

L'industrie pharmaceutique,
Un secteur d'avenir pour les jeunes

**LES MÉTIERS
DU MÉDICAMENT**

leem
les entreprises
du médicament

Entrez dans le futur



DOSSIER DE PRESSE

Contacts Presse Leem :

Stéphanie BOU - Tél : 01 45 03 88 38 - 06 60 46 23 08 - email : sbou@leem.org

Virginie PAUTRE - Tél : 01 45 03 88 87 - 06 31 86 82 70 - email : vpautre@leem.org

Alice ROZNOWIEZ - Tél : 01 45 03 88 52 - 06 08 97 50 49 - email : aroznowiez@leem.org

EN 2021, L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE RECRUTE

En France, près de 100 000 salariés travaillent directement au sein de l'industrie pharmaceutique. Et chaque année, environ 10 000 personnes sont recrutées : chercheurs, bio-informaticiens, responsables des essais cliniques, mais aussi responsables qualité, conducteurs de lignes de fabrication, marketing managers, data scientists, webmasters... Les profils recherchés sont variés, avec la montée en puissance de nouveaux métiers, souvent encore méconnus. Même en temps de crise, le secteur continue à recruter sur ces métiers, d'où l'importance de les faire connaître au public.

- En 2020, le nombre de recrutements se maintient à un niveau élevé : 11 380 (tous contrats confondus) dont environ 50 % en CDI. **54,9 %** des salariés recrutés avaient moins de 35 ans et 16,3 % moins de 26 ans en 2020. Une trajectoire positive de l'emploi donc, avec un total de **99 310 salariés en 2020** et une progression de 0,5 % (2019 : 98 780 salariés), quand le reste de l'industrie baisse de 1,2 %.
- **En 2021, ce rythme devrait encore s'accroître, d'après les premiers chiffres issus des données publiques et des remontées des entreprises du médicament.**

Le Leem (Les Entreprises du Médicament) a multiplié ses actions de soutien à l'emploi, et notamment à l'emploi des jeunes. En ce mois de septembre de rentrées scolaire et universitaire, le Leem a souhaité présenter la diversité des emplois, les métiers qui recrutent et les dispositifs spécifiques en faveur des jeunes et des publics plus fragiles.

En phase avec le plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution », l'engagement des industriels du secteur dans la sortie de crise se traduit de la manière la plus évidente et la plus porteuse d'espoirs. Car les opportunités de carrières d'avenir sont nombreuses et stimulantes dans cet environnement en profonde transformation.

Tout au long de la crise provoquée par la pandémie, les entreprises du médicament ont démontré leur capacité d'adaptation, en ayant très peu recours au temps partiel, en généralisant le télétravail, en assurant la continuité d'activité sur les sites de production et en poursuivant un dialogue social innovant. 18 mois après le début de l'impact du Covid-19, ces efforts se poursuivent avec l'ambition d'être un secteur majeur dans la reprise économique.

Frédéric Collet, Président du Leem



« Les femmes et les hommes des entreprises du médicament ont démontré leur incroyable capacité d'engagement et d'adaptation afin que la prise en charge de tous les patients Covid et non-Covid s'effectue dans de bonnes conditions. Une même passion anime les salarié(e)s du secteur, quelle que soit leur fonction, et c'est ce que nous voulons partager aujourd'hui pour que notre industrie innovante et dynamique recrute ses futurs talents »

LE SAVIEZ-VOUS ?

100 000

Nombre de salariés
des entreprises
du médicament

+ de **500**

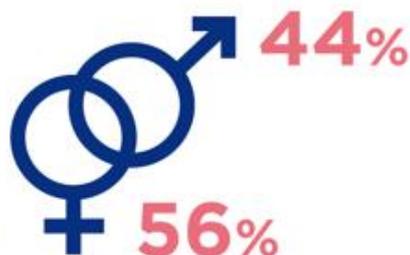
nouvelles offres d'emploi
proposées par semaine

par les industries de santé sur
la Bourse de l'Emploi du Leem

www.emploi.leem.org

Une industrie féminisée

56% de femmes dans l'industrie
du médicament, présentes sur
tous les niveaux de classification
et dans toutes les familles de métiers



35,4%

Part de l'effectif
des salariés
de **50 ans et +**
en 2020

Une amélioration de l'emploi
des seniors dans le secteur

55%

Part de l'effectif
des salariés
de **- de 35 ans**
en 2020

Des actions
en faveur
de l'inclusion

3,68%

Taux d'emploi global
des **personnes atteintes**
d'un handicap en 2019

Les entreprises du médicament signent régulièrement des accords sociaux afin de faciliter l'inclusion sociale, l'équité entre homme et femme, la diversification des qualifications, l'amélioration de l'emploi des seniors ou des jeunes. Vous pouvez les retrouver sur :

www.leem.org/les-accords-collectifs.

⚙️ Désormais, par extension de la convention collective, tout accord signé par le Leem aura force d'application pour toutes les entreprises du médicament, adhérentes ou non au Leem.

QUELS POSTES SONT À POURVOIR DANS LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT ?

Entrer dans la pharma, c'est possible. Mais pour y faire quoi au juste ? Le choix est vaste... Les entreprises du médicament, c'est + de **150** métiers différents !

150
métiers
différents

Ces métiers sont rassemblés au sein de six grandes familles :

- ❖ **R&D (recherche & développement)** (13 %) : chercheur, technicien formulation, data scientist, ingénieur IA, responsable de développement clinique...
- ❖ **Qualité** (9 %) : responsable assurance et contrôle qualité, sécurité, environnement...
- ❖ **Production** (35 %) : ingénieur maintenance, conducteur de ligne de fabrication / conditionnement, technicien en bioproduction, responsable du développement industriel...
- ❖ **Information médicale & réglementaire** (4 %) : chargé d'affaires réglementaires, responsable information médicale, médecin en pharmacovigilance, responsable d'accès au marché...
- ❖ **Promotion & commercialisation** (23 %) : chef de produits de santé, chargé de formation réseau, délégué hospitalier...
- ❖ **Fonctions support** (16 %) : communication, affaires publiques, juridique, finances, achats, ressources humaines...

La complexité croissante des disciplines scientifiques, le développement de nouveaux champs de recherche comme la biologie moléculaire, génomique ou cellulaire, 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 femmes et des hommes de l'industrie du médicament et à l'apparition de **besoins en nouvelles compétences**.

TOP 5 DES METIERS QUI...		
... recrutent le plus	... sont difficiles à pourvoir	... émergents
Opérateur(rice) de production	Responsable de laboratoire de contrôle	Technicien(ne) en bioproduction
Technicien(ne) de fabrication et/ou conditionnement	Technicien(e)/responsable de maintenance	Ingénieur(e) en Intelligence Artificielle
Chef(fe) de gamme	Chargé(e)/responsable des affaires réglementaires	Data engineer
Technicien(ne) de laboratoire de contrôle	Pharmacovigilant(e)	Bio informaticien(ne)
Chef(fe) de projets santé	Data Scientist	Responsable médical régional / Medical Scientific Liaison



Le Leem présente sur son site internet des fiches métiers qui décrivent l'ensemble des métiers spécifiques de la branche.

<https://www.leem.org/decouvrez-les-films-metiers>

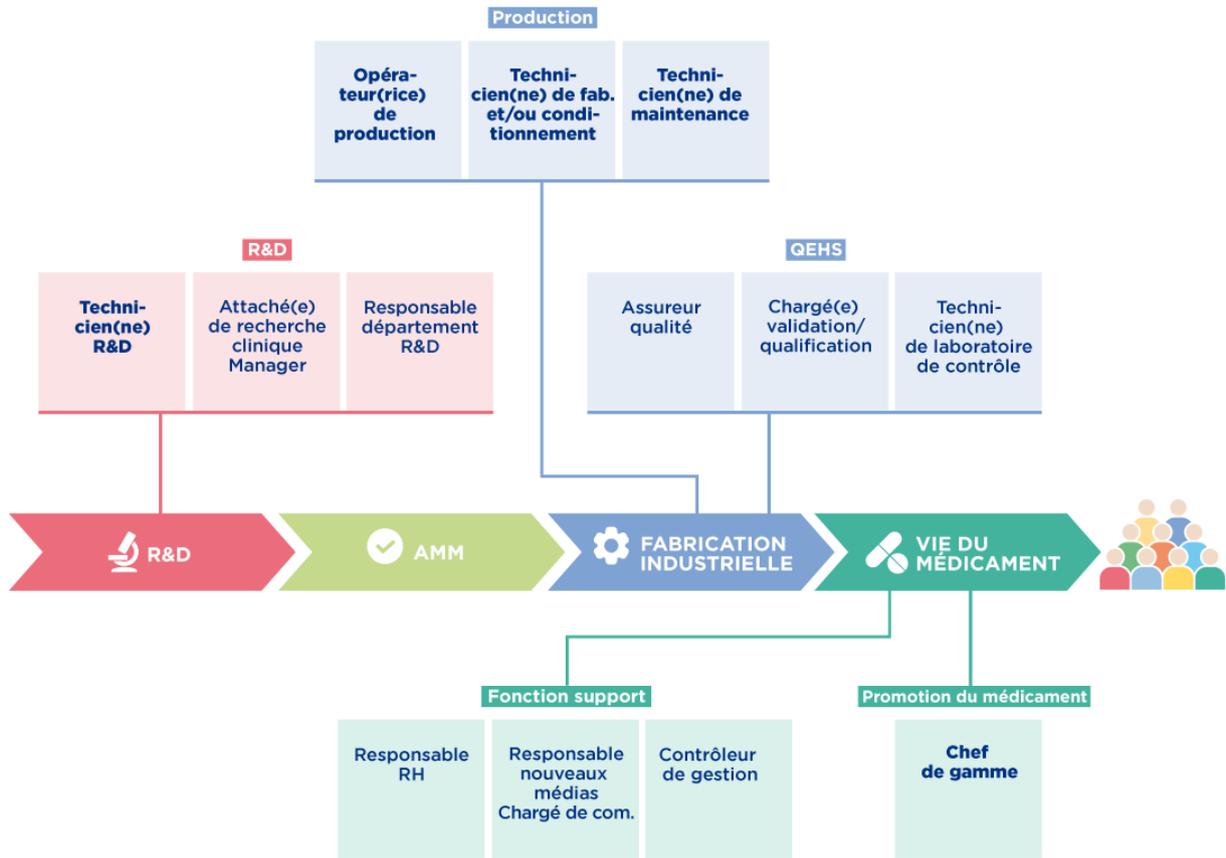
leem
les entreprises
du médicament

Le Leem Innovation & Santé Emploi & Formation Production

Référentiels métiers

LES MÉTIERS QUI RECRUTENT LE PLUS

leem



SEPTEMBRE 2021 • @LEEMFRANCE • WWW.LEEM.ORG

Des compétences rares, une opportunité pour les jeunes

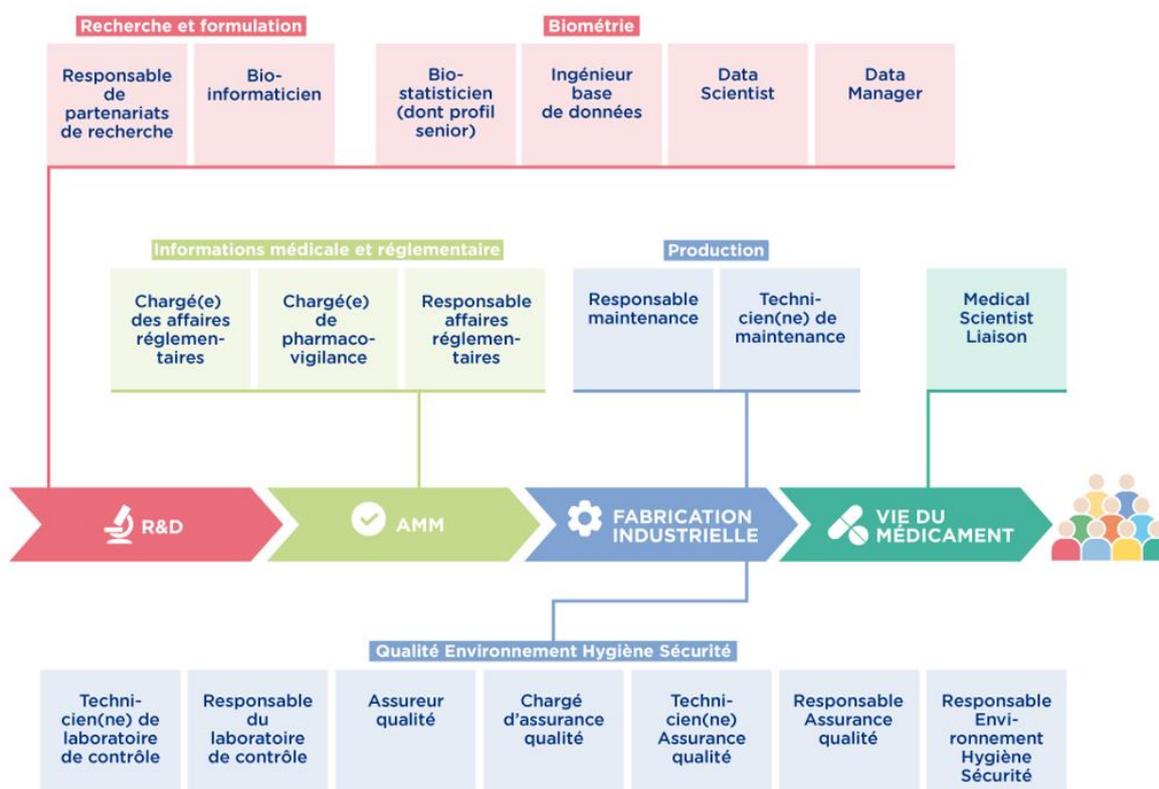
Les entreprises attendent des profils avec une formation initiale sur le cœur de métier, des compétences techniques importantes, une intelligence relationnelle et idéalement une première expérience (notamment à travers l’alternance). Néanmoins, elles n’hésitent pas à mobiliser des formations internes pour compléter le profil initial du candidat. Certains postes ont plus de difficultés que d’autres à être pourvus.

Une étude du Leem conduite par Arthur Hunt Consulting a dressé en février 2021 la liste des postes où le recrutement rencontre le plus de difficultés : **la qualité, la production et la R&D.**

Cette liste met en avant l’importance des métiers liés à la qualité, mais aussi tous les métiers autour de l’analyse de données. Deux grandes familles de métiers où les jeunes sont très attendus.

LES MÉTIERS DIFFICILES À POURVOIR

leem



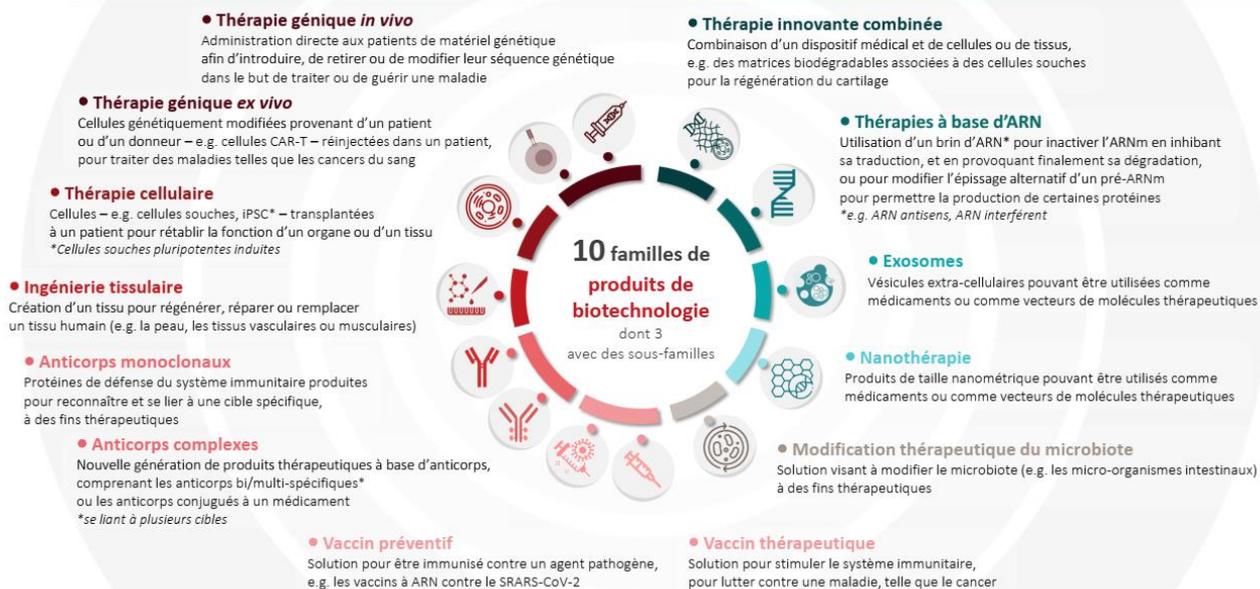
SEPTEMBRE 2021 • @LEEMFRANCE • WWW.LEEM.ORG

FOCUS SUR LA BIOPRODUCTION

La croissance de la « biotech » et du nombre de traitements biologiques développés et commercialisés par les laboratoires pharmaceutiques positionne les postes en bioproduction comme l'une des sources d'emplois les plus importantes à l'avenir. Et les besoins en vaccins, qui font partie des produits biologiques, font encore accroître ce potentiel de recrutements.

Quels sont ces traitements considérés comme des biomédicaments ?

10 familles avec des sous familles pour 3 d'entre elles (Thérapie Génique, Protéines recombinantes et Vaccins)



Plan Compétences Biotech 2025 – Document de travail préliminaire à destination du comité de pilotage - Février 2021

2

Pour l'ensemble des 32 sites de bioproduction recensés en France, une étude *Plan compétences Biotech 2025* montre que 1 500 nouveaux emplois, a minima en bioproduction, vont être créés par les entreprises interrogées.

INITIATIVE – PROMOUVOIR LA BIOPRODUCTION



Le Leem, partenaire d'une ambitieuse plateforme de formation : le Campus Biotech Digital.

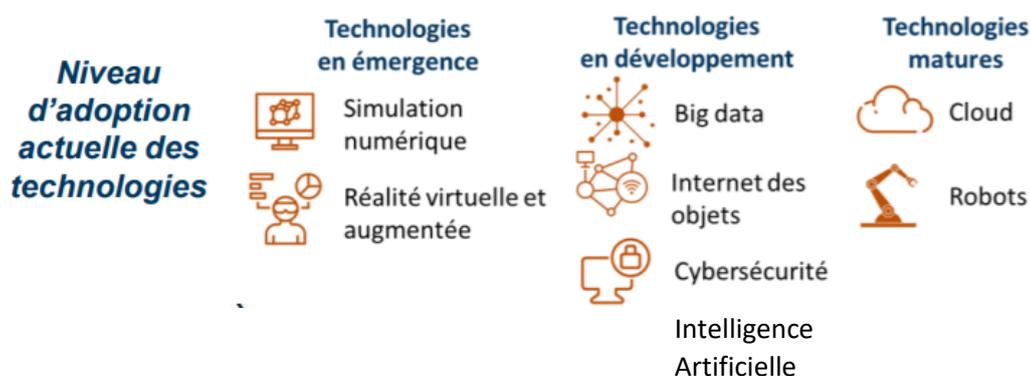
Ce campus permet à des professionnels et jeunes diplômés de développer leurs compétences sur toute la chaîne de bioproduction depuis la rentrée 2021, avec le recours à diverses solutions numériques innovantes pour favoriser la compréhension des processus et l'appropriation des pratiques professionnelles. Le Campus est piloté par un consortium industriel de premier plan (BioMérieux, Novasep, Sanofi, Servier) réuni par le Comité Stratégique de Filière des Industries et Technologies de Santé. Il regroupe l'ensemble de l'écosystème national : organismes de formation, entreprises du numérique, équipementiers et PME. Ce projet s'appuie par ailleurs sur des relais territoriaux (Auvergne-Rhône Alpes, Centre Val de Loire, Grand Est, Nouvelle Aquitaine) et un centre de ressources pédagogiques sur le site de Sanofi à Vitry-sur-Seine (Ile-de-France).

FOCUS SUR LA TRANSFORMATION DES METIERS PAR LA DIGITALISATION

L'**accélération de l'intégration des technologies digitales dans toutes les fonctions** des industries de santé est rapportée par de multiples études. Selon un [rapport de janvier 2021](#) du Leem sur les impacts en termes de compétences et métiers de 7 technologies numériques dans les industries de santé, le numérique - au même titre que l'électricité en son temps - constitue **une rupture** qui modifie structurellement les modèles en place, aussi bien économiques que sociétaux.

La révolution numérique propose des technologies qui apportent des **réponses innovantes aux enjeux des industries de santé** (simulation numérique de phénomène biologique ou physiologique, jumeau numérique industriel, objets connectés et tablettes pour applications industrielles et usages médicaux...).

La diffusion des technologies numériques va profondément modifier la manière de travailler dans les industries de santé. Les équipements des salariés se digitalisent, certaines tâches s'automatisent, impactant les activités et les compétences attendues.



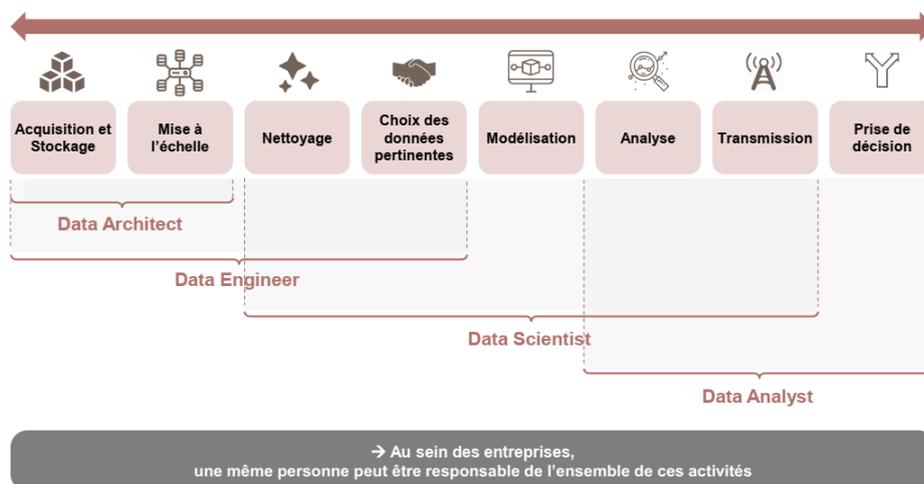
L'intégration de ces technologies s'accompagne de **l'émergence de nouveaux métiers spécifiques au digital**, dont les besoins augmentent, en particulier dans les métiers de la donnée – **data analysts, data scientists, bio informaticiens, biométrie et data managers** – mais également sur la gestion de projets digitaux, le marketing digital et la cybersécurité, et dans les métiers de la production : robotique et programmation, maintenance prédictive.

Tous les métiers autour de la gestion et de l'analyse des données sont de plus en plus prisés dans le secteur de la santé. En France, un nouvel élan a été donné fin 2019 par le gouvernement avec la création du [Health Data Hub](#), pour favoriser l'utilisation et l'exploitation des données de santé, en particulier dans les domaines de la recherche, de l'appui au personnel de santé, du suivi et de l'information des patients. Groupement d'intérêt public (GIP) qui associe 56 parties prenantes, publiques et privées, dont le Leem, et 173 chercheurs affiliés, le HDH permettra le développement de nouvelles techniques, notamment celles liées aux méthodes d'intelligence artificielle.



Focus sur les besoins en Métiers & Compétences en **Data**

Les métiers de la donnée couvrent une multitude d'actions allant de l'acquisition et le stockage de données jusqu'à la prise de décisions



Interview de Gaëlle Recoursé-Richard, Directrice Innovation, Data et Digital chez Novartis France et membre de la Commission numérique du Leem

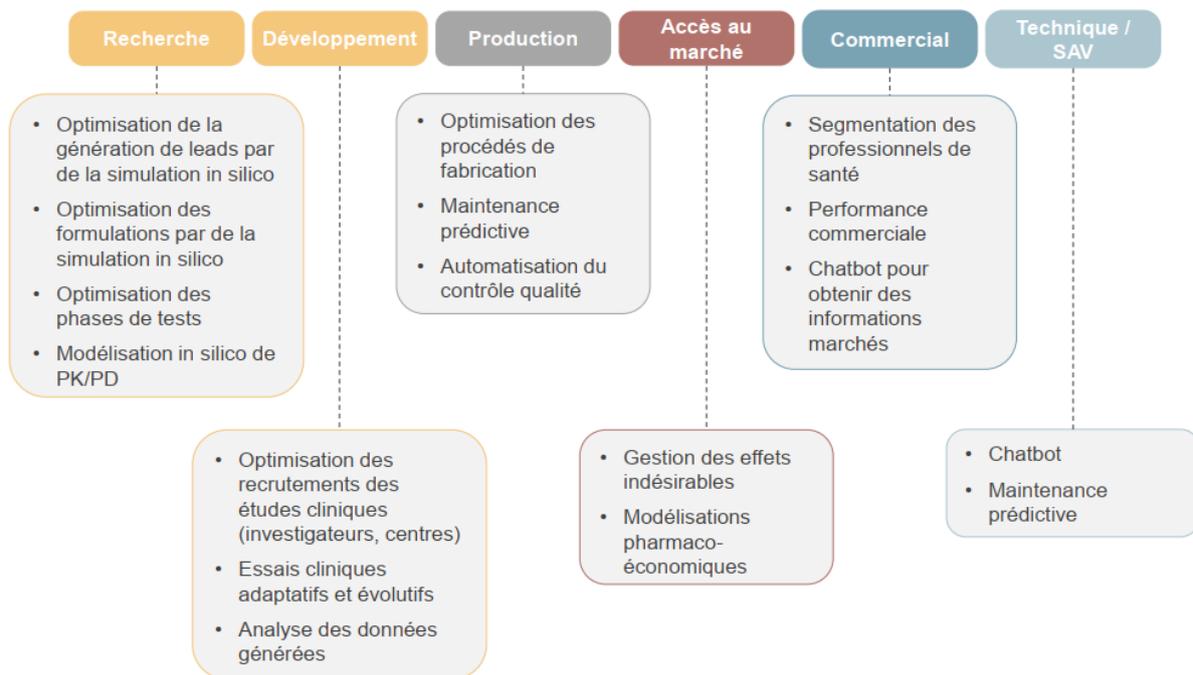
« Le Département Innovation, Data et Digital de Novartis, mis en place il y a un an, a pour but de créer les conditions pour que chacun, dans son métier, soit capable de tirer le plein potentiel de l'innovation technologique, de la data et du digital.

Le digital fait peur aujourd'hui, parce qu'il est synonyme de complexité. C'est un monde inconnu pour beaucoup de nos collaborateurs. Notre but est que chacun parvienne à l'intégrer dans son métier pour le transformer en opportunité. Car les métiers **clés pour l'avenir dans la santé**, ce sont avant tout les métiers d'aujourd'hui, dans une version transformée. Il ne s'agit pas de faire table rase de nos expertises du passé mais de faire grandir ces expertises-là, à l'aune de l'apport technologique.

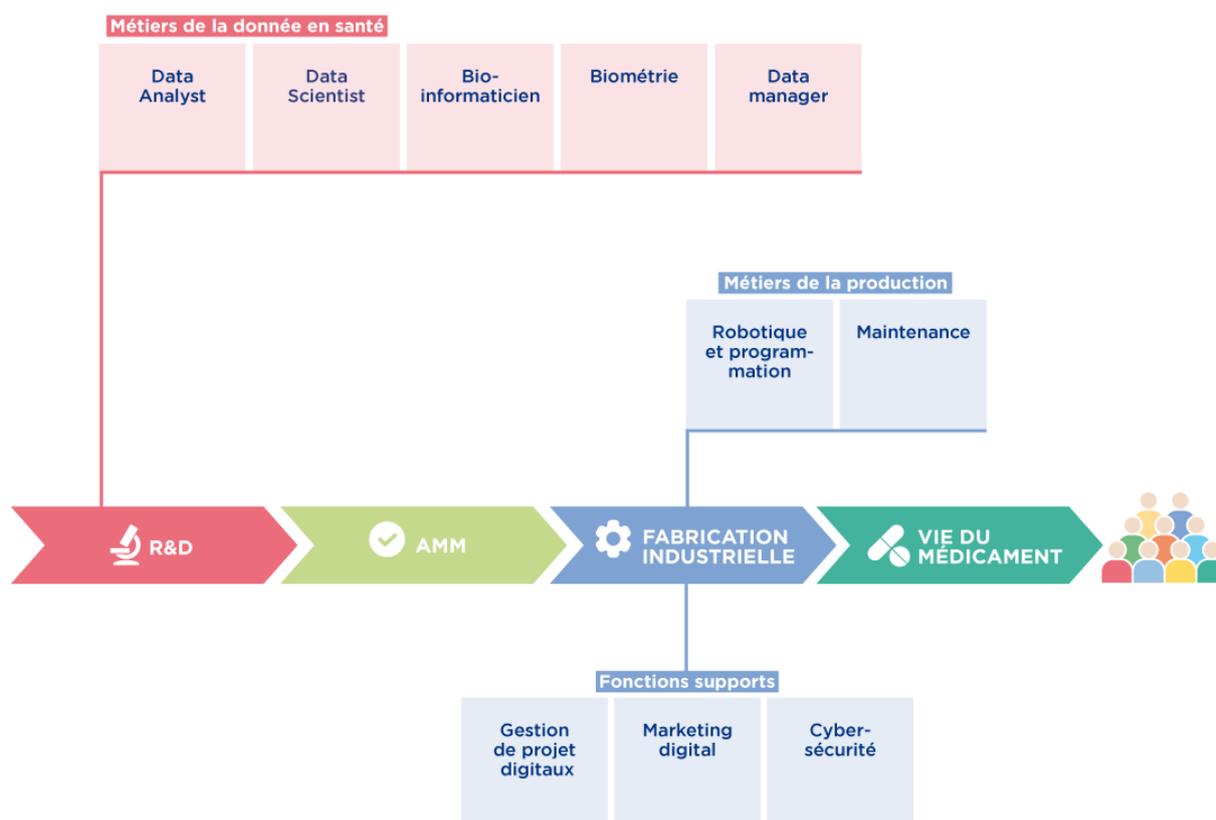
La moitié des métiers qui seront exercés en 2030 n'existent pas encore. Mais on voit apparaître des métiers essentiels dès aujourd'hui, comme tous les métiers liés à la data, la capacité à analyser la donnée, la capacité à structurer des jeux de données, la capacité à en exploiter le plein potentiel...

La digitalisation **impacte l'ensemble des métiers** du secteur et cela s'est accéléré avec la crise sanitaire. Elle impacte par exemple nos équipes sur le terrain, qui sont amenées à interagir avec les professionnels de santé à travers des écrans interposés, des e-rencontres qui ont lieu avec des professionnels de santé. Elle impacte aussi la manière dont on conçoit les études cliniques, certaines étant déjà élaborées aujourd'hui uniquement sur des jeux de données.

Exemples des impacts de la data sur toutes les briques de la chaîne de valeur des industries de santé



*L'intégration de ces nouveaux métiers dans l'entreprise se passe à plusieurs niveaux. Le premier enjeu est l'attractivité : **donner envie** aux jeunes ingénieurs, ou aux spécialistes du marketing digital, d'embrasser une carrière dans l'industrie pharmaceutique ou dans la santé. Le second enjeu est **le développement des collaborateurs** : les armer pour ce monde qui change, grâce à la formation, aussi bien aux nouvelles compétences techniques qu'à des méthodologies de travail nouvelles. Car la digitalisation impacte également en profondeur nos organisations : c'est une opportunité de casser les silos. De nouvelles fonctions sont créées, des choix organisationnels nouveaux apparaissent : centralisation ou modes hybrides ? Par exemple, des équipes dédiées à l'engagement digital accompagnent aujourd'hui nos équipes marketing dans leur transformation chez Novartis. Mon plus grand espoir pour l'avenir, c'est que l'on parvienne à « réconcilier » la technologie dans son ensemble avec la transformation des métiers. Qu'il n'y ait pas de combat ou d'opposition mais bien une forme de collaboration pour permettre à chacun d'exercer au mieux sa mission de santé au service des patients et des professionnels. »*



SEPTEMBRE 2021 • @LEEMFRANCE • WWW.LEEM.ORG

INITIATIVE DU LEEM – CREATION DE L’ACADEMIE DU DIGITAL EN SANTE

Afin d’accompagner la transformation digitale des entreprises du médicament, notamment le développement de nouvelles compétences, le Leem va créer l’Académie du Digital en Santé, un espace de rencontres physiques et digitales pensé par et pour les industries de santé pour ne pas rater le virage du numérique.

La palette de services de l’Académie mêlera théorie et pratique : elle proposera d’intégrer un réseau d’acteurs engagés dans l’innovation en santé numérique, de participer à des projets d’open innovation et de développer ses compétences grâce à une gamme de formations personnalisées en fonction du profil métier de chacun. Les inscriptions sont d’ores et déjà ouvertes pour les premières sessions qui démarreront en 2022.



**Académie
du Digital
en Santé**

Pour en savoir plus : www.academiedudigitalensante.fr

Témoignage de Gaëlle Recoursé-Richard, membre de la Commission Numérique du Leem et du comité de pilotage de l'Académie du Digital en Santé :

« L'Académie du Digital en Santé, c'est un projet formidable porté par l'ensemble des entreprises adhérentes au Leem, dont l'ouverture est prévue en janvier 2022. Notre objectif est d'accompagner l'ensemble des collaborateurs de notre industrie pour leur permettre d'être à l'aise dans ce nouvel environnement digitalisé. Dans ce projet, nous mettons tous en commun nos expériences, nos savoirs, nos ressources pour produire des services inédits et adaptés à l'ensemble de la filière et ce, malgré des différences de maturité, de taille des entreprises. Concrètement, nous construisons une offre à 360° qui doit pouvoir répondre à tous les types de besoins. Certains parcours de formation proposés sont orientés métier : en fonction d'une population - délégués médicaux, équipes accès au marché par exemple -, un programme sur-mesure sera construit pour les guider dans l'acquisition des compétences numériques clés pour leur métier de demain. L'académie propose également des conférences et ambitionne de créer des communautés autour d'innovations numériques en santé. L'idée, c'est que chacun puisse y trouver chaussure à son pied. Quel que soit son besoin, son niveau de maturité, chaque professionnel va pouvoir s'orienter vers l'Académie pour acquérir les compétences digitales dont il a besoin. L'ambition de l'Académie est d'accompagner la transformation de notre industrie dans son ensemble et sur la durée. »



« Notre objectif est d'accompagner l'ensemble des collaborateurs de notre industrie pour leur permettre d'être à l'aise dans ce nouvel environnement digitalisé »

DES EMPLOIS QUI PARTICIPENT A LA RELANCE ECONOMIQUE DANS TOUTES LES REGIONS

L'industrie pharmaceutique est présente sur tout le territoire avec **271** sites de production, dont 32 sites de bioproduction. La crise sanitaire a mis en évidence l'importance de préserver les emplois en R&D et en production pour faire face aux pandémies d'aujourd'hui et de demain. Ce sont de véritables atouts également pour l'innovation et l'économie. On estime qu'1 emploi dans l'industrie pharmaceutique génère 2 emplois supplémentaires dans le reste de l'économie. Les effets indirects de la filière pharmaceutique s'élèvent ainsi au total à 8,3 milliards d'euros de valeur ajoutée¹.

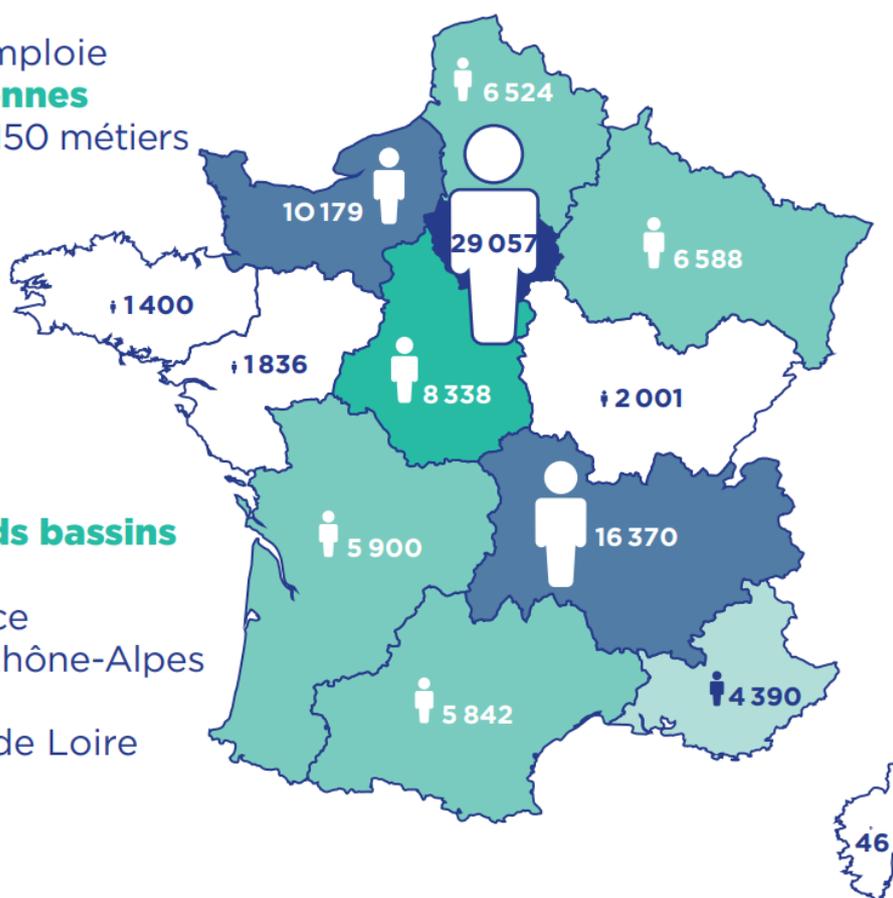
L'EMPLOI DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

leem

Le secteur emploie **99 310 personnes** dans plus de 150 métiers différents.

Quatre grands bassins d'emplois :

- Île-de-France
- Auvergne-Rhône-Alpes
- Normandie
- Centre-Val de Loire



SEPTEMBRE 2021 • @LEEMFRANCE • WWW.LEEM.ORG

¹ Observatoire de l'investissement du Leem 2021

Les investissements des industriels de santé sont repartis à la hausse en 2020 :

- **7,3 milliards d’euros en recherche et développement en 2020, soit 17 % de plus qu’en 2019.** Il est à noter que 70 % de ces dépenses sont liés à des produits biologiques. Des chiffres à la hausse qui traduisent une réelle volonté de valoriser l’écosystème français et son expertise.
- **2 milliards d’euros dans le tissu industriel français en 2020, soit 11 % de plus qu’en 2019.** Une forte part de ces investissements (55 %) a été réalisée pour de nouvelles capacités industrielles et des investissements numériques. La grande majorité de ces investissements concerne la bioproduction (environ 60 % des investissements industriels). Des capacités industrielles en hausse et des investissements tournés vers la production de thérapies innovantes sont le signal d’un renouveau industriel sur le sol français.

Une autre étude menée par le Leem en juin 2021, « Redynamisation et relocalisation des territoires », révèle la grande diversité des régions de France et de leurs atouts pour attirer les investissements : investisseurs étrangers, start-up, PME, ETI/Grands groupes industriels, chacun a des critères spécifiques au développement de son activité : la fiscalité, les contraintes réglementaires, l’écosystème santé local, la dynamique de recherche, le réseau d’investisseurs, les ressources humaines, les infrastructures ou encore les motivations personnelles ou historiques d’une entreprise implantée dans telle ou telle région.

L’industrie pharmaceutique a donc un rôle stratégique à jouer, maintes fois souligné par le gouvernement, pour redynamiser les territoires, notamment par la relocalisation. C’est un plan ambitieux de relance de l’économie que la France met en place en consacrant un milliard d’euros à la relocalisation des différentes industries, dont l’industrie pharmaceutique.

Au-delà du Plan France Relance, les leçons de la crise sanitaire ont conduit à des décisions historiques en 2021 : le nouvel accord-cadre sur la politique tarifaire du médicament conclu en mars entre le Leem et le CEPS, la 9^{ème} édition du CSIS en juin, intitulée « Innovation Santé 2030 », qui a scellé la volonté de reconquête de la France, ou encore la réforme de l’accès des patients aux médicaments, marquent de réelles avancées qui bénéficieront en premier lieu aux patients, en améliorant très sensiblement la capacité de la France à accueillir les innovations et en renforçant l’autonomie stratégique de notre pays en matière de médicaments. **Ces décisions auront un impact direct sur la dynamique de recrutement de notre secteur.** Des passerelles métiers entre industries sont d’ailleurs envisageables et laissent espérer des recrutements depuis d’autres secteurs ayant subi de plein fouet la crise sanitaire.

Avec la signature de l’accord de branche ambitieux du 1er juillet, les entreprises du médicament s’engagent pleinement dans l’effort national de relance, notamment sur la question majeure de l’emploi des jeunes.

DE NOMBREUSES INITIATIVES POUR RECRUTER DE JEUNES TALENTS

L'industrie pharmaceutique a besoin des jeunes pour recruter de nouveaux profils, mais aussi pour que chaque tranche d'âge soit bien représentée. L'âge moyen des salariés dépasse aujourd'hui 44 ans et continue de progresser chaque année. Cette attention aux jeunes est d'autant plus importante aujourd'hui qu'ils sont apparus parmi les plus exposés aux conséquences dramatiques de la pandémie de Covid-19 sur l'emploi et la formation. Pour intégrer durablement les jeunes talents dans la filière industrielle, l'enjeu du secteur est d'en améliorer la visibilité et l'attractivité, et surtout d'accroître l'intégration et la formation des jeunes en milieu professionnel.

INITIATIVE. Pour faire connaître aux jeunes et aux étudiants les opportunités d'emploi du secteur, le Leem a réalisé en 2020 deux vidéos accessibles sur Youtube.



[Les métiers du médicament : faites confiance à vos passions d'enfance](#)



[Les métiers du médicament : entrez tous les jours dans le futur](#)

Cette volonté d'accompagner le parcours des jeunes dans l'emploi se traduit par des actions de long terme, comme le développement des centres de formation en alternance (CFA). En dix ans, le développement des CFAs (<https://www.leem-apprentissage.org/>) a fortement encouragé les recrutements en contrats d'apprentissage et cela, à travers une grande partie du territoire français. Ces expériences sont l'occasion pour les entreprises de développer un tutorat spécifique en accentuant leur rôle d'accueil et de transmission des compétences, en donnant tout son sens à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

CENTRES DE FORMATIONS PAR ALTERNANCE

Partenariats avec 18 écoles ou universités couvrant 7 régions de France.
Effectif multiplié par 9 depuis la création du 1^{er} CFA-Leem : de 175 en 2010 à **1 500 à la rentrée 2021-2022.**

CHALLENGE « JEUNES D'AVENIR »

Organisé par la radio France Bleu avec le Leem du 6 avril au 21 mai 2021.
76 162 mises en contact d'alternants ou stagiaires avec des recruteurs.
Détails : [ici](#).



FORUMS 1^{er} EMPLOI

Rencontres avec les entreprises pour recruter des profils formés dans la filière.

Prochaine date :
13 octobre (Lyon)



L'alternance, un formidable levier pour l'accès à l'emploi et la promotion des jeunes

Dans ce contexte de crise sanitaire, l'alternance a été mise en avant et facilitée par le gouvernement. L'industrie pharmaceutique a répondu à cet appel en faveur des jeunes. Au cœur de la crise, le secteur a enregistré une croissance exceptionnelle de **+ 30 % du nombre** d'alternants au sein des entreprises du médicament en 2020 par rapport à 2019 (source OPCO2i), contre + 9 % en moyenne au niveau national (source DARES). Les entreprises de la branche ont ainsi porté à plus de **7 500 le nombre total de contrats en alternance en 2020**.

L'ambition est désormais de maintenir ce chiffre et d'aller même encore plus loin avec un **objectif de 8 000 alternants formés par an**, dans le cadre de l'accord Jeunes signé le 1^{er} juillet 2021 par le Leem avec les partenaires sociaux du secteur. Un engagement fort puisque cela représenterait 6,4 % des effectifs salariés de la branche, bien au-delà du seuil légal de 5 %. Pour les jeunes, l'alternance dans l'industrie pharmaceutique est un gage de sécurité pour leur 1^{er} emploi, **puisque tout jeune alternant « cœur de métier » aura ensuite un contrat dans l'une des entreprises pharmaceutiques**. Le taux d'insertion de ces alternants « cœur de métier » dans la filière des industries de santé s'est en effet élevé à **95 % en 2020**.

L'insertion des jeunes des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV)

Ces quartiers cumulent souvent de nombreuses difficultés : sociales, accès aux transports, échec scolaire, éloignement des principaux pôles économiques, culturels etc... A diplôme égal, le taux de chômage y est deux fois et demie plus élevé que dans les autres quartiers. **L'accès à l'emploi est un enjeu prioritaire** puisqu'il conditionne en partie l'amélioration globale de la situation des personnes y vivant : augmentation du revenu, meilleure intégration, accès à de meilleurs soins, etc... Aujourd'hui, près de 5 millions d'habitants vivent dans ces 1 500 quartiers. L'enjeu sociétal est crucial.

Afin de recruter plus de talents issus de ces quartiers, les entreprises du médicament s'organisent pour améliorer la visibilité du secteur auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi, cibler les diplômés de ces quartiers, communiquer auprès des entreprises sur l'intérêt de recruter ces profils et les aider à trouver les talents adaptés. Le Leem et ses entreprises adhérentes participent ainsi à des « quartiers du médicament » lors des salons « jeunes d'avenir » (Paris, Lyon, Lille, Marseille). Des **actions d'orientation spécifiques sont menées via** des partenariats avec des Universités localisées dans ces quartiers, complétées prochainement par des vidéos à destination des jeunes sur les réseaux sociaux. Enfin, le Leem organise des actions d'information auprès des entreprises sur les aides et notamment les emplois francs.

Les entreprises du médicament vont également travailler avec le secteur associatif pour créer des événements « emploi » dans les quartiers prioritaires à partir du 1^{er} trimestre 2022.

INITIATIVES



Sanofi & « Place d'avenir » : un programme de recrutement-événement au plus près des jeunes pour recruter **1 600 alternants** dont 10 % issus des QPV, du 2 au 24 juin 2021 dans 7 villes en France (Paris, Tours, Longjumeau, Gentilly, Lyon, Evreux, Rouen). « Place d'Avenir » proposait des sessions de job dating, de coaching et invitait les candidats à découvrir les nombreux métiers du groupe en France.

En Stage!



Astrazeneca & l'Association l'Ascenseur ont rassemblé 18 associations de l'économie sociale et solidaire autour du chantier de l'égalité des chances. L'initiative « En Stage ! » a participé à l'effort national pour soutenir les jeunes (« 1 jeune, 1 solution ») en proposant 25 stages en juillet 2021.

PHARMA INSIDE - Regards croisés entre un alternant et son tuteur, chez Boehringer Ingelheim Animal Health France

Alexandra Dos Santos, alternante assurance qualité opérationnelle

« Etudiante en 6ème année de pharmacie, en M2 – Ingénierie de la santé option bioproduction, j'ai toujours souhaité participer à la production de biomédicaments et plus particulièrement de vaccins. Les biomédicaments restent des médicaments particuliers par leur composition qui me fascine : un principe actif synthétisé par une source biologique ou extrait de cette dernière. Entrer dans une industrie pharmaceutique produisant des vaccins, comme la division animale de Boehringer Ingelheim, était pour moi une opportunité à ne pas rater. Pour moi, les entreprises pharmaceutiques ont un véritable rôle de santé publique. Leur mission est de fournir des médicaments sûrs, efficaces et de qualité. Ainsi, encore plus que dans les autres entreprises, tous les processus sont cadrés par un haut niveau d'assurance qualité. Dans les prochaines années, ayant trouvé mon rythme au sein de Boehringer Ingelheim, une entreprise assurant un accompagnement mais aussi une autonomie et des responsabilités à ses collaborateurs, je souhaiterais poursuivre ma carrière dans le service dans lequel j'effectue mon alternance. »

Alexandra FORAY, Responsable du Service Echantillonnage et du Service Logistique

« Les alternants apportent à un service une nouvelle vision et de nouvelles idées. Ils sont toujours de très bonne volonté et cela nous permet de leur confier des projets et des missions de longue durée. Les alternants ne connaissent pas forcément le monde de l'industrie ainsi que les pratiques de l'entreprise dans laquelle ils entrent. Ils nous permettent de nous rendre compte que certains processus posent question et d'autres sont bien construits. Ce regard extérieur est enrichissant. L'expérience, pour moi, est très concluante, et j'ai repris un alternant pour l'année 2021/2022. »



[Découvrez aussi les témoignages de Benjamin et Amandine en vidéo.](#)

Des efforts de recrutement envers les personnes en situation de handicap

La diversité des parcours est une richesse pour l'entreprise. L'enjeu est aujourd'hui d'élargir les recrutements des entreprises, en s'ouvrant davantage à **de nouveaux publics** : les talents issus des quartiers prioritaires de la ville, des zones de revitalisation rurale ou en situation de handicap sont particulièrement concernés.

Pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique handicap, une structure associative paritaire a été créée en 2010 par les partenaires sociaux et le Leem à travers un accord de branche : HandiEM, qui conseille 250 entreprises aujourd'hui. HandiEM peut contribuer au financement des actions individuelles ou collectives, favorisant ainsi le maintien dans l'emploi et le recrutement de personnes en situation de handicap. L'association propose des outils de communication adaptés pour informer, sensibiliser, mobiliser et professionnaliser l'ensemble des parties prenantes des entreprises du médicament. www.handiem.org

Dans le cadre du 3^{ème} accord de branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, HandiEM s'est engagé à développer des projets spécifiques avec le secteur éducatif et les organismes de formation pour sensibiliser et développer l'attractivité des métiers de la branche auprès des étudiants en situation de handicap.

**Le taux d'emploi des travailleurs handicapés a progressé
pour atteindre une moyenne de plus de 270 contrats de travail signés par an.**
(entre 2015 et 2019)

Quelques exemples d'actions concrètes autour du handicap :



Bayer, figure de proue du mentorat

Bayer multiplie les initiatives autour du mentorat entre personnes en situation de handicap et salariés de l'entreprise. On y expérimente par exemple le programme **Thélémaque**, qui permet à des étudiants des filières de santé et pharmacie d'être accompagnés individuellement et sur le long terme par un mentor, ce qui favorise leur entrée dans l'emploi. Un projet en partenariat avec UnirH THtransition.

Unither a bénéficié de l'accompagnement de HandiEM dans des reclassements professionnels et des reconversions de certains salariés de ses sites de production, ce qui a permis d'éviter la rupture des parcours de personnes ayant déclaré un handicap au cours de leur vie professionnelle.

Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés passe aussi par des solutions pour compenser la réduction du temps de travail ou pour favoriser l'insertion dans l'entreprise, comme une auxiliaire de vie sur le lieu de travail, des études ergonomiques et des aménagements de postes... Bref, des conseils adaptés en fonction de chaque situation pour éviter toute désinsertion professionnelle.



Le DuoDay : La convention de plusieurs entreprises du médicament avec la FEDEEH – 100 % **Handinamique** (fédération nationale pour l'insertion professionnelle des jeunes handicapés) a permis la mise en œuvre d'actions de parrainage dans les entreprises du médicament dans une dynamique inclusive. En 2020, le DuoDay, ce sont **60 duos** concrétisés, 7 actions de mentorat auprès des étudiants accompagnés dans leurs projets professionnels et 9 entreprises du médicament mobilisées !

Afin d'attirer de nouveaux profils sur les postes d'opérateurs de production, **Cenexi**, entreprise spécialisée dans le façonnage pharmaceutique, a participé à une action de préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC*) avec l'IMT d'Evry, organisme de formation de la branche pharmaceutique implanté sur le centre d'excellence en biotechnologies du « Biocluster Genopole ». Le programme est gagnant-gagnant : 200 heures de formation ciblées sur l'environnement pharmaceutique et deux semaines de stage en immersion au sein des équipes de Cenexi pour former des étudiants en situation de handicap aux Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF) et leur permettre d'exercer un métier d'avenir et de la faire dans les meilleures conditions.

* La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) est une action de formation permettant à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés.

Dernières avancées en matière de dialogue social

Malgré la crise sanitaire et la distanciation qu'elle a imposée, le dynamisme et la qualité du dialogue social de la branche pharmaceutique ont été préservés en 2020 et 2021. Plusieurs thèmes sur lesquels les partenaires sociaux travaillaient collectivement depuis longtemps, ont abouti à des accords inédits qui améliorent les conditions de travail : autour de la santé et la qualité de vie au travail, ou sur l'accompagnement des jeunes actifs. Des bénéfices concrets pour les salariés du secteur, très concernés par ces sujets rendus brûlants par la crise.

Accord télétravail

Les entreprises sont invitées à rechercher un équilibre global entre l'organisation du travail attendue et les impacts engendrés par le télétravail, pouvant se traduire par la mise en place de dispositifs d'accompagnement et/ou d'indemnisation des télétravailleurs.

Accord Jeunes du 1er juillet 2021

L'accord signé le 1er juillet dernier par le Leem et 5 des 6 organisations syndicales de salariés représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO, UNSA) comprend 3 volets de mesures qui permettent de couvrir toutes les étapes des jeunes jusqu'à leur accès à un emploi dans les industries de santé.

L'accord est structuré selon le parcours des jeunes :

- **Orienter pour attirer**, un chapitre qui couvre les actions de la branche liées à la promotion des métiers auprès des jeunes et de leur entourage, à l'attractivité des formations initiales et aux actions partenariales avec les acteurs de l'orientation et de l'emploi ;
- **Former pour intégrer**, qui couvre essentiellement les conditions de pratique professionnelle en entreprise des alternants et des stagiaires ;
- **Pérenniser**, traitant de l'insertion durable et l'accompagnement des jeunes par la branche et les entreprises dans l'emploi au sein des industries de santé.

Dans le contexte d'une crise sanitaire sans précédent, les jeunes sont rapidement apparus parmi les plus exposés à ses conséquences sur l'emploi. L'engagement du Leem dans l'effort de relance nationale s'est fait jour dans cette négociation avec un accord autour des moyens d'attractivité du secteur auprès des jeunes qui répond par ailleurs à l'enjeu stratégique qu'est le vieillissement de la population salariée de l'industrie pharmaceutique.

Les principales mesures concrètes en sont les suivantes :

- Révision à la hausse des rémunérations minimales des apprentis et des gratifications des stagiaires ;
- Renforcement de l'accompagnement des apprentis et des stagiaires par un salarié au cours de leur activité professionnelle (tutorat renforcé, dispositif de mentorat...);
- Objectif de 8 000 alternants formés par an dès 2024 : un engagement fort puisque cela représenterait 6,4 % des effectifs salariés de la branche, au-delà du seuil légal de 5 %.

Accords qualité de vie au travail et santé au travail décembre 2020

Pour la première fois sur ces enjeux déjà connus et encadrés, les entreprises du médicament ont articulé les problématiques de qualité de vie et de santé au travail, en investiguant tous les champs possibles pour améliorer l'accompagnement des collaborateurs. Voici les grandes nouveautés apportées par ces accords :

- Création d'un système de réduction du temps de travail pour les salariées enceintes à hauteur de 1h par jour ;
- Extension du bénéfice des 5 jours de congés examens payés des contrats d'apprentissage aux contrats de professionnalisation (facilitant la réussite des jeunes à leurs examens) ;
- Octroi de 5 jours d'absence pour les salariés engagés dans un processus d'adoption ;
- Mise en place de « référents sur les risques psychosociaux » dans les entreprises de plus de 250 salariés (particulièrement sensible depuis le confinement !) ;
- Création d'un dispositif de maintien du lien professionnel pendant les absences de plus de 3 mois ou pour maladie ;
- Généralisation du processus de médiation prévu en cas de harcèlement moral aux situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes et aux violences, les entreprises devant à cet égard établir une liste de médiateurs potentiels ;

Accords sur le handicap

Le premier accord de branche signé le 25 septembre 2008 montrait déjà le fort engagement du secteur en faveur de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, avec la création de HandiEM, une structure associative paritaire chargée d'accompagner les entreprises dans la mise en place de leur politique handicap, avec notamment deux missions principales : conseiller pour faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap et aider à assurer le maintien dans l'emploi des salariés qui déclarent un handicap au cours de leur carrière. Une structure unique dans le paysage des conventions collectives. Un engagement qui a fait ses preuves et s'est même renforcé au fil des années et des renouvellements de l'accord de branche, en particulier dans les actions d'insertion des jeunes, pour éviter toute rupture dans leur parcours.

Arrêté d'extension de la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (CCNIP) - 13 juillet 2021

Par cette extension de la convention collective, le Leem représente désormais **100 %** du secteur pharmaceutique en France lorsqu'il négocie des accords de branche, soit **125 000 salariés**.