



2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS MÉDICAUX



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales représentent 1 430 804 (28,6 %) des entreprises du secteur marchand, emploient 1 448 740 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 100 341 entreprises et 459 600 salariés.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – plus du tiers emploie moins de 10 salariés – et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font des acteurs de proximité, essentiels au développement local et au maintien du lien social.

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président



L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes et spécifiques aux 11 branches de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'experts en automobiles

Secteur juridique

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice

Secteur santé

- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires

Ces 11 branches sont toutes adhérentes à une convention collective et cotisent à l'OPCO-EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité).

Suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le périmètre de l'OMPL compte 11 branches professionnelles car les entreprises d'économistes de la construction et les entreprises de géomètres adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
 - Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
 - Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
 - Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
 - Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
 - Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013), cliniques vétérinaires
 - Expertise automobile en Europe (2014)
 - Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
 - Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
 - Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)



- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021).

• 14 études transverses

- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- Qualité de vie au travail (2014, 2017)
- Entreprises libérales et territoires (2013, 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- Cartographie des mobilités (2020)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension (en cours)
- Formations en alternance (en cours).

• 28 baromètres annuels

- Ompl
- secteurs (3)
- régions (13)
- branches (11)

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, d'enquêtes et d'entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ses travaux constituent une source d'information majeure pour les CPNE-FP dans le cadre de la définition de leur politique emploi-formation.

Toutes les études de l'OMPL sont téléchargeables sur son site : www.ompl.fr



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

Le baromètre mobilise plusieurs sources de données au 31/12 de l'année prise en compte :

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'Observatoire. À partir de 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 2 branches du secteur cadre de vie-technique (entreprises d'économistes de la construction et entreprises de géomètres) ne font plus partie du champ de l'OMPL et adhèrent à un autre OPCO. Cette modification du périmètre de l'OMPL est intégrée, à partir de 2021, dans les trois fiches entreprises.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014. Les données relatives aux salariés du baromètre 2021, qui s'appuient sur les données de la DADS 2018, prennent encore en compte les 13 branches du périmètre antérieur de l'OMPL car celui-ci n'avait pas encore été modifié;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle. Cette fiche étant issue de la base de données formation 2020 de l'OPCO EP, elle prend uniquement en compte les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL.

À dater de 2022, toutes les fiches seront calées sur le nouveau périmètre de l'OMPL regroupant 11 branches.

DÉFINITIONS

Bénéfice : résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés

Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie...

Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...

Entreprise employeuse : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements. Elle relève du champ de l'OMPL et cotise à l'OPCO EP.

Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Établissement : unité de production géographiquement individualisée mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.



Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA) : valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

• Types de métier

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues :

- **exercice total du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (avocats, architecte, dentiste, expert en automobile, pharmacien adjoint, vétérinaire, ...);
- **exercice partiel du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (conducteur de travaux, clerc, dessinateurs en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, ...);
- **soutien au métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, ...);
- **soutien à l'entreprise**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, ...).

• Domaines de compétences

Les formations sont classifiées par domaine de compétences à partir du fichier formations de l'OPCO-EP :

- **activité de l'entreprise**, formations relatives au cœur d'activité de l'entreprise;
- **autre**, formations permettant un repositionnement professionnel (bilan de compétences), sur un métier non lié à l'entreprise, ou ne pouvant être classées dans les autres domaines de compétences;
- **développement professionnel/personnel**, formations permettant de mieux gérer les situations (gestion des conflits, gestion du stress, accueil, communication) et de développer des compétences périphériques à l'entreprise (sauveteur secourisme du travail, tuteur, ...);
- **informatique/numérique**, formations aux outils bureautiques, aux logiciels professionnels, aux réseaux sociaux, ...;
- **gestion de l'entreprise**, formations liées aux activités de gestion des ressources humaines, gestion financière et comptable, qualité et normes, activités administratives...;
- **langues**, toutes les formations linguistiques.



MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entreprises entrées dans le champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre d'entreprises sorties du champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

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

Cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés.

- **Rémunérations**

La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice, permettant de comparer les rémunérations femmes/hommes, a été calculé.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes} \times 100}{\text{Rémunération Hommes}}$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

- **Taux de chômage annuel**

$$\text{Taux de chômage global annuel} = \frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle de l'Insee.

Baromètre Emploi-Formation

CABINETS MÉDICAUX

La partie « entreprises » du baromètre de l'OMPL présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises.

Celle-ci est construite à partir de la base « adhérents » de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'OMPL.

Entreprises

Démographie des entreprises libérales	08
Caractéristiques des entreprises libérales	11
Économie des entreprises	14

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



REPLI DU NOMBRE
D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (- 4,5 %).

La valeur assez importante du taux de rotation (19,9 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses en 2020¹

Entreprises employeuses	31 044	77 247	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	- 4,5	- 5,5	- 3,0
Taux d'entrée (%)	14,8	11,9	14,1
Taux de sortie (%)	19,9	17,4	17,1
Taux de rotation (%)	17,3	14,6	15,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

Champ : territoire métropolitain.



Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à l'OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.

1 : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.



Secteur santé
Branche professionnelle
Cabinets médicaux

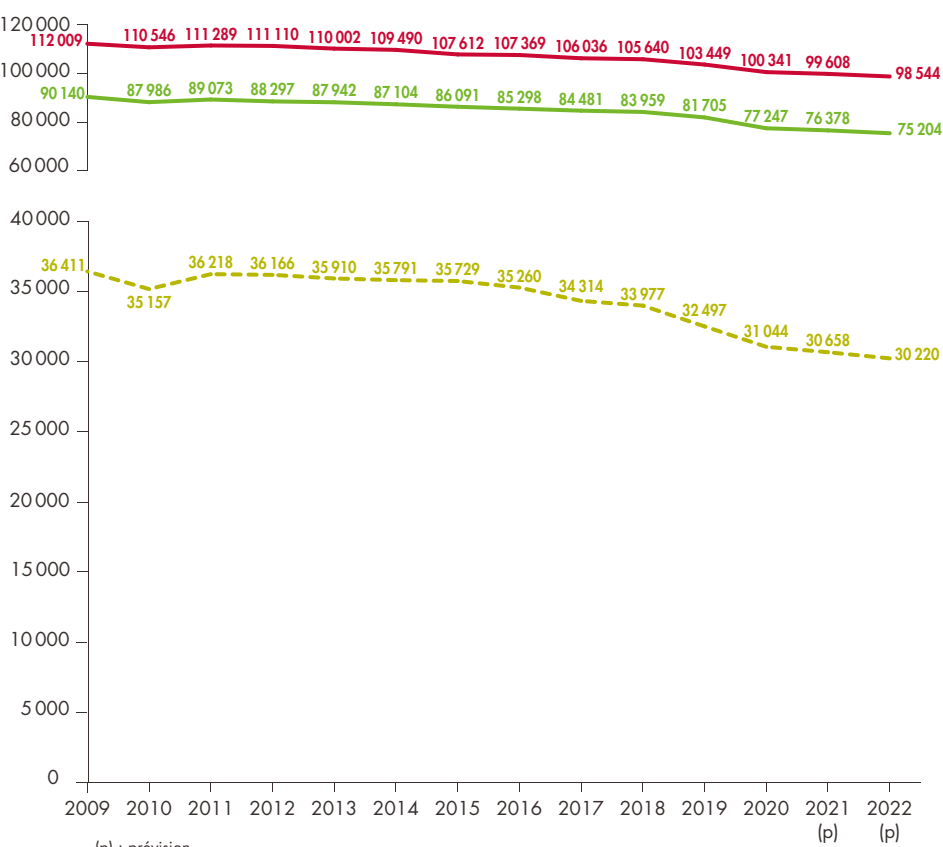


MOINS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de 5 367 unités.

La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



(p) : prévision
Champ : territoire métropolitain.

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



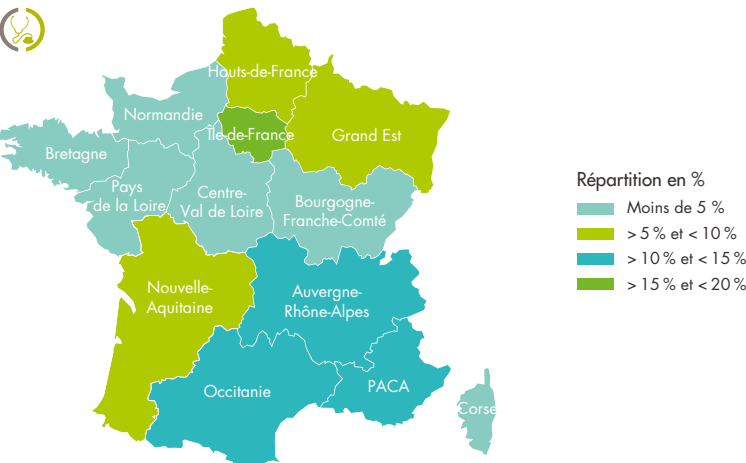
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (15,8 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (11,8 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,9 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,5 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)

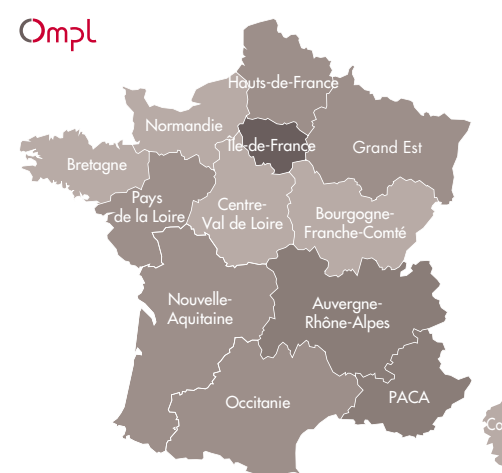




Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %

Ompl



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %
- > 20 % et < 25 %

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

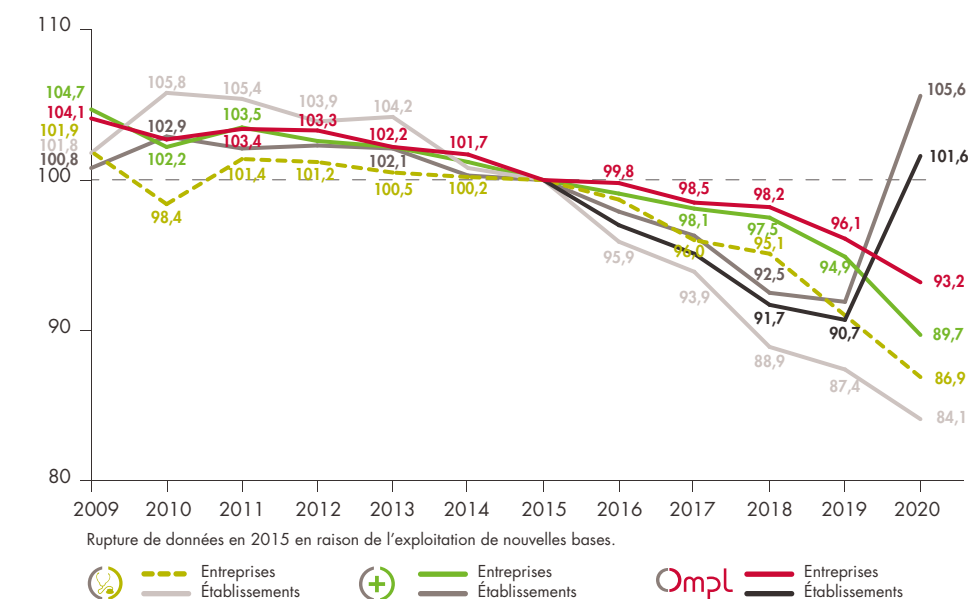
RÉTRÉCISSEMENT DU
TISSU ENTREPRENEURIAL

Depuis 2009, le stock d'entreprises a fortement diminué.

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

Une rupture de série intervient en 2015 sur les données établissements. Avant cette date, les établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile ne pouvaient pas être comptabilisés, l'année 2015 est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs
Évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)

Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.

Entreprises
Établissements

Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2020.



Entreprise : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Établissement : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



Secteur santé

Branche professionnelle

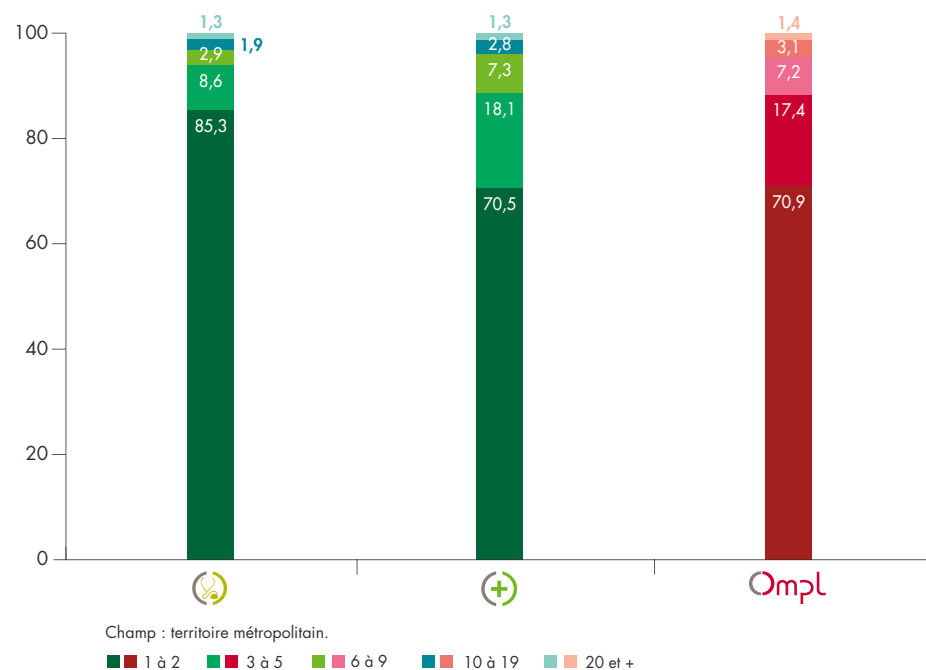


Cabinets médicaux

**TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES**

Plus de la moitié des entreprises génère un à deux emplois en équivalent temps plein (ETP).
Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés tendent à être surreprésentées (+ 5,3 points).

Répartition des entreprises employeuses par taille et (nombre d'emplois ETP, %)

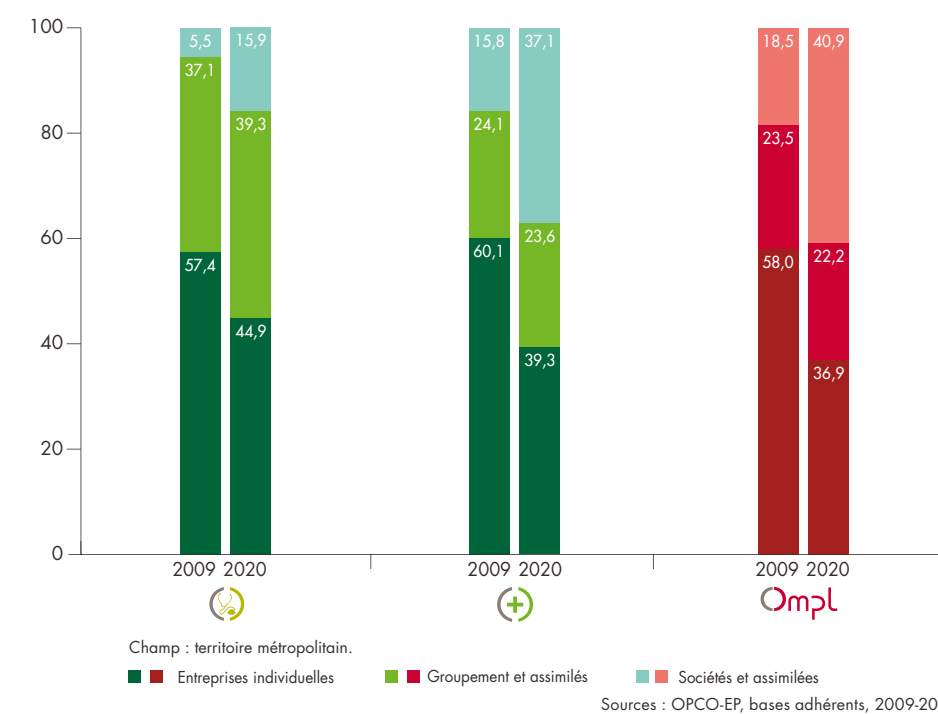


Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

**NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE**

Les entreprises individuelles (44,9 %) sont la forme d'entreprise la plus fréquente au sein de la branche.
Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés (+10,4 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)

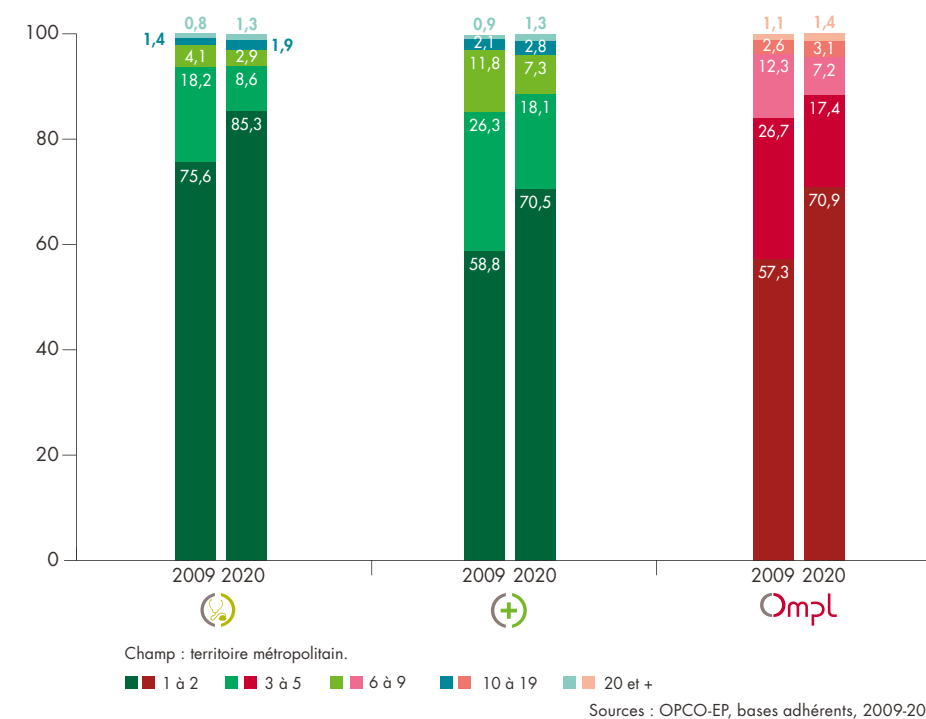


Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

**PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE**

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés.
Leur part progresse de + 9,7 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2009-2020, nombre d'emplois ETP, %)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



ENTREPRISES
INDIVIDUELLES
DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle. Elles emploient moins de salariés (2,9 contre 4,5) et sont principalement constituées en entreprises individuelles (44,9 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises	31 044	77 247	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	2,9	4,5	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (44,9 %)	EI (39,3 %)	EI (38,1 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Entreprises du champ de l'OMPL.



Entreprise individuelle (EI) : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA) : valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.

Bénéfice : résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés.

¹ : estimations.



PERFORMANCES
ÉCONOMIQUES
INFÉRIEURES
AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 114 667 € de valeur ajoutée (VA), soit 16,3 % de moins que la moyenne du secteur. De même, comme le montre le niveau de l'EBE (95 343 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



PERFORMANCES
SUPÉRIEURES
AU SECTEUR

En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 929 173 € de valeur ajoutée (VA), soit 9,0 % de moins que la moyenne du secteur.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

CA HT	172 916	291 429	259 302
Marge commerciale	171 417	199 226	184 337
VA	114 667	136 954	125 150
Impôts et taxes	9 584	10 201	9 076
Salaires et cotisations	9 741	25 884	23 412
EBE	95 343	100 984	92 755
Bénéfice	100 139	102 857	94 466

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2020 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2020.

Champ : toute taille d'entreprise, y.c. sans salarié.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

CA HT	NS	2 151 381***	1 708 534***
Marge commerciale	1 296***	NS	131 898***
VA	929 173**	1 021 308***	839 668***
Impôts et taxes	42 715***	NS	35 272***
Salaires et cotisations	716 055***	648 503***	581 497***
EBE	NS	NS	226 615***
Bénéfice	117 722***	176 496***	124 929***

Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019, estimations.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.
Marge d'erreur de 2 %
Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %
NS : données non significatives.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets médicaux

La partie « salariés » du baromètre OMPL présente les informations saillantes concernant les salariés du périmètre de l'OMPL.

Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2018, fournies par l'INSEE, des 13 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL à cette date ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP. Depuis 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences), 2 branches « entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL. De ce fait, seules les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL sont prises en compte dans la fiche « formation professionnelle ».

Salariés

Effectifs salariés	18
Catégories sociales	21
Effectifs par genre	25
Contrats de travail	29
Temps de travail	33
Effectifs par tranche d'âge	36
Mobilité annuelle	40
Rémunération nette annuelle	48
Formation professionnelle	51
Chômage annuel	55



CROISSANCE
DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

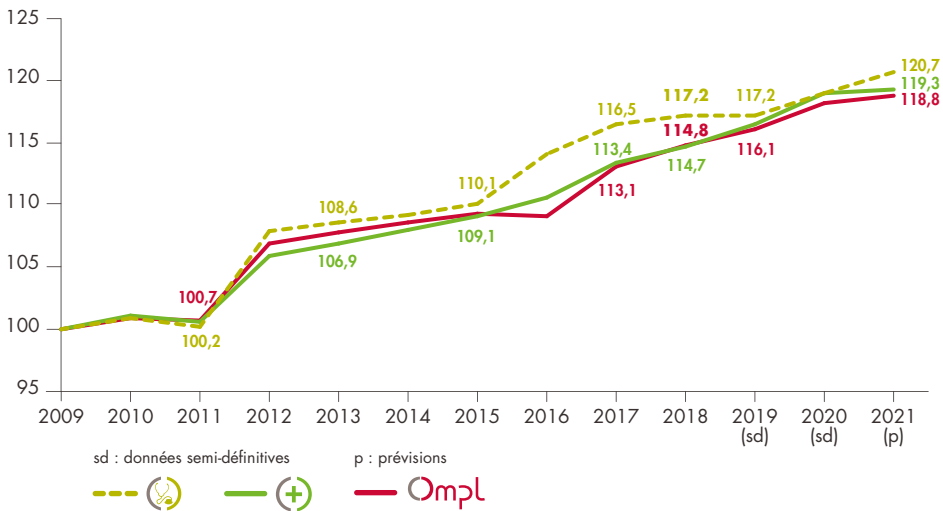
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2009	75 180	289 764	402 000
2010	75 852	293 046	405 558
2011	75 336	291 528	404 712
2012	81 103	306 786	429 885
2013	81 619	309 820	433 200
2014	82 134	312 849	436 504
2015	82 808	316 037	439 506
2016	85 753	320 337	438 649
2017*	87 569	328 520	454 488
2018	88 148	332 331	461 601
2019 (sd)	88 133	337 588	466 700
2020 (sd)	89 445	344 765	475 288
2021 (p)	90 758	345 788	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

* Rupture de série : données lissées — sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2009)



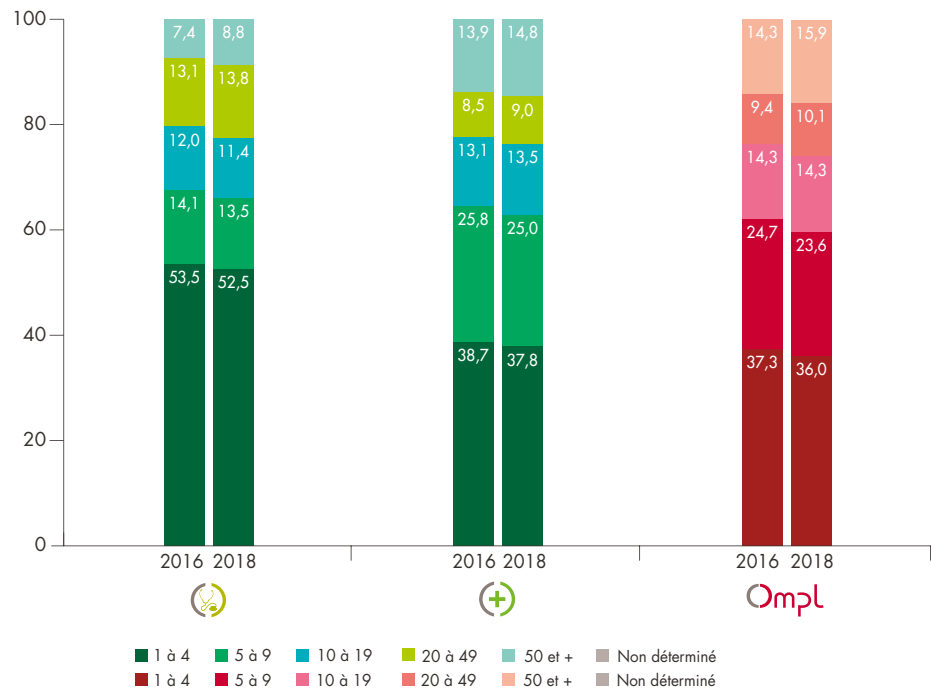
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



TROIS QUARTS DES
EFFECTIFS DANS DES TPE

- 77,4 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des entreprises de moins de 20 salariés a régressé (- 2,2 points) au profit de celles de plus de 20 salariés.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



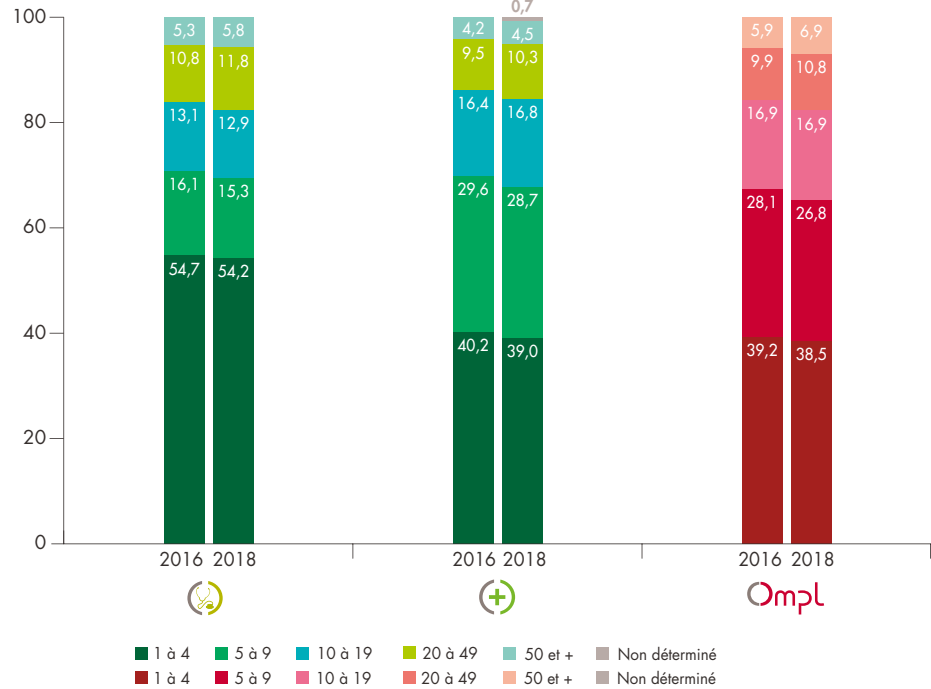
Source : Insee, DADS 2016-2018.



PROGRESSION DE LA
PART DES ÉTABLISSEMENTS
DE PLUS GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 82,4 % des effectifs.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de moins de 20 salariés a régressé (- 1,5 point) au profit de ceux de plus de 20 salariés.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets médicaux

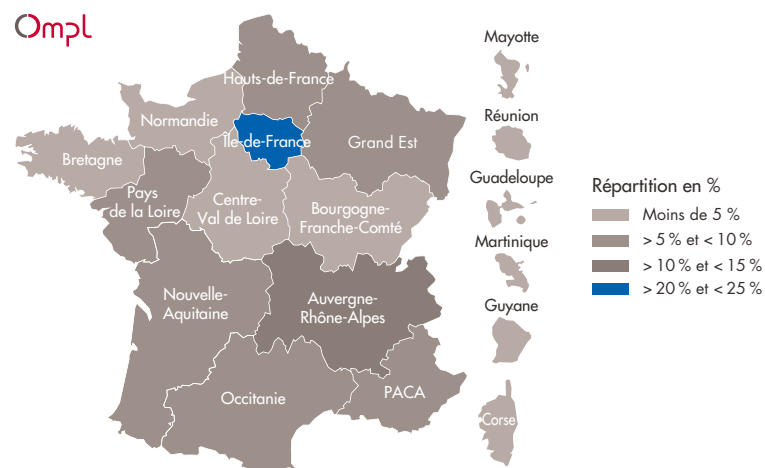
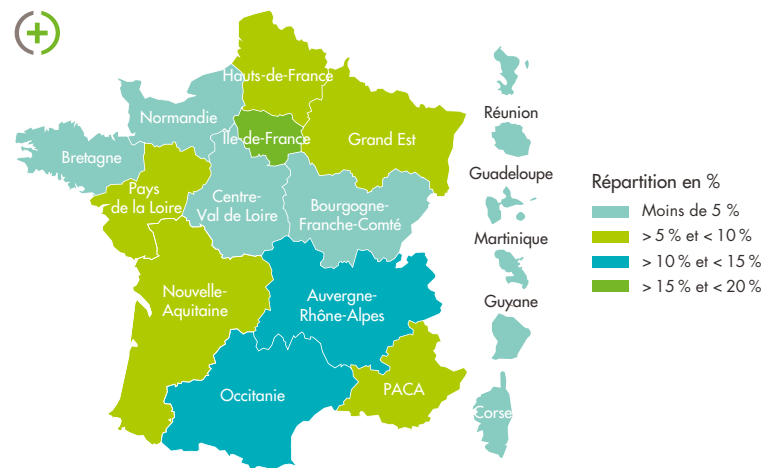
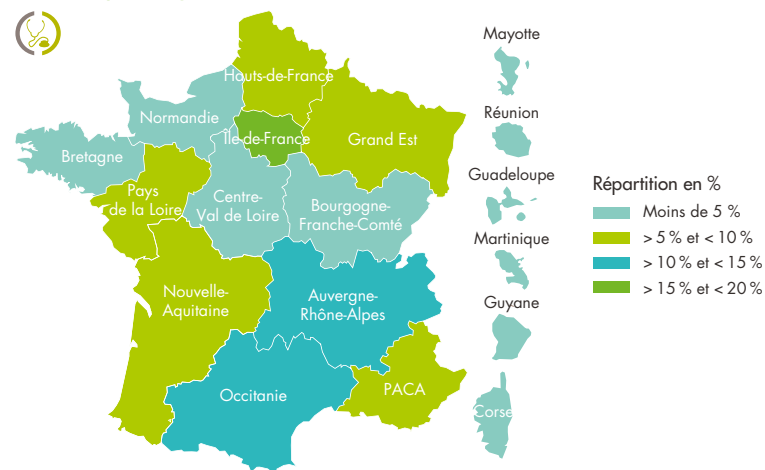


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 15,2 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (16,5 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12,0 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (11,2 %).

Ces trois régions regroupent 38,4 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



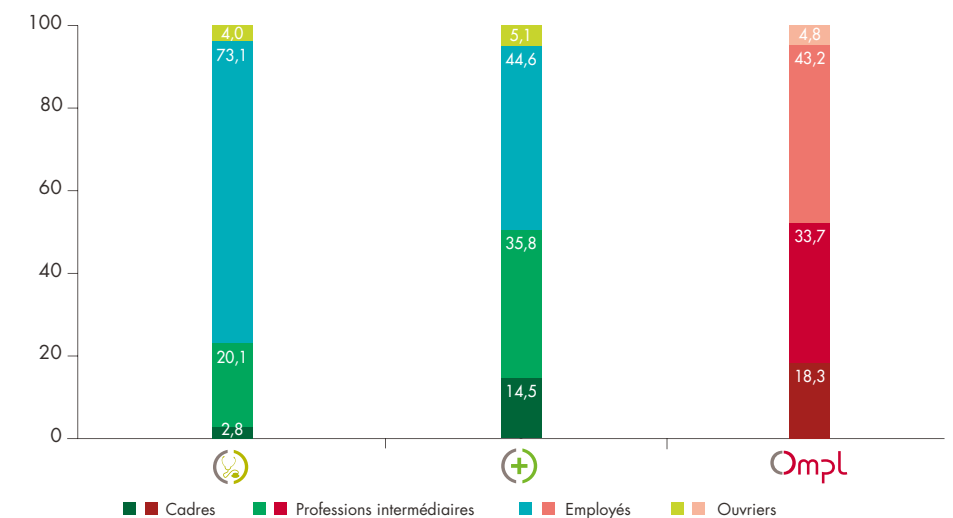
Source : Insee, DADS 2018.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont très faiblement représentés : 2,8 % contre 14,5 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (20,1 %) mais est inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (35,8 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (73,1 % contre 44,6 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie... Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets médicaux



90,4 % DES SALARIÉS
DANS 11 PROFESSIONS

La PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE sert aux employeurs pour codifier la profession de leurs salariés dans les enquêtes statistiques, les déclarations et les formulaires administratifs. Dans la branche, deux professions regroupent 69 % des salariés :

- les secrétaires (58,7 %) ;
- les techniciens médicaux (10,3 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2018 ¹	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice partiel du métier	431d - Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	1 419	1,7	1 446	1,6
	431f - Infirmiers en soins généraux	1 541	1,8	2 168	2,5
	432d - Autres spécialistes de la rééducation	1 322	1,5	1 806	2,0
	433a - Techniciens médicaux	9 634	11,2	9 094	10,3
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	1 042	1,2	1 171	1,3
	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	3 466	4,0	4 750	5,4
Soutien à l'entreprise	541b - Agents d'accueil qualifiés, hôtesses d'accueil et d'information	1 060	1,2	930	1,1
	541d - Standardistes, téléphonistes	2 452	2,9	2 439	2,8
	542a - Secrétaires	50 482	58,9	51 756	58,7
	564b - Employés des services divers	1 031	1,2	1 284	1,5
	684a - Nettoyeurs	3 677	4,3	2 856	3,2

Source : Insee, DADS 2016-2018.



Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés...).

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

Soutien au métier : salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).

1 : Seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues.



EMPLOIS ORGANISÉS
EN SOUTIEN DU MÉTIER
ET DE L'ENTREPRISE

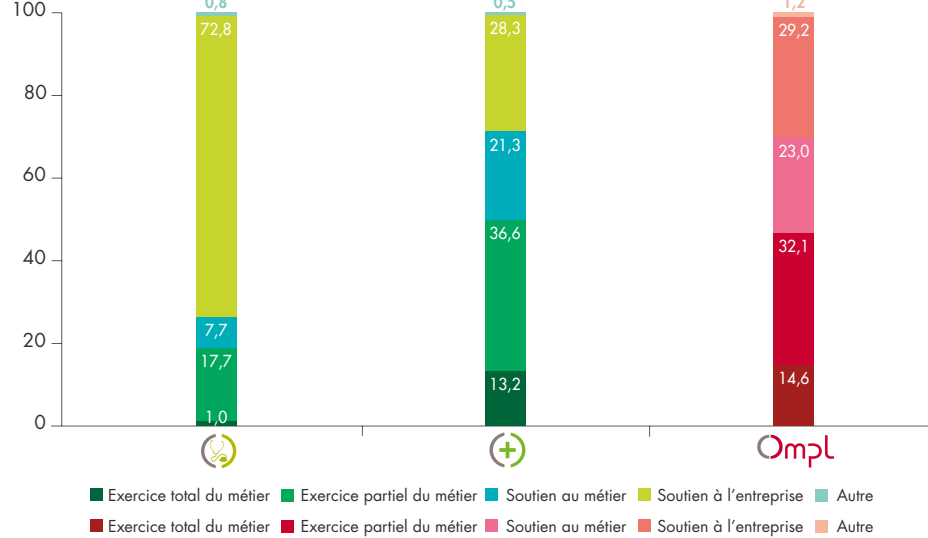
80,5 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 72,8 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.



FEMMES PLUS SOUVENT
EMPLOYÉES

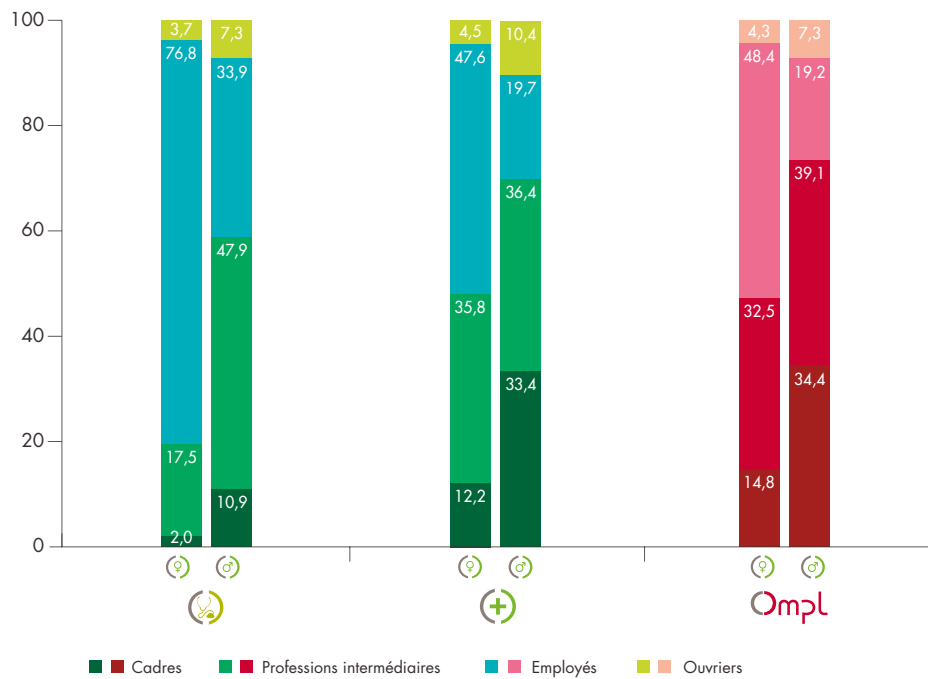
Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante. Elle atteint 76,8 % contre 33,9 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

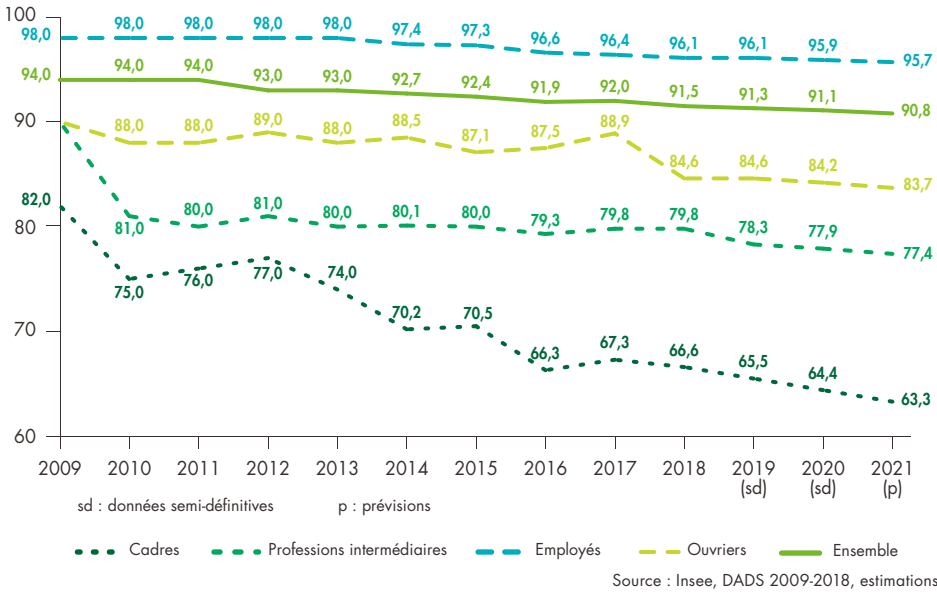
Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021. Le taux de féminisation devrait reculer dans toutes les catégories sociales.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (80,2 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (70,2 %).

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	3,0	22,1	71,9	3,0
Bourgogne-Franche-Comté	2,4	19,9	72,4	5,3
Bretagne	2,1	22,3	73,0	2,7
Centre-Val de Loire	1,6	21,1	73,7	3,6
Corse	ND ¹	17,6	77,8	4,3
DOM	1,9	11,9	80,2	6,0
Grand Est	2,4	17,4	75,7	4,5
Hauts-de-France	2,2	19,2	71,7	6,9
Île-de-France	5,4	20,5	70,2	4,0
Normandie	2,1	18,4	74,1	5,4
Nouvelle-Aquitaine	2,2	20,0	74,3	3,5
Occitanie	2,3	21,6	73,2	2,9
Pays de la Loire	1,0	22,1	73,7	3,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,9	19,3	74,3	3,6
👤	2,8	20,1	73,1	4,0
⚕️	14,5	35,8	44,6	5,1
🏠	18,3	33,7	43,2	4,8

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

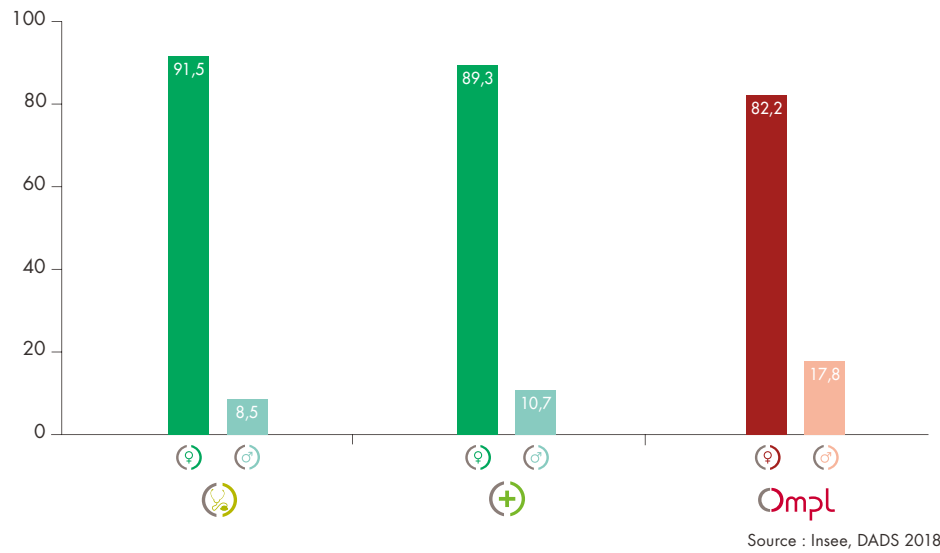
Source : Insee, DADS 2018.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 91,5 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (89,3 %).

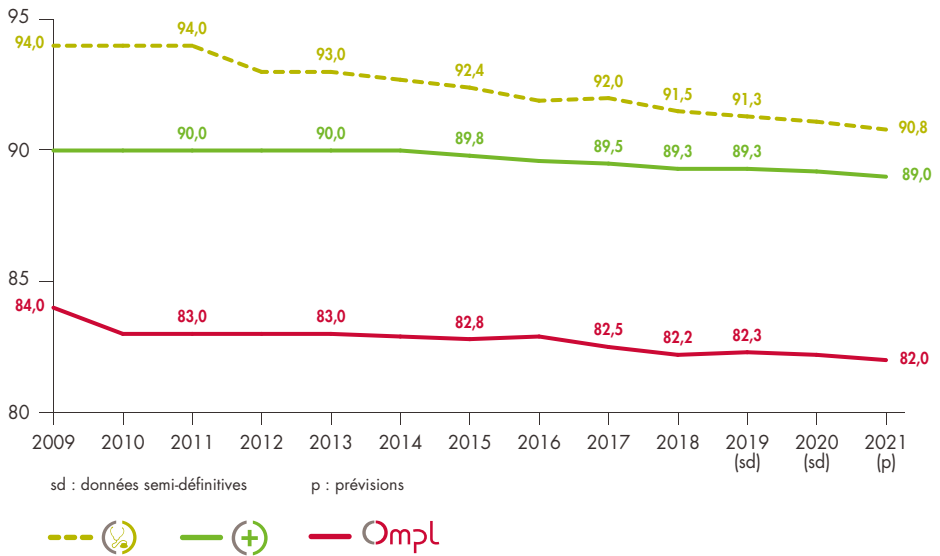
Répartition des salariés par genre (%)



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018. Elle baisse de 2,5 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets médicaux

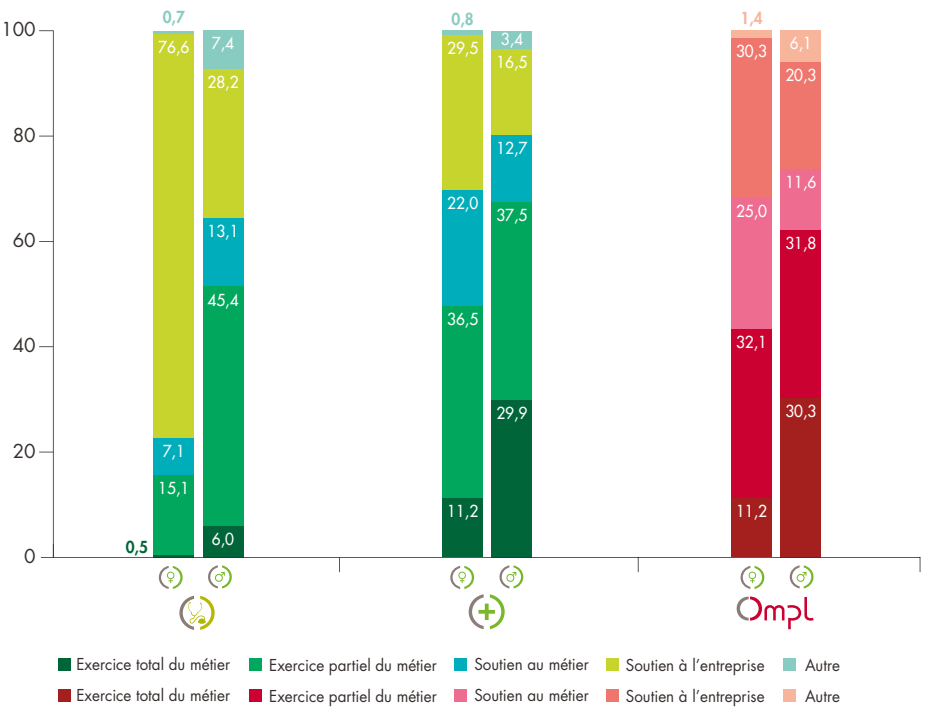




MÉTIERS DÉPENDANT
DU GENRE

Les emplois de la branche sont fortement impactés par le genre. Seules 15,6 % des femmes exercent tout ou partie du métier de l'entreprise contre 51,4 % des hommes.

Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés...).

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

Soutien au métier : salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

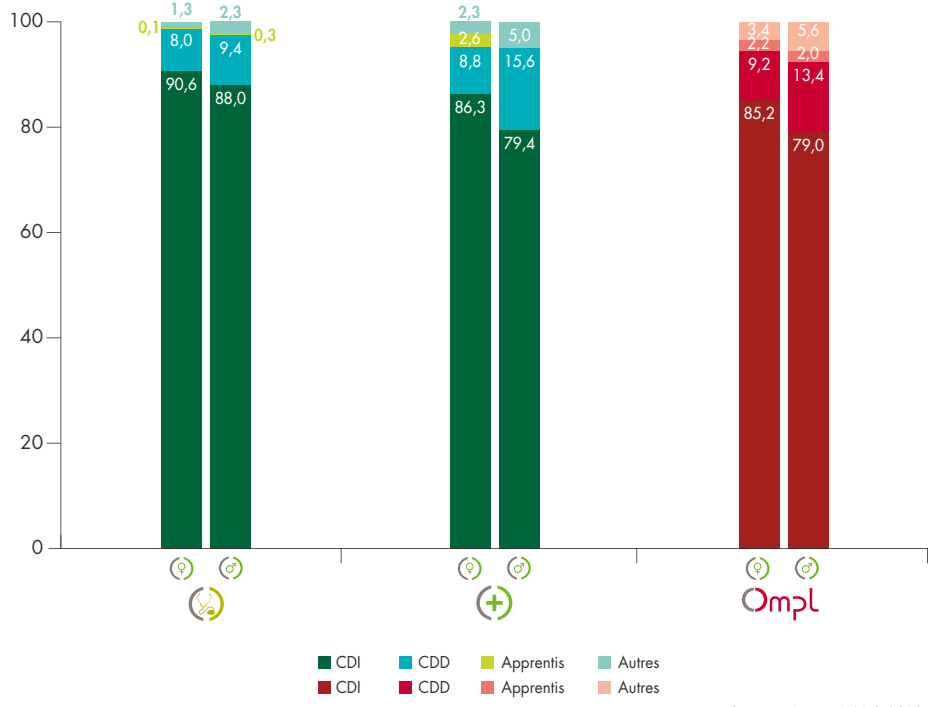
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



PRÉPONDÉRANCE
DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche. Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.

Répartition des genres en fonction du type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



PLUS DE SALARIÉS
EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à progresser chez les femmes comme chez les hommes. Le taux de CDD tend à diminuer pour les deux genres.

Évolution de la répartition des salariés par genre et type de contrat de travail 2016-2018 en points

	Exercice total du métier		Exercice partiel du métier		Soutien à l'entreprise	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↑ + 0,6	↑ + 1,9	↓ - 0,1	↑ + 0,4	↓ - 0,4	↓ - 0,3
CDD	↓ - 0,5	↓ - 1,8	↓ - 0,1	↓ - 0,1	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	↑ + 0,1	↑ + 0,1	↑ + 0,2	↔ 0,0	↑ + 0,1	↓ - 0,1
Autres	↓ - 0,2	↓ - 0,2	↔ 0,0	↓ - 0,3	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.



QUELQUES NUANCES
RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (94,8 %) et atteint un minimum pour les Hauts-de-France (88,6 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	92,0	91,1	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	92,1	90,5	85,7
Bretagne	92,3	90,3	82,8
Centre-Val de Loire	92,9	90,4	84,8
Corse	90,6	88,1	81,2
DOM	91,2	86,6	81,9
Grand Est	93,6	90,5	85,1
Hauts-de-France	88,6	88,0	82,3
Île-de-France	88,7	86,1	76,7
Normandie	92,4	90,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	92,8	90,5	83,8
Occitanie	91,5	89,3	83,7
Pays de la Loire	94,8	91,9	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	92,0	88,9	83,8
Ensemble	91,5	89,3	82,2

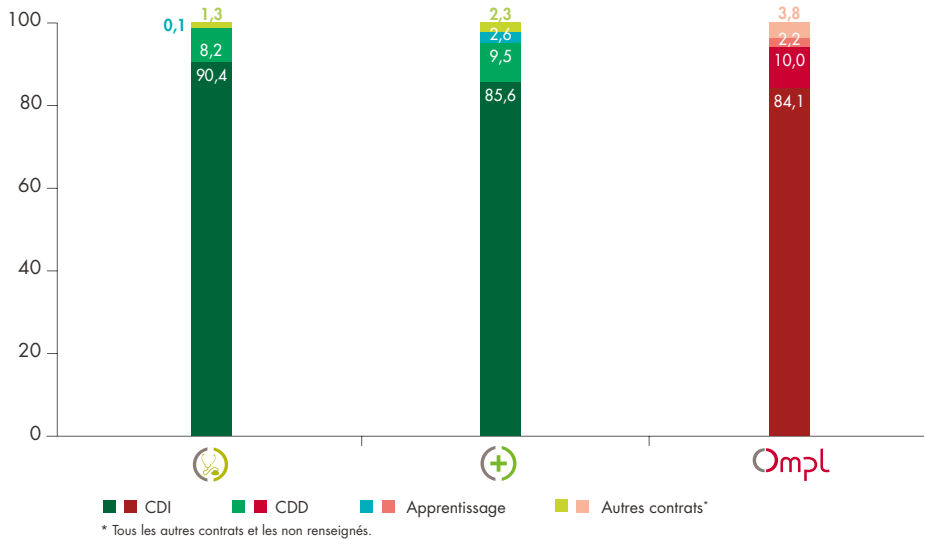
Source : Insee, DADS 2018.



CDI LARGEMENT
MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (90,4 %) et supérieur à la moyenne du secteur (85,6 %). Hors CDD, les autres contrats sont peu mobilisés.

Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



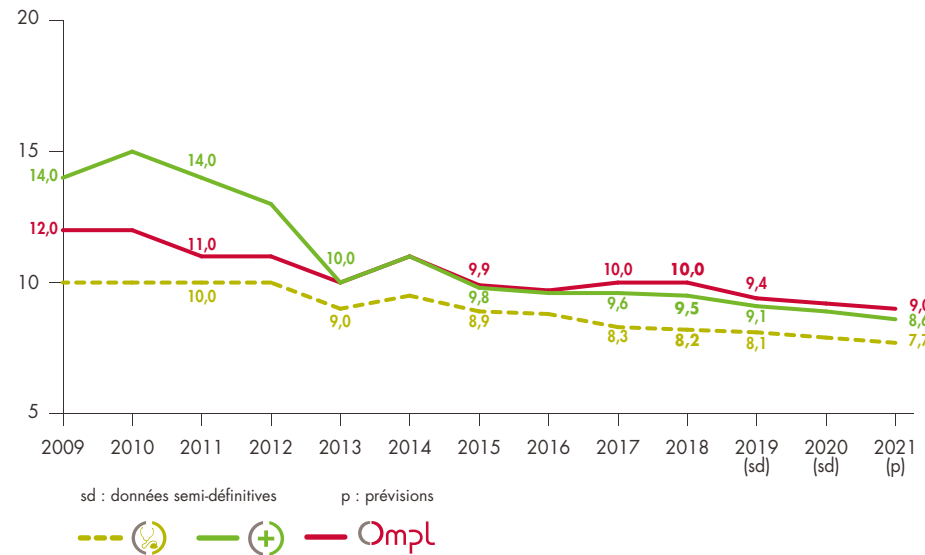
Source : Insee, DADS 2018.



LÉGÈRE BAISSÉ DE
LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent la poursuite de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur santé

Branche professionnelle



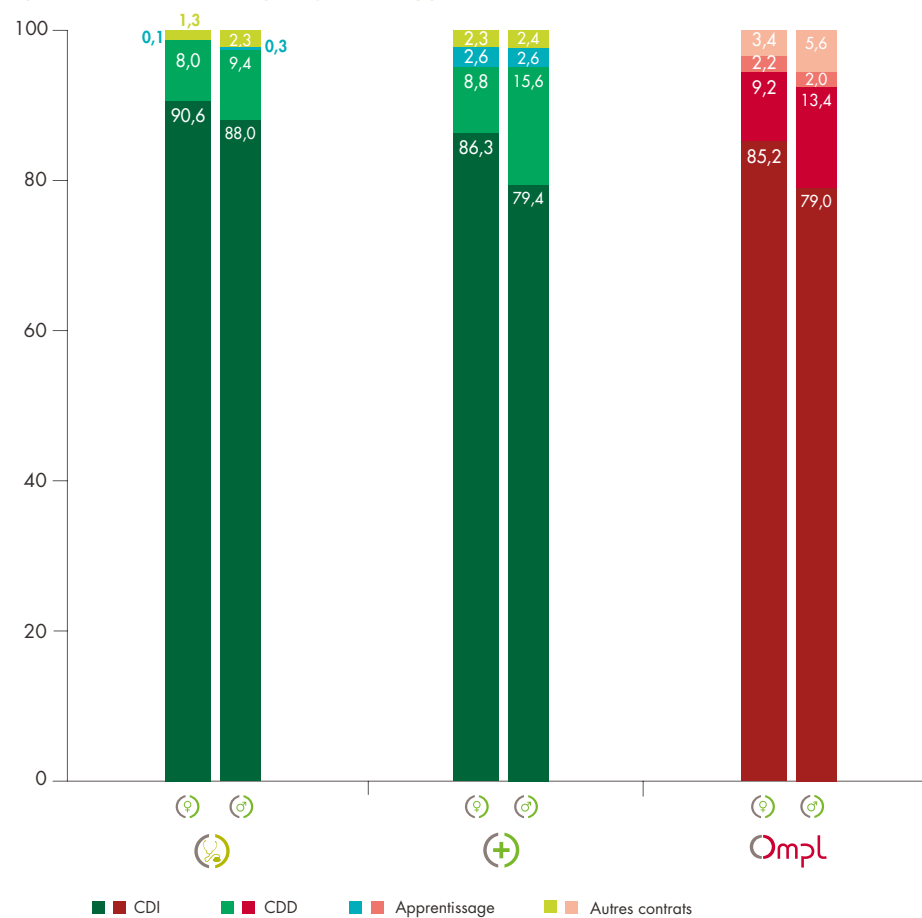
Cabinets médicaux

**CDD UN PEU PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES**

Les hommes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes.

Le différentiel atteint 1,4 point.

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

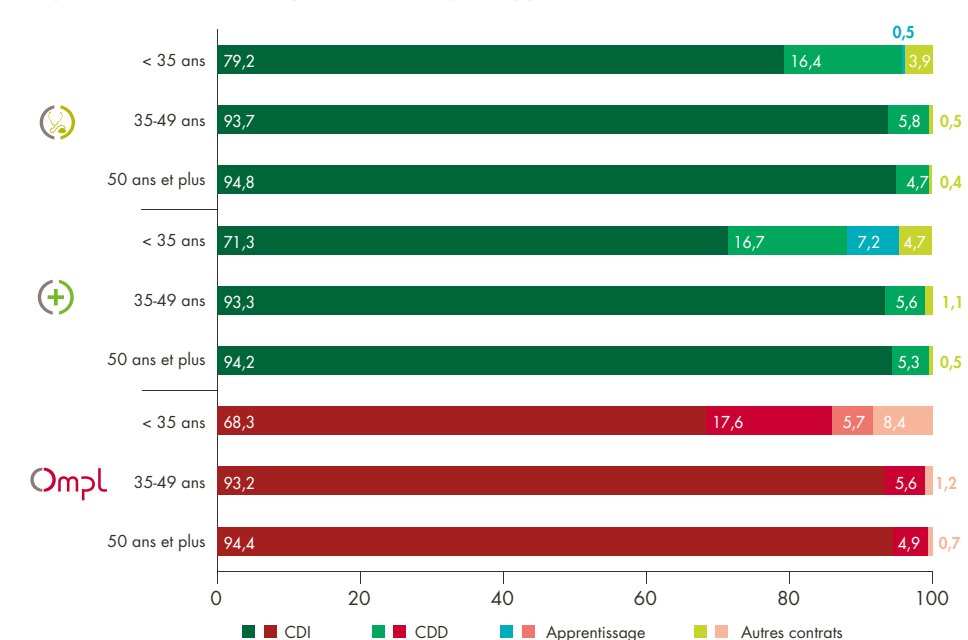
**CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES**

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

**NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

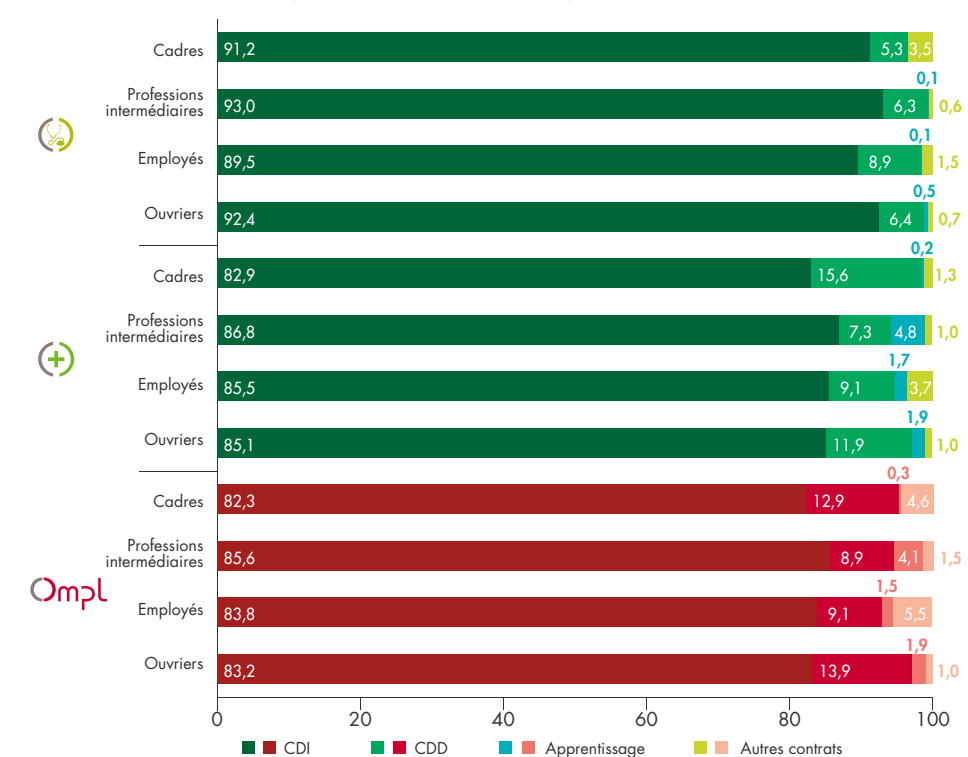
Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les employés. Pour les professions intermédiaires, le CDI est nettement plus privilégié.

Répartition des salariés par classe d'âge et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition des salariés par catégorie sociale et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

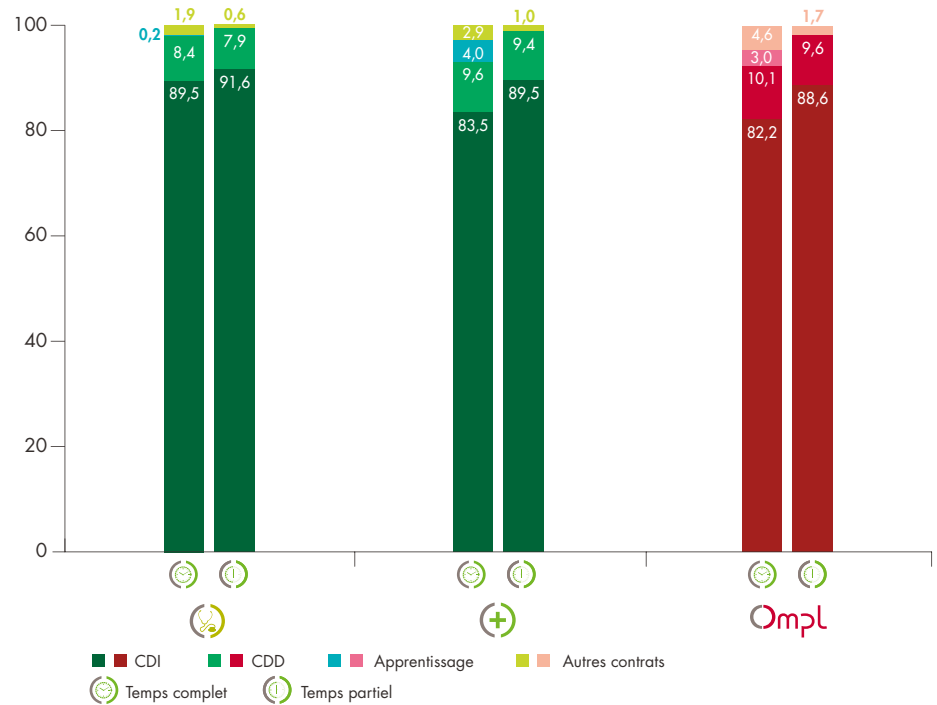
Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 2,1 points).



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM (14,3 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (6,2 %).

Répartition des salariés par temps de travail et type de contrat de travail (%)



Taux de CDD par région (%)

Régions	Temps complet (%)	Temps partiel (%)	Ompl (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	8,5	9,7	9,8
Bourgogne-Franche-Comté	7,6	8,9	9,2
Bretagne	9,5	10,9	10,8
Centre-Val de Loire	6,2	8,6	8,3
Corse	8,4	10,9	10,3
DOM	14,3	12,3	11,8
Grand Est	7,1	8,3	8,7
Hauts-de-France	7,9	9,0	9,2
Île-de-France	7,3	7,8	10,2
Normandie	9,1	9,7	9,6
Nouvelle-Aquitaine	8,6	10,7	10,7
Occitanie	8,3	10,6	10,6
Pays de la Loire	9,0	11,3	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,1	9,4	9,3
Ensemble	8,2	9,5	10,0

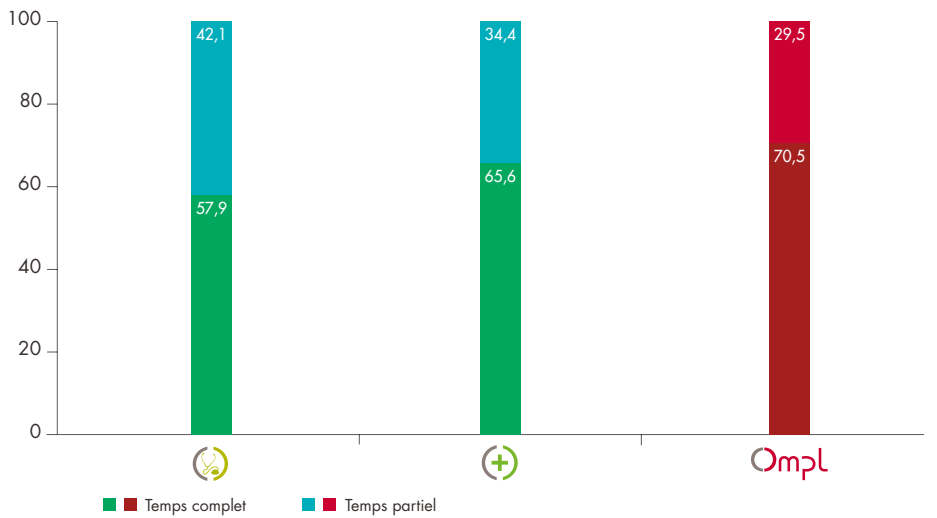
Source : Insee, DADS 2018.



PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de la moitié des salariés de la branche travaillent à temps complet.

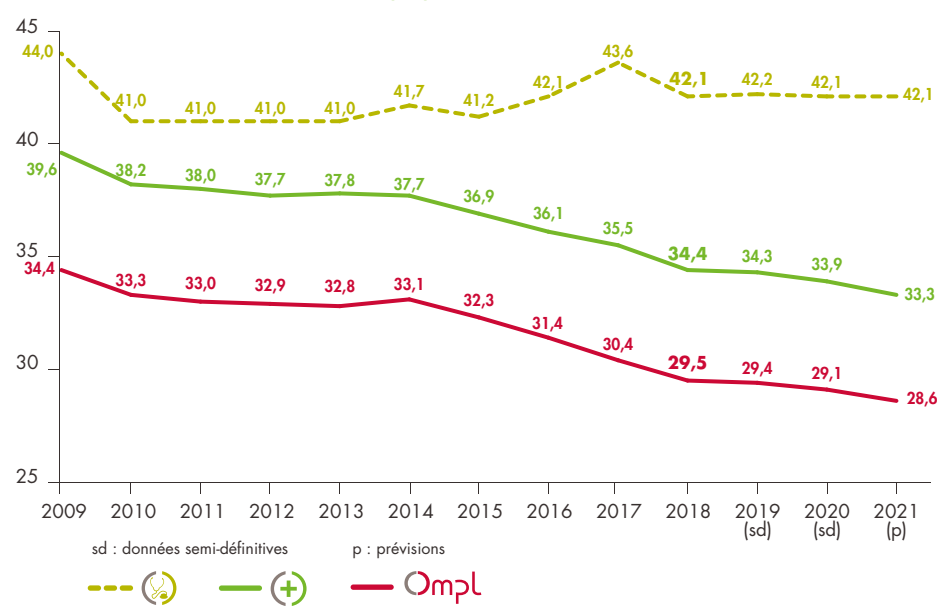
Répartition des salariés par durée du temps de travail (%)



LÉGER REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche tend à diminuer jusqu'en 2018. Il baisse de 1,9 point. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Secteur santé

Branche professionnelle



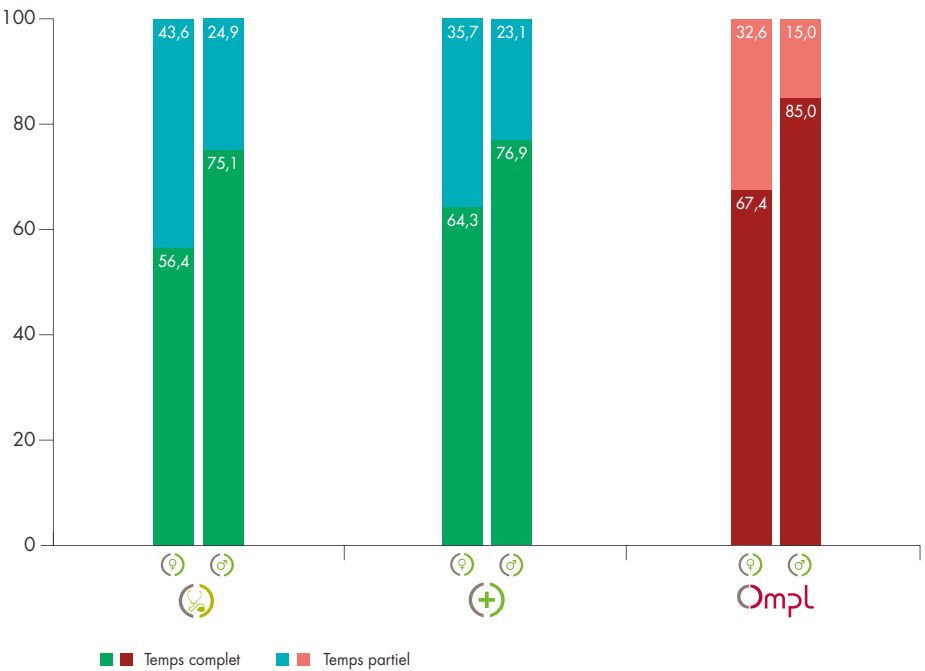
Cabinets médicaux



FÉMINISATION
MARQUÉE DES EMPLOIS
À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 18,7 points).

Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



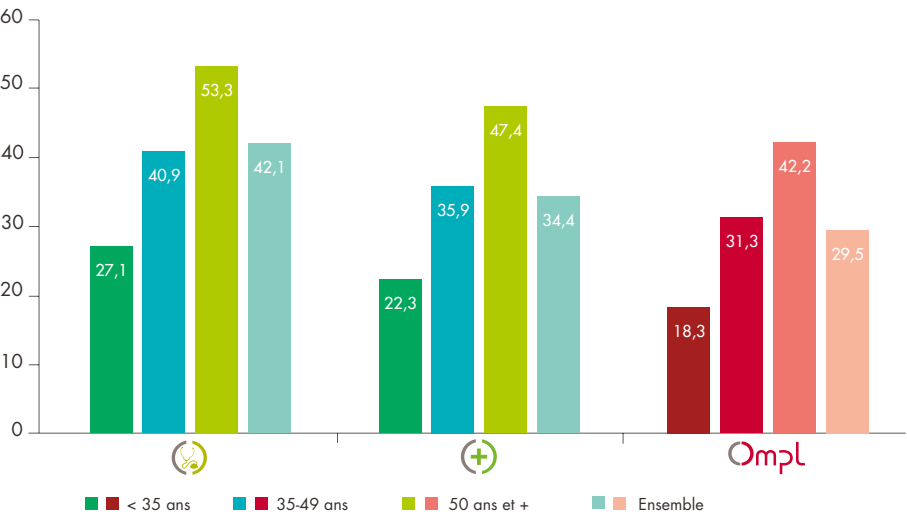
Source : Insee, DADS 2018.



PROGRESSION
DU TEMPS PARTIEL
AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne plus de la moitié des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 26,2 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



OUVRIERS PLUS
SOUVENT À TEMPS
PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers. Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (45,9 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (33,7 %).

Taux de salariés à temps partiel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	39,1	40,6	28,0
Professions intermédiaires	31,6	26,3	22,6
Employés	43,1	36,0	32,3
Ouvriers	78,4	58,6	57,5
Ensemble	42,1	34,4	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	44,9	39,6	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	45,2	37,2	34,1
Bretagne	45,3	36,7	31,4
Centre-Val de Loire	44,1	32,2	28,9
Corse	38,1	27,1	24,8
DOM	34,2	23,2	21,6
Grand Est	45,5	38,0	34,1
Hauts-de-France	44,5	37,7	33,1
Île-de-France	33,7	27,6	21,2
Normandie	45,1	34,8	31,2
Nouvelle-Aquitaine	40,1	32,2	28,7
Occitanie	42,0	35,8	32,5
Pays de la Loire	45,9	37,3	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	43,8	34,2	31,2
Ensemble	42,1	34,4	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

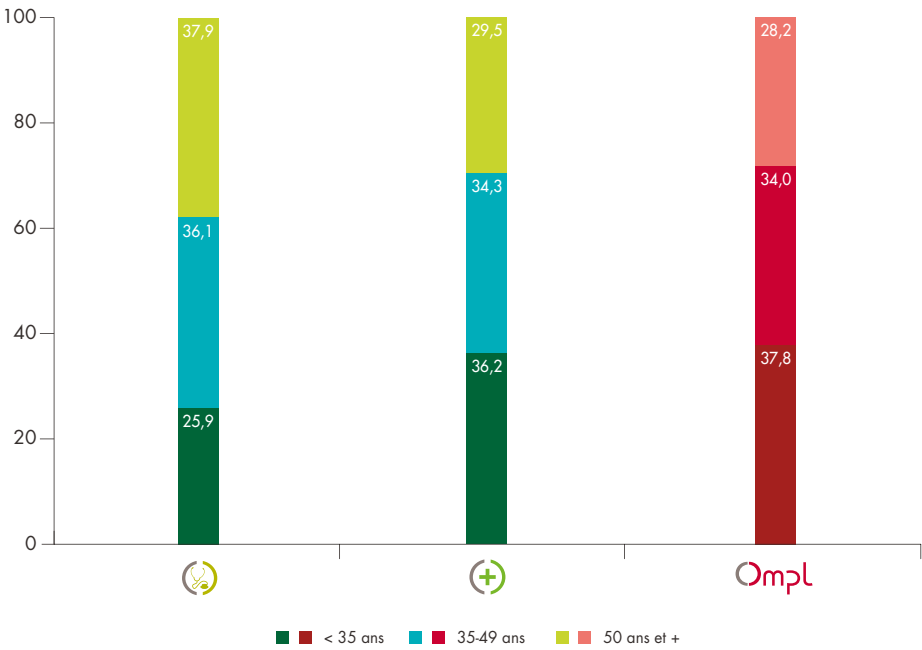


SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

La proportion de salariés âgés de moins de 35 ans est relativement faible (25,9 %) et inférieure de 10,3 points à celle du secteur.

En revanche, la proportion des salariés âgés de 50 ans est importante (37,9 %).

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2018 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 1,8 point ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 8,5 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 10,3 points).

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (sd)	2020 (sd)	2021 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	29,0	29,0	29,0	29,0	25,0	26,9	26,8	25,9	25,3	30,0	26,3	26,7	27,2
35-49 ans	42,0	41,0	40,0	39,0	39,0	37,9	37,3	36,9	36,6	36,1	34,9	34,2	33,5
> 50 ans	29,0	30,0	31,0	33,0	36,0	35,2	36,0	37,2	38,2	37,9	38,8	39,1	39,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,4	36,2	36,3
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	33,6	33,3	32,8
> 50 ans	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	30,0	30,5	30,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,8	37,8	37,6	37,7
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,4	34,0	33,3	33,0	32,5
> 50 ans	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,4	28,2	28,9	29,4	29,8

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

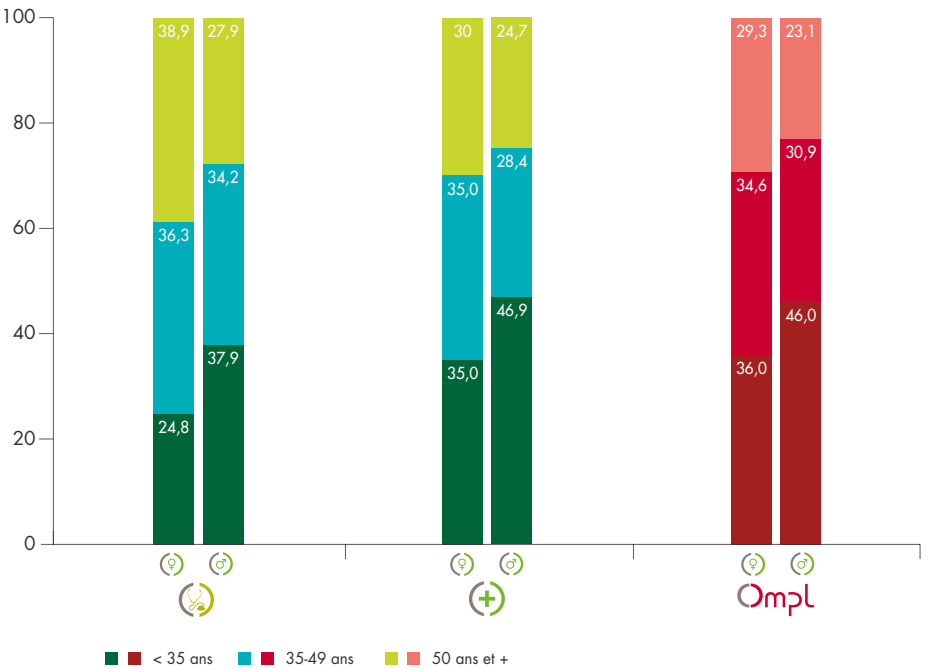


PYRAMIDES DES ÂGES DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (37,9 points).

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe des seniors (38,9 points).

Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



Secteur santé

Branche professionnelle



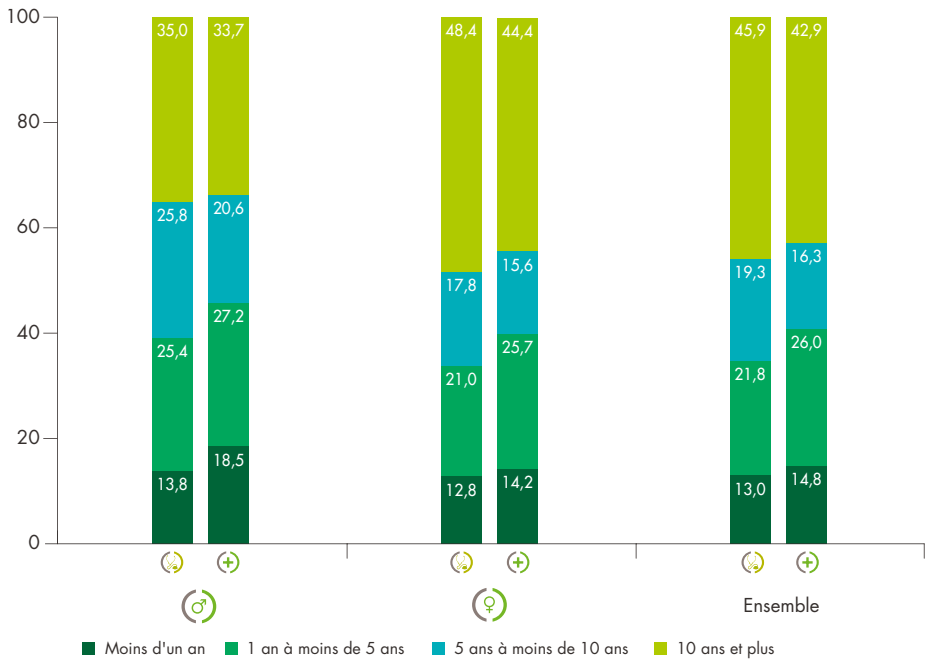
Cabinets médicaux



ANCIENNETÉ MOINDRE CHEZ LES HOMMES

Près de la moitié des salariés (45,9 %) a plus de 10 ans d'ancienneté. Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière longue dans la branche. 48,4 % d'entre elles cumulent au moins 10 ans d'ancienneté contre 35,0 % des hommes.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 29,5 % sont des cadres administratifs et 25,9 % des médecins salariés, se caractérisent par une proportion plus importante de seniors (50,3 %).
- Les professions intermédiaires, dont 51,5 % sont des techniciens médicaux, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (36,5 %).
- Les employés, dont 80,3 % sont des secrétaires, sont plutôt présents dans la dernière classe d'âge (38,6 %).
- Les ouvriers, dont 82,0 % sont des personnels d'entretien, tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (37,9 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	15,7	36,5	24,3	9,7	26,0
35-49 ans	34,0	34,5	37,1	27,5	36,1
> 50 ans	50,3	29,0	38,6	62,8	37,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,6	41,0	31,7	21,2	36,2
35-49 ans	28,2	35,9	35,9	26,9	34,3
> 50 ans	28,2	23,1	32,4	51,9	29,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	42,1	42,8	33,8	22,6	37,8
35-49 ans	31,4	35,2	34,7	28,8	34,0
> 50 ans	26,5	22,0	31,5	48,6	28,2

Source : Insee, DADS 2018.



CARRIÈRES LONGUES

- Les données sont lacunaires et ne permettent pas une analyse pour chaque catégorie sociale.
- Au niveau de la catégorie des professions intermédiaires, regroupant très majoritairement des techniciens médicaux, la tranche d'ancienneté de plus de 10 ans regroupe la plus forte proportion de salariés (43 %).
 - Au niveau des employés, majoritairement des secrétaires, les carrières de 10 ans et plus sont surreprésentées : leur part est supérieure de 2,5 points à celle de l'ensemble des salariés.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide des âges varie fortement d'une région à l'autre. La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (34,9 %) et minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (20,2 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	1 an et < à 5 ans	5 ans et < à 10 ans	10 ans et +
Cadres	NS	28,6	NS	43,2
Professions intermédiaires	15,6	25,3	16,1	43,0
Employés	12,6	17,7	21,4	48,4
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
	13,0	21,8	19,3	45,9

NS : données non-significatives.

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

Répartition des salariés par région et tranche d'âge (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	27,0	36,9	36,1
Bourgogne-Franche-Comté	24,6	37,8	37,6
Bretagne	22,7	38,2	39,1
Centre-Val de Loire	22,9	35,0	42,1
Corse	21,9	33,7	44,3
DOM	29,0	38,1	32,9
Grand Est	26,3	37,0	36,8
Hauts-de-France	25,3	37,0	37,7
Île-de-France	34,9	30,8	34,2
Normandie	23,1	37,7	39,2
Nouvelle-Aquitaine	22,9	36,9	40,1
Occitanie	24,3	37,6	38,1
Pays de la Loire	24,2	38,3	37,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,2	35,5	44,3
	25,9	36,1	37,9
	36,2	34,3	29,5
	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.



TURNOVER MOYEN

Le turnover est contenu (14,6 %). Il est inférieur au seuil critique de 15 % et se situe dans une fourchette relativement commune. La mobilité des salariés peut être considérée comme normale.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	76 215	278 890	381 611
Effectif total de l'année	88 148	332 331	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	11 933	53 441	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	10 376	47 480	71 479
Taux d'entrée (%)	15,7	19,2	21,0
Taux de sortie (%)	13,6	17,0	18,7
Turnover annuel (%)	14,6	18,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



Taux d'entrée = $\frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$

Taux de sortie = $\frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$

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

Cet indicateur donne une évaluation du rythme de renouvellement des salariés.



LÉGÈRE PROGRESSION
DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 1,6 point. 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 plus important pour les hommes (19,0 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (28,7 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau élevé (16,2 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	14,0	12,0	12,8	12,8	13,4	18,1	15,7
	Taux de sortie	12,0	12,0	10,4	10,4	10,8	12,8	13,6
	Turnover annuel	13,0	12,0	11,6	11,6	12,1	15,5	14,6
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,2
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,0
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9	18,6	18,1
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	21,0
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	18,7
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	19,8

Source : Insee, DADS 2012-2018.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat		
Branches professionnelles		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	15,2	21,1	9,9	140,1	72,4
	Taux de sortie	13,3	16,8	9,5	103,1	52,9
	Turnover annuel	14,3	19,0	9,7	121,6	62,6
	Taux d'entrée	18,1	29,3	11,0	159,8	54,4
	Taux de sortie	16,1	25,3	11,1	121,8	39,2
	Turnover annuel	17,1	27,3	11,1	140,8	46,8
	Taux d'entrée	19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
	Taux de sortie	17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
	Turnover annuel	18,6	26,1	11,7	132,4	70,6

		Tranches d'âge			CSP			
Branches professionnelles		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	33,6	12,1	8,9	19,0	15,7	15,7	12,7
	Taux de sortie	23,7	10,2	11,2	14,4	12,4	14,0	11,9
	Turnover annuel	28,7	11,1	10,1	16,7	14,0	14,9	12,3
	Taux d'entrée	36,8	12,5	9,4	27,7	16,5	18,7	19,5
	Taux de sortie	28,1	11,4	12,5	24,5	15,0	16,4	17,2
	Turnover annuel	32,4	12,0	10,9	26,1	15,7	17,6	18,3
	Taux d'entrée	40,8	13,0	9,6	25,7	18,2	21,0	22,5
	Taux de sortie	32,0	12,2	12,5	23,5	16,1	18,9	18,7
	Turnover annuel	36,4	12,6	11,0	24,6	17,2	20,0	20,6



Secteur santé



Branche professionnelle



Cabinets médicaux



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

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 des tâches annexes « autre » à l'activité de l'entreprise.

		Types de métiers				
Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	28,4	16,1	13,9	15,3	43,9
	Taux de sortie	20,3	12,2	12,3	13,7	38,6
	Turnover annuel	24,3	14,2	13,1	14,5	41,3
	Taux d'entrée	28,9	17,3	19,0	17,1	53,1
	Taux de sortie	25,6	15,7	16,7	14,9	43,4
	Turnover annuel	27,2	16,5	17,8	16,0	48,3
	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

Source : Insee, DADS 2018.

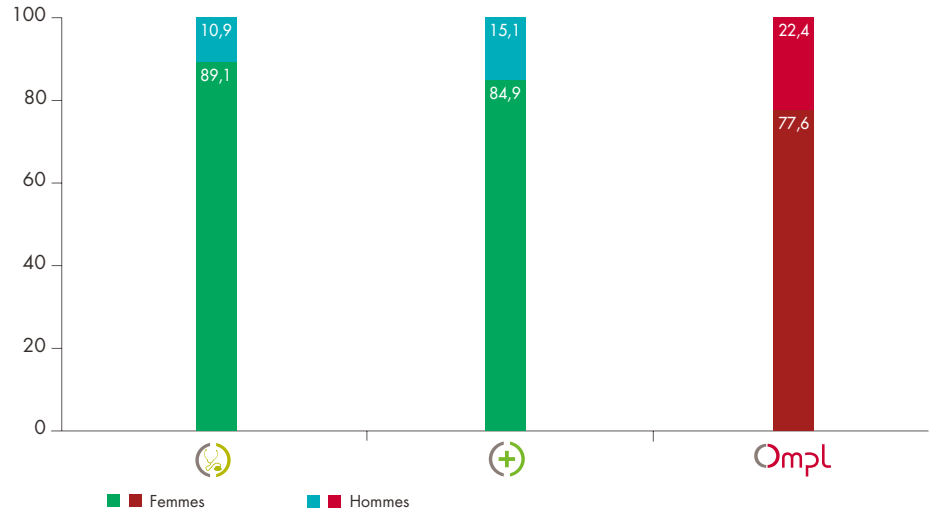


EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (89,1 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (91,5 %).

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



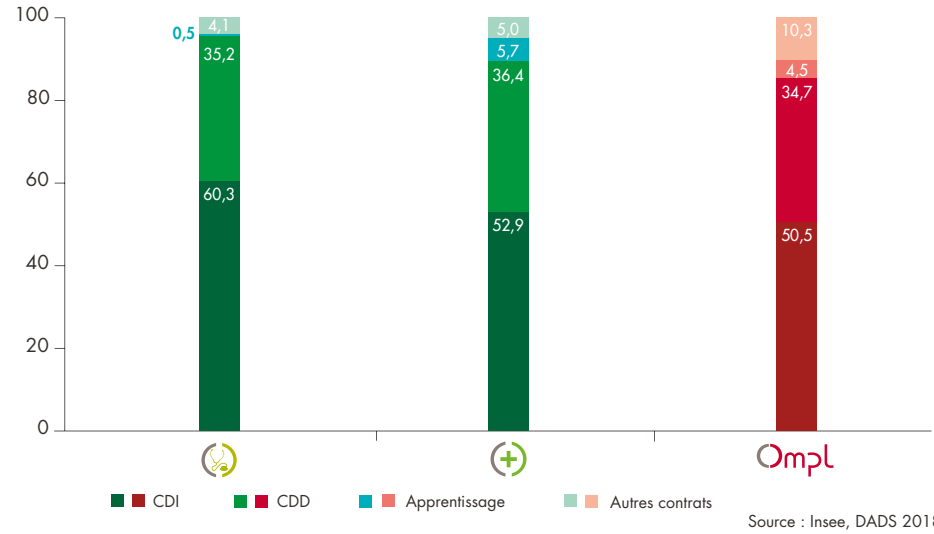
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (60,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (90,4 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



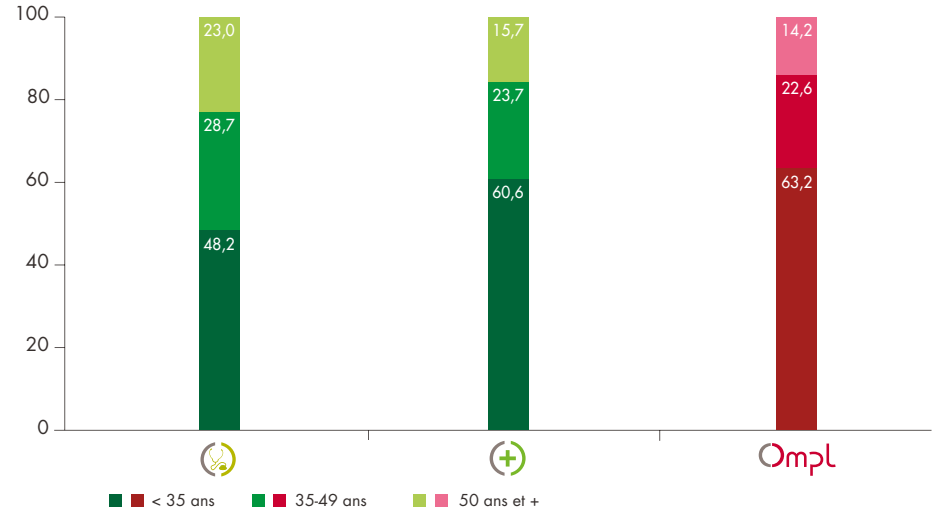
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS RELATIVEMENT JEUNES

48,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 25,9 % pour les salariés de la branche.

Répartition par tranche d'âge (%)



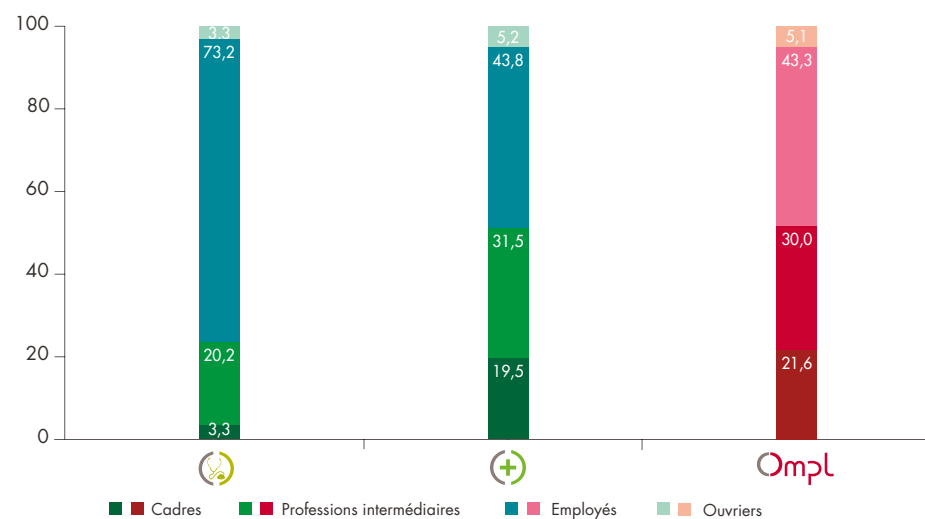
Source : Insee, DADS 2018.

**EMBAUCHES D'EMPLOYÉS**

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (73,2 %).

Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble de la branche (73,1 %). Les secrétaires représentent 77,8 % des salariés recrutés dans cette catégorie.

Répartition par catégorie sociale (%)

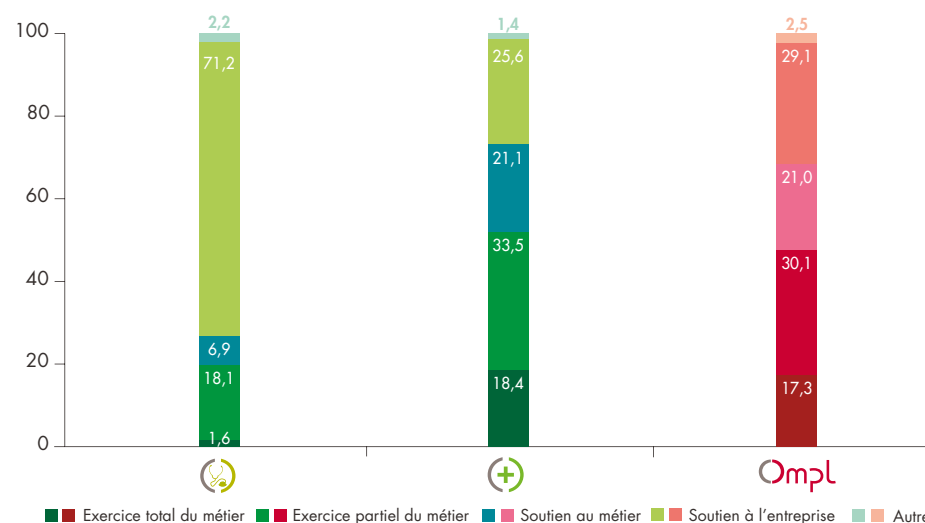


Source : Insee, DADS 2018.

**RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE**

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (71,2 %). Il s'agit à 80,0 % de secrétaires.

Répartition par type de métier (%)



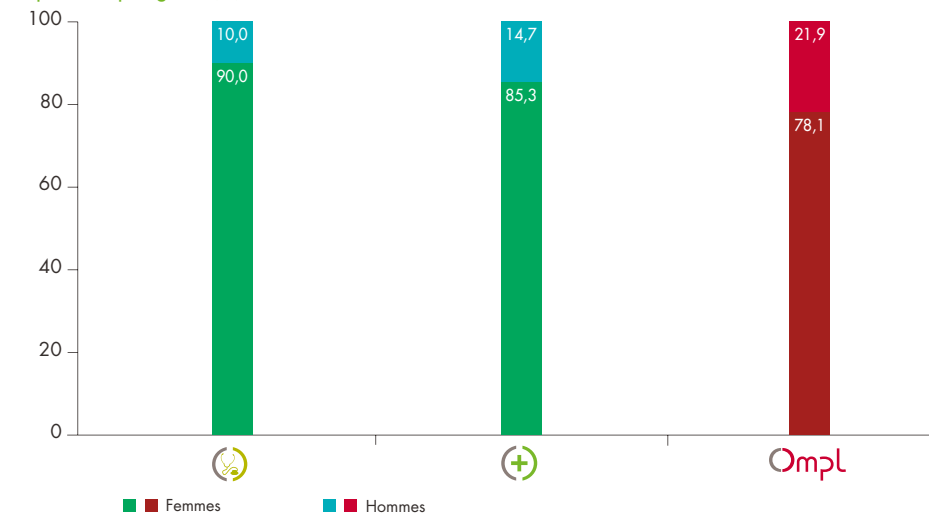
Source : Insee, DADS 2018.

**MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES**

La part des femmes chez les sortants (90,0 %) est proche de celle des entrants (89,1 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

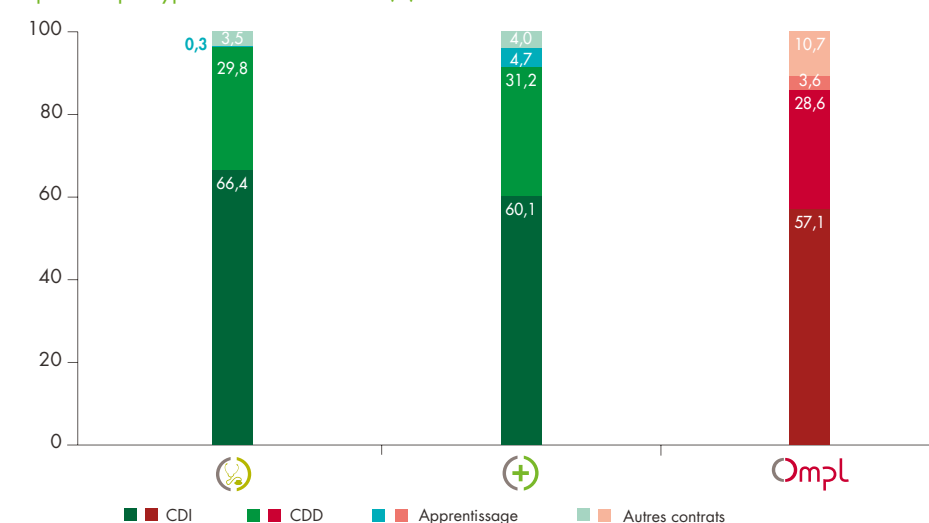


Source : Insee, DADS 2018.

**MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI**

66,4 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (60,3 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



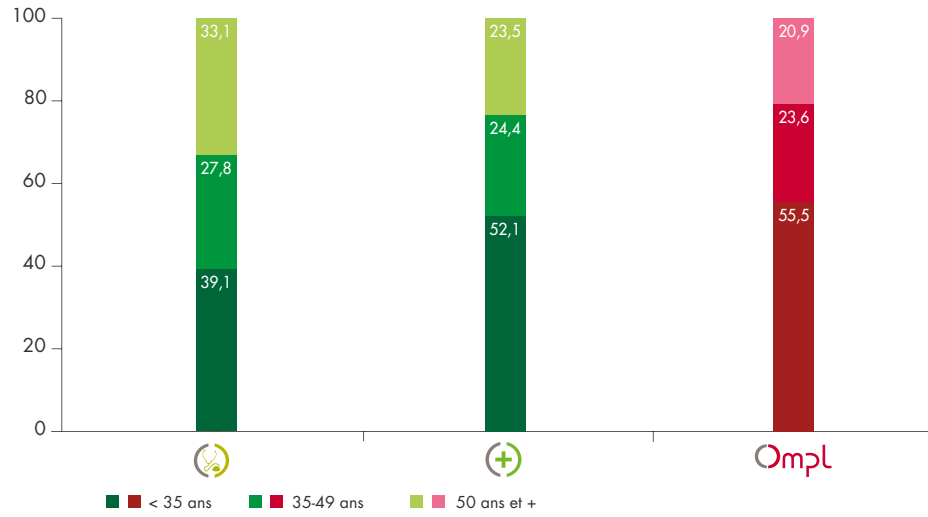
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (39,1 % contre 48,2 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



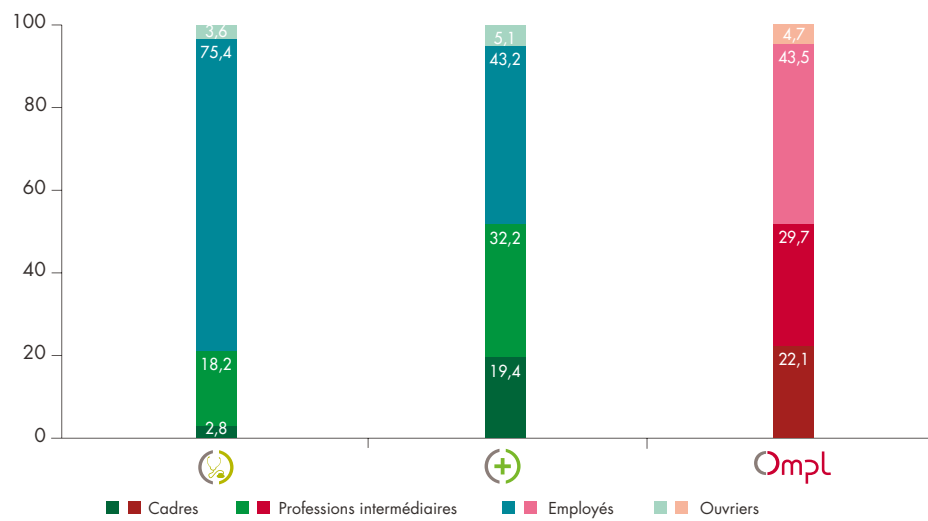
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (75,4 %). Parmi ces sortants, 79,1 % sont des secrétaires.

Répartition par catégorie sociale (%)



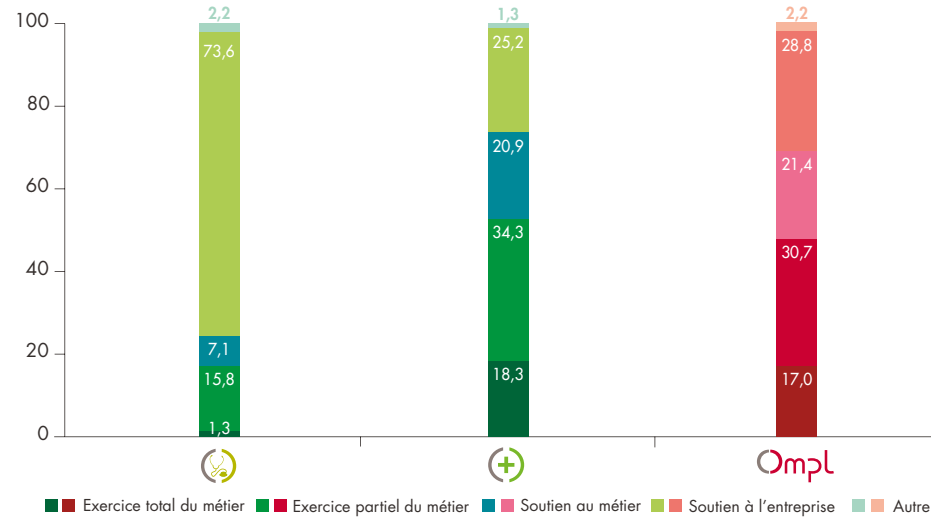
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés en réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (73,6 %). Les secrétaires représentent 80,6 % de ces salariés.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (18,2 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (12,0 %).

Turnover par région (%)

Régions	Entrants	Sortants	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	14,6	18,2	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	15,0	16,4	16,9
Bretagne	14,3	17,7	18,4
Centre-Val de Loire	14,8	16,0	16,8
Corse	15,3	20,9	21,1
DOM	17,6	18,5	19,1
Grand Est	13,9	17,2	18,0
Hauts-de-France	12,0	15,2	16,2
Île-de-France	18,2	22,3	26,1
Normandie	13,1	16,5	16,8
Nouvelle-Aquitaine	13,8	16,8	18,0
Occitanie	14,1	17,4	18,5
Pays de la Loire	13,9	17,7	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,1	18,9	19,8
Ensemble	14,6	18,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



21828 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est un peu supérieur à celui du secteur. Qui plus est, toutes les catégories sociales de la branche bénéficient de revenus médians plus importants que ceux observés au niveau du secteur.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par catégorie sociale (€)

Catégories sociales			
Cadres	40 505	35 701	36 136
Professions intermédiaires	28 619	21 837	22 520
Employés	20 264	19 768	20 416
Ouvriers	17 177	17 087	17 264
Ensemble	21 828	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.



9140 € DE PLUS EN
FAVEUR DES HOMMES

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 762 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ
SALARIALE

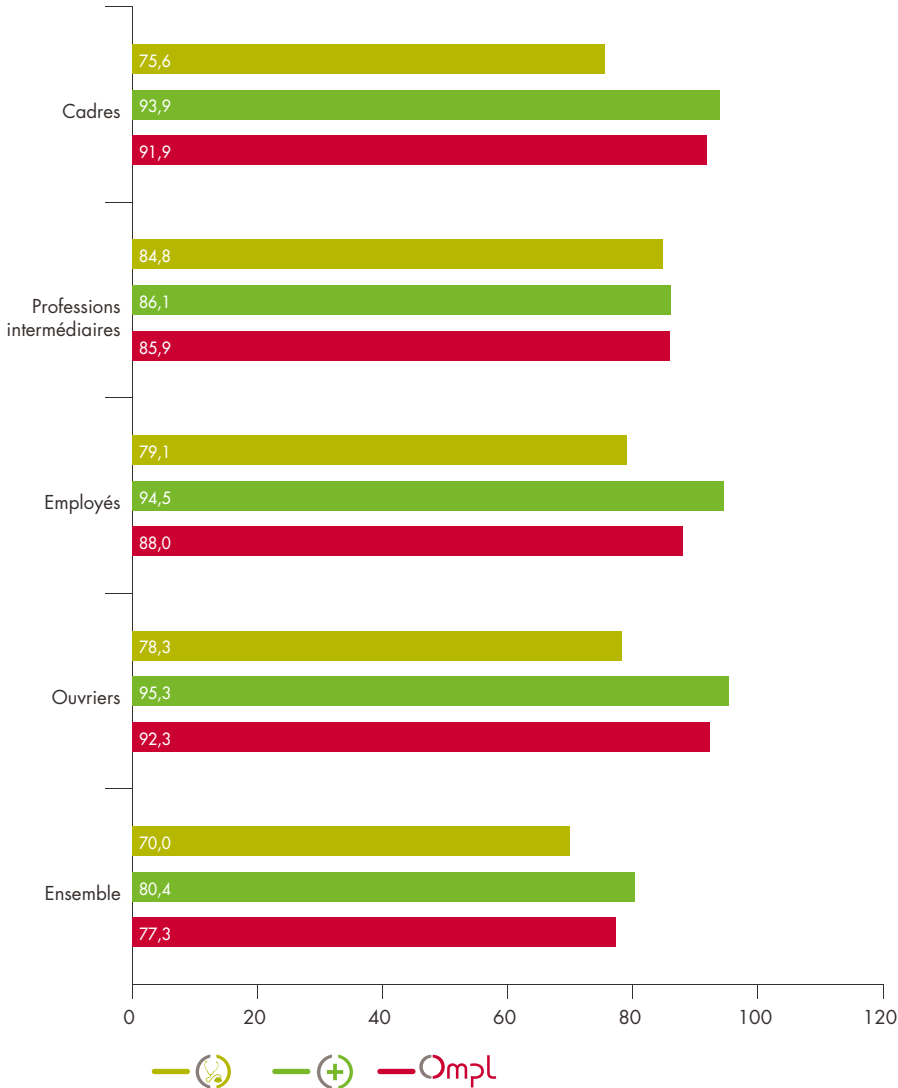
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (30 points d'écart). Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 75,6 % de celle des hommes.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

Genre			
Femmes	21 299	20 985	21 689
Hommes	30 439	26 104	28 075
Ensemble	21 828	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets médicaux



VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 9,6 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est moins marqué (1,8 %).

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par tranche d'âge (€)

Tranches d'âge			
< 35 ans	20 502	19 000	20 157
35 à 49 ans	22 074	21 789	22 982
50 ans et +	22 468	22 906	23 913
Ensemble	21 828	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 3 848 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (DOM).

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par région (€)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	22 423	21 529	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	21 810	21 194	21 637
Bretagne	21 788	21 261	22 113
Centre-Val de Loire	22 132	21 166	21 849
Corse	20 546	21 332	21 614
DOM	20 195	21 064	21 494
Grand Est	21 393	21 014	21 683
Hauts-de-France	20 649	20 551	21 281
Île-de-France	24 043	23 108	26 731
Normandie	21 552	20 832	21 511
Nouvelle-Aquitaine	21 468	20 854	21 516
Occitanie	21 768	20 942	21 500
Pays de la Loire	21 124	20 698	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21 559	21 122	21 879
Ensemble	21 828	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

La branche est caractérisée par une faiblesse relative dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 25,9 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 8,7 % des actions de formation. Seuls 6,9 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

Données de cadrage 2020¹

Nombre total d'actions de formation	6 154	70 557	89 175
Effectifs salariés totaux ²	89 445	344 765	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	1 658	20 075	25 364
Nombre total d'entreprises	31 056	78 440	102 031

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.



TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (5,8 %). Néanmoins, par rapport au secteur (15,3 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont globalement moins formatrices que l'ensemble du secteur.

Taux d'accès à la formation (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ³			Taux d'entreprises formatrices ⁴		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,4	0,7	5,8	0,8	1,4	3,7
	1,0	4,1	15,3	3,3	11,7	17,1
	0,8	3,5	15,1	2,8	10,2	17,3

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : Les données formation proviennent de la base de données « formation 2020 » de l'OPCO EP. Les branches professionnelles « Entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à un autre OPCO. De ce fait elles ne sont pas prises en compte dans cette fiche au niveau au niveau des données relatives à l'OMPL.

2 : données estimées.

3 : ensemble des actions de formation.

4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets médicaux

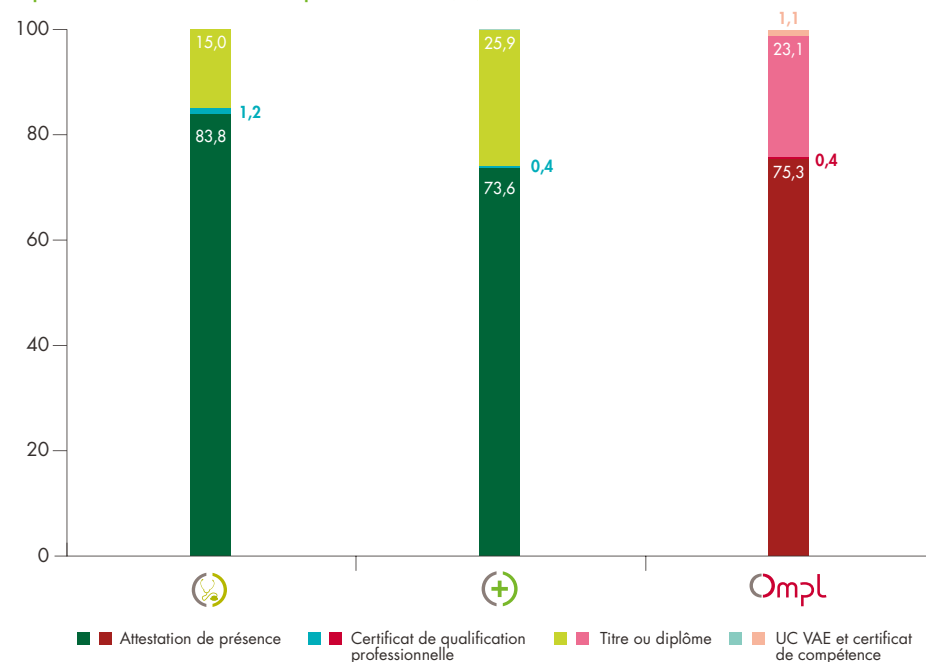




LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 83,8 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (15,0 %), les autres sanctions sont plus marginales (1,2 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

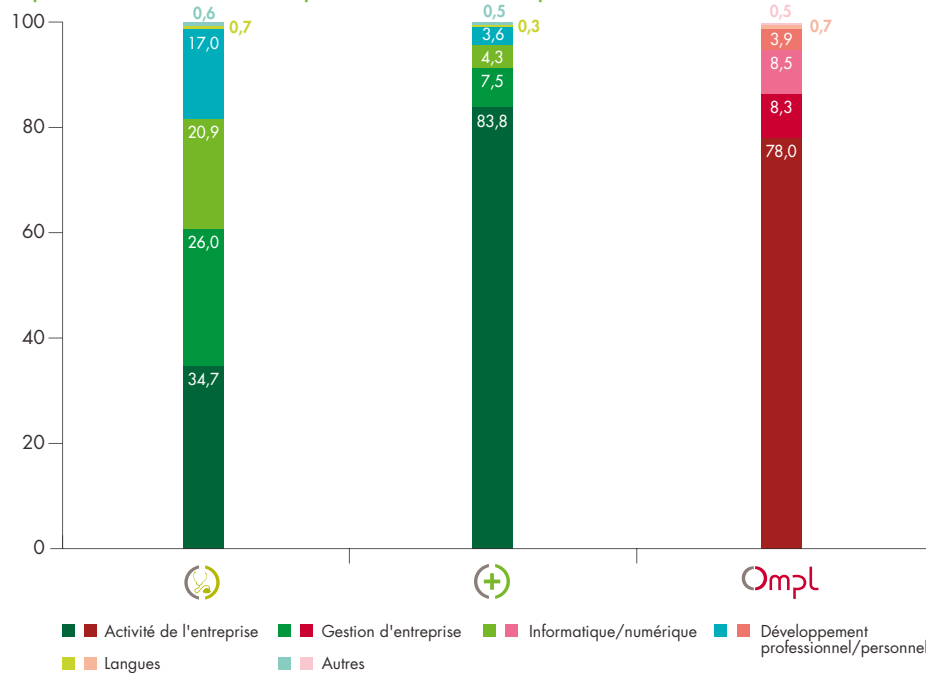


DOMAINES DE COMPÉTENCES VARIÉS

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent principalement :

- l'activité première l'entreprise, 34,7 % (radioprotection, AFGSU, IRM, ...);
- la gestion de l'entreprise, 26,0 % (comptabilité, management, gestion des ressources humaines, ...);
- l'informatique ou les outils numériques, 20,9 % (logiciel professionnel, bureautique, ...).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



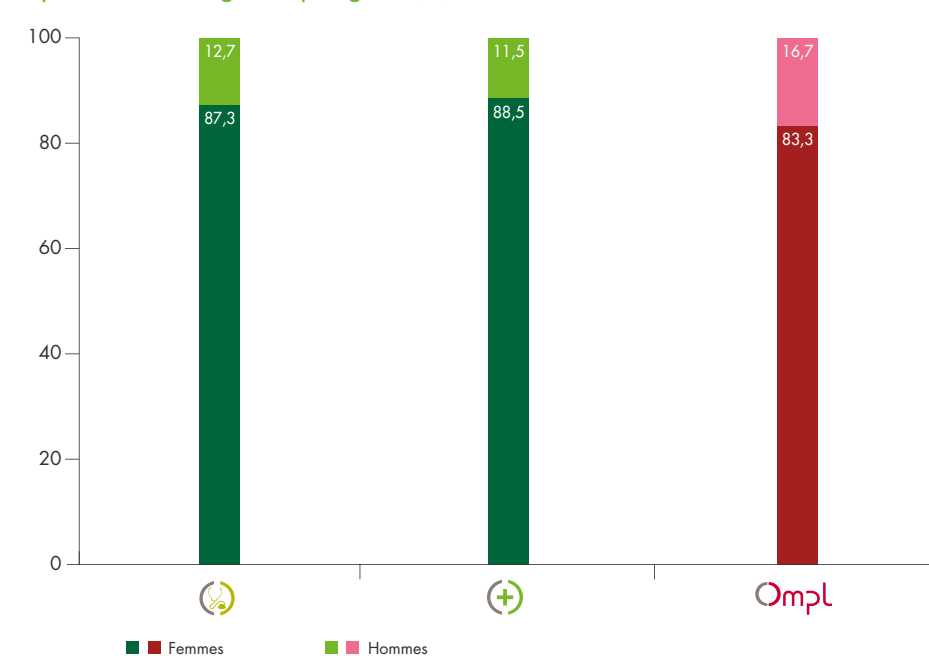
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

87,3 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est légèrement inférieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur (estimée à 91,8 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



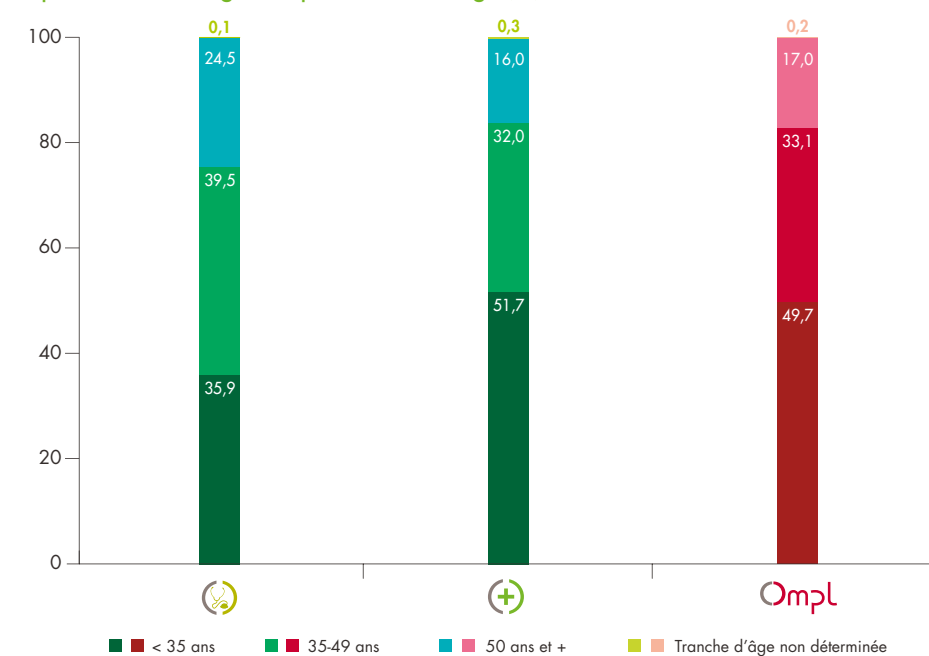
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 35,9 % des formés contre 26,7 % des salariés (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



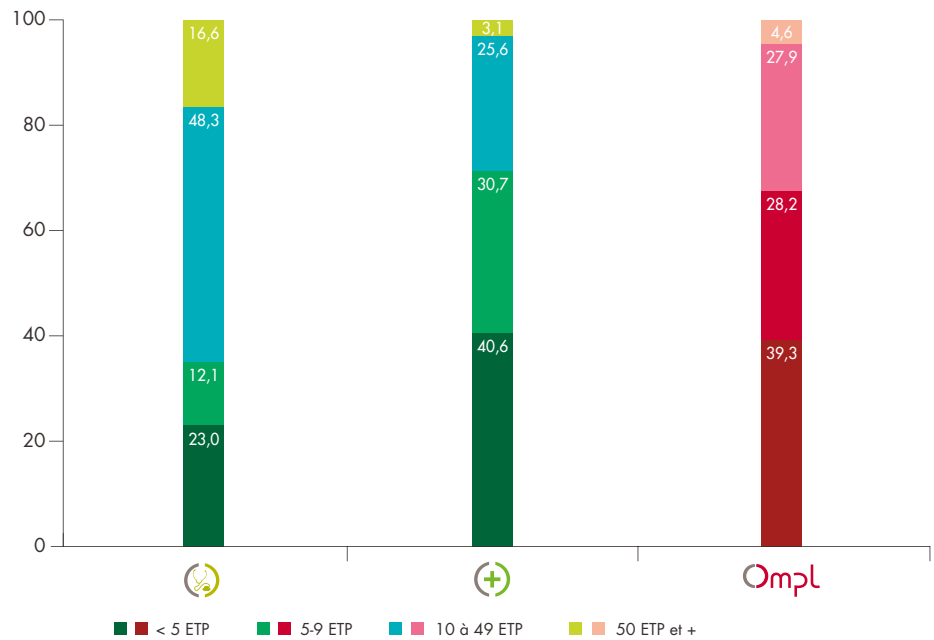
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À
LA FORMATION SELON
LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 35,1 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 66,0 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 64,9 % des stagiaires contre 34,0 % des salariés.

Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en ETP (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

Taux d'accès des salariés à la formation par région (%)

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,1	0,4	8,5
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	0,4	5,5
Bretagne	0,1	0,2	10,1
Centre-Val de Loire	0,1	0,3	5,9
Corse	0,0	0,2	2,1
DOM	0,2	0,8	2,6
Grand Est	0,3	1,1	5,2
Hauts-de-France	0,0	0,2	3,4
Île-de-France	1,0	0,7	4,2
Normandie	0,1	0,4	5,7
Nouvelle-Aquitaine	0,1	0,4	5,7
Occitanie	0,4	0,5	5,3
Pays de la Loire	0,1	0,1	9,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,1	0,4	5,6
Total	0,4	0,7	5,8

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 10,5 %, le taux de chômage de la branche est important. Il est cependant proche de celui du secteur (10,2 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 3,5 points.

Taux de chômage annuel

Salariés avec période(s) de chômage	9 239	33 874	47 460
Salariés sans période de chômage	78 909	298 457	414 141
Effectif total	88 148	332 331	461 601
Taux de chômage annuel (%)	10,5	10,2	10,3

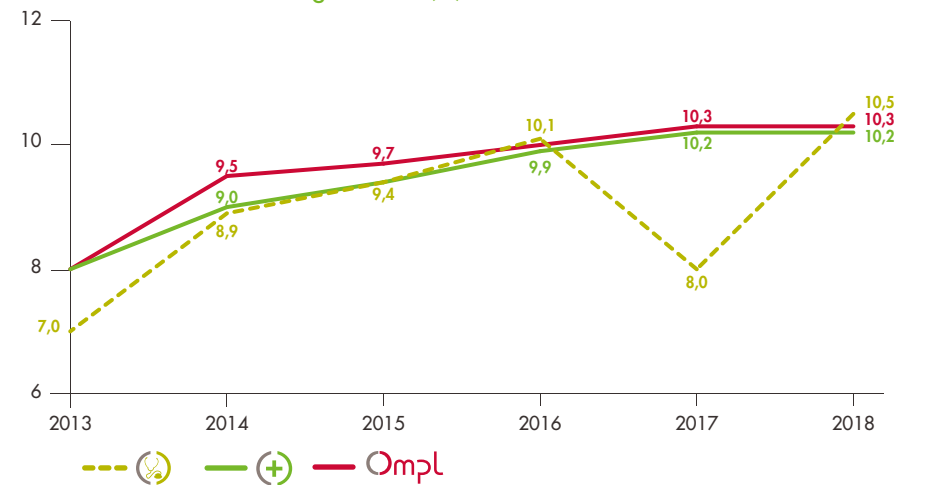
Source : Insee, DADS 2018.



Taux de chômage global annuel = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle de l'Insee.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2018.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets médicaux



www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr





TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 3,8 points).
Le différentiel de taux est moins marqué au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (14,7 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (12,1 %).
En revanche les cadres ont un taux de chômage moindre (4,1 %).



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important à ceux qui travaillent à temps partiel (- 3,5 points).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	10,8	10,2	10,5
Hommes	7,0	9,9	9,4
Ensemble	10,5	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	14,7	13,2	13,1
35-49 ans	13,9	8,8	8,6
50 ans et +	11,8	6,1	5,5
Ensemble	10,5	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	4,1	10,4	9,3
Professions intermédiaires	5,2	7,1	7,9
Employés	12,1	12,4	12,3
Ouvriers	11,8	12,3	13,0
Ensemble	10,5	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail (%)

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	9,0	9,5	9,6
Temps partiel	12,5	11,6	11,9
Ensemble	10,5	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour les DOM (13,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (9,1 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	10,4	10,2	10,3
Bourgogne-Franche-Comté	10,2	9,1	9,5
Bretagne	11,0	11,0	11,1
Centre-Val de Loire	9,1	8,7	8,9
Corse	9,2	10,6	10,8
DOM	13,7	12,3	12,4
Grand Est	10,1	8,5	8,7
Hauts-de-France	9,9	9,2	9,4
Île-de-France	9,9	10,2	10,0
Normandie	10,1	9,0	9,1
Nouvelle-Aquitaine	10,8	10,6	10,9
Occitanie	10,9	11,3	11,5
Pays de la Loire	11,0	10,5	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10,7	11,4	11,4
Ensemble	10,5	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.



+ de **200** publications depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobiles (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

20 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (2)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

24 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Expertise automobiles en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)

28 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)

14 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension (en cours)
- ① Formations en alternance (en cours).

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 100 341 entreprises de proximité, 459 600 salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

- entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local ;
- emplois majoritairement féminins et pérennes ;
- contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.