



Episode 5 – Pharmaceutical & Health Sciences

[MUSIQUE]

SAADIA BENALI : L'aspect rémunération monétaire n'est pas le seul critère important aux yeux des collaborateurs et des talents.

VOIX OFF : Bienvenue sur le podcast de Beyond Data.

Le podcast qui décrypte les dernières tendances en matière de politique de rémunération.

Face aux problématiques d'inflation, d'attraction et de rétention des talents, les entreprises doivent repenser en profondeur leurs politiques de rémunération.

Tout au long de cette série de podcasts, nos experts vous feront découvrir des innovations pour faire face au contexte inflationniste, aux tensions enregistrées sur le marché de l'emploi, et ce, dans les différents secteurs d'activités.

Dans cet épisode nos expertes : Saadia Benali, Lead Consultant, Rewards Data Intelligence

SAADIA BENALI : Bonjour,

VOIX OFF : et Madeline Mauffrey, Consultant, Rewards Data Intelligence

MADÉLINE MAUFFREY : Bonjour,

VOIX OFF : vont se focaliser sur le secteur Life Science au sens large, puisqu'elles vont s'intéresser à ce qui se passe au sein de l'industrie pharma, des Biopharma, du Consumer Health, mais également au sein des MedTech, c'est-à-dire chez les fabricants de matériel de diagnostic et d'analyse, de dispositifs médicaux et de technologie médicale, et des Biotechs.

MADÉLINE MAUFFREY : Commençons par donner un peu de contexte. En 2022, nous sortons de 2 années Covid où, globalement, le secteur Life Science n'a pas été trop impacté, ou du moins, il a - globalement - été moins impacté que d'autres secteurs.

En 2021, le secteur Life Science a connu une année exceptionnelle en termes de croissance de revenus, avec un nombre d'introductions en bourse colossale : plus de 80 à travers le monde, et avec beaucoup de sujets de Fusions & Acquisitions.

En 2022, on est sur une année avec moins d'introductions en bourse et 75% de baisse du volume de Fusions & Acquisitions. C'est en ligne avec ce qu'il se passe actuellement sur le marché au

niveau global avec la hausse des taux directeurs des banques centrales qui vise à réduire l'inflation et qui laisse par conséquent moins de cash disponible pour lever des fonds.

SAADIA BENALI : Maintenant, si l'on se penche sur les enjeux du secteur Life Science cette année,

- On va retrouver une accélération de la Recherche & Développement, qui s'opère notamment à travers l'Intelligence Artificielle ;
- On va ensuite voir une transformation de l'Expérience Patient lors des tests, en lui proposant un meilleur accompagnement, notamment avec la digitalisation qui arrive à ce niveau-là.
- On être très axé sur l'humain en cherchant à transformer l'Expérience Salarié.
- Au niveau réglementaire cette fois, on va avoir beaucoup d'enjeux qui vont arriver : par exemple, on retrouve le besoin et la capacité à sortir un vaccin en moins de 12 mois, on retrouve des nouvelles thérapies tels que la Gene Therapy ou encore la Cell Therapy. Et finalement, ces nouveautés vont engendrer des évolutions sur le côté réglementaire qui vont permettre d'accélérer la R&D au sein du secteur.
- Côté production cette fois, il y a beaucoup de tension sur les métiers de la Supply Chain où l'on doit livrer les produits vite, et le sujet va encore plus se poser en 2023.
- Dernier enjeu d'actualité, ça va être les sujets ESG Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance. Au sein du secteur, on a une forte empreinte carbone, qui peut être amélioré, on a aussi des sujets sur l'accès aux soins, sur le prix des médicaments et bien d'autres à prendre en considération pour un monde durable.

MADÉLINE MAUFFREY : On a vu les enjeux du secteur, quand est-il des enjeux RH spécifiquement ? Lorsque l'on interroge les DRH du secteur Life Science, ils nous disent tout d'abord qu'ils ont besoin de développer un écosystème talent pour créer des modèles de travail alternatifs, afin de mieux gérer les ressources et les compétences disponibles en interne.

Un deuxième enjeu sera de construire de nouvelles stratégies autour des carrières et de la rétribution, notamment en lien avec les compétences rares et recherchées sur le marché. Pour vous donner un ordre d'idée, en 2013 – donc il y a à peine 10 ans – seulement 13% des entreprises du secteur disaient rencontrer des difficultés de recrutement, contre 61% aujourd'hui ; d'ailleurs c'est aussi la transformation des métiers et les nouveaux métiers qui posent ce sujet sur la table.

Un troisième et dernier enjeu RH va concerner la réflexion autour du Bien-Être des Salariés et la construction d'une Expérience Salarié alignée avec les missions de l'entreprise et afin d'activer un levier de rétention des collaborateurs.

SAADIA BENALI : Absolument ! Et ces enjeux RH vont avoir un impact sur la stratégie de rémunération choisie par les entreprises. Et c'est ce que nous allons capturer dans notre enquête de rémunération Pharmaceutical and Health Sciences.

Cette dernière est une enquête que nous conduisons annuellement dans plus de 80 pays à travers le monde. Pour vous donner quelques chiffres, en 2022 et en France, l'enquête compte 157 entreprises participantes avec une base de données composée de + de 90 000 collaborateurs. Les acteurs majeurs du secteur, notamment les plus grands laboratoires pharmaceutiques,

participent annuellement à cette enquête.

MADLINE MAUFFREY : Alors, lorsque l'on décrypte les tendances de rémunération, on va principalement s'intéresser à 3 éléments de rémunération :

Le premier va être le salaire de base,

Et ce que l'on observe, c'est tout d'abord une augmentation moyenne des salaires de l'ordre 2% par rapport à 2021. C'est une évolution assez stable en comparaison à l'année précédente. On va avoir les taux d'augmentation les plus forts qui s'appliquent aux profils de jeunes cadres ou d'ETAM expérimentés.

Et si l'on compare avec le marché général, les pourcentages d'augmentation moyens sont un peu plus faibles et cela s'explique par le fait que les salaires au sein du secteur Life Science sont de base très compétitifs. En effet, ces derniers sont en moyenne 6% plus élevés. Toutefois, il est important de souligner qu'on a des réalités différentes selon les sous-secteurs, puisque c'est surtout l'industrie pharmaceutique qui propose des salaires compétitifs, alors que les MedTech sont plutôt en ligne avec les pratiques du marché général.

SAADIA BENALI : Le second élément va être la rémunération variable individuelle autrement dit, les bonus donc bonus de performance, primes de vente et commissions pour les commerciaux et visiteurs médicaux, ou encore, le bonus discrétionnaire

Alors pour poser un peu de contexte, en 2021, on était sur des bonus versés au titre de l'année 2020 qui était une année particulière et exceptionnelle due à la crise Covid. Dans le secteur, globalement, les bonus étaient restés stables par rapport à l'année précédente.

En 2022, on est sur des bonus versés au titre de l'année 2021, qui était une année de croissance, de reprise d'activité et globalement de meilleurs résultats financiers. Donc, sans grand étonnement, les bonus versés ont été significativement supérieurs à l'année précédente ou on a des taux de paiement des bonus supérieurs à 100% pour l'ensemble les populations.

MADLINE MAUFFREY : Le troisième élément va être la rémunération variable collective, qui va couvrir l'Intéressement et la Participation

Ici nous allons dresser deux constats intéressants :

Premièrement, les entreprises qui avaient versé de l'Intéressement/Participation en 2021 ont eu tendance à verser des montants supérieurs en 2022, et c'est en ligne avec le contexte de croissance.

Deuxièmement, on observe que des entreprises qui n'avaient pas versé d'Intéressement/Participation en 2021 ont fait bénéficier de cette pratique leurs salariés en 2022, et c'est également en ligne avec le contexte de reprise économique.

Ces sujets de rémunération sont à prendre en considération sur la question d'attraction et de rétention des talents. Mais pas seulement. Et finalement on peut se demander, notamment dans un contexte inflationniste, quels sont les facteurs observés pour attirer et retenir ses talents ?

SAADIA BENALI : En effet, l'aspect rémunération monétaire n'est pas le seul critère important aux yeux des collaborateurs et des talents.

Au sein du secteur Life Science, si le salaire et le bonus sont le facteur d'attraction numéro 1, il est important de noter que la quête de sens et la sécurité de l'emploi viennent juste après.

Et quand on se penche sur les facteurs de rétention, on observe cette fois que le salaire et le bonus ne font plus partie du top 3 ! On retrouve en 1er facteur de rétention les relations avec les collègues qui vont donner aux salariés l'envie de rester dans l'entreprise, avec un climat agréable, suivi par la sécurité de l'emploi puis la quête de sens.

Ce sont donc également les éléments non financiers tels que le bien-être au travail, le développement des compétences ou encore les critères ESG sur lesquels il sera primordial que les employeurs se focalisent.

VOIX OFF : Nous vous remercions pour votre écoute et espérons que cet épisode vous aura apporté des éclairages sur vos différents enjeux.

Pour toute question sur le sujet ou sur nos enquêtes de rémunération, n'hésitez pas à nous contacter. À bientôt pour un nouvel épisode.

[MUSIQUE]