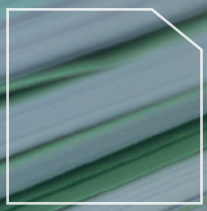
OMPL
Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales



SECTEUR | **Santé**

# Pharmacie d'officine

# Insertion des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

# Sommaire


04 Étude initiée par la CPNEFP
- Problématique
- Objectifs et finalité
- Sources de données
- Partenaires

06 Principaux enseignements
- Les apprentis
- Des diplômés restant en majorité dans la branche

08 Insertion et mobilité des apprentis
- 21 986 apprentis entre 2006 et 2012
- Taux d'insertion relativement élevé
- Pic de départs de la branche au terme de la formation

14 Insertion et mobilité des Cpro
- 4 095 Cpro entre 2006 et 2012
- Mobilité externe des Cpro inférieure à celle des apprentis
- Taux de ruptures de Cpro médian

17 Insertion professionnelle
- 92 % de diplômés entre 2010 et 2014
- Près de la moitié des diplômés reste dans l'officine formatrice
- Un emploi de préparateur pour la plupart
- Un tiers des diplômés projette toute sa carrière professionnelle dans la branche
- En cas de mobilité externe, les métiers connexes privilégiés
- Se former après l'obtention du diplôme
- Échec au diplôme et emploi dans la branche compatibles

27 Les apprenants en formation BP2
- Majorité de répondants formée en Ile-de-France
- Trajectoires diverses avant l'entrée en formation
- Peu de changements d'entreprise
- Exercer un métier de la santé motivation principale du choix professionnel
- Représentation du métier modifiée au cours de la formation
- Préparateur en pharmacie, un projet à durée limitée
- Exercer le métier au terme de la formation, un projet majoritairement partagé
- Continuer à se former

36 Point de vue des pharmaciens employeurs
- Recrutements plus nombreux dans les grandes pharmacies de grandes unités urbaines
- Recrutement en contrat d'alternance, un choix partagé
- Recruter pour former
- Pas de difficultés particulières pour la majorité des employeurs
- Majorité de contrats non reconduits
- Former de futurs préparateurs

44 Spécificités de la cohorte 2008

46 Annexe 1 : réussite aux examens

48 Annexe 2 : statut des préparateurs apprenants

49 Annexe 3 : méthodologie d'enquête

51 Lexique

# Étude initiée par la CPNEFP

## Problématique

Une baisse des effectifs de préparateurs en pharmacie en début de carrière, suite à la période de formation en alternance est observée. Celle-ci soulève trois questions :

1. À la sortie de formation, quelle est la proportion de salariés :
   - embauchés dans l'entreprise « formatrice » ?
   - recrutés dans une autre entreprise que celle qui les a formés ?
   - qui quittent la branche ?
2. Comment les pratiques de mobilité évoluent-elles ?
3. Quels sont les parcours des préparateurs quittant la branche ?
   - vont-ils vers un emploi du secteur de la santé ?
   - sont-ils demandeurs d'emploi ?
   - changent-ils de projet professionnel ? Si oui, pour quel autre projet et quelles raisons ?

## Objectifs et finalité

La présente étude a pour objectifs de :

- caractériser les deux populations d'apprenants : apprentis et Cpro[1], et l'usage de ces contrats ;
- mesurer l'insertion des apprentis et Cpro à l'issue de la formation, puis à différentes échéances ;
- analyser la mobilité des préparateurs en pharmacie au début de leur insertion professionnelle, et ses facteurs.

## Sources de données

L'étude s'appuie sur les sources suivantes :

- au plan quantitatif : les fichiers « employeurs » et « formations » d'Actalians (OPCA PL), une extraction de la base de données de la caisse de retraite Klésia ;
- au plan qualitatif : une enquête en ligne auprès « d'anciens apprenants », une enquête en ligne auprès de préparateurs en formation (BP2), l'analyse des entretiens téléphoniques réalisés auprès de 100 pharmaciens.

1 - « Cpro » est utilisé (par abus de langage) pour signifier : « apprenant se formant ou s'étant formé sous statut de contrat de professionnalisation ».





## Partenaires

Ce travail a été réalisé en coproduction. Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- l'OMPL ;
- la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) de la pharmacie d'officine ;
- le cabinet Média-T ;
- Klésia, caisse de retraite des salariés de la pharmacie d'officine ;
- les CFA (centre de formation d'apprentis) formant au BP de préparateur en pharmacie ;

L'OMPL, auquel la branche professionnelle de la pharmacie d'officine adhère, est l'initiateur et le financeur de cette étude. Il a notamment une mission de production d'études sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.

La CPNEFP a assumé la responsabilité du copilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche et ses entreprises des analyses et préconisations proposées dans le rapport.

Média-T, cabinet d'étude et de conseil, a été désigné pour conduire et produire la présente étude.

Ce travail n'a été rendu possible que par la mobilisation d'employeurs et de salariés avec l'appui des relais institutionnels de la branche.

# Principaux enseignements

## Les apprentis

- Quelle que soit la cohorte, la première année d'apprentissage[2] montre un pourcentage de sorties de la branche relativement stable, proche de 7 %. Il s'agit probablement de ruptures de contrats, pour partie liées à des abandons. Ces sorties se poursuivent, en légère augmentation autour de 8 %, sur la fin de la première année de BP[3] et au cours de la seconde année.
- L'année « n+2 » est l'année de (premier) passage du diplôme. Quelle que soit l'année de début d'apprentissage, cette année « n+2 », qui marque la fin de l'apprentissage pour les diplômés, accuse toujours un léger pic de taux de sortie (12 % à 13 %).
- Trois ans après leur entrée en formation, deux tiers des apprentis travaillent encore dans la branche[4].
- Un peu plus de 30 % effectuent une ou plusieurs périodes de travail dans la pharmacie où s'est déroulé leur apprentissage après la fin de celui-ci.
- Sur l'ensemble des cinq cohortes - 2006 à 2010, entre 13 % et 20 % des apprentis sont toujours présents dans la pharmacie de leur apprentissage en 2012, la proportion diminue avec l'ancienneté de la cohorte.

## Les salariés en contrat de professionnalisation

- Une stratégie de recrutement différente pour les officines ayant recours à ce type de contrat.
- Les signataires de Cpro sont sensiblement plus âgés que les apprentis. Un Cpro sur cinq a plus de 25 ans au début de sa formation, *vs* 4 % pour les apprentis.
- Un apprenant sur cinq a travaillé en officine avant de commencer sa formation, dont une proportion significative dans la pharmacie signataire du Cpro, et parfois au cours de plusieurs périodes de travail échelonnées sur plusieurs années.
- Quatre Cpro sur cinq continuent de travailler en pharmacie d'officine après leur formation, *vs* 69 % en moyenne sur les cinq dernières années pour l'ensemble des diplômés.
- La moitié reste dans la pharmacie formatrice au terme de la formation *vs* 30 % pour les apprentis.
- Trois ans après leur entrée en formation, les trois quarts des Cpro travaillent encore dans la branche[5].

2 - Les années sont comptées en années civiles dans les statistiques Klesia. L'année 1 correspond donc à la période située entre le moment de l'entrée en apprentissage (souvent le mois de septembre) et la fin de l'année civile correspondante.
3 - Sans autre précision, « BP » est utilisé pour « brevet professionnel de préparateur en pharmacie ».
4 - Observation réalisée sur les trois cohortes 2006, 2007 et 2008.
5 - Observation réalisée sur les trois cohortes 2006, 2007 et 2008.





## Des diplômés restant en majorité dans la branche

- Les diplômés s'intègrent bien dans leur métier puisque 87,5 % d'entre eux ont travaillé comme préparateur[6] depuis l'obtention de leur brevet.
- Près de 40 % des diplômés ont exercé dans au moins deux officines. La nature de leur contrat de travail est la principale raison de leur mobilité interne : CDD, travail en intérim, temps plein.
- Au moment de l'enquête, 69,2 % des titulaires du BP ont un emploi de préparateur en pharmacie d'officine, et 13,1 % sont préparateurs hospitaliers. Au total, 82,3 % des titulaires du BP, sortis de formation entre début 2010 et fin 2014, exercent en officine ou à l'hôpital. Seuls 4,9 % recherchent un emploi de préparateur en officine.
- Un tiers seulement des préparateurs diplômés pense exercer le métier toute sa vie professionnelle.
- Plus d'un préparateur sur trois, diplômés entre 2010 et 2014, a suivi ou suit actuellement d'autres formations, au premier rang desquelles la pharmacie hospitalière, puis la formation en dermo-cosmétique.

**Pharmacie hospitalière ou formation dermo-cosmétique ?**

- 13,1 % des préparateurs diplômés travaillent en pharmacie hospitalière. Pour ces derniers, ce choix tient à l'absence d'aspect commercial et à la diversité des tâches.
- 95 % des préparateurs, qui ont suivi le cursus hospitalier, ont un emploi à l'hôpital.
- La spécialisation hospitalière séduit davantage les hommes. Il n'y a aucune corrélation entre le niveau de formation initial des apprenants et le choix de l'orientation hospitalière.
- La dermo-cosmétique attire principalement les femmes.
- Les apprenants en BP2 titulaires d'un BEP envisagent moins que l'ensemble de la population de suivre une formation complémentaire. À l'inverse, ceux qui ont un niveau 2[7] en rapport avec la santé le prévoient davantage (mais ils sont peu nombreux).
- Lorsqu'ils n'exercent pas en pharmacie, les préparateurs diplômés s'orientent vers des métiers connexes à la préparation, ou du domaine sanitaire et social.

**Échec à l'examen ne signifie pas départ de la branche**

- 60 % des non-diplômés sont restés dans la branche, ou y cherchent un emploi.
- 69 % des répondants n'ayant pas obtenu leur diplôme souhaitent le repasser.

**Le contrat en alternance, une option de management pour les employeurs**

- Lorsque les pharmaciens projettent un recrutement pérenne, 35 % d'entre eux privilégient une personne en formation alternée.
- 30 % des employeurs pensent qu'ils rencontreraient des difficultés pour le recrutement d'un préparateur diplômé, faute de candidats, en particulier dans les petites officines de grandes unités urbaines, ou dans les grandes officines de petites unités urbaines.
- 37 % déclarent recruter un alternant[8] pour le garder après son diplôme. 70 % affirment « former des préparateurs ».
- Concernant le choix du statut de l'alternant, la préférence des employeurs va nettement aux contrats d'apprentissage, notamment du fait de leur coût. Cependant, dans la plupart des cas, ils n'affichent pas de préférence par méconnaissance de la différence entre ces deux statuts.
- La proportion d'apprenants embauchés est en moyenne de 36 % ; elle est plus importante dans les grandes officines d'unités urbaines de plus de 100 000 habitants.
- Des offres d'emploi soient plus nombreuses, et/ou une relative pénurie de préparateurs dans les unités urbaines de plus de 100 000 habitants, donnent davantage de choix d'insertion aux préparateurs dans ces zones.

6 - Nous utilisons le terme « préparateur » de façon générique pour préparateur(trice).
7 - Rappel : le niveau 2 de l'Éducation nationale correspond au niveau BAC + 3 ans d'études : c'est le niveau des licences ou licences professionnelles.
8 - Le terme « alternant » est utilisé pour signifier : salarié sous statut de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. NB : les alternants sont tous des apprenants, puisqu'ils sont par définition « en formation alternée ». Et inversement, les apprenants, dans cette étude, sont tous des alternants, puisqu'il n'existe pas de formation au BP de préparateur en pharmacie en temps plein.

# Insertion et mobilité[9] des apprentis

La branche de la pharmacie d'officine compte environ 23 500 officines en 2009 pour 113 000 salariés ETP (équivalents temps plein). Les préparateurs en pharmacie représentent 47 % des effectifs.

Chaque année, 8 000 personnes préparent le BP de préparateur en pharmacie : 4 000 en première année, et 4 000 en seconde année. 80 % des préparateurs sont formés par la voie de l'apprentissage, 15 % en Cpro et pour une faible part en période de professionnalisation. La formation est dispensée par 65 organismes répartis sur l'ensemble du territoire, pour l'essentiel des centres de formation d'apprentis (CFA).

## 21 986 apprentis entre 2006 et 2012

Compte tenu de la période de l'étude, février 2015, certains préparateurs sont encore en formation. Cette population compte 90 % de femmes.

### Répartition des apprentis selon l'année d'entrée en apprentissage

| Année | Effectif | % |
|---|---|---|
| 2006 | 2 862 | 13 % |
| 2007 | 3 015 | 14 % |
| 2008 | 3 025 | 14 % |
| 2009 | 3 125 | 14 % |
| 2010 | 3 140 | 14 % |
| 2011 | 3 253 | 15 % |
| 2012 | 3 566 | 16 % |
| **Total** | **21 986** | **100 %** |

Source : KLESIA

### Répartition des apprentis selon l'âge

| Âge | Effectif | % |
|---|---|---|
| Moins de 17[10] | 253 | 1 % |
| 17-18 | 3 383 | 15 % |
| 19-20 | 9 424 | 43 % |
| 21-24 | 7 944 | 36 % |
| 25 et plus | 982 | 4 % |
| **Total** | **21 986** | **100 %** |

Source : KLESIA

Au début de leur apprentissage, 79 % des apprentis ont entre 19 et 24 ans.*

9 - Sans autre précision, le terme « mobilité » est utilisé au sens de « mobilité externe ». Un apprenti en mobilité externe signifie « sorti de la branche de la pharmacie d'officine ».

10 - Rappel : le contrat d'apprentissage s'adresse à tout jeune âgé de 16 à 25 ans. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.





### Répartition des apprentis selon le genre et l'âge

| Genre | < 17 ans | 17-18 | 19-20 | 21-24 | 25 -+ | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Femme | 1 % | 16 % | 44 % | 35 % | 4 % | 100 % |
| Homme | 2 % | 12 % | 36 % | 44 % | 7 % | 100 % |
| **Total** | **1 %** | **15 %** | **43 %** | **36 %** | **4 %** | **100 %** |

Source : KLESIA

Les hommes commencent leur apprentissage plus tardivement que les femmes : 51 % ont 21 ans ou plus, contre 39 % pour les femmes.

### Effectif de la pharmacie formatrice

| Nombre de salariés | Effectif | % |
|---|---|---|
| Moins de 5 salariés | 8 550 | 39 % |
| 5-10 salariés | 10 339 | 47 % |
| Plus de 10 salariés | 2 604 | 12 % |
| Non réponse | 493 | 2 % |
| **Total** | **21 986** | **100 %** |

Source : KLESIA

59 % des apprentis sont recrutés dans des officines de plus de cinq salariés.

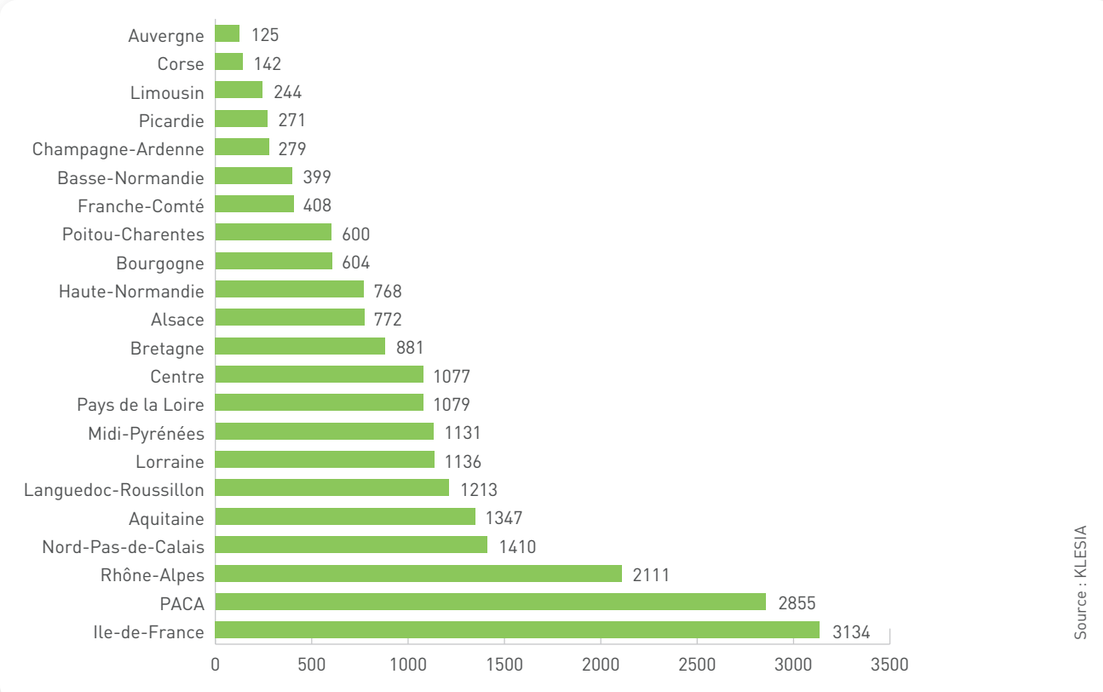
### Répartition des officines selon l'effectif

| Année | Moins de 5 salariés | 5 salariés et plus | Total |
|---|---|---|---|
| 2006 | 49 | 51 | 100 % |
| 2007 | 45 | 55 | 100 % |
| 2008 | 39 | 61 | 100 % |
| 2009 | 38 | 62 | 100 % |
| 2010 | 38 | 62 | 100 % |
| 2011 | 37 | 63 | 100 % |
| **2012** | **35** | **65** | **100 %** |

Source : KLESIA

Au fil du temps, la proportion d'officines de moins de cinq salariés embauchant des apprentis a baissé : 49 % en 2006 contre 35 % en 2012.

## Répartition des entrées en apprentissage entre 2006 et 2012 par région

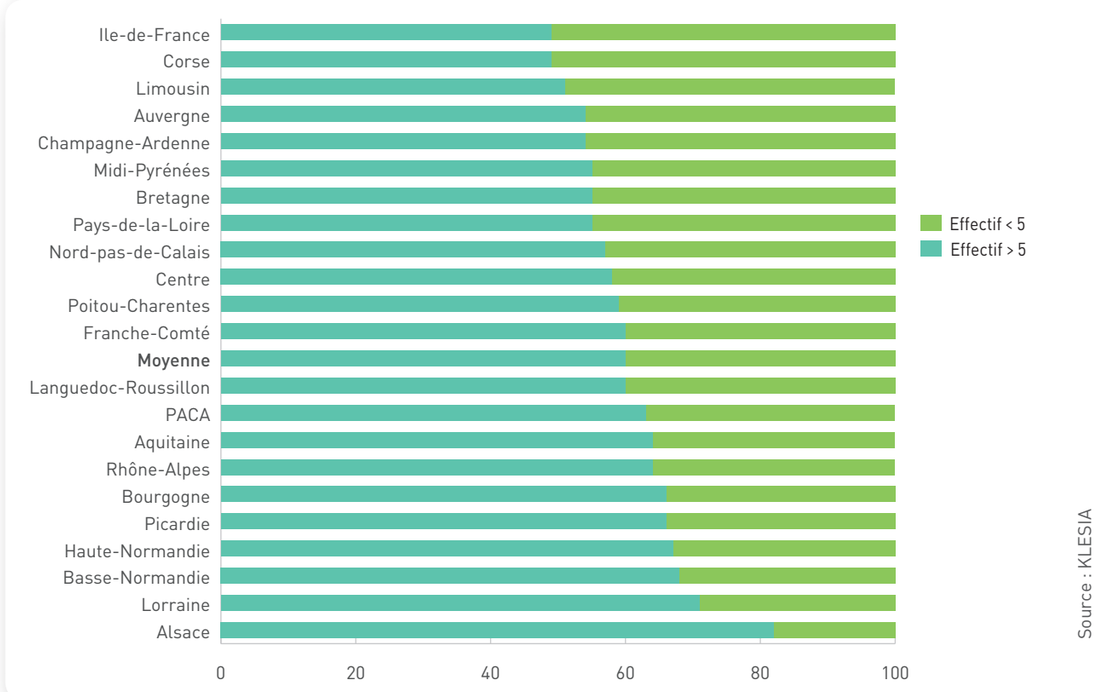



Sans surprise, les régions employant le plus d'apprentis sont l'Île-de-France, PACA et Rhône-Alpes.





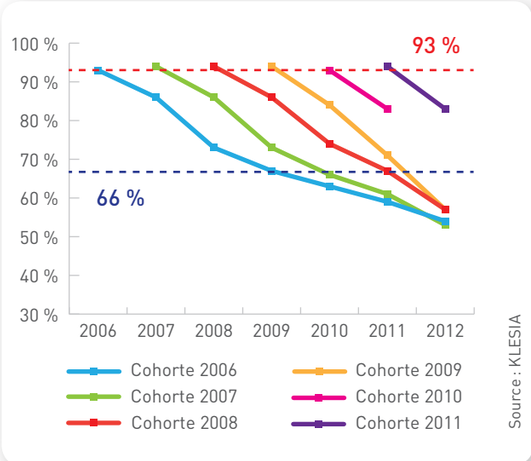
## Répartition des officines formatrices par région et par taille entre 2006 et 2012




Selon les régions, d'importantes disparités sont constatées dans la répartition par tranche d'effectif des pharmacies formatrices. 80 % de celles ayant embauché des apprentis en Alsace et Lorraine ont un effectif supérieur ou égal à cinq salariés, *vs* 48 % pour l'Île-de-France. Cela semble toutefois conforme aux différences de répartition des officines par taille selon les régions.

# Taux d'insertion relativement élevé

▶ Évolution de l'insertion[11] dans la branche




Trois ans après leur entrée en formation, 66 % des apprentis travaillent encore dans la branche[12].

Ce résultat tient compte des abandons ayant eu lieu au cours de la première année civile de formation[13], à l'issue de celle-ci, le pourcentage moyen d'apprentis toujours présents dans chaque cohorte est de 93 % en moyenne.

La proportion de salariés toujours en activité semble baisser pour la cohorte 2009 (57 %), mais le manque de recul doit faire considérer ce résultat comme provisoire.

Comparativement aux conclusions de l'enquête IPA 2014, l'insertion professionnelle globale des apprentis préparateurs en pharmacie est supérieure, 66 % pour l'unique secteur de la pharmacie d'officine contre 62 % au niveau national, tous secteurs confondus.

**« En février 2014, sept mois après leur sortie d'un centre de formation d'apprentis, 62 % des jeunes ayant suivi des études du niveau du CAP à celui du BTS ont un emploi – un score en baisse puisqu'il était de 65 % en 2013 et 69 % en 2012. Les autres sont au chômage ou inactifs. »**

Note d'information DEPP n° 14, avril 2015[14]/enquête IPA[15] 2014.

De même, la proportion d'apprentis restant dans la branche de la pharmacie d'officine à l'issue de leur formation (73 %), est supérieure à celle des bénéficiaires d'un Cpro dans la branche dentaire (68 % – étude OMPL 2013), ainsi qu'à l'insertion de l'ensemble des Cpro du secteur « éducation-santé-action sociale » à l'issue de leur formation (68,6 % – DARES 2012). De surcroît, cette proportion ne tient pas compte des insertions en pharmacie hospitalière, qui augmentent au final le taux d'insertion professionnelle des Cpro dans le métier de préparateur, tous secteurs confondus.

▶ Préparateurs en emploi dans la pharmacie formatrice en 2012

| Année | Oui | Non | Total |
|---|---|---|---|
| 2006 | 13 % | 87 % | 100 % |
| 2007 | 16 % | 84 % | 100 % |
| 2008 | 17 % | 83 % | 100 % |
| 2009 | 20 % | 80 % | 100 % |
| **2010** | **19 %** | **81 %** | **100 %** |

Source : KLESIA

11 - Le taux d'insertion mesure, à partir d'un temps initial, le nombre de préparateurs toujours en emploi dans la branche à l'issue d'une période définie.
12 - L'année n+3 correspond, pour la plupart des apprentis, à l'année civile commençant quelques mois après l'obtention de leur diplôme.
13 - Les formations débutent généralement en septembre. La première année de formation est donc à cheval sur deux années civiles. Le schéma ci-dessus prend en compte les données relevées en fin d'année civile ; pour chaque cohorte, à l'issue de la première année civile, du fait des abandons, le pourcentage d'apprentis n'est donc déjà plus de 100 % mais 93 %.
14 - Nathalie MARCHAL – MENESR-DEPP – ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche – Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance.
15 - L'enquête sur l'insertion des apprentis dite « IPA » (insertion professionnelle des apprentis) existe depuis le début des années 1990. Elle étudie leurs conditions de première insertion sept mois après la fin de la formation initiale, sur les plans national et régional, par diplôme et par niveau d'études.





En moyenne, un peu plus de 30 % des apprentis effectuent une ou plusieurs périodes de travail dans la pharmacie de leur apprentissage après la fin de celui-ci. En 2012, entre 13 % et 20 % des apprentis diplômés sont restés dans l'officine formatrice, ce taux diminue avec l'ancienneté des cohortes.

Bien que relativement peu nombreux, les apprentis ayant travaillé en officine avant leur apprentissage s'insèrent mieux dans la branche. En effet, 2 % d'entre eux ont eu une période de travail en officine avant le début de leur formation[16]. Parmi eux, 74 % ont effectué au moins une période en officine après leur apprentissage contre 49 % parmi ceux n'ayant jamais travaillé en officine avant leur formation.

# Pic de départs de la branche au terme de la formation

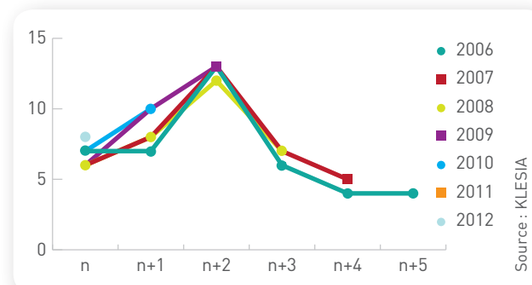
▶ Sorties de la branche en fonction de la cohorte

| Cohortes | n | n+1 | n+2 | n+3 | n+4 | n+5 | n+6 | Cumul sorties fin 2012 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2006 | 7 % | 7 % | 13 % | 6 % | 4 % | 4 % | 5 % | 47 % |
| 2007 | 6 % | 8 % | 13 % | 7 % | 5 % | 8 % | | 47 % |
| 2008 | 6 % | 8 % | 12 % | 7 % | 10 % | | | 43 % |
| 2009 | 6 % | 10 % | 13 % | 14 % | | | | 43 % |
| 2010 | 7 % | 10 % | 23 % | | | | | 39 % |
| 2011 | 6 % | 11 % | | | | | | 17 % |
| **2012** | **8 %** | | | | | | | **8 %** |

Source : KLESIA

**Clé de lecture ▶** pour la cohorte 2006, 7 % des apprentis quittent la branche au terme de la première année civile (2006), 7 % au terme de la seconde année civile (2007), 13 % au terme de la troisième année civile (2008). En 2012, 47 % au total ont quitté la branche.

▶ Évolution du taux de sorties de la branche des cohortes d'apprentis 2006 à 2012




L'année « n » montre un pourcentage de sorties de la branche en début de contrat relativement stable, entre 6 % et 8 %, probablement des ruptures de contrats pour partie dues à des abandons. Ces sorties se poursuivent, en légère augmentation, sur la fin de la première et en seconde années civiles de BP.

Pour chaque cohorte l'année « n+2 », année d'examen et de fin d'apprentissage pour les diplômés, se caractérise par un pic de taux de sortie. Il est plus marqué pour les personnes entrées en apprentissage en 2010.

16 - Fichier KLESIA

# Insertion et mobilité des Cpro

## 4095 Cpro entre 2006 et 2012

Le fichier recense 4095 Cpro entre 2006 et 2012 dont 88 % de femmes. 11 % d'entre eux ont signé au moins deux Cpro.

▶ **Répartition des Cpro selon l'année d'entrée en formation**

| Année | Nombre de Cpro | % |
|---|---|---|
| 2005 | 20 | 1 % |
| 2006 | 829 | 20 % |
| 2007 | 738 | 18 % |
| 2008 | 552 | 13 % |
| 2009 | 541 | 13 % |
| 2010 | 496 | 12 % |
| 2011 | 475 | 12 % |
| 2012 | 444 | 11 % |
| **Total** | **4095** | **100 %** |

Source : KLESIA

Le nombre de Cpro tend à baisser d'année en année, particulièrement à partir de 2008, conséquence de politiques plus incitatives en faveur de l'apprentissage.

▶ **Répartition des Cpro selon l'âge**

| Âge | Nombre de Cpro | % | Rappel apprentis |
|---|---|---|---|
| < 19 ans | 473 | 12 % | 16 % |
| 19 ans | 647 | 16 % | 43 % |
| 20 ans | 756 | 18 % | |
| 21 ans | 563 | 14 % | 36 % |
| 22 - 24 ans | 798 | 19 % | |
| 25 ans et plus | 858 | 21 % | 4 % |
| **Total** | **4095** | **100 %** | **100 %** |

Source : KLESIA

Les Cpro sont sensiblement plus âgés que les apprentis : 20 % ont plus de 25 ans au début de la formation, *vs* 4 % pour les apprentis.

▶ **Répartition des Cpro selon la taille de l'officine**

| Taille de l'officine | Nombre de Cpro | % | Rappel apprentis |
|---|---|---|---|
| Aucun salarié | 473 | 1 % | 40 % |
| Moins de 5 salariés | 647 | 48 % | |
| 5 - 10 salariés | 756 | 42 % | 60 % |
| Plus de 10 salariés | 563 | 9 % | |
| **Total** | **4095** | **100 %** | **100 %** |

Source : KLESIA

Les officines de moins de cinq salariés recourent plus au Cpro (49 %) pour former leurs préparateurs, qu'au contrat d'apprentissage (40 %).

L'Île-de-France a formé 54 % des Cpro entre 2006 et 2012, « loin devant » la Picardie (11 %), l'Auvergne (8 %), la Champagne-Ardenne (6 %), la Basse-Normandie (4 %) et le Languedoc-Roussillon (4 %). Toutes les autres régions se situent autour ou en dessous de 2 %.

▶ **Répartition des Cpro selon le nombre de périodes de travail en pharmacie avant l'entrée en formation**

| Nombre de périodes | Nombre de Cpro | % |
|---|---|---|
| Aucune | 3233 | 79 % |
| 1 | 228 | 5 % |
| 2 ou 3 | 522 | 13 % |
| 4 et plus | 112 | 3 % |
| **Total** | **4095** | **100 %** |

Source : KLESIA

Un peu plus d'un Cpro sur cinq (21 %) a travaillé en officine avant de commencer la formation, dont 44 % dans la pharmacie signataire du contrat. La plupart y ont travaillé plusieurs années, en continu ou non. Différents cas sont observés :

- un ou plusieurs CDD au sein de la même officine ou dans une autre pharmacie, de durée variable ;
- un Cpro en CDI à l'issue du CDD ;
- une période test de courte durée destinée à vérifier une motivation et une bonne entente, préalablement à l'entrée en formation ;
- un redoublement en Cpro, du fait d'une impossibilité à proroger un contrat d'apprentissage suite à un échec à l'examen ;
- une inscription en Cpro faute de place en apprentissage.

## Mobilité externe des Cpro inférieure à celle des apprentis

Sur l'ensemble de la population en Cpro :

- 81 % ont travaillé en pharmacie d'officine après leur formation, un taux supérieur à celui de l'ensemble des diplômés (69 % en moyenne sur les cinq dernières années) ;
- la moitié (51 %) a été recrutée dans la pharmacie formatrice, *vs* 30 % pour les apprentis.

Le taux d'insertion des Cpro dans la branche est supérieur à celui du secteur éducation – santé – action sociale :

> « Dans le secteur éducation – santé – action sociale, 68,6 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont en emploi dès la fin de leur contrat de professionnalisation. 25 % sont au chômage, 5 % sont inactifs, et moins de 1 % poursuit une formation… »

Dares Analyses n° 100, 2012.

Trois ans après leur entrée en formation, 70 % des Cpro travaillent encore dans la branche, *vs* deux tiers (66 %) pour les apprentis. Cette proportion semble baisser pour la cohorte 2009 (58 %).

Parmi les 21 % de Cpro ayant travaillé en officine avant la signature du contrat, 89 % sont embauchés après la formation contre 78 % pour les autres. La proportion de préparateurs s'insérant dans la branche est nettement plus élevée chez les Cpro que chez les apprentis. Pour les deux contrats, une nette corrélation existe entre le fait d'avoir travaillé en officine avant la formation et le choix d'y rester à l'issue de celle-ci. Dans le cas de l'apprentissage, le fait d'avoir travaillé en officine avant la formation révèle peut-être un projet professionnel davantage « mûri », qui aboutit à une insertion dans la branche plus fréquente. Pour les Cpro, il s'agit, dans certains cas, d'une promotion d'employés en pharmacie qui occupent ensuite un poste de préparateur dans la même pharmacie : 9 % des Cpro avaient travaillé dans la pharmacie où s'est déroulée l'alternance. Les apprentis et les Cpro qui travaillaient avant d'entrer en formation sont plus souvent en emploi à son issue. Ce constat, déjà réalisé pour les assistants dentaires, est généralement partagé :

> « Les personnes qui travaillaient juste avant d'entrer en contrat de professionnalisation sont plus souvent en emploi à son issue : 72 %, contre un peu plus de 60 % lorsqu'elles étaient auparavant en formation, au chômage ou inactives. »

Dares Analyses n° 100, 2012.

▶ Sortie des Cpro de la branche en fonction de la cohorte

| Cohortes | n | n+1 | n+2 | n+3 | n+4 | n+5 | n+6 | Cumul sorties fin 2012 | Rappel sorties apprentis |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2006 | 4 % | 9 % | 10 % | 7 % | 4 % | 5 % | 9 % | 48 % | 47 % |
| 2007 | 3 % | 8 % | 11 % | 6 % | 5 % | 6 % | | 39 % | 47 % |
| 2008 | 4 % | 9 % | 12 % | 7 % | 6 % | | | 38 % | 43 % |
| 2009 | 4 % | 10 % | 18 % | 10 % | | | | 42 % | 43 % |
| 2010 | 5 % | 10 % | 18 % | | | | | 33 % | 39 % |
| 2011 | 4 % | 9 % | | | | | | 13 % | 17 % |
| 2012 | 7 % | | | | | | | 7 % | 8 % |

Source : KLESIA

**Clé de lecture** ▶ pour la cohorte 2006, 4 % des Cpro quittent la branche au terme de la première année civile (2006), 9 % au terme de la seconde année civile (2007), 10 % au terme de la troisième année civile (2008). En 2012, 48 % au total ont quitté la branche.

Quoique très variables selon les cohortes, les sorties de la branche pour les Cpro sont globalement moins nombreuses que pour les apprentis.

## Taux de ruptures de Cpro médian[17]

Sur la période 2006-2012, le fichier OPCA enregistre 1 055 ruptures de Cpro, soit un taux de 17,6 %.

Les motifs de rupture se répartissent en 661 résiliations d'un commun accord, 223 à l'initiative du salarié, 167 à l'initiative de l'employeur, et 4 défaillances de l'entreprise.

Ce taux est relativement plus faible que celui des Cpro « assistants dentaires » (22 %). Il est pratiquement égal à la moyenne calculée par la DARES en 2012 tous secteurs confondus (18 %), mais supérieur au taux observé dans le secteur éducation – santé – action sociale (10 %).

« ...tous secteurs confondus..., 18 % de Cpro en moyenne sont interrompus avant le terme prévu, dont 2 % dans les deux mois suivant l'embauche. »

Toutefois...

« le taux de rupture varie avec les secteurs et en fonction des spécialités au sein des secteurs. Il est inférieur à la moyenne dans les secteurs de l'industrie (16 %) et dans certains secteurs du tertiaire comme le transport (12 %), les activités financières (12 %) et l'éducation – santé – action sociale (10 %). Il est en revanche plus élevé dans le secteur des services aux particuliers (28 %) ou du commerce (20 %). »

Dares Analyses n° 100, 2012.

17 - Étudié sur 5 984 contrats de professionnalisation signés sur la période 2006-2012, représentant 5 275 personnes, certaines personnes ayant signé plusieurs Cpro sur cette période.





# Insertion professionnelle

## 92 % de diplômés entre 2010 et 2014[18]

Parmi les 1 033 personnes ayant répondu à l'enquête « anciens apprenants » dont 91 % de femmes, 950 ont obtenu leur BP dans 30 centres différents. Les centres de formation les plus représentés sont, par ordre décroissant, Paris (177), Villeneuve-d'Ascq (122), Marseille (121), Toulouse (105), Poissy – Juvisy (85). Ces cinq centres concentrent deux tiers environ (64 %) des répondants diplômés. Toutes les régions sont représentées, à l'exception de l'Alsace, la Picardie, le Poitou-Charentes, le Limousin, la Corse et l'outre-mer.

▶ Répartition des diplômés selon l'année d'obtention du BP

| Année | Effectif | % |
|---|---|---|
| 2010 | 96 | 10,1 % |
| 2011 | 134 | 14,1 % |
| 2012 | 175 | 18,4 % |
| 2013 | 252 | 26,5 % |
| 2014 | 293 | 30,8 % |
| **Total** | **950** | **100 %** |

Source : Enquête en ligne auprès des anciens apprenants

▶ Répartition des diplômés en fonction de l'âge

| Âge | Effectif | % |
|---|---|---|
| < 20 ans | 10 | 1,1 % |
| 20-22 ans | 491 | 51,7 % |
| 23-25 ans | 299 | 31,5 % |
| 26-29 ans | 99 | 10,4 % |
| 30-44 ans | 41 | 4,3 % |
| 45 et plus | 10 | 1,1 % |
| **Total** | **950** | **100 %** |

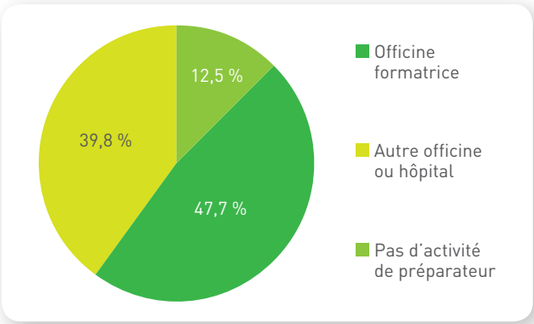
Source : Enquête en ligne auprès des anciens apprenants

Au moment de l'obtention de leur brevet, un peu plus de la moitié des diplômés avait entre 20 et 22 ans.

18 - Cette partie de l'étude s'appuie sur l'enquête en ligne réalisée auprès des anciens apprentis et des anciens Cpro.

# Près de la moitié des diplômés reste dans l'officine formatrice

▶ Répartition des diplômés selon l'activité professionnelle




Seuls 12,5 % des diplômés n'ont pas travaillé comme préparateur depuis l'obtention de leur brevet. Ce pourcentage est pratiquement stable quelle que soit l'année d'obtention du diplôme. Parmi la population diplômée et insérée, plus de la moitié a exercé dans l'officine où elle a achevé sa formation.

Qu'ils aient ou non obtenu leur diplôme, le pourcentage des Cpro qui, après la fin de leur formation, a travaillé dans l'officine formatrice (51 %) est supérieur à celui des apprentis (30 %). Les employeurs fidélisent donc moins leurs apprentis que leurs Cpro. La moyenne du secteur éducation – santé – action sociale se situe à mi-parcours :

« Au fil du temps, certains bénéficiaires quittent leur employeur d'accueil. Dans le secteur éducation – santé – action sociale, au moment de l'enquête, fin 2008, soit environ deux ans en moyenne après le début du contrat de professionnalisation, seuls 41 % des bénéficiaires sont toujours dans l'établissement qui les a accueillis. Dans une très large majorité (77 %), ces derniers ont consolidé leur situation professionnelle, leur contrat de professionnalisation ayant été converti en CDI de droit commun. »

Dares Analyses n° 100, 2012.

▶ Répartition des diplômés selon le nombre d'employeurs

| Nombre d'employeurs | Nombre de diplômés | % |
|---|---|---|
| 2 | 189 | 57,1 % |
| 3 ou 4 | 110 | 33,2 % |
| 5 et plus | 32 | 9,7 % |
| **Total** | **331** | **100 %** |

Sous-population : « Diplômés ayant travaillé dans plusieurs pharmacies »
**Clé de lecture** ▶ 189 diplômés, soit 57,1 %, ont travaillé dans deux officines

Qu'ils soient ou non restés dans l'officine formatrice après l'obtention de leur diplôme, près de 40 % des diplômés ont travaillé dans plus de deux officines.





▶ Raison du changement de pharmacie

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Nature du contrat (CDD ou intérim) | 150 | 45 % |
| Conditions de travail | 75 | 23 % |
| Déménagement, trajets trop longs | 49 | 15 % |
| Évolution du projet professionnel (nouvelles expériences, pharmacie hosp.) | 41 | 12 % |
| Évolution du contrat (CDI, temps plein) | 37 | 11 % |
| Salaire insuffisant | 23 | 7 % |
| Pas d'embauche dans la pharmacie où s'est déroulé l'apprentissage | 11 | 3 % |
| Changement de titulaire, licenciement économique | 7 | 2 % |
| Divers | 19 | 6 % |
| Non réponse | 4 | 1 % |

Pourcentages calculés sur la base des interrogés, plusieurs réponses possibles
Sous-population : « Diplômés ayant travaillé dans plusieurs pharmacies »

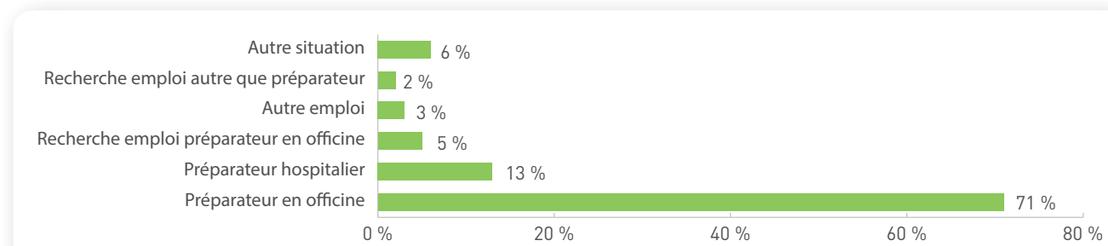
Les préparateurs ayant travaillé dans plusieurs officines invoquent la nature du contrat de travail comme principale raison de leur changement d'employeur, CDD et intérim, catégorie à laquelle pourraient être rajoutés les souhaits d'évolution du contrat. Viennent ensuite les raisons liées aux conditions de travail, auxquelles appartient la thématique du temps de trajet.

Le CDD semble davantage concerner les cohortes plus récentes : seulement 20 % des répondants de la cohorte 2010 ont cité des emplois en CDD ou en intérim comme raison des changements de pharmacie, alors qu'ils sont 47 % dans la cohorte 2013 et 40 % dans la cohorte 2014.

Inversement, les répondants de la cohorte 2010 ont, davantage que les autres, mis en avant le souhait de nouvelles expériences (16 % *vs* 9,7 % toutes cohortes confondues), un déménagement ou des trajets trop longs (19 % *vs* 14,8 %) et un salaire insuffisant (13 % *vs* 6,9 %).

# Un emploi de préparateur pour la plupart

▶ Situation des titulaires du BP en 2015[19]




Interrogés : 950 / Répondants : 932 / Réponses : 932

84 % des titulaires du BP sortis de formation entre début 2010 et fin 2014 sont préparateurs officinaux ou hospitaliers.

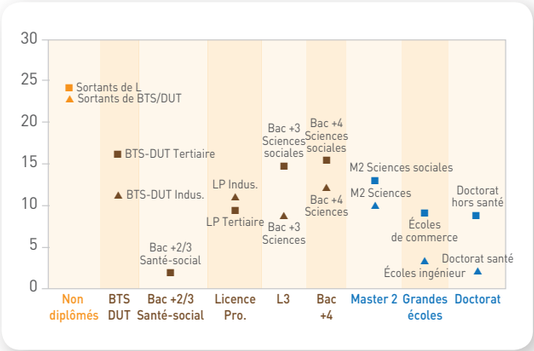
- 71 % des titulaires du BP ont un emploi de préparateur en pharmacie d'officine ;
- 13 % sont préparateurs hospitaliers en 2015 ;
- 3 % exercent un autre emploi.

19 - Rappelons que la population étudiée est constituée « d'anciens apprenants » ayant obtenu leur BP entre 2010 et 2014 inclus.
La notion de « situation actuelle » renvoie donc à une échéance située entre six mois et quatre années et demi après l'obtention de leur diplôme : six mois pour les diplômés ayant obtenu leur brevet en 2014, et quatre années et demi pour les diplômés de 2010.

Seuls 5 % recherchent un emploi de préparateur en officine, et 2 % un autre emploi. Ainsi, le taux de chômage des diplômés, toutes années d'obtention du diplôme confondues, est voisin de 7 %. Ce constat est corroboré par l'enquête 2013 « Génération 2010 » du CEREQ, qui observe un des plus faibles taux de chômage après trois ans de vie active pour les diplômés de bac +2/+3 en santé social[20].

> « Au niveau de l'enseignement supérieur, les formations du domaine de la santé et du social sont celles qui offrent les meilleures conditions d'insertion : 86 % des diplômés d'une formation de niveau bac+2 ou bac+3... accèdent immédiatement et durablement à l'emploi. »

### ▶ Taux de chômage après trois ans de vie active (en %)




Source : CEREQ – Premiers pas dans la vie active de la génération 2010 – Enquête 2013

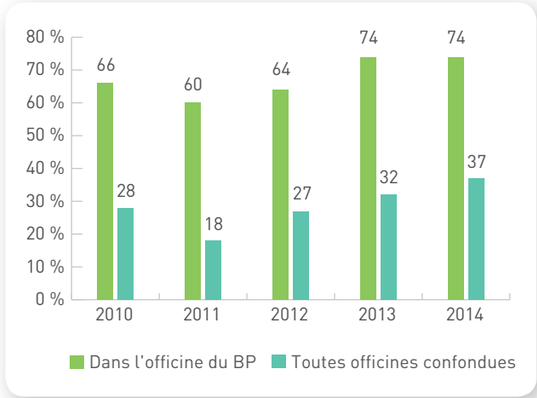
### ▶ Zoom sur les situations autres

| Réponse | Effectif |
|---|---|
| Études d'infirmières | 14 |
| Autres études dans le domaine de la santé | 20 |
| Études diverses ou non précisées | 14 |
| Divers | 9 |
| Non réponse | 3 |
| **Total** | **60** |

Source : Enquête en ligne auprès des anciens apprenants

Les autres situations (6 %) sont principalement constituées d'étudiants, majoritairement dans le domaine de la santé, choix motivé par un salaire de préparateur en pharmacie jugé trop bas.

### ▶ Répartition, début 2015, des diplômés en officine selon l'année d'obtention du BP




**Clé de lecture ▶** En 2015, 66 % des diplômés en 2010 sont dans une officine dont 28 % dans l'officine formatrice.

La proportion de préparateurs toujours dans l'officine où ils ont terminé leur BP baisse globalement avec l'ancienneté d'obtention du diplôme.

20 - La filière sanitaire et sociale recouvre les diplômes et les emplois fondés sur l'aide à la personne. Elle recouvre le secteur médical et paramédical, l'hébergement médico-social et social et les activités sociales sans hébergement.





# Un tiers des diplômés projette toute sa carrière professionnelle dans la branche

Les préparateurs se divisent en trois groupes :

- ceux qui prévoient d'exercer le métier de préparateur toute leur vie professionnelle ;
- ceux qui ne savent pas combien de temps ils exerceront ce métier (41,7 %) ;
- ceux qui ont déjà défini la durée de leur carrière professionnelle (25,3 %).

### ▶ Durée envisagée d'exercice du métier par ceux qui quitteront la branche à terme

| Nombre d'années | Effectif | % |
|---|---|---|
| 1 - 2 ans | 16 | 9,6 % |
| 5 ans maximum | 36 | 21,7 % |
| 5 - 10 ans | 59 | 35,5 % |
| 10 - 20 ans | 21 | 12,7 % |
| Plus de 20 ans | 1 | 0,6 % |
| Cela dépend | 33 | 19,9 % |
| **Total** | **166** | **100 %** |

Source : Enquête en ligne auprès des anciens apprenants

Parmi les 25,3 % de préparateurs qui envisagent d'exercer leur métier un temps limité, les deux tiers évoquent au maximum dix ans.

### ▶ Raison pour ne pas exercer ce métier toute une vie professionnelle

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Salaire insuffisant | 71 | 42,8 % |
| Pas d'évolution possible | 33 | 19,9 % |
| Manque de reconnaissance | 25 | 15,1 % |
| Envie d'autres expériences | 21 | 12,7 % |
| Horaires | 19 | 11,4 % |
| Métier fatigant | 12 | 7,2 % |
| Clientèle difficile | 11 | 6,6 % |
| Trop de responsabilités, de pression | 10 | 6,0 % |
| Métier répétitif | 7 | 4,2 % |
| Intérêt pour l'exercice en hôpital ou en laboratoire | 3 | 1,8 % |
| Divers | 14 | 8,4 % |
| Non réponse | 26 | 15,7 % |

Pourcentages calculés sur la base des interrogés.
Plusieurs réponses possibles.

Les raisons invoquées par les préparateurs qui ne pensent pas exercer ce métier toute leur vie sont prioritairement l'insuffisance du salaire et l'absence d'évolution.

### Raison à l'origine d'une orientation vers la pharmacie hospitalière

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Absence de l'aspect commercial, relation clientèle | 36 | 29,0 % |
| Diversité des tâches | 25 | 20,2 % |
| Horaires | 21 | 16,9 % |
| Perspectives d'évolution | 20 | 16,1 % |
| Meilleur salaire | 20 | 16,1 % |
| Préférences pour ce métier, le milieu hospitalier | 19 | 15,3 % |
| Meilleures conditions, avantages | 8 | 6,5 % |
| Pour essayer, par curiosité | 8 | 6,5 % |
| Meilleure reconnaissance | 5 | 4,0 % |
| Apprentissage en pharmacie hospitalière | 4 | 3,2 % |
| Divers | 13 | 10,5 % |
| Non réponse | 18 | 14,5 % |

Sous-population : « J'ai un emploi de préparateur hospitalier »
Plusieurs réponses possibles.

Les préparateurs hospitaliers (rappel : 13,1 % de la population diplômée) déclarent avoir fait ce choix en raison de l'absence d'aspect commercial et de la diversité des tâches.





# En cas de mobilité externe, les métiers connexes privilégiés

### Métiers exercés par les diplômés n'occupant pas un emploi de préparateur

| Métiers connexes à celui de préparateur ou du domaine sanitaire et social | Métiers sans rapport direct avec celui de préparateur |
|---|---|
| Laborantine ; préparatrice en laboratoire | Manager d'une bijouterie de luxe |
| Préparatrice en pharmacie en préparatoire et non en officine ; préparatrice en parapharmacie ; technicienne en laboratoire de recherche pharmaceutique | Professeur de mathématiques |
| Délégué pharmaceutique (2 occurrences) ; déléguée médicale | Employé commercial |
| Vente et conseil de matériel orthopédique | Chargé de clientèle en télécommunications |
| Vendeuse en parapharmacie | Employé dans une entreprise |
| Secrétaire médicale | Agent de service |
| Assistante administrative et commerciale médico-technique | Conducteur routier secrétariat |
| Infirmière | Équipier |
| Nourrice et reprise d'étude dans un autre domaine. BTS diététique | Militaire |

Le plus grand nombre de diplômés n'occupant pas un emploi de préparateur reste dans des métiers connexes à la préparation, ou dans le domaine sanitaire et social. Certains exercent des emplois dans la vente.

### Emplois recherchés par les diplômés souhaitant quitter la branche

| Métiers connexes à celui de préparateur ou du domaine sanitaire et social | Métiers sans rapport direct avec celui de préparateur |
|---|---|
| Préparatrice hospitalier (5 occurrences) | Commerce vente (2 occurrences) |
| Aide-soignante (2 occurrences) | Assistante de direction |
| Thalassothérapeute | Dans l'aéronautique |
| Thanatopraxie | Carrossier/peintre (2 occurrences.) |
| Petite enfance | |

Les préparateurs souhaitant changer de métier s'orientent principalement vers des emplois connexes à la préparation.

### Raison invoquée pour quitter l'officine

| Réponse | Effectif |
|---|---|
| Pas trouvé d'embauche | 12 |
| Salaire insuffisant | 11 |
| Aspect commercial, relation clientèle | 7 |
| Pas d'évolution possible | 6 |
| Relations avec l'employeur | 5 |
| Horaires | 4 |
| Divers | 11 |
| **Total** | **44** |

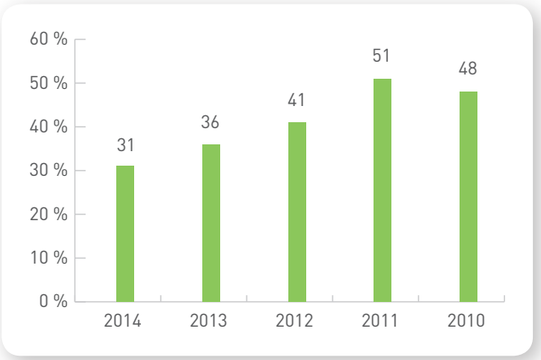
Sous-population : « J'ai ou je recherche un emploi autre que préparateur ».
Plusieurs réponses possibles.

Une partie des diplômés n'exerçant plus comme préparateur déclare n'avoir pas trouvé d'emploi dans la profession. Parmi les raisons invoquées pour quitter la pharmacie d'officine, le salaire apparaît au premier rang.

## Se former après l'obtention du diplôme

Plus d'un préparateur sur trois (37,7 %), diplômés entre 2010 et 2014, a suivi ou suit actuellement d'autres formations.

### Accès à la formation professionnelle en fonction l'ancienneté d'obtention du diplôme




Sous-population : « Ont suivi d'autres formations »

Le taux d'accès à la formation augmente avec l'ancienneté d'acquisition du diplôme, avec un pic pour la troisième année après son obtention : un préparateur sur deux diplômés en 2011 a suivi d'autres formations après l'obtention du BP.

21 - Liste des formations citées en annexe 3.

### Formations suivies

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Dermo-cosmétique | 91 | 23 % |
| Phyto-aromathérapie | 23 | 6 % |
| Homéopathie | 14 | 4 % |
| Orthopédie | 12 | 3 % |
| Spécialisations officine diverses[21] | 57 | 15 % |
| Pharmacie hospitalière | 130 | 33 % |
| Formations hors santé ou non précisées | 25 | 6 % |
| Formations santé hors officine | 14 | 4 % |
| Infirmier | 13 | 3 % |
| Vente, commerce santé | 7 | 2 % |
| Non réponse | 6 | 2 % |
| **Total** | **392** | **100 %** |

Sous-population : « Ont suivi d'autres formations »
Plusieurs réponses possibles.

51 % des répondants ont suivi une formation dans une « spécialité d'officine ». La formation en dermo-cosmétique arrive en tête (23 % des personnes concernées).





Celle-ci attire davantage les femmes, ce que corrobore l'enquête conduite auprès des BP2[22] dans laquelle 15 % des femmes déclaraient envisager de suivre une formation en dermo-cosmétique, *vs* 3 % des hommes.

33 % ont choisi une formation à la pharmacie hospitalière. 95 % d'entre eux ont actuellement un emploi de préparateur hospitalier. Parmi eux, 40 % ont travaillé comme préparateur en officine après l'obtention de leur brevet. La spécialisation hospitalière séduit davantage les hommes ex-apprentis. Parmi les diplômés, 23 % des hommes sont actuellement préparateurs hospitaliers, contre 12 % de femmes. Il n'y a pas de corrélation entre le niveau de formation initial et le choix de l'orientation hospitalière.

Plusieurs raisons motivent la décision de suivre des formations complémentaires :

- améliorer ses compétences ;
- mieux répondre aux besoins des clients ;
- travailler à l'hôpital.

Près d'un préparateur sur dix (9,8 %) a suivi une ou plusieurs formations complémentaires dans le but de changer de métier. Ils représentent 3,7 % de la population globale diplômée.

## Échec au diplôme et emploi dans la branche compatibles

### Répartition des non diplômés par année

| Année de sortie de la formation | Nombre de personnes concernées |
|---|---|
| 2010 | 4 |
| 2011 | 5 |
| 2012 | 14 |
| 2013 | 13 |
| 2014 | 46 |
| Non réponse | 1 |
| **Total** | **83** |

Source : Enquête en ligne auprès des anciens apprenants

Sur les 1 033 répondants, 83 (8 %) n'ont pas obtenu le brevet[23]. Plus de la moitié d'entre eux sont sortis de formation en 2014.

### Situation actuelle des non-diplômés

| Situation | Nombre de personnes concernées |
|---|---|
| En emploi | 34 (dont 21 employés en pharmacie) |
| En formation | 22 (dont 16 en BP préparateur) |
| En recherche d'emploi | 14 (dont 5 comme employés en pharmacie) |
| Autre situation | 13 |
| **Total** | **83** |

Source : Enquête en ligne auprès des anciens apprenants

Sur les 83 personnes, environ quatre sur dix sont en emploi, le plus fréquemment comme employés en pharmacie. Un quart est en formation, principalement de préparateur en pharmacie, donc « en redoublement ». Moins d'un sur cinq recherche un emploi, un tiers d'entre eux souhaitant un poste d'employé en pharmacie.

22 - La formule « les BP2 » est utilisé (par abus de langage) pour signifier « les apprenants en formation en dernière année de BP au moment de l'enquête ». La dernière année peut être une troisième année, pour les BP en trois ans, ou pour les redoublants.

23 - Notons que les résultats aux examens du BP donnent un taux de réussite très variable, de 71,5 % + 7 % sur les quinze dernières années (cf. annexe 1). Un taux d'échec voisin de 30 % est donc commun.

Comparé au taux de chômage des diplômés (7 %), celui des non-diplômés est près de trois fois supérieur. En tenant compte du nombre relativement faible de répondants non-diplômés dans cette partie de l'enquête et en redressant l'échantillon en conséquence, le taux de chômage global des anciens apprenants, toutes années confondues, est de 10,7 %.

Ce taux est bien inférieur à celui enregistré au niveau national pour les apprentis ou les Cpro à l'issue de leur formation.

> « Dans le secteur éducation – santé – action sociale, 25 % des bénéficiaires sont sans emploi à la fin de leur contrat de professionnalisation. »
>
> Dares Analyses n° 100, 2012

> « En février 2014, sept mois après leur sortie d'un centre de formation d'apprentis, 38 % des jeunes ayant suivi des études du niveau du CAP à celui du BTS sont sans emploi : au chômage ou inactifs »
>
> Enquête IPA 2014, note d'information DEPP n° 14, avril 2015.

Les non-diplômés s'insèrent moins facilement dans la branche, et subissent un taux de chômage supérieur à celui des diplômés. C'est un constat général partagé dans nombre d'analyses sur l'insertion des jeunes dans l'emploi :

> « Quel que soit le niveau de formation des apprentis, obtenir le diplôme demeure déterminant dans leur insertion : sept mois après leur sortie d'un centre de formation d'apprentis, 66 % des diplômés travaillent contre 47 % des sortants n'ayant pas obtenu le diplôme préparé. »
>
> Enquête IPA 2014, note d'information DEPP n° 14, avril 2015.

Cependant, être non-diplômé de la session de juin 2014 et en recherche d'emploi ne signifie pas nécessairement quitter la branche. Un apprenti dans cette situation peut être à la recherche d'un nouvel employeur pour terminer son apprentissage, ou souhaiter intégrer une officine comme employé en pharmacie. Au total, près de deux tiers des non-diplômés sont restés dans la branche, ou y cherchent un emploi.

Au final, sept non-diplômés sur dix envisagent de se représenter à l'examen. Cette proportion atteint huit sur dix sur les années 2013 et 2014.





# Les apprenants en formation BP2

## Majorité de répondants formée en Ile-de-France

981 apprenants[24] en BP2 dont 89 % de femmes ont répondu à l'enquête en ligne. Ils sont en formation dans 25 centres différents, répartis sur tout le territoire. Parmi eux, les deux tiers étudient dans les centres d'Île-de-France, qui accueillent annuellement 14 % des apprentis, et 54 % des Cpro. Un sur cinq est redoublant. 38 % sont salariés d'une officine employant entre un et quatre salariés[25]. Plus des trois quarts (76,2 %) d'entre elles sont situées dans des unités urbaines de supérieures à 100 000 habitants[26].

▶ **Répartition des BP2 selon le type de contrat**

| Type de contrat | Effectif | % |
|---|---|---|
| Contrat d'apprentissage | 680 | 69,3 % |
| Cpro | 301 | 30,7 % |
| **Total** | **981** | **100,0 %** |

Source : Enquête en ligne auprès des BP2 2015

Plus des deux tiers sont apprentis. Les Cpro se répartissent sur la quasi-totalité des centres de formation.

▶ **Répartition des BP2 selon l'âge**

| Âge | Effectif | % |
|---|---|---|
| < 20 ans | 60 | 6,1 % |
| 20-22 ans | 501 | 51,1 % |
| 23-25 ans | 276 | 28,1 % |
| 26-29 ans | 69 | 7,0 % |
| 30-44 ans | 57 | 5,8 % |
| 45 et plus | 18 | 1,8 % |
| **Total** | **981** | **100,0 %** |

Source : Enquête en ligne auprès des BP2 2015

57 % des répondants ont moins de 22 ans, mais près de 15 % ont 26 ans ou plus au moment de l'enquête. La quasi-totalité (99,3 %) des apprentis a moins de 28 ans, alors que 30 % environ des Cpro ont 28 ans ou plus, ce qui est cohérent avec les critères d'âge requis pour ce type de contrat.

Les trois quarts avaient un niveau IV à leur entrée en formation, 37 % des plus de 28 ans une formation de niveau II, *vs* 9 % pour les moins de 28 ans.

## Trajectoires diverses avant l'entrée en formation

Au moment de la signature de leur contrat, 55 % des BP2 étaient étudiants, lycéens ou stagiaires. Près d'un sur cinq était en recherche d'emploi, et 15 % salariés ailleurs que dans une officine.

74 % des répondants avaient un niveau IV (y compris 1re année de pharmacie ou médecine). Sans surprise, les plus anciens sont plus diplômés : 37 % des plus de 28 ans possèdent un diplôme de niveau II ou plus à leur entrée en formation (*vs* 9 % parmi les moins de 28 ans).

24 - Cette partie de l'étude concerne à la fois les anciens apprentis et les anciens Cpro ayant participé à l'enquête en ligne.
25 - Ce qui est cohérent avec l'évolution de la proportion d'officines formatrices de cette taille.
26 - Les officines situées dans des unités urbaines de plus de 100 000 habitants sont globalement plus « formatrices » puisqu'elles ne représentent que 32 % de l'ensemble des officines en France.

### Situation antérieure au contrat

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Étudiant, lycéen, stagiaire | 544 | 55,5 % |
| En recherche d'emploi | 189 | 19,3 % |
| Salarié ailleurs que dans une pharmacie d'officine | 148 | 15,1 % |
| Salarié dans une pharmacie d'officine | 70 | 7,1 % |
| Autre | 22 | 2,2 % |
| Non réponse | 8 | 0,8 % |
| **Total** | **981** | **100 %** |

Source : Enquête en ligne auprès des BP2 2015

La formation de préparateur est le plus souvent une orientation suite à l'obtention du baccalauréat.

Quelques rares préparateurs étaient au préalable demandeurs d'emploi, il s'agit principalement de personnes âgées de plus de 28 ans puisque 42 % d'entre elles étaient dans cette situation.

### Pharmacies contactées avant la signature du contrat

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| 1 | 106 | 10,8 % |
| 2 - 4 | 142 | 14,5 % |
| 5 - 9 | 119 | 12,1 % |
| 10 - 49 | 387 | 39,4 % |
| 50 et plus | 147 | 15 % |
| Non réponse | 80 | 8,2 % |
| **Total** | **981** | **100 %** |

Source : Enquête en ligne auprès des BP2 2015

Les BP2 actuellement en formation ont principalement trouvé leur employeur par candidature spontanée (53,4 %), puis par connaissance (24,6 %). L'organisme de formation intervient dans 11,5 % des cas, Internet pour 8,4 %.

Le nombre d'officines contactées pour trouver un contrat en alternance[27] varie fortement, d'une seule à plusieurs dizaines.

## Peu de changements d'entreprise

### Raison à l'origine du changement d'officine

| Raison | Effectif | % |
|---|---|---|
| Mauvaise entente avec l'employeur, l'équipe | 23 | 16,3 % |
| Fin de contrat (redoublement) | 22 | 15,6 % |
| Apprentissage insatisfaisant | 18 | 12,8 % |
| Déménagement, distance trop importante | 15 | 10,6 % |
| Choix de l'apprenti | 10 | 7,1 % |
| Difficultés financières | 9 | 6,4 % |
| Harcèlement | 9 | 6,4 % |
| Vente, fermeture, départ à la retraite | 8 | 5,7 % |
| Conditions de travail, horaires | 4 | 2,8 % |
| Divers | 10 | 7,1 % |
| Non réponse | 20 | 14,2 % |

Sous-population : « Avez-vous changé de pharmacie depuis le début de votre formation = Oui ». Plusieurs réponses possibles.

14,4 % des BP2 ont changé d'officine une fois au moins depuis le début de leur formation.

Plusieurs raisons expliquent le changement de pharmacie dont plus principalement : les difficultés relationnelles, le redoublement, l'insatisfaction concernant l'apprentissage, et plus rarement les conditions de travail.

27 - Le terme « contrat en alternance » recouvre les deux types de contrats concernés par la présente étude : les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation.





## Exercer un métier de la santé motivation principale du choix professionnel

### Motivations à l'origine du choix du métier

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Travailler dans un métier de santé | 728 | 74,2 % |
| Les relations avec les clients | 684 | 69,7 % |
| Travailler en équipe | 428 | 43,6 % |
| La variété des activités du métier | 214 | 21,8 % |
| Les possibilités d'évolution | 112 | 11,4 % |
| Travailler dans une entreprise à taille humaine | 90 | 9,2 % |
| Le salaire | 56 | 5,7 % |
| Les aspects techniques | 49 | 5,0 % |
| Non réponse | 24 | 2,4 % |

Pourcentages calculés sur la base des interrogés. Plusieurs réponses possibles.

Le contact avec les clients / patients dans un métier de conseil du domaine de la santé explique principalement le choix du métier de préparateur. La motivation pour un métier de santé sensibilise davantage les moins de 28 ans. S'ajoute à cette motivation le goût pour un travail d'équipe et la variété des activités. Les possibilités d'évolution et le travail dans une entreprise à taille humaine viennent ensuite.

Les connaissances et la technicité du métier n'interviennent que pour 6,6 % des motivations exprimées.

### Tâches considérées comme plus intéressantes

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Service au comptoir | 736 | 75,0 % |
| Conseil aux clients | 607 | 61,9 % |
| Réalisation de préparations | 303 | 30,9 % |
| Vérification des ordonnances | 260 | 26,5 % |
| Gestion des stocks | 207 | 21,1 % |
| Divers | 16 | 1,6 % |
| Non réponse | 33 | 3,4 % |

Pourcentages calculés sur la base des interrogés. Plusieurs réponses possibles.

Les tâches jugées les plus intéressantes sont le service au comptoir, qui attire davantage les moins de 28 ans, et le conseil aux clients. Réalisation de préparation, vérification des ordonnances et gestion des stocks viennent ensuite.

# Représentation du métier modifiée au cours de la formation

44,6 % des BP2 déclarent que leur image du métier a évolué depuis l'entrée en formation, plutôt négativement dans la majeure partie des cas (55 %), dans une moindre mesure pour les Cpro (50 %).

Ceux effectuant leur apprentissage dans une pharmacie située dans une unité urbaine de plus de 100 000 habitants sont plus particulièrement concernés, 46 % contre 39 % pour ceux travaillant dans une unité urbaine de moins de 100 000 habitants.

### Raison de l'évolution négative

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Aspect commercial | 34 | 14,0 % |
| Manque de reconnaissance, de respect | 32 | 13,2 % |
| Métier mal payé | 30 | 12,4 % |
| Pas d'activité de préparateur, exploitation | 20 | 8,3 % |
| Conditions de travail | 19 | 7,9 % |
| Contact clientèle | 15 | 6,2 % |
| Responsabilités | 15 | 6,2 % |
| Avec l'expérience, métier qui ne me plaît pas | 10 | 4,1 % |
| Formation difficile | 10 | 4,1 % |
| Pas d'évolution possible | 10 | 4,1 % |
| Même travail qu'un pharmacien | 8 | 3,3 % |
| Formation en centre insuffisante, inadaptée | 7 | 2,9 % |
| Diplôme non reconnu (Niv. IV) | 6 | 2,5 % |
| Divers | 17 | 7,0 % |
| Non réponse | 92 | 38,0 % |

Sous-population « L'image que vous aviez du métier a évolué plutôt négativement ». Plusieurs réponses possibles.

L'évolution négative est d'abord liée à l'aspect commercial du métier, puis au manque de reconnaissance et de respect, et à la rémunération.

### Raison de l'évolution positive

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Métier varié, riche, intéressant | 34 | 17,3 % |
| Contact clientèle | 29 | 14,8 % |
| Responsabilités | 14 | 7,1 % |
| Avec l'expérience, métier qui me plaît | 10 | 5,1 % |
| Possibilités d'évolution | 4 | 2,0 % |
| Travail en équipe | 3 | 1,5 % |
| Même travail qu'un pharmacien | 1 | 0,5 % |
| Divers | 1 | 0,5 % |
| Non réponse | 115 | 58,7 % |

Sous-population : « L'image que vous aviez du métier a évolué plutôt positivement ». Plusieurs réponses possibles

45 % des BP2 qui précisent les raisons de l'évolution positive de leur représentation, citent la variété des activités, le contact clientèle, et dans une moindre mesure les responsabilités.





# Préparateur en pharmacie, un projet à durée limitée

Pour 36,7 % des BP2, le projet professionnel a évolué depuis l'entrée en formation, un peu plus (40 %) pour les apprentis que pour les Cpro. L'orientation vers la pharmacie hospitalière vient en tête (18,4 %), puis le souhait de suivre des formations complémentaires (14,4 %) sont les deux évolutions principales.

Près d'un BP2 sur dix déclare souhaiter changer de métier ou de domaine : un taux à rapprocher des 12,5 % de diplômés qui n'intègrent ni l'officine, ni la pharmacie hospitalière à l'issue de leur formation.

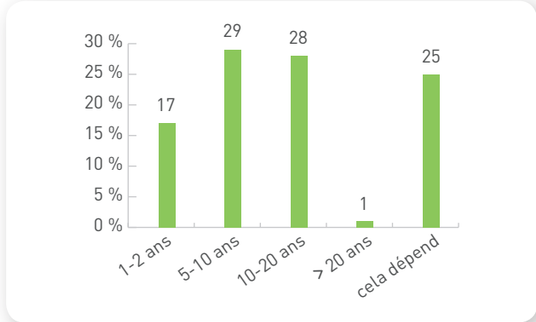
### Durée prévue d'exercice du métier de préparateur

| Réponse | | % |
|---|---|---|
| Toute votre vie professionnelle | 207 | 21,1 % |
| Un certain temps, puis vous passerez à autre chose | 319 | 32,5 % |
| Je ne sais pas | 424 | 43,2 % |
| Non réponse | 31 | 3,2 % |
| **Total** | **981** | **100,0 %** |

Source : Enquête en ligne auprès des BP2 2015

Seul un BP2 sur cinq pense exercer le métier de préparateur toute sa vie professionnelle. Dans les unités urbaines de plus de 100 000 habitants, 36 % envisagent d'exercer le métier un certain temps, puis de passer à autre chose. Ils ne sont que 25 % dans les unités urbaines de moins de 100 000 habitants.

### Durée de vie professionnelle envisagée comme préparateur




Sous-population : « Pensent exercer le métier un certain temps, puis passer à autre chose »

Un tiers pense exercer le métier un temps limité : parmi eux, 40 % pas plus de cinq ans.

### Projets pour la suite

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Changer de secteur | 59 | 18,5 % |
| Hôpital ou laboratoire | 52 | 16,3 % |
| Évoluer dans le domaine de la santé | 45 | 14,1 % |
| Délégué pharmaceutique | 19 | 6,0 % |
| Ouvrir une parapharmacie, herboristerie, cabinet | 11 | 3,4 % |
| Cadre de santé | 9 | 2,8 % |
| Divers | 11 | 3,4 % |
| Non réponse | 117 | 36,7 % |

Sous-population : « BP2 pensant exercer un certain temps, puis passer à autre chose ». Plusieurs réponses possibles.

Les BP2 qui ont déjà un projet pour la suite de leur carrière professionnelle envisagent principalement de changer de secteur, travailler en hôpital ou en laboratoire, ou évoluer dans le domaine de la santé.

### Raisons à l'origine du choix de quitter le métier

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Salaire insuffisant | 296 | 30,2 % |
| Manque de possibilité d'évolution | 115 | 11,7 % |
| Horaires contraignants | 109 | 11,1 % |
| Problèmes avec l'employeur, l'équipe | 97 | 9,9 % |
| Conditions de travail difficiles | 90 | 9,2 % |
| Métier, diplôme peu reconnu | 87 | 8,9 % |
| Responsabilités et pression importantes | 74 | 7,5 % |
| Métier répétitif, monotone | 73 | 7,4 % |
| Contact clientèle difficile | 71 | 7,2 % |
| Envie de changer, pas fait pour ce métier | 50 | 5,1 % |
| Le métier a changé, peu de préparations | 17 | 1,7 % |
| Aspect trop commercial | 15 | 1,5 % |
| Divers | 17 | 1,7 % |
| Non réponse | 313 | 31,9 % |

Pourcentages calculés sur la base des interrogés. Plusieurs réponses possibles.

Les principales raisons qui motivent la décision de changer de métier sont un salaire insuffisant (pour 30 %), un manque de possibilité d'évolution (11,7 %) et des horaires contraignants (11,1 %).





# Exercer le métier au terme de la formation, un projet majoritairement partagé

### Projet suite à l'obtention du BP

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Travailler dans la même pharmacie | 285 | 29,1 % |
| Travailler dans une autre pharmacie | 241 | 24,6 % |
| M'orienter vers la pharmacie hospitalière | 143 | 14,6 % |
| M'orienter vers un autre métier de la santé ou de la pharmacie | 53 | 5,4 % |
| M'orienter vers un autre secteur d'activité | 33 | 3,4 % |
| M'orienter vers l'industrie pharmaceutique | 20 | 2 % |
| Je ne sais pas encore | 167 | 17 % |
| Non réponse | 39 | 4 % |
| **Total** | **981** | **100 %** |

Source : Enquête en ligne auprès des BP2 2015

Une fois le diplôme obtenu, 53,7 % des BP2 prévoient de travailler dans une officine. Inversement, 17 % déclarent ne pas avoir d'idée précise sur leur future orientation ou en préférer d'autres, au premier rang desquelles la pharmacie hospitalière (14,6 %). Les apprentis en BP2 sont plus attirés par la pharmacie hospitalière (17 %) que les Cpro (10 %).

Dans les unités urbaines de plus de 100 000 habitants, 27 % des répondants souhaitent quitter la pharmacie de leur apprentissage. Ils sont plus nombreux (32 %) dans celles de moins de 100 000 habitants. Deux tiers des BP2 (65,6 %) envisageant de rester dans l'officine formatrice partagent ce projet avec leur employeur.

Quelques BP2 envisagent de rejoindre l'industrie pharmaceutique pour les raisons suivantes :

- le goût pour le milieu industriel ;
- la culture de la production du médicament ;
- la préférence pour la pratique de la préparation, la fabrication ;
- les conditions de travail et de rémunération.

### Raison expliquant la décision de changer de pharmacie

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Pour avoir d'autres expériences, évoluer | 61 | 25,3 % |
| N'embauche pas | 30 | 12,4 % |
| Déménagement | 28 | 11,6 % |
| Problème avec l'employeur, mauvaise ambiance | 18 | 7,5 % |
| Pour ne plus être vu comme un apprenti | 12 | 5,0 % |
| N'embauche que des apprentis | 10 | 4,1 % |
| Divers | 20 | 8,3 % |
| Non réponse | 83 | |

Sous-population : « Qu'envisagez-vous de faire = Travailler dans une autre pharmacie ». Plusieurs réponses possibles.

Les BP2 prévoyant de quitter l'officine formatrice veulent vivre plusieurs expériences professionnelles. Un d'entre eux déclare « je souhaite étudier la pharmacie car le salaire de préparateur est trop bas et je ne démords pas de mon rêve d'être pharmacien ».

### Raison à l'origine de l'orientation vers la pharmacie hospitalière

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Avoir d'autres expériences | 25 | 17,5 % |
| Horaires | 21 | 14,7 % |
| Pas de contact clientèle | 15 | 10,5 % |
| Meilleur salaire | 14 | 9,8 % |
| Perspectives d'évolution | 14 | 9,8 % |
| Le statut | 11 | 7,7 % |
| Apprentissage fait en hôpital | 10 | 7,0 % |
| Intérêt pour le milieu hospitalier | 10 | 7,0 % |
| Plus de diversité, de préparations | 9 | 6,3 % |
| Diplôme supplémentaire | 7 | 4,9 % |
| Divers | 3 | 2,1 % |
| Non réponse | 41 | |

Sous-population « Qu'envisagez-vous de faire = M'orienter vers la pharmacie ». Plusieurs réponses possibles.

Les BP2 qui ont pour projet de travailler dans un hôpital mettent en avant :

- la diversification des expériences professionnelles ;
- les conditions de travail ;
- le salaire.

## Continuer à se former

### Formation envisagée

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Dermo-cosmétique | 146 | 33,6 % |
| Pharmacie hospitalière | 107 | 24,7 % |
| Orthopédiste, orthésiste | 83 | 19,1 % |
| Phytothérapie, aromathérapie | 53 | 12,2 % |
| Homéopathie | 37 | 8,5 % |
| Autres formations santé, pharmacie | 29 | 6,7 % |
| Diététique | 25 | 5,8 % |
| Divers | 18 | 4,1 % |
| Non réponse | 35 | 8,1 % |

Sous-population : « Après votre brevet, envisagez-vous de suivre une formation = Oui ». Plusieurs réponses possibles.

Après leur diplôme, 44,2 % des BP2 prévoient de suivre une formation complémentaire : 33,6 % souhaitent se former en dermo-cosmétique et 24,7 % en pharmacie hospitalière.

Les apprentis s'orientent davantage vers une formation hospitalière (29 %) que les Cpro (15 %).

37 % des titulaires d'un BEP projettent de suivre une formation complémentaire, contre 68 % des niveaux II.





### Atout lié à la formation de préparateur

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Une ouverture vers un emploi stable (CDI) | 579 | 59,0 % |
| La possibilité d'acquérir un métier | 376 | 38,3 % |
| Une opportunité de trouver du travail rapidement | 372 | 37,9 % |
| La possibilité d'avoir un diplôme | 311 | 31,7 % |
| La possibilité de trouver du travail près de chez soi | 191 | 19,5 % |
| Une passerelle vers d'autres formations | 115 | 11,7 % |
| Un tremplin possible vers d'autres emplois | 81 | 8,3 % |
| Un travail intermédiaire en attendant une autre situation | 53 | 5,4 % |
| La possibilité d'améliorer votre niveau de revenu | 33 | 3,4 % |
| Divers | 9 | 0,9 % |
| Non réponse | 43 | 4,4 % |

Pourcentages calculés sur la base des interrogés. Plusieurs réponses possibles.

Pour les BP2, la formation de préparateur est globalement une ouverture vers un emploi stable. 40 % des moins de 28 ans citent l'opportunité de trouver du travail rapidement, contre 23 % pour les plus anciens.

# Point de vue des pharmaciens employeurs

## Recrutements plus nombreux dans les grandes pharmacies de grandes unités urbaines

Les pharmaciens qui accueillent des alternants se répartissent à égalité entre la tranche des moins de 50 ans et des plus de 50 ans. Les pharmacies de cinq salariés ou moins sont proportionnellement moins nombreuses à employer des alternants (environ trois sur dix) que celles de plus de cinq salariés (près d'une sur deux), indépendamment de la taille de l'unité urbaine où elles sont situées.

Le nombre de stagiaires accueillis dans chaque pharmacie est corrélé à l'effectif de l'officine et à la taille de l'unité urbaine : 42 % des pharmacies de plus de cinq salariés, situées dans des unités urbaines de plus de 100 000 habitants, ont recruté cinq salariés en alternance ou plus durant les cinq dernières années ; inversement, 56 % des pharmacies de cinq salariés ou moins, localisées dans des unités urbaines de moins de 100 000 habitants, ont réalisé un seul recrutement sur la même période.

Peut-être ces grandes officines situées dans de grandes unités urbaines sont-elles plus attractives pour les alternants : 42 % des titulaires de ces officines déclarent réaliser eux-mêmes la majorité de leurs préparations.

▶ **Raison de l'absence d'apprenti depuis cinq ans**

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| Pas de besoin | 50 | 29 % |
| Installation trop récente | 27 | 16 % |
| Pas le temps pour former | 25 | 14 % |
| Conjoncture économique, coût | 22 | 13 % |
| Privilégie les étudiants en pharmacie | 10 | 6 % |
| Mauvaise expérience | 9 | 5 % |
| Pas d'embauche possible après la formation | 7 | 4 % |
| N'en a jamais eu | 5 | 3 % |
| Structure trop petite | 4 | 2 % |
| Manque de candidats valables | 4 | 2 % |
| Formation trop courte, baisse du niveau | 4 | 2 % |
| Pas autonome au guichet | 3 | 2 % |
| Divers | 4 | 2 % |
| Non réponse | 27 | 16 % |

Pourcentages calculés sur la base des interrogés

Un peu plus d'un tiers des employeurs contactés (37 %) a employé un alternant dans les cinq dernières années. Les raisons invoquées par ceux qui n'ont pas recruté d'alternant sont « l'absence de besoin » (29 %), « une installation trop récente » (16 %), « l'absence de temps (disponibilité) pour former un alternant » (14 %), et « le coût trop élevé » (13 %).





Seuls 15 % des employeurs ont précisé avoir suivi une formation au tutorat. Dans la majorité des cas, elle semble se limiter à une information / sensibilisation au CFA. Huit employeurs l'ont jugée utile. Les autres ont estimé « qu'elle ne leur avait pas apporté grand-chose ». En parallèle, un grand nombre de titulaires a évoqué leur agrément de « maître de stage » pour accueillir des étudiants en pharmacie.

## Recrutement en contrat d'alternance, un choix partagé

Un tiers des pharmaciens reçoit en moyenne 10 à 20 candidatures par an, un autre (bon) tiers moins de 10, un dernier (petit) tiers plus de 20. Le nombre de candidatures spontanées est nettement lié à la taille des unités urbaines où se situent les pharmacies : celles des grandes unités urbaines sont davantage sollicitées.

286 alternants ont été formés durant les cinq dernières années, soit une moyenne de 2,9 par officine. Un quart d'entre eux était en cours de formation au moment de l'enquête.

87 % ont recruté des apprentis.

▶ **Nombre d'alternants accueillis sur les cinq dernières années (données redressées)**

| Nombre | % |
|---|---|
| 1 | 41 % |
| 2 | 25 % |
| 3 ou 4 | 24 % |
| 5 et plus | 10 % |
| **Total** | **100 %** |

59 % des pharmacies ont accueilli deux alternants ou plus sur les cinq dernières années.

La taille de l'unité urbaine joue un rôle important dans la proportion des Cpro : dans l'échantillon, les unités urbaines de plus de 100 000 habitants ont recruté 19 % de Cpro pour 81 % d'apprentis, *vs* 4 % de Cpro dans celles de moins de 100 000 habitants.

## Recruter pour former

▶ **Raison du recrutement de personnes en formation alternée (données redressées)**

| Réponse | % |
|---|---|
| Former des préparateurs | 70 % |
| Former des personnes qui resteront après leur diplôme | 37 % |
| Aider à l'officine | 28 % |
| Coût moindre | 11 % |
| Par manque de préparateurs déjà diplômés sur le marché du travail | 2 % |
| Autre | 9 % |

Pourcentages calculés sur la base des répondants. Plusieurs réponses possibles.

70 % des pharmaciens déclarent recruter des alternants pour « former des préparateurs » et 37 % pour les garder après leur diplôme.

▶ **Contrat privilégié par les employeurs (données redressées)**

| Réponse | % |
|---|---|
| Cpro | 5 % |
| Contrat d'apprentissage | 57 % |
| Indifférent | 38 % |
| **Total** | **100 %** |

Concernant le statut de l'alternant, la préférence des employeurs va nettement au contrat d'apprentissage (57 %).

▶ **Raison de la préférence pour le contrat d'apprentissage (données redressées)**

| Réponse | % |
|---|---|
| Moins cher | 33 % |
| Jeunes plus faciles à former | 21 % |
| Méconnaissance du Cpro | 14 % |
| Ça s'est trouvé comme ça | 11 % |
| Divers | 12 % |
| Non réponse | 9 % |
| **Total** | **100 %** |

33 % des employeurs privilégiant le contrat d'apprentissage sont principalement motivés par son coût moins important, et par une certaine « malléabilité des apprentis », plus jeunes.

Seuls 5 % préfèrent recruter en Cpro. Les raisons invoquées sont : la maturité de ce public, la nature des modalités de formation (« c'est mieux pour les alternants, une partie des épreuves étant passée en fin de 1re année », « il y a une meilleure organisation des cours par rapport aux horaires »), ou l'absence de candidats apprentis.

Le choix du Cpro peut également relever de contraintes extérieures, par exemple la limitation du nombre de places dédiées à l'apprentissage dans un CFA, du fait de la convention passée avec le Conseil régional, ou de raisons indépendantes du titulaire de l'officine, le conseiller en la matière étant souvent le comptable de la pharmacie, qui peut avoir comparé plusieurs scénarios financiers.

▶ **Raison de l'absence de préférence (données redressées)**

| Réponse | % |
|---|---|
| Ne connaît pas la différence | 45 % |
| Prend ce qui se présente | 8 % |
| Dépend de la personne | 3 % |
| Non réponse | 45 % |
| **Total** | **100 %** |

L'absence de préférence entre les deux types de contrat s'explique par la méconnaissance de leurs différences dans 45 % des cas, ou par l'absence d'avis. Parmi les employeurs qui choisiraient le contrat d'apprentissage, 14 % le feraient parce qu'ils ne connaissent pas le Cpro.





# Pas de difficultés particulières pour la majorité des employeurs

La très grande majorité des employeurs n'a eu à déplorer aucune difficulté lors de la formation des futurs préparateurs. Cependant, un tiers déclare le contraire et pointe notamment : « niveau faible », « problème de compréhension », « manque de maturité », « problème relationnel », « d'attitude », « manque de motivation ».

▶ **Nature des difficultés rencontrées (données redressées)**

| Réponse | % |
|---|---|
| Niveau faible, problème de compréhension | 37 % |
| Manque de maturité | 27 % |
| Problème relationnel, d'attitude | 23 % |
| Manque de motivation | 17 % |
| Manque d'assiduité, de ponctualité | 17 % |
| Formation en centre inadaptée | 3 % |
| Divers | 13 % |

Pourcentages calculés sur la base des répondants. Plusieurs réponses possibles.

S'il n'y a pas de lien significatif direct entre l'existence de difficultés et l'effectif ou la localisation des pharmacies, une corrélation forte existe avec le nombre de recrutements effectués durant les cinq dernières années (qui lui, est lié à la catégorie des pharmacies). Cause ou conséquence, un nombre plus important d'alternants va de pair avec des difficultés rencontrées.

Sur les 286 stagiaires recensés, 18 abandons ou ruptures de formation ont été signalés.

Les raisons évoquées par les pharmaciens sont :

- abandon après échec à l'examen (4) ;
- réorientation professionnelle (3) ;
- niveau général trop faible (2) ;
- le métier ne lui plaisait pas (2) ;
- raisons médicales (2) ;
- structure (de formation ?) trop grande ;
- déménagement ;
- accord mutuel.

# Majorité de contrats non reconduits

Sur les 216 stagiaires n'étant plus en formation, 198 ont obtenu leur brevet (soit 92 %) et 18 ont abandonné (8 %).

Parmi les diplômés :

- 71 (36 %) ont été recrutés ;
- 109 (55 %) n'ont pas été embauchés ;
- 18 (9 %) ont décliné la proposition d'embauche.

### Décision à l'issue de l'obtention du diplôme

| Effectif | Obtention BP | Rupture ou abandon | Embauche | Fin de contrat | Départ malgré proposition d'embauche |
|---|---|---|---|---|---|
| < 5 salariés / UU < 100 000 hab. | 84 % | **16 %** | 33 % | **63 %** | 4 % |
| < 5 salariés / UU > 100 000 hab. | 88 % | **12 %** | 31 % | 53 % | **17 %** |
| > 5 salariés / UU < 100 000 hab. | **98 %** | 2 % | 34 % | **61 %** | 5 % |
| > 5 salariés / UU > 100 000 hab. | **93 %** | 7 % | **40 %** | 51 % | **10 %** |
| **Moyenne** | **92 %** | **8 %** | **36 %** | **55 %** | **9 %** |

L'analyse par effectif d'officines et taille d'unités urbaines montre :

- un taux de réussite aux examens du BP supérieur dans les officines de plus de cinq salariés ;
- des abandons ou ruptures plus fréquents au sein des officines de cinq salariés et moins ;
- une proportion d'embauches plus importante dans les grandes officines de grandes unités urbaines ;
- corrélativement, moins de recrutements dans les petites unités urbaines, quelle que soit la taille de l'officine ;
- une proportion d'alternants ayant décliné une proposition d'embauche à l'issue de la formation légèrement plus importante dans les unités urbaines de plus de 100 000 habitants.

Ces constats semblent montrer que les offres d'emploi seraient plus nombreuses, et/ou qu'il y aurait une relative pénurie de préparateurs, dans les unités urbaines de plus de 100 000 habitants, ce qui offre davantage de choix aux préparateurs diplômés de ces zones.

### Raison de l'absence de proposition d'embauche (données redressées)

| Réponse | % |
|---|---|
| Pas de besoin | 76 % |
| Conjoncture économique difficile | 14 % |
| Pas le bon profil | 8 % |
| Non réponse | 2 % |
| **Total** | **100 %** |

L'absence de proposition d'embauche de la part de l'officine est motivée par l'absence de besoins (76 %) et une conjoncture économique difficile (14 %).





### Raison du refus de la proposition d'embauche (données redressées)

| Réponse | % |
|---|---|
| Déménagement | 50 % |
| A préféré le secteur hospitalier | 38 % |
| Changement complet de secteur d'activité | 25 % |
| Le métier ne correspondait pas à leurs attentes (trop de « commerce ») | 13 % |
| Autre | 25 % |

Pourcentages calculés sur la base des répondants. Plusieurs réponses possibles.

En ce qui concerne les refus de proposition d'embauche (8 occurrences), les pharmaciens les expliquent principalement par les déménagements (4 occurrences) et le choix du secteur hospitalier (3 occurrences).

# Former de futurs préparateurs

Lorsque les pharmaciens recherchent un préparateur pour un emploi pérenne, 35 % disent qu'ils recruteraient par la voie de l'alternance. La possibilité de former la personne soi-même constitue la raison principale de ce choix (90 %).

### Choix de profil en cas de recrutement à long terme (données redressées)

| Réponse | % |
|---|---|
| Une personne diplômée n'ayant pas d'autre expérience que celle de son apprentissage | 11 % |
| Une personne diplômée et expérimentée | 18 % |
| Une personne en formation alternée | 35 % |
| C'est surtout une question de personnalité | 29 % |
| Ça dépend des circonstances | 7 % |
| **Total** | **100 %** |

29 % des employeurs privilégient la personnalité comme critère de recrutement plutôt que l'expérience ou le diplôme, ce dernier étant davantage cité (42 %) par les pharmaciens des unités urbaines de plus de 100 000 habitants. L'opérationnalité immédiate motive les employeurs (18 %) qui choisiraient plutôt une personne diplômée et expérimentée. L'absence d'expérience (d'ancienneté) équivaut à un salaire moins élevé à verser, pour la moitié des 11 % qui recruteraient plutôt une personne diplômée et inexpérimentée.

### Type de contrat choisi pour un recrutement hors formation alternée (données redressées)

| Réponse | Effectif | % |
|---|---|---|
| CDD | 22 | 34 % |
| CDI | 39 | 60 % |
| Non réponse | 4 | 6 % |
| **Total** | **65** | **100 %** |

En dehors d'un recrutement par la voie de la formation en alternance, le CDI est largement préféré, un CDD pouvant être envisagé comme un préalable.

### Canal utilisé pour le recrutement (données redressées)

| Réponse | % |
|---|---|
| Candidatures spontanées | 51 % |
| Grossistes en pharmacie | 45 % |
| Confrères | 24 % |
| Organisme de formation | 13 % |
| Pôle emploi | 11 % |
| Syndicat | 8 % |
| Le Moniteur (en ligne) | 7 % |
| Divers | 5 % |

Pourcentages calculés sur la base des répondants. Plusieurs réponses possibles.

Les candidatures spontanées sont privilégiées (51 % des cas) dans l'hypothèse d'un recrutement en formation alternée. Les grossistes sont identifiés comme un canal de recrutement important.

### Critère décisif pour recruter (données redressées)

| Réponse | % |
|---|---|
| Motivation | 30 % |
| Relationnel avec la clientèle | 26 % |
| Présentation, expression | 22 % |
| Compétences techniques | 20 % |
| Personnalité | 17 % |
| Expérience professionnelle | 15 % |
| Références, CV | 12 % |
| Impression générale | 12 % |
| Rigueur, sérieux | 10 % |
| Proximité géographique | 10 % |
| Niveau général | 9 % |
| Se déplacent pour candidater | 7 % |
| Intégration dans l'équipe | 4 % |
| Ponctualité | 2 % |
| Divers | 7 % |

Pourcentages calculés sur la base des répondants

La motivation, le relationnel avec les clients, la présentation et l'expression sont les principaux critères mis en avant pour la sélection d'un candidat. Ceux-ci ne diffèrent pas en fonction de la taille de l'officine.

En revanche, les officines des petites unités urbaines sont plus sensibles à la présentation et à l'expression (32 %) ainsi qu'aux références et au CV (17 %).

30 % des employeurs pensent qu'ils se heurteraient au manque de candidats pour le recrutement d'un préparateur déjà diplômé, en particulier :

- dans les petites officines de grandes unités urbaines ;
- dans les grandes officines de petites unités urbaines.





### Raison à l'origine du choix de rester dans l'officine (données redressées)

| Réponse | % |
|---|---|
| Bonne ambiance | 65 % |
| Salaire | 18 % |
| Sécurité de l'emploi | 16 % |
| Conditions de travail, horaires | 6 % |
| Contact avec la clientèle | 9 % |
| Responsabilités, évolution, reconnaissance | 9 % |
| Proximité géographique | 8 % |
| Divers | 9 % |
| Non réponse | 13 % |

Pourcentages calculés sur la base des interrogés

Selon les pharmaciens, l'ambiance de travail dans l'officine est essentielle pour qu'un préparateur y reste durablement. Salaire et sécurité de l'emploi viennent ensuite.

Les titulaires de pharmacies de plus de cinq salariés dans les unités urbaines de plus de 100 000 habitants citent plus souvent que les autres le salaire (46 %), les responsabilités, les perspectives d'évolution, la reconnaissance (29 %) comme moyen de fidélisation d'un préparateur.

### Raison expliquant les longues carrières professionnelles (données redressées)

| Réponse | % |
|---|---|
| Aime le métier | 35 % |
| Aime le contact, le service | 19 % |
| Responsabilités, évolution, variété | 17 % |
| Pour travailler | 12 % |
| Salaire | 9 % |
| Divers | 9 % |
| Non réponse | 18 % |

Pourcentages calculés sur la base des interrogés. Plusieurs réponses possibles.

Pour les pharmaciens, l'amour du métier et du contact est essentiel pour perdurer dans la profession, ainsi que le goût des responsabilités et la volonté d'évoluer dans un milieu aux tâches variées.

Les employeurs de plus de cinq salariés dans les unités urbaines supérieures à 100 000 habitants mettent en avant plus souvent que les autres l'importance du salaire (35 %), tandis que ceux de six salariés et plus dans les unités urbaines inférieures à 100 000 habitants font plus souvent référence à l'amour du contact et du service (45 %).

# Spécificités de la cohorte 2008

## Une femme apprentie dans une grande ville

La personne qui démarre une formation de préparateur en pharmacie d'officine en 2008 fait partie d'une cohorte d'environ 3 700 individus.

Elle est probablement une femme (90 %). Elle se forme en contrat d'apprentissage (82 %) plutôt qu'en Cpro.

Son apprentissage se déroule plutôt en Île-de-France (14 %), en PACA (12 %) ou encore en Rhône-Alpes (9 %), alors que la moitié des Cpro s'effectue en Île-de-France.

Trouver un contrat d'apprentissage peut s'avérer difficile car 63 % des officines ne recrutent pas d'apprentis, davantage encore quand elles ont cinq salariés ou moins (70 %). Durant sa recherche, elle contacte plus de 10 pharmacies (54 %).

Elle trouve son contrat en multipliant les candidatures spontanées (53 %) ou par connaissance (25 %), et est recrutée dans une officine de plus de cinq salariés (59 %).

## Bachelière motivée par un métier de la santé

Quand elle signe son contrat d'apprentissage, elle a entre 19 et 20 ans (43 %), voire plus (40 %). Elle est titulaire d'un bac technologique (36 %) ou général (23 %) et est passée directement de ses études à l'apprentissage (56 %), si elle n'était ni en emploi (22 %), ni en recherche d'emploi (19 %).

Son orientation professionnelle est motivée par son intérêt pour un métier de la santé (74 %) de contact et de conseil (70 %).

## Insertion probable dans la branche

Au cours de sa formation, 6 % de ses camarades de cohorte interrompent leurs études dès la première année et sortent de la branche, et près de[28] 8 % la seconde année.

Par ailleurs, 19 % de ses camarades auront changé de pharmacie durant leur formation. Les principales raisons de ce changement sont un redoublement (16 %), une mauvaise entente avec l'employeur ou l'équipe (16 %), un apprentissage jugé insatisfaisant (13 %), ou un déménagement (11 %).

À l'issue de son apprentissage, elle a plus de chances d'obtenir son diplôme (77 %), que les salariés en Cpro (71 %). Si elle échoue aux examens, elle peut redoubler sa seconde année comme environ 20 % de sa cohorte.

En revanche, 12 % de sa cohorte quittent la branche dès la formation achevée, diplôme obtenu ou pas.

En cas de réussite aux examens par la voie de l'apprentissage, elle exerce ensuite le métier de préparatrice en pharmacie d'officine comme 75 % des personnes ayant démarré leur apprentissage en 2008.

## Premières années professionnelles plutôt précaires

Elle a une chance sur trois de travailler dans la pharmacie où elle a fait son apprentissage, sur une période plus ou moins longue.

Si elle change de pharmacie une ou plusieurs fois au cours des trois premières années de sa carrière, cela peut être dû à un enchaînement de CDD, des périodes d'intérim (20 %), des trajets trop longs, un déménagement (18 %) ou l'envie de nouvelles expériences et d'évolution (15 %).

Pour les cohortes suivantes, les changements d'employeurs auront de plus en plus comme origine l'enchaînement de CDD.

28 - Cette imprécision est liée au décalage entre les données dont nous disposons, qui sont en années civiles, et la notion de « première année » ou « seconde année », qui veut dire « année de formation » : BP1 ou BP2.





## Insertion à court terme dans la branche

En 2015, seuls 25 % des personnes de sa cohorte ayant un emploi de préparateur envisagent de rester dans le métier toute leur vie professionnelle. Les raisons principales qui pousseraient les trois autres quarts de ses camarades à quitter le métier sont le salaire jugé insuffisant et le manque de possibilité d'évolution professionnelle.

Quatre ans après le début de sa formation, elle exerce toujours dans la branche comme la grande majorité de la cohorte 2008 (57 % des anciens apprentis et 62 % des personnes ayant bénéficié d'un contrat de professionnalisation).

Environ 13 % de ses camarades diplômés sont devenus préparateurs en milieu hospitalier, ce qui est cohérent avec la part des personnes s'étant présentées aux examens en 2015 et qui ont ce projet professionnel (15 %).

Comme la moitié des diplômés de sa cohorte, elle suit une ou plusieurs formations complémentaires, pour travailler en milieu hospitalier (15 %) ou en dermo-cosmétique (11 %), cette dernière formation séduisant davantage les femmes préparatrices que leurs homologues masculins.

# Annexe 1 : réussite aux examens

Les résultats au BP[29] sur les neuf dernières années donnent un taux de réussite de 70 %, avec une forte variabilité : 63,6 % en 2007 à 80,4 % en 2013.

Toutes choses égales par ailleurs, et notamment à nombre de candidats non redoublants égal, un faible taux de réussite une année n devrait « mécaniquement » engendrer un meilleur taux l'année n+1, par le jeu des redoublements.

C'est peut-être le cas pour les deux dernières années enregistrées :

- 2012 : taux de réussite = 66,0 % ;
- 2013 : taux de réussite = 80,4 %.

### Résultats au au BP de préparateur en pharmacie, France métro + DOM[30]

| Années | Apprentissage | | | Formation continue | | | Individuel | | | Enseignement à distance | | | Ensemble tous candidats | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | candidats | admis | % admis | candidats | admis | % admis | candidats | admis | % admis | candidats | admis | % admis | candidats | admis | % admis |
| 2005 | 4177 | 2992 | 72,00 % | 1356 | 960 | 71,00 % | 874 | 397 | 45,00 % | 78 | 32 | 41,00 % | 6485 | 4381 | 68,00 % |
| 2006 | 3789 | 2987 | 79,00 % | 1283 | 974 | 76,00 % | 740 | 331 | 45,00 % | 53 | 24 | 45,00 % | 5865 | 4316 | 74,00 % |
| 2007 | 3658 | 2518 | 69,20 % | 1144 | 761 | 66,50 % | 616 | 171 | 27,80 % | 61 | 22 | 36,10 % | 5459 | 3472 | 63,60 % |
| 2008 | 3622 | 2637 | 73,00 % | 1231 | 830 | 67,00 % | 564 | 215 | 38,00 % | 70 | 21 | 30,00 % | 5487 | 3703 | 67,00 % |
| 2009 | 3815 | 2857 | 75,00 % | 1190 | 841 | 71,00 % | 632 | 210 | 33,00 % | 53 | 18 | 34,00 % | 5690 | 3926 | 69,00 % |
| 2010 | 3292 | 2556 | 77,00 % | 932 | 662 | 71,00 % | 557 | 223 | 40,00 % | 52 | 21 | 40,00 % | 4833 | 3462 | 71,00 % |
| 2011 | 2940 | 2314 | 78,70 % | 893 | 662 | 74,10 % | 449 | 149 | 33,20 % | 33 | 13 | 39,40 % | 4315 | 3138 | 72,70 % |
| 2012 | 2751 | 1891 | 69,00 % | 758 | 556 | 73,00 % | 317 | 87 | 27,00 % | 21 | 6 | 29,00 % | 3847 | 2540 | 66,00 % |
| 2013 | 3271 | 2747 | 84,00 % | 721 | 575 | 79,80 % | 437 | 244 | 55,80 % | 26 | 14 | 53,80 % | 4455 | 3580 | 80,36 % |

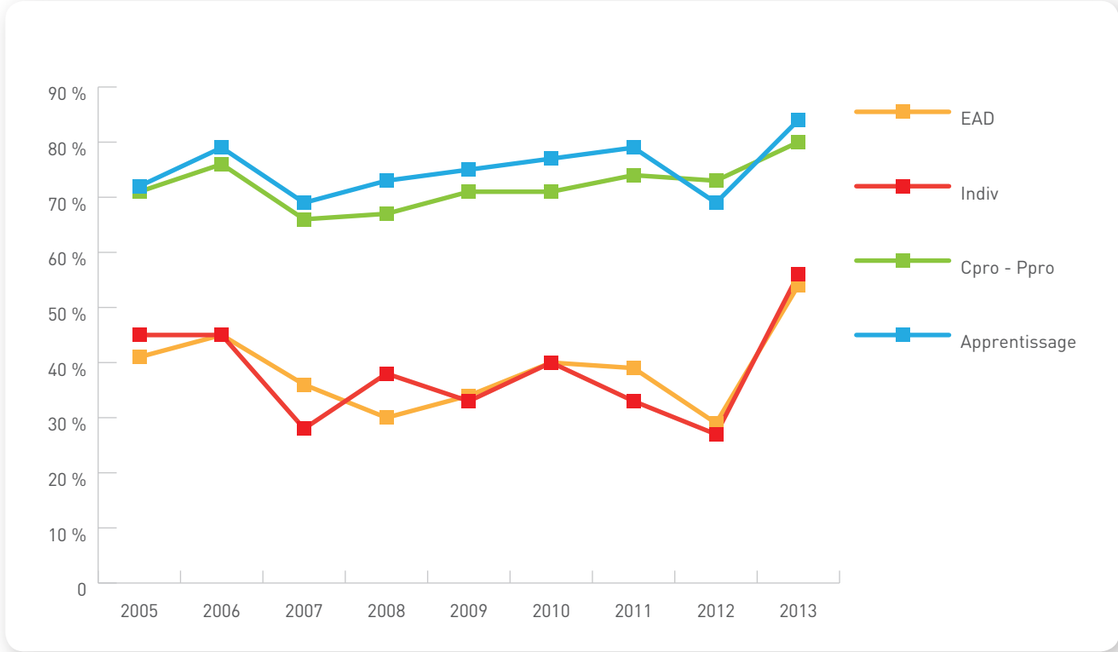
Source : MEN/DEPP/BCP, traitement DGESCO

29 - Les chiffres de la session d'examen 2014 ne sont pas encore diffusés ; ils le seront début septembre 2015.
30 - Aucun candidat aux examens ne se présente sous statut scolaire, le brevet professionnel ne pouvant y être préparé.



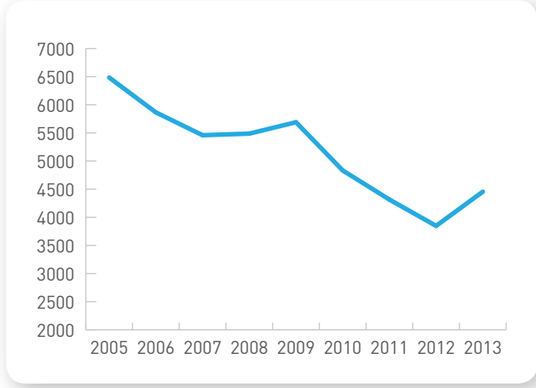


### Réussite aux examens du BP selon le statut des candidats




Le taux de réussite des apprentis est voisin de celui des Cpro, avec un léger avantage pour les premiers. Les candidats ayant préparé le diplôme individuellement ou *via* l'enseignement à distance semblent par contre avoir de moindres chances de réussite.

### Évolution du nombre de candidats au BP de 2005 à 2013




Le nombre de candidats a diminué au fil des dernières années.

# Annexe 2 : statut des préparateurs apprenants[31]

Mis en place fin 2004, **le Cpro** est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Il a deux finalités principales :

- compléter une formation initiale ou une expérience professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle complémentaire, sanctionnée par un diplôme, ou par un titre à finalité professionnelle, ou reconnue par une branche professionnelle ;
- favoriser l'insertion professionnelle, c'est-à-dire permettre d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise.

Le recrutement peut s'effectuer en CDD de 6 à 24 mois, ou en CDI. Le temps de formation est compris entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieur à 150 heures.

Pour faciliter son intégration et la transmission des savoir-faire, le salarié est accompagné par un tuteur. Les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus sont rémunérés en pourcentage du SMIC selon leur âge et leur niveau de formation. Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Le **contrat d'apprentissage** s'adresse à tout jeune âgé de 16 à 25 ans. Des dérogations à ces limites d'âge sont possibles.

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et garantir les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée indéterminée.

L'apprentissage a pour but de :

- donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique,
- en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier d'un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, selon la nature de l'entreprise, à différentes exonérations de cotisations sociales et primes.

31 - À partir des informations figurant sur le site du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social – fiches pratiques du droit du travail – http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques





# Annexe 3 : méthodologie d'enquête

## L'enquête auprès des pharmaciens

Le fichier utilisé pour l'enquête est celui des cotisants 2013 à Actalians. Il contient 22 616 employeurs.

Pour les besoins de l'enquête, les pharmacies ont été classées en catégories construites en fonction de l'effectif de l'employeur et de la situation de l'officine dans ou hors d'une unité urbaine[32] de plus de 100 000 habitants.

Les seuils d'effectif retenus proviennent de l'agrégation de ceux utilisés dans le profil de branche de 2012 (moins de trois salariés, trois à cinq salariés, six à neuf salariés, dix salariés et plus) en deux catégories : taille inférieure ou égale à cinq salariés, taille supérieure ou égale à six salariés.

Le croisement de ces deux paramètres classe les pharmacies en quatre catégories :

| Effectif | UU < 100 000 hab. | UU > 100 000 hab. | Total |
|---|---|---|---|
| ≤ 5 salariés* | 10 081 | 5 100 | 15 181 |
| 6 salariés et plus * | 5 209 | 2 226 | 7 435 |
| **Total** | **15 290** | **7 326** | **22 616** |

*d'après le fichier des cotisants de l'OPCA

Vingt-cinq pharmaciens ont été interrogés dans chaque catégorie, tirés aléatoirement, représentant au total 100 entretiens. Ces pharmacies ont employé au moins un salarié en formation de brevet professionnel de préparateur en pharmacie dans les cinq dernières années. Les entretiens téléphoniques ont été réalisés en octobre 2014.

L'enquête a été menée auprès de 100 pharmacies réparties de façon égale entre quatre catégories (effectif pris en compte sur le fichier OPCA) :

- effectif supérieur à cinq salariés et unité urbaine de plus de 100 000 habitants (UU > 100 000 hab.).
- effectif supérieur à cinq salariés et unité urbaine de moins de 100 000 habitants (UU < 100 000 hab.).
- effectif inférieur ou égal à cinq salariés et unité urbaine de plus de 100 000 habitants (UU > 100 000 hab.).
- effectif inférieur ou égal à cinq salariés et unité urbaine de moins de 100 000 habitants (UU < 100 000 hab.).

Or, dans la réalité, les pharmacies ne sont pas réparties égalitairement entre ces catégories. Le redressement des données consiste donc à appliquer à chaque réponse un coefficient minorant ou majorant afin que les résultats s'approchent de ceux qui auraient été obtenus en respectant, dans l'échantillon, la répartition réelle des pharmacies entre les différentes catégories. Le redressement n'a pas lieu d'être quand les résultats sont donnés pour chaque catégorie distinctement.

32 - « Unité urbaine » (UU) : on appelle unité urbaine une commune ou un ensemble de communes présentant une zone de bâti continu (sans coupure de plus de 200 mètres entre deux constructions) comptant au moins 2 000 habitants. La notion d'unité urbaine repose sur la continuité du bâti et sur le nombre d'habitants. Elle présente l'avantage de mieux restituer la cohérence territoriale entre une ville et sa banlieue, par exemple. Le seuil de 100 000 habitants retenu correspond à l'un des seuils utilisés par l'INSEE. 61 unités urbaines en France dépassent le seuil des 100 000 habitants. 32 % des pharmacies s'y trouvent.

Il en résulte que, sans autre précision, le terme « les pharmacies » ou « les pharmaciens » renvoie à l'échantillon redressé, les résultats concernant donc l'ensemble des pharmacies formatrices ou pharmaciens employeurs d'alternants. Lorsque les résultats concernent l'échantillon non redressé, on précise : « les pharmacies contactées », ou « les pharmaciens interrogés ». Dans ce dernier cas, les résultats présentés gagnent en contextualité, mais perdent en représentativité.

Les deux enquêtes suivantes, auprès des « **anciens apprenants** », d'une part, et auprès des « **apprenants en cours de formation de préparateur, BP2** », d'autre part, ont été réalisées en février 2015. Pour ces deux enquêtes, 38 CFA ont été contactés afin de transmettre aux personnes concernées, par courriel, une invitation à répondre à un questionnaire en ligne. Les CFA ayant participé à ces enquêtes sont de toutes tailles, proposent diverses formations ou uniquement celle de préparateur en pharmacie et se répartissent sur tout le territoire.

**L'enquête auprès des anciens apprenants** s'adressait à des personnes ayant passé les épreuves du BP de 2010 inclus à 2014 inclus, qu'ils aient obtenu le brevet ou non. 1 033 réponses ont été obtenues, soit un taux d'environ 19 %.

▶ Avez-vous obtenu votre brevet ?

| Réponse | Effectifs | % |
|---|---|---|
| Oui | 950 | 92,0 % |
| Non | 83 | 8,0 % |
| **Total** | **1 033** | **100,0 %** |

## L'enquête auprès des BP2

L'enquête s'adressait aux personnes étant en seconde année du brevet professionnel de préparateur en pharmacie d'officine en 2014-2015. Dans le cas où le brevet se déroulait sur trois ans, seules les personnes de troisième année étaient concernées. 981 réponses ont été obtenues, soit un taux de 51 %.

## L'étude quantitative…

est décomposée en deux parties : l'étude « apprentis » d'une part, et l'étude « contrat de professionnalisation » d'autre part.

## L'étude apprentis

L'étude apprentis concerne 21 986 personnes ayant commencé leur apprentissage entre 2006 et 2012 inclus. Ces personnes ont effectué 47 386 périodes de travail consignées par la Caisse de retraite, soit en moyenne un peu plus de 2,1 périodes par personne.

## L'étude Cpro

le fichier Cpro est obtenu par rapprochement des données OPCA-PL et KLESIA, numéro SIREN de l'employeur, nom/prénom/année de naissance, code postal de la pharmacie, période d'affiliation. Le taux de rapprochement entre ces deux fichiers est estimé à 80 %.

L'étude Cpro concerne 4 095 personnes s'étant formées sous statut de Cpro entre 2006 et 2012. Ces personnes ont effectué 11 634 périodes de travail consignées par la Caisse de retraite, soit en moyenne 2,8 périodes par personne.

## Le chapitre final « histoire de la cohorte 2008 »

est un profil dressé à partir de l'ensemble des enquêtes réalisées : exploitation des fichiers KLESIA, enquête BP2, enquête pharmacies d'officine, enquête anciens apprenants, documents de synthèse de la CPNEFP Pharmacie d'officine sur les résultats aux examens, à partir de la base Océan de l'Éducation nationale. Il présente « la vie d'une cohorte », à partir des données portant sur cinq années consécutives.





# Lexique

CDI : contrat à durée indéterminée
CDD : contrat à durée déterminée
Cpro : contrat de professionnalisation
DPC : développement professionnel continu
PPH : préparateur en pharmacie hospitalière
Ppro : période de professionnalisation
OPCA : organisme paritaire collecteur agréé
KLESIA : caisse de retraite de la profession

# 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 13 branches professionnelles, totalisant 50 % des entreprises libérales et 24 % de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en trois secteurs d'activité :

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

## 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**

NOVEMBRE 2015 - Étude réalisée par le cabinet Média. T - itinerairgraphic

OMPL
Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales

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