

Enquête sur les rémunérations de la HealthTech

Édition 2023

EY People Consulting | 28 novembre 2023

france
biotech

biotech | medtech | e-santé | IA
LES ENTREPRENEURS DE LA HEALTHTECH


EY
Building a better
working world

Sommaire



01

Données générales
sur les sociétés



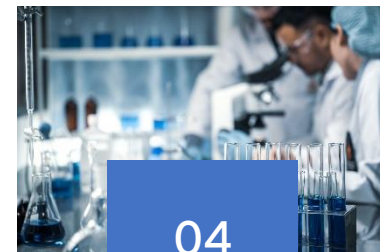
02

Participation au
capital de
l'entreprise



03

Pratiques de
rémunération



04

Volet quantitatif



05

Annexes

01 Données générales sur les sociétés

Introduction

Introduction

Panel des sociétés

Profil RH des sociétés

Prévisions de recrutement

Echanges avec les grands groupes



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



PREAMBULE

France Biotech fédère les entrepreneurs de l'innovation en santé et œuvre pour soutenir cette filière et aider les start-ups et PME à devenir des entreprises internationales et performantes. C'est pourquoi France Biotech a missionné EY Société d'Avocats afin de conduire une enquête de rémunération dont l'objectif est de doter les entreprises du secteur d'un outil de référence pour attirer, motiver et fidéliser leurs talents.

Cette enquête, réalisée auprès d'un échantillon de **88 entreprises participantes**, porte sur la rémunération fixe 2023 et sur les rémunérations variables perçues au titre de 2022.

Le présent rapport interactif rassemble les résultats observés sur chacun des deux volets de l'enquête :

- ▶ **Volet qualitatif** | Pratiques générales de rémunération (chapitres 1 à 3)
- ▶ **Volet quantitatif** | Statistiques marché pour chacune des 57 fonctions repères de l'enquête (voir Excel)

Nous adressons nos remerciements à l'ensemble des sociétés participantes.

CHIFFRES CLES

- ▶ **88** entreprises participantes dont 42 entreprises ayant participé à l'édition 2021
- ▶ **2 531** titulaires dans la base de données
- ▶ **19** filières métiers couvertes
- ▶ **57** fonctions repères analysées

01

Données générales sur les sociétés

Introduction

Introduction

Panel des sociétés

Profil RH des sociétés

Prévisions de recrutement

Echanges avec les grands groupes



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



COMITE DE PILOTAGE DE L'ENQUÊTE



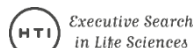
Chloé Evans
France Biotech
Adjointe au Directeur Général, en charge des études sectorielles et des relations internationales
chloe.evans@france-biotech.org
+33 (0)1 88 32 00 47



Françoise Vincent-Larrode
Theranexus
Directrice des Ressources Humaines
francoise.vincent-larrode@theranexus.fr



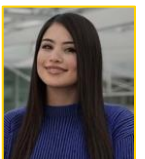
Stéphanie Attelan
EY People Consulting
Senior Manager
stephanie.attelan@ey-avocats.com
+33 (0)6 16 93 09 57



Edith Howard
HTI Executive Search
Directrice Générale
ehoward@hti-paris.com



Marion Cognard
EY People Consulting
Manager
marion.cognard@ey-avocats.com
+33 (0)7 63 30 31 02



Inès Bouraoui
France Biotech
Chargée d'études
ines.bouraoui@france-biotech.org



Romain Kaspereit
Metafora Biosystems
Directeur General / CFO
romain.kaspereit@metafora-biosystems.com



Marie Parent
EY People Consulting
Consultante Senior
marie.parent@fr.ey.com
+33 (0)7 60 17 59 80

01

Données générales sur les sociétés

Panel des sociétés



Données générales



Participation au capital



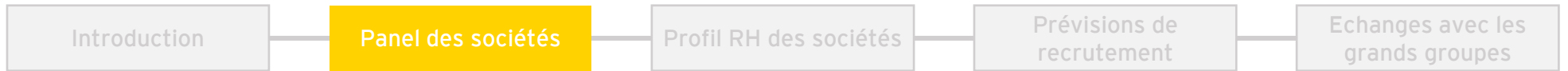
Pratiques de rémunération



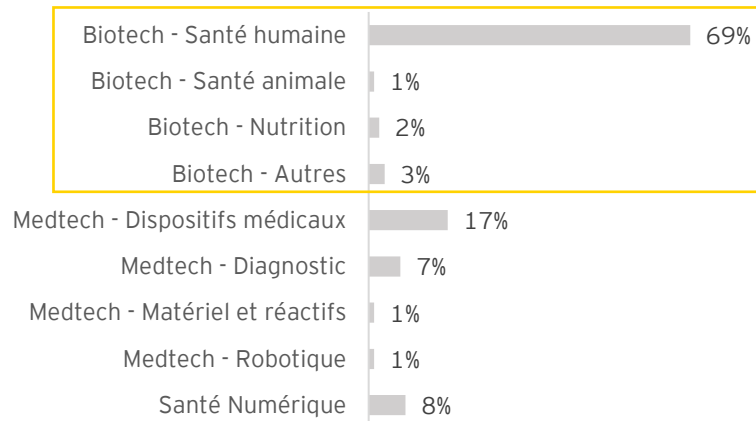
Volet quantitatif



Annexes

**Secteur d'activité**

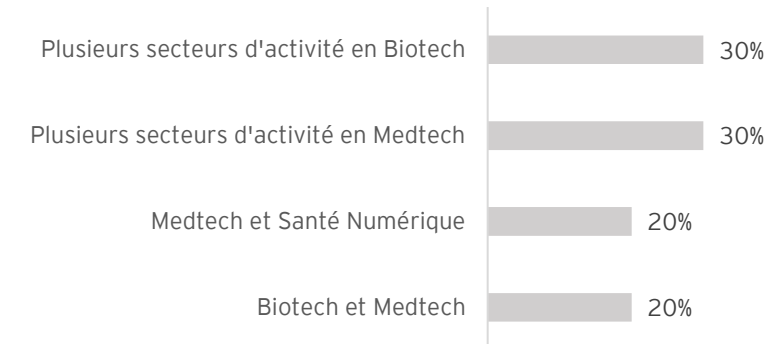
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ 69% des sociétés répondantes indiquent être actives dans le secteur Biotech - Santé humaine.
- ▶ Toutefois, les activités MedTech sont bien représentées, avec 26% des répondants actifs sur ces domaines.
- ▶ La part des sociétés en Santé Numérique a légèrement augmenté (8% contre 2% en 2021).

Zoom sur les sociétés multi-secteurs d'activité

En % du nombre de sociétés répondantes multi-secteurs d'activité (10)



- ▶ 11% des sociétés répondantes indiquent être actives sur plusieurs domaines d'activités :
 - 30% de ces sociétés combinent plusieurs domaines Medtech et 30% combinent plusieurs domaines Biotech
 - 20% de ces sociétés se déclarent sur le secteur Biotech et Medtech, 20% sur le secteur Medtech et Santé Numérique

01

Données générales sur les sociétés

Panel des sociétés

Introduction

Panel des sociétés

Profil RH des sociétés

Prévisions de
recrutementEchanges avec les
grands groupes

Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



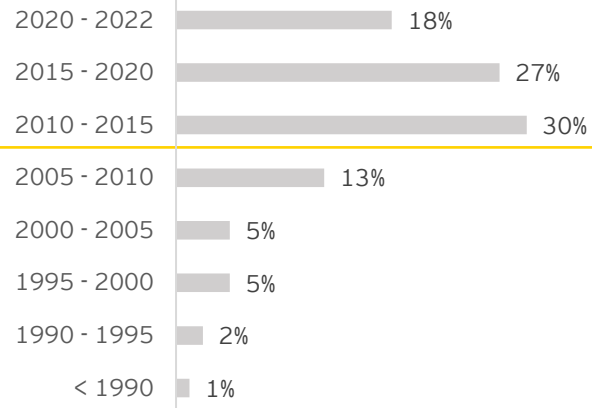
Volet quantitatif



Annexes

**Année de création**

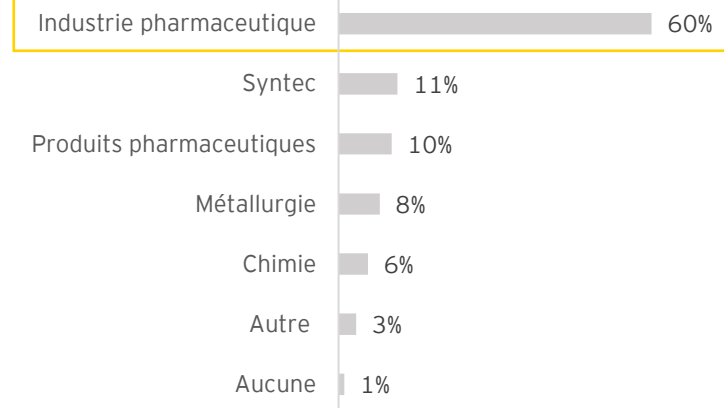
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ ¾ des sociétés répondantes ont moins de 13 ans d'existence.
- ▶ 55% des sociétés répondantes ont plus de 7 ans d'existence.
- ▶ 45% des sociétés du panel sont de jeunes entreprises de 7 ans ou moins, actives principalement dans le domaine de la Santé humaine (71%).

Convention collective

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



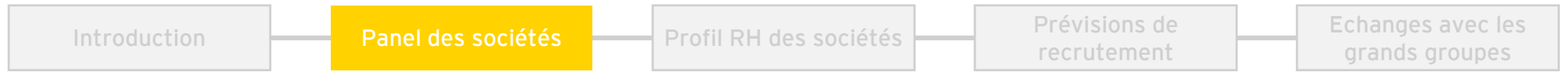
- ▶ La convention collective la plus représentée est celle de l'Industrie Pharmaceutique (60%).



01

Données générales sur les sociétés

Panel des sociétés



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif

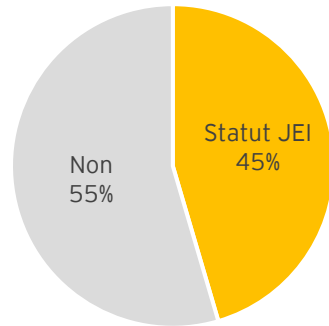


Annexes



Statut JEI

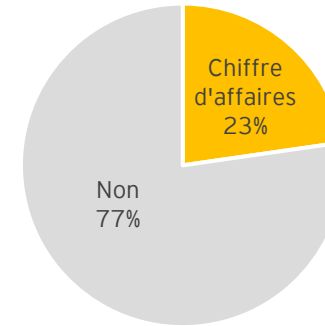
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ 45% des sociétés du panel bénéficient du statut de Jeune Entreprise Innovante (JEI), contre 36% en 2021.

Réalisation d'un chiffre d'affaires industriel

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ 23% des sociétés du panel réalise un chiffre d'affaires industriel contre 33% en 2021. Ces sociétés sont principalement des Biotechs en santé humaine (45%).

01

Données générales sur les sociétés

Panel des sociétés



Données générales



Participation au capital



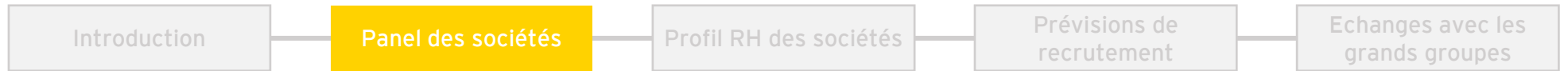
Pratiques de rémunération



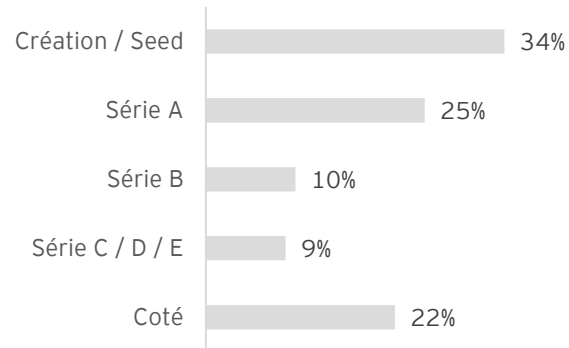
Volet quantitatif



Annexes

**Stade de financement**

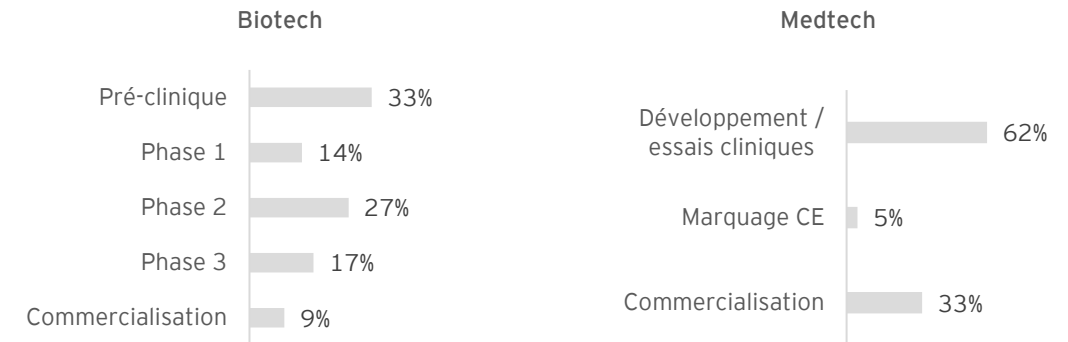
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ Parmi les 34% des sociétés en phase de création / seed, 63% ont moins de 5 ans d'existence et 60% ont moins de 10 salariés.
- ▶ Parmi les 22% des sociétés cotées :
 - la plus jeune a 5 ans d'existence
 - 68% ont 10 ans d'existence ou plus
 - 63% ont moins de 50 salariés

Stade de développement du produit le plus avancé

En % du nombre de sociétés répondantes présentes sur le secteur Biotech (64) et Medtech (21)



- ▶ 58% des sociétés biotechs ont au moins un produit en phase 1, 2 ou 3.
- ▶ 38% des sociétés medtechs sont en phase postérieures aux essais cliniques.

01

Données générales sur les sociétés

Panel des sociétés



Données générales



Participation au capital



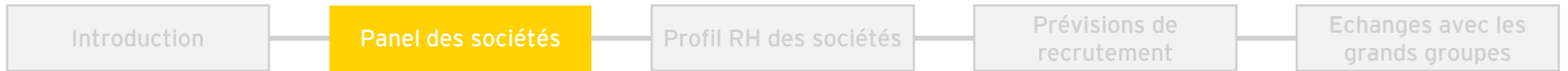
Pratiques de rémunération



Volet quantitatif

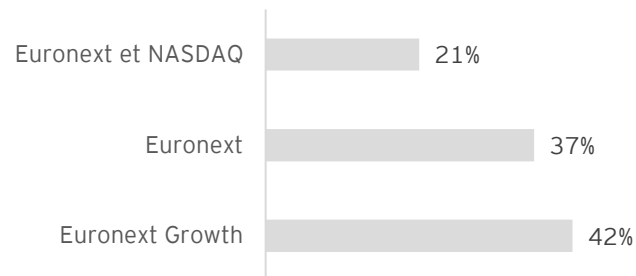


Annexes



Marché de cotation

En % du nombre de sociétés cotées (19)

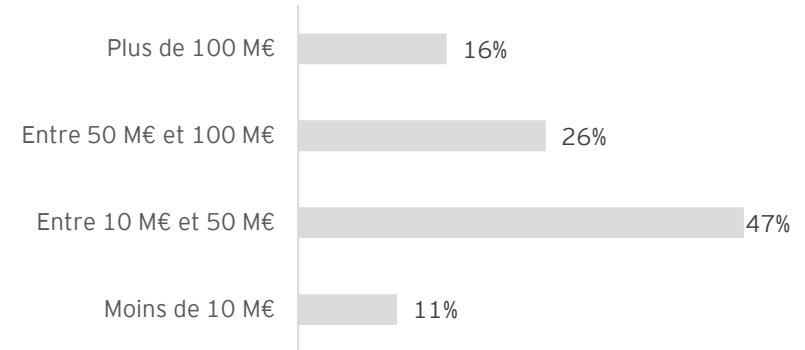


► Parmi les entreprises cotées en bourse uniquement sur Euronext ou sur Euronext Growth :

- 60% ont plus de 10 ans d'existence
- 67% ont moins de 50 salariés

Capitalisation boursière

En % du nombre de sociétés cotées (19)

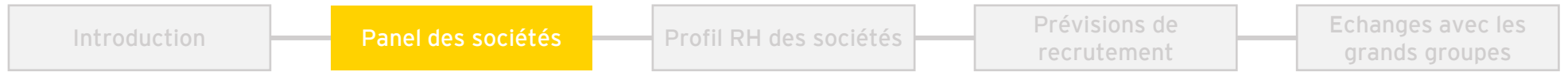


- 84% des sociétés ont une capitalisation boursière de moins de 100 millions d'euros.
- Les 3 sociétés ayant une capitalisation boursière de plus de 100 millions d'euros ont 20 ans d'existence et plus.

01

Données générales sur les sociétés

Panel des sociétés



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



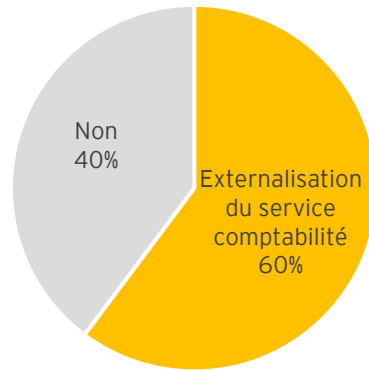
Volet quantitatif



Annexes

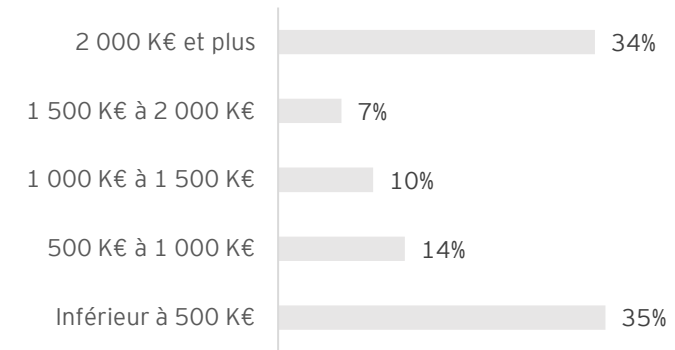


Externalisation du service comptabilité En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ La majorité des sociétés externalisent le service comptabilité (60%).

Masse salariale En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ Parmi les entreprises ayant une masse salariale supérieure à 2 000 K€ :
 - La plus jeune a 5 ans d'existence, 30% ont 10 ans d'existence ou moins et 27% ont 20 ans d'existence ou plus
- ▶ Parmi les entreprises ayant une masse salariale inférieure à 500 K€ :
 - 68% ont 5 ans d'existence ou moins

01

Données générales sur les sociétés

Profil RH des sociétés

Introduction

Panel des sociétés

Profil RH des sociétés

Prévisions de recrutement

Echanges avec les grands groupes



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



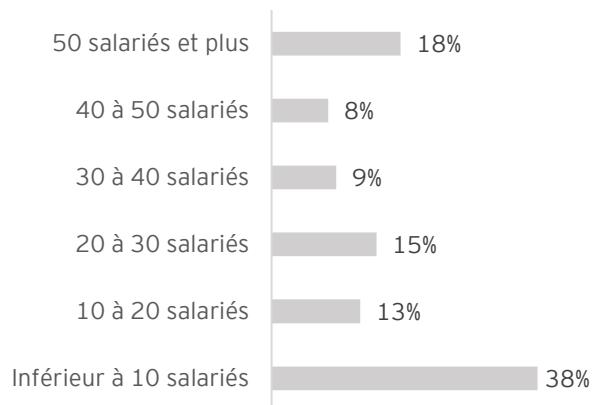
Annexes



LES EFFECTIFS

Effectifs au 31 décembre 2022

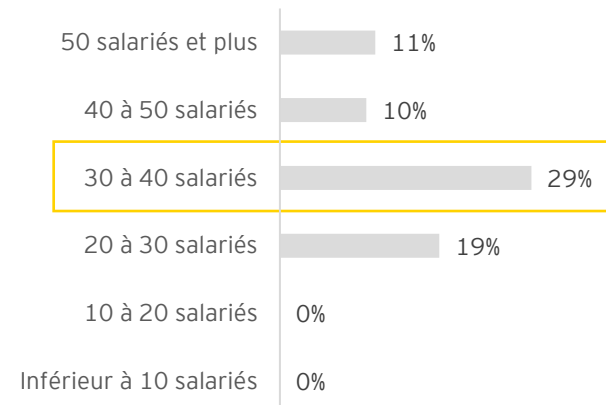
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ L'effectif médian sur le panel est de 19 collaborateurs (contre 16 au 31 décembre 2020) et l'effectif moyen est de 38 (contre 30 au 31 décembre 2020).
- ▶ 52% des sociétés de moins de 20 salariés ont 5 ans d'existence ou moins.

Turnover médian en 2022 par taille de société

% médian



- ▶ Les sociétés 30 à 40 salariés connaissent le taux de turnover médian le plus important du panel (29%).
- ▶ Le taux de turnover médian sur l'ensemble du panel est de 3% et le taux moyen de 10%.

Profil RH des sociétés

Introduction

Panel des sociétés

Profil RH des sociétés

Prévisions de
recrutementEchanges avec les
grands groupes

Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



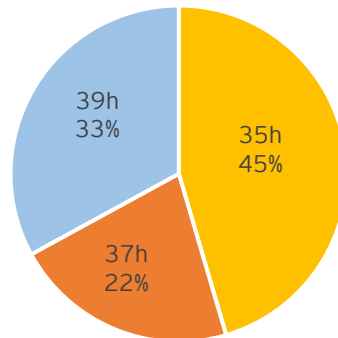
Annexes



LES PRATIQUES RH

Durée du travail

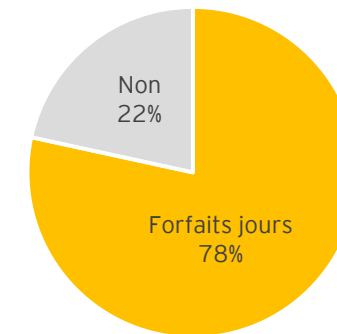
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- Près de la moitié des sociétés (45%) ont mis en place une politique des 35h hebdomadaires.

Forfaits jours

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- Plus du ¾ des entreprises utilisent des « forfaits jours » pour leurs salariés.









01

Données générales sur les sociétés

Profil RH des sociétés

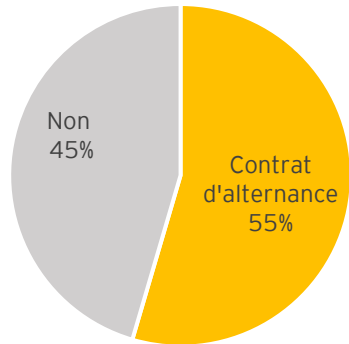


-  Données générales
-  Participation au capital
-  Pratiques de rémunération
-  Volet quantitatif
-  Annexes
- 

LES PRATIQUES RH

Recours à l'alternance

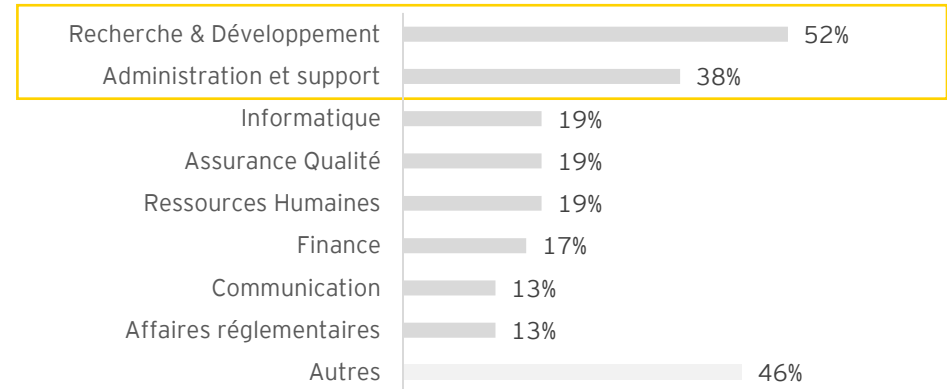
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



► La part des sociétés ayant recours aux contrats d'alternance a légèrement augmenté (55% contre 47% en 2021).

Filières métiers des contrats d'alternance

En % du nombre de sociétés répondantes (48)



► La majorité des sociétés recourant aux contrats d'alternance y ont recours sur plusieurs domaines d'activité : principalement en R&D (52%) et en administration et support (38%).

Profil RH des sociétés

Introduction

Panel des sociétés

Profil RH des sociétés

Prévisions de
recrutementEchanges avec les
grands groupes

Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



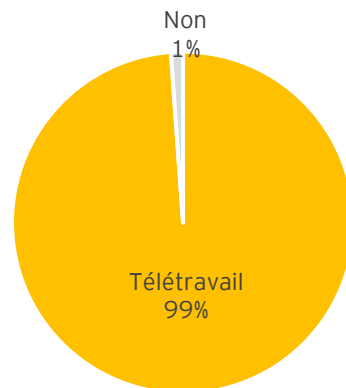
Annexes



LES PRATIQUES RH

Mise en place du télétravail

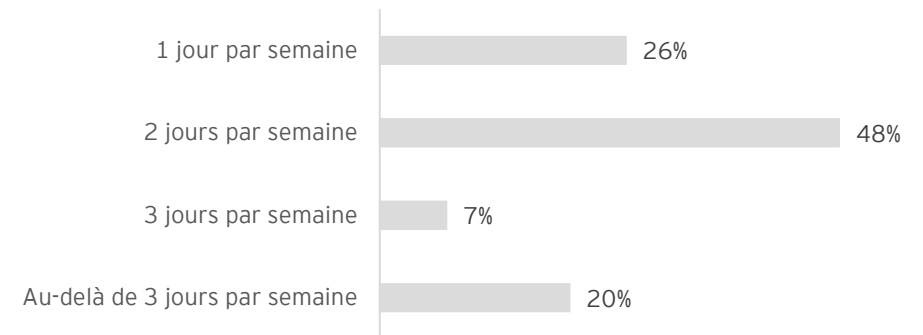
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ Parmi la quasi-totalité des sociétés autorisant le télétravail :
 - 59% le proposent à l'ensemble de leur effectif
 - 31% le proposent entre 50% et 100% de l'effectif
 - 10% le proposent à moins de 50% de leur effectif

Fréquence du télétravail

En % du nombre de sociétés répondantes ayant autorisé le télétravail (86)



- ▶ Près de la moitié des sociétés (48%) autorisant le télétravail le propose 2 jours par semaine.

01

Données générales sur les sociétés

Profil RH des sociétés

Introduction

Panel des sociétés

Profil RH des sociétés

Prévisions de recrutement

Echanges avec les grands groupes



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



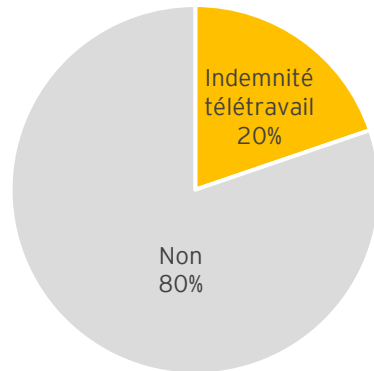
Annexes



LES PRATIQUES RH

Indemnité pour la compensation des frais liés au télétravail

En % du nombre de sociétés répondantes (86)



- ▶ 20% des sociétés du panel offre une indemnité en raison du télétravail.

Montant mensuel de l'indemnité télétravail

En % du nombre de sociétés ayant mis en place une indemnité télétravail (17)

	Montant mensuel de l'indemnité en €
Max	50
Q3	30
Médiane	20
Q1	20
Min	8

- ▶ Le montant mensuel médian de l'indemnité télétravail est de 20€.

01

Données générales sur les sociétés

Profil RH des sociétés

Introduction

Panel des sociétés

Profil RH des sociétés

Prévisions de recrutement

Echanges avec les grands groupes



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



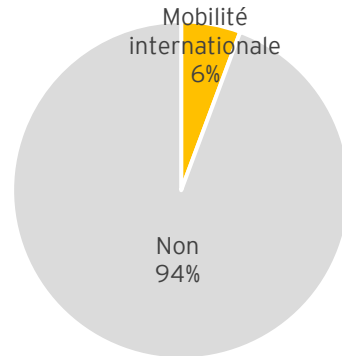
Annexes



L'INTERNATIONAL

Recours à la mobilité internationale

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ La part de sociétés ayant recours à la mobilité internationale a légèrement augmenté (6% contre 3% en 2021). Ces sociétés ont 1 ou 2 collaborateurs en mobilité internationale aux Etats-Unis, en Italie ou en Suisse.

Recrutement de profils spécialisés ou experts à l'étranger

En % du nombre de sociétés répondantes (88)

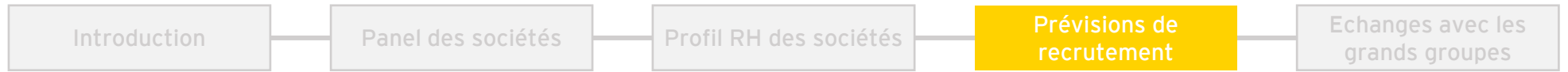


- ▶ La part de sociétés ayant recours au recrutement d'experts ou de profils spécialisés à l'étranger a cependant légèrement baissé (44% contre 62,5% en 2021).

01

Données générales sur les sociétés

Prévisions de recrutement



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif

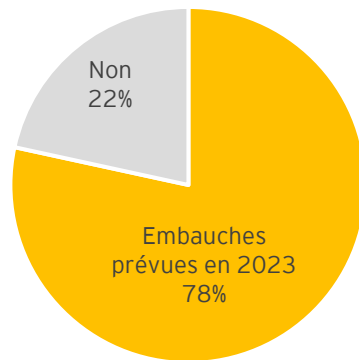


Annexes



Prévisionnel des embauches 2023

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ 78% des sociétés sondées prévoient de réaliser une ou plusieurs embauches en 2023.
- ▶ Comme en 2021, les plus forts besoins de recrutement sont sur la R&D et les affaires réglementaires mais également en Business Développement ainsi que les profils de techniciens.

Nombre et type de postes ouverts en 2023

En % du nombre de sociétés répondantes prévoyant des embauches (69)

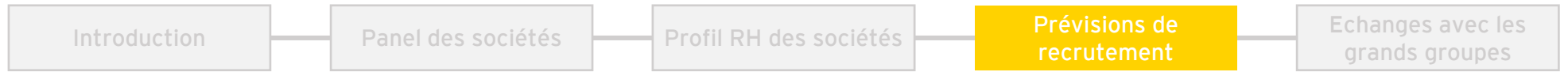
	Nombre de postes permanents	Nombres de postes temporaires	Total
D9	11	3	15
Q3	5	2	6
Médiane	2	0	4
Q1	1	0	2
D1	0	0	2

- ▶ Les sociétés prévoyant des embauches vont ouvrir en médiane 4 postes, qui sont généralement des postes permanents.

01

Données générales sur les sociétés

Prévisions de recrutement



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif

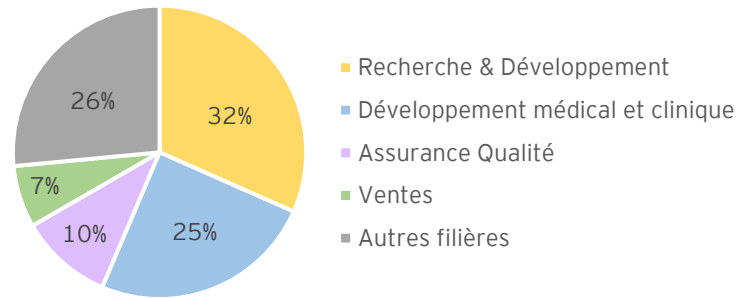


Annexes



Principales filières pour lesquelles les sociétés rencontrent des difficultés à recruter (métiers en tension)

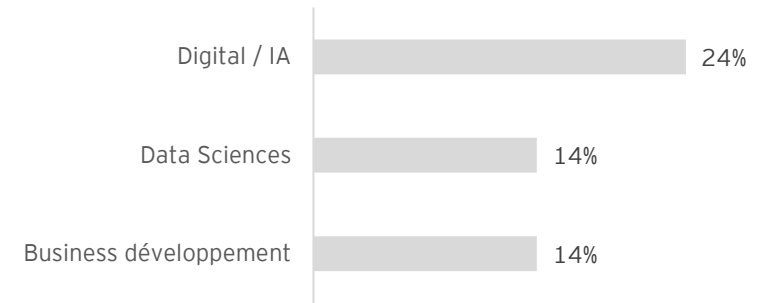
En % du nombre total d'emplois cités (117)



- ▶ Les 3 filières les plus citées dans la difficulté à recruter les emplois sont les suivantes :
- Recherche & Développement (32% des emplois cités), notamment le Chef de projet
- Développement médical et clinique (25% des emplois cités), notamment le Directeur médical / affaires cliniques
- Assurance Qualité (10% des emplois cités), notamment le Responsable Assurance Qualité

Nouveaux métiers

En % du nombre de sociétés répondantes (21)



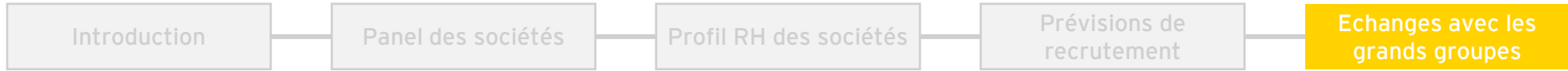
- ▶ Les nouveaux métiers cités par les 24% des sociétés répondantes sont notamment le digital et l'intelligence artificielle, ainsi que les data scientists.



01

Données générales sur les sociétés

Echanges avec les grands groupes



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif

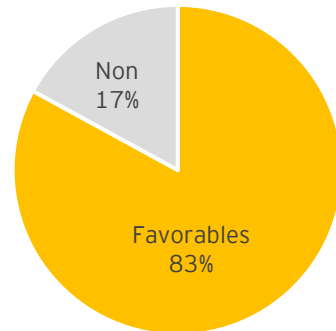


Annexes



Mobilité / intégration de salariés provenant d'industriels grands groupes (Pharma/Medtech/Santé numérique)

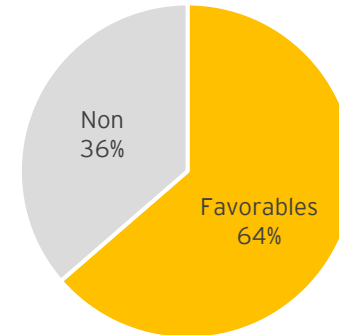
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- Les raisons pour lesquelles les 17% des sociétés n'étant pas favorables à la mobilité / intégration de salariés provenant d'industriels grands groupes sont notamment les difficultés d'intégration, le coût trop élevé ou encore le manque d'agilité.

Mise en place d'un programme de mécénat de compétences industrielles (mentoring) provenant d'industriels grands groupes (Pharma/Medtech/Santé numérique)

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- Les raisons pour lesquelles les 36% des sociétés n'étant pas favorables au mentoring provenant d'industriels grands groupes sont principalement le statut actuel précoce des sociétés, la méconnaissance du système ou encore la charge de travail.

02

Participation au capital de l'entreprise

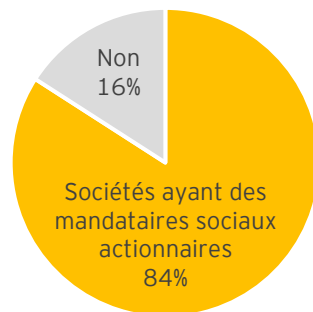
Participation au capital



- Données générales
- Participation au capital**
- Pratiques de rémunération
- Volet quantitatif
- Annexes

Participation des mandataires sociaux exécutifs et non exécutifs au capital

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



► 84% des sociétés du panel disposent de mandataires sociaux exécutifs et non exécutifs actionnaires (contre 94% en 2021).

Zoom sur la part du capital détenue par les mandataires sociaux

En % du nombre de sociétés répondantes ayant des mandataires sociaux actionnaires (74)

Part du capital détenue par les mandataires sociaux actionnaires	
D9	96%
Q3	64%
Médiane	22%
Q1	9%
D1	2%

► Parmi les entreprises ayant des mandataires sociaux actionnaires, la participation au capital des mandataires sociaux s'élève en médiane à 22%, identique à 2021.

02

Participation au capital de l'entreprise

Participation au capital



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif

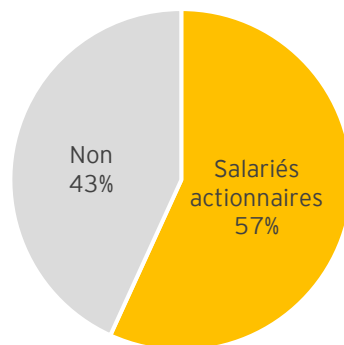


Annexes



Participation des salariés hors mandataires sociaux au capital

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ 57% des sociétés du panel disposent de salariés actionnaires (contre 54% en 2021).

Zoom sur la part du capital détenue par les salariés hors mandataires sociaux

En % du nombre de sociétés répondantes ayant des salariés actionnaires (50)

En % du nombre de sociétés répondantes ayant des salariés actionnaires (50)

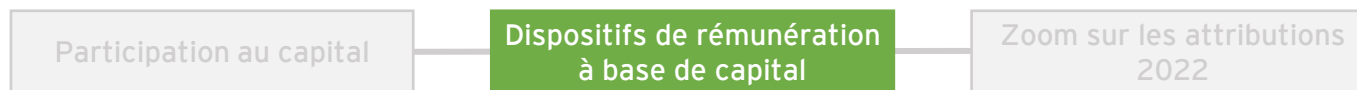
Part du capital détenue par les salariés actionnaires	
D9	35%
Q3	12%
Médiane	3%
Q1	1%
D1	0%

- ▶ Parmi les entreprises ayant des salariés actionnaires, la participation au capital des salariés s'élève en médiane à 3% (contre 2% en 2021).

02

Participation au capital de l'entreprise

Dispositifs de rémunération à base de capital



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



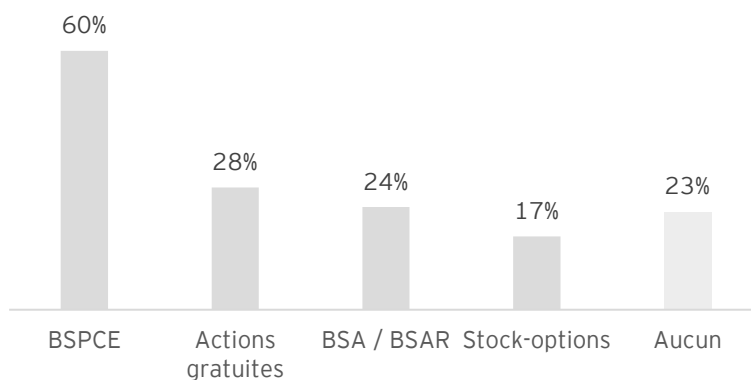
Volet quantitatif



Annexes

**Dispositifs en place dans l'entreprise**

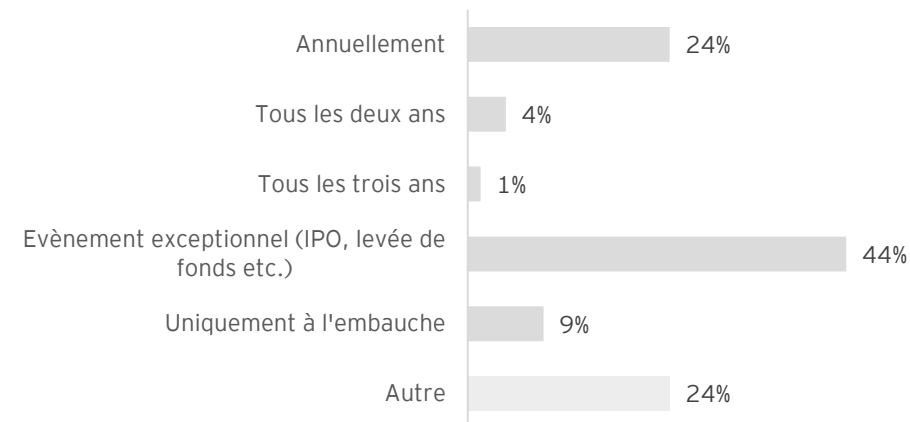
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ Le dispositif de rémunération à base de capital le plus répandu est l'attribution de BSPCE (60%).
- ▶ 60% des sociétés n'ayant pas mis en place de dispositif de rémunération à base de capital sont des sociétés de moins de 5 ans d'existence, une levée de fonds est attendue pour mettre en place ce type de dispositif.

Fréquence d'attribution

En % du nombre de sociétés ayant déjà mis en place un dispositif (68)



- ▶ 29% des sociétés ont une politique d'attribution récurrente contre 25% en 2021.

02

Participation au capital de l'entreprise

Zoom sur les attributions 2022



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes

**Enveloppe attribuée en 2022 par type de dispositif (en % du capital)**

En % du nombre de sociétés répondantes (88) et en % du capital des sociétés répondantes

	Sociétés ayant attribué uniquement des actions gratuites	Sociétés ayant attribué uniquement des stock-options / BSPCE	Sociétés ayant attribué des actions gratuites et des stock-options / BSPCE	Sociétés ayant mis en place un dispositif de BSA-BSAR
% de sociétés ayant réalisé une attribution	9%	19%	8%	9%
Q3	2,56%	5,83%	4,93%	2,55%
Médiane	1,42%	2,72%	2,35%	0,45%
Q1	0,82%	1,00%	2,35%	0,27%

- ▶ 36% des entreprises sondées ont attribué des actions gratuites et/ou stock-options/BSPCE en 2022 (contre 28% en 2020)
55% des entreprises n'ont attribué ni actions gratuites, ni stock-options, ni BSPCE en 2022.
- ▶ Les entreprises ayant attribué des SOP/BSPCE ont attribué la plus grande part de capital (2,72% en médiane).
- ▶ Les entreprises ayant attribué à la fois des actions gratuites et des stock-options / BSPCE ont attribué en médiane 2,35% du capital, contre 1,42% pour les actions gratuites uniquement.
- ▶ 9% des entreprises du panel ont mis en place un dispositif de BSA/BSAR en 2022 (0,45% du capital en médiane).

02

Participation au capital de l'entreprise

Zoom sur les attributions 2022

Participation au capital

Dispositifs de rémunération
à base de capitalZoom sur les attributions
2022

Données générales



Participation au capital



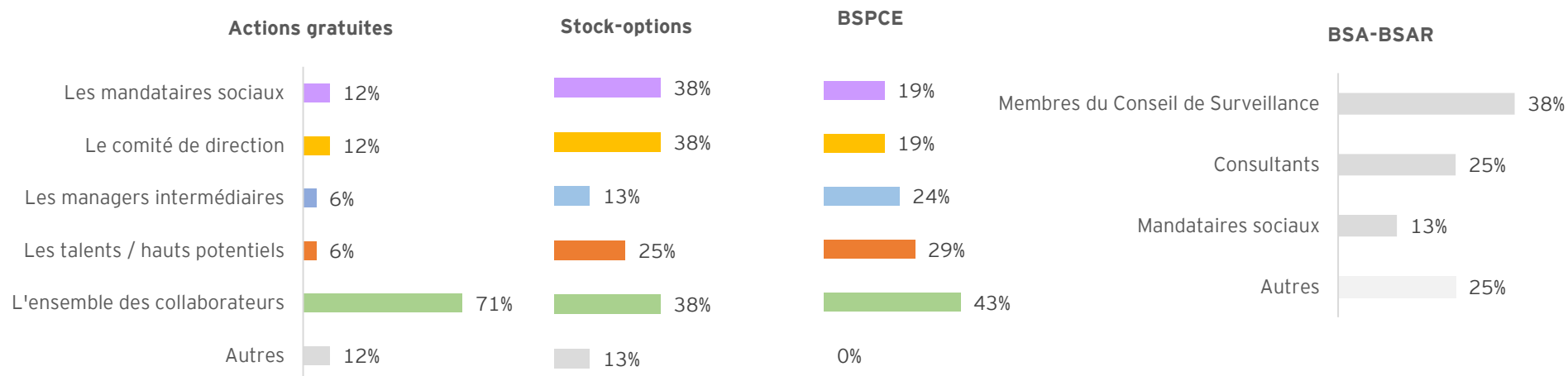
Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes

**Sociétés ayant attribué des instruments de rémunération à base de capital en 2022, par population bénéficiaire***En % du nombre de sociétés répondantes ayant attribué des actions gratuites (17), des stock-options (8), des BSPCE (21), des BSA-BSAR (8)*

- ▶ Les actions gratuites sont les instruments les plus utilisés pour les attributions non sélectives à l'ensemble des collaborateurs.
- ▶ Les BSPCE sont très utilisés pour inciter les Dirigeants et les talents / hauts potentiels à la performance.

- ▶ Les BSA-BSAR sont utilisés pour associer au capital les administrateurs et les consultants.

02

Participation au capital de l'entreprise

Zoom sur les attributions 2022



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



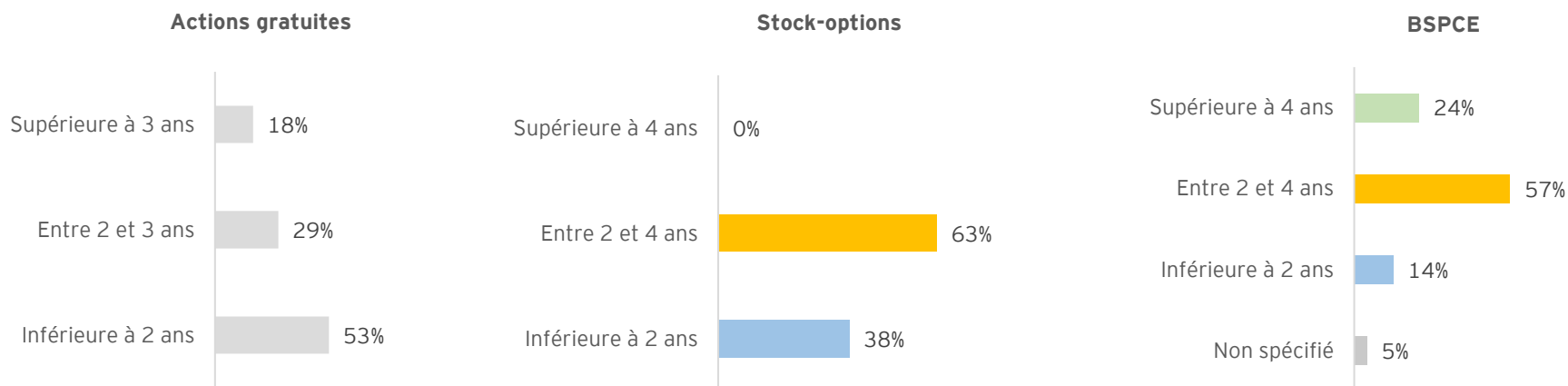
Volet quantitatif



Annexes



Durée de la période d'acquisition applicable aux instruments de rémunération à base de capital attribués en 2022
 En % du nombre de sociétés répondantes ayant attribué des actions gratuites (17), des stock-options (8), des BSPCE (21)



- ▶ La majorité des actions gratuites attribuées en 2022 ont une période d'acquisition inférieure à 2 ans.
- ▶ 89% des sociétés ayant attribué des actions gratuites dont la période d'acquisition est inférieure à 2 ans indique également une période de conservation d'1 an ou 2 ans.

- ▶ En général, les stock-options et BSPCE attribués en 2022 ont une période d'acquisition plus longue que les actions gratuites, de 2 ans et plus.

02

Participation au capital de l'entreprise

Zoom sur les attributions 2022

Participation au capital

Dispositifs de rémunération
à base de capitalZoom sur les attributions
2022

Données générales



Participation au capital



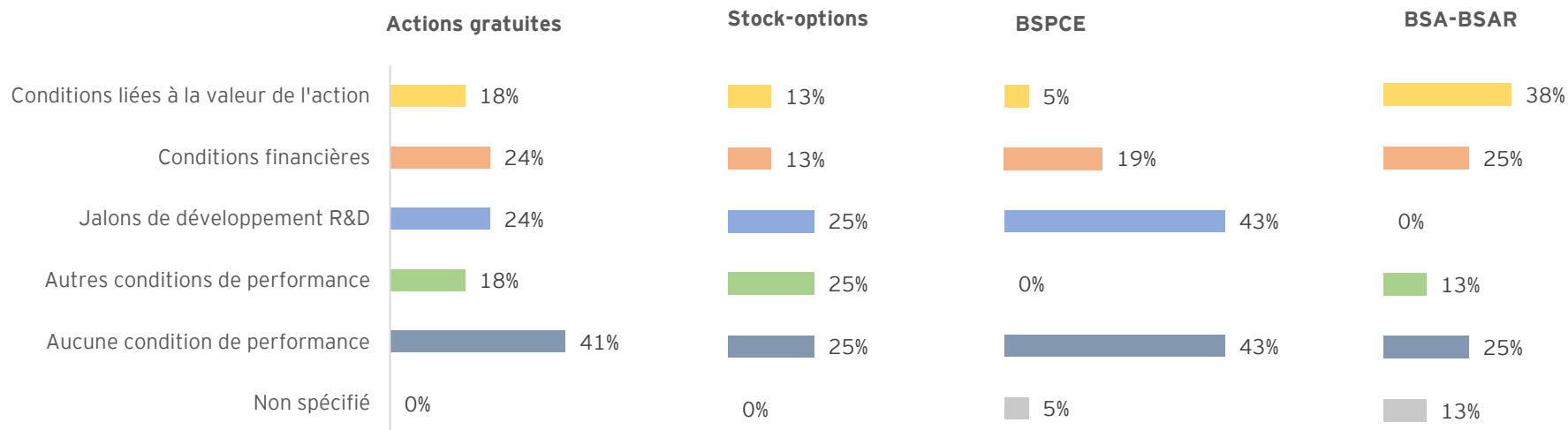
Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes

**Types de conditions de performance applicables aux instruments de rémunération à base de capital attribués en 2022***En % du nombre de sociétés répondantes ayant attribué des actions gratuites (17), des stock-options (8), des BSPCE (21), des BSA-BSAR (8)*

- ▶ Les stock-options sont les instruments qui sont le plus fréquemment associés à des conditions de performance, et notamment des conditions de performance liées aux objectifs de la société.

- ▶ Les jalons de développement R&D sont souvent cités comme critères de performance des actions gratuites, stock-options et BSPCE.

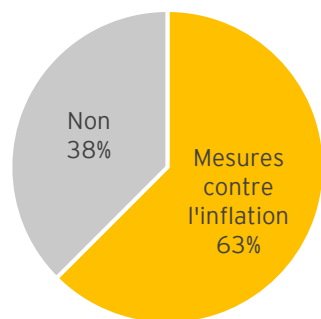
03 Pratiques de rémunération

Mesures spécifiques contre l'inflation



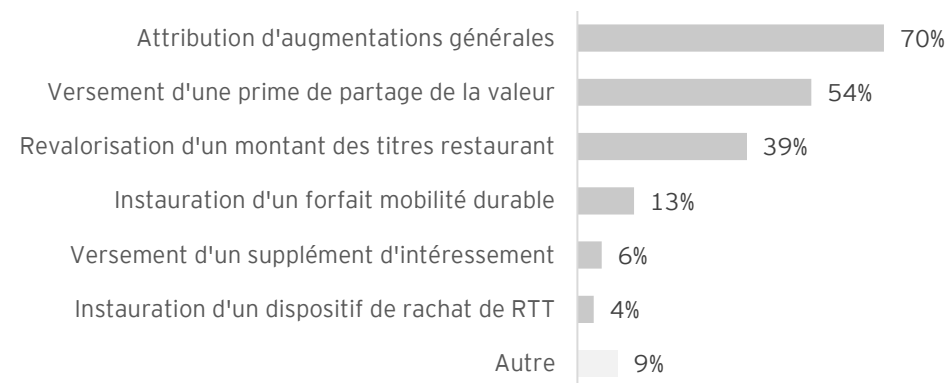
- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération**
- Volet quantitatif
- Annexes

Mesures spécifiques contre l'inflation
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



► 63% des sociétés sondées ont pris des mesures spécifiques en 2022 ou 2023 en vue de modérer les effets de l'inflation.

Types de mesures spécifiques contre l'inflation
En % du nombre de sociétés répondantes (54)



► Les sociétés ayant pris des mesures spécifiques contre l'inflation ont attribué des augmentations générales (70%) ou ont versé une prime de partage de la valeur (54%).

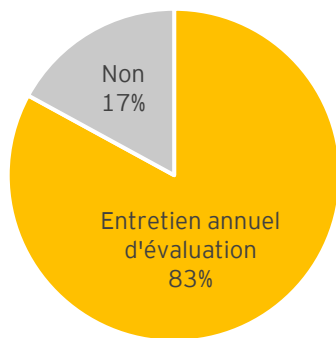
03 Pratiques de rémunération

Révisions salariales



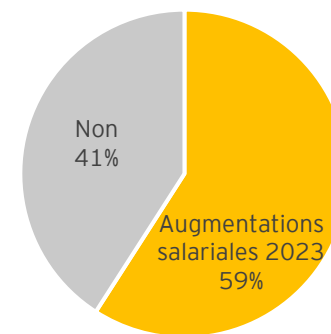
- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération**
- Volet quantitatif
- Annexes

Conduite d'un entretien annuel d'évaluation
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ 83% des sociétés sondées organisent un entretien annuel d'évaluation pour leurs collaborateurs en complément de l'entretien professionnel obligatoire.

Attribution d'augmentations salariales 2023
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ Plus de la moitié des sociétés sondées ont réalisé des augmentations salariales depuis le 1^{er} janvier 2023.

03

Pratiques de rémunération

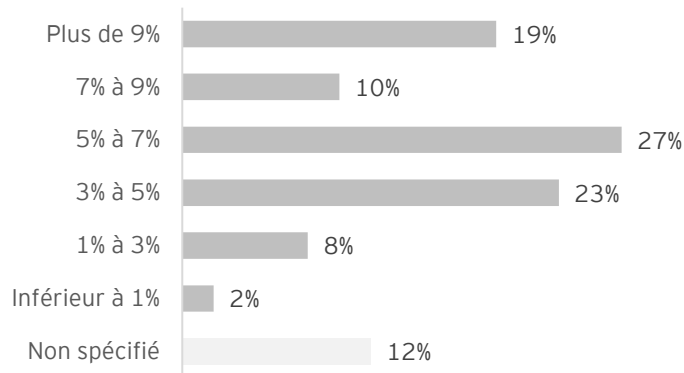
Révisions salariales



- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération**
- Volet quantitatif
- Annexes

Pourcentage de la masse salariale attribué lors de la dernière révision salariale

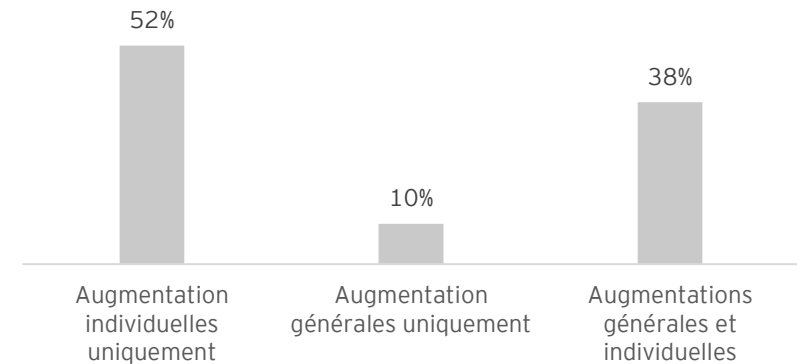
En % du nombre de sociétés répondantes (52)



- ▶ 79% des sociétés du panel ont attribué plus de 3% de la masse salariale lors de la dernière révision salariale.
- ▶ Le pourcentage médian de la masse salariale attribué par les entreprises répondantes est de 5,0% (contre 3,0% en 2021).

Type d'augmentation

En % du nombre de sociétés répondantes (52)



- ▶ La majorité des augmentations attribuées en 2023 sont des augmentations individuelles (52%).
- ▶ Plus d'1/3 des augmentations attribuées sont à la fois individuelles et générales.



03

Pratiques de rémunération

Rémunération variable individuelle



Données générales

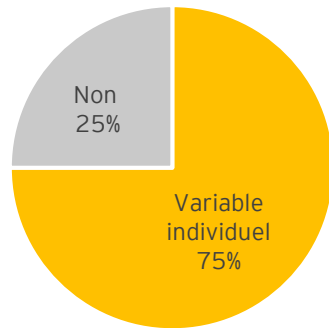
Participation au capital

Pratiques de rémunération

Volet quantitatif

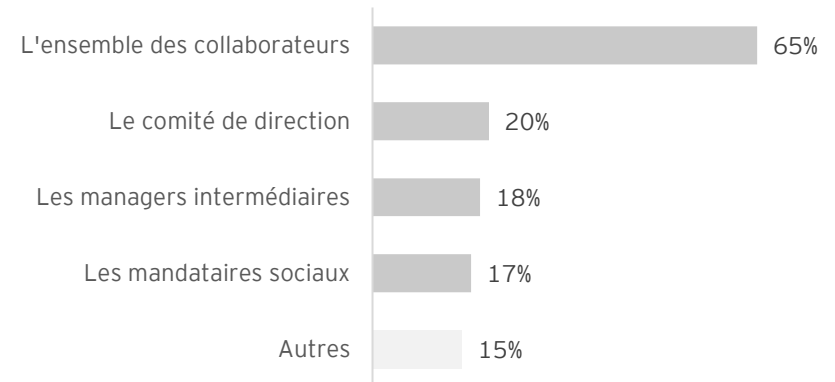
Annexes

Attribution d'une rémunération variable individuelle En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ Le ¾ des sociétés interrogées indiquent attribuer de la rémunération variable individuelle à tout ou partie de leurs salariés.

Populations éligibles à une rémunération variable individuelle En % du nombre de sociétés répondantes (49)



- ▶ L'ensemble des collaborateurs est éligible à une rémunération variable individuelle dans 65% des sociétés (contre 57% en 2021).

03

Pratiques de rémunération

Rémunération variable individuelle



Données générales

Participation au capital

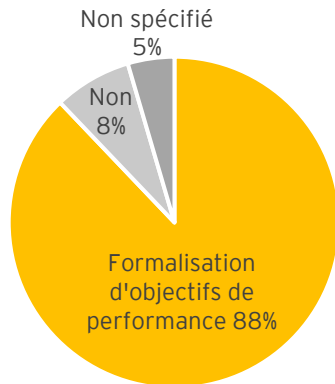
Pratiques de rémunération

Volet quantitatif

Annexes

Formalisation d'objectifs de performance

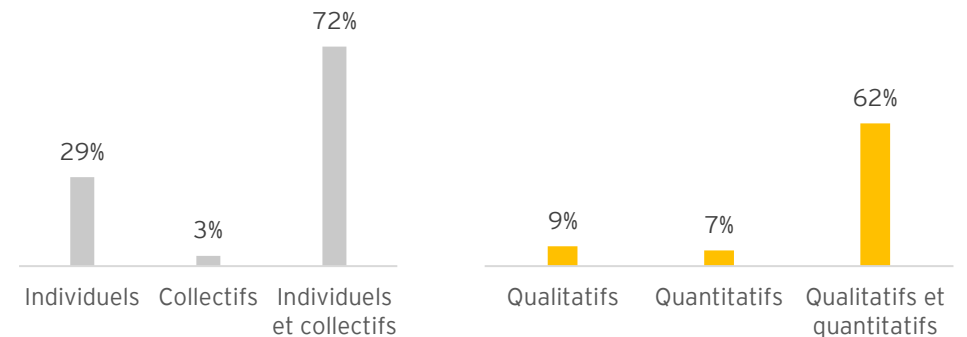
En % du nombre de sociétés répondantes (66)



- ▶ 88% des sociétés attribuant de la rémunération variable individuelle le font sur la base d'objectifs de performance formalisés avec le collaborateur lors de l'entretien annuel.

Types de critères de performance

En % du nombre de sociétés formalisant les objectifs de performance (58)



- ▶ 72% des dispositifs de rémunération variable sont conditionnés à des critères de performance individuels et collectifs.
- ▶ 62% des dispositifs de rémunération variable sont conditionnés à des critères de performance qualitatifs et quantitatifs.

03 Pratiques de rémunération

Avantages



Données générales

Participation au capital

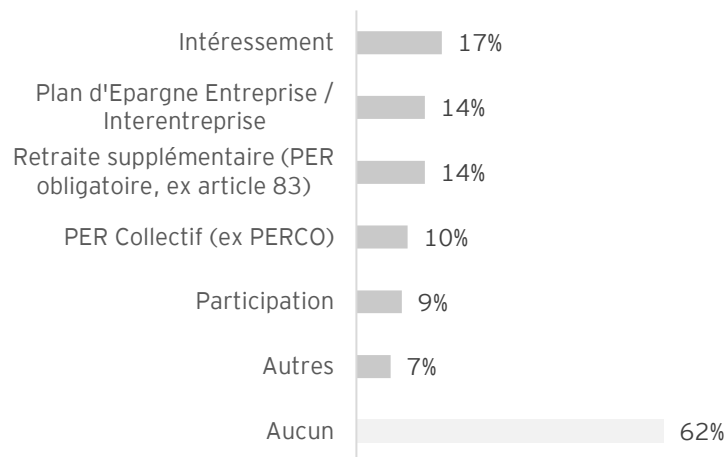
Pratiques de rémunération

Volet quantitatif

Annexes

Épargne salariale, retraite et prévoyance

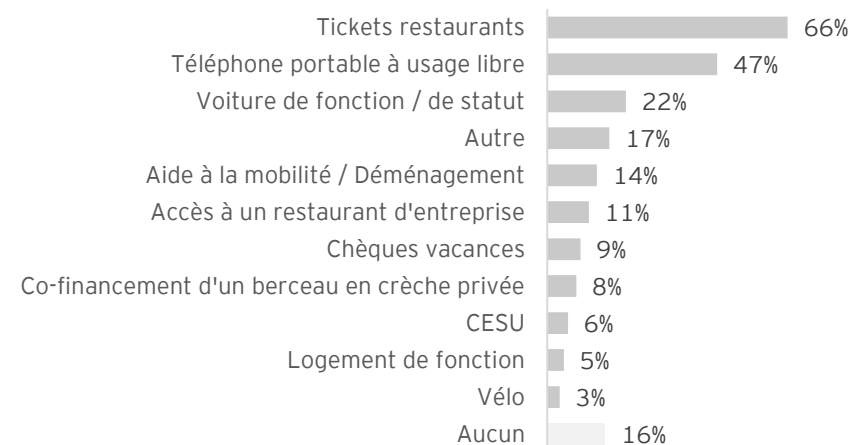
En % du nombre de sociétés répondantes (87)



- ▶ 62% ne dispose pas d'avantages liés à l'épargne salariale, la retraite et la prévoyance (contre 71% en 2021).
- ▶ 17% des sociétés ont mis en place un accord d'intéressement (contre 13% en 2021).

Avantages périphériques

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ Les 2/3 des entreprises du panel attribue des tickets restaurants (66%) et près de la moitié un téléphone portable à usage libre (47%) à leurs collaborateurs.
- ▶ Au-delà des avantages cités ci-dessus, certaines entreprises proposent également des chèques cadeaux, une prise en charge de la mutuelle salarié ou encore une prime de mobilité durable.

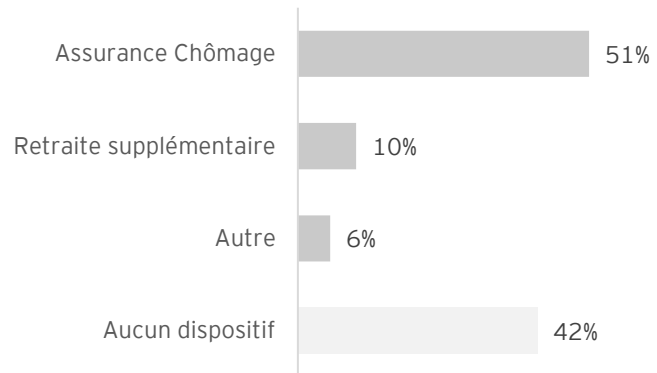
03 Pratiques de rémunération

Avantages



Protection sociale des mandataires sociaux

En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ Si près de la moitié des entreprises interrogées n'accorde aucun dispositif de protection sociale à ses mandataires sociaux (42%), l'autre moitié (51%) a mis en place une assurance chômage.



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



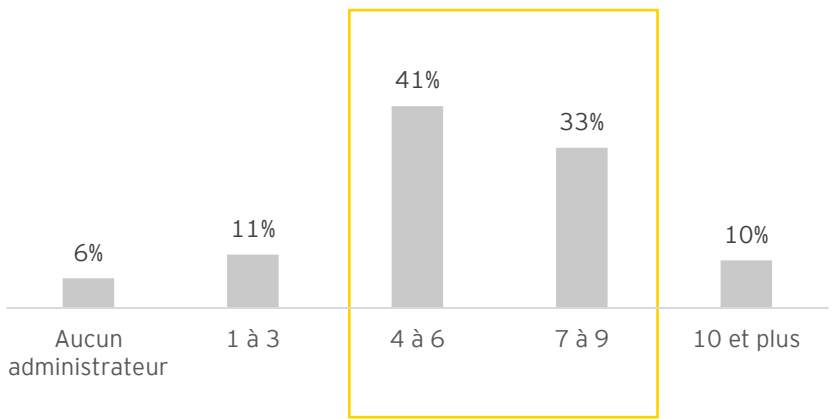
03 Pratiques de rémunération

Conseil d'Administration / de Surveillance et Conseil Scientifique



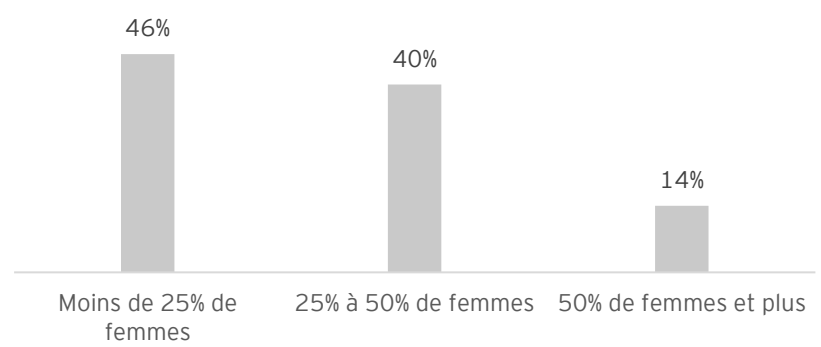
- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération**
- Volet quantitatif
- Annexes

Nombre d'administrateurs
En % du nombre de sociétés répondantes (83)



- ▶ 74% des sociétés ont entre 4 et 9 administrateurs.
- ▶ 6% des sociétés n'ont aucun administrateur.
- ▶ Les sociétés ont en moyenne et en médiane 7 administrateurs.

Taux de féminisation des administrateurs
En % du nombre de sociétés répondantes ayant au moins 1 administrateur (78)



- ▶ 17% des sociétés ayant au moins 1 administrateur n'ont aucune administratrice.

03 Pratiques de rémunération

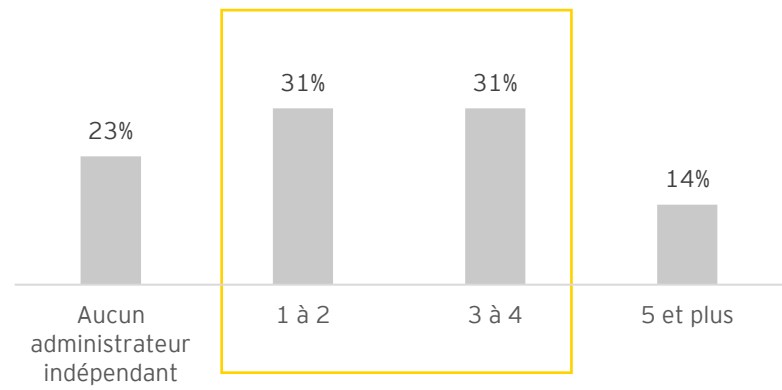
Conseil d'Administration / de Surveillance et Conseil Scientifique



- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération**
- Volet quantitatif
- Annexes

Nombre d'administrateurs indépendants

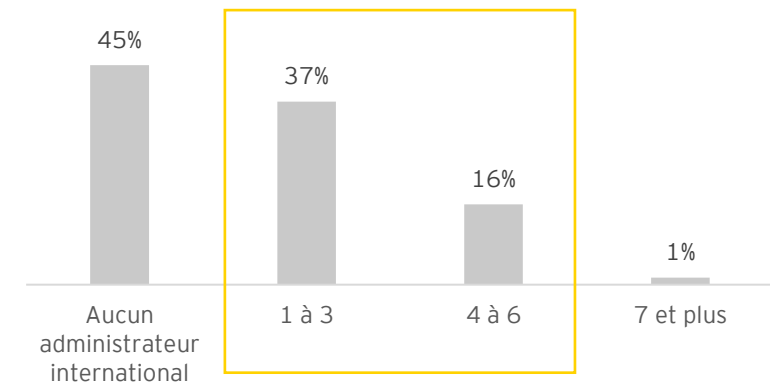
En % du nombre de sociétés répondantes ayant au moins 1 administrateur (70)



- ▶ 63% des sociétés ont entre 1 et 4 administrateurs indépendants.
- ▶ 23% des sociétés n'ont aucun administrateur indépendant.
- ▶ Les sociétés ont en moyenne et en médiane 2 administrateurs indépendants.

Nombre d'administrateurs internationaux

En % du nombre de sociétés répondantes ayant au moins 1 administrateur (67)



- ▶ La moitié des sociétés ont au moins un administrateur international (54%).
- ▶ Les sociétés ont en moyenne 2 administrateurs internationaux (en médiane, 1 administrateur international).

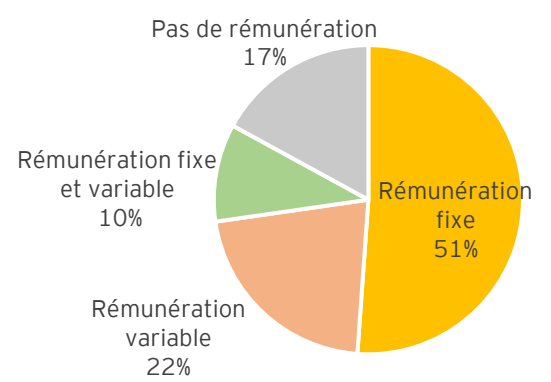
03 Pratiques de rémunération

Conseil d'Administration / de Surveillance et Conseil Scientifique



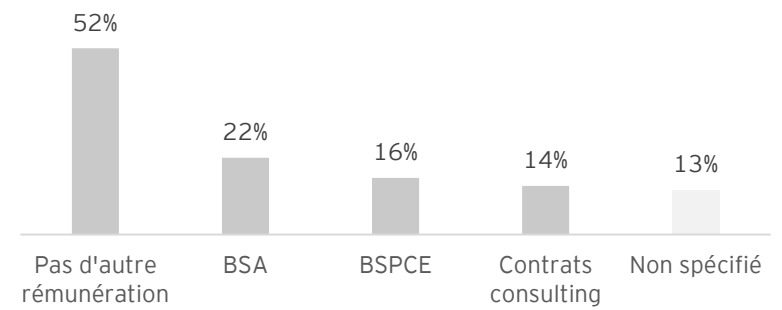
- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération**
- Volet quantitatif
- Annexes

Rémunération de l'activité des administrateurs (ex-jetons de présence)
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



► La moitié des sociétés attribuent une rémunération fixe à leurs administrateurs.

Autres rémunérations des administrateurs
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



► La moitié du société du panel ne verse pas d'autre rémunération à leurs administrateurs.
► 22% des sociétés attribuent des BSA.

03 Pratiques de rémunération

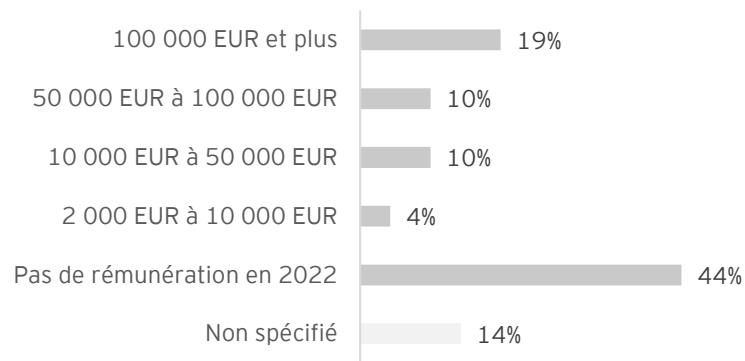
Conseil d'Administration / de Surveillance et Conseil Scientifique



- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération**
- Volet quantitatif
- Annexes

Montants de la rémunération des administrateurs versés en 2022

En % du nombre de sociétés répondantes (73)



- ▶ 44% des sociétés n'ont pas versé de rémunération à leurs administrateurs en 2022.
- ▶ 38% des sociétés versent des montants supérieurs à 10 000 €.

Montant moyen par administrateur versé en 2022

Calculé en euros sur le panel ayant versé une rémunération à leurs administrateurs en 2022 (26)

Rémunération moyenne par administrateur	
D9	20 031 €
Q3	16 309 €
Médiane	12 813 €
Q1	2 328 €
D1	1 375 €

- ▶ Un administrateur (indépendant et Président inclus) reçoit en médiane 12 813 € (contre 35 000 € en 2020).

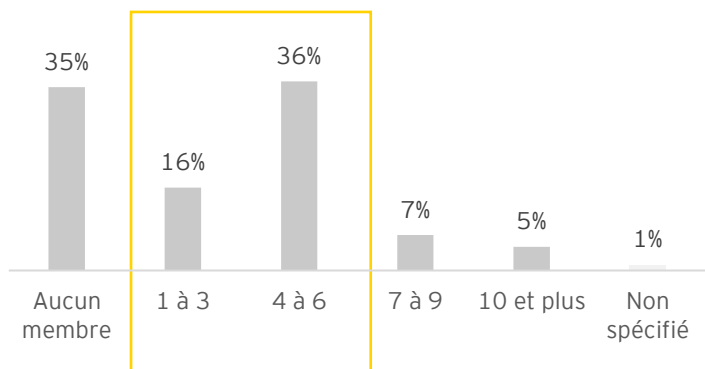
03 Pratiques de rémunération

Conseil d'Administration / de Surveillance et Conseil Scientifique



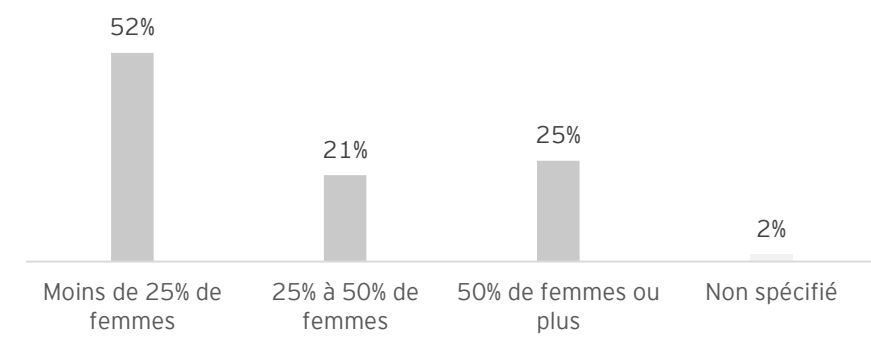
- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération**
- Volet quantitatif
- Annexes

Nombre de membres au Conseil Scientifique
En % du nombre de sociétés répondantes (88)



- ▶ 52% des entreprises sondées ont entre 1 et 6 membres au Conseil Scientifique.
- ▶ Plus d'1/3 des sociétés n'ont pas de Conseil Scientifique.
- ▶ Les sociétés ont en moyenne et en médiane 3 membres au Conseil Scientifique.

Zoom sur les sociétés ayant au moins 1 membre au Conseil Scientifique
En % du nombre de sociétés répondantes ayant au moins 1 membre au Conseil Scientifique (56)



- ▶ 32% des sociétés ayant au moins 1 membre au Conseil Scientifique n'ont aucune femme au Conseil Scientifique.

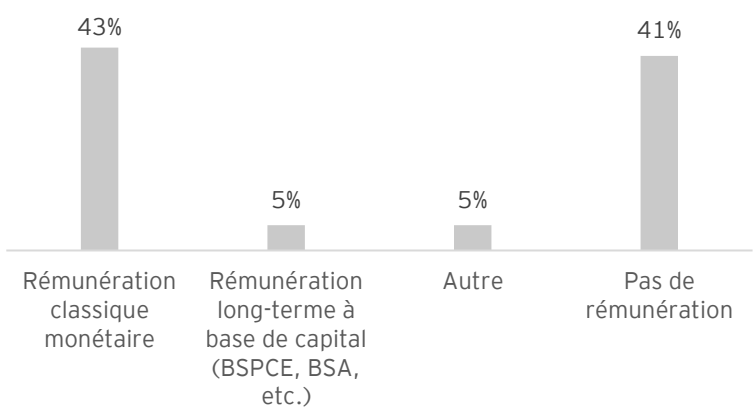
03 Pratiques de rémunération

Conseil d'Administration / de Surveillance et Conseil Scientifique



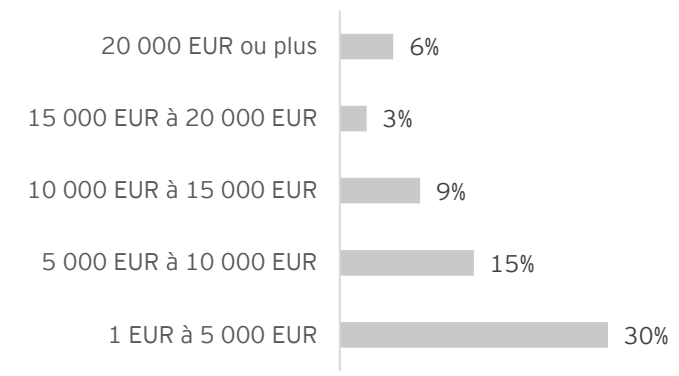
- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération**
- Volet quantitatif
- Annexes

Rémunération des membres du Conseil Scientifique
En % du nombre de sociétés répondantes (56)



- ▶ 43% des sociétés rémunérant ses membres du Conseil Scientifique le font à partir d'une rémunération classique monétaire.
- ▶ 41% des sociétés ayant au moins 1 membre au Conseil Scientifique ne rémunère pas son (ses) membre (s).

Rémunération moyenne des membres du Conseil Scientifique
En % du nombre de sociétés répondantes (33)



- ▶ 1/3 des membres du Conseil Scientifique ont une rémunération moyenne supérieure à 5 000€.

04

Volet quantitatif

Liste des 57 fonctions analysées

Code Fonction	Filière Métier	Fonction repère
1CEO	Direction Générale	Président Directeur Général ou Directeur Général
2RAD1	R&D	Directeur scientifique
2RAD2	R&D	Chief Technical Officer
2RAD3	R&D	Directeur recherche & développement
2RAD4	R&D	Chef de service ou de département
2RAD5	R&D	Chef de projet
2RAD6	R&D	Ingénieur de recherche / Chercheur
2RAD7	R&D	Ingénieur d'étude
2RAD8	R&D	Technicien
3DMC1	Dév. médical et clinique	Directeur médical / affaires cliniques
3DMC2	Dév. médical et clinique	Pharmacien responsable
3DMC3	Dév. médical et clinique	Responsable de pharmacovigilance
3DMC5	Dév. médical et clinique	Chef de projets études cliniques
3DMC6	Dév. médical et clinique	ARC
3DMC8	Dév. médical et clinique	Clinical field specialist
NEW 3DS1	Data science	Directeur de la Data science
NEW 3DS2	Data science	Data scientist
4BDV1	Business Développement	Directeur de business développement
4BDV2	Business Développement	Chargé de business développement
4BDV3	Business Développement	Business analyst
5MKT1	Marketing	Directeur/Responsable marketing
5MKT3	Marketing	Chef de produit
6COM1	Communication	Directeur communication
6COM2	Communication	Responsable communication
7VEN1	Ventes	Directeur commercial
7VEN2	Ventes	Responsable commercial
7VEN3	Ventes	Commercial

Code Fonction	Filière Métier	Fonction repère
8OPE1	Opérations	Directeur des opérations
9PRD1	Production	Directeur de production
9PRD2	Production	Responsable de production
9PRD3	Production	Cadre de production
9PRD4	Production	Technicien de production
9PRD5	Production	Responsable de maintenance
9PRD6	Production	Technicien de maintenance
11LOG1	Logistique	Directeur / Responsable logistique
12AQ1	Assurance Qualité	Directeur assurance qualité
12AQ2	Assurance Qualité	Responsable assurance qualité
12AQ3	Assurance Qualité	Chargé assurance qualité
12AQ4	Assurance Qualité	Responsable Chemistry Manufacturing Control (CMC)
13INF1	Informatique	Directeur informatique
13INF2	Informatique	Responsable informatique
13INF3	Informatique	Développeur logiciel
13INF5	Informatique	DevOps
14BIN1	Bio-informatique	Responsable de la bio-informatique
15FIN1	Finance	Directeur administratif et/ou financier
15FIN2	Finance	Responsable comptable
15FIN4	Finance	Comptable
15FIN5	Finance	Contrôleur de gestion
16DRH1	Ressources Humaines	Directeur des ressources humaines
16DRH2	Ressources Humaines	Responsable ressources humaines
16DRH3	Ressources Humaines	Responsable Sécurité, Santé et Environnement (SSE)
17REG1	Affaires réglementaires	Directeur / Responsable des affaires réglementaires
17REG2	Affaires réglementaires	Chargé des affaires réglementaires
18JUR1	Juridique	Directeur / Responsable juridique
18JUR2	Juridique	Responsable Propriété Intellectuelle
19ADM1	Administration et support	Office manager
19ADM2	Administration et support	Secrétariat administratif

NEW
NEW



04

Volet quantitatif

Tableaux de bord Excel



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



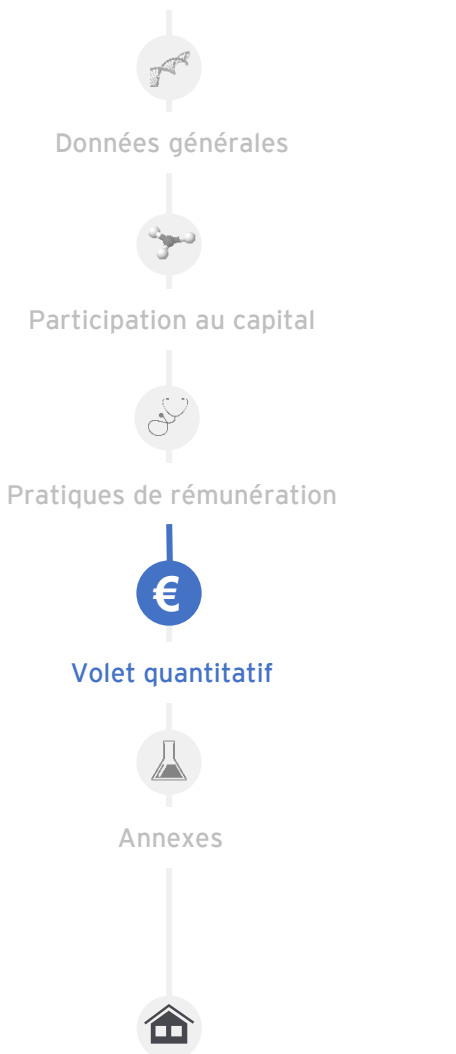
Annexes



Voir Excel pour les tableaux de bord

04 Volet quantitatif

Définition des éléments de rémunération

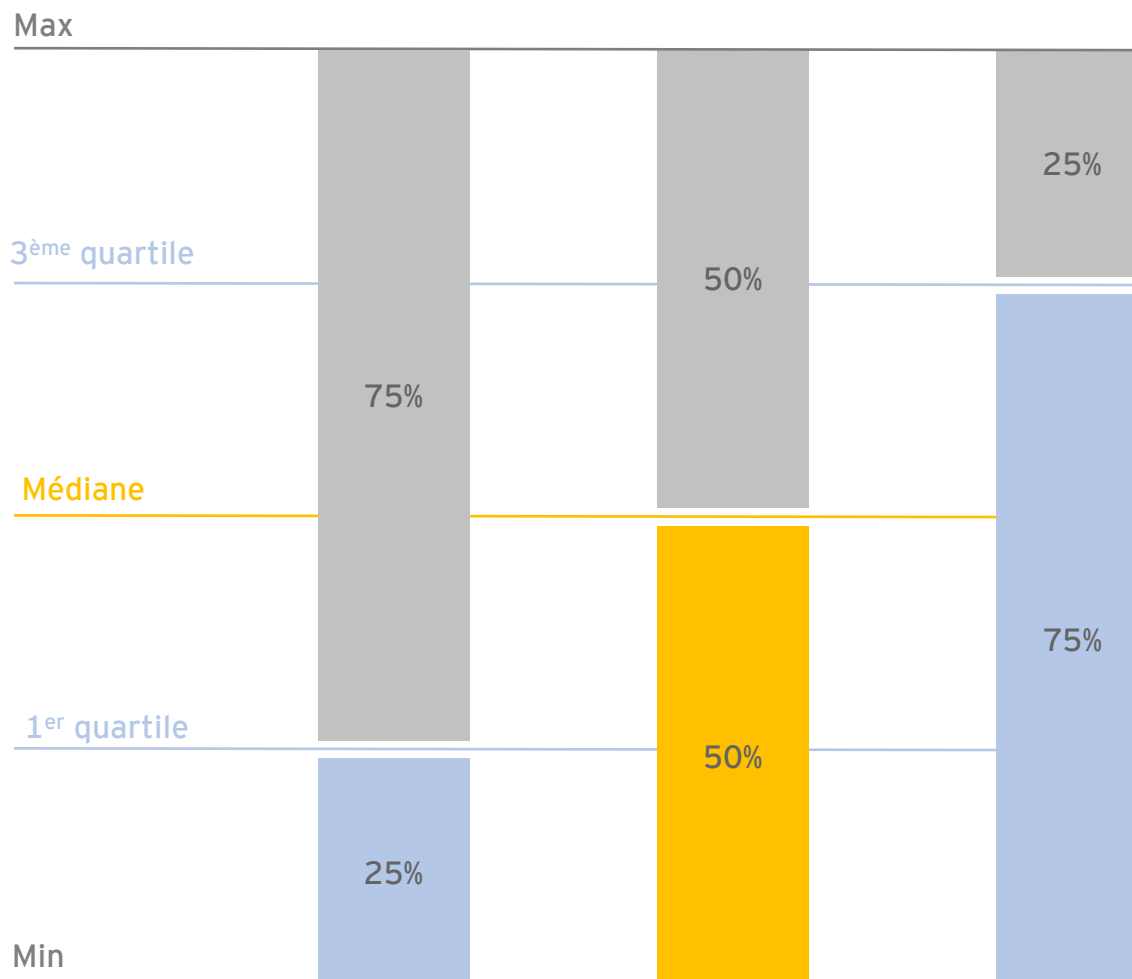


Élément	Description
Salaire de base annuel (SAB)	Salaire de base annuel 2023 en Equivalent Temps Plein
Autres éléments fixes	Prime d'ancienneté annuelle 2023 + primes fixes annuelle 2023
Rémunération fixe	Salaire de base annuel (SAB) + autres éléments fixes
Bonus versé	Bonus court-terme perçu au titre de l'année de performance 2022
Bonus versé en % du SAB	Variable court-terme versé exprimé en pourcentage du salaire de base annuel
Bonus maximum en % du SAB	Variable court-terme maximum exprimé en pourcentage du salaire de base annuel
Autres primes de performance	Primes de performance autres que le bonus court-terme, perçues au titre de l'année de performance 2022
Variable court-terme	Bonus versé + autres primes de performance
Intéressement / Participation	Intéressement perçu au titre de 2022 + Participation perçue au titre de 2022
Rémunération totale	Rémunération fixe + variable court-terme + Intéressement / Participation Valeur des actions gratuites attribuées en 2022 + Valeur des stock-options attribuées en 2022 + Valeur des BSPCE attribuées en 2022 + Valeur des BSA achetés en 2022
Rémunération variable long-terme	La valeur des instruments a été estimée comme suit : <ul style="list-style-type: none">• Actions gratuites non-soumises à conditions de performance : 100% x nombre attribué x valeur de l'action à la date d'attribution• Actions gratuites soumises à conditions de performance : 60% x nombre attribué x valeur de l'action à la date d'attribution• Stock-options, BSPCE, BSA-BSAR : 25% x nombre attribué x valeur de l'action à la date d'attribution
Rémunération globale	Rémunération totale + Rémunération variable long-terme

04 Volet quantitatif

Définition des indicateurs statistiques

- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération
- Volet quantitatif**
- Annexes

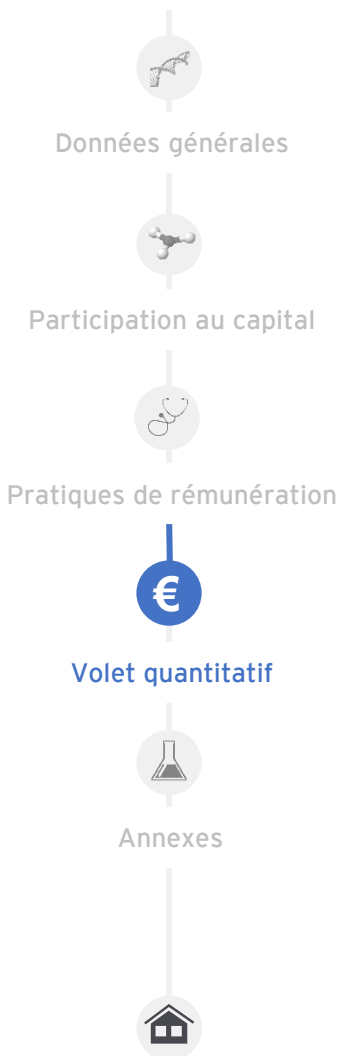


DEFINITIONS

- ▶ **Le 1^{er} quartile (Q1)** : 25% des titulaires du panel est positionné en-dessous de cette valeur, et 75% au-dessus
- ▶ **La médiane** : 50 % des titulaires du panel est positionné en-dessous de cette valeur, et 50% au-dessus
- ▶ **Le 3^{ème} quartile (Q3)** : 75% des titulaires du panel est positionné en-dessous de cette valeur, et 25% au-dessus

04 Volet quantitatif

Vue d'ensemble du volet quantitatif

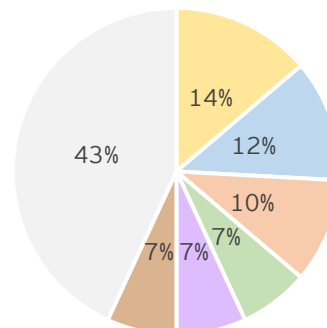


19 filières métiers couvertes par l'enquête

- ▶ Direction Générale
- ▶ Recherche & Développement
- ▶ Développement médical et clinique
- ▶ Data science
- ▶ Business Développement
- ▶ Marketing
- ▶ Communication
- ▶ Ventes
- ▶ Opérations
- ▶ Production
- ▶ Logistique
- ▶ Assurance Qualité
- ▶ Informatique
- ▶ Bio-informatique
- ▶ Finance
- ▶ Ressources Humaines
- ▶ Affaires réglementaires
- ▶ Juridique
- ▶ Administration et support

Ventilation des fonctions repères par filière métier

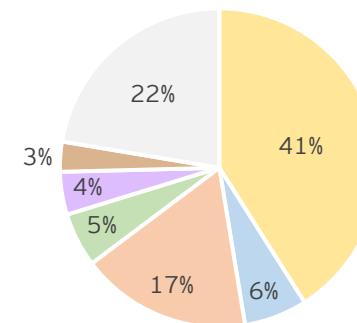
En % du nombre de fonctions repères (57)



- Recherche & Développement
- Développement médical et clinique
- Production
- Finance
- Assurance Qualité
- Informatique
- Autres filières métiers

Ventilation des titulaires par filière métier

En % du nombre de titulaires (2 531)

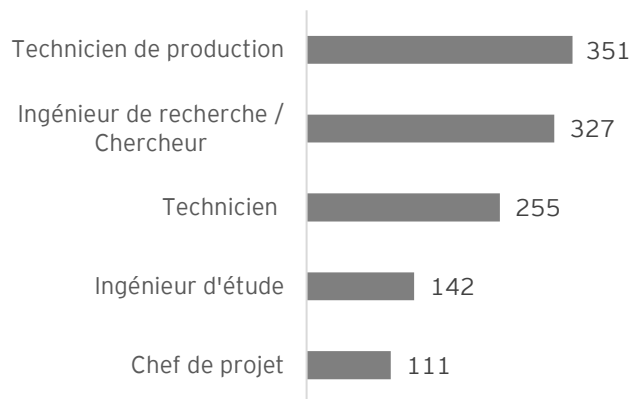


04 Volet quantitatif

Vue d'ensemble du volet quantitatif

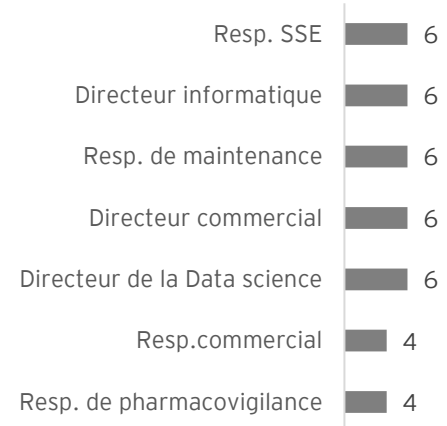


Fonctions comptant le plus de titulaires
En nombre de titulaires



► Les fonctions de Recherche & Développement sont les plus représentées dans le panel.

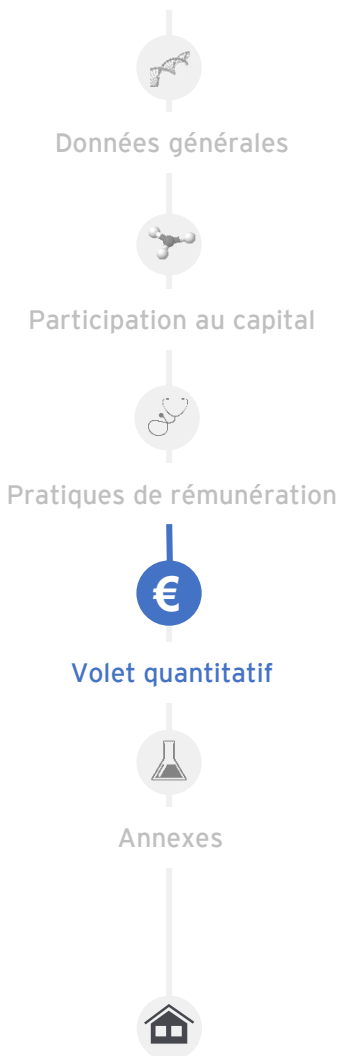
Fonctions comptant le moins de titulaires
En nombre de titulaires



► Les fonctions de Responsable Market Access / Pricing et remboursement ainsi que le Field application specialist / Scientist n'ont pas pu être étudiées faute de titulaire et/ou d'entreprise.

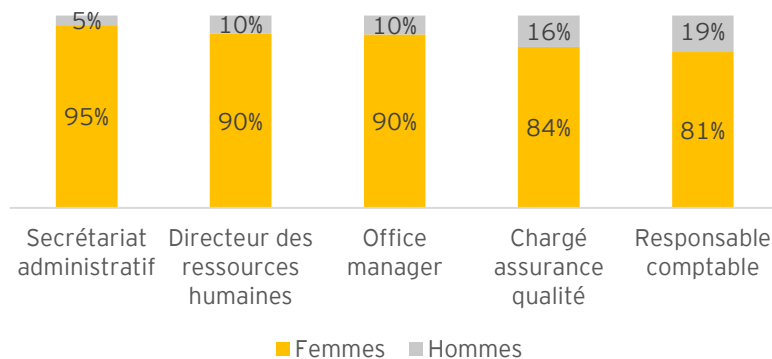
04 Volet quantitatif

Vue d'ensemble du volet quantitatif



Fonctions les plus féminisées

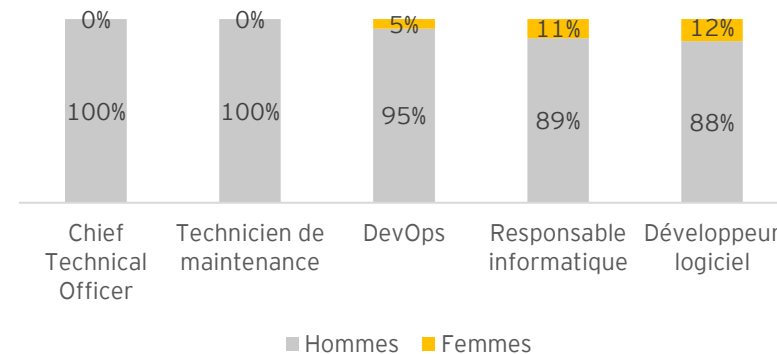
En % du nombre de femmes et d'hommes



- ▶ Les fonctions Administration et Support et Ressources Humaines sont les plus féminisées.

Fonctions les moins féminisées

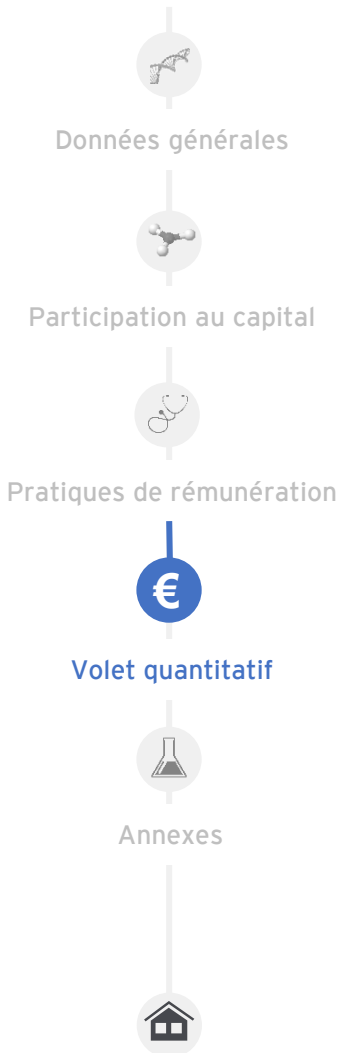
En % du nombre de femmes et d'hommes



- ▶ Les fonctions de Production et Informatique sont les moins féminisées.

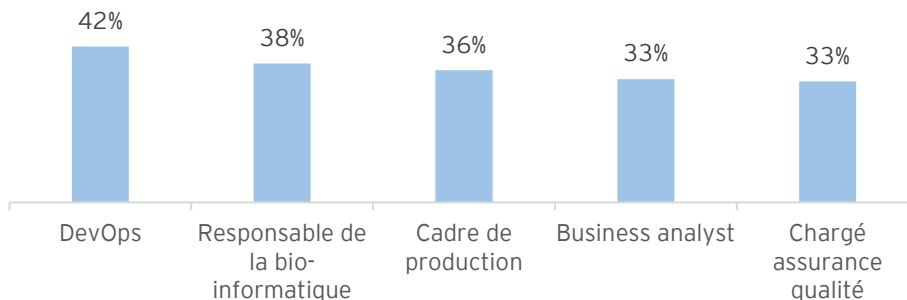
04 Volet quantitatif

Vue d'ensemble du volet quantitatif



Fonctions ayant le plus de titulaires de moins de 3 ans d'expérience

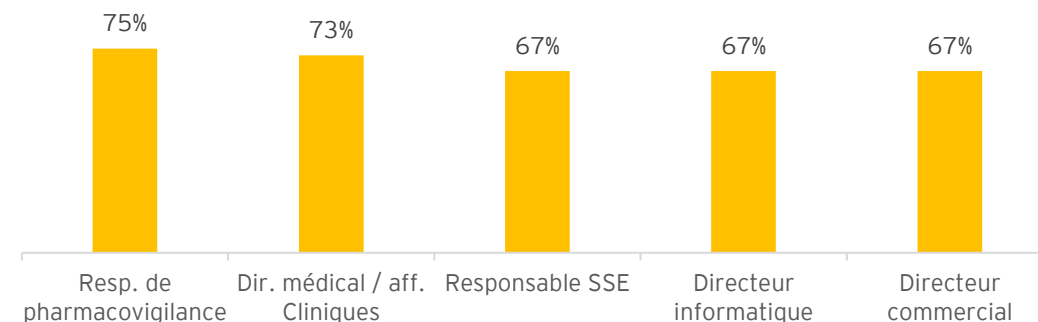
En % du nombre de titulaire sur la fonction



- ▶ Les fonctions de DevOps et Responsable de la bio-informatique sont celles qui rassemblent le plus de titulaires de moins de 3 ans d'expérience.

Fonctions ayant le plus de titulaires de plus de 10 ans d'expérience

En % du nombre de titulaire sur la fonction



- ▶ Les fonctions de direction présentent le plus de séniorité dans le poste.

04

Volet quantitatif

Vue d'ensemble du volet quantitatif



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes

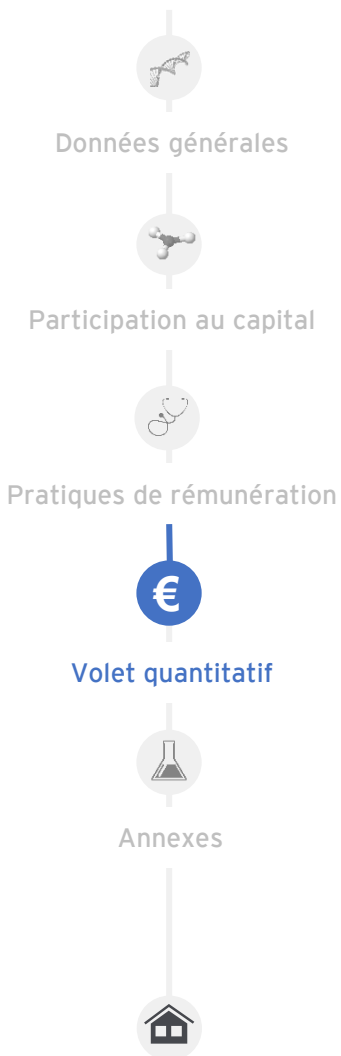


Top 10 des fonctions les plus représentées au Comité de Direction

Fonction repère	Présence au Comité de Direction	Taux de féminisation	Rémunération globale médiane
Président Directeur Général ou Directeur Général	100%	19%	245 346
Directeur scientifique	97%	22%	135 956
Directeur médical / affaires cliniques	96%	59%	184 282
Directeur des opérations	93%	48%	141 268
Directeur des ressources humaines	90%	90%	131 829
Directeur commercial	86%	14%	120 000
Directeur administratif et/ou financier	83%	27%	144 000
Directeur recherche & développement	80%	55%	132 724
Chief Technical Officer	78%	0%	115 000
Pharmacien responsable	75%	30%	120 854

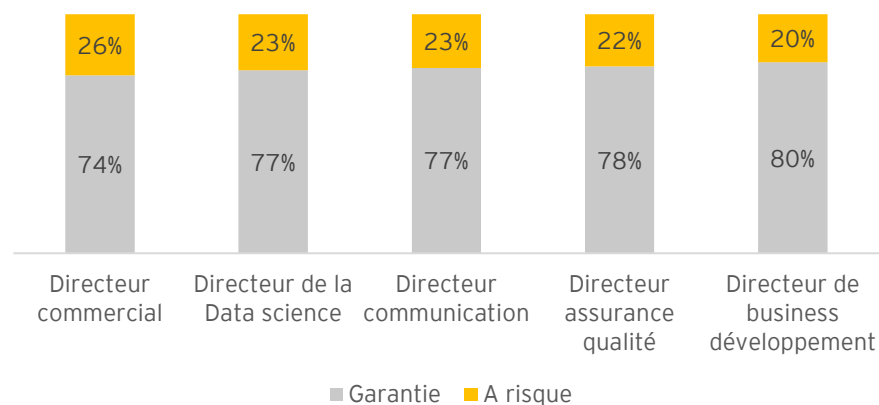
04 Volet quantitatif

Vue d'ensemble du volet quantitatif



Fonctions ayant la part de rémunération à risque la plus importante

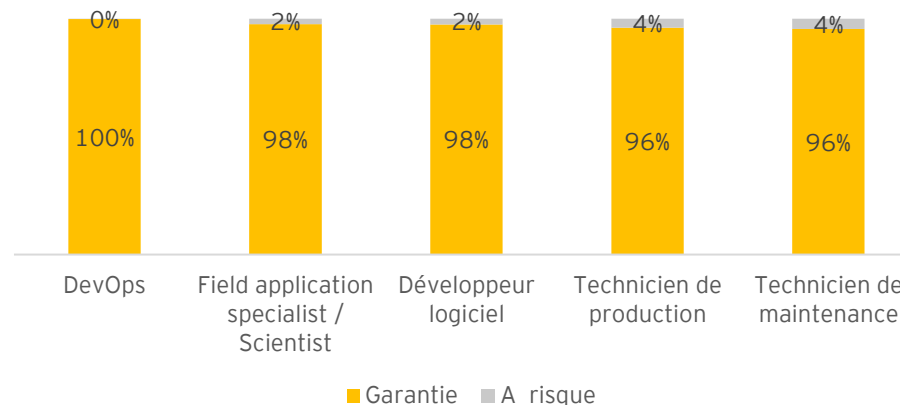
Moyenne, en % de la rémunération globale



- ▶ La rémunération à risque se définit par la rémunération variable court-terme et long-terme ainsi que l'intéressement et la participation, alors que la rémunération garantie est la rémunération fixe.
- ▶ La part variable long-terme est en moyenne équivalente ou plus élevée que la part variable court-terme dans la part de rémunération à risque sauf pour le Directeur commercial.

Fonctions ayant la part de rémunération garantie la plus importante

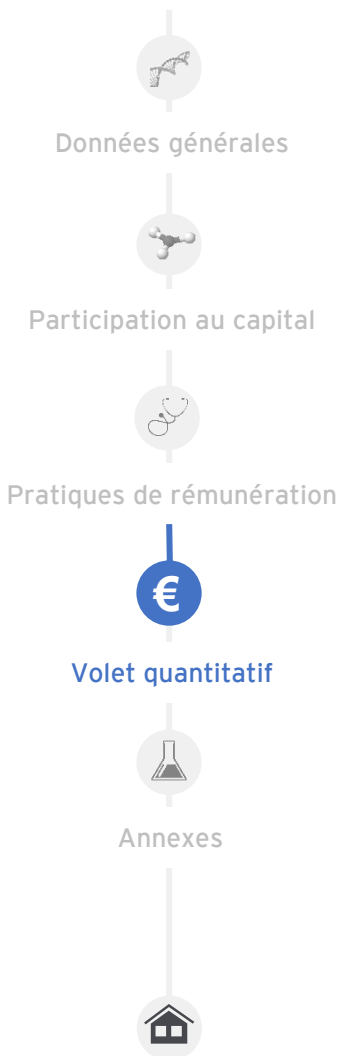
Moyenne, en % de la rémunération globale



- ▶ Pour ces fonctions, la part variable court-terme (y compris intéressement et participation) sont plus élevées que la part long-terme dans la rémunération à risque.

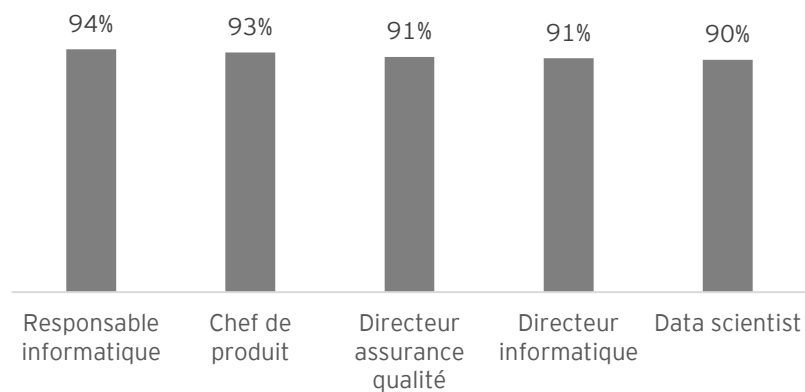
04 Volet quantitatif

Vue d'ensemble du volet quantitatif



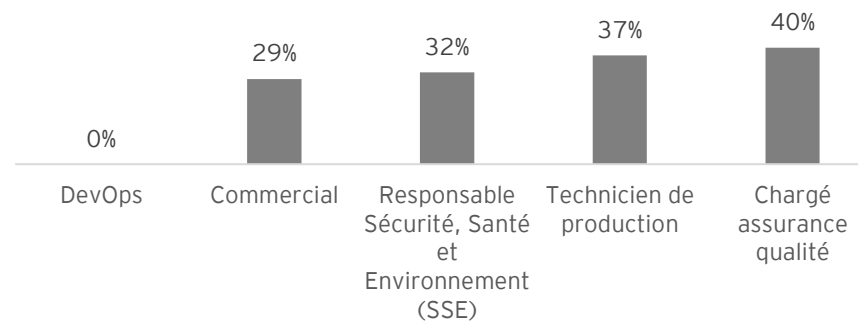
Ratio de bonus versé sur bonus maximum : les fonctions ayant le ratio le plus élevé

Médiane, en % du bonus maximum



Ratio de bonus versé sur bonus maximum : les fonctions ayant le ratio le plus faible

Médiane, en % du bonus maximum

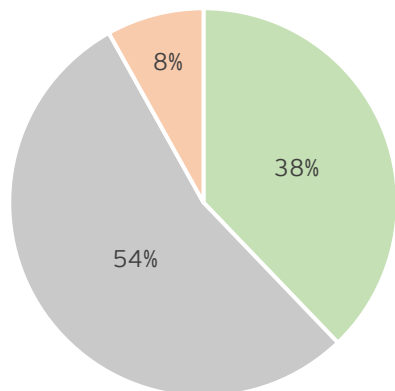


- ▶ En médiane sur l'ensemble des fonctions repères de l'étude, 52% du bonus maximum a été versé au titre de 2022 (contre 88% au titre de 2020).

04 Volet quantitatif

Panel constant | Tendances observées entre 2021 et 2023

Evolution du salaire de base médian
En % des fonctions similaires entre 2021 et 2023 (37)



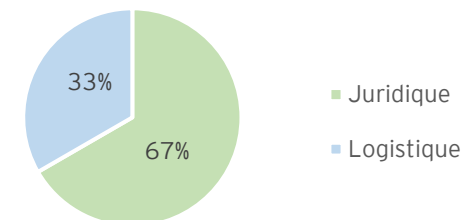
- Evolution au-delà de +10%
- Evolution entre -10% et +10%
- Evolution au-delà de -10%

Ventilation par filière métier

Evolution du salaire de base médian entre -10% et +10% (20)



Evolution du salaire de base médian au-delà de -10% (3)



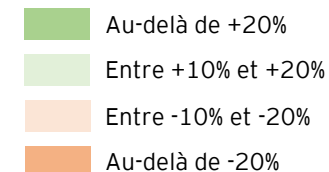
Evolution du salaire de base médian au-delà de +10% (14)



- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération
- Volet quantitatif**
- Annexes

04 Volet quantitatif

Panel constant | Tendances observées entre 2021 et 2023



Evolution du salaire de base médian au-delà de +10%

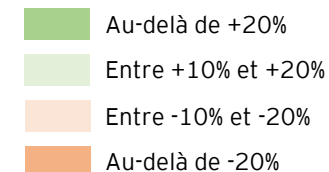
Filière métier	Fonction repère	Nombre de titulaires	Nombre de sociétés	Salaire de base	Bonus versé	Variable LT	Rém. globale
Production	Directeur de production	4	4	+41%	+70%	-12%	+47%
Dév. médical et clinique	Pharmacien responsable	8	6	+32%	-17%	+1%	+7%
Production	Cadre de production	17	4	+30%	-20%	-5%	+16%
Informatique	Responsable informatique	7	4	+29%	+308%	+231%	+51%
Recherche & Développement	Chef de service ou de département	61	14	+19%	+34%	+66%	+25%
Dév. médical et clinique	ARC	7	3	+19%	-6%	+66%	+25%
Ressources Humaines	Responsable ressources humaines	11	10	+19%	-27%	+20%	+19%
Direction Générale	Président Directeur Général ou Directeur Général	34	34	+19%	-6%	-6%	+20%
Recherche & Développement	Directeur recherche & développement	19	13	+14%	-38%	+330%	+11%
Assurance Qualité	Directeur assurance qualité	7	4	+12%	-8%	-85%	+61%
Business Développement	Chargé de business développement	6	5	+12%	+510%	-	+14%
Assurance Qualité	Chargé assurance qualité	26	7	+12%	-5%	+73%	+16%
Affaires réglementaires	Chargé des affaires réglementaires	14	9	+11%	+11%	+80%	+17%
Finance	Comptable	16	13	+11%	-11%	+120%	+20%

- ▶ A noter que ces analyses sont réalisées à panel constant de sociétés par fonction et non à panel constant de titulaires par fonction. Les entrées-sorties de collaborateurs entre l'édition 2021 et 2023 peuvent ainsi impacter les résultats.

- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération
- Volet quantitatif**
- Annexes

04 Volet quantitatif

Panel constant | Tendances observées entre 2021 et 2023



Evolution du salaire de base médian au-delà de -10%

Filière métier	Fonction repère	Nombre de titulaires	Nombre de sociétés	Salaire de base	Bonus versé	Variable LT	Rém. globale
Logistique	Directeur / Responsable logistique	8	4	-10%	-31%	-5%	-13%
Juridique	Directeur / Responsable juridique	11	8	-20%	-56%	+118%	-5%
Juridique	Responsable Propriété Intellectuelle	6	4	-22%	-57%	-	-10%

- ▶ A noter que ces analyses sont réalisées à panel constant de sociétés par fonction et non à panel constant de titulaires par fonction. Les entrées-sorties de collaborateurs entre l'édition 2021 et 2023 peuvent ainsi impacter les résultats.



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



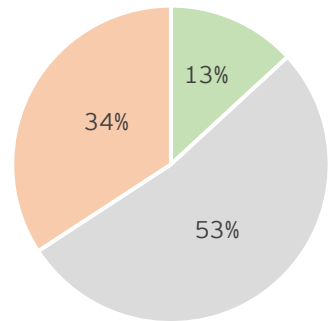
04

Volet quantitatif

Panel général | Analyses d'égalité salariales Femmes/Hommes

Ecart de la rémunération globale médiane des femmes par rapport aux hommes

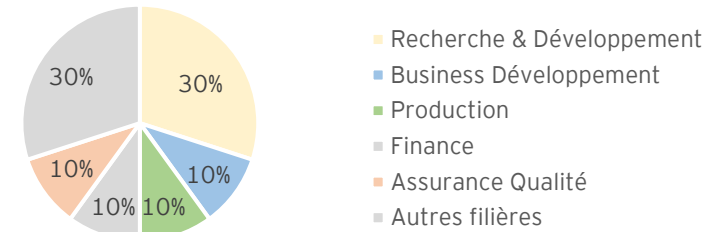
En % des fonctions comparables F/H (38)



- Ecart en faveur des femmes au-delà de +10%
- Ecart entre -10% et +10%
- Ecart en défaveur des femmes au-delà de -10%

Ventilation par filière métier

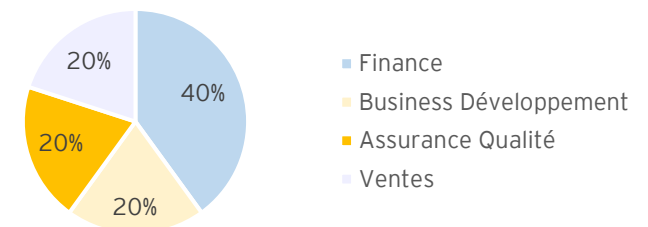
Ecart de la rémunération globale entre -10% et +10% (20)



Ecart de la rémunération globale en défaveur des femmes au-delà de -10% (13)



Evolution de la rémunération globale en faveur des femmes au-delà de +10% (5)

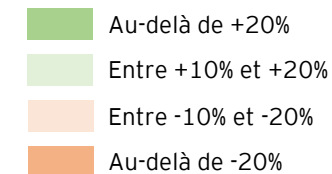


- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération
- Volet quantitatif**
- Annexes

04

Volet quantitatif

Panel général | Analyses d'égalité salariales Femmes/Hommes



Ecart de la rémunération globale médiane en faveur des femmes au-delà de +10%

Filière métier	Fonction repère	Salaire de base	Bonus versé	Variable LT	Rém. globale
Ventes	Commercial	+15%	+228%	-	+59%
Assurance Qualité	Responsable Chemistry Manufacturing Control (CMC)	+29%	-	-	+34%
Finance	Contrôleur de gestion	+15%	-14%	+643%	+26%
Finance	Comptable	+7%	+93%	+1 018%	+23%
Business Développement	Chargé de business développement	+24%	+13%	-	+14%



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif

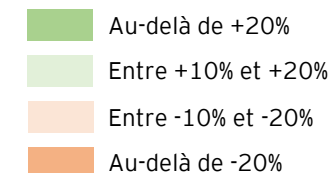


Annexes



04 Volet quantitatif

Panel général | Analyses d'égalité salariales Femmes/Hommes



Ecart de la rémunération globale médiane en défaveur des femmes au-delà de -10%

Filière métier	Fonction repère	Salaire de base	Bonus versé	Variable LT	Rém. globale
Production	Technicien de production	-10%	+0%	-43%	-10%
Production	Cadre de production	-23%	-4%	-0%	-14%
Recherche & Développement	Ingénieur d'étude	-13%	-35%	-33%	-15%
Affaires réglementaires	Chargé des affaires réglementaires	-14%	-22%	-18%	-20%
Informatique	Développeur logiciel	-21%	-	-	-22%
Affaires réglementaires	Directeur / Responsable des affaires réglementaires	-25%	+6%	-88%	-22%
Juridique	Responsable Propriété Intellectuelle	+0%	-43%	-94%	-23%
Développement médical et clinique	Clinical field specialist	-9%	+172%	-27%	-26%
Administration et support	Office manager	+15%	-	-84%	-28%
Logistique	Directeur / Responsable logistique	-42%	+182%	-	-31%
Développement médical et clinique	Directeur médical / affaires cliniques	-24%	-7%	+35%	-39%
Marketing	Directeur/Responsable marketing	-32%	-	-	-43%
Direction Générale	Président Directeur Général ou Directeur Général	-49%	-55%	-	-56%

Données générales

Participation au capital

Pratiques de rémunération

Volet quantitatif

Annexes

05 Annexes

Le statut JEI

Le statut JEI

Participation au capital de l'entreprise

Lexique

Liste des participants à l'enquête



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



Qu'est-ce que le statut JEI ?

Le statut de Jeune Entreprise Innovante (JEI) est une mesure fiscale et sociale mise en place dès 2004 sur les propositions et recommandations de **France Biotech**.

Il a pour vocation de soutenir de jeunes entreprises actives en recherche et développement, et de les accompagner dans leur développement en les faisant bénéficier, sous conditions, de plusieurs exonérations fiscales et sociales.

Le statut de JEI, initialement prévu jusqu'en 2013, a été prorogé à plusieurs reprises, dernièrement par la Loi de Finances 2023 jusqu'au **31 décembre 2025**.

- La loi de finances pour 2022, a rallongé le critère d'âge des JEI jusqu'au **onzième anniversaire** de l'entreprise.
- La loi de finances pour 2023 a ramené le critère d'âge à **huit ans** pour les installations effectives à compter du 1^{er} janvier 2023.

L'amendement N°I-CF1411 rétablit la durée initiale de la qualification de JEI à 8 ans. En cela, il corrige en quelque sorte la précédente modification qui rallongeait la durée du bénéfice fiscal sans modifier la durée du bénéfice social.

05 Annexes

Le statut JEI

Le statut JEI

Participation au capital de l'entreprise

Lexique

Liste des participants à l'enquête



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



Quelles conditions pour bénéficier du statut JEI ?

(Article 44 sexies-0 A du Code Général des Impôts)

Pour pouvoir bénéficier du statut de JEI, l'entreprise doit, à la clôture de son exercice, répondre à toutes les conditions suivantes :

CONDITIONS A REMPLIR PAR L'ENTREPRISE POUR BÉNÉFICIER DU STATUT JEI (A PARTIR DU 01/01/2023)

- ▶ Etre une PME
- ▶ Avoir moins de 8 ans d'existence
- ▶ Etre indépendante
- ▶ Réaliser des dépenses de R&D significatives
- ▶ Ne pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, restructuration, extension / reprise d'activités

▶ Etre une PME au sens de l'Union Européenne

- Avoir moins de 250 salariés tous établissements confondus
 - Avoir un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros OU total de bilan inférieur à 43 millions d'euros
- Un dépassement du seuil n'a d'effet qu'après 2 exercices consécutifs.

▶ Avoir moins de 8 ans d'existence

L'article 33 de la loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 réduit de onze à huit ans la condition relative à l'âge des JEI prévue à l'article 44 sexies-0 A du CGI. Cette disposition s'applique aux entreprises créées à compter du 1er janvier 2023.

▶ Etre indépendante

Le capital de la société doit être détenu pour 50 % minimum par des personnes physiques, par d'autres entreprises sous statut JEI détenues au moins à 50% par des personnes physiques, des associations ou fondations reconnues d'utilité publique à caractère scientifique ou des établissements de recherche et d'enseignement.

▶ Réaliser des dépenses de R&D significatives

Les dépenses des R&D doivent représenter au moins 15% des charges fiscalement déductibles au titre de l'exercice (hors pertes de change, charges nettes sur cessions de valeurs mobilières de placement et des charges engagées auprès d'autres JEI réalisant des projets de R&D). Ce seuil tient compte des dépenses de R&D engagés par les établissements stables de l'entreprise établis dans un autre pays de l'UE ou de l'EEE.

▶ Ne pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, restructuration, extension / reprise d'activité

05 Annexes

Le statut JEI

Le statut JEI

Participation au capital de l'entreprise

Lexique

Liste des participants à l'enquête



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



Allègement fiscal pour les entreprises sous statut JEI

(article 44 sexies A du Code Général des Impôts)

Sous condition de création de la structure **avant le 31 décembre 2025**, la société sous statut JEI peut bénéficier d'une **exonération fiscale en matière** :

► D'impôt sur le revenu ou sur les sociétés

- Exonération totale d'imposition sur le revenu ou sur les sociétés à raison des bénéfices du premier exercice ou de la première période d'imposition bénéficiaire
- Exonération de 50% pour la période ou l'exercice bénéficiaire suivant. Les exercices ou périodes bénéficiaires bénéficiant de l'allègement peuvent ne pas être consécutifs. Les bénéfices exonérés s'entendent bénéfices et plus-values après déduction des déficits reportables.

► De cotisation économique territoriale et de taxe foncière

Exonération de CET et de taxe foncière, sous condition de délibération des collectivités locales.

► De crédit impôt recherche

L'article 199 ter B, 3° du II, du Code Générale des Impôt prévoit la possibilité pour les JEI de demander le remboursement immédiat de leur créance de Crédit d'Impôt Recherche constaté au titre d'une année au cours de laquelle elle bénéficie du statut de JEI.

Afin de bénéficier des allègements fiscaux prévus par le statut JEI, l'entreprise doit réaliser une demande dans les 9 mois suivant le début de son activité, en déposant une déclaration sur l'honneur auprès de la Direction régionale ou départementale des finances publiques.

POINTS D'ATTENTION

- L'exonération d'impôt sur les bénéfices est cumulable avec le crédit d'impôt recherche, mais pas avec d'autres avantages tels que ZFU, entreprises nouvelles, etc.
- Les allègements sont applicables sous réserve du plafonnement des avantages prévus par le règlement UE N°1407/2013, (application des articles 107 et 108 traitant du fonctionnement de l'UE et des aides de minimis).

05 Annexes

Le statut JEI

Le statut JEI

Participation au capital de l'entreprise

Lexique

Liste des participants à l'enquête



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



Exonérations sociales prévues pour les entreprises sous statut JEI

(Décret n° 2004-581 du 21 juin 2004, et lettre circulaire n°2015-0000048 du 20 octobre 2015)

Sous réserve d'être à jour dans ses obligations à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale, l'entreprise bénéficiant du statut JEI peut bénéficier d'une **exonération de plein droits de charges sociales patronales, d'assurance sociales et d'allocations familiales** sur les rémunérations de certaines catégories de personnes, **sous réserve que les individus concernés consacrent au moins 50% de son temps à la R&D** (ou sur justification si moins de 50%).

Cette **exonération est totale**, et s'applique aux rémunérations versées sous réserve des plafonds suivants :

- ▶ Rémunération mensuelle brute de 4,5 SMIC
- ▶ Plafond annuel de cotisations éligibles par établissement de 5 PASS (au prorata pour les entreprises/établissements créés/supprimés en cours d'année).

Aucune demande préalable est nécessaire, l'entreprise applique elle-même l'exonération en remplissant son bordereau récapitulatif des cotisations.

LES PERSONNES CONCERNÉES PAR L'EXONÉRATION SOCIALE

Sous réserve de consacrer au moins 50% de leur temps à la R&D.

- ▶ Ingénieurs-chercheurs, technicien, gestionnaire de projet R&D,
- ▶ Juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet,
- ▶ Personnel chargé de tests pré-concurrentiels,
- ▶ Mandataires sociaux relevant du régime général de sécurité sociale et qui participent à titre principal au projet de R&D

05 Annexes

Les instruments de participation au capital de l'entreprise



Les instruments

ACTIONS GRATUITES	STOCK-OPTIONS / BSPCE	BONUS LONG TERME	CO-INVESTISSEMENT
<ul style="list-style-type: none">• Droits de recevoir gratuitement des actions de l'entreprise au terme d'une période d'acquisition, sous réserve de l'atteinte de conditions de performance et/ou de présence	<ul style="list-style-type: none">• Droit d'acheter ou de souscrire des actions de l'entreprise pendant une période donnée à un prix déterminé à l'avance	<ul style="list-style-type: none">• Rémunération variable long terme dénouée en espèces pouvant répliquer le mécanisme d'une action gratuite / stock-option, être indexé, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Investissement personnel du collaborateur couplé à une participation de l'entreprise pouvant prendre la forme d'actions gratuites, de stock-options, de bonus long-terme dénoué en espèces
DENOUE EN ACTIONS	DENOUE EN ACTIONS	DENOUE EN CASH	DENOUE EN ACTIONS OU EN CASH

- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération
- Volet quantitatif
- Annexes**
-

Les instruments de participation au capital de l'entreprise

Le statut JEI

Participation au
capital de l'entreprise

Lexique

Liste des participants
à l'enquête

Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



	ACTIONS GRATUITES	STOCK-OPTIONS / BSPCE	BONUS LONG TERME	CO-INVESTISSEMENT
DILUTION	<ul style="list-style-type: none"> Effet dilutif 	<ul style="list-style-type: none"> Effet dilutif 	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet dilutif 	<ul style="list-style-type: none"> Effet dilutif
GAIN	<ul style="list-style-type: none"> L'instrument conserve une valeur même en cas d'effondrement du cours 	<ul style="list-style-type: none"> Gain dépendant de l'appréciation du cours de l'action 	<ul style="list-style-type: none"> Gain dépendant des conditions de performance et/ou de l'indexation 	<ul style="list-style-type: none"> Selon dispositif
ALIGNEMENT AVEC ACTIONNAIRES	<ul style="list-style-type: none"> Alignement modéré ou fort si associé à condition de performance marché 	<ul style="list-style-type: none"> Alignement modéré 	<ul style="list-style-type: none"> Alignement possible si associé à condition de performance marché 	<ul style="list-style-type: none"> Alignement fort
SORTIE DE CASH DU BENEFICIAIRE	<ul style="list-style-type: none"> Pas de sortie de cash 	<ul style="list-style-type: none"> Sortie de cash lors de l'exercice, ce qui incite à une levée-vente simultanée 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de sortie de cash 	<ul style="list-style-type: none"> Sortie de cash correspondant à l'investissement du bénéficiaire

Les instruments de participation au capital de l'entreprise

Le statut JEI

Participation au
capital de l'entreprise

Lexique

Liste des participants
à l'enquête

Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif

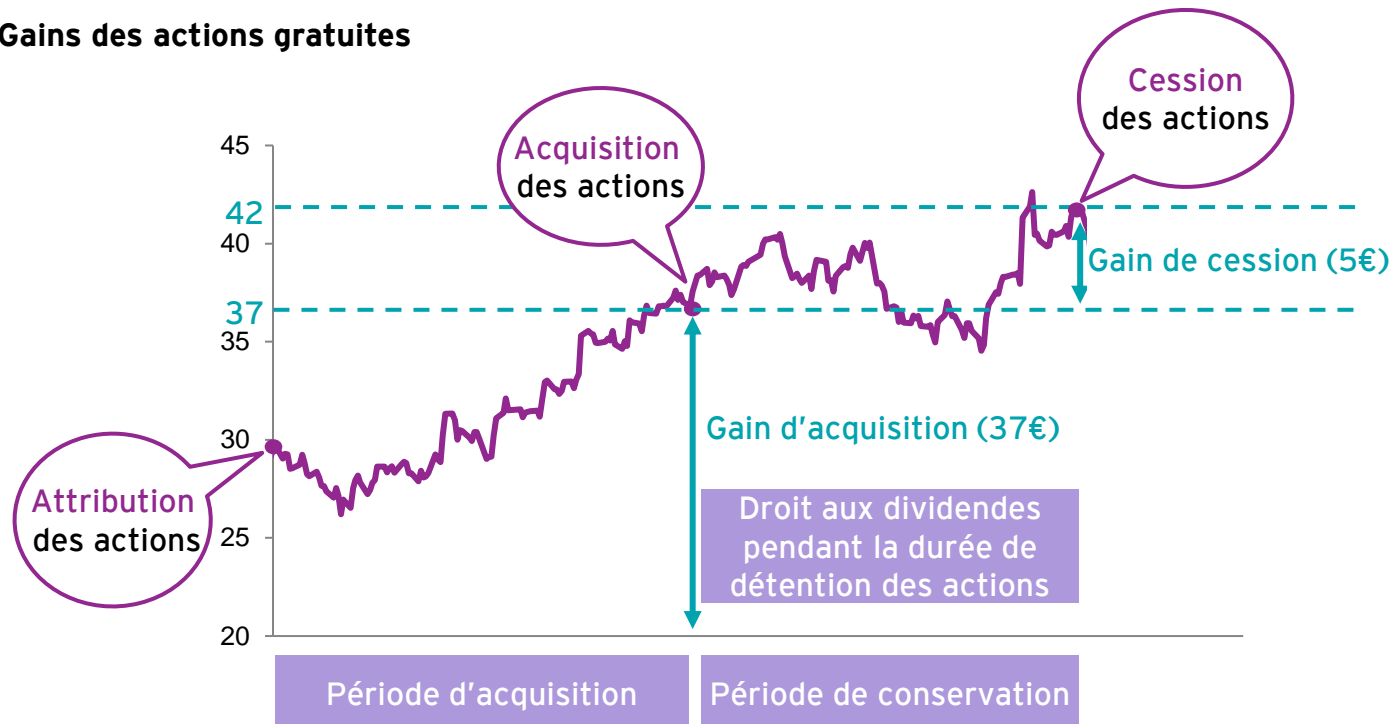


Annexes



Illustrations

Gains des actions gratuites



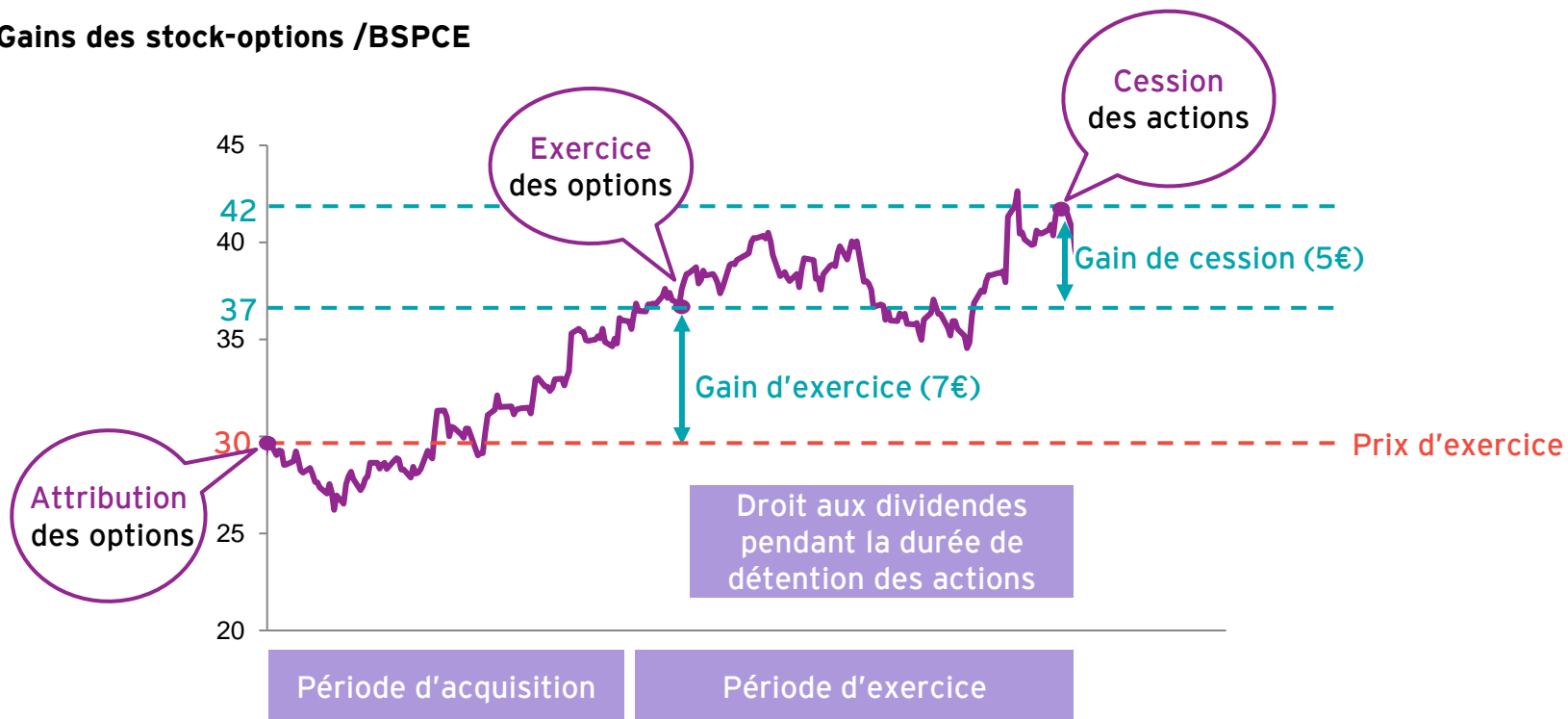
05 Annexes

Les instruments de participation au capital de l'entreprise



Illustrations

Gains des stock-options /BSPCE



- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération
- Volet quantitatif
- Annexes

05

Annexes

Les instruments de participation au capital de l'entreprise

Le statut JEI

Participation au
capital de l'entreprise

Lexique

Liste des participants
à l'enquête

Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



Fiscalité applicable au gain d'acquisition Exemple : Gain de 100K €		STOCK OPTIONS	ACTIONS GRATUITES	CASH	BSPCE	
					< 3 ans d'ancienneté	> 3 ans d'ancienneté
IMPOSITION BENEFICIAIRE	Contrib. salariale - Cotis. sociales	10%	0%	Env. 25%	0%	0%
	Impôt sur le revenu	Barème progressif (taux marginal de 30%)	Barème progressif (taux marginal de 30%) avec abattement de 50%	Barème progressif (taux marginal de 30%)	30%	12,8%
	Prélèvements sociaux	9,7%	17,2%	0%	17,2%	17,2%
Gain net salarié		50,3%	67,8%	53,97%	52,8%	70%
IMPOSITION ENTREPRISE	Contribution patronale - Cotis. Sociales	30% de la juste valeur IFRS2 ou de 25% de la valeur des actions à la date d'attribution (due à la date d'attribution) ¹	20% valeur marché des actions à la date d'acquisition (due à la date d'acquisition) ²	Env. 45% dus à la date de versement	N/A	

¹ Possibilité de réclamer le remboursement de la contribution patronale acquittée au titre d'options finalement non acquises

² Exonération pour les PME et ETI sous certaines conditions

05 Annexes

Lexique

Le statut JEI

Participation au capital de l'entreprise

Lexique

Liste des participants à l'enquête



Données générales



Participation au capital



Pratiques de rémunération



Volet quantitatif



Annexes



- ▶ **BSA/BSAR** : Bon de Souscription d'Action / Bon de Souscription d'Actions Remboursables
- ▶ **BSPCE** : Bon de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise
- ▶ **Int./part.** : Intéressement / Participation
- ▶ **JEI** : Jeune Entreprise Innovante
- ▶ **R&D** : Recherche & Développement
- ▶ **Rémunération fixe** : salaire de base + prime d'ancienneté + primes fixes
- ▶ **Rémunération globale** : rémunération totale + rémunération variable long-terme
- ▶ **Rémunération totale** : rémunération fixe + rémunération variable court-terme+ intéressement/participation
- ▶ **Rémunération variable court-terme** : bonus court-terme + autres primes de performance
- ▶ **Rémunération variable long-terme** : somme des valorisations des différents instruments de rémunération long-terme (actions gratuites, BSPCE, etc.) attribués au cours de l'année considérée
- ▶ **SAB** : salaire de base annuel
- ▶ **Société répondante** : entreprise ayant fourni sa réponses et/ou ses informations relativement à la question étudiée

05

Annexes

Sociétés ayant participé à l'étude

Panel constant 2021-2023 (42)

Nouveaux participants (46)

- Données générales
- Participation au capital
- Pratiques de rémunération
- Volet quantitatif
- Annexes
-

Cette publication est destinée uniquement à la personne physique ou morale à qui elle est adressée par France Biotech ou Ernst & Young Société d'Avocats, et est protégée par le secret professionnel et soumise à des droits d'auteurs. Cette publication a valeur d'information générale uniquement. Elle ne saurait donc se substituer à un conseil professionnel en matière comptable, fiscale, de rémunération ou autre. Toute utilisation, reproduction, consultation ou divulgation à un tiers de tout ou partie de ce document sont interdites, sauf accord formel préalable de France Biotech ou Ernst & Young Société d'Avocats.

France Biotech

Fondée en 1997, France Biotech est une association indépendante qui fédère les entrepreneurs de l'innovation dans la santé et leurs partenaires experts. Animateur de l'écosystème de l'innovation en santé et interlocuteur privilégié des pouvoirs publics en France et en Europe, France Biotech contribue à relever les défis du secteur HealthTech (le financement des entreprises, la fiscalité de l'innovation, les enjeux réglementaires et d'accès au marché, etc...) et à proposer des solutions concrètes, en termes de compétitivité et d'attractivité, par l'intermédiaire de ses commissions et ses groupes de travail. Ceci afin d'aider les startups et les PME de cette filière à devenir des entreprises internationales performantes et capables de concevoir et développer rapidement de nouvelles innovations et les rendre accessibles in fine aux patients.

France Biotech est présidée depuis septembre 2019 par Franck Mouthon, PDG de Theranexus et compte 415 membres.

www.france-biotech.fr

En tant qu'association professionnelle, France Biotech œuvre pour et grâce à ses membres. Parmi les avantages conférés par l'adhésion, ses membres peuvent notamment :

- Bénéficier de la puissance du réseau France Biotech : visibilité des adhérents auprès de l'écosystème, nombreuses opportunités de contacts via un accès gratuit aux conférences et webinars France Biotech, des invitations exclusives à certaines manifestations, salons professionnels,...
- Être acteur de l'écosystème de l'innovation santé : participation possible aux travaux des 9 commissions et 4 groupes de travail, production de livres blancs, fiches thématiques, actions auprès des pouvoirs publics, participation à la définition collective de positions sectorielles qui seront largement diffusées ;
- S'informer : via la newsletter hebdomadaire, un accès exclusif à toutes les publications de France Biotech, un accès dédié sur l'intranet de France Biotech).

Vous souhaitez rejoindre une communauté de plus de 400 adhérents? N'attendez plus et contactez-nous par email à contact@france-biotech.org
Plus d'informations sur <http://www.france-biotech.fr/pourquoi-nous-rejoindre/>

EY | Audit | Conseil | Fiscalité & Droit | Transactions

EY est un des leaders mondiaux de l'audit, du conseil, de la fiscalité et du droit, des transactions. Partout dans le monde, notre expertise et la qualité de nos services contribuent à créer les conditions de la confiance dans l'économie et les marchés financiers. Nous faisons grandir les talents afin qu'ensemble, ils accompagnent les organisations vers une croissance pérenne. C'est ainsi que nous jouons un rôle actif dans la construction d'un monde plus juste et plus équilibré pour nos équipes, nos clients et la société dans son ensemble.

EY désigne l'organisation mondiale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun est une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Retrouvez plus d'informations sur notre organisation sur www.ey.com.

© 2023 Ernst & Young Société d'Avocats

Tous droits réservés.

Document imprimé conformément à l'engagement d'EY de réduire son empreinte sur l'environnement.

ey.com/fr