

## Pénurie de personnel

# Pénurie de personnel qualifié en officine

Position de la Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse

12.12.2024

**La pénurie de personnel en officine nécessite le déploiement, à plusieurs niveaux, de mesures pour garantir que les pharmaciens et leurs équipes puissent répondre efficacement et avec la qualité requise aux besoins de la population. Cela inclut des actions politiques, des ajustements législatifs, une juste rémunération des prestations, des initiatives en matière de formation (professionnelle, universitaire, postgrade, continue), la promotion de métiers de la pharmacie, ainsi que des améliorations en management (conditions de travail et développement personnel).**

**La Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse s'engage activement sur l'ensemble de ces axes d'action, comme le prévoit sa stratégie 2024-2026.**

### A. Contexte

La pénurie de personnel qualifié affecte de nombreux secteurs de l'économie suisse et européenne, y compris la santé. Si les médecins et les infirmiers/ières sont au cœur des préoccupations politiques et médiatiques, les pharmaciennes et pharmaciens ne sont pas épargnés (cf. tableau annexé). Cette réalité est objectivée sur le terrain officinal par des difficultés de recrutement croissantes et un recours accru à des pharmaciens avec des diplômes étrangers, exacerbant la pénurie dans leurs pays d'origine.

Plusieurs facteurs aggravent cette situation:

- **Facteurs démographiques:** allongement de l'espérance de vie, augmentation des besoins en santé, départ à la retraite des professionnels issus du baby-boom.
- **Facteurs sociologiques:** recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment chez les jeunes générations.
- **Contraintes spécifiques à la branche:** exigences liées aux horaires d'ouverture étendus des pharmacies.

En parallèle, les compétences des pharmaciens (profession médicale au sens de la LPMéd) ainsi que celles de leurs équipes sont de plus en plus considérées comme faisant partie des solutions pour répondre aux besoins en soins médicaux de base en Suisse. Ainsi l'*Agenda pour les soins de base* lancé par le Département fédéral de l'intérieur en novembre 2024<sup>1</sup>, qui vise entre autres à augmenter de l'attractivité des professions de la santé pour améliorer la relève, concerne aussi les métiers de la pharmacie dans un contexte de besoin augmenté en personnel dûment formé.

Par ailleurs, la mise en application des lois fédérales relatives à la santé et à la formation relève des cantons. Promouvoir la pharmacie dans le système de santé, soutenir la formation, et adapter les conditions-cadres de la profession nécessitent dès lors une collaboration étroite avec ces derniers.

---

<sup>1</sup> Département fédéral de l'intérieur – DFI – 26.11.2024 : [Agenda visant à renforcer les soins médicaux de base](#)



## B. Revendications

La Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse considère que les mesures ci-dessous sont essentielles pour rendre les métiers de la pharmacie plus attractifs et répondre aux besoins croissants en soins médicaux de base de la population:

### 1. Adaptation du cadre légal et positionnement dans les soins médicaux de base

Ce positionnement passe par la reconnaissance des nouvelles compétences des pharmaciens (vaccination, triage, etc.), l'harmonisation des conditions d'exercice entre cantons et la simplification des démarches administratives, notamment pour la reconnaissance des diplômes étrangers.

### 2.  quit  des moyens pour la formation (universitaire et postgrade) des pharmaciens

pharmaSuisse milite pour un financement équitable pour la formation universitaire et postgrade des pharmaciens, comparable à celui des autres professions de santé. Ces ressources accrues doivent notamment permettre d'adapter les formations aux besoins du terrain et soutenir l'harmonisation des contenus universitaires.

### 3. Une juste rémunération des prestations

Une rémunération équitable des prestations des pharmaciens et de leurs équipes contribue à pérenniser et valoriser leur rôle clé dans les soins médicaux de base.

### 4. Promotion et valorisation des assistant-e-s en pharmacie (CFC)

Bien que moins touché-e-s par la pénurie, la fidélisation des assistant-e-s en pharmacie reste un défi. pharmaSuisse œuvre à renforcer l'attractivité de ce métier par des campagnes de promotion, la modernisation de la formation professionnelle et le développement de formations continues. Elle soutient également l'encadrement des apprenti-e-s et encourage la réinsertion professionnelle.

### 5. Amélioration des conditions de travail

Les conditions de travail sont essentielles pour attirer et fidéliser les professionnel-le-s en pharmacie. pharmaSuisse plaide pour une réduction de la charge administrative, permettant au personnel de se concentrer sur le service à la patientèle, ainsi que pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée en s'inspirant de pratiques et d'initiatives santé et bien-être au travail d'autres secteurs.

Conformément à sa stratégie 2024-2026, la Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse s'engage sur les cinq axes ci-dessous pour pallier la pénurie de personnel qualifié en officine.

## 1. Adaptation du cadre légal et positionnement dans les soins médicaux de base

La Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse travaille à renforcer la position de la pharmacie d'officine comme porte d'entrée dans le système de santé dans les révisions du cadre légal fédéral (en particulier la LAMal, LPMéd, LEp, etc. et les ordonnances y relatives). Cela implique des actions sur plusieurs fronts afin de rendre les métiers de la pharmacie plus attractifs, tout en répondant aux besoins de la population:

- **Reconnaissance des nouvelles compétences des pharmaciens:** consultation en pharmacie, vaccination, soutien à l'adhésion thérapeutique, triage, approfondissement des connaissances en interprofessionnalité, en pédiatrie, en gériatrie, lutte contre le gaspillage de médicaments, etc.
- **Harmonisation entre cantons:** homogénéisation des critères d'autorisation de pratique et des exigences liées aux prestations pharmaceutiques comme la vaccination, facilitant ainsi la mobilité professionnelle entre cantons;
- **Simplification des démarches administratives:** amélioration des processus de reconnaissance des diplômes étrangers, notamment via une publication transparente des critères sur le site de la MEBEKO, et réduction de la charge administrative liée aux activités quotidiennes.

## 2.  quit  des moyens pour la formation (universitaire et postgrade) des pharmaciens

La Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse revendique une équité des moyens alloués à la formation des pharmaciens avec ceux destinés aux autres professions de la santé, comme les médecins ou les infirmi rs/ières. Cela comprend:

- **Augmentation du financement universitaire:** octroi de ressources accrues permettant d'adapter les formations aux besoins du terrain (anamnèse, triage, prescriptions pharmaceutiques, vaccination, analyse de médication, etc.).
- **Soutien aux instituts universitaires:** adaptation et standardisation des contenus de formation pour garantir une homogénéité nationale, répondre aux évolutions de la profession et aux besoins de la population.
- **Collaboration avec les cantons:** obtention d'un financement pour la formation universitaire et postgrade de la part des cantons, par équité avec les moyens mis à disposition de la médecine de famille.

## 3. Une juste rémunération des prestations

La Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse milite pour une juste rémunération des prestations fournies par les pharmaciens et leurs équipes dans le cadre des soins médicaux de base. Outre des compétences professionnelles ad hoc, ces prestations requièrent un cadre économique et juridique adapté, ainsi qu'une rémunération équitable basée sur des règles applicables en économie d'entreprise. C'est dans cet esprit que pharmaSuisse négocie les tarifs des prestations prises en charge par l'assurance obligatoire des soins (AOS) avec les partenaires tarifaires et l'administration fédérale.

La juste rémunération des prestations est une condition indispensable pour pérenniser le rôle essentiel des pharmaciens et de leurs équipes dans le système de santé suisse, dans les soins médicaux de base en particulier.

## 4. Promotion et valorisation des assistant s en pharmacie (CFC)

Bien que la pénurie de personnel qualifié ne touche pas les assistant s en pharmacie avec la même ampleur que les pharmaciens, la difficulté de les garder en officine est une réalité du terrain. La Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse s'engage à différents niveaux afin de renforcer l'attractivité de la profession d'assistant e en pharmacie, un maillon essentiel dans les pharmacies d'officine et par conséquent dans les soins médicaux de base:

- **Promotion et visibilité:** campagne de promotion des métiers de la pharmacie *CHOOSE YOUR IMPACT – Ton opportunité de faire bouger les choses*<sup>1</sup> pour attirer de nouveaux talents.
- **Modernisation et reclassification de la formation initiale:** intégration des compétences plus adaptées aux réalités du métier dans la nouvelle formation professionnelle menant au CFC entrée en vigueur en 2022.   cette occasion, une reclassification du champ de formation (précédemment « Vente en gros et au détail ») dans celui de la « Pharmacie » a été mise en œuvre avec la nouvelle Ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'assistant e en pharmacie avec CFC.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> CHOOSE YOUR IMPACT – Ton opportunité de faire bouger les choses

<sup>2</sup> Ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'assistant e en pharmacie avec CFC



- **Développement des formations continues:** révision du brevet fédéral d'assistant-e de gestion en pharmacie (formation professionnelle supérieure de niveau tertiaire) afin d'adapter son profil aux changements introduits dans la nouvelle formation d'assistant-e en pharmacie CFC.
- **Encadrement des apprenti-e-s:** soutien aux assistant-e-s en pharmacie souhaitant transmettre et former les apprenti-e-s aux aspects pratiques du métier (formateur-trice en pharmacie avec certificat cantonal<sup>1</sup>).
- **Recommandations salariales et réinsertion:** recommandations de salaire pendant l'apprentissage<sup>2</sup> (indépendantes du canton et des entreprises formatrices) et mesures d'accompagnement pour favoriser le retour à la profession après un départ.

## 5. Amélioration des conditions de travail

La Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse considère les conditions de travail comme un levier clé pour fidéliser les professionnels et rendre les métiers de la pharmacie attractifs. Elle préconise:

- **Réduction de la charge administrative:** limitation de tâches bureaucratiques afin de recentrer les ressources humaines sur le cœur de métier: le service à la patientèle.
- **Meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle:** mise en œuvre de modèles de travail inspirés d'autres secteurs pour répondre aux attentes des jeunes générations.
- **Santé et bien-être au travail:** prise en compte d'initiatives telles que *Promotion santé Suisse — Gestion de la santé en entreprise*<sup>3</sup> pour améliorer les pratiques de management et les conditions en officine.

## C. Conclusion

La pénurie de personnel en pharmacie est une problématique majeure, comparable à celle des médecins de famille et des infirmiers/ières. Répondre aux besoins de la population en soins médicaux de premier recours nécessite une reconnaissance accrue des métiers de la pharmacie et des mesures concrètes par l'ensemble des décideurs, tant au niveau national que cantonal. La Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse s'engage avec détermination dans la mise en place des mesures nécessaires, dans un esprit de collaboration constructif et harmonieux.

**Contact:** [PublicAffairs@pharmasuisse.org](mailto:PublicAffairs@pharmasuisse.org)

---

<sup>1</sup> Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse - Formateur-trice en pharmacie avec certificat cantonal

<sup>2</sup> Société Suisse des Pharmaciens pharmaSuisse – Recommandations de salaire pendant l'apprentissage

<sup>3</sup> Promotion santé Suisse – Gestion de la santé en entreprise

## ANNEXE

### Pénurie de personnel qualifié dans les pharmacies en quelques chiffres

#### Pharmacien·ne·s

- La pénurie est plus marquée chez les pharmacien·ne·s (indice de 8.2) que pour l'ensemble des spécialistes de la santé (indice de 7,8) et se situe juste après celle des médecins (indice de 8.5) et avant celle des infirmiers/ières (indice de 6.7).<sup>1</sup>
- La part de la main-d'œuvre issue de l'immigration parmi les pharmacien·ne·s s'élève à 17,5 %, un chiffre supérieur à la moyenne des spécialistes de la santé (14,2 %) et de l'ensemble de l'économie (11,2 %).
- En raison de la durée de la formation pour les professions médicales, les départs à la retraite représentent environ 25 % à dix ans. Un grand nombre de pharmacien·ne·s sont issus de la génération du baby-boom qui va arriver à la retraite dans les prochaines années: 37 % des autorisations de pratiques sous propre responsabilité professionnelle sont détenues par des pharmacien·ne·s de 56 ans et plus.
- Le métier est majoritairement féminin (75 % des titulaires d'autorisation de pratique sous propre responsabilité); leur taux d'activité — même s'il est globalement plus élevé que dans l'ensemble de l'économie — reste inférieur à celui des hommes.
- En 2023, 62 % des diplômés enregistrés par la MEBEKO - MedReg<sup>2</sup> provenaient de l'étranger: 78 % d'entre eux provenaient de cinq pays européens, à savoir la France, l'Italie, l'Allemagne, le Portugal, la Hongrie.
- 7183 pharmaciens sont au bénéfice d'une autorisation de pratiquer sous leur propre responsabilité professionnelle active (31.12.2023)<sup>3</sup>, dont 2083 disposants d'une autorisation dans plus d'un canton. Avec quelque 1800 pharmacies réparties sur tout le territoire, le nombre de pharmacies en Suisse reste relativement stable.

#### Assistant·e·s en pharmacie

- Le nombre de certificats fédéraux de capacité (CFC) d'assistant·e en pharmacie est resté assez stable depuis 2010 avec environ 750 CFC par année, dont une très grande majorité à des femmes (711 sur 761 en 2023).<sup>4</sup>
- Le nombre de personnes actives dans la profession tend à diminuer, passant de 13 826 en 2017, à 12 200 en 2022, tandis que le nombre de places vacantes augmente régulièrement depuis 2020, atteignant 7024 en 2023.<sup>5</sup>
- C'est dans l'est de la Suisse, que la proportion de postes vacants est la plus importante. Ainsi en Suisse orientale, 10 postes sont à pourvoir par personne au chômage et en Suisse centrale, 6,2 postes à pourvoir par personne au chômage. Au Tessin, région de Suisse la moins touchée, c'est 0,2 poste à repourvoir par personne au chômage.

<sup>1</sup> SECO (2023) – Disponibilités de la main-d'œuvre : un système d'indicateurs pour l'évaluer. Bases méthodologiques et conclusions

<sup>2</sup> Rapport annuel MEBEKO 2023

<sup>3</sup> OFSP - Statistiques pharmaciens 2023

<sup>4</sup> OFS – examens finals selon profession, sexe et année – assistant·e en pharmacie CFC

<sup>5</sup> Orientation.ch/carriere – assistant/assistante pharmaceutique