

Mutualisation des compétences dans les PME de biotechnologies santé Besoins et perspectives

Origine et enjeux

- Le Leem investit dans le développement de l'attractivité de la France, et notamment en matière de biomédicaments
 - Une étude 2005 du Leem sur l'emploi et la formation dans les biotech santé a fourni des données précises sur le « capital biotech » français :
 - 20 000 personnes, dont 45% exerçant dans des start-up
 - Une contribution majeure aux projets thérapeutiques du futur conditionnée par la capacité des sociétés à assurer la mise en œuvre de leur stratégie de développement.
 - Cette étude a également conduit à un plan d'action : « **COMPETENCES BIOTECH 2010** », dont l'un des axes consiste en la mutualisation des compétences « expérimentées »
 - L'identification des compétences clés, l'attraction des bons profils, au bon moment, au meilleur coût en maîtrisant les risques



Un facteur clé de succès et de pérennité

Outils d'aide à la décision sur la mutualisation

.....▶ Une action commune Commission Sociale / Comité Biotech

.....▶ dans la continuité de l'étude sur l'emploi et la formation en 2005

Une étude

.....
Pourquoi utiliser
la mutualisation ?

Un « guide pratique »

« vade-mecum » du créateur
de start-up biotech santé

Comment réussir
la mutualisation ?

- Positionner les besoins en compétences des PME biotech santé
- Identifier les modalités de sourcing adaptées
- Analyser les dispositifs existants de mutualisation des compétences
- Définir les recommandations adaptées aux profils des start-ups

.....▶ Une action de soutien du Leem aux PME Biotech

.....▶ Un sujet d'actualité de préoccupation des Pouvoirs Publics

Mutualisation du personnel : méthodologie



Etat des lieux

septembre - octobre 2006

- Etapes :

- **Consultations des sociétés de Biotechnologies**

⇒ *Entretiens + Tables rondes : Biocitech, Atlanpôle, Lyon Biopôle, Alsace Biovalley, Bioméridès*

- **Entretiens : structures de mutualisation des compétences**

- **Entretiens « big pharma »/ DRH**

- **Positionnement technique des solutions existantes**

- **Comité de pilotage paritaire de l'Observatoire des Métiers**



Formalisation de l'étude et du guide pratique

Novembre 2006 - février 2007

- Etapes :

- **Séminaire du 10 novembre 2006**

- **Elaboration de l'étude + synthèse (février 2007)**

- **Elaboration du guide pratique (édition le 15 mars 2007)**

Etude mutualisation : Enseignements clés

- Intégration de compétences expérimentées : enjeu de pérennité pour les sociétés de Biotech
- Une appétence des entreprises mais des pratiques émergentes et peu structurées
- Des besoins quantitatifs existants
 - ➔ 400 à 700 postes pourraient être concernés à ce jour par la mutualisation des compétences

Positionnement des besoins en compétences « critiques »

- De multiples compétences identifiées pouvant être mutualisées
 - **14 métiers/compétences devant être exercées par des personnes très expérimentées :**
 - ⇒ Responsable business et développement
 - ⇒ Expert brevets (PI)
 - ⇒ Responsable d'étude clinique
 - ⇒ Chargé de pharmacovigilance
 - ⇒ Assureur qualité
 - ⇒ Ingénieur informatique Bio-informatique
 - ⇒ Chercheur en Bio-informatique
 - ⇒ Galéniste
 - ⇒ Assureur qualité
 - ⇒ Ingénieur Bio informatique / Chef de projet informatique
 - ⇒ CEO
 - ⇒ CSO / Directeur médical
 - ⇒ Responsable de communication scientifique
 - ⇒ Responsable affaires réglementaires
 - **7 compétences de première expérience**
 - ⇒ RH
 - ⇒ Juridique
 - ⇒ Communication et documentation
 - ⇒ Scientifique
 - ⇒ Qualité
 - ⇒ Informatique gestion système
 - ⇒ Bio informatique

Des ressources potentiellement disponibles

- des ressources potentiellement disponibles pour trouver les profils adaptés :
 - Vivier des Entreprises du Médicament : essaimage dans un cadre de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, quadras en deuxième élan de carrière, sous réserve d'une adaptation à la culture Biotech.
 - Vivier du secteur académique public : conseil, co-développement, détachement à temps partiel
 - Vivier des + de 55 ans : appelé à se développer du fait des tendances démographiques

Un intérêt évident mais des limites de mise en œuvre à repousser

Pour que la mutualisation des compétences critiques rencontre le besoin du marché des Biotech Santé, sa mise en œuvre devra répondre à cinq exigences :

- **Lisibilité des offres**
- **Accessibilité et souplesse d'utilisation des dispositifs**
- **Adéquation des profils à la culture Biotech**
- **Attractivité des modes de financement des compétences**
- **Garanties déontologiques tant pour préserver les intérêts des entreprises que des collaborateurs**

Axe 1

**Accompagner
et soutenir
la
transformation
culturelle**

- 1.sensibiliser les PME Biotech Santé à l'approche prospective des Ressources Humaines et plus globalement à la gestion des risques managériaux
- 2.détecter, attirer et développer des profils adaptés à la culture entrepreneuriale des Biotech
- 3.impliquer les entreprises du médicament dans une réflexion stratégique sur la gestion dynamique des compétences santé
- 4.favoriser l'évolution des mentalités à l'égard de la mutualisation

↳ **responsabiliser l'ensemble des acteurs de l'écosystème**

Axe 2

**Répondre au
besoin
d'agilité
opérationnelle
des PME
Biotech Santé
avec une
garantie
déontologique**

- 1.structurer le pilotage pro-actif de la rencontre entre l'offre et la demande
- 2.favoriser la détection des compétences existantes et promouvoir le « marketing » de l'offre
- 3.inviter les entreprises Biotech Santé à développer le partage de compétences avec les PME en développement

↳ **Anticiper l'accès aux profils nécessaires au bon moment**

Axe 3

Répondre de manière réaliste à l'exigence de limitation des coûts de mutualisation

1. objectiver les coûts comparés des modes de sourcing
 2. imaginer des formes innovantes de contribution au financement des compétences
 3. en approche indirecte : lier soutien financier et politique de gestion des compétences dans l'élaboration des business plans
- ↳ **Encourager la valorisation des atouts humains des sociétés**

Le guide pratique : contenu

1 Comment diagnostiquer vos besoins en compétences?

- 1.1 - Quel est le stade de développement de votre entreprise?
- 1.2 - Quelles sont les compétences critiques requises?
- 1.3 - Quelles sont les compétences mutualisables?
- 1.4 – Leviers/questions clés pour assurer le pilotage stratégique des compétences

2 Conseil, sous-traitance ou Mutualisation ?

- 2.1 - Quand recourir à la mutualisation?
- 2.2 - Détail des formules juridiques existantes

3 Comment attirer les compétences recherchées?

- 3.1 - Où trouver les profils compétents?
- 3.2 - Comment les attirer?
- 3.3 - Comment les inciter à accepter une formule de mutualisation?

4 Comment intégrer les collaborateurs identifiés?

- 4.1 - Gérer la confidentialité
- 4.2 - Fiabiliser l'intégration à la culture biotech
- 4.3 - Sécuriser la mutualisation
- 4.4 - Synthétiser les engagements dans une charte



 **Suites du projet** 2007/2008

- Communication/diffusion des résultats
 - Synthèse de l'étude (+ rapport complet)
 - Guide pratique pour les dirigeants de PME Biotech
- Expérimentation sur 2 pôles
 - MediCen et LyonBioPole
 - Etude de faisabilité d'une structure :
 - **Chiffrage besoins quantis+coûts, engagements entreprises, partenaires locaux/financeurs**
 - **Sensibilisation/implication des acteurs**
 - **Test d'un prototype**
 - **Un intérêt fort exprimé par les resp. des 2 pôles de compétitivité : rdv à organiser**

Point sur le plan d'action **COMPETENCES BIOTECH 2010**

Plan Compétences Biotech 2010 : autres actions en cours

- Publication étude + synthèse : mars 2007
- Mise en ligne des outils sur le site du Leem
- Mise en place d'un site d'évaluation «Leem» et utilisateurs des formations biotech santé
- Renforcer le capital biotech : stages de formation pour l'adaptation des compétences : nouvelles dates 2007