



2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
**PHARMACIE
D'OFFICINE**



 **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

PHARMACIE D'OFFICINE

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 (- 6,6 %).

La valeur relativement moyenne du taux de rotation (11,3 %) laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employeuses en 2020¹

Entreprises employeuses	19 590	77 247	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	- 6,6	- 5,5	- 3,0
Taux d'entrée (%)	8,0	11,9	14,1
Taux de sortie (%)	14,6	17,4	17,1
Taux de rotation (%)	11,3	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.

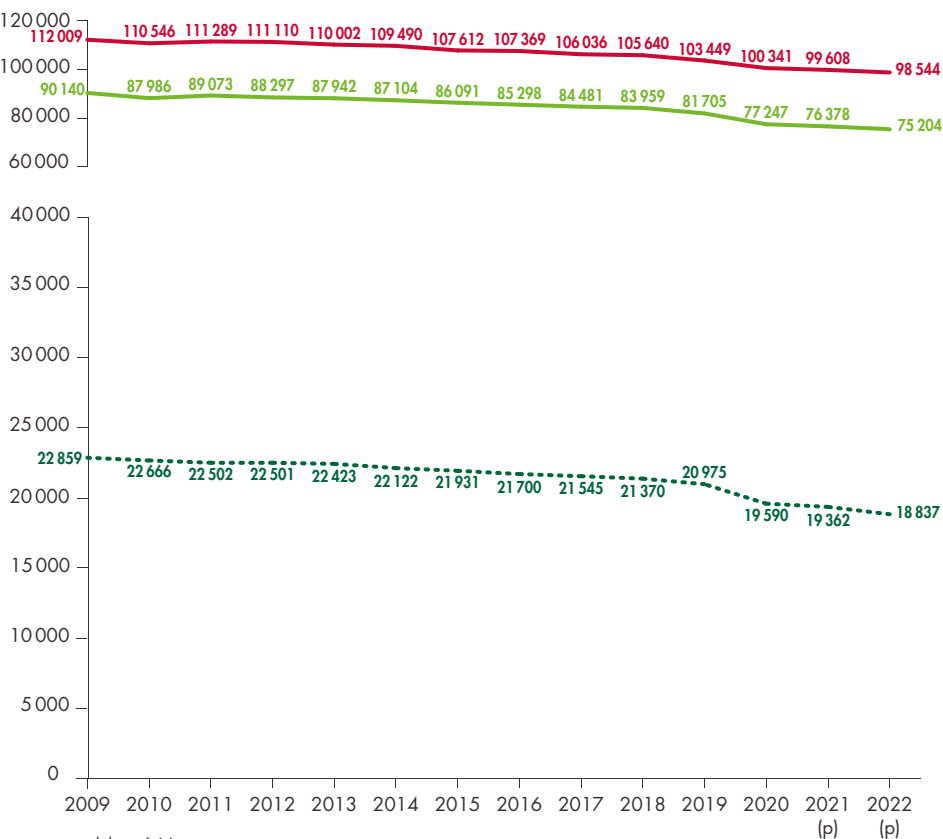
¹ : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.

MOINS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de 3 269 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.



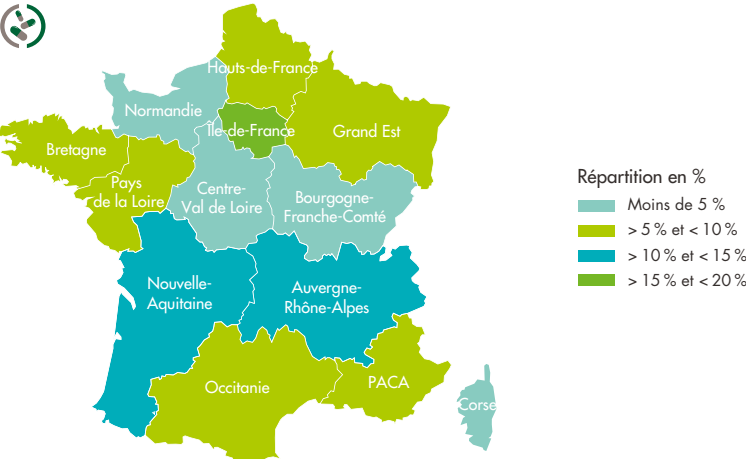
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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 (17,4 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,0 %) ;
- la Nouvelle-Aquitaine (10,1 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,6 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)

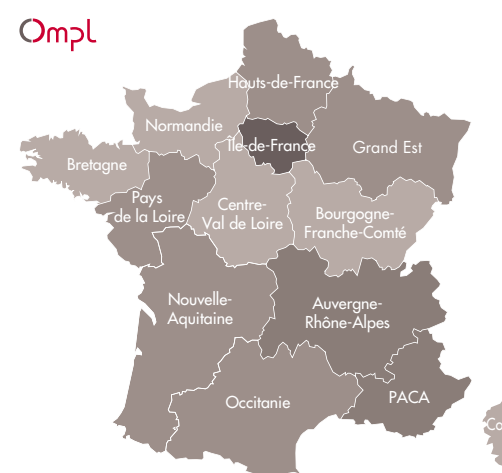




Répartition en %

- 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 %

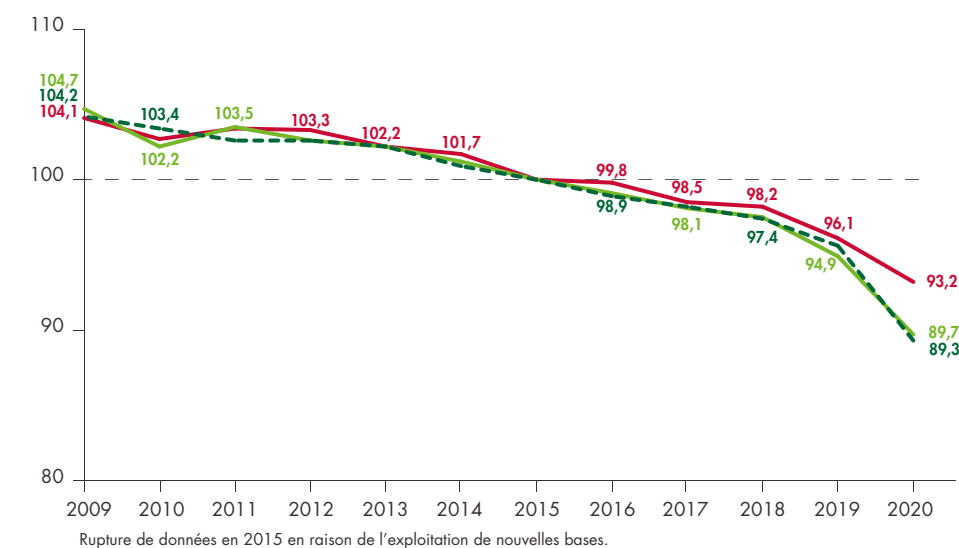
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



MOINS D'ENTREPRISES

Depuis 2009, le stock d'entreprises a fortement diminué.
Une tendance au regroupement des entreprises se dessine.

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 employeuses
Évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)

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

Entreprises (dotted line), Entreprises (solid line), Ompl (solid line)

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

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



Pharmacie d'officine



Secteur santé

Branche professionnelle



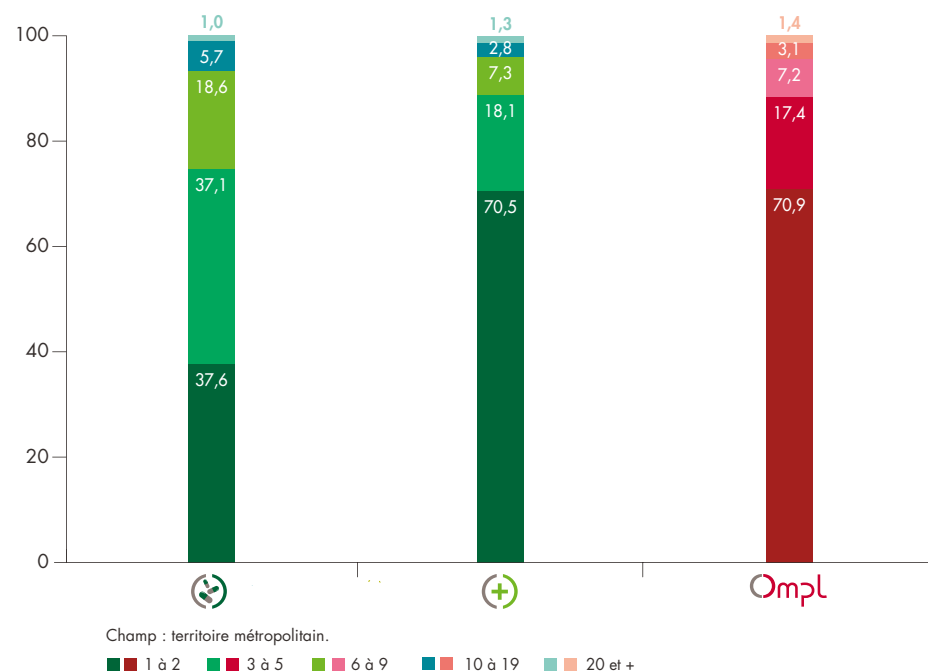
Pharmacie d'officine



UN À CINQ EMPLOI ETP

Plus de la moitié des entreprises génère un à cinq emplois en équivalent temps plein (ETP).
Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées (- 13,9 points).

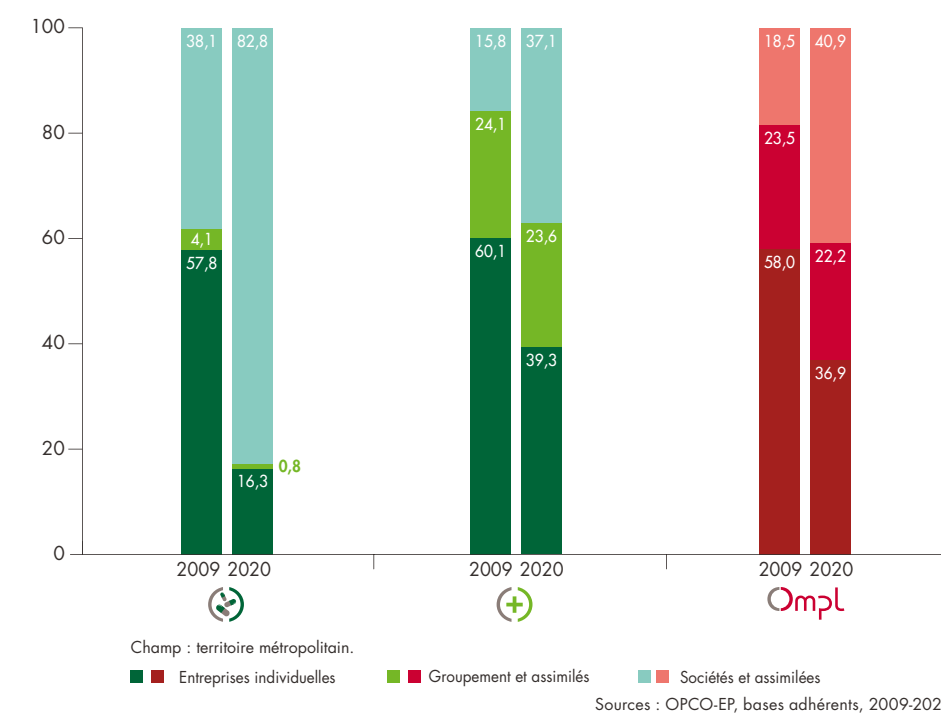
Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



NETTE DÉSAFFECTIION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées (82,8 %) sont devenues nettement majoritaires au sein de la branche.
Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (- 41,5 points).

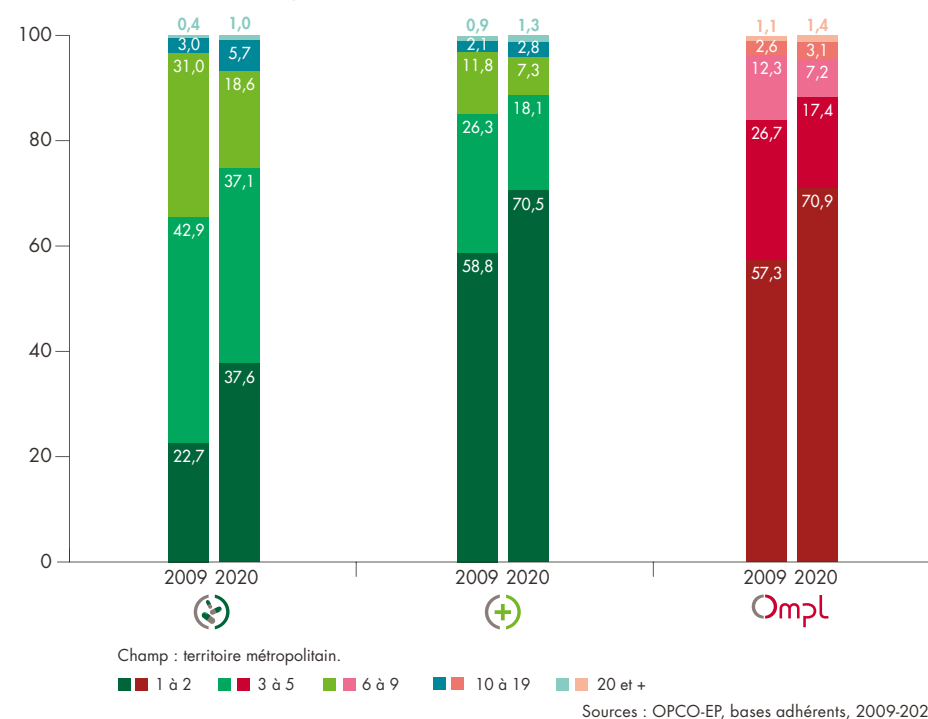
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)



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 + 14,9 points.

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





SARL DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient plus de salariés (6,5 contre 4,5) et sont majoritairement constituées en SARL (66,8 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises	19 590	77 247	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	6,5	4,5	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (66,8 %)	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
SUPÉRIEURES
AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 365 940 € de valeur ajoutée (VA), soit 167,2 % de plus que la moyenne du secteur. De même, comme le montre le niveau de l'EBE (182 970 €), elles dégagent un montant de trésorerie plus important.



PERFORMANCES
SUPÉRIEURES
AU SECTEUR

En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 549 466 € de valeur ajoutée (VA), soit 46,2 % de moins que la moyenne du secteur.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

CA HT	1 475 564	291 429	259 302
Marge commerciale	447 096	199 226	184 337
VA	365 940	136 954	125 150
Impôts et taxes	14 756	10 201	9 076
Salaires et cotisations	169 690	25 884	23 412
EBE	182 970	100 984	92 755
Bénéfice	142 144	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	2 186 320***	2 151 381***	1 708 534***
Marge commerciale	NS	NS	131 898***
VA	549 466***	1 021 308***	839 668***
Impôts et taxes	15 591***	NS	35 272***
Salaires et cotisations	357 644***	648 503***	581 497***
EBE	NS	NS	226 615***
Bénéfice	120 439***	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



Pharmacie d'officine

PHARMACIE D’OFFICINE

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.

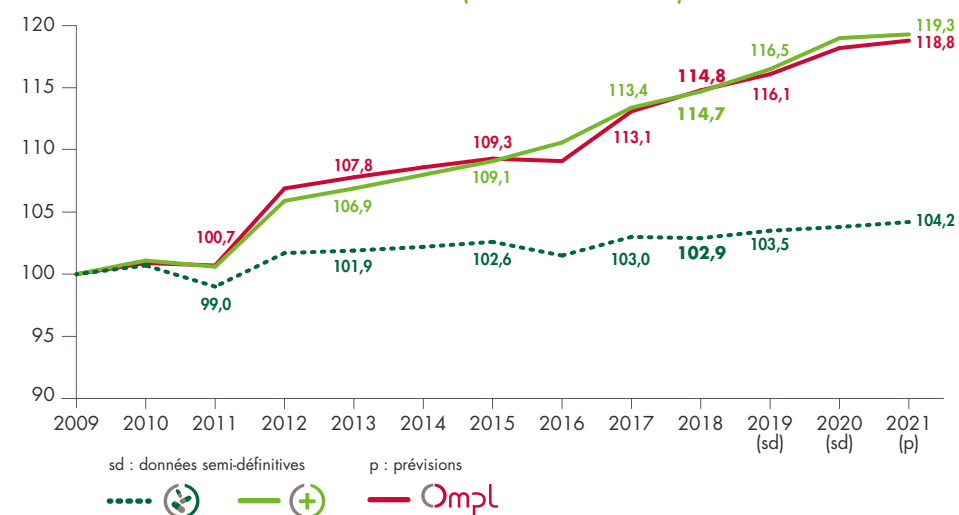
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2009	122 508	289 764	402 000
2010	123 372	293 046	405 558
2011	121 284	291 528	404 712
2012	124 536	306 786	429 885
2013	124 883	309 820	433 200
2014	125 229	312 849	436 504
2015	125 690	316 037	439 506
2016	124 387	320 337	438 649
2017*	126 174	328 520	454 488
2018	126 033	332 331	461 601
2019 (sd)	126 770	337 588	466 700
2020 (sd)	127 199	344 765	475 288
2021 (p)	127 626	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)



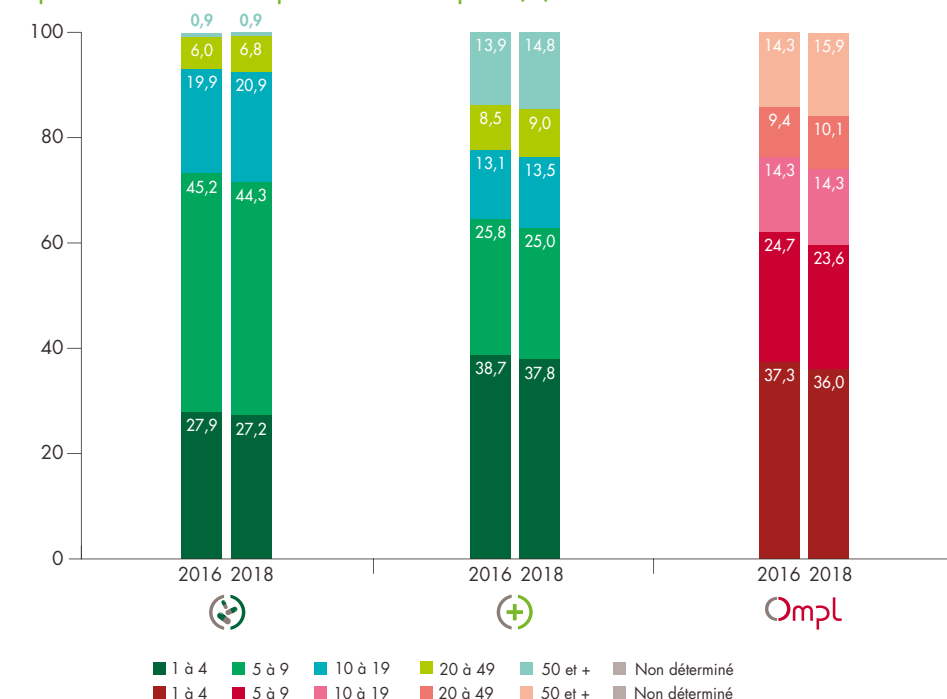
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



PLUS DE 9/10^E DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 92,4 % 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 10 salariés a régressé (- 1,6 point) au profit de celles de plus de 10 salariés.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.

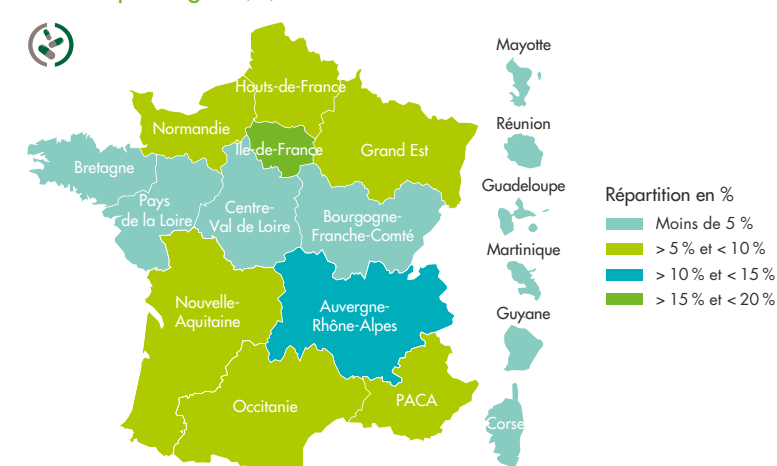


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 15,7 % 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 (11,2 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,9 %).

Ces trois régions regroupent 36,8 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)

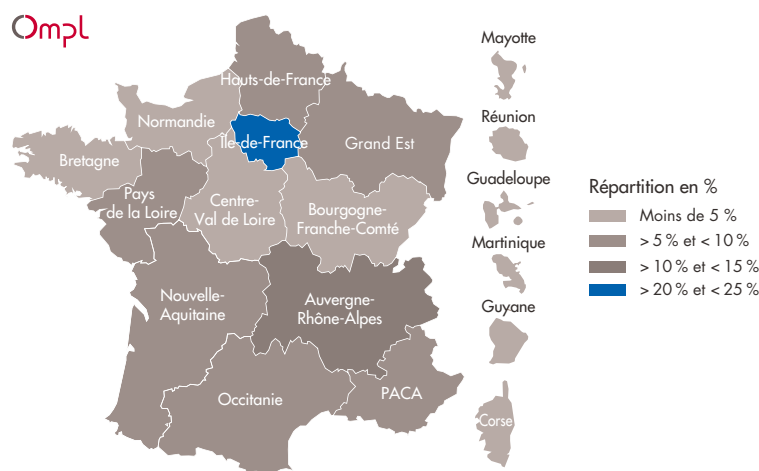
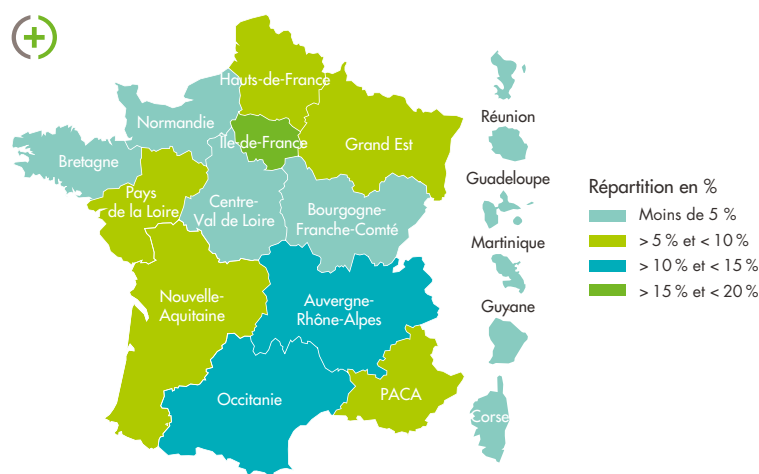


Secteur santé

Branche professionnelle



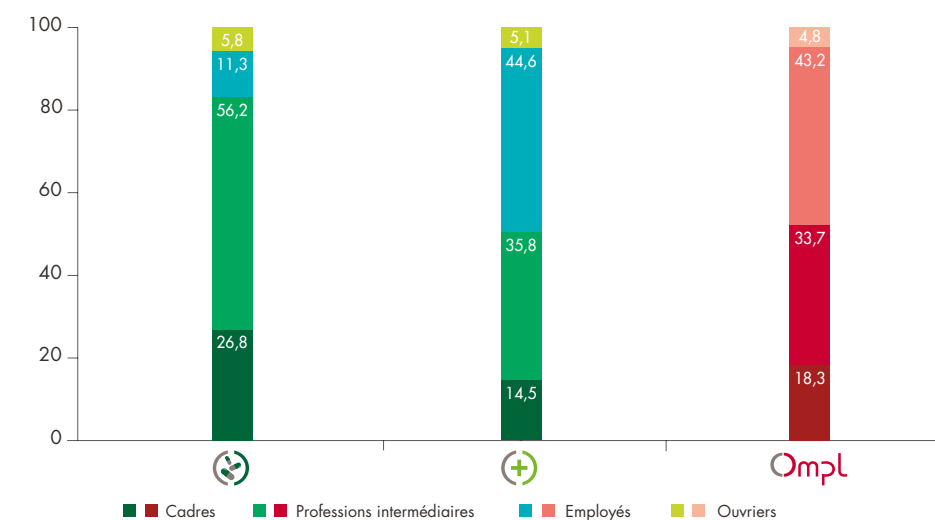
Pharmacie d'officine



Source : Insee, DADS 2018.

**PRÉPONDÉRANCE
DES PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES**

- Les cadres sont fortement représentés : 26,8 % contre 14,5 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (56,2 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (35,8 %).
- Le taux d'employés est largement inférieur à celui du secteur (11,3 % contre 44,6 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salaires par catégorie sociale (%)

Source : Insee, DADS 2018.



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



Pharmacie d'officine



92,8 % DES SALARIÉS
DANS 8 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 81,4 % des salariés :

- les pharmaciens salariés (25,9 %) ;
- les préparateurs en pharmacie (55,5 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2018 ¹	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	344d - Pharmaciens salariés	31 686	25,5	32652	25,9
Exercice partiel du métier	433d - Préparateurs en pharmacie	67 497	54,3	69970	55,5
	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	3 328	2,7	1 653	1,3
	554f - Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique	4 975	4,0	4 803	3,8
Soutien à l'entreprise	551a - Employés de libre service du commerce et magasiniers	1 214	1,0	1 287	1,0
	564b - Employés des services divers	2 465	2,0	1 841	1,5
	653a - Magasiniers qualifiés	799	0,6	1 705	1,4
	684a - Nettoyeurs	3 241	2,6	2 966	2,4

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...).

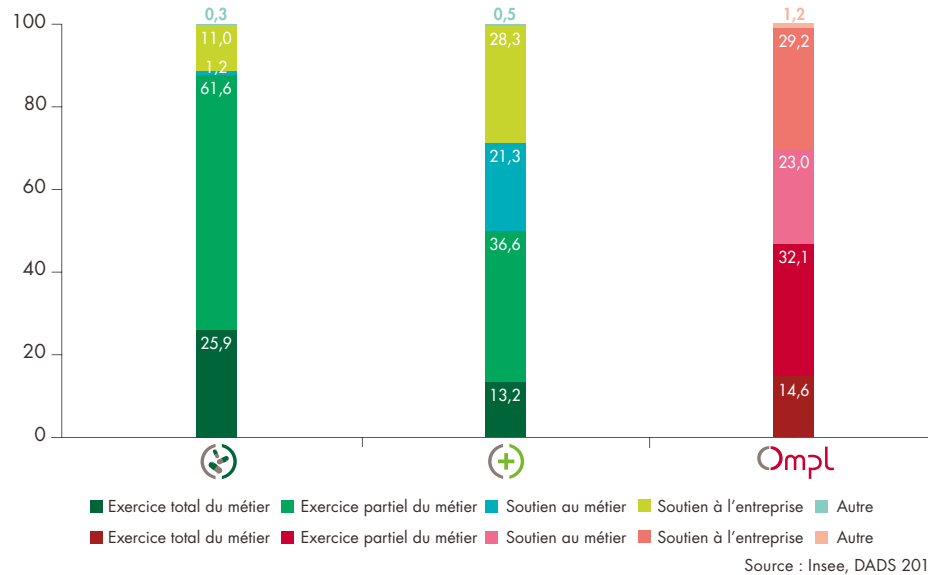


EMPLOIS ORGANISÉS
AUTOUR DU MÉTIER

87,5 % des salariés de la branche réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier).

Ils sont ainsi 61,6 % à exercer une partie du métier.

Répartition des salariés par type de métier (%)

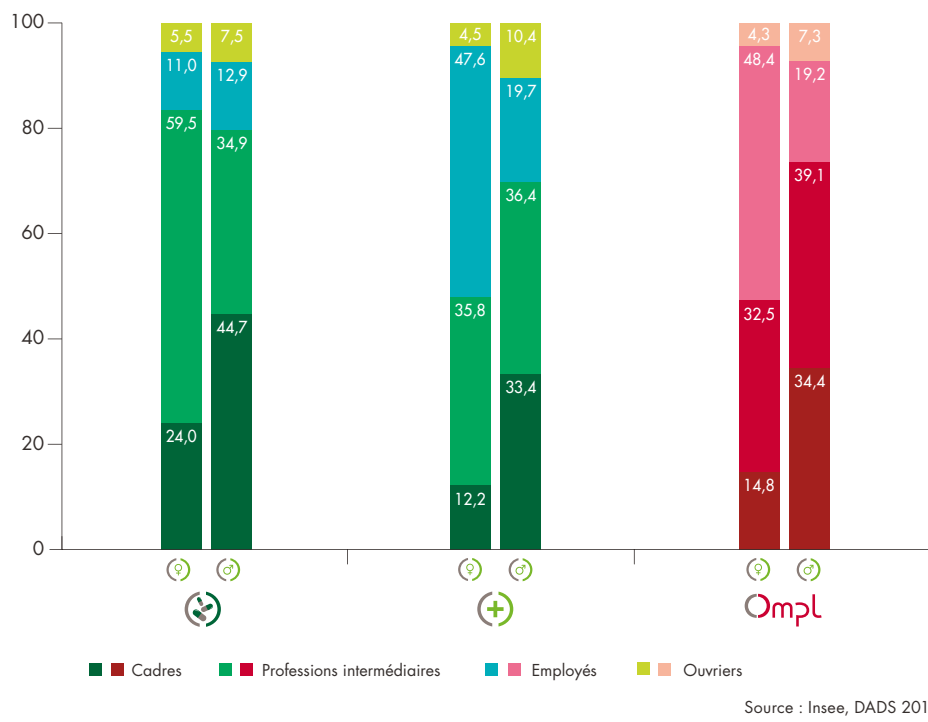


FEMMES PLUS SOUVENT
PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES

Pour les femmes de la branche, la part des professions intermédiaires est plutôt importante.

Elle atteint 59,5 % contre 34,9 % seulement pour les hommes.

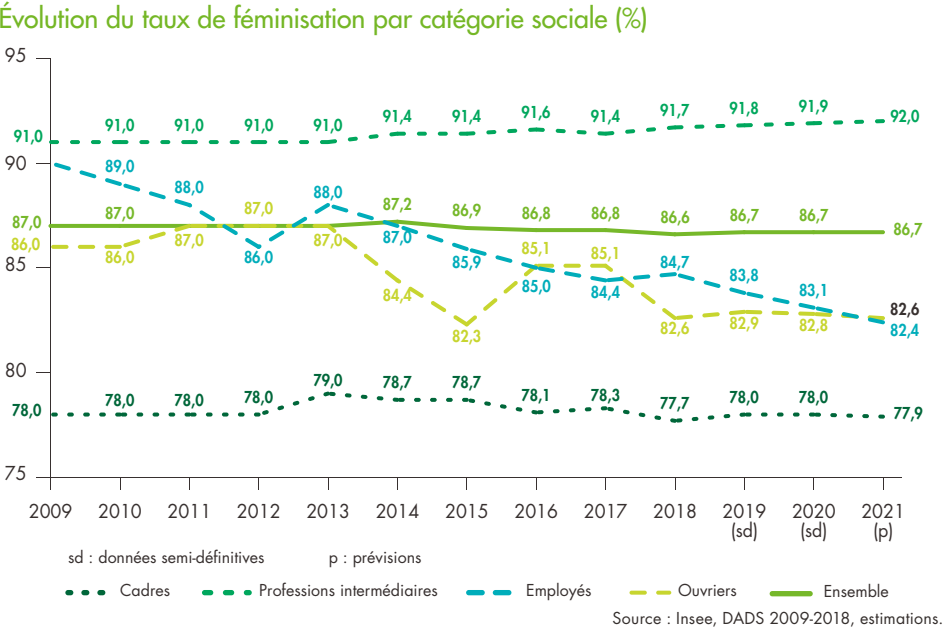
Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)





STABILITÉ DU TAUX
DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021.



Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	29,1	58,0	8,4	4,5
Bourgogne-Franche-Comté	26,6	60,6	7,9	4,9
Bretagne	25,6	61,6	8,8	4,0
Centre-Val de Loire	22,6	62,0	10,2	5,2
Corse	21,3	55,3	15,0	8,3
DOM	15,3	54,3	22,3	8,1
Grand Est	26,7	58,5	8,5	6,3
Hauts-de-France	28,0	54,1	11,7	6,2
Île-de-France	32,5	45,4	15,8	6,3
Normandie	25,0	56,6	10,6	7,8
Nouvelle-Aquitaine	24,9	60,3	9,0	5,9
Occitanie	25,5	57,0	12,1	5,4
Pays de la Loire	26,6	60,9	8,7	3,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24,2	58,1	11,7	6,0
🏥	26,8	56,2	11,3	5,8
+	14,5	35,8	44,6	5,1
Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8

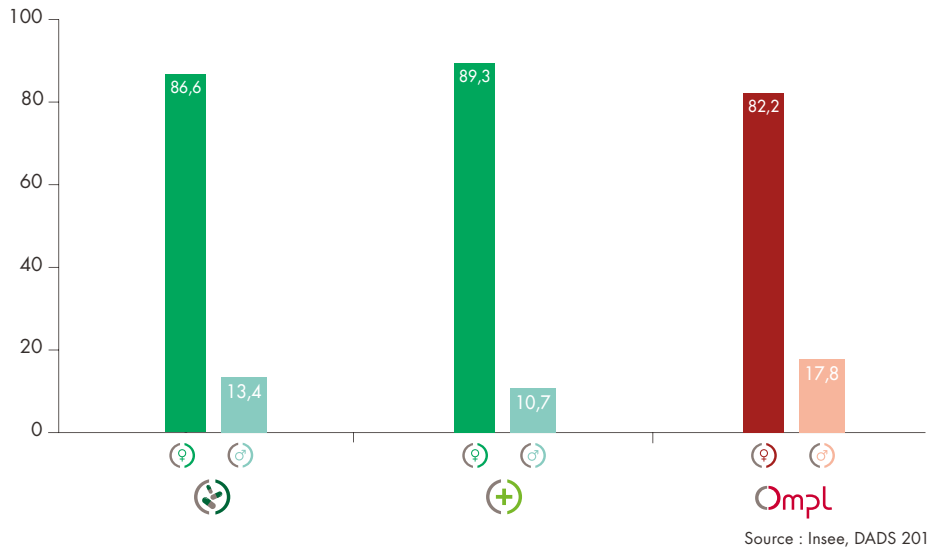
Source : Insee, DADS 2018.



EMPLOIS TRÈS
MAJORITAIREMENT
FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 86,6 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (89,3 %).

Répartition des salariés par genre (%)



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

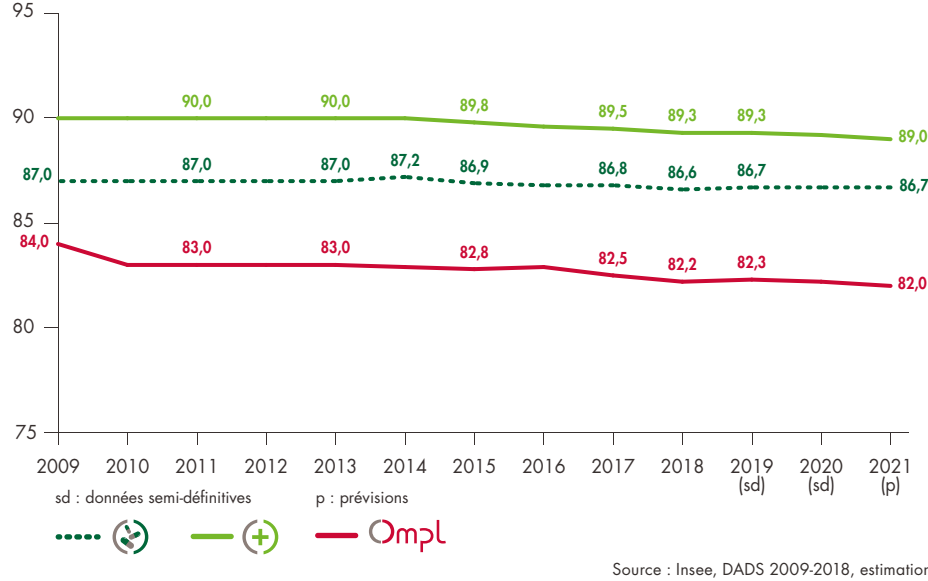
La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (22,3 %), mais son minimum est atteint pour la Bourgogne-Franche-Comté (7,9 %).



STABILITÉ DU TAUX
DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2018. Elle oscille entre 86,6 % et 87,2 %. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Secteur santé

Branche professionnelle



Pharmacie d'officine



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



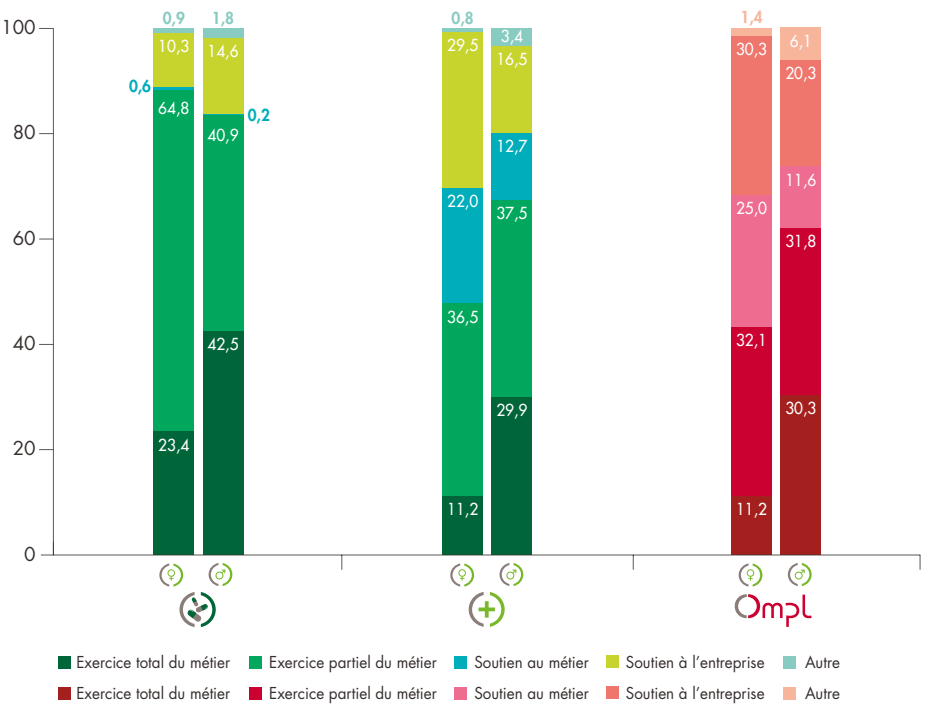


MÉTIERS DÉPENDANT DU GENRE

Les emplois de la branche sont en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier par les salariés). Néanmoins, un effet du genre existe :

- parmi les salariés exerçant la totalité du métier (quasi exclusivement des pharmaciens adjoints) 23,4 % sont des femmes et 42,5 % des hommes ;
- parmi les salariés exerçant partiellement le métier (très majoritairement des préparateurs en pharmacie) 64,8 % sont des femmes et 40,9 % 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...).

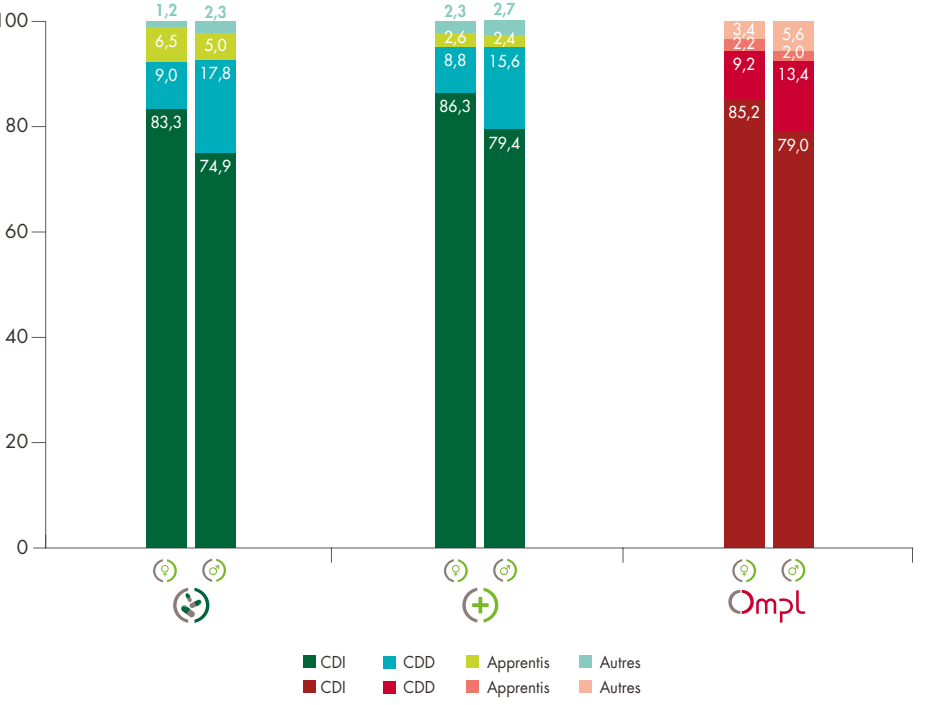
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



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.



MOINS DE SALARIÉS EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes. Le taux de CDD tend à augmenter pour les hommes.

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 au métier	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 0,3	↓ - 0,4	↓ - 0,1	↑ + 0,4	↓ - 0,4	↓ - 0,3
CDD	↔ 0,0	↑ + 0,9	↓ - 0,1	↓ - 0,1	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	↑ + 0,3	↓ - 0,5	↑ + 0,2	↔ 0,0	↑ + 0,1	↓ - 0,1
Autres	↔ 0,0	↔ 0,0	↔ 0,0	↓ - 0,3	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (89,1 %) et atteint un minimum pour les DOM (81,7 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	89,0	91,1	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	88,3	90,5	85,7
Bretagne	88,5	90,3	82,8
Centre-Val de Loire	87,9	90,4	84,8
Corse	86,7	88,1	81,2
DOM	81,7	86,6	81,9
Grand Est	87,7	90,5	85,1
Hauts-de-France	86,6	88,0	82,3
Île-de-France	82,2	86,1	76,7
Normandie	87,9	90,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	87,9	90,5	83,8
Occitanie	87,0	89,3	83,7
Pays de la Loire	89,1	91,9	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	86,3	88,9	83,8
Ensemble	86,6	89,3	82,2

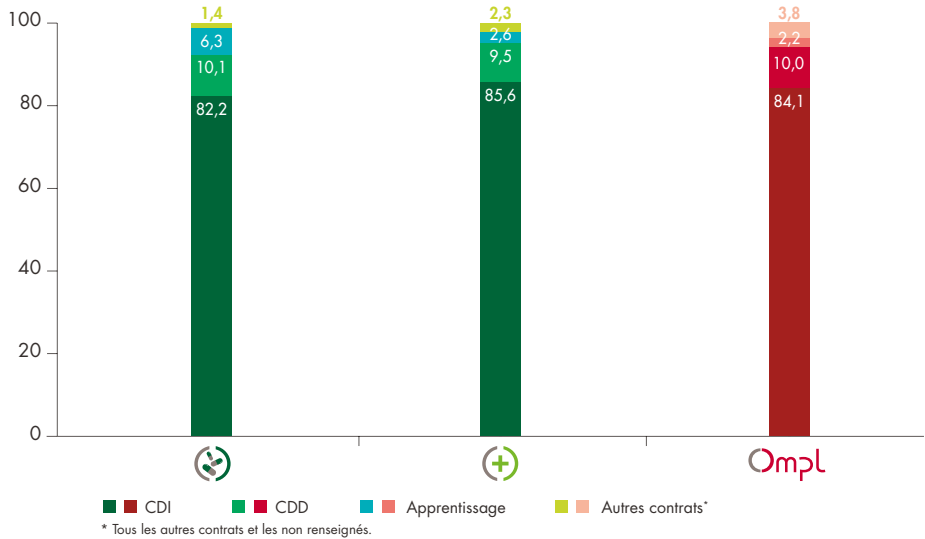
Source : Insee, DADS 2018.



CDI LARGEMENT
MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (82,2 %) mais inférieur à la moyenne du secteur (85,6 %). Hors CDD et contrats d'apprentissage, les autres contrats sont peu mobilisés.

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



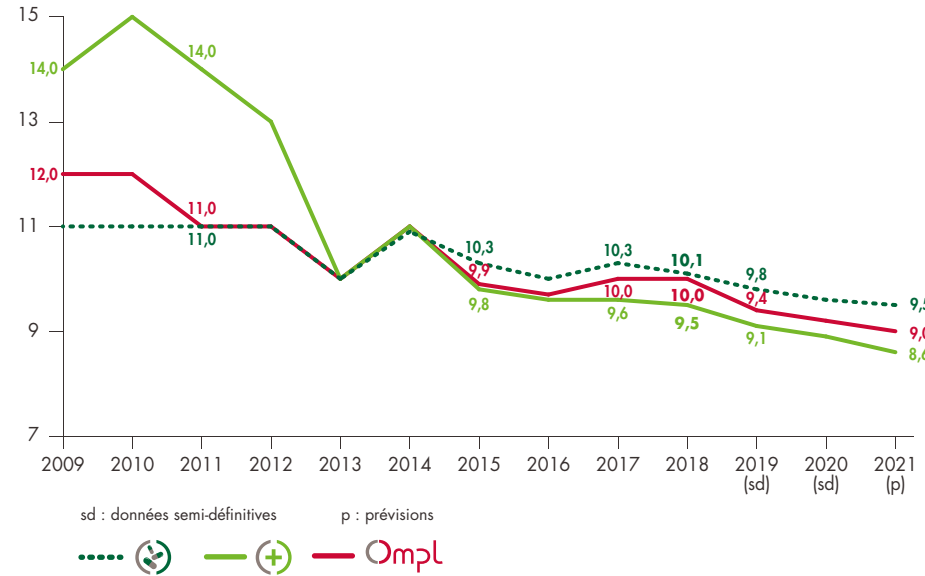
Source : Insee, DADS 2018.



LÉGÈRE BAISSÉ DE
LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD baisse légèrement jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent un maintien de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur santé

Branche professionnelle

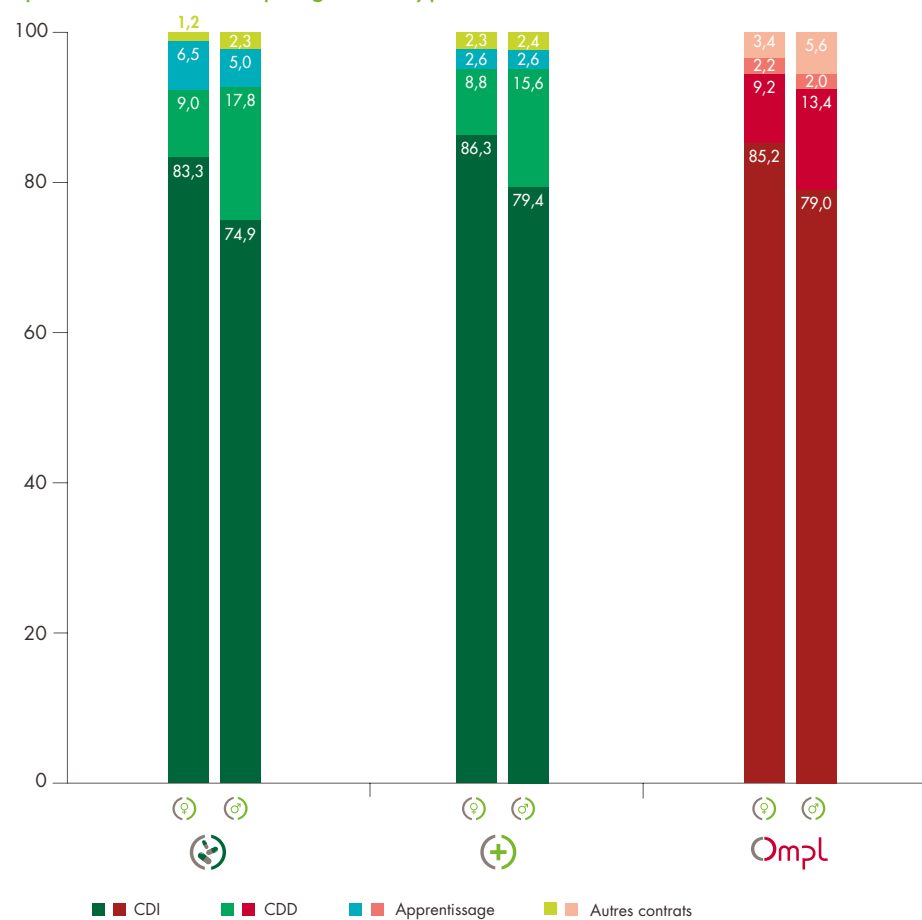


Pharmacie d'officine

**CDD BEAUCOUP 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 8,8 points.

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



Source : Insee, DADS 2018.

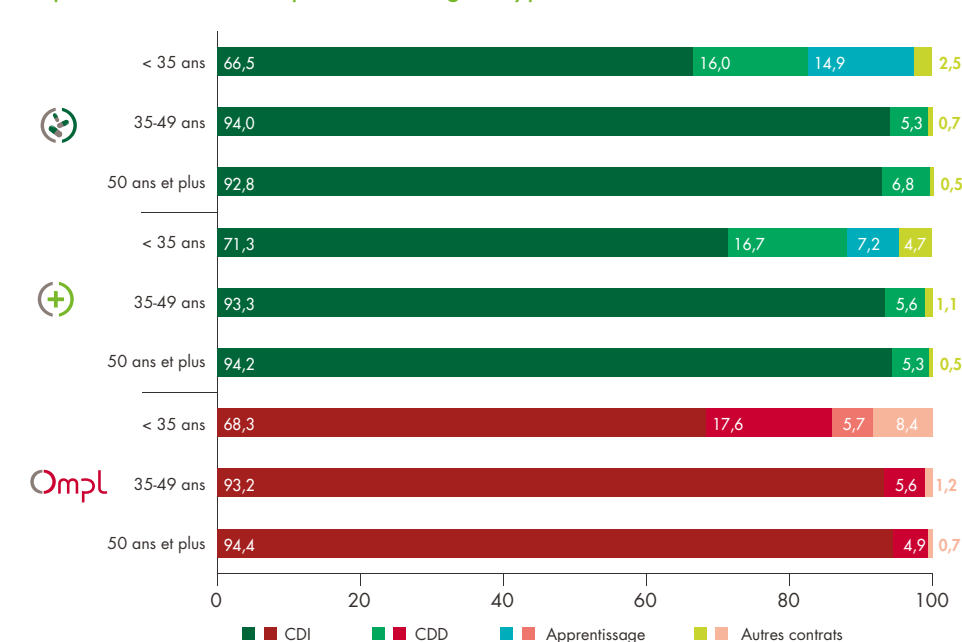
**CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES**

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**

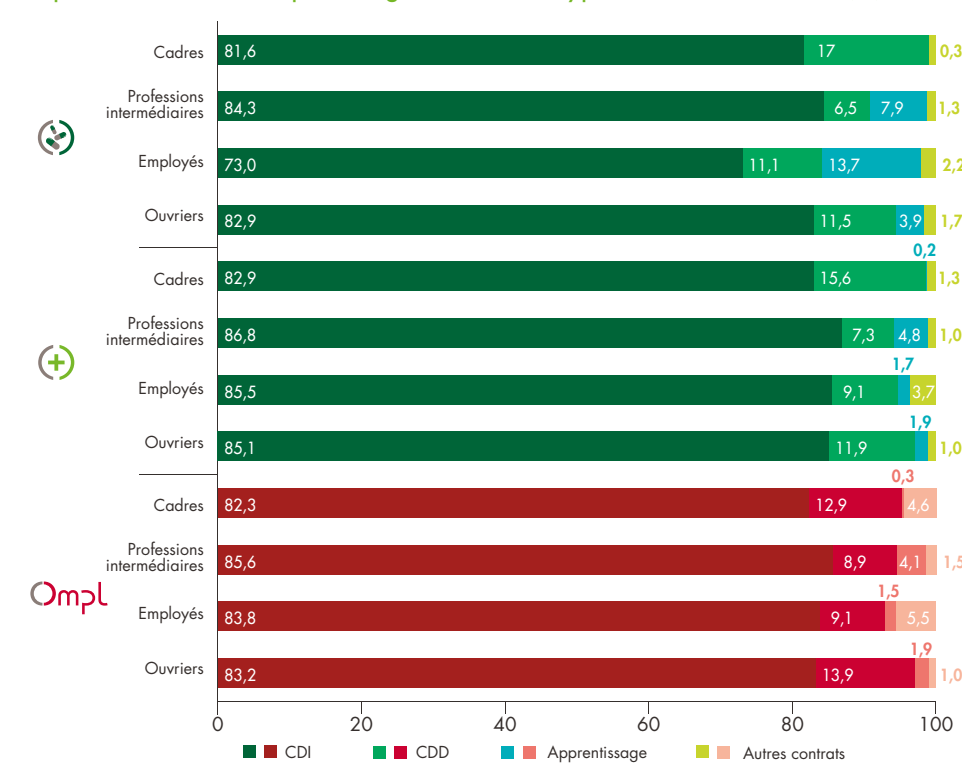
Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres. Pour les professions intermédiaires, le CDI est nettement plus privilégié.

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

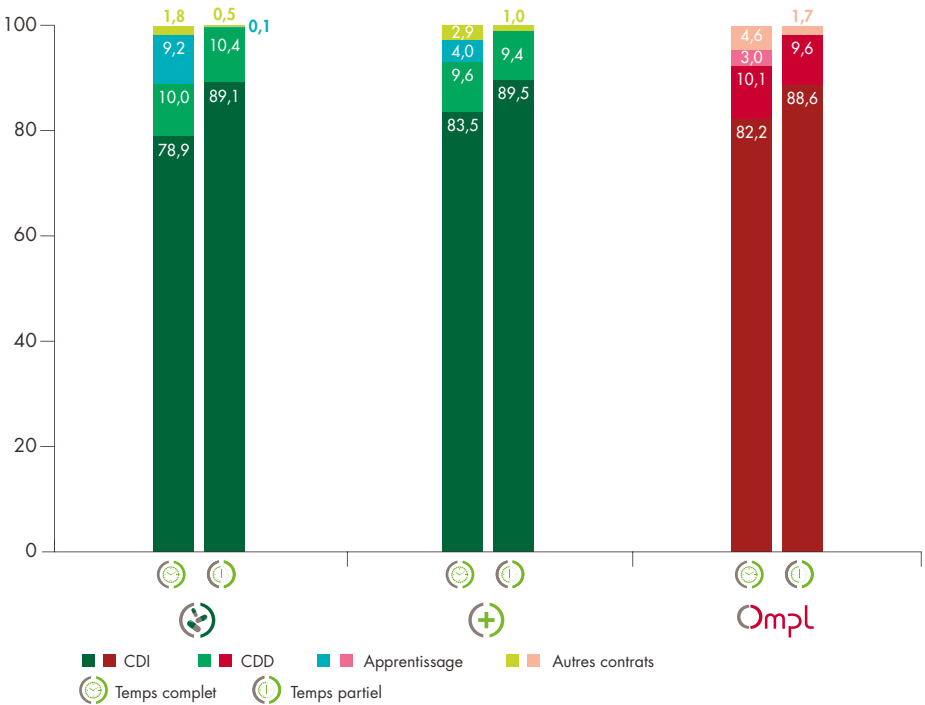
Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 10,2 points).



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Corse (13,4 %) et minimale pour l'Île-de-France (8,0 %).

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



Source : Insee, DADS 2018.

Taux de CDD par région (%)

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

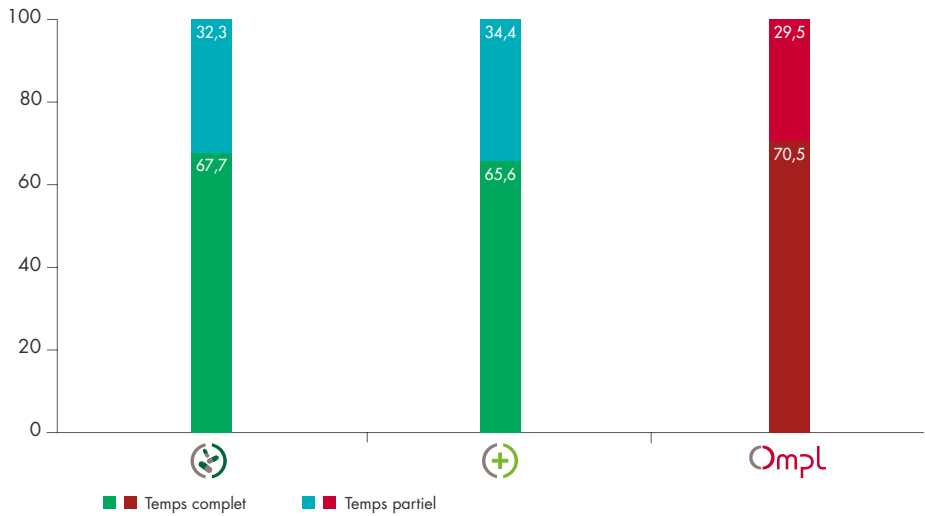
Source : Insee, DADS 2018.



PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de deux tiers des salariés de la branche travaillent à temps complet.

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



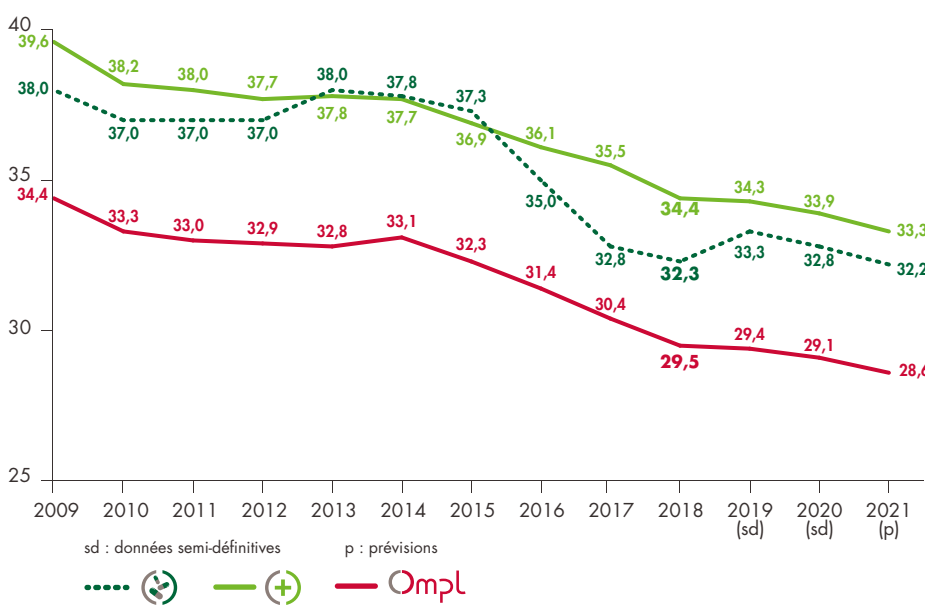
Source : Insee, DADS 2018.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2018. Il baisse de 5,7 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur santé

Branche professionnelle



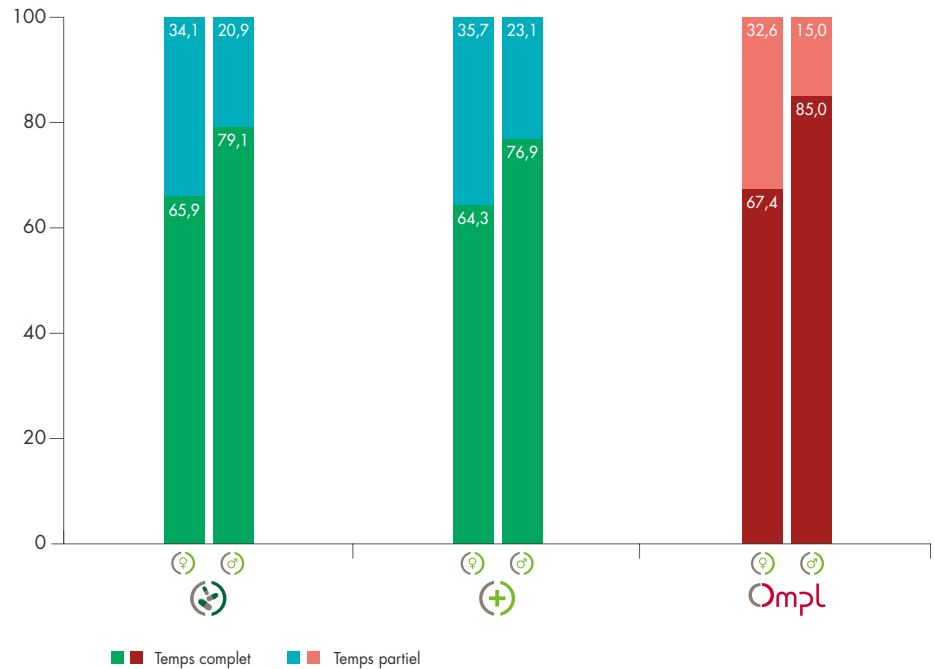
Pharmacie d'officine



FÉMINISATION
MARQUÉE DES EMPLOIS
À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 13,2 points).

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



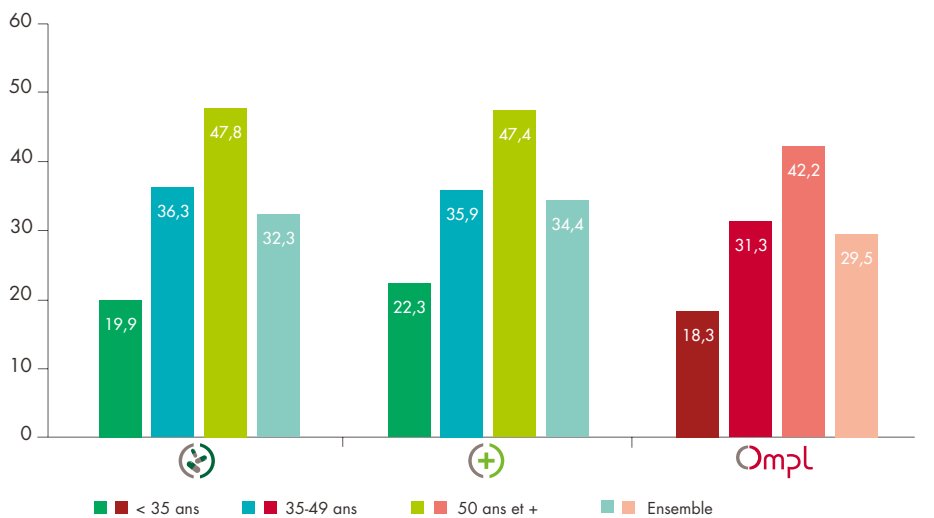
Source : Insee, DADS 2018.



PROGRESSION
DU TEMPS PARTIEL
AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 27,9 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 l'Auvergne-Rhône-Alpes (39,4 %) et atteint un minimum pour les DOM (17,2 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	40,8	40,6	28,0
Professions intermédiaires	26,5	26,3	22,6
Employés	30,0	36,0	32,3
Ouvriers	54,2	58,6	57,5
Ensemble	32,3	34,4	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	39,4	39,6	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	34,0	37,2	34,1
Bretagne	32,1	36,7	31,4
Centre-Val de Loire	29,0	32,2	28,9
Corse	21,5	27,1	24,8
DOM	17,2	23,2	21,6
Grand Est	35,5	38,0	34,1
Hauts-de-France	37,7	37,7	33,1
Île-de-France	27,5	27,6	21,2
Normandie	32,3	34,8	31,2
Nouvelle-Aquitaine	29,1	32,2	28,7
Occitanie	33,8	35,8	32,5
Pays de la Loire	33,4	37,3	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	31,5	34,2	31,2
Ensemble	32,3	34,4	29,5

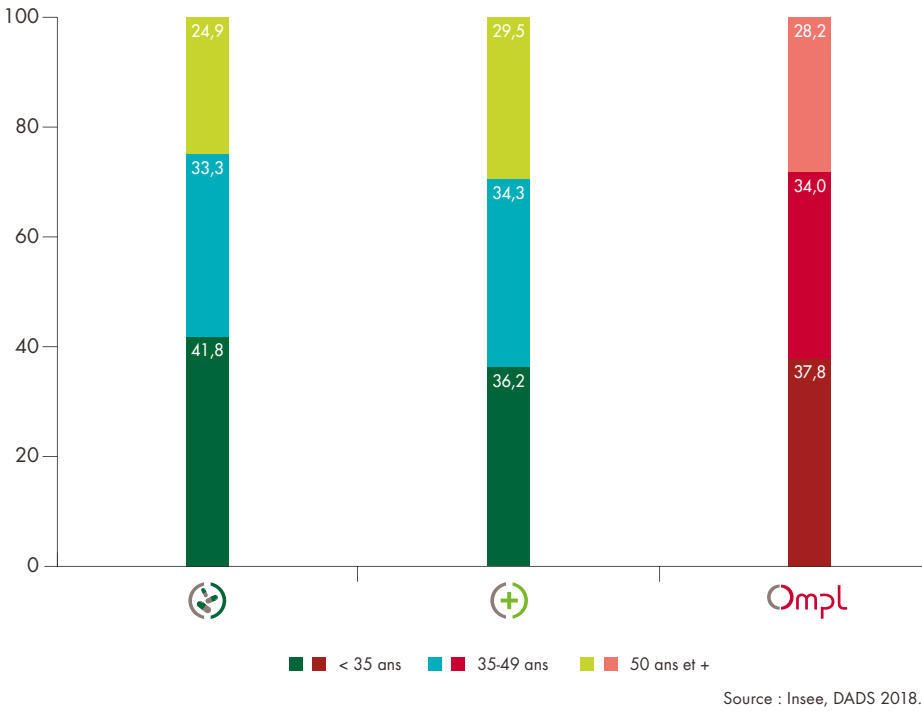
Source : Insee, DADS 2018.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (41,8 %). Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



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 - 3,8 points ;
- La tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 2,0 points) ;
- Le poids des seniors s'accroît (+ 6,7 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	45,0	45,0	46,0	45,0	41,0	44,2	43,7	42,5	41,9	41,8	42,5	41,6	41,2
35-49 ans	34,0	34,0	33,0	33,0	35,0	33,1	33,1	33,5	33,5	33,3	31,9	32,2	32,0
> 50 ans	20,0	21,0	21,0	22,0	24,0	22,7	23,2	24,0	24,6	24,9	25,7	26,2	26,7
	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.

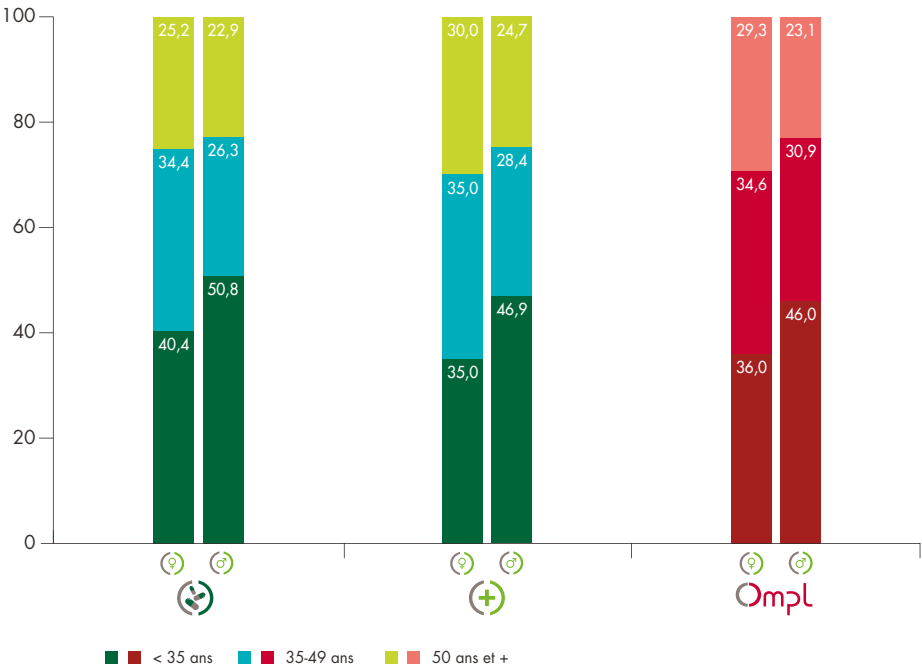
sd : données semi-définitives — p : prévisions



PYRAMIDES DES ÂGES SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (50,8 %). Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge mais dans une proportion moindre (40,4 %).

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



Secteur santé

Branche professionnelle



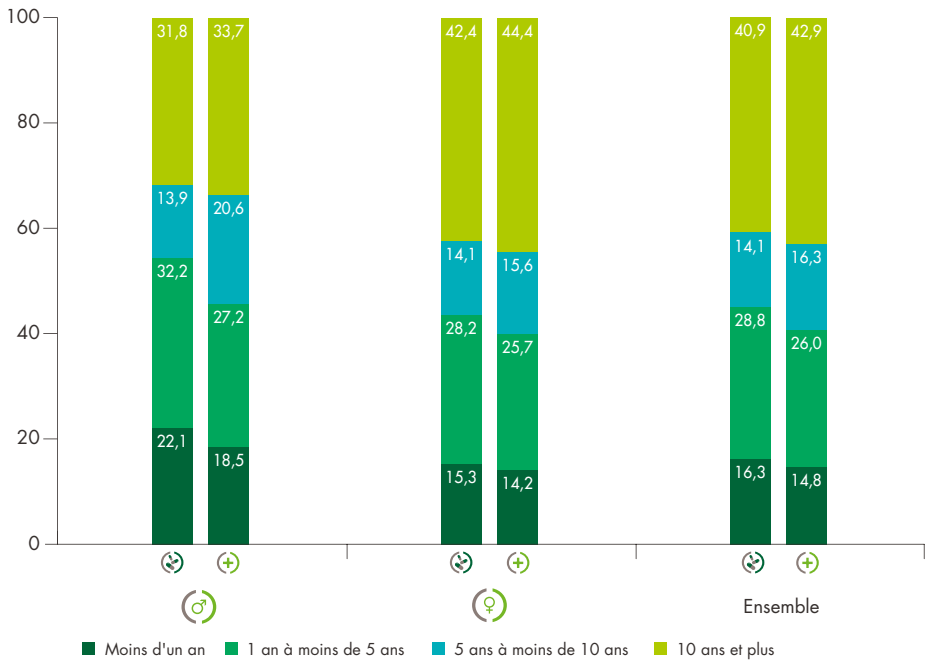
Pharmacie d'officine



CARRIÈRE MOINS LONGUE CHEZ LES HOMMES

Plus de 4 salariés sur 10 ont plus de 10 années d'ancienneté. Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière longue dans la branche. 42,4 % d'entre elles cumulent au moins 10 ans d'ancienneté contre 31,8 % des hommes.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 97,0 % sont des pharmaciens adjoints, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (42,6 %).
- Les professions intermédiaires, dont 98,9 % sont des préparateurs en pharmacie, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (43,2 %).
- Les employés, dont 33,9 % sont des vendeurs, sont plutôt présents dans la première classe d'âge (41,5 %).
- Les ouvriers, dont 41,2 % sont du personnel d'entretien, tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (48,3 %).

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	42,6	43,2	41,5	25,0	41,8
35-49 ans	27,6	38,0	26,8	26,7	33,3
> 50 ans	29,8	18,8	31,7	48,3	24,9
	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.



MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR 45,1 % DES SALARIÉS

- Les données sont lacunaires et ne permettent pas une analyse pour chaque catégorie sociale.
- Au niveau de la catégorie cadres, regroupant très majoritairement des pharmaciens adjoints, la tranche d'ancienneté de plus de 10 ans regroupe la plus forte proportion de salariés (34,9 %).
 - Au niveau de la catégorie des professions intermédiaire, quasi exclusivement constituée de préparateurs en pharmacie, les carrières de 10 ans et plus sont surreprésentées (44,3 %) : leur part est supérieure de 3,4 points à celle de l'ensemble des salariés.

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	21,7	31,2	12,2	34,9
Professions intermédiaires	12,8	28,4	14,5	44,3
Employés	31,9	NS	NS	38,4
Ouvriers	NS	NS	NS	33,7
	16,3	28,8	14,1	40,9

NS : données non-significatives.

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La pyramide des âges varie de manière notable d'une région à l'autre. La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (45,5 %) et minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (38,4 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	40,6	35,0	24,4
Bourgogne-Franche-Comté	39,9	34,3	25,7
Bretagne	38,7	34,7	26,6
Centre-Val de Loire	42,9	32,0	25,1
Corse	39,3	35,0	25,7
DOM	39,0	34,2	26,7
Grand Est	43,3	32,0	24,7
Hauts-de-France	42,9	32,6	24,6
Île-de-France	45,5	31,4	23,2
Normandie	43,7	32,3	24,0
Nouvelle-Aquitaine	40,3	33,5	26,2
Occitanie	41,1	33,3	25,6
Pays de la Loire	42,9	35,0	22,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38,4	34,8	26,8
	41,8	33,3	24,9
	36,2	34,3	29,5
	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est important (18,9 %).
Il est supérieur au seuil critique
de 15 % ce qui implique une
assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	105 358	278 890	381 611
Effectif total de l'année	126 033	332 331	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	20 675	53 441	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	19 244	47 480	71 479
Taux d'entrée (%)	19,6	19,2	21,0
Taux de sortie (%)	18,3	17,0	18,7
Turnover annuel (%)	18,9	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.



VARIATION
DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de
la branche varie sensiblement.
Il oscille entre 15,6 % et
19,4 %. Le secteur connaît
une évolution semblable.



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 (29,3 %) ;
- 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 plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins
de 35 ans ont le plus fort
taux de rotation (31,9 %) ;
- les cadres connaissent la
mobilité la plus importante
avec un niveau très élevé
(25,3 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	19,0	19,0	15,8	16,5	16,5	21,1	19,6
	Taux de sortie	19,0	17,0	15,3	15,4	15,3	17,7	18,3
	Turnover annuel	19,0	16,0	15,6	16,0	15,9	19,4	18,9
	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	18,1	30,4	10,3	157,4	50,0
	Taux de sortie	16,9	28,2	10,8	130,6	39,9
	Turnover annuel	17,5	29,3	10,6	144,0	44,9
	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
Ompl	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	34,9	11,2	9,9	26,2	15,3	26,1	22,1
	Taux de sortie	29,0	11,1	13,0	24,3	14,6	24,0	17,6
	Turnover annuel	31,9	11,2	11,5	25,3	15,0	25,1	19,9
	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
Ompl	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



Pharmacie d'officine



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	26,4	16,6	22,8	20,9	56,4
	Taux de sortie	24,6	15,8	17,0	18,2	38,5
	Turnover annuel	25,5	16,2	19,9	19,5	47,5
	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.

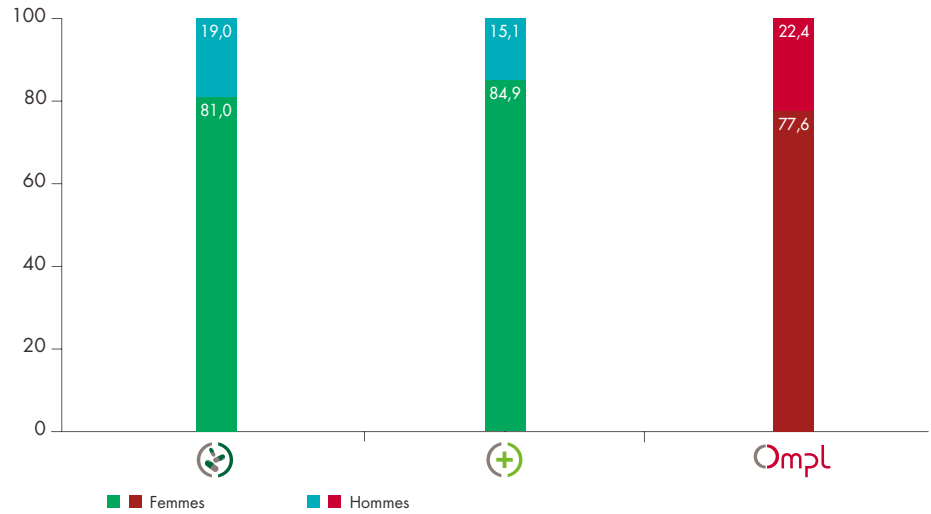


EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (81,0 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (86,6 %).

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



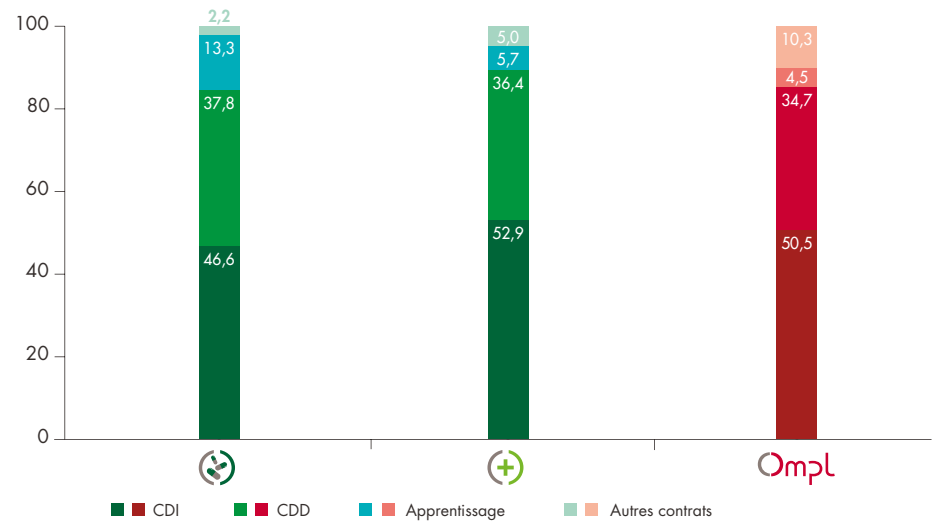
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (46,6 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (82,2 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



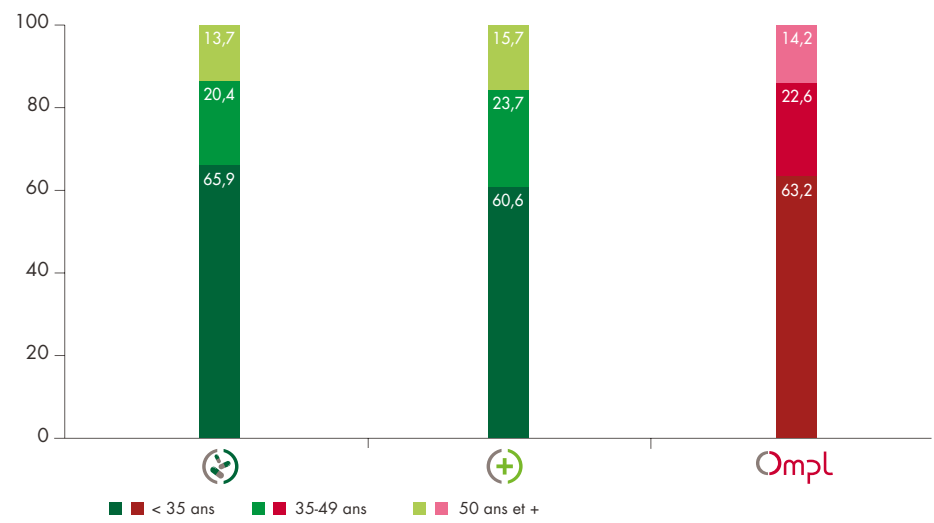
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS JEUNES

65,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 41,8 % pour les salariés de la branche.

Répartition par tranche d'âge (%)



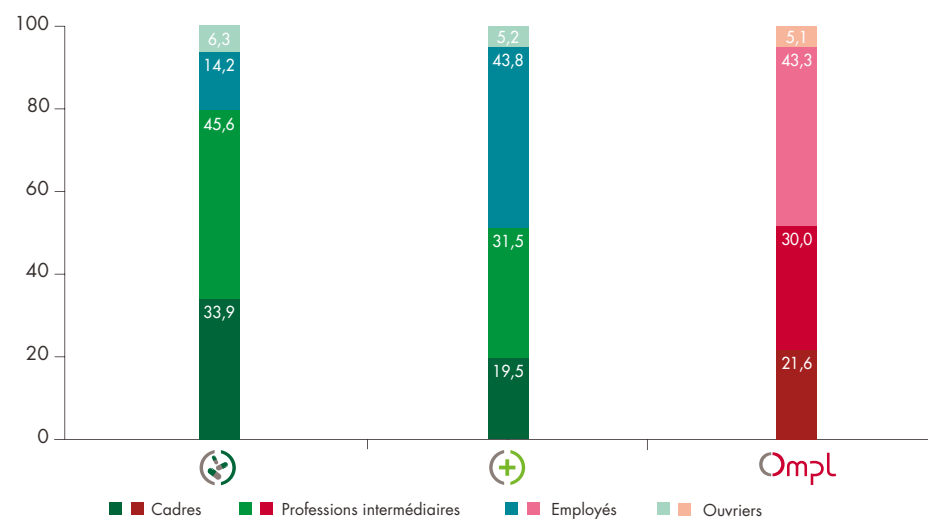
Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (45,6 %). Elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (56,2 %). Parmi les recrutés de cette catégorie, 98,7 % sont des préparateurs en pharmacie.
- 33,9 % des entrants sont des cadres dont 97,7 % des pharmaciens salariés.

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (53,3 %), principalement des préparateurs en pharmacie (84,1 %).
- 32,9 % des entrants exercent l'ensemble de l'activité libérale de l'entreprise, il s'agit quasi exclusivement des pharmaciens salariés (97,7 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

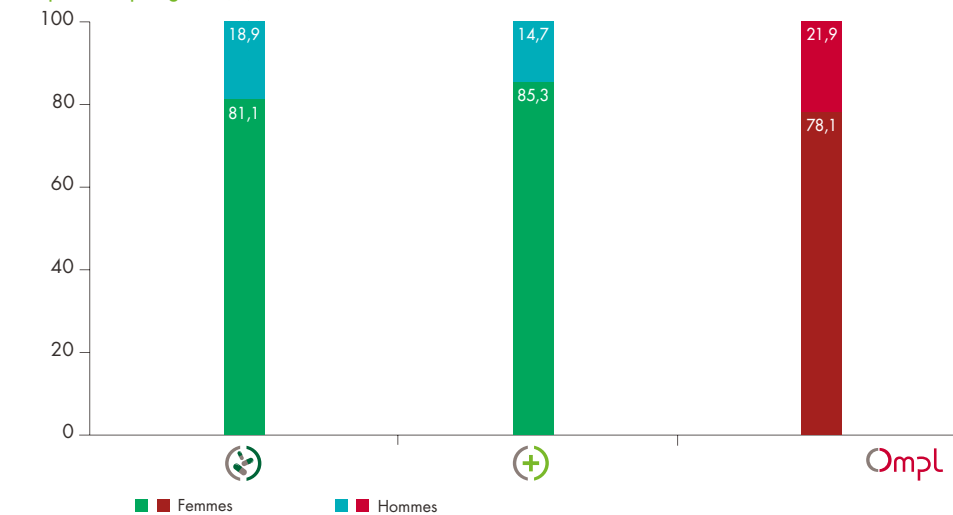


MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES

La part des femmes chez les sortants (81,1 %) est proche de celle des entrants (81,0 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)



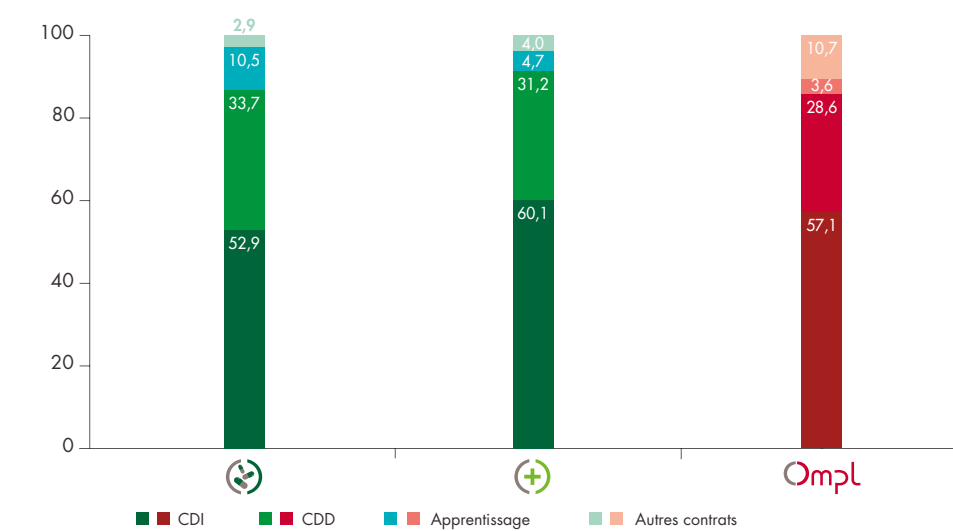
Source : Insee, DADS 2018.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

52,9 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (46,6 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



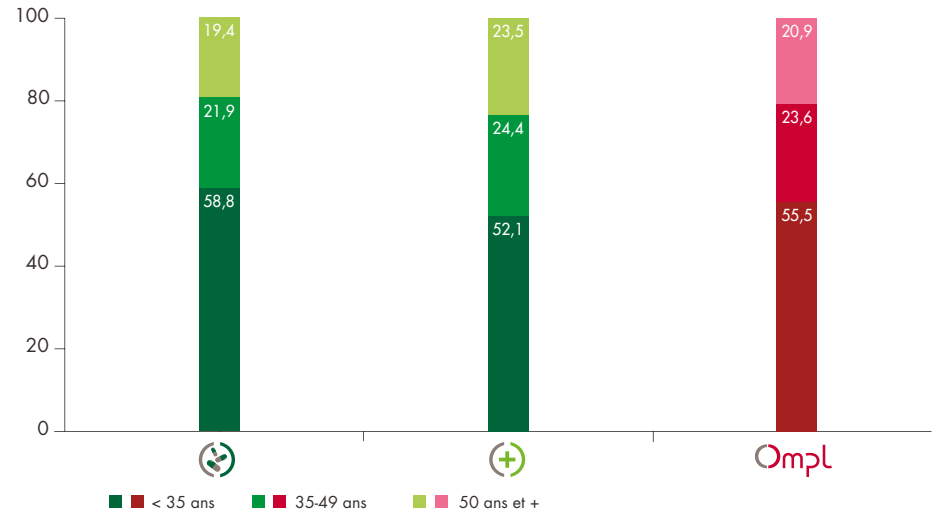
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (58,8 % contre 65,9 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



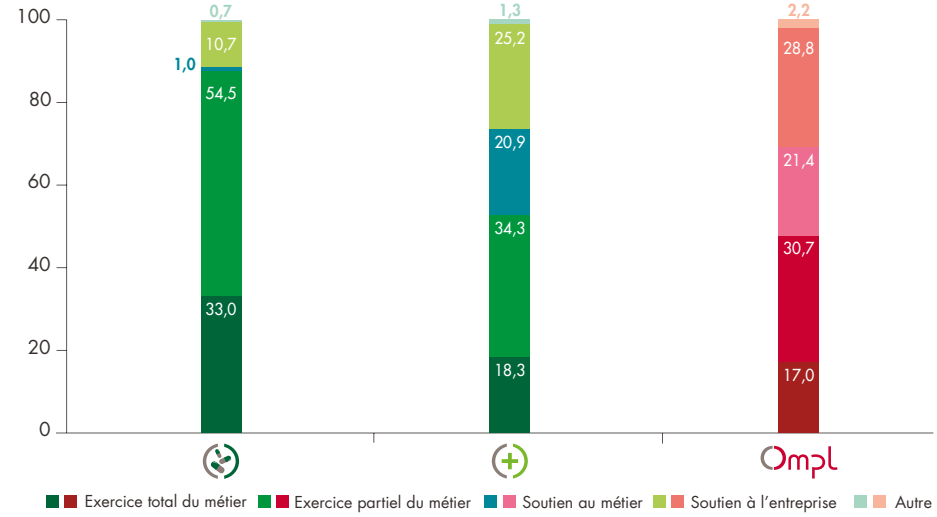
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPART DE SALARIÉS CENTRÉS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- À l'image des entrants, les salariés réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (54,5 %). 84,4 % de ces sortants sont des préparateurs en pharmacie.
- 33 % des partants exercent la totalité de l'activité libérale, il s'agit exclusivement de pharmaciens salariés.

Répartition par type de métier (%)



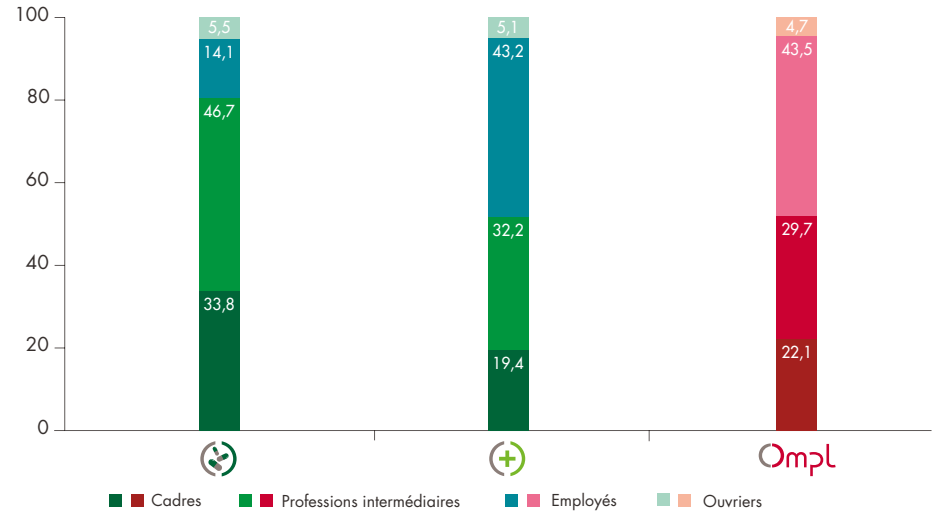
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (46,7 %). Parmi cette catégorie, 98,4 % sont des préparateurs en pharmacie.
- 33,8 % des sortants sont des cadres dont 97,6 % des pharmaciens salariés.

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (24,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (15,6 %).

Turnover par région (%)

Régions	Entrants	Sortants	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	18,9	18,2	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	17,9	16,4	16,9
Bretagne	19,0	17,7	18,4
Centre-Val de Loire	16,8	16,0	16,8
Corse	24,7	20,9	21,1
DOM	18,7	18,5	19,1
Grand Est	17,3	17,2	18,0
Hauts-de-France	15,6	15,2	16,2
Île-de-France	21,8	22,3	26,1
Normandie	18,0	16,5	16,8
Nouvelle-Aquitaine	18,9	16,8	18,0
Occitanie	19,7	17,4	18,5
Pays de la Loire	18,3	17,7	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,2	18,9	19,8
Ensemble	18,9	18,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



21471 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

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

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	35 533	35 701	36 136
Professions intermédiaires	20 562	21 837	22 520
Employés	17 841	19 768	20 416
Ouvriers	17 038	17 087	17 264
Ensemble	21 471	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.



3748 € 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 312 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ
SALARIALE

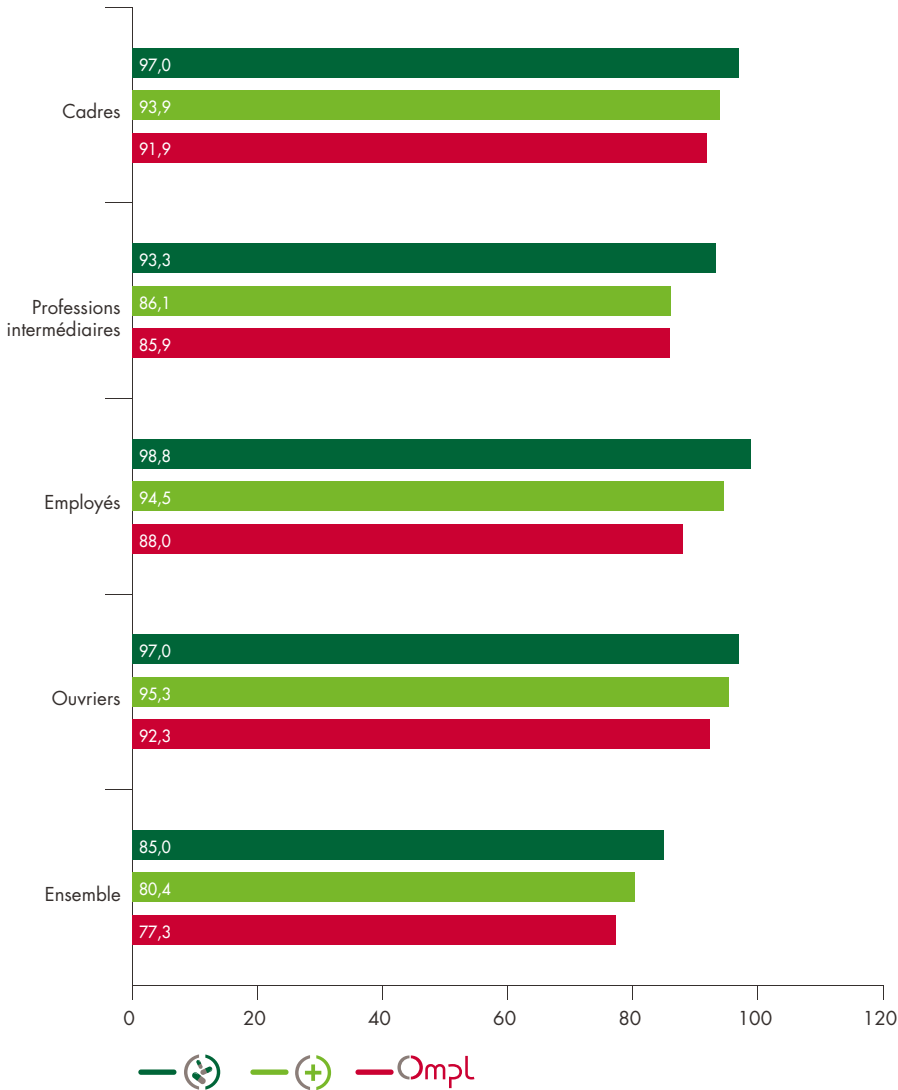
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (15 points d'écart). Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 93,3 % de celle des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	21 170	20 985	21 689
Hommes	24 918	26 104	28 075
Ensemble	21 471	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.



Secteur santé

Branche professionnelle



Pharmacie d'officine



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 25,9 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (7,0 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 3 449 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Occitanie).

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	18 753	19 000	20 157
35 à 49 ans	22 059	21 789	22 982
50 ans et +	23 601	22 906	23 913
Ensemble	21 471	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

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

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	21 732	21 529	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	21 401	21 194	21 637
Bretagne	21 293	21 261	22 113
Centre-Val de Loire	21 323	21 166	21 849
Corse	21 270	21 332	21 614
DOM	20 878	21 064	21 494
Grand Est	21 871	21 014	21 683
Hauts-de-France	20 886	20 551	21 281
Île-de-France	23 920	23 108	26 731
Normandie	20 851	20 832	21 511
Nouvelle-Aquitaine	20 705	20 854	21 516
Occitanie	20 471	20 942	21 500
Pays de la Loire	20 827	20 698	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21 183	21 122	21 879
Ensemble	21 471	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 36,9 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 68,0 % des actions de formation. Ainsi, 37,7 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION RELATIVEMENT ÉLEVÉ

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages, financés dans le cadre du plan de développement des compétences (28,3 %). Par rapport au secteur (15,3 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus important. Le recours au contrat d'apprentissage est également nettement supérieur à celui du secteur (9,1 % contre 4,1 %). Il s'agit principalement de formations au BP de préparateur en pharmacie ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du plan de développement des compétences (42,2 %) que le secteur (17,1 %) ainsi que du contrat d'apprentissage (36,7 % contre 11,7 %).

Données de cadrage 2020¹

Nombre total d'actions de formation	47 993	70 557	89 175
Effectifs salariés totaux ²	127 199	344 765	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	12 284	20 075	25 364
Nombre total d'entreprises	20 215	78 440	102 031

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

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	9,1	28,3	2,1	36,7	42,2
	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 du 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

Branch professionnelle



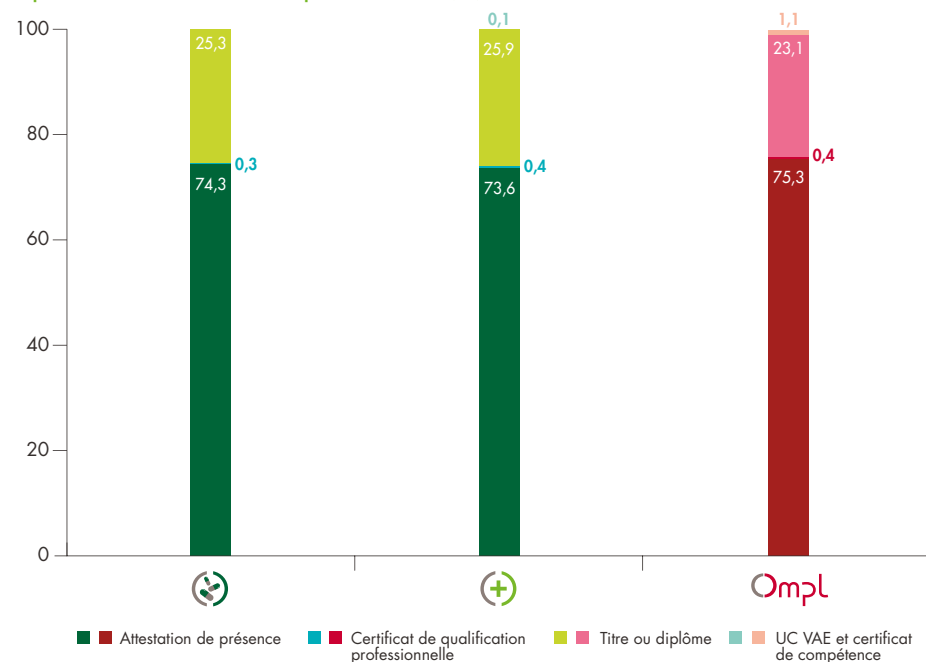
Pharmacie d'officine



**LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE**

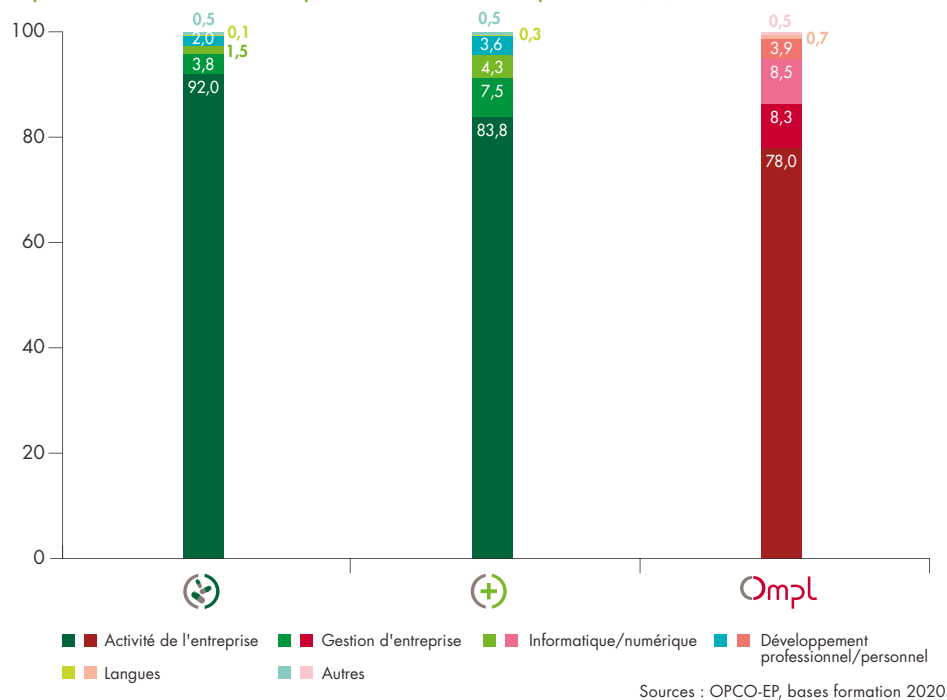
Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 74,3 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (25,3 %), les autres sanctions sont plus marginales (0,3 %).

Répartition des formations par sanction (%)

**DOMAINES DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉS**

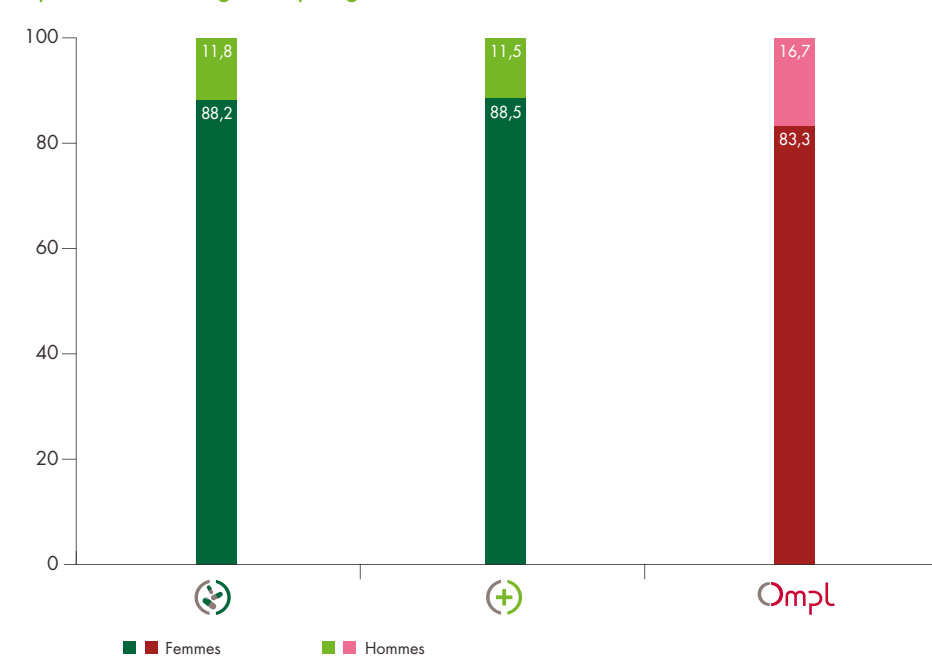
Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans l'activité première l'entreprise, 92,0 % (BP préparateur en pharmacie, conseil au comptoir, vaccination, ...). En retour, les autres thèmes de formations sont peu investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

**ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE**

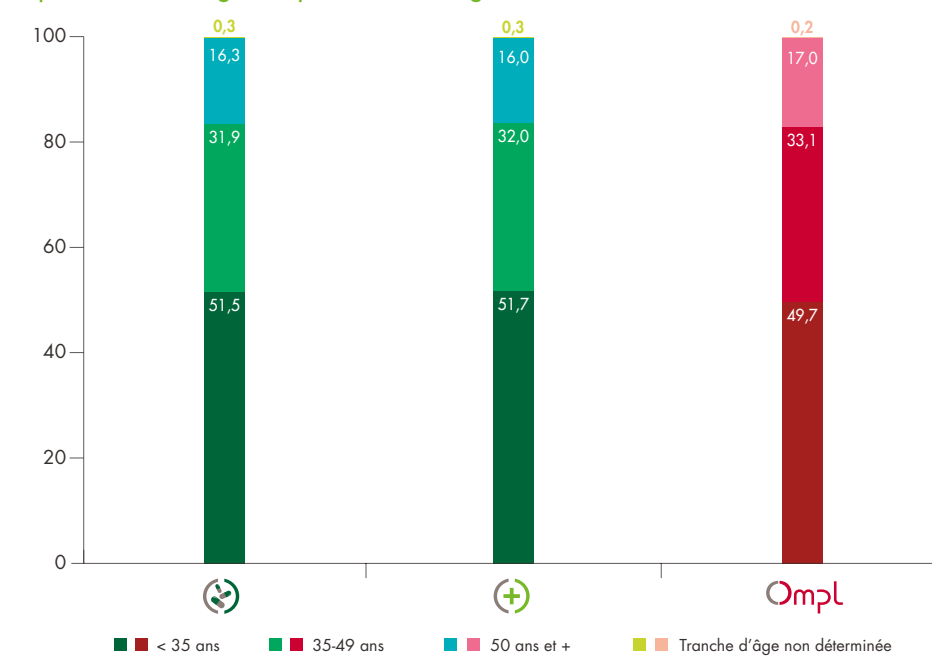
88,2 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est légèrement supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche (estimée à 86,7 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)

**ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE**

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 51,5 % des formés contre 41,6 % des salariés (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)





ACCÈS DIFFÉRENT SELON
LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 78,1 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 71,4 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 21,9 % des stagiaires contre 28,6 % des salariés.

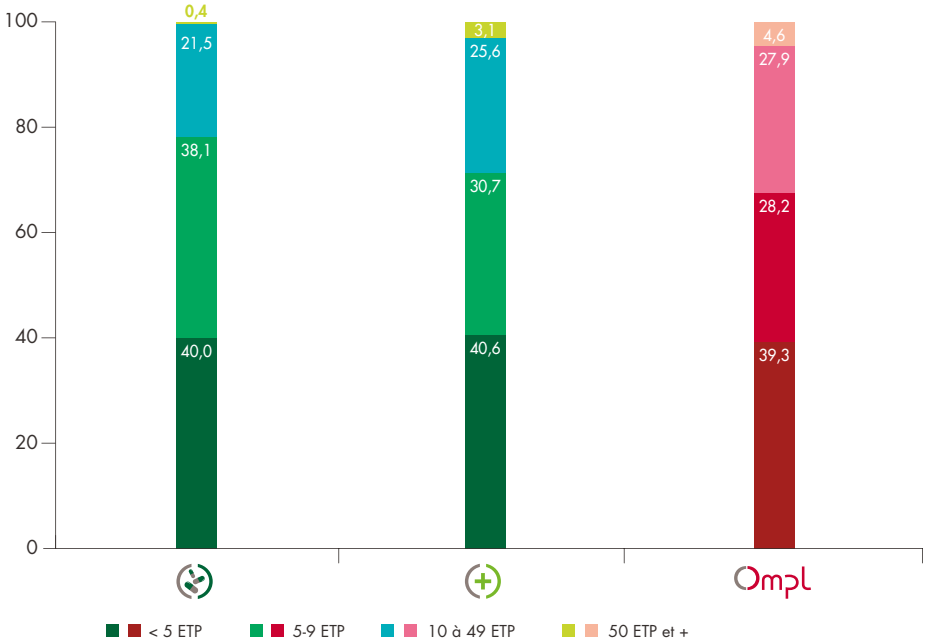


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie fortement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour l'Auvergne-Rhône Alpes (42,6 %);
- minimal pour les DOM (10,8 %).

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	0,5	5,4	42,6
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	5,8	26,6
Bretagne	0,4	6,1	30,7
Centre-Val de Loire	0,1	6,8	19,0
Corse	0,0	7,4	25,1
DOM	1,2	5,5	10,8
Grand Est	0,1	5,8	25,4
Hauts-de-France	0,2	5,9	20,2
Île-de-France	0,7	5,2	28,5
Normandie	0,3	5,7	24,1
Nouvelle-Aquitaine	0,2	6,1	27,3
Occitanie	0,1	6,3	25,3
Pays de la Loire	0,1	6,2	37,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	5,9	32,0
Total	0,4	9,1	28,3

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,3 %, le taux de chômage de la branche est relativement peu élevé. 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 2,3 points.

Taux de chômage annuel

Salariés avec période(s) de chômage	11 701	33 874	47 460
Salariés sans période de chômage	1 14 332	298 457	414 141
Effectif total	126 033	332 331	461 601
Taux de chômage annuel (%)	9,3	10,2	10,3

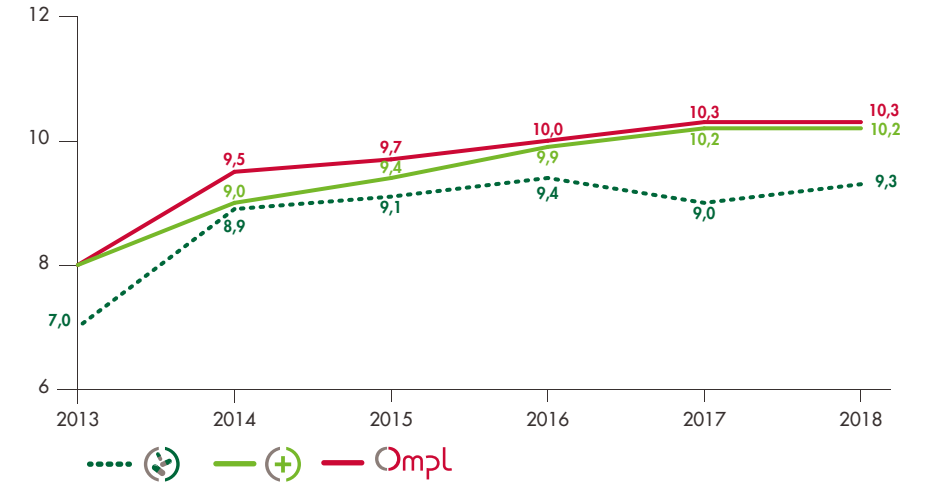
Source : Insee, DADS 2018.



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



Pharmacie d'officine



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





TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont moins souvent au chômage que les hommes (– 2,6 points). Le différentiel de taux est plus 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 (11,1 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les cadres (11,7 %). En revanche, celui des professions intermédiaires est moindre (7,6 %).



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 (– 1,3 point).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	8,9	10,2	10,5
Hommes	11,5	9,9	9,4
Ensemble	9,3	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	11,1	13,2	13,1
35-49 ans	6,4	8,8	8,6
50 ans et +	4,7	6,1	5,5
Ensemble	9,3	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	11,7	10,4	9,3
Professions intermédiaires	7,6	7,1	7,9
Employés	11,0	12,4	12,3
Ouvriers	10,7	12,3	13,0
Ensemble	9,3	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	8,9	9,5	9,6
Temps partiel	10,2	11,6	11,9
Ensemble	9,3	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 la Corse (11,6 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Grand Est (7,2 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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