

## Avancer grâce à nos ressources

Quatre directions ressources (Ressources humaines, Administration et finances, Systèmes d'information et Maîtrise des flux et des référentiels) ainsi que plusieurs services (pilotage, qualité et contrôle interne, secrétariat des instances, contrôle interne budgétaire et comptable et politique de défense et de sécurité) nous apportent les moyens humains, financiers et logistiques, ainsi que les méthodes et outils nécessaires pour mener à bien nos différentes missions.

## Regard sur... Renforcer l'attractivité de l'Agence

Face à un besoin durable de recruter et de consolider nos effectifs, nous travaillons à renforcer nos atouts pour attirer et fidéliser talents et expertises. Le plan 2021 est riche en actions pour développer les parcours de carrières, améliorer les processus de recrutement et valoriser la qualité de vie au travail.

Revue des mesures prises pour que l'ANSM soit demain plus attractive encore.



*Hélène Poirier, Directrice générale adjointe en charge des ressources*

### Pourquoi l'Agence travaille-t-elle à améliorer son attractivité ?



*"L'ANSM est de plus en plus confrontée à une diminution du nombre de candidatures sur les postes ouverts, et c'est plus particulièrement le cas pour les postes scientifiques. Or, cette contrainte que nous gérons plutôt bien actuellement, nécessite d'être traitée avec attention car elle est doublée d'une diminution des effectifs et fait peser la charge sur les personnels en place, déjà très fortement mobilisés en raison de la crise sanitaire.*

*Les raisons de cette tension sur les candidatures sont multiples. Tout d'abord, la conjoncture sanitaire a probablement réduit le dynamisme du marché du travail. Ensuite, la concurrence est forte ! Les profils dont l'Agence a besoin, tels que les pharmaciens, les data managers mais également les profils scientifiques ou support, sont très recherchés et les niveaux de rémunération ainsi que les avantages en nature associés sont parfois nettement plus attrayants dans le secteur privé. Outre la question de la rémunération, les règles déontologiques, claires et indispensables auxquelles les agents sont soumis, peuvent aussi être considérées comme un frein par les candidats, notamment sur des contrats courts.*

*Enfin, la tendance sociétale de départ des grandes villes à la recherche d'une meilleure qualité de vie personnelle n'épargne pas l'Agence, dont presque 90% des agents travaillent à Saint-Denis, dans une zone de travaux intenses en préparation des Jeux Olympiques.*

*Ainsi, même si l'Agence dispose déjà de beaucoup d'atouts, il est indispensable de réfléchir à comment les renforcer."*

### Globalement, quelles sont les actions à mettre en place ?



*"Renforcer notre attractivité, c'est attirer plus et mieux les candidats externes mais c'est aussi travailler à fidéliser les agents déjà en poste.*

*Pour cela, nous avons élaboré en 2021 un plan d'action qui devra permettre de :*

- *développer les parcours de carrières et les faire connaître : de nombreux agents ont eu des parcours, parfois atypiques, merveilleux au sein de l'Agence. Il faut montrer aux autres que c'est possible et leur donner les possibilités de faire de même. Une expérience à l'Agence est valorisée dans un CV, certains ont obtenu de très beaux postes en interne comme en externe.*
- *optimiser les bassins de recrutement, en développant notamment le potentiel de notre site de Vendargues, aujourd'hui dédié à la direction des contrôles. Ce site est spacieux, agréable et pourrait probablement accueillir de nouveaux agents ou des agents franciliens déjà en poste, en quête d'un autre cadre de vie.*
- *améliorer le processus de recrutement, en étant toujours plus proactifs et ciblés dans nos recherches et en travaillant à nous démarquer de nos concurrents. Comme je le disais, les tensions sur le marché du travail sont plus fortes et nous devons donc être plus inventifs pour faire en sorte que les candidats choisissent l'ANSM pour ses valeurs. Cela passe aussi par une mise en avant plus claire de nos atouts.*
- *capitaliser sur la qualité de vie au travail : les deux dernières années ont modifié structurellement le rapport au travail et nous devons l'intégrer dans nos actions. Le télétravail ouvert jusqu'à trois jours par semaine sur la majorité des postes est une réelle avancée. Si cela nous semble presque normal aujourd'hui, rappelons que cela nous permet de bien mieux concilier nos vies personnelle et professionnelle. Les métiers de l'Agence sont exigeants et il est primordial que nos agents puissent se sentir bien dans leur vie personnelle pour être toujours performants.*

*Il y a déjà eu des avancées notables en 2021.*

- *Le télétravail, initié depuis plusieurs années, s'intègre désormais parfaitement dans nos habitudes de travail. Il est désormais accessible, si le poste le permet, dès la prise de fonction. Ainsi, des agents qui habitent assez loin ont pu nous rejoindre.*
- *Le niveau de recrutement des évaluateurs a été revu, ce qui a permis de revaloriser les carrières des plus récemment arrivés et de proposer aux futurs évaluateurs de l'Agence de meilleures rémunérations.*
- *La réflexion sur les locaux de notre site de Vendargues a été lancée. Elle devrait nous permettre de savoir prochainement quelles sont les marges de manœuvre pour accueillir des nouveaux agents ou permettre aux agents de Saint-Denis et Lyon de rejoindre ce site.*

*Aujourd'hui, il reste encore beaucoup à faire !*

*Nous devons renforcer notre présence sur LinkedIn et sur les réseaux professionnels, qui sont un vecteur de recrutement majeur. Nous devons également mieux nous faire connaître auprès des organismes de formation et surtout, nous devons comprendre toujours mieux les attentes de nos collaborateurs pour leur permettre de s'inscrire durablement à l'Agence. Nous avons réalisé en 2021 un baromètre social pour mesurer la qualité de vie au travail et mieux comprendre les attentes des agents.*

*Les enseignements vont nous permettre de déployer des actions adaptées à leurs besoins. C'est un gage de stabilité pour l'organisation. C'est aussi le moyen de trouver le bon équilibre entre départs et arrivées pour se renouveler toujours et encore. "*

Le message essentiel à faire passer ?



*"Nous avons des efforts à faire pour rendre l'Agence encore plus attractive mais nous y travaillons. Les métiers de cette Agence sont passionnants, au service de la santé publique, au bénéfice du patient et au cœur des préoccupations de la société. Rejoignez-nous, vous pourrez construire votre parcours professionnel, au sein d'équipes bienveillantes et dans un cadre de vie respectueux !"*

## Temps fort

Mise en place d'une nouvelle organisation



Nous avons pris l'engagement d'agir au quotidien dans l'intérêt des patients pour assurer la sécurité d'emploi des produits de santé. Cette volonté, inscrite dans le contrat d'objectifs et de performance (COP) 2019-2023, se manifeste par la politique d'ouverture aux usagers, patients et professionnels de santé, notre stratégie de gestion de risques comme principe commun à toutes nos décisions et le renforcement de notre positionnement européen.

Afin de répondre à ces enjeux et promouvoir excellence scientifique et vision de service public, nous avons lancé depuis 2019 un processus d'évolution qui s'est concrétisé en 2021 avec la mise en place de :

- **deux directions médicales** dédiées aux médicaments, pour un dialogue renforcé avec les patients, les professionnels de santé et leurs représentants,
- **une direction des autorisations**, point d'entrée unique pour les industries de santé avec un pilotage centralisé et coordonné des dossiers d'autorisation de mise sur le marché, d'essais cliniques, d'accès précoce...,
- **une direction des métiers scientifiques**, traduisant une approche scientifique d'excellence,
- **une direction Europe et innovation**, pour une vision intégrée Europe et accès à l'innovation,
- **un « guichet usager »**, pour des démarches simplifiées dans la relation des usagers avec l'ANSM.

Dans ce contexte, le périmètre de la **direction de la surveillance** a été étendu intégrant l'addictovigilance, le projet cannabis médical et le pilotage opérationnel de tous les dossiers de pharmacovigilance à commencer par les PSUSA.

L'organisation de la surveillance des produits de santé, de l'inspection, du contrôle de la qualité des produits en laboratoire et l'évaluation des dispositifs médicaux demeure inchangée.

L'organisation de la direction générale a également évolué avec la création d'une direction générale adjointe aux ressources qui rassemble l'ensemble du portefeuille des fonctions ressources (direction de l'administration et des finances, direction des ressources humaines, direction des systèmes d'information et direction de la maîtrise des flux et des référentiels). Elle prend également en charge les missions de pilotage, qualité et contrôle interne, le secrétariat des instances, le contrôle interne budgétaire et comptable et la politique de défense et de sécurité.

Ces nouveaux services, cette nouvelle organisation fondée sur la collégialité, la transversalité et la simplification des échanges avec nos publics visent à toujours mieux répondre au quotidien à nos missions de santé publique et de sécurité sanitaire avec efficacité, engagement, transparence et agilité.

[Pour en savoir plus sur nos directions et nos services](#)

## Chiffres clés

- **129,9 M€** de budget
- **915 ETPT** sous plafond autorisés en budget initial portés à **935 ETPT** sous plafond en budget rectificatif et **36 ETPT** hors plafond
- **94 %** des agents en télétravail
- **+ de 148 applications** exploitées chaque jour et réparties sur **320** serveurs

## Découvrez ci-dessous l'intégralité de la partie "Avancer grâce à nos ressources"

En téléchargeant les sous-parties de votre choix :

- [L'optimisation des processus internes et du système de management de la qualité](#)
- [La mise en œuvre du Schéma directeur des systèmes d'information et de la donnée \(SDSID\)](#)
- [Les ressources humaines](#)
- [Le budget](#)