



**RÉFORME DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**

L'IMT est à vos côtés

PP. 14-15

Les innovations
pédagogiques de l'IMT

P. 20

Six mois qui marquent
toute une vie

P. 22

Agir aujourd'hui pour demain



Protection contre les **explosions** de **poussières** dans les procédés industriels

20-21 novembre 2019 • Tours

Programme

20 novembre de 14 h à 17 h 30 • 21 novembre de 9 h à 16 h

Interventions :

Accueil

- Engineering : comment concilier les exigences de la sécurité contre les explosions et de l'hygiène dans la production d'aliments infantiles
- Réglementaire : directives ATEX et ICPE
- Fabricant d'équipements de process : dépoussiérage et protection contre les explosions
- Fabricant d'ingrédients et produits de spécialités : concilier productivité et sécurité
- Chimiste : caractérisation des produits pulvérulents : quelles analyses prescrire ?
- Expert : analyse des risques d'explosion de poussières
- Afnor : élaboration des normes européennes concernant les systèmes de protection contre les explosions : travaux en cours
- Fabricant de systèmes de protection : combiner prévention et protection

Animation d'études de cas en groupes

Le Groupe IMT vous invite à participer à la prochaine Rencontre Technologique « Protection contre les explosions ».

Le programme du workshop portera sur le cadre réglementaire, les solutions de prévention/protection et sur des retours d'expérience.

Soirée : dîner Tourangeau

AVEC LA PARTICIPATION DE :

TÜV SÜD • INERIS • DELTA NEU
ROQUETTE • GERARD PAQUIERS
AËXOR • EXPREVENTION • HERDING

www.imt-atex.com

En partenariat avec :



Siège social : 38-40, avenue Marcel-Dassault
Quartier des 2 Lions - BP 600 - 37206 Tours
Tél. : 02 47 713 713

P. 5 Le service tout-en-un

Pour Sanofi Pasteur, à Val-de-Reuil, l'IMT recrute et forme des demandeurs d'emploi.

À LIRE POUR *se dire « pourquoi pas moi » ?*

TEMPS DE LECTURE : 3 MINUTES

P. 18 Maintenance : une démarche qui fonctionne

LEO Pharma forme des techniciens à l'analyse et au diagnostic de panne.

À LIRE POUR *un benchmark express.*

TEMPS DE LECTURE : 5 MINUTES

P. 16 Un stagiaire bien accueilli

Les règles à connaître pour transformer l'expérience en réussite.

À LIRE POUR *le bénéfice de tous.*

TEMPS DE LECTURE : 5 MINUTES

P. 22 Agir aujourd'hui pour demain

Comment Sébastien Decubber, directeur du pôle exploitation de Nutriset, a porté la démarche de labellisation « Vitrines Industrie du futur » de l'entreprise. Une vision fortifiante.

À LIRE POUR *nourrir ses neurones.*

TEMPS DE LECTURE : 10 MINUTES



P. 9 Formation professionnelle : le fond et la (ré)forme

Les modalités de la réforme se précisent. L'IMT s'y prépare activement pour vous aider à en tirer le meilleur parti.

À LIRE POUR *anticiper et gérer les évolutions.*

TEMPS DE LECTURE : 18 MINUTES

PP. 5-7 On en parle

P. 8 Parcours d'IMTiste

PP. 9-13 Au scanner

PP. 14-15 Boîte à outils
Les innovations pédagogiques de l'IMT

P. 16 Questions-solutions

PP. 17-19 Cas d'école

Un concept efficace et réactif

PP. 20-21 In vitro

Six mois qui marquent toute une vie
Quatre raisons de faire ce choix

PP. 22-23 Prospectives

P. 24 Rendez-vous

Progressivement, mais dans le respect des délais prévus, les différentes étapes de la réforme de la formation votée en 2018 se déploient : avec une logique, des outils et des perspectives différentes.

De nouvelles opportunités, des enjeux plus forts

Logique

Cette loi permet et impose à toutes les parties prenantes d'aller au bout de quatre logiques, partiellement intégrées jusqu'alors : ne plus raisonner en termes de besoins de formation mais de besoins de compétences ; prendre systématiquement l'individu en considération (salarié, jeune, demandeur d'emploi) en individualisant les parcours ; inciter ces mêmes individus à devenir acteurs de leur employabilité ; certifier les compétences acquises.

Outils

Les nouveaux outils (CPF monétisé, PRO-A, AFEST...), les réformes de l'apprentissage et de la certification ou encore l'élargissement de la définition de l'action de formation (formation en situation de travail, formation à distance, coaching...) permettent aux entreprises de diversifier les modalités de développement

des compétences. Elles peuvent individualiser les réponses, en lien avec les besoins identifiés, recruter plus librement des apprentis tout au long de l'année et faire de l'alternance un levier au service de la GPEC.

Perspectives

Le temps où le plan de formation se limitait à une gestion et à une obligation administratives est loin. Les entreprises comme les centres de formation doivent – définitivement – faire preuve d'innovation, notamment à travers le champ du numérique, et développer de nouvelles ingénieries afin de réinventer les modalités de développement et d'évaluation des compétences. C'est la fin du modèle de la formation en salle. Chacun devra démontrer la performance des actions : l'organisme prestataire auprès du responsable formation (devenu « responsable du développement des compétences »), et ce dernier auprès de sa direction.



HERVÉ GALTAUD, DIRECTEUR GÉNÉRAL GROUPE IMT

« Le plan de formation ne se limite plus à une gestion et à une obligation administratives. »



CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Recrutement, formation et suivi, le tout-en-un de l'IMT

À Val-de-Reuil, Sanofi Pasteur a recruté des demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation pour les former sur des postes d'opérateurs de production. La totalité de l'action a été confiée à l'IMT.



Le site Sanofi Pasteur de Val-de-Reuil est leader mondial dans la production de vaccins contre la grippe. En 2017, 170 millions d'euros ont été investis dans une nouvelle unité de production, renforçant ce leadership.

Depuis 19 ans, le site Sanofi Pasteur de Val-de-Reuil recrute des demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation pour les former, en alternance, avec l'aide de l'IMT, sur des postes d'opérateurs de production en industrie pharmaceutique, au sein de ses services mirage, lavage-sertissage et conditionnement de vaccins. Particularité de l'opération cette année : la totalité de l'action – sourcing candidats, formation, suivi au poste, aide au reclassement – a été confiée à l'IMT. Les 28 candidats devaient disposer d'un niveau de formation initiale suffisant pour pouvoir appréhender l'ensemble des notions relatives à l'entrée en zone de classe A et au traitement de la documentation professionnelle.

« L'objectif était aussi de développer un comportement conforme aux attentes du laboratoire. »

AUTONOMES AU POSTE

Financée par l'Opcat Defi, cette formation avait pour but de leur apporter les connaissances de base du métier, notamment des connaissances techniques opérationnelles comme l'application des règles de travail propres à l'industrie pharmaceutique (BPF, GMP, ISO, hygiène et sécurité spécifiques).

Afin de faciliter leur montée progressive en autonomie, sur le poste, elle visait aussi à leur faire comprendre l'organisation technique globale de la ligne de conditionnement et/ou équipement de mirage. Enfin, elle avait pour objectif de leur faire acquérir et de développer un comportement conforme aux attentes du laboratoire : esprit d'équipe, responsabilité, autonomie, capacité d'analyse et d'anticipation... D'une durée de six mois, les contrats ont débuté en avril dernier et se termineront le 22 octobre 2019. Durant cette période, afin de mesurer la montée en autonomie puis la prise d'initiative des stagiaires, l'IMT réalise des suivis réguliers en entreprise, sur le poste de travail, avec l'alternant et son tuteur. Un livret de suivi est utilisé pour tracer les compétences acquises sur le poste et évaluer l'alternant en fin de contrat.

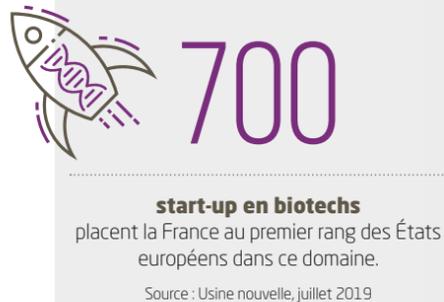
NICOLAS NAVREAU, RESPONSABLE DE L'ÉTABLISSEMENT IMT DE VAL-DE-REUIL

« Une activité saisonnière bien valorisée »

« Cette action a été mise en place par Sanofi, il y a 19 ans, avec le même objectif qu'aujourd'hui : combler son déficit en opérateurs sur des périodes de forte saisonnalité, liée notamment aux campagnes de vaccination. Lors des campagnes grippe, le site embauche ainsi de nombreux opérateurs pour six mois. Les RH souhaitent offrir une formation IMT conséquente à une partie d'entre eux, afin de leur permettre, ensuite, de proposer leurs services à d'autres laboratoires. Au début, une douzaine d'intérimaires étaient concernés.

Aujourd'hui, ils sont trois fois plus nombreux ; des passerelles permettant à certains d'enchaîner sur une formation diplômante de type TPCI. Les autres bénéficient d'un contrat plus long chez Sanofi ou sont employés par le bassin local. L'IMT intervient sur tout le dispositif : sourcing candidats, formation, suivi au poste, aide au reclassement. »

LE BAROMÈTRE



PARTENARIAT AVEC LA HONGRIE

Des enseignants en formation

Cet été, en juillet, deux sessions de formation se sont déroulées, à l'IMT, pour le compte de l'université hongroise de Pécs. Du 1^{er} au 5 juillet, deux enseignants sont venus découvrir puis expérimenter la méthodologie et le modèle du Groupe IMT, notamment sur ses plateaux techniques (UTD et Bio³). Sous forme de workshop, d'ateliers pratiques et d'échanges, Éric Levacher, directeur technique, HSE et développement galénique du Groupe, et Audrey Munos, formatrice consultante, ont ainsi initié ces apprenants très spéciaux à la pédagogie made in IMT et à sa méthode

"learning by doing". Des compétences qui seront utiles à la faculté de pharmacie de Pécs, actuellement en train de mettre en place un centre dédié à la formation industrielle, baptisé Igyok. Afin de poursuivre et de développer un partenariat déjà actif depuis cinq ans et de répondre au mieux aux besoins en formation des industriels hongrois, une convention de coopération a par ailleurs été signée, à cette occasion, entre l'IMT et l'université hongroise. Du 15 au 25 juillet, neuf jeunes pharmaciens des universités de Pécs et de Debrecen ont pris le relais, en se formant à la pratique industrielle, sur les équipements pédagogiques de l'IMT : en forme sèche, liquide et semisolide, ainsi qu'en biotech. Sous forme d'ateliers animés en anglais, ils ont bénéficié de plus de 60 heures de formations.



► Après la formation, la culture : les jeunes Hongrois sont partis à la découverte de Tours et de son hôtel de ville. Accompagnés par Roland Nicolin, consul honoraire de Hongrie à Tours, ils ont été accueillis par Jérôme Tebaldi, adjoint au maire de la ville de Tours, en charge du rayonnement et des relations internationales.

JUMELAGE MONTRÉALAIS

Amélioration continue au programme

Le jumelage de l'IMT avec ses homologues montréalais s'enrichit encore. Depuis plusieurs années, dans le cadre d'échanges, les jeunes professionnels du Cégep Gérald-Godin, collège d'enseignement général et professionnel francophone de l'ouest de l'île de Montréal, et ceux de l'IMT effectuent des séjours de quelques jours, en immersion, au sein des deux établissements. L'occasion de comparer leurs cursus, leurs expériences, leurs savoirs et savoir-faire...

Cette année, entre le 24 juin et le 5 juillet, l'IMT a également eu le plaisir d'accueillir une enseignante en Technologie de la production pharmaceutique : Nidal Srouji. Venue découvrir le Groupe dans le cadre d'un projet de mobilité, cette dernière ne s'est pas contentée de visiter les sites d'Évry et de Lyon. Elle a également participé à de nombreux modules dispensés à Tours, apportant sa propre expérience au Groupe, et animé

deux ateliers autour de l'amélioration continue et de la performance industrielle. Une parenthèse aussi riche pour les jeunes professionnels que pour les formateurs, en quête de nouveaux outils pédagogiques.



PROSPECTIVE

Quelle santé en 2030 ?

Le Leem et Futuribles se penchent sur les progrès prévisibles en médecine.

Test des médicaments via un jumeau digital avant prescription, réalisation de la carte génétique d'une tumeur avant de voir le cancérologue, analyse des cellules par l'intelligence artificielle... Comment serons-nous soignés en 2030 ? Quelles avancées impacteront notre santé ? C'est la question que ce sont posés le Leem et le think tank Futuribles, dans le cadre d'une grande étude prospective reposant sur la vision d'une vingtaine d'experts de renom. Baptisée Santé 2030 et publiée en mars dernier, cette étude se penche sur 14 vecteurs d'innovation – du microbiote à la microfluidique en passant par l'épigénétique et l'immunothérapie – et sur 12 grandes pathologies, dont le cancer et la maladie d'Alzheimer, deux grandes priorités pour les Français selon le Leem. Elle se conclut par l'examen de 10 grands chantiers à ouvrir.

DES COMBINAISONS DE TRAITEMENTS INFINIES

Parmi les mutations prévisibles, François Bourse, directeur d'étude chez Futuribles, insiste sur la réorganisation des parcours de santé autour des soins à domicile. « *Tout converge pour que, demain, le foyer devienne le lieu principal de l'accompagnement du patient* », remarque-t-il, en mentionnant le développement de la télémédecine et des objets connectés, mais aussi les nouveaux traitements susceptibles de transformer certaines pathologies lourdes, y compris le cancer, en « maladies chroniques ». Deuxième phénomène notable pour François Bourse : l'essor de la médecine de précision avec des cohortes pour la recherche clinique et des dispositifs d'évaluation de plus en plus courts, des combinaisons de traitements de plus en plus multiples. « *On aura des dizaines et des centaines de milliers de combinaisons possibles applicables pour un patient* », souligne-t-il.

À lire : <https://bit.ly/2Jf4pyU> À regarder : <https://bit.ly/2ITGR7L>

S comme sapiens

Un lycéen averti en vaut deux. Le 29 mai dernier, 31 élèves en 1^{re} S du lycée Doisneau de Corbeil-Essonnes ont découvert l'établissement d'Évry de l'IMT. Au programme : présentation des formations, diffusion de vidéos sur nos métiers, visite du plateau technique et démonstration d'habillage en ZAC. Une séance de questions-réponses a clôturé la matinée. Au préalable, à l'intention des terminales S, non disponibles pour la visite, l'IMT était déjà intervenu au lycée pour une présentation de ses activités.



Clap de fin



► Le 21 juin dernier, c'était jour de soutenance à Val-de-Reuil pour les 22 candidats au titre de TPCI. Au programme des vingt lauréats pour les mois à venir : poursuite d'études et CDD.



► Le 25 juin, c'était au tour des TPCI de Dreux de terminer leur cursus, avant de se lancer dans de nouvelles aventures professionnelles. Parmi les récipiendaires, dix ont déjà trouvé un emploi. Accompagnés par l'IMT, les six autres sont en recherche.

EMMANUEL WICHTLER, TECHNICIEN VALIDATION CHEZ BIOMÉRIEUX

S'épanouir en milieu professionnel

« Aujourd'hui âgé de 30 ans, je totalise déjà une expérience professionnelle de huit ans grâce à l'alternance. »



2012 : un premier diplôme en poche !

En août 2012, à Tours, j'obtiens mon diplôme de TPCI – Technicien en Pharmacie et Cosmétique Industrielles –, mon passeport pour le milieu de la production. Mais, en réalité, tout commence un peu plus tôt, en 2010, à Strasbourg, lorsque je découvre un article sur l'IMT dans la presse. Je décide d'assister à une session de présentation des formations du Groupe. Très vite, l'idée d'intégrer un milieu professionnel strictement réglementé et de participer à la mise en œuvre de produits pouvant aider des personnes me séduit. Je ne le sais pas encore, mais c'est parti pour 7 ans de formation...

2013 : l'Irlande élargit mon horizon

En janvier 2013, je saisis l'opportunité d'effectuer un stage de six mois en Irlande, grâce au programme Erasmus+. À l'ouverture culturelle s'ajoute la possibilité d'intégrer un service support à la production. Impossible, ensuite, de s'arrêter là... Je choisis de poursuivre mes études en TSPCI et suis titularisé en 2017. Je mesure alors le chemin parcouru : en sept ans, l'IMT m'a permis de grandir personnellement et de me développer professionnellement, de devenir consciencieux dans la qualité de mes livrables et, plus généralement, dans mon comportement au travail.

2017 : un poste m'attend

À la fin de ma formation TSPCI, j'ai la chance d'obtenir un CDI, directement dans mon entreprise d'accueil : chez bioMérieux.

Aujourd'hui, je participe au maintien de l'état validé des équipements de production ainsi qu'à des projets et à du « change control », en lien avec la qualification-validation. Je suis épanoui dans ma fonction. Je continue à apprendre et à découvrir régulièrement de nouvelles facettes de mon métier. Depuis septembre 2018, je suis également le référent technique d'un alternant pour le former à mon métier.

Et demain...

Mon souhait ? Élargir encore mes compétences en qualification-validation, en découvrant d'autres processus de fabrication dans le milieu pharmaceutique, comme dans celui de la cosmétique ou de l'agroalimentaire, pour continuer à mettre sous contrôle les équipements et les process.

EN BREF

REMISE DES DIPLÔMES

Un épilogue pour de nouvelles aventures

Ce sera le point d'orgue d'un parcours de formation unique, conçu et dispensé par les experts de l'IMT pour rendre de jeunes professionnels immédiatement opérationnels : le 29 novembre 2019, à la mairie de Tours, l'IMT organise sa nouvelle cérémonie de remise des diplômes. Rendez-vous à la salle des fêtes à partir de 18 h.



FORMATION PROFESSIONNELLE

Deux ou trois choses à savoir sur la réforme



Dessinée par la loi de 2018, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », la réforme de la formation commence à se traduire sur le terrain, concrètement, dès cet automne. Le Groupe IMT s'y prépare activement pour répondre à vos besoins. Revue de détails des grands changements à l'œuvre.

1 - LES OPCA SONT MORTS, VIVENT LES OPCO

Destinés à remplacer les vingt anciens Opcas (Organismes paritaires collecteurs agréés), 11 Opco (Opérateurs de compétences) ont vu le jour, dont l'Opco 2i (pour « inter-industriel »). Son champ d'intervention couvre une quarantaine de branches

parmi lesquelles l'industrie pharmaceutique et cosmétologique. Le Leem y joue d'ailleurs un rôle puisque Pascal Le Guyader en est le trésorier-adjoint. À partir du 31 décembre 2020, ces opérateurs ne collecteront plus les contributions des employeurs pour la formation et l'alternance. L'Urssaf s'en chargera. En revanche, ils financeront appren- →

tissage et professionnalisation et en définiront les taux de prise en charge. Mais leur rôle principal restera celui du conseil de proximité : pour aider les branches à construire leurs certifications professionnelles, pour accompagner les PME dans la définition de leurs besoins en formation, rechercher des solutions...

2 - PRO-A : RECONVERSION ET PROMOTION PAR L'ALTERNANCE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la période de professionnalisation a cédé la place à Pro-A, un dispositif plus orienté sur la reconversion ou sur la promotion professionnelle. Destiné aux salariés en poste ou en Contrat unique d'insertion (CUI), disposant d'une qualification inférieure à la licence, il vise en effet l'obtention d'un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par l'intéressé. Prévu sur une période de

6 à 12 mois, il doit comprendre 150 heures de formation certifiante, au minimum, en alternance. Une innovation qui laisse Sandra Picaud, chargée de mission RH-formation chez Aspen NDB, un peu sceptique. « Il est dommage qu'une personne de niveau Bac + 3 ne puisse pas y prétendre et 150 h de formation, c'est beaucoup... », juge-t-elle. « Nous verrons comment nous adapter en fonction des besoins des collaborateurs. »

Savoir écouter et conseiller les entreprises pour les aider à intégrer Pro-A dans leurs actions de formation, c'est précisément l'un des atouts du Groupe IMT. « Notre offre de CQP s'y prête particulièrement bien et nous avons l'habitude de mobiliser l'ingénierie adéquate pour permettre aux dossiers d'obtenir l'aval et les financements de l'Opco, tout en répondant aux besoins du salarié et de son employeur », remarque son directeur, Hervé Galtaud. Sur le plan financier,

le dispositif a d'ailleurs été valorisé par la branche, avec une aide entre 25 et 50 € de l'heure, et une attention particulière portée aux salariés de plus de 45 ans.

3 - AFEST : EN SITUATION, LA BONNE SOLUTION

Fruit d'une expérimentation menée par le ministère du Travail, le dispositif Afest (Action de formation en situation de travail) est entièrement nouveau. Comme son nom l'indique, il vise la formation d'un salarié en situation de production, mais de manière structurée. « Pour bénéficier d'un financement de l'Opco, il est par exemple nécessaire de définir au préalable les objectifs de la formation, ainsi que les conditions de sa mise en œuvre et de son évaluation finale », explique Hervé Galtaud. Là encore, l'expérience de l'IMT lui permet d'accompagner les entreprises dans cette



► Pour bénéficier d'un financement de l'Opco, il est nécessaire de définir au préalable les objectifs de la formation, ainsi que les conditions de sa mise en œuvre et de son évaluation finale.



► Embaucher un jeune en apprentissage à tout moment : une facilité pour les entreprises. À condition de bénéficier d'une organisation souple au sein de l'organisme de formation.

démarche, via une méthodologie clairement formalisée.

4 - L'APPRENTISSAGE : DES MODALITÉS PLUS SOUPLES

Tous les décrets concernant l'apprentissage ne sont pas encore parus, mais les changements à prévoir sont désormais connus. Ainsi, la contribution des entreprises de moins de 200 salariés est unifiée et l'Opco devient l'interlocuteur unique des employeurs concernant son financement. « Un point positif », approuve Sandra Picaud. L'âge limite des candidats a été repoussée à 30 ans et la durée de leur contrat évolue égale-

ment de 6 mois à 3 ans. Mais, surtout, leur formation peut débuter tout au long de l'année. « Une souplesse rendue accessible aux entreprises grâce la réorganisation des formations de l'IMT par blocs de compétences », souligne Hervé Galtaud « Désormais, plus besoin d'attendre la rentrée : l'employeur peut se saisir de chaque nouvelle opportunité. Il suffit aux apprentis de suivre d'abord le bloc de compétences ouvert à la formation au moment de leur arrivée. » Là encore, le Groupe accompagne l'employeur en construisant des parcours sur-mesure pour ses alternants, adaptés à leur projet et à leur poste. ■

« Désormais, plus besoin d'attendre la rentrée : l'employeur peut se saisir de chaque nouvelle opportunité. »

Dossier réalisé par Nadia Gorbatko

Compétences : on fait bloc !

À la rentrée 2019, l'ensemble des formations de l'IMT aura été enregistré auprès du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou du Répertoire spécifique (RS), sous la forme de blocs de compétences : « piloter une ligne de conditionnement », par exemple. Intérêt de cette démarche ? Les rendre éligibles au financement du CPF (voir page 13) et voir leur qualité reconnue ; mais aussi favoriser l'individualisation des parcours de formation et permettre à chaque apprenant de débuter un cursus à n'importe quel moment de l'année, en suivant les blocs de compétences correspondant à son planning.



Qui fait quoi ?

► **Opco 2i** : c'est le nouvel opérateur pour les industries de la pharmacie, de la cosmétologie et de la chimie. En attendant la finalisation de sa mise en place, un mandat de gestion a été donné à l'Opca Defi, jusqu'au 31 décembre 2019, pour exercer ses activités en son nom.

Web : <https://bit.ly/2ktq0YK>

► **France Compétences** : instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, cet établissement public fixera la ventilation des ressources collectées auprès des entreprises vers les différents dispositifs et les transmettra aux différents financeurs. Également responsable du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et du Répertoire spécifique (RS), il examine les demandes d'enregistrement des certifications professionnelles.

Web : www.francecompetences.fr

► **Caisse des dépôts et consignation** : elle paie les formations éligibles au CPF directement aux organismes, pour le compte de l'apprenant (voir l'infographie page 13).



► **ELISABETH HILD,**
RESPONSABLE DE LA FORMATION CHEZ BIOMÉRIEUX POUR LA RÉGION EMEA

« Responsabiliser les salariés en termes de formation fait sens pour nous. »

Comment jugez-vous la réforme de la formation professionnelle ?

« L'esprit de la réforme a du sens pour nous car elle responsabilise chaque collaborateur en termes de développement de ses compétences, afin qu'il n'attende pas tout de l'entreprise. Chez bioMérieux, nous nous appuyons sur une GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) identifiant les évolutions de nos métiers et de nos compétences. Une offre de formation appropriée est ainsi proposée aux salariés, via un LMS (Learning management system) qui met aussi à leur disposition des modules à distance. La compléter de formations extérieures, fruits des recherches et des choix personnels de chacun, ne peut que renforcer cette dynamique. »

Comment vous adaptez-vous à ces changements ?

« Nous échangeons beaucoup avec

l'Opcv, dans le cadre de relations de proximité. Il nous aide à comprendre cette réforme et ses nombreuses évolutions, au fur et à mesure de leurs publications. Cela nous permet de mieux communiquer sur ce thème avec les salariés et d'ajuster nos offres de formation, notre plan d'actions. Nous travaillons notre stratégie en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Mais la réforme est loin d'être finalisée et nous naviguons encore un peu à vue... »

Avec quelles traductions concrètes ?

« Cette année, après avoir expliqué le CPF aux salariés, via des réunions sur les sites, des informations postées sur l'Intranet et des Webex, nous avons construit une offre spécifique. Sur certaines formations, inscrites au plan, l'entreprise peut accorder un abondement. Pour l'anglais, nous avons signé un contrat avec une plateforme dédiée aux langues proposant

des activités pédagogiques en ligne, accessibles à tous. Les collaborateurs peuvent les compléter par des cours individuels financés via leur CPF. La décision de suivre ces formations pendant le temps de travail ou non est le résultat d'une discussion avec leur manager. »

Quel sera l'impact de la réforme pour votre service ?

« Nous aurons globalement moins de fonds à notre disposition, pour la professionnalisation notamment. Or, dans le cadre des parcours longs, nous utilisons énormément la période de professionnalisation. Avec Pro-A, ce ne sera plus possible de la même manière. En revanche, l'Afest nous intéresse beaucoup. Grâce à la mise en place d'un process plus formel, elle nous permettra de valoriser beaucoup d'initiatives internes qui ne l'étaient pas suffisamment. »



► **SANDRA PICAUD,** CHARGÉE DE MISSION RH-FORMATION CHEZ ASPEN NDB

« Des simplifications mais moins de souplesse »



► Chez Aspen, le service formation accompagne les salariés via une approche très personnalisée.

« Notre avis sur la réforme est mitigé. D'un côté, elle apporte des simplifications appréciables, de l'autre, elle impose certaines rigidités. Nous y verrons plus clair lorsque toutes ses modalités seront définies. En réponse à ces changements, nous avons déjà renforcé notre relation de proximité avec les collaborateurs. Nous avons changé notre stratégie et opté pour un accompagnement plus personnalisé. Nous optimisons notre plan de développement des compétences en mobilisant au mieux nos nouveaux dispositifs de formation et en communiquant. Chaque fin d'année, nous organisons ainsi une réunion d'information sur les formations, avec les managers, la direction et les salariés. Chaque collaborateur doit être désormais acteur de sa formation. Certains sont très motivés. »



Désormais, c'est l'utilisateur qui décide...

Sur l'application, il consulte l'ensemble des formations proposées par les organismes accrédités, leur contenu, leur prix, les dates de session. Salariés, demandeurs d'emploi et jeunes deviennent ainsi acteurs de leur formation professionnelle.



L'organisme de formation a **48 h** pour répondre. Inscription, convocation... Il communique avec son futur apprenant via l'application.



Au cœur de la mise en œuvre du nouveau Compte de formation : une place de marché (plateforme de vente) gérée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), accessible via l'application « Mon compte formation ».



CPF Le salarié à la manoeuvre

À la fin de cette année, salariés et demandeurs d'emploi pourront utiliser leur nouveau Compte personnel de formation, en toute autonomie. Gros plan sur ce dispositif qui révolutionne l'approche de la formation.

- Sur le mode « Tripadvisor », l'utilisateur découvre aussi les appréciations de ceux qui ont testé la formation avant lui.
- Il consulte ses droits.
- Il choisit une formation en ligne. La CDC paye.
- Il complète si nécessaire.

QUELLES FORMATIONS ?

- Sont éligibles au CPF les formations certifiantes inscrites au RNCP ou au Répertoire spécifique.
- Plus de 6 000 formations sont déjà intégrées parmi les 10 000 éligibles.
- D'ici la fin de l'année, l'IMT passera de 6 formations éligibles (OTPCI, TPCI, TSPCI, TSBI, Formation de technicien analytique, Formation de développeur galéniste) à une soixantaine, grâce à ses blocs de compétences.

LE CPF C'EST



500 € par an pour une personne qualifiée avec un plafond de 5 000 €

800 € par an pour une personne non qualifiée avec un plafond de 8 000 €

240 € par an via le Compte d'engagement citoyen (CEC) qui valorise certaines activités bénévoles ou le volontariat avec un plafond de **720 €**

Les points acquis par le salarié en raison de la pénibilité de sa fonction sont convertibles en euros de formation. 1 point = **375 €**



L'employeur peut abonder le CPF.

INNOVATIONS PÉDAGOGIQUES À L'IMT

À nouveaux apprenants, nouvelles approches

En termes de formation, le public évolue. Les attentes des entreprises aussi. Le Groupe IMT actualise et transforme donc ses outils en permanence. Mieux encore : il anticipe, bien en amont, les outils pédagogiques de demain. Exemples.

Biotechnologies : un brainstorming géant

Environnements contrôlés, nouveaux process, formations complexes... Les technologies digitales transforment l'expérience formative, tout en aidant les entreprises à innover. Afin de permettre à ces dernières d'explorer collectivement ces changements

et leur impact sur leurs processus de production en environnement contrôlé, le Groupe IMT et la start-up OUAT!, organisaient un workshop au Bio³ Institute à Tours, le 11 juillet dernier. Issus de laboratoires, dont GSK, Cenexi, Servier, l'EFS, Pall, Merck ou encore LabEx MablImprove, 14 participants ont visité le Bio³, en réel mais aussi en réalité virtuelle, avant de travailler en ateliers sur le thème du digital et de la formation – des opérateurs notamment – dans l'industrie 4.0. Objectif : confronter leurs besoins et les défis rencontrés, pour mieux envisager les moyens et procédés à mettre en place.

la continuité du workshop et dans le cadre du projet HakoBio Academy, le duo IMT-Ouat! propose également un webinaire, le 17 octobre à 10h, sur le thème « Réinventer l'expérience d'apprentissage des opérateurs en bioproduction ». Au programme : panorama des défis de l'industrie biopharmaceutique pour la formation des opérateurs, examen de l'impact du numérique sur les apprentissages et de sa valeur ajoutée, introduction au projet HakoBio Academy, présentation des innovations à l'étude pour relever ces défis. Une session de questions-réponses suivra cette première partie.

RECUEIL ET WEBINAIRE

Ce travail de coconstruction débouchera sur un recueil, conçu comme un outil pratique au service des entreprises, à paraître en novembre prochain. Dans

Pour accéder à la page d'inscription, scanner le QR Code ci-contre.



Mirage : une autre vision du service

Taille du flacon, type de produit, viscosité... Pour étayer vos formations d'habilitation au mirage, l'IMT peut créer une gamme de mirage répondant spécifiquement aux besoins de votre entreprise. En fonction du type de défaut souhaité et rencontré pendant la production, le Groupe produit à votre attention une gamme de produits



conformes et non conformes, après une phase de recherche et développement, le cas échéant. Pour les produits lyophilisés, des essais sont en effet nécessaires, afin de déterminer le volume attendu et de fabriquer des produits correspondants aux vôtres. L'échantillothèque vous est ensuite fournie en flacons numérotés, contrôlés et personnalisés à

vos couleurs. Les intervenants de l'IMT reconstruisent la gamme dans vos locaux et vous accompagnent dans la détection de particules et l'habilitation.

Contact :
Juliette Gautier
j.gautier@groupe-imt.com
ou Franck Delannoy
f.delannoy@groupe-imt.com

BPF : la solution Escape Game

Régulièrement, l'IMT se préoccupe de renouveler la formation aux Bonnes pratiques de fabrication (BPF). Aujourd'hui, le Groupe propose un jeu d'évasion grandeur nature immergeant les salariés dans un cadre inédit.

Une zone d'attente, avec chaises et écran, diffuse en vidéo un rappel des fondamentaux, comme les textes réglementaires. Un moment est consacré au bilan de l'expérience : examen des résultats via la tablette et retour sur les notions abordées.

LE MATÉRIEL

Constituées de décors grandeur nature, quatre salles de jeu itinérantes ont été imaginées. Mesurant 32 m² pour une hauteur de 3,50 m, elles s'installent en intérieur (hall) comme en extérieur (parking) et permettent de faire partir un groupe toutes les 20 minutes. Nombre maximal de personnes par jour : 150. Un observateur se positionne dans chaque salle. Une salle de briefing, avec chaises et écran de projection, permet à l'animateur d'expliquer les règles du jeu et de rappeler les règles comportementales.

L'ÉVALUATION

Étape obligatoire dans le processus de formation, l'évaluation du stagiaire s'effectue à la fin de la formation, grâce au score réalisé par l'équipe, enregistré sur tablette. Ce mode d'évaluation offre un accès immédiat au pourcentage de critères remplis. Celui-ci doit être supérieur ou égal à 70 %. Dans le cas contraire, le débriefing permet de revenir sur les points problématiques et de renforcer les acquis. Un questionnaire sur la formation est également soumis au stagiaire afin d'évaluer son taux de satisfaction (qualité de l'animation, intérêt pédagogique...). Ses résultats sont analysés afin d'optimiser la formation.

LE DÉROULÉ

Pour s'échapper de chacune des salles, les participants répondent à des énigmes basées sur des cas concrets, reprenant les principes des BPF, via un guidage sur tablette.

Contact :
Juliette Gautier - j.gautier@groupe-imt.com

Transfert de process : une vraie mission pour apprendre

Le Groupe IMT a également développé un nouveau module de formation « learning by doing », destiné dans un premier temps aux étudiants de 5^e année de l'école Esitech. Intitulé " Transfert de process ", il consiste pour les futurs ingénieurs à basculer le process de production du biomédicament Pharmacozyte® d'un laboratoire vers les locaux du Bio³. Cette mission s'intègre à la phase d'étude " Detailed Design " du projet du laboratoire. Les étudiants disposeront des plans des locaux du Bio³ en 2D et 3D.

En partenariat avec Pharmacos et à l'aide de la plateforme HakoBio, ils devront déterminer les zones de pro-

duction réglementaires pour Pharmacozyte®, choisir les équipements nécessaires, dans le catalogue existant mais aussi via la recherche de nouveau matériel, puis établir le process flow de la production, en respectant le Code du travail. Cette mission leur permettra de mettre en œuvre toutes les compétences acquises durant leur cursus pour agencer, équiper les locaux

et désigner le process d'une unité de production de biomédicaments. Elle se clôturera par une présentation et une évaluation.



Accueillir un stagiaire : quel mode d'emploi ?

Si recevoir un stagiaire dans son entreprise représente une démarche très positive, elle implique aussi le respect de certaines règles. Focus sur les possibilités offertes à l'employeur et sur ses obligations.



► Fabrication, conditionnement, amélioration continue, qualification et validation, gestion de projet... Vous pouvez former des jeunes à votre métier. Un échange de bons procédés positif pour tous.

À qui proposer un stage ?

Une séquence en entreprise doit apporter à l'apprenant les compléments nécessaires à sa formation, suivie au sein d'un organisme dédié, et lui permettre d'appliquer ses nouvelles connaissances à des situations concrètes. Chaque année, pour valider leur cursus, les jeunes professionnels participant aux parcours diplômants du Groupe IMT - OTPCI, TPCI, TSPCI, TSBI et TSMEB - ont ainsi un stage en entreprise à effectuer, d'une durée variable selon le titre préparé. Pour l'entreprise concernée, c'est un excellent moyen de transmettre ses savoirs et sa culture, tout en offrant une image positive du secteur. C'est d'ailleurs le chef d'entreprise qui établit le programme du stage, en accord avec le responsable pédagogique. L'entreprise ne peut, en revanche, retirer un profit direct de la présence du jeune professionnel.

Faut-il rémunérer le stagiaire ?

En principe, l'entreprise ne doit aucune rémunération au jeune professionnel, s'agissant d'un stage de formation continue. Néanmoins, tout en gardant à sa charge les frais éventuels occasionnés par la formation pratique de son stagiaire, elle a toute liberté pour lui en octroyer une, en fonction des missions qu'elle lui a confiées.

Une convention est-elle obligatoire ?

Pour la tranquillité de tous, une convention de stage est en effet obligatoirement conclue avant chaque stage. Elle est établie entre le stagiaire (ou son représentant légal, s'il est mineur), l'entreprise accueillante, le tuteur de stage et l'IMT. Elle contient un certain nombre de mentions obligatoires : identités des parties précédemment citées, description des activités du stagiaire, durée du stage, conditions d'encadrement, montant de la gratification...

Quelle durée maximale pour un stage ?

La durée d'un stage en entreprise est de 6 mois, au maximum, par année d'enseignement. S'il est fractionné sur l'année, sa durée maximale est alors de 924 heures. Si vous embauchez un stagiaire à l'issue de son stage, sa durée sera déduite de sa période d'essai et comptabilisée dans son ancienneté. C'est bon à savoir...

Qu'est-ce que le livret de suivi ?

Un livret tutorat individualisé accompagne le jeune professionnel pendant sa séquence en entreprise. Partie intégrante du référentiel du titre suivi et donc indispensable à l'obtention du diplôme, il est renseigné par l'intéressé, son tuteur et son organisme de formation.

Se renseigner auprès de l'IMT

Pour plus d'informations, des conseillers en formation sont à votre disposition.

À Tours : Catherine Evreux au 02 47 713 713 ou c.evreux@groupe-imt.com

À Évry : Joëlle Dumas au 01 60 78 44 84 ou j.dumas@groupe-imt.com

À Val-de-Reuil : Nicolas Navereau au 02 32 50 90 25 ou n.navereau@groupe-imt.com

À Lyon : Frédéric Guichardet au 04 78 77 35 44 ou f.guichardet@groupe-imt.com

FORMATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS

Un concept efficace et réactif

Entreprise concernée : un établissement concourant à la conception, à la fabrication, au contrôle, à la libération et à l'exploitation de médicaments. **Spécialité :** médicaments indispensables, répondant à des situations rares et/ou orphelines non couvertes par l'industrie concurrentielle, ou médicaments nécessitant une adaptation galénique, afin de répondre aux besoins de populations particulières (enfants et gériatrie). **Effectif :** environ 500 personnes.

LA PROBLÉMATIQUE

Afin d'intégrer ses nouveaux arrivants avec un maximum de réactivité lors de leur prise d'activités, l'entreprise souhaitait mettre en place un nouveau processus, basé sur une formation initiale au concept des Bonnes pratiques de fabrication. L'IMT a donc été chargé de concevoir un kit de formation clés en mains, puis de prévoir un transfert des modalités pédagogiques à des formateurs internes.

« L'entreprise a acquis rapidement une bonne autonomie dans la prise en charge de la formation BPF des nouveaux arrivants. »

LA SOLUTION

Pour répondre à cette demande, le Groupe IMT a proposé un projet articulé en trois étapes. Afin d'aider l'entreprise à s'approprier la réglementation pharmaceutique liée à son activité particulière, l'IMT a d'abord mis à sa disposition un support de formation, abordant différentes facettes du médicament : sa qualité à travers les BPF et la règle des 5 M, mais aussi son système de gestion et ses principaux acteurs (AQ, CQ...), les grandes règles d'hygiène, la traçabilité via les procédures de l'entreprise... L'élaboration du cahier des charges de cet outil a nécessité une bonne coordination avec les responsables de l'entité. Il a notam-

ment fallu définir les points à développer, le format souhaité et les modalités de validation des messages. La formation d'animateurs-relais a ensuite démarré. Objectifs : leur permettre de s'approprier le déroulé du support et les modalités pédagogiques, afin de garantir l'harmonisation des messages à transmettre entre les différents intervenants. Chaque remarque des intervenants internes a été retranscrite sous la forme de commentaires et jointe au support, après validation par l'assurance qualité. La troisième étape prévoit la mise à jour du support, en lien avec les évolutions réglementaires du guide.

Le bilan

« Une autonomie rapide »

Selon le pharmacien adjoint au chef du département qualité, le projet mené avec le Groupe IMT a permis à l'entité d'acquies rapidement « une bonne autonomie dans la prise en charge de la formation BPF des nouveaux arrivants ». À ce titre, la formation de 17 « formateurs-relais », issus des différents départements de l'entité, s'est révélée très efficace. « L'écoute et la réactivité de l'IMT ont permis d'aboutir à une solution à la fois simple, conforme à la réglementation et sur-mesure pour l'établissement, immédiatement utilisable au quotidien », souligne-t-il.



MAINTENANCE OPTIMISÉE

Une méthodologie maîtrisée

Entreprise concernée : le site de production de LEO Pharma, à Vernouillet (Eure-et-Loir).

Spécialité : fabrication de préparations injectables (seringues préremplies) et de formes sèches. Fleuron du Groupe, le site produit innohep®, héparine de bas poids moléculaire (HBPM), pour l'ensemble du monde, exportant ainsi 70 % de sa production. **Effectif :** 380 salariés.



► Le site de production LEO Pharma de Vernouillet renforce son volet méthode en termes de maintenance.

© LEO Pharma

LA PROBLÉMATIQUE

En cours de production, des dysfonctionnements peuvent survenir, obligeant le personnel à faire intervenir le service maintenance. Lors de toute intervention curative, en effet, une bonne organisation et l'application d'une méthodologie de diagnostic sont primordiales pour redémarrer l'outil de production le plus rapidement possible. L'enregistrement

d'informations dans les documents de production et de maintenance permet en outre de mieux échanger, de suivre la vie de l'équipement et, au besoin, de proposer des travaux d'amélioration. La direction souhaite donc faire monter en compétences ses techniciens de maintenance en les formant à la méthodologie de diagnostic de panne.

LA SOLUTION

Le Groupe IMT a accompagné quatre techniciens de maintenance dans le cadre d'une formation d'analyse et de diagnostic de panne. Objectifs : leur permettre d'analyser les conséquences d'une dérive ou d'une anomalie sur la qualité des produits fabriqués et les aider à intervenir en optimisant leur temps, avec un maximum de sécurité. Après avoir recueilli les informations pertinentes, dans le compte rendu d'intervention, les techniciens doivent aussi être en

Analyser les conséquences d'une dérive ou d'une anomalie sur la qualité des produits fabriqués permet d'intervenir en optimisant son temps.

mesure de rendre compte d'un dysfonctionnement.

Blistéreuse, étuyeuse ou remplisseuse de tubes : les mises en situation professionnelle sur les différentes machines pédagogiques et industrielles de l'UTD de Tours, associées à l'étude de cas concrets de pannes sur le site de Vernouillet, a permis aux techniciens de maintenance d'as-

similer une méthodologie adéquate pour procéder à une analyse adaptée à la situation et effectuer un diagnostic.

L'ANALYSE

► **JEAN-MARIE LEFEUVRE,**

RESPONSABLE MAINTENANCE DE L'USINE LEO PHARMA DE VERNOUILLET

« Une démarche affirmée »

« Notre site est aujourd'hui dans une démarche affirmée de renforcement du volet "méthode" de ses métiers de maintenance, notamment pour le diagnostic de panne des équipements industriels. Certes, nous disposons d'un standard en interne, mais pour l'ancrer davantage, nous souhaitons un module de formation pragmatique. Le Groupe IMT disposait déjà d'un équipement pilote permettant des mises en situation. L'équipe LEO Pharma a travaillé en amont avec l'IMT, afin d'adapter le module. Objectif : intégrer nos besoins spécifiques dans le module, tout en faisant référence à notre propre standard. Les premiers groupes ayant suivi le module ont été complètement séduits par l'approche. Les côtés "concret" et "mise en pratique" répondent définitivement aux besoins et sont appréciés. »

EN SAVOIR +

► **Naissance :** fondé en 1908, LEO Pharma a implanté son site de production à Vernouillet (Eure-et-Loir), en 1964, sur près de 75 000 m². Sa maison-mère se situe à Ballerup, près de Copenhague (Danemark).

► **Indépendance :** LEO Pharma appartient intégralement à une fondation, ce qui lui garantit l'indépendance vis-à-vis des marchés financiers.

► **Vocation :** centré sur la recherche, LEO Pharma a développé une expertise mondialement reconnue dans les domaines de la dermatologie et de la thrombose. Le laboratoire commercialise ses produits dans plus de 130 pays et emploie quelque 5 800 collaborateurs.



► www.leo-pharma.fr

EN BREF

SÉMINAIRE PELLICULAGE

Un défi titanesque



Dès le début de l'année 2020, l'utilisation du dioxyde de titane sera interdite, en France, dans l'industrie nutraceutique. Une évolution qui incite la filière pharmaceutique à se poser – elle aussi – la question de l'utilisation de ce produit dans ses premiers de pelliculage. Afin de permettre à ses acteurs de réfléchir aux solutions alternatives à mettre en œuvre, l'IMT a organisé un séminaire dédié à ces questions, les 4 et 5 mai derniers.

TESTS EN CONDITIONS RÉELLES

D'après Béatrice Delassault, société Azelis spécialisée dans la chimie pour l'alimentation, les soins et la santé, « ce séminaire sur la plateforme technique de l'IMT de Tours a permis d'étudier en conditions réelles la mise en œuvre et les propriétés des dernières innovations en premix de pelliculage Kerry, fournisseur d'ingrédients dans le secteur alimentaire, dont la gamme Shefcoat TF (sans dioxyde de titane) ».

Selon Charles Pellé, société Servier Technologies, « l'objectif a été atteint avec les informations fournies sur l'évolution réglementaire et les solutions innovantes proposées par Kerry. Nous avons beaucoup apprécié le moment d'échange avec les intervenants et les essais sur le plateau technique de l'IMT ».



RETOUR D'EXPÉRIENCE

Six mois qui marquent toute une vie

Après sa seconde année de TSPCI à l'IMT, en 2018, Coralie Jacquet a eu l'opportunité de partir en Irlande, durant six mois, avec le programme Erasmus+. Témoignage.

Partir six mois en stage à l'étranger, avec un moyen de financement fiable ? La présentation d'Erasmus+, au cours de ma seconde année de TSPCI, me donne très envie d'y participer. J'ai toujours voulu intégrer un programme comme celui-ci : pour améliorer mon anglais, mais aussi pour m'ouvrir à une autre culture. En janvier me voilà donc stagiaire, en Irlande, au service de production d'une entreprise de chimie de Shannon, près de Limerick. L'environnement de travail s'avère très différent du milieu pharmaceutique où j'ai effectué mon apprentissage pendant deux ans. Même si j'ai de bonnes bases en anglais, mes débuts sont un peu difficiles : je découvre la différence entre la maîtrise ponctuelle

d'une langue et son emploi au quotidien... En revanche, les relations avec mes collègues, accueillants et patients, sont excellentes.

DES PROGRÈS TOUS AZIMUTS EN ANGLAIS

Rapidement, mon niveau d'anglais s'améliore à l'oral puisque je le parle au travail et à mon domicile. Travaillant en production, je progresse aussi dans ma compréhension écrite. Je vis en colocation à Limerick, avec trois étudiants indiens et un salarié, indien lui aussi. Nous partageons une maison et beaucoup plus : en réalité, nous formons une petite famille. Nous partageons tous nos dîners, des activités...

« Cette mixité culturelle permet d'acquérir une plus grande ouverture d'esprit »

Ensemble, nous visitons la péninsule de Dingle, les rings of Kerry, Galway, le parc naturel de Wicklow, l'une des îles d'Aran... Nous fêtons la Saint-Patrick. Pas un instant, je ne me sens seule ou nostalgique de la France. Par contre, je développe ma capacité à comprendre l'anglais avec différents accents ! Avec mes colocataires, nous échangeons aussi énormément au sujet de nos cultures et nos traditions différentes. Je découvre la nourriture indienne et, eux, un peu de la nourriture française.

UNE RICHESSE INFINIE

Outre mes colocataires, je rencontre d'autres personnes, issues de différentes nationalités : des Irlandais, des Anglais, des Canadiens, des Belges, des Italiens... Je suis toujours en contact avec plusieurs d'entre eux et avec mes colocataires. À plusieurs reprises, je côtoie aussi une personne de ma promotion Erasmus+. J'organise des week-ends avec ces nouvelles connaissances ou avec mes parents et amis venus me rendre visite : sur le circuit Game of Thrones et la Chaussée des Géants, par exemple. Mon goût pour les voyages se développe. Aujourd'hui, j'occupe un emploi, pour un an, dans l'industrie pharmaceutique, chez Mylan, en France. Cette expérience Erasmus+ m'a aidée lors de l'entretien, qui s'est déroulé par téléphone, alors que j'étais encore en Irlande. Avoir vécu dans un pays anglophone pendant 6 mois prouve notre capacité à communiquer en anglais. Une compétence recherchée. Bilan de l'expérience ? Que du positif ! Je la conseille aux personnes intéressées.



► Coralie Jacquet : une technicienne supérieure globe-trotteur, prête à l'emploi.



FORMATIONS INTERENTREPRISES

Quatre bonnes raisons de faire ce choix

Confrontée à un environnement changeant, votre entreprise doit s'appuyer sur des compétences précises et évolutives pour s'assurer un développement durable. Destinées à former les salariés, individuellement ou collectivement, lors de stages courts, le Groupe IMT organise une centaine de sessions interentreprises par an. Une formule efficace. La preuve par quatre.



► Dans le cadre des « stages inter », les salariés évoluent dans un environnement industriel bénéficiant d'un haut niveau de qualité, de sûreté et de sécurité, dans le but de reproduire les conditions réelles de travail.

1 - UN CALENDRIER PLANIFIÉ

Vous vous reportez à un calendrier déjà existant pour planifier vos besoins de formation. Aucune session ne vous convient ? N'hésitez pas à revenir vers l'IMT. Il est toujours possible d'en programmer de nouvelles.

2 - DES ÉCHANGES ANIMÉS

S'ils se retrouvent sur des fonctions et des problématiques similaires, les stagiaires sont issus de plusieurs entreprises, pratiquant des activités différentes. Ils s'enrichissent ainsi mutuellement de leur partage d'expérience.

3 - UNE SOUPLÉSSE ASSURÉE

Plusieurs de vos salariés souhaitent suivre la même formation, sans être forcément disponibles aux mêmes dates ? Leur absence simultanée nuit

au bon fonctionnement du service ? Les formations interentreprises proposent plusieurs sessions par an, donc plusieurs possibilités de trouver les périodes idéales pour chacun.

4 - DES LOCAUX ET DU MATÉRIEL ADAPTÉS

Visant le développement de compétences directement opérationnelles, ces stages comportent des mises en situations pratiques. Le Groupe IMT dispose d'un réseau de quatre plateaux techniques pédagogiques unique en Europe, dotés d'équipements industriels et semi-industriels récents, issus des industries pharmaceutiques et cosmétiques. GMP Like, ces unités répondent aux exigences réglementaires des BPF (Bonnes pratiques de fabrication) pour permettre la formation et l'évaluation des compétences en véritable situation professionnelle.

STAGES INTER, C'EST BIENTÔT !

Renforcer ses compétences en bioproduction

- **Quels objectifs ?** Comprendre l'ensemble des procédés biopharmaceutiques, identifier les biomédicaments, analyser les points critiques d'un procédé de bioproduction, identifier les risques de contamination et les moyens de gérer ces risques, mettre en œuvre les étapes upstream et downstream, appliquer les règles de travail aseptique.
- **Où et quand ?** À Lyon, du 7 au 10 octobre 2019.

Les Bonnes pratiques de distribution

- **Quels objectifs ?** Identifier et définir un produit de santé, son environnement réglementaire et le système d'assurance qualité, appliquer les règles qualité dans toute opération logistique, identifier les sources de non-conformité d'un produit et les moyens de lutte et de prévention au cours des opérations logistiques.
- **Où et quand ?** À Tours, le 21 novembre 2019.

Piloter une géluleuse alternative

- **Quels objectifs ?** Appliquer les paramètres de conduite de façon plus performante, détecter rapidement une dérive technique et qualité produit, développer sa capacité d'analyse dans les résolutions de problèmes.
- **Où et quand ?** À Tours, les 15 et 16 octobre 2019.

SÉBASTIEN DECUBBER, DIRECTEUR DU PÔLE EXPLOITATION DE NUTRISSET

« Nous n'avons pas droit à l'erreur »

Directeur du pôle exploitation de Nutriset, Sébastien Decubber a porté la démarche de labellisation « Vitrites Industrie du futur » de son entreprise. Interview d'un manager passionné par l'innovation technologique, organisationnelle et R&D, réservant la première place à l'humain.

Créée en 1986 par Michel Lescanne, ingénieur agricole, Nutriset est spécialisée dans la conception, le développement et la distribution d'aliments à destination des populations souffrant de malnutrition et de dénutrition, notamment des enfants : laits thérapeutiques, pâtes nutritives, suppléments nutritionnels divers... Implanté depuis 2001 à Malaunay, près de Rouen, cet acteur clé de l'intervention humanitaire dans les pays en crise a été la première entreprise française à se doter, en 2015, d'un objet social étendu. Objectifs : assurer la pérennité de son modèle socio-

économique à finalité humaniste, de son mandat - « l'autonomie nutritionnelle pour tous » - et de ses valeurs. Inscrites depuis toujours dans son ADN, ses capacités en matière d'innovation ont été reconnues, le 13 juin dernier, par le label « Vitrite Industrie du futur », décerné par l'association Alliance industrie du futur.

Pourquoi s'être lancé dans cette labellisation ?

Sébastien Decubber : Pour valoriser le travail des équipes, mais aussi pour formaliser les nombreux changements mis en œuvre depuis près de trois ans : digitalisation, automatisation,

démarche d'excellence opérationnelle, usine en container, choix du statut d'entreprise à objet social étendu, création d'un nouvel indicateur pour l'octroi des primes par un groupe de travail... Au sein du Groupe, le futur est omniprésent. Le plus difficile a été de choisir et de synthétiser nos démarches.

Quelles innovations avez-vous mises en avant ?

S. D. : Épaulées par l'Alliance industrie du futur, nos équipes ont sélectionné six thèmes, en lien avec l'hyper-agilité de la chaîne des opérations industrielles, face à une demande chaotique. Dans notre secteur, celui de la crise alimentaire humanitaire, il

n'existe en effet ni visibilité, ni possibilité de créer des stocks, puisque nos produits sont périssables. Nous devons donc répondre à la demande comme des sous-traitants, sachant que nos clients sont dépendants de nous et que la vie d'enfants est en jeu... Notre usine peut ainsi être arrêtée comme fonctionner à plein régime, y compris les week-ends et les jours fériés, passant de 30 % à 140 % de taux de charge en quelques jours. Pour cela, nous avons amélioré notre organisation, automatisé les process, mis l'accent sur l'excellence opérationnelle - résolution de problèmes, outils 5S et 5M... -, négocié des stocks chez nos fournisseurs, des contrats logistiques hyper courts...

Comment gérez-vous cette situation avec les équipes ?

S. D. : Fonctionnant sur la base du volontariat, notre organisation permet une ouverture rapide des équipements. Quand un appel d'offre tombe, les équipes sont en place dans les huit jours. Elles sont hyper motivées par la finalité de leur action : sauver des enfants. En avril et mai derniers, par exemple, elles ont travaillé sans interruption pour produire les 10 500 tonnes attendues. En contrepartie, toutes nos démarches se centrent sur l'humain, sur le bien-être et sur la qualité de vie au travail. Nous améliorons l'esthétique et l'ergonomie de l'usine : c'est indispensable quand on travaille en trois-huit ! Nous développons la culture de la sécurité et, dans le cadre de notre transformation digitale, nous mettons en place de nouvelles technologies, permettant par exemple de supprimer de nombreuses tâches administratives. Nous investissons aussi dans la formation - quatre de plus que nos obligations légales -, en proposant des parcours internes, dont certains de plusieurs mois, et des formations

diplômantes. Entre l'automatisation, la digitalisation et la mise en œuvre de l'excellence opérationnelle, nos opérateurs évoluent en permanence et sont très polyvalents.

Comment atteignez-vous un taux de conformité de 99,5 % ?

S. D. : Nous n'avons pas droit à l'erreur et sommes intransigeants. Certifiés Iso 22000, nous nous conformons également à des exigences de plus en plus proches du secteur pharmaceutique. Avec le Codex Alimentarius et l'ISDI, qui établissent les normes alimentaires internationales, nous travaillons d'ailleurs à la construction du référentiel de demain, très strict, pour la malnutrition et les bébés.

Quels sont les facteurs de réussite dans la mise en œuvre du changement ?

S. D. : Il faut d'abord savoir prendre du temps, écouter les équipes, faire un diagnostic. Rien de pire qu'un faux départ. Après, il est très difficile de repartir... Ensuite, il importe que les équipes en comprennent le sens et même le bâtissent avec l'entreprise. Enfin, il faut rester vigilant en termes de plan de charge, veiller à ordonner l'ensemble, en sachant où l'on veut aller. Ce qui compte vraiment, pour un projet, c'est l'organisation. Viennent ensuite la priorisation et, en dernier, les ressources.

Quels ont été bénéfiques de la labellisation ?

S. D. : Une reconnaissance externe et la fierté des équipes, mais aussi des échanges intéressants avec les autres labellisés : benchmark, bonnes pratiques... Sans oublier des propositions de partenariat, de la part d'entreprises innovantes, pour tester ensemble de nouvelles solutions. **Propos recueillis par Nadia Gorbatko**



► Ingénieur de formation, Sébastien Decubber est entré chez Nutriset en 2016 pour diriger le pôle exploitation (usine, qualité, maintenance, achats, supply chain...), après avoir passé une douzaine d'années dans le secteur des parfums & cosmétiques chez l'Oréal et LVMH notamment, en tant que directeur industriel.



► L'analyse des produits finis chez Nutriset.

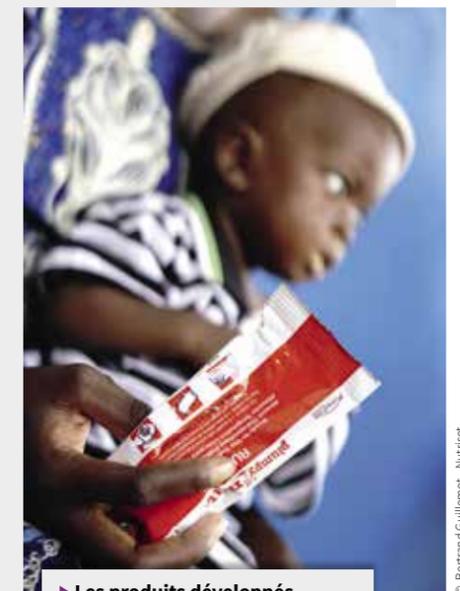
EN SAVOIR +

Groupe Nutriset

- **Caractéristiques :** premier acteur mondial sur le secteur alimentaire d'urgence.
- **Chiffre d'affaires annuel :** de 120 à 130 M€ selon les années.
- **Clients :** ONU (Programme alimentaire mondial, Unicef), MSF...
- **Organisation :** production principale assurée par l'usine de Malaunay (60 000 T de capacités), relayée par un réseau de franchisés dans les pays affectés par la malnutrition comme l'Éthiopie ou l'Inde.
- **Ressources humaines :** environ 500 salariés dont 200 à Malaunay.

AIF

- **Association loi 1901,** créée en 2015, l'Alliance industrie du futur organise et coordonne les initiatives, les projets et les travaux susceptibles de moderniser l'industrie française. Elle compte six groupes de travail dont les actions sont relayées, en régions, par des plateformes composées des membres de l'AIF, des collectivités territoriales, des CCI et autres pôles de compétitivité.



► Les produits développés par Nutriset sont une référence dans les programmes de prise en charge de la malnutrition dans le monde.

ÉCHANGER

Chaque année, le Pharma Logistics Club (PLC) organise un colloque (TIPS) réunissant ses membres et des personnalités qualifiées en matière de supply chain pharmaceutique. Lors de la prochaine édition, les 19 et 20 novembre 2019, au Palais des congrès de Tours, les congressistes échangeront sur le thème « Conformité & compétitivité du laboratoire grâce au transport ». Le TIPS favorise la mise en relation directe et la mise en avant d'innovations technologiques en matière de transport & logistique des produits de santé.

Renseignements et inscription : <https://colloque-tips.com/inscription>

PRÉVENIR

Le Groupe IMT de Tours vous propose une nouvelle rencontre technologique « Protection contre les explosions de poussières », en partenariat avec IEP Technologies Hoerbiger Safety Solutions, les 20 et 21 novembre prochains, à Tours. Au programme de ce workshop : cadre réglementaire, solutions de prévention/protection, retours d'expérience...

En savoir plus : <https://cutt.ly/gwqH264>
Inscription : s.yazid@groupe-imt.com



SYMPOSER

Conférences, tables rondes, pitch start-ups, ateliers pratiques... Réunissant décideurs et acteurs de la bioproduction pharmaceutique, de France et d'Europe, la 4^e édition du Congrès Polepharma Bioproduction aura lieu les 12 et 13 décembre 2019, au Palais des congrès de Tours, sous la présidence de Thierry Ziegler, " head of manufacturing " de Collectis. Des plages horaires dédiées au networking seront également proposées, autour de l'espace exposants et du village de l'innovation. Afin d'accompagner les entreprises vers la bioproduction, de nombreux thèmes seront développés à l'aide d'études de cas : « Innovation de rupture en France ? », « Le patient comme promoteur de la bioproduction ? » ou encore « Les datas (IA, BIG DATA, Blockchain...) au service de la bioproduction ? ».

En savoir plus : www.polepharma-rh.com

ÉCLAIRER

À la question « Que veux-tu faire plus tard ? », les jeunes présents aux salons de l'emploi hésitent souvent et ils sont rares à se diriger instinctivement vers l'industrie. Pour recruter, le secteur pharmaceutique doit donc faire preuve d'originalité.



Afin de valoriser sa filière et d'éveiller les vocations, Polepharma a créé un dispositif multimédia unique, reposant sur plusieurs outils interactifs : livret augmenté, application mobile, jeu et carte 3D. Baptisé Go to pharma, il plonge les utilisateurs au cœur de cette industrie. Cette expérience intuitive originale sera présentée le 18 octobre prochain, à Louviers, par l'établissement IMT de Val-de-Reuil, en partenariat avec Polepharma, la Cité des métiers et l'Agglo de Val-De-Reuil.

Adresse : Hôtel d'Agglomération Seine-Eure, 1 place Thorel, Louviers.

DÉVORER

À partir de novembre, vous recevrez la version 2020 du guide IMT. Un ouvrage enrichi, articulé autour des thématiques métiers pour mieux répondre à l'évolution de vos besoins. Formations inter et intra, e-learning, parcours certifiants, ouvrages... Retrouvez-y nos réponses clés en mains et sur-mesure, collectives ou individualisées. Une nouvelle édition à ne pas rater !



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 Belda
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, Cyril Chigot, Rafaël Trapet
Éditeur : IMT Éditions • Imprimeur : NUMERICANN • Tirage : 3 500 exemplaires • Dépôt légal : septembre 2019 • N° ISSN : 1283-4610

Régie publicitaire : Aurélie Belda - a.belda@groupe-imt.com