

Les métiers
des Industries
de santé



« Les Cahiers de l'Observatoire »

Aquitaine Cap Métiers - Carif-Oref Aquitaine
102 avenue de Canéjan - 33600 PESSAC - Tél. 05 57 81 45 65
www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rédaction : Service OREF - Études

Coordination : Angélique Cayrac

Rédaction - Analyse : Emilie Duclos.

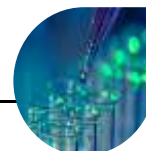
Traitement statistique et cartographie : Nicolas Belani, Stephanie Brun, François Dumot.

Édition : Service Édition - Documentation

Coordination : Olivier Maurice

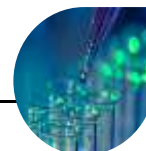
Conception graphique / PAO : Camille Aegerter

Toute utilisation des informations de ce document doit mentionner les sources, la date de référence des données et la mention « Réalisation Aquitaine Cap Métiers ».

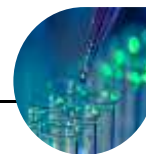


■ ■ ■ Sommaire

PROPOS INTRODUCTIFS	4
ENJEUX EMPLOI/FORMATION	7
LES METIERS DES INDUSTRIES DE SANTE	17
Point sur l'essentiel	18
• LES METIERS DES INDUSTRIES DE LA SANTE : DES METIERS OCCUPES PAR UNE MAJORITE D'HOMMES ET EXERCES EN CDI	20
L'articulation métier/secteur du COT des métiers industries de la santé	20
Profil des 102 000 actifs occupés exerçant un métier des industries de la santé, quel que soit le secteur employeur	22
Qui recherche ces métiers : les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en Aquitaine	27
• EVOLUTION DES METIERS ET BESOINS EN COMPETENCES : DE NOUVEAUX METIERS ET DE NOUVELLES COMPETENCES QUI SE STRUCTURENT	28
Des métiers émergents et des compétences multiples indispensables	29
De nécessaires compétences transversales qui dépassent la sphère des industries de santé	34
Les actions de promotion des métiers	38
LE SECTEUR DES INDUSTRIES DE SANTE	40
Point sur l'essentiel	41
• LES PRINCIPAUX ACTEURS REGIONAUX DU SECTEUR DES INDUSTRIES DE SANTE	42
Les entreprises du médicament à usage humain	42
Les entreprises du médicament vétérinaire	43
Les industries cosmétiques	43
Les dispositifs médicaux	44
Les technologies d'information et de communication (TIC) appliquées à la santé	45
Les répartiteurs pharmaceutiques	46
La place centrale des instances réglementaires	46
• CARACTERISTIQUES DES ETABLISSEMENTS ET DES SALAIRES DU SECTEUR EN AQUITAINE	48
Plus de 800 établissements et 10 000 salariés en Aquitaine en 2014	48
• LES EVOLUTIONS STRUCTURELLES ET CONJONCTURELLES DU SECTEUR	51
Conjoncture : point sur la situation économique dans les différentes activités des industries de santé	52
L'industrie pharmaceutique	52
Les dispositifs médicaux	52
Le marché vétérinaire	53
L'industrie cosmétique	53
Les TIC santé	53
La situation en Aquitaine	54
• DES DEFIS A RELEVER POUR LES ENTREPRISES DU SECTEUR	54
Intégrer la baisse des dépenses de santé : un défi de mutation et de compétitivité pour les entreprises du secteur	54
Miser sur la R&D et l'innovation : un autre levier de compétitivité	55
Développer la filière TIC santé autour de la télémédecine et de la e-santé, avec une nécessaire prise en compte des usages	56



• LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES : UN ENJEU DE CROISSANCE ET DE PERFORMANCE POUR LES ENTREPRISES	59
Une culture de prévention des risques professionnels intégrée dans les industries de santé.....	59
Les principaux canaux de recrutement.....	61
PERSPECTIVES ET DIFFICULTES DE RECRUTEMENT	62
Point sur l'essentiel.....	63
• LES BESOINS EN RECRUTEMENT DU SECTEUR DES INDUSTRIES DE SANTE	64
Retour sur les embauches et les principaux secteurs recruteurs en 2013-2014 en Aquitaine.....	66
Près de 3 000 déclarations d'embauches en 2014	66
• DES BESOINS TRANSVERSES A L'INDUSTRIE, EN PARTICULIER SUR DES METIERS DE LA PRODUCTION ET LA MAINTENANCE	68
Des besoins de main d'œuvre à court terme en Aquitaine sur les métiers transverses industriels	68
• DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT RECURRENTES SUR DES PROFILS R&D ET EN MAINTENANCE ET PRODUCTION	71
LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET LA VAE	73
Point sur l'essentiel.....	74
• LA FORMATION INITIALE	75
L'offre de formation	75
Les effectifs inscrits en formation initiale sur les formations des industries de santé en 2014.....	82
Près de 2 400 diplômés par la formation initiale en 2014	87
Zoom sur l'alternance dans les industries de la santé	88
• LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	92
L'enjeu de la qualification des salariés	93
La formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi	94
L'accès à la qualification par le biais du Plan Régional de Formation (PRF actions structurelles et aides individuelles).....	95
L'accès à la qualification par le biais de Pôle emploi (Action de Formation Conventionnée).....	95
Les Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)	96
Les certificats de qualification professionnelle (CQP)	96
• L'INSERTION PROFESSIONNELLE DANS LES METIERS DES INDUSTRIES DE SANTE	97
• LES PARCOURS VAE	99
BIBLIOGRAPHIE	100
REMERCIEMENTS	102
ANNEXES	103



■ ■ ■ Propos introductifs

Objectifs

Le Contrat d'Objectifs Territorial (COT) des métiers des entreprises du médicament et des industries de la santé est arrivé à échéance.

Un Contrat d'objectifs est un document écrit qui fixe le cadre des coopérations entre les pouvoirs publics (Etat, Région et autorités académiques) et les Branches professionnelles. Il vise trois missions principales :

- ➔ Permettre une meilleure cohérence des différentes voies de formation (voie scolaire, apprentissage, formation des demandeurs d'emploi, formation des salariés) au travers d'un système de pilotage global.
- ➔ Constituer un espace de concertation entre pouvoirs publics et les Branches professionnelles pour tenir compte des perspectives d'emploi, des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications.
- ➔ Permettre une réflexion sur les besoins en formation professionnelle, en tenant compte des caractéristiques des différents publics (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi).

Pour son renouvellement, Aquitaine Cap Métiers réalise un **diagnostic partagé en amont de l'écriture du contrat**.

Ce diagnostic **identifie** avec les partenaires régionaux **les enjeux de formation et d'emploi**.

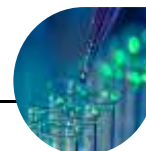
Il mettra principalement en exergue l'évolution des métiers et du secteur, les besoins en compétences, les perspectives et difficultés de recrutement et l'offre de formation professionnelle.

Il a pour objectif d'outiller les signataires dans l'identification des axes de travail du futur COT, qui sera élargi aux métiers des industries de santé (liste des nomenclatures en annexe).

Méthode

- ➔ Composition d'un **Comité technique** pour le suivi et la réalisation du diagnostic¹.
- ➔ Identification **d'axes de travail spécifiques** par le Comité technique :
 - ➔ Evolution du contexte économique et enjeux emploi-formation pour le secteur.
 - ➔ Marché du travail, perspectives et difficultés de recrutement, renouvellement de la main d'œuvre, insertion professionnelle.
 - ➔ Evolution des métiers et besoins en compétences.
 - ➔ Etat des lieux de la formation professionnelle et technologique et des parcours VAE.
 - ➔ Focales alimentées par les observatoires portés par Aquitaine Cap Métiers (Handicap, Alternance, VAE).
 - ➔ Enquête en ligne auprès d'entreprises avec les adhérents du GISPO et du cluster TIC santé.
 - ➔ Zooms sur les fonctions transverses à l'industrie (production, logistique, maintenance, contrôle qualité - hygiène, sécurité, environnement, ...).
 - ➔ Focales sur les TIC santé.
 - ➔ Groupe de travail « Approche prospective emploi-formation expérimentale », sur la base d'un outil de projections macro-économiques d'Aquitaine Cap Métiers.
- ➔ Production d'un **premier état des lieux** statistique, mutualisation, synthèse et analyse des informations qualitatives disponibles.
- ➔ Organisation de **groupes de travail et/ou conduite d'entretiens** avec les partenaires pour compléter les éléments d'information.
- ➔ Identification partagée des **enjeux formation-emploi**.

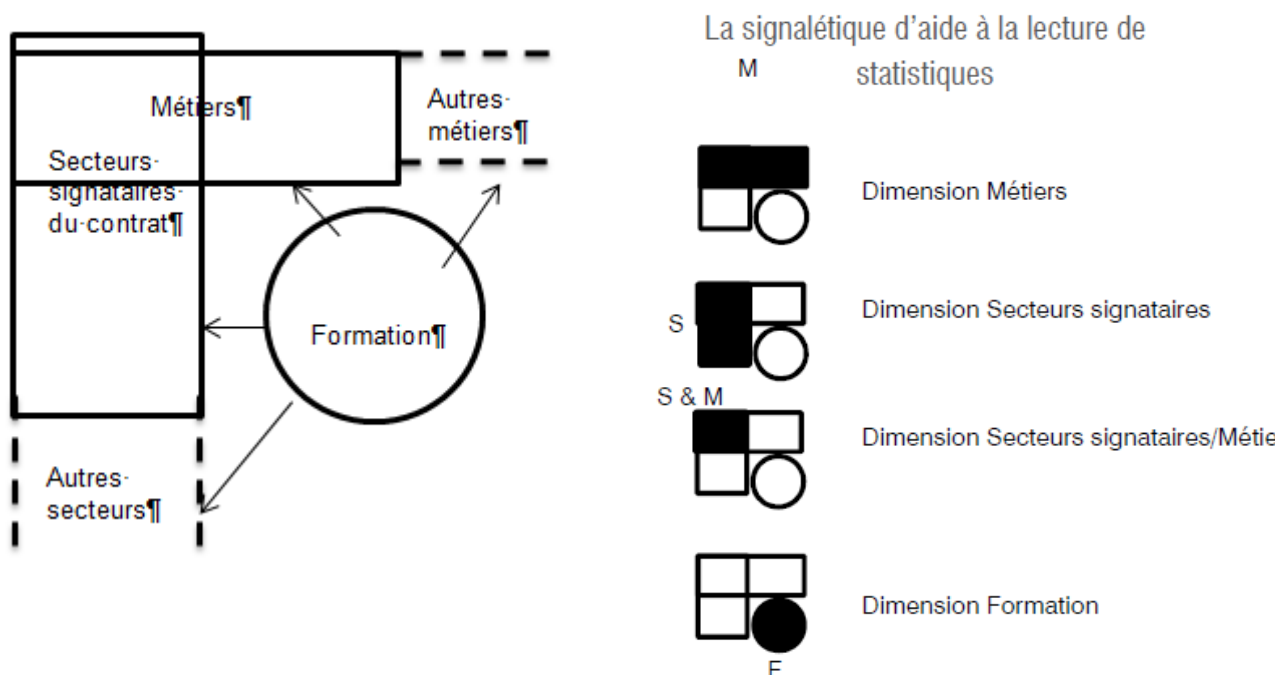
¹ Liste des participants en annexe.



Qu'est-ce que le périmètre d'un COT ?

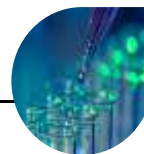
Les dimensions d'analyse d'un COT : le diagnostic amont d'un Contrat d'objectifs utilise, en vue des objectifs cités ci-dessus, trois grandes dimensions d'analyse dont les périmètres de nomenclatures officielles sont décidés en Comité de pilotage.

Schéma des dimensions d'analyse



Les périmètres définis selon les dimensions d'analyse

Dimensions	Périmètres de nomenclature officielle	Sources de la nomenclature
Métiers	Professions Catégories Sociales (PCS)	INSEE
Métiers (marché du travail)	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)	Pôle emploi
Secteurs	Nomenclature des Activités Françaises (NAF)	INSEE
Formation	Libellé de diplômes et de qualifications enregistrées au RNCP	Autorités Académiques de tutelle, Ministère du travail et Branches professionnelles



Calendrier



- 26 mai 2015 : Première réunion du Comité technique.
 - Définition du périmètre du diagnostic.
 - Mise en commun des données quantitatives et qualitatives disponibles et validation des sources.
 - Validation de la liste des entretiens et groupes de travail.
 - Identification des axes de travail prioritaires.

- Juillet / Septembre 2015 :
 - Traitement et analyse de l'ensemble des données quantitatives et qualitatives disponibles.
 - Conduite des entretiens et groupes de travail.

- 5 novembre 2015 : Seconde réunion du Comité technique.
 - Présentation d'une première analyse quantitative et qualitative.
 - Proposition de premiers enjeux formation-emploi.

- Octobre à décembre 2015 : Echanges avec les partenaires pour validation du document et des synthèses.

- 20 janvier 2016 : Troisième réunion du Comité technique et groupe de travail sur l'outil prospectif.

- Février 2016 : Remise d'un diagnostic finalisé et partagé, assorti de documents de synthèse au Comité technique (Cap Sur l'Essentiel et Cap sur les Métiers et l'Emploi).



■ ENJEUX EMPLOI/FORMATION

Pallier les difficultés de recrutement récurrentes des entreprises des industries de santé.

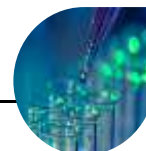
Eléments de contexte

- Au niveau national, les Branches observent des difficultés concernant :
 - Les profils R&D hautement qualifiés et polycompétents, rares sur le marché.
 - Le métier de responsable ou de chargé d'affaires réglementaires, particulièrement pour les entreprises du secteur des dispositifs médicaux.
 - Les métiers de conducteur de ligne et de technicien de maintenance, en tension dans toutes les Branches industrielles en France.
 De plus, peu de personnes disposeraient de compétences spécifiques liées aux industries de santé et les débouchés des métiers de la maintenance industrielle dans la santé restent méconnus.
- Les TPE et PME, qui recrutent, peuvent faire face à des difficultés de recrutement liées à des conditions d'emploi souvent moins attractives que celles proposées dans les entreprises de plus grande taille, notamment pour les profils très qualifiés.
- Les entreprises de biotechnologie santé rencontrent également des difficultés à recruter des compétences spécifiques (bioinformatique, biostatistique, bioproduction, etc.) et des compétences « supports » (financières, managériales...). Les jeunes entreprises de biotechnologies ne disposent pas toutes des ressources nécessaires au recrutement des personnes.
- Enfin, on observe en Région une méconnaissance par les entreprises des industries de santé des outils de Pôle emploi (Méthode de recrutement par simulation et POE).

Pistes d'actions évoquées

- Accompagner les entreprises et faciliter localement les recrutements : faciliter l'accès au logement pour les nouveaux arrivants, soutien à la recherche d'emploi du conjoint par l'entreprise, les Branches et leurs réseaux...

- Promouvoir et communiquer autour des outils de Pôle emploi (POE et MRS) auprès des entreprises du secteur.
- Pour les profils maintenance et production industrielle :
 - Mobiliser les plateaux techniques de formation existants vers une approche intersectorielle (santé, agroalimentaire, aéronautique et spatial...), avec un tronc commun maintenance et des spécificités pour chaque secteur, pour répondre aux difficultés rencontrées sur les métiers de la maintenance (peu de personnes disposent de compétences spécifiques liées aux industries de la santé et les débouchés dans la santé restent méconnus).
 - Développer la « flexibilité » et favoriser les mobilités entre établissements, par une GPEC territoriale qui permettrait la mutualisation des salariés. Par exemple, se rapprocher des GEIQ industriels pour aider les entreprises à trouver les compétences nécessaires au développement de leur activité (notamment transversales).
 - Communiquer auprès des entreprises sur les divers dispositifs d'accès à l'emploi : POE, contrats aidés, contrats de génération, contrats de professionnalisation (notamment pour les recrutements de profils industriels transversaux).
 - Poursuivre la mobilisation des différents dispositifs de formation continue des demandeurs d'emploi pour fournir les réponses adaptées aux besoins des entreprises à court terme (maintenance industrielle, logistique, ...).
- Pour les métiers des affaires réglementaires dans le secteur des dispositifs médicaux :
 - Former les salariés en évolution professionnelle à la maîtrise de la réglementation européenne des Dispositifs Médicaux (à l'instar des actions menées en Ile de France ou en Rhône Alpes dans le cadre de l'ADEC industries de santé).
- Concernant les PME :
 - Communiquer et rendre plus visibles et attractives les PME et les opportunités



d'emploi qu'elles offrent, en impulsant des synergies entre différentes filières.

➔ Pour les entreprises de biotechnologie :

- Pallier les difficultés de certaines entreprises de biotechnologie santé (PME) qui ne disposent pas des ressources nécessaires au recrutement et des difficultés à embaucher à temps plein.
- Imaginer, par exemple, une structure permettant de mutualiser et partager les besoins en compétences pour les TPE/PME aquitaines à l'instar du groupement d'employeurs « [Compétences Bio tech](#) » en Rhône Alpes : plateforme mutualisation salariés sur des fonctions transverses (maintenance, logistique...), voire sur des cœurs de métier (frein : secret de fabrication R&D)

Disposer d'une main d'œuvre qualifiée et disponible pour répondre aux enjeux du secteur et aux nouveaux besoins en compétences.

Eléments de contexte

- ➔ Les industries de santé font face à de nombreux défis : complexité croissante des disciplines scientifiques, développement de nouveaux champs de recherche, renforcement des exigences de qualité et de réglementation, évolutions technologiques, mondialisation de l'activité et intensification de la concurrence, ...
- ➔ Pour faire face à ces enjeux, on observe la structuration de métiers émergents et le besoin de compétences de plus en plus indispensables pour l'exercice des métiers.

Pistes d'actions évoquées

- ➔ Accompagner en Région la structuration et le développement des métiers émergents en s'assurant de la concordance de l'offre de formation, initiale et continue :
 - En R&D : métiers à l'interface entre science, imagerie et innovation (bio-informaticien, ingénieur en nanotechnologie, responsable de *business development*, responsable de partenariat de recherche, responsable d'association de patients, ...).
 - En production-qualité : responsable d'amélioration continue, technicien et ingénieur

spécialisé en automatisme et métrologie, responsable des affaires réglementaires, responsable compliance, responsable des études épidémiologiques, métiers de la matériovigilance pour le dispositif médical, ...

- En commercialisation et diffusion : délégués médicaux à distance, responsable de nouveaux médias, responsable d'accès au marché, responsable régional institutionnel, *Key account manager*, ...

- Dans les industries des TIC : accompagner la création ou la transformation de certains métiers (production électronique, système d'information, emplois associés au maintien à domicile, à la téléassistance, nouvelles fonctions d'e-responsable).

➔ Favoriser l'acquisition des compétences indispensables pour l'exercice des métiers, pour les salariés en poste, les jeunes et les demandeurs d'emplois qui veulent intégrer le secteur des industries de santé :

- R&D : compétences scientifiques pointues sur des cœurs d'expertise, compétences « hybrides » (bio-informatique), compétences en gestion de projet, maîtrise de l'anglais indispensable et compétences accrues en compréhension globale des enjeux de santé, d'intérêts médico-économiques, de management par la performance et la qualité.

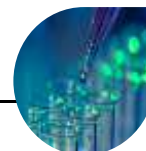
- Production qualité : renforcement de l'expertise en gestion de la chaîne logistique, en pilotage des flux (et en connaissance des outils ERP pour les emplois de supply chain), culture de l'amélioration continue (Lean Management) et du suivi de l'activité, compétences d'adaptabilité et de polyvalence pour les autres métiers de la production.

- Pour les cadres de production : savoir-faire en pilotage économique et financier.

- Des compétences en maintenance industrielle de niveau Bac +2 et 3.

- Besoin de professionnalisation des métiers de la logistique pour répondre à l'informatisation et l'automatisation des opérations de distribution, l'externalisation et les exigences en matière de qualité.

- Commerce diffusion : connaissances scientifiques et technologiques liées à l'environnement de santé et aux parcours de soin (médicament humain) et sur les liens entre santé animale et santé humaine (médicament vétérinaire),



connaissances médico-économiques, réglementaires, en vigilance sanitaire, capacité à analyser les demandes, besoins et à conseiller les professionnels de santé, capacité à négocier des contrats avec des acheteurs hospitaliers et avec des centrales d'achat, utilisation de l'information multimédia.

- **TIC** : profils informatiques ensuite formés dans le domaine santé, ou professionnels de l'industrie de santé formés aux TIC et à l'imagerie.
- Favoriser et rendre accessible, pour tous les profils et dès la formation initiale, l'acquisition des compétences transversales qui dépassent la sphère des industries de santé : anglais, informatique, communication, gestion de projets, autonomie, culture d'entreprise, sens du travail en équipe, aptitude au management, notions fondamentales de « sécurité sanitaire » et de « santé publique ».

Accompagner, via le cluster, les entreprises régionales des TIC santé pour répondre aux besoins en main d'œuvre qualifiée.

Éléments de contexte

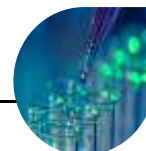
- En Aquitaine, les activités de TIC santé sont structurées autour d'un Cluster.
- L'Aquitaine représente la première Région de France dans le secteur de l'informatique médicale.
- En raison de sa démographie et de ses problématiques, l'Aquitaine fait partie des cinq régions retenues comme territoire pilote de la filière de la Silver économie. Les seniors vont constituer un marché en expansion, et les entreprises auront intérêt à s'y adapter, mais aussi à anticiper les besoins, les produits et les services si elles veulent profiter de cette manne.
Ceci va s'accroître en 2016 avec la nouvelle « Grande Région », les enjeux autour de la santé et du maintien de l'autonomie vont prendre encore plus d'importance et impliqueront le développement de solutions nouvelles et l'implication de nouveaux acteurs (en lien avec la Silver économie notamment).
- La télémédecine, pratique médicale à distance fondée sur l'utilisation des TIC,

est aujourd'hui considérée comme un levier d'action susceptible d'apporter une réponse aux défis organisationnels et économiques de l'offre de soins.

- La collecte, la gestion et l'analyse des données massives (*big data*) est au cœur des enjeux de santé publique, tant pour l'innovation en recherche que de changement de pratiques professionnelles des acteurs territoriaux.
- Enfin, des projets ne rencontrent souvent pas le marché par manque de tests d'usage. Replacer l'utilisateur au centre de la conception même du produit reste un défi pour le devenir de cette filière.

Pistes d'actions évoquées

- Accompagner les entreprises régionales des TIC santé dans l'anticipation des besoins en compétences qui permettront d'encourager les innovations pour accompagner l'avancée en âge de la population et le recul de la perte d'autonomie (autour de la Silver économie notamment).
- Accompagner et faciliter l'acquisition des compétences liées à la création ou la transformation de certains métiers face aux évolutions technologiques du secteur (production électronique, système d'information, emplois associés au maintien à domicile et à la téléassistance...). Les métiers liés au dispositif médical sont tout particulièrement concernés par ces évolutions.
- Développer les compétences, notamment en sciences humaines, pour permettre l'intégration de la dimension des usages, qui reste essentielle pour que les produits des TIC santé ou des dispositifs médicaux trouvent leurs marchés.
- Accompagner les TPE / start-up sur les études de marché et l'intégration de la notion d'usages dans leur Business plan (via des solutions d'e.learning / formations de l'IFIS).
- Soutenir les projets du Living Lab e-santé aquitain portés par ADI.
- Consolider la filière des éditeurs de logiciels en relevant les grands défis du secteur (interopérabilité, sécurité et gestion de grandes quantités de données, nouveaux usages...).



Encourager le développement des contrats en apprentissage dans les structures de la filière des industries de santé.

Éléments de contexte

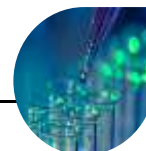
- ➔ Le potentiel d'employeurs à convaincre en Aquitaine pour embaucher des contrats en apprentissage est important.
- ➔ Les TPE / PME peuvent rencontrer plus de difficultés que les grandes entreprises à recruter un alternant en raison d'un manque de moyens humains (manque de disponibilité des tuteurs en interne ou contraintes d'organisation) ou financiers.
- ➔ Cependant, les temps de décision de recrutement d'un alternant peuvent être longs dans les grandes entreprises, car les fonctions décisionnaires sont au siège.
- ➔ Les jeunes en formation sur les niveaux Bac +2/3 sont souvent moins mobiles que les étudiants préparant un Master. Ils peuvent ainsi rencontrer plus de difficultés à trouver un terrain de stage.
- ➔ Par ailleurs, le taux de rupture de contrats d'apprentissage dans le secteur est faible (6,9 %, contre 21,4 % en moyenne).
- ➔ Enfin, le LEEM mène une politique active de développement et de promotion de la formation par alternance. Au niveau national, l'objectif est de passer à 3,5 % d'alternants en 2017 (contre 1,6 % en 2010).

Pistes d'actions évoquées

- ➔ Poursuivre les actions de promotion de l'alternance, avec des actions de communication et d'information auprès des jeunes et le partenariat avec les entreprises de terrain. Par exemple, promouvoir auprès des jeunes et des opérateurs de l'information et de l'orientation le Webdoc² sur l'alternance (webdocumentaire sur « l'alternance dans la pharma »).
- ➔ Développer les actions de communication à l'égard des entreprises et des établissements formant aux industries de santé.
- ➔ Faciliter le partage et le transfert des compétences en favorisant la mise en réseau des entreprises.

- ➔ Promouvoir des actions coordonnées entre les grandes entreprises qui forment des alternants et des ETI ou PME susceptibles de les embaucher :
 - par exemple, recréer des « forums alternants » pour communiquer auprès des entreprises et des jeunes.
- ➔ Renforcer le tutorat pour favoriser le développement de la transmission des compétences au sein des entreprises :
 - développer les formations de tuteurs, valoriser la formation tutorale exercée par les salariés.
 - développer et valoriser le tutorat pour faciliter la transmission des savoir-faire et anticiper le renouvellement des professionnels.
 - prendre en compte l'évaluation du tuteur dans la validation du diplôme ou de la certification.

² <http://www.leem.org/alternance/index.html>



Accompagner et optimiser la gestion des compétences et des emplois au sein des entreprises du secteur (notamment les PME).

Éléments de contexte

- Dans le but de pallier les départs, de fidéliser les compétences, d'embaucher des profils adaptés, ou d'organiser une mobilité interne (difficile dans les petites structures), la mise en place d'une gestion des emplois et des compétences constitue un enjeu pour le secteur.
- Les entreprises des industries de santé, souvent sensibilisées à la GPEC, jugent parfois ses méthodologies trop « théoriques » (manque de vision terrain pour cibler les compétences), trop « prévisionnelles » (manque de visibilité), ou trop « formelles » (nécessité de dialogue social, de respect des formes juridiques).
- D'autres démarches, plus « simples », permettent à l'entreprise d'analyser globalement les enjeux, pointer ses pratiques et exprimer les besoins.
- Une part importante des métiers des industries de santé sont transverses à l'industrie (maintenance, logistique, production, ...) et s'exercent dans plusieurs secteurs. Ce sont également ces métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement dans l'ensemble des secteurs industriels.
- Les besoins en formation sont permanents dans les industries de santé, la formation doit être continue et les moyens financiers à y consacrer sont d'autant plus nécessaires que les coûts de formation sont relativement élevés (compte tenu du niveau de technicité ou d'expertise recherché).

Pistes d'actions évoquées

- Développer les actions et expérimentations au sein des entreprises des industries de la santé, notamment les PME, facilitant le repérage de compétences, le recrutement, et/ou l'identification des besoins de formation.
- Utiliser par exemple, les démarches d'accompagnement des entreprises, comme les actions menées par OpcaDéfi en Midi Pyrénées (formations collectives de plusieurs entreprises de secteurs différents avec des besoins communs,

avec une personnalisation de la réponse, réponse souple et adaptée).

- Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques sur les territoires : travail en réseau des acteurs locaux, recensement et diffusion des retours d'expérience, ...
- Communiquer sur les outils d'orientation professionnelle pour les salariés du secteur et les possibilités de formation des salariés : <http://www.macarrieredanslapharma.org/> , IMFIS, ... ; les CQP, etc.
- Mutualiser les outils de recrutement et de professionnalisation de salariés, avec le développement de « plateformes », ou l'utilisation de GEIQ industriels.
- Développer les liens entre les grands groupes et les PME et start-up régionales.
- Mutualiser, au niveau territorial, la réponse aux besoins de formation (mixage des publics avec des besoins communs), avec une organisation concertée entre les Branches professionnelles concernées par le financement des actions de formation.



Faciliter les passerelles entre les métiers et les secteurs pour pallier les difficultés de recrutement et faire évoluer la main d'œuvre actuelle.

Éléments de contexte

- ➔ Les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnels et les passerelles facilitent le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle des salariés.

Cela rend les métiers plus attractifs et limitent l'usure professionnelle des personnels en poste.

Cela permet par ailleurs aux employeurs de travailler avec des profils diversifiés et qualifiés et aux salariés de multiplier les expériences et de cumuler les emplois (notamment sur les métiers transversaux industriels).

- ➔ Les Branches professionnelles travaillent à l'identification des accessibilités possibles d'un métier au regard des autres métiers, compte-tenu de la transférabilité plus ou moins grande des compétences (ex. conducteur de ligne de conditionnement vers technicien de maintenance).
- ➔ Des actions régionales se mettent, par ailleurs, en place autour de la diversification des compétences aéronautiques et spatiales vers la santé (réalité augmentée ou virtuelle, serious game 3D, systèmes embarqués, implants médicaux communicants, compétences cyber sécurité, ...).

Pistes d'actions évoquées

- ➔ Identifier les passerelles possibles, notamment pour les métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement :
 - En s'appuyant sur l'outil d'orientation professionnelle pour les salariés du secteur du LEEM <http://www.macarrieredanslapharma.org/> et <http://www.observatoire-fc2pv.fr/les-passerelles-metiers>
 - Vers les métiers des affaires réglementaires depuis les métiers scientifiques.
 - Entre les CQP de l'industrie pharmaceutique et les CQP des Industries Chimiques.

- ➔ Favoriser et accompagner les mobilités intersecteurs et interentreprises au sein de la filière en fonction du tissu économique du territoire.
 - Favoriser les reconversions professionnelles : par exemple, accompagner les transitions entre les secteurs en crise, et celui des industries de santé qui recrute (en cartographiant au sein d'un même bassin d'emploi les besoins des entreprises et en identifiant les profils avec des compétences transférables (achats par exemple).
 - Encourager les passerelles entre les métiers, *via* par exemple la reconnaissance partielle des diplômes des métiers de la promotion médicale dans des diplômes santé (infirmier), après une formation complémentaire (équivalences).
 - Utiliser les « équivalences » de diplômes ou de certifications entre les Ministères (Santé, Education National, Agriculture, Emploi...).
 - Favoriser les carrières mixtes et les passerelles professionnelles entre public et privé, notamment dans la R&D.
- ➔ Communiquer auprès des entreprises sur la diversité de l'offre de formation (ex. Bac pro bio industries de transformation).

Poursuivre la professionnalisation du secteur : identifier localement les besoins et faciliter l'accès à la formation continue.

Éléments de contexte

- ➔ L'accompagnement des « mutations » industrielles, technologiques ou liées à l'innovation et l'adaptation des compétences qu'elles exigent ne peuvent pas uniquement reposer sur la formation initiale. La formation continue offre plus de souplesse pour les industriels pour répondre à l'évolution rapide des métiers.
- ➔ Les besoins en formation dans les industries de santé sont permanents, les profils (notamment scientifiques) se doivent de mettre à jour leurs compétences au fil de l'évolution des connaissances, en réalisant une veille scientifique et technologique primordiale et constante.
- ➔ La formation peut dépasser dans certaines entreprises des industries de santé une simple réponse à l'obligation de



formation, si elle est intégrée et soutenue par l'employeur.

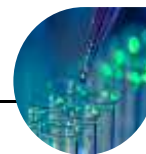
- Il existe désormais une obligation de formation et d'évaluation annuelle pour les professionnels du soin - dispositif de développement professionnel continu (DPC).
- La formation continue des personnes en charge de l'information promotionnelle est également renforcée, et leurs connaissances scientifiques et réglementaires font désormais l'objet d'une évaluation annuelle obligatoire.
- La formation des personnes éloignées de l'emploi peut également constituer un investissement intéressant, notamment pour les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement.
- L'offre de formation pour les demandeurs d'emploi vise principalement à préparer les candidats à intégrer les entreprises des industries de santé, mais aussi d'autres entreprises recrutant ces métiers.

Pistes d'actions évoquées

- Poursuivre la démarche de professionnalisation des salariés en poste et les accompagner pour développer leurs compétences, afin de répondre aux évolutions du secteur et des métiers :
 - Poursuivre le développement des FPC permettant la maîtrise de plusieurs domaines de compétences (à la fois scientifiques et informatiques par exemple) et hybrides (comme la bio-informatique par exemple).
 - Répondre aux nouvelles exigences en termes de FPC introduites par la révision d'octobre 2014 de la charte de l'information.
 - Promouvoir le développement d'une offre de formation transverse, notamment pour les postes de cadres, en gestion de projet, médico-économie, usage du multimédia, anglais, compréhension globale des enjeux de santé, management par la performance et la qualité.
 - Impulser un travail en collaboration avec les Universités afin qu'elles puissent développer la mise à disposition de formations modularisées et accessibles par unité d'enseignement, afin que les salariés puissent y avoir accès *via* le CPF.
 - Faciliter l'accès aux formations professionnalisantes pour les chercheurs fondateurs de start-up de biotechnologies

en termes de culture « business » (réglementaire, financier, stratégie, etc.).

- Aider les salariés des structures des dispositifs médicaux non implantables à l'appropriation des technologies maîtrisées régionalement (TIC, imagerie, photonique...) par l'anticipation de l'évolution du système de soins, le partage de l'information médicale (hospitalisation à domicile, télémédecine) et par l'accompagnement vers le marché de l'e-santé).
- Accompagner les salariés des industries du dispositif médical pour les mises à niveau en lien avec les changements de réglementations (notamment directives Européennes et marquage CE).
- Adapter l'offre de formation dans le cadre de l'obligation de DPC (Développement Professionnel continu), essentiellement pour les pharmaciens et médecins des industries de santé (Médicament humain et Diagnostic in vitro).
- Développer l'accompagnement des TPE et PME et des salariés pour faciliter les départs en formation.
 - Favoriser les actions interentreprises en faveur de la formation tout au long de la vie.
 - Développer un maillage industriel entre grandes et petites entreprises, favorisant l'emploi et la mobilité, afin que des formations soient offertes aux structures qui n'ont pas les moyens de les mettre en place (dans un partenariat avec les universités et centres de formation).
- Poursuivre la mobilisation des différents dispositifs de formation continue des demandeurs d'emploi pour fournir les réponses adaptées aux besoins des structures (notamment sur les fonctions maintenance et logistique).



Améliorer la lisibilité de l'offre et le décloisonnement des formations.

Éléments de contexte

- L'éventail des formations mobilisables pour les industries de santé en Aquitaine est riche, mais peut paraître peu lisible. Elle s'appuie, en effet, sur un petit nombre de cursus spécifiquement dédiés à ce secteur et une majorité de formations transversales.
- Les partenaires rencontrés soulignent l'impact primordial de l'adaptation des salariés (et futurs salariés) aux mutations économiques et à la diffusion des innovations, pour éviter l'obsolescence des compétences.
- La globalisation des échanges, la diffusion de nouvelles technologies ou encore la prise en compte des questions environnementales entraînent une obsolescence des compétences de plus en plus rapide et exigent une adaptation de l'organisation du travail. Cela requiert le développement de profils interdisciplinaires (voire hybrides).
- Pour les professionnels, les formations initiales sont satisfaisantes par rapport à leurs attentes, même s'ils regrettent parfois le manque de contenus spécifiques à la santé dans les domaines transversaux aux industries (peu de formations initiales décloisonnées et pluridisciplinaires). En effet, les industries de santé restent caractéristiques en termes de process de fabrication.
- Une enquête du GIPSO a mis en évidence un besoin de compétences en maintenance industrielle de niveau Bac +2 et 3, sans la nécessité d'ouvrir une formation spécifique, mais en s'appuyant des formations existantes en proposant des « modules complémentaires santé ».
- L'informatisation et l'automatisation des opérations de distribution, l'externalisation et les exigences en matière de qualité conduisent à une évolution et un besoin de professionnalisation des métiers de la logistique.

Pistes d'actions évoquées

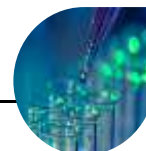
- Structurer et ajuster l'offre de formation plutôt que de développer des capacités de formation nouvelles pour les industries de santé.

- Œuvrer à l'amélioration de la réactivité et de l'adaptation des formations aux besoins des employeurs par le travail partenarial continu entre les Branches, l'Education nationale et la Région.
- Mettre en place des modules « industrie de santé » dans les formations transverses à l'industrie. Exemple : cycle de vie des produits de santé et leur environnement, réglementation santé, économie de la santé et système de santé, accès au marché, propriété industrielle, enjeux de santé publique, ...
- Créer des mentions professionnalisantes dans les filières menant aux métiers de la production, de la maintenance et de la logistique, en lien avec le contexte des industries de santé (milieu propre, travail en atmosphère contrôlée, qualité, etc.).
- A l'inverse, favoriser l'acquisition de compétences « socles » et de compétences plus « transversales » dans les diplômes conduisant aux métiers des industries de santé.
- Promouvoir les doubles cursus, comme médecine et sciences, informatique et biologie, en optimisant les durées d'étude et inciter à la réalisation de parcours mixtes (recherche publique, recherche privée, carrières hospitalières et universitaires).
- S'appuyer sur les vecteurs d'innovation exprimés par les industriels et favoriser l'émergence de formations multidisciplinaires au carrefour de certains domaines (scientifiques et techniques).
- Favoriser l'acquisition de compétences transdisciplinaires comme le management ou la gestion de projet.
- Faciliter les connexions entre les enseignements du domaine biologie et santé et les industriels.

Encourager les qualifications professionnelles, notamment par la VAE et les CQP.

Éléments de contexte

- Les partenaires sociaux ont construit et validé, pour l'industrie pharmaceutique, une liste de 12 CQP, dont 6 dans le secteur de la production et 1 en bio production, 2 en maintenance, 2 en logistique et 1 en vente.



Par ailleurs, des CQPI reconnaissent un socle de compétences professionnelles communes aux Branches signataires favorisant ainsi la mobilité.

- La Branche des entreprises du médicament a mis en œuvre un outil informatique facilitant l'accès aux CQP.
- Au sein de l'industrie de santé, le développement des CQP de Branches et la mise en place des référentiels de compétences ont permis d'établir les processus d'obtention de certification par le biais de la validation des acquis de l'expérience.
- La VAE demeure un moyen de structurer le parcours professionnel, en articulant expérience et formation. Cependant, il est souligné que les entreprises rencontrent des difficultés pour mettre en œuvre et accompagner les salariés dans la démarche VAE.

Les professionnels soulignent en effet l'importance de l'accompagnement pour la VAE, en particulier sur des diplômes du supérieur. C'est une démarche qui nécessite une préparation et un accompagnement important des candidats.

Pistes d'actions évoquées

- Promouvoir les outils de sécurisation des parcours (CQP, CPF, VAE, ...) auprès des entreprises et des salariés par la communication et par une animation de proximité.
- Promouvoir et soutenir les démarches CQP/CQPI sur les territoires.
- Favoriser une meilleure reconnaissance des compétences à travers un plus grand recours à la VAE, en prenant en compte les difficultés rencontrées par les salariés (abandons, coûts, temps, ...).
- Faciliter l'accès à l'accompagnement des personnes dans la démarche VAE.
- Susciter l'intérêt des employeurs locaux, salariés, demandeurs d'emploi, pour la VAE : communication sur l'intérêt de l'acquisition ou d'augmentation de qualification des personnes concernées et/ou de sécurisation de leurs parcours professionnels, information régulière et de manière concrète auprès des salariés et des entreprises...
- Accompagner entreprises et salariés dans un choix pertinent de certifications pour les deux partis.

Poursuivre la valorisation et les actions en faveur de la découverte et de l'attractivité des métiers dans les industries de santé.

Auprès du public, en outillant et professionnalisant les opérateurs de l'information et de l'orientation et en communiquant auprès des entreprises sur ces outils pour développer leur utilisation.

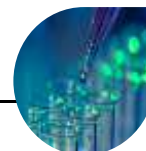
Eléments de contexte

- Les Branches professionnelles et l'ensemble de leurs partenaires travaillent à rendre le secteur plus attractif et à faire connaître les métiers et leurs débouchés aux publics concernés (élèves, jeunes et demandeurs d'emplois).
- En effet, le constat est partagé concernant une méconnaissance des débouchés et opportunités dans les industries de la santé :
 - Pénurie récurrente de compétences scientifiques dans les entreprises : perspectives d'évolution de carrière dans l'industrie perçues comme limitées, perception de manque d'accès à des fonctions managériales, ...
 - Méconnaissance des modes d'exercices variés, notamment pour les profils de pharmaciens (développement galénique et clinique, affaires réglementaires, pharmacovigilance, production, qualité, marketing...).
 - Difficultés de recrutement récurrentes sur des profils de production et de maintenance. Les débouchés des métiers de la maintenance industrielle dans la santé restent méconnus.
 - Intérêt encore limité des étudiants ou des entreprises pour la formation par alternance.

Pistes d'actions évoquées

- Poursuivre les actions de découverte, de façon précoce, du monde de l'industrie et de la recherche privée aux étudiants.
- Continuer le travail sur la découverte des métiers dans les industries de santé par la promotion des actions dans la région telles que le serious game³, le site de l'IMFIS, l'exposition d'Aquitaine Cap Métiers (Coup de projecteur), ...
- Poursuivre une présence des professionnels dans les manifestations et actions menées au niveau régional

³ <http://pharma-war.leem.org>



- (Aquitec, rencontre étudiants/industriels à l'Université de Bordeaux, dans les Lycées, ...).
- ➔ Poursuivre les actions de communication sur les débouchés et les perspectives d'emplois dans les industries de santé, en priorité sur les métiers qui recrutent :
 - de techniciens et agents de maîtrise des industries de process et de la maintenance.
 - à haute technicité : génie des procédés chimiques, chercheurs en chimie, toxicologues industriels, cosméto-vigilance, pharmaco-vigilance, spécialistes en environnement, et opérateurs de fabrication, de formulation, métiers de la R&D.
 - sur les métiers des affaires réglementaires et les commerciaux
 - dans le secteur des dispositifs médicaux.
 - sur des profils ayant des compétences en informatique, mais aussi des connaissances spécifiques sur le monde de la santé et en gestion dans le secteur des TIC santé.
- ➔ Faciliter les passerelles entre les voies de formation (voie scolaire, alternance) afin de valoriser l'image, parfois négative, de l'alternance.
 - ➔ Communiquer sur les passerelles possibles.
 - ➔ Améliorer la lisibilité de l'offre de formation, riche, mais peu lisible.



Les métiers des Industries de santé



Les métiers des Industries de santé

Plus de 102 000 Aquitains exercent un métier représenté dans les industries de santé (secteur du COT), dont 7,7 % sont employés dans ce secteur. La diffusion des métiers (notamment industriels transversaux) dans d'autres secteurs est importante : commerce et réparation d'automobiles et de motocycles, activités de services administratifs, fabrication de denrées alimentaires, transport et entreposage pour les principaux.

Des métiers regroupés en 7 catégories : Recherche et développement (2 600 actifs Aquitains), Médical (2 900 actifs), Prothèses-Orthèses (1 400 actifs), Production-Méthodes-Qualité (19 700 actifs), Logistique (34 200 actifs), Maintenance (14 1400 actifs), Vente (27 100 actifs).

Une huitième catégorie pour les métiers des TIC (santé ou non) : 15 000 actifs.

Une part importante d'hommes sur les métiers de la maintenance et la logistique et sur les fonctions de production (professions transversales à l'industrie). Des femmes plus présentes sur les cœurs de métiers (notamment médicaux).

Des actifs de + de 45 ans peu présents sur les métiers des industries de santé, hormis les professionnels du médical (55 % des actifs médecins salariés non hospitaliers et pharmaciens salariés ont plus de 45 ans).

Une majorité des actifs (88 %) exerce en CDI.

Un niveau de formation requis pour accéder aux métiers élevé, avec un niveau d'entrée souvent supérieur au niveau 4.

Une élévation globale du niveau de qualification, de nouveaux besoins en compétences et des métiers émergents au regard des défis à relever par les entreprises des industries de santé : complexité croissante des disciplines scientifiques, développement de nouveaux champs de recherche, renforcement des exigences de qualité et de réglementation, évolutions technologiques, mondialisation de l'activité et intensification de la concurrence, ...

Des métiers émergents qui se structurent pour faire face à ces enjeux :

- **En R&D** : des métiers à l'interface entre science, imagerie et innovation (bio-informaticien, ingénieur en nanotechnologie, responsable de business *development*, responsable de partenariat de recherche, responsable d'association de patients, ...)
- **Dans la production-qualité** : responsable d'amélioration continue, technicien et ingénieur spécialisé en automatisme et métrologie, responsable des affaires réglementaires, responsable compliance, responsable des études épidémiologiques, métiers de la matériovigilance pour le dispositif médical.
- **Dans la commercialisation et diffusion** : délégués médicaux à distance, responsable de nouveaux médias, responsable d'accès au marché, responsable régional institutionnel, Key account manager.
- **TIC** : création ou transformation de certains métiers (production électronique, système d'information, emplois associés au maintien à domicile, à la téléassistance, nouvelles fonctions d'e-responsable).

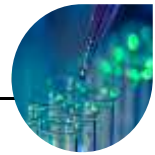
Les métiers des Industries de santé

● Des compétences de plus en plus indispensables pour l'exercice des métiers :

- **R&D** : compétences scientifiques pointues sur des cœurs d'expertise, compétences « hybrides » (bio-informatique), compétences en gestion de projet, maîtrise de l'anglais indispensable et compétences accrues en compréhension globale des enjeux de santé, d'intérêts médico-économiques, de management par la performance et la qualité.
- **Production qualité** : renforcement de l'expertise en gestion de la chaîne logistique, en pilotage des flux (et en connaissance des outils ERP pour les emplois de supply chain), culture de l'amélioration continue (Lean Management) et du suivi de l'activité, compétences d'adaptabilité et de polyvalence pour les autres métiers de la production.
- **Pour les cadres de production** : savoir-faire en pilotage économique et financier.
- Des compétences en maintenance industrielle de niveau Bac +2 et 3.
- L'informatisation et l'automatisation des opérations de distribution, l'externalisation et les exigences en matière de qualité conduisent à une évolution et un besoin de professionnalisation des métiers de la logistique.
- **Commerce diffusion** : connaissances scientifiques et technologiques liées à l'environnement de santé et aux parcours de soin (médicament humain) et sur les liens entre santé animale et santé humaine (médicament vétérinaire), connaissances médico-économiques, réglementaires, en vigilance sanitaire, capacité à analyser les demandes, besoins et à conseiller les professionnels de santé, capacité à négocier des contrats avec des acheteurs hospitaliers et avec des centrales d'achat, utilisation de l'information multimédia.
- **TIC** : profils informatiques ensuite formés dans le domaine de la santé, ou professionnels de l'industrie de santé formés aux TIC et à l'imagerie.

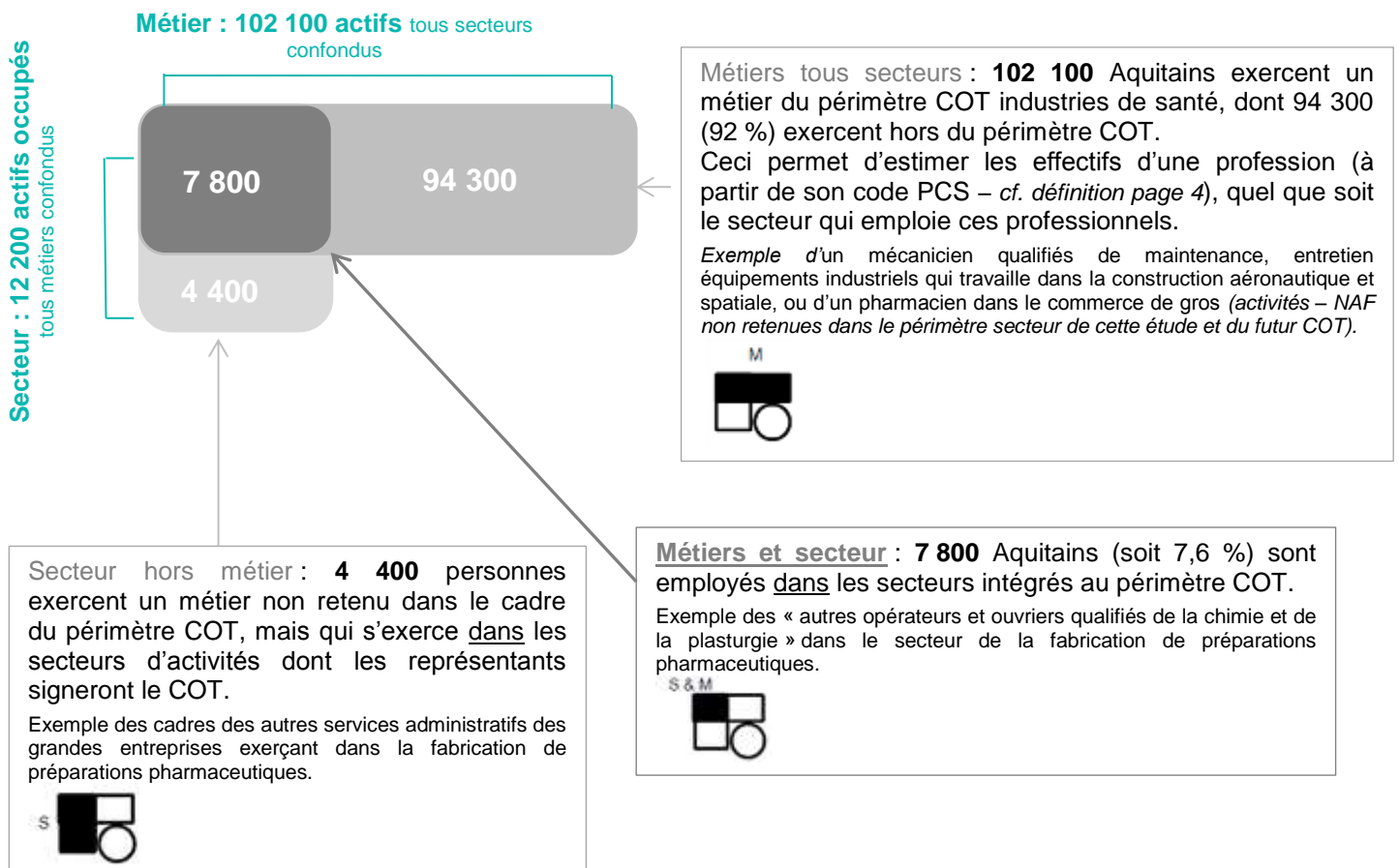
● De nécessaires compétences transversales qui dépassent la sphère des industries de santé : anglais, informatique, communication, gestion de projets, autonomie, culture d'entreprise, sens du travail en équipe, aptitude au management, notions fondamentales de « sécurité sanitaire » et de « santé publique ».

● Une méconnaissance des débouchés dans les industries de la santé et un travail des Branches professionnelles et de leurs partenaires pour faire connaître les métiers et leurs perspectives dans le secteur.



Les métiers des industries de la santé : des métiers occupés par une majorité d'hommes et exercés en CDI

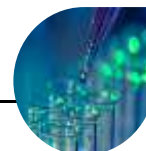
L'articulation métier/secteur du COT des métiers industries de la santé



A noter

Les données présentées dans cette partie (métiers) sont les données du recensement de la population INSEE (RP 2012), qui **comptabilise le nombre d'actifs occupés en Aquitaine** (ou actifs ayant un emploi) sur un **métier des industries de la santé** (c'est-à-dire les PCS retenues dans le cadre du COT), quel que soit le secteur d'activité dans lequel ils l'exercent. Les nomenclatures métiers sont plus larges que le périmètre secteur couvert par le COT.

La liste des nomenclatures du périmètre (métier, secteur et formation) de cette étude est disponible en annexe.



En Aquitaine, 102 000 actifs occupés exercent un métier représenté dans les industries de santé (périmètre COT), dont 7,7 % (7 800) sont employés dans le secteur.

En effet, la diffusion de ces métiers dans d'autres secteurs est importante. Les autres secteurs concernés sont principalement le **commerce et la réparation d'automobiles et motocycles**, les activités de **services administratifs**, la **fabrication de denrées alimentaires**, le **transport et entreposage**.

Les principaux métiers exercés (PCS) et le poids du secteur

	Poids du secteur	Emploi total en Aquitaine
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	1 170 (84%)	1 380
Opérateurs et ouvriers de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie	1 120 (27%)	4 170
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)	890 (12%)	7 640
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises	620 (7%)	8 990
Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation	470 (21%)	2 290
Préparateurs non qualifiés, manutentionnaires	410 (3%)	13 850
Manutentionnaires qualifiés, caristes	410 (3%)	14 910*
Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation	270 (22%)	1 240
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	260 (19%)	1 370
Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie.	250 (10%)	2 490
Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	210 (5%)	4 430
Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en construction mécanique et travail des métaux	180 (5%)	3 790
Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	130 (10%)	1 360
Pharmaciens salariés	130 (6%)	2 160
Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	130 (5%)	2 810
Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique)	130 (6%)	2 250
Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie	110 (25%)	440

Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.

* Note de lecture : 14 910 Aquitains exercent le métier de « Manutentionnaires qualifiés, caristes », dont 410 (3 %) sont employés par une entreprise du secteur du COT des industries de la santé.



Profil des 102 000 actifs occupés exerçant un métier des industries de la santé, quel que soit le secteur employeur

Les métiers retenus regroupés en huit catégories

A noter

Les métiers (PCS) définissant le périmètre de cette étude, sont regroupés en sept « catégories », correspondants à des groupes de métiers relativement homogènes :

- ➔ **Recherche et développement (R&D).**
- ➔ **Médical.**
- ➔ **Prothèses-Orthèses.**
- ➔ **Production-Méthodes-Qualité.**
- ➔ **Logistique.**
- ➔ **Maintenance.**
- ➔ **Vente.**

Aquitaine Cap Métiers a fait le choix de ces catégories en raison des données disponibles dans les statistiques publiques (par PCS).

Les catégories de métiers de l'IMFIS (Institut des Métiers et des Formations des industries de santé) ont été prises en compte.

Par ailleurs, a été créé une huitième catégorie pour obtenir de l'information sur les métiers de la « Technologie de l'Information et la Communication santé ». Cependant, il s'avère impossible de les repérer quantitativement. Ainsi, des données globales sur les **métiers des TIC** (de la santé ou non) sont présentées à part, à titre indicatif, pour compléter un zoom qualitatif sur ce secteur particulier.



2 600
actifs

Catégorie « Recherche et développement »

- ➔ Ingénieurs et cadres d'étude, R&D des industries de transformation
- ➔ Techniciens de R&D et des méthodes de production des industries de transformation

1 400
actifs

Catégorie « Prothèses-Orthèses »

- ➔ Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)

19 700
actifs

Catégorie « Production-Méthodes-Qualité »

- ➔ Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)
- ➔ Ingénieurs et cadres des méthodes de production
- ➔ Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité
- ➔ Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en construction mécanique et travail des métaux
- ➔ Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation
- ➔ Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie
- ➔ Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie
- ➔ Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie
- ➔ Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie
- ➔ Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (travail des métaux, mécanique)
- ➔ Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (hors travail des métaux et mécanique)
- ➔ Ouvriers qualifiés divers de type industriel
- ➔ Ouvriers de production non qualifiés : chimie, pharmacie, plasturgie

34 200
actifs

Catégorie « Logistique »

- ➔ Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
- ➔ Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement
- ➔ Responsables d'entrepôt, de magasinage
- ➔ Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention
- ➔ Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes
- ➔ Magasiniers qualifiés
- ➔ Manutentionnaires non qualifiés
- ➔ Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés

14 100
actifs

Catégorie « Maintenance »

- ➔ Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs
- ➔ Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique)
- ➔ Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité, électromécanique et électronique
- ➔ Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique
- ➔ Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels
- ➔ Electromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels

2 900
actifs

Catégorie « Médical »

- ➔ Médecins salariés non hospitaliers
- ➔ Pharmaciens salariés

27 100
actifs

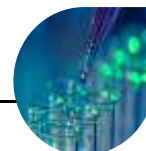
Catégorie « Vente »

- ➔ Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique
- ➔ Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)
- ➔ Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)
- ➔ Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations (biens intermédiaires)
- ➔ Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels
- ➔ Acheteurs non classés cadres, aides-acheteurs
- ➔ Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises
- ➔ Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque,

15 000
actifs

Catégorie « Technologie de l'Information et la Communication - TIC »

- ➔ Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique
- ➔ Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
- ➔ Chefs de projets informatiques, responsables informatiques
- ➔ Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications
- ➔ Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en informatique
- ➔ Techniciens d'étude et de développement en informatique
- ➔ Techniciens de production, d'exploitation en informatique
- ➔ Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique



Répartition des 102 000 actifs occupés par genre : plus de 70 % d'hommes

Catégories de métiers (PCS)	Hommes	Femmes	Total actifs occupés (PCS)
R&D	62 %	38 %	2 600
Médical	25 %	75 %	2 900
Prothèses-Orthèses	63 %	37 %	1 400
Production-Méthodes-Qualité	77 %	23 %	19 700
Logistique	78 %	22 %	34 200
Maintenance	100 %	0 %	14 100
Vente	59 %	41 %	27 100
Ensemble du COT	73 %	27 %	102 000
<i>Comparaison tous métiers confondus</i>	<i>52 %</i>	<i>48 %</i>	

Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.

Les hommes sont très présents : ils occupent 73 % des emplois, contre 52 % pour la moyenne régionale. Ceci s'explique en grande partie par la part importante des hommes sur les fonctions maintenance et logistique, mais également les fonctions de production (professions transversales à l'industrie). Les femmes sont plus présentes sur les cœurs de métiers des industries de santé.

Répartition des actifs occupés par âge : plus de la moitié âgée de 26 à 44 ans

Catégories de métiers (PCS)	25 ans et -	26 à 44 ans	45 ans et +
R&D	10 %	59 %	31 %
Médical	7 %	38 %	55 %
Prothèses-Orthèses	16 %	52 %	33 %
Production-Méthodes-Qualité	8 %	52 %	40 %
Logistique	13 %	50 %	37 %
Maintenance	8 %	48 %	44 %
Vente	7 %	55 %	37 %
Ensemble du COT	10 %	52 %	39 %
<i>Comparaison tous métiers confondus</i>	<i>10 %</i>	<i>47 %</i>	<i>43 %</i>

Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.

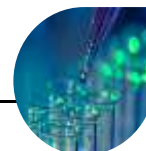
Les seniors sont faiblement représentés (39 % des métiers sont occupés par des personnes de 45 ans et plus, contre 43 % pour l'ensemble des actifs de la région), notamment sur les métiers de la R&D et des prothèses-orthèses. A l'inverse, ils occupent une part plus importante des professionnels du médical (médecins salariés non hospitaliers et pharmaciens salariés).

Répartition des actifs occupés par niveau de formation : près de 36 % ont un niveau III et plus

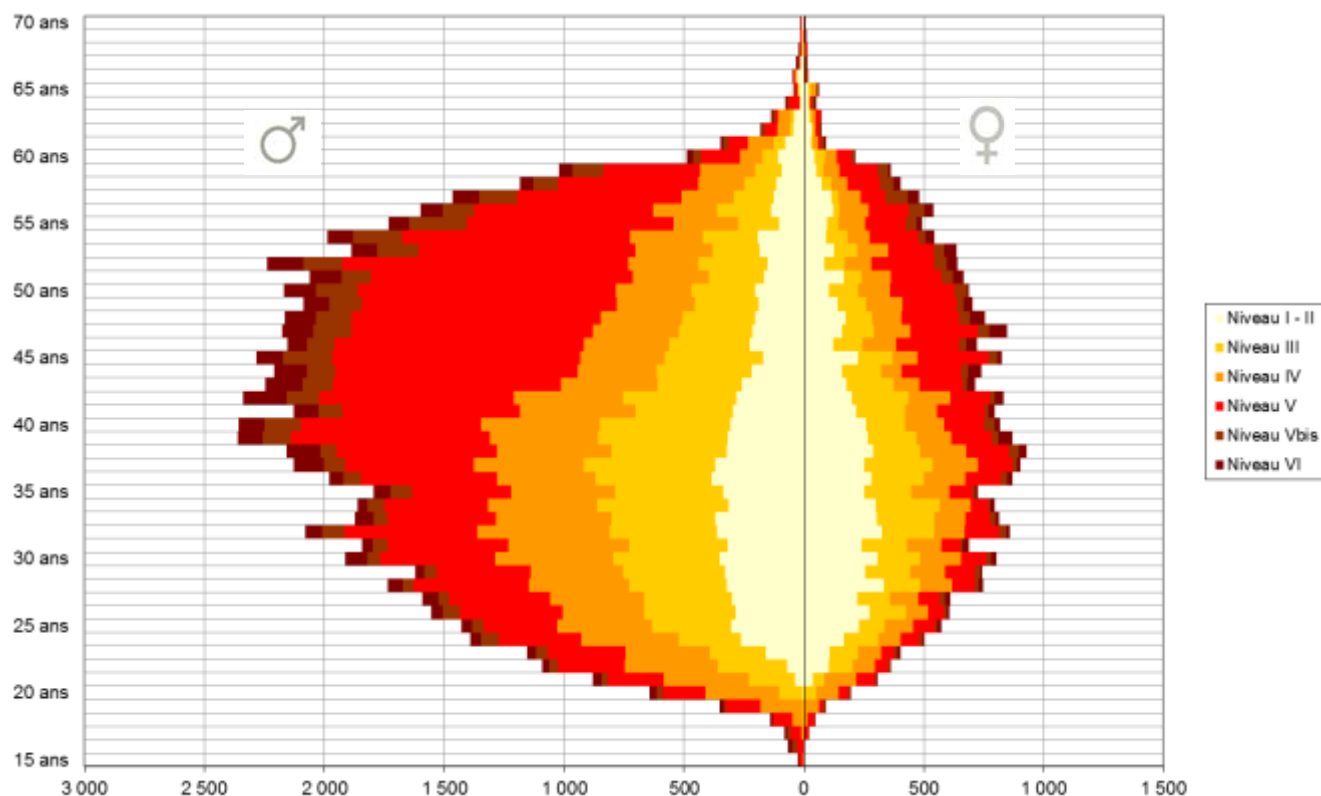
Catégories de métiers (PCS)	I-II	III	IV	V	Vbis	VI
R&D	47 %	31 %	11 %	7 %	2 %	2 %
Médical	91 %	2 %	4 %	2 %	1 %	1 %
Prothèses-Orthèses	7 %	10 %	29 %	49 %	2 %	3 %
Production-Méthodes-Qualité	18 %	21 %	20 %	29 %	5 %	7 %
Logistique	5 %	9 %	20 %	39 %	11 %	17 %
Maintenance	7 %	20 %	25 %	39 %	4 %	5 %
Vente	27 %	31 %	21 %	14 %	4 %	3 %
Ensemble du COT	17 %	19 %	20 %	29 %	6 %	8 %
<i>Comparaison tous métiers confondus</i>	<i>17%</i>	<i>18%</i>	<i>20%</i>	<i>29%</i>	<i>8%</i>	<i>9%</i>

Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.

Les niveaux de formation des actifs occupés sur les métiers des catégories « Médical » et « R&D » sont très élevés (91 % et 47 % ont un niveau de formation supérieur à II).



Pyramide des âges par niveau de formation⁴



Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.

Répartition des actifs occupés par CSP

Catégories de métiers (PCS)	Cadres et assimilés	Professions intermédiaires	Ouvriers et employés
R&D	52 %	48 %	0 %
Médical	100 %	0 %	0 %
Prothèses-Orthèses	0 %	100%	0 %
Production-Méthodes-Qualité	23 %	44 %	34 %
Logistique	3 %	13 %	84 %
Maintenance	13 %	45 %	42 %
Vente	33 %	67 %	0 %
Ensemble du COT	20 %	39 %	41 %
<i>Comparaison tous métiers confondus</i>	14%	25%	51%

Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.

Le niveau de qualification des emplois est nettement supérieur : les emplois les plus qualifiés, c'est-à-dire ceux de cadres et des professions intermédiaires représentent en effet 59 % des effectifs de l'industrie de santé, contre 39 % pour la moyenne régionale.

⁴ Ensemble des pyramides des âges par famille de métier en annexe.



Répartition des actifs occupés par type de contrats de travail : des métiers majoritairement exercés en CDI

Catégories de métiers (PCS)	Apprentissage, stage, contrat aidé	C.D.D., intérim, durée limitée	C.D.I. et assimilé	Indépendant et assimilé
R&D	2,4 %	6,1 %	91,6 %	0,0 %
Médical	3,8 %	12,8 %	83,3 %	0,1 %
Prothèses-Orthèses	5,1 %	2,8 %	56,1 %	36,0 %
Production-Méthodes-Qualité	1,5 %	7,7 %	90,6 %	0,1 %
Logistique	1,6 %	17,1 %	81,2 %	0,1 %
Maintenance	1,9 %	6,7 %	91,3 %	0,1 %
Vente	2,1 %	4,4 %	93,4 %	0,1 %
Ensemble du COT	1,9 %	9,9 %	87,6 %	0,6 %
<i>Comparaison tous métiers confondus</i>	2,8%	10,5%	72,8%	13,9%

Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.

Zoom sur le profil des Aquitains exerçant un métier des TIC

- ➔ En Aquitaine, **15 000 Aquitains exercent un métier des TIC**, dont 50 % (soit 8 000 actifs occupés) sont employés dans le secteur du COT industries de santé.
- ➔ Répartition par genre : 80 % d'**hommes**.
- ➔ Répartition par âge : des actifs **plus jeunes** que la moyenne régionale.

	- 25 ans	26-44	45 et +
TIC	10 %	61 %	29 %
<i>Tous métiers confondus</i>	10 %	47 %	43 %

- ➔ Répartition par niveau de formation : près de la moitié ont un niveau supérieur ou égal au niveau II.

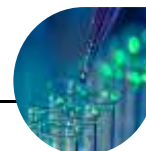
Niveau I - II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis	Niveau VI
49,0 %	29,6 %	12,6 %	6,8 %	1,2 %	0,8 %

- ➔ Répartition par CSP : une forte proportion de cadres.

Cadres et assimilés	Professions intermédiaires	Ouvriers et employés
61,8 %	38,2 %	0,0 %

- ➔ Répartition par contrats de travail : le CDI largement majoritaire.

Apprentissage, stage, contrat aidé	C.D.D., intérim, durée limitée	C.D.I. et assimilé	Indépendant et assimilé
2,8 %	4,7 %	92,3 %	0,1 %



Qui recherche ces métiers : les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en Aquitaine

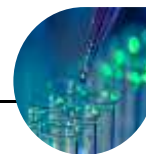
Pôle emploi a transmis des éléments sur les demandes d'emploi enregistrées (DEE) par leurs services, dans le secteur de la pharmacie en 2014. Il s'agit d'inscriptions de demandeurs d'emploi, une même personne pouvant s'être inscrite plusieurs fois dans l'année.

Pôle emploi enregistre près de **8 260 demandes d'emploi** sur l'Aquitaine dans le secteur pharmacie pour l'année 2014 (catégories 1, 2 et 3).

Les demandes concernent particulièrement les métiers-ROME d'« Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage » et de « Management et ingénierie études, recherche et développement industriel ».

Métiers (ROME)	Nombre de demandes	
H3302 Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	2187	26%
H1206 Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	978	12%
H1503 Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	569	7%
H1502 Management et ingénierie qualité industrielle	496	6%
K2402 Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	468	6%
H3302 Opérations manuelles d'assemblage, tri ou emballage	420	5%
H3301 Conduite d'équipement de conditionnement	404	5%
H1210 Intervention technique en études, recherche et développement	299	4%
H2301 Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	262	3%
H1404 Intervention technique en méthodes et industrialisation	231	3%
H1102 Management et ingénierie d'affaires	207	3%
H1401 Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	200	2%
H1206 Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	153	2%
H1506 Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux	152	2%
H1504 Intervention technique en contrôle essai qualité en électricité et électronique	135	2%
H1502 Management et ingénierie qualité industrielle	129	2%
H1402 Management et ingénierie méthodes et industrialisation	110	1%
H1503 Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	92	1%
H3301 Conduite d'équipement de conditionnement	90	1%
H1403 Intervention technique en gestion industrielle et logistique	82	1%
H1404 Intervention technique en méthodes et industrialisation	55	1%
K2402 Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	54	1%
H1401 Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	49	1%
H1506 Intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux	48	1%
H1102 Management et ingénierie d'affaires	45	1%

Source : Pôle emploi Aquitaine, DDO- Service Partenariat Economique / Source:SIAD/ STMT Demandes 2014, Traitement Aquitaine Cap Métiers.



■ Evolution des métiers et besoins en compétences : de nouveaux métiers et de nouvelles compétences qui se structurent

De manière générale, le niveau de qualification dans les entreprises des industries de la santé est élevé, avec une part importante de salariés d'un niveau de formation égal ou supérieur à Bac + 2.

La complexité croissante des disciplines scientifiques, le développement de nouveaux champs de recherche (TICS, moléculaire, génomique, protéomique⁵...), le renforcement des exigences de qualité et de la réglementation, les évolutions technologiques, la mondialisation de l'activité et l'intensification de la concurrence conduisent à une **élévation globale du niveau de qualification des salariés des industries de santé et à l'apparition de besoins de nouvelles compétences.**

Néanmoins, quelques métiers de l'industrie de la santé restent ouverts à des niveaux Bac (technologique ou professionnel), par exemple, conducteur de ligne d'équipements.

Les transformations à l'œuvre, avec des exigences accrues en matière de qualité des produits, d'hygiène, de sécurité ou d'environnement devraient cependant se traduire par une montée des qualifications requises dans l'ensemble des métiers des industries de process. La formation des personnels pour répondre aux mutations du domaine apparaît ainsi comme un enjeu important des dix prochaines années.

Les grands facteurs d'évolutions qui impliquent à minima une adaptation des pratiques, voire une évolution des métiers dans l'industrie de santé

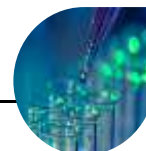
- Les normes et les exigences des autorités de santé et du grand public se renforcent.
- Les conditions d'accès et de maintien sur le marché se durcissent.
- L'univers clients et l'organisation du système de santé se complexifient et les comportements des interlocuteurs historiques évoluent.
- Les entreprises du médicament doivent conserver un modèle économique solide et durable et le modèle de la R&D et les connaissances scientifiques ne suffisent souvent plus à assurer la pérennité des portefeuilles produits.
- Les évolutions sociologiques et démographiques (vieillesse de la population et accompagnement de la fin de vie comme une période dont les seniors veulent profiter en bonne santé, ...)
- Les métiers changent du fait des récentes et constantes évolutions technologiques, ainsi que l'essor des génériques et des médicaments issus des biotechnologies.

Par ailleurs, les principaux enseignements du Contrat d'Etude Prospective de 2012, en matière d'évolution des activités et de compétences attendues par les entreprises des industries de santé, touchent **l'ensemble des domaines d'activité de la production de médicament**, mais aussi les secteurs innovants **des biotechnologies** et de **l'e-santé**.

Les besoins en compétences stratégiques doivent être affinés, détaillés et développés pour pouvoir accompagner les évolutions du secteur, notamment dans les domaines des biotechnologies et de l'e-santé. En effet, ceux-ci nécessitent le développement et la maîtrise de plusieurs domaines de compétences, **à la fois scientifiques et informatiques.**

Les Branches proposent dans ce cadre un accompagnement des entreprises et notamment des PME, par le développement des compétences des salariés sur les thématiques suivantes : **excellence opérationnelle, gestion de projets santé, développement marketing/commercial, maîtrise des technologies émergentes** (télémédecine, anticorps monoclonaux...), **management de la créativité et de l'innovation.**

⁵ Science qui étudie les protéomes, c'est-à-dire l'ensemble des protéines d'une cellule, d'un organite, d'un tissu, d'un organe ou d'un organisme à un moment donné et sous des conditions données.



Des métiers émergents et des compétences multiples indispensables

Des métiers émergents apparaissent, faisant appel à de nombreux savoir-faire. Certains commencent à se structurer et se systématiser.

L'apparition de « nouveaux métiers » **s'observe plutôt dans la plupart des entreprises de plus de 100 salariés** et s'applique particulièrement à trois grandes filières de métiers : recherche et développement, production, commercialisation et diffusion de l'information.

Des métiers émergents en R&D...

Les métiers de la recherche et du développement font appel à des professionnels très qualifiés venus d'horizons divers. Le métier de chercheur constitue le cœur de cette filière, mais beaucoup d'autres métiers gravitent autour de lui. Les médecins et les pharmaciens côtoient des chimistes, des biologistes et des informaticiens. En amont, des responsables de département R&D proposent des études de recherche. En aval, des agents de laboratoire préparent et contrôlent la qualité des matières premières destinées aux études scientifiques.

Exemples d'appellations métiers R&D dans les industries de santé : *technicien de R&D, responsable de projet(s) R&D, responsable de la veille scientifique et technique, responsable de département R&D, responsable d'équipe de recherche, attaché de recherche clinique, chargé de recherche, technicien d'essais, animalier, agent de laboratoire de recherche, biostatisticien, coordinateur d'études cliniques, ...*

Depuis quelques années, les entreprises cherchent à améliorer l'innovation, à accélérer leurs phases de R&D et à optimiser le retour sur investissement de leurs développements. Elles souhaitent, par ailleurs, favoriser l'innovation thérapeutique et le développement des nouvelles technologies de santé. Des **métiers à l'interface entre la science et l'ingénierie et entre l'ingénierie et l'innovation émergent**, tout comme ceux générés par le **rapprochement des technologies des sciences de la vie (biotechnologie) et de la santé (médecine, pharmacie...)** avec les sciences de l'ingénieur.

➔ Dans ce cadre, les entreprises mettent en place aux côtés des équipes de R&D des

profils de bio-informaticiens, pour mettre au point les procédés les plus efficaces.

Cette discipline émergente de recherche, à **l'interface de la biologie et de l'informatique**, constitue un champ de recherche multidisciplinaire où travaillent biologistes, médecins, informaticiens, mathématiciens et physiciens, dans le but de résoudre un problème scientifique posé par la biologie. Le métier de bio-informaticien nécessite un double champ de compétences en biologie (principalement en génomique) et en informatique. Une **formation complémentaire en statistique ou informatique peut être requise** (data-management).

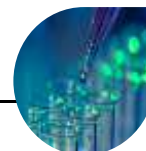
➔ Des compétences **d'ingénieurs en nanotechnologie** sont, par ailleurs, aujourd'hui nécessaires dans un objectif de diversification des axes de R&D.

Les professionnels sont souvent issus d'une formation de vétérinaire, ingénieur biologiste ou chimiste (avec une thèse de doctorat).

➔ Par ailleurs, des métiers de **responsables du business development** ont été créés afin d'identifier et d'évaluer les diverses opportunités externes de croissance et de cessions des produits moins stratégiques.

➔ Des postes de **responsables de partenariats recherche** sont aussi mis en place afin de nouer des collaborations pour suivre et accompagner l'évolution de certains projets de recherche académiques, ou avec des PME de biotechnologie. En effet, les starts up ou PME de biotechnologies prennent de plus en plus de place dans le processus d'innovation, qui devient plus transversal et moins centré sur l'industrie pharmaceutique. En conséquence, les laboratoires se dotent de **compétences en management de projets, en gestion et planification de la sous-traitance, en gestion des brevets** et du **licensing**. La double compétence est souvent appréciée (sciences et commercial / marketing / business développement).

➔ Les patients deviennent de plus en plus acteurs de leur santé et constituent des interlocuteurs incontournables pour les entreprises, qui développent des fonctions de **responsables d'associations de patients**. Par ailleurs, la prédominance de la prise en compte du facteur humain implique des **connaissances dans l'entreprise en sciences humaines**, notamment cognitives (70% des innovations dans les entreprises ne



trouveraient pas de marché car ne répondent pas au besoin des utilisateurs ou patients).

- De plus, concernant plus spécialement les **métiers liés aux dispositifs médicaux, on assiste au renforcement des compétences techniques et technologiques de pointe** pour faire face à l'évolution rapide des technologies, mais aussi à la diversité, à la sophistication croissante des produits et à la combinaison de plusieurs savoir-faire pour la conception d'un même dispositif. Les doubles profils, **combinant des compétences scientifiques et réglementaires**, sont nécessaires pour exercer.

Des compétences de plus en plus indispensables pour l'exercice de ces métiers de R&D

- Des **compétences scientifiques pointues** sur des **cœurs d'expertise** (exemples : vaccin, galénique, biotechnologies, nanotechnologies...).
- Des **compétences « hybrides »**, comme la **bio-informatique**, ou la bio-électronique, la théranostic (alliant thérapie et diagnostic), l'imagerie moléculaire, le génie logiciel... Les informaticiens commencent donc à s'imposer dans l'industrie de la santé, surtout s'ils ont une formation complémentaire en sciences de la vie.
- Des compétences en **gestion de projet**, pour accompagner les changements de mode de travail (travail en réseau et mode collaboratif multipartenaires) et une **maîtrise de l'anglais indispensable**.
- Des compétences accrues en **compréhension globale des enjeux de santé, d'intérêts médico-économiques, de management par la performance et la qualité**.

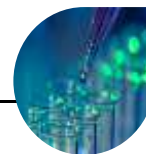
... Dans la production et la qualité.

L'étape de production d'un bien de santé correspond à sa phase d'industrialisation. Elle fait suite à la création et au développement par les chercheurs. Depuis la fabrication jusqu'à la maintenance industrielle en passant par le conditionnement et la logistique, la production recouvre des activités différentes. Organiser la production sur site, animer des équipes, gérer les lignes de production, optimiser la qualité, respecter la réglementation, les règles d'hygiène et de sécurité... sont autant d'exigences données à ces métiers pour obtenir un bien de santé fiable et efficace.

Exemples d'appellations métiers de production ou qualité dans les industries de santé :
acheteur industriel, animateur d'équipe maintenance, cariste manutentionnaire, conducteur d'équipement de production, conducteur de procédé de fabrication biotech, directeur de site industriel, magasinier, opérateur de production, responsable d'équipe maintenance, responsable des achats industriels, responsable logistique, responsable supply chain, technicien de maintenance, technicien de production, opérateur contrôle qualité, responsable de validation/qualification, responsable planning / ordonnancement, technicien HSE, cosmétovigilance, expert Lean & Six Sigma ...

Dans un contexte de forte concurrence et de recherche de compétitivité, la performance industrielle est désormais au cœur des préoccupations des métiers de la production. Le développement technologique, combiné à la nécessité d'innover sur de nouveaux produits, ou à de nouvelles façons de produire, induit une montée en gamme permanente des qualifications. L'automatisation croissante des processus de production génère une **élévation des compétences des ouvriers et techniciens qui travaillent sur des machines** de plus en plus sophistiquées et s'assurer de leur bon fonctionnement. Ainsi, les entreprises recherchent de plus en plus des **responsables de production dotés de doubles compétences, gestion et maîtrise des concepts technologiques, méthodologiques, et d'outils permettant l'amélioration continue des outils de production**.

De plus, la rationalisation de l'outil industriel et son automatisation **accentuent les besoins en compétences de techniciens et ingénieurs spécialisés en automatisme et métrologie**.



Par ailleurs, les normes d'assurance qualité et les contraintes réglementaires auxquelles sont soumis les sites industriels se sont renforcées et complexifiées. Pour optimiser l'organisation et l'efficacité des équipes et de la structure, des postes de **responsable d'amélioration continue** se mettent en place pour garantir une productivité optimale des sites de production. Ces personnes sont généralement issues des biotechnologies, génie chimique ou biochimie, avec souvent une spécialisation en génie industriel ou mécanique.

En outre, du fait de l'internationalisation des sites de production, les normes et exigences réglementaires de nombreux pays doivent être intégrées et appliquées dans ces fonctions. Ainsi, les entreprises renforcent leurs compétences, notamment avec le métier de **responsable des affaires réglementaires industrielles**.

De plus, le GISPO a réalisé une enquête (2010-2011) auprès des industriels régionaux de la santé et a mis en évidence un besoin de **compétences en maintenance industrielle de niveau Bac +2 et 3**. La maintenance n'est plus tournée uniquement vers du curatif, mais cherche également à prévenir les incidents et dysfonctionnements liés à la production. Des actions de prévention et d'anticipation doivent donc être mises en œuvre par le responsable de la maintenance industrielle. A noter, ce besoin ne nécessite pas cependant d'ouvrir une formation par apprentissage spécifique dans le domaine de la santé, mais plutôt de **s'appuyer sur des formations existantes, en proposant des « modules complémentaires santé »**.

Ces nouvelles exigences ont également été prises en compte lors de la rénovation du Bac professionnel Bio-industries de transformation. Cependant, le Rectorat indique que les entreprises méconnaissent les Bacs pro, voire les BTS, et leurs spécificités pour ce secteur.

Par ailleurs, l'informatisation des opérations logistiques, l'automatisation des opérations (notamment de préparation de commandes), l'externalisation des activités vers des plateformes logistiques centralisées et les exigences en matière de qualité et de bonnes pratiques de distribution ont conduit à une évolution des métiers et à un **besoin de professionnalisation des métiers de la logistique**.

Enfin, les **compétences environnementales** sont renforcées. En effet, la prise en compte croissante des enjeux liés au développement durable modifie le visage de l'industrie. Sur les postes de conception par exemple, la prise en compte de ces enjeux implique pour les salariés d'acquérir des connaissances sur l'impact environnemental lié à l'utilisation des matières premières.

Plus particulièrement sur les métiers de la qualité :

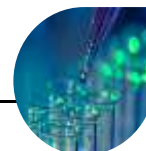
la croissance des enjeux réglementaires, juridiques et la prise en compte des exigences sociétales se sont traduites par un renforcement des métiers de la qualité (notamment Hygiène, sécurité, environnement- « HSE »), au sein de toutes les industries et à tous les niveaux de fabrication des produits de santé.

Dans ce cadre, les entreprises mettent en place des **responsables compliance** (éthique / déontologie / conformité), qui s'assurent que la culture d'intégrité permet à la société de conduire ses activités dans le cadre des comportements éthiques et le respect de la réglementation. Fonction indépendante par nature, elle s'appuie sur des responsables aux compétences multiples.

Par ailleurs, la quantification et la caractérisation précise des populations cibles est un des facteurs clés de discussion avec les autorités de santé pour l'enregistrement, le suivi post-AMM et le maintien sur le marché. Les laboratoires se sont donc dotés de **responsables des études épidémiologiques** (double compétences : pharmacien, médecin, juriste, diplômé d'école de commerce, avec un Master 2 en compliance, finance, qualité, audit...).

De plus, dans le secteur du dispositif médical, les **métiers de la matériovigilance** tendent à émerger, en raison des nombreuses demandes des autorités compétentes qui mobilisent de plus en plus de ressources.

A noter, d'importantes **qualités humaines** sont attendues dans ces métiers (écoute, communication, empathie...).



Des compétences de plus en plus indispensables pour l'exercice de ces métiers de production

- Pour les cadres de production : un savoir-faire en pilotage économique et financier (maîtrise des coûts, calcul du retour sur investissement,...).
- Un renforcement de l'expertise en **gestion de la chaîne logistique**, en **pilotage des flux** (physiques et d'informations) et en **connaissance des outils ERP** (Enterprise Resource Planning) pour les emplois de *supply chain*.
- Une **culture de l'amélioration continue** (*Lean Management*⁶) et du **suivi de l'activité**, partagée par l'ensemble des acteurs de la chaîne de production. Celle-ci passe par l'analyse quotidienne des indicateurs opérationnels et la recherche de solutions d'amélioration par chaque équipe.
- Les changements d'organisation ont également influé sur le développement des compétences d'**adaptabilité** et de **polyvalence** pour les autres métiers de la production.

Dans la commercialisation et la diffusion : peu de nouveaux métiers émergents, mais ceux existants sont fortement transformés.

Les métiers de la commercialisation et de la diffusion font le lien entre le bien de santé et le consommateur/client. Veiller à la santé publique en formant les personnels soignants sur l'utilisation d'un produit ou aider un particulier à installer un équipement à domicile, le « service après-vente » s'applique au sens noble du terme. Il s'agit aussi de développer de nouveaux marchés, exporter ses biens à l'étranger, gérer l'approvisionnement.

Exemples d'appellations métiers du marketing, commercialisation et diffusion dans les industries de santé : chargé d'études marketing, chargé de communication, chargé de l'information et de la vente de produits de santé, chef de produit, délégué hospitalier, développeur de nouveaux marchés, directeur commercial, gestionnaire appel d'offres, médecin produit, responsable commercial, responsable des études épidémiologiques, responsable export, responsable accès au marché, Médecin Scientifique de Liaison (MSL), Key account manager, responsable nouveaux médias, chargé de la promotion du médicament...

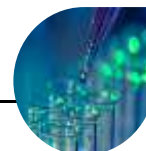
Les métiers de la commercialisation et de la diffusion de l'information évoluent depuis quelques années d'un modèle prioritairement centré sur la promotion/vente du produit vers un modèle prenant mieux en compte la complexité du système médico-économique et médico-technique dans les territoires. Ces **métiers évoluent progressivement vers du conseil et la recherche de service rendu**.

De plus, l'information médicale présente une obligation de diplôme⁷. Pour le dispositif médical, les professionnels doivent faire preuve d'une maîtrise des connaissances techniques des produits. On note aujourd'hui une **montée en compétences en vente et en négociation** et un **renforcement de la dimension éthique du métier** face à la nouvelle organisation des achats hospitaliers et aux évolutions des relations entre professionnels de santé et industriels.

Les **fonctions se déplacent vers les spécialistes, les médecins hospitaliers et les pharmaciens** (génériques). On observe une évolution de pratique, dans le cadre des exigences des autorités de santé : expertise

⁶ Lean management : Méthode combinant la recherche du zéro défaut et des gains de productivité, également appelée amélioration continue.

⁷ A noter, dans le domaine du médicament vétérinaire, la loi d'avenir pour l'agriculture de l'alimentation et de la forêt (du 11/09/2014) instaure également un niveau de qualification minimal pour procéder à la prospection et à l'information des clients.



scientifique et discours plus affirmés et contrôlés, obligation de certification continue, développement de compétences commerciales (valorisation et présentation de l'offre de prestation et de services de l'entreprise, adaptation du discours en fonction des cibles de prescripteurs, relations de proximité avec l'ensemble des acteurs de santé, analyse de l'environnement et du secteur, ...).

De plus, les laboratoires diversifient les modes d'information ou de promotion et ont recours à des **délégués médicaux à distance** (les médecins sont moins disponibles et leurs attentes évoluent). Les savoir-faire de base sont les mêmes mais ils doivent également **maîtriser les outils informatiques** et être **capables d'interagir par téléphone et par internet**.

Apparaissent aujourd'hui également des fonctions de « **responsable nouveaux médias** », notamment dans les laboratoires pharmaceutiques, pour repenser à un niveau stratégique le site institutionnel du laboratoire, les sites dédiés à des médicaments ou des pathologies, les sites d'expression, de mobilisation et de partage de connaissance (forums de discussions, espaces communautaires, ...). Les responsables se situent à l'interface entre les équipes internes de communication-marketing, le service informatique du laboratoire et les fournisseurs d'e-solutions pour déployer des projets.

De plus, du fait du durcissement des conditions d'accès et de maintien sur le marché, les entreprises développent des profils de **responsables d'accès au marché** (*market access*) pour optimiser, avec les autorités de santé, les conditions d'entrée sur le marché des nouveaux produits et de maintien des produits matures.

Par ailleurs, le mouvement de décentralisation des divisions relative à la santé s'est renforcé, avec une déclinaison des enjeux au niveau régional (exemple des ARS sur le financement des politiques de santé, notamment le pilotage des dépenses de l'assurance maladie et de l'État au niveau régional et de contribuer ainsi au respect de l'ONDAM). Les entreprises ont donc développé depuis quelques années des postes de **responsables régionaux institutionnels**.

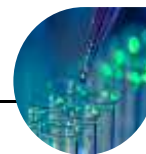
Des métiers de **responsable efficacité commerciale** ont été aussi créés pour mesurer et optimiser l'efficacité des forces terrains.

Enfin, l'optimisation des portefeuilles a induit depuis quelques années **l'émergence du**

métier de Key Account Manager dans toutes les industries de santé. Responsable d'un grand compte, il ne se limite pas à la vente. Son rôle consiste à conduire avec son client un partenariat sur le long terme.

Des compétences en émergence liées à la transformation des métiers de la commercialisation et la diffusion

- Connaissances **scientifiques et technologiques** liées à l'environnement de santé et aux parcours de soin (médicament humain) et sur les liens entre santé animale et santé humaine (médicament vétérinaire).
- Connaissances **médico-économiques** et capacité à les appliquer à une gamme de produits dans un environnement et une typologie de patients.
- **Connaissances réglementaires** : indications, risques liés à l'utilisation.
- Connaissances en **vigilance sanitaire**.
- Capacité à **analyser les demandes et besoins** des professionnels de santé.
- Capacité à **conseiller** les professionnels de santé sur des cas patients.
- Capacité à établir une **relation partenariale** avec les décideurs des grands comptes et à gérer une relation commerciale de long terme.
- Capacité à **négoier** des contrats avec des acheteurs hospitaliers et avec des centrales d'achat.
- Utilisation de **l'information multimédia**.



Des évolutions de métiers liées aux TIC et à l'imagerie médicale.

La médecine nécessite des outils informatiques sophistiqués pour gérer les services et la mise en commun des données (documents cliniques, résumé médical, ...). La question des **données médicales numérisées constitue un des défis technologiques et social à venir** pour une meilleure transmission entre professionnels et pour développer l'imagerie dans les technologies médicales.

Par ailleurs, ces outils s'orientent de plus en plus vers les structures d'hospitalisation à domicile, en réponse au vieillissement de la population et la désertification médicale.

A noter, les entreprises recrutent soit des **profils informatiques qui seront ensuite formés dans le domaine de la santé**, soit des **professionnels de l'industrie de santé qui seront formés aux TIC et à l'imagerie**.

Ces compléments de formation sont également dispensés aux salariés en poste.

De plus, le caractère innovant d'un système de télémédecine réside également dans l'organisation des usages. Le développement de la télésanté implique de nouveaux acteurs et la **création ou la transformation de certains métiers liés aux technologies de l'information et de la communication** (production électronique, système d'information, emplois associés au maintien à domicile, à la téléassistance...). Les **métiers liés au dispositif médical sont tout particulièrement concernés par ces évolutions technologiques**.

Par ailleurs, le développement des nouvelles technologies de communication révolutionne aussi l'univers clients et les codes de communication. Les entreprises doivent s'adapter à ce nouveau média et requièrent de **nouvelles fonctions d'e-responsable**.

De nécessaires compétences transversales qui dépassent la sphère des industries de santé

Les entreprises demandent de plus en plus aux professionnels des compétences qui dépassent la sphère du monde médical et industriel : **anglais, informatique, communication, gestion de projets...**

Par exemple, le responsable de pharmacovigilance voit son métier évoluer, souvent en lien avec la gestion de crise. Tout en restant experts dans leur domaine, ils doivent désormais développer de **fortes capacités de communication**.

De plus, l'**autonomie**, la **culture d'entreprise**, le sens du **travail en équipe**, l'**aptitude au management** sont des compétences qui permettent de faire la différence entre les professionnels.

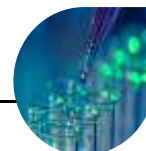
Enfin, des notions fondamentales de « **sécurité sanitaire** » et de « **santé publique** » sont appréciées par les entreprises.

Projet de transfert de technologies de l'aéronautique et du spatial vers le médical

Des projets, comme ceux portés par l'Université de Bordeaux, encouragent le transfert de technologies aéronautique et spatiale vers d'autres filières industrielles comme la santé. Les nombreuses passerelles technologiques, la demande en innovation concernant les dispositifs médicaux et l'écosystème local en font une thématique de diversification de choix. Ces travaux représentent une opportunité pour développer des dispositifs innovants, notamment en matière de formation des futurs professionnels de la santé et en termes de passerelles.

De nombreux projets pourront ainsi émerger : réalité augmentée ou virtuelle, serious game 3D, systèmes embarqués, implants médicaux communicants, compétences cyber sécurité, ...

[Pour en savoir + sur le projet SPRING](#)



L'enquête sur les besoins en compétences auprès des entreprises régionales des industries de santé

Dans le cadre du diagnostic amont au renouvellement du COT « Métiers des Industries de santé », Aquitaine Cap Métiers a mené une enquête par questionnaire auprès des entreprises régionales en fin d'année 2015.

Trente entreprises se sont exprimées sur les principales compétences stratégiques à acquérir, conserver ou développer, par familles de métiers.

Top 5 des principales compétences stratégiques à acquérir, conserver ou développer, par familles de métiers selon les 30 répondants au questionnaire

Métiers de la R&D : Gestion de projet (*modalité citée 14 fois*), Veille – Innovation – R&D (12), Compétences scientifiques et technologiques (12), Autonomie – Travail en équipe (10), Compétences technico-réglementaires (9).

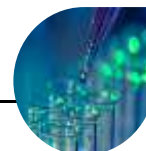
Métiers de la Production-Qualité-Maintenance : Production (12), Qualité – Sécurité – Environnement (10), Autonomie – Travail en équipe (10), Gestion de projet (9), Méthodes – Industrialisation (8).

Métiers de la Commercialisation-diffusion : Commercial (10), Communication – Information (9), International – Export (8), Marketing (8), Veille – Innovation – R&D (7).

Métiers des TIC santé : Communication – Information (4), Ethique, déontologie, conformité (3), Intérêts médico-économiques (3), Systèmes d'information – Informatique (3), Veille – Innovation – R&D (3), Conception – Etudes – Design (3), Langues étrangères techniques (3).

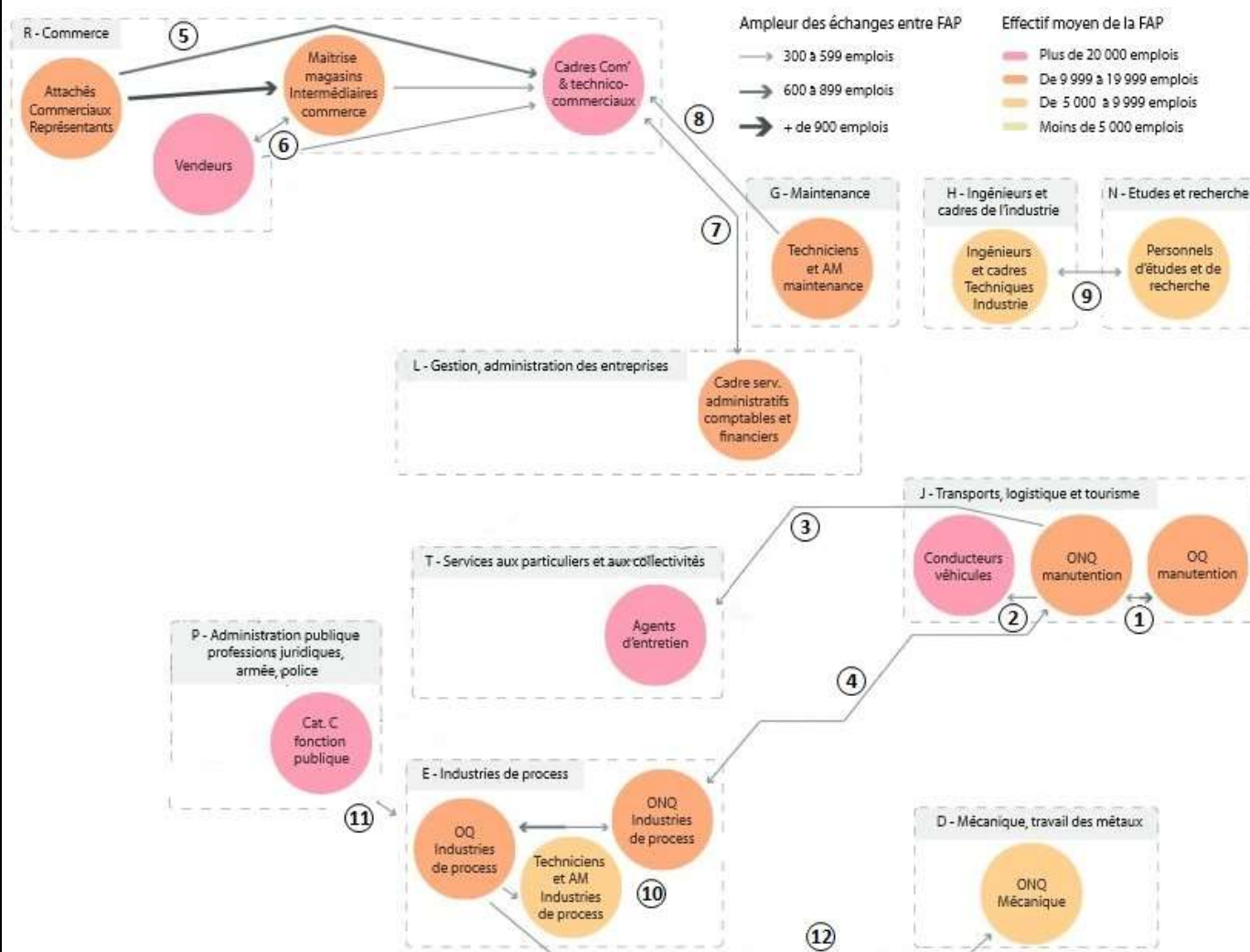
A noter : le taux de retour de cette enquête menée auprès de près de 800 entreprises est très faible. Il ne permet pas une exploitation statistique, mais une présentation de l'analyse qualitative des résultats.

Source : Enquête auprès des entreprises régionales des industries de santé adhérentes au cluster TIC et au GIPSO, sur les besoins en compétences et les besoins et difficultés de recrutement à horizon 2018, Aquitaine Cap Métiers, janvier 2016



Zoom sur les mobilités, passerelles et trajectoires sur les familles de métiers concernées des industries de santé

Les principales familles de métiers des industries de santé et leurs mobilités



Sources : Insee, DADS 2011 et 2012 ; Insee Analyses Aquitaine n°12 - septembre 2015.

A noter : ne sont pris en compte sur ce diagramme que les mouvements de 300 salariés ou plus entre FAP.

Note de lecture : 700 salariés qui travaillaient dans la famille professionnelle "Ouvriers non qualifiés de la manutention" en 2011, travaillent dans la famille "Ouvriers qualifiés de la manutention" en 2012. Ils sont 500 à avoir suivi un itinéraire inverse.

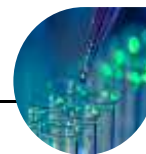
➔ Concernant la famille de métiers « Logistique » :

On peut observer des flux relativement importants de mobilité de la famille de métiers d' « ouvrier non qualifié » vers le métier d' « ouvrier qualifié », mais également l'inverse (dans des proportions plus faibles). **①**

On note également des flux de mobilités professionnelles des « ouvriers qualifiés de la manutention » vers les postes de la « conduite de véhicule » qui ne relèvent pas métiers du COT, ainsi que d' « ouvriers non qualifiés des industries de process » vers des postes d' « agents d'entretien ». **② ③**

➔ Concernant la famille de métiers « Commerce » :

On observe ici une mobilité infra-domaine, ascendante, vers des postes plus qualifiés (« attachés commerciaux -



représentants » vers des postes de « maîtrise magasins intermédiaires de commerce » et « cadres technico-commerciaux »). (5)

A noter, les postes de « vendeurs » alimentent les postes d' « attachés commerciaux - représentants ». (6)

Enfin, on observe des mobilités entre les postes de « cadres technico-commerciaux » et « cadres des services administratifs comptables et financiers ». (7)

→ Concernant la famille de métiers « Maintenance » :

De la même manière, il s'agit ici de mobilité ascendante, des postes de « techniciens et agents de maîtrise » vers des postes de « cadres technico-commerciaux ». (8)

→ Concernant la famille de métiers « Personnels d'étude et recherche » :

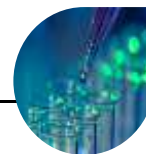
On peut observer des échanges entre les postes d'ingénieur et cadres de l'industrie et les postes de « personnels d'études et de recherche ». (9)

→ Concernant la famille de métiers « Industries de process » :

On peut observer des flux relativement importants de mobilité de la famille de métiers d' « ouvrier non qualifié des industries de process » vers le métier d' « ouvrier qualifié des industries de process », mais également l'inverse, dans des proportions plus faibles. (10)

A noter, les postes de « Catégories C de la fonction publique » alimentent les postes d' « ouvrier qualifié des industries de process ». (11)

On notera également des mobilités du métier d'« ouvriers qualifiés des industries de process » vers des postes de « techniciens et agents de maîtrise des industries de process » et vers des postes d' « ouvriers non qualifiés de la mécanique ». (12)



Les actions de promotion des métiers

Le constat est partagé concernant une méconnaissance des débouchés dans les industries de la santé.

Ainsi, les Branches professionnelles et l'ensemble de leurs partenaires travaillent à rendre le secteur plus attractif et à faire connaître les métiers et leurs débouchés aux publics concernés (élèves, jeunes et demandeurs d'emplois).

Le plan CARMEN

Pour pallier la pénurie récurrente de compétences scientifiques dans les entreprises, le LEEM a travaillé sur la question de l'attractivité de l'industrie du médicament par rapport à l'hôpital (notamment sur des questions de rémunération, de perspectives d'évolution de carrière dans l'industrie perçues comme limitées, de manque d'accès à des fonctions managériales...) et a mis en place le **plan CARMEN** (ou Comment Attirer et Retenir les Médecins dans les ENtreprises du médicament ?).

Ce plan est structuré autour de trois axes :

- Communiquer sur les métiers du médecin dans l'industrie et favoriser l'orientation et l'insertion professionnelle pour attirer des jeunes médecins.
- Former des profils scientifiques afin d'attirer d'autres profils sur des métiers pouvant être exercés par des non médecins et ne pas accentuer leur pénurie sur le territoire.
- Favoriser les évolutions professionnelles des médecins dans l'industrie pour apporter de la visibilité, valoriser les carrières possibles dans l'industrie et fidéliser les médecins.

Accord de partenariat Université / Rectorat / Conseil National de l'Ordre des Médecins

De plus, **l'Université Bordeaux Segalen et le Rectorat de Bordeaux ont signé avec le Conseil National de l'Ordre des Médecins un accord de partenariat**. L'objectif est d'informer sur les métiers de la pharmacie et susciter des vocations auprès des plus jeunes. Force est de constater que ce secteur ne fait souvent pas partie des premiers choix des étudiants lors de la première année de PACES. Pourtant, le diplôme d'Etat de docteur en Pharmacie mène à des modes d'exercices très variés, dans de multiples secteurs d'activités, souvent méconnus.

Outiller et professionnaliser les opérateurs de l'information et de l'orientation : le site de l'IMFIS, le Webdoc sur l'alternance et le Serious game

En 2012, à la suite du Conseil Stratégique des Industries de Santé du 25 janvier 2012, **l'Institut virtuel des métiers et des formations des industries de santé (IMFIS)**⁸ a été mis en ligne.

Cette cartographie des formations et des métiers met en lien les métiers et les formations d'une filière d'activité, en partageant et rassemblant les informations propres à la fois aux universités et aux industries de la santé.

De plus, un espace dédié à l'insertion professionnelle des jeunes a été développé et mis en ligne au mois de janvier 2014 grâce à la forte implication du Leem, du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et des Universités, avec l'appui de l'Onisep.

Cette action s'inscrit dans le cadre d'un engagement fort des industriels de la santé en faveur de l'emploi des jeunes, concrétisé par un Accord pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) signé par l'Etat et les partenaires sociaux de la filière. Cet accord vise à accompagner les alternants issus d'une industrie de santé dans leur recherche d'emploi à la fin d'une formation par apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

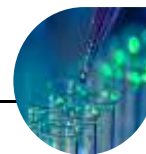
Désireux de populariser le concept d'alternance auprès des entreprises et d'informer les jeunes, le Leem a conçu en 2014 un **webdocumentaire sur « l'alternance dans la pharma »**⁹. Articulé autour de nombreux témoignages et d'outils pratiques, ce webdoc répond aux questions que les étudiants se posent (à quoi ressemble l'alternance dans l'industrie pharmaceutique ? Pourquoi faire le choix de l'apprentissage ? Comment rédiger une lettre de motivation ...). Il est destiné à susciter l'intérêt des étudiants pour la formation par alternance, mais aussi à les orienter vers des métiers qui recrutent et favoriser leur insertion.

Enfin, ouvert au public en février 2015, **Pharma War**¹⁰ est un jeu vidéo en accès libre, lancé par le LEEM et visant à expliquer de façon vivante et concrète à un large public comment, de la conception à la production,

⁸ Médicament à usage humain, vétérinaire, technologies médicales et dispositifs médicaux, diagnostic in vitro, chimie pharmaceutique, répartition pharmaceutique et leurs sous-traitants.

⁹ <http://www.leem.org/alternance/index.html>

¹⁰ <http://pharma-war.leem.org>



l'industrie pharmaceutique fonctionne. Ce « *serious game* » permet de se glisser dans la peau d'un chercheur, d'un chargé de pharmacovigilance, etc. et de comprendre quelles sont les attentes, les compétences et les qualités requises de chaque acteur de cette chaîne de compétences.

Zoom sur le coup de projecteur sur les métiers du médicament et de l'industrie de santé

En 2011, le Leem et le GISPO ont travaillé avec Aquitaine Cap Métiers pour développer et animer un outil de découverte des métiers, associé à une mise en lumière des formations et des entreprises régionales.

Il est à noter que le Lycée Saint-Louis et l'Université de Bordeaux se sont également associés à la réalisation de ce Coup de Projecteur.

Le « Coup de Projecteur » est composé :

- ➔ De trois ateliers pratiques pour découvrir par les métiers des gestes professionnels : rechercher, contrôler et produire.
- ➔ De quizz interactifs pour s'interroger et comprendre (utilisés entre autres dans des après-midi rencontre avec le professionnels).
- ➔ D'un catalogue « métiers-formations », pour aller plus loin.

Cet outil est itinérant dans les collèges, lycées, centres de formation et mis à disposition sur le salon Aquitec.

Le bilan au 16 décembre 2015

Depuis sa création (2011), il est présent à chaque salon Aquitec et a été réservé **267 jours** :

- ➔ 32 en Dordogne,
- ➔ 152 en Gironde,
- ➔ 23 dans les Landes,
- ➔ 31 dans le Lot-et-Garonne,
- ➔ 23 dans les Pyrénées-Atlantiques.
- ➔ 6 dans d'autres départements.

[Coup de projecteur Métiers du médicament en Aquitaine](#)



Le secteur des Industries de santé



Le secteur des Industries de santé

● Ce secteur regroupe plus de 800 établissements et 10 000 salariés en Aquitaine en 2014.

Les grands groupes industriels de niveau international présents concentrent l'essentiel des effectifs.

● Les industries de la santé regroupent des entreprises qui se caractérisent par une grande diversité en termes de domaines d'activités : médicament humain, vétérinaire, industries cosmétiques, dispositifs médicaux, TIC appliquées à la santé.

- La santé animale est représentée par une seule entreprise, qui fait partie des dix laboratoires mondiaux.
- Une structuration de la filière cosmétique régionale, avec un potentiel via les agro-ressources aquitaines.
- Une bonne répartition sur le territoire aquitain des industriels de la filière des dispositifs médicaux et un pôle d'excellence dans le domaine des biomatériaux. La région représente la troisième région française pour les dispositifs médicaux implantables (fédérés au sein de 2ACBI).
- TIC santé : un Cluster aquitain bien ancré. L'Aquitaine représente la première région de France pour le secteur de l'informatique médicale.

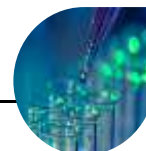
● Le secteur, très lié aux orientations et aux politiques de santé publique, est confronté à de fortes évolutions structurelles et conjoncturelles qui engendrent des défis à relever par les entreprises :

- Intégrer la baisse des dépenses de santé, un défi de mutation et de compétitivité : développement du *market acces* et recentrage de la production sur les génériques, les bio-médicaments et les nanotechnologies pour les dispositifs médicaux.
- Miser sur la R&D, la technologie et l'innovation, un autre levier de compétitivité : externalisation de l'innovation auprès des PME et *star-up* de biotechnologie, partenariats renforcés entre structures privés et organismes publics de recherche et Universités, unités de recherche plus petites et spécialisées, ...
- Les stratégies R&D sont également impactées par le développement de la médecine personnalisée et l'organisation des soins plaçant le patient au centre du dispositif.
De plus, les entreprises protègent leur production en misant sur la qualité pour répondre aux normes tout en maîtrisant les volumes, flux et coûts de production.

- TIC : la filière des éditeurs de logiciels doit relever les grands défis du secteur (interopérabilité, sécurité et gestion de grandes quantités de données, nouveaux usages...), notamment autour de la télé-médecine et de la e-santé.

Une transition est également à effectuer vers les nouvelles technologies pour les Dispositifs médicaux implantables, qui ouvrent de nouvelles possibilités.

- Principaux canaux de recrutement des industries de santé : réseaux, bouche à oreille, alternance, bourses de l'emploi du LEEM et du SNITEM, cabinets RH.



■ Les principaux acteurs régionaux du secteur des industries de santé

Les industries de santé représentent une industrie de pointe et créatrice de valeurs et regroupent des entreprises qui se caractérisent par une grande diversité en termes de domaines d'activité : médicament, cosmétique, dispositifs médicaux, e-santé... Elles se rassemblent autour d'un objectif commun, la prévention, le diagnostic et le traitement des pathologies.

Les industries de santé représentent un **secteur économique important de l'économie française et en Aquitaine**, notamment sur les **fonctions production**.

🔍 Cartographie des entreprises des industries de santé

Un outil, développé par la Fédération française des industries de santé, permet de retrouver les organismes régionaux adhérents à la Fefis et leurs coordonnées :

<http://www.fefis.fr/carteofis/>



Les entreprises du médicament à usage humain

L'objectif des entreprises du médicament est de développer, produire et diffuser les médicaments et vaccins. Le médicament répond à une définition précise, obéit à une réglementation très stricte et s'inscrit dans un circuit hautement qualifié et surveillé.

Il existe une grande diversité d'entreprises en France : les acteurs mondiaux¹¹ (ou Big Pharma), les acteurs continentaux ou bi-continentaux¹² et beaucoup d'acteurs locaux et des PME/TPE, start-up de biotechnologie...

Il faut ajouter à cela la présence de grands instituts de recherche publique et de laboratoires académiques (notamment douze laboratoires¹³ et treize équipements d'excellence, un institut hospitalo-universitaire, trois projets biotechnologies-bioressources, ou encore cinq infrastructures nationales en biologie-santé).

De plus, la première plateforme française publique-privée pour la recherche clinique à promotion industrielle, [Accelence](#), conforte l'attractivité de l'Aquitaine

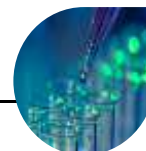
Les acteurs des industries du médicament à usage humain (ou vétérinaire) découpent leurs activités selon la **chaîne de développement du produit** :

- ➔ **Recherche** : phase de test, étude précliniques...
- ➔ **Développement** : études cliniques, recherche sur la forme galénique...
- ➔ **Production** : transformation des matières premières en produits finis (fabrication, conditionnement, contrôle qualité, maintenance, logistique industrielle, organisation industrielle, ...), en répondant

¹¹ Novartis, Pfizer, Sanofi, Merck & Co, Roche, GSK, Johnson & Johnson, AstraZeneca, Teva, Lilly, pour les 10 compagnies pharmaceutiques leaders du marché mondial en 2013, d'après l'étude de l'APEC « Les métiers des industries de santé », 2014.

¹² La R&D et la production restent dans le pays d'origine et la commercialisation dépend des filiales.

¹³ Projet AMADEus (Sciences du numérique / Sciences de la matière), BRAIN (Biologie-Santé / Neurosciences, sciences cognitives, neurologie, psychiatrie), CEBA et COTE (Environnement - Sciences de l'univers / Biologie évolutive, écologie, écotoxicologie, biologie marine), GANEX (Sciences de la Matière et de l'Energie), GR-Ex et ParaFrap (Sciences de la Vie et de la Santé), iPOPs et LaScArBx (Sciences humaines et sociales), STORE-Ex (Energie / Sciences de la matière), TRAIL (Biologie-Santé / Physiologie, pathophysiologie : endocrinologie, circulation, métabolisme, nutrition, immunologie, hématologie, pneumologie, Cancer), VRI (Biologie-Santé / Microbiologie, Infectiologie et Maladies infectieuses).



aux normes d'autorisation de mise sur le marché.

- **Commercialisation et diffusion** : marketing, information des prescripteurs, vente au public.

Les principales activités en Aquitaine

L'extraction : l'Aquitaine se singularise par la concentration **d'entreprises spécialisées dans la production de principes actifs biologiques**. Elles valorisent des productions agricoles, viticoles ou sylvicoles (locales ou non) en produisant des extraits végétaux bruts ou purifiés. Elles s'appuient pour cela sur des expertises communes en extraction, purification et développent de plus en plus fréquemment des savoir-faire en formulation. Sociétés indépendantes ou filiales de grands groupes, ces entreprises ont toutes un gabarit industriel. Elles jouent un rôle important dans l'ancrage d'emplois dans des zones du territoire, parfois peu développées sur le plan industriel.

Bioproduction : en Aquitaine, ces activités concernent la **production de micro-organismes et de molécules biologiques** à partir de cellules animales, végétales, champignons, levures, bactéries et virus, par des techniques de culture cellulaire, de fermentation, de bioconversion ou d'extraction. En dehors de la production de médicaments, la bioproduction en Aquitaine concerne également d'autres domaines d'application (production d'arômes et d'enzymes pour l'agroalimentaire, production d'actifs cosmétiques et œnologie). L'Aquitaine, de par son tissu industriel existant et émergent dans ce secteur et ses structures d'enseignement et de recherche, possède des **atouts majeurs permettant de contribuer au développements de la bioproduction en France**.

Galénique et formulation : la Région compte un nombre non négligeable de sociétés prestataires de services permettant, à partir d'une nouvelle molécule, **d'offrir toute la chaîne de développement du médicament** : galénique, production, pharmacologie, développement, essais cliniques, dossier d'autorisation de mise sur le marché. Aujourd'hui, le défi pour ces sociétés est d'accompagner par de nouvelles innovations le **basculement des industries pharmaceutiques du médicament traditionnel vers le biomédicament**.

Essais cliniques : les principaux acteurs privés du marché des essais cliniques sont des **sociétés de recherche sous contrat** qui réalisent pour le compte des fabricants de produits pharmaceutiques des travaux R&D, nécessaires à l'élaboration et à la mise sur le marché des produits pharmaceutiques. Les principaux acteurs aquitains travaillent en **réseau avec les entreprises de développement galénique et sont fortement liés aux organismes publics** tels que le Centre d'Investigation Clinique, le Centre d'Innovation Technologique et l'ISPED (Université de Bordeaux).

Les entreprises du médicament vétérinaire

Le modèle économique de cette industrie tient compte du nombre important d'espèces animales, qui oblige à l'élaboration de dossiers de demandes d'autorisation de mise sur le marché spécifiques à chacune d'elles, notamment lorsque les animaux sont destinés à la consommation. Le marché français de médicaments vétérinaires est le premier marché européen de santé animale et le deuxième mondial.

Cette industrie consacre environ 11 % de son chiffre d'affaires aux activités de recherche et développement.

Les enjeux de ce secteur sont nombreux, notamment en termes de santé publique et de sécurité alimentaire (75 % des maladies émergentes chez l'homme sont d'origine animale).

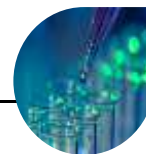
La santé animale est **représentée en Aquitaine par une seule entreprise** (CEVA santé animal), qui fait partie des dix laboratoires mondiaux. Cette entreprise a doublé ses effectifs en peu de temps et fait travailler des sous-traitants spécialisés.

Les industries cosmétiques

La cosmétique regroupe la parfumerie, les produits de toilette et d'hygiène, les produits capillaires et les cosmétiques.

La France est un leader mondial de ce secteur, l'engouement pour le « Made in France » permet que de nombreuses usines et laboratoires collaborent sur le territoire national à travers des pôles de compétitivité (*Cosmetic Valley* en Ile de France et Pass en région PACA). La réputation des écoles et l'image du raffinement à la française contribuent certainement à ce succès.

La cosmétique est un secteur où l'innovation et la mode tiennent une part importante, tant au



niveau des formules, de la fabrication que du packaging.

La réglementation européenne des produits cosmétiques est très stricte. Elle comporte l'élaboration d'un dossier pour chaque produit qui est tenu par le fabricant à la disposition des autorités de contrôle (ANSM et DGCCRF¹⁴).

Récemment, l'obligation de prouver les effets indiqués et d'assurer l'innocuité des produits pour l'utilisateur et l'environnement ont permis de développer les métiers scientifiques, techniques et réglementaires.

Même si l'industrie cosmétique en Aquitaine est peu visible, car ne comporte pas d'entreprises de grandes marques, ni d'entreprises de luxe qui jouent un rôle moteur, les **atouts du secteur cosmétique aquitain sont nombreux** :

- ➔ Un terroir agricole riche en matières premières adaptées à la création de produits de soin qualitatifs.
- ➔ Une évaluation optimisée de l'efficacité de ces principes actifs.
- ➔ Des PME innovantes dans leurs applications marché.

La région compte une soixantaine d'entreprises (TPE et PME : entreprises d'évaluation, d'ingrédientiers, et quelques PME de développement), localisées principalement en **Dordogne** et **Gironde**, ainsi que des compétences académiques présents sur toute la chaîne de valeur, générant près de 2 000 emplois et 250 millions d'euros de chiffre d'affaires annuel.

À ce jour, les entreprises aquitaines de la cosmétique ne sont pas fédérées formellement autour d'une structure de type cluster.

A noter, la **communauté de commune CCIVS (Périgord)**, forte de trois entreprises majeures de la cosmétique (Beauty Success, Buisiness Coiffure Beauté et laboratoire ELP) a annoncé fin 2014 la **création d'un Pôle cosmétique sur son territoire**.

Enfin, peuvent être rajoutées à ces entreprises exclusivement cosmétiques, d'autres **activités régionales qui présentent des compétences plus transversales, mais qui trouvent des applications en cosmétique** : analyses physico-chimiques, nouveaux process de conservation, recherche de principes actifs, ou d'évaluation en imagerie.

¹⁴ Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé et Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes.

Les dispositifs médicaux

L'industrie des dispositifs médicaux regroupe un ensemble hétérogène de produits couvrant un champ thérapeutique et opérationnel infiniment vaste et étendu :

- ➔ Equipements : scanner, IRM, échographe, bistouri électrique...
- ➔ Consommables : seringue, aiguille, sonde, ligne de perfusion, pansements, bas de contention...
- ➔ Instruments de chirurgie : porte-aiguille, scalpel, écarteur, pince...
- ➔ Aides à la compensation du handicap : lit, audio- prothèse, fauteuil roulant, prothèse externe,...
- ➔ Dispositifs médicaux implantables : défibrillateur, prothèse de hanche, stent, valve, ...
- ➔ Dispositifs médicaux communicants et logiciels autonomes : déployés en télémédecine, notamment en radiologie, en cardiologie, insuffisance respiratoire, en diabétologie et en dialyse.

Le diagnostic in vitro fait également partie de ce périmètre, ainsi que l'univers des TIC Santé et des textiles techniques entrant dans la définition des dispositifs médicaux.

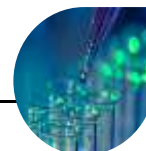
Ils font par ailleurs appel à de nombreuses technologies : chimie, mécanique, biologie, électronique, électrique, informatique...

Les entreprises qui conçoivent, fabriquent, commercialisent des dispositifs médicaux offrent des emplois en production, en R&D, en qualité et en commerce.

Le cycle de vie des dispositifs médicaux est court du fait de la rapidité des évolutions technologiques. Les entreprises se doivent d'être en capacité d'anticiper ces évolutions et d'y apporter des réponses technologiques. Ces innovations doivent être protégées par des brevets afin d'en assurer l'exploitation via des licences notamment.

En **Aquitaine**, la présence simultanée de quelques groupes de dimensions internationales et de PME dans les secteurs des **prothèses dentaires**, de l'**orthopédie** et de l'**urologie**, complétée par des moyens spécifiques consacrés à l'émergence de nouvelles activités à partir des laboratoires de recherche, a contribué à l'émergence d'un **pôle d'excellence dans le domaine des biomatériaux, conforté par la création récente de plusieurs start-up**.

L'Aquitaine représente la troisième région française pour les dispositifs médicaux implantables (une trentaine de laboratoires ou d'entreprises en Aquitaine, fédéré au sein de



2ACBI). Concernant les dispositifs médicaux implantables, l'offre régionale est remarquable malgré un tissu aquitain restreint d'une dizaine d'entreprises.

Les technologies d'information et de communication (TIC) appliquées à la santé

Les TIC dans le domaine de la santé regroupent un ensemble d'applications industrielles à l'interface entre la médecine et l'électronique.

On peut définir deux grandes familles de produits dans le domaine des TIC appliquées à la santé. D'une part, l'informatique de gestion de données médicales, administratives et organisationnelles, à destination des établissements de soins et des professionnels de santé au sens large.

D'autre part, la télémédecine et la e-santé, qui regroupent les outils basés sur les TIC qui permettent de réaliser un acte de soins ou de surveillance à distance (diagnostic, monitoring...). Parmi ces produits qui proposent l'usage des TIC dans un but de santé, on trouve les dispositifs médicaux dits intelligents et communicants, ou potentiellement susceptibles de le devenir. Ils sont sources de croissance et permettant de répondre aux nouveaux enjeux en matière de e-santé.

Ces projets d'e-santé sont la plupart du temps pilotés par un médecin et l'ingénieur intervient dans le développement technique.

Leur utilisation intervient à différents niveaux : la prévention et la prédiction (mesure et surveillance de paramètres biologiques...), la surveillance, la conformité et l'enregistrement (suivi et contrôle de l'adhérence d'une prise de traitement), le contrôle de l'efficacité de traitements.

L'activité des TIC appliquées à la santé mobilise des technologies très variées (capteurs, logiciels, objets communicants, dispositifs médicaux, télécommunications, systèmes d'information partagés, ...), dans des environnements hétérogènes (domicile, établissements de santé ou médico-sociaux, locaux des professionnels de santé...). Elle représente un secteur de « niche », les entreprises travaillant sur des dispositifs ou des « cibles clients » différents. Cependant, la convergence entre TIC et santé est un levier économique important, représentant un marché dynamique, générateur d'innovations, permettant d'améliorer le système de soins tout en réduisant une partie de son coût.

Ce secteur est difficilement mesurable, notamment en termes de nomenclatures d'activités (les TIC correspondant à des activités numériques et non à un domaine, comme la santé).

En Aquitaine, cette activité s'est structurée autour du Cluster TIC-Santé, créé en 2011, en réponse à un besoin émanant du tissu économique déjà implanté sur le territoire régional. Les **70 entreprises adhérentes** au Cluster TIC santé sont des entreprises appliquant les technologies numériques au monde de la santé (informatique de gestion et de traitement de données médicales et/ou administratives à destination des professionnels de santé notamment). Ce cluster regroupe un panel d'entreprises qui emploient **près de 1 200 salariés**. La majorité des entreprises sont des **TPE, PME, ETI**¹⁵, **ainsi que deux grands groupes**.

L'analyse de la répartition des entreprises régionales par type d'activités menée par le cluster en 2013, fait ressortir un positionnement des entreprises principalement sur trois volets :

- ➔ **L'édition de logiciels de santé**, métier historique à l'origine du Cluster. Ces logiciels concernent principalement des activités de coordination des soins et de suivi des patients, des services de gestion et administratifs et les activités de gestion et de production des soins.
- ➔ Les **solutions TIC diffusables au secteur de la santé**, représentées essentiellement par des applications santé pour smartphones et tablettes tactiles.
- ➔ Des **activités d'audit et de conseil** auprès des professionnels de santé.

A noter : l'Aquitaine représente la **première Région de France** dans le **secteur de l'informatique médicale** (en termes d'effectifs et de chiffres d'affaires).

L'enquête a également permis de révéler que les entreprises régionales s'adressaient à un **large panel d'utilisateurs** (établissements de soins publics, privés, établissements d'accueil de personnes âgées ou dépendantes, professionnels libéraux, ...), sachant qu'une même entreprise vise souvent plusieurs publics.

¹⁵ Les entreprises de taille intermédiaire (ETI) constituent une catégorie d'entreprises intermédiaires entre les petites et moyennes entreprises (PME) et les grandes entreprises (GE). Elles comptent entre 250 et 4 999 salariés, et ont un chiffre d'affaires inférieur à 1,5 milliard d'€.



Les répartiteurs pharmaceutiques

Ils sont amenés, pour le compte des laboratoires, à assurer le stockage et la distribution des médicaments. Ceux-ci confient leurs produits par contrat de sous-traitance, au gré à gré. Ils ne sont donc pas propriétaires du stock qu'ils gèrent, mais agissent sur l'ordre et pour le compte des laboratoires pharmaceutiques, sur un secteur géographique et pour des prestations de services contractuellement définies. Les « répartiteurs » stockent et gèrent également d'autres produits de santé, notamment les dispositifs médicaux.

Une dizaine de répartiteurs sont présents en Aquitaine, on compte également des entreprises de transport de matériel biologique.

La place centrale des instances réglementaires

Les industries de Santé sont très liées aux orientations et aux politiques de santé publique.

→ L'Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé (ANSM)

Créée le 1^{er} mai 2012, en substitution de l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé, l'ANSM a pour mission d'évaluer les bénéfices et les risques liés à l'utilisation des produits de santé et d'assurer la surveillance du marché. Elle est chargée de l'évaluation, du contrôle et de l'inspection de l'ensemble des produits de santé destinés à l'homme. Elle a aussi une mission de vigilance sanitaire concernant ces produits. Elle mène également des actions d'information auprès des professionnels de santé et du public pour améliorer le bon usage des produits de santé. C'est l'agence qui se prononce sur les demandes d'autorisation de mise sur le marché pour les médicaments.

→ L'Agence Nationale du Médicament Vétérinaire (ANMV)

Au sein de l'ANSES (Agence nationale sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail), c'est l'autorité française en matière d'évaluation et de gestion du risque pour le médicament vétérinaire. Les pouvoirs publics ont souhaité à ce titre que l'ANMV s'inscrive dans une dynamique d'amélioration continue au service de la protection de la santé publique, ainsi que de la santé et du bien-être animal.

→ L'Agence Européenne du Médicament (EMA)

L'EMA est un organe décentralisé de l'Union européenne. Sa principale mission est la protection et la promotion de la santé publique et animale à travers l'évaluation et la supervision des médicaments à usage humain et vétérinaire. Elle est chargée de l'évaluation scientifique des demandes d'autorisation européennes de mise sur le marché des médicaments.

→ Les organismes notifiés (DM)

De nouvelles directives rendent obligatoire le marquage CE des dispositifs médicaux pour leur libre circulation dans l'espace économique européen. Celles-ci ont impliqué la mise en place de ces nouveaux acteurs¹⁶.

→ L'Agence Régionale de Santé (ARS)

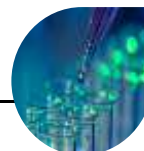
Créées par la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, les agences régionales de santé, au nombre de 26, ont pour objet d'assurer un pilotage unifié de la santé en région, de mieux répondre aux besoins de la population et d'accroître l'efficacité du système. L'ARS est responsable : de la sécurité sanitaire, des actions de prévention menées dans la région, de l'organisation de l'offre de soins en fonction des besoins de la population, y compris dans les structures d'accueil des personnes âgées ou handicapées.

→ La Haute Autorité De Santé (HAS)

L'HAS a plusieurs missions :

- Évaluer l'utilité médicale de l'ensemble des actes, prestations et produits de santé pris en charge par l'assurance maladie.
 - Mettre en œuvre la certification des établissements de santé.
 - Évaluer les pratiques des professionnels de santé.
 - Promouvoir le bon usage des soins auprès des professionnels de santé et du grand public.
- Au sein de la HAS, deux commissions spécialisées intéressent plus particulièrement le secteur des dispositifs médicaux : la Commission nationale d'évaluation des dispositifs médicaux et des technologies de santé (chargée de l'évaluation des produits en vue du remboursement) et la Commission d'évaluation économique et de santé publique (chargée de publier des recommandations et avis médico-économiques sur les stratégies de soins, de prescription ou de prise en charge les plus efficaces).

¹⁶ Un seul organisme notifié français a été désigné par le Ministère de la Santé : le LNE/G-Med

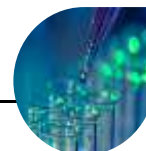


Un nouveau projet de refonte des directives européennes sur les dispositifs médicaux (RECAST)

Le marquage CE garantit la libre circulation de produits sûrs au sein de l'Union européenne. Un nouveau **projet de refonte des directives européennes sur les dispositifs médicaux** est en cours d'examen par les institutions européennes (avec une entrée en vigueur en 2017). Les enjeux de la présente révision portent sur la nécessité de disposer de procédures sûres au regard des exigences de sécurité sanitaire, et qui soient en même temps capables d'encourager l'innovation tout en permettant un accès rapide aux patients et aux professionnels de santé.

Cf. [Site de l'ANSM](#)





■ ■ ■ Caractéristiques des établissements et des salariés du secteur en Aquitaine

Méthodologie

Le périmètre sectoriel défini dans cette étude est issu d'une concertation entre les différents partenaires du COT. Il s'appuie sur la nomenclature d'activité Française-NAF au niveau le plus fin, c'est-à-dire en 732 postes. La finalité de ce périmètre est donc essentiellement statistique. Dans le cadre de la définition du périmètre, le choix d'intégrer certaines entreprises a donc conduit à considérer des codes NAF aux périmètres plus larges que la seule activité de l'entreprise. Par ailleurs, il s'agit de rendre compte de l'activité de l'ensemble du périmètre sectoriel défini, que les entreprises soient adhérentes des Branches professionnelles ou non. Par conséquent, certaines données peuvent différer des études menées par l'Observatoire du LEEM.

Plus de 800 établissements et 10 000 salariés en Aquitaine en 2014

L'emploi dans le secteur se concentre en Gironde, dans le Lot-et-Garonne et les Pyrénées-Atlantiques, autour de trois pôles de développement principaux : **Bordeaux/Bergerac, agglomération Agenaise, le pays de l'Adour** (Pau / Mourenx / Saint Jean de Luz). Les grands groupes industriels de niveau international présents en concentrent l'essentiel des effectifs.

Les établissements des industries de santé (dont industries cosmétiques, mais hors TIC)

Établissements sans salarié : 440
 Établissements avec salariés : 501 (- 2,3 % entre 2011 et 2014)
 Taux de création d'établissement : 9 %
 Nombre de salariés : 10 336 (+ 0,9 % entre 2011 et 2014)

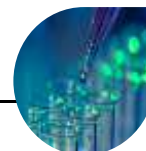
Comparaison toutes industries confondues

Établissements sans salarié : 10 202
 Établissements avec salariés : 7 914 (- 2,8 % entre 2011 et 2014)
 Taux de création d'établissement : 12 %
 Nombre de salariés : 134 125 (- 2 % entre 2011 et 2014)

Répartition des salariés et des établissements aquitains selon la taille des entreprises

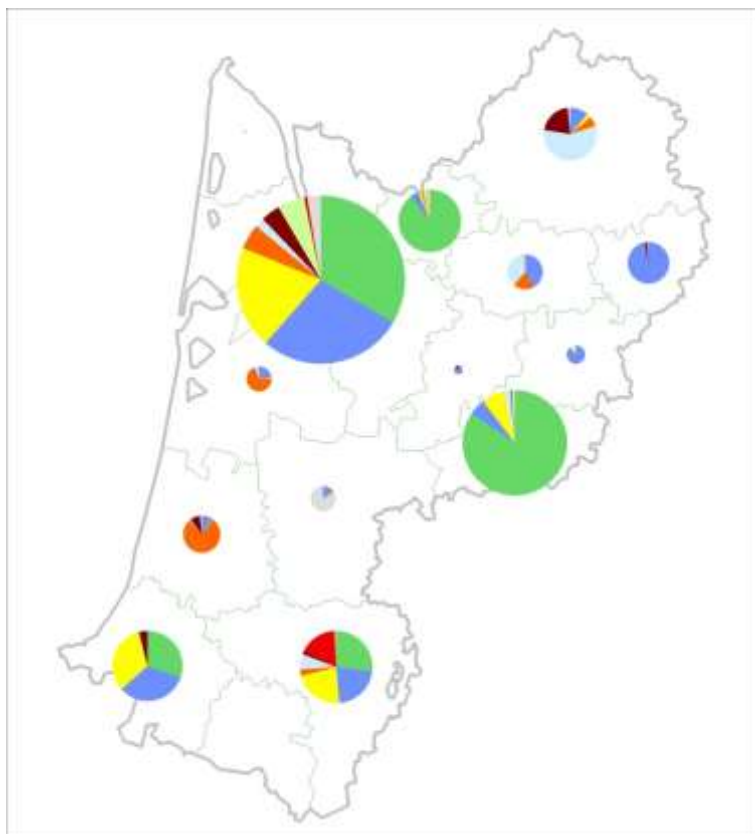
Taille des entreprises	Nombre d'établissements	Nombre d'emplois salariés
Jusqu'à 9 salariés	343	997
10 à 49 salariés	67	1 058
50 à 249 salariés	47	2 821
250 à 1999 salariés	24	2 293
2000 salariés et plus	20	3 167
Total général	501	10 336

Sources : Établissements sans salarié et taux de création d'établissements : source Sirene, Établissements avec salarié : source Urssaf / Acoos 2014 - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes NAF



Le secteur des industries de santé est essentiellement **composé de petites entreprises** (70 % de 0 à 9 salariés), mais les **salariés se concentrent dans des entreprises de plus de 50 salariés**. Cependant, globalement, les **établissements des industries de la santé se distinguent par une part plus importante des entreprises de grandes tailles** (250 et plus), en comparaison avec l'ensemble des établissements aquitains tous secteurs confondus.

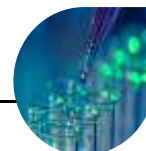
Localisation des 10 000 emplois par secteur d'activité



Salariés du secteur



Source : URSSAF-ACOSS (emploi salarié), 2014, traitement Aquitaine Cap Métiers.



Evolution des effectifs salariés aquitains selon les principaux domaines d'activité

Secteur d'activité (NAF732)	Code NAF	Nombre d'emplois salariés	Evolution 2011/2014	Nombre d'établissements	Evolution 2011/2014
Fabrication de préparations pharmaceutiques	2120Z	4 073	+ 7 %	23	- 12 %
Fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire	3550A	2 468	- 1 %	268	- 4 %
Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques	4646Z	1 484	- 0 %	84	- 8 %
Fabrication d'autres produits chimiques n.c.a.	2059Z	649	- 3 %	14	- 7 %
Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	2042Z	585	+ 2 %	22	+ 22 %
Commerce de gros (commerce interentreprises) de parfumerie et de produits de beauté	4645Z	360	+ 1 %	46	0 %
Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques	1086Z	254	- 1 %	7	+ 17 %
Fabrication de produits pharmaceutiques de base	2110Z	187	- 9 %	4	+ 33 %
Recherche-développement en biotechnologie	7211Z	128	- 50 %	27	+ 17 %
Fabrication d'huiles essentielles	2053Z	125	+ 13 %	3	+ 50 %
Fabrication d'équipements d'irradiation médicale, d'équipements électromédicaux et électrothérapeutiques	2660Z	23	- 18 %	3	- 40 %
Total général		10 336	+ 1 %	501	- 2 %

Sources : Urssaf / Acofos 2014 - Traitement : Aquitaine Cap Métiers – codes APE des industries de la santé

Les salariés se concentrent dans **trois secteurs d'activités principaux** : la fabrication de préparations pharmaceutiques, de matériel médico-chirurgical et dentaire et le commerce de gros de produits pharmaceutiques.

L'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises du médicament

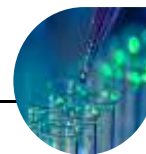
En mai 2010, le Leem a créé au niveau national l'association paritaire **HandiEM**, pour Handicap Entreprises du Médicament. Un nouvel accord de Branche est entré en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée de 5 ans. Il s'engage un objectif de 440 recrutements et l'instauration d'aides financières incitatives à l'embauche, en dépit de la baisse générale des effectifs au sein du secteur pharmaceutique.

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés dans la Branche du médicament au niveau national est en progression : 1,69 % en 2009, contre 3,10 % en 2014 (soit une augmentation de 83 % depuis 2009). 163 recrutements effectués en 2014, contre 139 recrutements en 2013. Par ailleurs, 744 contrats ont été signés de 2010 à 2014.

Ces engagements sont également consolidés en intégrant deux nouveaux axes de développement : la formation professionnelle des jeunes handicapés et le handicap psychique.

HandiEM participe par ailleurs à de multiples Forums emploi spécialisés (ADAPT, Forum Pass pour l'emploi...), permettant de transmettre les curriculum vitae collectés aux entreprises du médicament et de mieux faire connaître le secteur. Elle met aussi à la disposition des adhérents des supports d'aide à la communication de proximité et permis aux correspondants handicap de bénéficier des outils de travail nécessaires à l'exercice de leur fonction. HandiEM a apporté son expertise et un financement total ou partiel aux Entreprises du Médicament, permettant de dénouer des situations concrètes d'insertion et/ou de maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

<http://www.handiem.org/>



■ Les évolutions structurelles et conjoncturelles du secteur

Renforcement de la réglementation, maîtrise des dépenses de santé, recherche de compétitivité, optimisation des coûts, nécessité d'innovation, internationalisation des activités, recherche de nouveaux marchés, filière de santé élargie, concurrence de spécialités génériques localisée à l'étranger... Depuis quelques années, **les industries de la santé sont confrontées à de profondes transformations, notamment économiques et industrielles.**

En particulier, il s'agit **de fabriquer dans des délais courts** (« juste à temps ») des **produits qui satisfont à des normes de qualité et de traçabilité élevées, à un niveau de coût optimisé et en assurant un retour sur investissement**, par l'utilisation maximale des équipements. L'organisation est orientée vers la **performance industrielle globale**. Les méthodes d'amélioration continue issues de l'industrie automobile se généralisent et les lignes de fabrication et de conditionnement sont gagnées par l'automatisation.

La chaîne logistique s'organise dans une logique de gestion en flux tendus. Les équipements sont utilisés au maximum, dans une logique de retour sur investissement, induisant la généralisation du travail en 3 x 8, 5 x 8 et sept jours sur sept.

Les industries de santé sont marquées ces dernières années par plusieurs mouvements :

- ➔ La montée de l'internationalisation des activités, qui touche désormais l'ensemble des acteurs. La production de l'industrie pharmaceutique française occupe une place prépondérante, non seulement dans le monde, mais surtout en Europe : la France est ainsi l'un des tous premiers producteurs européen de médicaments. Toutefois, elle doit faire face à une forte **concurrence de la part de l'Allemagne, du Royaume-Uni, de la Suisse et depuis peu de l'Irlande.**
- ➔ Le renforcement des mesures de régulation, affectant à la fois les **modalités d'entrée sur le marché, le niveau de prix** et les **conditions de prise en charge par la collectivité.**
- ➔ Le **ralentissement amorcé sur le marché des médicaments remboursables** au cours des dernières années se poursuit. La faible croissance

est la résultante d'une quasi stabilité du marché des médicaments délivrés en officine et d'un moindre dynamisme du marché des médicaments pris en charge dans les établissements hospitaliers.

- ➔ Par ailleurs, **l'essor des génériques** et les actions de **maîtrise des dépenses publiques** continuent de produire leurs effets, tant sur les volumes consommés que sur les prix.

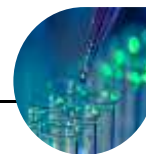
La politique budgétaire du Gouvernement, dans la cadre du pacte de responsabilité s'engage d'ailleurs à 10 milliards d'euros d'économie sur l'assurance maladie. Cela passera notamment par la **baisse des prix des médicaments** (princeps et génériques), le **recours accru aux génériques, une meilleure gestion et une mutualisation des achats à l'hôpital**¹⁷... le tout dans l'objectif de diminuer l'ONDAM (objectif national de dépenses d'assurance maladie) chaque année de 2,4 % en 2014 à 2 % en 2017.

- ➔ Les **mouvements globaux de l'économie**, comme les crises de 2002 ou 2008-2009, conjuguait à **la hausse des coûts de production de R&D.**

Enfin, du fait des évolutions récentes des modes de conception et d'administration du médicament, sa production mobilise un nombre accru d'acteurs. On assiste à la formation **d'une filière des industries de santé « élargie »**, où différents acteurs industriels contribuent à la **production de solutions de santé intégrées les unes aux autres.**

A noter, l'arrivée de nouveaux acteurs, de la mise sur le marché à la production d'un produit de santé, engendre des **contraintes supplémentaires de temps, de qualité, réglementaires et financières.**

¹⁷ Dans le cadre du plan santé en Aquitaine, les différents partenaires travaillent en ce sens, notamment autour de formations des acheteurs en établissement de santé (formations techniques, réglementaires, juridiques et contractuelles). A l'inverse, ils travaillent sur l'aval de la filière, pour améliorer la connaissance des marchés publics par les industries de santé.



Conjoncture : point sur la situation économique dans les différentes activités des industries de santé

D'après les tendances clés du baromètre Emploi 2015 de la FEFIS (sur l'ensemble des industries de santé : médicament humain, vétérinaire, dispositifs médicaux), dans un contexte de fortes évolutions de leur environnement économique et réglementaire, les entreprises présentent une trajectoire des effectifs qui s'inscrit sur une tendance de **croissance modérée**. En particulier, la croissance du nombre de salariés dans les unités de moins de 200 salariés compenserait la contraction des effectifs enregistrée dans les plus grandes entreprises.

Les entreprises continuent à **miser sur l'impact positif de facteurs exogènes de demande tels que les marchés extérieurs**. Pourtant, ce facteur semble en recul puisque les entreprises n'anticipaient qu'une progression de 1,1% des ventes à l'exportation en 2014.

L'évolution de la demande (épidémiologique et technologique) constitue également un facteur de développement du secteur.

Ce secteur industriel doit donc s'adapter à de profonds changements, scientifiques et techniques, mais aussi sociaux et financiers, dans un écosystème international où la **concurrence est désormais très vive**.

La production de produits de santé exige **d'investir et d'innover continuellement** pour maintenir qualité et compétitivité, malgré l'inflation des coûts de production et de R&D.

Dans ce contexte, **les activités de R&D** ont été impactées par le durcissement des critères d'accès aux différents marchés matures et notamment par la **remise en cause des me too** (produit similaire à un produit existant¹⁸) ou la perte des brevets (blockbusters). Les Branches ont observé une légère baisse de l'activité en 2013. Cependant, le baromètre de l'emploi 2014 (évolution anticipée des effectifs selon les principales familles de métiers) indique que la famille R&D serait la plus dynamique en 2014 (+3,5 %).

La production, quant à elle, a subi le **renforcement de la réglementation** sur la

¹⁸ On appelle « *me too product* » des produits proches de produits existants. Dans le médicament, il s'agit de molécules appartenant à une classe thérapeutique déjà connue et commercialisée.

qualité dans le cadre de la convergence européenne (renforcement de la certification dans les dispositifs médicaux et le diagnostic par exemple). En rupture par rapport aux performances des années précédentes, les effectifs employés par les sous-traitants de production se sont inscrit pour la première fois en baisse en 2012 et la tendance s'est poursuivie en 2013. Aujourd'hui, les Branches observent de nouveau une stabilité.

La réglementation de la promotion des produits de santé a, elle aussi, pesé sur les effectifs de **commercialisation et de diffusion de l'information**, notamment pour les forces de promotion, telles que les chargés de la promotion du médicament. La baisse d'effectif est la plus marquée dans les métiers de la vente.

L'industrie pharmaceutique

L'industrie pharmaceutique a connu une légère diminution d'effectif en 2012 et 2013 (- 0,9 % et - 1,3%), quelques années après les autres industries. La décroissance des effectifs se poursuivait en 2014 (- 1,4 %), à un rythme à peine supérieur à celui des dernières années, puis de -1,3 % en 2015. La persistance d'un contexte économique difficile explique les perspectives peu dynamiques des entreprises du secteur. Pour 2015, celles-ci envisagent une légère progression de leur chiffre d'affaires (+0,5%), qui sera insuffisante pour inverser la trajectoire des effectifs. Les dépenses de R&D seraient légèrement orientées à la hausse (+0,9%) tandis que les investissements seraient stables.

Seules les TPE et PME de moins de 100 salariés présentaient un solde net créateur d'emplois, d'une amplitude extrêmement modeste toutefois, tandis que les grands groupes voyaient l'érosion de leurs effectifs se poursuivre. A noter : la **baisse des effectifs du secteur s'explique par la reconfiguration de la distribution et l'optimisation des fonctions transverses et de R&D** alors que **l'emploi résistait mieux dans la production**.

Les dispositifs médicaux

Les fabricants de dispositifs médicaux apparaissent comme **les plus dynamiques en 2014 et en 2015** au niveau national. La progression des effectifs salariés concernerait principalement les fonctions de commercialisation- diffusion (+ 3,4 %). Celle-ci traduit l'évolution du périmètre d'intervention des entreprises vers l'aval (diffusion de



produits fabriqués par les filiales...). La progression des effectifs concernerait également les effectifs employés dans la production.

Le marché vétérinaire

Le marché vétérinaire, quant à lui, bénéficie du **dynamisme du segment des animaux de compagnie** : les Français s'investissent de plus en plus dans le bien-être de leurs animaux domestiques (39 % de parts de marché), ainsi que de celui des animaux de rente qui représente plus de la moitié du marché (56 %). Ceci étant, la croissance commence à s'essouffler du fait d'une diminution des dépenses vétérinaires sur les animaux de rente. Le fort renforcement de l'application des bonnes pratiques de fabrication, dans le sillage de la réforme de la réglementation pharmaceutique européenne, a eu également un impact sur les coûts de production.

L'industrie cosmétique

Concernant l'industrie cosmétique, le cycle de développement des produits est plus rapide que pour le médicament, mais la durée de vie des produits est plus courte. En cosmétique, la réglementation est moins contraignante qu'en pharmacie avec des temps de développement plus faibles et des marges supérieures. L'industrie cosmétique **se maintient également grâce aux exportations**. Les professionnels s'exportent eux-aussi, un tiers des « nez » de la parfumerie, cosmétique et arômes alimentaires trouvant leur salut hors de France. La réputation des écoles et l'image du raffinement à la française contribuent sans nul doute à ce succès.

Par ailleurs, au cours des dernières années, le consommateur est devenu de plus en plus attentif à la composition des produits, sur le choix des ingrédients (parabène, aluminium, phénoxyéthanol...). Les industriels ont dû adapter leur offre de produits pour répondre aux attentes des consommateurs. Dans ce contexte, où les consommateurs sont devenus de plus en plus sensibles aux impacts sur la santé et sur l'environnement, le marché des cosmétiques bio, même s'il est encore un marché de niche, enregistre une croissance annuelle de 25 % du chiffre d'affaires depuis 2005 (*Organic Monitor, 2010*).

Les TIC santé

Concernant l'**activité des TIC santé**, si les experts semblent s'accorder sur le potentiel de croissance du marché, le cadre réglementaire et le modèle économique restent à construire. Cela nécessite un soutien important de la part des politiques publiques, la mise en place d'un nouveau mode d'organisation ainsi que l'apport de la preuve à grande échelle aux principaux payeurs de la pertinence économique et de la qualité de soins que proposent les services d'e-santé. Une difficulté réside dans la multitude de « payeurs » susceptibles d'intervenir à plusieurs niveaux en fonction du service rendu : traitement curatif, prévention, outils grand public, outils spécifiques à certains corps de métiers... (l'État via les CRAM, mutuelles, assurances, collectivités locales, centres de soins, hôpitaux, cliniques, EHPAD, laboratoires d'analyse, médecins, infirmières libérales et patients eux-mêmes). Les clients/utilisateurs/payeurs peuvent donc être uniques ou multiples pour chacune des solutions innovantes proposées.

L'allongement de l'espérance de vie, et de fait, les problématiques de vieillissement et de prévention de la dépendance, le nombre considérable de personnes atteintes de pathologies chroniques, la baisse de la démographie médicale, l'accès au soin en milieu rural favorisent le développement de solutions d'e-santé et font de ce secteur, un **secteur à fort potentiel de croissance**.

Les entreprises rencontrent par ailleurs de nombreuses opportunités pour développer leur activité à l'étranger. Alors que les initiatives locales sont nombreuses, l'acquisition des projets développés se déroulent dans un temps long ralenti par des freins réglementaires et d'interopérabilité. En effet, la part la plus complexe du développement d'un projet relève notamment de la contrainte d'interopérabilité entre les acteurs impliqués dans le projet.



La situation en Aquitaine

En Aquitaine, la situation semble globalement plutôt stable. En effet, la région rassemble en majorité des activités en production et un peu en promotion et en R&D, le reste de l'activité étant souvent géré au siège.

La santé des entreprises en Région est difficilement mesurable, les réalités sont différentes en fonction de leur secteur d'activité, leur cible client et de leur taille (une mosaïque d'entreprises, de la PME au grand groupe).

Les entreprises régionales sont cependant exposées sur les fonctions de commerce et vente et ne sont pas à l'abri de l'impact de l'effet des changements réglementaires.

Concernant les TIC santé, **l'Aquitaine fait partie des cinq régions françaises retenues par le Gouvernement comme territoire pilote de la filière de la Silver économie.** Un des enjeux est de permettre et d'encourager les innovations qui vont accompagner l'avancée en âge de la population et faire « reculer » la perte d'autonomie. Les seniors vont constituer un marché en expansion, et les entreprises auront intérêt à s'y adapter, mais aussi à anticiper les besoins, les produits et les services si elles veulent profiter de cette manne.

■ ■ ■ Des défis à relever pour les entreprises du secteur

Intégrer la baisse des dépenses de santé : un défi de mutation et de compétitivité pour les entreprises du secteur

Les **mesures d'encadrement des dépenses sur les produits de santé** sont renforcées ces dernières années, notamment en raison de la nécessité de l'Etat à réduire le déficit public et maîtriser les dépenses de santé.

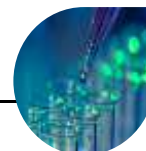
De plus, les dépenses de médicaments et de technologies médicales tendent à augmenter sous l'effet de plusieurs facteurs, en particulier l'allongement de la durée de vie, le développement et l'amélioration de la prise en charge des pathologies chroniques, les innovations thérapeutiques et l'amélioration de la prise en charge des malades, ce qui conduit à une régulation croissante du marché.

Par ailleurs, dès 2016, la réforme territoriale donnera une **dimension nouvelle avec la « Grande Région »** que l'Aquitaine constituera avec Limousin et Poitou-Charentes. Avec un peu moins de 6 millions d'habitants, **région la plus âgée et la plus grande en superficie, les enjeux autour de la santé et du maintien de l'autonomie vont prendre encore plus d'importance** et impliquera le développement de solutions nouvelles et l'implication de nouveaux acteurs (en lien avec la Silver économie notamment).



Le développement du market access

Un des enjeux pour les entreprises est, de ce fait, d'obtenir les meilleures conditions en termes de remboursement et de délai d'accès au marché pour les produits de santé. Le **market access** s'est développé pour proposer et **déployer des approches stratégiques adaptées d'accès au marché pour les produits** de l'entreprise. Désormais, les entreprises doivent intégrer de plus en plus tôt dans le développement des produits de santé des données économiques, juridiques et scientifiques.



Le recentrage de la production sur les génériques et les biomédicaments

Face à l'essor des médicaments génériques, les entreprises ont cherché à se recentrer sur des produits à forte croissance que sont :

- Les médicaments issus de la **biotechnologie** (vaccin et les thérapies ciblées par exemple) et **génériques** pour les secteurs pharmaceutique et vétérinaire.
- Les produits issus des **nanotechnologies** pour les dispositifs médicaux et les technologies médicales (chirurgie mini-invasive, traitement de l'image...) et la biologie moléculaire pour le diagnostic *in vitro*¹⁹.

Miser sur la R&D et l'innovation : un autre levier de compétitivité

Le développement de nouvelles approches (biologie systémique, médecine personnalisée, recherche translationnelle²⁰, santé connectée...) accélère les phases de R&D et nécessite une plus grande interdisciplinarité.

L'enjeu principal pour l'Aquitaine réside dans le renforcement de l'offre régionale sur les différentes phases de la recherche de nouvelles molécules (actifs), de l'optimisation de leur biodisponibilité par la formulation et du développement de nouveaux produits.

La **région Aquitaine a des atouts pour se positionner sur ces marchés** : des pôles académiques d'excellence, l'intégration complète de la chaîne de développement du médicament et des compétences technologiques appliquées aux produits de santé (médicaments, nutrition, cosmétique).

Miser sur la technologie et l'innovation constitue un levier de compétitivité important, les grandes entreprises **investissent énormément dans la recherche. Le développement des biotechnologies se caractérise par de nouvelles méthodes de recherche et développement et des procédés de production sophistiqués, longs et coûteux.** L'évolution des modèles organisationnels de la R&D évoluent vers un éclatement des centres de R&D traditionnels.

¹⁹ Les entreprises qui constituent l'industrie du diagnostic *in vitro* conçoivent, développent, fabriquent et commercialisent les réactifs et les instruments permettant d'analyser des échantillons de biologie médicale prélevés sur le patient.

²⁰ La science translationnelle replace le médecin et le patient au centre de l'approche de la R&D et adopte une démarche intégrative sur une pathologie donnée, au lieu du modèle séquentiel de R&D traditionnel.

L'accès aux compétences et à l'innovation s'opère de plus en plus par des mouvements **d'externalisation d'une partie de l'innovation des grands laboratoires français auprès de start-up et PME de biotechnologie.**

Ceci engendre aussi des **partenariats renforcés avec des sociétés et organismes publics de recherche et des universités.** L'avenir de la recherche dépend de la capacité à développer des partenariats entre recherche publique et entreprises privées, pour accroître son attractivité. La recherche privée ne pourra se développer que si la Recherche publique se poursuit sur les sciences fondamentales et si les liens se renforcent.

On observe par ailleurs la constitution **d'unités de recherche plus petites, spécialisées par domaine thérapeutique** et localisées au plus près des équipes partenaires et des marchés de destination.

Tout cela oblige les chercheurs à une plus grande collaboration, compte tenu de la complexité de certaines disciplines et des enjeux scientifiques que cela représente.

De plus, le rapprochement entre la recherche publique et la recherche privée permet de mettre en place des accords de collaboration et de valoriser les travaux de recherche (métier de chargé de valorisation de la recherche).

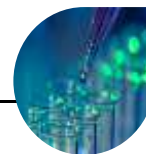
Des stratégies R&D impactées par...

... le développement d'une médecine personnalisée

L'avenir n'est plus à la production de médicaments « de masse », élaborés pour une population large de patients, mais va de plus en plus **vers des solutions personnalisées, faisant appel aux progrès de l'imagerie, du diagnostic, des biomarqueurs et des dispositifs médicaux.** Ceci conduit au **développement de la médecine personnalisée** (diagnostic précoce, traitements sur mesure) et de **l'organisation des soins plaçant le patient au centre du dispositif.** C'est un enjeu important pour l'économie des systèmes de santé pour les entreprises, qui **doivent repenser en profondeur leur stratégie R&D.**

... le développement des associations de patients

Ces associations sont majoritairement centrées autour d'une maladie ou un groupe de maladies. Elles jouent un rôle d'information,



d'aide et de défense des droits des malades notamment, mais jouent aussi un rôle de plus en plus important au niveau de la recherche médicale. En effet, elles sont **devenues des acteurs incontournables de la communauté scientifique** et contribuent ainsi :

- ➔ à la promotion de la recherche scientifique et technique,
- ➔ au développement d'une expertise scientifique et médicale,
- ➔ à la transmission d'information auprès des patients,
- ➔ à la vigilance : analyse des protocoles de recherche, vigilance éthique, vérification de l'utilité des essais et leurs enjeux, ...

Miser sur la qualité pour protéger la production

Les entreprises doivent par ailleurs proposer de nouvelles formulations pour conserver leur leadership. **Les sociétés aquitaines ont développé de nouvelles formes galéniques apportant une réelle plus-value thérapeutique.**

L'enjeu pour l'industrie française vise donc à **protéger sa production en misant sur la qualité** pour répondre aux normes, tout en maîtrisant les volumes, flux et coûts de production.

Développer la filière TIC santé autour de la télémédecine et de la e-santé, avec une nécessaire prise en compte des usages

Le progrès technologique, dont l'évolution est d'une rapidité exponentielle, se traduit par des changements très importants dans le rapport à la santé. Par ailleurs, le vieillissement de la population, le développement des maladies chroniques et liées à l'âge, l'intensification des politiques de dépistage et la démographie médicale en baisse, augmentent les besoins en équipements et les possibilités apportées par la télésanté²¹. Celles-ci permettent

²¹ La télésanté est l'utilisation des outils de production, de transmission, de partage d'informations numérisées au bénéfice des pratiques médicales et médico-sociales. La télémédecine, définie par l'article 78 de la loi HPST, relève du champ exclusivement médical : une forme de pratique médicale à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication. Elle met en rapport entre eux ou avec un patient un ou plusieurs professionnels de santé, parmi lesquels figure nécessairement un professionnel médical et, le cas échéant, d'autres professionnels apportant leurs soins au patient (...).

notamment le maintien à domicile de malades chroniques et de personnes âgées comme alternative à une hospitalisation systématique ou encore le développement des téléconsultations.

Le développement des TIC santé s'articulent ainsi autour de trois axes :

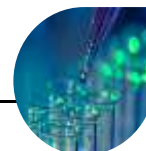
- ➔ Le développement d'implants miniaturisés et communicants avec des systèmes de communication à distance.
- ➔ L'exploitation continue de données biologiques, de substances médicamenteuses ou comportementales du patient.
- ➔ L'organisation et la gestion des données médicales de masse.

Pour l'Aquitaine, s'il convient de **consolider la filière des éditeurs de logiciels en relevant les grands défis du secteur** (interopérabilité, sécurité et gestion de grandes quantités de données, nouveaux usages...), il convient par ailleurs de **développer la filière des TIC Santé autour de la télémédecine et de la e-santé**, étant entendu que ces différents segments convergent désormais autour des notions de technologies, d'usages et de fonctionnalités. La télémédecine, pratique médicale à distance fondée sur l'utilisation des TIC, est aujourd'hui considérée comme un levier d'action susceptible d'apporter une réponse aux défis organisationnels et économiques de l'offre de soins.

Les acteurs régionaux entendent développer une filière économique des TIC pour la santé à travers la conception, l'intégration et les tests en situation d'usage de nouveaux produits et services destinés aux professionnels de santé ainsi qu'à leurs patients. En effet, **l'intégration de la dimension des usages** reste essentielle pour qu'un produit de cette nature trouve son marché : **replacer l'utilisateur au centre de la conception même du produit reste un défi pour le devenir de cette filière.**

Cette profonde mutation offre de **réelles opportunités d'innovations technologiques et organisationnelles** et peut créer un véritable effet de levier **favorisant la croissance du tissu industriel régional autour de nouveaux produits et services de santé.**

La généralisation de l'application des TIC à la santé modifie également la place du patient, qui devient de plus en plus acteur de sa santé. Le succès des sites internet de santé, le niveau d'information des patients modifient progressivement la relation avec le médecin. L'émergence de la « e-santé » fera partie



intégrante de la thérapie et risque d'amplifier l'automédication. L'informatique permet aussi désormais d'assurer un suivi électronique des patients. Dans ce domaine les perspectives sont encore immenses : médecine préventive, régénératrice, diagnostic au lit du malade (*point of care*), applications des nanotechnologies...

Se posent cependant des questions sur la **gestion de ces outils, leur développement et les types de profils nécessaires** (faudra-t-il, par exemple, un e-médecin ou un e-pharmacien pour interagir avec le « e-patient » ?..).

Par ailleurs, l'interdisciplinarité qui s'impose dans ce domaine est difficile à mettre en œuvre dans l'organisation de la recherche publique.

Enfin, la question de la gouvernance est un aspect essentiel pour la réussite de ce secteur (notamment le cadre relatif à la protection des traitements de données de santé à caractère personnel).

Dans ce cadre, Aquitaine Développement Innovation (ADI) a travaillé en 2014 sur la **santé connectée**. Cette étude a fait ressortir des modèles économiques variés en pleine évolution, en fonction des types d'outils, de leur maturité ou de leur cible marché. L'analyse montre que la valeur et l'utilité des

outils résident dans l'implication des professionnels de santé dès le départ de la conception, sur des aspects d'usage et/ou de pratiques médicales, auxquels les laboratoires de recherche peuvent contribuer par un apport méthodologique ou technologique. Cette étude a montré les limites actuelles de la santé connectée, notamment la très faible exploitation des données provenant des patients par les professionnels. Ceci en raison de l'absence de lien entre les outils des patients et les logiciels métiers des praticiens, qui n'ont pas le temps dans leur pratique de se connecter à une multitude d'applications de suivi des pathologies. Un des challenges pour les entreprises du cluster TIC santé aquitain sera ainsi **l'interopérabilité et l'adaptation de leurs solutions entre entreprises de la santé connectée et éditeurs de logiciels**. Plus largement le rapprochement des entreprises technologiques avec les professionnels de santé et les chercheurs.

C'est ainsi qu'ADI a créé le **Living Lab e-santé aquitain**, qui mobilisera pour 2015 l'ensemble des utilisateurs pour tester les produits et services de santé de demain. L'objectif : aider les entreprises régionales à développer les innovations les plus pertinentes, car validées par l'usage.



TIC et industrie cosmétique : zoom sur « la beauté connectée »

L'industrie cosmétique est à l'aube d'un changement majeur : **l'irruption massive et disruptive du numérique dans ses processus de fabrication et dans sa relation avec les clients**.

Les réseaux sociaux deviennent le premier prescripteur pour la prise de décision d'achat, l'achat en ligne est généralisé, des objets connectés permettent de recueillir une information de personnalisation, de s'adapter au profil du client et de simuler des résultats d'utilisation. Tout ce qui permet d'accroître la connaissance du client de lui apporter un service et de le fidéliser est sujet à des innovations issues du secteur numérique. Un bon usage des réseaux sociaux, du e-commerce, une prise en compte des objets connectés et de la réalité augmentée permettront aux entreprises de la cosmétique de se différencier et de se développer.

Sources : *Rapport d'activité 2014 ADI Aquitaine.*



Le développement durable dans les industries de santé

Les entreprises du médicament ont signé en avril 2012, le renouvellement d'une convention volontaire d'engagement avec le ministère de l'Ecologie, du Développement durable, des Transports et du Logement et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé , où se mêlent enjeux économiques, industriels, environnementaux et sociaux.

Les dix engagements sont les suivants :

1. Impulser une gouvernance de la démarche RSE.
2. Approfondir les relations des Entreprises du Médicaments avec la société.
3. Promouvoir une démarche éthique et transparente, en lien avec les attentes de la société.
4. Encourager une politique de diversité.
5. Prévoir les besoins en compétences et accompagner les mutations de l'emploi.
6. Faire de la santé au travail un enjeu quotidien.
7. Lutter en faveur de la qualité des médicaments.
8. Renforcer l'engagement du secteur dans le développement humain.
9. Tracer une feuille de route environnementale pour toute la profession.
10. Renforcer la prise en compte des impacts environnementaux.

Le secteur du médicament s'est notamment engagé à limiter ses impacts environnementaux tout au long du cycle de vie du médicament : réduction des gaz à effet de serre, gestion des déchets, éco-conception, achats responsables...

Dans l'industrie des médicaments vétérinaires (production et utilisation), le risque environnemental potentiel lié à l'autorisation de mise sur le marché est pris en compte par la fourniture dans les dossiers d'AMM d'une partie « Évaluation des risques pour l'environnement ».

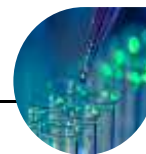
Concernant l'industrie cosmétique, en 2013, le groupe leader l'Oréal s'est engagé à ce que 100 % de ses cosmétiques présentent des bénéfices environnementaux ou sociétaux en 2020. Parmi les quatre critères fixés, figure la formulation du produit avec des matières renouvelables issues de ressources durables ou de la chimie verte. Pour obtenir le label « Chimie verte », les ingrédients utilisés par les industries doivent également avoir été transformés selon un processus écorespectueux et avoir un impact environnemental qui soit le plus faible possible.

Une norme entrera en vigueur en 2016 pour harmoniser à l'échelle européenne les mesures de quantité de biosourcé dans tout type de produit.

A noter, déjà très prégnantes dans toutes les industries de process, les préoccupations liées au développement durable et à l'environnement devraient l'être encore davantage dans les années à venir, amenant à une montée en compétences et à une plus grande polyvalence de l'ensemble des personnels. En effet, la prise en compte des normes environnementales dans les secteurs industriels se manifeste essentiellement par un **besoin en compétences nouvelles et se traduit peu par l'émergence de nouveaux métiers**. Elle a cependant pour conséquence, dans certaines filières comme celles liées à la gestion et au recyclage et valorisation des déchets, de susciter des besoins importants de certains métiers industriels déjà en tension, comme les techniciens de production ou de maintenance.

Par ailleurs, **comme tous les diplômés de l'Education nationale, les CQP et les modules de formation continue intègrent désormais la notion de développement durable et de sécurité dans leurs référentiels**. Cette sensibilisation est réalisée aujourd'hui au niveau de la formation dans tous les cursus.





■ La politique de ressources humaines : un enjeu de croissance et de performance pour les entreprises

L'anticipation et la formation pour une meilleure gestion des emplois et des compétences

Dans le but de pallier les départs, de garder les compétences et d'embaucher des profils adaptés, ou encore d'organiser une mobilité interne (difficile dans les petites structures), la mise en place d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) constitue un enjeu pour les secteurs industriels.

Les entreprises, souvent sensibilisées à la GPEC, jugent parfois ses méthodologies trop « théoriques » (manque de vision terrain pour cibler les compétences), trop « prévisionnelles » (manque de visibilité), ou trop « formelles » (nécessité de dialogue social, de respect des formes juridiques).

Dans ce cadre, **l'OPCA DEFI développe une démarche d'accompagnement des entreprises, dans un diagnostic approfondi et global de leurs besoins en compétences**, afin de leur proposer un plan d'actions personnalisé (formation, recrutement, conseil...).

Cette démarche permet à l'entreprise de bénéficier d'un accompagnement RH, pour analyser globalement les enjeux, pointer ses pratiques et exprimer ses besoins (en formation, recrutement, organisation, management par exemple...).

Par ailleurs, un outil informatique spécifique a été développé à cet effet. Les entreprises du médicament ont mis en place **un outil d'orientation professionnelle pour les salariés du secteur** qui souhaitent trouver un « métier passerelle », conçu et géré avec les partenaires sociaux au travers de l'Observatoire des métiers :

<http://www.macarriredanslapharma.org/>

Une culture de prévention des risques professionnels intégrée dans les industries de santé

Les opérations de recherche dans les laboratoires, ou de production dans les usines pharmaceutiques, impliquent la manipulation de produits actifs (chimiques ou biologiques), un process avec des machines en mouvement, de la vapeur sous haute pression, des taches de conditionnement et d'emballage, sources de multiples risques d'intoxication, avec des atteintes cutanées, respiratoires, digestives, et de blessures diverses (coupures, brûlures, contusions...).

La prévention des risques dans les industries de santé repose donc sur des mesures collectives, comme des infrastructures adaptées (locaux, plans de travail, ventilation et dispositifs de captage des polluants), une automatisation par des opérations télécommandées et contrôlées à distance, des équipements et des règles d'hygiène (douches de sécurité, postes de rinçage oculaire, lavage des mains...).

De plus, les opérateurs doivent impérativement se protéger contre les risques chimiques des produits pharmaceutiques et des excipients, solvants et désinfectants par des équipements de protection individuelle (masques, gants, lunettes de sécurité...) et recevoir une formation et une information sur les risques encourus liés aux produits et aux matériels utilisés.

La prévention des risques fait partie inhérente des industries de santé.

Les process de fabrication, le matériel et les équipements employés dans la chimie fine et dans l'industrie cosmétique sont comparables à ceux de l'industrie pharmaceutique et les risques professionnels y sont en grande partie analogues, si bien que les mesures de prévention afférentes y sont semblables.

Par ailleurs, un accord collectif sur l'emploi des seniors prévoit de diffuser une culture de prévention dans les entreprises au travers d'actions de communication et de



sensibilisation sur les gestes et postures à adopter et l'ergonomie des postes.

Les partenaires sociaux des entreprises du médicament ont signé, le 3 novembre 2009, un accord collectif sur l'emploi des seniors qui vise à inciter les entreprises du médicament à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les seniors dans leur gestion des ressources humaines. Le plan d'actions décliné dans cet accord de Branche prévoit des actions de communication sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, notamment à destination des salariés de 55 ans et plus.

De plus, un guide (en ligne sur le site du LEEM) sur les bons gestes et postures a été élaboré, en partenariat avec l'APAVE, pour sensibiliser les salariés sur les bons gestes et postures à adopter et mettre en place une démarche ergonomique au sein des entreprises.

Le Contrat de génération : garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences.

Le Contrat de génération²² est issu d'un accord unanime des partenaires sociaux (accord National Interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales du 19 octobre 2012).

C'est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior. Il vise à encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors, tout en assurant la transmission des compétences. Cette aide est ouverte pour une durée de 3 ans. Ce dispositif prévoit une aide financière pour toute embauche à partir de 2013 effectuée par les PME sous certaines conditions.

Il a donc pour objectif de donner leur place à tous les âges dans l'entreprise, avec comme priorité :

- ➔ **L'emploi des jeunes en CDI** (jeune de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé).
- ➔ **Le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors** (senior d'au moins 57 ans, ou au moins 55 ans, s'il est reconnu travailleur handicapé).
- ➔ **La transmission des compétences et des savoir-faire.**

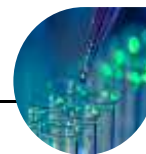
Le Contrat de génération est destiné à l'ensemble des employeurs de droit privé (entreprises, établissements publics industriels et commerciaux de 300 salariés et plus), mais adapté à chaque taille d'entreprise. Les entreprises n'ont pas toutes les mêmes leviers en matière d'emploi, ni les mêmes capacités de négociation, la mise en œuvre du contrat de génération est donc différenciée selon la taille des entreprises :

- les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une aide de 4 000€ par an et d'un appui conseil,
- celles de 50 à moins de 300 salariés d'une aide de 4 000€ par an, conditionnée à une négociation préalable, et d'un appui conseil,
- celles de 300 salariés et plus négocient un accord Contrat de génération ou élaborent un plan d'action.

Il faut remarquer que le jeune salarié doit être embauché **en CDI et à temps plein**. Le temps partiel est autorisé avec son accord, si la durée hebdomadaire du travail n'est pas inférieure aux 4/5^{èmes} de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

Dans les Industries du médicament, un accord collectif du 3 juillet 2013 vise à **renforcer le tutorat pour favoriser le développement de la transmission des compétences au sein des entreprises** : développement des formations tuteurs (actions collectives), augmentation des prises en charge par l'OPCA, versement de primes pour l'exercice de la fonction tutorale.

²² Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération : <http://www.legifrance.gouv.fr>



Les principaux canaux de recrutement

Les pratiques de recrutement dans les industries de la santé sont similaires aux pratiques des autres industries. Les employeurs ont recours majoritairement aux **réseaux**, au **bouche à oreille** et à **l'alternance**. Les **bourses de l'emploi du LEEM et du SNITEM**, ainsi que les **cabinets RH**, sont également utilisés, notamment pour le recrutement de personnes hautement diplômées.

Concernant les entreprises de TIC santé, le cluster diffuse également des offres d'emplois. Par ailleurs, les canaux de recrutements sont majoritairement centrés sur le réseau (professionnel et réseaux sociaux), mais également le recrutement de profils déjà en poste ou directement dans les écoles (d'ingénieurs notamment).

A noter, un site internet dédié aux entreprises du médicament vétérinaire est en cours d'élaboration par le SIMV (Syndicat de l'Industrie du Médicament et réactif Vétérinaires) et un est dédié aux adhérents du SNITEM (Syndicat National de l'Industrie des Technologies Médicales) : <http://www.snitem.fr/les-offres-de-l-industrie>

D'après l'étude régionale du CESER²³ de 2012, les entreprises privilégient de manière générale le **recrutement externe** pour répondre à leurs besoins de recrutement ou de nouvelles compétences, notamment pour la commercialisation et la distribution. Le **vivier existant** (anciens stagiaires...) constitue la deuxième source de recrutement, ce qui est particulièrement vrai pour les métiers de la recherche et du développement. Enfin, la formation continue et la reconversion de salariés arrivent en troisième et quatrième position.

Toujours d'après cette étude, le **CDI reste le contrat largement privilégié**, suivi du CDD. Les contrats d'alternance, les stages et l'intérim arrivent en dernières positions. Cette répartition est particulièrement marquée pour les métiers de la R&D et de la commercialisation. En revanche, pour les métiers de la production, si le CDI reste en tête, les CDD et contrats en alternance sont placés juste après. Il s'agit en effet des emplois les plus exposés aux aléas que peut subir l'entreprise.

²³ État des lieux et perspectives à 5-10 ans des filières industrielles liées à la santé en Aquitaine. CESER Aquitaine, Octobre 2012.

Perspectives et difficultés de recrutement



Perspectives et difficultés de recrutement

● Les recrutements s'opèrent principalement sur des niveaux IV et au-delà, sur des postes qualifiés voire très qualifiés.

● Dans **le secteur des industries de santé** :

- Les recrutements actuels dans l'industrie de santé portent sur des métiers à haute technicité : génie des procédés chimiques, chercheurs en chimie, toxicologues industriels, cosméto-vigilance, pharmaco-vigilance, spécialistes en environnement, et opérateurs de fabrication, de formulation, métiers de la Recherche et Développement.
- Les entreprises recrutent régulièrement des profils d'ingénieur en R&D et production, pluridisciplinaires.
- Pour les dispositifs médicaux, les plus forts besoins se concentrent toujours sur les métiers des affaires réglementaires et les commerciaux.
- Concernant les TIC santé, les besoins en recrutement se concentrent sur des profils ayant des compétences en informatique, mais aussi des connaissances spécifiques sur le monde de la santé et en gestion.

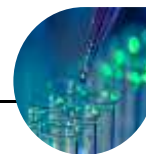
● Concernant **les métiers** :

- Les professions intermédiaires de l'industrie, notamment techniciens et agents de maîtrise des industries de process et de la maintenance devront bénéficier de créations d'emploi d'ici 2022 (travaux de la DARES).
- De plus, une pénurie se fait sentir en production, notamment pour les métiers de techniciens de production ou de maintenance.
- Les chercheurs, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie devraient également bénéficier de nombreuses créations d'emplois à l'horizon 2022.

● Au niveau national, les Branches observent des difficultés de recrutement concernant :

- Les profils R&D hautement qualifiés et polycompétents, rares sur le marché.
- Le métier de responsable ou de chargé d'affaires réglementaires, particulièrement pour les entreprises du secteur des dispositifs médicaux.
- Les métiers de conducteur de ligne et de technicien de maintenance, en tension dans toutes les Branches industrielles en France. De plus, peu de personnes disposeraient de compétences spécifiques liées aux industries de santé et les débouchés des métiers de la maintenance industrielle dans la santé restent méconnus.
- Une difficulté à attirer des médecins dans les industries de santé.

● Certaines entreprises de biotechnologie santé rencontrent également des difficultés à recruter des compétences spécifiques (bioinformatique, biostatistique, bioproduction) et des compétences « supports » (financières, managériales...), en raison d'un manque de ressources nécessaires au recrutement.



■ ■ ■ Les besoins en recrutement du secteur des industries de santé

Les industries de santé rassemblent des acteurs variés, depuis les grands groupes pharmaceutiques jusqu'aux PME de biotechnologies, en passant par les entreprises du dispositif médical, de la cosmétique ou des TIC santé, qui sont autant de recruteurs potentiels pour les professionnels et les jeunes diplômés.

Du fait de la spécificité des métiers et des exigences liées à la production, les entreprises des industries de la santé recrutent principalement au-delà du niveau Bac Pro. **Les employés sont donc qualifiés, voire très qualifiés.**

Les entreprises du secteur recrutent des personnes ayant une qualification élevée car le niveau d'exigence sur ces métiers est important : un solide bagage scientifique et technique s'impose, doublé de compétences transversales.

Il en est de même concernant les métiers transverses à l'industrie (process, maintenance, ...), en lien avec les évolutions techniques (intégration de l'électronique dans les équipements, évolution des matériaux, complexification des outillages, ...). Ces transformations impactent les fonctions et les compétences des salariés et conduisent à une évolution des qualifications recherchées par les employeurs.

Les **recrutements actuels dans l'industrie de santé portent ainsi sur des métiers à haute technicité** : Génie des procédés chimiques, chercheurs en chimie, toxicologues industriels, cosméto-vigilance, pharmacovigilance, spécialistes en environnement, et opérateurs de fabrication, de formulation, métiers de la Recherche et Développement.

Au niveau national, dans les **entreprises du médicament**, si les emplois sont plutôt en recul depuis 2008, les départs à la retraite d'ici 2023 et le turn-over du personnel laissent espérer un renouvellement des effectifs. En moyenne, le **nombre de recrutements chaque année se situe entre 8 000 et 10 000.**

Pour les **dispositifs médicaux**, les plus forts besoins se concentrent toujours sur les métiers des **affaires réglementaires** et les **commerciaux** (sachant que le suivi après commercialisation devient encore plus incontournable avec les nouvelles directives Européennes).

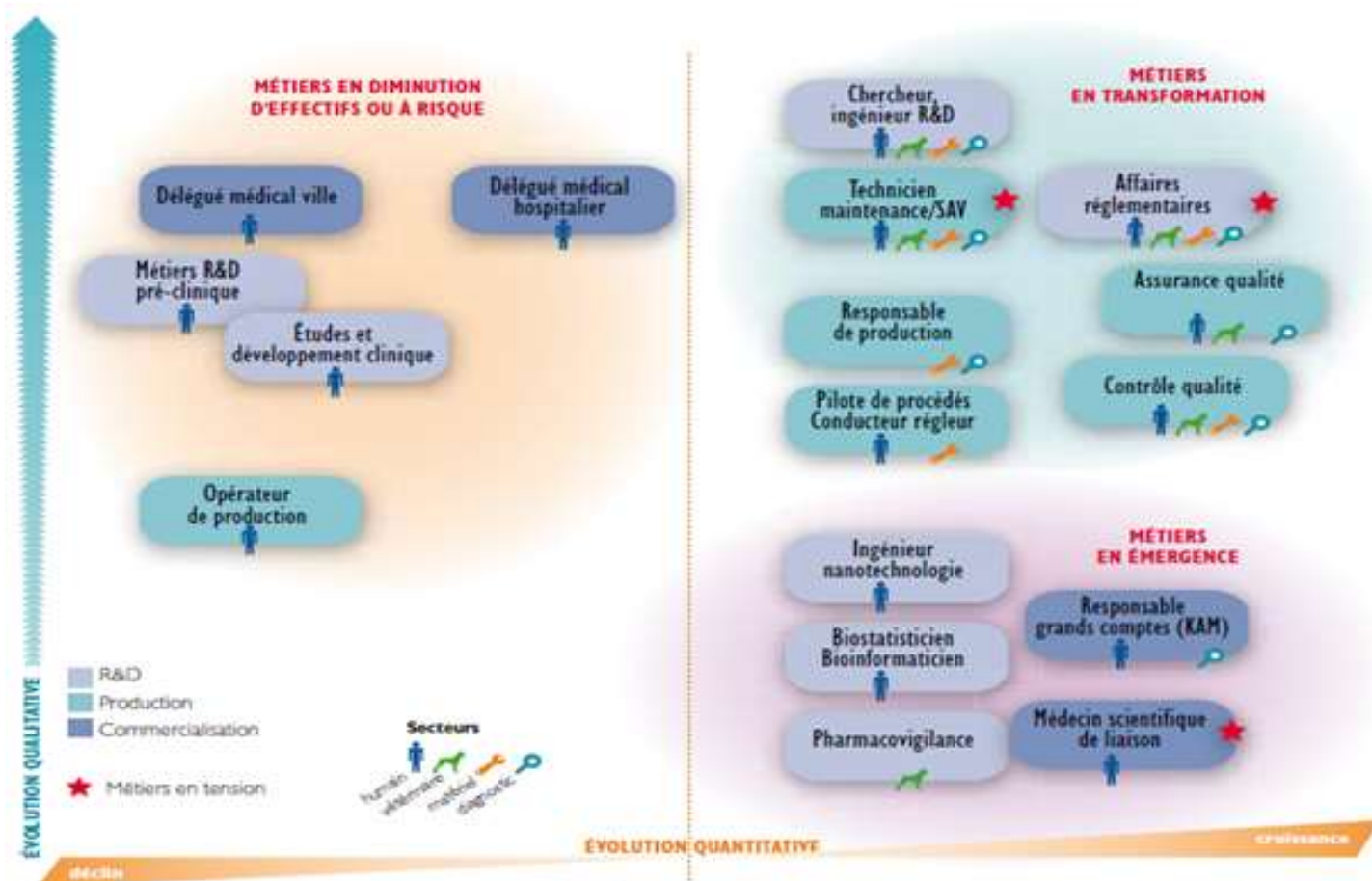
Les entreprises recrutent également régulièrement des **profils d'ingénieur en R&D et production**, pluridisciplinaires (métrologie, ...).

Concernant les TIC santé et notamment en Aquitaine, les besoins en recrutement se concentrent sur des profils ayant des **compétences en informatique, mais aussi des connaissances spécifiques sur le monde de la santé et en gestion**, même s'il existe des différences en fonction des acteurs ciblés (docteurs, infirmiers,...) ou des territoires (rural / urbain).

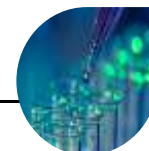
En cosmétique, il existe des opportunités pour les **chefs de produit, formateurs, animateurs des ventes.**



Le modèle de l'évolution des métiers de l'industrie de santé



Source : ONISEP-LEEM « L'industrie du médicament », 2013



Retour sur les embauches et les principaux secteurs recruteurs en 2013-2014 en Aquitaine

Près de 3 000 déclarations d'embauches en 2014

En 2014, **2 870 déclarations préalables à l'embauche (DPAE)** ont été dénombrées dans le secteur des industries de santé.

Il s'agit d'intentions d'embauche au sens strict, car il peut arriver que le recrutement prévu et déclaré à l'Urssaf ne se soit pas concrétisé. Tous les nouveaux contrats de travail, même de durée très courte, doivent donner lieu à une DPAE et sont donc comptabilisés. Les contrats de droit privé de la fonction publique sont inclus ; l'intérim est hors champ.

Les DPAE du secteur représentent 0,3 % de celles enregistrées au cours de l'année 2014 en Aquitaine.

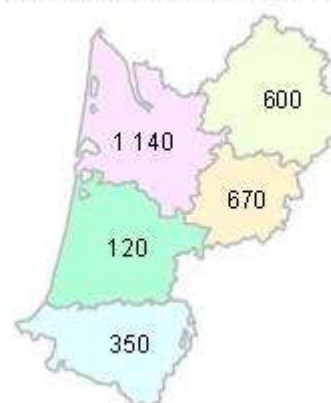
Malgré les signes de contraintes budgétaires dans les établissements, le nombre de déclarations préalables à l'embauche (DPAE) du secteur augmente de 19,7 % entre 2012 et 2014 (+ 9,2 % pour l'ensemble des secteurs).

Principaux secteurs recruteurs en 2014

Secteur d'activité	Nb. intentions d'embauche
Fabrication de préparations pharmaceutiques	720
Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques	610
Fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire	510
Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	420
Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques	200
Commerce de gros (commerce interentreprises) de parfumerie et de produits de beauté	200
Recherche-développement en biotechnologie	100
Fabrication d'autres produits chimiques n.c.a.	80
Fabrication d'huiles essentielles	30
Fabrication de produits pharmaceutiques de base	10

Source : URSSAF-ACCOS (DPAE), 2014, traitement Aquitaine Cap Métiers.

Des embauches essentiellement en Gironde



Source : URSSAF-ACCOS (DPAE), 2014, traitement Aquitaine Cap Métiers.

Part des femmes dans les embauches : 51 %

Tous secteurs : 55 %

Ventilation par âge

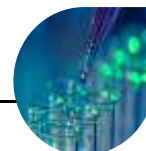
	25 ans et moins	de 26 à 44 ans	45 ans et plus
	41 %	43 %	16 %
Tous secteurs	31 %	44 %	25 %

Source : URSSAF-ACCOS (DPAE), 2014, traitement Aquitaine Cap Métiers.

Ventilation par nature de contrat

	CDD moins d'1 mois	CDD 1 mois et plus	CDI
	37 %	34 %	29 %
Tous secteurs	69 %	19 %	12 %

Source : URSSAF-ACCOS (DPAE), 2014, traitement Aquitaine Cap Métiers.



Eléments de l'enquête auprès des entreprises régionales des industries de santé sur les besoins de recrutement à horizon 2018

Dans le cadre de l'enquête par questionnaire menée auprès des entreprises régionales en fin d'année 2015 par Aquitaine Cap Métiers, **27 entreprises sur les 30 répondantes prévoient de recruter à horizon 2018.**

Les 3 autres entreprises indiquent ne pas avoir de visibilité. Aucune entreprise n'a répondu ne pas avoir d'intentions de recrutement.

Parmi elles, sept souhaitent recruter entre 1 et 2 personnes, huit entre 3 et 4, dix plus de 5 et deux ne peuvent en estimer le volume.

Concernant les **raisons de recrutement** évoquées par ces entreprises, on note une forte proportion de **création de poste**.

Les **contrats durables** (CDI, CDD + 6 mois) sont largement privilégiés, suivis des contrats d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation).

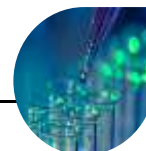
Parmi les 27 entreprises ayant déclaré des intentions de recrutement :

- **16** ont indiqué que le recrutement porterait sur un ou des **métiers en R&D** : technicien R&D, chargé de R&D, agent de laboratoire, responsable de développement industriel / méthodes, responsable département R&D, technicien d'essais, ...
- **15** sur un ou des métiers en **Production-Qualité-Maintenance-Logistique** : technicien de laboratoire de contrôle, opérateur de production, technicien de maintenance, technicien de production, magasinier, technicien assurance qualité, technicien de validation/qualification, ...
- **11** sur un ou des métiers en **Commercialisation-diffusion** : responsable commercial / des ventes, responsable grands comptes, ingénieur commercial, chef de gamme, chef de produits,...
- **7** sur un ou des métiers des **TIC** : R&D informatique, chefs de projets informatiques, responsables informatiques, techniciens d'étude et de développement en informatique, ...
- **8** sur **d'autres métiers** (responsable RH, chargé d'affaires réglementaires, consultant / formateur biologie médicale, ...).

A noter : le taux de retour de cette enquête menée auprès de près de 800 entreprises est très faible. Il ne permet pas une exploitation statistique, mais une présentation de l'analyse qualitative des résultats.

Par ailleurs, comme pour toute enquête, les anticipations de recrutement à cinq ans sont inévitablement soumises à une certaine incertitude.

Source : Enquête auprès des entreprises régionales des industries de santé adhérentes au cluster TIC et au GIPSO, sur les besoins en compétences et les besoins et difficultés de recrutement à horizon 2018, Aquitaine Cap Métiers, janvier 2016



■ ■ ■ Des besoins transverses à l'industrie, en particulier sur des métiers de la production et la maintenance

Les travaux de prospective sur les métiers et les qualifications de la DARES (« Les métiers en 2022 ») font apparaître que les professions intermédiaires de l'industrie, notamment **techniciens et agent de maîtrise des industries de process et de la maintenance** devront bénéficier de créations d'emploi. Ces créations d'emploi répondraient au besoin engendré par la sophistication des process, des équipements et des efforts de maîtrise des coûts.

Par ailleurs, une pénurie se fait sentir en production, notamment pour les métiers de **techniciens de production ou de maintenance**.

Enfin, les **chercheurs, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie devraient également bénéficier de nombreuses créations d'emplois à l'horizon 2022**, portées par les progrès technologiques, les efforts en matière de recherche-développement et la bonne tenue de secteurs à fort contenu technologique comme la pharmacie.

Des besoins de main d'œuvre à court terme en Aquitaine sur les métiers transverses industriels

Les résultats de l'enquête emploi BMO Aquitaine de Pôle Emploi 2015

L'enquête BMO de Pôle emploi 2015 met effectivement en évidence des projets de recrutement des employeurs régionaux (quel que soit le secteur employeur). Ces données déclaratives font ressortir une tendance générale des besoins sur ces métiers.

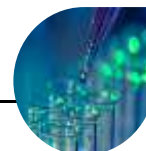
Métiers (familles professionnelles - BMO)	Nb. de projets de recrutement	Part des projets difficiles	Part des projets saisonniers
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	3 244	15%	78%
Commerciaux (techniciens commerciaux en entreprise)	1 557	51%	5%
Ouvriers qualif. manutention (caristes, préparateurs commandes, magasiniers...)	1 102	20%	62%
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)	465	44%	5%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	427	68%	14%
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (câbleurs, bobiniers...)	299	14%	60%
Autres ouvriers non qualif. de type industriel (prépa. matières & prod. industriels...)	284	1%	55%
Techniciens médicaux et préparateurs	247	45%	22%
Médecins	225	50%	3%
Techniciens des industries de process (interventions techniques)	209	31%	33%



Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	198	26%	0%
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	195	35%	3%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	188	62%	19%
Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	164	15%	5%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de production	123	23%	2%
Pharmaciens	109	43%	6%
Techniciens en électricité et en électronique	100	41%	23%
Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	99	45%	36%
Agents qualifiés de laboratoire (techniciens, ouvriers et agents)	95	21%	38%
Ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques	93	35%	18%
Spécialistes de l'appareillage médical	74	18%	19%
Responsables de magasinage, de tri, de manutention	73	23%	60%
Cadres des ressources humaines et du recrutement	70	14%	4%
Vétérinaires	70	51%	0%
Responsables logistiques (non cadres)	52	44%	35%
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process (encadrement d'équipe)	32	34%	13%
Ingénieurs et cadres logistique, planning et ordonnancement	30	40%	3%
Professions intermédiaires commerciales (acheteurs non cadres)	26	8%	0%
Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique	26	69%	4%
Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication	19	32%	16%
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	18	78%	22%
Cadres de la communication	17	47%	0%
Autres ouvriers qualif. de type industriel (préparation matières & prod. industriels...)	12	100%	67%
Total-Moyenne Aquitaine	111 639	32 %	56 %

Source : Pôle Emploi, traitement Aquitaine Cap Métiers.

En gras : proportion de cas difficiles supérieure à la moyenne de la région.



Projections à horizon 2021 des emplois et des métiers des industries de santé

PROJ'EM, outil de projections des emplois et des métiers d'Aquitaine Cap Métiers, estime les effectifs, départs et postes à pourvoir par métier dans un horizon glissant de 7 ans.

Il s'appuie en cela sur la projection de l'emploi sectoriel, lui-même estimé grâce à la mise en corrélation entre l'emploi observé et les variables explicatives expliquant son évolution. PROJ'EM n'a pas pour ambition de déterminer avec extrême précision des effectifs. Il se veut un outil supplémentaire et complémentaire dans le cadre des échanges sur la prospective des métiers entre les acteurs de l'emploi-formation.

La projection sectorielle de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique

A partir des variables explicatives sélectionnées²⁴ avec les partenaires du COT, on peut estimer l'emploi dans l'industrie pharmaceutique (tous métiers confondus) à l'horizon 2021.

Ainsi, l'emploi dans l'industrie pharmaceutique devrait augmenter de **+ 3,9 % entre 2015 et 2021**.

	1990	2000	2010	2015	2021	Tendance 2015/2021
Ensemble	3 520	3 501	3 891	3 968	4 122	+ 3,9 %

NB : L'industrie pharmaceutique est identifiée par les codes 2110Z « Fabrication de produits pharmaceutiques de base » et 2120Z « Fabrication de préparations pharmaceutiques ». A titre indicatif, ces deux codes couvrent 41% des salariés du périmètre sectoriel défini par le COT.

Les métiers du COT Industrie des médicaments et de la santé dans l'industrie pharmaceutique

A partir de la répartition des métiers dans l'ensemble des secteurs d'activité, on peut établir des projections des emplois par métier.

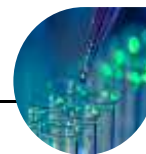
Il est important de conserver à l'esprit qu'un secteur n'est jamais seul employeur d'un métier.

A l'horizon 2021, les métiers identifiés dans le cadre du COT Industries de la santé, devraient voir leurs effectifs progresser de +0,4% par an en moyenne, soit **+ 3,6 % d'ici à 2021**.

Les taux de croissance annuels moyens 2012-2021 des effectifs, départs et postes à pourvoir par métier sont disponibles en annexe du diagnostic (page 119).

Sources : PROJ'EM, outil de projections des emplois et des métiers d'Aquitaine Cap Métiers.

²⁴ Valeur passée de la série, Valeur ajoutée dans Industrie pharmaceutique, Valeur ajoutée dans Industrie chimique, Consommation en santé et soins de la personne en France métropolitaine, Revenu Disponible Brut France / habitant, Indicateur de vieillissement France métropolitaine, Accroissement annuel de population en Aquitaine, Pop de 60 ans et plus Aquitaine.



■ ■ ■ Des difficultés de recrutement récurrentes sur des profils R&D et en maintenance et production

Au niveau national, les Branches observent des difficultés concernant :

- Le métier de **responsable ou de chargé d'affaires réglementaires**, particulièrement pour les entreprises du secteur des dispositifs médicaux.
- Les **profils R&D hautement qualifiés et polycompétents** sont également rares sur le marché.
- Les métiers de **conducteur de ligne** et de **technicien de maintenance** sont en tension dans toutes les Branches industrielles en France.

Concernant les **opérateurs de production** et les **métiers de maintenance** : peu de personnes disposeraient de compétences spécifiques liées aux industries de santé et les débouchés des métiers de la maintenance industrielle dans la santé restent méconnus.

De plus, les pharmaciens et **médecins** s'orientent peu vers l'industrie (méconnaissance des possibilités de carrières, rythme de travail imposé par les activités de fabrication)...

La tendance s'inverse concernant les pharmaciens (moins de débouchés aujourd'hui en hôpital ou officine, actions de communication de la Branche des industries du médicament...) et près de 35 % des pharmaciens s'orientent aujourd'hui vers l'industrie. Le problème concerne toujours les médecins (numerus clausus, désertification médicale en France,...).

Les **entreprises de biotechnologie santé**, quant à elles, rencontrent des difficultés à **recruter des compétences spécifiques** (bioinformatique, biostatistique, bioproduction, etc.) et des **compétences « supports »** (financiers, managériale expérimentés).

Les jeunes entreprises de biotechnologies ne disposent pas toutes, par ailleurs, des ressources nécessaires au recrutement de personnes dédiées à chacun des aspects concernés (réglementaire, financier, stratégie, etc.).

Éléments de l'enquête auprès des entreprises régionales des industries de santé sur les difficultés de recrutement récurrentes

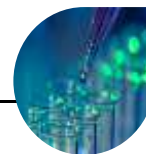
Dans le cadre de l'enquête par questionnaire menée auprès des entreprises régionales en fin d'année 2015 par Aquitaine Cap Métiers, **12 entreprises sur les 28 répondantes** à la question déclarent **rencontrer des difficultés de recrutement récurrentes**.

La principale raison évoquée : le **manque de personnes formées** (modalité citée 10 fois).

Viennent ensuite : le **manque de compétences spécifiques dans les formations aux industries de santé** (citée 7 fois), le **manque d'expérience des candidats** (6), et **l'absence ou le manque de filières de formations correspondantes aux besoins** (5).

Parmi les 12 entreprises déclarant rencontrer des difficultés de recrutement récurrentes :

- **6** déclarent des difficultés récurrentes sur des métiers **R&D** (technicien R&D, technicien d'essais, chargé de R&D, technicien de développement industriel/méthodes, responsable d'équipe de recherche,...).
- **6** sur des métiers de **Production-Qualité-Maintenance-Logistique** (technicien de laboratoire de contrôle, opérateur de production, technicien de maintenance, technicien de production, technicien assurance qualité, opérateur contrôle qualité...).
- **2** sur des métiers de **Commercialisation-diffusion** (Responsable commercial / des ventes, responsable grands comptes, ingénieur commercial).
- **1** déclare des difficultés récurrentes sur les métiers **des TIC** (sans précision métier).
- **2** déclarent des difficultés récurrentes sur **d'autres métiers** : qualité et mise en conformité



avec les exigences des agences de santé et les bonnes pratiques de laboratoire ; Techniciens développement analytique, formulation, polymères.

27 entreprises interrogées ont évoquées des **solutions qui pourraient être ou sont mises en œuvre par leur établissement pour pallier les difficultés de recrutement.**

Les principales solutions évoquées sont :

- ➔ **La formation professionnelle continue**, des candidats venant de l'extérieur (modalité citée 15 fois) et de salariés déjà présents dans l'entreprise (citée 11 fois).
- ➔ **L'accueil des stagiaires** comme vivier de recrutement (modalité citée 11 fois).
- ➔ **Le recours à l'intérim** (modalité citée 9 fois).
- ➔ Viennent ensuite : la sous-traitance d'une partie de l'activité (citée 5 fois), aucune solution (citée 5 fois), le report de l'embauche (2 fois), le recours à des plates-formes de partage de compétences (2 fois), ou d'autres solutions (embauche d'un responsable RH, élargissement des recherches à l'international sur les profils les plus élevés).

A noter : le taux de retour de cette enquête menée auprès de près de 800 entreprises est très faible. Il ne permet pas une exploitation statistique, mais une présentation de l'analyse qualitative des résultats.

Source : Enquête auprès des entreprises régionales des industries de santé adhérentes au cluster TIC et au GIPSO, sur les besoins en compétences et les besoins et difficultés de recrutement à horizon 2018, Aquitaine Cap Métiers, janvier 2016



Formations professionnelles et VAE



Formations professionnelles et VAE

● L'offre de formation initiale conduisant aux métiers des industries de santé en Aquitaine est riche, mais peut paraître peu lisible. Elle s'appuie sur un petit nombre de cursus spécifiquement dédiés à ce secteur et une majorité de formations transversales.

● Les formations initiales satisfont les professionnels, même s'ils regrettent parfois le manque de contenus spécifiques à la santé dans les domaines transversaux aux industries, les industries de santé restant caractéristiques en termes de processus de fabrication.

● Le LEEM mène une politique active de développement et de promotion de la formation par alternance. Au niveau national, l'objectif est de passer à 3,5 % d'alternants en 2017 (contre 1,6 % en 2010).

● La part des effectifs en formation par apprentissage en Aquitaine reste faible, mais a doublé depuis 2005 (x 2,3).

● Le potentiel d'employeurs à convaincre en Aquitaine pour embaucher des contrats en apprentissage est important.

● Les TPE / PME rencontrent plus de difficultés que les grandes entreprises à recruter un alternant en raison d'un manque de moyens humains ou financiers. Cependant, les temps de décision de recrutement d'un alternant peuvent être longs dans les grandes entreprises, car les fonctions décisionnaires se situent au siège.

● Par ailleurs, le taux de rupture de contrats d'apprentissage dans les entreprises régionales du secteur est faible. Ceci peut être mis en relation avec le niveau des formations préparées (globalement, plus le niveau est élevé, plus le taux de rupture est faible).

● L'accompagnement des « mutations » industrielles, technologiques ou liées à l'innovation et l'adaptation des compétences qu'elles exigent ne peuvent pas uniquement reposer sur la formation initiale. La formation continue offre plus de souplesse pour les industriels pour répondre à l'évolution rapide des métiers.

● Les besoins en formation sont permanents, la formation doit être continue et les moyens financiers à y consacrer sont d'autant plus nécessaires que les coûts de formation sont relativement élevés (compte tenu du niveau de technicité ou d'expertise recherché).

● Il existe une obligation de formation et d'évaluation annuelle pour les professionnels du soin - dispositif de développement professionnel continu (DPC).

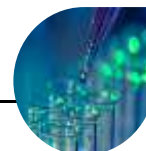
● La formation continue des personnes en charge de l'information promotionnelle est renforcée, et leurs connaissances scientifiques et réglementaires font aussi l'objet d'une évaluation annuelle obligatoire.

● La formation des personnes éloignées de l'emploi peut également constituer un investissement intéressant, notamment pour les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement.

L'offre de formation régionale pour les demandeurs d'emploi vise principalement à préparer les candidats à intégrer les entreprises des industries de santé, mais aussi d'autres entreprises recrutant ces métiers (maintenance, logistique).

● Les partenaires sociaux ont construit et validé, pour l'industrie pharmaceutique, une liste de 12 CQP, dont 6 dans le secteur de la production et 1 en bio production, 2 en maintenance, 2 en logistique et 1 en vente. Par ailleurs, des CQPI reconnaissent un socle de compétences professionnelles communes aux Branches signataires favorisant ainsi la mobilité.

● La VAE est peu utilisée, les entreprises rencontrent des difficultés pour mettre en œuvre et accompagner les salariés dans cette démarche. Les professionnels soulignent l'importance de l'accompagnement, en particulier sur des diplômés du supérieur.



III La formation initiale

A noter

Les données ci-dessous sont basées sur une sélection de diplômes de l'enseignement professionnel ou technologique dont la spécialité est proche d'un des cœurs de métier couvert par le COT Industries de santé.

La liste des diplômes retenus pour chaque COT a été définie en accord avec les Branches professionnelles et autorités académiques signataires. Certains diplômes de l'enseignement supérieur et autres titres, notamment les CQP, valorisés par les entreprises du secteur, ne sont pas encore couverts par notre système d'information statistique (cf. annexes, liste des formations par spécialités couvertes par notre système d'information statistique SIMFEA).

Par ailleurs, les formations ont été regroupées en deux catégories afin de distinguer :

- ➔ les formations relevant des « Industries de santé »,
- ➔ et les formations transverses industrielles.

De plus, une catégorie spécifique « formations TIC » a été créée afin de donner des éléments de cadrage sur ces formations.

La formation professionnelle constitue un enjeu majeur pour la compétitivité des entreprises des industries de santé. La globalisation des échanges, la diffusion de nouvelles technologies ou encore la prise en compte des questions environnementales entraînent **une obsolescence des compétences de plus en plus rapide** et exigent une adaptation de l'organisation du travail. Cela requiert le développement de profils interdisciplinaires (voire hybrides).

Les partenaires rencontrés soulignent ainsi l'impact primordial de l'adaptation des salariés (et futurs salariés) aux mutations économiques et à la diffusion des innovations, pour éviter l'obsolescence des compétences.

L'offre de formation

L'offre des formations mobilisables pour les industries de santé en Aquitaine est riche, mais peut paraître peu lisible. Elle s'appuie en effet sur **un petit nombre de cursus spécifiquement dédiés à ce secteur** et une **majorité de formations transversales** : maintenance, équipements industriels, électrotechnique, marketing...

Pour les professionnels, les formations initiales sont satisfaisantes par rapport à leurs attentes, même s'ils regrettent parfois le **manque de contenus spécifiques à la santé dans les domaines transversaux aux industries** (peu de formations initiales décloisonnées et pluridisciplinaires). En effet, les industries de santé restent caractéristiques en termes de process de fabrication. La connaissance de la

galénique et formulation s'avère également fondamentale.

Le niveau de formation requis pour accéder aux métiers est élevé, avec un **niveau d'entrée souvent supérieur au niveau IV**. Les **formations universitaires sont également nombreuses et recherchées** par les entreprises.

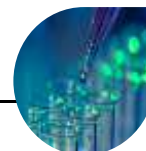
Le Leem et l'Université de Bordeaux ont à ce titre mis en place un partenariat stratégique entre le secteur pharmaceutique et les disciplines enseignées. Ce partenariat a pour objectif de mettre en phase le milieu universitaire avec les besoins des industries de la santé et des sciences du vivant, de favoriser les actions en commun, d'impulser des actions de formation nouvelles, et de rendre cohérente l'offre de formation de l'Université au regard des attentes et des besoins du secteur. Elle prévoit aussi de favoriser les modalités pédagogiques permettant la professionnalisation, notamment par des formations par apprentissage ou en alternance.



L'institut des métiers et formations des industries de santé

Un outil en ligne, développé par l'institut des métiers et formations des industries de santé et en partenariat avec les Branches professionnelles notamment, permet d'accéder à l'offre de formation par Région ou mots clés :

<http://www.imfis.fr/les-formations/>



Offre de formation par la voie scolaire en Aquitaine

Dordogne

Niveau III

BTS conception et réalisation de systèmes automatiques

BTS électrotechnique

Niveau IV

Bac pro bio-industries de transformation

Bac pro électrotechnique, énergie, équipements communicants - industriel

Bac pro maintenance des équipements industriels

Bac pro procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons

Bac pro vente, prospection, négociation, suivi de clientèle

Niveau V

CAP conducteur d'installations de production

Gironde

Niveau I

Master sciences, techno., santé mention biologie et santé spé. biologie et biotechnologies des plantes

Master sciences, techno., santé mention biologie et santé spé. biomatériaux - dispositifs médicaux

Master sciences, techno., santé mention biologie et santé spé. neurosciences et neuropsychopharmacologie

Master sciences, techno., santé mention biologie et santé spé. biologie et biotechnologies des plantes

Master sciences, techno., santé mention médic. & autres produits santé spé. analyse chimiq., contrôle du médic. & autres produits santé

Master sciences, techno., santé mention médic. & autres produits santé spé. stratégies juridiq. & éco. de mise sur marché des produits santé

Niveau II

Licence pro industries chimiques et pharmaceutiques spécialité formulation

Licence pro industries chimiques et pharmaceutiques spécialité méthodes physico-chimiques d'analyses

Niveau III

BTS analyses de biologie médicale

BTS assistance technique d'ingénieur

BTS bioanalyses et contrôles

BTS biotechnologie

BTS chimiste

BTS conception de produits industriels

BTS conception et réalisation de systèmes automatiques

BTS électrotechnique

BTS industrialisation des produits mécaniques

BTS maintenance des systèmes option A : systèmes de production

BTS techniques physiques pour l'industrie et le laboratoire

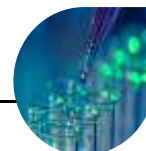
B TSA analyses agricoles, biologiques et biotechnologiques

Niveau IV

Bac pro bio-industries de transformation



Source : ONISEP - Extraction du 5 janvier 2016 - Traitement Aquitaine Cap Métiers.



Zoom formation " TIC "

Gironde

Niveau I

Master droit, éco., gestion mention méthodes informatiques appliquées à la gestion spé. systèmes information & informatique décisionnelle

Master sciences, techno., santé mention biologie et santé spé. bio-informatique

Master sciences, techno., santé mention biologie, santé spé. bio-informatique

Master sciences, techno., santé mention informatique spé. cryptologie et sécurité informatique

Master sciences, techno., santé mention informatique spé. génie logiciel

Master sciences, techno., santé mention informatique spé. réseaux, systèmes et mobilité

Master sciences, techno., santé mention mathématiques spécialité cryptologie et sécurité informatique

Master sciences, techno., santé mention méthodes informatiques appliquées à la gestion spé. systèmes information de gestion de santé

Niveau II

Licence pro automatique et informatique industrielle spécialité systèmes automatisés et réseaux industriels

Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur en applications web et images numériques

Licence sciences, technologies, santé mention informatique

Niveau III

BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux

DUT génie électrique et informatique industrielle

Landes

Niveau III

BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux

Lot-et-Garonne

Niveau III

BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux

Pyrénées-Atlantiques

Niveau I

Ingénieur diplômé de l'école nationale supérieure en génie des techno. industrielles de l'université de Pau spé. génie des procédés

Master sciences, techno., santé mention informatique spé. technologie de l'internet

Master sciences, techno., santé mention mathématiques et applications spé. méthodes stochastiques & informatiques pour la décision

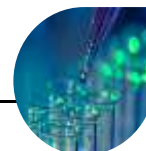
Master sciences, techno., santé mention sciences de l'ingénieur spé. génie électrique et informatique industrielle

Niveau II

Licence sciences, technologies, santé mention informatique

Niveau III

BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux



Offre de formation en apprentissage en Aquitaine		1054*
24	<p>Niveau V CAP Agent d'entreposage et de messagerie</p> <p>Niveau IV BacPro Electrotechnique Energie équipements communicants BacPro Maintenance des Equipements Industriels <i>Ouverture en 2015</i> BacPro Vente prospection,négociation,suivi de clientèle</p> <p>Niveau III BTS Industrialisation des produits mécaniques <i>Ouverture en 2015</i></p>	75
33	<p>Niveau V CAP Agent d'entreposage et de messagerie</p> <p>Niveau IV BacPro Electrotechnique Energie équipements communicants BacPro Logistique BacPro Maintenance des Equipements Industriels <i>Ouverture en 2015</i> BacPro Pilote de ligne de production</p> <p>Niveau III BTS Contrôle industriel et régulation automatique BTS Electrotechnique BTS Maintenance des systèmes (systèmes de production) DEUST Technologie et contrôle des produits de santé DUT Génie mécanique et productique DUT Hygiène Sécurité Environnement</p> <p>Niveau II LicPro Qualité dans les industries de la santé LicPro Qualité dans les laboratoires d'analyse médicale</p> <p>Niveau I MasPro Dév. pharmaceut. et fabricati.indus produits santé TH CES Responsable Management par la qualité (ISMQ)</p>	558
40	<p>Niveau IV BacPro Electrotechnique Energie équipements communicants BacPro Maintenance des Equipements Industriels <i>Ouverture en 2015</i></p> <p>Niveau III BTS Conception de produits industriels</p> <p>Niveau II LicPro Production Industrielle : design, éco-conception</p>	36



Source: Conseil régional - Extraction novembre 2015 - Traitement Aquitaine Cap Métiers.

*Effectifs à la rentrée 2015 toutes années confondues
Ces effectifs expriment un potentiel : les formés ne s'inséreront pas forcément dans les industries de la santé, et ils n'exerceront pas toujours un métier en rapport avec la spécialité de leur diplôme.



47	0
<p>Niveau IV TH Opérateur de production des industries de la santé</p> <p>Niveau III BTS Maintenance des systèmes (systèmes de production)</p>	
64	385
<p>Niveau V CAP Agent d'entreposage et de messagerie</p> <p>Niveau IV BacPro Bio-industries de transformation BacPro Electrotechnique Energie équipements communicants BacPro Maintenance des Equipements Industriels Ouverture en 2015 BacPro Pilote de ligne de production</p> <p>Niveau III BTS Assistance technique d'ingénieur BTS Conception de produits industriels BTS Conception Réalisation des Systèmes Automatiques BTS Contrôle industriel et régulation automatique BTS Electrotechnique BTS Industrialisation des produits mécaniques Ouverture en 2015 BTS Maintenance des systèmes (systèmes de production) BTSA Analyses Agricoles Biologiques Biotechnologiques</p> <p>Niveau I Ing. Techniques de l'Industrie Génie industriel</p>	

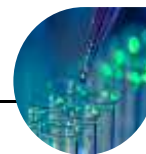


Zoom formation "TIC"		225*
64		225
	Niveau III	
	BTS Systèmes numériques, op. Informatique et réseaux	
	Niveau I	
	Ing. Organisation et gestion industrielle	



Source: Conseil régional - Extraction novembre 2015 - Traitement Aquitaine Cap Métiers.

*Effectifs à la rentrée 2014 toutes années confondues
Ces effectifs expriment un potentiel ; les formés ne s'inséreront pas forcément dans les industries de la santé, et ils n'exerceront pas toujours un métier en rapport avec la spécialité de leur diplôme.



Zoom sur deux formations universitaires dans le domaine des industries et technologies de santé : les Master TECSAN et SITIS

Master TECSAN

Un nouveau cursus est proposé, depuis la rentrée 2011, par l'Université de Bordeaux Segalen en partenariat avec le Leem pour répondre aux besoins et aux évolutions du secteur. Il est accessible en fin de 1^{ère} année des études de santé (PACES), aux étudiants du concours commun aux filières de médecine / pharmacie / dentaire / maïeutique. La sélection se fait sur dossier entretien oral de motivation. Une dizaine de candidats sont retenus.

L'objectif de ce cursus est de former des professionnels du domaine TECSAN : **TEChnologie pour la SANté** et de **répondre aux nouveaux besoins en R&D, aux nouvelles exigences de la production, à la politique et l'organisation actuelle des systèmes de santé.**

Chaque étudiant est suivi de manière individualisée dans sa progression pédagogique par un tuteur en entreprise et à l'université et conduit un projet tutoré.

Les jeunes sélectionnés reçoivent par ailleurs un soutien de l'entreprise sur quatre ans pour le financement de leurs études.

La formation intègre des stages et un projet tutoré en deuxième et troisième année, puis une période de deux ans d'alternance entre l'université et l'entreprise pendant le master, ainsi que des enseignements professionnels (gestion de projet, démarche qualité, cycle de vie du médicament...) permettant l'acquisition de savoir-faire transverses et d'une bonne connaissance de l'entreprise. Le parcours conduisant au master TECSAN est entièrement personnalisé en fonction du projet du candidat et du besoin de l'entreprise qui l'accompagne. Il est constitué d'enseignements sélectionnés parmi les masters « sciences du vivant » proposés par l'Université

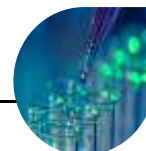
Les inscrits en formation depuis 2011

- ➔ 1^{ère} promotion : 4 étudiants en Licence, 5 apprentis en Master.
- ➔ 2^{ème} promotion : 8 étudiants en Licence, 13 apprentis en Master.
- ➔ 3^{ème} promotion : 10 étudiants en Licence.
- ➔ 4^{ème} promotion : 8 étudiants en Licence.

Master SITIS

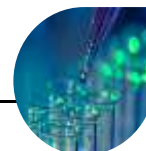
Par ailleurs, à travers un groupe de travail du Cluster TIC santé, des industriels et des Universitaires de la santé et de l'informatique se sont retrouvés pour développer un parcours de formation commun et multidisciplinaire. Le Master SITIS, **Systemes d'Information et Technologies Informatiques de Santé** a été **mis en place mi-2014.**

Ces collaborations industrie / Université sont appelées à s'étoffer avec l'émergence du **certificat TIC santé** de Bordeaux IPB et le lancement du **Diplôme Universitaire de Télémedecine**. Ce Diplôme Universitaire mis en place par l'université de Bordeaux et l'Association Agir pour la Télémedecine est le premier DU de télémedecine DPC validant de France.



Les effectifs inscrits en formation initiale sur les formations des industries de santé en 2014

Formations industries de santé (cœur de métier)	537
BTS Analyses de biologie médicale	
BTS Bioanalyses et contrôle	
BTS Biotechnologies	
BTSA Analyses agricoles biologiques et biotechnologiques	
DEUST Technologie et contrôle des produits de sante	
LIC PRO Industries chimiques et pharmaceutiques spe. formulation	
LIC PRO Industries chimiques et pharmaceutiques spe. méthodes physico-chimiques d'analyses	
LIC PRO Industries chimiques et pharmaceutiques spe. qualité dans les industries de sante	
LIC PRO Industries chimiques et pharmaceutiques spe. qualité dans les laboratoires d'analyse médicale	
MAST Sciences, technologies, sante : biologie, sante biologie et biotechnologie des plantes	
MAST Sciences, technologies, sante : biologie, sante biomatériaux - dispositifs médicaux	
MAST Sciences, technologies, sante : médicaments et produits de sante développement pharmaceutique et fabrication industrielle des produits de sante	
MAST Sciences, technologies, sante : médicaments et produits de sante pharmaco-épidémiologie et pharmacovigilance	
MASTER Pro Sciences, technologies, sante : médicaments et produits de sante spe. développement pharmaceutique et fabrication industrielle des produits de sante	
Formations transverses Industrielles	7 361
BAC Pro ag laboratoire contrôle qualité	
BAC Pro bio-industries de transformation	
BAC Pro électrotechnique énergie équipements communicants	
BAC Pro industries de procédés	
BAC Pro logistique	
BAC Pro maintenance des équipements industriels	
BAC Pro pilotage des systèmes de production automatisée	
BAC Pro pilote de ligne de production	
BAC Pro procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons	
BAC Pro vente (prospection - négociation - suivi de clientèle)	
BTS Assistance technique d'ingénieur	
BTS Chimiste	
BTS Conception de produits industriel	
BTS Conception et industrialisation en microtechniques	
BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	
BTS Contrôle industriel et régulation automatique	
BTS Electrotechnique	
BTS Industrialisation des produits mécaniques	
BTS Maintenance industrielle	
BTS Techniques physiques pour l'industrie et le laboratoire	
CAP Agent d'entreposage et de messagerie	
CAP Conducteur d'installations de production	
DUT Génie mécanique et productique	
DUT Hygiène sécurité environnement	



DUT Hygiène sécurité environnement

ING Ingénieur diplôme du centre d'études supérieures industrielles, spécialité génie industriel

TITRE 1 Manager de système qualité sécurité environnement QSE

TOTAL

7 890

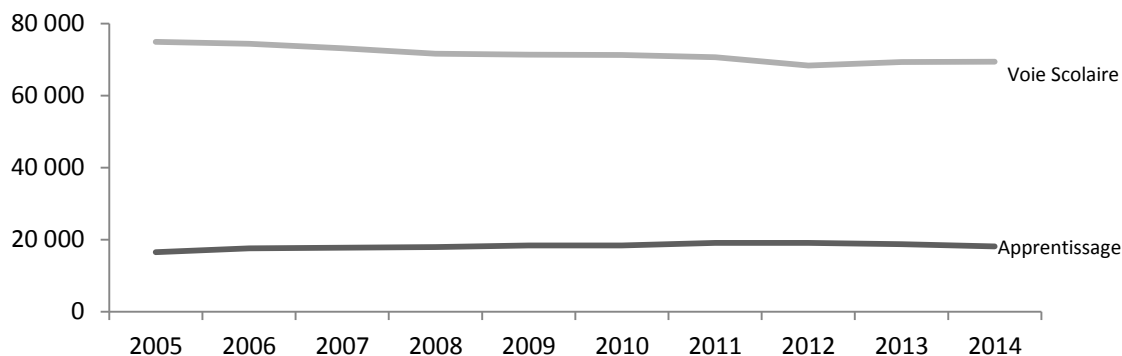
Sources : Conseil régional d'Aquitaine, DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Zoom TIC	735
BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques	
DUT Génie électrique et informatique industrielle GEII	
ING Ingénieur diplôme de l'école supérieure des technologies industrielles avancées	
LIC PRO Automatique et informatique industrielle spe. systèmes automatisés et réseaux industriels	
LIC Pro systèmes informatiques et logiciels spe. développeur en applications web et images numériques	
MAST Sciences, technologies, sante : informatique cryptologie et sécurité informatique	
MAST Sciences, technologies, sante : informatique génie logiciel	
MAST Sciences, technologies, sante : informatique réseaux, systèmes et mobilité	
MAST Sciences, technologies, sante : mathématiques cryptologie et sécurité informatique	
MAST Sciences, technologies, sante : méthodes informatiques appliquées à la gestion systèmes d'information des entreprises	

Sources : Conseil régional d'Aquitaine, DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Une hausse globale des effectifs inscrits en formation initiale en Aquitaine

Evolution des effectifs inscrits aux diplômes visant les métiers du COT (hors formations TIC)



Sources : Conseil régional d'Aquitaine, DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Près de **7 900 personnes** sont inscrites en **formation initiale** en Aquitaine en 2014 sur un diplôme visant les métiers du COT, dont près de **85 % en voie scolaire**.

Globalement, depuis la rentrée 2005 et en particulier à partir de 2008, le nombre total de formés est en hausse (+ 81 %).

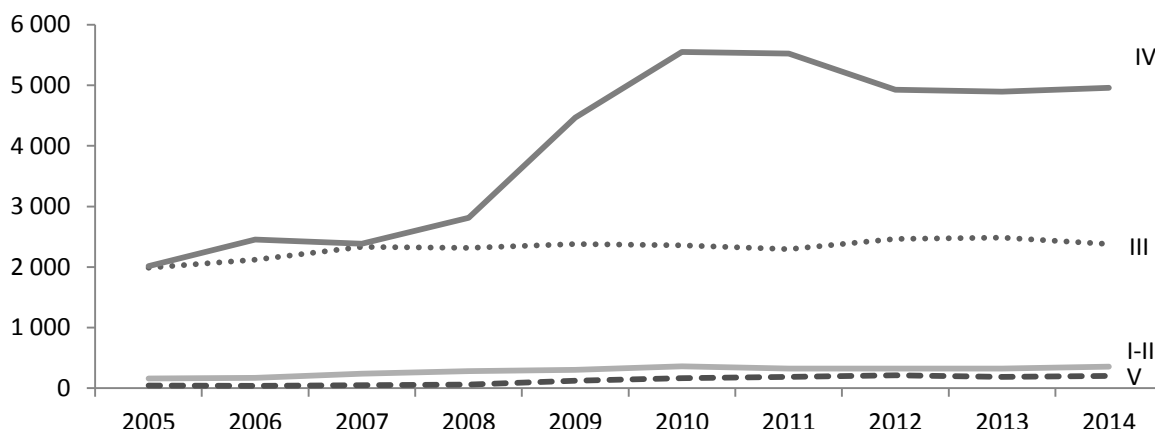
La part des effectifs en formation par apprentissage reste faible par rapport à celle

de la voie scolaire, mais augmente cependant fortement durant cette période, passant de 518 inscrits en 2005, à 1 208 en 2014.

Depuis 2010 (réforme de la formation professionnelle), on observe cependant une légère baisse des effectifs inscrits en voie scolaire (- 8%), et une légère hausse des inscrits sur une formation en apprentissage (+ 2%).



Evolution du nombre d'inscrits par niveau (hors TIC)



Sources : Conseil régional d'Aquitaine, DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

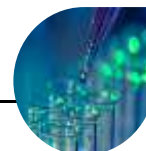
En Aquitaine, en 2014, toutes voies confondues (apprentissage et voie scolaire), les formations les plus fréquentées sont celles de niveau IV et III, regroupant respectivement 63 % et 30 % des effectifs, alors que les formations de niveau I-II et V rassemblent chacune 4,5 % et 2,5 % des étudiants inscrits.

Evolutions selon la spécialité de formation

Spécialité de formation	2014	Evolution 2013/2014	Evolution 2012/2014
ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	2 366	- 0 %	- 4 %
SPEC.PLURITECHNO MECAN.-ELECTRIC.	1 480	+ 18 %	+ 19 %
COMMERCE, VENTE	1 186	- 2 %	+ 0 %
TECHNO DE COMDE DES TRANSF.INDUST	594	- 25 %	- 23 %
TRANSPORT, MANUTENT., MAGASINAGE	524	+ 7 %	+ 8 %
TECHNO.INDUSTRIELL.FONDAIMENTALES	380	- 3 %	+ 2 %
SPEC.PLURITECHNO DES TRANSFORMAT.	314	+ 1 %	- 3 %
TRANSFO.CHIMIQUES ET APPARENTEES	297	+ 4 %	+ 6 %
AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION	238	+ 4 %	- 1 %
MECANIQ GENE.& DE PRECIS., USINAG	193	- 5 %	- 11 %
NETTOYAGE, ASSAIN., PROTECT.ENVI.	140	0 %	- 4 %
SANTE	132	+ 5 %	+ 8 %
SECURIT.DES BIENS & DES PERSONNES	30	0 %	- 12 %
SCIENCES DE LA VIE	18	- 45 %	- 49 %
SPEC.PLURIVAL.ECHANGES & GESTION	6	- 65 %	- 50 %
Total Général	7 898	0%	0%

Sources : Conseil régional d'Aquitaine, DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

En examinant les effectifs selon la spécialité de formation, on constate que les formations les plus fréquentées sont les formations de la spécialité électricité, électronique (30 % des inscrits), puis de mécanique électrique (19 % des effectifs) et des formations commerce-vente (15 % du total).



Répartition des effectifs inscrits par genre selon la spécialité de formation à la rentrée 2014

Spécialité de formation	Femmes	Hommes	Effectif total
ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	2%	98%	2 366
SPEC.PLURITECHNO MECAN.-ELECTRIC.	3%	97%	1 480
COMMERCE, VENTE	40%	60%	1 186
TECHNO DE COMDE DES TRANSF.INDUST	3%	97%	594
TRANSPORT, MANUTENT., MAGASINAGE	16%	84%	524
TECHNO.INDUSTRIELL.FONDAMENTALES	8%	92%	380
SPEC.PLURITECHNO DES TRANSFORMAT.	35%	65%	314
TRANSFO.CHIMIQUES ET APPARENTEES	67%	33%	297
AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION	70%	30%	238
MECANIQ GENE.& DE PRECIS., USINAG	6%	94%	193
NETTOYAGE, ASSAIN., PROTECT.ENVI.	35%	65%	140
SANTE	74%	26%	132
SECURIT.DES BIENS & DES PERSONNES	37%	63%	30
SCIENCES DE LA VIE	72%	28%	18
SPEC.PLURIVAL.ECHANGES & GESTION	67%	33%	6
Total général	17%	83%	7 898

Sources : Conseil régional d'Aquitaine, DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

La part des filles parmi les élèves et apprentis préparant les diplômes du COT des industries de la santé est en moyenne de 17 % en 2014, soit moins que la moyenne pour l'ensemble des COT d'Aquitaine (43 %).

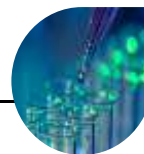
Elle est néanmoins bien plus importante sur les spécialités : santé (74 %), sciences de la vie (72 %), agroalimentaire (70 %) et échanges et gestion (67%).

Part des femmes par niveau

Niveau de formation	I	II	III	IV	V	Total général
Périmètre COT métiers des industries de la santé	23%	64%	12%	0%	0%	17%
Ensemble des COT aquitains	50%	52%	43%	45%	35%	43%

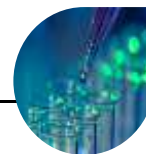
Sources : Conseil régional d'Aquitaine, DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Autre constat : la part des filles apparaît prédominante sur certaines formations et notamment sur les niveaux II, avec 64 % (contre 52 % tous COT confondus).



Zoom sur les effectifs inscrits sur les formations TIC en Aquitaine

- ➔ Un peu plus de **730 personnes sont inscrites en formation initiale** en Aquitaine en 2014 sur un diplôme visant les métiers des TIC, dont près de **70 % en voie scolaire**.
- ➔ Depuis la rentrée 2005, le **nombre total de formés a doublé**.
- ➔ La part des **effectifs en formation par apprentissage reste faible** par rapport à celle de la voie scolaire, mais augmente cependant fortement durant cette période, passant de 73 inscrits en 2005, à 234 en 2014.
- ➔ En 2014, toutes voies confondues (apprentissage et voie scolaire), les formations les plus fréquentées sont celles de *niveaux III et I*, regroupant respectivement 47 % et 44 % des effectifs inscrits.
- ➔ La **part des filles** parmi les élèves et apprentis préparant les diplômes des TIC est en moyenne de 11 % en 2014, soit **bien moins importante que la moyenne** pour l'ensemble des COT d'Aquitaine (43 %).



Près de 2 400 diplômés par la formation initiale en 2014 (hors enseignement supérieur, excepté par apprentissage) ²⁵

Chiffres clés

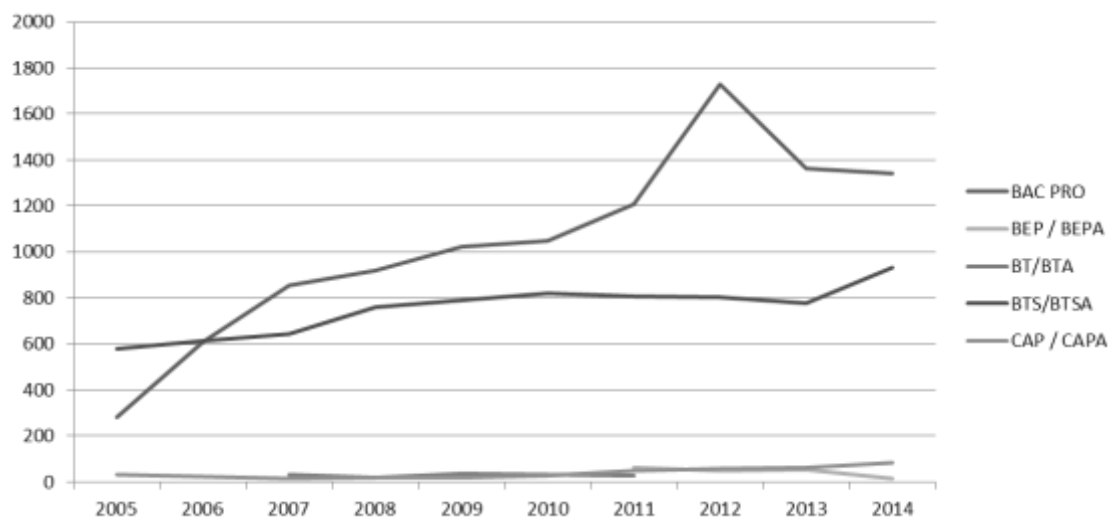
- ➔ **2 374 diplômés** (hors VAE et hors enseignement supérieur, excepté par apprentissage).
- ➔ Une grande majorité issue de la **voie scolaire** (79 %).
- ➔ 81% des diplômés sont des **hommes**.
- ➔ 56 % des diplômés ont obtenu un **Bac professionnel**.
- ➔ 32 % dans le domaine **électricité-électronique**.

Admis aux examens en Aquitaine en 2014 par spécialité et voie de formation

Spécialité du diplôme obtenu	SCOL	APP	AUT	FPC	Total général
Electricite, electronique	600	134	12	20	766
Spec.pluritechno mecan.-electric.	277	85	3	6	371
Techno de comde des transf.indust	193	107	5	12	317
Commerce, vente	283	6	4	-	293
Agro-alimentaire, alimentation	137	18	0	-	155
Transport, manutent., magasinage	110	30	0	0	140
Spec.pluritechno des transformat.	85	3	0	15	103
Transfo.chimiques et apparentees	91	-	6	5	102
Techno.industriell.fondamentales	71	6	0	-	77
Santé	50	-	-	-	50
Total général	1 897	389	30	58	2 374

Sources : DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

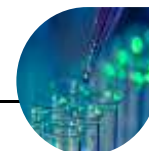
Evolution du nombre d'admis aux examens en Aquitaine par type de diplôme



Sources : DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

²⁵ Attention, ces données portent sur les effectifs diplômés ayant obtenu un diplôme en totalité, au cours de l'année n, hors VAE. Sont exclus pour le moment de notre Système d'information statistique (Simfea) : les formations post BTS, notamment universitaires, sauf celles préparées par apprentissage ; les titres professionnels du Ministère chargé de l'emploi, sauf ceux préparés par l'apprentissage ; les certifications de Branches ; l'obtention partielle de diplômes (les BP agricoles, obtenus systématiquement par unités de capitalisation, ne sont donc pas couverts).

Par ailleurs, tous les diplômés présentés ici ne s'inséreront pas dans les entreprises du médicament et industries de santé. De plus, ils n'exerceront pas toujours un métier en rapport avec la spécialité de leur diplôme.



Répartition des diplômés par niveau et genre en 2014

Niveau	Femmes	Hommes	NC	Total général
V	15%	85%	0%	99
IV	13%	84%	2%	1 341
III	19%	75%	6%	934
Total général	16%	81%	4%	2 374

Sources : DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Globalement, les femmes sont peu présentes parmi les diplômés (16% d'admissibles aux examens). Néanmoins, on peut observer que leur proportion augmente sur les niveaux III.

Par ailleurs, ceci s'explique par une forte proportion d'hommes sur les formations transverses à l'industrie. Elles sont plus nombreuses parmi les diplômés sur les formations « cœur de métier ».

Type de diplôme obtenu par département en 2014

	Dordogne	Gironde	Landes	Lot-et-Garonne	Pyrénées-Atlantiques	Total
BAC PRO	174	691	132	114	230	1341
BTS	51	382	56	70	262	821
BTSA		55	-	40	18	113
CAP	13	47	8	11	5	84
Total général	239	1188	196	235	516	2374

Sources : DRAAF Aquitaine, Rectorat de l'Académie de Bordeaux – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Zoom sur les diplômés des formations TIC

- ➔ L'ensemble des données « diplômés » disponibles portent sur les BTS/BTSA.
- ➔ **45 diplômés** (hors VAE et hors enseignement supérieur, excepté par apprentissage).
- ➔ Une grande majorité issue de la **voie scolaire** (84 %).
- ➔ 98 % des diplômés sont des **hommes**.

Zoom sur l'alternance dans les industries de la santé

Dans le cadre des besoins de renouvellement des compétences dans les entreprises du médicament, le LEEM mène **une politique active de développement et de promotion de la formation par alternance**. Globalement, l'objectif est de passer à 3,5 % d'alternants en 2017 (contre 1,6 % en 2010).

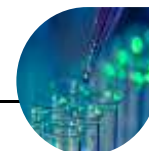
Le développement de l'apprentissage

Dans ce cadre, les Entreprises du Médicament ont noué un partenariat avec le Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation nationale et de la Recherche en 2003 au travers de la création d'une structure spécifique, le « LEEM

Apprentissage ». Ce partenariat s'est traduit par une habilitation s'inscrivant dans le cadre d'une convention de coopération signée entre le secteur du médicament et le Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation Nationale et de la Recherche.

Les effectifs en formation du CFA Leem Aquitaine

Créé en 2006, par le Leem (Les entreprises du médicament) le CFA LEEM Apprentissage aquitain propose des formations concernant les industries de la santé. Par accord avec des écoles ou établissements de l'enseignement supérieur (l'Université de Bordeaux notamment), il propose aux jeunes de moins de 26 ans des formations conduisant à des métiers spécifiques à l'industrie pharmaceutique et aux industries de santé.



Années	Nb. apprentis	dont Gironde	% Bac +2/3	% Bac +4/5
2015/2016	30	22	75%	25%
2014/2015	25	19	74%	23%
2013/2014	27	19	77%	33%
2012/2013	37	25	88%	73%

Sources : CFA LEEM Aquitaine

Le nombre d'apprentis augmente depuis 2012 au sein du CFA LEEM.

Le CFA LEEM indique par ailleurs ne pas rencontrer de réels problèmes concernant le développement de l'apprentissage. Les entreprises partenaires du CFA sont impliquées et des rencontres sont organisées avec les responsables pédagogiques. Ce qui peut être **bloquant pour une entreprise, c'est plutôt le fait de s'engager sur 2 à 3 ans, avec parfois une faible visibilité économique, voire un manque de budget spécifique.**

Les grandes entreprises accueillent plus d'apprentis. Les **TPE / PME** peuvent rencontrer un peu plus de difficultés en raison d'un **manque de moyens humains** (manque de disponibilité des tuteurs en interne ou contraintes d'organisation) **ou financiers.**

Par ailleurs, les temps de décision de recrutement d'un apprenti peuvent être longs, car les fonctions décisionnaires sont au siège.

De plus, les jeunes en formation sur les niveaux **Bac +2/3 sont souvent moins mobiles** que les étudiants préparant un Master. Ils peuvent ainsi rencontrer plus de difficultés à trouver un terrain de stage.

L'insertion est bonne, puisque 100 % des apprentis du CFA ont trouvé un emploi à 6 ou 12 mois.

Caractéristiques des contrats signés par les établissements aquitains des industries de santé en 2013-2014

Le secteur enregistre en Aquitaine pour l'année 2013-2014 **70 contrats en apprentissage**, soit 0,6 % du total aquitain. Il s'agit des contrats d'apprentissage signés dans une entreprise du secteur, quelle que soit la formation préparée.

Les contrats signés le sont à part égale par des hommes et des femmes.

Contrats signés dans les entreprises aquitaines du secteur par niveau en 2013/2014

	I-II	III	IV	V	Total
COT	41%	27%	30%	1%	100%
Tous secteurs confondus	10%	12%	23%	55%	100%

Sources : Conseil régional d'Aquitaine – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Les contrats signés dans le secteur des industries de santé concernent des **niveaux plus élevés que la moyenne**, particulièrement des niveaux de formation I et II.

Démographie des entreprises d'accueil de contrats d'apprentissage en 2013/2014

	COT	Tous secteurs confondus
0 salarié	3 %	10%
1 à 9	21 %	53%
10 à 19	4 %	10%
20 à 49	14 %	8%
50 à 199	13 %	7%
200 et plus	44 %	12%

Sources : Conseil régional d'Aquitaine – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

Plus de la moitié des établissements employeurs d'au moins un contrat d'apprentissage sont de **grande taille** : 57 % comptent plus de 50 salariés, dont 44 % 200 salariés et plus.

Taux de pénétration de l'apprentissage en 2012/2013

Le taux de pénétration dans l'emploi représente le nombre de contrats d'apprentissage signé dans le secteur, rapporté au nombre d'actifs occupés aquitains du secteur, salariés ou non.

Le taux de pénétration dans l'emploi du secteur est de 0,57 % (*ensemble Aquitaine 0,91 %*).



Le taux de pénétration chez les employeurs, qui représente le nombre d'établissement d'accueil rapporté au nombre d'établissements du secteur, est de 4,1 % (*ensemble Aquitaine 2,8 %*).

Ce taux reste faible et le **potentiel d'employeurs à convaincre est donc important**.

Un taux de rupture faible

Le **taux net de rupture dans le secteur est faible**. Il est de 6,9 % en 2011/2012 (21,4 % en moyenne). Il s'agit du rapport entre le nombre d'individus sortant du dispositif apprentissage en Aquitaine après une première signature, sur le nombre total d'individus ayant signé un premier contrat.

Ce taux faible peut être mis en relation avec le niveau des formations préparées. En effet, globalement, plus le niveau est élevé, plus le taux de rupture est faible.

Les contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Le contrat de professionnalisation est un moyen d'accès à la certification, pour un investissement à court terme.

A l'inverse du contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation peut être à temps partiel.

Nous ne disposons que de données partielles concernant les contrats de professionnalisation (données OPCA Défi).

Au total, **54 stagiaires** (des entreprises adhérentes à l'Opca en Aquitaine) ont démarré un contrat de professionnalisation en 2014, pour un total de 38 872 heures de formation.

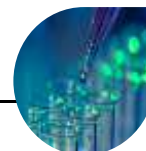
Thème de formation	Nombre d'individus
Comptabilité Gestion	22
Techniques métiers	9
Informatique	7
Activités industrielles diverses	4
Commerce Marketing Vente	5
Management RH formation	3
Autres	4

A noter

Le Leem, a réalisé un webdocumentaire intitulé « L'alternance dans la pharma », dans le but de sensibiliser les PME à ce dispositif de formation, d'informer les jeunes sur ses spécificités et de les orienter vers les métiers porteurs de ce secteur.

Cette initiative du Leem s'inscrit dans le cadre de l'ADEC (national) entre l'Etat et les partenaires sociaux de la filière pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et les accompagner dans leur recherche d'emploi.

<http://www.leem.org/alternance/index.html>



Les Périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)

Tous les diplômes professionnels comportent des périodes de formation en milieu professionnel obligatoire, dont la durée varie en fonction du diplôme préparé. Les PFMP impliquent un rapport particulier avec l'entreprise. L'élève n'y applique pas seulement ce qu'il a appris au lycée, l'entreprise est le lieu où il acquiert certaines compétences professionnelles définies dans le diplôme qui ne peuvent être obtenues qu'au contact de la réalité professionnelle. Elles sont évaluées pour les examens du CAP et du Bac pro. Qu'il s'agisse de stages ou de périodes de formation, l'élève est placé sous la responsabilité d'un tuteur désigné par l'entreprise.

Concernant les industries de santé, le Rectorat souligne une **difficulté à trouver des entreprises pour l'accueil des stagiaires, notamment sur le Bac pro. Bio industries de transformation.**

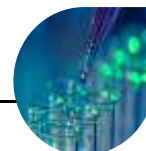
Le titulaire de ce Bac pro. commande et coordonne les opérations de production sur des installations automatisées. Il applique un planning de fabrication, contrôle les installations, met en service le matériel et veille à son bon fonctionnement. Il surveille la fabrication des produits. Il maîtrise également les opérations prescrites dans le cadre d'un système d'assurance qualité et participe à l'optimisation de la production. Le diplômé peut travailler dans divers secteurs industriels : produits pharmaceutiques, cosmétiques et parfumerie, mais aussi l'agroalimentaire.

Il semblerait que **les entreprises du secteur continuent de méconnaître, en partie, le contenu de ce diplôme**, notamment au niveau des services de ressources humaines (au siège) qui décide de l'intégration d'un stagiaire. Une fois le stagiaire intégré dans l'entreprise, les difficultés se dissipent.

Les *starts up* en Aquitaine constituent des terrains d'embauche pour ces stagiaires, mais manquent de visibilité pour être des terrains de formation stables.

Par ailleurs, le **terrain de stage a un impact fort sur la suite de la carrière**. Il existerait en effet peu de porosité entre les industries (agroalimentaire / industries de santé). Le choix du terrain de stage conditionne donc, au départ, l'orientation professionnelle.

Enfin, le niveau de formation requis pour les métiers des industries de santé est de plus en plus élevé, avec une entrée au niveau Bac + 2.



■ ■ ■ La formation professionnelle continue

L'accompagnement des « mutations industrielles », technologiques ou liées à l'innovation, et l'adaptation des compétences qu'elles exigent, ne peuvent pas uniquement reposer sur la formation initiale. Il faut du temps pour mettre en place un parcours de formation initiale adapté à de nouveaux métiers, puis du temps pour former les premiers bénéficiaires. Or, les entreprises ne peuvent attendre aussi longtemps les compétences recherchées. La formation continue offre donc plus de souplesse pour les industriels.

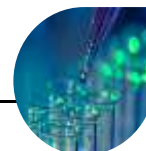
La formation des personnes éloignées de l'emploi peut également constituer un investissement intéressant pour les entreprises qui rencontrent des difficultés de recrutement.

Zoom sur la réforme de la formation professionnelle

La nouvelle loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 "relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale"²⁶ a été définitivement adoptée par le Parlement et publiée au journal officiel du 6 mars 2014. A l'instar des précédentes réformes de 2004 et 2009, cette loi fait suite à la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI), en date du 14 décembre 2013.

La loi crée de nouveaux droits pour les salariés, allège les obligations fiscales des entreprises, apporte des modifications structurelles au système actuel et impacte les entreprises dans le financement et la gestion de leurs politiques de formation.

²⁶ Pour en savoir plus, cliquer ici : [Les principales mesures du texte](#)



L'enjeu de la qualification des salariés

Les moyens consacrés à la formation professionnelle varient d'une entreprise à l'autre et d'un secteur d'activité à un autre.

La formation peut dépasser dans certaines entreprises des industries de santé une simple réponse à l'obligation de formation, si elle est intégrée et soutenue par l'employeur. Le LEEM indique que les entreprises pharmaceutiques réalisent pour la plupart un investissement très élevé dans la formation des salariés (plus de 3,5 % de la masse salariale, quelle que soit la taille de l'entreprise). Cet effort de formation des salariés est de 20 % supérieur à la moyenne nationale des autres industries.

En effet, **les profils (notamment scientifiques) se doivent de mettre à jour leurs compétences au fil de l'évolution des connaissances**, en réalisant une veille scientifique et technologique primordiale et constante. **Les besoins sont donc permanents, la formation doit être continue et les moyens financiers à y consacrer sont d'autant plus nécessaires que les coûts de formation sont relativement élevés** (compte tenu du niveau de technicité ou d'expertise recherché).

L'OPCA du secteur ([OPCA Défi](#)) produit des statistiques sur l'accès à la formation de ses adhérents qui donnent, en partie, des éléments d'éclairage sur la formation des salariés du secteur (puisque les entreprises peuvent ne pas formaliser auprès de l'OPCA toutes les formations qu'elles mettent en œuvre). L'OPCA Défi indique qu'environ près de 60 % des entreprises (de 10 salariés et plus) gèrent leur formation directement, sans demander de financements sur l'intégralité de leur plan de formation. Ainsi, l'OPCA Défi n'est pas en mesure d'en rendre compte par des données quantitatives ou qualitatives. **Les données de l'Opca Défi ne sont donc que partielles**, et peuvent avoir des limites si l'on cherche à les extrapoler. Néanmoins, elles permettent une photographie,

On peut cependant, grâce à ces données, observer que les formations ont porté majoritairement sur des formations dites « technique » et « métier », de langues et d'informatique-comptabilité et gestion.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises aquitaines adhérentes à l'OPCA
Défi en 2014

- 43 % des établissements cotisants ont engagé de la formation.
- Au total, **1 003 stagiaires** ont démarré une formation en 2014.

Profil des stagiaires :

- 56 % des stagiaires sont des **hommes**
- Plus de la moitié (54,8 %) des stagiaires sont âgés de **25 à 44 ans**.

Répartition des stagiaires par âge		
	Effectifs	%
15 à 24 ans	28	2,8 %
25 à 44 ans	549	54,8 %
45 à 54 ans	333	33,2 %
55 ans et plus	93	9,2 %
Total	1 003	100 %

Source : Données OPCA Défi – Traitement Aquitaine Cap Métiers.

- Près de la moitié d'**employés**.

Répartition des stagiaires par PCS	
Ouvrier	6,3 %
Employé	43,7 %
Prof. Intermédiaires	16,6 %
Cadre et profess. intel. sup	32,4 %
Non renseigné	1 %
Total général	100 %

Source : Données Opca Défi – Traitement : Aquitaine Cap Métiers.

- Près de 90 % des stagiaires des **entreprises de plus de 200 salariés**.

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise	
Moins de 10 salariés	2,5 %
10 à 49 salariés	4,7 %
50 à 249 salariés	6,8 %
250 salariés et plus	86 %
Total général	100 %

Source : Données Opca Défi – Traitement : Aquitaine Cap Métiers.

- Les stagiaires suivent des formations en majorité (57 %) **non qualifiantes** (hors contrats de pro. et période de pro.)



→ Des formations suivies pour plus de moitié dans le cadre du **Plan de formation**.

Répartition des stagiaires par dispositif		
Période de pro.	368	37 %
Contrat de pro.	54	5 %
DIF	51	5 %
Plan	530	53 %
Total stagiaires	100 %	

Source : Données OpcaDéfi – Traitement : Aquitaine Cap Métiers.

Il faut ajouter à ces données **69 formations tutorales**.

→ Les **thèmes de formation** les plus suivies dans le cadre du plan de formation :

Principaux thèmes de formation	Part en %
Technique et métier	18%
Langues	20%
Informatique	16%
Comptabilité et gestion	15%
Management-RH-Formation	10%
Commercial et marketing	3%
HSE et qualité	2%
Divers (logistique, communication)	16%

Source : Données OpcaDéfi – Traitement : Aquitaine Cap Métiers.

Une obligation de formation et d'évaluation annuelle pour les professionnels du soin - DPC

Acteurs essentiels de la « chaîne pharmaceutique » les pharmaciens et médecins engagent leur responsabilité tout au long de la vie du médicament (recherche, production, distribution, ...). Ils veillent à sa sécurité, sa qualité ainsi qu'à son bon usage. De la même manière, les biologistes contribuent pleinement à la sécurité de ces objectifs grâce à leur intervention tant avant qu'après la prise du médicament. Ainsi, les techniciens de laboratoire de biologie médicale, sont, comme les autres professionnels de santé, soumis aux mêmes exigences.

Ce n'est donc que dotés d'une solide formation initiale constamment mise à jour qu'ils sont en accord avec leurs missions. Ils suivent les progrès scientifiques ainsi que les évolutions législatives et réglementaires de manière permanente.

Le dispositif DPC (dispositif de développement professionnel continu), qui s'adresse à tous les pharmaciens et médecins en exercice, quels

que soient leur métier, associe l'analyse de leurs pratiques professionnelles à l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances ou de compétences. Le DPC a pour objectifs :

- l'évaluation des pratiques professionnelles,
- le perfectionnement des connaissances,
- l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins,
- la prise en compte des priorités de santé publique et de la maîtrise médicalisée des dépenses de santé.

Le professionnel satisfait à son obligation de DPC dès lors qu'il participe, au cours de chaque année civile, à un programme de DPC collectif annuel ou pluriannuel proposé par un organisme de DPC enregistré auprès de l'organisme de gestion du DPC (OGDPC). Ce programme doit se conformer aux orientations nationales et/ou régionales de DPC et comporter une des méthodes et des modalités définies par la HAS.

La révision de la charte de la visite médicale implique une évaluation annuelle obligatoire des connaissances

Depuis octobre 2014, la charte de la visite médicale est désormais la « Charte de l'information promotionnelle ».

S'appliquant à l'ensemble des métiers relevant de « l'information par démarchage ou prospection visant à la promotion des médicaments », cette nouvelle charte établit un certain nombre de dispositions nouvelles relatives à la qualité de l'information, au bon usage des médicaments et à l'indépendance des professionnels de santé.

La formation continue des personnes en charge de l'information promotionnelle est renforcée, et leurs connaissances scientifiques et réglementaires font désormais l'objet d'une évaluation annuelle obligatoire.

La formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi

L'offre de formation pour les demandeurs d'emploi vise principalement à préparer les candidats à intégrer les entreprises des industries de santé, mais aussi d'autres entreprises recrutant ces métiers.

L'offre de formation continue couvre l'ensemble des cinq départements aquitains, avec néanmoins une concentration sur **2 principaux pôles urbains de la région**



(Bordeaux et Pau). Cette concentration résulte de la localisation des plateaux techniques mais correspond aussi à la réalité des bassins d'emploi industriels aquitains.

Malgré une couverture territoriale sur l'ensemble du territoire aquitain, le **problème de mobilité pour les demandeurs d'emploi lors de formations** (véhicules / horaires / transports en commun...) est souligné.

L'accès à la qualification par le biais du Plan Régional de Formation (PRF actions structurelles et aides individuelles)

Ancré dans une stratégie de développement de l'emploi, le PRF vise plusieurs objectifs :

- pour les demandeurs d'emploi, leur donner les moyens de s'insérer ou de se réinsérer socialement et professionnellement, notamment par l'acquisition d'une première ou d'une nouvelle qualification professionnelle,
- pour les personnes qui en éprouvent le besoin, leur permettre une adaptation ou une élévation des connaissances,
- pour les entreprises, leur permettre de trouver en Aquitaine la main d'œuvre qualifiée.

Les bénéficiaires sont : les demandeurs d'emploi âgés de plus de 16 ans, les travailleurs non-salariés, les salariés souhaitant, par l'acquisition d'une qualification, changer d'emploi au sein de l'entreprise ou accéder à un autre emploi, des publics spécifiques (personnes handicapées).

Pour les actions relevant du PRF, le Conseil régional d'Aquitaine prend en charge totalement ou partiellement le coût de la formation. Cette prise en charge est prévue dans une convention de formation signée entre le Conseil régional d'Aquitaine et un organisme de formation. Par ailleurs, la Région peut, dans certains cas, prendre en charge la rémunération lorsque les stagiaires ne peuvent disposer de l'Allocation de Retour à l'Emploi par la Formation.

Le recrutement des stagiaires est de la responsabilité de l'organisme de formation au regard des prérequis de la formation envisagée. Il est cependant le résultat d'un dialogue avec les prescripteurs (Missions locales, Pôle emploi) qui adresseront aux organismes la liste des candidats repérés pour entrer dans la formation.

Le PRF répond aux besoins des industries de santé **sur des fonctions transverses industrielles uniquement (maintenance et logistique** notamment).

- **Logistique** : Les formations achetées par la Région Aquitaine **en logistique** permettent aux demandeurs d'emploi de valider pour la première fois les certificats d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité (souvent CACES 1, 3, 5), mais aussi les Titres professionnels d'agent magasinier ou cariste d'entrepôt. Une seule action a permis d'atteindre des postes d'encadrement ou d'encadrement intermédiaire de niveau III.

Les hommes représentent 88 % des effectifs stagiaires. La place des femmes restent très modeste dans ce type de formation.

Ils sont à 40 % de niveau V, 21 % de niveau IV. 48 % ont entre 26 et 45 ans. Ce secteur se singularise par un part marqué des plus 45 ans dans les formations.

L'enquête régionale réalisée par Qualitest pour la Région Aquitaine montre que 98 % ont obtenu leur validation. 60 % des stagiaires ont une sortie positive 6 mois après la fin de la formation pour le domaine transport logistique, pour 53 % des sorties positives tous secteurs d'activités.

- **Maintenance industrielle** : La Région relève une augmentation du déploiement des effectifs, sur les 3 dernières années, de + 55 % (avec 84 stagiaires visés en 2014, et 54 en 2012). L'offre concernait en 2014 des formations de technicien maintenance industrielle et sur les métiers de l'équipement et de la maintenance industrielle.

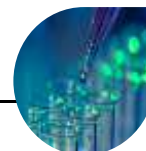
La majorité de l'offre de formation se situe sur deux grands sites : Bordeaux et Agen, auxquels est venu se rajouter une offre Sud-Aquitaine depuis 2014. La localisation des actions se fait au regard des plateaux techniques existants sur le territoire aquitain, qui limite la diversité et la pluralité de lieux de réalisation. La durée moyenne des formations est de 986 heures.

Par ailleurs, 58 % des stagiaires ont validé totalement leur formation.

L'insertion professionnelle à l'issue de la formation est de 69 %, et de 67 % 6 mois après la fin de la formation (tous secteurs confondus et pas seulement dans les industries de santé).

L'accès à la qualification par le biais de Pôle emploi (Action de Formation Conventionnée)

Pôle emploi mène par ailleurs des actions collectives dans le secteur de l'industrie. L'Action de Formation Conventionnée par Pôle emploi (AFC) vise à faciliter le retour rapide à l'emploi. Leur mise en œuvre résulte des remontées de besoin de formation provenant



des conseillers Pôle emploi. Ces actions permettent de combler un écart entre les compétences détenues par le demandeur d'emploi et les exigences d'entreprises à potentiel d'emplois.

Quand elle est mise en œuvre collectivement, l'action de formation conventionnée se déroule en centre de formation, avec des stages en entreprise allant de trois semaines à deux mois. Pôle emploi indique que le retour à l'emploi avoisine 60 % dans les trois mois.

Mise en œuvre individuellement, l'action de formation conventionnée peut aussi s'inscrire dans un parcours de VAE, dont elle facilite la réussite.

En 2014, aucun demandeur d'emploi n'a été formé sur les cœurs de métiers en AFC, mais 191 ont obtenu une attestation de stage (professionnalisant) de magasiniers-cariste (CACES).

Les Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE)

Par ailleurs, les OPCA peuvent désormais former des demandeurs d'emploi. Avec l'accord du futur employeur, une POE est destinée à combler l'écart entre les compétences du demandeur d'emploi et celles requises par l'emploi visé. Ce dispositif s'applique à toute personne inscrite à Pôle emploi.

La POE, prescrite par Pôle emploi, peut prendre en charge jusqu'à 400 heures de formation et peut se faire à temps plein ou temps partiel. Elle peut être collective ou individuelle.

A noter, la préparation opérationnelle à l'emploi peut être collective (POEC). Elle permet alors à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de Branche ou par un Conseil d'Administration d'un OPCA.

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la POE collective est un contrat de professionnalisation ou un CDD d'une durée minimale de 12 mois, un contrat d'apprentissage ou un CDI. L'OPCA prend en charge la formation, avec un cofinancement possible de Pôle emploi et du FPSPP. Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans, la formation peut être dispensée dans un Centre de Formation d'Apprentis. La POE collective s'affirme comme un outil au service de la GPEC territoriale

En 2014, les POE individuelles ont permis de former 3 personnes en **automatisme informatique industrielle**.

Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les CQP permettent de reconnaître par la certification qu'une personne maîtrise les savoir-faire correspondant à une qualification, propre à une profession, qui n'est pas déjà sanctionnée par un diplôme ou un titre homologué.

Pour les jeunes, le CQP peut s'obtenir par les **contrats de professionnalisation**. Pour les salariés de l'industrie pharmaceutique, tout ou partie du CQP peut s'obtenir par la **formation continue et / ou la validation des acquis de l'expérience (VAE)**.

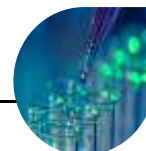
Les partenaires sociaux ont construit et validé, pour l'industrie pharmaceutique, une liste de 12 CQP, dont 6 dans le secteur de la production et 1 en bio production ; 2 en maintenance ; 2 en logistique et 1 en vente.

Liste des CQP de l'industrie pharmaceutique	Catégories
Conduite de ligne de conditionnement	Production
Conduite de procédé de fabrication	Production
Pilotage de procédé de conditionnement	Production
Pilotage de procédé de fabrication formes sèches	Production
Pilotage de procédé de fabrication formes liquides et pâteuses	Production
Animation d'équipe en production	Production
Conduite de procédé de fabrication en bioproduction	Bioproduction
Maintenance des équipements de production de médicaments	Maintenance
Animation d'équipe option maintenance	Maintenance
Conduite d'opérations logistiques	Logistique
Animation d'équipe option logistique	Logistique
Vente et promotion de produits pharmaceutiques à l'officine	Vente

Bilan des validations de CQP pharmaceutiques en Aquitaine

Années	CQP validés
2011	4
2013	1
2014	12
2015	4

Source : Bilan du COT des Métiers des entreprises du médicament et des industries de santé en Aquitaine, LEEM et GIPSO, 2015.



Par ailleurs, **des CQPI** (« i » pour interbranches) reconnaissent un **socle de compétences professionnelles communes aux Branches signataires**²⁷ favorisant ainsi la mobilité. Aujourd'hui, l'industrie pharmaceutique reconnaît quatre CQPI :

- ➔ conduite d'équipements industriels,
- ➔ technicien de maintenance industrielle,
- ➔ agent logistique,
- ➔ animateur d'équipe.

A noter : à la suite de besoins en compétences exprimés par les entreprises de l'industrie du médicament et de constats partagés paritairement sur l'évolution des métiers de la logistique industrielle, une option « logistique » au CQP « Animation d'équipe » a été créée par la CPNEIS le 28 mars 2012.

Le titulaire de ce nouveau CQP « Animation d'équipe option logistique » sera capable de :

- Compétences spécifiques à la logistique : organiser les activités logistiques sur un secteur, assurer la mise en œuvre des opérations logistiques sur son secteur.

- Compétences communes aux autres CQP Animation d'équipe : faire appliquer les règles de qualité et de sécurité sur son secteur et contrôler leur application, appliquer des règles simples de gestion et d'administration du personnel sur son secteur, communiquer et animer une équipe, animer des actions de progrès sur son secteur.

Enfin, la Branche des entreprises du médicament a mis en œuvre un outil informatique facilitant l'accès aux CQP pour les managers, les RH et les salariés. Cet **outil de repérage des compétences** permet d'évaluer, en amont de l'entretien de repérage et selon le référentiel métier, les compétences du salarié.

■ L'insertion professionnelle dans les métiers des industries de santé

Les résultats de l'enquête IPA

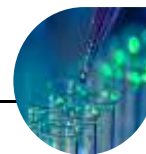
Cette enquête (IPA-Insertion Professionnelle des Apprentis) s'inscrit dans un dispositif national piloté par le ministère de l'Education nationale et le ministère de la recherche. L'enquête est exhaustive et réalisée chaque année, dans toutes les académies, auprès des sortants de tous les CFA, quel que soit leur ministère de tutelle. Sont considérés comme sortants tous les jeunes inscrits dans un CFA ou une section d'apprentissage pendant l'année scolaire 2013-2014, non-inscrits l'année suivante, et déclarant à l'enquête menée au 1er février 2015 ne pas poursuivre d'études, que ce soit sous statut scolaire ou d'apprenti.

A 7 mois, des situations d'emploi plus fréquentes mais un peu moins pérennes que la moyenne

Signe d'une insertion plus favorable que la moyenne, à **7 mois, les trois quarts des apprentis aquitains formés sur les diplômes du périmètre du COT « Industries de santé » sont en emploi**, tandis que **22 % sont au chômage**, contre respectivement 62 % et 32 % quelle que soit la spécialité de formation.

Le **BTS Maintenance industrielle** et le **BP Préparateur en pharmacie** affichent des **taux d'insertion nettement supérieurs à la moyenne**, avec respectivement 86 et 83 % d'apprentis en emploi en février 2015.

²⁷ Métallurgie, le Papier Carton, le Textile, la Chaussure, la Tannerie & Mégisserie, le Commerce et Distribution à prédominance alimentaire, l'Habillement, l'Ameublement, Vente à Distance et les Grands magasins et magasins populaires.



Taux d'emploi des apprentis à 7 mois selon leur diplôme

Principaux diplômes	Volume total de sortants ²⁸	dont en emploi
BP Préparateur en pharmacie	172	83%
BTS Maintenance industrielle	72	86%
Bac pro Electrotechnique énergie équipements communicants	68	73%
(...)		
Total COT	548	75%
<i>Total général</i>	<i>6 264</i>	<i>62%</i>

Ce tableau concerne les diplômes les plus significatifs.

Plus de la **moitié des apprentis en emploi à 7 mois** (périmètre du COT) sont en **CDI ou fonctionnaires**, dont **45 % à temps plein**. Ce taux d'emplois pérennes est de 2 points inférieur à la proportion enregistrée toutes filières confondues (53 %). A l'inverse, les **CDD de 6 mois ou plus** et les **missions intérimaires** sont **largement surreprésentés** parmi les contrats de travail signés par les apprentis formés sur ces diplômes (18 % contre 14 % pour les premiers ; 14 % contre 8 % pour les seconds).

Par ailleurs, 57 % ont déjà travaillé dans l'entreprise qui les emploie en février 2015, à l'occasion d'un job d'été, d'un stage ou dans le cadre-même de leur formation par apprentissage, contre 55 % toutes filières confondues. Notons que cette part varie de 10 points entre les apprentis de niveau IV (52 %) et ceux de niveaux III et plus (62 %).

²⁸ Sortants : Sont considérés comme sortants tous les apprentis inscrits pendant l'année scolaire 2013-2014, non inscrits l'année suivante, et déclarant à l'enquête menée au 1er février 2015 ne pas poursuivre d'études, que ce soit sous statut scolaire ou en apprentissage (en emploi, au chômage, inactif, en stage). Tous les indicateurs sont calculés sur la base de cette population sortante (ex : taux d'emploi à 7 mois = nb d'apprentis en emploi / nb d'apprentis sortants (en emploi, au chômage, inactifs et en stage)).

A 11 mois, l'insertion reste stable mais les emplois se pérennisent

La comparaison des situations à 7 et 11 mois fait apparaître une **stabilisation du taux d'emploi**.

La comparaison des contrats de travail déclarés à 7 et 11 mois laisse entrevoir une **progression des emplois pérennes** : en juin 2015, 56 % des apprentis en emploi sont en CDI ou fonctionnaires contre, pour rappel, 51 % en février 2015.

Si l'on restreint l'analyse aux seuls apprentis ayant conservé l'emploi occupé en février 2015, soit la grande majorité d'entre eux (87%), la pérennisation des emplois est plus nette, avec une part de CDI en hausse de 14 points.

Source : Enquête IPA 2015, Rectorat de Bordeaux, traitement Aquitaine Cap Métiers

Éléments sur l'insertion professionnelle 7 mois après la sortie des lycées aquitains – l'enquête IVA 2015

L'enquête Insertion dans la Vie Active (IVA) est un dispositif national piloté par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'Éducation nationale. Elle est réalisée chaque année, dans toutes les académies, auprès des sortants des formations professionnelles et technologiques en lycée, public ou privé sous contrat, relevant du ministère de l'Éducation nationale. Cette enquête a pour but de mesurer l'insertion professionnelle des jeunes sept mois après la fin de leurs études. Le questionnaire permet de repérer les sortants de formation initiale en les interrogeant sur leur situation au 1^{er} février. Le champ de l'enquête est constitué des sortants d'années terminales de formation, y compris les sortants de première professionnelle, pour toutes les spécialités de formation. Sortis au cours de l'année 2014, ils ont été interrogés en février 2015.

L'enquête étant exhaustive, les résultats ne sont pas affectés d'un biais d'échantillonnage. Cependant, afin de garder une certaine cohérence statistique, les indicateurs ne sont pas affichés quand le dénominateur est inférieur à 30.

Les résultats suivants sont présentés sur la spécialité regroupée de la classe de sortie des lycées en Aquitaine (uniquement lorsqu'ils sont significatifs).



Insertion professionnelle 7 mois après la sortie des lycées aquitains

Classes de sortie (diplôme obtenu ou non)	Taux de sortie	Nb de sortants	Taux emploi 2015	Taux emploi 2014
TLE.PRO Maintenance équipements indust.	50%	115	44%	41%
2BTS2 Technico-commercial	62%	55	45%	46%
2BTS2 Maintenance industrielle	47%	45	54%	64%
2BTS2 Analyses de biologie médicale	64%	35	94 %	91%
TLEPRO Logistique	57%	50	48%	30%

Source : Enquête IVA 2015, Rectorat de Bordeaux, traitement Aquitaine Cap Métiers

A noter, l'IMFIS a développé une série d'outils (to do list, quizz pharma, fiches-conseils, simulations d'entretiens...) pour favoriser l'insertion professionnelle des élèves, alternants et étudiants dans les métiers des industries de santé :

<http://www.imfis.fr/insertion/>

■ Les parcours VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un dispositif permettant à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'études, son statut de valider les acquis de son expérience professionnelle pour obtenir un diplôme, un titre ou un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), après un minimum de trois ans d'ancienneté.

La VAE s'est développée au sein du secteur depuis 2004, tant au niveau national qu'en région Aquitaine. Au sein de l'industrie de santé, le développement des CQP de Branche et la mise en place des référentiels de compétences ont permis d'établir les processus d'obtention de diplômes ou de certification par le biais des acquis professionnels.

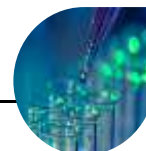
Le dispositif de VAE pour le métier de visiteur médical a été mis en place au niveau national avec un suivi effectué par des organismes de formation habilités par le CPNVM (Comité Paritaire National de la Visite Médicale) tout au long du processus.

Le Titre secrétaire technique, option santé est également accessible par la VAE.

Par ailleurs, les professionnels soulignent l'importance de l'accompagnement pour la VAE, en particulier sur des diplômes du supérieur.

Enfin, il est souligné que les entreprises rencontrent des difficultés pour mettre en œuvre et accompagner les salariés dans cette démarche.

A noter : à compter du 1er janvier 2015, **les actions d'accompagnement à la VAE peuvent être organisées dans le cadre du CPF.**



■ ■ ■ BIBLIOGRAPHIE

ADI :

- ➔ *La filière cosmétique en Aquitaine*, juillet 2013.
- ➔ *Santé connectée, éclairage prospectif*, février 2015.

Analyse Économie, « Les nouveaux métiers de l'industrie pharma », 12 mars 2014.

APEC, *Les métiers des industries de santé*, 2014.

Aquitaine Cap Métiers :

- ➔ *Point d'analyse, Les Métiers des entreprises du médicament et des industries de santé*, Les Cahiers de l'Observatoire, 2013.
- ➔ *Les métiers du numérique en Aquitaine*, 2015.
- ➔ *Enquête auprès des entreprises des industries de santé en Aquitaine*, 2015.

CESER, *Etat des lieux et perspectives à 5-10 ans des filières industrielles liées à la santé en Aquitaine*. Octobre 2012.

Conseil Régional d'Aquitaine, Synthèse du Plan santé, « Feuille de route pour le déploiement d'une stratégie d'innovation du secteur "santé" en Aquitaine (orientations 2013 - 2016) », juin 2013.

DARES, « Les métiers en 2022 », rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, avril 2015.

GIPSO, Rapport d'activité 2014.

IGAS, *Les besoins en formation non satisfaits au regard des besoins de l'économie. La problématique des formations émergentes ou rares* ; rapport intermédiaire, mai 2015.

La fabrique de l'industrie, « Formation professionnelle et industrie, le regard des acteurs de terrain », T. Bidet-Mayer et L. Toubal, 2014.

LEEM et GIPSO, *Bilan du COT des Métiers des entreprises du médicament et des industries de santé*, 2015.

LEEM :

- ➔ *Etude sur les métiers émergents*, juin 2011.
- ➔ *Baromètre Emploi "Conjoncture & Tendances" Résultats 2013, 2014 et 2015*, LEEM, mai 2015.
- ➔ *Contrat d'étude prospective, « Les industries du médicament »*.
- ➔ *Stratégie Emploi/ Formation 2015, Etude compétences/métiers pour les industries de santé en Ile-de-France*.
- ➔ *Les entreprises du médicament en France, Bilan économique – édition 2015*.

Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération.

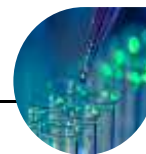
LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

Onisep :

- ➔ *Chimie, pharmacie : des industries renouvelées, des profils qualifiés*, mars 2013.
- ➔ *Zoom sur les métiers de l'industrie du médicament*, 2013.

OPCA Défi, *Actions et chiffres clés 2014*, 2015.

Accord pour le développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) dans les industries de santé pour les années 2013/2014/2015, bilan 2014.



Sites internet

www.imfis.fr

www.guidedesressourcesemploi.fr

www.competences-sante.fr

www.gipso.org

www.leem.org

www.handiem.org

www.leem.org/alternance

www.macarrieredanslapharma.org

www.fefis.fr

www.snitem.fr

www.simv.org

www.apprentissage-industries-de-sante.org

www.opcdefi.fr

cluster-tic-sante-aquitain.com

www.aquitaine-developpement-innovation.com

www.aquitaine-euskadi-navarre.com

esante.gouv.fr

numerique.aquitaine.fr

guidepharmasante.fr/liste-fiches-metiers

www.pharmaceutiques.com

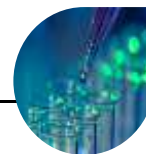
www.labiotech.fr

www.actuel-cidj.info

www.legifrance.gouv.fr

www.centest.fr

www.observatoire-fc2pv.fr/les-passerelles-metiers



■ ■ ■ Remerciements

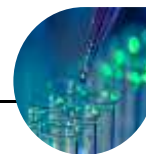
Aquitaine Cap Métiers remercie vivement les différents acteurs du Contrat d'Objectifs Territorial des métiers des industries de santé et les membres du Comité technique de l'étude, pour leurs contributions aux réunions de travail et aux entretiens et groupes de travail :

- ➔ 2ACBI, Aquitaine Compétences Biomatériaux et Implants.
- ➔ ADI, Aquitaine Développement Innovation.
- ➔ AFDET, Association Française pour le Développement de l'enseignement technique.
- ➔ APEC Aquitaine et Département Etudes et Recherche.
- ➔ ARS Aquitaine, Agence régionale de santé.
- ➔ CCI Aquitaine, Service Information et Intelligence économique.
- ➔ CFA aquitain du LEEM.
- ➔ Cluster TIC santé aquitain.
- ➔ Conseil régional d'Aquitaine.
- ➔ DIRECCTE Aquitaine - Pôle "Entreprises, Economie, Emploi", Service Développement des Entreprises et des Compétences.
- ➔ GIPSO, Groupement des industries Pharmaceutiques et de Santé du Sud-Ouest.
- ➔ LEEM, « Les entreprises du médicament ».
- ➔ L'Union - Union des organisations syndicales patronales de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (ANSVADM, FACOPHAR Santé, SIDIV, SIMV).
- ➔ OPCA Défi Sud-Ouest.
- ➔ Pôle Aerospace Valley (projet « Transfert de technologies du pôle Aerospace Valley vers le secteur de la santé »).
- ➔ Pôle Emploi, Service Partenariat Economique, Direction des Opérations Aquitaine.
- ➔ Rectorat de Bordeaux.
- ➔ SNITEM, Syndicat National de l'Industrie des Technologies Médicales.



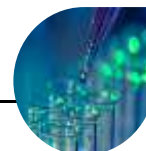
 **Annexes**





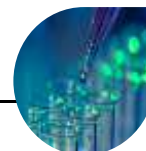
■ ■ ■ Liste des nomenclatures utilisées - Les codes NAF retenus

Code NAF	Libellé NAF	Catégories
2059Z	Fabrication d'autres produits chimiques n.c.a.	Indus. Santé
2110Z	Fabrication de produits pharmaceutiques de base	Indus. Santé
2120Z	Fabrication de préparations pharmaceutiques	Indus. Santé
2660Z	Fabrication d'équipements d'irradiation médicale, d'équipements électromédicaux et électrothérapeutiques	Indus. Santé
3250A	Fabrication de matériel médico-chirurgical et dentaire	Indus. Santé
4646Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques	Indus. Santé
7211Z	Recherche-développement en biotechnologie	Indus. Santé
1086Z	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques	Indus. Santé
2042Z	Fabrication de parfums et de produits pour la toilette	Indus. Santé
2053Z	Fabrication d'huiles essentielles	Indus. Santé
4645Z	Commerce de gros (commerce interentreprises) de parfumerie et de produits de beauté	Indus. Santé
5829A	Édition de logiciels système et de réseau	Zoom spécifique TIC
5829C	Édition de logiciels applicatifs	Zoom spécifique TIC
6201Z	Programmation informatique	Zoom spécifique TIC
6202A	Conseil en systèmes et logiciels informatiques	Zoom spécifique TIC
6202B	Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques	Zoom spécifique TIC
6311Z	Traitement de données, hébergement et activités connexes	Zoom spécifique TIC

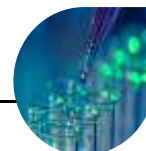


■ ■ ■ Liste des nomenclatures utilisées - Les codes PCS retenus

Code PCS	Libellé PCS	Catégories
344b	Médecins salariés non hospitaliers	Médical
344d	Pharmaciens salariés	Médical
374b	Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique	Vente
374c	Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)	Vente
374d	Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	Vente
385a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	R&D
385b	Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	Production - Méthodes - Qualité
385c	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations (biens intermédiaires)	Vente
387a	Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	Vente
387b	Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	Logistique
387c	Ingénieurs et cadres des méthodes de production	Production - Méthodes - Qualité
387d	Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	Production - Méthodes - Qualité
387e	Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs	Maintenance
433c	Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	Prothèses - Orthèses
462c	Acheteurs non classés cadres, aides-acheteurs	Vente
463c	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises	Vente
463d	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)	Vente
474c	Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en construction mécanique et travail des métaux	Production - Méthodes - Qualité
475a	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation	R&D
475b	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation	Production - Méthodes - Qualité
477a	Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	Logistique
477b	Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique)	Maintenance
484a	Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie.	Production - Méthodes - Qualité
486a	Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité, électromécanique et électronique	Maintenance
486d	Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique	Maintenance
487a	Responsables d'entrepôt, de magasinage	Logistique
487b	Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	Logistique

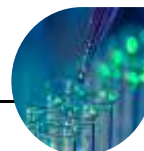


625a	Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie	<i>Production - Méthodes - Qualité</i>
625b	Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie	<i>Production - Méthodes - Qualité</i>
625c	Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie	<i>Production - Méthodes - Qualité</i>
628a	Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	<i>Maintenance</i>
628b	Electromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels	<i>Maintenance</i>
628c	Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (travail des métaux, mécanique)	<i>Production - Méthodes - Qualité</i>
628d	Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (hors travail des métaux et mécanique)	<i>Production - Méthodes - Qualité</i>
628g	Ouvriers qualifiés divers de type industriel	<i>Production - Méthodes - Qualité</i>
652a	Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	<i>Logistique</i>
653a	Magasiniers qualifiés	<i>Logistique</i>
674a	Ouvriers de production non qualifiés : chimie, pharmacie, plasturgie	<i>Production - Méthodes - Qualité</i>
676a	Manutentionnaires non qualifiés	<i>Logistique</i>
676c	Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	<i>Logistique</i>
388a	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	<i>Zoom spécifique TIC</i>
388b	Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	<i>Zoom spécifique TIC</i>
388c	Chefs de projets informatiques, responsables informatiques	<i>Zoom spécifique TIC</i>
388d	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux en informatique et télécommunications	<i>Zoom spécifique TIC</i>
463a	Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en informatique	<i>Zoom spécifique TIC</i>
478a	Techniciens d'étude et de développement en informatique	<i>Zoom spécifique TIC</i>
478b	Techniciens de production, d'exploitation en informatique	<i>Zoom spécifique TIC</i>
478c	Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique	<i>Zoom spécifique TIC</i>



■ ■ ■ Liste des nomenclatures utilisées - Les codes ROME retenus

Code ROME	Libellé ROME	Catégories
D1405	Conseil en information médicale	Vente
D1406	Management en force de vente	Vente
H1102	Management et ingénierie d'affaires	Vente
H1206	Management et ingénierie études, recherche et développement industriel	R&D
H1210	Intervention technique en études, recherche et développement	R&D
H1302	Management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriels	Production - Méthodes - Qualité
H1303	Intervention technique en Hygiène Sécurité Environnement -HSE- industriel	Production - Méthodes - Qualité
H1401	Management et ingénierie gestion industrielle et logistique	Logistique
H1402	Management et ingénierie méthodes et industrialisation	Production - Méthodes - Qualité
H1403	Intervention technique en gestion industrielle et logistique	Logistique
H1404	Intervention technique en méthodes et industrialisation	Production - Méthodes - Qualité
H1501	Direction de laboratoire d'analyse industrielle	Production - Méthodes - Qualité
H1502	Management et ingénierie qualité industrielle	Production - Méthodes - Qualité
H1503	Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle	Production - Méthodes - Qualité
H1505	Intervention technique en formulation et analyse sensorielle	Production - Méthodes - Qualité
H2301	Conduite d'équipement de production chimique ou pharmaceutique	Production - Méthodes - Qualité
H2502	Management et ingénierie de production	Production - Méthodes - Qualité
H2504	Encadrement d'équipe en industrie de transformation	Production - Méthodes - Qualité
H2912	Réglage d'équipement de production industrielle	Production - Méthodes - Qualité
H3301	Conduite d'équipement de conditionnement	Production - Méthodes - Qualité
H3303	Préparation de matières et produits industriels (broyage, mélange, ...)	Production - Méthodes - Qualité
I1102	Management et ingénierie de maintenance industrielle	Maintenance
I1305	Installation et maintenance électronique	Maintenance
I1309	Maintenance électrique	Maintenance
I1310	Maintenance mécanique industrielle	Maintenance
J1102	Médecine généraliste et spécialisée	Médical
J1201	Biologie médicale	Médical
J1202	Pharmacie	Médical
J1411	Prothèses et orthèses	Prothèses - Orthèses
K2402	Recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant	R&D
M1101	Achats	Vente
M1102	Responsable des achats	Vente
M1701	Administration des ventes	Vente
M1703	Management et gestion de produit	Vente
M1705	Marketing	Vente
M1707	Stratégie commerciale	Vente
N1101	Conduite d'engins de déplacement des charges	Logistique
N1103	Magasinage et préparation de commandes	Logistique
N1303	Intervention technique d'exploitation logistique	Logistique
E1101	Animation de sites multimédia	Zoom spécifique TIC
E1104	Conception de contenus multimédia	Zoom spécifique TIC

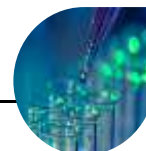


E1205	Réalisation de contenus multimédia	<i>Zoom spécifique TIC</i>
E1402	Elaboration de plans médias	<i>Zoom spécifique TIC</i>
H1101	Assistance et support technique client	<i>Zoom spécifique TIC</i>
I1401	Maintenance informatique et bureautique	<i>Zoom spécifique TIC</i>
M1801	Administration de systèmes d'information	<i>Zoom spécifique TIC</i>
M1802	Conseil et maîtrise d'ouvrage en systèmes d'information	<i>Zoom spécifique TIC</i>
M1803	Direction des systèmes d'information	<i>Zoom spécifique TIC</i>
M1805	Études et développement informatique	<i>Zoom spécifique TIC</i>
M1806	Expertise et support technique en systèmes d'information	<i>Zoom spécifique TIC</i>
M1807	Exploitation de systèmes de communication et de commandement	<i>Zoom spécifique TIC</i>
M1808	Information géographique	<i>Zoom spécifique TIC</i>
M1810	Production et exploitation de systèmes d'information	<i>Zoom spécifique TIC</i>



■ ■ ■ Liste des nomenclatures utilisées – Les formations couvertes par notre système d'information statistique (SIMFEA), par spécialités de formation

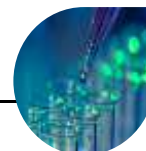
Spécialité de formation	Diplôme	Catégorie
Agro-alimentaire, alimentation	BAC Pro AG laboratoire contrôle qualité	<i>Transv. Indus</i>
	BTS Biotechnologies	<i>Indus. Santé</i>
	BTSA Analyses agricoles biologiques et biotechnologiques	<i>Indus. Santé</i>
	MAST Sciences, technologies, sante : biologie et santé biologie et biotechnologies des plantes	<i>Indus. Santé</i>
Commerce, vente	BAC Pro vente (prospection - négociation - suivi de clientèle)	<i>Transv. Indus</i>
Electricité, électronique	BAC Pro électrotechnique énergie équipements communicants	<i>Transv. Indus</i>
	BTS Electrotechnique	<i>Transv. Indus</i>
Informatique, traitmt de l'inform.	MAST Sciences, technologies, sante : mécanique et ingénieries biomatériaux et dispositifs médicaux	<i>Indus. Santé</i>
Mecaniq gene.& de precis., usinag	DUT Génie mécanique et productique	<i>Transv. Indus</i>
Nettoyage, assain., protect.envi.	DUT Hygiène sécurité environnement	<i>Transv. Indus</i>
Sciences de la vie	BTS Analyses de biologie médicale	<i>Indus. Santé</i>
	LIC Pro industries chimiques et pharmaceutiques spe qualité dans les laboratoires d'analyse médicale	<i>Indus. Santé</i>
	MAST Sciences, technologies, sante : médicaments et produits de sante méthodologie analytique appliquée aux produits de santé	<i>Indus. Santé</i>
	MAST Sciences, technologies, sante : médicaments et produits de sante pharmaco-épidémiologie et pharmacovigilance	<i>Indus. Santé</i>
	MAST Sciences, technologies, santé : médicaments et produits de santé stratégies juridiques et économiques de mise sur le marché des produits de sante	<i>Indus. Santé</i>
	MAST Sciences, technologies, sante : biologie et sante neurosciences et neuropsychopharmacologie	<i>Indus. Santé</i>
	MAST Sciences, technologies, sante : biologie microbiologie et biotechnologies	<i>Indus. Santé</i>
	MAST Sciences, technologies, sante : biologie, sante biologie et biotechnologie des plantes	<i>Indus. Santé</i>
MAST Sciences, technologies, sante : biologie, sante biomatériaux - dispositifs médicaux	<i>Indus. Santé</i>	
Securit.des biens & des personnes	DUT Hygiène sécurité environnement	<i>Transv. Indus</i>
Spec.pluritechno des transformat.	BAC Pro bio-industries de transformation	<i>Indus. Santé</i>
	BAC Pro procédés de la chimie, de l'eau et des papiers-cartons	<i>Transv. Indus</i>
	BTS Techniques physiques pour l'industrie et le laboratoire	<i>Transv. Indus</i>
Spec.pluritechno mecan.-electric.	BAC Pro maintenance des équipements industriels	<i>Transv. Indus</i>
	BAC Pro spec.pluritechno mécanique-électricité	<i>Transv. Indus</i>
	BTS Assistance technique d'ingénieur	<i>Transv. Indus</i>
	BTS Conception et industrialisation en microtechniques	<i>Transv. Indus</i>
	BTS Industrialisation des produits mécaniques	<i>Transv. Indus</i>
	CAP Conduite de systèmes industriels option fabrication-assemblage	<i>Transv. Indus</i>
Spec.plurival.echanges & gestion	TITRE 1 Manager de système qualité sécurité environnement QSE	<i>Transv. Indus</i>



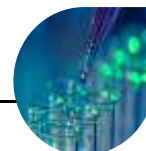
	BAC Pro pilote de ligne de production	Transv. Indus
	BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	Transv. Indus
	BTS Contrôle industriel et régulation automatique	Transv. Indus
	BTS Maintenance industrielle	Transv. Indus
	CAP Conducteur d'installations de production	Transv. Indus
Techno.industriell.fondamentales	BTS Conception de produits industriels	Transv. Indus
	CAP Conduite de systèmes industriels	Transv. Indus
	ING Ingénieur diplôme du centre d'études supérieures industrielles, spécialité génie industriel	Transv. Indus
Transfo.chimiques et apparentees	BTS Bioanalyses et contrôle	Indus. Santé
	BTS Chimiste	Transv. Indus
	DEUST Technologie et contrôle des produits de sante	Indus. Santé
	LIC Pro industries chimiques et pharmaceutiques spe formulation	Indus. Santé
	LIC Pro industries chimiques et pharmaceutiques spe méthodes physico-chimiques d'analyses	Indus. Santé
	LIC Pro industries chimiques et pharmaceutiques spe qualité dans les industries de sante	Indus. Santé
	LIC Pro industries chimiques et pharmaceutiques spe qualité dans les laboratoires d'analyse médicale	Indus. Santé
	MAST Sciences, technologies, sante : médicaments et produits de sante développement pharmaceutique et fabrication industrielle des produits de sante	Indus. Santé
	MASTER Pro sciences, technologies, sante : médicaments et produits de sante spe développement pharmaceutique et fabrication industrielle des produits de sante	Indus. Santé
Transport, manutent., magasinage	BAC Pro logistique	Transv. Indus
	CAP Agent d'entreposage et de messagerie	Transv. Indus

TIC

Spécialité de formation	Diplôme	Catégorie
Electricité, électronique	DUT Génie électrique et informatique industrielle GEII	TIC
	LIC Pro automatique et informatique industrielle spe systèmes automatisés et réseaux industriels	TIC
Informatiq, traitmt de l'inform.	LIC Pro systèmes informatiques et logiciels spe développeur en applications web et images numériques	TIC
	MAST Sciences, technologies, sante : informatique génie logiciel	TIC
	MAST Sciences, technologies, sante : informatique réseaux, systèmes et mobilité	TIC
	MAST Sciences, technologies, sante : méthodes informatiques appliquées a la gestion systèmes d'information des entreprises	TIC
	MAST Sciences, technologies, sante : méthodes informatiques appliquées a la gestion systèmes d'information et informatique décisionnelle	TIC
Mathematiques	MAST Sciences, technologies, sante : informatique cryptologie et sécurité informatique	TIC
	MAST Sciences, technologies, sante : mathématiques cryptologie et sécurité informatique	TIC
	MAST Sciences, technologies, sante : mathématiques et leurs applications méthodes stochastiques et informatiques pour la décision	TIC
Sciences de la vie	MAST Sciences, technologies, sante : biologie et sante bio-informatique	TIC
Spec.plurival.echanges & gestion	MAST Sciences, technologies, sante : méthodes informatiques	TIC

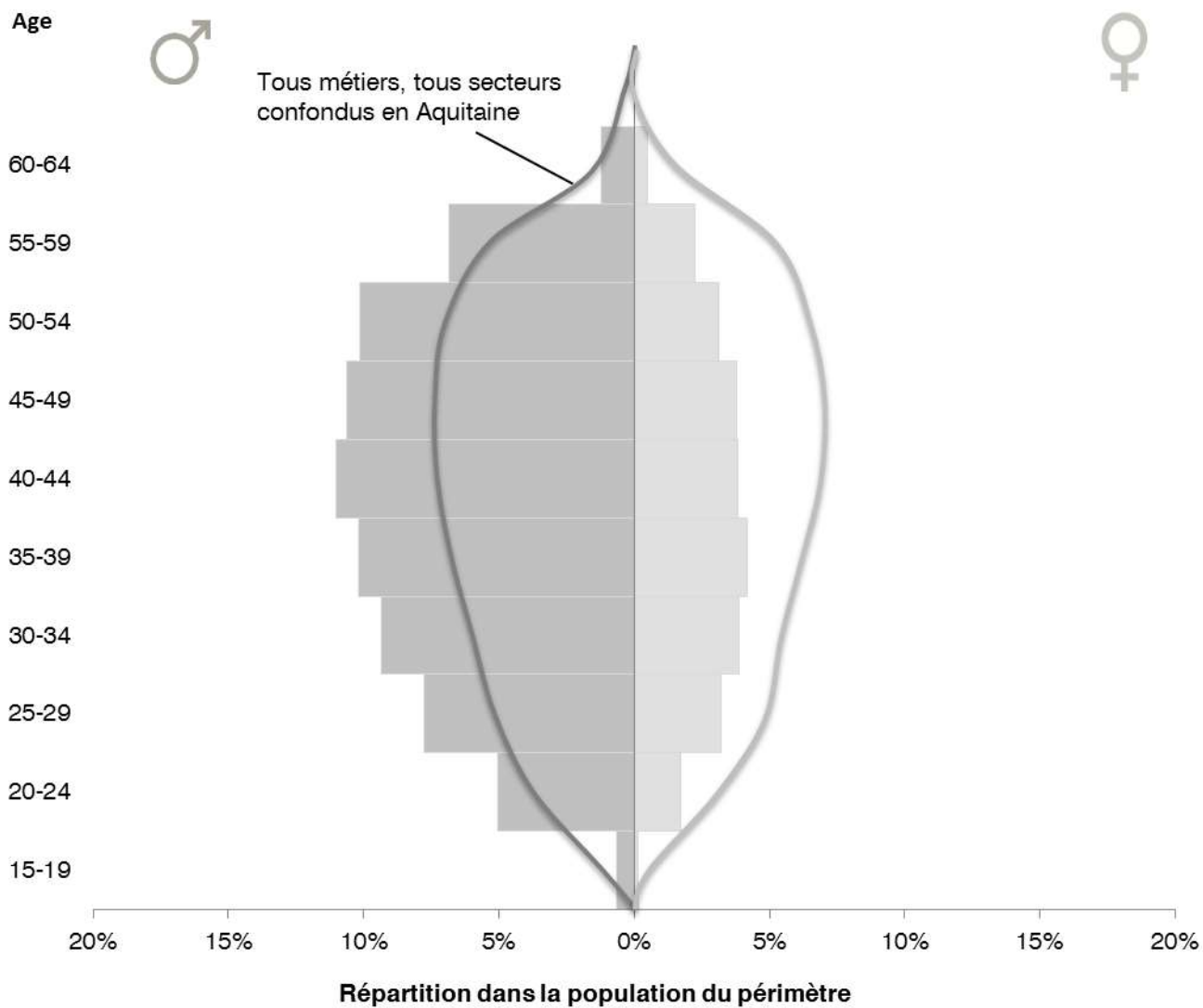


	appliquées a la gestion systèmes d'information et de gestion de sante	
Techno de comde des transf.indust	BTS Informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques	<i>TIC</i>
Techno.industriell.fondamentales	ING Ingénieur diplôme de l'école supérieure des technologies industrielles avancées	<i>TIC</i>

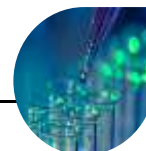


Pyramides des âges par catégories de métiers

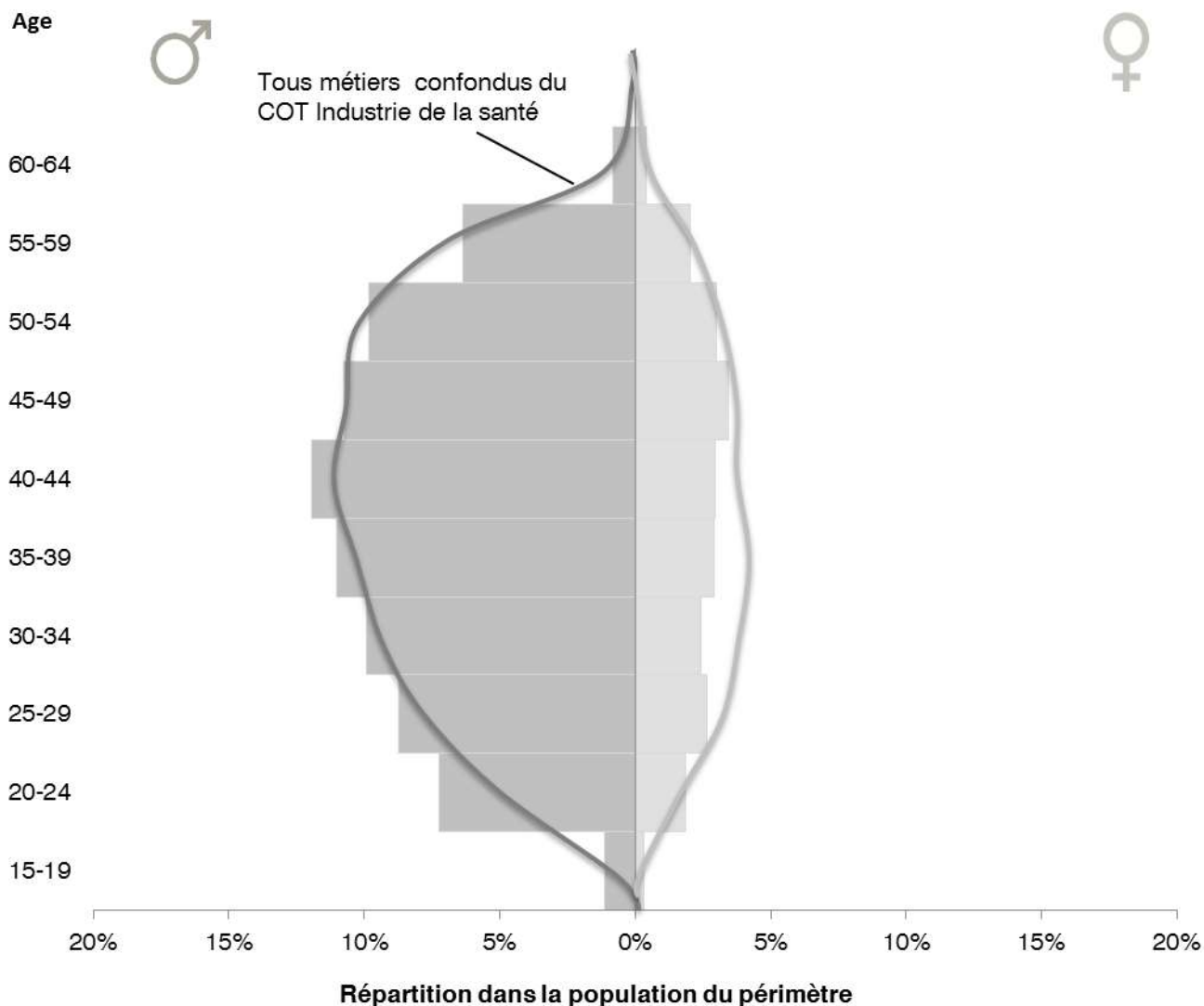
Pyramide des âges des actifs occupant un **métier relevant du COT Industrie de la santé** et comparaison avec l'ensemble des actifs aquitains, tous métiers, tous secteurs confondus



Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.



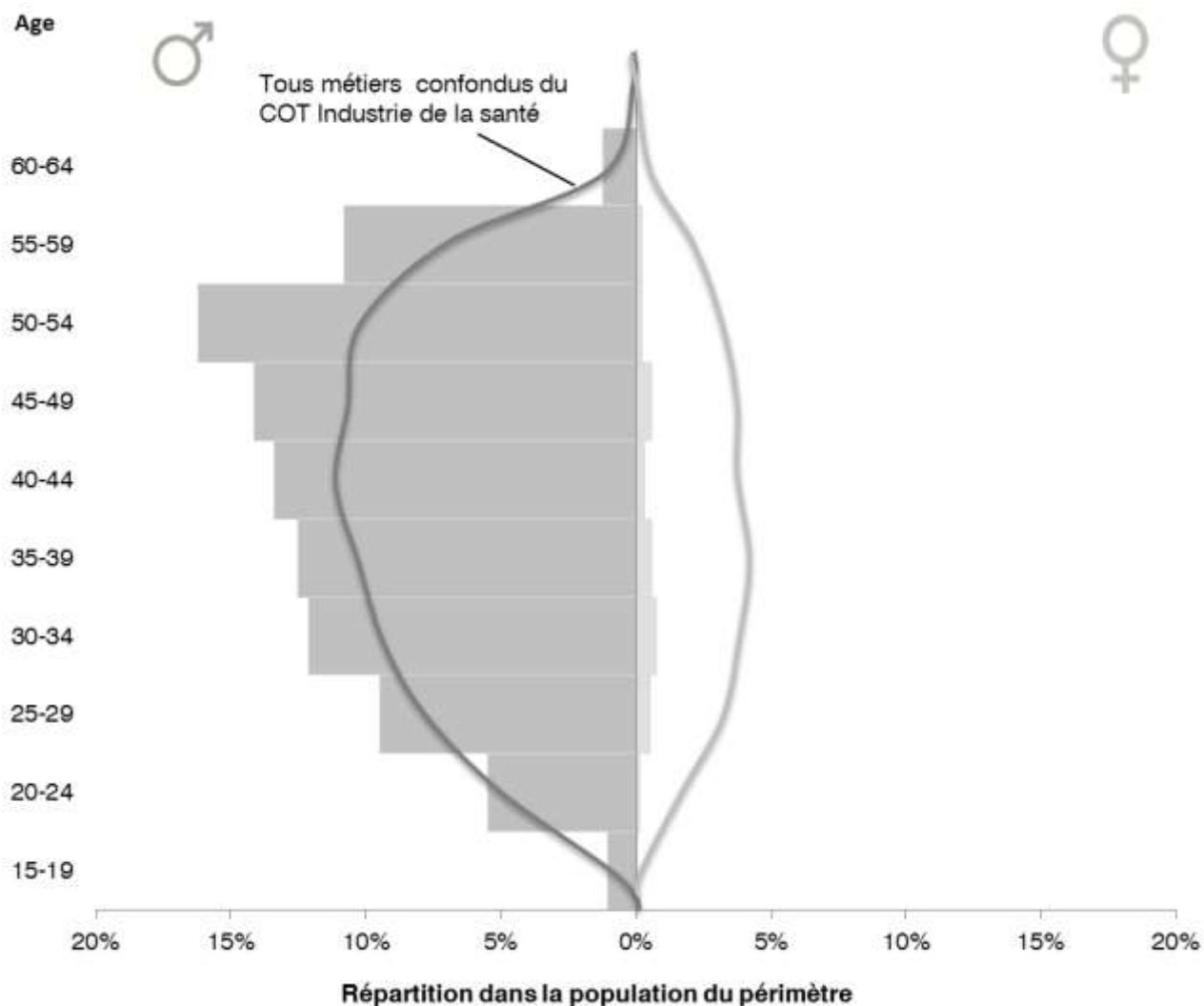
Pyramide des âges des actifs occupant un métier relevant du **zoom Métiers de la logistique** avec l'ensemble des actifs occupant un métier relevant du COT Industrie de la santé



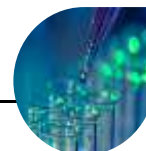
Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.



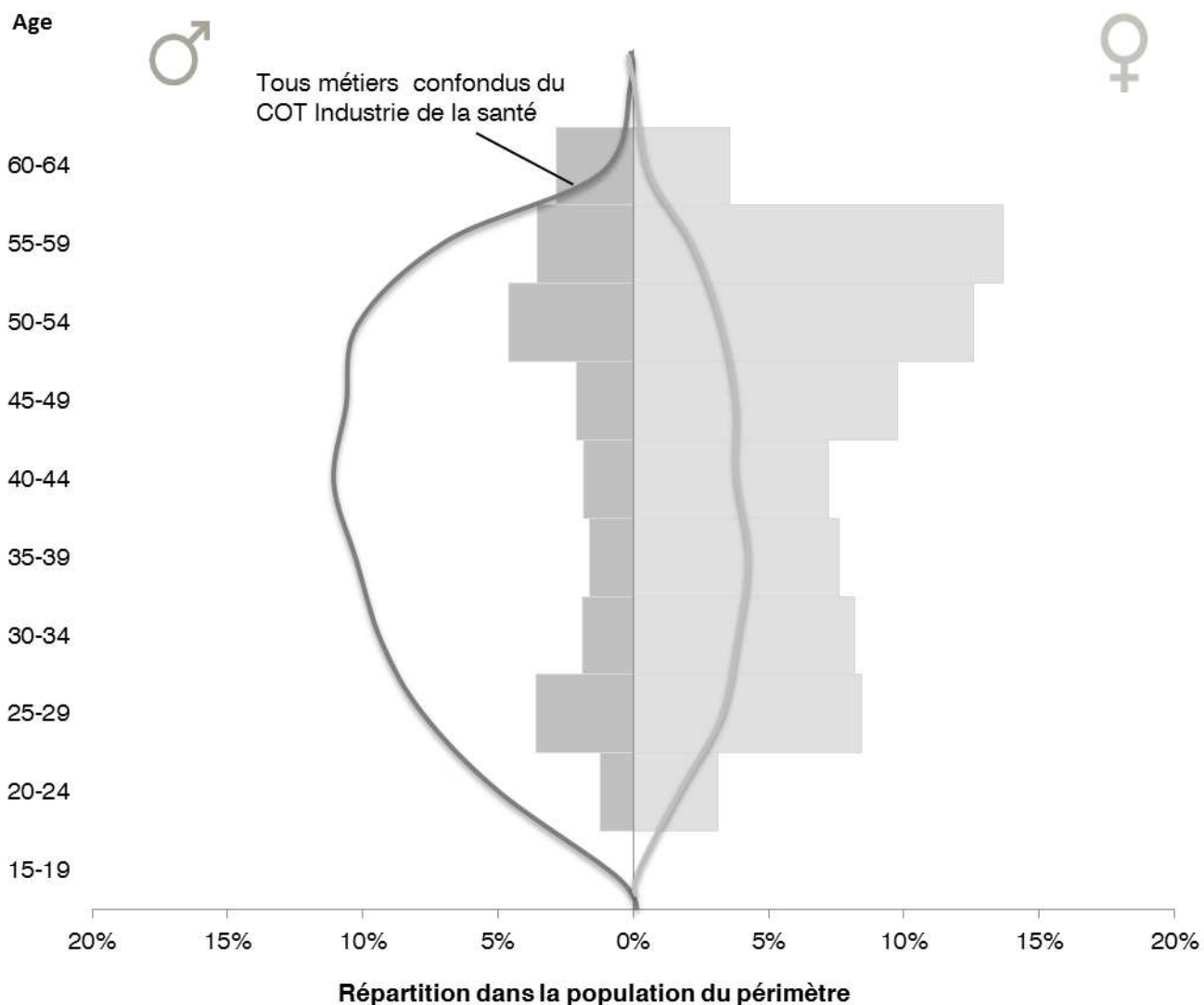
Pyramide des âges des actifs occupant un métier relevant du **zoom Métiers de la maintenance** avec l'ensemble des actifs occupant un métier relevant du COT Industrie de la santé



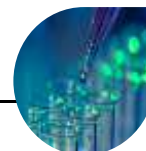
Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.



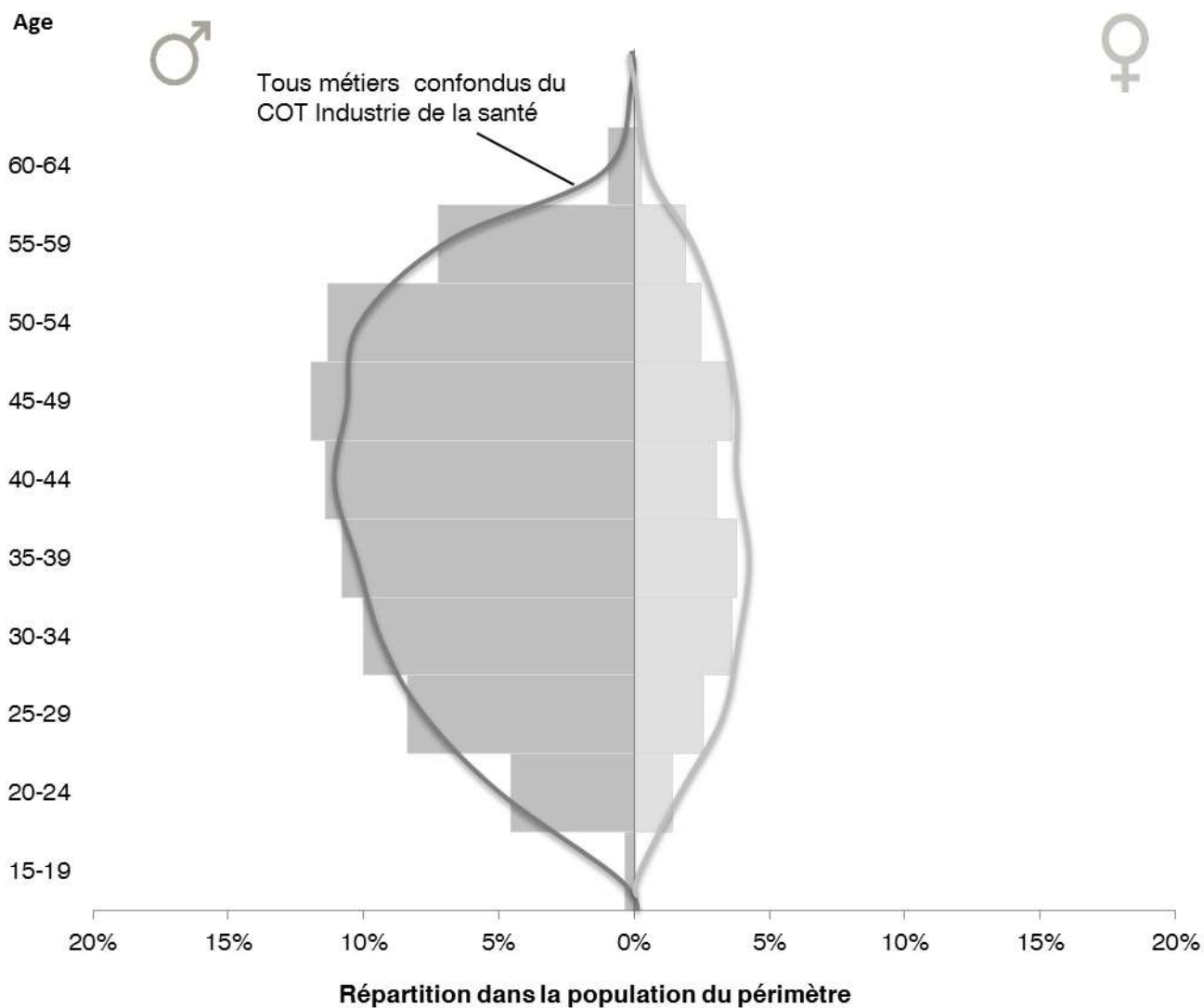
Pyramide des âges des actifs occupant un métier relevant du zoom **Métiers « Médical »** avec l'ensemble des actifs occupant un métier relevant du COT Industrie de la santé



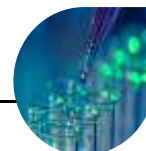
Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.



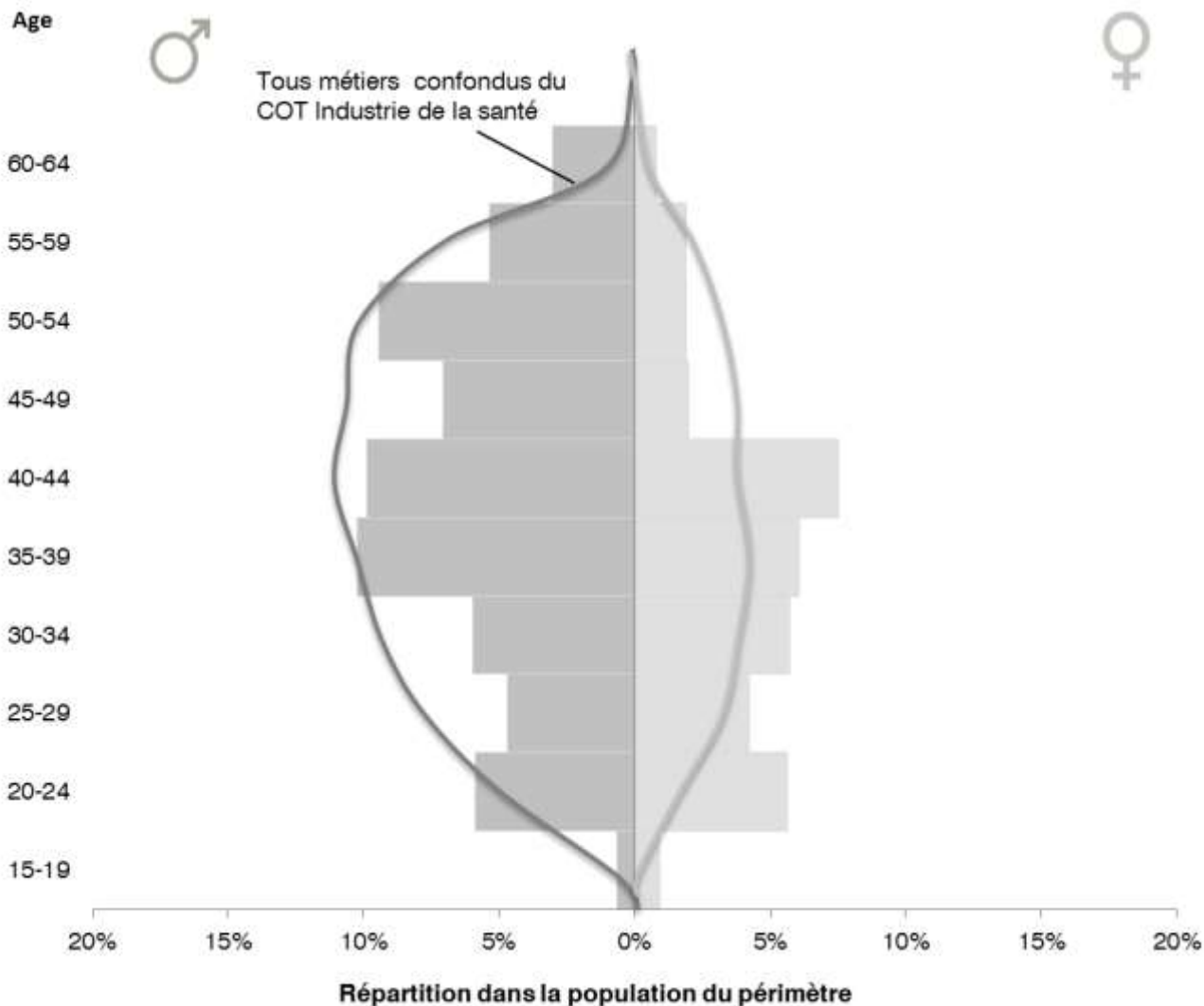
Pyramide des âges des actifs occupant un métier relevant du zoom **Métiers de la Production – Méthode – Qualité** avec l'ensemble des actifs occupant un métier relevant du COT Industrie de la santé



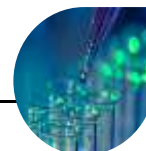
Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.



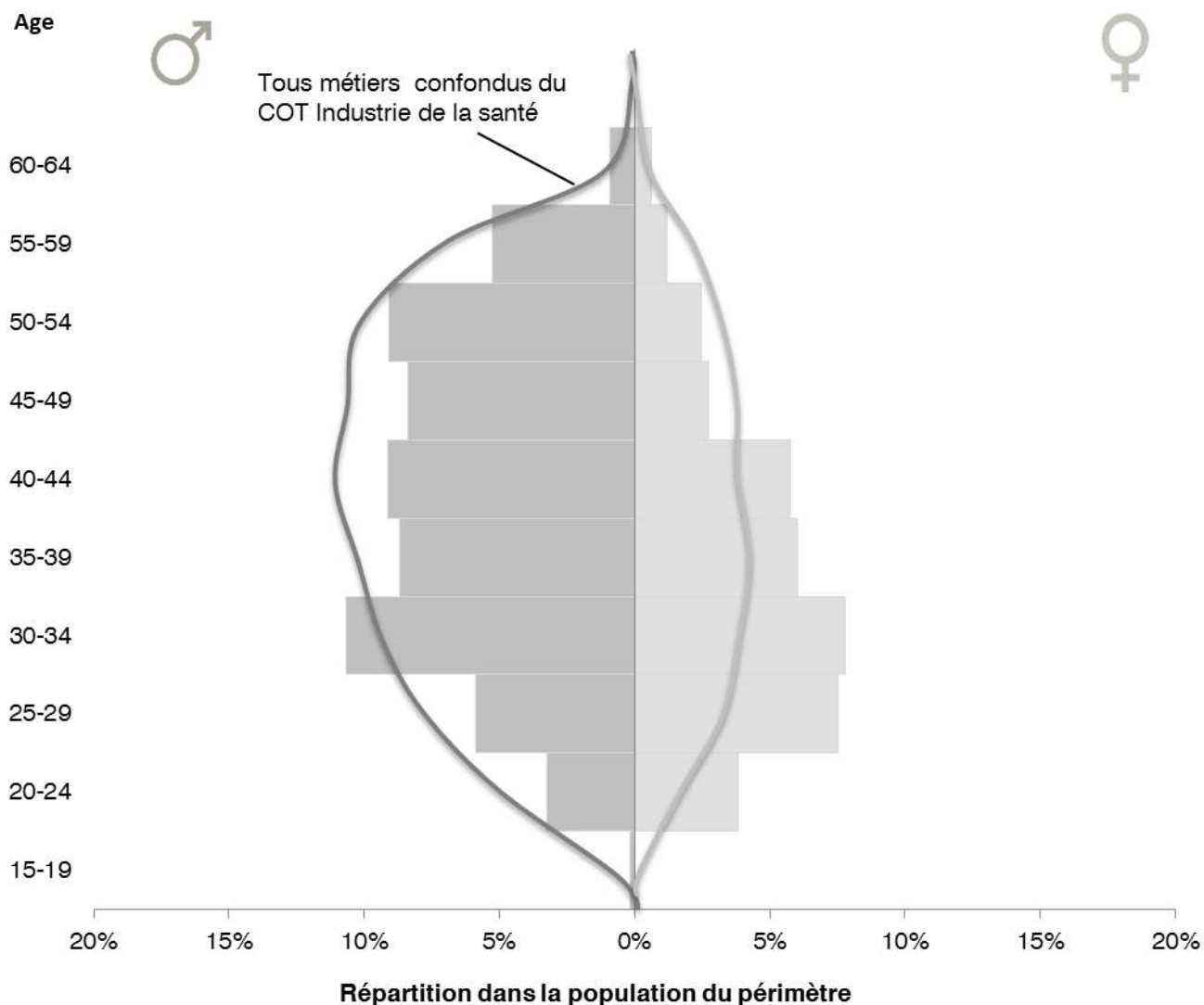
Pyramide des âges des actifs occupant un métier relevant du zoom **Métiers de la Prothèse-Orthèse** avec l'ensemble des actifs occupant un métier relevant du COT Industrie de la santé



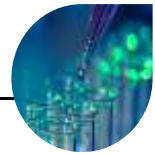
Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.



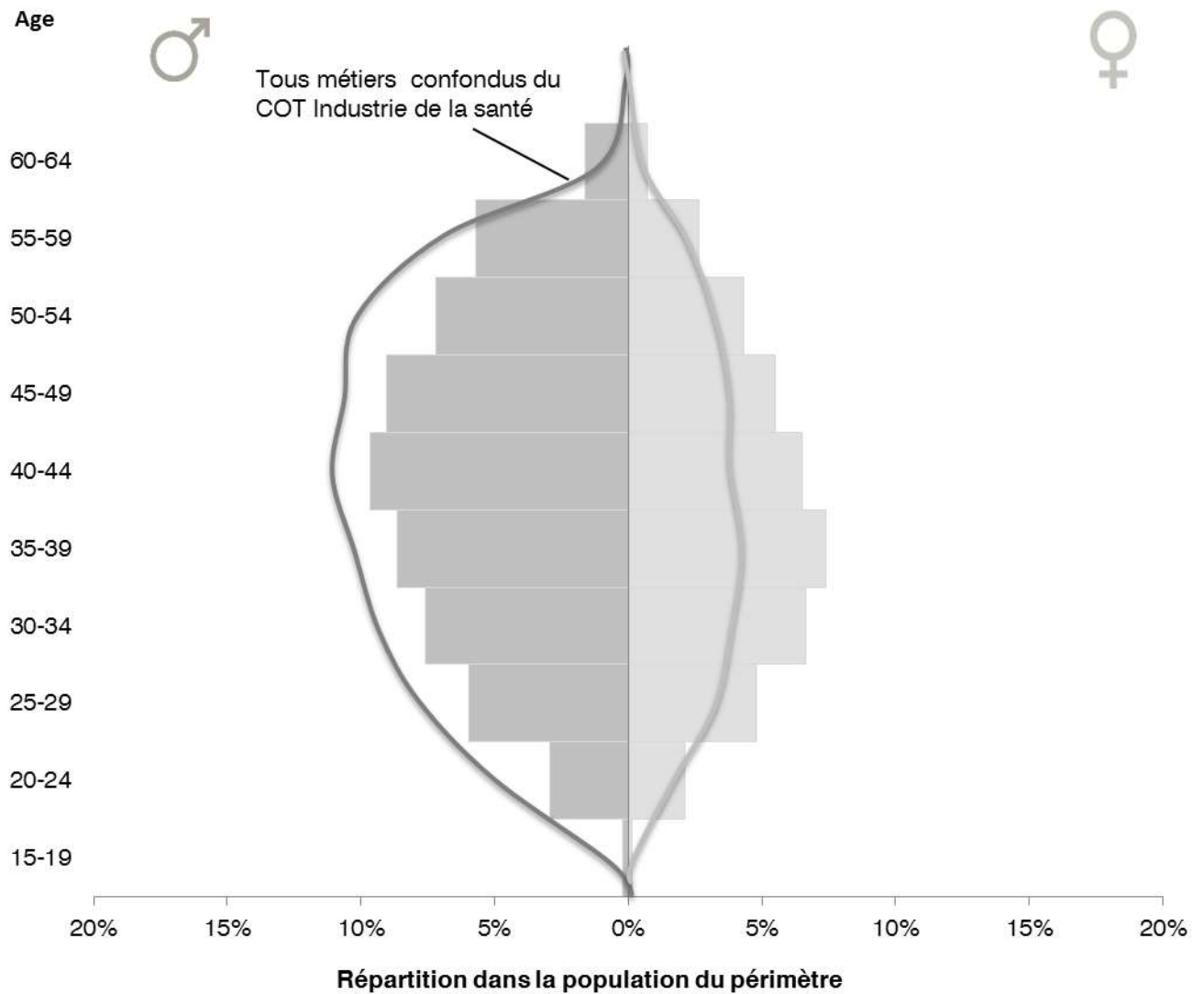
Pyramide des âges des actifs occupant un métier relevant du zoom **Métiers de la Méthode R&D** avec l'ensemble des actifs occupant un métier relevant du COT Industrie de la santé



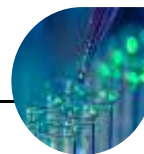
Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.



Pyramide des âges des actifs occupant un métier relevant du zoom **Métiers de la Vente** avec l'ensemble des actifs occupant un métier relevant du COT Industrie de la santé



Source : INSEE, recensement de la population 2012, traitement Aquitaine Cap Métiers.



■ ■ Projections d'emplois par métier – PROJ'EM



Libellé PCS du COT	Répartition des métiers dans les secteurs du COT				Effectifs		Postes à pourvoir	
		Taux de croissance annuel moyen 2012-2021	Départs	Taux de croissance annuel moyen 2013-2021	Taux de croissance annuel moyen 2013-2021			
Magasiniers qualifiés	3%	+ 0,4 %	+ 2,3 %	+ 3,4 %				
Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	4%	+ 0,4 %	+ 0,7 %	+ 0,8 %				
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en biens de consommation auprès d'entreprises	7%	+ 0,4 %	+ 1,1 %	+ 1,6 %				
Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique)	12%	+ 0,4 %	+ 1,1 %	+ 1,6 %				
Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	2%	+ 0,4 %	+ 2,3 %	+ 3,4 %				
Manutentionnaires non qualifiés	2%	+ 0,4 %	+ 0,7 %	+ 0,8 %				
Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	1%	+ 0,5 %	+ 3,0 %	+ 2,6 %				
Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	5%	+ 0,4 %	+ 1,7 %	+ 1,2 %				
Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en construction mécanique et travail des métaux	5%	+ 0,4 %	+ 3,6 %	+ 1,6 %				
Responsables d'entrepôt, de magasinage	3%	+ 0,4 %	+ 2,3 %	+ 3,4 %				
Ingenieurs et cadres du contrôle-qualité	5%	+ 0,4 %	+ 0,9 %	+ 0,2 %				
Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie.	10%	+ 0,2 %	+ 3,6 %	+ 4,8 %				
Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique	2%	+ 0,5 %	+ 2,1 %	+ 1,1 %				
Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation	21%	+ 0,2 %	+ 3,6 %	+ 4,8 %				
Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique)	6%	+ 0,5 %	+ 2,1 %	+ 1,1 %				
Pharmaciens salariés	6%	+ 0,4 %	+ 8,9 %	- 2,7 %				
Ouvriers de production non qualifiés : chimie, pharmacie, plasturgie	25%	+ 0,3 %	+ 1,5 %	+ 2,5 %				
Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y.c. pharmacie) et de la plasturgie	29%	+ 0,3 %	+ 1,6 %	+ 2,3 %				
Electromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels	1%	+ 0,5 %	+ 3,0 %	+ 2,6 %				



Ingénieurs et cadres de la maintenance, de l'entretien et des travaux neufs	3%	+ 0,4 %	+ 0,9 %	+ 0,2 %
Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique	5%	+ 0,4 %	+ 1,7 %	+ 1,2 %
Acheteurs non classés cadres, aides-acheteurs	4%	+ 0,6 %	+ 0,9 %	- 0,5 %
Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité, électromécanique et électronique	1%	+ 0,5 %	+ 2,1 %	+ 1,1 %
Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	84%	+ 0,5 %	+ 5,4 %	- 4,2 %
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	19%	+ 0,4 %	+ 2,7 %	- 4,0 %
Ingénieurs et cadres de fabrication des industries de transformation (agroalimentaire, chimie, métallurgie, matériaux lourds)	10%	+ 0,4 %	+ 0,9 %	+ 0,2 %
Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation	22%	+ 0,2 %	+ 3,6 %	+ 4,8 %
Ouvriers qualifiés divers de type industriel	4%	+ 0,3 %	+ 1,6 %	+ 2,3 %
Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	5%	+ 0,4 %	+ 2,9 %	+ 2,1 %
Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	8%	+ 0,2 %	+ 2,1 %	+ 1,5 %
Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)	3%	+ 0,4 %	+ 1,7 %	+ 1,2 %
Ingénieurs et cadres des achats et approvisionnements industriels	8%	+ 0,4 %	+ 1,7 %	+ 1,2 %
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations (biens intermédiaires)	11%	+ 0,4 %	+ 1,7 %	+ 1,2 %
Médecins salariés non hospitaliers	4%	+ 0,4 %	+ 8,9 %	- 2,7 %
Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention	6%	+ 0,4 %	+ 2,3 %	+ 3,4 %
Ouvriers qualifiés et agents qualifiés de laboratoire : agroalimentaire, chimie, biologie, pharmacie	25%	+ 0,3 %	+ 1,6 %	+ 2,3 %
Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : agroalimentaire, chimie, plasturgie, énergie	7%	+ 0,3 %	+ 1,6 %	+ 2,3 %
Ingénieurs et cadres des méthodes de production	7%	+ 0,4 %	+ 0,9 %	+ 0,2 %
Régisseurs qualifiés d'équipements de fabrication (hors travail des métaux et mécanique)	3%	+ 0,2 %	+ 3,9 %	+ 1,4 %
Régisseurs qualifiés d'équipements de fabrication (travail des métaux, mécanique)	16%	+ 0,2 %	+ 3,9 %	+ 1,4 %



TOTAL Métiers des industries de la santé	8%	+ 0,4 %	+ 1,8 %	+ 1,6 %
---	-----------	----------------	----------------	----------------

Rappelons que l'ensemble des actifs exerçant ces métiers ne sont pas nécessairement employés par un des secteurs du périmètre COT.

Par exemple, le métier de « Techniciens commerciaux et technico-commerciaux », représentants en services auprès d'entreprises ou de professionnels (hors banque, assurance, informatique) » identifié dans le périmètre métier COT devrait voir ses effectifs augmenter de **+ 3,6 %** (+ 0,4 % par an) d'ici 7 ans, **quel que soit le secteur employeur**. Or, on sait que les secteurs du COT de l'industrie de santé emploient actuellement 12 % (autour de 860 personnes) de ces effectifs.

On ne peut projeter pour autant les effectifs de ce métier dans les secteurs du COT (via cette proportion de 12%). En effet, la progression de + 3,6 % des effectifs de « Techniciens commerciaux (...) » projetés à l'horizon 2021, tient compte de la modélisation de l'ensemble des secteurs dans lesquels ils sont employés. Or, les secteurs du COT Industrie de la santé n'en emploient qu'une petite partie.

Il apparaît, de plus, difficile d'imaginer que l'ensemble des secteurs employant cette profession très transversale connaissent les mêmes évolutions, à la fois en termes de dynamique économique que d'emploi de ce métiers en particulier, que les secteurs COT des Industries de la santé.

Par exemple, à l'avenir, les industries de la santé pourraient employer proportionnellement moins de techniciens commerciaux (dont visiteurs médicaux) qu'aujourd'hui. Or, ce ne sera pas nécessairement le cas dans d'autres secteurs d'activité.

Enfin, il a été proposé avec les professionnels associés à la réflexion prospective dans ces métiers d'effectuer un calcul spécifique sur les techniciens commerciaux employés dans le secteur du COT, ce qui donne une bonne approximation des visiteurs médicaux. Cependant, s'il est possible de partir de la pyramide des âges exacte de cette population (approximation des visiteurs médicaux en Aquitaine), les taux de départ et d'entrée appliqués, eux, correspondront à la totalité des techniciens commerciaux en France (contrainte liée à la source Enquête Emploi).

Toutes les ressources pour choisir le bon cap

La **plate-forme téléphonique** régionale d'information sur la formation pour tous les Aquitains.

0800 940 166

Service & appel gratuits

Les **Expositions de découverte des Métiers**, les **Coups de projecteur**, les **Zooms sur les Métiers**.

Centrale de réservation

05 57 81 58 71

ou www.aquitaine-cap-metiers.fr

Des espaces de « ressources » pour le grand public pour s'informer sur la formation, les métiers, la création d'entreprise : les **Espaces Métiers Aquitaine**

Des **ressources documentaires** et une **bibliothèque numérique « Caplibris » réservées aux professionnels** de la formation, de l'éducation et de l'orientation.

Cap Métiers Formation : programme de professionnalisation pour les acteurs de la formation, de l'orientation et de l'emploi.

L'**Observatoire régional de l'emploi-formation (OREF)**.

Un **portail web** dédié à l'information sur la formation, l'éducation, l'orientation et les métiers en Aquitaine.

AQUITAINE
Cap Métiers 

Association régionale pour la formation,
l'orientation et l'emploi

Aquitaine Cap Métiers
Centre Régional Vincent Merle
102 avenue de Canéjan - 33600 Pessac
Tél. : 05 57 81 45 65

contact@aquitaine-cap-metiers.fr



Retrouvez l'ensemble de nos
études et statistiques sur :

www.aquitaine-cap-metiers.fr

Rubrique *Les outils pour les professionnels / Etudes et statistiques*



R É G I O N
AQUITAINE
LIMOUSIN
POITOU-CHARENTES

