




# « Évaluations de la recherche » L'Industrie Pharmaceutique



Pr. Bertrand Castro  
Directeur Scientifique Affaires Industrielles  
Sanofi-Aventis



# L'évaluation de la R&D dans l'Industrie Pharmaceutique

---

## L'évaluation a plusieurs objets

### ▶ L'évaluation des personnels

┌ L'embauche

┌ Les carrières

### ▶ L'évaluation des Programmes de Recherche

### ▶ L'évaluation des Projets de Développement

### ▶ L'évaluation des organisations



# L'évaluation des personnels

## A l'embauche externe

- ▶ **Sur candidature spontanée : entretiens de prise de contact**
  - 【 Par les chefs de service dans le cas de CV intéressants et en l'absence de poste budgété
  - 【 Peuvent être suivis de contrats CDD préalables
- ▶ **Sur candidature provoquée**
  - 【 Contact, annonce dans la presse, bureau spécialisé
- ▶ **Tri initial sur CV**
  - 【 Critères techniques évalués par le chef de service concerné et éventuellement n+1
- ▶ **Les entretiens d'embauche sur postes budgétés**
  - 【 Le chef de service concerné pour les aspects techniques et humains
  - 【 le DRH du site pour les aspects humains
  - 【 Éventuellement le hiérarchique n+1 ; rarement n+2
  - 【 Décision collégiale ; primauté du chef de service pour la décision d'embauche ; le DRH fixe le salaire
  - 【 Procédures simplifiées pour le passage CDD => CDI



# L'évaluation des personnels

---

## L'avancement des personnels

- ▶ **L'entretien annuel avec le hiérarchique n+1 est la pierre angulaire de l'évaluation des personnels**
  - 【 Bilan et objectifs donne lieu à la rédaction d'un document signé de l'évaluateur et de l'évalué. Les souhaits des parties en termes de carrière et de mobilité sont également consignés
  - 【 L'évalué peut en appeler au n+1 et/ou au DRH local
  - 【 L'augmentation annuelle et les primes sont fixées en concertation avec le chef de service, son n+1 et le DRH local en fonction des règles corporate et des enveloppes fixées par la DG
- ▶ **Des listes de collaborateurs « à potentiel » sont tenues à jour par la DHR en concertation avec les chefs de service et de secteur**
  - 【 Les promotions de grade et changement de secteur sont réalisés dans l'enveloppe budgétaire de façon collégiale



# L'évaluation des programmes de recherche

---

**Il s'agit toujours de viser la mise sur le marché de nouveaux produits pharmaceutiques apportant un service de santé**

▶ **Molécule, formulation, système d'administration**

**Recherche finalisée sur programme**

▶ **Evaluation initiale**

【 **Décision stratégique**

▶ **Evaluation de l'avancement**

▶ **Abandon ou passage en développement ?**

【 **Décision stratégique**



# L'évaluation des programmes de recherche

---

## Evaluation initiale

- ▶ Pour quoi ? Pour qui ? Comment ?
- ▶ Directions de la Recherche, des Brevets, des Opérations commerciales, des Opérations industrielles (supervision DG)
- ▶ La première largement prépondérante
- ▶ Programmes internes ou collaborations externes

## Evaluation en cours

- ▶ Par la Direction de la Recherche
- ▶ Abandon ou réorientation

## Passage en développement

- ▶ Clinique, pharmacologique, toxicologique et industriel
- ▶ Supervision DG



# L'évaluation des projets de développement

---

- ▶ **Les mêmes jugements que précédemment**
  - ▶ Prépondérance à la DG pour le passage en phase 3 clinique
- ▶ **Intervention d'avis extérieurs**
  - ▶ Experts scientifiques extérieurs
  - ▶ Les autorités de santé pour les essais cliniques et l'autorisation de mise sur le marché
  - ▶ Les agences de brevet



# L'évaluation de la Compagnie Pharmaceutique

---

## Par les clients

- ▶ Agences de santé
- ▶ Prescripteurs : médecins et pharmaciens
- ▶ Malades

## Par les investisseurs

- ▶ Les agences de notation
- ▶ Bourse des valeurs
- ▶ Acquéreurs potentiels





# L'évaluation des organisations

---

- Des laboratoires
- Des départements
- Des Directions

Sont du ressort de la hiérarchie des managers de chaque entité