
Rapport de branche Industrie Pharmaceutique Données 2023

12 décembre 2024

Sommaire

Rapport de branche – données 2023

Cadrage des analyses de l’emploi salarié	3
Caractéristiques de l’emploi	9
Pratiques de rémunération	34
Rapport de situation comparée femmes-hommes	42
Données sur les entreprises de la convention collective industrie pharmaceutique	60
Zoom sur l’alternance dans la branche professionnelle	75
Synthèse	80

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

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

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

Les différents périmètres de l'industrie du médicament

La forte intégration de l'industrie pharmaceutique appelle à préciser le périmètre des analyses de l'emploi

- Le **périmètre sectoriel** *stricto sensu* se limite ainsi aux entreprises dont l'activité principale est la fabrication de médicament (Naf 21). Il rassemble 85 000 salariés en 2023.
- Néanmoins, l'activité des laboratoires pharmaceutiques comprend souvent l'ensemble des activités de la chaîne de valeur. Ainsi, le **périmètre des adhérents au Leem** comprend également des laboratoires dont l'activité principale consiste en une activité de distribution (filiales de multinationales distribuant sur le territoire national des médicaments fabriqués dans d'autres filiales...), de R&D, les sièges sociaux... Ce périmètre rassemble 98 000 salariés en CDI et CDD en 2023.
- 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 137 700 salariés sur ce périmètre.
- Les salariés employés dans ces trois périmètres présentent toutefois une homogénéité suffisante pour que la majorité des résultats soient valables pour chaque champ d'analyse. Les principales différences de caractéristiques entre le périmètre de la branche et celui du Leem font l'objet d'un chapitre dédié.

Effectifs du secteur, de la branche et du Leem

Périmètre branche

137 700 salariés en CDI et CDD en 2023 dans les entreprises appliquant à titre principal la CCN de l'industrie pharmaceutique (source : Dads) et près de **10 000 alternants** (sources : Opco2i et Dads)

Périmètre Leem

98 000 salariés en CDI et CDD en 2023 dans les entreprises adhérentes auxquels s'ajoutent **8 500 alternants** (source : Leem)

Périmètre sectoriel

85 000 salariés en CDI et CDD en 2023 dans les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de préparations pharmaceutiques et de produits pharmaceutiques de base (source : Acoess)

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

Les secteurs d'activité des entreprises du médicament

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

Secteurs

La présentation des indicateurs d'emploi dans la nomenclature d'activités française (NAF) repose sur l'agrégation des données selon l'activité principale exercée par les unités employeuses. Cette option permet l'agrégation des informations économiques et sociales portant sur les entreprises individuelles.

- Les secteurs industriels de la **fabrication de préparations pharmaceutiques** (21.20Z) et de la **fabrication de produits pharmaceutiques de base** (21.10Z) rassemblent les principaux laboratoires de production de médicament.
- L'industrie du médicament compte également des acteurs dont l'activité principale réside dans la recherche-développement en biotechnologie (72.11Z), la recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles (72.19Z), le commerce interentreprises de produits pharmaceutiques (46.46Z), les activités des sièges sociaux (70.10Z).
- Cette diversité correspond au degré élevé d'**intégration des activités des laboratoires** qui englobent la production de médicaments, la distribution, la R&D... Les données de l'Urssaf proposent une estimation robuste des trajectoires sectorielles des effectifs salariés des principaux secteurs où l'on retrouve les entreprises du médicament.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
21.10Z Fabrication de produits pharmaceutiques de base	9 174	8 956	7 798	8 079	8 788	9 170	9 342	9 843	10 273	10 666	10 923
21.20Z Fabrication de préparations pharmaceutiques	65 974	65 637	67 308	67 595	67 804	67 655	69 152	69 460	69 541	71 381	74 049
46.46Z Commerce de gros de produits pharmaceutiques	58 247	57 814	58 337	58 058	57 108	57 877	58 064	59 024	60 400	61 494	61 884
72.11Z Recherche-développement en biotechnologie	9 996	9 814	10 326	10 745	11 299	11 979	12 940	13 890	15 139	16 135	16 512
72.19Z R&D en autres sciences physiques et naturelles	80 141	82 011	83 632	83 131	84 151	85 666	86 450	87 241	89 448	90 131	91 165

Accoss-Urssaf – Effectifs salariés du secteur privé, données annuelles, mises à jour en juillet 2024

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

La branche professionnelle des entreprises du médicament

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

Branche

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même domaine d'activité qui applique à titre principal une même convention collective. Celle-ci régit notamment les droits et les garanties applicables aux salariés employés par l'ensemble des entreprises de la branche. Le ministère du travail propose des statistiques d'emploi segmentées **selon la branche professionnelle** depuis 2009.

- La correspondance avec les activités économiques exercées dans les établissements du champ de la Convention Collective est fournie chaque année depuis 2010 par la Dares dans les fiches statistiques présentant les principaux agrégats d'emploi de la branche. Le périmètre sectoriel de l'industrie du médicament est ainsi principalement couvert par la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique qui rassemble les entreprises appliquant la convention collective identifiée par le n°0176.
- La correspondance entre le secteur d'activité et la convention collective étant complexe dans certains cas, les structures du périmètre sectoriel de l'industrie du médicament n'appliquent pas toutes la convention collective n°0176. En outre, plusieurs conventions peuvent coexister dans un même établissement, c'est le cas notamment des conventions collectives dites « catégorielles » (par exemple, la convention qui concerne les VRP...).
- Les données publiées par la Dares proposent une estimation des effectifs salariés de la branche de l'industrie pharmaceutique dont la trajectoire est cohérente avec les estimations réalisées sur le périmètre sectoriel.

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
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	137 700

INSEE, Fiches DADS 2010-2022
Projection Quadrat-Études pour 2023

Cadrage des analyses de l'emploi salarié

La production de statistiques sur le périmètre des entreprises du médicament

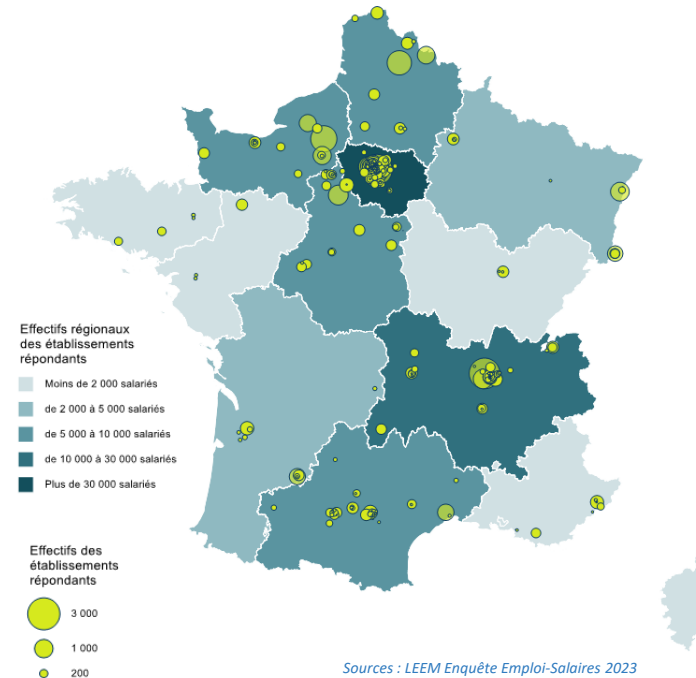
Un échantillon d'enquête large et représentatif des entreprises du médicament

- Le rapport sur la situation de l'emploi dans les entreprises du médicament fournit les **données de référence** sur le **profil** et les **situations professionnelles** des salariés de l'industrie pharmaceutique ainsi que sur les **rémunérations** qui y sont pratiquées.
- Le matériau privilégié pour l'élaboration des indicateurs présentés dans ce rapport est une **enquête détaillée menée auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes au Leem**. Les données des entreprises répondantes permettent de former un **échantillon large** – couvrant 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



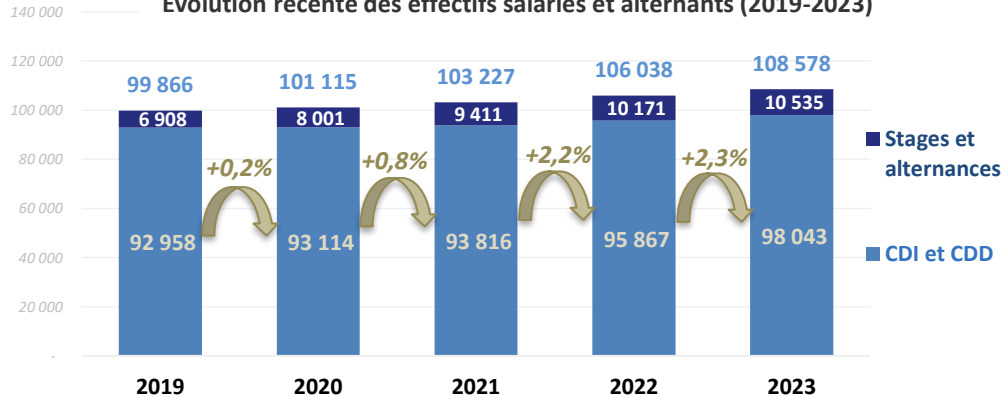
Caractéristiques de l'emploi

La trajectoire de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique

La hausse de l'emploi s'affirme

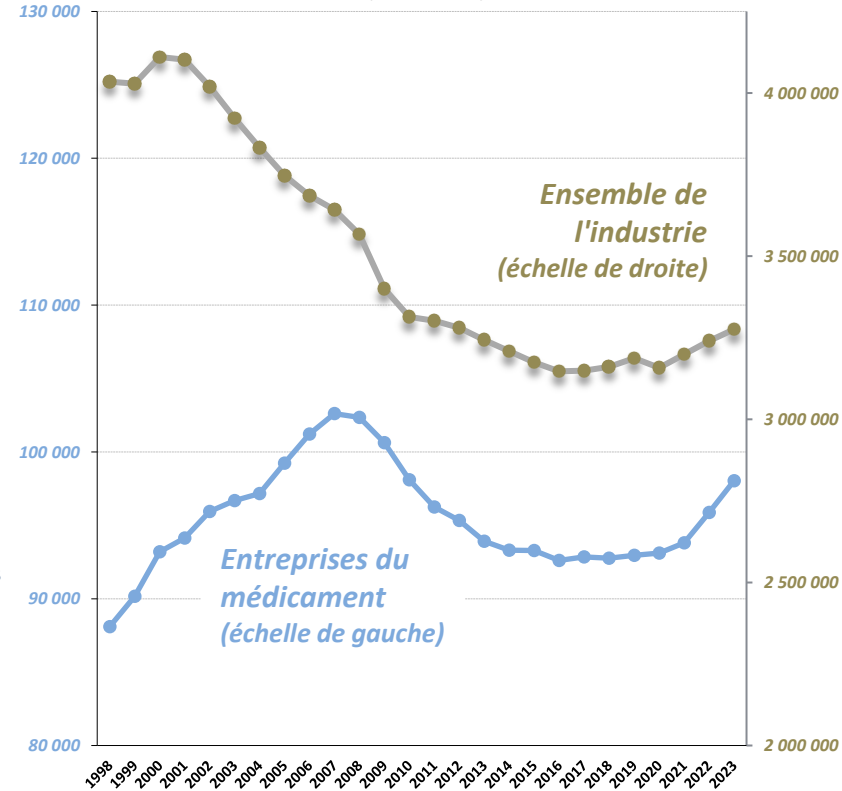
- L'emploi salarié dans l'industrie du médicament enregistre une nouvelle **progression en 2023 : +2,3%**, soit **2 180 salariés** supplémentaires en CDI ou CDD, confirmant ainsi le retournement de tendance observé dans le secteur. L'emploi dans l'ensemble de l'industrie a également progressé en 2023 (+1,1%).
- Les **quatre années consécutives** de hausse des effectifs en CDI ou CDD correspondent à une progression cumulée de +5,7% entre 2018 et 2023 et traduisent un changement de trajectoire pour l'industrie du médicament.

Évolution récente des effectifs salariés et alternants (2019-2023)



Évolution des effectifs salariés

(CDI et CDD)



Sources : LEEM Enquête Emploi-Salaires 2023, Estimations d'emploi Insee pour l'ensemble de l'industrie

Caractéristiques de l'emploi

Évolution des effectifs	10
Répartition régionale des effectifs	11
Âge des salariés	13
Ancienneté des salariés	16
Familles de métiers	18
Contrats de travail	21
Classification des emplois	22
Flux d'emploi	25
Recours à l'intérim	31
Absentéisme	33

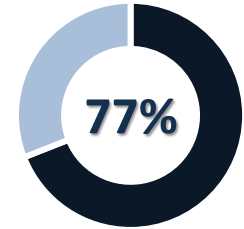
Caractéristiques de l'emploi

L'évolution des effectifs dans les entreprises adhérentes

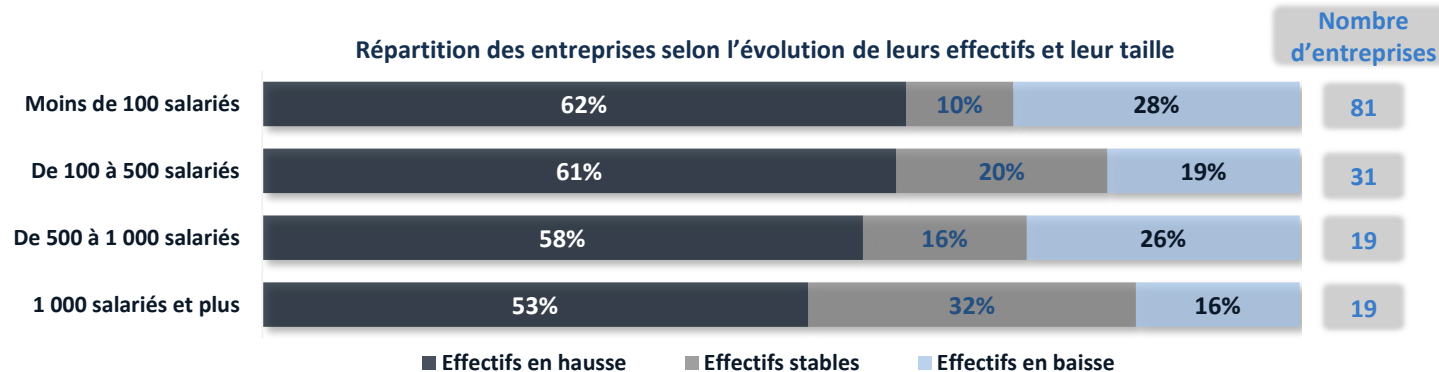
Des effectifs stables ou en hausse dans plus des deux tiers des entreprises adhérentes

- La conjoncture favorable de l'emploi observée en 2023 est illustrée par la proportion importante d'entreprises de l'échantillon dont les effectifs ont augmenté ou sont restés stables. Ainsi, 60% des structures ont accru leur nombre de salariés et 17% ont connu une période de stabilité*.
- Cette année, la proportion d'entreprises dont les effectifs ont augmenté est légèrement plus élevée dans les petites unités.

Part des entreprises dont les effectifs ont augmenté ou sont restés stables en 2023



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



Source : Leem & Urssaf, 2023

Caractéristiques de l'emploi

Répartition régionale des effectifs au lieu d'implantation de l'établissement

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

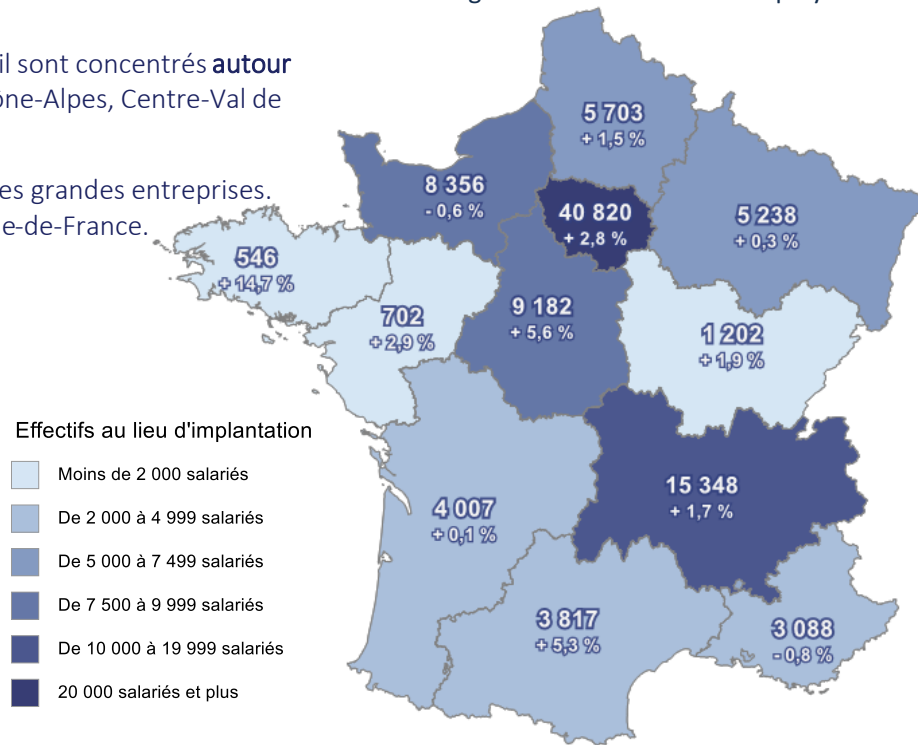
- Plus des **trois quarts des effectifs** estimés au lieu de travail sont concentrés **autour de quatre pôles régionaux** : l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et la Normandie.
- Certains personnels itinérants sont recensés aux sièges des grandes entreprises. Cela contribue notamment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

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

	Effectif 2022	Effectif 2023	Répartition 2023
Île-de-France	39 721	40 820	41,6%
Auvergne-Rhône-Alpes	15 085	15 348	15,7%
Centre-Val de Loire	8 698	9 182	9,4%
Normandie	8 405	8 356	8,5%
Hauts-de-France	5 618	5 703	5,8%
Grand Est	5 220	5 238	5,3%
Nouvelle-Aquitaine	4 002	4 007	4,1%
Occitanie	3 625	3 817	3,9%
PACA	3 113	3 088	3,1%
Bourgogne-Franche-Comté	1 180	1 202	1,2%
Pays de la Loire	682	702	0,7%
Bretagne	476	546	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



Caractéristiques de l'emploi

Répartition régionale des effectifs au lieu de résidence

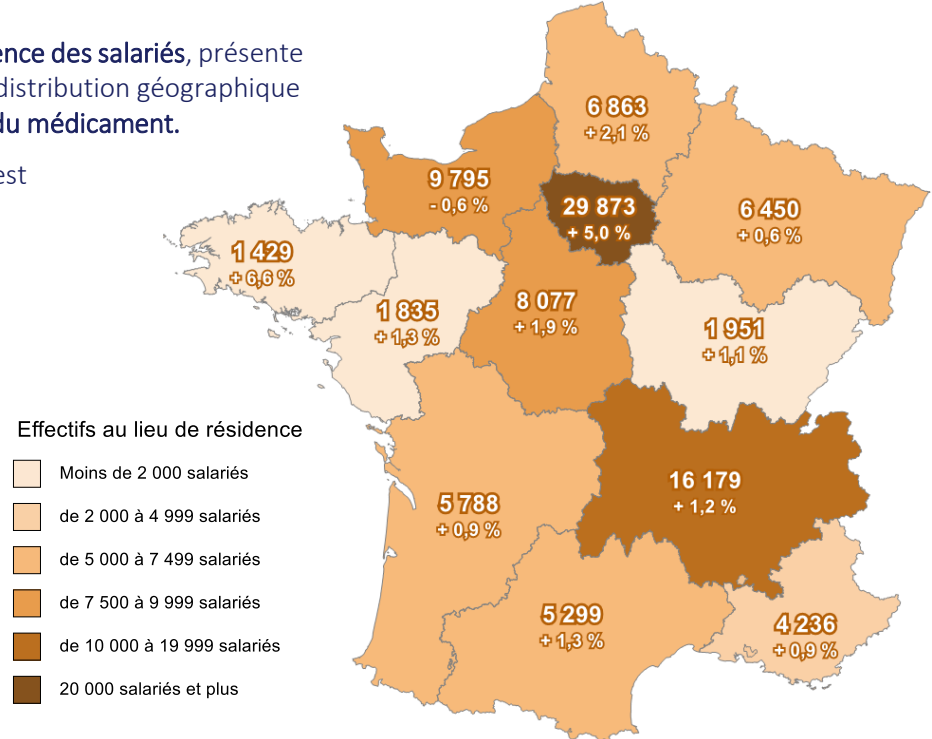
Répartition géographique des effectifs selon la région de résidence des salariés

- La **répartition géographique** des effectifs **au lieu de résidence des salariés**, présente une répartition **plus homogène** notamment du fait de la distribution géographique plus équilibrée des salariés des métiers de la **promotion du médicament**.
- La hiérarchie des principaux pôles régionaux du secteur est toutefois conservée.

Les régions de résidence des salariés du secteur

	Effectif 2022	Effectif 2023	Répartition 2023
Ile-de-France	28 439	29 873	30,5%
Auvergne-Rhône-Alpes	15 990	16 179	16,5%
Normandie	9 856	9 795	10,0%
Centre-Val de Loire	7 925	8 077	8,2%
Hauts-de-France	6 721	6 863	7,0%
Grand Est	6 412	6 450	6,6%
Nouvelle-Aquitaine	5 736	5 788	5,9%
Occitanie	5 233	5 299	5,4%
PACA	4 199	4 236	4,3%
Bourgogne-Franche-Comté	1 930	1 951	2,0%
Pays de la Loire	1 811	1 835	1,9%
Bretagne	1 341	1 429	1,5%
Corse	32	32	0,0%

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



Caractéristiques de l'emploi

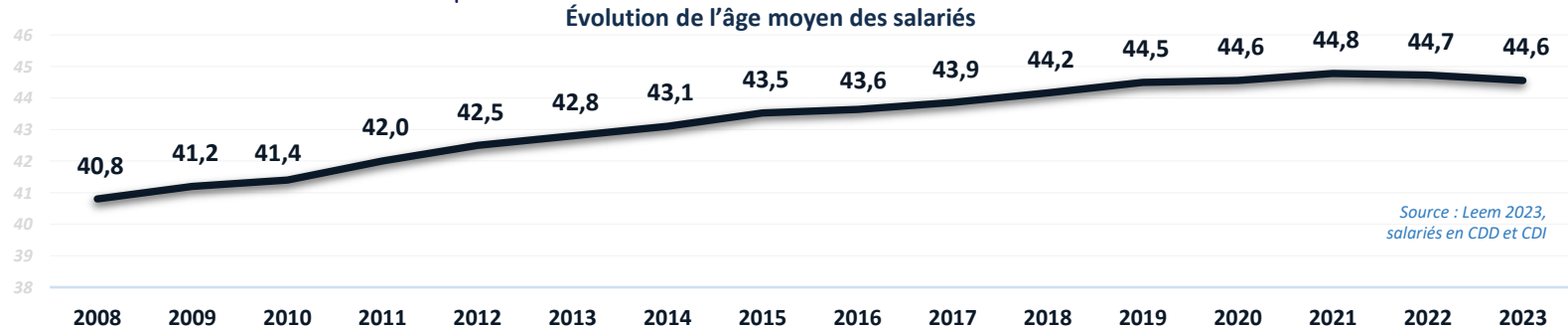
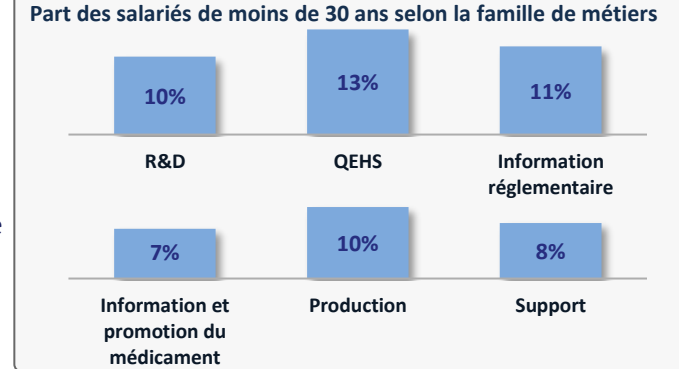
Répartition des effectifs selon l'âge

L'âge moyen des salariés cesse de progresser

- Le retournement de la tendance à la hausse de l'âge moyen dans le secteur du médicament se confirme en 2023, notamment du fait de flux d'emplois dynamiques qui compensent le vieillissement des personnels. En 2023, la moyenne est de **44,6 ans** chez les salariés en CDI et CDD, tandis que l'âge médian se maintient à 46 ans.
- Les salariés en CDI et CDD de **moins de 30 ans** représentent désormais un peu plus de **10%** des effectifs, en légère progression depuis plusieurs années. 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, **20% des salariés** en CDI et CDD ont **55 ans et plus**.

44,6 ans âge moyen des salariés en CDI ou CDD

Focus



Source : Leem 2023, salariés en CDD et CDI

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les seniors dans l'industrie pharmaceutique

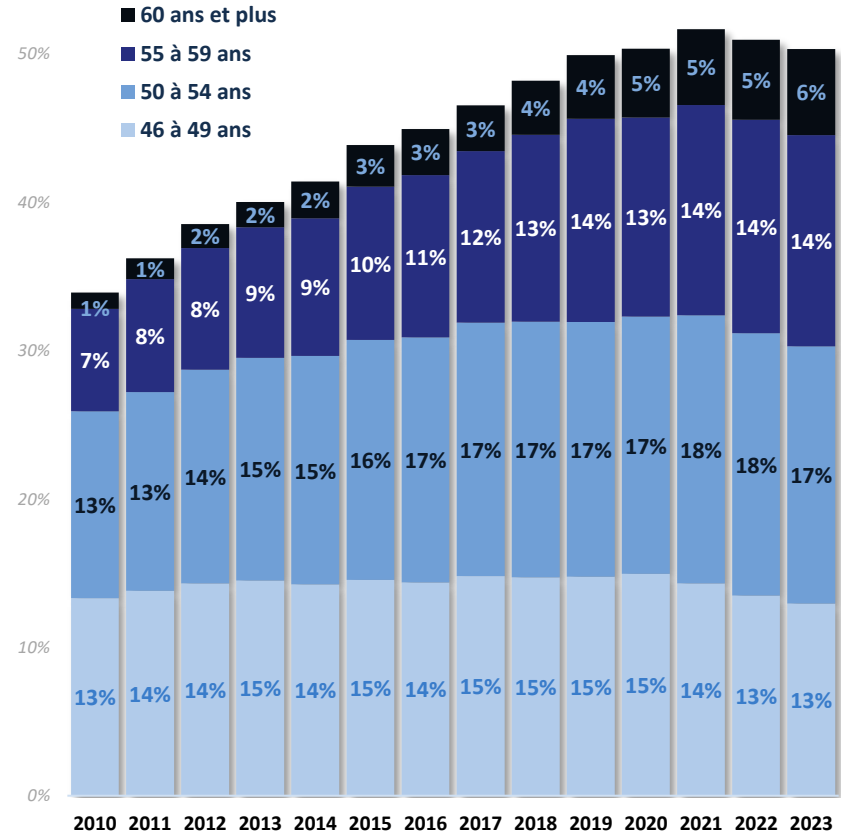
Plus d'un salarié sur trois est âgé d'au moins 50 ans

- Les 19 600 salariés de **55 ans et plus** représentent **20% des effectifs** en 2023, soit quasiment le double de leur part en 2013. Dans cet ensemble, les salariés de **60 ans et plus** représentent désormais **6%** des effectifs, soit environ 5 690 personnes. Leur part dans l'emploi total suit une **tendance fortement croissante** tandis que la proportion de salariés de **46 à 49 ans** est en **légère diminution** depuis 2019.
- Les entreprises du secteur ont réalisé **1 970 recrutements de seniors de 50 ans et plus en 2023**, soit 20% du total des embauches en CDI et CDD de l'année. Les seniors sont majoritairement recrutés dans des **groupes de classification élevés** et dans les métiers de la **promotion du médicament** et de la **production**.

1 970
seniors

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

Part de la population senior dans les effectifs du secteur



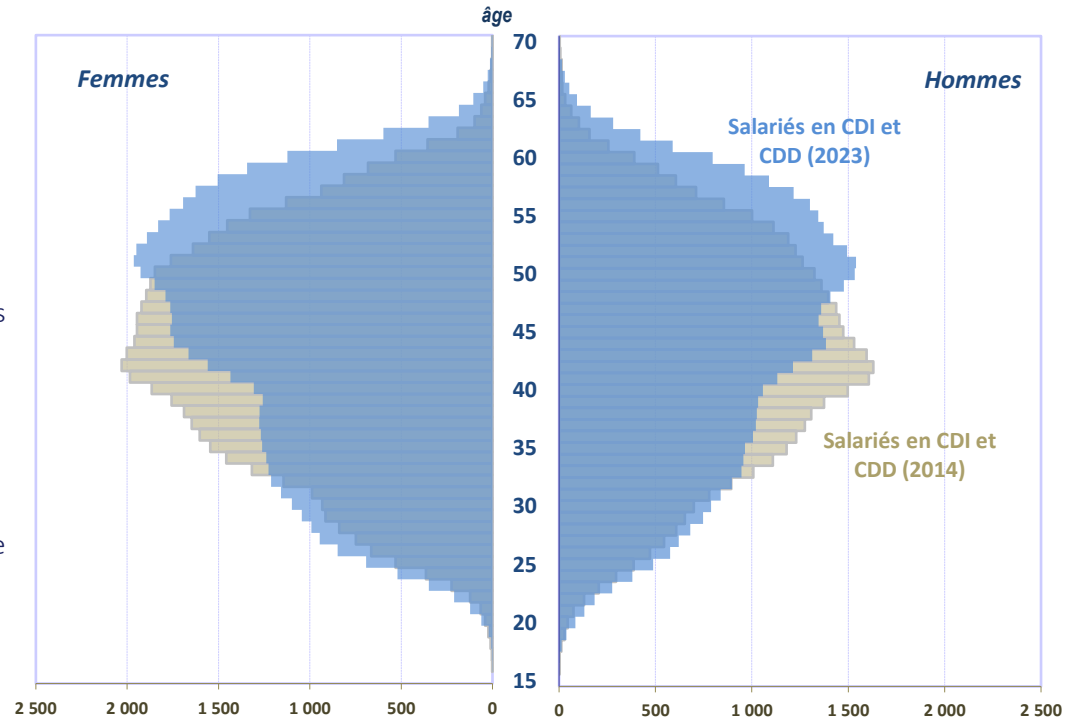
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Pyramide des âges de la population du secteur

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

- La pyramide des âges présente en 2023 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. La part des salariés de 55 ans et plus atteint désormais 20% contre 12% en 2014.
- Toutefois, la **dynamique plus favorable des recrutements** au cours des dernières années se traduit par une légère progression des effectifs de 25 à 30 ans. Les moins de 30 ans représentent ainsi 10% des effectifs en CDI et CDD en 2023 contre un peu moins de 9% en 2014.

Pyramide des âges des salariés des entreprises du médicament en 2023 (bleu) et en 2014 (grisé)



Source : Leem 2023 et 2014, salariés en CDD et CDI

Caractéristiques de l'emploi

Répartition des effectifs selon l'ancienneté

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

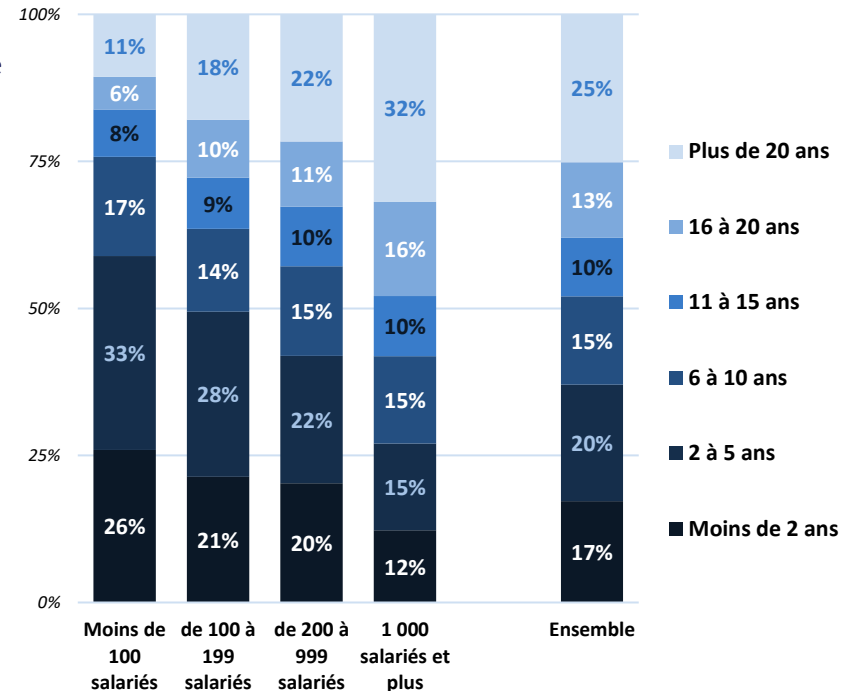
- L'ancienneté moyenne des personnels en CDI diminue à **13,1 ans**, contre 13,5 ans en 2022, notamment du fait du dynamisme des embauches. La médiane perd également une année, à **11 ans** contre 12 ans en 2022.
- Les salariés dépassant les 10 ans d'ancienneté représentent un peu moins de la moitié des effectifs des entreprises du médicament (48%), une proportion plutôt orientée à la baisse et proche de celle observée dans l'ensemble de l'industrie (53%, source : Enquête Emploi, 2020).
- Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, 58% des salariés présentent une ancienneté supérieure à 10 ans, contre un quart dans les structures employant moins de 100 salariés.

Focus

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



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



Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD

Caractéristiques de l'emploi

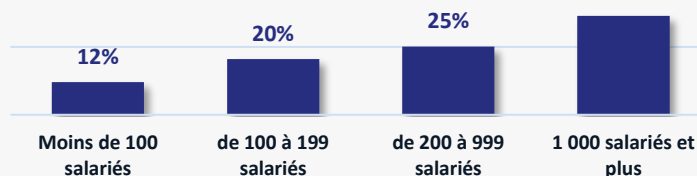
Les personnels présentant une ancienneté élevée

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

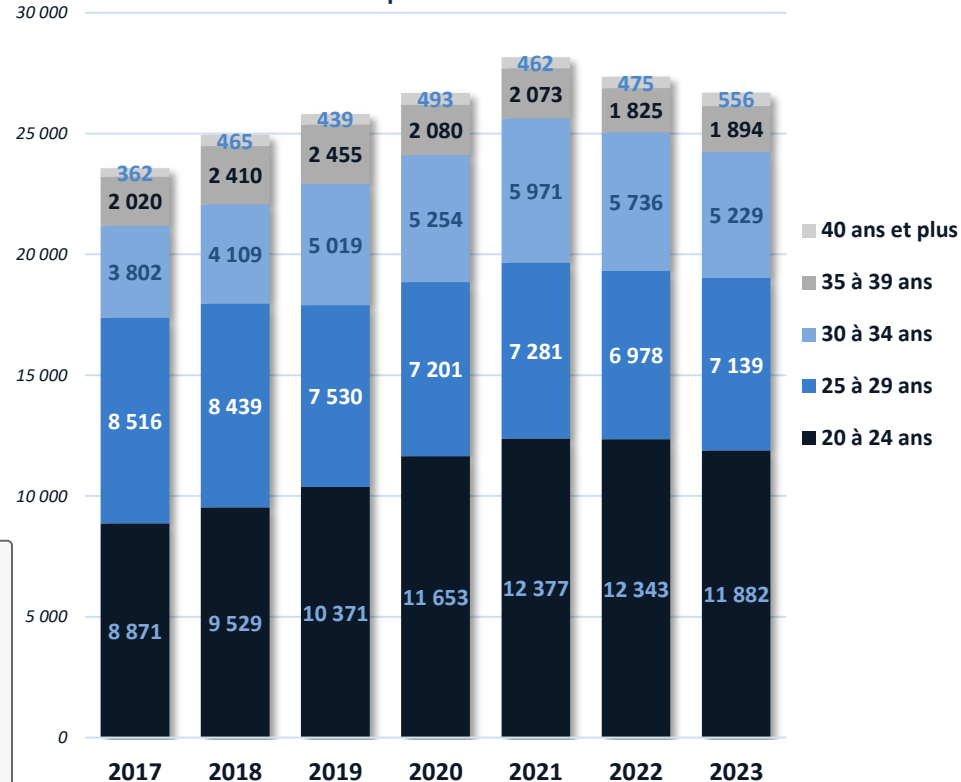
- Le nombre de salariés en CDI de **20 ans et plus** d'ancienneté enregistre un nouveau recul en 2023. Cette population s'établit à 26 700 soit **29% des effectifs en CDI**.
- Ces salariés **se concentrent dans les grandes entreprises** de plus de 1 000 salariés où ils représentent 36% des effectifs, contre 12% dans les entreprises de moins de 100 salariés.
- La proportion de personnels d'ancienneté élevée est la plus forte dans les **fonctions support** (secrétariat, services généraux...) et les métiers de la **qualité**.

Focus

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



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



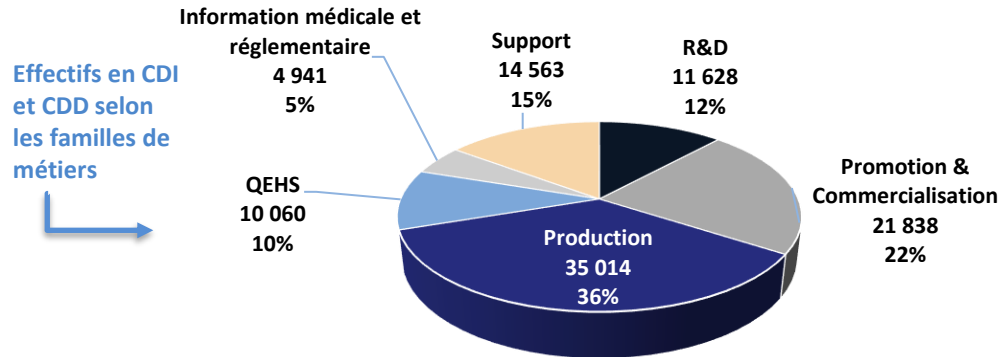
Source : Leem 2023, salariés en CDI

Caractéristiques de l'emploi

Les métiers exercés

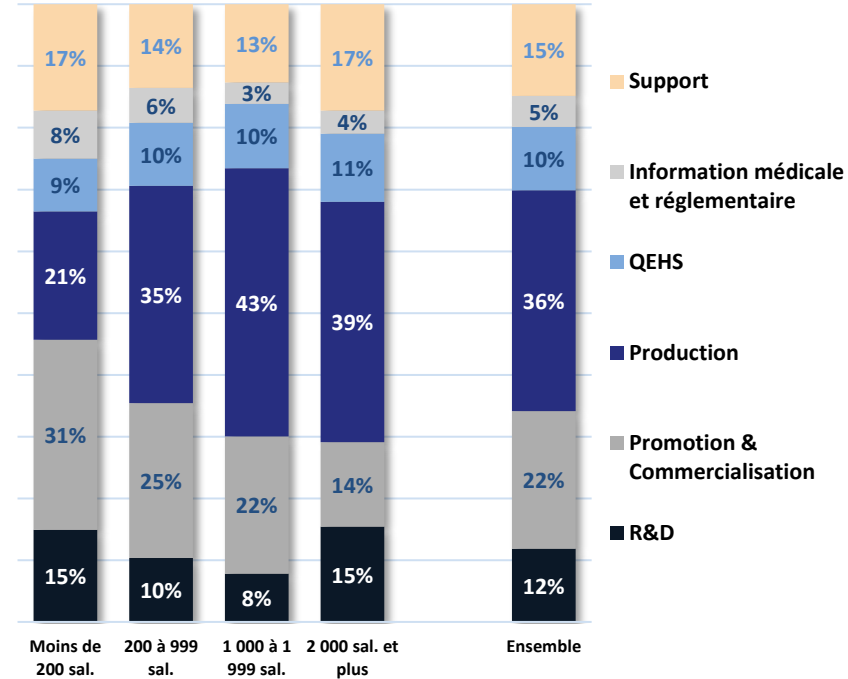
Une majorité d'emplois concentrée dans les métiers de la production et de la promotion du médicament

- Les **métiers de la production** restent les plus représentés dans l'industrie pharmaceutique et rassemblent 36% des effectifs.
- La part élevée des effectifs occupant des **métiers de la R&D** (12% en 2023) 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 la commercialisation du médicament** est nettement plus élevée dans les PME.



Note : les effectifs par familles de métiers tiennent compte des ajustements réalisés sur la nomenclature des métiers en 2024,

Répartition des effectifs en 2023 selon la famille de métiers et la taille d'entreprise



Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD

Caractéristiques de l'emploi

Les métiers exercés

Les métiers de la production et de la qualité sont en croissance ces dernières années

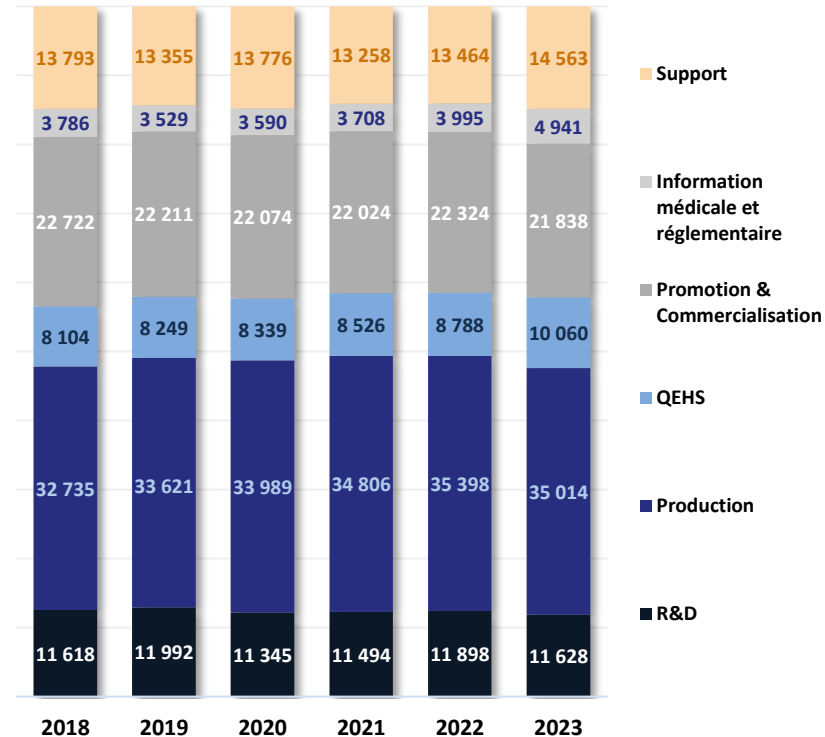
- Le nombre de salariés exerçant des professions liées à la **qualité**, à l'**information médicale et réglementaire** et aux **fonctions transverses** est en hausse. Cette progression est légèrement amplifiée par la révision de la nomenclature des métiers qui contribue à mieux classer certains métiers dans ces domaines.
- À l'inverse, la progression des effectifs de la **production** et dans la **R&D** semble marquer le pas en 2023.

Le métier d'opérateur de production reste le métier qui a le plus recruté en 2023

5 métiers ayant le plus recruté en 2023 (CDI et CDD uniquement)

	Nombre de recrues	Effectifs
Opérateur de production	771	5 702
Chargé(e) de l'information et la promotion du médicament	738	5 867
Technicien de fabrication et/ou conditionnement	368	4 814
Chef de gamme	306	2 006
Directeur(rice) de l'information et de la promotion du médicament	296	1 434

Évolution de la répartition des effectifs par famille de métiers



Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD

Caractéristiques de l'emploi

Les métiers exercés

Les effectifs selon les familles de métiers et les domaines d'activité

Famille de métiers	Domaine	Effectif	
Recherche et Développement 11 628	Recherche et formulation	6 812	↘
	Biométrie / Data management	938	
	Développement clinique	3 528	↗
	Autres métiers de la R&D	349	
Production 35 014	Organisation ingénierie et maintenance	4 334	
	Développement industriel	1 620	
	Fabrication / Conditionnement	21 276	
	Logistique industrielle	6 968	↗
	Autres métiers de la production	816	
QEHS 10 060	Assurance qualité	3 292	↗↗
	Environnement/Hygiène/Sécurité	1 404	↗
	Contrôle qualité	5 127	↗
	Autres métiers de la QEHS	237	
Promotion et Commercialisation 21 838	Information promotionnelle	12 270	↘
	Formation / Administration / Export	4 728	
	Marketing	4 446	
	Autres métiers de la promotion du médicament	393	

Famille de métiers	Domaine	Effectif	
Information médicale et réglementaire 4 941	Access Market	445	
	Affaires réglementaires	2 255	↗
	Information médicale	1 396	↗↗
	Pharmacovigilance	594	↗↗
	Autres métiers de l'information médicale et réglementaire	251	
Fonctions Support 14 563	RH / Formation / Paie / Admin. personnel	2 358	↗
	Communication	620	↗
	Finances / Comptabilité	2 804	
	Informatique / Systèmes d'information	2 183	↗↗
	Juridique & Compliance	589	↗
	Affaires publiques et institutionnelles	456	↗↗
	Secrétariat / Assistanat	3 122	
	Autres métiers des fonctions supports	2 429	↘

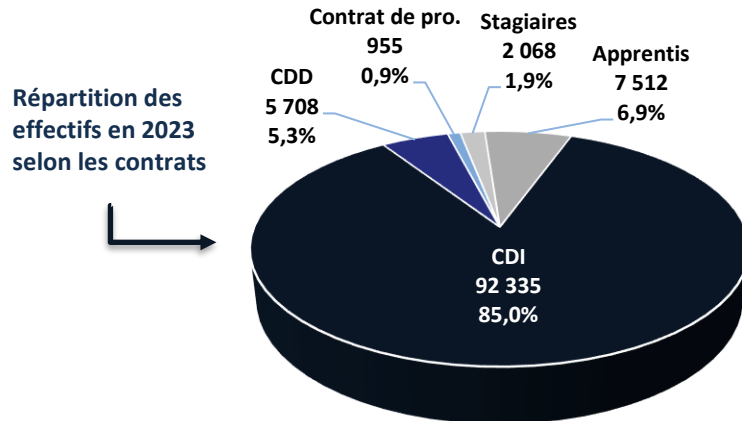
Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

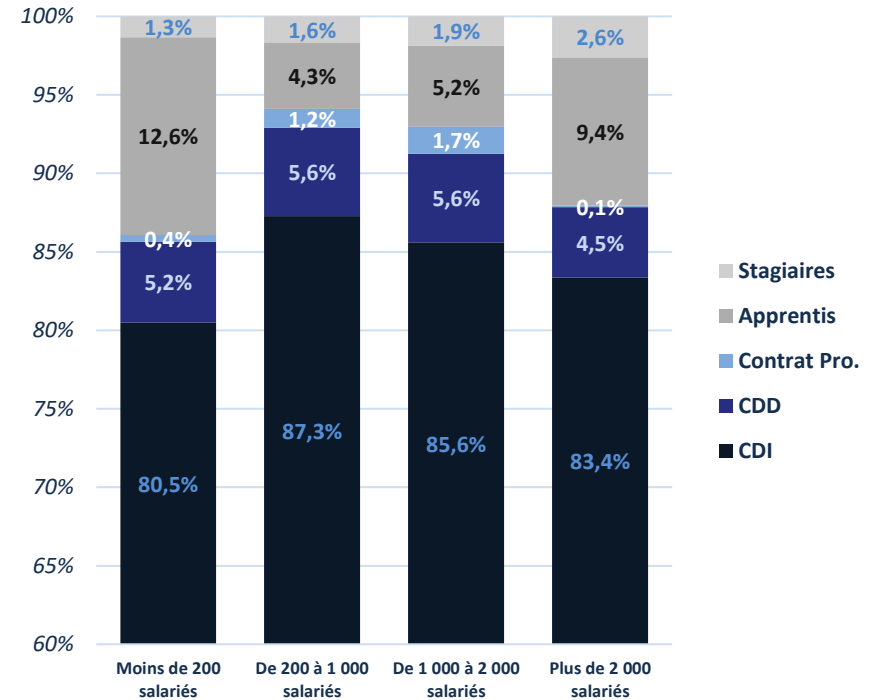
Les emplois selon les types de contrat

Les entreprises du médicament emploient 92 300 salariés en CDI

- Les effectifs en CDI ont augmenté de près de 2 000 unités en 2023 pour atteindre 92 335 salariés en 2023 (+2,2%). Dans le même temps, les effectifs en CDD progressent également de 190 unités (+3,4%).
- Le recours à l'**alternance** dans les entreprises du médicament continue d'augmenter en 2023, mais de manière moins importante que lors de la période précédente. On recense près de 8 500 alternants dans les entreprises du médicament soit une croissance de 3,7% par rapport à 2022. Le recours aux stagiaires a également progressé (+3,0%).



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



Source : Leem & Opco2i 2023 | Effectifs en alternance sur le périmètre Leem estimés à partir des effectifs alternants sur le périmètre de la branche présentés dans la section dédiée

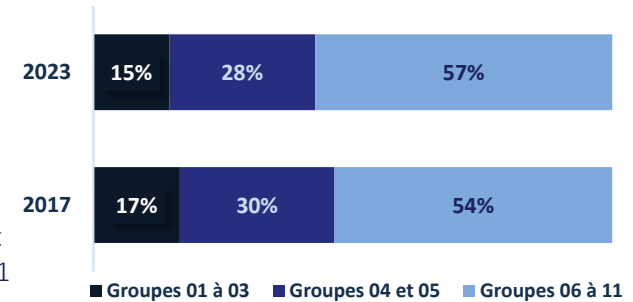
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les groupes de classification des emplois

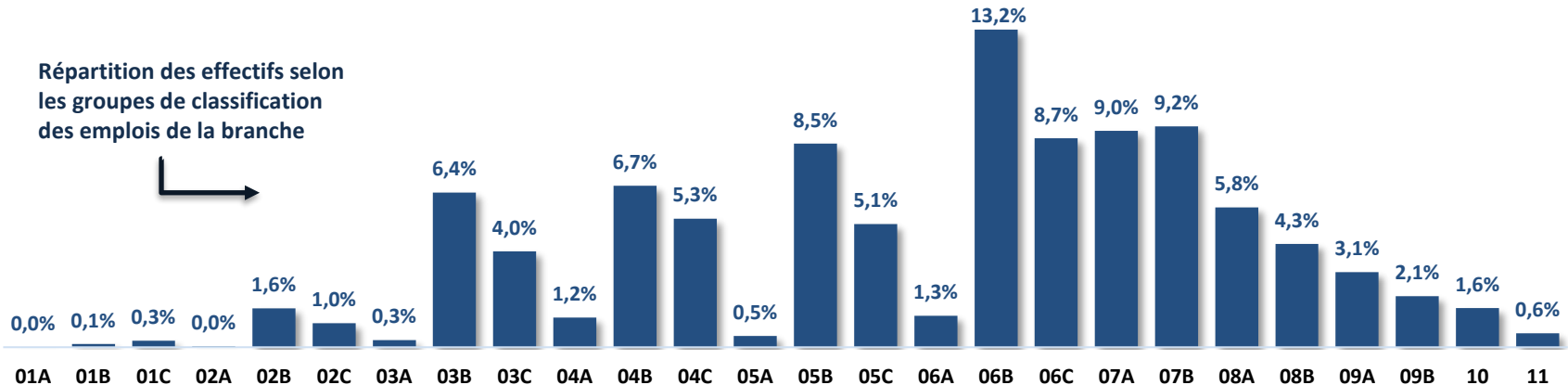
Les emplois des groupes 06 à 11 sont majoritaires au sein de la branche

- La Convention Collective de l'industrie pharmaceutique admet 11 groupes d'emplois. Certains de ces groupes sont divisés en 2 ou 3 niveaux repérés par les lettres A, B et C.
- La distribution des effectifs selon les groupes de classification des emplois de la branche souligne **le niveau élevé de qualification du personnel** du secteur. En effet, près de **3 salariés sur 5** appartiennent aux **catégories 06 à 11**, essentiellement dans le groupe 06 qui rassemble à lui seul près d'un quart des salariés.
- Le niveau de classification moyen des salariés des entreprises du médicament s'accroît progressivement sur le temps long : 57% des salariés appartiennent au groupes 06 à 11 en 2023 contre 54% en 2017.

Évolution de la répartition des effectifs selon les groupes de classification entre 2017 et 2023



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



Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

La classification des emplois selon les familles de métiers

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

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

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

	Production	QEHS	Support	Promotion & Commercialisation	R&D	Info. médicale & réglementaire	Ensemble
01	0,5%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%
02	8,8%	0,4%	1,8%	0,1%	0,5%	0,0%	3,6%
03	26,3%	5,5%	3,0%	0,5%	2,3%	0,5%	10,9%
04	21,8%	18,6%	7,7%	4,0%	13,5%	3,2%	13,6%
05	13,6%	20,7%	16,1%	14,4%	13,9%	6,5%	14,5%
06	13,4%	23,4%	23,1%	41,2%	21,8%	22,8%	23,4%
07	9,5%	19,6%	21,6%	21,0%	22,2%	39,7%	17,9%
08	3,9%	7,5%	15,2%	10,5%	14,9%	17,7%	9,4%
09	1,6%	3,2%	7,4%	5,2%	7,7%	6,9%	4,4%
10	0,5%	0,8%	2,9%	2,3%	2,4%	2,3%	1,6%
11	0,1%	0,2%	1,0%	0,8%	0,7%	0,5%	0,5%

Source : Leem 2023, salariés en CDD et CDI classés

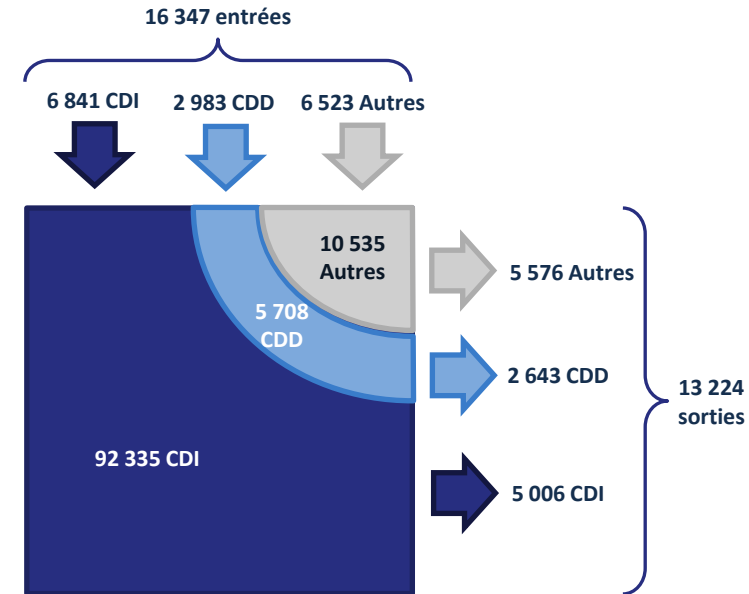
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : entrées et sorties en 2023

Des flux d'emploi particulièrement dynamiques dans les entreprises du médicament en 2023

- Les données de l'enquête permettent d'estimer à **16 350 le nombre de recrutements** réalisés en 2023, dont **6 840 en CDI** et près de 2 980 en CDD, le reste se répartissant entre 4 590 alternants et 1 940 stagiaires.
- Le nombre de **sorties** de salariés (démissions, départs en retraite, licenciements...) s'élève à **13 220** en 2023 (dont 5 010 CDI et 2 640 CDD).
- Calculé comme le rapport entre la moyenne du nombre d'entrées-sorties et l'effectif présent au 31 décembre, **le turnover s'établit à 9,7%** sur l'ensemble de la population en CDI et CDD. **Le turnover est sensiblement similaire** à celui de 2022, la dynamique importante en termes de recrutements, déjà observée l'année dernière, se maintenant cette année.
- Calculé comme le rapport entre le nombre de départs dans l'année et l'effectif moyen, **le taux de roulement est de 8,5%** en 2023 pour cette même population en CDI et CDD.

Volume des flux d'emploi entrants et sortants en 2023



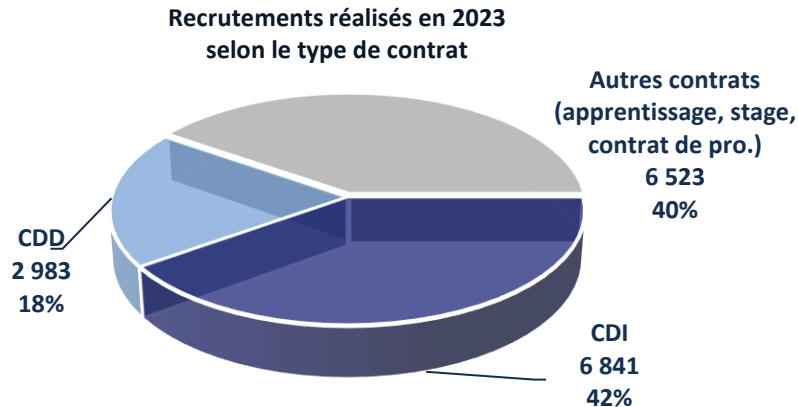
Source : Leem 2023

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

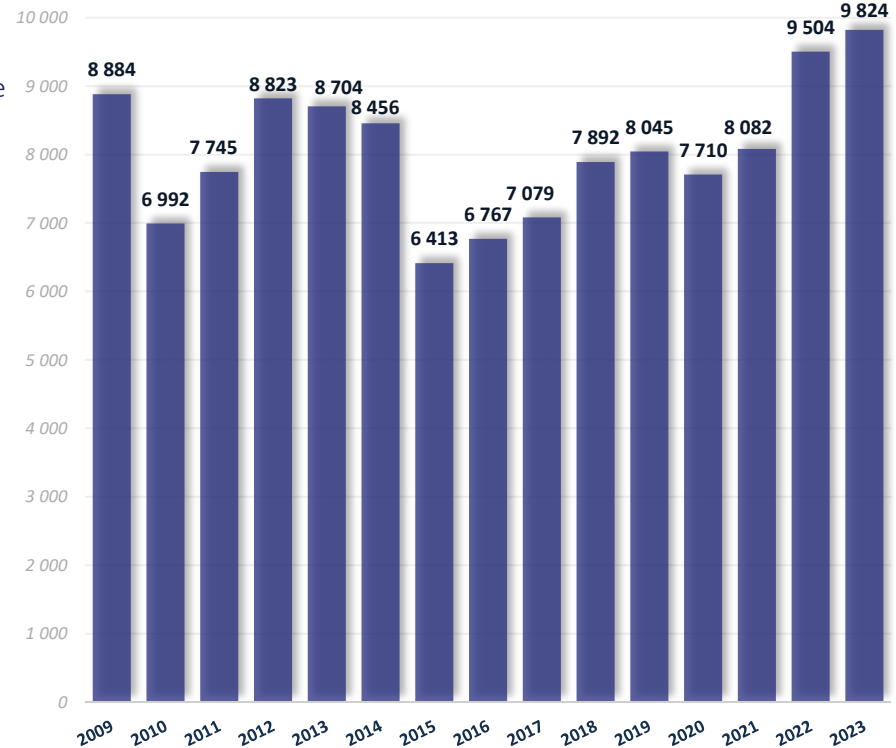
Les flux d'emplois : les recrutements

Plus de 16 000 recrutements tous contrats confondus en 2023

- Le nombre d'embauches en CDI est en nette progression en 2023 et atteint **6 840** contre 6 420 l'an passé. Le recrutement de CDD est en légère baisse avec **2 980** recrutements cette année, soit 100 de moins qu'en 2022.
- Les recrutements en **contrat d'apprentissage** et de **professionnalisation** ont été stables en 2023 avec près de 4 590 embauches tandis qu'on observe une légère augmentation des entrées de stagiaires avec 1 940 contrats signés en 2023.



Evolution du nombre de recrutements en CDI et CDD sur la période 2008-2023



Source : Leem 2023

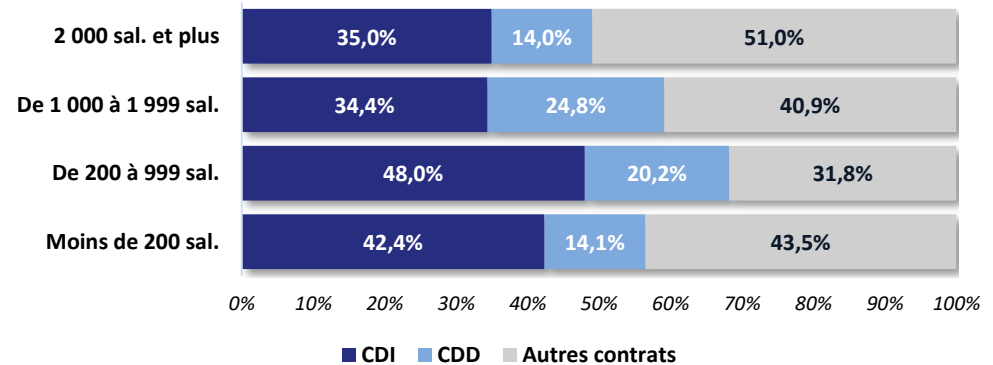
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Caractéristiques des recrutements

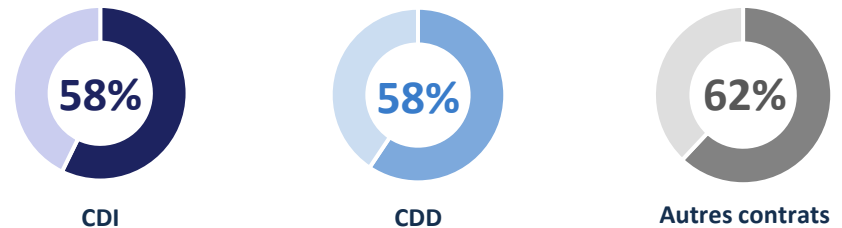
Les alternants et stagiaires sont recrutés principalement dans les plus grandes entreprises

- Si presque 50% des embauches dans les entreprises de taille intermédiaire (200 à 999 salariés) concernent des **contrats à durée indéterminée**, 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**.
- En effet, on dénombre 1 552 recrues en CDI, 1 549 en alternance et 713 en stage dans les grandes entreprises contre 1 005 en CDI, 856 en alternance et 177 en stage dans les entreprises de moins de 200 salariés.
- La répartition des recrutements selon le genre traduit la forte féminisation de l'industrie du médicament : les **femmes constituent 60% de l'ensemble des entrées** et sont surreprésentées parmi les nouveaux stagiaires et alternants.

Nature des recrutements selon la taille des entreprises



Taux de féminisation des recrutements selon le contrat



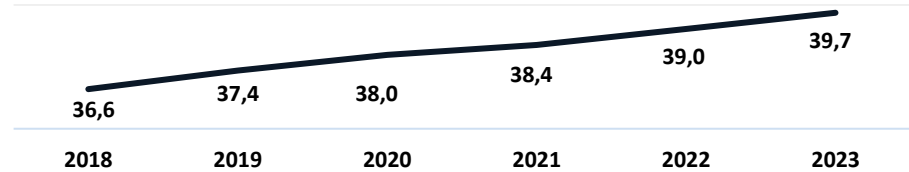
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Caractéristiques des recrutements

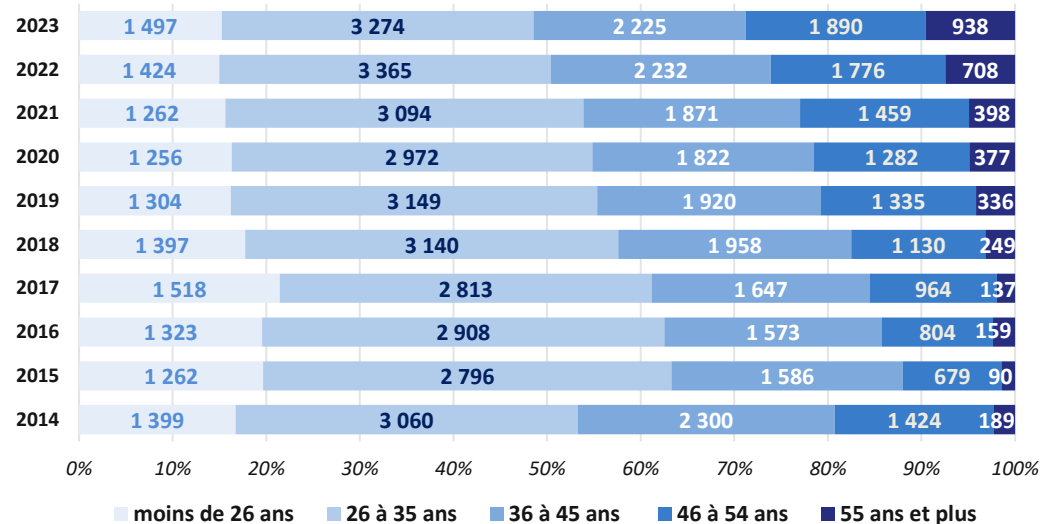
L'âge moyen à l'entrée en CDI est en hausse

- Le profil des recrutements en CDI et CDD dans l'industrie pharmaceutique traduit **l'entrée plutôt tardive** des personnels du fait du niveau de qualification élevé des profils.
- De plus, **l'âge moyen des salariés recrutés en CDI continue d'augmenter** pour atteindre 39,7 ans en 2023 contre 36,6 ans en 2018. **La part des salariés âgés de plus de 45 ans** dans les embauches poursuit sa progression. Ainsi, ces derniers représentent plus de 28% des salariés recrutés en CDI et CDD en 2023, contre 17% en 2018. La progression est encore plus forte pour les **55 ans et plus** dont la part dans les recrutements a triplé en 5 ans.
- Ainsi, **le nombre de salariés recrutés a augmenté en 2023**, avec une hausse plus forte parmi les tranches d'âge les plus âgées. Toutefois, près d'un tiers des salariés recrutés en CDI et CDD ont moins de 30 ans, ce qui correspond à 3 000 embauches dont 1 500 en CDI.

Évolution de l'âge moyen des personnels embauchés en CDI



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



Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD

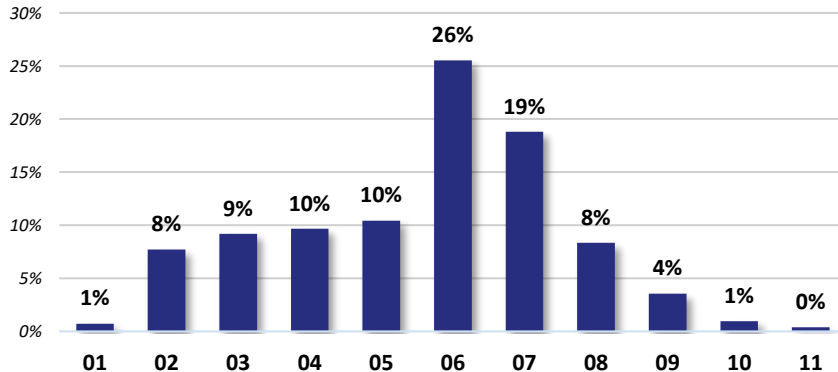
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Caractéristiques des recrutements

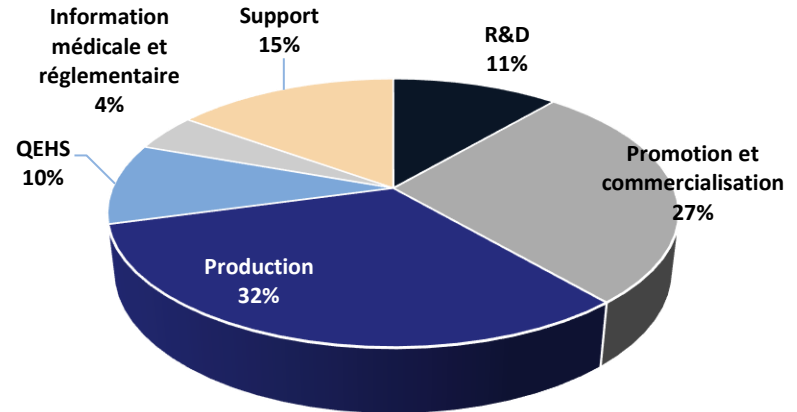
Des recrutements à l'image de la population salariée

- La majorité des recrutements se font dans les deux principales familles de métiers du secteur, la **production** et la **promotion et commercialisation du médicament**. Les **métiers liés à la promotion et la commercialisation** se distinguent par un poids important dans les embauches puisqu'ils concentrent 27% des entrées pour 24% des effectifs en CDI et CDD. Toutefois, comme le turnover y est plus important que dans les autres familles de métiers, les effectifs sortants sont également plus nombreux.
- La répartition des entrants selon le **groupe de classification** est **similaire** à celle des salariés en CDI et CDD. Ainsi, les groupes de classifications 06 à 11 concentrent 58% des entrants et 55% 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 2023, salariés en CDI et CDD

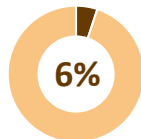
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : les sorties

Le nombre de démissions se stabilise en 2023

- Parmi les 5 000 salariés en CDI ayant quitté leur entreprise en 2023, 2 010 ont démissionné (40% des sortants) et 1 060 (21%) ont été licenciés. Il s'agit des deux principaux motifs de sortie des personnels en CDI devant les départs en retraite (560 salariés concernés, 11% des sortants) et les ruptures conventionnelles (500 salariés, 10%).
- Le nombre de **démissionnaires** passe donc de 1 980 en 2022 à 2 010 en 2023. Ces chiffres indiquent une stabilisation après la hausse constatée depuis 2020. Néanmoins, le **taux de démissionnaires**, calculé comme le rapport entre le nombre de démissionnaires et les effectifs présents en fin d'année, **reste très faible** dans les entreprises du Leem (2,2% en 2023, comme en 2022).
- L'**ancienneté moyenne à la sortie** est de 12,4 ans, un chiffre en baisse mais qui reste synonyme de carrières longues.

Taux de démissionnaires

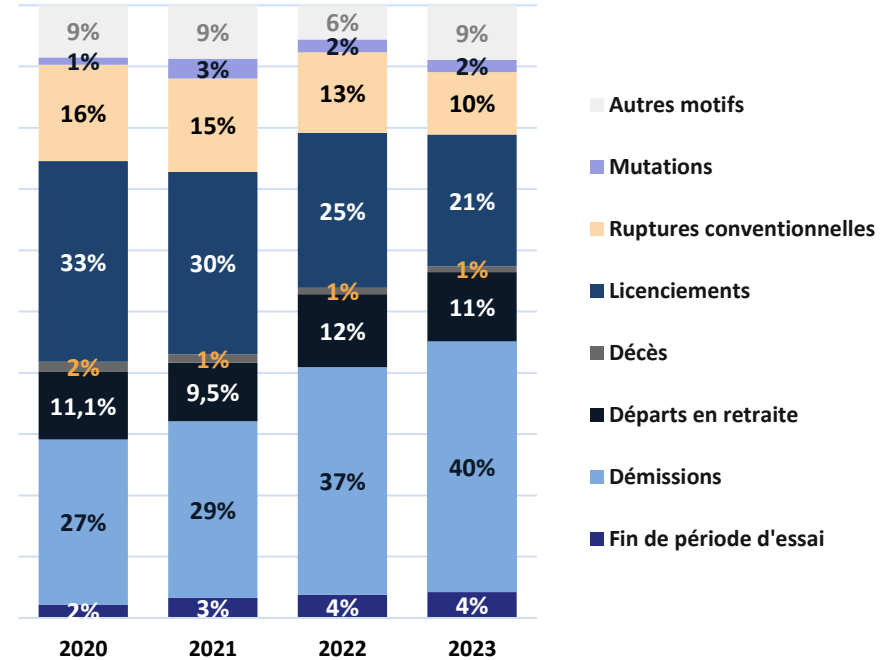


Industrie



Leem

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



Source : Leem 2023, salariés en CDI | Dares 2023

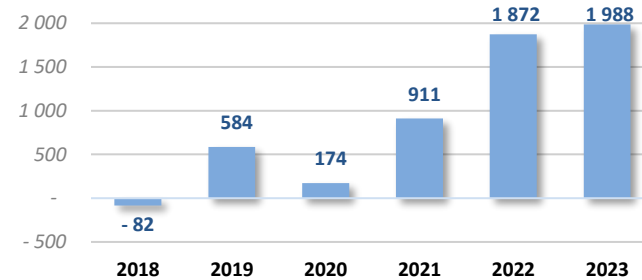
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois

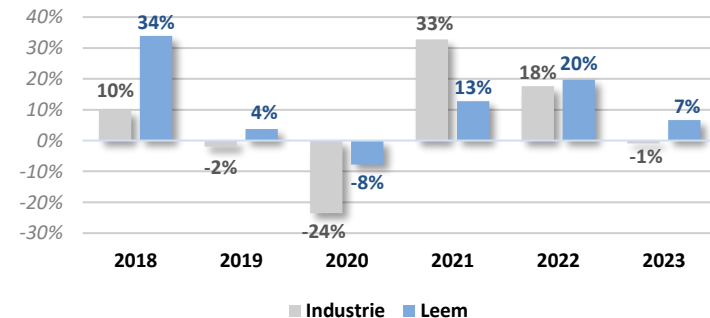
Les créations nettes d'emplois en CDI demeurent à un niveau élevé en 2023

- L'année 2023 a été marquée par une **vague de recrutement importante** dans l'industrie pharmaceutique. Les créations nettes d'emplois pour les CDI s'élèvent ainsi à près de **2 000** emplois en 2023 après une année 2022 déjà dynamique.
- Les **embauches en CDI** ont connu une **croissance de 7%** en 2023 avec 6 840 recrutements. Cette hausse traduit une tendance positive par rapport à l'ensemble de l'industrie cette même année (-1%).
- Cette progression confirme la **tendance** observée au cours des deux dernières années où l'industrie du médicament avait déjà enregistré une augmentation significative de ses embauches en CDI, respectivement +13% en 2021 et +20% en 2022, soit un cumul de +44% sur les 3 dernières années.

Créations nettes d'emplois en CDI dans l'industrie pharmaceutique entre 2019 et 2023



Variation annuelle des recrutements en CDI dans l'ensemble de l'industrie et le Leem entre 2019 et 2023



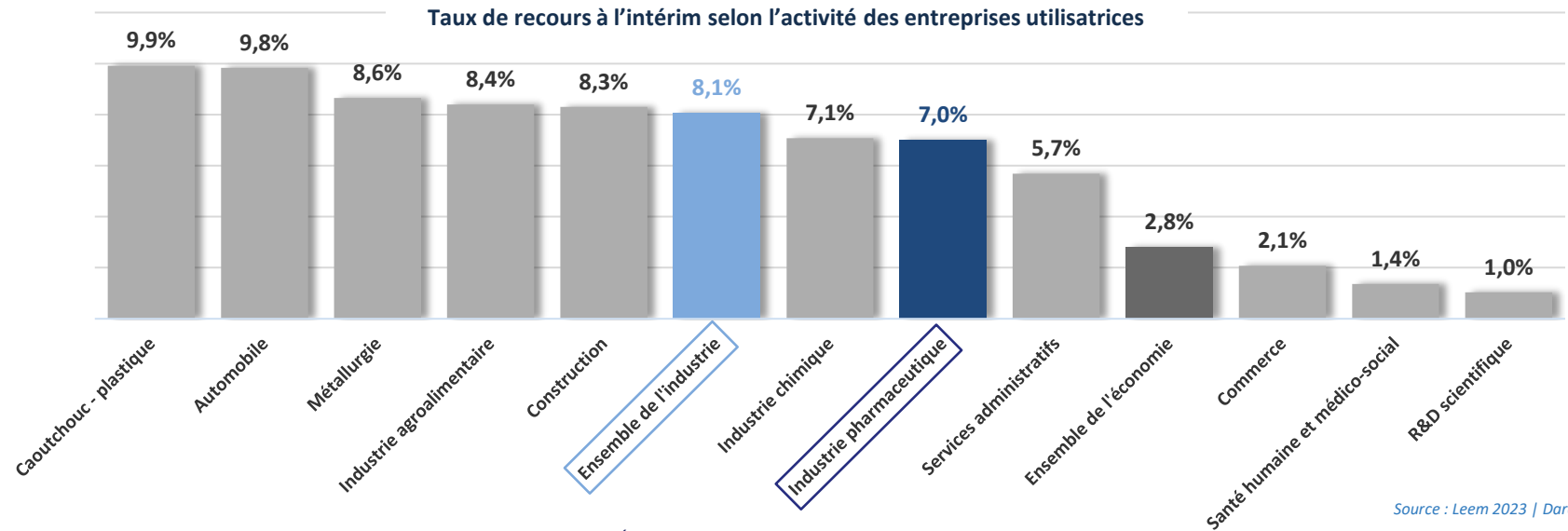
Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD | Dares 2023

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

Un recours à l'intérim recule en 2023 à un niveau bien inférieur à la moyenne des activités industrielles

- En 2023, les entreprises répondantes au questionnaire complémentaire de l'enquête ont déclaré 1,0 million de journées d'intérim. L'extrapolation de ces déclarations à l'ensemble du périmètre Leem permet d'établir un **taux de recours à l'intérim de 7,0%** (soit des interventions qui représentent un peu plus de 7 600 équivalents temps plein sous forme d'interventions fractionnées).
- Le recours à l'intérim tel que déclaré par les entreprises du médicament est **en baisse de 0,7 point** en 2023, alors que le taux de recours reste stable à 8,1% dans l'ensemble de l'industrie.



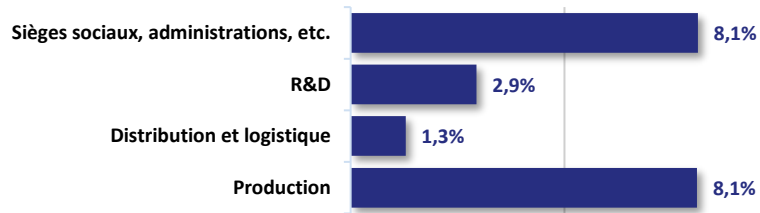
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

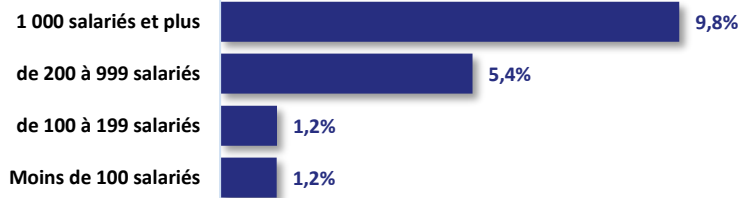
L'intérim reste concentré dans les activités de production et les grands établissements

- Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique est traditionnellement **croissant avec la taille des entreprises**. En outre, l'intérim demeure davantage mobilisé dans les **entreprises exerçant des activités de production et les sièges sociaux**.

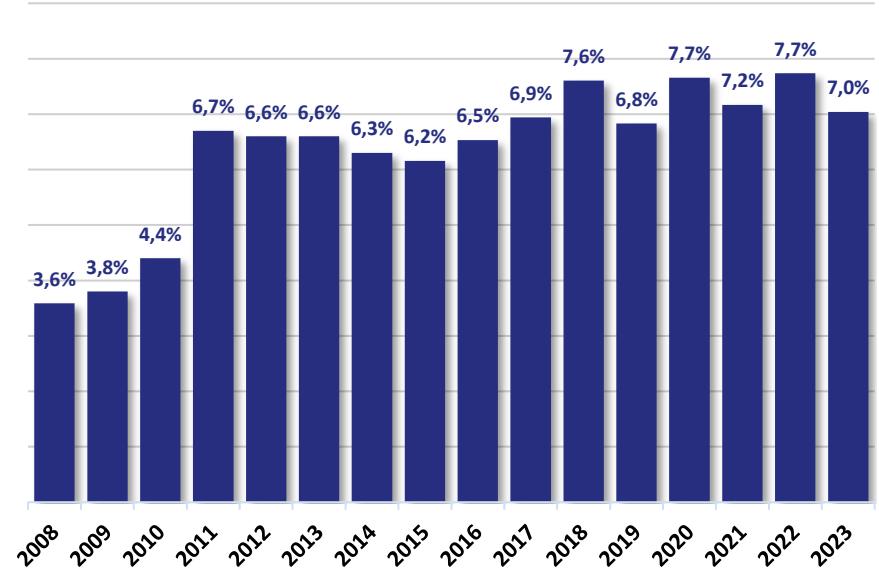
Taux de recours à l'intérim
selon l'activité principale de l'entreprise



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 2009 et 2023



Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le taux d'absentéisme dans l'industrie pharmaceutique

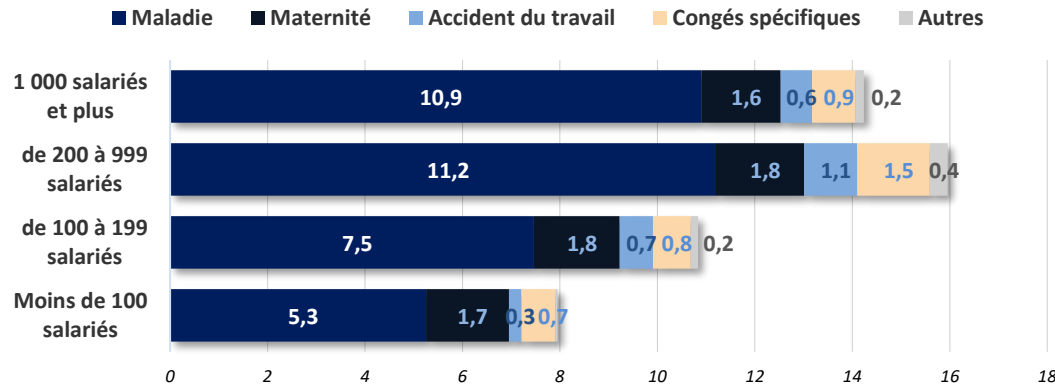
L'absentéisme se stabilise en 2023

- En 2023, les salariés des entreprises du médicament ont été absents 14,4 jours en moyenne, et 12,6 jours hors maternité. Le total des jours d'absence rapporté à l'**ensemble des jours théoriques travaillés** correspond ainsi à un **taux d'absentéisme de 7,4%**. Le taux d'absentéisme rapporté au **nombre de jours calendaires** (365), est de **3,9%** soit un taux **sensiblement inférieur** aux taux de 5,1% calculé dans l'ensemble de l'économie (source : Observatoire de l'absentéisme, Diot-Siaci, 2023).
- La **maladie**, à l'origine de près des trois quarts des absences, reste la principale cause d'absentéisme en 2023. De plus, l'absentéisme demeure sensiblement plus faible dans les **petites entreprises**.

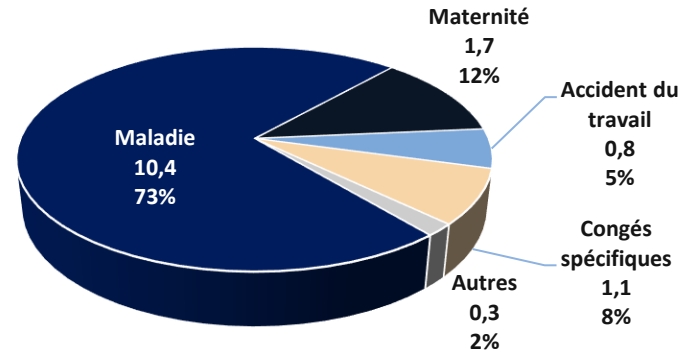
14,4

jours d'absence par
salarié en moyenne
en 2023

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



Pratiques de rémunération

Définitions	35
Salaire de base	36
Rémunération totale	38
Primes et compléments de rémunération	39
Évolution du salaire moyen au regard de l'inflation et du SMIC	41

Pratiques de rémunération

Définitions

Composantes de la rémunération prises en compte dans l'analyse

Salaire brut de base mensuel au 31/12	C'est le salaire contractuel mensuel au 31/12 tel qu'il figure sur le bulletin de paie.
Primes variables	C'est le montant annuel des primes telles que : primes commerciales, primes sur objectifs, primes exceptionnelles...(à l'exclusion des primes d'invention, primes de fonction, primes animalerie)
Primes et toutes mensualités au-delà du 12ème mois	C'est le montant annuel de toutes rémunérations : 13 ^{ème} mois et plus, prime d'ancienneté, prime de vacances, prime de Noël..... Sont exclus de ce total : . toutes les primes ou indemnités liées à des remboursements de frais ou contraintes résultantes des conditions particulières de travail (exemples : panier, astreinte, insalubrité, jours fériés, dimanche...), primes invention, primes de fonction, primes animalerie... . l'intéressement et la participation . le montant des heures supplémentaires
Avantages en nature	C'est le montant annuel brut des avantages en nature tel qu'il est réintégré dans le bulletin de paie.
Salaire brut total annuel	C'est la valeur annuelle du salaire brut toutes rémunérations incluses : correspond au brut soumis aux cotisations sociales.
Montant de l'intéressement	C'est le montant brut annuel perçu au titre de l'intéressement, versé en 2023
Montant de la participation	C'est le montant annuel brut perçu au titre de la participation légale, versé en 2023

Pratiques de rémunération

Salaire de base

Salaires de base mensuels selon la classification des emplois

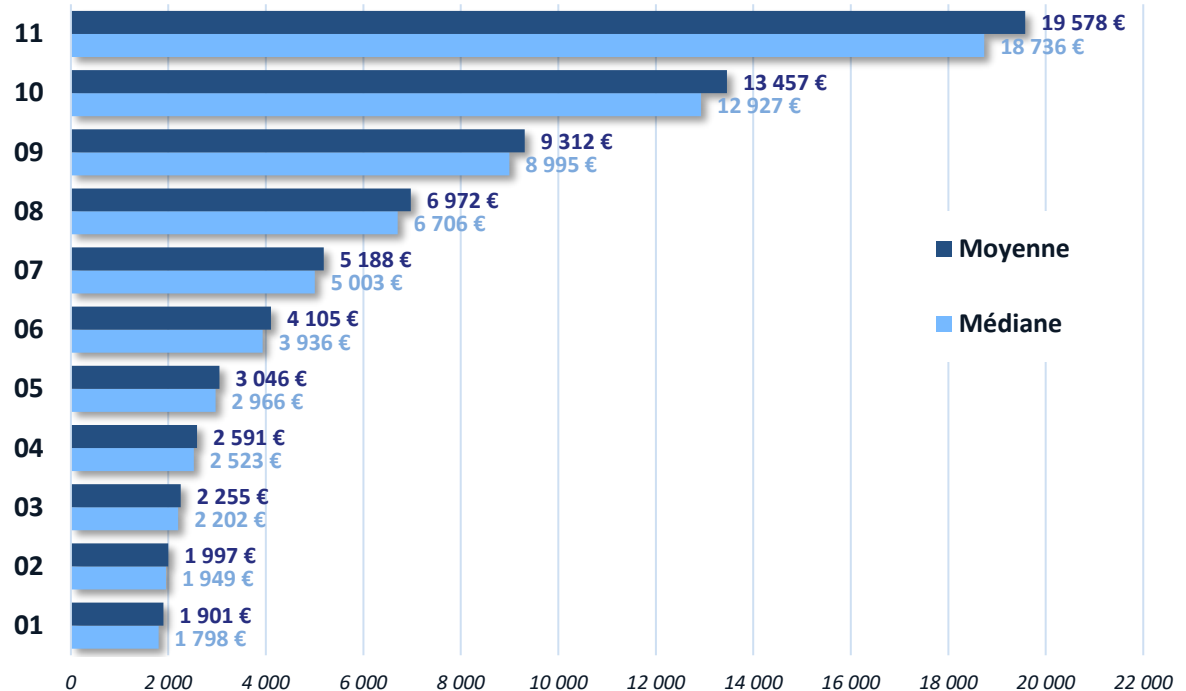
3 689 €

Le salaire médian dans les entreprises du médicament en 2023

4 444 €

Le salaire moyen

Salaires mensuels de base médians et moyens pratiqués en 2023 selon les groupes de la classification des emplois



Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD à temps plein

Pratiques de rémunération

Salaire de base

Évolution des salaires de base selon la classification des emplois

+4,2%

La progression du salaire médian* dans les entreprises du médicament en 2023

(*progression moyenne : +3,0%*)

* 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.

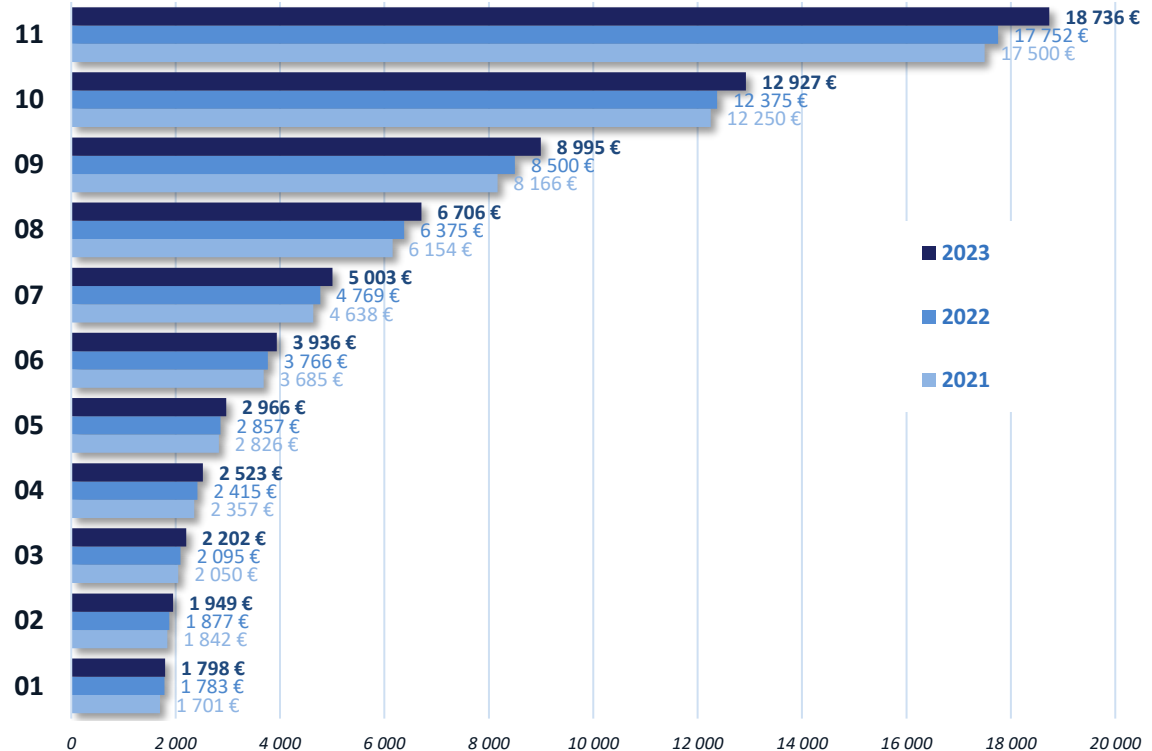
+4,5%

Le taux d'augmentation individuel médian** perçu par les salariés en 2023

(*taux d'augmentation individuel moyen : +5,6%*)

** calculé sur les salariés présents dans leur entreprise à la fois en 2022 et en 2023

Évolution des salaires de base médians entre 2021 et 2023 selon les groupes de la classification des emplois



Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD à temps plein

Pratiques de rémunération

Rémunération totale

Rémunération annuelles
totales selon la classification
des emplois

56 517 €

La rémunération totale
médiane dans les entreprises
du médicament en 2023

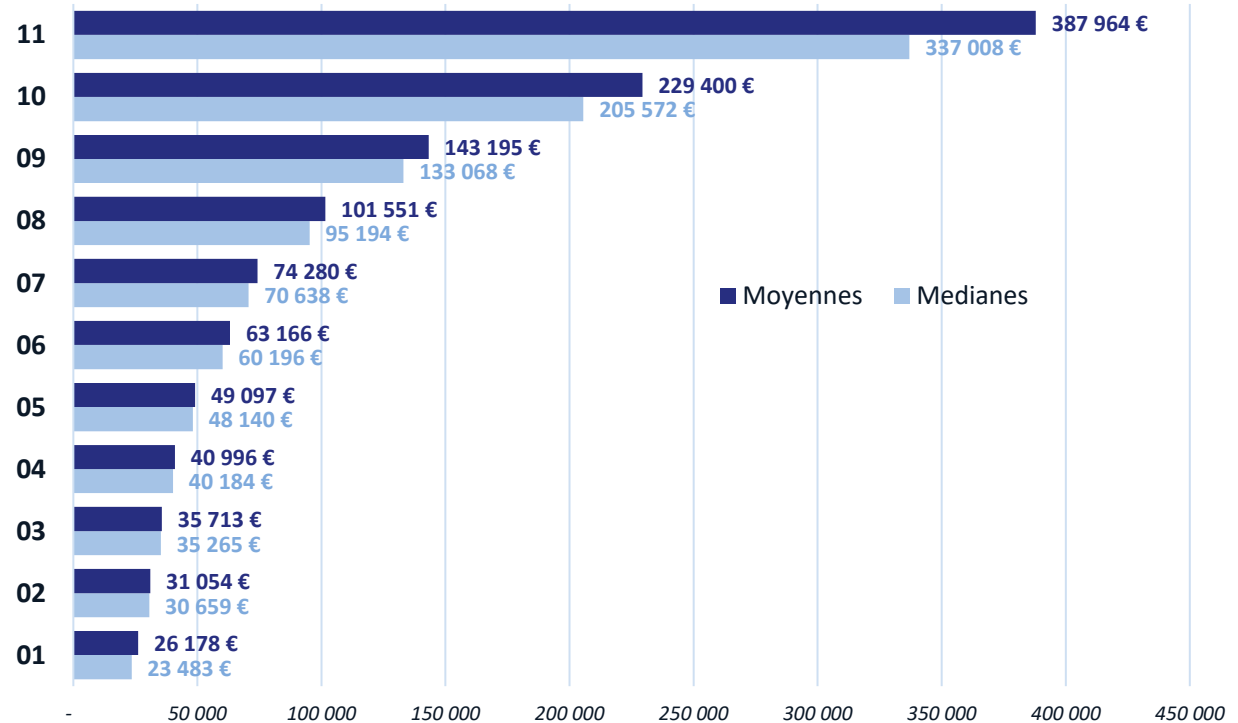
69 359 €

La rémunération totale
moyenne

Rémunération brute moyenne de l'ensemble
des salariés du secteur privé en 2022 : 41 592 €

(Source : Insee, 2022)

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



Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD à temps plein

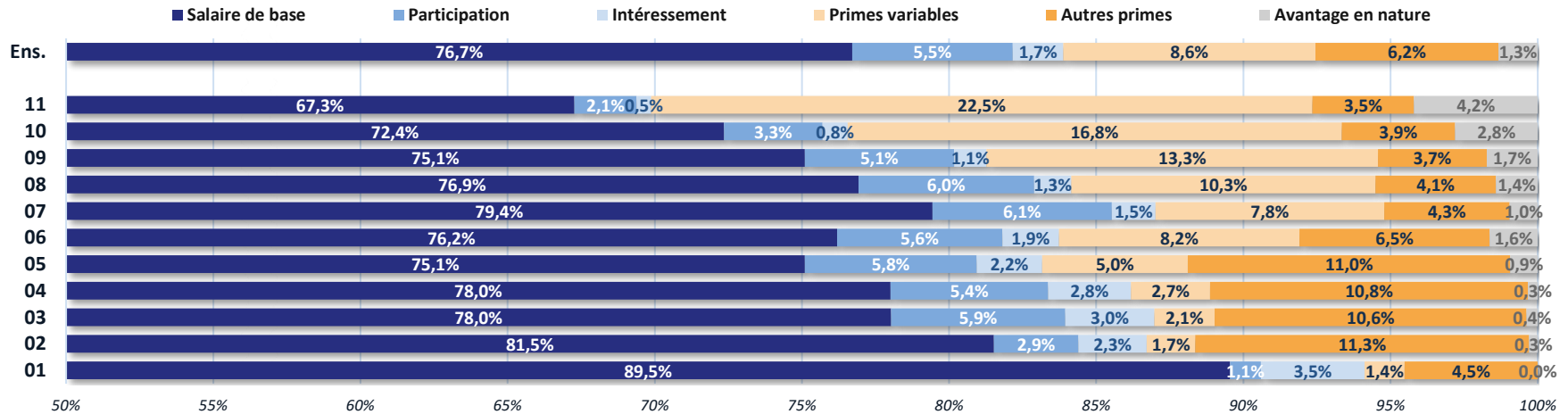
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

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

- Environ **23,3%** de la rémunération totale des salariés de la branche provient, en moyenne, de primes et compléments. Les **primes variables** (prime commerciale, sur objectif...) et les **autres primes** (prime exceptionnelle, prime de poste, prime d'ancienneté...) représentent **14,8%** de la rémunération totale en moyenne. L'**intéressement** et la **participation** contribuent à **7,2%** de la rémunération.
- La part de rémunération imputable aux autres éléments que le salaire de base progresse avec le niveau de la classification des emplois. Ainsi, cette proportion représente 10,5% dans le groupe 01 de la classification pour atteindre 32,7% dans le groupe 11.

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



Echelle de l'axe horizontale tronquée pour les nécessités de la visualisation

Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD à temps plein

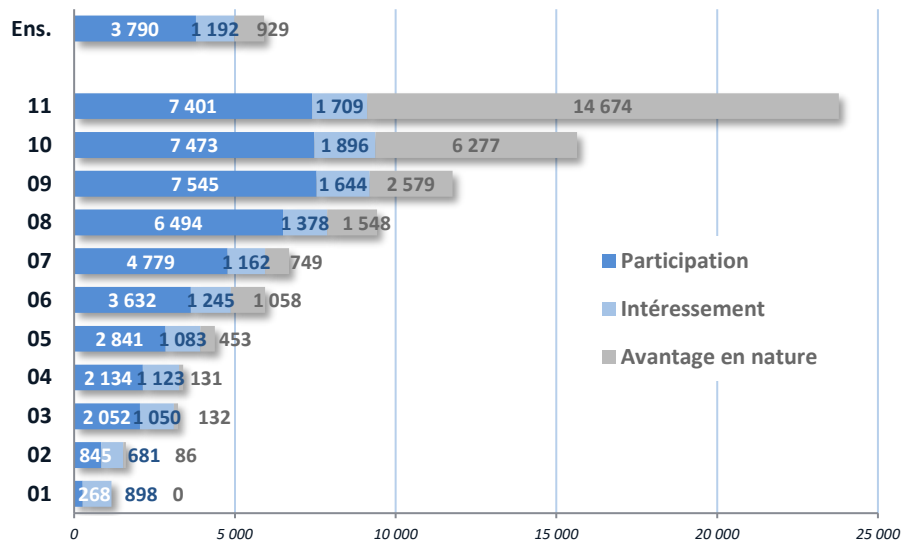
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

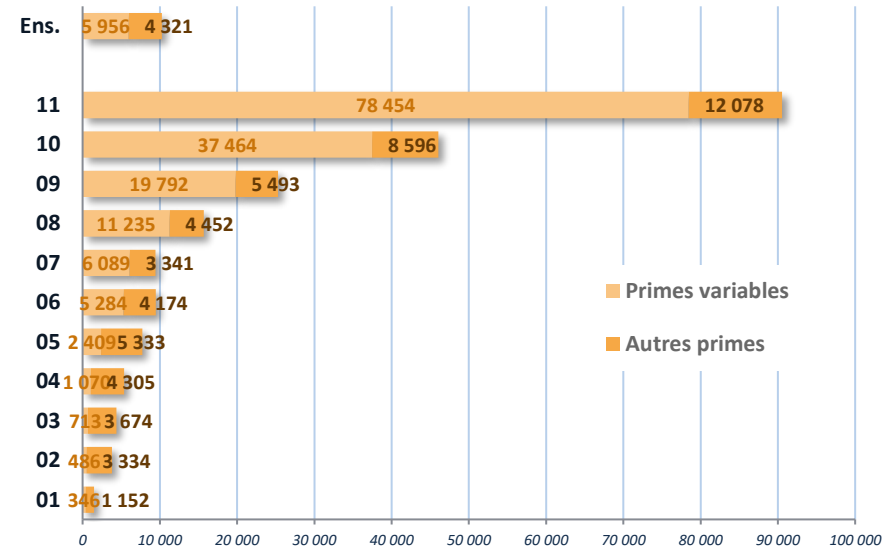
Des montants de primes qui progressent avec le niveau de classification des emplois

- Le montant moyen perçu au titre de la **participation** s'est élevé à **3 790 €** en 2023 dans le secteur, à **1 192 €** pour l'**intéressement** et à **929 €** pour les **avantages en nature**. Le montant moyen versé au titre des **primes variables** (primes commerciales, sur objectif...) a atteint **5 956 €**. Les **autres primes** (prime d'ancienneté...) affichent un montant moyen de **4 321 €** en 2023.

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



Primes: montants moyens selon la classification des emplois



Source : Leem 2023, salariés en CDD et CDI à temps plein

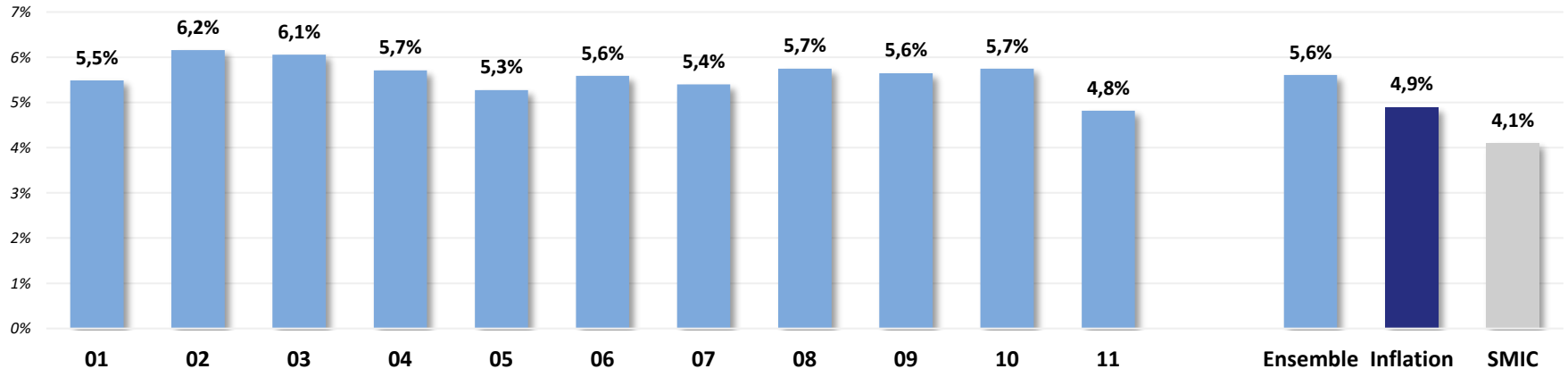
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

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

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

- La **croissance du salaire individuel moyen** du secteur entre 2022 et 2023 est de **5,6%**, soit une croissance supérieure à celles de l'inflation et du SMIC (respectivement 4,9% et 4,1%).
- Le taux d'augmentation individuel moyen du salaire de la branche varie selon la classification des emplois entre 6,2% pour le deuxième groupe et 4,8% pour le groupe 11.

Croissance du salaire individuel moyen de la branche, selon la classification des emplois, au regard de la croissance de l'inflation et du SMIC entre 2022 et 2023



Source : Leem 2022 et 2023, salariés en CDI et CDD à temps plein présents dans les 2 enquêtes / Insee Comptes nationaux 2023

Rapport de situation comparée femmes-hommes

Féminisation des emplois	43
Ancienneté	44
Familles de métiers	46
Classification des emplois	47
Temps partiel	49
Suspensions	50
Mobilité interne	51
Égalité salariale	52
Synthèse	59

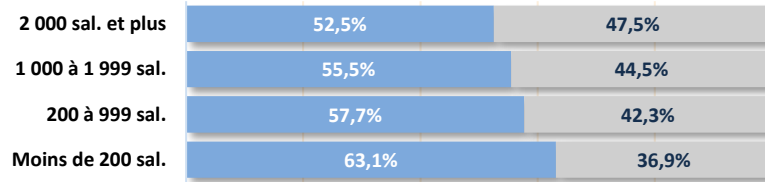
Rapport de situation comparée

Le taux de féminisation dans l'industrie pharmaceutique

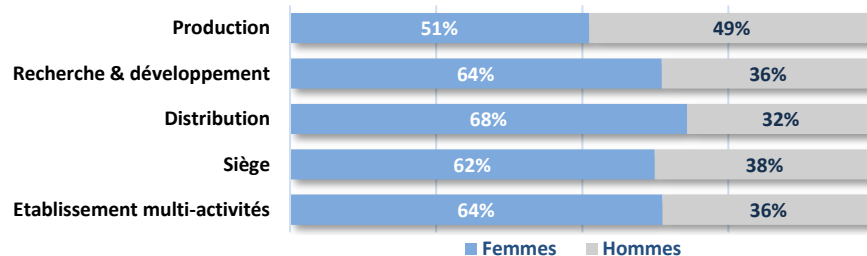
Le taux de féminisation de l'industrie pharmaceutique reste élevé et progresse légèrement

- Avec un **taux de féminisation de 56,7%** en 2023, l'industrie pharmaceutique fait partie des rares secteurs industriels dans lesquels les personnels féminins sont nettement majoritaires. Alors que le taux de féminisation semblait suivre une trajectoire descendante sur le temps long, il est en légère augmentation cette année (+0,3 point).
- **Le taux de féminisation est particulièrement élevé dans les PME**, où plus de 60% des salariés sont des femmes. À l'inverse, les entreprises de plus de 2 000 salariés admettent un taux inférieur à la moyenne. En outre, **les femmes sont sous-représentées sur les sites spécialisés dans la production** où les professions sont traditionnellement moins féminisées (ingénierie, logistique, maintenance...).

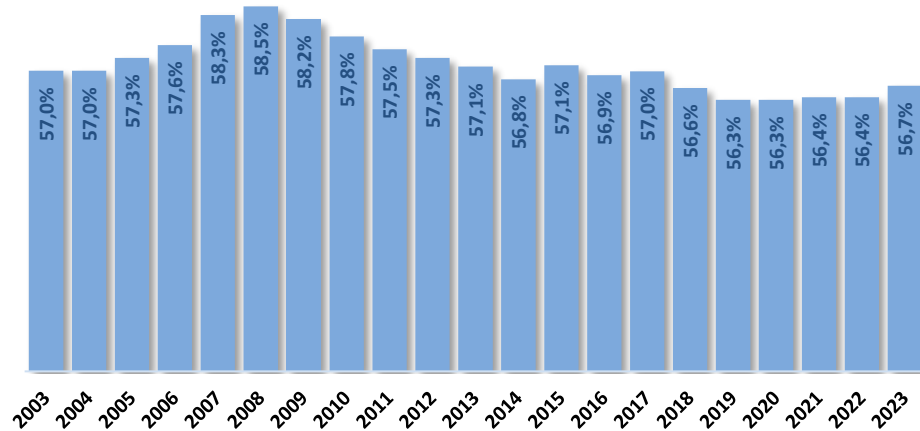
Taux de féminisation par taille d'entreprise



Taux de féminisation par activité principale de l'établissement



Évolution du taux de féminisation du secteur (2003-2023)



Source : Leem 2023 salariés en CDD et CDI

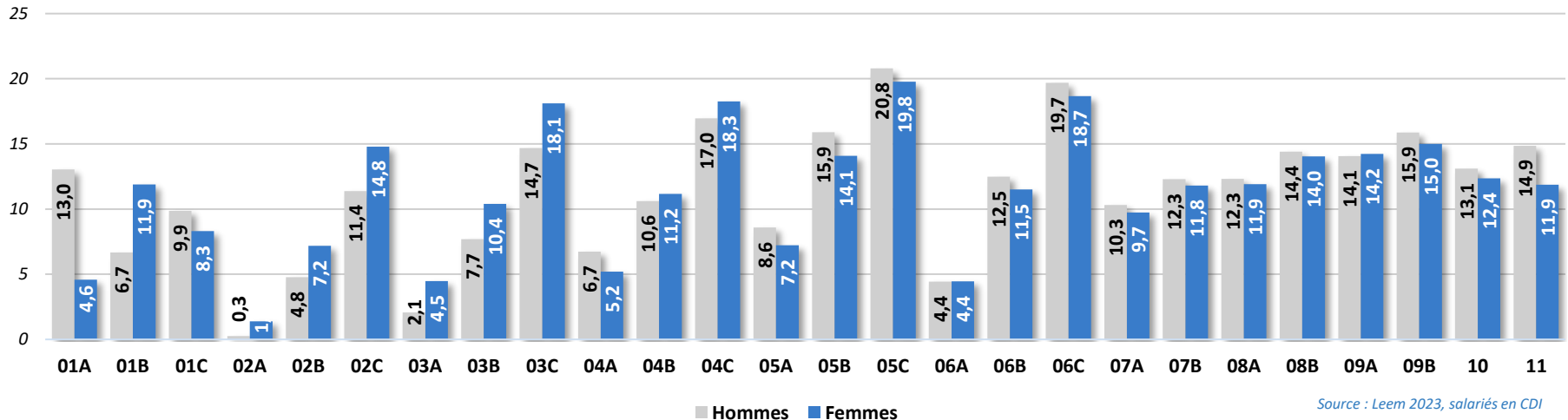
Rapport de situation comparée

L'ancienneté moyenne selon le genre et la classification

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

- L'ancienneté moyenne des salariés en CDI des entreprises du médicament est de **13,1 ans**. Cet indicateur est ramené à 12,4 ans si l'on considère l'ensemble des salariés en CDD et en CDI. En 2023, **l'ancienneté des femmes en CDI est, en moyenne, légèrement inférieure à celle des hommes** (-0,1 année).
- Toutefois, on constate une **forte dispersion de cet écart selon les groupes de classification**. Le différentiel d'ancienneté entre les hommes et les femmes est le plus élevé pour les trois premiers groupes de la classification (+1,6 année d'ancienneté pour les femmes). Il se réduit et la tendance s'inverse à partir du groupe 04. Il est presque nul dans les groupes 04 et 05 et égale à -0,7 année d'ancienneté pour les femmes pour les groupes 06 à 11. Ces écarts correspondent aux différences de postes occupés par les salariés des deux genres.

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



Source : Leem 2023, salariés en CDI

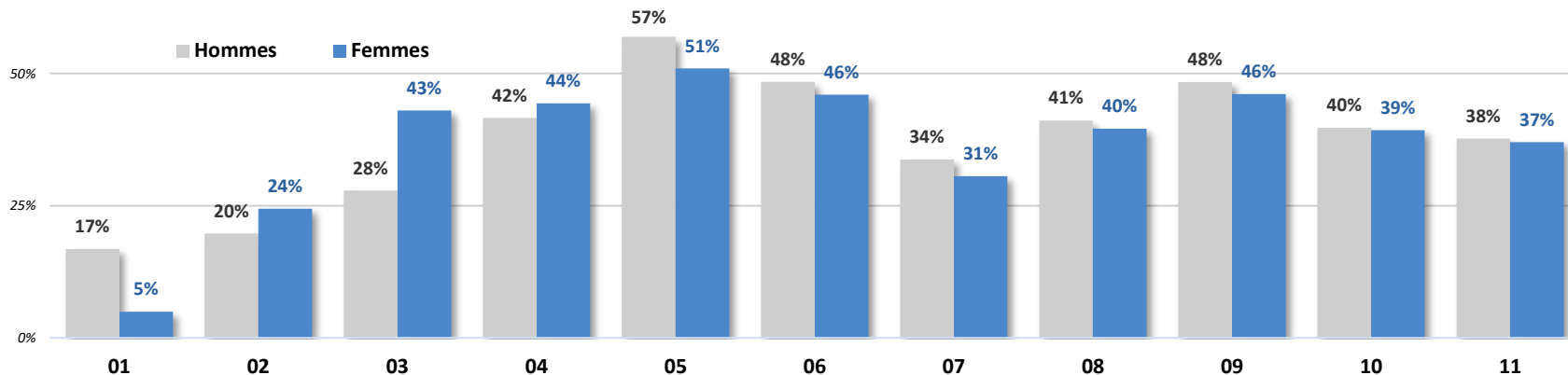
Rapport de situation comparée

Zoom sur l'ancienneté supérieure à 15 ans

Une part relativement élevée de salariées de plus de 15 ans d'ancienneté dans les groupes 01 à 03

- Une **part significative des salariés des entreprises du médicament présentent une ancienneté supérieure à 15 ans**. Cette proportion est globalement identique chez les hommes (41%) et chez les femmes (40%).
- Cependant, des différences existent selon les groupes de la classification des emplois. Ainsi, à l'exception du premier groupe où les effectifs concernés sont peu nombreux, **davantage de femmes que d'hommes** présentent une ancienneté supérieure à 15 ans dans **les premiers groupes (02 à 04)**. Dans les **groupes 07 et 08**, où les femmes sont surreprésentées, ainsi que dans les **deux plus hauts niveaux de classification**, le pourcentage de salariés masculins présentant une ancienneté de plus de 15 ans dépasse celui des femmes.

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



Source : Leem 2023, salariés en CDI

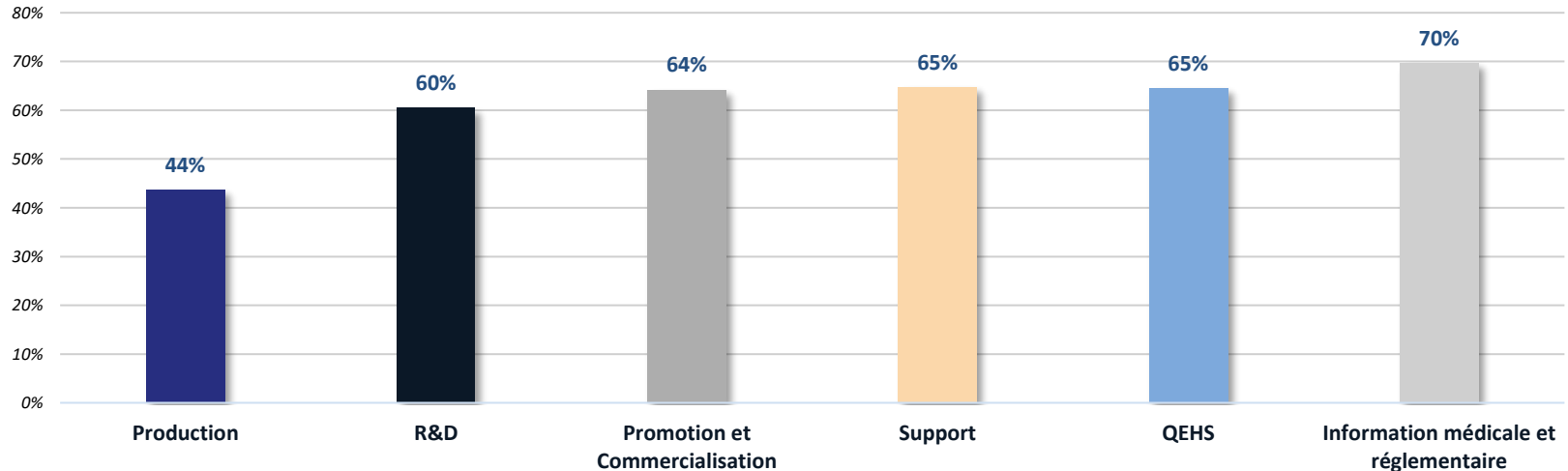
Rapport de situation comparée

Le genre en fonction des familles de métiers

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

- Moins de 45% des salariés des métiers de la production sont des femmes. À l'inverse, les femmes représentent plus des deux tiers des salariés de la promotion du médicament, du support, de la qualité et de l'information médicale et réglementaire.
- Plus précisément, les métiers du **secrétariat et de l'assistantat**, de la **pharmacovigilance** ainsi que ceux des **affaires réglementaires** sont les plus féminisés : les femmes y occupent plus de 75% des postes. Au sein des fonctions supports, elles sont également surreprésentées dans les domaines des **ressources humaines**, de la **communication**, du **juridique** et des **affaires publiques et institutionnelles** avec plus de deux-tiers des effectifs.

Taux de féminisation selon la famille de métiers



Source : Leem 2023, salariés en CDD et CDI

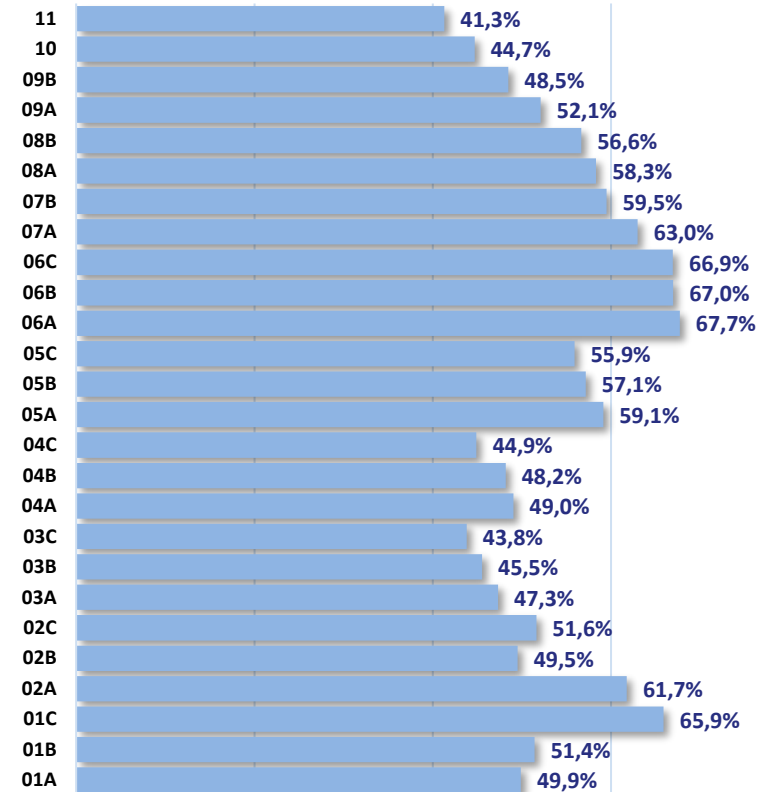
Rapport de situation comparée

Le genre selon les groupes de classification des emplois

La féminisation des personnels des groupes élevés de la classification progresse

- Le **taux de féminisation** est particulièrement **élevé** dans le **groupe 06 de la classification**, où les femmes représentent **deux tiers des effectifs**. On y retrouve en effet plusieurs professions fortement féminisées de la promotion du médicament et des fonctions support.
- Le taux de féminisation **décroît ensuite progressivement dans les niveaux supérieurs**, jusqu'au groupe 11 de la classification (41%). Ce groupe comprend un nombre réduit de salariés (468) employés à des hautes fonctions de direction. La part des femmes a gagné 5 points dans cette population en 2023.
- Le **taux de féminisation des catégories supérieures progresse** depuis plusieurs années : les femmes représentaient 48% des salariés des groupes 09 à 11 en 2023 contre seulement 38% en 2014.
- La proportion de femmes atteint 55% dans le premier groupe de classification. Toutefois, ce groupe rassemble peu de salariés (216), exerçant principalement le métier d'opérateur de production, de conditionnement ou de fabrication. À l'inverse, **la part des femmes est relativement faible au sein des groupes 03 et 04** (46% en moyenne) où sont majoritaires les métiers de techniciens de la fabrication et de la maintenance.

Taux de féminisation des emplois selon les groupes de classification



Source : Leem 2023, salariés en CDD et CDI

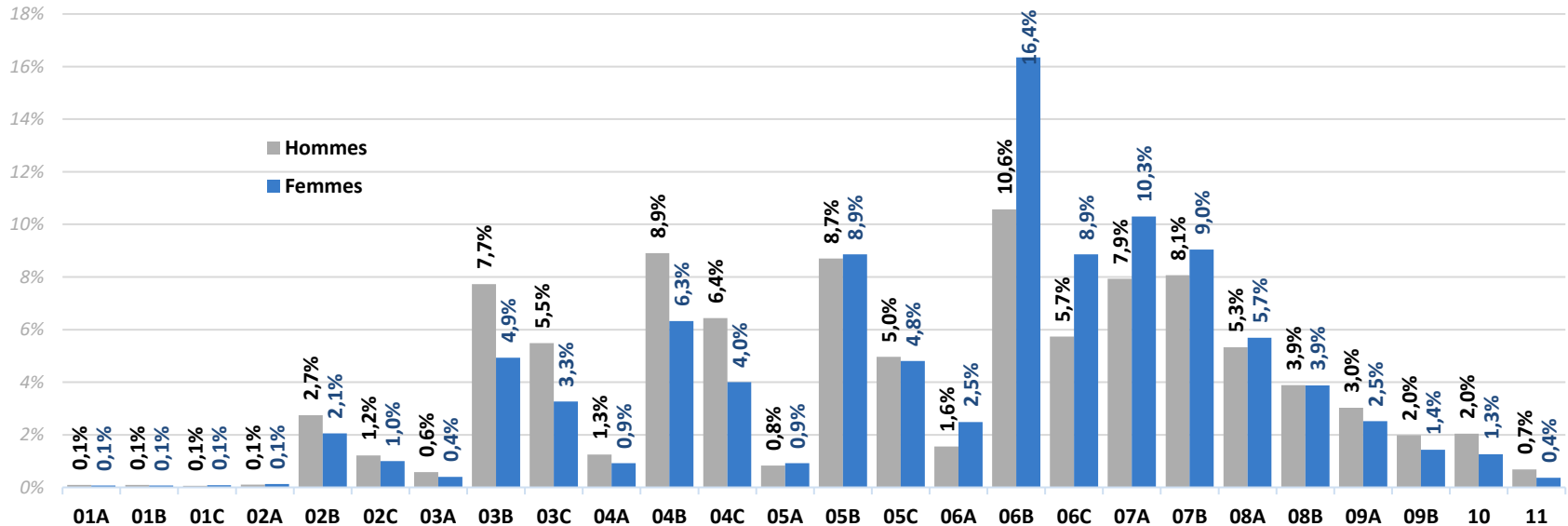
Rapport de situation comparée

Le genre selon les groupes de classification des emplois

La répartition des effectifs selon le genre et la classification traduit la féminisation des métiers dans la branche

- La répartition des effectifs selon le genre dans les groupes de classification dépend largement des métiers affectés dans chacune des catégories d'emploi. Par exemple, les emplois de production, plutôt occupés par des hommes, sont surreprésentés dans les groupes 03 et 04, tandis que la part des personnels féminins est plus élevée dans le groupe 06 de la classification au sein duquel les métiers de la promotion du médicament et des fonctions support sont fortement représentés.

Répartition des effectifs dans les groupes de classification selon le genre



Source : Leem 2023, salariés en CDD et CDI

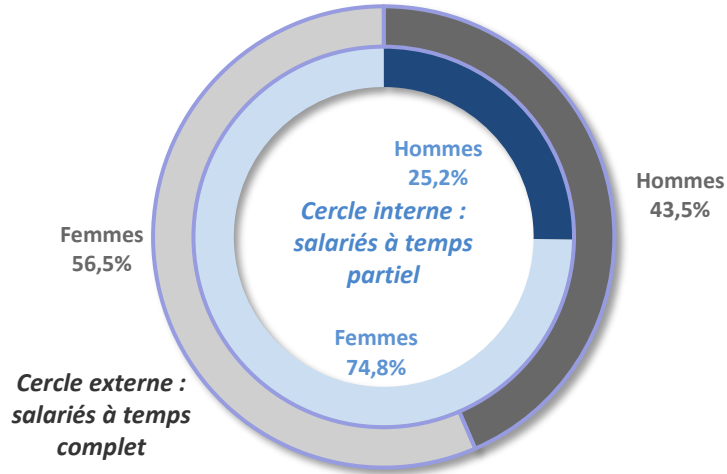
Rapport de situation comparée

Temps partiel selon le genre et taux de féminisation

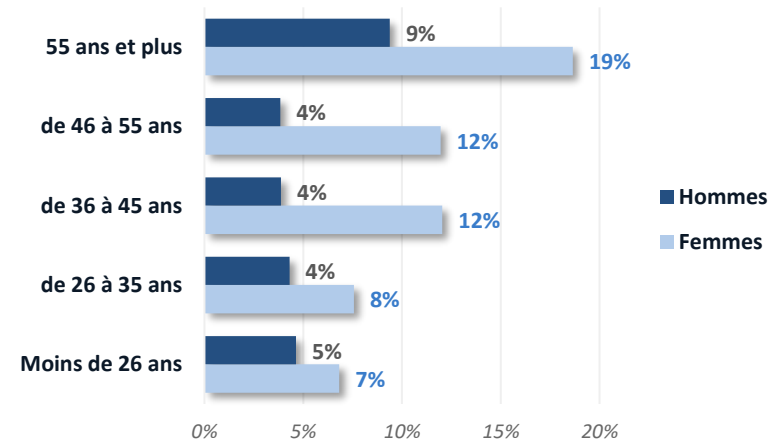
Les femmes sont largement surreprésentées parmi les salariés à temps partiel

- Les emplois à temps partiel concernent 8% des salariés en CDI dans l'industrie du médicament en 2023, un chiffre stable par rapport à l'année dernière. La part des femmes en CDI à temps partiel s'élève à 11,6%, tandis que cette proportion atteint seulement 5% chez les hommes.
- Les femmes représentent ainsi 75% des effectifs à temps partiel. Le différentiel H/F constaté sur les proportions de salariés à temps partiel diffère selon l'âge : il est plus important pour les salariés en CDI entre 35 et 55 ans.

Répartition des salariés selon le sexe et le temps de travail



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



Source : Leem 2023, salariés en CDI

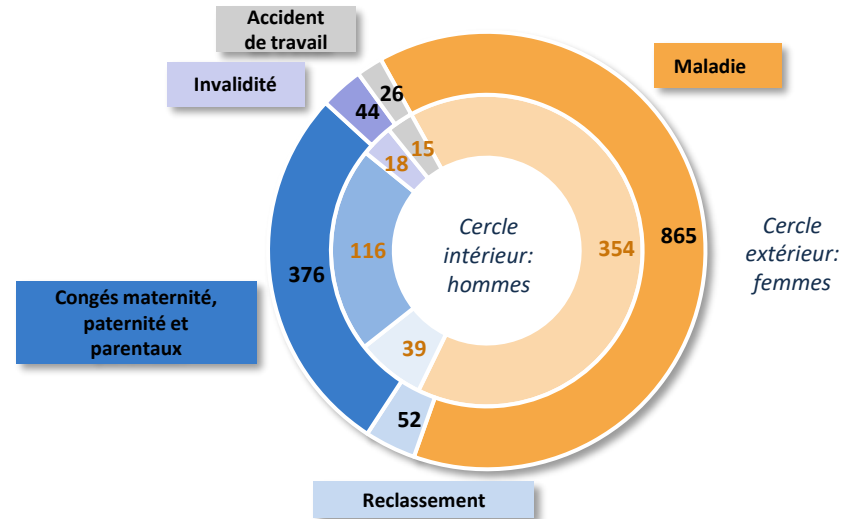
Rapport de situation comparée

Motifs de suspension des effectifs salariés selon le genre

Le congé parental toujours inégalement utilisé

- On dénombre **2 245 suspensions de contrat sur l'année 2023**, dont **70%** concernent des femmes, un taux supérieur de 13 points à la féminisation globale du secteur (57%).
- Cette surreprésentation reflète notamment l'**utilisation inégale des congés maternité, paternité et parentaux selon le genre**. En effet, 76% des suspensions pour ces motifs concernent des femmes.
- Le **congé maternité ou parental représente près d'un quart des suspensions d'activité des femmes**. À l'inverse, ce motif ne représente que 17% des suspensions prises par les hommes.
- **Le fait d'avoir été en congé maladie a un impact sur le temps de travail** : 23% des femmes ayant recouru à un congé maladie au cours de l'année occupent un emploi à temps partiel contre 11% de l'ensemble des femmes en CDI.

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



Note de lecture : 376 femmes ont recouru à un congé maternité en 2023 contre 116 hommes en congé paternité.

Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD

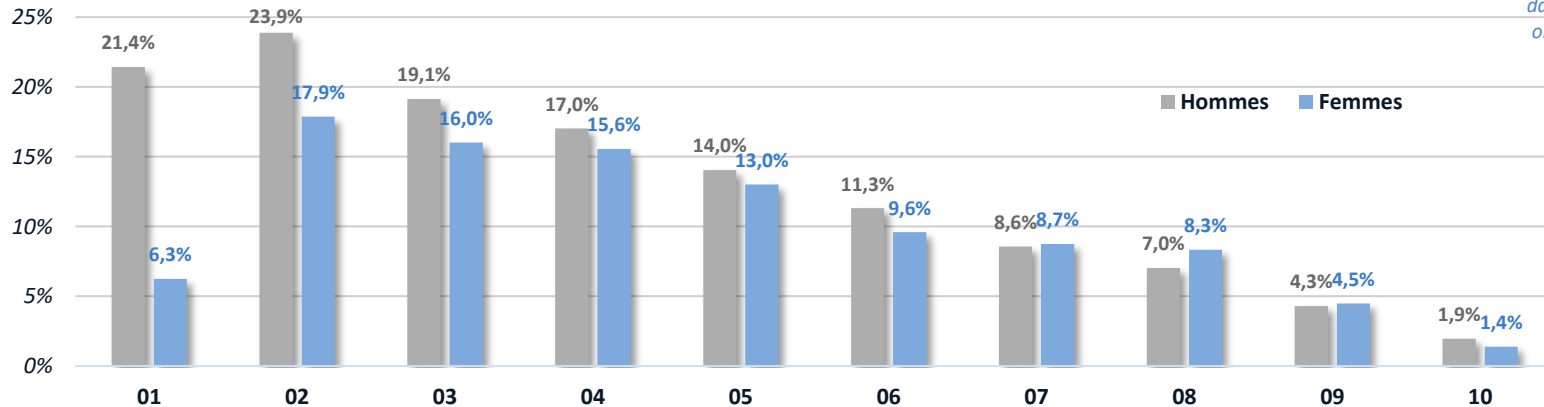
Rapport de situation comparée

La mobilité au sein des classifications entre 2022 et 2023

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

- Les changements de groupe de classification sont évalués à partir d'un échantillon à champ constant de 43 550 salariés en CDI présents dans les deux vagues d'enquêtes de 2022 et 2023. Sur cette base, **11,5% des salariés ont changé de niveau dans la classification en 2023**. Cette proportion est stable (-0,4 point) par rapport à 2022. Le changement de niveau a proportionnellement davantage concerné les hommes : 12,5% d'entre eux ont été promus, contre 10,8% pour les femmes.
- **Les promotions ont été les plus importantes chez les salariés des groupes de 02 à 05 pour les deux genres** (les estimations du groupe 01 sont peu significatives du fait de la taille réduite des effectifs présents sur les deux années).

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



* Ces statistiques sont établies sur un panel réduit de salariés présents dans l'enquête en 2022 qui ont pu être suivis en 2023.

Source : Leem 2023 et Leem 2022, salariés en CDI présents les deux années.

Rapport de situation comparée

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

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

- Le **salaire de base moyen des femmes** salariées des entreprises du médicament s'élève à **4 481 €** contre **4 399 €** pour les **hommes**.
- Les écarts sont davantage marqués en termes de **salaire médian** : 3 900 € pour les femmes contre 3 375 € pour les hommes.

Indicateurs de salaire de base selon le genre



... mais perçoivent des primes généralement moins importantes

- Les hommes perçoivent néanmoins un montant total de compléments de rémunération supérieurs du fait principalement des autres types de primes (prime de poste, prime de risque, prime exceptionnelle, 13^e mois...).
- Ainsi, la **rémunération totale des hommes est légèrement supérieure à celle des femmes** (69,9 k€ vs 68,8 k€).

Montants moyens associés aux primes et compléments selon le genre

	Primes variables	Autres primes	Avantage en nature	Participation	Intéressement
Femmes	5 978 €	4 063 €	999 €	3 824 €	1 174 €
Hommes	5 929 €	4 635 €	845 €	3 748 €	1 214 €

Rapport de situation comparée

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

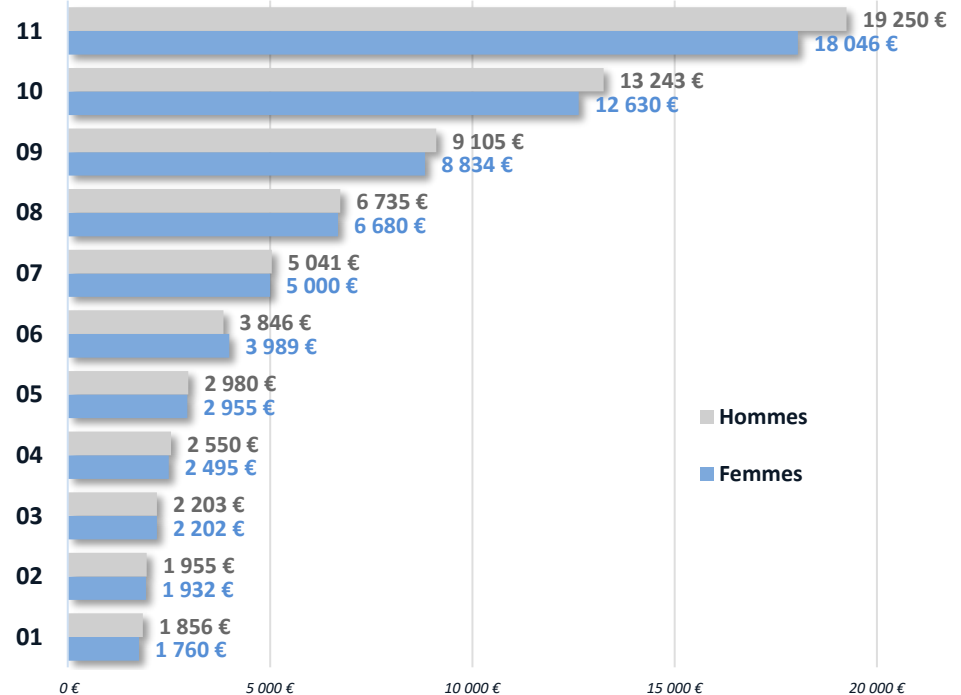
À poste équivalent, les femmes ne gagnent généralement pas plus que les hommes

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

-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 2023
selon le genre et le groupe de la classification des emplois



Source : Leem 2023, salariés en CDI et CDD à temps plein

Rapport de situation comparée

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

Groupes et niveaux	Minima de branche	Femmes		Hommes		Ensemble	
		Salaire moyen	% écart salaire moyen / salaire minima	Salaire moyen	% écart salaire moyen / salaire minima	Salaire moyen	% écart salaire moyen / salaire minima
01A	20 380 €	22 146 €	8,7%	21 952 €	7,7%	22 034 €	8,1%
01B	20 588 €	23 759 €	15,4%	24 706 €	20,0%	24 290 €	18,0%
01C	20 795 €	21 724 €	4,5%	22 905 €	10,1%	22 041 €	6,0%
02A	20 795 €	21 899 €	5,3%	21 629 €	4,0%	21 808 €	4,9%
02B	21 209 €	23 268 €	9,7%	23 199 €	9,4%	23 232 €	9,5%
02C	22 141 €	25 583 €	15,5%	25 811 €	16,6%	25 695 €	16,1%
03A	22 141 €	23 906 €	8,0%	23 664 €	6,9%	23 775 €	7,4%
03B	22 659 €	26 191 €	15,6%	26 000 €	14,7%	26 084 €	15,1%
03C	24 523 €	28 698 €	17,0%	28 770 €	17,3%	28 740 €	17,2%
04A	24 523 €	27 240 €	11,1%	28 914 €	17,9%	28 147 €	14,8%
04B	25 352 €	29 900 €	17,9%	30 490 €	20,3%	30 221 €	19,2%
04C	27 734 €	32 722 €	18,0%	33 030 €	19,1%	32 902 €	18,6%
05A	27 734 €	32 347 €	16,6%	32 933 €	18,7%	32 621 €	17,6%
05B	28 874 €	35 258 €	22,1%	35 262 €	22,1%	35 260 €	22,1%
05C	31 981 €	39 713 €	24,2%	39 017 €	22,0%	39 377 €	23,1%
06A	31 981 €	43 205 €	35,1%	42 553 €	33,1%	43 000 €	34,5%
06B	33 431 €	48 166 €	44,1%	47 460 €	42,0%	47 919 €	43,3%
06C	37 263 €	54 028 €	45,0%	52 047 €	39,7%	53 319 €	43,1%
07A	38 713 €	58 402 €	50,9%	58 462 €	51,0%	58 425 €	50,9%
07B	45 239 €	65 777 €	45,4%	67 119 €	48,4%	66 337 €	46,6%
08A	46 689 €	79 622 €	70,5%	79 941 €	71,2%	79 758 €	70,8%
08B	54 457 €	88 655 €	62,8%	89 923 €	65,1%	89 217 €	63,8%
09A	55 907 €	103 548 €	85,2%	106 302 €	90,1%	104 868 €	87,6%
09B	65 125 €	121 824 €	87,1%	123 272 €	89,3%	122 583 €	88,2%
10	70 925 €	157 611 €	122,2%	164 580 €	132,0%	161 479 €	127,7%
11	76 726 €	222 687 €	190,2%	243 229 €	217,0%	234 931 €	206,2%

Rapport de situation comparée

Minima conventionnels (x 12) et rémunérations totales moyennes

Groupes et niveaux	Minima de branche	Femmes		Hommes		Ensemble	
		Rémunération totale	% écart rému. totale / salaire minima	Rémunération totale	% écart rému. totale / salaire minima	Rémunération totale	% écart rému. totale / salaire minima
01A	20 380 €	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	20 588 €	24 260 €	17,8%	26 575 €	29,1%	25 401 €	23,4%
01C	20 795 €	24 549 €	18,1%	30 175 €	45,1%	26 189 €	25,9%
02A	20 795 €	26 376 €	26,8%	24 075 €	15,8%	25 654 €	23,4%
02B	21 209 €	29 921 €	41,1%	30 174 €	42,3%	30 054 €	41,7%
02C	22 141 €	32 330 €	46,0%	33 352 €	50,6%	32 855 €	48,4%
03A	22 141 €	27 423 €	23,9%	26 624 €	20,2%	27 015 €	22,0%
03B	22 659 €	33 577 €	48,2%	33 831 €	49,3%	33 725 €	48,8%
03C	24 523 €	37 684 €	53,7%	39 599 €	61,5%	38 845 €	58,4%
04A	24 523 €	32 466 €	32,4%	35 350 €	44,1%	34 152 €	39,3%
04B	25 352 €	37 709 €	48,7%	40 396 €	59,3%	39 206 €	54,6%
04C	27 734 €	42 462 €	53,1%	45 750 €	65,0%	44 418 €	60,2%
05A	27 734 €	38 476 €	38,7%	41 088 €	48,1%	39 656 €	43,0%
05B	28 874 €	46 390 €	60,7%	48 513 €	68,0%	47 408 €	64,2%
05C	31 981 €	52 323 €	63,6%	54 060 €	69,0%	53 181 €	66,3%
06A	31 981 €	50 446 €	57,7%	49 364 €	54,4%	50 107 €	56,7%
06B	33 431 €	60 671 €	81,5%	61 377 €	83,6%	60 922 €	82,2%
06C	37 263 €	69 915 €	87,6%	70 084 €	88,1%	69 975 €	87,8%
07A	38 713 €	69 420 €	79,3%	70 708 €	82,6%	69 926 €	80,6%
07B	45 239 €	77 309 €	70,9%	80 811 €	78,6%	78 790 €	74,2%
08A	46 689 €	95 008 €	103,5%	96 447 €	106,6%	95 622 €	104,8%
08B	54 457 €	107 334 €	97,1%	113 144 €	107,8%	109 921 €	101,8%
09A	55 907 €	133 358 €	138,5%	134 295 €	140,2%	133 808 €	139,3%
09B	65 125 €	154 285 €	136,9%	161 405 €	147,8%	157 993 €	142,6%
10	70 925 €	220 654 €	211,1%	236 435 €	233,4%	229 400 €	223,4%
11	76 726 €	361 882 €	371,7%	405 780 €	428,9%	387 964 €	405,7%

Rapport de situation comparée

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

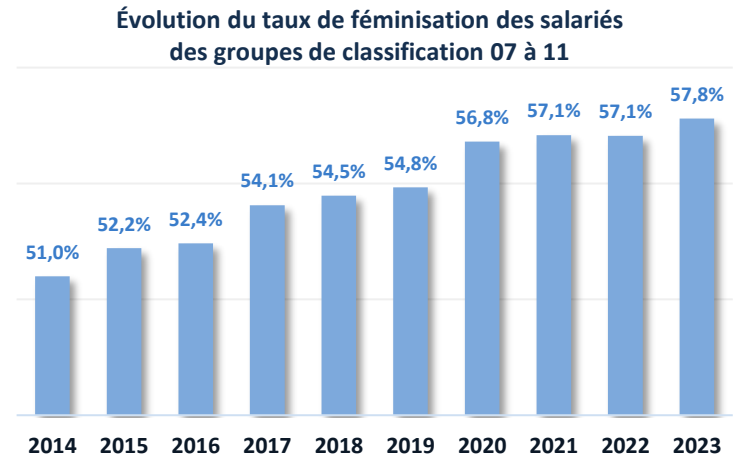
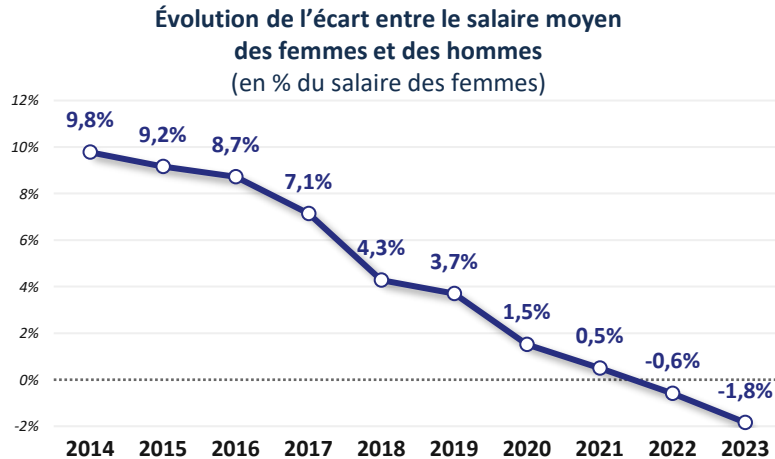
Groupes et niveaux	Écart 2012	Écart 2013	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023
01A	-6,1%	NS	-4,2%	-1,7%	-7,6%	15,8%	-2,1%	10,8%	-0,7%	NS	NS	0,9%
01B	-4,0%	-0,9%	-6,3%	-2,4%	-4,6%	-5,7%	-2,6%	-3,1%	-4,7%	-3,8%	-1,3%	-3,8%
01C	-0,5%	NS	0,4%	-4,0%	-1,7%	-2,2%	-0,8%	-2,0%	-0,8%	-1,3%	1,2%	-5,2%
02A	11,1%	NS	-5,1%	NS	-1,3%	2,6%	-4,4%	-2,4%	-3,8%	-9,4%	-3,1%	1,2%
02B	-0,5%	-0,9%	-1,2%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,1%	0,7%	-1,6%	-2,7%	-1,8%	0,3%
02C	-1,8%	-1,5%	-1,6%	-1,8%	-0,4%	-2,6%	-2,0%	0,1%	-1,2%	-2,5%	-1,6%	-0,9%
03A	-4,2%	0,1%	2,4%	1,5%	4,2%	-0,8%	-2,2%	-0,8%	-1,7%	-4,0%	1,7%	1,0%
03B	-0,4%	0,2%	1,5%	0,9%	0,8%	0,5%	1,8%	0,5%	-0,7%	-0,3%	0,0%	0,7%
03C	-0,3%	-0,4%	-0,6%	-0,7%	-1,1%	-0,3%	0,0%	0,0%	-0,7%	0,0%	0,2%	-0,3%
04A	-1,0%	1,5%	-1,0%	2,3%	-2,4%	2,0%	-4,7%	0,9%	0,1%	-0,5%	-3,5%	-5,8%
04B	0,0%	-0,2%	-0,5%	-0,9%	-0,4%	-0,6%	0,4%	-0,8%	-1,6%	-1,8%	-1,1%	-1,9%
04C	-1,8%	-1,8%	-1,3%	-1,2%	-1,2%	-1,4%	-1,5%	-1,8%	-2,3%	-1,7%	-0,9%	-0,9%
05A	-0,7%	2,2%	-3,0%	-0,2%	0,3%	-0,5%	1,0%	0,7%	-2,1%	-0,6%	-2,1%	-1,8%
05B	-0,9%	-0,8%	-1,0%	-0,6%	-0,2%	0,5%	-0,4%	-0,6%	-1,2%	-1,0%	-0,5%	0,0%
05C	-1,5%	-1,3%	-1,1%	-1,3%	-0,6%	0,1%	1,4%	1,1%	1,9%	1,4%	1,3%	1,8%
06A	-1,2%	0,2%	2,2%	1,0%	1,3%	-1,3%	1,9%	0,8%	-0,5%	1,6%	3,2%	1,5%
06B	-1,2%	-0,9%	-0,7%	-1,0%	-1,3%	-0,1%	0,4%	1,2%	1,7%	2,4%	1,9%	1,5%
06C	-0,8%	-0,7%	-0,3%	0,5%	0,8%	1,3%	1,2%	2,1%	3,4%	3,4%	3,5%	3,8%
07A	-2,6%	-1,9%	-5,9%	-4,0%	-4,2%	-4,6%	-3,0%	-1,4%	-0,7%	-0,1%	0,1%	-0,1%
07B	-4,0%	-4,2%	-3,6%	-3,8%	-3,9%	-3,5%	-2,8%	-2,7%	-2,2%	-2,6%	-1,7%	-2,0%
08A	-1,9%	-2,6%	-3,0%	-2,7%	-3,1%	-3,5%	-3,3%	-2,8%	-2,1%	-1,6%	0,0%	-0,4%
08B	-1,6%	-1,5%	-2,0%	-1,6%	-3,5%	-1,5%	-2,1%	-1,4%	-2,1%	-1,4%	-1,2%	-1,4%
09A	-4,4%	-4,2%	-1,4%	-2,2%	-2,2%	-3,9%	-2,2%	-2,8%	-2,6%	-2,6%	-2,7%	-2,6%
09B	-0,1%	-0,6%	-0,4%	-1,7%	-2,4%	-0,6%	-1,9%	-1,8%	-2,5%	-1,4%	-1,1%	-1,2%
10	-1,7%	-5,4%	-6,2%	-5,7%	-7,2%	-5,0%	-3,4%	-3,9%	-2,0%	-3,3%	-5,3%	-4,2%
11	-15,7%	-16,2%	-16,9%	-16,2%	-11,2%	-14,9%	-8,1%	-9,3%	-9,6%	-4,3%	-9,8%	-8,4%

Rapport de situation comparée

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

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

- L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes s'inverse en faveur des femmes : il passe ainsi de 9,8% en 2014 à -1,8% en 2023. Cette évolution s'explique en partie par la progression de la féminisation des groupes de classification les plus élevés sur la même période. En effet, la part des femmes dans les groupes de classification 7 à 11 augmente de presque 7 points entre 2014 et 2023.
- Néanmoins, un écart en faveur des hommes (+1,9% sur la rémunération totale en moyenne en 2023) persiste avec l'intégration des primes et des compléments de rémunération au calcul.



Rapport de situation comparée

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

Groupes et niveaux	Écart 2012	Écart 2013	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019	Écart 2020	Écart 2021	Écart 2022	Écart 2023
01A	-5,5%	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	3,9%	7,9%	-6,1%	0,0%	-6,8%	-3,1%	-1,1%	-0,4%	-11,9%	-7,0%	-5,7%	-8,7%
01C	-6,0%	NS	11,8%	-3,7%	-5,2%	-4,1%	-2,6%	4,2%	-0,8%	1,0%	-2,2%	NS
02A	16,1%	NS	1,7%	NS	-16,9%	-8,3%	6,4%	5,3%	6,3%	-7,8%	-23,8%	9,6%
02B	1,2%	0,0%	-2,7%	1,5%	-2,7%	-1,6%	-1,4%	0,0%	-2,7%	-2,6%	-7,1%	-0,8%
02C	1,3%	2,5%	-4,3%	-2,2%	-3,6%	-4,8%	-6,1%	-0,6%	-1,4%	-2,9%	-4,9%	-3,1%
03A	-2,5%	1,9%	-14,6%	-4,2%	2,2%	3,6%	2,9%	-1,6%	-2,4%	-3,3%	1,8%	3,0%
03B	0,2%	0,3%	-1,7%	-1,2%	-1,0%	-3,4%	-2,3%	-4,4%	-3,2%	-2,3%	-0,9%	-0,8%
03C	-0,1%	-1,3%	-3,4%	-4,2%	-3,9%	-3,7%	-2,7%	-3,3%	-3,9%	-3,3%	-2,6%	-4,8%
04A	0,3%	0,9%	-5,9%	2,4%	-4,7%	-0,7%	-4,4%	-6,1%	-1,1%	-7,4%	-9,9%	-8,2%
04B	-0,4%	-2,3%	-5,8%	-6,4%	-5,7%	-7,1%	-5,4%	-4,9%	-6,3%	-6,1%	-4,6%	-6,7%
04C	-1,4%	-2,1%	-7,9%	-7,4%	-7,7%	-9,0%	-8,9%	-8,8%	-7,2%	-7,4%	-5,4%	-7,2%
05A	-5,1%	-0,3%	-8,0%	0,0%	-3,1%	0,9%	2,0%	4,1%	0,1%	-5,7%	2,3%	-6,4%
05B	-0,7%	3,8%	-4,2%	-4,4%	-4,8%	-5,4%	-7,1%	-6,3%	-9,3%	-7,1%	-5,3%	-4,4%
05C	-0,8%	7,9%	-3,1%	-5,3%	-4,9%	-4,5%	-5,0%	-2,0%	-4,0%	-2,1%	-2,1%	-3,2%
06A	-1,2%	1,8%	-1,8%	3,4%	0,6%	-6,3%	-3,0%	4,9%	-6,0%	-1,9%	0,1%	2,2%
06B	-1,0%	1,6%	-3,6%	-2,7%	-1,8%	-2,0%	-0,8%	0,3%	-1,3%	-0,5%	0,1%	-1,2%
06C	-1,0%	-1,1%	-3,1%	-2,0%	-3,1%	-1,7%	-2,2%	-1,6%	-1,2%	1,0%	1,7%	-0,2%
07A	-5,2%	-4,8%	-10,2%	-5,9%	-7,0%	-7,4%	-4,0%	-3,9%	-4,9%	-2,6%	-0,7%	-1,8%
07B	-6,5%	-7,3%	-8,4%	-6,6%	-6,4%	-4,1%	-5,4%	-5,3%	-5,2%	-6,6%	-3,2%	-4,3%
08A	-3,1%	-2,8%	-4,9%	-4,4%	-3,8%	-4,3%	-4,8%	-3,1%	-3,3%	-4,2%	-2,1%	-1,5%
08B	-1,7%	-2,7%	-5,1%	-2,5%	-3,6%	-3,9%	-4,7%	-3,5%	-2,8%	-3,4%	-1,6%	-5,1%
09A	-4,5%	-4,2%	-3,4%	-4,9%	-1,7%	-5,0%	-2,9%	-1,9%	-2,7%	-3,6%	-3,0%	-0,7%
09B	1,2%	-0,5%	-0,6%	-0,6%	3,0%	0,3%	-1,9%	-1,5%	-3,1%	-0,8%	-3,7%	-4,4%
10	-0,7%	-5,7%	-5,8%	-5,8%	-8,2%	-3,1%	-2,7%	-1,7%	-3,0%	-2,6%	-4,3%	-6,7%
11	-17,9%	-15,2%	-21,1%	-16,2%	-7,5%	-10,3%	-21,0%	-1,8%	-14,8%	-15,9%	-14,2%	-10,8%

Rapport de situation comparée

Synthèse de la situation comparée femmes-hommes

Effectifs

	Hommes	Femmes
Effectifs (CDD&CDI)	42 500	55 543
Part dans la pop. salariée (CDD&CDI)	43,4%	56,7%

Profil

Âge moyen (CDD&CDI)	44,5 ans	44,6 ans
Ancienneté moyenne (CDI)	13,3 ans	13,4 ans

Conditions d'emploi

Taux de CDI	86,2%	84,2%
Taux de CDD	5,0%	5,5%
Taux de temps partiel (CDI)	5,1%	12,8%
Nombre d'alternants	3 286	5 181
Répartition par genre des alternants	38,8%	61,2%

Recrutements

Part dans les recrutements	40,3%	59,7%
Taux de recrutement en CDI	43,5%	40,7%

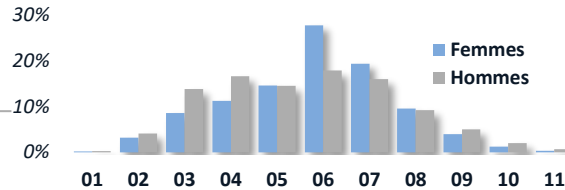
Salaires

Salaires médians (CDI&CDD, temps plein)	3 361 €	3 899 €
---	---------	---------

Taux de promotion

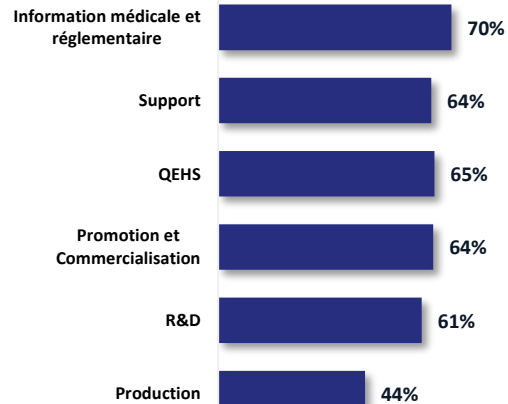
Part des salariés ayant changé de niveau de classification entre 2021 et 2022 (CDI)	12,5%	10,8%
---	-------	-------

Classification

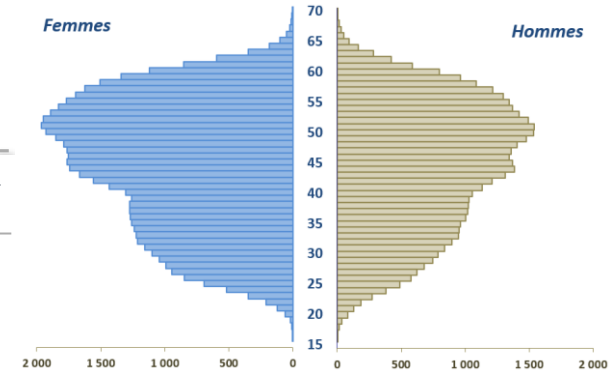


Familles de métiers

Taux de féminisation par famille de métiers



Pyramide des âges



Points clés

- ✓ Les entreprises de la branche emploient davantage de femmes que d'hommes (55 543 contre 42 500 en CDI et CDD).
- ✓ Avec plus de 55% d'effectifs masculins, les métiers de la production restent cependant peu féminisés.
- ✓ Les femmes sont proportionnellement bien plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel que les hommes.
- ✓ Parmi les effectifs à temps plein, le salaire médian des femmes est supérieur à celui des hommes (3 737 € contre 3 278 €), principalement du fait de différences dans la structure des métiers occupés.
- ✓ Les promotions concernent en proportion davantage d'hommes (12,5% de promus entre 2022 et 2023) que de femmes (10,8% de promues sur la même période).

Données sur les entreprises de la convention collective industrie pharmaceutique

Cadrage	61
Caractéristiques des structures employeuses	62
Profils et situations professionnelles des salariés	64
Rémunérations	72

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

Cadrage

Les données publiques disponibles à l'échelle de la branche permettent de caractériser la population des salariés des adhérents au Leem et d'établir des comparaisons interbranches

- Les indicateurs présentés sont établis, d'une part, à partir du large échantillon d'entreprises **adhérentes au Leem** qui ont répondu à l'enquête sur l'emploi et les rémunérations, d'autre part, à partir des données agrégées sur le critère de la convention collective appliquée à titre principal et mises à disposition par la Dares sur le périmètre de la **branche professionnelle** de l'industrie pharmaceutique (IDCC-0176).
- Les **périmètres de la branche professionnelle et du Leem n'étant pas identiques**, la **mise en perspective des résultats obtenus à partir de ces deux sources** permet d'analyser les **singularités de chacun des deux ensembles**, du point de vue des caractéristiques des structures employeuses, du profil des salariés et de leurs situations professionnelles.
- En outre, l'exploitation des données à l'échelle des branches offre la possibilité de **comparer** les indicateurs de l'industrie pharmaceutique avec ceux d'autres activités.

(Les sections dédiées aux comparaisons sont signalées par un fond de couleur)

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 2023** : échantillon représentatif des salariés du périmètre « Leem ».
- **La Base tous salariés extraite des DSN, Insee 2021** : 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

Périmètre branche

137 700 salariés *(en CDI et CDD)*

1 574 entreprises

2 059 établissements

en 2023

98 000 salariés *(en CDI et CDD)*

337 entreprises

651 établissements

en 2023

Périmètre Leem

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

Caractéristiques des structures employeuses

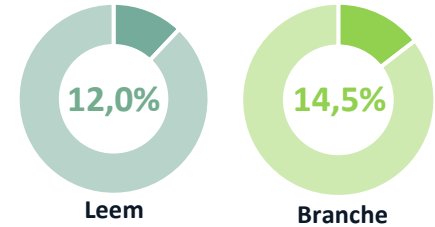
Le poids des biotechnologies est significatif sur le périmètre du Leem mais encore plus important sur celui de la branche

- Près de **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 12 000 salariés, soit un peu plus de 12% des effectifs du périmètre. À l'échelle de la **branche**, on dénombre **un peu plus de 600 établissements spécialisés** rassemblant près de 20 000 salariés (14% des effectifs de la branche).

Un nombre non négligeable de structures de type Contract Research Organization (CRO) font partie de la branche

- L'**activité des CRO** occupe un rôle croissant dans les processus de recherche pharmaceutique considérés comme de plus en plus complexes et coûteux, du fait des compétences spécifiques mobilisées.
- On recense environ **80 CRO** à l'échelle de la branche rassemblant près de 4 500 salariés. Il s'agit principalement de structures de **petite taille** – plus de la moitié emploie moins de 10 salariés – dont la très grande majorité n'est pas adhérente au Leem.

Part des salariés travaillant dans une structure spécialisée dans les biotechnologies



Note méthodologique

Recensement des sites spécialisés dans les biotechnologies

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

Recensement des structures de type CRO

L'identification des CRO repose uniquement sur approche microéconomique similaire à celle déployée concernant les biotechnologies mais tirant parti de différentes sources (Association Française des Sociétés de Services et d'Innovation, Association Française des CROs, ressources publiques mises à disposition par les entreprises...)

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

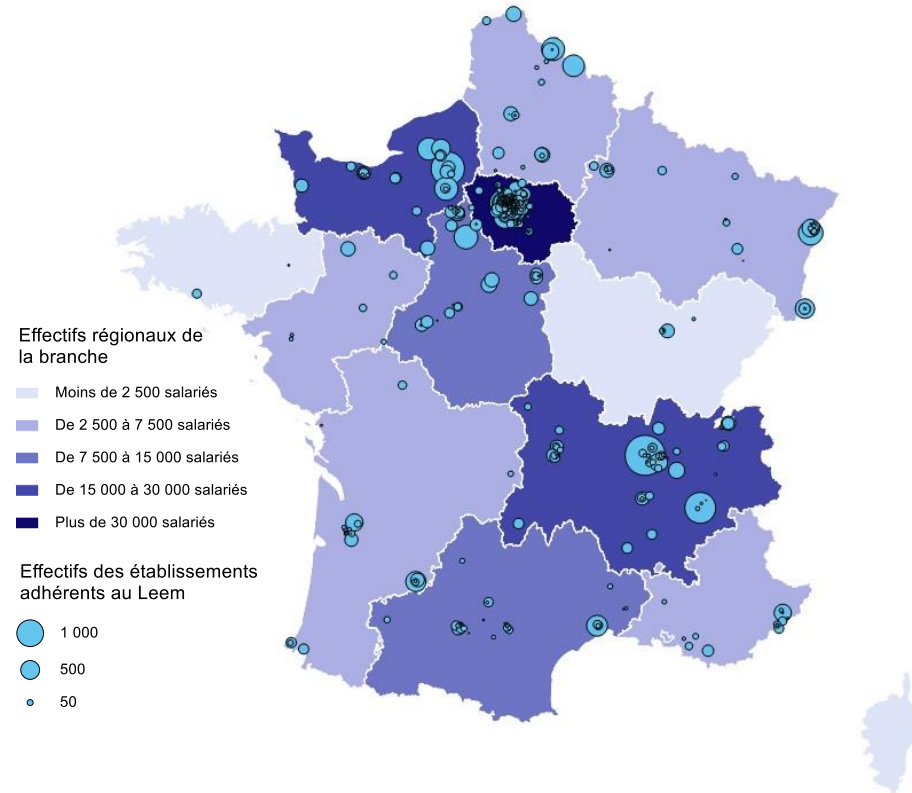
Caractéristiques des structures employeuses

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

- Bien que les entreprises du Leem soient légèrement surreprésentées au sein des régions les plus dynamiques du secteur, **les structures géographiques des périmètres de la branche et du Leem sont assez semblables.**

Région d'implantation	Nombre de sites Branche / Leem		Effectifs rattachés Branche / Leem	
Île-de-France	913	309	54 285	40 820
Auvergne-Rhône-Alpes	269	86	21 928	15 348
Centre-Val de Loire	69	37	10 059	9 182
Normandie	62	24	10 950	8 356

- La carte ci-contre représente l'implantation géographique des établissements adhérents au Leem relativement aux effectifs régionaux de la branche. On observe ainsi que, dans chaque région, le nombre et la taille des établissements adhérents au Leem varient de manière cohérente avec le nombre de salariés rattachés à la branche.



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

Profils et situations professionnelles

Les salariés des entreprises de la branche sont en moyenne plus jeunes que les salariés des entreprises adhérentes au Leem

- Les différences de répartition des salariés par âge entre les deux périmètres sont illustrées par le **décalage vers la droite de la pyramide des âges du Leem** par rapport à la pyramide des âges de la branche.
- Les entreprises du Leem accueillent **davantage de seniors de 50 ans et plus (37% des effectifs)** que les entreprises de la branche (34%). 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

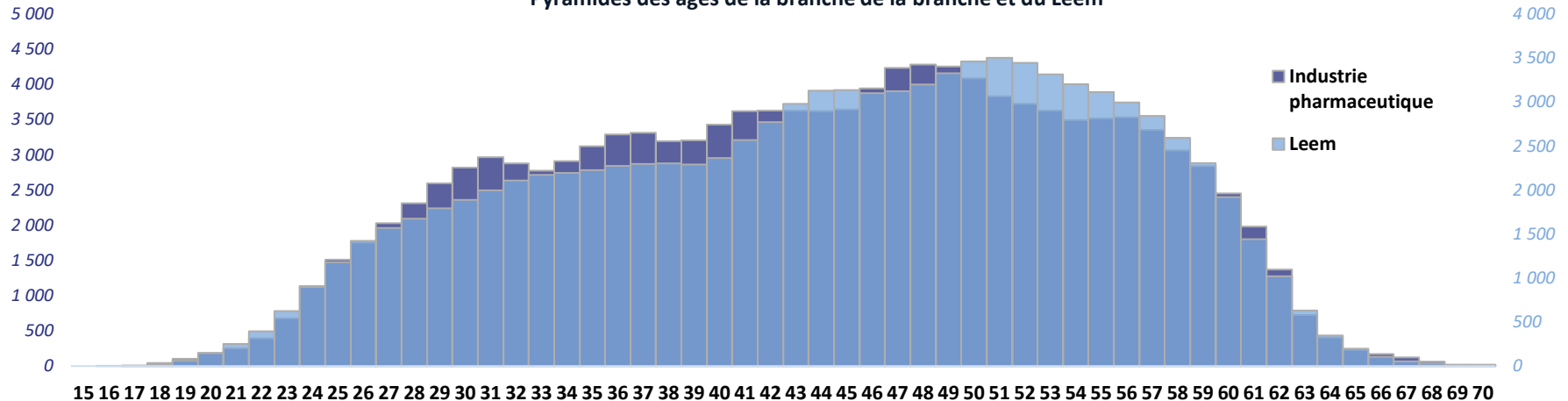
44,1 ans

Branche

44,6 ans

Leem

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

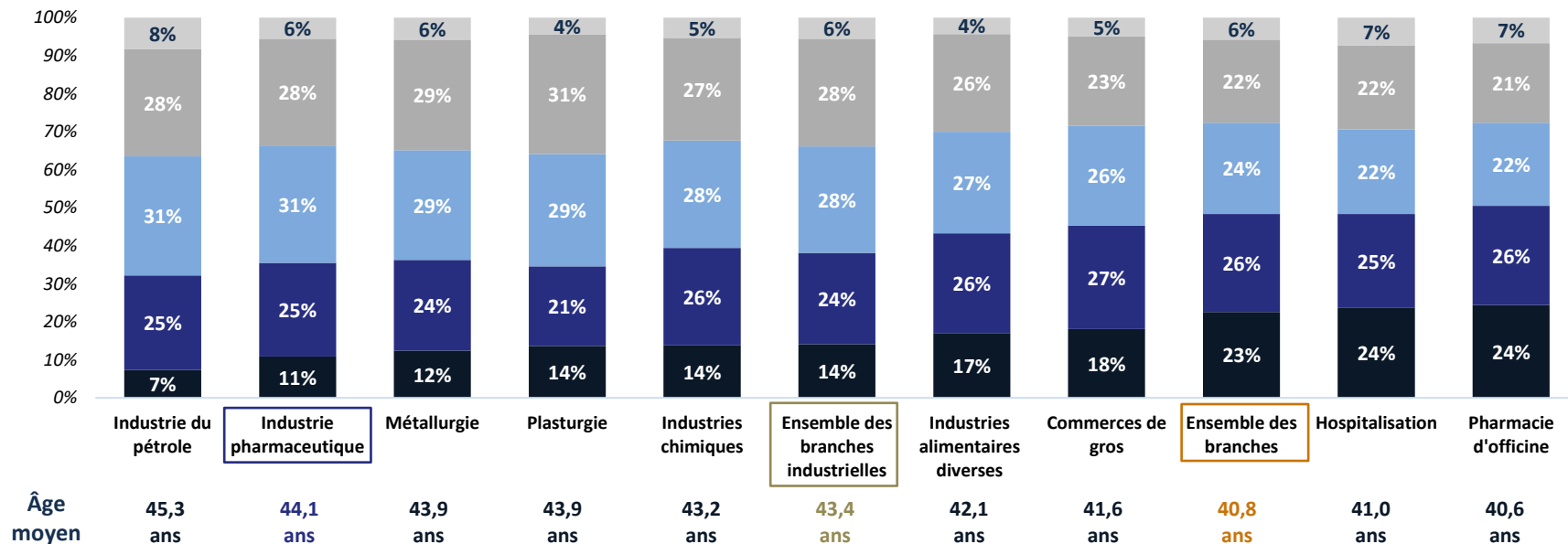


Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

À l'instar des branches industrielles comparables, les salariés de la branche de l'industrie pharmaceutique sont relativement âgés par rapport à l'ensemble des actifs

Répartition selon la tranche d'âge et âge moyen des salariés en CDI et CDD



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

Profils et situations professionnelles

L'intensité du recours au CDD est similaire entre les entreprises du Leem et de la branche

- La proportion des salariés en CDD au sein 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 **moins élevé dans les entreprises adhérentes au Leem.**
- L'entrée en CDI du personnel des entreprises de la branche est sensiblement **similaire** en moyenne à celle observée au sein des structures du Leem.

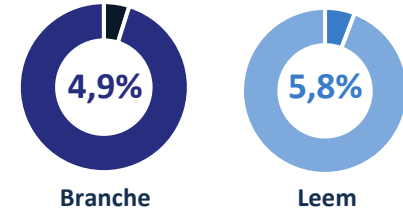
39,6 ans

l'âge moyen des salariés entrant en CDI des entreprises de la branche

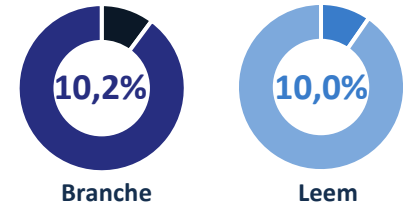
39,7 ans

l'âge moyen des salariés entrant en CDI des entreprises du Leem

Part de CDD



Turnover

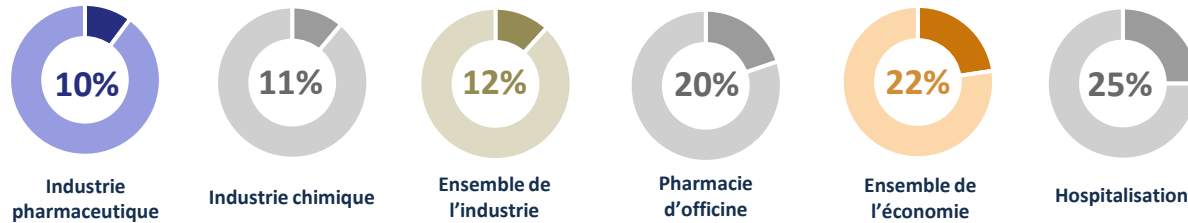


Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

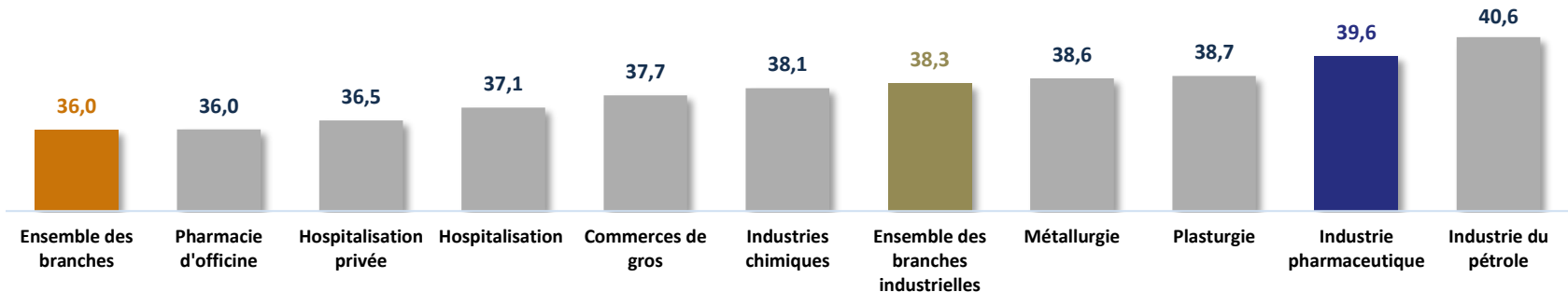
Le turnover dans l'industrie pharmaceutique est comparable à ce qui est observé dans d'autres industries

Turnover selon la branche d'activité



Les recrutements en CDI dans l'industrie pharmaceutique se font à un âge tardif

Âge moyen des salariés entrant en CDI selon la branche d'activité



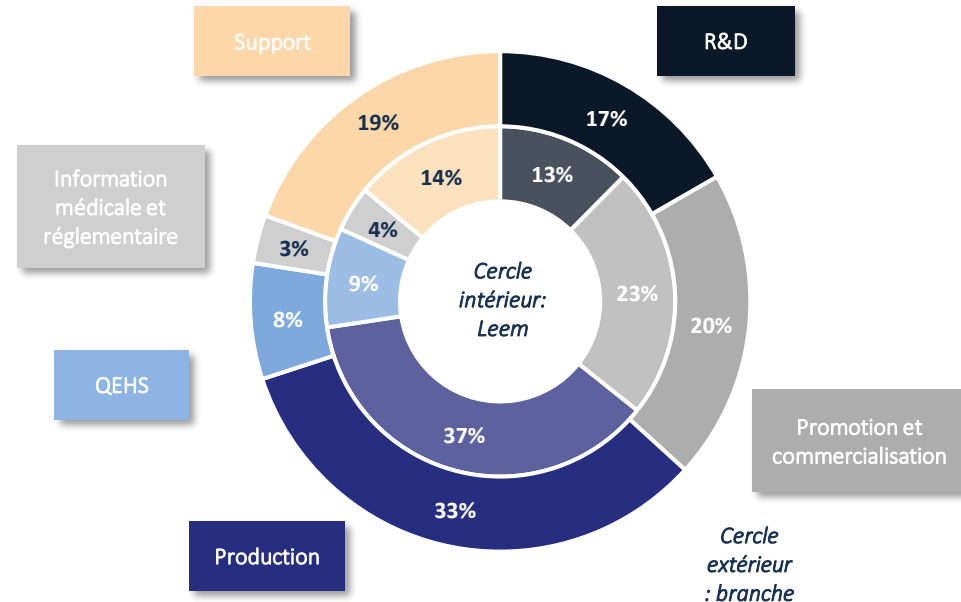
Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

Les entreprises de la branche emploient proportionnellement plus de salariés exerçant un métier de la recherche

- Davantage de salariés occupent un métier de la recherche dans la branche (17%) que dans les entreprises du médicament (13%). Cet écart s'explique par la présence d'un nombre significatif de structures spécialisées dans la recherche et développement au sein des établissements de la branche qui n'adhèrent pas au Leem.
- À l'inverse, les métiers de la **qualité**, de la **production** et de la **promotion du médicament** sont **surreprésentés sur le périmètre du Leem**. Cette répartition traduit la prédominance au sein du Leem des **grands laboratoires présents tout au long de la chaîne de valeur pharmaceutique**.

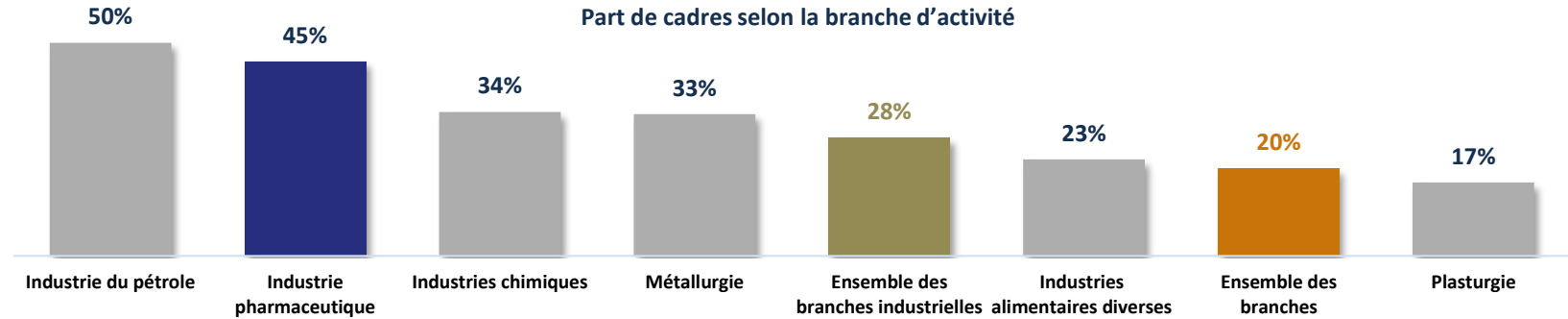
Répartition des salariés en CDD et CDI selon la famille de métiers



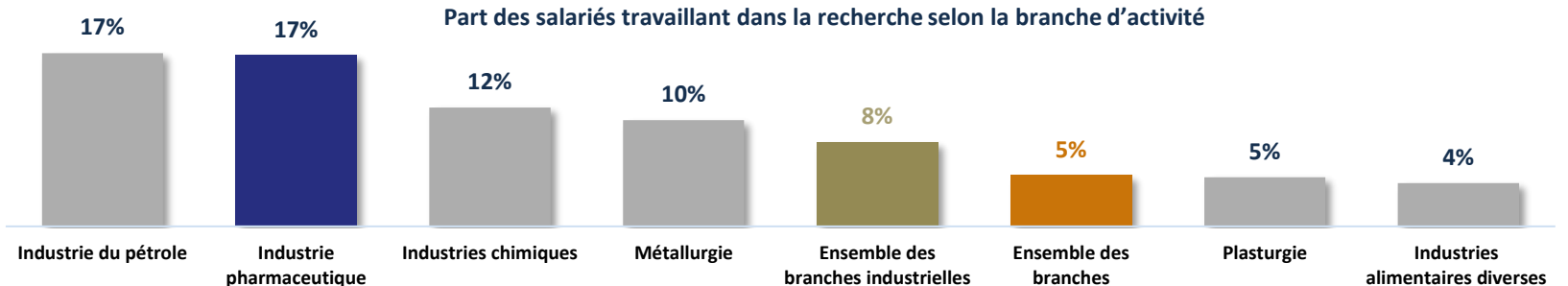
Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profil et situations professionnelles

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



... et de salariés occupant un métier lié à la recherche et développement



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

Profils et situations professionnelles

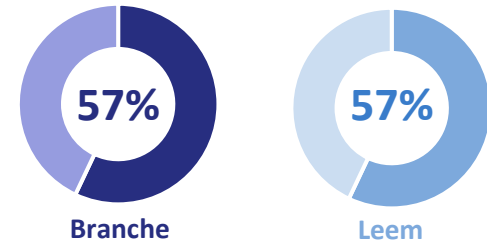
Les femmes sont majoritaires parmi les effectifs des entreprises du Leem et de la branche...

- La population salariée est fortement féminisée au sein des deux périmètres. En effet, le taux de féminisation s'élève à 57% à la fois parmi les établissements de la branche et parmi ceux du Leem.
- Le taux de féminisation diffère selon la famille de métiers. En effet, les femmes occupent plus de deux tiers des postes liés au support et à la promotion du médicament. À l'inverse, elles sont minoritaires dans les métiers de la production où elles représentent 47% des effectifs, une proportion cependant supérieure à celle observée dans des branches industrielles comparables comme celle de l'industrie chimique (25%).

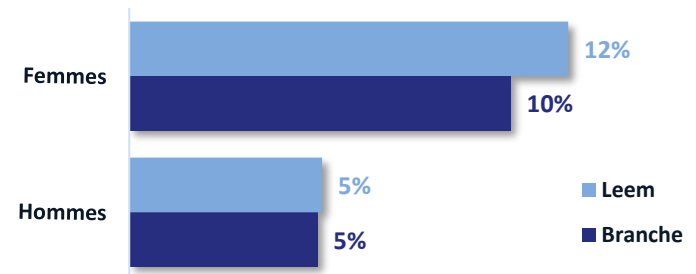
... mais sont également davantage exposées au temps partiel

- Les femmes sont significativement surreprésentées parmi les salariés ayant recours au temps partiel. Ainsi, 1 femme sur 10 est employée à temps partiel dans la branche, contre seulement 5% des hommes.

Taux de féminisation



Taux de temps partiel

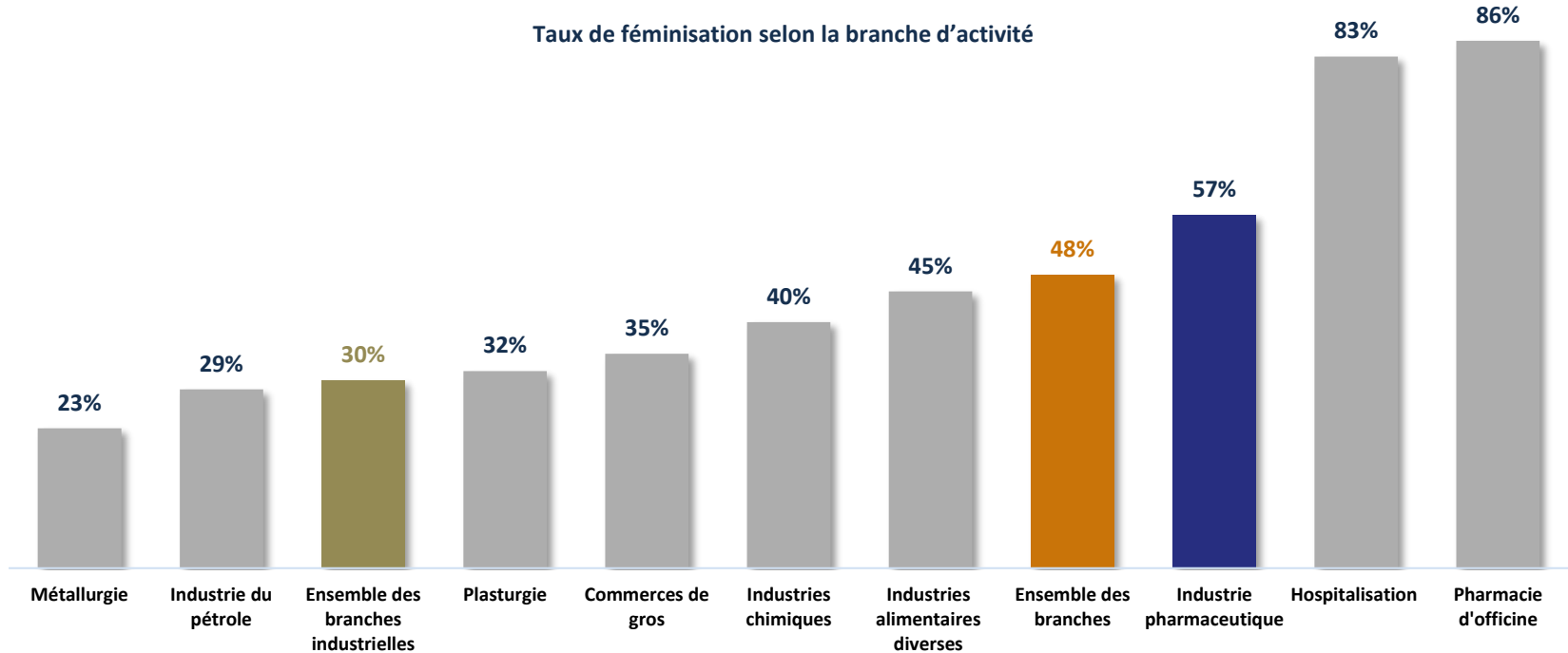


Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Profils et situations professionnelles

L'industrie pharmaceutique est significativement plus féminisée que les autres branches industrielles

Taux de féminisation selon la branche d'activité



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

Rémunérations

Les rémunérations dans la branche sont similaires à celles pratiquées dans les entreprises du médicament...

- Le niveau élevé des rémunérations annuelles nettes moyennes des deux périmètres reflète le haut niveau de qualification des salariés de l'industrie pharmaceutique.

... mais les inégalités salariales y sont légèrement plus importantes

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est plus élevé dans la **branche** (4,1%) que dans les entreprises du médicament (1,3%).

Cette différence s'explique par la part plus importante des petites structures au sein de la branche, les inégalités salariales étant généralement plus marquées dans ces dernières. Ainsi, l'écart de rémunération est 3,5 fois plus important dans les TPE de moins de 10 salariés que dans les entreprises comptant plus de 500 salariés.

Note méthodologique

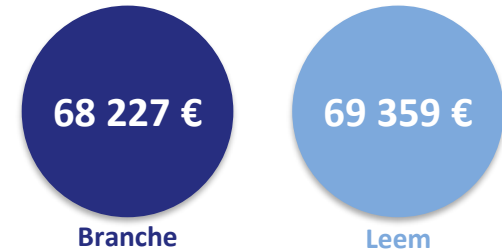
Définition

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

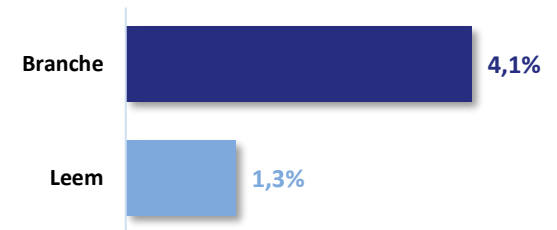
Mode de calcul

La rémunération brute moyenne des salariés de la branche est calculée à partir des données de la base DADS 2021 puis vieillie à 2023 *via* les taux d'évolution de salaire sectoriels mis à disposition par la Dares.

Rémunération annuelle totale brute moyenne



Écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes

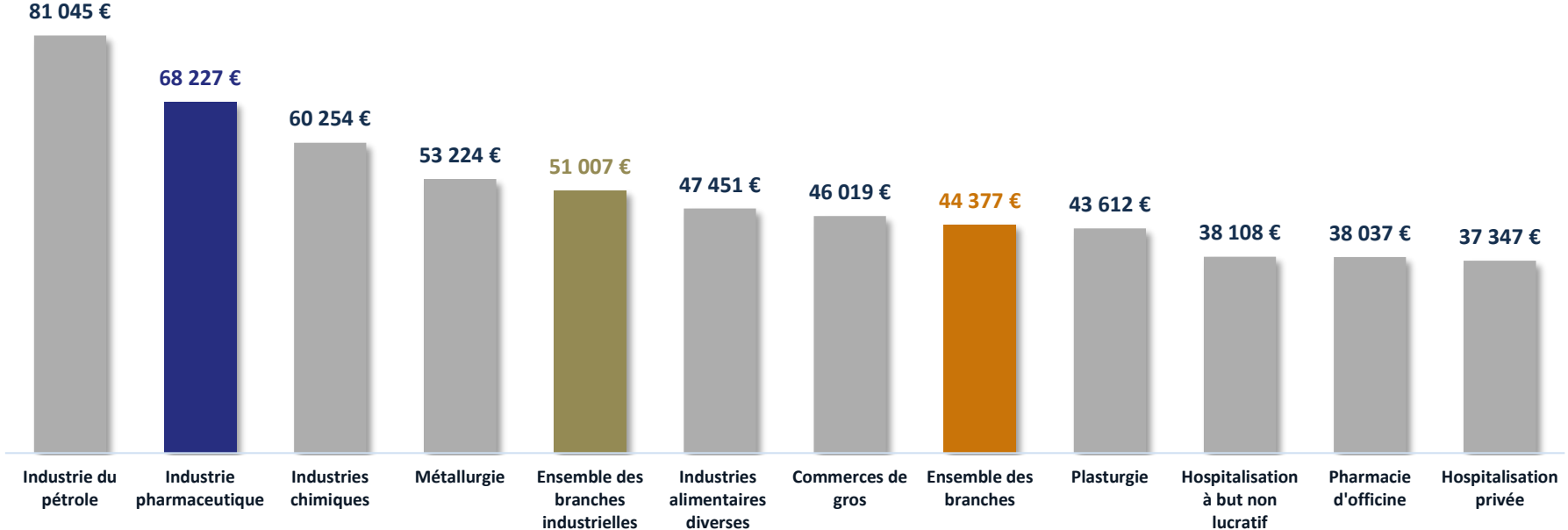


Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Rémunérations

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

Rémunération annuelle totale brute moyenne des salariés en CDI et CDD

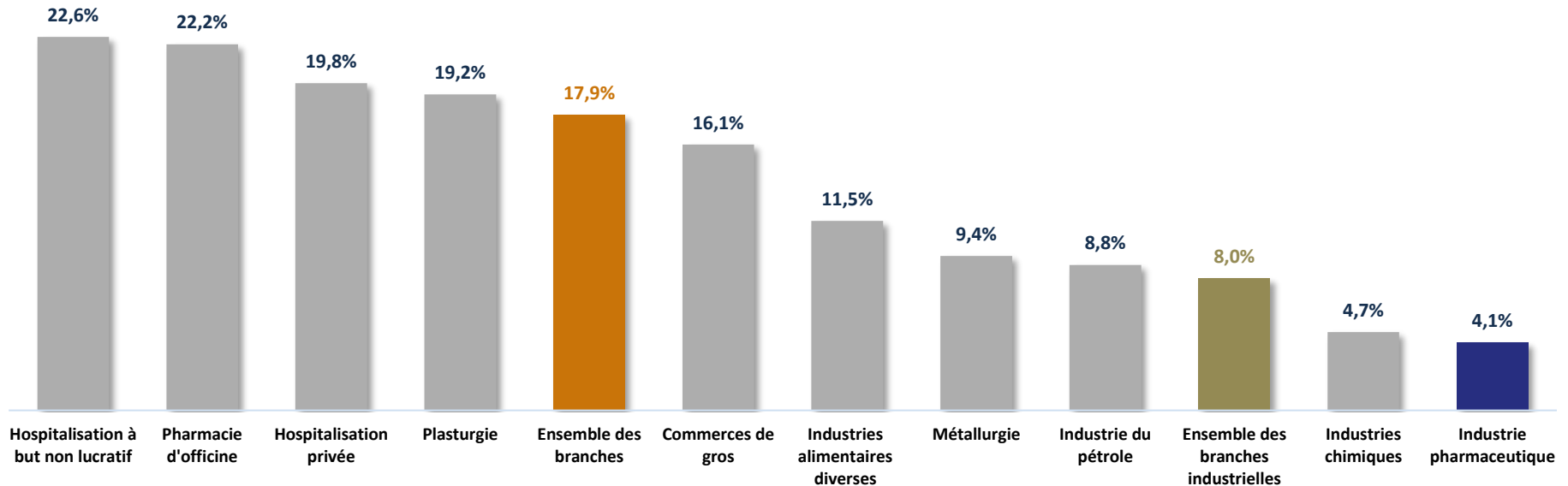


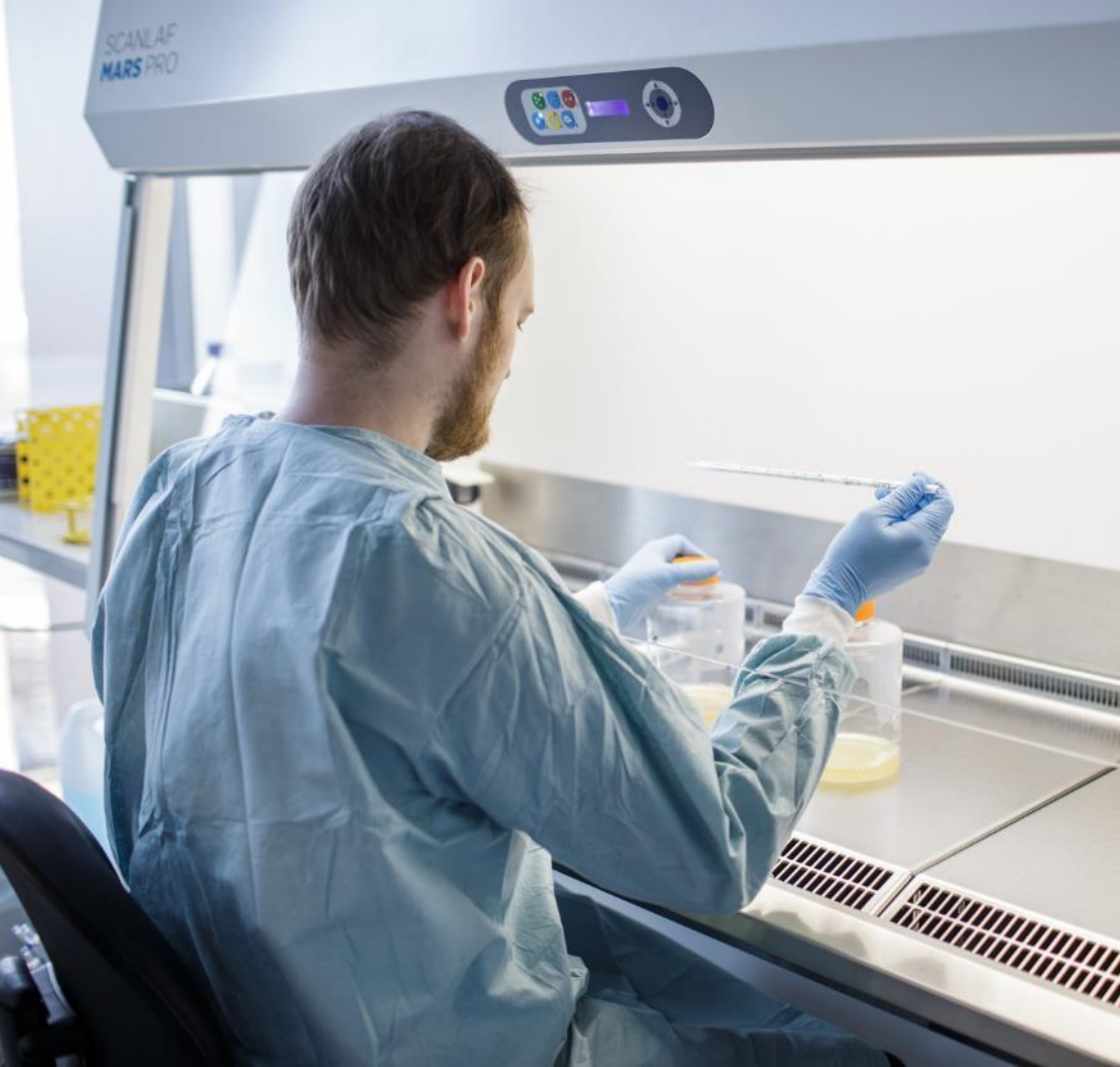
Les entreprises du médicament et la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique

Rémunérations

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

Ecart de rémunération totale moyen entre les femmes et les hommes





Credits photo : © Thibault Savary

Zoom sur l'alternance dans la branche

Évolution des effectifs	76
Entreprises recourant à l'alternance	77
Métiers exercés par les alternants	78
Niveaux de diplômes des alternants	79

Zoom sur l'alternance dans la branche

Évolution des effectifs

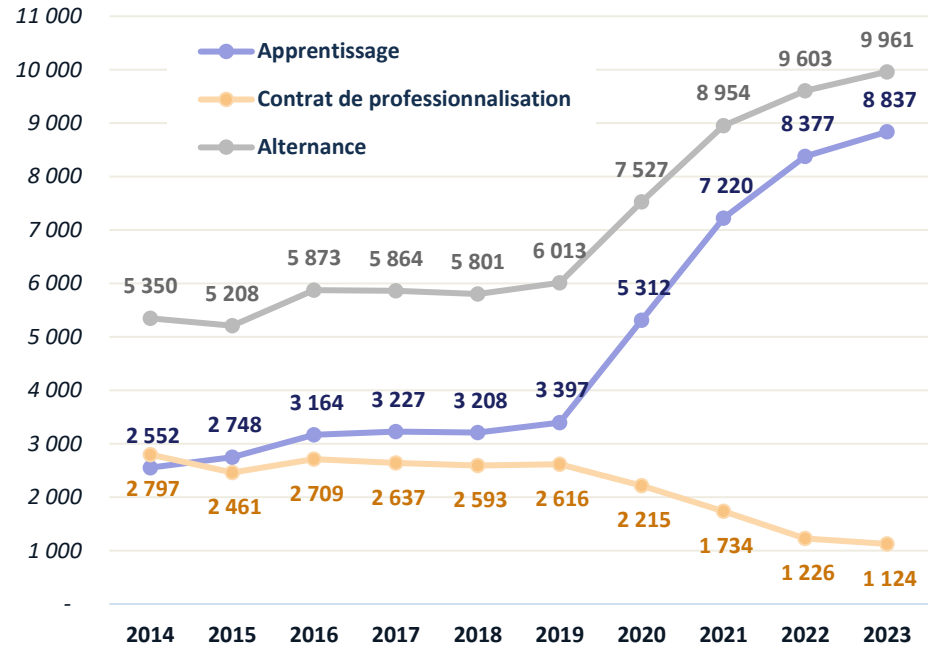
L'alternance poursuit son développement dans l'industrie pharmaceutique

- Les entreprises de la branche ont accueilli **9 961 alternants en 2023**, soit 358 de plus que l'année précédente. Plus précisément, on dénombre 8 837 contrats d'apprentissage et 1 124 contrats de professionnalisation.
- **Les effectifs en alternance, poursuivent leur progression très significative observée depuis trois ans.** Cette dernière est en partie due à la politique gouvernementale d'aide au recrutement d'apprentis. Les effectifs en **apprentissage** ont ainsi augmenté de 5% en 2023.
- Le **taux de recours à l'alternance** dans la branche de l'industrie pharmaceutique, défini comme le rapport entre les effectifs alternants et les effectifs salariés au 31/12, **s'élève à 4,3%** et est équivalent à ce qu'on observe dans l'ensemble de l'industrie (source : Dares, 2023).

+ 4%

Évolution des effectifs en alternance dans la branche entre 2022 et 2023

Evolution des effectifs en alternance de 2014 à 2023



Source : Opco2i, 2023 | Leem 2014-2023

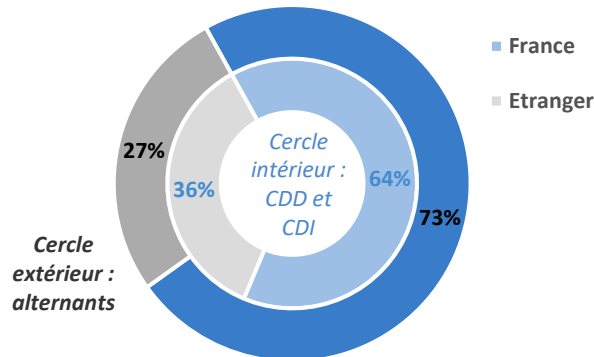
Zoom sur l'alternance dans la branche

Entreprises recourant à l'alternance

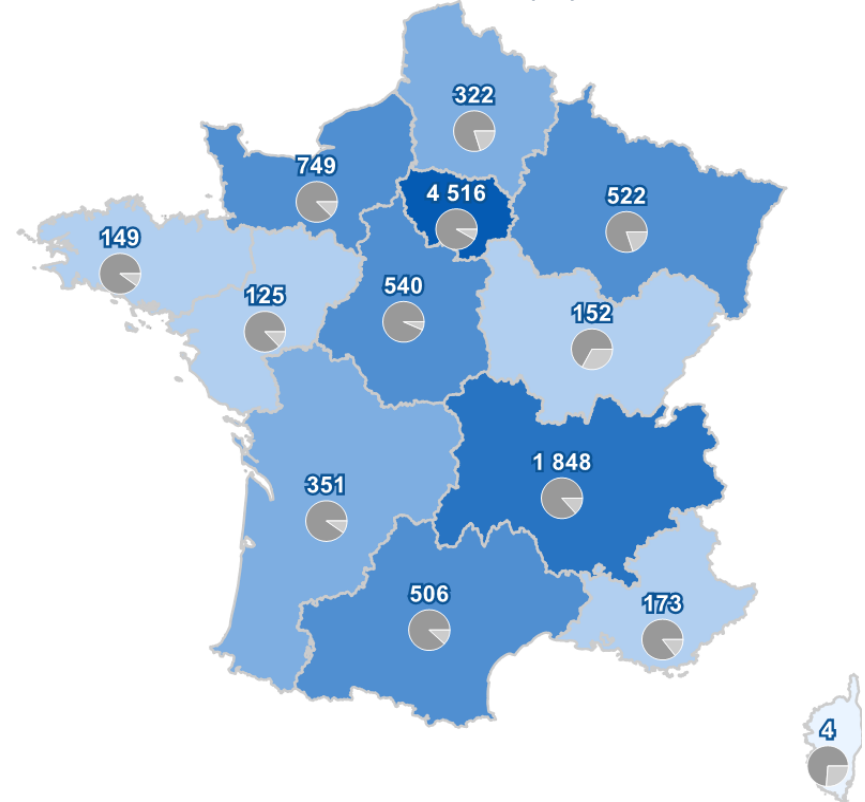
Répartition des alternants sur le territoire

- La répartition des effectifs en alternance selon la région correspond à celle des salariés du secteur, bien qu'ils soient légèrement plus concentrés les **régions Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes**. En effet, ces dernières rassemblent près de deux tiers des alternants en 2023.
- Les groupes d'origine française ont davantage recours à l'alternance que les groupes étrangers. Ils accueillent ainsi 73% des alternants tandis qu'ils emploient 64% des salariés de la branche.

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



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



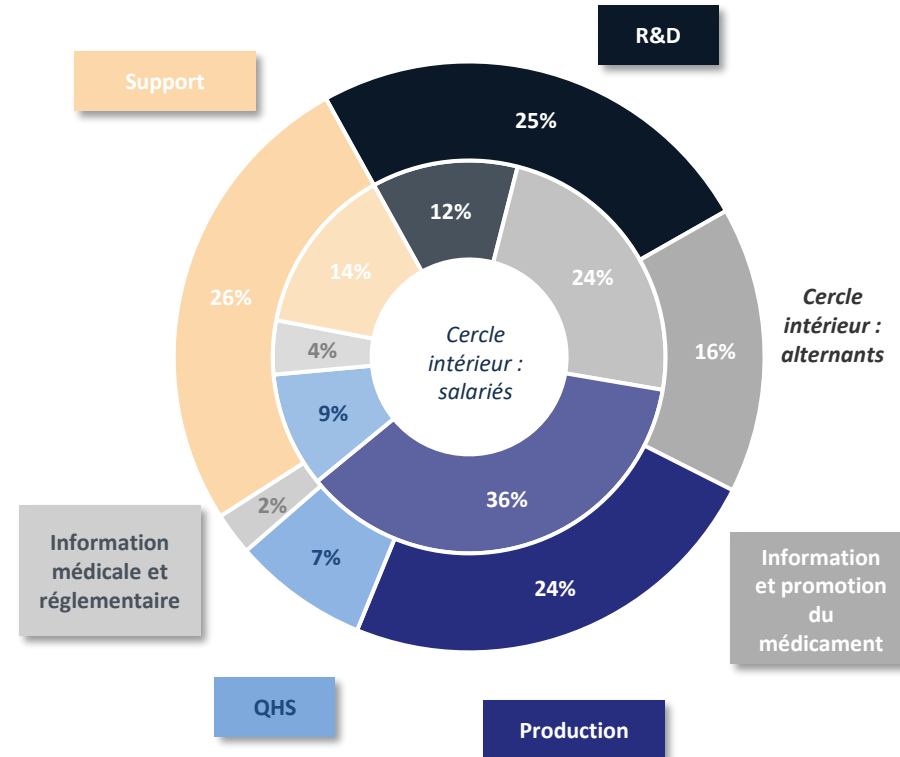
Zoom sur l'alternance dans la branche

Métiers exercés par les alternants

Les métiers de la recherche, du support et de la production accueillent plus des trois quarts des alternants

- Les métiers de la production, de la R&D et du support accueillent chacun un quart des alternants de la branche, une répartition qui contraste avec celle des salariés en CDI et CDD.
- Ainsi, les **alternants sont surreprésentés** par rapport aux salariés de la branche dans les **métiers de la R&D et des fonctions de supports**. Ces deux secteurs bénéficient de conditions favorisant le recours à l'alternance, comme la présence d'un nombre important de candidats.
- A l'inverse, **les métiers de la production, de la commercialisation et promotion du médicament**, et dans une moindre mesure de l'information médicale et réglementaire, ont **peu recours à l'alternance** relativement à l'ensemble de la branche. Cette sous-représentation des alternants s'explique en partie par la présence de métiers nécessitant un niveau élevé d'expérience ainsi que par une offre de formation inadaptée.

Répartition des effectifs de la branche selon la famille de métiers



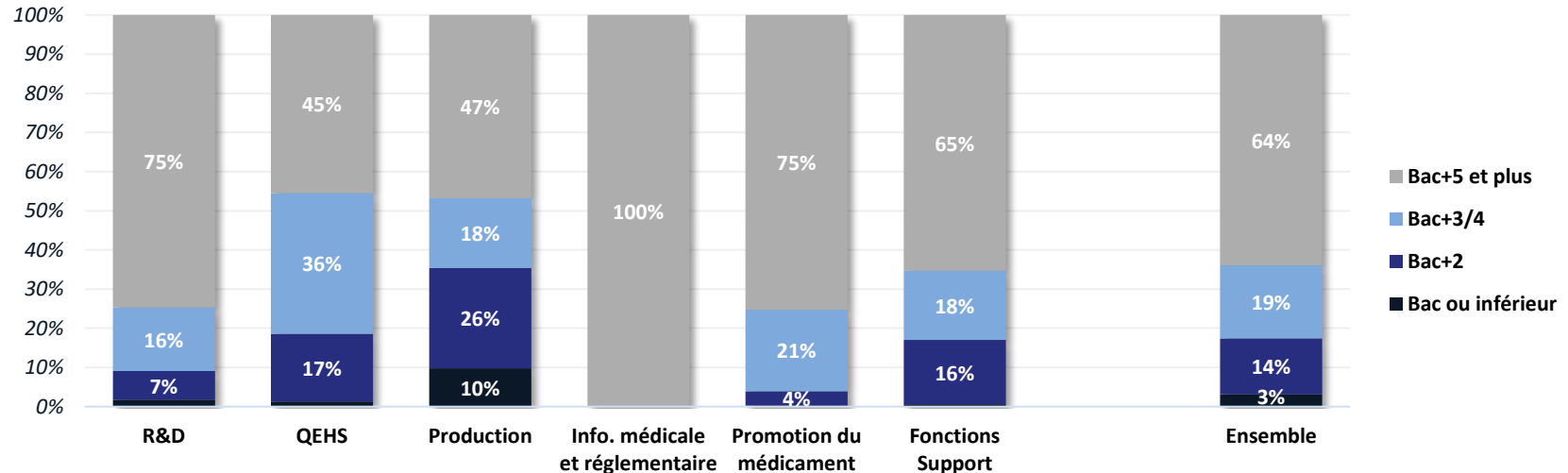
Zoom sur l'alternance dans la branche

Niveaux de diplômes des alternants

L'alternance concerne majoritairement des futurs diplômés de niveau bac+5

- Plus de deux tiers des alternants ont un niveau de diplôme équivalent à bac+5 (Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées ou diplôme d'ingénieur). Ils occupent plus de trois-quarts des postes en alternance dans les métiers de l'information réglementaire de la R&D et de la promotion du médicament.
- Un alternant sur 5 a un niveau de diplôme équivalent à bac+3 ou bac+4 (licence et M1). Ce niveau de diplôme est majoritairement représenté dans les métiers du contrôle qualité, environnement, hygiène et sécurité (QEHS). Les alternants d'un niveau d'études inférieur à bac+3 sont encore minoritaires et ne représentent que 17% des contrats d'alternance de la branche.

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



Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2023

La trajectoire de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique en 2023

- Les **entreprises du médicament emploient 108 600 salariés tous contrats confondus en 2023**. L'industrie pharmaceutique rassemble désormais 3,3% de l'emploi industriel. La **branche professionnelle**, qui rassemble tous les établissements qui appliquent la Convention Collective de l'industrie pharmaceutique identifiée par le code 0176, déborde du champ strict du secteur et rassemble près de **137 700 salariés en 2023**.
- Le nombre de salariés employés dans les entreprises du médicament est en **hausse de +2,4% en 2023**, soit une cinquième année consécutive de progression des effectifs. Cette année, les personnels en CDI et CDD sont plus nombreux de 2 170 unités (+2,3%) tandis que l'on dénombre 400 apprentis supplémentaires (+5,5%), ce qui traduit la poursuite des efforts menés en faveur de l'**apprentissage** avec toutefois une inflexion dans la croissance du nombre d'alternants.
- Les **principales régions d'implantation** de l'industrie pharmaceutique restent **l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire** et la **Normandie**. Ces quatre régions rassemblent près des trois quarts des effectifs des laboratoires. Toutefois, l'industrie pharmaceutique est significativement présente dans la quasi-totalité des régions métropolitaines.

Les principales caractéristiques des emplois du secteur

- L'emploi du secteur se caractérise notamment par une large majorité de **salariés en CDI** (85,0% de l'emploi total), 5,3% de **CDD**, principalement motivés par des situations de surcroît d'activité, et une proportion d'**alternants** (7,8% contre 5,0% en 2019) dont la progression s'infléchit de nouveau cette année après trois années de forte augmentation. Le **taux de féminisation** des emplois dans l'industrie pharmaceutique s'élève à **57%** en 2023 contre 30% dans l'ensemble de l'industrie.
- L'**âge moyen** des salariés en CDI et en CDD (**44,6 ans**) diminue légèrement après plus de quinze années de hausse en raison notamment de la dynamique des recrutements qui contribue au renouvellement de la population salariée. Les recrutements se font toutefois toujours à un âge avancé en raison du niveau de qualification élevé des personnels : 39,7 ans en moyenne pour les entrées en CDI cette année contre 36,6 ans en 2018. La **pyramide des âges** présente toujours un profil élargi dans les tranches d'âge de plus de 45 ans, mais le déficit sur les cohortes de moins de 30 ans se réduit. Autre conséquence du dynamisme des embauches, l'**ancienneté moyenne** de salariés en CDI se stabilise à **13,1 ans**.
- Les métiers exercés par les salariés des entreprises du médicament font principalement partie des familles de la **production** et de la **promotion du médicament** (respectivement 36% et 22% des emplois). En outre, 12% des salariés exercent une activité de **recherche-développement**, soit une part élevée des effectifs. Sur les cinq dernières années, les effectifs des métiers de la **QEHS** ont significativement progressé ainsi que ceux de l'information médicale et réglementaire, en particulier les professions de la pharmacovigilance et des affaires réglementaires.
- La répartition des effectifs selon la **classification des emplois traduit le haut niveau de qualification des salariés**. Ainsi, les catégories 06 à 11 des emplois rassemblent près de 57% des emplois du secteur en CDI-CDD.

Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2023

Les flux d'emplois dans l'industrie pharmaceutique

- Le **taux d'entrée dans le secteur en CDI et CDD atteint 10,0%** en 2023. Cela correspond à près de **9 800 recrutements** en CDI et CDD (6 800 en CDI et 3 000 en CDD). Les flux d'emplois progressent significativement cette année notamment du fait de la hausse des effectifs dans la QEHS et l'information médicale et réglementaire.
- L'inflexion de la croissance, notamment dans les activités de production, contribue à modérer la progression du **taux de recours à l'intérim** qui affiche un léger recul cette année : l'emploi intérimaire représente **7,0% des effectifs** du secteur en 2023 contre 7,7% en 2022. Le taux de recours demeure inférieur à la moyenne constatée dans l'ensemble de l'industrie (8,1% en 2023).
- Les principaux motifs de **sortie d'emploi** en CDI sont les suivants : **démission** (2 010 cas, 40% des départs, en progression), **licenciement** (1 060 cas, 21% des départs, en baisse), **rupture conventionnelle** (500 cas, 10% des départs, en baisse) et **départ à la retraite** (560 cas, 11% des départs, en baisse). Le nombre de démissions reste quasiment stable par rapport à 2022 (+30 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 2023

- Le **salairé médian pratiqué dans les entreprises du médicament s'élève à 3 689 €, en progression de +4,2% par rapport à 2022**. Le niveau moyen de rémunération pratiqué dans le secteur en 2023 se situe 34% au-dessus des salaires constatés dans l'ensemble de l'industrie.
- Une part significative (**23,3%**) de la rémunération totale des salariés de la branche provient d'**éléments qui s'ajoutent au salaire de base**. Dans cet ensemble, les **primes variables** (primes commerciales, sur objectif...) et les **autres primes** (prime d'ancienneté...) représentent ensemble **14,8%** de la rémunération totale en moyenne tandis que l'**intéressement** et la **participation** contribuent ensemble à hauteur de **7,2%** au montant global de la rémunération.
- La dispersion des rémunérations est principalement expliquée par la position des salariés dans la **classification des emplois**. En outre, le salaire de base perçu par les salariés de la branche se situe en moyenne **40% au-dessus du minimum conventionnel** du groupe de la classification d'appartenance.
- **L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes suit une trajectoire fortement descendante** depuis 2014 date à laquelle cet écart était encore de **9,8% en faveur des hommes**. En 2022, l'indicateur est devenu négatif pour la première fois à -0,6% en faveur des femmes, cette tendance s'est prolongée en 2023 et **l'écart est de -1,8% en 2023**. Des écarts de rémunération en faveur des hommes subsistent cependant lorsque les primes sont intégrées à l'analyse, notamment parmi les groupes les plus élevés de la classification. L'**écart ajusté de salaire** entre les personnels des deux genres, c'est-à-dire calculé en neutralisant les effets des autres critères explicatifs disponibles dans la base de données (âge, ancienneté, taille de l'employeur...), est également stable à **1,3% en défaveur des femmes**.

Rapport réalisé en septembre 2024
avec l'appui technique du cabinet

Quadrat-études

45 rue de Lyon, Paris 12^{ème}

contact@quadrat-etudes.fr

