



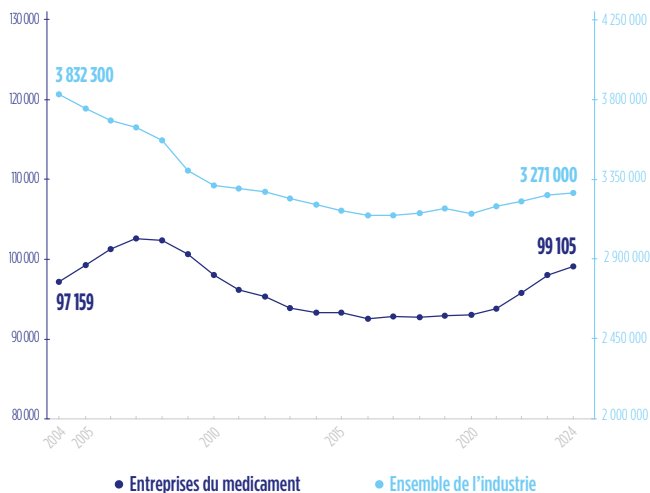
# Repères sur l'emploi des entreprises du médicament

Juin 2026

# Une industrie de l'innovation engagée dans une politique emploi dynamique...

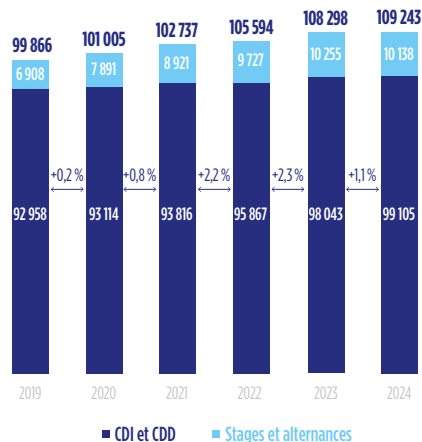
## mais fortement impactée par la politique du médicament

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN CDI ET CDD DEPUIS 2004



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SALARIÉS DES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT

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



\* Deux autres chiffres de recensement des effectifs sont souvent apportés mais reposent sur des périmètres différents : 86 534 salariés recensés selon la méthodologie de la DGE qui prend en compte les codes d'activité NAF 21.10Z et NAF 21.20Z **mais n'englobe pas l'ensemble des salariés travaillant dans l'industrie pharmaceutique**. Les établissements employeurs appliquant la Convention Collective de la branche de l'industrie pharmaceutique (IDCC 0176) rassemblent, de leur côté, 141 000 salariés (données 2024) mais le périmètre est plus large car il inclut des cabinets de conseil, sociétés d'informatique, organismes de formation...

**109 243**  
salariés en 2024  
dont

**99 105** salariés  
CDI+CDD\*, soit  
une progression de  
1,1% par rapport à  
2023, alors que le  
reste de l'industrie  
augmente  
de +0,3%.



**15 310**  
recrutements  
tout contrats  
confondus  
en 2024.

**1100**  
créations nettes  
d'emploi

**9 903**  
alternants  
en 2024 :  
**+2,8% de  
progression**

**Recrutement  
par groupes  
de classifications :**

**42%**  
groupes 1 à 5  
(« non cadres  
ou ouvriers »)

**58%**  
groupes 6 à 11  
(« cadres »)

**Une part stable des CDI  
depuis plus de 10 ans....**



**86%** Effectifs en CDI

**5%** Effectifs en CDD

**8%** Effectifs en contrat  
en alternance

**1%** Stagiaires



## Le secteur générateur d'emplois pour l'économie française

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

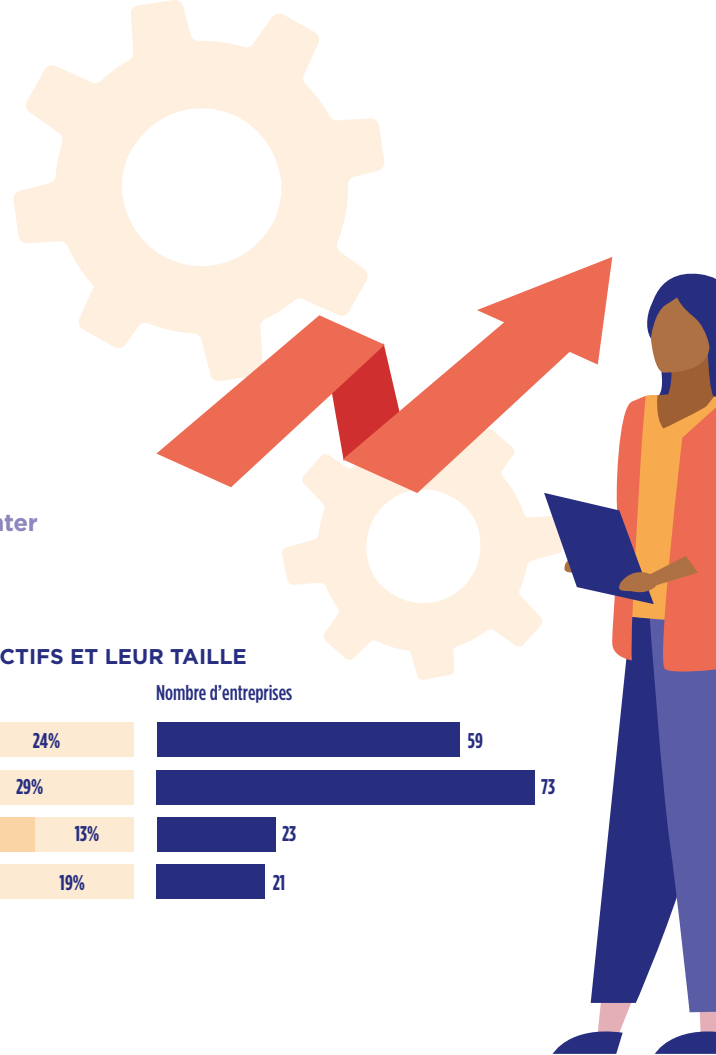
En effet, le secteur a un volume d'emplois indirects et induits important qui porte l'effectif de l'ensemble de la chaîne de valeur du médicament à **plus de 420 000 personnes au total (calculé sur 141 000 x 3).**

# Évolution des effectifs en fonction de la taille des entreprises en 2024

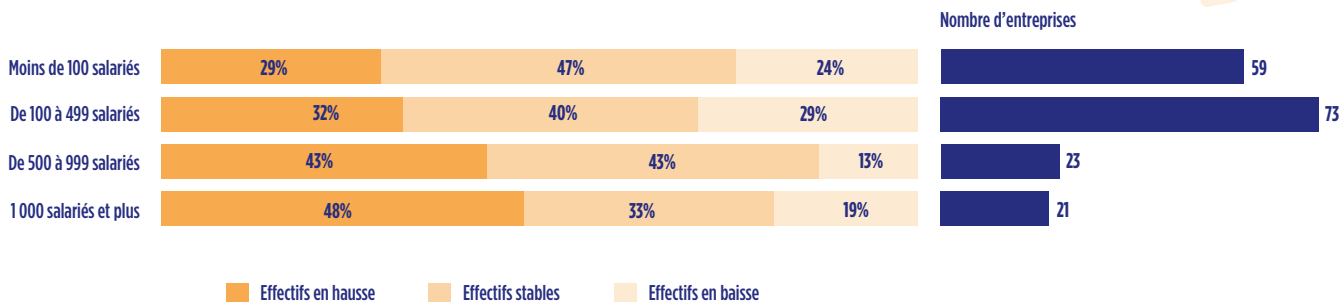


## 76 %

Part des entreprises  
ayant vu leurs **effectifs augmenter**  
ou **sont restés stables**



### RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON L'ÉVOLUTION DE LEURS EFFECTIFS ET LEUR TAILLE









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

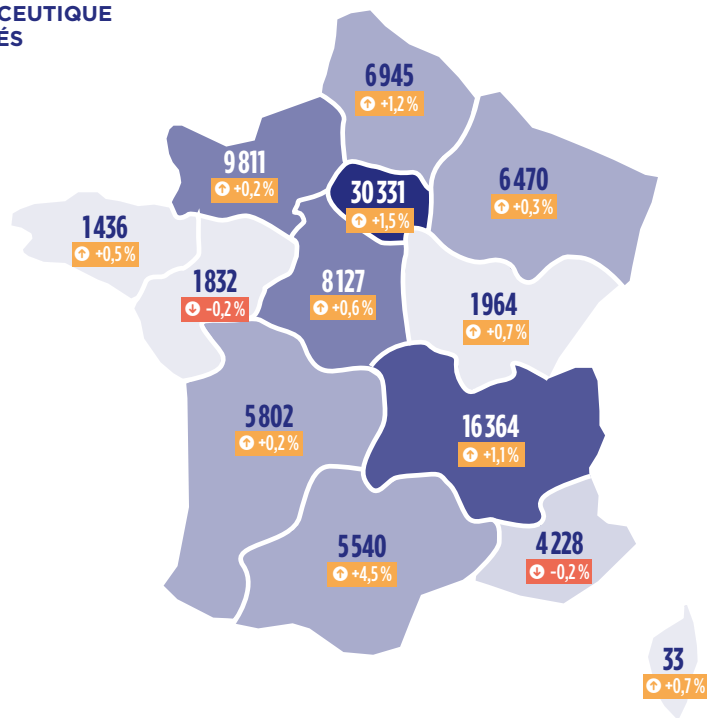
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS DE L'INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE SELON LA RÉGION DU LIEU DE RÉSIDENCE DES SALARIÉS

**Répartition 2024**

Île-de-France	30,6%
Auvergne-Rhône-Alpes	16,5%
Normandie	9,9%
Centre-Val de Loire	8,2%
Hauts-de-France	7,0%
Grand Est	6,5%
Nouvelle Aquitaine	5,9%
Occitanie	5,6%
PACA	4,3%
Bourgogne-Franche-Comté	2,0%
Pays de la Loire	1,8%
Bretagne	1,4%
Corse	0,0%

### Effectifs au lieu de résidence

	Plus de 20 000 salariés
	De 10 000 à 19 999 salariés
	De 7 500 à 9 999 salariés
	De 5 000 à 7 500 salariés
	De 2 000 à 4 999 salariés
	Moins de 2 000 salariés

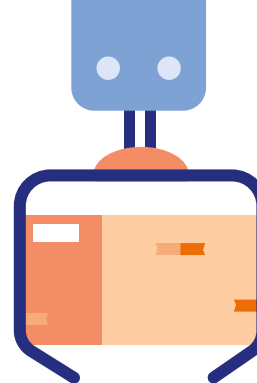


# Des atouts pour l'innovation et l'économie : des effectifs de R&D et de production importants

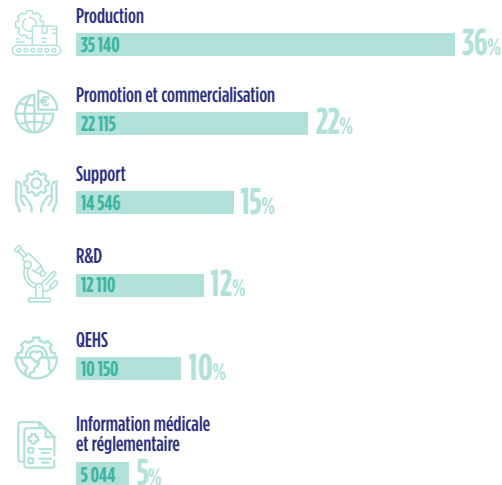
La nomenclature se décline en 6 familles de métiers : les familles R&D, Production, Support, QEHS (Qualité, Environnement, Hygiène, Sécurité), Information médicale et réglementaire, et Promotion & commercialisation contenant chacune entre 4 et 9 domaines de spécialisation.



- Les métiers de la **la production et de la qualité, environnement, sécurité** : **46% des effectifs**.
- 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%**.



## RÉPARTITION DES EFFECTIFS EN 2024 SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS



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

■ 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.

**22% des salariés en CDI et CDD ont 55 ans et plus.**

■ Les salariés dépassant les **10 ans d'ancienneté** représentent **un peu moins de la moitié des effectifs** des entreprises du médicament (49%), **une proportion identique** à celle observée dans l'ensemble de l'industrie.

**Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, 58% des salariés** présentent une **ancienneté supérieure à 10 ans**, contre 26% dans les structures employant moins de 100 salariés.

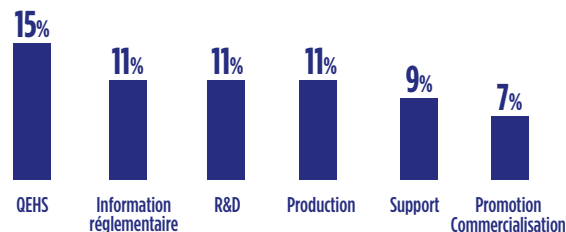
Âge moyen

**44,9**  
ans

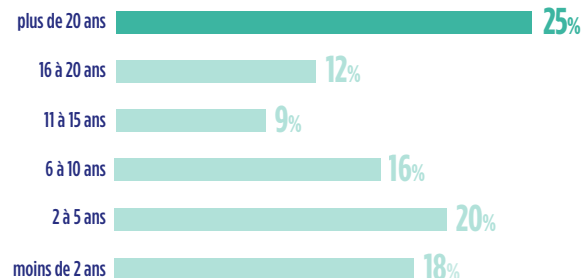
Ancienneté moyenne

**13,0**  
ans

**PART DES SALARIÉS DE MOINS DE 30 ANS SELON LA FAMILLE DES MÉTIERS**



**RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHES D'ANNÉES D'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE**



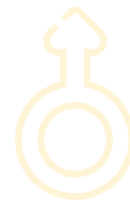
# Une industrie féminisée

- Un taux de **féminisation particulièrement élevé dans les PME** où 63% sont des femmes.
- Les femmes représentent 40% en production et plus des 2/3 des **salariés de la promotion commercialisation, du support, de la qualité, de l'information médicale et réglementaire.**



56,7%

de femmes

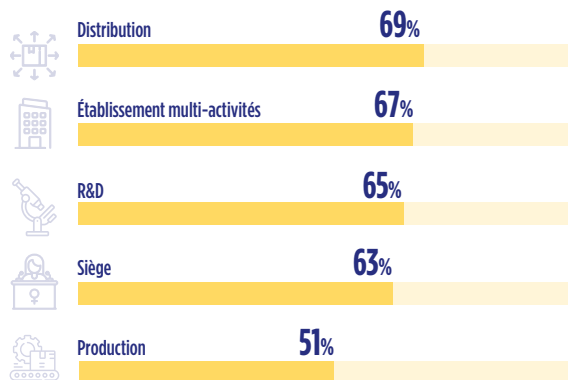


43,3%

d'hommes



## TAUX DE FÉMINISATION PAR ACTIVITÉ PRINCIPALE DE L'ÉTABLISSEMENT



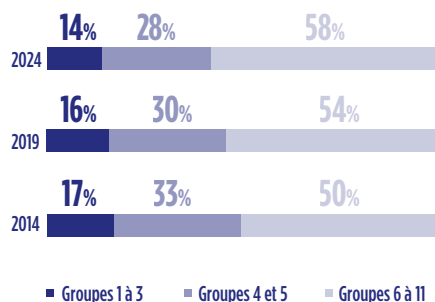
## TAUX DE FÉMINISATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE



## Des emplois qualifiés

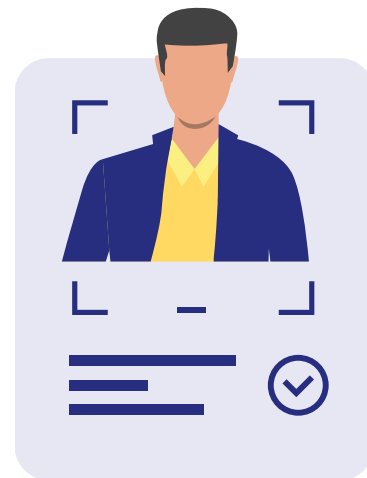
- Un **niveau élevé de qualification** du personnel.
- Près de 3 salariés sur 5 appartiennent aux groupes 6 à 11.
- Un niveau de classification qui s'accroît au fil du temps.

### ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES GROUPES DE CLASSIFICATION ENTRE 2014 ET 2024

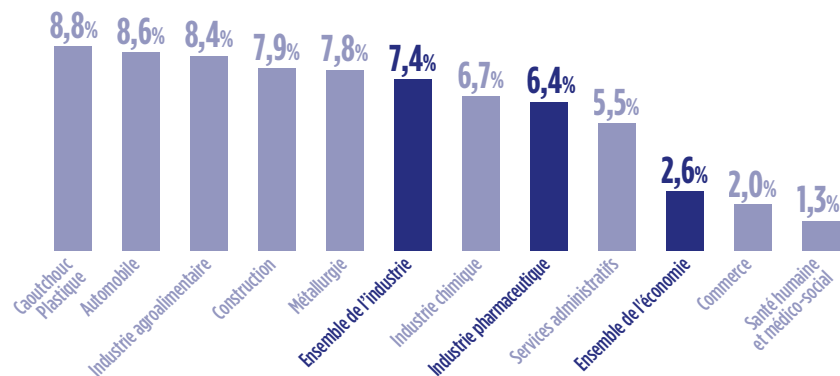


## Utilisation de l'intérim dans le secteur

- Un **taux de recours à l'intérim de 6,4%** qui représente un peu plus de 7 000 équivalents temps plein.
- Le recours à l'intérim est **en baisse de 0,6 point en 2024**. Cette baisse est constatée dans la plupart des secteurs reflétant ainsi une conjoncture économique moins favorable.



### TAUX DE RECOURS À L'INTÉRIM SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

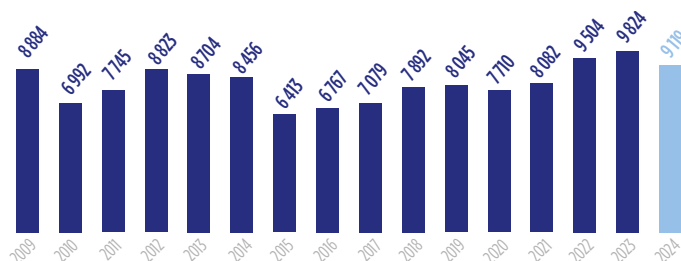


# Plus de 15 300 personnes recrutées tous contrats confondus dans les entreprises du médicament en 2024

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.

- 15 310 recrutements (tous contrats confondus) dont **9 119 recrutements en CDI et CDD** (6 169 en CDI et 2 950 en CDD) ont été réalisés en 2024.
- **40% des embauches ont été réalisées en CDI.**
- **19% des embauches ont été réalisées en CDD,** les autres embauches correspondent à des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des stages.
- **13 857 sorties** (démissions, départs en retraites, licenciements, sorties du secteur, cessations d'activité...).

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN CDI ET CDD ENTRE 2009 ET 2024

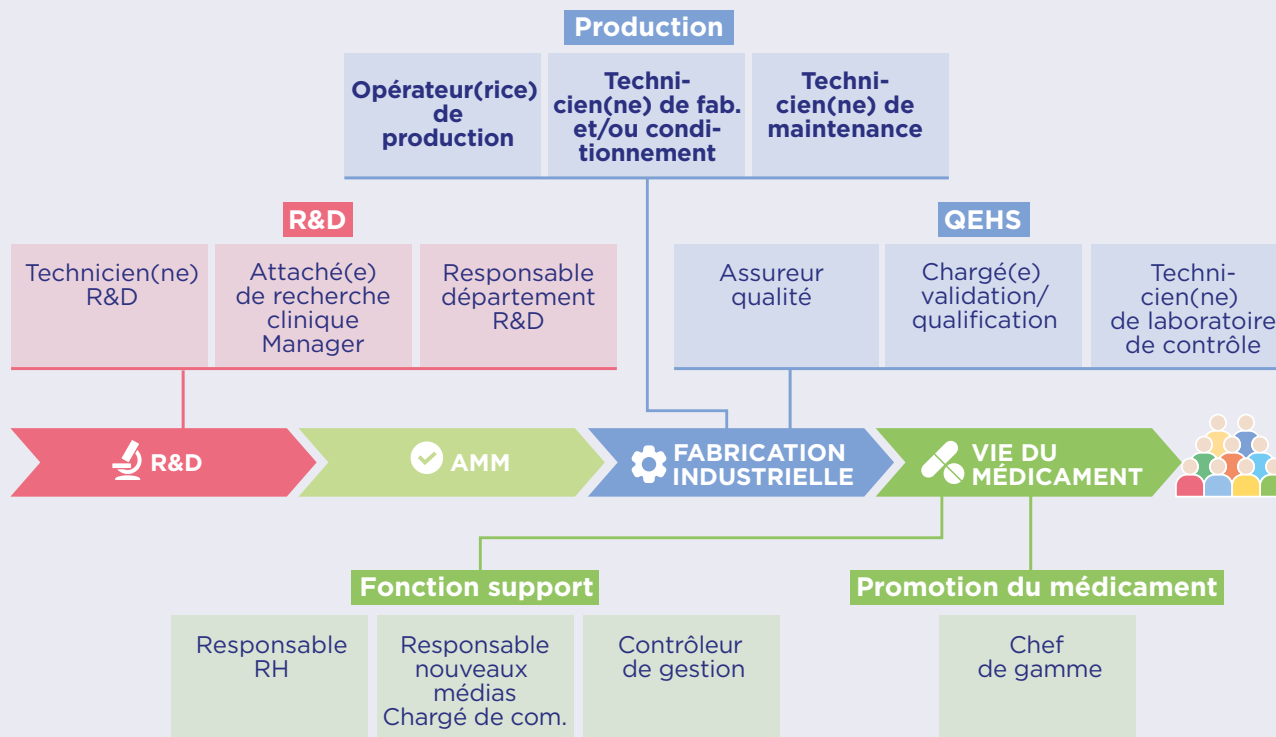


RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS EN CDI ET CDD PAR FAMILLE



# ZOOM SUR... les métiers qui recrutent le plus

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.



# Une politique sociale afin de favoriser l'emploi des seniors (salariés de 50 ans ou plus)



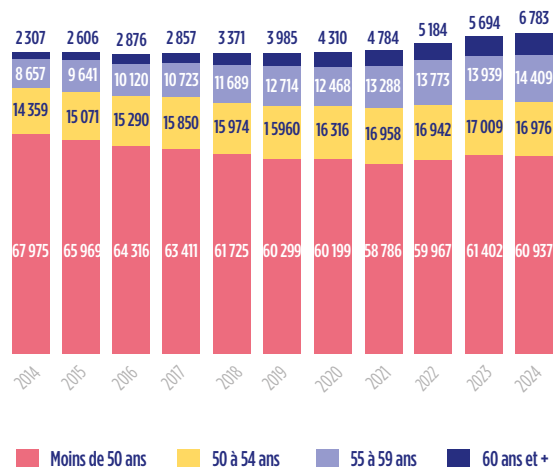
**Un peu plus de 38 000 seniors sont salariés d'une entreprise du médicament en 2024, soit 50% de plus qu'il y a dix ans.**

## Favoriser l'emploi des seniors

Les entreprises du secteur ont réalisé **1527 recrutements de seniors de 50 ans et plus en 2024**, soit 17% de l'ensemble des recrutements.

**Le nombre de salariés seniors s'est fortement accru** au cours de la dernière décennie : de 25 322 en 2014 à 38 168 en 2024.

**ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS SELON L'ÂGE ENTRE 2014 ET 2024**



En 2024, les seniors représentent **39% des effectifs du secteur** et se répartissent de la manière suivante :



50-54 ans



55-59 ans



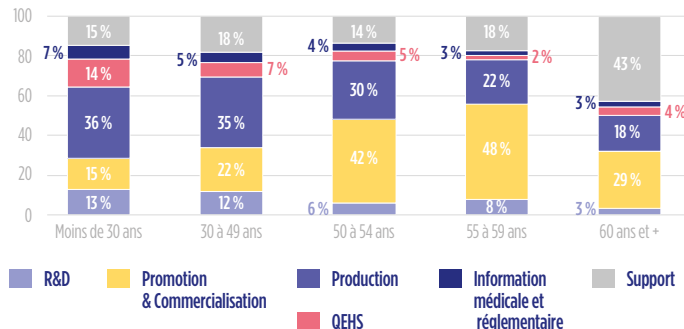
60 ans et +

On note une **progression du nombre de seniors plus marquée dans l'industrie du médicament** que dans l'industrie en général, **en raison d'une politique 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.

Les **entreprises d'Île-de-France** recrutent proportionnellement le plus de seniors (23%). La taille de l'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.

## RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS DES SENIORS PAR FAMILLE DE MÉTIERS SELON L'ÂGE



## Toutes les familles de métiers recrutent des seniors :

- 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.
- 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.

# La transition écologique

## dans les métiers du médicament



Face au dérèglement climatique, la transition écologique est une forte attente de la société pour **protéger l'environnement, la qualité de l'eau, la gestion des déchets, la préservation de la biodiversité...**

Les entreprises du médicament ont pris la pleine mesure de ces enjeux et entrepris des réflexions et des actions :

- décarbonation des sites de production ;
- recherche de l'efficacité énergétique ;
- meilleure gestion de l'eau ;
- recyclage et réemploi des plastiques ;
- chasse aux PFAS (substances persistantes) ...

**Ainsi, l'industrie pharmaceutique est le 1<sup>er</sup> secteur à avoir signé un accord de branche sur la transition écologique en 2023 :**

- évolution des métiers vers ceux de la transition écologique,
- **+2 000 recrutements d'ici à 2030.**

**Les familles de métiers impactées :**

- **la R&D** : renforcement des compétences en chimie verte et intégration de critères environnementaux ;
- **la production** : enjeux environnementaux de mieux en mieux intégrés dans la conception de procédés de formulation et les nouvelles formes galéniques ;
- **l'accès au marché** : intégration de la dimension environnementale dans la définition de la stratégie pour répondre aux attentes des parties prenantes.

# Quels enjeux pour demain ?

## ■ Enjeux de formation

D'avantage intégrer la transition écologique dans les formations initiales, en particulier dans les études de pharmacie.

## ■ Une nouvelle R&D

Mieux orienter la recherche fondamentale et clinique vers les besoins induits par la transition (nouvelles pathologies, nouveaux besoins, substitution de principes actifs...), intégration croissante de la chimie verte (ou durable).

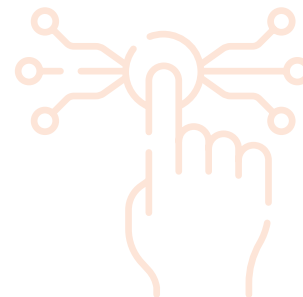
## ■ Enjeux d'intégration de la « *sustainability* »

Mieux intégrer l'impact environnemental dans les critères de décision et la stratégie des sites industriels dans la chaîne du vivant :

- adopter des politiques d'achats responsables ;
- optimiser la chaîne logistique (rationalisation des commandes, des livraisons,...) ;
- utiliser des conditionnements réutilisables et/ou recyclés (ex : remplacement des blisters).



# La transition numérique dans les métiers du médicament



Le renforcement de la cybersécurité est d'autant plus une urgence pour les entreprises du médicament que le **partage des données de santé s'accélère, et que leur exploitation ouvre de formidables espoirs pour la recherche de nouvelles thérapies, le raccourcissement des phases cliniques et le bien-être des patients tout au long de leurs parcours de soins.**

Traduction de ces évolutions dans l'emploi :

- 63% des entreprises du médicament ont recruté au moins un collaborateur sur les métiers du numérique ;
- une vingtaine de nouveaux métiers qui apparaissent dans les entreprises du médicament.

**Nos principaux besoins en compétences spécifiques se concentrent autour des métiers de la data, l'IA, la cybersécurité, et la fonction de chefs de projets IT.**

**Une croissance de l'emploi dans ces métiers :**

- 3 000 recrutements d'ici à 2030.

**Les familles de métiers impactées :**

- **R&D** : biométrie/data management, développement clinique
- **Production** : automatisation, robotisation
- **Fabrication/conditionnement** : responsable conditionnement
- **Maintenance** prédictive sur l'IA et logistique
- **QEHS** : assurance qualité/contrôle qualité /EHS (Environnement, Hygiène, Sécurité)
- **Commercialisation/ventes** : outils IA fortement développés pour l'information promotionnelle
- **Fonctions supports** : responsable informatique/projet IT, *Chief data officer*

# Quels enjeux pour demain ?

## ■ Enjeux de formation

Ajuster l'offre de formation initiale sur les technologies numériques pour qu'elle réponde mieux aux enjeux spécifiques des industries de santé. Développer des formations dédiées aux usages du numérique en santé.

## ■ Enjeux d'attractivité

Renforcer la visibilité et l'attractivité du secteur pour attirer les profils digitaux également très recherchés dans d'autres secteurs d'activité (jeunes diplômés ou profils en reconversion).

## ■ Enjeu de transformation

Faciliter la transformation digitale des entreprises pour accélérer l'intégration de ces technologies, notamment au sein des TPE-PME.

## ■ Enjeux sécuritaires

Attirer les compétences de pointe pour prévenir les risques de cyberattaques dans un contexte d'hyperconnexion des organisations.

## ■ Enjeux réglementaires

Garantir la confidentialité des données.

## ■ Enjeux de compétitivité

Valoriser la masse de données émises et collectées pour innover et améliorer à la fois l'outil de production, la gestion interne et l'expérience client.



# Des engagements tenus en matière de **développement de l'alternance**

**9 903 alternants formés en 2024** aux métiers de demain au sein des entreprises du médicament comprenant :

- **8 945** contrats d'apprentissage ;
- **958** contrats de professionnalisation.

**Les effectifs en alternance poursuivent leur progression, mais de manière moins soutenue qu'auparavant.**

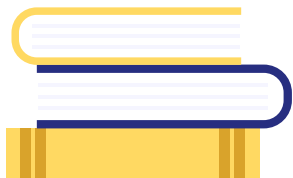
Cette tendance peut s'expliquer par un contexte économique plus incertain, par la stabilisation progressive d'un dispositif qui s'était fortement développé ces dernières années, ainsi que par la perspective d'une diminution des aides aux entreprises à partir de 2025.

## +2,8%

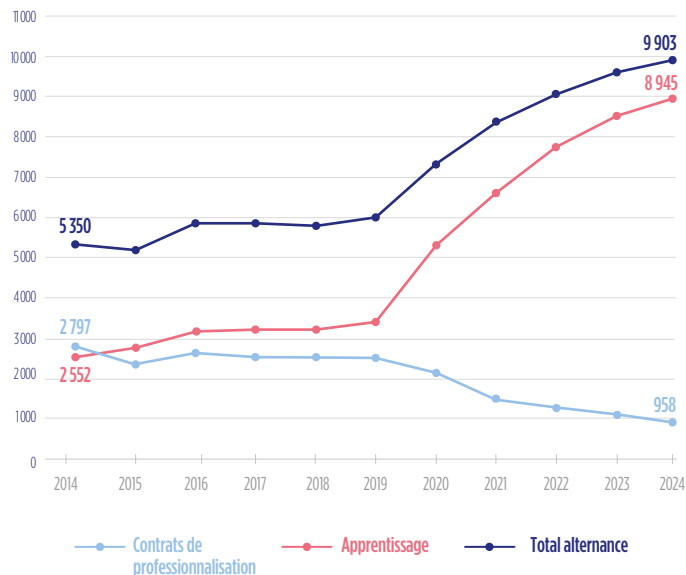
d'évolution des effectifs en alternance entre 2023 et 2024

### **Une politique dynamique en matière d'alternance**

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



## ÉVOLUTION DES EFFECTIFS EN ALTERNANCE DE 2014 À 2024



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

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

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



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

## RAPPEL

- Un premier accord de branche signé le 25/09/2008
- Un second accord de branche signé le 21/05/2014
- Un troisième accord signé le 21/11/2019
- Un quatrième accord signé le 21/07/2022, agréé le 31/07/2023.

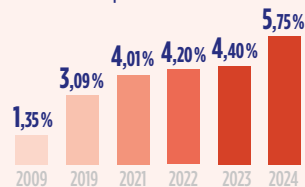


**335**  
entreprises  
engagées avec  
un référent handicap

**+75 000**  
salariés concernés

**+ 5 000**  
bénéficiaires  
de l'obligation d'emploi

Un taux d'emploi  
**x 4**  
depuis 2009



**6 048**  
demandes de financement  
soit 432 demandes  
de financement/an  
de 2011 à 2024 (inclus)



**2 921**  
contrats de travail  
signés depuis 2010  
soit **195 contrats**  
en moyenne/an



**155**  
personnes recrutées  
en moyenne/an  
de 2015 à 2024

## ZOOM SUR...

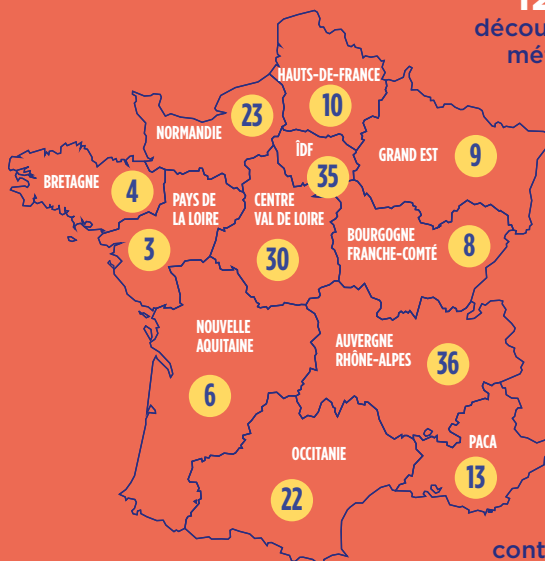
# la Semaine des métiers de l'industrie pharmaceutique du 6 au 11 octobre 2025

Une semaine nationale au service de l'attractivité de notre industrie et du recrutement pour les entreprises du médicament :

- pour **attirer** les talents, **promouvoir** les notions d'inclusion et de diversité des profils,
- pour **agir** pour l'emploi, **épauler** les entreprises dans leurs problématiques, **se faire connaître** auprès du plus grand nombre et donner envie de rejoindre notre secteur.

**Un événement en présence de tout l'écosystème :** entreprises et industriels, partenaires et acteurs de l'emploi, clusters et pôles de compétitivité, universités, facultés de pharma, lycées, collèges, écoles d'ingénieurs, CFA Leem, associations étudiantes (Anepf), collectivités territoriales, CCI, Régions, campus des métiers).

**221 événements répartis sur toute France**



+ de **23 000** participants

**126** découvertes métiers

**25** visites de sites industriels ou de recherche

**46** actions de recrutement en direct

**2** rencontres politiques et institutionnelles

+ de **300** contributeurs dont environ 150 entreprises

Une présence sur les réseaux sociaux

La présence de facultés de pharmacie





# leem

[www.leem.org](http://www.leem.org)

## Retrouvez-nous

 Leem

 LeemFrance

 LeemFrance

58, Boulevard Gouvion Saint-Cyr - Paris 17<sup>e</sup>

