



BPF, LEAN

**Cliquez et apprenez
avec l'IMT**

P. 15

Quels outils numériques au service
des tuteurs et des alternants ?

P. 18

Passaport pour l'avenir

P. 22

La science d'aujourd'hui
est la technologie de demain

MASTER CLASSES 2018 DE L'IMMUNOTHÉRAPIE

Avec le soutien du



Vivez l'expérience Master Classes :

- ➔ 15 formations ciblées en immunothérapie
- ➔ Des programmes mixant théorie et pratique
- ➔ Des experts reconnus pour animer les formations
- ➔ Des stands de démonstration de nouvelles technologies
- ➔ Une conférence sur les CAR T-cells suivie d'un dîner gala

BIOTECHNOLOGIES ANTICORPS MONOCLONAUX
Due Diligence ANALYTIQUE Culture Cellulaire
Préclinique IMMUNOTHÉRAPIES BREVET
TARGET PRODUCT PROFILE Biosimilaires bioproduction
UPSTREAM IMMUNOGÉNÉCITÉ Clinique BPL
Downstream OUT-SOURCING

🐦 Master Classes de l'immunothérapie

🌐 @MCIImmuno

Une attestation sera délivrée à l'issue de la formation

Inscriptions sur :
<http://masterclasses-immuno.fr> • formation@mabdesign.fr



P. 15 Quels outils digitaux pour tuteurs et alternants ?

Le Groupe IMT propose de nouveaux outils pour faciliter les échanges et le suivi entre tuteurs, alternants et équipes pédagogiques.

À LIRE POUR *se simplifier vraiment la vie au quotidien.*

🕒 TEMPS DE LECTURE : 2 MINUTES

P. 18 Lilly mise sur le CQP

Une vingtaine de collaborateurs déjà certifiés, une autre vingtaine en formation... Lilly prépare l'avenir de ses collaborateurs grâce au CQP.

À LIRE POUR *vous donner envie de suivre l'exemple.*

🕒 TEMPS DE LECTURE : 3 MINUTES

P. 16 Un Net changement de look

Un site web IMT tout neuf et un portail dédié aux biomédicaments. Deux évolutions cohérentes avec l'investissement du Groupe dans le numérique et sa mission pédagogique.

À LIRE POUR *vous faire plaisir et puis en parler autour de vous.*

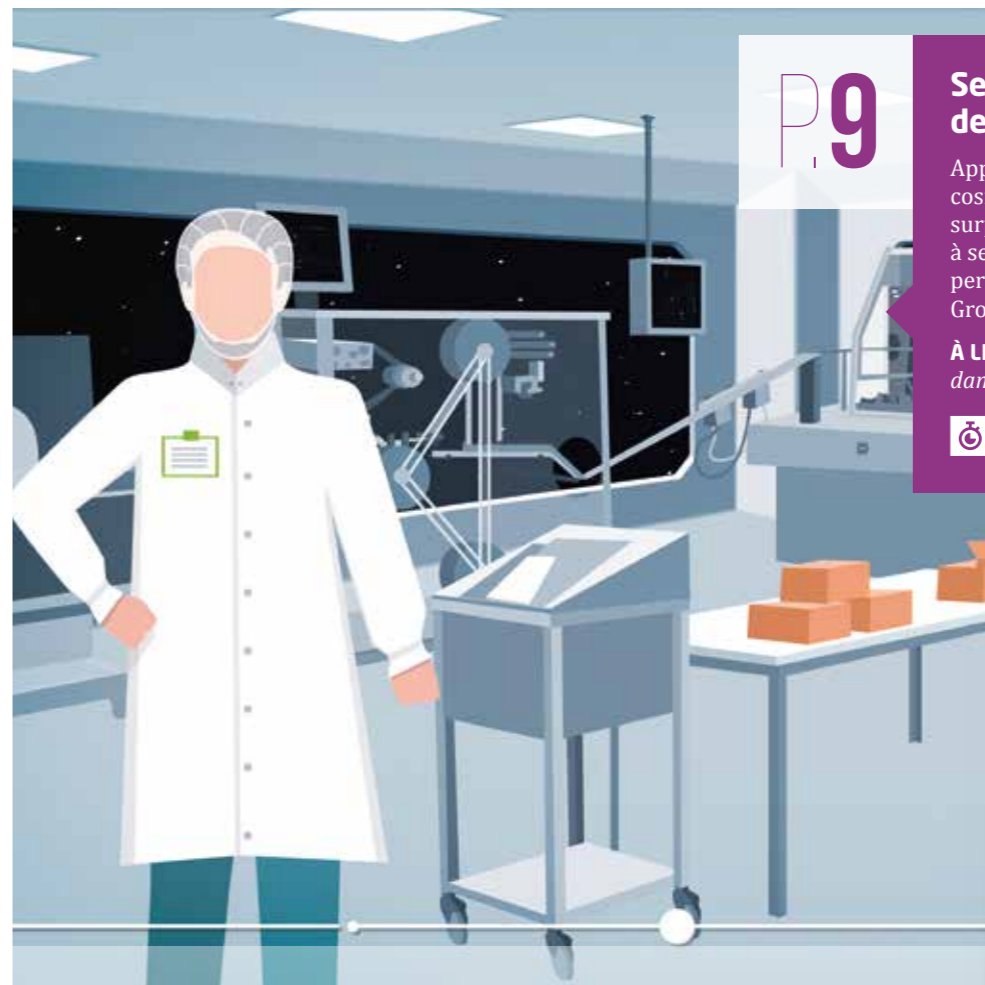
🕒 TEMPS DE LECTURE : 2 MINUTES

P. 22 Merck : un anniversaire et des projets

Merck fête ses 350 années d'existence. L'occasion de revenir sur le passé et de découvrir les projets d'avenir du site de Molsheim, avec son responsable des opérations.

À LIRE POUR *faire un peu de benchmark.*

🕒 TEMPS DE LECTURE : 7 MINUTES



P. 9 Serious game : jouez le jeu de l'innovation pédagogique

Apprendre les BPF en pharmacie et en cosmétologie en apesanteur : c'est l'expérience surprenante et formatrice que propose l'IMT à ses stagiaires. Découvrez ce serious game performant et les autres nouveautés du Groupe : jumeau numérique, tests en ligne...

À LIRE POUR *faire un bond qualitatif dans l'univers du blended learning.*

🕒 TEMPS DE LECTURE : 15 MINUTES

PP. 5-7 On en parle

P. 8 Parcours d'IMTiste

P. 13 Boîte à outils

Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage : les 10 points clés à retenir
Contrat de professionnalisation intérimaire : un partenariat convaincant

P. 17 Cas d'école

Méthodologie pointue pour des évaluations expertes

P. 20 In vitro

Stages inter : cristalliser les compétences
Erasmus+ : une expérience exceptionnelle

P. 24 Rendez-vous

Quelle rentrée dynamique ! Quels que soient les domaines de notre société - civil, économique ou politique -, l'énergie est partout, l'accélération permanente et les transformations à venir et envisagées structurantes.

Des évolutions qui vont transformer nos pratiques de formation

Évolution

La formation et tous ses acteurs ne sont pas épargnés pour les transformations en cours. La nouvelle loi sur l'apprentissage et la formation professionnelle, ses décrets d'application et le calendrier d'engagement vont profondément changer nos modes et pratiques.

Responsabilisation

L'individualisation induite par un Compte personnel de formation (CPF) plus responsabilisant, la création programmée des OPCO et par ricochet l'impact sur les plans de formations internes rebattent l'ensemble des cartes du paysage de la formation professionnelle.

Imagination

Cette transformation ne s'opère pas que sur une simple base technique comme certains voudraient le résumer. Elle impactera directement et profondément l'esprit et le comportement de l'ensemble des femmes et des hommes impliqués. Elle concerne les professionnels de la fonction, les salariés, les demandeurs d'emplois et les entreprises. Ce triangle « formés-formateurs-donneurs d'ordre » va devoir se réinventer un chemin et un avenir. Bonne rentrée à tous.



PATRICE MARTIN, PRÉSIDENT DE L'IMT

« La nouvelle loi sur l'apprentissage impactera profondément la formation. »

LE BAROMÈTRE



nouveau Président pour le Leem. **Philippe Tchong** vient d'être élu à la tête du syndicat. Depuis 10 ans, il en était l'un des administrateurs.



des emplois de la production pharmaceutique se situe dans **l'un des 32 sites de bioproduction français.**

(source : Polepharma)



des centres de formation intègrent le **blended learning** contre 33% en 2016.

(source : étude Talentsoft, les chiffres 2018 du e-learning)

PÔLE SANTÉ EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

De l'émulsion et de l'émulation

Territoire dynamique dans le domaine du médical, la Bourgogne-Franche-Comté manquait pourtant de visibilité et de force collaborative. Désormais regroupés au sein du Pôle BFCare, ses acteurs économiques se mobilisent.

Un véritable engouement : c'est l'effet suscité, en février 2016, par la création du Pôle BFCare, en région Bourgogne-Franche-Comté, après trois ans de préfiguration, par une poignée d'entreprises du secteur de la santé. Objectif : se regrouper pour mener des actions communes et faire connaître le potentiel territorial de ce marché dynamique. « Aujourd'hui, nous rassemblons une cinquantaine d'adhérents : des entreprises historiques, comme *Urgo, Delpharm* ou *Proteor*, mais aussi de multiples petites sociétés et start-up », détaille Philippe Guerit, président de l'association. Nous sommes aussi soutenus par la région et par Dijon métropole qui fait désormais du médical l'un de ses axes stratégique de développement. » Outre la mise en relation des acteurs économiques et l'organisation d'ateliers thématiques, BFCare cherche aussi à développer les échanges avec le monde académique ainsi que des solutions novatrices, coconstruites au sein de l'écosystème, patients et aidants compris. C'est l'objet de son action INNO2Care, lancée fin 2016, qui compte déjà dix pré-projets en cours. « L'année dernière, nous avons favorisé les collaborations entreprises-laboratoires. Cette

année, nous cherchons à faire émerger des sujets de thèses susceptibles de les intéresser », indique Philippe Guerit.

UN CQP TRÈS ATTENDU

Autre action structurante mise en place : des conventions B to B avec des entreprises d'autres régions ou de l'étranger. Enfin, pour répondre aux besoins de formation, importants sur le territoire, BFCare a initié la création d'un CQP conduite de ligne (conditionnement/conduite de procédé de fabrication), construit par l'IMT, avec le CFA des préparateurs en pharmacie de Dijon. Soutenu par la Région, ce cursus a démarré en mai dernier, avec cinq jeunes en contrat de professionnalisation et dix collaborateurs d'entreprise, via une VAE. La majeure partie des cours se déroule dans les locaux du CFA, les mises en situation sur le plateau lyonnais de l'IMT. « Une dizaine d'entreprises nous l'avait réclamé : pour faire monter leurs salariés en compétences ou pour pouvoir embaucher des demandeurs d'emplois qualifiés », précise Philippe Guerit. Une initiative qui ne restera pas isolée puisque BFCare et Dijon métropole finalisent aussi une analyse en

Une formation sur-mesure

Construit par l'IMT, en charge de la majeure partie des enseignements « cœur de métier » (identification des produits, conduite, interventions techniques, BPF, système informatisé...), ce CQP comprend la formation des tuteurs, celle des salariés, l'évaluation des compétences et l'organisation du jury pour certification.

mode GPEC des besoins en ressources humaines et en formation dans le domaine médical. D'autres projets sont en cours, comme la visite de la pharmacie du CHU de Dijon, assortie d'un exposé sur ses besoins. « Chacun de nos événements fait le plein d'inscriptions et nous sommes en train de devenir une focale pour tous les partenaires du secteur : LEEM, Direccte, UIMM... », remarque Philippe Guerit. « Nos adhérents sont heureux de ne plus se sentir seuls et de rendre plus visible la performance de notre tissu industriel. C'est essentiel pour recruter. »

Lexique

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

LEEM : Syndicat national de l'industrie pharmaceutique.

Diraccte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

UIMM : Union des industries et métiers de la métallurgie.

La santé en Bourgogne-Franche-Comté

300 entreprises recensées, dont **45** adhérentes au Pôle BFCare (chimie fine-pharmacie-santé & bien être, technologies médicales, services et innovations en sciences de la vie).

10 000 salariés.

2 Mrd € de chiffre d'affaires.

(Source : Étude Mapping Santé Bourgogne-Franche-Comté 2017)



EN PROJET DANS LE BASSIN SEINE-EURE

Une qualification interentreprises

Attention : lancement action. Le Groupe IMT souhaite mettre en place un dispositif de qualification interentreprises pour former des opérateurs en mirage et conditionnement, en partenariat avec la Communauté d'agglomération Seine-Eure, Pôle Emploi, la Mission Locale, Polepharma et l'Opca Défi. Un repérage sera fait auprès des demandeurs d'emploi, avec une présentation des métiers, suivie d'un positionnement individuel. Objectif : faire découvrir nos métiers aux personnes

intéressées, à travers une période de mise en situation en milieu professionnel. À l'issue de cette session, le Groupe IMT formera les candidats intéressés pour leur permettre d'apprendre un premier métier. Vous êtes intéressé ? Vous souhaitez recruter des opérateurs de conditionnement, mirage ou pesée, sur les bassins de Val-de-Reuil, Rouen, Évreux et Limay ?

Prenez contact avec Nicolas Navereau.
Adresse mail : n.navereau@groupe-imt.com

OPÉRATEURS DE PRODUCTION

Un nouveau départ pour tous

En partenariat avec l'agence Adecco, le Groupe IMT a mis en place un programme de formation Opérateur de production en industrie pharma, entre avril et juin derniers. Durant six semaines, trois intérimaires Adecco et huit ex-salariées de Tupperware ont partagé cette expérience formative.

Une opportunité unique, pour les « ex-tupperware », de se remobiliser autour d'un projet, de se remettre en confiance, de croire à nouveau en soi et dans l'entreprise.

Tous les stagiaires ont validé leur cursus de formation, haut la main, ainsi que trois modules du titre OTPCI : Bonnes pratiques de fabrication, Technique de pesée, Changement de format. Au lendemain de leur formation, certains d'entre eux se sont engagés dans de nouvelles responsabilités professionnelles ; d'autres sont devenus d'excellents professionnels, notamment les anciennes salariées de Tupperware, seniors, prêtes à intégrer l'industrie pharma/cosmétique.



► Des stagiaires qui ont tous validé leur cursus de formation.

ALTERNANCE

Nouvelle ligne, nouvelles formations

LEO Pharma est une entreprise pharmaceutique internationale qui propose des solutions thérapeutiques en dermatologie et en thrombose dans plus de 100 pays à travers le monde. Dans le cadre de l'accroissement de ses marchés, le site français de Vernouillet, en Eure-et-Loir, prépare aujourd'hui le renouvellement de certains de ses équipements industriels, notamment l'implantation d'une nouvelle ligne de remplissage aseptique de seringues d'anticoagulants.

Le projet global requérant la mise à disposition de collaboratrices et de collaborateurs LEO pour les différentes étapes du démarrage de la future remplisseuse, le groupe d'origine danoise a décidé de faire appel à 12 alternants dont la mission consistera à participer à la conduite des équipements actuels, jusqu'au terme de leur utilisation. L'entreprise a confié à Manpower le recrutement et l'ingénierie de ce groupe d'apprentis qui alternera formation au CFA de Tours et apprentissage technique sur le site industriel de Vernouillet.

TOURANGEAUX-HONGROIS

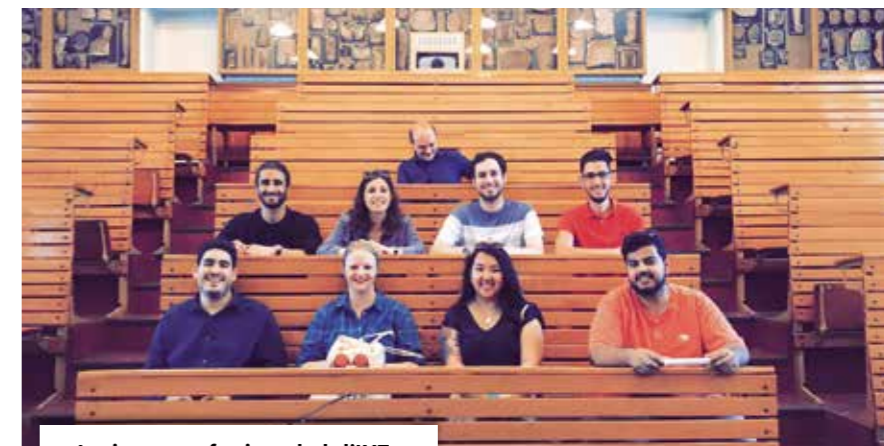
Les chassés-croisés d'été

Panacher ouverture géographique, culture et apprentissages, c'est la recette gagnante des échanges de stagiaires entre différents pays, adoptés depuis longtemps par l'IMT. Cette année, cap sur la Hongrie.

Dans le cadre de leur projet de promotion, Hugo Crassard, Coralie Jacquet, Karim Mahdar et Fouad Bouelasri sont partis en Hongrie, en juillet dernier. Avant de rejoindre l'université de Debrecen ils ont d'abord visité Budapest – découverte du laboratoire Servier compris –, en compagnie de Cyrielle Rochon actuellement en stage Erasmus sur ce site. Une parenthèse touristique suivie d'une semaine studieuse bien remplie, via un programme de type « université d'été » : visite du campus de l'université de Debrecen et du laboratoire Biotech Gedeon Richter, ateliers pratiques, cours de médecine nucléaire...

INGRÉDIENT MAJEUR : LA PRÉPARATION

En amont de ce séjour, afin d'aider les jeunes voyageurs à appréhender



► Les jeunes professionnels de l'IMT sur les bancs de l'université de Debrecen, en compagnie d'autres étudiants américains, également en session d'été.

la situation très particulière du pays, son histoire et son environnement, une conférence animée par Roland Nicolin, consul de Hongrie pour la région Centre et président de l'association ICTH (Initiative Centre Touraine Hongrie), avait été organisée, au sein de l'IMT.

L'ensemble de la promotion des techniciens supérieurs avait assisté à cet exposé, rendu plus concret par la présentation de 17 cartes géographiques et historiques.



► Roland Nicolin lors de sa conférence avec les jeunes.

L'IMT, une destination très prisée

Comme l'an dernier, un groupe d'étudiants hongrois venus de deux universités différentes a également été accueilli à l'IMT de Tours, en juillet dernier.

Au programme : de l'anglais et des modules sur les formes sèches, pâteuses et liquides, complétés de plusieurs ateliers sur les process au Bio³. Ce qui n'a pas empêché les stagiaires de jouer aussi les touristes.

Quels profils pour les jeunes Hongrois ?

De niveau PhD (doctorat) en pharmacie ou biotechnologie, trois des étudiants accueillis à l'IMT venaient de Debrecen, cinq de Pécs. Ils étaient accompagnés de deux enseignants de Pécs, ainsi que de trois étudiants de l'association Interpharma, dans le cadre de leur stage d'un mois à l'IMT.

ÉLODIE WAUQUIER, FORMATRICE AU SEIN DU GROUPE LFB

Du pollen à la protéine

« Sportive, j'aime relever des défis, dans ma vie personnelle autant que professionnelle. »



2016 : l'aventure TSBI commence...

Démissionnaire de KWS Momont en août 2016, je débute mon cursus TSBI dès le mois de septembre. J'obtiens le titre un an plus tard. Réglementation, BPF, production, qualification, validation... L'IMT m'a apporté toutes les bases nécessaires pour intégrer ce monde pharmaceutique, encore inconnu quelques mois plus tôt. J'ai pu approfondir ou remettre à niveau mes acquis scientifiques et acquérir des connaissances en procédés de purification de protéines. La collaboration du Groupe avec le LFB m'a permis de m'immerger dans le milieu de l'industrie pharmaceutique et de mettre en application les savoirs nouvellement acquis.

1994 : j'obtiens mon BTS en biotechnologie.

Rapidement embauchée par le semencier KWS Momont, je vais travailler pendant plus de vingt ans dans le domaine de la recherche végétale, sur le colza notamment. Un jour, j'apprends la mise en place d'une formation TSBI* par l'IMT, en partenariat avec le groupe pharmaceutique LFB. J'avais un poste intéressant, au sein d'une bonne équipe, mais aussi un fort désir de changement... Après avoir contribué à nourrir les Hommes, pourquoi ne pas contribuer à les soigner ? J'ai eu envie de reprendre des études. Je me suis lancée.

2018 : me voici formatrice.

Après trois mois passés, en tant que coéquipière, sur un projet de qualification d'un nouvel atelier, le LFB me propose, en février, un poste de formatrice à Lille. Je tiens à me perfectionner dans ce nouveau et passionnant métier. J'ai encore beaucoup à apprendre pour mener à bien cette mission de transmission et de partage des connaissances, des bonnes pratiques. Mais j'aime les challenges !

* TSBI : Technicien Spécialisé en Bioproduction Industrielle.

INNOVATION PÉDAGOGIQUE

À vous de jouer (sérieusement) !



Le duo sachant-power point, c'est dépassé. Aujourd'hui, la formation made in IMT passe par une variété de supports, dont une nouvelle et prometteuse plateforme de serious game. Son environnement ? Une station spatiale. Prêts à décoller ?

Passer d'une zone grise à une zone blanche, enfiler la charlotte avant la blouse, se laver correctement les mains... C'est désormais à bord d'une station spatiale que certains stagiaires de l'IMT apprendront les bonnes pratiques de fabrication (BPF) en pharmacie ou en cosmétologie. Mais si la forme fait rêver, le fond reste très sérieux. Car sur le plan qualitatif, pour son premier serious game en LMS (learning management system), le Groupe est resté aussi exigeant que d'habitude : en termes de contenu comme de pédagogie. Pour construire ces trois parcours – niveaux 1 et 2 en pharma, norme ISO 22716 en cosmétologie –, il lui aura fallu 9 mois de travail en collaboration

avec la start-up My-Serious-Game, une dizaine de réunions et la mobilisation de deux chefs de projet.

SE RAPPROCHER DE LA RÉALITÉ

Après avoir défini les objectifs pédagogiques de l'outil, autour des « 5 M » (milieu, main-d'œuvre, méthode...), le contenu théorique et réglementaire a été scénarisé. Puis des vidéos ont été réalisées sur les équipements de l'IMT, des voix enregistrées... Des commissions se sont assurées de la validité des messages et des images. « Nous nous sommes occupés des trames de fonds, sans perdre de vue les notions clefs, et My-Serious-Game de la partie graphisme et animations, alternant →

« Nous ne voulions pas simplement faire du e-learning, mais proposer quelque chose d'innovant. »

Joël Rancœur,
directeur des formations
industrielles à l'IMT



Isotechnie et transfert stérile DPTE®

Assurer la sécurité environnementale et la prévention des risques de contamination

Getinge - 41100 Vendôme
<http://ic.getinge.com/fr/sciences-biologiques/>

GETINGE 
PASSION FOR LIFE

modélisations des équipements, vidéos, questionnaires et exercices », détaille Olivier Bodier, chef de projet de l'IMT pour la partie pharma. « Nous avons dû nous détacher de notre modèle habituel de formation, via les power point ou la mise en situation réelle. Les messages restent les mêmes ; mais pour capter l'attention, ils sont intégrés à un environnement ludique et enchaînés différemment. Constamment, il a fallu fixer les limites entre jeu et réalité. » Ignorant des spécificités du monde de l'industrie, le néophyte doit en effet pouvoir appréhender clairement ses contraintes particulières. « Dans le jeu, tout est conforme et adapté à l'univers des industries pharmaceutiques comme cosmétiques », souligne Maud Labruyère, chef de projet de l'IMT pour la partie cosmétologie.



« Cette formation participative est également bien adaptée aux personnes en reconversion professionnelle. »
Maud Labruyère, chef de projet IMT

DÉPASSER LES CONTRAINTES

Finalité de ce nouvel outil : « Au-delà de l'innovation numérique et pédagogique, l'une de nos grandes orientations stratégiques, il s'agit de pouvoir former des équipes entières sur des temps courts, de

manière flexible en termes de planning, accessible à chacun à partir d'un poste de travail », analyse Joël Rancœur, directeur des formations industrielles à l'IMT. « Il est parfois difficile de faire venir les salariés dans nos locaux, surtout ceux

qui travaillent la nuit. » D'une durée de 35 minutes, le parcours correspond à deux jours de présentiel. L'idéal pour répondre aux exigences d'évaluation et de qualification des laboratoires sans perturber leur production. Autre atout du serious game : il simule en conditions presque réelles des situations professionnelles impossibles à tester in situ, comme le montage d'un filtre stérile ou la manipulation de produits toxiques. Enfin, il plonge l'apprenant dans une nouvelle dynamique, ludique et interactive, l'incitant à passer du rôle de récepteur à celui d'acteur de sa formation, via des médias variés : vidéos, quiz... « Il entre ainsi dans une logique de projet de sa propre montée en compétences, avec l'envie d'aller plus loin et d'enrichir ses pratiques », souligne Joël Rancœur. Le concept devrait séduire les salariés, parfois lassés par la récurrence des BPF, autant que leurs employeurs, de plus en plus exigeants sur le retour sur investissement. Pour l'IMT, ce n'est que le début de l'aventure...

Dossier réalisé par Nadia Gorbatko

3 QUESTIONS À...



▶ **CORINNE BROCARD ET EDDY CHABOISSEAU, EXPERTS EN E-LEARNING DE SANOFI***

« Il n'y a pas de recette standard dans le digital »

Quelle est la place du digital et du e-learning chez Sanofi ?

Eddy Chaboisseau : En commençant par un MOOC** sur les fonctions RH, nous avançons depuis trois ans sur ces thématiques. La nécessité de capter l'attention des apprenants, via des outils immersifs, mais aussi de les entraîner aux gestes de production sans faire prendre de risque au laboratoire est un vrai enjeu.

Corinne Brocard : Dans un environnement sensible, cette solution est intéressante pour l'habilitation au poste, par exemple. Mais nous faisons place à différentes approches pédagogiques, au cas par cas, selon nos objectifs. On ne peut pas se former seulement au travers d'un écran, mais dans le cadre d'un dispositif multimodal : avec du présentiel, des temps d'échanges, des

temps de travail individuel... Le digital n'est pas du standardisable, il s'inscrit dans un dispositif pédagogique, avec des objectifs opérationnels.

Quel type d'outils avez-vous développé ?

C.B. : Des supports de réalité augmentée, des caméras à 360°, par exemple, qui permettent de filmer une unité de production en 3D et d'y incruster des objets apprentissage.

E.C. : Plutôt que de déployer de gros programmes, nous avançons à petits pas, projet par projet, en tirant à chaque fois les leçons de l'expérience.

Qu'avez-vous appris ?

E.C. : La conception du story board est capitale pour capter l'attention de l'apprenant, que les formats courts,

en petites saynètes, sont à privilégier pour lui donner envie d'apprendre et à être en capacité de transférer ce qu'il a appris en situation professionnelle.

C.B. : Qu'il vaut mieux éviter de transposer directement des sessions de présentiel en e-learning, qu'il est plus pertinent de stimuler tous les sens et de varier les animations. L'accompagnement des apprenants est également primordial pour les conduire à apprendre spontanément par eux-mêmes et les rendre acteurs de leur développement.

* Corinne Brocard est responsable ingénierie de formation et compétences en sciences, techniques et biotechnologies. Eddy Chaboisseau est manager des responsables ingénierie formation & compétences chez Sanofi.

** MOOC : massive open online course ou, en français, formation en ligne ouverte à tous.

COULISSES

La formation en capsule

Innovante et originale, la capsule spatiale de l'IMT est particulièrement riche en principes actifs. Revue de détails.

2 niveaux de formation

Une formation BPF, niveau 1 (accessible même aux néophytes) et 2 (maîtrise de la qualité) pour la pharmacie, débutant et adapté à tous les services de production, de la réception au conditionnement (norme ISO 22716) pour la cosmétologie.

Un outil de +

Une des briques du blended learning (apprentissage mixte) susceptible de proposer des outils variés : tests de niveau initial, vidéos, présentiel, autoformation, classes virtuelles.

Un prix dégressif en fonction du nombre de connexions.

Une obligation légale

Obligatoire pour tous les salariés de l'industrie pharmaceutique ou cosmétologique, une formation rendue plus captivante par le mode serious game : via une vingtaine d'épreuves par module, l'apprenant doit récupérer un trophée pour chacun des 5 « M ». Il passe des vestiaires à la zone de fabrication, puis au conditionnement. Exemple : une vidéo comprenant des erreurs a été tournée sur un vidéo comprenant des erreurs a été tournée sur un vidéo de ligne. À l'apprenant de repérer les aberrations.

Des attestations à la clef

Le parcours s'achève par la délivrance d'une attestation de réussite si l'apprenant a validé 80 % de bonnes réponses. Il a alors intégré l'ensemble des savoirs et des comportements nécessaires pour travailler dans ces industries. Entre 50 et 79 %, le parcours doit être recommencé. Des documents téléchargeables permettent de travailler les points mal maîtrisés.

Des atouts en matière de coût, de gestion du temps, d'opérationnalité.

INNOVATIONS (SUITE)

Virtuelles, mais au plus près de la réalité

Innover a toujours été une seconde nature pour l'IMT. Aujourd'hui, plus que jamais. Zoom sur trois outils créatifs, avec effet booster de formation garanti.

Jumeau numérique : le bio³ se révèle

Même plan, mêmes murs, mêmes matériels... On s'y croirait ! Aujourd'hui, le Bio³ possède un jumeau. Virtuel, certes, mais dans lequel chacun se promène à sa guise, chaussé de lunettes 3D, affranchi des contraintes de lieu, d'horaire ou de sécurité. Objectifs : contribuer à la diffusion de la culture scientifique et promouvoir les métiers de la biotechnologie, notamment dans le cadre du programme ARD

« Un outil à géométrie variable »

2020. « Nous ouvrons parfois les locaux au public, mais c'est impossible quand des formations sont en cours, explique Joan Leclerc, chargé de mission à l'IMT. Bientôt, nous proposerons même des visites pédagogiques commentées de ce jumeau. » Une autre étape prévoit, dès cette rentrée, la transformation de l'outil en support de formation, accessible d'un ordinateur ou d'une tablette, en-

richi de ressources variées : archives, contenus de formation, vidéos, procédures des équipements, liens Internet... Aux formateurs de construire des parcours au sein des différentes salles et de donner aux apprenants l'accès aux documents utiles. Le jumeau numérique s'utilise avec souplesse, en complément des séquences de formation en présentiel, par exemple, pour renforcer l'apprentissage. « Les

formateurs seront eux-mêmes formés pour dispenser des cours, au pied des machines, avec ce dernier. L'expérience formative sera nettement enrichie. La formule s'adapte aux sites industriels et à leurs spécificités pour du training. Ses possibilités sont infinies... »

Assesment en ligne : des évaluations simplifiées

Connaître les points forts et les faiblesses de ses collaborateurs, savoir où l'on va, mais d'abord d'où on part, puis individualiser l'acquisition des compétences : c'est le principe de l'assesment, développé par l'IMT depuis quatre ans. Ses atouts : maximiser l'impact des formations d'une part, mais aussi, en lien avec les stratégies particulières des entreprises, soutenir une redéfinition des emplois, des fonctions et des activités accomplies, ainsi que des niveaux attendus pour chacun. Depuis ce

mois de septembre, ces tests d'évaluation des compétences techniques et des connaissances associées peuvent être passés en ligne, dans de nombreux domaines : en pneumatique, en BPF, en chimie, en règle de trois...

Modulés en fonction des fiches de fonction, ils seront également utilisés, à la rentrée, pour les inscriptions aux différents cursus.



Jeu de rôle : lumière sur le lean

Optimiser le temps de montage d'un outil composé de quatre pièces : c'est le but d'un des jeux de rôles du Smed Game, dédié au lean, créé par l'IMT. Devant ce petit mécano, deux équipes de trois managers s'affrontent. Ils ont 8 essais. Premier score : 3 minutes. In fine, après plusieurs bosses de rires et quelques suées, la meilleure équipe atteindra 0,34 seconde ! Entre temps, ils auront analysé, fait des erreurs, communiqué, innové, en s'appuyant sur les connaissances des uns et des autres. Déployé en plusieurs modules, Smed Game s'avère ainsi un formidable outil pour sortir les sachants de leurs schémas, expérimenter - dans la bonne humeur - les voies du lean et comprendre qu'on ne progresse qu'avec un bon niveau d'échanges. Après deux jours de formation dans l'usine-école de l'IMT, l'évidence s'impose : la résolution des problèmes est collective.

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE

Les 10 points clés à retenir

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est parue au JO du 6 septembre. La publication de décrets viendra compléter les conditions de mises en œuvre de la loi. Zoom sur ses principales mesures.

Suppression des périodes de professionnalisation.

La mesure prendra effet le 1^{er} janvier 2019 ; toute action prise en charge par un Opcva avant le 31 décembre 2018 sera financée jusqu'à son terme. En dehors du dispositif « Pro-A » (voir ci-après), seules les entreprises de moins de 50 salariés pourront encore bénéficier de fonds mutualisés.



Création du dispositif « Pro-A ».

Dès le 1^{er} janvier 2019, il remplacera partiellement les périodes de professionnalisation. Destiné aux salariés en CDI, il leur permet de changer de métier ou de profession, mais aussi de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation en alternance.



Monétisation du CPF.

Les droits actuels du Compte personnel formation seront convertis en euros au 1^{er} janvier 2019 (taux : 14,28 €/h). Dès 2019, le salarié acquerra 500 €/an. Premier crédit mobilisable en mars 2020, avec un plafond de 5 000 € (800 € annuel plafonnés à 8 000 € en cas de niveau de qualification infra V du bénéficiaire).



Disparition du Congé individuel de formation (CIF).

Le 1^{er} janvier 2019, il sera remplacé par le CPF de transition. Son objet : permettre au salarié de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.



La contribution financière des entreprises

Les employeurs concourent chaque année au financement de la formation à travers :

- le financement direct des actions de formation de leurs salariés (plan de développement des compétences),
- la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (en 2020 : 1,68% pour les entreprises de 11 salariés et plus),
- la contribution supplémentaire à l'apprentissage (pour les entreprises de 250 salariés et plus, déjà en vigueur),
- le versement dédié au financement du CPF pour les titulaires d'un CDD.



Simplification de la définition d'une action de formation continue.

Elle se réduit à trois éléments : des objectifs professionnels en termes de compétences ; un processus pédagogique organisant les apprentissages (par tous moyens) ; une évaluation des compétences. La notion de programme de formation n'est plus indispensable.



Transformation du plan de formation en plan de développement des compétences.

Celui-ci intègre les actions formatives ou de développement personnel : coaching, travail collaboratif, colloques, congrès, clubs professionnels, tutorat, mise à disposition de ressources...



Simplification de la gestion de parcours sur six ans.

Il ne comporte plus que deux obligations : le suivi sur la période d'au moins une formation non obligatoire et la réalisation d'un entretien professionnel tous les deux ans.



Réforme de l'apprentissage.

Avec une aide unique de 6 000 €, dès 2019, pour les employeurs de moins de 250 salariés accueillant un apprenti validant en deux ans un niveau IV ou infra. La limite d'âge est repoussée à 29 ans. Suppression de la libre affectation de la taxe d'apprentissage fraction quota destinée aux CFA, à partir de 2020 (sur la MS 2019).



Transformation des OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) en OPCO (OPérateurs de COmpétences).

En cohérence avec la modification de leurs missions.



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION INTÉRIMAIRE

Un partenariat convaincant

Former des intérimaires à vos métiers, leur permettre d'obtenir une qualification professionnelle reconnue, organiser la transmission des savoir-faire et des compétences... Le contrat de professionnalisation intérimaire présente de nombreux avantages. Exemple d'une opération réussie avec l'agence Manpower de Tours.

Depuis quelques mois, l'entreprise Delpharm rencontrait des difficultés pour trouver les compétences nécessaires dans le domaine des injectables, et plus particulièrement du mirage. Ses besoins exprimés représentaient une dizaine de salariés. De quoi justifier la mise en place d'une action de formation sous la forme de contrats de professionnalisation. Une démarche que maîtrisent bien le Groupe IMT et l'agence Manpower de Tours qui travaillent depuis plusieurs années en partenariat afin de former, en alternance, des salariés intérimaires pour les laboratoires pharmaceutiques de Touraine.

UN BILAN POSITIF

Sur une période de cinq semaines, entre octobre 2017 et avril 2018, Manpower et le Groupe IMT ont donc préparé neuf intérimaires à des postes d'opérateurs en conditionnement dotés d'une capacité d'intervention sur

des équipements de Mirage. Ces stagiaires se déclarent tous enchantés de cette expérience. Dynamique, soudé, le groupe a particulièrement apprécié « les temps de formation à l'IMT, la qualité des cours dispensés, la disponibilité et l'approche professionnelle des formateurs. »

En cinq semaines, Manpower et le Groupe IMT ont préparé neuf intérimaires à des postes d'opérateurs en conditionnement.

DES RECRUTEMENTS À LA CLEF

Manpower, de son côté, est très satisfait de ces nouveaux jeunes professionnels, futurs acteurs de l'industrie pharmaceutique. Quant au Groupe Delpharm,

convaincu par leur niveau de compétence, il a proposé un contrat à six stagiaires sur neuf et en a recruté quatre. Ce groupe de formation en contrat de professionnalisation était le cinquième mis en place avec l'IMT par Delpharm, via une agence d'intérim.

Pour qui ?

Vous pouvez conclure un contrat de professionnalisation avec :

- des intérimaires de 16 à 25 ans quel que soit leur niveau de formation initiale,
- des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus,
- des bénéficiaires de minima sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH),
- des anciens bénéficiaires de contrat unique d'insertion : CUI-CIE (contrat initiative emploi), CUI-CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) ou emploi d'avenir.



► Les diplômés Manpower/Delpharm formés par l'IMT, du 2 octobre 2017 au 27 avril 2018, en tant qu'opérateur de conditionnement option mirage.

Quels outils digitaux au service des tuteurs et des alternants ?

À travers un nouvel ERP, Ypareo, le Groupe IMT propose de nouveaux outils facilitant les échanges et le suivi entre tuteurs, alternants et équipes pédagogiques de l'IMT. Le Groupe vous transmettra vos codes d'accès au portail web pour utiliser l'ensemble de ces outils.

Comment suivre la progression de mon alternant à l'IMT ?

Un livret d'apprentissage assure le suivi pédagogique, par la connectivité des apprenants, des entreprises et des formateurs du centre de formation. À ces trois acteurs, Ypareo propose un suivi des progressions pédagogiques et la tenue d'un cahier de progression, ainsi que des fonctions supplémentaires différenciées. Le maître d'apprentissage peut ainsi consulter le cahier de progression de son alternant et celui de ses séquences, compléter son livret et évaluer ses compétences. L'apprenant a accès à son plan de formation, au contenu de ses formations, à son cahier de texte – également visible de son tuteur – et à son livret d'apprentissage qu'il peut aussi renseigner. Le formateur, quant à lui, saisit les plans de formation, attache les contenus, consulte et complète le cahier de progression, les livrets d'apprentissage... Le cahier de texte facilite par ailleurs les échanges d'informations, en temps réel, entre les formateurs.



Comment être informé du planning lors des sessions IMT ?

Associé au portail web personnel, Net Planning permet la consultation des emplois du temps par les formateurs et l'accès rapide aux informations. Tuteurs et apprenants peuvent également consulter le planning des apprentis lors des sessions à l'IMT. L'outil est déployé à partir de cette rentrée 2018.

Pour s'inscrire à une formation IMT,

exit le dossier de candidature papier et place au digital ! Depuis la rentrée 2017, le Groupe IMT offre aux candidats la possibilité de s'inscrire directement en ligne, sur le site Internet de l'IMT, via un formulaire.

Contact : Christophe Duval, Directeur du Centre de formation d'apprentis - c.duval@groupe-imt.com

Une 2^e rentrée en novembre

Il n'est pas trop tard pour accueillir un apprenti ! Trouver un apprenti aujourd'hui ? Oui, c'est possible : une deuxième rentrée est prévue en novembre. Fabrication, conditionnement, qualification et validation de projet : vous pouvez attirer les bons candidats,

retenir les meilleurs et les former. Le groupe recueille vos besoins, jusqu'en novembre, pour les titres de Techniciens en pharmacie et cosmétique industrielles (bac) et de Techniciens supérieurs en pharmacie et cosmétique industrielles (bac+2).

MÉDIA

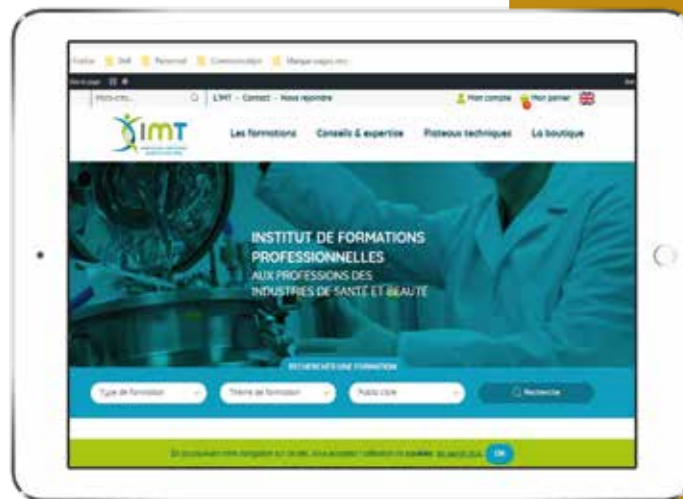
Deux portails qui ouvrent des horizons

L'été dernier, le web s'est enrichi d'un portail dédié aux biomédicaments en région Centre-Val de Loire. Cet automne, c'est une nouvelle version du site de l'IMT qui sera mise en ligne. Présentation.

Depuis cet été, l'écosystème du biomédicament en région Centre-Val de Loire comprend un nouvel élément : le portail lesbiomedicaments.com, construit et animé par l'IMT, dans le cadre du programme Ambition Recherche & Développement 2020 Biomédicaments porté par l'Université de Tours et financé par la Région Centre Val-de-Loire. La vocation de ce site : être un portail vers tous les autres acteurs de la région en lien avec les biomédicaments. Au menu : des informations sur les missions de l'ARD 2020 mais aussi sur les projets en cours, les actions menées, les acteurs. Une version encore plus riche doit être déployée dans les prochaines semaines avec plus de contenus, le jumeau numérique de Bio³ Institute offrant une visite virtuelle du plateau et une cartographie complète des acteurs de l'ARD 2020.

Information auprès de Joan Leclerc : j.leclerc@groupe-imt.com

Adresse : www.lesbiomedicaments.com



LE GROUPE IMT AUSSI

Le site Internet du Groupe IMT, de son côté, fera peau neuve dans les prochaines semaines. Plus épuré, il proposera un accès direct à l'offre de formation du Groupe, en présentiel et en e-learning, par le biais d'un moteur de recherche. Une e-boutique permettra d'acheter les ouvrages et les jeux édités sous l'égide de l'IMT, ainsi que ses formations. Son plus : un accès direct aux plateaux techniques du Groupe.

Adresse : www.groupe-imt.com

COMPÉTENCES ET PARCOURS

Méthodologie pointue pour des évaluations expertes

Entreprise concernée : Ceva Santé Animale, à Libourne (Gironde). Expertise : produits de santé vétérinaires destinés aux ruminants, volailles, porcs et animaux de compagnie.



LA PROBLÉMATIQUE

Le site de production de Libourne, dont la particularité est la production en environnement aseptique, a entamé une réflexion sur les métiers de la production, en commençant par une analyse globale des métiers et du niveau de compétences attendu pour chacun.

LA SOLUTION

Le groupe IMT a mis au point une méthodologie permettant d'évaluer précisément les compétences individuelles et de définir les parcours de formation nécessaires pour chacun. La première phase a consisté à déterminer les compétences clés par profil de personnel de production. Puis, sur cette base, le Groupe IMT a construit des tests pour chaque métier et répondant spécifiquement au besoin de l'entreprise : des tests sur les GMPs/BPF, sur la connaissance scientifique, sur celle des

procédés de fabrication ou conditionnement, par exemple. Le personnel a pu passer ces tests en ligne, sur la plate-forme de formation à distance du Groupe. Leurs résultats étaient visibles, à l'issue de chaque test, sous la forme d'une cartographie des compétences. Enfin, le Groupe IMT a établi une synthèse de ces évaluations individuelles, ce qui lui a ensuite permis de formaliser, si nécessaire et en fonction des résultats, des préconisations individuelles de formation.

EN SAVOIR +

Une activité centrée sur les animaux

- ▶ Deux domaines d'expertise : pharmacie et biologie. Les activités se concentrent autour de la recherche, du développement, de la fabrication, la commercialisation et le marketing de produits pharmaceutiques et vaccins, via des équipes spécialisées pour répondre aux besoins spécifiques des différents secteurs : ruminants, volailles, porcs et animaux de compagnie.
- ▶ 1 500 collaborateurs en France, plus de 5 000 dans le monde.
- ▶ Une présence dans 45 pays, au sein de 12 centres de recherche et de développement, 25 sites de production.
- ▶ Site Internet : www.ceva.com

L'ANALYSE



▶ **JOËL RANCEUR,**
DIRECTEUR DES FORMATIONS INDUSTRIELLES, GROUPE IMT

« Repérer les difficultés et les facteurs de réussite »

« Des réunions avec le comité de pilotage – direction du site, responsable des ressources humaines, de production, d'assurance qualité... – ont été nécessaires pour définir les objectifs et les périmètres du projet dans un délai attendu, mais aussi pour repérer les facteurs de réussite et les difficultés prévisibles. Tout au long de cette action, des échanges constructifs ont permis d'en faire un succès. Le déploiement de cette méthodologie sur d'autres services est à l'étude. »

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Passeport pour l'avenir

Entreprise concernée :
Lilly, à Fegersheim (Bas-Rhin).
Spécialité : formulation, remplissage et assemblage de médicaments injectables comme l'insuline, l'hormone parathyroïdienne ou l'hormone de croissance. Ces médicaments sont exportés dans plus de 100 pays.
Effectif : 1 450 collaborateurs.
Les investissements technologiques, industriels et humains font de ce site de production l'un des plus importants du groupe.



© Lilly - Fegersheim

LA PROBLÉMATIQUE

Afin de permettre à ses collaborateurs d'appréhender sereinement les évolutions actuelles et futures, en matière de techniques comme de métiers, l'entreprise a décidé d'entrer dans une démarche CQP (certificat de qualification professionnelle). Objectif : favoriser l'acquisition de compétences nouvelles ou le renforcement de compétences existantes.

LA SOLUTION

L'aventure a démarré fin 2016 pour une vingtaine de collaborateurs de Lilly. Étaient concernés les postes de « conducteur de ligne » et de « pilote de procédé » : au conditionnement, comme en logistique ou en production aseptique. Pour quelques semaines, généralement entre 2 et 5, les candidats au CQP ont été formés à l'IMT de Tours, en alternance avec les formations réalisées sur le site alsacien. Dans certains cas, lorsqu'une mise à niveau technique s'avérait nécessaire, par exemple, le parcours a pu atteindre 15 semaines. En entreprise, ce cursus a été complété par de la formation théorique, en salle, réalisée par des formateurs internes dédiés, mais également par de la formation pratique, sur le terrain, avec des tuteurs, et par de l'accompagnement individualisé.

Le bilan

Entre le début de l'année 2017 et juin 2018, 20 collaborateurs ont été certifiés, dont cinq avec mention spéciale du jury. Aujourd'hui, 22 candidats, répartis dans quatre promotions, sont en cours de formation ou en attente de jury. Cette démarche représente un engagement conséquent non seulement de la part de l'entreprise, mais aussi de la part du collaborateur (sans oublier son entourage proche) et de son superviseur.

« Entre le début de l'année 2017 et juin 2018, 20 collaborateurs ont été certifiés, donc cinq avec mention spéciale du jury. »

L'ANALYSE

Des plus dubitatifs aux plus enthousiastes, l'expérience a été un succès pour chacun des candidats. Témoignage de deux d'entre eux.

► NATHALIE

« Une reconnaissance inestimable »

« Je n'avais jamais entendu parler du CQP. Je venais d'arriver dans mon nouveau poste quand mon superviseur me l'a proposé. Sur le moment, j'ai été réticente à l'idée de « retourner à l'école ». J'ai finalement accepté. J'ai passé une semaine de formation à Tours, le reste des apprentissages et les mises à niveau se sont déroulés à Fegersheim. Je mesure la chance d'avoir pu faire cela.

Le plus dur a été de rédiger le dossier, de comprendre ce qu'il fallait y mettre et comment le présenter. Heureusement, l'équipe dédiée aux RH et mon superviseur m'ont bien encadrée. J'ai eu la surprise d'obtenir la mention spéciale du jury... Moi qui manque plutôt de confiance en moi, cela m'a rendue super fière ! Lors de la cérémonie de remise des diplômes, j'ai senti que la direction nous félicitait très sincèrement et reconnaissait notre valeur. C'est inestimable. »

► EVREN

« Je recommande l'expérience ! »

« Quand j'ai entendu parler du CQP, j'ai tout de suite voulu relever le challenge. Pour moi, c'est une corde de plus à mon arc, reconnue et validée. De plus, le parcours m'a permis d'avoir du recul, une vue plus globale de l'activité de ma zone et du site. Principale difficulté ? La rédaction du dossier. Cela a été vraiment dur d'expliquer clairement mes tâches, sans trop entrer dans les détails, avec une « vue éclatée » de notre travail, en utilisant un langage correct et universel dans l'industrie – pas que du jargon Lilly ! Il faut de la patience... Mais Lilly a mis des moyens à notre disposition pour nous aider à réussir. La remise des diplômes, en présence du comité de direction, a été un grand moment. Je me suis senti valorisé. Je recommande le CQP. J'en fais la promotion à chaque occasion. »

L'AVIS DU SUPERVISEUR

« Un pas de plus vers l'employabilité »

« Pour accompagner ma collaboratrice en CQP, il fallait lui donner du temps. Son transfert dans mon unité étant récent, il fallait qu'elle assimile le nouveau poste en même temps qu'elle se lançait dans le CQP, ce qui était quand même conséquent. Je m'arrangeais pour lui trouver quelques heures par cycle pour qu'elle puisse travailler, se renseigner auprès des collègues... Ils ont été formidables, absorbant sa charge de travail lorsque c'était nécessaire. Au final, c'est un engagement de toute l'équipe qui a permis sa réussite. Pour moi, c'est un pas de plus vers l'employabilité de mes collaborateurs et la reconnaissance intrinsèque de leur valeur. »

« Au final, c'est un engagement de toute l'équipe qui a permis la réussite de ma collaboratrice. »



► Des promos enthousiastes, malgré quelques réticences à s'engager, au départ.

EN SAVOIR +

- Fondé en 1876 par le colonel Eli Lilly, ce groupe américain compte plus de 38 000 collaborateurs, dans 136 pays.
- Il poursuit ses recherches ou ses partenariats dans de nombreux domaines thérapeutiques : endocrinologie, oncologie, maladies psychiatriques et neurologiques, maladies cardiovasculaires, maladies urologiques, rhumatologie, maladies auto-immunes.
- Site Internet : www.lilly.fr

STAGES INTER

Cristalliser les compétences

Apprendre avec les autres, c'est le principe des stages inter. Retour sur l'un de ces moments riches d'échanges, en septembre dernier, à l'IMT de Tours, autour de la granulation.

Adrien et Julie, projects managers chez Biogaran, Aymen, opérateur granulation chez Delpharm et Sébastien, conducteur ligne de conditionnement chez Famar, en

cours de VAE pour le titre de TSPCI : ils étaient quatre salariés, de profils bien différents, ce mardi 11 septembre, à se réunir dans les locaux du Groupe IMT de Tours, pour trois jours de formation intensive autour de la granulation. Au programme : de la théorie sur une journée – chacun doit avoir la même base... – et beaucoup de pratique, sur la granulation en vertical granulator, en LAF ou avec compacteurs, le séchage LAF, les tests pharmaco-techniques sur grains, le montage et le démontage ou encore le nettoyage des équipements.

DES PROFILS COMPLÉMENTAIRES

Les niveaux et les attentes étaient très différents, remarque Lydie Gatineau, formatrice de l'IMT. « Adrien et Julie, qui connaissent bien la granulation, avaient surtout envie de monter en compétences, notamment en termes de transposition industrielle. Aymen voulait mieux comprendre chaque process pour mieux appréhender ses activités quotidiennes et l'utilisation des équipements. Sébastien s'intéressait plus particulièrement aux formes sèches... Mais leurs échanges très riches et les nombreuses questions posées au formateur permettent à tous d'apprendre beaucoup. »

LA PLUS-VALUE DE LA PRATIQUE

Moment fort du parcours, la pratique sur le plateau technique de l'IMT a été très appréciée. « En manipulant, on comprend ce que l'on fait et pourquoi, ce qu'il faut faire et ne pas faire. C'est toujours très instructif. On ne voit pas le temps passer », souligne Aymen. Identiques à ceux de l'industrie, parfois en plus petits, les équipements de l'IMT permettent en outre aux stagiaires de retrouver facilement leurs marques de retour en entreprise. « Grace à la formation, ils ont mieux compris les tenants et les aboutissants de leurs actions en entreprise. Ils n'appliqueront plus les procédures sans comprendre parfaitement toutes les subtilités. »

D'autres stages à venir

- Piloter les principaux procédés de fabrication des formes pâteuses : du 2 au 4 octobre, à Évry.
- Les techniques de chromatographie préparative en bioproduction : du 5 au 8 novembre, à Bio³ (Tours).
- Piloter et superviser les principaux procédés de granulation : du 26 au 28 novembre, à Tours.



► Des salariés aux expériences différentes pour un enrichissement collectif.

ERASMUS+

« Une expérience exceptionnelle »

Cyrielle Rochon vient de passer six mois intenses à Budapest grâce au programme Erasmus. Cette titulaire d'un titre TSPCI n'y a pas seulement accumulé de nouvelles connaissances professionnelles. Elle a multiplié les découvertes et les rencontres enrichissantes.

Quelle a été votre motivation pour effectuer ce stage ?

Avant même de commencer le TSPCI, je savais que je voulais partir avec Erasmus+. Ce programme me semblait très instructif et surtout très encadré. J'avais entendu beaucoup de retours positifs de la part des anciens participants. De plus, l'anglais est aujourd'hui très important et j'ai toujours été intéressée par cette langue. Je regarde beaucoup de films et de séries en anglais. J'ai aussi envie de voyager.

Où êtes-vous partie ?

J'ai eu l'opportunité d'effectuer mon stage à Budapest, en Hongrie, au sein du Laboratoire Servier, dans son service de recherche en chimie médicinale. J'avais pour mission de réaliser des réactions chimiques avec plusieurs produits, en chimie organique, de les purifier grâce à différentes techniques comme l'évaporation, la filtration ou la purification à l'aide d'HPLC^{***}, puis de les analyser, afin d'obtenir un nouveau produit, une molécule, la plus pure possible.

J'ai gagné en maturité et en expérience professionnelle, fait des rencontres formidables...

S'intégrer ne doit pas être facile...

Cela s'est très bien passé, même si tout le monde parlait hongrois. Mon tuteur a été vraiment gentil et m'a beaucoup aidé, tout au long de ce stage. Mes collègues étaient très souriants. Ils ont tout fait pour que je me sente à l'aise. Même si cette expérience nécessitait beaucoup de connaissances en chimie organique et n'était donc pas totalement en adéquation avec la suite du

TSPCI, centré surtout sur les métiers dans l'industrie pharmaceutique, j'ai été très intéressée par la découverte du milieu de la recherche en chimie organique. J'ai été heureuse d'apprendre de nouvelles techniques sur de nouveaux équipements. À la fin du stage, j'ai eu l'opportunité de passer quelques journées dans d'autres services. Cela m'a permis d'en savoir encore plus sur la recherche en chimie médicinale et sur le fonctionnement de l'Institut.

Quel bilan faites-vous de cette expérience ?

Ces six mois ont été exceptionnels. J'ai pu m'enrichir sur énormément d'aspects. J'ai gagné en maturité et en expérience professionnelle, fait des rencontres formidables, découvert de nouveaux lieux... J'ai amélioré mon anglais, surtout en compréhension et en expression orale. Et puis Budapest est vraiment une ville super. J'ai découvert et fait tellement de choses !

Maintenant, qu'allez-vous faire ?

Je viens juste d'obtenir un contrat de professionnalisation au sein du service support production et amélioration continue du laboratoire LFB, aux Ulis, qui produit des médicaments issus du plasma. Maintenant, j'intègre la formation en BAC+4 « Responsable en unité de production et projets industriels », dispensée à l'IPI sup du Mans. Centrée sur le management, l'amélioration continue et la gestion de projet, elle se déroule en alternance.



► Au centre, Cyrielle lors de l'accueil des jeunes professionnels de l'IMT en visite en Hongrie. Chaque année, une dizaine de jeunes diplômés TPCI* et TSPCI** de l'IMT partent en stage.

Avec le soutien de



* Technicien en pharmacie et cosmétique industrielles.
 ** Technicien supérieur en pharmacie et cosmétique industrielles.
 *** HPLC : High-Performance Liquid Chromatography, opération de chromatographie.

PARTNAIRE INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE ET COSMÉTIQUE

Les experts du Groupe Partnaire recrutent dans tous les métiers de la pharmacie et de la cosmétique



PARTNAIRE Paris IPC
 paris.ipc@partnaire.fr
 01 53 61 95 89

PARTNAIRE Orléans IPC
 orleans.ipc@partnaire.fr
 02 38 53 16 54

www.partnaire.fr



PARTNAIRE COMMUNICATION - RCS ORLÉANS 509 285 748 - Photos © nd3000 - stock.adobe.com, TRAIMAK - shutterstock.com

JEAN-PHILIPPE MAURER, PRÉSIDENT DE MILLIPORE SAS ET RESPONSABLE DES OPÉRATIONS DU SITE DE MOLSHEIM

« La science d'aujourd'hui est la technologie de demain »

Cette année, Merck fête trois siècles et demi de succès. L'occasion, pour Jean-Philippe Maurer, directeur des opérations du site de Molsheim, président de Millipore SAS*, de revenir sur la spécificité de l'entreprise et sur la stratégie de son site alsacien.

350 ans, c'est une belle réussite pour une entreprise. À quoi faut-il attribuer cette longévité ?

Jean-Philippe Maurer : Effectivement, 350 ans, c'est incroyable. Surtout si l'on considère tout ce qui s'est passé dans le monde de la science depuis 1668. C'est à cette date que le pharmacien Friedrich Jacob Merck posa la première pierre de ce qui allait devenir Merck aujourd'hui : une entreprise mondiale de premier plan dans les sciences et les technologies. Les produits qui ont fait notre succès hier ont changé, mais notre capacité à nous remettre en cause et à faire preuve d'inventivité perdure. Notre gouvernance constitue un autre facteur de pérennité : si la famille Merck reste l'actionnaire principal, l'entreprise choisit ses dirigeants parmi les experts les plus compétents en science et en technologie.

Quelle est la spécificité du site de Molsheim ?

J.-P. M. : Hardware, software, consommables... Dédié aux sciences de la vie, il apporte des solutions complètes aux laboratoires, notamment ceux qui œuvrent dans le secteur des biotechnologies, pour leur recherche, leur



production et leurs applications, diagnostiques ou industrielles. Il compte trois unités : l'une est dédiée au bio-monitoring, c'est-à-dire à l'analyse de contaminations microbiennes ; l'autre à la purification de l'eau pour les laboratoires ; la troisième à la conception et à la réalisation d'équipements de purification pour l'industrie pharmaceutique. Certains de nos produits, comme le système de purification d'eau Milli-Q® ou nos dispositifs de test de stérilité, sont sur le marché depuis des décennies. Mais nous continuons à innover et à nous développer en permanence. Sur les trois dernières années, Molsheim a ainsi bénéficié d'un investissement de 21 millions d'euros, pour la création d'un nouveau bâtiment et de deux lignes de production de milieux de culture prêts à l'emploi. D'autres financements sont prévus

pour renforcer sa capacité de production en biomonitoring.

Par ailleurs, début 2019, Molsheim devrait inaugurer un M Lab™ Collaboration Center...

J.-P. M. : En 2016, Merck a lancé un programme d'investissements importants pour rénover ses laboratoires collaboratifs, appelés M Lab™ Collaboration Center, ou en créer de nouveaux, intégrés à un réseau mondial. Simulant un environnement de production réel à une échelle réduite, leur vocation est d'aider nos clients à optimiser l'efficacité de leurs produits et procédés puis de faciliter leurs transferts technologiques pour la production de médicaments. Au sein du M Lab™ Collaboration Center de Molsheim, sur 4 000 m², nous pourrions accompagner nos clients d'Europe, du Moyen-Orient

et d'Afrique pour développer avec eux leurs processus biotech. Positionné au centre du campus, il changera considérablement son écosystème, tout en montrant que nos clients sont au centre de nos préoccupations.

Qu'y fera-t-on concrètement ?

J.-P. M. : Nous proposerons d'y recréer l'intégralité du processus de production d'une molécule thérapeutique, mais à une échelle réduite : un litre ou moins, contre des centaines ou des milliers de litres pour l'échelle industrielle. Du développement des cellules dans nos bioréacteurs aux chaînes de purification, nos clients pourront y pratiquer le *scale up*, autrement dit extrapoler et améliorer ce qui pourrait être fait à l'échelle industrielle. Ils pourront aussi réaliser du *scale down*, c'est-à-dire refaire à petite échelle ce qui existe chez eux à l'échelle industrielle, afin de diagnostiquer des freins à la performance. Une opération difficile à effectuer sur ses propres équipements.

« Nous pourrions recréer le processus de production d'une molécule thérapeutique, à une échelle réduite. »

Vos ressources humaines représentent une valeur ajoutée importante...

J.-P. M. : Oui, car nous maîtrisons évidemment parfaitement nos équipements et leurs process, tout en développant en permanence des compétences fortes dans les métiers de nos clients. Nous leur proposons l'intégralité de notre offre ainsi qu'une collaboration interactive, afin de maximiser leurs opérations. Dans ce contexte, la formation de nos collaborateurs est primordiale. Nous lui consacrons des budgets qui vont bien au-delà des pourcentages exigés par la loi.

Quels sont vos défis en matière de formation ?

J.-P. M. : C'est l'un de nos plus grands défis tout court. Plus de 1 400 personnes travaillent à Molsheim, sur des postes et des métiers qui évoluent sans cesse. Opérateurs, ingénieurs, doctorants... Leurs profils sont divers,

mais tous ont besoin d'être formés en permanence. La science d'aujourd'hui est la technologie de demain et la formation permet de combler l'intervalle entre les deux. Par ailleurs, sur notre site international, multiculturel, les collaborateurs sont connectés avec le monde entier. C'est motivant et cela ouvre leur curiosité, appelant la formation et le développement des compétences. Nous sommes heureux de pouvoir collaborer régulièrement avec l'IMT, pour former nos collaborateurs, mais aussi nos clients, parfois, comme ce sera le cas lors des master classes de l'immunothérapie, à Tours, en octobre.

Propos recueillis par Nadia Gorbatko

* Millipore SAS est l'entité juridique à laquelle se rattache le site Merck de Molsheim.

À SAVOIR

► Tout savoir sur les master classes de l'immunothérapie, organisées par l'IMT, MabDesign et le LabEx MAbImprove : <https://masterclasses-immuno.fr/>

Merck en chiffres

- **Secteurs d'activité :** santé (sclérose en plaques, cancers, maladies métaboliques et cardiovasculaires, infertilité...), sciences de la vie, matériaux de haute performance (cristaux liquides, oled, pigments...).
- **Nombre d'employés :** 53 000 dont 3 300 en France, 1 400 à Molsheim.
- **Présence dans 66 pays, 11 sites en France.**
- **Chiffre d'affaires :** 15,3 milliards d'euros en 2017, 1,9 milliards d'euros en France.
- **3^e site le plus important du groupe à l'échelle mondiale :** Molsheim, sur plus de 14 hectares, avec plus de 10 000 produits, exclusifs pour la plupart.



METTRE EN CULTURE

Fertiliser les connaissances en bioproduction des participants, cultiver la convivialité et les échanges, faire germer, chez tous ses acteurs, la volonté de développer la bioproduction made in France de demain... Tels sont les objectifs de la 3^e édition du Colloque Bioproduction organisé par Polepharma, le 20 décembre 2018, au Centre de congrès de Tours, sous la présidence de Roland Beliard, P.-D.G. de LFB Biomanufacturing et directeur BD Bioproduction. Partenaire de ce congrès, Bio³ Institute y sera présent pour vous présenter, sur son stand, l'ensemble de ses prestations.

Renseignements et inscriptions : www.polepharma.com

LIRE

Practical handbook for Sizing of Normal Flow Filtration Filters, c'est le nom de l'ouvrage incontournable du moment pour les férus de filtration. Travail commun des experts techniques et scientifiques de Merck, basé sur 30 années de savoir-faire en dimensionnement de filtration membranaire, ce guide en anglais, pragmatique et illustré, traite des bonnes pratiques de mise en œuvre des technologies de filtration frontale sur membranes. Au sommaire : Technologies de filtration sur membrane ; Mise au point et dimensionnement des procédés de filtration sur membrane ; Applications spécifiques de la filtration frontale. Une bible pour les chargés de projets « filtration » des industries pharmaceutiques et biopharmaceutiques.



CÉLÉBRER

La prochaine cérémonie de remise des diplômes du Groupe IMT aura lieu le 17 novembre, à 17 h, au Centre de congrès Vinci à Tours. Une soirée destinée à clôturer en beauté un parcours de formation unique, conçu et dispensé par le Groupe, où l'acquisition des connaissances et la pratique rendent de jeunes professionnels immédiatement opérationnels.



S'EXTASIER

En partenariat avec Sanofi, l'IMT prend ses quartiers d'automne dans une Usine extraordinaire... Du 22 au 25 novembre 2018, la grande nef du Grand Palais se transforme en usine vivante, ode à l'industrie et aux hommes qui y travaillent. L'objectif ? Révéler au grand public les coulisses de ces lieux de production modernes, inspirants et connectés. Au programme : expériences immersives, dialogues avec des techniciens, ingénieurs ou chefs d'ateliers, découverte de lignes de production recréées sur place, réalité virtuelle sur des sites de fabrication, expositions de machines monumentales, conférences...

Informations : www.usineextraordinaire.com

SE PERFECTIONNER

Le 21 novembre 2018, le Groupe IMT vous propose de participer à sa prochaine Rencontre Technologique, sur le thème de la « Protection contre les explosions de poussières dans les procédés industriels ». Le programme du workshop portera sur le cadre réglementaire, les solutions de prévention/protection et sur des retours d'expérience.

Informations et inscriptions auprès d'Éric Levacher : e.levacher@groupe-imt.com



Passerelles
LE LIEN ACTIF ENTRE LE GROUPE IMT ET VOUS GROUPE-IMT.COM



Groupe IMT - Institut des métiers et des technologies industries pharmaceutiques et cosmétiques
38-40, avenue Marcel-Dassault • Quartier des 2 Lions • BP 600 • 37206 Tours Cedex 03
Tél. : 02 47 713 713 • Fax : 02 47 713 714 • E-mail : contact@groupe-imt.com • www.groupe-imt.com

Directeur de la publication : Patrice Martin • Responsable de l'édition : Hervé Galtaud • Rédactrice en chef : Aurélie Mouchard
Direction éditoriale : Anne-Marie Jelonek et Nadia Gorbatko (Agence Bergamote : agencebergamote.com)
Direction artistique : mille-et-une.fr • Correction : Éloïse Trote • Photos : Groupe IMT, T. Borredon, Berti Hanna, Image de Marc
Éditeur : IMT Éditions • Imprimeur : NUMERISCANN • Tirage : 3 500 exemplaires • Dépôt légal : Octobre 2018 • N° ISSN : 1283-4610

Régie publicitaire : Philippe Latapie - 06 73 64 98 74