



**OMPL**

Observatoire des Métiers  
des Professions Libérales

# Le turnover dans les pharmacies d'officine

Observatoire des métiers des Professions Libérales

52-56 rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET Cedex

Tél. 01 46 39 38 64 - Fax 01 46 17 01 58 - e.mail : [ompl@opcapl.com](mailto:ompl@opcapl.com)



---

## SOMMAIRE

---

<b>Méthodologie</b>	<b>3</b>
<b>Les principaux enseignements</b>	<b>4</b>
<b>Profil socio-démographique des salariés</b>	<b>5</b>
2- Une pyramide des âges relativement équilibrée	6
3- Des dynamiques professionnelles liées au statut et au sexe	8
4- Une ancienneté dans la branche plus importante pour les cadres	9
<b>4- Turnover des salariés</b>	<b>12</b>
1- Les départs de la branche professionnelle ou turnover externe	13
2- Les changements d'entreprise ou turnover interne	16
3- Un faible taux de turnover en partie lié à l'absence de perspectives professionnelles	18
<b>5- Autres mobilités</b>	<b>20</b>
1. Salarié multi-employeurs, une spécificité des jeunes hommes cadres	20
2- Salarié multi-contrats avec une même entreprise : un homme cadre de moins de trente ans	21



## METHODOLOGIE

L'étude est réalisée à partir des données 2004-2009 anonymes fournies par la caisse de retraite du groupe Mornay.

La base de données se présente de la façon suivante (*les exemples sont fictifs*).

Id anonyme individu	Année naissance	Sexe	Statut	Id anonyme entreprise	région	Date entrée	Date sortie
Individu 1	1975	F	Cadre	Entreprise 1	Alsace	01/01/01	10/12/07
Individu 1	1975	F	Cadre	Entreprise 2	Alsace	01/01/08	-
Individu 2	1953	H	Non cadre	Entreprise 1	Alsace	10/02/09	15/02/09

Pour chaque individu elle précise : l'âge, le sexe, le statut cadre/non cadre, la date d'entrée dans la branche, les dates d'embauche et de départ de chacune des entreprises au moyen d'un identifiant anonyme mais unique d'entreprise et la région d'implantation.

La base de données est constituée de 339 000 lignes, chacune d'elle correspondant à un contrat de travail, soit **339 000 contrats signés<sup>1</sup> pour 164 000 salariés** entre 2005 et 2009.

Les problèmes techniques suivants ont été rencontrés :

- 5 000 entreprises ont changé de numéro SIRET entre 2005 et 2009, sans que l'on puisse relier l'identifiant précédent au nouvel identifiant ;
- certains individus ont plusieurs contrats avec la même entreprise ;
- certains contrats d'une journée sont ouverts sans qu'il soit possible de déterminer s'il s'agit de contrats réels ou de « contrats de régularisation ».

Cette base de données ne permet pas un travail précis par emploi, mais permet d'étudier le turnover, selon le sexe, l'âge, le statut, la région, les employeurs et l'année.

<sup>1</sup> Tous les contrats (y compris CDD d'une journée, temps partiels, etc.) sont comptés.

## LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

---

Sur les quinze dernières années, le nombre de pharmacies d'officine avec salariés reste relativement stable alors que le nombre de salariés a progressé de 22 %.

Agés en moyenne de 39 ans, les salariés de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine se répartissent sur une pyramide des âges relativement équilibrée.

Les situations de longévité dans la branche sont extrêmes : soit les salariés y sont restés moins de deux ans avant de la quitter définitivement, soit plus de 15 ans. Ces durées d'ancienneté dans la branche sont le reflet de parcours différents en fonction du statut du salarié : les employés ont une ancienneté moyenne bien inférieure à celle des cadres.

Le turnover de manière générale, le salariat multi-employeurs et le salariat intermittent concernent plus particulièrement les hommes cadres de moins de 35 ans résidant en Ile de France.

La mobilité des salariés et plus particulièrement des employés est plutôt faible et inférieure à celle des autres secteurs d'activité. Elle est le reflet d'une absence de perspective professionnelle pour la majorité des employés et plus particulièrement les préparateurs en pharmacie, ce qui ne les incite pas à la mobilité.

## PROFIL SOCIO-DEMOGRAPHIQUE DES SALARIES

### 1- Une progression importante du nombre de salariés au cours des 15 dernières années

Sur les quinze dernières années, le nombre de salariés a progressé de 22 %. Le nombre de pharmacies d'officine avec salariés est resté relativement stable (+ 0.3 % sur la période)<sup>2</sup>. Il en résulte une augmentation de l'effectif salarié moyen par officine ; 5.5 salariés en moyenne en 2008 contre 4.6 en 1993.

L'évolution des effectifs salariés se répartit en quatre vagues :

- entre 1994 et 1998, 1200 emplois supplémentaires par an, à l'exception de 1996 avec seulement 400 emplois ;
- entre 1998 et 2003, 2500 emplois en moyenne par an dont 4500 en 2001, sans doute liés à la mise en place des 35 heures ;
- entre 2004 et 2005, ralentissement de la progression des créations d'emplois, environ 1200 par an ;
- A partir de 2006, stabilisation des effectifs salariés, voire recul en 2008 avec 1200 emplois de moins.

L'accroissement du nombre de salariés s'est traduit par une accentuation de la féminisation des emplois ; 88 % en 2008, contre 87 % en 1993. Les effectifs féminins ont augmenté de 23 % alors que les effectifs masculins ont progressé de 5 %.



Source UNEDIC Unistatis 2009

Sur les cinq dernières années -2005, 2006, 2007, 2008, 2009- 164 000 personnes ont été salariées dans 22 998 pharmacies d'officine<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Données UNEDIC-Unistatis 2009

<sup>3</sup> Données caisse de retraite groupe Mornay

Fin 2009, 123 000<sup>4</sup> salariés sont actifs et 41 000 ne font plus partie des effectifs salariés.

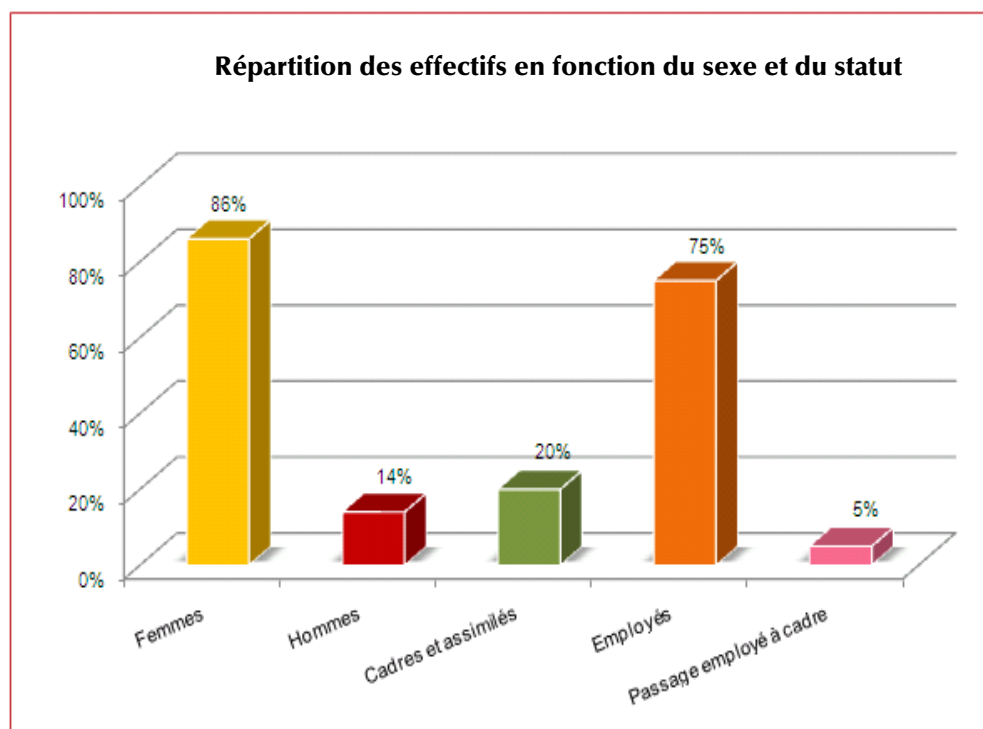
En 2009, la répartition des emplois identifiée dans le Contrat d'étude prospective (CEP) de 2006 se confirme<sup>5</sup> :

25 413 pharmaciens adjoints représentant 21% de l'ensemble des emplois et 80 % des postes de cadres.

Environ 60 000<sup>6</sup> préparateurs en pharmacie occupent près de 50% des emplois et 2/3 des postes d'employés.

Entre 35 000<sup>7</sup> et 38 000 autres employés (dont un tiers de personnels d'entretien, un tiers de rayonnistes et de vendeurs, un tiers d'administratifs et autres).

25 % des salariés bénéficient du statut de cadre ou assimilé, dont 5% ont changé de statut sur la période 2005-2009 ; il s'agit probablement de préparateurs en pharmacie.



Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

## 2- Une pyramide des âges relativement équilibrée

La pyramide des âges des salariés de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine<sup>8</sup> présente une répartition plutôt homogène des structures d'âges. L'âge moyen des salariés est de 39 ans, l'âge médian<sup>9</sup> de 36 ans. D'une manière générale les femmes sont plus âgées que les hommes.

Plusieurs mouvements se combinent et peuvent expliquer les quelques irrégularités visibles :

<sup>4</sup> Suite à un problème technique (les officines ayant changé de forme juridique étant comptées deux fois), il n'est pas possible d'avoir dans la même base de données le nombre réel d'officines et le nombre total de salariés.

<sup>5</sup> Statistiques de l'Ordre National des Pharmaciens au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

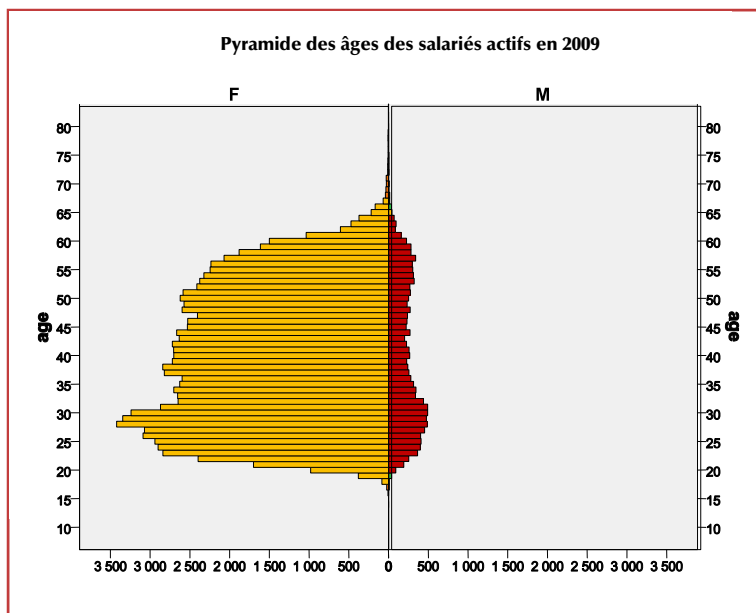
<sup>6</sup>et<sup>7</sup> La caisse de retraite ne spécifiant pas le poste occupé par les salariés, il s'agit d'estimations.

<sup>8</sup>Pyramide des âges construite sur la base des effectifs salariés cotisant au groupe Mornay en 2009

<sup>9</sup> Cela signifie que la moitié des salariés ont moins de 36 ans et l'autre moitié plus de 36 ans.



- la disparition du CAP « employé de pharmacie », suite à son abrogation en 2000, explique en partie la baisse des effectifs entre 26 et 28 ans. L'arrêt du recrutement sur ce diplôme d'appentis âgés de 16 à 18 ans en 2000 impacte aujourd'hui la tranche d'âges 26 - 28 ans ;
- le recrutement annuel d'environ 4 000 salariés, âgés de moins de 26 ans, dans le cadre d'un contrat en alternance de 2 ans pour la formation au BP de préparateur en pharmacie ;
- le recrutement régulier de pharmaciens adjoints âgés de 25-28 ans. En 2008, 1337 pharmaciens adjoints ont intégré une pharmacie d'officine ;
- le passage du statut de pharmacien adjoint à celui de titulaire d'une partie des pharmaciens adjoints peut expliquer la décroissance côté hommes et côté femmes du nombre de salariés âgés entre 28 et 32 ans. Sur les huit dernières années, le nombre de pharmaciens titulaires est passé de 27 290 à 28 148, soit 858 titulaires de plus, ceci sans compter le remplacement des départs en retraite. Cette hypothèse semble validée par la pyramide des âges des pharmaciens adjoints qui montre une baisse des effectifs entre 30 et 40 ans, et par l'évolution du nombre de pharmacies d'officine exploitées par plusieurs associés. Ces dernières, minoritaires dans les années 1990, sont devenues majoritaires, ce mode d'exploitation ouvrant la porte de l'installation à un plus grand nombre de pharmaciens. La progression des SEL (société d'exercice libéral) est particulièrement notable, elles passent de 706 en 2 000 à 4 334 en 2008 ;
- le départ en congé parental de femmes entre 28 et 35 ans, lors de l'arrivée du second enfant ;
- les départs progressifs en retraite à partir de 55 ans.



Source : Caisse de retraite groupe Mornay, traitement Geste

### 3- Des dynamiques professionnelles liées au statut et au sexe

Les effectifs de cadres sont stables jusqu'à 65 ans, pour plusieurs raisons :

- l'arrivée régulière de pharmaciens assistants qui se substituent à ceux devenus titulaires. Compte tenu de l'augmentation du *numerus clausus* des effectifs en faculté de pharmacie, cette population ne devrait pas diminuer dans les années à venir ;
- le passage du statut non cadre au statut cadre d'une minorité d'employés, 5 % sur la période ;
- des départs en retraite plus tardifs pour cette catégorie de salariés dont la majorité arrive sur le marché de l'emploi entre 25 et 30 ans.

Derrière la stabilité des effectifs cadres, les parcours de carrières sont différents en fonction du sexe.

- Les effectifs de femmes cadres augmentent entre 25 ans et 35 ans, se stabilisent jusqu'à 45 ans et connaissent ensuite une nouvelle hausse importante (+12 %) entre 45 ans et 55 ans. Cette dernière évolution peut s'expliquer par :
  - un nombre plus important de femmes passant du statut non cadre au statut de cadre ;
  - un retour au salariat dans le secteur de la pharmacie d'officine de pharmaciennes titulaires ou de cadres de l'industrie pharmaceutique avant le départ en retraite. A partir de 55 ans le nombre de femmes cadres diminue fortement (-40 %), il semble qu'elles partent en retraite plus tôt que les hommes ;
  - le retour de congé parental.
- Comme les femmes, les hommes cadres arrivent dans les officines entre 25 et 30 ans mais leur nombre décroît ensuite de plus de 30 % et leur augmentation vers 45-55 ans est marginale (+5 %). Les hommes choisissent sans doute plus souvent que les femmes de devenir titulaires. Par contre, ils ne quittent massivement leur emploi qu'au-delà de 65 ans.

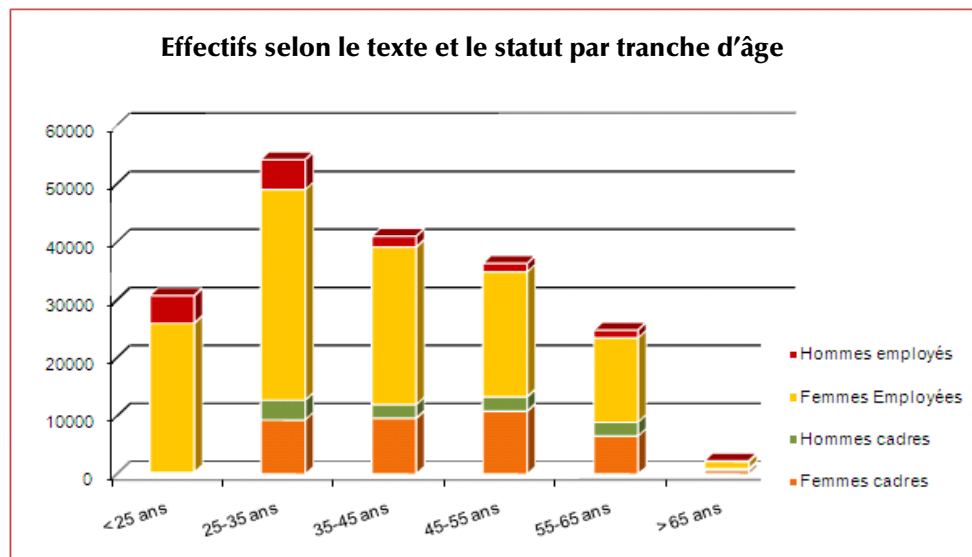
Les effectifs employés ne connaissent pas la même dynamique que les cadres. Leur nombre décroît régulièrement avec chaque tranche d'âge à l'exception de la tranche 25-35 ans qui enregistre une hausse de 36 % de ses effectifs par rapport à la précédente. Les autres tranches d'âge accusent une baisse variant entre 21 et 31 % représentant au total 25 000 salariés entre 25 et 65 ans.

Les fortes variations des effectifs sur chacune des tranches d'âge ont des origines multiples :

- le passage du statut d'employé à celui de cadre d'une minorité de salariés, 5 % en cinq ans ;
- des congés parentaux au niveau des femmes ;
- une augmentation significative des effectifs salariés sur la période 1993 à 2005 avec la création d'environ 20 000 emplois sur la période, dont la majorité correspond à des postes d'employés ;
- les départs en retraite à partir de 55 ans. Ceux-ci doivent représenter la majeure partie des 1800 départs annuels de salariés de plus de 55 ans ;

- des départs de la branche d'environ 9 000 salariés par an majoritairement âgés de moins de 45 ans. Ces départs, qu'il n'est pas possible d'attribuer à l'un ou l'autre des emplois, concernent sans doute en grande partie, soit des salariés en contrat en alternance préparant le BP de préparateur en pharmacie, soit des employés qui peuvent plus facilement transférer leurs compétences dans d'autres branches. Les emplois réglementés comme celui de préparateur en pharmacie sont généralement moins mobiles car ils sont spécifiques à un secteur professionnel.

Un des effets du renouvellement des effectifs d'employés est la progression notable du nombre d'hommes parmi cette catégorie. Leur proportion a pratiquement triplé sur la tranche d'âge des moins de 25 ans au regard des 35-45 ans, ils sont passés de 6 % à 16 % des employés. Ceci peut résulter du cumul de deux phénomènes : une augmentation des recrutements masculins et un taux de départ plus important chez les hommes de moins de 35 ans.



Source: Traitement Geste sur données caisse de retraite groupe Mornay 2009

#### 4- Une ancienneté dans la branche plus importante pour les cadres

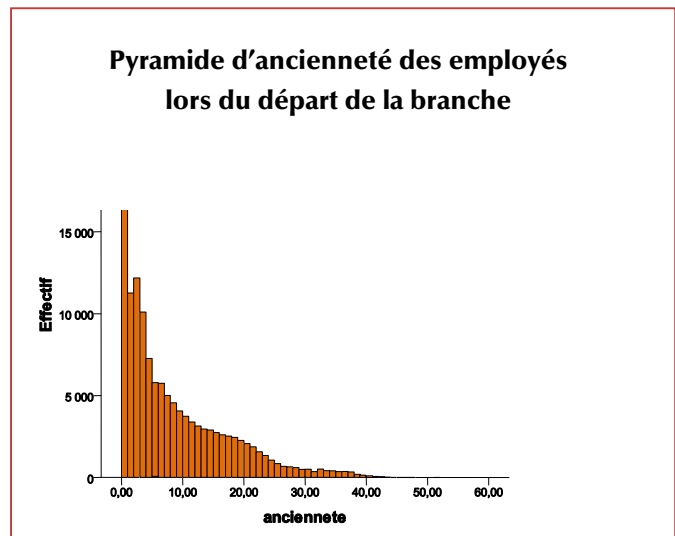
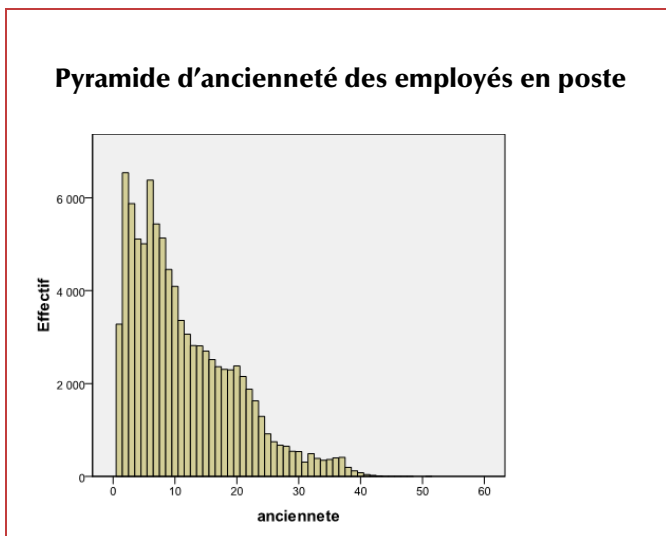
La longévité dans la branche se situe aux extrêmes : soit les salariés y ont passé moins de deux ans avant de la quitter définitivement, soit ils y restent plus de 15 ans.

L'analyse par région montre quelques différences nettes, en particulier une ancienneté moyenne plus importante en Alsace et plus faible en Bretagne et en Pays de Loire.

#### *Une pyramide d'ancienneté des employés déséquilibrée*

La première pyramide représente la photo de l'ancienneté des employés en poste à la date de l'étude. Sa forme triangulaire souligne une répartition déséquilibrée des salariés sur les différentes années d'ancienneté et une concentration du tiers des employés sur la tranche de moins de cinq ans d'ancienneté. Parmi cette dernière population, 30 % des employés ont moins de deux ans d'ancienneté. Il s'agit principalement des jeunes préparant le BP de préparateur en pharmacie dans le cadre d'un contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation). La branche recrute en moyenne 4000 jeunes par an qui restent sous ce statut pendant deux années.

Les fluctuations importantes sur les dix premières années, représentées par les pics visibles sur les pyramides, peuvent s'expliquer par un accroissement des effectifs de la branche sur ces années et/ou des recrutements plus importants pour palier une mobilité externe accrue. Dans les faits, ces deux phénomènes se conjuguent avec la création de 22 000 emplois entre 1993 et 2005 expliquant les marches entre 15 et 6 ans d'ancienneté et une forte mobilité externe sur les quatre premières années professionnelles. Cette mobilité, visible sur la pyramide des départs, se caractérise par une concentration des partances sur les 4-5 premières années d'activité professionnelle. Les départs sur les autres années d'ancienneté sont plus répartis. Ces deux pyramides confirment que les quatre premières années professionnelles sont déterminantes pour la fidélisation des salariés. Néanmoins, il ne faut pas oublier que pour les deux tiers des employés, elles sont marquées par deux années de formation au cours desquelles les jeunes salariés valident ou pas un projet professionnel.



Source: Traitement Geste sur données caisse de retraite groupe Mornay 2009

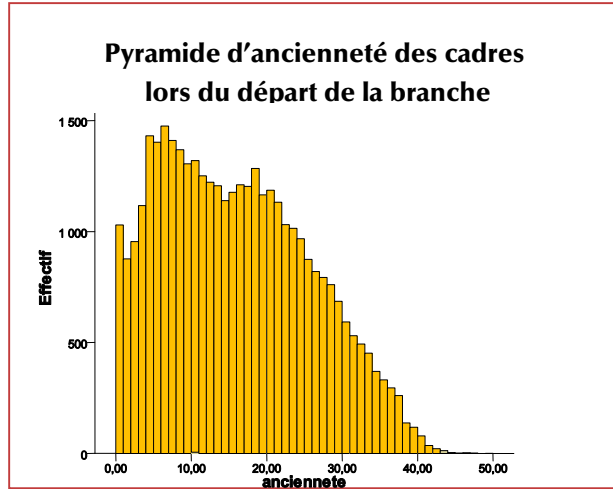
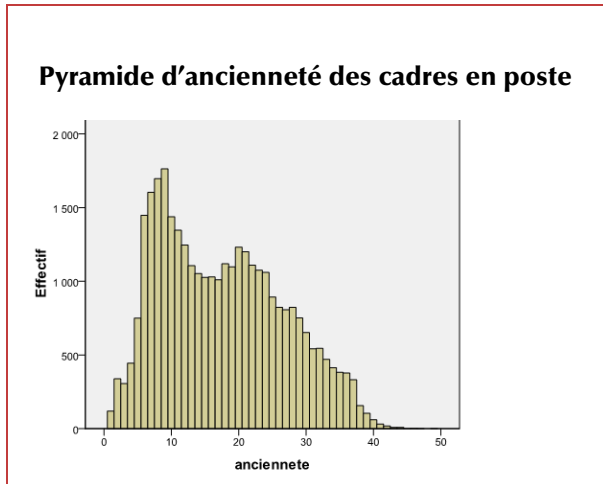
### *Une pyramide d'ancienneté des cadres équilibrée*

Sa forme pyramidale révèle une répartition plus homogène des cadres que des employés sur les différentes tranches d'ancienneté et par conséquent une ancienneté médiane plus élevée : 13 ans contre 5 ans.

Quatre mouvements sont identifiables :

- un pic aux alentours de 6 à 8 ans d'ancienneté, sans doute en lien avec les recrutements opérés lors de la mise en place des 35 heures ;
- un creux entre 8 et 15 ans d'ancienneté correspondant au changement de statut d'une partie des pharmaciens assistants devenus titulaires ;
- un pic vers 15-20 ans d'ancienneté qui pourrait être lié au passage d'employés au statut de cadre, à une période plus difficile en termes d'installation pour les pharmaciens adjoints ou à un afflux de cadres.

La pyramide des départs permet de repérer que les cadres quittent plus fréquemment leur poste de salariés de la branche après 5 à 10 ans d'exercice professionnel.



Source: Traitement Geste sur données caisse de retraite groupe Mornay 2009

## 4- TURNOVER DES SALARIES

Le turnover est calculé en rapportant le nombre de sorties au nombre total de salariés sur une même période.

Deux formes de turnover sont analysées :

- le turnover « externe » comptabilisant les salariés ayant quitté la branche professionnelle ;
- le turnover « interne » comptant les salariés ayant changé d'entreprise à l'intérieur de la branche professionnelle.

La branche de la pharmacie d'officine se caractérise par deux phénomènes spécifiques, peu étudiés habituellement :

- des salariés « multi-employeurs » cumulant plusieurs contrats de travail simultanément ;
- des salariés « intermittents » signant plusieurs contrats de quelques jours avec une même entreprise. Ces salariés peuvent cumuler jusqu'à 10 contrats annuels avec une même entreprise, soit 50 contrats sur les cinq années étudiées.

Un salarié pouvant cumuler les deux situations « multi-employeurs » et « intermittent » et changer d'entreprise, ceci rend beaucoup plus complexe l'analyse réelle du turnover dans la branche professionnelle.

L'application du mode de calcul habituel du turnover demandant de ramener les 339 000 contrats signés sur 5 ans aux 123 000 actifs sur un an établirait un turnover de 35 %<sup>10</sup>.

Or, 11 % des contrats correspondent à une organisation particulière de l'entreprise au travers de l'emploi de salariés « intermittents ». La prise en compte de cette donnée ramène le turnover interne et externe de la branche dans une fourchette comprise entre 24 % et 35 %.

L'analyse du CEREQ, réalisée sur les fichiers DARES 2003/2005 du secteur du commerce de produits pharmaceutiques, indique un taux de turnover de 30,5 % sur la période 2003/2005, contre 38,9 % pour l'ensemble des secteurs sur la même période.

Cette étude du CEREQ ne tient pas compte des établissements de moins de 10 salariés, nombreux dans le secteur. Le turnover dans les petites structures étant supérieur à celui des autres entreprises (ce que l'on observe sur les entreprises « tous secteurs confondus »), les 35 % de turnover de la présente étude sont réalistes mais restent légèrement inférieurs à l'ensemble du turnover « tous secteurs confondus »

Ratios entrées / sorties hors transferts entre établissements d'une même entreprise	Secteur de la pharmacie d'officine		Tous secteurs confondus	
	1996-1998	2003-2005	1996-1998	2004-2006
Taux de rotation de la main d'œuvre dans l'ensemble des entreprises	25.7 %	30.5 %	33.4 %	38.9 %
Taux de rotation de la main d'œuvre dans les entreprises de moins de 50 salariés	25.3 %	30.3 %	36.6 %	41.6 %
Taux de rotation de la main d'œuvre dans les entreprises de 250 salariés et plus	0 %	0.0 %	23.4 %	30.9 %

Source : DMMO-EMMO. Fichier DARES portant sur l'ensemble des mouvements de main d'œuvre (entrées et sorties des établissements) de l'année n. Exploitation Céreq. Champ : salariés des établissements de 10 salariés et plus hors fonction publique

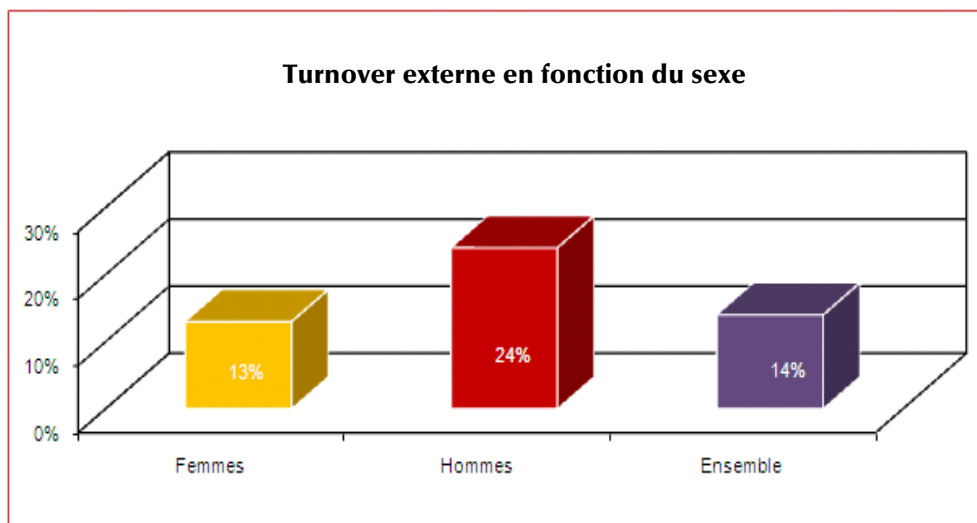
<sup>10</sup> Le calcul est (339000 - 123000) c'est-à-dire les fins de contrats/(5 ans X 123 000 actifs)

## 1- Les départs de la branche professionnelle ou turnover externe

Le turnover « externe » est en fait un taux de départ et, à ce titre, inclut les départs « naturels » dont les départs en retraite. Sur les cinq dernières années, il s'établit à 14 %<sup>11</sup> pour la pharmacie d'officine. Le taux de sortie évolue en fonction de la situation du marché du travail. Lorsque celui-ci est ouvert, le taux de sortie augmente car les salariés ont plus de facilité à retrouver un emploi et hésitent moins à démissionner, de même, les entreprises ont beaucoup plus recours à des CDD.

### *Les hommes sont plus mobiles que les femmes*

Les femmes ont un turnover externe moins élevé que les hommes. Ce turnover est à mettre en relation avec celui lié au statut. Le turnover des cadres est plus important que celui des employés or, les hommes choisissent plus fréquemment que les femmes de migrer vers le statut de titulaire. Ainsi, en 2008 le taux de femmes pharmaciens assistant est nettement supérieur à celui des hommes 78 % contre 22 %, alors qu'elles sont légèrement majoritaires parmi les titulaires (53 % contre 47 %)<sup>12</sup>. Par ailleurs, différentes études sur le turnover montrent que les femmes sont moins mobiles que les hommes afin de ne pas compromettre leur stabilité familiale.



Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

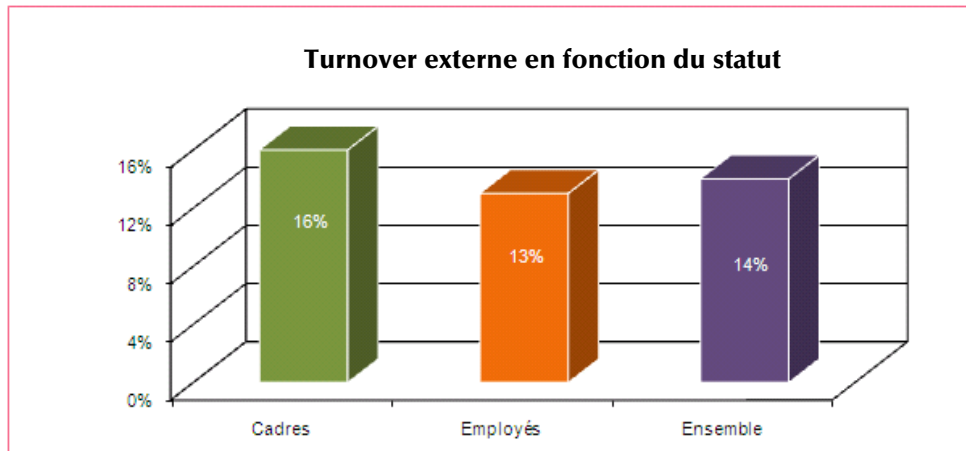
### *Les cadres sont plus mobiles que les employés*

Le turnover des cadres est supérieur à celui des employés, ceci s'explique notamment par les possibilités offertes aux pharmaciens assistants de changer de statut tout en restant dans la branche. Les employés et notamment les préparateurs en pharmacie ont moins d'opportunités en raison de leur diplôme spécifique à un emploi. Les probabilités de changer de secteur tout en exerçant la même profession sont restreintes. Les autres secteurs n'offrent qu'un nombre limité d'emplois, environ 8 % dans le secteur hospitalier et 2 % dans le secteur de l'industrie.

<sup>11</sup> La formule est « nombre de personnes sorties de la branche / (5 ans X 112 000 actifs) »

<sup>12</sup> Statistiques de l'ordre national des pharmaciens au 1<sup>er</sup> janvier 2009

Par contre, les autres employés peuvent plus facilement transférer leurs compétences dans un autre secteur professionnel, la parapharmacie ou la parfumerie pour les vendeurs.



Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

#### *Quatre tranches d'âge enregistrent un turnover externe supérieur à 10 %.*

Les moins de 25 ans accusent un turnover supérieur aux autres tranches d'âge, au total, 20 % d'entre eux quittent la branche. Au niveau des employés, cette tranche d'âge concentre les jeunes en formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dont la très grande majorité a moins de 26 ans. Les départs de la branche concernent sans doute principalement des jeunes qui se réorientent au cours des deux années de formation et majoritairement dans le premier trimestre ou qui renoncent à une troisième année de formation après un échec au BP de préparateur en pharmacie (près de 30 % des inscrits n'obtiennent pas leur diplôme). Ces départs correspondraient plutôt à des choix de réorientation professionnelle.

Les cadres sont peu nombreux sur cette tranche d'âge et les départs sont peu significatifs car ils sont calculés sur des effectifs très faibles.

Sur la tranche des 25-35 ans le turnover des employés baisse de quatre points, il n'est pas possible de l'attribuer à l'un ou l'autre des emplois.

Pour les cadres, une partie des pharmaciens assistants quitte le statut de salarié pour accéder à celui de titulaire. Pour ces derniers, il s'agit d'un changement de situation et pas d'une sortie de la branche professionnelle.

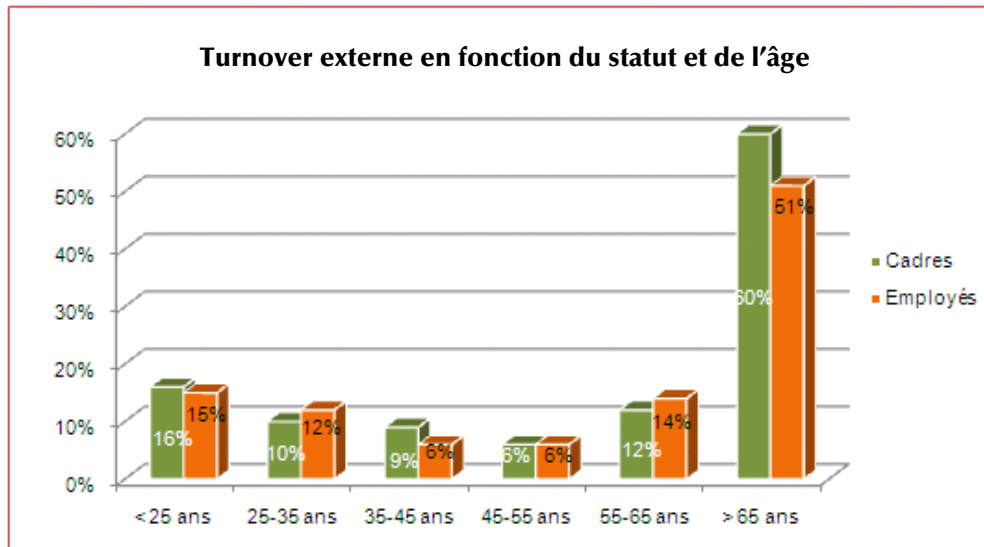
Les salariés âgés de 35-55 ans sont stables. Nombre d'entre eux ont sans doute fait le choix de ne pas compromettre leur stabilité familiale, en effet, stabilité professionnelle et stabilité familiale vont souvent de pair.

Pour la tranche 45-55 ans, le turnover poursuit sa baisse et devient minimum, il atteint 6 % pour chacun des statuts.

La tranche des plus de 55 ans est sans doute impactée par les salariés qui font valoir leurs droits à la retraite dès l'âge légal.

Quelle que soit la tranche d'âge, le turnover externe est relativement faible tant au niveau des employés que des cadres.

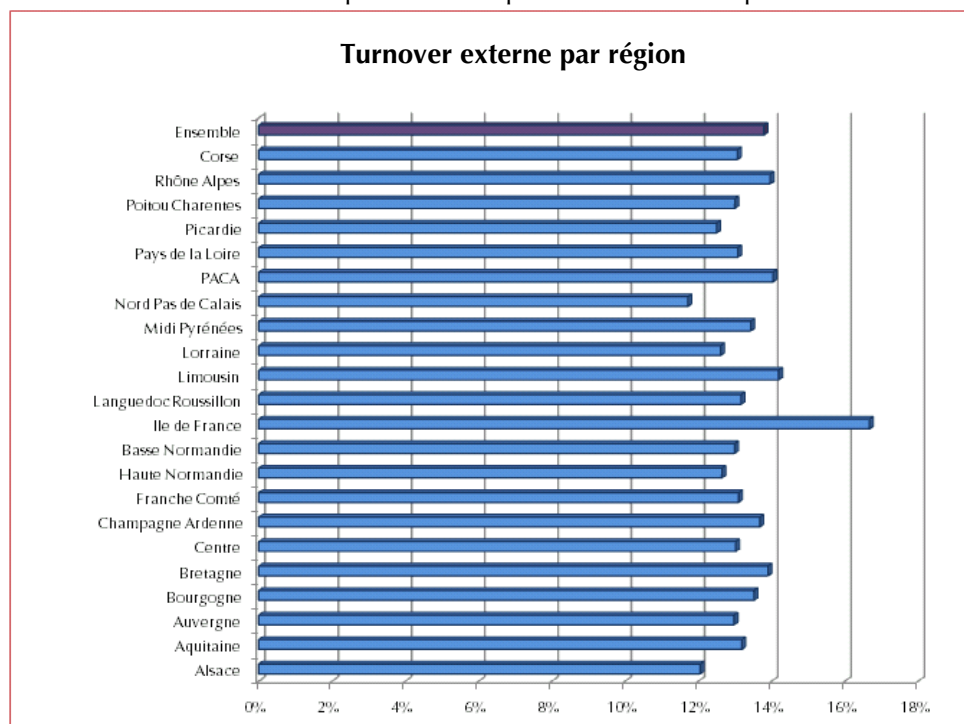




Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

### La région Ile de France en tête du turnover

Le turnover régional est fortement lié aux opportunités professionnelles qui s'offrent aux salariés. Les bassins d'emplois les plus dynamiques se caractérisent par des mobilités plus fortes, ce qui est principalement le cas de l'Ile-de-France avec des offres d'emploi plus nombreuses dans l'industrie pharmaceutique et le secteur hospitalier.



Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

## 2- Les changements d'entreprise ou turnover interne

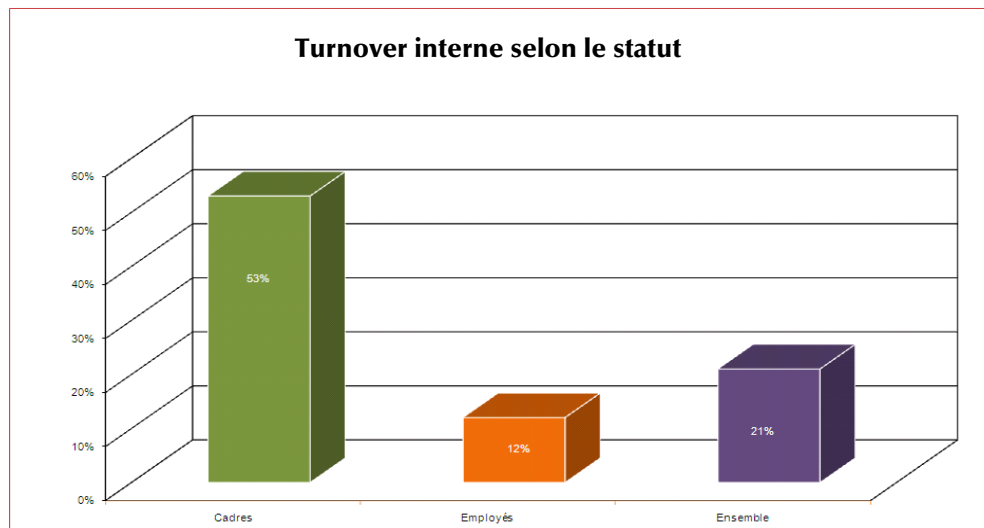
Les deux tiers des salariés ont travaillé dans une seule pharmacie d'officine au cours des cinq dernières années. Le secteur de la pharmacie d'officine se caractérise, au regard des autres secteurs de l'économie, par une réelle stabilité des salariés. En 2008, le taux de stabilité des salariés dans les entreprises de moins de 10 salariés est de 45.4 %<sup>13</sup>. Seul le secteur de l'industrie affiche un taux de stabilité aussi haut avec 64.1 % des salariés qui sont restés dans leur entreprise.

Nombre d'entreprises	% de salariés concernés
1	66 %
2	21 %
3	7 %
4	3 %
5	1 %
Plus de 5	2 %
Total	100 %

Le turnover interne à la branche est de 21 % selon le calcul usuel<sup>14</sup>. Ce taux diminue à 16 %, avec la prise en compte des 5 % de salariés multi-employeurs qui ne changent pas d'entreprise. Il est proche du turnover externe.

### *Un taux variable en fonction du statut*

La différence de taux de turnover entre les employés et les cadres confirme que ces derniers sont beaucoup plus mobiles que les employés. Le fort taux de mobilité des cadres s'explique notamment par le nombre d'offres d'emploi de remplacement sur l'ensemble du territoire.



Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

En dehors des moins de 25ans, tranche d'âge dans laquelle le nombre de cadres est très faible, sur les autres tranches leur mobilité est toujours supérieure à 15 %.

<sup>13</sup> DARES , Premières informations, octobre 2009-N° 44.2

<sup>14</sup> Nombre de sorties d'entreprise pour aller vers une autre entreprise de la branche.

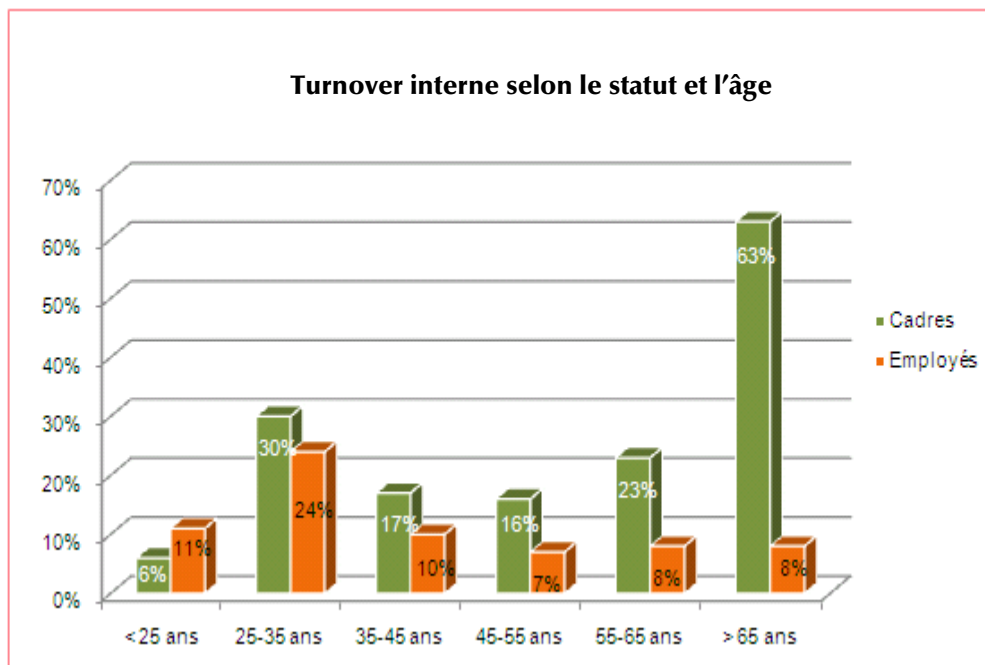
Les 25-35 ans présentent une mobilité particulièrement importante, sans doute liée à l'arrivée sur le marché du travail des pharmaciens adjoints. Ceux-ci auraient une mobilité plus forte en début de carrière avant de stabiliser dans un emploi. La présence de 3 000 pharmaciens adjoints intermittents ou remplaçants de titulaires en 2008, soit plus de 10 % des pharmaciens adjoints, semble corroborer cette hypothèse. Il est également possible que cette mobilité, pour nombre d'entre eux, soit guidée par la recherche de l'officine qui leur ouvrira la porte de la titularisation.

Les plus de 65 ans enregistrent un turnover important. Un certain nombre de pharmaciens adjoints a sans doute fait le choix de la mobilité professionnelle pour pouvoir cumuler le statut de retraité et de salarié sur des durées de travail plus courtes, à l'occasion de gardes par exemple.

Les employés sont particulièrement mobiles entre 25 et 35 ans. Une partie de ce turnover peut provenir du changement de pharmacie au terme du contrat en alternance des préparateurs en pharmacie.

Les autres tranches d'âge affichent une forte stabilité dans l'emploi.

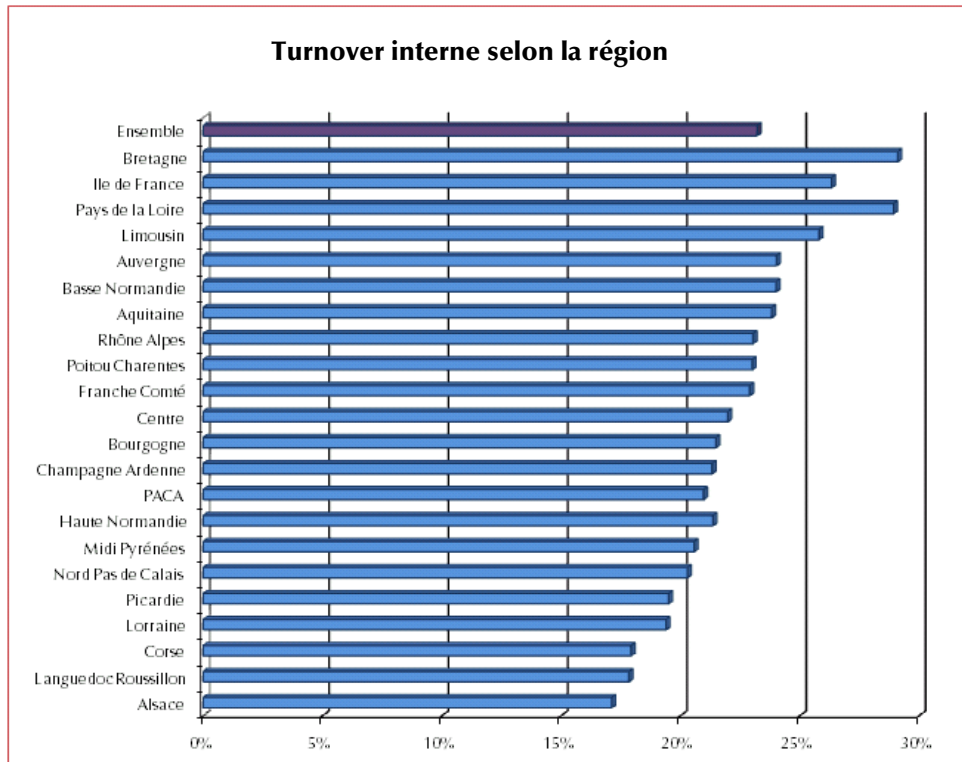
Les hommes sont beaucoup plus mobiles que les femmes avec 34 % de mobilité interne contre 19 %. Des raisons similaires à la différence observée pour la mobilité externe peuvent être à l'origine de cet écart. Les femmes sont beaucoup plus à la recherche d'un emploi stable qui leur permette de concilier stabilité professionnelle et stabilité familiale, alors que les hommes sont plus enclins à changer d'emploi pour dynamiser leur carrière.



Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

*Une mobilité régionale amplifiée en Bretagne et en Ile-de-France*

Quatre régions se distinguent par une mobilité interne accrue : la Bretagne, les Pays de la Loire, l'Ile-de-France et le Limousin. Deux raisons peuvent expliquer ces particularités : une pénurie de professionnels qui facilite le changement d'officine et/ou la densité des pharmacies d'officine sur le territoire.



Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

### 3- Un faible taux de turnover en partie lié à l'absence de perspectives professionnelles

Les analyses précédentes mettent en évidence un taux de turnover cumulé plutôt faible dans la branche de la pharmacie d'officine, et qui reste en deçà du turnover moyen de « tous les secteurs confondus » (35 % contre 46.5 %<sup>15</sup>). Le turn-over est un indicateur de conjoncture dont le taux augmente ou baisse en fonction du dynamisme de l'économie ou du secteur. En effet, la mobilité des salariés accompagne les périodes fastes, sa régression montre un repli des salariés sur leur emploi faute d'opportunités pour en changer. Le faible taux de turnover est de ce fait une « fausse bonne nouvelle » pour la profession. La conjoncture économique actuelle a eu pour effet une régression du turnover dans tous les secteurs de l'économie en lien avec le recul de l'emploi. La pharmacie d'officine n'échappe pas aux retombées de la crise économique actuelle, même si son activité est restée plus dynamique que celle de l'ensemble du commerce de détail<sup>16</sup> au cours des dernières années, en raison de la poursuite de la progression de consommation de médicaments. Mais contrairement aux autres secteurs, son faible taux de turnover n'est pas uniquement imputable à la crise mais à un autre phénomène commun à d'autres secteurs réglementés.

<sup>15</sup> DARES, Premières informations, octobre 2009, N° 44.2

<sup>16</sup> INSEE première, Avril 2004, activité des pharmaciens et revenus des pharmaciens

Les salariés des pharmacies d'officine et tout particulièrement les préparateurs en pharmacie n'ont pratiquement pas d'opportunités d'évolution de carrière. Après l'obtention du BP, les perspectives de promotion sont très réduites, seuls 5 % des employés sont passés du statut d'employé à celui de cadre sur la période étudiée..

Cette impossibilité est sans doute une raison explicative du fort taux de turnover externe chez les moins de 25 ans qui préfèrent envisager une mobilité professionnelle avant de construire leur vie familiale. De même, elle expliquerait la forte sédentarisation des tranches d'âge intermédiaires. Cette absence d'opportunités professionnelles pourrait, à terme, être un frein à l'attractivité de la branche, les jeunes lui préférant d'autres emplois plus ouverts sur des évolutions de carrières ou transférables dans d'autres secteurs professionnels.

Les adjoints ont, quant à eux, des perspectives plus ouvertes dans le secteur de la pharmacie d'officine en devenant titulaire.

## 5- AUTRES MOBILITES

### 1. Salarié multi-employeurs, une spécificité des jeunes hommes cadres

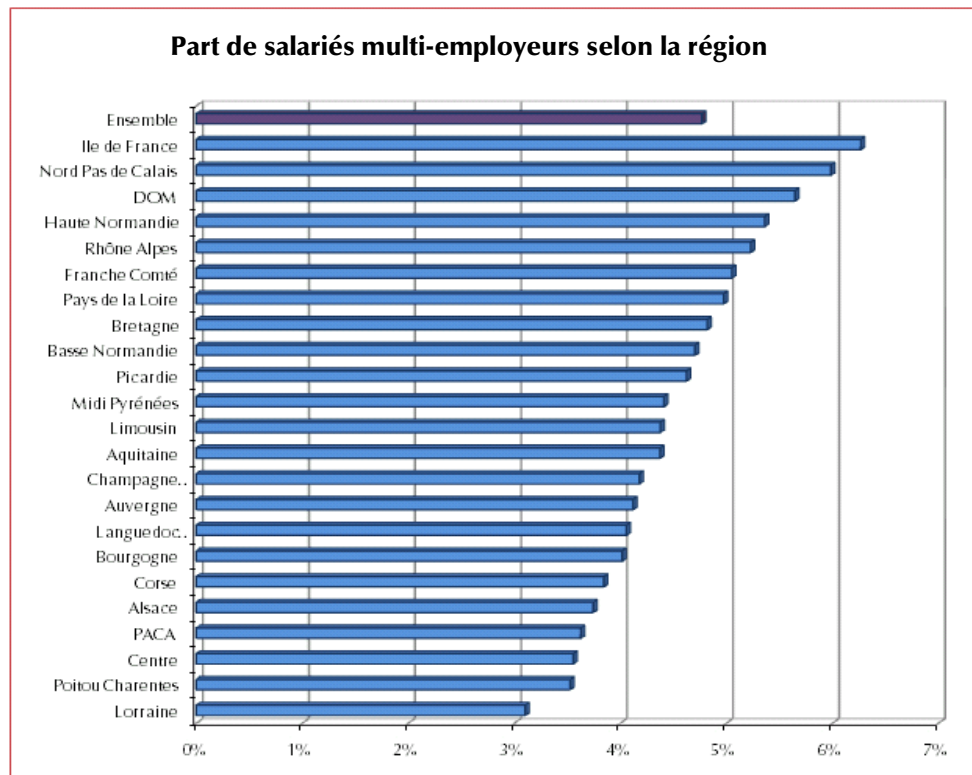
5 % des salariés ont plusieurs employeurs. Ce mode de salariat concerne plus spécifiquement les hommes (6 % contre 4,6 % de femmes), âgés entre 25 et 35 ans (6,1 % contre moins de 4,6 % pour les autres tranches d'âge) ayant un statut de cadre (8,6 % contre 3,6 % de non cadres). Cette forme d'emploi peut correspondre à un choix de la part des pharmaciens adjoints débutants avant de se sédentariser.

Les employés d'entretien constituent sans doute la majorité des salariés non cadres dans cette situation car ils obtiennent rarement un poste à temps plein dans une seule pharmacie d'officine.

Le taux de départ de la branche est nettement moins important pour les salariés multi-employeurs que pour l'ensemble des salariés : 10 % seulement contre 14 % pour l'ensemble de la branche. Ce mode de salariat n'impacte pas les sorties de branche ce qui tendrait à le qualifier de choisi. En revanche, le turnover interne est plus important, il atteint 55 %. En effet, un salarié multi-employeurs a plusieurs emplois qu'il peut quitter sans risque majeur.

Le salariat multi-employeurs est particulièrement présent en Ile-de-France où il atteint 6,3 %. Le Nord Pas-de-Calais, la Haute-Normandie, le Rhône-Alpes, la Franche-Comté et les Pays de la Loire sont également des régions où ce taux dépasse 5 %.

A l'inverse, en Corse, Alsace, PACA, Centre, Poitou-Charentes et Lorraine, il est inférieur à 4 %.



Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

## 2- Salarié multi-contrats avec une même entreprise : un homme cadre de moins de trente ans

16 % des salariés ont plusieurs contrats avec la même pharmacie d'officine.

Pour les jeunes salariés, il s'agit certainement d'un ou deux contrats type CDD avant la signature d'un contrat pérenne. Les préparateurs en pharmacie sont toujours dans ce cas en début de carrière puisqu'ils effectuent leur formation dans le cadre d'un contrat en alternance, qui sera ensuite, selon le cas, suivi d'un contrat à durée indéterminée.

Les régions Ile de France, Alsace et PACA ont moins recours à ces pratiques avec plus de 86 % des salariés ayant un seul contrat par entreprise.

Inversement, en Bretagne, Basse-Normandie et Limousin près de 4 % des salariés ont signé plus de 3 contrats et 80 % de salariés ne contractent qu'une fois avec une même entreprise.

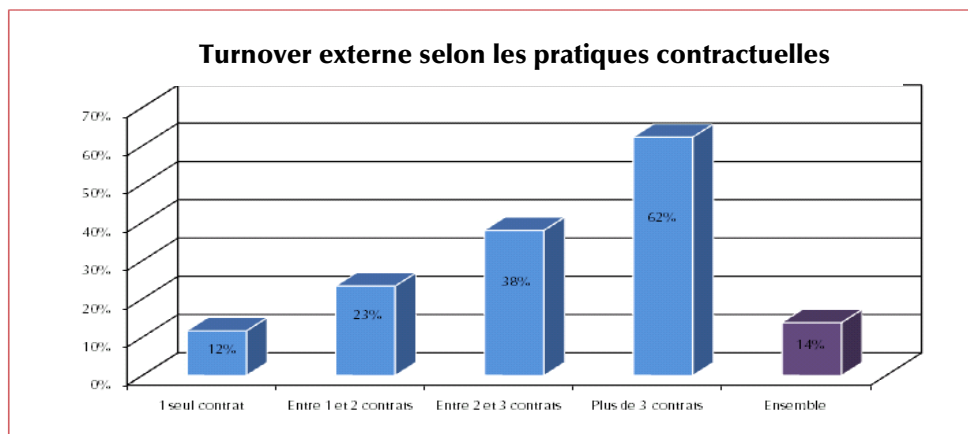
Nombre moyen de contrats par entreprise	% de salariés concernés
1 seul contrat	84 %
1 à 2 contrats	6,3 %
2 à 3 contrats	6,7 %
3 à 4 contrats	1,5 %
Plus de 4 contrats	1,5 %
Ensemble	100 %

Les hommes cadres de moins de trente ans sont les plus concernés par ces pratiques : 22 % des hommes contre 15 % des femmes et 26,5 % des cadres contre 12,4 % des employés.

40 % des salariés multi-employeurs ont également plusieurs contrats avec chacun de leurs employeurs. Ce mode d'organisation est beaucoup plus répandu dans les petites entreprises, ce qui laisse supposer qu'il s'agit de pharmacies d'officine ayant un seul pharmacien titulaire. Ces pharmacies d'officine ont recours à des pharmaciens adjoints intermittents pour assurer la permanence en l'absence du titulaire.

### *La multiplication des contrats de travail avec une même entreprise impacte le turnover*

La mobilité externe progresse fortement en fonction du nombre de contrats signés. Compte tenu que les pharmaciens adjoints sont beaucoup plus concernés que les employés, il peut s'agir pour cette population d'une période d'essai dans le secteur de la pharmacie d'officine avant de se déterminer pour un autre secteur plus proche de leurs ambitions professionnelles. La mobilité interne est multipliée par cinq. Les pharmaciens adjoints intermittents se retrouvent dans cette population. Tout remplacement ou garde donne lieu à la signature d'un contrat de travail spécifique. Cette organisation du travail peut leur permettre de tester plusieurs pharmacies d'officines avant de se déterminer pour un emploi fixe.



Source : traitement Geste sur données 2009 de la caisse de retraite du groupe Mornay

