

L'INDUSTRIE DE SANTÉ EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

MUTATIONS ET ENJEUX SUR LES ACTIVITÉS ET LES COMPÉTENCES

ETAT DES LIEUX 2023



SOMMAIRE

- ① **Contexte**
 - ② **Organisation de l'étude**
 - ③ **Analyse des résultats**
 - ④ **Synthèse**
 - ⑤ **Questions / réponses**
-

① CONTEXTE

RAPPEL DU CONTEXTE

En 2017, le Pôle BFCARE et CREATIV' ont mené une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriales (GPECT) Industries de santé à l'échelle de la Bourgogne.

Cela a notamment permis la mise en place du HUB Emplois et Compétences des Industries de Santé.

En 2022, le Pôle BFCARE a sollicité CREATIV' afin de réaliser un état des lieux emplois-compétences permettant d'actualiser certains résultats observés, tout en l'étendant à l'ensemble de la région Bourgogne Franche-Comté.

Celui-ci s'est déroulé de **Janvier à Juillet 2023.**

LES ACTEURS DE CET ÉTAT DES LIEUX

Cet état des lieux emploi-compétences a été initié, financé par le **Pôle BFCARE** avec l'appui des acteurs du **Hub Emplois et Compétences des industries de santé**. Il a été réalisé par **CREATIV'**.

Plusieurs **acteurs emblématiques de la filière** ont été mobilisés :

- Le **PMT Santé**
- Le **Cluster TIS** (Technologies Innovantes en Santé)
- L'**OPCO 2i**
- L'**AER** (Agence Economique Régionale)



L'INDUSTRIE DE SANTÉ EN BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

La filière industrie de santé regroupe l'ensemble des entreprises concourant à **la santé des français**. Cette industrie est chargée de développer des médicaments, technologies médicales et solutions qui permettent :

- De soigner ou soulager le patient
- D'aider les professionnels de santé à diagnostiquer les maladies
- D'aider les professionnels de santé à soigner le patient dans de meilleures conditions.

Ce secteur représente plus de **150 métiers répartis dans 7 grands domaines d'activités** :

- Recherche et développement
 - Production et logistique
 - Qualité, environnement, hygiène et sécurité
 - Réglementation
 - Informatique
 - Commercialisation
 - Fonctions supports
-

DES ENTREPRISES CATÉGORISÉES DANS TROIS UNIVERS

1



L'univers 1 : Chimie fine. Pharmaceutique, cosmétique :

Production de principes actifs, de médicaments sous toutes ces formes



L'univers 2 : Technologies médicales (incluant les Dispositifs Médicaux et la E-Santé) :

Développement d'équipement et de solutions à destination du patient ou du professionnel de santé



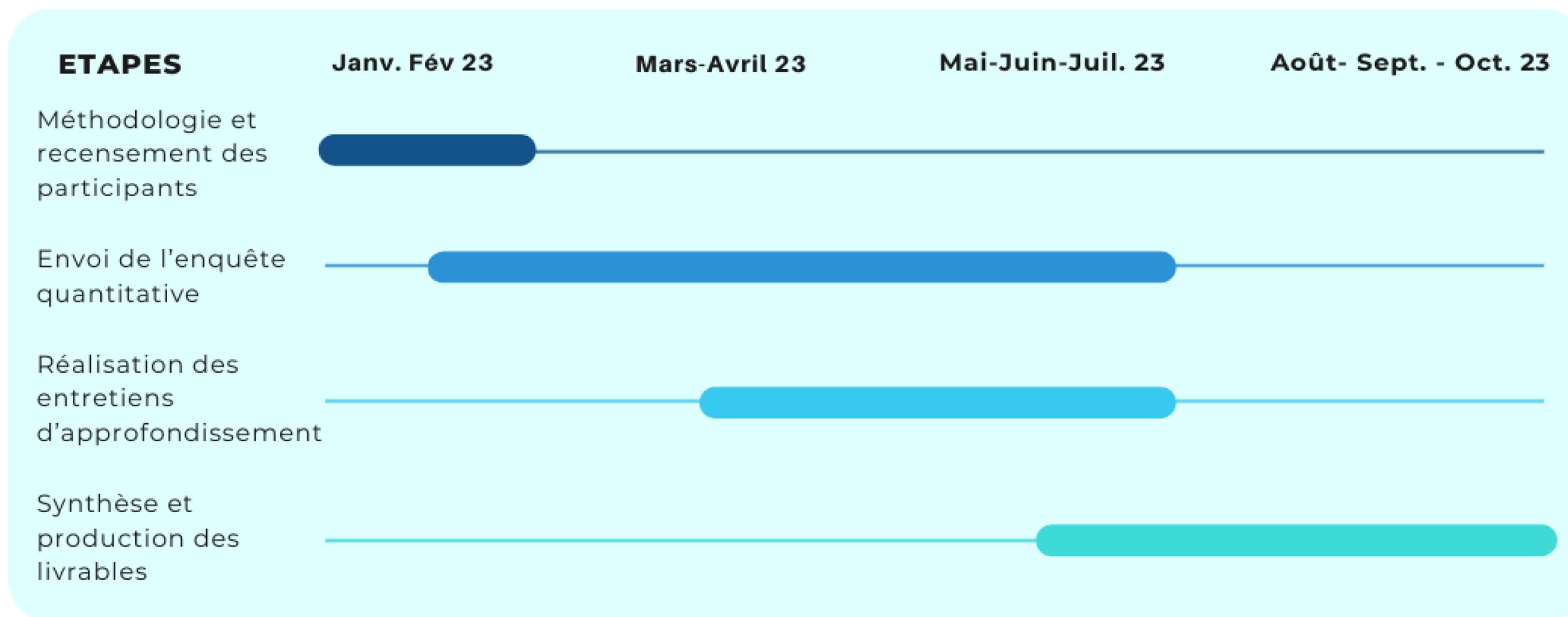
L'univers 3 : Services et innovation en sciences de la vie / Bioproduction :

Recherche et le développement, le diagnostic ainsi que les essais précliniques et cliniques

② ORGANISATION DE L'ETUDE

LA METHODOLOGIE

La démarche d'état des lieux s'est déroulée de janvier à juillet 2023 en plusieurs étapes :



L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

232 entreprises identifiées et contactées (210 entreprises et 22 start-up) par les partenaires et le Pôle BFCARE
Celles-ci devaient avoir un chiffre d'affaires dédié à la santé d'au moins 25% (ou en prévision).

REPARTITION

PAR UNIVERS :



Univers 1 : 16.5 %



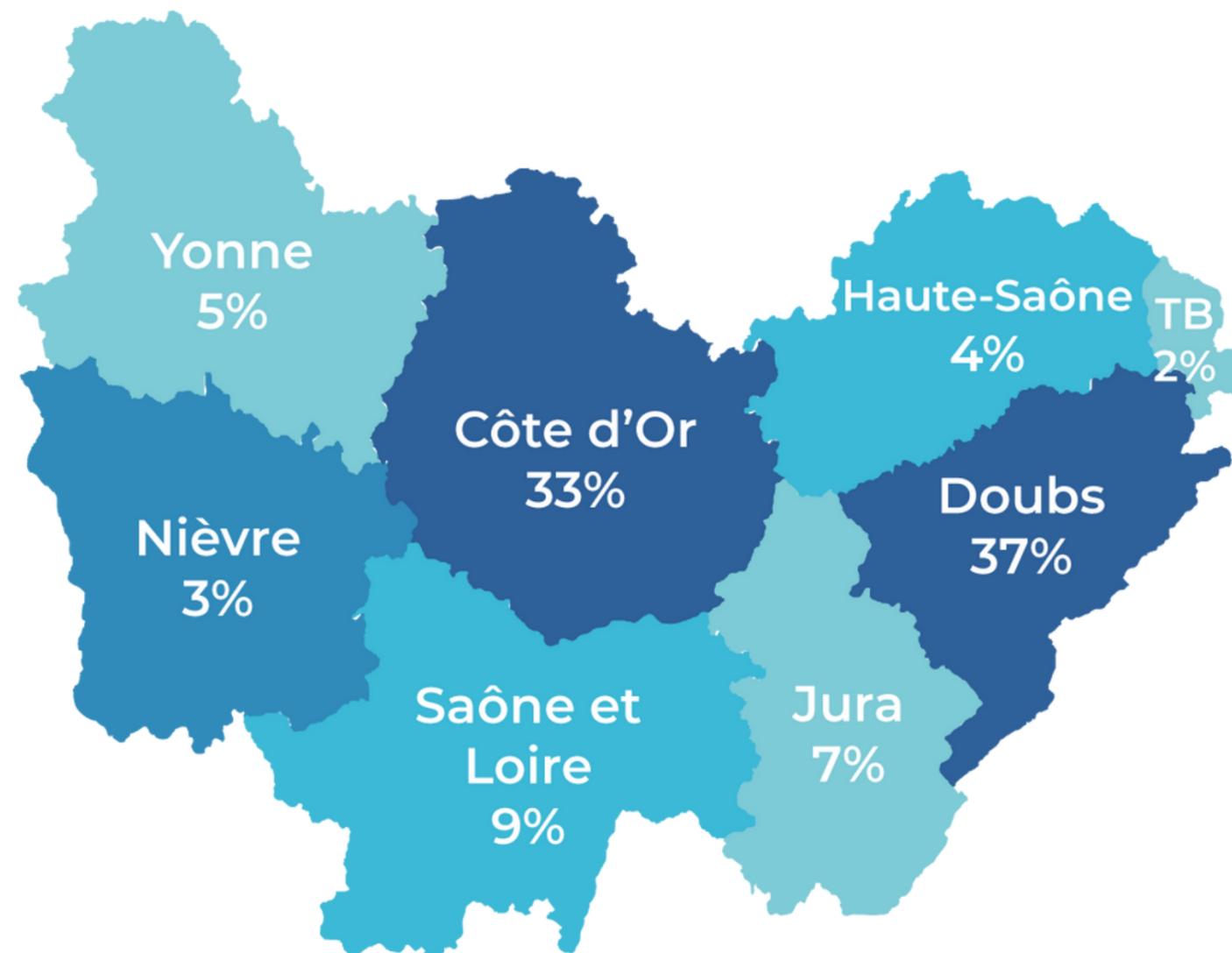
Univers 2 : 64 %



Univers 3 : 13 %

Autres (audit, conseil,
formation) : 6.5%

PAR DÉPARTEMENT :



LES RETOURS

Le questionnaire a enregistré **47 réponses** (39 entreprises et 8 start-up)

Soit un taux de retour de **20 %**.

RÉPARTITION

Par univers :

- Sur-représentation des entreprises de l'univers **Chimie fine, pharmaceutique**
- Sous-représentation des entreprises de l'univers **Technologies médicales**

Par département :

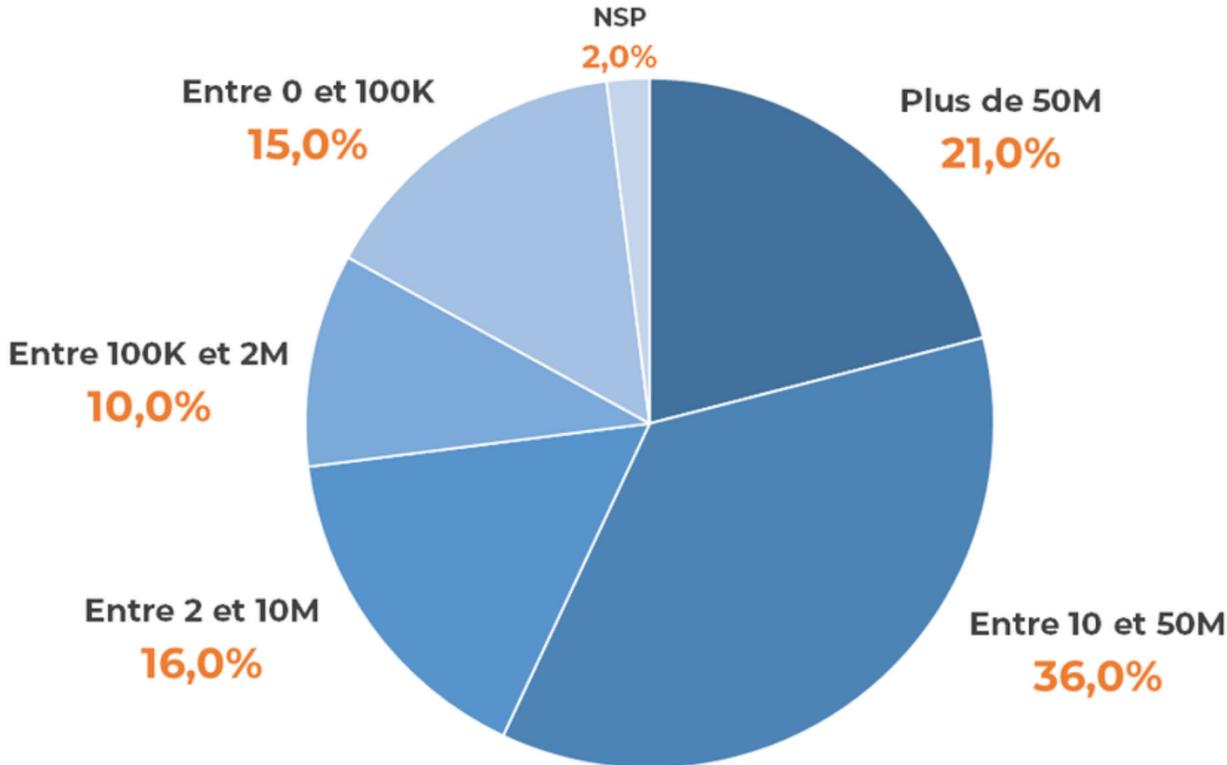
- Sur-représentation des entreprises de **Côte-d'Or** (50 %)
- Sous-représentation des entreprises du **Doubs**

En grande majorité, les répondants ont été des **Directeurs/Directrices de Ressources Humaines, Responsables des Ressources Humaines et Assistants/Assistants des Ressources Humaines** (43 %) ainsi que des **Présidents et Dirigeants** (41 %).

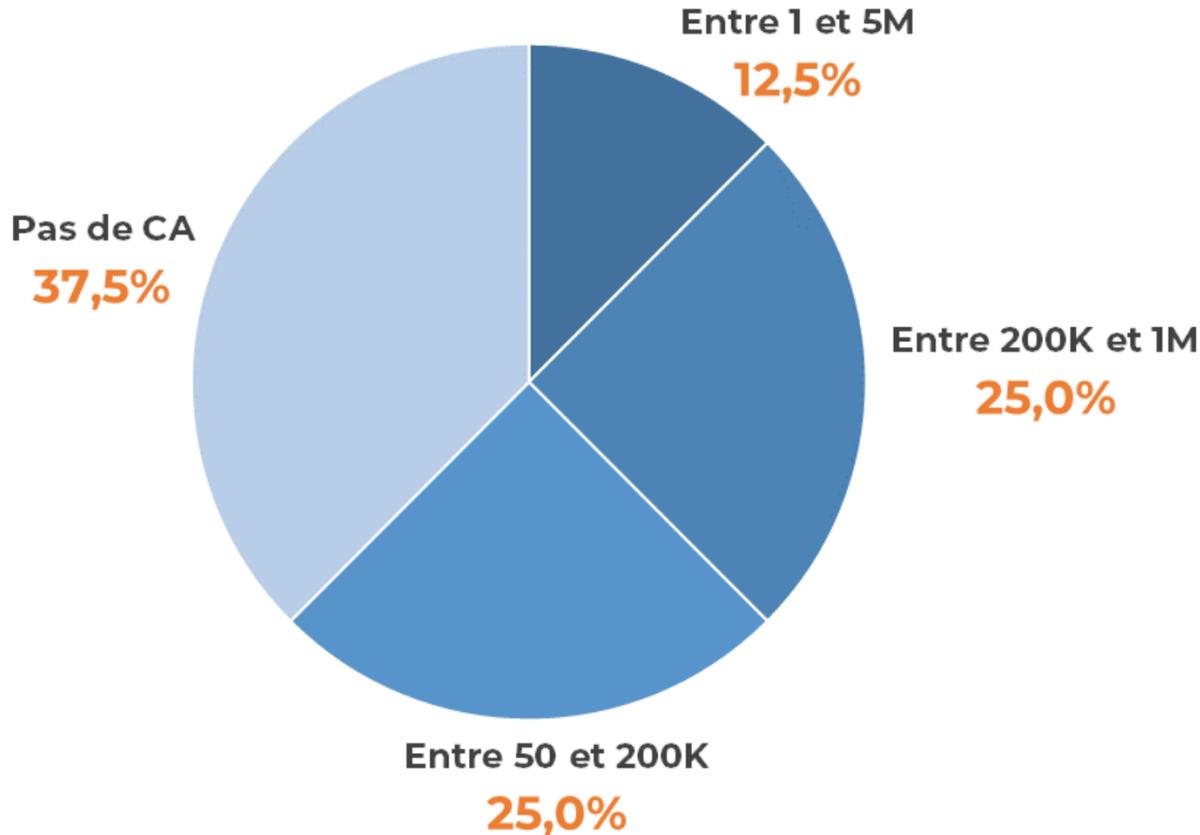
TYPOLOGIE DES RÉPONDANTS - CHIFFRE D'AFFAIRES

- **55 %** des répondants ont un CA dédié exclusivement à la santé
- La majorité des entreprises ont un CA supérieur à **10 Millions d'euros**

ENTREPRISES :



START-UP :



TYPOLOGIE DES RÉPONDANTS - TAILLE DES EFFECTIFS

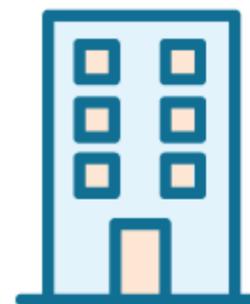
ENTREPRISES / START-UP



TPE

31.5%

Entre 1 et 19 salariés



PME

23.5%

Entre 20 et 99 salariés



PME

30%

Entre 100 et 249 salariés



ETI

15%

Plus de 250 salariés

LES ENTRETIENS D'APPROFONDISSEMENT

LES RÉPONDANTS

54 entreprises ont été ciblées et contactées par les partenaires.

21 entretiens d'approfondissement ont été réalisés entre le 20/04 et le 11/07/2023.

RÉPARTITION

Par univers :

- Sur-représentation des entreprises de l'univers **Chimie fine, pharmaceutique** et **Services et Innovations en science de la vie**
- Sous-représentation des entreprises de l'univers **Technologies médicales**

Par département :

- Sur-représentation des départements de **Côte-d'Or** et du **Doubs** qui représentent à eux deux 86%.

③ ANALYSE DES RESULTATS

L'INDUSTRIE DE SANTE : UNE FILIÈRE EN PLEINE EXPANSION..

Une tendance à la réindustrialisation



L'opportunité
France 2030



Le contexte
post-Covid 19



La demande
croissante
des produits

Des entreprises leaders sur leur marché



Des Dispositifs
Médicaux de
pointe



Des
innovations
majeures en
santé



Un savoir-faire
reconnu pour
la production
de
médicaments

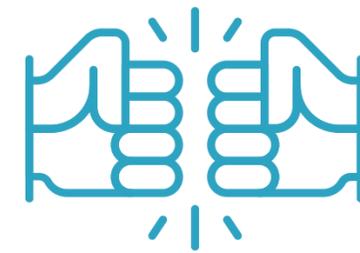
Des entreprises présentes à l'international



Positionnement fort sur les marchés mondiaux



Favorise le développement économique régional



Un défi : la concurrence de nouveaux marchés émergents

Des effectifs prévisionnels en hausse sur les trois prochaines années



92 % pour les entreprises de l'univers 1

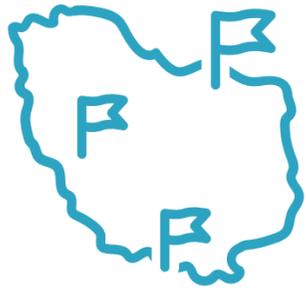


83 % pour les entreprises de l'univers 2



64 % pour les entreprises de l'univers 3

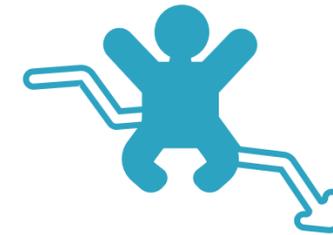
Des difficultés pour attirer de nouveaux talents



Un territoire majoritairement rural avec des problèmes de mobilité



La concurrence de pôles économiques forts : Paris, Lyon, Suisse



Un contexte démographique défavorable



Un déficit de structures d'accompagnement



Un territoire mal connu malgré des atouts

Des initiatives ont été prises



Un travail en
réseau pour des
initiatives
communes



Le renforcement
du télétravail



Une assistance à
la famille pour
l'installation
(logement,
emploi, enfants...)

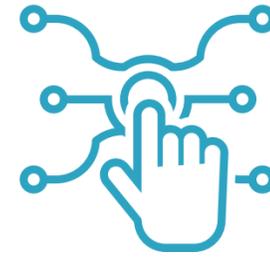
L'INDUSTRIE DE SANTÉ FACE AUX DIFFÉRENTES MUTATIONS

IMPACT DES DIFFÉRENTES MUTATIONS SUR LES ACTIVITÉS

L'industrie de santé est en constante évolution, façonnée par les différentes mutations. Celles-ci présentent à la fois des défis et des opportunités uniques.



Réglementaire



Technologique



Environnemental



Social

LA RÉGLEMENTATION

La mise en oeuvre de la nouvelle réglementation européenne [UE 2017/745] bouleverse les organisations



Une
augmentation
des coûts de
production et
développement



Un
ralentissement
des processus de
mise sur le
marché



Un frein pour
l'innovation

Un impact sur les compétences des entreprises



En production :
des dossiers de lots
qui évoluent



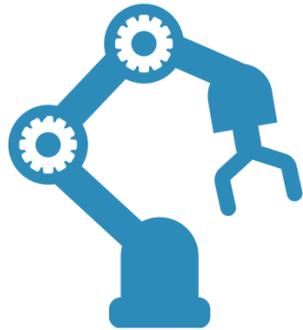
En R&D :
des nouveautés dans
les choix de
matériaux et de
conception



En qualité /
réglementaire :
une veille constante
pour adapter les
produits aux normes
en vigueur

LA TRANSFORMATION TECHNOLOGIQUE DANS LES INDUSTRIES DE SANTÉ

Des répercussions profondes et durables pour 61% des entreprises



LA ROBOTIQUE ET L'AUTOMATISATION

- **En R&D** : l'analyse des données collectées par des systèmes automatisés
- **En production** : des compétences à faible valeur ajoutée requalifiée

LA RÉVOLUTION BIOTECHNOLOGIQUE

- **En R&D** : des approches personnalisées et innovantes pour traiter des maladies jusque-là incurables
- **En production** : une nouvelle gestion de la chaîne d'approvisionnement et des risques liés aux procédés biotechnologiques



L'entreprise introduit de l'automatisation dans ses procédés, ce qui va avoir un impact sur les activités des opérateurs. On va vers des compétences technologiques

LA TRANSFORMATION TECHNOLOGIQUE DANS LES INDUSTRIES DE SANTÉ

Des répercussions profondes et durables pour 61% des entreprises

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

○ En R&D :

- une accélération des processus et réduction potentielle des coûts
- des entreprises à la recherche d'une double compétences : IA /technique ou IA / Sciences

○ En production :

- des anomalies repérées plus rapidement
- une optimisation de la gestion des stocks
- des compétences à faible valeur ajoutée requalifiée

○ En qualité / réglementaire:

- l'analyse de données en temps réel
- l'évolution des rôles vers un aspect plus stratégique et décisionnel

○ Sur des fonctions supports :

- Commerce : Analyse des marchés, des tendances
- Service IT : Cybersécurité, formation



*On invente des métiers .
Avec l'explosion de l'IA,
on recherche des profils
ayant la double
compétence chimie-
informatique*

UNE TRANSITION ENVIRONNEMENTALE INÉLUCTABLE

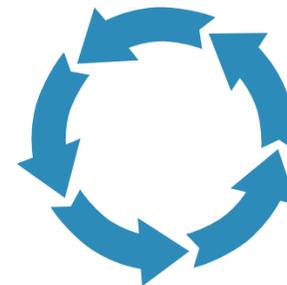
41% des entreprises considèrent qu'elle aura un impact significatif sur leurs activités

Prise en compte de l'empreinte carbone



Gestion des déchets et consommables

Analyse du cycle de vie des produits



Evolution des préoccupations clients

Des initiatives ont été prises



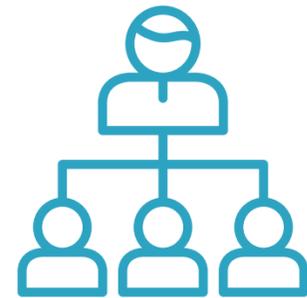
- Démarche de bilan carbone
- Mise en place de système de gestion des déchets
- Réflexion collective incluant les salariés
- Modification de la politique d'achat

C'est fondamental, incontournable dans notre métier. Nous sommes tous responsables sur la filière de la conception des produits de demain.

DES MUTATIONS SOCIALES QUI REDÉFINISSENT LES PRIORITÉS

47% des entreprises considèrent qu'elles auront un impact significatif sur leurs activités et vont modifier leurs organisations de travail

Evolution du sens donné au travail



Evolution des pratiques managériales

Prise en compte du bien-être au travail



Généralisation du télétravail

Les actions mises en place pour améliorer la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)



- Accord télétravail (parfois temps complet)
- Flexibilité horaire
- Développement d'espace et temps conviviaux
- Revue de la politique de rémunération

De nombreux ingénieurs diminuent leur temps de travail pour concilier le travail avec leur vie personnelle. Cela s'est accéléré avec le COVID.

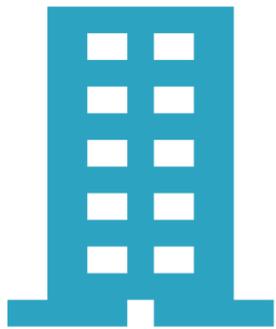
**DES BESOINS EN COMPÉTENCES AU
CŒUR DES ENJEUX DE
DÉVELOPPEMENT**

DES ENTREPRISES QUI PEINENT À RECRUTER

Les entreprises prévoient de recruter d'ici 3 ans, quelle que soit leur taille

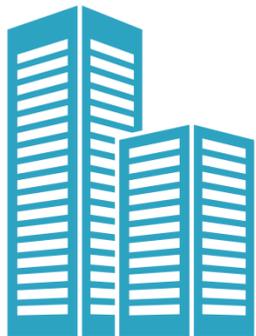


43% des TPE (<20 salariés) prévoient de recruter **11 à 20 personnes**



73% des PME (de 20 à 99 salariés) prévoient de recruter **1 à 10 personnes**

50% des PME (de 100 à 249 salariés) prévoient de recruter **11 à 20 personnes**



71% des ETI (> 250 salariés) prévoient de recruter **plus de 50 personnes**

DES ENTREPRISES QUI PEINENT À RECRUTER

Certains postes stratégiques rencontrent une réelle tension



R&D : technicien / chef de projet / transposition industrielle / pharmacien



Production : conduite de ligne / régleur / maintenance / ingénieur de production



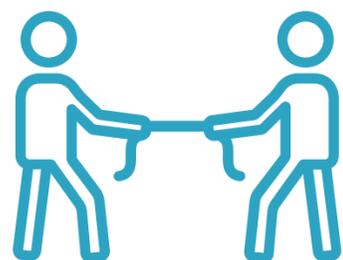
Qualité / réglementaire : contrôle qualité / assurance qualité / ingénieur réglementaire

Les jeunes diplômés sont très recherchés sur le territoire, il faut se différencier pour contourner les difficultés de recrutement.

Avec le COVID, nous avons perdu de nombreux collaborateurs, d'autres ont été chassés par des entreprises du territoire.

DES ENTREPRISES QUI PEINENT À RECRUTER

Les entreprises mettent en avant différentes causes



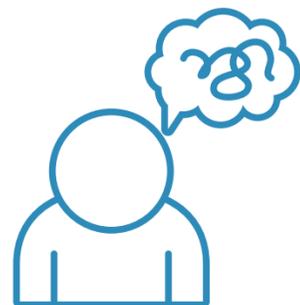
Concurrence sur le territoire



Pénurie de profils



Problèmes de mobilité



Manque de motivation / désengagement



Conditions de travail incompatibles avec les aspirations personnelles



Exigences salariales à la hausse

DES ENTREPRISES QUI PEINENT À RECRUTER

Face à ces défis complexes, des initiatives mises en place



Renforcement du lien avec les écoles

On a une bonne image mais pas assez connue. Il faut expliquer ce que l'on fait, nos métiers.



Evolution des processus de recrutement

On recrute sur une capacité à être formé et non sur les compétences acquises



Développement stage et alternance

L'alternance est une très bonne solution qui permet à un jeune de s'intégrer à l'environnement professionnel



Développement de la marque employeur

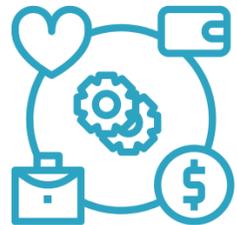
En entretien, on doit se vendre, se différencier

LA FORMATION : UN RESSENTI SUR L'OFFRE RÉGIONALE MITIGÉ

Plus de 300 formations sont recensées dans la région Bourgogne Franche-Comté. Pour autant, seulement 38% des entreprises estiment que l'offre est suffisante pour subvenir à leurs besoins.



Faiblesse dans les compétences clés (savoirs de base, techniques de laboratoire, nouvelles technologies...)



Adéquation parfois insuffisante entre les formations délivrées et les pré-requis des organisations



Des effectifs souvent trop réduits dans les formations pertinentes



Un maillage territorial déséquilibré au profit de Dijon et de Besançon

LA FORMATION : UN RESSENTI SUR L'OFFRE RÉGIONALE MITIGÉ

Exemples de formations demandées par les entreprises

- **Savoirs de base sur l'industrie de santé**
- **Techniques industrielles dédiées à la santé**
- **Techniques de laboratoire**
- **Affaires réglementaires**
- **Life Sciences** (incluant biotechnologies)
- **DATA / IA** (avec une double-compétence technique / scientifique)

Il y a un gros besoin en France d'aller sur de la bioproduction. Il faut que l'offre de formation suive.

Les initiatives mises en place

- **Renforcement de la formation interne**
 - Création de parcours ;
 - Mise en place de Certificats de Qualifications Professionnels (CQP) adaptés aux besoins ;
 - Développement d'Organisme de Formation et Académie interne.
- **Préfiguration d'un Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence en Santé**

On est en train de revoir notre parcours de formation [...] l'objectif est que chacun reçoive le même apprentissage en vue d'harmoniser les process

④ **SYNTHESE**

Evolution par rapport à l'étude menée en 2017

Attractivité

En 2017, le rapport GPEC-T pointait un déficit d'attractivité du territoire et de la filière, préjudiciable pour la compétitivité des entreprises. Des actions avaient ainsi été menées :

- vidéo promotionnelle des entreprises de santé en Bourgogne
- développement de l'écosystème de santé en région
- création du Hub Emplois et Compétences des Industries de Santé

L'attractivité est un sujet central et commun à de nombreux secteurs d'activité. Les actions menées doivent perdurer et être renforcées. L'évolution des attentes et besoins des salariés liées au sens qu'ils donnent au travail et à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle peuvent également être une opportunité :

- pour une filière porteuse de métiers d'avenir qui ont du sens et un impact réel ;
- pour un territoire en développement avec de nombreux atouts.

Comment pourrions-nous renforcer davantage l'attractivité du territoire et de la filière, compte-tenu des actions déjà entreprises ?

Evolution par rapport à l'étude menée en 2017

Emploi et recrutement

En 2017, la question du recrutement représentait un vrai défi, notamment pour les petites entreprises ayant souvent peu de ressources dédiées. Des actions ont été mises en place :

- la création du site Internet du Hub Emplois et Compétences des industries de santé pour mutualiser des offres
- la mise en place d'une commission RH pour échanger sur les sujets liés au recrutement

En 2023, la majorité des entreprises pointe les difficultés de recrutement comme un des facteurs principaux pouvant mettre en péril leur compétitivité. Le rapport de force a évolué avec une pénurie de profils et la concurrence d'entreprises du territoire mais aussi d'autres pôles économiques (Paris, Lyon, Suisse).

- les entreprises vont devoir faire évoluer leurs pré-requis et processus de recrutement pour s'ouvrir à d'autres candidats potentiels
- la transversalité avec d'autres industries peut offrir des opportunités pour partager des compétences et des perspectives, renforçant ainsi la résilience du secteur

Face à la pénurie de profils et à la concurrence accrue, comment ajuster les processus de recrutement et exploiter la collaboration inter-industrielle ?

Evolution par rapport à l'étude menée en 2017

Formation

En 2017, les entreprises (PME et ETI) privilégiaient déjà la formation interne pour faire monter en compétences leurs collaborateurs. En cause :

- la spécificité des compétences requises face à la diversité des activités ;
- des formations généralistes n'ayant pas une spécialité "santé"
- une méconnaissance de l'offre régionale

Entre temps, la loi Avenir professionnel a créé un environnement propice au développement des formations internes au sein des entreprises.

En 2022, le Hub a réalisé la cartographie de l'offre de formation régionale et proposer des pistes d'actions :

- intégrer des compétences santé à des parcours de formation existants
- réaliser un plan de formation continue commun aux entreprises de santé. La préconisation avait été faite en 2017
- accompagner la co-construction de formations adéquates par les organismes de formation et les entreprises

Comment assurer l'alignement des formations avec les compétences nécessaires et garantir l'accompagnement des collaborateurs face aux défis technologiques et réglementaires ?

⑤ QUESTIONS / REPOSSESSES



creativ'

CONTACT :

MARIO HORVAT - CHARGÉ DE PROJET, CREATIV'
mhorvat@creativ21.fr

SYLVIE ALVES - CHARGÉE DE COMMUNICATION, PÔLE BFCARE
sylvie@pole-bfcare.fr

