



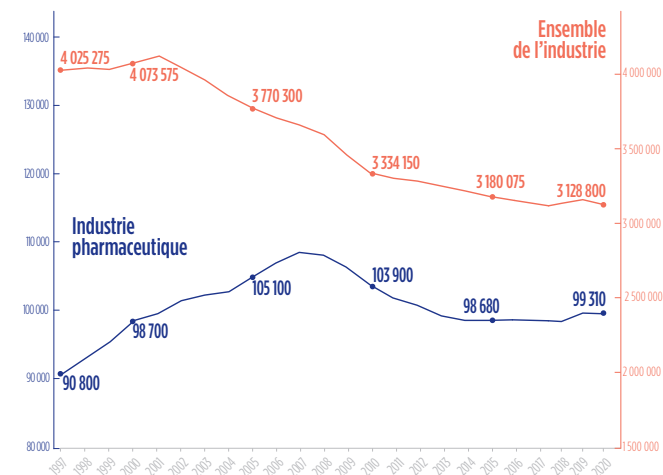
Repères sur l'emploi des entreprises du médicament

Mars 2022

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

- **99 310 salariés** en 2020*, une progression de **+0,53%** par rapport à 2019 (98 780 salariés en 2019), soit 530 créations d'emploi, alors que le reste de l'industrie baisse de 1,2%.
- Près de **10 000 recrutements par an** en moyenne depuis 10 ans.
- **7 710 recrutements** en CDI et CDD en 2020.
- **38,6%** des salariés recrutés ont entre 26 et 35 ans, **54,9%** ont moins de 35 ans et **16,3%** ont moins de 26 ans.
- Recrutement par groupes de classifications :
 - Groupes 1 à 5 : **41,8%**
 - Groupes 6 à 11 (« cadres ») : **54,7%**
 - Non classés : **3,6%**.

Évolution des effectifs de l'industrie du médicament*



* Deux autres chiffres de recensement des effectifs sont souvent apportés mais reposent sur des périmètres différents : 78 568 salariés recensés selon la méthodologie de la DGE qui prend en compte les codes d'activité NAF 21.10Z et NAF 21.20Z mais n'englobe pas l'ensemble des salariés travaillant dans l'industrie pharmaceutique. Les établissements employeurs appliquant la Convention collective de la branche de l'industrie pharmaceutique (IDCC 0176) rassemblent, de leur côté, 125 900 salariés mais le périmètre est plus large car il inclut des cabinets de conseil, sociétés d'informatique, organismes de formation...

Le secteur générateur d'emplois pour l'économie française

Une filière qui génère 3 emplois dans l'économie pour 1 emploi dans l'industrie pharmaceutique.

En effet, le secteur est volume d'emplois indirects et induits important (126 000 salariés) qui porte l'effectif de l'ensemble de la chaîne du médicament à **plus de 375 300 personnes au total**.

Si l'on souhaite estimer le niveau d'emploi total généré par la filière économique du médicament à usage humain, **il convient d'ajouter aux 99 310 salariés des entreprises du médicament :**

- **92 200 emplois indirects**, générés par les consommations intermédiaires des entreprises du secteur ;
- **33 900 emplois induits**, dus à la consommation des ménages employés dans la branche ;
- **124 100 salariés et 25 800 non-salariés** travaillant dans le secteur des pharmacies d'officines.

Source : Étude « Le poids économique de l'industrie pharmaceutique - Estimation des effets macroéconomiques directs, indirects et induits », Leem
Données : INSEE, DARES

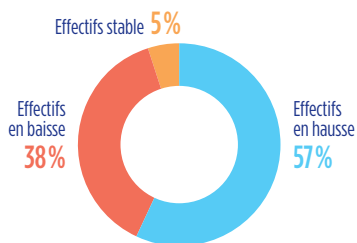


Évolution des effectifs en fonction de la taille des entreprises en 2020

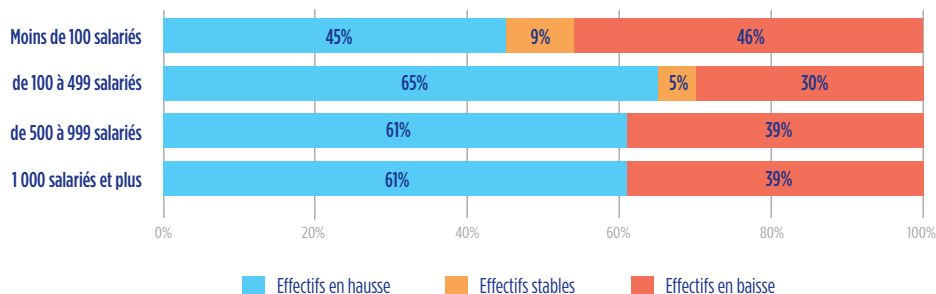
En global, **tous les segments d'entreprise** de la branche ont eu une augmentation de leurs effectifs à l'exception du **segment des entreprises de moins de 100 salariés**.



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



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









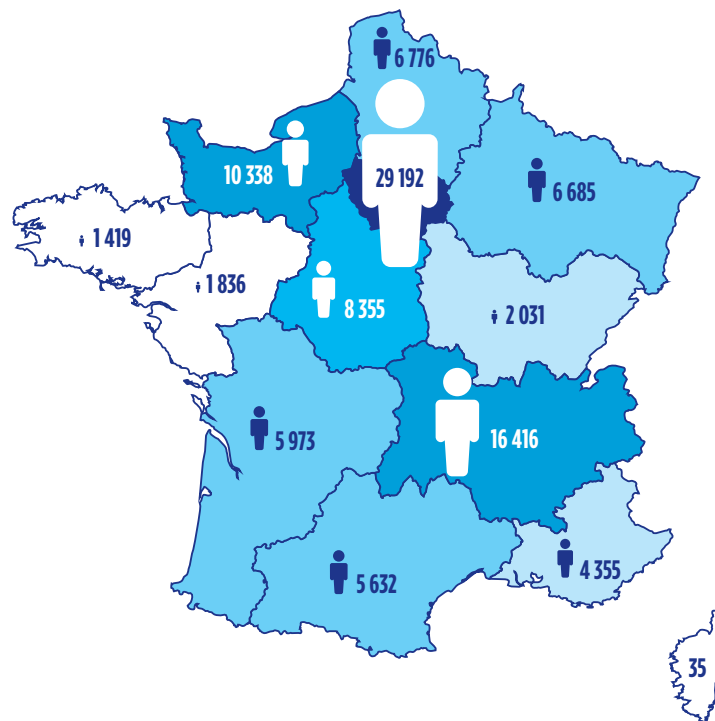
Un poids significatif du secteur dans le tissu économique de 6 régions majeures

Les effectifs régionaux selon le lieu de résidence des salariés

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

Effectifs au lieu de résidence

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



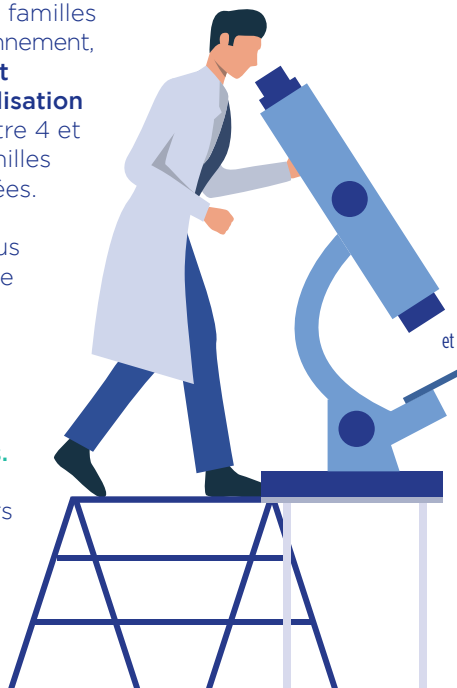
Des atouts pour l'innovation et l'économie : des effectifs de R&D et de production importants

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

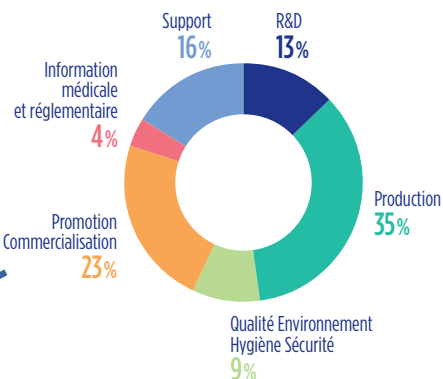
Les métiers de la production restent les plus représentés dans l'industrie pharmaceutique et rassemblent **35% des effectifs**.

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.

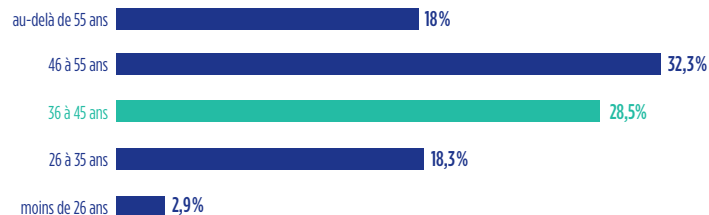


Répartition des effectifs en 2020 selon les familles de métiers



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

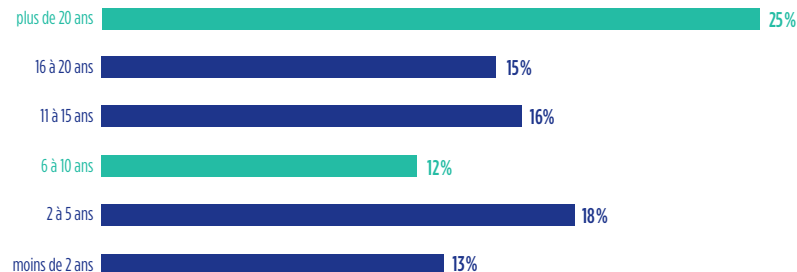
Répartition des effectifs par tranche d'âge



Âge moyen : 44,6 ans • Âge médian : 45,0 ans

- La part des salariés de **moins de 26 ans** s'élève à **2,9%** de l'effectif et reste faible dans toutes les catégories d'entreprises.
- **5,7%** des salariés ont **moins de 25 ans** (quel que soit le contrat) contre 13,7% dans les autres branches.
- **35,4%** des salariés ont **50 ans et plus**.
- **Âge moyen** des personnes embauchées en CDI : **38 ans**.

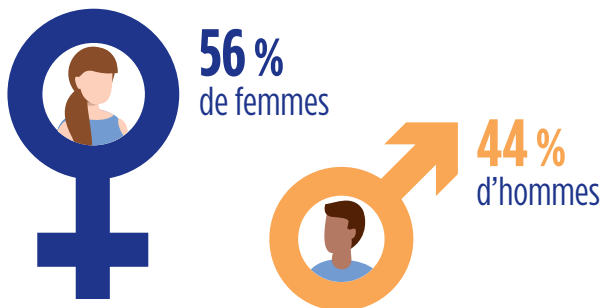
Répartition des effectifs par tranche d'année d'ancienneté dans l'entreprise



Ancienneté moyenne : 14,3 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).
- Les salariés en CDI affichant une ancienneté supérieure à 20 ans représentent 31% et se concentrent dans les entreprises de +1000 salariés (34%).
- La proportion de personnel de forte ancienneté est particulièrement élevée dans les fonctions support.

Une industrie féminisée



Taux de féminisation selon la taille de l'entreprise

	FEMMES	HOMMES
2 000 salariés et plus	53,1%	46,4%
de 1 000 à 1 999 salariés	58,3%	42,8%
de 200 à 999 salariés	58,1%	42,1%
moins de 200 salariés	63,8%	37,7%

Des emplois qualifiés

- Groupes 1 à 3 : **12%** («ouvriers/employés»)
- Groupes 4 et 5 : **27,5%** («ETAM*»)
- Groupes 6 à 11 : **62,3%** («cadres»)

*ETAM : employés/techniciens/agents de maîtrise

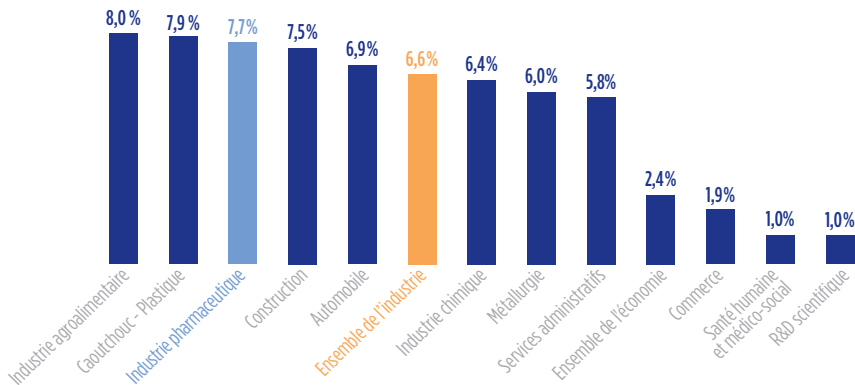


Utilisation de l'intérim dans le secteur

- En 2020, l'intérim représente **7,7% de l'emploi**, (en équivalent temps plein).
- Le recours à l'intérim 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.
- 1,10 millions de journées de délégation de personnel intérimaire, soit **7 606 emplois équivalents temps plein**.

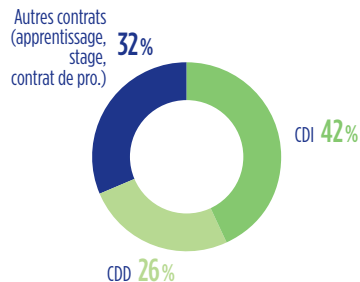


Taux de recours à l'intérim selon l'activité des entreprises utilisatrices

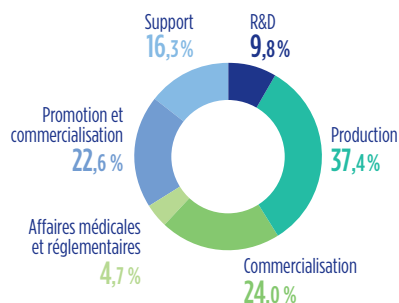


Près de 8 000 personnes recrutées en CDI/CDD dans les entreprises du médicament en 2020

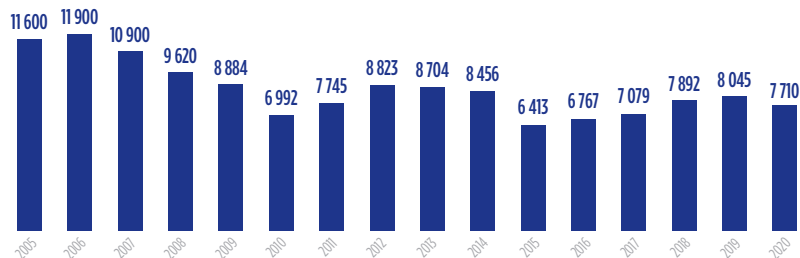
Recrutements par type de contrat



Recrutements par famille



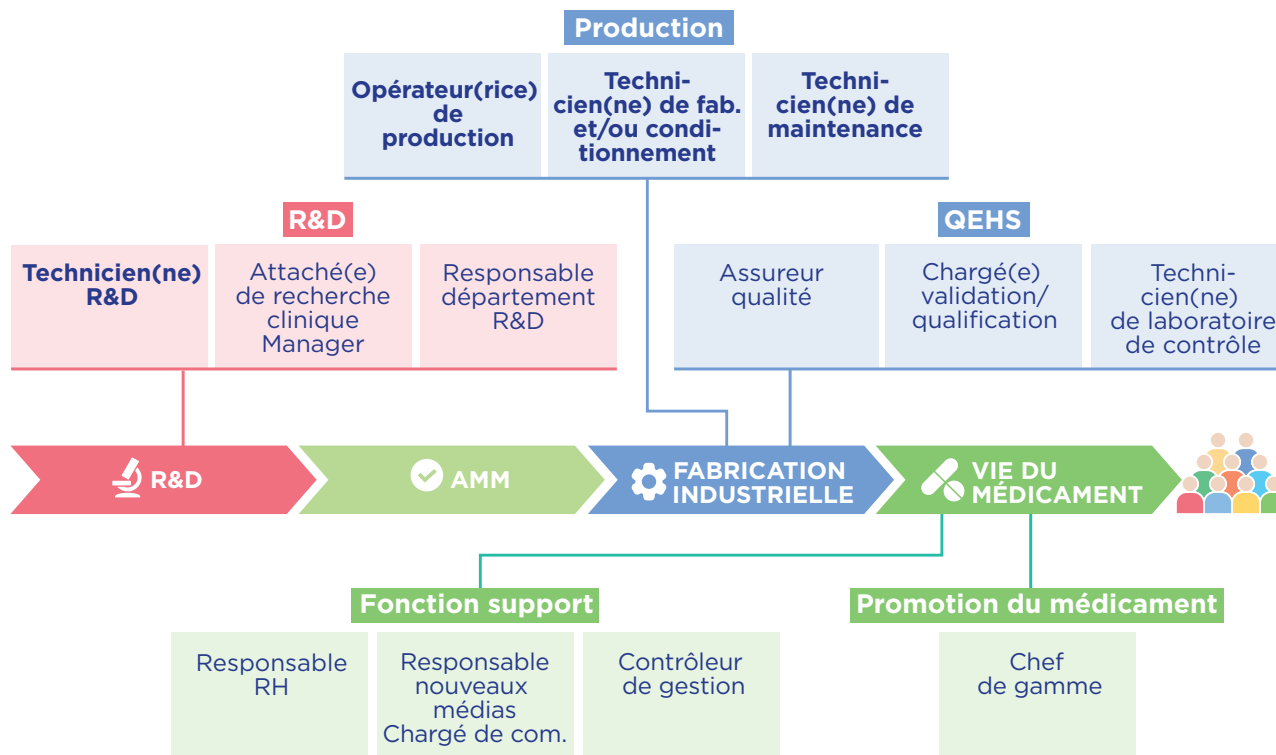
Nombre de recrutements en CDI et CDD



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

- Parmi les **11 380 entrées** dans le secteur, plus de **7 700 recrutements en CDI et CDD** (plus de 4700 en CDI et près de 3000 CDD) ont été réalisés en 2020. Ces données sont stables par rapport à 2019.
- Environ 3 700 entrées en alternance : 1560 stagiaires, 420 contrats de professionnalisation, 1710 contrats d'apprentissage.
- **42% des embauches ont été réalisées en CDI** soit une légère baisse de - 2 points par rapport à 2019.
- **25% des embauches ont été réalisées en CDD (stabilité par rapport en 2019)**, les autres embauches correspondent à des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des stages.
- **10 900 sorties** (démissions, départs en retraites, licenciements, sorties du secteur, cessations d'activité...).

Zoom sur les métiers qui recrutent le plus



Une part stable des CDI depuis 10 ans

Effectifs en CDI :	88,2%
Effectifs en CDD :	5,6%
Effectifs en contrat en alternance : (contrats pro, apprentissage)	4,5%
Stagiaires :	1,7%

Une rémunération performante

Salaire moyen mensuel de base en 2020	4 200 €
Évolution du salaire médian 2018/2019 (<i>champ constant</i>)	+ 4,5%
Rappel SMIC brut (<i>janvier 2020</i>)	1539,42 €

Rémunérations annuelles totales 2021

→ moyenne :	64 899 €
→ médiane :	52 892 €

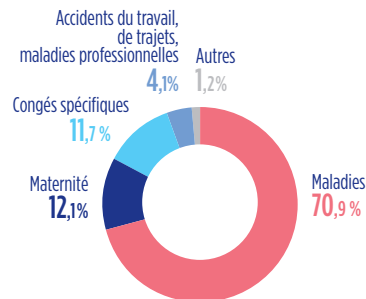
Un taux d'absentéisme en dessous de la moyenne nationale

L'absentéisme progresse légèrement mais reste en-deçà de la moyenne nationale.

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).

La maladie reste la principale cause d'absentéisme en 2020, ce motif est en effet la cause de plus des deux tiers des absences. L'absentéisme est sensiblement plus faible dans les petites entreprises.

Les motifs d'absence





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

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

- **Les séniors** (salariés de 50 ans et plus) représentent **35,4%** des effectifs en 2020 (35,1 en 2019).
- **Ils représentent 12,5% des recrutements** du secteur en 2020, en légère progression par rapport à 2019 (12%).

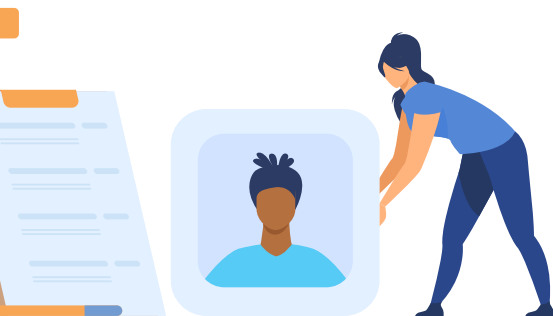
Une gestion anticipée des évolutions de l'emploi au travers d'EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) entre l'État et les industries de santé.



Favoriser l'emploi des jeunes

Cet objectif est atteint.

Avec 6 268 recrutements de salariés de moins de 30 ans, **la part des jeunes de moins de 30 ans dans les recrutements (tout type de contrat) est de 55,1%**, dont 1 170 CDI, soit 24,6% des recrutements en CDI. De plus, la part des jeunes de moins de 30 ans représente 14,6% des effectifs globaux de la branche au 31/12/2020.



Un engagement fort du Leem dans le développement de l'apprentissage

L'évolution de l'apprentissage est essentielle pour la Branche. Cette évolution passe notamment par **le développement du CFA Leem Apprentissage** qui, par accord avec les universités de pharmacie et des écoles d'enseignement supérieur spécialisées, **propose aux jeunes des formations conduisant à des métiers spécifiques à l'industrie pharmaceutique et aux industries de santé.**

Depuis l'adoption de la loi avenir professionnel et la disparition de la régulation de l'offre par les conseils régionaux, le Leem a impulsé un fort développement dans les régions où il était déjà présent (Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Grand-Est), et s'est surtout implanté dans de nouvelles régions (Pays de la Loire, Centre-Val de Loire et Auvergne Rhône-Alpes) pour offrir davantage d'opportunités à des apprentis.

Au-delà de l'alternance, un vrai engagement des laboratoires pharmaceutiques en faveur de l'inclusion

Une volonté de la branche d'actionner davantage le levier de l'alternance pour l'inclusion des publics fragilisés

Pour poursuivre et approfondir cet engagement, le LEEM et les partenaires sociaux de la branche se sont engagés dans plusieurs actions concrètes :

- **L'utilisation du contrat de professionnalisation expérimental pour favoriser l'insertion des jeunes et des publics fragilisés :** jeunes non diplômés, quartiers prioritaires de la ville, demandeurs d'emploi et étudiants en situation de handicap.
- **La création de supports d'information à destination des nouveaux acteurs de l'orientation des jeunes** (Agences régionales de l'orientation, Missions locales et Cap Emplois, etc.).
- **Le développement des outils de mise en relation des jeunes avec les entreprises mis à disposition par la branche** (Forums des carrières, forums 1^{er} emploi, jobboard, outils de communication, etc.).

Des engagements tenus en matière de développement de l'alternance...

Plus de 7 500 alternants formés en 2020 aux métiers de demain au sein d'une entreprise du médicament

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 OPCO21*), 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**.

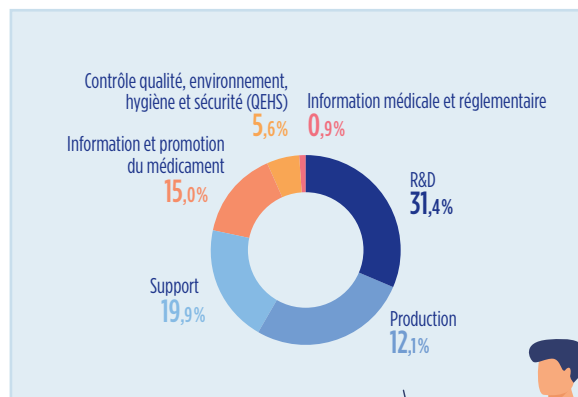
→ **Les apprentis et contrats de professionnalisation représentent 4,5% de l'emploi de l'industrie pharmaceutique en 2020**, un chiffre en nette progression depuis plusieurs années qui traduit une politique volontariste d'accueil, en particulier pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage.

→ Les alternants sont particulièrement nombreux dans les plus grandes entreprises : **plus des trois-quarts sont employés dans des entreprises de plus de 1000 salariés**. Dans ces structures, la part des alternants atteint 5,7% des effectifs (contre 1,6% dans les PME).

→ **La féminisation des alternants** correspond à celle des effectifs salariés (57% de femmes). Ils sont âgés de 24 ans en moyenne.

→ **Près d'un alternant sur 3 exerce un métier de la R&D**. La part des alternants dans l'emploi est plutôt élevée dans les fonctions support (12,6% des salariés, en particulier les apprentis) et la R&D (5,8%). La proportion d'apprentis demeure plus modeste dans les métiers de la production (2,4%).

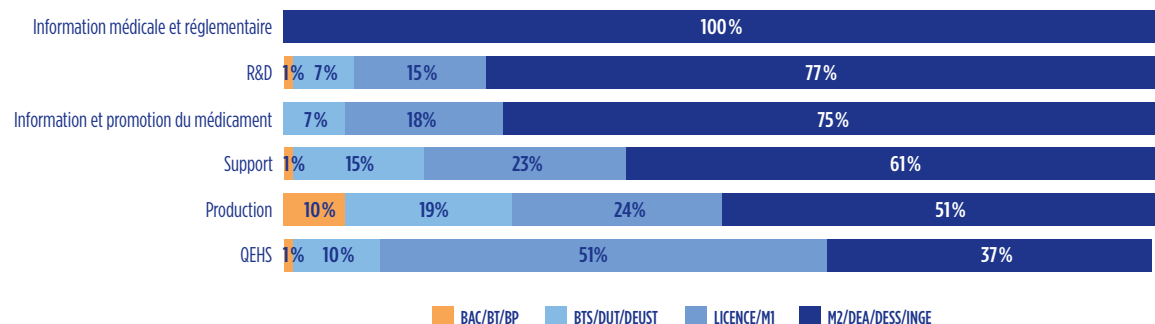
Répartition des alternants selon la famille de métiers



L'alternance concerne majoritairement des futurs diplômés de niveau bac+5

- **Plus de 3 alternants sur 5 ont un niveau de diplôme équivalent à bac+5** (Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées ou diplôme d'ingénieur). On retrouve ces derniers essentiellement dans les métiers de l'information réglementaire, de la R&D et de la promotion du médicament.
- **Un alternant sur 5 a un niveau de diplôme équivalent à bac+3 ou bac+4** (licence et M1). Ce niveau de diplôme est majoritairement représenté dans les métiers du contrôle qualité, environnement, hygiène et sécurité (QEHS).
- **Les alternants d'un niveau d'études inférieur à bac+3 sont encore minoritaires** et ne représentent que 13% des contrats d'alternance de la branche.

Répartition des niveaux de diplômes préparés par les alternants selon la famille de métiers



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

Rappel : Un premier accord de branche signé le 25/09/2008, un second accord de branche signé le 21/05/2014, un troisième accord signé le 21/11/2019 agrée le 12 mars 2020.

Le maintien dans l'emploi (période 2015-2019) (derniers chiffres disponibles)

- **1730 dossiers traités** pour maintien dans l'emploi depuis 2011, soit environ 192 dossiers/ans. En 2019 : **241 dossiers**.
- **767 bénéficiaires** ont sollicité une demande de maintien dans l'emploi.
- Âge moyen des bénéficiaires : **50 ans**.
- **Plus de 70 entreprises du médicament** ont sollicité des financements pour du maintien dans l'emploi.

Chiffres clés 2019 (derniers chiffres disponibles)

- **250 entreprises** pour un effectif total de plus de **72 000 personnes**.
- **240 correspondants handicap** nommés et mobilisés dans le secteur.
- **2 270 bénéficiaires** employés dans la branche.
- **Un taux d'emploi des travailleurs handicapés en progression** : 1,69 % en 2009, 2,13 % en 2010, 2,35 % en 2011, 2,65 % en 2012, 2,91 % en 2013, 3,12 % en 2014, 3,46 % en 2015, 3,67 % en 2016, 3,67 % en 2017, 3,81 % en 2018 et 3,68 % en 2019 **soit un taux d'emploi multiplié par deux depuis 2009**.
- Recrutements : **290 contrats signés**.
- **466 dossiers** de demande de financements d'aides **mais 3 259 dossiers de demande de financement depuis 2011**.



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

1. Bénéficier d'une vision prospective des métiers

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

3. Accompagner la transformation des métiers

4. Orienter les jeunes pour attirer les talents

5. Aider les entreprises à recruter les talents

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

1. Bénéficier d'une vision prospective des métiers

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

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

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

4. Orienter les jeunes pour attirer les talents

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

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

5. Aider nos entreprises à recruter leurs talents

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

leem

www.leem.org

 facebook.com/lemedicamentetmoi

 [@LeemFrance](https://twitter.com/LeemFrance)

 [Leem](https://in.leem)

 lemedicamentetmoi