

SECTEUR | Santé

PHARMACIES D'OFFICINE

Portrait de branche

Sommaire

- 03 LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS
- 04 LES SOURCES DE DONNÉES EXPLOITÉES
- 05 LES PHARMACIES D'OFFICINES ET LEURS SALARIÉS
 - 05 Les pharmacies d'officine
 - 09 Les salariés
- 12 STRUCTURATION DE L'EMPLOI
 - 12 Les caractéristiques des salariés
 - 18 La rémunération et ses déterminants
- 21 LES PRATIQUES DE FORMATION
 - 21 Eléments de statistiques
 - 25 Caractéristiques de la population formée
- 29 MOBILITE PROFESSIONNELLE
 - 29 Le turnover et le flux de main-d'œuvre
 - 32 Parcours professionnels

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

LES ÉTABLISSEMENTS ET LEURS SALARIÉS

- Le nombre de petites pharmacies d'officine de moins de 5 salariés a diminué, mais celles-ci représentent tout de même 65 % du nombre total d'officines.
- Le chiffre d'affaires des pharmacies d'officine est supérieur à la moyenne des « activités liées à la santé ».
- Les femmes et les jeunes occupent la majorité des emplois. Près de 90 % des salariés sont des femmes.
- Le nombre de salariés présents dans les officines de 10 salariés et plus poursuit sa progression.

STRUCTURATION DE L'EMPLOI

- Les préparateurs en pharmacie constituent presque la moitié des effectifs salariés.
- 80 % des salariés ont un contrat à durée déterminée (CDD), mais seulement 63 % disposent d'un temps complet.
- Plus de 60 % des individus ont un niveau d'ancienneté inférieur à 5 ans.
- C'est un secteur marqué par des différences de rémunérations importantes entre pharmaciens adjoints et préparateurs. La dispersion des rémunérations reste plus importante pour les pharmaciens adjoints.

LES PRATIQUES DE FORMATION

- Plus de la moitié des pharmacies d'officine de plus de 10 salariés ont eu au moins un départ en formation en 2010.
- Le taux d'accès à la formation est plus important dans le cadre du plan que des autres volets.
- Les périodes de professionnalisation (PPRO) et contrats de professionnalisation (CPRO) sont moins utilisés par les pharmacies d'officine mais sont d'une durée moyenne plus importante.
- Le BP de préparateur en pharmacie est la formation la plus suivie sur le volet contrat de professionnalisation.
- Les formations les plus suivies par les salariés dans le cadre de la période de professionnalisation sont les diplômes universitaires (tout ou partie du diplôme).
- Les formations les plus financées dans le cadre du plan de formation concernent les différents domaines de la santé.
- Le nombre de salariés accédant à la formation décroît avec l'âge. Cette tendance est liée à la préparation du BP en alternance (CPRO) en début de vie active.
- Les préparateurs en pharmacie ont un taux d'accès à la formation (tous volets confondus) supérieur aux autres du fait de l'alternance.
- Les taux d'accès à la formation deviennent moins importants pour les préparateurs lorsqu'on exclut le CPRO.

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Les flux de main-d'œuvre sont plus importants pour les préparateurs en pharmacie que pour les autres salariés.
- Les taux d'entrées égalisent les taux de sorties pour les préparateurs en pharmacie.
- Les taux d'entrées sont supérieurs aux taux de sorties respectivement pour les pharmaciens adjoints et les autres métiers (autres que préparateurs et pharmaciens adjoints).
- Au cours de 5 dernières années, 54 % des salariés interrogés déclarent avoir connu des changements de coefficient.
- 14 % des préparateurs déclarent vouloir quitter la branche des pharmacies d'officine alors que les pharmaciens adjoints ne sont que 7 % à le souhaiter.

LES SOURCES DE DONNÉES EXPLOITÉES

Différentes sources statistiques sont utilisées suivant les thèmes abordés :

Les pharmacies d'officine et leurs effectifs salariés : les données de l'OMPL (2009) et les données d'Unistatis (2009) pour le dénombrement des pharmacies d'officine des salariés de la branche et de l'évolution de l'emploi. Les données de la DGCIS (2009) apportent des informations supplémentaires sur le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée par taille de pharmacies d'officine.

Les caractéristiques des salariés : la DADS (2008) permet d'obtenir des informations sur le genre, l'âge et le type de contrat de travail. Les données du groupe Mornay (2009), par définition exhaustives, permettent d'effectuer une répartition des effectifs salariés par conditions d'emploi (temps partiel et temps plein). L'enquête emploi de l'INSEE (2009) sera utilisée en complément pour la répartition des effectifs par métiers et sur l'utilisation des heures supplémentaires.

Les pratiques de formation : la base de données de l'OPCA PL (2010) sera ici mobilisée pour toutes les

données sur la formation continue et l'alternance hors apprentissage. Les données sur l'apprentissage sont issues de la base Reflet du Céreq.

Mobilité professionnelle et mouvements de main-d'œuvre : 2 études ont été réalisées en 2010 pour l'OMPL :

- un rapport du cabinet Geste sur « le turnover dans les pharmacies d'officine » (2010) ;
- un rapport du cabinet Ithaque sur les « parcours professionnels des salariés des pharmacies d'officine » (2010).

Suivant les sources mobilisées, les données concerneront soit les entreprises libérales du secteur « commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé » (code NAF 47.73Z) soit celles rattachées à la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (DADS 2008).

Le tableau ci-dessous montre que les écarts entre les différentes sources sont en définitive assez faibles, signe d'un champ assez bien cerné statistiquement.

Les effectifs représentés dans ces différentes bases de données sont résumés dans le tableau :

Sources	Années	Méthode de comptage	Périmètre	Nombre de pharmacies d'officine	Nombre de salariés
DADS	2008	Déclaration 31.12	CCN « pharmacie d'officine »	-	122 724
Enquête emploi	2009	Enquête sur échantillon*	Code NAF	-	131 083
Mornay	2009	Déclaration 31.12	Code NAF	28 132	121 137
OPCA PL	2009	Base cotisante année complète	Code NAF	23 465	113 103
Unistatis	2009	31.12	Code NAF	21 891	115 642

Remarque : Il ne s'agit dans ce tableau que de l'emploi salarié. Rappelons pour mémoire que l'emploi global de la branche comprend également les pharmaciens libéraux eux-mêmes soit environ 23 000 personnes. L'emploi total de la branche atteindrait donc 140 000 à 145 000 personnes. Les écarts dans le recensement des effectifs entre les sources tiennent aux différences de méthodes de comptage.

LES PHARMACIES D'OFFICINE ET LEURS SALARIÉS

Les pharmacies d'officine

UNE MAJORITÉ DE PHARMACIES D'OFFICINE AYANT DE 3 À 5 SALARIÉS

L'OPCA PL répertorie 23 465 officines en 2009.

Les moins de 5 salariés représentent 65 % du total.

Les plus de 10 salariés sont les plus faiblement représentées.

Les données Unedic indiquent pour leur part 21 891 officines pour 2009. Ce chiffre en augmentation pendant 10 ans (de 1993 à 2002) diminue légèrement depuis.

Pharmacies d'officine par tranche d'effectif salarié (en %)



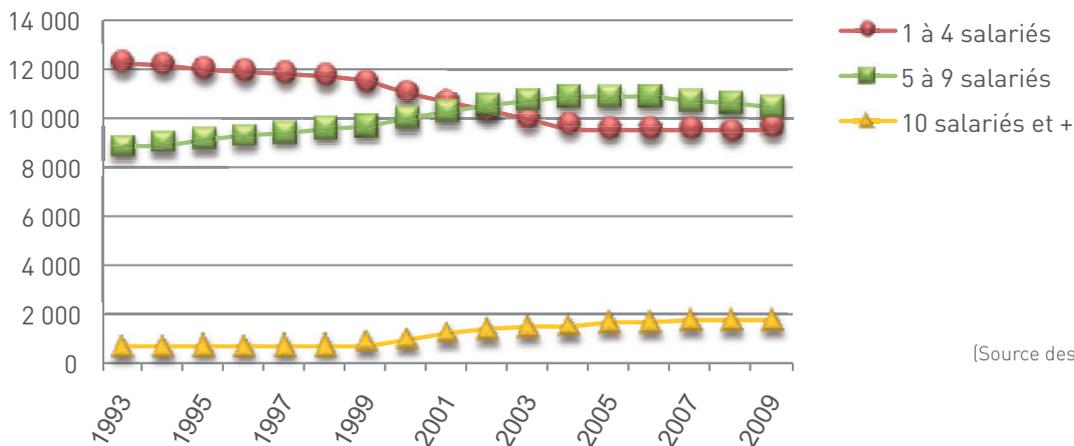
(Source des données : OPCA PL, 2009)

UNE BAISSÉ MARQUÉE DU NOMBRE DE PETITES PHARMACIES D'OFFICINE

Le nombre des petites officines n'a cessé de diminuer alors que le nombre de pharmacies d'officine de taille intermédiaire a augmenté jusqu'en 2006 pour régresser sensiblement ensuite.

Si la part de celles de 10 salariés et plus reste la plus faible, leur nombre s'est intensifié de manière constante.

Évolution du nombre de pharmacies d'officine par taille

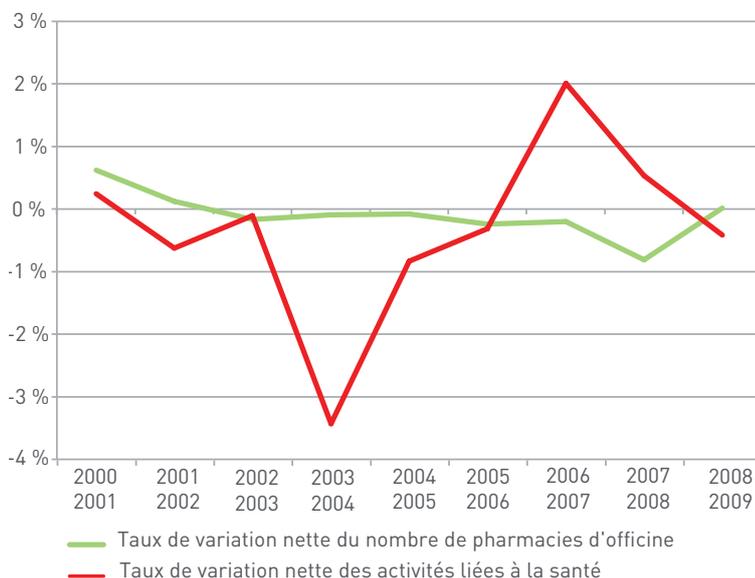


(Source des données : Unistatis, 2009)

UNE VARIATION FAIBLE DU NOMBRE DE PHARMACIE D'OFFICINE

À titre de comparaison, les pharmacies d'officine ont connu sur la période 2000-2009 des niveaux de variation moins importants que l'ensemble des activités liées à la santé.

Taux de variation du nombre de pharmacies d'officine

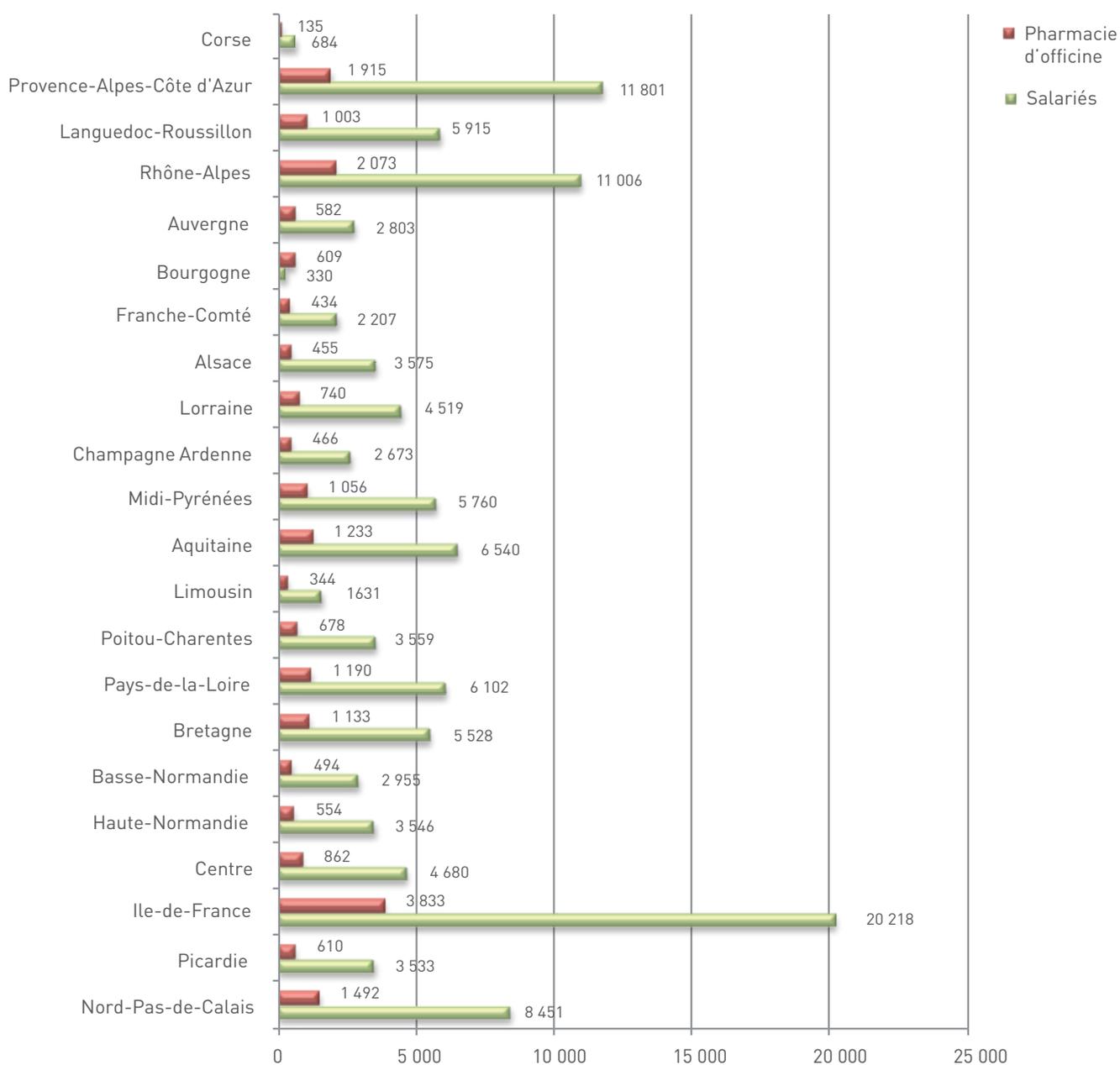


(Source des données : Unistatis, 2009)

UNE RÉPARTITION INÉGALE DES PHARMACIES D'OFFICINE SUR LE TERRITOIRE

Les 3 grandes régions françaises (Ile-de-France, Rhône-Alpes et Provence - Alpes - Côte d'Azur) représentent globalement le tiers des officines. Ces trois régions concentrent également le plus d'emplois, soit plus du tiers des salariés. Selon l'ordre des pharmaciens, la densité pharmaceutique par habitant (moyenne nationale de 86 pharmaciens pour 100 000 habitants) reste plus forte dans certains départements du Sud, soit en raison de la désertification démographique (Limousin, Lozère, Hautes-Alpes), soit en raison d'une forte influence touristique (Hérault, Gard, Bouches du Rhône, ...). Le grand bassin parisien est marqué par une densité plus faible en raison d'une réglementation d'implantation plus stricte.

Répartition des pharmacies d'officine par région pour l'année 2009



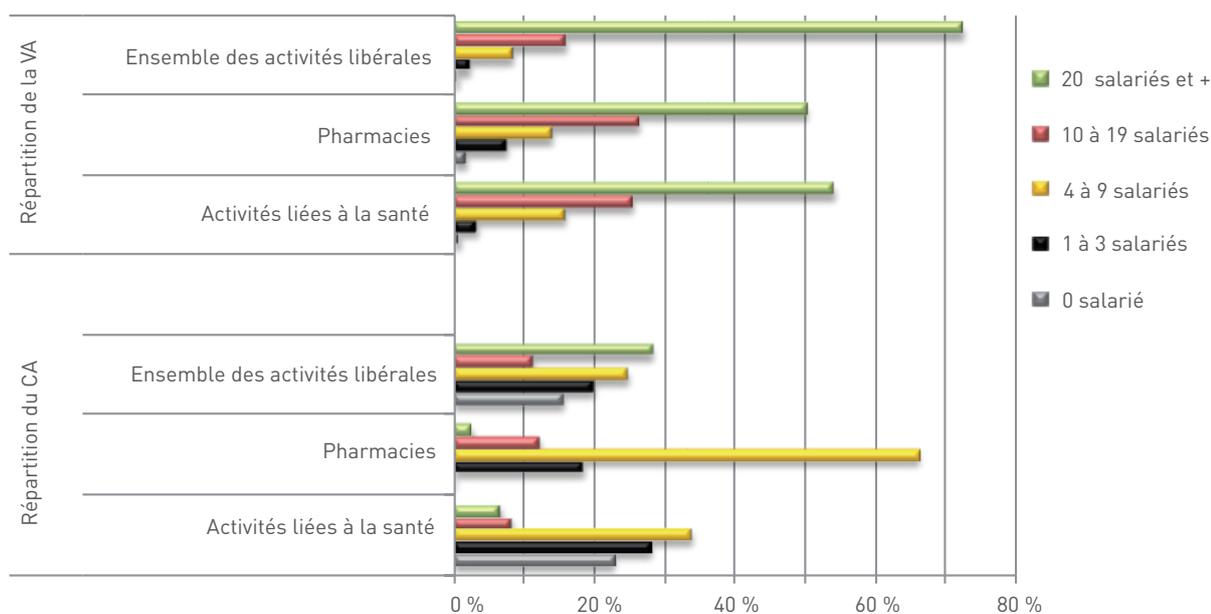
UN CHIFFRE D'AFFAIRES SUPÉRIEUR AUX AUTRES ACTIVITÉS LIÉES À LA SANTÉ MAIS UNE VALEUR INFÉRIÈRE

En 2007, le chiffre d'affaires (CA) moyen par pharmacie d'officine était de 1 437 000 euros pour les activités de pharmacies. Celui-ci reste largement supérieur à ce que l'on retrouve pour les « activités liées à la santé » (230 000 euros) et pour l'ensemble des entreprises libérales (301 000 euros). Les officines de 4 à 9 salariés réalisent 66 % du CA tandis que les officines de 20 salariés et plus représentent 3 % du CA.

Le taux de valeur ajoutée ramené au chiffre d'affaires (22 %) est inférieur à la moyenne des activités liées à la santé (49 %) et à l'ensemble des entreprises libérales (52 %). La répartition de la valeur ajoutée (VA) par taille de pharmacies d'officine est sensiblement identique à celle des autres activités liées à la santé et de l'ensemble des entreprises libérales.

Malgré un taux de valeur ajoutée réduit par rapport aux autres entreprises libérales, la réalisation d'un CA moyen supérieur, permet aux pharmacies d'officine d'obtenir, au final, un montant de valeur ajoutée supérieur à celui des autres entreprises du secteur libéral.

Répartition du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée par taille de pharmacie d'officine



(Source des données : DGCIS – Direction générale de la compétitivité de l'industrie et des services, 2009, données 2007)

Clé de lecture : parmi les activités de pharmacies, 50 % de la VA est réalisée par les pharmacies d'officine de 20 salariés et plus. 26 % de la VA provient des pharmacies d'officine de 10 à 19 salariés, 14 % des pharmacies d'officine de 4 à 9 salariés, 8 % des pharmacies d'officine de 1 à 3 salariés, 2 % des pharmacies d'officine de 0 salarié (salariés présents en cours d'année).

VA = production de l'exercice + marge commerciale – valeur des consommations intermédiaires.

Les salariés

UNE ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DIFFÉRENCIÉE EN FONCTION DE LA TAILLE DE LA PHARMACIE D'OFFICINE

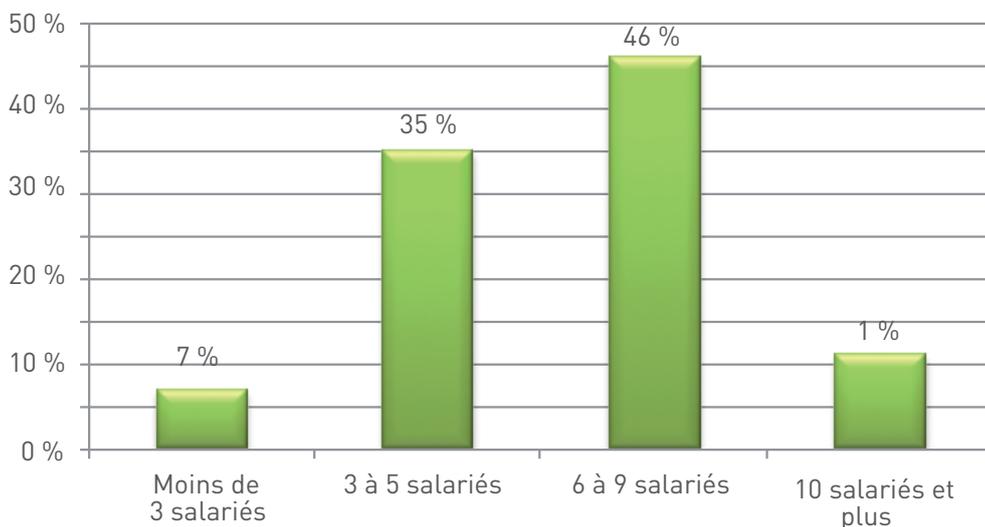
Les pharmacies d'officine de moins de 5 salariés sont les plus nombreuses, mais celles qui emploient entre 6 et 9 salariés ont un effectif salarié cumulé plus important. Les pharmacies d'officine de plus de 10 salariés ne regroupent qu'un salarié sur 10.

Les statistiques de l'évolution de l'emploi salarié montrent une tendance à la hausse des effectifs jusqu'en 2007 suivie d'une légère baisse depuis.

Cette évolution diffère selon la taille des officines :

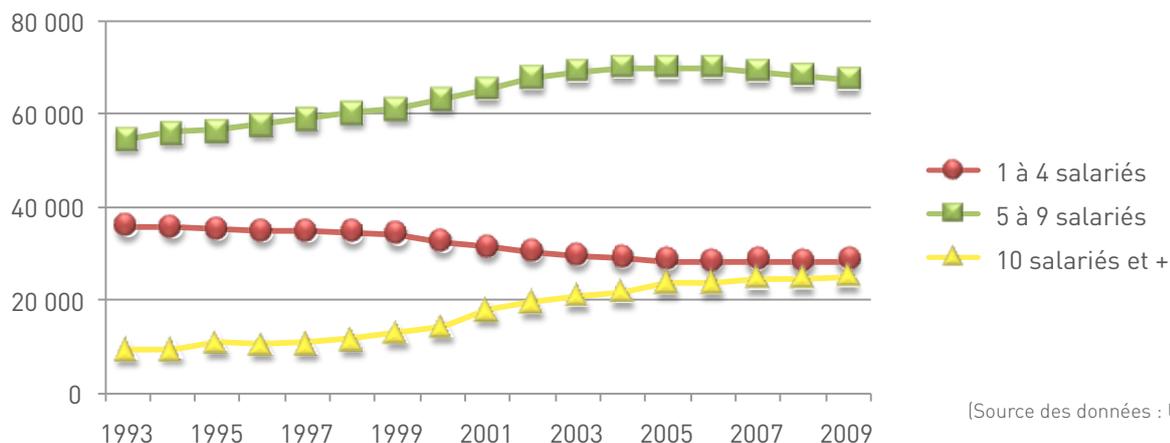
- une forte baisse des effectifs entre 2007 et 2008 avec un taux de croissance de - 0,88 %. Cette tendance est encore plus marquée dans les pharmacies d'officine de 5 à 9 salariés ;
- une augmentation de l'emploi plus favorable pour les pharmacies d'officine de 10 salariés et plus qui ont connu sur la même période (2007-2008) un taux de croissance de 1,85 % des effectifs.

Répartition des effectifs salariés par taille de pharmacie d'officine



(Source : OPCA PL, 2010)

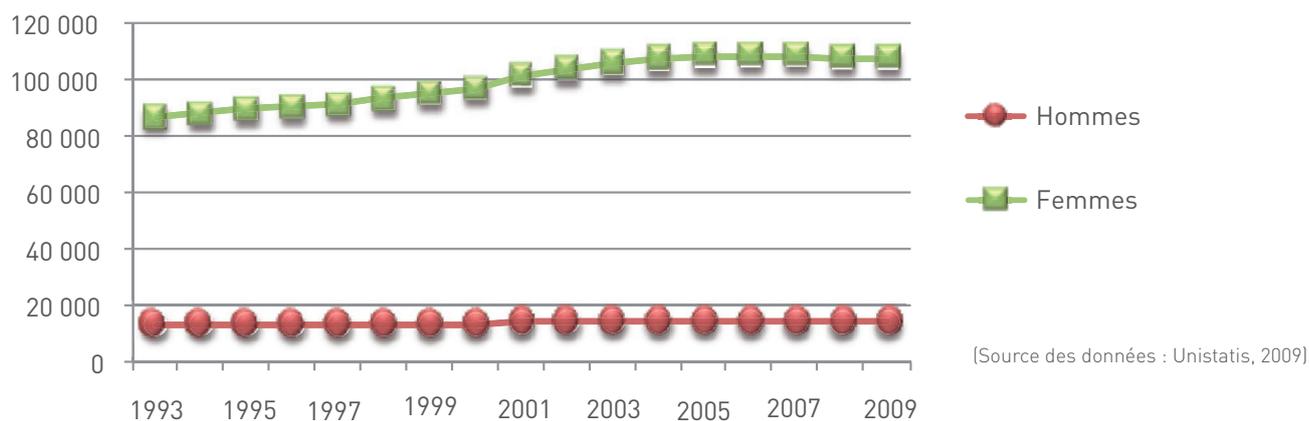
Évolution des effectifs salariés par taille de pharmacie d'officine



DES EFFECTIFS TRÈS FORTEMENT FÉMINISÉS

Plus de 90 % des emplois sont occupés par des femmes. L'emploi féminin a connu un accroissement plus important à partir de 2000.

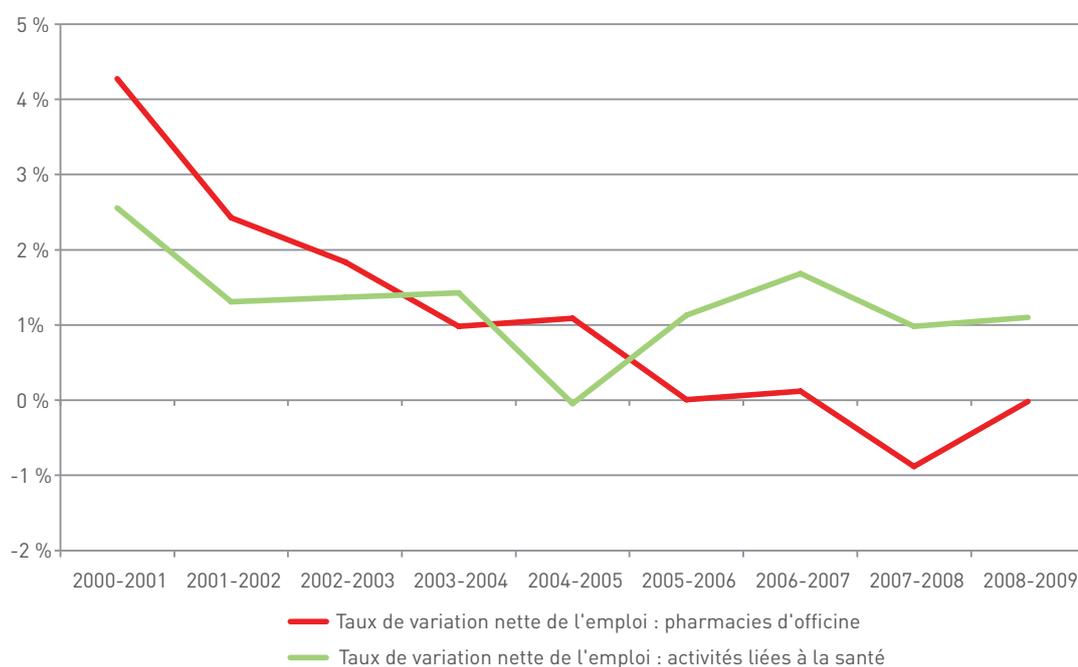
Évolution des effectifs salariés par sexe



UN TAUX DE VARIATION DE L'EMPLOI ORIENTÉ À LA BAISSÉ

L'évolution nette annuelle des effectifs salariés n'a cessé de diminuer et ce de manière continue dans les pharmacies d'officine. La pente de la courbe est différente de celle des entreprises de la santé qui connaissent des évolutions plus contrastées. Si le taux de variation de l'emploi diminue à la fois pour les pharmacies d'officine et les activités liées à la santé, la tendance s'inverse à partir de 2005. Les activités liées à la santé connaissent, à partir de cette date, une augmentation plus marquée de l'emploi.

Taux de variation de l'emploi



(Source des données : Unistatis, 2009)

Note : le taux de variation exprime ici la variation des effectifs salariés entre deux dates. Il peut être négatif ou positif selon les années.

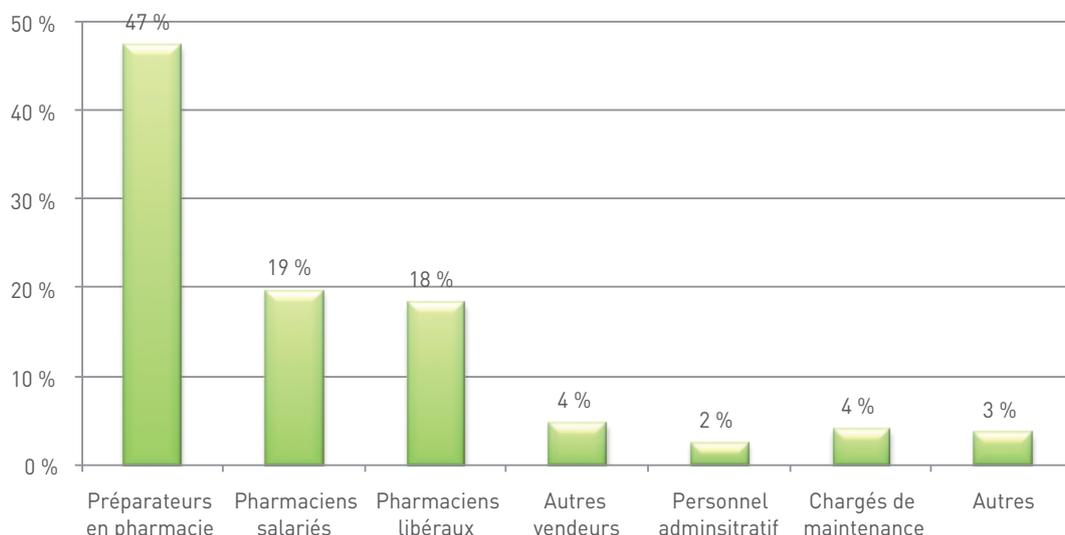
STRUCTURATION DE L'EMPLOI

Les caractéristiques des salariés

PRÈS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS OCCUPE UN EMPLOI DE PRÉPARATEUR EN PHARMACIE

La répartition des effectifs par types de métiers montre que les préparateurs en pharmacie sont les plus nombreux. Ils représentent 47 % de l'effectif total suivis par les pharmaciens salariés (20 %). Le reste des effectifs est ventilé entre les métiers de l'administratif, de la maintenance et de la vente (autres que pharmaceutiques).

Répartition des effectifs par métiers



(Source des données : enquête Emploi, 2009)

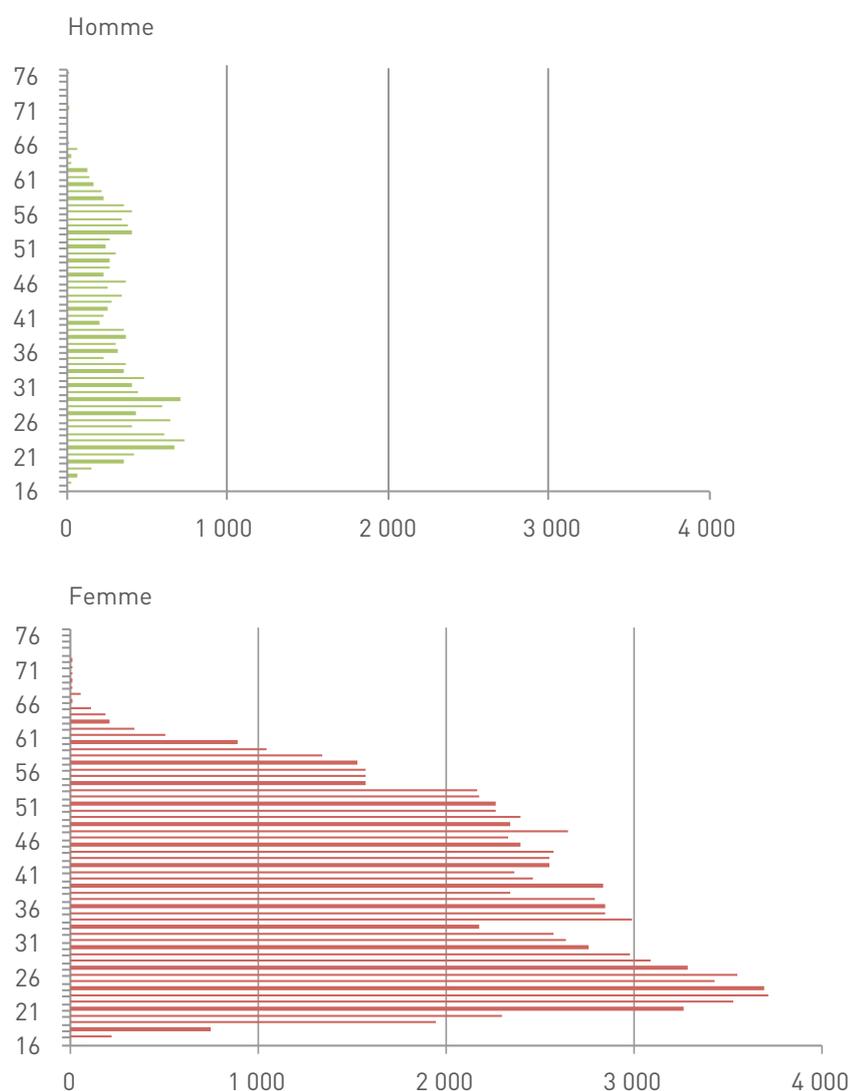
Note 1 : l'enquête Emploi ne s'adresse pas seulement aux salariés comme dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS) mais à l'ensemble des individus. Il est donc logique d'y retrouver les pharmaciens libéraux, dans des proportions d'ailleurs comparables aux pharmaciens salariés.

Note 2 : la sélection des effectifs est faite sur le nouveau code NAF 4773Z qui regroupe 25 784 pharmaciens salariés et 62 009 préparateurs en pharmacie après redressement de l'échantillon par l'INSEE.

UNE PROFESSION TRÈS LARGEMENT FÉMININE ET JEUNE

Les femmes et les jeunes sont très majoritaires parmi les salariés des pharmacies d'officine. Il existe par ailleurs une relation décroissante entre l'âge et l'appartenance au secteur qui se traduit par une baisse des effectifs salariés dans les tranches d'âge plus âgées, signe d'une mobilité hors branche importante en cours de carrière. La baisse plus importante des effectifs en début de carrière est liée à la fin de la période de formation en alternance pour les préparateurs. Cette baisse semble indiquer qu'une partie des individus titulaires du brevet professionnel (BP) sortent de la branche dans les années qui suivent l'obtention de leur diplôme.

Pyramides des âges par genre toutes catégories confondues



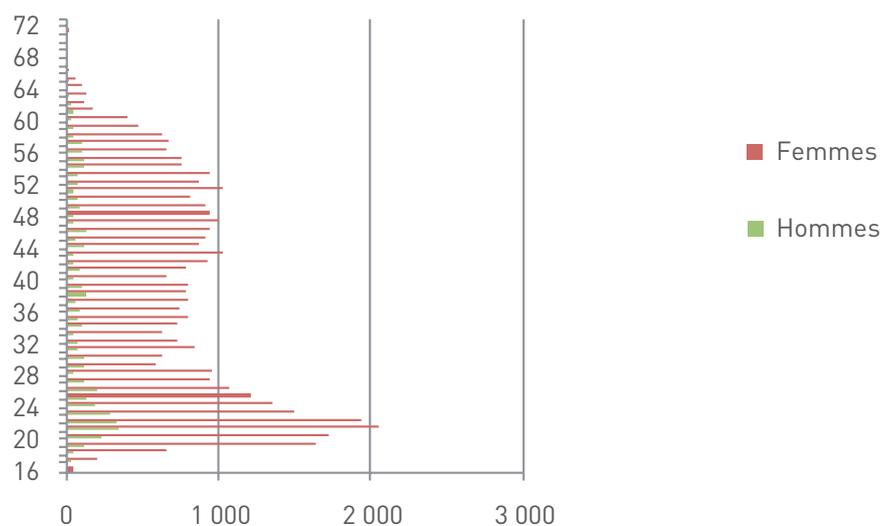
[Source des données : DADS /Insee, 2008]

Le poids des professions intermédiaires dans la branche explique la similitude entre la pyramide globale (cf. page précédente) et la pyramide de cette catégorie. La professions et catégories sociales (PCS) « employés » est la plus jeune avec une diminution relativement importante des effectifs après 23 ans. La PCS « cadres » compte le plus grand nombre de travailleurs seniors.

Si les pyramides des âges selon les PCS et l'âge sont proches dans leur forme, la part des cadres est proportionnellement plus importante chez les hommes. Tous âges confondus, 43 % des hommes sont cadres contre 24 % des femmes. La tendance s'inverse pour les professions intermédiaires puisque 45 % des femmes occupent des postes de préparateurs en pharmacie contre 33 % des hommes.



Employées de pharmacies et autres fonctions

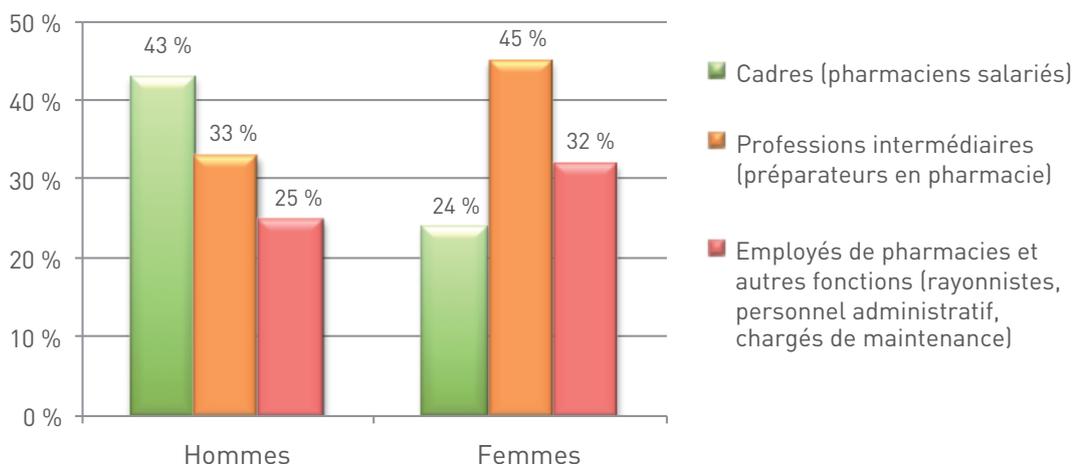


Note : il n'existe pas d'informations sur les métiers dans la DADS mais seulement sur les Professions et Catégories Sociales (PCS). Les nomenclatures de l'INSEE par métier nous ont certes permis d'estimer que l'essentiel des professions intermédiaires sont les préparateurs et les cadres des pharmaciens (source des données : DADS/INSEE, 2008).

UNE TYPOLOGIE DES EMPLOIS FORTEMENT LIÉE AU GENRE

La structure de l'emploi diffère fortement en fonction du genre : 77 % des femmes sont employées (préparatrice en pharmacie ou employée en pharmacie) contre 58 % des hommes, tandis que 43 % des hommes occupent un emploi de pharmacien adjoint contre 24 % de femmes.

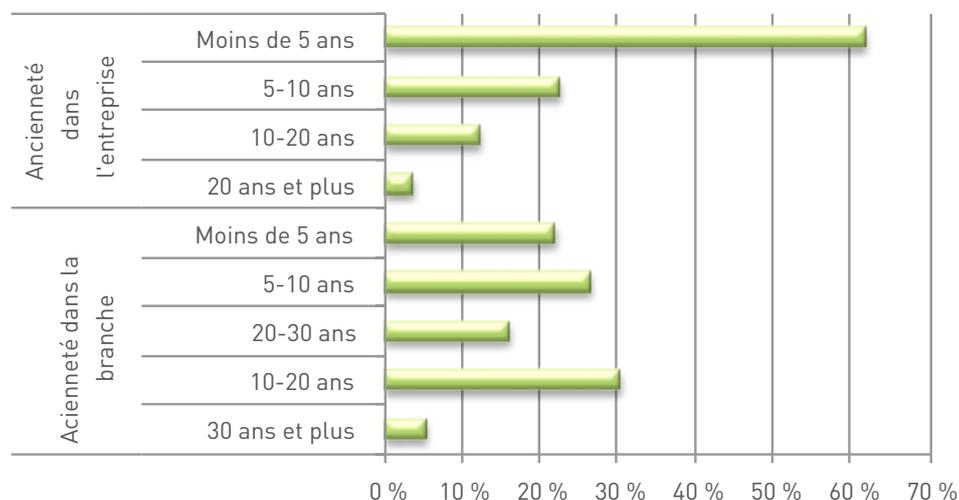
Répartition des effectifs par genre et PCS



TURNOVER AU NIVEAU DES PHARMACIES D'OFFICINE MAIS STABILITÉ AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Plus de 60 % des individus ont une ancienneté inférieure à 5 ans dans leur entreprise. Par contre, la répartition des effectifs par tranche d'ancienneté est plus homogène dans la branche. Cela démontre un turnover relativement élevé dans les officines mais faible au niveau de la branche.

Ancienneté dans la pharmacie d'officine et dans la branche

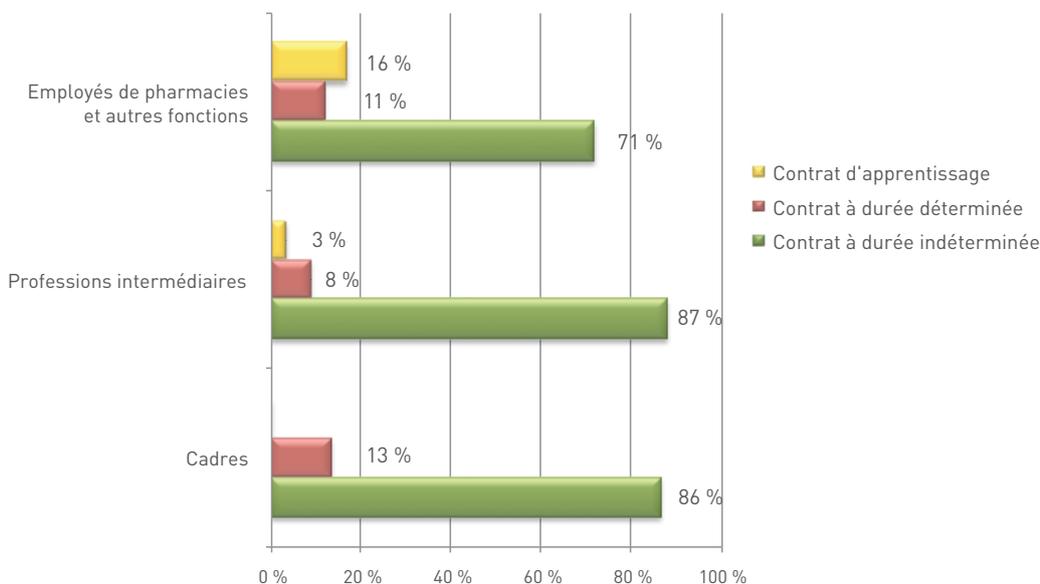
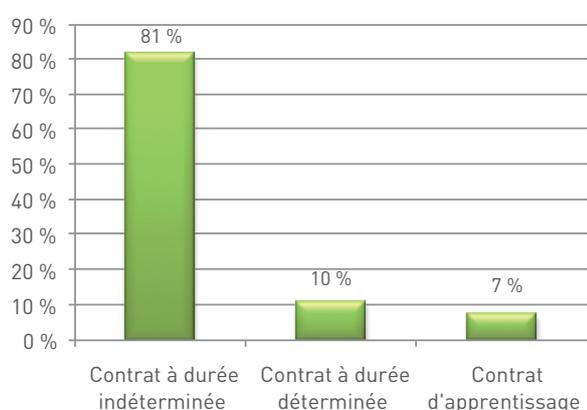


Source des données : Mornay, 2009)

UNE MAJORITÉ DE SALARIÉS EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

Le contrat à durée indéterminée (CDI) reste majoritaire dans le secteur : il concerne 81 % des salariés. Il existe peu de différences contractuelles entre les catégories socioprofessionnelles (PCS). Respectivement 86 % et 88 % des cadres (pharmaciens) et des professions intermédiaires (préparateurs) ont un contrat à durée indéterminée (CDI), mais seulement 72 % des employés de pharmacies et des salariés occupant d'autres fonctions (rayonnistes, personnel administratif, chargés de maintenance). Si on exclut les contrats d'apprentissage, la part des CDI dans la catégorie « employés » est identique à celle des cadres et des professions intermédiaires.

Répartition des effectifs par types de contrat



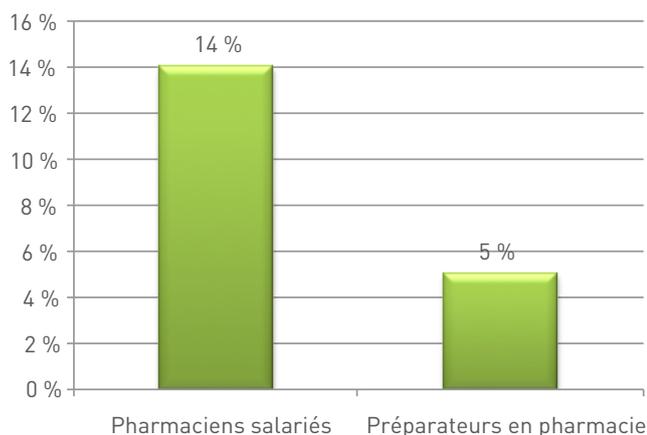
[Source des données : DADS /Insee, 2008]

[Note : Parmi les contrats d'alternance seul le contrat d'apprentissage figure dans les données de la DADS.]

UNE MINORITÉ DE SALARIÉS CONCERNÉE PAR DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les pharmaciens adjoints sont trois fois plus nombreux que les préparateurs en pharmacie à avoir effectué des heures supplémentaires au cours de la semaine de référence. Les heures supplémentaires concernent 14 % des pharmaciens adjoints et 5 % des préparateurs en pharmacie.

Heures supplémentaires (ou complémentaires)

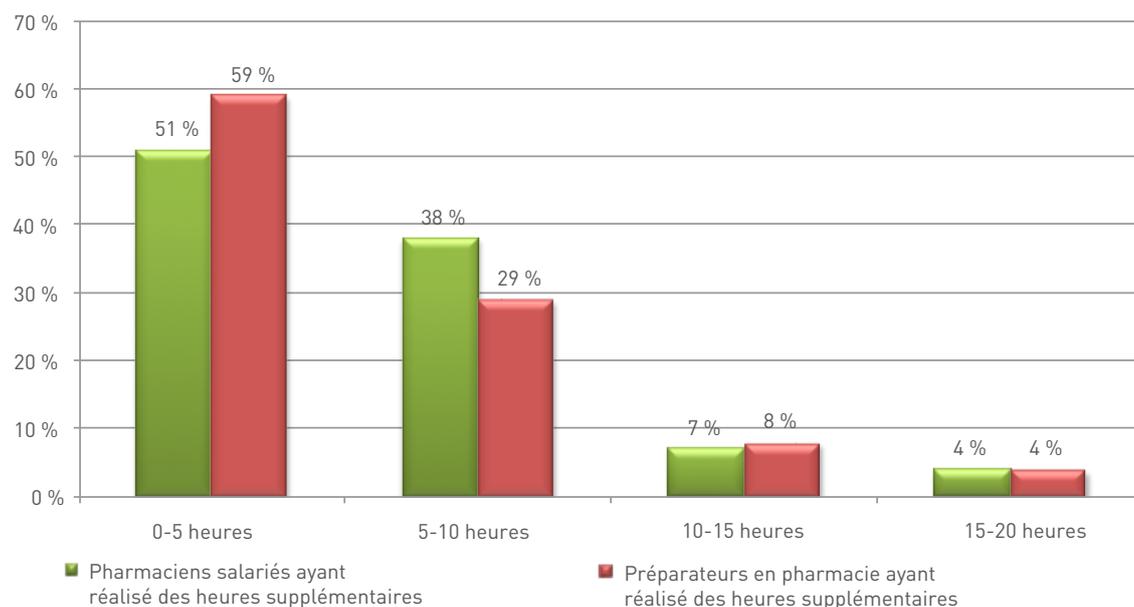


[Source des données : enquête Emploi, 2009]

Note : dans l'enquête Emploi les heures supplémentaires et complémentaires sont calculées par rapport à la semaine de référence. La semaine de référence correspond à la dernière semaine (du lundi matin au dimanche soir) qui précède le jour de l'enquête.

Le nombre d'heures supplémentaires est plus important pour les pharmaciens salariés. La moitié d'entre eux totalise plus de 5 heures supplémentaires contre 41 % des préparateurs en pharmacie.

Nombre d'heures supplémentaires (ou complémentaires) effectuées par les salariés concernés



[Source des données : enquête Emploi, 2009]

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR CONDITIONS D'EMPLOI

Le temps partiel concerne un peu plus du tiers des salariés et plus largement les femmes (39 %) que les hommes (21 %) – Mornay, 2009).

Toujours à partir de la base Mornay, l'analyse par durée du temps de travail indique que :

- près de la moitié des salariés à temps partiel travaille sur une durée équivalente à plus de 3 jours (21 heures) ;
- un tiers travaille sur une durée au plus égale à 2 jours (14 heures).

La proportion de temps partiel est décroissante avec la taille de l'entreprise :

- 50 % des salariés des pharmacies d'officine de moins de trois salariés sont à temps partiel ;
- ce taux est inférieur à 25 % à partir d'un effectif de 10 salariés et plus.

La proportion des temps partiels croît avec l'âge des salariés. Le temps partiel concerne moins d'un quart des salariés de moins de 35 ans et la moitié des salariés de plus de 50 ans.

L'enquête de 2010 réalisée par le cabinet Ithaque sur le temps partiel et la mobilité professionnelle montre que 40 % des pharmacies ont au moins un salarié à temps partiel. 45 % en ont deux ou trois et 15 % en ont davantage.

Du point de vue des pharmacies d'officine, la mise en place du temps partiel correspond à :

- une demande du salarié pour plus de 55 % des officines ;
- des raisons d'organisation pour près de 40 % d'entre elles ;
- des raisons économiques pour un tiers d'entre elles.

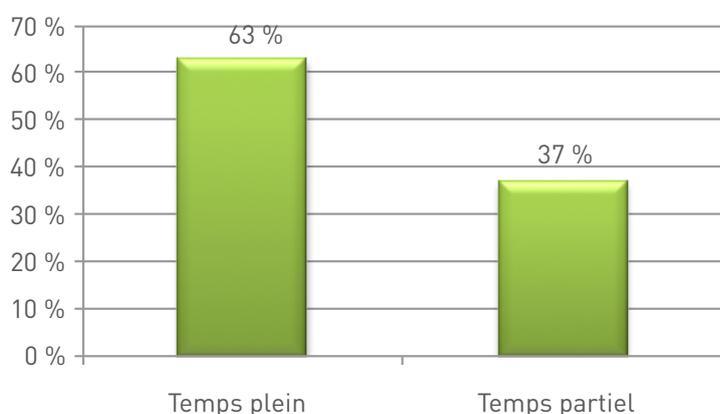
Près de deux tiers des pharmacies d'officine ne pensent pas développer le temps partiel. Le principal aspect négatif du temps partiel évoqué par les employeurs est la lourdeur de l'organisation du travail et les difficultés de suivi des dossiers de clients. Pour le tiers des pharmacies d'officine souhaitant développer le temps partiel, ce choix se base sur les amplitudes horaires et la recherche de flexibilité des salariés.

Du côté des salariés :

- le temps partiel se développe à partir de 35 ans ;
- les préparateurs représentent 50 % des salariés à temps partiel, les pharmaciens adjoints 26 %. Les employés d'entretien sont tous à temps partiel ;
- lorsque les préparateurs sont à temps partiel, c'est souvent dans un second temps, après leur embauche réalisée à temps plein.

Pour plus de détails sur la situation du temps partiel dans les pharmacies d'officine, se référer à l'étude de 2010 sur les parcours professionnels et les temps partiels des salariés réalisée par le cabinet Ithaque pour l'OMPL¹.

Répartition des effectifs par conditions d'emploi



[Source des données : Mornay, 2009]

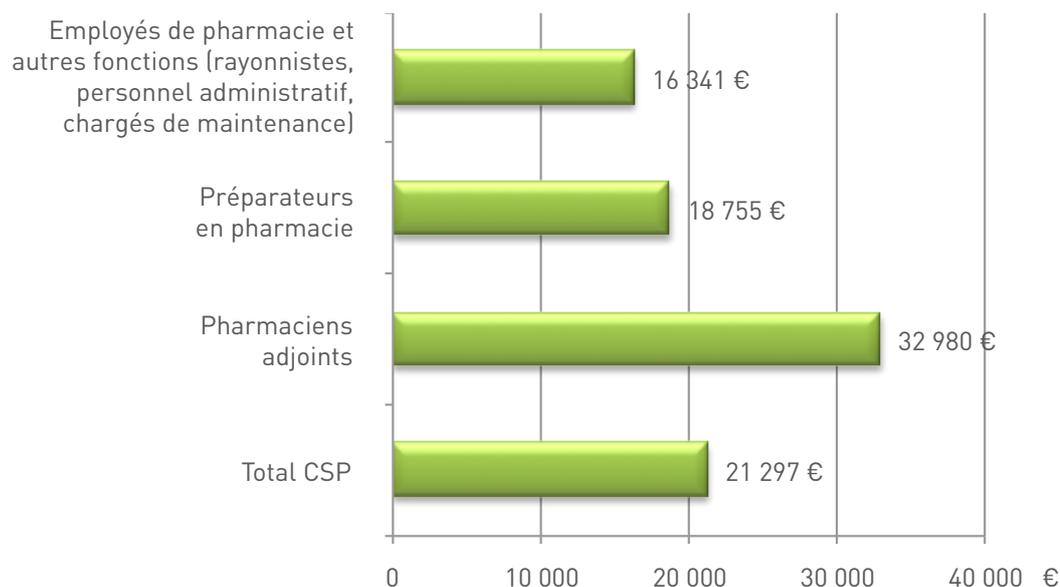
¹ www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr

La rémunération et ses déterminants²

DES RÉMUNÉRATIONS TRADUISANT LA HIÉRARCHIE DES EMPLOIS

Les rémunérations les plus élevées sont perçues par les pharmaciens salariés qui ont un statut cadre (32 981 euros), suivies par la catégorie des « professions intermédiaires » (composée majoritairement des préparateurs en pharmacie – 18 756 euros) et les autres fonctions (catégorie « employés » : 16 342 euros) présentes dans l'officine. La rémunération annuelle moyenne, toutes professions et catégories sociales (PCS) confondues s'élève à 21 298 euros.

Rémunération annuelle moyenne par catégorie sociale



(Source des données : DADS /Insee (2008), traitement cabinet Ithaque)

Clé de lecture : les calculs sont effectués à partir de la rémunération moyenne de chacune des classes de rémunération de la déclaration annuelle des données sociales (DADS). Ces centres de classe permettent de calculer le total des rémunérations qui a été ensuite divisé par le nombre total des effectifs dans chacune des CSP pour obtenir la rémunération moyenne.

² La rémunération entendue dans le fichier salariés de la DADS est la rémunération annuelle nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG et de CRDS incluant également les indemnités nettes. L'analyse porte exclusivement sur la rémunération des salariés à temps plein afin de rester sur des données comparables entre elles.

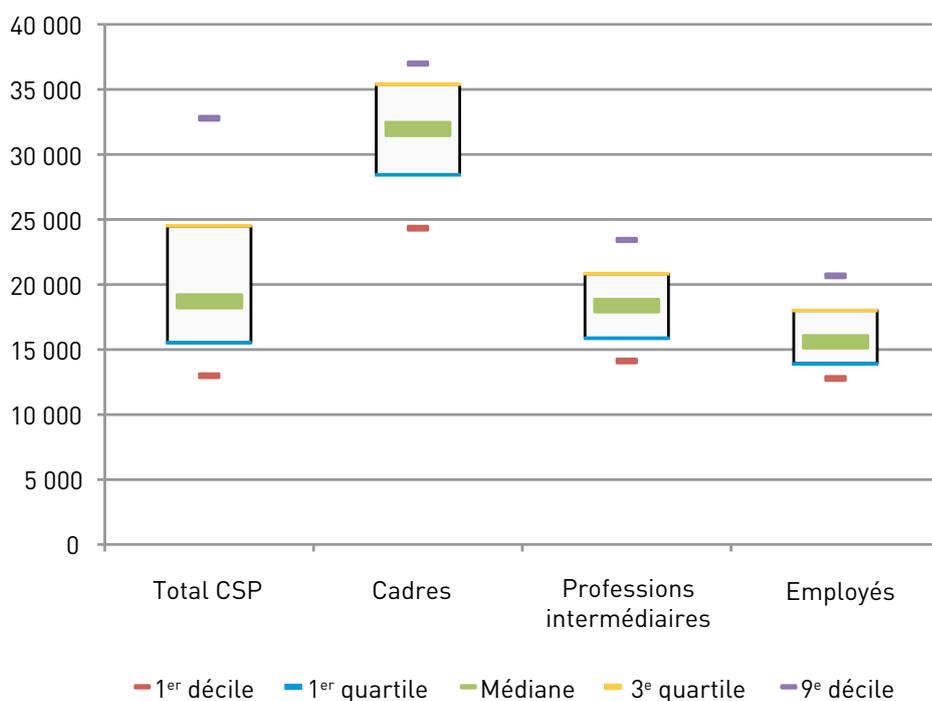
Toutes catégories sociales confondues, la rémunération médiane est de 18 714 euros. Cela signifie que la moitié des salariés de la convention collective nationale (CNN) de la pharmacie d'officine gagne moins que cette somme ; l'autre moitié, plus.

- Le premier quartile est de 15 529 euros soit la rémunération pour laquelle 25 % des salariés gagnent moins et 75 % gagnent plus.
- Le troisième quartile est de 24 500 euros et permet donc de séparer les 75 % des salariés qui gagnent moins et les 25 % de salariés qui gagnent plus.
- Le 1^{er} décile est de 13 000 euros, ce qui signifie que 10 % des salariés gagnent moins que cette somme et 90 % plus.
- Le 9^e décile est de 32 777 euros.

Certaines tendances se dégagent de ces indicateurs de dispersion :

- le découpage par catégorie socioprofessionnelle tend à réduire l'éventail des rémunérations. Les quartiles sont plus resserrés autour de la médiane (graphiquement les boîtes de dispersion sont moins étendues) lorsque l'on porte l'analyse au niveau des différentes catégories socioprofessionnelles (cadres, professions intermédiaires, employés) ;
- la dispersion autour de la médiane reste plus forte pour les cadres. 31 973 euros est la valeur médiane qui partage la population en 2 parties égales (50 % en dessous, 50 % au-dessus). L'écart interquartile (étendue de la boîte de dispersion) est de 7 127 euros contre 4 942 euros pour les préparateurs ;
- 10 % des cadres ont un revenu supérieur à 37 000 euros. Cette proportion est de 23 428 euros pour les professions intermédiaires et de 20 666 euros pour les employés ;
- les préparateurs ont une rémunération médiane de 18 363 euros, ce qui est supérieur aux employés de pharmacies (15 599 euros). La dispersion autour de la médiane est légèrement moins élevée pour cette dernière catégorie.

Boîte de dispersion des rémunérations



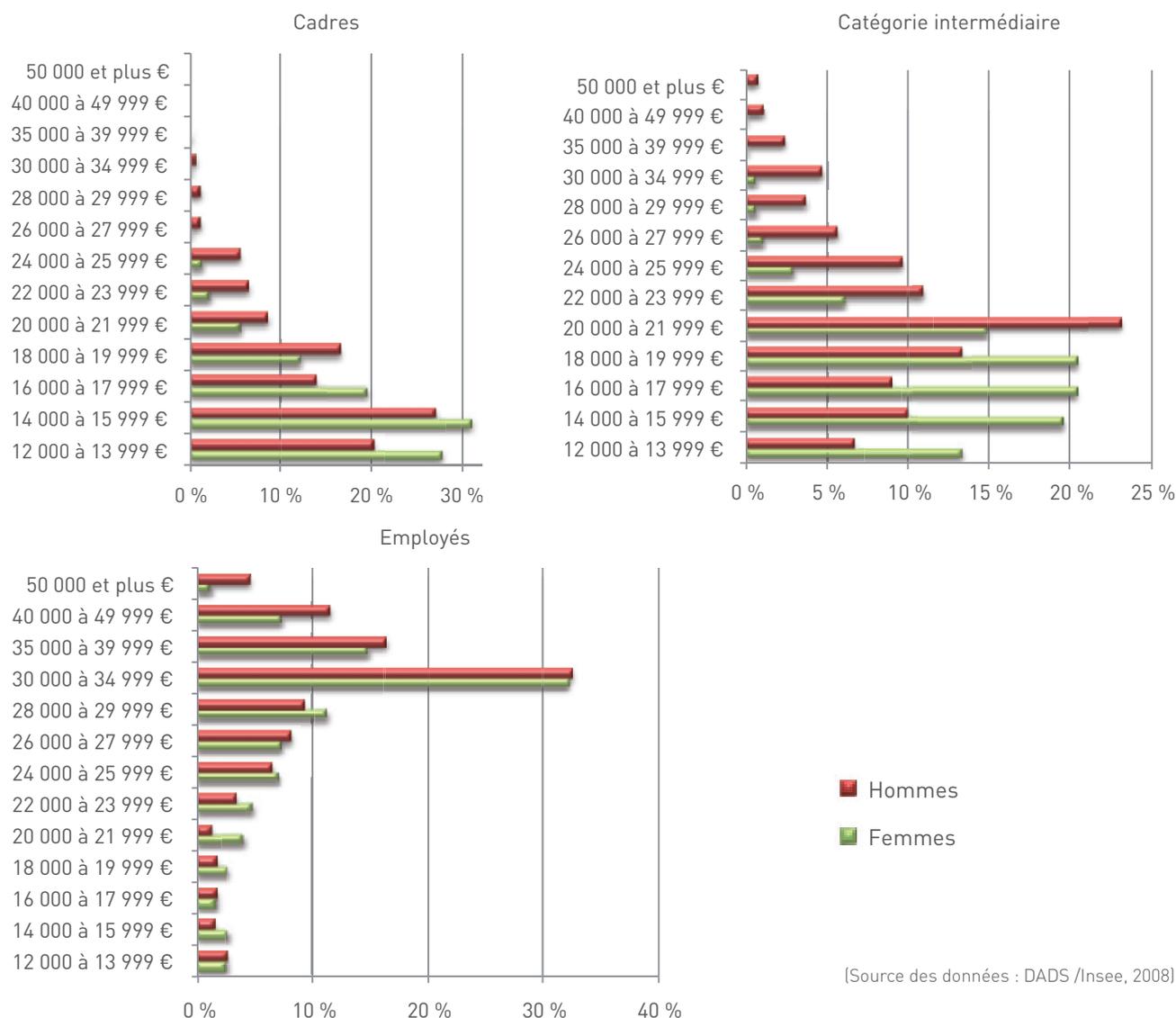
DES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES QUELQUE SOIT L'EMPLOI OCCUPÉ

Les différences de rémunération entre PCS jouent sur plusieurs niveaux :

- elles sont strictement croissantes avec les catégories sociales : employés, professions intermédiaires puis cadres ;
- les différences entre genres sont également notables et ce, pour les différentes PCS mais elles sont plus prononcées pour les professions intermédiaires (composées principalement des préparateurs) : 74 % des femmes appartenant à la PCS « professions intermédiaires » gagnent moins de 20 000 euros contre 39 % des hommes (soit 35 points de différence). Chez les cadres, la différence est moins marquée : 44 % des femmes gagnent moins que 30 000 euros contre 35 % des hommes. Pour la catégorie « employés », 59 % des femmes gagnent moins de 16 000 euros contre 47 % des hommes.

Cependant ces différences s'expliquent par un ensemble de facteurs (âge, ancienneté, parcours professionnels...) et pas seulement par le genre.

Pyramides des rémunérations (selon le genre) par PCS



LES PRATIQUES DE FORMATION

Les données de l'OPCA PL permettent de caractériser les pratiques de formation continue ainsi que l'alternance pour l'année 2010. Les taux de pharmacies d'officine formatrices ainsi que les taux d'accès à la formation sont calculés sur une période de 3 ans (2007-2009).

Éléments de statistiques

UNE MAJORITÉ DE PHARMACIES D'OFFICINE FORMATRICE ET DE SALARIÉS FORMÉS

Sur le budget Plan, plus de la moitié des pharmacies d'officine ont eu au moins un départ en formation sur la période 2007 à 2009.

Les pharmacies d'officine sont moins formatrices sur la période de professionnalisation (PPRO) et le contrat de professionnalisation (CPRO). Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a concerné une pharmacie d'officine sur trois. Le taux d'accès à la formation est plus important sur l'enveloppe budgétaire « Plan » : la moitié des salariés a pu en bénéficier sur la période 2007-2009.

Les périodes de professionnalisation (PPRO) et les contrats de professionnalisation (CPRO) sont moins utilisés par les pharmacies d'officine mais ont une durée moyenne plus importante. En 2010, 279 heures et 697 heures ont été respectivement utilisées pour les PPRO et CPRO contre 17 heures pour le Plan.

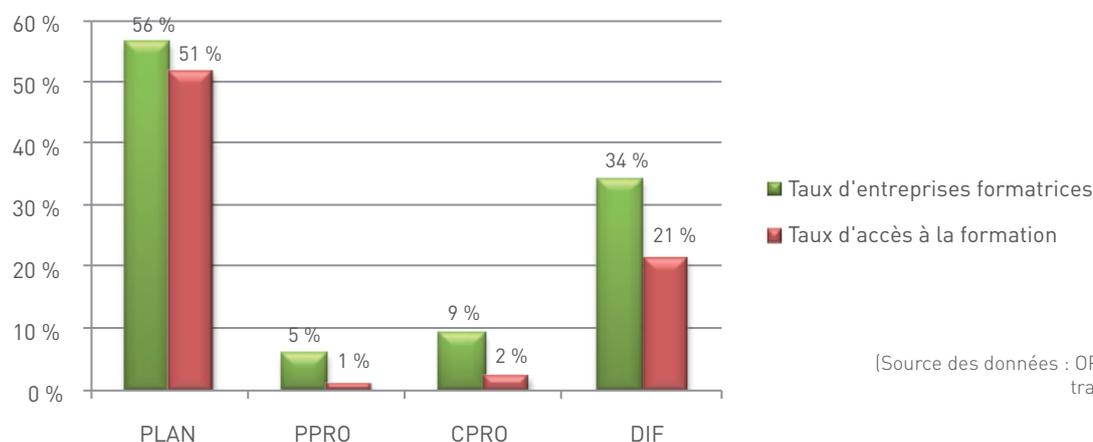
Avec une durée moyenne de 16 heures, le DIF a concerné 20 % des salariés. Il est mobilisé dans un dossier sur 2 pour les actions du Plan et dans la quasi-totalité des bilans de compétences ou actions de Validation des Acquis de l'expérience (VAE).

Pharmacies d'officine formatrices et accès à la formation par budget (2007-2009)

	Pharmacies d'officine (2007-2009)		Salariés (2007-2009)		Nombre d'heure de formation en 2010	
	Effectif	Taux de pharmacies d'officine formatrices	Effectif	Taux d'accès à la formation	Moyenne des durées en heures	Somme des durées en heures
PLAN	12 854	57 %	61 303	52 %	17	388 265
PPRO	1 348	6 %	1 472	1 %	279	277 151
CPRO	2 110	9 %	2 979	3 %	697	587 678
DIF	7 812	34 %	25 408	21 %	16	157 195

(Source des données : OPCA PL, 2007, 2008, 2009 ; traitement cabinet Ithaque)

Taux de pharmacies d'officine formatrices et taux d'accès à la formation (2007-2009)³

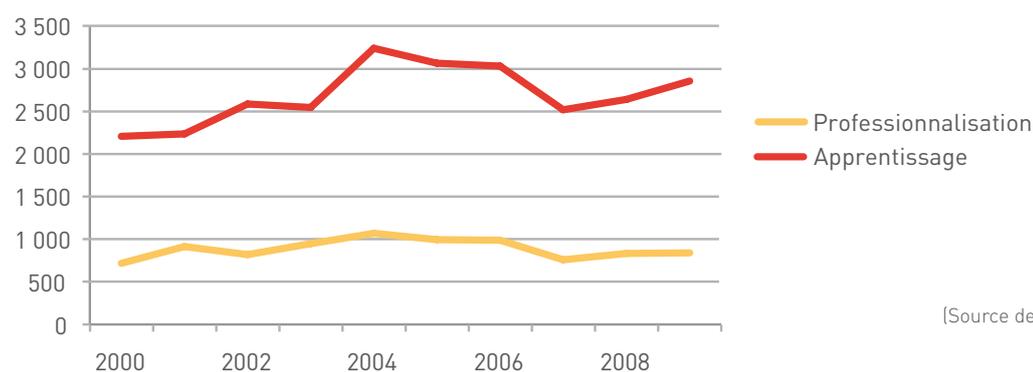


[Source des données : OPCA PL, 2007, 2008, 2009
traitement cabinet Ithaque]

UNE ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PRÉPARATEUR EN PHARMACIE FORMÉ EN PRISE AVEC LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE

À côté des contrats de professionnalisation, on note l'importance du contrat d'apprentissage pour l'obtention du BP préparateur en pharmacie (pas de voie scolaire initiale). Le nombre de diplômés n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2004, pour accuser ensuite une tendance à la baisse entre 2005 et 2007 suivie d'une reprise en 2008. Les 2 types de contrats d'alternance suivent les mêmes fluctuations annuelles, signe d'un impact fort de la conjoncture sur la décision de prendre, ou non, un jeune en contrat d'alternance.

Évolution du nombre de diplômés en alternance pour le brevet professionnel (BP)



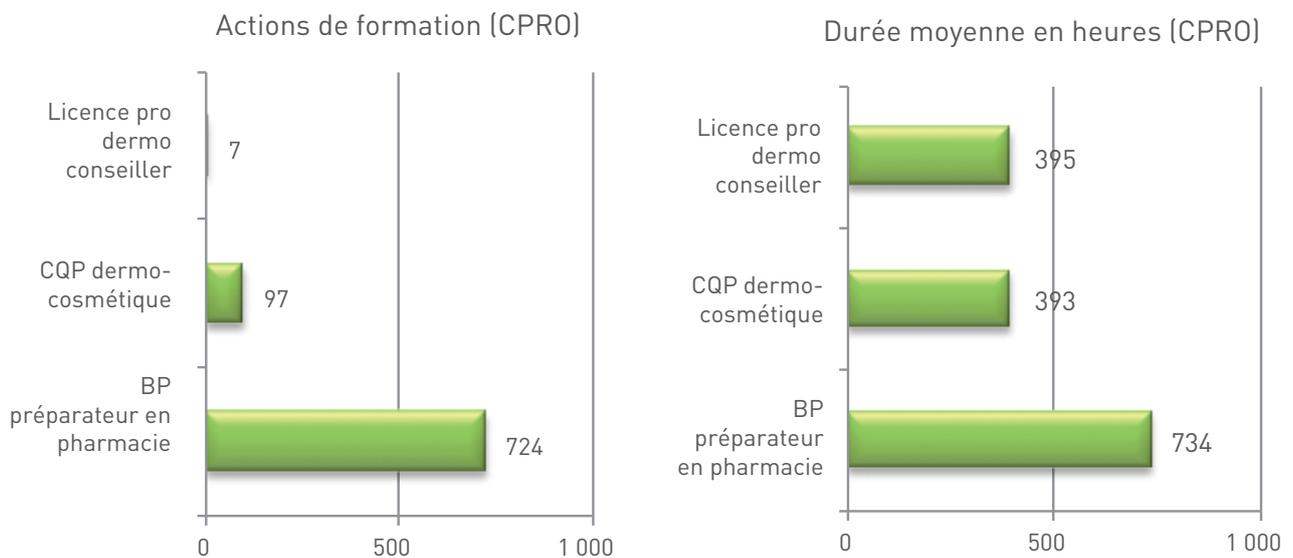
[Source des données : base Reffet, Céreq]

³ Le taux de pharmacies d'officine formatrices est le rapport entre les pharmacies d'officine ayant au moins connu un départ en formation et l'ensemble des officines de la branche.

DES ENVELOPPES BUDGÉTAIRES MOBILISÉES EN FONCTION DU PROJET FORMATION

- Le brevet professionnel (BP) de préparateur en pharmacie est la formation la plus suivie sur le volet contrat de professionnalisation, et totalise la moitié des heures. Le contrat de qualification professionnel (CQP) dermocosmétique arrive en deuxième position mais comptabilise une moyenne d'heures inférieure à la licence professionnelle dermocosmétique. 97 % des individus suivant un CQP dermocosmétique sur le volet CPRO ont moins de 25 ans.
- Les formations de loin les plus suivies par les salariés dans le cadre de la période de professionnalisation sont les diplômes universitaires. Les actions de formation portant sur le BP pharmacies concernent ici des personnes ayant redoublé ou qui sont en deuxième année de préparation du BP. Sur le volet PPRO, le CQP dermocosmétique concerne pour moitié des individus ayant plus de 25 ans.
- Les formations les plus suivies dans le cadre du plan de formation concernent les différents domaines de la santé (pathologies et soins en officine) mais également des formations courtes sur le conseil de produits en officine, l'accueil et la communication ou encore l'informatique et les langues. On retrouve dans une proportion plus faible (par rapport aux autres enveloppes budgétaires) les diplômes universitaires, les redoublements en BP préparateur et le CQP dermocosmétique.

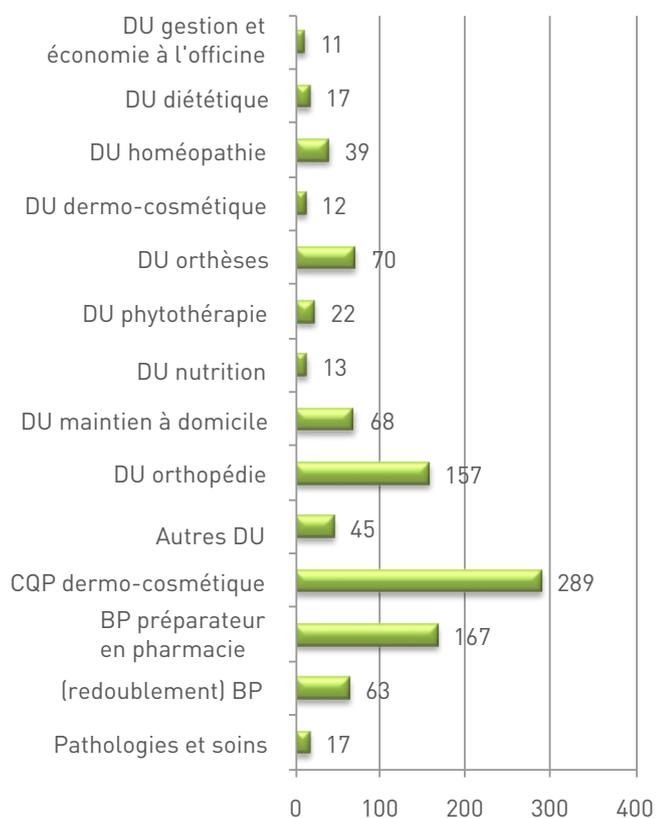
Formations les plus fréquentes par enveloppe budgétaire (nombre d'actions de formation)



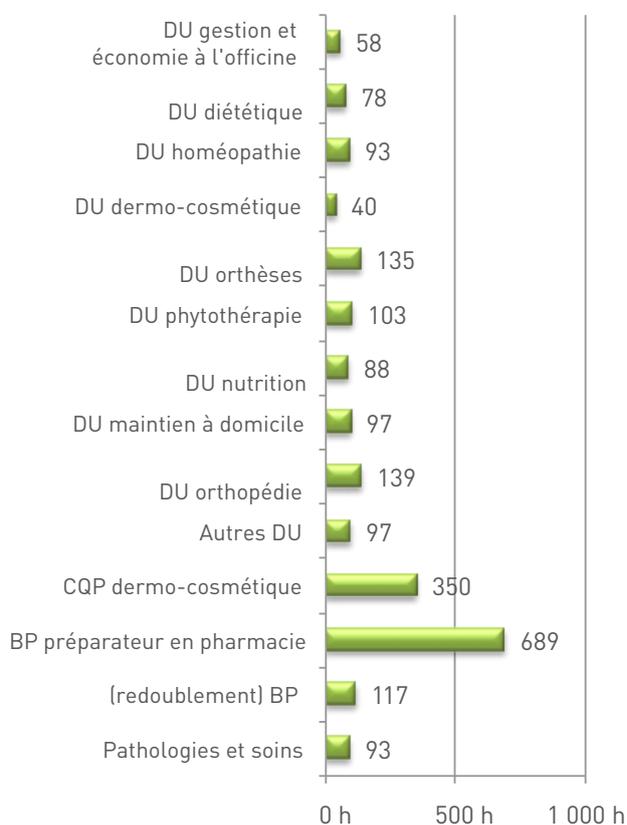
(Source des données : OPCA PL, 2010 – traitement cabinet Ithaque)

Note : le regroupement par domaine a été réalisé à partir des intitulés de formation

■ Actions de formation (PPRO)



■ Durée moyenne en heures (PPRO)



[Source des données : OPCA PL, 2010 - traitement cabinet Ithaque]

Caractéristiques de la population formée

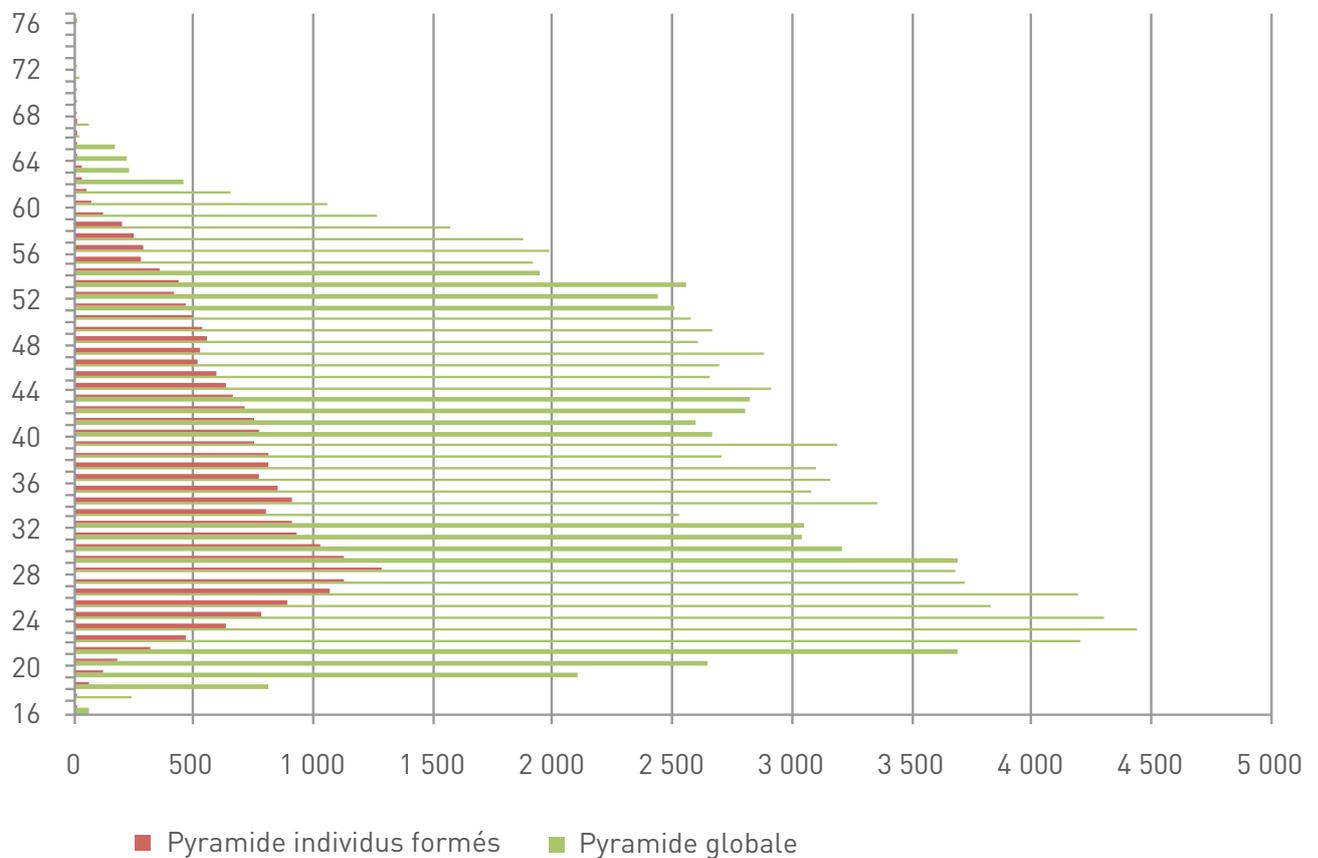
UN ACCÈS À LA FORMATION SUPÉRIEUR EN DÉBUT DE CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

La pyramide des individus ayant suivi une action de formation est différente de celle de l'ensemble des salariés du secteur :

- le taux de formés croît jusqu'à 30 ans, pour atteindre 30 à 32 % de la population. Cependant, il existe un biais lié à la préparation du BP en alternance (CPRO) qui vient gonfler le nombre d'effectifs formés ;
- ce taux décroît de façon continue par la suite alors que les tranches intermédiaires de la population sont encore nombreuses (entre 30 et 50 ans) dans la branche.

Pyramides d'âge par genre des personnes formées

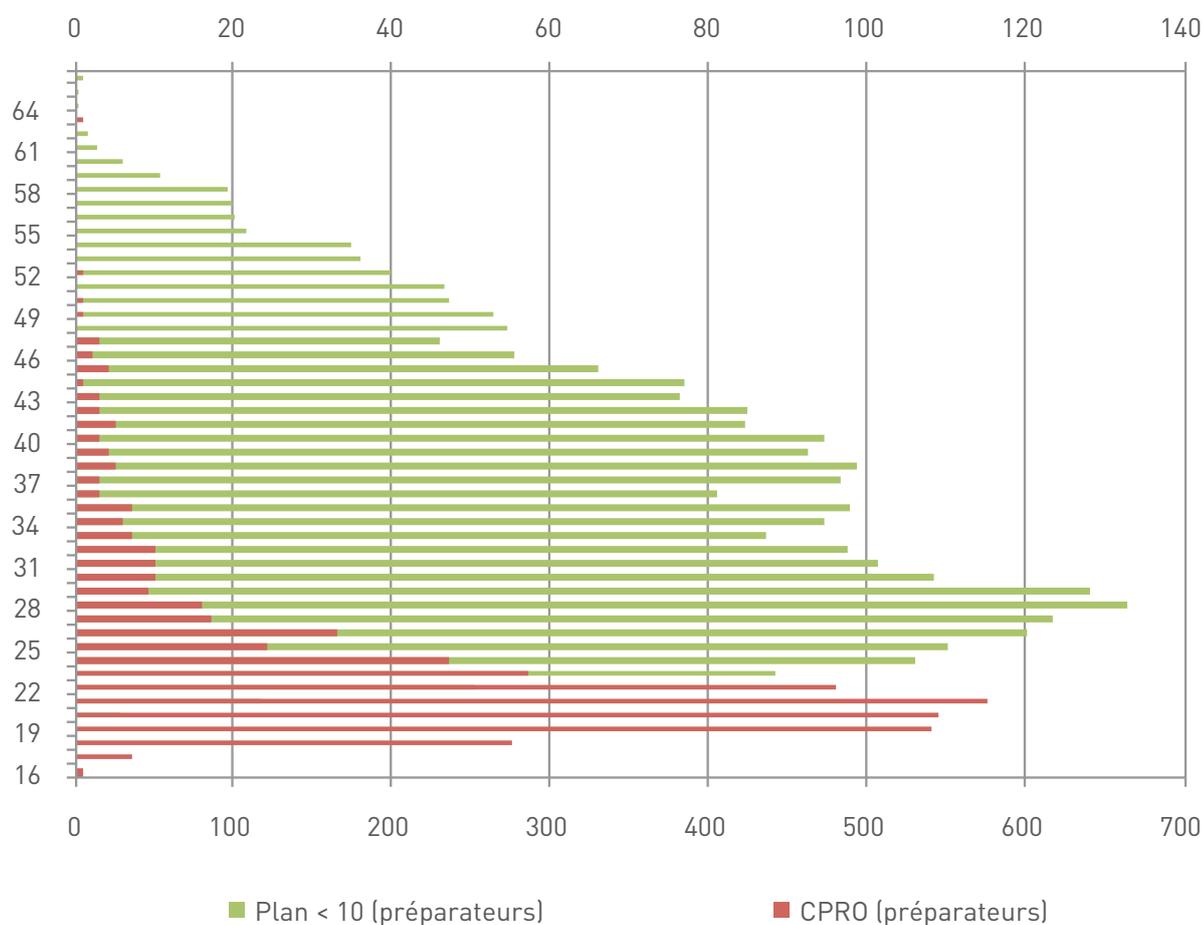
Ages



[Source des données : OPCA PL, 2010]

Les préparateurs de moins de 25 ans se forment essentiellement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, cela correspond à la formation de BP de préparateur en pharmacie. Après 25 ans, le plan de formation prend le relai et l'utilisation du contrat de professionnalisation devient plus marginale.

Pyramide d'âge des préparateurs en pharmacies sur le contrat de professionnalisation et le volet « Plan de formation »

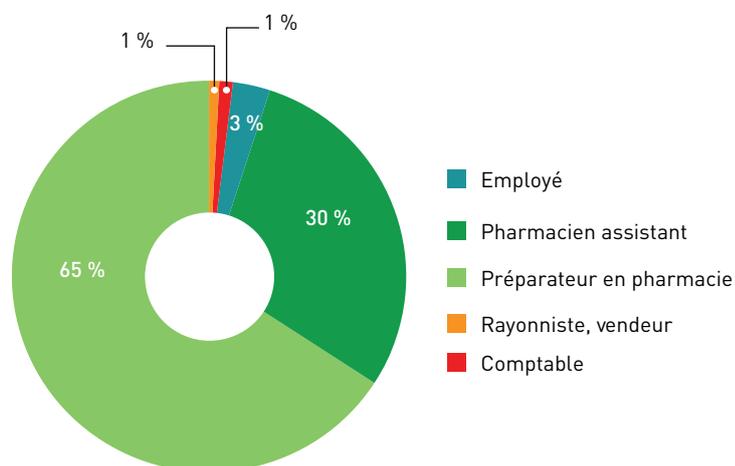


(Source des données : OPCA PL, 2010)

DES BUDGETS FORMATIONS ESSENTIELLEMENT CONSACRÉS À LA FORMATION DES PRÉPARATEURS EN PHARMACIE

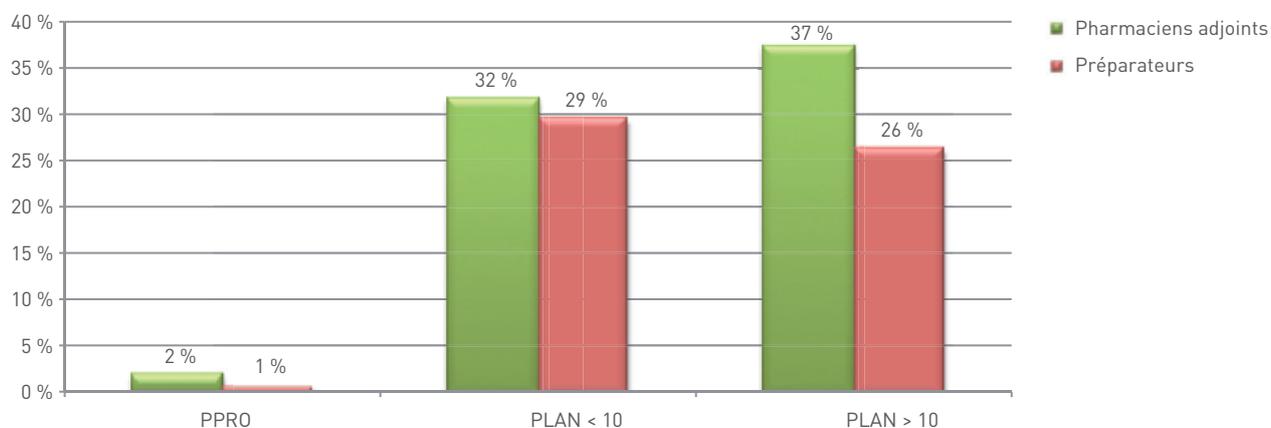
Tous budgets confondus, les préparateurs ont un taux d'accès supérieur aux autres catégories, viennent ensuite les pharmaciens assistants. Les préparateurs représentent 48 % des salariés de la branche et 65 % des stagiaires de la formation continue. À titre de comparaison, 29 % des pharmaciens salariés ont bénéficié d'une action de formation alors qu'ils constituent 20 % de l'effectif total de la branche. Néanmoins, le caractère obligatoire du BP en alternance contribue à augmenter le taux d'accès des préparateurs en début de carrière. Une analyse par enveloppe budgétaire montre des taux d'accès plus faibles pour les préparateurs sur les périodes de professionnalisation et le Plan.

Type d'emploi occupé par les personnes formées (tous volets confondus)



[Source des données : OPCA PL, 2010]

Taux d'accès des pharmaciens adjoints et préparateurs pour la PPRO et le Plan



[Source des données : OPCA PL, 2010 - traitement cabinet Ithaque]

LES FEMMES EMPLOYÉES PARTENT PLUS SOUVENT EN FORMATION QUE LEURS COLLÈGUES MASCULINS

Les femmes ont un taux d'accès à la formation supérieur de 7 points à celui des hommes sur le plan de formation des moins de 10 salariés. Pour le plan des plus de 10 salariés, le taux d'accès est légèrement supérieur pour les hommes (3 points de pourcentage au-dessus de celui des femmes). La PPRO qui concerne seulement une partie réduite des effectifs bénéficie dans la même proportion aux hommes qu'aux femmes.

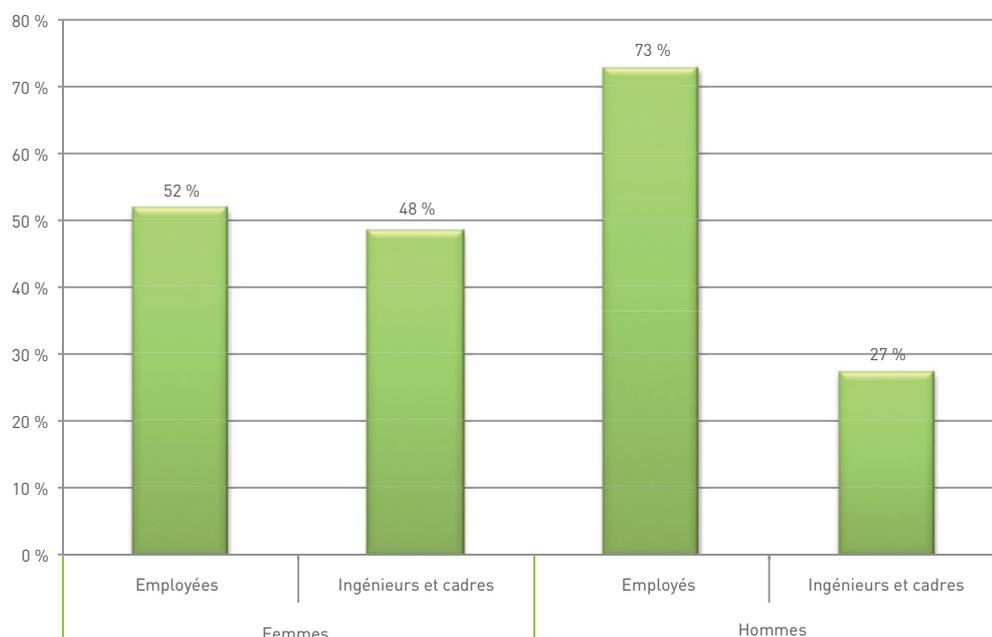
Taux d'accès par genre pour la PPRO et le Plan



(Source des données : OPCA PL, 2010, traitement cabinet Ithaque)

La catégorie des employées femmes est la plus représentée alors que parmi les hommes la part d'ingénieurs et cadres ayant suivi une action de formation est comparativement plus importante que celle observée chez les femmes.

Répartition des personnes formées par PCS et par genre



(Source des données : OPCA PL, 2010, traitement cabinet Ithaque)

MOBILITE PROFESSIONNELLE

Le turnover et le flux de main-d'œuvre

UN TAUX DE TURNOVER RELATIVEMENT MODÉRÉ

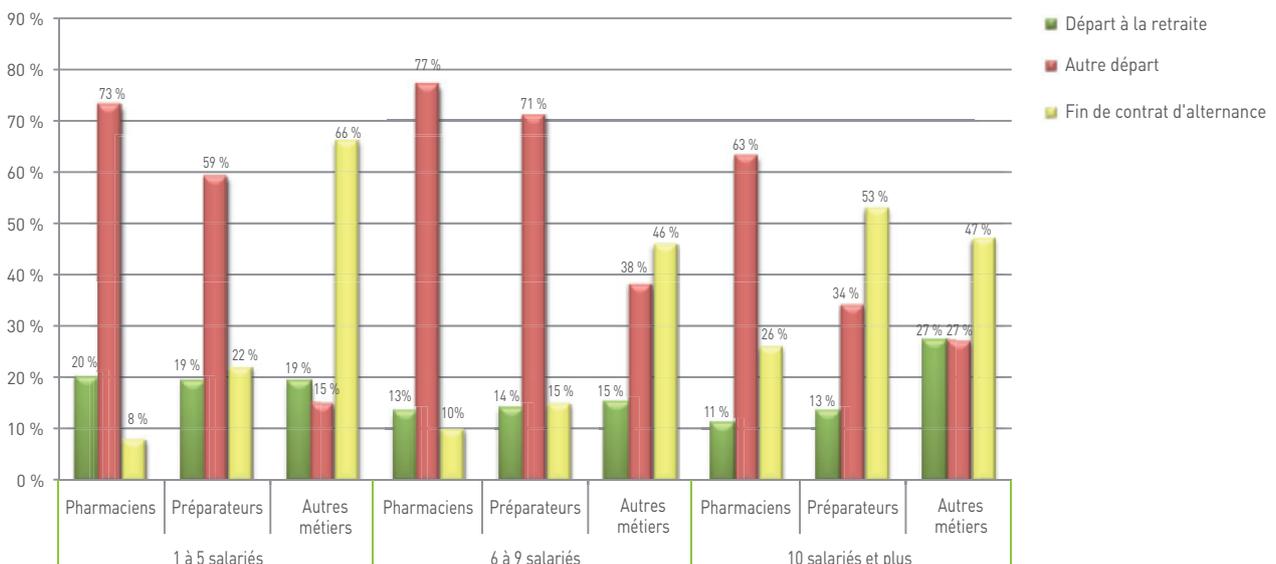
Plusieurs enseignements peuvent être tirés de l'étude du cabinet Geste réalisée en 2010 sur le « turnover dans les pharmacies d'officine » :

- le turnover « externe » (changement de branche professionnelle) : les femmes ont un turnover moins élevé que les hommes (13 % contre 24 %). Les cadres sont plus mobiles que les autres catégories socioprofessionnelles (16 % contre 13 % pour les employés). Le turnover diminue avec l'âge des salariés ;
- le turnover « interne » (changement d'entreprise à l'intérieur de la branche professionnelle) : les cadres ont une mobilité interne nettement plus élevée qui s'explique, notamment par le nombre d'offres d'emploi de remplacement sur l'ensemble du territoire. En début et en fin de vie active, les salariés enregistrent une mobilité interne plus importante.

Le turnover observé dans les pharmacies d'officine est plus faible que celui de l'ensemble des secteurs (35 % contre 46,5 %) d'après la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES). Le cabinet explique que cette différence ne doit pas seulement être attribuée à la crise mais également au caractère réglementé de l'activité.

L'enquête réalisée par le cabinet Ithaque en 2010 permet d'appréhender le marché du travail sous l'angle dynamique en interrogeant les pharmacies d'officine sur les flux d'entrées/sorties qu'elles ont connu sur ces 3 dernières années.

Flux d'entrées-sorties par taille de pharmacies d'officine et par métiers



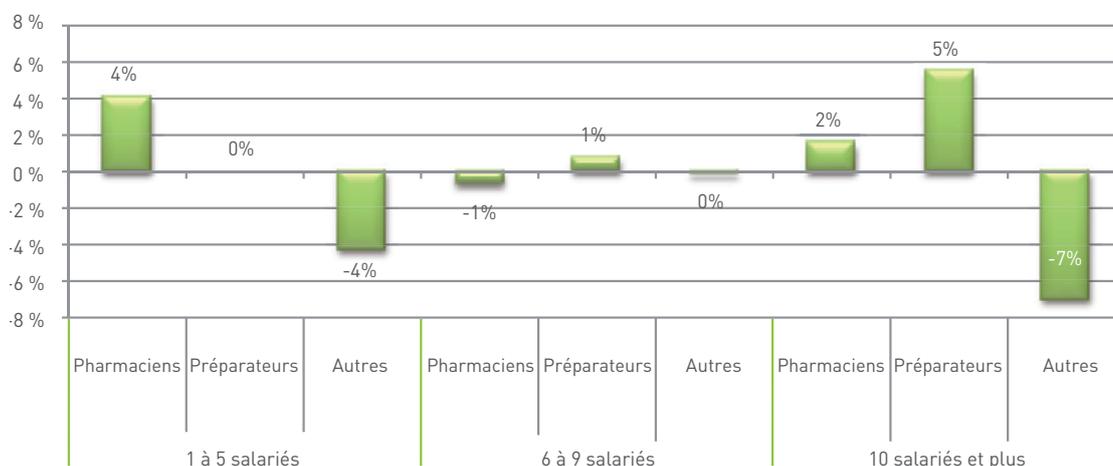
Clé de lecture : dans les pharmacies d'officine de 1 à 5 salariés, les taux d'entrées concernent à 60 % les préparateurs, à 25 % les pharmaciens adjoints et à 15 % les autres métiers. Une sortie renvoie à une séparation entraînant une transition vers le chômage, l'inactivité ou une nouvelle embauche. Le taux de sortie correspond au ratio entre les sorties et le stock total d'emplois dans les pharmacies d'officine interrogées.

DES PRÉPARATEURS EN PHARMACIE PLUS MOBILES

Les flux de main-d'œuvre (entrées et sorties) sont plus importants pour les préparateurs quelle que soit la taille de l'officine. Les taux d'entrées égalisent les taux de sorties pour cette catégorie de salariés. Pour les plus petites officines, la variation nette est plus favorable pour les pharmaciens adjoints (flux nets positifs) et plus défavorable (flux nets négatifs) pour les métiers autres que ceux appartenant au cœur de l'activité.

Dans les officines comptabilisant au moins 10 salariés, la variation nette est plus positive pour les préparateurs. Ceci signifie un différentiel entre le taux d'entrée et le taux de sortie plus élevé pour ce dernier. Cette variation nette est plus défavorable pour les métiers autres que pharmaciens adjoints et préparateurs.

Flux nets d'entrées-sorties par taille de pharmacies d'officine et par métiers



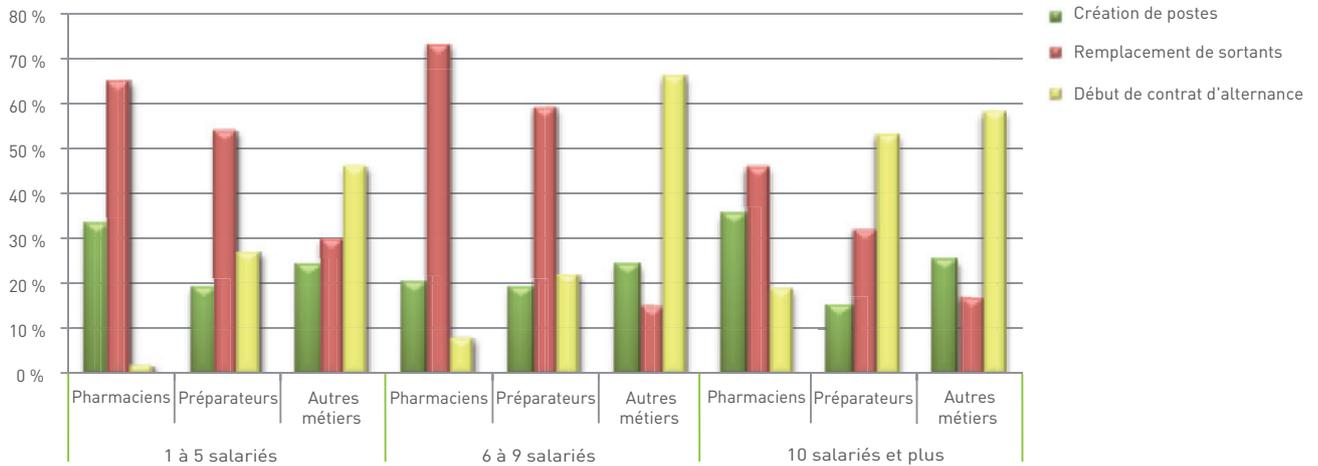
Note : les flux nets et les flux bruts s'obtiennent respectivement en soustrayant le taux d'entrée et le taux de sortie et en additionnant ces deux taux (source des données et traitement : cabinet Ithaque, 2010).

REMPLACEMENT OU CONTRAT D'APPRENTISSAGE EXPLIQUENT LA MAJORITÉ DES RECRUTEMENTS DES PRÉPARATEURS EN PHARMACIE

Environ la moitié des entrées correspond à des remplacements de sortants tandis que le reste se partage à part égales entre les créations de postes et les débuts de contrat en alternance.

Pour les préparateurs en pharmacie travaillant dans des officines de 10 salariés et plus, les entrées sont surtout le fait d'un début de contrat d'alternance. Dans les petites officines les entrées se font davantage dans le cadre de remplacements de salariés sortants.

Motifs des flux d'entrées par taille de pharmacies d'officine et par métiers



(source des données : cabinet Ithaque, 2010).

Clé de lecture : Pour les pharmaciens adjoints appartenant à une pharmacie d'officine de 1 à 5 salariés, 65 % des entrées correspondent à un remplacement de sortants, 33 % à des créations de postes et 2 % à un début de contrat d'alternance

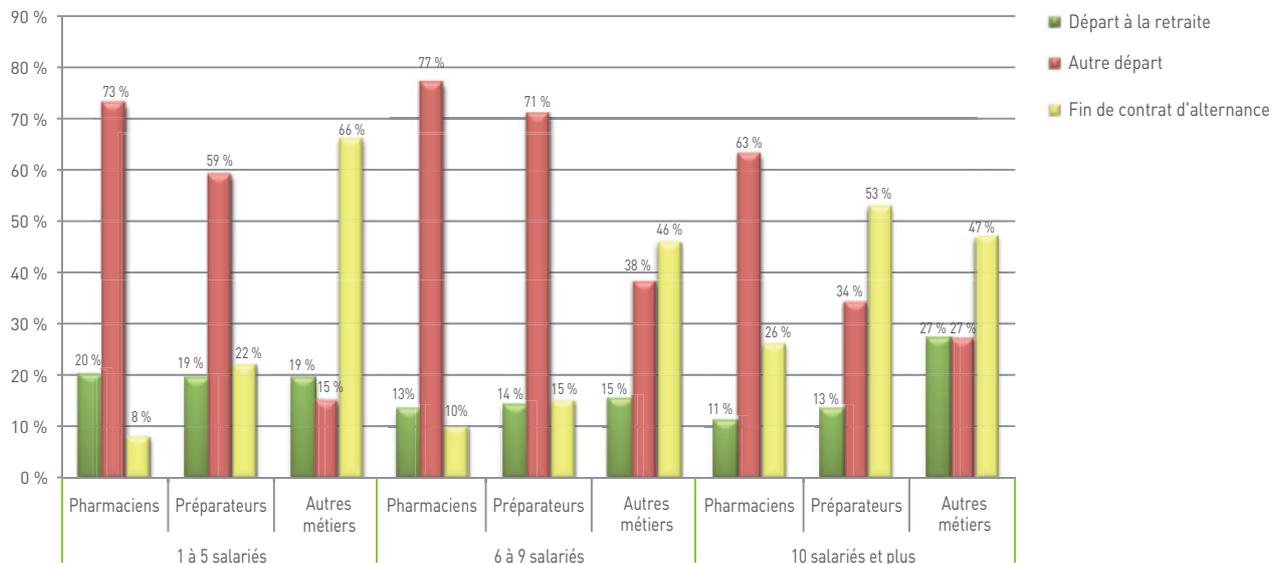
UNE MAJORITÉ DE DÉPARTS INEXPLIQUÉE

Concernant les sorties, les départs pour un autre motif constituent plus de la moitié des flux. Cette part est un peu plus importante pour les pharmacies d'officine de 6 à 9 salariés.

Le reste des sorties se compose, dans des proportions similaires, des départs à la retraite et des fins de contrat d'alternance.

Les pharmaciens assistants sont principalement concernés par les remplacements de sortants quel que soit la taille de l'officine. Les créations de postes sont plus importantes dans les officines de 10 salariés et plus.

Motifs des flux de sorties par taille de pharmacies d'officine et par métiers



(source des données : cabinet Ithaque, 2010).

Clé de lecture : Pour les pharmaciens adjoints appartenant à une pharmacie d'officine de 1 à 5 salariés, 65 % des entrées correspondent à un remplacement de sortants, 33 % à des créations de postes et 2 % à un début de contrat d'alternance

Parcours professionnels

UNE MAJORITÉ DE SALARIÉS A BÉNÉFICIÉ D'UNE ÉVOLUTION SALARIALE AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Au cours des 5 dernières années :

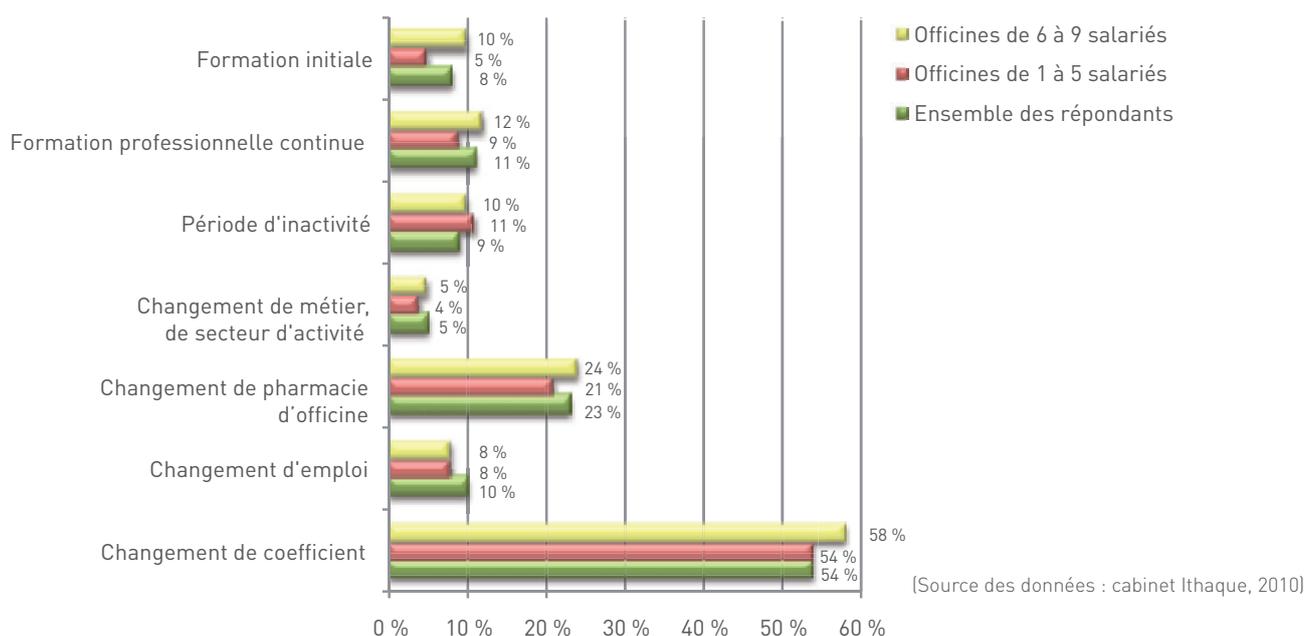
- 54 % des salariés interrogés déclarent avoir connu des changements de coefficient. Il s'agit donc d'une mobilité ascendante hiérarchique liée le plus souvent au niveau d'ancienneté ;
- les changements de pharmacies d'officine et d'emplois ont concerné respectivement 23 % et 10 % des salariés répondants ;
- 11 % ont suivi une formation professionnelle ;
- les autres types de changements ont concerné un nombre moindre de salariés.

Les réponses varient peu en fonction de l'effectif salarié de l'officine :

- les changements de coefficient apparaissent plus nombreux et plus fréquents dans les pharmacies d'officine de 6 à 9 salariés que dans les plus petites ;
- les changements de pharmacies d'officine sont plus nombreux mais moins fréquents par individu dans les pharmacies d'officine de 6 à 9 salariés que dans les plus petites ;
- enfin, l'accès à la formation professionnelle apparaît plus aisé et fréquent dans les pharmacies d'officine de 6 à 9 salariés que dans les plus petites.

Une enquête réalisée par le cabinet Ithaque en 2010 permet une analyse des parcours professionnels des salariés.

Les étapes de parcours professionnels sur les 5 dernières années

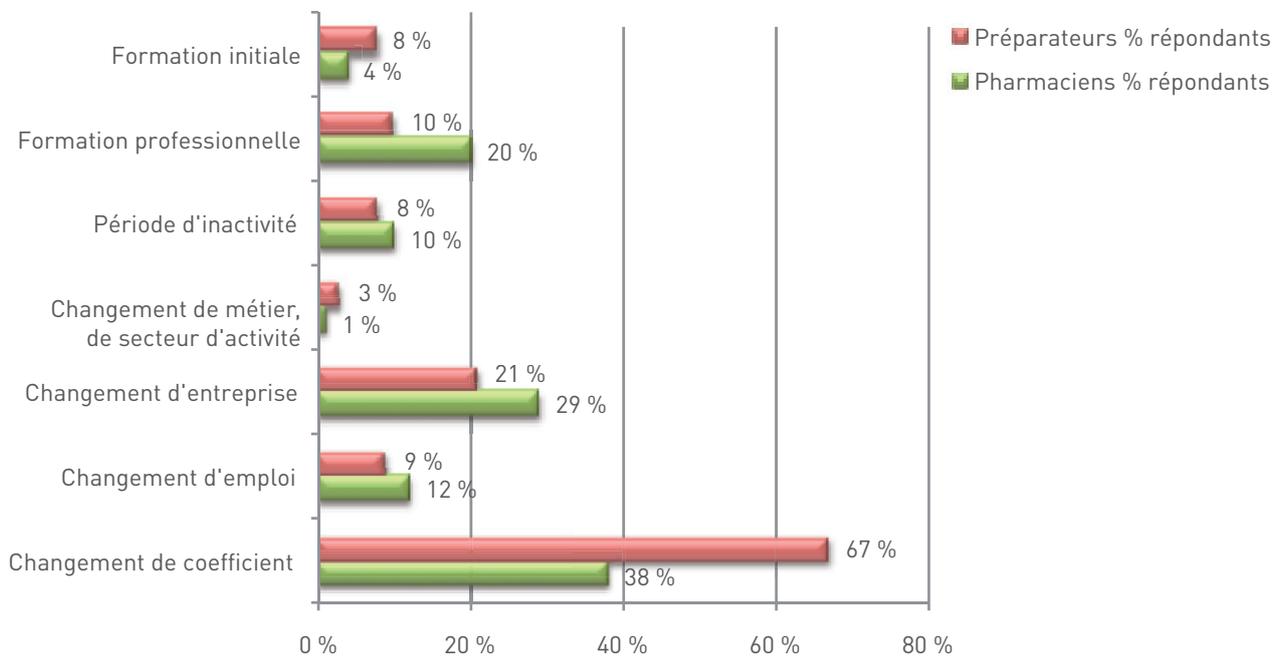


Clé de lecture : 10 % des salariés travaillant dans les officines de 6 à 9 salariés ont connu une période de formation initiale dans les 5 ans précédant l'année de l'enquête.

Les réponses varient peu en fonction de l'effectif salarié de l'officine :

- les changements de coefficient apparaissent plus nombreux et plus fréquents dans les pharmacies d'officine de 6 à 9 salariés que dans les plus petites ;
- les changements d'entreprise sont plus nombreux mais moins fréquents par individu dans les pharmacies d'officine de 6 à 9 salariés que dans les plus petites ;
- enfin, l'accès à la formation professionnelle apparaît plus aisé et fréquent dans les pharmacies d'officine de 6 à 9 salariés que dans les plus petites.

Étapes du parcours professionnels par métiers



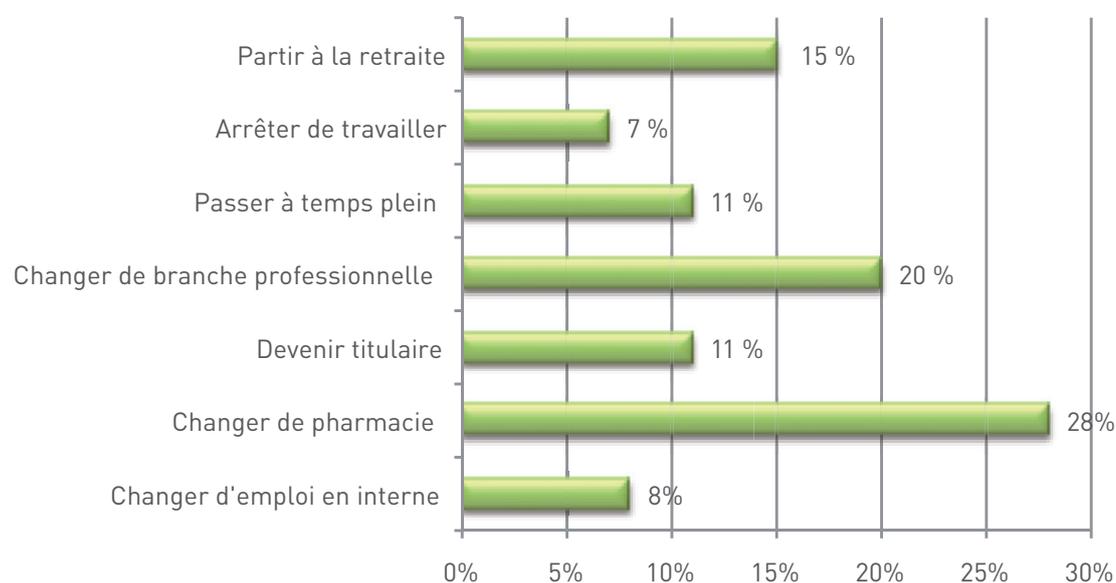
Source des données : cabinet Ithaque (2010)

² Ce résultat peut paraître contradictoire avec les résultats précédents sur la formation des préparateurs mais s'explique car les salariés interrogés par l'enquête avaient au minimum plusieurs années d'ancienneté. Ils n'étaient donc plus dans la période d'alternance.

EXPLORER D'AUTRES HORIZONS PROFESSIONNELS

Parmi les « souhaits exprimés pour les 3 prochaines années », celui qui revient le plus fréquemment est de changer de pharmacie. Vient ensuite le souhait de changer de branche professionnelle. Parmi les répondants 14 % des préparateurs déclarent vouloir quitter la branche des pharmacies d'officine alors que les pharmaciens adjoints ne sont que 7 % à le souhaiter. 21 % des salariés à temps plein veulent changer de pharmacie alors que ceux à temps partiel ne sont que 10 % à le souhaiter.

Évolutions professionnelles souhaitées dans les 3 prochaines années



Source des données : cabinet Ithaque (2010)

L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales et des salariés

L'OMPL a été créée par l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les 5 syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) par accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Il regroupe 12 branches professionnelles, totalisant 50 % des entreprises libérales et 24 % de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en 3 secteurs d'activité :

- **la santé** (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cliniques et cabinets vétérinaires, laboratoires de biologie médicale, pharmacies d'officine),
- **le cadre de vie et technique** (cabinets d'économistes de la construction, cabinets de géomètres-experts, topographe, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'architecture, experts en automobile),
- **le juridique** (administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, études d'huissiers de justice).

SES MISSIONS

- Dresser un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales.
- Réaliser des études prospectives sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) sur les questions emploi-formation.
- Organiser des journées de rencontre/débat en lien avec les problématiques d'emploi et de qualification dans les entreprises libérales.

SON FONCTIONNEMENT

L'observatoire est une association loi 1901 administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

En savoir plus sur l'OMPL : www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr



OMPL
Observatoire des Métiers
dans les Professions Libérales

Étude réalisée par le cabinet Ithaque pour l'OMPL
5, rue de Charonne - 75011 Paris
Tél : 01 47 00 55 34
www.ithaque-consultants.com

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
4, rue du Colonel Driant - 75046 PARIS Cedex 01 - Tél. : 01 53 00 86 64 - Fax : 01 53 00 78 00 - ompl@opcapl.com