

## **Emploi : à l'heure des choix**

### **Une inflexion des recrutements qui appelle à réagir**



#### **Contacts presse**

Virginie PAUTRE - 06 31 86 82 70 - [vpautre@leem.org](mailto:vpautre@leem.org)

Julien GOUGEROT - 06 08 97 50 49 - [jgougerot@leem.org](mailto:jgougerot@leem.org)

**Les entreprises du médicament font face à des conditions économiques et juridiques de plus en plus instables et contraignantes pour le secteur en France qui fragilisent la dynamique de l'emploi installée ces dernières années. Les signaux sont au rouge avec un ralentissement de la croissance de l'emploi salarié à 1,1 % en 2024, versus 2,3 % en 2023. Et la teneur des discussions autour du PLFSS fait craindre une accentuation de cette tendance dès 2025. Analyse de la situation avec les chiffres détaillés de 2024 et les perspectives pour 2025.**

Depuis 2020, l'emploi dans les entreprises du médicament connaissait une progression soutenue, avec 8000 emplois nets créés entre 2020 et 2024, pour atteindre en 2024 un total de 109 243 salariés. Cependant, pour la première fois en 2024, la croissance fléchit clairement, avec seulement 1060 emplois nets, et un recul qui atteint l'emploi durable.

**Les CDI représentent 93 533 salariés (86 % des emplois du secteur),** mais on constate -10 % d'embauches en CDI en 2024 par rapport à 2023, contre -7 % dans le reste de l'industrie.

Plus inquiétant, cette baisse de croissance n'impacte pas uniformément toutes les tranches d'âge des salariés. Les seniors et les jeunes sont en première ligne :

### **Du côté des seniors (50 ans et plus)**

**1 527 recrutements en 2024 contre 1 970 en 2023.** Entre 2015 et 2024, le recrutement de seniors dans l'industrie du médicament a été multiplié par quatre pour atteindre 1 527 embauches, soit 17% de l'ensemble des recrutements, contre 10% en 2015. Après de bons résultats et une politique volontariste, ce ralentissement observé en 2024 est particulièrement alarmant, et démontre que les seniors y sont les plus exposés.

**> 50 ans**

- En 2024, les salariés de 50 ans et plus représentent 39% de l'ensemble des effectifs.
- Ils représentent 17% du total des embauches en CDI et CDD de l'année.

### **Du côté des jeunes**

**Avec 2840 recrutements en 2024 de salariés de moins de 30 ans (hors alternance et stages) contre 3024 en 2023,** les entreprises du médicament ont préservé les recrutements de jeunes avec une baisse plus modérée de 6%. Néanmoins, le **décrochage de l'alternance constaté** est un signal plus inquiétant :

**< 30 ans**

- Accueil de 9 903 alternants en 2024.
- Progression de +2,8 % des effectifs en 2024 contre +6,1 % en 2023.
- Prévision 2025 : -13% du recrutement d'alternants.

## **De nombreuses actions pour favoriser l'emploi des jeunes et des seniors**

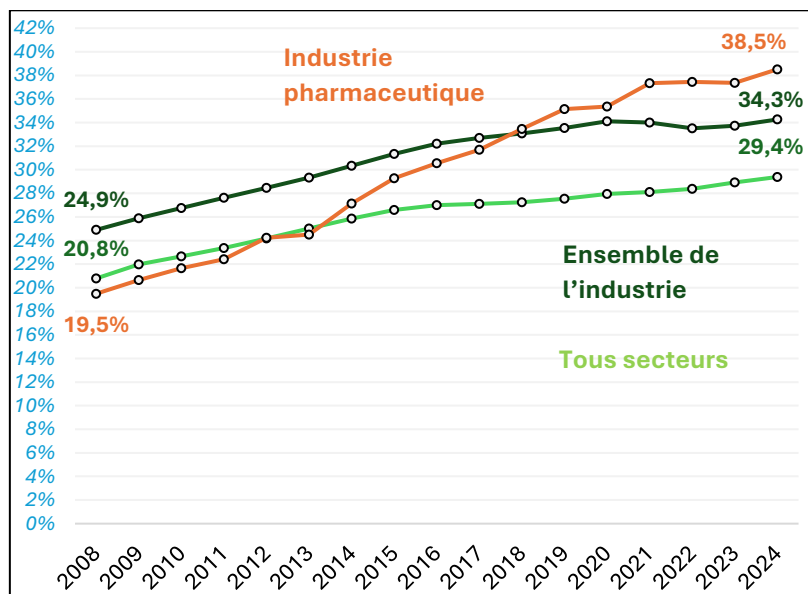
Répondant aux attentes de la société et aux demandes du gouvernement, le secteur pharmaceutique soutient activement le recrutement des seniors comme celui des jeunes avec de nombreux accords de branche innovants mis en place. L'instabilité politique et économique en France depuis 18 mois a réduit la portée et l'impact de ces accords. Et les chiffres montrent que ces deux populations – jeunes et seniors - sont les premières touchées par le ralentissement de la croissance des effectifs.

L'industrie pharmaceutique est par exemple la première à avoir signé les accords de branche pour les seniors de manière à favoriser leur maintien dans l'emploi : **ainsi, 39 % des salariés ont plus de 50 ans contre 29,4 % dans l'ensemble des secteurs.** Cette dynamique plus marquée dans l'industrie pharmaceutique s'explique principalement par les politiques RH de la branche qui accompagnent proactivement le vieillissement de la population active, et ce, depuis 2009 (accord fixant des objectifs chiffrés de recrutement des seniors).

## Mieux accompagner la gestion des fins de carrière

En juillet 2025, un nouvel accord de branche relatif à l'emploi des salariés seniors a permis d'initier, au sein du secteur de l'industrie pharmaceutique, une dynamique encore plus forte pour accompagner l'emploi des salariés seniors. Les entreprises disposeront de toute la prévisibilité nécessaire à la gestion des fins de carrière, permettant une transmission des compétences et des savoirs garants de l'efficacité opérationnelle. Les salariés pourront quant à eux bénéficier de mesures permettant de mieux envisager leurs parcours professionnels, et d'anticiper et adapter la fin de leur carrière.

**Évolution de la part de seniors dans les effectifs  
par secteur d'activité, entre 2008 et 2024**



De la même façon, le secteur a mis en place un accord sur l'emploi et l'insertion des jeunes signé en juillet 2021. Le résultat a été particulièrement visible en termes de recrutement d'alternants, avec plus de 9 903 alternants formés en 2024, bien au-delà de l'objectif du secteur qui était de 8000. Un dispositif performant **puisque le taux d'insertion de ces alternants dans les métiers spécifiques à la filière des industries de santé s'est en effet maintenu aux alentours de 95 % depuis 2020.**

### Une filière qui favorise aussi l'inclusion

**5,75% de salariés en situation de handicap en 2024**, l'objectif ambitieux de l'accord collectif signé le 21 juillet 2022 (4<sup>ème</sup> accord depuis 2008) de 4,5% de taux d'emploi d'ici fin 2025 a été atteint et dépassé dès 2024. Il a permis de renforcer et de développer une politique sectorielle menée depuis plus de 15 ans, visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La détermination des objectifs, leur suivi et l'animation de la politique sectorielle du Handicap par une Mission Handicap paritaire (HandiEM) ont permis de faire quadrupler le taux d'emploi direct, passant de 1.35% en 2009 à 5,75 % en 2024.

## Des emplois répartis sur toute la France

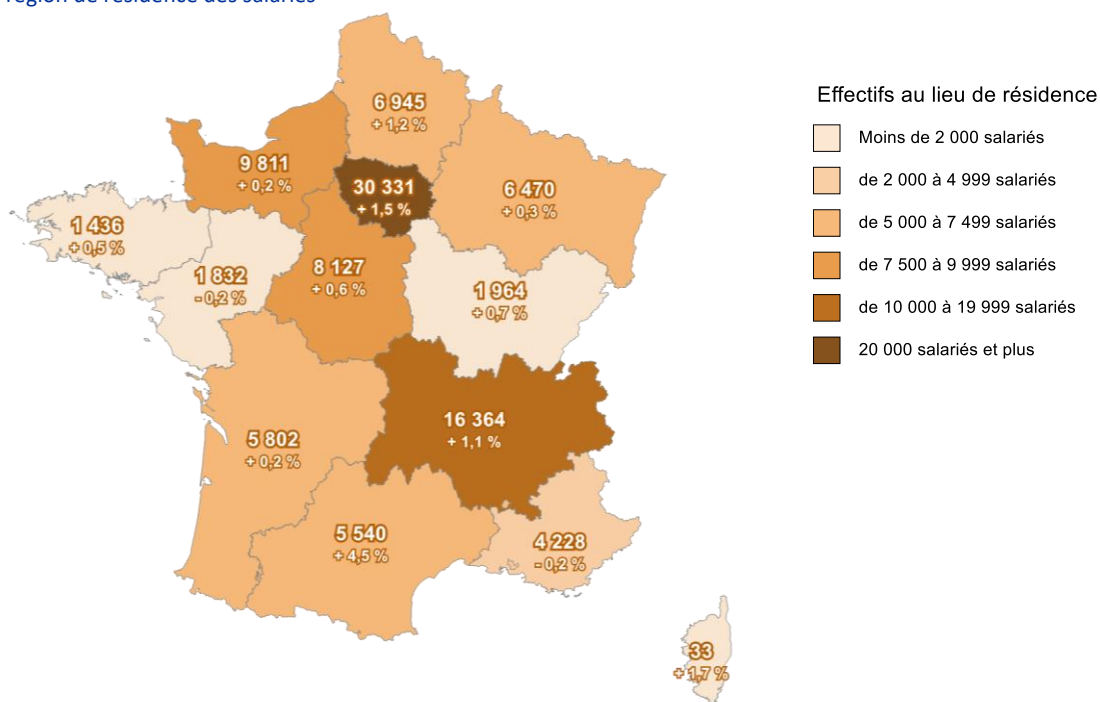
Avec 256 sites localisés sur tout le territoire, l'industrie du médicament est un moteur de l'emploi industriel et est créatrice de valeur ajoutée. Ancrée durablement dans les territoires, sa dynamique est un levier pour la souveraineté économique et sociale du pays.

Le secteur est d'autant plus stratégique pour la France qu'il s'appuie sur ses capacités de production et d'innovation, qui sont souvent liées à des capacités de recherche et développement à proximité. Ces leviers pour l'emploi, et surtout pour l'emploi de qualité, participent à la dynamique économique des territoires et à l'attractivité du secteur. Quelques éléments importants :

- 2 régions sont en tête du nombre de salariés : IDF (Ile-de-France) avec 30 331 salariés et AURA (Auvergne-Rhône-Alpes) avec 16 364 salariés.
- 1 région présente la plus forte croissance en 2024 : l'Occitanie (+4,5% de croissance ; 5 540 salariés), reflet de l'ouverture de nouvelles lignes de production.

### Effectifs en CDI et CDD

selon la région de résidence des salariés



## Une industrie très féminine

Le taux de femmes dans le secteur pharmaceutique atteint 56,7 % en 2024, un niveau stable depuis dix ans. L'industrie pharmaceutique figure parmi les rares secteurs industriels où les femmes sont majoritaires : 51 % des salariés présents sur les sites de production sont des femmes.

L'attention portée à l'égalité salariale femmes-hommes a permis en 2024 d'afficher 49% de femmes aux postes de cadres supérieurs et cadres dirigeants.

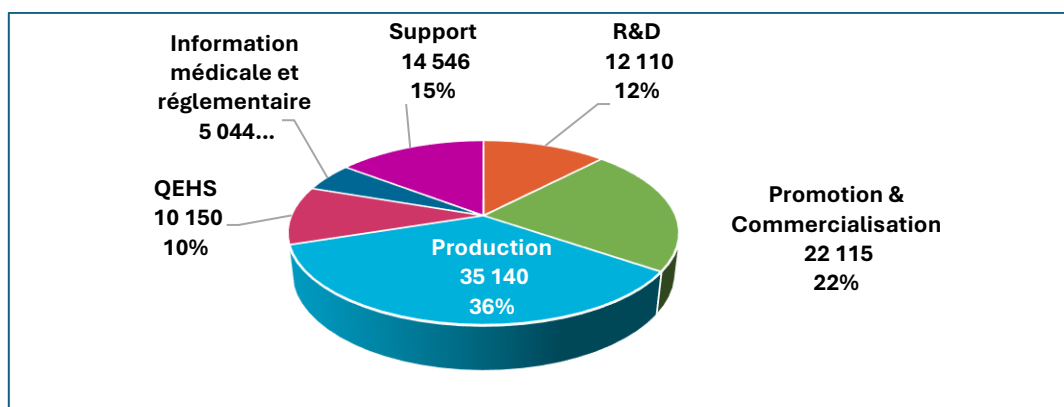
La féminisation est particulièrement élevée dans les PME, où 63% des salariés sont des femmes.

## Une large diversité de métiers

Chercheurs, conducteurs de lignes de fabrication, techniciens de maintenance, bio-informaticiens..., les entreprises du médicament ont besoin de plus de 150 métiers différents, sur des fonctions transverses traditionnelles (comptabilité, ressources humaines...), des postes industriels ou encore des métiers très spécifiques. **L'analyse des besoins de recrutement dans les entreprises du médicament souligne des tensions persistantes dans les territoires**, notamment sur les métiers de production (maintenance, fabrication, contrôle qualité) mais aussi en data management et sur les métiers très spécifiques au secteur (affaires réglementaires, pharmacovigilance).

La famille la plus représentée dans les métiers est celle de la production, qui réunit 36% des effectifs, tandis que 22% des salariés occupent un métier de la promotion et commercialisation du médicament. La part élevée des effectifs occupant des métiers de la R&D (12% en 2024) constitue une des principales spécificités du secteur, en particulier dans les grandes entreprises et les petites structures innovantes.

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



**Les métiers du digital sont en forte demande** : en R&D, en biométrie et data management et en fonction support, en informatique et systèmes d'information. Au-delà de ces métiers spécialisés, l'intégration des outils du digital transforme l'ensemble de la chaîne de valeur du médicament y compris au niveau des emplois plus traditionnels (maintenance, qualité...).

**Des emplois de qualité sont créés en bioproduction** pour maîtriser les enjeux d'aujourd'hui et préparer demain. Une nouvelle étude sur la filière bioproduction sera présentée par le Leem courant 2026.

###

L'ensemble de ces données montre un ralentissement du dynamisme de l'industrie pharmaceutique dans un contexte géopolitique et économique très incertain. Au-delà de son poids économique, cette industrie se distingue également par un engagement social à forte valeur ajoutée : féminisation des métiers, intégration des seniors, politique active en faveur des jeunes et inclusion des personnes en situation de handicap...

Il est impératif de garantir un cadre économique et réglementaire stable, ainsi qu'une politique publique favorable, afin de préserver un secteur stratégique et de maintenir des emplois de qualité dans les territoires.

#### **Contacts presse**

Virginie PAUTRE - 06 31 86 82 70 - [vpautre@leem.org](mailto:vpautre@leem.org)

Julien GOUGEROT - 06 08 97 50 49 - [jgougerot@leem.org](mailto:jgougerot@leem.org)