Cette étude, dont les résultats ont été présentés en juin, identifie 14 nouveaux métiers issus des mutations scientifiques, technologiques, économiques et réglementaires du secteur. Elle va permettre de travailler sur une offre de formation adaptée aux évolutions des métiers et aux besoins des entreprises.

Les Entreprises du Médicament ont par ailleurs conçu, avec l'Onisep, "L'institut virtuel des métiers et des formations". Cette vaste cartographie en ligne, issue des décisions du Conseil Stratégique des Industries de Santé d'octobre 2009, met en relation les métiers et les formations d'une filière d'activité, en rassemblant toutes les informations propres aux universités, aux écoles et aux industries de la santé. Cet espace de partage recense plus de 2 000 formations universitaires et plus de 50 métiers communs aux industries de la santé. Il s'adresse aux jeunes, aux étudiants, aux personnes engagées dans une reconversion professionnelle, mais aussi aux organismes de formation et aux universités.

Pour en savoir plus : www.imfis.fr

POLITIQUE SOCIALE

ACTION
MENÉE

Favoriser la mobilité professionnelle dans le secteur

Afin d'aider les salariés et les entreprises à gérer efficacement les évolutions de carrière, un site dédié a été mis en ligne (www.macarrieredanslapharma.org) en juin 2011 par l'Observatoire des métiers des Entreprises du Médicament.

À travers la présentation de 250 passerelles pour 46 métiers, ce site offre une visibilité globale sur les mobilités professionnelles possibles au sein de l'industrie pharmaceutique. Le but est de permettre aux salariés d'adapter au mieux leurs parcours professionnels, et aux managers de les accompagner efficacement. Cet outil sera régulièrement nourri et enrichi, en intégrant notamment les métiers émergents.

Un travail similaire a été réalisé pour les visiteurs médicaux avec le site www.evolution-vm.org.

ACTION
MENÉE

Identifier et accompagner les mutations de l'emploi dans le secteur des industries de santé

En 2011, un Contrat d'Études Prospectives (CEP), cofinancé par l'État et la profession, a été initié par l'Observatoire paritaire des métiers des Entreprises du Médicament. Le CEP a pour finalité d'anticiper les mutations des différents secteurs des industries de santé en termes d'emploi et de compétences. Il prévoit, après une démarche d'étude prospective, de mettre en œuvre une expérimentation d'anticipation de l'évolution de l'emploi dans deux régions : Normandie/Centre et Rhône-Alpes. Les expérimentations débiteront en mai 2012.

Le lancement du Contrat d'Études Prospectives est l'une des mesures décidées par le Conseil stratégique des industries de santé de 2009 en matière d'emploi et de formation.

CHIFFRES CLÉS > POLITIQUE SOCIALE

128

recrutements
de personnes
en situation
de handicap

351

salariés de 50 ans et
plus recrutés en 2010,
6 % des recrutements
dans la branche

+10%

La part des seniors
formés a augmenté
de plus de 10 %
en 1 an

1256

contrats
de formation en
alternance



ENGAGEMENT 6

Faire de la santé au travail un enjeu quotidien

ACTION
MENÉE

La santé :
une priorité réaffirmée

En juin 2011, le Leem a signé un accord sur la santé au travail avec les partenaires sociaux, garantissant et optimisant les règles en la matière dans les industries du secteur. Il permet aux Entreprises du Médicament de réaffirmer leur engagement dans ce domaine et de se doter de moyens d'actions efficaces pour continuer de progresser. Son champ d'intervention est large, puisqu'il couvre à la fois la prévention des risques professionnels et des risques psychosociaux, ainsi que la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles.

En matière de prévention des risques psychosociaux, des indicateurs de mesure objectivement accessibles et facilement vérifiables sont proposés : absentéisme, entrées et sorties des salariés dans les effectifs, variation dans le temps de la durée du travail...

Diverses mesures sont également prévues pour prévenir les risques professionnels. Elles nécessitent l'intervention des acteurs de santé au travail, particulièrement celle de l'employeur, mais aussi celle du Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail qui sera consulté à de nombreux niveaux. Les actions permettant de supprimer ou de réduire les risques identifiés pourront notamment porter sur la formation, la sensibilisation ou l'aménagement du temps de travail.

Enfin, il est préconisé la création d'une structure HSE (Hygiène, Sécurité et Environnement), dont la principale mission est de favoriser la coordination entre les acteurs de la santé au travail.

Afin de diffuser une culture de prévention dans les entreprises, le Leem a élaboré, avec un organisme spécialisé, un guide sur les "bons gestes et postures".

Destinés aux salariés, particulièrement aux 50 ans et plus, dans diverses situations de travail, ce support est disponible sur l'espace seniors du site leem.org.

- > Publication d'indicateurs sur la performance du secteur en matière d'emploi des seniors
- > Mise en place de dispositifs d'accompagnement de l'accès à l'emploi des jeunes (tutorat, alternance)
- > Création d'un Observatoire de la santé au travail
- > Recrutement de 70 nouvelles personnes atteintes d'un handicap en 2012

