

Accord du 1^{er} juillet 2021
relatif à l'insertion et à l'emploi des jeunes

NOR : ASET2150896M

IDCC : 176

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMT CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'industrie pharmaceutique fait face à plusieurs phénomènes sociaux-économiques concomitants qui mettent en lumière la nécessité de renforcer l'attractivité des entreprises du secteur auprès des jeunes, en particulier ceux de moins de 30 ans. Les entreprises du médicament doivent ainsi relever plusieurs défis, comme :

- un vieillissement de la pyramide des âges continu depuis plusieurs années, qui générera des besoins en recrutement accrus dans les prochains mois et les prochaines années ;
- des recrutements concentrés sur des profils disposant d'un niveau de qualification élevé, voire déjà expérimentés, qui rendent difficile un rajeunissement des effectifs ;
- une attractivité des métiers de l'industrie pharmaceutique qui reste limitée en comparaison avec d'autres secteurs professionnels, notamment pour améliorer l'image de l'industrie en France ;
- un fort développement de l'alternance au cours des dernières années, qu'il convient désormais de pérenniser dans les pratiques et de consolider pour l'avenir.

Par ailleurs, la crise liée à la pandémie de la « Covid-19 » a mis en lumière la vulnérabilité des jeunes, et en particulier des jeunes les plus fragiles notamment ceux issus des quartiers prioritaires de la ville et des zones de revitalisation rurale, ceux en situation de handicap.

Elle a également permis de révéler la capacité d'agilité de notre industrie et de ses salariés pour apporter des solutions tant sur la distribution des médicaments en tension que sur l'élaboration de nouveaux traitements.

Tous ces constats partagés amènent les partenaires sociaux de la branche de l'industrie pharmaceutique à se mobiliser pour favoriser l'emploi des jeunes dans le secteur, à court, moyen et long terme. Ils partagent la volonté de renforcer la place des jeunes dans les entreprises du médicament par des objectifs significatifs, et ainsi prendre leur part de l'effort national de relance et de soutien à l'emploi des jeunes.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux s'engagent par le présent accord en faveur d'une amélioration de l'attractivité du secteur auprès des jeunes, sur un effort accru d'intégration et de formation des jeunes en milieu professionnel et sur leur intégration durable dans la filière des industries de santé.

Chapitre I^{er} Orienter pour attirer

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité de promouvoir aussi largement que possible les métiers de l'industrie pharmaceutique auprès des jeunes, de leur entourage (parents, responsables légaux) et des différents acteurs de l'orientation sur l'ensemble du territoire. Pour assurer son avenir à long terme sur le territoire français, l'industrie du médicament doit accentuer l'intégration de jeunes au sein des entreprises.

La connaissance de nos métiers par les jeunes est un prérequis indispensable pour les attirer vers les formations initiales qui y mènent. La politique d'attractivité des métiers de l'industrie pharmaceutique doit donc être inscrite comme une priorité dans les actions de la branche, à la fois à court, à moyen et à long terme.

Article 1^{er} | Outiller les acteurs de l'orientation

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » confie des prérogatives en matière d'orientation des jeunes à de nouveaux acteurs, pour permettre davantage de complémentarité entre l'État et les régions.

L'État définit au niveau national la politique d'orientation et d'affectation des élèves et étudiants. En effet, ces deux responsabilités relèvent de ses missions de service public. Les Régions voient leurs responsabilités renforcées sur l'organisation de l'information auprès des élèves, des étudiants et des alternants sur les métiers et les formations, notamment dans les établissements scolaires et universitaires.

Il est donc essentiel pour les partenaires sociaux de la branche de tenir compte de cette nouvelle mission partagée entre l'État et les régions. La branche mettra à leur disposition des informations adaptées sur l'évolution des métiers et sur les compétences attendues des métiers de l'industrie pharmaceutique, ainsi que sur les filières de formation privilégiées pour les acquérir.

Compte tenu de la diversité des métiers et des filières de formation, ces acteurs ont besoin des professionnels de l'industrie pharmaceutique pour disposer d'informations fines sur les métiers des industries de santé et sur les filières de formation qui y mènent.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche actent leur volonté partagée de créer et de mettre régulièrement à jour des supports d'information diffusables directement auprès des professionnels de l'orientation, des élèves, étudiants et alternants, ainsi que des parents et de l'entourage de ces jeunes.

Ces supports, quelle que soit leur forme (plaquettes imprimées ou dématérialisées, vidéos, communications par les réseaux sociaux, événements, interventions dans des établissements, des Universités, etc.) pourront cibler les jeunes dès le collège et jusqu'à leur entrée sur le mar-

ché de l'emploi. Ceux-ci permettront de leur donner des perspectives sur les débouchés qu'ils pourront trouver dans les entreprises du médicament.

La commission paritaire nationale pour l'emploi des industries de santé (CPNEIS) pilotera cette politique en s'appuyant sur les ressources dédiées à ces actions par l'opérateur de compétences OPCO2i. Ces actions pourront à la fois être spécifiques aux métiers de l'industrie pharmaceutique, ou plus largement s'intégrer dans une politique de filière industries de santé, voire s'insérer dans une action interindustrielle de promotion des métiers.

Article 2 | Développer des partenariats avec les acteurs de l'orientation

La branche s'efforcera de s'inscrire dans des partenariats durables pour relayer une information fiable à ces acteurs sur les besoins en compétences des entreprises, à court, moyen et plus long terme.

Ces partenariats pourront prendre diverses formes, notamment :

- la contribution à l'élaboration des cartes des formations initiales au regard du tissu économique de l'industrie pharmaceutique dans le territoire ;
- la participation à des événements d'orientation nationaux ou territoriaux ;
- un relai d'information sur les événements des acteurs de l'orientation auprès des employeurs de la branche ;
- porter à la connaissance des acteurs de l'orientation des événements organisés par la branche professionnelle en matière de promotion des métiers ;
- aider à l'identification « d'ambassadeur des métiers » pour assurer des interventions de présentation des métiers auprès des jeunes dans les établissements scolaires ou universitaires. Les signataires du présent accord soulignent que l'expérience d'encadrement de jeunes en entreprise, par exemple des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage, est un avantage pour cette communication. Ce rôle peut toutefois être joué par tous les salariés volontaires avec l'accord de leur employeur.

Ces partenariats et collaborations avec les acteurs de l'orientation à l'échelle de la branche sont complémentaires des actions qui peuvent être menées directement par les entreprises tant au plan national que local.

Article 3 | S'engager durablement en faveur de l'orientation vers les métiers de l'industrie pharmaceutique

En parallèle des actions d'information réalisées par les professionnels de l'orientation, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à agir directement pour la promotion de ses métiers auprès des jeunes et de leur entourage afin d'attirer sur le long terme les jeunes dans les filières de formation initiale à nos métiers. Ils pourront en particulier s'investir sur les métiers en tension au recrutement, qui offrent davantage de débouchés en emploi pour les jeunes en fin de formation initiale. Ils mobiliseront notamment les ressources dédiées à la promotion des métiers disponibles auprès de l'opérateur de compétences OPCO2i, éventuellement complétées par d'autres sources : régions, acteurs de l'orientation, financements directs d'entreprises, d'organismes de formation, etc.

Cet engagement pourra se concrétiser sous plusieurs formes, notamment :

- la participation ou l'organisation d'événements physiques ou virtuels, par exemple :
 - l'organisation de stands collectifs sur certains salons de l'orientation stratégique à l'échelle nationale et/ou territoriale ;
 - l'intervention directe des acteurs de la branche dans des actions de promotion de l'industrie pharmaceutique dans les salons des carrières d'universités, d'écoles, ou d'établissements de formation initiale ;

- la collaboration avec des associations engagées pour la promotion des métiers et des filières de formation, afin qu’elles jouent un rôle de prescripteur des métiers de l’industrie pharmaceutique auprès des jeunes et de leur entourage ;
- l’organisation de journées de découverte des métiers au sein des entreprises ou des établissements de formation ;
- la création et l’actualisation des supports d’information sur les métiers et les filières de formation initiale et tout au long de la vie permettant d’y accéder, par exemple :
 - la cartographie des métiers de la branche ;
 - le site d’information IMFIS (imfis.fr) ;
 - l’outil de présentation des parcours professionnels au sein de l’industrie pharmaceutique macarrieredanslapharma.org ;
- ...
- des outils favorisant la mise en relation des recruteurs et des candidats, quel que soit leur niveau et le type de contrat recherché : stage, alternance, conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE), volontariat international en entreprise (VIE), CDD ou CDI, etc ;
- la participation et l’alimentation des outils d’autres acteurs (organismes de formation, Universités, CFA, associations d’étudiants, de parents, etc.) :
 - par exemple des plateformes d’orientation, des applications destinées aux jeunes, création de tests d’appétences pour les métiers des industries de santé, guides des métiers, etc.

Chapitre II Former pour intégrer

Dans un objectif de favoriser l’attractivité des métiers et des entreprises de la branche auprès des jeunes, et de contribuer à les former aux compétences essentielles à l’exercice d’une activité professionnelle au sein de l’industrie du médicament, les partenaires sociaux de la branche s’accordent sur la nécessité de s’investir dans l’effort de formation de ces jeunes. Les signataires du présent accord s’engagent collectivement à poursuivre les efforts en faveur de la formation des jeunes et de leur insertion dans l’emploi au sein des entreprises du médicament.

La crise sanitaire que traverse la France depuis 2020 impacte fortement l’intégration des jeunes sur le marché de l’emploi. C’est pourquoi l’investissement des entreprises dans la formation des jeunes est indispensable pour leur permettre d’acquérir les différents savoirs nécessaires à une intégration durable dans la filière des industries de santé.

Le présent chapitre a pour objectif de détailler les engagements des partenaires sociaux pour favoriser la formation et l’intégration des jeunes au sein des entreprises du médicament.

Article 4 | Poursuivre le développement de l’alternance dans la branche

Article 4.1 | Atteindre 8 000 alternants formés par an au sein des entreprises de la branche

Les partenaires sociaux s’accordent sur la nécessité de poursuivre le développement de l’alternance comme voie de formation et d’intégration aux métiers des entreprises de la branche professionnelle. Dans cette optique, les signataires s’accordent sur l’objectif de former 8 000 jeunes par an en alternance à horizon 2024.

Un bilan d’étape sera réalisé chaque année en CPNEIS pour mesurer la progression vers cet objectif, et sera également présenté dans le rapport annuel en CPPNI. En fonction de l’évolution constatée d’ici 2024, cet objectif pourra être revu par les partenaires sociaux de la branche pour s’adapter à la situation de l’emploi.

Article 4.2 | Aides aux jeunes pour faciliter l'accès à l'alternance

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de diverses aides mobilisables par les jeunes pour participer au financement des frais liés à la réalisation de leur alternance.

■ Les aides au logement, notamment :

- les aides personnelles au logement (APL) mobilisables auprès des caisses des allocations familiales ;
- l'aide mobilisable auprès d'action logement (Mobili-jeunes) permettant de prendre en charge une partie du loyer chaque mois et pendant 1 an à destination des alternants de moins de 30 ans ;
- l'aide mobilisable pour couvrir les frais de dépôt de garantie à la location, mobilisable auprès d'action logement ;
- le financement de frais d'hébergement par l'OPCO2i.

■ Les aides à la mobilité, notamment :

- les réductions sur les abonnements de transports publics liés à la carte d'étudiant (pour les apprentis) ou à la carte d'étudiant des métiers (pour les jeunes en contrat de professionnalisation) ;
- l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis : elle est réservée aux apprentis majeurs, en cours de contrat d'apprentissage, et déjà engagé dans un parcours d'obtention du permis B, à solliciter directement auprès du centre de formation des apprentis (CFA) ;

■ Le financement de frais de repas en faveur des apprentis par l'OPCO2i.

■ L'aide au premier équipement de l'apprenti financée par l'OPCO2i.

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie pharmaceutique encouragent les entreprises à prévoir des dispositions pour favoriser la réussite de l'alternance, par exemple sous forme d'aides au financement du permis de conduire, d'aides à la mobilité, d'aides au logement, etc.

Article 4.3 | Minima salariaux des alternants en contrat d'apprentissage

Année d'apprentissage	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
1 ^{re}	35 % du Smic	50 % du Smic	54 % du SMC*	
2 ^e	45 % du Smic	60 % du Smic	63 % du SMC*	100 % du SMC*
3 ^e	55 % du Smic	75 % du Smic	80 % du SMC*	

(*) Ou du Smic si celui-ci est supérieur au SMC (salaire minima conventionnel).

Article 4.4 | Rôle du maître d'apprentissage et du tuteur

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation de l'employeur de nommer un maître d'apprentissage ou un tuteur dès la signature d'un contrat en alternance. Ils considèrent que le développement du tutorat, est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites en alternance.

Pour favoriser un accompagnement de qualité, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de créer un cadre adapté à l'exercice de cette mission, l'employeur ayant en charge de :

- adapter l'organisation et la charge de travail des maîtres d'apprentissage/tuteurs afin qu'ils puissent disposer du temps nécessaire à leur formation, à l'organisation de l'encadrement et de l'acquisition des compétences par l'alternant ;

- veiller à ce que les salariés concernés puissent se prévaloir de cette mission à l’occasion d’éventuelles actions de VAE ;
- prendre en compte cette mission au cours de l’entretien professionnel.

Il est rappelé que le salarié choisi pour être tuteur ou maître d’apprentissage doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation. Les employeurs privilégieront la désignation d’un tuteur ou d’un maître d’apprentissage exerçant ses fonctions dans la même famille de métiers que l’alternant accompagné, lorsque la situation le permet. Dans l’objectif de favoriser un accompagnement qualitatif des alternants au sein des entreprises de l’industrie pharmaceutique, les partenaires sociaux de la branche s’entendent sur une limitation à deux alternants encadrés simultanément par maître d’apprentissage et/ou tuteur.

L’expérience d’encadrement de jeunes par les tuteurs et les maîtres d’apprentissage est une plus-value pour la promotion des métiers de la branche. Certains conseils régionaux constituent des listes de professionnels pour jouer le rôle « d’ambassadeur des métiers » auprès des jeunes dans les établissements scolaires. Les tuteurs et maîtres d’apprentissage peuvent faire bénéficier ces jeunes de leur expérience, sous réserve que le salarié soit volontaire pour cette démarche et que l’employeur lui donne son accord et prévoie le temps nécessaire à l’exercice de cette mission de représentation. Ce temps de représentation est assimilé à du temps de travail.

Article 4.5 | Favoriser l’engagement de salariés comme maître d’apprentissage ou tuteur

Les maîtres d’apprentissage et les tuteurs sont des acteurs clés pour la réussite des jeunes dans leur alternance. Ils facilitent l’insertion de l’alternant au sein de l’entreprise, jouent un rôle d’accompagnement et de conseil au quotidien, et permettent de favoriser l’acquisition des compétences en milieu professionnel et l’application des méthodologies et process internes à l’entreprise.

Les partenaires sociaux du présent accord incitent les entreprises à valoriser la mission de tuteur ou de maître d’apprentissage exercée par les salariés, par exemple en matière de rémunération, d’évolution de groupe/niveau, d’attribution de temps de repos complémentaire ou de dotation volontaire de l’employeur sur le compte personnel de formation du salarié. L’exercice de cette mission sera pris en compte lors de l’entretien professionnel.

L’activité de maître d’apprentissage permet d’acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d’engagement citoyen, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4.6 | Favoriser le développement de l’alternance en cours de carrière

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l’existence d’un dispositif de suspension d’un contrat de travail à durée indéterminée par accord entre l’employeur et le salarié pour réaliser une période d’apprentissage conformément aux modalités définies par l’article L. 6222-13 du code du travail, pour les publics éligibles au contrat d’apprentissage.

Pour favoriser le recours à ce dispositif au sein des entreprises de la branche, l’employeur devra garantir le maintien de son salaire au salarié qui accepterait la suspension de son CDI pour se former par la voie d’un contrat en alternance au sein de la même entreprise. Pendant toute la durée du contrat d’apprentissage, le salarié continue d’acquérir de l’ancienneté qui devra être reprise au titre de son contrat en CDI. Le salarié continuera à bénéficier, sans interruption, des couvertures santé et prévoyance en vigueur dans l’entreprise.

La durée de suspension du contrat de travail à durée indéterminée est égale à la durée de la formation nécessaire à l’obtention de la qualification professionnelle visée. À la fin du contrat

d'apprentissage, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsque la période d'apprentissage prend fin et que le salarié concerné retrouve son contrat en CDI, un entretien de retour sera organisé par l'employeur afin de faire le point sur le développement des compétences du salarié et sur ses attentes et pourra donner lieu à un écrit.

Article 5 | Développer les stages en entreprises

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que le développement des recrutements de jeunes par la voie de l'alternance souhaité dans la branche ne doit pas s'effectuer au détriment de la pratique professionnelle dans le cadre de stages.

La branche renouvelle son engagement et celui des entreprises à contribuer à la formation des jeunes en particulier de ceux qui se forment aux métiers spécifiques de l'industrie pharmaceutique.

Article 5.1 | Favoriser la mise en relation des employeurs et les jeunes en recherche de stage

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité de faciliter la mise en relation des étudiants en recherche d'un stage et des recruteurs des entreprises de l'industrie pharmaceutique. La recherche d'un stage peut être complexe pour un étudiant, et la branche peut jouer un rôle pour favoriser le recrutement de stagiaires dans les entreprises du médicament.

La branche s'efforcera donc de mettre à disposition des étudiants et des recruteurs des outils pour permettre le placement des stagiaires dans des postes qui correspondent à leur spécialité de formation au sein des entreprises de l'industrie pharmaceutique. Il pourra par exemple s'agir de relayer les offres de stages auprès des établissements de formation par la voie scolaire, de la création d'un espace dédié à la diffusion des offres de stages sur la plateforme d'emploi de la branche ou encore par les outils de communication propres à chaque entreprise.

Article 5.2 | Gratification des stagiaires

Pour les stages d'une durée supérieure à 1 mois calendaire et relevant de l'article 24.6 des clauses générales de la convention collective de l'industrie pharmaceutique, les entreprises devront verser une gratification minimum mensuelle fixée comme suit^[1] :

- 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale, pour les stages conclus dans le cadre d'une formation aboutissant à un diplôme ou titre de niveau 5 ou inférieur (diplômes jusqu'au bac + 2) ;
- 20 % du plafond horaire de la sécurité sociale, pour les stages conclus dans le cadre d'une formation aboutissant à un diplôme ou titre de niveau 6 (diplômes conférant notamment le grade de licence ou master 1) ;
- 25 % du plafond horaire de la sécurité sociale, pour les stages conclus dans le cadre d'une formation aboutissant à un diplôme ou titre de niveau 7 à 8 (diplômes conférant le grade du master 2 ou supérieur).

[1] En 2021, le plafond horaire de la sécurité sociale est de 26 €. Pour un stage d'une durée de 151,67 heures par mois, la gratification correspondra à :

- 591,51 € pour 15 % ;
- 788,68 € pour 20 % ;
- 985,86 € pour 25 %.

Article 6 | Diversifier les profils des jeunes recrutés au sein des entreprises de la branche

Article 6.1 | Intégrer dans l'emploi des jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion dans l'emploi

L'emploi au sein des entreprises du médicament est ouvert à tous les profils de jeunes. Les partenaires sociaux de la branche partagent la volonté d'intégrer davantage de jeunes qui rencontrent aujourd'hui davantage de difficulté à accéder à l'emploi, notamment ceux issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurales (ZRR) au sein des entreprises de l'industrie pharmaceutique.

La branche s'engage donc à :

- étudier la faisabilité de partenariats avec des acteurs permettant de faciliter le recrutement de ces jeunes au sein des entreprises de la branche. Il pourra par exemple s'agir d'acteurs de l'emploi comme Pôle emploi, les missions locales, ou des associations favorisant l'intégration en emploi de jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville (« Nos quartiers ont du talent », Mozaïk RH, Ressort), etc. ;

Ces partenariats devront concourir à favoriser la promotion des métiers de l'industrie pharmaceutique auprès de ces jeunes, de développer leur accès aux filières de formation initiale permettant d'accéder à ces métiers, et de favoriser la mise en relation entre ces jeunes et les recruteurs des entreprises de l'industrie pharmaceutique ;

- les partenaires sociaux de la branche élaboreront un document d'information pour promouvoir auprès des recruteurs de l'industrie pharmaceutique, en particulier ceux des TPE-PME, le dispositif des emplois francs.

Article 6.2 | Favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap

Tout employeur, qui emploie au moins vingt salariés, a une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés, conformément aux dispositions légales en vigueur. Au-delà du seul respect des obligations issues du cadre législatif et réglementaire, les partenaires sociaux ont démontré leur fort engagement en faveur de l'emploi avec la signature de 3 accords successifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, le dernier en date du 21 novembre 2019 couvrant notamment :

- une politique de recrutement et de formation professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- le maintien et l'insertion des personnes en situation de handicap, notamment des plus jeunes par le biais de stages, de contrats d'apprentissage ouvrant des perspectives d'embauche, mais aussi des personnes déclarées inaptes en situation de handicap.

Les employeurs de la branche s'efforcent de recourir aux contrats en alternance pour favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap. En effet, ces outils sont appropriés à leur professionnalisation.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux confient à la CPNE des industries de santé l'étude de faisabilité d'un dispositif permettant de favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap en alternance au sein des entreprises de l'industrie pharmaceutique.

Les outils de promotion des métiers de l'industrie pharmaceutique évoqués à l'article 3 du présent accord pourront porter une attention particulière à la situation des jeunes en situation de handicap, afin de veiller à les informer sur l'accompagnement dont ils peuvent bénéficier au cours de leurs études et de leur carrière professionnelle au sein de l'industrie pharmaceutique.

Article 6.3 | Développer le recrutement en alternance de jeunes diplômés d'un niveau inférieur ou égal au niveau 6 (licence, licence professionnelle)

Les partenaires sociaux partagent le constat d'un niveau relativement limité des recrutements de jeunes dont le niveau de diplôme le plus élevé est inférieur ou égal au niveau 6 du cadre national de certification professionnelle instauré par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019.

Les partenaires sociaux actent par le présent accord leur volonté d'engager une étude de repérage des métiers sur lesquels l'insertion dans l'emploi de ces profils de jeunes en alternance est le plus favorable pour les employeurs. Cette analyse devra également permettre d'identifier parmi ces métiers lesquels sont les plus adaptés pour l'insertion par la voie de l'alternance pour ces profils de jeunes. L'engagement de cette étude est confié à la CPNE des industries de santé.

Chapitre III Pérenniser

Article 7 | Favoriser l'insertion durable des alternants au sein de la filière des industries de santé

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'intérêt partagé d'offrir aux alternants des débouchés dans les entreprises des industries de santé à l'issue de leur contrat, en particulier pour ceux qui sont formés à des diplômes ou titres dits « cœur de métier ». Ces alternants, formés aux compétences spécifiques de l'industrie pharmaceutique offrent un potentiel et savoir-faire riches aux entreprises des industries de santé.

En outre, trouver un emploi durable au sein d'une entreprise de la filière des industries de santé pourra généralement faciliter leur évolution professionnelle à court et moyen terme.

Dans cette optique, la branche mobilisera des ressources pour porter et développer des outils permettant de faciliter le maintien des jeunes dans la filière, notamment :

- les forums 1^{er} emploi ;
- les outils de mise en relation et de placement des jeunes comme par exemple la bourse de l'emploi du Leem.

Pour assurer le suivi de cette insertion dans la filière des industries de santé, il sera réalisé un bilan annuel de l'évolution de l'insertion des alternants dans les industries de santé sur la base des remontées des CFA positionnés sur les diplômes cœur de métier à partir de leurs enquêtes d'insertion.

Pour favoriser le suivi et l'insertion durable au sein de la filière, les partenaires sociaux rappellent la possibilité pour les entreprises de désigner un référent alternance, en charge du suivi des jeunes et de leur accompagnement au cours et à l'issue de leur mission.

Par ailleurs, il est rappelé, qu'en application des dispositions légales en vigueur, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié dès lors qu'il est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, déterminée ou de travail temporaire dans la même entreprise.

Article 8 | Construire un cadre au mentorat dans les entreprises de l'industrie pharmaceutique

Le mentorat est un dispositif d'appui et de soutien d'un jeune par un professionnel expérimenté, permettant de l'accompagner individuellement pour qu'il développe ses compétences sociales (par exemple sur le travail en équipe, la créativité...) et qu'il définisse son projet professionnel. Les mentors interviennent auprès de jeunes qui ne sont pas nécessairement des salariés de leur entreprise, et qui sont plus particulièrement tournés vers les jeunes issus des milieux les moins favorisés pour l'accès à l'emploi (QPV, ZRR, etc.). L'objectif du mentorat est

de susciter la réflexion du jeune sur son orientation, sur ses choix d'avenir, et de développer sa connaissance de l'environnement professionnel et des codes sociaux du secteur d'activité.

Son rôle est donc distinct de celui des tuteurs et des maîtres d'apprentissage qui encadrent les alternants de leur entreprise. À la différence du tuteur ou maître d'apprentissage, le mentor n'intervient pas dans le cadre d'un contrat de travail et d'une formation associée définis pour favoriser l'acquisition de compétences professionnelles par l'alternant.

Conscients de l'impact de la démarche sur l'attractivité des métiers de la branche et de l'intérêt sociétal du mentorat, les signataires du présent accord souhaitent approfondir l'opportunité de formaliser un dispositif de mentorat qui permette aux salariés volontaires des entreprises de la branche de s'engager dans cette démarche dans le cadre de leur activité professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à la CPNE des industries de santé la réalisation d'une étude de faisabilité d'un dispositif permettant de favoriser le mentorat de jeunes par des salariés d'entreprises de la branche.

Chapitre IV Dispositions générales

Article 9 | Entrée en vigueur

Le présent accord, à l'exception des articles 4.3 et 5.2, entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Les articles 4.3 sur les minima salariaux des alternants en contrat d'apprentissage et 5.2 sur les gratifications des stagiaires entreront en vigueur pour tous les contrats ou conventions de stage signés à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 10 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 13 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)