



ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

RÉUNION THÉMATIQUE CARTE DES FORMATIONS

*Métiers de l'industrie cosmétique et
pharmaceutique*

Éléments de diagnostic sur : Industrie Cosmétique et pharmaceutique

Janvier 2025

Directeur de la publication : Christophe USSELIO LA VERNA
Responsable de la rédaction : Amandine FORMONT
Réalisation : Observatoire Régional Emploi Formation



ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

**LE LIEU
RESSOURCE
RÉGIONAL
SUR
L'ORIENTATION,
LA FORMATION
ET L'EMPLOI**

SOMMAIRE

Éléments de cadrage / Méthodologie.....	p.4
Synthèse	p.7
Pour aller plus loin.....	p.8
Approche Secteur.....	p.9
Les établissements	p.10
Les emplois.....	p.10
Les dynamiques de recrutement.....	p.13
Approche Formation.....	p.15
L'offre de formation qualifiante des domaines cosméto- pharma.....	p.15
Approche Métier.....	p.16
Zoom sur les techniciens des industries De process.....	p.16
Zoom sur les ouvriers qualifiés des industries chimiques et pharmaceutiques.....	p.18
Zoom sur les techniciens de maintenance.....	p.20
Zoom sur les ingénieurs et cadres de la recherche et développement (industrie).....	p.22

Éléments de cadrage / Méthodologie

Périmètre secteur

Définition du périmètre couvert par le secteur

Ce panorama régional de l'industrie cosmétique et pharmaceutique se concentre sur un périmètre précis, englobant les activités manufacturières industrielles directement liées à ces secteurs. Les données globales sur le volume d'emploi et le nombre d'établissements associés aux filières pharmaceutique et cosmétique proviennent des travaux de l'agence de développement économique Dev'Up.

Cette source offre un aperçu détaillé des structures opérant sur les marchés pharmaceutique et cosmétique, permettant une analyse plus fine de leur évolution.

Les activités prises en compte dans ce panorama pour analyser les tendances de l'évolution du tissu d'établissements et de l'emploi salarié incluent les suivantes :

→ Industrie Cosmétique

L'industrie cosmétique regroupe diverses activités liées à la conception, la fabrication de produits destinés aux soins du corps et à l'amélioration de l'apparence.

Les principales activités manufacturières de ce secteur comprennent :

- **Fabrication de savons et de produits d'hygiène** : Cette catégorie inclut les savons solides et liquides, les gels douche, et d'autres produits utilisés pour le nettoyage corporel.
- **Fabrication de parfums et de produits pour la toilette** : Cette activité englobe la production de parfums, eaux de toilette, déodorants, et autres produits similaires.
- **Fabrication de produits cosmétiques** : Cela inclut les crèmes, lotions, maquillages, shampoings, et autres produits destinés aux soins de la peau et des cheveux
- **Fabrication d'huiles essentielles** : Les huiles essentielles sont extraites de plantes et utilisées dans divers produits cosmétiques pour leurs propriétés aromatiques et thérapeutiques.

→ Industrie Pharmaceutique

L'industrie pharmaceutique est axée sur la recherche, le développement, la production de médicaments et de traitements médicaux. Les activités clés de ce secteur comprennent :

- **Production de médicaments** : Cela inclut la fabrication de médicaments génériques, de spécialités pharmaceutiques, et de médicaments de prescription ou en vente libre.
- **Production de vaccins** : Les vaccins sont des produits biologiques essentiels pour la prévention des maladies infectieuses.
- **Production de produits biologiques** : Cette catégorie comprend les produits dérivés de sources biologiques, tels que les protéines thérapeutiques, les anticorps monoclonaux, et les cellules souches.
- **Fabrication de dispositifs médicaux** : Les dispositifs médicaux incluent une gamme variée de produits, des simples bandages aux équipements médicaux complexes tels que les implants, les prothèses, et les appareils de diagnostic.

Éléments de cadrage / Méthodologie

Périmètre **métier**

La nomenclature « Métier » utilisée dans ce document est la FAP-2009.

Les FAP (Famille Professionnelles) regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches.

À chaque FAP sont associés des professions (PCS) et des codes ROME.

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous la composition des 5 FAP qui font l'objet d'un zoom en dernière partie dans le document.

Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)

Techniciens des industries de process	<ul style="list-style-type: none"> • Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries • Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries
Ouvriers qualifiés des industries chimiques et pharmaceutiques (conduite d'équipements de production pharmaceutique)	<ul style="list-style-type: none"> • Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (yc pharmaceutique)
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels • Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions • Agents de maîtrise en maintenance, installation en électricité, électromécanique et électronique • Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique
Ingénieurs et cadres d'études	<ul style="list-style-type: none"> • Ingénieurs conseils libéraux en études techniques • Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (toutes industries)

Éléments de cadrage / Méthodologie

Périmètre **formation**

Dans le cadre de l'analyse du secteur industrie cosmétique et pharmaceutique, les données de la formation professionnelle sont issues du système d'information de l'Observatoire Régional Formation-Emploi du GIP Alfa. Elles couvrent le champ de la formation initiale (scolaire et apprentissage) et la formation continue à destination des demandeurs d'emploi.

Champ couvert par le périmètre ORFE

Formation initiale – Voie scolaire	<ul style="list-style-type: none">• Formation professionnelle (du CAP jusqu'à la licence professionnelle) réalisée en lycée
Formation initiale – Apprentissage	<ul style="list-style-type: none">• Formation professionnelle réalisée dans un OFA
Formation continue	<ul style="list-style-type: none">• Formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi, tous financeurs confondus

Synthèse

La filière cosmétique constitue l'un des piliers de l'économie industrielle régionale, avec **111 établissements employant plus de 7 500 salariés**. Ce secteur, ancré au sein du pôle de compétitivité Cosmetic Valley, bénéficie d'une reconnaissance mondiale grâce à la présence de grandes marques et à une chaîne de valeur allant de la recherche et développement à la production et à la distribution. Les zones d'emploi de Chartres et Orléans, avec une forte concentration d'entreprises, sont des moteurs clés pour le dynamisme de la filière en région.

Entre 2018 et 2023, le secteur cosmétique a enregistré une croissance significative de l'emploi, **avec une hausse de 12 %, bien au-delà de la stabilité de l'emploi industriel régional**. Cette croissance s'explique par l'importance du secteur pour l'économie régionale, **la part de l'emploi dans l'industrie cosmétique en Centre-Val de Loire étant presque trois fois supérieure à la moyenne nationale**. Parmi les tendances actuelles, la beauté durable répond à une demande croissante de produits responsables, exempts de substances chimiques et avec des emballages écologiques.

L'industrie pharmaceutique en Centre-Val de Loire est également un acteur clé, représentant plus de la moitié de la production de médicaments en France et employant plus de **10 200 personnes dans 61 établissements**. Le secteur pharmaceutique, qui s'étend de la recherche à la production, bénéficie d'une grande diversité, incluant des entreprises de renommée internationale.

La région se distingue particulièrement par son expertise dans des domaines comme les **anticorps, les biomédicaments et la radiopharmacie**. Entre 2018 et 2023, l'industrie pharmaceutique a connu une croissance de l'emploi de 10 %, un rythme similaire à celui observé au niveau national. Ce développement est facilité par les synergies entre les acteurs académiques, industriels et les entreprises locales, notamment via le cluster national Polepharma, basé à Chartres.

En matière de géographie, bien que l'industrie pharmaceutique soit présente sur l'ensemble du territoire régional, **elle est particulièrement concentrée dans le nord, autour de l'Eure-et-Loir et de l'axe ligérien (Tours-Blois-Orléans)**, un pôle stratégique pour l'innovation et la production pharmaceutique à l'échelle européenne. La région bénéficie également d'une infrastructure de transport et de logistique importante, facilitant la distribution des produits.

Les secteurs cosmétique et pharmaceutique ont vu **leurs besoins en recrutement augmenter de manière significative, avec respectivement près de 580 et 120 offres d'emploi en 2023, soit une hausse de 60 % entre 2018 et 2023**. Cette progression dépasse largement la moyenne nationale et témoigne de la vitalité de ces industries dans la région. **Les métiers recherchés sont variés**, allant des ouvriers qualifiés aux ingénieurs, et concernent principalement la production, la maintenance et le contrôle qualité.

Toutefois, **ces secteurs rencontrent des difficultés de recrutement, avec 54 % des projets de recrutement anticipés comme difficiles pour 2024**. Les tensions sont particulièrement fortes pour les métiers techniques tels que les techniciens de maintenance et les ingénieurs de production, en raison de l'intensification des embauches et de la modernisation des installations. Par ailleurs, des difficultés géographiques et des conditions de travail contraignantes, notamment en horaires décalés, compliquent l'attractivité de certains métiers.

Pour aller plus loin...

Apports complémentaires sur les principaux enjeux emploi et compétences dans la filière cosmétique et pharmaceutique

Principaux impacts des transitions environnementales et technologiques

Les industries cosmétiques et pharmaceutiques de la région Centre-Val de Loire, avec leur pôle de compétitivité et cluster, sont au carrefour des transformations écologiques et technologiques, influencées par des exigences croissantes en matière de durabilité et d'innovation.

Dans le secteur cosmétique, **la transition vers des produits naturels, biologiques et éco-responsables** est devenue en enjeu. Les consommateurs sont de plus en plus attentifs à l'impact environnemental et sanitaire des produits qu'ils utilisent, ce qui oblige les entreprises à revoir leurs procédés de fabrication. **L'utilisation de la biomasse végétale et l'intégration de biotechnologies innovantes** permettent de répondre à ces nouvelles attentes. De plus, les réglementations strictes en matière de traçabilité et de réduction de l'usage de substances nocives accentuent la nécessité pour les entreprises de se conformer à des standards élevés de qualité et de sécurité.

Dans les industries pharmaceutiques, la crise sanitaire liée à la Covid-19 a souligné l'importance de la relocalisation de certaines activités critiques, notamment la fabrication d'ingrédients pharmaceutiques. En réponse, les entreprises de la région investissent progressivement dans la **digitalisation et l'automatisation des processus, adoptant des technologies telles que le big data, l'intelligence artificielle et la maintenance prédictive**. Ces avancées technologiques permettent d'améliorer l'efficacité, la traçabilité et la réactivité face à une demande de plus en plus diversifiée et réglementée. L'introduction de dispositifs connectés dans le suivi des patients, en particulier dans les zones rurales, représente également une évolution significative pour le secteur.

Les enjeux emploi- compétences dans la filière en région

Dans l'industrie cosmétique, la montée en puissance des marchés internationaux, en particulier en Asie, impose une stratégie de croissance soutenue par une main-d'œuvre hautement qualifiée. **Les compétences en biotechnologies, en chimie verte et en logistique durable sont devenues essentielles** pour répondre aux exigences des consommateurs et aux normes environnementales émergentes. Les entreprises continuent de renforcer leur capacité à innover tout en assurant une production respectueuse de l'environnement, ce qui crée de nouvelles opportunités d'emploi et de formation.

Pour l'industrie pharmaceutique, l'augmentation prévue des activités engendre une demande croissante en compétences, **allant des opérateurs aux ingénieurs spécialisés**. La nécessité de remplacer une partie importante de la main-d'œuvre en raison des départs à la retraite accentue cette demande. Les programmes de formation continue et de reconversion permettent de préparer les professionnels à un environnement en constante évolution.

L'accent mis sur la qualité, **la traçabilité et la sécurité des produits requiert également des compétences techniques spécialisées**, à mesure que les entreprises investissent dans des technologies avancées.

Enfin, les initiatives portées par les pôles d'expertise régionaux jouent un rôle important en facilitant les synergies entre les différents acteurs de la santé, stimulant ainsi l'innovation et la création d'emplois. Les partenariats public-privé et les nouvelles approches dans le financement de la santé renforcent la résilience économique de la région.

Sources :

- *Panorama emploi, compétences et enjeux prospectifs de l'interindustrie en Centre-Val de Loire* », Observatoire Compétence - industries, OPCO2i, juin 2024
- *Rapport de branche Industrie pharmaceutique, Leem branche des industries du médicament*, décembre 2024
- *Métiers 2030 : Quelles perspectives de recrutement en région ?* ; Dares – France Travail

Approche Secteur

Une filière cosmétique d'envergure internationale et caractérisée en région par une chaîne de valeur étendue

Selon les dernières données de l'Agence de Développement économique régionale Dev'Up, la filière cosmétique en Centre-Val de Loire représente **111 établissements de production employant plus de 7 500 salariés**. Ce secteur, ancré au sein du pôle de compétitivité Cosmetic Valley, bénéficie d'une reconnaissance mondiale grâce à la **présence de grandes marques et d'une chaîne de valeur étendue**, allant de la recherche et développement à la production et la distribution. Cette position centrale est renforcée par la concentration de nombreuses entreprises dans les zones d'emploi de Chartres et Orléans, qui jouent un rôle important dans le dynamisme de la filière.

L'une des plus fortes croissances de l'emploi industriel

En termes d'emploi, la filière enregistre une croissance notable, avec une **augmentation de plus de 12 % du nombre de salariés entre 2018 et 2023**, selon les données Acof Urssaf. Cette dynamique se distingue particulièrement dans un contexte où l'emploi industriel régional est resté relativement stable sur la même période. Par ailleurs, il convient de préciser que la part de l'emploi dans l'industrie cosmétique en Centre-Val de Loire est près de trois fois supérieure à la moyenne nationale, illustrant l'importance de ce secteur pour l'économie régionale.

Des dynamiques portées notamment par la beauté durable et sur mesure

Parmi les tendances structurantes, **la beauté durable se développe en réponse à une demande croissante de produits plus responsables**, exempts de substances chimiques nocives et utilisant des emballages à faible impact environnemental. Parallèlement, **la beauté sur mesure gagne en importance, avec une offre de produits adaptés aux besoins individuels des consommateurs**, en fonction de critères spécifiques tels que le type de peau, de cheveux ou la couleur des yeux. Le numérique impacte sensiblement le secteur, notamment par le biais de la cosmétique connectée. Des outils avancés, tels que les miroirs connectés et les applications mobiles, permettent de recueillir des données personnalisées et d'offrir des expériences interactives et immersives, comme le test virtuel de maquillage. Cette transformation numérique, amplifiée par l'essor du commerce en ligne depuis la crise sanitaire, a permis de repenser l'expérience client et de proposer des solutions sur mesure.

Plus de la moitié de la production nationale de médicaments

L'industrie pharmaceutique en région Centre-Val de Loire occupe une position importante, représentant plus de la moitié de la production de médicaments en France, avec une contribution notable de 53 % à l'échelle nationale, selon les données de l'Agence de développement économique Dev'Up. Employant plus de **10 200 personnes dans 61 établissements**, la région se caractérise par un écosystème relativement diversifié, allant de la recherche (préalable et clinique) à la production, en passant par les services, la logistique, les dispositifs médicaux et l'e-santé. Parmi ses acteurs figurent des groupes internationaux tels que Novo Nordisk, Delpharm et Servier, mais également des laboratoires indépendants et façonniers.

Une dynamique de l'emploi proche du niveau national

Cette diversité se traduit par certaines spécificités en matière d'expertise dans des domaines tels que les anticorps et immunothérapies, les biomédicaments, la chimie de synthèse, la radiopharmacie et la santé animale. L'industrie pharmaceutique bénéficie d'une certaine dynamique caractérisée par une progression de l'emploi salarié particulièrement marquée **(+10 % entre 2018 et 2023)**, un taux proche de celui enregistré au niveau national. **Ce développement est soutenu par des synergies entre les acteurs académiques, industriels et les entreprises locales** et structuré autour d'un cluster national (Polepharma) basé à Chartres.

Une production principalement concentrée dans le nord de la région.

Bien que la présence de l'industrie pharmaceutique soit répartie sur l'ensemble du territoire, elle est particulièrement concentrée dans la moitié nord de la région, notamment autour de **l'Eure-et-Loir et de l'axe ligérien** (Tours-Blois-Orléans), qui constitue un pôle stratégique pour l'innovation et la production pharmaceutique à l'échelle européenne. La région bénéficie également d'une infrastructure de transport et de logistique bien développée, facilitant l'acheminement des produits pharmaceutiques tant au niveau national qu'international.

Approche Secteur

Les établissements

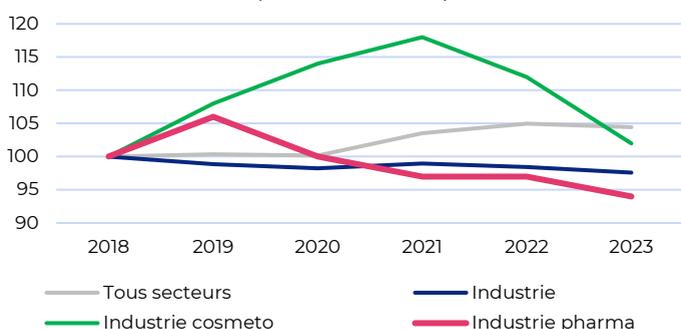
111

Etablissements industriels de la filière Cosmétique en région Centre-Val de Loire (source des données : Dev'Up)

60

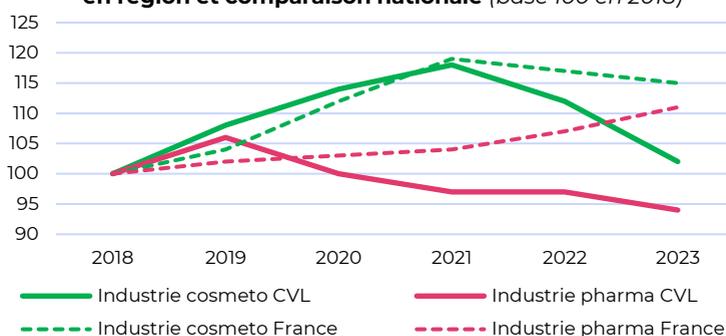
Etablissements industriels de la filière Pharmaceutique en région Centre-Val de Loire (source des données : Dev'Up)

Évolution des établissements et comparaison par secteur d'activité (base 100 en 2018)



Source : Acoff - Urssaf : Evolution calculée à partir des codes Activité Principale de l'Etablissement (APE) référencés page 4

Évolution des établissements du secteur en région et comparaison nationale (base 100 en 2018)



Les emplois

7 500

salariés dans la filière Cosmétique en région Centre-Val de Loire (source des données : Dev'Up)

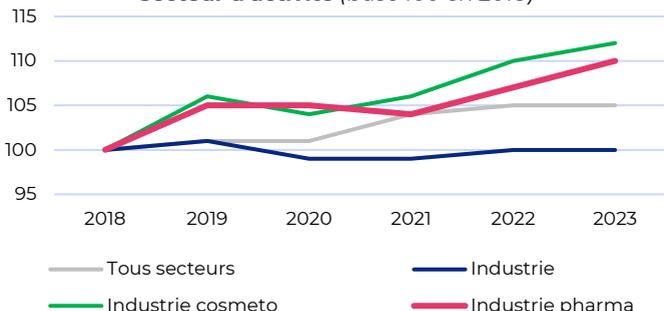
10 200

salariés dans la filière Pharmaceutique en région Centre-Val de Loire (source des données : Dev'Up)

Poids des emplois de la filière cosmeto pharma*
12%

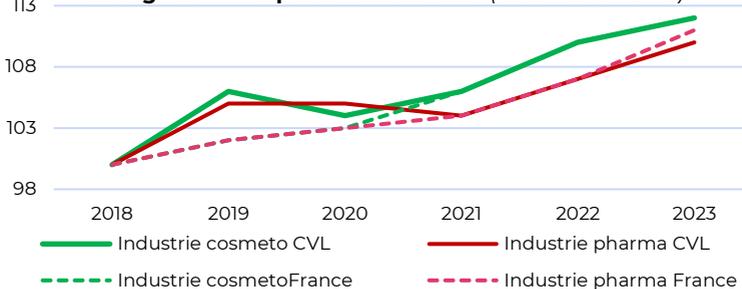
* Calculé par rapport à l'ensemble de l'emploi industriel

Évolution des effectifs salariés et comparaison par secteur d'activité (base 100 en 2018)



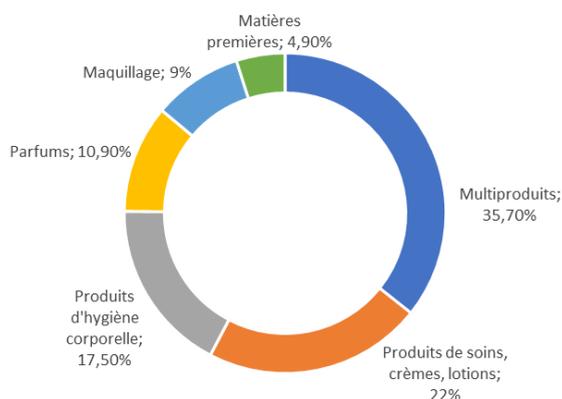
Source : Acoff - Urssaf : Evolution calculée à partir des codes Activité Principale de l'Etablissement (APE) référencés page 4

Évolution des effectifs salariés du secteur en région et comparaison nationale (base 100 en 2018)



Répartition des effectifs salariés selon les domaines de compétences* dans la filière cosmétique

(*un établissement peut maîtriser plusieurs compétences)



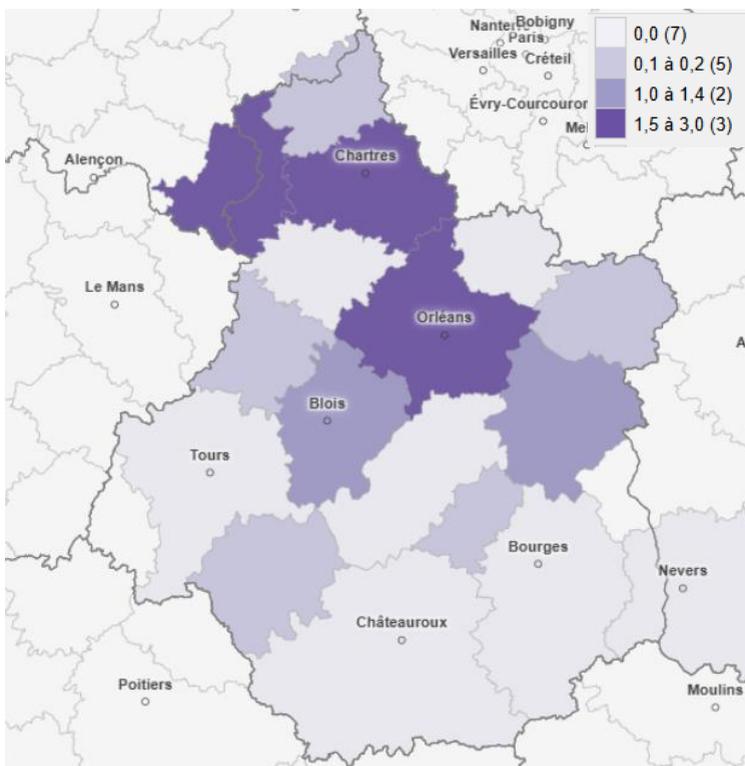
Approche Secteur

Les emplois

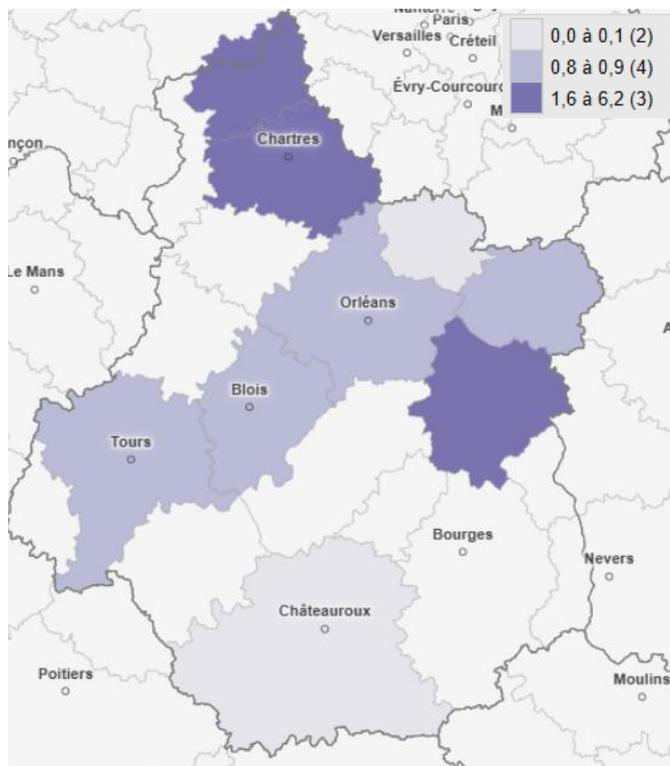
L'indice de spécificité par zone d'emploi mesure la proportion de l'emploi dans un secteur donné au sein d'une zone d'emploi, comparée à la proportion de ce même secteur au niveau régional. Un indice < 1 correspond à une part de l'emploi inférieur à la moyenne régionale.

L'indice de spécificité par région, quant à lui, compare la part de l'emploi dans un secteur spécifique au niveau régional à celle observée au niveau de la France métropolitaine. Un indice < 1 correspond à une part de l'emploi inférieur à la moyenne de la France métropolitaine

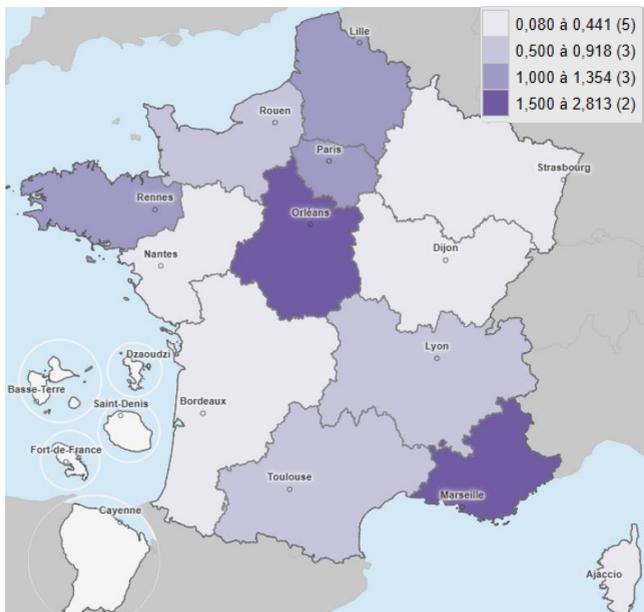
**Indice de spécificité par zone d'emploi
Industrie Parfum, cosmétique (2023)**



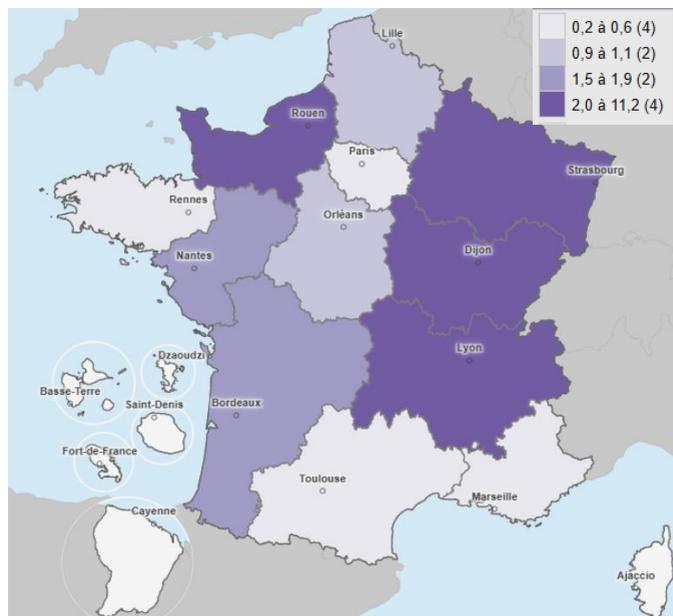
**Indice de spécificité par zone d'emploi
Industrie Pharmaceutique (2023)**



**Indice de spécificité par région
Industrie Parfum, cosmétique (2023)**



**Indice de spécificité par région
Industrie Pharmaceutique (2023)**



Approche Secteur

Les emplois

Quelles sont les principales familles professionnelles des industries cosmétiques et pharmaceutiques ?

Les industries cosmétiques et pharmaceutiques sont composées de plusieurs familles professionnelles, chacune jouant un rôle clé dans le processus de production.

Les **techniciens des industries de process** (17%) supervisent et optimisent les équipements de fabrication et de conditionnement, assurant le respect des normes de qualité.

Les **ouvriers qualifiés** (12%), notamment les conducteurs et régleurs, opèrent les machines, effectuent les réglages et veillent à la continuité des lignes de production.

Les **techniciens et agents de maîtrise de la maintenance** et de l'environnement (4%) assurent l'entretien des machines et le respect des normes environnementales et de sécurité.

Les **ingénieurs et cadres en recherche et développement** (4%) innovent en développant de nouvelles formules et procédés, tandis que les **techniciens des services administratifs** (4%) s'occupent de la planification, de la gestion des ressources humaines, et du suivi des commandes.

TOP 10 des familles d'activités professionnelles dans les industries cosmétiques et pharmaceutiques

Libellé FAP	Poids de la FAP
Techniciens des industries de process (cosméto-pharma)	17%
Ouvriers qualifiés des industries cosmétiques et pharmaceutiques (conducteurs, régleurs)	12%
Ouvriers peu qualifiés des industries cosmétiques et pharmaceutiques (conduite d'équipements)	8%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	4%
Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	4%
Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement	4%
Techniciens des services administratifs	4%
Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	4%
Agents de maîtrise et assimilés des industries de process (encadrement d'équipe)	3%
Attachés commerciaux	3%

Principaux employeurs dans la filière cosmétique

Parfum Dior
 Shiseido International
 Progipharm
 Guerlain
 Gemay Pari-Maybelline)
 Procter & Gamble

Principaux employeurs dans la filière pharmaceutique

Novo Nordisk (fabrication de produits insuliniques)
 Les Laboratoires Servier Industrie (fabrication de médicaments)
 Delpharm (Façonnage de médicaments)
 Fareva (Façonnage de médicaments)

Clé de lecture : **17%** des actifs en emploi travaillant dans les industries cosmétiques et pharmaceutiques* exercent une profession associée à la famille professionnelle « techniciens des industries de process »
 * Secteur défini à partir des activités précisées en page 4

Source : INSEE – RP 2021

Approche Secteur

Les dynamiques de recrutement

Des besoins de recrutement en forte progression

La région Centre-Val de Loire a enregistré une forte dynamique dans les offres d'emploi des industries pharmaceutique et cosmétique en 2023, avec près de **580 et 120 offres** respectivement. Cette hausse, de **60 % entre 2018 et 2023, dépasse largement la moyenne nationale de 30 %**, témoignant d'une vitalité régionale particulière. Cette progression s'inscrit dans un contexte de reprise après la baisse de 2020, due à la crise sanitaire de la COVID-19, qui avait temporairement freiné les recrutements.

La **majorité des offres dans ces secteurs sont durables** (plus de 85 %), ce qui contraste avec les 63 % d'emplois durables tous secteurs confondus, montrant ainsi une certaine stabilité et attractivité de ces industries.

Des besoins qui concernent une grande variété de métiers, allant des ouvriers qualifiés aux ingénieurs

Cette dynamique est portée par des besoins croissants en compétences spécifiques, notamment dans **les métiers liés à la production, la maintenance, et le contrôle qualité**. Dans l'industrie cosmétique, les métiers les plus demandés incluent **les ingénieurs en méthodes de production, les techniciens de maintenance, et les ingénieurs de contrôle qualité**. Dans l'industrie pharmaceutique, les profils les plus recherchés sont similaires, avec une forte demande pour **les techniciens de maintenance, les ingénieurs de production, et les conducteurs d'équipements de production pharmaceutique**.

Des difficultés de recrutements récurrentes et multifactorielles

Cependant, cette croissance s'accompagne de tensions sur le marché du travail, avec **54 % des projets de recrutement anticipés comme difficiles pour 2024**. Ces tensions varient selon les métiers.

Pour les techniciens de maintenance et les ingénieurs de fabrication, la **forte intensité des embauches** constitue un facteur majeur. Cette intensité est liée à l'augmentation des capacités de production et à la modernisation des installations nécessitant des compétences techniques pointues.

Pour les conducteurs d'équipements de production, **les conditions de travail contraignantes**, souvent en trois-huit ou en environnement contrôlé, sont un facteur dissuasif. De plus, **l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande**, notamment pour les métiers d'agents de maîtrise des industries de process, complique les recrutements. Les entreprises situées dans des zones moins bien desservies ou éloignées des bassins de main-d'œuvre qualifiée peinent à attirer des candidats.

Un facteur transversal à l'ensemble des professions est le **manque de main-d'œuvre disponible**. Cette pénurie peut être attribuée à plusieurs éléments : une problématique d'adéquation des formations avec les besoins des entreprises, un vieillissement de la population active, et une perception parfois négative des conditions de travail dans ces secteurs.

Approche Secteur

Les dynamiques de recrutement

120

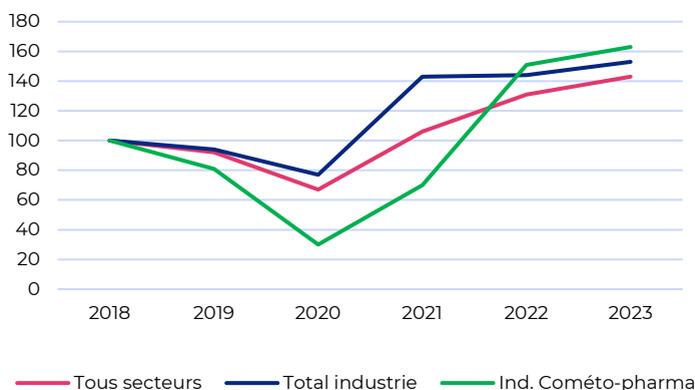
Offres d'emploi collectées* dans l'ensemble des activités associées à l'industrie « Cométique » en 2023 en région Centre-Val de Loire

580

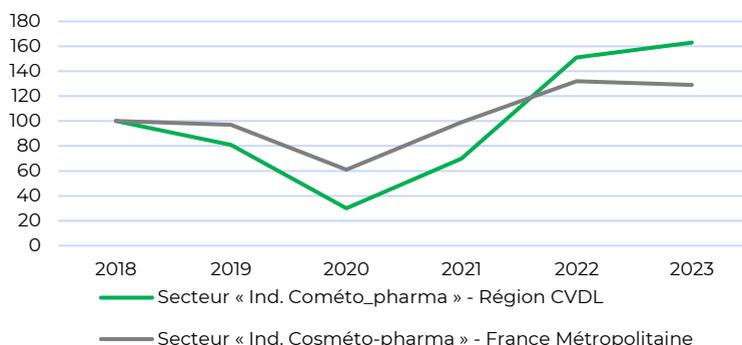
Offres d'emploi collectées* dans l'ensemble des activités associées à l'industrie « Pharmaceutique » en 2023 en région Centre-Val de Loire



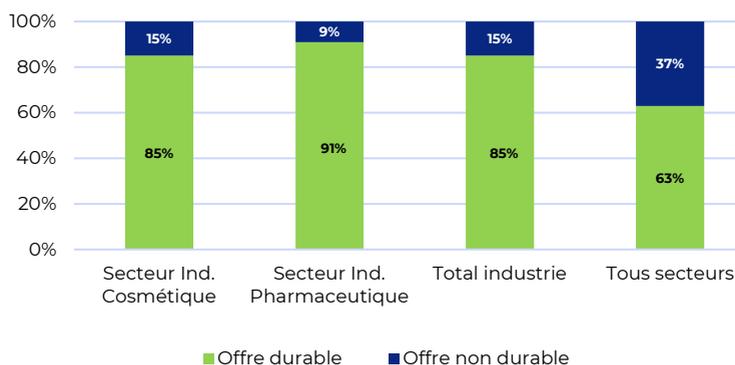
Évolution des offres collectées* et comparaison par secteur d'activité (base 100 en 2018)



Évolution des offres collectées* du secteur en région et comparaison nationale (base 100 en 2018)



Répartition des offres d'emploi collectées* par type



Principaux métiers recherchés – FAP dans l'industrie cosmétique

1. Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité
2. Techniciens de la maintenance
3. Ingénieurs et cadres d'études
4. Cadres techniques de la maintenance
5. Techniciens des industries de process

Principaux métiers recherchés – FAP dans l'industrie pharmaceutique

1. Techniciens de maintenance
2. Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité
3. Ingénieurs et cadres de la production et fabrication
4. Techniciens des industries de process
5. Ouvriers qualifiés des industries chimiques (conduite d'équipement de production pharmaceutique)

54 %

des projets de recrutement anticipés comme difficiles par les employeurs des industries cosmétiques et pharmaceutiques pour l'année 2024

(59% Moyenne régionale Industrie et 62% Moyenne régionale tous secteurs)

Approche Formation

L'offre de formation qualifiante des domaines industriels

A la rentrée 2023, **920 apprenants** sont inscrits en dernière année de formation initiale dans les domaines de la maintenance industrielle (69%), dans la filière industrie conception-études (23%) et l'industrie de process (8%) en région Centre-Val de Loire. Parmi eux, **348 apprenants** inscrits en dernière année de formation initiale en apprentissage, représentant plus de 39% des l'ensemble des apprenants inscrits dans ces trois domaines de formation.

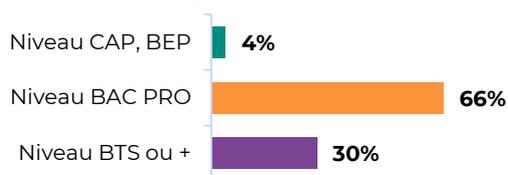
Sur le versant de la formation continue qualifiante, **423 demandeurs d'emploi** ont suivi une formation relevant de ces filières en 2022.

Domaines de formation	Nombre d'apprenants inscrits en dernière année de formation initiale - rentrée 2023			Nombre de demandeurs d'emploi formés en formation continue tous financements en 2022
	Total Formation initiale	Dont scolaire	Dont apprentis	Total Formation continue qualifiante
Maintenance industrielle	632	378	254	127
Industrie process	79	51	28	291
Industrie conception études	209	142	66	nd.

Périmètre retenu : formation professionnelle de niveau CAP/BEP à Licence Pro
nd : non défini

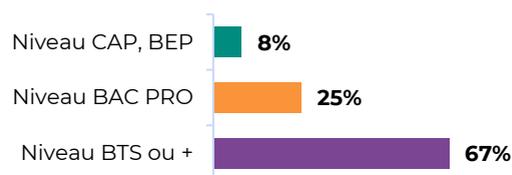
➤ La formation professionnelle voie scolaire

66% des **572** inscrits en dernière année de formation professionnelle - voie scolaire suivent une formation de **niveau BAC PRO**.



➤ La formation professionnelle en apprentissage

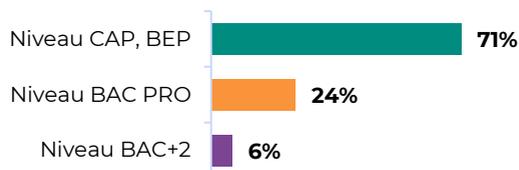
67% des **348** inscrits en dernière année de formation professionnelle en apprentissage suivent une formation de **niveau BTS ou plus**.



➤ La formation professionnelle continue qualifiante

423 Sortants de formation continue qualifiante en 2022*

30% des **423** inscrits suivent une formation de **niveau BAC ou supérieur**.



*Bénéficiaires d'une formation continue, tous financements confondus, et sortis de formation en 2022.
Formation professionnelle continue qualifiante à destination principalement des demandeurs d'emploi.

Approche Métier

FAP Techniciens des industries de process

Famille d'Activités Professionnelles

7 932

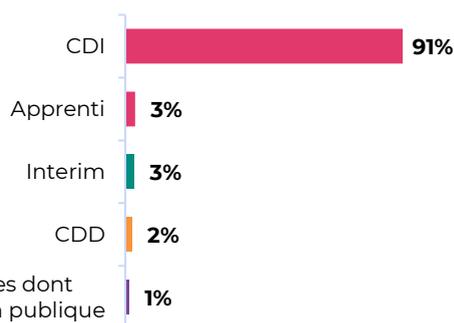
salariés en région Centre-Val de Loire

Taux de féminisation

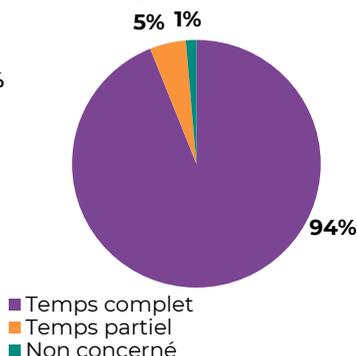
36%

Caractéristiques des métiers

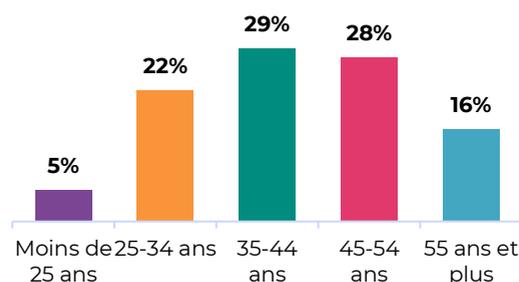
Type de contrat



Temps de travail



Tranche d'âge



Principaux secteurs d'emploi :

- Industrie pharmaceutique 22%
- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné 18%
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques 14%

Source : INSEE – Base tous salariés 2021

Besoins en recrutement

1 577

Offres d'emploi collectées* en 2023

63%

D'offres en emploi durable : CDI ou CDD de 6 mois ou plus

79% des projets de recrutement en 2024 jugés difficiles par les employeurs

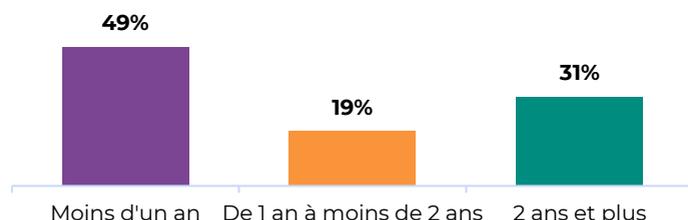
Principaux secteurs recruteurs (offres collectées) :

- Activités liées à l'emploi 69%
- Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques 10%
- Industrie pharmaceutique 2%

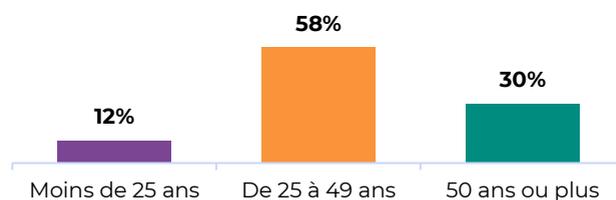
Source : France Travail, Fichier des offres d'emploi, Données brutes, Année 2023 - Enquête BMO 2024

Profil des demandeurs d'emploi

Ancienneté d'inscription



Tranche d'âge



Source : France Travail – DEFM Catégorie A, B et C au 4^{ème} trimestre 2023

* Les statistiques d'emploi portent ici sur les offres collectées directement par France Travail. Par conséquent, elles n'incluent pas les offres transmises par des sites partenaires de France Travail.

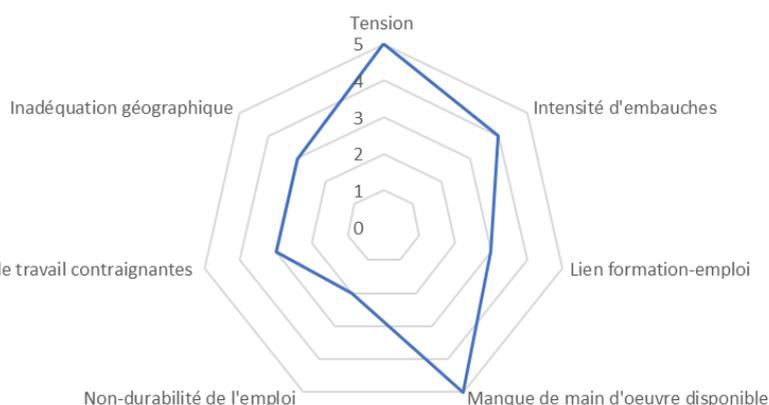
Approche Métier

FAP Techniciens des industries de process

Famille d'Activités Professionnelles

Les facteurs de tensions

Techniciens des industries de process
Centre-Val de Loire



Les tensions sur le marché du travail pour la famille professionnelle des techniciens des industries de process résultent d'une combinaison de plusieurs facteurs.

D'une part, le **manque de main-d'œuvre disponible** amplifie ces tensions, car il est généralement plus difficile de recruter lorsque le vivier de demandeurs d'emploi est réduit, ce qui crée une situation de pénurie.

D'autre part, la **forte intensité des embauches** contribue également à ces tensions. En effet, plus les employeurs recrutent fréquemment, plus ils doivent rechercher des candidats et réitérer le processus de recrutement, ce qui accroît la compétition pour les profils qualifiés et allonge les délais de pourvoi des postes. Cette dynamique génère une pression accrue sur le marché, rendant le recrutement plus complexe et compétitif.

Note méthodologique

La Dares et France Travail ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail, reposant sur l'analyse de l'ensemble des offres d'emploi diffusées en ligne.

L'indicateur principal de tension intègre trois composantes :

- le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et la demande d'emploi,
- le taux d'écoulement de la demande d'emploi,
- la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles.

Ce dispositif est complété par des indicateurs additionnels qui éclairent les facteurs à l'origine des tensions. Ces derniers permettent d'identifier la diversité des situations selon les métiers et les territoires. Six indicateurs complémentaires sont ainsi pris en compte :

- L'intensité des embauches** : Plus les employeurs recrutent fréquemment, plus ils sont amenés à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui peut accroître les tensions.
- Les conditions de travail contraignantes** : Des conditions de travail difficiles peuvent rendre les recrutements plus complexes.
- La non-durabilité de l'emploi** : À l'image des conditions de travail, les conditions d'emploi influent sur l'attractivité des postes proposés.
- Le manque de main-d'œuvre disponible** : Il est généralement plus facile de recruter dans un contexte où le vivier de demandeurs d'emploi est important que dans une situation de pénurie.
- Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : Un décalage entre les compétences demandées par les employeurs et celles des candidats peut aggraver les tensions.
- L'inadéquation géographique** : Même si la main-d'œuvre disponible est suffisante au niveau régional, des écarts de répartition géographique entre les emplois proposés et les candidats peuvent engendrer des tensions localisées.

Chacun de ces indicateurs est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 reflète une situation tendant à réduire les tensions et 5 un fort niveau de tensions.

Approche Métier

FAP Ouvriers qualifiés des industries chimiques (yc pharmaceutiques)

Famille d'Activités Professionnelles

5 028

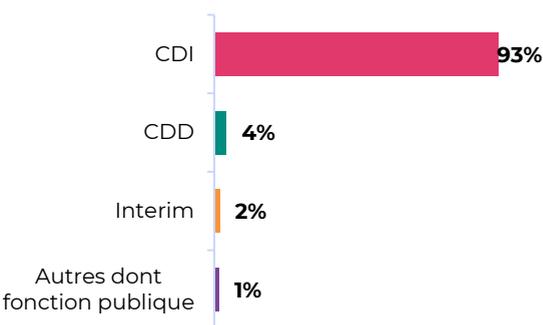
salariés en région Centre-Val de Loire

Taux de féminisation

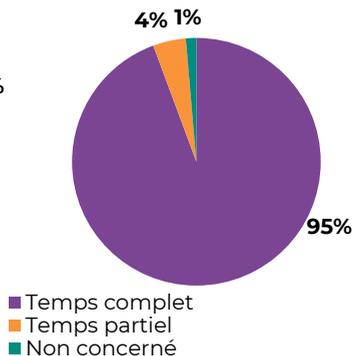
34%

Caractéristiques des métiers

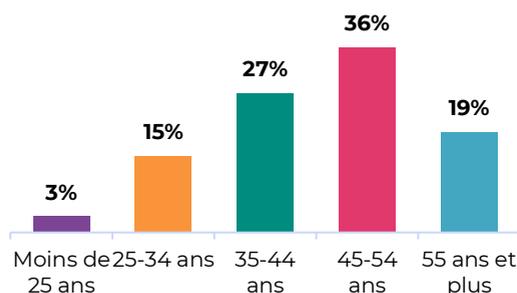
Type de contrat



Temps de travail



Tranche d'âge



Principaux secteurs d'emploi :

1 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques **42%**

2 Industrie pharmaceutique **32%**

3 Industrie chimique **18%**

Source : INSEE – Base tous salariés 2021

Besoins en recrutement

578

Offres d'emploi collectées* en 2023

69%

D'offres en emploi durable : CDI ou CDD de 6 mois ou plus

56% des projets de recrutement en 2024 jugés difficiles par les employeurs

Principaux secteurs recruteurs (offres collectées) :

1 Activités liées à l'emploi **72%**

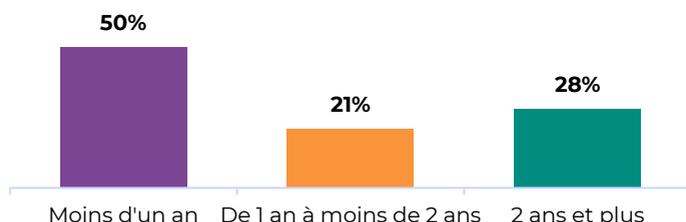
2 Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique **13%**

3 Industrie pharmaceutique **6%**

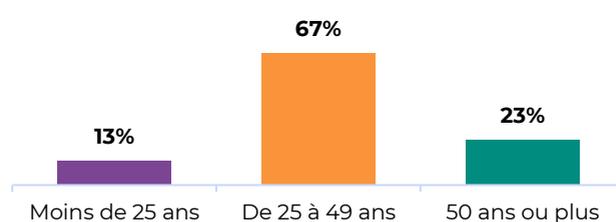
Source : France Travail, Fichier des offres d'emploi, Données brutes, Année 2023 - Enquête BMO 2024

Profil des demandeurs d'emploi

Ancienneté d'inscription



Tranche d'âge



Source : France Travail – DEFM Catégorie A, B et C au 4^{ème} trimestre 2023

* Les statistiques d'emploi portent ici sur les offres collectées directement par France Travail. Par conséquent, elles n'incluent pas les offres transmises par des sites partenaires de France Travail.

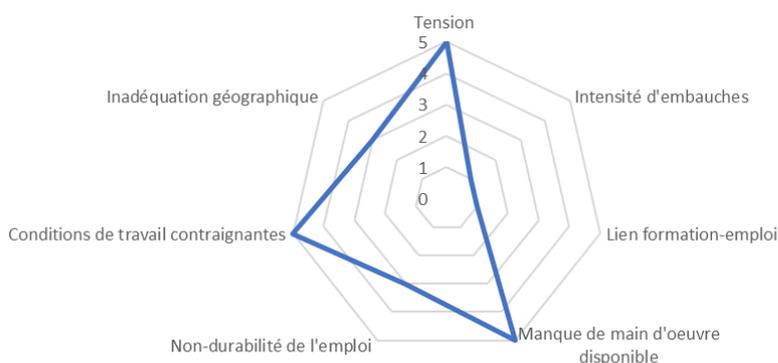
Approche Métier

FAP Ouvriers qualifiés des industries chimiques (yc pharmaceutiques)

Famille d'Activités Professionnelles

Les facteurs de tensions

Ouvriers qualifiés des industries chimiques/pharmaceutiques - Centre-Val de Loire



Les tensions sur le marché du travail pour la famille professionnelle des ouvriers qualifiés des industries chimiques peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs.

Le **manque de main-d'œuvre disponible** accentue ces tensions, car il est plus difficile de recruter lorsque le vivier de demandeurs d'emploi est limité, créant ainsi une situation de pénurie de candidats qualifiés.

Par ailleurs, **les conditions de travail contraignantes** dans ces industries, souvent associées à des environnements potentiellement dangereux, à des horaires décalés ou à des tâches physiquement exigeantes, peuvent dissuader des candidats potentiels et réduisent l'attractivité de ces métiers.

Note méthodologique

La Dares et France Travail ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail, reposant sur l'analyse de l'ensemble des offres d'emploi diffusées en ligne.

L'indicateur principal de tension intègre trois composantes :

- le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et la demande d'emploi,
- le taux d'écoulement de la demande d'emploi,
- la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles.

Ce dispositif est complété par des indicateurs additionnels qui éclairent les facteurs à l'origine des tensions. Ces derniers permettent d'identifier la diversité des situations selon les métiers et les territoires. Six indicateurs complémentaires sont ainsi pris en compte :

- L'intensité des embauches** : Plus les employeurs recrutent fréquemment, plus ils sont amenés à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui peut accroître les tensions.
- Les conditions de travail contraignantes** : Des conditions de travail difficiles peuvent rendre les recrutements plus complexes.
- La non-durabilité de l'emploi** : À l'image des conditions de travail, les conditions d'emploi influent sur l'attractivité des postes proposés.
- Le manque de main-d'œuvre disponible** : Il est généralement plus facile de recruter dans un contexte où le vivier de demandeurs d'emploi est important que dans une situation de pénurie.
- Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : Un décalage entre les compétences demandées par les employeurs et celles des candidats peut aggraver les tensions.
- L'inadéquation géographique** : Même si la main-d'œuvre disponible est suffisante au niveau régional, des écarts de répartition géographique entre les emplois proposés et les candidats peuvent engendrer des tensions localisées.

Chacun de ces indicateurs est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 reflète une situation tendant à réduire les tensions et 5 un fort niveau de tensions.

Approche Métier

FAP Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement

Famille d'Activités Professionnelles

11 352

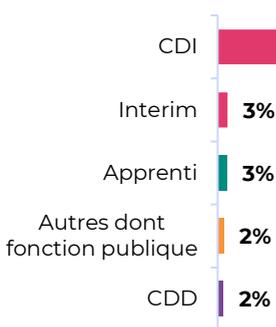
salariés en région Centre-Val de Loire

Taux de féminisation

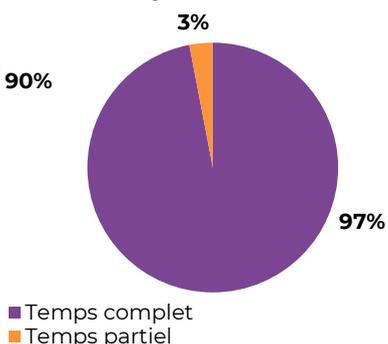
8%

Caractéristiques des métiers

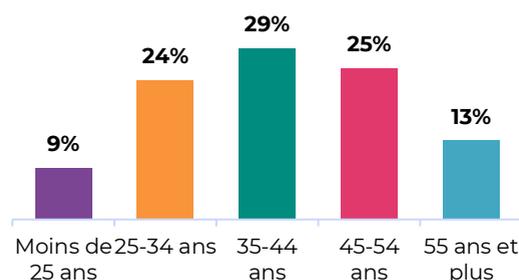
Type de contrat



Temps de travail



Tranche d'âge



Principaux secteurs d'emploi :

1 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné **19%**

2 Commerce; réparation d'automobiles et de motos **15%**

3 Construction **11%**

Source : INSEE – Base tous salariés 2021

Besoins en recrutement

7 716

Offres d'emploi collectées* en 2023

80%

D'offres en emploi durable : CDI ou CDD de 6 mois ou plus

68% des projets de recrutement en 2024 jugés difficiles par les employeurs

Principaux secteurs recruteurs (offres collectées) :

1 Activités liées à l'emploi **52%**

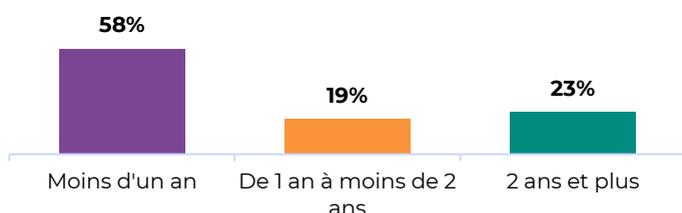
2 Fabrication de machines et équipements n.c.a **21%**

3 Réparation et installation de machines et d'équipements **3%**

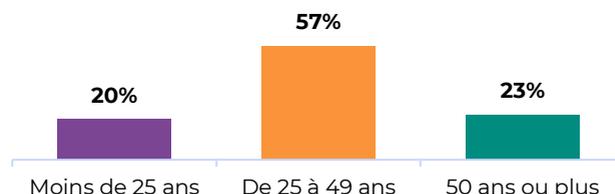
Source : France Travail, Fichier des offres d'emploi, Données brutes, Année 2023 - Enquête BMO 2024

Profil des demandeurs d'emploi

Ancienneté d'inscription



Tranche d'âge



Source : France Travail – DEFM Catégorie A, B et C au 4^{ème} trimestre 2023

* Les statistiques d'emploi portent ici sur les offres collectées directement par France Travail. Par conséquent, elles n'incluent pas les offres transmises par des sites partenaires de France Travail.

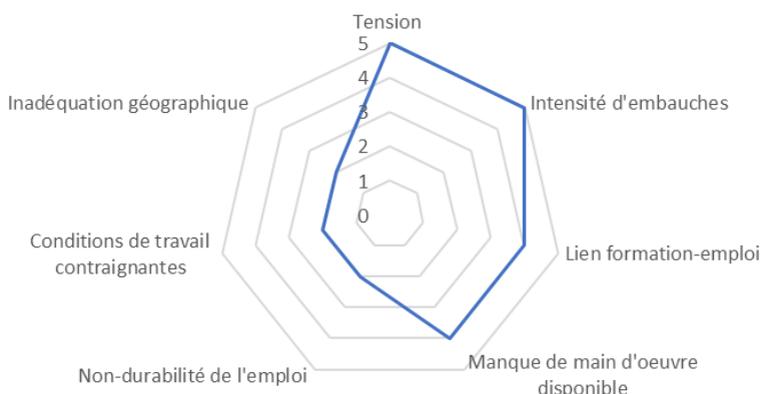
Approche Métier

FAP Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement

Famille d'Activités Professionnelles

Les facteurs de tensions

Techniciens de la maintenance
Centre-Val de Loire



Les tensions sur le marché du travail pour les techniciens de la maintenance peuvent être attribuées à plusieurs facteurs spécifiques, dont la **forte intensité d'embauches, le décalage entre formation et emploi, ainsi que le manque de main-d'œuvre disponible.**

La forte intensité d'embauches, caractérisée par un besoin fréquent de recruter de nouveaux employés, engendre une pression constante sur le marché du travail. **Les entreprises doivent régulièrement relancer le processus de recrutement**, ce qui peut augmenter les tensions, notamment dans un contexte où la demande pour des compétences spécifiques reste élevée.

Par ailleurs, le lien fort entre formation et emploi accentue ces tensions lorsque les compétences des candidats ne correspondent pas aux exigences des employeurs. **Un décalage entre les formations disponibles et les besoins réels du marché du travail** peut aggraver la difficulté à pourvoir les postes, car les candidats ne disposent pas toujours des qualifications nécessaires pour répondre aux attentes des employeurs.

Enfin, le manque de main-d'œuvre disponible constitue un facteur aggravant. Lorsque le volume de demandeurs d'emploi est faible, les entreprises se retrouvent confrontées à une pénurie de candidats qualifiés, compliquant encore davantage le processus de recrutement.

Note méthodologique

La Dares et France Travail ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail, reposant sur l'analyse de l'ensemble des offres d'emploi diffusées en ligne.

L'indicateur principal de tension intègre trois composantes :

- le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et la demande d'emploi,
- le taux d'écoulement de la demande d'emploi,
- la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles.

Ce dispositif est complété par des indicateurs additionnels qui éclairent les facteurs à l'origine des tensions. Ces derniers permettent d'identifier la diversité des situations selon les métiers et les territoires. Six indicateurs complémentaires sont ainsi pris en compte :

- L'intensité des embauches** : Plus les employeurs recrutent fréquemment, plus ils sont amenés à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui peut accroître les tensions.
 - Les conditions de travail contraignantes** : Des conditions de travail difficiles peuvent rendre les recrutements plus complexes.
 - La non-durabilité de l'emploi** : À l'image des conditions de travail, les conditions d'emploi influent sur l'attractivité des postes proposés.
 - Le manque de main-d'œuvre disponible** : Il est généralement plus facile de recruter dans un contexte où le vivier de demandeurs d'emploi est important que dans une situation de pénurie.
 - Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : Un décalage entre les compétences demandées par les employeurs et celles des candidats peut aggraver les tensions.
 - L'inadéquation géographique** : Même si la main-d'œuvre disponible est suffisante au niveau régional, des écarts de répartition géographique entre les emplois proposés et les candidats peuvent engendrer des tensions localisées.
- Chacun de ces indicateurs est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 reflète une situation tendant à réduire les tensions et 5 un fort niveau de tensions.

Approche Métier

FAP Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)

Famille d'Activités Professionnelles

7 152

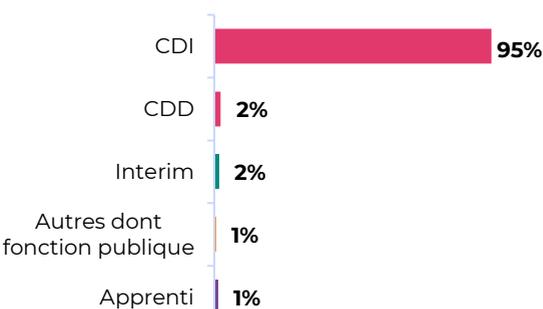
salariés en région Centre-Val de Loire

Taux de féminisation

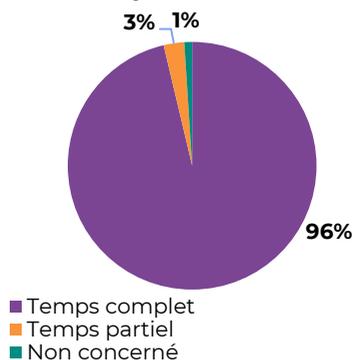
25%

Caractéristiques des métiers

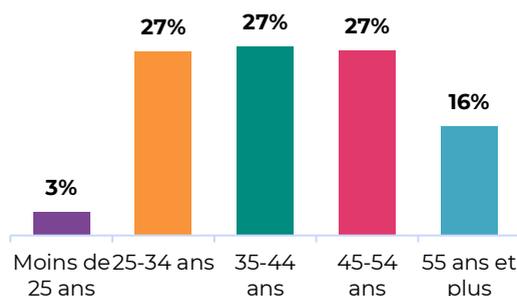
Type de contrat



Temps de travail



Tranche d'âge



Principaux secteurs d'emploi :

1 Fabrication de matériels de transports **12%**

2 Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné **12%**

3 Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques **12%**

Source : INSEE – Base tous salariés 2021

Besoins en recrutement

1 057

Offres d'emploi collectées* en 2023

77%

D'offres en emploi durable : CDI ou CDD de 6 mois ou plus

76% des projets de recrutement en 2024 jugés difficiles par les employeurs

Principaux secteurs recruteurs (offres collectées) :

1 Activités liées à l'emploi **42%**

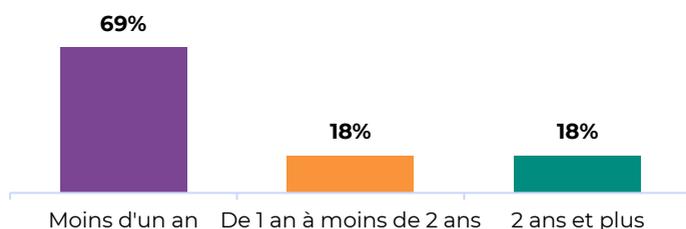
2 Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques **29%**

3 Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite **7%**

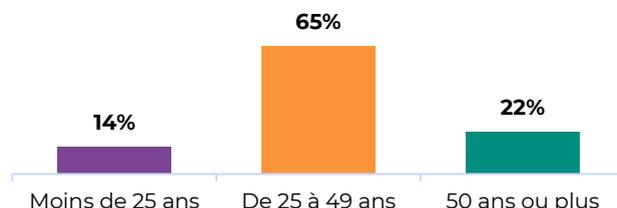
Source : France Travail, Fichier des offres d'emploi, Données brutes, Année 2023 - Enquête BMO 2024

Profil des demandeurs d'emploi

Ancienneté d'inscription



Tranche d'âge



Source : France Travail – DEFM Catégorie A, B et C au 4^{ème} trimestre 2023

* Les statistiques d'emploi portent ici sur les offres collectées directement par France Travail. Par conséquent, elles n'incluent pas les offres transmises par des sites partenaires de France Travail.

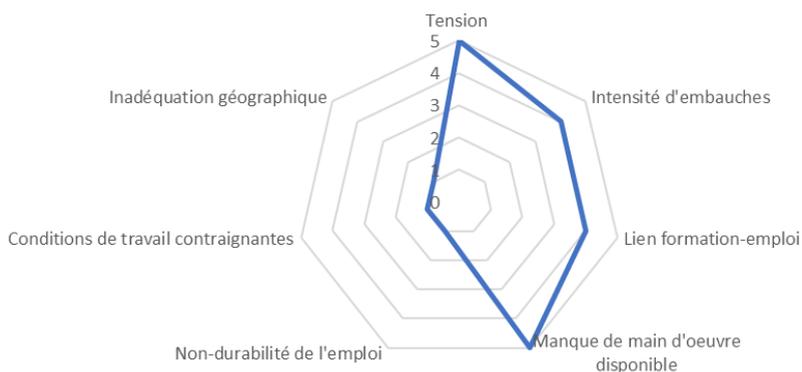
Approche Métier

FAP Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement (industrie)

Famille d'Activités Professionnelles

Les facteurs de tensions

Ingénieurs et cadres de la recherche/développement dans l'industrie - Centre-Val de Loire



Les tensions sur le marché du travail pour la famille professionnelle des ingénieurs et cadres de la recherche et développement (R&D) trouvent plusieurs origines.

La forte **intensité d'embauches** dans ce secteur est un premier facteur sensible. Les entreprises, en quête constante d'innovation pour rester compétitives, augmentent leur demande en profils hautement qualifiés, ce qui accroît la pression sur le marché.

Le **manque de main-d'oeuvre disponible** constitue un autre facteur majeur. Les formations d'ingénieurs et les parcours académiques spécialisés en R&D, bien que nombreux, ne suffisent pas à combler les besoins croissants. Cette pénurie est amplifiée par la concurrence des autres régions et internationale, où les talents sont souvent attirés par des conditions plus avantageuses.

Note méthodologique

La Dares et France Travail ont élaboré un dispositif de mesure des tensions sur le marché du travail, reposant sur l'analyse de l'ensemble des offres d'emploi diffusées en ligne.

L'indicateur principal de tension intègre trois composantes :

- le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et la demande d'emploi,
- le taux d'écoulement de la demande d'emploi,
- la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles.

Ce dispositif est complété par des indicateurs additionnels qui éclairent les facteurs à l'origine des tensions. Ces derniers permettent d'identifier la diversité des situations selon les métiers et les territoires. Six indicateurs complémentaires sont ainsi pris en compte :

- L'intensité des embauches** : Plus les employeurs recrutent fréquemment, plus ils sont amenés à rechercher des candidats et à réitérer le processus, ce qui peut accroître les tensions.
- Les conditions de travail contraignantes** : Des conditions de travail difficiles peuvent rendre les recrutements plus complexes.
- La non-durabilité de l'emploi** : À l'image des conditions de travail, les conditions d'emploi influent sur l'attractivité des postes proposés.
- Le manque de main-d'oeuvre disponible** : Il est généralement plus facile de recruter dans un contexte où le vivier de demandeurs d'emploi est important que dans une situation de pénurie.
- Le lien entre la spécialité de formation et le métier** : Un décalage entre les compétences demandées par les employeurs et celles des candidats peut aggraver les tensions.
- L'inadéquation géographique** : Même si la main-d'oeuvre disponible est suffisante au niveau régional, des écarts de répartition géographique entre les emplois proposés et les candidats peuvent engendrer des tensions localisées.

Chacun de ces indicateurs est évalué sur une échelle de 1 à 5, où 1 reflète une situation tendant à réduire les tensions et 5 un fort niveau de tensions.



GIP ALFA
CENTRE-VAL DE LOIRE

Le lieu ressource régional sur l'orientation, la formation et l'emploi

gipalfa.centre-valde Loire.fr



@GIP Alfa Centre-Val de Loire