



Diagnostiques métiers en tension

Préparateurs en pharmacie

Le présent diagnostic porte sur le métier « Préparateurs en pharmacie ». Avec **6 640** emplois en Provence - Alpes - Côte d'Azur, il fait partie des métiers en forte tension en région. Il présente par ailleurs des tensions structurelles sur neuf ans et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2023 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Drees et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

6 640 personnes exercent ce métier :

- Sont pris en compte les préparateurs en pharmacie d'officine et les préparateurs en pharmacie hospitalière.
- 91 % de femmes.
- Uniquement des emplois salariés dont 90 % en emploi sans limite de durée (CDI, fonctionnaires titulaires).
- 26 % à temps partiel.



• 46 % ont un niveau de diplôme bac ; 26 % un niveau bac + 2.

- 78 % des emplois dans le secteur « Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé » et 14 % dans les « Activités hospitalières ».

Un métier qui s'exerce d'une part, dans les pharmacies d'officine libérales de taille moyenne ou petite (en nombre de salariés) ; d'autre part, dans les pharmacies à usage intérieur (PUI) d'un établissement

de santé ou d'un établissement médico-social. Ces établissements de santé peuvent être publics, privés, associatifs ou mutualistes et sont généralement de plus grande taille. Les PUI assurent les approvisionnements des services de soins en médicaments (y compris radiopharmaceutiques, de thérapie innovante ou liés aux essais cliniques) et dispositifs médicaux. Elles contribuent également à leur bon usage comme à leur sécurité d'utilisation (stérilisation, dosage...).

780 demandeurs

d'emploi pour ce métier

- 44 % ont un niveau bac +2 ; 29 % un niveau bac.



Près de 560

personnes sortant de formation certifiante

visant ce métier

- Uniquement dans le domaine de formation « Santé ».



Des difficultés de recrutement importantes

- 1 580 projets de recrutement en 2023 pour les Techniciens médicaux et préparateurs (famille professionnelle élargie), dont 82 % jugés *a priori* difficiles par les employeurs.
- En tension forte dans tous les départements de la région (hors territoires hauts-alpins où les données ne sont pas exploitables).



Des enjeux emploi-formation liés à :

- La formation et à l'évolution des compétences
- L'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre
- La gestion des ressources humaines (GRH) et la qualité de vie au travail.

Sources : Dares, Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021, DEFM ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2017-2021 millésimé 2019) ; OPCO EP (Entrées en formation par l'alternance en 2021) ; Drees (Enquête écoles 2021) ; Pôle emploi (BMO 2023) – Traitement Carif-Oref Provence - Alpes - Côte d'Azur

1. Enjeux liés à la formation et à l'évolution des besoins en compétences

Une profession paramédicale réglementée

- L'accès au métier, encadré par le code de la Santé publique, est lié à la possession de deux diplômes spécifiques : l'un pour exercer en officine, l'autre pour exercer dans les PUI. Jusqu'en 2022, il s'agissait du brevet professionnel (BP) de préparateur en pharmacie de niveau bac (préparé en 2 ans et ouvert aux titulaires d'un bac ou diplôme équivalent) et du diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière (DPPH) de niveau bac + 2 (préparé en un an et ouvert aux titulaires du BP).
- À partir de la rentrée 2022, le DEUST Préparateur/Technicien en pharmacie, de niveau bac + 2, remplace progressivement le BP (10 sessions de formation en région à fin 2022). La profession reste toutefois ouverte aux titulaires du BP.
- Un lien formation-emploi très élevé qui restreint de fait le vivier de candidats exigeant une qualification professionnelle.

Un recours important à la formation et aux contrats en alternance

- En région, 500 personnes sortent de la formation préparant au BP en 2023.
- Une soixantaine obtiennent le DPPH par an.
- Au global, l'essentiel des formés visant ce métier sont en alternance, principalement en apprentissage. La part des apprenants en contrat de professionnalisation, jugé plus coûteux par les employeurs, est plus faible.
- En effet, la seule modalité d'accès au BP est le contrat en alternance (apprentissage ou professionnalisation). En revanche, le parcours d'accès est plus diversifié pour le DPPH et le DEUST : apprentissage, formation initiale ou continue, VAE...
- 4 % des salariés exercent ce métier en contrats d'alternance (2 % tous métiers).

Une insertion dans l'emploi favorable mais des ruptures en cours de formation

- Dans les six mois après la formation, tous les diplômés préparateurs en pharmacie hospitalière ont trouvé un emploi (CDD, CDI, Fonction publique hospitalière données régionales) et 8 apprenants sur 10, sortants du BP, sont en emploi (données nationales).
- Cependant, concernant le BP, environ 10 % des contrats d'alternance seraient interrompus avant la fin de la formation (hors parcours faisant l'objet de nouveaux contrats à l'issue d'une rupture). Les raisons d'abandon peuvent être multiples (difficultés sociales ou économiques, prérequis scolaires inadaptes, projet professionnel non consolidé...).

Des jeunes nombreux dans l'emploi et plus diplômés que leurs aînés

- 23 % des personnes exerçant le métier ont moins de 30 ans (19 % tous salariés).
- Parmi ces actifs, 93 % ont un diplôme de niveau bac ou plus ; cette part est de 55 % chez les seniors ; l'élévation du niveau de diplôme est nettement plus marquée que pour l'ensemble des métiers.

Un métier aux compétences diversifiées et en forte mutation

- À l'officine comme à l'hôpital, les préparateurs secondent les pharmaciens dans toutes leurs tâches.
- Des besoins de compétences variés pour ce métier : techniques (délivrance des médicaments et matériels prescrits, sous la responsabilité du pharmacien) ; organisationnelles (gestion des approvisionnements ; remboursements de médicaments ; procédures d'hygiène et d'asepsie ; contrôles de traçabilité via l'ordonnancier) ; cognitives et comportementales (conseil aux patients, vente en parapharmacie, secret professionnel).
- Le secteur de la santé est confronté aux défis de l'augmentation de l'espérance de vie et de la hausse des maladies chroniques. D'autres facteurs impactent également le métier et les compétences requises pour l'exercer : régulation de l'activité des officines ; diminution des ventes de médicaments remboursables (maîtrise des dépenses de santé) ; restructuration du réseau d'officines (regroupement, diminution du nombre au profit de structures de plus grande taille) ; concurrence externe accrue (vente par Internet, grande distribution, prestataires de matériel) ; développement de services pour y faire face ; coopération et mutualisation entre PUI (diminution du nombre de PUI)...
- Des activités en évolution : la préparation officinale occupe une part désormais faible de l'activité ; la délivrance des médicaments, le conseil au patient voire les relations commerciales (en officine mais pas en PUI), la gestion du stock et les tâches administratives sont devenus prépondérants.
- Des connaissances particulières complémentaires : associées au maintien à domicile ; au suivi du patient ; à la digitalisation de certaines activités (ventes en ligne, adossées à l'officine ; suivi automatisé du stock ; télétransmission aux caisses d'assurance maladie ; préparation robotisée de doses unitaires en PUI) ainsi qu'aux récents élargissements de compétences (vaccinations).

Une formation en cours de restructuration et d'universitarisation, comme pour les autres professionnels paramédicaux

Dans le cadre de la refonte des études de santé, la formation des préparateurs se modernise sous l'égide des partenaires sociaux et ministères de tutelle. La création du diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST) Préparateur/Technicien en pharmacie (diplôme de niveau bac + 2) conduit à l'abrogation du BP de préparateur en pharmacie (de niveau bac) à l'issue de la session 2024 avec une session de rattrapage en 2025. Une note de service du ministère en charge de l'Enseignement supérieur, organise la transition entre les deux diplômes. Ce nouveau diplôme, accessible via Parcoursup, devrait permettre une plus grande visibilité de la formation. L'accès au DEUST Préparateur/Technicien en pharmacie est sélectif (entretiens, tests possibles, bacs scientifiques conseillés en raison du programme). Sa finalité première est l'insertion professionnelle immédiate et le parcours de formation comprend un volume important de mise en situation professionnelle. La 3^e année de spécialisation donne accès au Diplôme de préparateur en pharmacie hospitalière dont l'évolution vers une licence professionnelle de technicien supérieur en pharmacie hospitalière est en cours de réflexion.

La formation est issue localement d'un partenariat entre Aix-Marseille Université (AMU)



et les centres de formations des apprentis de Provence - Alpes - Côte d'Azur dispensant le BP. Elle s'inscrit dans une **démarche d'expérimentation nationale d'universitarisation**. Celle-ci devrait permettre aux préparateurs d'avoir un **plan de carrière** semblable à celui des autres professions paramédicales, de faciliter leur poursuite d'études, leur mobilité dans l'espace européen et leur réorientation (dans le cadre de la formation, dans l'exercice professionnel) grâce à des passerelles prévues par le système LMD. L'objectif de l'universitarisation est ainsi d'augmenter **l'attractivité des métiers** de préparateurs en pharmacie d'officine et hospitalière en **revalorisant les activités** et en ouvrant des **possibilités d'évolution de carrières**.

Enfin, la loi portant amélioration de l'accès aux soins par la confiance aux professionnels de santé du 19 mai 2023 modifie le **champ de compétences** de certains professionnels de santé notamment les préparateurs en pharmacie. Il est précisé que les conditions d'accès des diplômes de préparateurs en pharmacie seront fixées par voie réglementaire. L'arrêté du 22 juin 2023 conforte ainsi la nécessité de posséder le DPPH pour exercer la profession en **pharmacie hospitalière, dans les hôpitaux publics et militaires**. Ce diplôme permet également d'exercer dans les établissements privés sans qu'il soit obligatoire.

Sources : Étude Observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL), sites de l'Ordre national des pharmaciens, de l'AMU, Bulletin officiel de l'enseignement supérieur et de la recherche, Légifrance, entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Promouvoir et déployer les dispositifs de préqualification, de reconversion ou de réinsertion existants** pour attirer de nouveaux publics, telles : la Préparation opérationnelle à l'apprentissage (POA développée dans certaines régions) à l'attention des demandeurs d'emploi ; la prépa apprentissage pour les jeunes dont le projet professionnel doit être conforté (immersion, remise à niveau...) afin de leur faciliter l'accès au DEUST ; la VAE pour les salariés expérimentés (vendeurs spécialisés en pharmacie), actuellement non habilités à délivrer les médicaments, afin de valider un diplôme de niveau bac leur permettant de s'inscrire au DEUST.
- **Dans les pharmacies hospitalières, maintenir les compétences par la formation continue** en s'appuyant sur le Développement professionnel continu (DPC), qui permet l'actualisation des connaissances, l'amélioration des pratiques et vise une **offre de soin de qualité**. Les **préparateurs en pharmacie hospitalière** sont concernés par cette démarche dont **l'obligation est triennale** (nouvelles connaissances en qualité, métrologie, pharmacie clinique centrée sur le patient...). Dans ce cadre, ils bénéficient, comme leurs employeurs, de l'accompagnement par l'OPCO Santé (qui finance également les contrats d'apprentissage).
- **Dans les pharmacies d'officine, développer la formation continue sur les nouvelles missions** (vaccination, conseil à la patientèle) ainsi que sur les **nouveaux marchés** (compléments alimentaires diététiques, médecine naturelle - phytothérapie, homéopathie - , matériel médical pour le maintien ou l'hospitalisation à domicile) et ce, notamment grâce à l'appui de l'OPCO EP.

- Harmoniser et clarifier l'information sur les conditions d'accès au métier et la restructuration du parcours de formation dans les différents outils ; améliorer sa diffusion auprès des acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation, à travers une communication coordonnée des organismes de formation et organisations professionnelles, tous secteurs employeurs confondus.
- Engager des démarches pour mesurer les effets de la restructuration du parcours de formation et la réingénierie des diplômes sur l'ajustement tant quantitatif que qualitatif des candidats aux besoins de compétences et de recrutement.
- Accompagner les publics en formation et en reconversion ainsi que leurs tuteurs pour éviter les abandons de formation et sécuriser les futurs parcours professionnels, en déployant par exemple des plans de prévention des ruptures de parcours apprenant, à l'instar de ceux existant pour les préparateurs en pharmacie hospitaliers.



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'apprentissage (POA)

La POA a pour objectif la découverte de métiers en difficultés de recrutement et la remobilisation de jeunes de moins de 30 ans ni en emploi, ni en formation afin d'éviter leur décrochage. Elle vise à favoriser leur insertion professionnelle par un accompagnement vers la signature d'un contrat d'apprentissage leur permettant, à l'issue, d'exercer le métier choisi. Elle permet une sécurisation des parcours des stagiaires et la diminution des taux de rupture durant le parcours et lors du contrat d'apprentissage. Ce dispositif est financé par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). En s'appuyant sur les relations avec Pôle emploi et les missions locales au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer la mise en œuvre de ce dispositif en direction de leurs adhérents sur un territoire donné. La programmation des POA est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

2. Enjeux liés à l'attractivité du métier et aux besoins de main-d'œuvre

Une surreprésentation des besoins de recrutement en région

- Les professions paramédicales auxquels se rattachent les préparateurs en pharmacie sont surreprésentées en Provence - Alpes - Côte d'Azur ; 9,5 % des postes à pourvoir d'ici 2030 sont localisés en région (7,6 % tous métiers) selon les projections de France Stratégie.

Des besoins croissants mais des emplois en baisse

- Différents facteurs soutiennent l'activité pharmaceutique : vieillissement de la population à l'horizon 2050, avec une part des personnes de 85 ans ou plus qui serait de 7,3 % en région ; place de la pharmacie comme relai de santé de proximité dans un contexte de désertification médicale (rôle dans les campagnes de dépistage et de vaccination en situation épidémique, par exemple) ; importance croissante des soins ambulatoires dans les parcours de santé des patients ; stratégies commerciales, propres aux officines, de diversification des ventes et produits (parapharmacie, diététique, appareillage médical) comme de fidélisation de la clientèle.
- Cependant, le nombre de préparateurs en pharmacie diminue de manière notable : 9,0 % entre 2013 et 2019 (contre + 2,4 % tous métiers). La désaffection du métier est principalement évoquée par les acteurs interrogés. Pourraient aussi jouer l'orientation de recrutements vers des profils plus qualifiés de pharmaciens adjoints (en légère augmentation) comme les mouvements de regroupement d'officines et de mutualisation des PUI.
- Des évolutions de carrière jusqu'ici limitées dans leur secteur professionnel mais de nouvelles perspectives en fonction des certifications spécialisées complémentaires, des allègements de formation ou de l'universitarisation des diplômes.

Des offres d'emploi et des projets de recrutement en forte augmentation

- 4 510 offres diffusées en 2022 (soit 1,4 fois plus qu'en 2018).
- 1 580 projets de recrutement pour les Techniciens médicaux et préparateurs en 2023 (famille professionnelle élargie des préparateurs en pharmacie – soit trois fois plus qu'en 2018).

Une main-d'œuvre disponible en diminution et inégalement répartie sur le territoire

- Le manque de main-d'œuvre disponible sur le marché du travail (au regard de l'emploi salarié) est l'un des principaux facteurs de tension (seulement 780 demandeurs d'emploi pour ce métier).
- Un nombre de demandeurs d'emploi en baisse (-4 % sur un an comme pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Un déséquilibre plus prononcé dans les Bouches-du-Rhône, qui concentrent 53 % des offres d'emploi mais 42 % des demandeurs d'emploi.

Des difficultés de recrutement persistantes et qui pourraient se maintenir

- 82 % des projets de recrutement sont jugés *a priori* difficiles par les employeurs (63 % tous métiers) pour les Techniciens médicaux et préparateurs. Cette part se maintient à un niveau élevé depuis plusieurs années.
- Malgré l'équilibre anticipé d'ici 2030 entre le vivier de main-d'œuvre (nouveaux entrants, actifs venus d'autres régions) et les postes à pourvoir (départs à la retraite, créations d'emploi), les difficultés de recrutement très fortes actuellement devraient se poursuivre en région.



Les pharmacies d'officine, une activité réglementée mais aussi concurrentielle

Accessible sur tout le territoire selon des règles géographiques et démographiques strictes (quorum, qui contraint le renouvellement du tissu entrepreneurial), l'officine représente un maillon essentiel de la chaîne de santé tout en exerçant une activité commerciale de nature concurrentielle qui permet sa rémunération. La France applique un modèle posant des restrictions de concurrence dans l'intérêt de la santé publique. La législation définit un monopole pharmaceutique (permettant d'assurer que la préparation et la délivrance des médicaments reposent sur la compétence de professionnels diplômés qui engagent leur responsabilité) et officinal (réservant aux officines la vente des médicaments et d'autres produits inscrits dans le code de la Santé publique). Les officines ne sont autorisées à se fournir qu'auprès des laboratoires pharmaceutiques via l'intermédiaire de grossistes répartiteurs ou via la vente directe. Les pharmaciens titulaires sont tenus de se faire assister par des pharmaciens adjoints dont le nombre dépend du chiffre d'affaires. Pour améliorer le circuit de distribution du médicament, trois pistes réglementaires sont régulièrement proposées qui peuvent infléchir l'activité : ouverture du capital des officines, ouverture des monopoles à d'autres acteurs (grande distribution, vente par internet), critères de répartition territoriale des officines.

Une mobilisation des acteurs socio-économiques et acteurs publics pour développer l'attractivité du métier

Plusieurs réflexions et actions sont conduites autour du métier, par les branches professionnelles ou par les pouvoirs publics (notamment dans le cadre des accords du 13 juillet 2020, dits du « Ségur de la santé »). Celles-ci poursuivent différents objectifs contribuant à valoriser le métier et à développer son attractivité. Par exemple :

- un parcours de formation progressivement aligné sur le niveau bac + 2, en écho aux compétences requises aujourd'hui pour exercer le métier, à l'élévation du niveau de formation constaté chez les jeunes actifs ainsi qu'aux forts besoins de revalorisation des carrières exprimés par les acteurs interrogés ;
- l'intégration des préparateurs en pharmacie hospitalière dans la filière médico-technique de catégorie A du fait de la réingénierie de leur diplôme ([décret 2022-54 du 24/01/2022](#)). Ces dispositions conduiraient à la revalorisation des rémunérations de ces agents à partir de janvier 2022 ;
- une ouverture attendue des perspectives de carrière, notamment grâce au partenariat Instituts de formation-Universités : accès possible à des licences professionnelles



(Industrie pharmaceutique, Herboristerie...); accès aux études de santé, en particulier aux études de pharmacie grâce à des allègements de formation (depuis 2021, accès à la 2^e ou 3^e année du cursus de pharmacie dans le cadre de la réforme de l'accès aux études de Santé via [l'arrêté du 13/12/2019](#)); accès au master « Ingénierie de la santé » (parcours « Prévention des risques et nuisances technologiques » ou « Médicaments et produits de santé »);

- **un accompagnement de l'évolution des organisations et de la compétence des collaborateurs**, via la formation continue à travers les certificats de qualification professionnelle (CQP) comme les [CQP Dermo-cosmétique pharmaceutique](#) ; [CQP Dispensation de matériel médical à l'officine](#) ou les diplômes universitaires en pharmacie (DU en phytothérapie, aromathérapie, nutrition, orthopédie...).

Par ailleurs, des outils et dispositifs permettent d'**élargir le sourcing, de favoriser le recrutement de nouveaux candidats** :

- **une cartographie des mobilités professionnelles réalisée par l'Observatoire des étiers dans les professions libérales (OMPL)**. [Outil à destination des salariés et des employeurs](#), elle permet au salarié de construire son parcours professionnel en visualisant les métiers depuis lesquels des compétences sont transférables (au regard des activités du métier ciblé), les métiers vers lesquels il peut évoluer et les conditions de cette évolution. Elle permet à l'employeur, qui souhaite recruter sur un métier spécifique, de visualiser des métiers dont les activités et compétences peuvent, pour partie, répondre à ses attentes ;
- **la construction de parcours de formation individualisés en amont du DEUST**, par le recours à différents dispositifs telles la POA ou la VAE – via l'appui de l'OPCO – afin d'**attirer de nouveaux publics et permettre des évolutions de carrières** tout en respectant les **conditions réglementées d'accès au métier**.

Ces axes d'amélioration méritent d'être amplifiés mais aussi d'être relayés auprès des acteurs et opérateurs de l'écosystème emploi, formation, orientation professionnelle.

Sources : sites OMPL, Légifrance, OPCO EP ; entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Promouvoir l'universitarisation du diplôme et son potentiel d'insertion** pour améliorer l'accès des jeunes de niveau bac.
- **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation** pour améliorer la connaissance du métier auprès des jeunes (souvent mal connu ou dont les représentations peuvent être en décalage avec la réalité) : outiller les conseillers pour une meilleure information sur le métier, ses différentes activités et lieux d'exercice ; encourager l'intervention des professionnels dans les établissements scolaires pour parler de leur métier...
- **Diversifier les outils de communications sur le métier** avec des vidéos de professionnels en exercice, des webinaires sur Internet et les réseaux sociaux, pour déconstruire les préjugés.
- **Valoriser la contribution des préparateurs dans le développement des nouvelles activités/missions** des pharmacies d'officine et hospitalières au regard des responsabilités attachées à l'exercice du métier et à ses évolutions (connaissances pharmacologiques accrues, capacités d'analyse de situations complexes, aptitude à la communication...).
- **Encourager l'accès aux licences professionnelles et les évolutions de carrière** comme prévu par le passage en LMD des diplômes.
- **Soutenir le déploiement effectif des passerelles** vers les études de pharmacie.
- **Mener des réflexions sur les niveaux de rémunération** dans les organisations représentatives, dans le prolongement des dispositions réglementaires liées aux préparateurs en pharmacie hospitalière, et ce, compte tenu du niveau de compétences et de l'élévation du niveau de diplôme pour les préparateurs.

3. Enjeux liés à la gestion des ressources humaines (GRH) et à la qualité de vie au travail

Des emplois stables
mais des temps
partiels fréquents

- Les actifs en emploi sont très majoritairement en CDI (90 % contre 85 % tous salariés).
- 26 % travaillent à temps partiel (18 % tous salariés) ; ce temps partiel peut être choisi pour concilier vie privée et vie professionnelle, mais aussi subi selon les situations personnelles et les pratiques des employeurs en termes de planning.

Des structures employeuses qui se différencient notamment par leur taille

- 54 % des postes (annexes et non annexes)¹ relèvent de structures de moins de 10 salariés, 29 % de 10 à 49 salariés, 7 % de 50 à 249 salariés et 10 % de 250 salariés ou plus.
- Par ailleurs, 80 % des employeurs adhèrent à la Convention collective nationale (CCN) des pharmacies d'officine ; 8 % relèvent de la fonction publique hospitalière. Viennent ensuite les CCN de l'hospitalisation privée (6 %), de l'hospitalisation à but non lucratif (2 % - associatif ou mutualiste) et du travail temporaire (2 %).
- 37 % des postes sont dans les Bouches-du-Rhône, 24 % dans les Alpes-Maritimes, 22 % dans le Var, 11 % dans le Vaucluse, 3 % respectivement dans les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute Provence.
- La taille et le type d'employeur sont des facteurs notables de différenciation entre les structures qui diversifient leurs activités (nouveaux marchés, nouvelles missions) et celles qui restent centrées sur le cœur de métier (délivrance des médicaments), mais aussi en termes de management, d'organisation du travail ou d'aménagement des locaux.

Des postes annexes surreprésentés dans certains territoires et structures

- Les postes salariés annexes (soit 12 % des postes) sont davantage représentés dans les structures de 10 salariés ou plus (55 %), les pharmacies d'officine (55 %), l'hospitalisation privée (19 %), le travail temporaire (11 %). 30 % sont basés dans les Alpes-Maritimes, 15 % dans le Vaucluse.
- Ces proportions sont à mettre en regard de la structure globale des postes décrite ci-dessus.

Des contrats stables majoritaires dans les offres d'emploi mais un recours notable aux contrats courts

- 61 % des offres diffusées concernent un CDI ou un CDD de plus de 6 mois (contre 66 % tous métiers).
- 21 % concernent des contrats de 6 mois ou moins (contre 12 % tous métiers hors contrats spécifiques d'intérim ou saisonniers).

Une majorité de demandeurs d'emploi expérimentés et formés

- La majorité des demandeurs d'emploi recherchant un poste dans le métier sont âgés de 30 à 49 ans (54 % contre 46 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi) et sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (58 % comme pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- 85 % ont un niveau de formation équivalent ou supérieur au bac (54 %) : plus précisément, 56 % de niveau bac + 2 ou plus et 29 % de bac.
- L'ensemble de ces indicateurs ainsi que les acteurs rencontrés témoignent d'un turn-over élevé et de difficultés à fidéliser le personnel (remplacement de salariés absents, ruptures de contrat, reconversions...).

Des salaires modérés, des conditions de travail exigeantes peu propices aux carrières longues

- La moitié des salariés gagnent moins de 1 990 € net par mois à temps plein (2 070 € pour l'ensemble des professions paramédicales).
- Seulement 22 % de préparateurs âgés de 50 ans ou plus (contre 31 % tous salariés) ; 56 % avec moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (donnée nationale).
- Les documents de prévention des risques professionnels ou ceux décrivant l'activité font état de caractéristiques qui nécessitent une bonne résistance physique et psychologique : horaires et rythme (travail le samedi et occasionnellement des gardes de nuit et le dimanche) ; postures (station debout prolongée, port de charge et manutention) ; fortes responsabilités assumées (délivrance des médicaments sous la supervision du pharmacien, contrôle des interactions médicamenteuses et dosages, encaissement des paiements) ; contact avec la clientèle (rôle d'information et de conseil auprès des patients)...
- Les conditions de travail, perçues comme contraignantes par les salariés interrogés par la Dares comme par l'OMPL, apparaissent ainsi comme un facteur notable à l'origine des tensions voire de sorties prématurées du métier vers d'autres secteurs. L'OMPL évoque aussi un important décalage de perception entre salariés et employeurs.



La prestation d'accompagnement PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprises de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux PME-TPE non dotées d'un service de ressources humaines (RH). L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises. Il doit être réalisé sur une période de 12 mois et ne peut excéder 30 jours. L'employeur doit contacter son OPCO ou la Dreets pour bénéficier de la prestation.

Pistes d'action préconisées

- **Accompagner et aider les employeurs sur le volet RH**, en s'appuyant notamment sur des dispositifs existants, comme la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) ; en développant la formation continue au management des pharmaciens titulaires employeurs grâce au Fond interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIFPL) ou de leurs adjoints salariés grâce à l'OPCO EP.
- **Soutenir et amplifier la mise en œuvre des stratégies de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), de démarches de qualité de vie au travail (QVT)**, pour faciliter l'embauche et la fidélisation de personnel plus diplômé que par le passé (limiter l'absentéisme, le turn-over et les sorties prématurées du métier) ainsi que le dialogue social dans les structures employeuses, majoritairement de petite taille.

- **Améliorer les conditions d'exercice du métier par la mise en conformité, l'aménagement des espaces de travail et de rangement**, dans la mesure des contraintes budgétaires des structures employeuses : choix d'équipements mobiliers et informatiques ergonomiques (automate de gestion et de stockage des médicaments, outils d'aide à la manutention), dispositifs d'alerte ou de dissuasion (caméra, agent de surveillance, sas de sécurité).
- **Développer les formations en santé, sécurité au travail**, Prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) ; formations à la Conduite à tenir (CAT) face à des personnes irritables ou agressives du fait de la souffrance (directe ou des proches) ou atteintes de maladies contagieuses (risques infectieux et épidémiques) dont le besoin s'est intensifié pendant et à l'issue de la crise sanitaire liée à la Covid-19.
- **S'appuyer sur les outils existants de prévention des risques professionnels et d'aide aux démarches de QVT**, tels la [fiche médico-professionnelle](#) « Préparateur en pharmacie » du réseau des professionnels de la Prévention et santé au travail (Présanse) ou les guides, référentiels et recommandations en matière de QVT notamment en milieu hospitalier mis à disposition par le [ministère de la Santé et de la Prévention](#) ainsi que par l'Observatoire national de la QVT des professionnels de santé et du médico-social.



La qualité de vie au travail (QVT) des professionnels de santé, une incidence forte sur leur maintien dans l'emploi et sur la qualité des soins dispensés

Concernant les **personnels hospitaliers**, un **Observatoire national de la QVT des professionnels de santé et du médico-social**, installé en juillet 2018, est chargé de faire des propositions à partir d'expériences de terrain pour optimiser la qualité de vie au travail. Il a élaboré **plusieurs pistes d'actions** : formation accrue des professionnels encadrants ; développement d'espaces de discussion interprofessionnels ; renforcement du travail en binôme entre le cadre de santé et le chef de service ; implication de tous les échelons concernés dans les projets de restructuration ; implication des professionnels de santé dans la conception des outils et logiciels informatiques ; soutien aux initiatives de QVT dans les établissements de santé.

Concernant les **personnels des pharmacies d'officine**, la **branche et l'OMPL** se sont également emparés du sujet. Ainsi, l'OMPL a conduit au 2^e trimestre 2023 une **enquête en ligne sur la QVT en officine**. Elle a pour objectif d'améliorer la QVT des salariés pour optimiser la performance des entreprises libérales, en identifiant les **facteurs de satisfaction** qui favorisent l'engagement des salariés et l'attractivité des entreprises ; les **axes d'amélioration** sur lesquels intervenir pour les renforcer. Elle s'adresse aussi bien aux titulaires qu'aux salariés des pharmacies d'officine.

Sources : site de l'OMPL et guide du Réseau des acheteurs hospitaliers (Resah) « Améliorer le bien-être au travail à l'hôpital » ; entretiens complémentaires.

Nomenclatures et sources statistiques :

Les nomenclatures métiers utilisées sont, selon les besoins d'approfondissements sollicités par les commanditaires et la disponibilité des données, celles des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin), des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) en 486 postes (niveau le plus fin) et du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME). La FAP permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, Pôle emploi, Dares...). La FAP correspondant à ce métier est « V3Z70 – Techniciens médicaux et préparateurs » ; les PCS, « 433d – Préparateurs en pharmacie » ; le ROME, « J1307 – Préparateur en pharmacie ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et Pôle emploi (Métiers en tension 2011-2021).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (Dares, Pôle emploi – STMT, DEFM ABC au 31.12.2022) ; offres d'emploi diffusées (Pôle emploi – Offres diffusées 2018-2022) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (Pôle emploi – BMO de 2018 à 2023).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2011-2015 millésimé 2013 et RP 2017-2021 millésimé 2019) ; Type d'établissements employeurs (Insee – Base tous salariés millésimée 2020).

Formation : personnes sortant de formation en 2023 (OPCO EP – Entrées en formation en alternance 2021) ; diplômés du DPPH (Drees – Enquête écoles auprès des formations aux professions de santé 2021) ; sessions de formation en apprentissage et formations continues conventionnées (Réseau des Carif-Oref – 2022).

Insertion : taux de poursuite d'études et taux d'emploi à six mois de sortants de formation professionnelle (du CAP au BTS) mesuré sur l'emploi salarié dans le secteur privé (Dares, Depp – InserJeunes, données nationales, années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 cumulées) ; taux d'insertion à six mois des sortants des formations sanitaires et sociales (Conseil régional Provence – Alpes – Côte d'Azur – Enquête auprès des organismes de formation 2020).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : Branche des Pharmacies d'officine ; branche de l'Hospitalisation privée ; branche de l'Hospitalisation privée à but non lucratif ; Observatoire OMPL ; OPCO EP ; OPCO Santé...

Organismes de formation et centres de formation d'apprentis (CFA) : AMU, Centre de formation des préparateurs en pharmacie hospitalière (CFPPH), Instituts de formation des métiers de la pharmacie, Chambres de commerce et d'industrie, CFA des Préparateurs en Pharmacie...

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Drees ; Drees ; ARS ; Fonction publique hospitalière, Rectorats ; Pôle emploi ; Missions locales...

Pour aller plus loin :

Études de l'Observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL) :

Pharmacie d'officine : de l'état des lieux à la prospective

https://www.ompl.fr/images/Publications/EtudesBranches/sante/pharma/ompl_etude_pharmacie-prospective-bat.pdf

Baromètre Entreprises de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine

https://www.ompl.fr/images/Publications/Barocomplets/2023/SANTE/ompl_barometre_complet_2022_pharmacie_dofficine.pdf

Résultats de l'enquête sur la QVT en officine et Étude transverse « Métiers en tension », à paraître

Mémoire de thèse de l'École des hautes études en santé publique :

Nouveau régime juridique des PUI : modalités de mise en œuvre et impacts sur les publics concernés

https://documentation.ehesp.fr/memoires/2020/phisp/julie_husser.pdf

Études du Carif-Oref sur le secteur sanitaire et social :

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Sanitaire-et-social>



Diagnostics métiers en tension

Préparateurs en pharmacie

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

Début 2023, grâce à la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et Pôle emploi, le Carif-Oref a dressé un **panorama synthétique des 123 métiers en tension sur le marché du travail régional** (*Diagnostics métiers en tension, n° spécial : 123 métiers en tension en région, en 2021, « Hors collection », mai 2023*). Ce panorama livre une lecture dynamique des tensions en 2021 (année caractérisée par une reprise économique progressive au sortir de la crise liée à la Covid-19) et des évolutions constatées depuis 2019.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la **série de publications consacrées aux métiers en tension**. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO et de la formation...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Pauline Gay-Fragneaud
(Auteure - cheffe de projet)
Fanny Bremond (Cheffe de projet)

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Août 2023

