
**Rapport annuel sur la
situation de l'emploi et
les rémunérations dans
les entreprises du
médicament en 2020**

DECEMBRE 2021

Sommaire

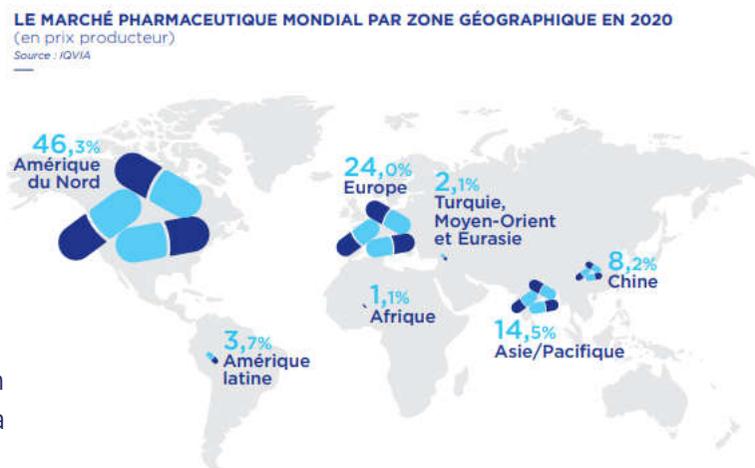
	Pages
Environnement économique général.....	3
Rapport sur la situation de l'emploi	9
Recensement dans la branche.....	10
<i>Les caractéristiques de l'emploi en 2020.....</i>	13
L'évolution des effectifs salariés	14
Répartition régionale des effectifs	16
Répartition des effectifs selon l'ancienneté	18
Répartition des effectifs selon l'âge.....	20
Pyramide des âges	21
Les séniors dans la branche.....	22
Les emplois selon le type de contrat	23
Répartition des effectifs selon les familles de métiers	24
Répartition des effectifs selon les groupes de classification	25
Classification des emplois selon les familles	26
Les Flux d'emplois : entrées et sorties en 2020	27
Les recrutements.....	28
Les sorties.....	31
Le recours à l'intérim	32
L'absentéisme.....	34
Bilan égalité Hommes/Femmes	38
La rémunération dans les entreprises du médicament en 2020	48
Synthèse de la situation de l'emploi et des rémunérations.....	59

Environnement économique et général

Marché mondial - 2020

- **Contexte mondial**

En 2020, le marché mondial du médicament a atteint 1 203 milliards de dollars de CA en croissance de 8% par rapport à 2019



- **Contexte français**

La France demeure le deuxième marché dix ans. Une étude IQVIA, publiée en ja dépasser par l'Italie et le Brésil.

Le marché reculer de 2,2 points en places à l'horizon 2023, se faisant

2020 : un ralentissement mais une croissance bien présente...

En 2020, le chiffre d'affaires des médicaments en ville s'est élevé à 21,15 milliards d'euros (en prix fabricant hors taxes)*, soit + 0,6 % par rapport à 2019. Le marché des médicaments remboursables a vu son chiffre d'affaires croître de 1,7 % entre 2019 et 2020, tandis que les médicaments non remboursables représentent, quant à eux, un marché de près de 1,7 milliards d'euros, en nette diminution de plus de 11 %.

Le marché hospitalier a connu une croissance, de près de 2%, portée par l'arrivée d'innovations et notamment des médicaments de la liste en sus

Année	CA remboursable métropole	CA non remboursable métropole	CA officine métropole	CA officine DOM	CA hôpital France entière	CA France entière
1990	7 661	784	8 444	-	1 143	9 588
1995	10 420	1 052	11 472	-	1 877	13 348
2000	13 507	1 128	14 635	-	2 598	17 233
2005	18 134	1 304	19 438	-	4 384	23 822
2010	19 626	1 900	21 526	454	5 890	27 870
2015	17 993	2 040	20 033	461	7 414	27 908
2016	17 987	2 075	20 062	470	8 100	28 632
2017	18 037	2 085	20 122	469	8 100	28 691
2018	18 629	2 009	20 638	481	8 081	29 200
2019	19 142	1 891	21 033	487	8 400	29 920
2020	19 479	1 673	21 152	492	8 912	30 556

* Y compris sérums et vaccins.

1 ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES REMBOURSABLE AU COURS DE L'ANNÉE 2020 PAR RAPPORT À 2019

Source : Gers

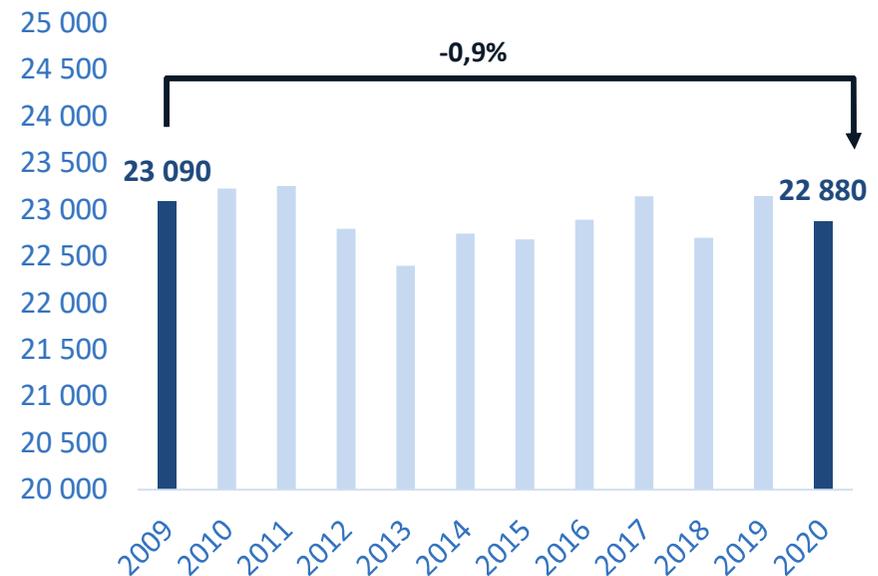


Une dépense de médicaments toujours aussi fermement régulée

Malgré le vieillissement de la population, la chronicisation des maladies et 2 vagues d'innovation,

le budget net des médicaments est inférieur en 2020 à ce qu'il était en 2009

Chiffre d'affaires des médicaments pris en charge par l'Assurance maladie (ville et hôpital), net de tout reversement (remises produits, ATU, clauses de sauvegarde)



Le Chiffre d'affaires réalisé à l'export : retour de la croissance

Après la forte croissance constatée en 2019 (+11 %), elles atteignent 31,6 milliards d'euros, soit une croissance de 5,3 % par rapport à l'année précédente.

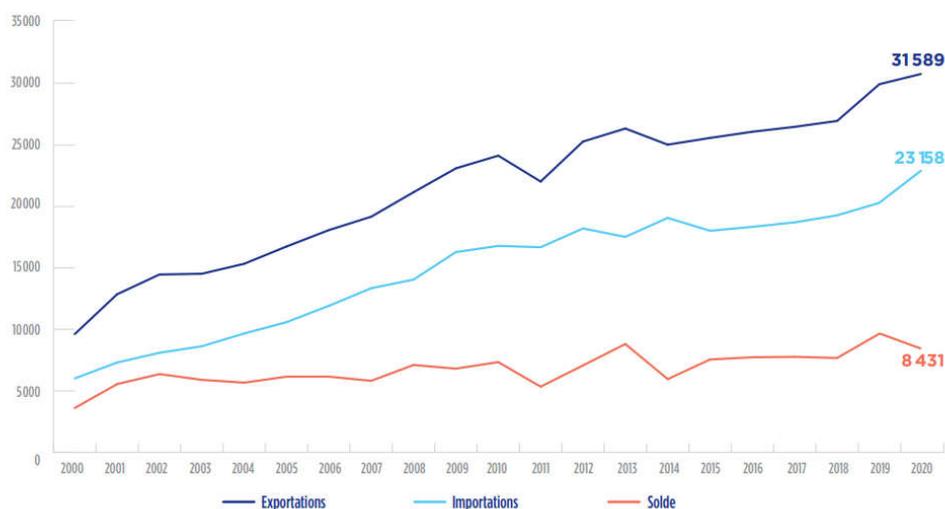
Les échanges commerciaux de médicaments ont représenté, pour la France, un excédent commercial de 8,4 milliards d'euros en 2020, soit un montant en recul de 12,7 % par rapport à celui de 2019. Néanmoins, ce solde reste supérieur à celui constaté entre 2014 et 2018.

Les médicaments restent le 4^e excédent commercial de la France en 2019.

33 ÉVOLUTION DES EXPORTATIONS ET DES IMPORTATIONS FRANÇAISES DE MÉDICAMENTS

(en millions d'euros)*

Source : statistiques douanières



En résumé

1. Le médicament, qui ne représente plus que 11% des dépenses de santé a une nouvelle fois supporté près de 45 % des économies de la branche maladie en 2020 (en tenant compte de l'ensemble des mesures de régulation : baisses de prix, augmentation des remises, maîtrise médicalisée des dépenses, déremboursements...).
2. La politique de régulation, menée depuis plus d'une décennie en France, a en effet des conséquences réelles et mesurables sur le secteur : recul des positions françaises au plan industriel et en matière de recherche, incapacité à attirer la production de nouveaux médicaments sur le territoire, stagnation de l'investissement, et de l'emploi, affaiblissement des exportations
3. La crise sanitaire a démontré l'importance d'une politique industrielle du médicament en adéquation avec les enjeux de santé publique. Elle a permis une prise de conscience générale sur l'importance de préserver des prix minimums assurant l'approvisionnement de produits matures fragilisés mais essentiels. Le Président de la République s'est engagé en septembre 2020, à diminuer la pression sur les prix des médicaments se traduisant dans le PLFSS par une diminution de près de 30% de l'objectif du plan de baisse de prix fixé au CEPS pour l'année 2021.



Rapport sur la situation de l'emploi

Périmètre du secteur et de la branche professionnelle

Recensement des effectifs dans les secteurs d'activité et dans la branche professionnelle

Les effectifs salariés dans l'industrie pharmaceutique

Ce rapport sur la situation de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique repose essentiellement sur les données collectées par le Leem auprès d'un large échantillon d'entreprises du secteur pour cet objet spécifique. Les estimations des indicateurs présentés dans le rapport sont redressées afin de proposer des résultats représentatifs de l'ensemble du secteur en tenant ainsi compte des personnels travaillant dans les entreprises non-répondantes.

La procédure de redressement utilisée s'appuie sur les indicateurs d'emploi issus des statistiques publiques et reposant principalement sur l'agrégation de données administratives (déclarations sociales...). Ces sources couvrent des périmètres différents et leur pertinence dépend donc des objectifs poursuivis.

Secteurs

Le **secteur** d'activité NAF 21.20Z rassemble les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de préparations pharmaceutiques, elles employaient **69 284** salariés en 2020. On considère également les **9 658** salariés de la fabrication de produits pharmaceutiques de base (NAF 21.10Z).

Cette entrée selon les secteurs d'activité est privilégiée pour les approches économiques nécessitant le rapprochement des données d'emploi avec des indicateurs économiques sectoriels (données sectorielles de l'Insee comme Esane...).

Branche

Les établissements employeurs appartenant au périmètre défini par l'identifiant de Convention Collective de la **branche** de l'industrie pharmaceutique (IDCC 0176) rassemblaient **125 900** salariés en 2017 (dernière année disponible).

On pourra privilégier ce périmètre pour les travaux relatifs au champ d'application de la convention collective. Dans cette étude, les données d'emploi issues des Dads (Dares-Insee) ont permis d'estimer la relation entre les secteurs d'activité et le périmètre de la branche professionnelle.

Périmètre Leem

Pour la présentation des principales statistiques d'emploi de ce rapport, le matériau privilégié est constitué des informations issues directement des entreprises interrogées. Les données des entreprises répondantes collectées par le LEEM permettent de former un échantillon de 75 808 salariés présents dans une entreprise du LEEM en 2020.

L'estimation redressée de la population du périmètre LEEM, issue d'un rapprochement avec les données publiques, est de **99 310** salariés en 2020.

Périmètre du secteur et de la branche professionnelle

Recensement des effectifs dans les secteurs de l'industrie pharmaceutique

L'emploi dans les secteurs d'activité de l'industrie du médicament

Secteurs

Comme pour les indicateurs économiques, les données d'emploi sont agrégées **selon l'activité principale exercée** par les unités employeuses. Ce classement repose sur la nomenclature des activités française (NAF) et est réalisé de façon distincte pour les entreprises et les établissements. Un établissement secondaire de distribution appartenant à une entreprise industrielle peut ainsi être classé dans un secteur du commerce alors que la maison mère relève de l'industrie.

- Les salariés des entreprises du médicament sont recensés dans **plusieurs secteurs** dont les principaux sont : la fabrication de préparations pharmaceutiques (21.20Z), la fabrication de produits pharmaceutiques de base (21.10Z), la recherche-développement en biotechnologie (72.11Z), la recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles (72.19Z), le commerce interentreprises de produits pharmaceutiques (46.46Z), les activités des sièges sociaux (70.10Z).
- Cette hétérogénéité correspond à un degré élevé d'**intégration des activités des laboratoires** qui englobent la production de médicaments, leur distribution, ou encore la R&D... L'internationalisation des groupes pharmaceutiques et l'évolution de leurs modes de fonctionnement (externalisation ou non de la fonction de distribution des médicaments, des activités de recherche et développement, spécialisation des sites de production sur une seule activité...) expliquent la complexité du périmètre de l'activité qui comprend ainsi des structures assez hétérogènes.

Les données publiées par l'AcoSS sur les dernières années disponibles proposent une estimation robuste des trajectoires sectorielles des effectifs dans les principaux secteurs où l'on retrouve les entreprises du médicament.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
21.10Z Fabrication de produits pharmaceutiques de base	9 026	9 097	9 084	8 803	7 828	8 102	8 713	9 019	9 140	9 658
21.20Z Fabrication de préparations pharmaceutiques	68 611	68 257	67 637	67 320	69 063	69 464	69 299	68 974	69 300	69 284
46.46Z Commerce de gros de produits pharmaceutiques	55 216	56 154	56 240	55 782	56 286	56 028	55 929	56 424	56 553	56 882
72.11Z Recherche-développement en biotechnologie	8 142	8 791	8 666	8 692	9 082	9 491	10 190	10 870	11 609	12 343
72.19Z R&D en autres sciences physiques et naturelles	80 028	80 286	80 900	82 371	84 327	83 908	84 789	86 064	86 694	87 476

ACOSS - Stats, données annuelles, mises à jour en juin 2021

Les données de l'AcoSS sur les effectifs salariés

L'AcoSS - Caisse nationale des Urssaf - est aujourd'hui la source unique en France de données statistiques sur l'emploi salarié, hors intérim. La labellisation par l'Autorité de la statistique publique des séries trimestrielles d'emploi et de masse salariale du secteur privé et des séries mensuelle et trimestrielle des déclarations d'embauches produites par l'AcoSS au niveau national constitue une reconnaissance de la qualité et de la fiabilité des données diffusées.

Les effectifs salariés diffusés par l'AcoSS et les Urssaf correspondent au « nombre de salariés inscrits au dernier jour de la période » renseigné dans le bordereau de cotisations (BRC), et la Déclaration sociale nominative (DSN) qui, depuis mars 2015, se substitue progressivement au BRC). Il s'agit du nombre de salariés de l'établissement ayant un contrat de travail en cours le dernier jour de la période.

Source : site de l'AcoSS, 2019

Périmètre du secteur et de la branche professionnelle

Recensement des effectifs dans la branche de l'industrie pharmaceutique

L'emploi dans la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Branche

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords, qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation. La branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique rassemble les entreprises qui appliquent la Convention Collective de l'activité identifiée par le n°0176.

- Le ministère du travail propose via la Dares des statistiques d'emploi segmentées dans la nomenclature des conventions collectives depuis 2009. La correspondance avec les activités économiques exercées dans les établissements du champ de la Convention Collective est fournie chaque année depuis 2010 par la Dares dans les fiches statistiques présentant les principaux agrégats d'emploi de la branche.
- Cette correspondance reste une estimation d'une réalité parfois complexe dans certains cas, comme les entreprises dont les effectifs proviennent de structures historiquement disjointes et qui appliquent, parfois de façon transitoire, des conventions collectives différentes. De même, plusieurs conventions peuvent coexister dans un même établissement, c'est le cas notamment des conventions collectives dites « catégorielles » (par exemple, la convention qui concerne les VRP...).

Les dernières données fournies par la Dares sur les dernières années disponibles estiment les effectifs à 125 900 salariés au 31 décembre 2017.

Idcc-0176	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Industrie pharmaceutique	129 300	129 600	128 400	128 300	127 500	129 100	127 000	125 900

INSEE, Fiches DADS 2010-2017

Les données issues de l'exploitation des DADS

L'identifiant de convention collective (IDCC) répond à la demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles.

Elle a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code identifiant la convention collective (IDCC). Ce code IDCC est utilisé dans les enquêtes sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares, dans les enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) de l'Insee, ou encore dans les sources administratives (DADS).

Les données sont issues d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) retraitées par l'Insee. La DADS est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la sécurité sociale. De nombreux traitements sont réalisés à partir de la déclaration annuelle brute effectuée par chaque employeur, ces derniers pouvant expliquer la date de disponibilité de fichier du DADS : reprises d'identification de l'employeur, codification de la PCS et cohérence des rémunérations, localisation fine du lieu de travail, complètement du champ de diffusion (fonction publique, régime agricole, particuliers-employeurs), certification de la multi activité, etc.

Source : Ministère du travail, Dares, 2019

leem

Les caractéristiques de l'emploi en 2020

13

Crédits photo : © Tribault Savary

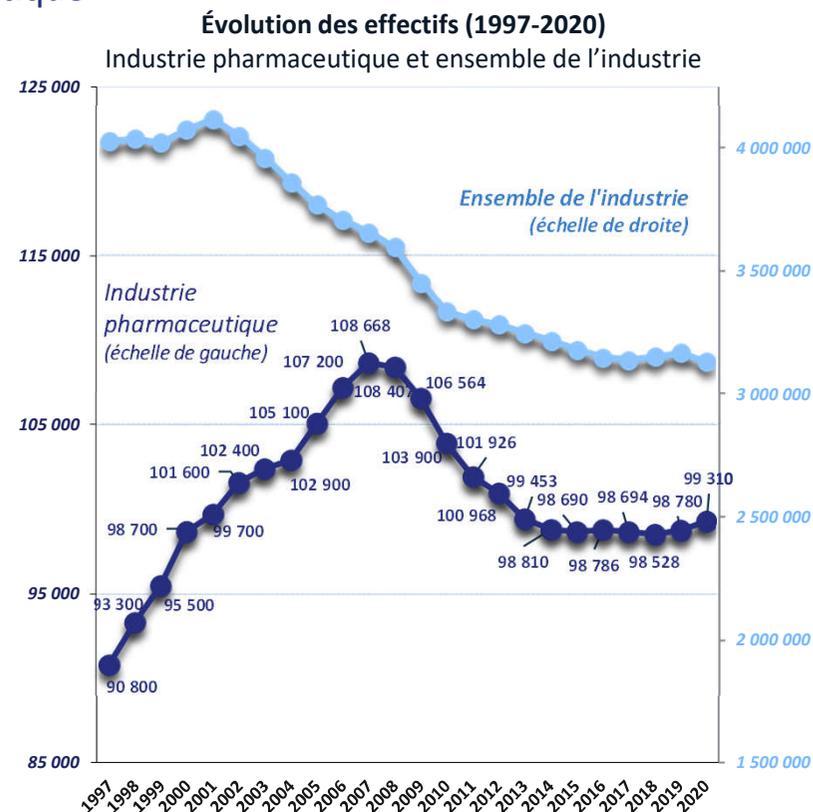
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

L'évolution des effectifs salariés dans l'industrie pharmaceutique

La trajectoire des effectifs en légère hausse en 2020

- Avec 99 310 salariés^(*), l'emploi dans l'industrie pharmaceutique enregistre en 2020 une progression de ses effectifs de l'ordre de +530 unités. La dynamique d'emploi du secteur, relativement stable entre 2014 et 2019 après le fort recul des emplois connu dans les années d'après crise la crise financière (2008-2013), est repartie à la hausse pour la deuxième année consécutive.
- La trajectoire favorable de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique en 2020 (+0,5%) contraste avec la trajectoire observée dans l'ensemble de l'industrie, qui enregistre cette année un recul de l'emploi salarié de 36 800 unités (-1,2%). Ainsi, le redressement de la trajectoire de moyen terme de l'emploi dans les entreprises du médicament s'est poursuivi pendant la pandémie de Covid-19.

() L'estimation de l'évolution des effectifs est réalisée à partir des réponses effectuées par les entreprises ayant répondu à l'enquête Emploi-Salaires du Leem en 2020. Elle concerne les effectifs de tous les types de contrats mais exclut les intérimaires qui sont des salariés des entreprises de travail temporaire. La série a été rétropolée pour les années antérieures à 2006.*



Sources : LEEM Enquête Emploi-Salaires 2020, Estimations d'emploi Insee pour l'ensemble de l'industrie

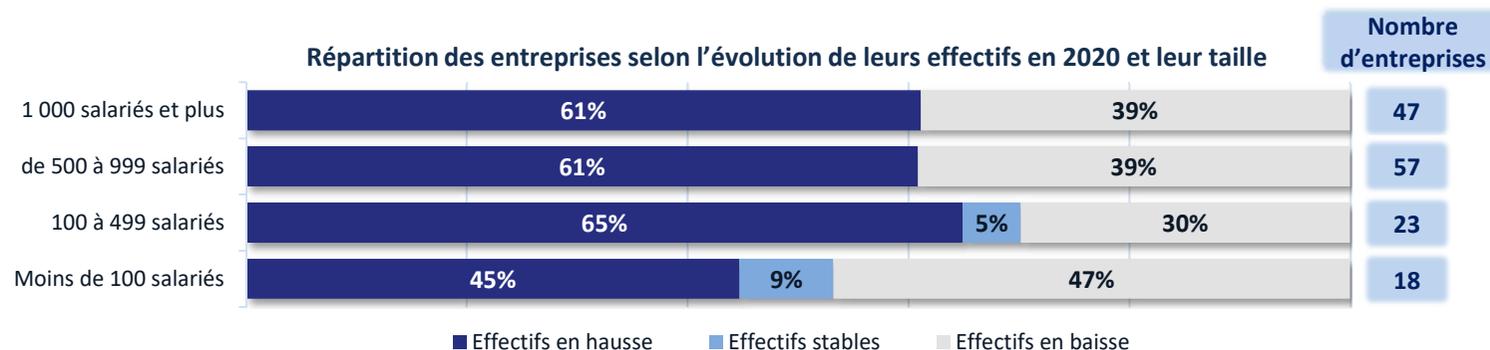
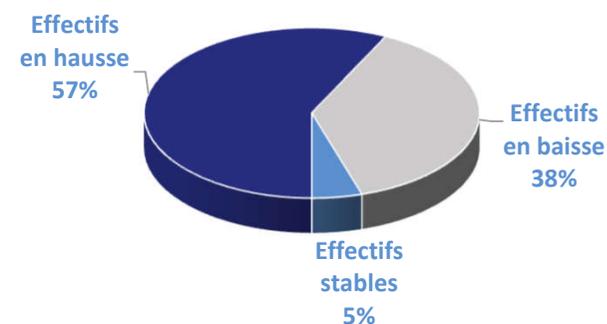
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

L'évolution des effectifs dans les entreprises répondantes

Les effectifs en hausse dans plus de la moitié des entreprises

- La stabilité de l'échantillon des entreprises répondantes permet de réaliser une comparaison des variations des effectifs entre 2019 et 2020 dans l'échantillon des entreprises ayant répondu aux deux vagues de l'enquête.
- Ainsi, on observe cette année une variation positive des effectifs dans la majorité des entreprises concernées. Plus précisément, plus de 60% des entreprises de plus de 100 salariés déclarent des effectifs en hausse par rapport à 2019.
- Les variations d'effectifs dans les entreprises de 100 à 999 salariés contrastent avec les chiffres de l'année dernière : 65% des entreprises de 100 à 499 salariés ont vu leurs effectifs augmenter, contre 40% en 2019 ; de même que 61% des entreprises de 500 à 999 salariés (25% l'an dernier).

Répartition des entreprises selon l'évolution de leurs effectifs en 2020



Source : Leem 2020 et Leem 2019, champ constant (entreprises répondantes les deux années)

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Répartition régionale des effectifs au lieu d'implantation de l'établissement

L'emploi de l'industrie pharmaceutique selon les régions d'implantation des établissements

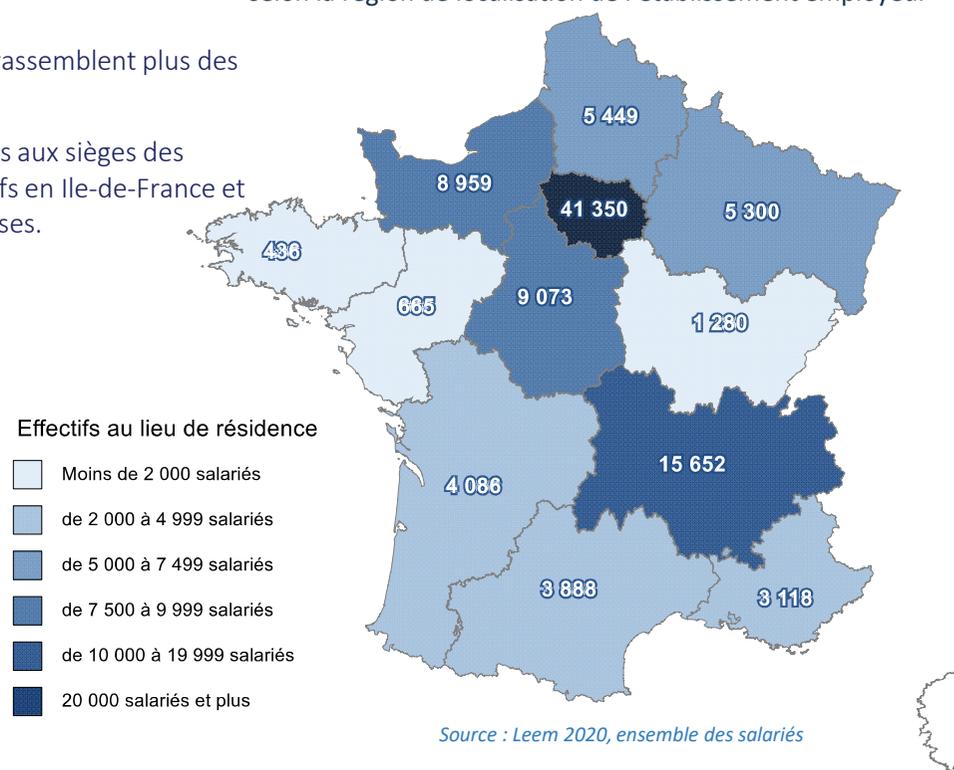
- Les quatre principales régions d'implantation des activités rassemblent plus des trois quarts des effectifs, estimés au lieu de travail.
- Plusieurs catégories de personnels itinérants sont recensées aux sièges des grandes entreprises. Cela contribue à augmenter les effectifs en Ile-de-France et dans les autres régions où se situent les sièges des entreprises.

Les régions d'implantation des établissements du secteur (*)

Ile-de-France	41,7%
Auvergne-Rhône-Alpes	15,8%
Centre - Val de Loire	9,1%
Normandie	9,0%
Hauts-de-France	5,5%
Grand-Est	5,3%
Nouvelle-Aquitaine	4,1%
Occitanie	3,9%
PACA	3,1%
Bourgogne-Franche-Comté	1,3%
Pays de la Loire	0,7%
Bretagne	0,4%
Corse	0,0%

(*) Ce mode de calcul intègre le personnel itinérant rattaché au siège des entreprises

Effectifs de l'industrie pharmaceutique (2020)
selon la région de localisation de l'établissement employeur



Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Répartition régionale des effectifs au lieu de résidence

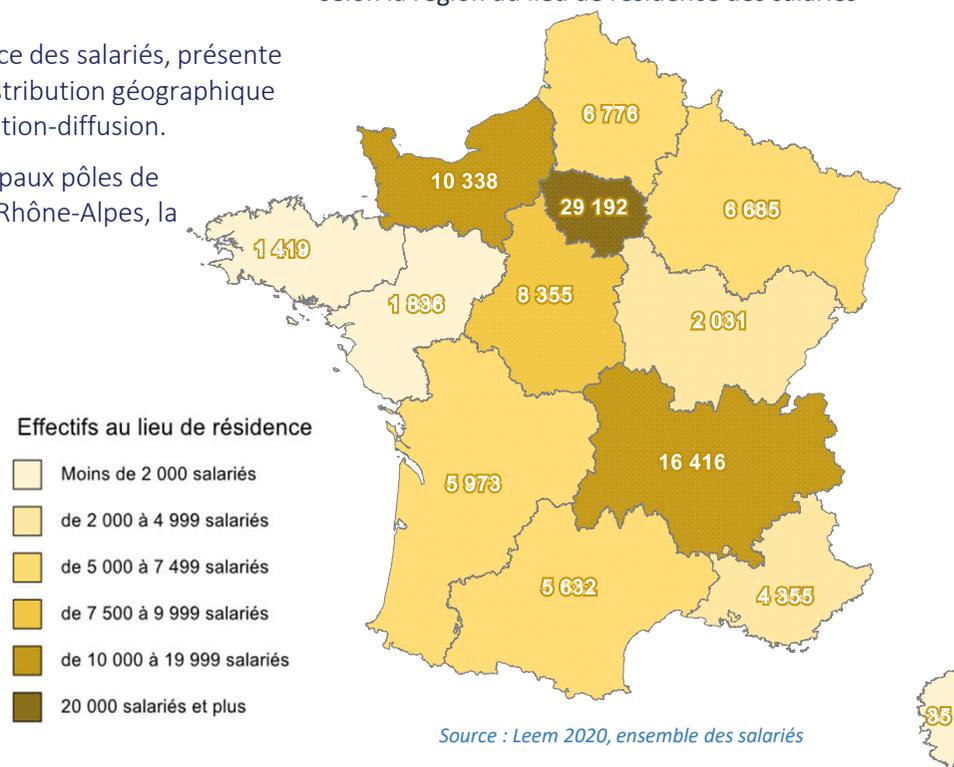
Répartition géographique des effectifs selon la région de résidence des salariés

- La répartition géographique des effectifs au lieu de résidence des salariés, présente une répartition plus homogène notamment du fait de la distribution géographique plus équilibrée des salariés des métiers de la commercialisation-diffusion.
- Cette répartition conserve toutefois la hiérarchie des principaux pôles de spécialisation sectorielle comme l'Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, la Normandie et Centre-Val de Loire.

Effectifs selon le lieu de résidence des salariés

	Effectif 2020	en %
Ile-de-France	29 192	29,5%
Auvergne-Rhône-Alpes	16 416	16,6%
Normandie	10 338	10,4%
Centre - Val de Loire	8 355	8,4%
Hauts-de-France	6 776	6,8%
Grand Est	6 685	6,7%
Nouvelle-Aquitaine	5 973	6,0%
Occitanie	5 632	5,7%
PACA	4 355	4,4%
Bourgogne-Franche-Comté	2 031	2,1%
Pays de la Loire	1 836	1,9%
Bretagne	1 419	1,4%
Corse	35	0,0%

Effectifs de l'industrie pharmaceutique (2020) selon la région du lieu de résidence des salariés



Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

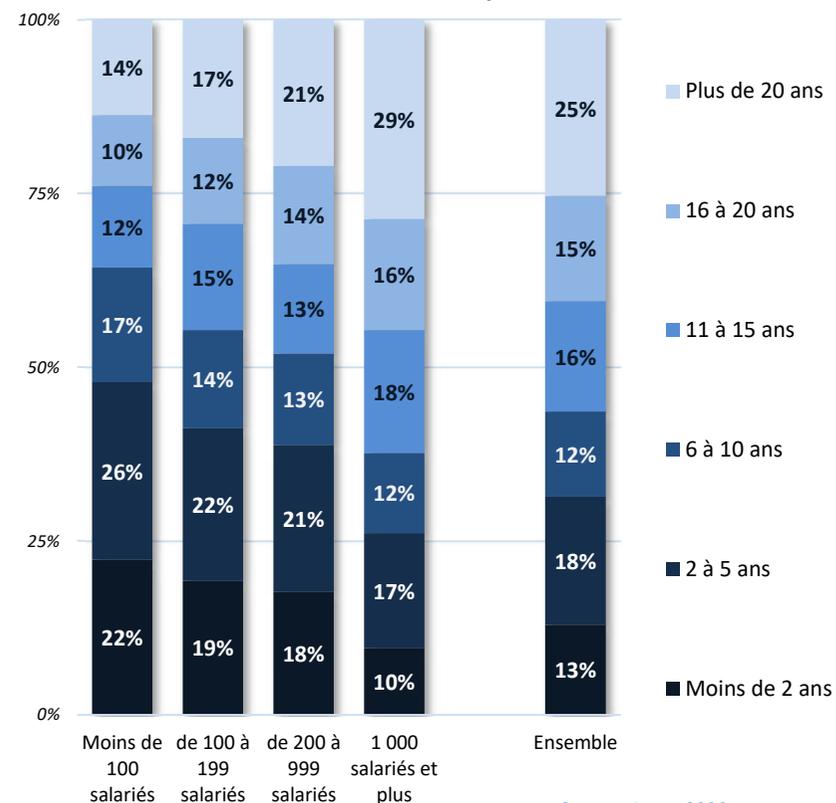
Répartition des effectifs selon l'ancienneté

L'ancienneté des salariés est nettement plus élevée dans les grandes entreprises

- L'ancienneté moyenne des personnels en CDI s'établit à 14,3 ans, proche de la médiane qui s'élève à 14,0 ans.
- La proportion de salariés de plus de 10 ans d'ancienneté apparaît légèrement plus élevée dans les entreprises du médicament (56%) que dans l'ensemble de l'industrie (53% selon l'Enquête Emploi 2020 de l'INSEE).
- L'ancienneté des salariés est croissante avec la taille de l'entreprise. En particulier, elle apparaît plus élevée dans les unités de plus de 1 000 salariés dans lesquelles un peu moins des deux tiers des salariés (62%) présentent une ancienneté supérieure à 10 ans. Cela représente 35 000 salariés en 2020.

62% des salariés en CDI ou CDD des grandes entreprises présentent une ancienneté supérieure à 10 ans en 2020

Répartition des effectifs selon la tranche d'ancienneté et la taille d'entreprise



Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

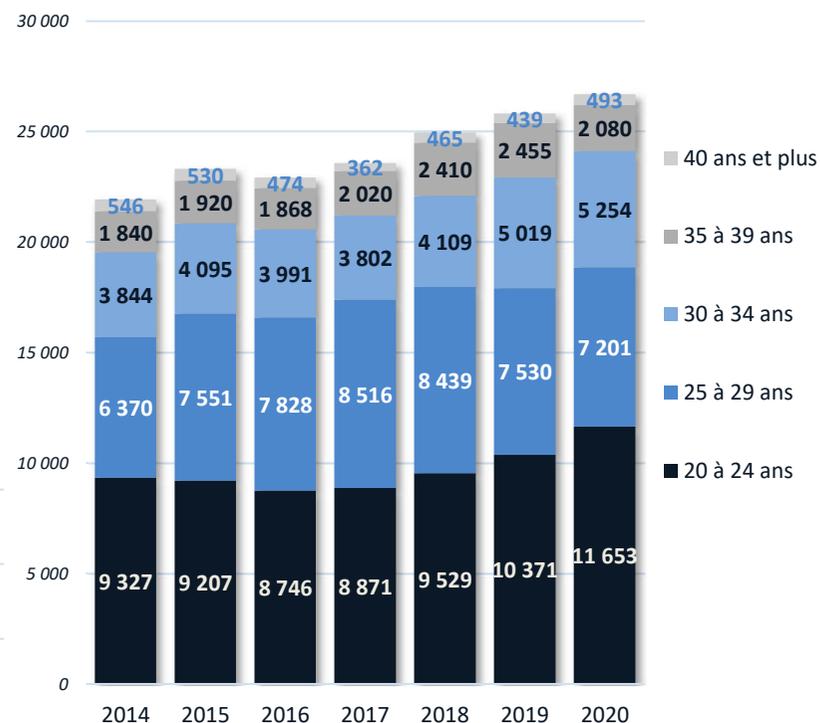
Les personnels présentant une ancienneté élevée

Plus de 3 salariés sur 10 présentent au moins vingt ans d'ancienneté

- Le nombre de salariés en CDI affichant une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans s'établit à 26 681 en 2020. Ils représentent 31% de l'ensemble des personnels en CDI en 2020 soit une hausse d'un point par rapport à 2019.
- Ces salariés se concentrent dans les entreprises de plus de 1 000 salariés où ils représentent 34% des effectifs contre la moitié (17%) dans les entreprises de moins de 100 salariés.
- La proportion de personnel de forte ancienneté est particulièrement élevée dans les fonctions support (secrétariat, services généraux...) et certains métiers de la R&D (chargé de recherche, responsable d'équipe de recherche...).



Nombre de salariés en CDI présentant une ancienneté de 20 ans et plus



Source : Leem 2020, salariés en CDI

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Répartition des effectifs selon l'âge

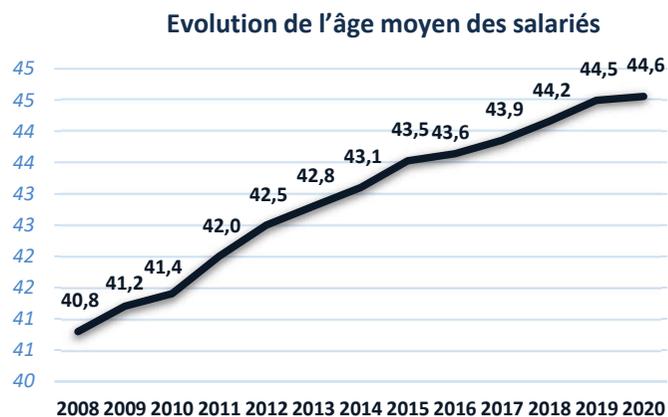
Le vieillissement de l'emploi se poursuit

- L'âge moyen des salariés en CDD et CDI est de 44,6 ans en 2020 et continue de progresser à un rythme similaire à celui constaté dans l'ensemble de l'industrie. La moitié des salariés a plus de 46 ans (âge médian).
- La part des salariés en CDD et CDI de moins de 26 ans s'élève à 2,9% des effectifs et reste faible dans toutes les catégories d'entreprises. Cette proportion atteint 7,5% en prenant en compte les apprentis, stagiaires et contrats de professionnalisation.
- Les personnels de 55 ans et plus représentent 16 780 salariés. Leur part dans les effectifs progresse de façon tendancielle dans toutes les tailles d'entreprises.

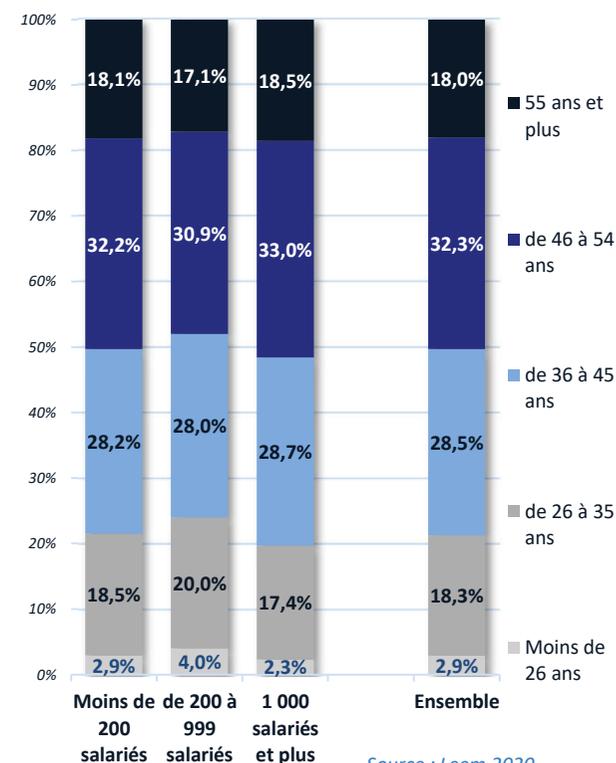
44,6 ans

en 2020

L'âge moyen des salariés en CDD et CDI augmente de près d'un an tous les 4 ans



Répartition des effectifs selon la tranche d'âge et la taille d'entreprise



Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI

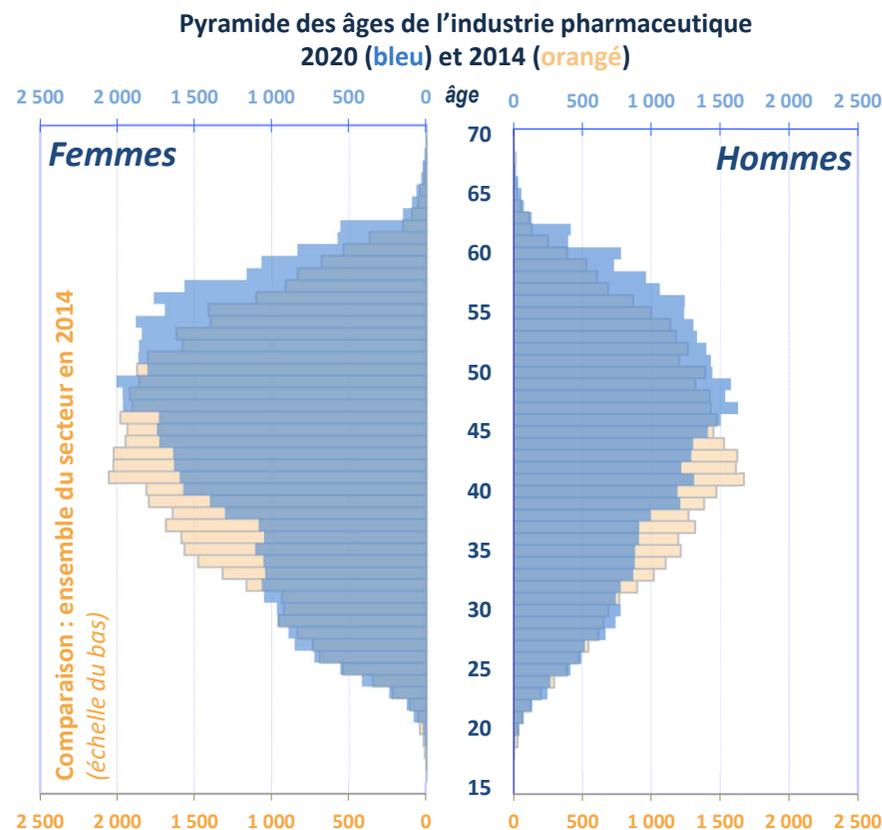
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Pyramide des âges de la population du secteur

Un glissement très progressif des classes d'âge intermédiaires vers les catégories seniors

La pyramide des âges présente en 2020 un profil élargi dans ses parties médiane et haute qui traduit notamment une sous-représentation des jeunes parmi la population salariée de la branche.

- Ce profil se décale légèrement au fil des ans, illustrant la dynamique de vieillissement d'une population salariée à turnover modéré.
- En 2020, la proportion de salariés en CDI et CDD de moins de 25 ans est de 1,8% dans l'industrie pharmaceutique. Elle atteint 5,7% des effectifs en intégrant tous les types de contrats, contre 13,7% dans l'ensemble de l'industrie et 8,0% sur l'ensemble de la population salariée.
- Enfin, la pyramide des âges du secteur présente une distribution différente selon le genre : les femmes sont plus nombreuses et présentent un profil légèrement plus âgé que celui des hommes, l'écart entre les deux s'étant resserré cette année : 44,6 ans d'âge moyen pour les femmes contre 44,5 ans pour les hommes, parmi les salariés en CDI et CDD.



Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI et Leem 2014, salariés en CDD et CDI

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les seniors dans l'industrie pharmaceutique

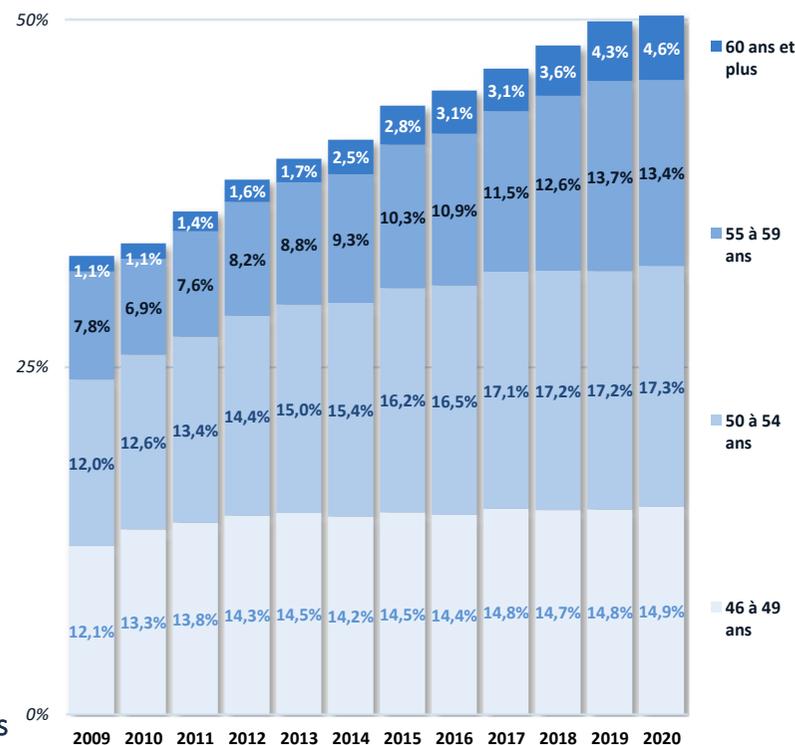
Plus d'un salarié sur trois est âgé d'au moins 50 ans

- La part des seniors dans les effectifs continue de progresser en 2020, à un rythme cependant moins soutenu que les années précédentes. Les personnels de 50 ans et plus représentent cette année 35,4% de l'ensemble des effectifs salariés du secteur.
- Les salariés de 60 ans et plus représentent 4,6% du nombre total de salariés, soit plus de 4 310 personnes. Leur part dans l'emploi total s'inscrit également sur une tendance croissante par rapport aux années précédentes.
- Les entreprises du secteur ont réalisé 964 recrutements de seniors de 50 ans et plus en 2020, ce qui représente 12,5% du total des embauches en CDI et CDD réalisées dans l'année, en progression par rapport à 2019.
- Les seniors sont majoritairement recrutés dans des groupes de classification élevés, dans les métiers de la promotion et commercialisation, de la production et des fonctions support.

964
seniors

de 50 ans et plus ont été recrutés en 2020 en CDI et CDD (dont 80% en CDI) par les entreprises du secteur. Ces embauches concernent essentiellement les métiers commerciaux, de production et des fonctions support.

Part de la population senior dans les effectifs du secteur



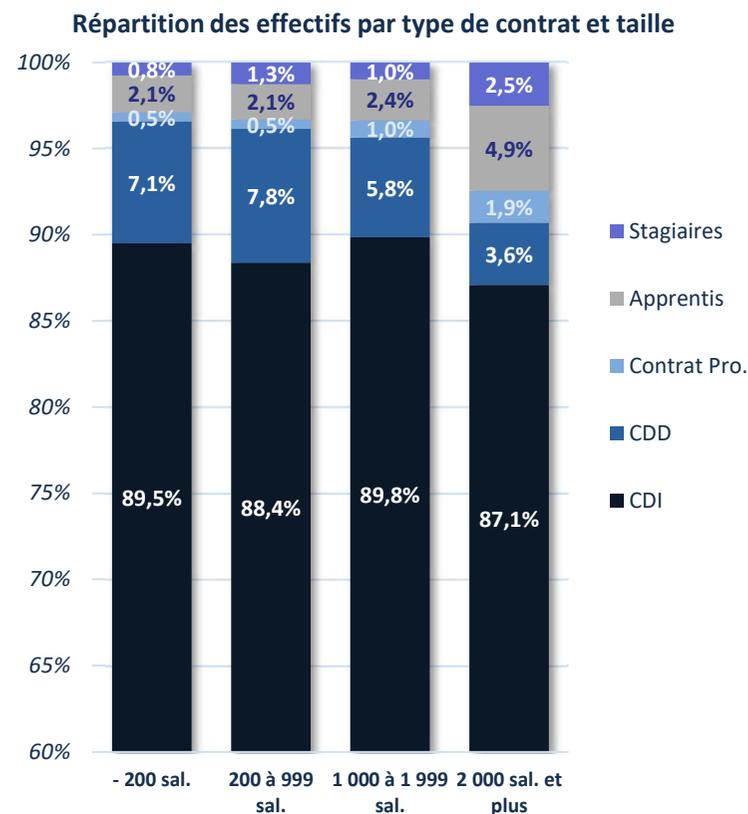
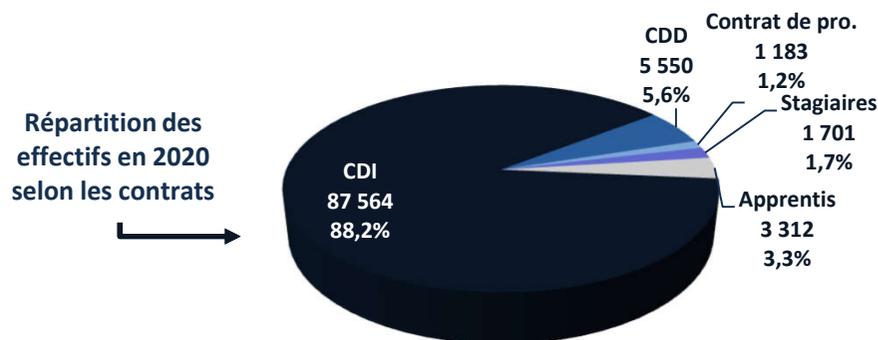
Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les emplois selon les types de contrat

Les entreprises de la branche emploient plus de 87 500 salariés en CDI

- La part des CDI dans l'emploi est en très légère baisse par rapport à 2019 (-0,3 point) et s'établit à 88,2%. La part des CDD reste stable et s'élève à 5,6% soit un peu plus d'un point au dessus de la moyenne calculée sur l'ensemble du secteur industriel (cf. Enquête Emploi 2020 de l'INSEE).
- L'apprentissage dans les entreprises du médicament est en hausse en 2020. Ainsi, on dénombre plus de 3 300 contrats en 2020 soit une croissance de près de 50% par rapport à l'an dernier. La part de ce type de contrats est croissante avec la taille de l'entreprise.
- À l'inverse, les contrats de professionnalisation et les stages enregistrent une baisse par rapport à 2019 de respectivement 28% et 13%.



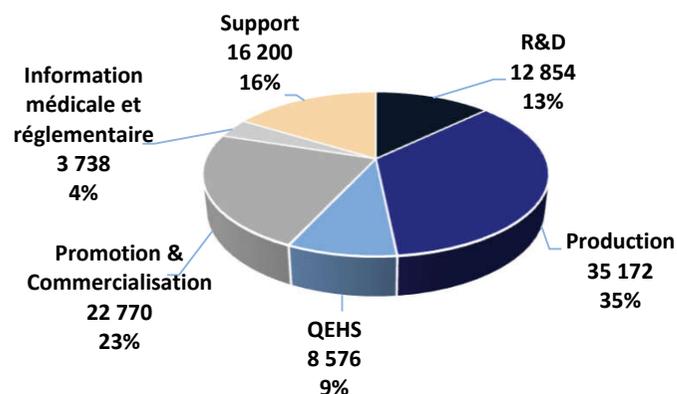
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les familles de métiers dans le secteur

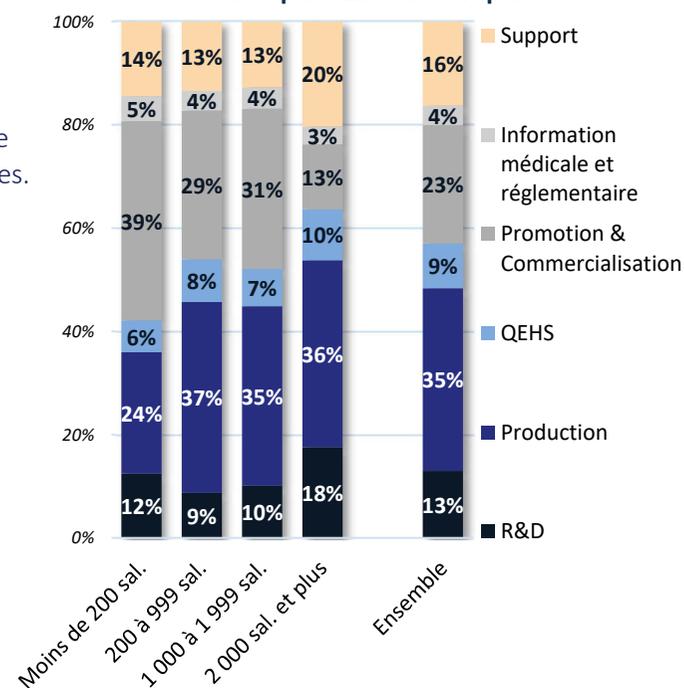
Une majorité d'emplois concentrée dans les métiers de la production et de la promotion du médicament

- Les métiers de la production restent les plus représentés dans l'industrie pharmaceutique et rassemblent 35% des effectifs.
- La part élevée des effectifs occupant des métiers de la R&D (13% en 2020) constitue une des principales spécificités du secteur, en particulier dans les grandes entreprises. Enfin, la proportion d'emplois dans les métiers liés à la promotion et la commercialisation du médicament est nettement plus élevée dans les PME.

Répartition des effectifs en 2020 selon les familles de métiers



Répartition des effectifs en 2020 en familles de métiers par tailles d'entreprise



Source : Leem 2020, ensemble des salariés

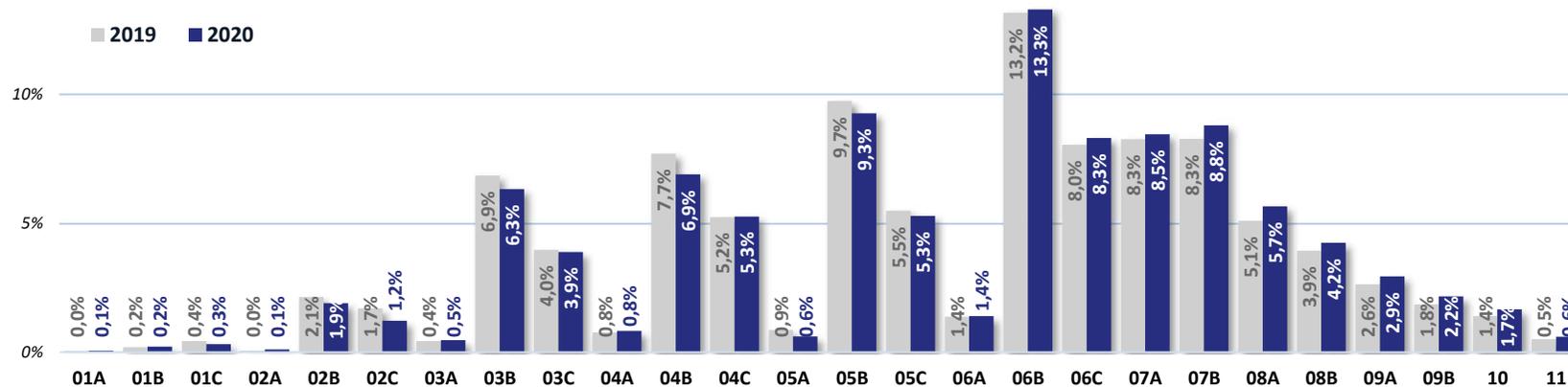
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les groupes de classification des emplois

Les hautes catégories (6 à 11) sont majoritaires au sein de la branche

- La Convention Collective de l'industrie pharmaceutique admet 11 groupes d'emplois. Certains de ces groupes sont divisés en 2 ou 3 niveaux repérés par les lettres A, B et C.
- La distribution des effectifs selon les groupes de classification des emplois de la branche souligne le niveau élevé de qualification des personnels du secteur. Près de 3 salariés sur 5 appartiennent aux catégories 06 à 11, essentiellement dans le groupe 06 qui rassemble à lui seul près d'un quart des salariés.
- En 2020, la part des salariés appartenant aux catégories les plus hautes (06 à 11) progresse par rapport à 2019 (+3 points) alors que celle des catégories 02 à 05 est inférieure aux chiffres de l'an dernier (-2,9 points).

Répartition des effectifs selon les groupes de classification des emplois de la branche en 2019 et 2020



Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

La classification des emplois selon les familles de métiers

Les familles de métiers présentent des profils différents de répartition des effectifs par niveau de classification

- Les métiers de l'information médicale, de la promotion du médicament, de la R&D et du support se démarquent par des effectifs concentrés pour au moins les deux tiers au sein du groupe 06 et au-delà.
- La production, de son côté, présente une répartition des classifications spécifique : plus de 7 salariés sur 10 évoluent dans des groupes de classification inférieurs à 06, essentiellement dans les groupes 03 et 04.

Répartition des effectifs selon les groupes de classification et les familles de métiers

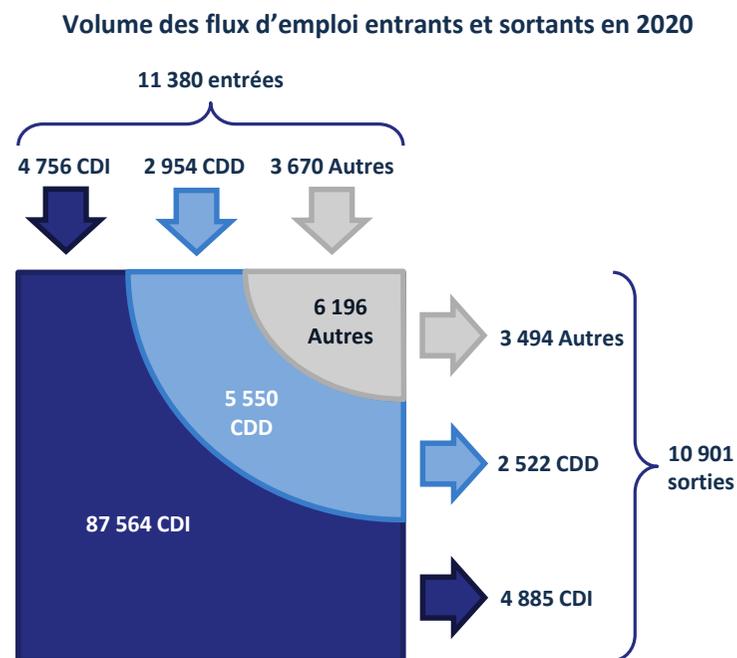
	Production	QEHS	Support	Promotion & Comm°	R&D	Info. médicale & réglementaire	Ensemble
01	1,4%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,6%
02	8,3%	0,2%	0,6%	0,0%	0,4%	0,1%	3,2%
03	25,4%	3,6%	3,1%	0,3%	3,7%	0,2%	10,7%
04	20,3%	21,3%	8,9%	2,6%	12,5%	2,0%	13,0%
05	15,9%	20,2%	16,9%	13,9%	12,8%	5,5%	15,1%
06	11,4%	19,9%	21,9%	45,9%	18,6%	20,2%	23,0%
07	9,0%	20,3%	19,1%	21,1%	22,9%	39,2%	17,2%
08	5,1%	9,1%	14,9%	9,5%	16,3%	20,5%	9,9%
09	2,3%	4,4%	9,0%	4,5%	9,4%	8,4%	5,1%
10	0,6%	0,7%	3,8%	1,6%	2,6%	3,1%	1,7%
11	0,3%	0,2%	1,5%	0,7%	0,6%	0,7%	0,6%
<i>Total</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : entrées et sorties en 2020

Les flux d'emplois dans l'industrie pharmaceutique en 2020

- Les **entrées** rassemblent les recrutements réalisés par les entreprises du secteur, l'intégration des salariés des établissements intégrés par les groupes du secteur, les effectifs des créations d'entreprises...
- Les données de l'enquête permettent d'estimer le nombre d'entrées à **11 380** en 2020, dont près de 4 760 en CDI et environ 2 950 en CDD.
- Les **sorties** de salariés des entreprises du secteur (démissions, départs en retraite, licenciements...) s'ajoutent aux sorties d'entreprises (sorties du secteur, cessations d'activité...), pour un total de 10 900 sorties en 2020.
- L'écart entre le nombre d'entrées et de sorties recensées dans l'enquête traduit en grande partie la variation nette de l'emploi constatée en 2020, certains mouvements de main d'œuvre restant mal cernés dans les statistiques (transferts intragroupes ou réorganisations d'activités...).
- Calculé comme le rapport entre la moyenne du nombre d'entrées-sorties et l'effectif présent au 31 décembre, **le turnover s'établit à 8,8%** sur l'ensemble de la population en CDI et CDD.
- Calculé comme le rapport entre le nombre de départs dans l'année et l'effectif moyen, **le taux de roulement est de 8,6%** en 2020 pour cette même population en CDI et CDD.



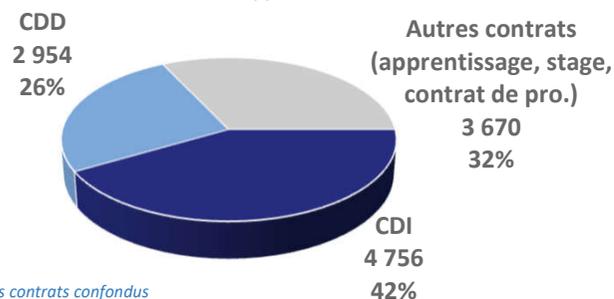
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : les recrutements

11 380 recrutements tous contrats confondus en 2019

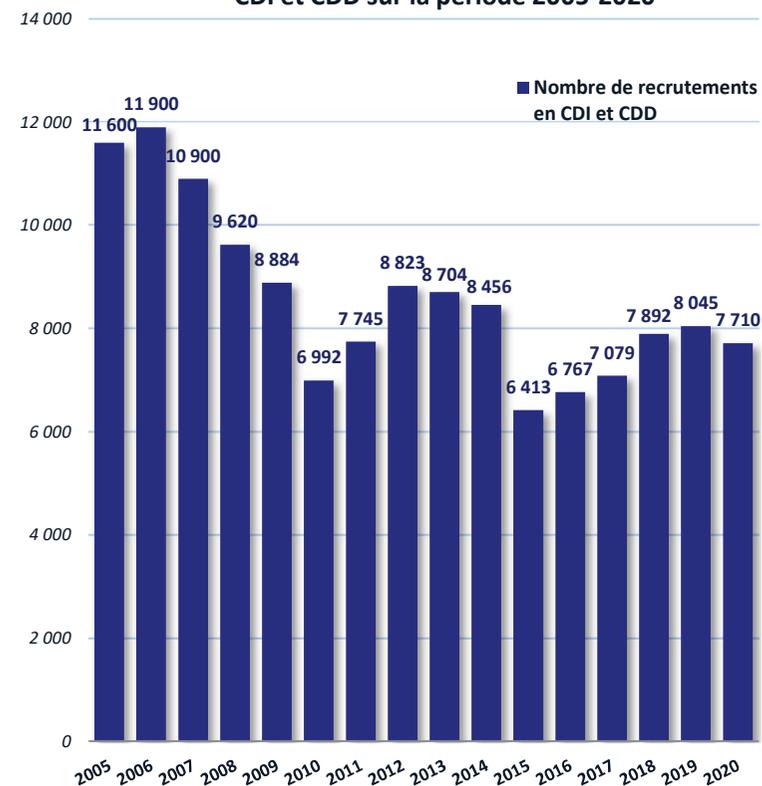
- En 2020, le secteur enregistre 11 380 entrées dont près de 4 800 recrutements en CDI, soit un niveau légèrement inférieur à celui observé en 2019 (un peu plus de 5 000 entrées). Les entrées en CDD, un peu moins de 3 000, sont en légère hausse par rapport à l'année dernière.
- Avec un peu moins de 3 700 entrées en 2020 (420 contrats de professionnalisation, 1 710 apprentis et 1 560 stagiaires), les autres contrats affichent un volume global d'entrées comparable à 2019. Pris séparément, ces contrats présentent des dynamiques de recrutement différentes: +49% pour les apprentis, -50% pour les contrats de professionnalisation, -8% pour les stagiaires.

Recrutements réalisés en 2020
selon le type de contrat



Source : Leem 2020, recrutements tous contrats confondus

Evolution du nombre de recrutements en CDI et CDD sur la période 2005-2020



Source : Leem 2020, recrutements CDD et CDI

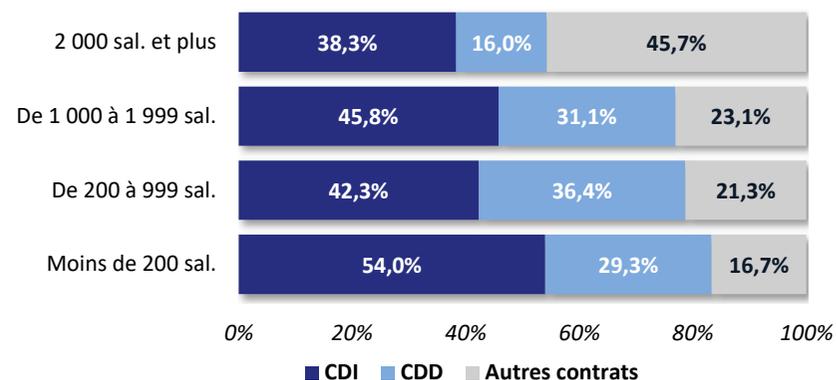
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

La nature des recrutements selon les contrats

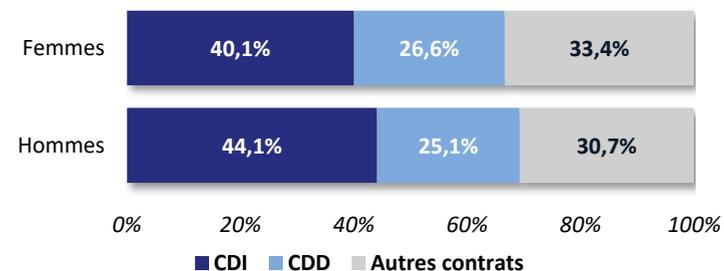
La part des CDI dans les embauches en légère baisse par rapport à 2019

- En 2020, 42% des embauches ont été réalisées en CDI, soit une légère baisse par rapport à 2019 (-2 points). La proportion d'embauches en CDI dépasse les 50% dans les entreprises de moins de 200 salariés mais est inférieure à 40% dans les entreprises de 2 000 salariés et plus.
- La proportion des embauches en CDD augmente d'un point par rapport à 2019, s'établissant à 25%.
- Même augmentation pour la proportion de recrutements en stage, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage qui s'établit à 32% en 2020. Les plus grandes entreprises (1 000 salariés et plus) réalisent les trois quarts de ces recrutements.
- Les femmes représentent 58% des entrées tous types de contrats confondus. Elles ont proportionnellement moins tendance à accéder à un CDI que les recrues masculines.

Nature des recrutements selon la taille des entreprises



Nature des recrutements selon le genre



Source : Leem 2020, ensemble des salariés

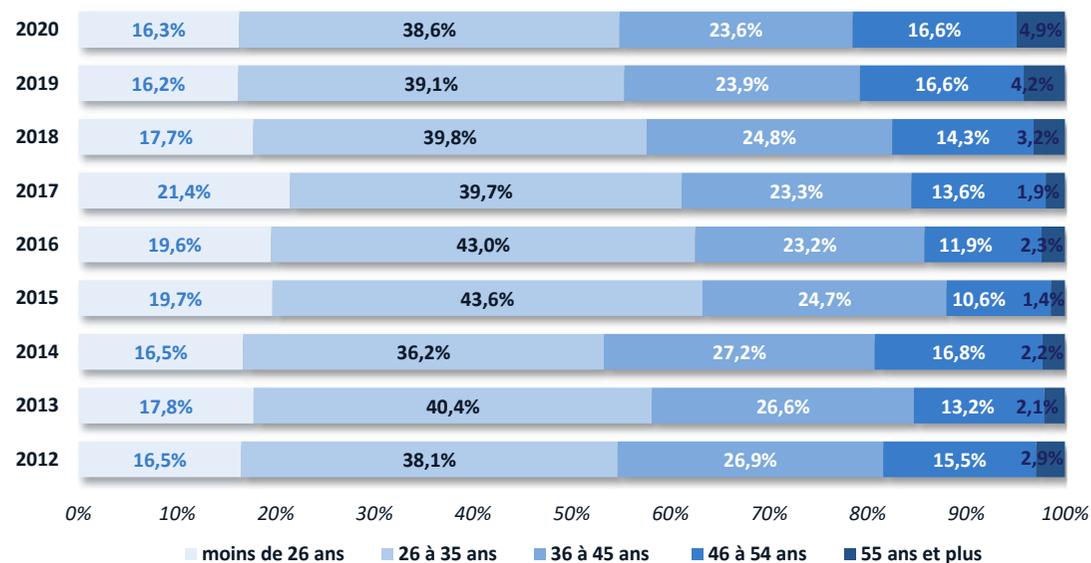
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les recrutements dans la branche de l'industrie pharmaceutique

L'âge à l'entrée est relativement stable par rapport à 2019, en hausse sur le temps long

- L'âge moyen des personnels recrutés tous contrats confondus est de 32 ans, cet indicateur est stable par rapport à 2019 mais il s'élevait à 30 ans en 2017. L'âge médian à l'entrée se maintient cette année à 28 ans soit 1 an de plus qu'en 2017.
- Pour les seules embauches réalisées en CDI, qui comprend les mobilités professionnelles, l'âge moyen s'élève à 38 ans, soit 0,6 an de plus que l'an dernier. L'âge médian à l'entrée en CDI passe lui de 36 à 37 ans.
- L'examen du profil par âge des recrutements en CDI et CDD souligne l'entrée plutôt tardive des personnels dans l'industrie pharmaceutique.
- La proportion des personnels recrutés de moins de 26 ans est quasiment identique à celle de 2019, à un niveau relativement similaire aux valeurs mesurées depuis 2012.
- La part des salariés âgés de 46 ans et plus dans les recrutements avait dépassé 20% pour la première fois en 2019. L'année 2020 confirme cette tendance, avec 21,5% de recrues en CDI et CDD âgées de 46 ans et plus.

Répartition des recrutements en CDI et CDD selon l'âge des entrants

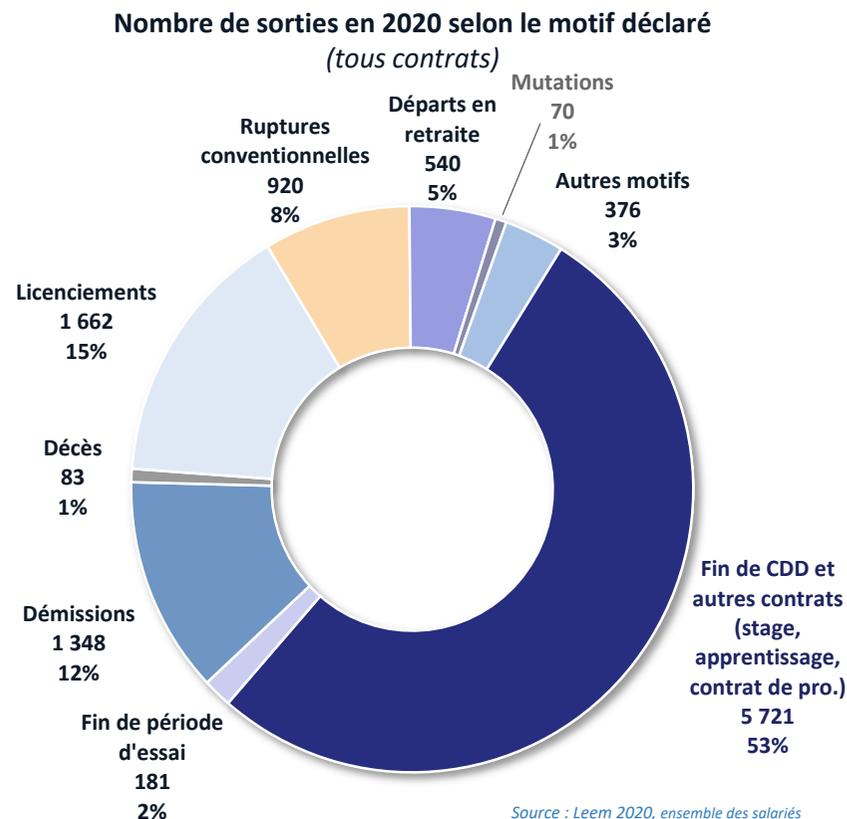


Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : les sorties

Les fins de CDD constituent le motif principal de sortie

- Une majorité des sorties (53%) des entreprises du médicament sont dues à une fin de contrat (CDD, stage...). Les fins de contrats représentent un peu plus de 5 720 départs, dont près de 2 240 fins de CDD.
- On dénombre un peu moins de 4 890 sorties de salariés en CDI soit un peu moins qu'en 2019 (5 100). Les licenciements représentent 33% des sorties de salariés en CDI, devant les démissions (27% des sorties). En cette année marquée par la crise sanitaire, l'ordre est inversé par rapport à 2019 où ces deux motifs représentaient respectivement 27% et 29% des sorties en CDI. La rupture conventionnelle est mobilisée pour 16% des départs de salariés en CDI (-6 points par rapport à 2019).
- Les 540 départs à la retraite concernent tous des salariés en CDI et représentent 8% de l'ensemble du nombre des sorties tous contrats confondus. Cette proportion a progressé par rapport à l'an dernier où un peu moins de 460 départs à la retraite avaient été estimés.

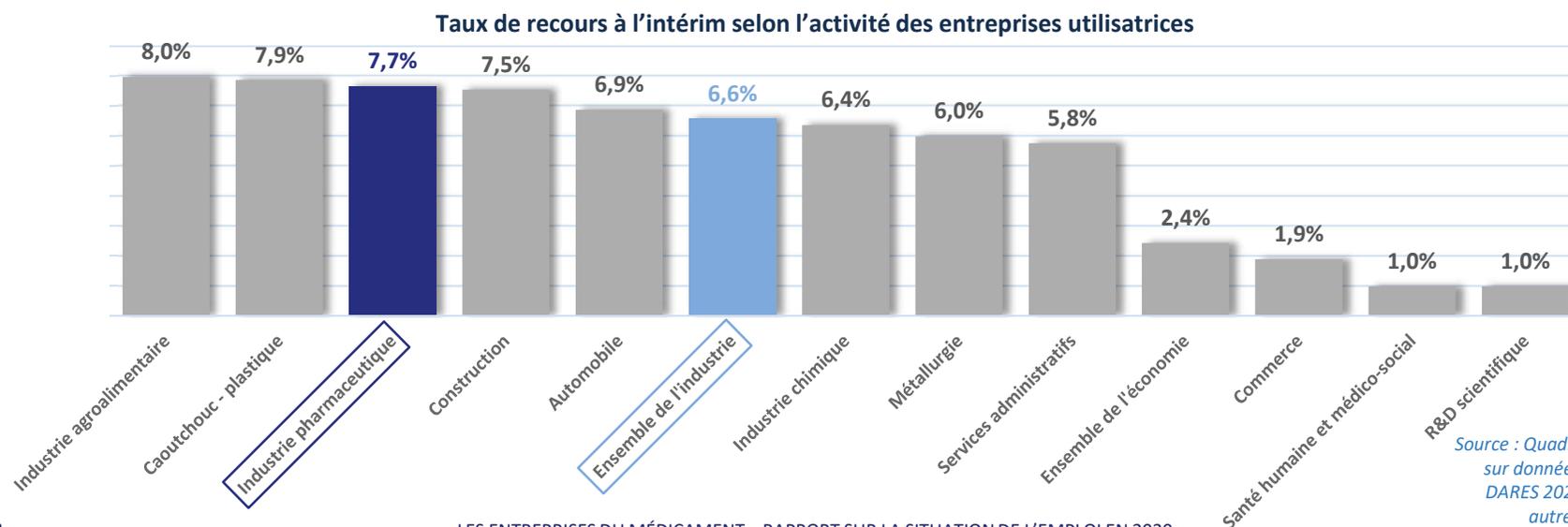


Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

Un recours à l'intérim supérieur à la moyenne des activités industrielles en 2020

- En 2020, les 144 entreprises répondantes au questionnaire complémentaire de l'enquête ont déclaré 1,10 million de journées d'intérim. Rapporté à l'emploi total, le taux de recours à l'intérim s'établit à 7,7% cette année.
- Le recours à l'intérim tel que déclaré par les entreprises du médicament est en légère hausse en 2020 (+0,9 point), à l'inverse de ce que l'on observe dans d'autres secteurs industriels dont les activités ont été fortement ralenties par la crise sanitaire (-5,5 points dans la construction automobile par exemple). Cela contribue à placer l'industrie pharmaceutique parmi les secteurs ayant eu le plus recours à l'intérim en 2020.



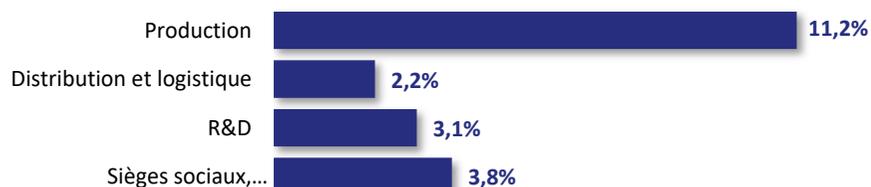
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

En légère hausse cette année, l'intérim reste concentré dans les activités de production et les grands établissements

- Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique est traditionnellement hétérogène selon la taille et l'activité des entreprises : ainsi l'intérim demeure essentiellement concentré dans les grandes entreprises exerçant des activités de production.

Taux de recours à l'intérim selon l'activité principale de l'entreprise

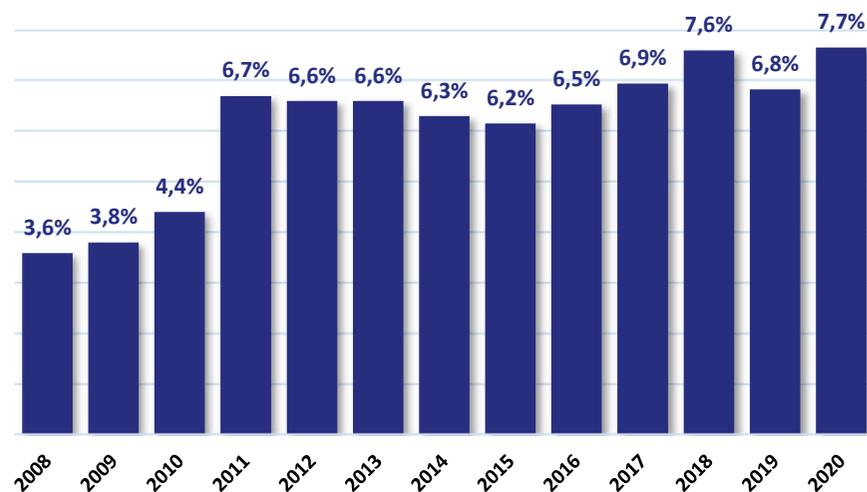


Taux de recours à l'intérim selon la taille de l'entreprise



Source : Leem 2020

Evolution du taux de recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique entre 2008 et 2020



Source : Leem 2020

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

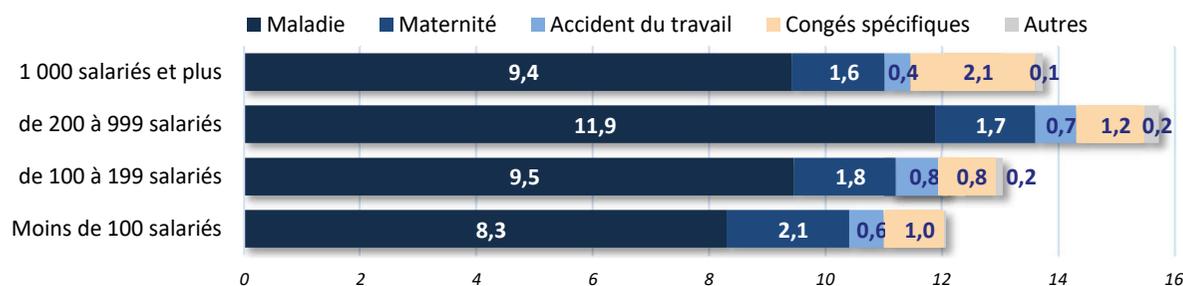
Le taux d'absentéisme dans l'industrie pharmaceutique

L'absentéisme : stabilité en 2020

- L'absentéisme dans l'industrie pharmaceutique correspond en 2020 à 14,4 jours d'absence en moyenne par salarié, 12,7 jours hors maternité. Ce total correspond à un taux d'absentéisme de 6,9% 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). L'absentéisme du secteur est en très légère baisse par rapport à 2019 ce qui contraste avec les nombreux secteurs où la crise sanitaire aurait entraîné une hausse de l'absentéisme (cf. baromètre Gras-Savoie-Willis-Towers-Watson).
- La maladie reste la principale cause d'absentéisme en 2020, à l'origine de plus des deux tiers des absences. L'absentéisme demeure sensiblement plus faible dans les petites entreprises.

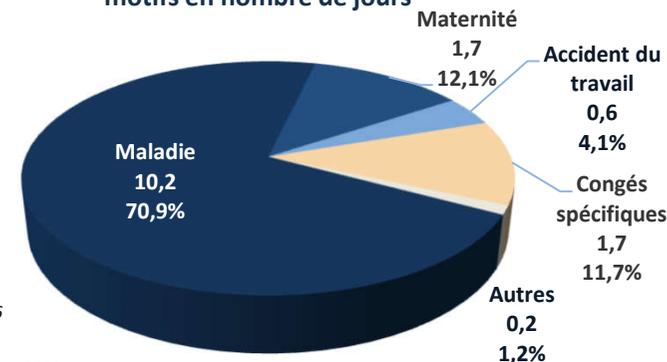
14,4
jours d'absence par
salarié en moyenne
en 2020

Nombre moyen de jours d'absence
selon le motif et la taille des entreprises



Source : Leem 2020

Taux d'absentéisme moyen par salarié selon les
motifs en nombre de jours



Source : Leem 2020

Rapport de situation comparée Femmes-Hommes en 2020



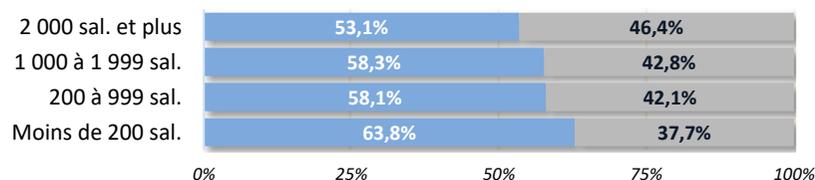
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le taux de féminisation dans l'industrie pharmaceutique

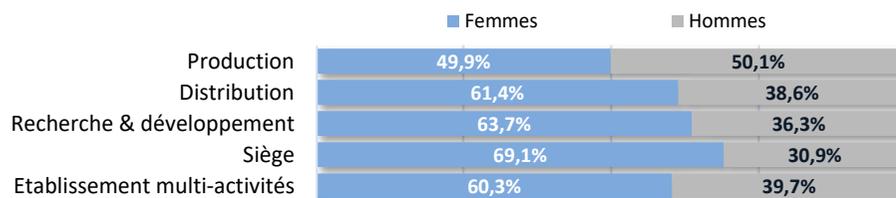
Le taux de féminisation de l'industrie pharmaceutique connaît une légère baisse mais reste élevé

- Avec un taux de féminisation de 56,3% en 2020, l'industrie pharmaceutique fait partie des rares secteurs industriels dans lesquels les personnels féminins sont nettement majoritaires. Le taux de féminisation est toutefois en baisse sur les 12 dernières années, le ratio a perdu 2,2 points par rapport à 2008.
- Le taux de féminisation est particulièrement élevé dans les PME, où plus de 3 salariés sur 5 sont des femmes. À l'inverse, les entreprises de plus de 2 000 salariés admettent un taux inférieur à la moyenne. En outre, les femmes sont en minorité dans les établissements spécialisés dans la production où les professions sont traditionnellement moins féminisées (ingénierie, logistique, maintenance...).

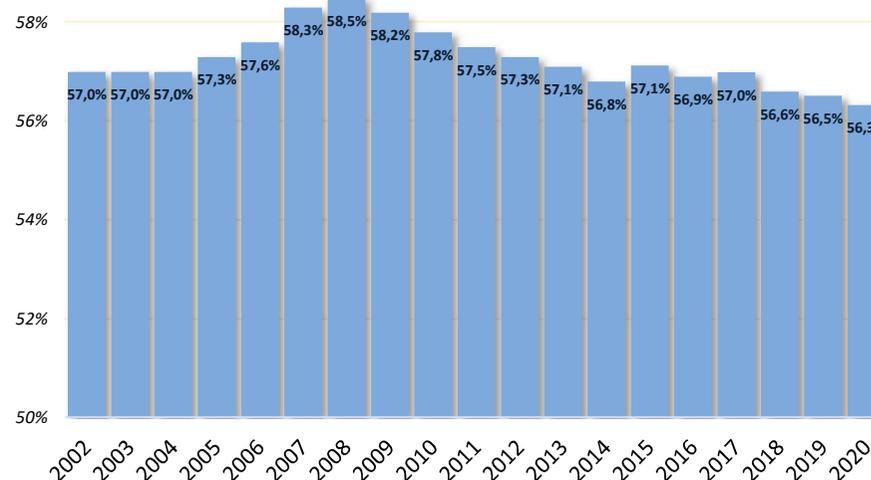
Taux de féminisation par taille d'entreprise



Taux de féminisation par activité principale de l'établissement



Évolution du taux de féminisation du secteur (2002-2020)



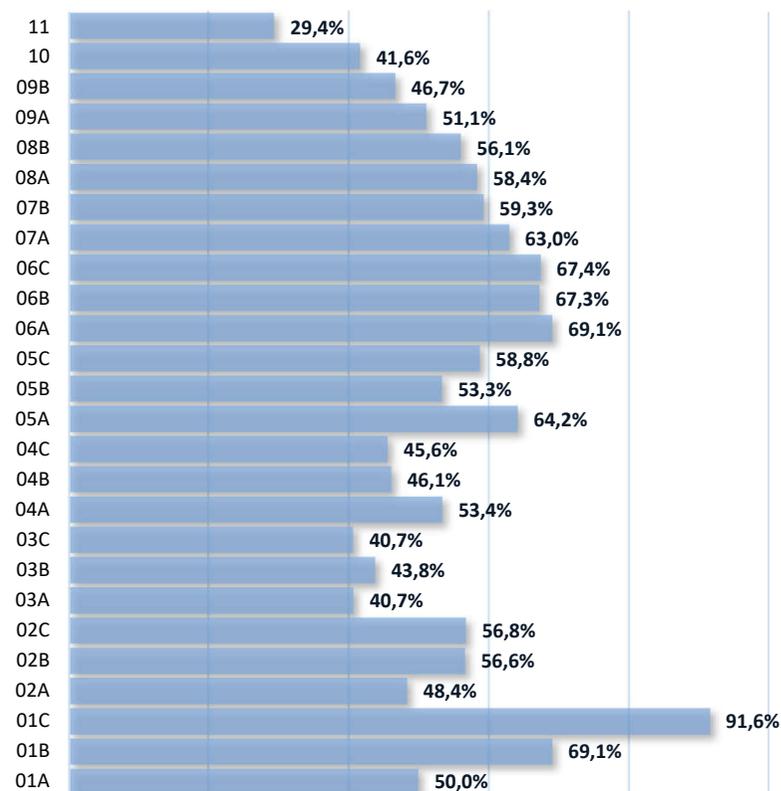
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le genre selon les groupes de classification des emplois

Les femmes sont concentrées dans les groupes intermédiaires de la classification

- Le taux de féminisation est particulièrement élevé dans le groupe 06 de la classification, où les femmes représentent 66,7% des effectifs. On y retrouve en effet plusieurs professions fortement féminisées des familles de la promotion du médicament et des fonctions support.
- Le taux de féminisation décroît ensuite progressivement dans les niveaux supérieurs, jusqu'au groupe 11 de la classification (29,4%). Ce groupe comprend un nombre réduit de salariés (533) occupant des hautes fonctions de direction, postes majoritairement occupés par des hommes.
- La proportion de femmes atteint 85,7% dans le premier groupe de classification. Toutefois, ce groupe 01 rassemble peu de salariés (502), exerçant principalement le métier d'opérateur de production, de conditionnement ou de fabrication. La part des femmes est relativement faible au sein des groupes 03 et 04 (44,5% en moyenne) où sont majoritaires les métiers de conducteur de ligne, technicien de maintenance...
- Par rapport à 2019, le taux de féminisation progresse dans les groupes de 06 à 11 (+2,4 points).

Taux de féminisation des emplois selon les groupes de classification

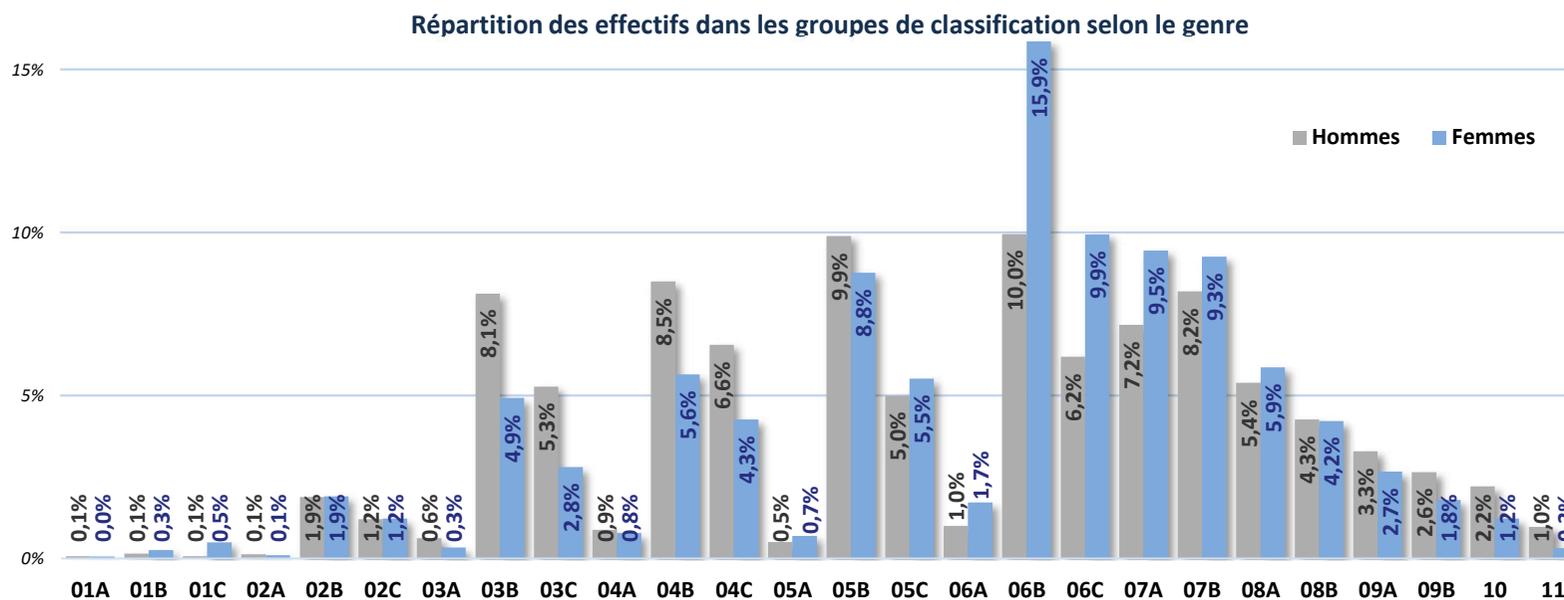


Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le genre selon les groupes de classification des emplois

La répartition des effectifs selon le genre et la classification traduit la féminisation des métiers dans la branche

- La répartition des effectifs selon le genre dans les groupes de classification dépend largement des métiers représentés dans chacune des catégories d'emploi. Par exemple, les emplois de production, plutôt occupés par des hommes, sont surreprésentés dans les groupes 03 et 04, tandis que la part des personnels féminins est plus élevée dans le groupe 06 de la classification au sein duquel les métiers de la promotion du médicament et des fonctions support sont fortement représentés.



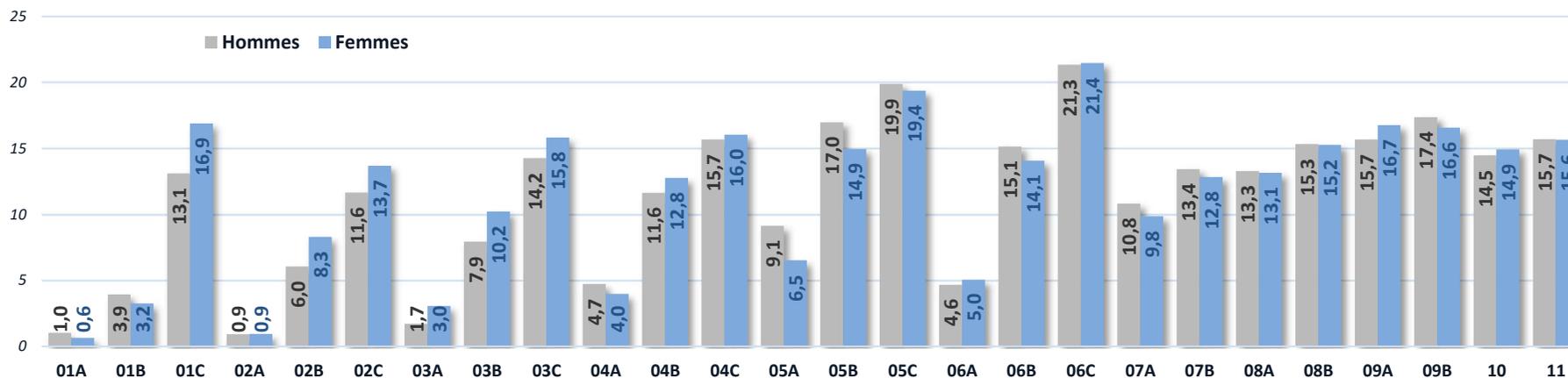
Rapport de situation comparée

L'ancienneté moyenne selon le genre et la classification

L'ancienneté moyenne par genre selon les groupes de classification de la branche

- L'ancienneté moyenne des salariés en CDI des entreprises du médicament est de **14,3 ans**. Cet indicateur est ramené à 13,5 ans si l'on considère l'ensemble des salariés en CDD et CDI.
- Tout comme en 2019, l'ancienneté des femmes en CDI est, en moyenne, légèrement supérieure à celle des hommes (+0,2 an).
- Toutefois, on constate une forte dispersion de cet écart selon les groupes de classification. Le différentiel d'ancienneté entre les hommes et les femmes est le plus élevé pour les trois premiers groupes de la classification (+1,7 an d'ancienneté pour les femmes). Il se réduit et se stabilise dans le groupe 04 (+0,7 an). Enfin, la tendance s'inverse à partir du groupe 05 (-0,6 an).

Ancienneté moyenne par groupe de classification selon le genre et le groupe de classification

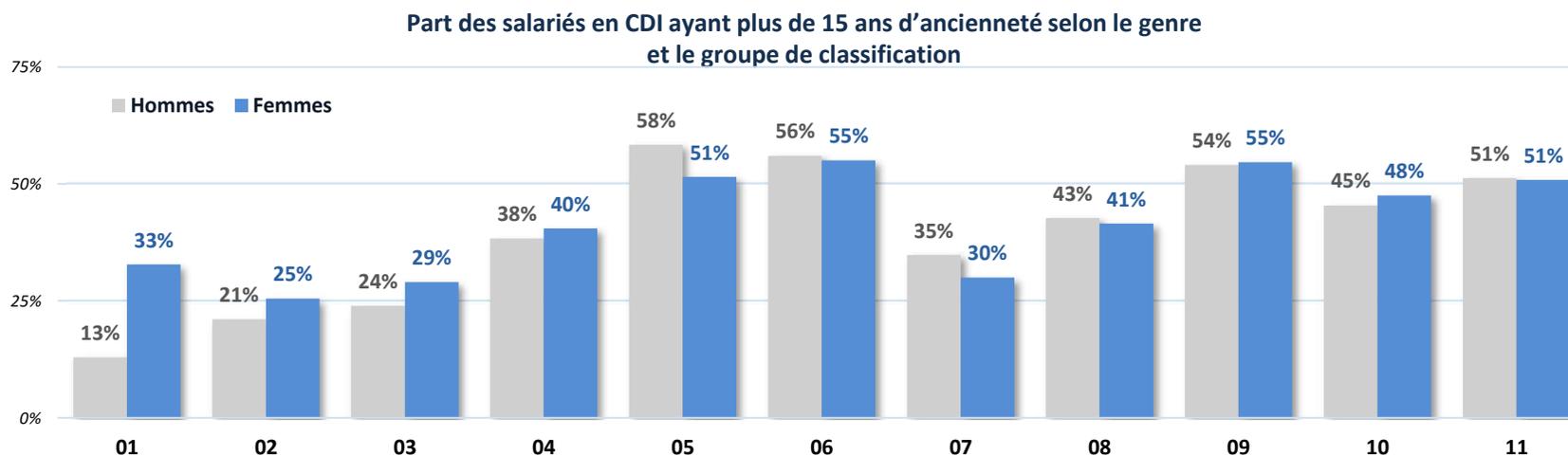


Rapport de situation comparée

Zoom sur l'ancienneté supérieure à 15 ans

Une part relativement élevée de salariées de plus de 15 ans d'ancienneté dans les groupes 01 à 04

- Une part significative des salariés des entreprises du médicament présentent une ancienneté supérieure à 15 ans. Cette proportion est globalement identique chez les hommes (43%) et chez les femmes (44%).
- Cependant, des différences existent selon les groupes de la classification des emplois. Ainsi, proportionnellement davantage de femmes que d'hommes présentent une ancienneté supérieure à 15 ans dans les premiers groupes (01 à 04).
- Dans les groupes 05 à 08, où le taux de féminisation de l'ensemble des emplois est supérieur à la moyenne de l'ensemble du secteur, le pourcentage des hommes présentant une ancienneté de plus de 15 ans dépasse celui des femmes.



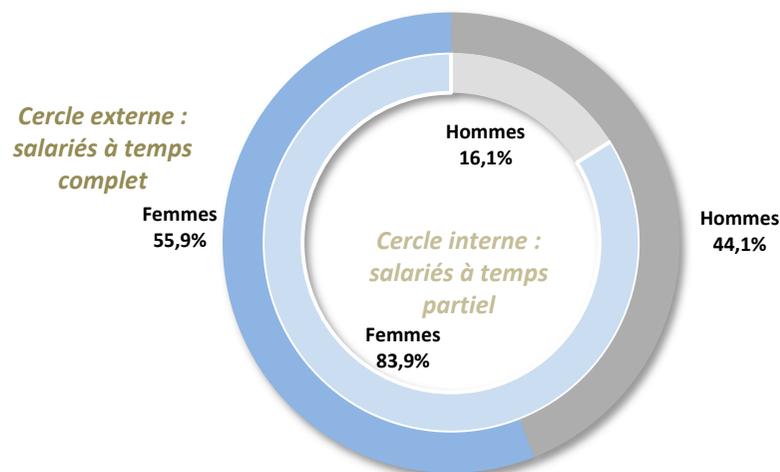
Rapport de situation comparée

Temps partiel selon le genre et taux de féminisation

Les femmes sont largement surreprésentées parmi les salariés à temps partiel

- Les emplois à temps partiel concernent 9% des salariés en CDI dans l'industrie du médicament en 2020 (-3 points par rapport à 2019). La part des femmes en CDI à temps partiel s'élève à 14,1%, tandis que cette proportion atteint seulement 3,4% chez les hommes.
- Les femmes représentent ainsi 83,9% des effectifs à temps partiel. L'enquête ne permet pas de connaître les modalités d'accès au temps partiel.

Répartition des salariés selon le sexe et le temps de travail



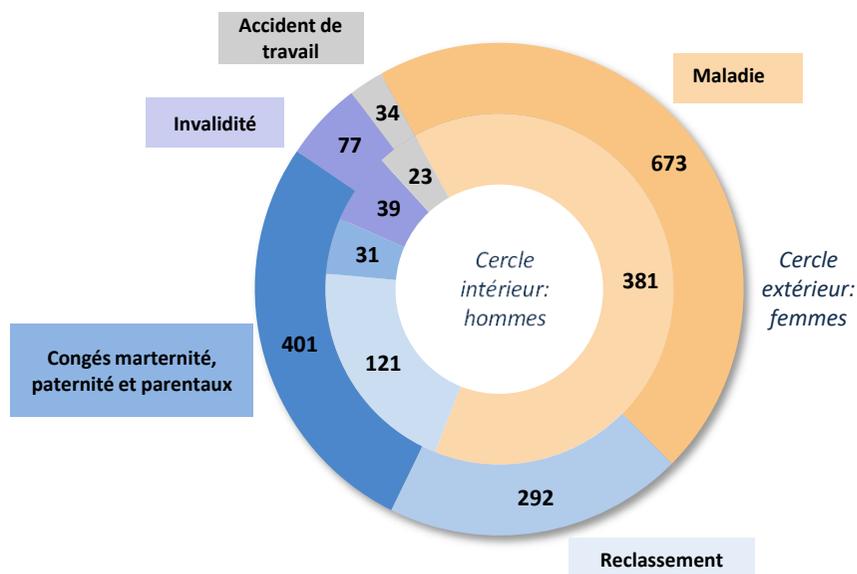
Rapport de situation comparée

Motifs de suspension des effectifs salariés selon le genre

Le congé parental toujours inégalement utilisé

- On dénombre 2 471 suspensions de contrat sur l'année 2020, dont 70% sont prises par des femmes. Ce chiffre s'explique en partie par la féminisation globale du secteur.
- Cependant, l'écart entre hommes et femmes quant aux suspensions s'explique également par le fait que les congés maternité, paternité et parentaux sont inégalement utilisés selon le genre. En effet, 93% des suspensions pour ces motifs concernent des femmes.
- Le congé maternité ou parental représente un cinquième des suspensions d'activité des femmes. À l'inverse, ce motif ne représente même pas 5% des suspensions prises par les hommes.
- Le fait d'avoir été en congé maternité influe sur le temps de travail : plus de 27% des femmes ayant recouru à un congé maternité ou parental au cours de l'année occupent un emploi à temps partiel contre 14% de l'ensemble des femmes en CDI.

Répartition des principaux motifs de suspension pour les femmes et pour les hommes



Note de lecture : 401 femmes ont recouru à un congé maternité en 2020 contre 31 hommes.

Source : Leem 2020, salariés en CDI

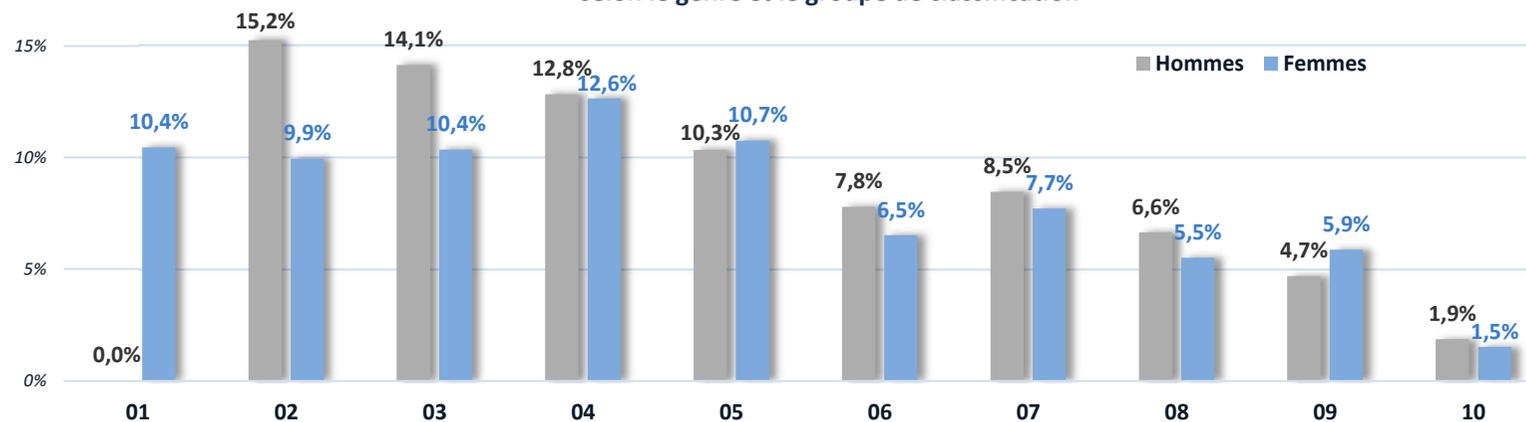
Rapport de situation comparée

La mobilité au sein des classifications en 2019 et 2020

Part de salariés ayant changé de niveau dans la classification des emplois en 2020 selon le genre*

- Les changements de groupe de classification sont évalués à partir d'un échantillon à champ constant de 56 605 salariés en CDI présents dans les deux vagues d'enquêtes de 2019 et 2020.
- Sur cette base, 8,9% des salariés ont changé de niveau dans la classification en 2020. Cette proportion est en légère baisse (-0,3 point) par rapport à 2019. Le changement de niveau a proportionnellement davantage concerné les hommes (9,7% d'entre eux ont été promus, une proportion stable par rapport à 2019) que les femmes (8,3% de promues, en légère baisse cette année).
- Les promotions ont été les plus importantes dans les groupes de 02 à 05 pour les deux sexes (les estimations du groupe 01 sont peu significatives du fait de la taille réduite des effectifs présents sur les deux années).

Part des salariés ayant changé de niveau de classification
selon le genre et le groupe de classification



* Ces statistiques ont été établies sur un panel réduit de salariés présents dans l'enquête en 2019 qui ont pu être suivis en 2020.

Source : Leem 2020 et Leem 2019, salariés en CDI présents les deux années.

Rapport de situation comparée

Synthèse de la situation comparée femmes-hommes

Effectifs

	Hommes	Femmes
Effectifs (CDD&CDI)	40 667	52 447
Part dans la pop. salariée (CDD&CDI)	43,7%	56,3%

Profil

Âge moyen (CDD&CDI)	44,5 ans	44,6 ans
Ancienneté moyenne (CDI)	14,2 ans	14,4 ans

Conditions d'emploi

Taux de CDI	89,2%	87,4%
Taux de CDD	4,8%	6,2%
Taux de temps partiel (CDI)	3,4%	14,1%
Nombre d'alternants	1 915	2 580
Répartition par genre des alternants	42,6%	57,4%

Recrutements

Part dans les recrutements	42,3%	57,7%
Taux de recrutement en CDI	44,1%	40,1%

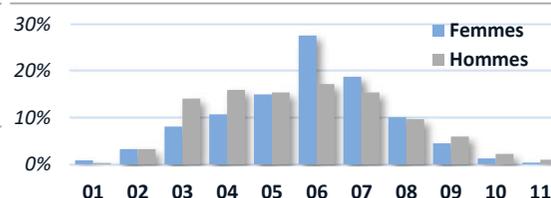
Salaires

Salaires médian (CDI&CDD, temps plein)	3 249 €	3 635 €
--	---------	---------

Taux de promotion

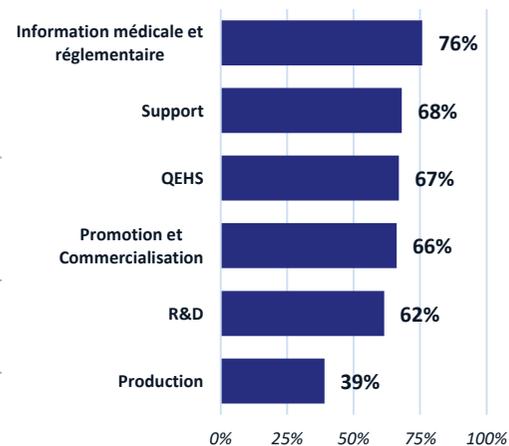
Part des salariés ayant changé de niveau de classification entre 2019 et 2020 (CDI)	9,6%	8,2%
---	------	------

Classification

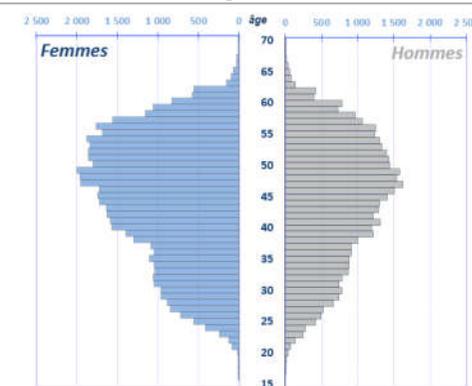


Familles de métiers

Taux de féminisation par famille de métiers



Pyramide des âges



Points clés

- ✓ Les entreprises de la branche emploient davantage de femmes que d'hommes (40 670 contre 52 450 en CDI et CDD). Avec plus de 60% d'effectifs masculins, les métiers de la production restent cependant peu féminisés.
- ✓ Les femmes sont proportionnellement bien plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel que les hommes.
- ✓ Parmi les effectifs à temps plein, le salaire médian des femmes est supérieur à celui des hommes (3 635€ contre 3 249€), principalement du fait de différences dans la structure des métiers occupés.
- ✓ Les promotions concernent en proportion davantage d'hommes (9,7% de promus entre 2019 et 2020) que de femmes (8,3% de promues sur la même période).

leem

La rémunération dans le secteur en 2020

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Analyse des données sur les salaires pratiqués dans la branche de l'industrie pharmaceutique en 2020

Composantes de la rémunération prises en compte dans l'analyse

Salaire Brut de base mensuel au 31/12	C'est le salaire contractuel mensuel au 31/12 tel qu'il figure sur le bulletin de paie.
Primes variables	C'est le montant annuel des primes telles que : primes commerciales, primes sur objectifs, primes exceptionnelles...(à l'exclusion des primes d'invention, primes de fonction, primes animalerie)
Primes et toutes mensualités au-delà du 12ème mois	C'est le montant annuel de toutes rémunérations : 13 ^{ème} mois et plus, prime d'ancienneté, prime de vacances, prime de Noël..... Sont exclus de ce total : . toutes les primes ou indemnités liées à des remboursements de frais ou contraintes résultantes des conditions particulières de travail (exemples : panier, astreinte, insalubrité, jours fériés, dimanche...), primes invention, primes de fonction, primes animalerie... . l'intéressement et la participation . le montant des heures supplémentaires
Avantages en nature	C'est le montant annuel brut des avantages en nature tel qu'il est réintégré dans le bulletin de paie.
Salaire brut total annuel	C'est la valeur annuelle du salaire brut toutes rémunérations incluses : correspond au brut soumis aux cotisations sociales.
Montant de l'intéressement	C'est le montant brut annuel perçu au titre de l'intéressement, versé en 2020
Montant de la participation	C'est le montant annuel brut perçu au titre de la participation légale, versé en 2020

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Indicateurs selon le groupe de classification des emplois

Salaires de base mensuels médians
et moyens selon les groupes de
classification des emplois

3 462 €

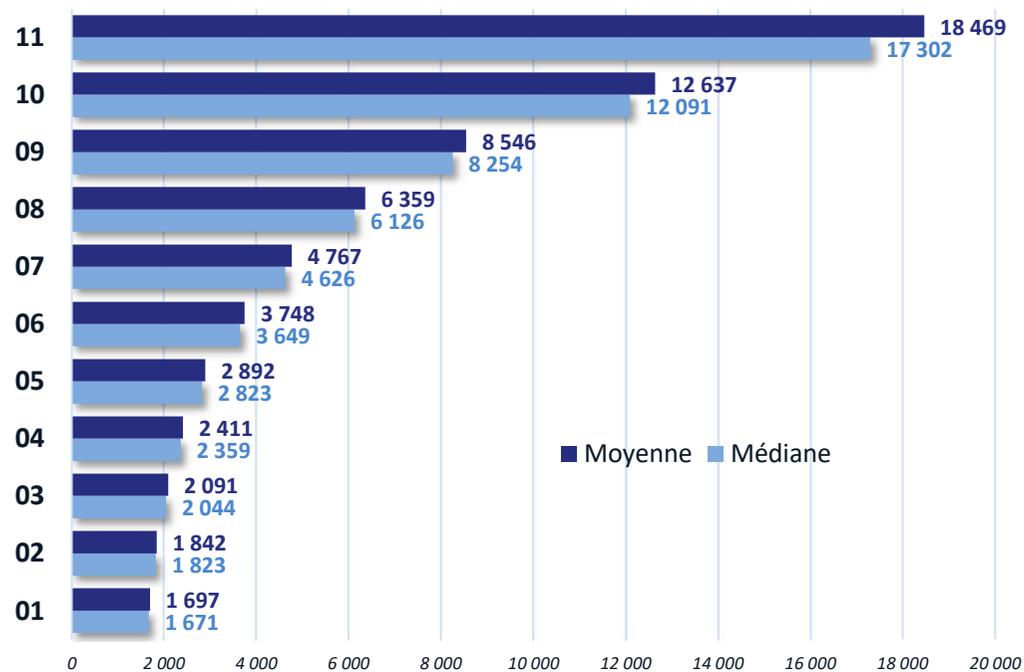
Le salaire médian dans la
branche en 2020

4 200 €

Le salaire moyen

**Salaires brut moyen de l'ensemble des
salariés du secteur privé en 2019 : 3 183 €**
(Source : Insee Première • n° 1863 • Juin 2021)

Salaires mensuels de base médians et moyens pratiqués en 2020
selon les groupes de classification des emplois



Source : Leem 2020, salariés
en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

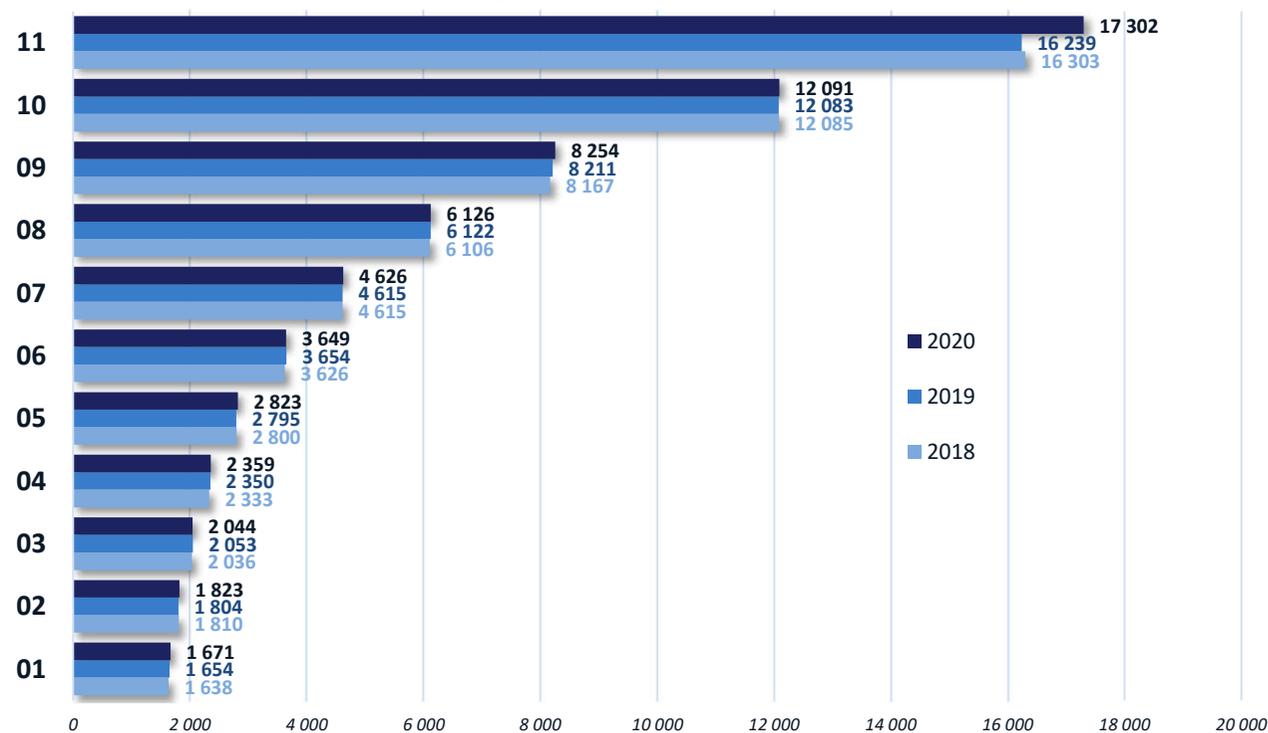
Indicateurs selon la catégorie et le groupe de classification des emplois

Évolution des salaires de base médians entre 2018 et 2020 selon les groupes de classification des emplois

+4,5%

La progression du salaire médian en 2020 intègre un important effet de technicité (hausse significative de la proportion de salariés dans les groupes de la classification correspondant aux personnels les plus qualifiés...).

Évolution des salaires de base médians entre 2018 et 2020 selon les groupes de classification des emplois



Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

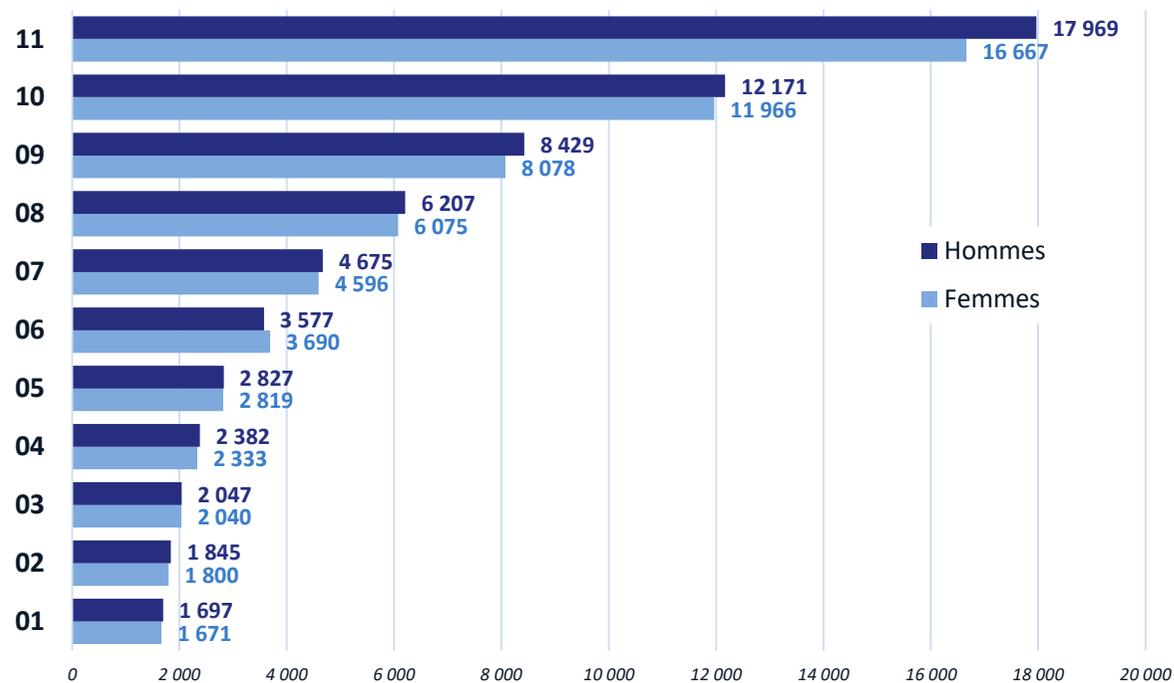
Indicateurs selon la catégorie et le niveau de la classification des emplois

Salaires de base médians en 2020 selon le genre

-1,8%

La valeur de l'écart ajusté de salaire entre les femmes et les hommes calculé en neutralisant l'effet de la structure des emplois (niveau dans la classification, âge, ancienneté, taille de l'entreprise).

Salaires mensuels de base médians en 2020 selon le genre et le groupe de classification des emplois



Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI à temps plein

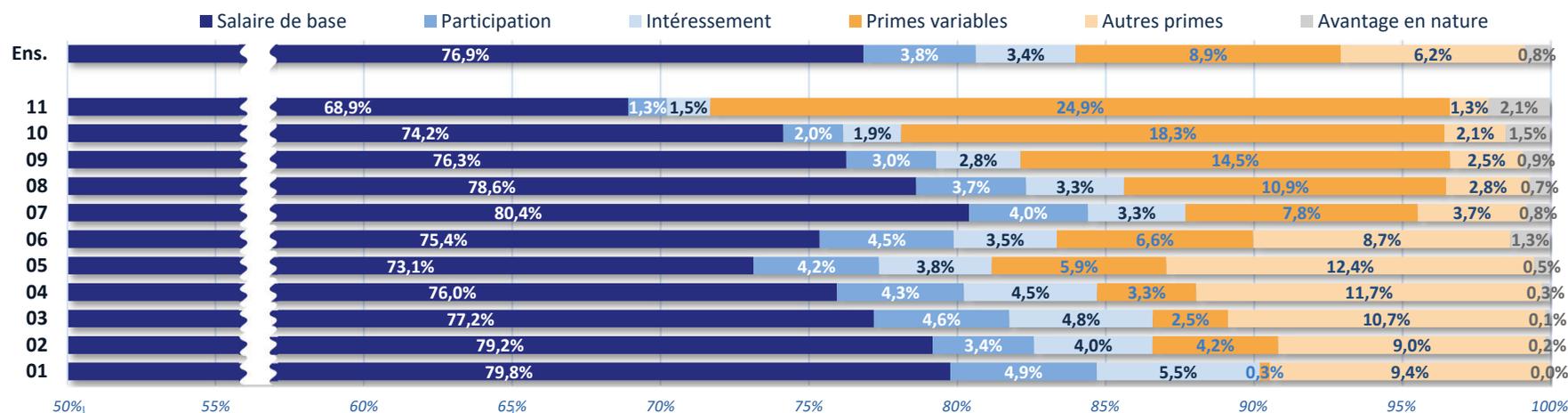
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

Une part importante des compléments de rémunérations dans tous les groupes

- Environ 23,1% de la rémunération totale des salariés de la branche provient, en moyenne, d'éléments qui s'ajoutent au salaire de base. Parmi ceux-ci, les primes variables (primes commerciales, sur objectif...) et les autres primes (prime d'ancienneté...) représentent ensemble 15,2% de la rémunération totale en moyenne. L'intéressement et la participation contribuent ensemble à 7,2% de la rémunération.
- La part de rémunération imputable aux autres éléments que le salaire de base progresse avec le niveau de la classification des emplois. Ainsi, cette proportion représente 20,2% dans le groupe 01 de la classification pour atteindre 31,1% dans le groupe 11.

Décomposition de la rémunération totale selon ses composantes et la classification des emplois



Echelle de l'axe horizontale tronquée pour les nécessités de la visualisation

Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI à temps plein

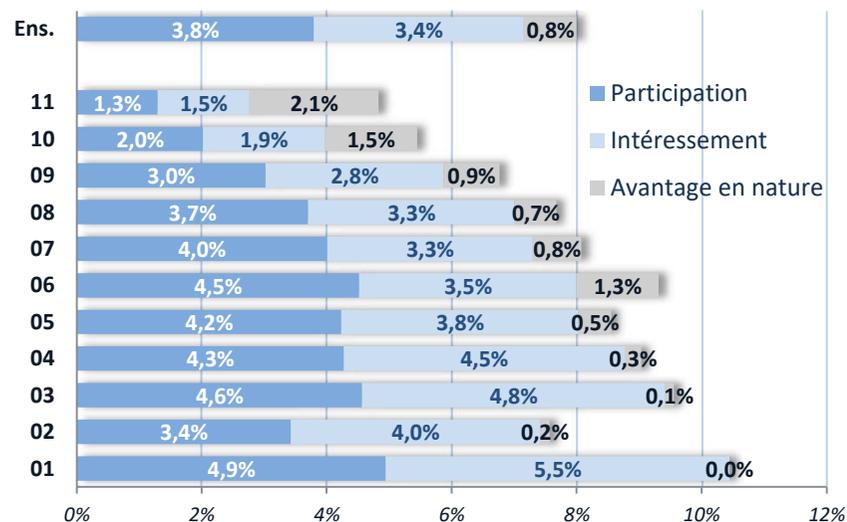
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

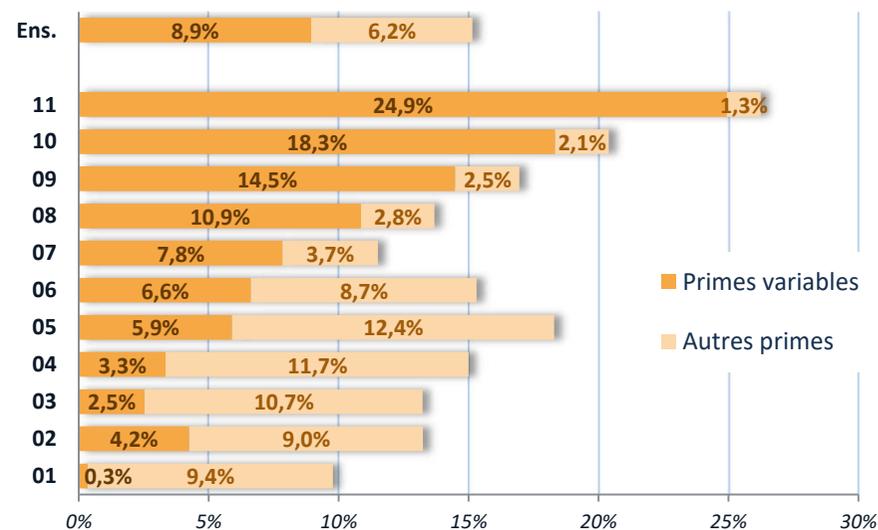
Les compléments de rémunération

- Les éléments de rémunérations au-delà du salaire de base ont représenté en moyenne 23% de la rémunération totale perçue par les salariés du secteur. En moyenne, ces éléments contribuent à augmenter de 30% le salaire de base.

Intéressement, participation et avantages en nature : montants moyens selon la classification des emplois (en % de la rémunération totale)



Primes : montants moyens selon la classification des emplois (en % de la rémunération totale)



Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Rémunérations annuelles totales : moyennes par catégorie

Groupes et niveaux	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	Rémunération totale moyenne	Effectif	Rémunération totale moyenne	Effectif	Rémunération totale moyenne
01A	14	22 635	13	30 968	27	26 058
01B	84	21 857	34	24 801	118	22 696
01C	129	24 907	14	25 098	143	24 924
02A	26	25 131	34	23 642	60	24 295
02B	646	26 692	534	27 442	1 180	27 037
02C	376	29 250	300	29 653	676	29 436
03A	123	25 120	168	25 745	291	25 471
03B	1 597	31 698	2 166	32 753	3 763	32 315
03C	824	35 259	1 360	36 687	2 184	36 139
04A	261	29 608	263	29 933	524	29 777
04B	1 986	35 184	2 581	37 532	4 567	36 574
04C	1 280	38 428	1 728	41 425	3 008	40 171
05A	221	36 208	135	36 165	356	36 191
05B	2 877	43 184	2 720	47 609	5 597	45 433
05C	1 613	48 623	1 342	50 663	2 955	49 591
06A	616	43 918	312	46 723	928	44 814
06B	5 164	56 231	2 956	56 965	8 120	56 502
06C	2 776	62 202	1 692	62 952	4 468	62 480
07A	3 360	61 979	2 179	65 154	5 539	63 219
07B	3 132	70 473	2 421	74 315	5 553	72 158
08A	2 033	86 015	1 583	88 935	3 616	87 286
08B	1 413	96 210	1 260	98 947	2 673	97 462
09A	892	119 485	967	122 844	1 859	121 162
09B	593	138 354	720	142 709	1 313	140 728
10	474	208 462	654	214 848	1 128	212 182
11	107	321 615	266	377 385	373	361 172
Ensemble	32 617		28 389		61 019	

Source : Leem 2020,
salariés en CDD et CDI à
temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Salaires minima conventionnels (x 12) et salaires de base (x 12)

Groupes et niveaux	Salaires minima CC 2020	Femmes		Hommes		Ensemble	
		Salaire moyen	% écart salaire moyen / salaire minima	Salaire moyen	% écart salaire moyen / salaire minima	Salaire moyen	% écart salaire moyen / salaire minima
01A	18 691,92	20 665	10,6%	20 821	11,4%	20 721	10,9%
01B	18 891,00	19 986	5,8%	20 965	11,0%	20 261	7,3%
01C	19 090,08	20 369	6,7%	20 544	7,6%	20 385	6,8%
02A	19 090,08	20 445	7,1%	21 254	11,3%	20 837	9,2%
02B	19 488,24	21 345	9,5%	21 685	11,3%	21 497	10,3%
02C	20 384,16	22 928	12,5%	23 217	13,9%	23 060	13,1%
03A	20 384,16	22 197	8,9%	22 576	10,8%	22 408	9,9%
03B	20 881,68	24 207	15,9%	24 375	16,7%	24 305	16,4%
03C	22 673,64	26 484	16,8%	26 678	17,7%	26 602	17,3%
04A	22 673,64	25 298	11,6%	25 270	11,5%	25 284	11,5%
04B	23 470,08	28 108	19,8%	28 554	21,7%	28 363	20,8%
04C	25 759,56	29 736	15,4%	30 420	18,1%	30 129	17,0%
05A	25 759,56	29 262	13,6%	29 886	16,0%	29 498	14,5%
05B	26 854,56	33 519	24,8%	33 934	26,4%	33 733	25,6%
05C	29 840,88	37 246	24,8%	36 540	22,4%	36 918	23,7%
06A	29 840,88	38 377	28,6%	38 585	29,3%	38 444	28,8%
06B	31 234,56	44 333	41,9%	43 598	39,6%	44 065	41,1%
06C	34 917,72	48 091	37,7%	46 524	33,2%	47 506	36,1%
07A	36 311,28	52 610	44,9%	52 987	45,9%	52 756	45,3%
07B	42 582,60	60 846	42,9%	62 218	46,1%	61 435	44,3%
08A	43 976,28	71 729	63,1%	73 302	66,7%	72 414	64,7%
08B	51 442,08	80 637	56,8%	82 347	60,1%	81 418	58,3%
09A	52 835,76	94 604	79,1%	97 103	83,8%	95 842	81,4%
09B	61 695,24	109 920	78,2%	112 744	82,7%	111 455	80,7%
10	67 269,72	149 862	122,8%	152 908	127,3%	151 641	125,4%
11	72 844,20	205 981	182,8%	227 742	212,6%	221 633	204,3%

Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Salaires minima conventionnels (x 12) et rémunération totale

Groupes et niveaux	Salaires minima CC 2020	Femmes		Hommes		Ensemble	
		Rémunération totale	% écart rému. totale / salaire minima	Rémunération totale	% écart rému. totale / salaire minima	Rémunération totale	% écart rému. totale / salaire minima
01A	18 691,92	22 635	21,1%	30 968	65,7%	26 058	39,4%
01B	18 891,00	21 857	15,7%	24 801	31,3%	22 696	20,1%
01C	19 090,08	24 907	30,5%	25 098	31,5%	24 924	30,6%
02A	19 090,08	25 131	31,6%	23 642	23,8%	24 295	27,3%
02B	19 488,24	26 692	37,0%	27 442	40,8%	27 037	38,7%
02C	20 384,16	29 250	43,5%	29 653	45,5%	29 436	44,4%
03A	20 384,16	25 120	23,2%	25 745	26,3%	25 471	25,0%
03B	20 881,68	31 698	51,8%	32 753	56,9%	32 315	54,8%
03C	22 673,64	35 259	55,5%	36 687	61,8%	36 139	59,4%
04A	22 673,64	29 608	30,6%	29 933	32,0%	29 777	31,3%
04B	23 470,08	35 184	49,9%	37 532	59,9%	36 574	55,8%
04C	25 759,56	38 428	49,2%	41 425	60,8%	40 171	55,9%
05A	25 759,56	36 208	40,6%	36 165	40,4%	36 191	40,5%
05B	26 854,56	43 184	60,8%	47 609	77,3%	45 433	69,2%
05C	29 840,88	48 623	62,9%	50 663	69,8%	49 591	66,2%
06A	29 840,88	43 918	47,2%	46 723	56,6%	44 814	50,2%
06B	31 234,56	56 231	80,0%	56 965	82,4%	56 502	80,9%
06C	34 917,72	62 202	78,1%	62 952	80,3%	62 480	78,9%
07A	36 311,28	61 979	70,7%	65 154	79,4%	63 219	74,1%
07B	42 582,60	70 473	65,5%	74 315	74,5%	72 158	69,5%
08A	43 976,28	86 015	95,6%	88 935	102,2%	87 286	98,5%
08B	51 442,08	96 210	87,0%	98 947	92,3%	97 462	89,5%
09A	52 835,76	119 485	126,1%	122 844	132,5%	121 162	129,3%
09B	61 695,24	138 354	124,3%	142 709	131,3%	140 728	128,1%
10	67 269,72	208 462	209,9%	214 848	219,4%	212 182	215,4%
11	72 844,20	321 615	341,5%	377 385	418,1%	361 172	395,8%

Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Salaires de base (x 12) : écarts entre femmes et hommes

Groupes et niveaux	Salaires moyen F	Salaires moyen H	% écart salaires Femmes / salaires Hommes
01A	20 665	20 821	NS*
01B	19 986	20 965	-4,7%
01C	20 369	20 544	-0,8%
02A	20 445	21 254	-3,8%
02B	21 345	21 685	-1,6%
02C	22 928	23 217	-1,2%
03A	22 197	22 576	-1,7%
03B	24 207	24 375	-0,7%
03C	26 484	26 678	-0,7%
04A	25 298	25 270	0,1%
04B	28 108	28 554	-1,6%
04C	29 736	30 420	-2,3%
05A	29 262	29 886	-2,1%
05B	33 519	33 934	-1,2%
05C	37 246	36 540	1,9%
06A	38 377	38 585	-0,5%
06B	44 333	43 598	1,7%
06C	48 091	46 524	3,4%
07A	52 610	52 987	-0,7%
07B	60 846	62 218	-2,2%
08A	71 729	73 302	-2,1%
08B	80 637	82 347	-2,1%
09A	94 604	97 103	-2,6%
09B	109 920	112 744	-2,5%
10	149 862	152 908	-2,0%
11	205 981	227 742	-9,6%

(*) Non significatif : effectifs très faibles

Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Rémunération totale : écarts entre femmes et hommes

Groupes et niveaux	Rémunération totale F	Rémunération totale H	% écart rému. Femmes / salaires Hommes
01A	22 635	30 968	NS*
01B	21 857	24 801	NS*
01C	24 907	25 098	-0,8%
02A	25 131	23 642	6,3%
02B	26 692	27 442	-2,7%
02C	29 250	29 653	-1,4%
03A	25 120	25 745	-2,4%
03B	31 698	32 753	-3,2%
03C	35 259	36 687	-3,9%
04A	29 608	29 933	-1,1%
04B	35 184	37 532	-6,3%
04C	38 428	41 425	-7,2%
05A	36 208	36 165	0,1%
05B	43 184	47 609	-9,3%
05C	48 623	50 663	-4,0%
06A	43 918	46 723	-6,0%
06B	56 231	56 965	-1,3%
06C	62 202	62 952	-1,2%
07A	61 979	65 154	-4,9%
07B	70 473	74 315	-5,2%
08A	86 015	88 935	-3,3%
08B	96 210	98 947	-2,8%
09A	119 485	122 844	-2,7%
09B	138 354	142 709	-3,1%
10	208 462	214 848	-3,0%
11	321 615	377 385	-14,8%

(*) Non significatif : effectifs très faibles

Source : Leem 2020, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Évolution des écarts entre les salaires de base féminins et masculins

Groupes et niveaux	Écart 2011	Écart 2012	Écart 2013	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019	Écart 2020
01A	NS	-6,1%	NS	-4,2%	-1,7%	-7,6%	15,8%	-2,1%	10,8%	-0,7%
01B	-2,0%	-4,0%	-0,9%	-6,3%	-2,4%	-4,6%	-5,7%	-2,6%	-3,1%	-4,7%
01C	-3,5%	-0,5%	NS	0,4%	-4,0%	-1,7%	-2,2%	-0,8%	-2,0%	-0,8%
02A	NS	11,1%	NS	-5,1%	NS	-1,3%	2,6%	-4,4%	-2,4%	-3,8%
02B	-2,2%	-0,5%	-0,9%	-1,2%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,1%	0,7%	-1,6%
02C	-1,5%	-1,8%	-1,5%	-1,6%	-1,8%	-0,4%	-2,6%	-2,0%	0,1%	-1,2%
03A	-1,9%	-4,2%	0,1%	2,4%	1,5%	4,2%	-0,8%	-2,2%	-0,8%	-1,7%
03B	-0,5%	-0,4%	0,2%	1,5%	0,9%	0,8%	0,5%	1,8%	0,5%	-0,7%
03C	-1,5%	-0,3%	-0,4%	-0,6%	-0,7%	-1,1%	-0,3%	0,0%	0,0%	-0,7%
04A	-3,1%	-1,0%	1,5%	-1,0%	2,3%	-2,4%	2,0%	-4,7%	0,9%	0,1%
04B	0,0%	0,0%	-0,2%	-0,5%	-0,9%	-0,4%	-0,6%	0,4%	-0,8%	-1,6%
04C	-1,3%	-1,8%	-1,8%	-1,3%	-1,2%	-1,2%	-1,4%	-1,5%	-1,8%	-2,3%
05A	2,5%	-0,7%	2,2%	-3,0%	-0,2%	0,3%	-0,5%	1,0%	0,7%	-2,1%
05B	-0,6%	-0,9%	-0,8%	-1,0%	-0,6%	-0,2%	0,5%	-0,4%	-0,6%	-1,2%
05C	-1,9%	-1,5%	-1,3%	-1,1%	-1,3%	-0,6%	0,1%	1,4%	1,1%	1,9%
06A	-3,1%	-1,2%	0,2%	2,2%	1,0%	1,3%	-1,3%	1,9%	0,8%	-0,5%
06B	-1,8%	-1,2%	-0,9%	-0,7%	-1,0%	-1,3%	-0,1%	0,4%	1,2%	1,7%
06C	-0,8%	-0,8%	-0,7%	-0,3%	0,5%	0,8%	1,3%	1,2%	2,1%	3,4%
07A	-5,2%	-2,6%	-1,9%	-5,9%	-4,0%	-4,2%	-4,6%	-3,0%	-1,4%	-0,7%
07B	-4,9%	-4,0%	-4,2%	-3,6%	-3,8%	-3,9%	-3,5%	-2,8%	-2,7%	-2,2%
08A	-1,2%	-1,9%	-2,6%	-3,0%	-2,7%	-3,1%	-3,5%	-3,3%	-2,8%	-2,1%
08B	-0,9%	-1,6%	-1,5%	-2,0%	-1,6%	-3,5%	-1,5%	-2,1%	-1,4%	-2,1%
09A	-3,0%	-4,4%	-4,2%	-1,4%	-2,2%	-2,2%	-3,9%	-2,2%	-2,8%	-2,6%
09B	0,5%	-0,1%	-0,6%	-0,4%	-1,7%	-2,4%	-0,6%	-1,9%	-1,8%	-2,5%
10	-3,8%	-1,7%	-5,4%	-6,2%	-5,7%	-7,2%	-5,0%	-3,4%	-3,9%	-2,0%
11	-15,8%	-15,7%	-16,2%	-16,9%	-16,2%	-11,2%	-14,9%	-8,1%	-9,3%	-9,6%

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Évolution des écarts des rémunérations totales des femmes et des hommes

Groupes et niveaux	Écart 2011	Écart 2012	Écart 2013	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019	Écart 2020
01A	NS	-5,5%	NS							
01B	4,2%	3,9%	7,9%	-6,1%	0,0%	-6,8%	-3,1%	-1,1%	-0,4%	-11,9%
01C	-0,6%	-6,0%	NS	11,8%	-3,7%	-5,2%	-4,1%	-2,6%	4,2%	-0,8%
02A	NS	16,1%	NS	1,7%	NS	-16,9%	-8,3%	6,4%	5,3%	6,3%
02B	0,6%	1,2%	0,0%	-2,7%	1,5%	-2,7%	-1,6%	-1,4%	0,0%	-2,7%
02C	1,8%	1,3%	2,5%	-4,3%	-2,2%	-3,6%	-4,8%	-6,1%	-0,6%	-1,4%
03A	-2,0%	-2,5%	1,9%	-14,6%	-4,2%	2,2%	3,6%	2,9%	-1,6%	-2,4%
03B	-0,2%	0,2%	0,3%	-1,7%	-1,2%	-1,0%	-3,4%	-2,3%	-4,4%	-3,2%
03C	-0,8%	-0,1%	-1,3%	-3,4%	-4,2%	-3,9%	-3,7%	-2,7%	-3,3%	-3,9%
04A	-4,0%	0,3%	0,9%	-5,9%	2,4%	-4,7%	-0,7%	-4,4%	-6,1%	-1,1%
04B	-0,9%	-0,4%	-2,3%	-5,8%	-6,4%	-5,7%	-7,1%	-5,4%	-4,9%	-6,3%
04C	-1,0%	-1,4%	-2,1%	-7,9%	-7,4%	-7,7%	-9,0%	-8,9%	-8,8%	-7,2%
05A	-4,5%	-5,1%	-0,3%	-8,0%	0,0%	-3,1%	0,9%	2,0%	4,1%	0,1%
05B	0,7%	-0,7%	3,8%	-4,2%	-4,4%	-4,8%	-5,4%	-7,1%	-6,3%	-9,3%
05C	-0,9%	-0,8%	7,9%	-3,1%	-5,3%	-4,9%	-4,5%	-5,0%	-2,0%	-4,0%
06A	-1,4%	-1,2%	1,8%	-1,8%	3,4%	0,6%	-6,3%	-3,0%	4,9%	-6,0%
06B	-0,5%	-1,0%	1,6%	-3,6%	-2,7%	-1,8%	-2,0%	-0,8%	0,3%	-1,3%
06C	-0,6%	-1,0%	-1,1%	-3,1%	-2,0%	-3,1%	-1,7%	-2,2%	-1,6%	-1,2%
07A	-7,6%	-5,2%	-4,8%	-10,2%	-5,9%	-7,0%	-7,4%	-4,0%	-3,9%	-4,9%
07B	-7,3%	-6,5%	-7,3%	-8,4%	-6,6%	-6,4%	-4,1%	-5,4%	-5,3%	-5,2%
08A	-2,1%	-3,1%	-2,8%	-4,9%	-4,4%	-3,8%	-4,3%	-4,8%	-3,1%	-3,3%
08B	-1,4%	-1,7%	-2,7%	-5,1%	-2,5%	-3,6%	-3,9%	-4,7%	-3,5%	-2,8%
09A	-4,9%	-4,5%	-4,2%	-3,4%	-4,9%	-1,7%	-5,0%	-2,9%	-1,9%	-2,7%
09B	1,3%	1,2%	-0,5%	-0,5%	-0,6%	3,0%	0,3%	-1,9%	-1,5%	-3,1%
10	-1,3%	-0,7%	-5,7%	-5,8%	-5,8%	-8,2%	-3,1%	-2,7%	-1,7%	-3,0%
11	-14,9%	-17,9%	-15,2%	-21,1%	-16,2%	-7,5%	-10,3%	-21,0%	-1,8%	-14,8%

Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2020

La trajectoire de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique en 2020

- Les **entreprises du médicament emploient 99 310 salariés en 2020**. L'industrie pharmaceutique représente ainsi environ 3,2% de l'emploi industriel en France. La branche professionnelle, qui rassemble tous les établissements qui appliquent la Convention Collective de l'industrie pharmaceutique identifiée par le code 0176, déborde du champ strict du secteur. Elle comprend également des unités (filiales, établissements secondaires...) dont l'activité principale relève de la répartition pharmaceutique, la R&D spécialisée, les sièges sociaux des fabricants ou d'autres spécialités en lien avec l'activité des laboratoires. Selon la Dares, la branche professionnelle employait 125 900 salariés en 2017 (dernière année disponible).
- **En 2020 l'emploi dans les entreprises du médicament enregistre une légère hausse (+0,5%)** par rapport à 2019, marquant ainsi la deuxième année consécutive de hausse des effectifs. Cette dynamique s'inscrit à rebours de l'évolution de l'emploi industriel qui a été affecté par la crise sanitaire de 2020 (-1,2%).
- Les **principales régions d'implantation** de l'industrie pharmaceutique restent **l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et la Normandie**. Ces quatre régions rassemblent plus des trois quarts des effectifs des laboratoires. Toutefois, l'industrie pharmaceutique est significativement présente dans la quasi-totalité des régions métropolitaines.

Les principales caractéristiques des emplois du secteur

- L'emploi du secteur se caractérise par une majorité de **salariés en CDI (88,5%)** et une proportion de CDD de 5,6%. Les salariés présentent une ancienneté moyenne de 13,5 ans tandis que **l'âge moyen** des salariés en CDI et en CDD (**44,6 ans**) continue d'augmenter. Le **taux de féminisation** des emplois dans l'industrie pharmaceutique s'élève à **56%** en 2020 alors que ce ratio est inférieur à 30% dans l'ensemble de l'industrie manufacturière.
- La **pyramide des âges** présente un profil élargi dans les tranches d'**âge médianes** (de 35 à 55 ans). L'intégration des jeunes se fait à un âge assez avancé du fait du haut niveau d'études des candidats et de la durée de la scolarité. **Le nombre d'apprentis est en forte hausse** (3 300 apprentis soit +48% par rapport à 2019). Les entreprises du secteur rassemblent 6 200 stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation, ces derniers représentent 6,2% de l'emploi total.
- La répartition des effectifs selon **la classification des emplois traduit le haut niveau de qualification des salariés**. Les catégories 6 à 11 des emplois rassemblent plus de la moitié des emplois du secteur en CDI-CDD (57,5%).

Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2020

Les flux d'emplois dans l'industrie pharmaceutique

- Le **taux d'entrée** dans le secteur en CDI et CDD atteint **8,3%** en 2020. Cela correspond à près de 7 710 recrutements en CDI et CDD (4 760 en CDI et 2 950 en CDD). L'amplitude des flux d'emplois correspond à une situation associant une stabilité des salariés en poste (ancienneté élevée...) et des flux d'entrées-sorties d'ampleur significative.
- Le **taux de recours à l'intérim** est en légère hausse par rapport à l'année précédente : l'emploi intérimaire représente **7,7% des effectifs** du secteur en 2020. À l'inverse, beaucoup d'autres secteurs ont vu leur taux de recours à l'intérim nettement reculer entre 2019 et 2020 du fait de la crise sanitaire, le taux de recours moyen dans l'industrie s'établit à 6,6% en 2020.
- La répartition par motifs des **sorties d'emploi** est diversifiée. Sur l'ensemble des motifs de sortie renseignés, les fins de CDD ou d'autres contrats représentent 53% du total. Pour les seuls personnels en CDI, les sorties se répartissent de la façon suivante : démissions (1 300, 27%, en baisse), licenciements (1 600 unités, soit 33% du total des CDI sortants, en hausse par rapport à 2019), ruptures conventionnelles (770, 16%, en baisse). Les départs en retraite (540) sont en légère hausse par rapport à 2019 et représentent 11% des sorties des personnels en CDI.

Les salaires pratiqués dans les entreprises de l'industrie pharmaceutique en 2020

- Le **salaires médian pratiqué dans la branche s'élève à 3 462 €, en progression de +4,5% par rapport à 2019**. Le niveau moyen de rémunération pratiqué dans la branche se situe 32% au dessus des salaires constatés dans l'ensemble du secteur privé.
- Une part significative (23%) de la rémunération totale des salariés de la branche provient d'éléments qui s'ajoutent au salaire de base. Dans cet ensemble, les primes variables (primes commerciales, sur objectif...) et les autres primes (prime d'ancienneté...) représentent ensemble **15,1% de la rémunération totale** en moyenne tandis que l'intéressement et la participation contribuent ensemble à hauteur de 7,2% au montant global de la rémunération.
- La dispersion des rémunérations est principalement expliquée par la position des salariés dans la **classification des emplois**. En outre, le salaire de base dans la branche se situe en moyenne 39% au dessus du minimum conventionnel du groupe de la classification d'appartenance.
- L'analyse statistique du **différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes** traduit une baisse de l'écart ajusté de salaire entre les personnels des deux genres : lorsque l'on neutralise les effets des autres critères explicatifs disponibles dans la base de données (âge, ancienneté, taille de l'employeur...), les femmes perçoivent en 2020 une rémunération de 1,8% inférieure à celle des hommes, un chiffre similaire à celui de 2019.

Rapport réalisé en septembre 2021
avec l'appui technique du cabinet

Quadrat-études
45 rue de Lyon, Paris 12^{ème}
contact@quadrat-etudes.fr



leem.org