Rapport de branche Industrie Pharmaceutique

Données 2024

Décembre 2025

Sommaire

Rapport de branche – données 2024

Contexte économique du secteur	3
Cadrage des analyses de l’emploi salarié	16
Caractéristiques de l’emploi	22
Emploi des seniors	49
Pratiques de rémunération	59
Rapport de situation comparée femmes-hommes	69
Données sur les entreprises de la convention collective industrie pharmaceutique	87
Zoom sur l’alternance dans la branche professionnelle	102
Synthèse	107

leem

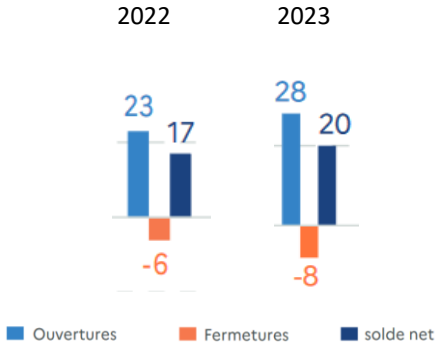
Contexte économique du secteur

Conjoncture économique

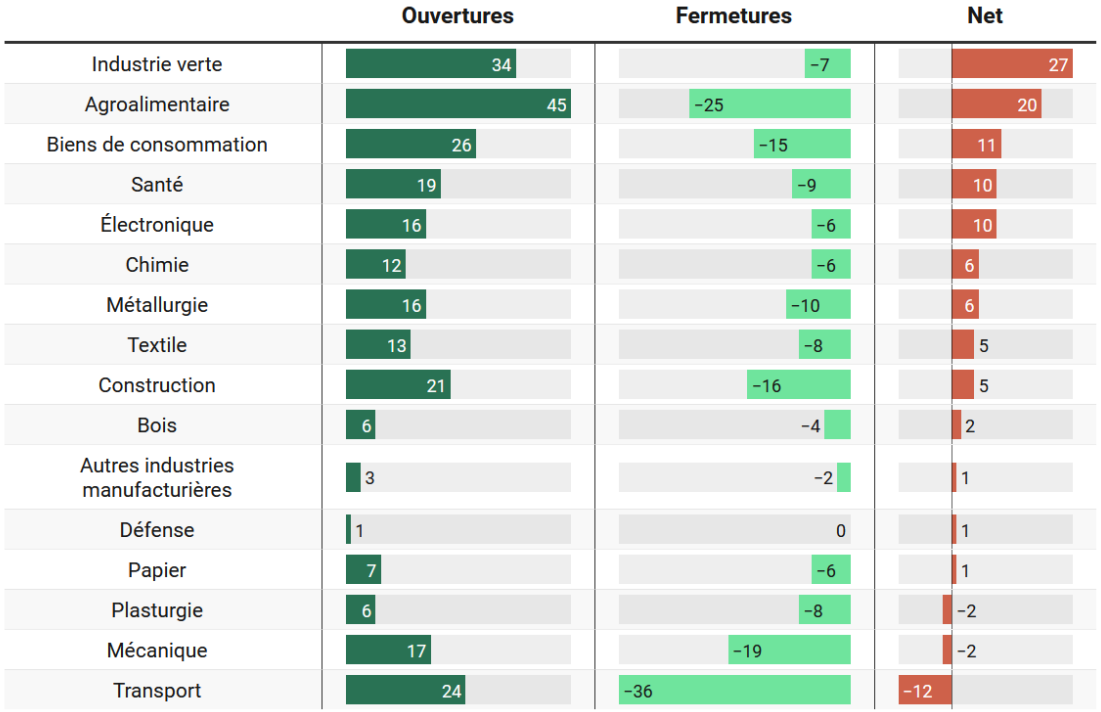
leem
les entreprises
du médicament

Réindustrialisation : un ralentissement du secteur pharmaceutique après les fortes dynamiques constatées en 2022 et 2023

Ouvertures/fermetures d'usines dans la santé



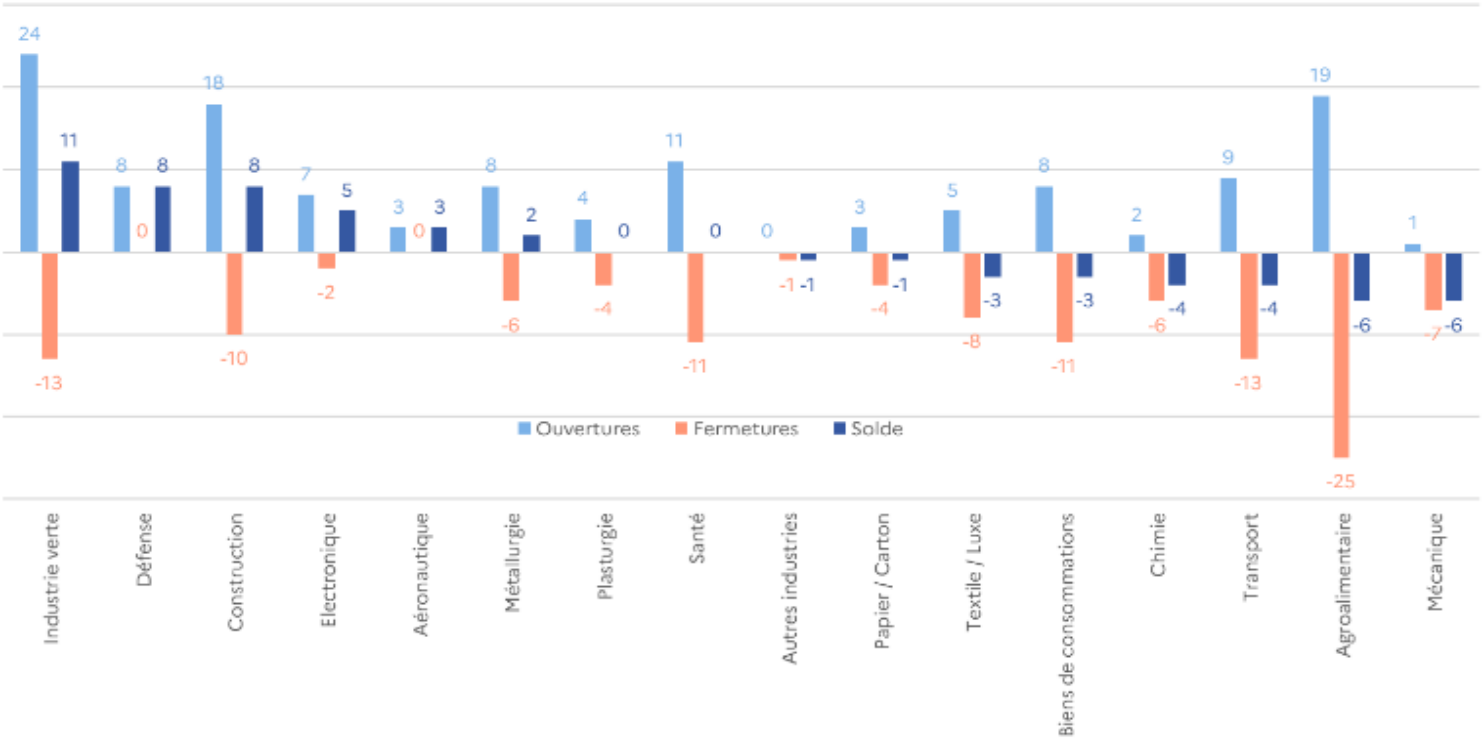
Répartition sectorielle des ouvertures/fermetures par secteur d'activité en 2024



Source: DGE

Le secteur de la défense, moteur de l'économie au T1 2025

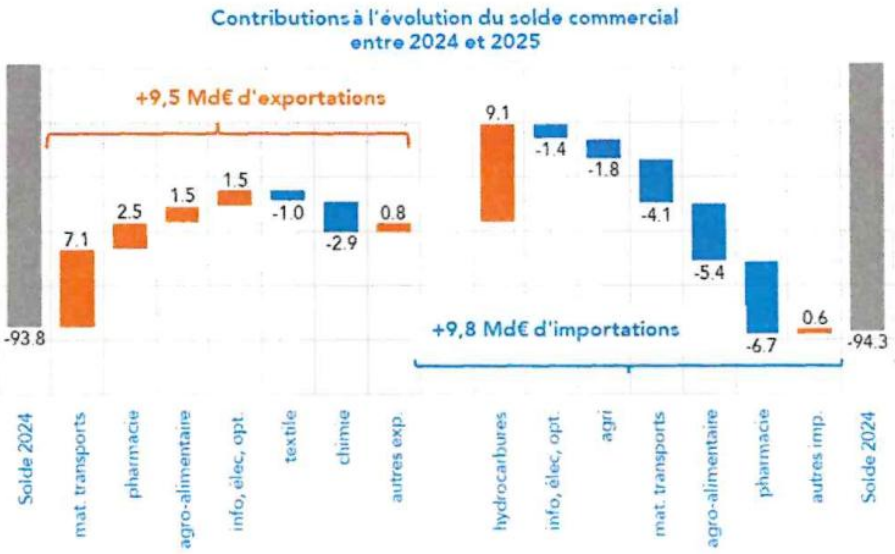
Répartition sectorielle des ouvertures/fermetures par secteur d'activité au T1 2025



Source: DGE

leem
les entreprises du médicament

Une dégradation du solde commercial sur la pharmacie



Hydrocarbures :
- Baisse des exports de 3,0 Md€
- Baisse des imports de 9,1 Md€

Matériels de transports :
- Hausse des exports de 7,1 Md€
- Hausse des imports de 4,1 Md€

Pharmacie :
- Hausse des exports de 2,5 Md€
- Hausse des imports de 6,7 Md€

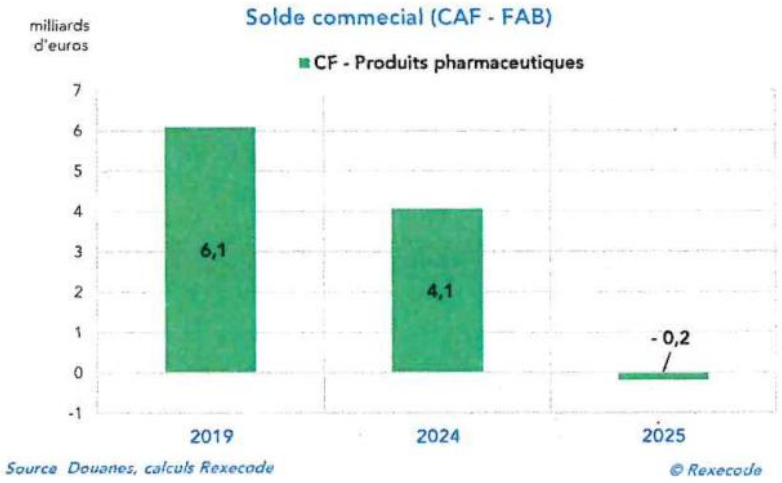
IAA :
- Hausse des exports de 1,5 Md€
- Hausse des imports de 5,4 Md€

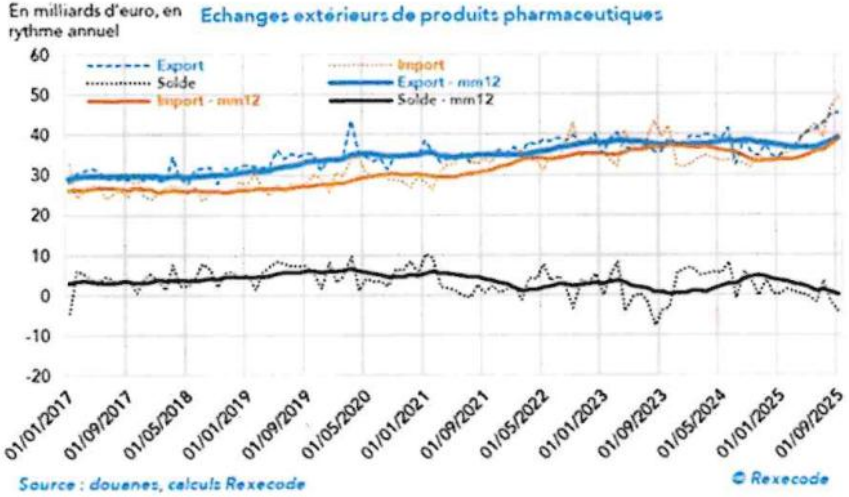
Note : chiffres sur les 9 premiers mois, annualisés

Rexecode leem les entreprises du médicament

Source: Rexecode

La dégradation du solde commercial est liée à la forte hausse des importations





Note : chiffres sur les 9 premiers mois, annualisés

Rexecode leem les entreprises du médicament

Source: Rexecode

Marché mondial

leem
les entreprises
du médicament

Le marché des mondial des médicaments devrait dépasser les 2000 milliards de dollars d'ici 2027

Perspectives d'évolution par pays (CAGR 2022- 2027)

Developed	6-7%
US	7-8%
Japon	0-1%
Germany	5-6%
R-U	6-7%
France	**5-6%**
Italie	6-7%
Espagne	6-7%
Canada	7-8%

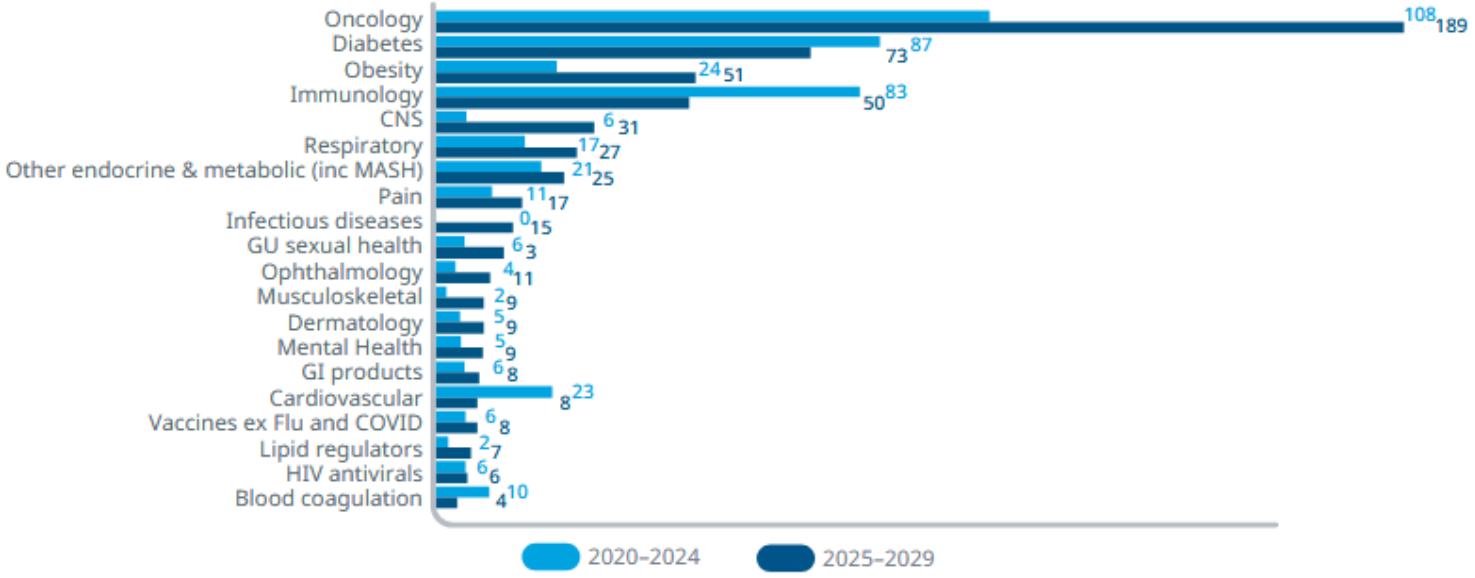
Pharmerging	7-8%
Chine	3-4%
Brasil	9-10%
Russie	6-7%
Inde	9-10%
Turquie	33-34%
Mexique	7-8%

Source: IQVIA

leem
les entreprises du médicament

Une croissance portée notamment par l'oncologie à l'horizon 2029

Perspectives d'évolution par aire thérapeutique (CAGR 2025 - 2029)



Source: IQVIA Forecast Link, IQVIA Institute, May 2025.

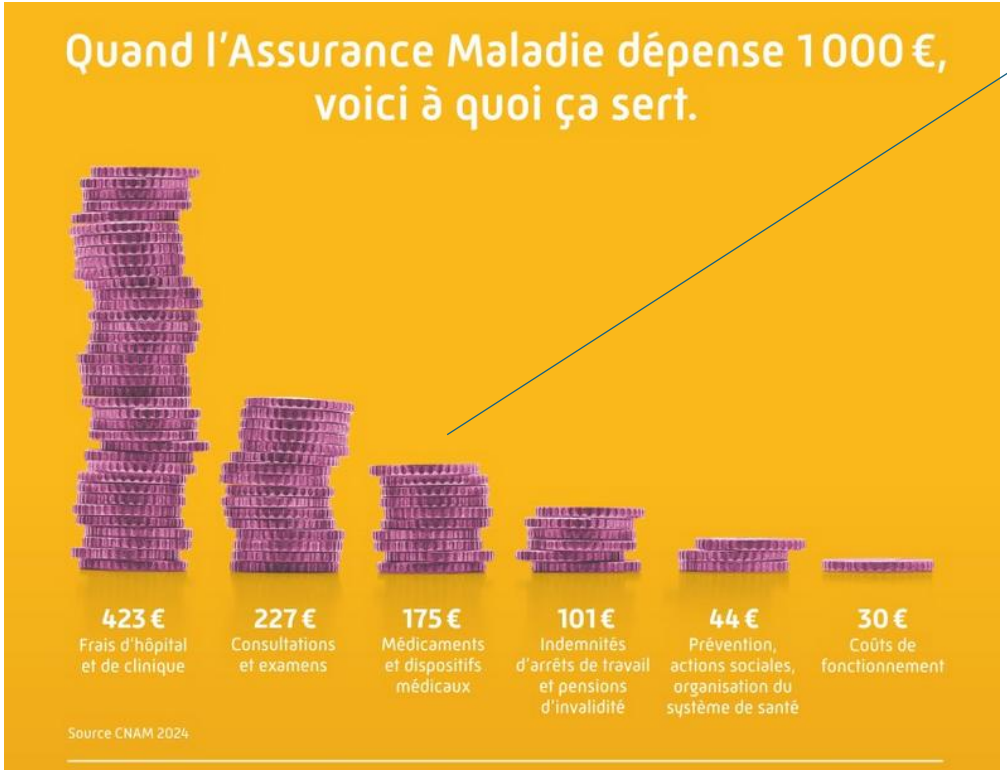
Source: IQVIA

les entreprises du médicament

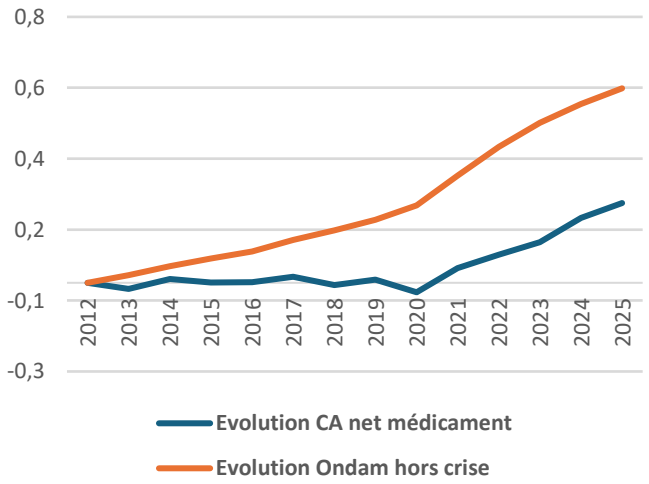
Marché français

leem
les entreprises
du médicament

Les dépenses de médicaments (vision Industrie) représentent aujourd'hui 9% des dépenses d'Assurance Maladie



Ces dépenses concernent :
- *Rémunération pharmaciens*
- *Rémunération grossistes/répartiteurs*
- *Prise en charge des DM*
- *Prise en charge des médicaments*



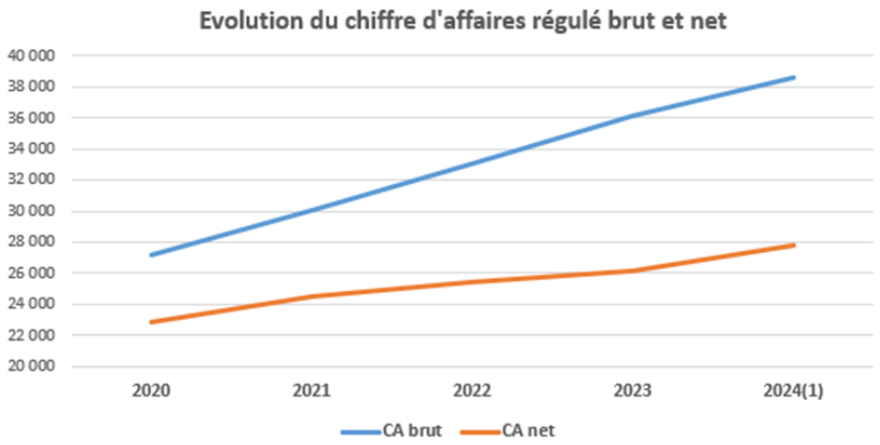
Evolution du CA net médicament et des dépenses de l'Assurance Maladie (année de référence : 2012)

Source: Assurance Maladie / Leem

Un marché moins dynamique en 2025 par rapport aux années précédentes

(en M€)	2021	2022	2023	2024[1]	S2 2025
CA régulé total, avant reversements	**30 046**	**33 040**	**36 158**	**38 648** [2]	**19 653**
en PFHT, métropole et DROM-COM	**10,3%**	**10,0%**	**9,4%**	**6,9%**	**4,1%**
Marché remboursable ville	21 687	23 770	25 635	27 191	13 991
Evol (%)	8,5%	9,6%	7,8%	6,1%	5,2%
Marché hospitalier régulé	8 359	9 271	10 523	11 383	5 662
Evol (%)	15,3%	10,9%	13,5%	8,2%	1,5%

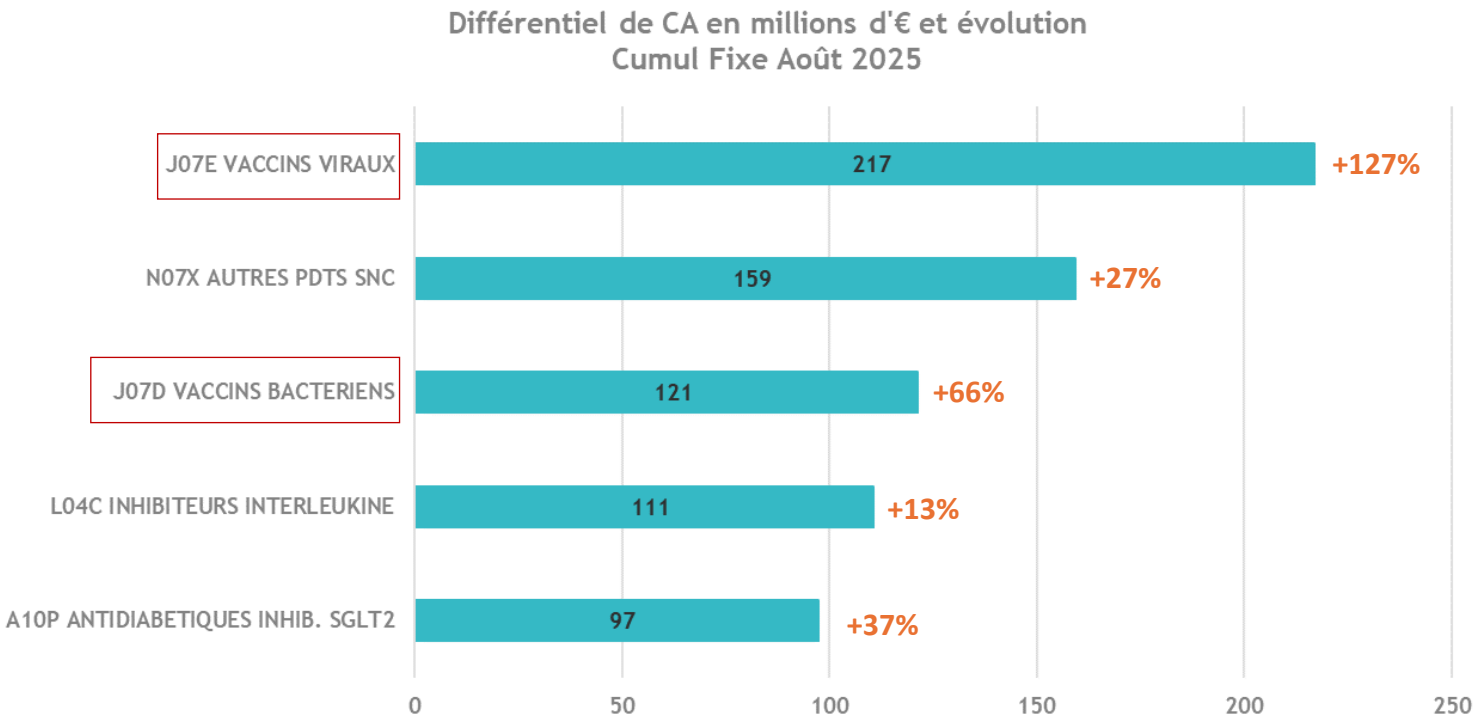
(1) Estimations provisoires en attente des CA bruts réels, des montants des remises et de la clause de sauvegarde
(2) SPF hors covid inclus



Source: Gers

leem
les entreprises du médicament

Faits nouveaux : la dynamique du marché est portée par l'arrivée de traitements de prévention



Source: Gers

leem
les entreprises du médicament

Crédits photo : © Thibault Savary

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

Les différents périmètres de l'industrie du médicament 17

Le périmètre sectoriel 18

Le périmètre de la branche 19

La production de statistiques 20

La trajectoire de l'emploi dans les entreprises du médicament 21

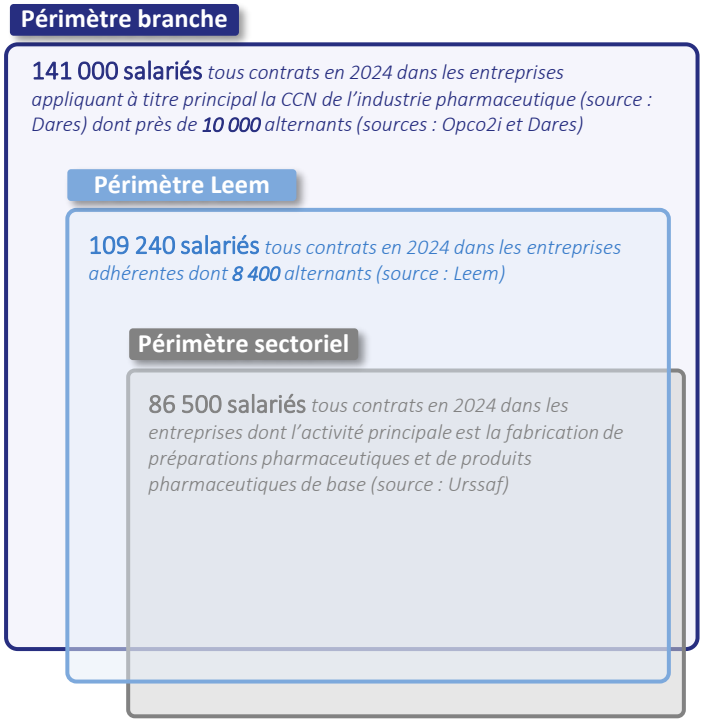
Cadrage des analyses de l'emploi salarié

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 aux entreprises dont l'activité principale est la fabrication des médicaments (Naf 21). Il rassemble 86 500 salariés en 2024.
- 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 s'apparente à de la distribution (filiales de multinationales distribuant sur le territoire national des médicaments fabriqués dans d'autres filiales…), de la R&D, ou encore du support administratif… Ce périmètre rassemble 109 240 salariés tous contrats en 2024.
- 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 141 000 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



Cadrage des analyses de l'emploi salarié

Le périmètre sectoriel

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

Secteurs

La **nomenclature d'activités française** (NAF) permet de regrouper les données d'emploi selon l'activité principale des unités employeuses, facilitant l'agrégation d'informations économiques et sociales au niveau des entreprises individuelles. Plusieurs **secteurs** sont **directement liés à l'industrie du médicament :**

- Fabrication de préparations pharmaceutiques (21.20Z)
- Fabrication de produits pharmaceutiques de base (21.10Z)
- Commerce interentreprises de produits pharmaceutiques (46.46Z)
- Recherche-développement en biotechnologie (72.11Z)
- Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles (72.19Z)

Cette pluralité illustre le degré élevé d'intégration verticale des laboratoires pharmaceutiques, qui interviennent à la fois dans la **production**, la **R&D** et la **distribution**.

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
21.10Z	Fabrication de produits pharmaceutiques de base	9 250	9 039	7 878	8 160	8 868	9 265	9 440	9 864	10 306	10 708	10 939	11 819
21.20Z	**Fabrication de préparations pharmaceutiques**	**64 945**	**64 956**	**66 760**	**67 085**	**67 141**	**66 991**	**68 434**	**68 779**	**68 708**	**70 801**	**73 449**	**74 715**
46.46Z	Commerce de gros de produits pharmaceutiques	60 208	59 725	59 806	59 437	58 871	59 607	59 937	60 907	62 257	63 560	63 834	63 535
72.11Z	Recherche-développement en biotechnologie	12 007	11 695	12 268	12 651	13 170	13 831	14 751	15 737	16 930	17 866	18 182	16 683
72.19Z	R&D en autres sciences physiques et naturelles	79 915	81 769	83 459	83 059	84 105	85 647	86 454	87 228	89 439	90 159	91 322	93 203

Urssaf – Effectifs salariés du secteur privé, données annuelles, mises à jour en juin 2025

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

Le périmètre de la branche

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

Branche

Une branche professionnelle regroupe les **entreprises d'un même domaine d'activité qui appliquent 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 est 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	2023	2024
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	133 400	135 500	140 200	141 000

Dares, Portraits statistiques de branche, 2012-2023
Projection Quadrat-Études pour 2024

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

La production de statistiques sur le périmètre des entreprises du médicament

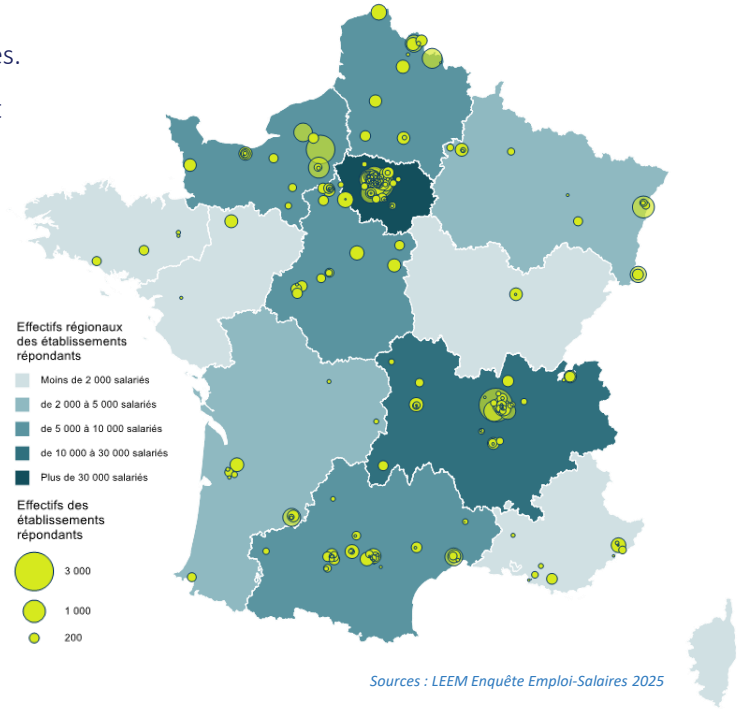
Un échantillon d'enquête large et représentatif des entreprises du médicament

- 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 **176 entreprises répondantes** permettent de former un **échantillon large** de 87 250 salariés tous contrats – soit environ 80% 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



Sources : LEEM Enquête Emploi-Salaires 2025

Caractéristiques de l'emploi

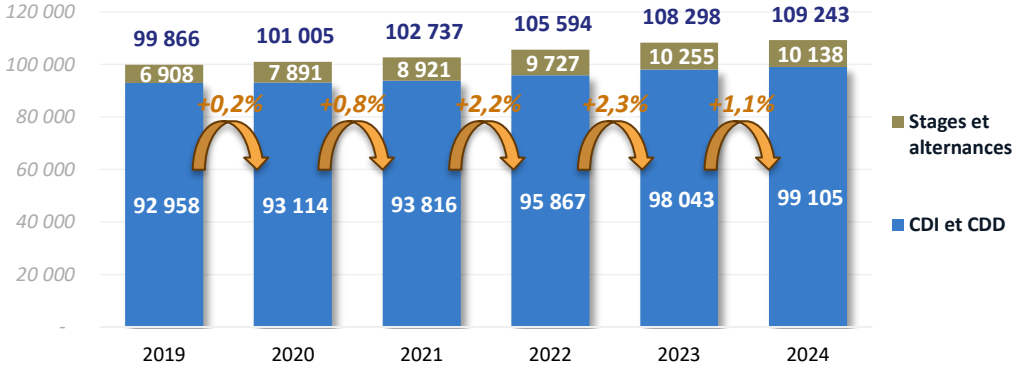
La trajectoire de l'emploi dans les entreprises du médicament

L'emploi continue de progresser en 2024, mais à un rythme moins soutenu qu'en 2023

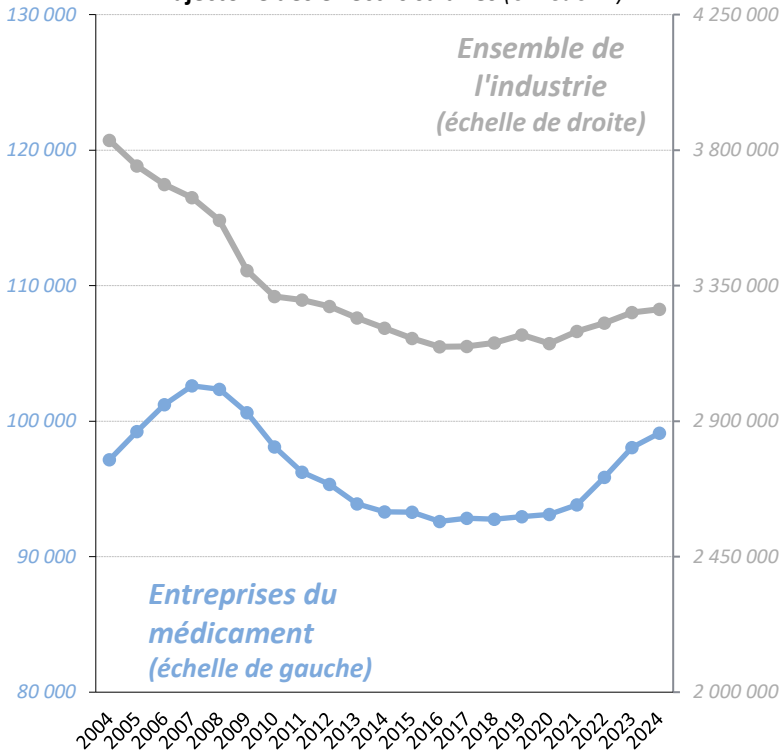
- En 2024, l'emploi salarié dans l'industrie du médicament continue de croître, avec une hausse de **+1,1%,** soit **1 060 emplois supplémentaires en CDI ou CDD.** Cette progression est plus modérée qu'en 2023, mais reste supérieure à celle de l'ensemble de l'industrie, qui s'élève à +0,3%.
- L'emploi dans les entreprises du médicament a connu une progression soutenue depuis 2020, portée en partie par le développement de l'alternance, mais pas seulement : les **effectifs en CDI ou CDD ont augmenté en moyenne de +1,6% par an entre 2020 et 2024**, contre une baisse moyenne de -0,6% par an sur la période 2010-2019.

Évolution récente des effectifs salariés des entreprises du médicament

(le taux d'évolution porte sur les CDI-CDD uniquement)



Trajectoire des effectifs salariés *(CDI et CDD)*



Sources : Leem, Enquête Emploi-Salaires 2024, Estimations d'emploi Insee pour l'ensemble de l'industrie

Crédits photo : © Thibault Savary

Caractéristiques de l'emploi

Évolution des effectifs 23

Implantation géographique 24

Âge des salariés 26

Ancienneté des salariés 29

Métiers exercés 31

Contrats de travail 36

Groupes et niveaux de classification 37

Flux d'emploi 39

Recours à l'intérim 46

Absentéisme 48

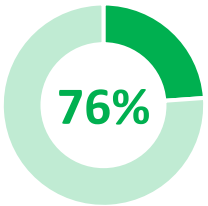
Caractéristiques de l'emploi
Évolution des effectifs

Le ralentissement conjoncturel n'a entraîné qu'un nombre limité de diminutions d'effectifs au sein des entreprises

- **34% des entreprises du secteur** ont enregistré une **hausse de leurs effectifs en 2024,** un niveau inférieur à celui de 2023 (60%), mais qui demeure significatif. À l'inverse, la proportion d'entreprises dont les effectifs sont restés stables progresse nettement (42% contre 17% en 2023). Ces évolutions traduisent une **conjoncture moins dynamique, mais néanmoins globalement favorable au secteur.**

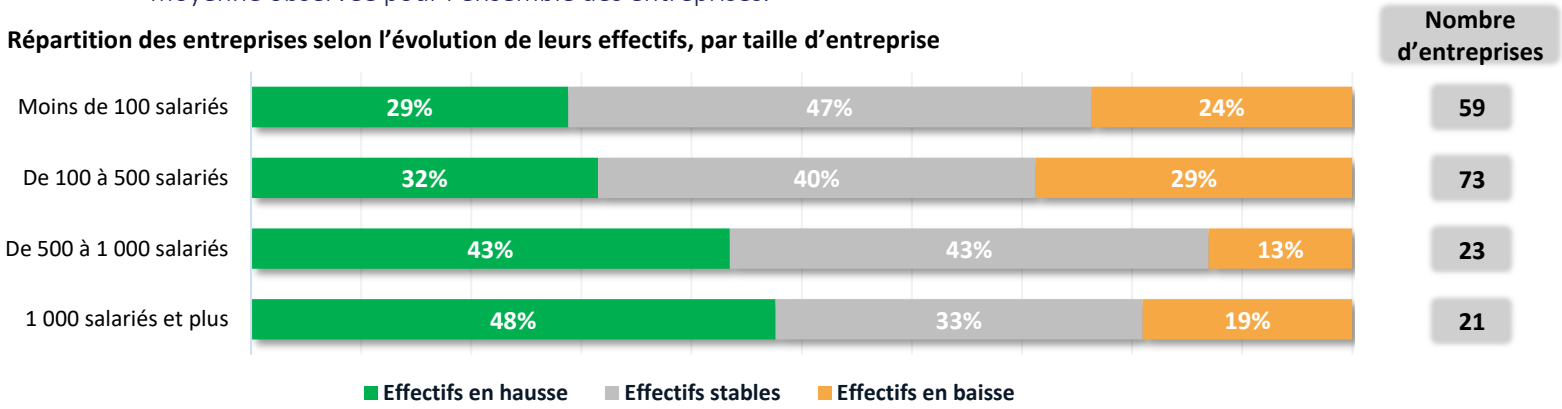
- Les grandes entreprises apparaissent comme les plus résilientes en 2024 : la part de celles ayant réduit leurs effectifs est encore plus faible que la moyenne observée pour l'ensemble des entreprises.

Part des entreprises dont les effectifs ont augmenté ou sont restés stables* en 2024



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

Répartition des entreprises selon l'évolution de leurs effectifs, par taille d'entreprise



Source : Leem & Urssaf, 2024

Caractéristiques de l'emploi

Implantation géographique

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

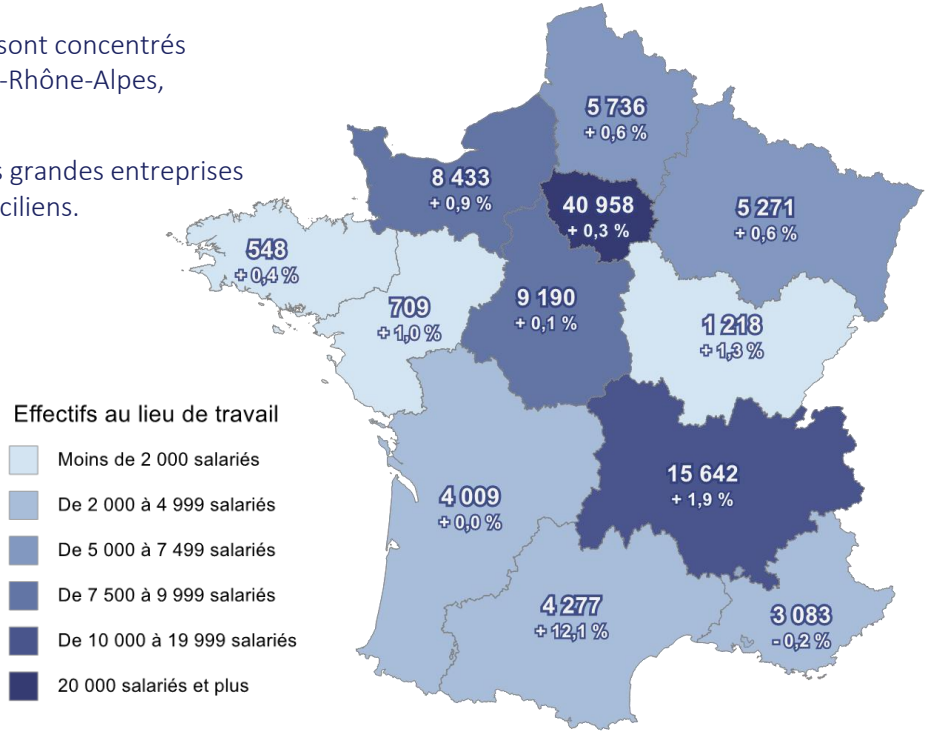
- Plus des **trois quarts des effectifs** estimés au lieu de travail sont concentrés **autour de quatre pôles régionaux** : Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et la Normandie.
- Certains personnels itinérants sont recensés aux sièges des grandes entreprises ce qui contribue notamment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

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

	Effectif 2023	*Effectif 2024*	*Répartition 2024*
Île-de-France	40 820	40 958	41,3%
Auvergne-Rhône-Alpes	15 348	15 642	15,8%
Centre-Val de Loire	9 182	9 190	9,3%
Normandie	8 356	8 433	8,5%
Hauts-de-France	5 703	5 736	5,8%
Grand-Est	5 238	5 271	5,3%
Occitanie	3 817	4 277	4,3%
Nouvelle-Aquitaine	4 007	4 009	4,0%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 088	3 083	3,1%
Bourgogne-Franche-Comté	1 202	1 218	1,2%
Pays de la Loire	702	709	0,7%
Bretagne	546	548	0,6%

(*) 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 2024, salariés en CDI et CDD

Caractéristiques de l'emploi

Implantation géographique

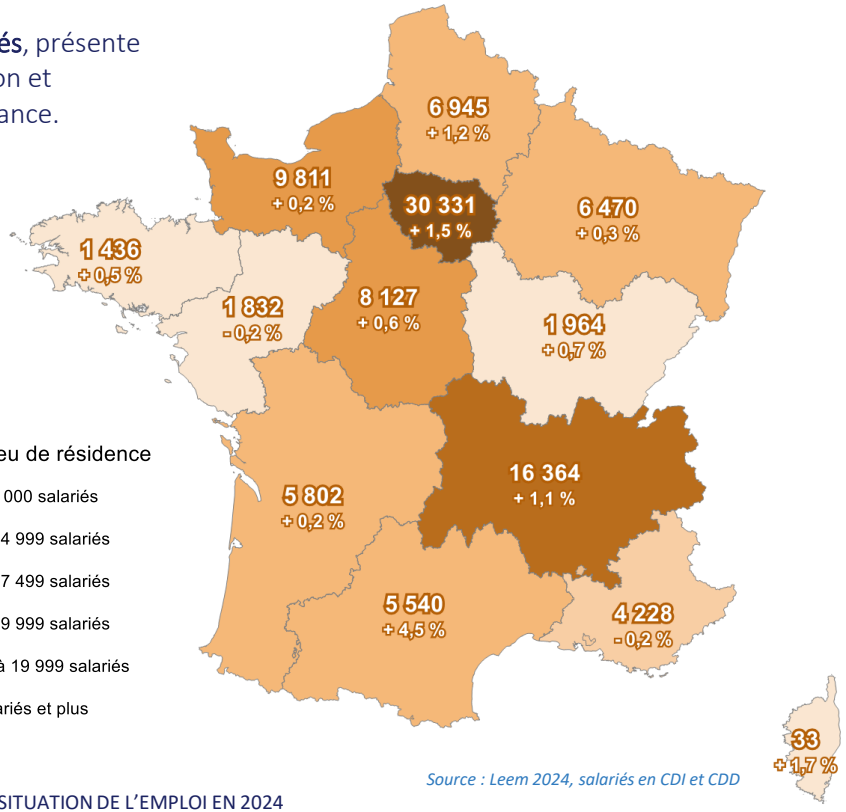
Répartition géographique des effectifs selon la région de résidence des salariés

- La **répartition géographique** des effectifs **au lieu de résidence des salariés**, présente une répartition **plus homogène** car les salariés itinérants de la promotion et commercialisation du médicament sont implantés à travers toute la France.
- La hiérarchie des principaux pôles régionaux du secteur est toutefois conservée.

Les régions de résidence des salariés du secteur

	Effectif 2023	*Effectif 2024*	*Répartition 2024*
Île-de-France	29 873	30 331	*30,6%*
Auvergne-Rhône-Alpes	16 179	16 364	*16,5%*
Normandie	9 795	9 811	*9,9%*
Centre-Val de Loire	8 077	8 127	*8,2%*
Hauts-de-France	6 863	6 945	*7,0%*
Grand-Est	6 450	6 470	*6,5%*
Nouvelle-Aquitaine	5 788	5 802	*5,9%*
Occitanie	5 299	5 540	*5,6%*
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4 236	4 228	*4,3%*
Bourgogne-Franche-Comté	1 951	1 964	*2,0%*
Pays de la Loire	1 835	1 832	*1,8%*
Bretagne	1 429	1 436	*1,4%*
Corse	32	33	*0,0%*

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



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Caractéristiques de l'emploi

Âge

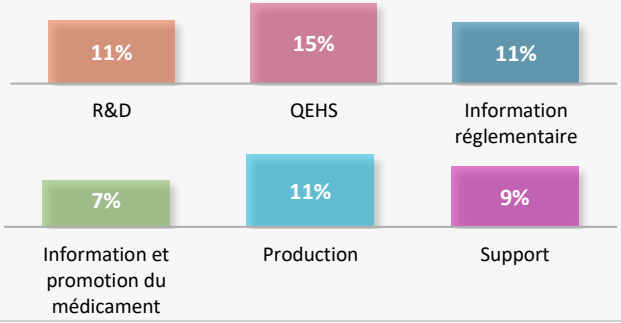
L'âge moyen des salariés reprend sa progression en 2024

- En 2024, l'**âge moyen des salariés en CDI et CDD atteint 44,9 ans**, en légère hausse par rapport à 2023 (44,6 ans) et 2022 (44,7 ans). Cette évolution s'explique en partie par un ralentissement des recrutements en 2024, après deux années marquées par un renouvellement générationnel important des effectifs. De, plus l'âge moyen des salariés ayant quitté leur entreprise en 2023 était relativement jeune.
- Les salariés en CDI et CDD de **moins de 30 ans** représentent **10%** des effectifs, stable par rapport à 2023. La qualité, l'information réglementaire, la R&D et la production sont les familles de métiers où les 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** (4% des effectifs). Inversement, 22% des salariés en CDI et CDD ont 55 ans et plus.

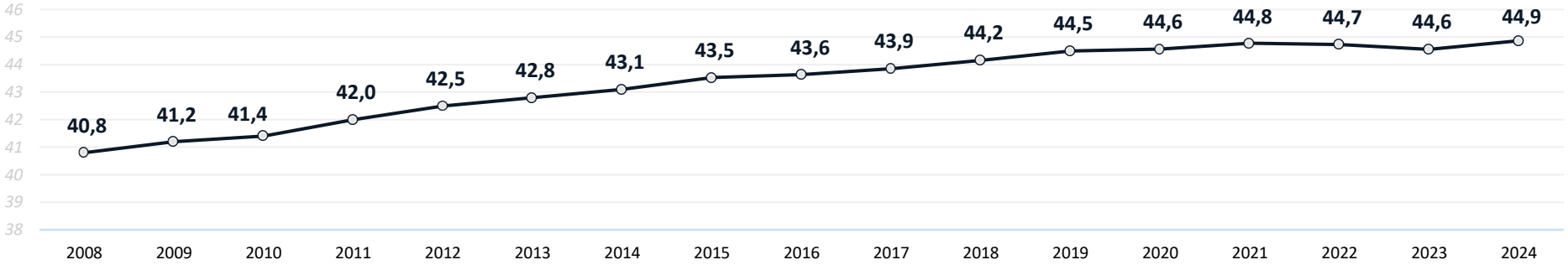
44,9 ans âge moyen des salariés en CDI ou CDD

Focus

Taux de salariés de moins de 30 ans par famille de métiers



Évolution de l'âge moyen des salariés



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique
Âge

Un peu plus de 38 000 salariés ont 50 ans ou plus

- En 2024, **les salariés de 50 ans et plus représentent 39% de l'ensemble des effectifs.** Plus précisément, les 50-54 ans comptent pour 13% du total (16 980 salariés), les 55-59 ans pour 15% (14 410 salariés) et les 60 ans et plus pour 7% (6 780 salariés).

- Les entreprises du secteur ont réalisé **1 530 recrutements de seniors de 50 ans et plus en 2024**, soit 17% du total des embauches en CDI et CDD de l'année.

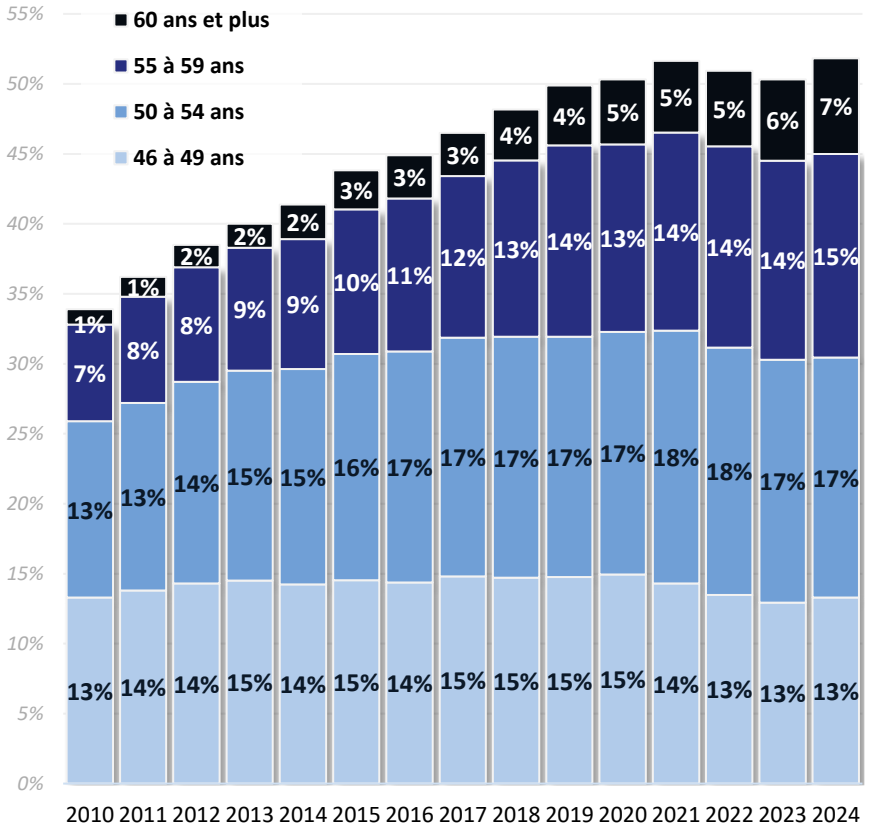
Pour davantage d'informations sur le sujet, se rapporter à la section « Emploi des seniors » page 40.

Effectifs seniors (50 ans et plus) selon le contrat	CDI	CDD
Effectifs totaux	37 455	713
Effectifs recrutés	1 117	410

- Les seniors sont majoritairement recrutés dans des **groupes de classification élevés** et dans les métiers de la **promotion et commercialisation du médicament.**

1 527 seniors de 50 ans et plus ont été recrutés en CDI et CDD par les entreprises du secteur.

Proportion de seniors dans les effectifs par tranche d'âge



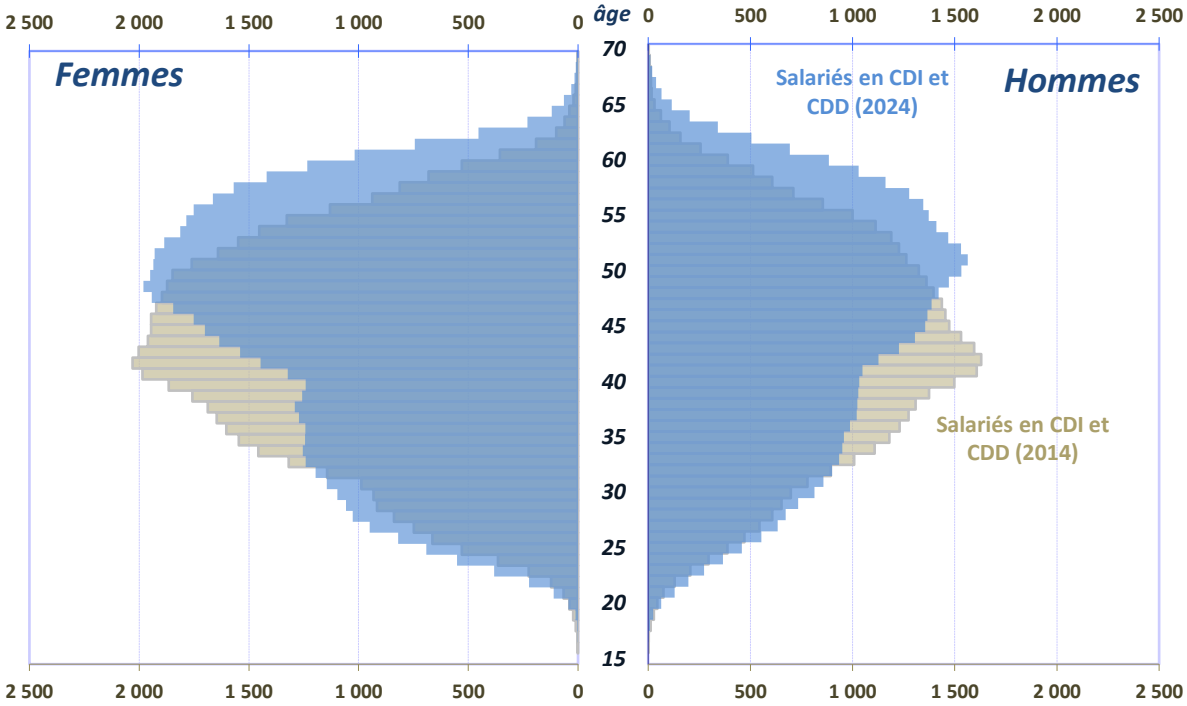
Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique
Âge

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

- La pyramide des âges présente en 2024 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 tardive dans l'emploi** de personnels issus d'études souvent longues.

Pyramide des âges des salariés des entreprises du médicament en 2024 (bleu) et en 2014 (grisé)



Source : Leem 2024 et 2014, salariés en CDD et CDI

Caractéristiques de l'emploi

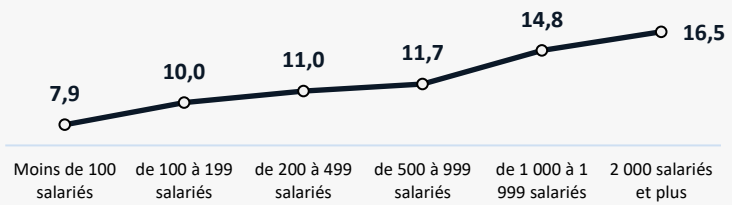
Ancienneté

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

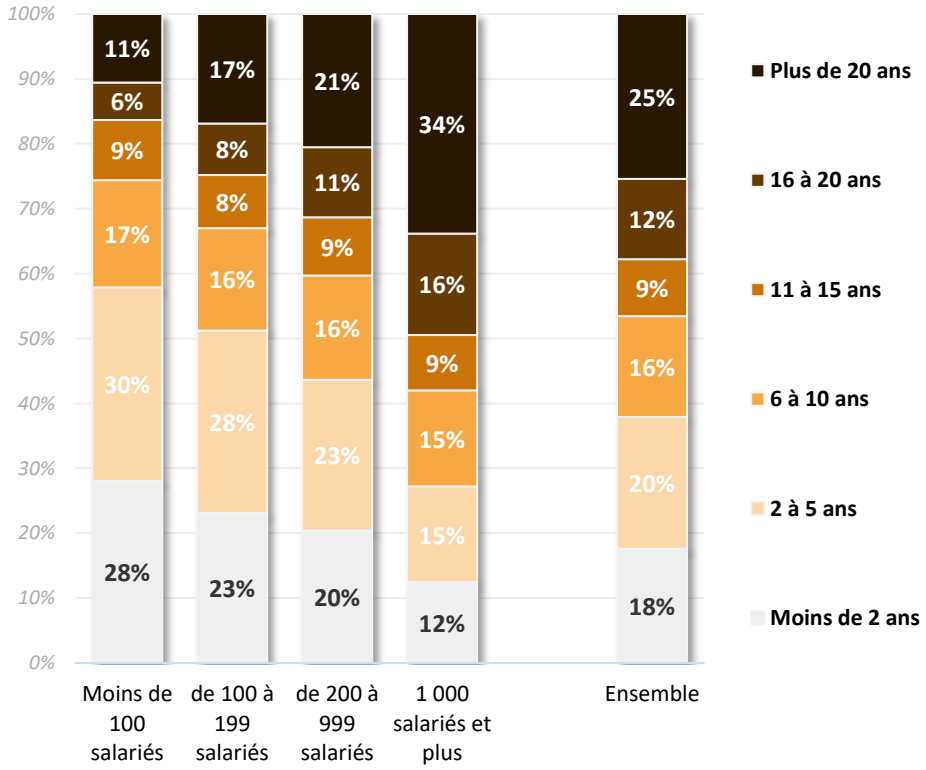
- En 2024, **l'ancienneté moyenne des salariés en CDI se stabilise à 13,0 ans**, après deux années de léger repli.
  Cette stabilisation s'explique principalement par le ralentissement des recrutements, qui a freiné le renouvellement des effectifs.
- Les salariés comptant **10 ans ou plus d'ancienneté** représentent **49% des effectifs**, une proportion identique à celle observée dans l'ensemble de l'industrie *(source : Enquête Emploi, Insee, 2023)*.
- Cette part varie fortement selon la taille des entreprises : elle atteint 58% dans les structures de plus de 1 000 salariés, contre seulement 26% dans celles de moins de 100 salariés.

Focus

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



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



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Caractéristiques de l'emploi

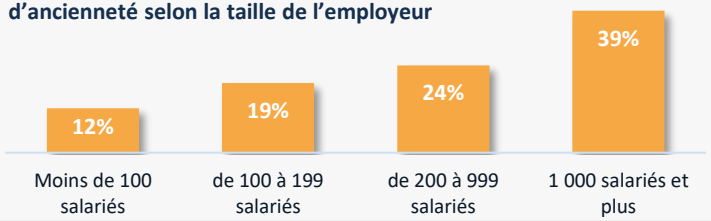
Ancienneté

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

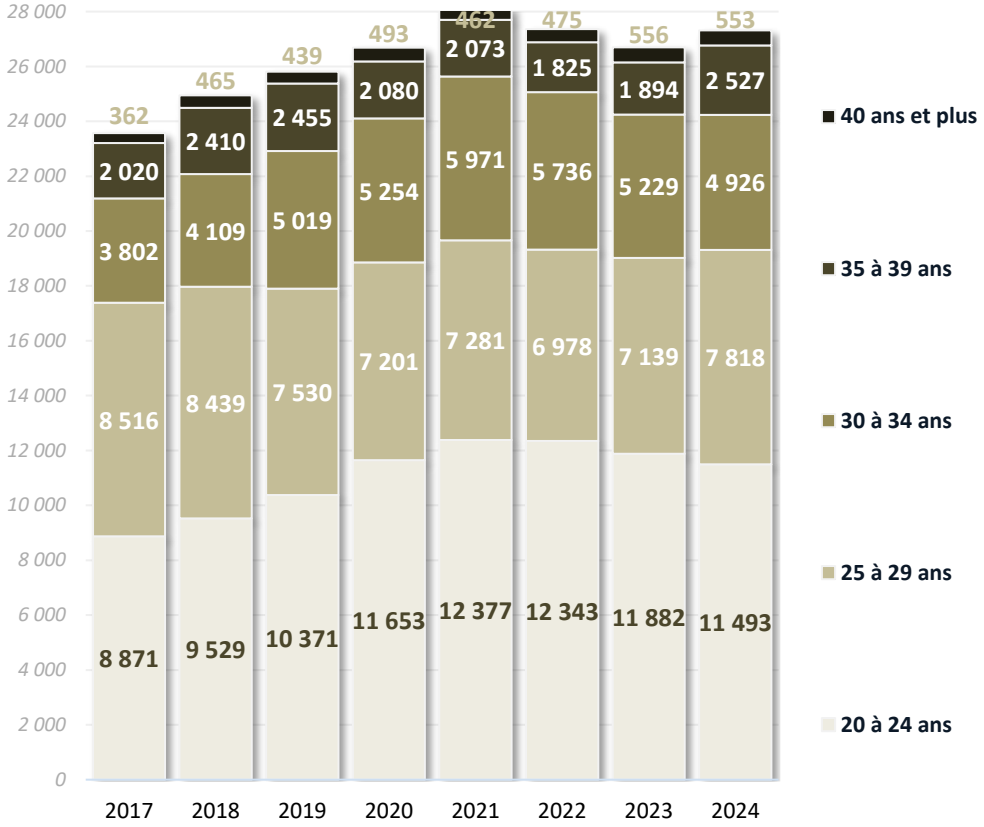
- 27 300 salariés en CDI travaillent dans leur entreprise depuis au moins 20 ans, soit 29% des effectifs en CDI, une proportion est stable par rapport à 2023.
- Ces salariés se concentrent dans les grandes entreprises de plus de 1 000 salariés où ils représentent 39% des effectifs, contre 12% dans les entreprises de moins de 100 salariés.
- Les salariés de 20 ans et plus d'ancienneté représentent presque la moitié des effectifs du secrétariat/assistanat et des services généraux.

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 2024, salariés en CDI

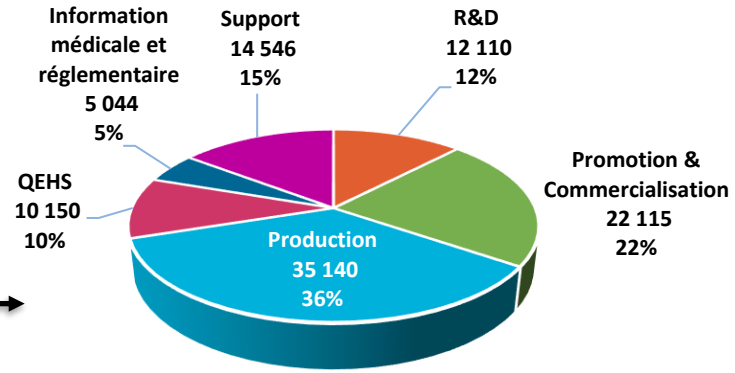
Caractéristiques de l'emploi

Métiers exercés

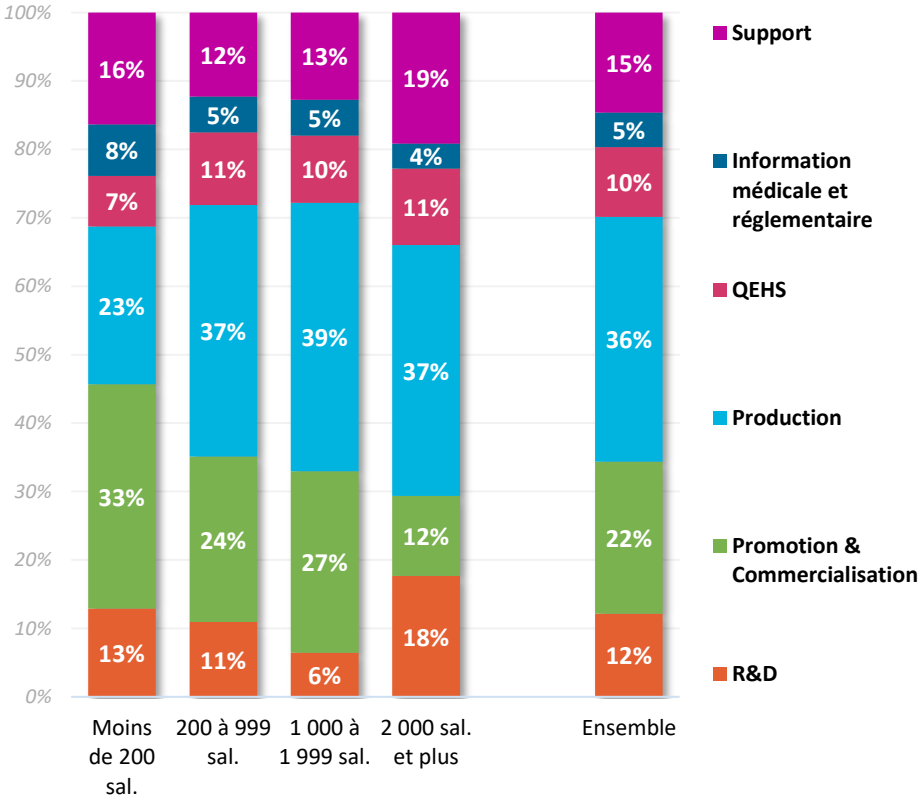
La majorité des salariés se consacrent aux métiers de la production et de la commercialisation

- Les métiers de la **production** rassemblent **35% 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. La proportion d'emplois dans les métiers liés à la **promotion et commercialisation du médicament** est nettement plus élevée dans les PME.

Effectifs en CDI et CDD selon les familles de métiers



Répartition des effectifs selon la famille de métiers, par taille d'entreprise



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

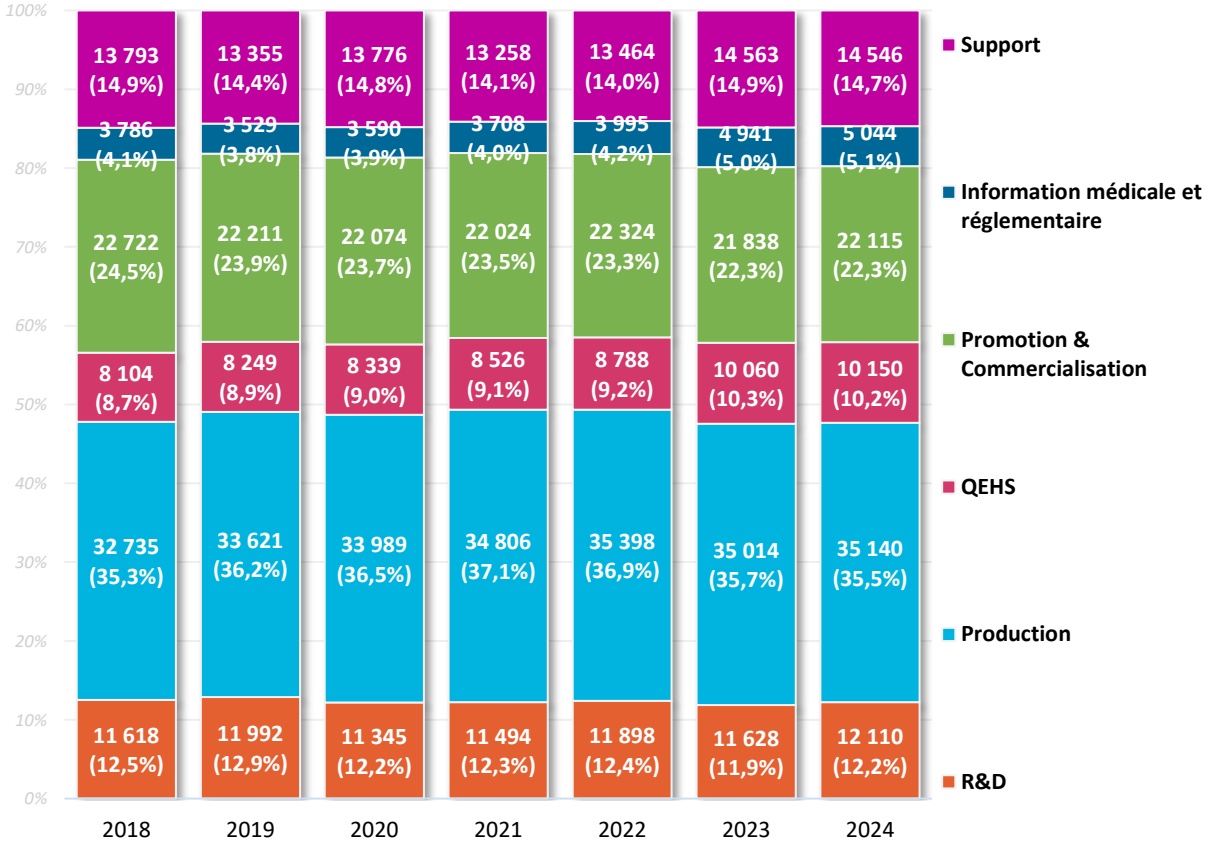
Caractéristiques de l'emploi

Métiers exercés

La place des métiers de la qualité et de l'information médicale et réglementaire progresse depuis 2018

- La part de salariés exerçant un métier de la **QEHS** est passé de **8,7% en 2018** à **10,2% en 2024**, tandis que la part de salariés exerçant un métier de l'**information médicale et réglementaire** est passée de **4,1% à 5,1%** sur la même période.
- Ces deux familles se développent notamment sous l'effet d'un contexte réglementaire renforcé, de la complexité croissante des produits de santé et des enjeux accrus en matière de qualité, sécurité et environnement.

Évolution de la répartition des effectifs par famille de métiers



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Caractéristiques de l'emploi

Métiers exercés

Les effectifs selon les sous-familles de métiers

Famille de métiers	Sous-famille	Effectif	
Recherche et Développement 12 110	Recherche et formulation	8 083	
	Biométrie / Data management	1 007	↗↗
	Développement clinique	3 020	↗
Production 35 140	Organisation ingénierie et maintenance	4 453	
	Développement industriel	2 415	
	Fabrication / Conditionnement	20 943	
	Logistique industrielle	7 329	
QEHS 10 150	Assurance qualité	3 452	↗
	Environnement/Hygiène/Sécurité	1 522	
	Contrôle qualité	5 176	
Promotion et Commercialisation 22 115	Information promotionnelle	11 975	↘
	Formation / Administration / Export	5 441	
	Marketing	4 699	↗

Famille de métiers	Sous-famille	Effectif	
Information médicale et réglementaire 5 044	Access Market	596	
	Affaires réglementaires	2 167	↗
	Information médicale	1 715	
	Pharmacovigilance	566	↗
Fonctions Support 14 546	RH / Formation / Paie / Admin. personnel	2 003	↘
	Communication	535	↗
	Finances / Comptabilité	2 249	↗
	Informatique / Systèmes d'information	2 601	↗↗
	Juridique & Compliance	564	↗
	Affaires publiques et institutionnelles	473	↗
	Secrétariat / Assistanat	2 385	↘
	Autres métiers	3 736	

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Caractéristiques de l'emploi

Métiers exercés

Les métiers de chargé de l'information et de la promotion du médicament, d'opérateur de production et de technicien de fabrication/conditionnement sont les métiers qui recrutent le plus

12 métiers ayant le plus recruté en 2024, en valeur absolue *(CDI et CDD uniquement)*	Nombre de recrutements (CDI-CDD)	Effectifs totaux (CDI-CDD)	Poids des recrutements dans les effectifs	Âge moyen des recrues	Groupe de classif. moyen des recrues
Chargé(e) de l'information et la promotion du médicament	937	7 282	13%	44,4 ans	5,5
Opérateur(rice) de production	778	5 864	13%	34,1 ans	2,3
Technicien(ne) de fabrication et/ou conditionnement	297	3 739	8%	33,7 ans	3,4
Conducteur(rice) de ligne de conditionnement	278	3 145	9%	35,1 ans	2,9
Technicien(ne) de maintenance	272	2 776	10%	31,4 ans	3,9
Chef de gamme	230	1 496	15%	27,8 ans	5,7
Technicien(ne) R&D	218	3 168	7%	27,3 ans	4,1
Chef de projets santé	159	1 609	10%	31,4 ans	6,1
Chargé(e) de recherche	153	1 874	8%	29,1 ans	5,3
Responsable de l'assurance qualité	152	1 515	10%	34,6 ans	6,8
Délégué(e) hospitalier	148	2 268	7%	48,6 ans	6,1
Responsable de fabrication et/ou conditionnement	131	2 170	6%	35,1 ans	6,2

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Caractéristiques de l'emploi

Métiers exercés

Proportionnellement à leurs effectifs, les métiers qui recrutent le plus sont souvent liés à la qualité, à l'information réglementaire et aux nouvelles technologies

12 métiers ayant le plus recruté en 2024, en proportion des effectifs *(CDI et CDD uniquement)*	Nombre de recrutements (CDI-CDD)	Effectifs totaux (CDI-CDD)	Poids des recrutements dans les effectifs	Âge moyen des recrues	Niveau de classif. moyen des recrues
Responsable nouveaux médias	40	212	19%	25,7 ans	5,1
Chef de gamme	230	1 496	15%	27,8 ans	5,7
Chargé(e) des Affaires réglementaires	100	667	15%	27,8 ans	5,1
Coordinateur(trice) d'amélioration continue	34	227	15%	27,7 ans	6,0
Responsable paie et administration du personnel	31	209	15%	44,7 ans	5,6
Coordinateur(trice) d'études cliniques	62	421	15%	36,9 ans	6,4
Ingénieur(e) informatique industrielle	61	419	15%	35,5 ans	6,2
Assureur qualité	43	308	14%	26,1 ans	5,1
Chargé(e) d'assurance qualité	124	907	14%	26,7 ans	4,9
Comptable	61	449	14%	34,0 ans	4,5
Chargé(e) de pharmacovigilance	38	278	14%	28,4 ans	5,2
Attaché(e) de Recherche Clinique	62	461	13%	31,4 ans	5,6

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD, métiers de plus de 200 sal.

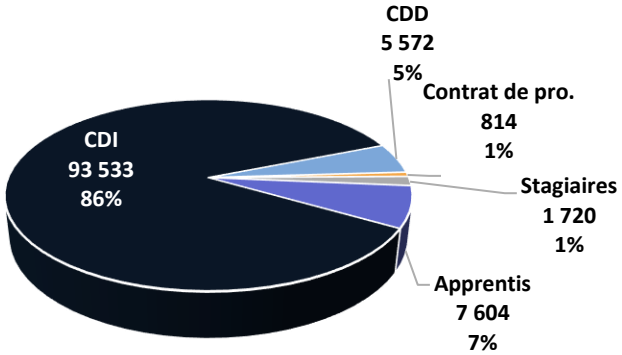
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Contrats de travail

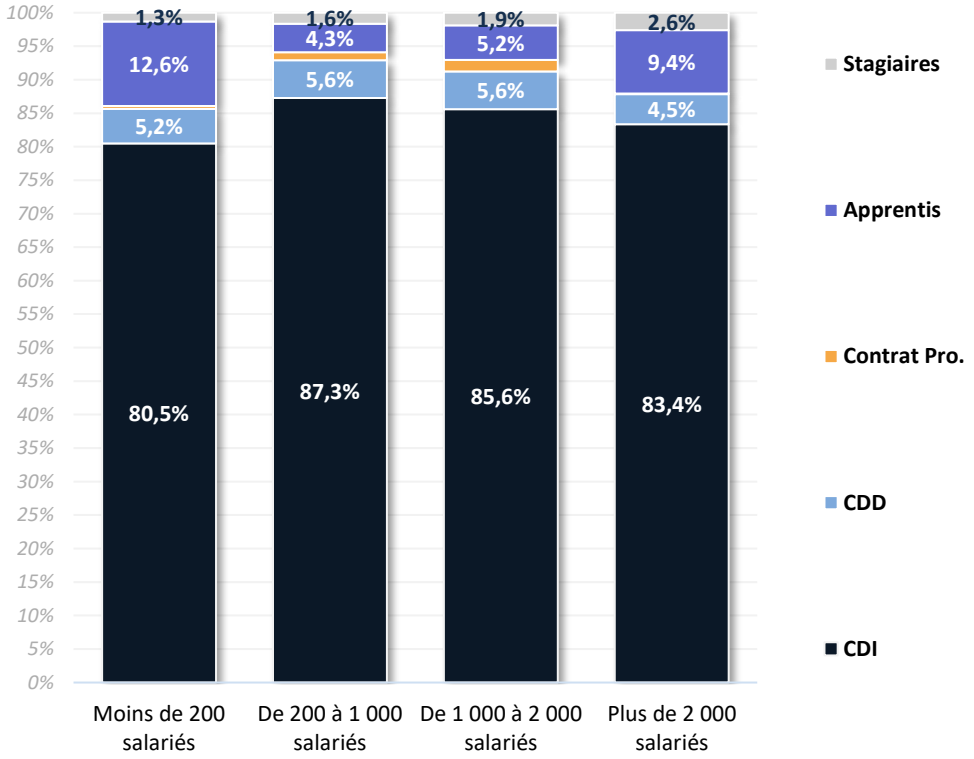
Les entreprises du médicament emploient 93 500 salariés en CDI

- **Les effectifs en CDI ont progressé de +1,3%** en 2024, soit 1 200 personnes supplémentaires, pour atteindre 93 533 salariés, soit **86% de l'emploi total du secteur.** Les effectifs en **CDD** sont restés relativement **stables** et représentent **5% de l'emploi total.**
- Les entreprises du médicament emploient **8 400 alternants, soit 6,9% des effectifs**. Après plusieurs années de forte progression, portée par la démocratisation de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, **les effectifs se stabilisent**. Entre 2019 et 2023, leur nombre avait presque doublé, passant de 4 900 à 8 200.

Répartition des effectifs en 2024 selon les contrats



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



Source : Leem & Opco2i 2024 | Effectifs en alternance sur le périmètre Leem estimés à partir des effectifs alternants sur le périmètre de la branche présentés dans la section dédiée

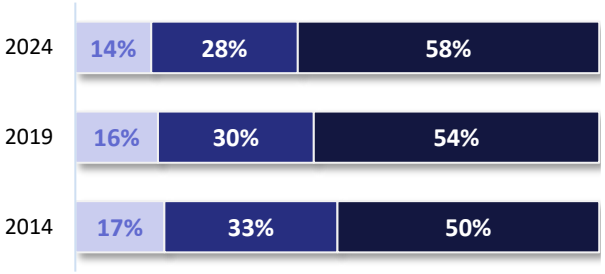
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Groupes et niveaux de classification

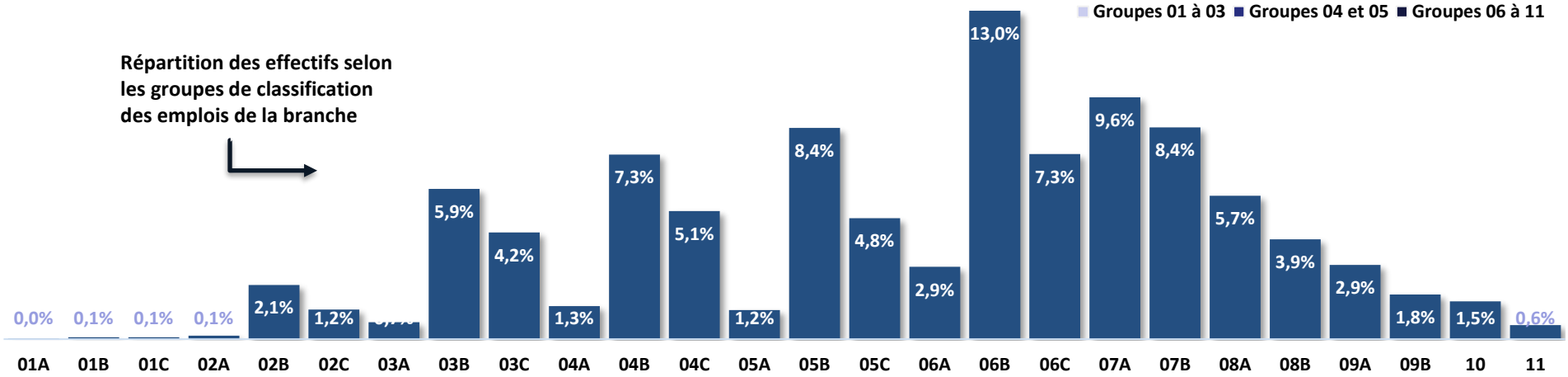
Les emplois des groupes 06 à 11 sont majoritaires au sein de la branche

- 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 progresse sur le long terme : **50% appartenaient aux groupes 06 à 11 en 2014, contre 58% dix ans plus tard.**

Évolution de la répartition des effectifs selon les groupes de classification entre 2014 et 2024



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



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Groupes et niveaux de classification

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

- Les métiers de l'information médicale, de la promotion et commercialisation du médicament, de la R&D et du support se démarquent par des **effectifs concentrés à 70% ou plus 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 & règlementaire	Ensemble
01	0%	0%	0%	0%	0%	0%	**0%**
02	9%	0%	1%	0%	1%	0%	**3%**
03	26%	6%	3%	0%	5%	0%	**11%**
04	22%	21%	8%	4%	15%	1%	**14%**
05	15%	21%	15%	13%	12%	4%	**14%**
06	12%	22%	23%	43%	20%	24%	**23%**
07	10%	18%	20%	22%	21%	40%	**18%**
08	4%	7%	15%	11%	15%	19%	**10%**
09	2%	3%	9%	4%	7%	9%	**5%**
10	1%	1%	3%	2%	2%	2%	**1%**
11	0%	0%	1%	1%	1%	1%	**1%**

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

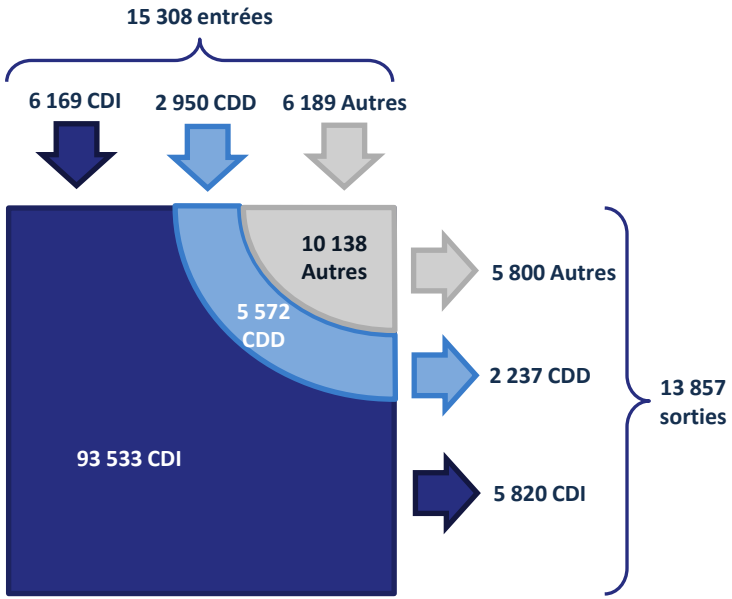
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Flux d'emploi

Les flux d'emploi des entreprises du médicament ralentissent en 2024

- **Les entreprises du médicament ont recruté 15 310 salariés en 2024,** dont **6 170 en CDI** et près de 2 950 en CDD, le reste se répartissant entre 4 590 alternants et 1 600 stagiaires.
- Le nombre de **sorties** de salariés (démissions, départs en retraite, licenciements…) s'élève à **13 857** en 2024 (dont 5 820 CDI et 2 240 CDD).
- Calculé comme le rapport entre la moyenne des entrées et des sorties et l'effectif présent au 31 décembre, **le turnover s'établit à 9,4% en 2024 pour l'ensemble des CDI et CDD.** Ce niveau, légèrement inférieur à celui de 2023 (9,7%), s'explique par la baisse des recrutements observée sur la période, avec 770 embauches de moins en CDI et 30 de moins en CDD.
- Calculé comme le rapport entre le nombre de départs dans l'année et l'effectif moyen, **le taux de roulement est de 8,9%** en 2024 pour cette même population en CDI et CDD.

Volume des flux d'emploi entrants et sortants en 2024



Source : Leem 2024

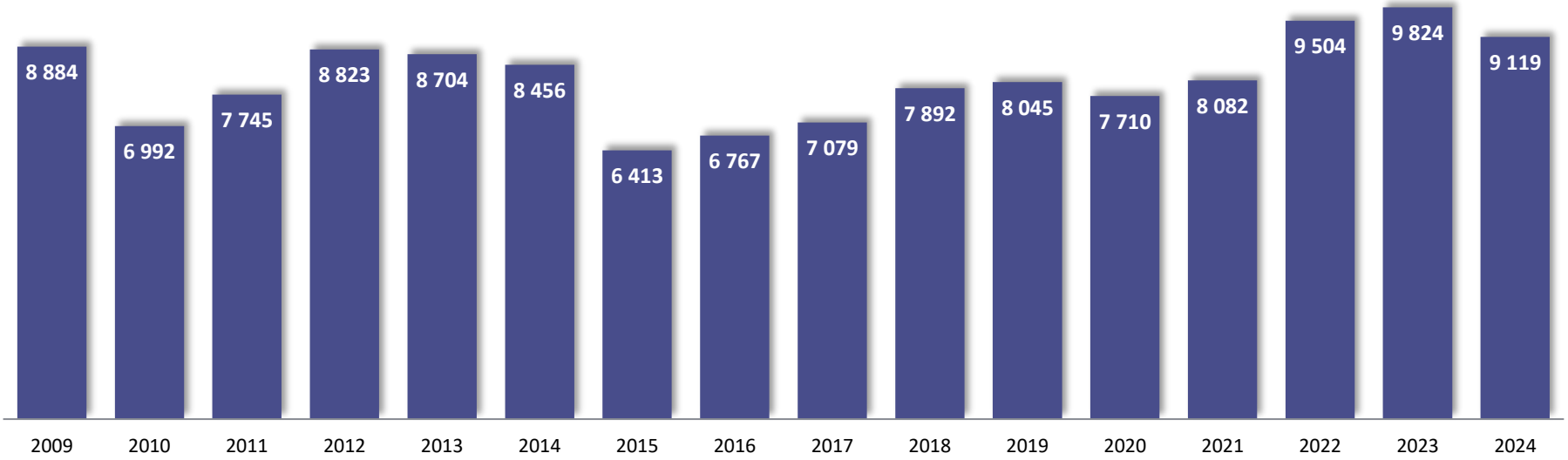
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Flux d'emploi

Les recrutements se maintiennent à un niveau relativement élevé, bien que Les entreprises du médicament aient moins recruté en 2024 que lors des deux années précédentes

– Après avoir atteint des niveaux record en 2022 (9 504 recrutements) puis en 2023 (9 824), **les embauches en CDI ou CDD reculent légèrement en 2024**, avec 9 119 recrutements, soit **-7% par rapport à 2023.** Ce volume reste néanmoins supérieur à ceux observés entre 2009 et 2021.

Evolution du nombre de recrutements en CDI et CDD sur la période 2009-2024



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

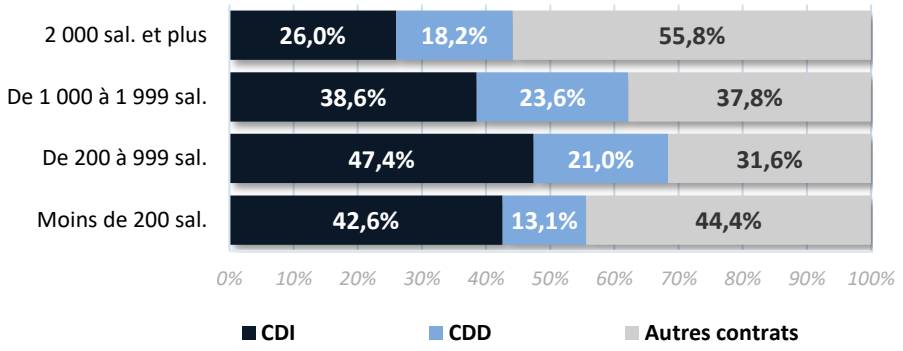
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Flux d'emploi

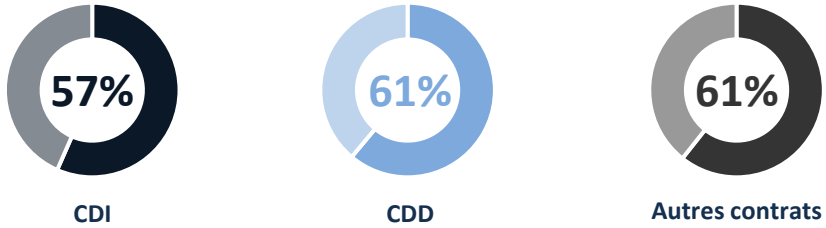
Les grandes entreprises embauchent davantage d'alternants et de stagiaires

- Si **presque 50% des embauches dans les entreprises de taille intermédiaire** (200 à 999 salariés) **concernent des CDI**, ce ratio est **inférieur à 40% dans les plus grandes entreprises du fait de leur politique volontariste de recours aux contrats d'alternance et aux stagiaires** : dans les entreprises de 1 000 à 1 999 salariés, les stagiaires et les alternants comptent pour 37,8% des recrues, tandis que ce chiffre atteint 55,8% dans les entreprises de 2 000 salariés et plus.
- La répartition des recrutements selon le genre traduit la forte féminisation de l'industrie du médicament : les **femmes constituent 60% de l'ensemble des entrées** et sont légèrement surreprésentées parmi les nouveaux stagiaires et alternants.

Nature des recrutements selon la taille des entreprises



Taux de féminisation des recrutements selon le contrat



Source : Leem 2024

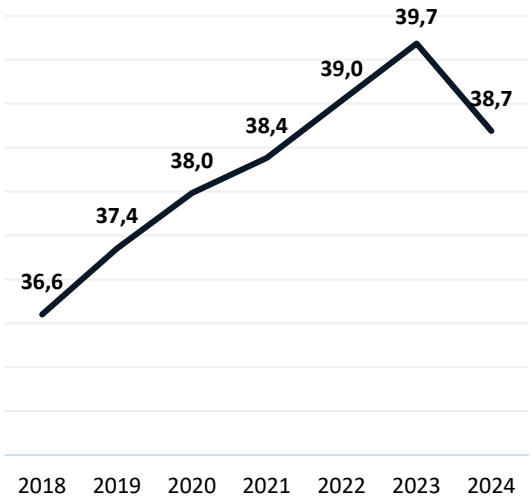
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Flux d'emploi

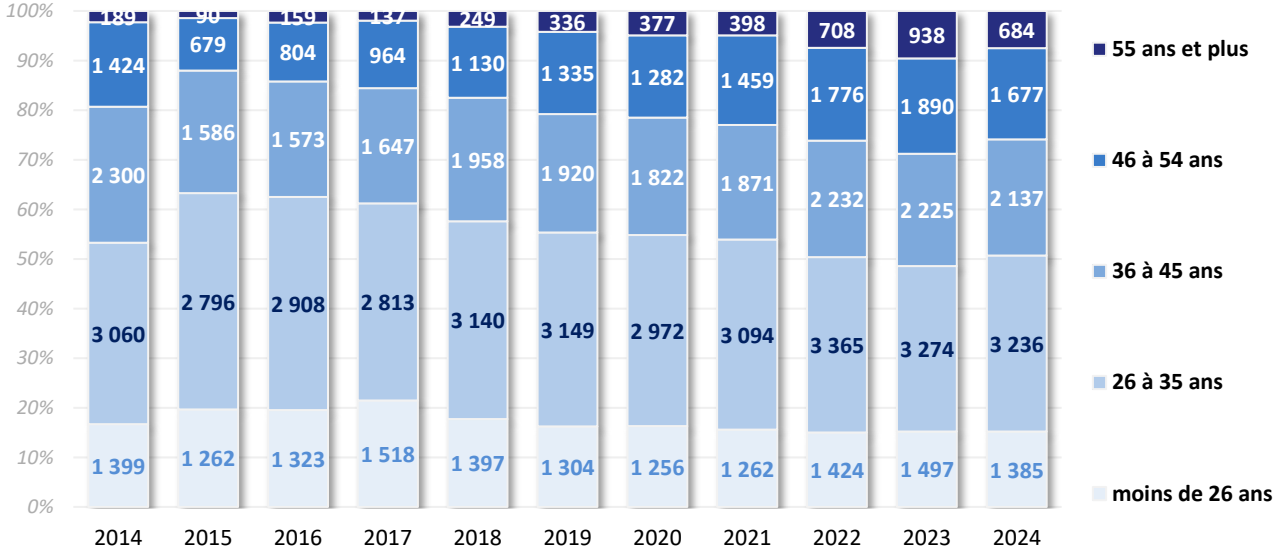
L'âge moyen à l'entrée en CDI s'infléchit, mais reste élevé

– Le profil des recrutements en CDI et CDD dans l'industrie pharmaceutique traduit une entrée relativement tardive des salariés, liée au niveau de qualification élevé des profils recherchés. Sur le long terme, **de 2014 à 2024, la part des salariés de plus de 45 ans parmi les recrutements a augmenté, passant de 19% à 26%.** Cependant, sur le court terme, le ralentissement des recrutements observé en 2024 a touché principalement les salariés de plus de 45 ans, avec 500 embauches en moins par rapport à 2023, ce qui a entraîné une baisse de l'âge moyen des salariés recrutés en CDI, qui est passé de 39,7 à 38,7 ans.

Évolution de l'âge moyen des salariés embauchés en CDI



Répartition des salariés recrutés en CDI et CDD selon leur âge



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

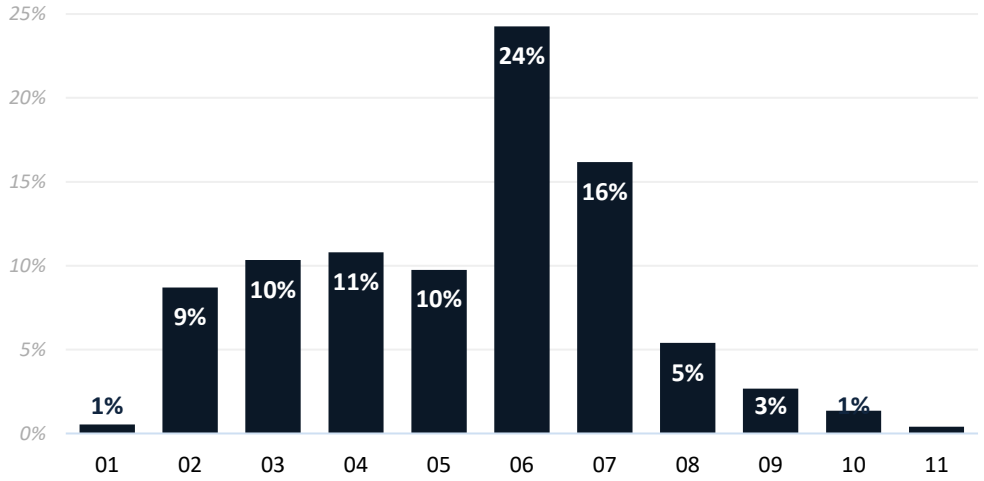
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Flux d'emploi

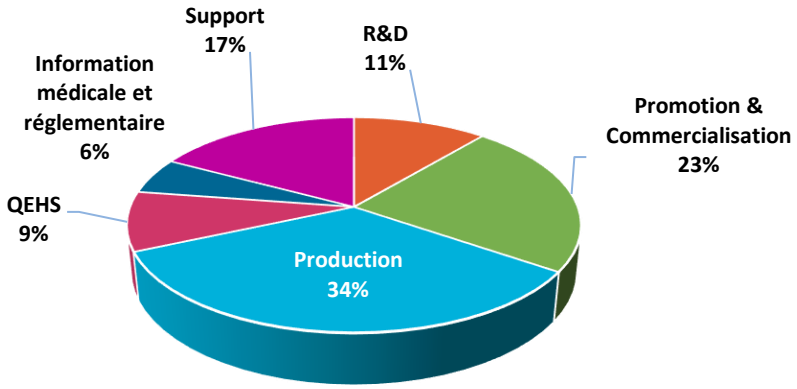
Des recrutements à l'image de la population salariée

- La **majorité des recrutements concernent la production et la promotion-commercialisation du médicament.** Cette dernière concentre 27% des entrées pour 22% des effectifs, mais son **turnover élevé** entraîne également davantage de sorties.
- 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 56% 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 2024, salariés en CDI et CDD

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Flux d'emploi

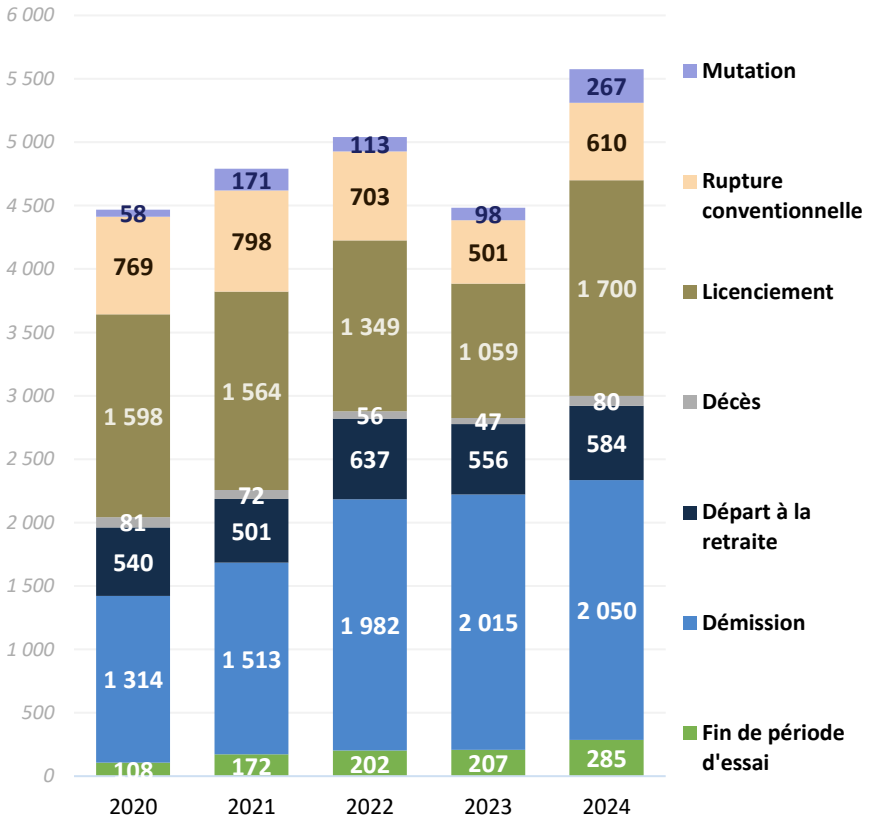
Le nombre de démissions reste stable en 2024

- En 2024, parmi les 5 820 salariés en CDI ayant quitté leur entreprise, **2 050 ont démissionné** (35% des départs) et **1 700 ont été licenciés** (29%), constituant les deux principaux motifs de sortie, devant les ruptures conventionnelles (610 salariés, 10%) et les départs à la retraite (580 salariés, 10%).
- **Le nombre de licenciements augmente de +60% par rapport à 2023**, reflétant un contexte économique moins favorable pour certains groupes du secteur.
- **Le nombre de démissionnaires reste stable par rapport à 2022 et 2023** (environ 2 010), et le taux de démission, calculé par rapport aux effectifs en fin d'année, demeure faible, autour de 2% depuis 2022, contre 6% dans l'ensemble de l'industrie.
- L'**ancienneté moyenne à la sortie** est de 12,1 ans, un chiffre en baisse mais qui reste synonyme de carrières longues.

Âge et ancienneté moyens des salariés en CDI à la sortie, selon le motif

	Démission	Licenciement	Rupture conventionnelle	Départ à la retraite
Âge	39,1 ans	52,0 ans	47,0 ans	62,4 ans
Ancienneté	5,4 ans	18,0 ans	10,8 ans	27,9 ans

Nombre de salariés en CDI sortants selon le motif



Source : Leem 2024, salariés en CDI | Dares 2024

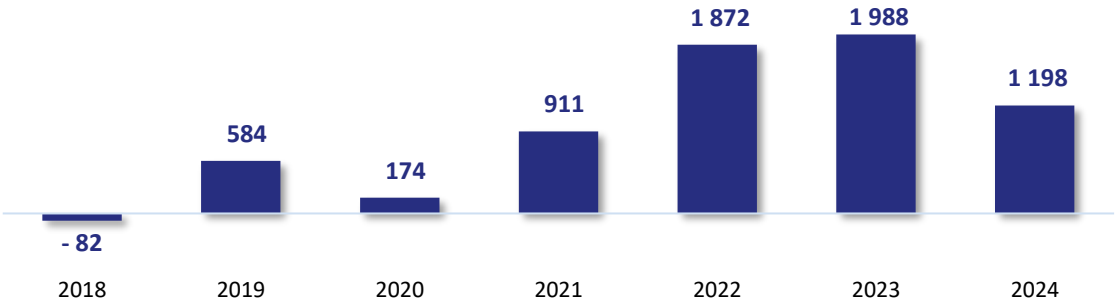
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Flux d'emploi

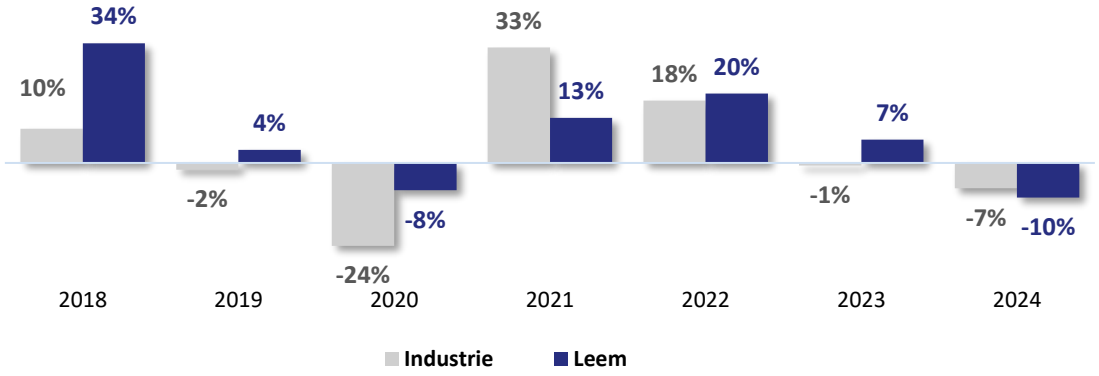
Les créations nettes d'emplois en CDI diminuent en 2024, mais restent significatives

- À l'instar de l'ensemble de l'industrie, **les créations nettes d'emplois en CDI dans le secteur pharmaceutique ont ralenti**, passant de +2 000 emplois en 2023 à +1 200 en 2024.
- Les embauches en CDI ont ainsi diminué de -10%, **un recul comparable à celui observé dans l'ensemble de l'industrie** (-7%).
- **Sur le moyen terme, la dynamique reste favorable à l'industrie pharmaceutique** : entre 2019, avant la crise du Covid-19, et 2024, les recrutements en CDI ont progressé de +20%, contre +10% dans l'ensemble de l'industrie.

Créations nettes d'emplois en CDI dans l'industrie pharmaceutique entre 2018 et 2024



Variation annuelle des recrutements en CDI dans l'ensemble de l'industrie et le Leem entre 2018 et 2024



Source : Leem 2024, salariés en CDI | Dares 2024

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

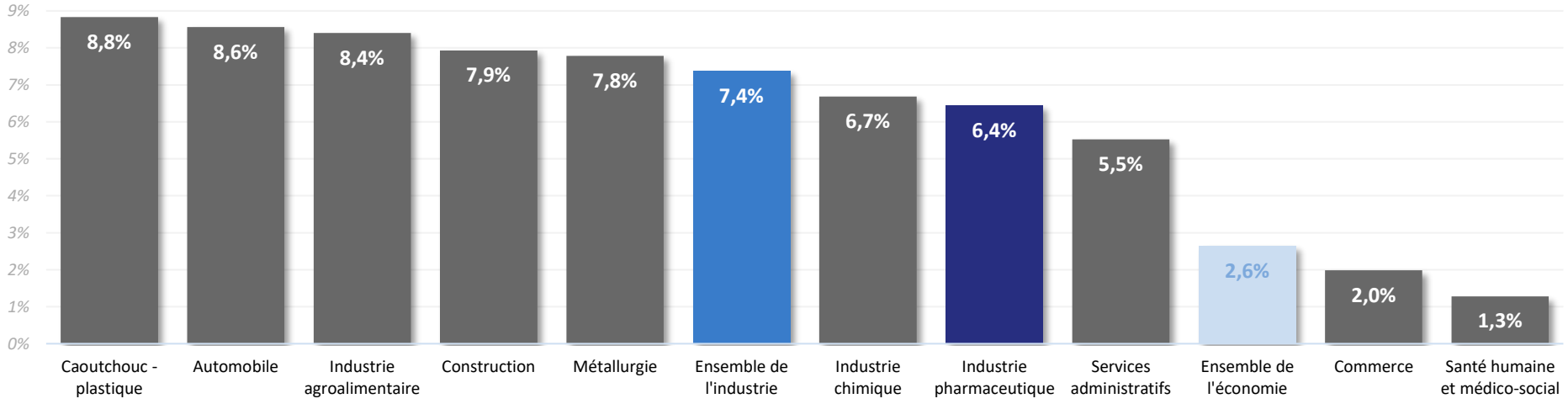
Recours à l'intérim

Le recours à l'intérim recule en 2024 à un niveau inférieur à la moyenne des activités industrielles

- En 2024, environ **7 000 intérimaires en équivalent temps plein ont été mobilisés dans les entreprises de l'industrie pharmaceutique. Le taux de recours à l'intérim** — soit le nombre d'intérimaires rapporté aux effectifs totaux — **s'établit à 6,4%**, en légère baisse par rapport à 7,0% en 2023.

- Ce recul, observé dans la plupart des secteurs, reflète une conjoncture économique moins favorable. Dans l'ensemble de l'industrie, le taux de recours à l'intérim est passé de 8,1% en 2023 à 7,4% en 2024. Comparativement, **les entreprises du médicament recourent moins à l'intérim que d'autres secteurs industriels majeurs tels que la plasturgie, l'agroalimentaire ou la métallurgie.**

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



Source : Leem 2024| Dares 2024

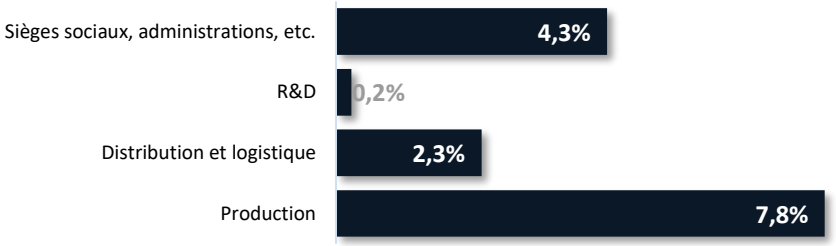
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Recours à l'intérim

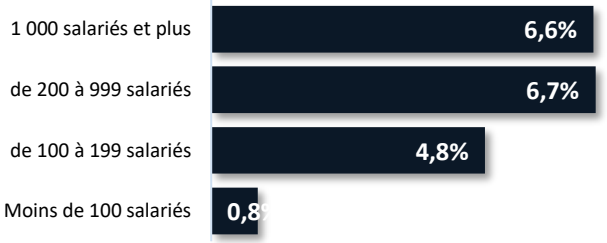
L'intérim reste concentré dans les activités de production et les grands établissements

– Dans l'industrie pharmaceutique, **le recours à l'intérim augmente avec la taille des entreprises** : il atteint 6,5% dans les entreprises de plus de 200 salariés et 4,5% dans celles de 100 à 200 salariés, contre 0,8% dans les structures de moins de 100 salariés. **L'intérim reste également plus fréquent dans les sites orientés vers la production ainsi que dans les sièges sociaux.**

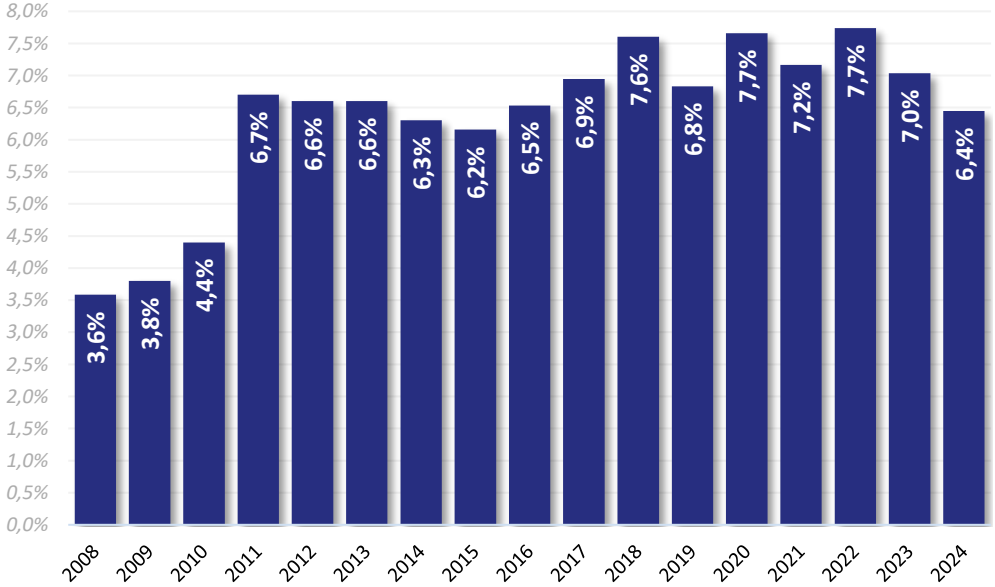
Taux de recours à l'intérim selon l'activité principale de l'entreprise



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



Evolution du taux de recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique entre 2008 et 2024



Source : Leem 2024| Dares 2024

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Absentéisme

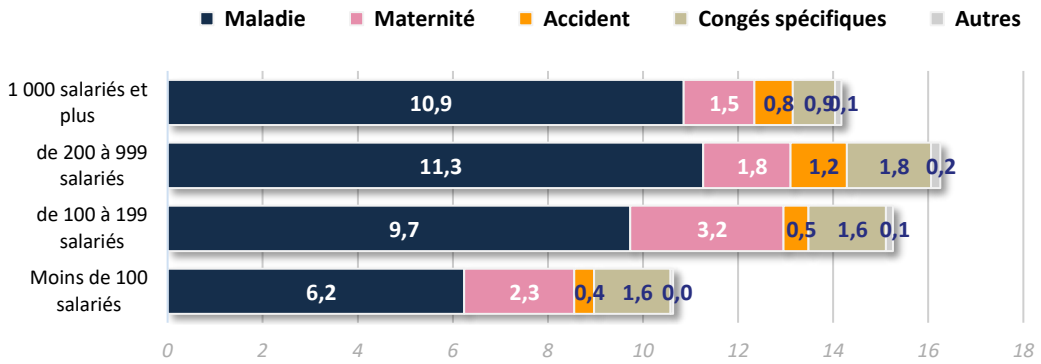
L'absentéisme augmente légèrement en 2024

- **En 2024, les salariés des entreprises du médicament ont enregistré en moyenne 15,0 jours d'absence par salarié**, contre 14,4 en 2023. Hors congés maternité, ce chiffre s'établit à 13,3 jours, en légère hausse par rapport à 12,6 jours en 2023. **L'absentéisme est sensiblement plus faible dans les petites entreprises.**
- La maladie constitue la principale cause d'absence, représentant près des trois quarts des jours d'absence, tandis que les congés maternité en expliquent environ 12%.
- **Le taux d'absentéisme** (hors maternité), rapporté sur une base de 365 jours, **atteint 3,6% en 2024** dans l'industrie pharmaceutique, un niveau **inférieur à la moyenne nationale de 4,5%** observée pour l'ensemble des entreprises françaises *(source : Datascope, Axa, 2024)*.

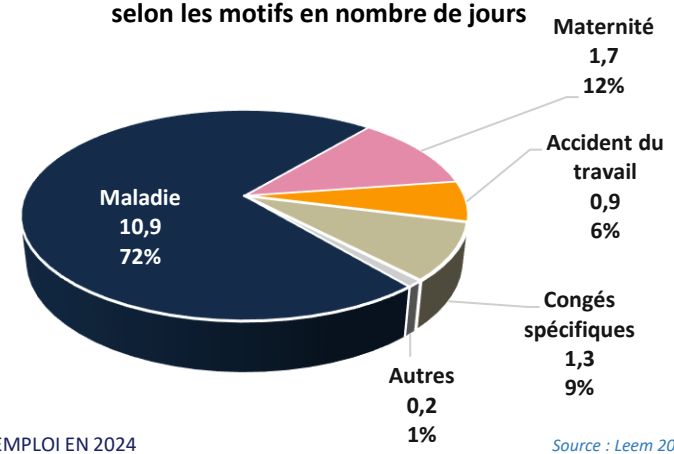
15,0

jours d'absence par salarié en moyenne en 2024

Nombre moyen de jours d'absence selon le motif et la taille des entreprises



Taux d'absentéisme moyen par salarié selon les motifs en nombre de jours



Source : Leem 2024

Emploi des seniors

Effectifs et évolutions 41

Recrutements de seniors 43

Métiers exercés 45

Temps de travail 49

Groupes et niveaux de classification 50

Contrats de travail 51

Parité 52

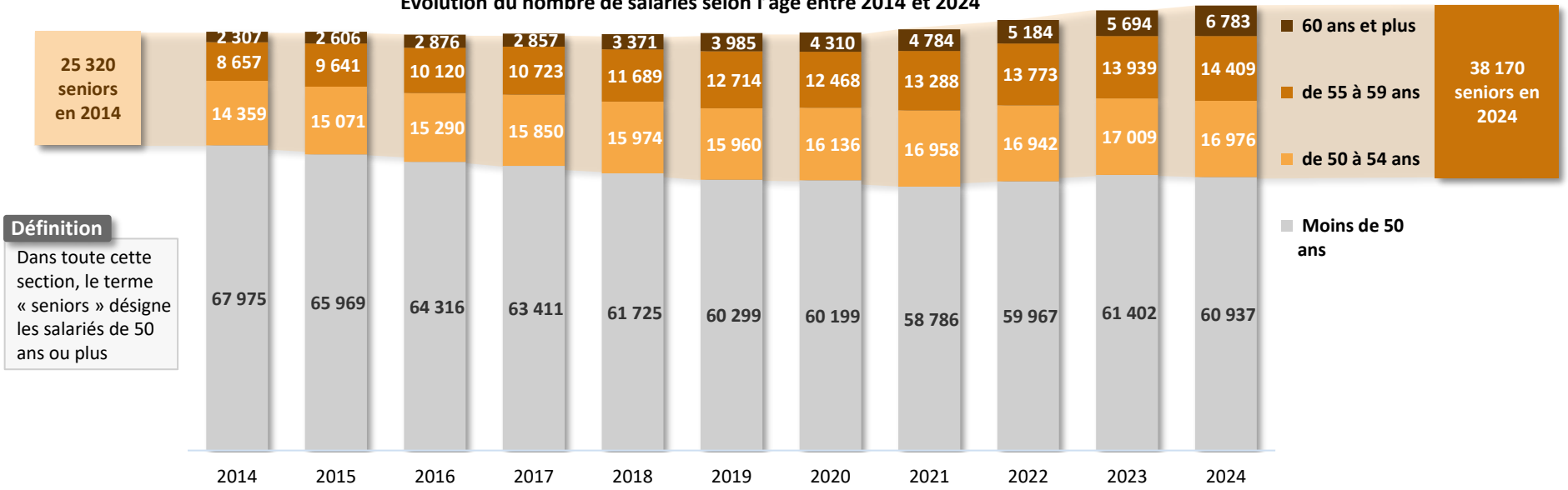
L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

Effectifs et évolution

Un peu plus de 38 000 seniors sont salariés d'une entreprise du médicament en 2024, soit 50% de plus qu'il y a dix ans

- **En 2024, les seniors représentent 38 168 salariés, soit 38,5% des effectifs du secteur.** Parmi eux, 16 976 (17,1% du total) ont entre 50 et 54 ans, 14 409 (14,5%) entre 55 et 59 ans et 6 783 (6,8%) ont 60 ans ou plus.
- **Leur présence s'est fortement accrue au cours de la dernière décennie : de 25 322 en 2014 à 38 168 en 2024.** La progression est particulièrement marquée pour les 55-59 ans (de 8 657 à 14 409 salariés) et les 60 ans et plus (de 2 307 à 6 783 salariés).

Évolution du nombre de salariés selon l'âge entre 2014 et 2024



Définition

Dans toute cette section, le terme « seniors » désigne les salariés de 50 ans ou plus

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

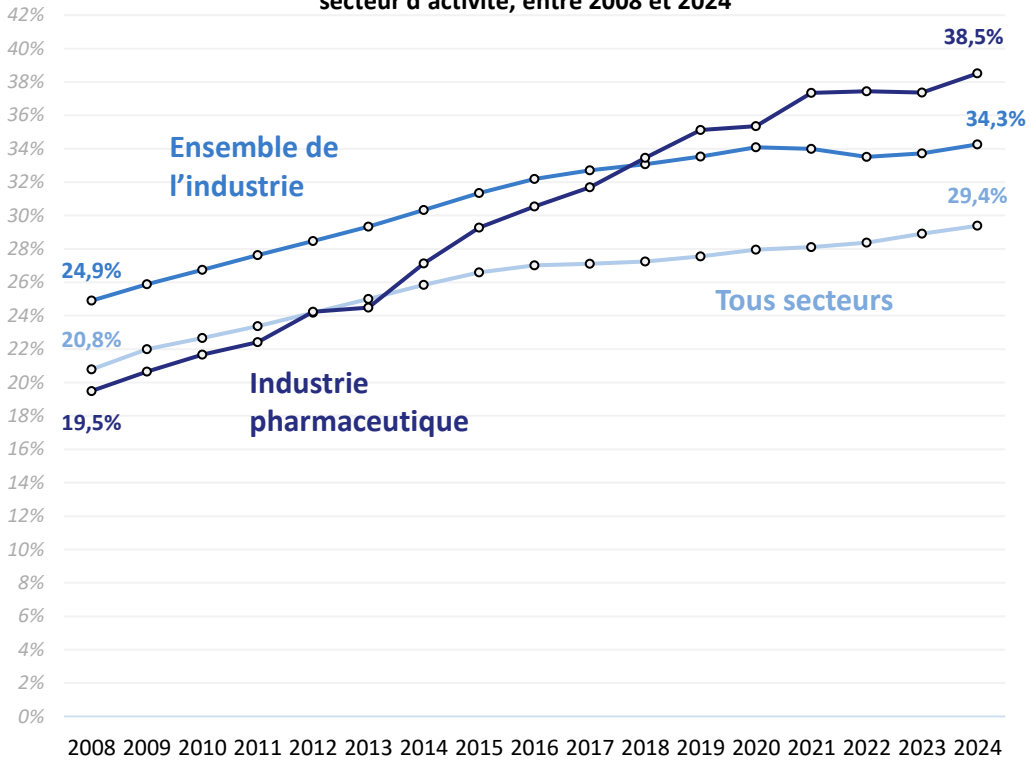
Effectifs et évolution

La progression du nombre de seniors a été plus marquée dans l'industrie pharmaceutique que dans l'industrie en général

- La part des salariés de 50 ans et plus dans les entreprises du médicament est passée de 19,5% en 2008 à 38,5% en 2024, soit une progression moyenne de +1,2 point par an.
  Dans l'ensemble de l'industrie, la proportion de seniors était initialement plus élevée que dans le secteur du médicament en 2008, mais elle n'a progressé que de +0,6 point par an, si bien que les courbes se sont croisées.

- Cette dynamique plus marquée dans l'industrie pharmaceutique s'explique principalement par les politiques RH de la branche, notamment l'accord signé en 2009 fixant des objectifs chiffrés de recrutement des seniors. À cela s'ajoutent des facteurs structurels : un haut niveau de qualification, une forte stabilité de l'emploi, des plans de départs collectifs moins fréquents, ainsi que la part importante des métiers commerciaux généralement moins exposés à la pénibilité.

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



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD | Insee 2008-2024

L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

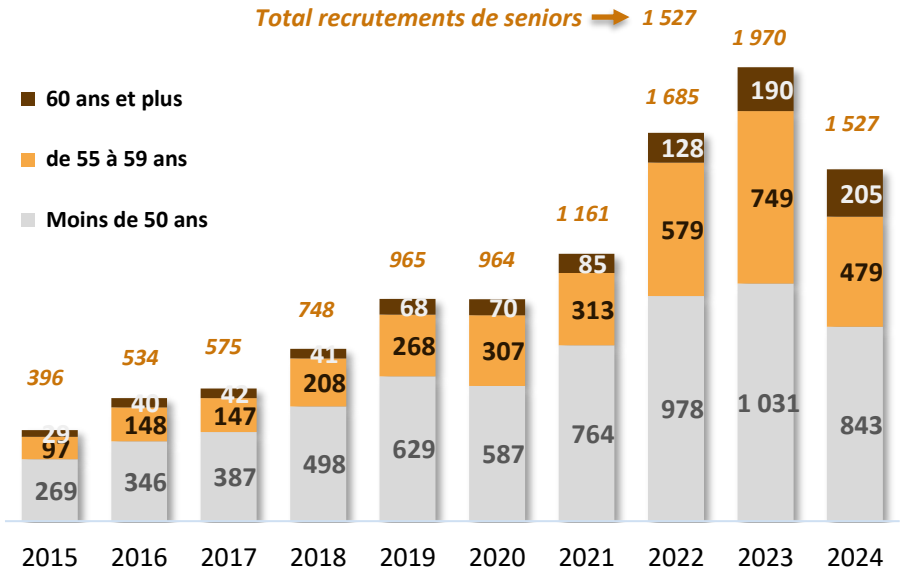
Recrutement de seniors

Le nombre de seniors recrutés par les entreprises du médicament a beaucoup augmenté ces dernières années

- 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 un pic observé en 2022 et 2023, la part des seniors dans les recrutements demeure élevée malgré un contexte économique moins porteur.

- Les **entreprises d'Île-de-France** recrutent proportionnellement le plus de seniors (23%). La taille d'entreprise joue également un rôle déterminant : les **petites structures** recrutent davantage de salariés âgés, avec 26% des embauches en CDI et CDD en Île-de-France contre 16% dans les autres régions, tandis que dans les grandes entreprises, cette proportion tombe à 16% et 9% respectivement.

Évolution du nombre de seniors recrutés



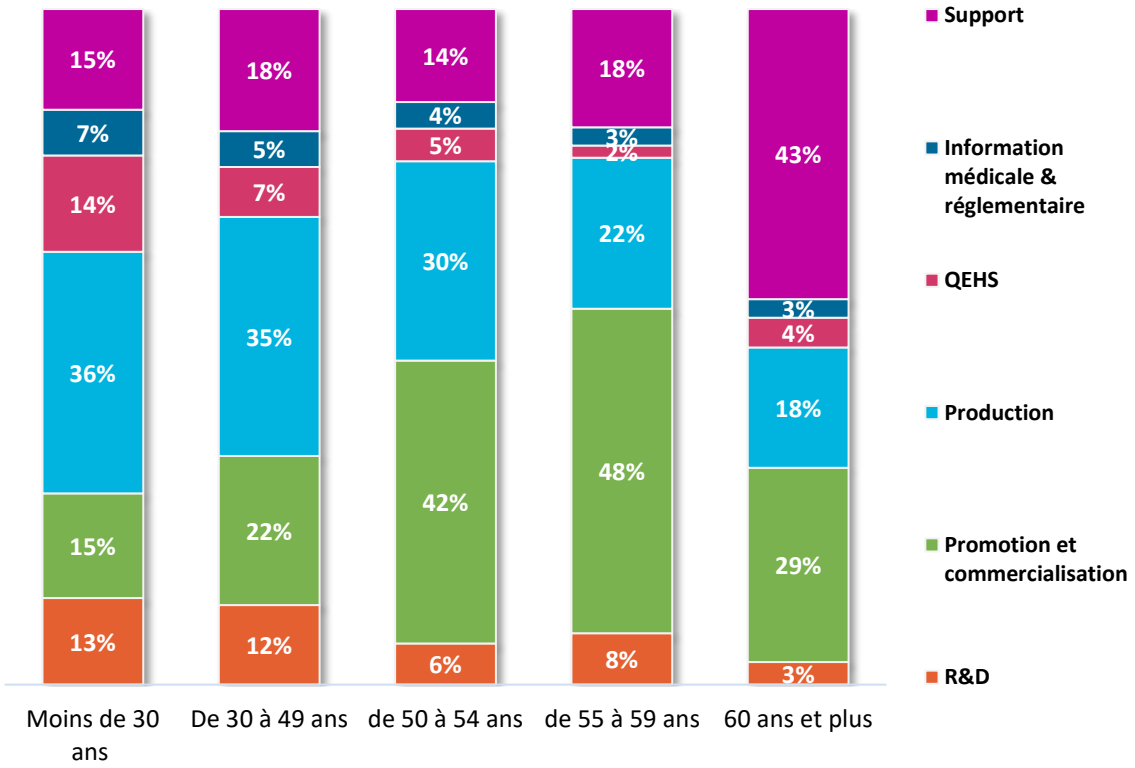
L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

Recrutement de seniors

Toutes les familles de métiers recrutent des seniors, en particulier la promotion et commercialisation du médicament

- 20% des recrues de moins de 50 ans exercent un métier de la promotion et commercialisation du médicament, contre 42% des recrues de 50-54 ans et 48% des recrues de 55-59 ans.
- À l'inverse, la proportion de salariés recrutés sur les postes de R&D, de QHSE et de l'information médicale et réglementaire est deux fois supérieure parmi les moins de 50 ans que parmi les seniors de 50 ans et plus.
- Par ailleurs, dans toutes les familles de métiers, les conditions d'emploi des recrues de plus de 50 ans sont plus stables : 73% de leurs embauches concernent un CDI, contre 67% pour les moins de 50 ans.

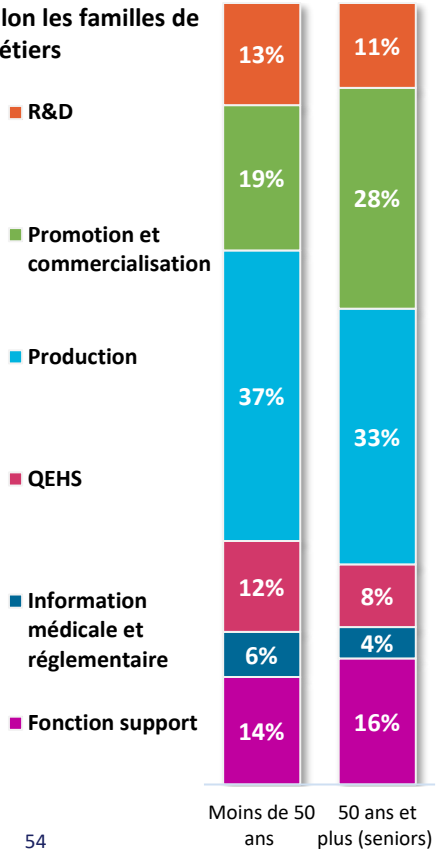
Répartition des recrutements par famille de métiers selon l'âge



L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

Métiers exercés

Répartition des salariés selon les familles de métiers



Répartition des salariés selon les sous-familles de métiers, par tranche d'âge

	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	60 ans et plus	Ensemble des seniors
Biométrie / Data management	110	554	157	141	45	**343**
Développement clinique	183	1 659	500	406	272	**1 178**
Recherche et formulation	1 100	4 351	1 145	1 049	438	**2 631**
Formation / Administration / Export	310	2 948	1 028	831	323	**2 182**
Marketing	852	2 701	537	400	208	**1 146**
Promotion et commercialisation	354	4 178	2 920	3 115	1 408	**7 443**
Développement industriel	352	1 279	384	262	138	**784**
Fabrication / Conditionnement	2 284	11 636	3 439	2 527	1 057	**7 023**
Logistique industrielle	545	3 664	1 396	1 185	539	**3 120**
Organisation ingénierie et maintenance	542	2 338	761	602	209	**1 573**
Assurance qualité	577	2 043	418	295	120	**832**
Contrôle qualité	813	2 815	812	528	209	**1 548**
Environnement/Hygiène/Sécurité	85	759	319	244	116	**678**
Access Market	67	383	66	57	23	**146**
Information médicale	143	963	282	237	89	**609**
Pharmacovigilance	78	349	57	41	40	**139**
Affaires réglementaires	271	1 260	290	229	117	**636**
Affaires publiques et institutionnelles	30	248	85	75	34	**194**
Communication	78	307	75	61	15	**150**
Finances / Comptabilité	190	1 222	384	325	128	**837**
Informatique / Systèmes d'information	228	1 465	437	362	110	**909**
Juridique & Compliance	46	335	78	73	32	**183**
RH / Formation / Paie / Admin. du pers.	155	1 068	369	304	107	**780**
Secrétariat / Assistanat	79	854	521	644	288	**1 452**

L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

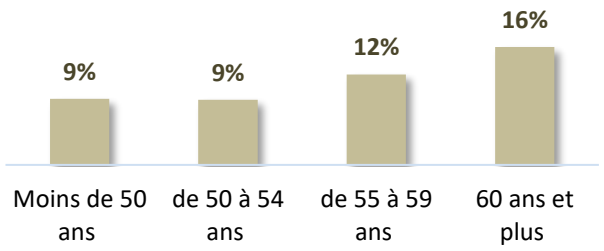
Temps de travail

Le recours au temps partiel croit nettement passé 55 ans

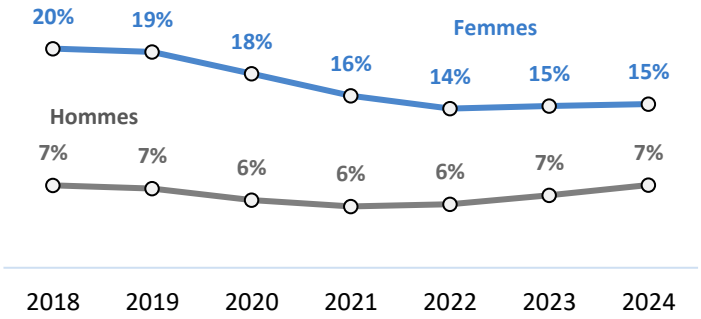
- En 2024, **12% des salariés de 50 ans et plus travaillent à temps partiel**, contre 9% des moins de 50 ans. Le recours au temps partiel augmente avec l'âge : 9% avant 55 ans, 12% entre 55 et 59 ans, puis 16% après 60 ans, traduisant une adaptation des conditions de travail en fin de carrière.

- Les **femmes seniors sont plus souvent à temps partiel** (15% contre 7% des hommes), mais **l'écart entre les genres se réduit progressivement.** La part des femmes seniors à temps partiel a en effet reculé **de 20% en 2018 à 15% en 2024**, tandis que celle des hommes est restée stable. L'écart observé est désormais inférieur à la moyenne de l'industrie et de l'économie nationale.

Part de salariés à temps partiel selon l'âge



Évolution de la part de seniors à temps partiel



Part de salariés seniors à temps partiel par secteur

	Ensemble de l'industrie	Industrie pharmaceutique	Tous secteurs
Hommes	4%	7%	9%
Femmes	14%	15%	29%

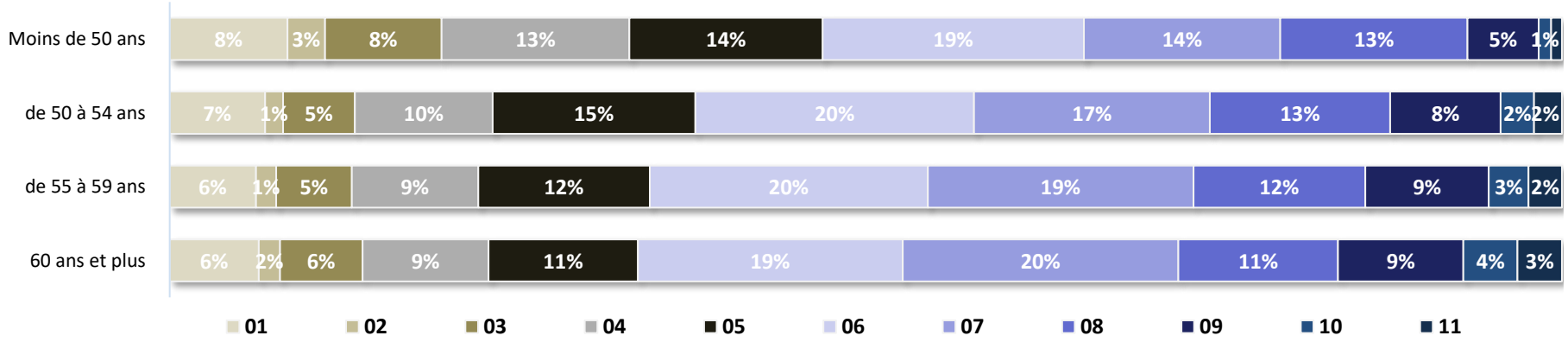
L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

Groupes et niveaux de classification

Avant 50 ans, près 50% des salariés sont dans les niveaux 01 à 05 de la classification, contre moins de 40% des seniors

- La structure de classification des salariés varie nettement selon l'âge. Les postes des **niveaux 01 à 04, majoritairement liés à la production opérationnelle, sont moins représentés chez les 50 ans et plus** (23%) que chez les moins de 50 ans (33%). Cette baisse traduit des évolutions de carrière vers des fonctions plus qualifiées, notamment au niveau 05, dont la part reste stable à 14%.
- À l'inverse, les **niveaux 07 à 11**, correspondant à des fonctions d'encadrement ou d'expertise, sont **plus fréquents chez les seniors** (44% contre 34% des moins de 50 ans). Cette tendance s'accentue à partir du niveau 09, où se concentrent les postes de direction et de responsabilité stratégique.

Répartition des salariés par niveau de classification selon l'âge



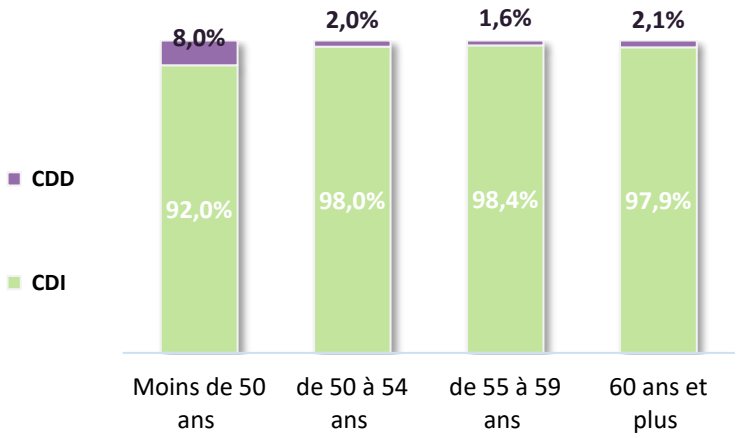
L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

Contrats de travail

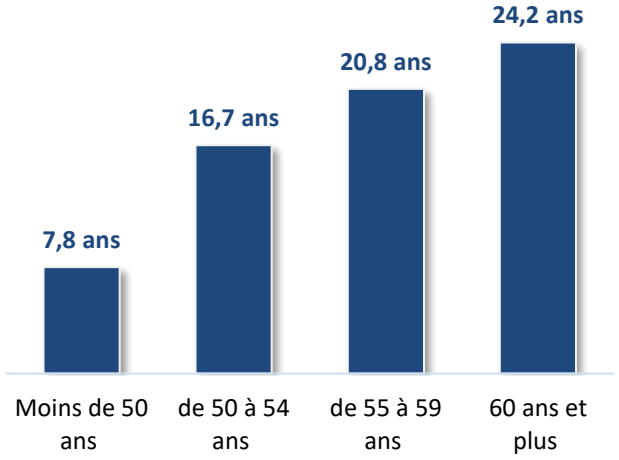
Presque tous les seniors sont en CDI, salariés de leur entreprise depuis 20 ans en moyenne

- Les seniors de l'industrie pharmaceutique bénéficient d'une grande stabilité de l'emploi : 98% d'entre eux sont titulaires d'un CDI, contre 92% des moins de 50 ans.
- **Malgré la progression assez récente du recrutement de seniors, la plupart sont des salariés de longue date dans leur entreprise.** Leur ancienneté moyenne atteint 19,5 ans, soit plus du double de celle de l'ensemble des salariés (7,8 ans), et s'élève à 24,2 ans pour les 60 ans et plus, illustrant une forte fidélisation des salariés expérimentés dans le secteur.

Part de salariés en CDI selon l'âge



Ancienneté moyenne selon l'âge



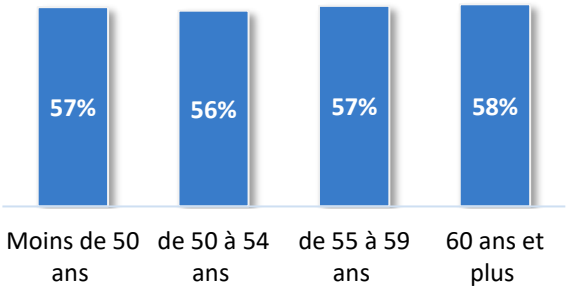
L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

Parité

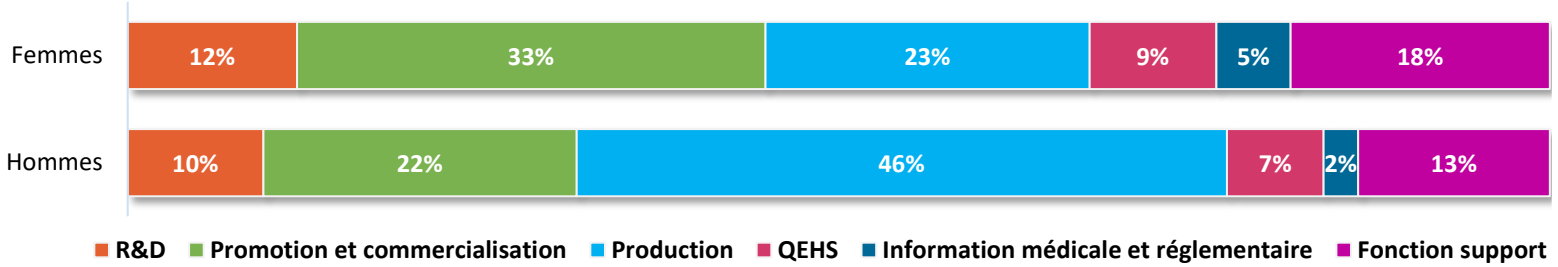
La proportion de femmes parmi les seniors est comparable à celle des salariés de moins de 50 ans, les métiers exercés différent souvent

- La féminisation des effectifs demeure stable avec l'âge : **les femmes représentent 57% des salariés de 50 ans et plus**, soit une proportion équivalente à celle observée dans l'ensemble de la branche.
- Les répartitions par métiers diffèrent toutefois selon le genre. **Près de 46% des hommes seniors exercent un emploi dans la production** (techniciens ou responsables de production, maintenance, etc.), **contre 23% des femmes seniors.**
- Ces dernières sont **davantage présentes dans les métiers de la promotion et de la commercialisation du médicament**, où elles constituent 33% des effectifs seniors, occupant notamment des postes de chargées de l'information promotionnelle ou de déléguées hospitalières.

Part de femmes dans les effectifs selon l'âge



Répartition des seniors selon le genre et la famille de métiers



Crédits photo : © Thibault Savary

Pratiques de rémunération

Définitions 60

Salaire de base 61

Rémunération totale 63

Primes et compléments de rémunération 64

Évolutions au regard de l'inflation et du SMIC 68

Pratiques de rémunération
Définitions

Composantes de la rémunération prises en compte dans l'analyse

Salaire mensuel brut de base	Salaire mensuel brut de base hors primes et compléments, tel qu'il figure sur le bulletin de paie de décembre 2024 ou du mois de sortie.
Primes variables	Montant annuel brut des primes variables perçues en 2024 : primes commerciales, primes sur objectifs, primes exceptionnelles.
Primes fixes	Montant annuel brut des primes fixes perçues en 2024 : 13ème mois et plus, prime d'ancienneté, prime de vacances, prime de Noël.
Avantages en nature	Montant annuel brut des avantages en nature tel qu'il est réintégré dans les bulletins de paie 2024.
Montant de l'intéressement	Montant annuel brut perçu au titre de l'intéressement, versé en 2024 au titre de l'année 2023.
Montant de la participation	Montant annuel brut perçu au titre de la participation, versé en 2024 au titre de l'année 2023.
Rémunération annuelle brute totale	Somme du salaire de base, des primes fixes et variables, des avantages en nature, de l'intéressement et de la participation. Montant brut total perçu en 2024.

Pratiques de rémunération

Salaire de base

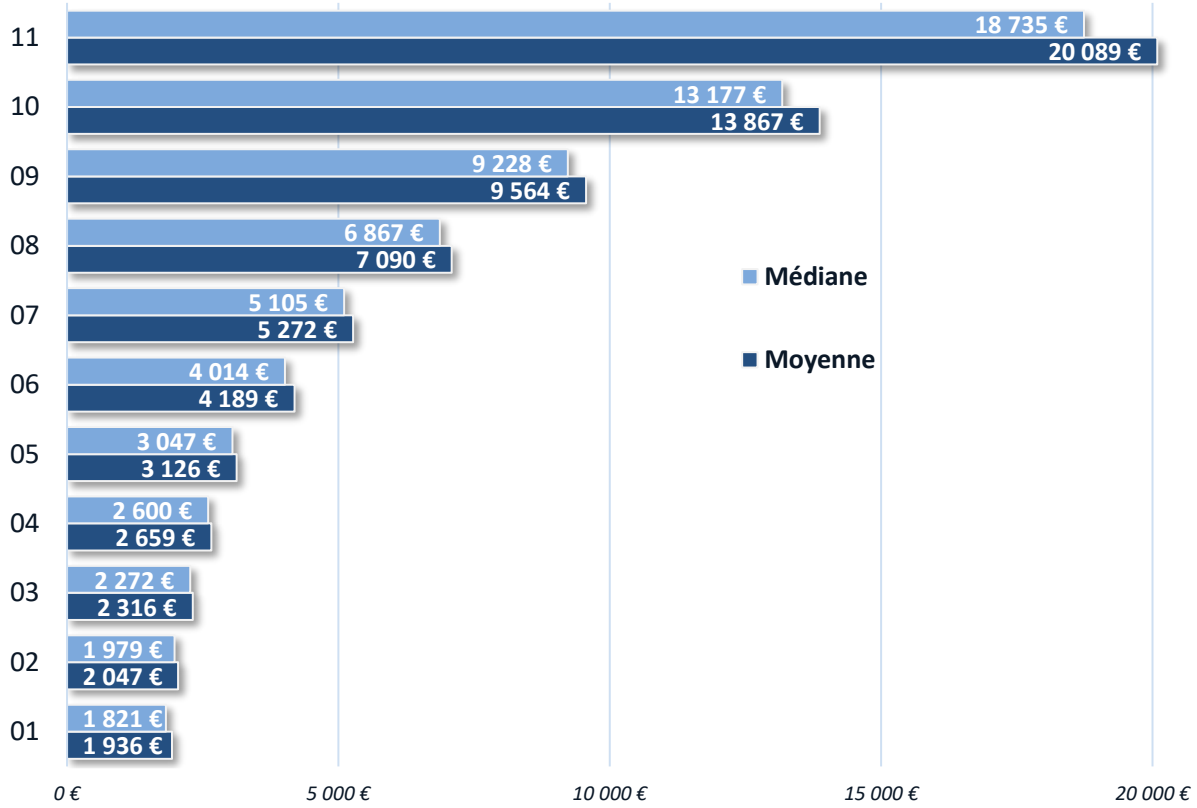
Salaires de base mensuels selon la classification des emplois

Le salaire de base dans les entreprises du médicament en 2024

3 788 € | 4 582 €

Médiane ***Moyenne***

Salaires mensuels de base médians et moyens pratiqués en 2024 selon les groupes de la classification des emplois



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

Pratiques de rémunération

Salaire de base

Évolution des salaires de base selon la classification des emplois

+2,7%

La progression du salaire médian* dans les entreprises du médicament en 2024

(progression du salaire moyen : +3,1%)

** 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.*

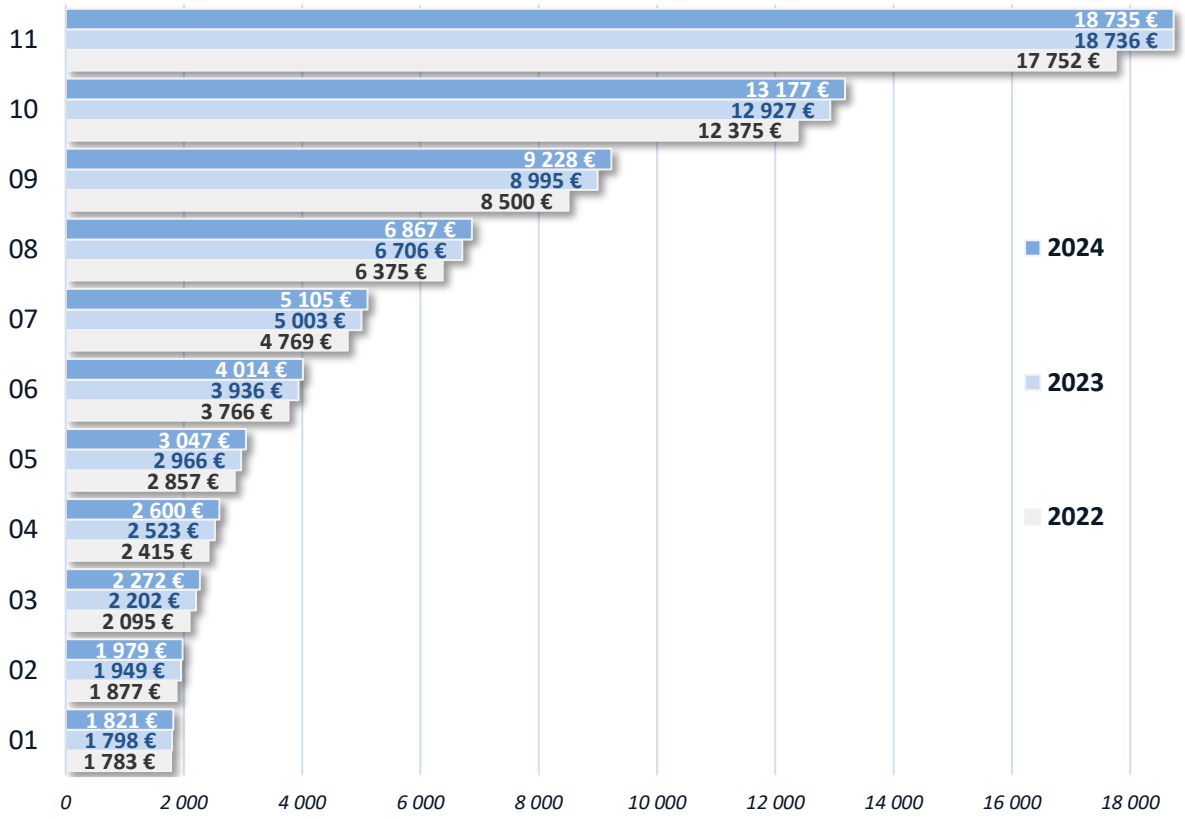
+4,1%

Le taux d'augmentation individuel médian** perçu par les salariés en 2024

(taux d'augmentation individuel moyen : +4,8%)

*** calculé sur les salariés présents dans leur entreprise à la fois en 2023 et en 2024*

Évolution des salaires de base médians entre 2022 et 2024 selon les groupes de la classification des emplois



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

Pratiques de rémunération

Rémunération totale

Rémunérations annuelles totales selon la classification des emplois

La rémunération annuelle totale dans les entreprises du médicament en 2024

58 796 € | 71 764 €

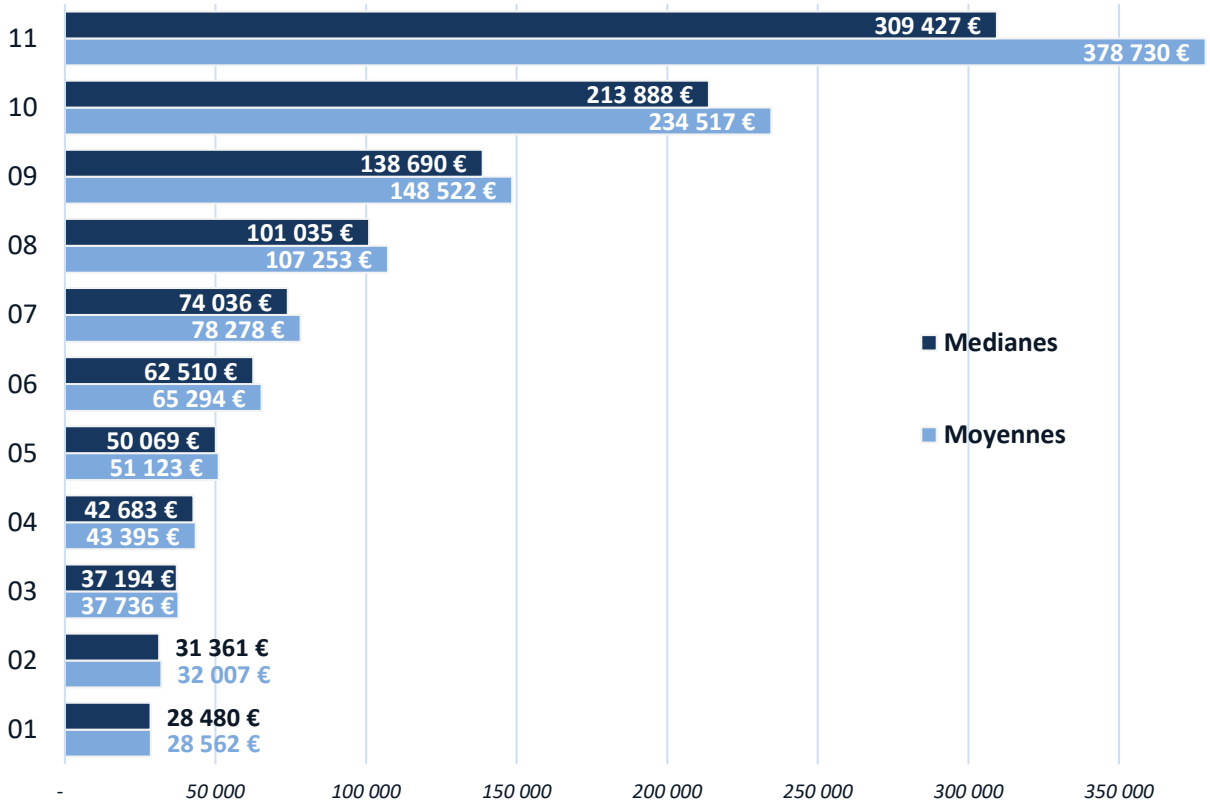
Médiane ***Moyenne***

Rémunération brute moyenne totale de l'ensemble des salariés du secteur privé en 2024 : 44 377 €

Rémunération brute moyenne totale de l'ensemble des salariés de l'industrie en 2024 : 51 007 €

(Source : Insee & Dares, 2025)

Rémunérations annuelles totales médianes et moyennes pratiquées en 2024 selon les groupes de la classification des emplois



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

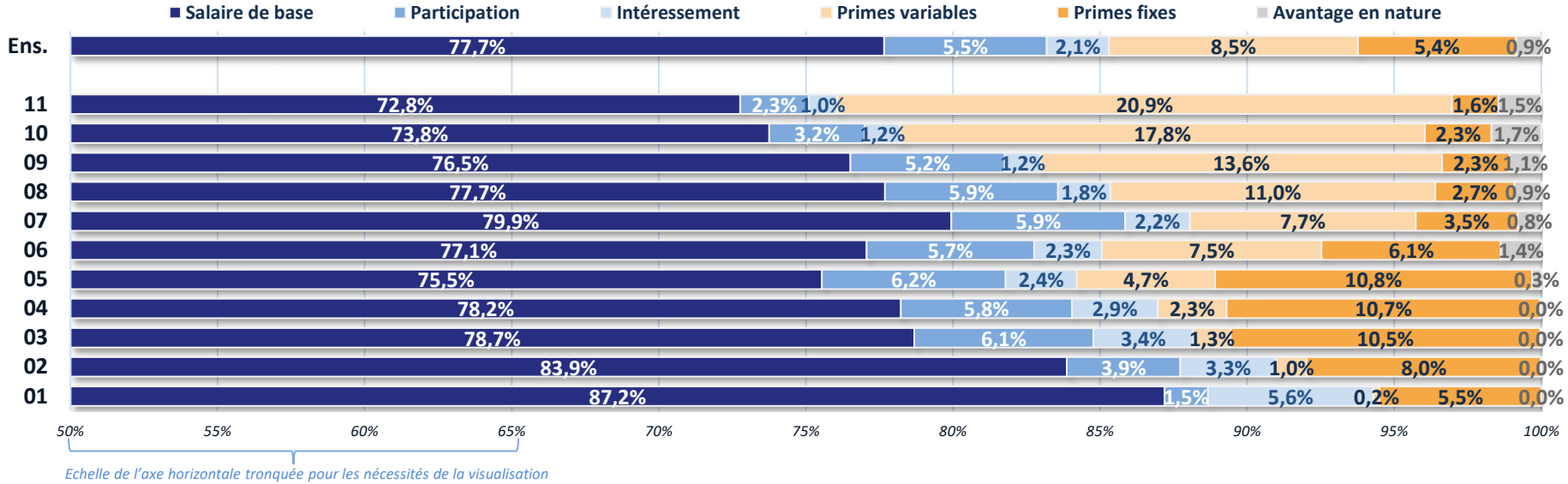
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

Une part importante de compléments de rémunération dans tous les groupes d'emplois

- En moyenne, **22,3% de la rémunération totale des salariés de la branche provient de primes et compléments.** Les **primes variables** (commerciales, sur objectifs, exceptionnelles…) et les **primes fixes** (13e mois, prime de poste, prime d'ancienneté…) représentent **13,8%** de la rémunération totale, tandis que l'**intéressement** et la **participation** en constituent **7,6%.**
- La part de rémunération issue d'éléments autres que le salaire de base croît avec le niveau de classification des emplois, passant de **12,8%** dans le **groupe 01 à 27,2%** dans le **groupe 11.**

Décomposition de la rémunération totale selon ses composantes et la classification des emplois



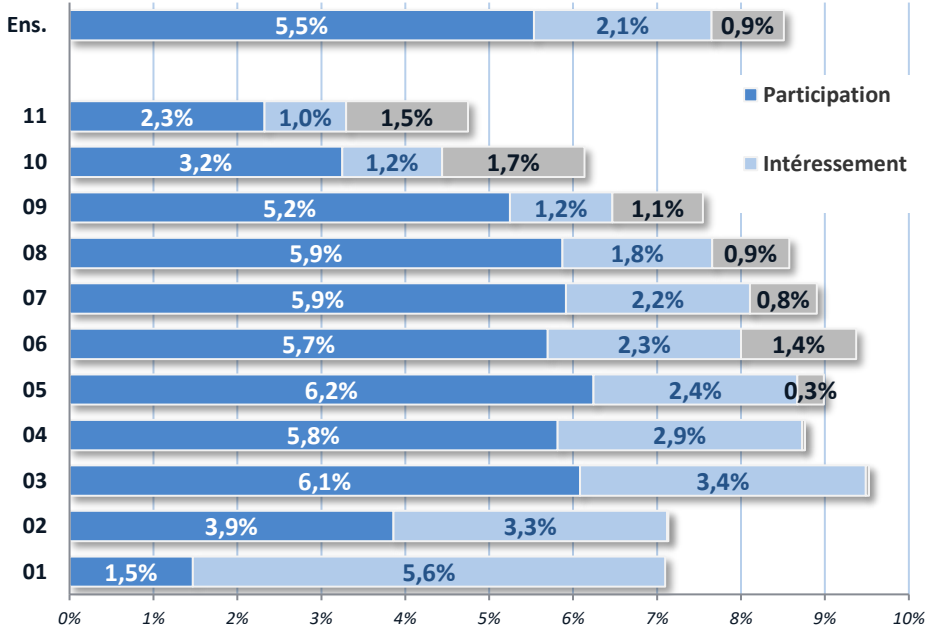
Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

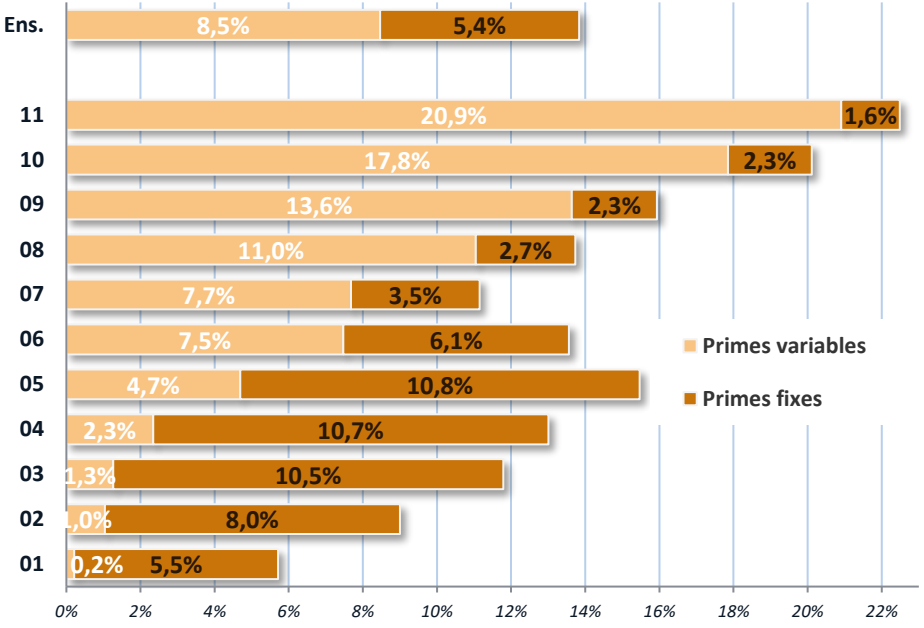
Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

La part des primes variables tend à augmenter avec le niveau de classification, tandis que celle des primes fixes diminue

Intéressement, participation et avantages en nature : montants moyens selon la classification des emplois (en % de la rémunération totale)



Primes fixes et variables : montants moyens selon la classification des emplois (en % de la rémunération totale)



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

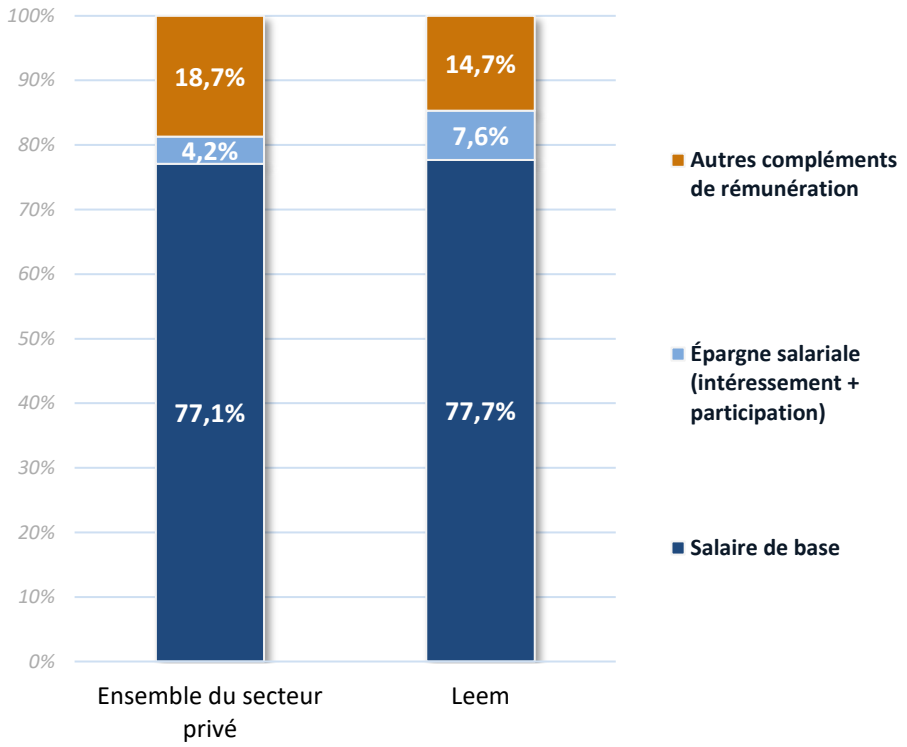
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Comparaison Leem et ensemble du secteur privé

La part des compléments de rémunération dans l'industrie pharmaceutique est comparable à celle observée dans l'ensemble de l'économie

- Dans l'**industrie pharmaceutique**, les éléments de rémunération au-delà du salaire de base représentent en moyenne **22,3%** de l'ensemble des montants perçus, contre **22,9% tous secteurs confondus.**
- **L'épargne salariale (intéressement, participation) occupe une place plus importante dans le secteur pharmaceutique**, représentant 7,6% de la rémunération totale, contre 4,2% en moyenne tous secteurs confondus.
- Au contraire, **les autres compléments de rémunération (primes fixes et variables) occupent une place moins importante dans l'industrie pharmaceutique** que dans les autres secteurs d'activité (14,7% contre 18,7%) ce qui peut s'expliquer par la structure des emplois : le secteur pharmaceutique compte une proportion plus élevée de cadres que la moyenne de l'économie, alors que certaines primes, telles que la prime d'ancienneté, les primes d'organisation ou d'astreinte, sont souvent plus fréquentes chez les non-cadres.

Décomposition de la rémunération totale selon ses composantes dans l'industrie pharmaceutique et l'ensemble de l'économie



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein / Dares 2024 pour les données de comparaison

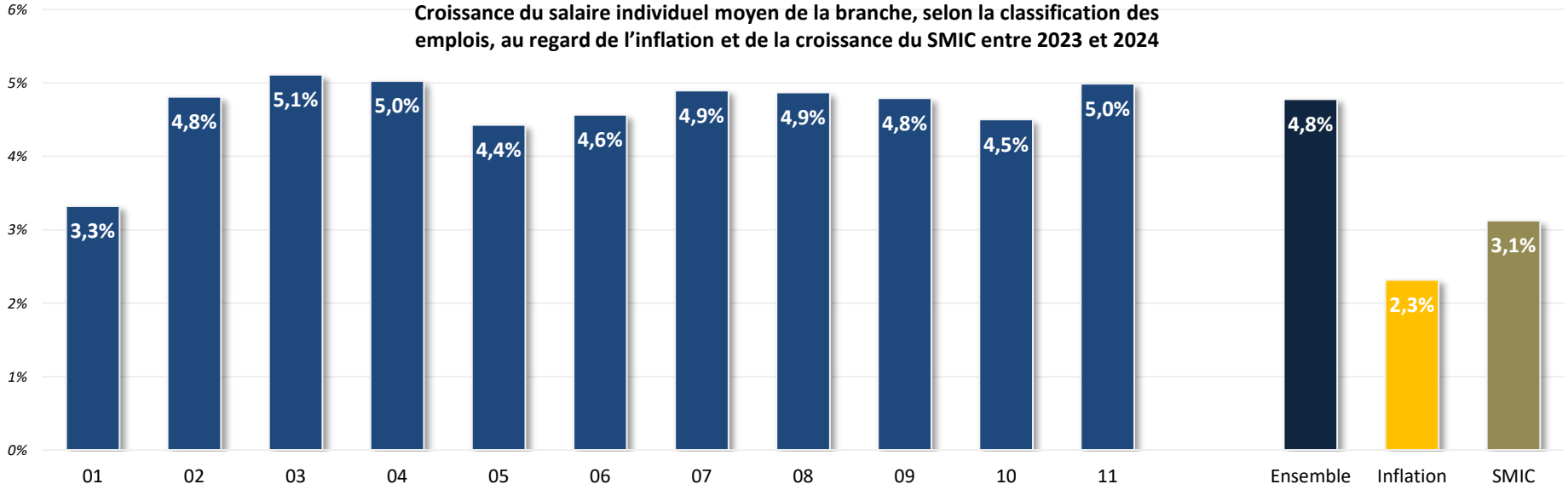
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Évolution récente du salaire moyen par salarié de la branche au regard de l'inflation et du SMIC

Une augmentation du salaire individuel moyen supérieure à la croissance du SMIC et de l'inflation

- En 2024, le **taux d'augmentation individuel moyen** perçu par les salariés déjà présents en 2023 s'élève à **+4,8%**, un niveau **supérieur** à l'**inflation** (+2,3%) et à la progression du **SMIC** (+3,1%).
- Ces **hausses** apparaissent relativement **homogènes selon les niveaux de classification**, comprises entre 4,4% et 5,1%, à l'exception du niveau 01 où elles sont légèrement inférieures.

Croissance du salaire individuel moyen de la branche, selon la classification des emplois, au regard de l'inflation et de la croissance du SMIC entre 2023 et 2024



Source : Leem 2023 et 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein présents dans les 2 enquêtes / Banque de France 2024

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Féminisation du secteur	70
Ancienneté	71
Groupes et niveaux de classification	73
Métiers exercés	75
Temps partiel	77
Suspensions	78
Mobilité interne	79
Égalité salariale	80
Synthèse	87

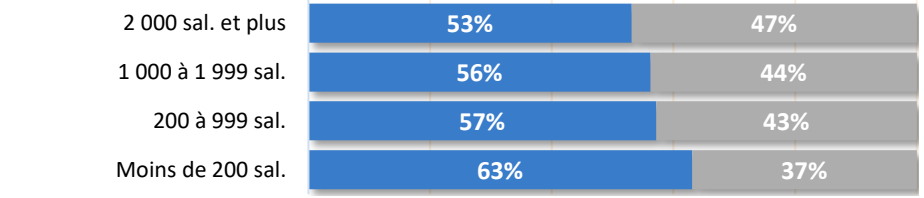
Rapport de situation comparée femmes-hommes

Féminisation du secteur

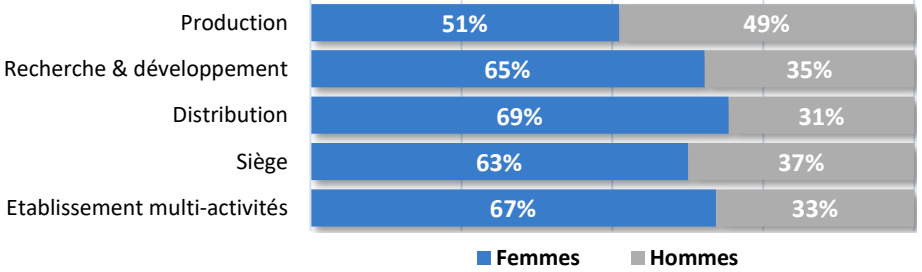
Le taux de féminisation de l'industrie pharmaceutique est stable à moyen terme

- Avec un **taux de féminisation de 56,7% en 2024**, l'industrie pharmaceutique figure parmi les rares secteurs industriels où les femmes sont majoritaires. Ce taux est resté **relativement stable au cours des dix dernières années**, s'établissant à 56,8% en 2014.
- La féminisation est particulièrement élevée dans les PME, où 63% des salariés sont des femmes. À l'inverse, les entreprises de plus de 2 000 salariés, souvent de grands sites de production où les métiers sont traditionnellement moins féminisés, affichent un taux inférieur à la moyenne (53,2%).

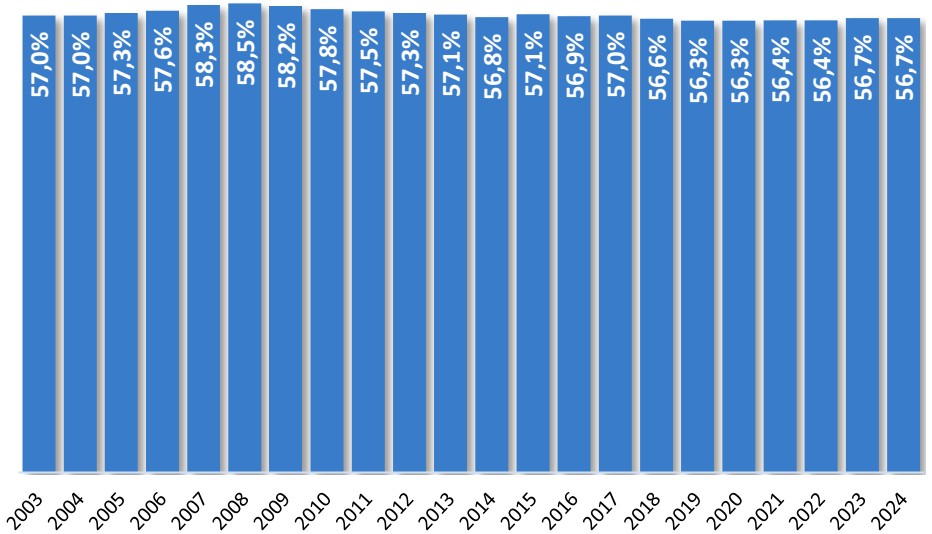
Taux de féminisation par taille d'entreprise



Taux de féminisation par activité principale de l'établissement



Évolution du taux de féminisation du secteur (2003-2024)



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

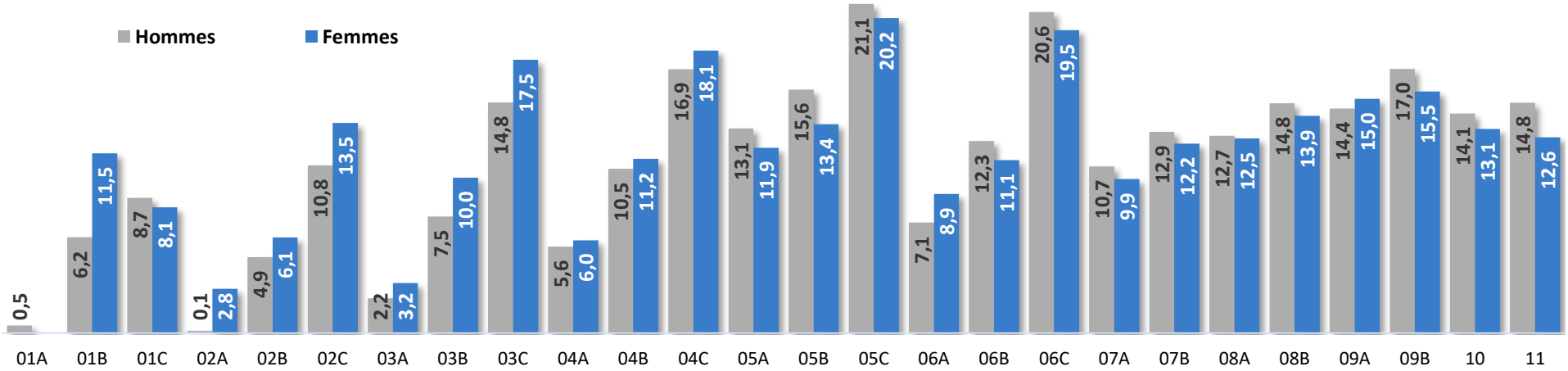
Rapport de situation comparée femmes-hommes

Ancienneté

L'ancienneté moyenne par genre selon les groupes de classification de la branche

- L'ancienneté moyenne des salariés en CDI dans les entreprises du médicament est de 13,0 ans. Si l'on inclut également les CDD, cet indicateur s'établit à 12,3 ans. **Les hommes et les femmes en CDI présentent des anciennetés proches** (13,1 ans contre 12,9 ans).
- Cependant, des écarts apparaissent selon les groupes de classification. Dans les trois premiers groupes, les femmes affichent une ancienneté supérieure à celle des hommes (+1,8 an). L'écart se réduit ensuite et s'inverse à partir du groupe 04 : il devient quasi nul dans les groupes 04 et 05, puis atteint -0,8 an pour les femmes dans les groupes 06 à 11.

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



Source : Leem 2024, salariés en CDI

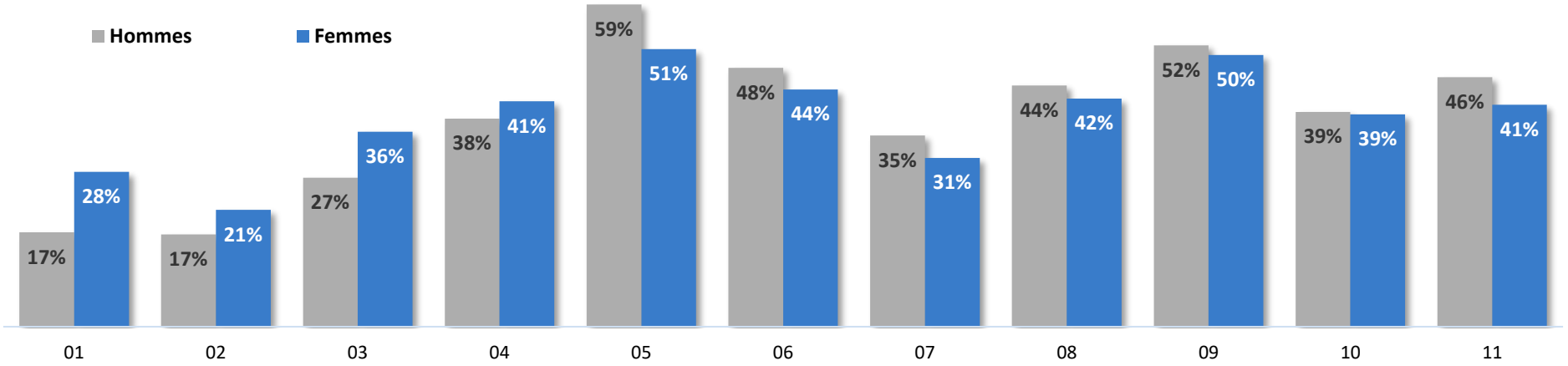
Rapport de situation comparée femmes-hommes

Zoom sur les 15 ans et plus d'ancienneté

Les carrières longues au sein de la même entreprise sont fréquentes dans le secteur, tant pour les femmes que pour les hommes

- Une part importante des salariés de l'industrie pharmaceutique affiche une ancienneté supérieure à 15 ans, une proportion similaire chez les hommes (42%) et chez les femmes (41%).
- À l'exception du premier groupe, où les effectifs restent faibles, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à dépasser 15 ans d'ancienneté dans les groupes 02 à 04. À l'inverse, dans les groupes 07 et 08 — où elles sont très présentes — ainsi que dans les niveaux les plus élevés de la classification, les hommes présentent plus souvent une ancienneté supérieure à 15 ans.

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



Source : Leem 2024, salariés en CDI

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Groupes et niveaux de classification

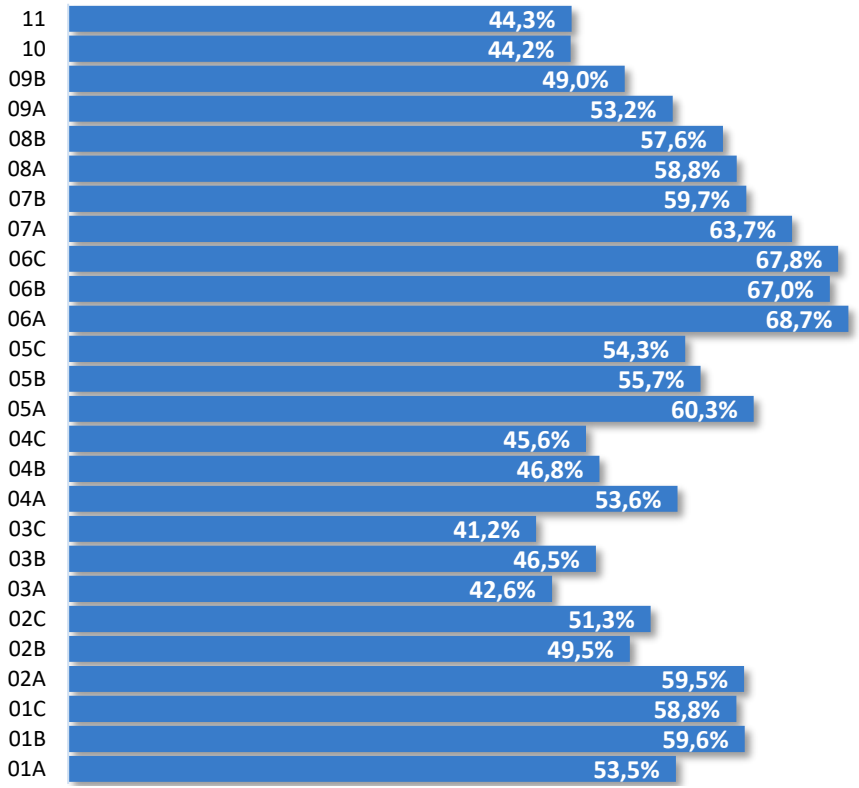
La féminisation des personnels des groupes élevés de la classification progresse

- Le taux de féminisation est le plus élevé dans le groupe 06, où les femmes représentent plus des deux tiers des effectifs, notamment en raison de la forte présence de certains métiers de la promotion du médicament très féminisés (visiteur médical, délégué hospitalier, chargé de l'information et de la promotion du médicament).

- Au fur et à mesure de la classification, ce taux décroît progressivement pour atteindre 44% dans le groupe 11. La part des femmes dans ces fonctions a néanmoins progressé de 3 points en 2024, confirmant une tendance de fond : la proportion de femmes dans les groupes 09 à 11 est passée de 38% en 2014 à 49% en 2024.

- En début de grille on observe également des contrastes : le groupe 01, très réduit (156 salariés), affiche 55% de femmes, principalement opératrices de production, de conditionnement ou de fabrication. À l'inverse, les groupes 03 et 04, dominés par les métiers de techniciens de fabrication et de maintenance, comptent en moyenne seulement 45% de femmes.

Taux de féminisation des emplois selon les groupes de classification

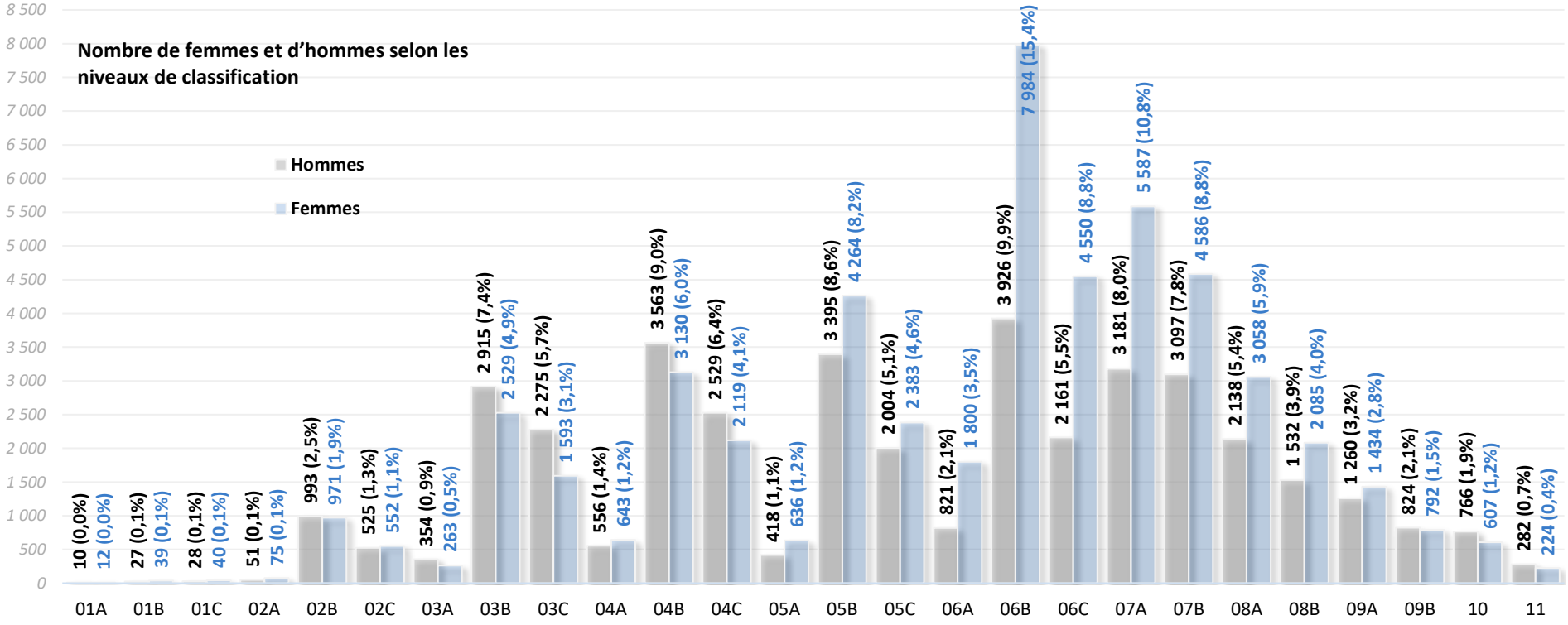


Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Groupes et niveaux de classification

La répartition des effectifs selon le genre et la classification traduit la féminisation de l'ensemble des postes de la branche à tous les niveaux



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

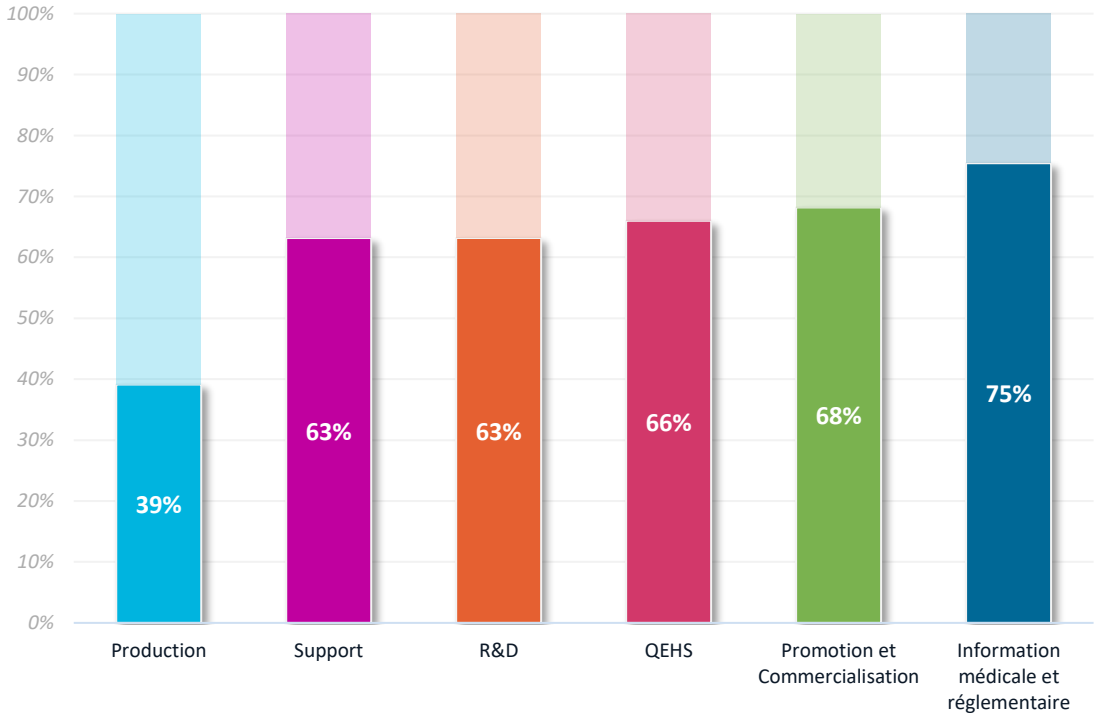
Rapport de situation comparée femmes-hommes

Métiers exercés

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

- **Un peu moins de 40% des salariés de la production sont des femmes.** À l'inverse, **elles représentent plus des deux tiers des effectifs dans la promotion et commercialisation du médicament**, le support, la qualité ainsi que dans l'information médicale et réglementaire.
- Certains métiers se distinguent par une féminisation particulièrement marquée : secrétariat et assistanat, pharmacovigilance et affaires réglementaires, où plus de 80% des postes sont occupés par des femmes. Elles sont également largement majoritaires dans les ressources humaines (83% de femmes), dans le juridique (80%), dans la communication et dans les affaires publiques et institutionnelles (77%).

Taux de féminisation selon la famille de métiers



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

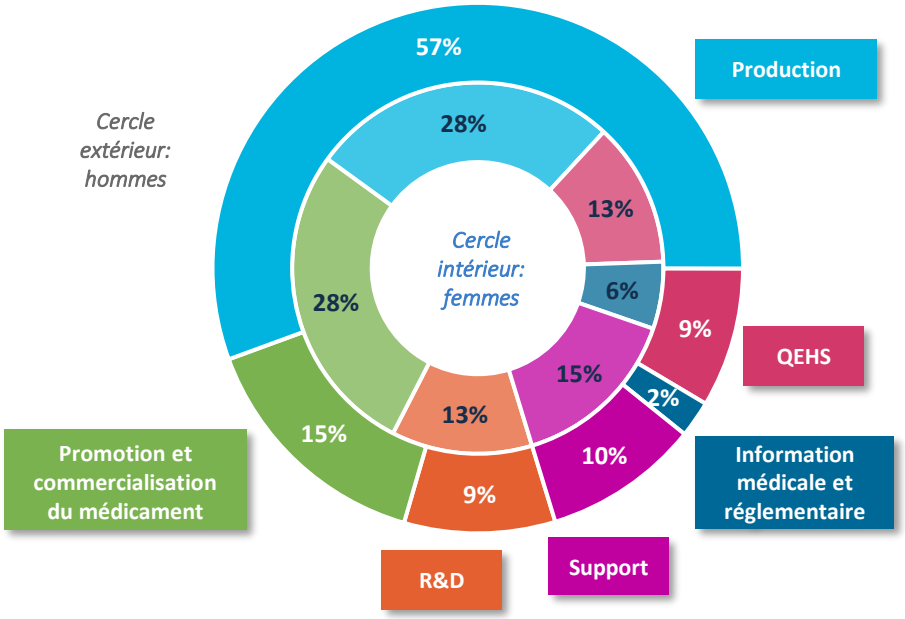
Rapport de situation comparée femmes-hommes

Métiers exercés (groupes 01 à 07)

Plus de la moitié des hommes des groupes 01 à 07 exercent un métier de la production, contre moins d'un tiers des femmes

- Parmi les salariés des groupes 01 à 07, 57% des hommes exercent un métier lié à la production, principalement en tant qu'opérateurs de production, techniciens de maintenance, de fabrication ou de conditionnement. À l'inverse, seulement 28% des femmes de ces mêmes groupes occupent un poste dans la production.
- Les femmes sont en revanche proportionnellement plus présentes dans la promotion et commercialisation du médicament : elles représentent 28% des effectifs dans ce domaine, contre 15% des hommes, notamment en tant que chargées de l'information promotionnelle et déléguées hospitalières. Elles sont également majoritaires dans les métiers du marketing.
- Enfin, les femmes des groupes 01 à 07 sont plus nombreuses que les hommes de même niveau à exercer dans les métiers de l'information médicale, de la QEHS, du support et de la R&D.

Répartition des salariés des groupes 01 à 07 selon la famille de métiers, par genre



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

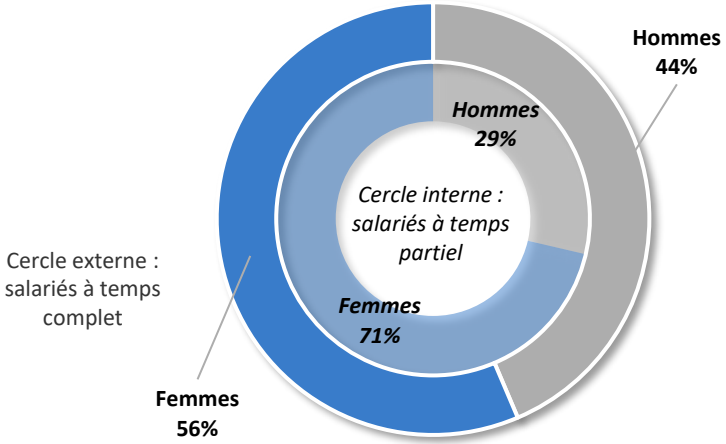
Rapport de situation comparée femmes-hommes

Temps partiel

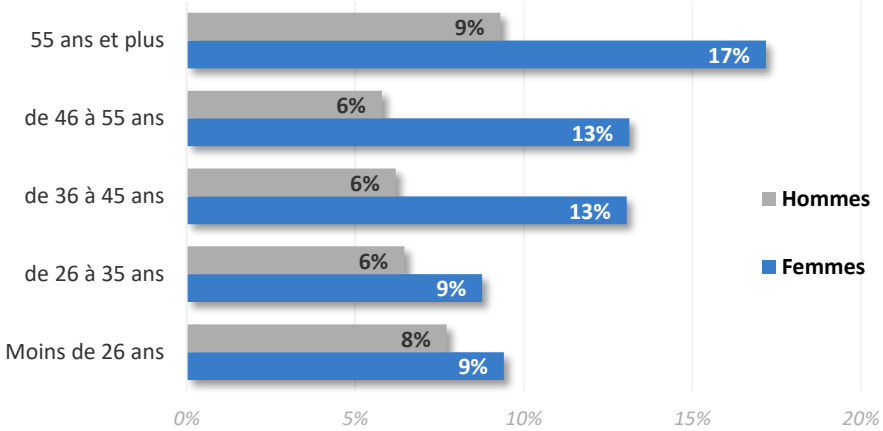
Les femmes sont largement surreprésentées parmi les salariés à temps partiel

- En 2024, **10% des salariés en CDI de l'industrie du médicament travaillent à temps partiel**. Cette proportion atteint **13% chez les femmes** et **7% chez les hommes.**
- Les femmes représentant ainsi 71% des effectifs à temps partiel. Bien qu'elles restent surreprésentées par rapport à leur poids dans l'ensemble des salariés, cette part tend à diminuer progressivement, contre 81% en 2021.
- **Le différentiel hommes-femmes concernant la proportion de salariés à temps partiel s'accentue avec l'âge** : il est de 2 points avant 35 ans et de 8 points après 55 ans.

Répartition des salariés selon le genre



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



Source : Leem 2024, salariés en CDI

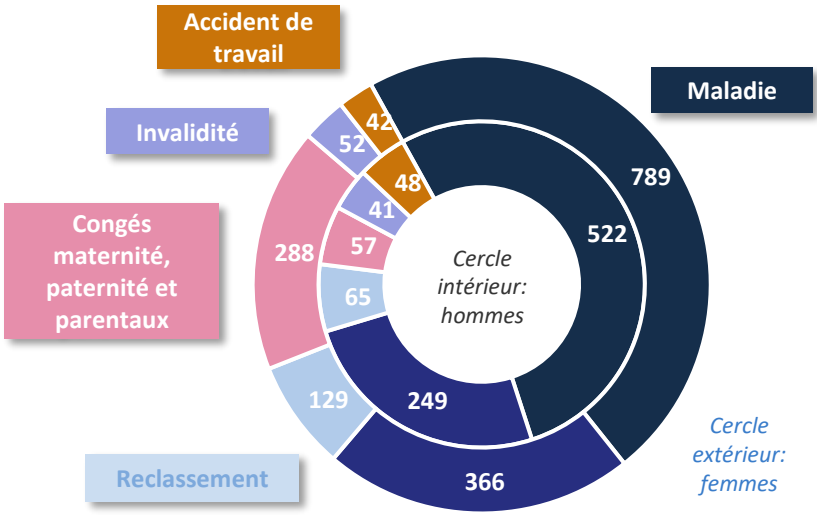
Rapport de situation comparée femmes-hommes

Motifs de suspension

Le congé parental toujours inégalement utilisé

- En 2024, on dénombre **3 041 suspensions de contrat, dont 63% concernent des femmes**, soit 6 points de plus que leur part dans l'ensemble des salariés du secteur (57%). Cette surreprésentation reflète notamment l'**usage différencié des congés maternité, paternité et parentaux** : **83% des suspensions pour ces motifs concernent des femmes.**
- Pour les femmes, le congé maternité ou parental représente 17% des suspensions, contre seulement 6% pour les hommes.
- Le recours à ces congés exerce une influence significative sur le temps de travail des femmes, mais demeure très limité pour les hommes. En effet, 13% des femmes en CDI travaillent à temps partiel, proportion qui atteint 25% parmi celles ayant bénéficié d'un congé maternité ou parental. Chez les hommes, en revanche, la différence est très faible (de 6,8% à 7,5%).
- En comparaison, les congés maladie, qui représentent près de la moitié des suspensions de contrat, ont un impact similaire sur le recours au temps partiel des femmes et des hommes. Parmi celles ayant recouru à un congé maladie, 20% des femmes travaillent à temps partiel, contre 13% dans l'ensemble des CDI. Pour les hommes, ces proportions sont respectivement de 13% et 7%.

Répartition des principaux motifs de suspension selon le genre



Note de lecture : 288 femmes ont recouru à un congé lié à l'arrivée d'un enfant en 2024 contre 57 hommes

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Égalité salariale

Les femmes ont dans l'ensemble un salaire de base supérieur à celui des hommes

- Le **salaire de base moyen des femmes** dans les entreprises du médicament **s'élève à 4 630 €**, contre **4 525 € pour les hommes**. Les écarts sont plus marqués pour le salaire médian : 4 011 € pour les femmes, contre 3 460 € pour les hommes.
- Ces écarts ne tiennent pas compte des **différences de postes occupés** (voir page 80) et de l'ensemble des **primes et compléments** de rémunération (voir ci-dessous).
- **Les hommes perçoivent un total de compléments supérieur**, principalement en raison des **primes fixes** (prime de poste, prime de risque, prime d'ancienneté, 13e mois, etc.) et d'**éléments exceptionnels** non isolés dans l'enquête.
- Ainsi, la **rémunération totale moyenne des hommes** reste **légèrement supérieure à celle des femmes** (71 999 € contre 71 567 €). Hors primes fixes, la rémunération moyenne des femmes dépasse celle des hommes.
- Toutefois, avec ou sans primes fixes, **la rémunération médiane des femmes est supérieure à celle des hommes**, car il y a davantage d'hommes dans les postes de cadres dirigeants les plus rémunérateurs (voir page 67), ce qui tire la moyenne masculine vers le haut.

Salaire de base selon le genre

	Femmes		Hommes	
	médiane	moyenne	médiane	moyenne
	4 011 €	4 630 €	3 460 €	4 525 €

Montants moyens des primes et compléments selon le genre

	Primes variables	Primes fixes	Avantage en nature	Participation	Intéressement
Femmes	6 057 €	3 544 €	672 €	3 912 €	1 536 €
Hommes	5 917 €	4 116 €	534 €	3 923 €	1 453 €

Rémunération totale selon le genre

	Femmes		Hommes	
	médiane	moyenne	médiane	moyenne
	60 753 €	71 567 €	56 557 €	71 999 €
Hors primes fixes	médiane	moyenne	médiane	moyenne
	56 100 €	67 615 €	49 960 €	67 498 €

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

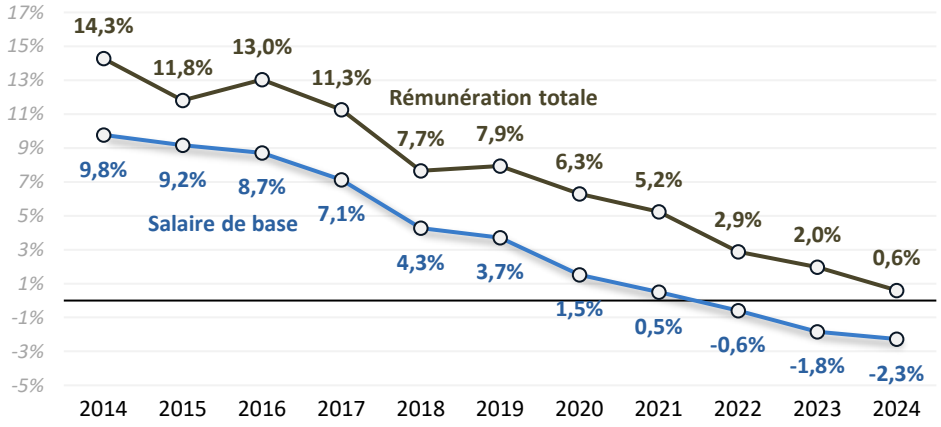
Rapport de situation comparée femmes-hommes

Égalité salariale

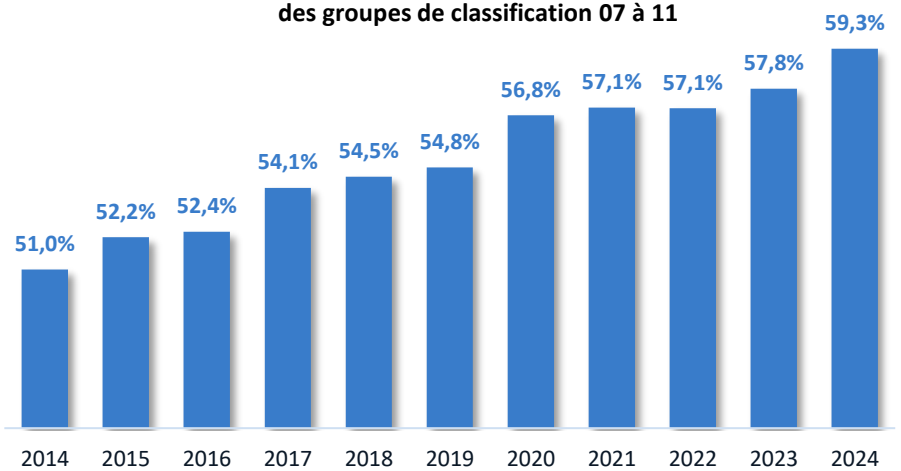
Les inégalités salariales se réduisent grâce à un accès plus important des femmes aux groupes de classification supérieurs

- **En 2024, l'écart de salaire de base moyen entre femmes et hommes est de -2,3% en faveur des femmes**, alors qu'**en 2014 il était encore près de 10% en faveur des hommes.** Cette évolution s'explique notamment par la progression de la féminisation dans les groupes de classification les plus élevés : la part des femmes dans les groupes 07 à 11 a augmenté de plus de 8 points entre 2014 et 2024.
- Cependant, lorsque l'on intègre les primes et compléments de rémunération, la rémunération totale moyenne des hommes reste légèrement supérieure à celle des femmes (+0,6%).

Évolution des écarts de salaire et de rémunération femmes-hommes
(en % du salaire ou de la rémunération des femmes)



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



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Égalité salariale

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

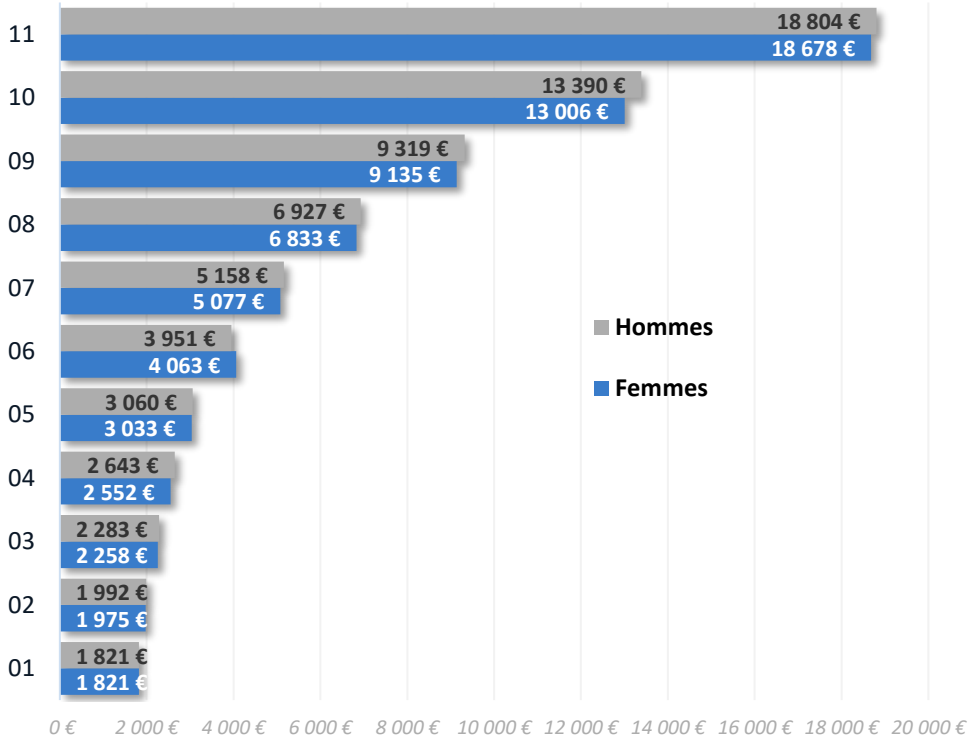
- À l'exception du groupe 06 les salaires médians des hommes sont toujours légèrement supérieurs à ceux des femmes du même groupe.
- Le salaire de base d'ensemble plus élevé des femmes (voir pages précédentes) traduit donc des différences de postes : les hommes sont plus nombreux dans les niveaux de classification 01 à 04 où les salaires sont généralement plus faibles que la moyenne.
- À postes et profils équivalents les femmes perçoivent un salaire de base 1,3% inférieur à celui des hommes.

-1,3%

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 2024 selon le genre et le groupe de la classification des emplois



Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Égalité salariale

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	21 419 €	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	21 419 €	22 381 €	4,5%	24 619 €	14,9%	23 387 €	9,2%
01C	21 637 €	22 389 €	3,5%	22 302 €	3,1%	22 351 €	3,3%
02A	21 637 €	23 232 €	7,4%	22 670 €	4,8%	22 986 €	6,2%
02B	22 072 €	23 719 €	7,5%	23 878 €	8,2%	23 802 €	7,8%
02C	23 051 €	25 948 €	12,6%	26 286 €	14,0%	26 116 €	13,3%
03A	23 051 €	24 729 €	7,3%	25 060 €	8,7%	24 920 €	8,1%
03B	23 594 €	26 556 €	12,6%	26 757 €	13,4%	26 668 €	13,0%
03C	25 552 €	29 666 €	16,1%	29 675 €	16,1%	29 672 €	16,1%
04A	25 552 €	27 926 €	9,3%	28 793 €	12,7%	28 347 €	10,9%
04B	26 422 €	30 775 €	16,5%	31 314 €	18,5%	31 075 €	17,6%
04C	28 923 €	33 388 €	15,4%	34 244 €	18,4%	33 878 €	17,1%
05A	28 923 €	34 827 €	20,4%	34 877 €	20,6%	34 848 €	20,5%
05B	30 120 €	36 111 €	19,9%	36 439 €	21,0%	36 266 €	20,4%
05C	33 382 €	40 296 €	20,7%	39 936 €	19,6%	40 118 €	20,2%
06A	33 382 €	46 421 €	39,1%	45 860 €	37,4%	46 239 €	38,5%
06B	34 905 €	48 954 €	40,2%	48 514 €	39,0%	48 802 €	39,8%
06C	38 929 €	55 073 €	41,5%	52 884 €	35,8%	54 304 €	39,5%
07A	40 451 €	59 024 €	45,9%	59 672 €	47,5%	59 264 €	46,5%
07B	47 303 €	67 279 €	42,2%	68 156 €	44,1%	67 646 €	43,0%
08A	48 825 €	79 989 €	63,8%	81 525 €	67,0%	80 633 €	65,1%
08B	56 982 €	90 976 €	59,7%	91 847 €	61,2%	91 352 €	60,3%
09A	58 505 €	106 431 €	81,9%	108 136 €	84,8%	107 237 €	83,3%
09B	68 184 €	125 475 €	84,0%	128 012 €	87,7%	126 773 €	85,9%
10	74 274 €	161 811 €	117,9%	170 104 €	129,0%	166 410 €	124,0%
11	80 364 €	239 269 €	197,7%	242 470 €	201,7%	241 069 €	200,0%
Ensemble		55 557 €	38,7%	54 296 €	37,2%	54 988 €	38,0%

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Égalité salariale

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	21 419 €	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	21 419 €	27 373 €	27,8%	31 802 €	48,5%	28 847 €	34,7%
01C	21 637 €	26 706 €	23,4%	30 287 €	40,0%	28 274 €	30,7%
02A	21 637 €	25 523 €	18,0%	25 701 €	18,8%	25 565 €	18,2%
02B	22 072 €	30 258 €	37,1%	31 367 €	42,1%	30 818 €	39,6%
02C	23 051 €	33 464 €	45,2%	34 220 €	48,5%	33 836 €	46,8%
03A	23 051 €	29 458 €	27,8%	28 791 €	24,9%	29 078 €	26,2%
03B	23 594 €	34 996 €	48,3%	35 540 €	50,6%	35 297 €	49,6%
03C	25 552 €	40 979 €	60,4%	41 935 €	64,1%	41 563 €	62,7%
04A	25 552 €	33 795 €	32,3%	35 314 €	38,2%	34 561 €	35,3%
04B	26 422 €	40 939 €	54,9%	42 264 €	60,0%	41 679 €	57,7%
04C	28 923 €	45 561 €	57,5%	48 266 €	66,9%	47 115 €	62,9%
05A	28 923 €	45 351 €	56,8%	44 523 €	53,9%	45 002 €	55,6%
05B	30 120 €	47 545 €	57,9%	50 505 €	67,7%	48 940 €	62,5%
05C	33 382 €	55 061 €	64,9%	56 323 €	68,7%	55 687 €	66,8%
06A	33 382 €	56 524 €	69,3%	55 014 €	64,8%	56 030 €	67,8%
06B	34 905 €	62 491 €	79,0%	63 595 €	82,2%	62 878 €	80,1%
06C	38 929 €	73 036 €	87,6%	71 244 €	83,0%	72 386 €	85,9%
07A	40 451 €	73 085 €	80,7%	74 783 €	84,9%	73 726 €	82,3%
07B	47 303 €	82 474 €	74,4%	84 400 €	78,4%	83 284 €	76,1%
08A	48 825 €	102 389 €	109,7%	102 266 €	109,5%	102 337 €	109,6%
08B	56 982 €	113 499 €	99,2%	115 008 €	101,8%	114 165 €	100,4%
09A	58 505 €	137 570 €	135,1%	140 611 €	140,3%	139 025 €	137,6%
09B	68 184 €	159 016 €	133,2%	167 773 €	146,1%	163 611 €	140,0%
10	74 274 €	227 801 €	206,7%	239 817 €	222,9%	234 517 €	215,7%
11	80 364 €	379 691 €	372,5%	377 995 €	370,4%	378 730 €	371,3%
Ensemble		71 567 €	79,0%	71 999 €	81,9%	71 764 €	80,4%

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Égalité salariale (salaire de base)

Note : un chiffre positif traduit un écart de salaire de base en faveur des hommes, tandis qu'un chiffre négatif traduit un écart en faveur des femmes

Groupes et niveaux	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023	Écart 2024
01A	4,2%	1,7%	7,6%	-15,8%	2,1%	-10,8%	0,7%	NS	NS	-0,9%	NS
01B	6,3%	2,4%	4,6%	5,7%	2,6%	3,1%	4,7%	3,8%	1,3%	3,8%	NS
01C	-0,4%	4,0%	1,7%	2,2%	0,8%	2,0%	0,8%	1,3%	-1,2%	5,2%	-0,4%
02A	5,1%	NS	1,3%	-2,6%	4,4%	2,4%	3,8%	9,4%	3,1%	-1,2%	-2,5%
02B	1,2%	0,0%	0,4%	0,0%	-0,1%	-0,7%	1,6%	2,7%	1,8%	-0,3%	0,7%
02C	1,6%	1,8%	0,4%	2,6%	2,0%	-0,1%	1,2%	2,5%	1,6%	0,9%	1,3%
03A	-2,4%	-1,5%	-4,2%	0,8%	2,2%	0,8%	1,7%	4,0%	-1,7%	-1,0%	1,3%
03B	-1,5%	-0,9%	-0,8%	-0,5%	-1,8%	-0,5%	0,7%	0,3%	0,0%	-0,7%	0,8%
03C	0,6%	0,7%	1,1%	0,3%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	-0,2%	0,3%	0,0%
04A	1,0%	-2,3%	2,4%	-2,0%	4,7%	-0,9%	-0,1%	0,5%	3,5%	5,8%	3,0%
04B	0,5%	0,9%	0,4%	0,6%	-0,4%	0,8%	1,6%	1,8%	1,1%	1,9%	1,7%
04C	1,3%	1,2%	1,2%	1,4%	1,5%	1,8%	2,3%	1,7%	0,9%	0,9%	2,5%
05A	3,0%	0,2%	-0,3%	0,5%	-1,0%	-0,7%	2,1%	0,6%	2,1%	1,8%	0,1%
05B	1,0%	0,6%	0,2%	-0,5%	0,4%	0,6%	1,2%	1,0%	0,5%	0,0%	0,9%
05C	1,1%	1,3%	0,6%	-0,1%	-1,4%	-1,1%	-1,9%	-1,4%	-1,3%	-1,8%	-0,9%
06A	-2,2%	-1,0%	-1,3%	1,3%	-1,9%	-0,8%	0,5%	-1,6%	-3,2%	-1,5%	-1,2%
06B	0,7%	1,0%	1,3%	0,1%	-0,4%	-1,2%	-1,7%	-2,4%	-1,9%	-1,5%	-0,9%
06C	0,3%	-0,5%	-0,8%	-1,3%	-1,2%	-2,1%	-3,4%	-3,4%	-3,5%	-3,8%	-4,1%
07A	5,9%	4,0%	4,2%	4,6%	3,0%	1,4%	0,7%	0,1%	-0,1%	0,1%	1,1%
07B	3,6%	3,8%	3,9%	3,5%	2,8%	2,7%	2,2%	2,6%	1,7%	2,0%	1,3%
08A	3,0%	2,7%	3,1%	3,5%	3,3%	2,8%	2,1%	1,6%	0,0%	0,4%	1,9%
08B	2,0%	1,6%	3,5%	1,5%	2,1%	1,4%	2,1%	1,4%	1,2%	1,4%	0,9%
09A	1,4%	2,2%	2,2%	3,9%	2,2%	2,8%	2,6%	2,6%	2,7%	2,6%	1,6%
09B	0,4%	1,7%	2,4%	0,6%	1,9%	1,8%	2,5%	1,4%	1,1%	1,2%	2,0%
10	6,2%	5,7%	7,2%	5,0%	3,4%	3,9%	2,0%	3,3%	5,3%	4,2%	4,9%
11	16,9%	16,2%	11,2%	14,9%	8,1%	9,3%	9,6%	4,3%	9,8%	8,4%	1,3%
Ensemble	9,8%	9,2%	8,7%	7,1%	4,3%	3,7%	**1,5%**	**0,5%**	**-0,6%**	**-1,8%**	**-2,3%**

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Égalité salariale (rémunération totale)

Note : un chiffre positif traduit un écart de rémunération totale en faveur des hommes, tandis qu'un chiffre négatif traduit un écart en faveur des femmes

Groupes et niveaux	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023	Écart 2024
01A	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	6,1%	0,0%	6,8%	3,1%	1,1%	0,4%	11,9%	7,0%	5,7%	8,7%	NS
01C	-11,8%	3,7%	5,2%	4,1%	2,6%	-4,2%	0,8%	-1,0%	2,2%	NS	NS
02A	-1,7%	NS	16,9%	8,3%	-6,4%	-5,3%	-6,3%	7,8%	23,8%	-9,6%	0,7%
02B	2,7%	-1,5%	2,7%	1,6%	1,4%	0,0%	2,7%	2,6%	7,1%	0,8%	3,5%
02C	4,3%	2,2%	3,6%	4,8%	6,1%	0,6%	1,4%	2,9%	4,9%	3,1%	2,2%
03A	14,6%	4,2%	-2,2%	-3,6%	-2,9%	1,6%	2,4%	3,3%	-1,8%	-3,0%	-2,3%
03B	1,7%	1,2%	1,0%	3,4%	2,3%	4,4%	3,2%	2,3%	0,9%	0,8%	1,5%
03C	3,4%	4,2%	3,9%	3,7%	2,7%	3,3%	3,9%	3,3%	2,6%	4,8%	2,3%
04A	5,9%	-2,4%	4,7%	0,7%	4,4%	6,1%	1,1%	7,4%	9,9%	8,2%	4,3%
04B	5,8%	6,4%	5,7%	7,1%	5,4%	4,9%	6,3%	6,1%	4,6%	6,7%	3,1%
04C	7,9%	7,4%	7,7%	9,0%	8,9%	8,8%	7,2%	7,4%	5,4%	7,2%	5,6%
05A	8,0%	0,0%	3,1%	-0,9%	-2,0%	-4,1%	-0,1%	5,7%	-2,3%	6,4%	-1,9%
05B	4,2%	4,4%	4,8%	5,4%	7,1%	6,3%	9,3%	7,1%	5,3%	4,4%	5,9%
05C	3,1%	5,3%	4,9%	4,5%	5,0%	2,0%	4,0%	2,1%	2,1%	3,2%	2,2%
06A	1,8%	-3,4%	-0,6%	6,3%	3,0%	-4,9%	6,0%	1,9%	-0,1%	-2,2%	-2,7%
06B	3,6%	2,7%	1,8%	2,0%	0,8%	-0,3%	1,3%	0,5%	-0,1%	1,2%	1,7%
06C	3,1%	2,0%	3,1%	1,7%	2,2%	1,6%	1,2%	-1,0%	-1,7%	0,2%	-2,5%
07A	10,2%	5,9%	7,0%	7,4%	4,0%	3,9%	4,9%	2,6%	0,7%	1,8%	2,3%
07B	8,4%	6,6%	6,4%	4,1%	5,4%	5,3%	5,2%	6,6%	3,2%	4,3%	2,3%
08A	4,9%	4,4%	3,8%	4,3%	4,8%	3,1%	3,3%	4,2%	2,1%	1,5%	-0,1%
08B	5,1%	2,5%	3,6%	3,9%	4,7%	3,5%	2,8%	3,4%	1,6%	5,1%	1,3%
09A	3,4%	4,9%	1,7%	5,0%	2,9%	1,9%	2,7%	3,6%	3,0%	0,7%	2,2%
09B	0,5%	0,6%	-3,0%	-0,3%	1,9%	1,5%	3,1%	0,8%	3,7%	4,4%	5,2%
10	5,8%	5,8%	8,2%	3,1%	2,7%	1,7%	3,0%	2,6%	4,3%	6,7%	5,0%
11	21,1%	16,2%	7,5%	10,3%	21,0%	1,8%	14,8%	15,9%	14,2%	10,8%	-0,4%
Ensemble	14,3%	11,8%	13,0%	11,3%	7,7%	7,9%	6,3%	5,2%	2,9%	2,0%	0,6%

Source : Leem 2024, salariés en CDI et CDD à temps plein

Rapport de situation comparée femmes-hommes
Synthèse

Effectifs

	Hommes	Femmes
Effectifs (CDD&CDI)	42 930	56 175
Part dans la pop. salariée (CDD&CDI)	43,3%	56,7%

Profil

Âge moyen (CDD&CDI)	44,9 ans	44,8 ans
Ancienneté moyenne (CDI)	13,1 ans	12,9 ans

Conditions d'emploi

Taux de CDI	87,2%	84,4%
Taux de CDD	4,6%	5,5%
Taux de temps partiel (CDI)	7,0%	13,7%
Nombre d'alternants	3 244	5 174
Répartition par genre des alternants	38,5%	61,5%

Recrutements

Part dans les recrutements	40,0%	60,0%
Taux de recrutement en CDI	43,8%	38,0%

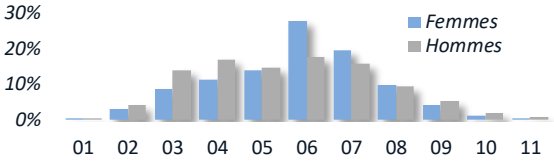
Salaires

Salaire médian (CDI&CDD, temps plein)	3 460 €	4 011 €

Taux de promotion

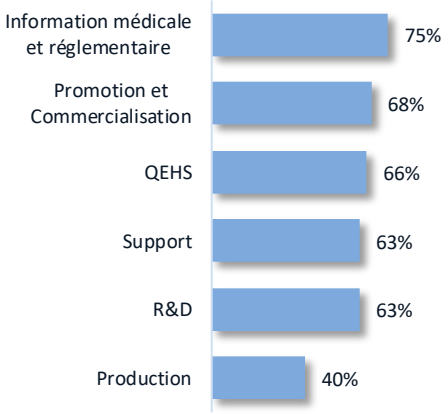
Part des salariés ayant changé de groupe de classification en 2024 (CDI)	13,0%	12,3%

Classifications

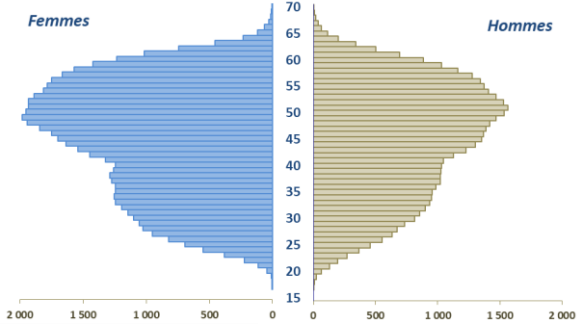


Familles de métiers

Taux de féminisation par famille de métiers



Pyramide des âges



Points clés

- ✓ Les **entreprises de la branche emploient davantage de femmes que d'hommes** (56 175 contre 42 930 en CDI et CDD).
- ✓ Avec 60% d'effectifs masculins, les **métiers de la production** restent **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** (4 011 € contre 3 460 €), principalement du fait de différences dans la structure des métiers occupés.
- ✓ Les **promotions concernent en proportion davantage d'hommes** (13,0% de promus entre 2023 et 2024) que de femmes (12,3% de promues sur la même période).

Crédits photo : © Thibault Savary

Données sur les entreprises de la convention collective industrie pharmaceutique

Cadrage	88
Caractéristiques des structures employeuses	89
Profils et situations professionnelles des salariés	92
Rémunérations	99

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

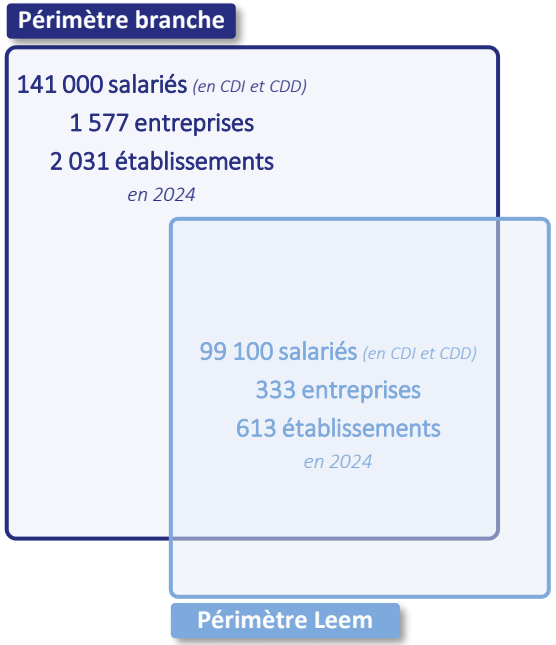
Cadrage

Des données publiques à l'échelle de la branche pour mettre en perspective le périmètre Leem et établir des comparaisons interbranches

- Les indicateurs reposent, d'une part, sur les réponses recueillies auprès d'un large échantillon d'entreprises **adhérentes au Leem** ayant participé à l'enquête emploi et rémunérations, et, d'autre part, sur les données agrégées par **critère de convention collective principale**, mises à disposition par la Dares pour le champ de la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique (IDCC-0176).

- Les **périmètres de la branche professionnelle et du Leem n'étant pas identiques**, le croisement de ces deux sources permet de mettre en évidence les **spécificités propres à chaque ensemble**, qu'il s'agisse des caractéristiques des employeurs, du profil des salariés ou de leurs conditions professionnelles.

- Enfin, l'exploitation de données à l'échelle des branches offre une **base de comparaison à champ équivalent** entre l'industrie pharmaceutique et d'autres secteurs d'activité.
  (Les sections dédiées aux comparaisons sont signalées par un fond de couleur)



Méthodologie : Le matériau mobilisé

Les analyses proposées dans cette section sont principalement basées sur trois sources de données :
- L'Enquête sur l'emploi et les rémunérations, Leem 2024 : échantillon représentatif des salariés du périmètre « Leem ».
- La Base tous salariés extraite des DSN, Insee 2023 : échantillon représentatif des salariés du périmètre « Branche ».
- La Table de passage « IDCC x SIRET », Dares 2024 : 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 2024 : 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 Leem concentre une part importante de la filière des biotechnologies

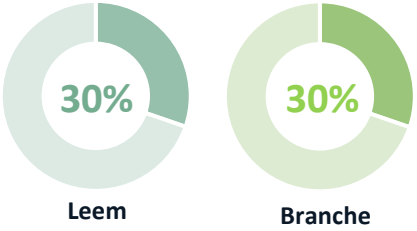
- Près de **110 sites** appartenant à des entreprises du Leem sont spécialisés dans la **filière des biotechnologies** qui constitue d'importantes opportunités de développement pour l'industrie pharmaceutique.
  Ces sites accueillent environ 30 000 salariés, soit 30% des effectifs du périmètre Leem. À **l'échelle de la branche**, on dénombre **près de 700 établissements spécialisés** rassemblant un peu plus de 40 000 salariés.

Un nombre non négligeable de structures de type Contract Research Organization (CRO) font partie de la branche, mais ne sont pas adhérentes au Leem

- Les **CRO jouent un rôle clé dans la recherche pharmaceutique** en prenant en charge certaines activités spécialisées, comme les essais cliniques, les études précliniques et le suivi réglementaire.

- On recense environ **70 CRO** à l'échelle de la branche rassemblant près de 5 000 salariés. Il s'agit principalement de structures de **petite taille** – plus du tiers emploie moins de 10 salariés – dont la très grande majorité n'est pas adhérente au Leem.

Part des salariés travaillant dans une structure spécialisée dans les biotechnologies



Note méthodologique

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

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…)

Source : Leem 2024, Sirène 2024, salariés en CDD et CDI

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

Caractéristiques des structures employeuses

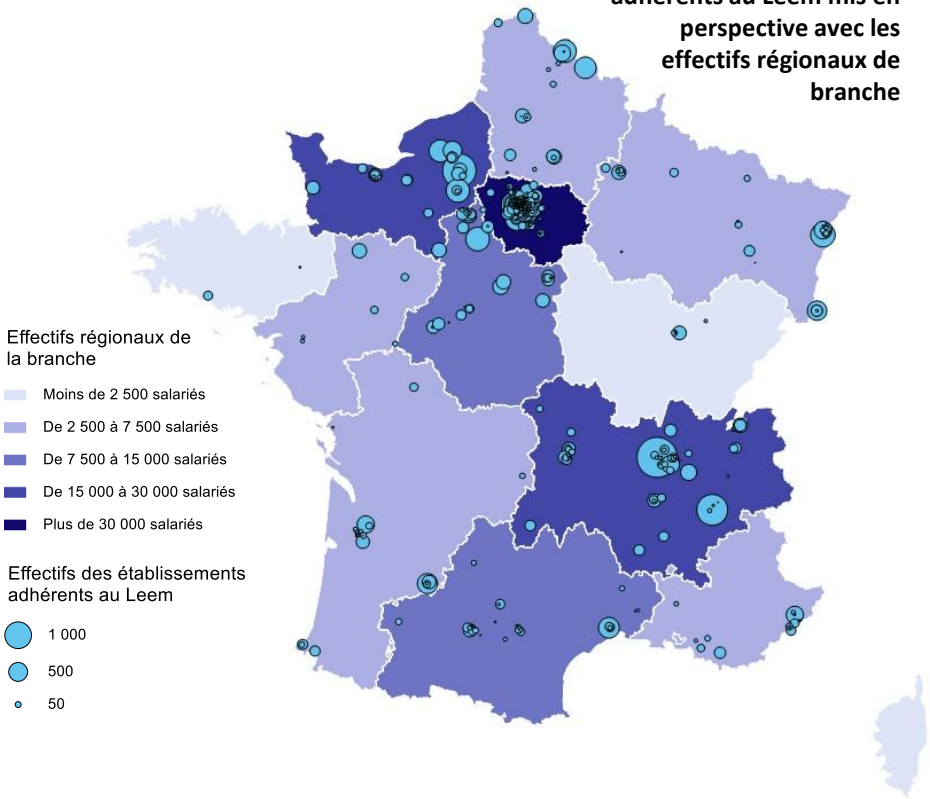
Le maillage territorial des entreprises adhérentes au Leem est relativement similaire à ce qui est observé à l'échelle de la branche

- 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	Nombre de sites Leem	Effectifs rattachés Branche	Effectifs rattachés Leem
Île-de-France	847	280	56 885	40 958
Auvergne-Rhône-Alpes	256	84	24 640	15 642
Centre-Val de Loire	64	35	9 719	9 190
Normandie	59	23	10 745	8 433

- 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.

Implantation géographique des établissements adhérents au Leem mis en perspective avec les effectifs régionaux de branche

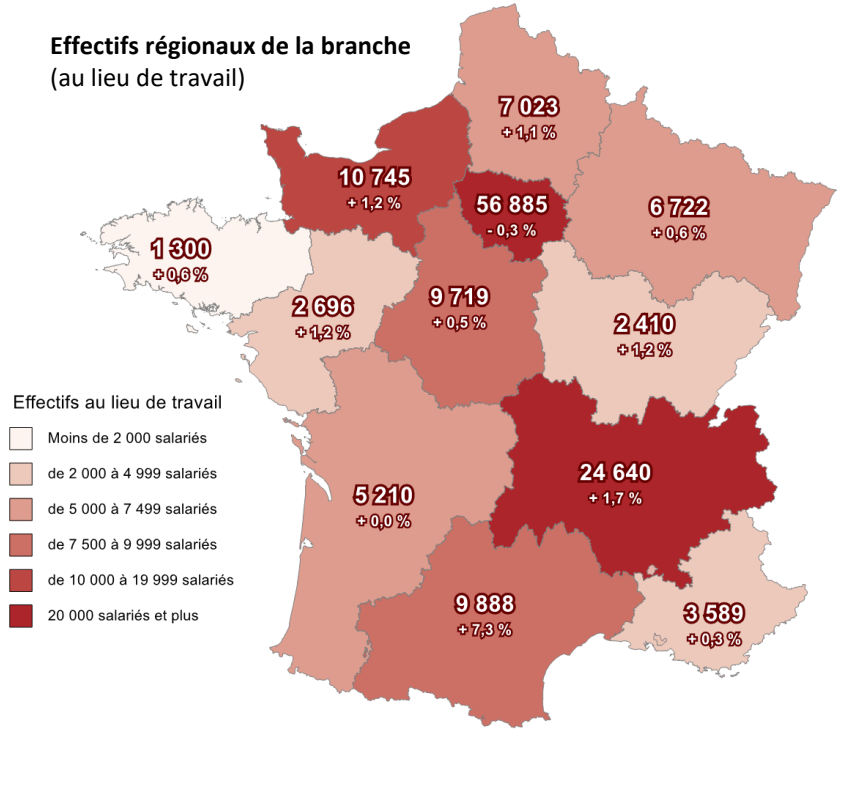


Source : Leem, 2024
Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

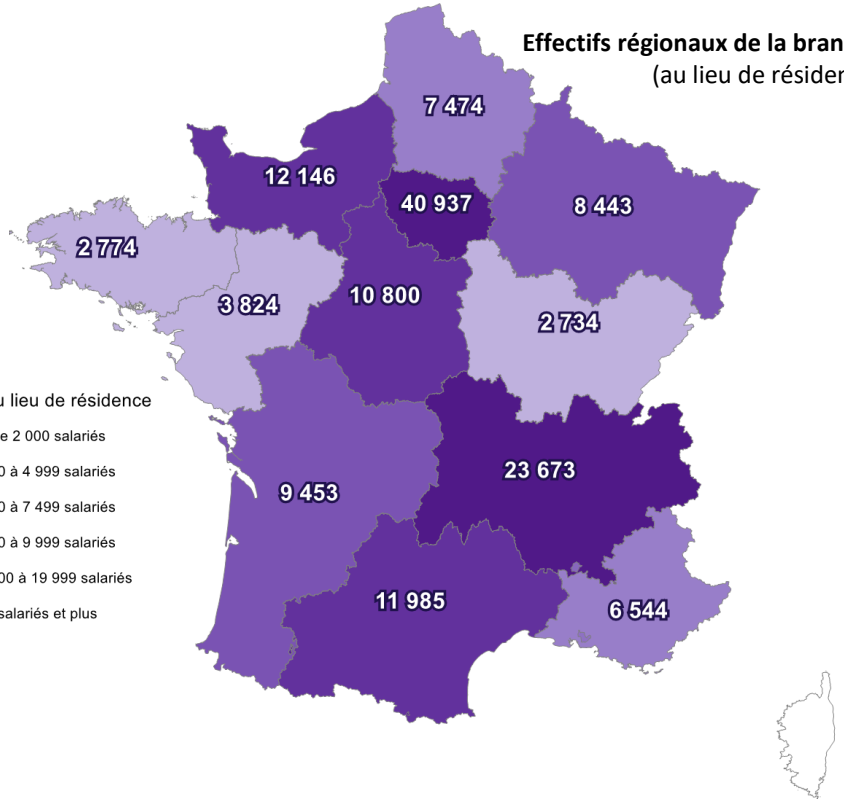
Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Caractéristiques des structures employeuses

Effectifs régionaux de la branche
(au lieu de travail)



Effectifs régionaux de la branche
(au lieu de résidence)



Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

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

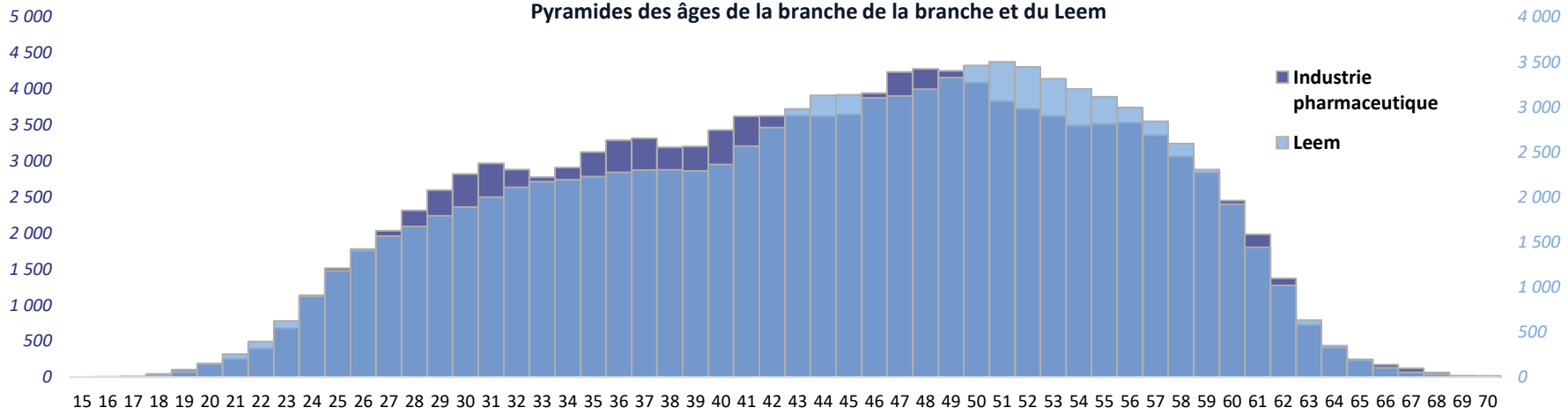
- Les différences de répartition des salariés par âge entre les deux périmètres sont illustrées par le **décalage vers la droite de la pyramide des âges du Leem** par rapport à la pyramide des âges de la branche.
- **Les entreprises du Leem accueillent davantage de seniors** de 50 ans et plus (39% des effectifs) que les entreprises de la branche (36%). À l'inverse, **les moins de 30 ans sont eux proportionnellement plus nombreux dans la branche** (11%) qu'au sein du périmètre Leem (10%).

Âge moyen des salariés en CDI et CDD

44,5 ans
Branche

44,9 ans
Leem

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



Source : Leem, 2024
Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

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 des entreprises du Leem est très légèrement supérieure à celle observée parmi l'ensemble de la branche.

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 légèrement **moins élevé dans les entreprises adhérentes au Leem** (9,4%) que dans les entreprises de la branche (10,2%).

Part de CDD

Turnover

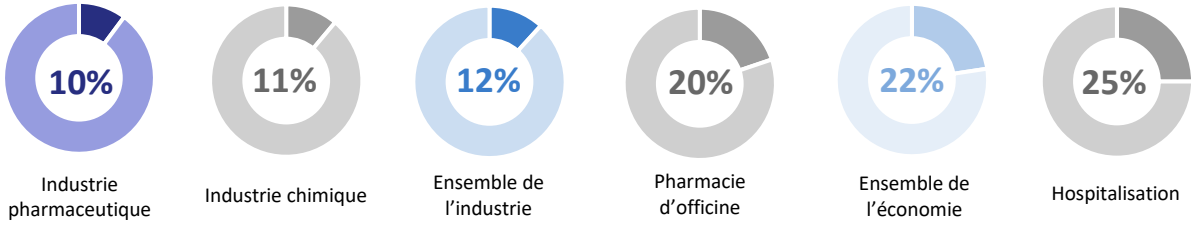
Source : Leem, 2024
Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

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

Profils et situations professionnelles

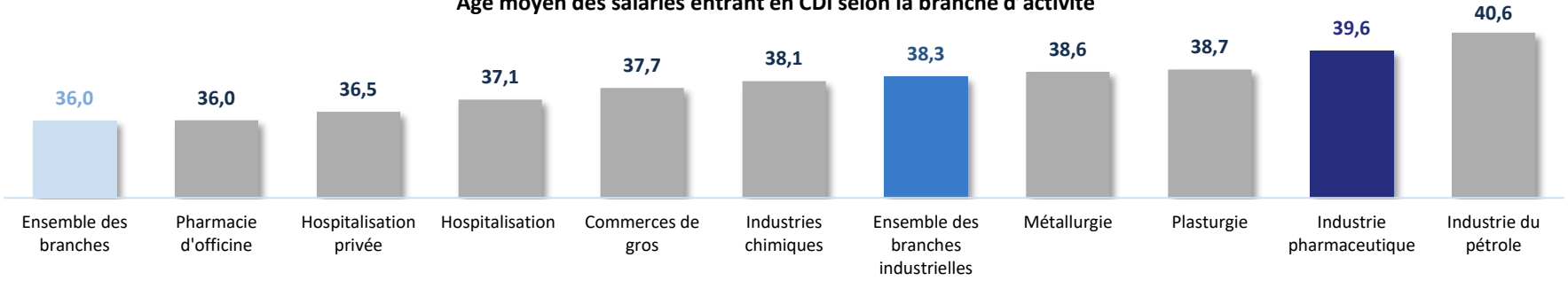
Le turnover dans l'industrie pharmaceutique est comparable à ce qui est observé dans d'autres industries

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



Source : Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

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

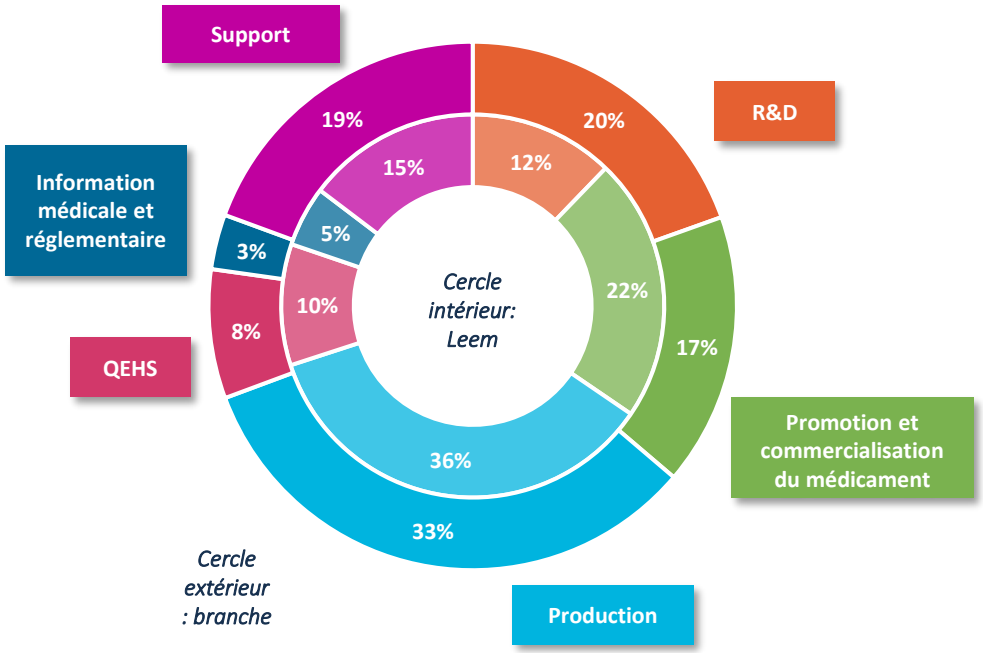
Profils et situations professionnelles

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 (20%) 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 et commercialisation 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



Source : Leem, 2024
Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

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

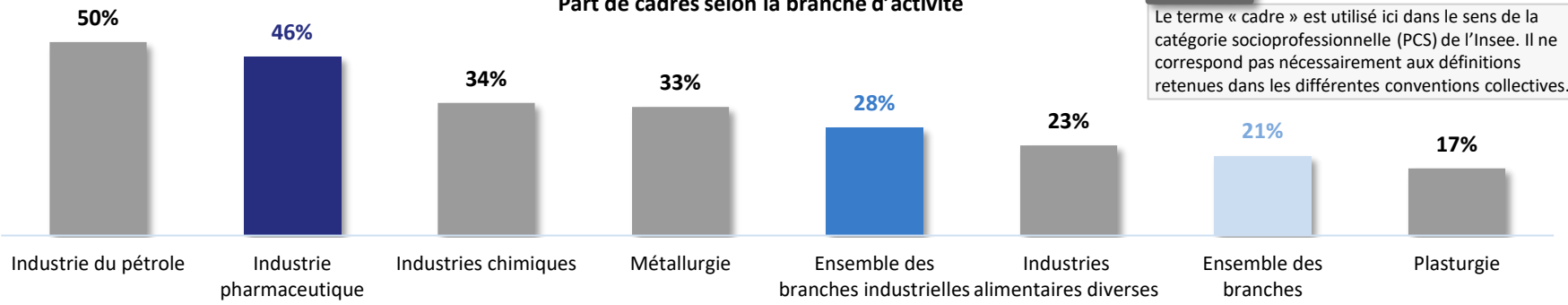
Profils et situations professionnelles

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

Définition

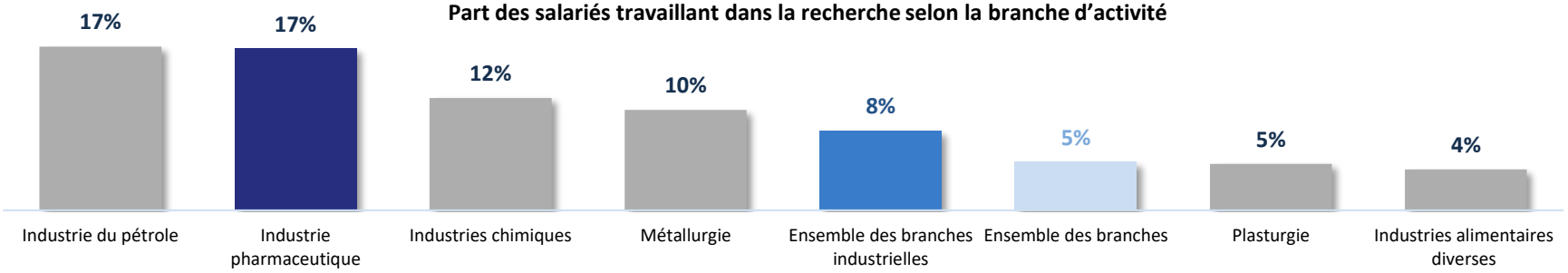
Le terme « cadre » est utilisé ici dans le sens de la catégorie socioprofessionnelle (PCS) de l'Insee. Il ne correspond pas nécessairement aux définitions retenues dans les différentes conventions collectives.

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



Source : Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

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…

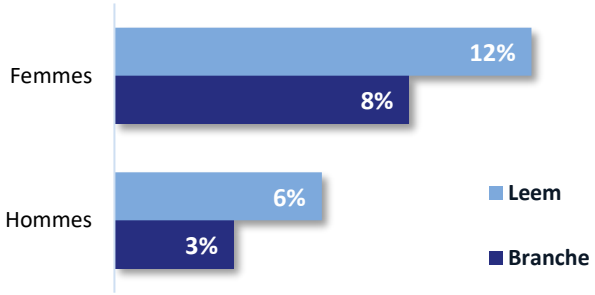
- La population salariée de l'industrie pharmaceutique est marquée par une forte féminisation : le taux de féminisation atteint 57%, aussi bien dans les établissements de la branche que dans ceux adhérents au Leem.
- Cette proportion varie toutefois selon les familles de métiers. Les femmes occupent plus des deux tiers des postes liés au support et à la promotion et commercialisation du médicament. À l'inverse, elles restent minoritaires dans les métiers de la production, où elles représentent 44% des effectifs — une proportion néanmoins bien supérieure à celle observée dans des branches industrielles comparables, comme l'industrie chimique (21%).

… mais sont également davantage exposées au temps partiel

- Les femmes sont nettement surreprésentées parmi les salariés à temps partiel. Dans la branche, 8% des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 3% des hommes. Le temps partiel est légèrement plus fréquent dans les entreprises du Leem, mais les écarts entre les femmes et les hommes y sont d'ampleur comparable.

Taux de féminisation

Taux de temps partiel

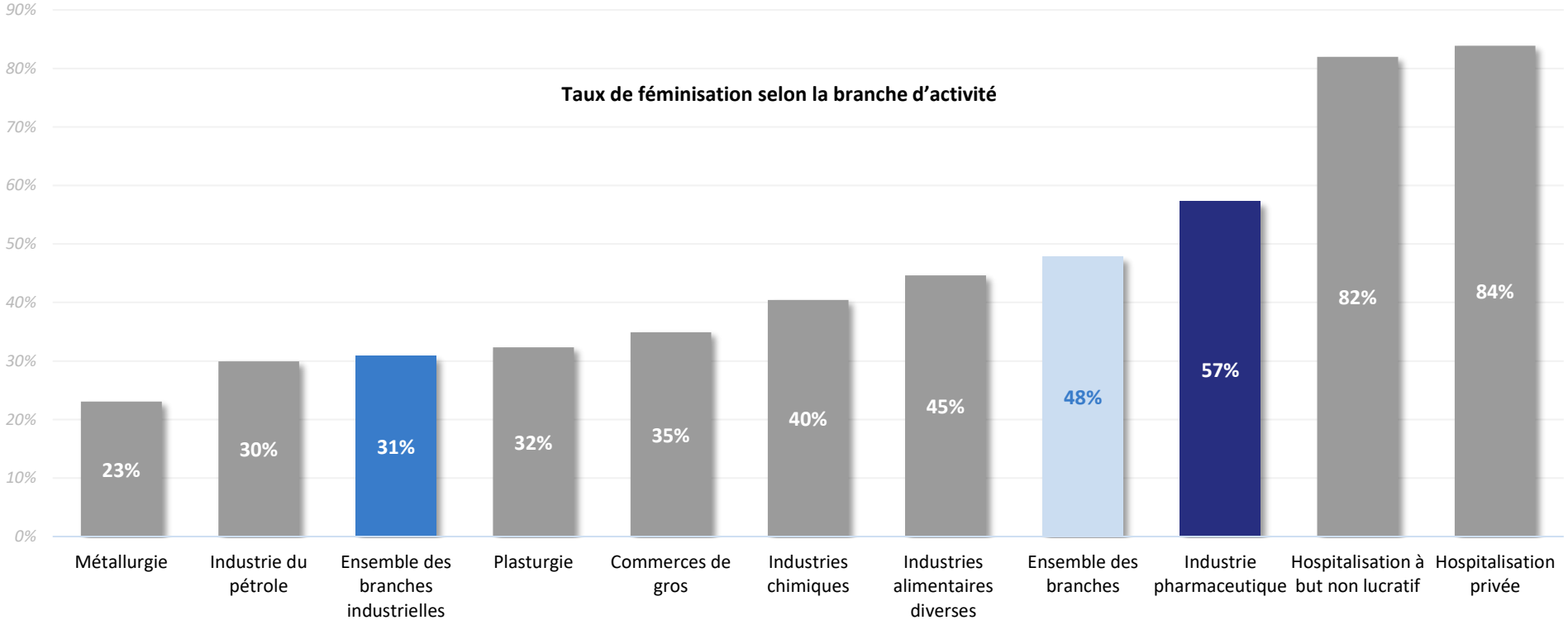


Source : Leem, 2024
Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

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



Source : Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

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 observé dans les deux périmètres traduit le haut degré de qualification des salariés de l'industrie pharmaceutique, caractérisée par une forte proportion de cadres et de professions hautement spécialisées.

… mais les inégalités salariales y sont légèrement plus importantes

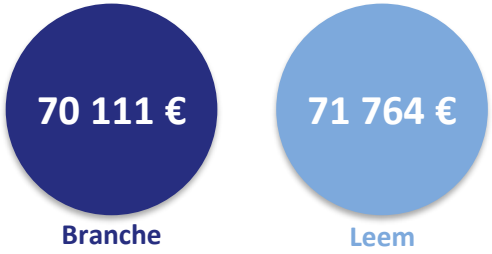
- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est plus élevé dans la branche (3,6%) que dans les entreprises du médicament (0,5%).
  Cette différence s'explique par la part plus importante des petites structures au sein de la branche, les inégalités salariales étant généralement plus marquées dans ces dernières. Ainsi, l'écart de rémunération est 4,6 fois plus important dans les TPE de moins de 10 salariés que dans les entreprises comptant plus de 500 salariés.

Note méthodologique

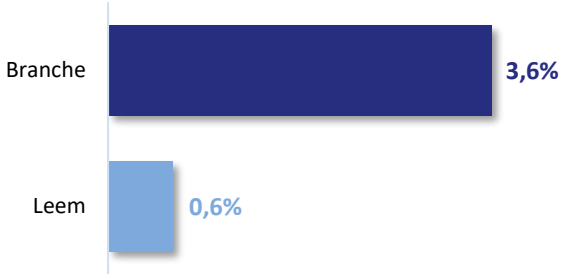
Définition
La rémunération annuelle totale correspond à l'ensemble des salaires et primes touchés durant l'année, y compris les montants associés à l'épargne salariale.

Mode de calcul
La rémunération brute moyenne des salariés de la branche est calculée à partir des données de la base « Tous salariés » publiée par l'Insee et portant sur l'année 2022, les indicateurs sont ensuite vieillis à 2024 *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



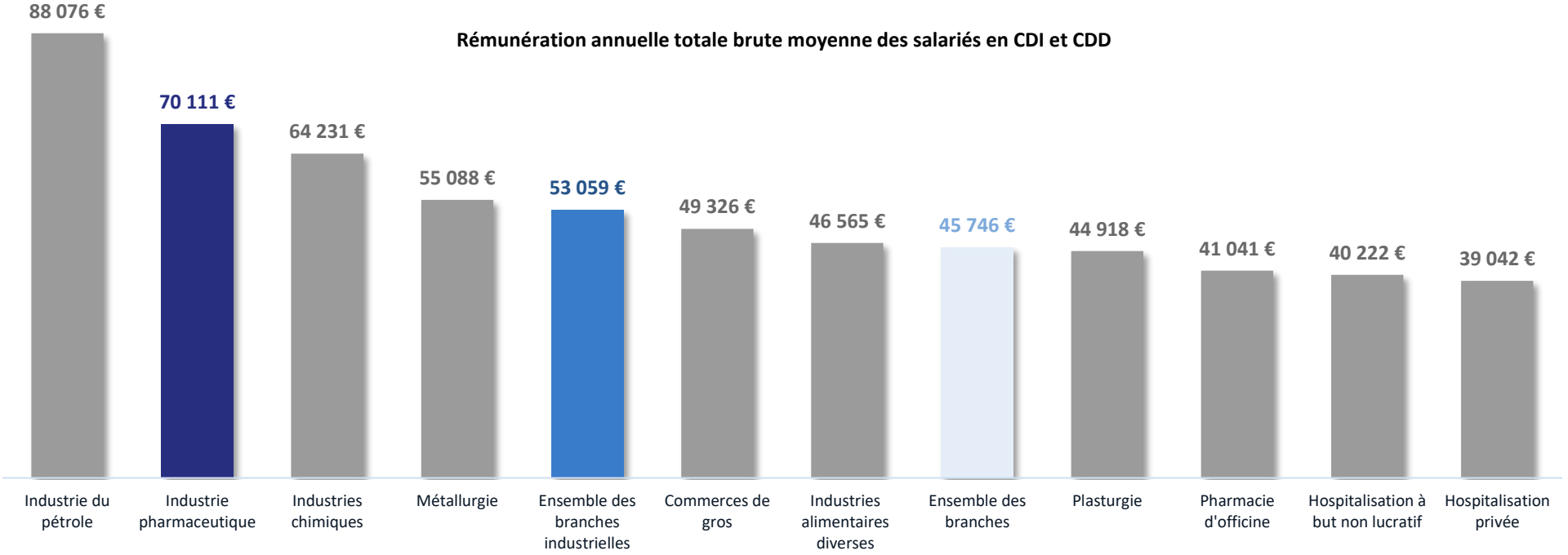
Source : Leem, 2024
Base Tous Salariés, Insee, 2022, CDI&CDD uniquement

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



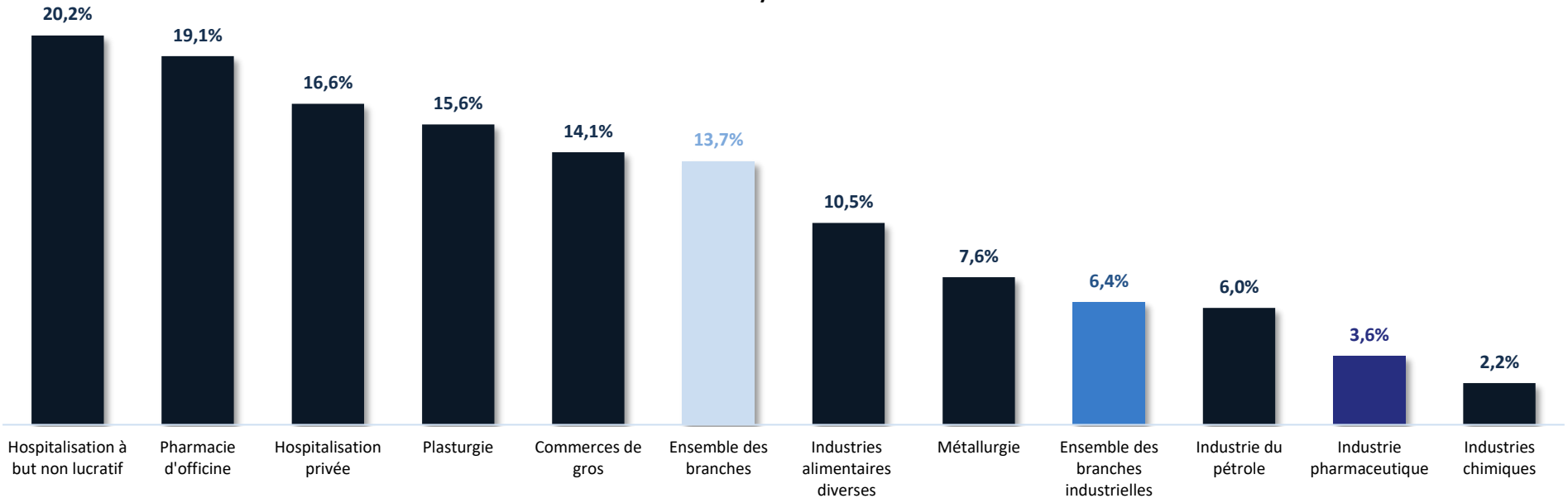
Source : Base Tous Salariés, Insee, 2022
Taux d'évolution des salaires de base, Dares, 2024, CDI&CDD

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

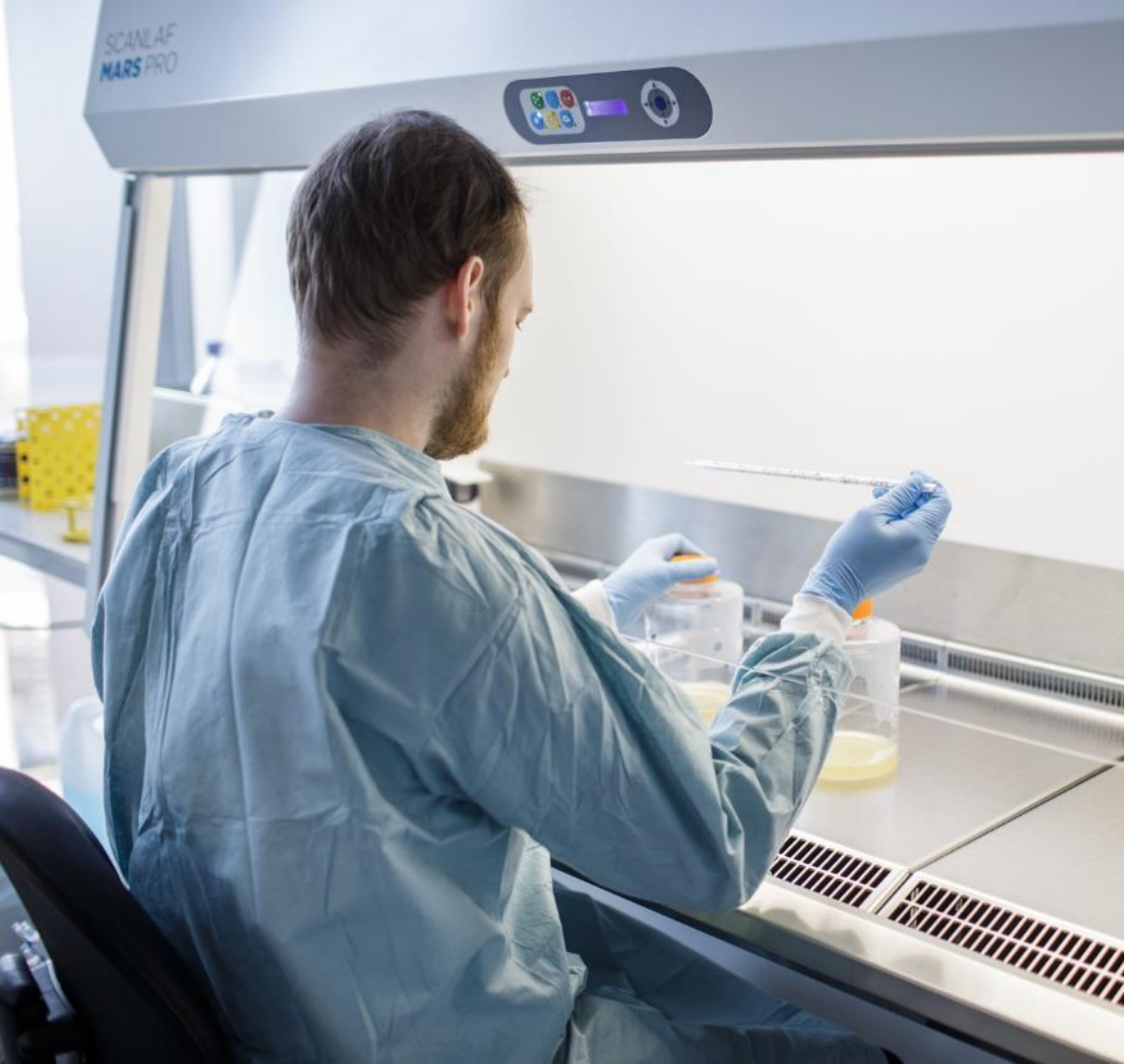
Rémunérations

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

Ecart de rémunération totale moyen entre les femmes et les hommes



Source : Base Tous Salariés, Insee, 2022
Taux d'évolution des salaires de base, Dares, 2024, CDI&CDD



Crédits photo : © Thibault Savary

Zoom sur l'alternance dans la branche

Effectifs en alternance 103

Entreprises recourant à l'alternance 104

Métiers exercés par les alternants 105

Niveaux de diplôme des apprentis 106

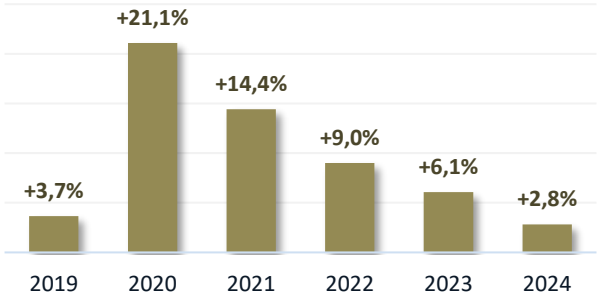
Zoom sur l'alternance dans la branche

Effectifs en alternance

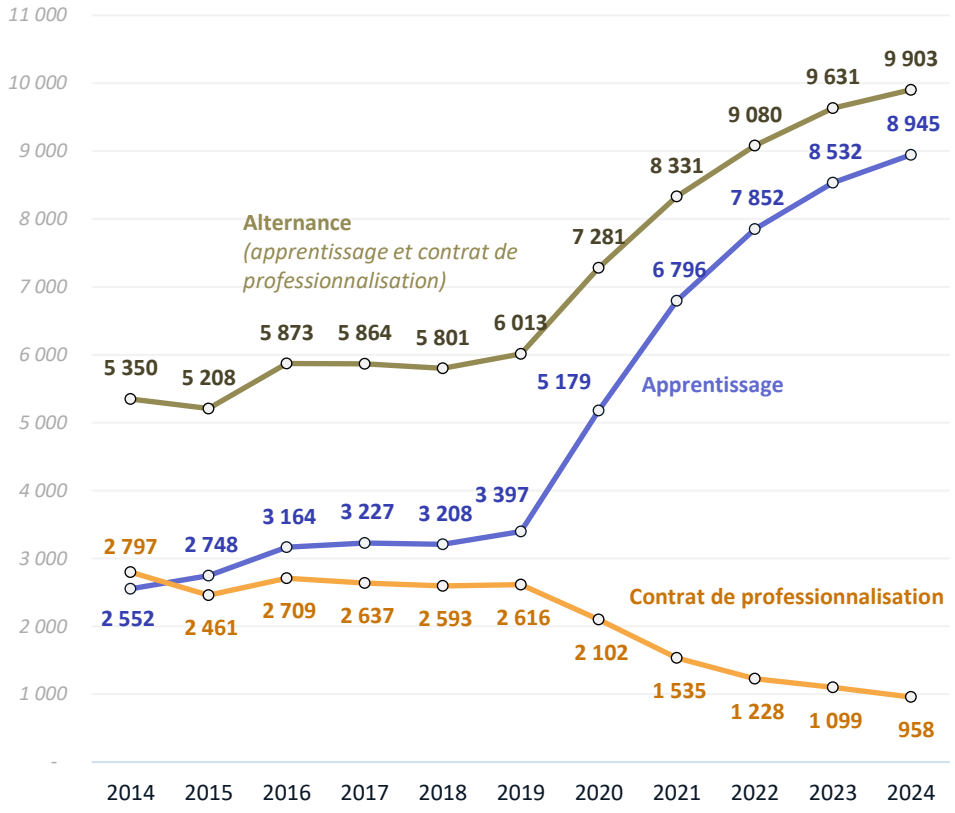
L'alternance poursuit son développement dans l'industrie pharmaceutique

- Les entreprises de la branche ont accueilli **9 903 alternants en 2024**, soit 272 de plus que l'année précédente. On dénombre 8 945 contrats d'apprentissage et 958 contrats de professionnalisation.
- **Les effectifs en alternance poursuivent leur progression, mais de manière moins soutenue qu'auparavant**. Cette tendance peut s'expliquer par un contexte économique plus incertain, par la stabilisation progressive d'un dispositif qui s'était fortement développé ces dernières années, ainsi que par la perspective d'une diminution des aides aux entreprises à partir de 2025.

Taux de progression des effectifs en alternance depuis 2019



Évolution des effectifs en alternance de 2014 à 2024



Source : Opco2i & Leem 2014-2024

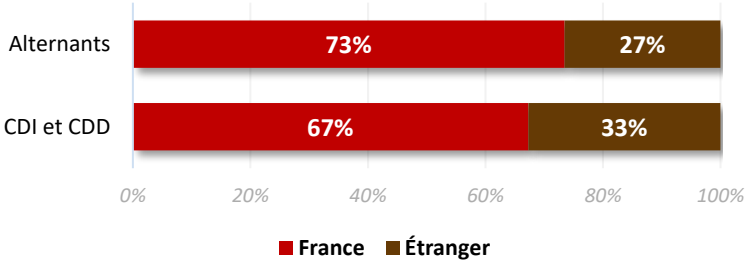
Zoom sur l'alternance dans la branche

Entreprises recourant à l'alternance

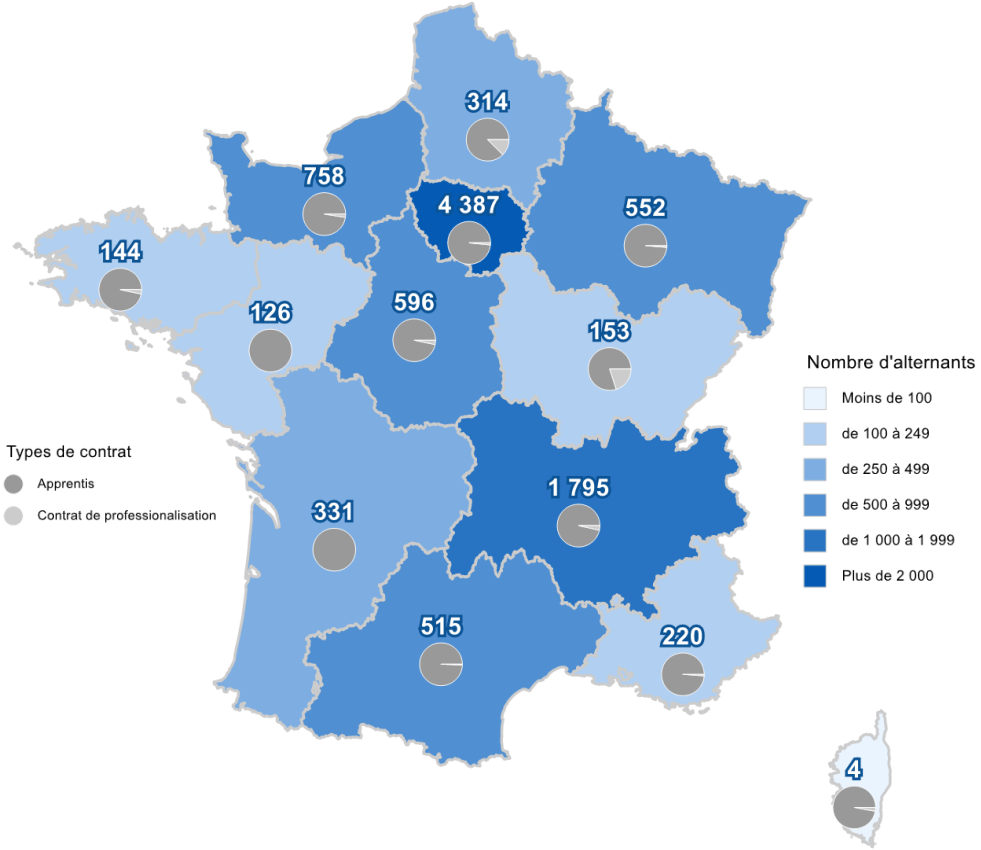
Près de la moitié des alternants sont salariés

- La répartition régionale des effectifs en alternance reflète globalement celle des salariés du secteur, avec toutefois une légère surreprésentation en Île-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes, régions qui concentrent l'essentiel des sièges sociaux du secteur.
- Les groupes d'origine française recourent davantage à l'alternance que les groupes étrangers (73% des alternants contre 67% des effectifs). Cette tendance peut s'expliquer par une plus forte implication dans les politiques publiques de formation et une présence territoriale plus diffuse.

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



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



Source : Leem & Opco2i, 2024

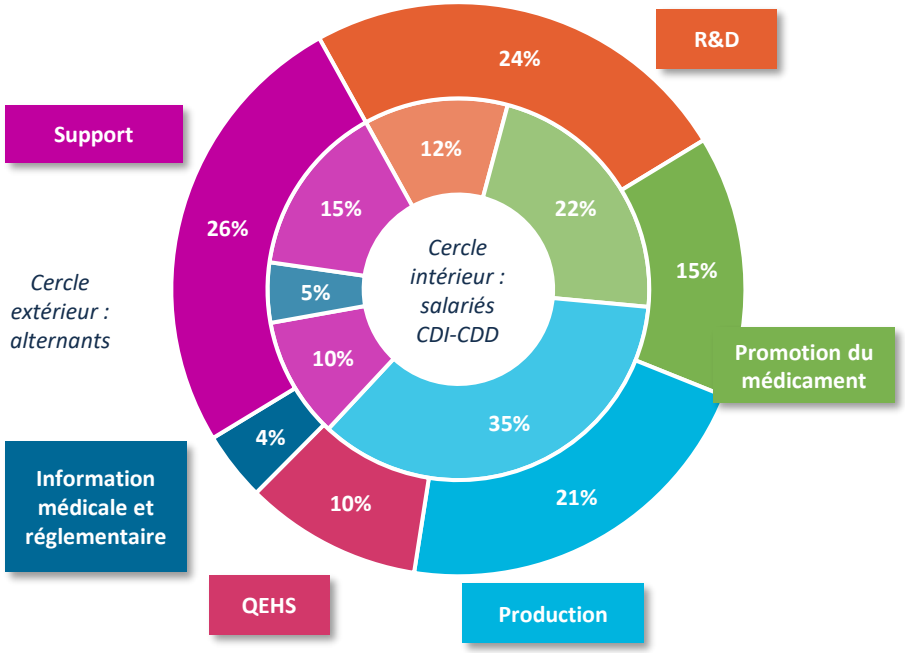
Zoom sur l'alternance dans la branche

Métiers exercés par les alternants

50% des alternants exercent un métier du support ou de la R&D

- **Les métiers de la R&D et du support concentrent chacun environ un quart des alternants de la branche**, une répartition qui contraste avec celle observée parmi les salariés en CDI et CDD.
- Les alternants y sont surreprésentés grâce à un vivier important de candidats issus des filières de formation, à la nature de l'activité souvent structurée autour de projets ainsi qu'à des conditions organisationnelles favorables à l'alternance.
- **À l'inverse, les métiers de la production, de la commercialisation et promotion et commercialisation du médicament**, et, dans une moindre mesure, de l'information médicale et réglementaire, **accueillent proportionnellement moins d'alternants.** Cette sous-représentation peut s'expliquer par plusieurs facteurs : la nécessité d'une expérience élevée, l'offre de formation insuffisamment adaptée, les contraintes réglementaires, ainsi que la localisation de certains sites de production parfois éloignés des filières de formation pertinentes.

Comparaison des métiers exercés par les alternants et les salariés en CDI et CDD dans l'industrie pharmaceutique



Source : Leem & Opco2i, 2024

Zoom sur l'alternance dans la branche

Niveaux de diplôme des apprentis

Un peu plus des deux tiers des apprentis de l'industrie pharmaceutique préparent un diplôme de niveau bac+5 et plus

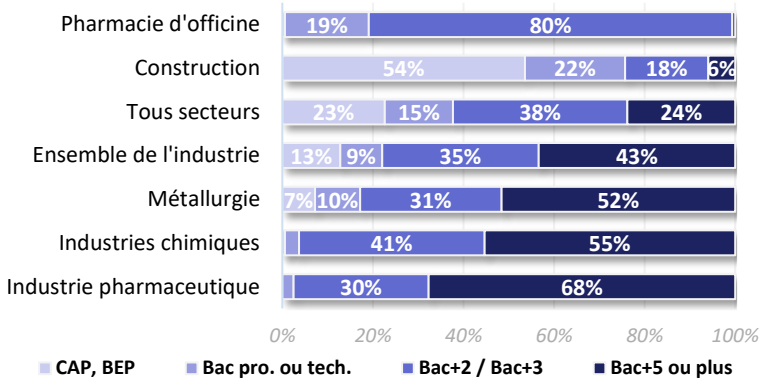
- L'apprentissage dans l'industrie pharmaceutique se concentre très largement sur les formations supérieures : **68% des apprentis préparent un diplôme de niveau bac+5 ou plus** et **30% un diplôme de niveau bac+2 ou bac+3,** tandis que les niveaux infra-bac sont quasiment absents.

- Cette orientation vers les diplômes élevés, liée au poids des métiers hautement qualifiés dans le secteur et au recours privilégié à l'alternance pour ces fonctions, se retrouve également dans la chimie et la métallurgie, mais de façon moins marquée. Elle contraste fortement avec la construction, où l'alternance concerne majoritairement les niveaux CAP et Bac, et avec la pharmacie d'officine, très centrée sur les diplômes Bac+2/Bac+3.

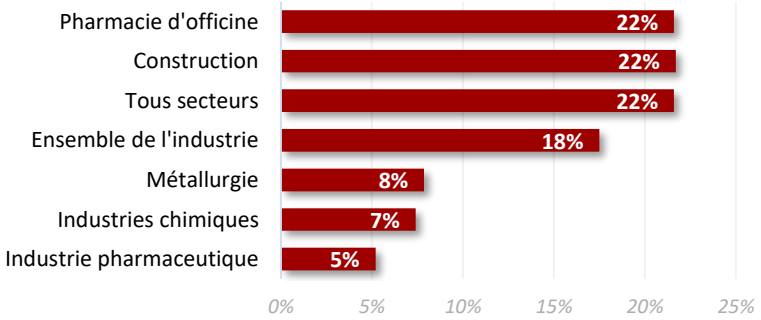
Un taux de rupture des contrats d'apprentissage très faible témoignant d'une intégration réussie des apprentis dans le secteur

- **Le taux de rupture à 9 mois des contrats d'apprentissage dans l'industrie pharmaceutique s'élève à seulement 5% en 2024**, un niveau nettement inférieur à celui observé dans l'ensemble de l'industrie (18%) et tous secteurs confondus (22%).

Répartition des apprentis selon le niveau de diplôme préparé, par secteur



Taux de rupture anticipée des contrats d'apprentissage, par secteur



Source : Dares, 2023

Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2024

La trajectoire de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique en 2024

- **En 2024, les entreprises du médicament emploient 109 243 salariés**, dont **99 105 CDI ou CDD**, 8 418 alternants et 1 720 stagiaires.
- **Les effectifs totaux progressent de +0,9% entre 2023 et 2024**, une hausse plus modeste qu'en 2023 (+2,6%) mais qui confirme une sixième année consécutive de croissance. Dans le détail, **les CDI et CDD augmentent de +1,1%,** tandis que le nombre d'alternants progresse encore de +4,8%, traduisant la poursuite des efforts en faveur du dispositif, mais à un rythme ralenti par rapport aux années précédentes (+31,2% en 2021, +15,5% en 2022, +8,7% en 2023).
- Dans un contexte économique plus contraint en 2024, **l'industrie pharmaceutique confirme son rôle de moteur de l'emploi industriel.**
  Entre 2020 et 2024, l'emploi y a progressé en moyenne de +2,4% par an, contre seulement **+0,9% dans l'ensemble de l'industrie**, +1,1% dans les industries chimiques et +1,5% dans l'agroalimentaire.

Les principales caractéristiques des emplois du secteur

- Les entreprises du médicament sont implantées sur l'ensemble du territoire, mais se concentrent particulièrement autour de quatre grands pôles : 31% des salariés résident en Île-de-France, 17% en Auvergne-Rhône-Alpes, 10% en Normandie et 8% en Centre-Val de Loire.
- **Les femmes représentent 57% des effectifs**, une proportion nettement supérieure à celle observée dans l'industrie en général (30%).
- Les métiers les plus représentés relèvent de la **production** (35% des emplois) et de la **promotion et commercialisation du médicament** (22%). La **recherche et développement** regroupe à elle seule 12% des salariés, soit une part élevée (8% en moyenne dans l'industrie). Les effectifs des métiers de la **QEHS** ont fortement augmenté ces dernières années et se stabilisent en 2024, tandis que ceux de l'**information médicale et réglementaire** poursuivent leur progression, notamment dans les domaines de la pharmacovigilance et des affaires réglementaires.
- La répartition femmes-hommes varie fortement selon les métiers : **27% des femmes travaillent dans la promotion et commercialisation du médicament** (contre 16% des hommes) et 8% dans l'information médicale et réglementaire (contre 3% des hommes). À l'inverse, **les hommes sont largement majoritaires dans la production** (50% contre moins de 25% des femmes).
- Le secteur se caractérise aussi par un haut niveau de qualification : **les groupes 06 à 11 de la grille de classification regroupent 57 % des postes en CDI-CDD**, un chiffre qui atteint 63% pour les femmes.
- **L'âge moyen des salariés en CDI et CDD s'établit à 44,9 ans en 2024**, en hausse sous l'effet du ralentissement des recrutements, du moindre renouvellement des effectifs et de la part élevée de recrutements de seniors (17 % ont 50 ans ou plus). Enfin, l'ancienneté moyenne des salariés en CDI se stabilise à 13,0 ans.

Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2024

Les flux d'emplois dans l'industrie pharmaceutique

- **En 2024, le taux d'entrée dans le secteur en CDI et CDD atteint 10,0%, soit près de 9 120 recrutements** (6 170 en CDI et 2 950 en CDD), contre 9 824 en 2023. Le taux de sortie s'élève à 8,8%, correspondant à environ 8 060 départs (5 820 en CDI et 2 240 en CDD). **Le turnover**, calculé comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie, **s'établit ainsi à 9,4%**, en léger recul par rapport à 2023 (9,7%).
- Ce ralentissement de la dynamique d'emploi se reflète également dans le recours à l'intérim, qui diminue cette année : **le nombre d'intérimaires en ETP rapporté aux effectifs passe de 7,0% en 2023 à 6,4% en 2024**, un niveau inférieur à la moyenne observée dans l'ensemble de l'industrie (7,4% en 2024).
- Les principaux motifs de **sortie d'emploi** en CDI sont les suivants : **démission** (2 050 cas, 35% des départs, stable), **licenciement** (1 700 cas, 29%, en hausse), **rupture conventionnelle** (610 cas, 10%, en baisse) et **départ à la retraite** (584 cas, 10%, stable). Le nombre de démissions reste quasiment stable par rapport à 2023 (+35 cas), le **taux de démissionnaires** demeure largement inférieur à celui observé dans l'ensemble de l'industrie (2% contre 6%).

Les salaires pratiqués dans les entreprises de l'industrie pharmaceutique en 2024

- **En 2024, le salaire brut de base médian dans les entreprises du médicament s'élève à 3 788 €**, tandis que le salaire brut de base moyen atteint 4 582 €. En intégrant l'ensemble des primes et compléments, **la rémunération brute totale médiane s'établit à 58 796 € par an**, contre une moyenne de 71 764 €. Le niveau moyen de rémunération dans le secteur est ainsi 41% supérieur à celui constaté dans l'ensemble de l'industrie.
- Les salariés présents dans leur entreprise en 2023 et 2024 ont bénéficié d'une **hausse moyenne de salaire de base de +4,8%,** un rythme nettement supérieur à l'inflation sur la même période (+2,3%).
- **Une part significative (22,3%) de la rémunération totale provient d'éléments additionnels au salaire de base.** Parmi eux, les primes variables et fixes représentent en moyenne 13,8% de la rémunération totale, tandis que l'intéressement et la participation contribuent à hauteur de 7,6%.
- La dispersion des rémunérations s'explique avant tout par la position dans la classification des emplois. En moyenne, le salaire de base versé aux salariés du secteur est 46% supérieur au minimum conventionnel correspondant à leur groupe de classification.
- **L'écart de salaire entre les femmes et les hommes suit une trajectoire fortement descendante depuis 2014**, où il s'élevait à +9,8% en faveur des hommes. En 2022, l'indicateur est devenu négatif pour la première fois (-0,6% en faveur des femmes), et cette tendance s'est confirmée en 2023, puis en 2024 avec un écart de -2,3% en faveur des femmes. Toutefois, à postes et profils équivalents, les hommes perçoivent un salaire 1,3% supérieur à celui des femmes.

Rapport finalisé en novembre 2025
avec l'appui technique du cabinet

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

leem
les entreprises
du médicament