

---

# Rapport sur la situation de l'emploi dans les entreprises du médicament en 2022

Décembre 2023

## Sommaire

### Rapport sur la situation de l'emploi dans les entreprises du médicament en 2022

<b>Cadrage des analyses de l'emploi salarié</b>	<b>3</b>
<b>Caractéristiques de l'emploi</b>	<b>9</b>
<b>Pratiques de rémunération</b>	<b>32</b>
<b>Rapport de situation comparée femmes-hommes</b>	<b>39</b>
<b>Données sur les entreprises de la convention collective industrie pharmaceutique</b>	<b>57</b>
<b>Zoom sur l'alternance dans la branche professionnelle</b>	<b>72</b>
<b>Synthèse</b>	<b>77</b>

## Cadrage des analyses de l'emploi salarié

Les différents périmètres de l'industrie du médicament	4
Le périmètre sectoriel	5
Le périmètre de la branche	6
La production de statistiques	7
La trajectoire de l'emploi dans les entreprises du médicament	8

# 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

- Le **périmètre sectoriel** *stricto sensu* se limite ainsi aux entreprises dont l'activité principale est la fabrication de médicament (Naf 21). Il rassemble 83 300 salariés en 2022.
- Néanmoins, l'activité des laboratoires pharmaceutiques comprend souvent l'ensemble des activités de la chaîne de valeur. Ainsi, 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 95 900 salariés en CDI et CDD en 2022.
- 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 134 600 salariés sur ce périmètre.
- Les salariés employés dans ces trois périmètres présentent toutefois une homogénéité suffisante pour que la majorité des résultats soient valables pour chaque champ d'analyse. Les principales différences de caractéristiques entre le périmètre de la branche et celui du Leem font l'objet d'un chapitre dédié.

### Effectifs du secteur, de la branche et du Leem

#### Périmètre branche

**134 600 salariés** en CDI et CDD en 2022 dans les entreprises appliquant à titre principal la CCN de l'industrie pharmaceutique (source : Dads) et **9 600 alternants** (sources : Opco2i et Dads)

#### Périmètre Leem

**95 900 salariés** en CDI et CDD en 2022 dans les entreprises adhérentes auxquels s'ajoutent **8 160 alternants** (source : Leem)

#### Périmètre sectoriel

**83 300 salariés** en CDI et CDD en 2022 dans les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de préparations pharmaceutiques et de produits pharmaceutiques de base (source : Acoess)

# 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 de l'Urssaf proposent une estimation robuste des trajectoires sectorielles des effectifs salariés des principaux secteurs où l'on retrouve les entreprises du médicament.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
21.10Z Fabrication de produits pharmaceutiques de base	9 221	9 169	8 932	7 765	8 037	8 734	9 073	9 229	9 714	10 253	10 589
<b>21.20Z Fabrication de préparations pharmaceutiques</b>	<b>68 010</b>	<b>67 004</b>	<b>66 683</b>	<b>68 436</b>	<b>68 733</b>	<b>68 946</b>	<b>68 865</b>	<b>70 393</b>	<b>70 730</b>	<b>70 913</b>	<b>72 680</b>
46.46Z Commerce de gros de produits pharmaceutiques	57 483	57 832	57 337	57 820	57 604	56 669	57 400	57 583	58 396	59 911	60 920
72.11Z Recherche-développement en biotechnologie	8 961	8 839	8 873	9 303	9 739	10 401	11 048	11 953	12 796	14 045	14 995
72.19Z R&D en autres sciences physiques et naturelles	81 513	82 127	83 743	85 427	84 969	85 978	87 391	88 175	89 002	91 203	91 891

Urssaf – Effectifs salariés du secteur privé, données annuelles, mises à jour en juin 2023

# 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 principal 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.

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Idcc n°0176	Branche de l'industrie pharmaceutique	128 400	128 300	127 500	129 100	127 000	125 900	128 900	130 100	130 700	132 000	134 600

INSEE, Fiches DADS 2010-2020  
Projection Quadrat-Études pour 2021 et 2022

# Cadrage des analyses de l'emploi salarié

## La production de statistiques sur le périmètre des entreprises du médicament

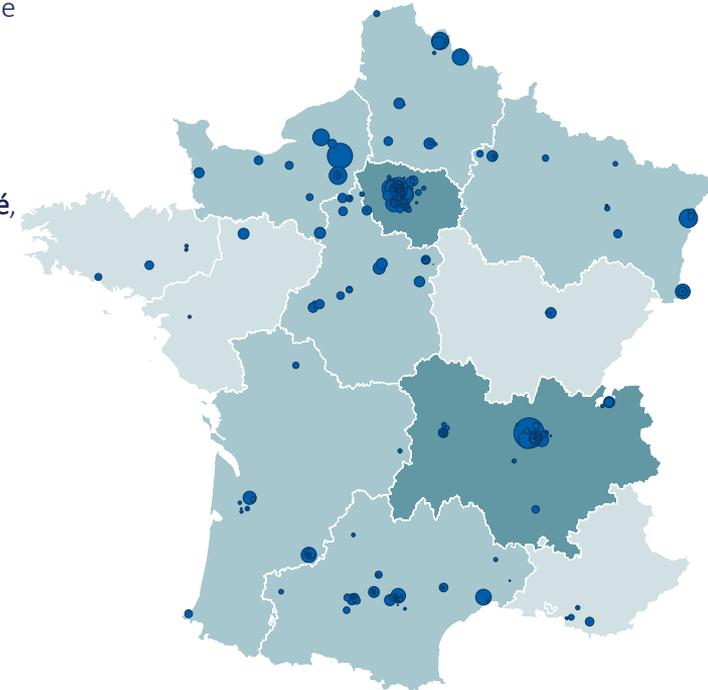
### Un échantillon d'enquête large et représentatif des entreprises du médicament

- 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 75% 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



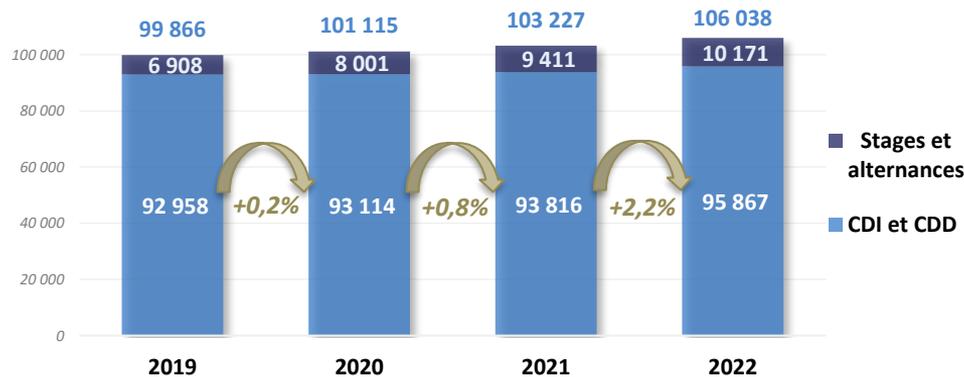
# Caractéristiques de l'emploi

## La trajectoire de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique

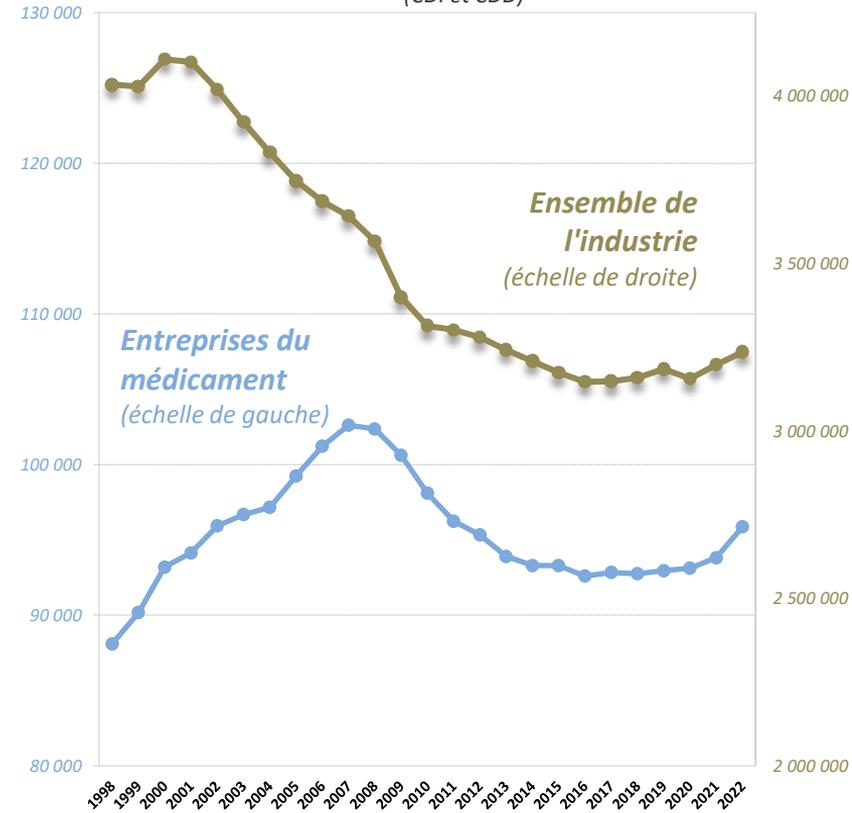
### La hausse de l'emploi s'affirme

- L'emploi salarié dans l'industrie du médicament enregistre une **progression significative en 2022 : +2,2%**, 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 en CDI ou CDD correspondent à une progression cumulée de +3,4% entre 2018 et 2022 et traduisent un changement de trajectoire pour l'industrie du médicament.

#### Évolution récente des effectifs salariés et alternants (2019-2022)



#### Évolution des effectifs salariés (CDI et CDD)



Sources : LEEM Enquête Emploi-Salaires 2022, Estimations d'emploi Insee pour l'ensemble de l'industrie

## Caractéristiques de l'emploi

Évolution des effectifs	10
Répartition régionale des effectifs	11
Âge des salariés	13
Ancienneté des salariés	16
Familles de métiers	18
Contrats de travail	20
Classification des emplois	21
Flux d'emploi	23
Recours à l'intérim	30

# Caractéristiques de l'emploi

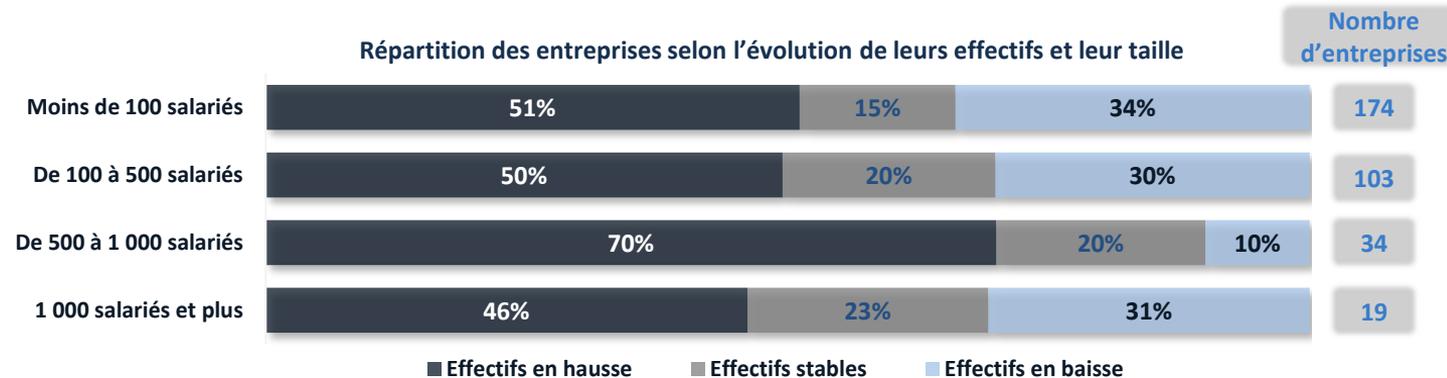
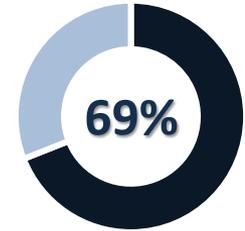
## L'évolution des effectifs dans les entreprises adhérentes

### Des effectifs stables ou en hausse dans plus des deux tiers des entreprises adhérentes

- La conjoncture favorable de l'emploi observée en 2022 est illustrée par la proportion importante d'entreprises de l'échantillon dont les effectifs ont augmenté ou sont restés stables. Ainsi, 52% des structures ont accru leur nombre de salariés et 17% ont connu une période de stabilité\*.
- En particulier, les effectifs de 70% des entreprises de 500 à 1 000 salariés ont augmenté, ces hausses correspondent souvent à une augmentation des capacités de production de sites déjà importants.

\*les effectifs sont considérés stables lorsque les variations sont comprises entre -2% et +2%

Part des entreprises dont les effectifs ont augmenté ou sont restés stables en 2022



Source : Leem & Urssaf, 2022

# 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

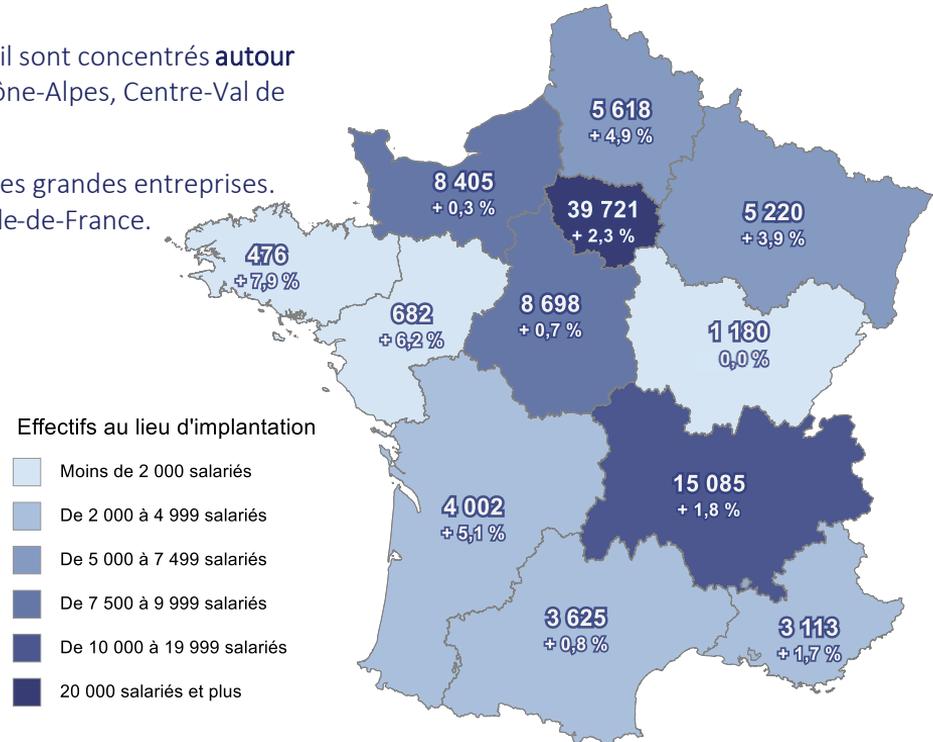
- Plus des **trois quarts des effectifs** estimés au lieu de travail sont concentrés **autour de quatre pôles régionaux** : l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et la Normandie.
- Certains personnels itinérants sont recensés aux sièges des grandes entreprises. Cela contribue notamment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

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

	Effectif 2021	Effectif 2022	Répartition 2022
Île-de-France	38 812	39 721	41,4%
Auvergne-Rhône-Alpes	14 822	15 085	15,7%
Centre-Val de Loire	8 636	8 698	9,1%
Normandie	8 383	8 405	8,8%
Hauts-de-France	5 354	5 618	5,9%
Grand Est	5 026	5 220	5,4%
Nouvelle-Aquitaine	3 807	4 002	4,2%
Occitanie	3 597	3 625	3,8%
PACA	3 062	3 113	3,2%
Bourgogne-Franche-Comté	1 180	1 180	1,2%
Pays de la Loire	642	682	0,7%
Bretagne	441	476	0,5%

(\*) Ce mode de calcul rattache le personnel itinérant au siège des entreprises

### Effectifs en CDI et CDD selon la région de l'établissement employeur



Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD

# Caractéristiques de l'emploi

## Répartition régionale des effectifs au lieu de résidence

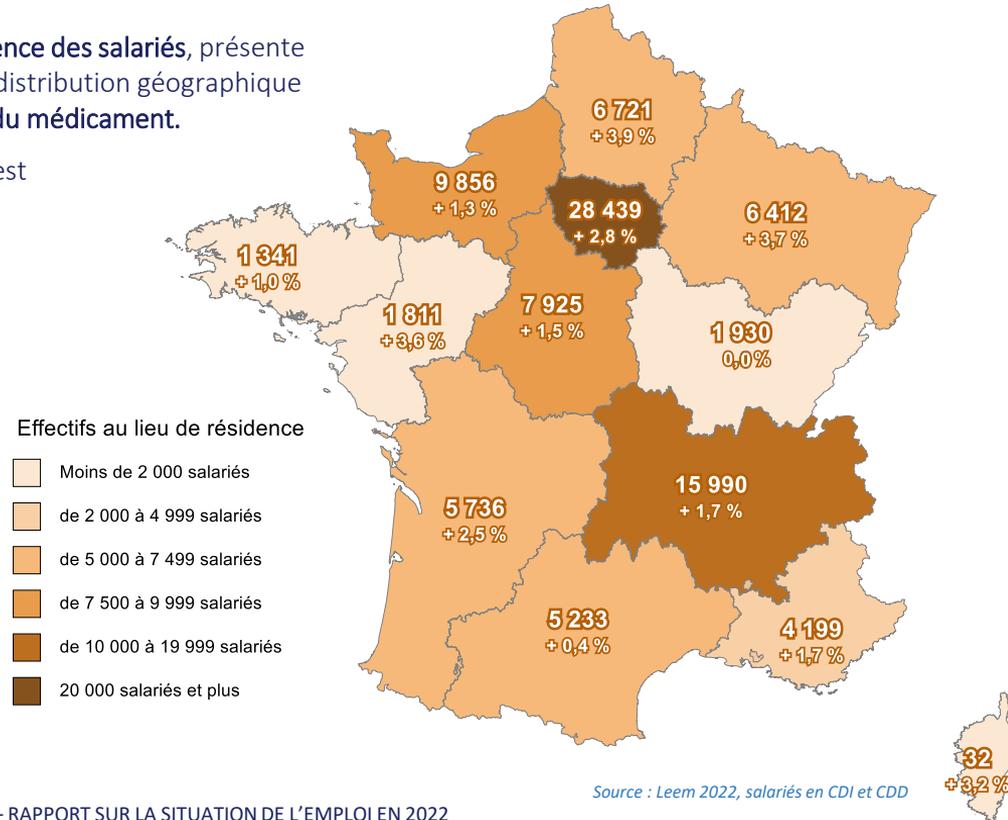
### Répartition géographique des effectifs selon la région de résidence des salariés

- 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 2021	Effectif 2022	Répartition 2022
Ile-de-France	27 673	28 439	29,7%
Auvergne-Rhône-Alpes	15 724	15 990	16,7%
Normandie	9 729	9 856	10,3%
Centre-Val de Loire	7 809	7 925	8,3%
Hauts-de-France	6 470	6 721	7,0%
Grand Est	6 184	6 412	6,7%
Nouvelle-Aquitaine	5 594	5 736	6,0%
Occitanie	5 210	5 233	5,5%
PACA	4 129	4 199	4,4%
Bourgogne-Franche-Comté	1 930	1 930	2,0%
Pays de la Loire	1 748	1 811	1,9%
Bretagne	1 328	1 341	1,4%
Corse	31	32	0,0%

### Effectifs en CDI et CDD selon la région du lieu de résidence des salariés



Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD

# Caractéristiques de l'emploi

## Répartition des effectifs selon l'âge

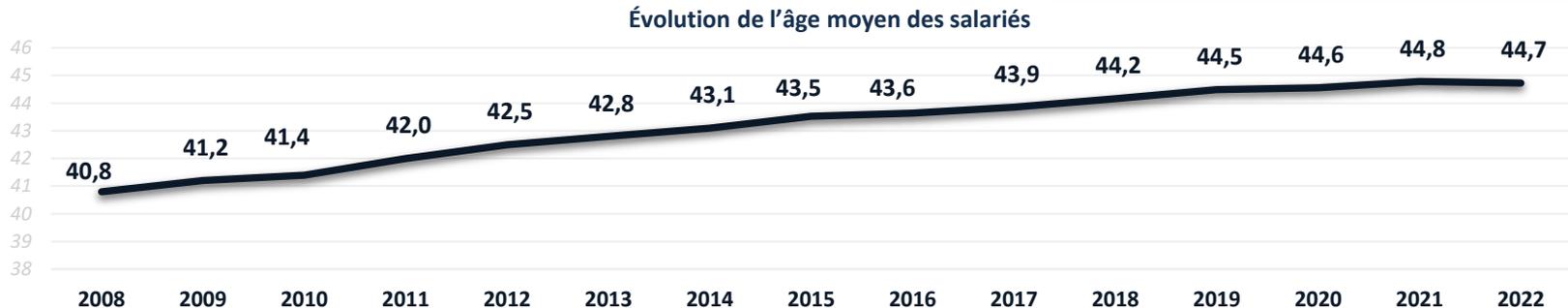
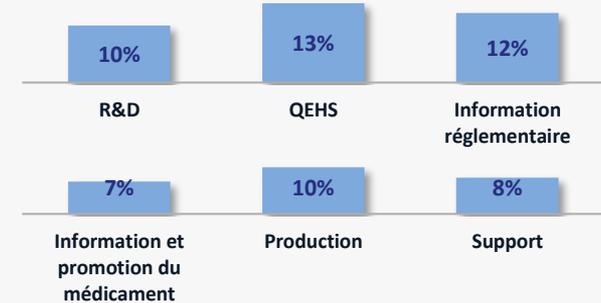
### L'âge moyen des salariés se stabilise en 2022

- La tendance à la hausse de l'âge moyen dans le secteur du médicament se stabilise en 2022, il passe ainsi de **44,8 ans** à **44,7 ans** chez les salariés en CDI et CDD, notamment du fait de flux d'emplois dynamiques qui compensent le vieillissement tendanciel des personnels. L'âge médian se maintient à 46 ans.
- Les salariés en CDI et CDD de **moins de 30 ans** représentent un peu plus de **9%** des effectifs, un chiffre stable depuis plusieurs années. La qualité, l'information réglementaire et la production sont les familles de métiers où les personnels de moins de 30 ans sont les plus représentés.
- Compte tenu du niveau élevé de qualification des emplois, les **moins de 26 ans** en CDI et CDD restent peu nombreux (**3%** des effectifs). Inversement, **près de 20%** des salariés en CDI et CDD ont **55 ans et plus**.

**44,7 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 2022, salariés en CDI et CDD

# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Les seniors dans l'industrie pharmaceutique

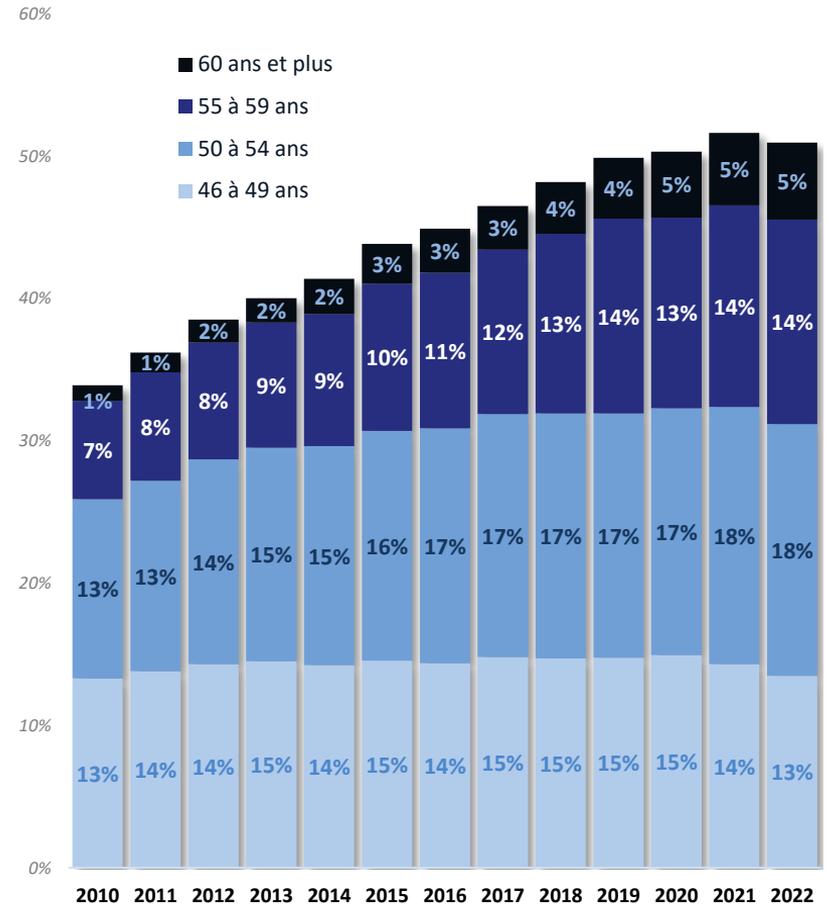
### Plus d'un salarié sur trois est âgé d'au moins 50 ans

- Les 19 000 salariés de **55 ans et plus** représentent **20% des effectifs** en 2022, soit le double de leur part en 2012. Dans cet ensemble, les salariés de **60 ans et plus** représentent désormais 5% des effectifs, soit environ 5 180 personnes. Leur part dans l'emploi total suit une **tendance fortement croissante** tandis que la proportion de salariés de **46 à 49 ans** est en **légère diminution** depuis 2019.
- Les entreprises du secteur ont réalisé **1 500 recrutements de seniors de 50 ans et plus en 2022**, soit 16% du total des embauches en CDI et CDD de l'année, une progression de d'un point par rapport à 2021. Les seniors sont majoritairement recrutés dans des **groupes de classification élevés** et dans les métiers de la **promotion du médicament** et du **support**.

**1 500**  
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 2022, salariés en CDI et CDD

# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

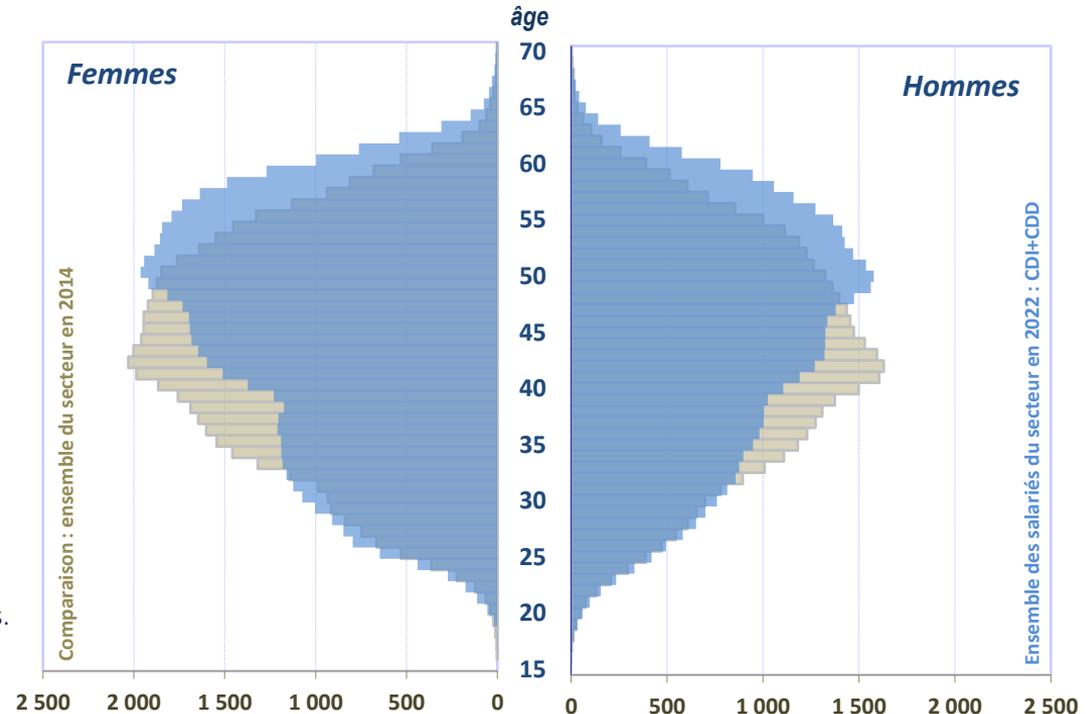
## Pyramide des âges de la population du secteur

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

La pyramide des âges présente en 2022 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 moins âgées que les hommes**. Ainsi, parmi les salariés en CDI et CDD, l'âge moyen des femmes est de **44,7 ans** contre **44,8 ans** pour les hommes.

Pyramide des âges des salariés des entreprises du médicament en 2022 (bleu) et en 2014 (grisé)



Source : Leem 2022, salariés en CDD et CDI et Leem 2014, salariés en CDD et CDI

# Caractéristiques de l'emploi

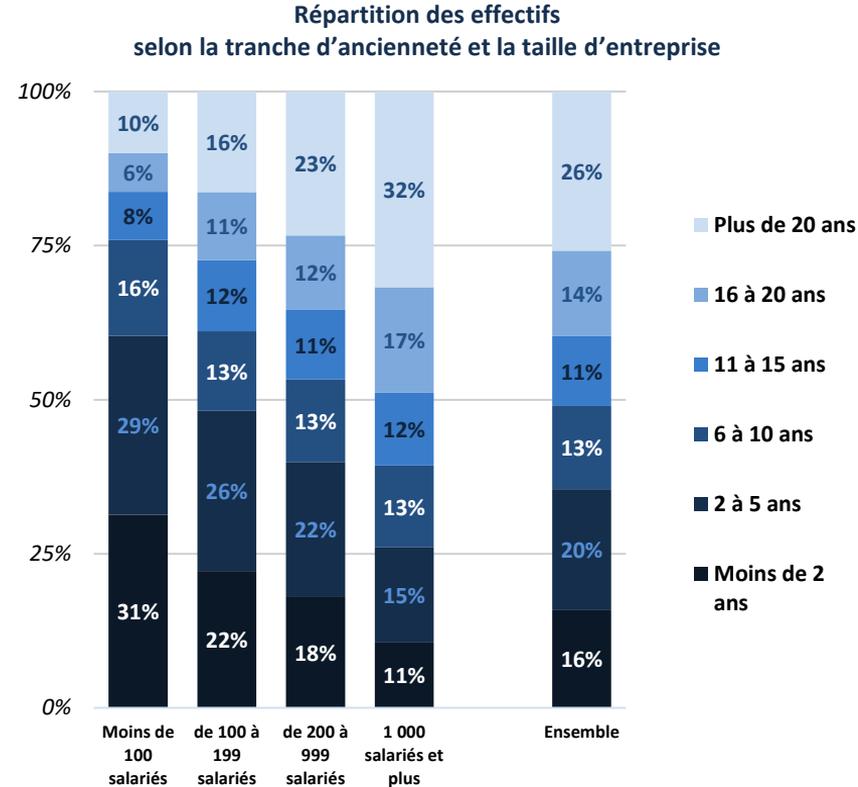
## Répartition des effectifs selon l'ancienneté

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

- L'ancienneté moyenne des personnels en CDI s'établit à **13,5 ans**, soit une **diminution** de presque 1 an par rapport à 2021. La **médiane** s'élève à **12,0 ans** contre 14 en 2021.
- Les salariés **dépassant les 10 ans d'ancienneté** représentent un peu plus de la **moitié des effectifs** des entreprises du médicament (51%), une proportion toutefois **en baisse** par rapport à 2021 (55%). 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** (61%) présentent une **ancienneté supérieure à 10 ans**, contre un quart dans les structures employant moins de 100 salariés.

#### Focus

#### Ancienneté moyenne des salariés en CDI selon la taille d'entreprise



Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD

## Caractéristiques de l'emploi

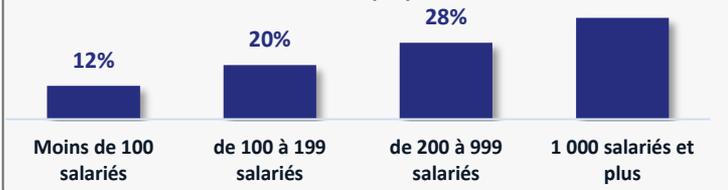
### Les personnels présentant une ancienneté élevée

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

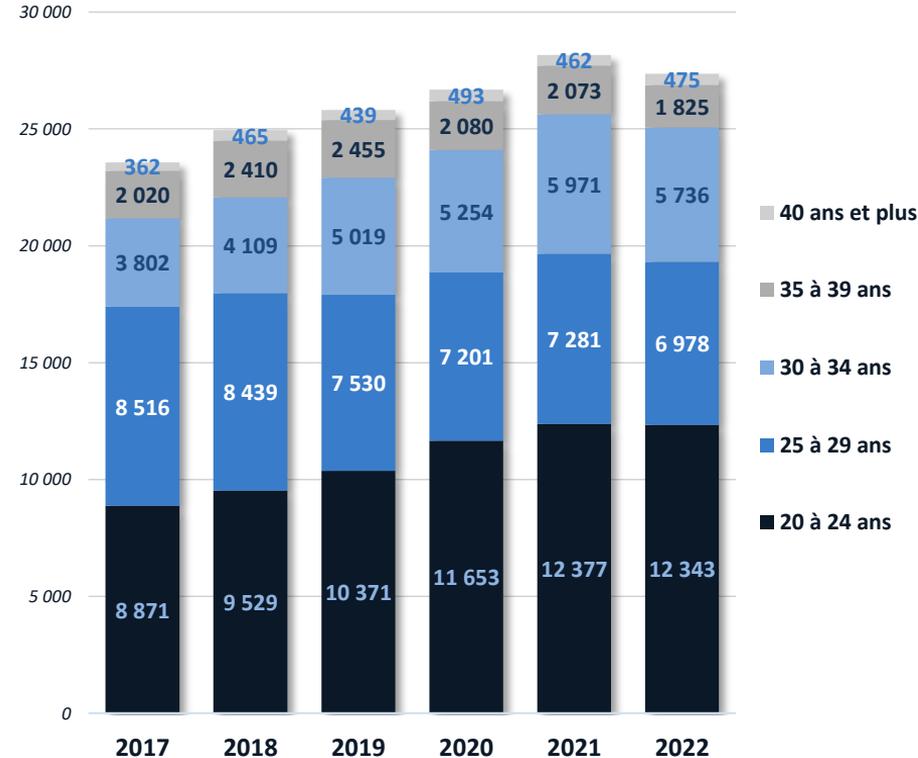
- Le nombre de salariés en CDI de **20 ans et plus** d'ancienneté est en **légère baisse** par rapport à 2021. Cette population s'établit à 27 400 soit **30% des effectifs en CDI**.
- Ces salariés **se concentrent dans les grandes entreprises** de plus de 1 000 salariés où ils représentent 37% des effectifs, contre 12% 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 les métiers de la **qualité**.

#### Focus

##### Part des salariés en CDI de 20 ans et plus d'ancienneté selon la taille de l'employeur



#### Nombre de salariés en CDI de 20 ans et plus d'ancienneté



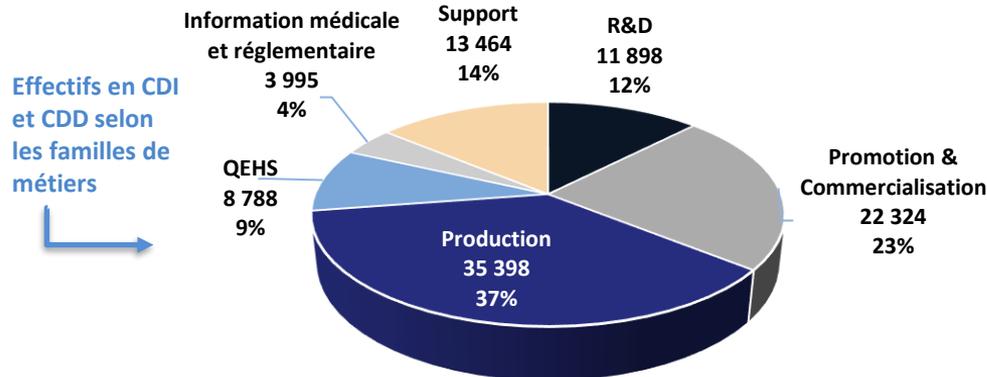
Source : Leem 2022, salariés en CDI

# Caractéristiques de l'emploi

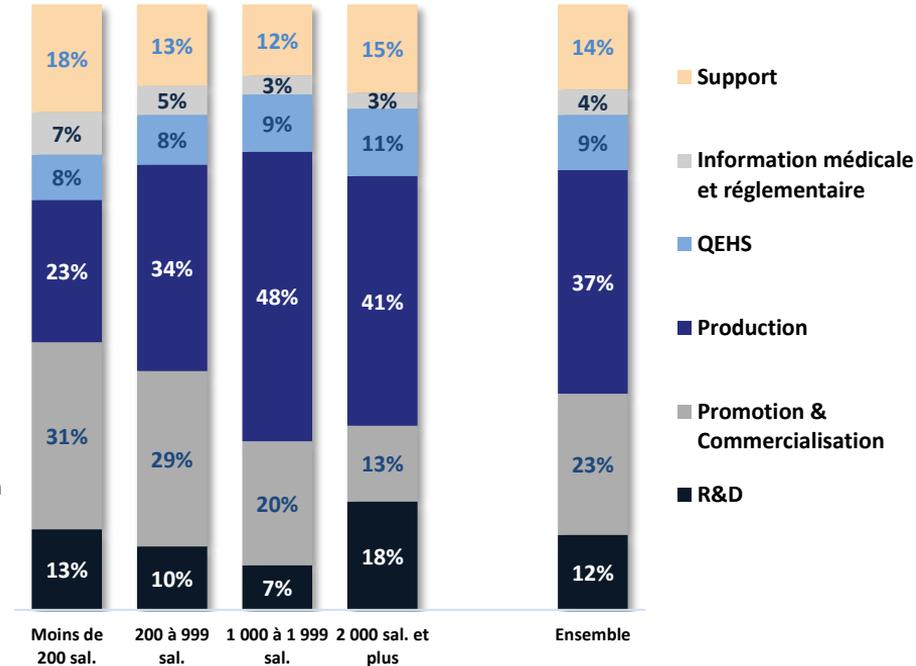
## Les métiers exercés

### 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 2022) 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 2022 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 2022, 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

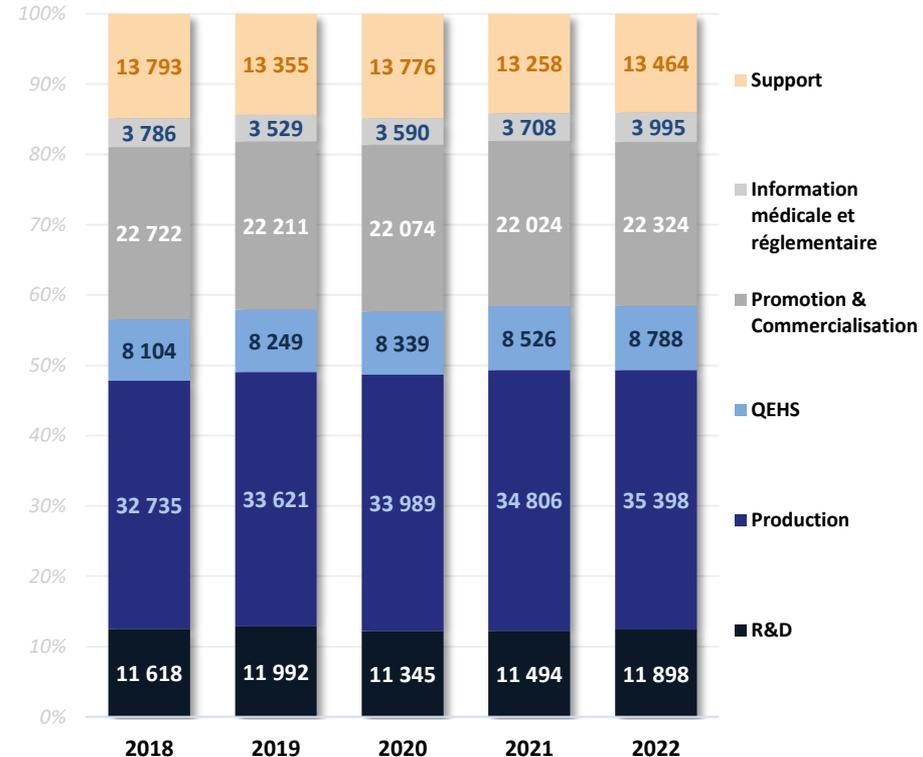
- Le nombre de salariés exerçant des activités liées à la **production** ou à la **qualité** est en hausse, les effectifs de ces deux familles de métiers ont augmenté de +2% par an en moyenne depuis 2018.
- Les effectifs de la **promotion du médicament** et des fonctions **support** suivent une trajectoire inverse : respectivement -0,4% et -0,6% par an en moyenne depuis 2018.

### Le métier d'opérateur de production est le métier qui a le plus recruté en 2022

#### 5 métiers ayant le plus recruté en 2022 (CDI et CDD uniquement)

	Nombre de recrutés	Effectifs
Opérateur de production	675	6 365
Technicien de fabrication et/ou conditionnement	392	6 123
Chef de gamme	308	1 441
Chef de projet informatique	217	1 205
Chargé de recherche	208	1 532

### Évolution de la répartition des effectifs par famille de métiers



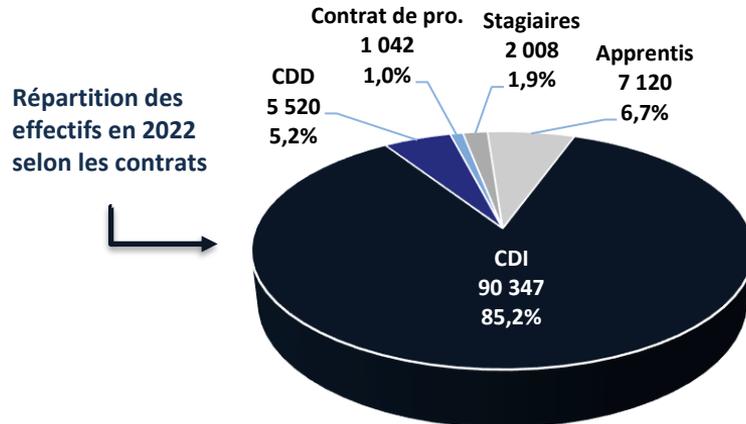
Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD

# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

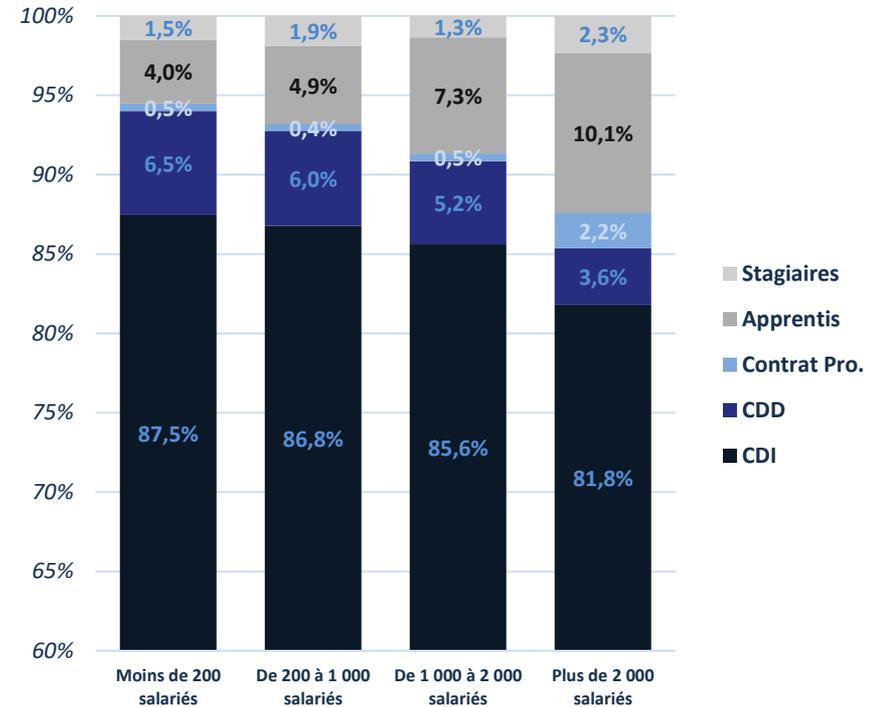
## Les emplois selon les types de contrat

### Les entreprises du médicament emploient 90 300 salariés en CDI

- Les effectifs en CDI ont **augmenté** passant de 88 500 salariés en 2021 à 90 300 salariés en 2022. On observe également une légère **augmentation des effectifs en CDD** (+200).
- Le recours à l'**alternance** dans les entreprises du médicament **continue d'augmenter** en 2022, mais de manière moins importante que lors de la période précédente. Ainsi, on dénombre un peu plus de **8 100 alternants parmi les entreprises du médicament** soit une croissance de 7,8% par rapport à 2021. Le recours aux stagiaires a également progressé (+9%).



### 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

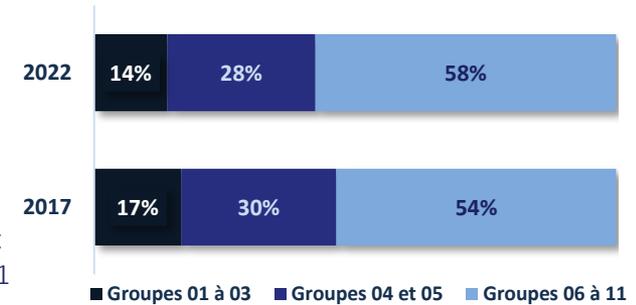
# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Les groupes de classification des emplois

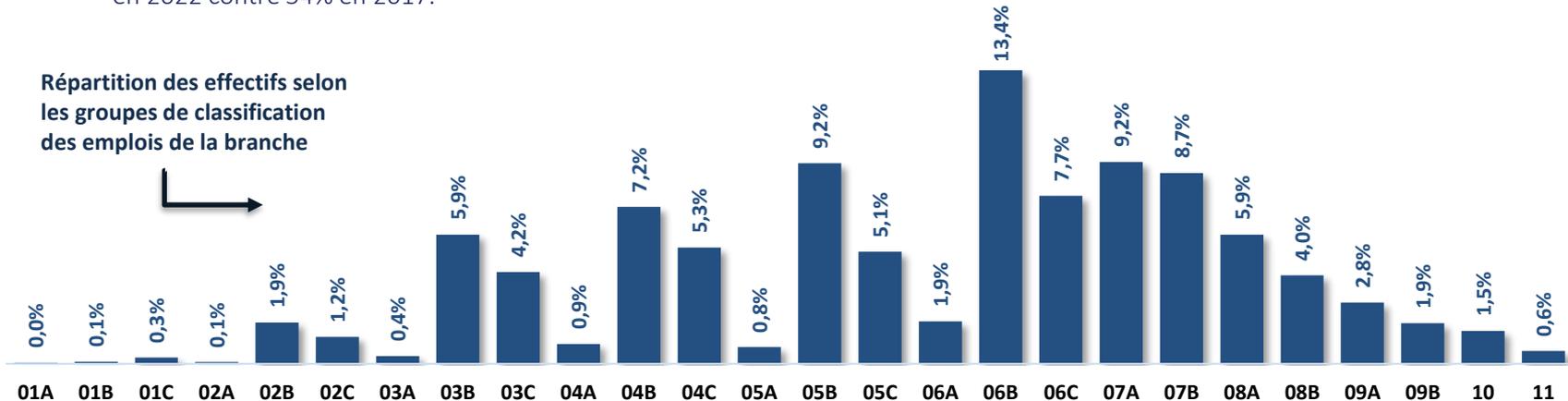
### Les emplois des groupes 06 à 11 sont majoritaires au sein de la branche

- 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.
- Le niveau de classification moyen des salariés des entreprises du médicament s'accroît progressivement sur le temps long : 58% des salariés appartiennent au groupes 06 à 11 en 2022 contre 54% en 2017.

### Évolution de la répartition des effectifs selon les groupes de classification entre 2017 et 2022



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



# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## La classification des emplois selon les familles de métiers

### La répartition des effectifs par niveau de classification diffère selon la famille de métiers

- Les métiers de l'information médicale, de la promotion du médicament, de la R&D et du support se démarquent par des effectifs concentrés à plus de 70 % au sein des groupes 06 et supérieurs.
- À l'inverse, dans les métiers de la production 7 salariés sur 10 évoluent parmi les groupes de classification inférieurs à 06.

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

	Production	QEHS	Support	Promotion & Commercialisation	R&D	Info. médicale & réglementaire	Ensemble
01	1,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%
02	8,1%	0,4%	0,7%	0,2%	0,2%	0,1%	3,2%
03	25,2%	3,5%	3,1%	0,4%	2,2%	0,2%	10,4%
04	21,1%	19,7%	8,1%	2,2%	13,4%	3,5%	13,4%
05	14,7%	21,1%	16,5%	4,5%	14,2%	14,5%	15,0%
06	12,2%	20,9%	23,6%	21,2%	20,6%	42,6%	23,0%
07	10,1%	21,2%	20,6%	41,2%	22,5%	20,8%	17,9%
08	4,5%	8,3%	15,3%	19,4%	16,2%	10,9%	9,9%
09	2,1%	3,8%	7,7%	7,6%	7,9%	4,8%	4,6%
10	0,7%	0,8%	2,9%	2,6%	2,1%	1,7%	1,5%
11	0,2%	0,2%	1,4%	0,7%	0,6%	0,8%	0,6%

Source : Leem 2022, salariés en CDD et CDI classés

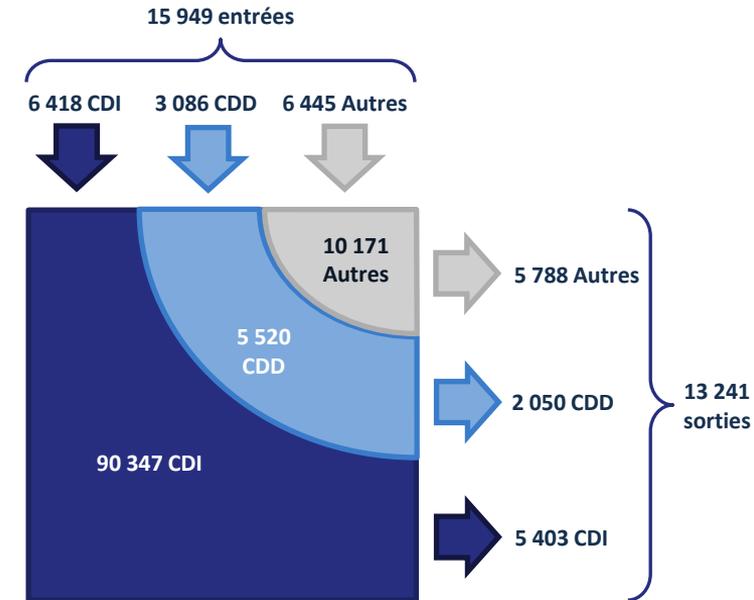
# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Les flux d'emplois : entrées et sorties en 2022

### Des flux d'emploi particulièrement dynamiques dans les entreprises du médicament en 2022

- Les données de l'enquête permettent d'estimer à **15 900 le nombre de recrutements** en 2022, dont un peu plus de 6 400 en CDI et près de 3 100 en CDD.
- Le nombre de **sorties** de salariés (démissions, départs en retraite, licenciements...) s'élève à **13 200** en 2022 (dont 5 400 CDI et 2 050 CDD).
- Calculé comme le rapport entre la moyenne du nombre d'entrées-sorties et l'effectif présent au 31 décembre, **le turnover s'établit à 9,6%** sur l'ensemble de la population en CDI et CDD. **Le turnover est sensiblement plus élevé** qu'en 2021 (9,6% contre 8,9%), la progression importante du nombre de recrutements expliquant cela.
- 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 2022 pour cette même population en CDI et CDD.

### Volume des flux d'emploi entrants et sortants en 2022



Source : Leem 2022

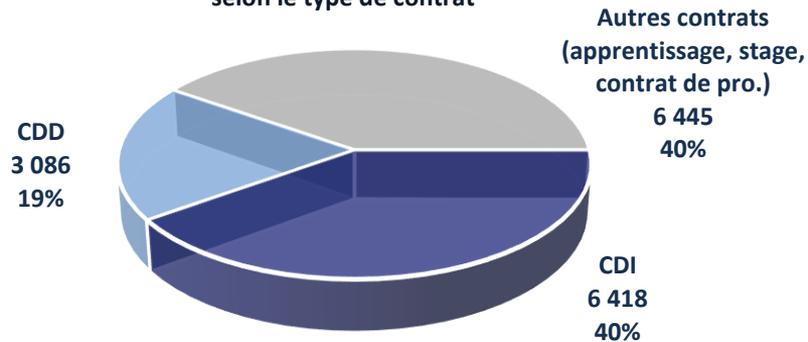
# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Les flux d'emplois : les recrutements

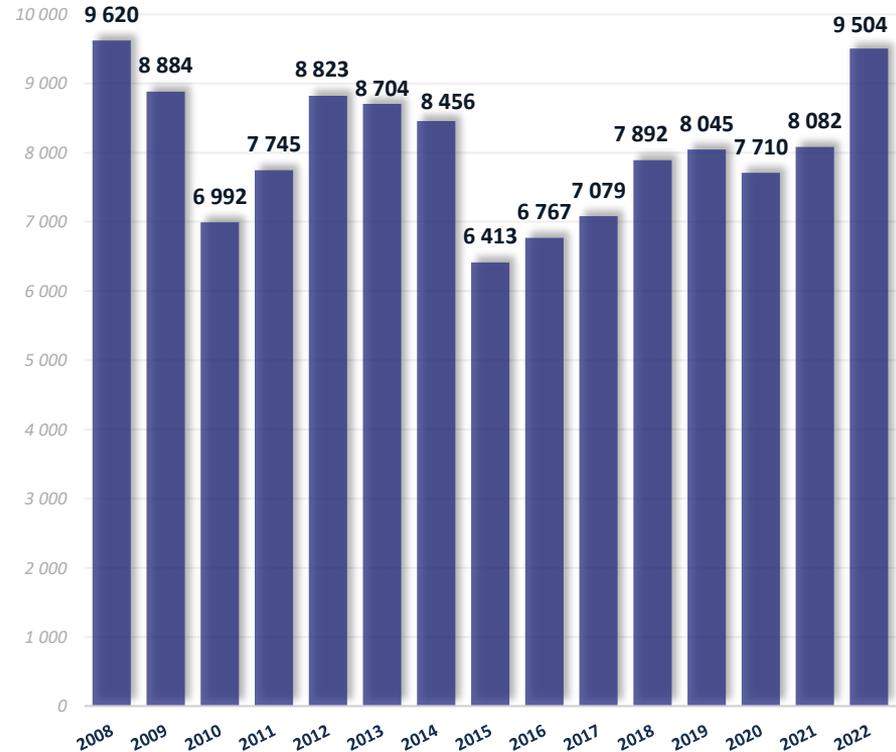
### Près de 16 000 recrutements tous contrats confondus en 2022

- Le nombre d'embauches en CDI est en nette progression en 2022 et atteint **6 400** contre 5 400 l'an passé. La hausse concerne également les CDD avec **3 100** recrutements cette année, soit 300 de plus qu'en 2021.
- Les recrutements d'apprentis et de stagiaires ont progressé en 2022 de respectivement +13% (4 000 embauches) et +9% (1 900) tandis qu'on observe une diminution des entrants en contrat de professionnalisation de -26% (550 embauches).

Recrutements réalisés en 2022  
selon le type de contrat



Evolution du nombre de recrutements en  
CDI et CDD sur la période 2008-2022



Source : Leem 2022

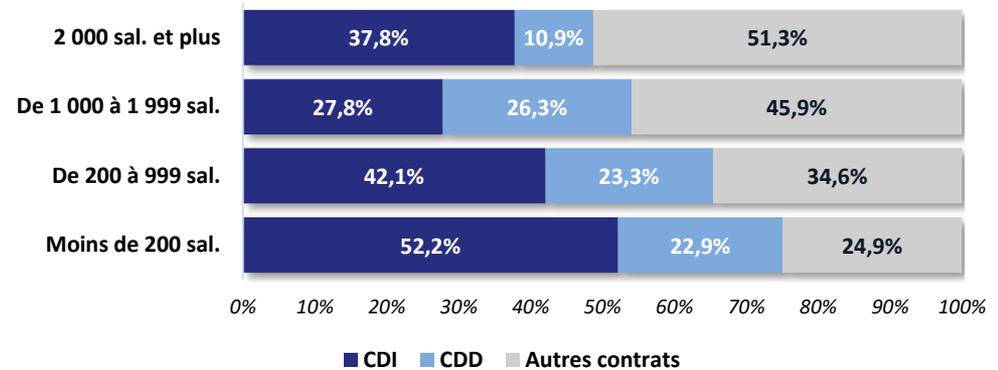
# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Caractéristiques des recrutements

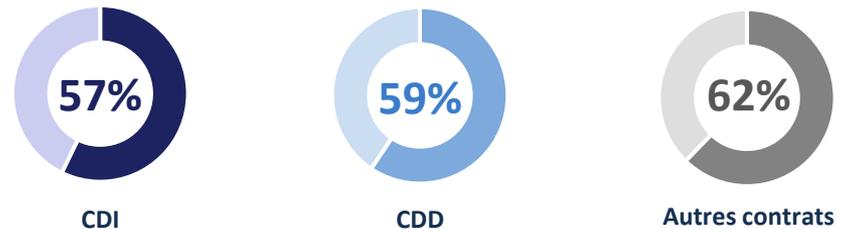
### Les grandes entreprises embauchent davantage d'alternants et de stagiaires

- Si 50% des embauches dans les petites entreprises concernent des **contrats à durée indéterminée**, ce chiffre est de moins de 40% dans les grandes entreprises de plus de 2 000 salariés du fait d'un recours plus intensif aux **contrats d'alternance** et aux **stagiaires**.
- En effet, on dénombre 2 065 recrues en CDI, 2 135 en alternance et 668 en stage dans les grandes entreprises contre 1 082 en CDI, 338 en alternance et 179 en stage dans les entreprises de moins de 200 salariés.
- La répartition des recrutements selon le genre traduit la forte féminisation de l'industrie du médicament : **les femmes constituent 59% de l'ensemble des entrées et sont surreprésentées dans tous les types de recrutement**, en particulier parmi les recrutements en stage et en alternance.

Nature des recrutements selon la taille des entreprises



Taux de féminisation des recrutements selon le contrat



# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Caractéristiques des recrutements

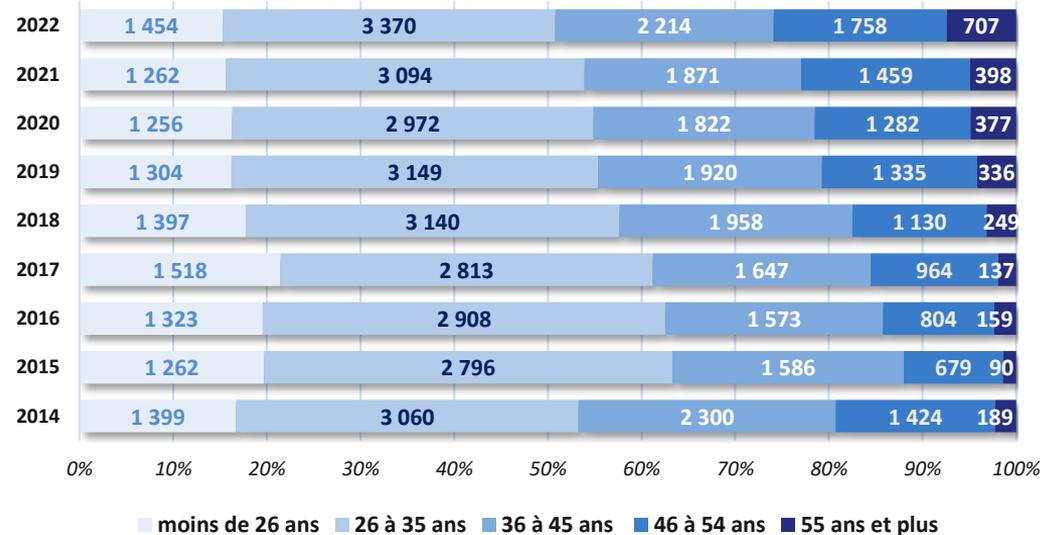
### L'âge moyen à l'entrée en CDI est en hausse

- L'examen du profil par âge des recrutements en CDI et CDD souligne l'**entrée plutôt tardive** des personnels dans l'industrie pharmaceutique.
- De plus, l'**âge moyen des salariés recrutés en CDI est en hausse** depuis plusieurs années passant ainsi de 36,6 ans en 2018 à 39,0 ans en 2022.
- **La part de salariés âgés de 46 ans et plus dans les recrutements poursuit sa hausse.** Ainsi, près de 26% des salariés recrutés en CDI et CDD ont plus de 45 ans. Ce chiffre n'était que de 16% en 2017. La progression est encore plus forte pour les **55 ans et plus** dont la part dans les recrutements a doublé en 5 ans.
- Plus généralement, **le nombre de salariés recrutés a augmenté pour toutes les tranches d'âge en 2022.**  
Près d'un tiers des salariés recrutés en CDI et CDD ont moins de 30 ans, ce qui correspond à 3 000 embauches dont 1 360 en CDI.

Évolution de l'âge moyen des personnels embauchés en CDI



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



Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD

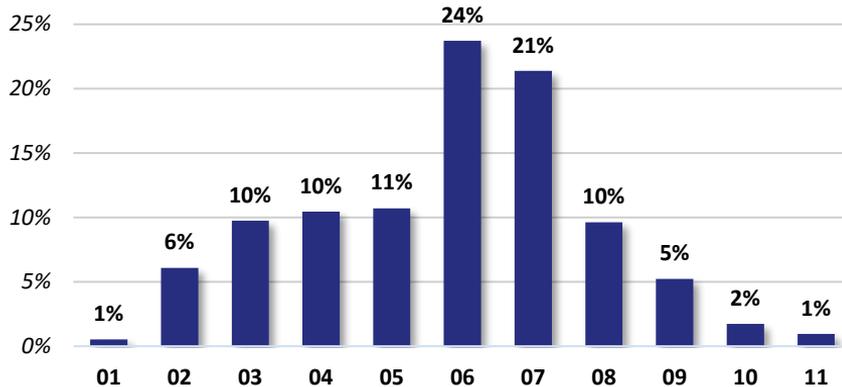
# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Caractéristiques des recrutements

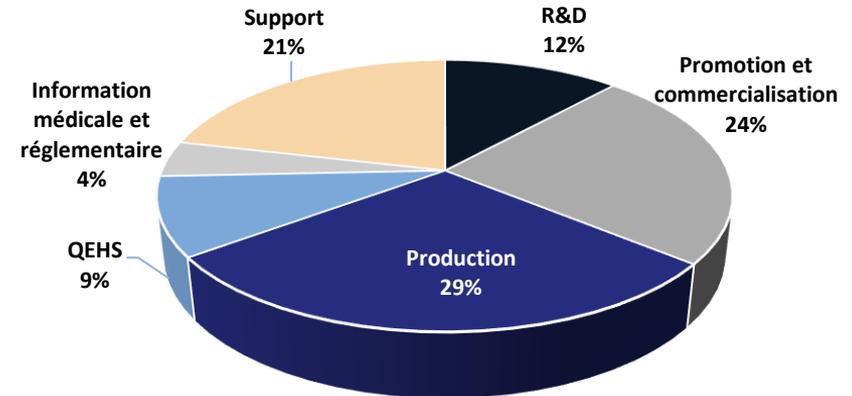
### Des recrutements à l'image de la population salariée

- La majorité des recrutements se font dans les deux principales familles de métiers du secteur, la **production** et la **promotion et commercialisation du médicament**. Les **métiers des fonctions support** se distinguent par un poids important dans les embauches puisqu'ils concentrent 21% des entrées pour 14% des effectifs en CDI et CDD. Toutefois, comme le turnover y est plus important que dans les autres familles de métiers, les effectifs sortants sont également plus nombreux.
- La répartition des entrants selon le **groupe de classification** est **similaire** à celle des salariés en CDI et CDD. Ainsi, les groupes de classifications 06 à 11 concentrent plus de 60% des entrants et 58% 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 2022, salariés en CDI et CDD

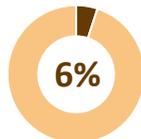
# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Les flux d'emplois : les sorties

### Le nombre de démissions s'accroît en 2022

- Parmi les 5 400 salariés en CDI ayant quitté leur entreprise en 2022, **1 980 ont démissionné** (37% des sortants) et **1 350 (25%) ont été licenciés**. Il s'agit des deux principaux motifs de sortie des personnels en CDI devant les ruptures conventionnelles (700 salariés concernés, 13% des sortants) et les départs en retraite (640 salariés, 12%).
- Le nombre de **démissionnaires** passe donc de 1 510 à **1 980** entre 2021 et 2022. La part des démissions suit une **trajectoire ascendante** depuis 2020. Néanmoins, le taux de démissionnaires, calculé comme le rapport entre le nombre de démissionnaires et les effectifs présents en fin d'année, **reste très faible** dans les entreprises du Leem (2,2% en 2022 après 1,7% en 2021).
- L'ancienneté moyenne à la sortie est de 13,1 ans, un chiffre en baisse mais qui reste synonyme de carrières longues.

Taux de démissionnaires

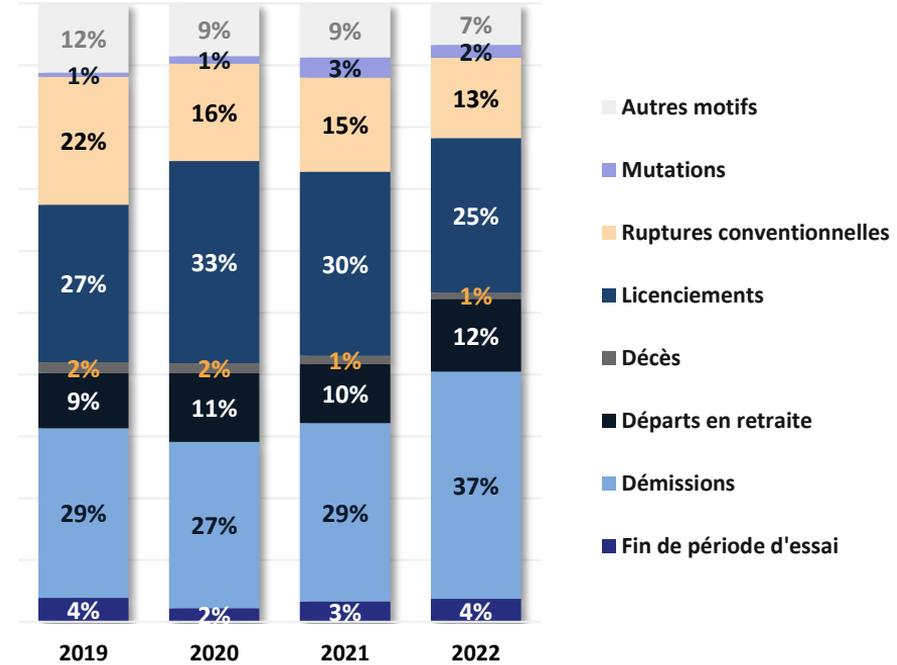


Industrie



Leem

### Évolution des motifs de sortie des personnels en CDI en % de l'ensemble des sortants



Source : Leem 2022, salariés en CDI | Dares 2022

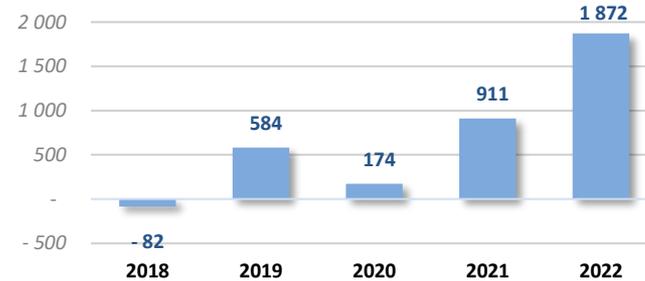
# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Les flux d'emplois

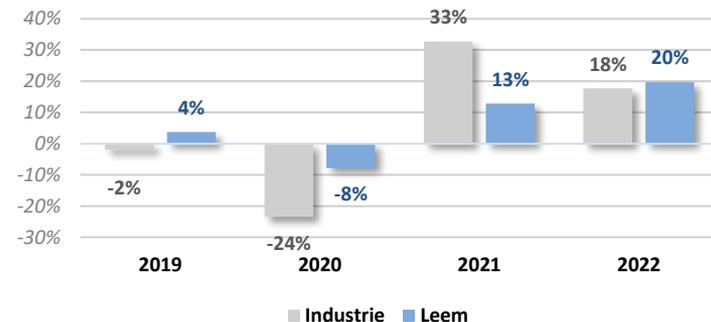
### Les créations nettes d'emplois en CDI doublent par rapport à 2021

- On observe **d'importants recrutements** dans l'industrie pharmaceutique en 2022. Les créations nettes d'emplois pour les CDI passent ainsi de 900 en 2021 à près de **1 900** en 2022.
- Les **embauches en CDI** ont connu une croissance de 20% entre 2021 et 2022 (6 420 recrutements). Cette hausse est légèrement supérieure à celle qu'a connue l'ensemble de l'industrie cette même année (+18%). En 2021, l'industrie du médicament avait déjà enregistré une augmentation significative de ses embauches en CDI par rapport à l'année précédente (+33%).
- Au cours des 3 dernières années, les embauches en CDI dans l'industrie pharmaceutique ont **progressé de 24%**, soit davantage que la hausse de 19% enregistrée par l'ensemble de l'industrie au cours de la même période.

Créations nettes d'emplois en CDI dans l'industrie pharmaceutique entre 2019 et 2022



Variation annuelle des recrutements en CDI dans l'ensemble de l'industrie et le Leem entre 2019 et 2022



Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD | Dares 2022

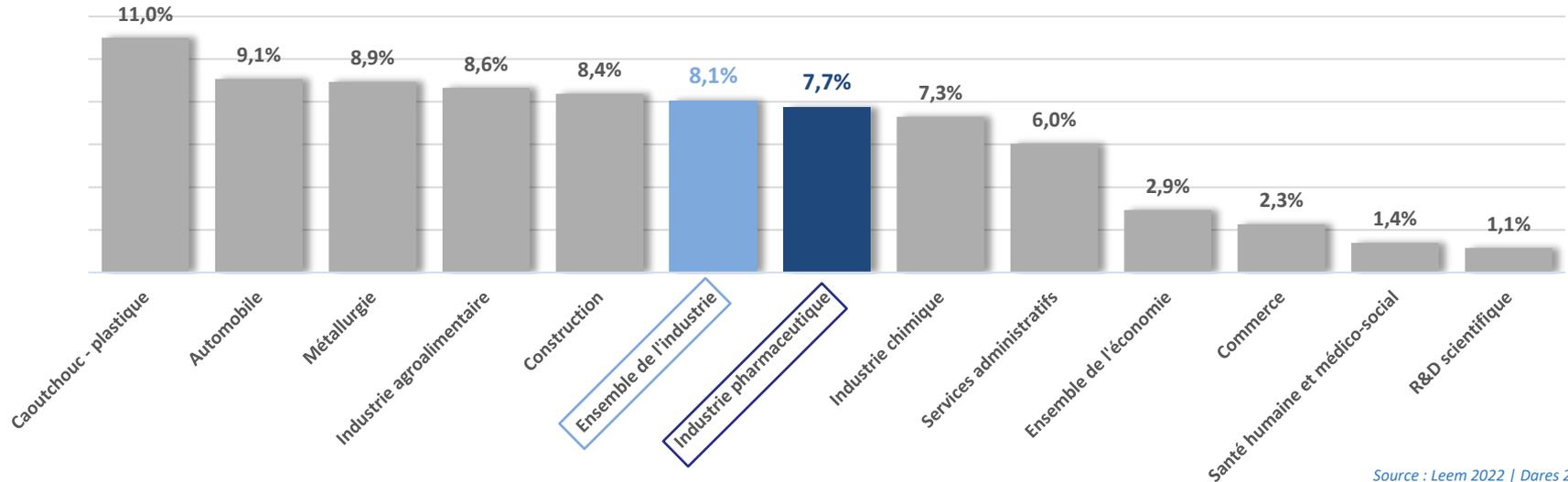
# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

### Un recours à l'intérim inférieur à la moyenne des activités industrielles en 2022

- En 2022, les entreprises répondantes au questionnaire complémentaire de l'enquête ont déclaré 1,82 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 7,7%** (soit des interventions qui représentent un peu plus de 8 500 équivalents temps plein sous forme d'interventions fractionnées).
- Le recours à l'intérim tel que déclaré par les entreprises du médicament est **en hausse de 0,5 point** en 2022, à l'opposé de ce que l'on observe dans la plupart des autres secteurs industriels dont l'activité avait rebondi en 2021 suite à la crise sanitaire, mais qui enregistre un réajustement à la baisse cette année qui se traduit par un recul de 0,1 point du taux de recours dans l'ensemble de l'industrie.

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



Source : Leem 2022 | Dares 2022

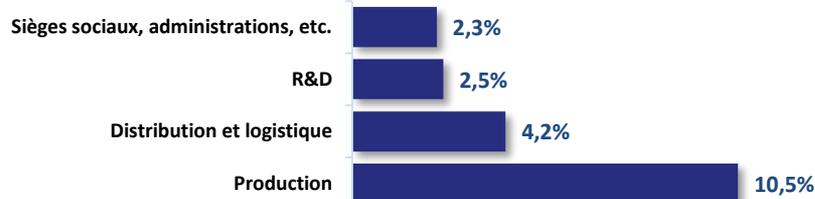
# Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

## Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

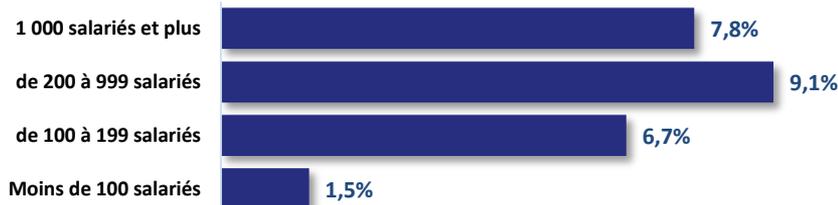
### L'intérim reste concentré dans les activités de production et les grands établissements

- 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**.

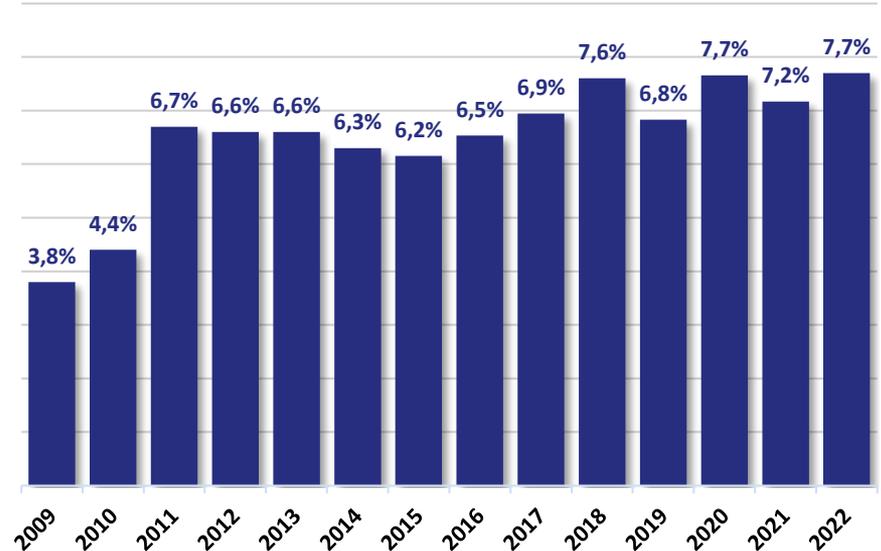
Taux de recours à l'intérim  
selon l'activité principale de l'entreprise



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 2009 et 2022



# Pratiques de rémunération

Définitions	33
Salaire de base	34
Rémunération totale	36
Primes et compléments de rémunération	37

# Pratiques de rémunération

## Définitions

### Composantes de la rémunération prises en compte dans l'analyse

<b>Salaire brut de base mensuel au 31/12</b>	C'est le salaire contractuel mensuel au 31/12 tel qu'il figure sur le bulletin de paie.
<b>Primes variables</b>	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)
<b>Primes et toutes mensualités au-delà du 12ème mois</b>	C'est le montant annuel de toutes rémunérations : 13 <sup>ème</sup> 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
<b>Avantages en nature</b>	C'est le montant annuel brut des avantages en nature tel qu'il est réintégré dans le bulletin de paie.
<b>Salaire brut total annuel</b>	C'est la valeur annuelle du salaire brut toutes rémunérations incluses : correspond au brut soumis aux cotisations sociales.
<b>Montant de l'intéressement</b>	C'est le montant brut annuel perçu au titre de l'intéressement, versé en 2022
<b>Montant de la participation</b>	C'est le montant annuel brut perçu au titre de la participation légale, versé en 2022

## Pratiques de rémunération

### Salaire de base

#### Salaires de base mensuels selon la classification des emplois

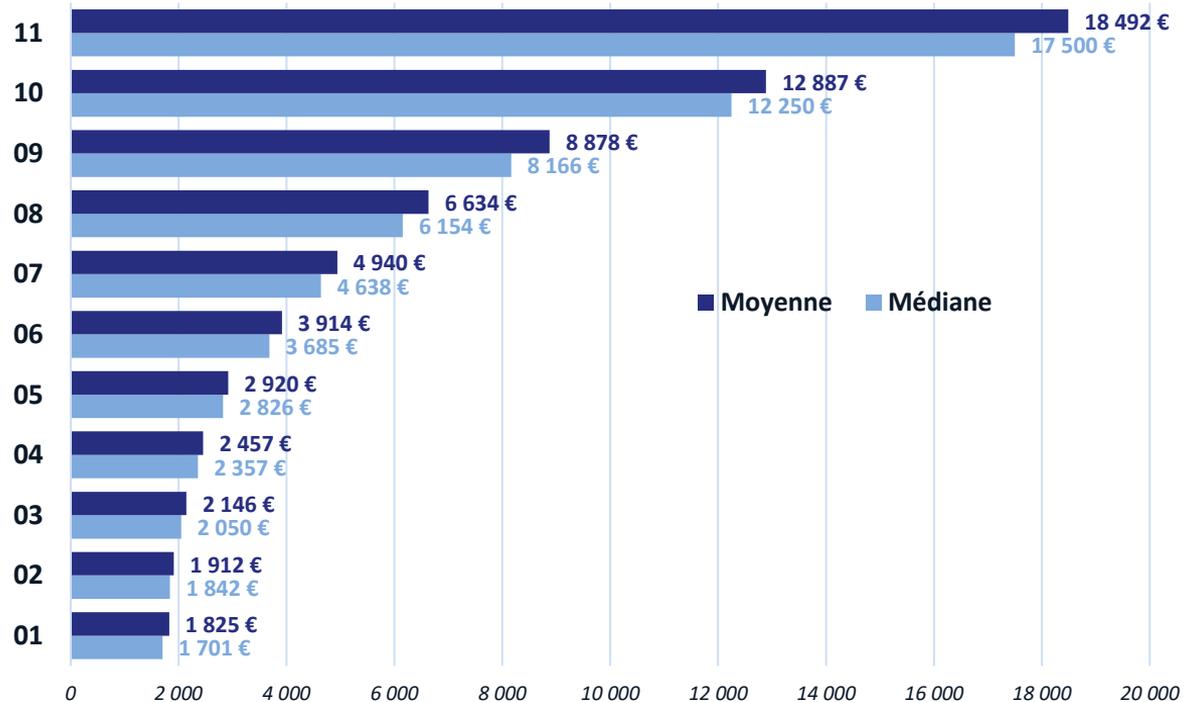
# 3 540 €

Le salaire médian dans les entreprises du médicament en 2022

# 4 313 €

Le salaire moyen

Salaires mensuels de base médians et moyens pratiqués en 2022 selon les groupes de la classification des emplois



Source : Leem 2022, 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 2022

(progression moyenne : +2,3%)

\* calculée sur l'ensemble des salariés présents chaque année et qui inclut donc les effets de recomposition des emplois, notamment les entrées et les sorties

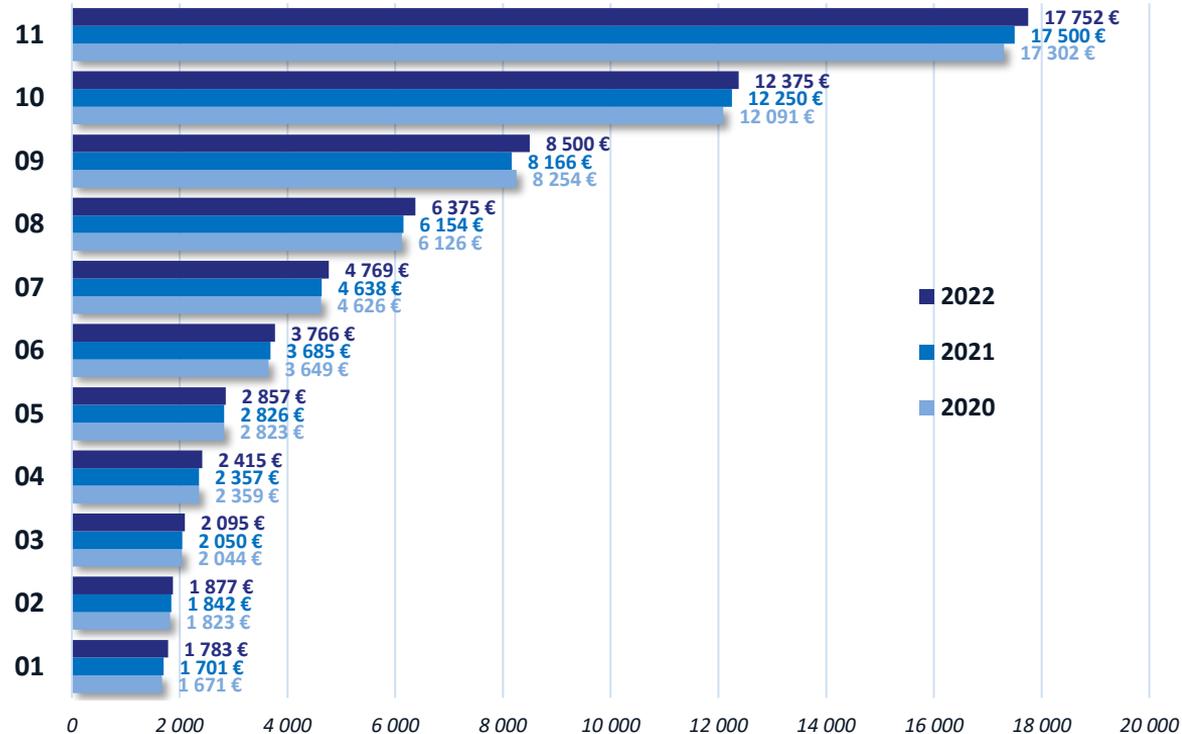
# +2,6%

Le taux d'augmentation individuel médian\*\* perçu par les salariés en 2022

(taux d'augmentation individuel moyen : +3,8%)

\*\* calculé sur les salariés présents dans leur entreprise à la fois en 2021 et en 2022

Évolution des salaires de base médians entre 2020 et 2022 selon les groupes de la classification des emplois



Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD à temps plein

## Pratiques de rémunération

### Rémunération totale

Rémunération annuelles  
totales selon la classification  
des emplois

# 55 690 €

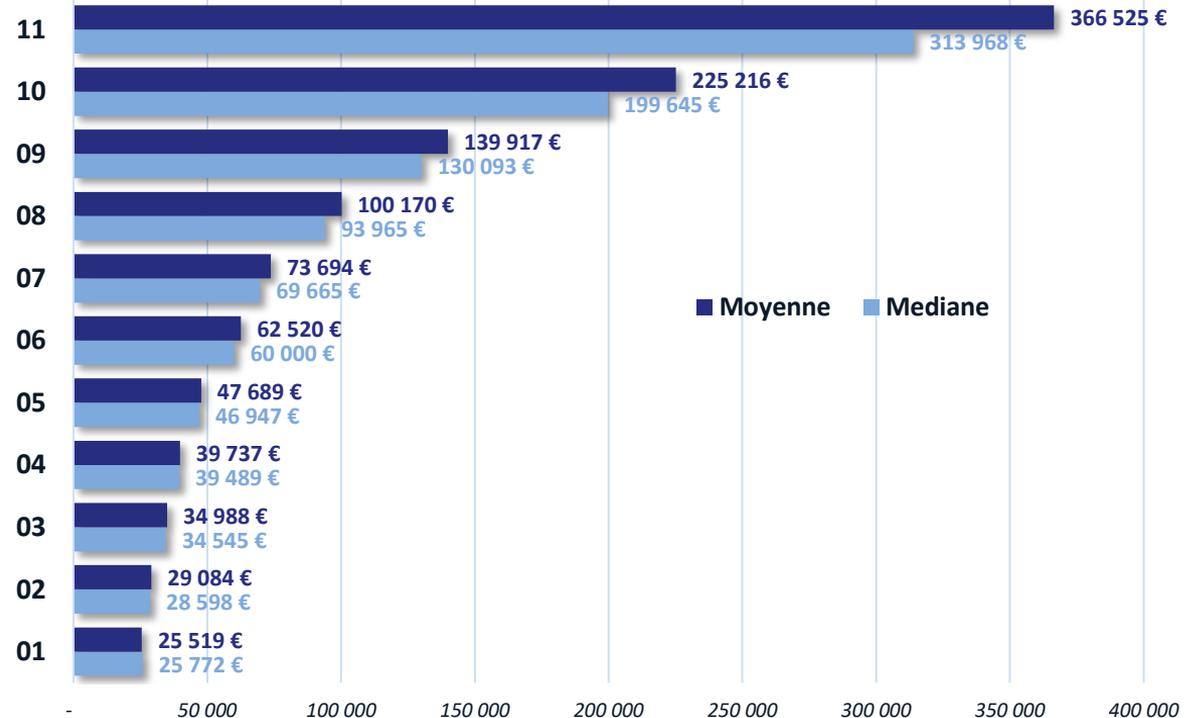
La rémunération totale  
médiane dans les entreprises  
du médicament en 2022

# 68 611 €

La rémunération totale  
moyenne

Rémunération brute moyenne de l'ensemble  
des salariés du secteur privé en 2021 : 39 852 €  
(Source : Insee, 2021)

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



Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD à temps plein

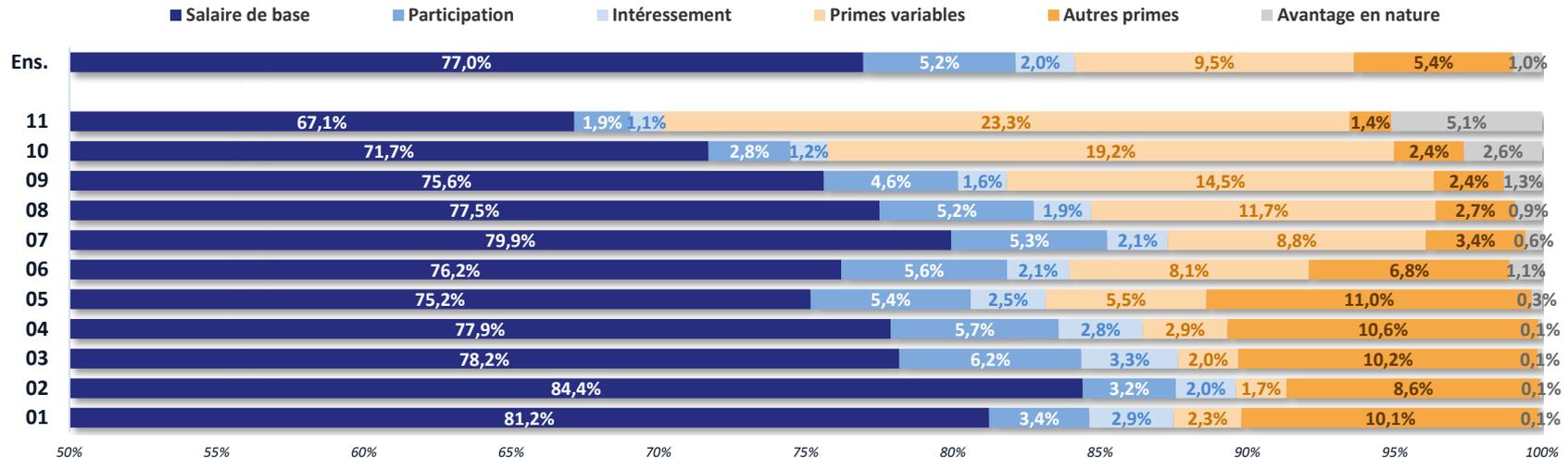
# Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

## Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

### Une part importante des compléments de rémunérations dans tous les groupes d'emplois

- Environ **23,1%** de la rémunération totale des salariés de la branche provient, en moyenne, de primes et compléments. Les **primes variables** (prime commerciale, sur objectif...) et les **autres primes** (prime exceptionnelle, prime de poste, prime d'ancienneté...) représentent **14,9%** de la rémunération totale en moyenne. L'**intéressement** et la **participation** contribuent à **7,2%** de la rémunération.
- La part de rémunération imputable aux autres éléments que le salaire de base progresse avec le niveau de la classification des emplois. Ainsi, cette proportion représente 18,8% dans le groupe 01 de la classification pour atteindre 32,8% 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 2022, salariés en CDI et CDD à temps plein

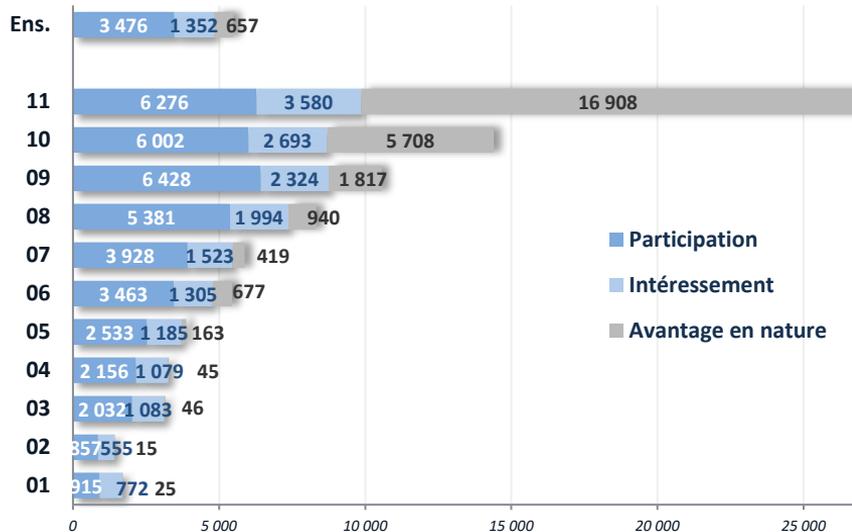
# Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

## Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

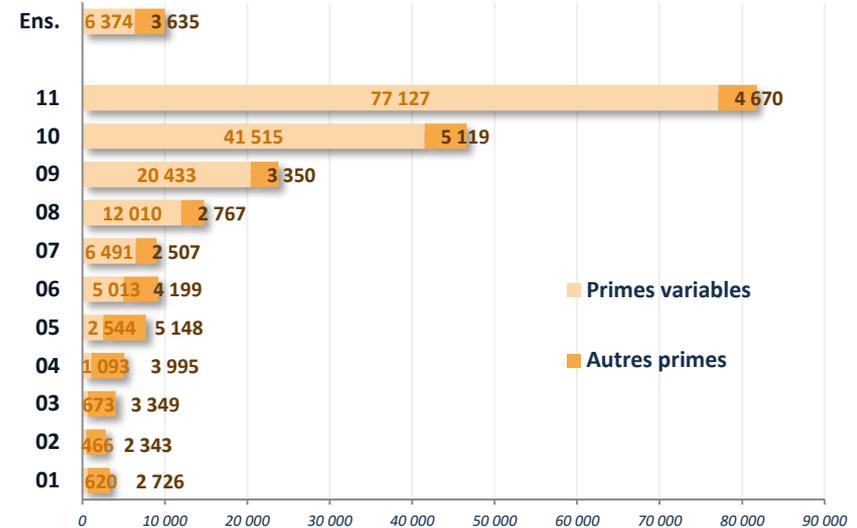
### Des montants de primes qui progressent avec le niveau de classification des emplois

- Le montant moyen perçu au titre de la **participation** s'est élevé à **3 476 €** en 2022 dans le secteur, à **1 352 €** pour l'**intéressement** et à **657 €** pour les **avantages en nature**. Le montant moyen versé au titre des **primes variables** (primes commerciales, sur objectif...) a atteint **6 374 €**. Les **autres primes** (prime d'ancienneté...) affichent un montant moyen de **3 635 €** en 2022.

Intéressement, participation et avantages en nature :  
montants moyens selon la classification des emplois



Primes: montants moyens selon la classification des emplois



Source : Leem 2022, salariés en  
CDD et CDI à temps plein

# Rapport de situation comparée femmes-hommes

Féminisation des emplois	40
Ancienneté	41
Familles de métiers	43
Classification des emplois	44
Temps partiel	46
Suspensions	47
Mobilité interne	48
Égalité salariale	49
Synthèse	56

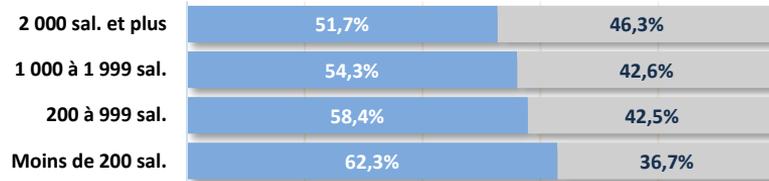
# Rapport de situation comparée

## Le taux de féminisation dans l'industrie pharmaceutique

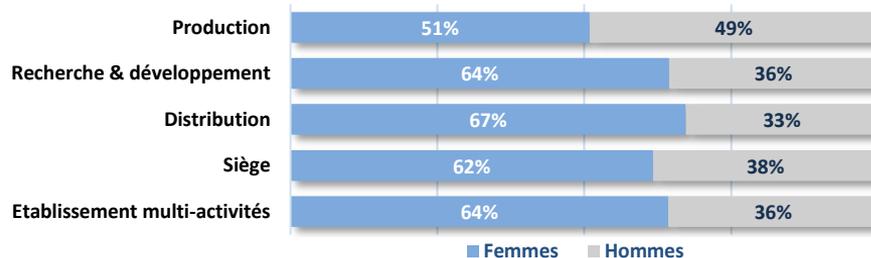
### Le taux de féminisation de l'industrie pharmaceutique reste élevé et progresse légèrement

- Avec un **taux de féminisation de 56,4%** en 2022, l'industrie pharmaceutique fait partie des rares secteurs industriels dans lesquels les personnels féminins sont nettement majoritaires. Alors que le taux de féminisation semblait suivre une trajectoire descendante sur le temps long, il est en légère augmentation cette année (+0,1 point).
- **Le taux de féminisation est particulièrement élevé dans les PME**, où plus de 60% 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...).

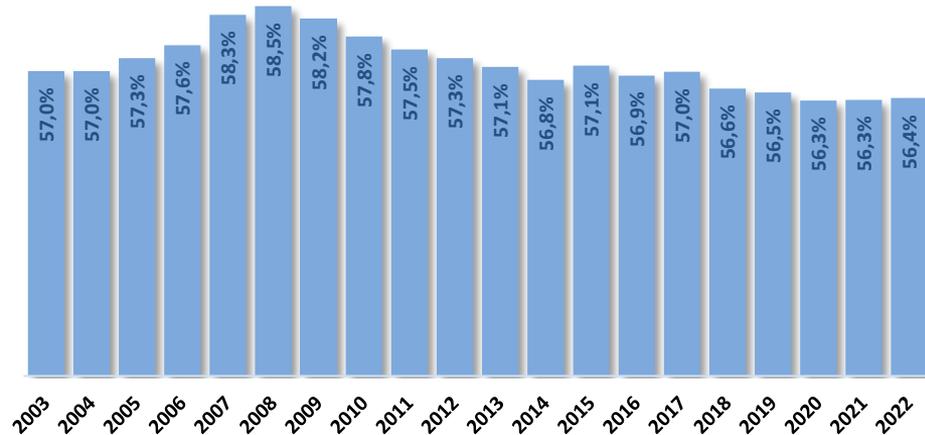
Taux de féminisation par taille d'entreprise



Taux de féminisation par activité principale de l'établissement



Évolution du taux de féminisation du secteur (2003-2022)



Source : Leem 2022, salariés en CDD et CDI

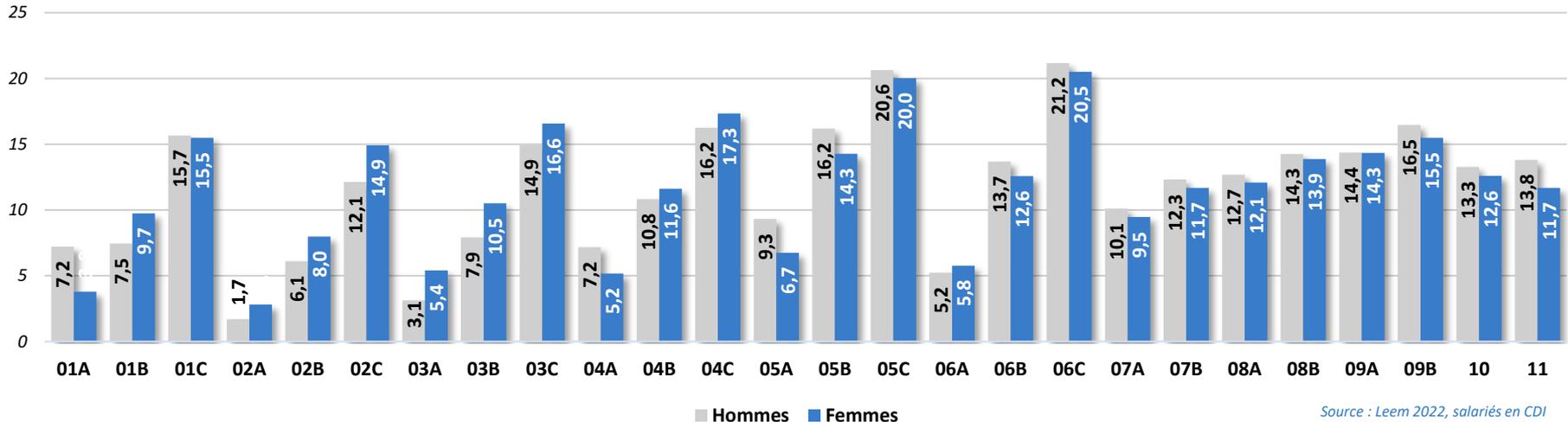
# Rapport de situation comparée

## 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 **13,5 ans**. Cet indicateur est ramené à 12,8 ans si l'on considère l'ensemble des salariés en CDD et en CDI. En 2022, **l'ancienneté des femmes en CDI est, en moyenne, légèrement inférieure à celle des hommes** (-0,1 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 (+1,9 an d'ancienneté pour les femmes). Il se réduit et la tendance s'inverse à partir du groupe 04. Il est presque nul dans les groupes 04 et 05 et égale à -0,6 an d'ancienneté pour les femmes pour les groupes 06 à 11. Ces écarts correspondent aux différences de postes occupés par les salariés des deux genres.

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



Source : Leem 2022, salariés en CDI

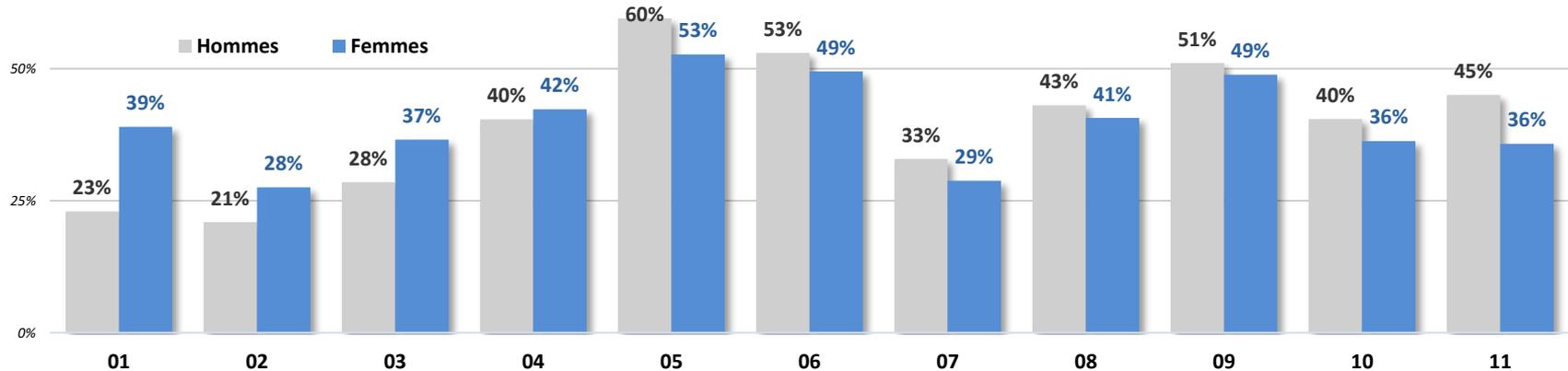
# Rapport de situation comparée

## 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 2022, salariés en CDI

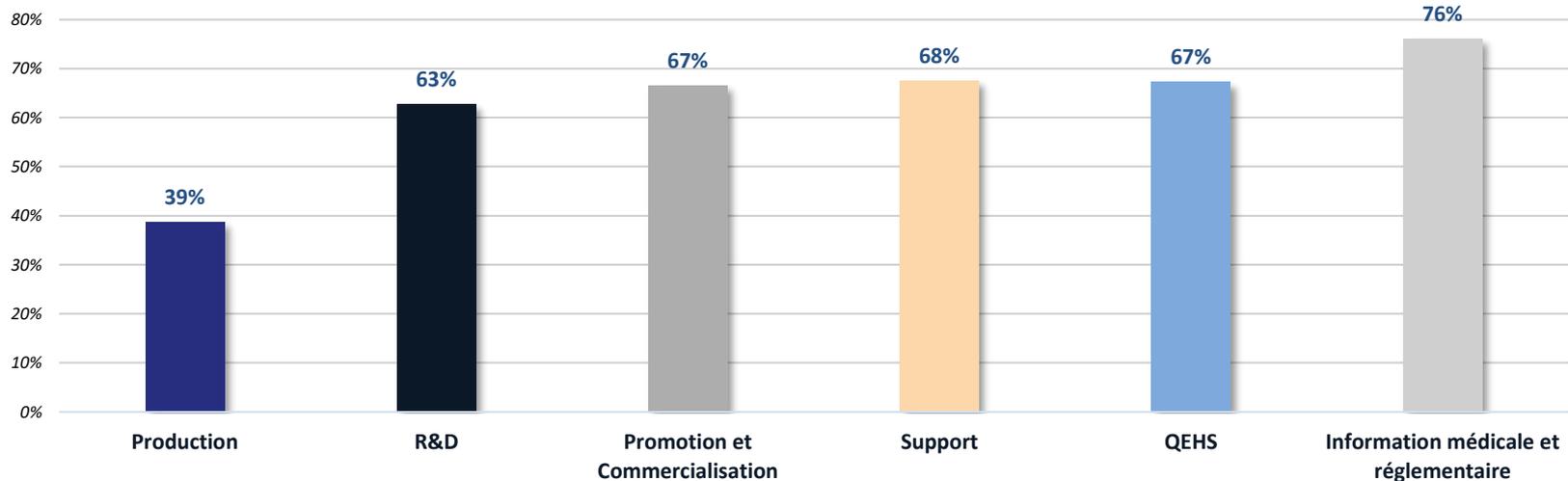
# Rapport de situation comparée

## Le genre en fonction des familles de métiers

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

- Moins de 40% des salariés des métiers 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'assistanat**, 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 supports, elles sont également surreprésentées dans les domaines des **ressources humaines**, de la **communication**, du **juridique** et des **affaires publiques et institutionnelles** avec plus de trois-quarts des effectifs.

Taux de féminisation selon la famille de métiers



Source : Leem 2022, salariés en CDD et CDI

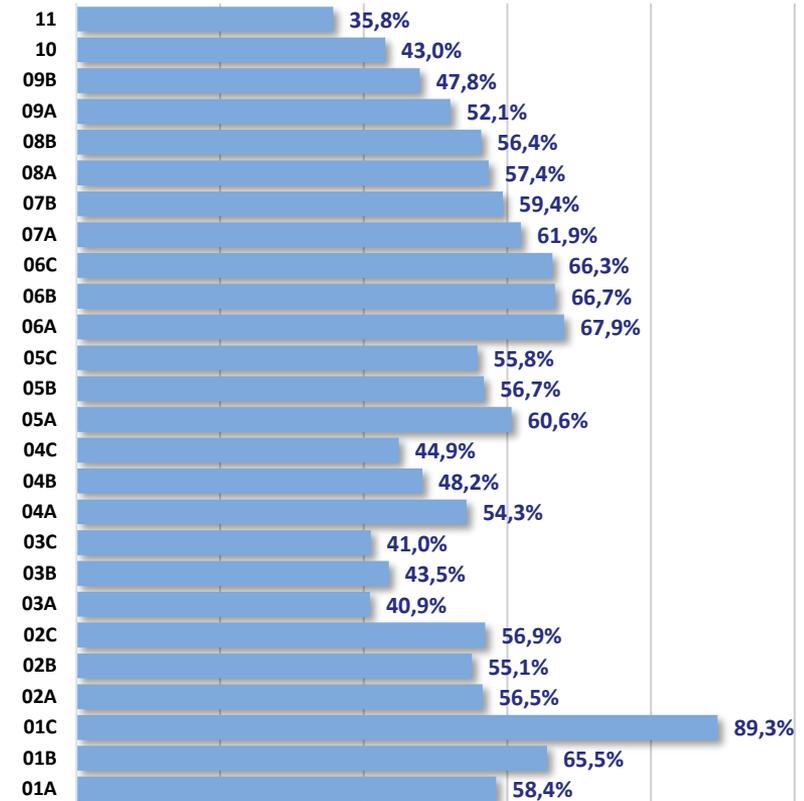
## Rapport de situation comparé

### Le genre selon les groupes de classification des emplois

#### La féminisation des personnels des groupes élevés de la classification progresse

- 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 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 (36%). Ce groupe comprend un nombre réduit de salariés (519) employés à des hautes fonctions de direction.
- Le taux de féminisation des catégories supérieures progresse depuis plusieurs années : **les femmes représentaient 47% des salariés des groupes 09 à 11 en 2022 contre seulement 38% en 2014**.
- La proportion de femmes atteint 81% dans le premier groupe de classification. Toutefois, ce groupe rassemble peu de salariés (364), 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 et de technicien de maintenance.

Taux de féminisation des emplois selon les groupes de classification



Source : Leem 2022, salariés en CDD et CDI

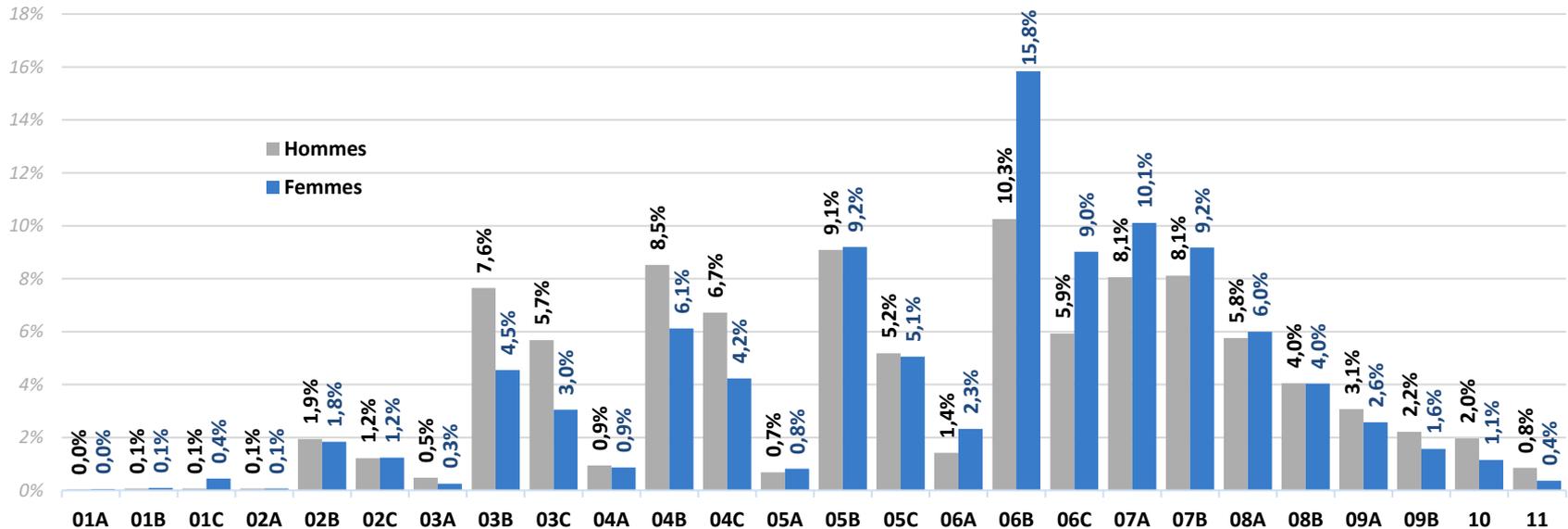
# Rapport de situation comparée

## 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.

Répartition des effectifs dans les groupes de classification selon le genre



Source : Leem 2022, salariés en CDD et CDI

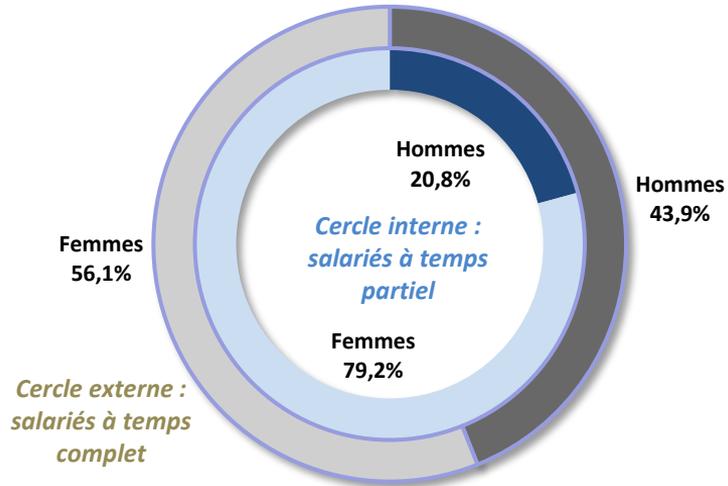
# Rapport de situation comparée

## Temps partiel selon le genre et taux de féminisation

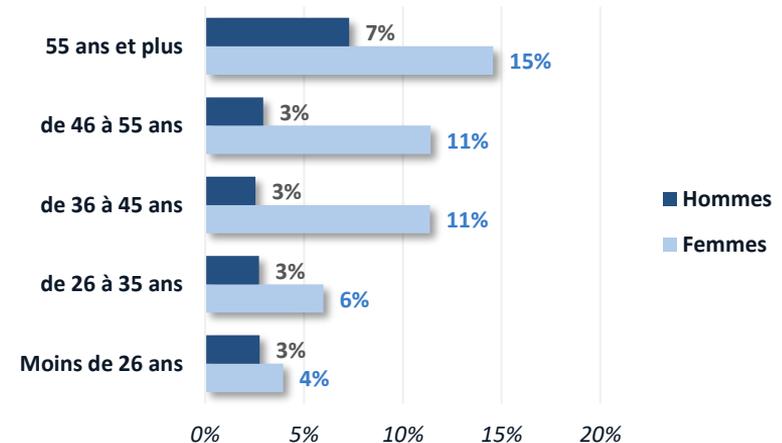
### Les femmes sont largement surreprésentées parmi les salariés à temps partiel

- Les emplois à temps partiel concernent 8% des salariés en CDI dans l'industrie du médicament en 2022, un chiffre en légère augmentation par rapport à l'année précédente (+1 point). La part des femmes en CDI à temps partiel s'élève à 11%, tandis que cette proportion atteint seulement 4% chez les hommes.
- Les femmes représentent ainsi 79% des effectifs à temps partiel. Le différentiel H/F constaté sur les taux de salariés à temps partiel 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 2022, salariés en CDI

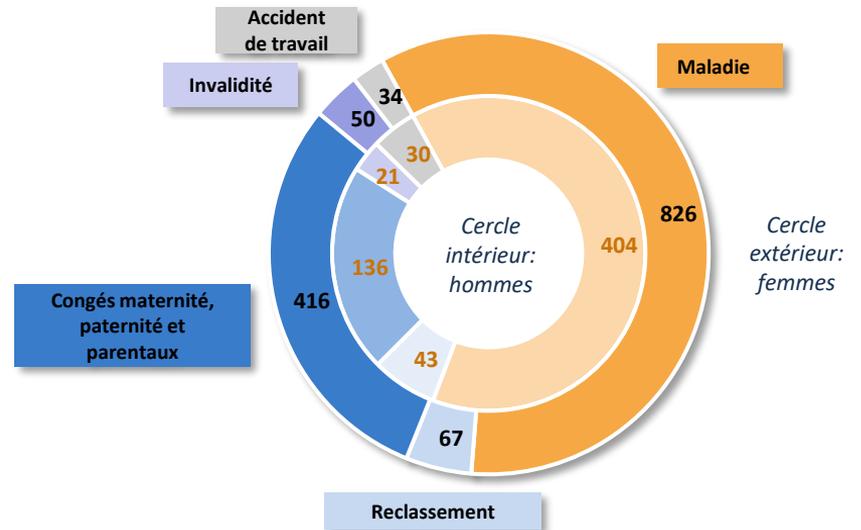
# Rapport de situation comparée

## Motifs de suspension des effectifs salariés selon le genre

### Le congé parental toujours inégalement utilisé

- On dénombre 2 835 suspensions de contrat sur l'année 2022, dont 66% concernent des femmes, un taux supérieur de 10 points à la féminisation globale du secteur (56%).
- Cette surreprésentation reflète notamment l'utilisation inégale des congés maternité, paternité et parentaux selon le genre. En effet, 75% 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 14% 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 11% de l'ensemble des femmes en CDI.

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



Note de lecture : 416 femmes ont recouru à un congé maternité en 2022 contre 136 hommes en congé paternité.

Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD

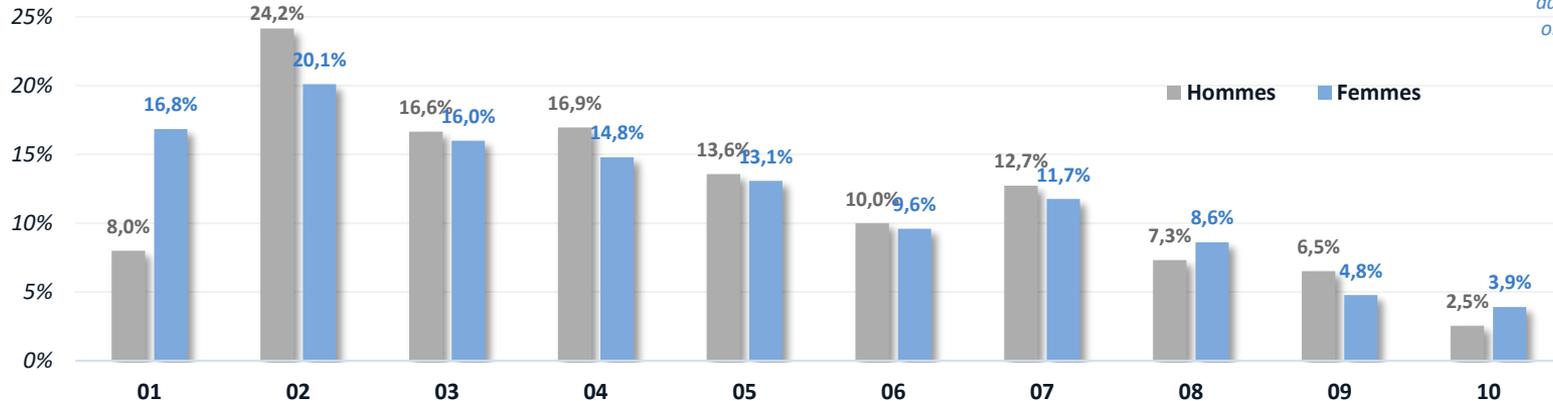
# Rapport de situation comparée

## La mobilité au sein des classifications entre 2021 et 2022

### Une part de salariés promus relativement plus élevée parmi les hommes\*

- Les changements de groupe de classification sont évalués à partir d'un échantillon à champ constant de 45 288 salariés en CDI présents dans les deux vagues d'enquêtes de 2021 et 2022. Sur cette base, **12% des salariés ont changé de niveau dans la classification en 2022**. Cette proportion est en hausse (+2 points) par rapport à 2021. Le changement de niveau a proportionnellement davantage concerné les hommes : 12,6% d'entre eux ont été promus, contre 11,4% pour les femmes. L'écart a augmenté 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).

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



\* Ces statistiques sont établies sur un panel réduit de salariés présents dans l'enquête en 2021 qui ont pu être suivis en 2022.

Source : Leem 2022 et Leem 2022, salariés en CDI présents les deux années.

## Rapport de situation comparée

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

#### Les femmes ont dans l'ensemble un salaire supérieur à celui des hommes...

- Le **salaire de base moyen des femmes** salariées des entreprises du médicament s'élève à **4 324 €** contre **4 299 €** pour les **hommes**.
- Les écarts sont davantage marqués en termes de **salaire médian** : 3 737 € pour les femmes contre 3 278 € pour les hommes.

#### Indicateurs de salaire de base selon le genre



#### ... Mais perçoivent des primes généralement moins importantes

- Les hommes perçoivent néanmoins des primes **supérieures** qu'il s'agisse de primes variables ou d'autres types de primes (prime de poste, prime de risque, prime exceptionnelle, 13<sup>e</sup> mois...).
- Ainsi, la **rémunération totale des hommes est supérieure à celle des femmes** bien que les montants associés aux avantages en nature et à l'épargne salariale soient similaires selon le genre.

#### Montants moyens associés aux primes et compléments selon le genre

	Primes variables	Autres primes	Avantage en nature	Participation	Intéressement
Femmes	6 263 €	3 352 €	666 €	1 333 €	3 488 €
Hommes	6 507 €	3 976 €	645 €	1 376 €	3 462 €

Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD à temps plein

## Rapport de situation comparée

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

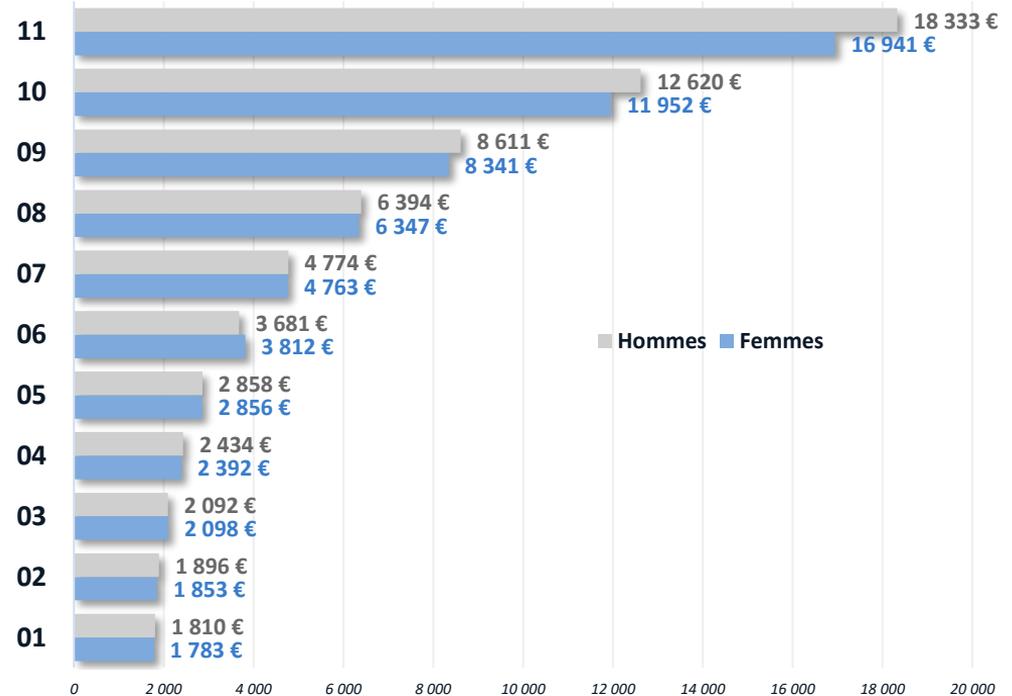
### À poste équivalent, les femmes ne gagnent généralement pas plus que les hommes

- Un constat particulièrement vrai aux niveaux 10 et 11 où le salaire médian des hommes est nettement supérieur à celui des femmes.
- Le salaire de base d'ensemble plus élevé des femmes (voir page précédente) traduit donc des différences de poste : les hommes sont plus nombreux dans les niveaux de classification 01 à 04 (voir page 53) où les salaires sont généralement plus faibles que la moyenne.

# -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). Cet écart s'élève à environ -4% dans l'ensemble de l'économie (source : Insee 2023)

Salaires mensuels de base médians en 2022  
selon le genre et le groupe de la classification des emplois



Source : Leem 2022, salariés en CDI et CDD à temps plein

# Rapport de situation comparée

## Minima conventionnels (x 12) et salaires de base moyens (x 12)

Groupes et niveaux	Minima de branche	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	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	19 461 €	22 053 €	13,3%	22 348 €	14,8%	22 161 €	13,9%
01C	19 666 €	21 464 €	9,1%	21 211 €	7,9%	21 433 €	9,0%
02A	19 666 €	21 472 €	9,2%	22 158 €	12,7%	21 758 €	10,6%
02B	20 076 €	22 017 €	9,7%	22 425 €	11,7%	22 202 €	10,6%
02C	20 999 €	23 865 €	13,6%	24 254 €	15,5%	24 037 €	14,5%
03A	20 999 €	23 268 €	10,8%	22 887 €	9,0%	23 046 €	9,7%
03B	21 512 €	24 679 €	14,7%	24 688 €	14,8%	24 684 €	14,7%
03C	23 358 €	27 401 €	17,3%	27 334 €	17,0%	27 360 €	17,1%
04A	23 358 €	25 873 €	10,8%	26 817 €	14,8%	26 340 €	12,8%
04B	24 178 €	28 404 €	17,5%	28 725 €	18,8%	28 579 €	18,2%
04C	26 537 €	30 929 €	16,6%	31 223 €	17,7%	31 100 €	17,2%
05A	26 537 €	30 669 €	15,6%	31 332 €	18,1%	30 976 €	16,7%
05B	27 665 €	33 743 €	22,0%	33 924 €	22,6%	33 827 €	22,3%
05C	30 741 €	37 876 €	23,2%	37 401 €	21,7%	37 647 €	22,5%
06A	30 741 €	41 227 €	34,1%	39 937 €	29,9%	40 804 €	32,7%
06B	32 177 €	46 255 €	43,8%	45 398 €	41,1%	45 950 €	42,8%
06C	35 971 €	50 931 €	41,6%	49 190 €	36,7%	50 284 €	39,8%
07A	37 407 €	55 184 €	47,5%	55 109 €	47,3%	55 154 €	47,4%
07B	43 868 €	63 118 €	43,9%	64 226 €	46,4%	63 585 €	44,9%
08A	45 303 €	75 870 €	67,5%	75 873 €	67,5%	75 871 €	67,5%
08B	52 995 €	84 483 €	59,4%	85 494 €	61,3%	84 933 €	60,3%
09A	54 430 €	98 761 €	81,4%	101 501 €	86,5%	100 088 €	83,9%
09B	63 557 €	115 433 €	81,6%	116 671 €	83,6%	116 085 €	82,6%
10	69 300 €	149 838 €	116,2%	158 284 €	128,4%	154 649 €	123,2%
11	75 043 €	207 238 €	176,2%	229 692 €	206,1%	221 899 €	195,7%

# Rapport de situation comparée

## Minima conventionnels (x 12) et rémunérations totales moyennes

Groupes et niveaux	Minima de branche	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	19 256 €	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	19 461 €	25 164 €	29,3%	26 672 €	37,1%	25 842 €	32,8%
01C	19 666 €	25 482 €	29,6%	26 045 €	32,4%	25 533 €	29,8%
02A	19 666 €	23 681 €	20,4%	31 095 €	58,1%	27 067 €	37,6%
02B	20 076 €	26 751 €	33,2%	28 790 €	43,4%	27 576 €	37,4%
02C	20 999 €	30 128 €	43,5%	31 670 €	50,8%	30 783 €	46,6%
03A	20 999 €	26 345 €	25,5%	25 890 €	23,3%	26 067 €	24,1%
03B	21 512 €	32 647 €	51,8%	32 931 €	53,1%	32 809 €	52,5%
03C	23 358 €	37 568 €	60,8%	38 573 €	65,1%	38 180 €	63,5%
04A	23 358 €	29 319 €	25,5%	32 527 €	39,3%	31 034 €	32,9%
04B	24 178 €	36 679 €	51,7%	38 464 €	59,1%	37 663 €	55,8%
04C	26 537 €	41 864 €	57,8%	44 242 €	66,7%	43 246 €	63,0%
05A	26 537 €	38 560 €	45,3%	37 699 €	42,1%	38 186 €	43,9%
05B	27 665 €	44 420 €	60,6%	46 914 €	69,6%	45 593 €	64,8%
05C	30 741 €	51 806 €	68,5%	52 897 €	72,1%	52 333 €	70,2%
06A	30 741 €	48 179 €	56,7%	48 127 €	56,6%	48 162 €	56,7%
06B	32 177 €	60 381 €	87,7%	60 312 €	87,4%	60 356 €	87,6%
06C	35 971 €	69 676 €	93,7%	68 487 €	90,4%	69 239 €	92,5%
07A	37 407 €	68 313 €	82,6%	68 819 €	84,0%	68 513 €	83,2%
07B	43 868 €	77 980 €	77,8%	80 524 €	83,6%	79 058 €	80,2%
08A	45 303 €	95 137 €	110,0%	97 225 €	114,6%	96 053 €	112,0%
08B	52 995 €	105 438 €	99,0%	107 154 €	102,2%	106 210 €	100,4%
09A	54 430 €	128 934 €	136,9%	132 870 €	144,1%	130 835 €	140,4%
09B	63 557 €	150 345 €	136,6%	156 136 €	145,7%	153 443 €	141,4%
10	69 300 €	219 584 €	216,9%	229 387 €	231,0%	225 216 €	225,0%
11	75 043 €	331 226 €	341,4%	385 860 €	414,2%	366 525 €	388,4%

# Rapport de situation comparée

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

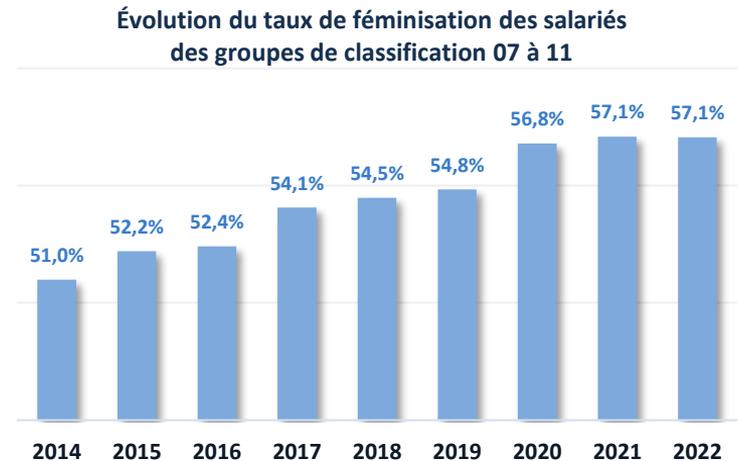
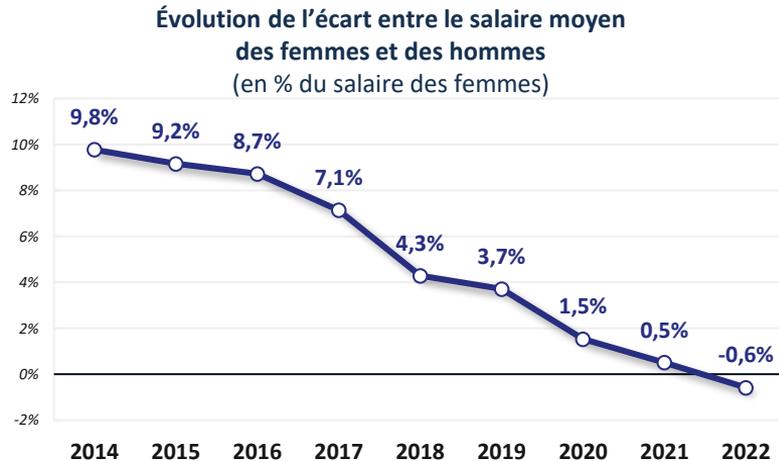
Groupes et niveaux	Écart 2012	Écart 2013	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021	Écart 2022
<b>01A</b>	-6,1%	NS	-4,2%	-1,7%	-7,6%	15,8%	-2,1%	10,8%	-0,7%	NS	NS
<b>01B</b>	-4,0%	-0,9%	-6,3%	-2,4%	-4,6%	-5,7%	-2,6%	-3,1%	-4,7%	-3,8%	-1,3%
<b>01C</b>	-0,5%	NS	0,4%	-4,0%	-1,7%	-2,2%	-0,8%	-2,0%	-0,8%	-1,3%	1,2%
<b>02A</b>	11,1%	NS	-5,1%	NS	-1,3%	2,6%	-4,4%	-2,4%	-3,8%	-9,4%	-3,1%
<b>02B</b>	-0,5%	-0,9%	-1,2%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,1%	0,7%	-1,6%	-2,7%	-1,8%
<b>02C</b>	-1,8%	-1,5%	-1,6%	-1,8%	-0,4%	-2,6%	-2,0%	0,1%	-1,2%	-2,5%	-1,6%
<b>03A</b>	-4,2%	0,1%	2,4%	1,5%	4,2%	-0,8%	-2,2%	-0,8%	-1,7%	-4,0%	1,7%
<b>03B</b>	-0,4%	0,2%	1,5%	0,9%	0,8%	0,5%	1,8%	0,5%	-0,7%	-0,3%	0,0%
<b>03C</b>	-0,3%	-0,4%	-0,6%	-0,7%	-1,1%	-0,3%	0,0%	0,0%	-0,7%	0,0%	0,2%
<b>04A</b>	-1,0%	1,5%	-1,0%	2,3%	-2,4%	2,0%	-4,7%	0,9%	0,1%	-0,5%	-3,5%
<b>04B</b>	0,0%	-0,2%	-0,5%	-0,9%	-0,4%	-0,6%	0,4%	-0,8%	-1,6%	-1,8%	-1,1%
<b>04C</b>	-1,8%	-1,8%	-1,3%	-1,2%	-1,2%	-1,4%	-1,5%	-1,8%	-2,3%	-1,7%	-0,9%
<b>05A</b>	-0,7%	2,2%	-3,0%	-0,2%	0,3%	-0,5%	1,0%	0,7%	-2,1%	-0,6%	-2,1%
<b>05B</b>	-0,9%	-0,8%	-1,0%	-0,6%	-0,2%	0,5%	-0,4%	-0,6%	-1,2%	-1,0%	-0,5%
<b>05C</b>	-1,5%	-1,3%	-1,1%	-1,3%	-0,6%	0,1%	1,4%	1,1%	1,9%	1,4%	1,3%
<b>06A</b>	-1,2%	0,2%	2,2%	1,0%	1,3%	-1,3%	1,9%	0,8%	-0,5%	1,6%	3,2%
<b>06B</b>	-1,2%	-0,9%	-0,7%	-1,0%	-1,3%	-0,1%	0,4%	1,2%	1,7%	2,4%	1,9%
<b>06C</b>	-0,8%	-0,7%	-0,3%	0,5%	0,8%	1,3%	1,2%	2,1%	3,4%	3,4%	3,5%
<b>07A</b>	-2,6%	-1,9%	-5,9%	-4,0%	-4,2%	-4,6%	-3,0%	-1,4%	-0,7%	-0,1%	0,1%
<b>07B</b>	-4,0%	-4,2%	-3,6%	-3,8%	-3,9%	-3,5%	-2,8%	-2,7%	-2,2%	-2,6%	-1,7%
<b>08A</b>	-1,9%	-2,6%	-3,0%	-2,7%	-3,1%	-3,5%	-3,3%	-2,8%	-2,1%	-1,6%	0,0%
<b>08B</b>	-1,6%	-1,5%	-2,0%	-1,6%	-3,5%	-1,5%	-2,1%	-1,4%	-2,1%	-1,4%	-1,2%
<b>09A</b>	-4,4%	-4,2%	-1,4%	-2,2%	-2,2%	-3,9%	-2,2%	-2,8%	-2,6%	-2,6%	-2,7%
<b>09B</b>	-0,1%	-0,6%	-0,4%	-1,7%	-2,4%	-0,6%	-1,9%	-1,8%	-2,5%	-1,4%	-1,1%
<b>10</b>	-1,7%	-5,4%	-6,2%	-5,7%	-7,2%	-5,0%	-3,4%	-3,9%	-2,0%	-3,3%	-5,3%
<b>11</b>	-15,7%	-16,2%	-16,9%	-16,2%	-11,2%	-14,9%	-8,1%	-9,3%	-9,6%	-4,3%	-9,8%

# Rapport de situation comparée

## 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**, et s'inverse même en faveur des femmes : il passe ainsi **de 9,8% en 2014 à -0,6% en 2022**. 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 2022.
- Néanmoins, **l'intégration des primes et des compléments de rémunération** à l'analyse montre que **des écarts persistent en faveur des hommes** (+3,2% sur la rémunération totale en moyenne en 2022).



Source : Leem 2022, salariés en CDD et CDI à temps plein

# Rapport de situation comparée

## Évolution des écarts entre les rémunérations totales des femmes et des hommes

Groupes et niveaux	Écart 2012	Écart 2013	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021	Écart 2022
<b>01A</b>	-6,1%	NS	-4,2%	-1,7%	-7,6%	15,8%	-2,1%	10,8%	-0,7%	NS	NS
<b>01B</b>	-4,0%	-0,9%	-6,3%	-2,4%	-4,6%	-5,7%	-2,6%	-3,1%	-4,7%	-3,8%	-1,3%
<b>01C</b>	-0,5%	NS	0,4%	-4,0%	-1,7%	-2,2%	-0,8%	-2,0%	-0,8%	-1,3%	1,2%
<b>02A</b>	11,1%	NS	-5,1%	NS	-1,3%	2,6%	-4,4%	-2,4%	-3,8%	-9,4%	-3,1%
<b>02B</b>	-0,5%	-0,9%	-1,2%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,1%	0,7%	-1,6%	-2,7%	-1,8%
<b>02C</b>	-1,8%	-1,5%	-1,6%	-1,8%	-0,4%	-2,6%	-2,0%	0,1%	-1,2%	-2,5%	-1,6%
<b>03A</b>	-4,2%	0,1%	2,4%	1,5%	4,2%	-0,8%	-2,2%	-0,8%	-1,7%	-4,0%	1,7%
<b>03B</b>	-0,4%	0,2%	1,5%	0,9%	0,8%	0,5%	1,8%	0,5%	-0,7%	-0,3%	0,0%
<b>03C</b>	-0,3%	-0,4%	-0,6%	-0,7%	-1,1%	-0,3%	0,0%	0,0%	-0,7%	0,0%	0,2%
<b>04A</b>	-1,0%	1,5%	-1,0%	2,3%	-2,4%	2,0%	-4,7%	0,9%	0,1%	-0,5%	-3,5%
<b>04B</b>	0,0%	-0,2%	-0,5%	-0,9%	-0,4%	-0,6%	0,4%	-0,8%	-1,6%	-1,8%	-1,1%
<b>04C</b>	-1,8%	-1,8%	-1,3%	-1,2%	-1,2%	-1,4%	-1,5%	-1,8%	-2,3%	-1,7%	-0,9%
<b>05A</b>	-0,7%	2,2%	-3,0%	-0,2%	0,3%	-0,5%	1,0%	0,7%	-2,1%	-0,6%	-2,1%
<b>05B</b>	-0,9%	-0,8%	-1,0%	-0,6%	-0,2%	0,5%	-0,4%	-0,6%	-1,2%	-1,0%	-0,5%
<b>05C</b>	-1,5%	-1,3%	-1,1%	-1,3%	-0,6%	0,1%	1,4%	1,1%	1,9%	1,4%	1,3%
<b>06A</b>	-1,2%	0,2%	2,2%	1,0%	1,3%	-1,3%	1,9%	0,8%	-0,5%	1,6%	3,2%
<b>06B</b>	-1,2%	-0,9%	-0,7%	-1,0%	-1,3%	-0,1%	0,4%	1,2%	1,7%	2,4%	1,9%
<b>06C</b>	-0,8%	-0,7%	-0,3%	0,5%	0,8%	1,3%	1,2%	2,1%	3,4%	3,4%	3,5%
<b>07A</b>	-2,6%	-1,9%	-5,9%	-4,0%	-4,2%	-4,6%	-3,0%	-1,4%	-0,7%	-0,1%	0,1%
<b>07B</b>	-4,0%	-4,2%	-3,6%	-3,8%	-3,9%	-3,5%	-2,8%	-2,7%	-2,2%	-2,6%	-1,7%
<b>08A</b>	-1,9%	-2,6%	-3,0%	-2,7%	-3,1%	-3,5%	-3,3%	-2,8%	-2,1%	-1,6%	0,0%
<b>08B</b>	-1,6%	-1,5%	-2,0%	-1,6%	-3,5%	-1,5%	-2,1%	-1,4%	-2,1%	-1,4%	-1,2%
<b>09A</b>	-4,4%	-4,2%	-1,4%	-2,2%	-2,2%	-3,9%	-2,2%	-2,8%	-2,6%	-2,6%	-2,7%
<b>09B</b>	-0,1%	-0,6%	-0,4%	-1,7%	-2,4%	-0,6%	-1,9%	-1,8%	-2,5%	-1,4%	-1,1%
<b>10</b>	-1,7%	-5,4%	-6,2%	-5,7%	-7,2%	-5,0%	-3,4%	-3,9%	-2,0%	-3,3%	-5,3%
<b>11</b>	-15,7%	-16,2%	-16,9%	-16,2%	-11,2%	-14,9%	-8,1%	-9,3%	-9,6%	-4,3%	-9,8%

# Rapport de situation comparée

## Synthèse de la situation comparée femmes-hommes

### Effectifs

	Hommes	Femmes
Effectifs (CDD&CDI)	41 814	54 053
Part dans la pop. salariée (CDD&CDI)	43,6%	56,4%

### Profil

Âge moyen (CDD&CDI)	44,8 ans	44,7 ans
Ancienneté moyenne (CDI)	13,6 ans	13,5 ans

### Conditions d'emploi

Taux de CDI	86,5%	84,2%
Taux de CDD	4,6%	5,7%
Taux de temps partiel (CDI)	3,7%	11,0%
Nombre d'alternants	3 353	4 810
Répartition par genre des alternants	41,1%	58,9%

### Recrutements

Part dans les recrutements	40,4%	59,6%
Taux de recrutement en CDI	42,6%	38,6%

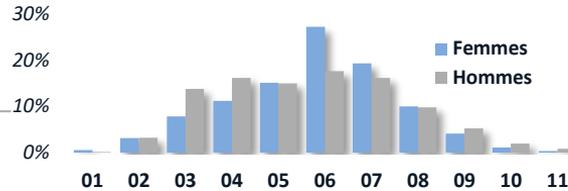
### Salaires

Salaires médians (CDI&CDD, temps plein)	3 278 €	3 737 €
---	---------	---------

### Taux de promotion

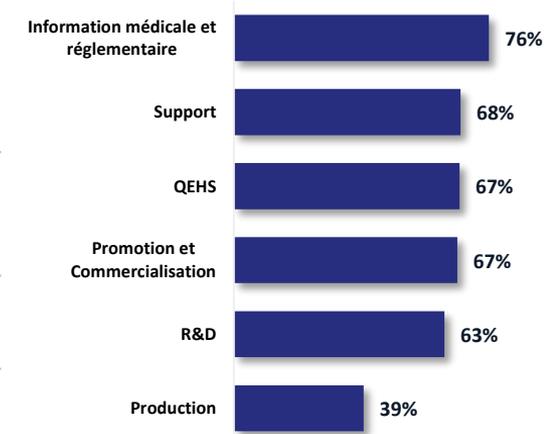
Part des salariés ayant changé de niveau de classification entre 2021 et 2022 (CDI)	13,4%	12,3%
---	-------	-------

### Classification

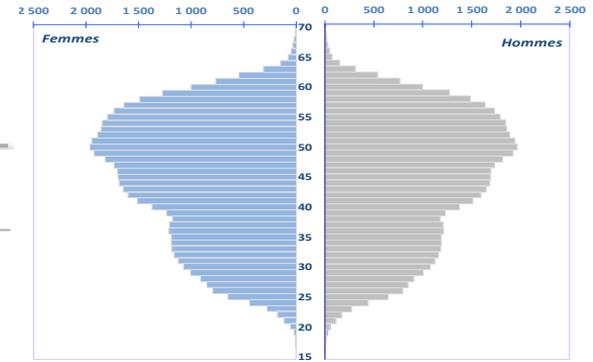


### Familles de métiers

#### Taux de féminisation par famille de métiers



### Pyramide des âges



### Points clés

- ✓ Les entreprises de la branche emploient davantage de femmes que d'hommes (54 053 contre 41 814 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 (3 737€ contre 3 278€), principalement du fait de différences dans la structure des métiers occupés.
- ✓ Les promotions concernent en proportion davantage d'hommes (13,42% de promus entre 2021 et 2022) que de femmes (12,3% de promues sur la même période).

# Données sur les entreprises de la convention collective industrie pharmaceutique

Cadrage	58
Caractéristiques des structures employeuses	59
Profils et situations professionnelles des salariés	61
Rémunérations	69

# 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)*

### Périmètre branche

134 600 salariés *(en CDI et CDD)*

1 560 entreprises

2 004 établissements

*en 2022*

95 900 salariés *(en CDI et CDD)*

328 entreprises

603 établissements

*en 2022*

### Périmètre Leem

### 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 2022** : 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 2023** : 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 ».
- **La base « Sirène », Insee 2023** : recensement de l'ensemble des établissements immatriculés en France et de leurs caractéristiques

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

## Caractéristiques des structures employeuses

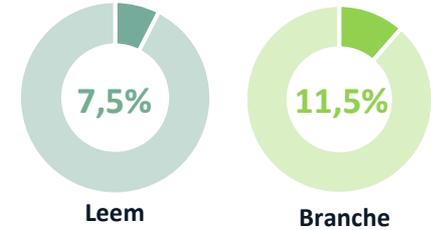
### Le poids des biotechnologies est significatif sur le périmètre du Leem mais encore plus important sur celui de la branche

- Près 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 7 220 salariés, soit un peu plus de 7% des effectifs du périmètre. À l'échelle de la **branche**, on dénombre **un peu plus de 540 établissements spécialisés** rassemblant près de 15 500 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 près de 4 000 salariés. Il s'agit principalement de structures de **petite taille** – plus de la moitié emploie moins de 10 salariés – dont la très grande majorité n'est pas adhérente au Leem. Les effectifs salariés des CRO sont en nette croissance en 2022 et ont augmenté de 8% en moyenne.

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

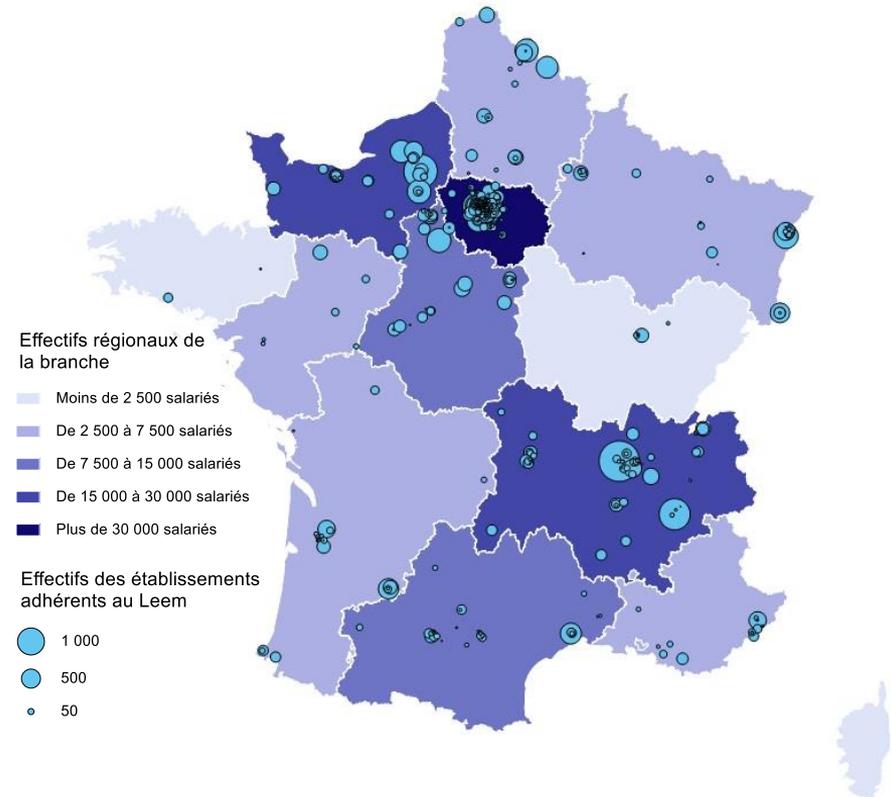
## Caractéristiques des structures employeuses

**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	891 (70%)	290 (65%)	59 501 (59%)	41 767 (57%)
Auvergne-Rhône-Alpes	257 (20%)	93 (21%)	21 476 (21%)	16 088 (22%)
Centre-Val de Loire	70 (5%)	32 (7%)	9 092 (9%)	6 730 (9%)
Normandie	59 (5%)	24 (8%)	10 273 (10%)	9 066 (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

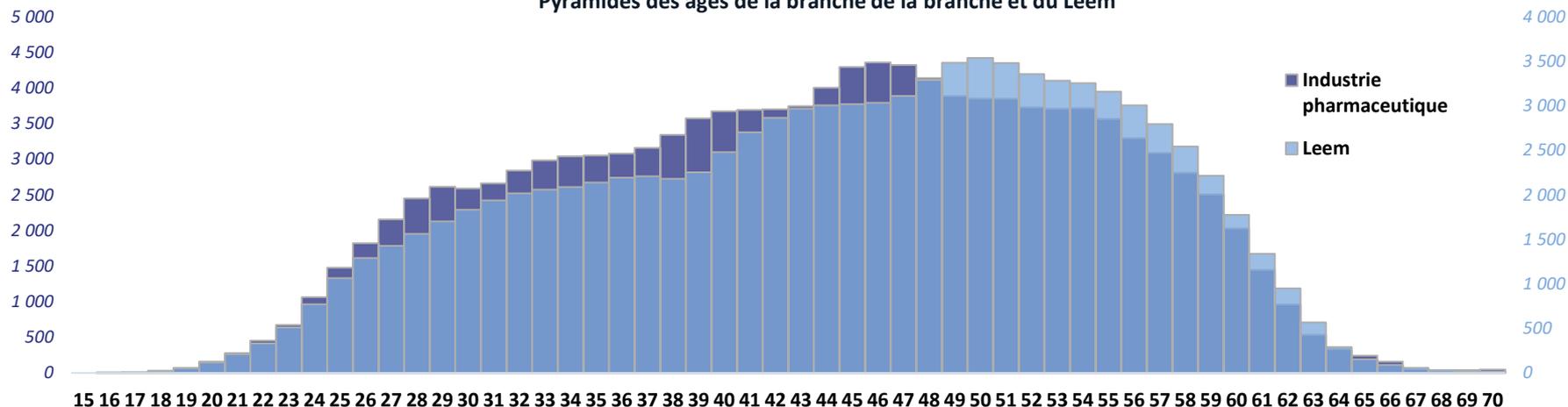
**43,7 ans**

Branche

**44,7 ans**

Leem

Pyramides des âges de la branche de la branche et du Leem

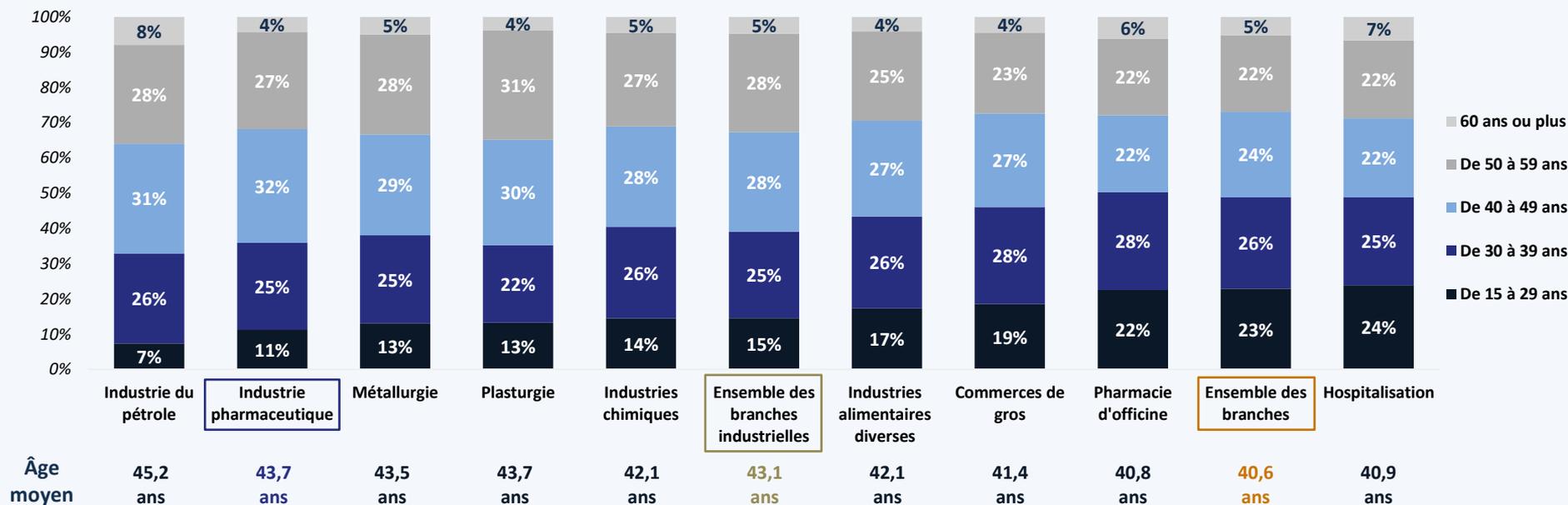


# Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

## 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 est très légèrement supérieure à celle observée parmi les entreprises du Leem.

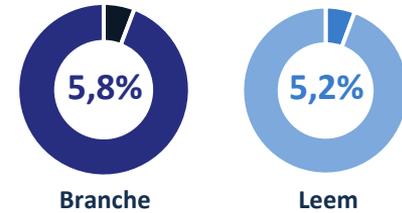
### Des flux d'emploi plus importants au sein des entreprises de la branche

- 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.

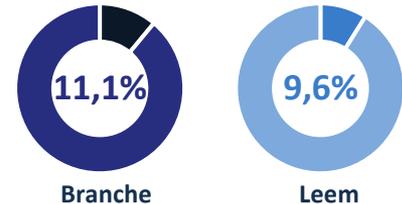
**39,4 ans** l'âge moyen des salariés entrant en CDI des entreprises de la branche

**39,0 ans** l'âge moyen des salariés entrant en CDI des entreprises du Leem

Part de CDD



Turnover

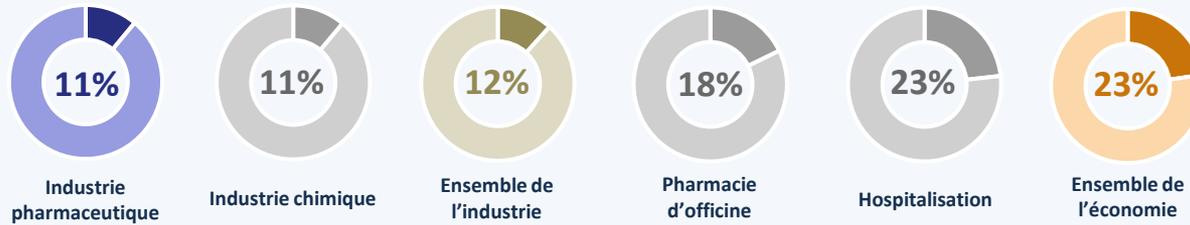


# Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

## Profils et situations professionnelles

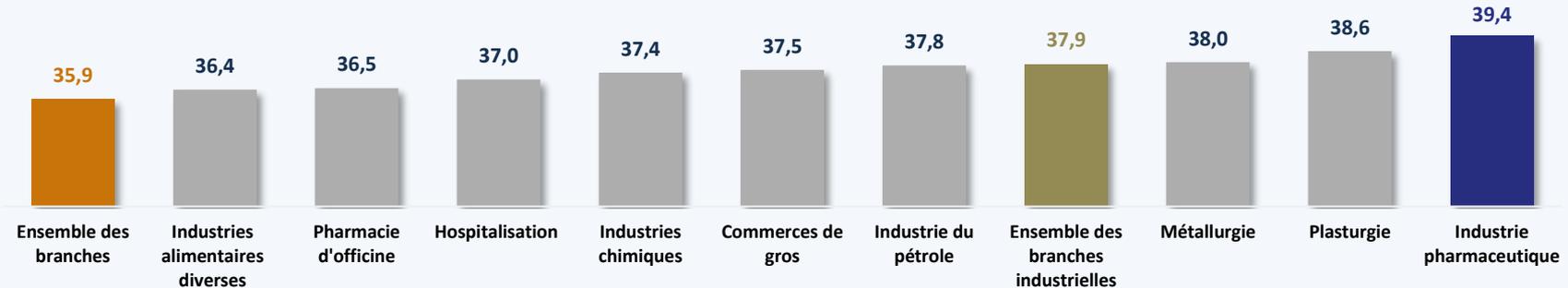
Le turnover dans l'industrie pharmaceutique est comparable à ce qui est observé dans d'autres industries

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



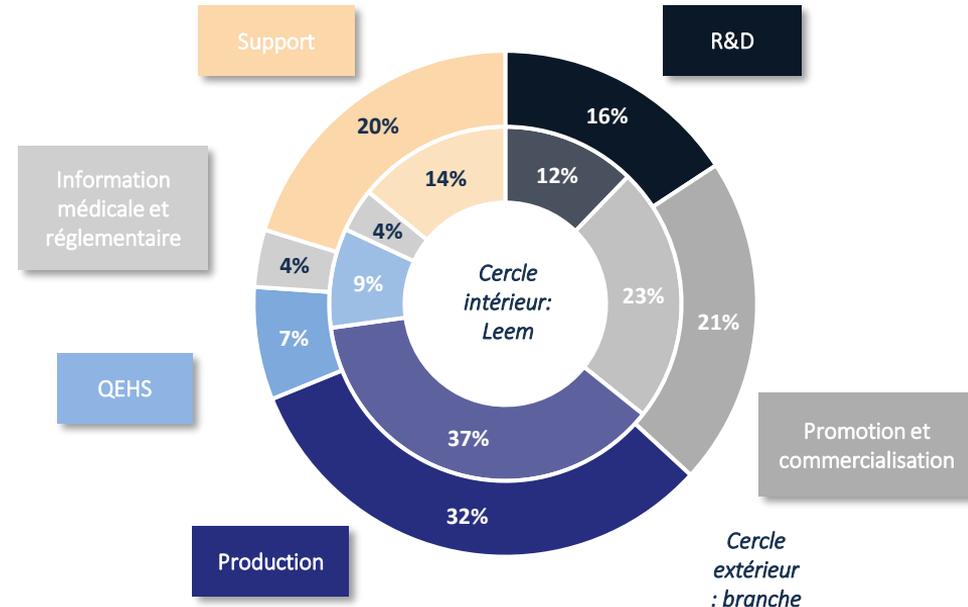
# Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

## 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

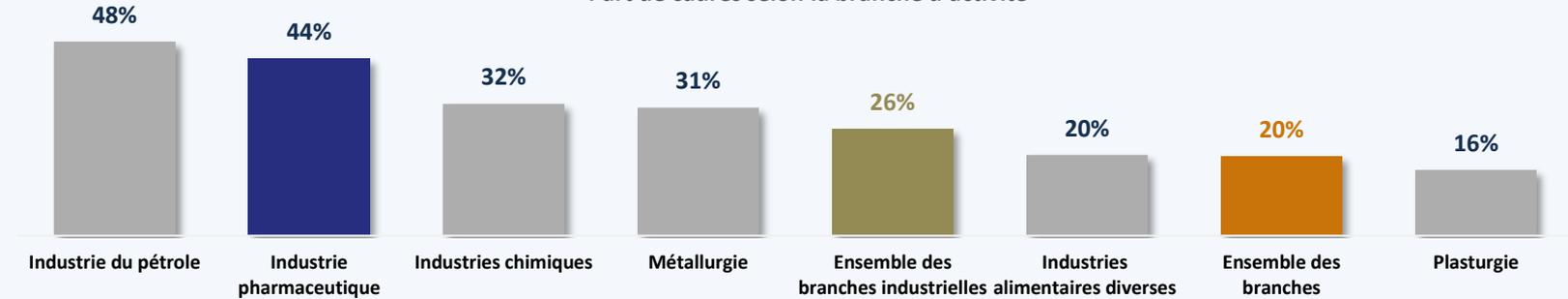


# Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

## Profils et situations professionnelles

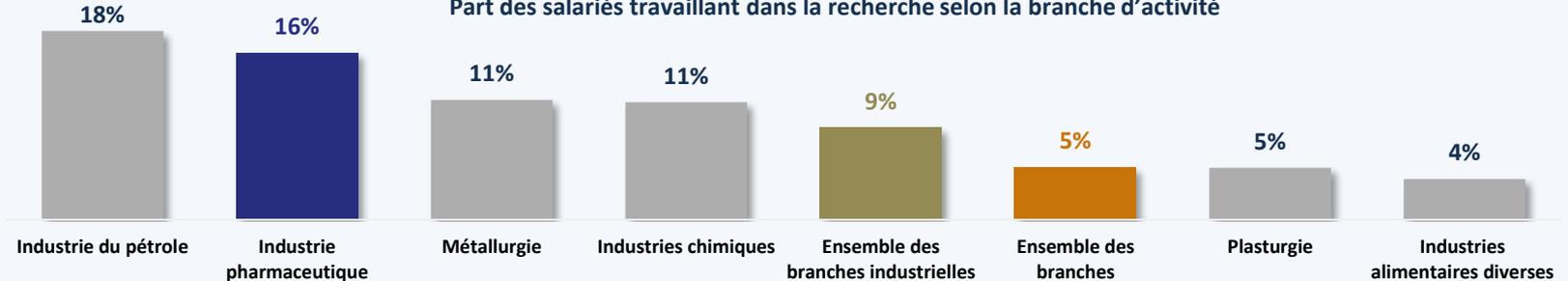
L'industrie pharmaceutique se caractérise par une proportion importante de cadres...

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

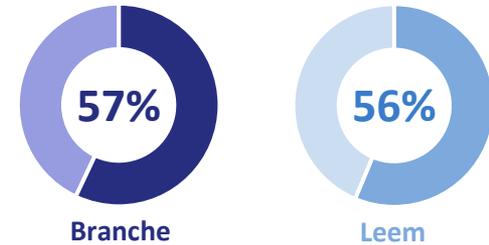
### Les femmes sont majoritaires parmi les effectifs des entreprises du Leem et de la branche...

- 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%).

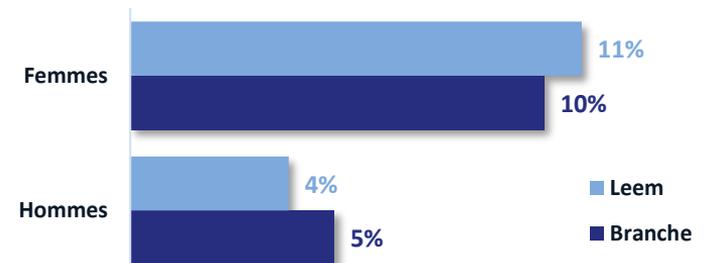
### ... mais sont également davantage exposées au temps partiel

- 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

Taux de féminisation selon la branche d'activité



# 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 (3,2%). 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.

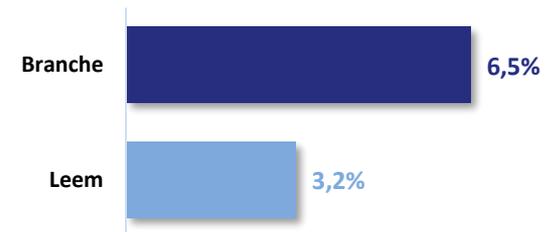
#### Mode de calcul

La rémunération brute moyenne des salariés de la branche est calculée à partir des données de la base DADS 2019 puis vieillie à 2022 *via* les taux d'évolution de salaire sectoriels mis à disposition par la Dares.

Rémunération annuelle totale brute moyenne



Écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes

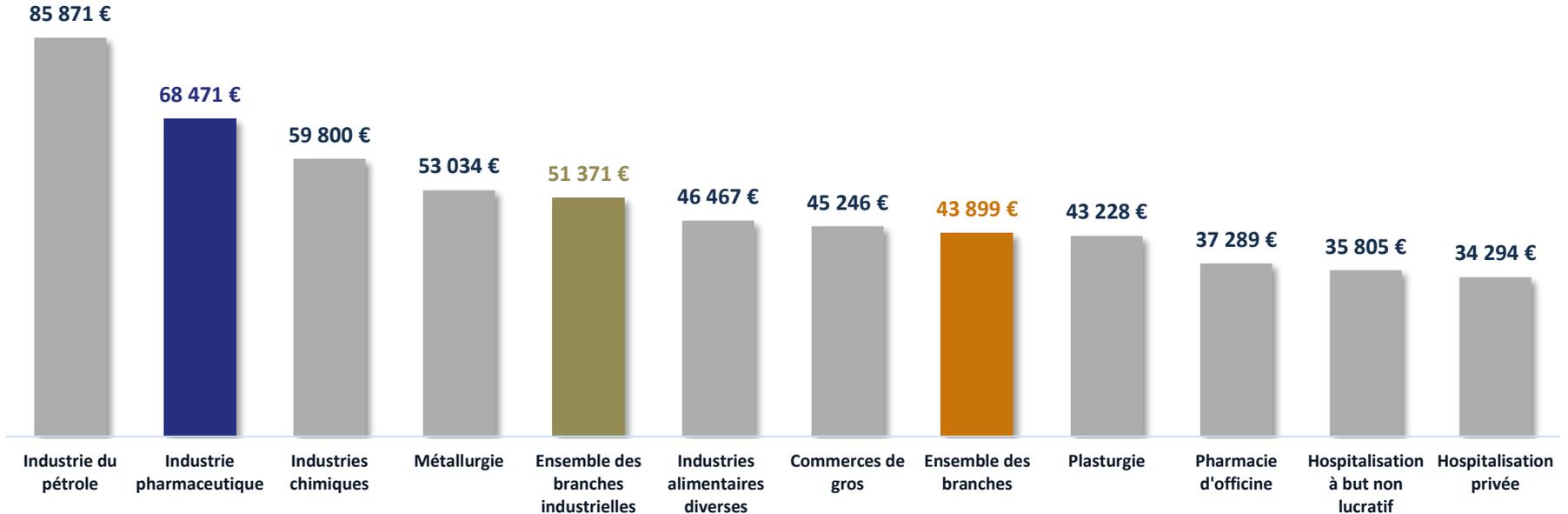


# Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

## Rémunérations

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

Rémunération annuelle totale brute moyenne des salariés en CDI et CDD

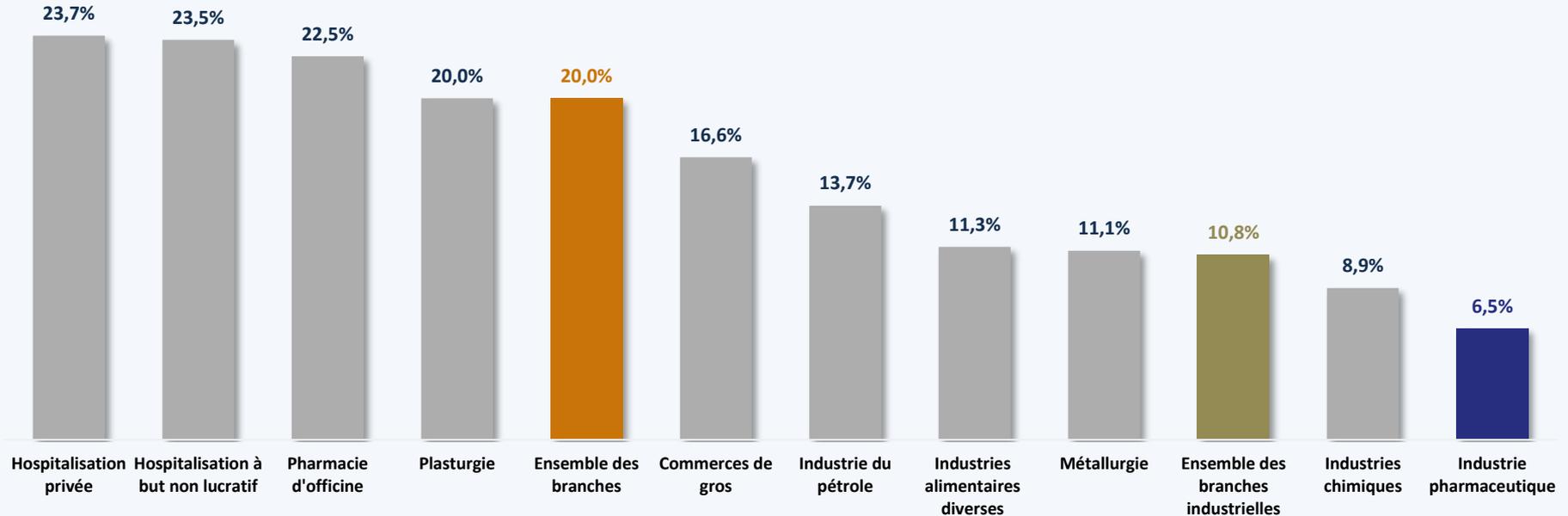


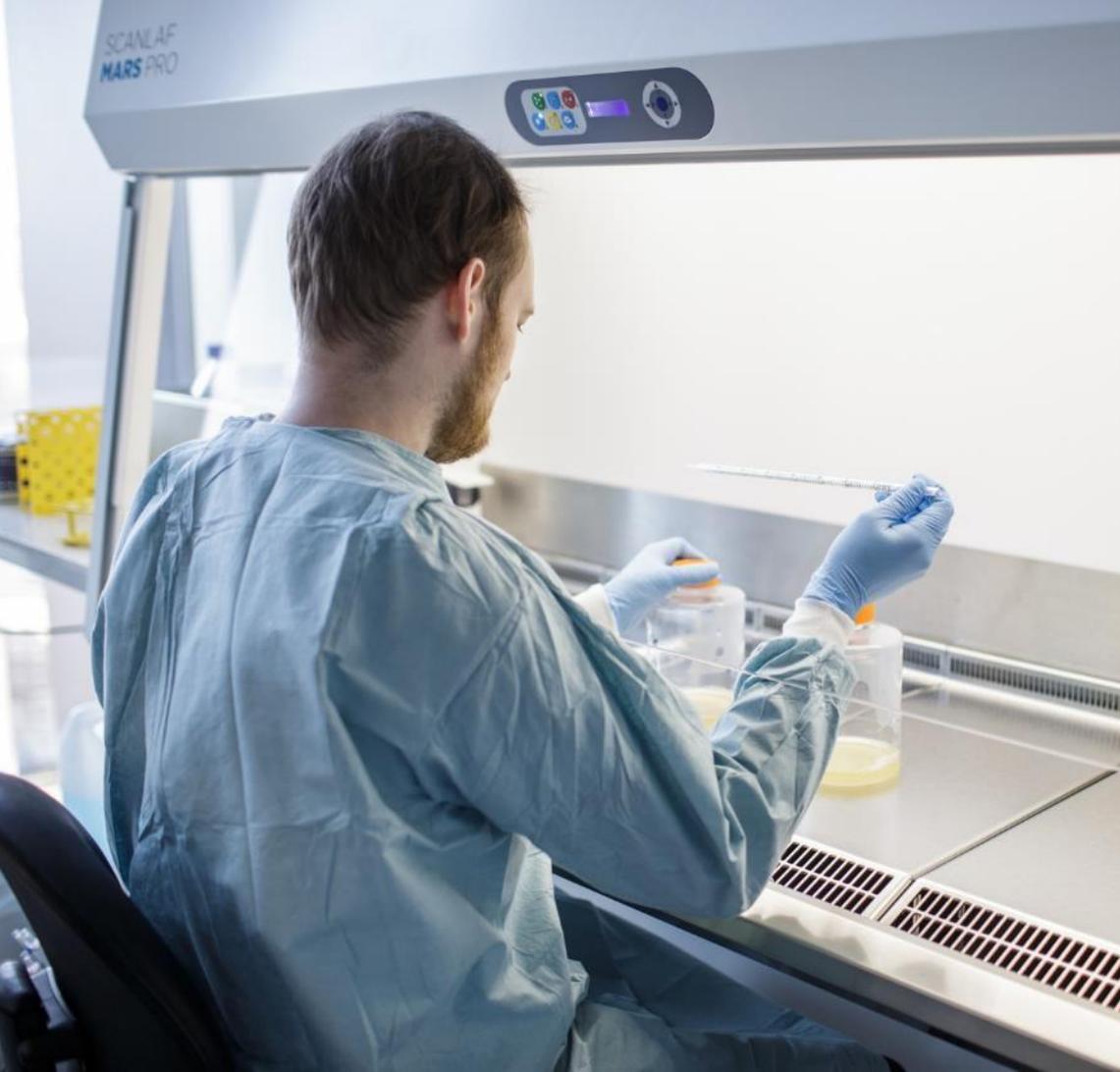
# Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

## Rémunérations

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

Écart de rémunération totale moyen entre les femmes et les hommes





Credits photo : © Thibault Savary

## Zoom sur l'alternance dans la branche

Évolution des effectifs	73
Entreprises recourant à l'alternance	74
Métiers exercés par les alternants	75
Niveaux de diplômes des alternants	76

## Zoom sur l'alternance dans la branche

### Évolution des effectifs

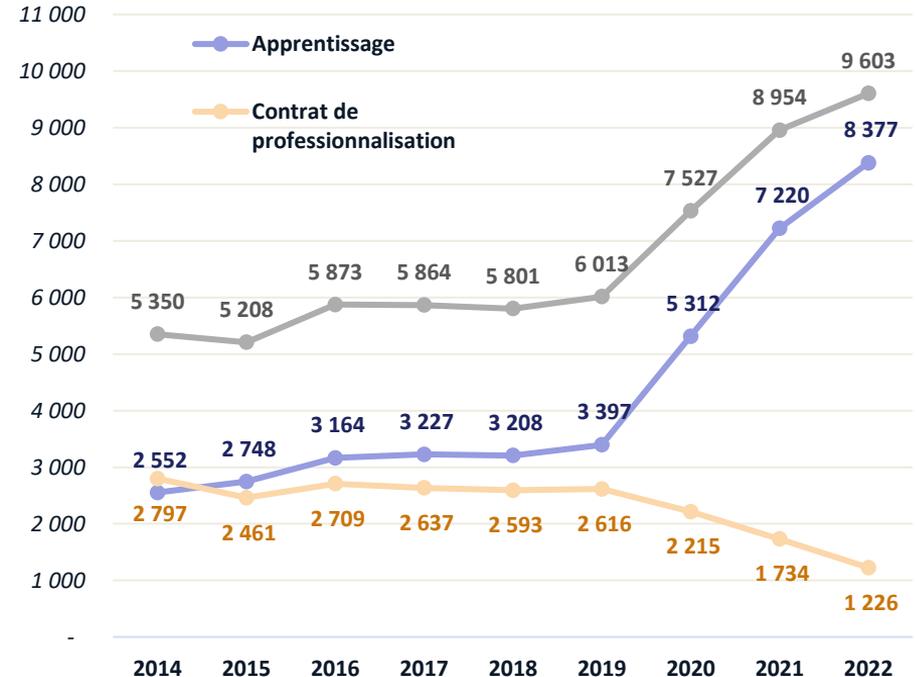
#### L'alternance poursuit son développement dans l'industrie pharmaceutique

- Les entreprises de la branche ont accueilli **9 603 alternants en 2022**, soit 649 de plus que l'année précédente. Plus précisément, on dénombre 8 377 contrats d'apprentissage et 1 226 contrats de professionnalisation.
- **Les effectifs en alternance, poursuivent leur progression très significative observée depuis trois ans.** Cette dernière est en partie due à la **politique gouvernementale d'aide au recrutement d'apprentis.** Ainsi, les effectifs en apprentissage augmentent de **16%** par rapport à 2021.
- 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 4,1%** et est équivalent à ce qu'on observe dans l'ensemble de l'industrie (source : Dares, 2022).

**+ 7%**

Évolution des effectifs en alternance dans la branche entre 2021 et 2022

Evolution des effectifs en alternance de 2014 à 2022



Source : Opco2i, 2022 | Leem 2014-2021

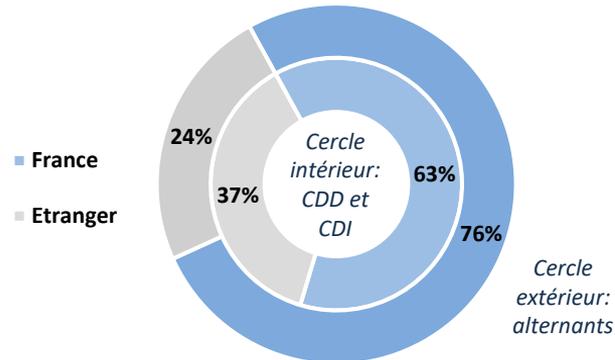
# Zoom sur l'alternance dans la branche

## Entreprises recourant à l'alternance

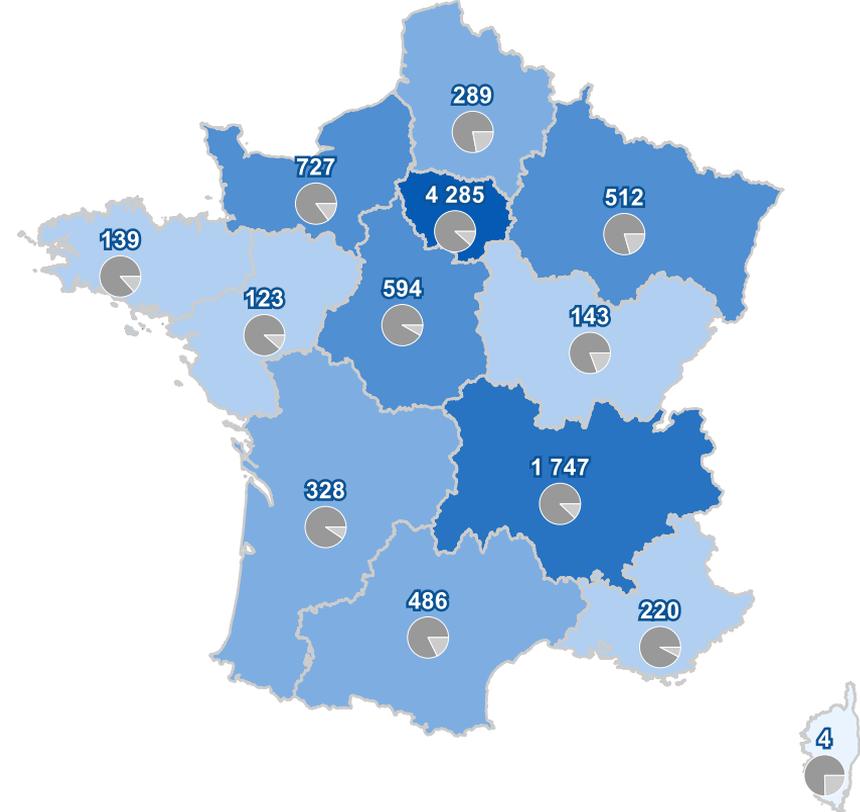
### Répartition des alternants sur le territoire

- 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 2022.
- Les groupes d'origine française ont davantage recours à l'alternance que les groupes étrangers. Ils accueillent ainsi 76% 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



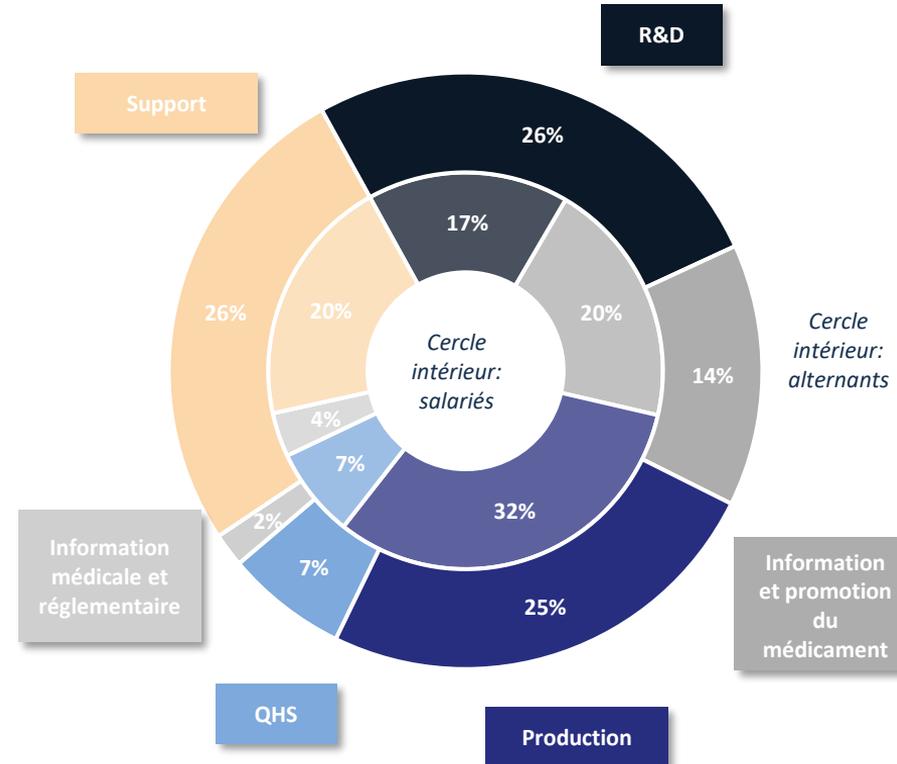
## Zoom sur l'alternance dans la branche

### 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



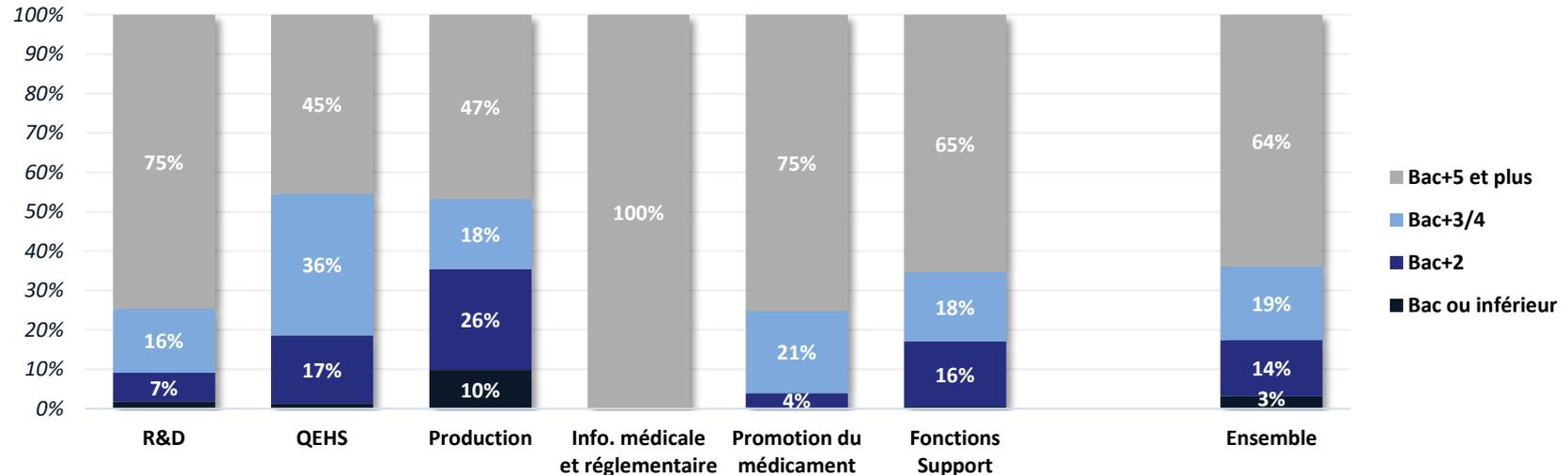
## Zoom sur l'alternance dans la branche

### 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.

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



# Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2022

## La trajectoire de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique en 2022

- Les **entreprises du médicament emploient 106 000 salariés tous contrats confondus en 2022**. Le poids de l'industrie pharmaceutique dans l'emploi industriel atteint désormais 3,3%, contre 2,5% dix ans auparavant. 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 près de **134 600 salariés en 2022**.
- Le nombre de salariés employés dans les entreprises du médicament est en **hausse de +2,7% en 2022**, soit une quatrième année consécutive de progression des effectifs. Cette année, les personnels en CDI et CDD sont plus nombreux de 2 050 unités (+2,2%) tandis que l'on dénombre 600 apprentis supplémentaires (+7,8%), ce qui traduit la poursuite des efforts menés en faveur de l'**apprentissage** avec toutefois une première inflexion dans la croissance du nombre d'alternants.
- 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 large majorité de **salariés en CDI** (85,2% de l'emploi total), 5,2% de **CDD**, principalement motivés par des situations de surcroît d'activité, et une proportion d'**alternants** (7,7% contre 5,0% en 2019) dont la progression s'infléchit légèrement cette année après deux années de très forte augmentation. Le **taux de féminisation** des emplois dans l'industrie pharmaceutique s'élève à **56%** en 2022 contre 30% dans l'ensemble de l'industrie.
- L'**âge moyen** des salariés en CDI et en CDD (**44,7 ans**) se stabilise après plus de dix années de hausse en raison notamment de la dynamique des recrutements qui amplifie le renouvellement de la population salariée. Les recrutements se font toutefois toujours à un âge avancé en raison du niveau de qualification élevé des personnels : 38,4 ans en moyenne pour les entrées en CDI cette année contre 36,6 ans en 2018. La **pyramide des âges** présente toujours un profil élargi dans les tranches d'âge de plus de 45 ans, mais le déficit sur les cohortes de moins de 30 ans se réduit. Autre conséquence du dynamisme des embauches, l'**ancienneté moyenne** de salariés en CDI recule à **12,8 ans** contre 13,5 ans en 2021.
- 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 23% des emplois). En outre, une part significative des salariés (12%) sont spécialisés dans des activités de **recherche-développement**. Sur les cinq dernières années, les effectifs des métiers de la **production** et de la **QEHS** ont progressé au total de près de 8% tandis que ceux de la promotion du médicament et des fonctions support se contractaient légèrement (-2%).
- La répartition des effectifs selon la **classification des emplois traduit le haut niveau de qualification des salariés**. Ainsi, les catégories 06 à 11 des emplois rassemblent près de 58% des emplois du secteur en CDI-CDD, un chiffre en léger recul cette année compte tenu du dynamisme des activités de production qui emploient une moindre proportion de cadres.

# Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2022

## Les flux d'emplois dans l'industrie pharmaceutique

- Le **taux d'entrée dans le secteur en CDI et CDD atteint 9,0%** en 2022. Cela correspond à près de **9 500 recrutements** en CDI et CDD (6 400 en CDI et 3 100 en CDD). Les flux d'emplois progressent significativement cette année notamment du fait de la progression des effectifs dans la production et la QEHS.
- Dans un contexte plus favorable de dynamisme de la croissance des activités de production, le **taux de recours à l'intérim** est en légère progression par rapport à l'année précédente : l'emploi intérimaire représente **7,7% des effectifs** du secteur en 2022 contre 7,2% en 2021. Le taux de recours reste inférieur à la moyenne constatée dans l'ensemble de l'industrie (8,1% en 2022).
- Les principaux motifs de **sortie d'emploi** en CDI sont les suivants : **démission** (1 980 cas, 37% des départs, en hausse), **licenciement** (1 350 cas, 25% des départs, en baisse), **rupture conventionnelle** (700 cas, 13% des départs, en baisse) et **départ à la retraite** (640 cas, 12% des départs, en légère hausse). Bien que le nombre de démissions ait progressé par rapport à 2021 (+470 cas), 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 2022

- Le **salairé médian pratiqué dans les entreprises du médicament s'élève à 3 540 €, en progression de +1,1% par rapport à 2021**. Le niveau moyen de rémunération pratiqué dans le secteur en 2022 se situe 34% au-dessus des salaires constatés dans l'ensemble de l'industrie.
- Une part significative (**23,1%**) 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 **14,9%** de la rémunération totale en moyenne tandis que l'**intéressement** et la **participation** contribuent ensemble à hauteur de **7,2%** au montant global de la rémunération.
- La dispersion des rémunérations est principalement expliquée par la position des salariés dans la **classification des emplois**. En outre, le salaire de base perçu par les salariés de la branche se situe en moyenne **40% 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 date à laquelle cet écart était encore de **9,8% en faveur des hommes**. En 2022, l'indicateur devient négatif pour la première fois à **-0,6% en faveur des femmes**. 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. **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 stable à **1,5% en défaveur des femmes**.

Rapport réalisé au 2<sup>nd</sup> semestre 2023  
avec l'appui technique du cabinet

**Quadrat-études**

45 rue de Lyon, Paris 12<sup>ème</sup>

[contact@quadrat-etudes.fr](mailto:contact@quadrat-etudes.fr)



**leem**  
les entreprises  
du médicament