

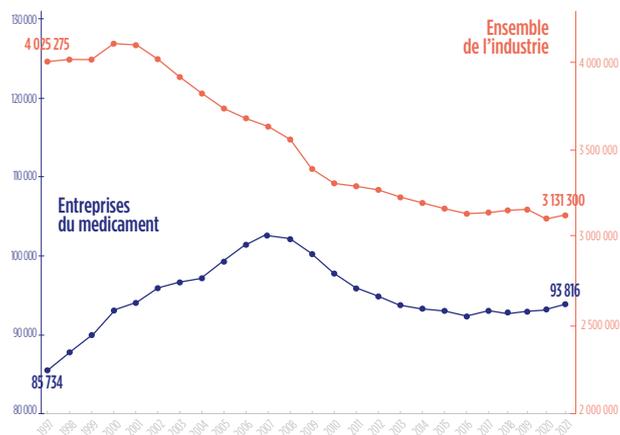


Repères sur l'emploi des entreprises du médicament

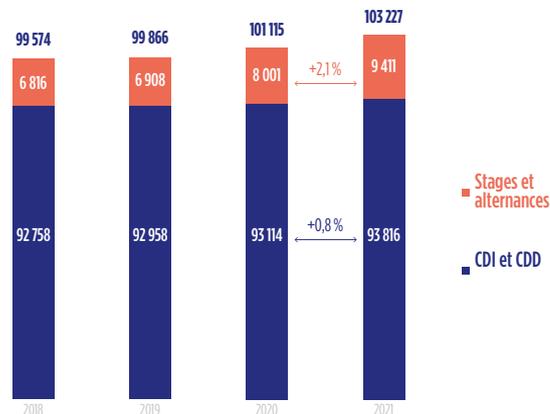
Février 2023

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

Évolution des effectifs en CDI et CDD depuis 1997



Évolution des effectifs CDI+CDD+alternants



* Deux autres chiffres de recensement des effectifs sont souvent apportés mais reposent sur des périmètres différents : 69868 salariés recensés selon la méthodologie de la DGE qui prend en compte les codes d'activité NAF 21.10Z et NAF 21.20Z **mais n'englobe pas l'ensemble des salariés travaillant dans l'industrie pharmaceutique**. Les établissements employeurs appliquant la Convention Collective de la branche de l'industrie pharmaceutique (IDCC 0176) rassemblent, de leur côté, 132000 salariés (données 2021) mais le périmètre est plus large car il inclut des cabinets de conseil, sociétés d'informatique, organismes de formation...

- **103 000 salariés** en 2021 dont 93 816 salariés CDI+CDD*, soit une progression de 2,1% par rapport à 2020, alors que le reste de l'industrie augmente de +0,7%.
- Près de **10 000 recrutements par an** en moyenne depuis 10 ans.
- **8 082 recrutements** en CDI et CDD en 2021.
- **15,6%** des salariés recrutés en CDI+CDD ont moins de 26 ans, **38,3%** entre 26 et 35 ans, **23,1%** entre 36 et 45 ans, **18%** entre 46 et 54 ans, **4,9%** ont 55 ans et+.
- Recrutement par groupes de classifications :
 - Groupes 1 à 5 : **40%**
 - Groupes 6 à 11 (« cadres ») : **60%**.

Le secteur générateur d'emplois pour l'économie française

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

En effet, le secteur a un volume d'emplois indirects et induits important, qui porte l'effectif de l'ensemble de la chaîne du médicament à **plus de 390 000 personnes au total**.

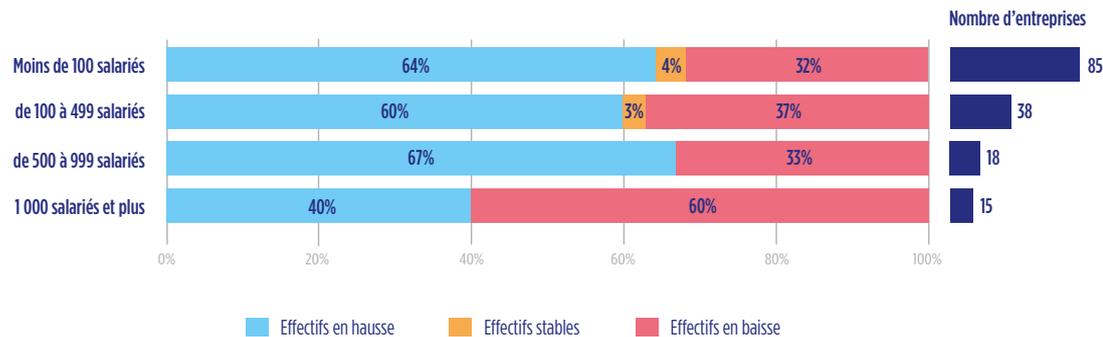


Évolution des effectifs en fonction de la taille des entreprises en 2021

→ Part des entreprises ayant vu leurs effectifs augmenter : **64%**.

Parmi les grandes entreprises, certaines **diminutions** d'effectifs sont dues à des **scissions** et reflètent des effets purement juridiques. En neutralisant ces effets, on estime que **55% des entreprises de 1000 salariés et plus ont vu leurs effectifs augmenter**.

Répartition des entreprises selon l'évolution de leurs effectifs en 2021 et leur taille



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

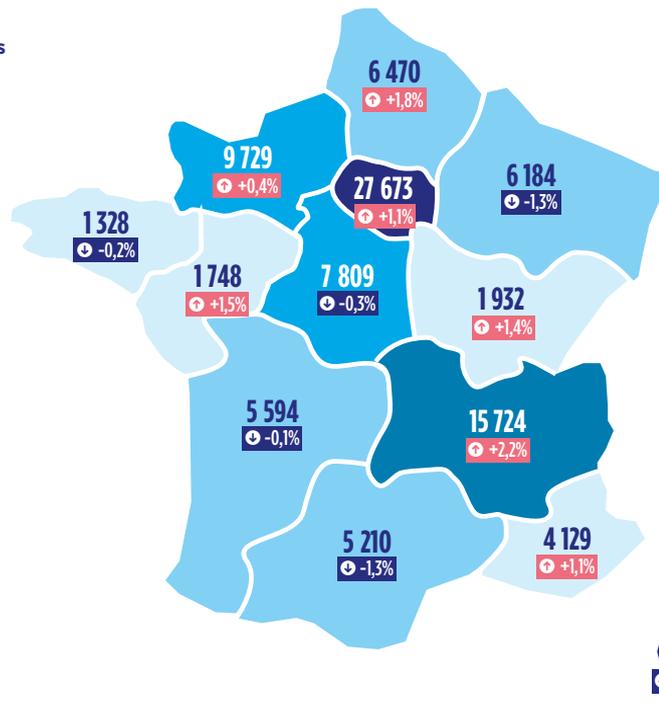
Effectifs de l'industrie pharmaceutique (2021) selon la région du lieu de résidence des salariés

Répartition 2021 en %

Île-de-France	29,5
Auvergne-Rhône-Alpes	16,6
Normandie	10,4
Centre-Val de Loire	8,4
Hauts-de-France	6,8
Grand Est	6,7
Nouvelle Aquitaine	6,0
Occitanie	5,7
PACA	4,4
Bourgogne-Franche-Comté	2,1
Pays de la Loire	1,9
Bretagne	1,4
Corse	0,0

Effectifs au lieu de résidence

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

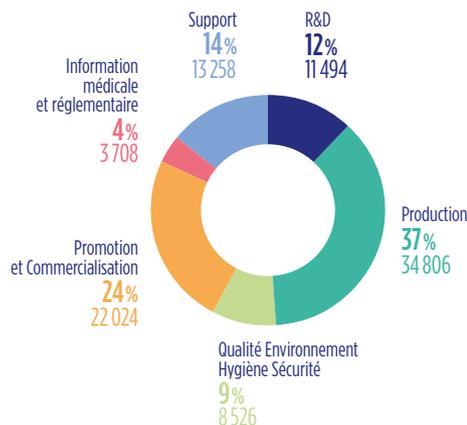


Des atouts pour l'innovation et l'économie : des effectifs de R&D et de production importants

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

- **Les métiers de la production** restent les plus représentés dans l'industrie pharmaceutique et rassemblent **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 les familles de métiers



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

Âge moyen : 44,8 ans

La part des salariés en CDI et CDD de **moins de 30 ans** s'élève à **9%** de l'effectif 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 sur-représentés parmi les métiers de la **qualité** et de la **production**.

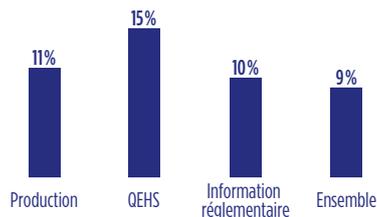
37% des salariés ont 50 ans et plus.

Ancienneté moyenne : 14,3 ans

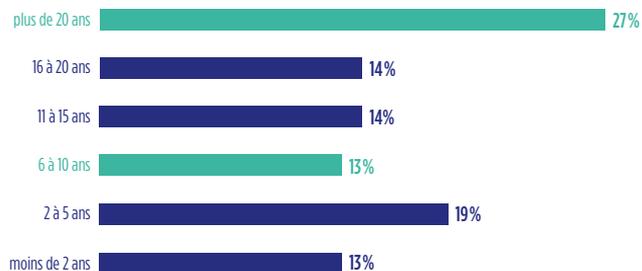
Les salariés dépassant les 10 ans d'ancienneté **représentent un peu plus de la moitié des effectifs** des entreprises du médicament (55%), **une part en légère baisse** par rapport à 2020 (56%). Cette proportion reste cependant plus élevée que celle observée dans **l'ensemble de l'industrie** (53%).

Dans **les entreprises de plus de 1000 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.

Part des salariés de moins de 30 ans selon la famille



Répartition des effectifs par tranches d'années d'ancienneté dans l'entreprise



Une industrie féminisée



43,7%
d'hommes

56,3%
de femmes



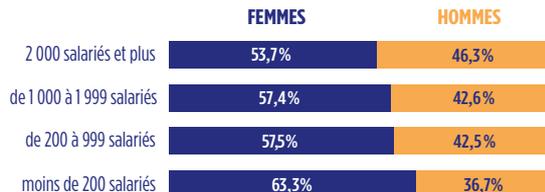
Des emplois qualifiés

Taux de féminisation selon le groupe de classification

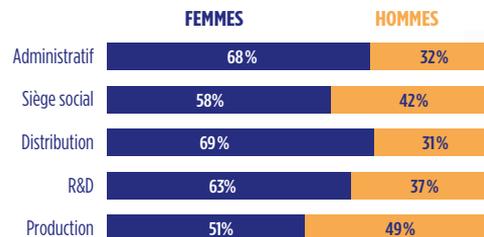
- Groupes 1 à 3 : **47,3%** (« ouvriers/employés »)
- Groupes 4 et 5 : **51,3%** (« ETAM* »)
- Groupes 6 à 11 : **60,8%** (« cadres »)

*ETAM : employés/techniciens/agents de maîtrise

Taux de féminisation selon la taille de l'entreprise



Taux de féminisation par activité

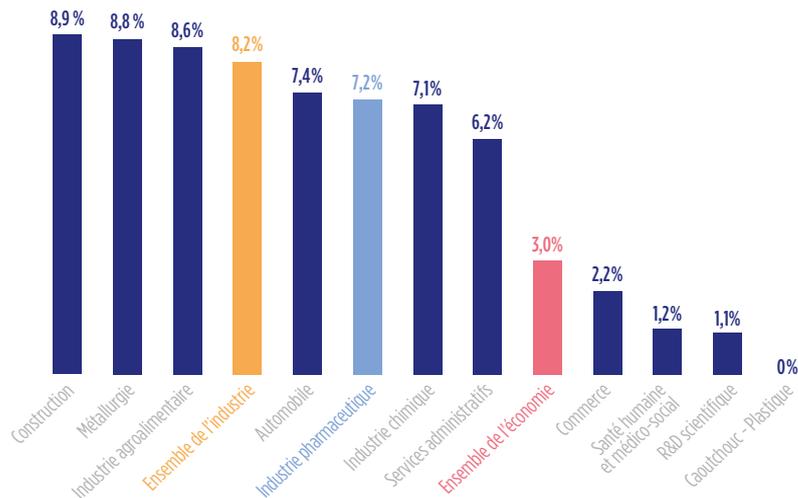


Utilisation de l'intérim dans le secteur

Un **taux de recours à l'intérim de 7,2%** qui représentent un peu plus de 7400 équivalents temps plein.

Le recours à l'intérim est **en légère baisse** en 2021 (-0,5 point), **à l'inverse de ce que l'on observe dans d'autres secteurs industriels** qui ont 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%.

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



Près de 8 000 personnes recrutées en CDI/CDD dans les entreprises du médicament en 2021

→ 14 080 recrutements (tous contrats confondus), **plus de 8 000 recrutements en CDI et CDD** (plus de 5 364 en CDI et 2 718 en CDD) ont été réalisés en 2021.

→ **38% des embauches** ont été réalisées en CDI.

→ **19% des embauches** ont été réalisées en CDD, les autres embauches correspondent à des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des stages.

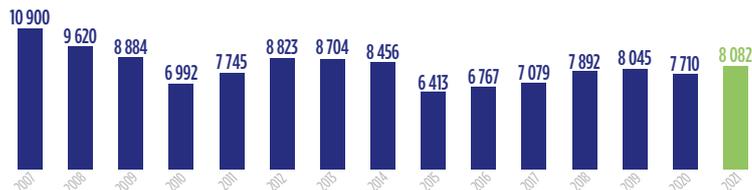
→ **11 030 sorties** (démissions, départs en retraites, licenciements, sorties du secteur, cessations d'activité...).

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%).

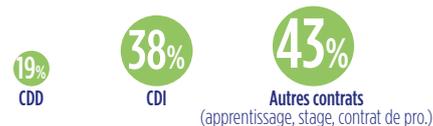
La majorité des recrutements se fait dans les deux principales familles de métiers du secteur : **la production et la promotion et commercialisation de médicament**. Les métiers du support

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.

Nombre de recrutements en CDI et CDD



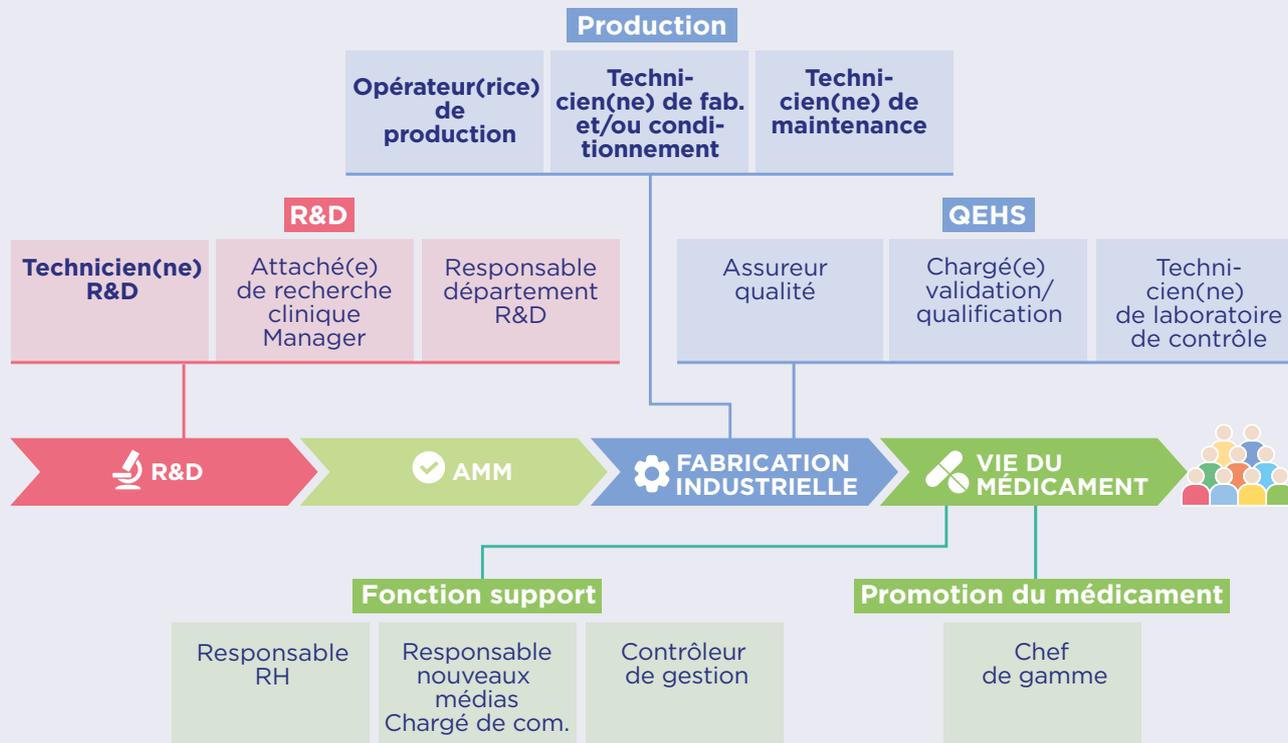
Recrutements par type de contrat



Recrutements par famille



ZOOM SUR... les métiers qui recrutent le plus



Une part stable des CDI depuis 10 ans

Effectifs en CDI :	85,7%
Effectifs en CDD :	5,2%
Effectifs en contrat en alternance : (contrats pro, apprentissage)	7,3%
Stagiaires :	1,8%



Une politique sociale afin de favoriser l'emploi des seniors

Une amélioration de l'emploi des seniors dans le secteur

- **Les seniors** (salariés de 50 ans et plus) représentent **37% des effectifs** en 2021 (35,4% en 2020).
- **Ils représentent 12,5% des recrutements** du secteur en 2021.

Favoriser l'emploi des seniors

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**.

ZOOM SUR... l'alternance

Des engagements tenus en matière de développement de l'alternance

8954 alternants formés en 2021 aux métiers de demain au sein d'une entreprise du médicament.

L'alternance poursuit son développement dans l'industrie pharmaceutique.

Les entreprises de la branche ont accueilli **8954 alternants en 2021**, soit **1427 de plus** que l'année précédente. Plus précisément, on dénombre 7220 contrats d'apprentissage et 1734 contrats de professionnalisation.

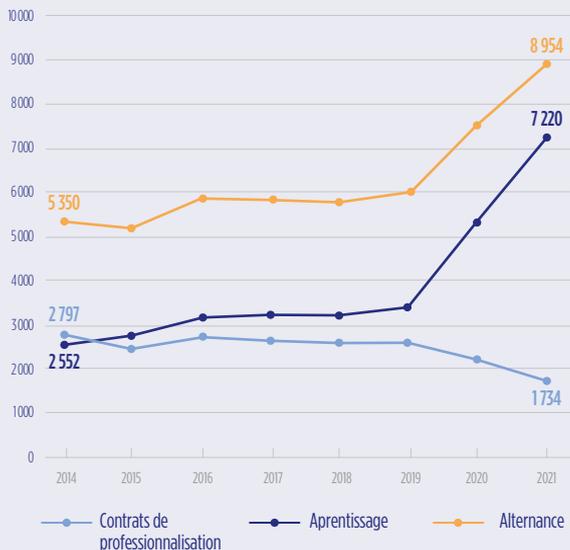
Les effectifs en alternance poursuivent leur progression très significative observée depuis deux ans. Cette dernière est en partie due à la politique gouvernementale d'aide au recrutement d'apprentis. Ainsi, les effectifs en apprentissage augmentent de 36% par rapport à 2020.

Le taux de recours à l'alternance dans la branche (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



Évolution des effectifs en alternance de 2014 à 2021

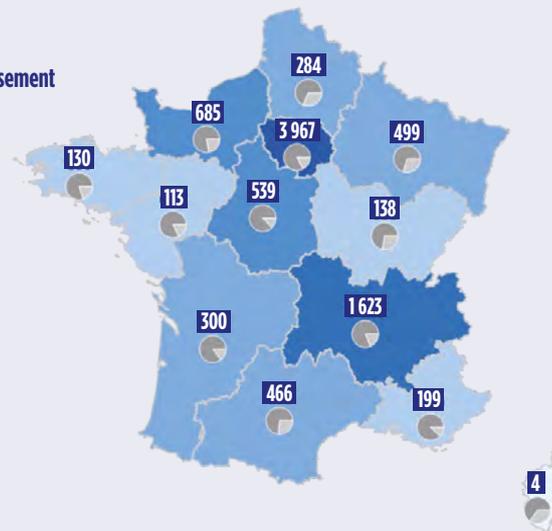


Répartition des alternants sur le territoire

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 alternants selon la région de l'établissement employeur

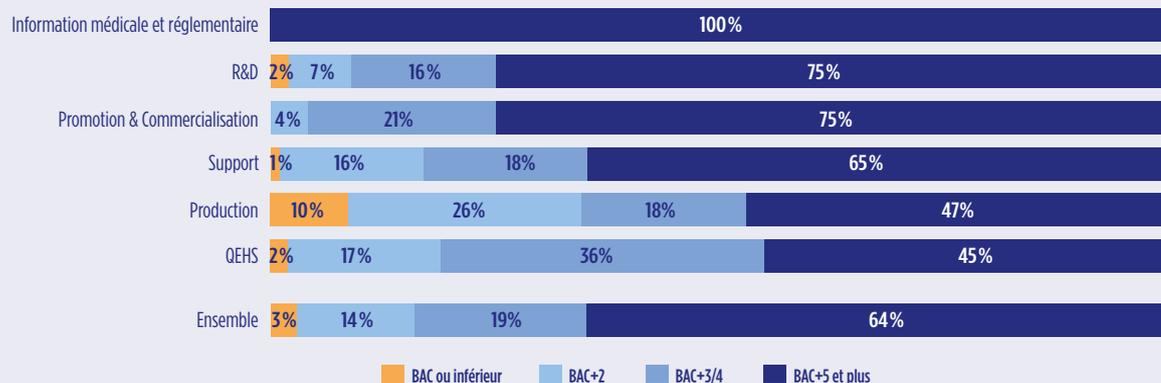


L'alternance concerne majoritairement des futurs diplômés de niveau bac+5

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.

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



Au-delà de l'alternance, un vrai engagement de la branche en faveur de l'inclusion

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

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

Métiers exercés par les alternants

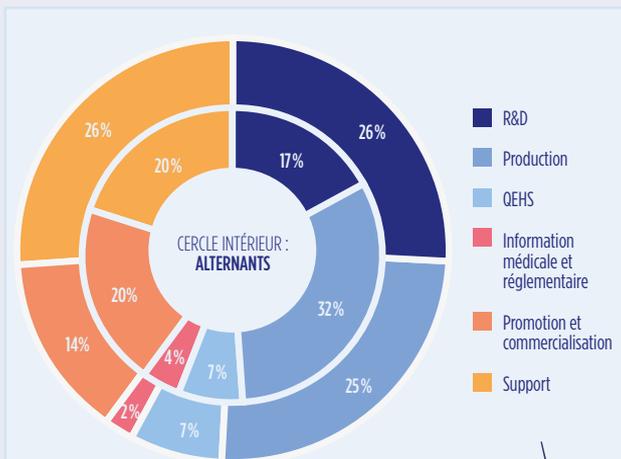
Les métiers de la recherche, du support et de la production accueillent plus des trois quarts des alternants.

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.



Répartition des effectifs de la branche et des alternants selon la famille de métiers



À 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.

Le CFA Leem Apprentissage

Le CFA Leem Apprentissage, par accord avec les universités de pharmacie et des écoles d'enseignement supérieur spécialisées, **propose aux jeunes des formations conduisant à des métiers spécifiques à l'industrie pharmaceutique et aux industries de santé.**

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

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

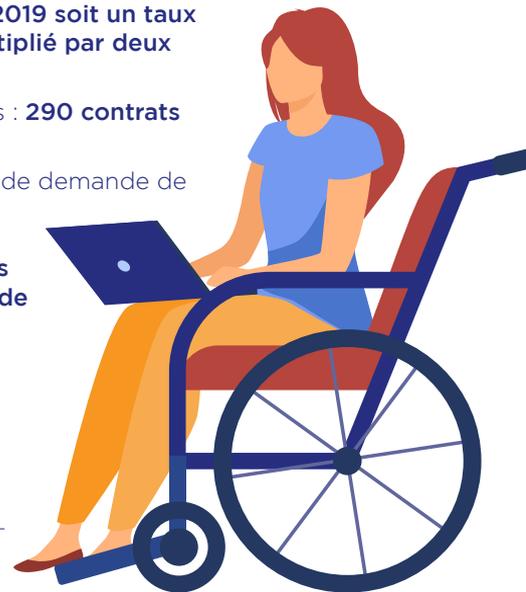
Rappel : Un premier accord de branche signé le 25/09/2008, un second accord de branche signé le 21/05/2014, un troisième accord signé le 21/11/2019 agrée le 12 mars 2020.

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

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

Chiffres clés 2019 (derniers chiffres disponibles)

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



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

1. Bénéficier d'une vision prospective des métiers

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

3. Accompagner la transformation des métiers

4. Orienter les jeunes pour attirer les talents

5. Aider les entreprises à recruter les talents

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

1. Bénéficier d'une vision prospective des métiers

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

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

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

4. Orienter les jeunes pour attirer les talents

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

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

5. Aider nos entreprises à recruter leurs talents

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

leem

www.leem.org

 facebook.com/lemedicamentetmoi

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

 [Leem](https://www.linkedin.com/company/leem)

 [quoide9leo](https://www.instagram.com/quoide9leo)