
**Rapport annuel sur la
situation de l'emploi et
les rémunérations dans
les entreprises du
médicament en 2021**

DECEMBRE 2022

Sommaire

Environnement économique et général	3
Cadrage des analyses de l'emploi salarié	14
Caractéristiques de l'emploi	20
Pratiques de rémunération	41
Rapport de situation comparée femmes - hommes	48
Données sur les entreprises de la convention collective industrie pharmaceutique	68
Zoom sur l'alternance dans la branche professionnelle	83
Synthèse	89

leem

— Environnement économique et général

leem



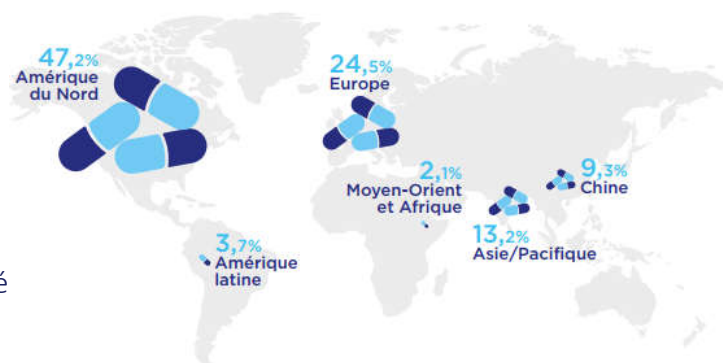
Grands chiffres 2021

Marché mondial - 2021

- **Contexte mondial**

En 2021, le marché mondial du médicament a atteint 1 291 milliards de dollars de CA en croissance de 6,8% par rapport à 2020

LE MARCHÉ PHARMACEUTIQUE MONDIAL PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE EN 2021
(en prix producteur)
Source : IQVIA



- **Contexte français**

La France demeure le deuxième marché mondial, elle voit sa part de marché reculer de 2,2 points en dix ans.

mondial, elle voit sa part de marché

2021 : un ralentissement mais une croissance bien présente...

En 2021, le chiffre d'affaires des médicaments en ville s'est élevé à 22,78 milliards d'euros (en prix fabricant hors taxes)*, soit 7,7% par rapport à 2020. Le marché des médicaments remboursables en ville a vu son chiffre d'affaires croître de 8,4 % entre 2020 et 2021, tandis que le marché des médicaments non remboursables stagne à 1,7 milliards d'euros entre 2020 et 2021,

Le marché hospitalier a connu une décroissance, de près de 5% entre 2020 et 2021. Toutefois cette décroissance est à mettre en regard de la croissance qu'avait connu le marché hospitalier entre 2019 et 2020, poussée par l'arrivée d'innovations.

1 CHIFFRE D'AFFAIRES DES MÉDICAMENTS

(en prix fabricant hors taxes et en millions d'euros)

Source : Leem, d'après Gers et statistiques douanières

Année	CA remboursable métropole	CA non remboursable métropole	CA officine métropole	CA officine DOM	CA hôpital France entière	CA France entière	CA export*	Total CA (hors taxes)
1990	7 661	784	8 444	-	1 143	9 588	2 096	11 684
1995	10 420	1 052	11 472	-	1 877	13 348	4 029	17 378
2000	13 507	1 128	14 635	-	2 598	17 233	9 621	26 854
2005	18 134	1 304	19 438	-	4 384	23 822	16 747	40 569
2010	19 626	1 900	21 526	454	5 890	27 870	24 133	52 003
2015	17 993	2 040	20 033	461	7 414	27 908	25 578	53 486
2016	17 987	2 075	20 062	470	8 100	28 632	26 081	54 713
2017	18 037	2 085	20 122	469	8 100	28 691	26 480	55 171
2018	18 629	2 009	20 638	481	8 081	29 200	26 961	56 161
2019	19 142	1 891	21 033	487	8 400	29 920	29 958	59 878
2020	19 479	1 673	21 152	492	8 912	30 556	31 589	62 145
2021	21 118	1 659	22 777	492	8 421	30 569	31 180	61 749

*Y compris sérums et vaccins.

6

*Sources : bilan économique du Leem, données Gers et rapport annuel CEPS

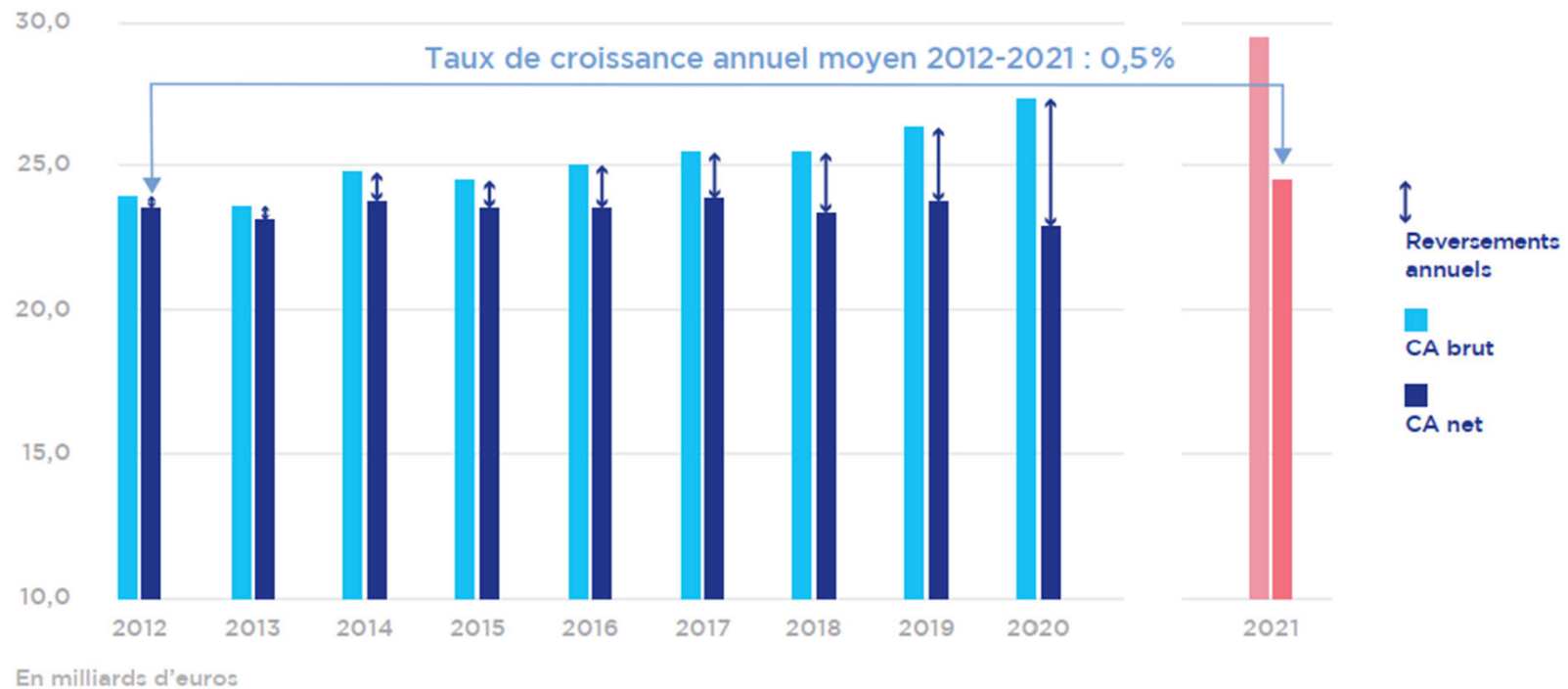
2 ÉVOLUTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES REMBOURSABLE VILLE AU COURS DE L'ANNÉE 2021 PAR RAPPORT À 2020 (en pourcentage)

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 n'a quasiment pas évolué entre 2012 et 2021



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

Après la forte croissance constatée en 2019 (+11 %) et en 2020 (+5,3%), les exportations françaises ont décliné (-1,3%) pour atteindre 31,128 milliards d'euros.

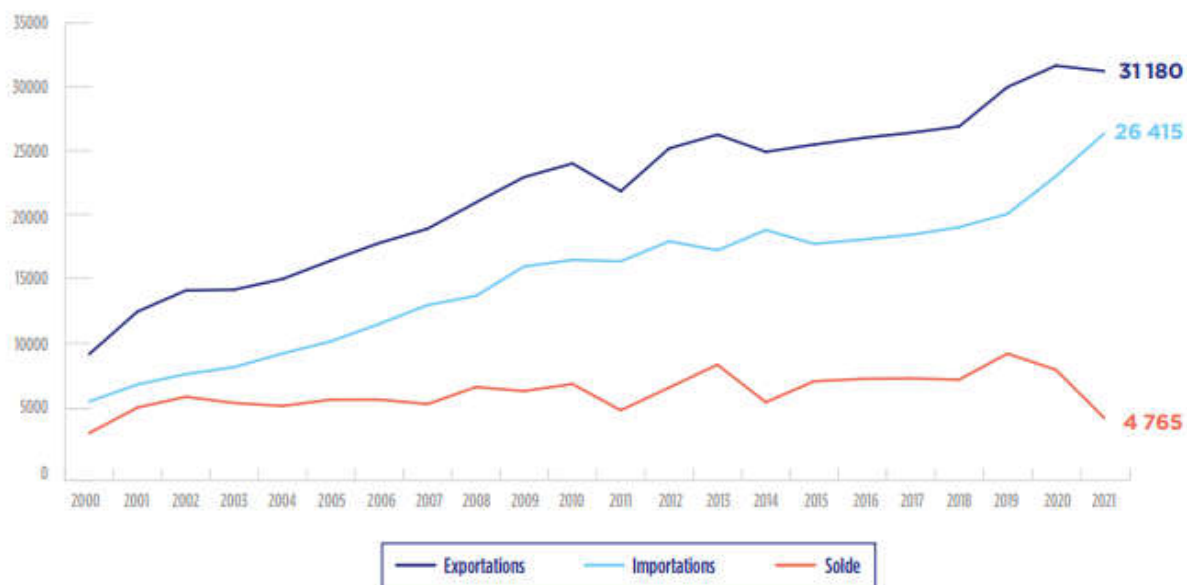
Les échanges commerciaux de médicaments ont représenté, pour la France, un excédent commercial de 4,8 milliards d'euros en 2021, soit un recul de 43 % par rapport à celui de 2020. La France n'a jamais eu un si faible excédent commercial depuis les années 2000,

Les médicaments restent néanmoins le 4^e excédent commercial de la France en 2021.

40 ÉVOLUTION DES EXPORTATIONS ET DES IMPORTATIONS FRANÇAISES DE MÉDICAMENTS

(en millions d'euros)*

Source : statistiques douanières



leem

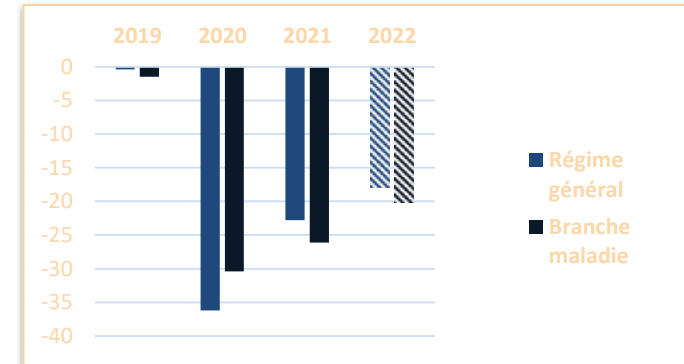


Perspectives 2022

Des comptes sociaux dans le rouge

- En 2020, le déficit agrégé du régime général s'est établi à -38,7 Md€, essentiellement porté par le déficit de la branche maladie.
- Ce déficit devrait se résorber en 2021 et 2022 mais questionne sur la soutenabilité financière, en particulier de la branche maladie.
- Dans son avis du 30 mai, le comité d'alerte estime qu'il existe un risque sérieux de fort dépassement de l'ONDAM en 2022.
 - Pointant notamment le médicament parmi les principaux postes de dépenses en croissance

Solde du régime général et de la branche Maladie (d'après CCSS sept-22)



« Il constate sur les premiers mois de l'année la poursuite d'une dynamique élevée observée en 2021 sur les produits de santé, les indemnités journalières et les transports sanitaires. En particulier, **les médicaments de ville** sont en accélération sur le premier trimestre en termes bruts (+7,5% en glissement annuel, en périmètre officines plus rétrocession) et **les médicaments facturés au titre de la liste en sus** restent sur un rythme très élevé (de l'ordre de +15%) par rapport à la même période de 2021 »

- Alors que le Gouvernement s'est engagé en faveur de plusieurs secteurs
 - Sans mesures d'économie sur l'hôpital
 - Revalorisation dans le cadre du Ségur de la santé
 - Revalorisation des professionnels de la filière socio-éducative

Discours de la Première Ministre du 26 septembre 2022 :

« On peut tous constater qu'ils ont réalisé un chiffre d'affaires important du fait de la crise sanitaire, et donc, aujourd'hui, je pense que c'est important qu'ils participent à l'effort. »

Un effet ciseaux conjoncture / régulation

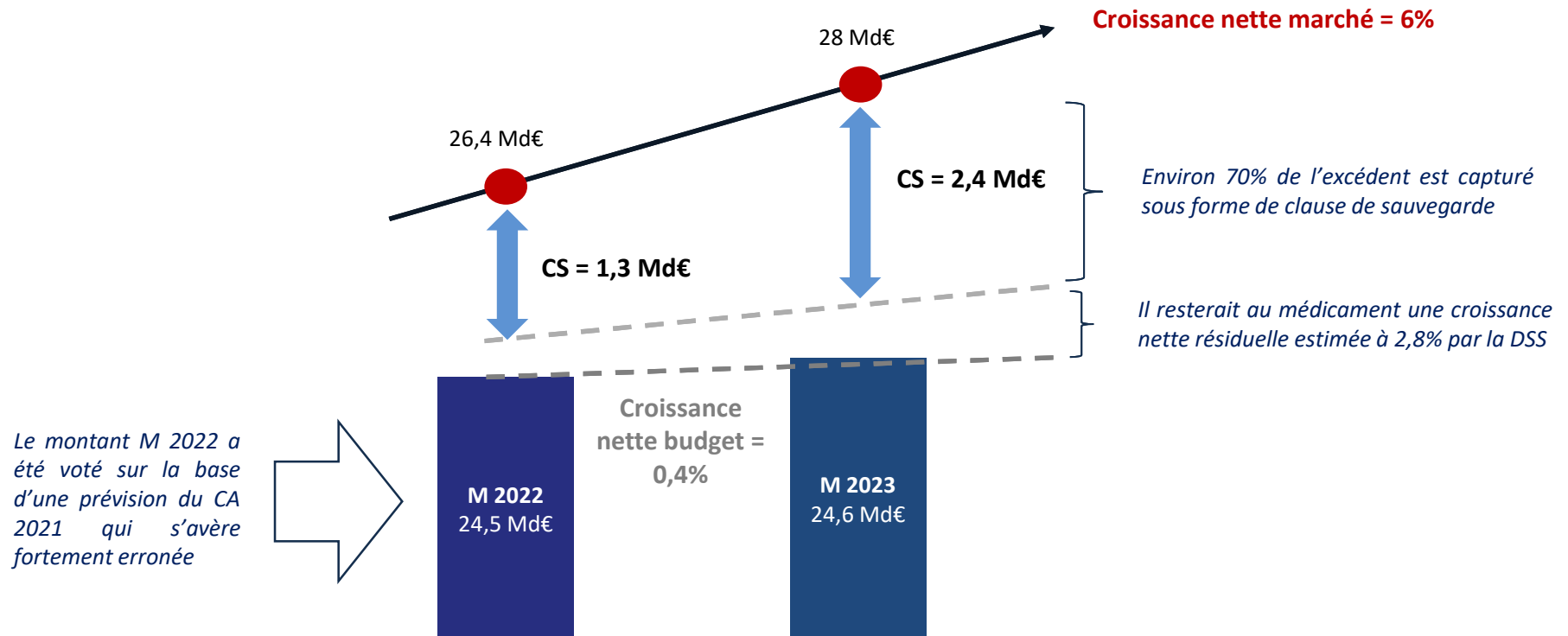
- **Enchérisssement du coût des intrants et de l'énergie :**
 - Aluminium = + 20- 30%, PVC = + 30-40% , carton récupéré = +160%, glycérine
 - Un contexte d'inflation forte
 - Des difficultés d'approvisionnement généralisées
 - Enchérisssement de la masse salariale du fait de l'inflation
 - Augmentation des prix du gaz (x5) , de l'électricité, des carburants
- **Prix non indexés, érodés par la régulation**
 - **Objectif de baisses de prix 2022 d'ores et déjà atteint par le CEPS**
- **Facture inattendue de la contribution M 2021 = 760 M€**
 - **Sous-provisionnée par de nombreuses entreprises**
 - *2 X montant annoncé en construction, 4 X le maximum historique*
 - *Fragilise les 72 entreprises sans croissance*

De nombreuses entreprises en situation critique

- Risques de rupture d'approvisionnement et de délocalisations de certaines productions

Un effet ciseaux conjoncture / régulation

- L'écartement croissant du marché (poussé par l'innovation) et du budget (sous-capitalisé) provoque une augmentation exponentielle de la clause de sauvegarde



En résumé

1. Le médicament, qui ne représente plus que 10% des dépenses de santé a une nouvelle fois supporté la majorité des économies de la branche maladie en 2021 (en tenant compte de l'ensemble des mesures de régulation : baisses de prix, augmentation des remises, maîtrise médicalisée des dépenses, clause de sauvegarde...).
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. Des mesures fortes ont été prises ces dernières années pour favoriser l'accès au marché des médicaments (accès précoce, réforme de la liste en sus...). Ces actions, favorables en matière d'accès au médicament, se heurtent à une politique de régulation particulièrement désincitative dans le cadre du PLFSS 2023.

leem

■ Cadrage des analyses de l'emploi salarié



Cadrage des analyses de l'emploi salarié

Les différents périmètres de l'industrie du médicament

La forte intégration de l'industrie pharmaceutique appelle à préciser le périmètre des analyses de l'emploi

- L'activité des laboratoires pharmaceutiques comprend souvent l'ensemble des activités de la chaîne de valeur (R&D, distribution...). Lorsque ces fonctions deviennent majoritaires, les entreprises concernées sont reclassées dans les secteurs correspondant à leur activité principale. Le **périmètre sectoriel** se limite ainsi aux entreprises dont l'activité principale est la fabrication de médicament (Naf 21). Il rassemble 79 800 salariés en 2021.
- Le **périmètre des adhérents au Leem** comprend également des laboratoires dont l'activité principale consiste en une activité de distribution (filiales de multinationales distribuant sur le territoire national des médicaments fabriqués dans d'autres filiales...), de R&D, les sièges sociaux... Ce périmètre rassemble 93 800 salariés en CDI et CDD en 2021.
- Enfin, le **périmètre de la branche professionnelle** comporte les entreprises qui appliquent la CCN de l'industrie pharmaceutique, parmi lesquelles une part significative n'adhère pas au Leem – en particulier des petites structures – et/ou admet une activité principale non-industrielle. L'emploi atteint 132 000 salariés sur ce périmètre.
- Les salariés employés dans ces trois périmètres présentent toutefois une homogénéité suffisante pour que la majorité des résultats restent valides sur les différents champs d'analyse. Les écarts constatés sont mis en évidence dans un chapitre dédié.

Effectifs du secteur, de la branche et du Leem



Cadrage des analyses de l'emploi salarié

Les secteurs d'activité des entreprises du médicament

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

Secteurs

La présentation des indicateurs d'emploi dans la nomenclature d'activités française (NAF) repose sur l'agrégation des données selon l'activité principale exercée par les unités employeuses. Cette option permet l'agrégation des informations économiques et sociales portant sur les entreprises individuelles.

- Les secteurs industriels de la **fabrication de préparations pharmaceutiques** (21.20Z) et de la **fabrication de produits pharmaceutiques de base** (21.10Z) rassemblent les principaux laboratoires de production de médicament.
- L'industrie du médicament compte également des acteurs dont l'activité principale réside dans 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 diversité correspond au degré élevé d'**intégration des activités des laboratoires** qui englobent la production de médicaments, la distribution, la R&D... Les données publiées collectées par l'Urssaf et compilées par l'Acoss proposent une estimation robuste des trajectoires sectorielles des effectifs salariés des principaux secteurs où l'on retrouve les entreprises du médicament.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
21.10Z Fabrication de produits pharmaceutiques de base	9 038	9 123	9 079	8 828	7 670	7 947	8 633	8 960	9 067	9 441	9 920
21.20Z Fabrication de préparations pharmaceutiques	68 874	68 489	67 783	67 390	69 073	69 372	69 435	69 234	70 082	69 852	69 868
46.46Z Commerce de gros de produits pharmaceutiques	56 639	57 518	57 499	57 063	57 635	57 467	56 803	57 756	58 034	58 617	59 602
72.11Z Recherche-développement en biotechnologie	8 168	8 821	8 692	8 722	9 143	9 571	10 194	10 840	11 697	12 383	13 498
72.19Z R&D en autres sciences physiques et naturelles	79 866	80 122	80 704	82 217	83 840	83 396	84 424	85 757	86 281	86 680	88 171

Urssaf – Effectifs salariés du secteur privé, données annuelles, mises à jour en juin 2022

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

La branche professionnelle des entreprises du médicament

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

Branche

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même domaine d'activité qui applique à titre principale une même convention collective. Celle-ci régit notamment les droits et les garanties applicables aux salariés employés par l'ensemble des entreprises de la branche. Le ministère du travail propose des statistiques d'emploi segmentées **selon la branche professionnelle** 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. Le périmètre sectoriel de l'industrie du médicament est ainsi principalement couvert par la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique qui rassemble les entreprises appliquant la convention collective identifiée par le n°0176.
- La correspondance entre le secteur d'activité et la convention collective étant complexe dans certains cas, les structures du périmètre sectoriel de l'industrie du médicament n'appliquent pas toutes la convention collective n°0176. En outre, 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 données publiées par la Dares proposent une estimation des effectifs salariés de la branche de l'industrie pharmaceutique dont la trajectoire est cohérente avec les estimations réalisées sur le périmètre sectoriel.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Idcc n°0176 Branche de l'industrie pharmaceutique	129 600	128 400	128 300	127 500	129 100	127 000	125 900	128 900	130 100	130 700	132 000

INSEE, Fiches DADS 2010-2020
Projection Quadrat-Etudes pour 2021

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

La production de statistiques sur le périmètre des entreprises du médicament

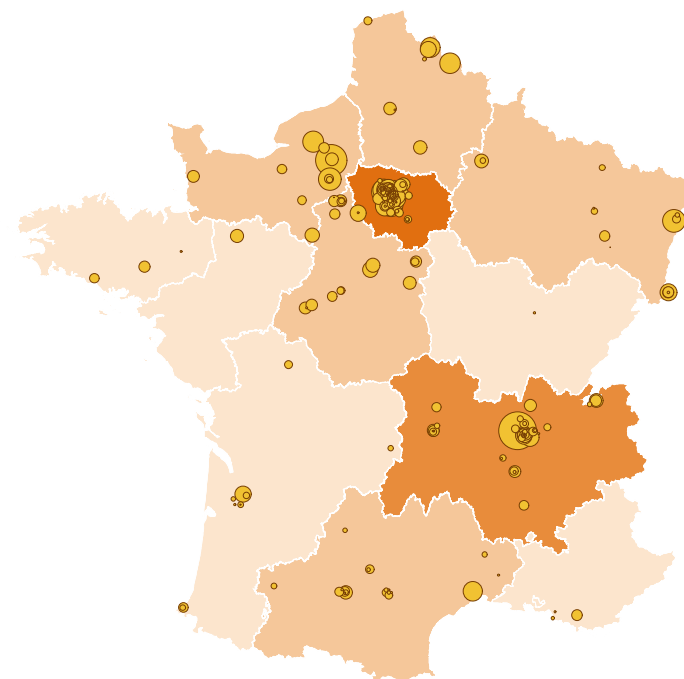
Un échantillon d'enquête large et représentatif des entreprises du médicament

- Le rapport sur la situation de l'emploi dans les entreprises du médicament fournit les **données de référence sur le profil et les situations professionnelles des salariés de l'industrie pharmaceutique** ainsi que sur les rémunérations qui y sont pratiquées.
- Le matériau privilégié pour l'élaboration des indicateurs présentés dans ce rapport est une **enquête détaillée menée auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes au Leem**. Les données des entreprises répondantes permettent de former un **échantillon large** - couvrant un peu plus de 70% du périmètre d'étude – et **diversifié**, les profils des entreprises répondantes étant multiples, notamment en termes de taille et de localisation (cf. carte ci-contre).
- Les estimations des indicateurs présentés dans le rapport sont redressées afin de proposer des **résultats représentatifs de l'ensemble du périmètre** en tenant ainsi compte des personnels travaillant dans les entreprises non-répondantes.

Méthodologie : Le redressement

Le redressement statistique vise à corriger la déformation de la structure induite par le recours à une enquête – bien que l'échantillon soit de qualité, les caractéristiques des entreprises répondantes ne sont pas strictement identiques à celles de l'ensemble du périmètre. La procédure de redressement consiste à affecter un poids à chaque individu de l'échantillon de sorte à tenir compte de sa sous-représentation ou de sa sur-représentation. Par exemple, les salariés travaillant dans une région où le taux de réponse à l'enquête a été faible sont sous-représentés dans l'échantillon et auront donc pour compenser un poids plus fort que les salariés issus de zones où les entreprises ont beaucoup répondu à l'enquête.

Répartition géographique des sites répondants à l'enquête



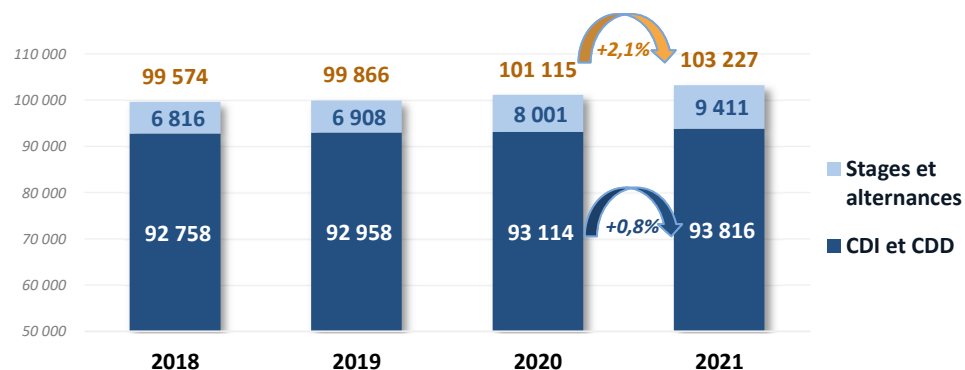
Caractéristiques de l'emploi

La trajectoire de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique

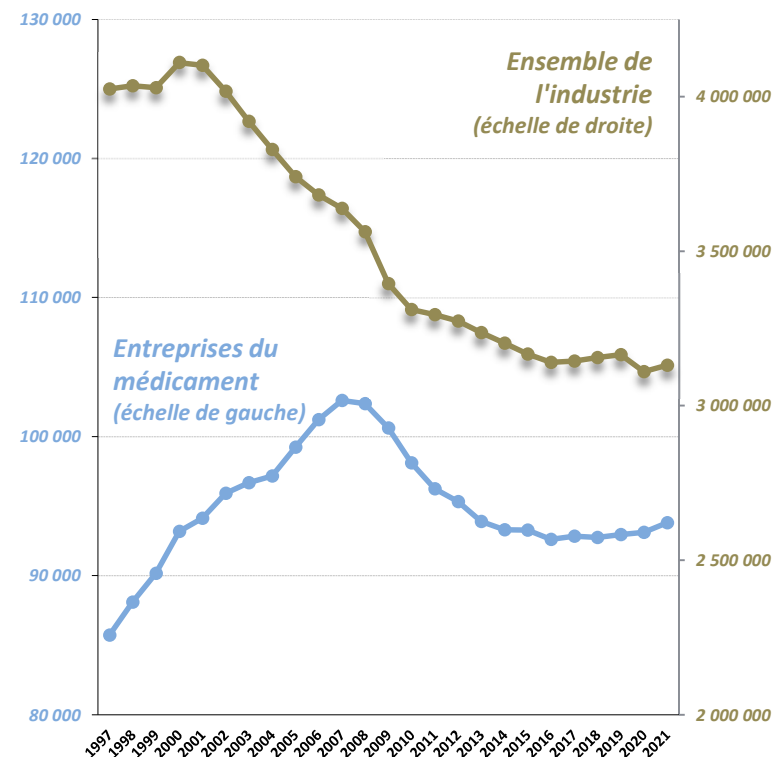
La trajectoire à la hausse de l'emploi se confirme

- L'emploi dans l'industrie du médicament enregistre une nouvelle progression (+0,8%) en 2021 qui correspond à 700 salariés supplémentaires. Il s'agit de la troisième année de hausse consécutive des effectifs en CDI et CDD qui confirme le caractère plus favorable de la trajectoire de moyen terme de l'emploi dans le secteur. Sur l'exercice 2021, cette évolution correspond à une progression légèrement supérieure en termes relatifs à celle mesurée dans l'ensemble de l'industrie (+0,7%).
- En 2021, l'augmentation de l'emploi total est encore plus forte sur l'ensemble des personnels, et atteint +2,1% du fait de la forte hausse des effectifs en alternance.

Évolution des effectifs salariés et alternants (2018-2021)



Évolution des effectifs salariés (1997-2021)



Sources : LEEM Enquête Emploi-Salaires 2021, Estimations d'emploi Insee pour l'ensemble de l'industrie

leem

■ Caractéristiques de l'emploi



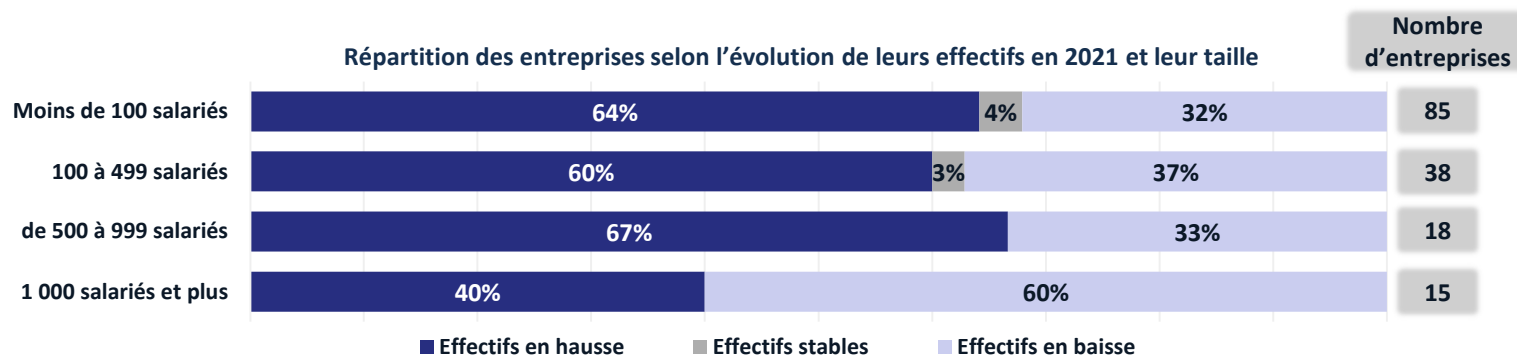
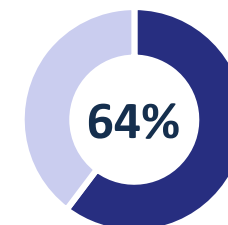
Caractéristiques de l'emploi

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 effectifs entre 2020 et 2021** pour les entreprises ayant répondu aux deux vagues d'enquête.
- En 2021, on mesure une **augmentation des effectifs dans près des deux tiers des entreprises du périmètre**, signe d'une conjoncture positive. Cela est notamment visible parmi les petites entreprises ainsi que celles de taille intermédiaire ; 64% des entreprises de moins de 100 salariés ont enregistré plus d'arrivées que de départs en 2021.
- Certaines diminutions d'effectifs parmi les grandes entreprises sont dues à des scissions et reflètent donc des effets purement juridiques. En neutralisant ces effets, on estime que 55% des entreprises de 1 000 salariés et plus ont vu leurs effectifs augmenter.

Part des entreprises ayant vu leurs effectifs augmenter en 2021



Source : Leem 2020 et Leem 2021, champ constant (entreprises répondantes les deux années)

Caractéristiques de l'emploi

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

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

- Plus des **trois quarts des effectifs** estimés au lieu de travail sont concentrés **autour de quatre pôles régionaux** : l'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes, le Centre-Val de Loire et la Normandie.
- Certains personnels itinérants sont recensés aux sièges des grandes entreprises. Cela contribue à notamment augmenter les effectifs en Île-de-France.

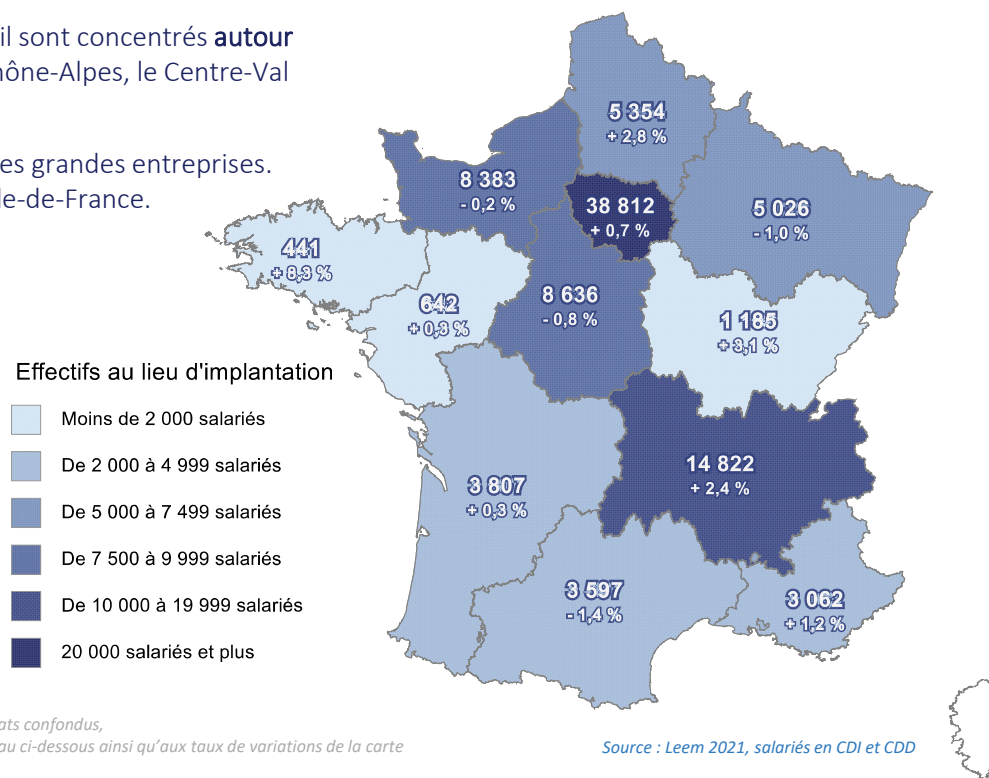
Les régions d'implantation des établissements du secteur (*)

	Effectif 2020	Effectif 2021	Répartition 2021
Île-de-France	38 542	38 812	41,4%
Auvergne-Rhône-Alpes	14 468	14 822	15,8%
Centre-Val de Loire	8 703	8 636	9,2%
Normandie	8 399	8 383	8,9%
Hauts-de-France	5 206	5 354	5,7%
Grand Est	5 079	5 026	5,4%
Nouvelle-Aquitaine	3 794	3 807	4,1%
Occitanie	3 648	3 597	3,8%
PACA	3 027	3 062	3,3%
Bourgogne-Franche-Comté	1 149	1 185	1,3%
Pays de la Loire	640	642	0,7%
Bretagne	407	441	0,5%

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

Note : les effectifs régionaux de l'édition précédente du rapport emploi étaient donnés tous contrats confondus, pour des comparaisons à périmètre constant entre 2020 et 2021, se référer aux effectifs du tableau ci-dessous ainsi qu'aux taux de variations de la carte

Effectifs des entreprises du médicament en CDI et CDD selon la région de l'établissement employeur



Caractéristiques de l'emploi

Répartition régionale des effectifs au lieu de résidence

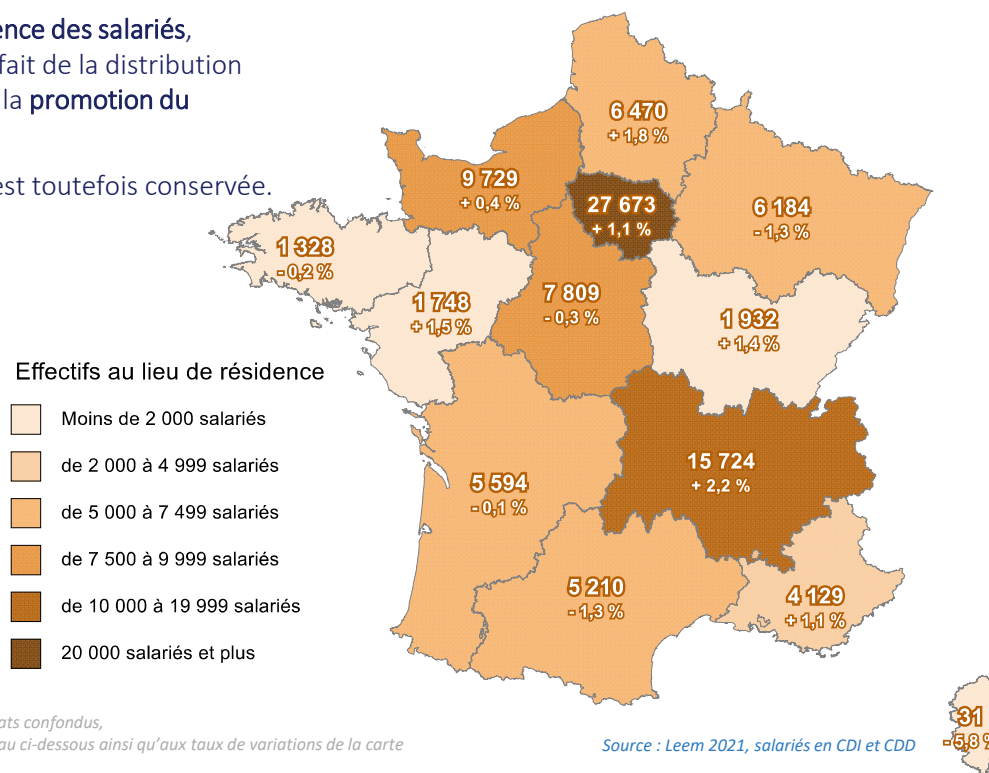
Répartition géographique des effectifs selon la région de résidence des salariés

- 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 promotion du médicament.
- La hiérarchie des principaux pôles régionaux du secteur est toutefois conservée.

Les régions de résidence des salariés du secteur

	Effectif 2020	Effectif 2021	Répartition 2021
Ile-de-France	27 370	27 673	29,5%
Auvergne-Rhône-Alpes	15 392	15 724	16,8%
Normandie	9 693	9 729	10,4%
Centre - Val de Loire	7 834	7 809	8,3%
Hauts-de-France	6 354	6 470	6,9%
Grand Est	6 268	6 184	6,6%
Nouvelle-Aquitaine	5 600	5 594	6,0%
Occitanie	5 281	5 210	5,6%
PACA	4 083	4 129	4,4%
Bourgogne-Franche-Comté	1 905	1 932	2,1%
Pays de la Loire	1 722	1 748	1,9%
Bretagne	1 331	1 328	1,4%
Corse	33	31	0,0%

Effectifs des entreprises du médicament (2021) selon la région du lieu de résidence des salariés



Note : les effectifs régionaux de l'édition précédente du rapport emploi étaient donnés tous contrats confondus, pour des comparaisons à périmètre constant entre 2020 et 2021, se référer aux effectifs du tableau ci-dessous ainsi qu'aux taux de variations de la carte

Caractéristiques de l'emploi

Répartition des effectifs selon l'âge

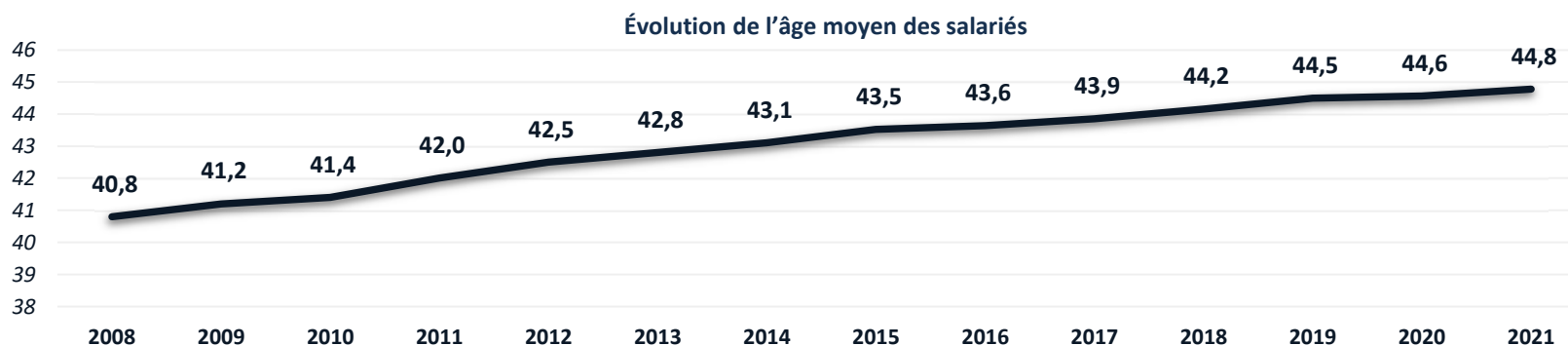
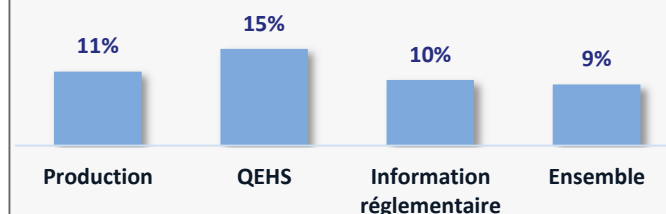
Le vieillissement de l'emploi se poursuit en 2021

- L'âge moyen des salariés en CDI et CDD est de **44,8 ans en 2021** contre 44,6 ans en 2020, une progression similaire à ce qui est observé chaque année. La moitié des salariés ont plus de 46 ans (âge médian).
- La part des salariés en CDI et CDD de **moins de 30 ans** s'élève à 9% des effectifs, et **reste à un niveau similaire** dans toutes les tailles d'entreprises. Celle des **moins de 26 ans** reste faible puisque ces derniers représentent 3% des effectifs. Inversement, **près de 20% des salariés** en CDI et CDD ont **55 ans et plus**.
- La répartition des effectifs selon l'âge diffère selon les métiers exercés. Les moins de 30 ans sont ainsi surreprésentés parmi les métiers de la **qualité** et de la **production**.

44,8 ans âge moyen des salariés en CDI ou CDD

Focus

Part des salariés de moins de 30 ans selon la famille de métiers



Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les seniors dans l'industrie pharmaceutique

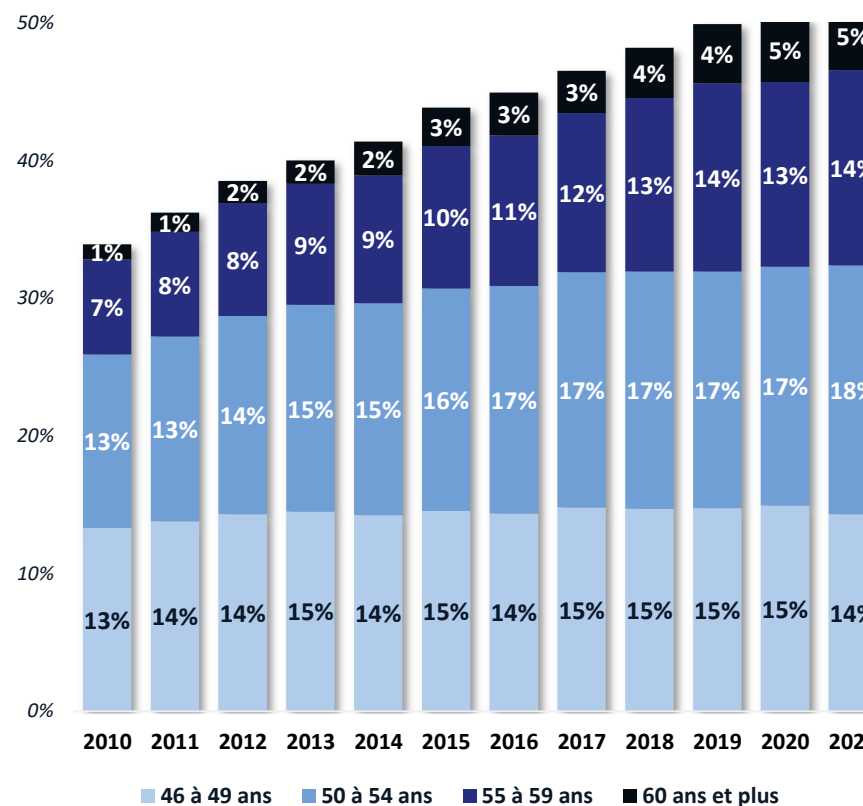
Plus d'un salarié sur trois est âgé d'au moins 50 ans

- La part des seniors dans les effectifs continue de progresser en 2021, à un rythme cependant moins soutenu depuis 2019. Les **personnels de 50 ans et plus** représentent **37% des effectifs** salariés du secteur.
- Les **salariés de 60 ans et plus** représentent **5% des effectifs**, soit environ 4 780 personnels. Leur part dans l'emploi total suit également une tendance croissante.
- Les entreprises du secteur ont réalisé **1 161 recrutements de seniors de 50 ans et plus en 2021**, soit 14,4% du total des embauches en CDI et CDD de l'année, une progression de près de 2 points par rapport à 2020.
- Les seniors sont majoritairement recrutés dans des **groupes de classification élevés** et dans les métiers de la **promotion du médicament** et du **support**.

1 161
seniors

de 50 ans et plus ont été recrutés en CDI et CDD par les entreprises du secteur.

Part de la population senior dans les effectifs du secteur



Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD

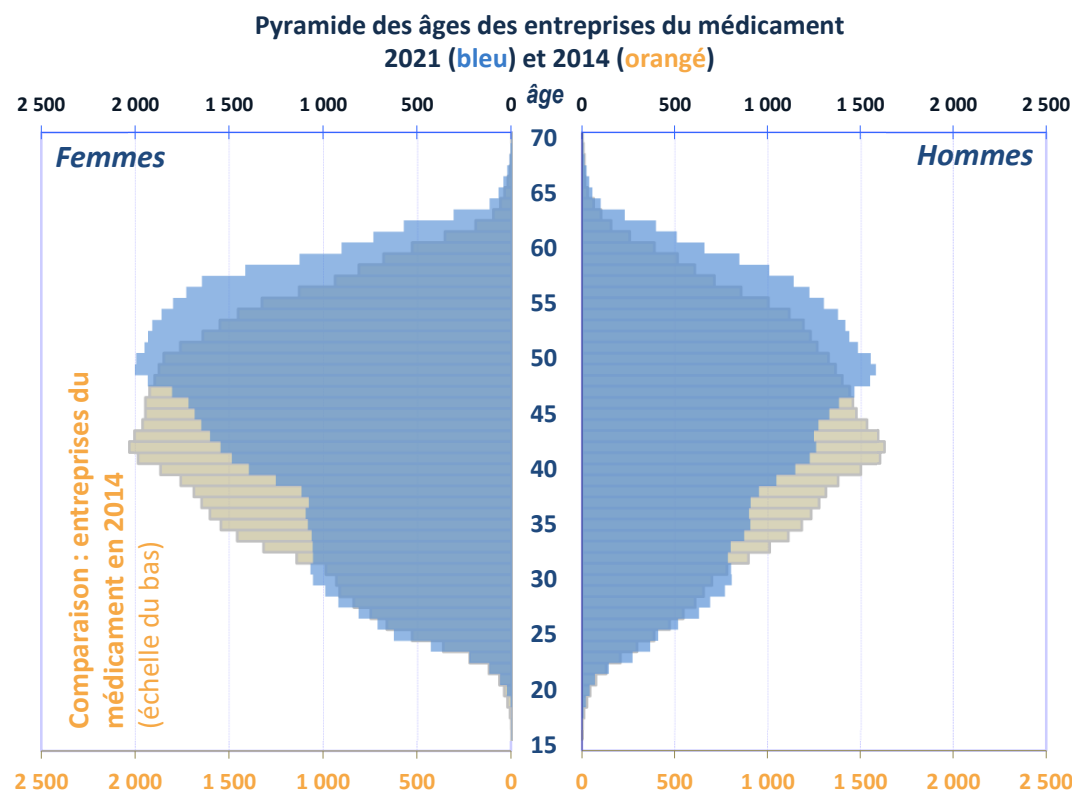
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

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 2021 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 ainsi qu'une **entrée de plus en plus tardive dans l'emploi** de personnels issus d'études souvent longues.
- Enfin, la pyramide des âges du secteur présente une distribution différente selon le genre : **les femmes sont plus nombreuses et légèrement plus âgées que les hommes**. Ainsi, parmi les salariés en CDI et CDD, l'âge moyen des femmes est de **44,9 ans** contre **44,6 ans** pour les hommes.



Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI et Leem 2014, salariés en CDD et CDI

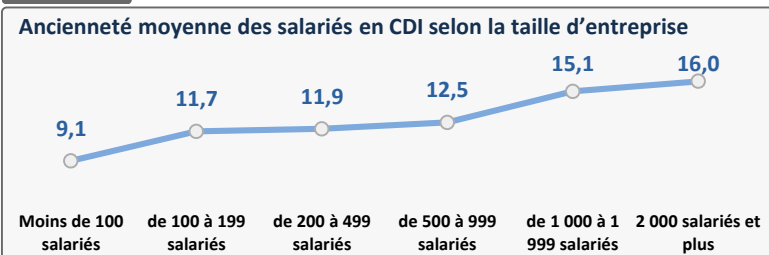
Caractéristiques de l'emploi

Répartition des effectifs selon l'ancienneté

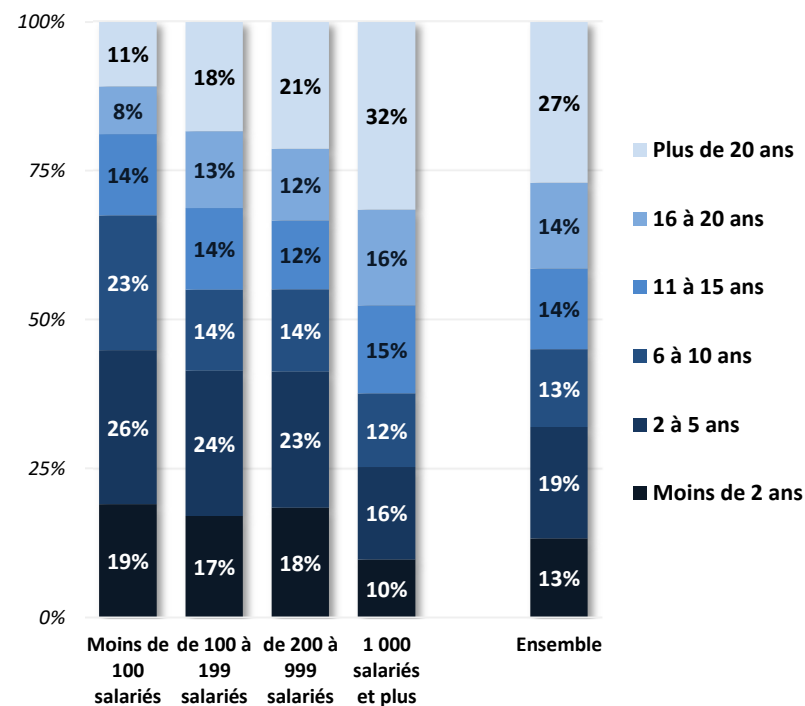
L'ancienneté des salariés est plus élevée dans les grandes entreprises

- L'ancienneté moyenne des personnels en CDI s'établit à **14,3 ans**, proche de la médiane qui s'élève à **14,0 ans**. Des chiffres stables par rapport à 2020 qui traduisent des flux d'emploi dynamiques et un certain renouvellement de la population salariée.
- Les salariés dépassant les 10 ans d'ancienneté représentent un peu plus de la moitié des effectifs des entreprises du médicament (55%), une part en légère baisse par rapport à 2020 (56%). Cette proportion reste cependant plus élevée que celle observée dans l'ensemble de l'industrie (53%) (source : Enquête Emploi, 2020).
- Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés près des deux tiers des salariés (62%) présentent une ancienneté supérieure à 10 ans, contre un tiers dans les structures employant moins de 100 salariés.

Focus



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



Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD

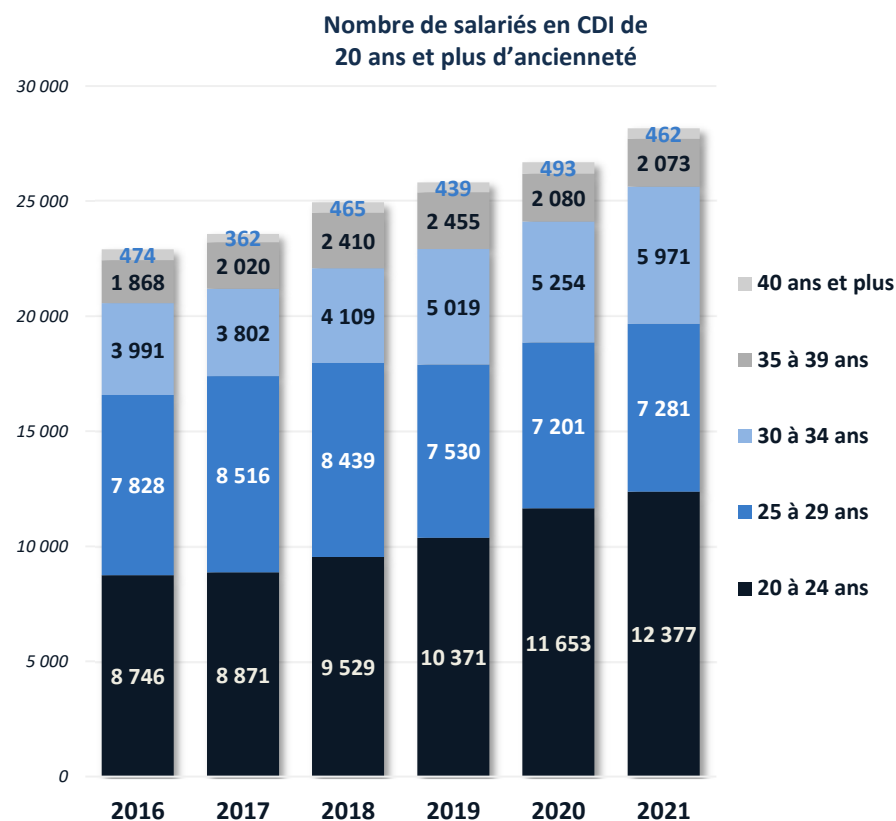
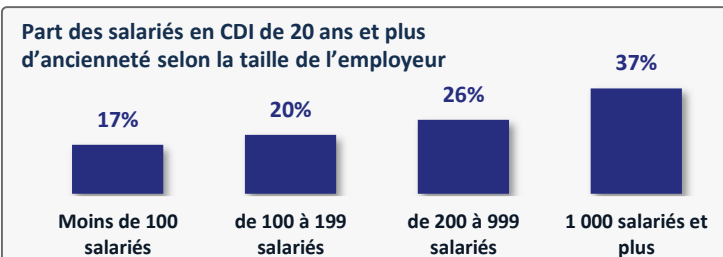
Caractéristiques de l'emploi

Les personnels présentant une ancienneté élevée

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

- Le nombre de salariés en CDI de **20 ans et plus d'ancienneté** poursuit sa hausse en 2021 et s'établit à 28 164 soit **32% des effectifs en CDI**.
- Ces salariés **se concentrent dans les grandes entreprises** de plus de 1 000 salariés où ils représentent 37% des effectifs, contre 17% dans les entreprises de moins de 100 salariés.
- La proportion de personnels d'ancienneté élevée est la plus haute dans les **fonctions support** (secrétariat, services généraux...) et **certain métiers de la R&D** (chargé de recherche, responsable d'équipe de recherche...).

Focus



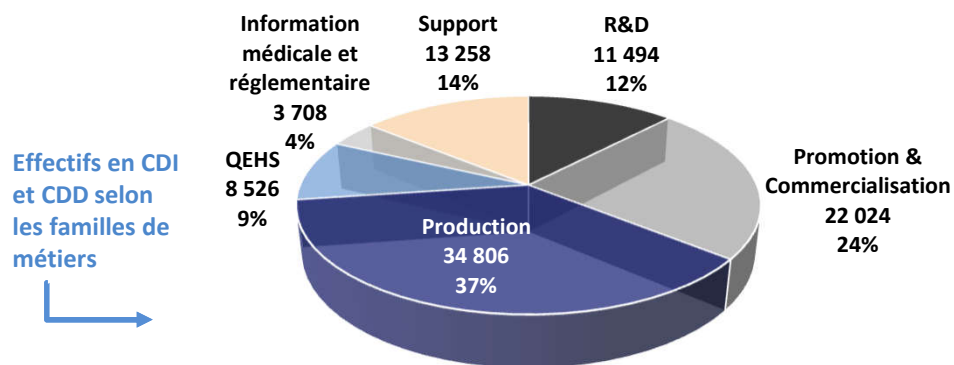
Source : Leem 2021, salariés en CDI

Caractéristiques de l'emploi

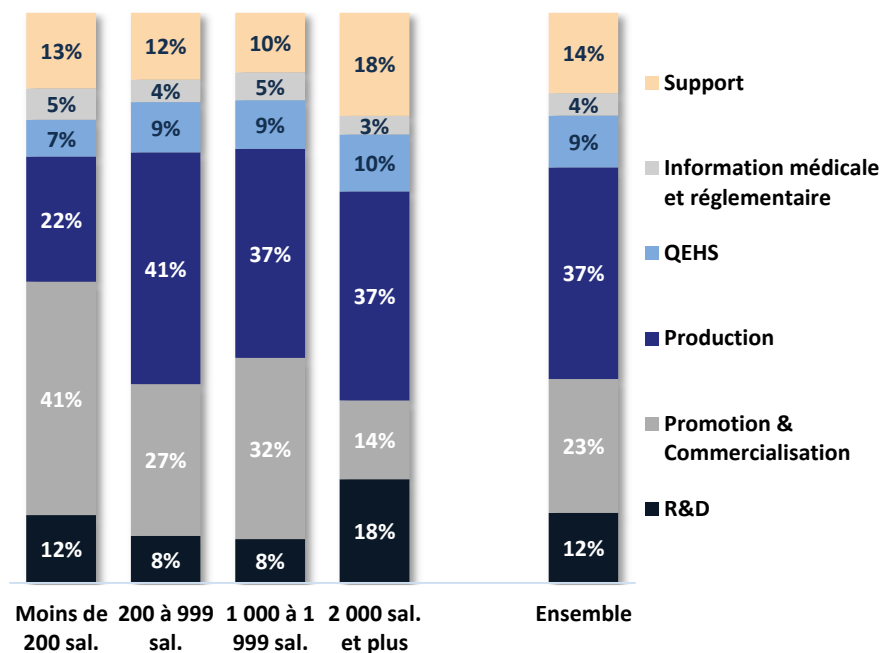
Les métiers exercés

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 37% des effectifs.
- La part élevée des effectifs occupant des **métiers de la R&D** (12% en 2021) constitue une des principales **spécificités du secteur**, en particulier dans les grandes entreprises. 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 2021 selon la famille de métiers et la taille d'entreprise



Note : les effectifs par familles de métiers du rapport de l'édition précédente du rapport emploi étaient donnés tous contrats confondus, pour des comparaisons à périmètre constant entre 2020 et 2021, se référer aux effectifs du tableau ci-dessous ainsi qu'aux taux de variations de la carte

Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD

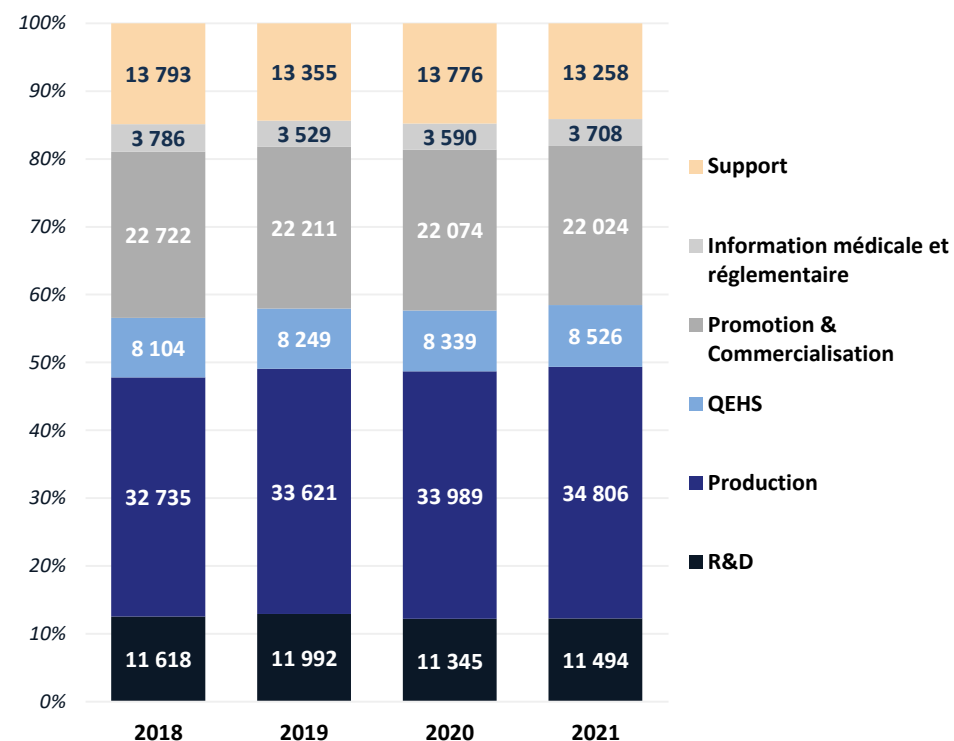
Caractéristiques de l'emploi

Les métiers exercés

Les métiers de la production et de la qualité sont en croissance ces dernières années

- Le nombre de salariés exerçant des activités liées à la **production** ou à la **qualité** est **en hausse**, les effectifs de ces deux familles de métiers ayant augmenté de respectivement 6,3% et 5,2% depuis 2018.
- À l'inverse, les effectifs de la **promotion du médicament** et du **support** ont plutôt **diminué** entre 2018 et 2021.

Évolution de la répartition des effectifs par famille de métiers



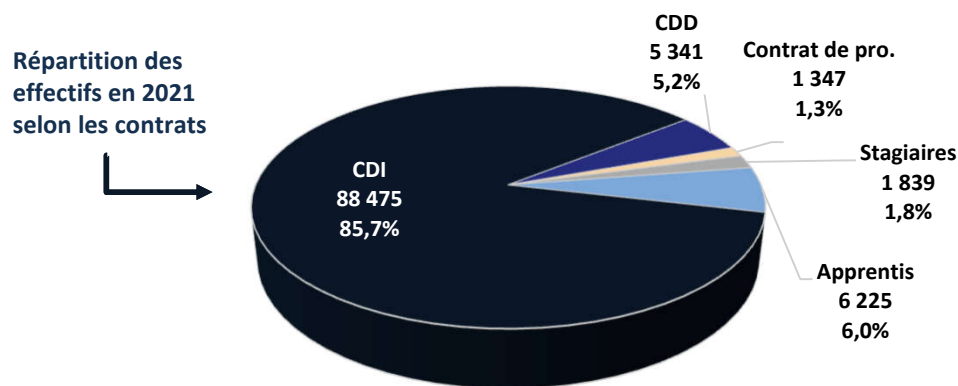
Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

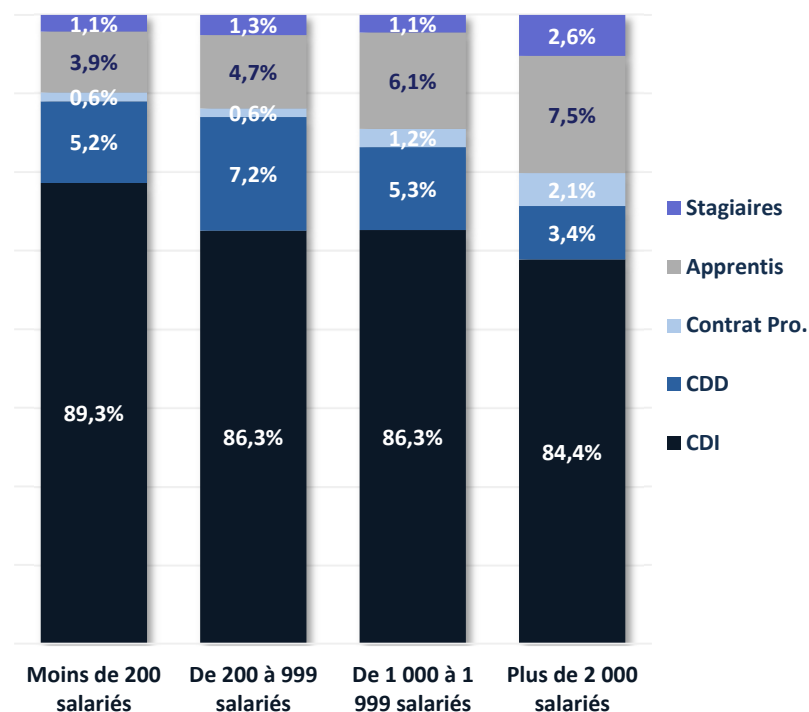
Les emplois selon les types de contrat

Les entreprises de la branche emploient près de 88 500 salariés en CDI

- Les effectifs en CDI ont sensiblement augmenté passant de 87 565 salariés en 2020 à 88 475 salariés en 2021. À l'inverse, on observe une légère diminution des effectifs en CDD (-200 unités).
- L'alternance dans les entreprises du médicament poursuit sa hausse en 2021. Ainsi, on dénombre un peu plus de 7 500 alternants parmi les entreprises du médicament soit une croissance de 42% par rapport à 2020. Le recours aux stagiaires a également progressé (+8%).



Répartition des effectifs par type de contrat et taille d'entreprise



Source : Leem & Opco2i 2021 | Effectifs en alternance sur le périmètre Leem estimés à partir des effectifs alternants sur le périmètre de la branche présentés dans la section dédiée

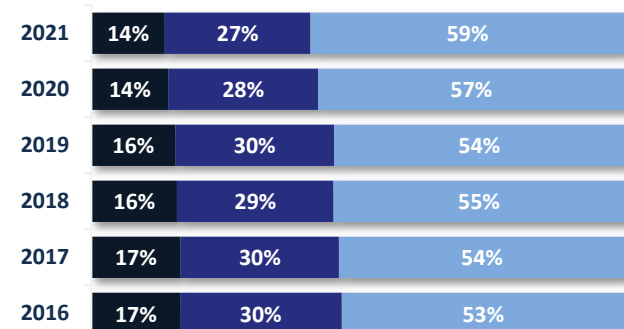
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les groupes de classification des emplois

Les emplois des groupes 06 à 11 sont majoritaires au sein de la branche

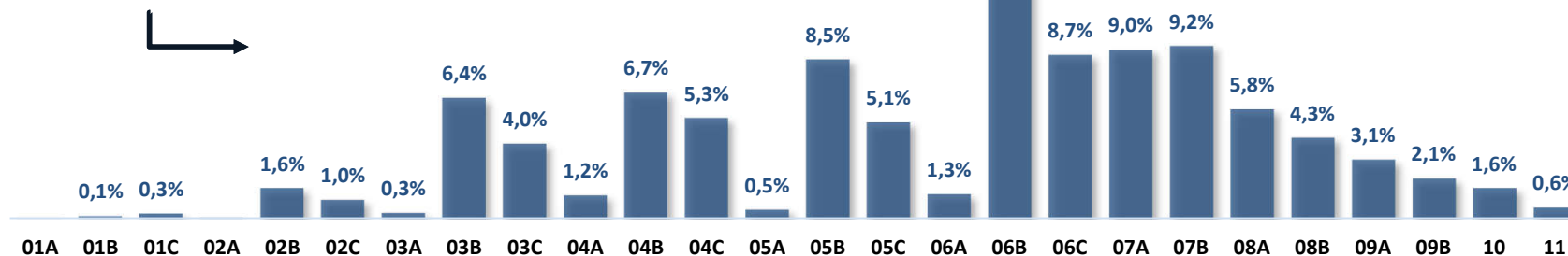
- La Convention Collective de l'industrie pharmaceutique admet 11 groupes d'emplois. Certains de ces groupes sont divisés en 2 ou 3 niveaux repérés par les lettres A, B et C.
- La distribution des effectifs selon les groupes de classification des emplois de la branche souligne le **niveau élevé de qualification du personnel** du secteur. En effet, 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 2021, la part des salariés appartenant aux catégories les plus élevées (06 à 11) **progresses de 1,5 points par rapport à 2020**, ce qui confirme la tendance croissante observée depuis 2016.

Évolution de la répartition des effectifs selon les groupes de classification de 2016 à 2021



■ Groupes 01 à 03 ■ Groupes 04 et 05 ■ Groupes 06 à 11

Répartition des effectifs selon les groupes de classification des emplois de la branche



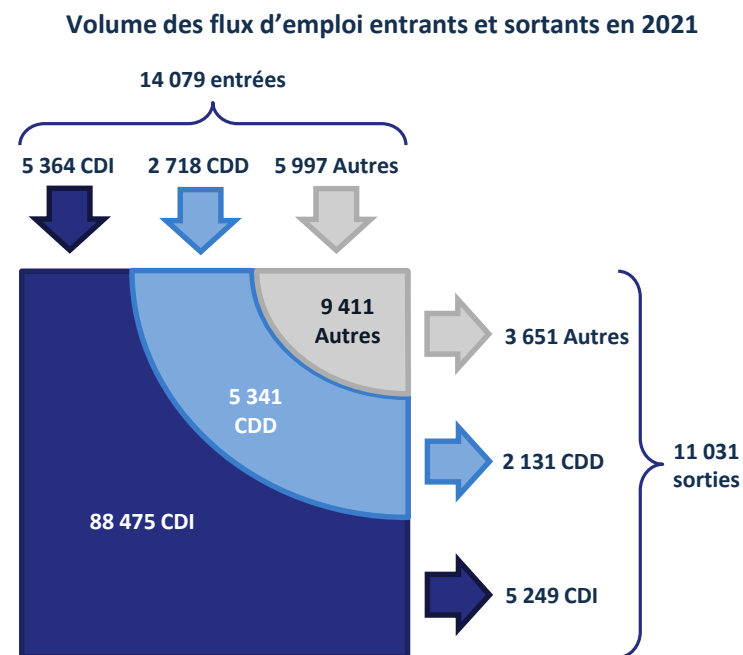
Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : entrées et sorties en 2021

Les flux d'emplois dans l'industrie pharmaceutique en 2021

- 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 un total de **14 080 entrées** en 2021, dont un peu plus de 5 360 en CDI et près de 2 720 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 **11 030 sorties** en 2021.
- 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 2021, 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 8,9%** 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 8,5%** en 2021 pour cette même population en CDI et CDD.



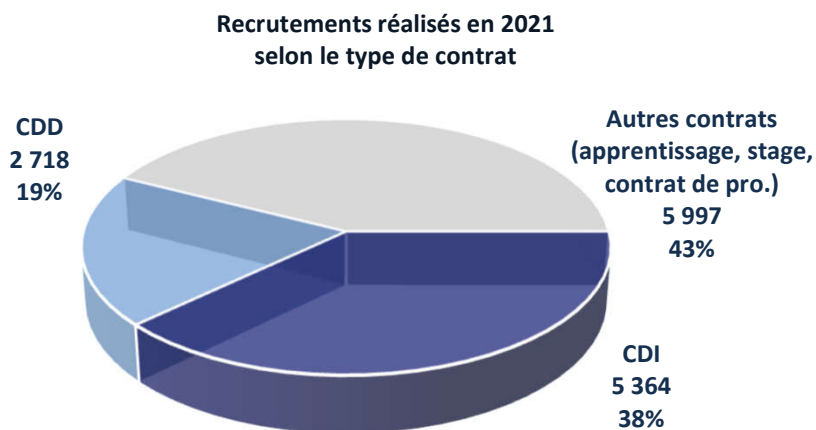
Source : Leem 2021

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

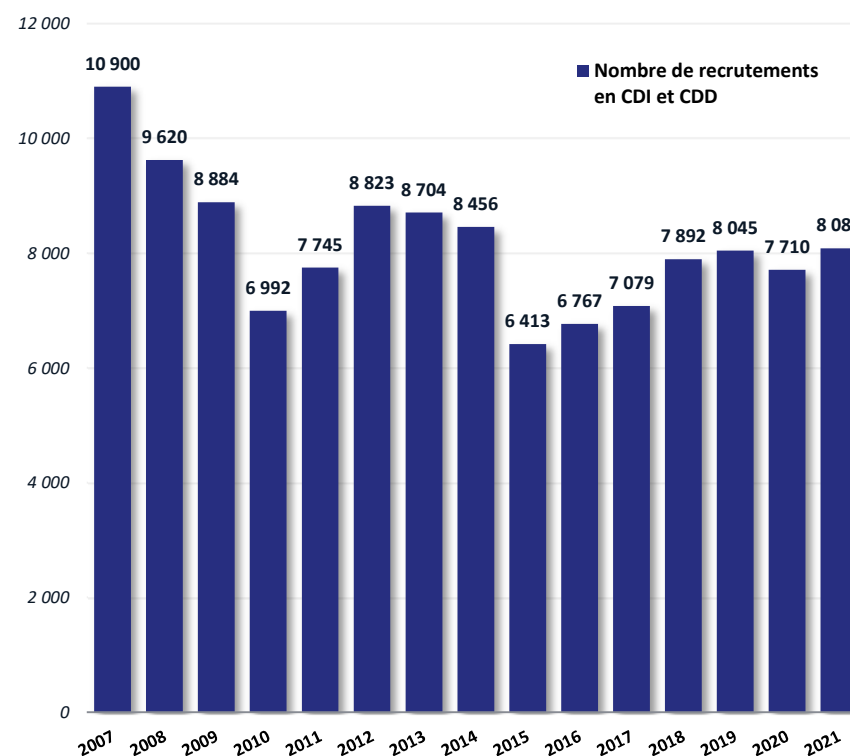
Les flux d'emplois : les recrutements

14 080 recrutements tous contrats confondus en 2019

- Le nombre de recrues en CDI est en nette progression en 2021 atteignant 5 364 salariés contre 4 756 l'an passé. À l'inverse, on dénombre cette année environ 200 recrutements de moins en CDD.
- Les recrutements d'apprentis et de stagiaires ont progressé en 2021 de respectivement +40% et +10% tandis qu'on observe une légère diminution des recrutements en contrat de professionnalisation (-10%).



Evolution du nombre de recrutements en CDI et CDD sur la période 2007-2021



Source : Leem 2021

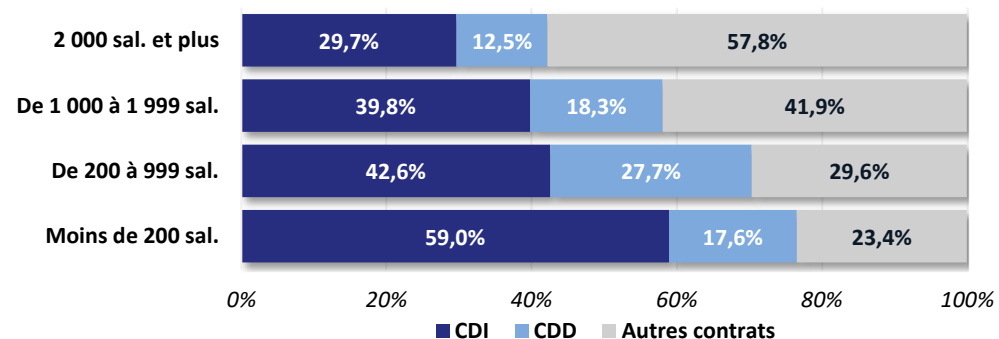
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Caractéristiques des recrutements

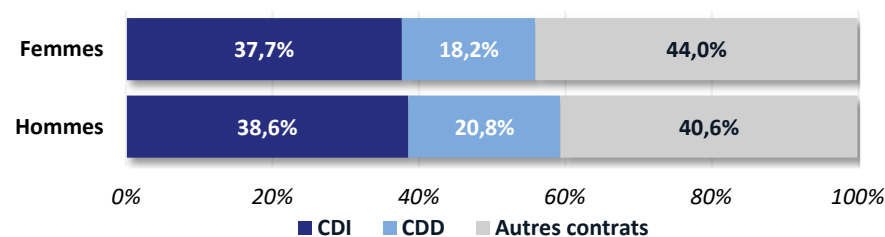
Les grandes entreprises embauchent davantage d'alternants et de stagiaires

- Si près de 60% des embauches dans les petites entreprises concernent des contrats à durée indéterminée, ce chiffre est de moins de 30% dans les grandes entreprises de plus de 2 000 salariés du fait d'un **recours plus intensif aux contrats de stage et d'alternance**.
- En effet, on dénombre 1 690 recrues en CDI, 2 280 en alternance et 1 000 en stage dans les grandes entreprises contre 590 en CDI, 170 en alternance et 60 en stage dans les entreprises de moins de 200 salariés.
- 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 mais sont surreprésentées parmi les recrues en stage ou en alternance.

Nature des recrutements selon la taille des entreprises



Nature des recrutements selon le genre



Source : Leem 2021

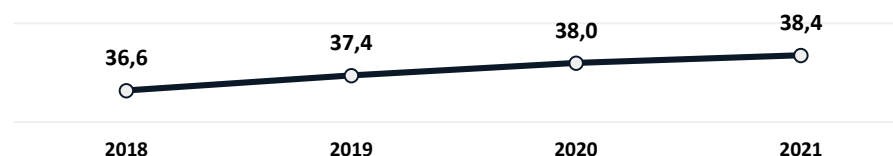
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Caractéristiques des recrutements

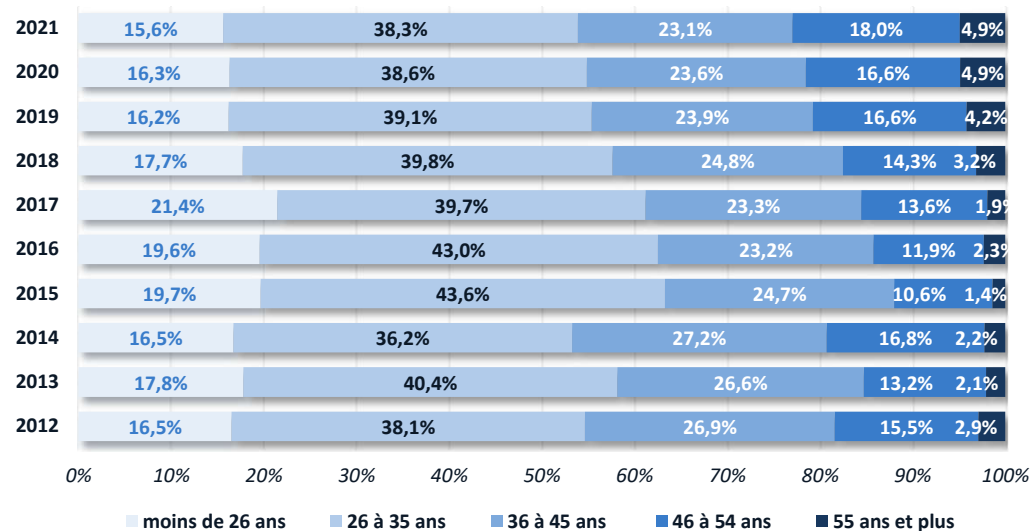
L'âge moyen à l'entrée en CDI est en hausse

- L'examen du profil par âge des recrutements en CDI et CDD souligne **l'entrée plutôt tardive des personnels dans l'industrie pharmaceutique.**
- **L'âge moyen des salariés recrutés en CDI est en hausse depuis plusieurs années** passant ainsi de 36,6 ans en 2018 à 38,4 ans en 2021.
- La proportion des personnels recrutés en CDI et en CDD de moins de 26 ans est en légère baisse en 2021. Le constat est le même pour les recrues de 26 à 35 ans et de 36 à 45 ans.
- Un peu plus d'un tiers des salariés recrutés en CDI et CDD ont moins de 30 ans, soit 2 879 recrues dont 1 257 en CDI.
- Au contraire, **la part des salariés âgés de 46 ans et plus dans les recrutements poursuit sa hausse.** Ainsi, près de 23,0% des salariés recrutés en CDI et CDD ont 45 ans ou plus. Ce chiffre était respectivement de 21,5% en 2020 et de 20,8% en 2019.

Évolution de l'âge moyen des recrues en CDI



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



Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD

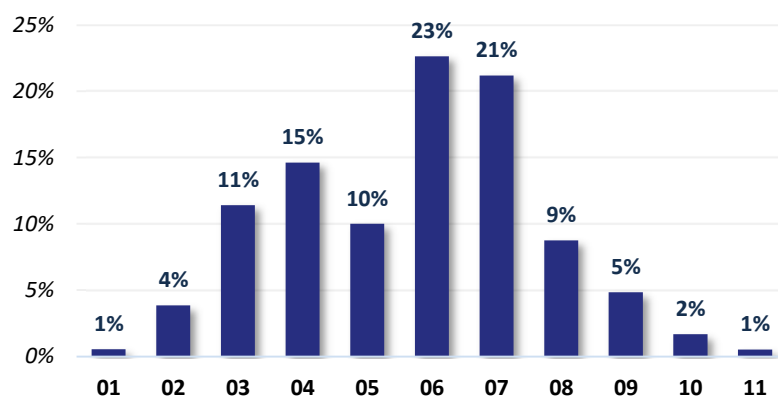
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Caractéristiques des recrutements

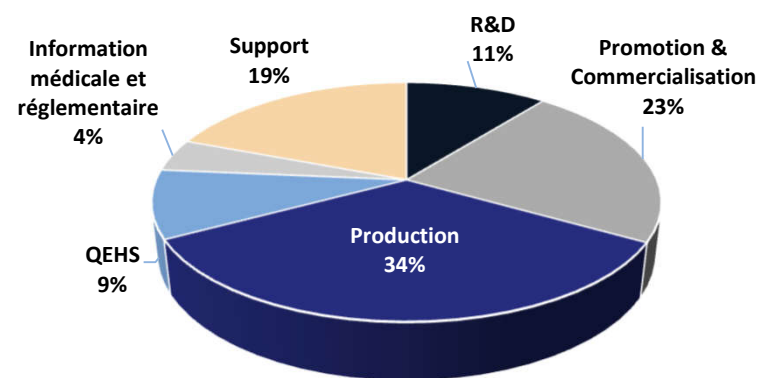
Des recrutements à l'image de la population salariée

- La **majorité des recrutements** se font dans les deux principales familles de métiers du secteur, la **production et la promotion et commercialisation de médicament**. Les **métiers du support** se distinguent par une surreprésentation dans les recrutements puisqu'ils concentrent 19% des entrées contre 14% des effectifs en CDI et CDD. Cependant, le turnover y est plus important que dans les autres familles de métiers et les effectifs sortants sont également plus nombreux.
- La **répartition des entrants par groupe de classification** est **similaire** à celle des salariés en CDI et CDD. Ainsi, les groupes de classifications 06 à 11 concentrent 60% des entrants et 59% des effectif salariés.

Répartition des recrutements en CDI et CDD selon le groupe de classification



Répartition des recrutements en CDI et CDD selon la famille de métiers



Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD

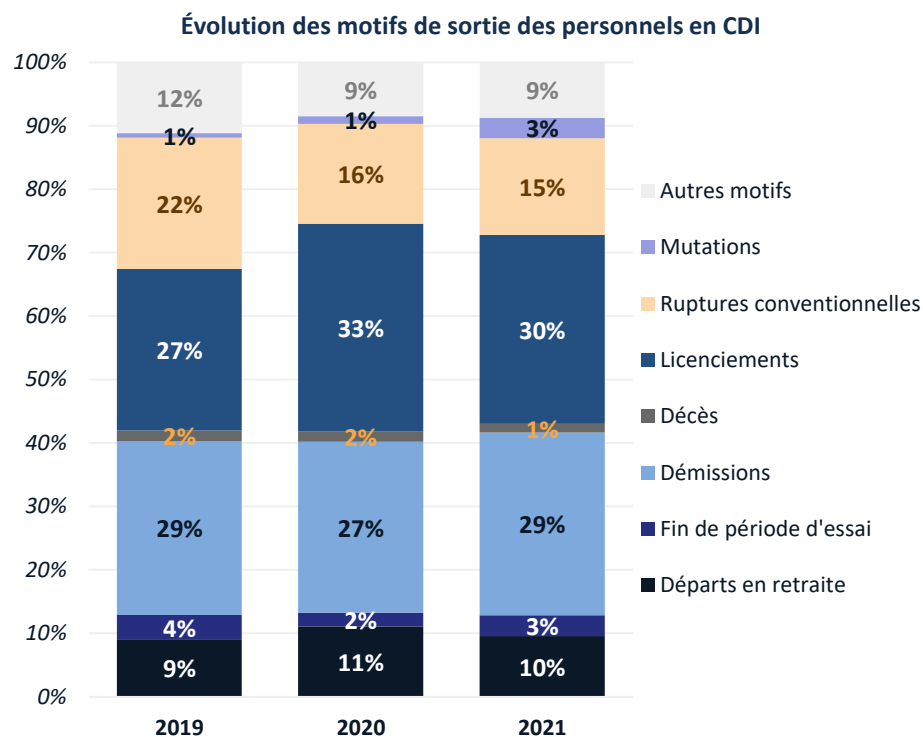
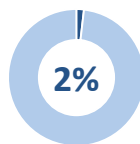
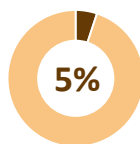
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : les sorties

Les fins de CDD constituent le motif principal de sortie

- Parmi les 5 250 salariés en CDI ayant quitté leur entreprise en 2021, **1 510 ont démissionné (29%)** et **1 560 (30%) ont été licenciés**. Il s'agit des deux principaux motifs de sortie des personnels en CDI devant la rupture conventionnelle (800 salariés concernés, soit 15% des sortants) et le départ à la retraite (500 salariés, soit 10% des sortants).
- On observe en 2021 une baisse de la proportion des sortants pour cause de licenciement qui passe de 33% à 30% et une **hausse de la part des démissions** qui atteint 29% en 2021 contre 27% l'an passé, **revenant à un niveau similaire à celui de 2019**.
- Les **carrières dans l'industrie pharmaceutique sont plutôt longues**, l'ancienneté moyenne à la sortie des salariés en CDI étant de 15,2 ans. Pour les démissionnaires ce chiffre s'élève à 6,1 ans.

Taux de démissionnaires



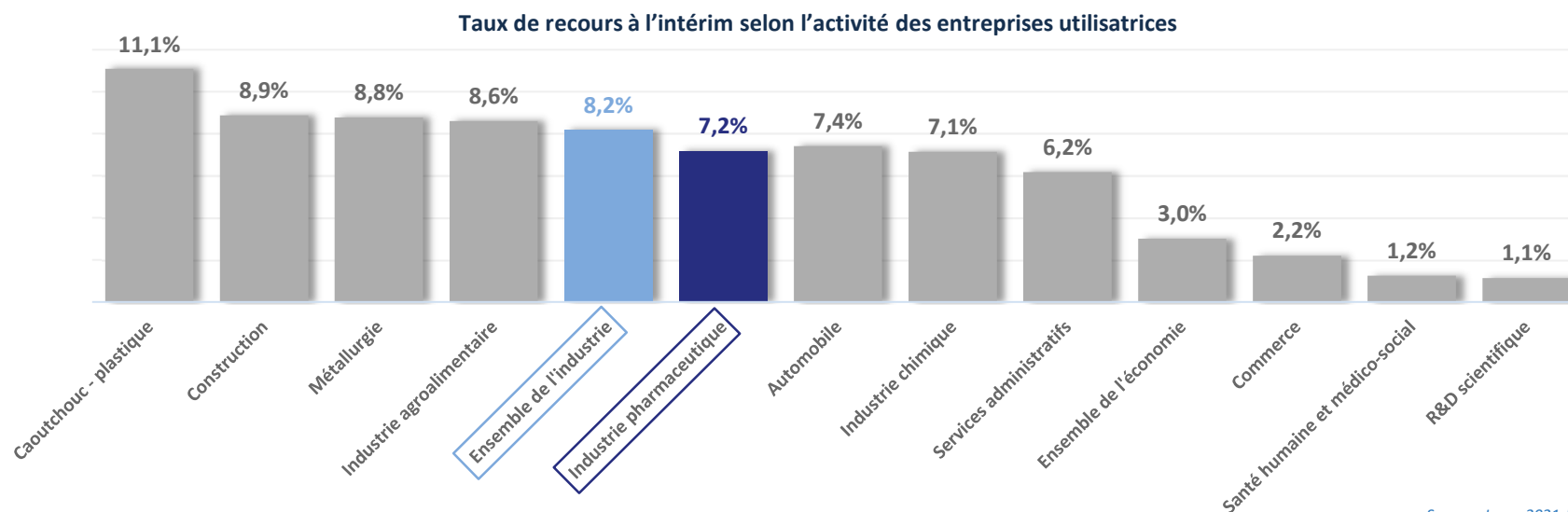
Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD | Dares 2021

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

Un recours à l'intérim inférieur à la moyenne des activités industrielles en 2021

- En 2021, les entreprises répondantes au questionnaire complémentaire de l'enquête ont déclaré 1,10 million de journées d'intérim. L'extrapolation de ces déclarations à l'ensemble du périmètre Leem permet d'établir un **taux de recours à l'intérim de 7,2%** (soit des interventions qui représentent un peu plus de 7 400 équivalents temps plein sous forme d'interventions fractionnées).
- Le recours à l'intérim tel que déclaré par les entreprises du médicament est **en légère baisse** en 2021 (-0,5 point), à **l'inverse de ce que l'on observe dans d'autres secteurs industriels** qui avaient été fortement impactés par la crise sanitaire et dont les activités ont rebondi en 2021, le taux de recours à l'intérim dans l'ensemble de l'industrie est ainsi passé de 6,6% à 8,2%.



Source : Leem 2021 | Dares 2021

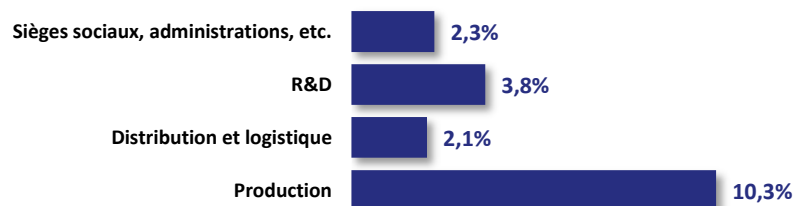
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

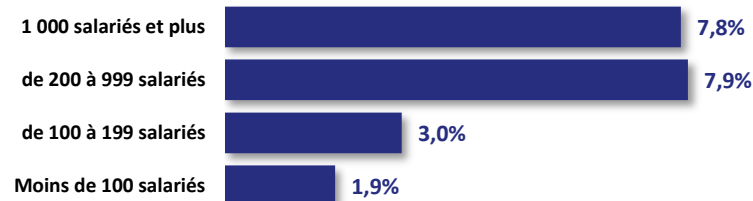
L'intérim reste concentré dans les activités de production et les grands établissements

- Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique est traditionnellement **hétérogène selon la taille et l'activité des entreprises**. Ainsi l'intérim demeure significativement surreprésenté dans les **grandes entreprises exerçant des activités de production**.

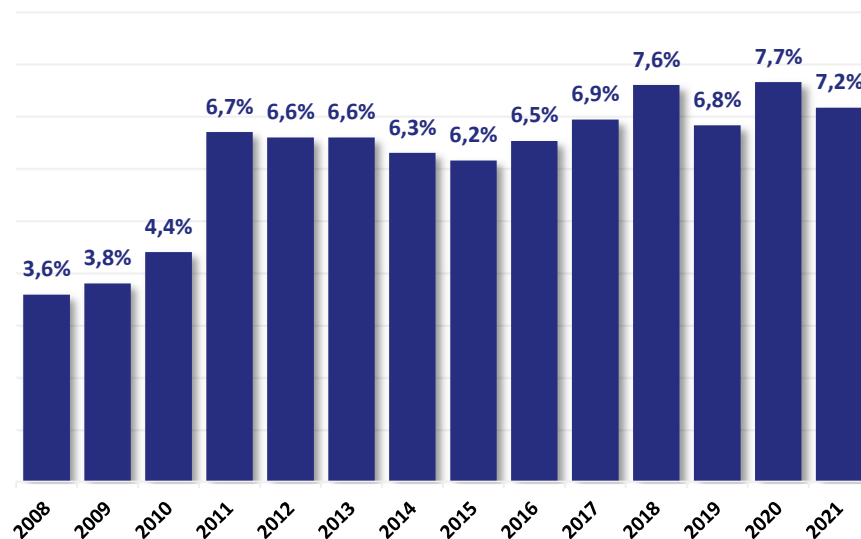
Taux de recours à l'intérim selon l'activité principale de l'entreprise



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



Evolution du taux de recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique entre 2008 et 2021



Source : Leem 2021

leem

■
**Pratiques de
rémunération**

Pratiques de rémunération

Définitions

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 2021
Montant de la participation	C'est le montant annuel brut perçu au titre de la participation légale, versé en 2021

Pratiques de rémunération

Salaire de base

Salaires de base mensuels selon la classification des emplois

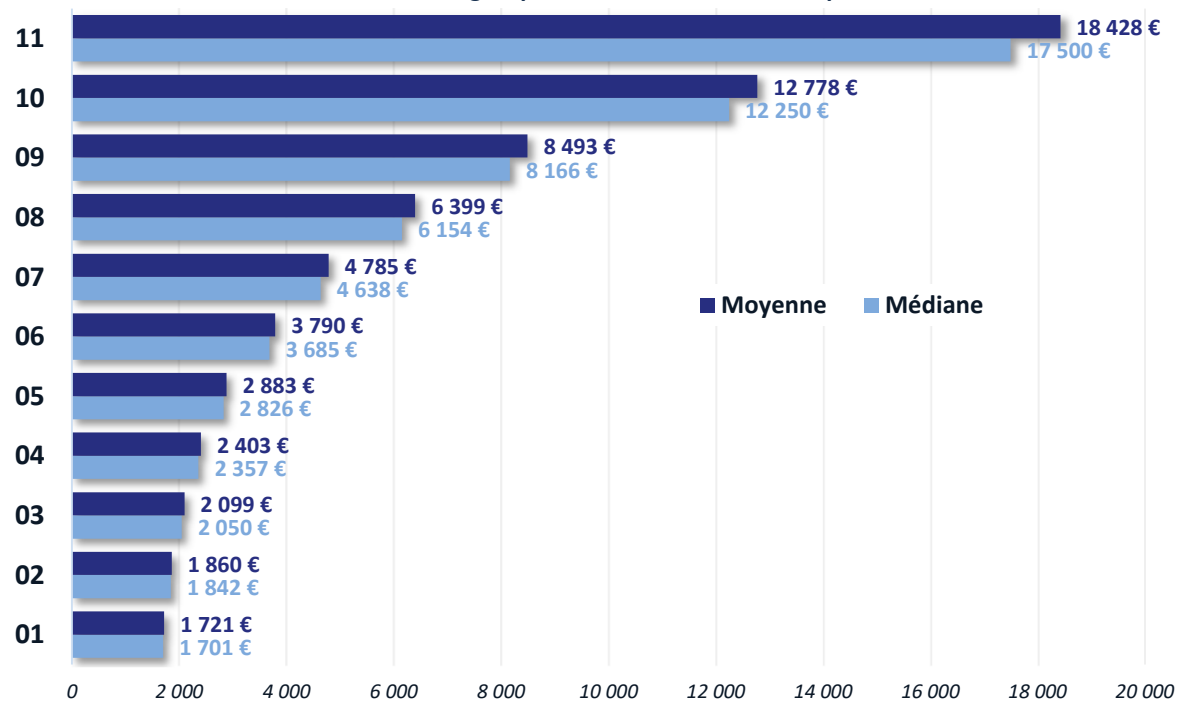
3 500 €

Le salaire médian dans les entreprises du médicament en 2021

4 217 €

Le salaire moyen

Salaires mensuels de base médians et moyens pratiqués en 2021 selon les groupes de classification des emplois



Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD à temps plein

Pratiques de rémunération

Salaire de base

Évolution des salaires de base selon la classification des emplois

+1,1%

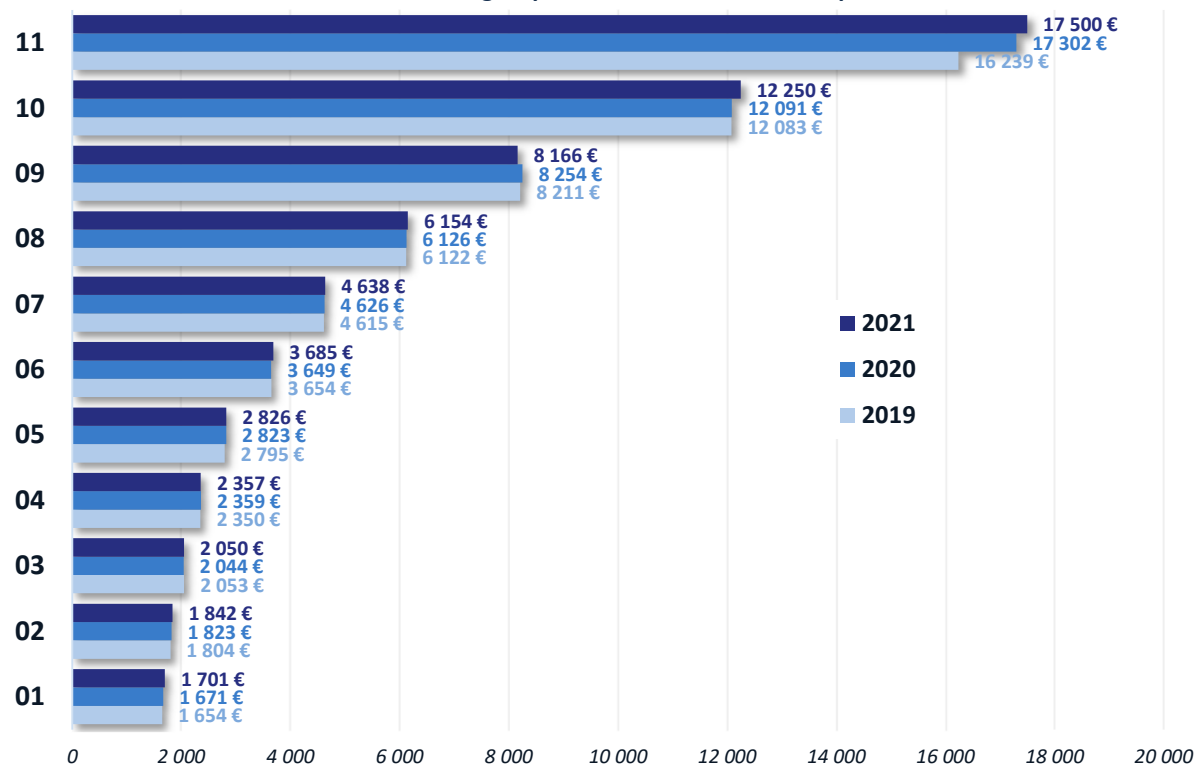
La progression du salaire médian dans les entreprises du médicament en 2021

+1,0%

Le taux d'augmentation individuel médian perçu par les salariés en 2021*

**calculé parmi les salariés présents dans leur entreprise en 2020 et en 2021*

Évolution des salaires de base médians entre 2019 et 2021 selon les groupes de classification des emplois



Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD à temps plein

Pratiques de rémunération

Rémunération totale

Rémunération annuelles
totales selon la classification
des emplois

52 850 €

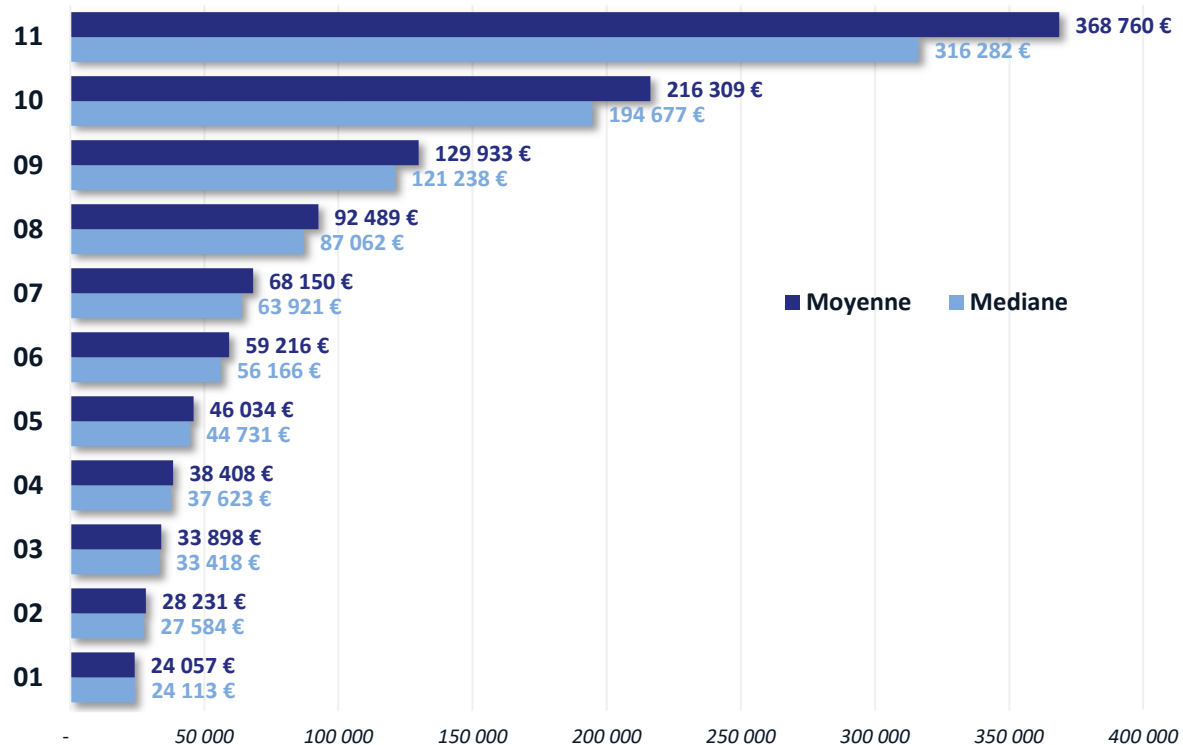
La rémunération totale
médiane dans les entreprises
du médicament en 2021

65 330 €

La rémunération totale
moyenne

Rémunération brute moyenne de l'ensemble
des salariés du secteur privé en 2020 : 39 600 €
(Source : Insee, 2020)

Rémunérations annuelles totales médianes et moyennes
selon les groupes de classification des emplois



Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD à temps plein

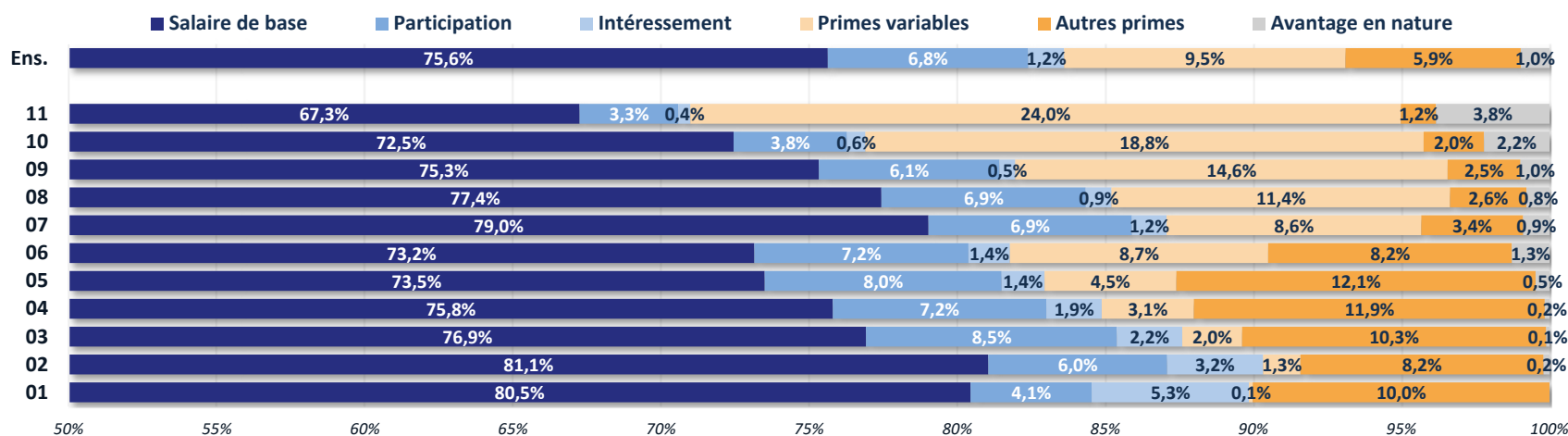
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

Une part importante des compléments de rémunérations dans tous les groupes

- Environ **24,4%** 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 **15,4% de la rémunération totale** en moyenne. L'**intéressement** et la **participation** contribuent ensemble à **8,0%** 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 20,5% dans le groupe 01 de la classification pour atteindre 32,7% 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 2021, salariés en CDI et CDD à temps plein

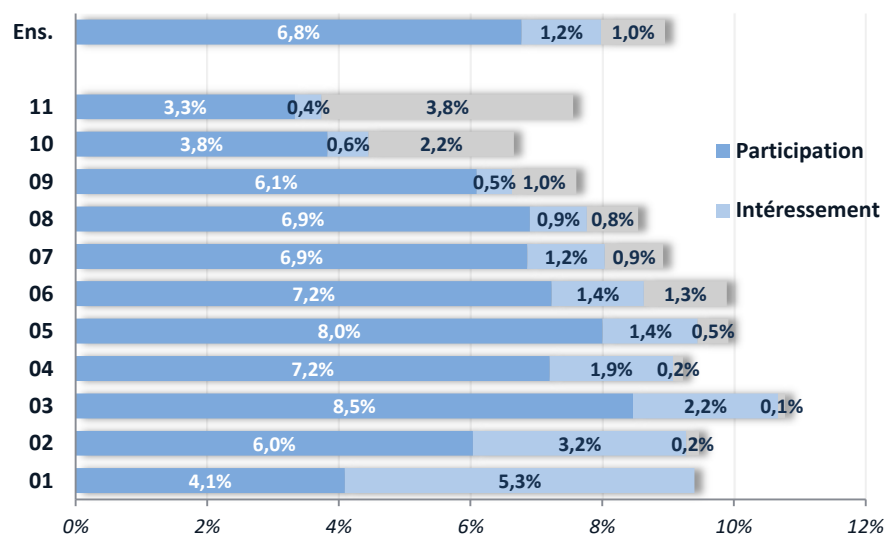
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

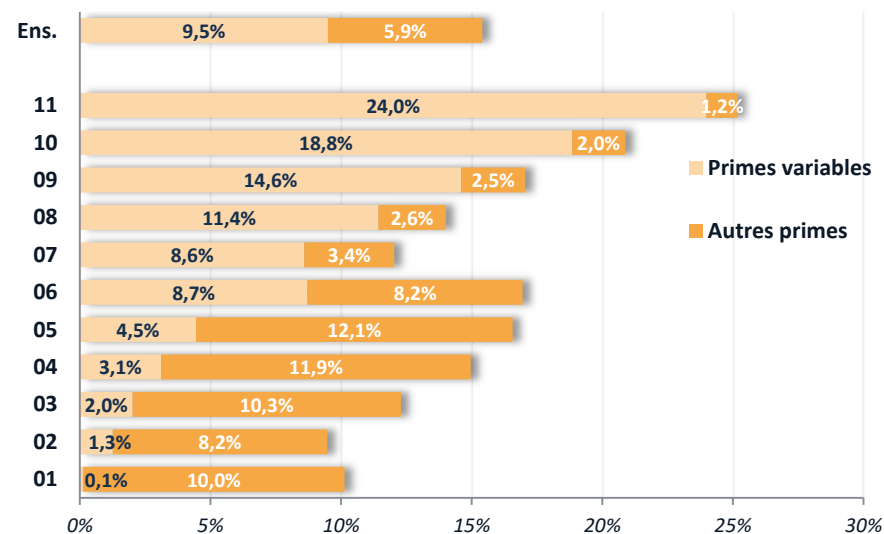
Les compléments de rémunération

- Les éléments de rémunérations au-delà du salaire de base représentent en moyenne 24% de la rémunération totale perçue par les salariés du secteur. En moyenne, ces éléments contribuent à augmenter de 32% 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 2021, salariés en CDD et CDI à temps plein

leem

■ Rapport de situation comparée femmes-hommes



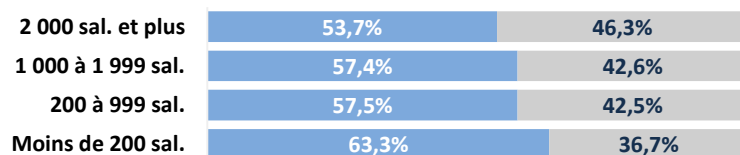
Rapport de situation comparée

Le taux de féminisation dans l'industrie pharmaceutique

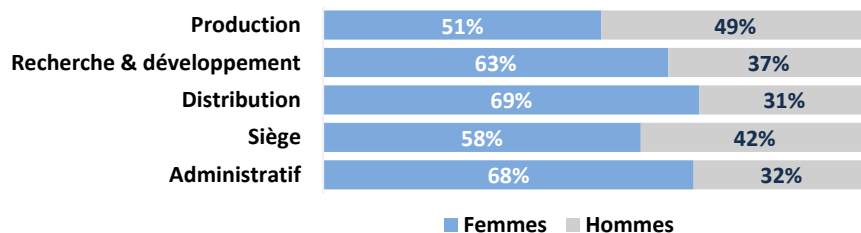
Le taux de féminisation de l'industrie pharmaceutique reste élevé malgré une tendance à la baisse

- Avec un **taux de féminisation de 56,3%** en 2021, l'industrie pharmaceutique fait partie des rares secteurs industriels dans lesquels les personnels féminins sont nettement majoritaires. Stable en 2021, le taux de féminisation suit une trajectoire descendante sur le temps long.
- **Le taux de féminisation est particulièrement élevé dans les PME**, où plus de deux tiers des salariés 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 sous-représentées sur les sites spécialisés dans la production** où les professions sont traditionnellement moins féminisées (ingénierie, logistique, maintenance...).

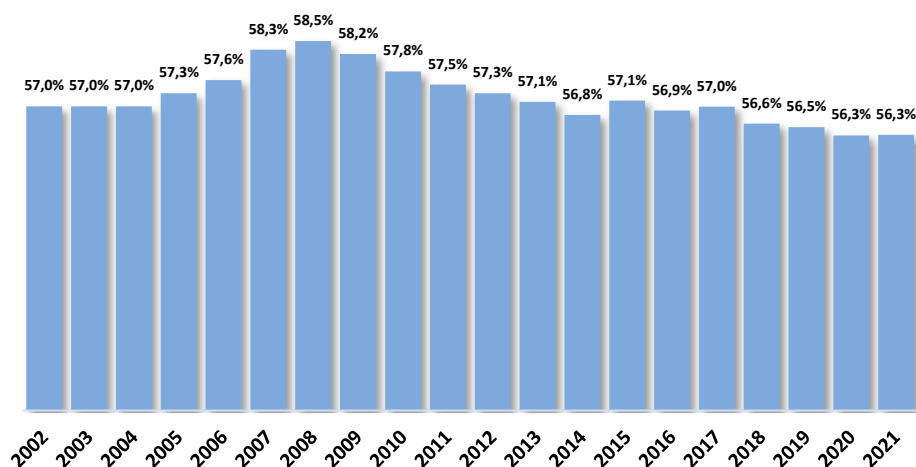
Taux de féminisation par taille d'entreprise



Taux de féminisation par activité principale de l'établissement



Évolution du taux de féminisation du secteur (2002-2021)



Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI

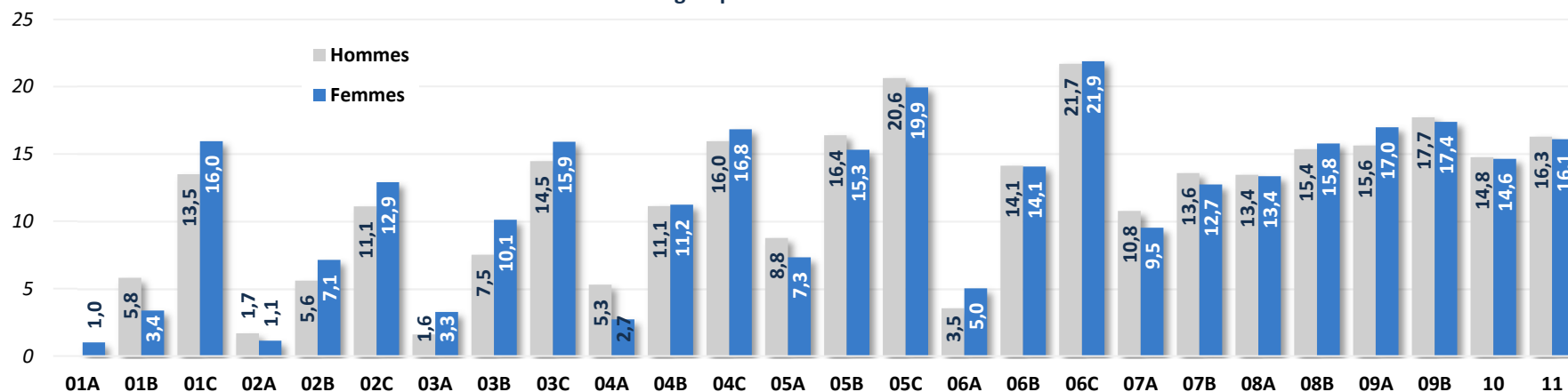
Rapport de situation comparée

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.
- Sur les trois dernières années, 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 (+1,6 an d'ancienneté pour les femmes). Il se réduit et devient presque nul dans les groupes 04 et 05. Enfin, la tendance s'inverse à partir du groupe 06 (-0,1 an).

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



Source : Leem 2021, salariés en CDI

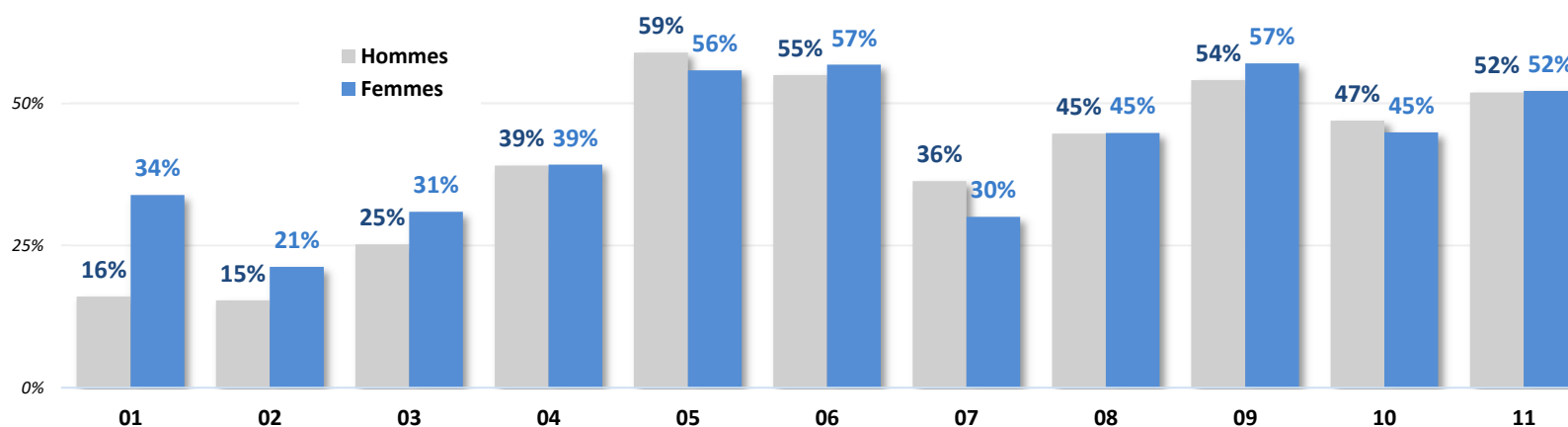
Rapport de situation comparée

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 03

- Une **part significative des salariés des entreprises du médicament présentent une ancienneté supérieure à 15 ans**. Cette proportion est globalement identique chez les hommes (44%) et chez les femmes (45%).
- Cependant, des différences existent selon les groupes de la classification des emplois. Ainsi, **davantage de femmes que d'hommes présentent une ancienneté supérieure à 15 ans dans les premiers groupes (01 à 04)**.
- Dans les **groupes 07 et 08**, où les femmes sont surreprésentées, ainsi que dans les **deux plus hauts niveaux de classification**, le pourcentage des hommes présentant une ancienneté de plus de 15 ans dépasse celui des femmes.

Part des salariés en CDI ayant plus de 15 ans d'ancienneté selon le genre et le groupe de classification



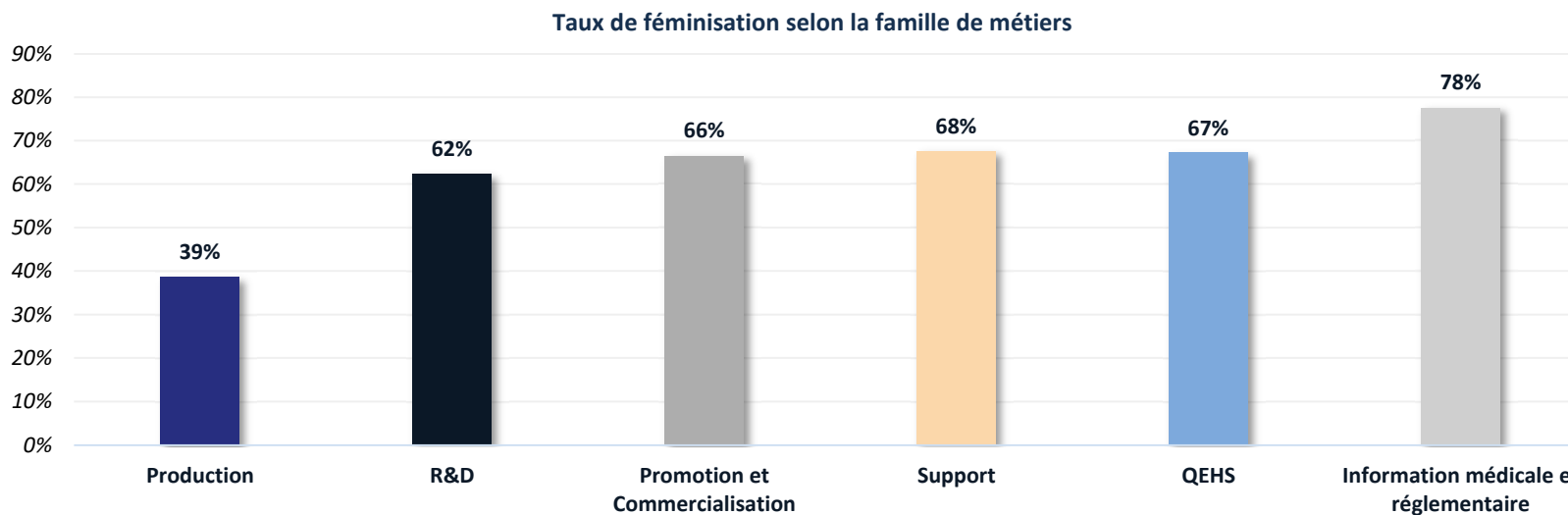
Source : Leem 2021, salariés en CDI

Rapport de situation comparée

Le genre en fonction des familles de métiers

Les femmes sont sous-représentées dans les métiers de la production

- Moins de 40% des salariés de la production sont des femmes. À l'inverse, les femmes représentent plus des deux tiers des salariés de la promotion du médicament, du support, de la qualité et de l'information médicale et réglementaire.
- Plus précisément, les métiers du secrétariat et de l'assistantat, de la pharmacovigilance ainsi que ceux des affaires réglementaires sont les plus féminisés : les femmes y occupent plus de 80% des postes. Au sein des fonctions de supports, elles sont également surreprésentées dans les domaines des ressources humaines, de la communication, du juridiques et des affaires publiques et institutionnelles avec plus de trois-quarts des effectifs.



Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI

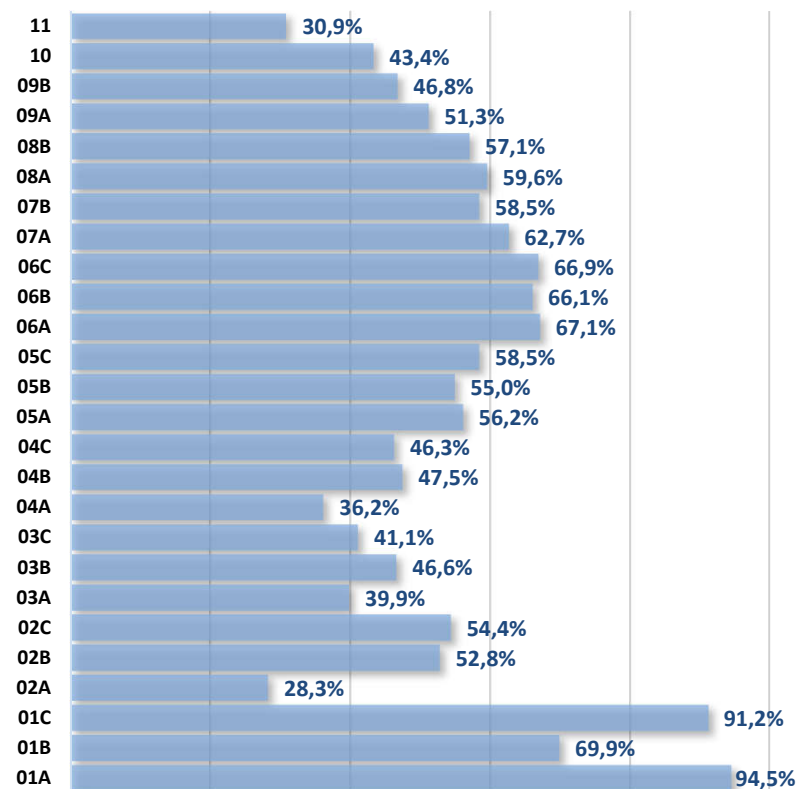
Rapport de situation comparée

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 **deux tiers 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 (31%). Ce groupe comprend un nombre réduit de salariés (526) employés à des hautes fonctions de direction.
- La proportion de femmes atteint 85% dans le premier groupe de classification. Toutefois, ce groupe rassemble peu de salariés (370), exerçant principalement le métier d'opérateur de production, de conditionnement ou de fabrication. À l'inverse, **la part des femmes est relativement faible au sein des groupes 03 et 04** (45% en moyenne) où sont majoritaires les métiers de conducteur de ligne, technicien de maintenance, etc.
- Le **taux de féminisation des catégories supérieures progresse** depuis plusieurs années : les femmes représentaient seulement 38% des salariés des groupes 09 à 11 en 2014, contre 47% en 2021.

Taux de féminisation des emplois selon les groupes de classification



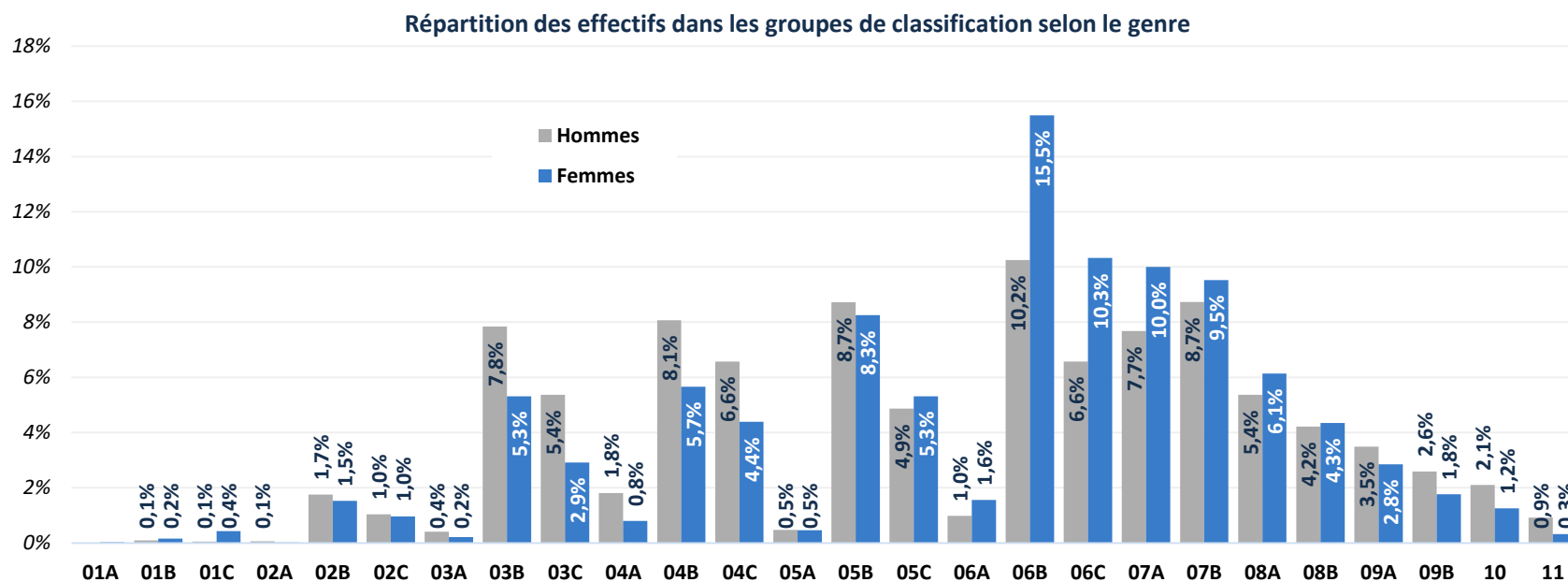
Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI

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.



Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI

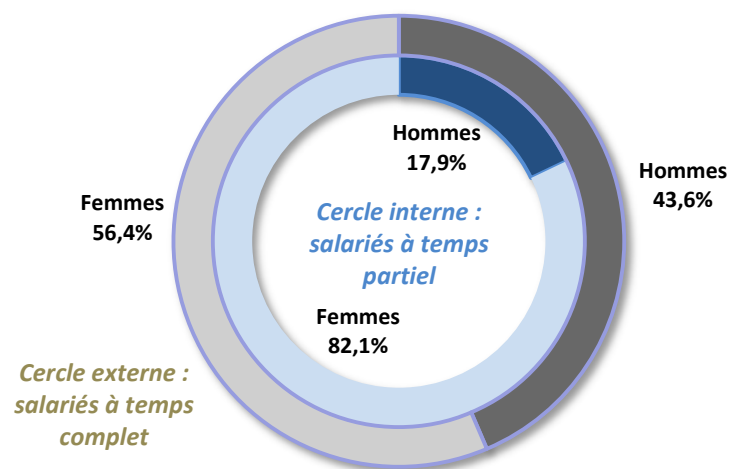
Rapport de situation comparée

Temps partiel selon le genre et taux de féminisation

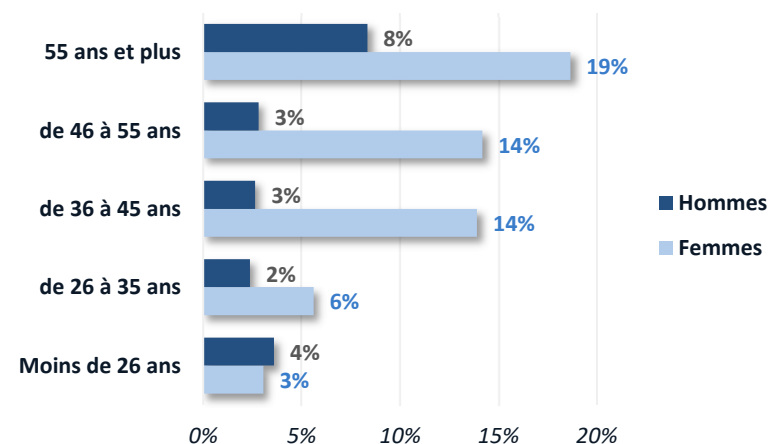
Les femmes sont largement surreprésentées parmi les salariés à temps partiel

- Les emplois à temps partiel concernent 9% des salariés en CDI dans l'industrie du médicament en 2021, un chiffre stable par rapport à l'année précédente. La part des femmes en CDI à temps partiel s'élève à 13%, tandis que cette proportion atteint seulement 4% chez les hommes.
- Les femmes représentent ainsi 82% des effectifs à temps partiel. Le différentiel homme-femme diffère selon l'âge : il est plus important pour les salariés en CDI entre 35 et 55 ans.

Répartition des salariés selon le sexe et le temps de travail



Part de salariés à temps partiel selon l'âge et le genre



Source : Leem 2021, salariés en CDI

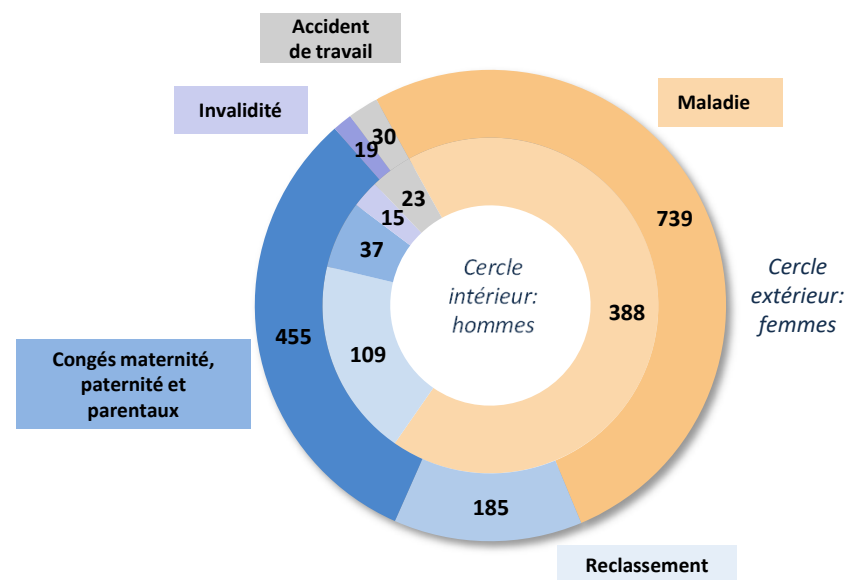
Rapport de situation comparée

Motifs de suspension des effectifs salariés selon le genre

Le congé parental toujours inégalement utilisé

- On dénombre **2 767 suspensions de contrat sur l'année 2021**, dont **69%** concernent des femmes. Ce chiffre s'explique en partie par la féminisation globale du secteur.
- Cette surreprésentation reflète aussi **l'utilisation inégale des congés maternité, paternité et parentaux selon le genre**. En effet, **92% des suspensions** pour ces motifs concernent des femmes.
- **Le congé maternité ou parental représente près d'un quart des suspensions d'activité des femmes**. À l'inverse, ce motif représente moins de 5% des suspensions prises par les hommes.
- **Le fait d'avoir été en congé maternité a un impact sur le temps de travail** : 22% des femmes ayant recouru à un congé maternité ou parental au cours de l'année occupent un emploi à temps partiel contre 13% de l'ensemble des femmes en CDI.

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



Note de lecture : 455 femmes ont recouru à un congé maternité en 2021 contre 37 hommes en congé paternité.

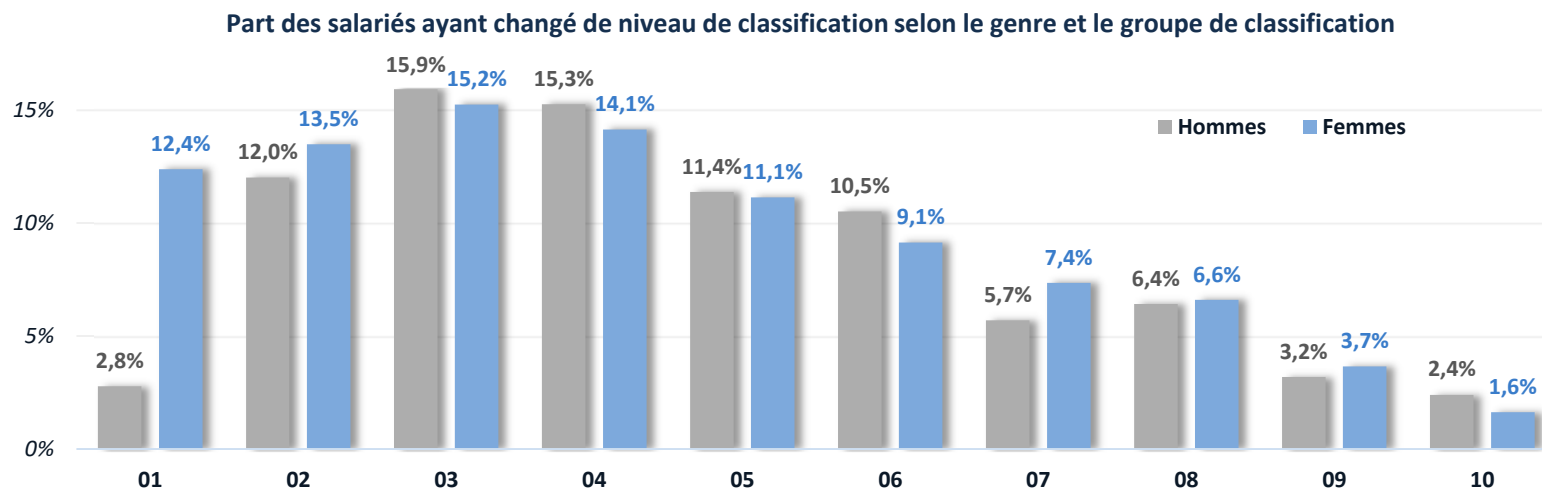
Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD

Rapport de situation comparée

La mobilité au sein des classifications entre 2020 et 2021

Part de salariés ayant changé de niveau dans la classification des emplois en 2021 selon le genre*

- Les changements de groupe de classification sont évalués à partir d'un échantillon à champ constant de 51 667 salariés en CDI présents dans les deux vagues d'enquêtes de 2020 et 2021.
- Sur cette base, 10% des salariés ont changé de niveau dans la classification en 2021. Cette proportion est en hausse (+ 1 point) par rapport à 2020. **Le changement de niveau a proportionnellement davantage concerné les hommes** : 10,2% d'entre eux ont été promus, contre 9,6% pour les femmes. L'écart s'est cependant réduit par rapport à l'année précédente de 0,5 point.
- **Les promotions ont été les plus importantes dans les groupes de 02 à 05 pour les deux genres** (les estimations du groupe 01 sont peu significatives du fait de la taille réduite des effectifs présents sur les deux années).



* Ces statistiques ont été établies sur un panel réduit de salariés présents dans l'enquête en 2020 qui ont pu être suivis en 2021.

Source : Leem 2021 et Leem 2020, salariés en CDI présents les deux années.

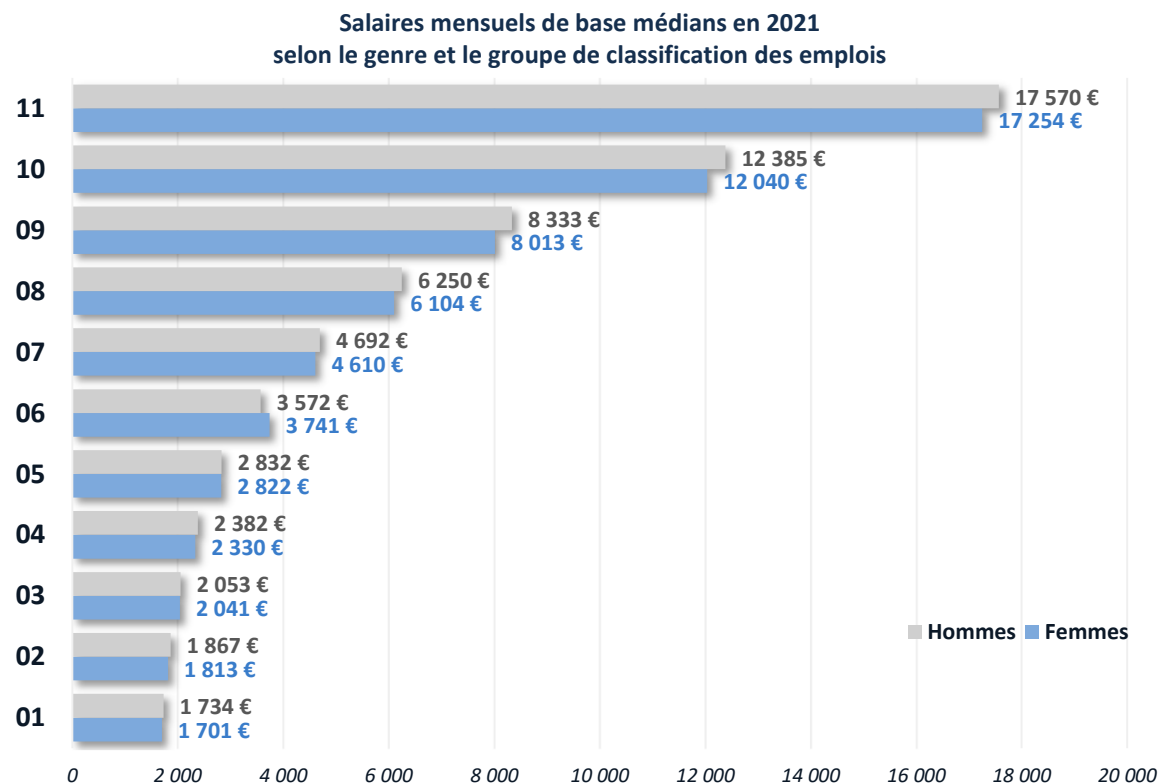
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

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

Salaires de base médians en
2021 selon le genre

-1,5%

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).



Source : Leem 2021, salariés en CDI et CDD 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	11	NS	1	NS	12	NS
01B	72	23 024	32	24 768	104	23 556
01C	141	24 349	15	24 112	156	24 328
02A	6	24 697	13	26 778	19	26 603
02B	508	26 887	455	27 616	963	27 241
02C	312	29 217	264	30 082	576	29 627
03A	71	27 297	98	28 240	169	27 836
03B	1 297	31 533	1 827	32 289	3 124	31 952
03C	836	36 314	1 345	37 542	2 181	37 063
04A	205	29 117	257	31 444	462	30 314
04B	1 728	35 726	2 210	38 053	3 938	37 039
04C	1 230	39 141	1 730	42 274	2 960	40 930
05A	176	34 863	129	36 970	305	35 795
05B	2 639	42 522	2 326	45 777	4 965	44 119
05C	1 505	49 507	1 280	50 550	2 785	49 994
06A	529	44 036	241	44 866	770	44 338
06B	4 580	56 574	2 595	56 856	7 175	56 681
06C	2 914	64 972	1 714	64 311	4 628	64 725
07A	3 286	62 327	2 171	63 965	5 457	62 968
07B	3 135	70 850	2 326	75 833	5 461	73 031
08A	2 041	86 848	1 512	90 696	3 553	88 457
08B	1 420	96 435	1 190	99 784	2 610	97 937
09A	915	118 062	962	122 421	1 877	120 220
09B	591	143 221	687	144 341	1 278	143 822
10	471	213 138	599	218 726	1 070	216 309
11	111	326 218	245	387 746	356	368 760
Ensemble	30 730		26 224		56 954	

Source : Leem 2021, 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 2021	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	18 841,32	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	19 041,96	20 405	7,2%	21 217	11,4%	20 640	8,4%
01C	19 242,00	20 637	7,2%	20 919	8,7%	20 658	7,4%
02A	19 242,00	19 607	1,9%	21 631	12,4%	20 988	9,1%
02B	19 644,84	21 394	8,9%	21 997	12,0%	21 684	10,4%
02C	20 547,12	23 085	12,4%	23 669	15,2%	23 363	13,7%
03A	20 547,12	22 030	7,2%	22 945	11,7%	22 569	9,8%
03B	21 048,84	24 128	14,6%	24 189	14,9%	24 161	14,8%
03C	22 854,96	26 946	17,9%	26 943	17,9%	26 944	17,9%
04A	22 854,96	24 966	9,2%	25 101	9,8%	25 047	9,6%
04B	23 657,76	27 819	17,6%	28 340	19,8%	28 106	18,8%
04C	25 965,60	30 207	16,3%	30 722	18,3%	30 499	17,5%
05A	25 965,60	30 473	17,4%	30 649	18,0%	30 553	17,7%
05B	27 069,36	33 216	22,7%	33 555	24,0%	33 380	23,3%
05C	30 079,56	37 290	24,0%	36 761	22,2%	37 044	23,2%
06A	30 079,56	39 360	30,9%	38 740	28,8%	39 148	30,1%
06B	31 484,40	44 593	41,6%	43 533	38,3%	44 194	40,4%
06C	35 196,96	49 053	39,4%	47 423	34,7%	48 440	37,6%
07A	36 601,80	53 034	44,9%	53 076	45,0%	53 051	44,9%
07B	42 923,28	60 962	42,0%	62 578	45,8%	61 664	43,7%
08A	44 328,12	72 627	63,8%	73 793	66,5%	73 117	64,9%
08B	51 853,68	81 145	56,5%	82 327	58,8%	81 674	57,5%
09A	53 258,52	93 867	76,2%	96 365	80,9%	95 114	78,6%
09B	62 188,92	110 819	78,2%	112 429	80,8%	111 684	79,6%
10	67 808,04	150 465	121,9%	155 534	129,4%	153 335	126,1%
11	73 427,16	214 379	192,0%	224 111	205,2%	221 130	201,2%

Source : Leem 2021, 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	18 841,32	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	19 041,96	23 024	20,9%	24 768	30,1%	23 556	23,7%
01C	19 242,00	24 349	26,5%	24 112	25,3%	24 328	26,4%
02A	19 242,00	24 697	28,4%	26 778	39,2%	26 603	38,3%
02B	19 644,84	26 887	36,9%	27 616	40,6%	27 241	38,7%
02C	20 547,12	29 217	42,2%	30 082	46,4%	29 627	44,2%
03A	20 547,12	27 297	32,8%	28 240	37,4%	27 836	35,5%
03B	21 048,84	31 533	49,8%	32 289	53,4%	31 952	51,8%
03C	22 854,96	36 314	58,9%	37 542	64,3%	37 063	62,2%
04A	22 854,96	29 117	27,4%	31 444	37,6%	30 314	32,6%
04B	23 657,76	35 726	51,0%	38 053	60,8%	37 039	56,6%
04C	25 965,60	39 141	50,7%	42 274	62,8%	40 930	57,6%
05A	25 965,60	34 863	34,3%	36 970	42,4%	35 795	37,9%
05B	27 069,36	42 522	57,1%	45 777	69,1%	44 119	63,0%
05C	30 079,56	49 507	64,6%	50 550	68,1%	49 994	66,2%
06A	30 079,56	44 036	46,4%	44 866	49,2%	44 338	47,4%
06B	31 484,40	56 574	79,7%	56 856	80,6%	56 681	80,0%
06C	35 196,96	64 972	84,6%	64 311	82,7%	64 725	83,9%
07A	36 601,80	62 327	70,3%	63 965	74,8%	62 968	72,0%
07B	42 923,28	70 850	65,1%	75 833	76,7%	73 031	70,1%
08A	44 328,12	86 848	95,9%	90 696	104,6%	88 457	99,5%
08B	51 853,68	96 435	86,0%	99 784	92,4%	97 937	88,9%
09A	53 258,52	118 062	121,7%	122 421	129,9%	120 220	125,7%
09B	62 188,92	143 221	130,3%	144 341	132,1%	143 822	131,3%
10	67 808,04	213 138	214,3%	218 726	222,6%	216 309	219,0%
11	73 427,16	326 218	344,3%	387 746	428,1%	368 760	402,2%

Source : Leem 2021, 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	Salaire moyen F	Salaire moyen H	% écart salaires Femmes / salaires Hommes
01A	NS	NS	NS
01B	20 405	21 217	-3,8%
01C	20 637	20 919	-1,3%
02A	19 607	21 631	-9,4%
02B	21 394	21 997	-2,7%
02C	23 085	23 669	-2,5%
03A	22 030	22 945	-4,0%
03B	24 128	24 189	-0,3%
03C	26 946	26 943	0,0%
04A	24 966	25 101	-0,5%
04B	27 819	28 340	-1,8%
04C	30 207	30 722	-1,7%
05A	30 473	30 649	-0,6%
05B	33 216	33 555	-1,0%
05C	37 290	36 761	1,4%
06A	39 360	38 740	1,6%
06B	44 593	43 533	2,4%
06C	49 053	47 423	3,4%
07A	53 034	53 076	-0,1%
07B	60 962	62 578	-2,6%
08A	72 627	73 793	-1,6%
08B	81 145	82 327	-1,4%
09A	93 867	96 365	-2,6%
09B	110 819	112 429	-1,4%
10	150 465	155 534	-3,3%
11	214 379	224 111	-4,3%

(*) Non significatif : effectifs très faibles

Source : Leem 2021, 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	NS	NS	NS
01B	23 024	24 768	-7,0%
01C	24 349	24 112	1,0%
02A	24 697	26 778	-7,8%
02B	26 887	27 616	-2,6%
02C	29 217	30 082	-2,9%
03A	27 297	28 240	-3,3%
03B	31 533	32 289	-2,3%
03C	36 314	37 542	-3,3%
04A	29 117	31 444	-7,4%
04B	35 726	38 053	-6,1%
04C	39 141	42 274	-7,4%
05A	34 863	36 970	-5,7%
05B	42 522	45 777	-7,1%
05C	49 507	50 550	-2,1%
06A	44 036	44 866	-1,9%
06B	56 574	56 856	-0,5%
06C	64 972	64 311	1,0%
07A	62 327	63 965	-2,6%
07B	70 850	75 833	-6,6%
08A	86 848	90 696	-4,2%
08B	96 435	99 784	-3,4%
09A	118 062	122 421	-3,6%
09B	143 221	144 341	-0,8%
10	213 138	218 726	-2,6%
11	326 218	387 746	-15,9%

(*) Non significatif : effectifs très faibles

Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Évolution des écarts entre les salaires de base 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	Écart 2021
01A	NS	-6,1%	NS	-4,2%	-1,7%	-7,6%	15,8%	-2,1%	10,8%	-0,7%	NS
01B	-2,0%	-4,0%	-0,9%	-6,3%	-2,4%	-4,6%	-5,7%	-2,6%	-3,1%	-4,7%	-3,8%
01C	-3,5%	-0,5%	NS	0,4%	-4,0%	-1,7%	-2,2%	-0,8%	-2,0%	-0,8%	-1,3%
02A	NS	11,1%	NS	-5,1%	NS	-1,3%	2,6%	-4,4%	-2,4%	-3,8%	-9,4%
02B	-2,2%	-0,5%	-0,9%	-1,2%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,1%	0,7%	-1,6%	-2,7%
02C	-1,5%	-1,8%	-1,5%	-1,6%	-1,8%	-0,4%	-2,6%	-2,0%	0,1%	-1,2%	-2,5%
03A	-1,9%	-4,2%	0,1%	2,4%	1,5%	4,2%	-0,8%	-2,2%	-0,8%	-1,7%	-4,0%
03B	-0,5%	-0,4%	0,2%	1,5%	0,9%	0,8%	0,5%	1,8%	0,5%	-0,7%	-0,3%
03C	-1,5%	-0,3%	-0,4%	-0,6%	-0,7%	-1,1%	-0,3%	0,0%	0,0%	-0,7%	0,0%
04A	-3,1%	-1,0%	1,5%	-1,0%	2,3%	-2,4%	2,0%	-4,7%	0,9%	0,1%	-0,5%
04B	0,0%	0,0%	-0,2%	-0,5%	-0,9%	-0,4%	-0,6%	0,4%	-0,8%	-1,6%	-1,8%
04C	-1,3%	-1,8%	-1,8%	-1,3%	-1,2%	-1,2%	-1,4%	-1,5%	-1,8%	-2,3%	-1,7%
05A	2,5%	-0,7%	2,2%	-3,0%	-0,2%	0,3%	-0,5%	1,0%	0,7%	-2,1%	-0,6%
05B	-0,6%	-0,9%	-0,8%	-1,0%	-0,6%	-0,2%	0,5%	-0,4%	-0,6%	-1,2%	-1,0%
05C	-1,9%	-1,5%	-1,3%	-1,1%	-1,3%	-0,6%	0,1%	1,4%	1,1%	1,9%	1,4%
06A	-3,1%	-1,2%	0,2%	2,2%	1,0%	1,3%	-1,3%	1,9%	0,8%	-0,5%	1,6%
06B	-1,8%	-1,2%	-0,9%	-0,7%	-1,0%	-1,3%	-0,1%	0,4%	1,2%	1,7%	2,4%
06C	-0,8%	-0,8%	-0,7%	-0,3%	0,5%	0,8%	1,3%	1,2%	2,1%	3,4%	3,4%
07A	-5,2%	-2,6%	-1,9%	-5,9%	-4,0%	-4,2%	-4,6%	-3,0%	-1,4%	-0,7%	-0,1%
07B	-4,9%	-4,0%	-4,2%	-3,6%	-3,8%	-3,9%	-3,5%	-2,8%	-2,7%	-2,2%	-2,6%
08A	-1,2%	-1,9%	-2,6%	-3,0%	-2,7%	-3,1%	-3,5%	-3,3%	-2,8%	-2,1%	-1,6%
08B	-0,9%	-1,6%	-1,5%	-2,0%	-1,6%	-3,5%	-1,5%	-2,1%	-1,4%	-2,1%	-1,4%
09A	-3,0%	-4,4%	-4,2%	-1,4%	-2,2%	-2,2%	-3,9%	-2,2%	-2,8%	-2,6%	-2,6%
09B	0,5%	-0,1%	-0,6%	-0,4%	-1,7%	-2,4%	-0,6%	-1,9%	-1,8%	-2,5%	-1,4%
10	-3,8%	-1,7%	-5,4%	-6,2%	-5,7%	-7,2%	-5,0%	-3,4%	-3,9%	-2,0%	-3,3%
11	-15,8%	-15,7%	-16,2%	-16,9%	-16,2%	-11,2%	-14,9%	-8,1%	-9,3%	-9,6%	-4,3%

Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI à temps plein

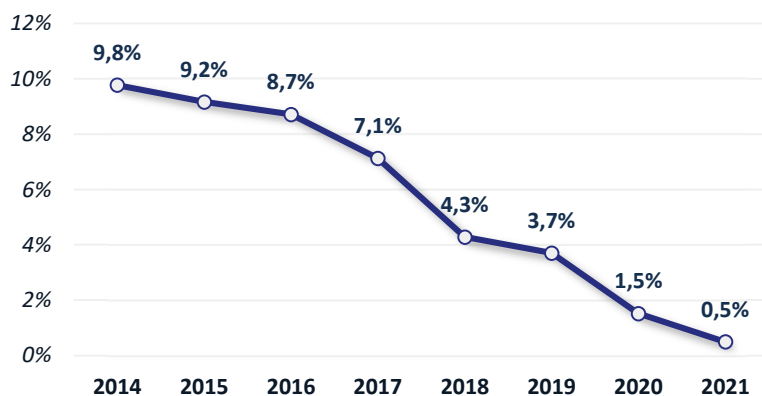
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Évolution des écarts entre les salaires de base des femmes et des hommes

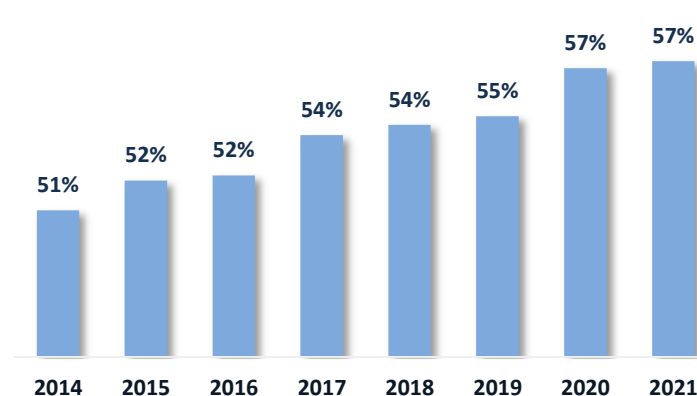
Les inégalités salariales se réduisent grâce à un accès plus important des femmes aux groupes de classification supérieurs

- L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes **se resserre** : il passe ainsi **de 9,8% en 2014 à 0,5% en 2021**. Cette évolution s'explique en partie par la **progression de la féminisation des groupes de classification les plus élevés** sur la même période. En effet, la part des femmes dans les groupes de classification 7 à 11 augmente de **6 points** entre 2014 et 2021.
- Néanmoins, **l'intégration des primes et des compléments de rémunération** à l'analyse montre que **des écarts persistent en faveur des hommes** (+5,1% de rémunération totale en moyenne en 2021).

Évolution de l'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes (en % du salaire des femmes)



Évolution du taux de féminisation des groupes de classification 07 à 11



Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Évolution des écarts entre les 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	Écart 2021
01A	NS	-5,5%	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	4,2%	3,9%	7,9%	-6,1%	0,0%	-6,8%	-3,1%	-1,1%	-0,4%	-11,9%	-7,0%
01C	-0,6%	-6,0%	NS	11,8%	-3,7%	-5,2%	-4,1%	-2,6%	4,2%	-0,8%	1,0%
02A	NS	16,1%	NS	1,7%	NS	-16,9%	-8,3%	6,4%	5,3%	6,3%	-7,8%
02B	0,6%	1,2%	0,0%	-2,7%	1,5%	-2,7%	-1,6%	-1,4%	0,0%	-2,7%	-2,6%
02C	1,8%	1,3%	2,5%	-4,3%	-2,2%	-3,6%	-4,8%	-6,1%	-0,6%	-1,4%	-2,9%
03A	-2,0%	-2,5%	1,9%	-14,6%	-4,2%	2,2%	3,6%	2,9%	-1,6%	-2,4%	-3,3%
03B	-0,2%	0,2%	0,3%	-1,7%	-1,2%	-1,0%	-3,4%	-2,3%	-4,4%	-3,2%	-2,3%
03C	-0,8%	-0,1%	-1,3%	-3,4%	-4,2%	-3,9%	-3,7%	-2,7%	-3,3%	-3,9%	-3,3%
04A	-4,0%	0,3%	0,9%	-5,9%	2,4%	-4,7%	-0,7%	-4,4%	-6,1%	-1,1%	-7,4%
04B	-0,9%	-0,4%	-2,3%	-5,8%	-6,4%	-5,7%	-7,1%	-5,4%	-4,9%	-6,3%	-6,1%
04C	-1,0%	-1,4%	-2,1%	-7,9%	-7,4%	-7,7%	-9,0%	-8,9%	-8,8%	-7,2%	-7,4%
05A	-4,5%	-5,1%	-0,3%	-8,0%	0,0%	-3,1%	0,9%	2,0%	4,1%	0,1%	-5,7%
05B	0,7%	-0,7%	3,8%	-4,2%	-4,4%	-4,8%	-5,4%	-7,1%	-6,3%	-9,3%	-7,1%
05C	-0,9%	-0,8%	7,9%	-3,1%	-5,3%	-4,9%	-4,5%	-5,0%	-2,0%	-4,0%	-2,1%
06A	-1,4%	-1,2%	1,8%	-1,8%	3,4%	0,6%	-6,3%	-3,0%	4,9%	-6,0%	-1,9%
06B	-0,5%	-1,0%	1,6%	-3,6%	-2,7%	-1,8%	-2,0%	-0,8%	0,3%	-1,3%	-0,5%
06C	-0,6%	-1,0%	-1,1%	-3,1%	-2,0%	-3,1%	-1,7%	-2,2%	-1,6%	-1,2%	1,0%
07A	-7,6%	-5,2%	-4,8%	-10,2%	-5,9%	-7,0%	-7,4%	-4,0%	-3,9%	-4,9%	-2,6%
07B	-7,3%	-6,5%	-7,3%	-8,4%	-6,6%	-6,4%	-4,1%	-5,4%	-5,3%	-5,2%	-6,6%
08A	-2,1%	-3,1%	-2,8%	-4,9%	-4,4%	-3,8%	-4,3%	-4,8%	-3,1%	-3,3%	-4,2%
08B	-1,4%	-1,7%	-2,7%	-5,1%	-2,5%	-3,6%	-3,9%	-4,7%	-3,5%	-2,8%	-3,4%
09A	-4,9%	-4,5%	-4,2%	-3,4%	-4,9%	-1,7%	-5,0%	-2,9%	-1,9%	-2,7%	-3,6%
09B	1,3%	1,2%	-0,5%	-0,5%	-0,6%	3,0%	0,3%	-1,9%	-1,5%	-3,1%	-0,8%
10	-1,3%	-0,7%	-5,7%	-5,8%	-5,8%	-8,2%	-3,1%	-2,7%	-1,7%	-3,0%	-2,6%
11	-14,9%	-17,9%	-15,2%	-21,1%	-16,2%	-7,5%	-10,3%	-21,0%	-1,8%	-14,8%	-15,9%

Source : Leem 2021, salariés en CDD et CDI à temps plein

Rapport de situation comparée

Synthèse de la situation comparée femmes-hommes

Effectifs

	Hommes	Femmes
Effectifs (CDD&CDI)	40 957	52 859
Part dans la pop. salariée (CDD&CDI)	43,7%	56,3%

Profil

Âge moyen (CDD&CDI)	44,6 ans	44,9 ans
Ancienneté moyenne (CDI)	14,1 ans	14,4 ans

Conditions d'emploi

Taux de CDI	85,6%	85,8%
Taux de CDD	5,2%	5,1%
Taux de temps partiel (CDI)	3,4%	14,1%
Nombre d'alternants	3 408	4 164
Répartition par genre des alternants	45,0%	55,0%

Recrutements

Part dans les recrutements	42,0%	58,0%
Taux de recrutement en CDI	38,3%	37,9%

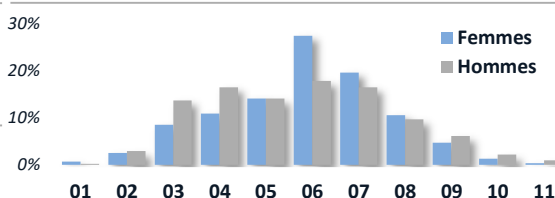
Salaires

Salaire médian (CDI&CDD, temps plein)	3 263 €	3 692 €
---------------------------------------	---------	---------

Taux de promotion

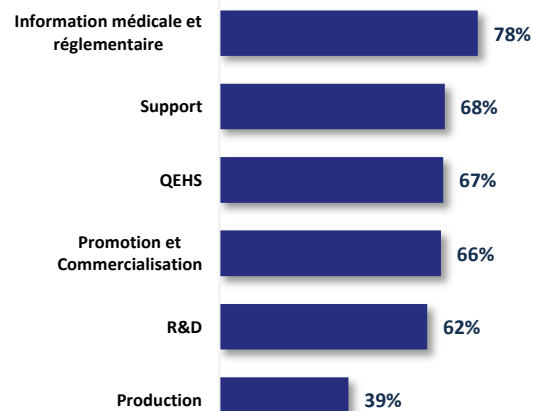
Part des salariés ayant changé de niveau de classification entre 2020 et 2021 (CDI)	10,2%	9,6%
---	-------	------

Classification

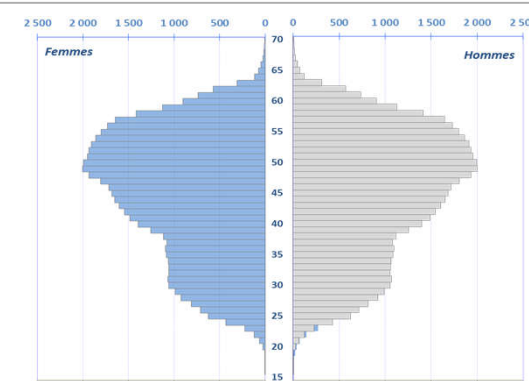


Familles de métiers

Taux de féminisation par famille de métiers



Pyramide des âges



Points clés

- ✓ Les entreprises de la branche emploient davantage de femmes que d'hommes (52 859 contre 40 957 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 (3 692€ contre 3 263€), principalement du fait de différences dans la structure des métiers occupés.
- ✓ Les promotions concernent en proportion davantage d'hommes (10,2% de promus entre 2020 et 2021) que de femmes (9,6% de promues sur la même période).

leem

■
**Données sur les
entreprises de la
convention collective
industrie pharmaceutique**



Credits photo : © Thibault Severy

Les entreprises du médicament au sein de la branche de l'industrie pharmaceutique

Cadrage

Les données publiques disponibles à l'échelle de la branche permettent de caractériser la population des salariés des adhérents au Leem et d'établir des comparaisons interbranches

- Les indicateurs présentés sont établis, d'une part, à partir du large échantillon d'entreprises **adhérentes au Leem** qui ont répondu à l'enquête sur l'emploi et les rémunérations, d'autre part, à partir des données agrégées sur le critère de la convention collective appliquée à titre principal et mises à disposition par la Dares sur le périmètre de la **branche professionnelle** de l'industrie pharmaceutique (IDCC-0176).
- Les **périmètres de la branche professionnelle et du Leem n'étant pas identiques**, la mise en perspective des résultats obtenus à partir de ces deux sources permet d'analyser les singularités de chacun des deux ensembles, du point de vue des caractéristiques des structures employeuses, du profil des salariés et de leurs situations professionnelles.
- En outre, l'exploitation des données à l'échelle des branches offre la possibilité de **comparer** les indicateurs de l'industrie pharmaceutique avec ceux d'autres activités.
(Les sections dédiées aux comparaisons sont signalées par un fond de couleur)

Méthodologie : Le matériau mobilisé

Les analyses proposées dans cette section sont principalement basées sur trois sources de données :

- **L'Enquête sur l'emploi et les rémunérations, Leem 2021** : échantillon représentatif des salariés du périmètre « Leem ».
- **La Base tous salariés extraite des DSN, Insee 2019** : échantillon représentatif des salariés du périmètre « Branche ».
- **La Table de passage « IDCC x SIRET », Dares 2021** : recensement de l'ensemble des établissements appartenant à la branche professionnelle, parue récemment cette source est essentielle à la délimitation des périmètres « Branche » et « Leem ».

Périmètre branche

132 000 salariés *(en CDI et CDD)*
1 568 entreprises
2 043 établissements
en 2021

93 800 salariés *(en CDI et CDD)*
338 entreprises
626 établissements
en 2021

Périmètre Leem

Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Caractéristiques des structures employeuses

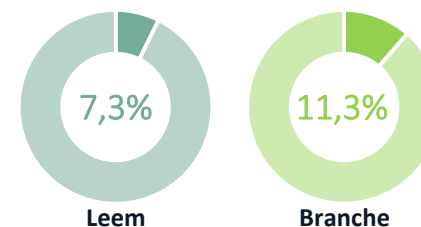
Le poids des biotechnologies est significatif sur le périmètre du Leem mais encore plus important sur celui de la branche

- Un peu plus de **90 sites** appartenant à des entreprises du Leem sont spécialisés dans la **filière des biotechnologies** qui constitue d'importantes opportunités de développement pour l'industrie pharmaceutique. Ces sites accueillent 7 350 salariés, soit un peu plus de 7% des effectifs du périmètre. À l'échelle de la **branche**, on dénombre **plus de 540 établissements spécialisés** rassemblant près de 15 000 salariés (11% des effectifs de la branche).

Un nombre non négligeable de structures de type Contract Research Organization (CRO) font partie de la branche

- L'**activité des CRO** occupe un rôle croissant dans les processus de recherche pharmaceutique considérés comme de plus en plus complexes et coûteux, du fait des compétences spécifiques mobilisées.
- On recense environ **90 CRO** à l'échelle de la branche rassemblant un peu moins de 4 000 salariés. Il s'agit principalement de structures de **petite taille** – 53% emploient moins de 10 salariés – dont la très grande majorité n'est pas adhérente au Leem.

Part des salariés travaillant dans une structure spécialisée dans les biotechnologies



Note méthodologique

Recensement des sites spécialisés dans les biotechnologies

L'identification des établissements spécialisés dans les biotechnologies repose sur deux entrées. La nomenclature des activités française (NAF) permet une première délimitation macroéconomique *via* l'identification des établissements de la branche ou du Leem dont l'activité principale est la recherche-développement en biotechnologie (72.11Z). Cette délimitation a été complétée par une approche microéconomique s'appuyant sur diverses sources (Biotech France, Chambre du Commerce et de l'Industrie, ressources publiques mises à disposition par les entreprises...) permettant de recenser au cas par cas, parmi les établissements de la branche ou du Leem, ceux étant spécialisés dans les biotechnologies.

Recensement des structures de type CRO

L'identification des CRO repose uniquement sur approche microéconomique similaire à celle déployée concernant les biotechnologies mais tirant parti de différentes sources (Association Française des Sociétés de Services et d'Innovation, Association Française des CROs, ressources publiques mises à disposition par les entreprises...)

Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

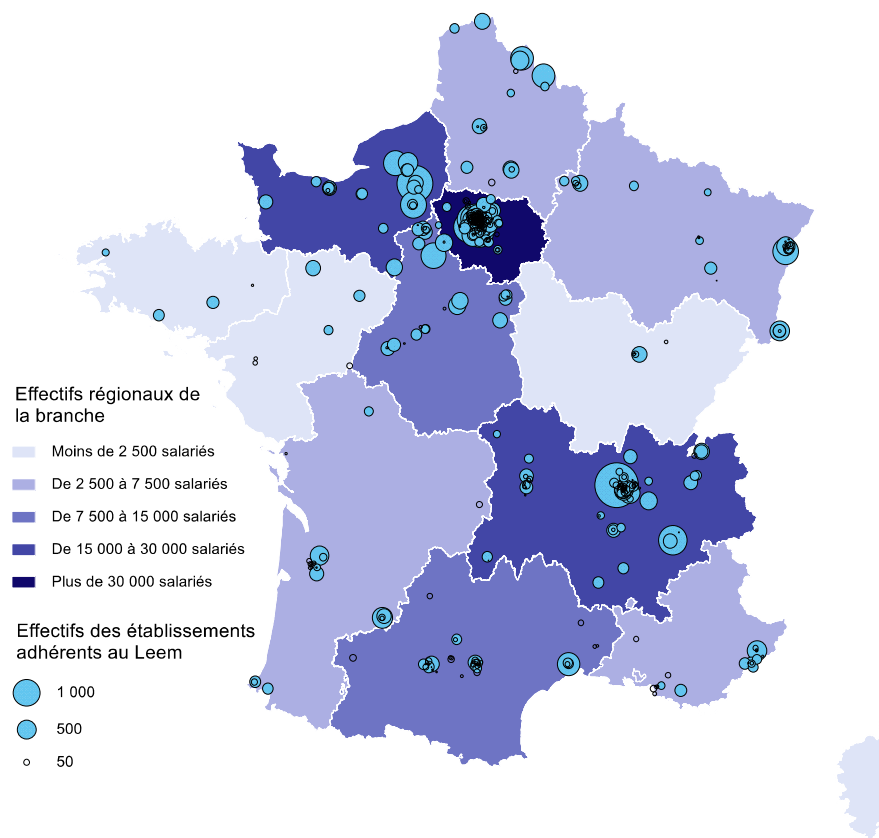
Caractéristiques des structures employeuses

Le maillage territorial des entreprises adhérentes au Leem est relativement similaire à ce qui est observé à l'échelle de la branche

- Bien que les entreprises du Leem soient légèrement surreprésentées au sein des régions les plus dynamiques du secteur, **les structures géographiques des périmètres de la branche et du Leem sont assez semblables.**

Région d'implantation	Nombre de sites Branche / Leem		Effectifs rattachés Branche / Leem	
Île-de-France	843 (66%)	305 (67%)	54 759 (57%)	38 812 (55%)
Auvergne-Rhône-Alpes	283 (22%)	93 (20%)	21 060 (22%)	14 822 (21%)
Centre-Val de Loire	80 (6%)	35 (8%)	9 258 (10%)	8 636 (12%)
Normandie	70 (6%)	22 (5%)	10 946 (11%)	8 383 (12%)

- La carte ci-contre représente l'implantation géographique des établissements adhérents au Leem relativement aux effectifs régionaux de la branche. On observe ainsi que, dans chaque région, le nombre et la taille des établissements adhérents au Leem varient de manière cohérente avec le nombre de salariés rattachés à la branche.



Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

Les salariés des entreprises de la branche sont en moyenne plus jeunes que les salariés des entreprises adhérentes au Leem

- Les différences de répartition des salariés par âge entre les deux périmètres sont illustrées par le **décalage vers la droite de la pyramide des âges du Leem** par rapport à la pyramide des âges de la branche.
- Les entreprises du Leem accueillent **davantage de seniors de 50 ans et plus (37% des effectifs)** que les entreprises de la branche (32%). À l'inverse, **les moins de 30 ans sont eux proportionnellement plus nombreux dans la branche (11%)** qu'au sein du périmètre Leem (9%).

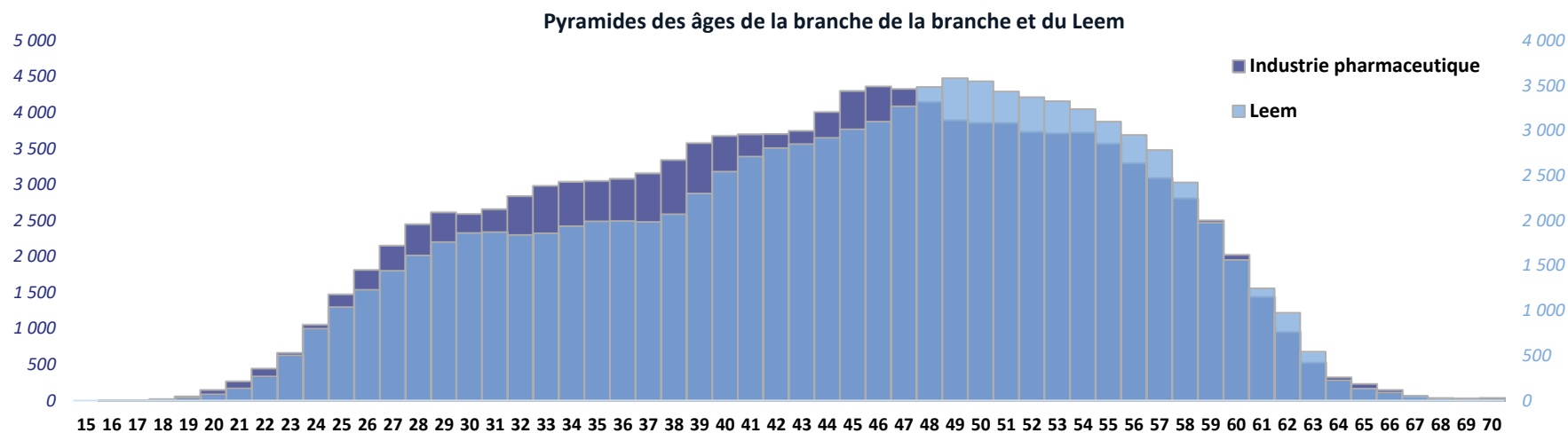
Âge moyen des salariés en CDI et CDD

43,7 ans

Branche

44,8 ans

Leem

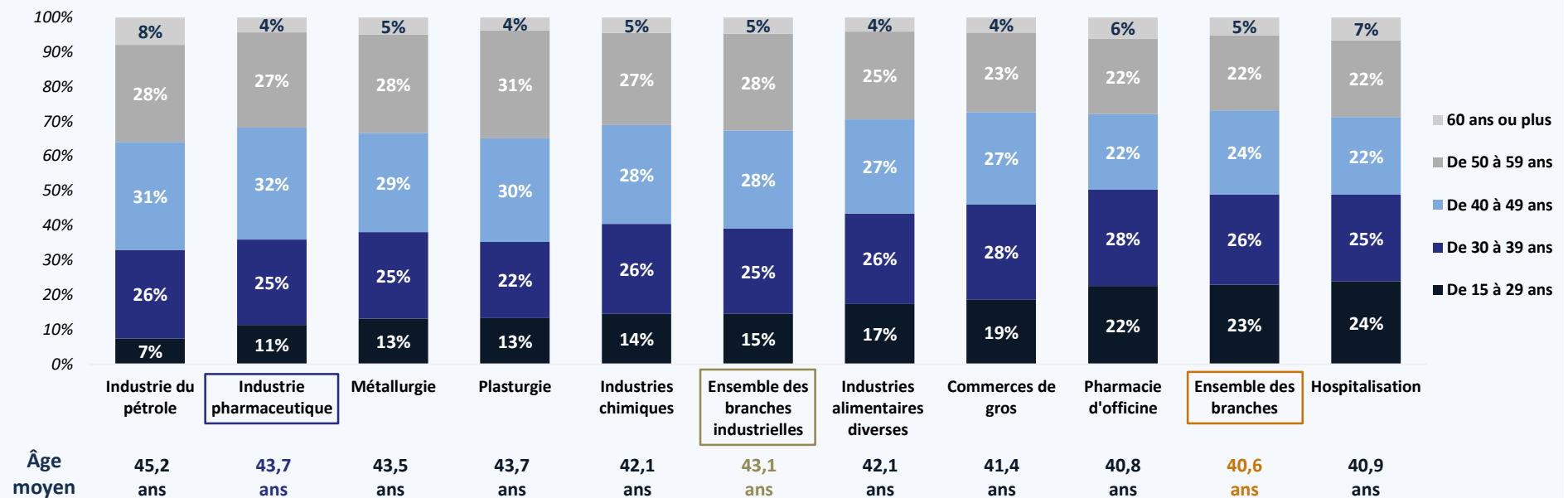


Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

À l'instar des branches industrielles comparables, les salariés de la branche de l'industrie pharmaceutique sont relativement âgés par rapport à l'ensemble des actifs

Répartition selon la tranche d'âge et âge moyen des salariés en CDI et CDD



Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

L'intensité du recours au CDD est similaire entre les entreprises du Leem et de la branche

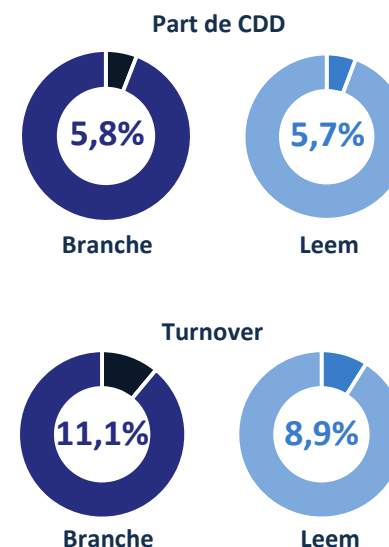
- La proportion des salariés en CDD au sein de la branche correspond à celle observée parmi les entreprises du Leem.

Des flux d'emploi plus importants au sein des entreprises de la branche

- Le **turnover** correspond au ratio du nombre moyen d'entrées et de sorties sur les effectifs salariés présents au 31 décembre. Il est **moins élevé dans les entreprises adhérentes au Leem**.
- L'entrée en CDI du personnel des entreprises de la branche est plus tardive en moyenne qu'au sein des structures du Leem.

39,4 ans l'âge moyen des salariés entrant en CDI des entreprises de la branche

38,4 ans l'âge moyen des salariés entrant en CDI des entreprises du Leem

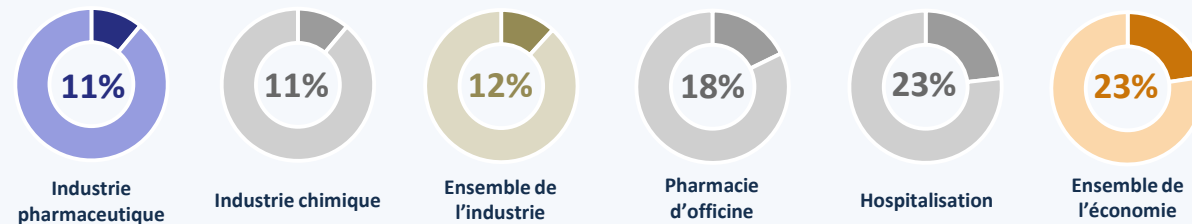


Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

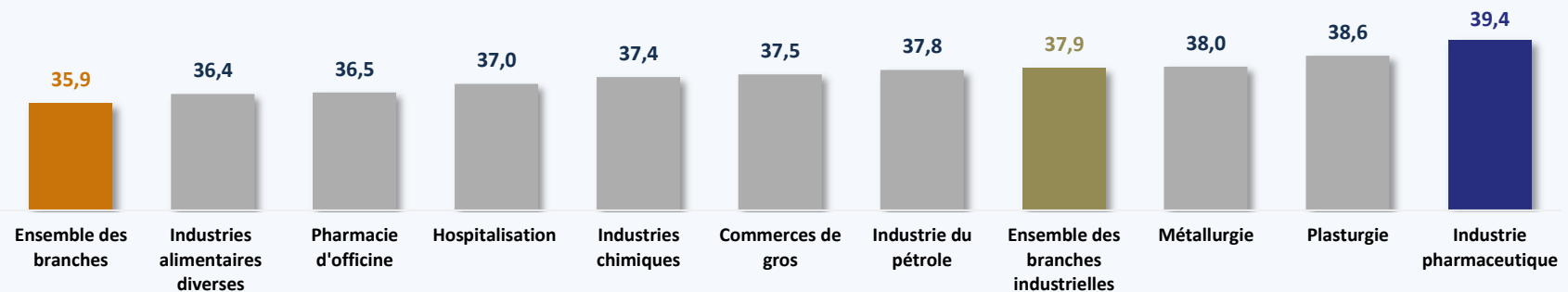
Le turnover dans l'industrie pharmaceutique est comparable à ce qui est observé dans d'autres industries

Turnover selon la branche d'activité



Les recrutements en CDI dans l'industrie pharmaceutique se font à un âge tardif

Âge moyen des salariés entrant en CDI selon la branche d'activité



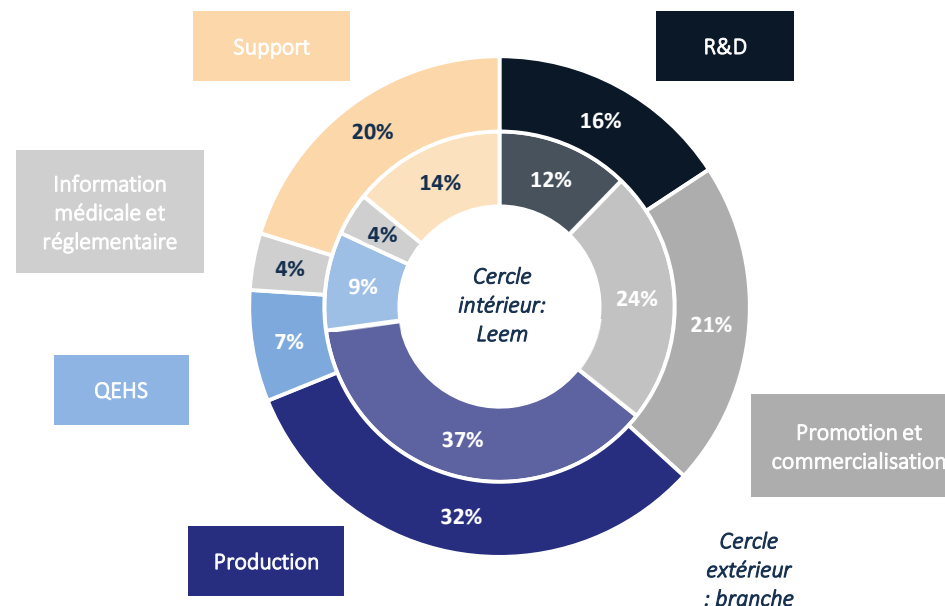
Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

Les entreprises de la branche emploient proportionnellement plus de salariés exerçant un métier de la recherche

- Davantage de salariés occupent un métier de la recherche dans la branche (16%) que dans les entreprises du médicament (12%). Cet écart s'explique par la présence d'un nombre significatif de structures spécialisées dans la recherche et développement au sein des établissements de la branche qui n'adhèrent pas au Leem.
- À l'inverse, les métiers de la qualité, de la production et de la promotion du médicament sont surreprésentés sur le périmètre du Leem. Cette répartition traduit la prédominance au sein du Leem des grands laboratoires présents tout au long de la chaîne de valeur pharmaceutique.

Répartition des salariés en CDD et CDI selon la famille de métiers

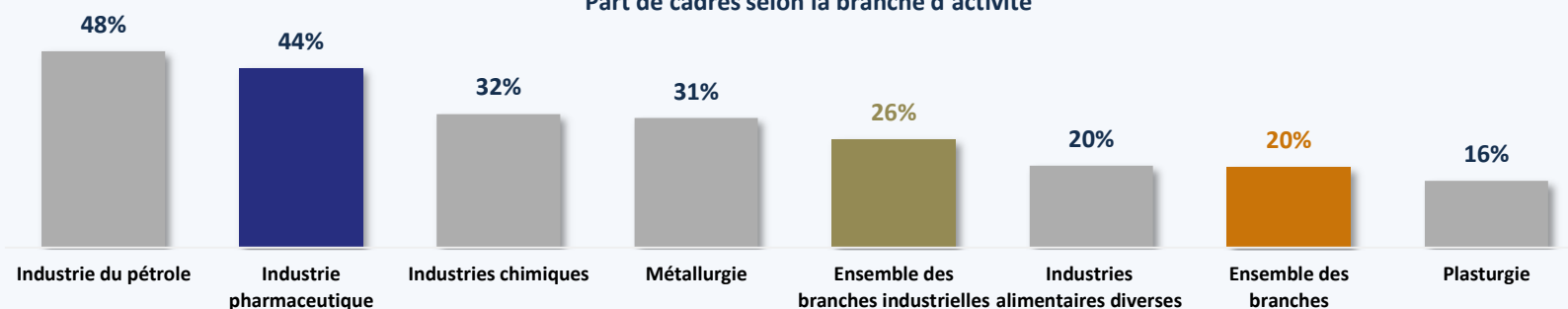


Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

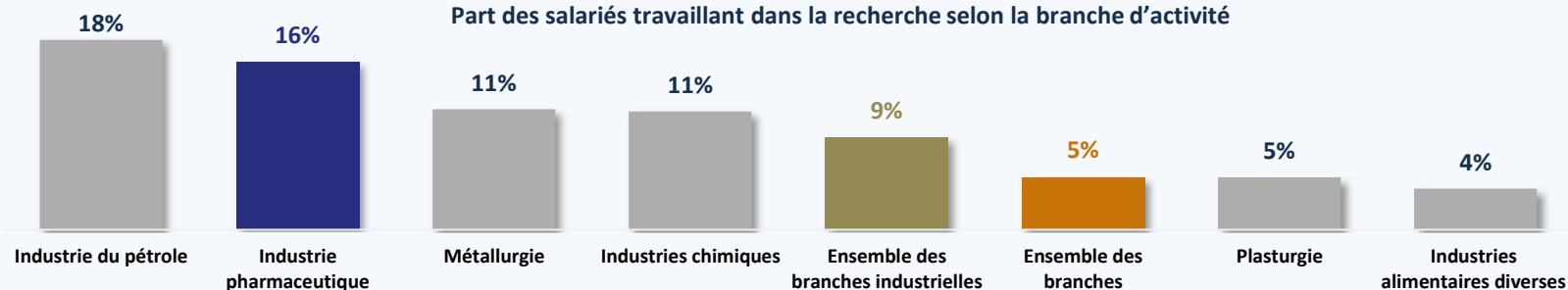
L'industrie pharmaceutique se caractérise par une proportion importante de cadres...

Part de cadres selon la branche d'activité



... et de salariés occupant un métier lié à la recherche et développement

Part des salariés travaillant dans la recherche selon la branche d'activité



Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

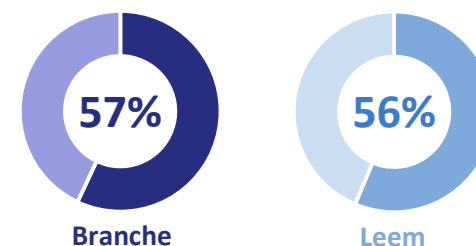
Les femmes sont majoritaires parmi les effectifs des entreprises du Leem et de la branche...

- La population salariée est fortement féminisée au sein des deux périmètres. En effet, le taux de féminisation s'élève à 57% dans les établissements de la branche, et à 56% parmi ceux du Leem.
- Le taux de féminisation diffère selon la famille de métiers. En effet, les femmes occupent plus de deux tiers des postes liés au support et à la promotion du médicament. À l'inverse, elles sont minoritaires dans les métiers de la production où elles représentent 39% des effectifs, une proportion cependant supérieure à celle observée dans des branches industrielles comparables comme celle de l'industrie chimique (24%).

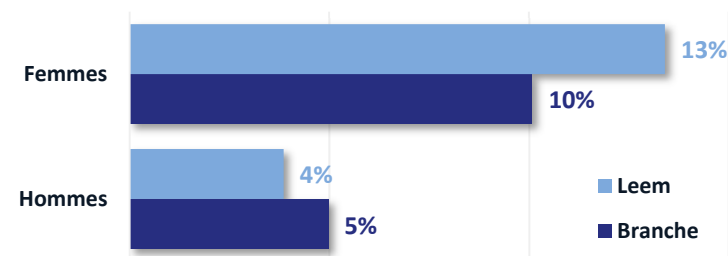
... mais sont également davantage exposées au temps partiel

- Les femmes sont significativement surreprésentées parmi les salariés ayant recours au temps partiel. Ainsi, 1 femme sur 10 est employée à temps partiel dans la branche, contre seulement 4% des hommes.

Taux de féminisation



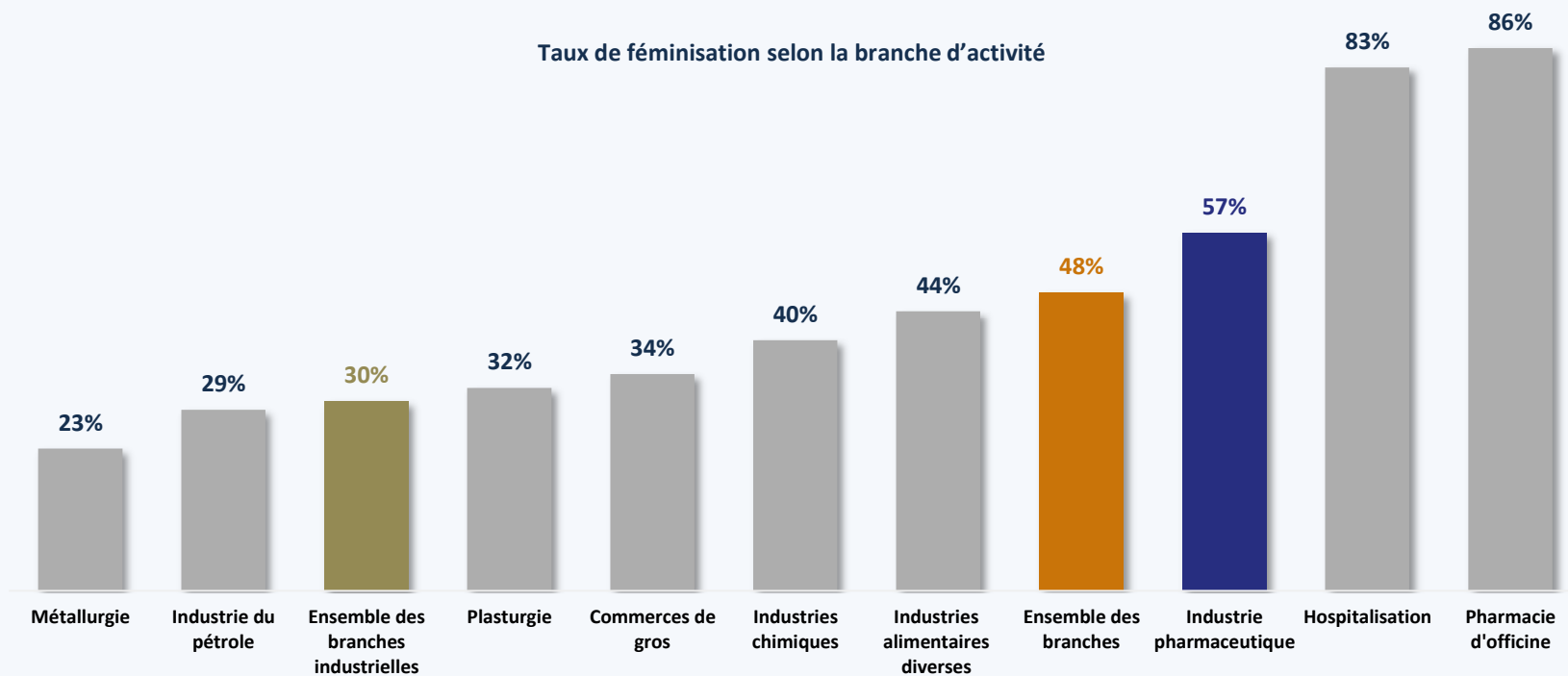
Taux de temps partiel



Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

L'industrie pharmaceutique est significativement plus féminisée que les autres branches industrielles



Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Rémunérations

Les rémunérations dans la branche sont similaires à celles pratiquées dans les entreprises du médicament...

- Le niveau élevé des rémunérations annuelles nettes moyennes des deux périmètres reflète le **haut niveau de qualification des salariés de l'industrie pharmaceutique**.

... Mais les inégalités salariales y sont légèrement plus importantes

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est plus élevé dans la **branche** (6,5%) que dans les entreprises du médicament (5,1%). Cette différence s'explique par la part plus importante des petites structures au sein de la branche, les inégalités salariales étant généralement plus marquées dans ces dernières. Ainsi, l'écart de rémunération est 3,5 fois plus important dans les TPE de moins de 10 salariés que dans les entreprises comptant plus de 500 salariés.

Note méthodologique

Définition

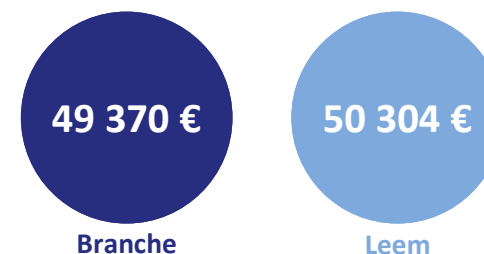
La rémunération annuelle totale correspond à l'ensemble des salaires et primes touchés durant l'année, y compris les montants associés à l'épargne salariale.

Mode de calcul

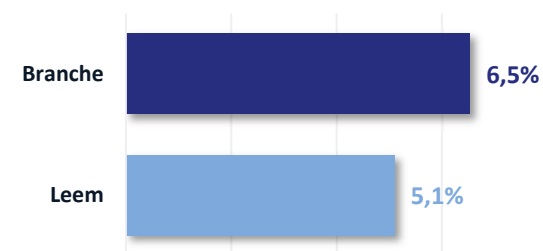
La rémunération nette moyenne des salariés du Leem correspond à 77% de la rémunération brute moyenne calculée à partir de l'enquête annuelle du Leem.

La rémunération nette moyenne des salariés de la branche est calculée à partir des données de la base DADS 2019 puis vieillie à 2021 via les taux d'évolution de salaire sectoriels mis à disposition par la Dares.

Rémunération annuelle totale nette moyenne



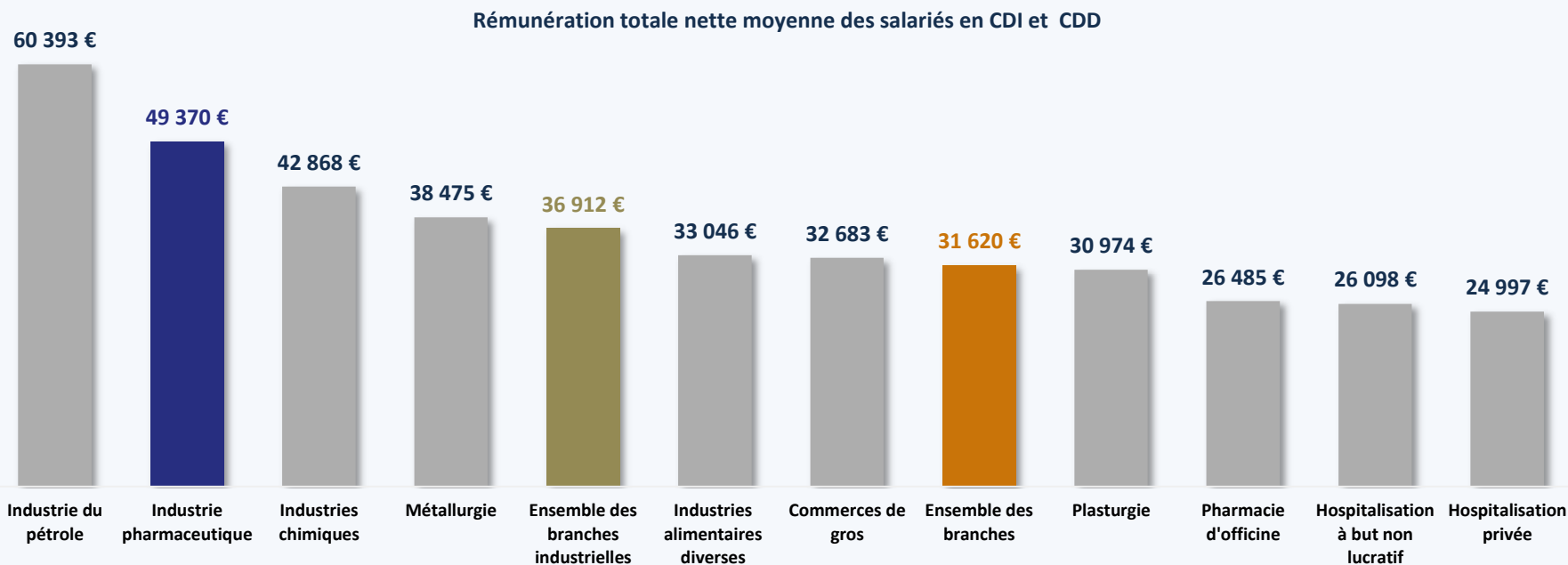
Écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes



Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Rémunérations

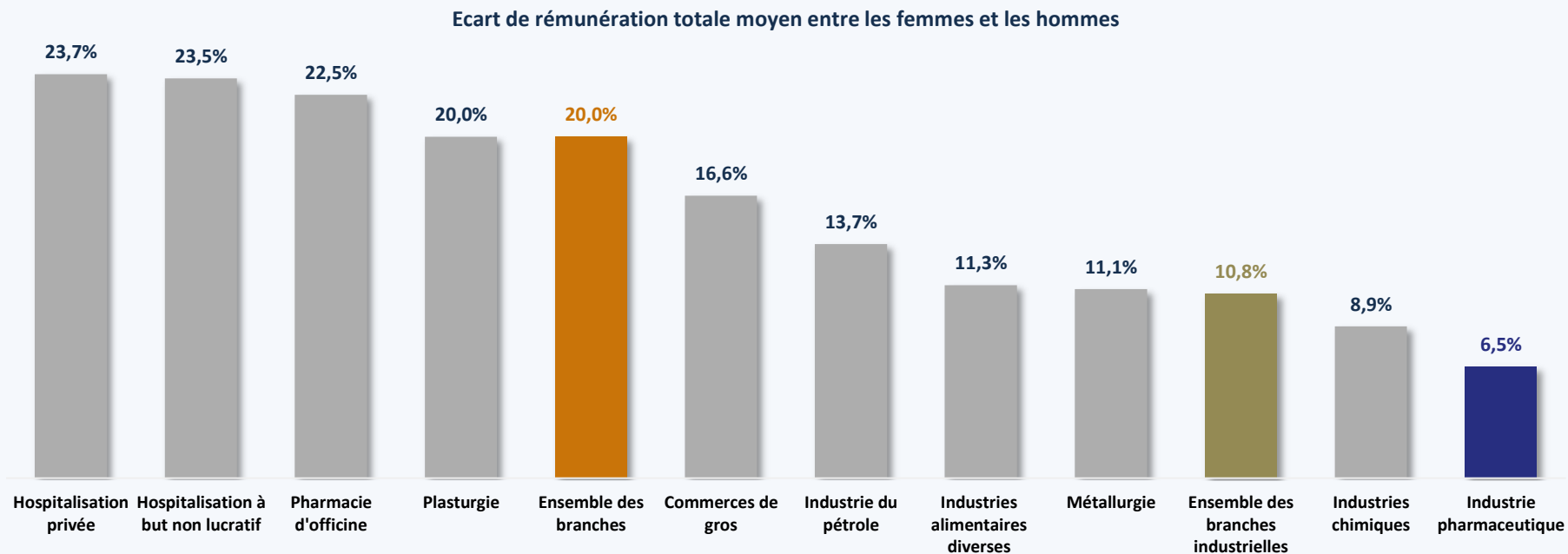
Le fort niveau de qualification des salariés de l'industrie pharmaceutique se traduit par des niveaux de rémunération relativement élevés



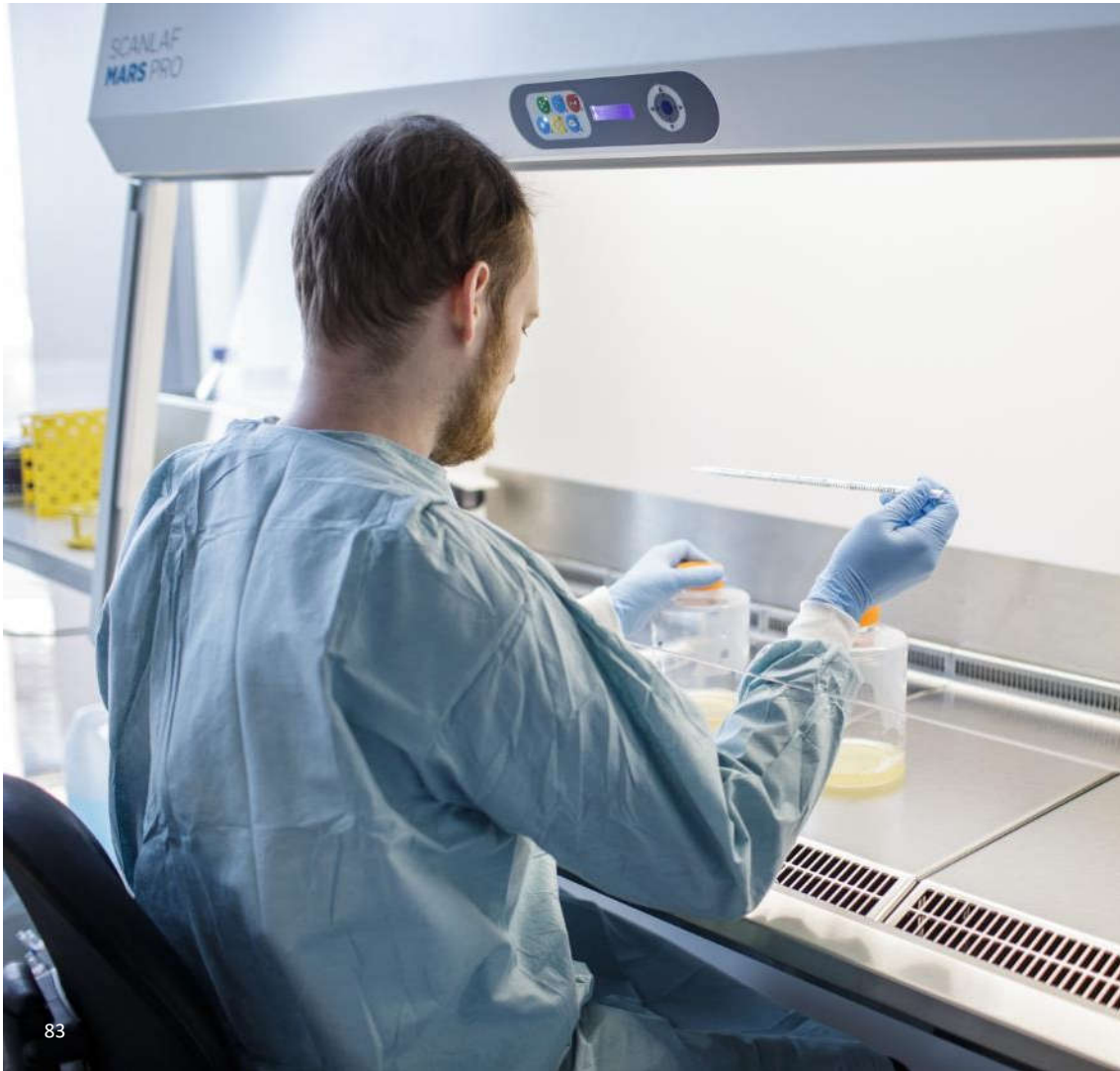
Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Rémunérations

L'industrie pharmaceutique se distingue également par des inégalités salariales faibles en comparaison à ce qui est observé dans d'autres secteurs



—
**Zoom sur
l'alternance
dans la branche**



Credits photo : © Thibault Savary

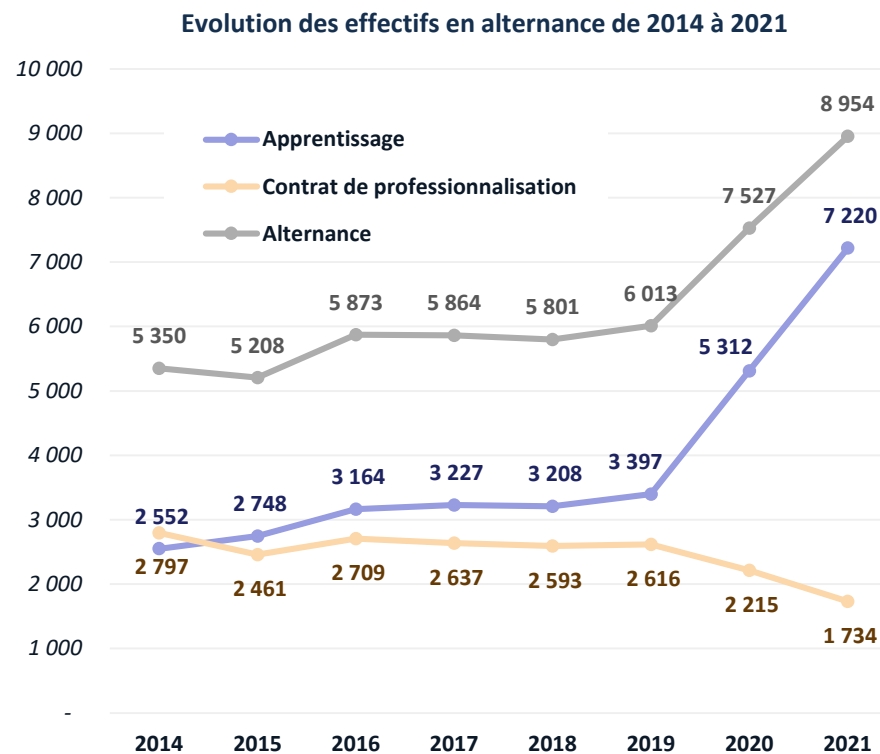
Zoom sur l'alternance dans la branche

Évolution des effectifs

L'alternance poursuit son développement dans l'industrie pharmaceutique

- Les entreprises de la branche ont accueilli **8 954 alternants en 2021**, soit 1 427 de plus que l'année précédente. Plus précisément, on dénombre 7 220 contrats d'apprentissage et 1 734 contrats de professionnalisation.
- **Les effectifs en alternance, poursuivent leur progression très significative observée depuis deux ans.** Cette dernière est en partie due à la **politique gouvernementale d'aide au recrutement d'apprentis.** Ainsi, les effectifs en apprentissage augmentent de **36%** par rapport à 2020.
- Le **taux de recours à l'alternance** dans la branche de l'industrie pharmaceutique, défini comme le rapport entre les effectifs alternants et les effectifs salariés au 31/12, **s'élève à 3,9%** et est équivalent à ce qu'on observe dans l'ensemble de l'économie (source : Dares, 2021)

+ 19% Évolution des effectifs en alternance dans la branche entre 2020 et 2021



Source : Opco2i, 2021 | Leem 2014-2020

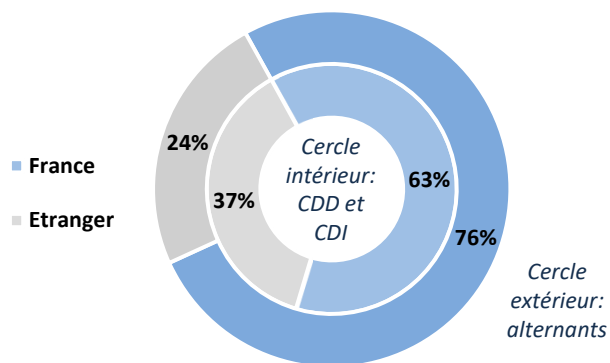
Zoom sur l’alternance dans la branche

Entreprises recourant à l’alternance

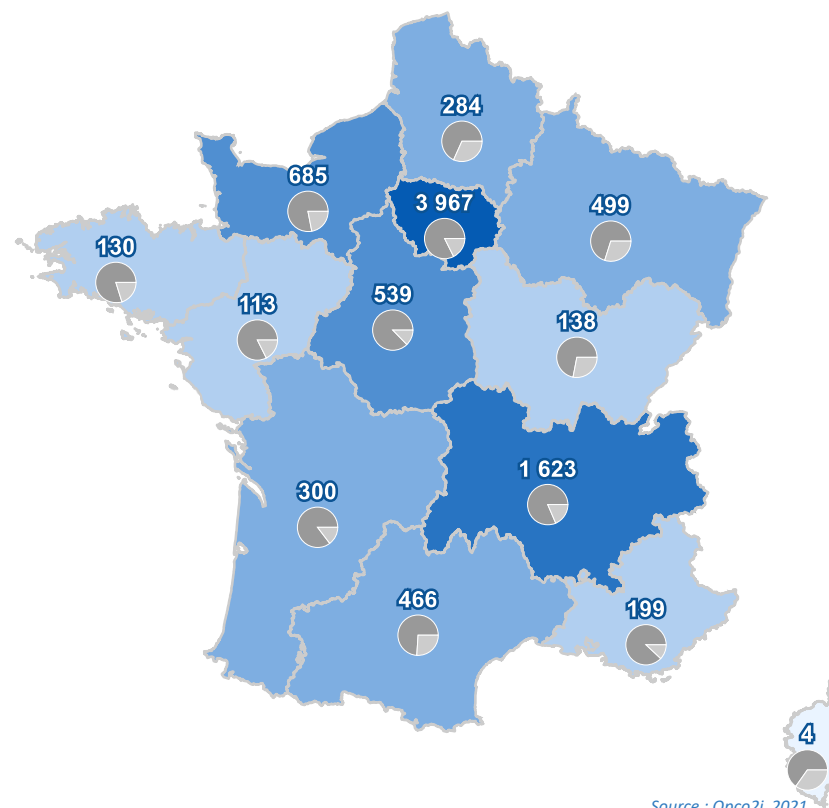
Répartition des alternants sur le territoire

- La répartition des effectifs en alternance selon la région correspond à celle des salariés du secteur, bien qu’ils soient légèrement plus concentrés les **régions Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes**. En effet, ces dernières rassemblent près de deux tiers des alternants en 2021.
- Les groupes d’origine française ont davantage recours à l’alternance que les groupes étrangers. Ils accueillent ainsi 74% des alternants tandis qu’ils emploient 63% des salariés de la branche.

Répartition des effectifs selon le contrat et l’origine du groupe



Répartition des effectifs alternants selon la région de l’établissement employeur



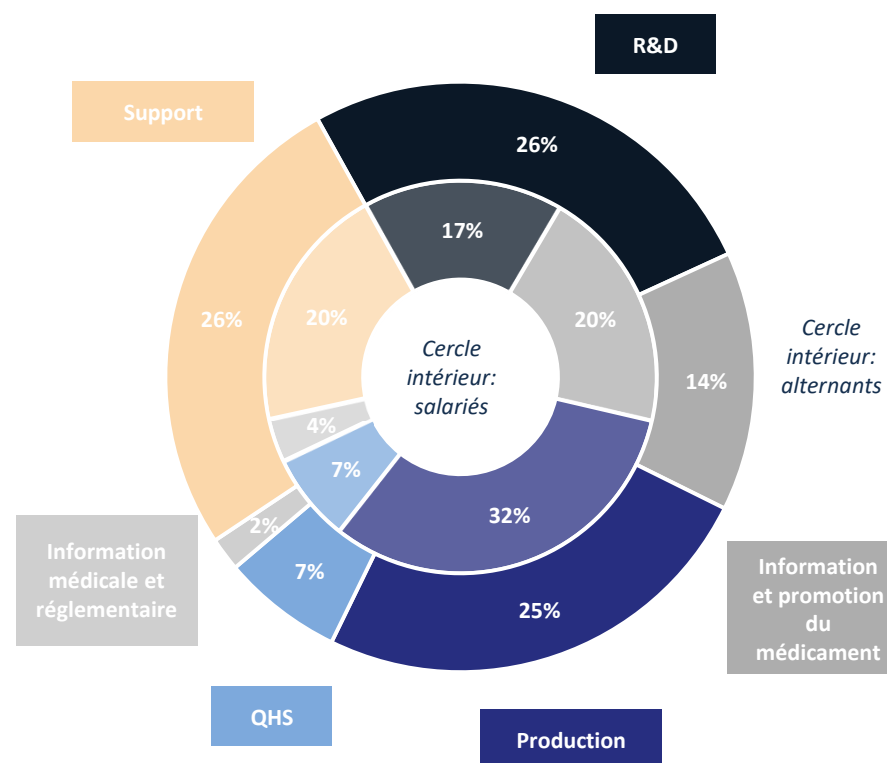
Zoom sur l'alternance dans la branche

Métiers exercés par les alternants

Les métiers de la recherche, du support et de la production accueillent plus des trois quarts des alternants

- Les métiers de la production, de la R&D et du support accueillent chacun un quart des alternants de la branche, une répartition qui contraste avec celle des salariés en CDI et CDD.
- Ainsi, les **alternants sont surreprésentés** par rapport aux salariés de la branche dans les **métiers de la R&D et des fonctions de supports**. Ces deux secteurs bénéficient de conditions favorisant le recours à l'alternance, comme la présence d'un nombre important de candidats.
- A l'inverse, **les métiers de la production, de la commercialisation et promotion du médicament**, et dans une moindre mesure de l'information médicale et réglementaire, ont **peu recours à l'alternance** relativement à l'ensemble de la branche. Cette sous-représentation des alternants s'explique en partie par la présence de métiers nécessitant un niveau élevé d'expérience ainsi que par une offre de formation inadaptée.

Répartition des effectifs de la branche selon la famille de métiers

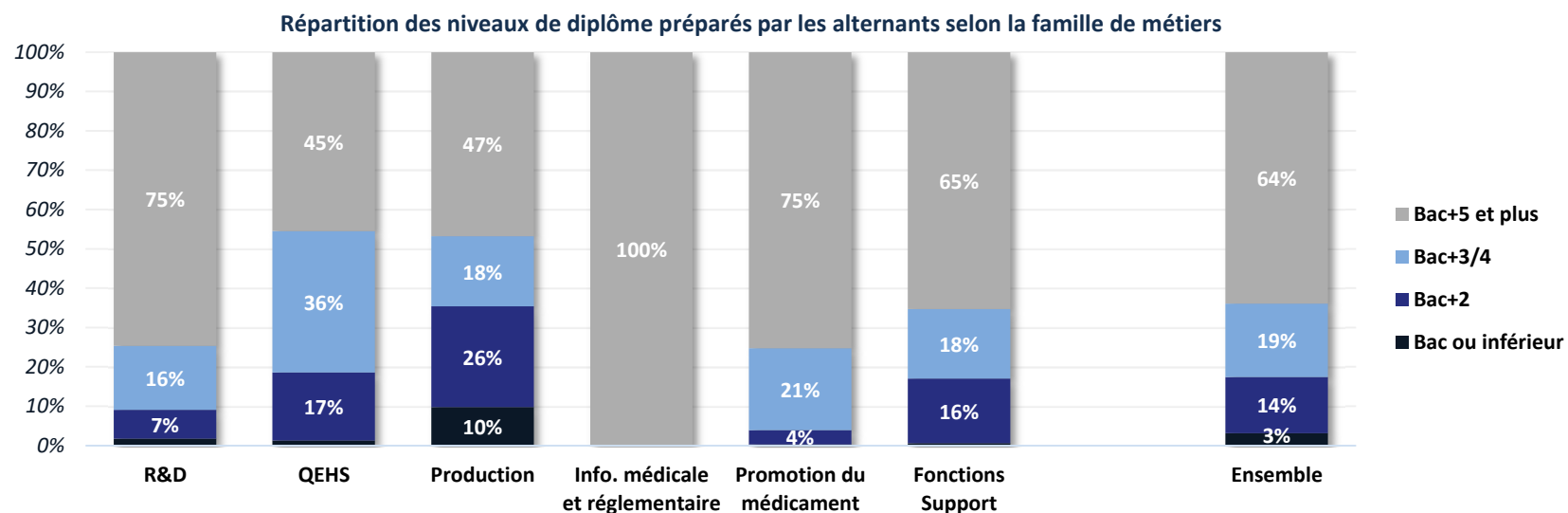


Zoom sur l'alternance dans la branche

Niveaux de diplômes des alternants

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

- Plus de deux tiers des alternants ont un niveau de diplôme équivalent à bac+5 (Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées ou diplôme d'ingénieur). Ils occupent plus de trois-quarts des postes en alternance 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 17% des contrats d'alternance de la branche.



Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2021

La trajectoire de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique en 2021

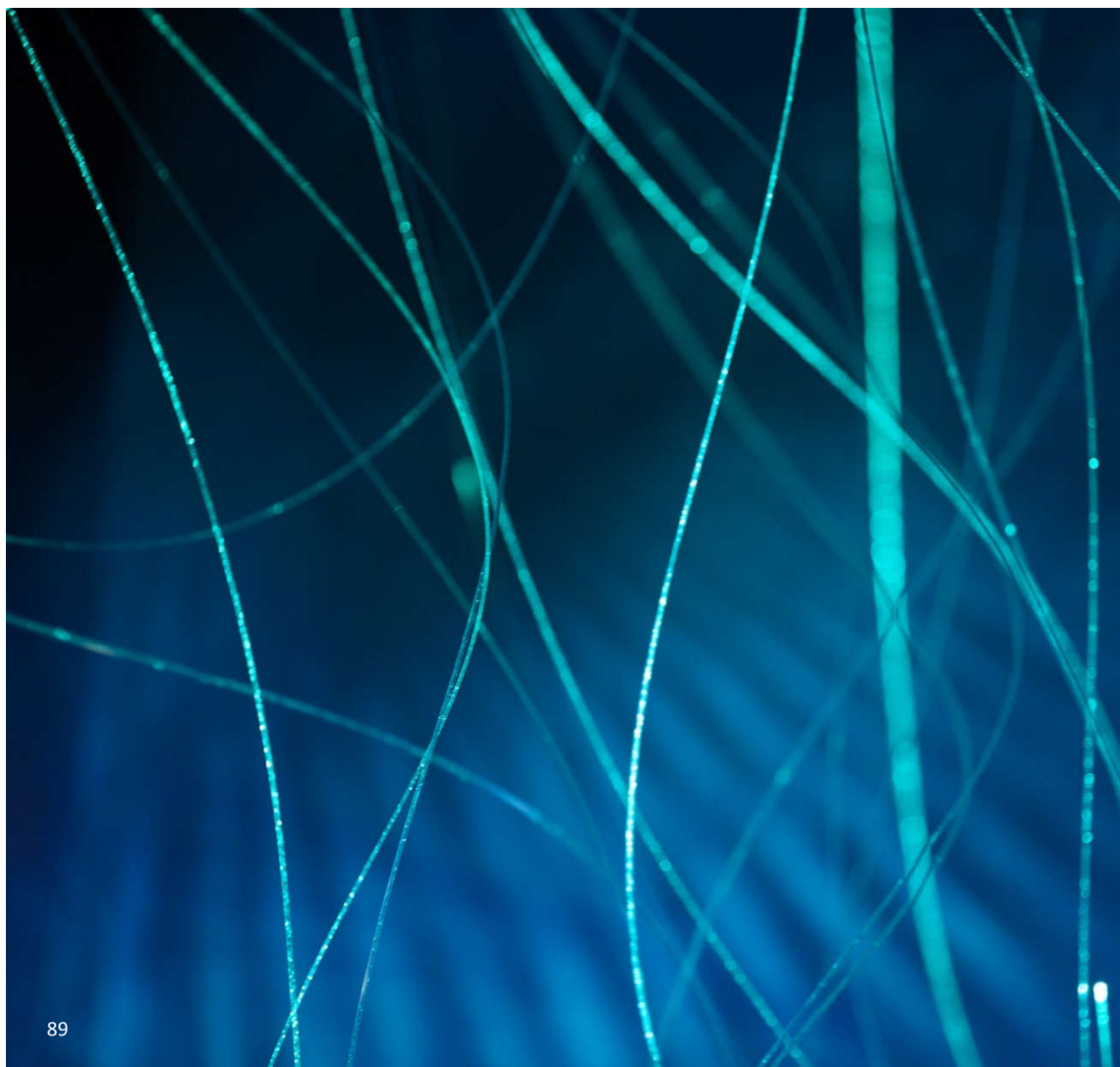
- Les **entreprises du médicament emploient 103 230 salariés tous contrats confondus en 2021**. L'industrie pharmaceutique représente ainsi environ **3,3% de l'emploi industriel** en France.
- La **branche professionnelle**, qui rassemble tous les établissements qui appliquent la Convention Collective de l'industrie pharmaceutique identifiée par le code 0176, déborde du champ strict du secteur et rassemble **132 000 salariés en 2021**.
- **En 2021, l'emploi dans les entreprises du médicament enregistre une hausse** par rapport à 2020, marquant ainsi la troisième année consécutive de progression des effectifs. Les personnels en CDI et CDD augmentent de 700 unités (+0,8%) tandis que **les efforts en faveur de l'apprentissage se poursuivent** avec 1 645 apprentis supplémentaires accueillis en 2021 (+35%).
- 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 notamment par une **majorité de salariés en CDI** (85,7% de l'emploi total), une proportion de CDD de 5,2% et une **proportion d'alternants en nette progression depuis 2020** (7,3%).
- Les salariés en CDI présentent une **ancienneté moyenne de 14,3 ans** un chiffre stable par rapport à 2020 du fait de flux d'emplois dynamiques permettant un certain renouvellement de la population salariée. Cependant les recrutements se font à un âge de plus en plus avancé - l'âge moyen d'entrée en CDI étant de 38,4 ans en 2021 contre 36,6 ans en 2018 - et la **pyramide des âges** présente donc un profil élargi dans les tranches d'**âge médianes** (de 35 à 55 ans). L'**âge moyen** des salariés en CDI et en CDD (**44,8 ans**) est en hausse depuis plusieurs années.
- Les métiers exercés par les salariés des entreprises du médicament font principalement partie des familles de la **production** et de la **promotion du médicament** (respectivement 37% et 24% des emplois). En outre, **une part significative des salariés (12%) sont spécialisés dans la recherche-développement**. Les effectifs des **métiers de la production sont en croissance depuis 2018** (+6,3%) tandis que l'inverse s'observe pour la promotion du médicament (-3,2%).
- Le **taux de féminisation** des emplois dans l'industrie pharmaceutique s'élève à **56%** en 2021 contre 30% dans l'ensemble de l'industrie manufacturière.
- 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 (58,9%), un chiffre en progression depuis plusieurs années.

leem

Synthèse



Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2021

Les flux d'emplois dans l'industrie pharmaceutique

- Le **taux d'entrée** dans le secteur en CDI et CDD atteint **8,6%** en 2021. Cela correspond à près de 8 100 recrutements en CDI et CDD (5 400 en CDI et 2 700 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 baisse par rapport à l'année précédente : l'emploi intérimaire représente **7,2% des effectifs** du secteur en 2021. À l'inverse, beaucoup d'autres secteurs ont vu leur taux de recours à l'intérim nettement rebondir entre 2020 et 2021 car ils avaient été particulièrement touchés par la crise sanitaire, le taux de recours moyen dans l'industrie s'établit à 8,2% en 2021.
- Les principaux motifs de **sortie d'emploi** en CDI sont les suivants : licenciement (1 560 cas, 30% des départs, en baisse), démission (1 510 cas, 29% des départs, en hausse), rupture conventionnelle (800 cas, 15% des départs, en baisse) et départ à la retraite (500 cas, 10% des départs, en baisse). Bien que le nombre de démissions ait progressé par rapport à 2020 (+190 cas), l'augmentation est relativement faible et le **taux de démissionnaires du secteur demeure inférieur à celui observé dans l'ensemble de l'industrie** (2% contre 5%).

Les salaires pratiqués dans les entreprises de l'industrie pharmaceutique en 2021

- Le **salairé médian pratiqué dans les entreprises du médicament s'élève à 3 500 €, en progression de +1,1% par rapport à 2020**. Le niveau moyen de rémunération pratiqué dans le secteur en 2021 se situe 36% au dessus des salaires constatés dans l'ensemble de l'industrie.
- Une part significative (24%) 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 **15,4% de la rémunération totale** en moyenne tandis que l'intéressement et la participation contribuent ensemble à hauteur de 8,0% 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'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes suit une trajectoire fortement descendante** depuis 2014 passant de 9,8% à 0,5% sur la période. L'écart ajusté de salaire entre les personnels des deux genres, c'est-à-dire calculé en neutralisant les effets des autres critères explicatifs disponibles dans la base de données (âge, ancienneté, taille de l'employeur...), est également en baisse, passant de 1,8% à 1,5% entre 2020 et 2021. Des écarts de rémunération en faveur des hommes subsistent cependant lorsque les primes sont intégrées à l'analyse, notamment parmi les groupes les plus élevés de la classification.

Rapport réalisé en septembre 2022
avec l'appui technique du cabinet

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



leem.org