



leem
les entreprises
du médicament



Repères sur l'emploi des entreprises du médicament

Mars 2020

Une industrie de l'innovation engagée dans une politique emploi dynamique... mais fortement impactée par la politique du médicament

🕒 **98 528 salariés** en 2018*, soit plus de 3% de l'emploi industriel français, une légère diminution de **-0,2%** par rapport à 2017 (98 694 salariés en 2017), soit 166 pertes d'emploi
Estimation pour 2019 : -0,1%

🕒 Près de **10 000 recrutements par an** en moyenne depuis 10 ans

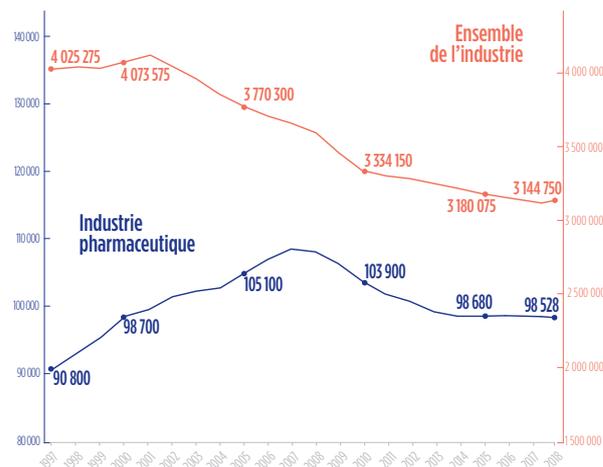
🕒 Près de **8 000 recrutements en 2018**

🕒 **39,8%** des salariés recrutés ont entre **26 et 35 ans**, **57,5%** ont **moins de 35 ans** et **17,7%** ont **moins de 26 ans**

🕒 Recrutement par groupes de classifications :

- Groupes 1 à 5 : **43,1%**
- Groupes 6 à 11 (« cadres ») : **34,3%**
- Non classés : **22,6%**

Évolution des effectifs de l'industrie du médicament*



* Deux autres chiffres de recensement des effectifs sont souvent apportés mais reposent sur des périmètres différents : 80 903 salariés recensés selon la méthodologie de la DGE qui prend en compte les codes d'activité NAF 21.10Z et NAF 21.20Z mais n'englobe pas l'ensemble des salariés travaillant dans l'industrie pharmaceutique. Les établissements employeurs appliquant la Convention collective de la branche de l'industrie pharmaceutique (IDCC 0176) rassemblent, de leur côté, 127 500 salariés mais le périmètre est plus large car il inclut des cabinets de conseil, sociétés d'informatique, organismes de formation...

Le secteur génère **un fort emploi indirect**

Un emploi indirect important (196 772 personnes) qui porte l'effectif de l'ensemble de la chaîne du médicament à environ 295 228 personnes (295 300)

En effet, si l'on souhaite estimer le niveau d'emploi total induit directement par le médicament, il convient d'ajouter aux 98 528 salariés des entreprises du médicament :

- 🕒 **10 800 personnes** environ, qui travaillent dans les PME de biotechnologie santé ;
- 🕒 environ **10 000 personnes**, pour tenir compte notamment de certains centres de recherche juridiquement distincts ainsi que des sociétés extérieures de visite médicale et des structures privées de R&D (type CRO's) ;
- 🕒 **9 000 personnes** de l'industrie des principes actifs à usage pharmaceutique ;
- 🕒 l'effectif de l'ensemble des acteurs de la chaîne du médicament intègre en outre les personnes employées chez les grossistes répartiteurs (**14 200 personnes**), les dépositaires* (**3 000 personnes**) et dans les pharmacies d'officine** (**149 700 personnes**).



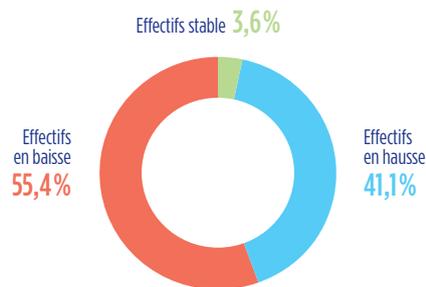
* Sources : CSRP (Chambre syndicale de la répartition pharmaceutique) et CSNDPP (Chambre syndicale nationale des dépositaires de produits pharmaceutiques)

** Source : « Pharmacie d'officine » – Observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL)

Données 2019

Évolution des effectifs en fonction de la taille des entreprises en 2018

Répartition des entreprises selon l'évolution de leurs effectifs en 2018



🕒 41% des entreprises enregistrent une progression de leurs effectifs, 55% voient leurs effectifs diminuer en 2018.

🕒 Le recul des effectifs concerne plus largement les plus grandes structures. L'orientation à la baisse devient majoritaire dans les entreprises de plus de 500 salariés.

🕒 40,7% des unités de 200 à 499 salariés ont vu leurs effectifs augmenter en 2018.

Évolution des effectifs selon la taille des entreprises en 2018



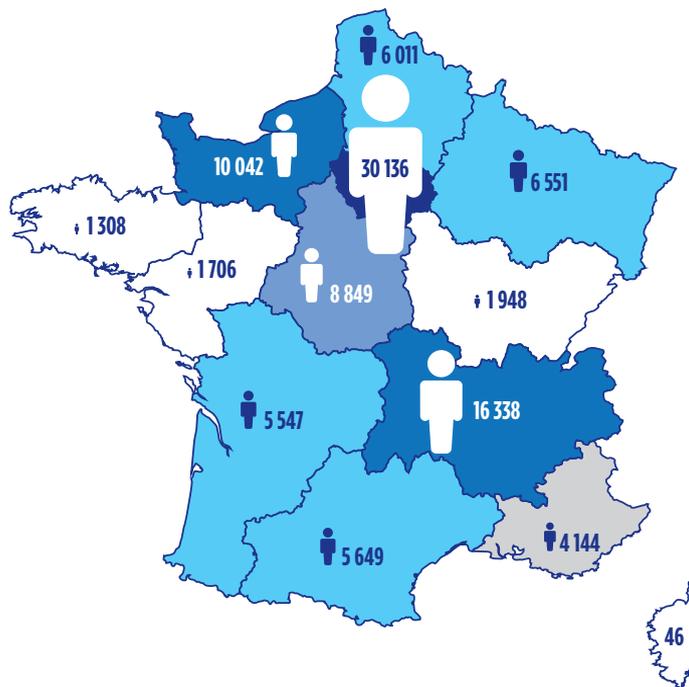
Un poids significatif du secteur dans le tissu économique de 6 régions majeures

Les effectifs régionaux selon le lieu de résidence des salariés

	en %	Effectifs (2018)
Île-de-France	30,6	30 136
Auvergne-Rhône-Alpes	16,6	16 338
Normandie	10,2	10 042
Centre-Val de Loire	9,0	8 849
Grand Est	6,6	6 551
Hauts-de-France	6,1	6 011
Occitanie	5,7	5 649
Nouvelle Aquitaine	5,6	5 547
PACA	4,2	4 144
Bourgogne-Franche-Comté	2,0	1 948
Pays de la Loire	1,7	1 706
Bretagne	1,3	1 308
Corse	0,0	46

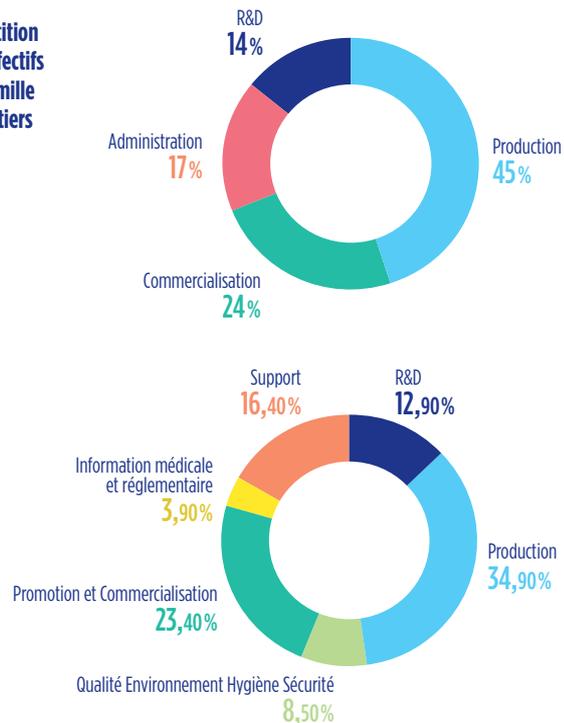
Effectifs au lieu de résidence

	Plus de 20 000 salariés
	De 10 000 à 20 000 salariés
	De 7 500 à 10 000 salariés
	De 5 000 à 7 500 salariés
	De 2 000 à 5 000 salariés
	Inférieur à 2 000 salariés



Des atouts pour l'innovation et l'économie : des effectifs de R&D et de production importants

Répartition des effectifs par famille de métiers



La nomenclature se décline désormais en 6 familles de métiers : les familles **QEHS** (Qualité, Environnement, Hygiène, Sécurité), **Information médicale et réglementaire**, et **Promotion & commercialisation** font leur apparition contenant chacune entre 4 et 9 domaines de spécialisation, les autres familles R&D, Production, Support restent inchangées.

La famille des métiers de la production demeure la plus importante avec 35% des effectifs en 2018 même si sa contribution à l'emploi total recule du fait de la création de la famille QEHS.

La part élevée des effectifs dans la famille Recherche et Développement (13% en 2018) constitue une des principales spécificités du secteur. Enfin, la proportion d'emplois dans la Promotion et la Commercialisation est nettement plus élevée dans les PME.

En 2018, on constate une **progression** dans les effectifs de la R&D (**+2%**) tandis que les effectifs de la **production baisse de -0,6%**, ceux de **commercialisation de -0,4%** et ceux des **fonctions support de -0,5%**.

Le vieillissement de l'emploi industriel concerne aussi l'industrie pharmaceutique

Âge moyen : 44,2 ans
Âge médian : 45,0 ans

🕒 9,2% des salariés ont moins de 30 ans

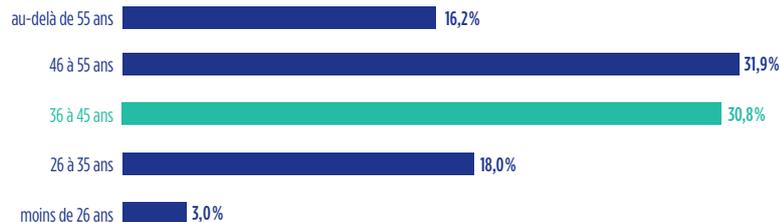
🕒 31,7% des salariés ont 50 ans et plus

🕒 Âge moyen des personnes recrutées : 30,1 ans

🕒 Âge moyen des personnes embauchées en CDI : 36,9 ans



Répartition des effectifs par tranche d'âge

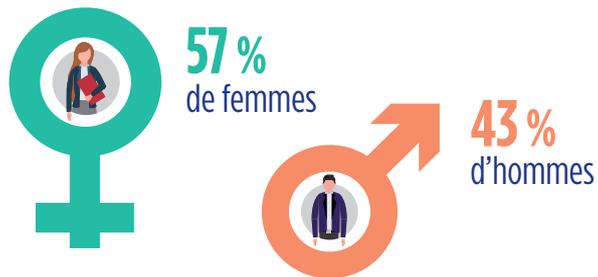


Répartition des effectifs par tranche d'année d'ancienneté dans l'entreprise

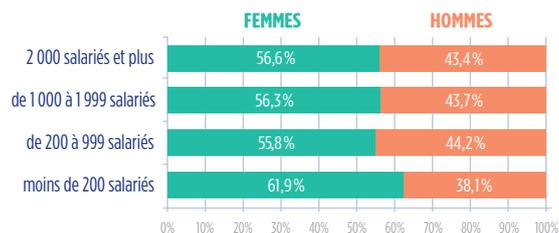


🕒 Ancienneté moyenne : 14,2 ans
🕒 57% des salariés des grandes entreprises ont une ancienneté supérieure à 10 ans

Une industrie féminisée



Taux de féminisation selon la taille d'entreprise



Des emplois qualifiés

- Ⓧ Groupes 1 à 3 : **16,1%** (« ouvriers/employés »)
- Ⓧ Groupes 4 et 5 : **29,3%** (« ETAM* »)
- Ⓧ Groupes 6 à 11 : **54,6%** (« cadres »)

*ETAM : employés/techniciens/agents de maîtrise



Utilisation de l'intérim dans le secteur



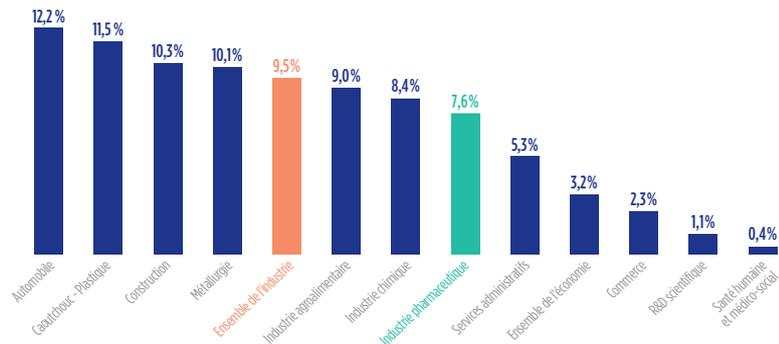
🕒 En 2018, l'intérim représente **7,6% de l'emploi** (en équivalent temps plein).

🕒 S'il est en hausse par rapport aux années précédentes, ce résultat positionne néanmoins **le recours au travail temporaire dans le secteur à un niveau inférieur de près de deux points à la moyenne de l'industrie** (9,5%) et, en particulier, au taux de recours constaté dans la plupart des autres activités industrielles (automobile, métallurgie, plasturgie, industries agroalimentaires...).

🕒 **1070 195 journées** de délégation de personnel intérimaire soit **7 500 emplois équivalents temps plein**.

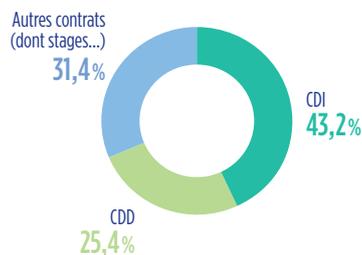
🕒 Le recours à l'intérim bénéficie de l'orientation plus favorable de la conjoncture. Il est en outre **plus intensif dans les établissements de production**, plus modeste dans les activités de R&D et les sites spécialisés dans des activités de distribution.

Taux de recours à l'intérim selon les secteurs d'activité

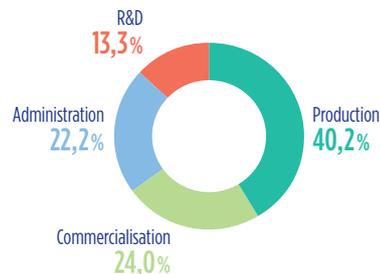


Près de 8 000 personnes recrutées dans les entreprises du médicament en 2018 soit une augmentation de 11,5% par rapport à 2017

Recrutements par type de contrat



Recrutements par famille



Nombre de recrutements en CDI et CDD



Si les PME recourent plus systématiquement au CDI, les plus grandes entreprises intègrent davantage de stagiaires et d'alternants.

🕒 Parmi les 11 500 entrées dans le secteur, près de 8 000 recrutements en CDI et CDD (près de 5 000 en CDI et plus de 2 900 CDD) ont été réalisés en 2018, un taux d'entrée de 5,7% en CDI.

🕒 Une hausse des embauches par rapport à 2017 (7 079 en 2017).

🕒 2 036 stages, 1 617 contrats de professionnalisation, 2 118 contrats d'apprentissage.

🕒 43% des embauches ont été réalisées en CDI soit une augmentation de 33% par rapport à 2017.

🕒 25% des embauches ont été réalisées en CDD, les autres embauches correspondent à des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des stages

🕒 11 667 sorties (démissions, départs en retraites, licenciements, sorties du secteur, cessations d'activité...)

Une part stable des CDI depuis 10 ans

Effectifs en CDI :	88 %
Effectifs en CDD :	6 %
Effectifs en contrat en alternance : (contrats pro, apprentissage)	6 %

Une rémunération performante

Salaire moyen mensuel de base en 2018	3 992 €
Évolution du salaire médian 2017/2018 (<i>champ constant</i>)	+ 1,5 %
Rappel SMIC brut (<i>janvier 2018</i>)	1 498,47 €

Rémunérations annuelles totales 2018

→ moyenne :	62 303 €
→ médiane :	51 426 €

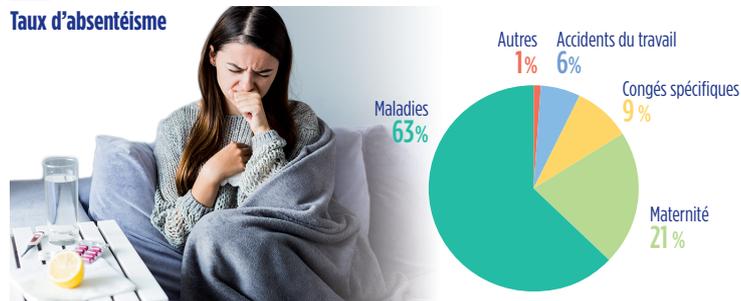
Un taux d'absentéisme en dessous de la moyenne nationale

Un taux d'absentéisme proche de la moyenne nationale

🕒 L'absentéisme dans l'industrie pharmaceutique correspond en 2018 à **14,4 jours d'absence** en moyenne par salarié, **11,4 jours hors maternité**. Ce total correspond à un taux d'absentéisme de 7 % si l'on ramène la valeur au nombre total de jours théoriques travaillés, à 3,9 % si on le rapporte au nombre de jours calendaires (365 jours), soit un ratio inférieur à la moyenne nationale de 5,1 % calculée de cette dernière façon par Ayming — Alma Consulting Group dans son baromètre 2018.

🕒 La **maladie** reste la **principale cause d'absentéisme** en 2018, ce motif est en effet la cause de près des deux tiers des absences.

Taux d'absentéisme



Une politique sociale offensive du secteur **pour le renforcement de l'emploi en France**



🕒 **Une amélioration de l'emploi des seniors dans le secteur.**

- Les seniors (salariés de 50 ans et plus) représentent 33,5% des effectifs en 2018 (31,7% en 2017).
- Ils représentent 9,5% des recrutements du secteur en 2018, en progression par rapport à 2017 (8%).

🕒 **Une gestion anticipée des évolutions de l'emploi au travers d'un accord de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) entre l'État et les Industries de Santé.**

🕒 **Des engagements pour favoriser l'emploi des jeunes** (accord collectif « contrat de génération » du 20/10/2016).

Un des objectifs est d'augmenter progressivement la part des jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements

(tout type de contrat) à 30% dont 20% des recrutements en CDI au 31/12/2018 et d'augmenter la part des jeunes de moins de 30 ans à 15% des effectifs globaux de la branche au 31/12/2018. Cet objectif est atteint : avec 6 427 entrées, la part des jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements (tout type de contrat) est de 55,9%, dont 1393 CDI, soit 28,0% des recrutements en CDI.

De plus, la part des jeunes de moins de 30 ans représente 10,5% des effectifs globaux de la branche au 31/12/2018.

🕒 **Une volonté de faciliter l'emploi des personnes atteintes d'un handicap au travers d'une structure paritaire.**

- Plus de **240 entreprises concernées**, 240 correspondants handicap nommés et mobilisés dans le secteur.
- Un taux d'emploi des travailleurs handicapés en progression : 1,69% en 2009, 2,13% en 2010, 2,35% en 2011, 2,65% en 2012, 2,91% en 2013, 3,12% en 2014, 3,46% en 2015, 3,67% en 2016, 3,67% en 2017 et **3,81% en 2018, soit un taux d'emploi multiplié par deux depuis 2009.**



Un fort engagement de la politique Handicap dans la branche avec un accord de branche en faveur de l'emploi des personnes atteintes d'un handicap

Un premier accord de branche signé le 25 septembre 2008, un second accord de branche signé le 21 mai 2014, un troisième accord signé le 21 novembre 2019 agréé le 12 mars 2020.



🕒 **243 entreprises** pour un effectif total de **71 158 personnes**.

🕒 **2 270 bénéficiaires** employés dans la branche.

🕒 Un **taux d'emploi** de **3,81%** (sur l'effectif total).

🕒 Recrutements : **325 contrats signés**.

🕒 **433 dossiers de demande de financements** d'aides **MAIS 2 793 dossiers de demande de financement depuis 2011**.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (période 2015-2018)

🕒 **1 003 dossiers traités** pour maintien dans l'emploi, soit environ 250 dossiers/ans

🕒 **561 bénéficiaires** ont fait au moins une demande de maintien dans l'emploi, dont 205 ont sollicité au moins 2 demandes, **âge moyen des bénéficiaires: 47 ans**

🕒 **74 entreprises du médicament** ont sollicité des financements pour du maintien dans l'emploi.

Un nombre soutenu de PSE (plans de sauvegarde de l'emploi) ces 3 dernières années



🕒 Une poursuite des restructurations dans les entreprises du médicament :

- En 2019 : 10 PSE « France » ont été annoncés, impactant 1966 postes.
- En 2018 : 16 PSE « France » ont été annoncés, impactant 1875 postes.
- En 2017, 16 PSE « France » ont été annoncés, impactant 1287 postes.
- En 2016, 15 PSE « France » ont été annoncés, impactant 1715 postes.
- Les PSE ont principalement touché les effectifs de visite médicale et pour une part équivalente les fonctions supports. Les emplois de production et de R&D ont été peu impactés.

🕒 3 raisons principales aux restructurations annoncées :

De plus en plus de petites entreprises ou de sous-traitants font face à des cessations d'activité du fait de **difficultés financières** :

→ la rationalisation et l'optimisation de la production et de la R&D.

Ces restructurations risquent d'avoir un impact négatif à terme, sur l'emploi, dans ces activités ;

→ le rapprochement au niveau mondial

(opérations de fusion ou rachat d'entreprises) dicté par la nécessité d'atteindre une taille critique sur le marché et de mutualiser les moyens notamment de recherche et de développement (le secteur restant peu concentré par rapport à d'autres secteurs comme l'automobile ou l'énergie). Ces restructurations impactent tous les métiers ;

→ l'arrivée à échéance de nombreux brevets

liée à une absence de relais de croissance notamment par la mise sur le marché de nouveaux médicaments. Ces restructurations impactent principalement les métiers du marketing/vente et les métiers supports.

Une politique **Emploi, Compétences, Empreinte territoriale** de la branche déclinée en 6 grands axes

1.
Bénéficier
d'une vision
prospective
des métiers

2.
Répondre aux besoins
des entreprises
par l'adaptation des
formations initiales
et continues

3.
Accompagner
la transformation
des métiers

4.
Orienter
les jeunes
pour attirer
les talents

5.
Aider
les entreprises
à recruter
les talents

6.
Développer des partenariats
régionaux pour répondre
aux besoins territoriaux
des entreprises

+ 1. Bénéficier d'une vision prospective des métiers

⊙ Réaliser des études et outils sur les impacts métiers et compétences des technologies digitales et des biotechnologies

⊙ Réaliser les outils d'analyse de la situation du secteur et d'aide à la décision des entreprises : *(études sur les technologies digitales — IA, SMT, Big data, Cybersécurité...—*

sur les biotechnologies ; cartographie et répertoire des métiers et compétences ; tableau de bord emploi —direct et indirect—, formation, rémunération)

+ 4. Orienter les jeunes pour attirer les talents

⊙ Informer sur les métiers, faciliter leur insertion en leur faisant découvrir le monde économique et professionnel

(aller à la rencontre des jeunes —réaliser des salons, mettre à jour nos sites web d'information, développer des outils numériques de communication— et faciliter leur insertion — CIFRE, guide d'insertion création d'événements tels que l'école de l'innovation thérapeutique ou d'hackathon —).

+ 5. Aider nos entreprises à recruter leurs talents

⊙ Réaliser des événements emplois dans les territoires, identifier les difficultés d'emploi sur les différents territoires, développer l'offre et la demande en matière d'alternance *(réalisation des forums 1^{er} emploi, alternance, d'hackathons et d'études sur la GPEC territoriale et les offres non pourvues).*

leem

www.leem.org

 facebook.com/lemedicamentetmoi

 twitter.com/LeemFrance

 linkedin.com/company/leem