



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	106 728	276 191	374 441
Effectif total de l'année	124 387	320 337	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	17 659	44 146	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	16 379	38 390	57 526
Taux d'entrée (%)	16,5	16,0	17,1
Taux de sortie (%)	15,3	13,9	15,4
Turnover annuel (%)	15,9	14,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1^{er} janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$



LÉGER REPLI DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer.

Il baisse de 3,1 points.

Le secteur suit une tendance similaire.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est nettement plus important pour les hommes ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré moindre. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	Taux d'entrée	19,0	19,0	15,8	16,5	16,5
	Taux de sortie	19,0	17,0	15,3	15,4	15,3
	Turnover annuel	19,0	16,0	15,6	16,0	15,9
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	15,2	26,6	7,4	158,7	47,1
	Taux de sortie	14,1	24,3	8,2	126,9	39,5
	Turnover annuel	14,6	25,5	7,8	142,8	43,3
	Taux d'entrée	15,0	25,6	7,8	161,6	51,8
	Taux de sortie	13,0	22,2	8,1	119,1	37,9
	Turnover annuel	14,0	23,9	8,0	140,4	44,9
	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	29,7	8,8	7,9	22,1	12,4	24,1	16,7
	Taux de sortie	24,9	8,5	10,8	20,4	12,0	20,7	14,5
	Turnover annuel	27,3	8,7	9,3	21,3	12,2	22,4	15,6
	Taux d'entrée	32,0	9,8	7,1	23,1	13,0	16,0	17,6
	Taux de sortie	23,8	8,7	10,0	20,9	11,7	13,5	14,3
	Turnover annuel	27,9	9,3	8,5	22,0	12,4	14,7	16,0
	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier de l'activité libérale (pharmaciens adjoints).



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- Le taux de féminisation (80,5 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (86,8 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (43,1 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (10,0 %).
- 68,5 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 42,5 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹	
	Taux d'entrée	21,6	14,5	15,4	16,5	ND ¹	27,2
	Taux de sortie	20,1	13,5	21,0	13,7	ND ¹	37,7
	Turnover annuel	20,9	14,0	18,2	15,1	ND ¹	32,5
	Taux d'entrée	23,4	14,4	15,5	14,8	16,8	24,2
	Taux de sortie	23,0	12,7	13,3	12,1	9,5	17,4
	Turnover annuel	23,2	13,5	14,4	13,4	13,2	20,8
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	80,5	19,5	100,0
	84,7	15,3	100,0
Ompl	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	40,1	43,1	14,1	2,5	0,2
	45,2	43,1	6,1	5,2	0,4
Ompl	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	68,5	19,2	12,3	100,0
	63,5	22,6	14,0	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.



ENTRANTS PLÛTôt PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (42,7 %). Elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (55,0 %).
- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (préparateurs en pharmacie).



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (80,8 %) est proche de celle des entrants (80,5 %).
- 47,7 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (40,1 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (62,0 % contre 68,5 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	33,7	42,7	18,4	5,2
	19,5	28,9	45,7	5,9
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	31,9	55,2	0,3	11,1	ND ¹	1,5
	16,2	32,9	19,8	26,9	0,2	3,9
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des sortants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	80,8	19,2	100,0
	84,7	15,3	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	47,7	37,2	11,3	3,7	0,2
	53,7	36,5	5,3	4,2	0,3
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	62,0	19,8	18,2	100,0
	54,3	23,0	22,6	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (44,5 %);
- À l'image des entrants, les salariés en réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (18,4 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (13,0 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	33,6	44,5	17,0	4,9
	20,3	29,9	44,3	5,5
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	32,0	55,4	0,5	10,0	ND¹	2,2
	18,3	33,3	19,6	25,4	0,1	3,3
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	15,5	14,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	13,6	13,7	14,0
Bretagne	17,4	15,3	15,5
Centre-Val de Loire	14,9	13,0	13,4
Corse	18,4	14,3	15,0
DOM	15,4	16,4	16,3
Grand Est	13,9	13,3	13,8
Hauts-de-France	13,0	13,1	13,6
Île-de-France	18,4	18,1	21,8
Normandie	14,4	13,6	13,8
Nouvelle-Aquitaine	16,8	14,3	14,9
Occitanie	16,9	14,8	15,5
Pays de la Loire	16,6	14,8	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16,8	15,3	15,8
Ensemble	15,9	14,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.