



2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
SECTEUR SANTÉ



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 séniors : 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

SECTEUR SANTÉ

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	12
Économie des entreprises	17

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



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à décroître (-5,5 %). La valeur relativement moyenne du taux de rotation (14,6 %) laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employées du secteur en 2020¹

Entreprises employées	21 708	390	31 044	19 590	4 515	77 247	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	-5,9	-15,8	-4,5	-6,6	-3,9	-5,5	-3,0
Taux d'entrée (%)	12,1	11,2	14,8	8,0	8,4	11,9	14,1
Taux de sortie (%)	17,2	26,3	19,9	14,6	12,3	17,4	17,1
Taux de rotation (%)	14,7	18,8	17,3	11,3	10,4	14,6	15,6

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

Champ : territoire métropolitain.



Entreprise employée : 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 l'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 employées.

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

Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

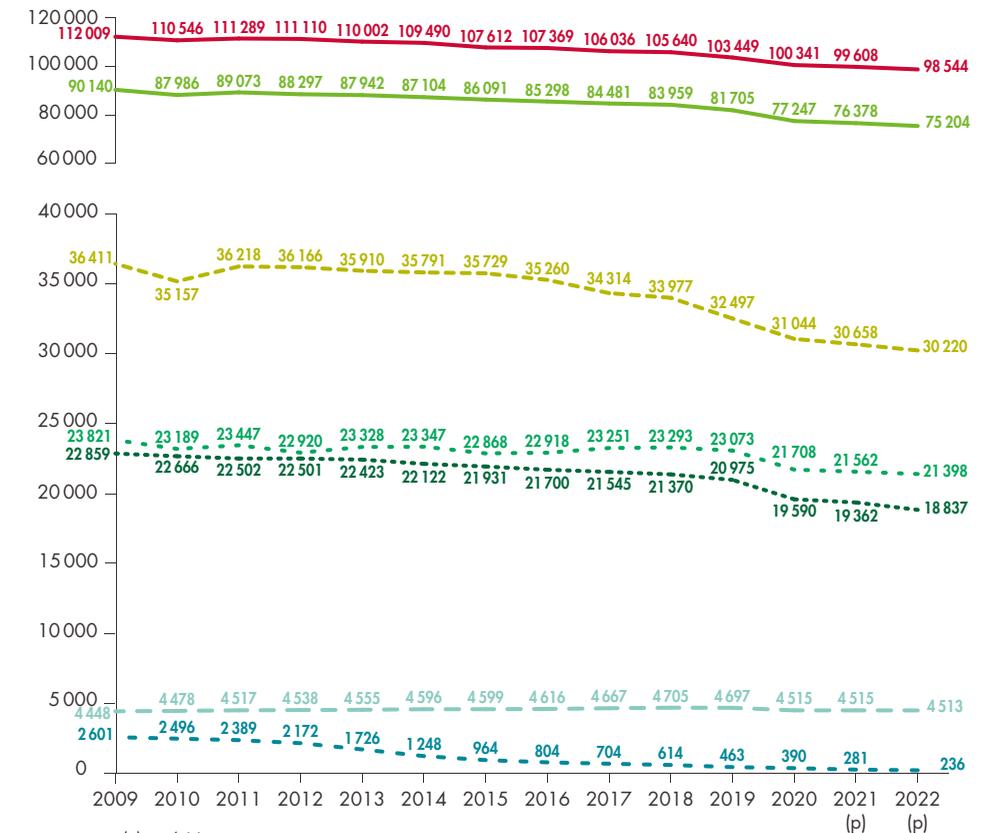
Cliniques vétérinaires



MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employées du secteur a diminué de 12 893 unités en raison, notamment, du repli caractérisant les cabinets médicaux (-5 367 entreprises). La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employées



(p) : prévision
Champ : territoire métropolitain.

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



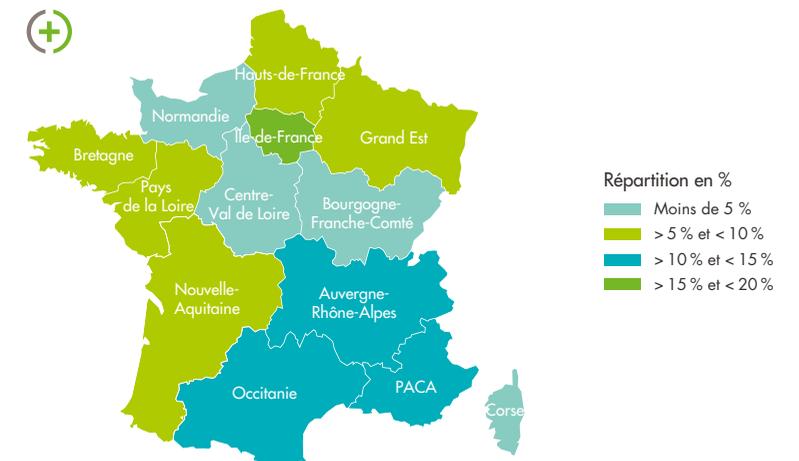
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

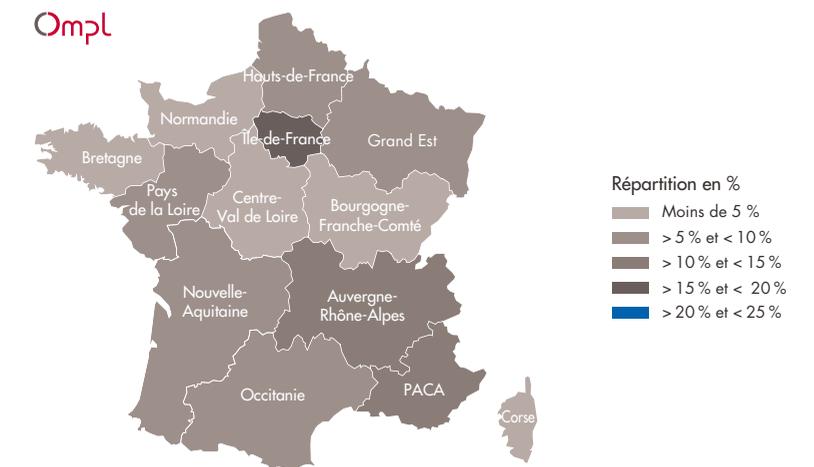
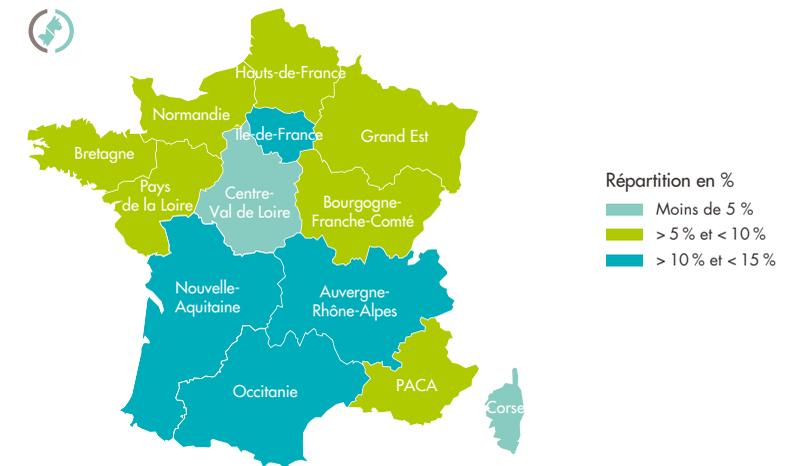
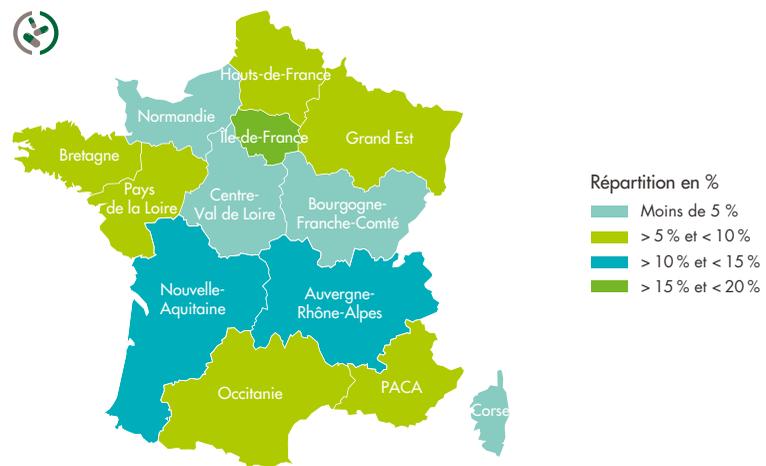
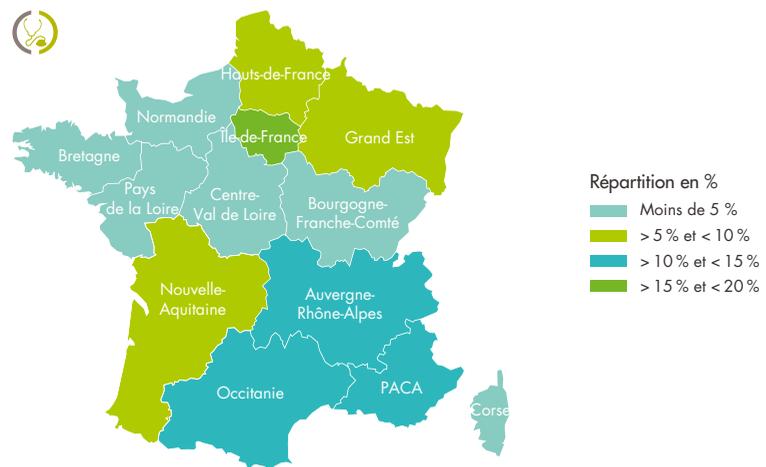
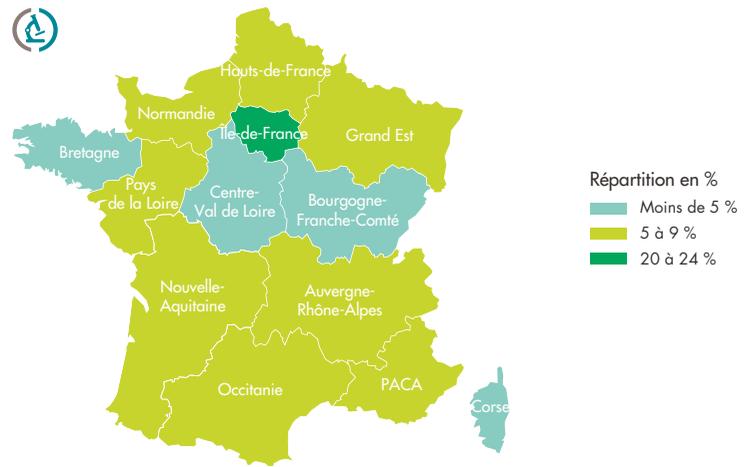
La concentration territoriale des entreprises du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employées sont :

- l'Île-de-France (16,8 %);
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %);
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,2 %).

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

Répartition régionale des entreprises employées (%)





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



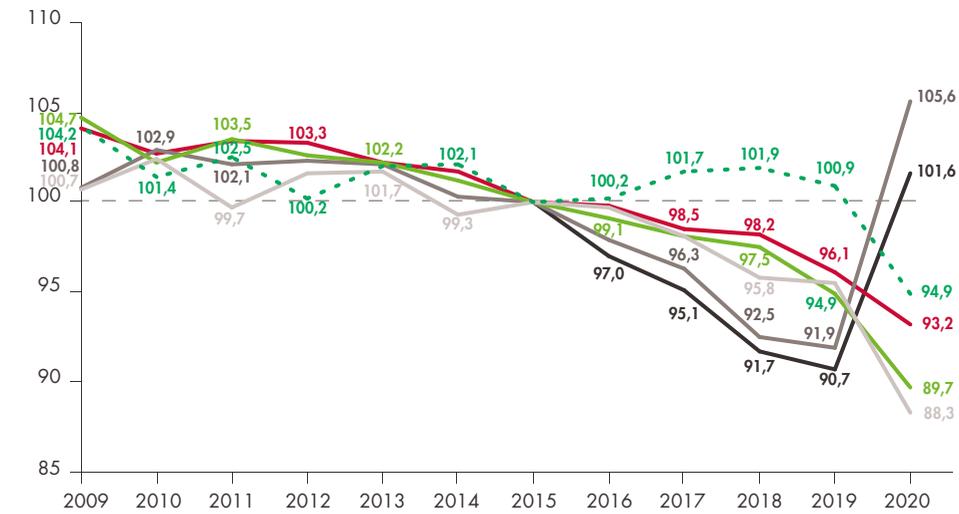
MOINS D'ENTREPRISES MAIS PLUS D'ÉTABLISSEMENTS

Depuis 2009, le stock d'entreprises du secteur a fortement diminué. En revanche, le stock d'établissements tend à s'accroître. Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre mais leurs implantations géographiques se multiplient. Le tissu entrepreneurial se densifie.

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 par branche professionnelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)

Cabinets dentaires



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



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.

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

Branches professionnelles



Cabinets dentaires



Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



Cabinets médicaux

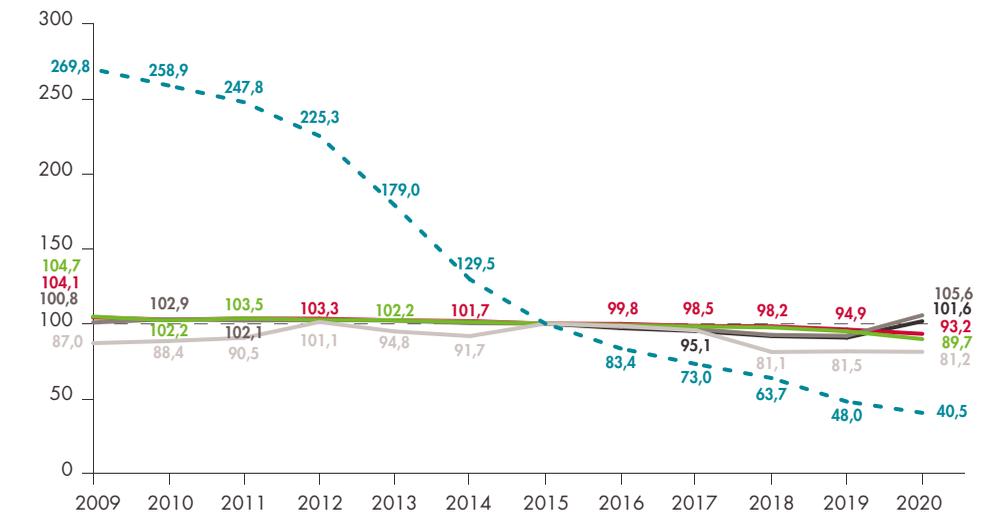


Pharmacie d'officine



Cliniques vétérinaires

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

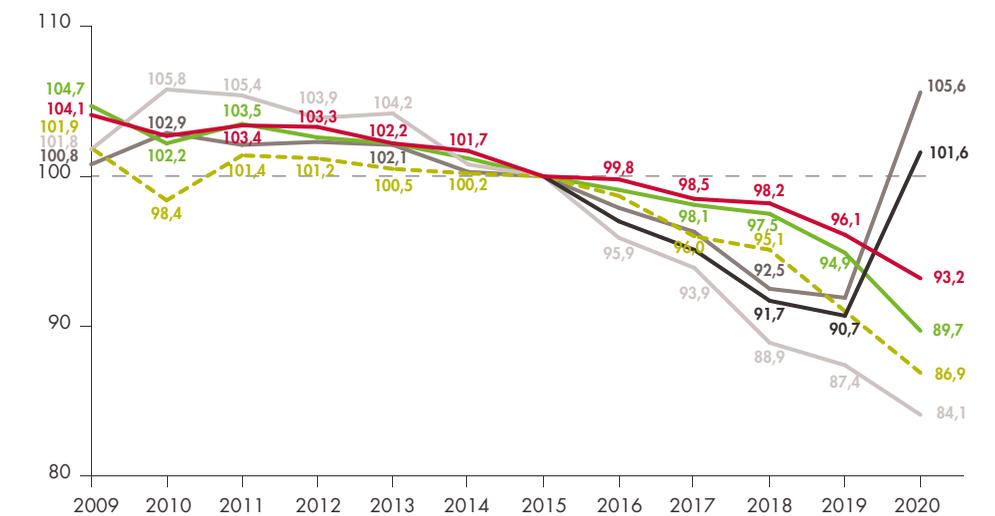


Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.



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

Cabinets médicaux

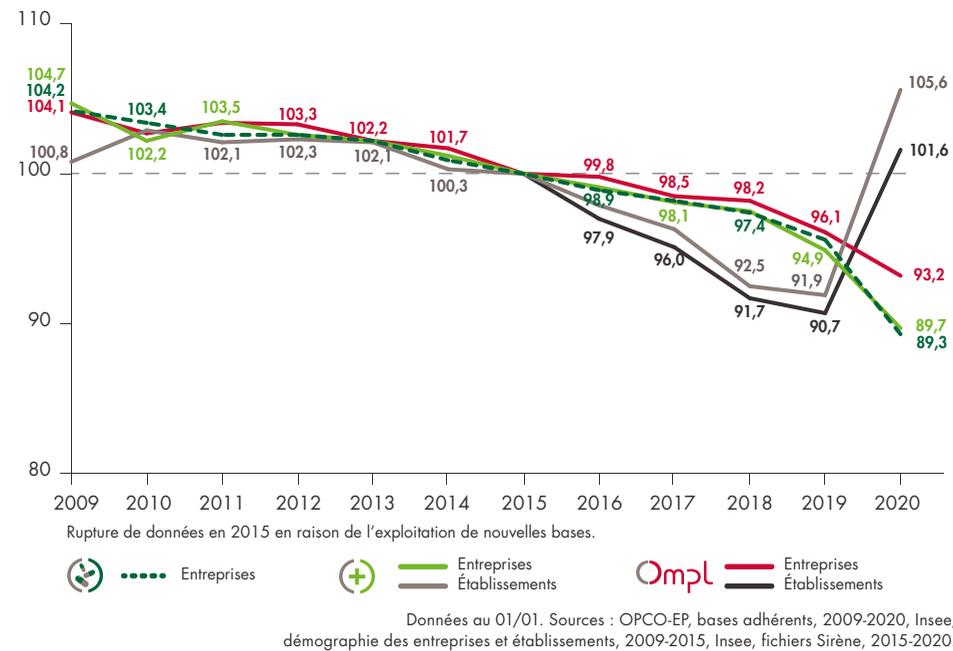


Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.



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

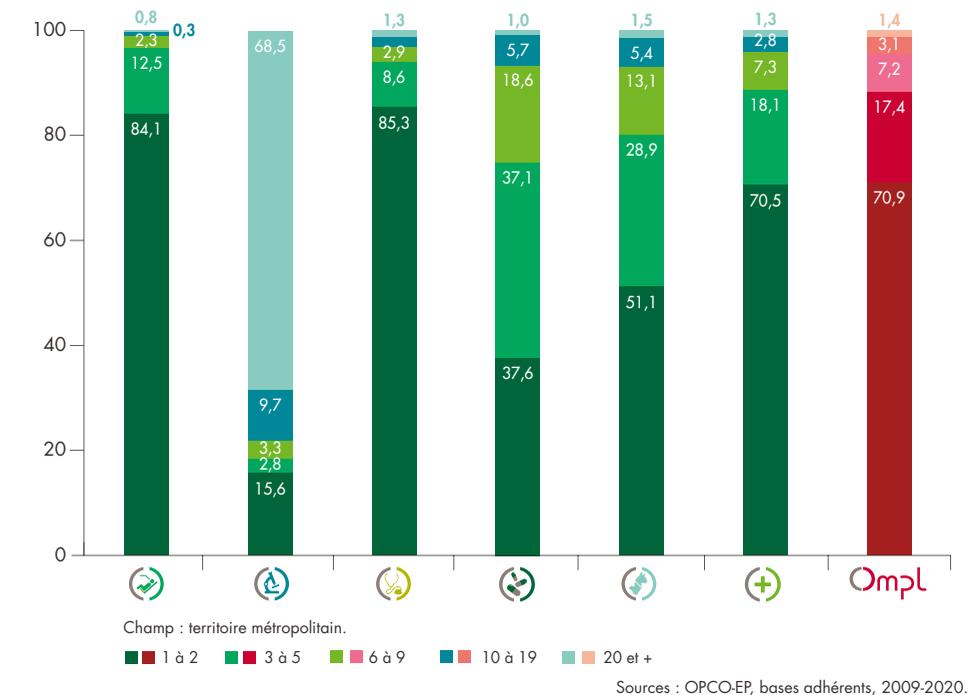
Pharmacie d'officine



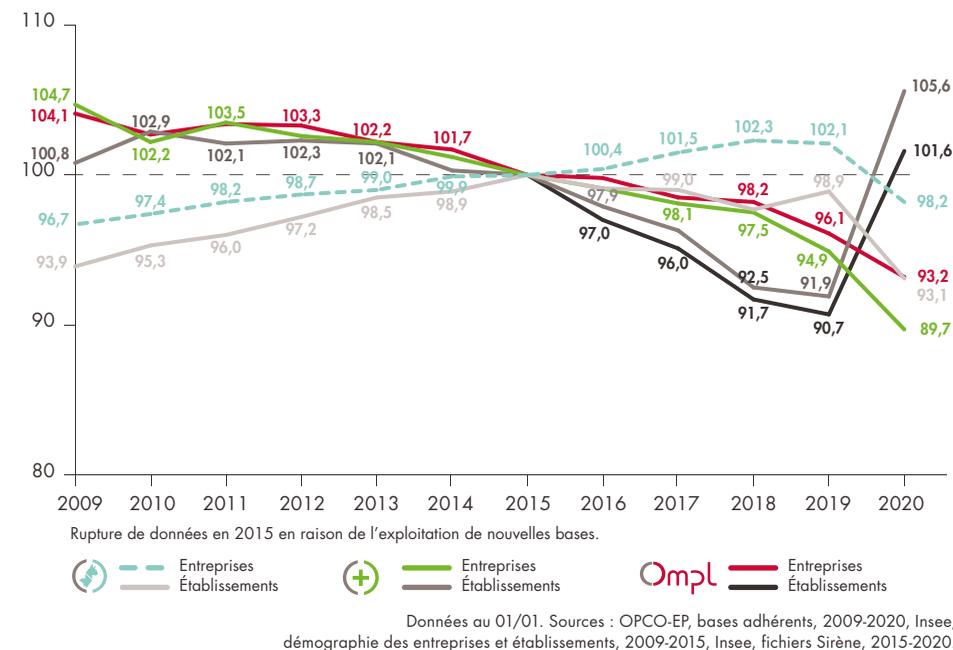
TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises du secteur génère un à deux emplois en équivalent temps plein (ETP). Les branches des cabinets médicaux et des cabinets dentaires détiennent les plus grandes proportions d'entreprises de moins de trois salariés.

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



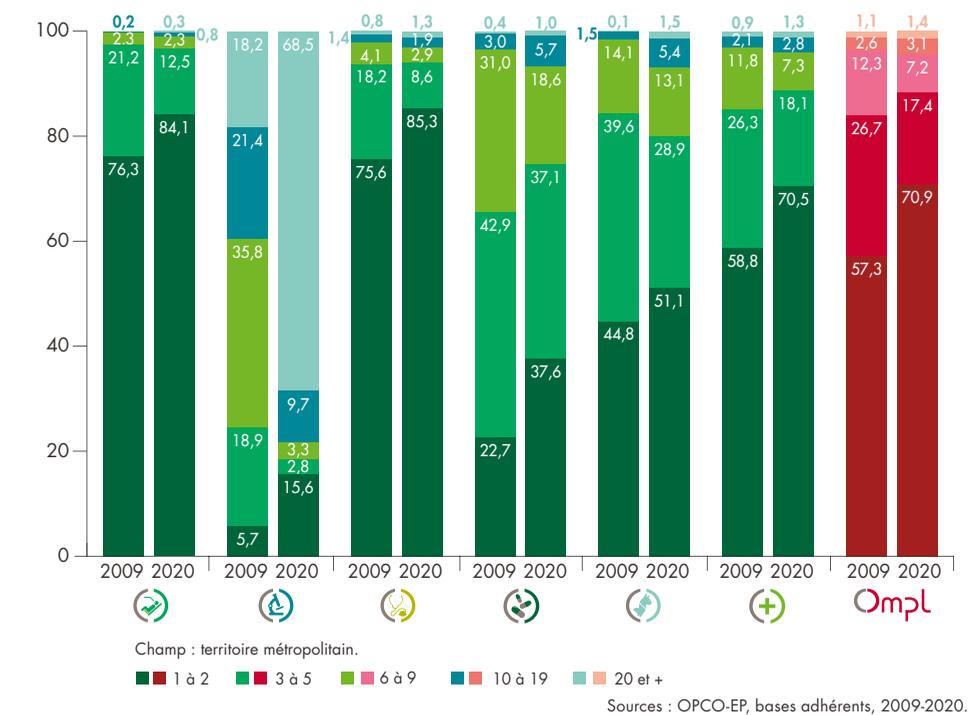
Cliniques vétérinaires



ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2009, le secteur est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises. Les structures de moins de trois emplois ETP voient leur part progresser de 11,7 points.

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

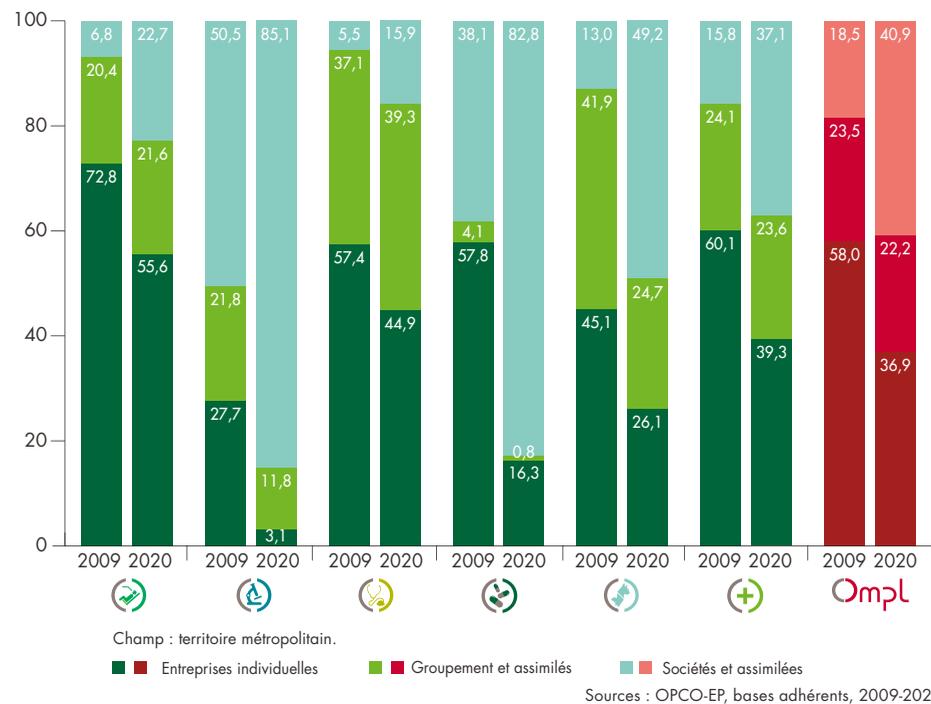




**NETTE DÉSAFFECTION
POUR L'ENTREPRISE
INDIVIDUELLE**

Les entreprises individuelles sont la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du secteur (39,3 %). Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

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



**ENTREPRISES
INDIVIDUELLES
DE PETITE TAILLE**

En moyenne, les entreprises de secteur sont proches de la configuration caractérisant le champ de l'OMPL. Elles emploient légèrement moins de salariés (4,5 contre 4,7) et sont principalement constituées en entreprises individuelles (39,3 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises	21 708	390	31 044	19 590	4 515	77 247	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	2,5	125,3	2,9	6,5	5,5	4,5	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (55,7 %)	SAS (57,2 %)	EI (44,9 %)	SARL (66,8 %)	SARL (42,5 %)	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 salariées 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.

Secteur santé

Branches professionnelles

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



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES SUPÉRIEURES À CELLES DU CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur, les entreprises individuelles génèrent 136 954 € de valeur ajoutée (VA), soit 9,4 % de plus que la moyenne du champ de l'OMPL. De même, comme le montre le niveau de l'EBE (100 984 €), elles dégagent un montant de trésorerie plus important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

							Ompl
CA HT	252 767	122 824	172 916	1 475 564	257 399	291 429	259 302
Marge commerciale	204 710	122 824	171 417	447 096	184 873	199 226	184 337
VA	127 846	86 714	114 667	365 940	125 491	136 954	125 150
Impôts et taxes	11 530	6 510	9 584	14 756	4 862	10 201	9 076
Salaires et cotisations	25 246	123	9 741	169 690	41 626	25 884	23 412
EBE	91 070	80 081	95 343	182 970	79 003	100 984	92 755
Bénéfice	99 960	81 555	100 139	142 144	81 290	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 (€)

							Ompl
CA HT	555 260***	NS	NS	2 186 320***	NS	2 151 381***	1 708 534***
Marge commerciale	- 4873***	NS	1 296***	NS	NS	NS	131 898***
VA	343 710***	NS	929 173**	549 466***	396 789***	1 021 308***	839 668***
Impôts et taxes	15 036***	NS	42 715***	15 591***	97 23***	NS	35 272***
Salaires et cotisations	262 436***	NS	716 055***	357 644***	314 370***	648 503***	581 497***
EBE	68 365***	NS	NS	NS	NS	NS	226 615***
Bénéfice	42 009***	NS	117 722***	120 439***	48 330***	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.

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR SANTÉ



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	20
Catégories sociales	25
Effectifs par genre	29
Contrats de travail	33
Temps de travail	38
Effectifs par tranche d'âge	41
Mobilité annuelle	45
Rémunération nette annuelle	54
Formation professionnelle	57
Chômage annuel	61

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, le secteur enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble ralentir selon les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

Évolution des effectifs salariés en volume

Années							Ompl
2009	33 924	42 312	75 180	122 508	15 840	289 764	402 000
2010	35 424	42 330	75 852	123 372	16 068	293 046	405 558
2011	35 520	42 924	75 336	121 284	16 464	291 528	404 712
2012	38 801	44 256	81 103	124 536	18 090	306 786	429 885
2013	39 535	45 062	81 619	124 883	18 721	309 820	433 200
2014	40 268	45 867	82 134	125 229	19 351	312 849	436 504
2015	41 126	46 153	82 808	125 690	20 260	316 037	439 506
2016	42 764	46 172	85 753	124 387	21 261	320 337	438 649
2017*	45 581	46 936	87 569	126 174	22 260	328 520	454 488
2018	47 401	47 352	88 148	126 033	23 397	332 331	461 601
2019 (sd)	50 608	48 265	88 133	126 770	23 812	337 588	466 700
2020 (sd)	54 422	48 865	89 445	127 199	24 834	344 765	475 288
2021 (p)	52 046	49 464	90 758	127 626	25 894	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.

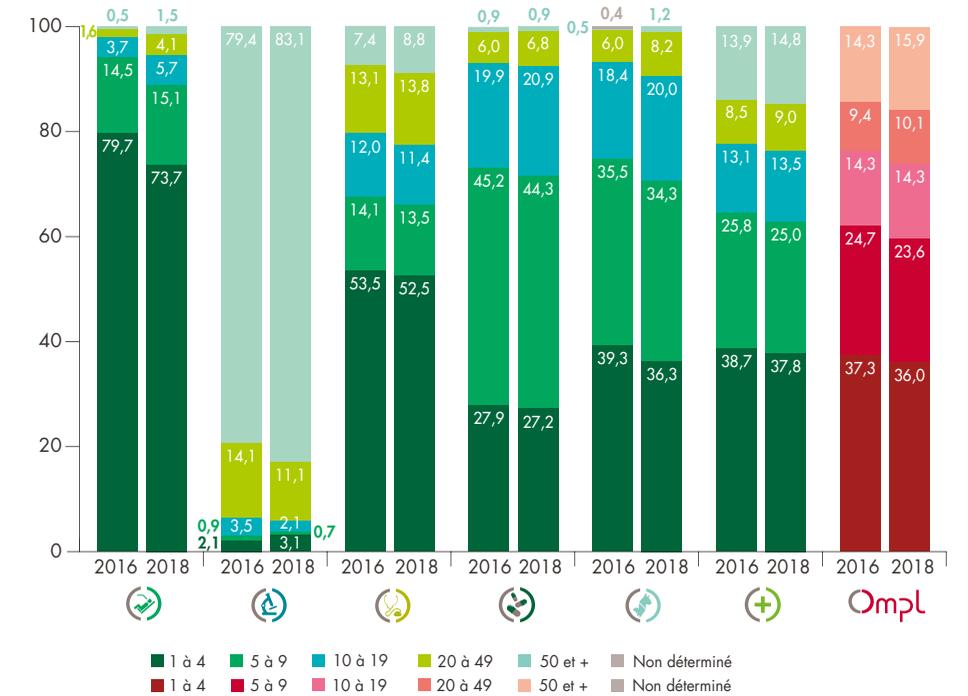
- Secteur santé
- Branches professionnelles
 - Cabinets dentaires
 - Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
 - Cabinets médicaux
 - Pharmacie d'officine
 - Cliniques vétérinaires



TROIS QUARTS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 76,3 % des salariés du secteur 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 (- 1,3 point) au profit de celles de plus de 20 salariés.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



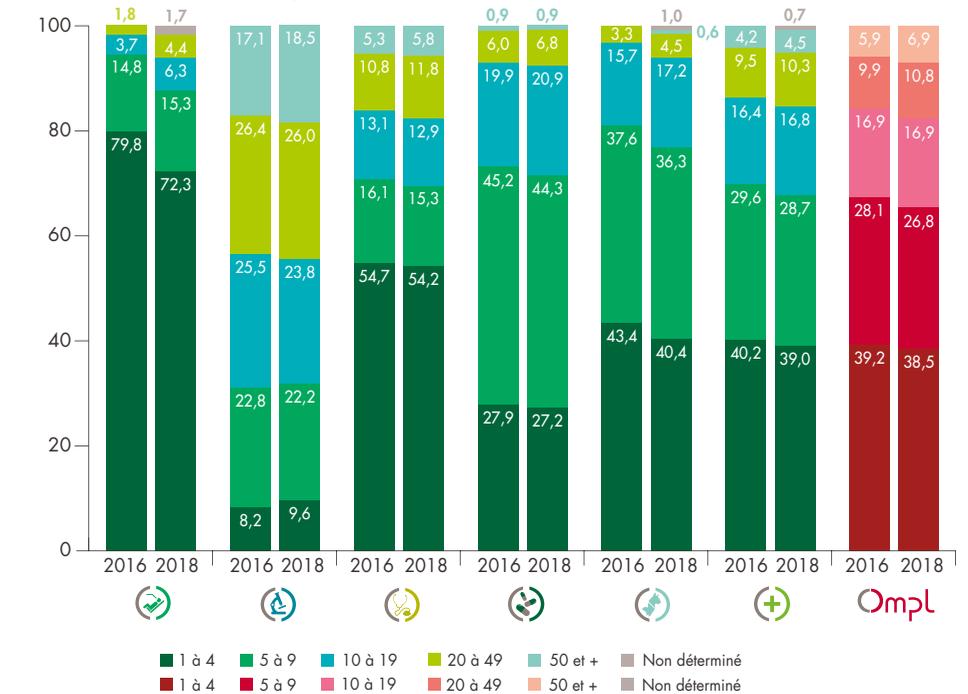
Source : Insee, DADS 2016-2018.



PROGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 84,5 % des effectifs.
- Néanmoins par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de moins de 20 salariés a régressé (- 1,7 point) au profit de ceux de plus de 20 salariés.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.

: En conséquence de l'article L 5125-17 du Code de santé publique prévoyant qu'une pharmacie d'officine ne peut pas être dotée d'établissements, la répartition des salariés par établissement est similaire à celle des entreprises.

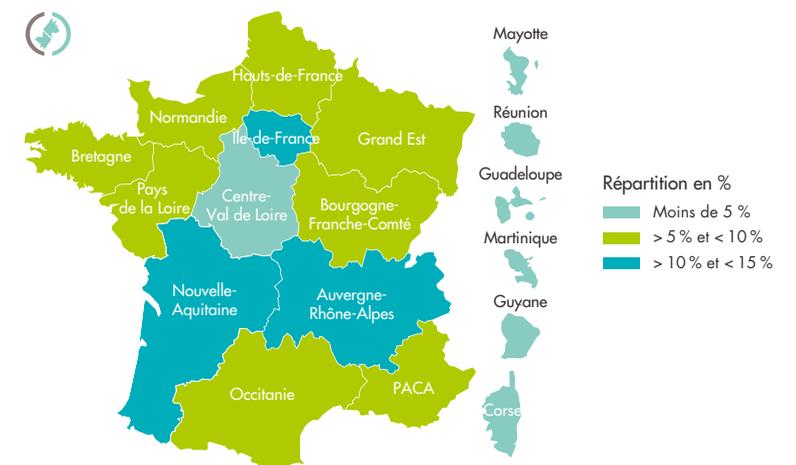
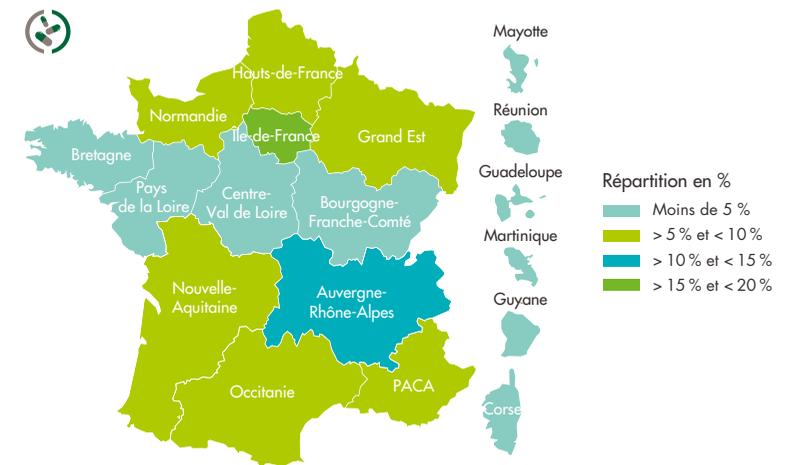
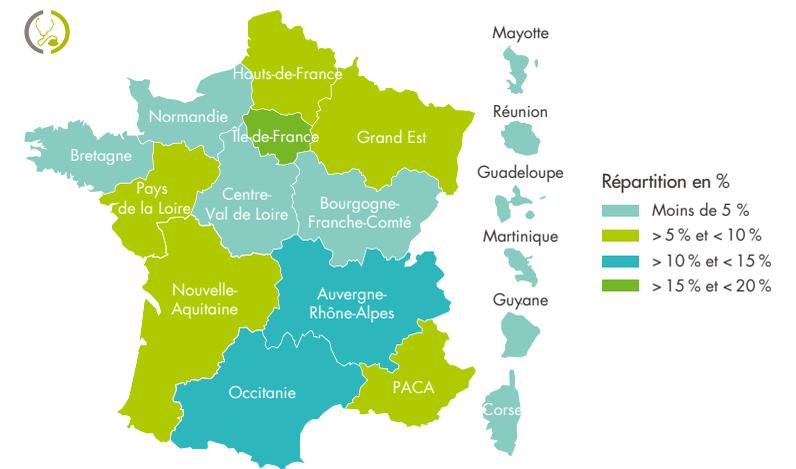
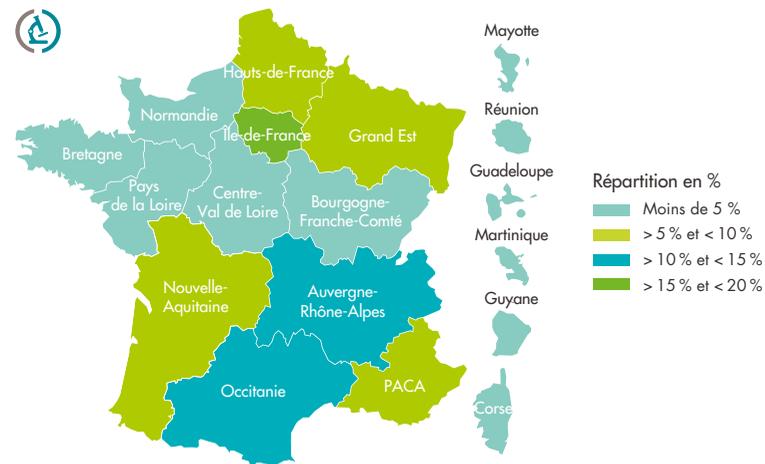
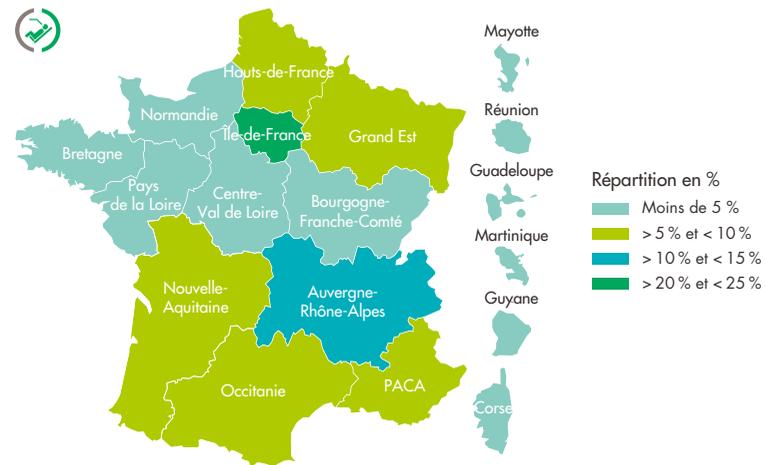
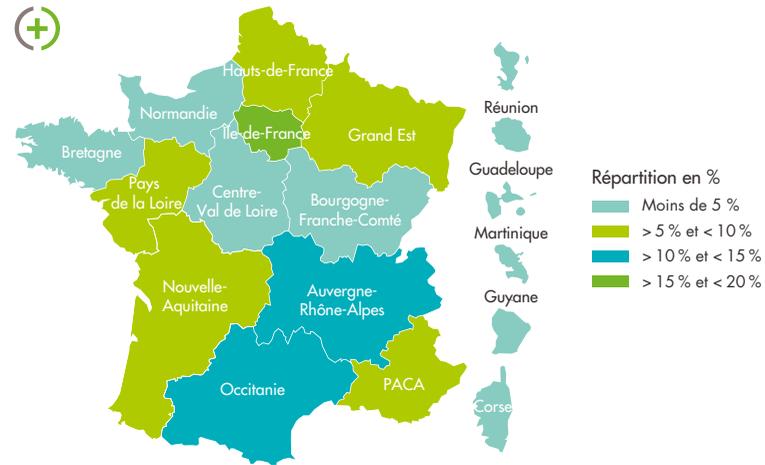


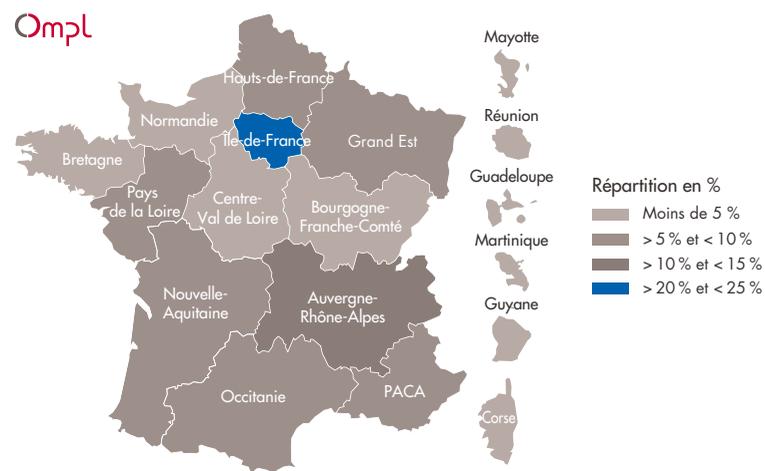
PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 16,5 % des salariés du secteur mais son poids est moins important que pour l'ensemble de l'OMPL (21,2 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (11,8 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,1 %).

Ces trois régions regroupent 38,4 % des salariés du secteur.

Effectifs par région (%)





Source : Insee, DADS 2018.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont faiblement représentés : 14,5 % contre 18,3 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (35,8 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (33,7 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui de l'OMPL (44,6 % contre 43,2 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés 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

Branches professionnelles

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

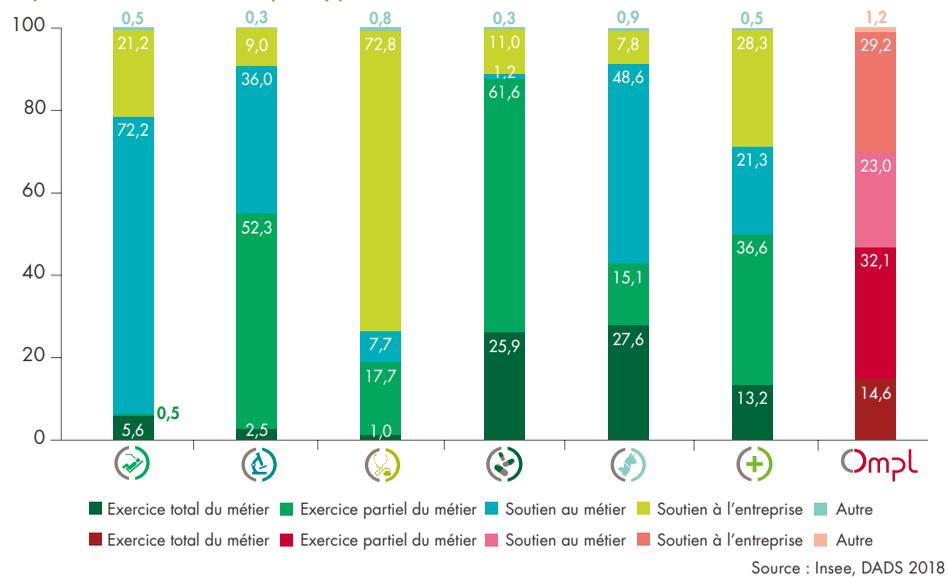




RÉPARTITION DES EMPLOIS ENTRE ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE ET SOUTIEN

- 49,8 % des salariés sont en prise directe avec le métier de l'entreprise. 13,2 % d'entre eux exercent la totalité du métier (chirurgiens salariés, médecins salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, ...) et 36,6 % une partie du métier (manipulateur en électroradiologie médicale, infirmiers, préparateurs en pharmacie, techniciens de laboratoire, ...).
- 49,6 % réalisent des activités de soutien.

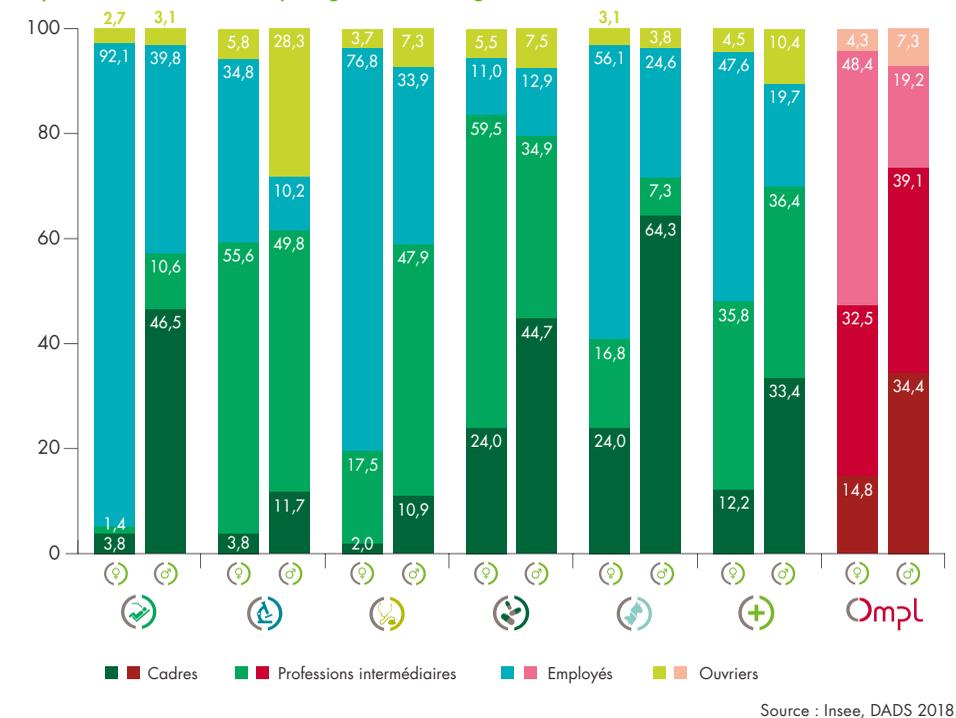
Répartition des salariés par type de métier (%)



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes du secteur, la part des employées est relativement importante. Elle atteint 47,6 % contre 19,7 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



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...).

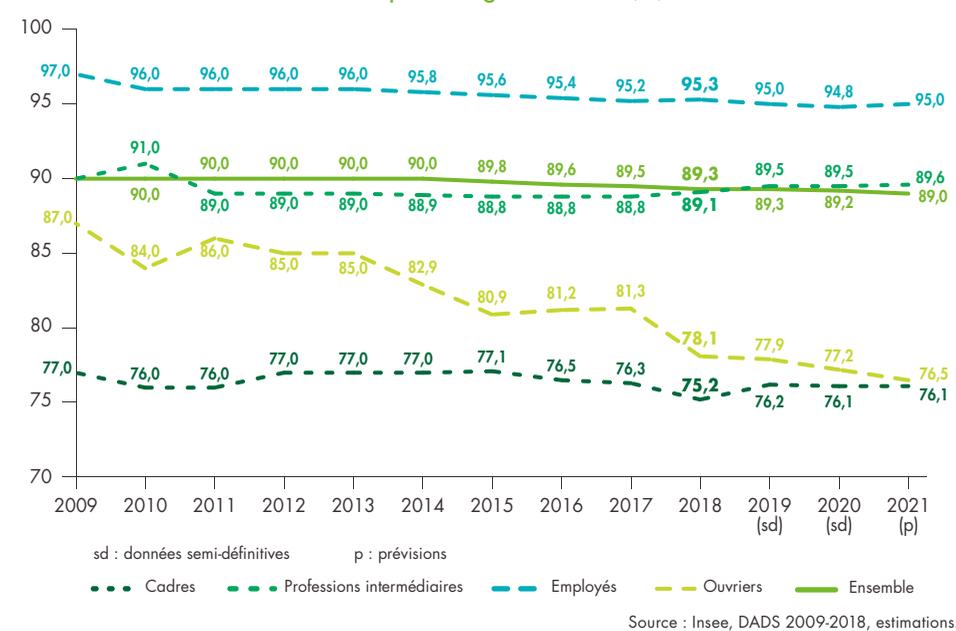
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

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

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)





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 (51,1 %), mais son minimum est atteint pour la Normandie (42,6 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	14,8	37,0	44,3	3,9	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	14,6	37,0	43,0	5,3	0,0
Bretagne	14,1	36,8	44,4	4,7	0,0
Centre-Val de Loire	12,2	39,3	43,3	5,2	0,0
Corse	11,5	37,4	44,7	5,9	0,6
DOM	9,1	32,2	51,1	7,5	0,0
Grand Est	13,4	36,4	44,2	6,0	0,0
Hauts-de-France	14,8	35,8	42,7	6,7	0,0
Île-de-France	18,5	30,1	46,9	4,5	0,0
Normandie	14,5	36,4	42,6	6,6	0,0
Nouvelle-Aquitaine	13,4	38,0	43,4	5,2	0,0
Occitanie	13,1	36,9	45,0	4,9	0,0
Pays de la Loire	13,8	38,5	43,9	3,8	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,2	37,8	44,2	4,8	0,0
(+)	14,5	35,8	44,6	5,1	0,0
Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8	0,0

Source : Insee, DADS 2018.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois du secteur sont très majoritairement féminins : 89,3 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (82,2 %).



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu jusqu'en 2018. Elle oscille entre 89,3 % et 90 %. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

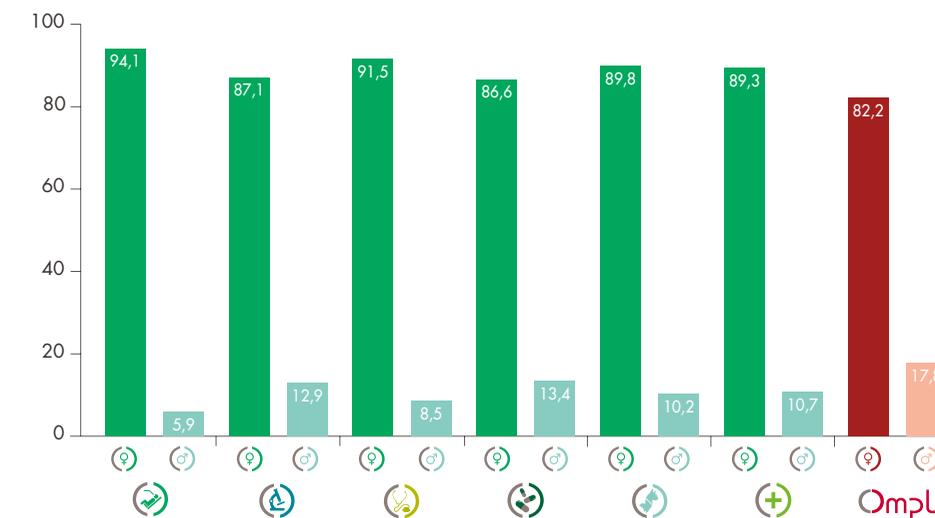


Secteur santé

Branches professionnelles

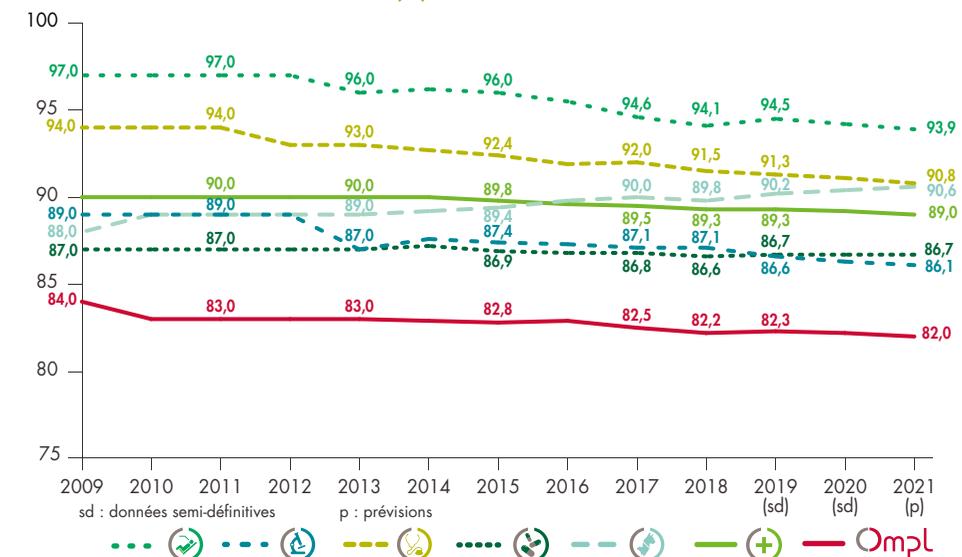
- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

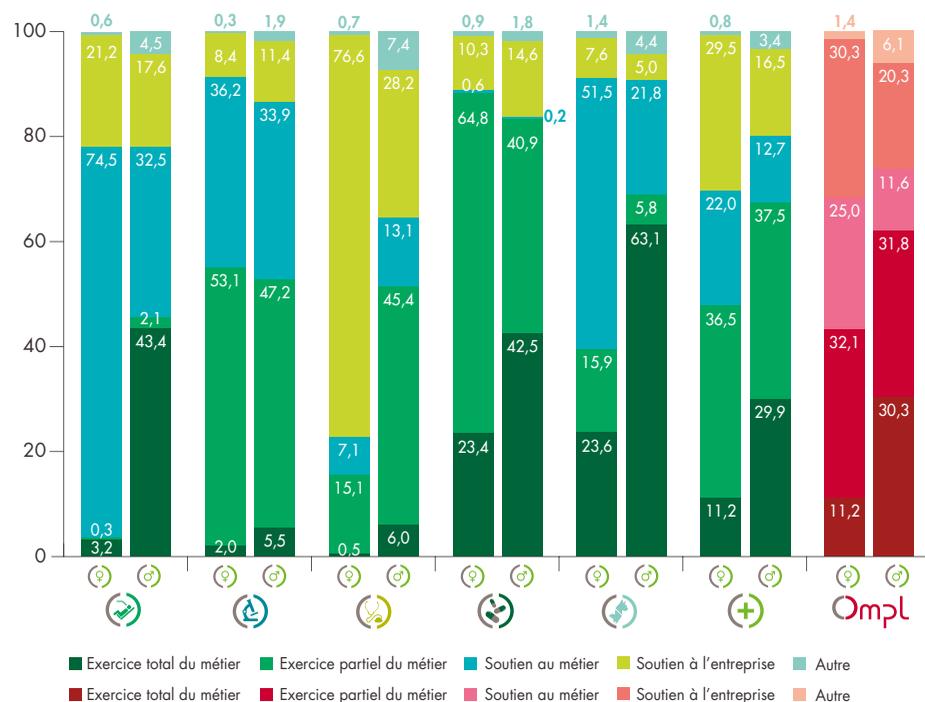


MÉTIERS GENRÉS

Les emplois du secteur 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 : seules 47,7 % des femmes exercent un emploi de ce type contre 67,4 % 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...).

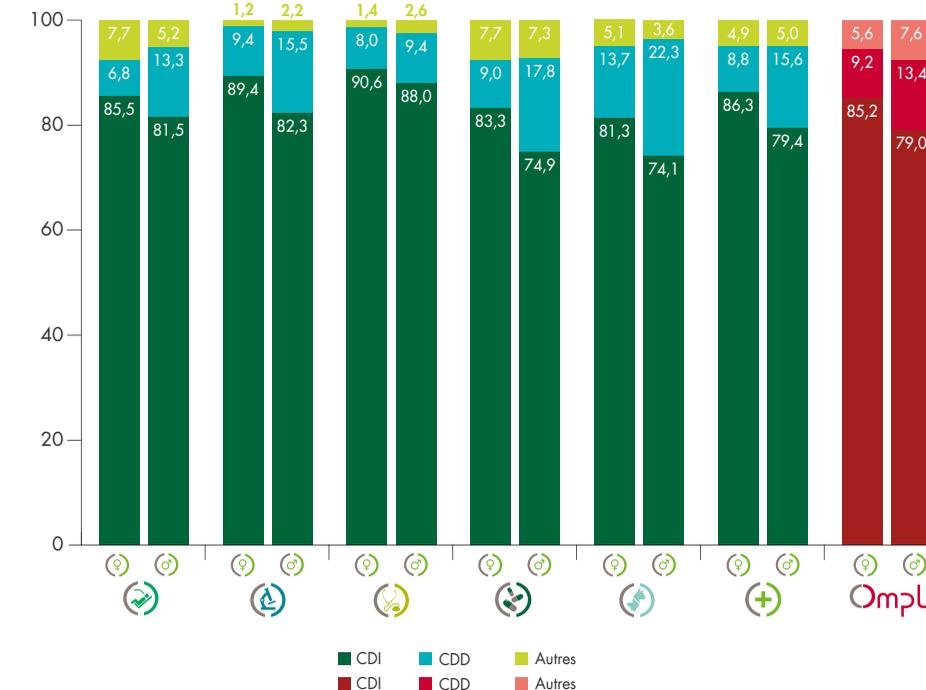


PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le secteur.

Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat (- 6,9 points).

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



Source : Insee, DADS 2018.



PROPORTIONNELLEMENT PLUS D'HOMMES EN CDI

Au niveau du secteur, par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse 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

	♀	♂	Ompl	♀	♂
CDI	↓ - 0,1	↑ + 0,4	CDI	↓ - 0,4	↓ - 0,3
CDD	↓ - 0,1	↓ - 0,1	CDD	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	↑ + 0,2	↔ 0,0	Apprentis	↑ + 0,1	↓ - 0,1
Autres	↔ 0,0	↓ - 0,3	Autres	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de féminisation du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (91,9 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (86,1 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions							Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	96,0	89,7	92,0	89,0	90,2	91,1	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	95,6	89,4	92,1	88,3	89,7	90,5	85,7
Bretagne	95,2	87,4	92,3	88,5	88,8	90,3	82,8
Centre-Val de Loire	96,0	87,7	92,9	87,9	91,2	90,4	84,8
Corse	96,3	82,1	90,6	86,7	88,9	88,1	81,2
DOM	96,1	83,9	91,2	81,7	87,1	86,6	81,9
Grand Est	94,2	88,1	93,6	87,7	90,7	90,5	85,1
Hauts-de-France	94,3	85,5	88,6	86,6	88,9	88,0	82,3
Île-de-France	89,8	85,8	88,7	82,2	89,1	86,1	76,7
Normandie	95,5	89,5	92,4	87,9	89,2	90,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	97,0	87,9	92,8	87,9	91,0	90,5	83,8
Occitanie	96,0	85,5	91,5	87,0	88,8	89,3	83,7
Pays de la Loire	96,8	90,3	94,8	89,1	89,7	91,9	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	93,4	84,8	92,0	86,3	90,7	88,9	83,8
Ensemble	94,1	87,1	91,5	86,6	89,8	89,3	82,2

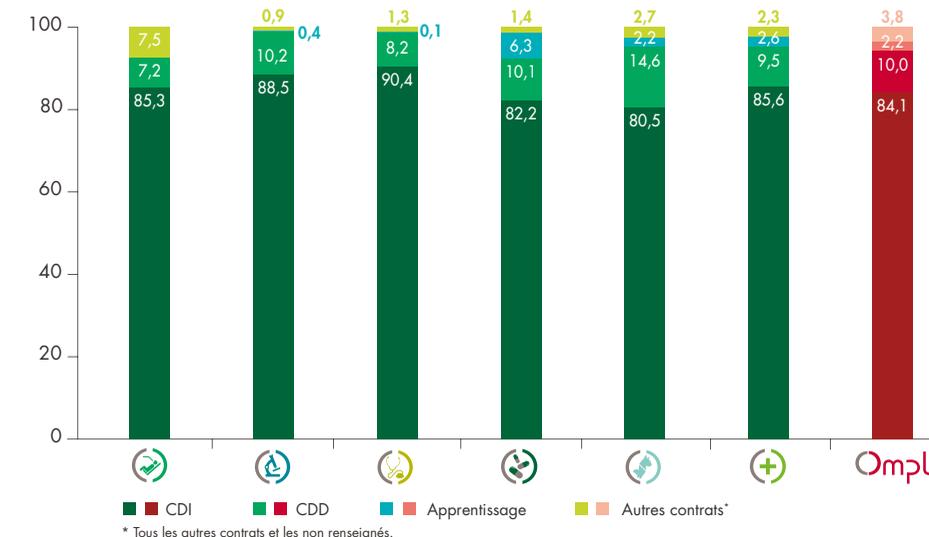
Source : Insee, DADS 2018.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (85,6 %) et similaire à la moyenne de l'OMPL. Hors CDD, les autres contrats sont peu mobilisés.

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



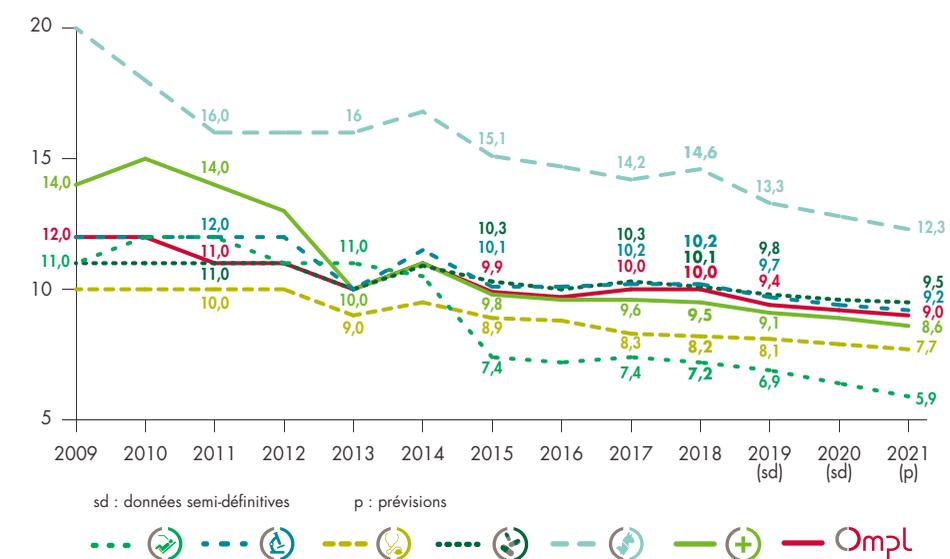
Source : Insee, DADS 2018.



VARIATIONS DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD, malgré des variations, est orienté à la baisse 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

Branches professionnelles

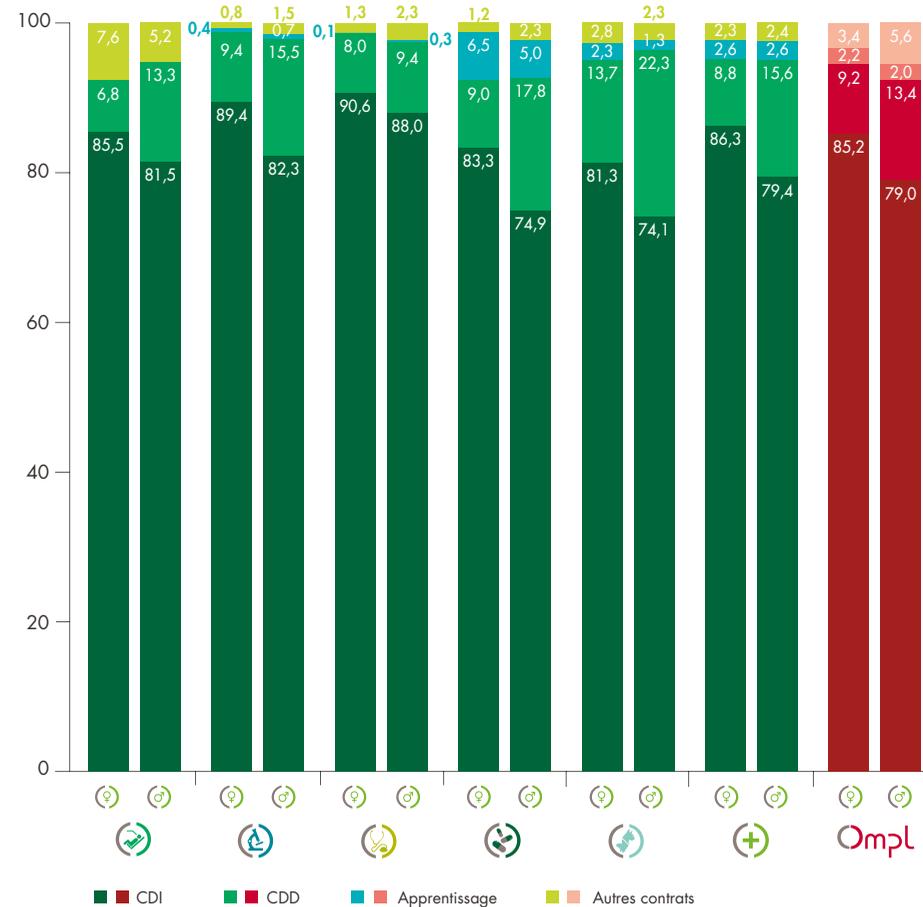
- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires



CDD BEAUCOUP PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes du secteur travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 6,8 points.

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



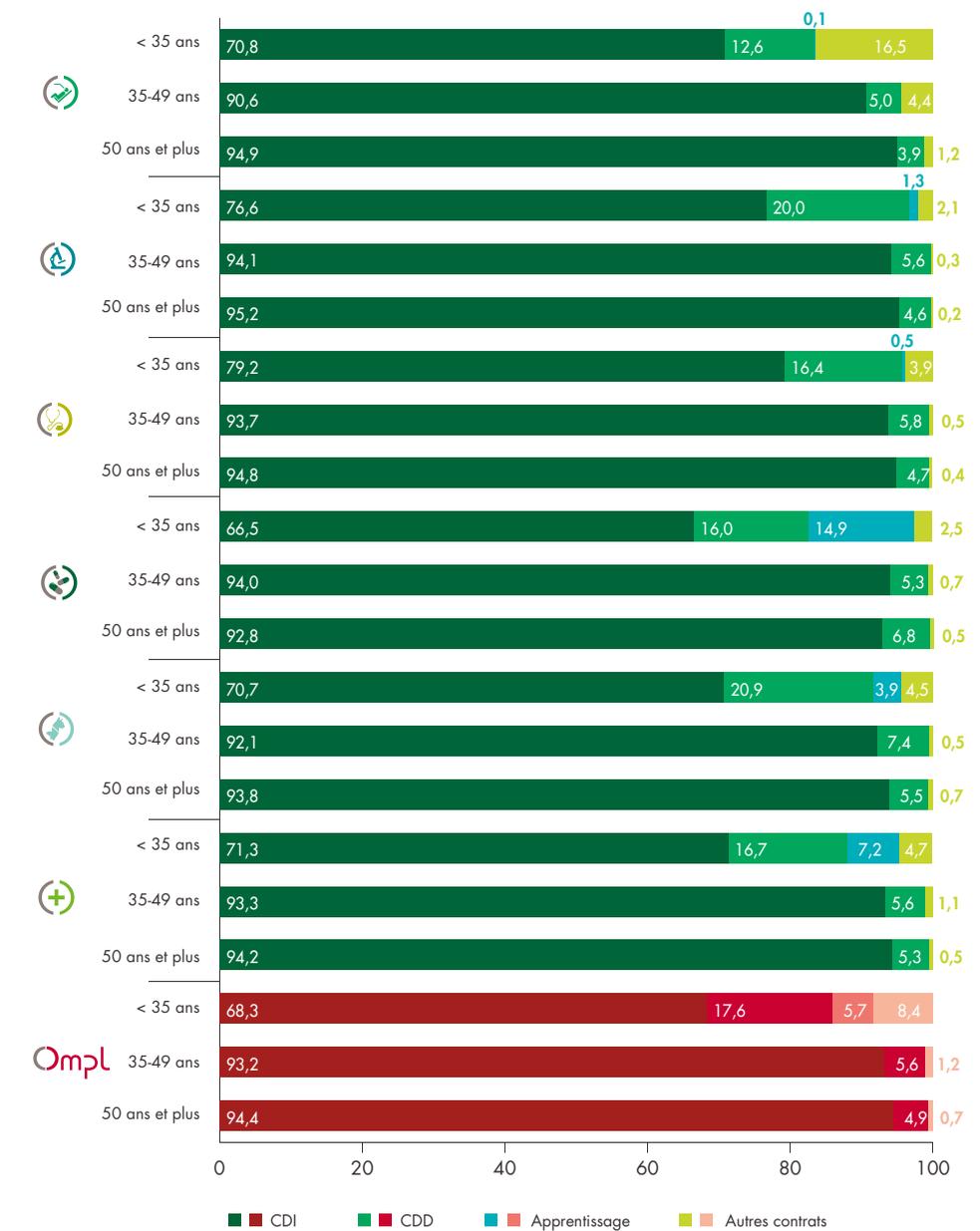
Source : Insee, DADS 2018.



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.

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



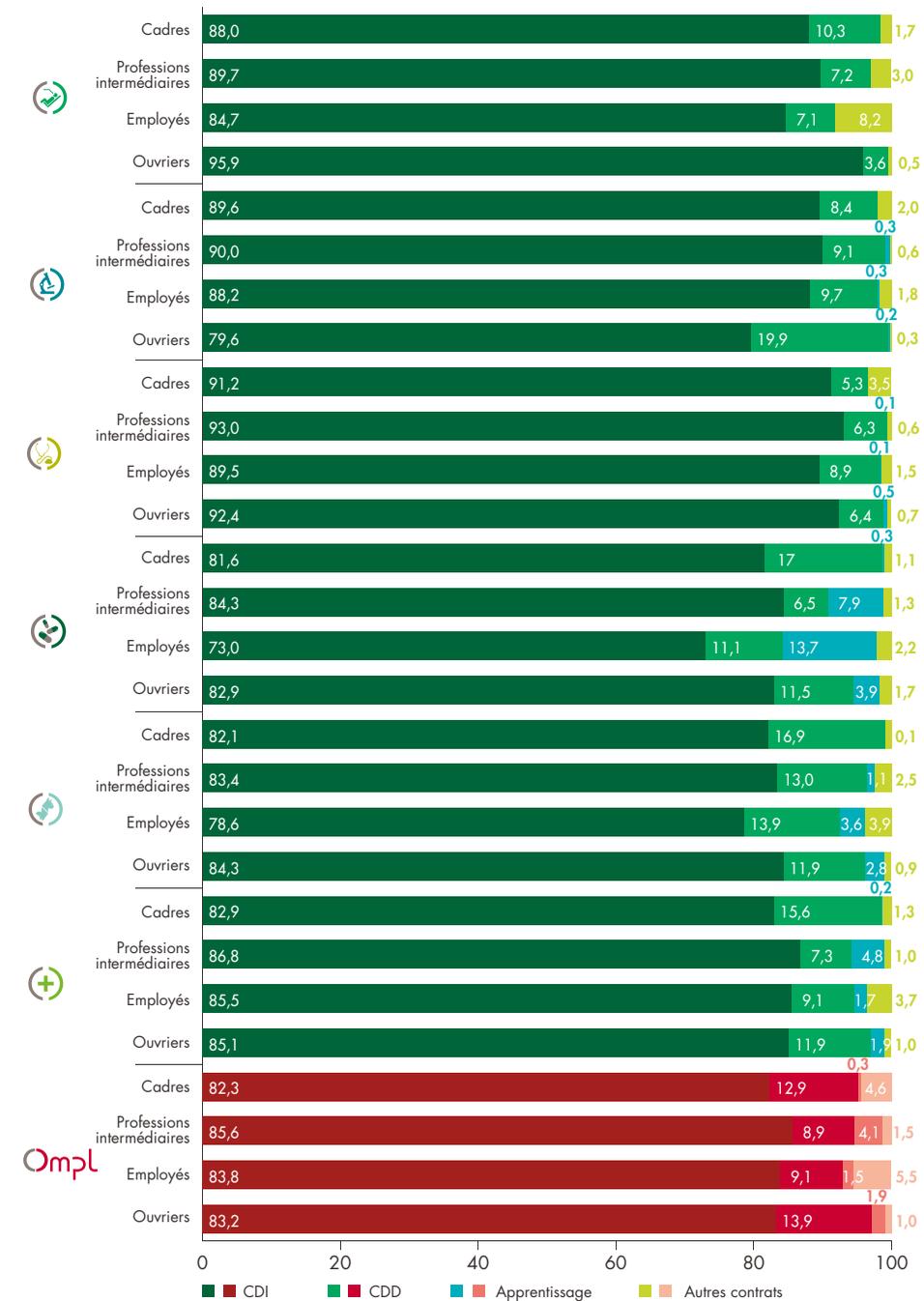
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau du secteur, le CDD est principalement mobilisé pour les cadres et les ouvriers. Pour les professions intermédiaires, c'est le CDI qui est nettement plus privilégié.

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



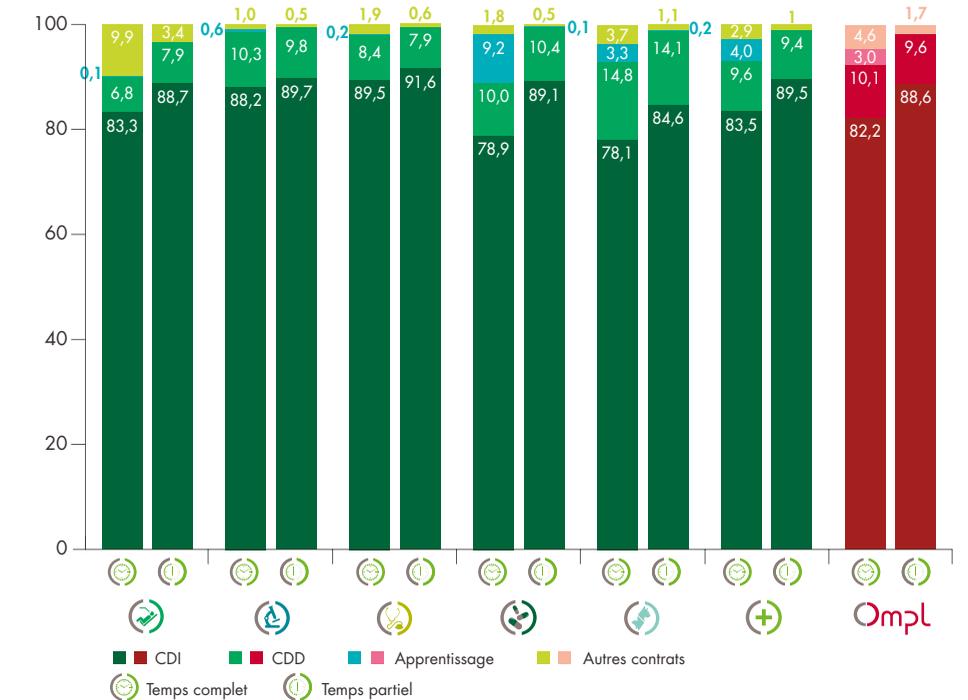
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du secteur travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 6 points).

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



Source : Insee, DADS 2018.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM (12,3 %) et minimale pour l'Île-de-France (7,8 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	CDI (%)	CDD (%)	Apprentissage (%)	Autres contrats (%)	Temps complet (%)	Temps partiel (%)	Ompl (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	7,0	12,0	8,5	9,8	15,4	9,7	9,8
Bourgogne-Franche-Comté	5,1	10,7	7,6	9,3	13,8	8,9	9,2
Bretagne	6,4	14,2	9,5	11,5	14,2	10,9	10,8
Centre-Val de Loire	6,9	9,2	6,2	9,6	12,5	8,6	8,3
Corse	8,5	8,6	8,4	13,4	12,7	10,9	10,3
DOM	12,5	11,4	14,3	10,8	17,3	12,3	11,8
Grand Est	7,0	7,6	7,1	9,3	12,2	8,3	8,7
Hauts-de-France	7,0	10,8	7,9	8,9	13,8	9,0	9,2
Île-de-France	7,4	7,3	7,3	8,0	10,9	7,8	10,2
Normandie	8,1	11,6	9,1	9,3	12,5	9,7	9,6
Nouvelle-Aquitaine	6,3	12,4	8,6	11,9	15,1	10,7	10,7
Occitanie	7,3	11,1	8,3	12,0	17,8	10,6	10,6
Pays de la Loire	7,2	13,0	9,0	11,9	19,6	11,3	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,2	8,6	7,1	11,4	15,2	9,4	9,3
Ensemble	7,2	10,2	8,2	10,1	14,6	9,5	10,0

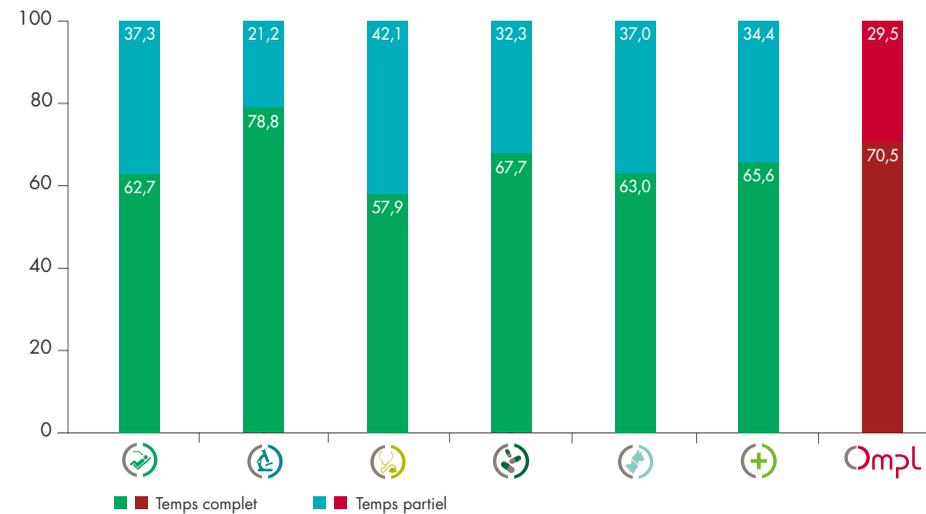
Source : Insee, DADS 2018.



PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de la moitié des salariés du secteur travaillent à temps complet.

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



Source : Insee, DADS 2018.

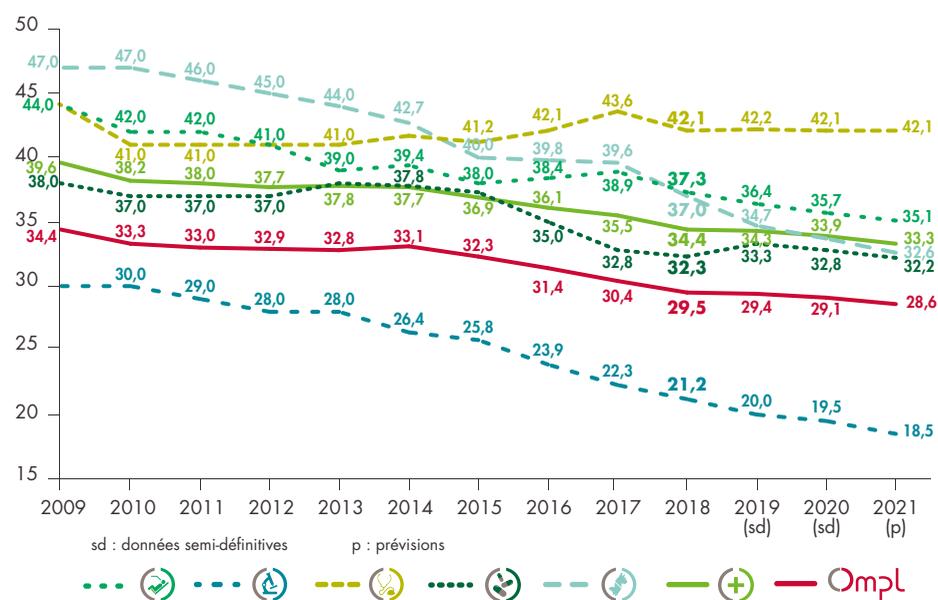


REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans le secteur diminue jusqu'en 2018. Il baisse de 5,2 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.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Au niveau du secteur, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 12,6 points).

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



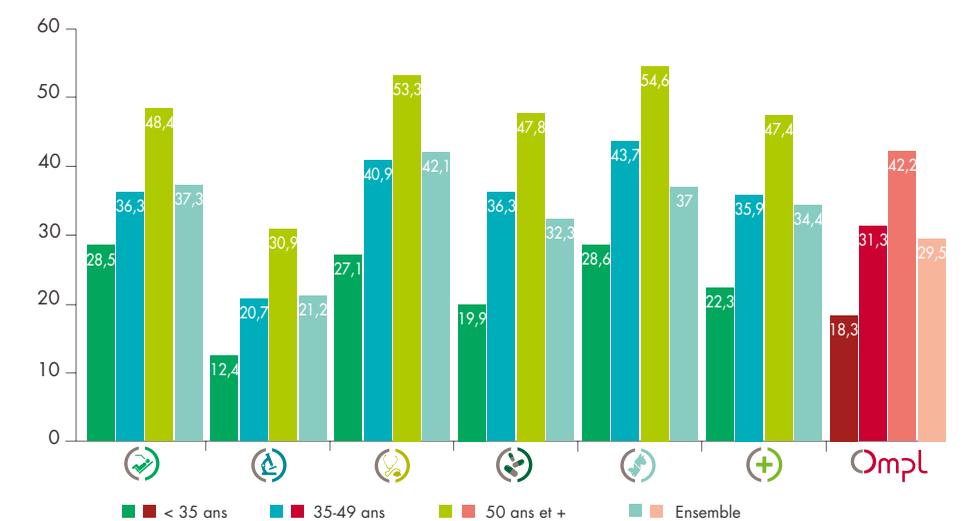
Source : Insee, DADS 2018.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 25,1 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2018.

Secteur santé

Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires



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 du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (39,6 %) et atteint un minimum pour les DOM (23,2 %).

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

Catégories sociales							Ompl
Cadres	65,9	25,7	39,1	40,8	33,4	40,6	28,0
Professions intermédiaires	36,8	20,4	31,6	26,5	36,1	26,3	22,6
Employés	33,6	17,5	43,1	30,0	37,1	36,0	32,3
Ouvriers	91,5	36,6	78,4	54,2	72,7	58,6	57,5
Ensemble	37,3	21,2	42,1	32,3	37,0	34,4	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions							Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	39,3	27,9	44,9	39,4	43,2	39,6	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	39,8	27,3	45,2	34,0	39,4	37,2	34,1
Bretagne	41,7	28,6	45,3	32,1	33,7	36,7	31,4
Centre-Val de Loire	32,4	19,8	44,1	29,0	32,5	32,2	28,9
Corse	36,2	14,3	38,1	21,5	39,7	27,1	24,8
DOM	30,1	11,5	34,2	17,2	36,1	23,2	21,6
Grand Est	41,7	26,4	45,5	35,5	39,5	38,0	34,1
Hauts-de-France	41,9	21,0	44,5	37,7	37,9	37,7	33,1
Île-de-France	29,3	15,3	33,7	27,5	30,4	27,6	21,2
Normandie	37,2	23,2	45,1	32,3	31,8	34,8	31,2
Nouvelle-Aquitaine	37,7	17,3	40,1	29,1	37,9	32,2	28,7
Occitanie	41,7	21,1	42,0	33,8	40,4	35,8	32,5
Pays de la Loire	44,2	23,5	45,9	33,4	35,6	37,3	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	38,5	19,1	43,8	31,5	38,0	34,2	31,2
Ensemble	37,3	21,2	42,1	32,3	37,0	34,4	29,5

Source : Insee, DADS 2018.



RELATIF ÉQUILIBRE

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (36,2 %). Mais les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Secteur santé

Branches professionnelles

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

**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 - 2,7 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 5,2 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 6,9 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	31,0	31,0	31,0	32,0	29,0	30,8	31,0	30,8	31,6	33,3	33,4	33,6	33,8
35-49 ans	44,0	43,0	42,0	40,0	41,0	40,6	39,8	39,3	38,0	37,2	36,7	36,0	35,3
> 50 ans	25,0	26,0	27,0	28,0	29,0	28,5	29,2	29,9	30,4	29,5	29,9	30,4	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	36,0	35,0	36,0	36,0	33,0	35,0	34,4	33,8	33,8	34,2	32,9	32,9	33,2
35-49 ans	36,0	35,0	34,0	32,0	35,0	32,8	32,9	32,8	32,9	33,3	34,1	33,6	32,9
> 50 ans	29,0	30,0	31,0	32,0	33,0	32,3	32,8	33,4	33,3	32,5	33,1	33,5	34,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	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	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	57,0	55,0	56,0	57,0	54,0	56,4	56,1	55,0	54,6	55,2	55,2	55,4	55,6
35-49 ans	29,0	30,0	30,0	28,0	30,0	28,0	28,7	29,3	29,5	29,2	30,0	29,4	29,1
> 50 ans	14,0	15,0	14,0	15,0	16,0	15,6	15,2	15,7	16,0	15,6	14,8	15,2	15,4
	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
Ompl	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

**VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (43,6 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (41,0 %).
- Les employés se répartissent assez régulièrement au sein des trois classes d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (51,9 %).

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	60,0	36,5	32,1	6,9	33,3
35-49 ans	19,1	34,0	38,9	26,2	37,2
> 50 ans	20,9	29,5	29,0	66,9	29,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	14,9	36,4	35,0	28,4	34,2
35-49 ans	39,5	31,7	36,6	27,8	33,3
> 50 ans	45,6	31,9	28,4	43,8	32,5
	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	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	61,1	54,9	54,0	23,9	55,2
35-49 ans	29,5	30,1	29,2	21,5	29,2
> 50 ans	9,4	15,0	16,8	54,6	15,6
	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
Ompl	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

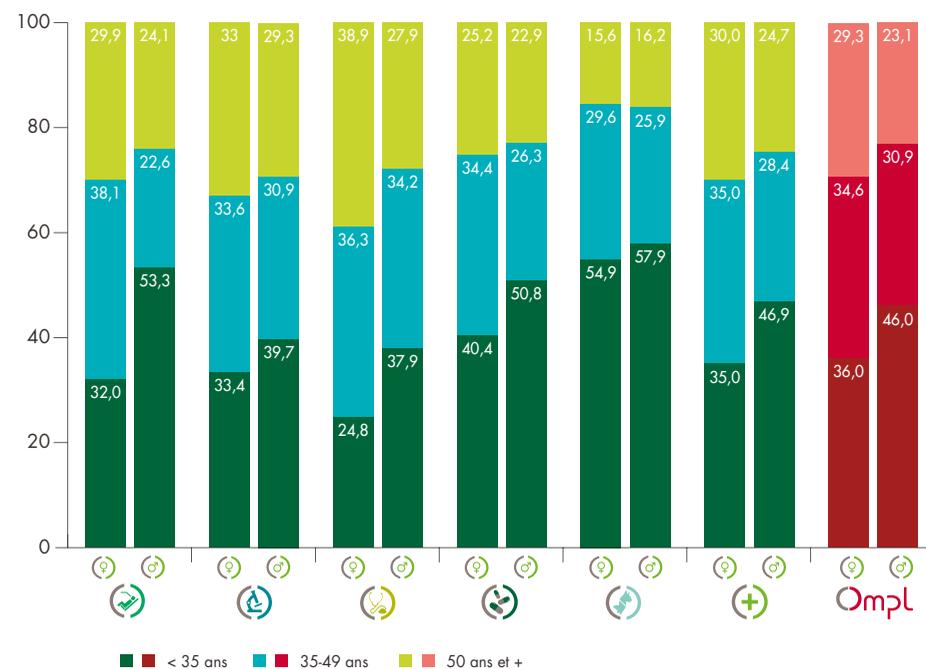
Source : Insee, DADS 2018.

**PYRAMIDES DES ÂGES
DIFFÉRENTES SELON
LE GENRE**

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (46,9 %).

En revanche, les femmes sont présentes à proportions égales dans les deux premières tranches d'âge (35,0 %).

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



Source : Insee, DADS 2018.

**DIFFÉRENCES
RÉGIONALES MARQUÉES**

La pyramide des âges varie de manière notable d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (44,4 %) et minimale pour la Corse (32,0 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	35,1	36,1	28,8
Bourgogne-Franche-Comté	33,9	35,3	30,8
Bretagne	32,2	36,2	31,6
Centre-Val de Loire	34,7	33,7	31,7
Corse	32,0	37,4	30,6
DOM	34,8	36,7	28,4
Grand Est	36,8	33,5	29,6
Hauts-de-France	36,5	34,5	29,1
Île-de-France	44,4	30,4	25,3
Normandie	36,4	34,5	29,1
Nouvelle-Aquitaine	33,2	35,1	31,6
Occitanie	33,9	35,6	30,6
Pays de la Loire	35,9	35,7	28,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32,6	34,5	32,9
+	36,2	34,3	29,5
Ompl	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.

**TURNOVER ÉLEVÉ**

Le turnover sectoriel (18,1 %) est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	38 872	39 735	76 215	105 358	18 710	278 890	381 611
Effectif total de l'année	47 401	47 352	88 148	126 033	23 397	332 331	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	8 529	7 617	11 933	20 675	4 687	53 441	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	6 744	7 247	10 376	19 244	3 869	47 480	71 479
Taux d'entrée (%)	21,9	19,2	15,7	19,6	25,1	19,2	21,0
Taux de sortie (%)	17,3	18,2	13,6	18,3	20,7	17,0	18,7
Turnover annuel (%)	19,6	18,7	14,6	18,9	22,9	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.

+ Secteur santé

Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires

**VARIABILITÉ DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover du secteur oscille entre 14,4 % et 18,6 %. L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	17,0	16,0	14,9	15,6	17,2	22,8	21,9
	Taux de sortie	15,0	14,0	12,9	13,0	14,0	16,1	17,3
	Turnover annuel	16,0	15,0	13,9	14,3	15,6	19,5	19,6
	Taux d'entrée	21,0	17,0	16,6	15,1	15,4	20,8	19,2
	Taux de sortie	18,0	16,0	12,9	12,8	14,1	16,7	18,2
	Turnover annuel	19,0	17,0	14,7	14,0	14,8	18,7	18,7
	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	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	25,0	16,0	22,6	22,8	22,5	29,4	25,1
	Taux de sortie	21,0	17,0	17,2	17,7	18,1	19,9	20,7
	Turnover annuel	23,0	20,0	19,9	20,3	20,3	24,6	22,9
	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 (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	20,5	50,8	14,3	151,1	66,0
	Taux de sortie	16,5	35,0	13,0	107,7	32,4
	Turnover annuel	18,5	42,9	13,6	129,4	49,2
	Taux d'entrée	18,4	24,4	11,2	187,4	69,9
	Taux de sortie	17,7	22,0	12,7	132,3	60,8
	Turnover annuel	18,1	23,2	12,0	159,9	65,3
	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	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	23,5	41,0	12,9	190,8	35,9
	Taux de sortie	19,4	33,4	12,3	133,3	29,9
	Turnover annuel	21,4	37,2	12,6	162,0	32,9
	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
	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

**MOBILITÉ ACCRUE DES JEUNES ET DES CADRES**

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (32,4 %).
- Les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (26,1 %).

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	44,8	15,6	10,0	56,0	25,0	20,5	8,8
	Taux de sortie	29,3	13,1	12,2	35,0	18,6	16,6	10,8
	Turnover annuel	37,0	14,3	11,1	45,5	21,8	18,5	9,8
	Taux d'entrée	38,5	13,5	8,7	15,5	19,1	18,4	24,8
	Taux de sortie	29,6	12,7	14,3	17,2	17,4	18,2	24,2
	Turnover annuel	34,1	13,1	11,5	16,3	18,3	18,3	24,5
	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	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	39,2	12,3	9,1	33,3	22,6	22,0	20,9
	Taux de sortie	29,1	12,3	12,6	28,0	16,6	18,6	14,9
	Turnover annuel	34,1	12,3	10,8	30,6	19,6	20,3	17,9
	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
	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

Branches professionnelles	Types de métiers					
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	
	Taux d'entrée	59,9	28,2	18,5	25,6	52,2
	Taux de sortie	37,2	29,4	15,7	18,3	39,4
	Turnover annuel	48,6	28,8	17,1	21,9	45,8
	Taux d'entrée	18,6	19,5	20,1	12,3	80,8
	Taux de sortie	21,9	17,4	19,5	15,6	67,5
	Turnover annuel	20,2	18,4	19,8	13,9	74,2
	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	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	33,7	22,8	21,5	19,7	60,2
	Taux de sortie	28,3	16,2	18,2	15,8	58,4
	Turnover annuel	31,0	19,5	19,9	17,8	59,3
	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 TRÈS FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (84,9 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (89,3 %).

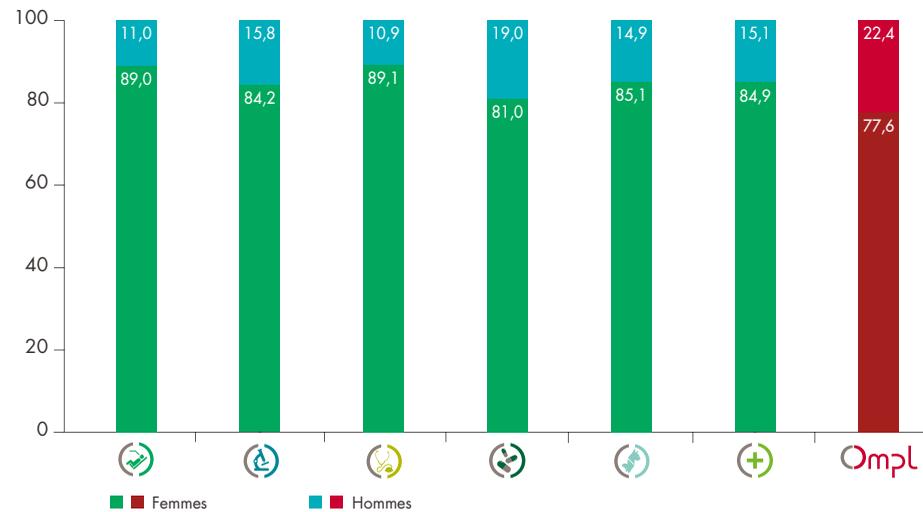


ENTRANTS EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (52,9 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (81,0 %).

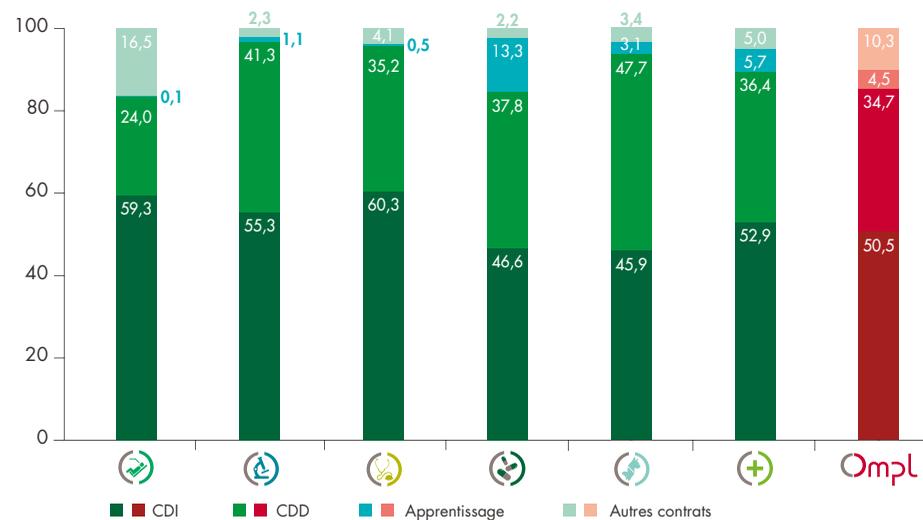
Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS JEUNES

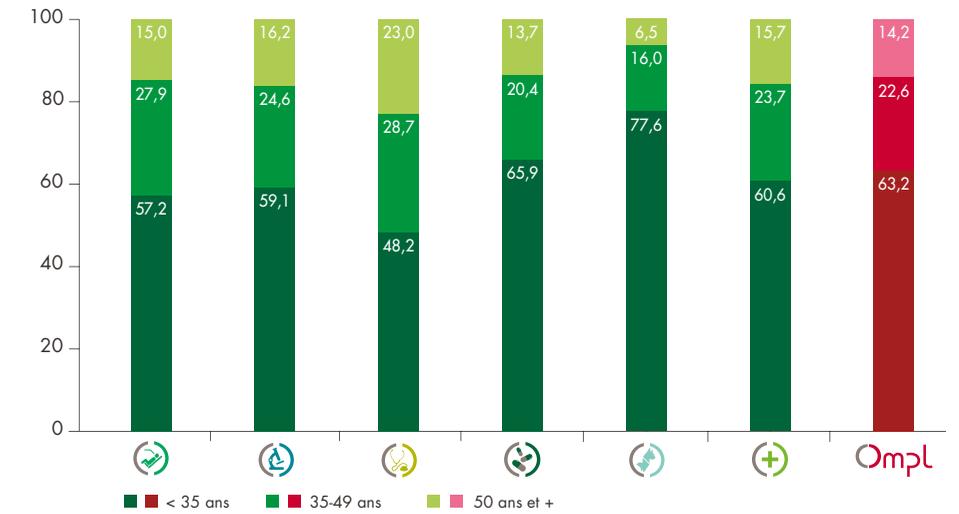
60,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 36,2 % pour les salariés du secteur.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

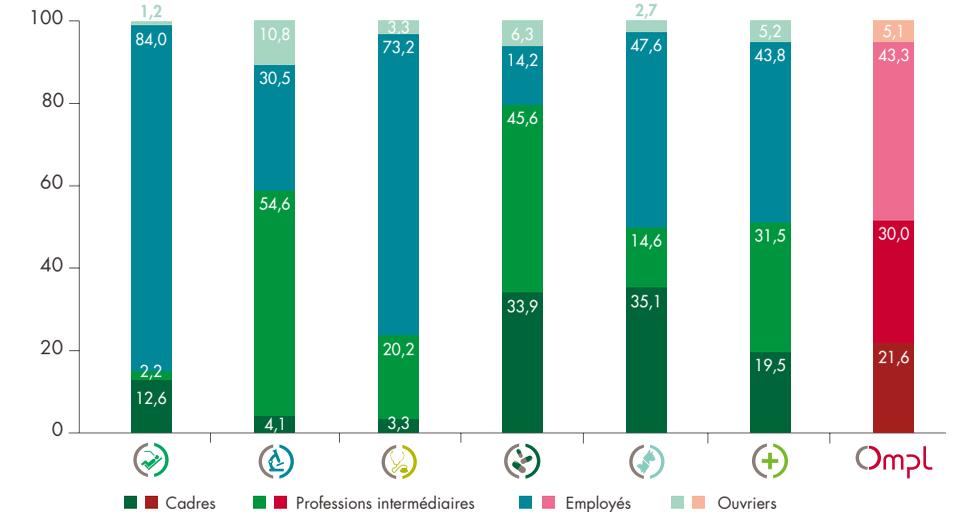
La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (43,8 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble du secteur (44,6 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par catégorie sociale (%)



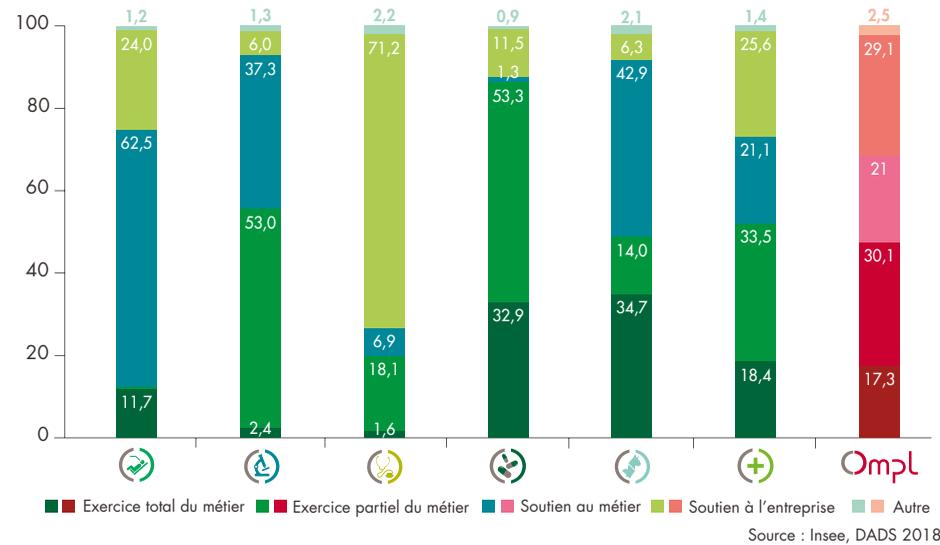
Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (techniciens de laboratoires, préparateurs en pharmacie...), qui sont le plus souvent recrutés.

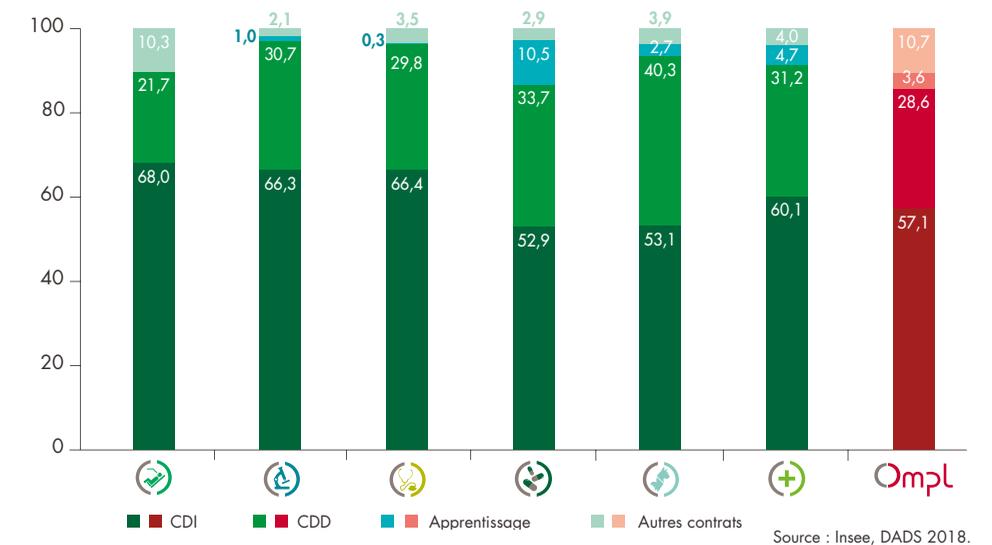
Répartition par type de métier (%)



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

60,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (52,9 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)

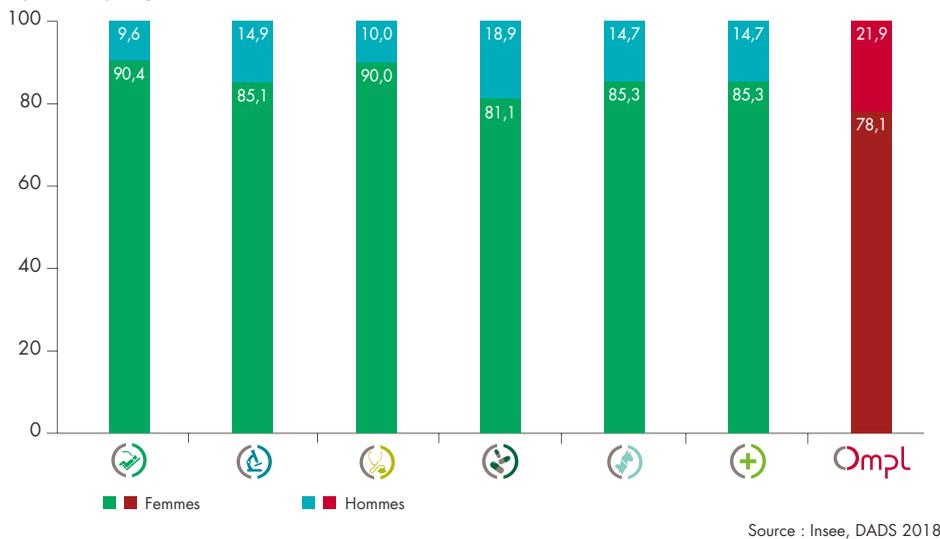


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (85,3 %) est proche de celle des entrants (84,9 %).

Profil des sortants par branche

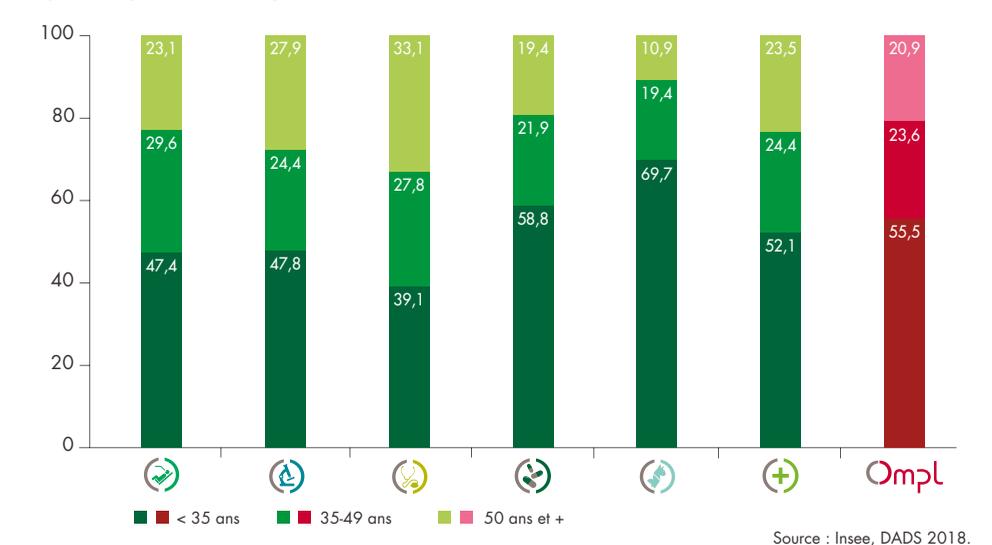
Répartition par genre (%)



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (52,1 % contre 60,6 %).

Répartition par tranche d'âge (%)

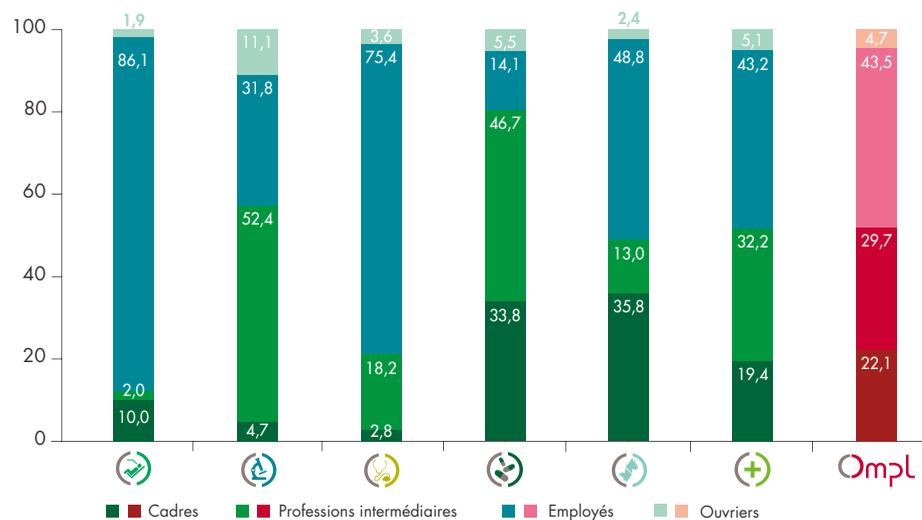




SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (43,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

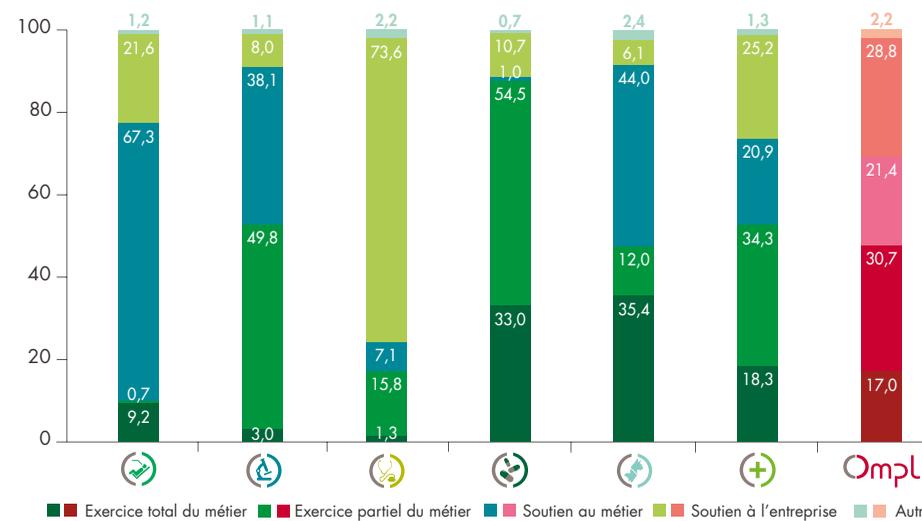
Le turnover du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (22,3 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (15,2 %).



DÉPARTS ÉLEVÉS DE SALARIÉS CENTRÉS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement l'activité libérale de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (34,3 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Turnover par région (%)

Régions	🔄	🔍	💡	🤝	👥	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	17,9	22,0	14,6	18,9	22,2	18,2	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	14,1	13,3	15,0	17,9	22,0	16,4	16,9
Bretagne	16,6	22,2	14,3	19,0	18,3	17,7	18,4
Centre-Val de Loire	14,4	15,1	14,8	16,8	20,8	16,0	16,8
Corse	21,7	17,6	15,3	24,7	25,5	20,9	21,1
DOM	21,5	15,4	17,6	18,7	26,5	18,5	19,1
Grand Est	15,8	23,7	13,9	17,3	19,7	17,2	18,0
Hauts-de-France	16,7	16,6	12,0	15,6	21,1	15,2	16,2
Île-de-France	29,0	20,6	18,2	21,8	27,4	22,3	26,1
Normandie	14,9	18,3	13,1	18,0	19,4	16,5	16,8
Nouvelle-Aquitaine	15,5	15,4	13,8	18,9	21,3	16,8	18,0
Occitanie	17,7	15,6	14,1	19,7	24,0	17,4	18,5
Pays de la Loire	17,5	17,6	13,9	18,3	27,9	17,7	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21,3	18,9	14,1	20,2	27,0	18,9	19,8
Ensemble	19,6	18,7	14,6	18,9	22,9	18,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



21296 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian du secteur est inférieur à celui du champ de l'OMPL. Un écart négatif en défaveur du secteur est d'ailleurs constaté pour toutes les catégories sociales.

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

Catégories sociales							Ompl
Cadres	47029	45858	40505	35533	32168	35701	36136
Professions intermédiaires	23805	23404	28619	20562	18127	21837	22520
Employés	19998	20288	20264	17841	17946	19768	20416
Ouvriers	9422	17264	17177	17038	16368	17087	17264
Ensemble	20136	22052	21828	21471	18990	21296	22469

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.



5119 € 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 du secteur. Rapporté au mois, un différentiel de 427 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

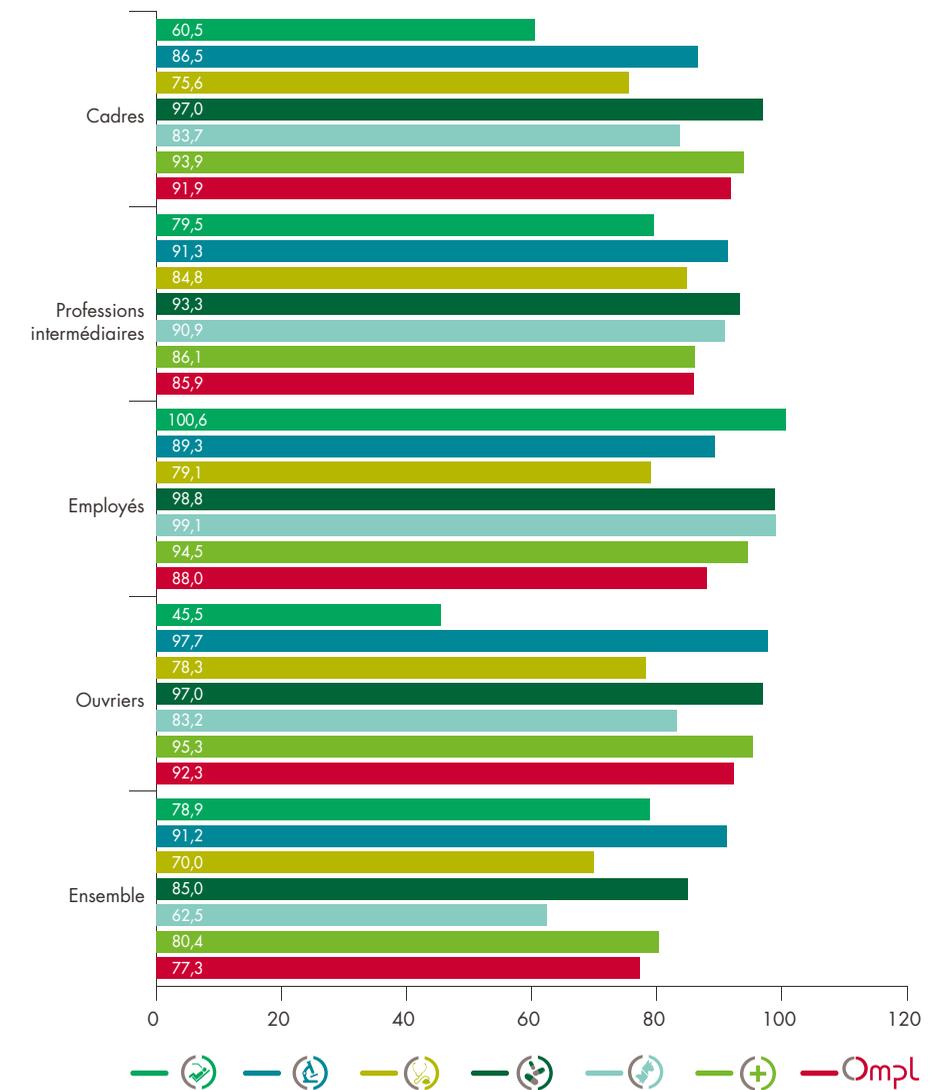
L'indice de parité du secteur montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (19,6 points d'écart). Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 86,1 % de celle des hommes.

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

Genre							Ompl
Femmes	20065	21882	21299	21170	18715	20985	21689
Hommes	25433	24000	30439	24918	29930	26104	28075
Ensemble	20136	22052	21828	21471	18990	21296	22469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.

+ Secteur santé

Branches professionnelles

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

**VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE**

Au niveau du secteur, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 20,6 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (5,1 %).

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

Tranches d'âge								Ompl
< 35 ans	18 446	19 324	20 502	18 753	18 006	19 000	20 157	
35 à 49 ans	20 352	22 706	22 074	22 059	19 752	21 789	22 982	
50 ans et +	21 228	23 863	22 468	23 601	20 426	22 906	23 913	
Ensemble	20 136	22 052	21 828	21 471	18 990	21 296	22 469	

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 2 557 € est observé entre la région Île-de-France, qui possède le plus fort revenu médian net annuel (23 108 €) et les Hauts-de-France où le revenu médian net annuel est le plus faible (20 551 €).

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

Régions								Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	20 273	21 909	22 423	21 732	19 423	21 529	22 864	
Bourgogne-Franche Comté	20 115	21 683	21 810	21 401	19 399	21 194	21 637	
Bretagne	20 264	22 201	21 788	21 293	19 788	21 261	22 113	
Centre-Val de Loire	20 232	21 675	22 132	21 323	19 267	21 166	21 849	
Corse	18 615	24 248	20 546	21 270	18 399	21 332	21 614	
DOM	19 670	23 773	20 195	20 878	19 254	21 064	21 494	
Grand Est	20 110	20 854	21 393	21 871	18 868	21 014	21 683	
Hauts-de-France	19 420	20 865	20 649	20 886	19 191	20 551	21 281	
Île-de-France	21 287	23 427	24 043	23 920	19 087	23 108	26 731	
Normandie	19 766	21 430	21 552	20 851	19 391	20 832	21 511	
Nouvelle-Aquitaine	19 838	21 996	21 468	20 705	18 535	20 854	21 516	
Occitanie	19 684	22 216	21 768	20 471	18 606	20 942	21 500	
Pays de la Loire	19 626	21 419	21 124	20 827	18 983	20 698	21 637	
Provence-Alpes Côte d'Azur	19 743	22 370	21 559	21 183	18 170	21 122	21 879	
Ensemble	20 136	22 052	21 828	21 471	18 990	21 296	22 469	

Source : extractions Insee, DADS 2018.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

**RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION**

Le secteur est caractérisé par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, il regroupe 75,0 % des salariés du champ de l'OMPL et est à l'origine de 79,1 % des actions de formation. Ainsi, 20,5 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

**TAUX MOYEN D'ACCÈS À LA FORMATION**

Au sein du secteur :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (15,3 %). Par rapport au champ de l'OMPL, le taux d'accès à ce dispositif est légèrement plus important ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du contrat d'apprentissage (11,7 %) mais recourent un peu moins souvent au plan de développement des compétences que l'ensemble du champ de l'OMPL.

Données de cadrage 2020¹

								Ompl
Nombre total d'actions de formation	10 011	1 489	6 154	47 993	4 910	70 557	89 175	
Effectifs salariés totaux ²	54 422	48 865	89 445	127 199	24 834	344 765	459 600	
Nombre d'entreprises formatrices	4 153	221	1 658	12 284	1 759	20 075	25 364	
Nombre total d'entreprises	22 167	409	31 056	20 215	4 593	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
	4,5	0,4	13,4	8,3	0,9	11,5
	0,3	1,1	1,7	12,0	37,4	19,3
	0,4	0,7	5,8	0,8	1,4	3,7
	0,4	9,1	28,3	2,1	36,7	42,2
	0,1	5,1	14,6	0,4	20,5	24,7
	1,0	4,1	15,3	3,3	11,7	17,1
Ompl	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.

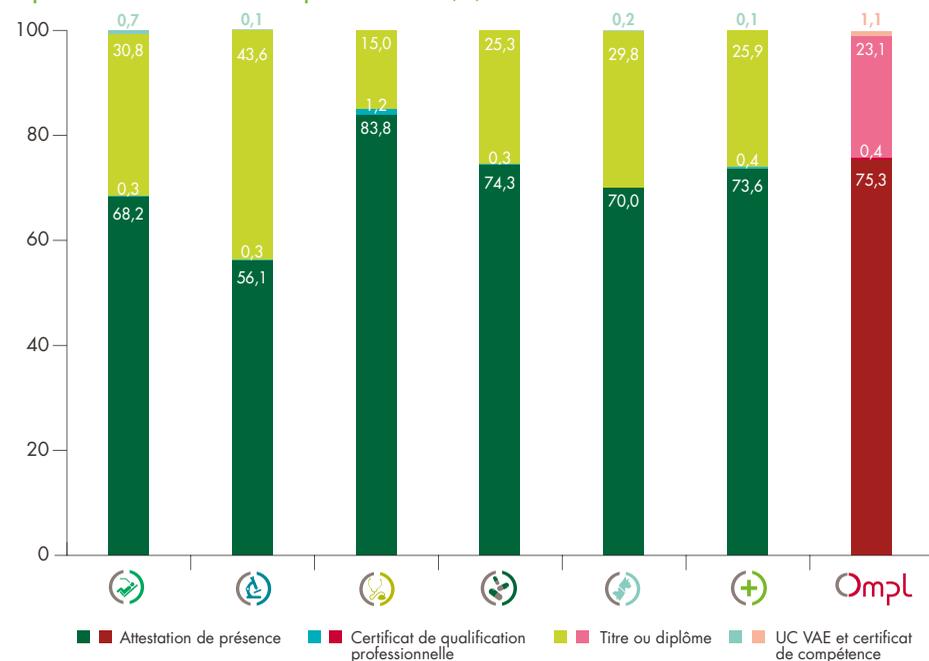
4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du secteur, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 73,6 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes, les autres sanctions sont plus marginales.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans le secteur, 88,5 % 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 89,2 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



DOMAINES DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉS

Les besoins du secteur en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité première l'entreprise (83, 8 %). En retour, les autres domaines de compétences sont peu investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



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 : 51,7 % des formés contre 36,2 % 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.



Secteur santé

Branches professionnelles



Cabinets dentaires



Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



Cabinets médicaux



Pharmacie d'officine



Cliniques vétérinaires

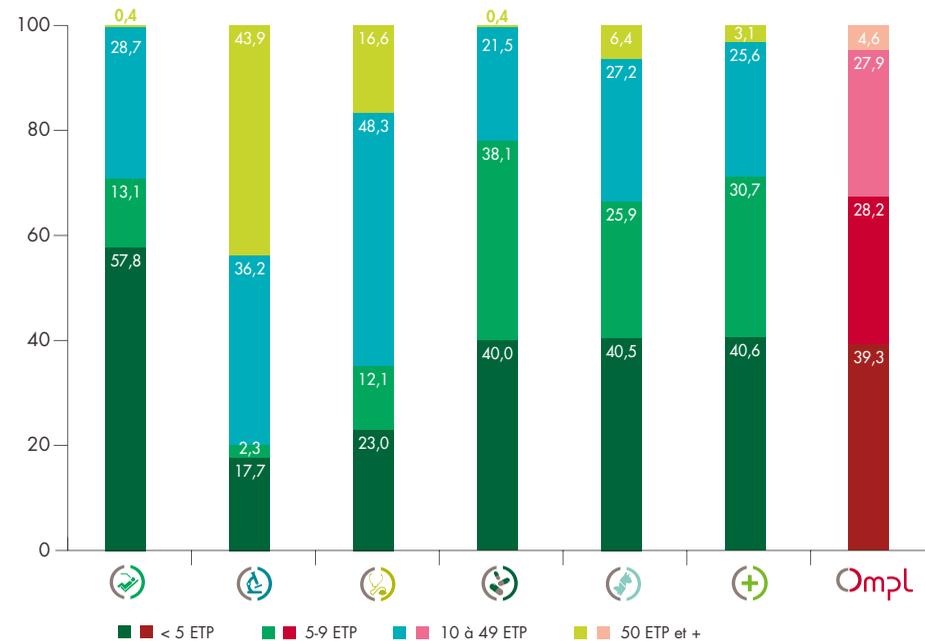


ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 71,3 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 62,8 % des salariés du secteur.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 28,7 % des stagiaires contre 37,2 % des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Île-de-France (5,3 %) et minimal pour les DOM (1,2 %).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,8	2,2	4,6
Bourgogne-Franche-Comté	0,4	2,6	3,5
Bretagne	0,4	2,7	4,9
Centre-Val de Loire	0,5	3,0	3,8
Corse	0,1	3,4	1,5
DOM	0,6	2,5	1,2
Grand Est	0,6	2,7	3,7
Hauts-de-France	0,4	2,7	3,2
Île-de-France	1,6	2,4	5,3
Normandie	0,5	2,8	3,8
Nouvelle-Aquitaine	0,5	2,9	3,6
Occitanie	0,6	2,9	4,6
Pays de la Loire	0,5	2,5	4,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,7	2,9	4,9
Secteur santé (Ompl)	1,0	4,1	15,3

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 10,2 %, le taux de chômage du secteur (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important. Il est proche de celui du champ de l'OMPL (10,3 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage du secteur a progressé de 2,2 points.

Secteur santé

Branches professionnelles

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

Taux de chômage annuel

Salariés avec période(s) de chômage	6 305	3 724	9 239	11 701	2 905	33 874	47 460
Salariés sans période de chômage	41 096	43 628	78 909	114 332	20 492	298 457	414 141
Effectif total	47 401	47 352	88 148	126 033	23 397	332 331	461 601
Taux de chômage annuel (%)	13,3	7,9	10,5	9,3	12,4	10,2	10,3

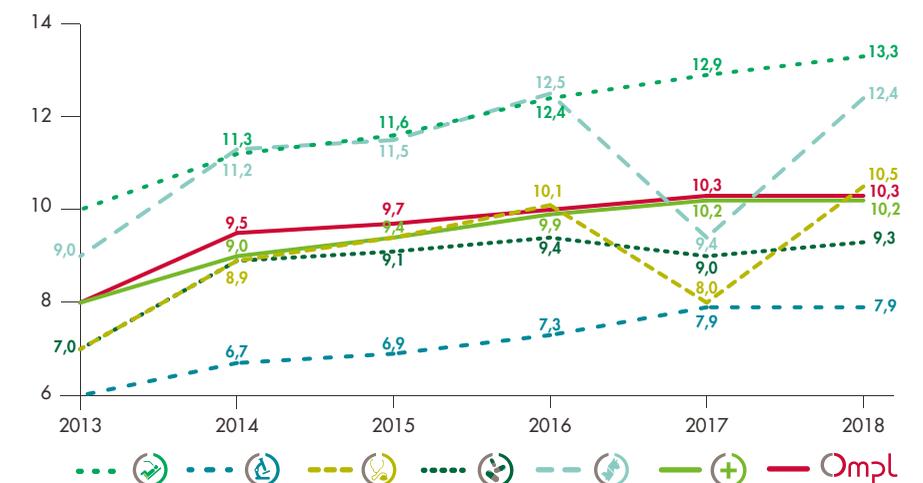
Source : Insee, DADS 2018.



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.



TAUX ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes et les hommes sont presque aussi souvent au chômage. Le différentiel de taux (0,3 point) est proche de celui du champ de l'OMPL.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (13,2 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein du secteur, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (12,4 %). En revanche, celui des professions intermédiaires est moindre (7,1 %).



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage inférieur à ceux qui travaillent à temps partiel (- 2,1 points).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre							Ompl
Femmes	13,7	7,6	10,8	8,9	12,6	10,2	10,5
Hommes	6,9	9,8	7,0	11,5	11,1	9,9	9,4
Ensemble	13,3	7,9	10,5	9,3	12,4	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

Tranches d'âge							Ompl
< 35 ans	17,3	12,7	14,7	11,1	14,7	13,2	13,1
35-49 ans	14,3	6,5	13,9	6,4	5,7	8,8	8,6
50 ans et +	8,4	3,8	11,8	4,7	2,1	6,1	5,5
Ensemble	13,3	7,9	10,5	9,3	12,4	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales							Ompl
Cadres	4,9	4,3	4,1	11,7	10,4	10,4	9,3
Professions intermédiaires	9,8	5,9	5,2	7,6	12,3	7,1	7,9
Employés	14,1	9,6	12,1	11,0	13,5	12,4	12,3
Ouvriers	10,0	16,1	11,8	10,7	13,4	12,3	13,0
Ensemble	13,3	7,9	10,5	9,3	12,4	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	13,6	7,6	9,0	8,9	11,0	9,5	9,6
Temps partiel	12,8	8,8	12,5	10,2	14,8	11,6	11,9
Ensemble	13,3	7,9	10,5	9,3	12,4	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (12,3 %) et minimal pour le Grand Est (8,5 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions							Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	13,2	8,5	10,4	8,8	12,9	10,2	10,3
Bourgogne-Franche-Comté	11,4	7,6	10,2	7,4	11,8	9,1	9,5
Bretagne	12,6	9,7	11,0	10,0	14,4	11,0	11,1
Centre-Val de Loire	12,4	6,9	9,1	7,6	10,1	8,7	8,9
Corse	16,5	4,3	9,2	11,6	15,1	10,6	10,8
DOM	16,1	8,6	13,7	11,0	18,3	12,3	12,4
Grand Est	10,4	6,6	10,1	7,2	9,1	8,5	8,7
Hauts-de-France	12,7	8,1	9,9	7,9	11,6	9,2	9,4
Île-de-France	13,8	7,9	9,9	9,4	9,7	10,2	10,0
Normandie	13,3	7,9	10,1	7,3	10,4	9,0	9,1
Nouvelle-Aquitaine	13,0	7,9	10,8	9,9	14,4	10,6	10,9
Occitanie	14,9	8,0	10,9	11,3	13,3	11,3	11,5
Pays de la Loire	12,8	9,1	11,0	9,2	13,0	10,5	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,2	7,0	10,7	11,6	15,6	11,4	11,4
Ensemble	13,3	7,9	10,5	9,3	12,4	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.