

L'emploi dans les entreprises du médicament : Les leviers de la confiance pour une réindustrialisation responsable



DOSSIER DE PRESSE
12 DECEMBRE 2023

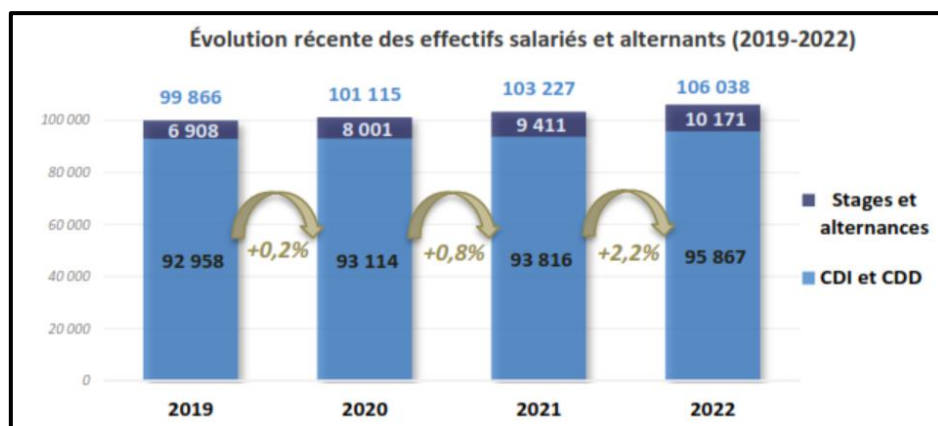
Contacts Presse

Stéphanie BOU – 01 45 03 88 38 / 06 60 46 23 08 - sbou@leem.org
Virginie PAUTRE – 01 45 03 88 87 / 06 31 86 82 70 - vpautre@leem.org



Renforcer l’empreinte industrielle du médicament en France, pour quoi, pour qui ?

Avec plus de 16 000 recrutements en 2022 (+2,2% de salariés en CDI et CDD), les entreprises du médicament sont un secteur attractif et un vivier d’emplois d’avenir. Après une 4^{ème} année de croissance des effectifs, le poids de l’industrie pharmaceutique dans l’emploi industriel atteint désormais 3,3% contre 2,5% dix ans auparavant (Baromètre étude Leem). Les nouveaux emplois liés aux opportunités offertes par l’intégration du digital, ou encore la bioproduction, mais aussi les emplois plus traditionnels qui évoluent avec l’intégration de nouveaux matériaux, de nouvelles normes (qualité, environnementale...) transforment cette industrie du médicament, porteuse d’innovation et de sens.



Le secteur est d’autant plus stratégique pour la France qu’il s’appuie sur ses capacités de production et d’innovation, qui sont souvent liées à des capacités de recherche et développement à proximité. Ces leviers pour l’emploi, et surtout pour l’emploi qualifié, participent à la dynamique économique des territoires et à l’attractivité du secteur. Les 271 sites de production réunissent près de 40 000 personnes, soit 37% de l’effectif global, sur les postes directement liés à la fabrication, en dehors des fonctions supports.

Cette expertise et empreinte territoriale en production pharmaceutique est aussi un atout pour les patients et les professionnels de santé. La fabrication en France ou en Europe favorise la fluidité de la chaîne du médicament et réduit les risques de tensions en approvisionnement.

Des plans stratégiques déployés pour faciliter les investissements dans l’outil industriel

La crise sanitaire liée au Covid-19 a démontré l’importance d’une industrie réactive, innovante et attractive pour faire face aux futures épidémies, aux besoins de santé en forte croissance avec la population vieillissante, et aux parcours de soins qui se complexifient.

Le gouvernement a pris la mesure de ces enjeux (auxquels les industriels ont répondu favorablement) et a lancé plusieurs dispositifs pour faciliter la modernisation de l’outil industriel existant, les extensions et la création de nouveaux sites, et la relocalisation quand elle est possible. Il faut saluer les investissements et les projets portés par le [plan France Relance](#). Dans ce cadre, 18 projets de



rapatriement d'une production de principes actifs ou d'ingrédients ont été retenus, avec 35 molécules concernées. Ces aides d'État ciblées, réalisées en coordination avec d'autres initiatives européennes, et la mise en place de dispositifs d'exonération fiscale, sont des conditions nécessaires pour soutenir l'investissement industriel sur le territoire. Autre dispositif, [Innovation Santé 2030](#) est un plan de 7 milliards d'euros pour « faire de la France la première industrie de santé européenne ». Lancé en juin 2021, ce plan est le résultat des travaux du Conseil stratégique des industriels de santé (CSIS).

Les Entreprises du Médicament se sont inscrites dans cette nouvelle dynamique et sont à la pointe de la réindustrialisation de la France. Quelques nouveaux sites s'ajoutent aux augmentations de capacités et à la modernisation de sites existants. Cette dynamique s'accompagne d'une croissance des emplois, réalisée en prenant en compte les demandes sociétales : inclusion, parité, accompagnement de l'emploi des jeunes/des seniors, et le respect de l'environnement.



Thierry Hulot, Président du Leem

« L'accélération forte des recrutements, à un niveau que l'on n'avait pas vu depuis 2005, est la preuve de la confiance en l'avenir du secteur et en sa fonction stratégique. Cette dynamique intègre les attentes fortes de la société en termes d'inclusion, d'égalité homme-femme, d'intégration des jeunes ou encore de l'emploi de seniors avec l'allongement des carrières. Tous ces indicateurs renforcent les raisons de croire en cette industrie, et en ces femmes et ces hommes qui participent à l'innovation et à la mise en place des soins de demain. »



Infographie emplois et recrutements des entreprises du médicament

EMPLOI ET RECRUTEMENT

Des entreprises du médicament attractives



UN EFFECTIF EN CROISSANCE

- **Poids de l'industrie pharmaceutique en France**
106 038 salariés en 2022 (+2,7%)
- **Un rythme soutenu de recrutements**
Près de **16 000** recrutements tous contrats confondus en 2022.
- **Part d'entreprises qui ont recruté en 2022**
69% des entreprises ont vu leurs effectifs augmenter ou rester stables en 2022.
- **Succès de l'alternance**
9600 alternants formés en 2022, +7% de progression des effectifs*.



- **Plus de 9% des effectifs** en 2022 ont moins de 30 ans.
- **20% des effectifs** en 2022 ont 55 ans et plus.

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE REPRÉSENTÉES DANS LES POSTES À RESPONSABILITÉ

- **Un secteur très féminin**
56% de femmes, **44%** d'hommes.
63% des salariés en R&D sont des femmes
- **Un taux de féminisation des catégories supérieures qui progresse** : Les femmes représentent 57% des salariés cadres supérieurs et dirigeants en 2022, contre seulement 51% en 2014
- **L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes se resserre**

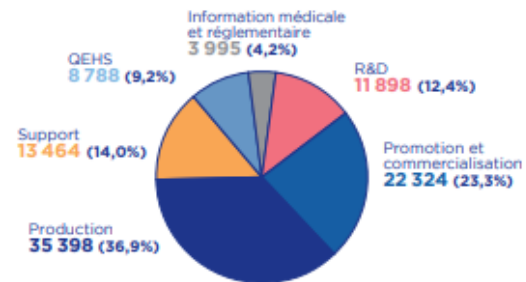
Évolution de l'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes (en % du salaire des femmes)



LES FAMILLES DE MÉTIERS

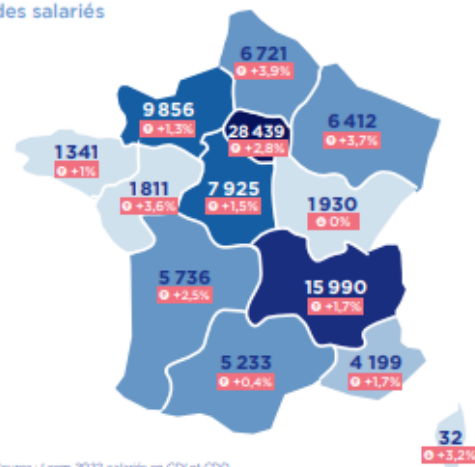
- **Les effectifs des familles de métiers** de la production et de la qualité ont augmenté de **+2%** par an en moyenne depuis 2018.
- **Le métier d'opérateur de production** est le métier **qui a le plus recruté en 2022** (+675 recrutements, hors intérim).
- **7 220 salariés** soit plus de **7%** des effectifs, travaillent dans les 90 sites spécialisés dans la filière des biotechnologies.

Répartition des effectifs, selon les familles de métiers, en 2022



UN POIDS SIGNIFICATIF DU SECTEUR DANS LE TISSU ÉCONOMIQUE DE 4 RÉGIONS MAJEURES

Répartition des effectifs des entreprises du médicament selon la région du lieu de résidence des salariés



Source : Leem 2022 salariés en CDI et CDD



1. Une réindustrialisation responsable, levier de la croissance

La crise sanitaire liée au Covid a fait prendre conscience de l'importance de préserver et redéployer des capacités industrielles en France, et notamment dans la production de médicament. Pour faciliter la modernisation des sites existants et la création de nouveaux, le gouvernement a ainsi lancé deux grands plans structurants : le plan France Relance et le Plan Innovation Santé 2030. Plus de 150 millions d'euros ont déjà été engagés par l'Etat dans le cadre du plan France Relance pour 119 projets d'industriels dans le secteur de la santé. Par ailleurs, 5 biomédicaments sont produits en France depuis le lancement du Plan Innovation Santé 2030, sur les 20 annoncés, et 10 nouvelles lignes de bioproduction ont été installées. Le lancement de l'association [France BioLEAD](#) en décembre 2022 pour structurer et piloter une filière unique de bioproduction française de biomédicaments avec le soutien de l'État, apporte également une aide exceptionnelle de 800 millions d'euros aux projets de bioproduction.

Tous ces programmes peuvent prendre appui dans les territoires grâce à un véritable savoir-faire français de la production de médicaments de haute qualité avec 271 sites de production – dont 32 de bioproduction. Dans le cadre de ces différents plans de réindustrialisation du gouvernement, les entreprises du médicament ont renforcé leurs efforts pour investir plus, mieux et plus vite dans l'outil industriel. Cette dynamique repose sur une confiance mutuelle et sur le constat partagé du levier que peut être une industrie du médicament forte et stratégique dans l'économie, la dynamique des territoires mais également dans l'assurance de l'accès des Français aux produits de santé.

En 2023, un total de 3,7 milliards d'euros d'investissements a été annoncé en France, concernant principalement des extensions ou modernisations de sites existants, et des projets de décarbonation.

Tableau des annonces d'investissements en 2023 (source entreprises)

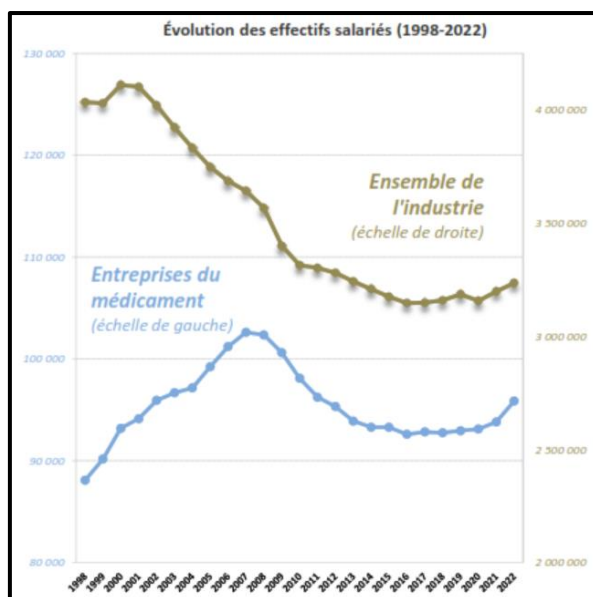
Entreprise	Date	Lieu	Investissement	Type d'investissement
Novo Nordisk	2023	Chartres (Eure-et-Loir)	130 M€	Extension de 7 850 m2 (production de stylos injecteurs)
Novo Nordisk	2023	Chartres (Eure-et-Loir)	2,1 milliards €	Doublement superficie du site avec augmentation des capacités de production et extension du laboratoire de contrôle qualité
GSK Vaccines	2023	Saint-Amand les Eaux (Nord)	10,6 M€	Réduction des consommations énergétiques (passage chaudière gaz vers pompe à chaleur)
Unither	2023-2025	Amiens (Somme)	95 M€	Création nouveau bâtiment vaccin unidoses
GSK	2023-2025	France	240 M€	Modernisation, digitalisation et décarbonation des sites français
Chiesi	2023-2026	La Chaussée Saint-Victor (Loir et Cher)	60 M€	Production de la nouvelle génération des aérosols et inhalateurs



Sapio	2023-2025	France	200 M€	Acquisition de locaux et extension d'activité (gaz médicaux)
Biomérieux	2023-2027	Marcy-l'Etoile (Rhône)	300 M€	Lancement de la fabrication d'enzymes sur le site de Marcy-L'Etoile (1 partie de l'investissement)
Diagast	2023-2024	Loos (Nord)	26,5 M€	Capacité de production d'anticorps monoclonaux de l'unité de Loos multipliée par quatre
Sanofi	2023-2025	Aramon / Mourenx / Sisteron	80 M€	Nouvelles capacités et décarbonation
Servier	2023-2027	Gidy (Loiret)	120 M€	Nouvelles lignes de fabrication (30M€) + CMC (40M€) + Modernisation (50M€)
Guerbet	2022-2025	Marans (Charente-Maritime)	4,8 M€	Production de gadopiclenol : 3,1 M€ en 2022-2023 + 1,7 M€ en 2023-2026
LFB	2023-2026	Alès (Gard)	20 M€	Doublment des capacités du site
GSK	2024-2025	Evreux (Eure)	350 M€	Projet "Green Ventoline"
Lilly	2023-2026	Fegersheim (Bas-Rhin)	160 M€	Production d'un nouvel anti-diabétique (107 M€) + nouvelle ligne insuline (53 M€)

Une progression de l'emploi plus forte que dans l'industrie en général

Ces investissements sont une raison supplémentaire de croire en l'importance stratégique de ces entreprises sur le sol français. Et cet élan se retrouve dans l'évolution de l'effectif global de l'industrie du médicament, dont le chiffre atteint **106 000 emplois en 2022**. L'emploi salarié enregistre une progression significative de **+2,2%** en 2022, soit 2 050 salariés supplémentaires en CDI ou CDD. Il faut remonter à l'année 2005 pour constater une progression d'une telle amplitude dans le secteur. Dans une moindre mesure, l'emploi de l'ensemble de l'industrie a également progressé en 2022 (+1,3%). Les quatre années consécutives de hausse des effectifs correspondent à une progression cumulée de **+6,5% entre 2018 et 2022** et traduisent un changement de trajectoire pour l'industrie du médicament. Ce mouvement devrait s'amplifier avec les plans de ré-industrialisation déployés actuellement.





2. Une dynamique enclenchée avec des métiers hautement qualifiés

Chercheurs mais aussi conducteurs de lignes de fabrication ; responsable maintenance mais aussi bio-informaticien..., les entreprises du médicament recensent plus de 150 métiers rassemblant des fonctions transverses traditionnelles, des postes industriels ou encore des compétences d'analyse très spécifiques. Des emplois très qualifiés sont notamment créés en bioproduction ou dans le numérique pour maîtriser les enjeux d'aujourd'hui et préparer demain.

Les entreprises veulent attirer les talents et bénéficier de formations pointues à proximité. Pour soutenir cette croissance de l'activité, il est donc essentiel de maintenir un tissu de formation de haut niveau et une excellence de la recherche fondamentale et appliquée en France. La formation initiale et continue est un atout dans la compétitivité internationale à préserver pour maintenir les emplois dans les entreprises du médicament en France.

Une production qui se complexifie

Une large partie des emplois en France concerne la production (37% des effectifs totaux), mais cette production évolue et requiert des adaptations constantes, avec des enjeux liés aux hautes normes de qualité, ou encore aux attentes en termes de protections environnementales. Les techniques de production de certains traitements, notamment les produits issus du biologique, les traitements injectables, stériles, nécessitent des infrastructures sophistiquées et des conditions de fabrication très strictes :

- Normes de qualité : les bonnes pratiques de fabrication (BPF) sont régulièrement en révision au niveau européen, pour un renforcement des exigences applicables aux fabricants.
- Normes imposées sur le packaging des médicaments : la sérialisation à la boîte des médicaments ou l'apposition de pictogrammes d'information sur les boîtes.
- Normes environnementales et RSE : les normes limitant le rejet d'éventuelles substances toxiques dans l'air et dans l'eau sont très élevées en Europe, ainsi que les normes relatives à la protection de l'environnement et à la sécurité du personnel,

Prendre en compte les attentes sociétales (RSE)

Les entreprises du médicament sont engagées depuis fin 2021 dans une démarche collective de responsabilité sociétale : PACTES pour Patients, Approvisionnement, Collectif, Transparence, Environnement et Stratégie. Le Leem a ainsi pu travailler sur une transition écologique à 360° (carbone, plastique, biodiversité, santé environnementale...) de façon concrète.

Objectifs de réduction d'émissions de CO₂ :

- baisse de 50% des émissions de CO₂ à horizon 2030 (émissions directes des acteurs industriels)
- réduction de 25% les émissions indirectes de CO₂

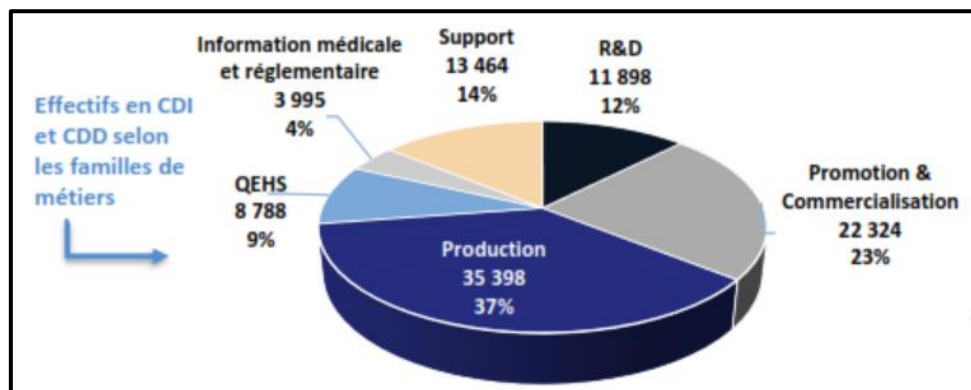
Une feuille de route 3R (Réduction, Réemploi, Recyclage) permettant aux entreprises du médicament de s'inscrire dans les objectifs nationaux de sortie du plastique à usage unique à horizon 2040.



Cette complexité accrue de la production, ajoutée à la prise en compte des enjeux environnementaux expliquent que 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 ont augmenté de +2% par an en moyenne depuis 2018.

Certains métiers sont particulièrement demandés : conducteurs de ligne, techniciens de bio production, responsables/techniciens du contrôle qualité ou de l'assurance qualité, responsables des affaires réglementaires... Ces expertises spécifiques sont un atout majeur de l'attractivité de la France pour maîtriser, produire et avoir accès à ces médicaments d'avenir.

Effectifs en CDI et CDD selon les familles de métiers



Une nouvelle carte des territoires

Les tailles des entreprises du médicament sont très variées, et il existe de très grands sites de production qui concentrent un grand nombre d'emplois et une politique de recrutement active. Plus des trois quarts des effectifs estimés au lieu de travail sont concentrés autour de quatre pôles régionaux, qui sont les grands bassins d'emplois principaux : l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et la Normandie.

Cependant, il est intéressant de constater qu'en 2022, les trois régions les plus dynamiques en termes d'emplois sont les Hauts de France ; le Grand Est ; et les Pays de la Loire. Preuve que les recrutements des entreprises du médicament dynamisent les territoires dans de nombreuses régions françaises, et vont au-delà des grands sites déjà installés.



3. Un engagement renforcé sur les grands enjeux sociétaux

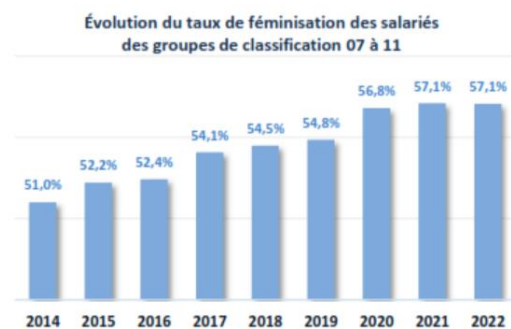
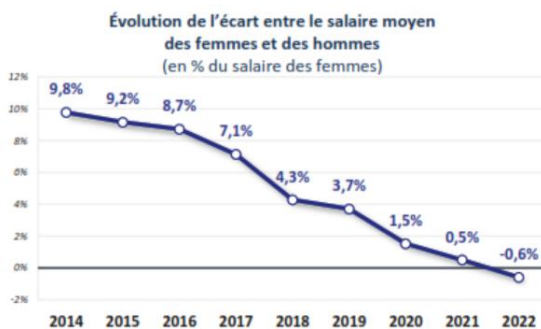
La société évolue et les entreprises du médicament agissent pour répondre à de nouvelles attentes. Que ce soit au sujet de l'égalité professionnelle femmes / hommes, de l'emploi des jeunes ou celui des seniors, les indicateurs du secteur sont positifs, signes de la confiance en l'avenir, et de la confiance des salariés dans l'intégration de leurs aspirations.

Une égalité professionnelle femme / homme en bonne voie

Les femmes sont majoritaires dans les entreprises du médicament, où elles représentent 57% des effectifs. Elles sont nombreuses dans les postes de direction, et les chiffres montrent que le plafond de verre sur les postes à hautes responsabilités est en train de disparaître.

- ⇒ Les femmes représentaient 38% des cadres des groupes 9 à 11¹ (cadre dirigeant une entité, une division, filiale, branche, direction générale...), en 2014. En 2022, elles étaient 47%.
- ⇒ Les écarts de rémunération se réduisent, la rémunération moyenne annuelle des hommes reste au-dessus de celui des femmes avec un écart de 3.2%.

Dans les chiffres, pour la première fois en 2022, le salaire moyen des femmes dans l'industrie pharmaceutique dépasse celui des hommes, mais lorsque l'on prend la rémunération globale annuelle, l'écart de rémunération reste de 3.2% en faveur des hommes (primes variables, homogénéisation par rapport aux postes, avantages en nature...).



Des directions de plus en plus féminines

Amgen France a toujours promu une diversité de profils, d'expérience et d'âge dans son équipe de Direction, et les changements annoncés pour 2023 ne dérogent pas à la règle. Deux nouvelles personnes ont intégré le CODIR composé de 13 membres, il s'agit de Betty Simion-Lemann, Directrice de la Business Unit Cardio-Rénal, et de Marie Morice, Senior Manager Innovation & Digital. Le CODIR compte désormais 9 femmes et 4 hommes.

« La diversité est une chance pour les entreprises et un levier essentiel pour innover. Une des illustrations en est la composition de notre comité de direction, où il se trouve que les femmes y sont majoritaires. Nous sommes extrêmement attentifs au respect de toutes les individualités qui sont rassemblées dans un même élan autour des valeurs de notre entreprise. La diversité est notre singularité », souligne Corinne Blachier-Poisson, présidente d'Amgen France.

¹ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005682494/



Des actions concrètes sur les début et fin de carrières

Comment mieux intégrer les plus jeunes et les plus séniors au sein des entreprises ? Afin de faciliter les premiers emplois, mais aussi s'adapter à l'allongement des carrières, les entreprises du médicament poursuivent et renforcent leur engagement.

- **La progression de l'alternance comme voie d'intégration des jeunes se poursuit : +7% en 2022.**
- **Les recrutements des séniors (plus de 50 ans) sont toujours très actifs. Ils représentent 15,8% des recrutements.**

FAVORISER L'INSERTION DES JEUNES

En 2022, pour la première fois, la moyenne d'âge des salariés a légèrement diminué, grâce aux efforts sur l'insertion des jeunes, avec notamment un accord sur l'emploi et l'insertion des jeunes signé en juillet 2021.

Le résultat est particulièrement visible en termes de recrutement d'alternants, avec plus de 9 600 alternants formés en 2022, bien au-delà de l'objectif du secteur qui était de 8000, mais aussi du seuil légal de 5 % applicable aux entreprises de plus de 250 salariés.

De bons chiffres soutenus par les dispositifs mis en place par le gouvernement. Au total, la branche a recruté 66% d'alternants supplémentaires depuis l'adoption de la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018.

Un dispositif performant **puisque le taux d'insertion de ces alternants dans les métiers spécifiques à la filière des industries de santé s'est en effet élevé à 95 % en 2020.**

EMPLOI DES SENIORS : UN NOUVEAU DÉFI SOCIAL ET ÉCONOMIQUE À RELEVER

Vieillesse de la population, allongement des carrières, 5% des salariés dans les entreprises du médicament ont 60 ans ou plus. La population de séniors dans les entreprises du médicament est supérieure à la moyenne de l'industrie.

Et 15,8% des embauches concernaient en 2022 des salariés de 50 ans ou plus.

De plus, **le Leem s'engage à réunir dans les prochains mois les partenaires sociaux pour signer un accord sur l'allongement des carrières.**



4. Conclusion et perspectives

L'industrie du médicament est un secteur en pleine transformation, qui doit relever de grands enjeux économiques mais aussi sociétaux qui concernent notamment la transition numérique, la transition écologique et la transition vers la bioproduction.

Les entreprises du médicament ont ainsi des opportunités pour développer de nouveaux talents et s'inscrire dans l'innovation mondiale sur toute la chaîne de valeur du médicament, notamment en intégrant des profils diversifiés. L'impact de cette dynamique est reconnu non seulement au niveau des acteurs de l'écosystème mais plus largement au niveau du grand public.

Cependant, afin de pérenniser cette capacité à créer l'emploi, avec des conditions favorables dans les régions, pour garantir aux Français l'accès aux traitements, et préserver les capacités d'innovation en France, il est essentiel de renforcer le modèle économique du médicament.

L'augmentation du coût des principes actifs, des intrants (principes actifs, emballages en verre, aluminium, carton, dérivés du pétrole...), de l'énergie ou encore de la masse salariale... ne peut pas être répercutée sur les prix des médicaments puisque les prix sont administrés.

L'inflation pose donc la question du modèle économique du médicament. En France, la politique de prix, notamment pour les médicaments matures, ne prend pas assez en compte la pression réglementaire très forte, le manque de visibilité sur les volumes et les dates de livraisons des établissements hospitaliers, l'obligation de stockage sur des temps longs pour les médicaments essentiels à faible marge et, aujourd'hui, la forte inflation. Le risque est, notamment, de perdre des productions de produits matures en France et possiblement l'arrêt de la commercialisation de certains médicaments. Entre septembre 2021 et septembre 2022, l'industrie pharmaceutique a constaté une inflation comprise entre 25 et 30% par rapport aux tarifs habituels, et des délais d'approvisionnement qui ont quasiment doublé (étude Leem).

Par-delà ces défis économiques, les deux grandes priorités opérationnelles du secteur en 2024 en matière d'emploi seront de continuer à renforcer l'attractivité de ses métiers et d'accompagner l'allongement des carrières.

Une 3^{ème} Semaine des Métiers de l'Industrie Pharmaceutique sera organisée avec Pôle Emploi en 2024 : vitrine de la diversité des métiers du médicament, cet événement est un moyen de faire converger les problématiques de recrutement qui se posent à toutes les entreprises du secteur, et d'en résoudre en partie les tensions.

La réforme des retraites a accentué l'enjeu de la gestion des fins de carrière en allongeant la durée de celles-ci. Dans l'industrie pharmaceutique, où 37% des emplois sont occupés par des personnes de plus de 50 ans, il est urgent d'ouvrir un grand chantier autour des seniors. Les entreprises du médicament s'engagent à réunir les partenaires sociaux en 2024 pour négocier un accord sur l'allongement des carrières.