



# CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

## INDUSTRIES DE SANTE

2019 – 2022



Entre :

- **L'Etat**

Représenté par :

- Le Préfet de Région, Monsieur Pascal MAILHOS, ou son représentant,
- La Rectrice de la région académique Auvergne-Rhône-Alpes, Rectrice de l'académie de Lyon, Chancelière des universités, Madame Marie-Danièle CAMPION, ou son représentant,
- Le Recteur de l'académie de Clermont-Ferrand, Chancelier des universités, Monsieur Benoît DELAUNAY, ou son représentant,
- La Rectrice de l'académie de Grenoble, chancelière des universités, Madame Fabienne BLAISE, ou son représentant,

- **La Région Auvergne-Rhône-Alpes**

Représentée par son Président, Monsieur Laurent WAUQUIEZ, ou son représentant, dûment habilité aux présentes par délibération de la Commission permanente du Conseil régional en date du 20 décembre 2018, ci-après désigné la Région,

Et

- **Le LEEM, les entreprises du médicament,**

Représenté par son président, Monsieur Philippe TCHENG, ou son représentant,

- **Le SNITEM, Syndicat National de l'Industrie des Technologies Médicales,**

Représenté par son président, Monsieur Stéphane REGNAULT, ou son représentant,

- **Le SIDIV, Syndicat de l'Industrie du Diagnostic In Vitro,**

Représenté par le président de L'UNION, Monsieur Daniel SEYDOUX, ou son représentant,

- **Le SIMV, Syndicat de l'Industrie du Médicament et diagnostic Vétérinaire,**

Représenté par son président, Monsieur Jean-Louis HUNAULT, ou son représentant,

- **L'OPCA DEFI,**

Représenté par son président, Monsieur Emmanuel BALBRICK, ou son représentant,

- **L'OPCAIM,**

Représenté par son président, Monsieur Fabrice NICLOUD et son vice-président, Monsieur Jean-Luc BERARD

*NB : OPCA DEFI et OPCAIM sont signataires du contrat - les opérateurs de compétences seront agréés au plus tard le 1<sup>ER</sup>/04/2019 sur le fondement des dispositions de l'article L. 6332-1-1 nouveau du Code du travail dans sa rédaction issue de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

- **LYONBIOPOLE, pôle de compétitivité santé de la région Auvergne-Rhône-Alpes**

Représenté par sa directrice générale, Madame Florence AGOSTINO-ETCHETTO, ou son représentant,

- **Pôle Emploi,**

Représenté par son directeur régional, Monsieur Pascal BLAIN, ou son représentant,

**Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national pour les branches désignées ci-dessus sont invitées à contribuer aux réflexions et aux travaux du Contrat d'Objectifs Emploi Formation.**

**Vu** le Code général des collectivités territoriales,

**Vu** la loi n°87-572 du 23 juillet 1987 relative à l'apprentissage, créant les contrats d'objectifs, et l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dans ses articles 10.1 et 10.5 définissant le rôle des branches professionnelles,

**Vu** le Contrat de projet Etat Région Rhône-Alpes 2015-2020 et le contrat de plan Etat Région Auvergne 2015-2020,

**Vu** la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale relative à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,

**Vu** la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi,

**Vu** la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle,

**Vu** la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »,

**Vu** la charte des contractualisations régionales Rhône-Alpes de 2010

**Vu** le Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) 2018-2021,

**Vu** la délibération du Conseil régional N°AP-2018-10/09-8-2155 des 11 et 12 octobre 2018 relative au Plan stratégique Emploi-Formation en Auvergne-Rhône-Alpes,

**Vu** le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII) (2017-2021) et la définition de 8 domaines d'excellence (DOMEX),

**Vu** la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956,

**Vu** la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989,

**Vu** la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972,

**Vu** l'entrée en vigueur le 26 mai 2017 du nouveau règlement n°2017/745 du 5 avril 2017 relatif aux dispositifs médicaux d'application obligatoire à compter du 26 mai 2020,

**Vu** l'entrée en vigueur le 26 mai 2017 du nouveau règlement n°2017/746 relatif aux dispositifs médicaux de diagnostic in vitro d'application obligatoire à compter du 26 mai 2022,

**Vu** le Conseil Stratégique des Industries de santé (CSIS),

**Vu** la délibération de la Commission permanente du Conseil Régional Auvergne-Rhône-Alpes en date du 20 décembre 2018 adoptant le Contrat d'Objectifs Emploi Formation des industries de santé Auvergne-Rhône-Alpes,

Considérant l'objectif poursuivi par les signataires d'améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emplois, de maintenir l'emploi et de favoriser l'adaptation des salariés et non-salariés aux évolutions du secteur et des entreprises régionales,

## PREAMBULE

*Avec plus de 1200 établissements et 39 200 salariés, les industries de santé représentent un secteur clé pour l'emploi et le développement économique de la région Auvergne-Rhône-Alpes (7 % de l'emploi industriel de la région, 2<sup>ème</sup> région de France après l'Île-de-France).*

*Les biotechnologies<sup>1</sup>, axe majeur de développement de la filière, impactent sensiblement la manière de produire des médicaments. Le contour des emplois recherchés pour développer les biotechnologies a été précisé. L'adaptation des formations a commencé et doit s'intensifier pour saisir les opportunités de développement.*

*Les dispositifs médicaux et de diagnostic in vitro sont quant à eux contraints de s'adapter au renforcement du cadre réglementaire européen visant la sécurité sanitaire et l'harmonisation des règles applicables au sein de l'Union européenne. Les besoins en formation et les recrutements sur des métiers, déjà fortement recherchés, s'accroissent.*

*Enfin, parce qu'il s'agit d'un défi stratégique auquel toute activité se trouve confrontée, les industries de santé sont en pleine transition numérique. Condition incontournable pour maintenir et développer des marchés, l'analyse et la disponibilité des besoins en compétences pour assurer le virage numérique des entreprises sont indispensables.*

*Stratégique donc, mais en mutations, la filière recueille l'attention et le soutien des acteurs publics de l'emploi et du développement économique.*

*En 2013, la filière avait déjà fait l'objet d'un contrat d'étude prospective et d'un accord cadre national<sup>2</sup> pour le développement de l'emploi et des compétences.*

*Identifiée comme l'une de ses 8 filières d'excellence, la Région Auvergne-Rhône-Alpes a retenu la santé dans sa stratégie d'attractivité du territoire régional, telle que défini par le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation 2017 – 2021.*

*Le présent Contrat d'Objectifs Emploi Formation des industries de santé (COEF IDS) recense les enjeux de la filière et arrête des objectifs partagés. Les actions qui en découlent, seront mises en œuvre dans le cadre de travail transversal qu'offre le COEF. Elles devront également s'adapter aux évolutions découlant de la réforme de la formation qui impacte les acteurs et les dispositifs mobilisés.*

---

<sup>1</sup> Les biotechnologies utilisent des capacités du vivant (comme des tissus, des cellules ou des protéines) ou bien utilisent des parties de ceux-ci (des gènes ou des enzymes).

<sup>2</sup> Accord cadre national pour le développement de l'emploi et des compétences des salariés et des entreprises de la filière des industries de santé 2013-2015

# TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES, DIAGNOSTIC PARTAGE

## ARTICLE 1 - LE CHAMP DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

La filière des industries de santé rassemble plusieurs activités autour d'objectifs communs : la prévention, le diagnostic et le traitement des pathologies en santé humaine et animale.

Les industries de santé sont positionnées sur l'ensemble de la chaîne de valeur des produits de santé : la recherche et développement, la production, la commercialisation, la promotion et l'usage.

Les principales activités des industries de santé sont les suivantes :

- Le médicament à usage humain (périmètre du LEEM) ;
- Le médicament et diagnostic vétérinaire (périmètre du SIMV) ;
- Les dispositifs médicaux (périmètre du SNITEM) ;
- Le diagnostic in vitro (périmètre du SIDIV).

**Délimitation du périmètre des industries de santé :** du fait de la grande diversité des activités, les codes NAF retenus ont été classés en fonctions des activités spécifiques aux industries de santé, des activités connexes, des activités non spécifiques et des activités associées à la gestion des entreprises et des organisations professionnelles (*source : portrait des industries de santé réalisé par le CARIF-OREF Auvergne-Rhône-Alpes, 2018*).

### Périmètre : Les IDS au sein de la filière santé

Activités :



Seules les activités spécifiques et connexes sont retenues pour les chiffres clés, afin d'être au plus près de la réalité du nombre de salariés et d'établissements de la filière. Cependant, les actions mises en œuvre dans le cadre du COEF s'adresseront à l'ensemble des entreprises des industries de santé, y compris celles relevant des codes NAF des groupes 3 et 4. Les actions du COEF pourront également s'adresser à des entreprises ayant une activité santé significative, alors que le code NAF n'est pas représenté ci-dessus.

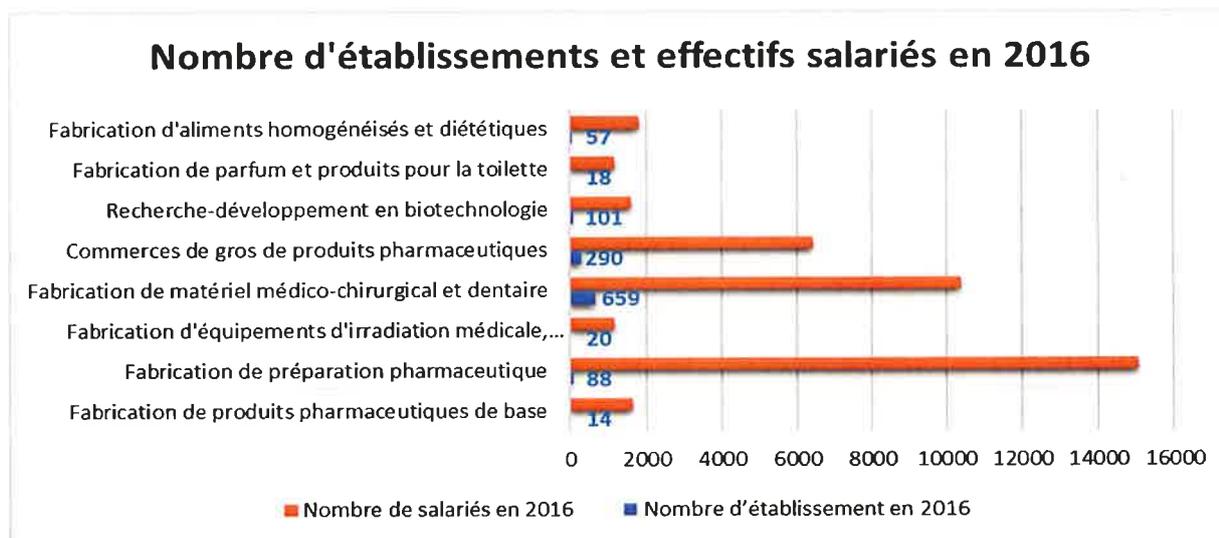
Par ailleurs, certains salariés des industries régionales ne sont pas comptabilisés dans les statistiques car ils sont rattachés aux sièges présents dans d'autres régions.

## ARTICLE 2 - LES INDUSTRIES DE LA SANTE EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

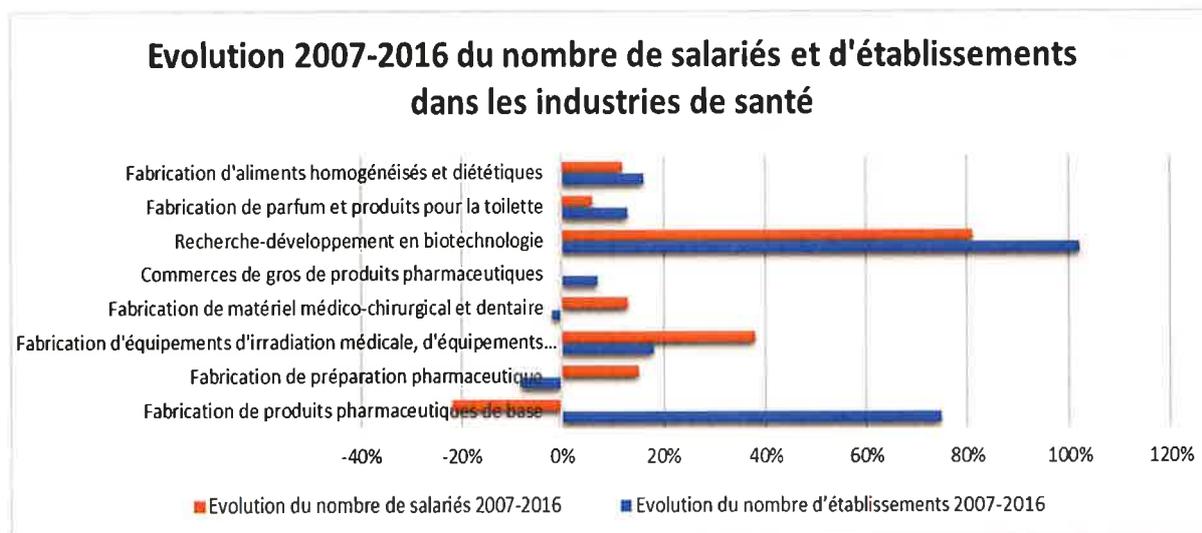
### 2.1. Les chiffres clés en Auvergne-Rhône-Alpes

La Région Auvergne Rhône-Alpes se classe en **2<sup>ème</sup>** position après Ile-de-France en nombre de salariés et d'établissements.

- **39 200 salariés** en 2016, soit **17 % des effectifs nationaux**.
- **1 247 établissements**, soit **14 % du nombre total d'établissements** en France.



- **+ 11 % de salariés** entre 2007 et 2016 (contre + 1 % tous secteurs d'activités confondus en région).
- **+ 6 % de nombre d'établissements** entre 2007 et 2016 (contre une stabilité au niveau national) : + 5 % pour les activités principales, + 15 % pour les activités connexes.



- La **R&D en biotechnologie** connaît, au sein des industries de santé, la plus forte croissance avec un doublement du nombre d'établissements en 9 ans et **une hausse de 80 % des effectifs** (présence du pôle de compétitivité à vocation mondiale Lyonbiopôle, de clusters comme I-Care, Medicalps, pôle des technologies médicales et Analgesia, AFIPRAL, GIMRA, le cancéropôle Clara et de nombreux instituts de recherche).
- Le secteur du médicament (fabrication de préparation pharmaceutique) se caractérise par des grandes entreprises.

- Le secteur des dispositifs médicaux (fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire) se caractérise par de petites et moyennes entreprises.
- La région Auvergne-Rhône-Alpes se distingue également par un profil plus industriel que la moyenne des autres régions françaises avec notamment la place prépondérante de la fabrication de préparation pharmaceutique.

## 2.2. Les entreprises des industries de santé sur le territoire

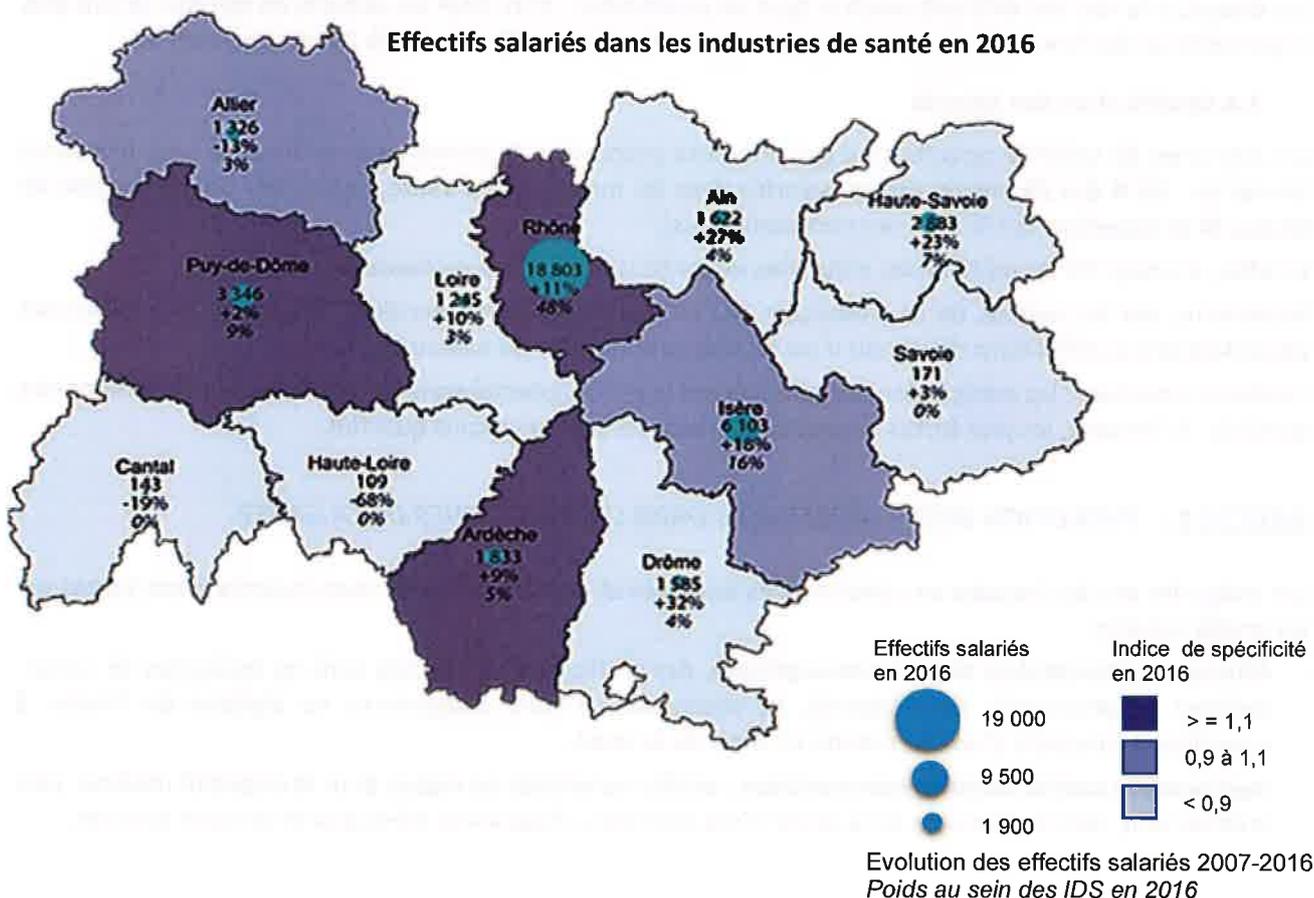
On observe une concentration des établissements et des salariés dans les départements du Rhône et de l'Isère qui accueillent plus de 600 établissements appartenant aux industries de santé, soit 50 % des établissements de la région. Ces 2 départements sont également les plus pourvoyeurs d'emplois avec près de deux tiers des salariés de la région.

Les départements les plus dynamiques en termes d'emploi depuis 2007 sont la Drôme (+ 32 %), l'Ain (+ 27 %) et la Haute-Savoie (+23 %).

De plus, on remarque que les industries de santé sont bien représentées sur les départements du Puy-de-Dôme, Rhône et de l'Ardèche au regard de l'emploi salarié du département concerné (indice de spécificité supérieur ou égale à 1.1).

### Des territoires qui possèdent des profils très différents :

- **RHÔNE (48 % des effectifs régionaux)** : prépondérance de la fabrication de préparations pharmaceutiques, mais représentation de l'ensemble des industries de santé.
- **ISERE (16 % des effectifs régionaux)** : place prépondérante de la fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire dans les effectifs et importance de la fabrication de produits pharmaceutiques.
- **HAUTE-SAVOIE (7 % des effectifs régionaux)** : forte représentation de la fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire dans les effectifs et présence de la fabrication de produits pharmaceutiques.
- **PUY-DE-DÔME et ALLIER (respectivement 9 % et 3 % des effectifs régionaux)** : la fabrication de produits pharmaceutiques de base est très présente (activité peu présente en Rhône-Alpes).
- **LOIRE (3 % des effectifs régionaux)** : le textile médical est surreprésenté à Saint-Etienne.



## **ARTICLE 3 - LES SALAIRES DANS LES INDUSTRIES DE LA SANTE AUVERGNO-RHONALPINES**

### **3.1. Professions des salariés**

Des professions variées très présentes au sein des industries de santé :

**En R&D** : ingénieurs et cadres de fabrication ou d'étude, ingénieurs et cadres de recherche et développement des industries de transformation, techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation...

**En production** : agents de maîtrise en fabrication, ouvriers de production non qualifiés (chimie, pharmacie, plasturgie), autres opérateurs et ouvriers qualifiés (chimie et plasturgie), techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation, ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire, autres spécialistes de l'appareillage médical...

**En commerce** : ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations...

### **3.2. Conditions d'accès aux industries de santé**

Parmi les salariés des industries de santé, on observe une **proportion plus élevée d'emplois stables**<sup>3</sup> : 92 % contre 84 % au niveau régional. On observe également une **proportion plus importante d'emplois à temps complet** (88 % contre 80 % au niveau régional) et notamment une proportion plus importante d'emplois à temps complet pour les femmes (de 80 % contre 68 % au niveau régional).

Par ailleurs **51 % des actifs salariés dans les industries de santé sont des femmes**, soit un taux relativement élevé comparativement aux autres secteurs industriels. Les emplois occupés par des femmes dans l'industrie représentent près de 31 % des **effectifs** selon l'**Insee**.

### **3.3. Age des salariés**

La plupart des emplois sont occupés par des personnes ayant entre 30 et 49 ans (près de deux tiers des effectifs). La part des 50 ans ou plus n'est pas excessivement élevée (21 %), notamment par rapport à la moyenne régionale (26 % tous secteurs). Toutefois, les industries de santé vont être confrontées à de nombreux départs à la retraite dans les dix années à venir à l'image d'autres industries.

Les départs à la retraite diffèrent selon le type de professions : d'ici 2024 les départs en retraite seront plus importants sur les fonctions de production que sur les fonctions « Recherche & Développement ».

### **3.4. Qualification des salariés**

Les industries de santé se caractérisent par une forte proportion de jeunes professionnels à haut niveau de formation : **56 % des 29 ans ou moins, salariés dans les industries de santé, possèdent une formation de niveau III et supérieur** (39 % tous secteurs confondus).

En effet, en majorité les métiers des industries de santé sont qualifiés ou hautement qualifiés.

Néanmoins, sur les métiers de la production, les industries de santé recrutent également des personnes possédant des qualifications de niveau V ou de niveau IV (parfois de niveau III).

Tendance observée : les métiers dont les effectifs ont le plus augmenté sont des métiers essentiellement très qualifiés ; à l'inverse, les plus fortes baisses concernent les métiers moins qualifiés.

## **ARTICLE 4 - EVOLUTION DES COMPETENCES DANS LES INDUSTRIES DE LA SANTE**

Les industries ont des besoins en compétences multiples et des difficultés de recrutements importantes sur les profils suivants :

- **Affaires réglementaires et pharmacovigilance**, des profils très recherchés dans les industries de santé : diplômé de pharmacie, de médecine, de vétérinaire, d'école d'ingénieurs ou diplômé de Master 2 scientifique complété d'une formation en droit de la santé.
- **Ingénieurs et cadres technico-commerciaux** : profils recherchés en région pour le dispositif médical, plus précisément, dans le domaine de la vente d'équipements, d'appareils médicaux et services associés.

<sup>3</sup> Les emplois sans limite de durée, CDI, titulaire de la fonction publique, à partir des données du dernier recensement.

- **Ingénieurs en informatique, automatique et robotique** : profils très recherchés sur l'ensemble des chaînes de valeur des métiers présents dans les industries de santé (ex. : la numérisation croissante des chaînes de production...).
- **Bio-informaticiens** : profils recherchés pour le développement de nouveaux traitements et produits pharmaceutiques.
- **Des compétences en maintenance** sont particulièrement recherchées par les industries de santé : maintenance industrielle et maintenance client. Il n'existe pas suffisamment de formations ad hoc en matière de maintenance des équipements (notamment médicaux), ce qui renforce les difficultés à trouver des profils adéquats.
- Le secteur de la fabrication d'équipements et d'appareils médicaux recherche des **ouvriers qualifiés du travail des métaux** : ajusteurs, réglers, fraiseurs, tourneurs...
- Les opérateurs de production et agents de maîtrise des industries de process sont également prisés et les entreprises des industries de santé rencontrent des difficultés à recruter ces profils.

**Professions présentes dans les industries de santé ayant connu les plus fortes évolutions - à la hausse ou à la baisse - depuis 2009 :**

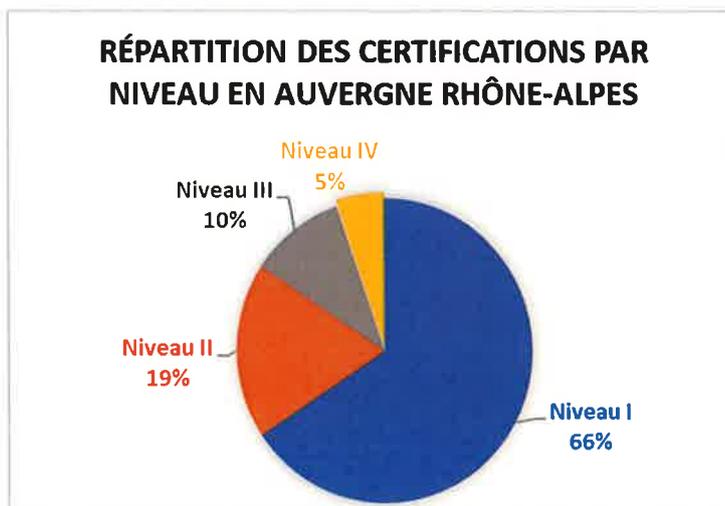
| Profession  | Effectif 2014 dans les IDS | Evolution 2009-2014 |
|---|----------------------------|---------------------|
| 383A Ing. et cadres d'étude, R&D en électricité, électronique   | 426                        | ↑ +178%             |
| 386A Ing. et cadres d'étude, R&D des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois, énergie, eau) | 406                        | ↑ +84%              |
| 477B Tech. d'installation et de maintenance des équip. industriels (électriques, électroméca., méca., hors informatique)  | 442                        | ↑ +77%              |
| 373B Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises  | 549                        | ↑ +66%              |
| 387B Ing. et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement  | 281                        | ↑ +62%              |
| 372C Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement  | 265                        | ↑ +59%              |
| 387E Ing. et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs  | 401                        | ↑ +56%              |
| 374B Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique   | 603                        | ↑ +46%              |
| 543A Employés des services comptables ou financiers   | 486                        | ↑ +41%              |
| 623G Opérateurs qualifiés d'usinage des métaux sur autres machines (sauf moulistes)                                       | 227                        | ↑ +39%              |

| Profession   | Effectif 2014 dans les IDS | Evolution 2009-2014 |
|--|----------------------------|---------------------|
| 625B Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie              | 341                        | ↓ -9%               |
| 652A Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes                                | 335                        | ↓ -12%              |
| 433C Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)  | 1 249                      | ↓ -12%              |
| 676C Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés   | 878                        | ↓ -14%              |
| 475A Tech. de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation                   | 1 204                      | ↓ -19%              |
| 461F Maîtrise et Tech. administratifs des autres services administratifs   | 791                        | ↓ -21%              |
| 463D Technico-commerciaux en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique) | 1 387                      | ↓ -23%              |
| 625C Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie                         | 1 340                      | ↓ -23%              |
| 463B Technico-commerciaux en biens d'équipement, en biens intermédiaires, commerce interindustriel (hors informatique) | 229                        | ↓ -25%              |
| 542A Secrétaires   | 328                        | ↓ -38%              |

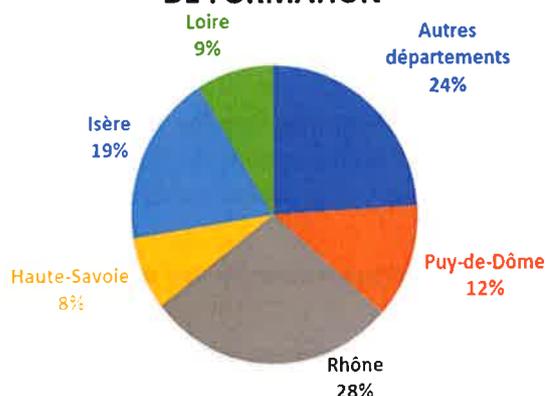
**ARTICLE 5 - BESOINS ET OFFRE DE FORMATION**

Selon l'IMFIS (Institut des métiers et formations des industries de la santé), on comptabilise en région Auvergne-Rhône alpes, 230 certifications (qui représentent 696 actions de formations) en 2018 pouvant mener aux métiers des industries de la santé dans toutes leurs diversités (Recherche et développement, production, commercialisation, fonctions supports et transverses).

Ces formations vont du niveau I (principalement Master 2 et école d'ingénieurs) au niveau IV (Bac pro).



## RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DE L'OFFRE DE FORMATION



L'offre régionale est donc relativement bien développée en termes d'actions de formations proposées et de répartition géographique de l'offre.

Parmi ces formations, on distingue **des formations plutôt scientifiques**, qui sont assez spécifiques aux industries de santé :

- Environ 101 certifications, soit 44% de l'offre régionale, avec une forte représentation de niveau I et II (respectivement 79% et 15%).  
Exemples : Master santé publique spécialité pharmacologie, modélisation et essais cliniques, Diplôme d'Etat de docteur en pharmacie, Master pro biochimie spécialité compétences complémentaires en statistique...

**Au niveau de la production, les formations sont moins spécifiques aux industries de santé, mais relèvent du secteur industriel :**

- Environ 74 certifications, soit 32% de l'offre régionale, avec une forte représentation des niveaux I et II (respectivement 41% et 24%).  
Exemple : Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure de génie industriel de l'institut polytechnique, Bac techno série sciences et technologies de laboratoire (STL) spécialité biotechnologies, Bac pro industries de procédés...

**Au niveau des fonctions supports et des fonctions commerciales, les formations sont également peu spécifiques aux industries de santé :** on retrouve toutes les activités de gestion, de ressources humaines, de la vente ...

- Environ 55 certifications, soit 24% de l'offre régionale avec une forte représentation des niveaux I (75%).
- Exemples : Master information et communication spécialité communication des organisations, Master management spécialité gestion des ressources humaines, Bac pro vente, prospection, négociation, suivi de clientèle...

## TITRE II. ENJEUX PARTAGES ET OBJECTIFS DU COEF

### ARTICLE 1 - ENJEUX PARTAGES

Plusieurs mutations ont été identifiées au sein du comité technique et ont permis d'alimenter le plan d'actions du COEF :

#### **1.1. Développement de la filière vers les biotechnologies**

Le développement de médicaments issus des biotechnologies participe à l'évolution de la filière et à l'apparition de nouveaux métiers ainsi qu'à l'adaptation des métiers existants sur l'ensemble de la chaîne de valeur du médicament : la recherche (bio-informaticien, spécialiste de biologie moléculaire, généticien...), la production (technicien ou conducteur en bioproduction, ...), la distribution (métiers de la logistique et de la supply chain) et l'usage (réglementations et pharmacovigilance).

Enjeux : les entreprises ont des besoins de formation spécifiques en biotechnologies qui impliquent de créer de nouveaux référentiels, d'adapter l'appareil de formation tout au long de la vie (initiale et continue) afin d'accompagner les salariés pour monter en compétences.

#### **1.2. Transformation digitale**

**Les technologies digitales impactent les chaînes de valeur du médicament et du dispositif médical. Les principales technologies digitales impactant nos industries sont le big data, l'Intelligence artificielle, la robotisation, le cloud, l'IoT (Objets connectés), la réalité augmentée, la simulation, et la Cybersécurité.**

Elles modifient l'ensemble des métiers des industries de santé : la recherche et développement (bio-informatique, biostatistique, séquençage, génotypage...), la production, la promotion-commercialisation, l'usage. Au regard de l'importance du secteur de la production en région, une attention particulière doit être portée sur les métiers de la production (robotisation, automatisation) et sur les compétences attendues. De même, l'enjeu des datas en santé (le big data étant la technologie sous tendant les autres technologies digitales) est central et va impacter les métiers sur l'ensemble de la chaîne de valeurs.

Enjeux : nécessité de développer la formation des salariés et d'adapter l'appareil de formation initiale, mais également d'accompagner la reconversion des salariés, de développer des passerelles entre les industries...

#### **1.3. Evolution des dispositifs médicaux**

Les dispositifs médicaux (DM) ont de plus en plus des fonctionnalités numériques associées devenant ainsi des « DM communicants », tels que la télécardiologie, la télédialyse, les robots d'assistance chirurgicale, les applications logicielles apportant un support dans la gestion de la pathologie du patient (dosage Injection insuline pour les diabétiques ...).

Par ailleurs, on assiste à l'essor de la médecine 4P (prédictive, préventive, personnalisée et participative) qui fait appel à de nouvelles compétences (génétique, théranostic, thérapie génique ...). La branche des dispositifs médicaux est particulièrement impactée avec une adaptation des produits de santé au patient (prothèse personnalisée, ...).

Enjeux : les entreprises ont un besoin croissant de compétences numériques/informatiques voire pluridisciplinaires qu'il est nécessaire d'identifier. Suite à l'identification de ces besoins en compétences, il conviendra de créer de nouveaux référentiels, d'adapter l'appareil de formation initiale et continue ainsi que d'accompagner les salariés.

#### **1.4. Evolution de la réglementation**

L'accentuation des exigences réglementaires concernant la transparence, la pharmacovigilance, les Autorisations de Mise sur le Marché (AMM) et les études post-AMM, ainsi que le renforcement de la réglementation pour les dispositifs médicaux et les diagnostics in vitro à horizon 2020 entraînent un besoin accru des entreprises concernant les compétences réglementaires, de contrôle qualité, de gestion des risques, profils avec de fortes difficultés de recrutement aujourd'hui, compte tenu d'un marché très tendu.

Enjeux : à court terme, ces réglementations entraînent un fort besoin en formation continue pour les salariés et les demandeurs d'emploi des secteurs concernés par ces réglementations.

### **1.5. Recherche et Développement et production**

Le lien entre développement clinique et fabrication a tendance à se renforcer, il convient de considérer conjointement la R&D (notamment la recherche clinique) et la production. La recherche clinique tend à se développer à travers des partenariats public-privé. De même, les processus d'industrialisation (passage de la R&D à la production) deviennent de plus en plus centraux.

Enjeux : identifier les impacts organisationnels au sein des entreprises, développer une nouvelle offre de formation.

### **1.6. Besoins en compétences des entreprises**

Les transformations des secteurs des industries de santé associées au vieillissement des salariés rendent encore plus criante la nécessité d'attirer les talents dans toute leur diversité (notamment personnes en situation de handicap, issues des quartiers prioritaires, avec des profils variés...).

Enjeux : nécessité de développer l'attractivité des métiers des industries de santé et l'orientation des jeunes vers les métiers qui recrutent, assurer une meilleure adéquation entre besoins des professionnels et offre de formation sur le territoire.

### **1.7. Tissu économique régional**

Le tissu économique régional est constitué de grandes entreprises à rayonnement international mais aussi de petites et moyennes entreprises ayant davantage besoin d'accompagnement spécifique pour franchir des paliers de croissance.

Enjeux : accompagner les start-up, TPE et PME attractives dans les industries de santé.

### **1.8. Evolution des marchés**

On assiste également à une concurrence internationale croissante, notamment sur les principes actifs.

Enjeux : soutenir davantage le développement des entreprises et le développement des biotechnologies.

## **ARTICLE 2 - AXES D'INTERVENTION PARTAGES**

Lors du comité de pilotage du 17 septembre 2018, les partenaires ont retenu en priorité 6 axes d'intervention :

- **Observer pour mieux anticiper et mieux informer.**
- **Adapter les industries de santé aux mutations économiques.**
- **Former aux métiers et aux évolutions de demain : transformation digitale (dont la robotisation), biotechnologies, renforcement de la réglementation.**
- **Faciliter l'accès à l'emploi en lien avec les besoins en compétences des industries de santé.**
- **Développer l'attractivité des métiers des industries de santé.**
- **Renforcer le dialogue social et la culture de prévention des risques professionnels.**

## AXE I. OBSERVER POUR MIEUX ANTICIPER ET MIEUX INFORMER

Nonobstant les éléments existants et leur compilation, la mise en œuvre du plan d'actions doit s'accompagner d'un **travail de co-production d'études et de données entre les différents acteurs.**

### Objectif 1.1 - Observer l'emploi dans les industries de santé au niveau régional

Observer et analyser les évolutions RH et stratégiques au sein des industries de santé : construire un baromètre régional et l'actualiser régulièrement pour suivre l'évolution des métiers et les compétences demandées.

Actualiser régulièrement le diagnostic emploi/formation des industries de santé.

Informers les industries sur les évolutions du secteur et les actions mises en œuvre.

### Objectif 1.2 - Observer l'offre de formation régionale spécifique aux industries de santé

Identifier l'offre de formation régionale spécifique aux industries de santé : créer une base de données et une cartographie régionale.

Zoom sur l'alternance : créer une base de données et une cartographie régionale de l'offre en alternance.

Communiquer l'offre de formation aux publics et aux entreprises.

### Objectif 1.3 - Observer les industries de santé au niveau régional

Bio-production en Auvergne-Rhône-Alpes : étudier les besoins et les difficultés de recrutement des entreprises et l'offre de formation.

Etude sur les métiers liés à la fabrication de matériel médico chirurgical et dentaire en raison de leur poids sur la région, ainsi que les métiers liés à la fabrication de textiles médicaux.

Mesurer l'attractivité des entreprises régionales : évaluer la proportion des talents formés en région et leur maintien en entreprises régionales.

Observer les emplois externalisés et les sous-traitants.

## AXE II. ADAPTER LES INDUSTRIES DE SANTE AUX MUTATIONS ECONOMIQUES

Le tissu économique est diversifié en Auvergne-Rhône-Alpes : présence de grands groupes et de petites et moyennes entreprises, qui pour certaines ont besoin de structurer leur pratique RH pour se développer en région et faire face aux profondes mutations que connaît ce secteur.

### Objectif 2.1 - Favoriser une gestion active des emplois et compétences

Capitaliser les diagnostics RH existants, les promouvoir et les déployer auprès des entreprises Start-up, TPE et PME.

Diffuser les pratiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences au sein des TPE et PME et développer la notion de gestion territoriale des emplois et compétences.

### Objectif 2.2 - Faciliter la mobilité professionnelle et la reconversion des salariés

Développer et articuler les outils existants pour informer les salariés des différentes passerelles existantes, des facilités de reconversion et de mobilité professionnelle.

Encourager l'identification des passerelles entre les métiers des différents secteurs des industries de santé et des autres secteurs économiques de la région.

Maintenir l'employabilité des salariés des industries de santé : développer des plans de formations complémentaires pour sécuriser les parcours des salariés en poste.

Développer les actions de Validation des Acquis de l'expérience pour des CQP et CQPI.

### Objectif 2.3 - Etudier la possibilité d'aller vers une plus grande mutualisation des compétences entre les entreprises du secteur

Capitaliser, partager et informer sur les pratiques de mutualisation de compétences.

### Objectif 2.4 - Accompagner le développement économique des Start-up, des TPE, des PME et des ETI

Mutualiser, capitaliser et informer sur l'offre et les outils existants

Cœuvrer à une meilleure interconnaissance de « qui fait quoi » pour améliorer l'accompagnement des entreprises

### **AXE III. FORMER AUX METIERS ET AUX EVOLUTIONS DE DEMAIN : TRANSFORMATION DIGITALE, BIOTECHNOLOGIES, RENFORCEMENT DE LA REGLEMENTATION...**

Les mutations du secteur des industries de santé font évoluer les compétences et créent des besoins en compétences nouvelles, d'où la volonté d'adapter l'appareil de formation initiale, de développer la formation continue des salariés et des demandeurs d'emplois et de favoriser la reconversion.

#### **Objectif 3.1 - Favoriser les collaborations entre les universités/l'éducation nationale/les branches professionnelles pour faire évoluer l'appareil de formation**

Développer des unités d'enseignement avec les universités et les écoles dans le cadre d'un groupe de travail universités/écoles/industries.

S'appuyer sur les appels à projets pour expérimenter de nouveaux contenus de diplômes : partir des diplômes existants en intégrant des modules spécifiques.

Créer un dialogue Branches/Région/CFA pour développer l'offre en apprentissage.

#### **Objectif 3.2 - S'adapter aux évolutions des industries de santé (transition numérique, industrie du futur : robotisation, automatisation, réglementation, transparence, contrôle qualité...)**

Développer des formations continues pour les salariés et les demandeurs d'emplois et adapter l'offre de formation initiale dans le domaine des affaires réglementaires (particularités réglementaires des dispositifs médicaux et des diagnostics in vitro).

Développer des filières universitaires : Recherche clinique/analyse de données spécialisée en santé/ « supply chain ».

Décloisonner les parcours pour favoriser la mise en place de cursus ou de formations multidisciplinaires.

Former au métier de technicien client itinérant spécifique au secteur de l'appareillage médical et aux dispositifs médicaux.

Renforcer les compétences des conducteurs en production et des techniciens de maintenance.

Développer la « coloration » industrie de la santé dans les formations de premiers niveaux dispensées dans les lycées professionnels (CAP, BAC PRO).

#### **Objectif 3.3 - Renforcer la place des biotechnologies dans l'appareil de formation**

Former aux nouveaux métiers scientifiques : bio-informaticien, spécialiste de biologie moléculaire, théranostic, généticien, chercheur nanotechnologie.

Développer des compétences spécifiques à la fabrication de nouveaux médicaments : forme galénique (sprays inhalants, nano capsules, patchs, auto-injection).

Former aux « bonnes pratiques de fabrication ».

Identifier les nouveaux besoins liés aux filières émergentes : anticorps thérapeutiques, microbiotes, gestion de la douleur, médecine in silico (numérique et informatique).

#### **Objectif 3.4 - Développer l'alternance comme voie d'excellence dans les industries de santé**

Vérifier l'adéquation de l'offre de formation en alternance avec les besoins des entreprises.

Mettre en place des outils de communication pour faire connaître l'offre de formation en alternance auprès de différents publics.

Actualiser les guides sur la mise en place de l'alternance au sein d'une entreprise.

Cibler des alternants pour travailler en milieu contraint et dangereux.

## **AXE IV. FACILITER L'ACCES A L'EMPLOI EN LIEN AVEC LES BESOINS EN COMPETENCES DES INDUSTRIES DE SANTE**

Au vu des difficultés de recrutement au sein des industries de santé, il semble important de développer la visibilité des offres, des métiers et des entreprises des industries de santé, et de développer les pratiques.

### **Objectif 4.1 - Articuler les outils des branches et des professionnels de l'orientation et de l'insertion pour faciliter les recrutements des entreprises**

Articuler les outils des branches avec les outils des structures d'accompagnement vers l'emploi et la plateforme d'orientation Auvergne-Rhône-Alpes.

Favoriser les liens entre Pôle Emploi et les entreprises via le partage d'outils, de méthodes et de pratiques.

Travailler avec les entreprises sur les compétences nécessaires et leurs difficultés de recrutement.

Identifier et communiquer sur les métiers qui recrutent.

### **Objectif 4.2 - Sensibiliser les professionnels de l'orientation et de l'insertion aux activités et aux métiers des industries de santé**

Professionnaliser les réseaux d'orientation et d'insertion aux industries de santé et à leurs mutations pour faciliter l'entrée vers des métiers qui recrutent.

## **AXE V. DEVELOPPER L'ATTRACTIVITE DES METIERS DES INDUSTRIES DE SANTE**

### **Objectif 5.1 - Faire connaître et découvrir la diversité des métiers**

Outils l'ensemble des partenaires de documents explicatifs sur les industries de santé.

Informers les parents sur les potentialités d'emplois et de carrière.

Informers les lycéens et les étudiants : organisation de web conférences métiers.

Créer une Plateforme Numérique intersectorielle pour favoriser l'orientation des jeunes.

Mettre à disposition des lycéens, étudiants, doctorants, corps professoral des outils pour promouvoir les industries de santé.

### **Objectif 5.2 - Faciliter les immersions professionnelles pour les jeunes et les adultes**

Organiser des rencontres Ecole-Entreprise dans les lycées et collèges.

Organiser des immersions en entreprise pour les demandeurs d'emploi.

Déconstruire les stéréotypes liés aux métiers industriels et technologiques dans un objectif d'égalité des chances et de mixité.

### **Objectif 5.3 - Cibler des profils en adéquation avec les spécificités de la filière**

Faire découvrir les métiers des industries de santé aux apprenants, notamment auprès des formations en sciences de la vie et dans les écoles d'ingénieurs.

## AXE VI. RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL ET LA CULTURE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les dernières modifications législatives et réglementaires ont profondément modifié l'organisation du dialogue social dans l'entreprise, en accordant une place centrale aux accords d'entreprises, en ouvrant de nouveaux domaines à la négociation d'entreprise, et en redéfinissant les articulations entre le contrat de travail, l'accord d'entreprise, l'accord de branche et la loi. Ces modifications doivent être accompagnées quand cela est nécessaire.

### Objectif 6.1 - Diffuser une culture de la prévention et favoriser le maintien en emploi

Mettre en place des actions de sensibilisation sur les risques professionnels dans les industries de santé notamment à travers la diffusion d'un guide à destination des TPE/PME

Diffuser un guide de prévention santé des salariés auprès des entreprises du territoire.

Réaliser une cartographie des formations existantes sur la culture de la prévention des risques professionnels, diffuser l'information auprès des entreprises. Possibilité de développer des formations en cas de manque constaté sur le territoire.

### Objectif 6.2 - Favoriser la qualité de vie au travail

Elaborer et diffuser un guide des bonnes pratiques pour favoriser la qualité de vie au travail (QVT) : qu'est-ce que la QVT ? Pourquoi la QVT ? Et comment ?

Communiquer sur le dispositif Elence\* et le déployer au sein des entreprises des industries de santé.

*\* Elence est un projet régional sur la performance globale des entreprises intégrant santé de vie au travail, management et organisation, avec des outils d'accompagnement pour les entreprises - <https://elence.fr/>*

### Objectif 6.3 - Créer les conditions d'un dialogue social de qualité

Réaliser une cartographie des formations existantes sur l'amélioration du dialogue social sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes.

- Dans les TPE/PME n'ayant pas de délégués syndicaux, diffuser l'information sur les formations permettant de renforcer la capacité des acteurs sociaux dans les entreprises à conduire un dialogue social de qualité au sein des comités sociaux et économiques et dans le cadre des négociations collectives notamment.

- Soutenir des démarches innovantes de développement des compétences des acteurs sociaux dans les TPE PME en matière de dialogue social, notamment par la mise en œuvre de formations communes.

Apporter un appui aux PME pour réaliser un diagnostic de la situation comparée entre femmes et hommes.

# TITRE III. DISPOSITIONS JURIDIQUES ET FINANCIERES

## ARTICLE 1 - PILOTAGE DU CONTRAT D'OBJECTIFS EMPLOI FORMATION

### 1.1. Le comité de pilotage stratégique

Le comité de pilotage stratégique est composé de l'ensemble des signataires du présent Contrat d'Objectifs Emploi Formation et **se réunira au moins une fois par an** pour en assurer le suivi et le pilotage général.

A ce titre, il sera plus particulièrement chargé de :

- Déterminer, et si nécessaire, réorienter les axes prioritaires du Contrat d'Objectifs,
- Valider la programmation et la méthode de mise en œuvre des plans d'action prévus,
- Valider et assurer le suivi des indicateurs d'évaluation,
- Décider des suites à donner au présent Contrat.

Le comité de pilotage est composé :

#### Pour l'Etat :

- du Préfet de Région ou de ses représentants (notamment la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes)
- de la Rectrice académique de la région Auvergne-Rhône-Alpes et de l'Académie de Lyon, de la Rectrice de l'Académie de Grenoble et du Recteur de l'Académie de Clermont-Ferrand ou de leurs représentants.

#### Pour la Région :

- du Président du Conseil Régional ou de ses représentants.

### 1.2. Le comité technique de suivi

Le comité technique de suivi se réunira périodiquement à l'initiative de l'un des signataires autant que de besoin et **au moins 2 fois par an** (selon un planning arrêté semestriellement) pour assurer la mise en œuvre opérationnelle des actions. L'ordre du jour sera préalablement établi par les signataires.

Composé des représentants des signataires, le comité technique de suivi sera plus particulièrement chargé :

- D'assurer le transfert des différents plans d'actions validés par le comité de pilotage au regard des moyens qui sont alloués pour chacun des axes et des dispositifs mobilisables auxquels il peut être fait appel.

#### Pour Pôle emploi :

- du Directeur régional ou de ses représentants.

#### Pour les branches :

- le Président du LEEM ou de ses représentants,
- le Président du SNITEM ou de ses représentants,
- le Président du SIDIV ou de ses représentants,
- le Président du SIMV ou de ses représentants.

#### Pour les OPCA :

- le Président de l'OPCA DEFI ou de ses représentants,
- le Président de l'OPCAIM ou de ses représentants.

#### Pour le Pôle de compétitivité :

- la Directrice Générale de LYONBIOPOLE ou de ses représentants.

Les organisations syndicales représentatives des salariés des branches, ainsi que les Communautés d'universités et établissements (Comue) de Lyon, de Grenoble et de Clermont-Auvergne sont invitées à contribuer au comité de pilotage.

Le secrétariat technique et l'animation du comité de pilotage sont assurés par Via Compétences CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

- D'assurer l'élaboration et la mise en œuvre opérationnelle du Contrat (déroulement précis des actions, signataires impliqués et leur contribution, planning, financement, élaboration d'indicateurs de suivi et d'évaluation).

- D'assurer la promotion du COEF auprès des entreprises et des Instances représentatives du personnel (IRP).

- De rendre compte de la mise en œuvre du COEF devant le comité de pilotage.

Le comité technique de suivi pourra s'adjoindre toute personne qualifiée en fonction des sujets.

Le comité technique de suivi recherchera l'articulation avec les actions mises en œuvre par

les dispositifs ayant leurs propres instances de pilotage (PIA) et l'articulation avec les orientations du comité stratégique de filière des Industries et Technologies Médicales.

Le secrétariat technique et l'animation du Comité Technique de suivi sont assurés par Via Compétences CARIF OREF Auvergne-Rhône-Alpes.

### **1.3. Autres instances nationales**

#### **1.3.1. Le Comité Stratégique de filière (CSF) Industries et technologies de santé et le Contrat Stratégique de filière**

Le Comité stratégique de filière Industries et Technologies de santé, créé en 2013, a pour mission d'identifier de façon convergente, dans des « contrats de filière », les enjeux clés de la filière et les engagements réciproques de l'État et des industriels, d'émettre des propositions d'actions concrètes et de suivre leur mise en œuvre.

Labélisé le 26 février 2018 par le comité exécutif du Conseil National de l'Industrie (CNI), sous la présidence du Premier ministre, le CSF Industries et Technologies de santé rassemble, sous la présidence d'un industriel, des représentants des acteurs de la filière, entreprises ou fédérations industrielles, des représentants des 5 organisations syndicales, les différentes administrations concernées par cette filière et des experts dont un représentant des pôles de compétitivité en santé.

Le contrat de filière Industries et Technologies de Santé, signé le 5 juillet 2013 et modifié par avenant les 26 mai 2015 et 3 novembre 2016, a identifié 42 mesures pour lever les verrous financiers, fiscaux, réglementaires et administratifs qui freinent l'innovation.

#### **1.3.2. Le Conseil Stratégique des Industries de santé (CSIS)**

Le Conseil stratégique des industries de santé est l'instance de dialogue entre les industriels d'un secteur et les pouvoirs publics. Le Premier ministre a réuni mercredi 10 juillet 2018 le 8ème Conseil stratégique des industries de santé (CSIS). Il y a présenté plusieurs mesures visant à améliorer la compétitivité et l'attractivité de la France dans le domaine de la santé, notamment dans la recherche et le développement des biomédicaments et des thérapies innovantes.

Ces mesures servent de lignes directrices pour les travaux du CSF

### **ARTICLE 2 - MISE EN ŒUVRE, FINANCEMENT ET SUIVI DES ACTIONS OPERATIONNELLES**

Les objectifs partagés sont déclinés dans des plans d'actions prévisionnels annuels présentés sous forme de fiches-actions dans le cadre du comité technique de suivi.

Le contrat d'objectifs emploi formation constitue un engagement sur des ambitions et enjeux partagés. Ces actions devront faire l'objet d'un examen concerté par les différents signataires afin de garantir la cohérence de leurs interventions respectives, dans la limite des ressources mobilisables, et pour identifier celles qui ne relèveraient d'aucun dispositif préexistant.

La mobilisation des crédits pour les différentes actions identifiées pourra donner lieu à l'élaboration de conventions annuelles ou pluriannuelles entre les différents partenaires concernés, dans le respect des compétences respectives et des procédures spécifiques à chacune des parties à la présente convention et sous réserve de l'inscription de crédits suffisants au budget correspondant.

Des conventions d'échanges et de collaborations sans contrepartie financière pourront aussi être conclues. Ce contrat fera l'objet d'un suivi par des indicateurs et un bilan global des actions réalisées sera formalisé par Via Compétences CARIF OREF, à partir des fiches actions rédigées par les porteurs d'actions.

### **ARTICLE 3 - INFORMATION COMMUNICATION**

Les différents partenaires veillent à assurer une communication de ce Contrat d'Objectifs et des plans d'actions qui en découlent.

### **ARTICLE 4 - DUREE DU CONTRAT**

Le Contrat d'Objectifs Emploi Formation des industries de santé est signé pour **une durée de 4 ans** et entrera en vigueur le jour de sa signature par l'ensemble des parties.

Toute modification du contenu du présent Contrat d'Objectifs fera l'objet d'un avenant délibéré dans les mêmes conditions que le contrat susvisé.

En cas de non-respect des engagements réciproques inscrits dans le présent Contrat d'Objectifs complémentaire au contrat d'objectifs emploi formation, celui-ci pourra être résilié de plein droit par l'une ou l'autre des parties à l'expiration d'un délai de trois mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

Le présent Contrat d'Objectifs pourra être résilié avant son expiration par l'Etat, la Région, le LEEM, le SNITEM, le SIDIV ou le SIMV sur notification, en cas de force majeure ou pour tout motif d'intérêt général.

**Fait à Lyon, le 8 Février 2019**

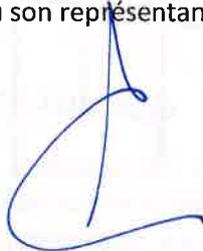
**Pour L'Etat,  
Le Préfet de Région,  
Monsieur Pascal MAILHOS,  
ou son représentant**



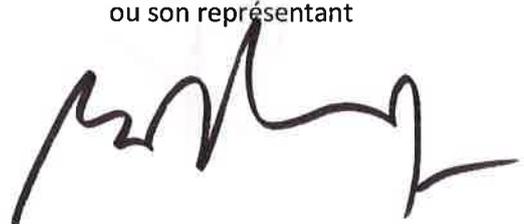
**Pour la Région Auvergne Rhône-Alpes  
Le Président du conseil régional,  
Monsieur Laurent WAUQUIEZ,  
ou son représentant**



**Pour l'Education nationale,  
La Rectrice de l'Académie de Lyon,  
Madame Marie-Danièle CAMPION,  
ou son représentant**



**Le Recteur de l'Académie de Clermont Ferrand,  
Monsieur Benoit DELAUNAY,  
ou son représentant**



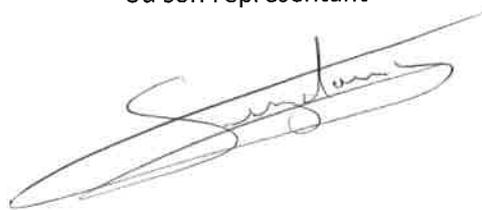
**La Rectrice de l'Académie de Grenoble,  
Madame Fabienne BLAISE,  
ou son représentant**



**Pour le LEEM,**  
Le Président,  
Monsieur Philippe TCHENG,  
ou son représentant



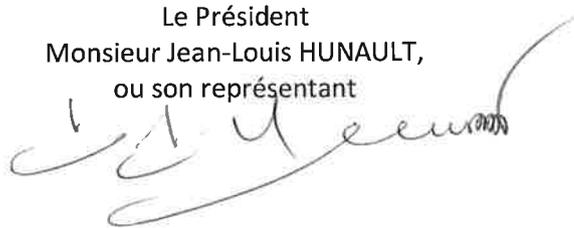
**Pour le SIDIV,**  
Le Président de L'UNION,  
Monsieur Daniel SEYDOUX,  
ou son représentant



**Pour le SNITEM,**  
Le Président,  
Monsieur Stéphane REGNAULT,  
ou son représentant



**Pour le SIMV,**  
Le Président  
Monsieur Jean-Louis HUNAUT,  
ou son représentant



**Pour Pôle Emploi,**  
Le directeur régional,  
Monsieur Pascal BLAIN,  
ou son représentant



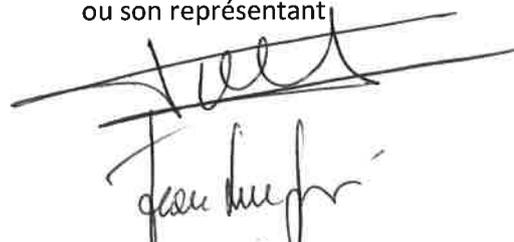
**Pour l'OPCA DEFI,**  
Le Président,  
Monsieur Emmanuel BALBRICK,  
ou son représentant



**Pour LYONBIOPOLE,**  
La directrice générale,  
Madame Florence AGOSTINO-ETCHETTO,  
ou son représentant



**Pour l'OPCAIM**  
Le Président,  
Monsieur Fabrice NICOUD,  
ou son représentant



Le Vice-président,  
Monsieur Jean-Luc BERARD,  
ou son représentant