

Bilan et évolution de l'alternance dans les industries de santé

**Cette étude a été
réalisée avec l'appui de :**



SOMMAIRE

1. Contexte du projet et méthodologie
2. Effectifs totaux et nouveaux alternants dans les industries de santé
3. Profil des alternants dans les industries de santé
4. Les établissements mobilisant l'alternance dans les industries de santé
5. Les organismes de formation formant en alternance dans les industries de santé
6. Les certifications visées en alternance dans les industries de santé

01

Contexte du projet et méthodologie

Contexte du projet et méthodologie

Les objectifs du projet

Les branches « Industrie pharmaceutique » et « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique parapharmaceutique et vétérinaire » (ci-après FC2PV) ont souhaité **réaliser un focus sur leurs deux branches et leurs alternants de l'étude sur le bilan et l'évolution de l'alternance dans l'interindustrie.**

Ce focus apporte notamment une vision, par indicateur, de l'évolution de l'alternance pour chacune des deux branches des industries de santé*, alors que l'évolution est analysée au niveau de l'interindustrie dans l'étude précédemment citée.

Si ce complément propose globalement la même méthodologie que le rapport interindustriel (structuration, dénombrement des alternants, appellations, indicateurs mobilisés), il propose également **de nouveaux croisements d'indicateurs ainsi que des analyses inhérentes aux enjeux et spécificités des deux branches.**

*Industries de santé au sens de la CPNEFP des industries de santé



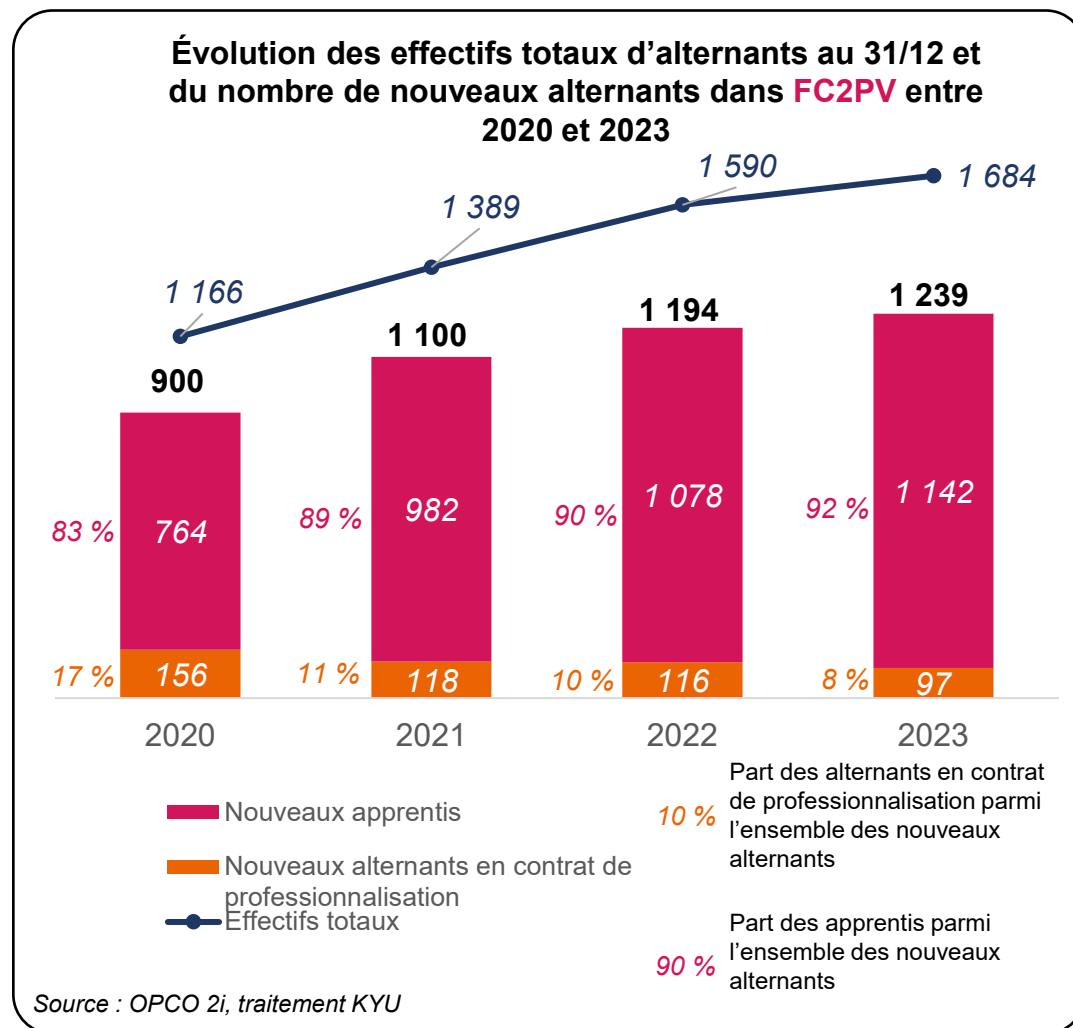
5 OBJECTIFS

- Caractériser les spécificités des branches Industrie pharmaceutique et FC2PV au regard des résultats obtenus dans l'étude interindustrielle.
- Approfondir les résultats de l'étude interindustrielle, à travers de nouveaux croisements d'indicateurs pour appréhender plus finement les pratiques de recours à l'alternance dans les deux branches.
- Identifier les métiers visés a priori par les alternants en rattachant les formations visées par les alternants aux sous-familles de métiers des référentiels des deux branches.
- Mieux connaître le recours aux formations certifiantes et les résultats de l'alternance en analysant le taux de remplissage des CFA et le taux d'insertion des alternants.
- Distinguer l'évolution du recours aux contrats d'apprentissage et aux contrats de professionnalisation et objectiver le phénomène de transfert entre ces deux dispositifs.

02

Effectifs totaux et nouveaux alternants dans les industries de santé

Effectifs totaux et nouveaux alternants dans la branche FC2PV



Une augmentation plus dynamique en moyenne que dans l'interindustrie

- Entre 2020 et 2023, les effectifs totaux d'alternants ont augmenté de **+44 % dans la branche FC2PV**, contre +35 % dans l'interindustrie.
- Le nombre de nouveaux alternants (c'est-à-dire ayant signé un contrat dans l'année) a augmenté de +35 % entre 2020 et 2023 (+37 % dans l'interindustrie).
- Le nombre de nouveaux apprentis a augmenté de +49 % (+40 % dans l'interindustrie) et porte largement la dynamique globale.
- Le nombre de nouveaux alternants en contrat de professionnalisation a quant à lui diminué de -38 % (+6 % dans l'interindustrie). Cette dynamique à la baisse du nombre de nouveaux alternants en contrat de professionnalisation traduit **un transfert des contrats de professionnalisation vers les contrats d'apprentissage dans la branche.**



CLÉS DE LECTURE

- Au 31/12/2022, la branche FC2PV comptait au total 1 590 alternants.
- Sur l'année 2022, la branche FC2PV a enregistré 1 194 nouveaux alternants dont 1 078 contrats d'apprentissage.
- En 2022, les nouveaux alternants en contrat de professionnalisation ont représenté 10 % des nouveaux alternants sur l'année.

03

Profil des alternants dans les industries de santé

03

A. L'âge des nouveaux alternants

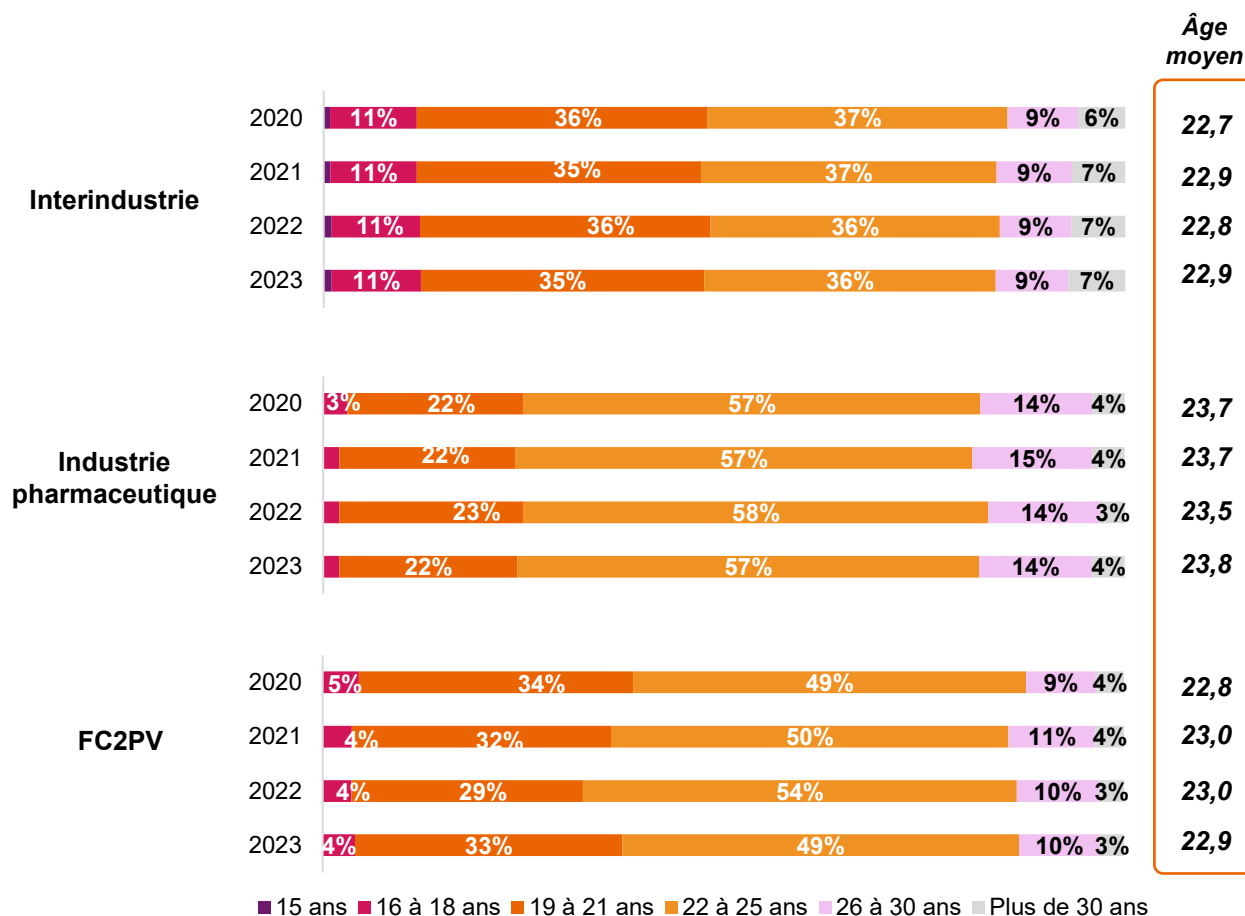
B. Le genre des nouveaux alternants

C. La géographie des nouveaux alternants

D. La taille des établissements des nouveaux alternants

L'âge des nouveaux alternants dans les industries de santé

Répartition des nouveaux alternants par âge entre 2020 et 2023



Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

i Le détail des données par type de dispositif est disponible dans la page suivante.

De nouveaux alternants plus âgés en moyenne dans les industries de santé

- Alors que 12% des nouveaux alternants ont moins de 19 ans dans l'interindustrie en 2023, ils ne sont respectivement que 2 % et 4 % dans la branche Industrie pharmaceutique et la branche FC2PV. Dans les deux branches, l'âge moyen des nouveaux alternants demeure stable de 2020 à 2023, respectivement autour de 23,5 et 23 ans dans la branche Industrie pharmaceutique et la branche FC2PV.
- Cette faible proportion d'alternants de moins de 19 ans s'explique par le fait que l'alternance est largement mobilisée sur des niveaux supérieurs, sur lesquels l'entrée se fait plus tardivement.

De nouveaux apprentis plus jeunes dans la branche F2PV que dans la branche Industrie pharmaceutique

- Alors que 28 % des nouveaux apprentis ont moins de 22 ans dans la branche Industrie pharmaceutique, cette proportion est de 41 % dans la branche FC2PV.
- Depuis 2020, la part des nouveaux apprentis de 26 à 30 ans a augmenté de +3 points dans la branche FC2PV.

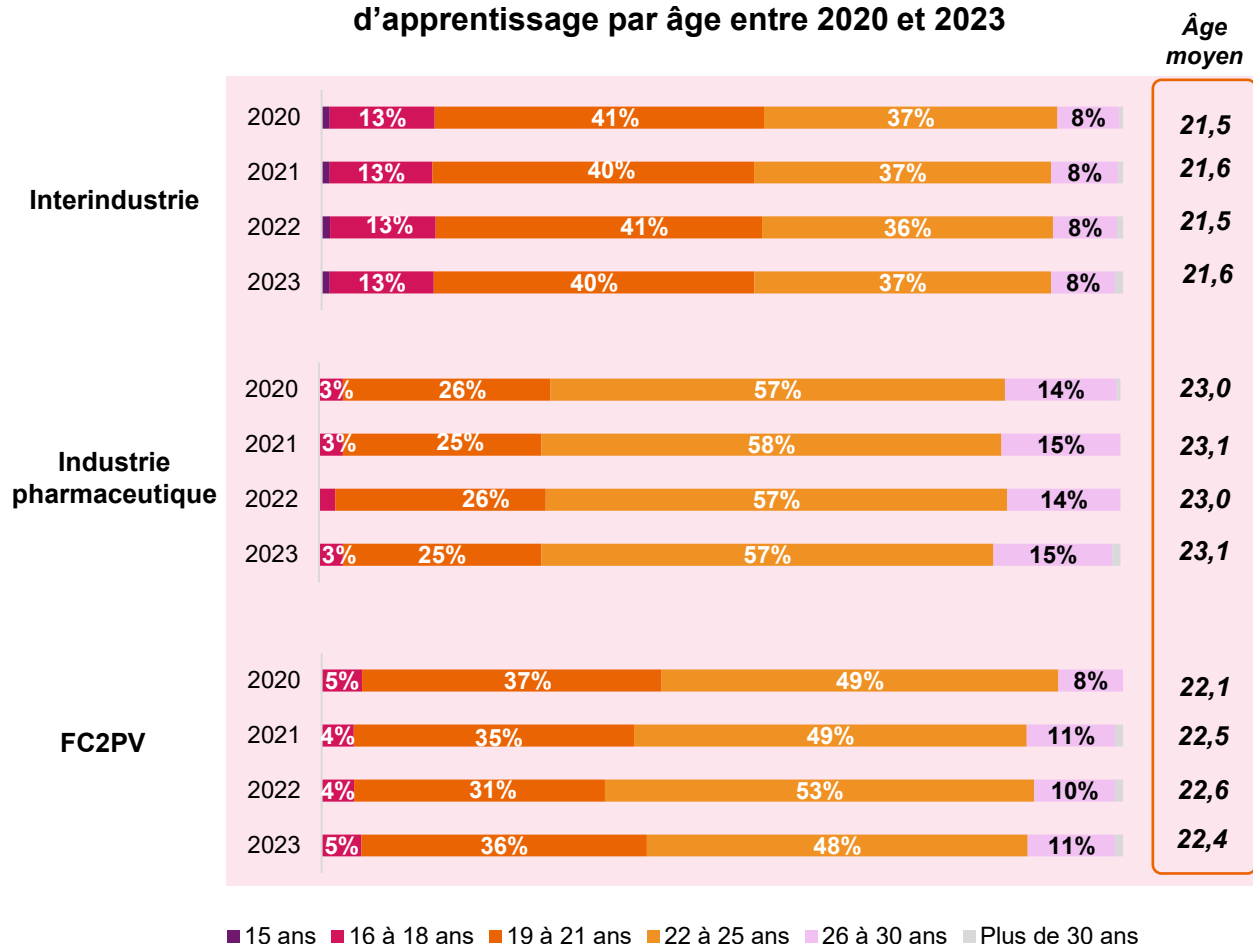
Une forte inflexion dans le public en contrat de professionnalisation

- Les nouveaux alternants en contrats de professionnalisation sont majoritairement âgés de 22 à 25 ans : 53 % dans la branche Industrie pharmaceutique, 58 % dans la branche FC2PV contre 32 % dans l'interindustrie en moyenne.
- L'âge moyen des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation est moins élevé dans les industries de santé que dans l'interindustrie : 28,7 pour la branche Industrie pharmaceutique, 28,1 pour la branche FC2PV, contre 30,3 dans l'interindustrie en 2023.
- Cependant, on constate une forte bascule entre 2022 et 2023 : **l'âge moyen des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation a augmenté de 2 ans dans la branche Industrie pharmaceutique et d'1 an dans la branche FC2PV. Surtout, la part des plus de 30 ans a augmenté de respectivement 10 et 7 points (ces hausses sont moindres dans l'interindustrie).**
- Ces évolutions indiquent une évolution dans le recours aux contrats de professionnalisation, plus axé sur un public âgé.



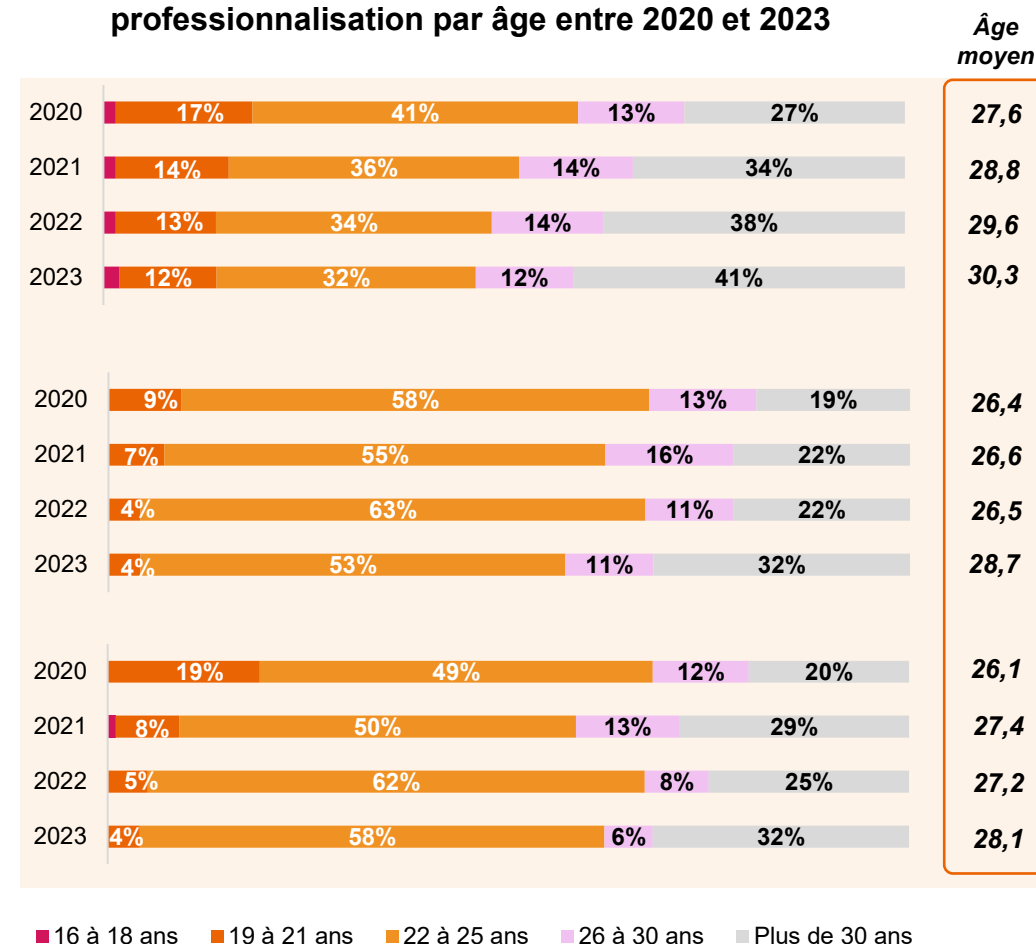
L'âge des nouveaux alternants dans les industries de santé

Répartition des nouveaux alternants en contrat d'apprentissage par âge entre 2020 et 2023



Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

Répartition des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation par âge entre 2020 et 2023



03

A. L'âge des nouveaux alternants

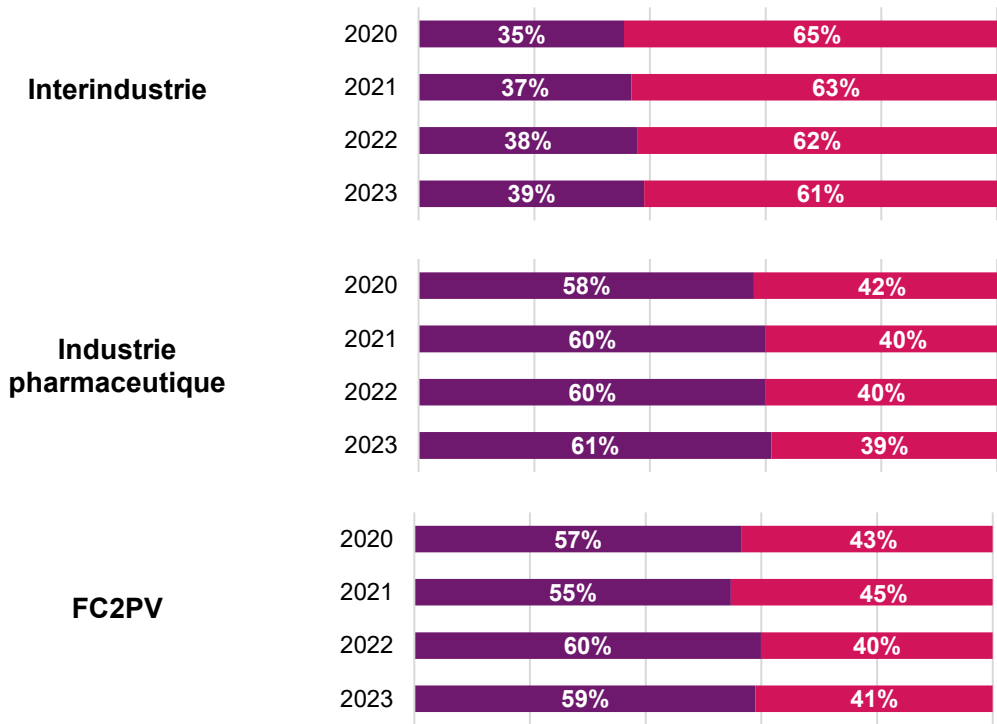
B. Le genre des nouveaux alternants

C. La géographie des nouveaux alternants

D. La taille des établissements des nouveaux alternants

Le genre des nouveaux alternants dans les industries de santé

Répartition des nouveaux alternants par genre, entre 2020 et 2023



Une forte proportion de femmes parmi les nouveaux alternants des industries de santé

- À l'inverse de l'interindustrie, les femmes sont majoritaires parmi les nouveaux alternants des industries de santé : en 2023, les femmes représentent environ 60 % des nouveaux alternants de chacune des deux branches, contre 39 % dans l'interindustrie.
- De plus, on observe une relative féminisation des nouveaux alternants dans l'interindustrie et dans les industries de santé entre 2020 à 2023. Dans la branche Industrie pharmaceutique, alors que les femmes représentaient 58 % des nouveaux alternants en 2020, leur part a augmenté de +3 points entre 2020 et 2023. Cette augmentation est de +2 points pour la branche FC2PV.
- Cette logique de féminisation des nouveaux alternants s'observe sur les contrats d'apprentissage sur les deux branches, notamment la branche FC2PV (+5 points).
- Sur la période, la part de femmes alternantes en contrat de professionnalisation dans la branche FC2PV est passée de 67 % à 62 %. Ceci peut être lié au type de certifications visées par les nouveaux alternants de la branche en contrat de professionnalisation durant l'année 2023, davantage axées sur les fonctions de production, traditionnellement plutôt masculines.
- Dans la branche Industrie pharmaceutique, la part des femmes parmi les nouveaux alternants en contrat de professionnalisation est quant à elle croissante (+5 points).

i Le détail des données par type de dispositif est disponible dans la page suivante

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

Légende

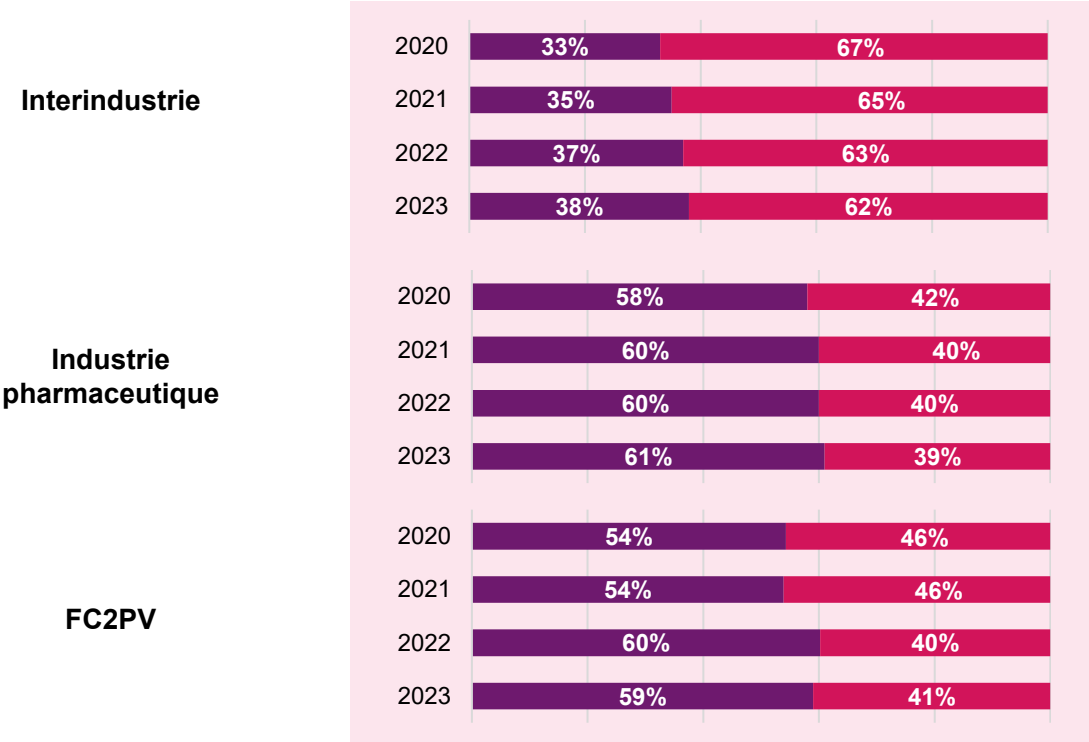
Femmes

Hommes

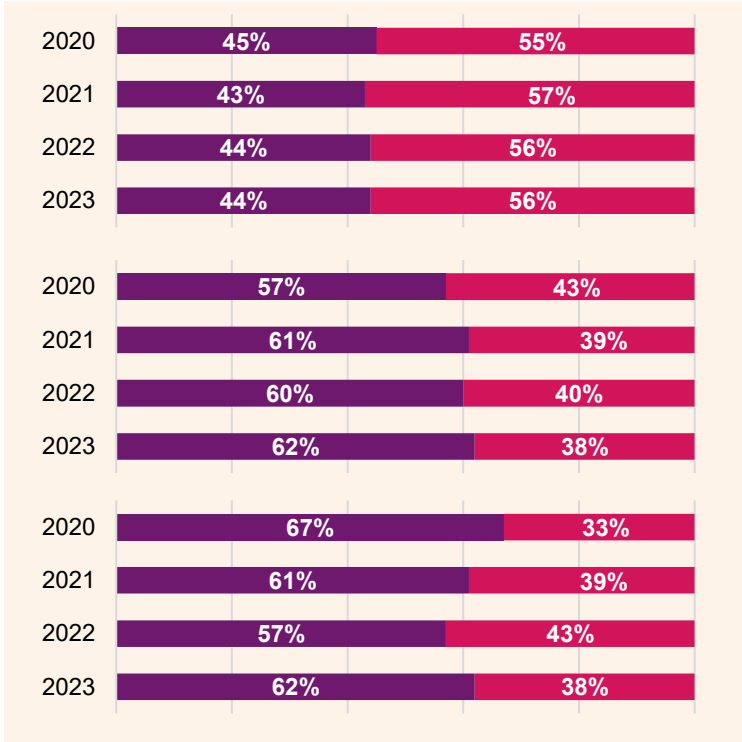


Le genre des nouveaux alternants dans les industries de santé

Répartition des nouveaux alternants en contrat d'apprentissage par genre, entre 2020 et 2023



Répartition des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation par genre, entre 2020 et 2023



Légende

Femmes Hommes

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »



03

- A. L'âge des nouveaux alternants
- B. Le genre des nouveaux alternants
- C. La géographie des nouveaux alternants**
- D. La taille des établissements des nouveaux alternants

La géographie des alternants dans la branche FC2PV

Malgré le poids fort de deux régions, l'alternance se déconcentre

- **C'est en AURA que travaillent le plus d'alternants de la branche** : 23 %, contre 21 % en Île-de-France. La branche se démarque sur ce point de l'interindustrie (+8 points par rapport à la part de l'AURA dans l'interindustrie) et de la branche Industrie pharmaceutique (+3 points), où la principale région d'accueil des alternants est l'Île-de-France. Cette tendance recule cependant puisque la région a une dynamique plus forte que la moyenne dans la branche Industrie pharmaceutique et légèrement inférieure dans la branche FC2PV.
- 4 régions concentrent 62 % des alternants : outre AURA (24 %) et l'IDF (22 %), les alternants sont notamment présents en Grand Est en Nouvelle-Aquitaine (9 % chacun). **Globalement, la répartition régionale de l'alternance se déconcentre pour la branche.** En 2020, les 4 principales régions représentaient 66 % des effectifs totaux d'alternants.

Une répartition géographique des alternants plutôt représentative de la répartition de l'emploi salarié

- Le poids respectif des régions AURA et IDF dans l'alternance est représentatif de leurs poids dans l'emploi salarié. **L'alternance est surreprésentée dans l'emploi de la branche dans les régions Grand-Est (+1,7 points), Nouvelle-Aquitaine (+1,3 points)** et dans une moindre mesure Normandie et PACA.
- Dans les régions Pays de la Loire et Occitanie, l'alternance représente un poids moindre de l'emploi salarié par rapport à la moyenne d'environ 1 point. **C'est surtout en Bretagne que l'alternance semble particulièrement peu mobilisée** par les établissements, puisqu'elle ne représente que 2,3 % de l'emploi.

À l'exception des principales régions, des dynamiques très hétérogènes

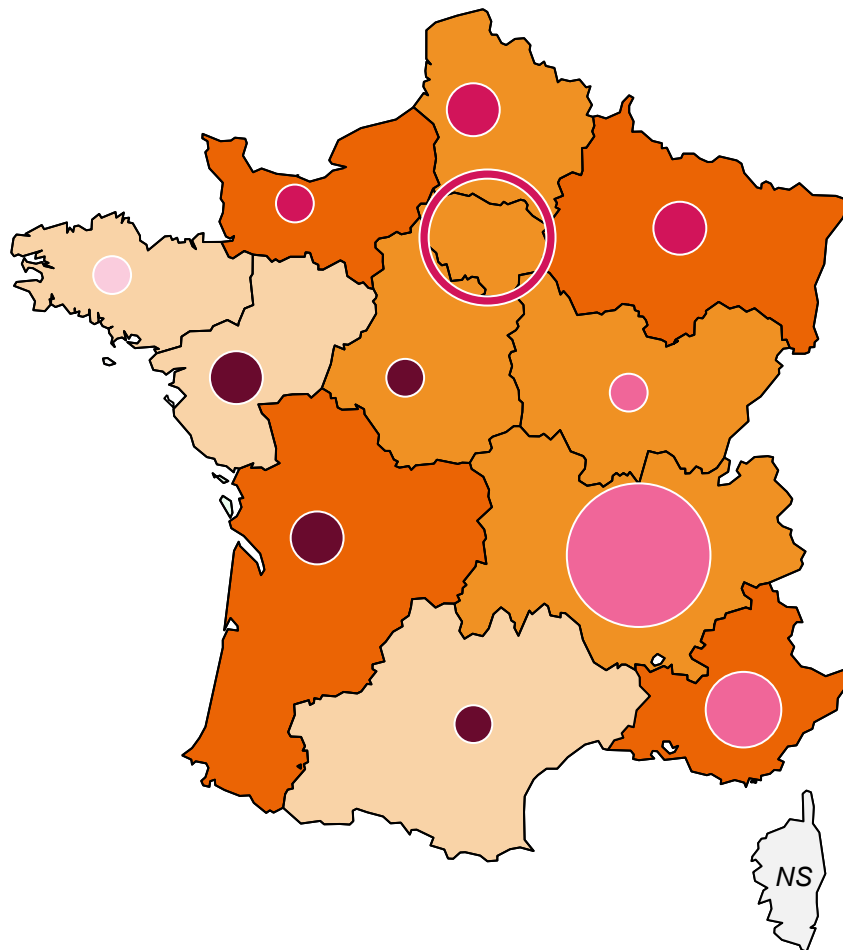
- Cinq régions se distinguent par une croissance de leurs effectifs totaux d'alternants supérieure à 50 % sur trois ans : Centre-Val de Loire (+185 %), Occitanie (+123 %), Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire (+82 % chacun), la région Grand Est (+73 %) et les Hauts-de-France (+51 %). Pour les régions, Centre-Val de Loire, Occitanie et Pays de la Loire, ce constat doit être relativisé par les effectifs d'alternants initialement modestes (moins de 50 alternants en 2020 chacune).
- Les régions Bretagne et Centre-Val-de-Loire, aux effectifs modestes, connaissent une forte croissance sur la dernière année (+48 % et +45 %).
- A contrario, la région PACA, aux effectifs plutôt élevés, voit ses effectifs totaux d'alternants diminuer sur la dernière année, et connaît la croissance la plus mesurée sur trois ans (-15 % sur 1 an, +6 % sur 3 ans).
- La dynamique d'Île-de-France et d'Auvergne-Rhône-Alpes est inférieure à la moyenne. Sur la dernière année, leur croissance est de +6 % chacune (+8 % au niveau national). Sur trois ans, leurs croissances sont inférieures à la moyenne de respectivement 6 et 12 points. Cette dynamique peut s'expliquer par une pratique de l'alternance déjà avancée en 2020 dans ces deux régions, alors que les autres auraient connu un effet de rattrapage.

La géographie des nouveaux alternants dans la branche FC2PV

Répartition et évolution des effectifs totaux d'alternants et répartition des effectifs salariés par région dans la branche FC2PV, 2022

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « stock », Observatoire Compétences Industries d'après INSEE et URSSAF

Croissance au niveau national
+36 %
Part de l'apprentissage dans l'emploi salarié national de la branche FC2PV
4,5 %



Évolution des effectifs totaux en alternance entre le 31/12/2020 et le 31/12/2022 dans la branche FC2PV

- 11 à +10 %
- Entre +11 % et +30 %
- Entre +31 % et +50 %
- Plus de +50 %

Part de l'alternance dans l'emploi salarié de la branche FC2PV

- Inférieure à 4 % de l'emploi salarié de la région
- Entre 4 % et 5 % de l'emploi salarié de la région
- Supérieur à 5 % de l'emploi salarié de la région

Lecture :

- Entre le 31/12/2020 et le 31/12/2022, les effectifs d'alternants dans la branche Industrie pharmaceutique en AURA ont augmenté de +26 %.
- La part des alternants dans l'emploi salarié de la branche FC2PV en AURA est de 4,6 %.

La géographie des nouveaux alternants des industries de santé

La géographie des effectifs totaux en alternance dans la branche FC2PV

Région	Effectifs totaux en alternance au 31/12/2020	Effectifs totaux en alternance au 31/12/2021	Effectifs totaux en alternance au 31/12/2022	Effectifs totaux en alternance au 31/12/2023	Evol. des effectifs totaux en alternance 2020-2023	Evol. des effectifs totaux en alternance 2022-2023	Part régionale des effectifs totaux en alternance au 31/12/2023	Part régionale des effectifs totaux en alternance au 31/12/2022	Part des effectifs totaux en alternance dans l'emploi salarié au 31/12/2022
Île-de-France	257	275	341	360	40%	6%	21%	22 %	4,6 %
Centre-Val de Loire	27	45	53	77	185%	45%	5%	3 %	4,6 %
Bourgogne-Franche-Comté	54	68	61	64	19%	5%	4%	4 %	4,6 %
Normandie	42	50	55	53	26%	-4%	3%	4 %	5,5 %
Hauts-de-France	78	97	111	118	51%	6%	7%	7 %	3,5 %
Grand Est	88	105	129	152	73%	18%	9%	8 %	6,2 %
Pays de la Loire	45	59	71	82	82%	15%	5%	5 %	3,2 %
Bretagne	37	43	33	49	32%	48%	3%	2 %	2,3 %
Nouvelle-Aquitaine	83	109	142	151	82%	6%	9%	9 %	5,8 %
Occitanie	26	41	48	58	123%	21%	3%	3 %	3,3 %
Auvergne-Rhône-Alpes	294	342	370	393	34%	6%	23%	24 %	4,6 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	120	144	149	127	6%	-15%	8%	10 %	5,2 %
Corse	2	1	0	0	NC	NC	0%	NC	NC
Total général	1 153	1 379	1 563	1 684	46%	8%	100%	100 %	4,5 %

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « stock », Observatoire Compétences Industries d'après INSEE et URSSAF

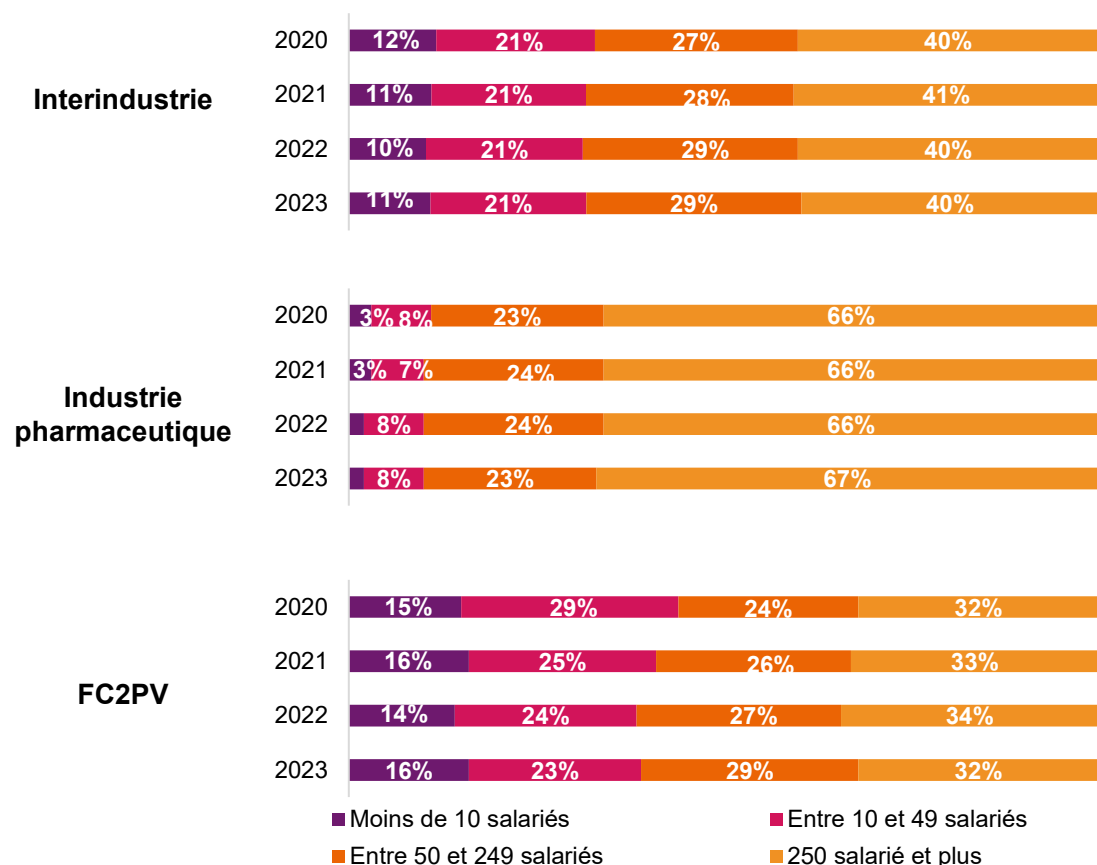


03

- A. L'âge des nouveaux alternants
- B. Le genre des nouveaux alternants
- C. La géographie des nouveaux alternants
- D. La taille des établissements des nouveaux alternants**

La taille des établissements des nouveaux alternants dans les industries de santé

Évolution de la répartition des nouveaux alternants selon la taille de leurs établissements entre 2020 et 2023



Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

Une répartition des nouveaux alternants qui varie en fonction des branches des industries de santé

- Dans la branche Industrie pharmaceutique, les nouveaux alternants employés au sein d'établissements de 250 salariés et plus sont surreprésentés par rapport à la moyenne interindustrielle (67 % contre 40 % en 2023). La part des nouveaux alternants employés dans des établissements de moins de 10 salariés est assez fortement inférieure à la moyenne interindustrielle, de l'ordre de 2 % (contre 11 % en moyenne).
- Au contraire, dans la branche FC2PV, les nouveaux alternants dans les établissements de 250 salariés et plus sont sous-représentés par rapport à la moyenne interindustrielle (32 % en 2023). La part des nouveaux alternants employés dans des établissements de moins de 10 salariés est supérieure à la moyenne interindustrielle, comprise entre 14 % et 16 % durant la période 2020-2023.
- C'est également le cas pour les établissements de 10 à 49 salariés. Cependant, leur proportion diminue fortement (-6 points, contre +5 points pour les établissements de 50 à 249 salariés).
- Dans la branche Industrie pharmaceutique, cette répartition reste stable.
- La répartition des nouveaux alternants par taille d'établissement reflète assez bien la composition de chacune des branches professionnelles, puisque dans la branche Industrie pharmaceutique, l'emploi est concentré dans des établissements de 250 salariés et plus, alors qu'au contraire, dans la branche FC2PV, l'emploi se retrouve largement dans des structures de plus petite taille.

Une concentration au sein des établissements de plus de 250 salariés qui peut varier selon le type de contrat

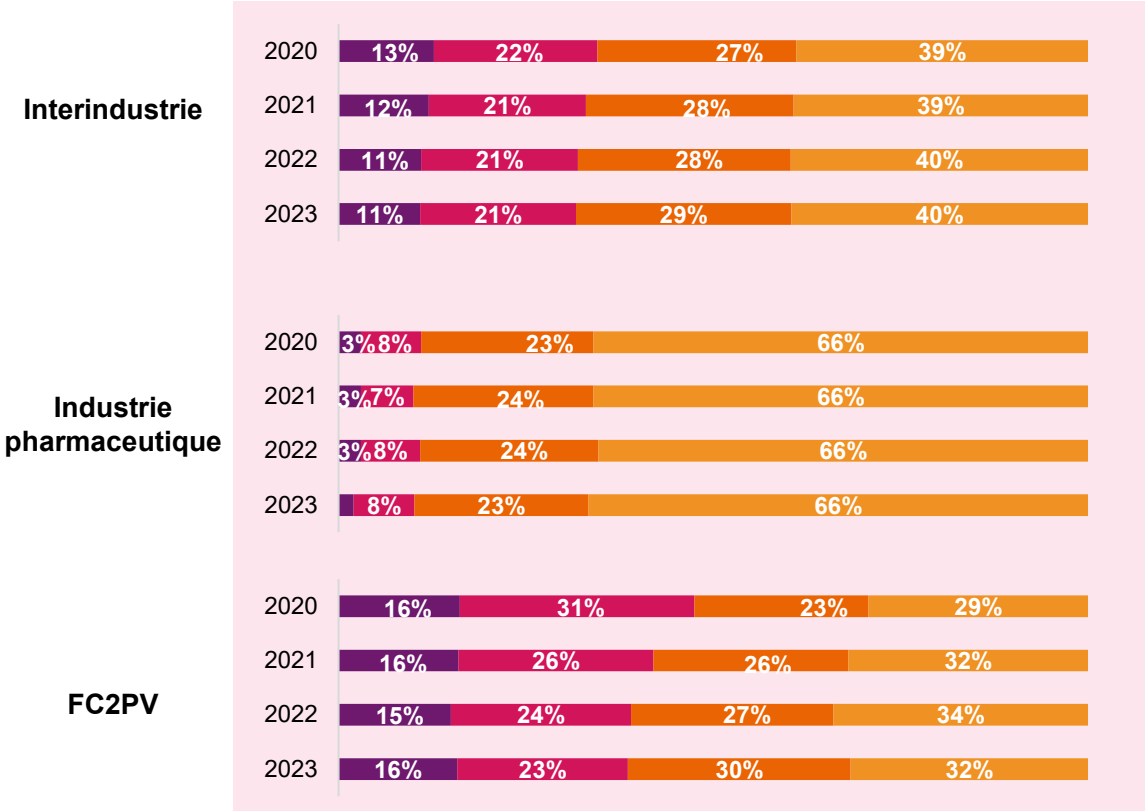
- Dans la branche FC2PV, les nouveaux alternants en contrat de professionnalisation sont davantage concentrés au sein d'entreprises de 250 salariés et plus par rapport à ceux en contrat d'apprentissage (respectivement 41 % contre 32 %).
- Dans la branche Industrie pharmaceutique, la répartition par taille d'entreprise varie peu en fonction du type de dispositif mobilisé.



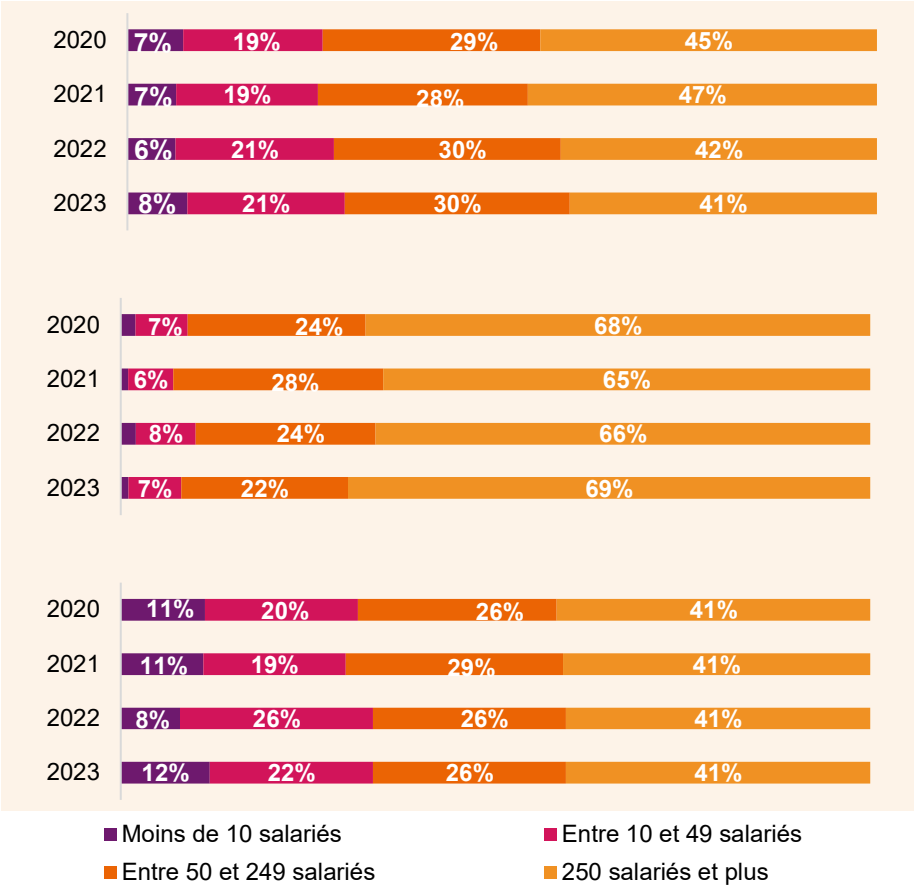
Le détail des données par type de dispositif est disponible dans la page suivante

La taille des établissements des nouveaux alternants dans les industries de santé

Évolution de la répartition des nouveaux apprentis selon la taille de leurs établissements entre 2020 et 2023



Évolution de la répartition des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation selon la taille de leurs établissements et le dispositif entre 2020 et 2023



Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »



04

**Les établissements
mobilisant l'alternance dans
les industries de santé**

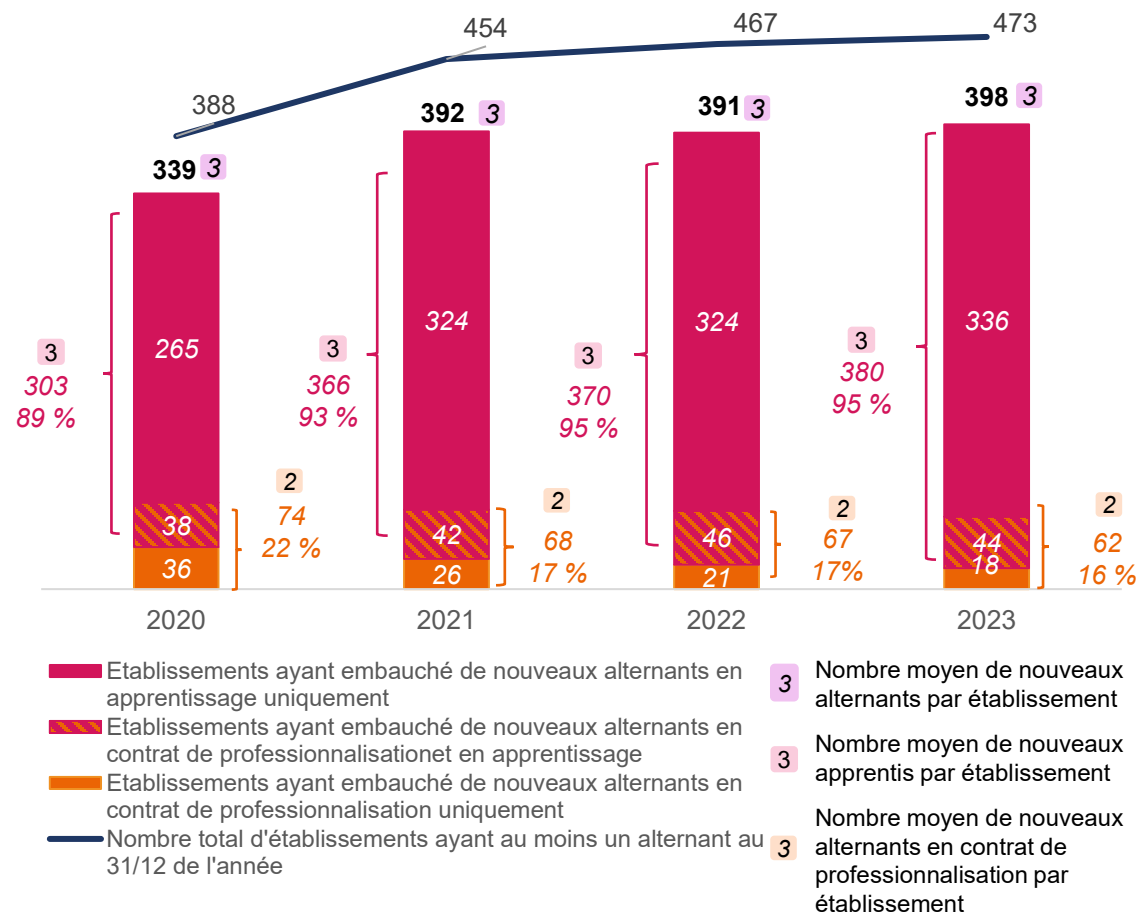
04

A. Les établissements ayant recours à l'alternance

B. La taille des établissements ayant recours à l'alternance

Les établissements mobilisant l'alternance dans la branche FC2PV

Évolution du nombre d'établissements ayant recours à l'alternance dans la branche FC2PV entre 2020 et 2023



Une dynamique à la hausse du recours à l'alternance par les entreprises de la branche FC2PV

- En 2023, **33 %** des établissements de la branche FC2PV avaient au moins un alternant. Parmi elles, 27 % avaient recruté au moins un nouvel alternant la même année.
- Durant la période 2020-2023, le **nombre total d'établissements ayant embauché de nouveaux alternants** dans la branche FC2PV a augmenté de **+17 %**.
- Fin 2023, les effectifs totaux d'alternants dans la branche FC2PV étaient plus élevés que fin 2020, de **+22 %**.
- La **hausse du recours à l'alternance est majoritairement portée par l'apprentissage**. En effet, le nombre d'établissements ayant embauché de nouveaux alternants uniquement en contrat d'apprentissage a augmenté de **+27 %** entre 2020 et 2023.
- Le recours à l'alternance en contrat de professionnalisation est nettement inférieur à celui de la branche Industrie pharmaceutique. 16 % des établissements de la branche ayant recours à l'alternance ont mobilisé un contrat de professionnalisation, soit 14 points de moins comparé à la branche Industrie pharmaceutique.
- Le nombre d'établissements qui mobilise uniquement des contrats de professionnalisation a été divisé par deux entre 2020 et 2023.



CLÉS DE LECTURE

- Au 31/12/2022, 467 établissements avaient au moins un alternant parmi leurs salariés dans la branche FC2PV.
- En 2022, 391 établissements dans la branche FC2PV ont embauché au moins un nouvel alternant.
- En 2022, 46 établissements dans la branche FC2PV ont embauché au moins un apprenti et un nouvel alternant en contrat de professionnalisation.

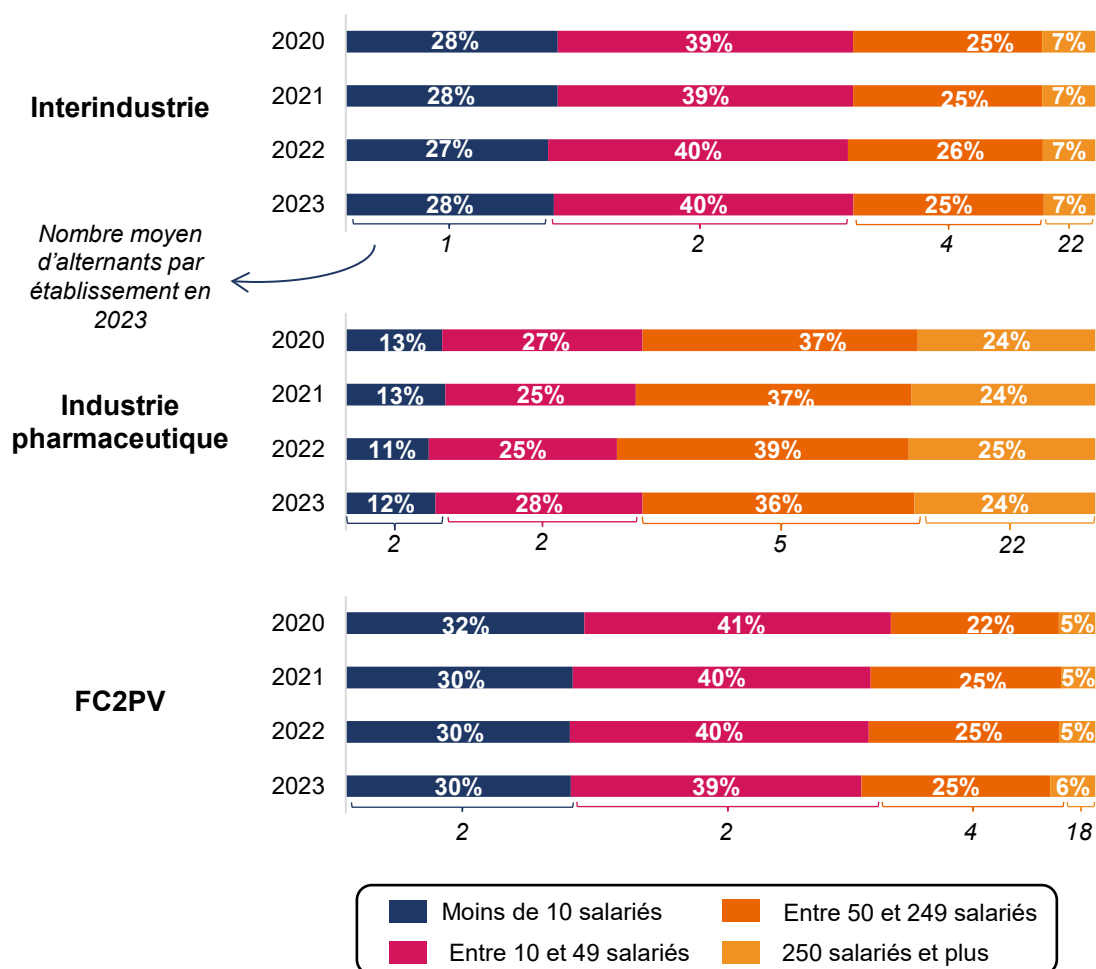


04

- A. Les établissements ayant recours à l'alternance
- B. La taille des établissements ayant recours à l'alternance**
- C. Le taux de recours à l'alternance selon la taille des établissements

La taille des établissements ayant recours à l'alternance

Évolution de la répartition des établissements ayant embauché de nouveaux alternants selon leur taille entre 2020 et 2023



Une répartition des établissements qui varie en fonction des branches des industries de santé

- Dans la branche Industrie pharmaceutique, il existe une surreprésentation des établissements de plus de 250 salariés par rapport à la moyenne interindustrielle (24 % en 2023, contre 7 % en moyenne dans l'interindustrie) et de 50 à 249 salariés (36 % contre 25 %). Cette répartition est plutôt stable.
- Logiquement, la part des établissements des plus petites catégories de taille est bien inférieure à la moyenne, notamment les établissements de moins de 10 salariés (12 % contre 28 %).
- Au contraire, la branche FC2PV est plus proche de la moyenne interindustrielle.
- Dans la branche FC2PV, sur la période 2020-2023, la part des établissements ayant entre 50 et 249 salariés a augmenté parmi les établissements ayant recruté de nouveaux alternants (+ 3 points)
- **Une part plus importante d'établissements de plus de 250 salariés embauchant des alternants en contrat de professionnalisation**
- Comme dans l'interindustrie, on constate une plus grande part d'établissements de plus de 250 salariés embauchant de nouveaux alternants en contrat de professionnalisation. En effet, ces derniers représentent 20 % pour la branche FC2PV et 45 % pour la branche Industrie pharmaceutique, soit 15 et 20 points de plus qu'en apprentissage

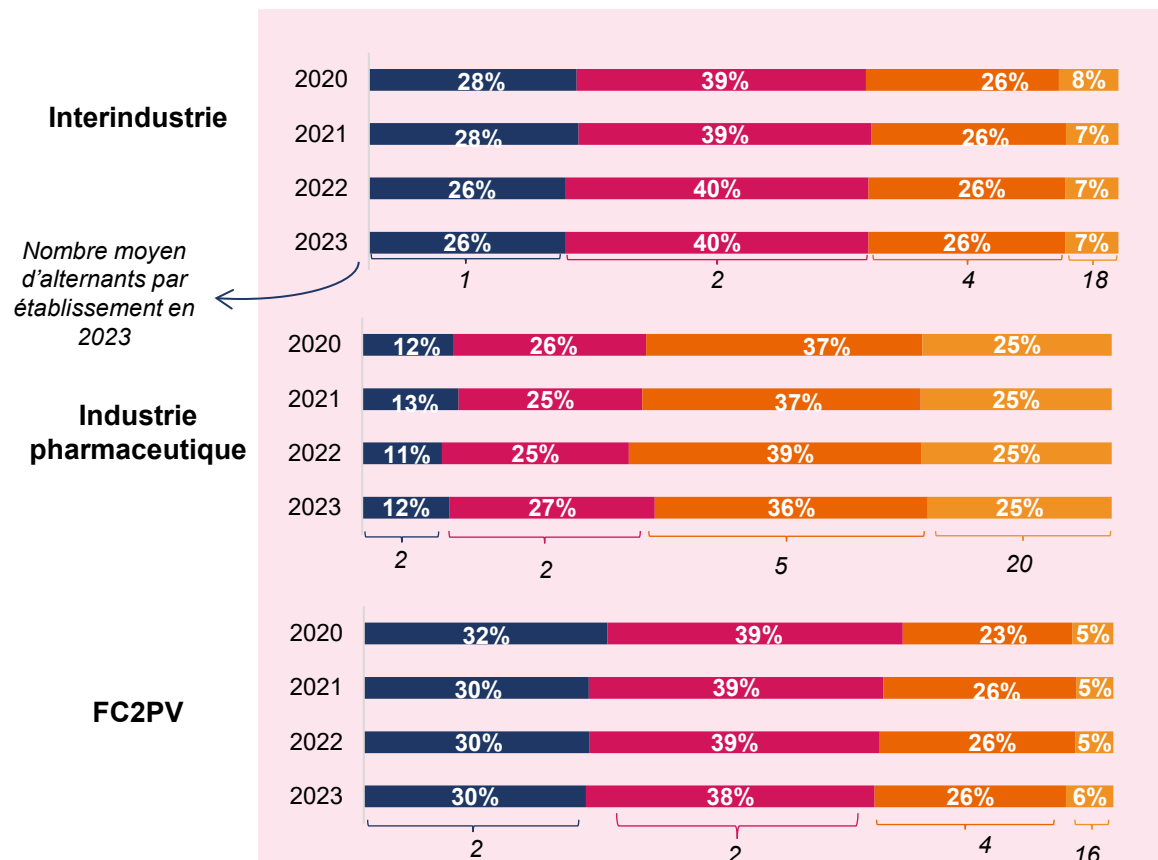
Un nombre moyen de nouveaux alternants par établissement qui varie en fonction des branches et des dispositifs

- Le nombre moyen de nouveaux alternants est légèrement supérieur à la moyenne pour chaque taille d'établissement au sien de la branche Industrie pharmaceutique.
- Dans la branche FC2PV, ce ratio est supérieur à la moyenne au sein des établissements de moins de 10 salariés, mais inférieur à la moyenne pour ceux de 250 salariés et plus.

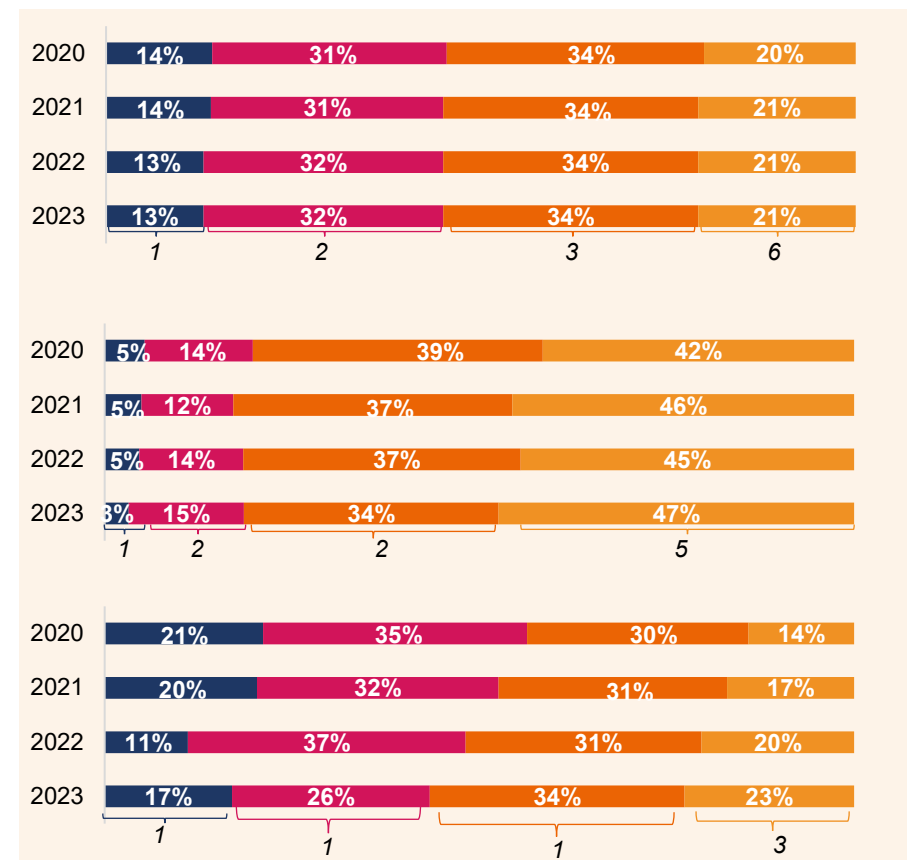
i Le détail des données par type de dispositif est disponible dans la page suivante

La taille des établissements ayant recours à l'alternance

Évolution de la répartition des établissements ayant embauché de nouveaux apprentis selon leur taille entre 2020 et 2023



Évolution de la répartition des établissements ayant embauché de nouveaux alternants en contrat de professionnalisation selon leur taille entre 2020 et 2023



Légende

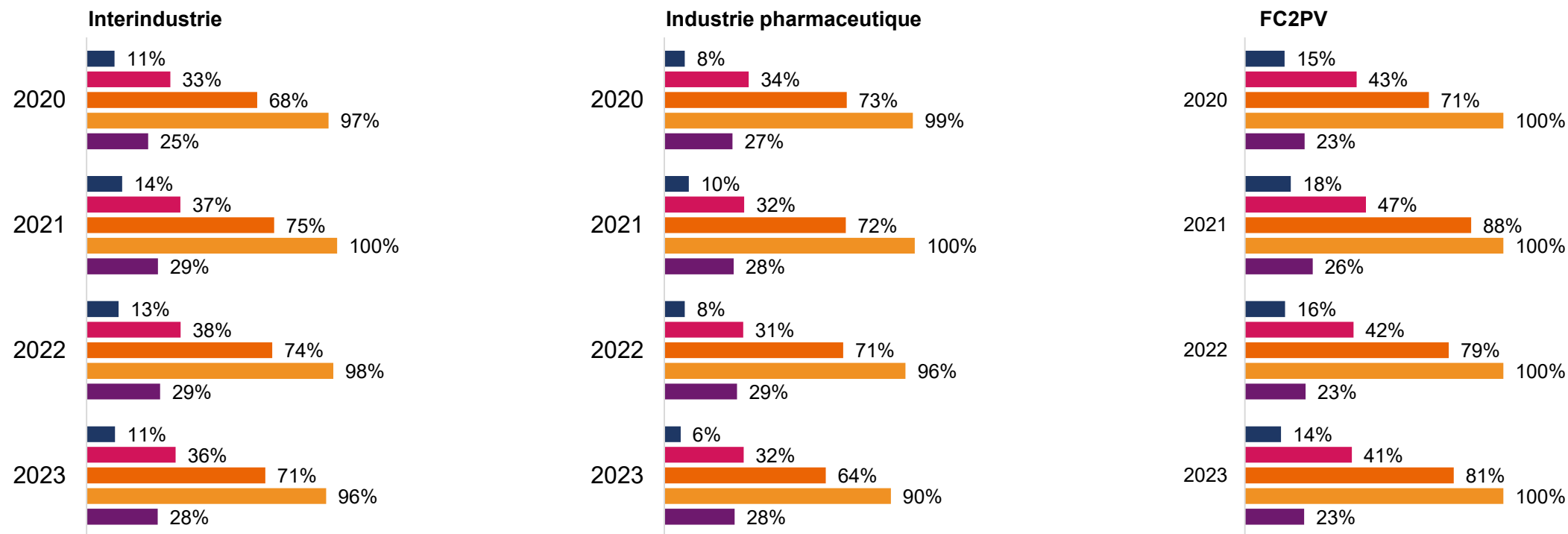


04

- A. Les établissements ayant recours à l'alternance
- B. La taille des établissements ayant recours à l'alternance
- C. Le taux de recours à l'alternance selon la taille des établissements**

Le taux de recours à l'alternance selon la taille des établissements

Taux de recours à l'alternance selon la taille des établissements entre 2020 et 2023



i Pour les années 2022 et 2023, la taille des établissements mobilisant l'alternance n'est pas connue pour tous les établissements. En raison de l'absence de cette information pour environ 15 % des établissements, ces ratios peuvent être légèrement sous-estimés.

Légende

- Moins de 10 salariés
- Entre 10 et 49 salariés
- Entre 50 et 249 salariés
- 250 salariés et plus
- Toutes tailles confondues

Le taux de recours à l'alternance selon la taille des établissements

Dans la branche Industrie pharmaceutique, un fort recours, mais en recul sur les établissements de plus grandes tailles

- Dans la branche Industrie pharmaceutique, alors que les taux de recours à l'alternance des établissements de 50 salariés ou plus étaient élevés et très proches de la moyenne interindustrielle entre 2020 et 2022, ces proportions ont reculé entre 2022 et 2023.
- Les établissements de 250 salariés et plus sont 90 % à avoir recruté au moins un nouvel alternant en 2023 (contre 96 % l'année précédente). De même, près des deux tiers (64 %) des établissements de 50 à 249 salariés ont recruté au moins un nouvel alternant en 2023 (71 % en 2022).
- Dans les établissements de plus petites tailles, le taux de recours à l'alternance est inférieur à la moyenne interindustrielle. Cette proportion est en recul dans les établissements de moins de 10 salariés (6 %, -2 points sur 3 ans) et en légère hausse dans les établissements de 10 à 49 salariés (32 %, +1 point).
- Compte tenu de la surreprésentation des établissements d'au moins 50 salariés dans la branche, le taux de recours moyen à l'alternance est tiré vers le haut et au même niveau que la moyenne interindustrielle.

Dans la branche FC2PV, des taux de recours supérieurs à la moyenne pour chaque taille d'établissement

- 100 % des établissements de 250 salariés ou plus ont recours à l'alternance (96 % en moyenne dans l'interindustrie)
- La part des établissements de 50 à 249 salariés ayant recruté au moins un nouvel alternant en 2023 est de 81 % (71 % en moyenne), en hausse de 10 points par rapport à 2020, mais oscillant assez fortement d'une année sur l'autre, compte tenu du nombre relativement modeste d'établissements concernés (moins de 100).
- Le taux de recours au sein des établissements de 10 à 49 salariés a diminué (passent de 43 à 41 % en 2023, après un pic à 47 % en 2021), mais reste supérieur à la moyenne interindustrielle (36 %).
- Cette variation est similaire sur les établissements de moins de 10 salariés (14 % ; -1 point), qui ont également recruté plus fréquemment que la moyenne au moins un nouvel alternant en 2023 (11 % en moyenne).
- Malgré ce recours plus fort à chaque taille d'établissement, le fait que les plus petits établissements sont particulièrement nombreux dans la branche fait diminuer le taux de recours moyen, inférieur de 5 points au niveau interindustriel (23 % contre 28 %).

05

**Les organismes de formation
formant en alternance dans
les industries de santé**

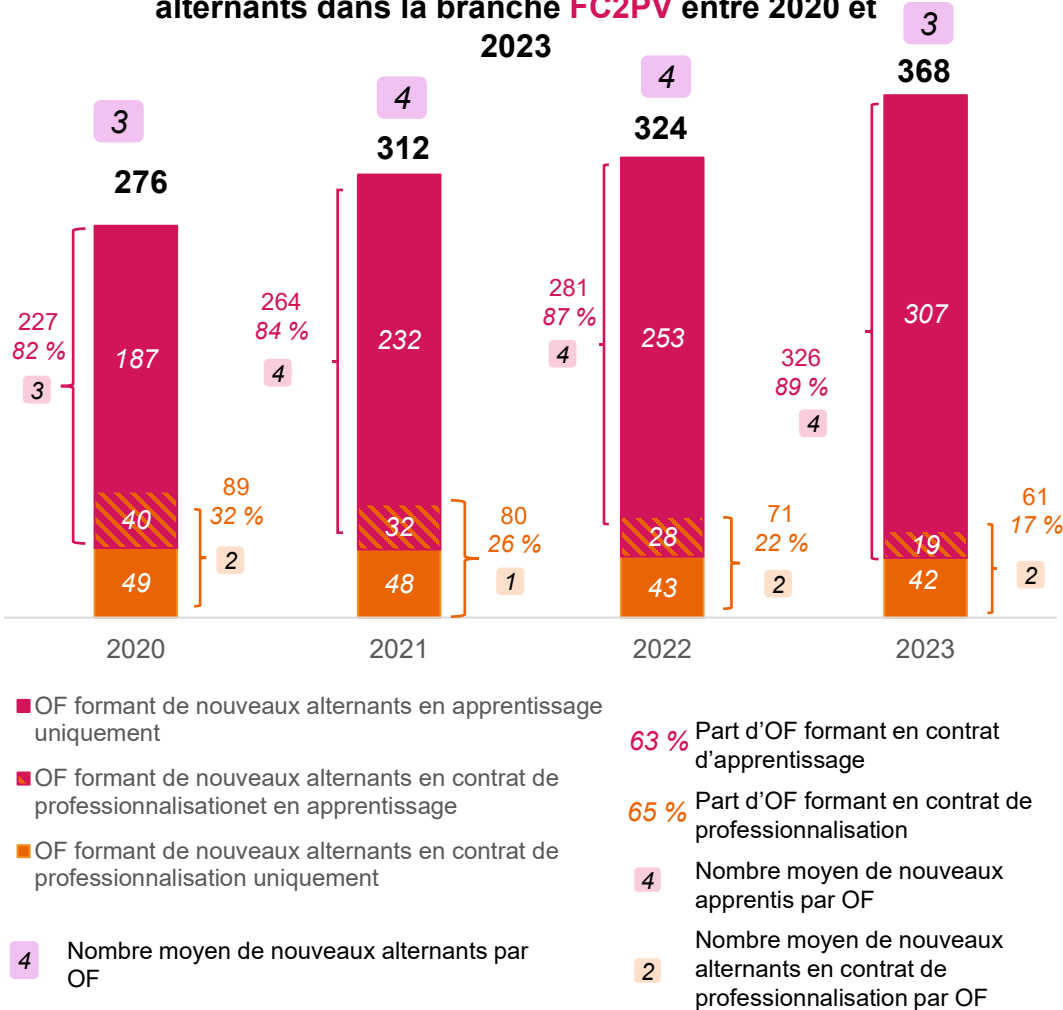
05

A. Le nombre d'organismes de formation formant en alternance

B. Le TOP 20 des organismes de formation

Les organismes de formation en alternance dans la branche FC2PV

Évolution du nombre d'OF formant de nouveaux alternants dans la branche FC2PV entre 2020 et 2023



Une hausse plus marquée du nombre d'OF mobilisée, notamment pour l'apprentissage

- Dans la branche, le nombre d'OF formant au moins un nouvel alternant a augmenté plus vite que la moyenne interindustrielle : Entre 2020 et 2023, le nombre d'organismes de formation (OF) formant de nouveaux alternants a augmenté de +33 % (+16 % dans l'interindustrie). Pour les CFA formant uniquement en apprentissage, cette hausse est d'autant plus marquée : +64 % (+51 % en moyenne dans l'interindustrie).

Un recul particulièrement marqué des OF formant en contrat de professionnalisation

- Le nombre d'OF formant à la fois des alternants en contrat d'apprentissage et a été divisé par deux. Dans le même temps, le nombre d'OF formant uniquement en contrat de professionnalisation a connu une baisse de -14 %.
- Ces dynamiques indiquent une **segmentation forte dans les pratiques des OF, qui de plus en plus forment sur un seul de ces deux dispositifs.**
- Cette baisse doit cependant être analysée avec prudence compte tenu du faible nombre d'OF concernés.**
- Le nombre moyen de nouveaux alternants par OF est passé de 3 à 4 durant la période 2020-2022 avant de redescendre à 3, en raison d'une croissance du nombre d'OF supérieure à celles des alternants.
- Le nombre moyen de nouveaux apprentis a également augmenté (de 3 à 4 également), tandis que celui des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation est resté stable durant cette période.

CLÉS DE LECTURE

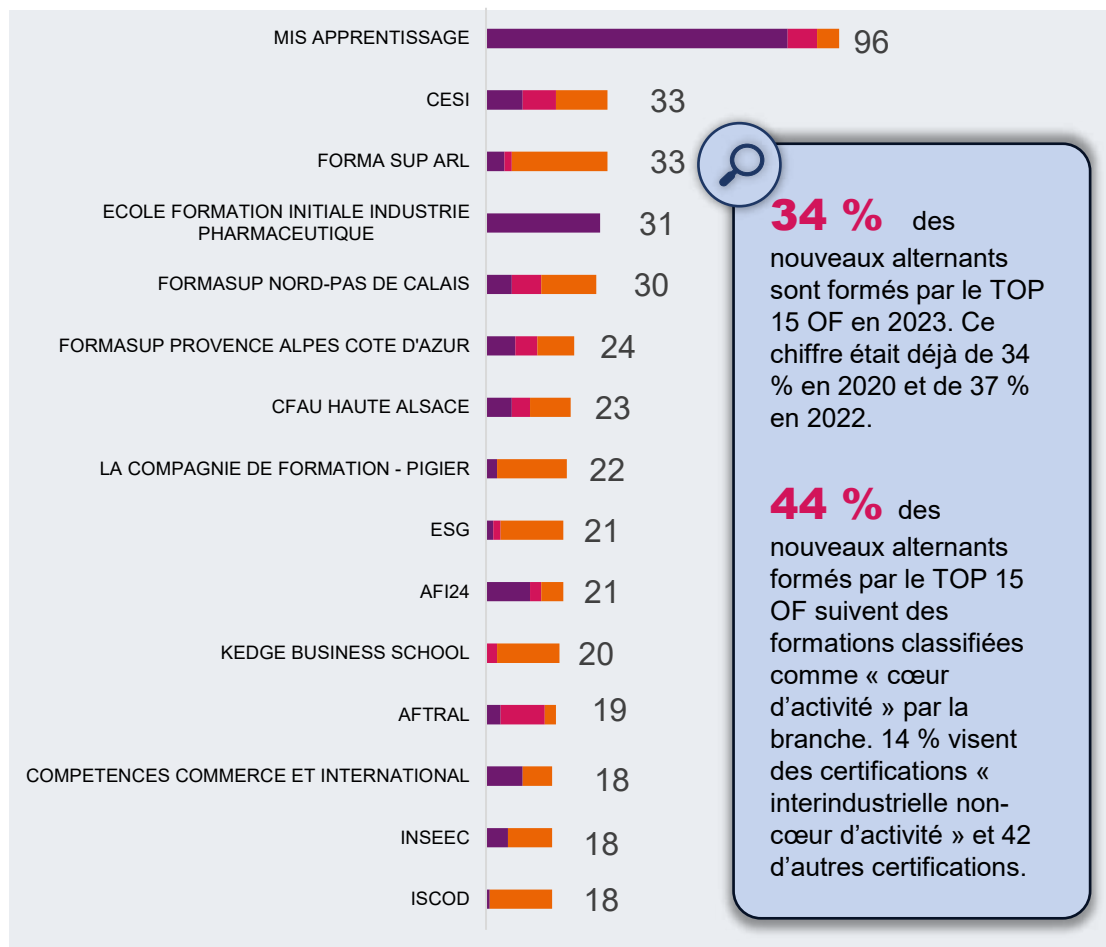
- En 2023, 17 % des OF qui formaient des alternants de la branche FC2PV formaient au moins un alternant en contrat de professionnalisation, et 89 % au moins un apprenti.
- La même année, 19 OF ont formé des alternants à la fois en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage.
- En moyenne, les OF formant au moins un nouvel alternant en 2023 en formaient 3.

05

- A. Le nombre d'organismes de formation formant en alternance dans les industries de santé
- B. Le TOP 20 des organismes de formation dans les industries de santé**

Top 15 des organismes de formation dans la branche FC2PV en 2023

Top 15 OF par nombre de nouveaux alternants, 2023



Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

Dans la branche FC2PV, une concentration moindre

- En raison du recours modeste aux contrats de professionnalisation (97 en 2023, le principal OF ne formant que 8 d'entre eux), l'analyse regroupe les nouveaux alternants en contrat de professionnalisation et les nouveaux apprentis.
- Dans la branche FC2PV, le **CFA LEEM (MIS'APPRENTISSAGE)** est également le **principal formateur d'alternants, mais dans une moindre mesure** (8 % des nouveaux alternants en 2023).
- Plus généralement, la concentration est moindre : 34 % des alternants sont formés dans les 15 premiers OF. Cette part est stable par rapport à 2020.
- Dans les principaux OF, la part des certifications « cœur d'activité » est plus élevée qu'en moyenne de 13 points (44 % contre 31 % pour l'ensemble des nouveaux alternants).

Des OF qui préparent généralement à la fois à des certifications « cœur d'activité » et à d'autres

- Dans la branche FC2PV, les principaux OF forment davantage simultanément sur le « cœur d'activité » de la branche et sur les autres activités. Cela s'explique notamment par le fait que **des formations axées sur le commerce et la relation client, très présentes dans les OF du tertiaire, sont considérées comme « cœur d'activité »** par la branche, en plus des formations axées sur la santé et les médicaments. Ces formations sont dispensées le plus souvent par des OF avec une offre de formation large.
- L'EFIIP (groupe IMT - Ecole de Formation Initiale de l'Industrie Pharmaceutique) est le seul organisme de formation parmi les principaux à former uniquement sur des certifications « cœur d'activité ». Le CFA LEEM (MIS APPRENTISSAGE) et le CFA AFI 24 se distinguent également par des parts importantes sur cette catégorie de certifications.
- L'AFTRAL est le principal formateur sur les autres formations industrielles (dans la maintenance et la logistique par exemple).

Légende

- Cœur d'activité
- Interindustrielle non-cœur d'activité
- Autre

06

**Les certifications visées en
alternance dans les
industries de santé**

06

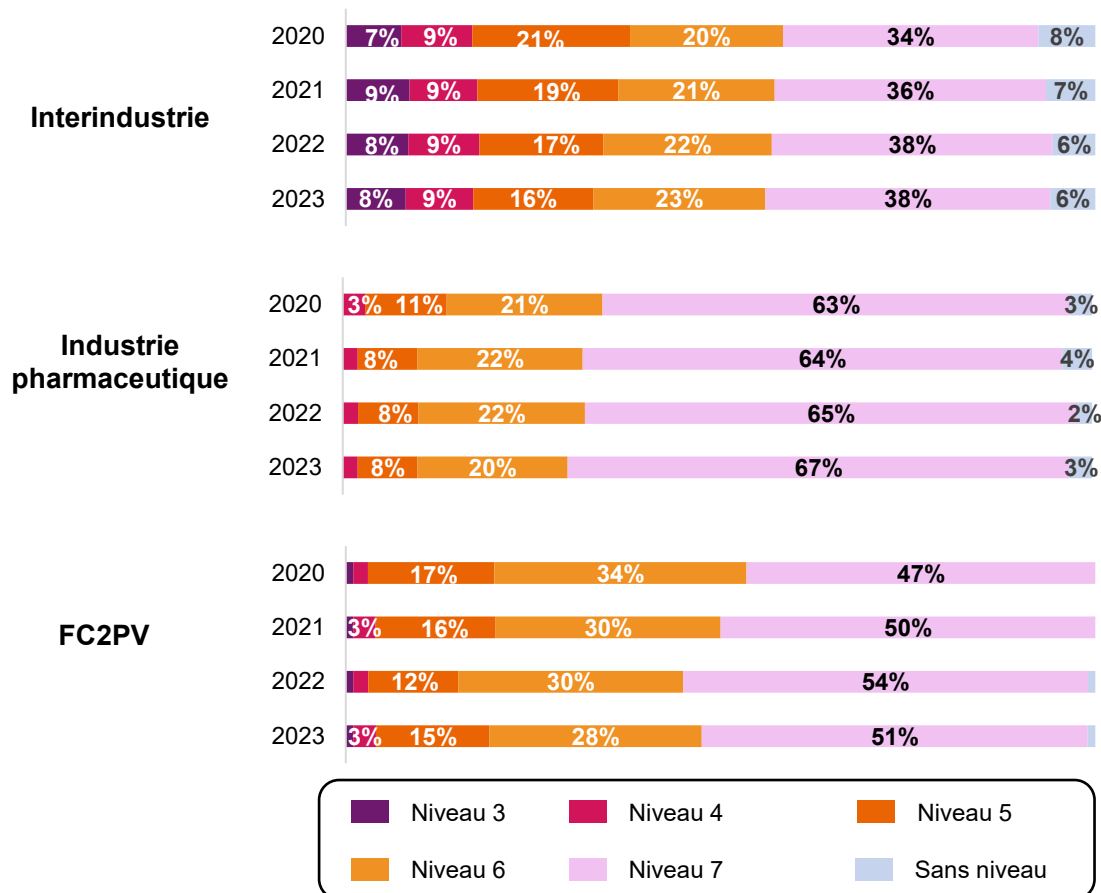
A. Le niveau des certifications visées en alternance

- B. Les formations « cœur d'activité » des industries de santé
- C. Les certifications les plus fréquemment visées par les alternants
- D. Analyse du phénomène de bascule des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage

Le niveau de certification visé par les nouveaux alternants dans les industries de santé

Répartition des nouveaux alternants selon le dispositif et le niveau de certification visé entre 2020 et 2023

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »



Une majorité des nouveaux alternants des industries de santé visant des certifications de niveau 7

- Les industries de santé se caractérisent par une large majorité des nouveaux alternants visant des certifications de niveau 7 : en 2023, ce niveau est visé par 67 % et 51 % des nouveaux alternants des branches Industrie pharmaceutique et FC2PV respectivement contre 38 % dans l'interindustrie.
- Globalement, on constate une répartition plus équilibrée entre les différents niveaux du supérieur dans les niveaux visés par les alternants de la branche FC2PV. Les niveaux bac et infra sont visés à la marge dans les deux branches (moins de 5 % des effectifs)

Un recul des alternants sur les autres niveaux du supérieur

- Le nombre d'alternants visant des certifications de niveau 7 augmente dans les industries de santé, de +4 points en 3 ans.
- Dans la branche Industrie pharmaceutique, la part d'alternants visant des certifications de niveau 5 a baissé (-3 points sur 3 ans).
- Dans la branche FC2PV, c'est principalement la part des nouveaux alternants visant une certification de niveau 6 qui diminue (-6 points en 3 ans). Alors que la proportion de nouveaux alternants visant une certification de niveau 5 avait baissé de 5 points entre 2020 et 2022, elle augmente de +3 points sur la dernière année.

Des dynamiques distinctes en contrat de professionnalisation

- Dans les deux branches, on constate un recours accru aux contrats de professionnalisation sur des formations sans niveau, mais menant à des qualifications reconnues par les branches professionnelles
- Cette proportion est passée de 12 à 25 % dans la branche Industrie pharmaceutique. Dans la branche FC2PV, alors qu'on ne constatait pas de mobilisation des contrats de professionnalisation sur des formations sans niveau en 2020, cette pratique concerne 15 % des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation en 2023. Cette dynamique est à nuancer compte tenu des faibles effectifs en contrat de professionnalisation dans la branche.
- Cette dynamique se fait au détriment de l'ensemble des niveaux de qualification pour la branche FC2PV. Dans la branche Industrie pharmaceutique également, à l'exception du niveau 7, dont la part reste plutôt stable entre 2020 et 2023 (malgré des oscillations sur la période).

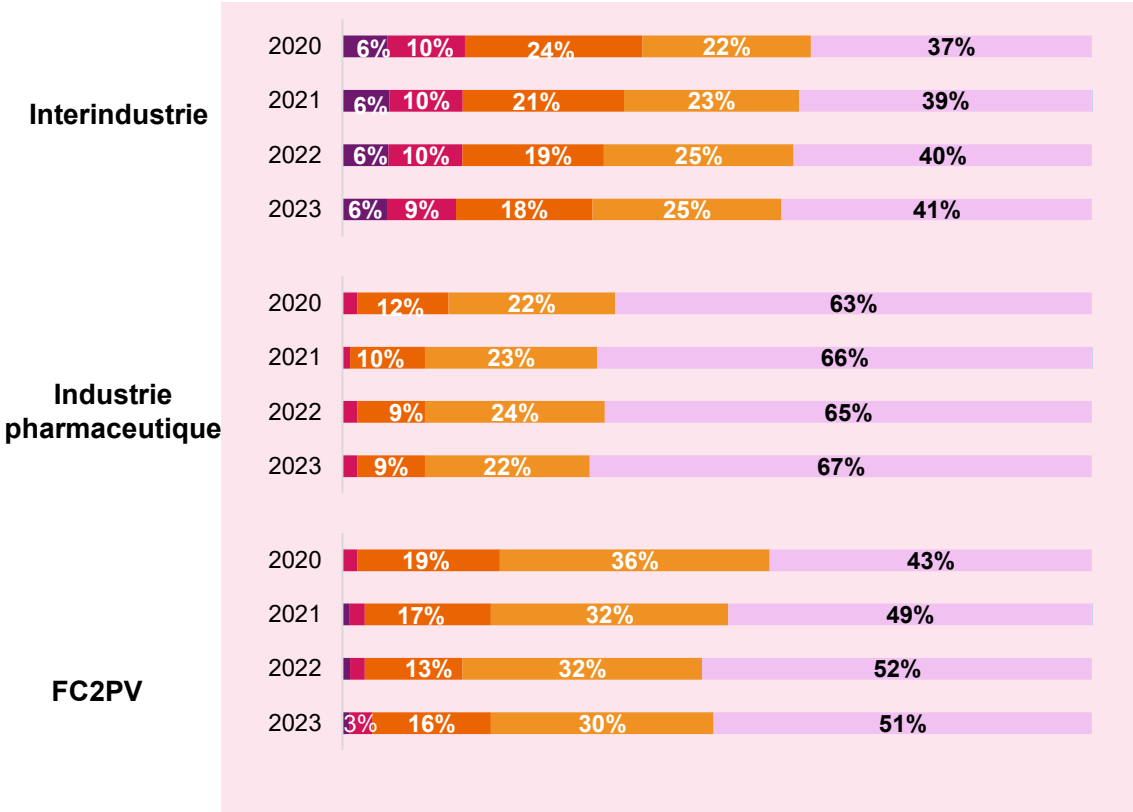


Le détail des données par type de dispositif est disponible dans la page suivante

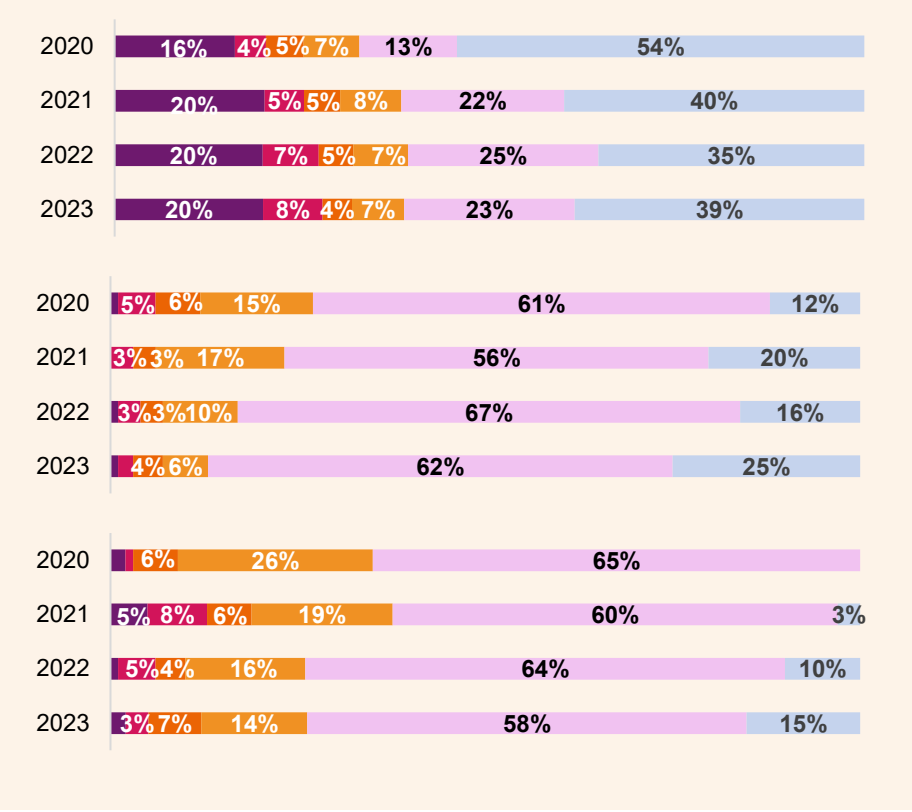


Le niveau de certification visé par les nouveaux apprentis dans les industries de santé

Répartition des nouveaux apprentis selon le dispositif et le niveau de certification visé entre 2020 et 2023

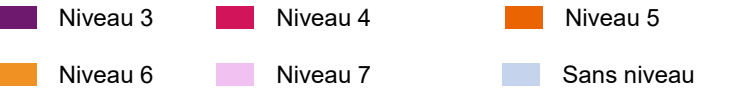


Répartition des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation selon le dispositif et le niveau de certification visé entre 2020 et 2023



Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

Légende



Le niveau visé par les nouveaux alternants dans les industries de santé par genre

Les femmes visent plus souvent des certifications de niveau 7 que les hommes

- **Une large majorité des femmes alternantes dans les industries de santé visent des certifications de niveau 7** : dans la branche Industrie pharmaceutique en 2023, plus de deux tiers (71 %) des nouvelles alternantes visent des certifications de niveau 7. Cette part est de 55 % dans la branche FC2PV. Ces proportions sont supérieures à celles des nouveaux alternants hommes visant ce niveau, respectivement de 13 et 9 points. Cet écart est inférieur à celui dans l'interindustrie (18 points) ce qui s'explique notamment par la surreprésentation du niveau 7 dans les industries de santé, indépendamment du genre des alternants.
- Chez les femmes, cette part a augmenté de 5 points dans la branche Industrie pharmaceutique et 4 points dans la branche FC2PV entre 2020 et 2023.
- La répartition par niveau visée est stable sur la période parmi les nouveaux alternants hommes dans la branche Industrie pharmaceutique, alors que dans la branche FC2PV, la part de nouveaux alternants hommes visant une certification de niveau 7 augmente (+5 points), en lien avec un recul sur les niveaux 5 et 6.

En apprentissage, les nouveaux apprentis hommes visent plus souvent sur les niveaux 5 et 6

- Dans la branche Industrie pharmaceutique, on constate une hausse notable de la part des nouveaux apprentis visant un niveau 6 chez les hommes (+5 points), alors que cette part diminue chez les femmes (-4 point). Dans la branche FC2PV, le recul des nouveaux apprentis visant un niveau 6 est moindre chez les hommes que chez les femmes (respectivement -4 et -8 points).
- Globalement, les nouveaux apprentis hommes visent plus souvent des certifications de niveaux 5 et 6 que les nouvelles apprenties.

En contrat de professionnalisation, un écart marqué entre les formations suivies par les hommes et les femmes

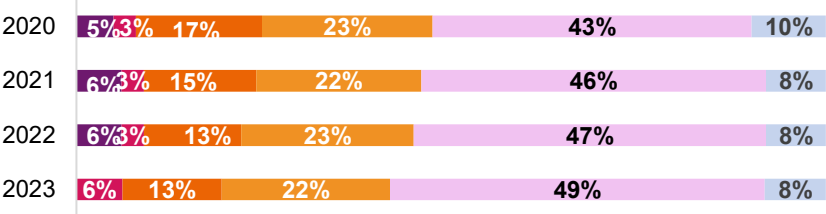
- Alors que dans l'interindustrie, la part des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation visant un niveau 7 est légèrement plus élevée chez les femmes que chez les hommes (+4 points), cet écart est bien plus conséquent dans les industries de santé : +20 points dans la branche Industrie pharmaceutique (70 % contre 50 %) et +11 points dans la branche FC2PV (62 % contre 51 %). Les certifications visées sont assez hétérogènes : diplômés d'ingénieur avec spécialité industrielle ou « cœur d'activité », diplômés menant à des fonctions supports (marketing, management...).
- La part des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation suivant une formation sans niveau est plus élevée parmi les hommes que parmi les femmes, dans la branche FC2PV (22 % contre 12 %) et surtout dans la branche Industrie pharmaceutique (34 % contre 19 %). Ces proportions sont en forte croissance chez les hommes. Dans l'interindustrie, on constate le phénomène inverse, cette proportion étant de 32 % chez les hommes et 47 % chez les femmes.

Le niveau visé par les nouveaux alternants dans les industries de santé

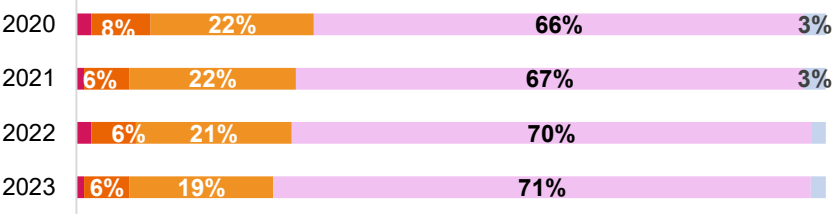
Répartition des nouveaux alternants selon le niveau de certification visé entre 2020 et 2023, par genre

Femmes

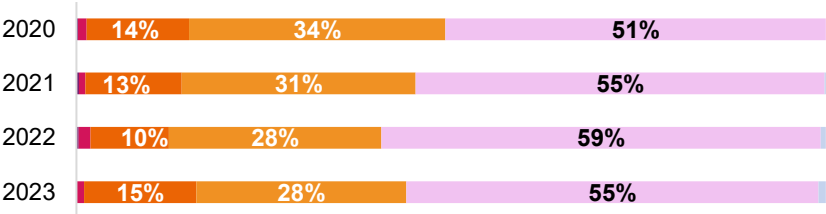
Interindustrie



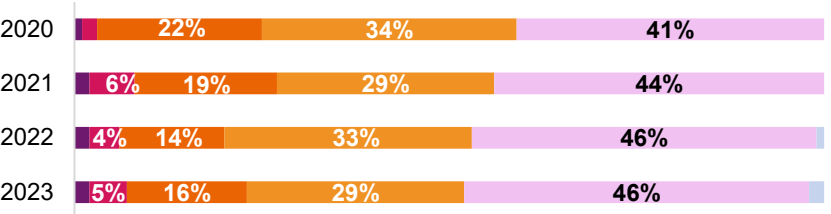
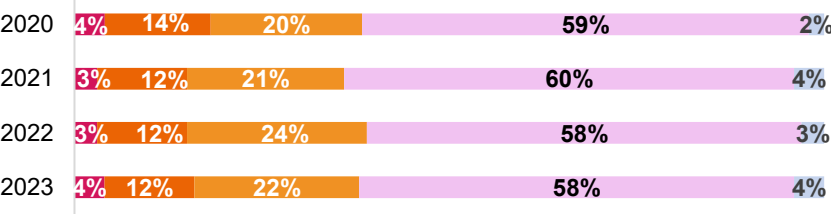
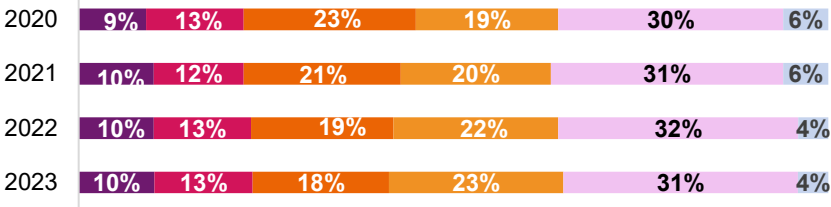
Industrie pharmaceutique



FC2PV

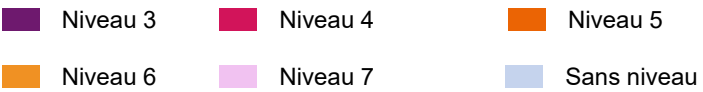


Hommes



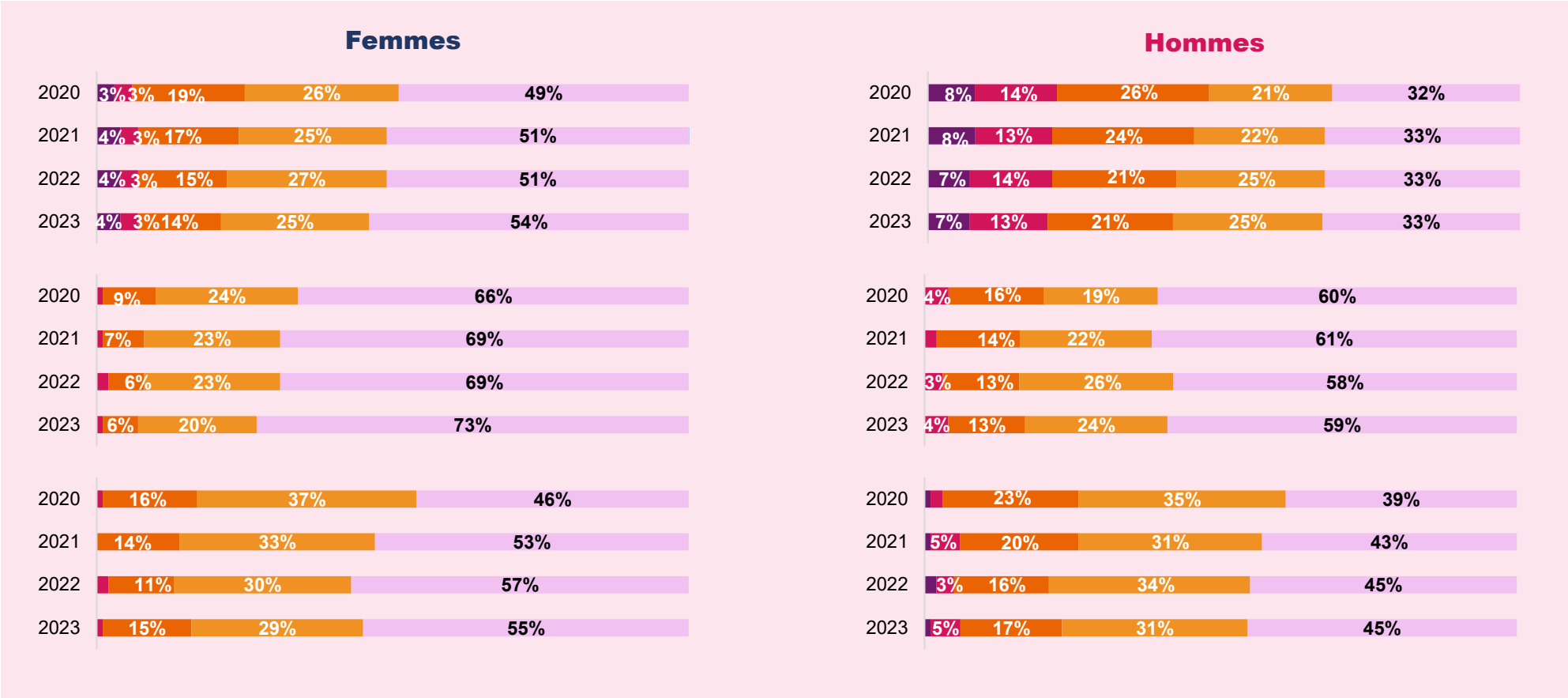
Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

Légende

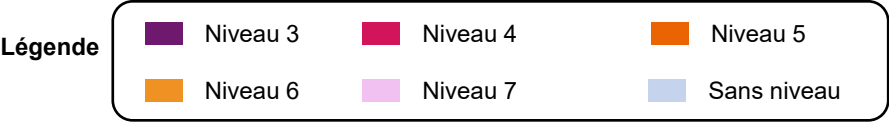


Le niveau visé par les nouveaux alternants dans les industries de santé

Répartition des nouveaux apprentis selon le niveau de certification visé entre 2020 et 2023, par genre

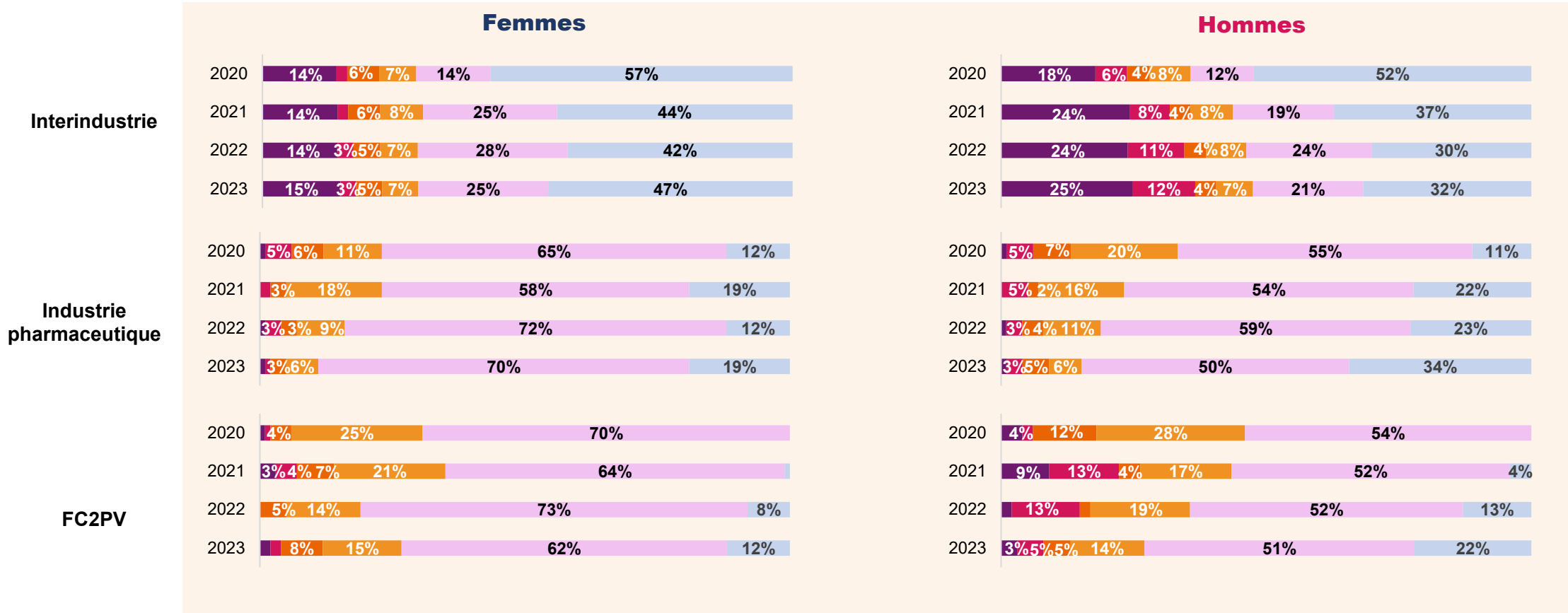


Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

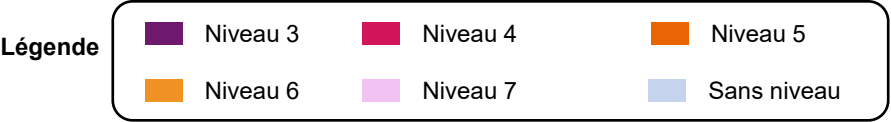


Le niveau visé par les nouveaux alternants dans les industries de santé

Répartition des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation selon le niveau de certification visé entre 2020 et 2023, par genre



Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

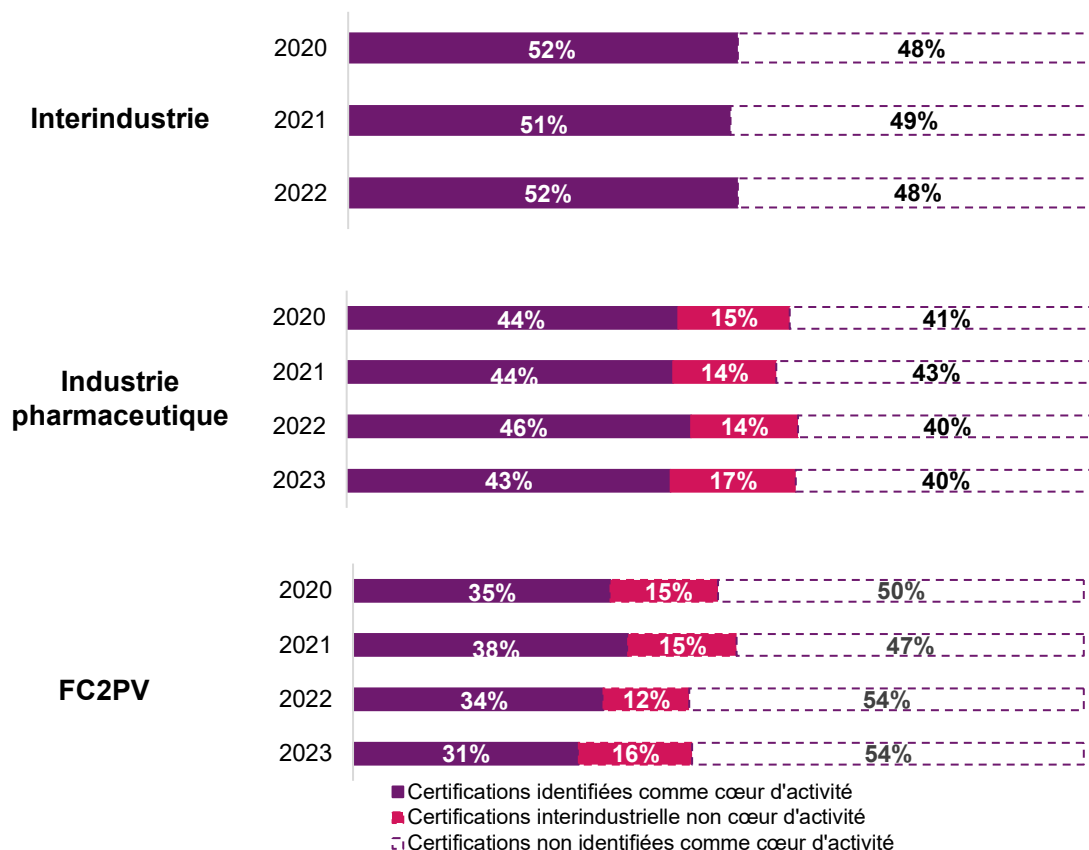


06

- A. Le niveau des certifications visées en alternance
- B. Les formations « cœur d'activité » des industries de santé**
- C. Les certifications les plus fréquemment visées par les alternants
- D. Analyse du phénomène de bascule des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage

Les formations « cœur d'activité » dans les industries de santé

Répartition des nouveaux alternants selon le type de formation suivi entre 2020 et 2023



Dans les industries de santé, les alternants visent moins de certifications cœur d'activité que dans l'interindustrie

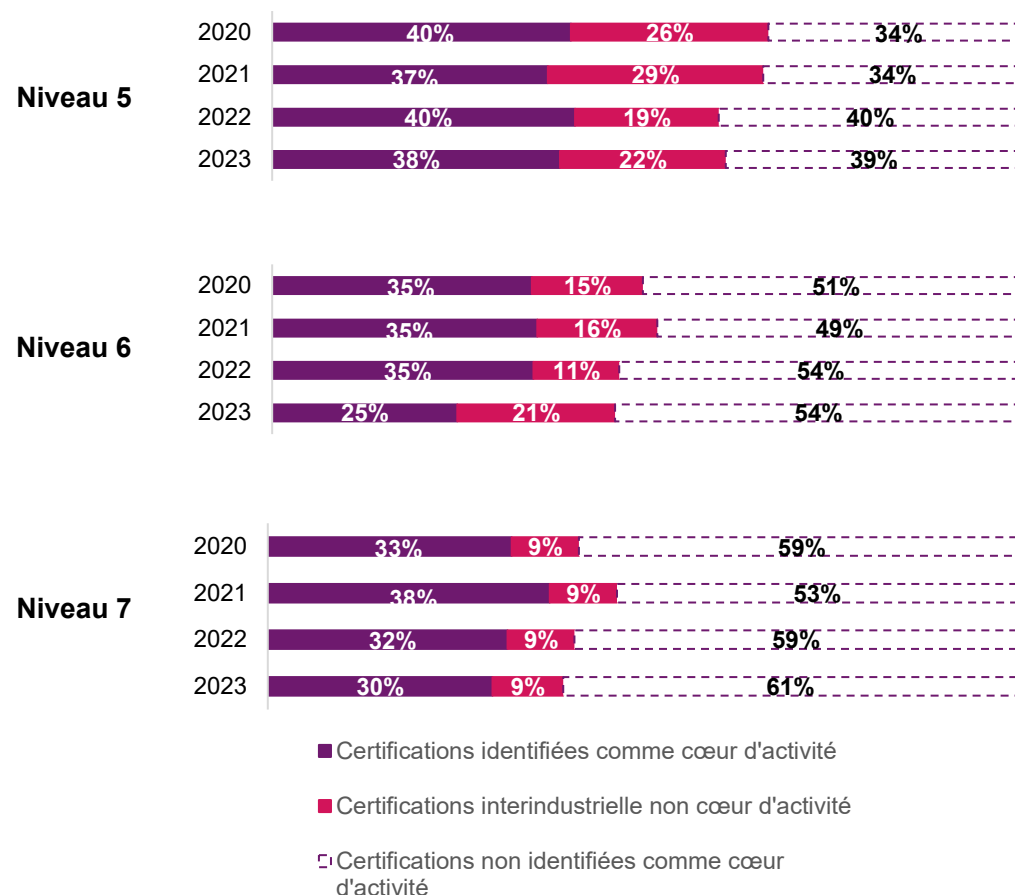
- Alors que dans l'ensemble de l'interindustrie, la moitié des nouveaux alternants suivent une formation considérée comme « cœur d'activité » par leurs branches professionnelles respectives, ce chiffre est moindre dans la branche Industrie pharmaceutique (43 %) et surtout dans la branche FC2PV (31 %).
- Ces chiffres fluctuent d'une année sur l'autre, mais sont globalement en légère baisse.
- Dans les deux branches, un peu plus de 15 % des nouveaux alternants visent une certification non considérée comme « cœur d'activité », mais dans une autre spécialité industrielle (conception, production, maintenance, logistique).

Lecture : en 2022, parmi les nouveaux alternants de la branche FC2PV, 34 % visaient une certification identifiée comme cœur d'activité par la branche, 12 % visaient une certification non cœur d'activité, mais interindustrielle et 54 % visaient une autre certification.

Source : OPCO 2I, traitement KYU, données « flux »

Les formations « cœur d'activité » par niveau dans la branche FC2PV

Type de formation suivi par niveau entre 2020 et 2023 dans la branche FC2PV



Une surreprésentation des formations « cœur d'activité » parmi les certifications de niveau 5

- Les formations « cœur d'activité » sont surreprésentées sur le niveau 5 (38 % contre 31 % tous niveaux confondus) pour la branche FC2PV. Outre les formations également citées pour la branche Industrie pharmaceutique, **on retrouve notamment les BTS « Négociation et Digitalisation de la Relation Client » et des formations axées sur la communication, le marketing et le management commercial.**

Un recours à l'alternance axé sur des certifications non-cœur d'activité, plutôt tertiaires

- Sur les niveaux 6 et 7 ; 75 % et 70 % des nouveaux alternants visent des certifications qui ne sont pas identifiées comme « cœur d'activité » par la branche FC2PV.
- Sur le niveau 6, les certifications « interindustrielles non cœur d'activité » sont surreprésentées (+5 points). Leur part est également en forte hausse (+6 points sur 3 ans, +10 points sur 1 an).
- Sur le niveau 7, ce sont les autres formations, axées sur des fonctions supports (hors communication, marketing, commercial) qui sont surreprésentées (+7 points). On retrouve notamment des formations axées sur les ressources humaines, la gestion, ou encore suivant le Programme Grande Ecole.

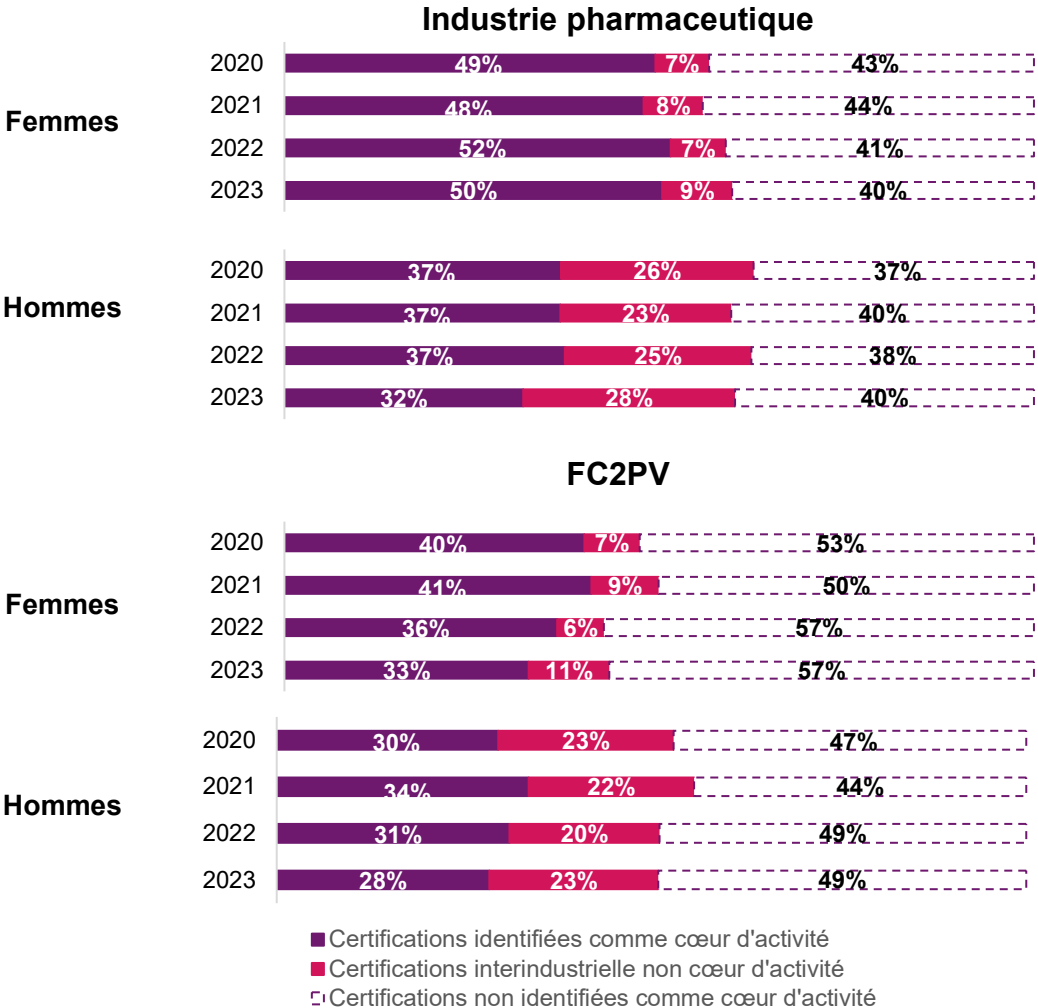
Lecture : en 2022, parmi les nouveaux alternants de la branche FCP2V visant une certification de niveau 6, 35 % visaient une certification identifiée comme cœur d'activité par la branche, 11 % une certification « interindustrielle non cœur d'activité » et 54 % d'autres certifications.

Les nouveaux alternants visant un niveau 3 ou 4, sont trop peu nombreux pour que l'analyse de leur répartition soit pertinente.

Source : OPCO 2I, traitement KYU, données « flux »

Les formations « cœur d'activité » par genre dans les industries de santé

Type de formation suivi par genre entre 2020 et 2023



Les nouvelles alternantes suivent plus souvent des formations « cœur d'activité »

- Pour les deux branches, on constate une nette différence dans les certifications visées par les nouveaux alternants en fonction de leur genre.
- Ainsi, **50% des nouvelles alternantes de la branche Industrie pharmaceutique suivent une formation identifiée comme « cœur d'activité »** par la branche, contre 32 % des hommes.
- **Ce constat est un peu moins marqué pour la branche FC2PV : 33 % des femmes suivent une formation « cœur d'activité »**, contre 28 % des hommes, ce qui peut s'expliquer par un moindre ciblage des certifications « cœur d'activité ».
- Il s'explique notamment par **une pratique de l'alternance axée sur des spécialités genrées** : ainsi, **les formations axées sur les spécialités industrielles liées à la santé, aux médicaments ou aux biotechnologies (cœur d'activité) sont assez largement féminines**, alors que les spécialités de production industrielle, méthode, logistique, maintenance (non-cœur d'activité), sont au contraire très masculines.
- A contrario, on constate une part bien plus élevée des hommes parmi les nouveaux alternants visant des certifications « interindustrielles non cœur d'activité », sur des spécialités historiquement plus masculines : +19 points dans la branche Industrie pharmaceutique, +12 points dans la branche FC2PV.
- Dans la branche FC2PV, les femmes sont également plus nombreuses, en proportion, à viser d'autres certifications : 57 % d'entre elles contre 49 % des hommes.

Lecture : en 2022, 52 % des nouvelles alternantes suivaient une formation identifiée comme « cœur d'activité » dans la branche Industrie pharmaceutique
Source : OPCO 2I, traitement KYU, données « flux »



06

- A. Le niveau des certifications visées en alternance
- B. Les formations « cœur d'activité » des industries de santé
- C. Les certifications les plus fréquemment visées par les alternants**
- D. Analyse du phénomène de bascule des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage

Les formations les plus suivies en alternance dans la branche FC2PV

Certification	Nouveaux alternants en 2023	% des nouveaux alternants en 2023	Niveau visé
Master Sciences du médicament et des produits de santé (fiche nationale) (RNCP34442)	42	3 %	7
Master Ingénierie de la santé (fiche nationale) (RNCP34075)	31	3 %	7
Licence Pro Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation (fiche nationale) (RNCP30075)	25	2 %	6
BTS Gestion de la PME (RNCP38363)	24	2 %	5
BUT Chimie : Analyse, contrôle-qualité, environnement (RNCP35494)	20	2 %	6
Licence Gestion (fiche nationale) (RNCP35924)	15	1 %	6
Technicien supérieur en pharmacie et cosmétique industrielles (RNCP36730)	14	1 %	5
BTS Négociation et digitalisation de la relation client (RNCP38368)	14	1 %	5
Master Marketing, vente (fiche nationale) (RNCP35907)	14	1 %	7
TP Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique(RNCP37277)	13	1 %	5
Manager opérationnel d'activités (RNCP35585)	13	1 %	7
Licence Pro Bio-industries et biotechnologies (fiche nationale) (RNCP30047)	13	1 %	6
BTS Comptabilité et Gestion (RNCP35521)	13	1 %	5
Technicien en pharmacie et cosmétique industrielles (RNCP36085)	11	1 %	4
Manager en biotechnologies (RNCP37047)	10	1 %	7

Dans la branche FC2PV, une moindre concentration des nouveaux alternants dans les formations les plus suivies

- On retrouve les deux mêmes principales certifications dans la branche FC2PV que dans la branche Industrie pharmaceutique : **les masters « Sciences du médicament et des produits de santé » et « Ingénierie de la santé »**.
- **Ils concentrent 6 % des nouveaux alternants de la branche**. Cette proportion est cependant deux fois moins élevée que dans la branche Industrie pharmaceutique. Globalement, **les principales certifications représentent une part moindre des nouveaux alternants** de la branche (17 %)
- 5 des formations les plus suivies mènent à une certification de niveau 5 ; 5 mènent également à un niveau 7 ; 4 mènent à un niveau 6.
- Globalement, **les principales formations suivies dans la branche reflètent assez bien la diversité de ses activités, moins axées sur la production que l'ensemble de l'interindustrie**, avec des formations axées sur la fabrication de produits de santé, sur leur commercialisation et leur maintenance.
- La plupart de ces formations (7 sur 15) sont liées à la santé, la pharmacie et les biotechnologies. Les formations en lien avec les fonctions commerciales et de gestion sont assez représentées également (6 sur 15).
- **10 formations sur 15 sont considérées comme « cœur d'activité »** par la branche (en gras dans le tableau).

Source : OPCO 2I, traitement KYU, données « flux »

06

- A. Le niveau des certifications visées en alternance
- B. Les formations « cœur d'activité » des industries de santé
- C. Les certifications les plus fréquemment visées par les alternants
- D. Analyse du phénomène de bascule des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage**

Analyse du phénomène de bascule des contrats de professionnalisation vers l'apprentissage

Un phénomène de « transfert » à objectiver et caractériser

- La loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel (2018) a étendu la possibilité de recourir à l'apprentissage jusqu'à 29 ans, contre 26 auparavant.
- Cette évolution, combinée au régime plus avantageux de l'apprentissage pour les employeurs ainsi que le développement d'aides exceptionnelles à partir de 2020, **a entraîné deux dynamiques distinctes entre ceux deux types de contrat**, avec une forte croissance des contrats d'apprentissage et une beaucoup plus modérée sur les contrats de professionnalisation, tous secteurs confondus.
- Dans les industries de santé, le nombre de contrats de professionnalisation diminue entre 2020 et 2023 : -32 % dans la branche Industrie pharmaceutique, -38 % dans la branche FC2PV.
- Dans un contexte de hausse du nombre de contrats d'apprentissage, la part des contrats de professionnalisation dans l'alternance a logiquement diminué : elle est passée de 21 % à 12 % des contrats d'alternance dans la branche Industrie pharmaceutique et de 17 à 8 % dans la branche FC2PV.
- Cette partie caractérise les évolutions de la mobilisation des contrats de professionnalisation entre 2020 et 2023, en analysant la dynamique de ces contrats ainsi que les certifications visées dans ce cadre (niveau, type de formation)

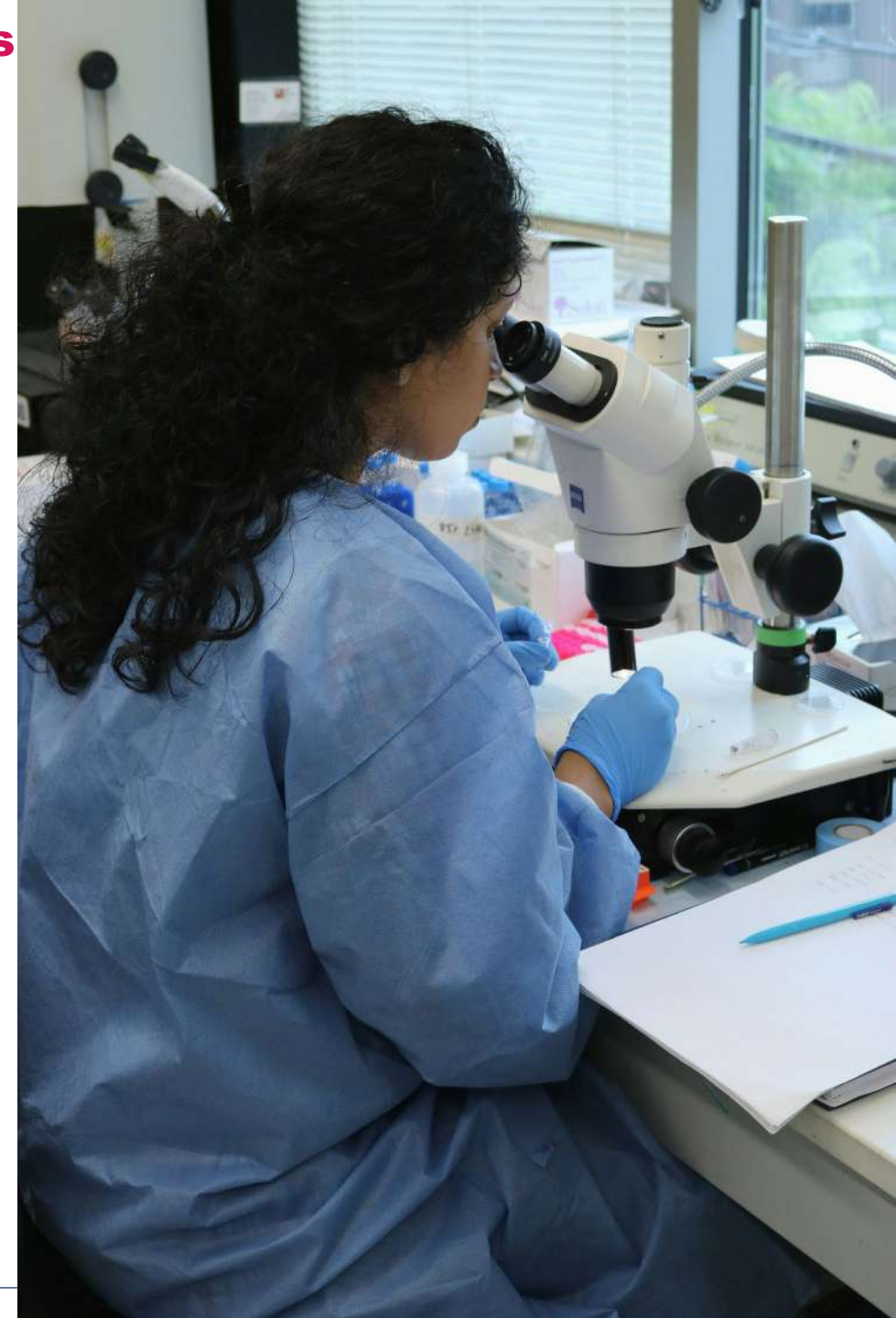


Synthèse : Un recours accru sur les formations sans niveau, et qui se maintient dans les spécialités industrielles



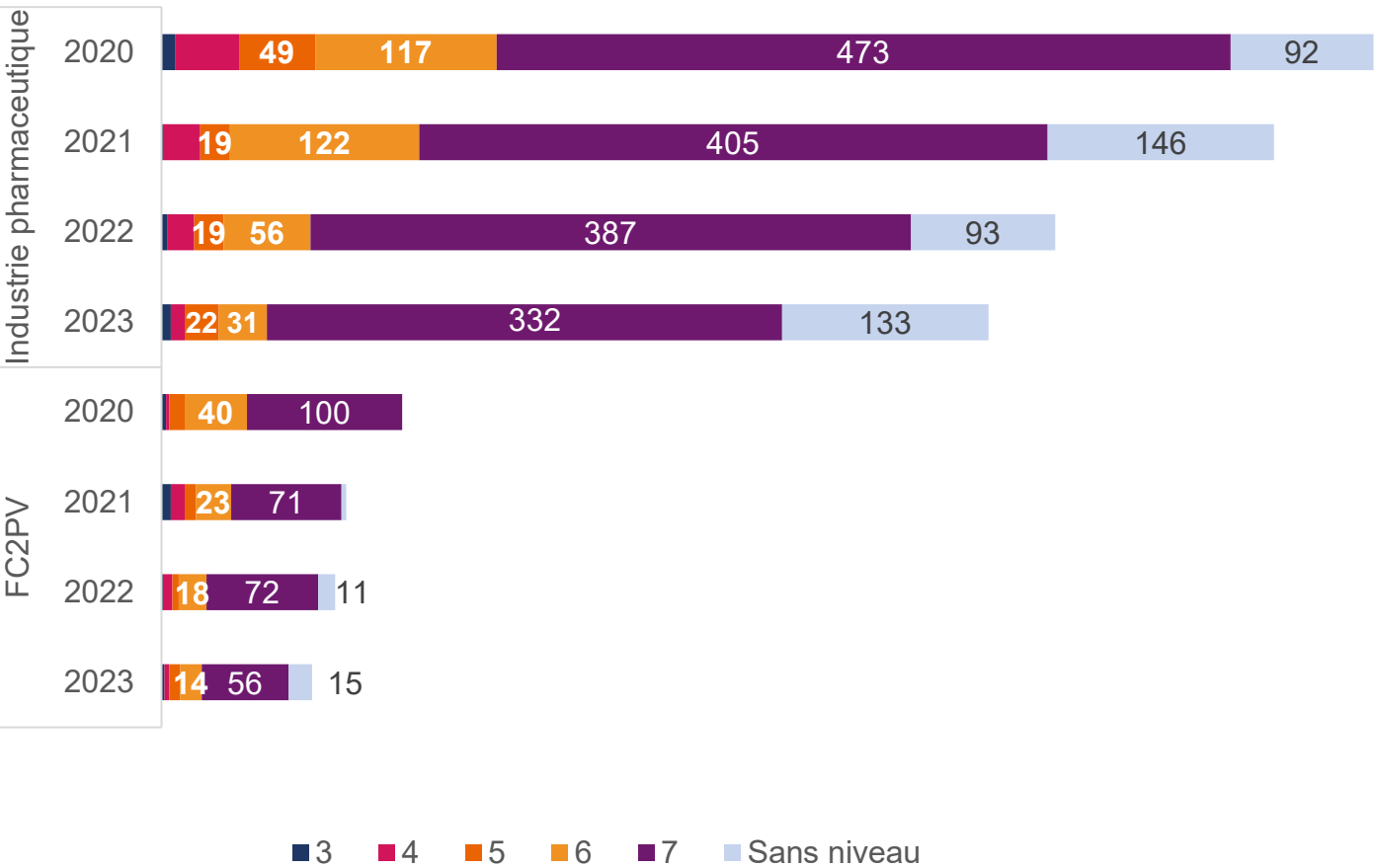
Synthèse des principaux résultats

- Au-delà de l'essor des contrats de professionnalisation visant des qualifications reconnues par la branche, il ressort un centrage du recours aux contrats de professionnalisation vers **des formations de niveau 7 menant à des activités industrielles, mais pas nécessairement cœur d'activité**: les titres d'ingénieur en génie industriel ou en électronique, par exemple, ressortent. Il en est de même pour les formations aux postes d'opérateur de production.
- La part des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation diminue notamment sur les formations des niveaux 5 et 6.
- **Les formations de niveau 7 ni cœur de métier ni industrielles voient leurs effectifs diminuer fortement en contrat de professionnalisation**, en parallèle d'une forte hausse en apprentissage.
- Les principales certifications mobilisées en alternance au sein des deux branches (« Master Sciences du médicament et des produits de santé » ; « Master Ingénierie de la santé » ; « Licence professionnelle Bio-industries et biotechnologies » étaient déjà peu mobilisées en contrat de professionnalisation en 2020.



Nouveaux alternants en contrat de professionnalisation par niveau

Nombre de nouveaux alternants en contrat de professionnalisation par le niveau visé

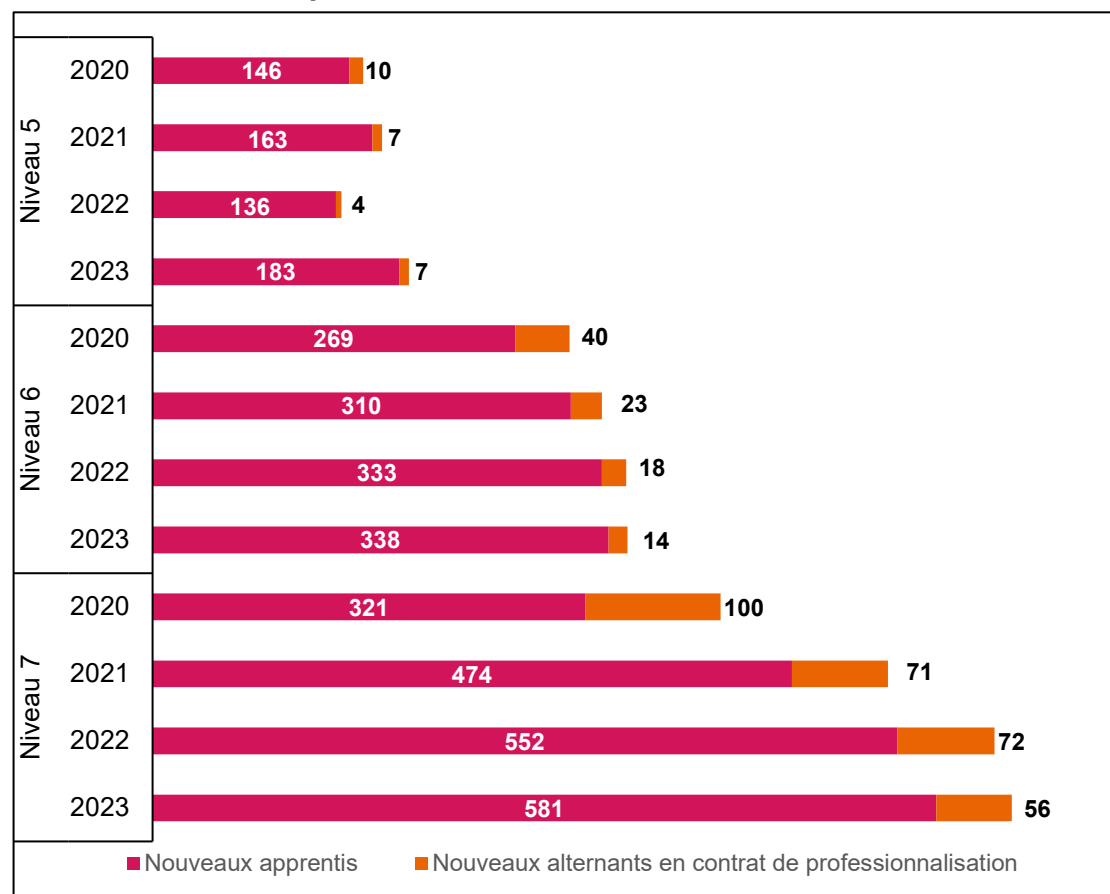


Une baisse du nombre de contrats de professionnalisation à tous les niveaux

- Les effectifs en contrat de professionnalisation ont diminué de -32 % dans la branche Industrie pharmaceutique, et -38 % dans la branche FC2PV.
- Cette baisse se constate sur tous les niveaux pour lesquels les effectifs sont significatifs. **Elle est particulièrement marquée sur le niveau 6** (-74 % dans la branche Industrie pharmaceutique, -60 % dans la branche FC2PV).
- Les contrats de professionnalisation restent utilisés, dans la branche Industrie pharmaceutique, sur des formations sans niveau très axées sur les spécificités de ses métiers. Cette pratique se développe légèrement pour la branche FC2PV.

Analyse du phénomène de bascule par niveau dans la branche FC2PV

Évolution de la répartition des nouveaux alternants par dispositif selon le niveau visé entre 2020 et 2023



Un recul généralisé des contrats de professionnalisation

- Dans la branche FC2PV, la part des contrats de professionnalisation dans l'alternance était déjà inférieure à la moyenne interindustrielle (17 % contre 20 %). **En 2023, ils ne représentaient plus que 8 % des nouveaux alternants.**
- **En 2023, la quasi-totalité des nouveaux alternants de niveau 5 et 6 sont en apprentissage (96%).**

Une concentration des contrats de professionnalisation sur le niveau 7

- Si les effectifs en contrat de professionnalisation visant une certification de niveau 7 sont en baisse, ce recul est moindre par rapport aux autres niveaux (-44 %).

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »

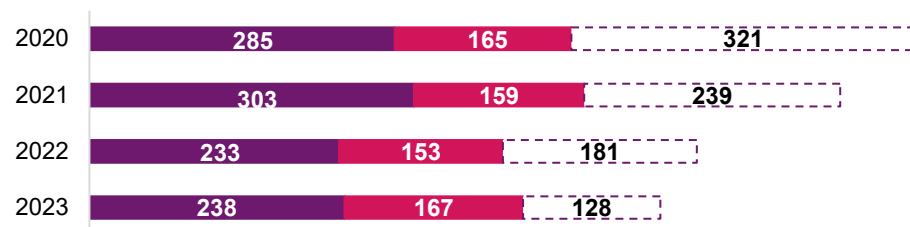
Lecture : Dans la branche FC2PV, 269 nouveaux apprentis et 40 nouveaux alternants en contrat de professionnalisation visaient une certification de niveau 6 en 2020. Ces chiffres étaient respectivement de 338 et 14 en 2023.

Les nouveaux alternants visant un niveau 3 ou un niveau 4 sont trop peu nombreux pour que l'analyse de leur répartition par dispositif soit pertinente.

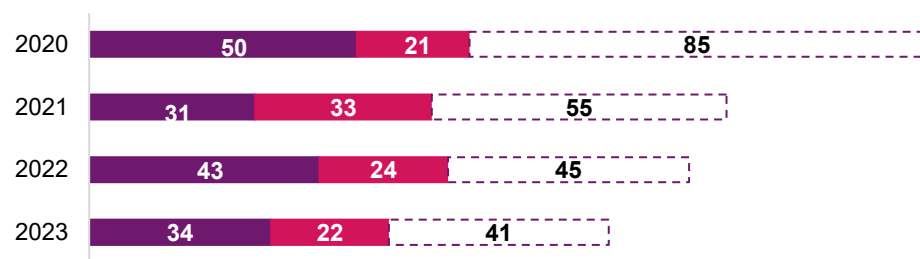
Les alternants en contrat de professionnalisation par type d'activité visée

Évolution de la répartition des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation par type d'activité visée

Industrie pharmaceutique



FC2PV



- Certifications identifiées comme cœur d'activité
- Certifications interindustrielle non cœur d'activité
- Certifications autres

Un recul très fort du recours aux contrats de professionnalisation sur des fonctions ni cœur d'activité ni industrielles

- Alors que la part des certifications ni cœur d'activité ni industrielles est stable, tous dispositifs confondus (environ 40 % pour la branche Industrie pharmaceutique et entre 47 et 54 % pour la branche FC2PV), elle est en net recul, en volume et en proportion sur les contrats de professionnalisation
- Dans la branche Industrie pharmaceutique, ces certifications ne sont plus visées que par 128 nouveaux alternants en contrat de professionnalisation en 2023, contre 321 en 2020 (-60 %).
- Dans la branche FC2PV, cette baisse est de -51 %.

Un recul moindre sur les certifications cœur d'activité

- Dans les deux branches, le volume annuel d'alternants en contrat de professionnalisation sur des certifications « cœur d'activité » est en recul, mais dans une moindre mesure et avec des oscillations.

Un maintien des contrats de professionnalisation sur des spécialités interindustrielles

- Les certifications « interindustrielles non cœur d'activité » restent stables, notamment en lien avec des formations d'ingénieur sur des spécialités non cœur d'activité et avec des formations sur des postes d'opérateurs de production.

Focus sur le recours aux contrats de professionnalisation sur quelques certifications

Certification	Contrats de professionnalisation en 2020	Contrats de professionnalisation en 2021	Contrats de professionnalisation en 2022	Contrats de professionnalisation en 2023	Moyenne d'âge 2020	Moyenne d'âge 2023
Sciences du médicament et des produits de santé	6	12	3	5	30,5	28,2
Ingénierie de la santé	9	6	11	14	23,7	24,2
Ingénieur diplômé de l'école de Biologie Industrielle	5	19	23	32	23,2	22,5
Diplôme Ingénieur Génie Biologique et Santé * GBS	10	4	3	0	23,3	-
Titre ingénieur - Ingénieur diplômé de l'ESITech, spécialité technologie du vivant	11	9	22	22	23,3	23,1
Manager en biotechnologies	13	8	4	2	25,4	32,5
Ensemble des titres d'ingénieur	80	114	152	177	22,9	23,3
Ensemble des titres d'ingénieur cœur d'activité	42	68	92	105	23,1	23,1
Ensemble des titres d'ingénieur non cœur d'activité	38	46	60	72	22,7	23,6
Ensemble des certifications "Marketing"	61	54	36	15	24,8	26,4
Ensemble des certifications "Ressources humaines"	42	25	15	10	26,5	35

Synthèse : une hausse des titres d'ingénieur, avec un âge moyen stable, une baisse des fonctions supports, avec un âge moyen qui augmente

Synthèse des principaux résultats

- Les principales certifications mobilisées par la branche fluctuent mais sont peu mobilisées, voire pas du tout.
- L'âge des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation sur ces certifications fluctue peu – et pourrait difficilement être interprété au regard des effectifs réduits
- Sur les certifications en lien avec le marketing, le nombre de nouveaux alternants en contrat de professionnalisation est divisé par 4 entre 2020 et 2023 et leur moyenne d'âge augmente de 1,6 an
- Les effectifs reculent également sur les certifications axées sur les ressources humaines, avec un passage de 42 à 10 nouveaux alternants en contrat de professionnalisation sur la période. En restant prudents au regard des effectifs faibles, on constate une très forte hausse de la moyenne d'âge, passant de 26,5 à 35 ans
- Les titres d'ingénieur voient quant à eux leurs effectifs en contrat de professionnalisation croître fortement : +121 % sur la période (+150 % pour les titres d'ingénieur cœur d'activité ; +89 % pour les autres)
- La moyenne d'âge des nouveaux alternants en contrat de professionnalisation est stable sur les titres d'ingénieur cœur d'activité (23,1 ans) et en légère hausse sur les autres (+0,9 an, de 22,7 ans à 23,6 ans)
- L'âge moyen recule sur les certifications cœur d'activité (26,9 ans en 2020, 26,1 en 2023) alors qu'il augmente fortement sur les autres (26,1 en 2020, 30 ans en 2023)

07

Les résultats de l'alternance dans les industries de santé

07

- A. Estimation des résultats de l'alternance dans les principaux CFA des industries de santé**
- B. Les métiers visés par les nouveaux alternants dans la branche FC2PV

Estimation des résultats de l'alternance dans les principaux CFA des industries de santé

Méthodologie utilisée

APPROCHE RETENUE

Afin d'estimer l'insertion professionnelle, la réussite des alternants et le taux de rupture des contrats en alternance dans les Industries de santé, le cabinet KYU a interrogé les CFA et organismes de formation de branche et/ou formant le plus d'alternants :

- Le CFA LEEM (« MIS'APPRENTISSAGE »)
- Le Groupe IMT – CFA EFIIP (IMT Industries, Ecole de formation initiale de l'Industrie Pharmaceutique)
- La Faculté de Pharmacie de l'Université de Montpellier
- Le CFA AFI 24

OBJECTIFS DE L'APPROCHE

- Identifier les taux de réussite, de rupture et d'insertion sur les principales certifications et les principaux formateurs en alternance de la branche
- Recueillir des éléments qualitatifs d'explication et d'analyse

LIMITES DE L'APPROCHE

- Les retours des CFA portent sur l'ensemble de leurs alternants, indépendamment de leur branche
- Les données des CFA ne sont pas harmonisées d'un CFA à l'autre : le taux d'insertion par exemple, ne porte pas sur la même période



Taux de réussite, de rupture et d'insertion

CFA LEEM « MIS'Apprentissage »

Certifications	Code RNCP
Master 2 Sciences du Médicament et des produits de santé	RNCP34442
Master Ingénierie de la santé	RNCP34075
Licence Professionnelle – Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation	RNCP30075
Manager en biotechnologie	RNCP37047
Master Toxicologie et éco-toxicologie	RNCP34155
Assistant ingénieur en biologie-biochimie-biotechnologies	RNCP3826
Licence professionnelle Bio-industries et biotechnologies	RNCP30047

Sur les principales certifications des deux branches, plus de 1 000 étudiants formés par an, et une réussite avoisinant les 100%

Sur les 7 certifications menant aux métiers des Industries de Santé proposées par le CFA LEEM, **1 000 étudiants ont été formés au cours de l'année 2022** (dont près de 500 sur le Master 2 « Sciences du Médicament et des produits de santé »).

Sur l'ensemble de ces 7 certifications, **les taux de réussite sont extrêmement élevés et oscillent entre 98% et 100%**.

Nombre d'étudiants (dont alternants) par session	Taux de réussite à l'issue de la formation	Taux d'insertion professionnelle à l'issue de la formation	Taux de poursuite d'études	Taux de rupture des contrats d'alternance
477	98%	75%	2%	1%
174	98%	65%	3%	3%
178	100%	74%	11%	1%
79	98%	-	-	4%
44	98%	63%	0%	0%
33	100%	-	-	0%
63	100%	75%	13%	2%

Une forte insertion professionnelle et un faible nombre de contrats rompus

Les étudiants du CFA LEEM n'ont globalement pas de difficulté à s'insérer sur le marché du travail au sortir de leur formation. Sur le Master 2 « Sciences du Médicament et des produits de santé » et la Licence professionnelle « Bio-industries et biotechnologies », le taux d'insertion professionnelle s'élève à 75%. **Les métiers d'insertion correspondent aux débouchés théoriques des certifications.**

Sur ces certifications, **les taux de poursuite d'étude sont relativement faibles**, mis à part sur le titre « assistant ingénieur en biologie-biochimie-biotechnologies » (formation dispensée dans des écoles d'ingénieurs, qui cherchent à garder des jeunes en poursuite d'études).

Enfin, le CFA LEEM connaît **peu de ruptures de contrats d'alternance** (entre 0% et 3,8% en fonction des certifications).

Taux de réussite, de rupture et d'insertion

Groupe IMT – CFA EFIIP (IMT Industries, Ecole de formation initiale de l'Industrie Pharmaceutique)

Certifications	Code RNCP
Technicien en pharmacie et cosmétique industrielles	RNCP36085
Technicien supérieur en pharmacie et cosmétiques industriels	RNCP36730

Des difficultés de sourcing des apprenants

Les établissements de l'Institut du médicament de Tours proposent deux titres professionnels : un titre de technicien (niveau 4) et un titre de technicien supérieur (niveau 5). **Sur ces titres, les taux de remplissages avoisinent les 2/3. Ces certifications souffrent donc d'un léger manque d'attractivité**, qui peut s'expliquer par le fait qu'elles ne sont pas des diplômes de l'Education nationale.

De plus, alors que le nombre d'étudiants sur ces deux certifications s'élève à 262 en 2022, **les effectifs de formés sont en baisse depuis plusieurs années.**

Les taux de réussite sont bons, mais restent moins élevés que sur les certifications des niveaux 6 et 7 menant aux métiers des industries de Santé.

Nombre d'alternants par session	Taux de réussite à l'issue de la formation	Taux d'insertion professionnelle à l'issue de la formation	Taux de poursuite d'études	Taux de rupture des contrats d'alternance
125	81%	93%	45%	9%
137	86%	95%	55%	3%

Une logique de parcours de formation et des taux de poursuite d'études très élevés

Sur le titre « Technicien en pharmacie et cosmétique industrielles », le taux de poursuite d'études s'élève à 45%. **Ce taux élevé s'explique par le fait qu'un grand nombre d'étudiants poursuivent leurs études en suivant le titre de Technicien supérieur.** La même logique s'applique sur le titre « Technicien supérieur en pharmacie et cosmétique industrielles » : **55% des étudiants poursuivent leurs études au sein de l'IMT** (notamment sur le titre « Technicien en performance industrielle », dispensé en partenariat avec le CESI, RNCP35861) **ou dans une école d'ingénieur** après avoir obtenu leur Bac+2. Depuis plusieurs années, le taux de poursuite d'études est en augmentation depuis plusieurs années (il était égal à 25% il y a dix ans).

Sur les titres de « Technicien en pharmacie et cosmétique industrielles » et « Technicien supérieur en pharmacie et cosmétiques industriels », **les taux d'insertion professionnelle s'élèvent respectivement à 93% et 95% trois mois après la sortie de formation.** Ce taux d'insertion comprend ici la poursuite d'études, expliquant qu'il soit si élevé. Parmi les étudiants s'insérant sur le marché du travail, **40% d'entre eux poursuivent leur carrière avec l'entreprise dans laquelle ils ont réalisé leur alternance.**

Enfin, les taux de rupture de contrats d'alternance sont relativement faibles. **Les ruptures de contrats s'expliquent la plupart du temps par une prise de poste en CDI avant le terme du contrat d'alternance** au sein de l'entreprise.



Taux de réussite, de rupture et d'insertion

Faculté de Pharmacie de l'Université de Montpellier

Certifications	Code RNCP
Master Ingénierie de la santé (ensemble)	RNCP34075
<i>Master Ingénierie de la santé – conception et production des produits de santé</i>	RNCP34075
<i>Master Ingénierie de la santé – Dispositifs médicaux : de la conception à la commercialisation</i>	RNCP34075
<i>Master Ingénierie de la santé – Management de projet : marketing de produits de santé</i>	RNCP34075
<i>Master Ingénierie de la santé – Management des opérations cliniques et data management</i>	RNCP34075
<i>Master Ingénierie de la santé – Management de projet en environnement santé</i>	RNCP34075
Master Sciences du médicament et des produits de santé (ensemble)	RNCP34442
<i>Master Sciences du médicament et des produits de santé – Aging et stratégies anti-âge</i>	RNCP34442
<i>Master Sciences du médicament et des produits de santé – Analyse des produits de santé : assurance et contrôle qualité</i>	RNCP34442
<i>Master Sciences du médicament et des produits de santé – Biologie structurale et conception rationnelle de molécules bioactives</i>	RNCP34442
<i>Master Sciences du médicament et des produits de santé – Développement des produits de santé : qualité et sécurité</i>	RNCP34442
<i>Master Sciences du médicament et des produits de santé – Environnement réglementaire international des entreprises et produits de santé</i>	RNCP34442

Nombre d'alternants par session	Taux de réussite à l'issue de la formation	Taux d'insertion professionnelle à l'issue de la formation	Taux de poursuite d'études	Taux de rupture des contrats d'alternance
78	100%	98%	17%	-
21	100%	100%	5%	-
9	100%	100%	22%	-
17	100%	100%	47%	-
31	100%	97%	6%	-
-	-	-	-	-
59	-	98%	25%	-
8	-	83%	25%	-
14	-	100%	36%	-
7	-	100%	57%	-
13	-	100%	8%	-
17	-	100%	18%	-

Une diversité de spécialités proposées et des taux de réussite et d'insertion extrêmement élevés

L'Université de Montpellier propose, les Master « Ingénierie de la santé » et « Sciences du médicament et des produits de santé », **5 spécialités différentes pour chacun**. Sur l'ensemble de ces spécialités, **les taux de réussite et d'insertion professionnelle avoisinent les 100%**. **Pour les représentants de l'Université interrogés, l'alternance est perçue comme un vrai « passeport pour l'emploi »** : en M1, la moitié de la promotion est en alternance, **en M2, 95% des étudiants sont en alternance**. Les taux de poursuite d'études sont hétérogènes, mais élevés pour certains diplômes : **beaucoup d'étudiants pharmaciens poursuivent en thèse après leurs études**. Certains cherchent également de la complémentarité via d'autres formations, notamment en marketing ou commercialisation. La forte poursuite d'études sur certaines spécialités reste cependant à nuancer au regard des effectifs de formés relativement faibles.



Taux de réussite, de rupture et d'insertion

CFA AFI 24

Certifications	Code RNCP
Master Chimie	RNCP38703
Licence Pro Industrie pharmaceutique – gestion production et valorisation	RNCP30075
Master Santé	RNCP34921
Licence Pro – Chimie analytique, contrôle, qualité, environnement	RNCP30051

Des certifications diversifiées et de très bons taux de réussite

Le CFA AFI 24 forme près de 400 étudiants par an aux métiers des Industries de Santé. Alors que les effectifs du Master « Chimie » et du Master « Santé » devraient rester stables au cours des prochaines années, ceux de la Licence professionnelle « Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé » devraient augmenter au cours des prochaines années car les entreprises sont de plus en plus demandeuses de profils spécialisés dans le domaine de l'assurance qualité. Les effectifs de la Licence professionnelle « Chimie analytique, contrôle, qualité, environnement » devraient également croître car la licence va être transformée en plusieurs BUT.

Sur l'ensemble de ces certifications, les taux de réussite sont très élevés.

Nombre d'alternants par session	Taux de réussite à l'issue de la formation	Taux d'insertion professionnelle à l'issue de la formation	Taux de poursuite d'études	Taux de rupture des contrats d'alternance
165	93%	90%	15%	-
85	97%	97%	15%	-
30	95%	90%	0%	-
100	100%	96%	31%	-

Un fort taux d'insertion professionnelle et des ruptures de contrat d'alternance marginales

Les spécialités de formation proposées par le CFA AFI 24 répondent aux besoins des entreprises et sont donc très convoitées, à la fois par les étudiants en recherche d'alternance et les entreprises en recherche d'alternants.

Les taux d'insertion professionnelle sont très élevés sur l'ensemble des certifications (90% sur les deux Masters et autour de 97% pour les deux licences professionnelles). Sur le Master « Chimie », les secteurs d'insertion sont les services support (commercial, qualité) (13%), la R&D (32%) et la QHSE (25%). Sur la Licence professionnelle « Industries pharmaceutiques – gestion production et valorisation », 78% des étudiants se dirigent vers de la R&D en laboratoire, 8% vers de la production et 4% vers de la QHSE. 50% des étudiants du Master « Santé » se dirigent vers les fonctions support. Enfin, 70% des étudiants de la Licence professionnelle chimie analytique, contrôle, qualité, environnement travaillent à terme dans le domaine de la R&D en laboratoire.

Les taux de poursuite d'études sont hétérogènes, notamment pour des diplômes de même niveau : 0% pour le Master Santé contre 15% pour le Master Chimie, et 31% pour la Licence professionnelle chimie analytique, contrôle, qualité, environnement contre 15% pour la licence professionnelle industrie pharmaceutique – gestion production et valorisation.

Les ruptures de contrat d'alternance restent marginales et sont rarement à l'initiative de l'entreprise d'accueil.

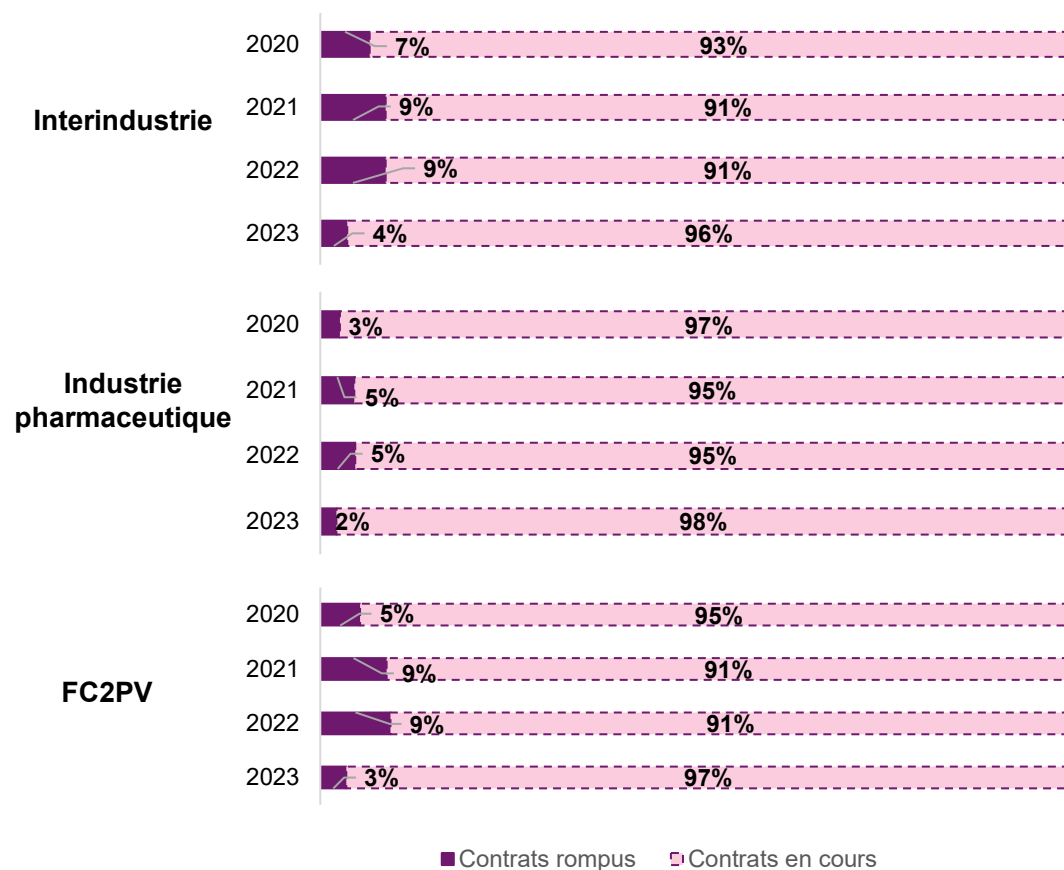


07

- A. Estimation des résultats de l'alternance dans les principaux CFA des industries de santé
- B. La part des contrats rompus dans les données de l'alternance**

La part des contrats rompus dans les branches professionnelles Industrie pharmaceutique et FC2PV

Part des contrats rompus entre 2020 et 2023 dans les industries de santé



La méthodologie retenue ici s'appuie sur celle déployée par la Dares qui consiste à calculer un taux de rupture des contrats à 9 mois. Cette méthodologie :

- Calcule la **part des contrats qui ont été rompus au cours de leurs 9 premiers mois** (date de début de contrat + 9 mois). Cela permet de couvrir la majorité des contrats et de produire un même indicateur pour des durées de contrats très variables.
- Ne **comptabilise pas les ruptures qui interviennent dans les 2 derniers mois de ces contrats**. Cela permet de ne pas prendre en compte les situations où un alternant a probablement déjà terminé sa formation.

Un taux de rupture moindre au sein de la branche Industrie pharmaceutique

- Alors que 9 % des contrats d'alternance ont été rompus avant leur terme en 2022 dans l'interindustrie, ce chiffre est de 5 % dans la branche Industrie pharmaceutique.
- Le taux de rupture en 2023 est également moins élevé que la moyenne (2 % contre 4 %), mais est susceptible d'évoluer, en raison de ruptures qui interviendraient après la date d'extraction des données (avril 2024).

Un taux de rupture au niveau de l'interindustrie pour la branche FC2PV

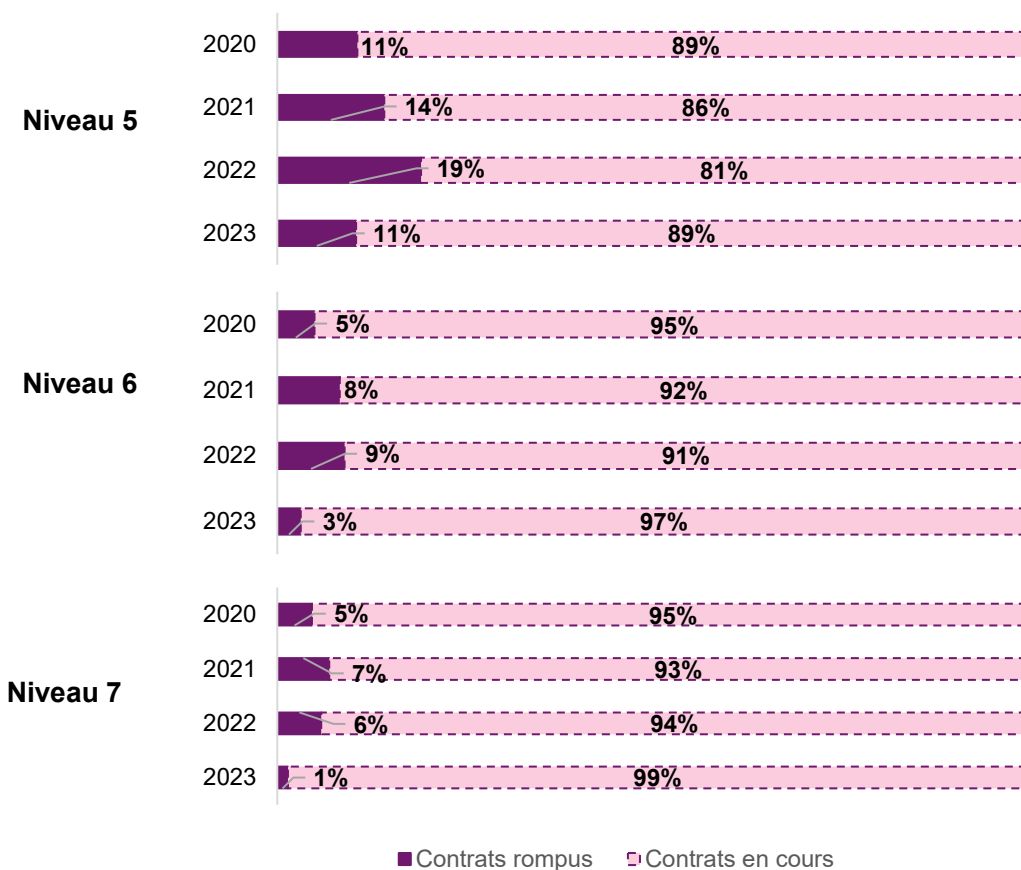
- Alors que le taux de rupture des contrats d'alternance dans la branche FC2PV était de 5 % en 2020, il est de 9 % en 2021 et 2022.
- Pour les deux branches, les taux ne varient pas entre contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage.

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »



La part des contrats rompus dans la branche professionnelle FC2PV par niveau

Part des contrats rompus entre 2020 et 2023 par niveau dans la branche FC2PV



Un taux de rupture très fort sur le niveau 5, qui décroît avec le niveau de qualification

- Dans la branche FC2PV, la part des contrats rompus est particulièrement élevé concernant les nouveaux alternants visant des certifications de niveau 5 : 19 % en 2022, +8 points par rapport à 2020. C'est 5 points de plus que la moyenne interindustrielle.
- Sur le niveau 6, le taux de rupture a presque doublé entre 2020 et 2022 (passant de 5 à 9 %). Alors que les diplômes de niveau 6 étaient auparavant largement des licences professionnelles se faisant en 1 an, le démarrage des BUT en 2021 a pu impacter ce chiffre à la hausse.
- Sur le niveau 7, alors que les taux de rupture étaient plutôt hauts entre 2020 et 2022, il est bien plus faible en 2023 (1 %, susceptible d'augmenter cependant)

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux »



08

**Les métiers visés par les nouveaux
alternants dans les industries de
santé**

Objectif et méthodologie

Analyse de l'insertion théorique des nouveaux alternants

- Un objectif de la mission était d'**identifier les principales certifications menant aux métiers de chacune des deux branches** les métiers d'insertion théorique des alternants
- En repartant des référentiels des deux branches professionnelles, le cabinet KYU a pu identifier la ou les sous-famille(s) d'insertion de chaque certification visée

Méthodologie de l'analyse pour la branche Industrie pharmaceutique

- Pour la branche Industrie Pharmaceutique, l'analyse est faite au niveau des sous-familles de métiers
- Lorsqu'une certification mène à plusieurs sous-familles de métiers, le cabinet a ventilé les alternants concernés dans les sous-familles en fonction des résultats d'une enquête du LEEM

Méthodologie de l'analyse pour la branche FC2PV

- Pour la branche FC2PV, lorsqu'une certification mène à plusieurs sous-familles de métiers, le cabinet a réparti les alternants de façon homogène (autant d'alternants dans chaque famille de métiers)
- Au regard notamment des effectifs d'alternants plus modestes, la répartition est donnée par famille de métiers et non par sous-famille



Synthèse des résultats



Dans la branche Industrie pharmaceutique, des certifications transverses aux sous-familles de métiers

- Dans la branche Industrie pharmaceutique, une majorité de nouveaux alternants devraient s'insérer dans la sous-famille « Recherche et formulation » (21 %) et « Marketing » (12 %).
- Cependant, **les principales certifications suivies en alternance sont susceptibles de mener à 9 sous-familles de métiers** (pour les Master « Sciences du médicament et des produits de santé » et « Ingénierie de la santé »)
- Certaines certifications mènent ainsi à la fois aux sous-familles de la « R&D », de la « QEHS » et de « l'Information médicale et réglementaire ». D'autres sont transverses à certaines sous-familles des « Fonctions supports » et de « Promotion & commercialisation »

Dans la branche FC2PV, des certifications plutôt axées sur la vente et les fonctions supports

- Plus du tiers des nouveaux alternants devraient s'insérer au sein de la famille de métiers « Vente / Information / Formation »
- La famille de métiers « Fonctions support » représente la famille d'insertion théorique de près du quart des alternants (22 %)

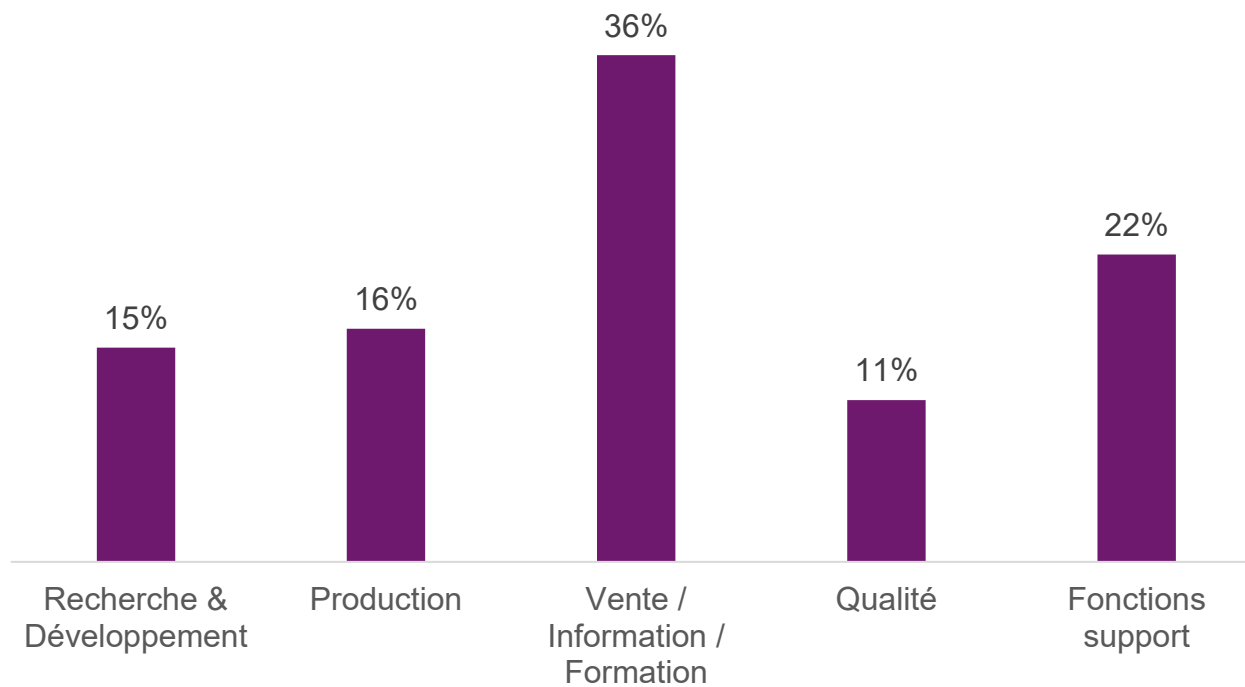


08

- A. Les métiers visés par les nouveaux alternants dans la branche Industrie pharmaceutique
- B. Les métiers visés par les nouveaux alternants dans la branche FC2PV**

FC2PV : Répartition des nouveaux alternants par sous-famille d'insertion estimée

Famille d'insertion des nouveaux alternants dans la branche FC2PV (2022)



Le choix a été fait de baser l'analyse sur les familles de métier plutôt que sur les sous-familles pour deux raisons en raison du nombre important de sous-familles de métiers (19) par rapport aux effectifs concernés.

Lorsqu'une certification est susceptible de mener à plusieurs familles de métiers, les alternants ont été répartis de façon égale entre elles.

- Plus du tiers des nouveaux alternants devraient s'insérer au sein de la famille de métiers « Vente / Information / Formation »
- Les « Fonctions support » représente la famille d'insertion théorique de près du quart des alternants (22 %)
- Les autres familles de métiers devraient voir moins d'alternants s'insérer dans leurs métiers : 16 % en « Production » ; 15 % en « Recherche & Développement » et 11 % en « Qualité »

Famille FC2PV : Recherche & Développement

Top 10 des certifications qui mènent aux métiers de la famille « Recherche & Développement »

Certifications et formations	Nombre total de nouveaux alternants	Dont nombre d'alternants qui devraient s'insérer dans la sous-famille	% des alternants de la sous-famille
Licence professionnelle Bio-industries et biotechnologies (fiche nationale)	22	22	14%
Master Sciences du médicament et des produits de santé (fiche nationale)	45	15	10%
Masters Manager en biotechnologies	14	14	9%
Master Ingénierie de la santé (fiche nationale)	39	13	8%
Manager de la communication digitale et data science	6	6	4%
Master Santé publique (fiche nationale)	6	6	4%
Assistant ingénieur en biologie-biochimie-biotechnologies	11	6	3%
Licence professionnelle Maintenance et technologie : technologie médicale et biomédicale (fiche nationale)	10	5	3%
Licence professionnelle Biologie analytique et expérimentale (fiche nationale)	5	5	3%
Master Biologie moléculaire et cellulaire (fiche nationale)	5	5	3%
Autres certifications (39)	78	57	37%
Ensemble des certifications menant à la famille de métiers	241	153	100%

Chiffres clés 2022

- **49 certifications** suivies par des alternants de la FC2PV mènent aux métiers de la famille « Recherche & Développement ».
- **241 nouveaux alternants** suivent ces formations en 2022. Parmi eux, **64 % (153)** devraient s'orienter vers les métiers de la famille « Recherche & Développement » (estimation KYU Associés).

Autres familles de métier d'insertion potentielle

Sous-famille de métier d'insertion	Nombre d'alternants sur les mêmes formations
Qualité	41
Production	26
Vente / Information / Formation	21

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux ». Méthodologie d'estimation KYU



Famille FC2PV : Vente / Information / Formation

Top 10 des certifications qui mènent aux métiers de la famille « Vente / Information / Formation »

Certifications et formations	Nombre total de nouveaux alternants	Dont nombre d'alternants qui devraient s'insérer dans la sous-famille	% des alternants de la sous-famille
BTS Négociation et digitalisation de la Relation Client	23	23	6%
Programme grande école	21	21	6%
Master Sciences du médicament et des produits de santé (fiche nationale)	45	15	4%
BTS Gestion de la PME	22	11	3%
Master Management et administration des entreprises (fiche nationale)	11	11	3%
Manager du marketing et de la stratégie commerciale	8	8	2%
Manager opérationnel d'activités	8	8	2%
Manager de la communication et du marketing digital	7	7	2%
Manager du développement commercial	7	7	2%
Responsable de projet marketing communication	7	7	2%
Autres certifications (38)	251	244	68%
Ensemble des certifications menant à la famille de métiers	410	362	100%

Chiffres clés 2022

- **48 certifications** suivies par des alternants de la FC2PV mènent aux métiers de la famille « Vente / Information / Formation ».
- **410 nouveaux alternants** suivent ces formations en 2022. Parmi eux, **88 % (362)** devraient s'orienter vers les métiers de la famille « Vente / Information / Formation » (estimation KYU Associés).

Autres familles de métier d'insertion potentielle

Sous-famille de métier d'insertion	Nombre d'alternants sur les mêmes formations
Recherche & Développement	21
Qualité	15
Fonctions supports	11

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux ». Méthodologie d'estimation KYU



Famille FC2PV : Production

Top 10 des certifications qui mènent aux métiers de la famille « Production »

Certifications et formations	Nombre total de nouveaux alternants	Dont nombre d'alternants qui devraient s'insérer dans la sous-famille	% des alternants de la sous-famille
Licence professionnelle Industries pharmaceutiques, cosmétologiques et de santé : gestion, production et valorisation (fiche nationale)	17	17	11%
Technicien en pharmacie et cosmétique industrielles	9	9	6%
BTS Maintenance des systèmes	7	7	5%
Technicien supérieur en pharmacie et cosmétique industrielles	7	7	5%
Licence professionnelle Maintenance et technologie : technologie médicale et biomédicale (fiche nationale)	10	5	3%
Master Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	5	5	3%
Master Ingénierie de conception (fiche nationale)	5	5	3%
Licence professionnelle Métiers de l'industrie : mécatronique, robotique (fiche nationale)	5	5	3%
BTS Gestion des transports et logistique associée	4	4	3%
BTS Pilotage des procédés	4	4	3%
Autres certifications (63)	108	86	56%
Ensemble des certifications menant à la famille de métiers	181	154	100%

Chiffres clés 2022

- **73 certifications** suivies par des alternants de la FC2PV mènent aux métiers de la famille « Production ».
- **181 nouveaux alternants** suivent ces formations en 2022. Parmi eux, **85 % (154)** devraient s'orienter vers les métiers de la famille « Production » (estimation KYU Associés).

Autres familles de métier d'insertion potentielle

Sous-famille de métier d'insertion	Nombre d'alternants sur les mêmes formations
Qualité	13
Recherche & Développement	13

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux ». Méthodologie d'estimation KYU



Famille FC2PV : Qualité

Top 10 des certifications qui mènent aux métiers de la famille « Qualité »

Certifications et formations	Nombre total de nouveaux alternants	Dont nombre d'alternants qui devraient s'insérer dans la sous-famille	% des alternants de la sous-famille
Licence professionnelle Chimie analytique, contrôle, qualité, environnement (fiche nationale)	17	17	15%
Master Sciences du médicament et des produits de santé (fiche nationale)	45	15	13%
Master Ingénierie de la santé (fiche nationale)	39	13	11%
Responsable qualité sécurité environnement	9	9	8%
Manager des systèmes intégrés QSE (MS)	5	5	4%
Licence professionnelle Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement (fiche nationale)	5	5	4%
Licence professionnelle Métiers de la qualité (fiche nationale)	4	4	3%
Master Chimie (fiche nationale)	11	4	3%
Animateur qualité sécurité environnement	2	2	2%
BUT Chimie : Analyse, contrôle-qualité, environnement	2	2	2%
Autres certifications (36)	59	40	35%
Ensemble des certifications menant à la famille de métiers	198	116	100%

Chiffres clés 2022

- **46 certifications** suivies par des alternants de la FC2PV mènent aux métiers de la famille « Qualité ».
- **198 nouveaux alternants** suivent ces formations en 2022. Parmi eux, **58 % (116)** devraient s'orienter vers les métiers de la famille « Qualité » (estimation KYU Associés).

Autres familles de métier d'insertion potentielle

Sous-famille de métier d'insertion	Nombre d'alternants sur les mêmes formations
Recherche & Développement	41
Production	26

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux ». Méthodologie d'estimation KYU



Famille FC2PV : Fonctions supports

Top 10 des certifications qui mènent aux métiers de la famille « Fonctions supports »

Certifications et formations	Nombre total de nouveaux alternants	Dont nombre d'alternants qui devraient s'insérer dans la sous-famille	% des alternants de la sous-famille
Manager des ressources humaines	16	16	7%
Licence Gestion (fiche nationale)	15	15	7%
BTS Gestion de la PME	22	11	5%
Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	11	11	5%
Licence Informatique (fiche nationale)	7	7	3%
Manager des entreprises de la communication	7	7	3%
BTS Comptabilité et Gestion	5	5	2%
Master Contrôle de gestion et audit organisationnel (fiche nationale)	5	5	2%
Master Gestion des ressources humaines (fiche nationale)	5	5	2%
Manager des organisations	5	5	2%
Autres certifications (73)	133	133	60%
Ensemble des certifications menant à la famille de métiers	231	220	100%

Chiffres clés 2022

- **83 certifications** suivies par des alternants de la FC2PV mènent aux métiers de la famille « Fonctions supports ».
- **231 nouveaux alternants** suivent ces formations en 2022. Parmi eux, **95 % (220)** devraient s'orienter vers les métiers de la famille « Fonctions supports » (estimation KYU Associés).

Autres familles de métier d'insertion potentielle

Sous-famille de métier d'insertion	Nombre d'alternants sur les mêmes formations
Vente / Information / Formation	11

Source : OPCO 2i, traitement KYU, données « flux ». Méthodologie d'estimation KYU





observatoire-competences-industries.fr