

L'industrie de santé en Bourgogne Franche-Comté

Mutations et enjeux sur les activités et les compétences

Note d'analyse - Septembre 2023

Remerciements

Nous souhaitons adresser nos plus sincères remerciements aux entreprises qui ont accepté de prendre du temps pour répondre à nos questions.

Nous souhaitons également remercier les acteurs de l'écosystème qui nous ont également consacré du temps et ont facilité notre travail d'enquête par la sollicitation de leur réseau.

L'équipe projet



SOMMAIRE

Préambule	p. 5
Éléments de cadrage	p. 6
Présentation de la commande.....	p. 6
Définition de la filière	p. 8
Organisation de l'étude	p. 10
Méthodologie	p. 10
Le listing d'entreprises.....	p. 12
Réponse à l'enquête quantitative.....	p. 13
Les entretiens d'approfondissement	p. 15
Analyse des résultats	p. 17
L'industrie de santé en BFC : une filière en pleine expansion.....	p. 17
<i>Une tendance à la réindustrialisation</i>	p. 17
<i>Des entreprises leaders sur leurs marchés</i>	p. 18
<i>Des entreprises présentes à l'internationale</i>	p. 18
... mais qui souffre d'un déficit d'attractivité	p. 20
<i>Un frein au développement et pour attirer de nouveaux talents</i>	p. 20
<i>Des initiatives ont été prises</i>	p. 21
Adaptation permanente : l'industrie de santé face aux différentes mutations.....	p. 22
<i>Les entreprises de la filière industrie de santé sont confrontées à de lourdes exigences réglementaires qui peuvent impacter leurs activités</i>	p. 22
<i>La transformation technologique dans les Industries de Santé : des répercussions profondes et durables</i>	p. 24
<i>Les industries de santé vers une transition environnementale inéluctable</i>	p. 26
<i>Des mutations sociales qui redéfinissent les priorités des industries de santé</i>	p. 27
Les besoins en compétences des entreprises au cœur des enjeux de développement.....	p. 29
<i>Emploi : des entreprises en besoin qui peinent à recruter</i>	p. 29

<i>Face à ces défis complexes, des initiatives mises en place</i>	p. 32
<i>La formation : un ressenti sur l'offre régionale mitigé</i>	p. 35
<i>Des initiatives mises en place par les entreprises pour accompagner la montée en compétences de leurs collaborateurs</i>	p. 36
Synthèse et conclusion	p. 38
Synthèse.....	p. 38
Pour conclure	p. 39

PREAMBULE

Regard sur l'industrie de santé au niveau national

L'industrie de santé, qui comprend l'industrie pharmaceutique, les technologies médicales et la recherche en sciences de la vie, constitue un pivot crucial de l'innovation médicale et de l'économie mondiale. Sur le territoire français, cela représente près de 2000 entreprises et start-up, 194 000 emplois et près de 900 Milliards d'€ de Chiffres d'Affaires.¹

Sur le plan mondial, elle constitue un secteur stratégique par la nature de sa production mais aussi par son poids économique.

Toutefois, d'après le LEEM², le contexte économique des dernières années et a été fortement influencé par la crise sanitaire et l'inflation. Les conflits géopolitiques viennent également impacter négativement les perspectives économiques mondiales.

Le SNITEM³ confirme cette tendance dans son dernier rapport en mettant en avant les conséquences négatives que ces événements ont pu avoir sur les structures à différents niveaux (R&D, production, développement commercial, financier...).

En outre, des problèmes de financement et de concurrence dus à l'émergence de nouveaux marchés viennent fragiliser la compétitivité des entreprises françaises.

Portrait de l'Industrie de la Santé en Bourgogne Franche-Comté

En Bourgogne Franche-Comté, l'Agence Économique Régionale dénombre pas moins de 350 entreprises, pour 10 000 emplois et 2 Milliards de Chiffres d'Affaires consolidé.⁴

A noter : Il est compliqué d'établir précisément le périmètre des industries de la santé du point de vue statistique du fait de l'étendu du secteur santé et de la variété des activités. Cela rend délicat le recensement des entreprises et des emplois dans la région.

L'activité industrielle s'est principalement développée autour des principaux bassins d'emploi de la Région, chacun marqués par un riche héritage industriel :

- Dijon, qui se caractérise par une activité plutôt tournée vers le pharmaceutique avec des compétences et un savoir-faire reconnu mondialement.
- Besançon et le Nord Franche-Comté (englobant l'aire urbaine de Belfort-Montbéliard) regroupant des entreprises expertes en microtechnologies pouvant s'ouvrir au domaine des technologies médicales.

Si la région possède quelques ETI⁵ (Entreprises de Tailles Intermédiaires) comme URGO, Adhex, et Vetoquinol, la majorité des structures sont plutôt des PME⁶ (Petites et Moyennes Entreprises).

Les Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) de Dijon et Besançon, ainsi que le Centre Georges François Leclerc (Lutte Contre le Cancer) de Dijon et l'Etablissement Français du Sang sont également des éléments moteurs de la recherche universitaire et clinique de la région.

Enfin, l'AER dénombre 2 pôles de compétitivité (NB : Vitagora et le PMT mais qui sont plutôt axés agroalimentaire et microtechnique) et 5 clusters pour accompagner les entreprises en région.

Dans ce contexte en constante évolution, cette note d'analyse s'attache à décrire les enjeux vitaux de métiers, compétences et formations au sein de ces secteurs.

Parmi eux : assurer l'adéquation entre les compétences des actifs et les besoins d'une économie en mutation.

¹ Source AER 2020 / LEEM, SNITEM, AFSSI 2021

² LEEM : Les Entreprises du Médicament : <https://www.leem.org/marche-francais>

³ SNITEM : Syndicat National de l'Industrie des Technologies Médicales : <https://www.snitem.fr/wp-content/uploads/2022/02/Snitem-Panorama-DM-2022.pdf>

⁴ Rapport AER 2021 : <https://aer-bfc.com/wp-content/uploads/2021/10/dossier-stomatologie.pdf>

⁵ Une entreprise de taille intermédiaire (ETI) est une entreprise qui a entre 250 et 4 999 salariés, et soit un chiffre d'affaires n'excédant pas 1,5 milliard d'euros soit un total de bilan n'excédant pas 2 milliards d'euros.

⁶ Les petites et moyennes entreprises (PME) sont celles qui, d'une part, occupent moins de 250 personnes, d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros

ELEMENTS DE CADRAGE

• PRESENTATION DE LA COMMANDE

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'.

Cette initiative fait suite à une précédente démarche de GPEC-T⁷ qui avait été conduite en 2017. Dans le secteur des industries de santé, 26 entreprises de Bourgogne avaient été interrogées permettant de mettre en avant des enjeux pour la filière et de définir le plan d'actions suivant pour y répondre :

- Recensement et valorisation de l'offre de formation en Bourgogne Franche-Comté ;
- Développement de la relation école entreprise ;
- Valorisation et dynamisation d'un réseau RH ;
- Renforcement de la collaboration entre les entreprises et les acteurs emploi/formation.

Cela a notamment permis la création du Hub Emplois et Compétences des industries de Santé en 2021.

Pour mener à bien ce projet et étendre le périmètre à l'ensemble de la région Bourgogne Franche-Comté, plusieurs acteurs emblématiques de la filière ont été mobilisés afin de :

- Disposer, par le partenariat à l'échelle régionale, d'un recensement des entreprises du périmètre et pouvant couvrir les trois univers de santé ;
- Conforter certains résultats et observer les évolutions du secteur en lien avec les mutations techniques, technologiques, réglementaires et sociétales ;
- Faire un état des lieux des problématiques RH découlant de ces évolutions et relever comment les entreprises s'en emparent, quels sont leurs freins et quels sont les leviers potentiels qu'ils identifient.
- Aboutir à une synthèse qualitative fine par univers de l'industrie de santé et à l'échelle de la BFC, et pouvoir disposer d'un comparatif avec la démarche de 2017,

Les acteurs de cet état des lieux

Pôle BFCARE : Initié en 2013 et constitué en association loi 1901 le 10 février 2016, le Pôle BFCare fédère les industries des produits et services de santé basées en région Bourgogne Franche Comté. Il regroupe aujourd'hui une soixantaine d'industriels et de partenaires œuvrant dans la santé et a pour mission de :

- Faciliter les collaborations et synergies entre les membres du réseau pour accroître leur développement économique ;
- Favoriser les échanges de bonnes pratiques professionnelles pour développer les compétences des membres et la compétitivité des entreprises ;
- Représenter les filières du secteur Santé auprès des autorités ;
- Soutenir l'attractivité régionale en matière d'investissements et de talents ;
- Valoriser l'ensemble de l'écosystème via des actions de communication.

CREATIV' : CREATIV', association loi 1901, intervient pour le compte des collectivités territoriales et des services de l'État sur le champ de l'emploi, de l'insertion et des compétences. Elle constitue ainsi un outil territorial majeur favorisant une coopération renforcée entre les partenaires de l'emploi, en particulier Dijon Métropole, la Région Bourgogne-Franche-Comté, le Département de la Côte d'Or et le service public de l'emploi (DDETS, Préfecture, Pôle Emploi, Mission locale).

Le Hub Emplois et Compétences des Industries de Santé : Lancé en Janvier 2021, le Hub est une initiative pilotée par un consortium d'acteurs : Dijon Métropole, CREATIV', le Pôle BFCare, l'UFR Sciences de santé, l'UIMM Côte d'Or, l'OPCO 2i et France Chimie Bourgogne Franche-Comté. Cette démarche partenariale, animée par CREATIV' et le Pôle BFCare, a pour vocation d'améliorer l'attractivité des métiers et d'articuler l'offre et la demande en formation des salariés du secteur des industries de santé.

Les partenaires techniques :

- **Le PMT Santé** : Le cluster PMT santé, porté par le PMT, fédère les entreprises industrielles, laboratoires de recherche et monde académique du domaine de la santé de Bourgogne Franche-Comté. Il soutient la filière française du dispositif médical, promeut la filière santé en région et participe au développement de la filière française de bioproduction.
- **Le Cluster TIS (Technologies Innovantes en Santé)** : Le Cluster TIS fédère des entreprises (donneurs d'ordre et sous-traitants), offrant un large spectre de compétences et services au bénéfice de la filière Santé locale et régionale. Il regroupe, autour de grandes signatures des savoir-faire qui tirent leurs origines dans l'histoire industrielle locale.
- **L'AER (Agence Economique Régionale) de Bourgogne Franche-Comté** : L'AER BFC est une initiative du Conseil Régional pour le développement de l'économie régionale. A ce titre, elle accompagne les entreprises et les territoires sur des sujets d'attractivité, de promotion de la filière, d'emploi et d'innovation.
- **L'OPCO 2i (Délégation régionale Bourgogne Franche-Comté)** : Depuis 2020, l'OPCO 2i est l'opérateur de compétences interindustriel et regroupe 32 branches professionnelles. Il a pour mission d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique de formation professionnelle.

- DÉFINITION DE LA FILIÈRE INDUSTRIE DE SANTÉ POUR CET ÉTAT DES LIEUX

L'industrie de santé en Bourgogne Franche-Comté, en quoi ça consiste ?

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, 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.

A cela s'ajoute des entreprises prestataires de service ayant des missions de conseil, d'audit ou bien de formation.

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

- Recherche et Développement
- Production
- Qualité, Environnement Hygiène et Sécurité
- Réglementation
- Informatique
- Commercialisation
- Fonction support

Ces entreprises sont communément catégorisées dans trois univers⁸

L'univers de la Chimie fine. Pharmaceutique, cosmétique :

L'univers de la Chimie fine, Pharma, cosmétique est composé principalement d'entreprises sous-traitantes (CDMO) axées sur la production de principes actifs, de médicaments sous toutes ces formes (les gélules, les comprimés, les pommades, les crèmes, les savons, les patchs etc) ou de produits cosmétiques et bien-être (savons, crèmes...).

Principaux codes APE (activité principale exercée également appelé code NAF) des entreprises de cet univers :

- C20.4 - Fabrication de savons, de produits d'entretien et de parfums
- C21.2 - Fabrication de préparations pharmaceutiques

L'univers des Technologies médicales (incluant les dispositifs médicaux et dispositifs d'E-Santé) :

L'univers des technologies médicales regroupe l'ensemble des entreprises qui développent des solutions soit à destination du patient (pour soulager ou soigner), soit à destination du professionnel de santé (pour soigner ou pour l'aide au diagnostic). Nous pouvons classer les dispositifs médicaux en 4 catégories :

- Les dispositifs médicaux à usage unique comme les pansements, patchs, prothèses ou chaises roulantes ;
- Les dispositifs d'équipements comme des IRMs, Scanners ;

⁸ Le terme « univers » est utilisé par le Hub Emplois et Compétences des Industries de Santé pour désigner des entreprises pouvant avoir des compétences et des métiers proches ou interconnectés en raison de leurs liens avec le domaine de la santé et des sciences de la vie.

- Les dispositifs d'e-santé médical comme les applications de télémédecine ou télésurveillance ;
- Les dispositifs médicaux de diagnostics in vitro comme les automates permettant d'analyser les tests de glycémie ou VIH.

Principaux codes APE (activité principale exercée également appelé code NAF) des entreprises de cet univers :

- C22.1 - Fabrication de produits en caoutchouc
- C22.2 - Fabrication de produits en plastique
- C32.5 - Fabrication d'instruments et de fournitures à usage médical et dentaire
- J58.2 - Édition de logiciels
- J62.0 - Programmation, conseil et autres activités informatiques
- Q86.9 - Autres activités pour la santé humaine

L'univers des Services et Innovation en Sciences de la Vie (incluant également la bioproduction) :

Les entreprises en Services et Innovations en Sciences de la Vie sont principalement axées sur la recherche et le développement, le diagnostic et les essais précliniques et cliniques obligatoires pour obtenir l'autorisation de mise sur le marché (AMM) d'un nouveau médicament ou dispositif médical.

Principal code APE (activité principale exercée également appelé code NAF) des entreprises de cet univers :

- M72.11 - Recherche-développement en biotechnologie
- M72.19 - Recherche et développement en autres sciences physiques et naturelles

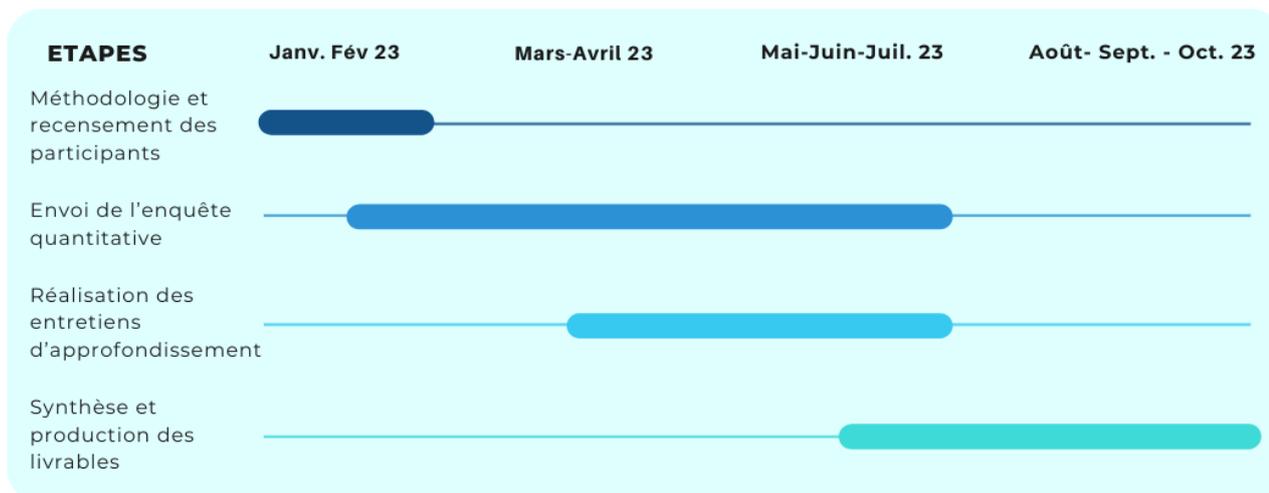
Certaines entreprises n'entrant pas dans un des trois univers de par la nature de leur activité principale : audit, conseil, formation...

Elles sont ainsi catégorisées dans un univers « autres ».

ORGANISATION DE L'ETUDE

• LA METHODOLOGIE

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



1. Recensement et mobilisation des entreprises

Les partenaires du projet (PMT Santé, Cluster TIS, OPCO 2i et AER) ont été mobilisés dès le début de la démarche pour recenser les entreprises appartenant à la filière en Bourgogne Franche-Comté. Ceci dans le but :

- D'établir un listing qualifié ;
- De présenter la démarche aux entreprises ;
- De relayer l'enquête quantitative.

Pour construire le listing, le Pôle BFCARE et ses partenaires ont ciblé des entreprises ayant au moins 25 % de leur chiffre d'affaires dédié à la santé.

2. Envoi de l'enquête quantitative

L'enquête quantitative a été co-construite et validée avec les différents partenaires (Pôle BFCARE, PMT Santé, Cluster TIS, OPCO 2i et AER). Deux entreprises (ICTA et DELPHARM) ont également pu la tester et la valider.

Elle a ensuite été envoyée à toutes les entreprises recensées dans la région intervenant dans l'un des trois univers de l'industrie de santé pour :

- Recenser leurs effectifs et leurs métiers ;
- Questionner sur l'émergence et l'évolution de compétences dans les années à venir ;
- Questionner sur les difficultés de recrutement rencontrées et les initiatives mises en place pour y pallier.

3. Réalisation des entretiens d'approfondissement

Des entretiens d'approfondissement ont également été réalisés avec **21** entreprises de la filière en région afin d'aborder plus finement les thématiques du questionnaire et recueillir des informations complémentaires voire essentielles à la compréhension de leurs enjeux :

- Structuration de l'activité ;
- Evolution des compétences ;
- Formation des salariés ;
- Impact des transitions technologiques, environnementales et sociétales.

4. Analyse et synthèse des enquêtes, production des livrables

Enfin, la synthèse et l'analyse des deux enquêtes ont été réalisées afin :

- D'identifier les métiers et compétences clés nécessaires pour assurer la compétitivité des entreprises ;
- De définir les besoins en recrutement et en formation ;
- De mettre en évidence les impacts des différentes mutations en cours ;
- De faire ressortir des initiatives inspirantes d'entreprises de la filière ;
- De préparer une potentielle démarche GPEC-T.

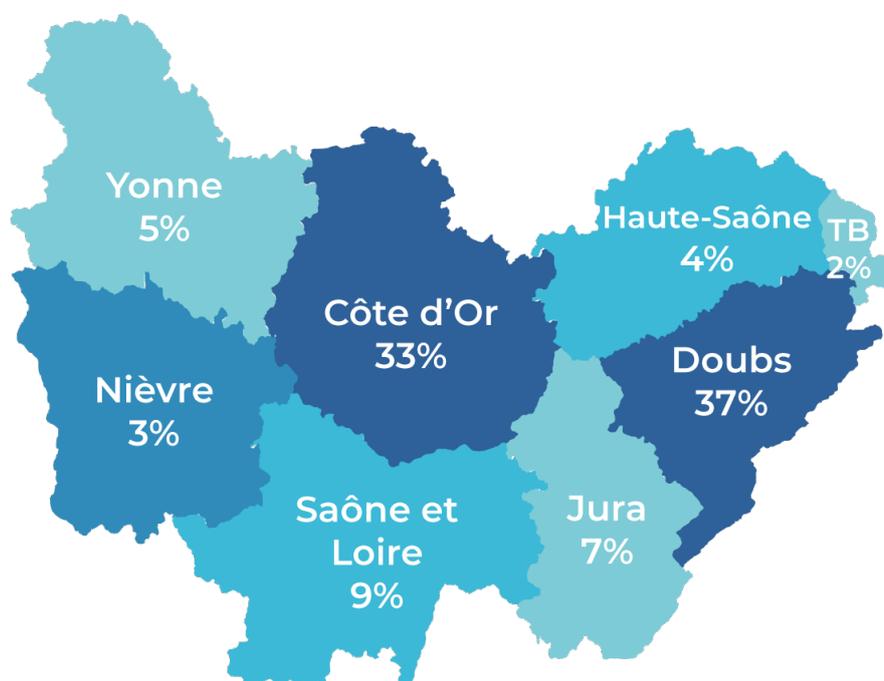
• LE LISTING D'ENTREPRISES

Au total, **232 entreprises** (210 entreprises et 22 Start-Up), appartenant à la filière des industries de santé en Bourgogne Franche-Comté ont été identifiées. Les entreprises ciblées ont des activités essentiellement industrielles et/ou de recherche.

Répartition par univers :

- Chimie fine, pharmaceutique, cosmétique : **16.5%**
- Technologues médicales (Dispositifs médicaux / E-Santé) : **64%**
- Services et Innovations en Science de la vie / Bio-production : **13%**
- Autres : **6,5%**

Répartition par département :



Un œil sur les start-up de la filière

Selon BPI France⁹, la start-up est liée à la notion d'expérimentation d'une nouvelle activité sur un marché émergent et dont les risques sont difficiles à évaluer. A l'inverse d'une entreprise, la start-up expérimente un business modèle, teste son marché et évolue de manière itérative.

Dans cet état des lieux, l'enquête quantitative a été adaptée pour les start-up ayant moins de 5 ans afin d'aborder de manière plus précise les enjeux liés aux compétences émergentes.

9 BPI France – définition d'une start-up - <https://bpifrance-creation.fr/moment-de-vie/quest-ce-quune-startup>

• REponses A L'ENQUÊTE QUANTITATIVE :

L'enquête quantitative a été créée avec Google Form et a été partagée par les partenaires à leurs entreprises adhérentes à partir du **lundi 27 février 2023**.

A sa clôture, le **31 juillet 2023**, 47 entreprises avaient répondu à l'enquête, soit un taux de retour de **20%**.

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%)

Par rapport aux partenaires :

- **47%** des répondants sont adhérents au Pôle BFCARE ;
- **38%** des répondants sont adhérents au PMT Santé ;
- **23%** des répondants sont adhérents au Cluster TIS.

Certaines entreprises peuvent être adhérentes à plusieurs clusters.

Répartition des réponses à l'enquête par univers :

Univers	Répartition du listing initial	Répartition des réponses
Chimie fine, Pharma, cosmétique	16,5%	25,5%
Technologies médicales (Dispositifs Médicaux, E-Santé)	64%	53%
Services Innovations en Science de la Vie, Bioproduction	13%	15%
Autres	6,5%	6,5%

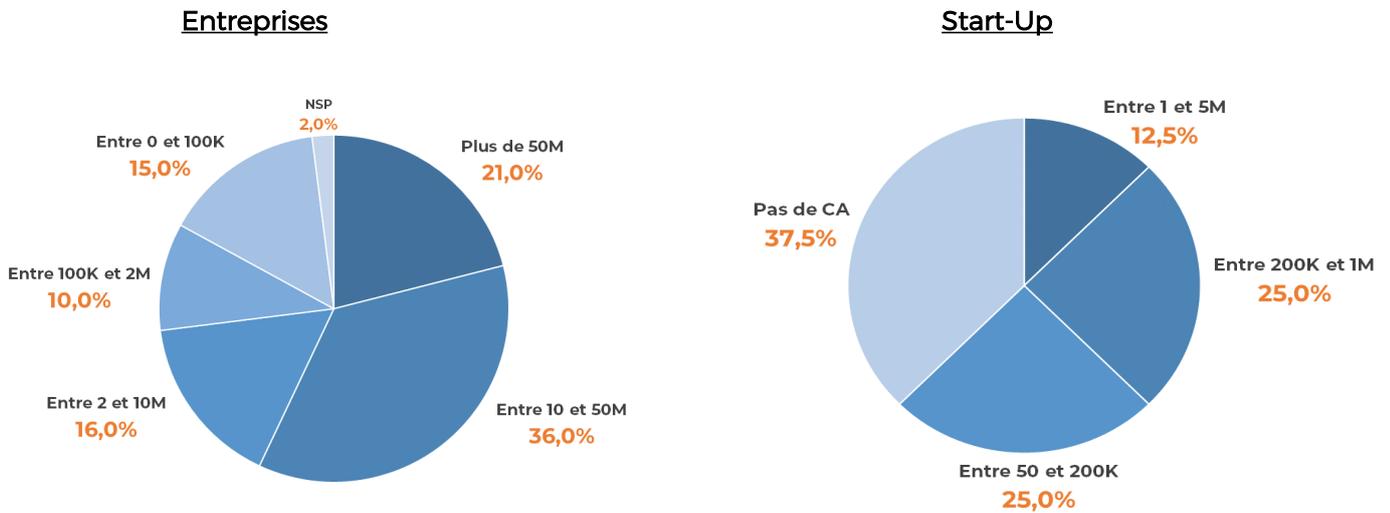
Nous constatons une légère sur-représentation des entreprises de l'univers « *chimie fine, pharma, bien-être, cosmétique* » et une sous-représentation des entreprises de l'univers « *technologies médicales* ».

Répartition des réponses à l'enquête par département :

Département	Répartition listing initial	Répartition réponses
Côte d'Or (21)	32%	50%
Doubs (25)	36%	30%
Jura (39)	7%	2%
Nièvre (58)	3%	0%
Haute-Saône (70)	3,5%	4%
Saône et Loire (71)	9%	6%
Yonne (89)	4,5%	2%
Territoire de Belfort (90)	2%	6%

Nous constatons une sur-représentation des entreprises de Côte d'Or et une sous représentation des entreprises du Doubs, du Jura et de la Nièvre (aucune réponse).

Typologie des entreprises ayant répondu :
Concernant le Chiffre d'Affaires (CA) :

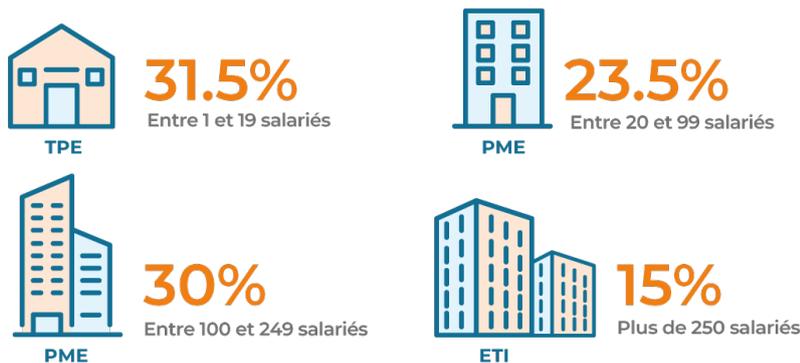


- Pour **57 % des entreprises** répondantes, le CA est supérieur à 10 Millions d'Euros (21 % des entreprises dépassent même les 50 Millions d'Euros).
- Pour **62,5 % des start-up** répondantes il est inférieur à 200 000€ (37,5 % d'entre elles ne dégagent pas encore de Chiffre d'Affaires).

Parmi les entreprises et start-up ayant répondu, **55%** d'entre elles ont un chiffre d'affaires dédié exclusivement à la santé.

- Pour **12%** d'entre elles, la part dédiée à la santé est inférieure à 25%. Deux tiers estiment néanmoins que celle-ci augmentera jusqu'à 50% dans les 5 prochaines années.

Concernant la taille des entreprises et start-up :



- La majorité des entreprises répondantes (**57,5 %** d'entre elles) sont des Petites et Moyennes Entreprises (PME). Parmi elles, **31,5 %** comptent moins de 19 salariés.
- **15 %** des entreprises répondantes sont des Entreprises de Taille Intermédiaires (ETI).

Cette répartition des réponses et la typologie des répondants peuvent expliquer les résultats présentés dans cette note d'analyse.

• LES ENTRETIENS D'APPROFONDISSEMENT :

Afin d'illustrer les données quantitatives et apporter des éléments d'explication aux tendances mises en avant par l'enquête quantitative, des entretiens d'approfondissement ont également été réalisés.

- **54 entreprises** ont été ciblées et contactées par les partenaires ;
- **21 entretiens** d'approfondissement ont été réalisés entre le 20 avril et le 11 juillet 2023.

De par la charge d'activité, certaines entreprises n'ont pu répondre favorablement à notre requête. L'échantillon initial d'entreprises à visiter a donc évolué.

Répartition des entretiens par univers :

Univers	Répartition listing initial	Répartition des entretiens
Chimie fine, Pharma, cosmétique	16,5%	24%
Dispositifs Médicaux, E-Santé	64%	52%
Services Innovations en Science de la Vie, Bio-production	13%	24%
Autres	6,5%	0

Répartition par département :

Département	Répartition listing initial	Répartition des entretiens
Côte d'Or (21)	32%	41%
Doubs (25)	36%	45,5%
Jura (39)	7%	0%
Nièvre (58)	3%	0%
Haute-Saône (70)	3,5%	4,5%
Saône et Loire (71)	9%	4,5%
Yonne (89)	4,5%	4,5%
Territoire de Belfort (90)	2%	0%

Présentation des entreprises rencontrées :

Univers 1 (Chimie, Pharmaceutique, Bien-être et cosmétique) :

- **Adhex Pharma** (Chenôve) : entreprise appartenant à la holding BVF, spécialisée dans la fabrication de patchs pour l'industrie pharmaceutique.
- **Astrea Fontaine** (Fontaine-les-Dijon) : site appartenant au groupe Astrea, l'entreprise est une unité de production spécialisée dans la fabrication et le conditionnement de médicaments sous forme de gélules et de comprimés.
- **Chematech** (Dijon) : CheMatech est spécialisée dans la production d'agents chélatants pour la médecine nucléaire.
- **Delpharm** (Quétigny) : Delpharm est spécialisée dans la fabrication de médicaments : comprimés, gellules, formes sèches, injectable, produits ampoules et flacons.
- **Laboratoire Galiens-Macors** (Auxerre) : entreprise sous-traitante pharmaceutique de comprimés en forme sèches avec une zone produit hautement actifs et une zone hormone (médicament à forte valeur ajoutée).

Univers 2 (Dispositifs Médicaux, E-Santé) :

- **Cisteo Médical** (Besançon) : Cisteo Médical est spécialisée dans le développement, l'homologation et la fabrication de dispositifs médicaux sous contrat.
- **Createmps** (Besançon) : Createmps est une entreprise sous-traitante proposant des prestations techniques dans le marquage et l'assemblage de Dispositifs Médicaux, notamment.

- **Dixi Médical** (Marchaux-Chaufontaine) : Dixi Médical conçoit, fabrique et commercialise dans plus de 30 pays des électrodes intracrâniennes et implants dans le domaine de l'épilepsie.
- **Imasonic** (Voray sur l'Ognon) : Imasonic conçoit et fabrique des transducteurs à ultrasons destinés à des applications pour la santé, la sécurité et la qualité.
- **Laboratoire Urgo** (Chevigny St Sauveur, Chenôve) : le Groupe Urgo est un groupe pharmaceutique français, qui regroupe des sociétés pharmaceutiques présentes dans une vingtaine de pays. Le site de Chevigny St-Sauveur comprend la fabrication des différents produits ainsi que le centre de distribution.
- **Micromega** (Besançon) : entreprise spécialisée dans la conception, la fabrication et la commercialisation de Dispositifs Médiaux destinés à la chirurgie dentaire haute qualité.
- **Nextis** (Dominy) : entreprise spécialisée dans la transformation de matières thermoplastiques à travers trois activités (injection, extrusion, extrusion soufflage) à destination de quatre secteurs d'activités : médical, sport-loisirs, industrie et luxe.
- **Pixee Médical** (Besançon) : Pixee Medical développe et propose des solutions de navigation chirurgicale assistée par réalité augmentée et réalité mixte.
- **Proteor** (St-Apollinaire, Seurre) : entreprise qui fabrique et commercialise des dispositifs médicaux orthopédiques sur mesure.
- **Protheos industries** (Courcelles-les-Montbéliard) : entreprise qui conçoit et fabrique des implants et des instruments chirurgicaux pour prothèse de hanche.
- **Sophysa** (Besançon) : Sophysa propose 2 gammes de produits (DM à usage unique) d'implants pour la neurochirurgie.

Univers 3 (Services Innovations en Science de la Vie, Bio-production) :

- **ICTA** (Fontaine-les-Dijon) : prestataire CRO¹⁰ spécialisé en recherche clinique et épidémiologique. ICTA réalise les études des différentes phases en étroite collaboration avec les cliniques, les hôpitaux et les centres de recherche épidémiologique.
- **Inventiva** (Daix) : société biopharmaceutique spécialisée dans la recherche et le développement de molécules pour le traitement des patients atteints de la NASH, MPS ou autres maladies.
- **Lymphobank** (Besançon) : société de biotechnologie spécialisée dans la production à façon de produits issus du sang à usage de recherche scientifique uniquement, issues de donateurs volontaires sains adultes ou de sang placentaire.
- **RD Biotech** (Besançon) : société de biotechnologie qui propose des solutions sur-mesure en Biologie moléculaire, Immunologie et Ingénierie Cellulaire, dans le cadre des programmes Recherche & Développement, précliniques ou cliniques.
- **SON SAS** (Dijon) : start-up spécialisée dans la conception et la fabrication de nanoproduits (nanoparticules, nanoparticules fonctionnalisées, nanohybrides bi-fonctionnels, nanocalyseurs). La société accompagne ses clients dans l'adoption des nanotechnologies. Elle conçoit et fabrique des nanoparticules dépolluantes ou décontaminantes.

Lors des entretiens d'approfondissement, nous avons rencontré 10 Présidents et Dirigeants, 9 Responsables des Ressources Humaines, 1 chargée de recrutement et 1 responsable de formation, issus des entreprises citées ci-dessus.

Les verbatims présentées dans la note d'analyse proviennent de ces échanges.

¹⁰ Une entreprise CRO (Contract Research Organization) est une organisation spécialisée dans la prestation de services de recherche clinique à l'industrie pharmaceutique, biotechnologique et médicale

ANALYSE DES RESULTATS

• L'INDUSTRIE DE SANTÉ EN BOURGOGNE FRANCHE-COMTE : UNE FILIÈRE EN PLEINE EXPANSION...

En 2023, la filière industrie de santé en Bourgogne Franche-Comté a poursuivi son développement avec une hausse de son Chiffre d'Affaires et d'importants projets de développement. Cette croissance est portée par l'innovation et l'augmentation de la capacité de production des entreprises qui jouent un rôle majeur dans le développement de la filière. En effet, les entreprises de la région investissent massivement, grâce notamment au plan de relance et d'innovation France 2030.

Le plan France 2030 vise à accélérer la transformation des secteurs clés de l'économie française, dont la santé, par l'innovation et à positionner la France en leader du monde de demain.

Le plan est doté d'un budget de 54 milliards d'euros, répartis sur cinq ans, de 2022 à 2027. Il est structuré autour de trois axes principaux :

- la transition écologique ;
- les technologies d'avenir ;
- la formation des talents.

Le plan France 2030 a déjà permis de soutenir de nombreux projets innovants, notamment pour les industries de santé du territoire.

Une tendance à la réindustrialisation

La tendance à la réindustrialisation des industries de santé s'est renforcée ces dernières années, avec de nombreuses entreprises cherchant à rapatrier la production de médicaments, de dispositifs médicaux et d'autres produits de santé dans leur pays d'origine.

Cette évolution est motivée par la volonté de garantir la qualité, la sécurité et la flexibilité de la production, ainsi que de réduire la dépendance vis-à-vis de sources d'approvisionnement étrangères.

La pandémie mondiale de COVID-19 a amplifié cette tendance en mettant en évidence l'importance d'une chaîne d'approvisionnement solide et d'une capacité de production nationale pour répondre aux besoins sanitaires urgents.

Face à la demande croissante de leurs produits, les entreprises de la filière investissent dans l'agrandissement de leurs locaux pour augmenter leur capacité de production. Quelques exemples :

- Pour **Adhex Pharma**, un des enjeux dans les années à venir est le rapatriement de l'activité allemande sur le site de Chenôve, au plus tard fin 2026. Cela générera une extension du site et des créations d'emploi ;
- En 2022, **Chematech** a agrandi son bâtiment actuel afin de renforcer sa capacité de développement et de production ;
- **Cisteo Médical** vise à passer de 47 à 200 salariés en deux ans avec une extension de son bâtiment ;
- **Imasonic** a un projet d'extension de son bâtiment pour 2024 ;

- **Sophysa** a construit un nouveau bâtiment et va considérablement augmenter son nombre de salariés ;
- Afin de poursuivre la croissance du groupe, **Urigo** a investi pour agrandir les locaux de production et construire un deuxième centre de distribution proche de Dijon.

D'ici 5 ans, les entreprises des trois univers prévoient des effectifs à la hausse

- 92 % pour les entreprises appartenant à l'univers « Chimie fine, Pharmaceutique et cosmétique » ;
- 83 % pour les entreprises appartenant à l'univers « Technologies Médicales » ;
- 64 % pour les entreprises appartenant à l'univers « Recherche et Innovation en sciences de la vie ».

La nécessité de rester compétitif s'impose comme un impératif majeur pour les entreprises de la filière qui doivent alors entreprendre des réorganisations.

- *« En 2020, on était vingt et maintenant une cinquantaine, on est passé d'une structure familiale à une grosse structure. la réorganisation des activités et la communication interne sont donc des enjeux important pour nous. »*

Ces projets favorisent la dynamique de la filière et contribuent à la création d'emploi et de richesse.

Des entreprises leaders sur leurs marchés

De nombreuses entreprises de la région comptent parmi les leaders de leur marché, et leurs produits et services sont utilisés dans le monde entier. Par exemple, **Pixee Médical** est leader dans la solution de navigation chirurgicale assistée par Réalité Augmentée. L'entreprise **Sophysa** est le troisième concepteur d'implants pour la neurochirurgie sur le marché mondial. Le groupe **Proteor** est leader mondial dans la conception de prothèse externe sur-mesure et a fabriqué une jambe bionique. Et bien d'autres encore...

Des entreprises comme **Delpharm Dijon**, **Adhex Pharma**, **le Laboratoire Galiens-Macors** ou encore **Astrea Fontaine** sont des sous-traitants pour l'industrie pharmaceutique et ont un savoir-faire reconnu dans le monde.

La région est également à l'origine de nombreuses innovations dans le secteur de la santé. Par exemple, le groupe **Urigo** a lancé le projet GENESIS visant à développer une nouvelle solution de cicatrisation pour les plaies dites sévères grâce à de la peau artificielle.

Des entreprises présentes à l'internationale

La reconnaissance mondiale des entreprises de la filière industrie de santé en Bourgogne-Franche-Comté est un atout majeur pour la région. Elle contribue à attirer des talents et des investissements, et elle favorise le développement économique de la région.

Voici quelques autres exemples d'entreprises de la filière industrie de santé en région présentes à l'internationale:

- **Chematech** propose plus de cents produits, possède 1500 clients dans le monde et réalise 90% de son chiffre d'affaires à l'export ;

- **Dixi Médical** est une marque mondialement reconnue et commercialise ses produits dans plus de trente pays ;
- **ICTA** mène près de 40% de ses projets à l'international, notamment avec le top 10 des grands laboratoires pharmaceutiques, des mid-Size et des entreprises de biotechnologies ;
- **Imasonic** a un positionnement fort sur son marché grâce à son important investissement et réalise 80% de son chiffre d'affaires à l'export ;
- **Micromega** travaille avec plus de 250 distributeurs dans le monde entier ;
- **Urgo** possède des filiales en Asie, en Amérique du Sud et en Europe.

Ces entreprises sont spécialisées dans différents domaines de la santé, tels que les dispositifs médicaux, la biotechnologie, la pharmacie, etc. Elles participent activement à l'innovation dans le secteur de la santé, et elles contribuent à améliorer la vie des patients du monde entier.

Pour continuer à grandir, la filière industrie de santé en Bourgogne-Franche-Comté est confrontée à de nombreux enjeux de développement et d'innovation. Les entreprises de la région souhaitent désormais renforcer leur positionnement sur les marchés émergents (Asie notamment) et développer de nouveaux produits et services innovants.

- ... MAIS QUI SOUFFRE D'UN DÉFICIT D'ATTRACTIVITÉ

Un frein au développement et pour attirer de nouveaux talents

La région Bourgogne Franche-Comté fait face à des défis majeurs en termes d'attractivité pour les entreprises opérant dans les industries de la santé. En effet, l'étude conduite en 2021 par le LEEM¹¹ « *Etude et redynamisation des industries de santé : relocalisation de l'emploi et attractivité du territoire* »¹² indique que le secteur de la santé est peu développé en Bourgogne Franche-Comté et qu'à ce titre, l'écosystème est limité et peu attractif.

- « *La région Bourgogne-Franche-Comté ne bénéficie pas d'un positionnement reconnu sur le secteur de la santé. Elle est faiblement dotée en structures d'accompagnement, dispositifs régionaux de soutiens spécifiques, centres de compétences et de recherche, réseau d'investisseurs et bien entendu en entreprises DIV, médicaments vétérinaires ou humains.* »

Une problématique reflétée par diverses sources et facteurs spécifiques à cette région. La capacité des entreprises à innover et développer s'en trouve alors entravée.

Tout d'abord, la Bourgogne-Franche-Comté est une région relativement rurale, avec une population vieillissante. Ce contexte démographique peut constituer un frein pour le développement des industries de santé, qui nécessitent une main-d'œuvre qualifiée et dynamique.

De plus, la région souffre d'un certain isolement géographique. Elle est située à l'écart des grands pôles économiques français et européens dont l'île de France et la région Parisienne qui attire davantage les jeunes diplômés et cadres, qui plus est dans un marché de l'emploi « tendu ».

Cette situation peut rendre difficile l'accès aux marchés et aux financements. La proximité avec la Suisse peut présenter des avantages mais aussi de nombreux inconvénients car de nombreux salariés potentiels souhaitent aller travailler là-bas.

- « *La proximité avec la Suisse est un problème, on ne peut pas lutter avec leurs salaires.* »

De nombreuses entreprises ont également pointé l'offre de mobilité en région comme pouvant constituer un frein important pour attirer des nouveaux collaborateurs.

Enfin, le bassin de talents qualifiés dans les domaines médicaux, scientifiques et de gestion liée à la santé peut s'avérer limité dans la région, freinant le potentiel de croissance et d'innovation des entreprises de l'industrie de la santé. Les entreprises interrogées signalent une grande difficulté pour faire venir des profils d'autres territoires.

- « *La région est mal connue, il est très compliqué de faire venir des candidats d'autres territoires.* »
- « *L'attractivité de la région peut être un frein aux candidatures provenant de la France ou de l'étranger.* »

Ces divers obstacles, qu'ils soient liés à l'infrastructure, ou aux compétences, créent un environnement moins propice à l'investissement et au développement des industries de santé en région, réduisant ainsi les opportunités économiques et les avantages que ces entreprises pourraient apporter.

¹¹ Le LEEM (Les Entreprises du Médicament) est l'organisation professionnelle des entreprises du médicament opérant en France.

¹² Etude disponible avec le lien suivant : <https://www.leem.org/etude-redynamisation-des-industries-de-sante-relocalisation-de-l-emploi-et-attractivite-du>

Des initiatives ont été prises

Pourtant, conscient de ce constat, les entreprises mettent en place des initiatives. Les acteurs ont la capacité à travailler en réseau, en synergie, ce qui est essentiel pour le développement économique local. En partageant leurs ressources, leurs compétences et leur expertise, les entreprises gagnent en efficacité, en innovation et en compétitivité.

Pour recruter des talents venant d'autres territoires, certaines entreprises ont renforcé leur accord de télétravail ou même mis en place des postes entièrement télétravaillables.

- *« Ce n'est pas l'idéal, mais on n'a pas eu trop le choix que de s'adapter. »*

Il faut également noter que le manque d'accompagnement de la famille peut être un frein à l'attractivité d'une région pour les collaborateurs venant d'autres régions. En effet, la réussite de la transition professionnelle est étroitement liée au bien-être de la famille, notamment en termes de logement, d'éducation et d'intégration sociale.

Des initiatives pourraient être mises en place par les entreprises pour faciliter l'installation de la famille des collaborateurs :

- Un accompagnement personnalisé pour la recherche d'emploi du conjoint ;
- Des aides pour la garde d'enfants et la recherche de logement ;
- Des programmes de sensibilisation à la culture locale pour une meilleure connaissance du territoire.

En 2017, l'entreprise **DELPHARM** avait mis en place un kit de bienvenue avec l'agence Bourgogne Mobility. Le but était de conseiller et d'assister les entreprises dans le cadre de la mobilité géographique professionnelle de leurs salariés. L'agence accompagne les salariés et l'entreprise pour analyser le besoin et proposer des solutions sur mesure.

- **ADAPTATION PERMANENTE : L'INDUSTRIE DE SANTÉ FACE AUX DIFFÉRENTES MUTATIONS**

L'industrie de la santé est en constante évolution, façonnée par les différentes mutations environnementales, sociétales et technologiques. Ces transformations profondes présentent à la fois des défis et des opportunités uniques pour les entreprises du secteur, les obligeant à s'adapter rapidement pour rester compétitives.

Pour cet état des lieux, nous avons interrogé les entreprises sur l'impact des différentes mutations sur leurs activités et leurs compétences.

Les entreprises de la filière industrie de santé sont confrontées à de lourdes exigences réglementaires qui peuvent impacter leurs activités.

Les entreprises opérant dans la filière de l'industrie de la santé font face à des exigences réglementaires strictes qui ont un impact significatif sur l'ensemble de leurs activités. En effet, la nature sensible des produits et services de santé nécessite une surveillance et un contrôle rigoureux pour garantir la sécurité, l'efficacité et la qualité des produits mis sur le marché. Ces réglementations sont définies par les autorités nationales, européennes, mondiales ou bien encore des organismes de réglementation spécifiques au secteur.

Au cours des entretiens, de nombreuses entreprises ont évoqué la nouvelle réglementation européenne des dispositifs médicaux : le règlement (UE) 2017/745 relatif aux Dispositifs Médicaux, d'application depuis le 26 mai 2021. Récemment, la date d'application a été reportée d'un an sur décision du Parlement européen dans le contexte de la crise sanitaire de la COVID-19. En fonction de leur date de validité, les mesures transitoires reconnaissent jusqu'en 2024, au maximum, les certificats délivrés au titre des Directives.

Ces exigences réglementaires peuvent avoir un impact sur les activités des entreprises de la filière industrie de santé de plusieurs manières :

- Elles peuvent augmenter les coûts de production et de développement, ce qui peut limiter la compétitivité des entreprises.
- Elles peuvent ralentir le processus de mise sur le marché des produits et services, ce qui peut réduire les opportunités de croissance des entreprises.
- Elles peuvent complexifier la gestion des entreprises, ce qui peut augmenter les risques de non-conformité.
 - *« A un moment donné, ça va devenir impossible de produire des Dispositifs Médicaux. »*
- Elles peuvent stopper la production de certains produits considérés comme non rentables en raison des nombreuses démarches nécessaires pour les mettre aux normes.
- En matière d'innovation, les entreprises "freinent" certains projets face à leur priorité de mettre en conformité les produits.
 - *« La priorité aujourd'hui est de valider le marquage CE des produits actuels, la nouvelle réglementation a considérablement freiné l'innovation dans nos bureaux d'études. »*

- L'allongement de la durée des démarches réglementaires, jusqu'à 18 mois parfois, a pour conséquence la rupture des certificats et des approvisionnements entraînant un retard dans le développement, une tension avec les clients et une baisse du Chiffre d'Affaires.
 - « *L'impact sur le compte de résultat au 1er semestre est catastrophique.* »

Les entreprises de la filière industrie de santé doivent donc s'adapter à ces exigences réglementaires pour rester compétitives et innovantes. Elles doivent investir dans la conformité réglementaire, et elles doivent développer des compétences spécifiques pour répondre à ces exigences.

Des entreprises certifiées aux normes en vigueur

Les normes ISO fournissent des cadres normalisés permettant aux entreprises de mettre en œuvre des processus et des pratiques cohérents, favorisant ainsi l'efficacité opérationnelle et la qualité des produits et services.

Les entreprises de la région mettent en avant les certifications obtenues aux normes en vigueur pour plusieurs raisons : engagement envers la conformité aux meilleures pratiques internationales, renforcement de la crédibilité auprès des clients, partenaires et autorités et enfin aide à l'identification et la gestion des risques (qualité, sécurité, environnement...).

Quelques exemples :

- ISO 9001 pour la mise en place d'un système de gestion de la qualité ;
- ISO 13485 (spécifique aux dispositifs médicaux) qui établit les exigences pour les systèmes de gestion de la qualité des entreprises impliquées dans la conception, la fabrication et la distribution de dispositifs médicaux ;
- ISO 14001 qui concerne la gestion environnementale et qui aide les entreprises à mettre en place des pratiques durables, conformes aux enjeux environnementaux.
- ISO 31000 qui fournit les principes et lignes directrices pour établir un cadre de gestion des risques.

Des compétences qui évoluent et s'adaptent à ces exigences

Les exigences réglementaires, en constante évolution, impactent directement les métiers au sein des entreprises de la filière. Les professionnels doivent s'adapter aux nouvelles normes pour garantir la sécurité des patients, la qualité des produits et le respect des réglementations, créant ainsi un environnement de travail en perpétuelle évolution.

- **En production** : Pour certaines entreprises, les dossiers de lots et l'ensemble des activités de traçabilité vont être numérisés. Les entreprises adoptent de plus en plus des systèmes de type ERP pour gérer l'ensemble de leurs opérations et ressources. Cela va demander des compétences numériques à l'ensemble des salariés.
- **En Recherche et Développement (R&D)** : Les évolutions réglementaires vont impacter la conception de produits avec notamment des choix de matériaux et de matières plus écoresponsables. L'analyse du cycle de vie des produits va également être au cœur des préoccupations des entreprises et leurs clients.
- **En qualité/réglementaire** : L'évolution rapide des normes et des réglementations imposent aux professionnels de la qualité et du réglementaire d'assurer une veille constante pour

veiller à la conformité des produits de l'entreprise.

La transformation technologique dans les Industries de Santé : des répercussions profondes et durables

L'évolution des compétences dans les métiers de l'industrie de santé est profondément influencée par les avancées technologiques,

61% des entreprises interrogées considèrent que les évolutions technologiques et informatiques vont avoir un impact significatif sur leurs activités, faisant place à des compétences émergentes¹³ :

L'émergence de la robotique et de l'automatisation

La robotique englobe l'utilisation de robots programmables pour effectuer des tâches variées, tandis que l'automatisation consiste à rendre les processus industriels ou les opérations plus efficaces en les rendant autonomes, souvent grâce à des systèmes informatiques et mécaniques. L'introduction de la robotique et de l'automatisation dans l'industrie de la santé redéfinit les métiers de manière significative.

- **En production** : Dans de nombreuses entreprises, l'automatisation commencent à se développer avec les demandes croissantes des clients et de nombreux investissements réalisés. Même s'il restera une part de manuelle, l'automatisation deviendra courante et les postes avec des compétences à faible valeur ajoutée seront requalifiés. Tous les salariés devront être en capacité de piloter des lignes.

La transition risque toutefois d'être longue et les entreprises adaptent leur plan de formation en conséquence.

- *« Si on ne se transforme pas rapidement d'un point de vue automatisation, on aura des gros problèmes. »*
 - *« Contrôler, conditionner des pièces c'est bien mais quand vous faites ça toute la journée c'est pas forcément motivant, alors que si vous êtes amenés à piloter une ligne de production c'est différent. »*
 - *« 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. »*
- **En recherche et développement (R&D)** : La robotique et l'automatisation peuvent avoir un impact sur les métiers tels que les chercheurs en robotique médicale, les ingénieurs biomédicaux spécialisés dans la conception de dispositifs automatisés, les data-scientist travaillant sur l'analyse des données de santé collectées par des systèmes automatisés, ainsi que les professionnels de la réglementation et de la conformité chargés d'assurer la sécurité et la conformité des technologies émergentes en santé.

L'influence de l'Intelligence Artificielle

L'intelligence artificielle (IA) représente la création de programmes informatiques capables d'effectuer des tâches nécessitant une intelligence humaine, telles que l'apprentissage automatique, la résolution de problèmes et la prise de décision. Elle utilise des algorithmes et des données pour simuler des processus cognitifs, offrant des solutions avancées dans divers secteurs,

¹³ Les métiers et compétences émergentes désignent les fonctions professionnelles et les expertises qui évoluent et prennent de l'importance dans le contexte de l'évolution technologique, sociale et économique, reflétant ainsi les nouvelles tendances et besoins du marché de travail et de l'industrie.

y compris la santé. L'IA développe une forte influence dans plusieurs familles métiers qui tend à s'amplifier dans les années à venir :

- **En production** : L'IA va impacter la chaîne de production et permettre de détecter des anomalies plus rapidement que les méthodes traditionnelles et d'optimiser la gestion des stocks. Les entreprises sont en demande de profil maîtrisant l'IA.
- **En recherche et développement (R&D)** : L'IA va faire évoluer les métiers de la R&D que ça soit pour les entreprises ayant des projets d'automatisation ou dans les projets de recherche. Dans le premier cas, l'IA va permettre d'accélérer les process tout en réduisant certains coûts. Dans le second, l'IA, via notamment la DATA, va permettre d'accélérer les phases de recherche et optimiser les Essais Cliniques et l'analyse de données biomédicales. Les entreprises sont ainsi à la recherche de profils ayant une double compétences « techniques scientifiques – maîtrise de l'IA (DATA) ».
 - *« On invente des métiers . Avec l'explosion de l'IA, on recherche des profils ayant la double compétence chimie-informatique afin de pouvoir monter en échelle. »*
 - *« On cherche de la Data mais la loi est très contraignante. Cela ne fait que déplacer le sujet. »*
 - *« En entreprise, on travaille sur de nombreux champs d'application. Il faut sur le territoire mettre en place des parcours de formation hybride « Santé-IA »*
- **En qualité /réglementaire** : L'intégration de l'IA dans les processus qualité vont permettre de collecter et analyser des données en temps réels, d'automatiser des tâches (contrôle, surveillance...) et d'améliorer la communication entre les différents acteurs de la chaîne de valeur.

En fonction de ces évolutions, les métiers de la qualité et du réglementaire vont évoluer de plusieurs manières :

- Les professionnels devront avoir des compétences plus larges et transversales : ils devront être capables de comprendre les enjeux techniques, réglementaires et humains de la qualité.
- Leur rôle va évoluer vers un rôle plus stratégique : ils devront être capables de contribuer à l'amélioration de la qualité globale des produits et des services.
- Les compétences clés recherchées seront : techniques, analytiques, communicationnelles et en leadership.
- **Sur certaines fonctions supports** :
 - Service commerciaux : L'utilisation de la Data et de l'IA permet de collecter des données patients et identifier des opportunités de marchés.
 - Service informatique (IT) :
 - Avec la mise en place de système de gestion permettant de collecter de nombreuses données, la cybersécurité est déjà un enjeu crucial au sein des entreprises. Parmi les entreprises interrogées, de nombreuses ont externalisé cette compétence.
 - De nombreux métiers sont et continueront d'être impactés par les avancées technologiques. Les professionnels des services IT seront les premiers interlocuteurs de leurs collègues salariés et devront être pédagogue pour les former et accompagner la prise en main des différents outils.

La révolution Biotechnologique : des métiers en profonde mutation

Les biotechnologies sont l'utilisation de processus biologiques pour développer des produits et des technologies innovants. Elles exploitent la biologie à des fins pratiques et scientifiques. En industrie de santé, la biotechnologie prend de l'ampleur et est aujourd'hui considérée comme une compétence clé émergente. Les avancées scientifiques ont ouvert de nouvelles possibilités

avec des approches personnalisées et des nouvelles innovations permettant de traiter des maladies jusque là incurables, ou de développer des vaccins rapidement. Les entreprises interrogées regrettent le manque de formation en biotechnologie.

- *« Il y a un gros besoin en France d'aller sur de la bio-production. Il faut que l'offre de formation suive. »*

- **En Recherche & Développement (R&D)** : Les professionnels de la R&D doivent maîtriser des techniques avancées en biologie moléculaire, culture cellulaire et en génomique pour concevoir des médicaments et des thérapies basées sur les biotechnologies. Ils auront besoin de compétences en analyse de données massives pour interpréter ces informations. La compréhension des réglementations liées aux produits biotechnologiques et des protocoles de validation sera également essentielle.
- **En production** : Comme vu précédemment, les métiers de la production évolueront vers une automatisation plus poussée, exigeant des compétences en robotique et en systèmes automatisés. Les spécialistes de la production en biotechnologie devront être formés à la gestion de la chaîne d'approvisionnement pour garantir un approvisionnement en matières premières critiques. La compréhension des procédés biotechnologiques, de la purification des protéines et du contrôle de la qualité sera indispensable.
- **En qualité / réglementaire** : Les professionnels de la qualité devront se spécialiser dans la conformité réglementaire spécifique aux produits biotechnologiques. Ils auront besoin de compétences approfondies en validation de processus pour s'assurer que les procédés de fabrication répondent aux normes réglementaires. La gestion de la qualité et l'assurance qualité joueront un rôle clé dans la garantie de la sécurité et de l'efficacité des produits biotechnologiques, nécessitant une expertise en gestion des risques et en audits de conformité.

Les industries de santé vers une transition environnementale inéluctable

Dans un contexte de prise de conscience croissante des enjeux environnementaux, les industries de santé s'engagent résolument dans une transition vers des pratiques plus durables. Cette évolution promet de révolutionner le paysage médical en mettant l'accent sur des solutions respectueuses de l'environnement.

41% des entreprises interrogées considèrent que les transitions écologiques et énergétiques vont avoir un impact significatif sur leurs activités :

- Evolution des normes réglementaires obligeant à revoir les procédés ;
- Prise en compte de l'empreinte carbone ;
- Choix des produits et matériaux ;
- Analyse du cycle de vie des produits ;
- Gestion des déchets ;
- Evolution des préoccupations des clients.

Face à ce défi de taille, de nombreuses initiatives ont été mises en place

- **Dixi Médical** a engagé une démarche de quantification de l'énergie dépensée et des gains potentiels ;

- **ICTA** a reçu la médaille d'argent RSE ECOVADIS pour son impact environnemental et travaille sur d'autres chartes pour réduire ses émissions ;
- **Imasonic** est certifié ISO 14001 et valorise son engagement quotidien autour des thématiques environnementales ;
- **Inventiva** a entamé une réflexion cette année avec la mise en place d'un comité RSE. L'entreprise, cotée en bourse, a l'obligation de publier des indicateurs extra financiers ;
- Les salariés de **Lymphobank** vont participer à la fresque du climat afin d'être sensibilisés aux enjeux environnementaux ;
- **RD Biotech** a mis en place un système de gestion des déchets et de récupération d'eau de pluie. De plus, les salariés utilisent des produits totalement neutres pour nettoyer le matériel ;
- **Sophysa** a mis en place Sophysa Green, pour que des salariés volontaires, sensibles aux questions environnementales puissent penser au Sophysa de demain et mettent en place des actions concrètes ;
- **Urgo** a modifié sa politique d'achat en plaçant les considérations RSE au cœur des préoccupations.

Concernant la crise énergétique actuelle, si **66%** des entreprises indiquent qu'elle a eu un impact sur leur activité, seulement **15%** d'entre elles estiment qu'elle a eu un impact sur leur politique de recrutement.

- *« La baisse des énergies fossiles à terme et la fin de l'ère industrielle dans les deux trois prochaines décennies, il faut s'y préparer. Il va y avoir énormément de crises indépendantes qui vont s'impacter les unes des autres. »*
- *« C'est une remise en cause qui va dans le bon sens, qui va nous permettre de ne pas rester sur nos acquis. Les profils qui arrivent sont déjà sensibilisés à cette évolution et il faut qu'ils soient formés. Ce sont eux qui vont construire l'avenir. »*
- *« C'est fondamental, incontournable dans notre métier. Nous sommes tous responsables sur la filière de concevoir les produits de demain. »*

Des mutations sociales qui redéfinissent les priorités des industries de santé

Les mutations sociales sont caractérisées par un changement ou une évolution dans les comportements, les normes, les valeurs ou les structures sociales au sein d'une société donnée. La pandémie de Covid-19 a eu pour effet de les accélérer profondément.

47% des entreprises interrogées considèrent que les mutations sociales vont avoir 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 ;
- Gestion à plus court terme des ressources humaines ;
- Généralisation du télétravail.

De nombreuses entreprises sont demandeuses d'actions de formation ou d'ateliers concernant ces différents sujets (mise en relation avec des experts, information sur les dispositifs d'aide, mutualisation de ressources).

- *« Il existe des aides mais c'est quand même des ressources à mettre en œuvre à chaque fois. »*

Les entreprises face aux enjeux de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

La démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) s'inscrit comme une des priorités pour les entreprises interrogées qui doivent concilier leur fort développement avec la nécessité de garder et faire évoluer leurs talents dans les meilleures conditions.

La QVCT prend en compte différents aspects tels que l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, la reconnaissance des compétences, la communication interne, la sécurité au travail, la gestion du stress, et la prévention des risques psychosociaux.

Les enjeux de la QVCT évoluent avec les tendances de la société et du marché du travail. Par exemple, la montée du télétravail a amplifié son importance en permettant aux employés de mieux concilier travail et vie personnelle, mais elle a également introduit de nouveaux défis liés à l'isolement et à la gestion du temps de travail. Les entreprises rencontrées ont mis en place diverses initiatives pour améliorer la QVCT :

- Mise en place de la semaine de 4 jours ;
- Mise en place du télétravail. Si certaines entreprises n'y sont pas particulièrement favorables car leurs activités ne s'y prêtent pas forcément, de nombreuses reconnaissent la nécessité de mettre en place le télétravail pour favoriser le bien-être de leurs salariés et pour rester attractif auprès des candidats.
 - *« Le problème c'est que cela amène des clivages entre les postes ayant des activités compatibles avec le télétravail et d'autres qui ne le sont pas. »*
 - *« Il faut s'adapter à l'air du temps pour trouver et fidéliser des gens. »*
- Mise en place d'une politique de flexibilité horaire ;
 - *« De nombreux ingénieurs diminuent leur temps de travail pour concilier le travail avec leur vie personnelle. Cela s'est accéléré avec le COVID. Nous souhaitons répondre au maximum aux demandes individuelles tout en préservant l'intérêt collectif. »*
- Développement d'espaces conviviaux, organisation de temps collectifs ;
 - *"Faire en sorte qu'ils viennent au travail avec le sourire, dans un environnement le plus agréable possible."*
- Interrogation des salariés via des enquêtes de satisfaction ;
- Revue de la politique de rémunération.

Dans un contexte de tension sur la marché du travail, cette adaptation est nécessaire pour les entreprises qui souhaitent renforcer leur attractivité, garder et faire évoluer leurs talents.

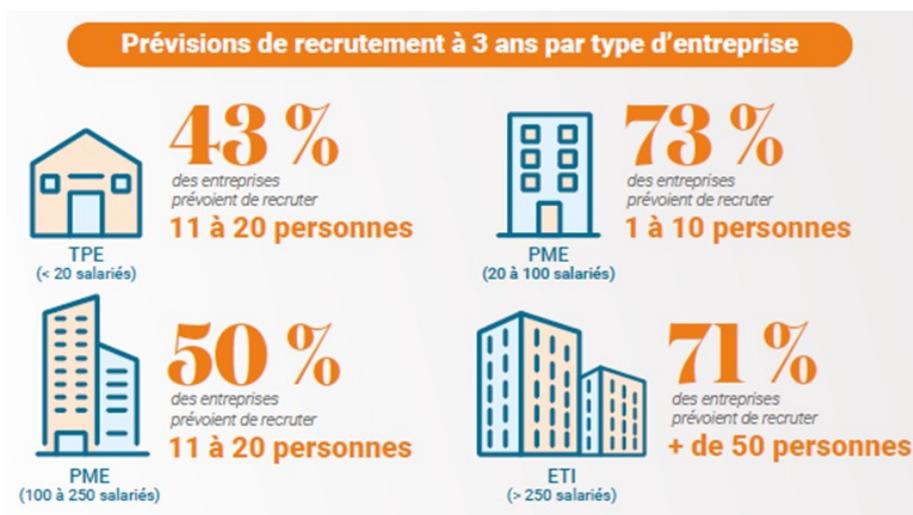
• LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES ENTREPRISES AU CŒUR DES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT

Cet état des lieux, au travers des deux enquêtes partagées aux entreprises (quantitative et approfondissement) avait également pour objectif de qualifier les besoins en recrutement des entreprises, leur rapport à l'offre de formation régionale mais aussi de comprendre leur positionnement concernant l'évolution des métiers et des compétences de leurs collaborateurs.

Emploi : des entreprises en besoin qui peinent à recruter

Le contexte de croissance favorable des entreprises se traduit par un recrutement en hausse. En effet, de nombreux emplois ont été créés sur les dernières années avec des hausses dans quasiment tous les métiers.

Recrutement estimés sur les cinq prochaines années :



Très rapidement dans les échanges avec les entreprises, le sujet du recrutement de nouveaux collaborateurs a été évoqué et mis en avant comme étant un enjeu prioritaire.

Une étude de l'Association Française de l'Industrie Pharmaceutique (AIFP) publiée en 2022 confirme cette tendance et indique que 78 % des entreprises du secteur pharmaceutique déclarent avoir des difficultés de recrutement.

Si certaines entreprises ne rencontrent pas nécessairement de difficultés au moment de recruter de nouveaux candidats, de par leur notoriété ou leurs activités spécifiques qui attirent, la majorité admet qu'il est compliqué d'attirer des profils, et ce sur tous les niveaux et métiers (*voir focus par famille métiers*).

Les entreprises mettent en avant différentes causes :

- **La concurrence sur le territoire entre les entreprises industrielles**
 - En production et en qualité, plusieurs entreprises sur le même territoire peuvent avoir les mêmes besoins en compétences. Le rapport candidat-entreprise s'est inversé avec

des candidats qui n'hésitent pas à faire jouer la concurrence entre les entreprises. C'est notamment le cas pour les métiers de conducteur de ligne, technicien régleur, technicien qualité ou encore technicien de maintenance.

- *« Le contexte n'est plus le même, la tendance s'inverse et on doit aller chercher les candidats. »*
- *« Il y a une forte concurrence avec les autres entreprises qui recrutent surtout celles qui ont une forte notoriété publique ou celles qui ont des pratiques salariales et avantages sociaux au dessus de la moyenne du marché. »*
- En réglementaire, la nouvelle réglementation a entraîné d'importants besoins en compétences. Les entreprises sont donc en concurrence entre elles mais aussi avec les organismes certificateurs qui rencontrent les mêmes besoins. Les jeunes diplômés sortant de l'ISI-FC de Besançon sont fortement sollicités à l'approche de leur fin d'études, que ça soit pour des stages ou des emplois.
 - *« On doit se battre. »*
- **Une pénurie de profils**
 - C'est un fait, le taux de chômage en France est en baisse, à 7,2% au deuxième trimestre 2023 (très proche de son plus bas niveau mesuré depuis le deuxième trimestre 1982 où il était à 7,1 %). La Bourgogne Franche-Comté peut se vanter d'avoir un taux de chômage même inférieur à la moyenne nationale avec 6,2%. Certains départements de la région sont même encore en dessous comme la Côte d'Or (5,5%), le Jura (5,2%) ou encore la Haute-Saône (6,1%).
 - *« Ça n'a jamais été à ce point-là. On a vraiment une pénurie de profil. »*
 - Les entreprises se retrouvent avec des postes à pourvoir et très peu de candidats à rencontrer et à recruter. Elles doivent donc diversifier leurs canaux de sourcing et ont recours à l'intérim ou à des cabinets de recrutement. Jusqu'à peu, ces derniers étaient sollicités uniquement pour la recherche de profils ingénieurs, cadres.
 - *« En 2023, un de nos techniciens régleur est parti. Pour le remplacer, nous avons posté une annonce en ligne, nous avons reçu un seul CV en deux mois. Cela montre bien que c'est une compétence pointue. Même des cabinets de recrutement ont refusé la mission car ils savaient qu'ils ne trouveraient pas de profil. »*
 - *« La période est assez difficile pour recruter, on varie les supports et des profils très différents. »*
 - Sur certains postes, des entreprises embauchent des personnes "surqualifiées", une solution qui est généralement à court terme.
- **Des candidats qui rencontrent des difficultés de mobilité**
 - Les candidats intéressés par des postes au sein de l'industrie de la santé peuvent souvent être confrontés à des problématiques de mobilité qui compliquent leur recrutement. Cela peut provenir de diverses sources (géographiques, familiales, économiques) et rendre difficile la compatibilité entre les attentes des employeurs et les réalités de la vie quotidienne des candidats.
- **Des candidats qui manquent de motivation, se désengagent**
 - Le manque de motivation des candidats est un problème récurrent dans le processus de recrutement. Celui-ci peut découler d'une incompatibilité culturelle, d'un processus

de candidature et d'intégration trop long et/ou pas adapté, d'un manque de communication ou encore d'une rémunération non compétitive.

- *« Les gens n'arrivent pas à se projeter, même les agences d'intérim le constatent. »*
- **Des conditions de travail parfois incompatibles avec les aspirations personnelles des candidats**
 - En production, voir en qualité, de nombreuses entreprises sont organisées en travail posté (2x8, 3x8, nuits, week-end...). Une organisation qui peut présenter de nombreux avantages mais aussi parfois un frein au recrutement de candidats.
- **Des exigences salariales en hausse**
 - Selon l'enquête Inflation & Reward Actions 2022 réalisée par WTW, en France, la hausse des salaires a atteint les 3,1% en 2022 contre 2,3% en 2021. La tendance devrait s'accélérer l'an prochain. Dans un contexte de tension sur le marché du travail et de concurrence entre les entreprises, les exigences salariales des candidats ont augmenté et les entreprises ont dû ou vont devoir s'adapter pour attirer des candidats et fidéliser leurs collaborateurs actuels.
 - *« Les exigences salariales ont déséquilibré le marché et sont démesurées pour des profils juniors. »*
 - *« Le nerf de la guerre c'est le salaire, nous avons revu notre grille salariale pour être plus en phase avec le marché. »*
 - *« Nos salaires sont bas, basés sur la convention collective Pharmacie qui se fait rattraper par le SMIC. »*

Ces difficultés à trouver de nouveaux candidats et à les fidéliser peuvent entraver la production à pleine échelle, en mettant une forte pression sur les employés actuels. Cela peut se traduire par un sous-effectif, des pertes de temps et d'énergie, une dégradation de l'ambiance au sein de l'équipe et une baisse de la qualité du travail.

Ces défis peuvent également compromettre la capacité des entreprises à satisfaire les commandes et à maintenir leur réputation, affectant ainsi leur compétitivité sur les marchés.

- *Le marché du recrutement est vraiment très très tendu et pénalise fortement nos activités. Le personnel en place est contraint de palier à ces difficultés, ce qui augmente leur charge de travail et l'allongement des délais d'exécution malgré la bonne volonté de tout le monde. Cela génère du stress à tous les niveaux et ne rend pas les conditions de travail très favorables. »*
- *« On attend l'accompagnement des pouvoirs publics pour fonctionner mieux. On est en mode dégradé sur beaucoup de sujets. Des opérationnels qui forment, qui doivent gérer la pression à tous les niveaux. C'est un cercle vicieux. »*

Ces importants besoins en compétences se font ressentir dans les différentes familles métiers

FOCUS PRODUCTION :

Pour 50 % des entreprises interrogées, la famille métiers « production » est la plus représentée au sein de leur effectif. C'est également elle qui concentre le plus de projets de recrutement qui rencontrent une forte tension.

Top 4 des métiers et compétences stratégiques (H/F) et en tension selon les entreprises ¹⁴ :

¹⁴ Une compétence ou métier stratégique pour l'entreprise est une fonction ou une expertise essentielle qui contribue de manière significative à la réalisation des objectifs, à la compétitivité et à la croissance de l'entreprise à long terme.

- Conducteur de ligne de production / de conditionnement
- Technicien régleur
- Technicien de maintenance
- Ingénieur de fabrication

FOCUS RECHERCHE & DEVELOPPEMENT:

Les métiers de la R&D sont également très représentés au sein des entreprises interrogées avec une grande diversité en fonction de l'univers de l'entreprise et du produit développé. Cependant, quelques métiers sont ressortis lors des deux enquêtes.

Top 4 des métiers et compétences stratégiques (H/F) selon les entreprises :

- Technicien R&D
- Chef de projet R&D
- Ingénieur en transposition industriel
- Pharmacien industriel

FOCUS QUALITÉ / RÉGLEMENTAIRE:

Les métiers de la qualité et du réglementaire concentrent aussi de nombreux emplois au sein des entreprises répondantes. Ces compétences stratégiques rencontrent de fortes tensions au moment du recrutement.

Top 3 des métiers et compétences stratégiques (H/F) selon les entreprises :

- Technicien contrôle qualité
- Chargé d'assurance qualité
- Ingénieur réglementaire

FOCUS FONCTIONS SUPPORTS :

Les entreprises ont également des fonctions supports, qui même si elles restent minoritaires en terme d'effectifs sont stratégiques pour leur développement.

Top 5 des métiers et compétences stratégiques (H/F) selon les entreprises :

Vente, Commerce :

- Technico-commercial
- Chargé de marketing

Informatique :

- Développeur informatique :
- Technicien et Ingénieur cybersécurité
- Technicien et Ingénieur en administration et réseaux

Face à ces défis complexes, des initiatives mises en place

Pour relever ces défis complexes, les entreprises de la filière industrie de santé doivent explorer de nouvelles stratégies et collaborations. Le recrutement et la rétention de leurs talents sont essentiels pour assurer leur compétitivité et accompagner leur développement.

Plusieurs initiatives et axes de réflexion sont ressortis des enquêtes :

- **Renforcement du lien avec les écoles** : 66,7 % des entreprises interrogées tissent des liens avec les écoles et organismes de formation du territoire :

- Pour promouvoir leurs métiers, leurs activités et ainsi faire évoluer les représentations des plus jeunes ;
- Pour du sourcing de candidats via des stages, de l'alternance ou de l'emploi direct.
 - *« Nous nouons plus de partenariats avec les écoles pérennes afin de promouvoir nos métiers »*
- **Evolution des prérequis et des processus de recrutement** : L'évolution des prérequis des entreprises dans les processus de recrutement témoigne d'un changement majeur dans la façon dont elles évaluent les candidats. De plus en plus, les entreprises reconnaissent l'importance des soft skills, telles que la communication, la résolution de problèmes, et la collaboration, en plus des compétences techniques. Pour certains postes en production comme opérateur de production ou conducteur de lignes, les entreprises, face à la pénurie de profil, recherchent avant tout des aptitudes. Des profils capables de s'adapter au rythme et à l'organisation de l'entreprise et qui pourront rapidement avoir des possibilités d'évolution. Certaines entreprises ont ainsi créé des référentiels de compétences basés sur les compétences comportementales, notamment pour les postes en tension.
 - *« On recrute sur une capacité à être formé et non sur les compétences acquises. »*
- **Développement des stages et de l'alternance** : Les entreprises ont mis en place des politiques d'accueil d'alternants (pour **87%** d'entre elles) et de stagiaires (pour **95%** d'entre elles).
 - Les stages d'études sont plébiscités par les entreprises et vus comme un moyen d'attirer des jeunes talents, de les tester et de les fidéliser.
 - L'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) reçoit un accueil plus mitigé. En effet, de nombreuses entreprises indiquent que le rythme imposé par l'alternance ne colle pas avec leurs activités et la continuité des projets.
 - *« L'alternance est une très bonne solution qui permet à un jeune de continuer ses études tout en ayant une vie professionnelle lui permettant de s'intégrer à l'environnement professionnel. »*
 - *« On a des candidatures spontanées pour alternance et stage. On prend beaucoup de stagiaires car c'est un bon moyen de recruter. On a 6 stagiaires très investis d'une durée de 6 mois. »*
 - *« Nous ne prenons pas systématiquement d'alternants à cause du rythme imposé qui ne s'adapte pas à la complexité des projets qui sont délimités dans le temps. »*
- **Développement de la marque employeur** : D'après l'étude menée par Link Humans en 2022, une marque employeur forte augmente de 50% le nombre de candidatures très qualifiées, permet de réduire de 43% le coût d'une embauche et même de réduire de 28% le turnover dans une entreprise. Les entreprises interrogées ont conscience de cet enjeu même si elles admettent avoir besoin d'être accompagnées sur le sujet.
 - Certaines entreprises, de par leur activité à l'internationale et la notoriété de leurs produits, ont l'image d'entreprise innovante. Cela leur permet notamment d'attirer de nombreux profils et d'avoir un faible taux de turn-over.
 - D'autres entreprises souffrent d'un manque de visibilité sur leur territoire : changement d'identité, absence de communication...
 - Au-delà de leur politique de rémunération et des conditions de travail qu'elles proposent, les entreprises doivent également mettre en avant leurs valeurs, leurs

engagements sociétaux et environnementaux pour attirer des nouveaux talents en quête de sens dans leur travail.

- *« Les nouvelles générations recherchent davantage de sens dans leurs métiers, les effets du COVID font que les attentes ne sont plus les mêmes. »*
- *« On a une bonne image mais pas assez connu. Il faut expliquer ce que l'on fait, nos métiers. »*
- *« En entretien, on doit se vendre, se différencier... D'autres entreprises sont plus fortes en communication que nous car elles ont des ressources dédiées. »*

Les entreprises utilisent des canaux variés pour augmenter leurs chances de trouver des candidats. D'après l'enquête, les trois supports privilégiés sont :

- 1. Annonces sur les sites internet (60 % des entreprises le placent en support privilégié) ;*
- 2. Sollicitation Pôle Emploi / APEC ;*
- 3. Étude des candidatures spontanées.*

Seulement 15 % des entreprises privilégient le support « Sollicitation des Organismes de formation, écoles et universités » pour recruter. Il est d'ailleurs le canal le moins utilisé parmi ceux proposés.

Pour les postes d'opérateurs et de conducteurs de lignes, l'intérim est très utilisé par les entreprises. Elle permet de combler un surcroît d'activité mais également de tester la compatibilité des personnes en termes de compétence, d'intégration au poste de travail et de savoir-être.

La formation : Un ressenti sur l'offre régionale mitigé

Dans son étude « *redynamisation des industries de santé -focus Bourgogne Franche-Comté* »¹⁵, le LEEM classe la région en milieu de tableau concernant le nombre de formations proposées dans le domaine de la santé.

En 2022, le Hub Emploi et Compétences des industries de santé avait également réalisé une cartographie de l'offre de formation recensant plus de **300 actions de formation** (initiales et continues) allant du niveau 3 au niveau 8, avec une forte concentration en Côte d'Or et le Doubs. A noter que certaines formations techniques offrent des débouchés sur plusieurs secteurs d'activités et ne possèdent pas forcément un vernis « *santé* ».

De nombreuses initiatives récentes ont permis de développer cette offre sur le territoire : installation du groupe IMT¹⁶, installation d'écoles d'ingénieurs, renforcement de l'offre des universités...

Pour autant, seulement **38%** des entreprises estiment qu'elle est suffisante pour subvenir à leurs besoins en compétences. Si certaines admettent un manque de connaissance des programmes et dispositifs de formation existants, d'autres indiquent un manque d'actions spécialisées et/ou de candidats formés. Un constat également mis en avant dans le cadre de la formation continue.

- « *Il y a de moins en moins de financement pour la formation.* »

En regardant par univers, les taux de satisfaction varient légèrement :

- 46 % des entreprises de l'univers « *Chimie Fine, Pharmaceutique et cosmétique* » estiment que l'offre de formation sur le territoire est suffisante pour subvenir à leurs besoins ;
- 35 % pour les entreprises de l'univers « *Technologies médicales* » ;
- 27 % pour les entreprises de l'univers « *Recherche et innovation en sciences de la vie* ».

Exemples de formations souhaitées par les entreprises (citées dans les deux enquêtes):

- Savoirs de base sur l'industrie de santé (travail en salle blanche, travail sous binoculaire...);
- Techniques industrielles (automatisme, maintenance dédiée aux équipements santé, conduite de ligne);
- Techniques de laboratoire (R&D, qualité, chimie)
- Affaires réglementaires
- Life Sciences (biomédical, biotechnologies...)
- Pharmacie industrielle
- Nouvelles technologies (Data, Intelligence artificielle).

Les retours concernant l'adéquation entre les compétences obtenues en formation et celles dont ont besoin les entreprises sont là encore mitigés.

- Certaines entreprises affirment que le niveau attendu du candidat correspond à leurs besoins en compétences et qu'il nécessite peu de formations internes supplémentaires pour être totalement opérationnel.
- D'autres entreprises notent un décalage de niveau qui peut mettre en difficulté le candidat et l'équipe présente. Cette discordance peut entraîner des difficultés pour les diplômés à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications, tout en poussant les entreprises à investir davantage dans la formation interne pour combler ces lacunes.

¹⁵ Etude disponible avec le lien suivant : <https://www.leem.org/etude-redynamisation-des-industries-de-sante-relocalisation-de-l-emploi-et-attractivite-du>

¹⁶ Le groupe IMT est un organisme de formation spécialisé dans les métiers de production pour les industries pharmaceutiques, cosmétiques et biotechnologiques.

- « Une formation générale dans les domaines de base avec un bien meilleur niveau que celui constaté actuellement, même chez les diplômés supérieurs. Il est catastrophique de recevoir en stage des titulaires de Bac Pro qui ne savent pas lire. »
- On reçoit des candidats de master qui n'ont pas les compétences requises pour être en poste. Ça met tout le monde en difficulté. »

Il apparaît également que certaines actions de formation, pourtant en phase avec les besoins des entreprises, affichent des taux de remplissage insuffisants.

Pour d'autres – comme le cursus ingénieur de l'ISI-FC – le nombre de candidats sortants n'est pas suffisant pour subvenir aux besoins des entreprises du territoire.

Enfin certains employeurs excentrés des deux grandes villes de la région que sont Dijon et Besançon regrettent que les actions de formation ne soient mieux réparties sur le territoire.

- « On souffre de la concurrence historique entre les deux villes. »

Pour répondre au défi de la formation, des initiatives mises en place par les entreprises pour accompagner la montée en compétences de leurs collaborateurs

- Le renforcement du lien entre les écoles, les organismes de formation initiaux et continus évoqués au moment du recrutement, permet également aux entreprises de mieux connaître l'offre et les programmes de formation du territoire ;
- **Adhex Pharma** forme en interne ses collaborateurs, notamment sur les compétences "automatisme" ;
- **Cisteo** met à disposition de ses collaborateurs de nombreuses formations internes sur des compétences techniques mais aussi transverses (langues, logiciels...) ;
- **Createmps** propose des formations en interne sur les divers postes mais également en externe via des formations diplômantes (CQP) avec un programme directement réalisé en fonction des besoins de l'entreprise ;
- **Micromega** fait passer des CQP à ses opérateurs avec une montée en compétences et une revalorisation salariale associée ;
- **Nextis** forme ses techniciens en interne avec des CQP afin qu'ils puissent être polyvalent sur les différents ateliers ;
- **Proteor** fait passer un CQPM (Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie) à ses nouveaux salariés arrivants afin qu'ils aient tous le même niveau de formation ;
- **Sophysa** a monté une académie pour les postes d'opérateurs de fabrication de leur capteur de pression. Via deux postes fictifs, les nouveaux opérateurs réalisent toutes les opérations de fabrication du produit en dehors de la salle propre. Sophysa a développé cette académie afin de mieux intégrer les arrivants et limiter le nombre de départs dus à la méconnaissance du poste. L'entreprise a pour ambition de certifier son académie QUALIOPi et de décliner le concept sur d'autres pôles à l'avenir.
- **Urgo** développe une école interne sur le métier de conducteur de machine. Une première rentrée est prévue en octobre 2023 avec une session de 8 candidats qui seront en contrat de professionnalisation et qui passeront un CQP.

- *« On est en train de revoir notre parcours de formation. Nous sommes un grand groupe et l'objectif est que chacun reçoive le même apprentissage en vue d'harmoniser les process. »*
- *“Nous sommes organisés en Entreprise Apprenante, avec un système d'apprentissage permanent permettant de conserver et de développer le patrimoine de compétences, dans tous les domaines, et au-delà des départs. Pas de hiérarchie, politique salariale uniquement basée sur les compétences mobilisées, tous les postes de soutien, y-compris les experts techniques et l'organisation sont tenus par des salariés de production. Formation de tous les salariés, y-compris nouveaux arrivants sur des compétences pédagogiques. »*

En outre, la préfiguration actuelle d'un Campus des Métiers et des Qualifications d'excellence Santé permettra de poursuivre le travail d'approfondissement des besoins en compétences de l'industrie et des entreprises de la région. Il pourra ensuite développer des programmes de formation professionnelle qui correspondent à ces besoins spécifiques.

SYNTHESE ET CONCLUSION

• SYNTHÈSE :

Forces et faiblesses¹⁷ de la filière en région Bourgogne-Franche-Comté

• Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> Des entreprises qui se développent et dans une phase de croissance (hausse du CA) ; Des entreprises régionales leaders dans leurs domaines et sur leur marché ; Des projets de développement pour les entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> Un déficit d'attractivité du territoire pour attirer des candidats ; Des contraintes réglementaires fortes qui freinent l'innovation des entreprises ; Un environnement changeant nécessitant pour les entreprises de s'adapter continuellement pour rester compétitif.
<ul style="list-style-type: none"> Des besoins de recrutement et des effectifs en hausse ; Des profils qualifiés, diplômés ; Des parcours dans les industries de santé plus longs que dans d'autres secteurs et avec des possibilités d'évolution. 	<ul style="list-style-type: none"> Des entreprises qui rencontrent d'importantes difficultés de recrutement ; Dans certaines, entreprises, un manque de main d'œuvre qui entraîne des déficits de production. Un faible taux de chômage entraînant des difficultés à recruter des candidats peu mobiles.
<ul style="list-style-type: none"> Renforcement de la relation école entreprise ; Pour certains métiers, des formations reconnues par les entreprises et qui répondent à leurs besoins en compétences ; Une offre de formation qui se développe et qui s'adapte aux besoins des entreprises (alternance, hybridation) ; La préfiguration d'un Campus des Métiers et des Qualifications d'excellence Santé ; A Dijon, la mise en œuvre du projet "CAMPUS#2 », dont l'ouverture est prévue fin 2025 et qui vise à renforcer l'attractivité et la visibilité de la filière d'excellence en santé du territoire avec de nouvelles actions de formation, de recherche et d'innovation. 	<ul style="list-style-type: none"> Des métiers et des entreprises méconnus des différents publics (scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi...) Pour certains métiers, une offre de formation insuffisante ; Pas assez de candidats formés aux besoins en compétences des entreprises ; Des formations techniques adaptés pour plusieurs filières et n'ayant pas spécifiquement de vocation « santé » ; Pour certains métiers, un décalage entre le niveau des étudiants et les besoins des entreprises ; Des formations qui ne sont pas réparties sur l'ensemble du territoire régional ;

¹⁷ Forces - faiblesses basées sur les données quantitatives analysées et les données qualitatives collectées lors des entretiens réalisés auprès d'employeurs et d'acteurs de la filière en région.

- **POUR CONCLURE**

A la lecture de cet état des lieux emploi et compétences des industries de santé, il apparaît que trois enjeux cruciaux émergent. Il est intéressant de faire le lien avec les constats qui avaient été posés en 2017

- **L'attractivité de la filière et du territoire**

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. Alors que les métiers de l'industrie de santé offrent des opportunités de carrière riches en sens et en impact, ils sont souvent confrontés à des défis d'attraction de nouveaux talents. Le premier défi réside dans la perception des métiers de la santé. L'image de la filière doit être réinventée pour mettre en avant les nombreux aspects gratifiants de ces métiers, s'adresser à un public diversifié et attirer de nouveaux talents.

En outre, l'attractivité de la filière de la santé est indissociable de celle du territoire dans lequel elle s'inscrit. La synergie entre l'attractivité de la filière et celle du territoire est ainsi fondamentale.

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 maximiser davantage l'attractivité de la filière tout en renforçant l'attrait du territoire qui l'accueille, afin de favoriser le recrutement, la rétention des talents et le développement continu des industries de santé ?*

- **Des besoins en recrutement difficilement comblés**

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 :

- création du site internet du Hub Emplois et Compétences des industries de santé pour mutualiser des offres et des CV;
- 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 profil et la concurrence d'entreprises du territoire mais aussi d'autres pôles économiques (Paris, Lyon, Suisse). Il est impératif de prendre des mesures proactives pour assurer la pérennité et la compétitivité de la filière. Les lacunes en personnel qualifié menacent la qualité de la recherche, de l'innovation et de la production de médicaments et de dispositifs médicaux,

impactant directement la santé et le bien-être des individus. La résolution de cette problématique exige une vision à long terme, des partenariats stratégiques entre l'industrie, l'éducation et les autorités publiques, ainsi que des incitations à l'attraction et à la rétention des professionnels. Une réponse efficace à ces difficultés de recrutement est essentielle pour garantir la qualité et la pérennité de l'industrie pharmaceutique et des dispositifs médicaux.

- les entreprises vont devoir faire évoluer leur 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 ?*

- **L'adéquation entre des besoins en compétences qui évoluent et l'offre de formation sur le territoire**

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

- la spécificité des compétences requises de leurs activités 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.

L'adéquation entre les besoins en compétences en constante évolution au sein de l'industrie pharmaceutique et des dispositifs médicaux et l'offre de formation disponible est devenue un enjeu critique.

La rapide progression des technologies médicales, des réglementations sanitaires et des processus de fabrication exige des professionnels du secteur des compétences actualisées en permanence. Cependant, l'offre de formation peine parfois à suivre ce rythme effréné d'innovation. Les institutions « formations » doivent travailler en étroite collaboration avec le secteur pour concevoir des programmes flexibles, orientés vers la pratique, et intégrant des formations continues.

De plus, il est primordial de mettre en place des mécanismes de surveillance de l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des entreprises, afin de garantir que les étudiants et les professionnels soient prêts à relever les défis actuels et futurs de ce secteur en constante évolution.

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