
**Rapport annuel sur la
situation de l'emploi et
les rémunérations dans
les entreprises du
médicament en 2019**

DECEMBRE 2020


SOMMAIRE

	Pages
Environnement économique général	3
Rapport sur la situation de l'emploi	9
Recensement dans la branche	10
<i>Les caractéristiques de l'emploi en 2019</i>	13
L'évolution des effectifs salariés	14
Répartition régionale des effectifs	16
Répartition des effectifs selon l'ancienneté	18
Répartition des effectifs selon l'âge	20
Pyramide des âges	21
Les séniors dans la branche	22
Les emplois selon le type de contrat	23
Répartition des effectifs selon les familles de métiers	24
Répartition des effectifs selon les groupes de classification	25
Classification des emplois selon les familles	26
Les Flux d'emplois : entrées et sorties en 2019	27
Les recrutements	28
Les sorties	31
Le recours à l'intérim	32
L'absentéisme	34
Bilan égalité Hommes/Femmes	35
La rémunération dans les entreprises du médicament en 2019	44
Synthèse de la situation de l'emploi et des rémunérations	59

Environnement économique et général

Environnement économique et général - 2019

- **Contexte mondial**

Après un net fléchissement de la croissance mondiale en 2018, l'année 2019 a suivi la tendance avec, pour la première fois depuis 2009, une croissance inférieure à 3%.

- Aux USA : une croissance maintenue, et une augmentation des salaires avec la création de plus de 2 millions d'emplois.
- En Chine, bien que la croissance soit élevée, le pays doit faire face à de nombreux défis : progression rapide de l'endettement des entreprises, bulle sur les marchés immobiliers et financiers ou encore vieillissement de la population.
- Au Japon, une faible croissance dopée par la consommation des ménages. La croissance semble être freinée par le vieillissement de la population.
- Dans la zone euro : la croissance de 2019 est la plus faible depuis 2013, montrant une économie européenne en fin de cycle.

- **Contexte français**

En France, par contre la croissance s'est révélée supérieure à celle de la zone euro. Cette performance relative qui tient principalement de la quasi récession de l'économie allemande.

La situation des Entreprises du Médicament : une situation contrastée entre croissance sur le court terme et stagnation sur le long terme

En 2019, le chiffre d'affaires des médicaments en ville s'est élevé à 21,2 milliards d'euros (en prix fabricant hors taxes), soit + 1,9 % par rapport à 2018. Le marché des médicaments remboursables a vu son chiffre d'affaires croître de 2,7 % entre 2018 et 2019, tandis que les volumes ont enregistré un recul de 1,1 %. Les médicaments non remboursables représentent, quant à eux, un marché de près de 2 milliards d'euros, en nette diminution de plus de 6 %, tandis qu'en unités ce marché diminue de 3,1 % par rapport à 2018.

Le marché hospitalier a connu une croissance, de près de 4%, portée par l'arrivée d'innovations et notamment des médicaments de la liste en sus (+15,4%)

Année	CA remboursable métropole	CA non remboursable métropole	CA officine métropole	CA officine DOM	CA hôpital France entière	CA France entière
1990	7 661	784	8 444	-	1 143	9 588
1995	10 420	1 052	11 472	-	1 877	13 348
2000	13 507	1 128	14 635	-	2 598	17 233
2005	18 134	1 304	19 438	-	4 384	23 822
2010	19 626	1 900	21 526	454	5 890	27 870
2015	18 193	2 040	20 233	461	7 414	28 108
2016	18 201	2 077	20 278	470	8 100	28 848
2017	18 220	2 099	20 319	469	8 100	28 888
2018	18 806	2 010	20 816	481	8 081	29 378
2019	19 321	1 883	21 204	487	8 400	30 091

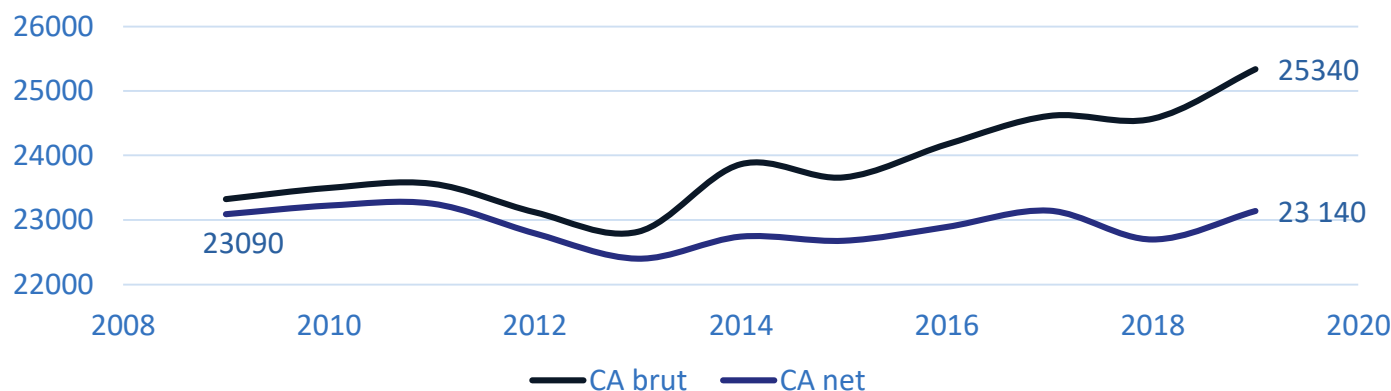
* Y compris sérums et vaccins.

Une régulation financière qui pèse sur la croissance du marché pharmaceutique

Lorsque l'on regarde le marché total régulé, c'est-à-dire ville (remboursable) + hôpital (liste en sus, rétrocédables, ATU et post-ATU), et que l'on retranche l'ensemble des reversements dus par les industriels (remises produits, remises ATU et clauses de sauvegarde), le marché pharmaceutique régulé est légèrement supérieur (23 140 milliards d'euros) en 2019 par rapport à 2009, soit une évolution nulle sur 10 ans.

Avec cette croissance atone, l'industrie pharmaceutique a dû pourtant faire face à l'augmentation du nombre de patients traités (sous le double effet de la démographie et de l'épidémiologie), au vieillissement de la population, et à deux vagues majeures d'innovations thérapeutiques (les nouveaux traitements de l'hépatite C en 2013 et, plus récemment, les immunothérapies dans le cancer).

Un chiffre d'affaires net 2019 au niveau de 2009



Le Chiffre d'affaires réalisé à l'export : retour de la croissance

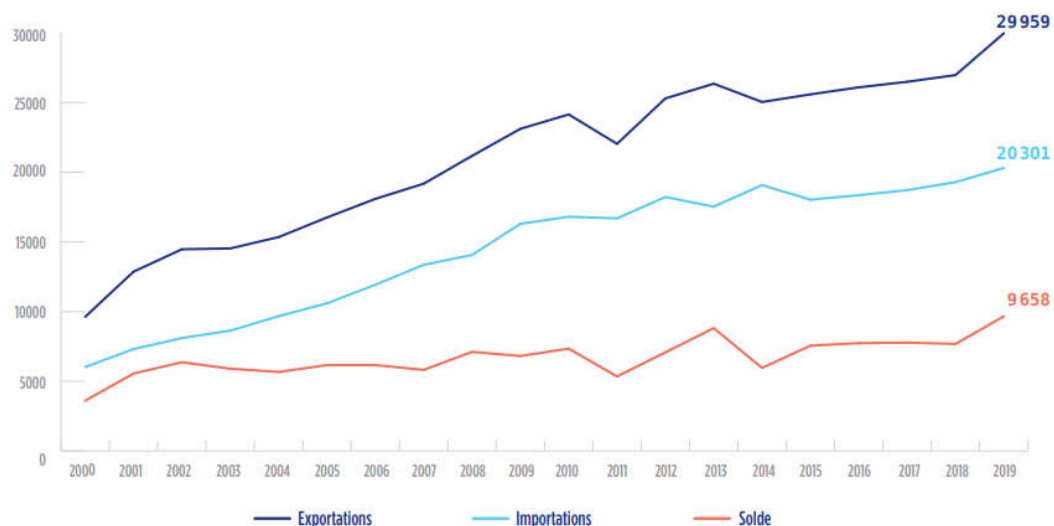
Les exportations de médicaments enregistrent une croissance de 11%, pour atteindre un montant global de 30 milliards d'euros. Il s'agit de la plus forte croissance constatée depuis 2012 auparavant, la croissance de l'export était d'1,9% en moyenne.

Tandis que la balance commerciale nationale fait face à un très lourd déficit (- 60 milliards d'euros), celle du médicament s'établit à 9,7 milliards d'euros, soit plus de 25% supérieur à celui de 2018. Le médicament reste le 4^{ème} plus gros contributeur à la balance commerciale.

31 ÉVOLUTION DES EXPORTATIONS ET DES IMPORTATIONS FRANÇAISES DE MÉDICAMENTS

(en millions d'euros)*

Source : statistiques douanières



* Avant 1997 : médicaments à usage vétérinaire inclus.

En résumé

1. Le médicament, qui ne représente plus que 16,5% des dépenses de santé a une nouvelle fois supporté près de 50 % des économies de la branche maladie en 2019 (en tenant compte de l'ensemble des mesures de régulation : baisses de prix, augmentation des remises, maîtrise médicalisée des dépenses, déremboursements...).
2. La politique de régulation, menée depuis plus d'une décennie en France, a en effet des conséquences réelles et mesurables sur le secteur : recul des positions françaises au plan industriel et en matière de recherche, incapacité à attirer la production de nouveaux médicaments sur le territoire, stagnation de l'investissement, et de l'emploi, affaiblissement des exportations
3. La crise sanitaire a démontré l'importance d'une politique industrielle du médicament en adéquation avec les enjeux de santé publique. Elle a permis une prise de conscience générale sur l'importance de préserver des prix minimums assurant l'approvisionnement de produits matures fragilisés mais essentiels. Le Président de la République s'est engagé en septembre 2020, à diminuer la pression sur les prix des médicaments se traduisant dans le PLFSS par une diminution de près de 30% de l'objectif du plan de baisse de prix fixé au CEPS pour l'année 2021.



Rapport sur la situation de l'emploi

Périmètre du secteur et de la branche professionnelle

Recensement des effectifs dans les secteurs d'activité et dans la branche professionnelle

Les effectifs salariés dans l'industrie pharmaceutique

Ce rapport sur la situation de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique repose pour l'essentiel sur les données collectées par le Leem auprès d'un large échantillon d'entreprises du secteur pour cet objet spécifique. Les valeurs des indicateurs présentés dans le rapport sont redressées pour tenir compte des personnels travaillant dans les entreprises non répondantes et ramener les résultats au niveau du périmètre de l'ensemble du secteur.

La procédure de redressement utilisée s'appuie sur les indicateurs d'emploi produits par l'appareil de la statistique publique qui repose pour l'essentiel sur l'agrégation de données administratives (déclarations sociales...). Ces sources reposent sur des périmètres différents et disposent chacune de leur cohérence au regard des objectifs poursuivis et du type d'informations qu'elles contiennent.

Secteurs

Le **secteur** d'activité NAF 21.20Z rassemble les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de préparations pharmaceutiques qui employaient **69 498** salariés en 2019. On considère également les **9 070** salariés de la fabrication de produits pharmaceutiques de base (NAF 21.10Z). Cette entrée selon les secteurs d'activité est privilégiée pour les approches économiques nécessitant le rapprochement des données d'emploi avec des indicateurs économiques sectoriels (données sectorielles de l'Insee comme Esane...).

Branche

Les établissements employeurs appartenant au périmètre défini par l'identifiant de Convention Collective de la **branche** de l'industrie pharmaceutique (IDCC 0176) rassemblaient **125 900** salariés en 2017 (dernière année disponible). On pourra privilégier ce périmètre pour les travaux relatifs au champ d'application de la convention collective. Dans cette étude, les données d'emploi issues des Dads (Dares-Insee) ont permis d'estimer la relation entre les secteurs d'activité et le périmètre de la branche professionnelle.

Périmètre Leem

Pour la présentation des principales statistiques d'emploi de cette enquête Emploi-Salaires, le matériau privilégié est constitué des informations issues directement des entreprises interrogées. Le redressement repose sur le rapprochement avec les sources publiques qui a permis d'estimer la population concernée à **98 780** salariés en 2019. Cet ensemble inclut l'échantillon des 80 823 salariés répondants pour lesquels les informations ont été collectées par le Leem dans le cadre de cette enquête.

Périmètre du secteur et de la branche professionnelle

Recensement des effectifs dans les secteurs de l'industrie pharmaceutique

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

Secteurs

Comme pour les indicateurs économiques, les données d'emploi sont agrégées **selon l'activité principale exercée** par les unités employeurs. Ce classement repose sur la nomenclature des activités française (NAF) et est réalisé de façon distincte pour les entreprises et les établissements. Un établissement secondaire de distribution appartenant à une entreprise industrielle peut ainsi être classé dans un secteur du commerce alors que la maison mère relève de l'industrie.

- Les salariés des entreprises du médicament sont **recensés dans plusieurs secteurs** dont les principaux sont : la fabrication de préparations pharmaceutiques (21.20Z), la fabrication de produits pharmaceutiques de base (21.10Z), 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).
- Cet hétérogénéité correspond à un degré élevé d'intégration des activités des laboratoires qui englobent la production de médicaments, leur distribution, ou encore la R&D... L'internationalisation des groupes pharmaceutiques et l'évolution de leurs modes de fonctionnement (externalisation ou non de la fonction de distribution des médicaments, des activités de recherche et développement, spécialisation des sites de production sur une seule activité...) expliquent la complexité du périmètre de l'activité qui comprend ainsi des structures assez hétérogènes.

Les données publiées par l'AcoSS sur les dernières années disponibles proposent une estimation robuste des trajectoires sectorielles des effectifs dans les principaux secteurs où l'on retrouve les entreprises du médicament.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
21.10Z Fabrication de produits pharmaceutiques de base	9 076	9 159	9 151	8 867	7 748	8 014	8 629	8 938	9 070
21.20Z Fabrication de préparations pharmaceutiques	68 713	68 374	67 789	67 459	69 198	69 640	69 518	69 186	69 498
46.46Z Commerce de gros de produits pharmaceutiques	55 388	56 097	56 159	55 793	56 282	55 915	55 582	56 056	56 168
72.11Z Recherche-développement en biotechnologie	8 130	8 772	8 645	8 673	9 061	9 473	10 157	10 834	11 577
72.19Z R&D en autres sciences physiques et naturelles	79 697	79 949	80 487	81 850	83 749	83 324	84 133	85 672	86 631

ACOSS - Stats, données annuelles, mises à jour en juin 2020

Les données de l'AcoSS sur les effectifs salariés

L'AcoSS - Caisse nationale des Urssaf - est aujourd'hui la source unique en France de données statistiques sur l'emploi salarié, hors intérim. La labellisation par l'Autorité de la statistique publique des séries trimestrielles d'emploi et de masse salariale du secteur privé et des séries mensuelle et trimestrielle des déclarations d'embauches produites par l'AcoSS au niveau national constitue une reconnaissance de la qualité et de la fiabilité des données diffusées.

Les effectifs salariés diffusés par l'AcoSS et les Urssaf correspondent au « nombre de salariés inscrits au dernier jour de la période » renseigné dans le bordereau de cotisations (BRC), et la Déclaration sociale nominative (DSN) qui, depuis mars 2015, se substitue progressivement au BRC). Il s'agit du nombre de salariés de l'établissement ayant un contrat de travail en cours le dernier jour de la période.

Source : site de l'AcoSS, 2019

Périmètre du secteur et de la branche professionnelle

Recensement des effectifs dans la branche de l'industrie pharmaceutique

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

Branche

Le code du travail fixe les règles générales applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés de droit privé. Dans ce cadre, les partenaires sociaux négocient des conventions et accords, qui viennent compléter le droit du travail. La convention collective couvre l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les garanties sociales, tandis que l'accord se limite à un ou plusieurs objets de négociation. La branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique rassemble les entreprises qui appliquent la Convention Collective de l'activité identifiée par le n°0176.

- Le ministère du travail propose via la Dares des statistiques d'emploi segmentées dans la nomenclature des conventions collectives 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.
- Cette correspondance reste une estimation d'une réalité parfois complexe dans certains cas, comme les entreprises dont les effectifs proviennent de structures historiquement disjointes et qui appliquent, parfois de façon transitoire, des conventions collectives différentes. De même, 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 dernières données fournies par la Dares sur les dernières années disponibles estiment les effectifs à 125 900 salariés au 31 décembre 2017.

Idcc-0176	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Industrie pharmaceutique	129 300	129 600	128 400	128 300	127 500	129 100	127 000	125 900

INSEE, Fiches DADS 2010-2017

Les données issues de l'exploitation des DADS

L'identifiant de convention collective (IDCC) répond à la demande formulée par les partenaires sociaux d'une information statistique relative aux branches conventionnelles.

Elle a conduit le système statistique public à repérer ces dernières par un code identifiant la convention collective (IDCC). Ce code IDCC est utilisé dans les enquêtes sur l'activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares, dans les enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) de l'Insee, ou encore dans les sources administratives (DADS).

Les données sont issues d'une exploitation du fichier exhaustif des déclarations annuelles de données sociales (DADS) retraitées par l'Insee. La DADS est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la sécurité sociale. De nombreux traitements sont réalisés à partir de la déclaration annuelle brute effectuée par chaque employeur, ces derniers pouvant expliquer la date de disponibilité de fichier du DADS : reprises d'identification de l'employeur, codification de la PCS et cohérence des rémunérations, localisation fine du lieu de travail, complètement du champ de diffusion (fonction publique, régime agricole, particuliers-employeurs), certification de la multi activité, etc.

Source : Ministère du travail, Dares, 2019

leem

Les caractéristiques de l'emploi en 2019

Credits photo : © Tribault Savary

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

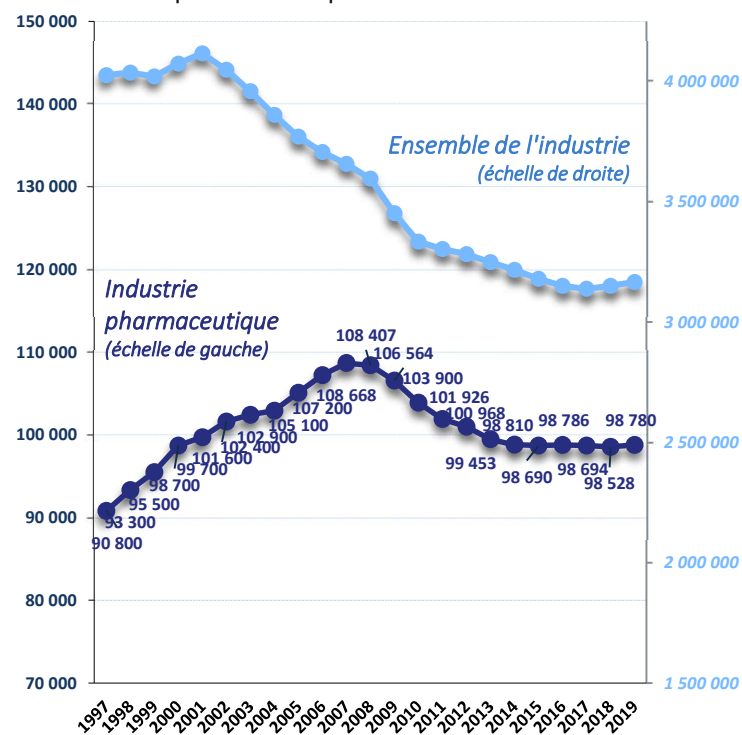
L'évolution des effectifs salariés dans l'industrie pharmaceutique

La trajectoire des effectifs quasiment stable en 2019

- Avec 98 780 salariés^(*), l'emploi dans l'industrie pharmaceutique connaît en 2019 un léger rebond des effectifs, de l'ordre de +250 unités. Toutefois, la dynamique d'emploi du secteur s'inscrit dans une tendance assez stable depuis 2014, après le fort recul des emplois connu dans les années après crise (2008-2013).
- L'industrie pharmaceutique suit en 2019 une trajectoire de l'emploi favorable (+0,3%). Cependant, cette hausse est moins marquée que la trajectoire observée dans l'ensemble de l'industrie, qui enregistre cette année une hausse de l'emploi salarié de 15 800 unités (+0,5%), après plusieurs années de baisse.
- La progression des effectifs constatée en 2019 dans l'industrie pharmaceutique est principalement le fait des plus grandes entreprises (1 000 salariés et plus), dans une moindre mesure des petites structures (moins de 200 salariés). Les évolutions constatées restent d'une amplitude très modeste.

^(*) L'estimation de l'évolution des effectifs est réalisée à partir des réponses effectuées par les entreprises ayant répondu à l'enquête Emploi-Salaires du Leem en 2019. Elle comprend tous les types de contrats mais exclut les intérimaires qui sont des salariés des entreprises de travail temporaire. La série a été rétropolée pour les années antérieures à 2006.

Évolution des effectifs (1997-2019)
Industrie pharmaceutique et ensemble de l'industrie



Sources : LEEM Enquête Emploi-Salaires 2019, Estimations d'emploi Insee pour l'ensemble de l'industrie

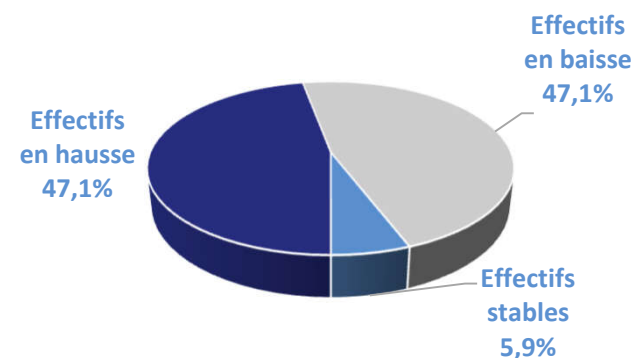
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

L'évolution des effectifs dans les entreprises répondantes

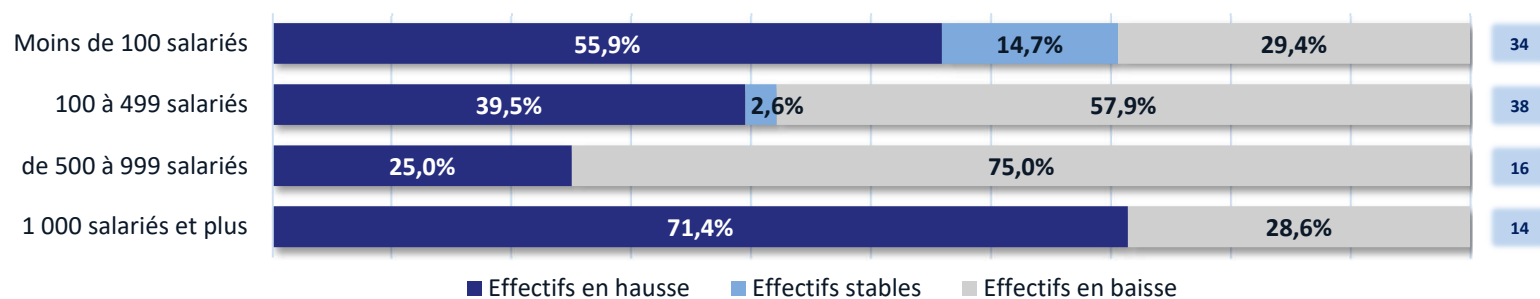
Les effectifs en hausse dans la moitié des entreprises

- La stabilité de l'échantillon des entreprises répondantes permet de réaliser une comparaison à champ constant des effectifs employés en 2018 et en 2019 à partir des informations transmises par les structures. De ce fait, on observe une légère progression des effectifs dans la majorité des entreprises du périmètre.
- Ce constat est confirmé dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, où plus des deux tiers des répondants connaissent une augmentation de leur effectif.
- Pour les entreprises de taille moyenne (100 à 999 salariés), la proportion d'entreprises avec un effectif en recul est plus importante que dans les autres catégories de structures, et la perte d'emplois globale apparaît légèrement plus élevée (-2,5%) cette année.

Répartition des entreprises selon l'évolution de leurs effectifs en 2019



Répartition des entreprises selon l'évolution de leurs effectifs en 2019 et leur taille



Source : Leem 2019 et Leem 2018, champ constant (entreprises répondantes les deux années)

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

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

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

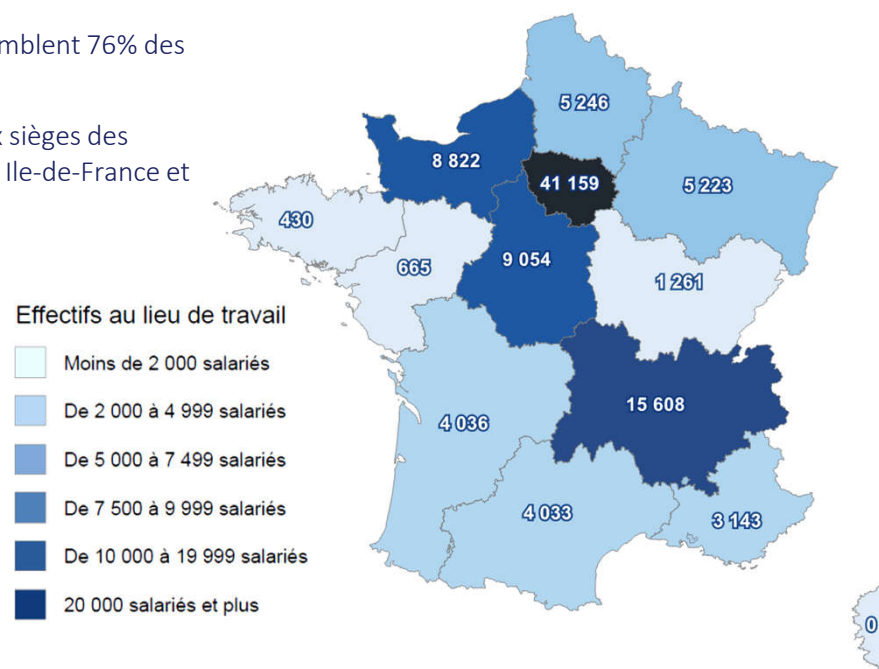
- Les quatre principales régions d'implantation des activités rassemblent 76% des effectifs de la branche, estimés au lieu de travail.
- Plusieurs catégories de personnels itinérants sont recensées aux sièges des grandes entreprises. Cela contribue à augmenter les effectifs en Ile-de-France et dans les autres régions où se situent les sièges des entreprises.

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

Ile-de-France	41,7%
Auvergne-Rhône-Alpes	15,8%
Centre - Val de Loire	9,2%
Normandie	8,9%
Hauts-de-France	5,3%
Grand-Est	5,3%
Nouvelle-Aquitaine	4,1%
Occitanie	4,1%
PACA	3,2%
Bourgogne-Franche-Comté	1,3%
Pays de la Loire	0,7%
Bretagne	0,4%
Corse	0,0%

(*) Ce mode de calcul intègre le personnel itinérant rattaché au siège des entreprises

Effectifs de l'industrie pharmaceutique (2019)
selon la région de localisation de l'établissement employeur



Source : Leem 2019, ensemble des salariés

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Répartition régionale des effectifs au lieu de résidence

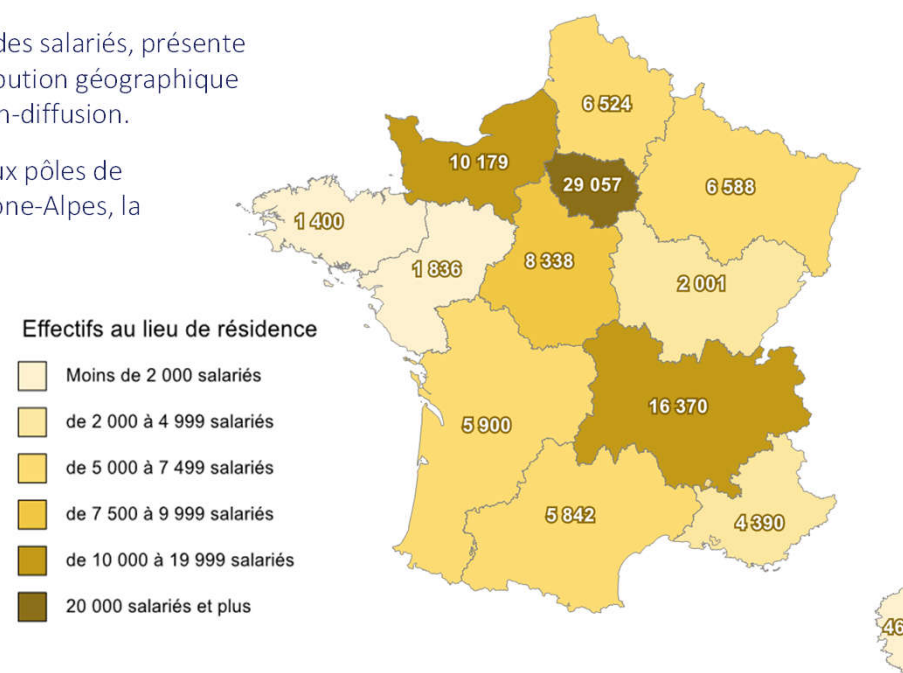
Répartition géographique des effectifs selon la région de résidence des salariés

- 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 commercialisation-diffusion.
- Cette répartition conserve toutefois la hiérarchie des principaux pôles de spécialisation sectorielle comme l'Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, la Normandie et Centre-Val de Loire.

Effectifs selon le lieu de résidence des salariés

	Effectif 2019	en %
Ile-de-France	29 057	29,4%
Auvergne-Rhône-Alpes	16 370	16,6%
Normandie	10 179	10,3%
Centre - Val de Loire	8 338	8,4%
Grand Est	6 588	6,7%
Hauts-de-France	6 524	6,6%
Nouvelle-Aquitaine	5 900	6,0%
Occitanie	5 842	5,9%
PACA	4 390	4,4%
Bourgogne-Franche-Comté	2 001	2,0%
Pays de la Loire	1 836	1,9%
Bretagne	1 400	1,4%
Corse	46	0,0%

Effectifs de l'industrie pharmaceutique (2019) selon la région du lieu de résidence des salariés



Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Répartition des effectifs selon l'ancienneté

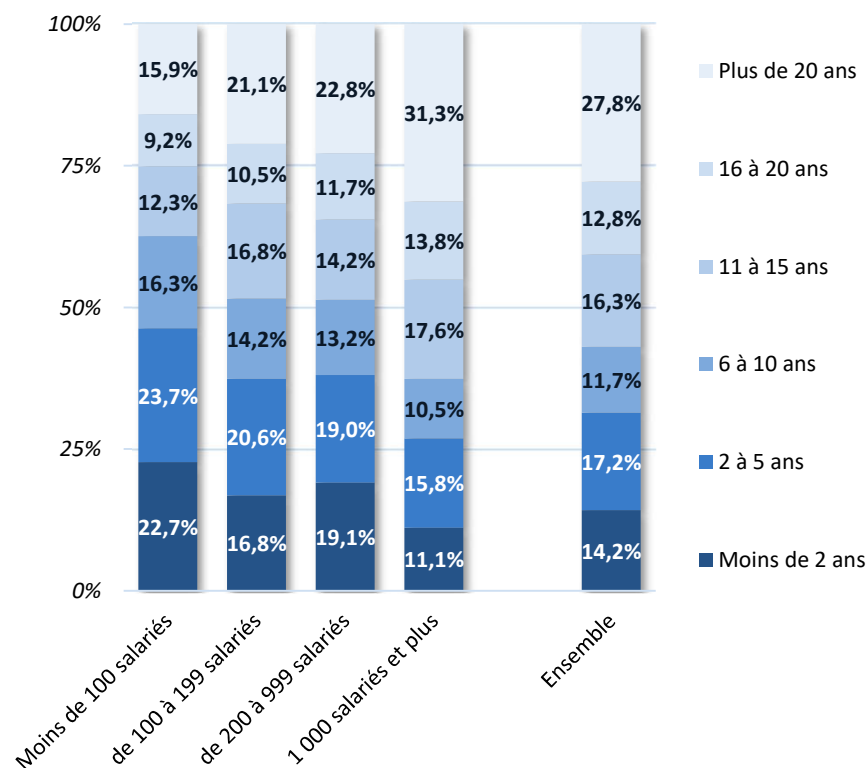
L'ancienneté des salariés est nettement plus élevée dans les grandes entreprises

- L'ancienneté moyenne des personnels en CDI s'établit à 14,2 ans, comme en 2018. La médiane de l'indicateur s'élève à 13 ans.
- La proportion de salariés de plus de 10 ans d'ancienneté apparaît plus élevée dans les entreprises du médicament (56%) que dans l'ensemble de l'industrie (48%, source : Insee).
- L'ancienneté des salariés est croissante avec la taille de la structure employeur. En particulier, elle apparaît plus élevée dans les unités de plus de 1 000 salariés dans lesquelles près des deux tiers des salariés (63%) présentent une ancienneté supérieure à 10 ans. Cela représente 33 900 salariés en 2019.

63%

des salariés des grandes entreprises présentent une ancienneté supérieure à 10 ans en 2019

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



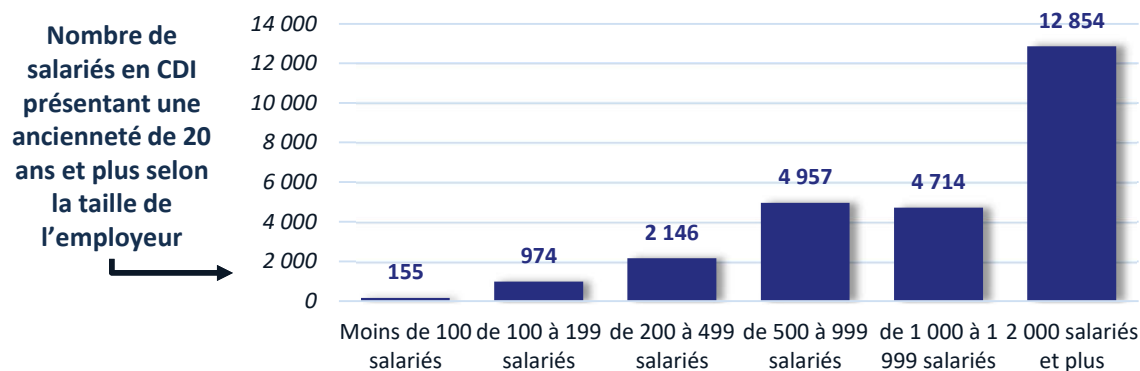
Source : Leem 2019, salariés en CDD et CDI

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

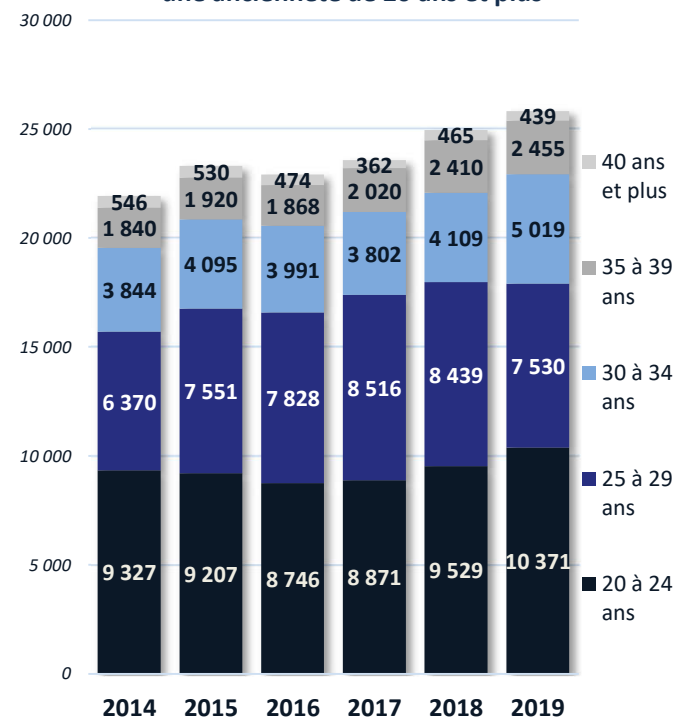
Les personnels présentant une ancienneté élevée

3 salariés sur 10 possèdent au moins vingt ans d'ancienneté

- Le nombre de salariés en CDI présentant une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans s'établit à 25 800 en 2019. Ils représentent 30% de l'ensemble des personnels en 2019 soit un ratio équivalent à la valeur calculée pour l'ensemble de l'industrie (Insee, Enquête emploi), avec une tendance toujours en hausse par rapport à l'année précédente.
- Ces salariés se concentrent dans les unités de grande taille où ils représentent 33% des effectifs contre 22% dans les plus petites unités.
- La proportion de personnel de forte ancienneté est la plus élevée dans les fonctions support (secrétariat, services généraux...) et certains métiers de la R&D (chargé de recherche, responsable d'équipe de recherche...).



Nombre de salariés en CDI présentant une ancienneté de 20 ans et plus



Source : Leem 2019, salariés en CDI

Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Répartition des effectifs selon l'âge

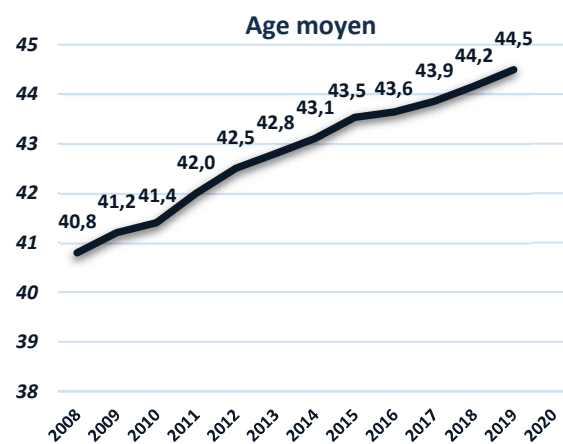
Le vieillissement de l'emploi se poursuit

- L'âge moyen des salariés est de 44,5 ans en 2019 et continue de progresser à un rythme similaire à celui constaté dans l'ensemble de l'industrie. L'âge médian est de 45 ans.
- La part des salariés de moins de 26 ans s'élève à 2,8% de l'effectif et reste faible dans toutes les catégories d'entreprises. Cette proportion atteint toutefois 7,3% en prenant en compte les apprentis, stagiaires et contrats de professionnalisation.
- Les personnels de 55 ans et plus représentent 16 700 salariés. Leur part dans les effectifs progresse de façon tendancielle dans toutes les tailles d'entreprises.

44,5 ans

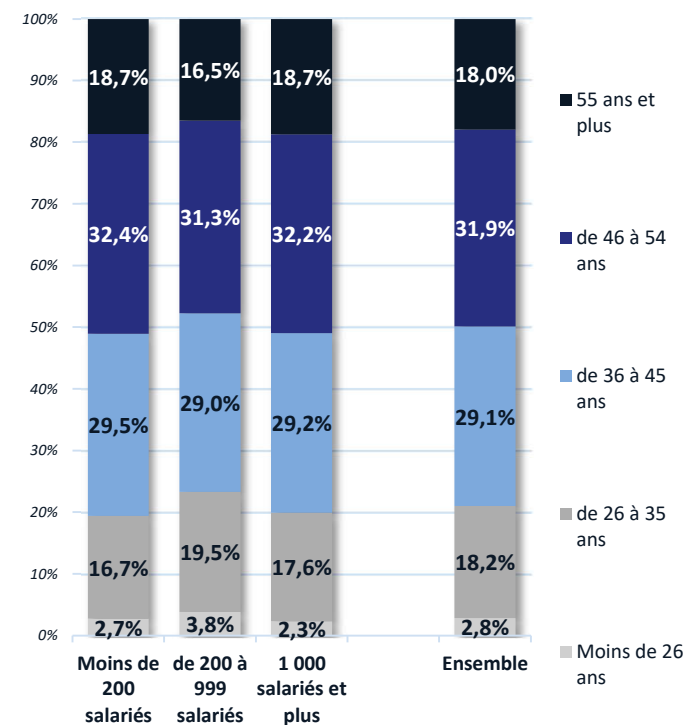
en 2019

L'âge moyen des salariés augmente de près d'un an tous les 3 ans



LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT – RAPPORT SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI EN 2019

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



Source : Leem 2019, salariés en CDD et CDI

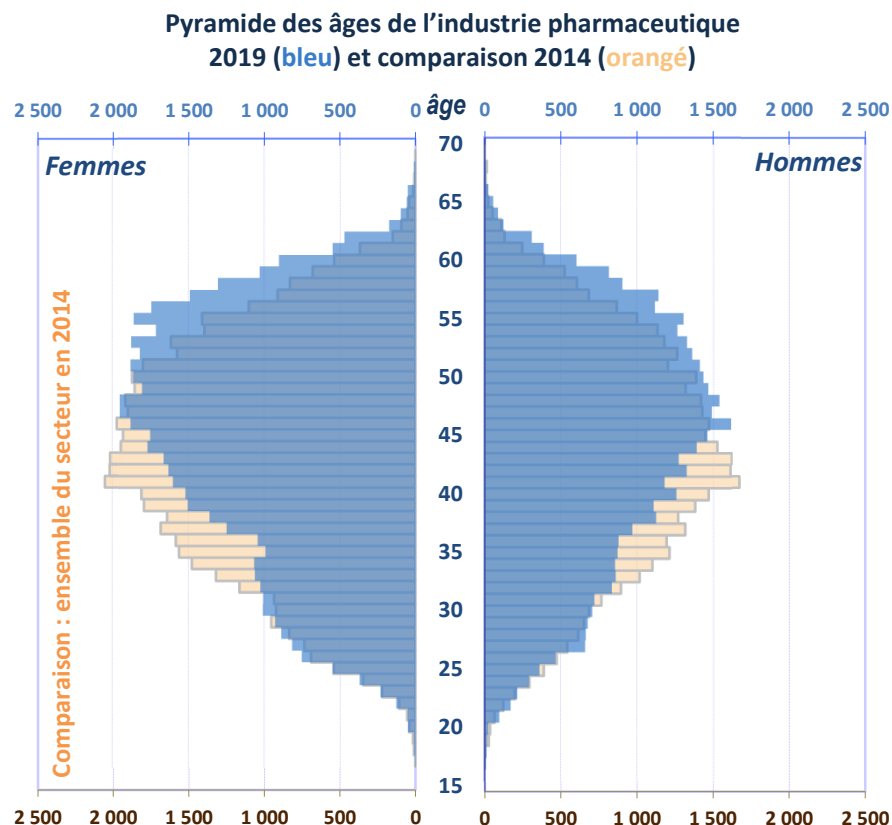
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Pyramide des âges de la population du secteur

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

Le profil de la pyramide des âges présente en 2019 un profil élargi dans sa partie médiane et haute qui traduit notamment une sous-représentation des jeunes parmi la population salariée de la branche.

- Ce profil se décale au fil des ans, illustrant la dynamique de vieillissement d'une population salariée qui reste longtemps en poste.
- En 2019, la proportion de salariés de moins de 25 ans en CDI et CDD est de 2,0% dans l'industrie pharmaceutique. Elle atteint 5,6% des effectifs en intégrant tous les types de contrat, contre 13,7% dans l'ensemble de l'industrie et 8,0% sur l'ensemble de la population salariée.
- Enfin, la pyramide des âges du secteur présente une distribution différente selon le genre : les femmes sont plus nombreuses et présentent un profil légèrement plus âgé (44,6 ans) par rapport aux hommes (44,3 ans).



Source : Leem 2019, salariés en CDD et CDI
et Leem 2014, 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 seniors dans l'emploi du secteur :

- La part des seniors dans les effectifs continue de progresser en 2019. Les personnels de 50 ans et plus représentent cette année 35,1% de l'ensemble des effectifs salariés du secteur.
- Les salariés de 60 ans et plus représentent 4,3% du nombre total de salariés, soit plus de 3 980 personnes. Leur part dans l'emploi total s'inscrit également sur une tendance croissante par rapport aux années précédentes.

Les recrutements de seniors :

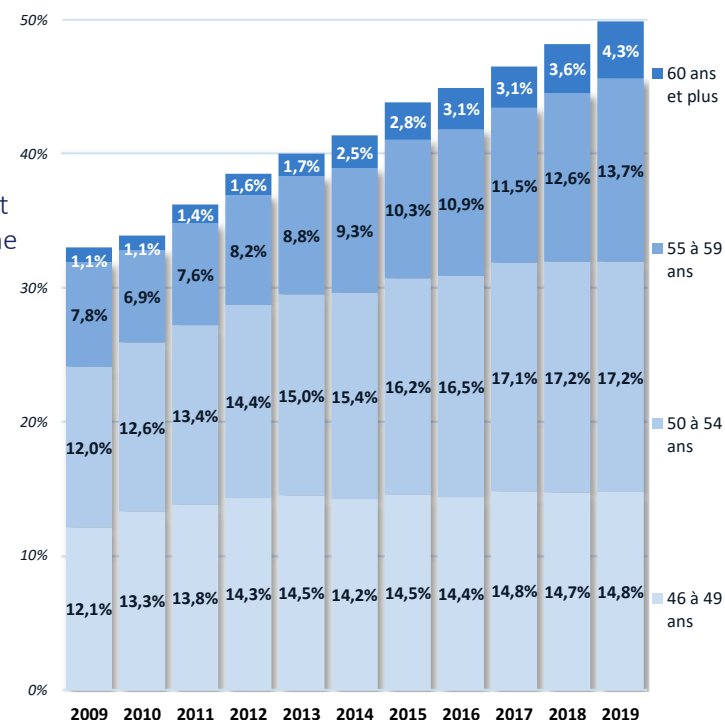
- Les entreprises du secteur ont réalisé 965 recrutements de seniors de 50 ans et plus en 2019, ce qui représente 12% du total des embauches en CDI et CDD réalisées dans l'année, en progression par rapport à 2018.
- Les seniors sont majoritairement recrutés dans des groupes de classification élevés (6-9), dans les métiers de la promotion et commercialisation, de la production et des fonctions support.

965

seniors

de 50 ans et plus ont été recrutés en 2019 en CDI et CDD par les entreprises du secteur. Ces embauches concernent toutes les familles de métiers (administratif, commercial...).

Composition de la population des seniors dans les effectifs du secteur



Source : Leem 2019, salariés en CDD et CDI

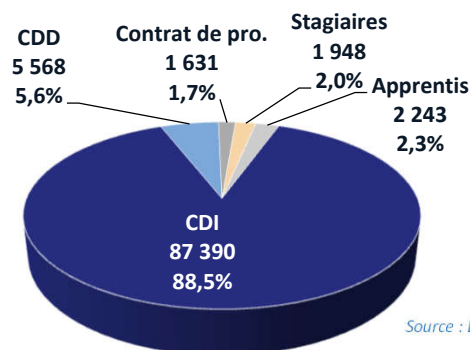
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les emplois selon les types de contrat

Les entreprises de la branche emploient plus de 87 000 salariés en CDI

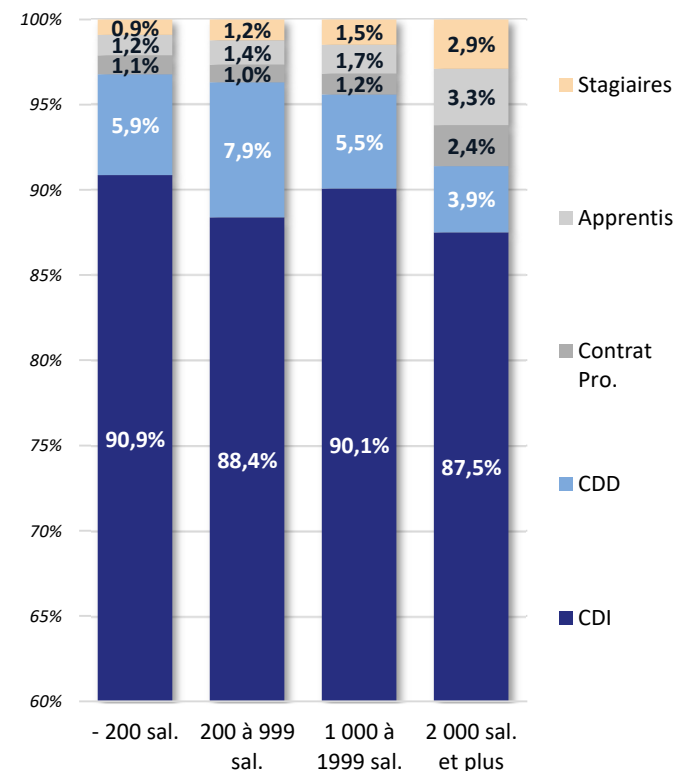
- En 2019, la part des CDI demeure largement majoritaire (88,5%, en progression). En parallèle, la part des CDD diminue légèrement et s'établit à 5,6%, et se rapproche de la moyenne calculée sur l'ensemble des industries (5%). Cette évolution reflète une tendance nationale de diminution des contrats de courte durée en 2019.
- Le secteur se caractérise par une importante politique d'alternance et d'accueil de stagiaires : les contrats de professionnalisation, d'apprentissage et de stage rassemblent 5 820 personnels, soit 6% de l'effectif.
- La part de ce type de contrats est croissante avec la taille de l'employeur : elle atteint 8,7% dans les structures de plus de 2 000 salariés contre 3,2% dans les petites entreprises.

Répartition des effectifs en 2019 selon les contrats



Source : Leem 2019

Répartition des effectifs par type de contrat et taille



Source : Leem 2019

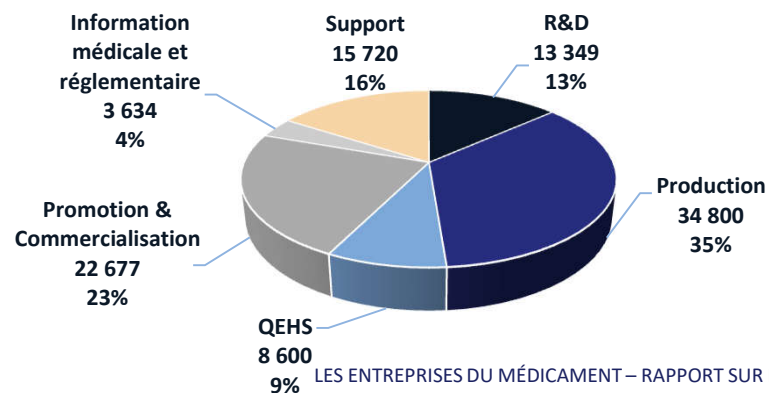
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les familles de métiers dans le secteur

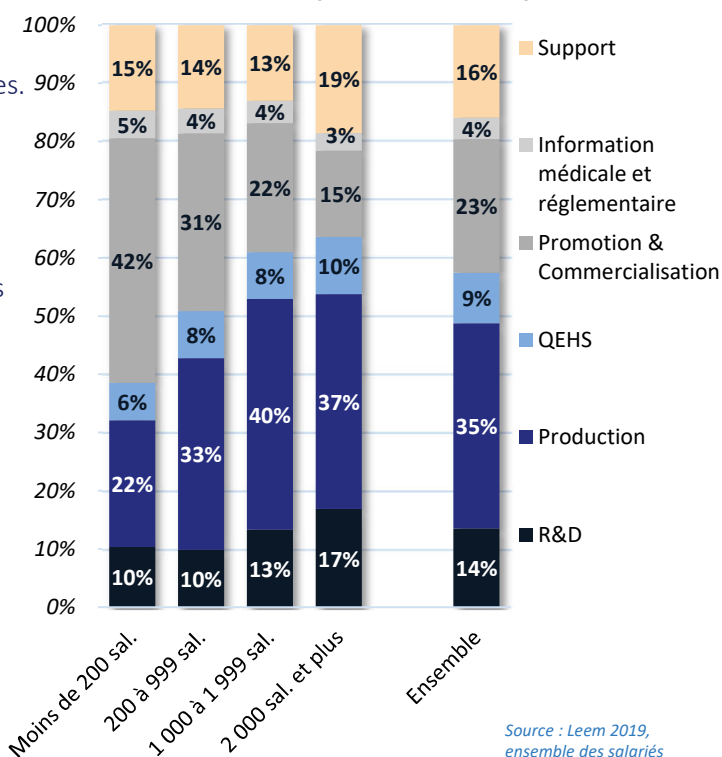
Une majorité d'emplois concentrée dans les métiers de la production et de la promotion du médicament

- Les métiers de la Production restent les plus représentés dans l'industrie pharmaceutique avec 35% des effectifs, en particulier dans les grandes entreprises.
- La part élevée des effectifs dans la famille Recherche et Développement (13% en 2019) constitue une des principales spécificités du secteur. Enfin, la proportion d'emplois dans la Promotion et la Commercialisation est nettement plus élevée dans les PME.
- La R&D, QEHS et le Support occupent une place plus importante dans les grandes entreprises (+2 000 sal.).

Répartition des effectifs en 2019 selon les familles de métiers



Répartition des effectifs en 2019 en familles de métiers par tailles d'entreprise



Source : Leem 2019, ensemble des salariés

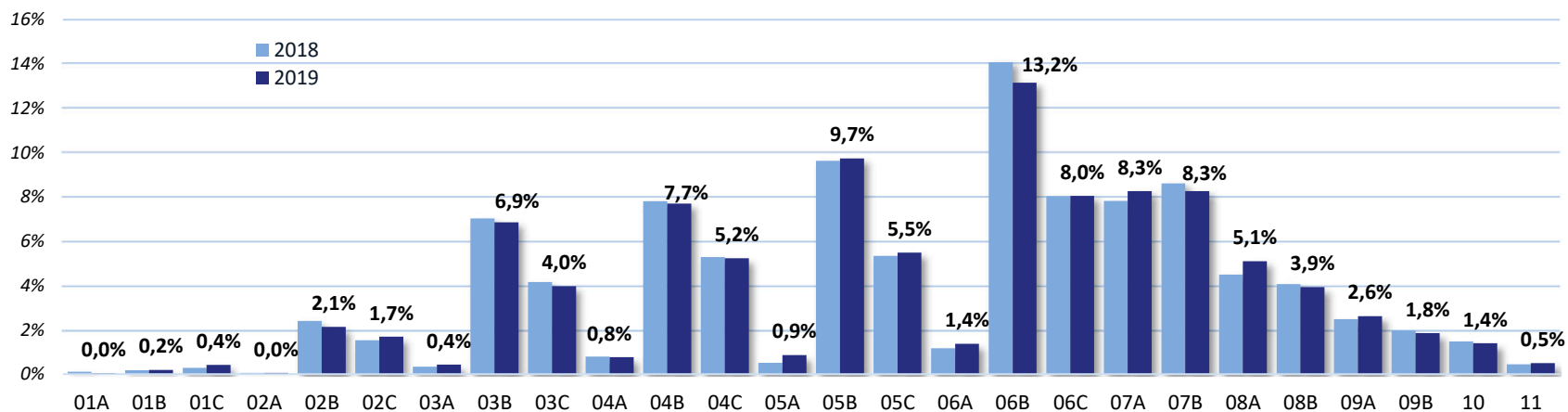
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les groupes de classification des emplois

Les hautes catégories (6 à 11) sont majoritaires au sein de l'industrie

- 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 des personnels du secteur. Le groupe 06 rassemble les effectifs les plus nombreux avec près d'un quart (22,4%) des salariés.
- En 2019, la part des salariés appartenant aux catégories 4 à 5 progresse de 0,4 points de pourcentage alors que les catégories 1 à 3 et 6 à 11 diminuent respectivement de -0,3 et -0,1 points.

Répartition des effectifs selon les groupes de classification des emplois de la branche en 2018 et 2019



Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

La classification des emplois selon les familles de métiers

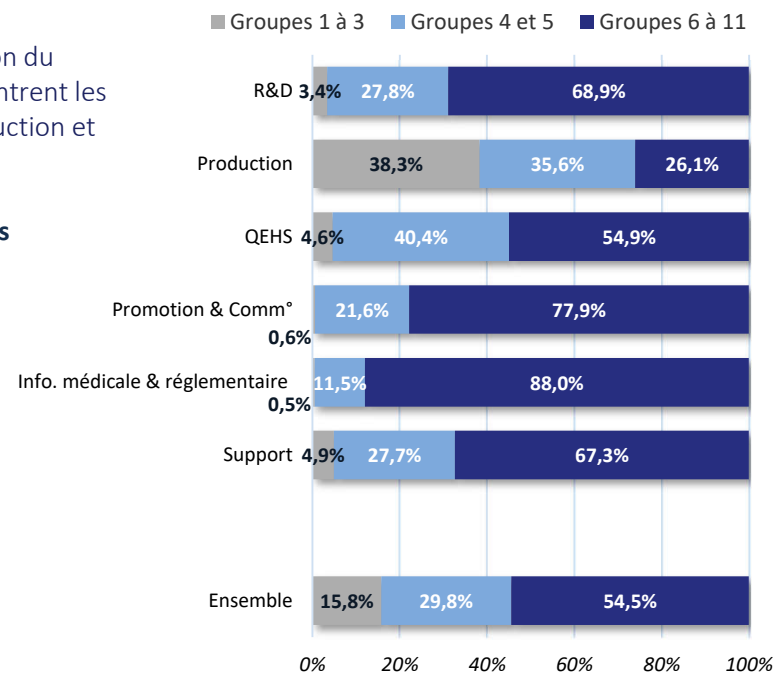
Les classifications présentent des profils différents de répartition des effectifs par familles de métiers

- Les catégories supérieures à 6 sont majoritaires dans toutes les familles de métiers à l'exception de la Production où ce groupe rassemble 26% des effectifs.
- Dans les métiers de l'information médicale et réglementaire, de la promotion du médicament, de la R&D et du Support, les catégories supérieures à 6 concentrent les deux tiers des effectifs. Les catégories 1 à 5 sont plus représentées en Production et QEHS, où elles représentent respectivement 74% et 45% des effectifs.

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

	Production	QEHS	Support	Promotion & Comm°	R&D	Info. médicale & réglementaire	Ensemble
01	1,6%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%	0,1%	0,6%
02	9,9%	0,4%	1,0%	0,1%	0,4%	0,0%	3,9%
03	26,8%	4,2%	3,8%	0,5%	2,8%	0,4%	11,2%
04	21,0%	20,4%	9,8%	3,9%	13,2%	2,6%	13,7%
05	14,7%	20,0%	18,0%	17,6%	14,6%	8,9%	16,1%
06	10,8%	20,8%	21,1%	44,4%	20,6%	21,8%	22,6%
07	8,2%	20,4%	18,8%	20,5%	21,7%	36,8%	16,5%
08	4,3%	9,1%	14,0%	8,2%	15,3%	18,0%	9,0%
09	2,0%	3,9%	8,3%	3,3%	8,5%	8,2%	4,5%
10	0,6%	0,6%	3,5%	1,0%	2,2%	2,7%	1,4%
11	0,2%	0,2%	1,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

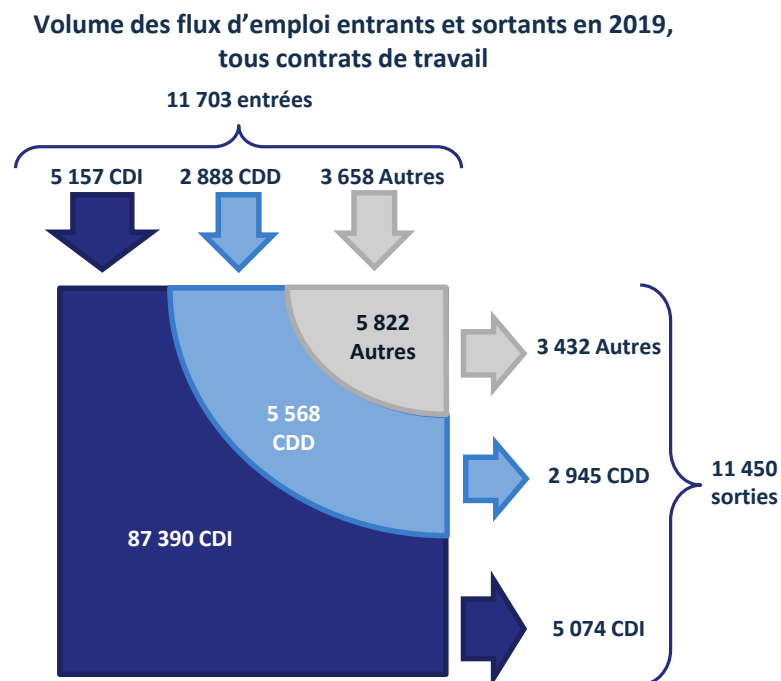


Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : entrées et sorties en 2019

Les flux d'emplois dans l'industrie pharmaceutique en 2019

- Les **entrées** rassemblent les recrutements réalisés par les entreprises du secteur, l'intégration des salariés des établissements intégrés par les groupes du secteur, les effectifs des créations d'entreprises...
- Le nombre d'entrées estimées par l'enquête est d'environ 11 700 entrées, dont près de 5 200 en CDI et près de 2 900 en CDD.
- Les **sorties** sont constituées des sorties des salariés des entreprises du secteur (démissions, départs en retraite, licenciements...) et des sorties d'entreprises (sorties du secteur, cessations d'activité...). Le nombre de sorties estimées dans l'enquête est de 11 450 unités.
- L'écart entre le nombre d'entrées et de sorties recensées dans l'enquête traduit la variation nette de l'emploi constatée en 2019 même si certains mouvements de main d'œuvre restent mal cernés dans les statistiques (transferts intragroupes ou réorganisations d'activités...).
- Le turnover calculé comme le rapport entre la moyenne du nombre d'entrées-sorties et l'effectif présent au 31 décembre s'établit à 9,5% sur l'ensemble de la population en CDI et CDD.
- Le taux de roulement du personnel calculé comme le rapport entre le nombre de départs dans l'année et l'effectif moyen est de 9,4% en 2019 pour cette même population en CDI et CDD.

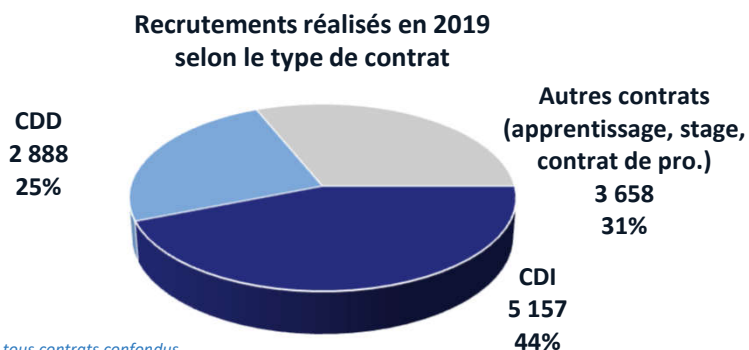


Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : les recrutements

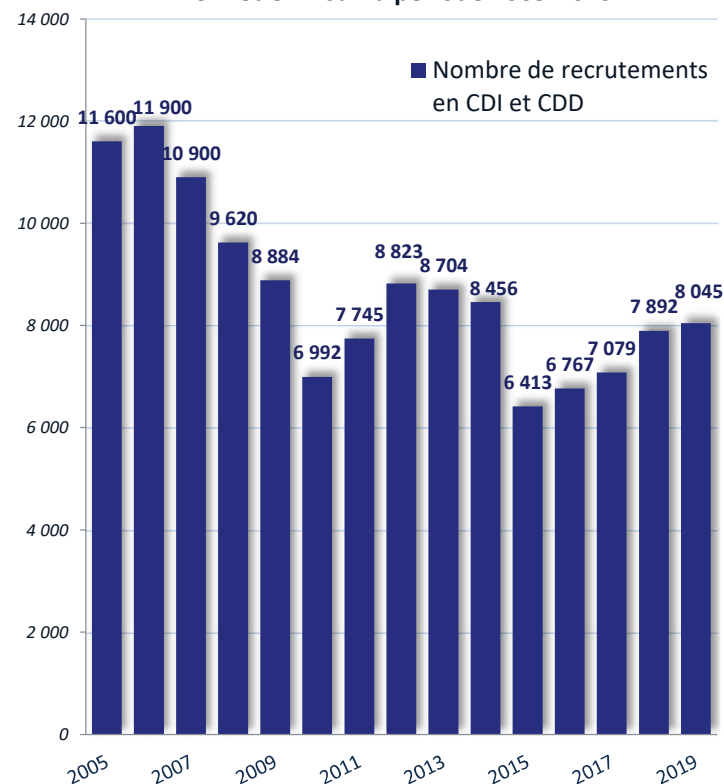
11 700 recrutements tous contrats confondus en 2019

- En 2019, le secteur enregistre 11 703 entrées dont plus de 5 000 recrutements en CDI, soit un niveau proche de celui observé en 2018 (près de 5 000 entrées). Les entrées en CDD, environ 2 900, restent stables également par rapport à l'année dernière (2 900).
- Avec plus de 3 600 entrées en 2019 (840 contrats de pro., 1 150 apprentis et 1 672 stagiaires), les autres contrats affichent un volume global d'entrée comparable à 2018. Pris séparément, ces contrats présentent des dynamiques de recrutement différentes: +19% pour les apprentis, +11% pour les contrats pro., -11% pour les stagiaires.



Source : Leem 2019, recrutements tous contrats confondus

Evolution du nombre de recrutements en CDI et CDD sur la période 2005-2019



Source : Leem 2019, recrutements CDD et CDI

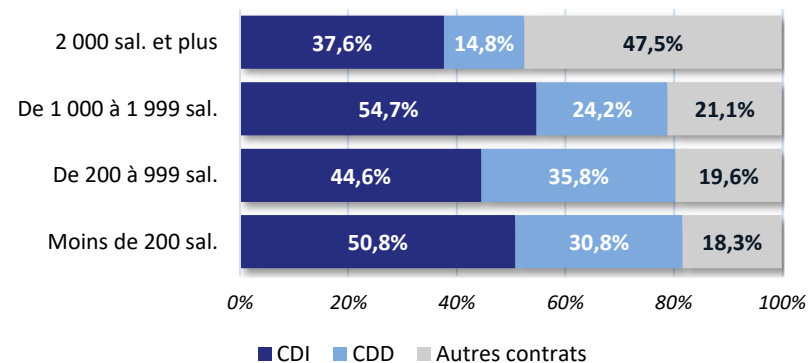
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

La nature des recrutements selon les contrats

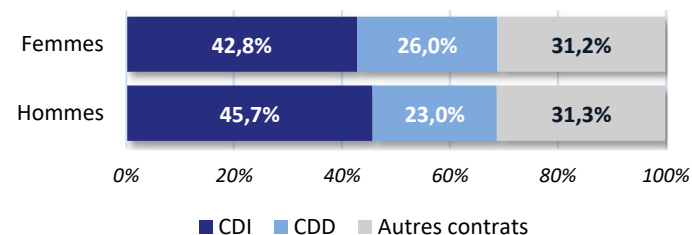
Près d'une embauche sur deux est réalisée en CDI

- En 2019, 44% des embauches ont été réalisées en CDI, soit une proportion stable par rapport à 2018 (43%). La proportion d'embauche en CDI est plutôt décroissante avec la taille des employeurs : le ratio est supérieur à 50% dans les structures de moins de 200 salariés.
- La proportion des embauches en CDD reste au niveau de 2018, en s'établissant à 25%.
- Comme en 2018, les stages, contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage rassemblent 31% des entrées. Les plus grandes entreprises (1 000 salariés et plus) réalisent 70% de ces recrutements.
- Les femmes représentent 57% des entrées tous types de contrats confondus. La répartition des recrutements selon les différents types de contrat est plutôt homogène selon le genre des personnels concernés.

Nature des recrutements selon la taille des entreprises



Nature des recrutements selon le genre



Source : Leem 2019, ensemble des salariés

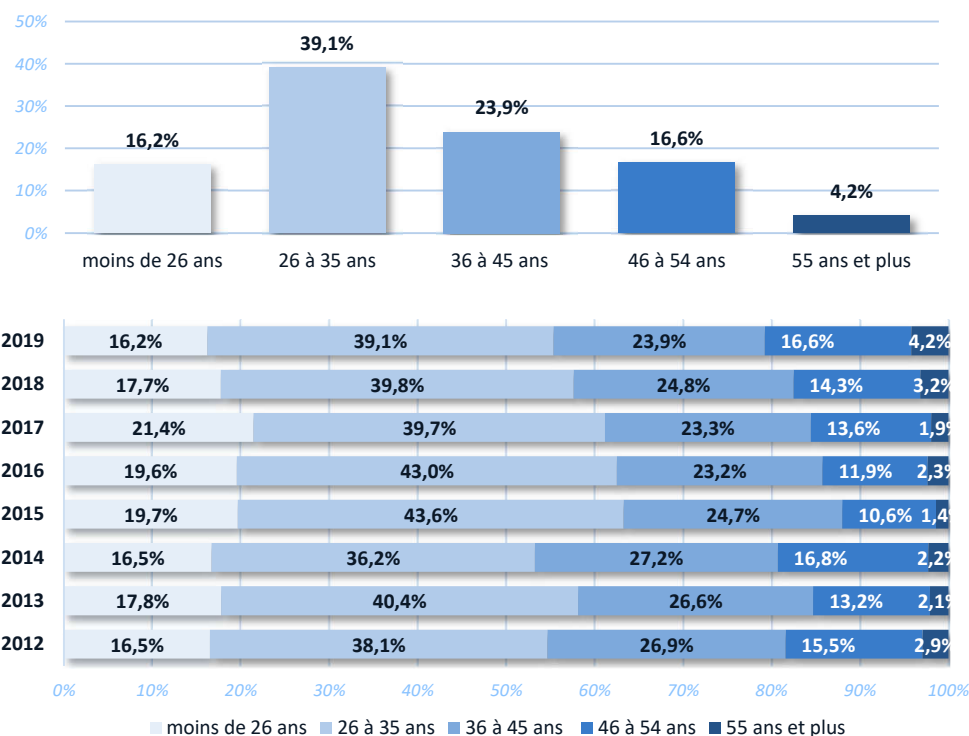
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les recrutements dans la branche de l'industrie pharmaceutique

Les recrutements concernent des personnels de plus en plus expérimentés

- Pour l'ensemble des contrats, l'âge moyen des personnels recrutés est de 32 ans, en hausse de 0,6 ans par rapport à 2018. L'âge médian se maintient à 28 ans.
- Pour les seules embauches réalisées en CDI, l'âge moyen s'élève à 37,4 ans, soit près d'un an plus âgé qu'en 2018, pour un âge médian demeurant à 36 ans.
- L'examen du profil par âge des recrutements souligne l'entrée plutôt tardive des personnels dans l'industrie pharmaceutique.
- La proportion des personnels recrutés de moins de 26 ans est la plus faible depuis 2012 alors que la part des recrutements de personnels âgés de plus de 46 ans dépassent pour la première fois les 20%.
- L'accroissement du niveau de qualification et des durées d'études expliquent une entrée de plus en plus tardive dans le secteur et le recrutement de personnels plus expérimentés.

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

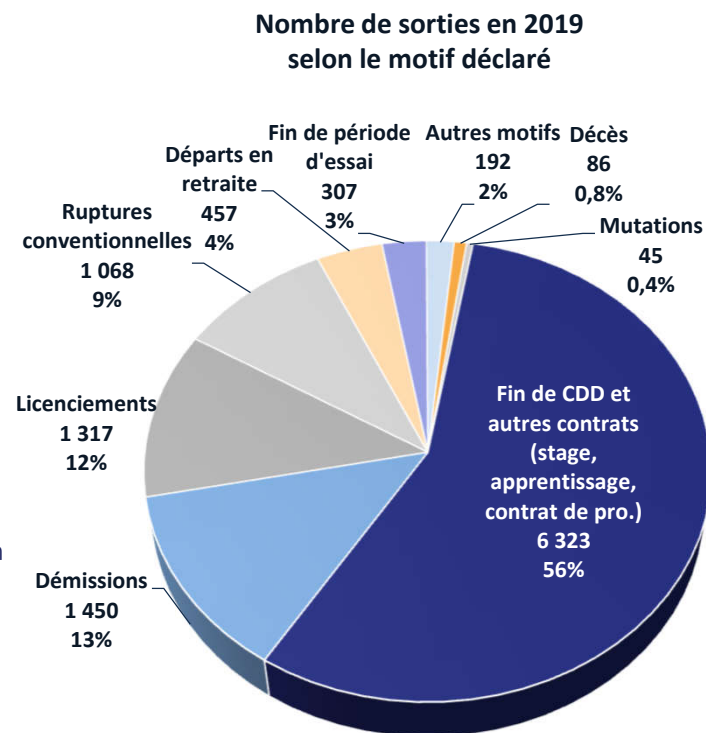


Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Les flux d'emplois : les sorties

Les fins de CDD constituent le motif principal de sortie

- Le nombre de sorties estimé à partir de l'échantillon de l'enquête s'élève à 11 450 tous contrats confondus. Dans cet ensemble, on dispose de l'information des motifs de départ pour 11 245 observations.
- Dans ce sous-ensemble, une majorité de sorties (56%) concerne les fins de CDD qui représentent 6 300 départs, parmi lesquels 2 750 départs de CDD proprement dit et 3 400 autres contrats (stages, contrats de professionnalisation ou apprentissage). La part des CDD dans les sorties est en augmentation de 7 points par rapport à 2018.
- Le nombre de sorties du personnel en CDI s'élève à 5 100 en 2019, soit 46% des personnels sortants. Cela correspond à un niveau proche de 2018 (44%).
- La part des ruptures conventionnelles en CDI (individuelles et collectives) diminue légèrement : elles représentent 22% des sorties contre 25% en 2018. Celles-ci sont inférieures aux démissions (29%) qui atteignent leur niveau le plus important depuis 2014 et les licenciements (27%), en progression de 5 points par rapport à l'année dernière.
- Les départs en retraite (455) représentent 9% de l'ensemble du nombre des sorties des salariés en CDI, un niveau stable par rapport à 2018.



Source : Leem 2019, ensemble des salariés

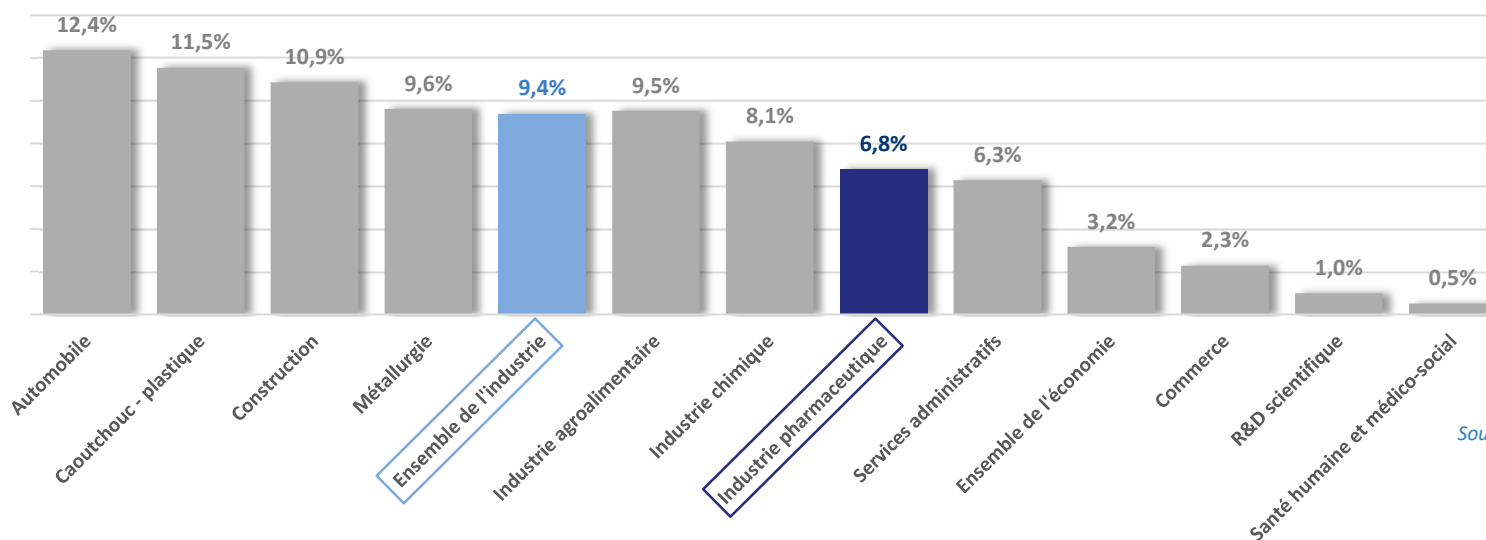
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

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

- Le taux de recours à l'intérim calculé sur le périmètre de l'industrie pharmaceutique s'élève à 6,8% en 2019.
- Ce résultat est en baisse par rapport aux années précédentes. Il positionne le recours au travail temporaire dans le secteur à un niveau inférieur de plus de deux points à la moyenne de l'industrie (9,4%) et, en particulier, au taux de recours constaté dans la plupart des autres activités industrielles (automobile, métallurgie, plasturgie, industries agroalimentaires...).

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



Source : Quadrat-études
sur données LEEM et
DARES 2019 pour les
autres secteurs

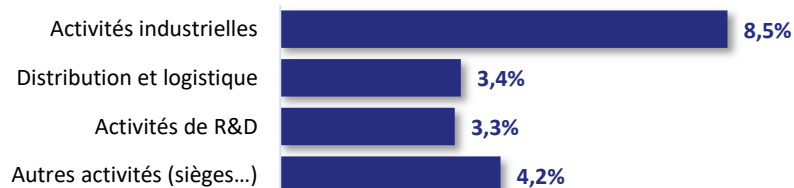
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique

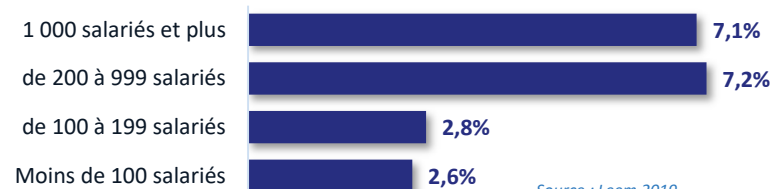
En baisse cette année, l'intérim reste concentré dans les activités de production et les grands établissements

- En 2019, les 138 entreprises répondantes au questionnaire complémentaire ont déclaré 1 094 938 journées d'intérim, soit environ 6800 ETP rapportés au secteur. Le taux de recours à l'intérim s'établit à 6,8% cette année, marquant une baisse d'environ 10% par rapport à 2018. Cette tendance s'inscrit dans une conjoncture de ralentissement du recours à l'intérim dans le secteur industriel en 2019 (source Dares). L'intérim demeure essentiellement concentré dans les grands établissements et les activités de production.

Taux de recours à l'intérim selon l'activité principale de l'établissement employeur

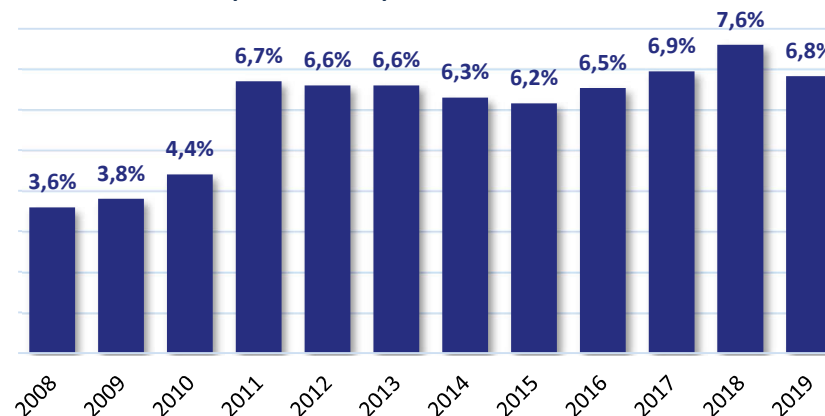


Taux de recours à l'intérim selon la taille de l'établissement employeur



Source : Leem 2019

Evolution du taux de recours à l'intérim dans l'industrie pharmaceutique entre 2008 et 2019



Source : Leem 2019

L'absentéisme dans l'industrie pharmaceutique

Le taux d'absentéisme et le nombre moyen de jours d'absence

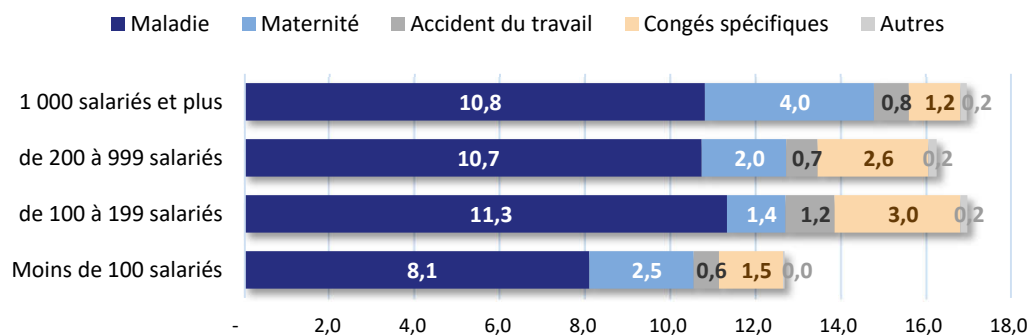
L'absentéisme progresse légèrement mais reste en-deçà de la moyenne nationale

- L'absentéisme dans l'industrie pharmaceutique correspond en 2019 à 15,1 jours d'absence en moyenne par salarié, 13,4 jours hors maternité. Ce total correspond à un taux d'absentéisme de 7,2% si l'on ramène la valeur au nombre total de jours théoriques travaillés, à 4,1% si on le rapporte au nombre de jours calendaires (365 jours). L'absentéisme demeure en deçà de la moyenne nationale fixée à 18,7 jours dans le baromètre de l'absentéisme du cabinet Ayming.
- La maladie reste la principale cause d'absentéisme en 2019, ce motif est en effet la cause de plus des deux tiers des absences. L'absentéisme est sensiblement plus faible dans les petites entreprises.

15,1

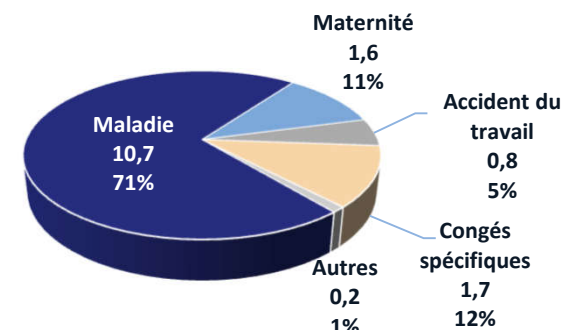
jours d'absence par
salarié en moyenne
en 2019

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



Source : Leem 2019

Evolution du taux d'absentéisme moyen par
salarié selon les motifs



Source : Leem 2019

Rapport de situation comparée Femmes-Hommes en 2019



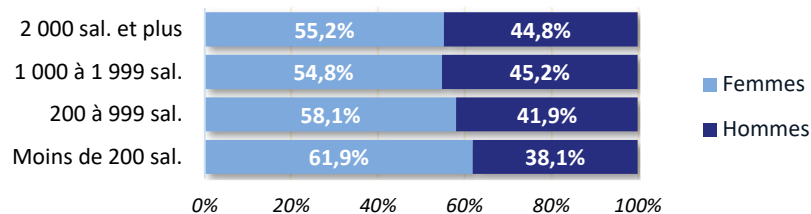
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le taux de féminisation dans l'industrie pharmaceutique

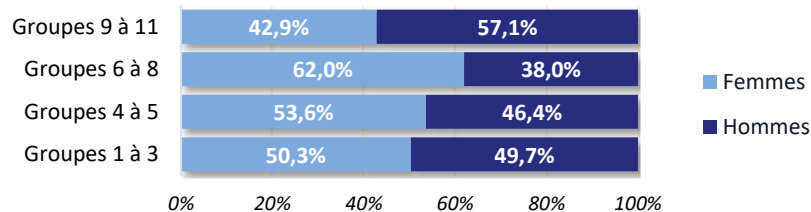
Le taux de féminisation de l'industrie pharmaceutique reste stable et élevé

- Avec un taux de féminisation des emplois de près de 57% en 2019, l'industrie pharmaceutique fait partie des rares secteurs industriels dans lesquels les personnels féminins sont nettement majoritaires.
- Si la féminisation dépasse les 50% dans toutes les tailles d'entreprise, celle-ci est plus importante dans les PME, où elle atteint 62%. Comme les années précédentes, le personnel féminin est le plus présent dans les classifications 6 à 8. Les classifications les plus hautes (9 à 11) sont les seules où les hommes sont majoritaires dans le secteur.

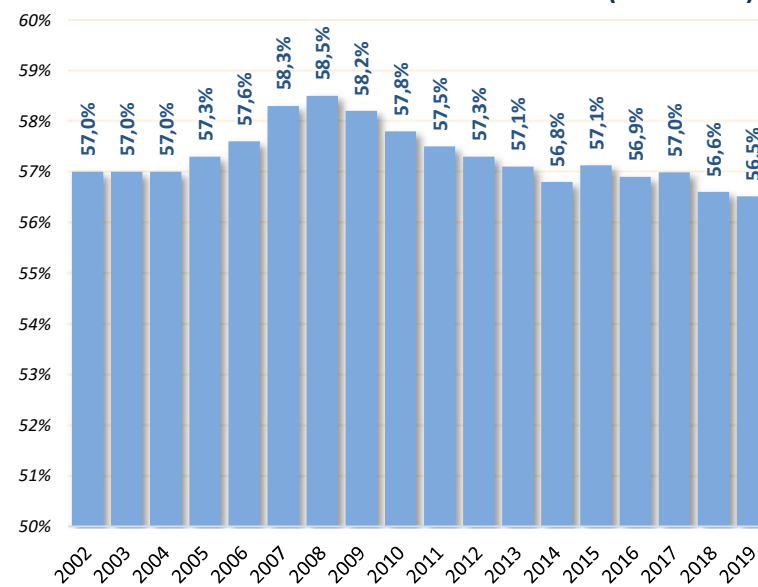
Taux de féminisation par taille d'entreprise



Taux de féminisation par groupe de classifications



Évolution du taux de féminisation du secteur (2002-2019)



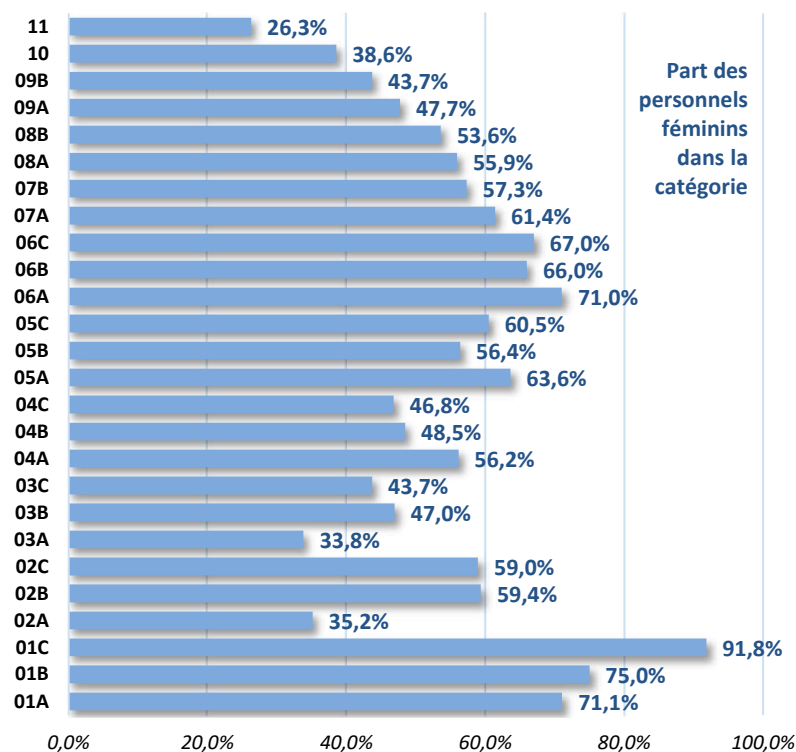
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le genre selon les groupes de classification des emplois

Les femmes sont concentrées dans les groupes intermédiaires de la classification

- Le taux de féminisation est particulièrement élevé dans le groupe 06 de la classification, où les femmes représentent 67% des effectifs. On y retrouve en effet plusieurs professions fortement féminisées des familles 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 (26%). Ce groupe comprend peu de salariés dans des hautes fonctions de directions, des postes principalement tenus par des hommes.
- La proportion des femmes atteint 85% dans le premier groupe de classification. Toutefois, ce groupe rassemble peu de salariés (550), exerçant principalement le métier d'opérateur de production, de conditionnement ou de fabrication.
- La part des femmes est relativement plus faible dans les catégories 3 et 4 (47% en moyenne) où sont majoritaires les métiers de conducteurs de ligne, techniciens de maintenance...

Taux de féminisation des emplois selon les groupes de classification



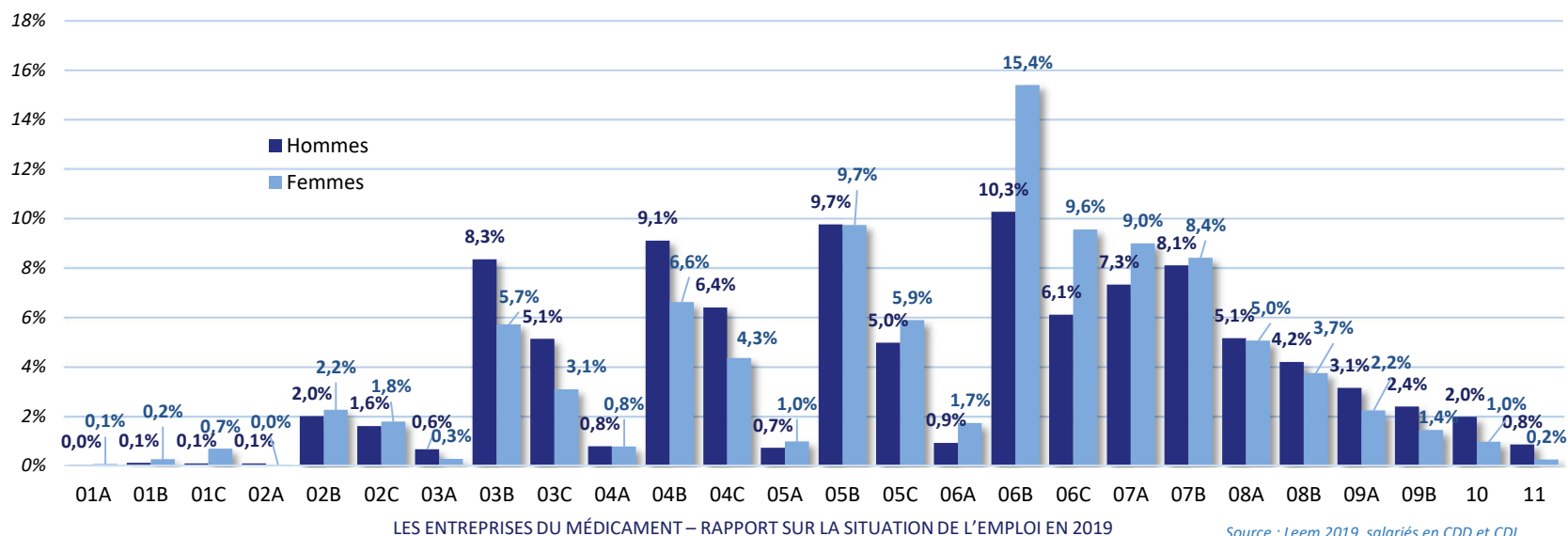
Les effectifs de l'industrie pharmaceutique

Le genre selon les groupes de classification des emplois

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

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

Répartition des effectifs dans les groupes de classification selon le genre



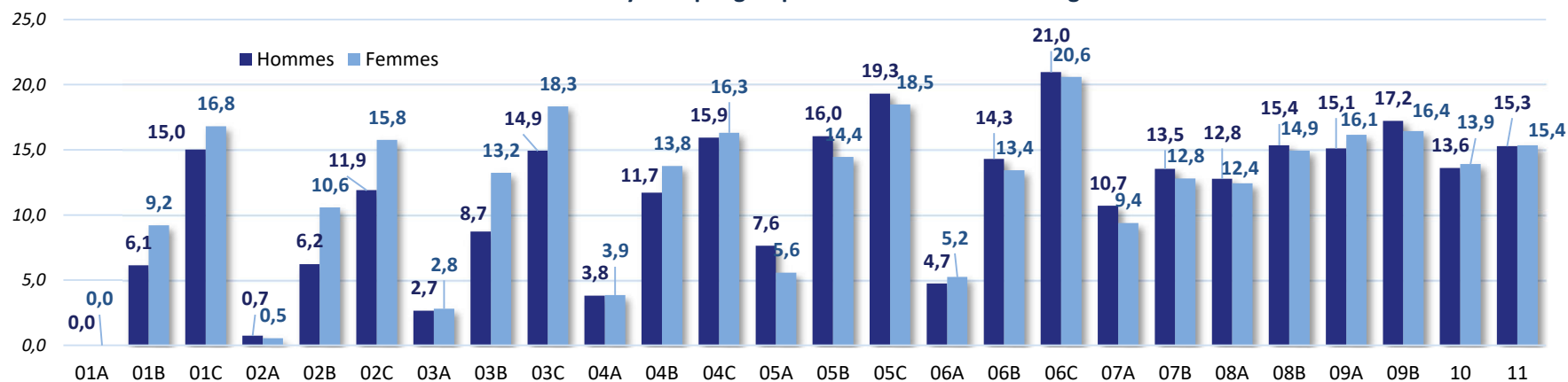
Rapport de situation comparée

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 pour les seuls salariés en CDI (hommes-femmes confondus) est de **14,2 ans**. Cet indicateur est ramené à 13,4 ans si l'on considère l'ensemble des salariés en CDD et CDI.
- Tout comme en 2018, l'ancienneté des femmes en CDI est, en moyenne, légèrement supérieure à celle des hommes (+0,3 an en moyenne sur l'ensemble).
- Toutefois, on observe 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 (+3,8 ans en moyenne). Il se réduit et se stabilise dans le groupe 04 (+1,2 an). Enfin, la tendance s'inverse à partir du groupe 05, bien que l'écart soit nettement moins significatif (-0,7 an).

Ancienneté moyenne par groupe de classification selon le genre



Source : Leem 2019,
salariés en CDI

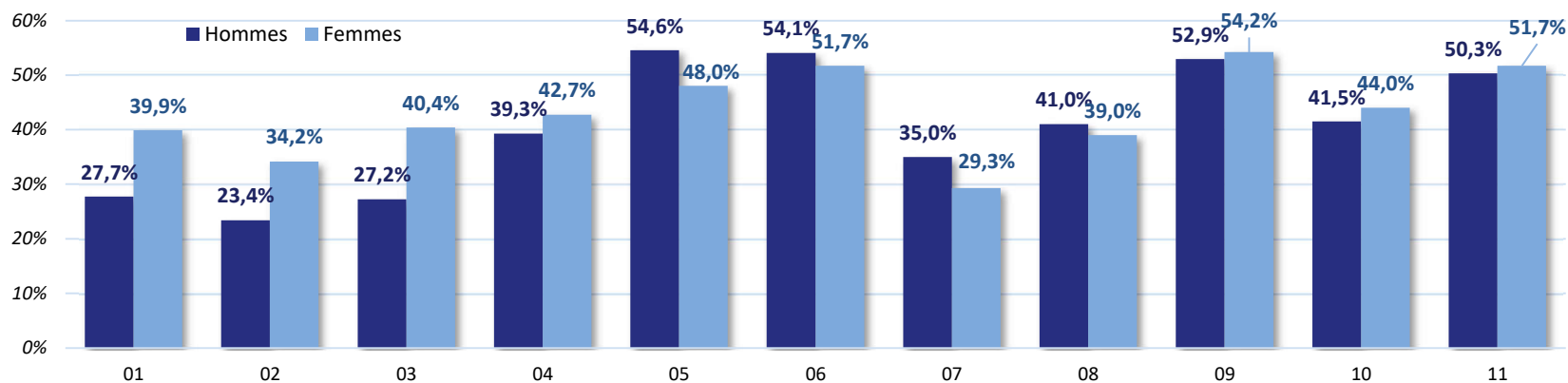
Rapport de situation comparée

Zoom sur l'ancienneté supérieure à 15 ans

Une part élevée de salariées femmes de plus de 15 ans d'ancienneté dans les groupes 01 à 04

- La proportion de salariés en CDI présentant une ancienneté supérieure à 15 ans dans le secteur est globalement identique chez les hommes et les femmes (43%).
- Cette proportion est toutefois différente selon les groupes de la classification des emplois. Ainsi, la part de salariés femmes présentant une ancienneté supérieure à 15 ans est plus importante dans les premiers (01 à 04) et les derniers groupes de classification (09 à 11).
- Dans les groupes 05 à 08, où le taux de féminisation de l'ensemble des emplois est supérieur à la moyenne de l'ensemble du secteur, le pourcentage des hommes présentant une ancienneté de plus de 15 ans dépasse celui des femmes.

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

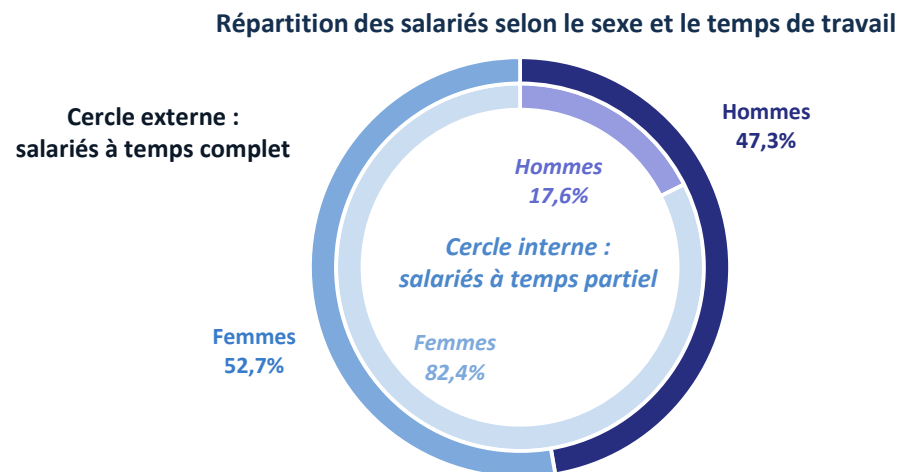


Rapport de situation comparée

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 12% des salariés en CDI dans l'industrie du médicament, un taux stable par rapport à 2018. La part des salariés à temps partiel parmi les femmes en CDI s'élève ainsi à 17,6%, tandis que cette proportion atteint seulement 4,8% chez les hommes.
- Les emplois à temps partiel sont ainsi majoritairement occupés par des femmes qui représentent 82,4% des effectifs à temps partiel.
- L'enquête ne permet pas de connaître les modalités d'accès au temps partiel. Néanmoins, plusieurs études de la DARES mettent en avant le fait que le temps partiel féminin répond fréquemment à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.



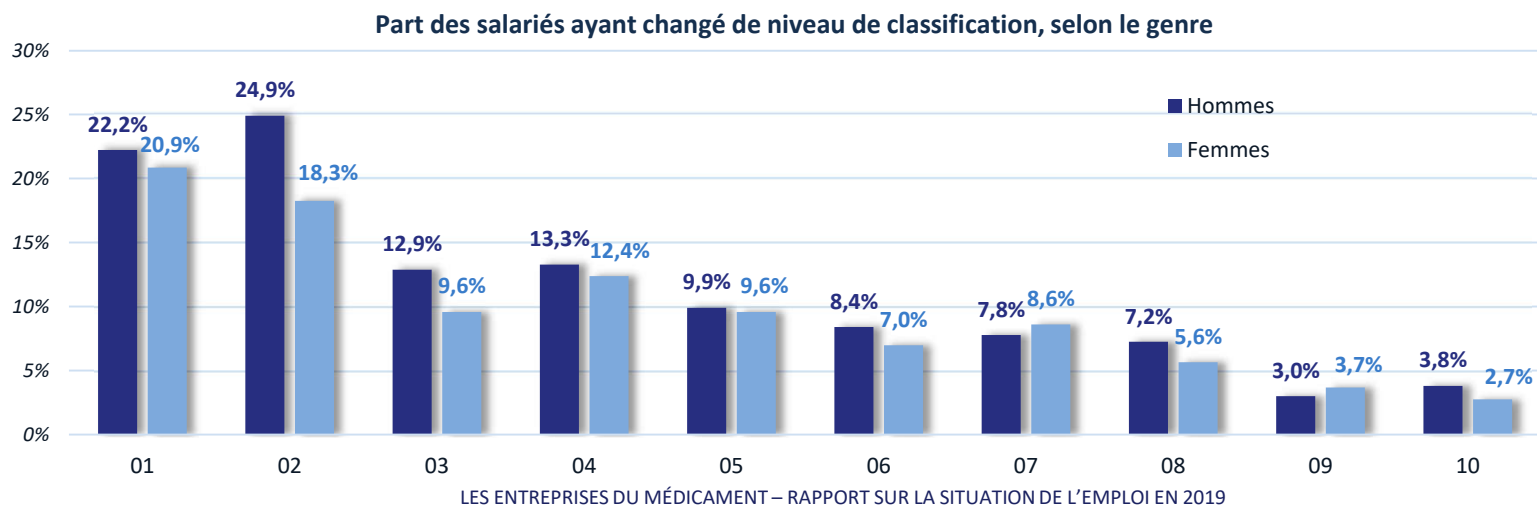
Source : Leem 2019,
salariés en CDI

Rapport de situation comparée

La mobilité au sein des classifications en 2018 et 2019

Pourcentage de salariés ayant changé de niveau de classification entre 2018 et 2019 selon le genre*

- Les changements de niveau de classification sont évalués à partir d'un échantillon réduit de 48 240 salariés présents dans les deux vagues d'enquêtes de 2018 et 2019.
- Sur cette base, 9,2% des salariés ont changé de niveau de classification, dans la lignée des années précédentes où cet indicateur est compris entre 9,0% et 9,5%. Le changement de niveau a concerné une proportion légèrement plus élevée d'hommes (9,7%) que pour les femmes (8,7%).
- Les promotions ont été plus importantes dans les groupes de 02 à 05 pour les deux sexes (les estimations du groupe 01 sont peu significatives du fait de la taille réduite des effectifs).



Rapport de situation comparée

Synthèse de la situation comparée femmes-hommes

Effectifs

	Hommes	Femmes
Effectifs (CDD&CDI)	40 423	52 535
Part dans la pop. salariée (CDD&CDI)	43,5%	56,5%

Profil

Âge moyen (CDD&CDI)	44,3 ans	44,6 ans
Ancienneté moyenne (CDI)	14,1 ans	14,4 ans

Conditions d'emploi

Taux de CDI	89,1%	87,9%
Taux de CDD	5,1%	6,1%
Taux de temps partiel (CDI)	4,8%	17,6%
Nombre d'alternants	1 610	2 264
Répartition par genre des alternants	41,6%	58,4%

Recrutements

Part dans les recrutements	43,1%	56,9%
Taux de recrutement en CDI	45,7%	42,8%

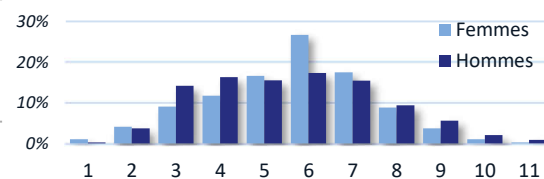
Salaires

Salaire médian (CDI&CDD, temps plein)	3 152 €	3 433 €
---------------------------------------	---------	---------

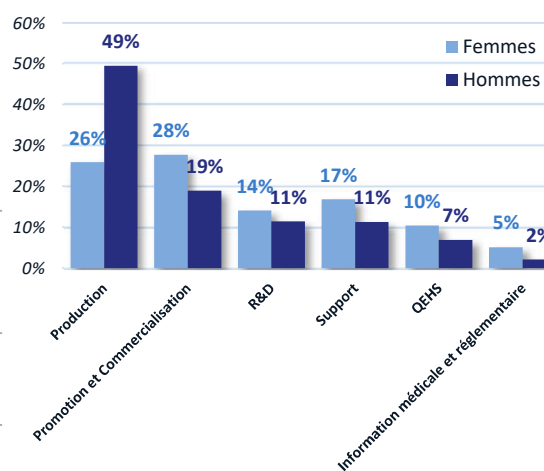
Taux de promotion

Part des salariés ayant changé de groupe de classification en 2019 (CDI)	9,7%	8,7%
--	------	------

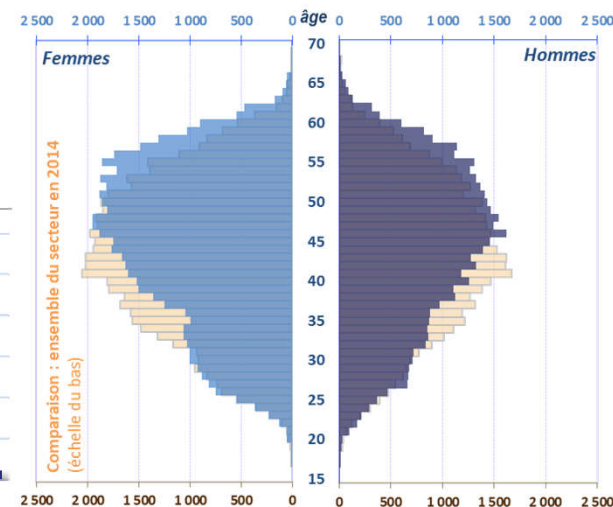
Classifications



Familles de métiers



Pyramide des âges



La rémunération dans les entreprises du médicament en 2019

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Analyse des données sur les salaires pratiqués dans la branche de l'industrie pharmaceutique en 2019

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 : 13ème 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 2019
Montant de la participation	C'est le montant annuel brut perçu au titre de la participation légale, versé en 2019

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Indicateurs selon le groupe de classification des emplois

Salaires de base mensuels médians et moyens selon les groupes de classification des emplois

3 313 €

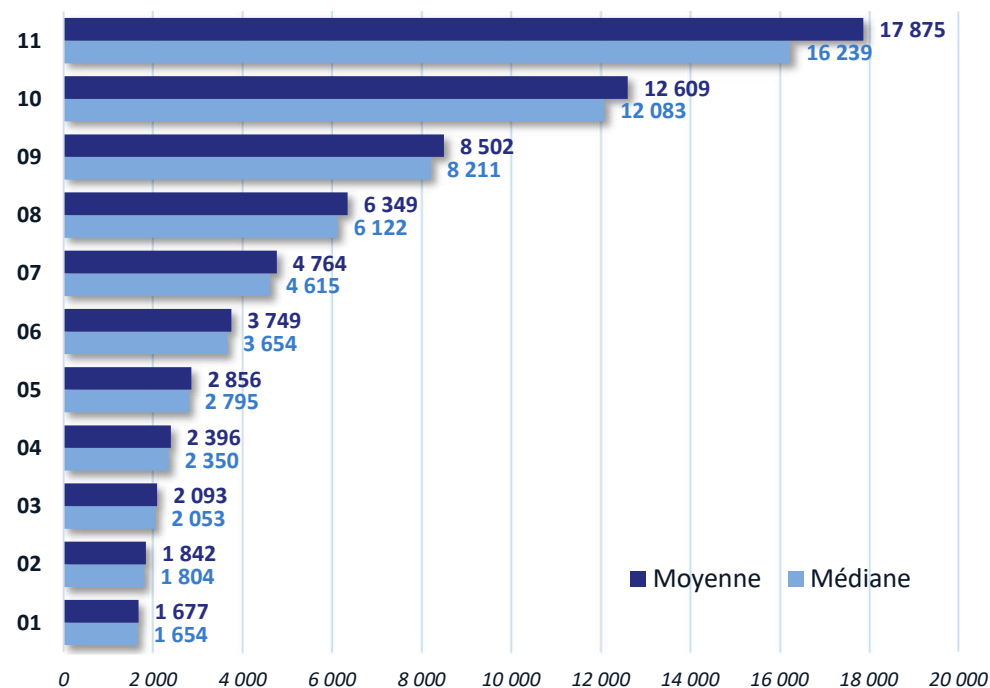
Le salaire médian dans la branche en 2019

4 028 €

Le salaire moyen

Salaire moyen de l'ensemble des Conventions Collectives en 2017 (dernières données disponibles) : 2 310 €

Salaires mensuels de base médians et moyens pratiqués en 2019 selon les groupes de classification des emplois



Source : Leem 2019, salariés en CDD et CDI à temps plein

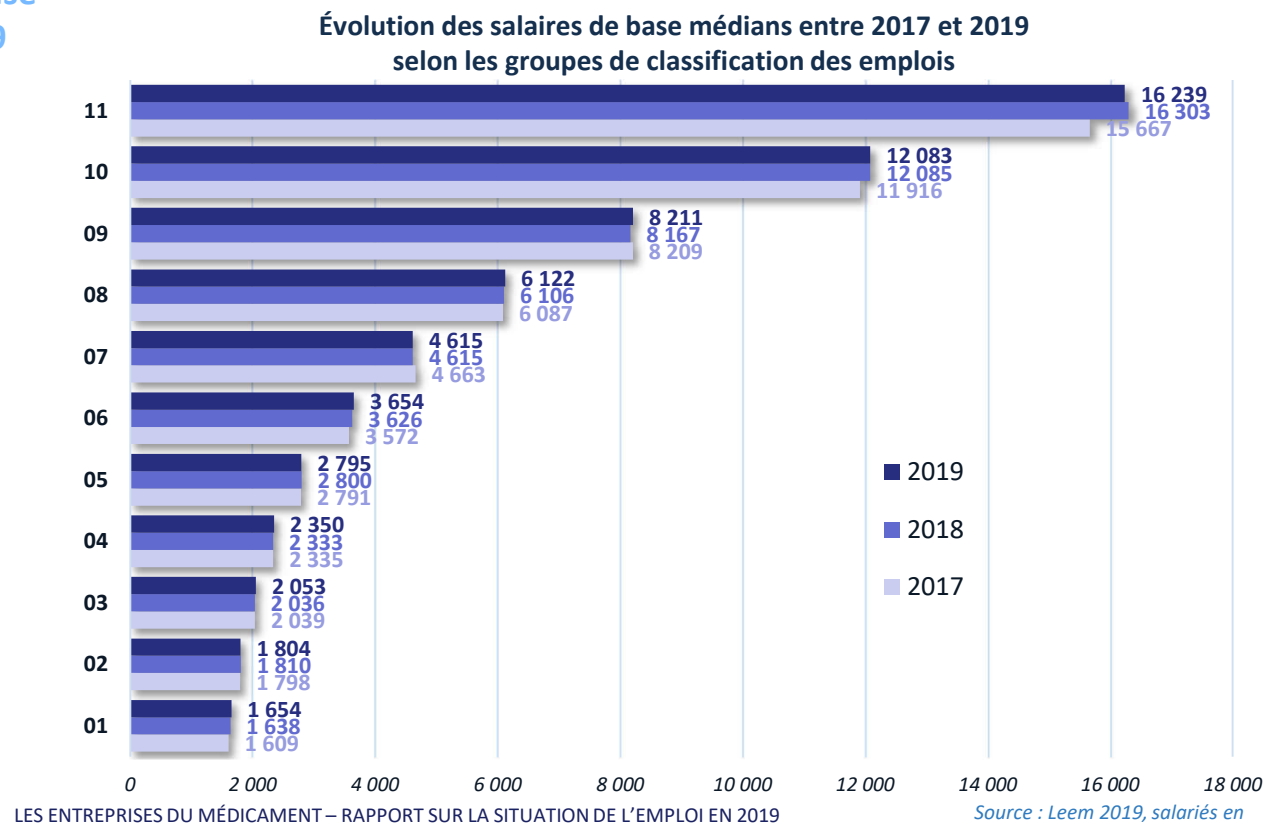
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Indicateurs selon la catégorie et le groupe de classification des emplois

Évolution des salaires de base médians entre 2017 et 2019 selon les groupes de classification des emplois

+0,3%

La progression du salaire médian en 2019, qui intègre les effets de renouvellement des effectifs (recrutement de personnels expérimentés...)



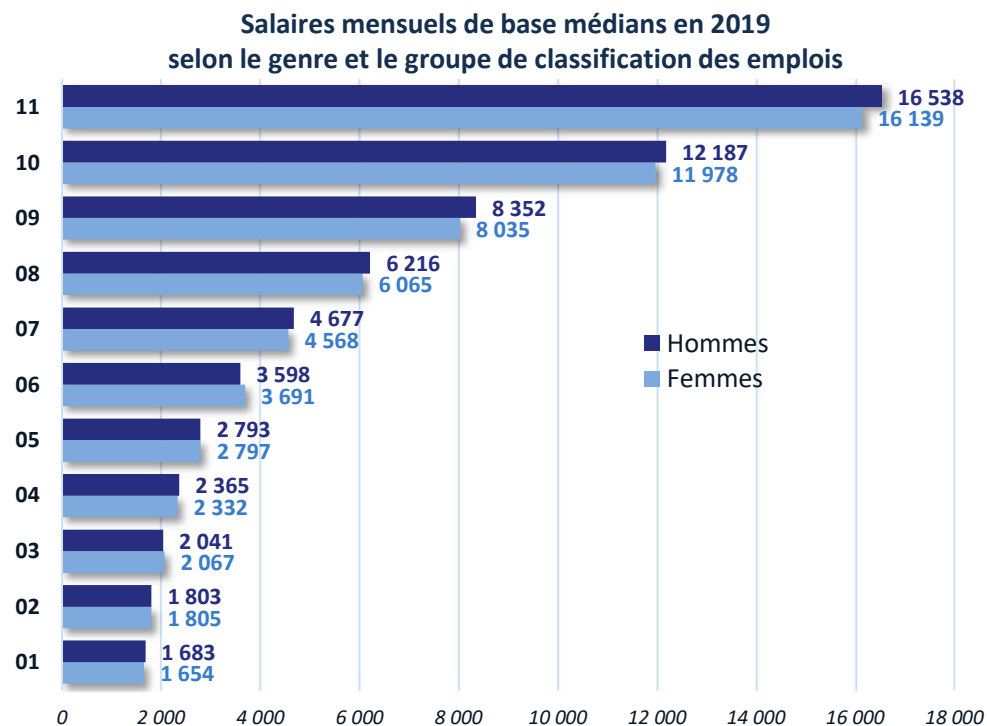
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

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

Salaires de base médians en
2019 selon le genre

-1,8%

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).



Source : Leem 2019, salariés
en CDD et CDI à temps plein

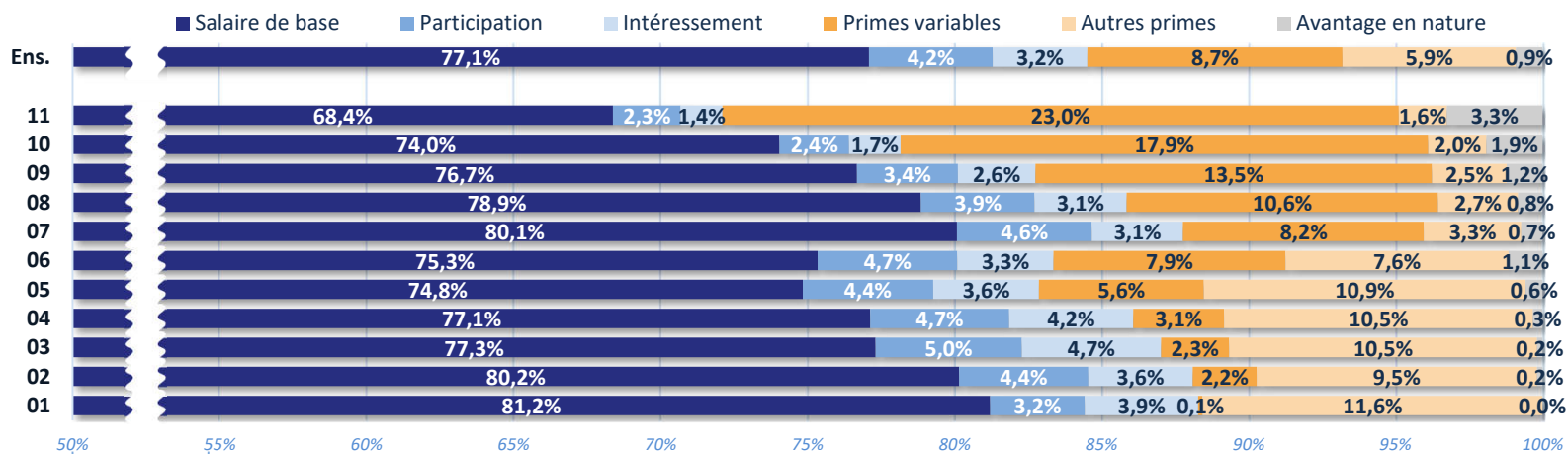
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

Une part importante des compléments de rémunérations dans tous les groupes

- Environ 22,9% de la rémunération totale des salariés de la branche provient, en moyenne, d'éléments qui s'ajoutent au salaire de base. Parmi ceux-ci, les primes variables (primes commerciales, sur objectif...) et les autres primes (prime d'ancienneté...) représentent ensemble 14,6% de la rémunération totale en moyenne. L'intéressement et la participation contribuent ensemble à 7,4% de la rémunération.
- La part de rémunération imputable aux autres éléments que le salaire de base progresse avec le niveau de la classification des emplois. Ainsi, cette proportion représente 18,8% dans le groupe 01 de la classification pour atteindre 31,6% 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 2019, salariés en CDD et CDI à temps plein

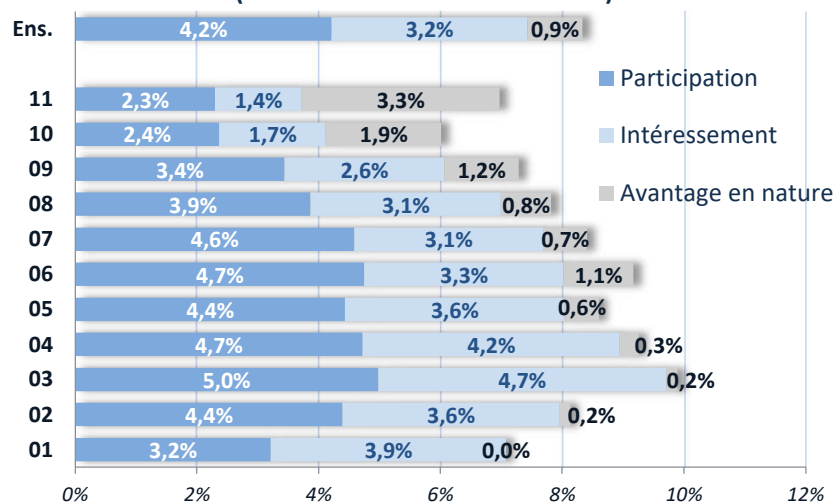
Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Composantes de la rémunération selon la classification des emplois

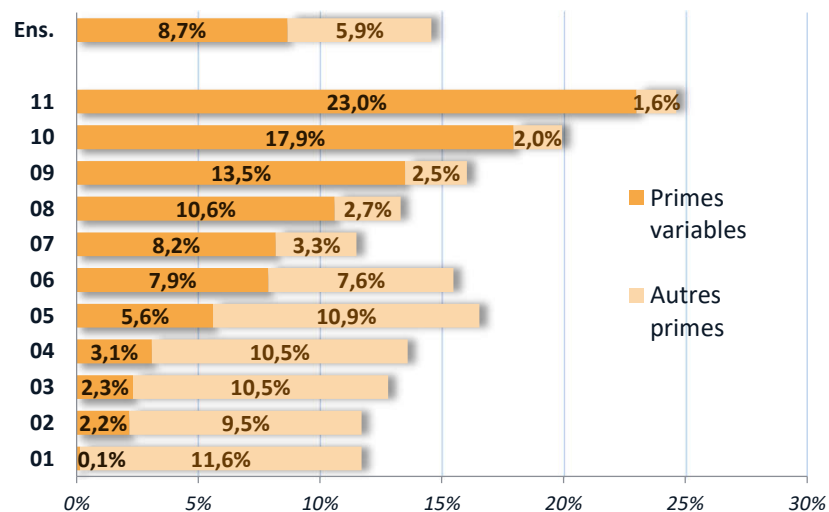
Les compléments de rémunération

- Les éléments de rémunérations au-delà du salaire de base ont représenté en moyenne 23% de la rémunération totale perçue par les salariés du secteur. En moyenne, ces éléments contribuent à augmenter de 30% le salaire de base.

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



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



Source : Leem 2019, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Salaires de base mensuels moyens (x 12)

Groupes et niveaux	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	Salaire moyen	Effectif	Salaire moyen	Effectif	Salaire moyen
01A	10	20 399	5	18 417	15	19 752
01B	59	19 839	22	20 476	81	19 984
01C	123	20 184	12	20 606	135	20 218
02A	8	19 200	14	19 663	22	19 517
02B	608	21 330	452	21 177	1 060	21 265
02C	442	23 149	335	23 137	777	23 143
03A	66	22 246	134	22 415	200	22 359
03B	1 644	24 390	2 061	24 276	3 705	24 326
03C	878	26 659	1 288	26 670	2 166	26 665
04A	167	24 885	175	24 674	342	24 778
04B	1 983	27 933	2 362	28 151	4 345	28 053
04C	1 331	29 867	1 650	30 404	2 981	30 170
05A	173	29 568	126	29 363	299	29 483
05B	2 814	33 052	2 461	33 237	5 275	33 142
05C	1 637	37 036	1 288	36 625	2 925	36 848
06A	508	38 280	209	37 987	717	38 197
06B	4 546	44 133	2 719	43 602	7 265	43 930
06C	2 755	48 276	1 617	47 305	4 372	47 909
07A	3 111	52 218	2 023	52 943	5 134	52 509
07B	2 853	61 095	2 319	62 791	5 172	61 865
08A	1 795	71 443	1 481	73 477	3 276	72 380
08B	1 340	80 579	1 252	81 716	2 592	81 132
09A	814	94 822	918	97 587	1 732	96 297
09B	544	108 890	724	110 859	1 268	110 025
10	387	147 631	591	153 638	978	151 314
11	93	199 604	251	219 965	344	214 504
Ensemble	30 689		26 489		57 178	

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Rémunérations annuelles totales : moyennes par catégorie

Groupes et niveaux	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	Rému. totale moy.	Effectif	Rému. totale moy.	Effectif	Rému. totale moy.
01A	0	NS	0	NS	0	NS
01B	27	26 746	14	26 865	41	26 780
01C	110	26 818	12	25 743	122	26 723
02A	3	25 221	4	23 956	7	24 456
02B	385	26 936	283	26 938	668	26 937
02C	373	29 117	283	29 291	656	29 195
03A	20	28 325	46	28 784	66	28 654
03B	1 305	31 890	1 623	33 345	2 928	32 696
03C	765	35 597	1 112	36 807	1 877	36 317
04A	70	29 241	87	31 131	157	30 254
04B	1 451	36 549	1 928	38 419	3 379	37 636
04C	1 165	38 146	1 521	41 846	2 686	40 284
05A	102	40 339	86	38 736	188	39 654
05B	2 275	42 810	2 195	45 693	4 470	44 272
05C	1 393	48 193	1 162	49 186	2 555	48 658
06A	217	47 244	101	45 018	318	46 557
06B	3 338	57 124	2 181	56 926	5 519	57 044
06C	2 307	63 834	1 419	64 882	3 726	64 238
07A	2 102	63 276	1 501	65 874	3 603	64 382
07B	2 170	73 228	1 855	77 300	4 025	75 121
08A	1 476	87 001	1 238	89 795	2 714	88 296
08B	1 114	96 796	1 046	100 352	2 160	98 522
09A	706	119 532	767	121 795	1 473	120 719
09B	458	139 640	641	141 818	1 099	140 919
10	311	204 848	463	208 434	774	207 024
11	82	311 878	205	317 538	287	315 945
Ensemble	23 725		21 773		45 498	

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Salaires minima conventionnels (x 12) et salaires de base (x 12)

Groupes et niveaux	Salaires minima CC 2019	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	18 415,68	20 399	10,8%	18 417	0,0%	19 752	7,3%
01B	18 611,76	19 839	6,6%	20 476	10,0%	19 984	7,4%
01C	18 807,96	20 184	7,3%	20 606	9,6%	20 218	7,5%
02A	18 807,96	19 200	2,1%	19 663	4,5%	19 517	3,8%
02B	19 200,24	21 330	11,1%	21 177	10,3%	21 265	10,8%
02C	20 082,84	23 149	15,3%	23 137	15,2%	23 143	15,2%
03A	20 082,84	22 246	10,8%	22 415	11,6%	22 359	11,3%
03B	20 573,28	24 390	18,6%	24 276	18,0%	24 326	18,2%
03C	22 338,60	26 659	19,3%	26 670	19,4%	26 665	19,4%
04A	22 338,60	24 885	11,4%	24 674	10,5%	24 778	10,9%
04B	23 123,16	27 933	20,8%	28 151	21,7%	28 053	21,3%
04C	25 378,80	29 867	17,7%	30 404	19,8%	30 170	18,9%
05A	25 378,80	29 568	16,5%	29 363	15,7%	29 483	16,2%
05B	26 457,72	33 052	24,9%	33 237	25,6%	33 142	25,3%
05C	29 399,88	37 036	26,0%	36 625	24,6%	36 848	25,3%
06A	29 399,88	38 280	30,2%	37 987	29,2%	38 197	29,9%
06B	30 772,92	44 133	43,4%	43 602	41,7%	43 930	42,8%
06C	34 401,60	48 276	40,3%	47 305	37,5%	47 909	39,3%
07A	35 774,64	52 218	46,0%	52 943	48,0%	52 509	46,8%
07B	41 953,32	61 095	45,6%	62 791	49,7%	61 865	47,5%
08A	43 326,36	71 443	64,9%	73 477	69,6%	72 380	67,1%
08B	50 681,88	80 579	59,0%	81 716	61,2%	81 132	60,1%
09A	52 054,92	94 822	82,2%	97 587	87,5%	96 297	85,0%
09B	60 783,48	108 890	79,1%	110 859	82,4%	110 025	81,0%
10	66 275,64	147 631	122,8%	153 638	131,8%	151 314	128,3%
11	71 767,68	199 604	178,1%	219 965	206,5%	214 504	198,9%

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Salaires minima conventionnels (x 12) et rémunération totale

Groupes et niveaux	Salaires minima CC 2019	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	18 415,68	NS	-	NS	-	NS	-
01B	18 611,76	26 746	43,7%	26 865	44,3%	26 780	43,9%
01C	18 807,96	26 818	42,6%	25 743	36,9%	26 723	42,1%
02A	18 807,96	25 221	34,1%	23 956	27,4%	24 456	30,0%
02B	19 200,24	26 936	40,3%	26 938	40,3%	26 937	40,3%
02C	20 082,84	29 117	45,0%	29 291	45,8%	29 195	45,4%
03A	20 082,84	28 325	41,0%	28 784	43,3%	28 654	42,7%
03B	20 573,28	31 890	55,0%	33 345	62,1%	32 696	58,9%
03C	22 338,60	35 597	59,4%	36 807	64,8%	36 317	62,6%
04A	22 338,60	29 241	30,9%	31 131	39,4%	30 254	35,4%
04B	23 123,16	36 549	58,1%	38 419	66,1%	37 636	62,8%
04C	25 378,80	38 146	50,3%	41 846	64,9%	40 284	58,7%
05A	25 378,80	40 339	58,9%	38 736	52,6%	39 654	56,2%
05B	26 457,72	42 810	61,8%	45 693	72,7%	44 272	67,3%
05C	29 399,88	48 193	63,9%	49 186	67,3%	48 658	65,5%
06A	29 399,88	47 244	60,7%	45 018	53,1%	46 557	58,4%
06B	30 772,92	57 124	85,6%	56 926	85,0%	57 044	85,4%
06C	34 401,60	63 834	85,6%	64 882	88,6%	64 238	86,7%
07A	35 774,64	63 276	76,9%	65 874	84,1%	64 382	80,0%
07B	41 953,32	73 228	74,5%	77 300	84,3%	75 121	79,1%
08A	43 326,36	87 001	100,8%	89 795	107,3%	88 296	103,8%
08B	50 681,88	96 796	91,0%	100 352	98,0%	98 522	94,4%
09A	52 054,92	119 532	129,6%	121 795	134,0%	120 719	131,9%
09B	60 783,48	139 640	129,7%	141 818	133,3%	140 919	131,8%
10	66 275,64	204 848	209,1%	208 434	214,5%	207 024	212,4%
11	71 767,68	311 878	334,6%	317 538	342,5%	315 945	340,2%

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Salaires de base (x 12) : écarts entre femmes et hommes

Groupes et niveaux	Salaire moyen F	Salaire moyen H	% écart salaires Femmes / salaires Hommes
01A	20 399	18 417	10,8%
01B	19 839	20 476	-3,1%
01C	20 184	20 606	-2,0%
02A	19 200	19 663	-2,4%
02B	21 330	21 177	0,7%
02C	23 149	23 137	0,1%
03A	22 246	22 415	-0,8%
03B	24 390	24 276	0,5%
03C	26 659	26 670	0,0%
04A	24 885	24 674	0,9%
04B	27 933	28 151	-0,8%
04C	29 867	30 404	-1,8%
05A	29 568	29 363	0,7%
05B	33 052	33 237	-0,6%
05C	37 036	36 625	1,1%
06A	38 280	37 987	0,8%
06B	44 133	43 602	1,2%
06C	48 276	47 305	2,1%
07A	52 218	52 943	-1,4%
07B	61 095	62 791	-2,7%
08A	71 443	73 477	-2,8%
08B	80 579	81 716	-1,4%
09A	94 822	97 587	-2,8%
09B	108 890	110 859	-1,8%
10	147 631	153 638	-3,9%
11	199 604	219 965	-9,3%

Source : Leem 2019, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Rémunération totale : écarts entre femmes et hommes

Groupes et niveaux	Rémunération totale F	Rémunération totale H	% écart rému. Femmes / salaires Hommes
01A	NS	NS	NS
01B	26 746	26 865	-0,4%
01C	26 818	25 743	4,2%
02A	25 221	23 956	5,3%
02B	26 936	26 938	0,0%
02C	29 117	29 291	-0,6%
03A	28 325	28 784	-1,6%
03B	31 890	33 345	-4,4%
03C	35 597	36 807	-3,3%
04A	29 241	31 131	-6,1%
04B	36 549	38 419	-4,9%
04C	38 146	41 846	-8,8%
05A	40 339	38 736	4,1%
05B	42 810	45 693	-6,3%
05C	48 193	49 186	-2,0%
06A	47 244	45 018	4,9%
06B	57 124	56 926	0,3%
06C	63 834	64 882	-1,6%
07A	63 276	65 874	-3,9%
07B	73 228	77 300	-5,3%
08A	87 001	89 795	-3,1%
08B	96 796	100 352	-3,5%
09A	119 532	121 795	-1,9%
09B	139 640	141 818	-1,5%
10	204 848	208 434	-1,7%
11	311 878	317 538	-1,8%

Source : Leem 2019, salariés en CDD et CDI à temps plein

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Évolution des écarts entre les salaires de base féminins et masculins

Groupes et niveaux	Écart 2011	Écart 2012	Écart 2013	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019
01A	NS	-6,1%	NS	-4,2%	-1,7%	-7,6%	15,8%	-2,1%	10,8%
01B	-2,0%	-4,0%	-0,9%	-6,3%	-2,4%	-4,6%	-5,7%	-2,6%	-3,1%
01C	-3,5%	-0,5%	NS	0,4%	-4,0%	-1,7%	-2,2%	-0,8%	-2,0%
02A	NS	11,1%	NS	-5,1%	NS	-1,3%	2,6%	-4,4%	-2,4%
02B	-2,2%	-0,5%	-0,9%	-1,2%	0,0%	-0,4%	0,0%	0,1%	0,7%
02C	-1,5%	-1,8%	-1,5%	-1,6%	-1,8%	-0,4%	-2,6%	-2,0%	0,1%
03A	-1,9%	-4,2%	0,1%	2,4%	1,5%	4,2%	-0,8%	-2,2%	-0,8%
03B	-0,5%	-0,4%	0,2%	1,5%	0,9%	0,8%	0,5%	1,8%	0,5%
03C	-1,5%	-0,3%	-0,4%	-0,6%	-0,7%	-1,1%	-0,3%	0,0%	0,0%
04A	-3,1%	-1,0%	1,5%	-1,0%	2,3%	-2,4%	2,0%	-4,7%	0,9%
04B	0,0%	0,0%	-0,2%	-0,5%	-0,9%	-0,4%	-0,6%	0,4%	-0,8%
04C	-1,3%	-1,8%	-1,8%	-1,3%	-1,2%	-1,2%	-1,4%	-1,5%	-1,8%
05A	2,5%	-0,7%	2,2%	-3,0%	-0,2%	0,3%	-0,5%	1,0%	0,7%
05B	-0,6%	-0,9%	-0,8%	-1,0%	-0,6%	-0,2%	0,5%	-0,4%	-0,6%
05C	-1,9%	-1,5%	-1,3%	-1,1%	-1,3%	-0,6%	0,1%	1,4%	1,1%
06A	-3,1%	-1,2%	0,2%	2,2%	1,0%	1,3%	-1,3%	1,9%	0,8%
06B	-1,8%	-1,2%	-0,9%	-0,7%	-1,0%	-1,3%	-0,1%	0,4%	1,2%
06C	-0,8%	-0,8%	-0,7%	-0,3%	0,5%	0,8%	1,3%	1,2%	2,1%
07A	-5,2%	-2,6%	-1,9%	-5,9%	-4,0%	-4,2%	-4,6%	-3,0%	-1,4%
07B	-4,9%	-4,0%	-4,2%	-3,6%	-3,8%	-3,9%	-3,5%	-2,8%	-2,7%
08A	-1,2%	-1,9%	-2,6%	-3,0%	-2,7%	-3,1%	-3,5%	-3,3%	-2,8%
08B	-0,9%	-1,6%	-1,5%	-2,0%	-1,6%	-3,5%	-1,5%	-2,1%	-1,4%
09A	-3,0%	-4,4%	-4,2%	-1,4%	-2,2%	-2,2%	-3,9%	-2,2%	-2,8%
09B	0,5%	-0,1%	-0,6%	-0,4%	-1,7%	-2,4%	-0,6%	-1,9%	-1,8%
10	-3,8%	-1,7%	-5,4%	-6,2%	-5,7%	-7,2%	-5,0%	-3,4%	-3,9%
11	-15,8%	-15,7%	-16,2%	-16,9%	-16,2%	-11,2%	-14,9%	-8,1%	-9,3%

Les salaires dans l'industrie pharmaceutique

Évolution des écarts des rémunérations totales des femmes et des hommes

Groupes et niveaux	Écart 2011	Écart 2012	Écart 2013	Écart 2014	Écart 2015	Écart 2016	Écart 2017	Écart 2018	Écart 2019
01A	NS	-5,5%	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
01B	4,2%	3,9%	7,9%	-6,1%	0,0%	-6,8%	-3,1%	-1,1%	-0,4%
01C	-0,6%	-6,0%	NS	11,8%	-3,7%	-5,2%	-4,1%	-2,6%	4,2%
02A	NS	16,1%	NS	1,7%	NS	-16,9%	-8,3%	6,4%	5,3%
02B	0,6%	1,2%	0,0%	-2,7%	1,5%	-2,7%	-1,6%	-1,4%	0,0%
02C	1,8%	1,3%	2,5%	-4,3%	-2,2%	-3,6%	-4,8%	-6,1%	-0,6%
03A	-2,0%	-2,5%	1,9%	-14,6%	-4,2%	2,2%	3,6%	2,9%	-1,6%
03B	-0,2%	0,2%	0,3%	-1,7%	-1,2%	-1,0%	-3,4%	-2,3%	-4,4%
03C	-0,8%	-0,1%	-1,3%	-3,4%	-4,2%	-3,9%	-3,7%	-2,7%	-3,3%
04A	-4,0%	0,3%	0,9%	-5,9%	2,4%	-4,7%	-0,7%	-4,4%	-6,1%
04B	-0,9%	-0,4%	-2,3%	-5,8%	-6,4%	-5,7%	-7,1%	-5,4%	-4,9%
04C	-1,0%	-1,4%	-2,1%	-7,9%	-7,4%	-7,7%	-9,0%	-8,9%	-8,8%
05A	-4,5%	-5,1%	-0,3%	-8,0%	0,0%	-3,1%	0,9%	2,0%	4,1%
05B	0,7%	-0,7%	3,8%	-4,2%	-4,4%	-4,8%	-5,4%	-7,1%	-6,3%
05C	-0,9%	-0,8%	7,9%	-3,1%	-5,3%	-4,9%	-4,5%	-5,0%	-2,0%
06A	-1,4%	-1,2%	1,8%	-1,8%	3,4%	0,6%	-6,3%	-3,0%	4,9%
06B	-0,5%	-1,0%	1,6%	-3,6%	-2,7%	-1,8%	-2,0%	-0,8%	0,3%
06C	-0,6%	-1,0%	-1,1%	-3,1%	-2,0%	-3,1%	-1,7%	-2,2%	-1,6%
07A	-7,6%	-5,2%	-4,8%	-10,2%	-5,9%	-7,0%	-7,4%	-4,0%	-3,9%
07B	-7,3%	-6,5%	-7,3%	-8,4%	-6,6%	-6,4%	-4,1%	-5,4%	-5,3%
08A	-2,1%	-3,1%	-2,8%	-4,9%	-4,4%	-3,8%	-4,3%	-4,8%	-3,1%
08B	-1,4%	-1,7%	-2,7%	-5,1%	-2,5%	-3,6%	-3,9%	-4,7%	-3,5%
09A	-4,9%	-4,5%	-4,2%	-3,4%	-4,9%	-1,7%	-5,0%	-2,9%	-1,9%
09B	1,3%	1,2%	-0,5%	-0,5%	-0,6%	3,0%	0,3%	-1,9%	-1,5%
10	-1,3%	-0,7%	-5,7%	-5,8%	-5,8%	-8,2%	-3,1%	-2,7%	-1,7%
11	-14,9%	-17,9%	-15,2%	-21,1%	-16,2%	-7,5%	-10,3%	-21,0%	-1,8%

leem

—

SYNTHESE

Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2019

La trajectoire de l'emploi dans l'industrie pharmaceutique en 2019

- Les **entreprises du médicament emploient 98 780 salariés en 2019**. L'industrie pharmaceutique représente ainsi environ 3,1% de l'emploi industriel en France. 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. Elle comprend également des unités (filiales, établissements secondaires...) dont l'activité principale relève de la répartition pharmaceutique, la R&D spécialisée, les sièges sociaux des fabricants ou d'autres spécialités en lien avec l'activité des laboratoires. Selon la Dares, la branche professionnelle employait 125 900 salariés en 2017 (dernière année disponible).
- L'estimation des effectifs en 2019 confirme la **stabilisation de la trajectoire de l'emploi** entamée en 2014. L'emploi enregistre ainsi une légère hausse (+0,3%) par rapport à 2018. Cette dynamique s'inscrit dans l'évolution plus favorable de l'ensemble de l'emploi industriel qui progresse de 0,5% en 2019.
- Enfin, comme ce rapport traite de la situation de l'emploi au 31 décembre 2019, il ne rend pas compte des conséquences du contexte économique exceptionnel consécutif à la pandémie de Covid-19. Les données de l'Insee portant sur les deux premiers trimestres de 2020 montrent une **poursuite de la trajectoire favorable** de l'emploi salarié dans l'industrie pharmaceutique (+0,5% par rapport à la même période de 2019).
- Les **principales régions d'implantation** de l'industrie pharmaceutique restent **l'Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et la Normandie**. Ces quatre régions rassemblent plus des trois quarts des effectifs des laboratoires. Toutefois, l'industrie pharmaceutique est significativement présente dans la quasi-totalité des régions métropolitaines.

Les principales caractéristiques des emplois du secteur

- L'emploi du secteur se caractérise par une majorité de **salariés en CDI (88,5%)** et une proportion de CDD de 5,6%. Les salariés présentent une ancienneté moyenne de 13,4 ans tandis que **l'âge moyen** des salariés en CDI et en CDD (**44,5 ans**) continue d'augmenter. Le **taux de féminisation** des emplois dans l'industrie pharmaceutique s'élève à **57%** en 2019 alors que ce ratio est inférieur à 30% dans l'ensemble de l'industrie manufacturière.
- La **pyramide des âges** présente un profil élargi dans les tranches d'**âge médianes** (de 35 à 55 ans). L'intégration des jeunes se fait à un âge assez avancé du fait du haut niveau d'études des candidats et de la durée de la scolarité. **Le nombre d'alternants et de stagiaires est assez élevé** (5 800 stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation), ces derniers représentent 6,0% de l'emploi total.
- La répartition des effectifs selon **la classification des emplois traduit le haut niveau de qualification des salariés**. Les catégories 6 à 11 des emplois rassemblent plus de la moitié des emplois du secteur en CDI-CDD (54,5%).

Synthèse du rapport sur la situation de l'emploi en 2019

Les flux d'emplois dans l'industrie pharmaceutique

- Le **taux d'entrée** dans le secteur atteint **8,7%** en 2019. Cela correspond à près de 8 100 recrutements en CDI et CDD (5 200 en CDI et 2 900 en CDD). L'amplitude des flux d'emplois correspond à une situation associant une stabilité des salariés en poste (ancienneté élevée...) et des flux d'entrées-sorties d'ampleur significative.
- Le **taux de recours à l'intérim** est en baisse par rapport à l'année précédente : l'emploi intérimaire représente désormais **6,8% des effectifs** du secteur en 2019, un ratio significativement inférieur à la moyenne de l'industrie manufacturière (9,4%). La somme des périodes d'intérim correspond au temps de travail de 6 750 emplois équivalents temps plein.
- La répartition par motifs des **sorties d'emploi** est diversifiée. Sur l'ensemble des motifs de sortie renseignés, les fins de CDD ou d'autres contrats représentent 56% du total. Pour les seuls personnels en CDI, les 4 700 départs dont le motif a été déclaré se répartissent de la façon suivante : démissions (1 400, 29%, en hausse), licenciements (1 300 unités, soit 27% du total des CDI sortants, en hausse par rapport à 2018), ruptures conventionnelles (1 000, 22%, en baisse). Les départs en retraite (450) demeurent à un niveau stable par rapport à 2018 et représentent 9% des sorties des personnels en CDI.

Les salaires pratiqués dans les entreprises de l'industrie pharmaceutique en 2018

- Le **salair médian pratiqué dans la branche s'élève à 3 313 €, en progression de +0,3% par rapport à 2018**. Le niveau moyen de rémunération pratiqué dans la branche se situe 26% au dessus des salaires constatés dans l'ensemble des industries pharmaceutiques et chimiques.
- Une part significative (23%) 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 **14,6% de la rémunération totale** en moyenne tandis que l'intéressement et la participation contribuent ensemble à hauteur de 7,4% 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 dans la branche se situe en moyenne 40% au dessus du minimum conventionnel du groupe de la classification d'appartenance.
- L'analyse statistique du **différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes** traduit une baisse de l'écart ajusté de salaire entre les personnels des deux genres : lorsque l'on neutralise les effets des autres critères explicatifs disponibles dans la base de données (âge, ancienneté, taille de l'employeur...), les femmes perçoivent en 2019 une rémunération de 1,8% inférieure à celle des hommes, contre 2,0% en 2018.

Rapport réalisé en novembre 2020
avec l'appui technique du cabinet

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



leem.org