



CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

DES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT

Février 2023

PRÉSENTATION DES NOUVELLES FAMILLES MÉTIER

Le LEEM a entrepris de refondre la cartographie des métiers des entreprises du médicament afin de l'actualiser et de l'adapter aux nouveaux enjeux de ses adhérents. L'analyse des métiers a été réalisée en groupe de travail en partenariat avec des opérationnels des entreprises de toutes tailles, des experts techniques, des membres de la fonction RH et l'appui de cabinets externes. Ces groupes ont également validé le choix et la définition des familles, des sous-familles et des métiers des entreprises du médicament.

Aujourd'hui, cette nouvelle cartographie est composée de 6 familles, 24 sous-familles et de 134 métiers.



R&D

Biométrie/Data management
Développement clinique
Recherche et formulation



QEHS

Assurance qualité
Contrôle qualité
Environnement / Hygiène / Sécurité



PRODUCTION

Développement industriel
Fabrication / Conditionnement
Logistique industrielle
Organisation ingénierie
et maintenance



INFORMATION MÉDICALE & RÉGLEMENTAIRE

Accès au marché
Affaires réglementaires
Information médicale
Pharmacovigilance



PROMOTION & COMMERCIALISATION

Formation / Administration / Export
Information promotionnelle
Marketing



FONCTIONS SUPPORT

Affaires publiques et institutionnelles
Communication
Finance Achat
Informatique
Juridique et Compliance
Ressources humaines
Services généraux

TYPOLOGIE DES MÉTIERS

Chaque métier a fait l'objet d'une analyse de sa dynamique en matière d'emploi, articulée autour de 4 typologies de métiers : Emergent, Stratégique, Sensible, Socle.



ÉMERGENT

- ▶ Les emplois émergents ou clés pour le développement des activités et dont les titulaires sont actuellement en nombre insuffisant



STRATÉGIQUE

- ▶ Les emplois les plus créateurs de valeur et/ou les plus différenciants sur leur marché
- ▶ Les emplois qui ne peuvent pas être externalisés et dont les effectifs vont être déficitaires
- ▶ Les emplois qui nécessitent un temps d'adaptation significatif (18 mois ou plus)
- ▶ Les emplois dont les titulaires risquent d'être débauchés par d'autres entreprises



SENSIBLE

- ▶ Les emplois dont les effectifs vont être réduits au-delà du mouvement des départs naturels
- ▶ Les emplois qui n'offrent pas de perspectives d'enrichissement professionnel à leurs titulaires
- ▶ Les emplois dont le contenu doit évoluer au point d'exiger des titulaires un nouveau profil professionnel à terme
- ▶ Les emplois comportant des activités qui seront impactées par l'évolution du contenu d'autres emplois



SOCLE

- ▶ Emplois « socles - cœur de métier »
L'objectif est de maintenir l'excellence opérationnelle



R&D

3 SOUS FAMILLES
25 MÉTIERS

Vous pouvez accéder à toutes les fiches métiers en allant directement sur leem.org/referentiels-metiers

Biométrie/Data management

Biostatisticien(ne)
Biostatisticien(ne) sénior
Data manager (Gestionnaire de données)
Data scientist (Ingénieur(e) base de données)
Ingénieur(e) des données

Développement clinique

Attaché(e) de recherche clinique (ARC Manager)
Coordinateur/trice d'études cliniques
Directeur/trice des affaires médicales/pharmaceutiques
Rédacteur/trice médical(e)
Responsable conseil brevets
Responsable du développement clinique
Responsable médical(e) des études cliniques
Responsable opérationnel(le) des études cliniques

Recherche et formulation

Agent(e) de laboratoire
Animalier/ère
Bioinformaticien(ne)
Chargé(e) de recherche
Responsable d'équipe de recherche
Responsable de département R&D
Responsable de la veille scientifique et technique
Responsable de partenariats de recherche
Responsable de projets R&D
Responsable formulation
Technicien(ne) formulation
Technicien(ne) R&D

Biométrie Data Management

Les sciences biologiques sont passées d'une phase descriptive (analyse du vivant) à une phase prédictive. Aujourd'hui, les données biologiques sont utilisées pour construire des modèles prédictifs. Cette évolution a impacté les métiers et les compétences attendues, avec notamment une émergence de nouveaux métiers à l'interface de la science et de l'ingénierie, et l'apparition de nouvelles disciplines, qui elles-mêmes font appel à de nouvelles technologies.

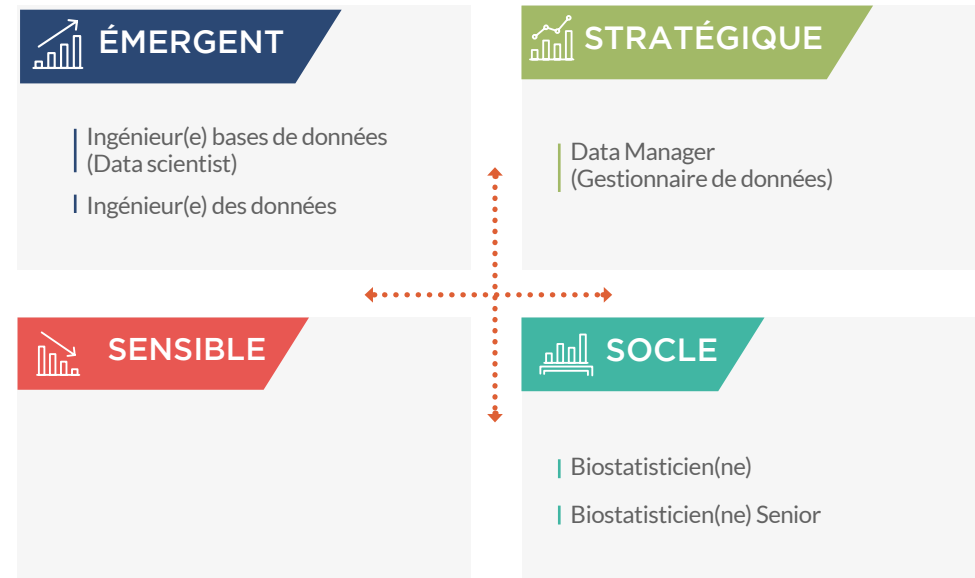
Un des enjeux actuels majeurs sur ces métiers est de collecter, trier, traiter, gérer, puis analyser la quantité croissante d'informations à disposition dans le domaine des études cliniques (bases de données institutionnelles, données de vie réelle...). La famille biométrie et data management a considérablement évolué en 10 ans sur ce sujet. Les méthodologies statistiques sont de plus en plus complexes au fil du temps, avec de nouveaux modèles mathématiques et de nouveaux outils de traitement des données. L'évolution rapide des technologies liée à l'intelligence artificielle a également des impacts sur la fonction et rend primordiale la capacité à apprendre en continu. Cela génère un besoin croissant en profils ayant des doubles compétences scientifiques / médicales et techniques.

En raison de l'augmentation du niveau de spécialisation technique notamment dans les métiers de la data, l'activité doit souvent être externalisée. Ceci est accentué par le fait que les besoins sont souvent ponctuels, au moment de la mise en place de nouveaux projets de recherche, pour structurer la collecte et le traitement des données utilisées. Les métiers internalisés se concentrent le plus souvent sur des activités de rédaction de cahiers des charges et de gestion de projet : conception, supervision, exécution. L'impératif de retour sur investissement et d'efficacité des projets de R&D conduit à renforcer les compétences en gestion de projet : planification, suivi des livrables intermédiaires, maîtrise des ressources engagées, anticipation des dérapages de calendrier et de coûts... De plus, ces professionnels doivent être en mesure de se coordonner avec l'ensemble des équipes support ainsi que les équipes des études cliniques. Ils sont en lien avec les services marketing, l'analyse de données par le data management étant devenue incontournable dans ces domaines.

L'évolution de carrière de ces métiers d'experts est le plus souvent horizontale et se fait principalement au sein de la famille métier. Hors famille métier, des mobilités existent pour d'autres métiers de la data : au sein des PME, vers le marketing ou la direction informatique, pour les grands groupes vers la direction du digital.

Enfin, le cœur de métier restant IT, les mobilités externes restent majoritaires notamment vers les Contract Research Organizations (CROs).

Dans un cadre pénurique sur ces profils avec une double compétence data / statistique et médicale, certaines entreprises embauchent des profils juniors, qu'elles forment aux spécificités de l'industrie pharmaceutique.



Les compétences stratégiques de la famille métier Biométrie et data management sont :

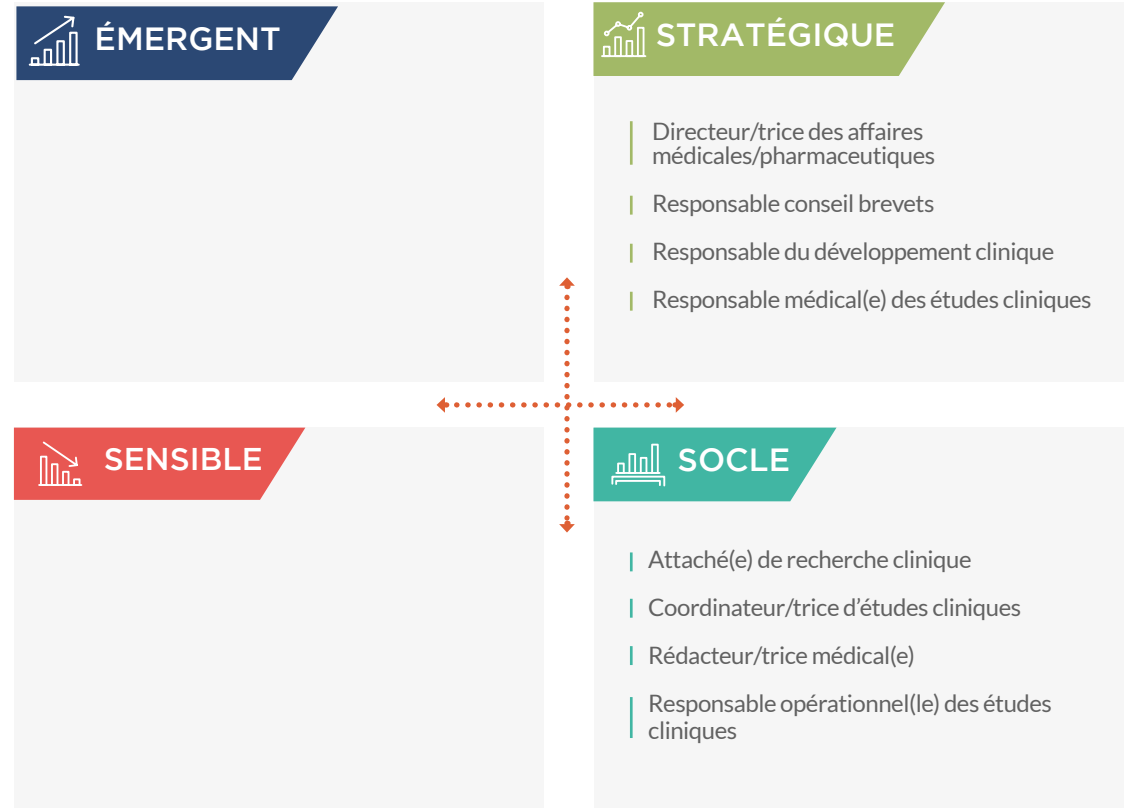
- Disposer d'une curiosité et d'une véritable appétence à apprendre et à partager son savoir en le vulgarisant
- Conduire des projets complexes en coordonnant des experts de différents domaines, en faisant preuve d'agilité et d'adaptabilité
- Adopter une posture de conseil au service de l'équipe de recherche
- Ecouter activement et s'affirmer positivement dans ses relations de travail

Développement clinique

Les contours de la R&D deviennent plus larges que le champ des entreprises du médicament. De plus en plus d'activités sont externalisées, et un grand nombre d'acteurs interviennent sur des parties spécifiques de la R&D, notamment les études cliniques : il s'agit surtout des CROs (Clinical Research Organizations : prestataires d'études cliniques).

Le phénomène de sous-traitance des études cliniques est amplifié par le fait que la France voit son attractivité s'effriter sur les phases cliniques II & III, conduisant à une moindre implantation d'essais cliniques en France. De ce fait, le métier de responsable des opérations cliniques notamment ici est parfois amené à être externalisé par certains laboratoires pharmaceutiques.

Les métiers du développement clinique sont également fortement impactés par l'automatisation accrue de certains contrôles, l'informatisation des outils et la coopération systématiques avec les gestionnaires de données biomédicales. Ces changements demandent des connaissances dans le numérique et une forte capacité de travail en transverse.



Les compétences stratégiques de la famille métier développement clinique sont :

- Apporter son expertise médicale et scientifique sur les projets de R&D
- Maîtriser les éléments juridiques et techniques liés à l'utilisation et à la sécurité des bases de données
- Maîtriser les aspects réglementaires et éthiques liés au développement de nouveaux médicaments
- Savoir développer un réseau et coordonner les acteurs en interne et en externe, au service de l'innovation

Recherche et formulation

L'industrie du médicament est l'un des secteurs économiques dont l'effort de recherche est le plus important.

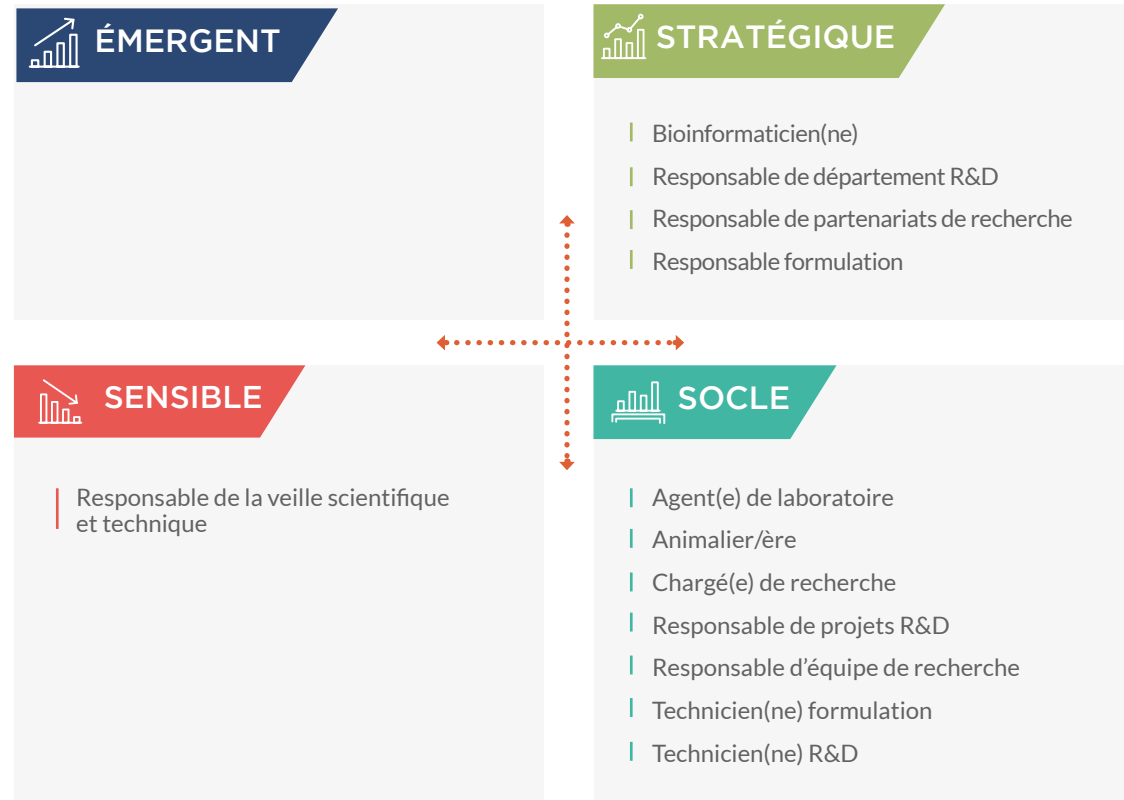
La pandémie de Covid19 a contribué à accélérer cet effort de recherche, de plus en plus impulsé par l'essor des biomédicaments qui représentent un enjeu de développement très fort pour le secteur.

La recherche amont, celle de la découverte de nouvelles molécules, est parfois externalisée auprès de sociétés de recherche sous contrat ou CROs. Bien que toujours importants et faisant partie de l'ADN de l'excellence de la recherche française, les partenariats de recherche public / privé sont aujourd'hui très largement complétés par des partenariats dits privé / privé (CROs et grandes entreprises ou entreprises biotech et grandes entreprises).

La recherche amont évolue significativement au travers de l'articulation d'une chaîne de valeur maintenant pensée et centrée sur le patient plutôt que sur le produit.

La recherche amont intègre également les progrès en matière de nouvelles technologies. Les compétences en bio-informatique prennent un caractère très stratégique car elles permettent l'exploitation du potentiel des bases de données aux stades précoces de la recherche dans de vastes domaines d'application (de l'analyse du génome à la reconstruction d'arbres phylogénétiques, en passant par la modélisation moléculaire, ou l'analyse d'image). L'automatisation et l'informatisation croissante des méthodes d'observation permettent de limiter des tâches d'exécution au profit du contrôle et de la supervision.

Certaines dimensions d'organisation déjà bien développées dans ce domaine continuent à représenter des enjeux très présents à tous les niveaux : la coordination et le travail en équipe pluridisciplinaires, parfois internationales, et la prise en compte d'un impératif de rentabilité et d'efficacité des projets de R&D.



Les compétences stratégiques de la famille recherche et formulation sont :

- Maîtriser les réglementations et règles éthiques en matière de recherche
- Identifier et anticiper les domaines d'innovation porteurs sur son aire thérapeutique
- Savoir utiliser le potentiel des nouvelles technologies
- Savoir constituer et animer les équipes de recherche, en mode projet
- Savoir intégrer la gestion des risques et les règles qualité et EHS dans la recherche l'innovation

Ensemble des métiers par typologie

ÉMERGENT

- | Data scientist
(Ingénieur(e) Base de données)
- | Ingénieur(e) des données

STRATÉGIQUE

- | Bioinformaticien(ne)
- | Data Manager (Gestionnaire de données)
- | Directeur/trice des affaires médicales/pharmaceutiques
- | Responsable conseil brevets
- | Responsable de département R&D
- | Responsable de partenariats de recherche
- | Responsable du développement clinique
- | Responsable formulation
- | Responsable médical(e) des études cliniques

SENSIBLE

- | Responsable de la veille scientifique et technique

SOCLE

- | | |
|---------------------------------------|---|
| Agent(e) de laboratoire | Rédacteur/trice médical(e) |
| Attaché(e) de Recherche Clinique | Responsable de projets R&D |
| Animalier/ère | Responsable d'équipe de recherche |
| Biostatisticien(ne) | Responsable opérationnel(le) des études cliniques |
| Biostatisticien(ne) Senior | Technicien(ne) formulation |
| Chargé(e) de recherche | Technicien(ne) R&D |
| Coordinateur/trice d'études cliniques | |



PRODUCTION

4 SOUS FAMILLES
31 MÉTIERS

Vous pouvez accéder à toutes les fiches métiers en allant directement sur leem.org/referentiels-metiers

Développement industriel

Chargé(e) de développement industriel/ méthodes
Responsable de conditionnement
Responsable de développement industriel
Technicien(ne) de développement emballage / conditionnement

Fabrication / Conditionnement

Animateur/trice d'équipe de fabrication et/ou de conditionnement
Conducteur/trice de ligne de conditionnement
Conducteur/trice de procédé de fabrication
Directeur/trice de production
Directeur/trice de site industriel
Opérateur/trice de production
Pilote (référent(e)) fabrication et/ou conditionnement
Responsable d'un secteur de fabrication et/ou de conditionnement
Responsable de fabrication et/ou de conditionnement
Technicien(ne) de fabrication et/ou de conditionnement

Logistique industrielle

Acheteur/euse industriel(le)
Agent(e) de planning/ordonnancement
Cariste manutentionnaire
Chef(fe) de projet supply chain
Magasinier/ière
Préparateur/trice de commandes
Responsable des achats industriels
Responsable logistique
Responsable magasins / réception / distribution
Responsable planning/ordonnancement
Responsable supply chain
Technicien(ne) logistique/supply chain

Organisation ingénierie et maintenance

Coordinateur/trice d'amélioration continue
Responsable amélioration continue
Responsable maintenance
Technicien(ne) amélioration continue
Technicien(ne) de maintenance

Développement industriel

Le développement industriel vise à concevoir un processus de fabrication des produits de santé. Son évolution majeure concerne l'automatisation et la robotisation des lignes de production visant à faciliter les tâches et à limiter leur répétitivité. L'essor des biotechnologies conduit également à accélérer les transformations pour répondre au mieux aux ambitions de développement de la production de biomédicaments et à terme de biothérapies.

Cette robotisation / automatisation croissante de la production se traduit par une mobilisation accrue des équipes de développement industriel et méthodes pour mettre en œuvre et accompagner l'installation de nouveaux équipements industriels. Ces professionnels se devront donc d'identifier des technologies pertinentes pour l'optimisation de l'activité, puis d'intégrer ces nouveaux équipements et en particulier les robots, ce qui implique de repenser les processus de production dans leur ensemble, en mobilisant de fait les métiers des méthodes.

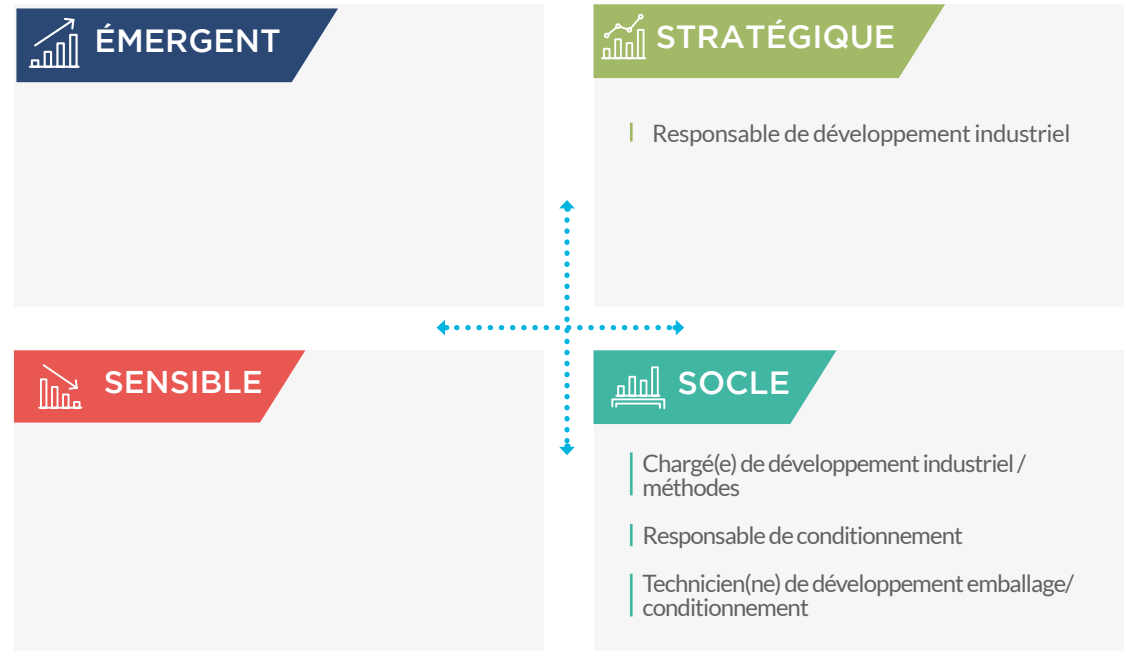
Ces évolutions technologiques génèrent de nouvelles aires de responsabilités et activités, avec de nouvelles compétences pour contrôler, régler et programmer les équipements : automaticien/ne, programmeur/trice robotique. Les métiers des méthodes en lien avec l'automatisation sont ainsi en augmentation.

Les outils de suivi de l'activité et les outils d'analyse (tableaux de bord, KPI, évaluation des performances, graphiques...) évoluent eux aussi. Les professionnels du développement industriel doivent maîtriser les outils d'aide à la prise de décision à travers la manipulation de données (Big Data et IA) pour être force de proposition. La recherche de performance devient l'affaire de tous avec la mise en place d'un suivi des indicateurs au niveau de chaque ligne de fabrication et de chaque équipe, pour favoriser l'identification des problèmes et la recherche de solutions d'amélioration.

L'intégration toujours plus forte des outils digitaux et des capteurs sur la chaîne de production peuvent générer des risques en termes de sécurité des données nécessitant une forte sensibilisation des métiers du développement industriel à ces risques (cybersécurité).

Outil plus émergent encore peu utilisé, le jumeau numérique de l'entreprise se développe et permet de réduire le temps d'expérimentation et de limiter le gaspillage lors de la mise en œuvre d'un nouveau procédé.

Le développement industriel doit également intégrer la montée en puissance des contraintes réglementaires, notamment en termes de traçabilité et de respect de l'environnement, tout en réduisant les coûts. A cette fin, une coordination renforcée entre les métiers de production et de R&D est nécessaire pour répondre aux enjeux de développement des produits de santé en petite série puis en grande série.



Les compétences stratégiques liées à la famille développement industriel sont :

- Maîtriser les processus de fabrication et conditionnement et le cas échéant de bioproduction, ainsi que les procédés industriels automatisés
- Maîtriser les outils et logiciels d'informatique industrielle
- Comprendre et savoir appréhender les impacts des affaires réglementaires (par exemple intégrer la compatibilité contenants et contenus)
- Savoir formaliser un cahier des charges
- Maîtriser la gestion de projets transverses avec des équipes pluridisciplinaires

Fabrication conditionnement

Les métiers de la production sont confrontés aux évolutions technologiques et à l'informatisation croissante des équipements de fabrication et de conditionnement (Interface Homme-Machine - IHM), avec pour conséquence des compétences techniques renforcées en automatisation et informatique.

Les technologies numériques trouvent de plus en plus leur place dans les activités de production et de conditionnement, en répondant à trois enjeux majeurs :

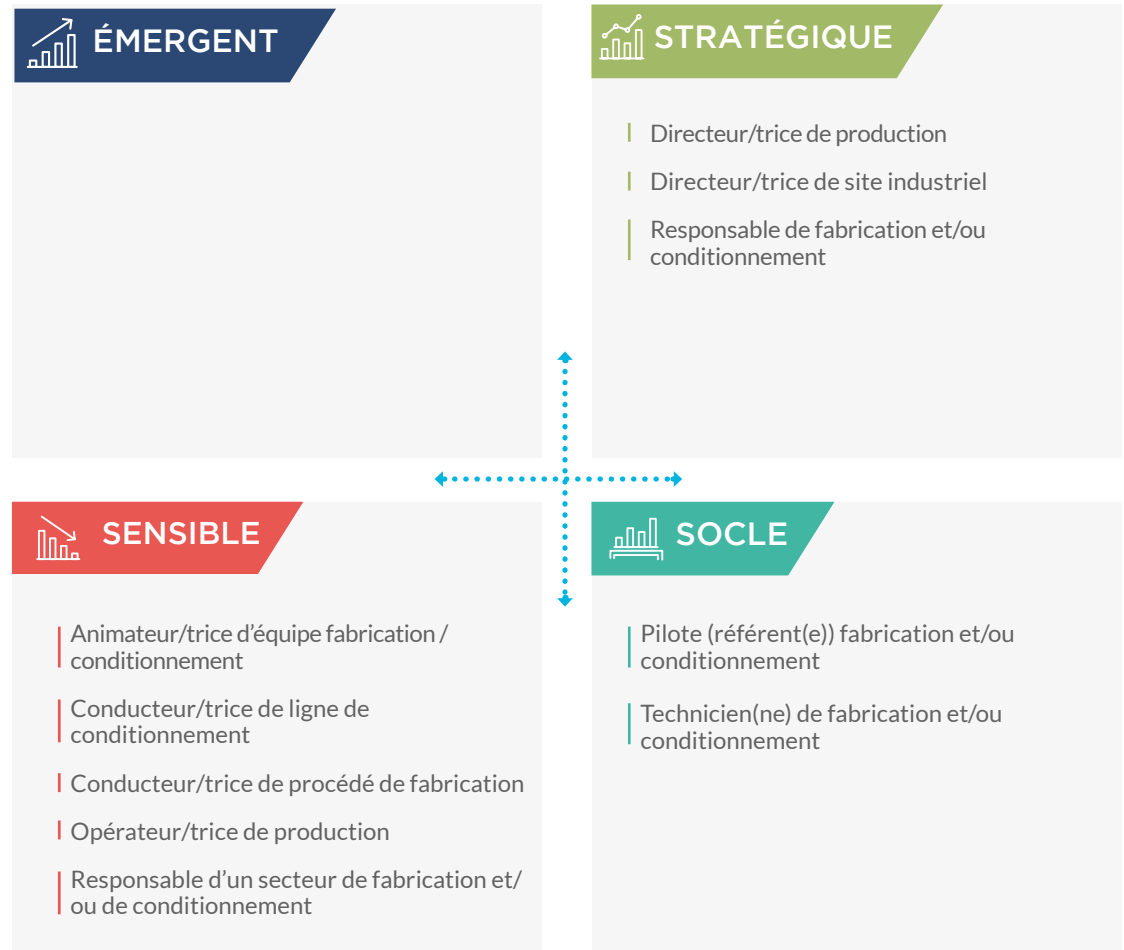
- réglementaire : qualité et traçabilité des médicaments et des dispositifs médicaux de leur conception à leur mise sur le marché,
- économique / de performance industrielle : gain de productivité de l'outil de production, en particulier pour la bioproduction,
- amélioration des conditions de travail (notamment en termes d'efforts) : limitation des tâches et gestes répétitifs, passant à la fois par l'intégration de systèmes automatiques, robots et cobots sur les lignes de production et de conditionnement, la diminution et/ou l'assistance des robots sur les manipulations manuelles, et par la limitation des déplacements (véhicules autonomes pour l'approvisionnement en matière première).

Les outils numériques constituent désormais une interface majeure pour les métiers de fabrication et de conditionnement. En effet, les capteurs et caméras intégrés sur la ligne permettent, via les objets connectés, d'alerter le/la conducteur/trice en cas d'anomalie sur les machines ou produits et de l'aider à mieux anticiper les risques de dysfonctionnement liés aux machines ou les défauts liés aux produits. La mise en place d'indicateurs de suivi au niveau de chaque ligne de fabrication et de chaque équipe permet quant à elle d'assurer un suivi automatisé. Ces évolutions vont de pair avec le développement d'une culture du lean management nécessitant le développement de compétences comportementales partagées à tous les niveaux de la production : coopération, transmission de l'information, travail en équipe.

Les métiers de la fabrication et du conditionnement évoluent aussi en lien avec la dématérialisation des données : amélioration des ERP pour intégrer l'ensemble des données de fabrication et de suivi des process. Cela engendre pour les opérateurs/trices de fabrication, une utilisation et une appropriation de ces nouveaux outils.

A moyen terme ou long terme, les métiers de la fabrication et du conditionnement sont amenés à réaliser des opérations de maintenance à plus forte valeur ajoutée (niveau 2) grâce à la robotisation et aux outils numériques. L'automatisation et la digitalisation des machines permettront en effet de faciliter un certain nombre d'opérations de maintenance (contrôles et/ou diagnostics), et une partie des opérations pourra être assistée par des outils de réalité augmentée et ainsi être réalisée par des salariés de la production.

On observe une tendance à la baisse des besoins d'opérateur/trices au profit des conducteur/trices.



Les compétences stratégiques liées à la famille fabrication conditionnement sont :

- Maîtriser l'intégralité du process de production, ainsi que la maintenance de premier niveau
- Avoir des compétences techniques dans plusieurs domaines : mécanique, électrique, automatisation, informatique industrielle...
- Savoir utiliser les logiciels d'aide à la production (GPAO), plus généralement IHM
- Connaître et utiliser les normes BPF, BPC et QEHS
- Connaître et utiliser les méthodes et outils d'amélioration continue

Logistique industrielle

Le secteur de la logistique (manutention, stockage, approvisionnement, distribution, préparation des expéditions...) se modernise grâce à l'automatisation des magasins et à la généralisation d'outils de pilotage et de suivi informatique (logiciels intégrés de gestion de données). Il doit s'adapter à la montée en puissance de la bioproduction, ainsi qu'aux enjeux de la transition écologique. Il endosse un rôle stratégique, la maîtrise des flux pouvant créer un avantage concurrentiel.

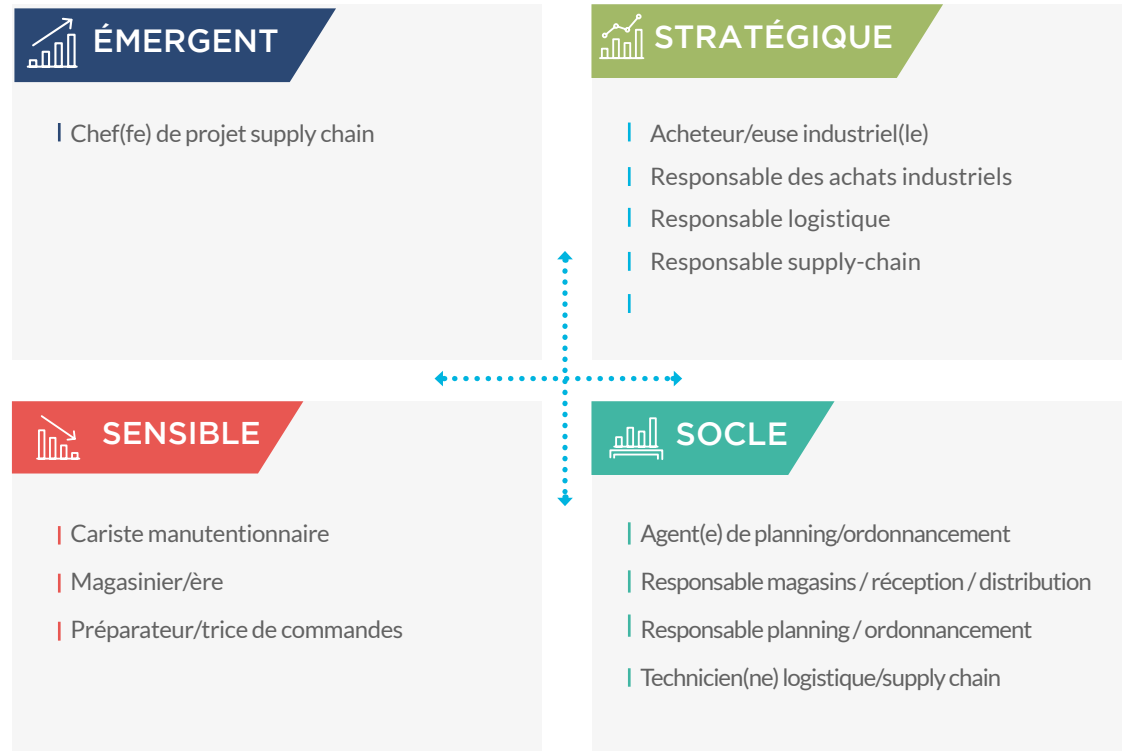
La robotique, le Big Data et l'IoT figurent parmi les principaux domaines technologiques dont les applications impactent l'organisation logistique des entreprises. D'une part, la data joue un rôle essentiel dans l'organisation logistique des entreprises, devenant un outil de prise de décision pour l'optimisation des stocks (logiciels WMS). Ces nouveaux outils d'analyse permettent en effet aux entreprises de disposer d'une vision globale de leur chaîne d'approvisionnement et de livraison. D'autre part, la robotisation apporte des solutions permettant l'automatisation des tâches les plus basiques de la chaîne logistique et de faciliter la réalisation des tâches à faible valeur ajoutée (dispositifs "goods to man", AGV / chariots téléguidés).

Les métiers de la logistique industrielle évoluent vers le modèle de supply chain management. Le pilotage des flux (physiques et d'informations) se voit renforcé dans le but d'optimiser les plannings de production, de réduire les coûts de stockage et de fiabiliser les délais de livraison des clients pour éviter les ruptures.

Les prévisions de commandes réalisées grâce au big data via des outils d'analyse de signaux externes permet une meilleure fluidité des opérations logistiques, et la mise en place de nouvelles solutions numériques facilite le réassort, le tout devant être accompagné par un renforcement de la sécurité des systèmes d'information mobilisés. Le partage des informations en amont avec les fournisseurs offre une plus grande visibilité sur la production et une meilleure réactivité de la chaîne logistique (suivi informatique via des logiciels intégrés de gestion de données). La tendance à la raréfaction du pool de fournisseurs implique quant à elle de gagner en flexibilité, en réactivité et en fiabilité (maîtrise pointue des systèmes d'information).

Les métiers de la planification / ordonnancement et achats se transforment pour intégrer ces nouvelles méthodes de travail et outils de pilotage.

Les métiers opérationnels (magasiniers/ères, caristes, préparateurs/trices de commandes) effectuent leur mission avec une utilisation accrue des outils numériques connectés au logiciel de gestion des stocks, qui permettent d'agir sur le découplage des tâches entre les activités amont (réception des marchandises) et aval (préparation et expédition des commandes).



Les compétences stratégiques liées à la famille logistique industrielle sont :

- Savoir optimiser les flux et garantir le respect des objectifs qualité – coûts – délais
- Maîtriser les techniques d'argumentation et de négociation
- Assurer les liens entre les flux informatiques et entre les personnes (transmission de consignes)
- Savoir analyser une situation en autonomie et y apporter une réponse appropriée
- Savoir identifier les risques et dysfonctionnements et alerter systématiquement sur les anomalies
- Faire preuve de rigueur et de fiabilité

Organisation ingénierie maintenance

La performance industrielle est au cœur des fonctions d'ingénierie et passe par une optimisation des investissements et des processus, qui implique une approche de plus en plus technique. De nouvelles générations de médicaments supposent ainsi le développement de techniques spécifiques de fabrication et la maîtrise de sujets très spécifiques, mais aussi de conduite de process sophistiqués.

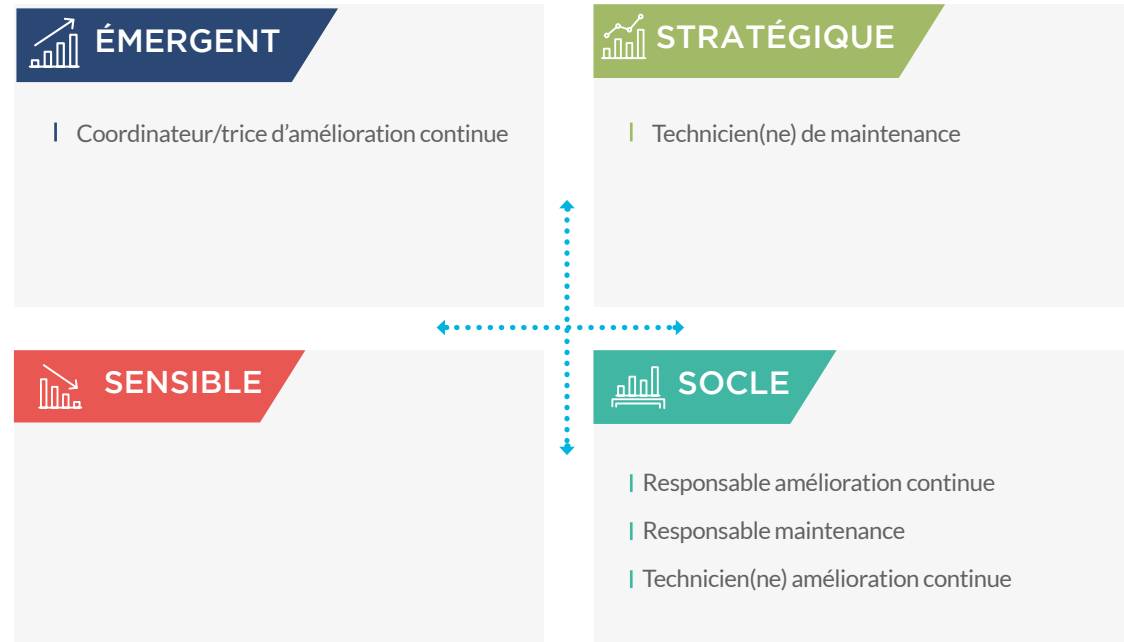
Les entreprises du médicament s'appuient à ce titre sur une démarche d'amélioration continue de la productivité de leurs sites industriels afin de gagner en efficacité et en compétitivité. Cette démarche implique une maîtrise incontournable des règles QEHS à tous les postes dès le niveau opérateur/trice et à chaque étape de la fabrication ou de la maintenance. Les fonctions d'amélioration continue sont clés pour impulser et faire vivre ces évolutions.

Les métiers de la maintenance sont fortement impactés par la robotisation et l'automatisation des lignes de production et des équipements, engendrant la manipulation de machines complexes, plus automatisées et informatisées. Ces évolutions ont entraîné un passage de la maintenance curative, puis préventive, et jusqu'à la maintenance prédictive dans les structures matures, grâce à des logiciels intelligents qui détectent des signes de panne en amont. Les technicien(ne)s interviennent moins en cas de panne, ils disposent d'outils pour anticiper les défaillances.

L'introduction des « ERP communicants » (progiciels de gestion intégrée) facilite la supervision des lignes de production en temps réel afin de mieux maîtriser les opérations de maintenance (détection de signaux faibles, prévision des défaillances) et de prévoir le moment opportun pour les réaliser.

De nouveaux outils digitaux permettent également d'intervenir sur les équipements : la GMAO (Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur) nouvelle génération (GMAO / SIG - GMAO / AUTOCAD, GMAO / BIM...) et les objets connectés (tablettes, smartphone...), pour échanger avec des collaborateurs et experts. A plus long terme, les outils de réalité virtuelle (casque, cave, cube immersif en 3D, cadwall) et augmentée seront de plus en plus utilisés sur ces métiers.

Tous les métiers de la maintenance (techniciens, responsables, etc.) connaissent ainsi de fortes mutations, avec le développement de la polycompétence (robotique, informatique, etc.). Un rôle de conseil et de référent(e) technique et méthode est également attendu sur ces métiers afin de permettre aux équipes de fabrication de s'approprier les principes de base et d'assurer par elles-mêmes une maintenance de premier niveau. Les besoins en recrutement sont en hausse compte-tenu de la complexification des opérations de maintenance.



Les compétences stratégiques liées à la famille organisation-ingénierie-maintenance sont :

- Maîtriser les procédés de fabrication et de maintenance de l'entreprise et savoir analyser les tableaux de bord liés à la production et au développement industriel
- Maîtriser les principales méthodes et techniques d'amélioration de la qualité
- Connaître et garantir le respect de la réglementation et des règles d'environnement d'hygiène, de sécurité et de conformité
- Avoir une polycompétence sur au moins 2 expertises : automatisme, robotique, électronique et/ou électrotechnique, mécanique...
- Bien connaître l'informatique industrielle et la GMAO

Ensemble des métiers par typologie



ÉMERGENT

- | Coordinateur-trice d'amélioration continue
- | Chef(fe) de projet supply-chain



STRATÉGIQUE

- | Acheteur/euse industriel(le)
- | Directeur/trice de production
- | Directeur/trice de site industriel
- | Responsable de développement industriel
- | Responsable de fabrication et/ou conditionnement
- | Responsable des achats industriels
- | Responsable logistique
- | Responsable supply-chain
- | Technicien(ne) de maintenance



SENSIBLE

- | Animateur/trice d'équipe de fabrication et/ou de conditionnement
- | Cariste manutentionnaire
- | Conducteur/trice de ligne de conditionnement
- | Conducteur/trice de procédé de fabrication
- | Magasinier/ère
- | Opérateur/trice de production
- | Préparateur/trice de commandes
- | Responsable d'un secteur de fabrication et/ou de conditionnement



SOCLE

- | Agent(e) de planning/ordonnancement
- | Chargé(e) développement industriel / méthodes
- | Pilote (référent(e)) fabrication-conditionnement
- | Responsable amélioration continue
- | Responsable de conditionnement
- | Responsable magasins / réception / distribution
- | Responsable maintenance
- | Responsable planning / ordonnancement
- | Technicien(ne) amélioration continue
- | Technicien(ne) de développement emballage/conditionnement
- | Technicien(ne) de fabrication et/ou conditionnement
- | Technicien(ne) logistique/supply chain



PROMOTION & COMMERCIALISATION

3 SOUS FAMILLES
17 MÉTIERS

Vous pouvez accéder à toutes les fiches métiers en allant directement sur leem.org/referentiels-metiers

Formation / Administration / Export

Chargé(e) de formation réseau

Délégué(e) pharmaceutique

Directeur/trice export

Responsable de la formation commerciale et scientifique

Responsable de zone internationale

Responsable efficacité commerciale (SFE)

Responsable grands comptes (KAM)

Information promotionnelle

Chargé(e) de l'information promotionnelle du médicament

Délégué(e) hospitalier/ière

Directeur/trice de l'information promotionnelle du médicament

Directeur/trice de zone

Directeur/trice régional(e)

Marketing

Chef(fe) de gamme

Chef(fe) de projets santé

Directeur/trice marketing

Responsable marketing

Responsable médical(e)

Formation / Administration / Export

Les métiers formation / administration / export sont marqués par un renforcement des compétences techniques et scientifiques, avec des besoins de profils de plus en plus qualifiés : les compétences comportementales font l'objet d'une attention particulière.

Les métiers liés à l'export requièrent une maîtrise des relations internationales et une connaissance pointue de la cartographie des acteurs institutionnels, ainsi que la connaissance des différents marchés, des pratiques et des spécificités commerciales, et enfin des modèles culturels propres à chaque marché. Le sens de la diplomatie et de l'intelligence situationnelle sont toujours clés, de même que la force de conviction et la capacité à s'affirmer positivement dans le cadre de ses relations professionnelles. Compte tenu de la complexité croissante des textes techniques et des réglementations, la maîtrise de l'anglais est indispensable.

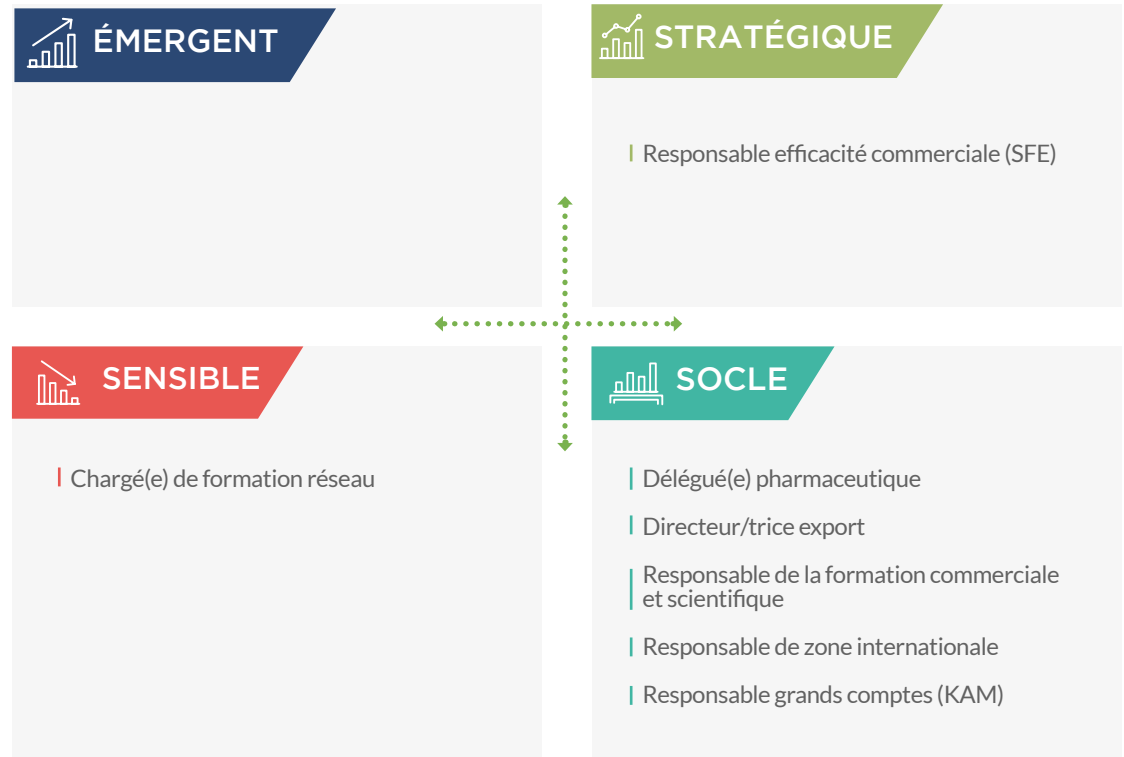
Les métiers commerciaux s'appuient sur le développement de partenariats actifs dans le cadre de relations de proximité, notamment avec les décideurs des grands comptes, les acheteurs hospitaliers et les centrales d'achat dans un contexte de pression sur les prix et de concentration des acteurs. Plus largement, la capacité à fédérer un réseau demeure centrale pour ces métiers, du fait de cette concentration des décideurs en matière d'achats.

La compréhension de l'environnement des produits de santé dans toutes ses dimensions est elle aussi centrale : acteurs, aspects réglementaires, économiques et scientifiques, milieu hospitalier, circuits décisionnels, politiques de santé, financements de marchés publics. La centralisation des achats à l'hôpital, le système de gestion en grands comptes, les groupements d'associations de patients nécessitent en effet d'avoir une vision et appréhension systémiques des enjeux de la santé et du médicament.

L'utilisation d'outils de communication digitaux gagne en importance, nécessitant de nouvelles compétences en termes de relations à distance, mais aussi de rédaction et présentation des informations, et d'articulation entre canaux physiques et digitaux dans la définition de la stratégie et des actions commerciales à mettre en place.

La formation requiert de plus en plus, avec le digital, une curiosité intellectuelle qui amène à innover dans le domaine des modes d'apprentissage. Elle implique également une connaissance et une maîtrise des outils numériques et des nouvelles modalités de formation (e-learning, vocabulaire technique LMS) en lien avec les objectifs pédagogiques.

La connaissance du fonctionnement des officines merchandising et plus largement des enjeux de formation liés aux évolutions du secteur reste fondamentale.



Les compétences stratégiques de la famille formation / administration / export sont :

- Connaître le fonctionnement et l'environnement de la santé et de l'hôpital (rôle des différents acteurs clés, des instances décisionnaires, du financement...)
- Maîtriser les connaissances scientifiques, médicales et réglementaires liées au domaine d'application du/des produit(s) et de son/leur environnement
- Transmettre des connaissances avec pédagogie, à l'oral comme à l'écrit
- Maîtriser les outils digitaux liés à la formation et au commercial
- Savoir développer et renforcer les relations avec son réseau (en particulier pour les délégués pharmaceutiques)

Information promotionnelle

Les études menées au sein de l'Observatoire paritaire des métiers montrent que le contexte économique des entreprises du médicament (pertes de brevets, politiques de santé publique, toujours plus exigeantes en matière des dépenses et de bon usage du médicament...) entraînait une évolution profonde de la promotion du médicament.

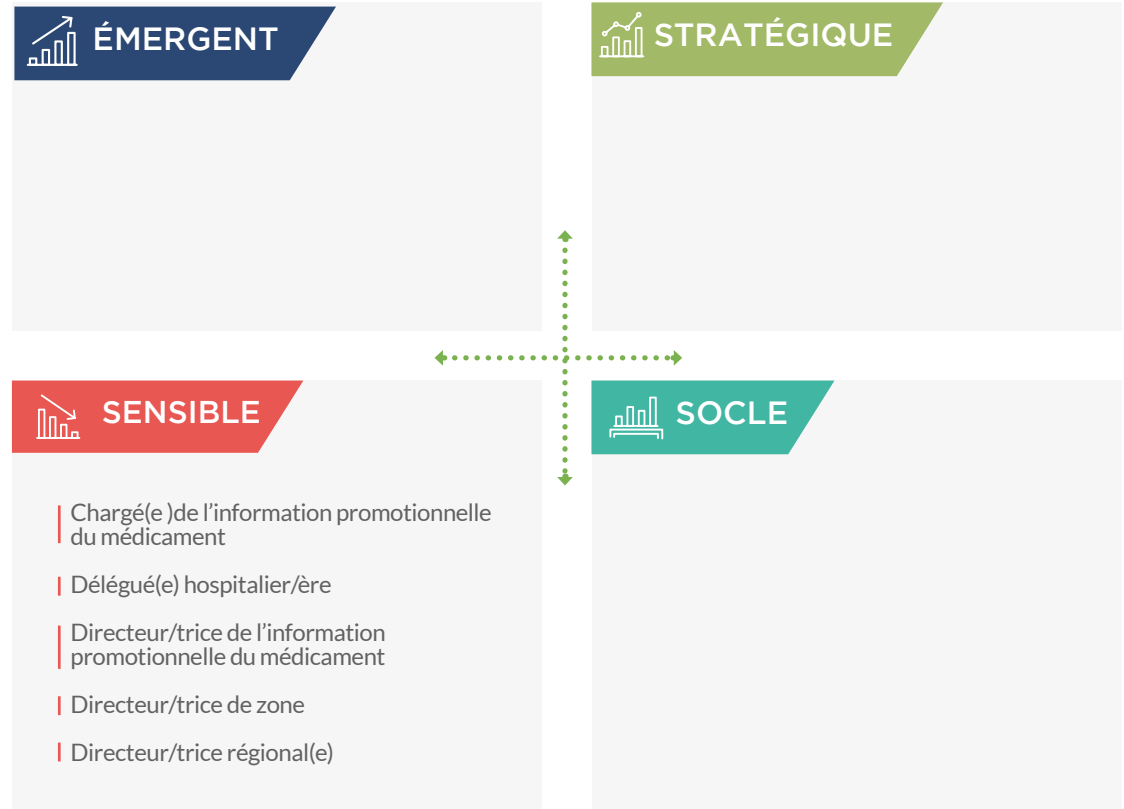
La Charte de l'information promotionnelle, signée entre le Leem et le Comité économique des produits de santé (CEPS), réforme le cadre d'exercice de l'information promotionnelle afin de garantir la qualité de l'information délivrée aux médecins en renforçant le bon usage des médicaments.

Ce cadre implique une vigilance permanente à la justesse d'actualisation de l'information, ainsi qu'à la déontologie vis-à-vis des professionnels de santé et des patients.

Les visiteurs/euses médical(e)s et les attaché(e)s à la promotion du médicament (APM) ont été réunis sous un nouvel intitulé : chargé(e) de l'information et la promotion du médicament. Bien que les statuts de ces métiers soient distincts et conditionnés à l'obtention de la carte professionnelle, ces deux métiers sont intimement liés dans les entreprises du médicament. Le nombre de visiteurs médicaux a enregistré un lent recul ces dernières années en parallèle d'un renforcement des effectifs d'APM. Cette évolution va de pair avec une tendance globale à la baisse des effectifs sur cette famille métier, y compris sur les postes de supervision du fait d'une simplification / réduction des échelons hiérarchiques.

Les métiers s'orientent davantage vers une posture d'accompagnement et de conseil, avec une approche centrée sur le patient pour l'amélioration de du parcours et de la qualité des soins, et une organisation tournée vers le client et le développement de relations pérennes.

Du fait de la montée en puissance du digital, les métiers de l'information promotionnelle doivent également intégrer les outils techniques, comme le CRM, la visite à distance, les emails, etc. La direction des ventes doit être partie prenante afin de valider les canaux de communications utilisés. Une étroite collaboration entre le marketing et le réglementaire permettra d'anticiper et d'accélérer la production du contenu marketing et promotionnel. Ils doivent enfin s'intégrer dans le processus d'orientation client en faisant bien la distinction entre la promotion d'un médicament et l'information médicale.



Les compétences stratégiques de la famille information promotionnelle sont :

- Posséder une connaissance pointue de la Charte de l'information promotionnelle et des réglementations liées à la promotion du médicament
- Connaître le fonctionnement et l'environnement de la santé (rôle des différents acteurs clés, des instances décisionnaires, du financement...) et du parcours de soins
- Développer des réseaux et relations d'influence avec l'environnement professionnel
- Connaître l'environnement des produits de santé dans toutes ses dimensions : acteurs, aspects réglementaires, économiques et scientifiques
- Maîtriser la traçabilité, la qualité et la sécurisation des données d'information et de réglementation
- Disposer de bonnes connaissances médicales ou biologiques liées au domaine d'application du ou des produit(s)

Marketing

L'évolution technologique du secteur et particulièrement la digitalisation, impacte les métiers du marketing. Une approche plus globale, plus orientée vers le système de soin et les acteurs de santé que vers le produit, implique une coordination avec d'autres métiers de santé. Ces deux évolutions engendrent la mise en œuvre de nouvelles compétences et de nouvelles manières de travailler qui supposent un accompagnement des compétences des collaborateurs.

L'environnement s'est complexifié, avec des enjeux déontologiques prégnants à l'égard des professionnels de santé et des patients, qui contribuent fortement à l'image de marque des entreprises pharmaceutiques, et ont à ce titre une dimension stratégique. La connaissance et le respect des règles d'éthique et de compliance sont indispensables.

Les métiers du marketing sont ainsi contraints par un cadre réglementaire, tant sur les contenus qui doivent respecter la Charte de l'information promotionnelle du médicament, que sur les actions menées auprès des différents publics-cibles qui doivent être conformes à la législation (loi anti-cadeaux...) et au RGPD.

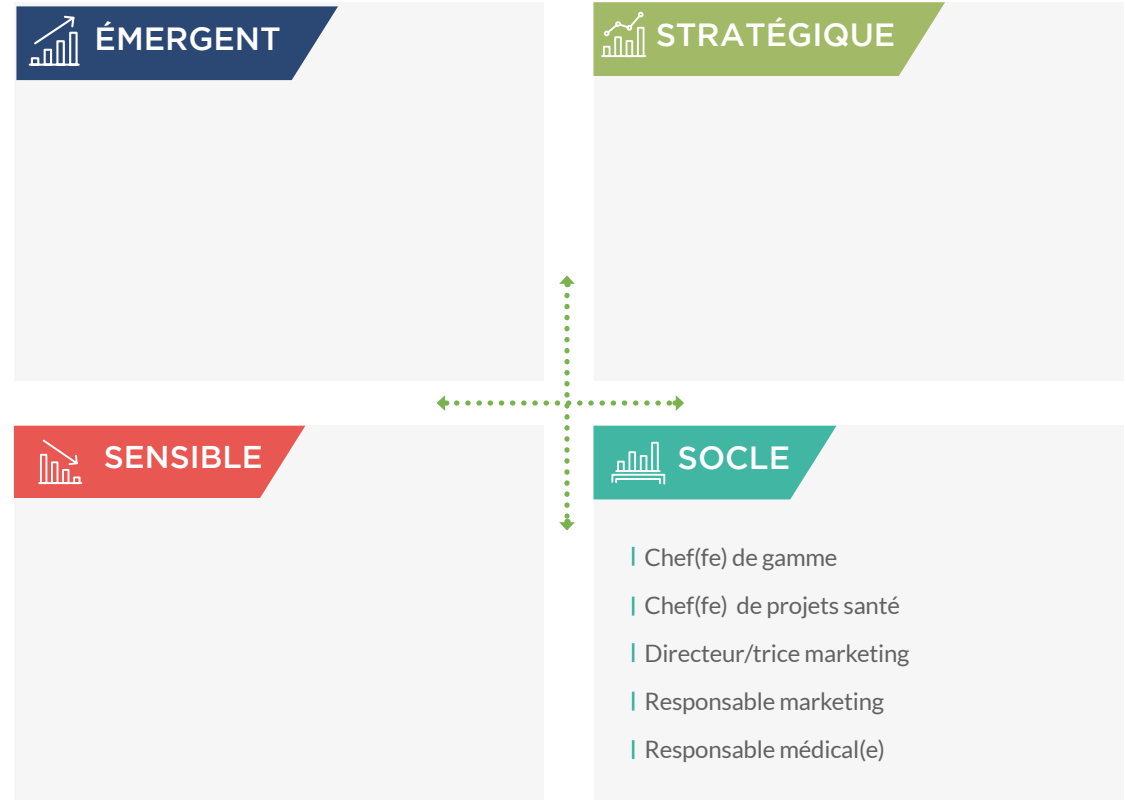
Une maîtrise concernant le retour sur investissement des actions, et le suivi de budgets est également nécessaire, avec une capacité à articuler les actions de marketing et de e-marketing dans une logique d'efficacité et d'optimisation de la performance auprès des différents publics-cibles.

La digitalisation, déjà effective depuis plusieurs années, s'accroît. Les entreprises pharmaceutiques peuvent ainsi s'appuyer sur l'inbound marketing, permettant de comprendre le comportement des publics cibles en amont et de développer des stratégies go-to-market pertinentes pour chacune d'elles.

Les acteurs de la santé, de même que les patients, utilisent en effet davantage les technologies numériques, notamment via la télémédecine et les objets connectés. Les métiers du marketing doivent donc intégrer ces nouveaux usages dans leur stratégie omnicanale et être en veille sur les outils et/ou médias numériques utilisés par leurs différents publics-cibles.

Les actions de marketing digital sont régulièrement externalisées, notamment dans les petites structures, auprès d'agences en communication digitale, impliquant de savoir gérer une relation avec des sous-traitants, et notamment savoir challenger et savoir rédiger un brief.

Les métiers du marketing travaillent de plus en plus en coordination avec d'autres métiers de la santé, ce qui suppose une bonne connaissance des fondamentaux de la santé et du market access mais aussi qu'ils intègrent un rôle moteur dans la conduite de projet et une capacité à fédérer / entraîner une équipe de collaborateurs/trices pluridisciplinaire.



Les compétences stratégiques de la famille marketing sont :

- Connaître les fondamentaux en économie de la santé, market access et réglementation relative à la communication sur les produits de santé
- Connaître et savoir développer des relations avec les acteurs de la santé et leaders d'opinion
- Maîtriser les leviers marketing applicables à la santé et e-santé
- Développer et entretenir des relations professionnelles avec les professionnels de santé et les leaders d'opinion

Ensemble des métiers par typologie





QEHS

3 SOUS FAMILLES
16 MÉTIERS

Vous pouvez accéder à toutes les fiches métiers en allant directement sur leem.org/referentiels-metiers

Assurance qualité

Assureur/euse qualité

Chargé(e) d'assurance qualité

Responsable assurance qualité

Technicien(ne) assurance qualité

Contrôle qualité

Chargé(e) de validation / qualification

Métrologue

Responsable de laboratoire de contrôle

Responsable de validation / qualification

Technicien(ne) de laboratoire de contrôle

Technicien(ne) de validation / qualification

Environnement-Hygiène-Sécurité

Auditeur/trice qualité

Directeur/trice qualité

Documentaliste qualité

Formateur/trice qualité

Responsable Environnement Hygiène Sécurité

Technicien(ne) Environnement Hygiène Sécurité

Assurance qualité

Un des premiers enjeux des métiers de la qualité est d'être un soutien aux équipes R&D et production. Ils sont également orientés vers la diffusion de la culture qualité et des bonnes pratiques au sein des équipes (fabrication, conditionnement, maintenance, supply chain) pour responsabiliser les collaborateurs et anticiper les éventuels risques sanitaires et économiques au plus près des zones d'incidents potentiels.

Le renforcement des enjeux de fiabilisation du niveau de qualité à toutes les étapes de la chaîne de valeur, et ce dès la phase de R&D (recherche et développement), impose une filière assurance qualité structurée et performante. Ainsi, les acteurs de l'assurance qualité interviennent en tant qu'experts, pour la gestion des risques et l'animation de la qualité auprès de toutes les équipes. Ceci induit non seulement des connaissances solides et mises à jour (normes et règles en contrôle et assurance qualité, jurisprudence, BPF...) mais également des qualités relationnelles et pédagogiques certaines.

La certification des sites industriels, prenant appui sur les référentiels (BP, ISO...), les normes qualités internationales et la réglementation, impliquent une maîtrise des différents cadres réglementaires pour harmoniser les référentiels. La démarche d'assurance qualité implique également d'analyser et d'intégrer les besoins et enjeux des services et autorités extérieures (ANSM, HAS...). En interne, elle exige une coordination qualité de l'ensemble des fonctions du site pour sécuriser en amont toutes les phases du process. Dans ce cadre, la démarche qualité s'étend aujourd'hui aussi à d'autres fonctions : marketing, distribution...

La digitalisation de la production nécessite une montée en compétences informatiques ou digitales, avec des besoins potentiels d'experts en assurance qualité capables d'accompagner la validation de systèmes informatiques ou l'adaptation de logiciels de gestion du système qualité. Ces experts pourraient également détenir des compétences en gestion de la donnée et en intelligence artificielle pour faire ressortir les paramètres critiques provenant d'une masse de données.



Les compétences stratégiques de la famille assurance qualité sont :

- Disposer d'une vision globale des processus R&D, de production et/ou logistique
- Maîtriser les réglementations et normes nationales et internationales en matière de production et de qualité (référentiels GMP, BPF/ISO ou BPC)
- Maîtriser le développement analytique, la purification, le contrôle qualité et le génie des procédés
- Savoir mettre en œuvre des audits qualité, utiliser des outils de contrôle, de prévention et de gestion des risques
- Connaître et utiliser des logiciels de gestion de la qualité et maîtriser les outils de gestion des données informatisées

Contrôle qualité

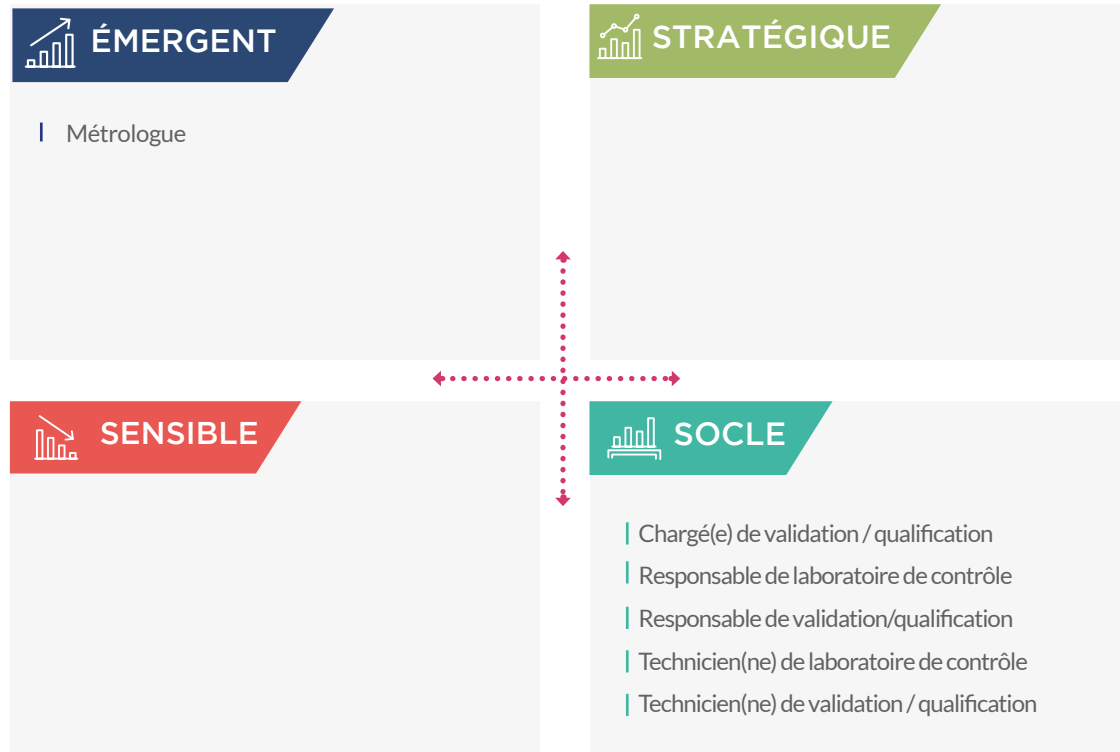
Le contrôle qualité des médicaments représente un enjeu majeur pour la protection des patients. Les métiers associés nécessitent de maîtriser les conditions réglementaires de validation décrites dans les directives BPF, ainsi que l'ensemble des normes qualités nationales et internationales, selon les implantations de production et de commercialisation des produits pharmaceutiques.

Dans un marché de plus en plus mondialisé, l'importance de la gestion des risques sanitaires et économiques et de l'anticipation et la gestion des crises se renforce. L'industrie pharmaceutique est en effet exposée à des enjeux accrus pour prévenir la non-qualité sur l'ensemble du cycle de vie du produit et les risques associés de rappels massifs de produits. Elle doit également s'assurer de la bonne coordination en interne entre l'ensemble des fonctions, et avec l'ensemble des acteurs de la chaîne du médicament.

Le contrôle qualité se transforme également du fait de sa digitalisation, tant au niveau des outils et appareils de contrôle que des logiciels et process utilisés, avec un caractère clé de la sécurisation des données qualité.

La certification des sites industriels, concernant les référentiels (BP, ISO...) ou les normes qualité internationales, implique une coordination de l'ensemble des fonctions du site pour sécuriser en amont toutes les phases du process. L'autonomie et la responsabilisation de chaque salarié(e), le partage des bonnes pratiques, sont indispensables pour anticiper et gérer les risques potentiels, de plus en plus nombreux.

Le contrôle qualité s'inscrit donc plus largement dans un système de management de la qualité, s'appuyant à la fois sur des compétences techniques, pour l'identification des non-conformités, et réglementaires, mais également relationnelles.



Les compétences stratégiques de la famille contrôle qualité sont :

- Connaître les process de production et le protocole de validation / qualification, et les points critiques à vérifier
- Maîtriser le développement analytique, la purification, le contrôle qualité et le génie des procédés
- Utiliser des techniques et les outils analytiques de laboratoire de contrôle et les logiciels dédiés
- Savoir évaluer la conformité des produits de santé par rapport aux référentiels
- Interpréter et exploiter des résultats d'analyses de contrôle
- Maîtriser les outils qualité et méthodes d'amélioration continue

Environnement-Hygiène-Sécurité

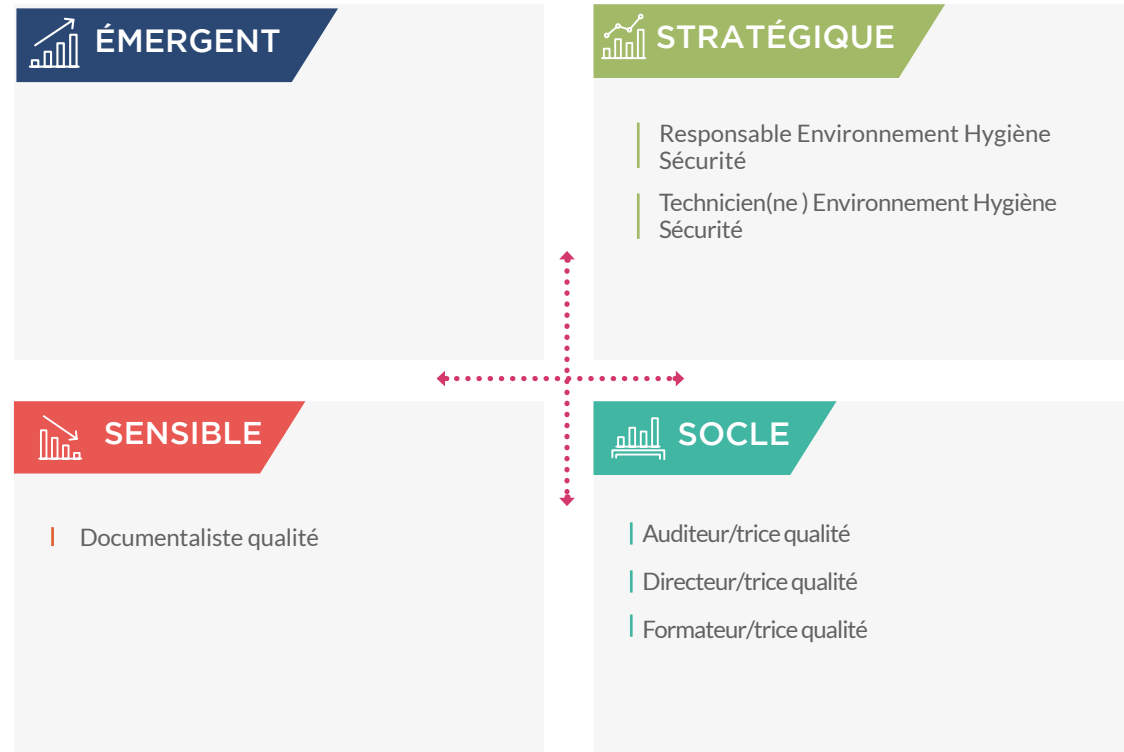
La pratique des politiques Qualité et EHS va de pair avec un renforcement du cadre réglementaire, et une parfaite maîtrise des législations et normes applicables pour les entreprises du médicament. Le contexte est également marqué par des enjeux climatiques très forts, avec par exemple l'accord de décembre 2022 sur la suppression des « droits à polluer » gratuits et la réduction des quotas à l'horizon 2030.

Les process et actions qualité et EHS doivent ainsi contribuer à la recherche d'économies d'énergie, d'eau, à la limitation des effluents, des émissions de gaz à effet de serre, et à l'application de bonnes pratiques en matière de gestion des déchets industriels.

Dans un secteur marqué par une très forte concurrence et une recherche accrue de performance, les fonctions EHS doivent aussi veiller à garantir la sécurité des collaborateurs/trices face aux évolutions des process à tous les niveaux de l'entreprise. Compte tenu du risque infectieux tant en laboratoire de recherche que lors de la production, de la conservation, la garantie des normes d'hygiène est elle aussi primordiale pour le secteur.

L'ensemble de ces risques rendent aussi essentielles les compétences en matière de gestion de crise, en coordination avec l'ensemble des acteurs concernés.

La digitalisation des activités entraîne également de nouveaux besoins pour vérifier la qualité et l'intégrité des données, ainsi que le respect des normes en vigueur, et notamment du RGPD, et plus largement pour l'appropriation des systèmes de gestion informatisés sur l'ensemble des activités.



Les compétences stratégiques de la famille environnement, hygiène, sécurité sont :

- Maîtriser les réglementations, normes et bonnes pratiques en matière de qualité et EHS sur l'ensemble des activités (R&D, production, logistique...) et les référentiels médicaments
- Connaître les principes de gestion documentaire au regard des exigences d'un système qualité et de la réglementation
- Savoir analyser des données massives en s'appuyant notamment sur les outils d'intelligence artificielle
- Diffuser et veiller à l'application des bonnes pratiques en faisant preuve de pédagogie
- Maîtriser les outils et méthodes d'amélioration de la qualité

Ensemble des métiers par typologie

ÉMERGENT

| Métrologue

STRATÉGIQUE

- | Assureur/euse qualité
- | Chargé(e) d'assurance qualité
- | Responsable assurance qualité
- | Responsable Environnement Hygiène Sécurité
- | Technicien(ne) Environnement Hygiène Sécurité

SENSIBLE

| Documentaliste qualité

SOCLE

- | Auditeur/trice qualité
- | Chargé(e) de validation / qualification
- | Directeur/trice qualité
- | Formateur/trice qualité
- | Responsable de laboratoire de contrôle
- | Responsable de validation / qualification
- | Technicien(ne) assurance qualité
- | Technicien(ne) de laboratoire de contrôle
- | Technicien(ne) de validation / qualification



INFORMATION MÉDICALE & RÉGLEMENTAIRE

4 SOUS FAMILLES
12 MÉTIERS

Vous pouvez accéder à toutes les fiches métiers en allant directement sur leem.org/referentiels-metiers

Accès au marché

Directeur/trice de l'accès au marché

Responsable de l'accès au marché

Responsable des études épidémiologiques

Responsable des études pharmaco-économiques

Affaires réglementaires

Chargé(e) des affaires réglementaires

Responsable des affaires réglementaires

Information médicale

Responsable associations de patients

Responsable de l'information médicale

Responsable médical(e) en région (RMR-MSL)

Pharmacovigilance

Chargé(e) de pharmacovigilance

Pharmacovigilant(e)

Responsable de pharmacovigilance

Accès au marché

L'enjeu des laboratoires pharmaceutiques lors du lancement de chaque projet est d'obtenir d'une part l'accord de commercialisation par les autorités de santé, les meilleures conditions en termes d'accès précoce à l'innovation, de prix, de remboursement et de délais d'accès au marché pour les médicaments réglementés au regard du rapport bénéfice/risque des produits. Il est ainsi indispensable, à chaque étape du développement d'un candidat médicament, de prendre en compte l'ensemble des éléments évalués par les payeurs pour construire sa stratégie d'accès au marché : la valeur thérapeutique, économique, sociétale et d'innovation du produit.

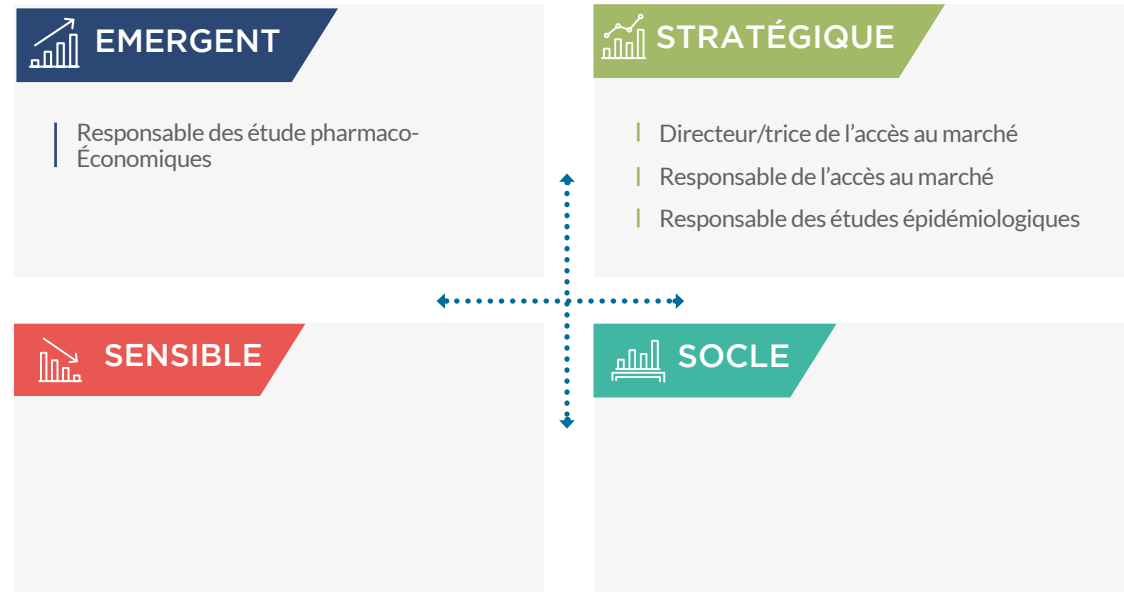
La nécessité d'une évaluation médico-économique encadrée sur le plan réglementaire s'explique par la recherche d'efficacité du médicament dans les dépenses de santé. Dans ce cadre, les études épidémiologiques permettent notamment de comparer un nouveau médicament avec ce qui existe déjà : efficacité, coût global sur le long terme. Il s'agit de faire des projections sur l'apport thérapeutique et le coût afin de constituer un dossier argumenté pour les autorités de santé.

Les métiers d'études épidémiologiques tendent ainsi à gagner en importance et en effectifs. Ils sont tout aussi stratégiques en amont de la mise sur le marché qu'une fois le médicament ou le vaccin disponible. La surveillance épidémiologique et la mise à jour des données épidémiologiques se révèlent en effet clés pour le maintien des produits sur le marché. Ils peuvent même parfois faire réapparaître des enjeux de santé publique sous-documentés et donc sous-estimés par les autorités de santé.

Afin d'optimiser la stratégie d'accès au marché, la connaissance des instances, des méthodologies d'évaluation, des besoins médicaux et des alternatives thérapeutiques s'avère cruciale. Il en va de même pour la capacité à piloter le lancement d'un produit de santé, de la phase de développement à la commercialisation.

Pour cela, la transversalité se développe avec les études de marché, le marketing et le médical pour recueillir les informations nécessaires à la constitution des dossiers. Auparavant axée sur des expertises métiers articulant prix et remboursement, la direction accès au marché voit ainsi ses compétences métiers se diversifier (modélisation médico-économique, montage de dossiers complexes de prix et remboursement, expertise médicale, environnementale, marketing, affaires publiques...), jouant désormais un rôle de « chefferie de projet ».

Les études pharmaco-économiques, portées par le développement des biotechnologies, occupent une place croissante en termes de choix thérapeutiques et de rationalisation des décisions de santé publiques, avec des compétences clés en termes d'évaluation thérapeutique.



L'accès au marché est ainsi une business unit à part entière dont les missions dépendent toutefois de la taille et des produits ou aires thérapeutiques de la structure ou du périmètre pris en charge.

Les compétences stratégiques de la famille accès au marché sont :

- Avoir une parfaite connaissance des enjeux de santé et des instances impliquées dans l'évaluation des technologies de santé (HAS, CNEDIMS et CEESP, CEPS)
- Maîtriser les critères de remboursement et le système de fixation des prix du médicament et assurer une veille réglementaire et législative sur ces sujets
- Savoir exploiter les bases de données de santé (PMSI, SNIRAM) et utiliser des modèles d'études médico-économiques
- Maîtriser la gestion de projet et le travail en transversalité avec des équipes pluridisciplinaires : médicales, EHS, réglementaires, marketing,...
- Savoir argumenter, influencer et mettre en alignement des interlocuteurs/trices externes et internes

Affaires réglementaires

Les métiers des affaires réglementaires font face à un accroissement des obligations et de la pression réglementaires.

D'une part, la croissance des exportations, principalement vers l'Europe ou les Etats-Unis et vers des marchés émergents a provoqué de mesures nouvelles d'encadrement avec une application des réglementations homologuées. D'autre part, les scandales sanitaires ont aussi accentué la dimension réglementaire, notamment avec un durcissement des critères d'accès au marché. L'objectif des autorités est d'arriver à une harmonisation mondiale des procédures d'homologation.

Les évolutions technologiques, et notamment la place croissante de l'IA et de l'utilisation du big data / des données massives en santé dès la phase de recherche et développement implique également une très bonne maîtrise des aspects réglementaires liés à ces données (notamment du RGPD).

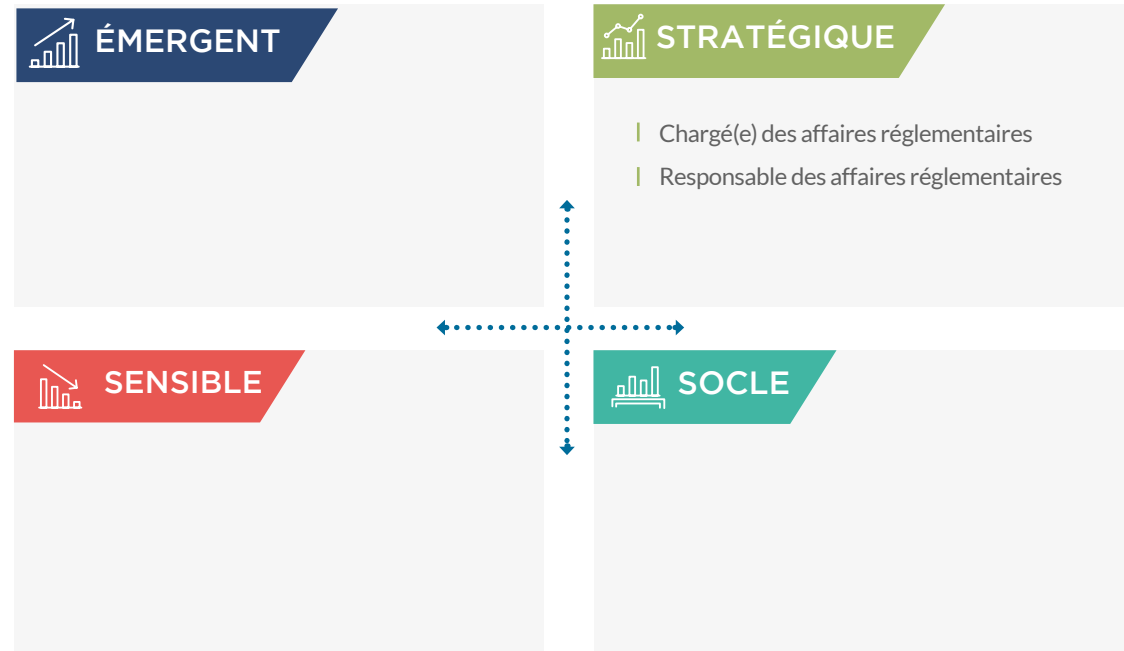
Les professionnel(le)s des affaires réglementaires doivent également intégrer les impacts de la dématérialisation des dossiers.

Les métiers des affaires réglementaires occupent ainsi une place stratégique dans le bon développement de l'entreprise, du fait de leur rôle de garant(e) du bon fonctionnement avec les autorités de santé, en particulier sur les phases amonts des projets ayant de forts impacts sur le développement des produits. Ce rôle stratégique s'exprime aussi en interne dans le conseil aux autres entités, à la fois très en amont du processus d'enregistrement, mais aussi en aval avec la validation de l'ensemble des documents promotionnels. Le périmètre d'influence de ces fonctions est donc très large et présent sur l'ensemble du cycle de vie du produit de santé.

La veille réglementaire constitue dans ce cadre une nécessité pour les entreprises du médicament car une décision prise par une autorité compétente dans un pays où leur produit est commercialisé peut amener à un changement radical de stratégie pour maintenir sa commercialisation.

Face à la fois aux évolutions des enjeux juridiques, mais aussi techniques et technologiques, ces métiers ont de plus en plus des missions transverses, jouant un rôle de business partners. Cela les a poussés à procéder à des changements significatifs de leurs processus et systèmes produits, ouvrant ainsi une nouvelle ère en matière de collaboration transversale.

Avec les exigences croissantes des réglementations, les domaines d'expertise réglementaire peuvent être amenés à se spécialiser (segmentation par produit, pays, niveau de développement produit (pré-AMM / post-AMM), matériovigilance, pharmacovigilance, veille réglementaire, conseil, promotion ...) Une vision globale,



partagée et consolidée de l'ensemble du processus, du dossier, du produit et des données intégrales est plus que jamais nécessaire et exige un échange fluide au sein des équipes affaires réglementaires.

Les compétences stratégiques de la famille affaires réglementaires sont :

- Avoir une parfaite connaissance de la réglementation et des normes nationales, européennes et internationales
- Avoir une vision stratégique, opérationnelle et systémique des enjeux de la santé et des problématiques réglementaires
- Avoir une très bonne culture scientifique et numérique (pharmacie, biologie, évolutions en e-santé, intelligence artificielle, data intégrité, cloud, applications et impacts des évolutions numériques...)
- Analyser et résoudre des problématiques réglementaires complexes
- Créer, mettre en place et optimiser les processus métiers internes, en conformité avec la réglementation

Information médicale

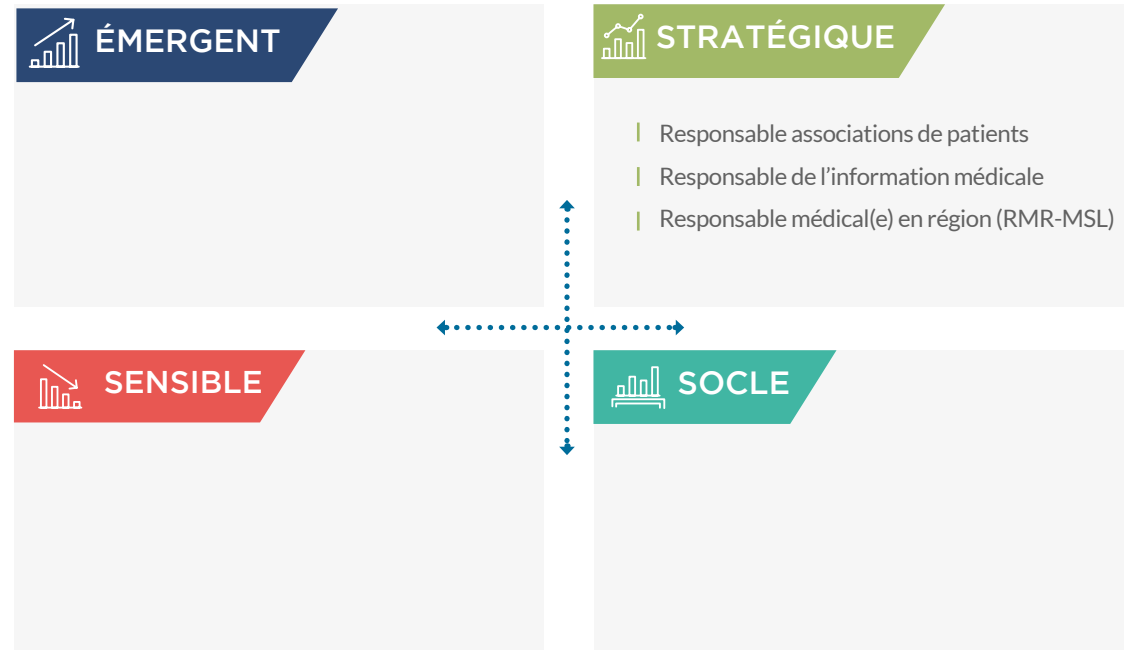
L'information médicale est la porte d'entrée du laboratoire pour toutes les questions provenant des acteurs de la santé et des patients. A ce titre, les métiers de l'information médicale jouent un rôle stratégique dans la qualité de la relation entre les entreprises pharmaceutiques et les professionnels de santé ainsi que les patients. Ils se doivent de délivrer une information claire et transparente sur les médicaments, qu'elle soit d'ordre médical (indications thérapeutiques, interactions, contre-indications posologies), pharmaceutique (galénique, chaîne du froid...) ou relatives aux stocks et à la disponibilité.

On observe une transformation rapide de la place et des missions de l'information médicale au sein des entreprises du médicament, notamment en raison de :

- L'accroissement et le durcissement du cadre réglementaire relatif au médicament et aux enjeux d'éthique en santé
- La demande d'expertise scientifique dans les aires et/ou domaines thérapeutiques de spécialité (immunologie, oncologie par exemple) et en matière d'innovation médicale
- L'exploitation de données complexes au bénéfice du soin (valorisation des données, capacité à échanger avec les professionnels de santé sur les guidelines et la prise en charge thérapeutique)
- La montée en puissance du digital, à la fois en interne (outils de veille, bases de données...) et dans les échanges avec les professionnels de santé, associations de patients et patients

Du fait de la plus grande accessibilité de l'information pour les acteurs de santé comme pour les patients, phénomène accentué par la pandémie de Covid19, le regard porté sur l'industrie du médicament évolue : la transparence de l'information médicale pour construire ou renforcer la confiance des acteurs, notamment s'agissant des liens avec les associations de patients s'avère primordiale.

Enfin, les collaborateurs/trices de terrain ont souvent **une vision trop partielle de la stratégie médicale globale pour être en capacité d'identifier les données stratégiques pertinentes à remonter et les projets à déployer**. C'est donc tout un management médical à réinventer, appelant à davantage de leadership et de stratégie de direction, assurée par des postes tels que responsable médical en région (RMR-MSL).



Les compétences stratégiques de la famille information médicale sont :

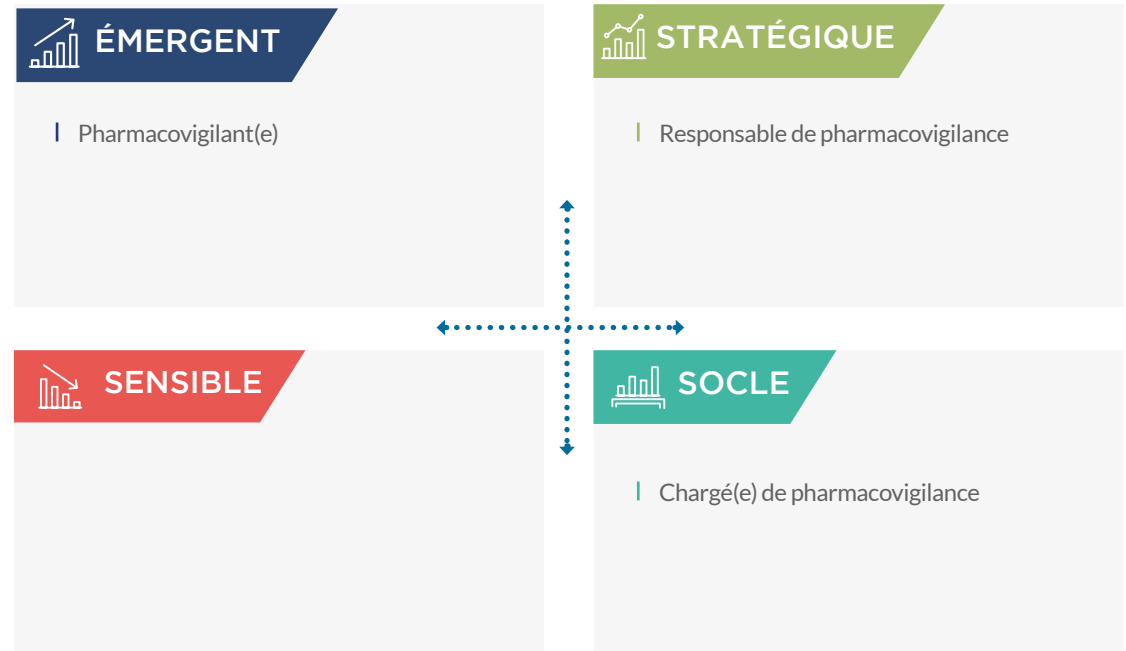
- Avoir une parfaite connaissance des législations européenne et française et des bonnes pratiques en termes de relation entre l'industrie pharmaceutique, les professionnels de santé et les associations de patients
- Disposer des connaissances scientifiques en lien avec la gamme de produits et aires thérapeutiques de l'entreprise
- Savoir utiliser les technologies de l'information et de la communication, maîtriser les bases de données
- Avoir le sens de la pédagogie, savoir vulgariser, fiabiliser et transmettre les informations à ses interlocuteurs/trices

Pharmacovigilance

La problématique de la gestion des cas de pharmacovigilance et de la diminution des effets secondaires des médicaments prend une importance croissante du fait des évolutions réglementaires nationales et européennes : lois, décrets, directives, bonnes pratiques de pharmacovigilance sanitaire publiées par arrêté. Ce système s'intègre dans une organisation européenne de la pharmacovigilance et de l'évaluation du médicament (EMA : Agence européenne du médicament) pour le respect du contexte réglementaire européen.

Des compétences solides en traitement et en analyse des données sont déjà indispensables, mais le métier va continuer à évoluer vers une polycompétence de plus en plus marquée. Celle-ci sera accompagnée par l'appui technologique dont ces professionnel(le)s vont pouvoir de plus en plus bénéficier, notamment grâce aux avancées de l'intelligence artificielle. Entre autres choses, il pourra également leur être demandé d'être capable de structurer les données de manière à en garantir l'interopérabilité, d'intervenir dans des process de validation de systèmes informatiques, ou de se coordonner avec des experts pour se porter garant(e)s de la sécurisation de ces données hautement sensibles.

Avec la masse de données sensibles traitées, les industries de santé sont confrontées à la nécessité de gérer les risques dans tous les domaines, donc de mieux les identifier, les évaluer, les prévenir. Ces évolutions requièrent une adaptation des profils : les personnes en charge de la pharmacovigilance doivent non seulement être des expert(e)s, mais également développer de fortes capacités de communication. En effet, elles sont en lien avec de nombreux/euses interlocuteur/trices en interne et en externe et doivent donc faire preuve de fortes capacités relationnelles et d'aisance à l'oral. Elles doivent aussi être capables d'identifier les informations appropriées et de convaincre.



Les compétences stratégiques de la famille pharmacovigilance sont :

- Avoir une parfaite connaissance du système de pharmacovigilance (réglementation et procédures nationales/internationales)
- Connaître l'ensemble des services de l'entreprises et leurs activités phares
- Maîtriser l'analyse de données, connaître les principes de la sécurisation des données et être capable d'actualiser les bases de données
- Maîtriser les outils digitaux de suivi du patient (applications, objets connectés)
- Diagnostiquer, évaluer et anticiper risques et enjeux, formuler des recommandations

Ensemble des métiers par typologie

ÉMERGENT

- | Responsable des études pharmaco-économiques
- | Pharmacovigilant(e)

STRATÉGIQUE

- | Chargé(e) des affaires réglementaires
- | Directeur/trice de l'accès au marché
- | Responsable associations de patients
- | Responsable de l'accès au marché
- | Responsable de l'information médicale
- | Responsable de pharmacovigilance
- | Responsable des affaires réglementaires
- | Responsable des études épidémiologiques
- | Responsable médical(e) en région (RMR-MSL)

SENSIBLE

SOCLE

- | Chargé(e) de pharmacovigilance



FONCTIONS SUPPORT

7 SOUS FAMILLES
32 MÉTIERS

Vous pouvez accéder à toutes les fiches métiers en allant directement sur leem.org/referentiels-metiers

Affaires publiques et institutionnelles

Chargé(e) de mission des affaires publiques
Responsable des affaires publiques
Responsable régional(e) des relations scientifiques/médicales
Responsable RSE

Communication

Chargé(e) de communication interne
Community manager
Directeur/trice de la communication
Responsable nouveaux médias

Finance/Achat

Comptable
Contrôleur/euse de gestion
Directeur/trice administratif/ive
et financier/ère
Responsable achat
Responsable comptable

Informatique

Administrateur/trice réseau et cybersécurité
Chef(fe) de projet IT
Directeur/trice de la transformation digitale
(CDO)
Directeur/trice SI
Ingénieur(e) informatique industrielle
Ingénieur(e) cybersécurité
Technicien(ne) système d'information (SI)

Juridique et Compliance

Délégué(e) à la protection des données (DPO)
Juriste d'entreprise
Responsable éthique déontologique conformité

Ressources humaines

Chargé(e) de paie et administration du personnel
Chargé(e) du recrutement
Responsable des relations sociales
Responsable des ressources humaines
Responsable du développement RH
Responsable formation
Responsable paie et administration du personnel

Services généraux

Chargé(e) des services généraux
Responsable des services généraux

Affaires publiques et institutionnelles

Les métiers des affaires publiques et institutionnelles jouent un rôle clé pour le développement des activités pharmaceutiques, en explicitant l'action des laboratoires sur leur environnement, que ce soit sur le plan économique, réglementaire, politique ou sociétal.

Dans un écosystème en très forte mutation pour le médicament et les industries de santé, à la fois en termes éthiques, juridiques ou technologiques, ces métiers impliquent une technicité et un niveau d'expertise croissants sur le périmètre d'activité des professionnel(le)s qui les exercent. Ils/elles doivent savoir appréhender les enjeux des décisionnaires des politiques publiques en fonction des évolutions du contexte international, européen et du paysage politique national, à la fois pour les intégrer en interne en acculturant les différentes activités, et pour démontrer l'efficacité et l'intérêt des produits et activités de l'entreprise en externe.

Les affaires publiques ont de ce fait un rôle de plus en plus stratégique sur toutes les dimensions de l'entreprise et sur la globalité du cycle de vie du produit de santé. Elles doivent également intégrer l'impact des évolutions technologiques, tant pour les champs qu'ils ouvrent en termes de recherche et développement, qu'en termes d'évolution et de dématérialisation des circuits d'échange et de décision.

Au niveau local, le/la responsable régional(e) des relations scientifiques/médicales par exemple, doit être capable de décliner les enjeux stratégiques de son entreprise, avec un recentrage de l'information et des solutions proposées sur l'accompagnement thérapeutique et l'orientation patient. La loi HPST (Hôpital Patients Santé et Territoire, dite aussi « loi Bachelot ») a dans ce cadre entraîné un profond changement du paysage scientifique régional, impliquant une évolution significative du métier du fait de la redéfinition des interactions entre les acteurs du système de santé régional.

Les affaires publiques et institutionnelles intègrent également la politique RSE, en évolution constante du fait des lois ou normes nationales ou internationales. La sensibilité de l'opinion publique et l'impact de ces obligations réglementaires sur l'ensemble des activités des industries du médicament donnent aux métiers RSE une dimension de plus en plus stratégique.

Aujourd'hui, ces métiers et leurs compétences se nourrissent les uns les autres. Et il n'est pas étonnant de voir apparaître de nouveaux métiers dont la mission principale est l'animation via des réseaux internes et externes comme le RRI (Réseau de Recherche sur l'Innovation).



Les compétences stratégiques de la famille affaires publiques et institutionnelles sont :

- Avoir une vision et une appréhension systémiques des enjeux du secteur de la santé et du médicament aux niveaux français et européen
- Avoir une vision globale du paysage institutionnel et politique et des affaires gouvernementales aux niveaux national et international
- Anticiper et décrypter les évolutions de l'environnement, de l'activité et de l'organisation
- Connaître les normes, standards et procédures QEHS (ISO, OHSAS, ERP/IGH...) pour le/la responsable RSE
- Être capable de communiquer et convaincre des interlocuteurs/trices de niveau direction et avoir un sens politique

Communication

L'arrivée massive des technologies digitales dans la vie quotidienne aussi bien dans la sphère privée que professionnelle, a profondément modifié les métiers de la communication. La quasi-totalité de la population est multi-connectée, avec un accès permanent à des contenus variés : les patient(e)s des entreprises de la santé se montrent ainsi eux-aussi pro-actifs/ives s'agissant des informations qu'ils/elles consultent.

La digitalisation a apporté une désintermédiation, c'est-à-dire une diminution du rôle des intermédiaires de l'information au profit des échanges directs avec les patients. Les entreprises deviennent elles-mêmes des médias à part entière et les métiers de la communication s'en trouvent transformés : à la fois démocratisés et transversaux. De nouveaux métiers émergent et des compétences nouvelles sont à intégrer. Dans ce cadre, les prises de parole, écrites ou orales/vidéo des entreprises pharmaceutiques sont aussi l'occasion de maîtriser l'information sur leurs activités et leurs produits et de combattre les fake news.

La transformation numérique a vu émerger des métiers qui restent naissants dans le secteur du médicament, comme les community managers, qui développent et gèrent le web collaboratif, les médias et réseaux sociaux et le webmarketing, ou les responsables nouveaux médias qui pilotent les échanges et dialogues avec toutes les parties prenantes du système de santé.

Les métiers de la communication interne ont quant à eux évolué vers la création et le développement d'une relation participative entre l'entreprise et ses salarié(e)s, perçus aujourd'hui comme une communauté à part entière. Les entreprises ont en effet compris que leurs salarié(e)s peuvent jouer un rôle d'ambassadeurs/drices de l'entreprise, via leurs publications et interactions sur les réseaux sociaux (personnel ou professionnel).

Dans cet environnement interconnecté, la direction de la communication joue tout son rôle transversal et stratégique de cohérence des messages et des supports. Elle doit bâtir une stratégie de contenus et en maîtriser les formats, former direction, managers et collaborateurs/trices sur leur communication sur les réseaux sociaux, et répondre de manière rapide et adaptée aux crises (fuite d'informations, bad buzz, fake news...).



Les compétences stratégiques de la famille communication sont :

- Avoir une bonne connaissance du secteur de la santé, des activités et produits de l'entreprise, et une vision de ses enjeux business
- Avoir d'excellentes capacités rédactionnelles et de communication orale
- Connaître les logiciels bureautiques, de publication en ligne, de retouche photo et de design, de CMS (gestion de contenus)
- Maîtriser les médias en ligne : réseaux sociaux, médias communautaires, sites spécialisés populaires auprès des différents publics cibles...
- Savoir utiliser les outils de mesure d'audience ou de statistiques permettant de suivre la notoriété d'une marque
- Maîtriser les techniques et outils de veille

Finance/Achat

Les professionnels de la finance et des achats doivent s'adapter aux changements réglementaires qui impactent leur environnement au niveau national, européen et international.

Il leur faut également intégrer les évolutions liées au numérique et à la transition écologique. En premier lieu, ils doivent s'appropriier les logiciels et progiciels métiers, mais aussi apprendre à travailler en lien avec la direction informatique pour prévenir les risques en matière de sécurité, entraînant un coût stratégique et financier.

L'émergence de l'intelligence artificielle, de la digitalisation et de l'automatisation des métiers de la gestion des chiffres, obligent les professionnel(le)s à faire évoluer leur contribution vers plus de valeur ajoutée et d'analyse des informations comptables. Il leur est demandé d'être en capacité d'analyser des données chiffrées devenues de plus en plus nombreuses et donc plus complexes, pour les simplifier et les transformer en outils d'aide à la décision. Cela suppose pour les professionnel(le)s du chiffre d'avoir une vision large de l'écosystème de l'entreprise, de ses métiers, de ses activités et de ses enjeux économiques. Ils/elles doivent également avoir une approche qui prend en compte les réglementations à la fois sociales et environnementales, et nationales / internationales, pour la prise de décision et le reporting. Ils se doivent également de prendre en compte dans leur compréhension globale des enjeux de l'entreprise une dimension gestion du risque de plus en plus présente (volatilité exacerbée des marchés, risques pays liés à l'export, cybersécurité...).

Face à ces changements, couplés aux évolutions juridiques et digitales, ces métiers doivent donc s'adapter pour maintenir leur pertinence au sein des organisations. Ces évolutions métier s'accompagnent d'une évolution des compétences comportementales : des soft skills tels que la capacité à communiquer, à piloter des projets transverses, à influencer ou à convaincre sont de plus en plus demandés sur ces fonctions. Se positionner en business partner est devenu indispensable, et il est également demandé sur les strates de direction dans ces métiers d'avoir un rôle moteur d'accompagnement du changement.

S'agissant des achats, outre la dématérialisation des procédures, la montée en puissance des politiques RSE impactent la façon d'opérer les achats. La gestion du risque fournisseurs constitue un enjeu fort du métier avec l'identification de fournisseurs capables de répondre aux prérequis correspondant aux axes d'engagement de l'entreprise.



Les compétences stratégiques de la famille finance / achat sont :

- Connaître les métiers, l'activité, les produits et/ou services et l'écosystème de l'entreprise
- Connaître les réglementations en vigueur dans sa spécialité ou son secteur et s'adapter face à l'évolution régulière des technologies et des normes
- Savoir estimer les coûts (de développement, lancement...) et évaluer les prix
- Savoir analyser les données et les chiffres avec un esprit critique
- Maîtriser les modes de consultation et les techniques de négociation (pour les métiers achat)
- Faire preuve de capacités d'organisation, d'adaptation et de réactivité

Informatique

La transformation digitale, l'agilité de bout en bout, l'expérience utilisateurs ou clients, les services omnicanaux, l'IA et l'ensemble des évolutions numériques en cours, amènent des changements majeurs dans le paysage informatique. Parmi ces changements, de nouveaux métiers sont apparus ou ont fortement évolué.

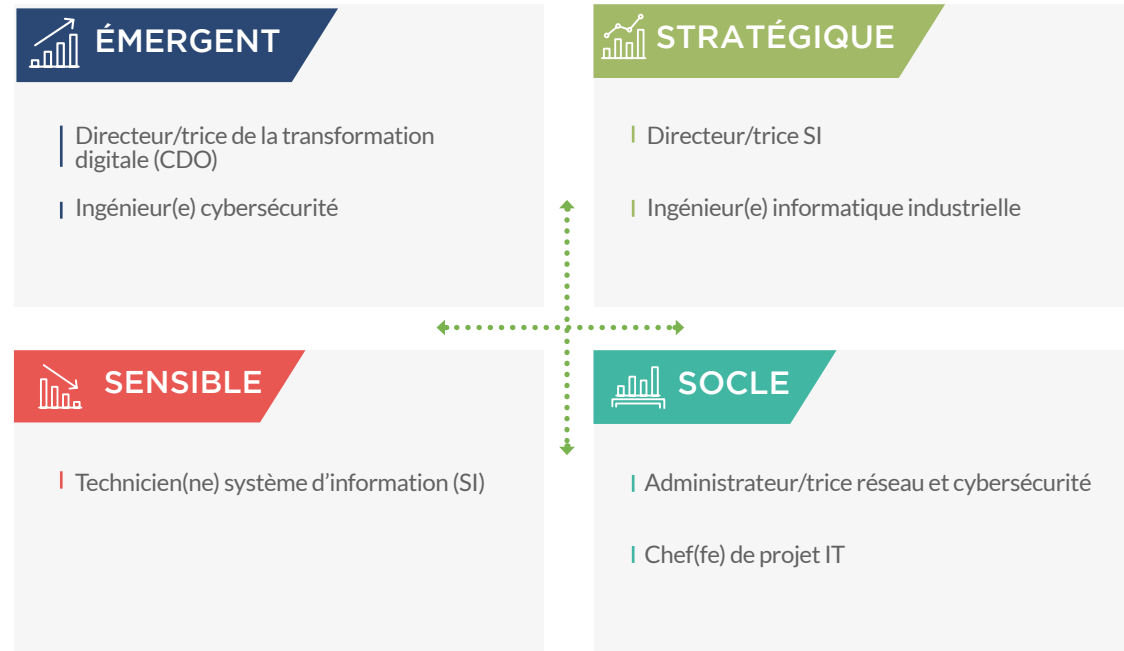
Des enjeux toujours plus présents permettent l'émergence de nouveaux types de métiers (dont certains externalisés dans des sociétés spécialisées en IT, et donc non intégrés à la cartographie du secteur) :

- Gestion des données : Data Analyst, Data Scientist, Data Engineer, Chief Data Officer, Data Privacy Officer
- Agilité : Coach agile, Scrum Master, Product Owner
- Sécurité informatique : Auditeur/trice SSI, Expert en cybersécurité, RSSI
- Transformation des entreprises : Chief Digital Officer, Green IT Manager, Chargé(e) d'affaires SI /PMO

Les entreprises opèrent des transformations digitales qui impactent fortement leur organisation (travail à distance, relation client, gestion des datas...) mais aussi leurs métiers (RH, production, commercial...). Dans ce contexte, les équipes SI doivent s'adapter rapidement et accompagner ce changement. Le service IT, autrefois centralisé et tourné vers les utilisateurs/trices internes locales, a évolué vers un écosystème plus agile, à distance, capable autant de manager les systèmes d'information que de « gouverner » les processus métiers de l'entreprise et la relation client, de gagner en expertise sur la conduite de projets transverses, ou d'assurer la sécurité des données de l'entreprise.

Ainsi, au-delà des compétences techniques, il est de plus en plus demandé aux professionnel(le)s des SI de développer des compétences en gestion de projet transverses, et des capacités d'écoute, de pédagogie et de compréhension des métiers, des activités et des enjeux économiques et stratégiques de l'entreprise. On attend qu'ils/elles se positionnent en business partner pour apporter les réponses techniques adaptées, et qui participeront à la performance de l'entreprise. Ce rôle de plus en plus stratégique suppose une bonne connaissance et compréhension des enjeux métiers, et le développement, en parallèle des compétences informatiques, d'une culture médicale / scientifique.

Devenus plus complexes, et avec une montée en puissance de technologies comme le big data ou le cloud, les systèmes d'information deviennent aussi un point critique et une source de risques. Dès lors, les métiers de l'informatique doivent contribuer à la sécurité informatique de l'entreprise, à la fois par la mise en place de solutions techniques pour l'imiter les risques et par l'acculturation des salarié(e)s aux bonnes pratiques.



Les compétences stratégiques de la famille informatique sont :

- Connaître l'écosystème de l'entreprise : son organisation, ses produits, son activité, afin de mettre en place des solutions adaptées
- Connaître l'architecture des SI, les applications, les technologies, les logiciels, les outils, les principaux langages informatiques et systèmes d'exploitation utilisés dans l'entreprise
- Avoir une bonne appréhension des risques informatiques, aussi bien techniques que liés au contenu des données
- Maîtriser les normes et règles de sécurité informatique et les méthodes de sécurisation et de maintenance du réseau, des serveurs et des postes informatiques

Juridique et Compliance

L'introduction du numérique et la complexification des réglementations sont les deux défis auxquels les fonctions juridiques sont confrontées.

Contrats, conseils, compliance, développement international, protection des données, cloud, utilisations des nouvelles technologies, respect de la vie privée... Les juristes sont désormais sollicité(e)s en permanence sur des sujets à la fois complexes, sensibles et variés. Ils sont confrontés au foisonnement des réglementations à la fois locales, nationales, européennes et internationales, parfois contradictoires entre elles.

De leur rôle d'expert(e)s en droit, les fonctions juridiques ont un rôle transversal au service de l'entreprise, et se dotent d'une nouvelle compétence de conseil stratégique en apportant analyse et conseils pour aider à la décision.

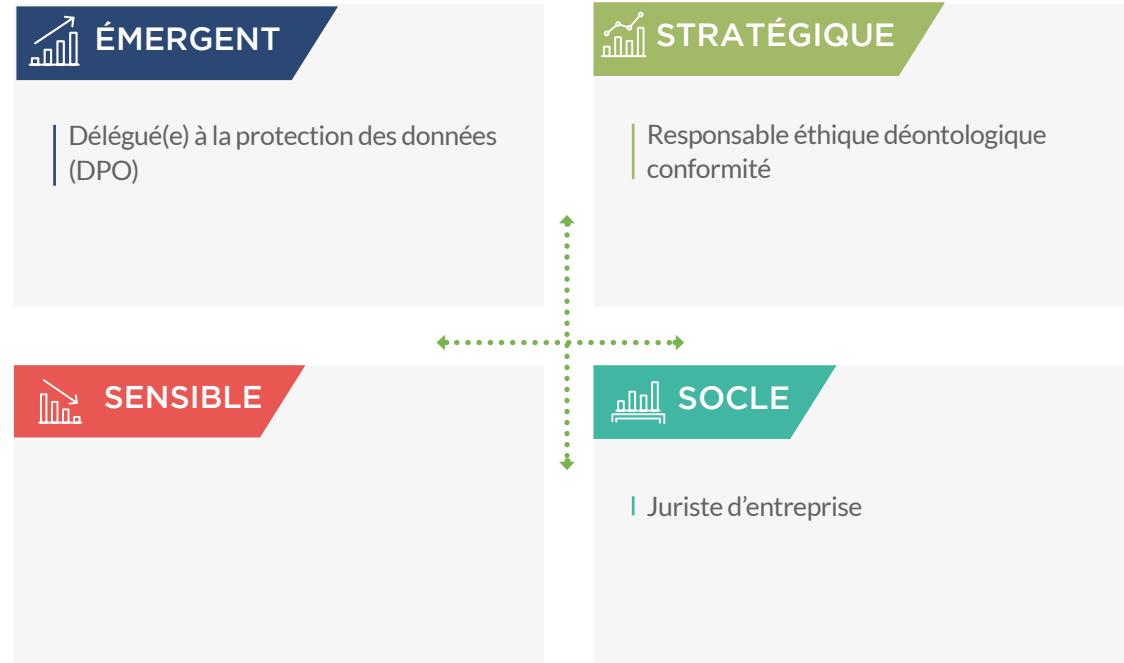
Avec les DPOs et les responsabilités liées à RSE, ils/elles sont également en charge de sensibiliser les collaborateurs/trices aux obligations légales et déontologiques s'appliquant à leurs activités. Ce changement de positionnement, inspiré du modèle américain, s'accompagne d'une évolution des méthodes de travail nécessitant de faire preuve d'une plus grande agilité, allant de pair avec l'adoption d'une nouvelle mentalité numérique.

Le développement d'innovations telles que la LegalTech (technologie au service du droit), la justice prédictive ou l'intelligence artificielle va aider les spécialistes du droit à passer moins de temps dans les recherches ou les tâches répétitives pour se consacrer à des analyses à plus forte valeur ajoutée.

La compliance est devenue quant à elle, avec d'une part la mondialisation, une concurrence accrue, une course aux objectifs toujours plus contraignante, et d'autre part les réglementations et normes nationales et internationales de plus en plus complexes, un enjeu stratégique pour les entreprises. La non compliance peut porter atteinte à l'image et à la réputation d'une entreprise et mettre en cause sa performance voire même sa pérennité. Les directions ont réalisé que les responsables compliance / éthique déontologie conformité étaient devenu(e)s des partenaires incontournables face à la multiplication des risques.

De nouveaux enjeux émergent en effet pour ces fonctions : anticipation et gestion des risques sanitaires et économiques, coordination de l'ensemble des fonctions pour sécuriser en amont toutes les phases, réponse aux demandes accrues de garanties (RSE, data intégrité, lutte contre la corruption...).

Au-delà de leurs compétences juridiques, ces métiers doivent mobiliser des compétences d'organisation, d'écoute et de pédagogie pour passer les messages lors des formations ou des sensibilisations de la direction vis-à-vis de l'ensemble des salarié(e)s mais aussi du terrain vers la gouvernance.



Les compétences stratégiques de la famille juridique et compliance sont :

- Maîtriser les réglementations nationales et internationales et la jurisprudence s'appliquant aux activités de l'entreprise, ainsi qu'à la protection et au traitement des données de santé
- Maîtriser les règles éthiques et compliance dans le respect de la réglementation
- Connaître et appliquer les principes de base des contrats, les règles, modes opératoires, procédures, la méthodologie et les accords régissant la vie de l'entreprise
- Savoir utiliser des solutions numériques spécialisées : logiciels de signature électronique et de gestion des contrats, CMS (Content Management System), ERP (Enterprise Resource Planning), bases de données juridiques
- Identifier les risques légaux pour l'entreprise, faire des préconisations de solutions de prévention
- Savoir rendre utilisable et faire circuler l'information à tous les interlocuteurs/trices en ayant besoin

Ressources Humaines

Les métiers des RH sont eux-mêmes plus que jamais en évolution devant un monde du travail en pleine transformation. Auparavant considérés comme simples gestionnaires administratifs du personnel, ils sont maintenant au cœur de la politique de l'entreprise avec un rôle de business partner proposant une vision stratégique et prospective.

La digitalisation des processus RH et l'automatisation de certaines tâches obligent les responsables RH à repenser leur modèle d'organisation. Les pratiques de recrutement se transforment ainsi avec les outils d'intelligence artificielle pour optimiser la présélection des candidats, mais aussi avec la digitalisation des process (vidéos de présentation, simulations en ligne, entretiens en visio-conférence...). L'onboarding est facilité grâce à l'utilisation de logiciels ATS qui permettent d'améliorer la collaboration entre les différentes parties prenantes. Les professionnel(le)s des RH doivent ainsi s'approprier ces outils et les gains d'efficacité qu'ils permettent.

La relation avec les collaborateurs/trices devenu(e)s des client(e)s internes, se modifie également. Les salarié(e)s peuvent ainsi utiliser les médias sociaux à la fois en tant qu'ambassadeurs/drices de leur entreprise, ou pour s'exprimer et critiquer les pratiques négatives de leur employeur. Ces évolutions vont de pair avec un caractère de plus en plus stratégique de la marque employeur.

Depuis l'ouverture de la possibilité d'une primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche, les métiers liés aux relations sociales disposent d'un champ de négociation plus large.

Ces changements de paradigmes concernant les relations entre service RH et salarié(e)s se traduit par l'apparition de nouvelles fonctions ou aires de compétences telles que : responsable talents acquisition, responsable marque employeur, responsable QVT (Qualité de Vie au Travail), responsable RPS (Risques Psycho Sociaux), responsable diversité et inclusion, chief happiness officer... Leur démarche est proactive, tournée vers l'attractivité et l'e-réputation de leur entreprise, la fidélisation des talents et l'expérience collaborateur/trice.

Dans ce contexte de changement, les compétences des professionnel(le)s RH évoluent également. Sont demandées, au-delà des compétences techniques (législation, paie, formation, digital, administratif...), des compétences comportementales accrues : synthèse et analyse de données, créativité pour proposer des solutions innovantes, intelligence émotionnelle, leadership pour animer des communautés internes...

En parallèle de ces évolutions, on note une tendance toujours présente à l'externalisation de certaines fonctions comme la paie par exemple.



Les compétences stratégiques de la famille ressources humaines sont :

- Bien connaître les métiers, l'activité, l'organisation, la culture de l'entreprise, ainsi que les pratiques de la concurrence
- Maîtriser la législation sociale applicable à son périmètre d'activité (droit social, convention collective, accords d'entreprise...)
- Avoir de fortes capacités relationnelles pour fédérer les différents acteurs de l'entreprise
- Maîtriser les outils informatiques et progiciels RH sur son périmètre (SIRH, logiciel de paie, outils de recrutement...), ainsi que les processus RH
- Savoir conduire ou accompagner des projets transversaux, avec les directions opérationnelles

Services généraux

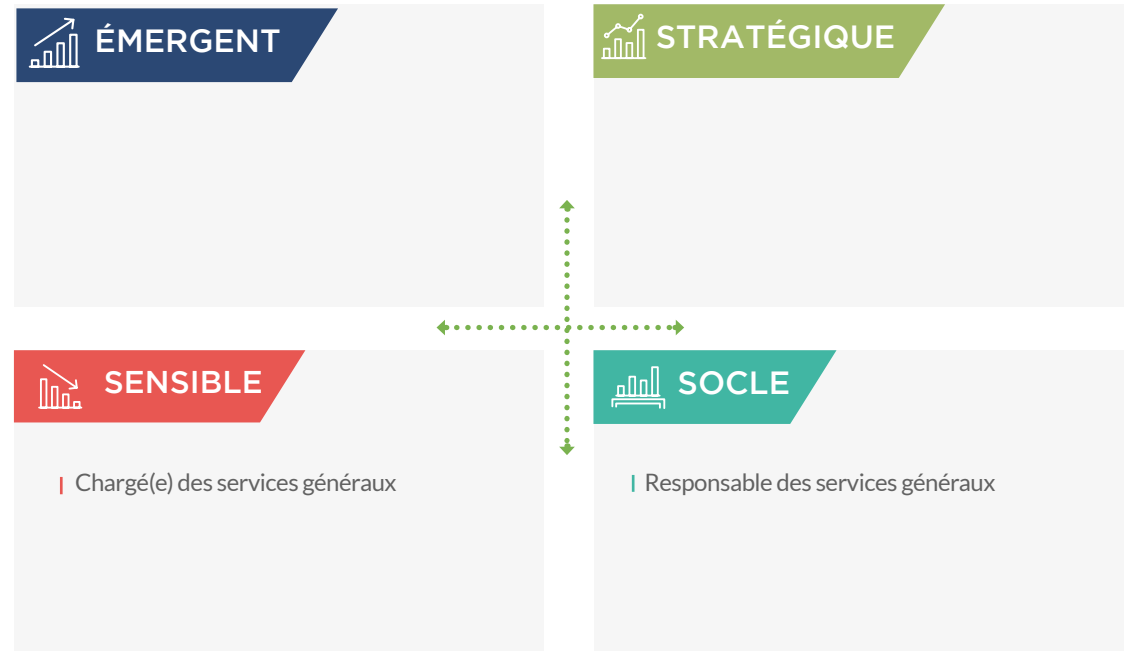
Avec l'évolution des organisations et des enjeux sociétaux des entreprises, les métiers des services généraux ont évolué et doivent s'adapter aux transformations. Ils passent d'une dimension purement technique visant à assurer la sécurité et la conformité des postes de travail et équipements, à un rôle de facilitateur/trice du cadre de vie au travail incluant à la fois les ressources et les services.

Ils/elles doivent concilier des organisations de travail moins conventionnelles, plus souples, plus mobiles, plus virtuelles, basées sur l'usage accru des outils dématérialisés et des réseaux sociaux. La satisfaction et l'expérience collaborateur/trice, se transforment en axes décisifs d'articulation des actions mises en place par les services généraux, qui deviennent ainsi partie prenante de l'attractivité de l'entreprise.

Pour autant, la recherche d'optimisation des coûts reste un enjeu fort pour les services généraux. Sur ces métiers, la pression est constante et persistante sur les coûts, et induit beaucoup de professionnalisme, une vision globale sur l'activité de l'entreprise, et une forte capacité d'anticipation du climat social pour éviter l'écueil de la diminution de la qualité par la recherche du moindre coût.

Les compétences comportementales elles aussi, évoluent en parallèle de ces nouvelles exigences. La capacité à communiquer pour sensibiliser ou convaincre, ainsi qu'à écouter pour être au plus près des attentes des collaborateurs/trices quant à leurs conditions de travail sont désormais des soft skills indispensables.


La montée en puissance du digital permet aux services généraux de favoriser et d'optimiser le pilotage des services généraux, que ce soit au niveau de la sécurité, de la gestion des pannes, de l'entretien et de la gestion des équipements. La digitalisation permet ainsi de simplifier et rendre plus efficaces les services généraux, les demandes pouvant être générées de façon dématérialisée.



Les compétences stratégiques de la famille services généraux sont :

- Connaître l'environnement juridique lié aux services généraux : législation liée à la gestion des contrats de sous-traitance, droit de l'immobilier
- Connaître les exigences de sécurité et de respect des accès de production dans le secteur de l'industrie pharmaceutique (BPF : Bonnes Pratiques de Fabrication)
- Avoir des connaissances techniques en maintenance et en entretien de bâtiments
- Maîtriser l'établissement et le suivi du budget
- Savoir négocier les délais, les moyens avec le réseau, la sous-traitance, les fournisseurs et/ou les partenaires
- Être orienté client (service client interne)


Ensemble des métiers par typologie

 **ÉMERGENT**


- | Community manager
- | Délégué(e) à la protection des données (DPO)
- | Directeur/trice de la transformation digitale (CDO)
- | Ingénieur(e) cybersécurité
- | Responsable nouveaux médias
- | Responsable régional(e) des relations scientifiques/médicales

 **STRATÉGIQUE**

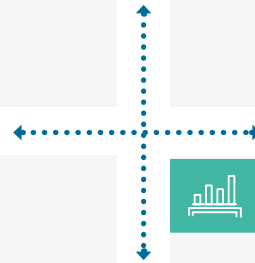
- | Directeur/trice SI
- | Ingénieur(e) informatique industrielle
- | Responsable des affaires publiques
- | Responsable éthique déontologique conformité
- | Responsable RSE

 **SENSIBLE**

- | Chargé(e) des services généraux
- | Technicien(ne) systèmes d'information (SI)

 **SOCLE**

- | Administrateur/trice réseau et cybersécurité
- | Chargé(e) de communication interne
- | Chargé(e) de mission des affaires publiques
- | Chargé(e) de paie et administration du personnel
- | Chargé(e) du recrutement
- | Chef(fe) de projet IT
- | Comptable
- | Contrôleur/euse de gestion
- | Directeur/trice administratif/ive et financier/ère
- | Directeur/trice de la communication
- | Juriste d'entreprise
- | Responsable achat
- | Responsable comptable
- | Responsable de paie et administration du personnel
- | Responsable des relations sociales
- | Responsable des ressources humaines
- | Responsable des services généraux
- | Responsable du développement RH
- | Responsable formation





ÉMERGENT

- Data scientist (Ingénieur(e) base de données)
- Ingénieur(e) des données

- Chef(fe) de projet supply-chain
- Coordinateur/trice d'amélioration continue

- Métrologue

- Pharmacovigilant(e)
- Responsable des études pharmaco-économiques

- Community manager
- Délégué(e) à la protection des données (DPO)
- Directeur/trice de la transformation digitale (CDO)
- Ingénieur(e) cybersécurité
- Responsable nouveaux médias
- Responsable régional(e) des relations scientifiques / médicales



STRATÉGIQUE

- Bioinformaticien(ne)
- Data Manager (Gestionnaire de données)
- Directeur/trice des affaires médicales / pharmaceutiques
- Responsable conseil brevets
- Responsable de département R&D
- Responsable de partenariats de recherche
- Responsable du développement clinique
- Responsable formulation
- Responsable médical(e) des études cliniques

- Acheteur/euse industriel(le)
- Directeur/trice de production
- Directeur/trice de site industriel
- Responsable de développement industriel
- Responsable de fabrication et/ou conditionnement
- Responsable des achats industriels
- Responsable logistique
- Responsable supply-chain
- Technicien(ne) de maintenance

- Responsable efficacité commerciale (SFE)

- Assureur/euse qualité
- Chargé(e) d'assurance qualité
- Responsable assurance qualité
- Responsable Environnement Hygiène Sécurité
- Technicien(ne) Environnement Hygiène Sécurité

- Chargé(e) des affaires réglementaires
- Directeur/trice de l'accès au marché
- Responsable associations de patients
- Responsable de l'accès au marché
- Responsable de l'information médicale
- Responsable de pharmacovigilance
- Responsable des affaires réglementaires
- Responsable études épidémiologiques
- Responsable médical(e) en région (RMR-MSL)

- Directeur/trice SI
- Ingénieur(e) informatique industrielle
- Responsable affaires publiques
- Responsable éthique déontologique conformité
- Responsable RSE



SENSIBLE

- Responsable de la veille scientifique et technique

- Animateur/trice d'équipe fabrication et/ou de conditionnement
- Cariste manutentionnaire
- Conducteur/trice de ligne de conditionnement
- Conducteur/trice de procédé de fabrication
- Magasinier/ère
- Opérateur/trice de production
- Préparateur/trice de commandes
- Responsable d'un secteur de fabrication et/ou de conditionnement

- Chargé(e) de l'information promotionnelle du médicament
- Chargé(e) de la formation réseau
- Délégué(e) hospitalier/ère
- Directeur/trice de l'information promotionnelle du médicament
- Directeur/trice de zone
- Directeur/trice régional(e)

- Documentaliste qualité

- Chargé(e) des services généraux
- Technicien(ne) systèmes d'information (SI)



SOCLE

- Agent(e) de laboratoire
- Animalier/ère
- Attaché(e) de Recherche Clinique
- Biostatisticien(ne)
- Biostatisticien(ne) Senior
- Chargé(e) de recherche
- Coordinateur/trice d'études cliniques
- Rédacteur/trice médical(e)
- Responsable d'équipe de recherche
- Responsable de projets R&D
- Responsable opérationnel(le) des études cliniques
- Technicien(ne) formulation
- Technicien(ne) R&D

- Agent(e) de planning / ordonnancement
- Chargé(e) développement industriel / méthodes
- Pilote (réfèrent(e)) fabrication-conditionnement
- Responsable amélioration continue
- Responsable de conditionnement
- Responsable magasin / réception / distribution
- Responsable maintenance
- Responsable planning / ordonnancement
- Technicien(ne) amélioration continue
- Technicien(ne) de développement emballage / conditionnement
- Technicien(ne) de fabrication et/ou conditionnement
- Technicien(ne) logistique / supply chain

- Chef(fe) de gamme
- Chef(fe) de projets santé
- Délégué(e) pharmaceutique
- Directeur/trice export
- Directeur/trice marketing
- Responsable de la formation commerciale et scientifique
- Responsable de zone internationale
- Responsable grands comptes (KAM)

- Responsable marketing
- Responsable médical(e)

- Auditeur/trice qualité
- Chargé(e) validation / qualification
- Directeur/trice qualité
- Formateur/trice qualité
- Responsable de laboratoire de contrôle
- Responsable de validation/qualification
- Technicien(ne) assurance qualité
- Technicien(ne) de laboratoire de contrôle
- Technicien(ne) de validation / qualification

- Chargé(e) de pharmacovigilance

- Administrateur/trice réseau et cybersécurité
- Chargé(e) de communication interne
- Chargé(e) de mission des affaires publiques
- Chargé(e) de paie et administration du personnel
- Chargé(e) du recrutement
- Chef(fe) de projet IT
- Comptable
- Contrôleur/euse de gestion
- Directeur/trice administratif/ive et financier/ère
- Directeur/trice de la communication
- Juriste d'entreprise
- Responsable achat
- Responsable comptable
- Responsable de paie et administration du personnel
- Responsable des relations sociales
- Responsable des ressources humaines
- Responsable des services généraux
- Responsable du développement RH
- Responsable formation

leem
les entreprises
du médicament