

Encouragement des talents dans le secteur pharma

« Je ne l'ai encore jamais fait, ça devrait donc bien se passer »

Par **Gaby Walker** et **Antje Barabasch**

Une culture d'apprentissage pour une progression claire et un encouragement individuel des potentiels : c'est avec cette combinaison que les entreprises pharmaceutiques posent les bases pour assurer le développement continu des jeunes talents.

L'objectif de l'encouragement des talents dans les professions de laboratoire est de lutter contre la pénurie de personnel qualifié et la pression de la tertiarisation. Dans un environnement de travail en pleine transformation, les personnes en formation doivent être préparées à l'apprentissage tout au long de la vie.

Afin d'exploiter les talents, autrement dit les compétences et les prestations dans un domaine particulier, les entreprises misent sur des incitations tant internes qu'externes. Elles encouragent par exemple les efforts et la motivation et proposent également aux personnes en formation des cours adaptés à leurs besoins, comme le montre une étude de la HEFP sur les cultures d'apprentissage innovantes dans le secteur pharmaceutique.

Le « growth mindset » comme culture d'apprentissage

On apprend de ses erreurs, c'est en forgeant qu'on devient forgeron, ou encore relever des défis pour évoluer. « Je ne l'ai encore jamais fait, ça devrait donc bien se passer » : les acteurs et actrices de la formation ne se contentent pas de transmettre ce type de valeurs, ils/elles appliquent également le concept « growth mindset ». Cet état d'esprit axé sur le développement favorise une attitude durable vis-à-vis de l'apprentissage et ancre la volonté intrinsèque d'apprendre tout au long de la vie.

Encourager les talents pendant l'apprentissage et au-delà

La maturité professionnelle en cours d'apprentissage n'est pas la seule option possible pour les apprentis-e-s très motivé-e-s. Une multitude de cours leur sont offerts, y compris des séjours linguistiques avec possibilité d'un certificat Cambridge et la participation à des projets interdisciplinaires. Une entreprise pharmaceutique a mis sur pied une fabrique de talents baptisée « CoLab » où les personnes en formation gèrent une sorte d'entreprise en toute



↑ Illustration de **Joao Diogo Custodio**, première année de la classe de graphisme, École de design et haute école d'art du Valais

autonomie, ce qui encourage l'esprit de coopération et leur offre la possibilité d'assumer des responsabilités. Elles acquièrent ainsi une première expérience en leadership.

Outre l'engagement direct après l'apprentissage, d'autres possibilités de développement s'offrent aux jeunes professionnels-le-s. Pendant l'année dite de qualification, ils/elles peuvent approfondir leurs compétences dans une succursale en Suisse ou à l'étranger afin de se qualifier de manière ciblée pour de futurs postes. Il est également possible d'« étudier avec l'entreprise ». Les études sont soutenues financièrement et la personne acquiert parallèlement une expérience pratique supplémentaire dans l'entreprise.

▪ Gaby Walker, étudiante MSc en formation professionnelle et stagiaire du champ de recherche « Cultures d'apprentissage et didactique », HEFP ▪ Antje Barabasch, responsable de l'axe prioritaire de recherche « Enseignement et apprentissage dans la formation professionnelle », HEFP

► www.hefp.swiss/project/formation-professionnelle-pratique-aujourd'hui