



**2022**  
Entreprises  
libérales



Baromètre Emploi-Formation  
CABINETS  
DENTAIRE LIBÉRAUX



**Ompl**



# ÉDITO

## Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales regroupent 1 714 788 entreprises (28,6 % des entreprises du secteur marchand), emploient 1 163 977 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – 98,5 % emploient 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.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 98 929 entreprises et 454 932 salariés.

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 professionnelles de son périmètre.



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

### Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 33 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 21 études thématiques
- 14 études transverses
- 28 baromètres annuels

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](http://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 professionnelles du périmètre de l'Observatoire, le répertoire Sirène, les données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
  - la DADS, au 1/12<sup>e</sup> jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014 ;
  - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle.

### 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 professionnelles 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 emploie des salariés, 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.

**Groupement et assimilé** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les associations, GIE, sociétés civiles, SCM, SCP, sociétés de fait, sociétés en participation et autres personnes morales de droit privé.

**Marge** : différence entre le chiffre d'affaires Hors taxes et les consommations intermédiaires

**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, dessinateur 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 ciblé 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 de parité F/H a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité 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.

#### • Indicateur de chômage annuel

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

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle 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.

## ENTREPRISES

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

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 professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- du répertoire Sirène ;
- des données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.



SECTEUR SANTÉ

BRANCHE PROFESSIONNELLE



CABINETS DENTAIRES LIBÉRAUX

Démographie des entreprises .....	08
Caractéristiques des entreprises .....	11
Économie des entreprises .....	13



**PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES**

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à s'accroître (+ 2,1 %). La valeur assez importante du taux de rotation (16,6 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

**Entreprises employeuses en 2020**

			<b>Ompl</b>
Entreprises employeuses	<b>22 169</b>	<b>76 693</b>	<b>98 229</b>
Évolution 2019-2020 (%)	<b>2,1</b>	- 0,7	- 2,1
Taux d'entrée (%)	<b>17,7</b>	15,2	15,4
Taux de sortie (%)	<b>15,6</b>	15,9	17,5
Taux de rotation (%)	<b>16,6</b>	15,5	16,4

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2019-2020.

Champ : territoire métropolitain.



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

**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.

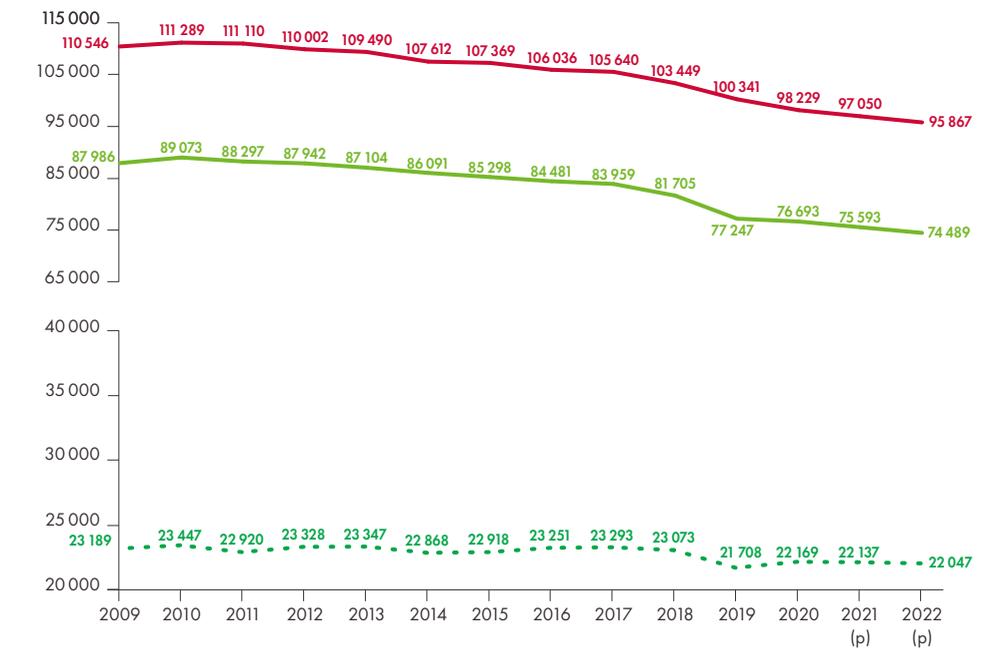
**Taux de rotation** : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



**MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE**

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué (- 1 020 unités). La tendance a connu une inflexion en 2010.

**Évolution du nombre d'entreprises employeuses**



(p) : prévision



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



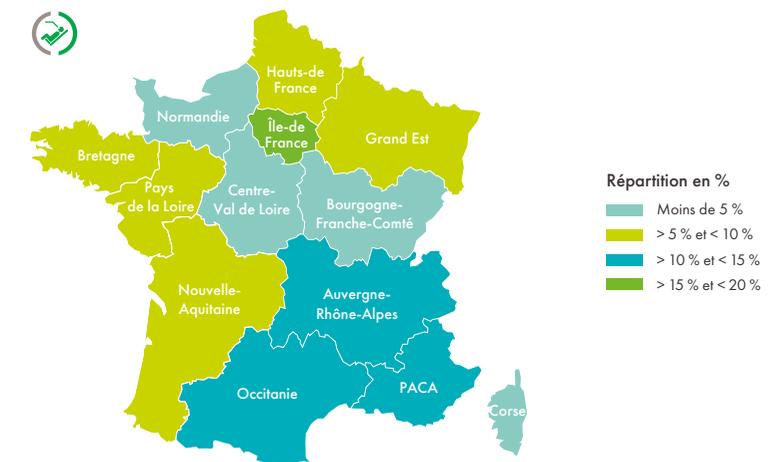
**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

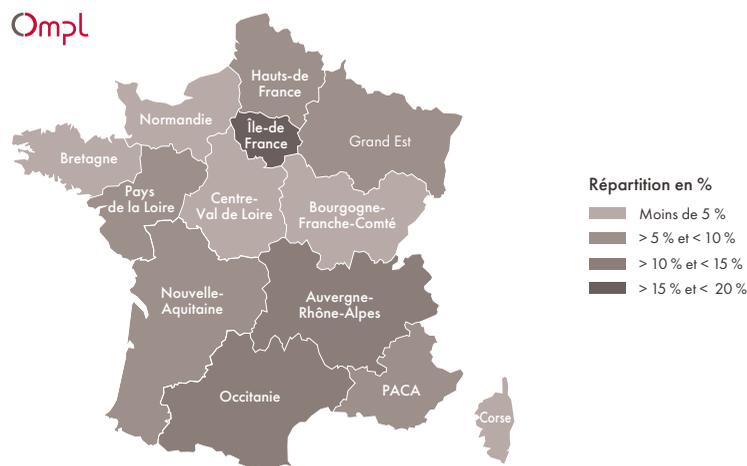
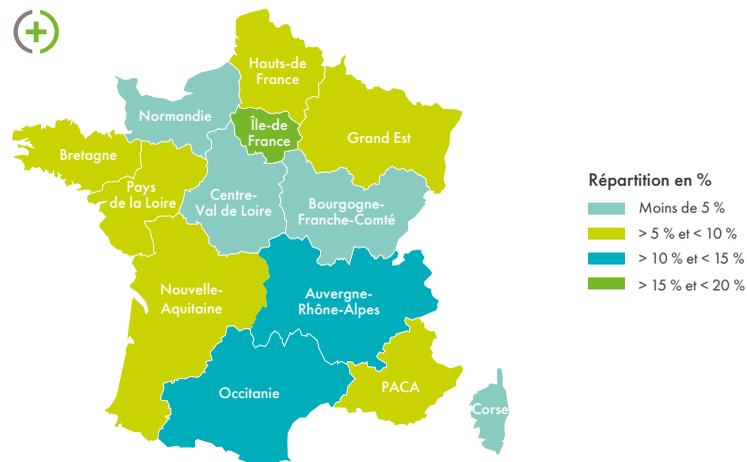
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (18,0 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (13,0 %) ;
- l'Occitanie (10,1 %).

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

**Répartition régionale des entreprises employeuses (%)**





Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

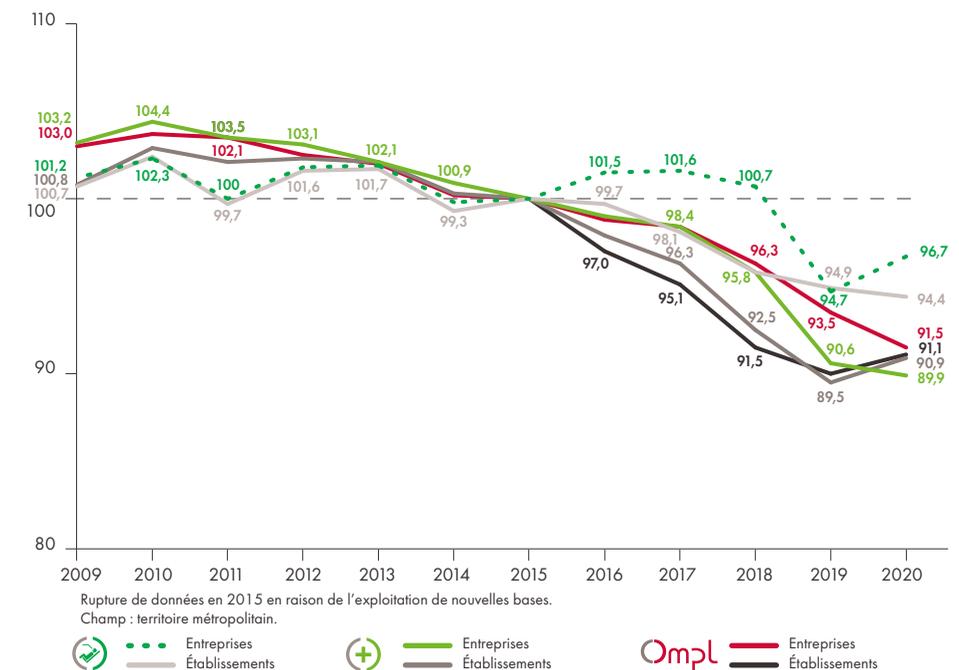


### RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises a diminué (- 3,3 %). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (- 5,6 %). Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

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

### Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs, 2009-2020 (base 100 en 2015)



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.

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

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

**Groupement et assimilé** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les associations, GIE, sociétés civiles, SCM, SCP, sociétés de fait, sociétés en participation et autres personnes morales de droit privé.

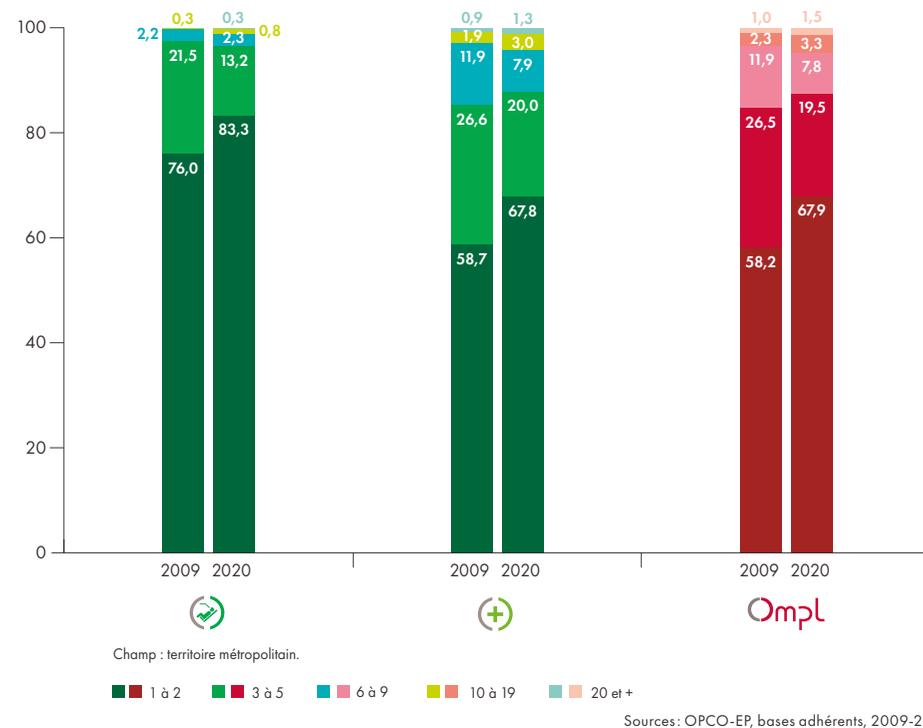
**Société commerciale et assimilée** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



### TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

- Plus de la moitié des entreprises de la branche (83,3 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont surreprésentées.
- Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 7,3 points), au détriment de celles de 3 à 5 salariés (- 8,3 points).

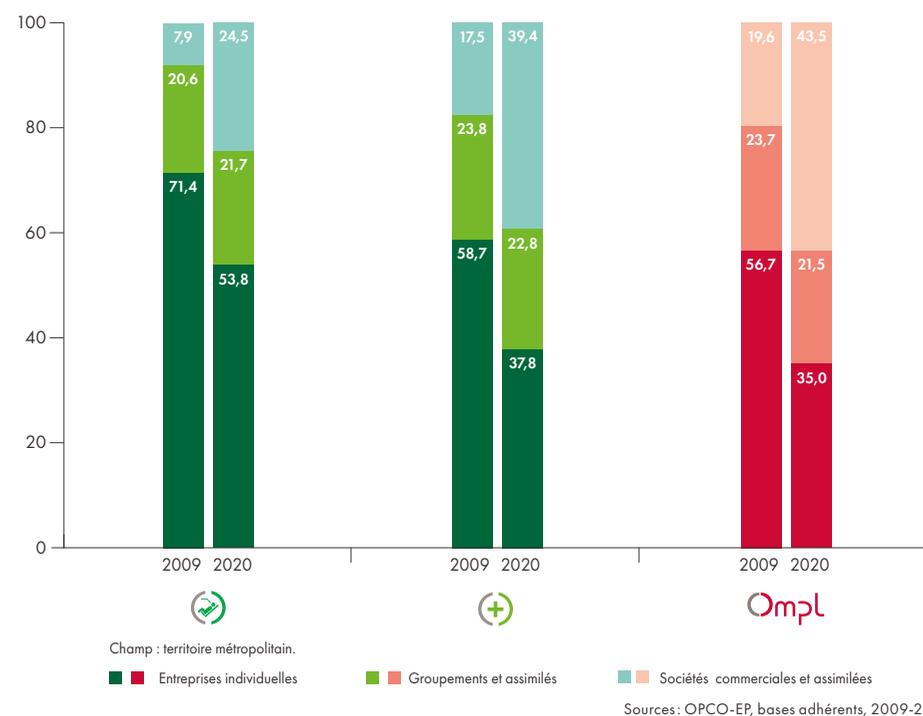
### Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2009-2020, %)



### DÉSFFECTATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles (53,8 %) sont majoritaires au sein de la branche. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés (+ 16,6 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

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



### ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

- En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle :
- elles emploient moins de salariés (2,4 contre 4,6 dans le secteur) ;
  - elles sont majoritairement constituées en entreprises individuelles (53,9 %).

### Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	22 169	76 693	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise <sup>1</sup>	2,4	4,6	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (53,8 %)	Société (39,4 %)	Société (43,5 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ : entreprises du périmètre de l'OMPL



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

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

**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.

**Marge** : différence entre le chiffre d'affaires Hors taxes et les consommations intermédiaires.

**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.

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

1 : estimations.



### PERFORMANCES INFÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche :

- les entreprises individuelles génèrent, en moyenne, 127 846 € de valeur ajoutée (VA), soit 6,7 % de moins que le secteur ;
- de même, comme le montre le niveau de l'EBE (91 070 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



### DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

La significativité des données ne permet pas d'analyser la branche.

#### Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			<b>Ompl</b>
Chiffre d'affaires hors taxes	<b>252 767</b>	291 429	259 302
Marge commerciale	<b>204 710</b>	199 226	184 337
VA	<b>127 846</b>	136 954	125 150
Impôts et taxes	<b>11 530</b>	10 201	9 076
Salaires et cotisations	<b>25 246</b>	25 884	23 412
EBE	<b>91 070</b>	100 984	92 755
Bénéfice	<b>99 960</b>	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 (€)

			<b>Ompl</b>
Chiffre d'affaires hors taxes	<b>NS</b>	NS	<b>3 283 518**</b>
Marge commerciale	<b>NS</b>	NS	2 850 143**
VA	<b>NS</b>	2 038 350***	1 657 788***
Impôts et taxes	<b>33 667***</b>	86 569***	66 125***
Salaires et cotisations	<b>NS</b>	1 137 509***	1 017 858***
EBE	<b>131 921***</b>	825 386***	586 417***
Bénéfice	<b>91 796***</b>	554 625***	388 496***

Sources : Cap Financials, base CapFi 2020, 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

### SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2019, fournies par l'INSEE, des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP.

Effectifs salariés .....	<b>16</b>
Catégories sociales .....	<b>21</b>
Contrats de travail .....	<b>26</b>
Temps de travail .....	<b>31</b>
Effectifs par tranche d'âge .....	<b>34</b>
Mobilité annuelle .....	<b>38</b>
Rémunération nette annuelle .....	<b>46</b>
Formation professionnelle .....	<b>49</b>
Chômage annuel .....	<b>53</b>
Publications OMPL .....	<b>56</b>

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



**CROISSANCE DES EFFECTIFS**

- Par rapport à 2010, la branche enregistre une progression (+ 41,1 %) des effectifs jusqu'en 2019.
- Cette tendance semble confirmée par les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

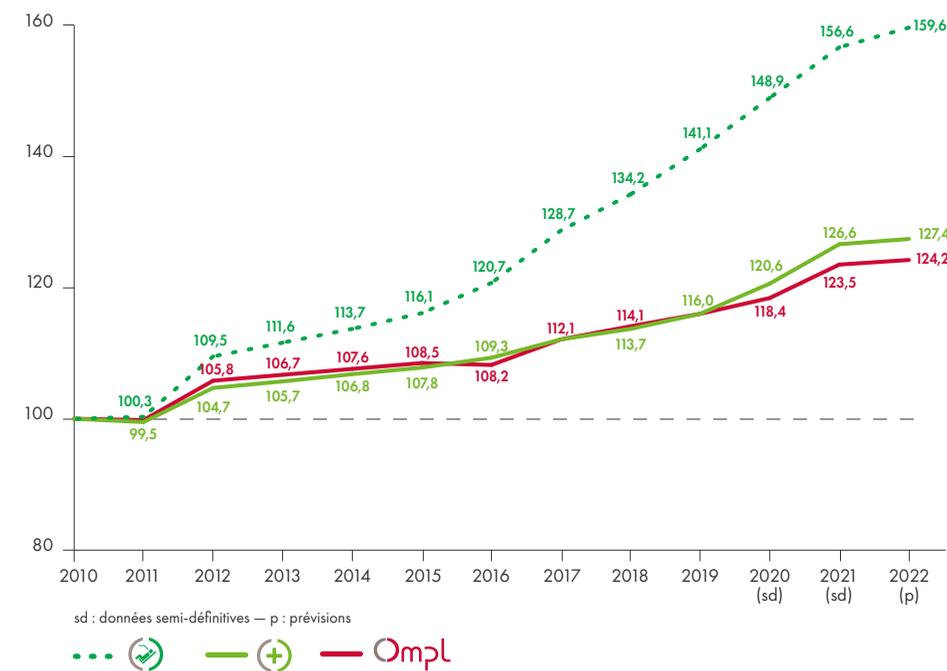
**Évolution des effectifs salariés en volume**

Années			Ompl
2010	35 424	293 046	392 022
2011	35 520	291 528	391 128
2012	38 801	306 786	414 593
2013	39 535	309 820	418 164
2014	40 268	312 849	421 726
2015	41 126	316 037	425 204
2016	42 764	320 337	424 282
2017	45 581	328 520	439 646
2018	47 525	333 126	447 199
2019	49 985	340 025	454 932
2020 (sd)	52 760	353 414	464 109
2021 (sd)	55 459	371 023	484 334
2022 (p)	56 529	373 327	486 942

Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

**Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2010)**



sd : données semi-définitives — p : prévisions

... — — Ompl

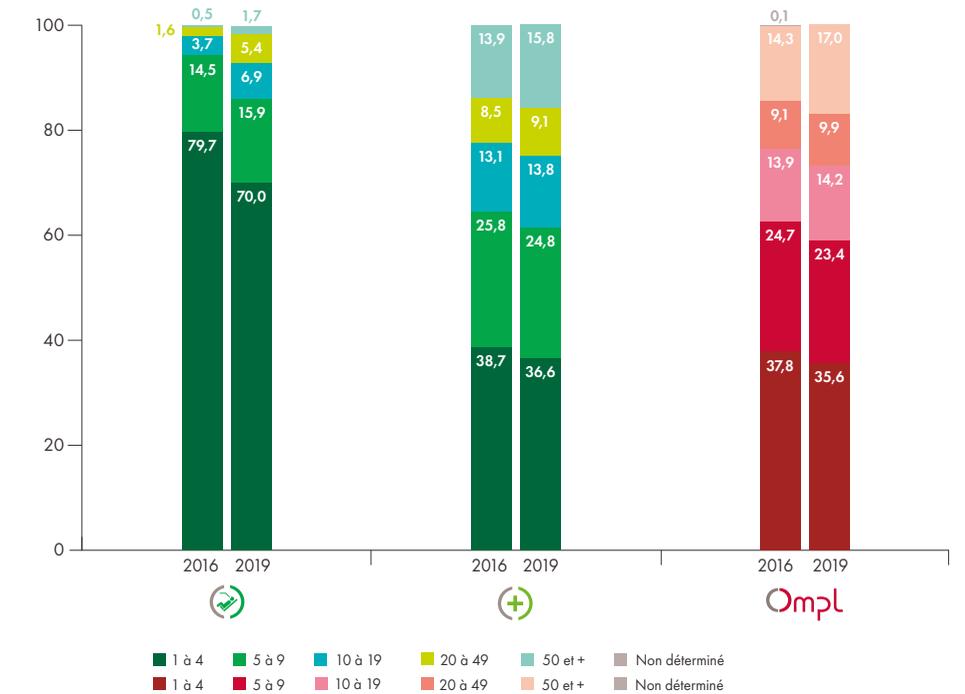
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



**MAJORITÉ DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES**

- 92,8 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Par rapport à 2016, la part des effectifs salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés a reculé (- 5,1 points) au profit des entreprises de taille plus importante.

**Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%)**



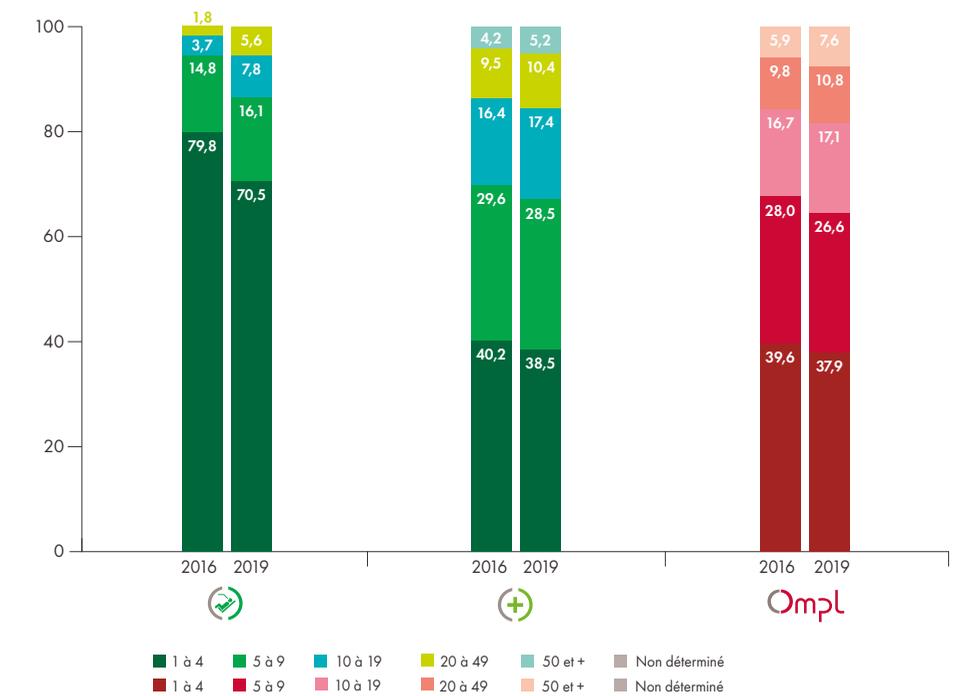
Source : Insee, DADS 2016-2019.



**PROGRESSION DES ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE**

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 94,4 % des effectifs.
- Néanmoins, la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a reculé (- 3,9 points) par rapport à 2016.

**Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des établissements (%)**



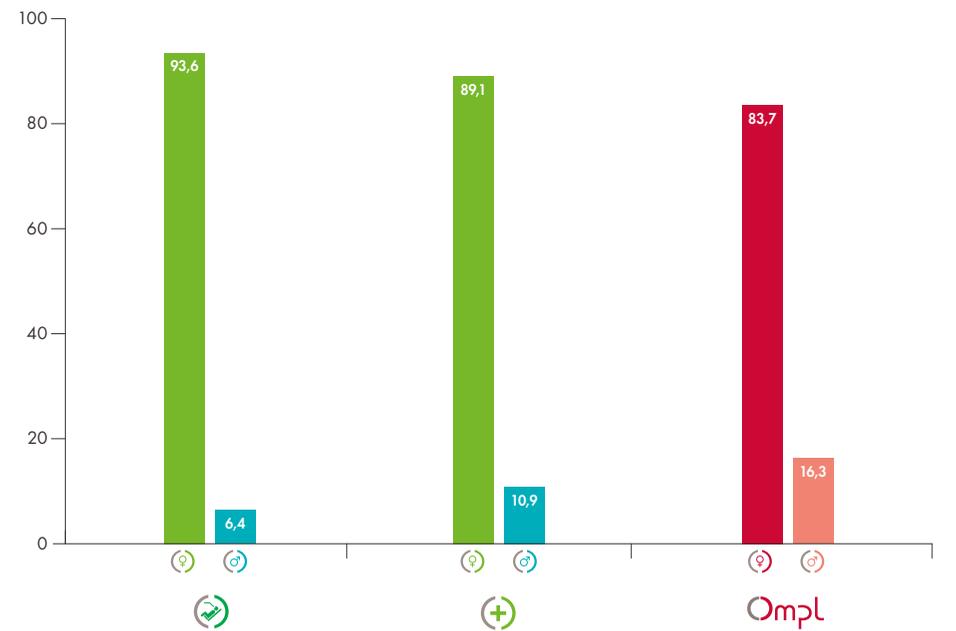
Source : Insee, DADS 2016-2019.



### MAJORITÉ DE FEMMES

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 93,6 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (89,1 %).

### Répartition des salariés par genre (%)



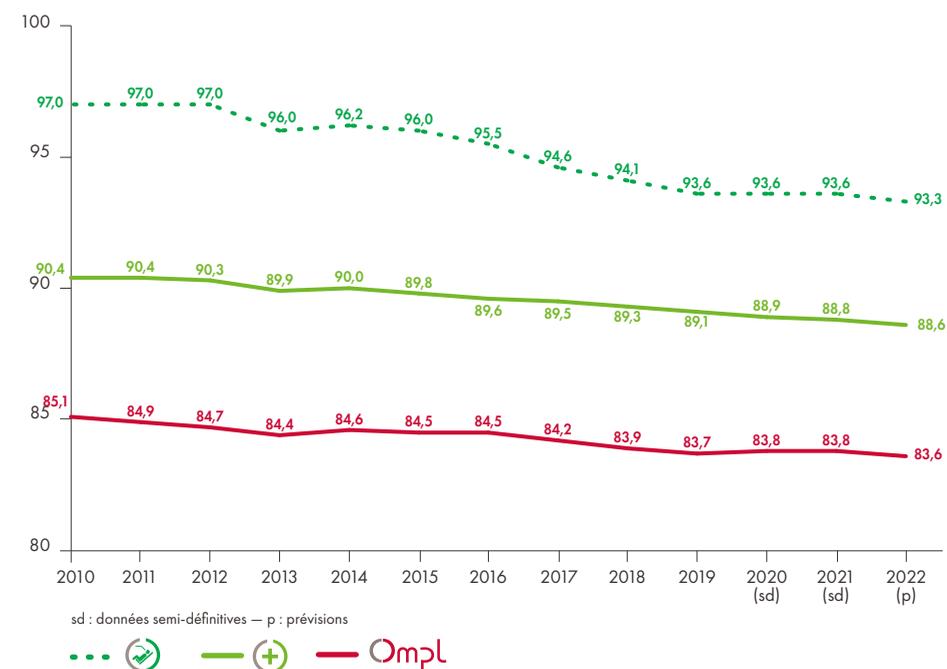
Source: Insee, DADS 2019.



### REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2019. Elle baisse de 3,4 points.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

### Évolution du taux de féminisation (%)



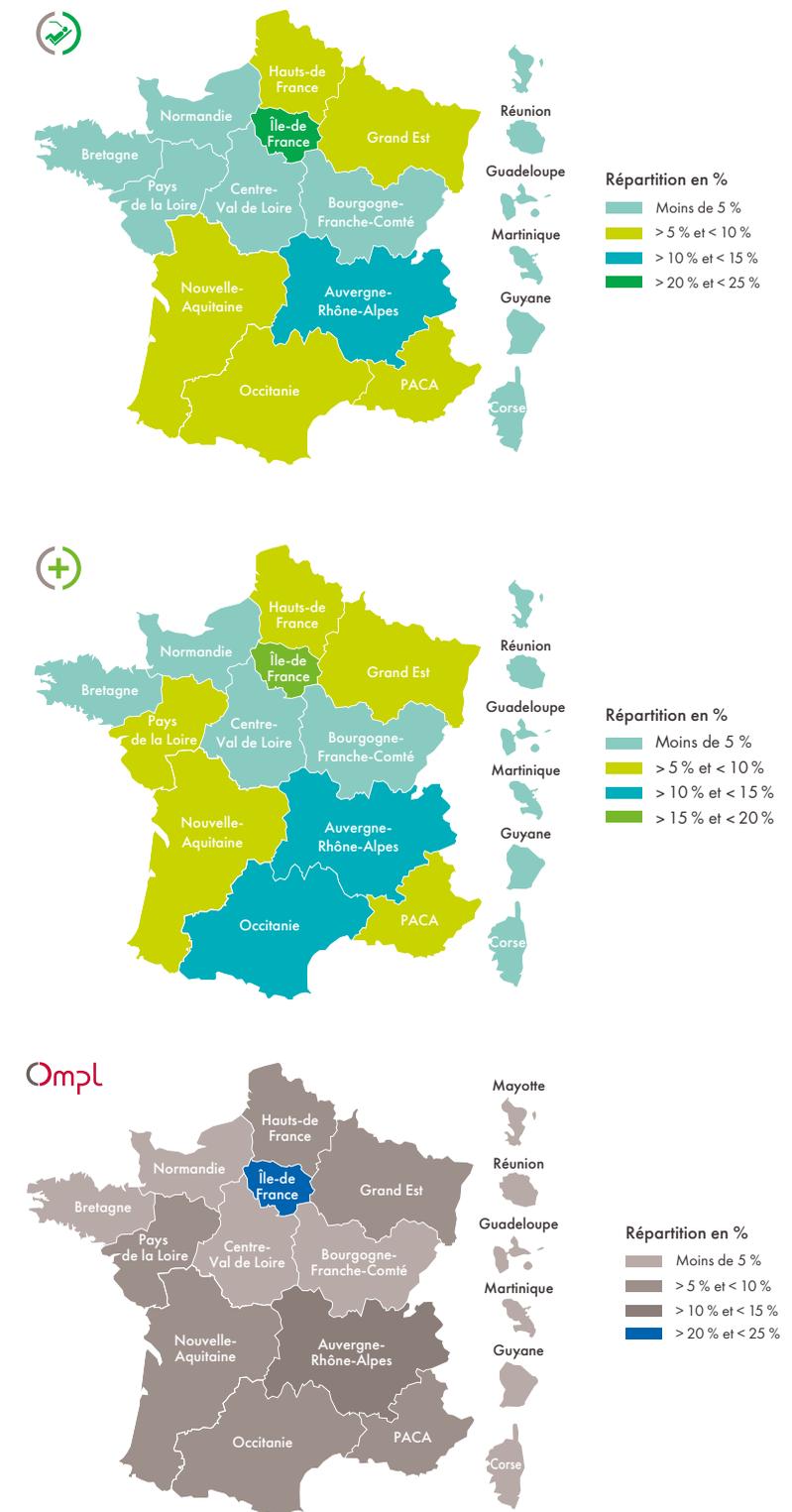
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



### MAJORITÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 23,0 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (16,7 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12,8 %).
- La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (9,8 %).

### Effectifs par région (%)



Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (96,5 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (88,8 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions	📈	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	95,7	90,9	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	95,5	90,5	87,1
Bretagne	95,0	89,5	84,4
Centre-Val de Loire	95,9	90,2	86,4
Corse	95,9	88,1	83,7
DOM	95,6	86,7	83,9
Grand Est	94,5	90,4	86,5
Hauts-de-France	93,9	88,7	84,2
Île-de-France	88,8	85,7	77,6
Normandie	95,3	90,1	86,2
Nouvelle-Aquitaine	96,1	90,4	86,0
Occitanie	96,0	89,2	85,3
Pays de la Loire	96,5	91,8	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	92,6	88,7	85,1
Ensemble	93,6	89,1	83,7

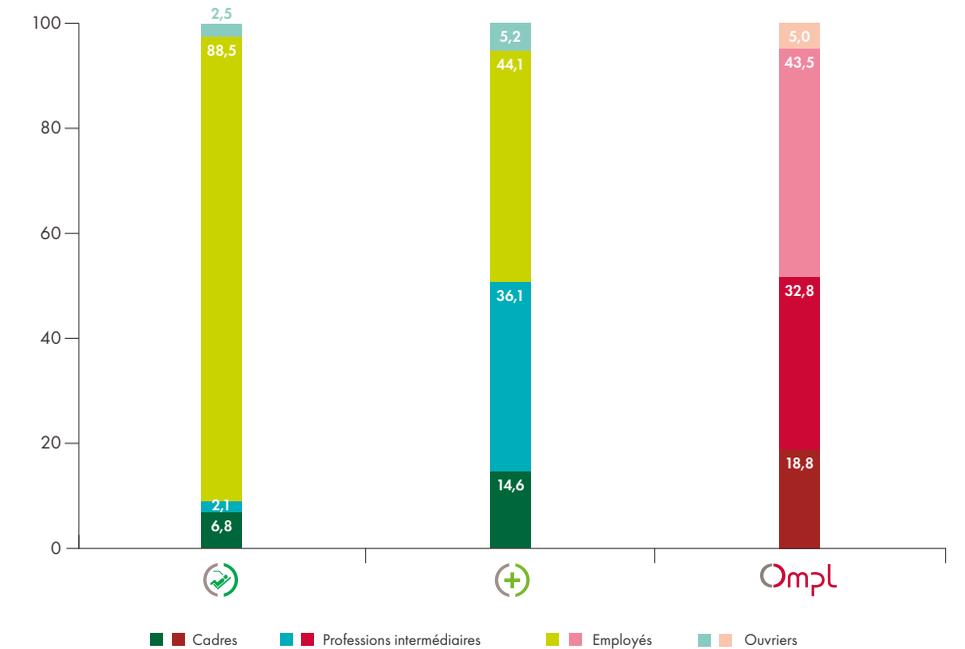
Source: Insee, DADS 2019.



PRÉPONDERANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont faiblement représentés: 6,8 % contre 14,6 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (2,1 %) et inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (36,1 %).
- Le taux d'employés est très important et supérieur à celui du secteur (88,5 % contre 44,1 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2019.



**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 professionnelles des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



### 93,8 % DES SALARIÉS DANS SIX 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 81,3 % des salariés :

- les assistants dentaires, aides de techniciens médicaux (70,1 %) ;
- les secrétaires (11,2 %).

Par rapport à 2016, la répartition des effectifs par métier a évolué :

- le nombre de chirurgiens-dentistes a augmenté de 101 % et leur part dans les effectifs a progressé (+ 2,4 points) ;
- les assistants dentaires, bien que toujours majoritaires et plus nombreux, voient leur part baisser (- 2,2 points) ;
- les autres métiers, à l'exception des nettoyeurs, progressent en nombre et en proportion.

### Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
<b>Exercice total du métier</b>	311c - Chirurgiens-dentistes	1 451	3,4	<b>2 915</b>	<b>5,8</b>
<b>Soutien au métier</b>	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	30 935	72,3	<b>35 017</b>	<b>70,1</b>
<b>Soutien à l'entreprise</b>	541b - Agents d'accueil qualifiés, hôtesse d'accueil et d'information	1 008	2,4	<b>1 540</b>	<b>3,1</b>
	542a - Secrétaires	4 529	10,6	<b>5 584</b>	<b>11,2</b>
	564b - Employés des services divers	492	1,2	<b>675</b>	<b>1,4</b>
	684a - Nettoyeurs	1 500	3,5	<b>1 166</b>	<b>2,3</b>

Source : Insee, DADS 2016-2019.

Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2019 sont comptabilisées.



**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...).

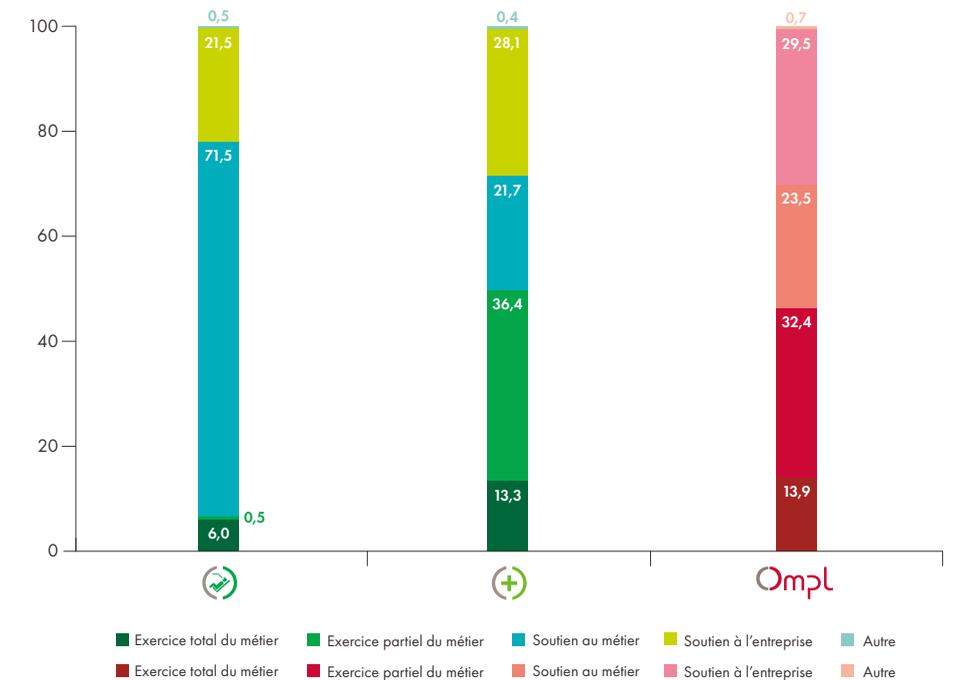


### EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER

93,0 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi.

Ils sont 71,5 % à exercer une activité venant en soutien du métier. Il s'agit principalement d'assistants dentaires.

### Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

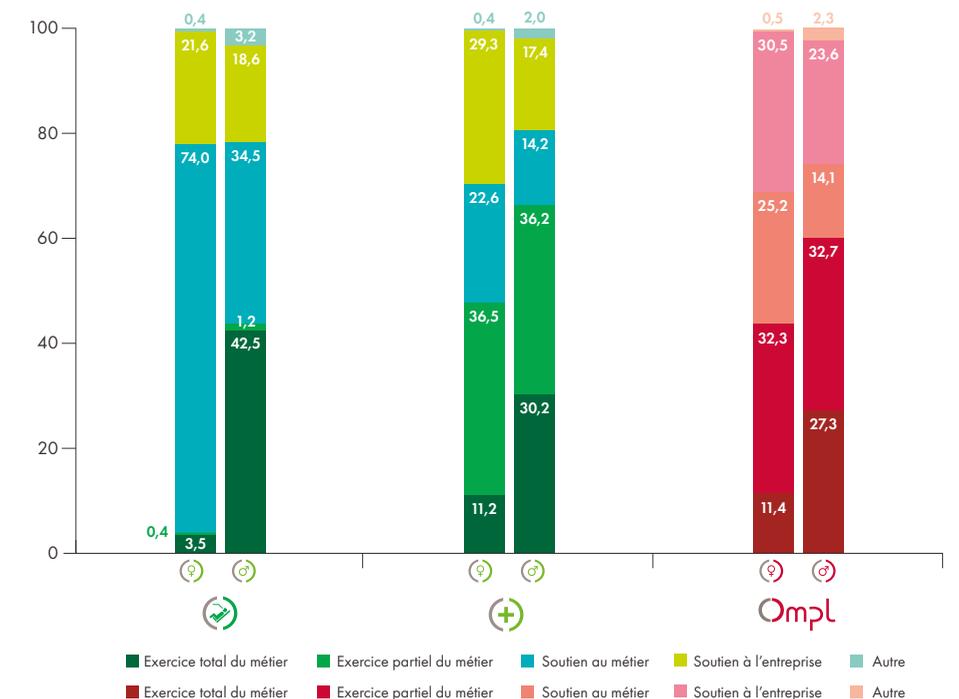


### MÉTIERS GENRÉS

Les emplois de la branche sont fortement impactés par le genre :

- 3,9 % des femmes exercent tout ou partie du métier de l'entreprise contre 43,7 % des hommes ;
- 74,0 % des femmes ont un emploi de soutien au métier contre 34,5 % des hommes.

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



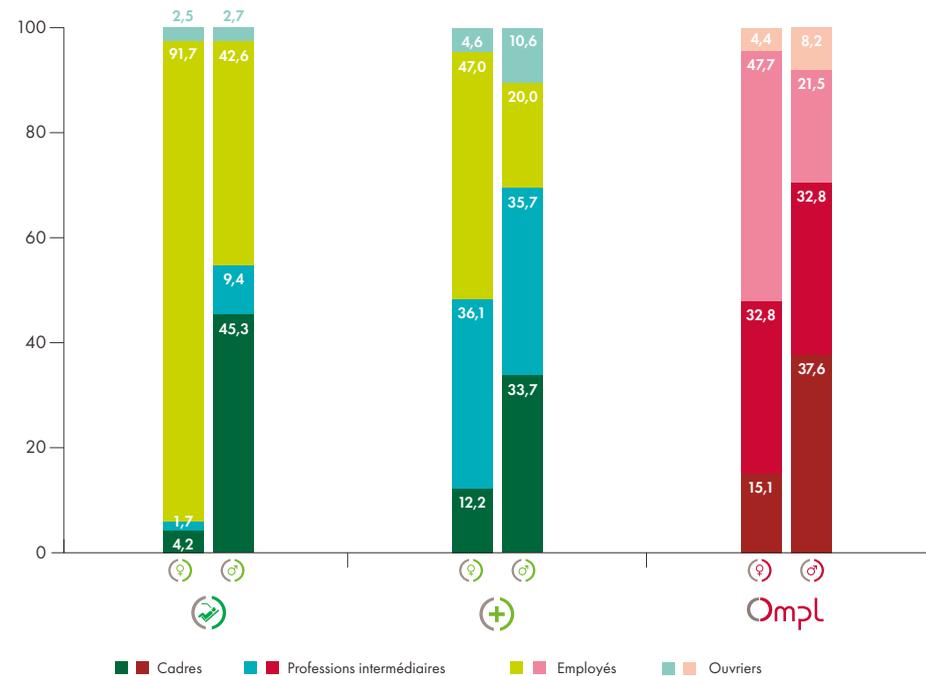
Source : Insee, DADS 2019.



### FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

- Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante. Elle atteint 91,7 % contre 42,6 % seulement pour les hommes.
- En revanche 45,3 % des hommes sont cadres contre 4,2 % des femmes.

### Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.



### 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 la Corse (93,8 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (80,0 %).

### Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
Auvergne-Rhône-Alpes	3,5	2,2	92,0	2,3	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	3,6	1,9	91,0	3,4	0,0
Bretagne	3,8	1,9	92,2	2,1	0,0
Centre-Val de Loire	2,7	2,0	92,2	3,0	0,0
Corse	2,6	ND	93,8	ND	3,6
DOM	2,4	2,0	91,1	4,4	0,0
Grand Est	5,7	2,3	89,5	2,5	0,0
Hauts-de-France	4,0	2,4	90,4	3,3	0,0
Île-de-France	15,3	2,2	80,0	2,5	0,0
Normandie	3,9	2,2	91,4	2,5	0,0
Nouvelle-Aquitaine	3,7	1,9	91,8	2,6	0,0
Occitanie	2,9	2,1	92,6	2,4	0,0
Pays de la Loire	2,6	1,5	93,7	2,2	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,9	2,4	87,7	2,0	0,0
<b>♀</b>	<b>6,8</b>	<b>2,1</b>	<b>88,5</b>	<b>2,5</b>	<b>0,0</b>
<b>♂</b>	<b>14,6</b>	<b>36,1</b>	<b>44,1</b>	<b>5,2</b>	<b>0,0</b>
<b>Oimpl</b>	<b>18,8</b>	<b>32,8</b>	<b>43,5</b>	<b>5,0</b>	<b>0,0</b>

Source: Insee, DADS 2019.

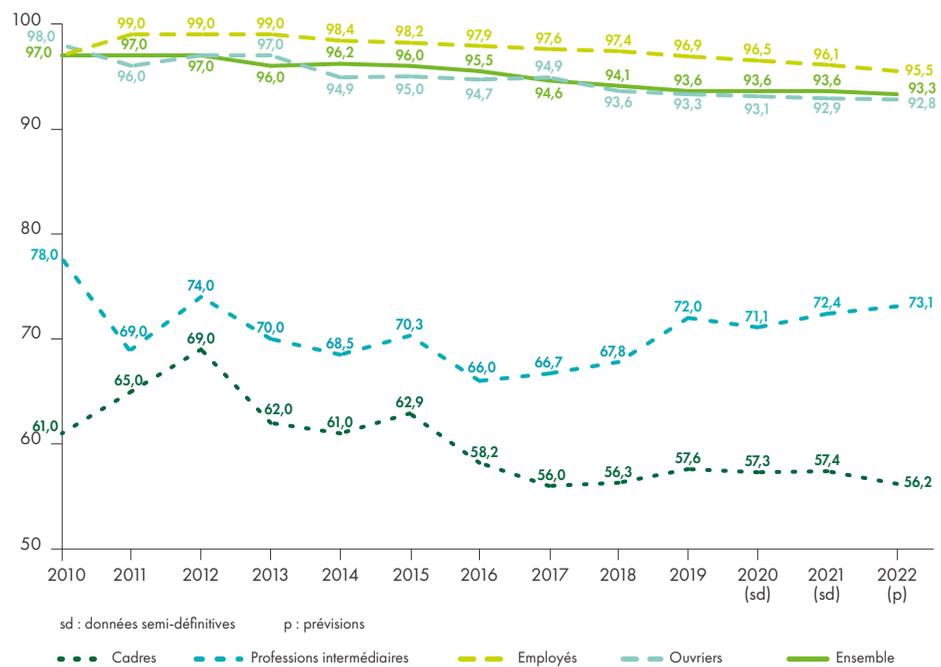
ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



### REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2019. Elle baisse de 3,4 points.
- Dans le détail, toutes les catégories sont concernées. Cependant, depuis 2017 la féminisation des professions intermédiaires repart à la hausse.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

### Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



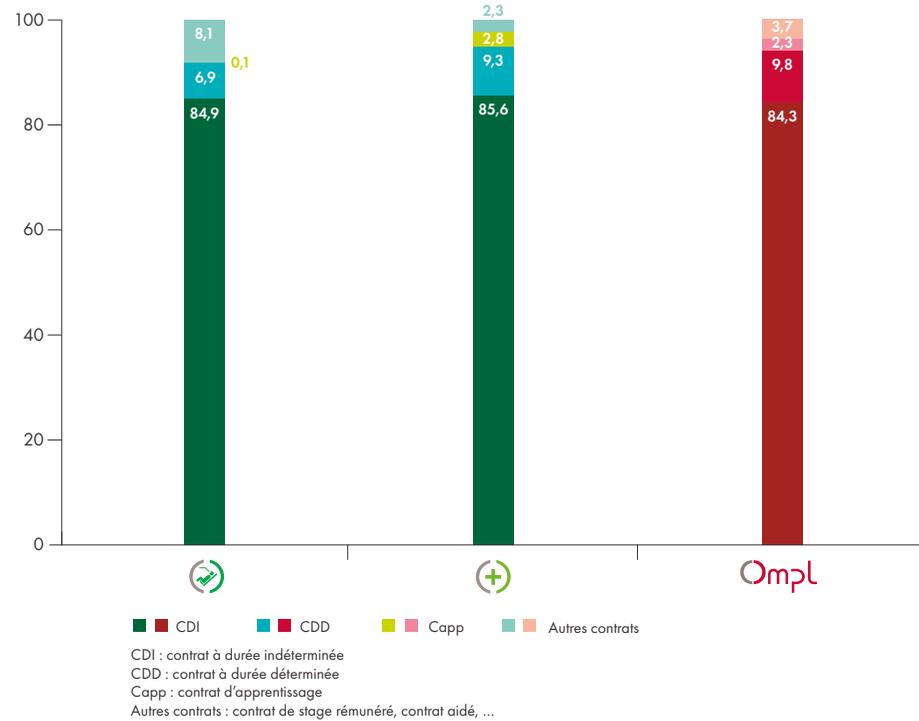
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



**CDI LARGEMENT MAJORITAIRE**

- Le taux de CDI est très élevé (84,9 %) et similaire à la moyenne du secteur (85,6 %).
- Hors CDD, les autres contrats sont fortement mobilisés. Il s'agit principalement de stagiaires rémunérés.

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



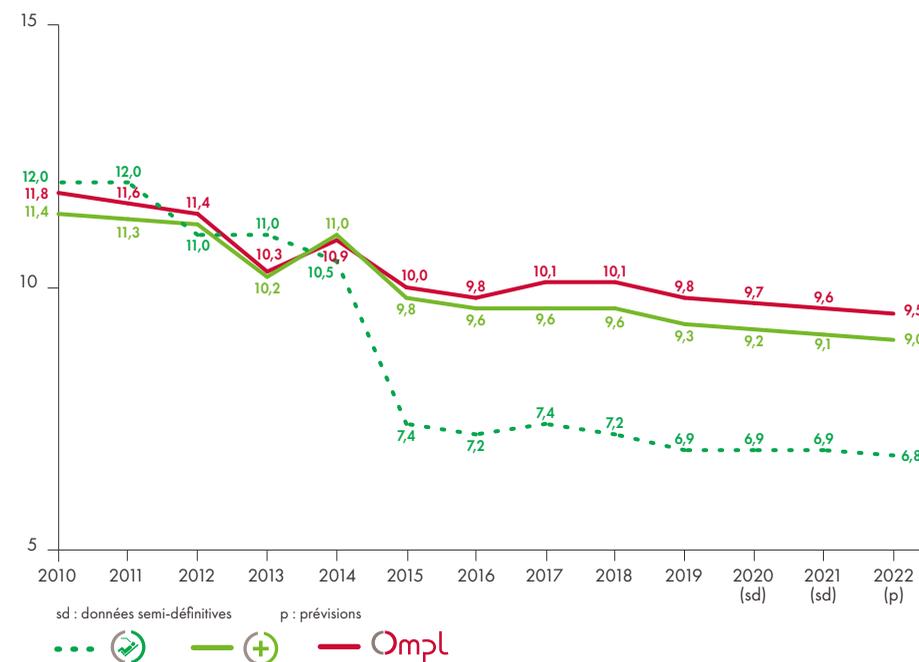
Source: Insee, DADS 2019.



**REPLI DE LA PART DES CDD**

- Par rapport à 2010, le taux de CDD diminue jusqu'en 2019. Il baisse de 5,1 points.
- Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



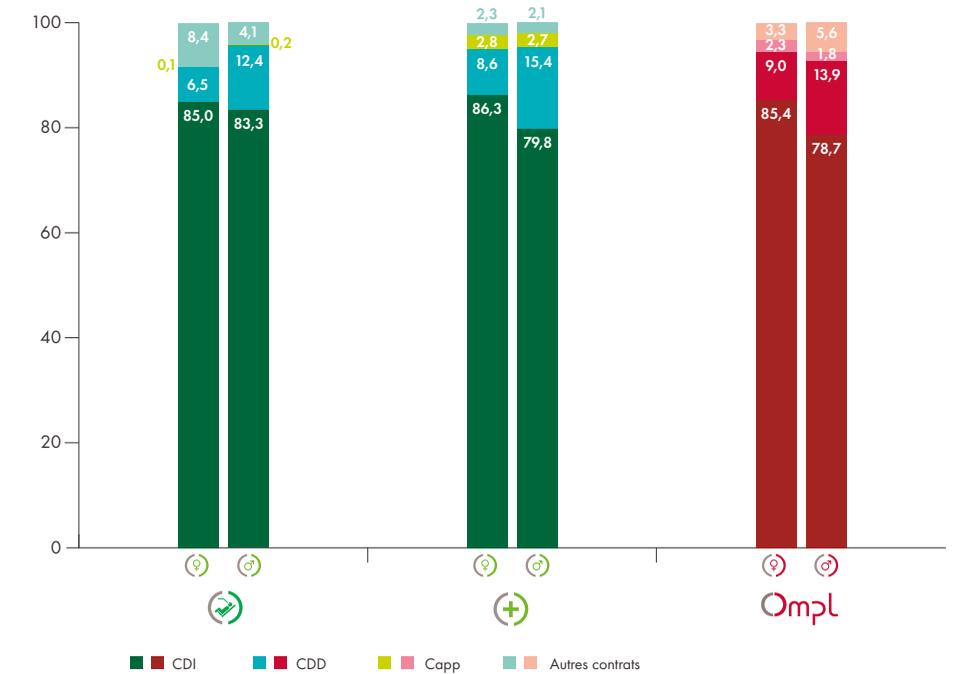
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



**CDD 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 5,9 points.

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



Source: Insee, DADS 2019.



**PLUS D'HOMMES EN CDI**

- Par rapport à 2016 :
- la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse chez les hommes. (- 1,7 et + 2,8 points respectivement) ;
  - le taux de CDD tend à diminuer pour les deux genres (- 0,3 et - 2,1 points).

Évolution de la répartition des salariés par de contrat de travail et genre (2016-2019, en points)

	CDI		CDD		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 1,7	↑ + 2,8	↓ - 0,1	↑ + 0,8	↓ - 0,2	↑ + 0,6
CDD	↓ - 0,3	↓ - 2,1	↓ - 0,3	↓ - 0,3	↓ - 0,1	↔ 0,0
Capp	↔ 0,0	↓ - 0,6	↑ + 0,4	↓ - 0,2	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↑ + 2,0	↓ - 0,1	↑ + 0,1	↓ - 0,4	↓ - 0,1	↓ - 0,5

Source: Insee, DADS 2016-2019.



### CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent deux fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (11,7 % contre 4,8 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.

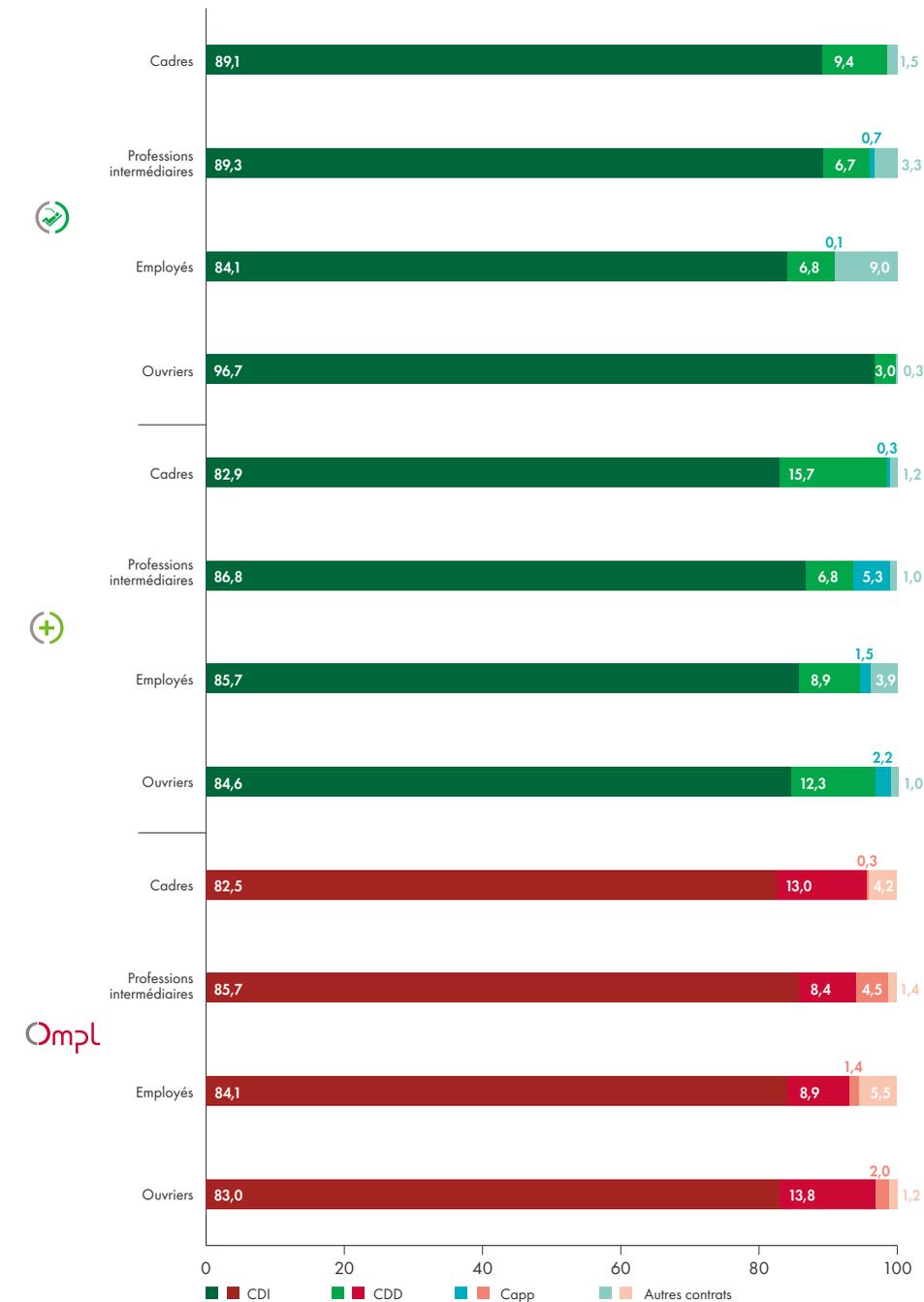


### NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche :

- le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres (9,4 %) ;
- pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les ouvriers (3,0 %) et les professions intermédiaires (6,7 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.

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



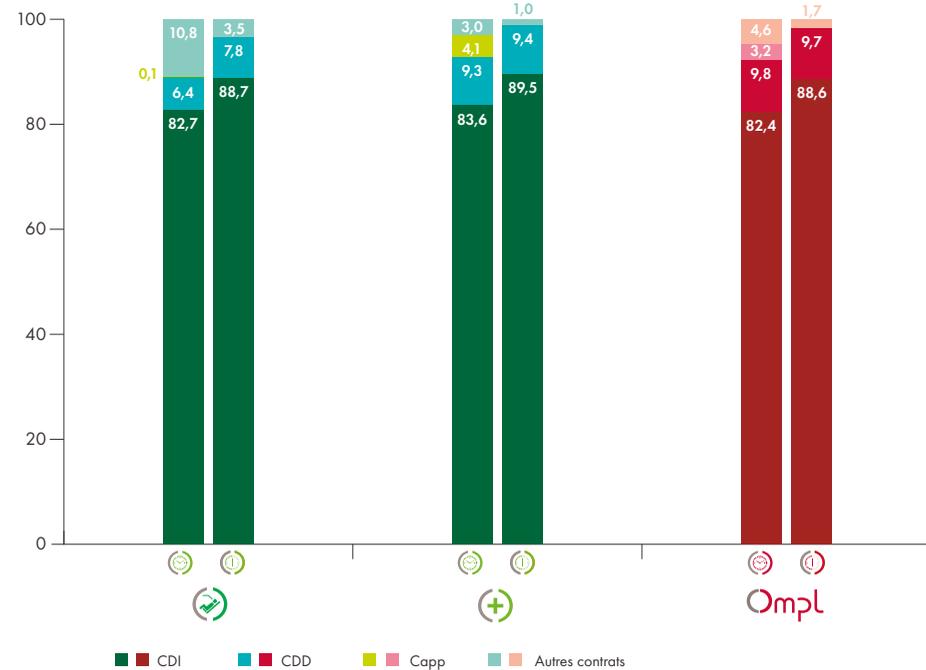
Source: Insee, DADS 2019.



**NUANCES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

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

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



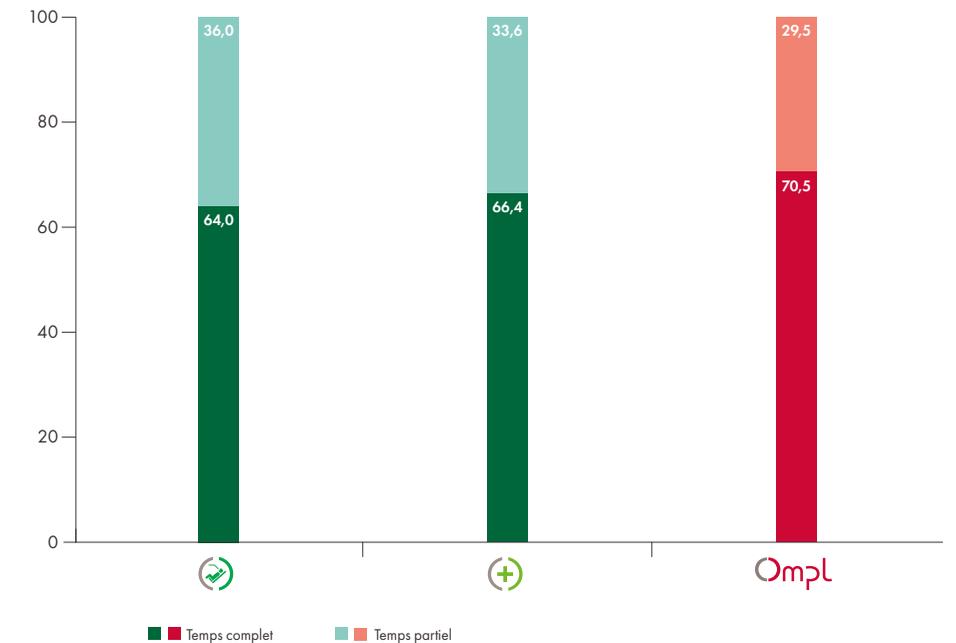
Source: Insee, DADS 2019.



**MAJORITÉ DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET**

Deux tiers des salariés de la branche (64,0 %) travaillent à temps complet.

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



Source: Insee, DADS 2019.



**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM (11,3 %) et minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (4,9 %).

**Taux de CDD par région (%)**

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

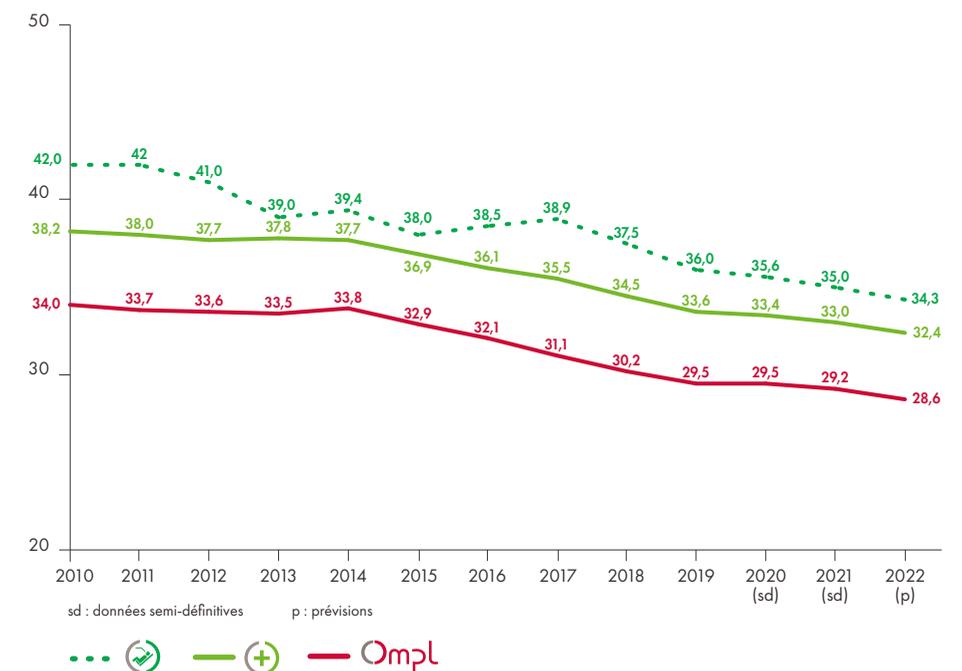
Source: Insee, DADS 2019.



**REPLI DU TEMPS PARTIEL**

- Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2019. Il baisse de 6 points.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

**Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)**



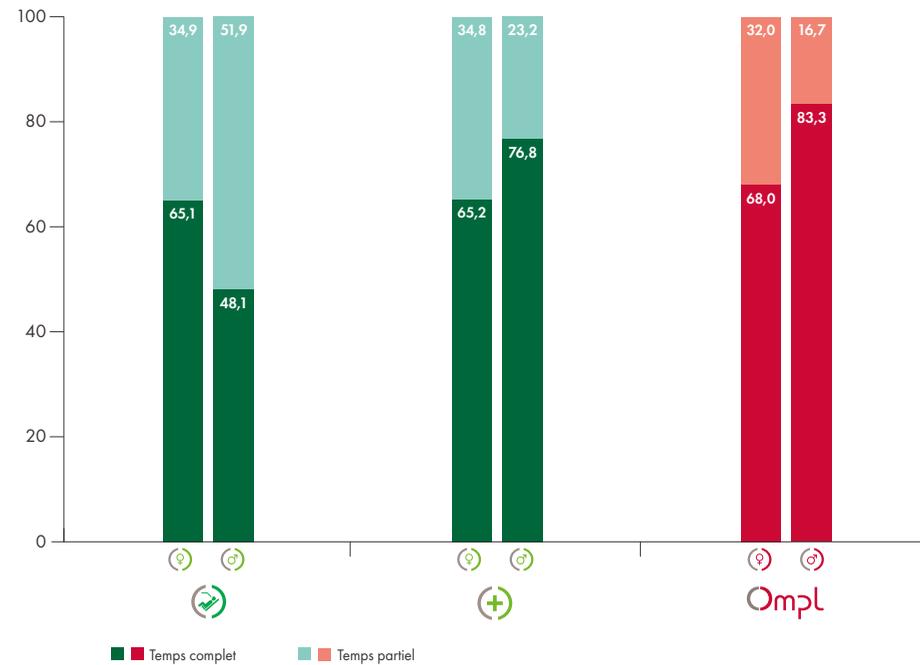
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



### PLUS D'HOMMES À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup moins souvent à temps partiel que les hommes (- 17 points).

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



Source: Insee, DADS 2019.



### OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

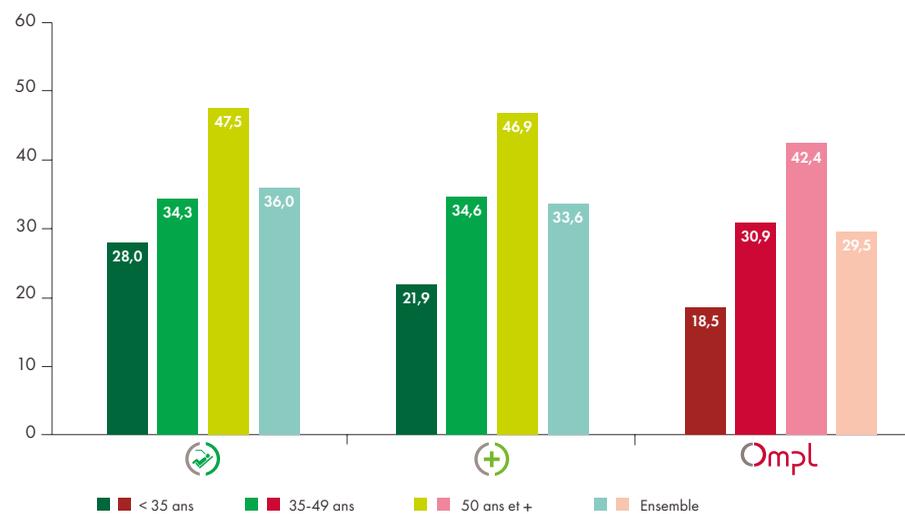
- Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (90,5 %).
- Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les employés (32,1 %).



### 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 (47,5 %), un taux supérieur de 19,5 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source: Insee, DADS 2019.



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les Pays de la Loire (42,6 %) et atteint un minimum pour les DOM (28,5 %).

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

Catégories sociales	♀	♂	Ompl
Cadres	67,0	39,9	28,0
Professions intermédiaires	33,5	25,7	23,2
Employés	32,1	35,2	31,6
Ouvriers	90,5	56,6	56,7
Ensemble	36,0	33,6	29,5

Source: Insee, DADS 2019.

### Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	♀	♂	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	38,0	4,7	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	39,2	3,4	34,2
Bretagne	39,0	2,5	30,6
Centre-Val de Loire	31,8	3,1	28,8
Corse	36,8	2,8	26,4
DOM	28,5	1,8	22,4
Grand Est	40,6	2,6	33,8
Hauts-de-France	38,8	3,3	33,0
Île-de-France	28,9	6,6	21,2
Normandie	34,9	3,5	30,7
Nouvelle-Aquitaine	36,9	3,9	29,2
Occitanie	40,4	3,5	32,7
Pays de la Loire	42,6	3,9	32,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37,2	4,0	31,3
Ensemble	36,0	33,6	29,5

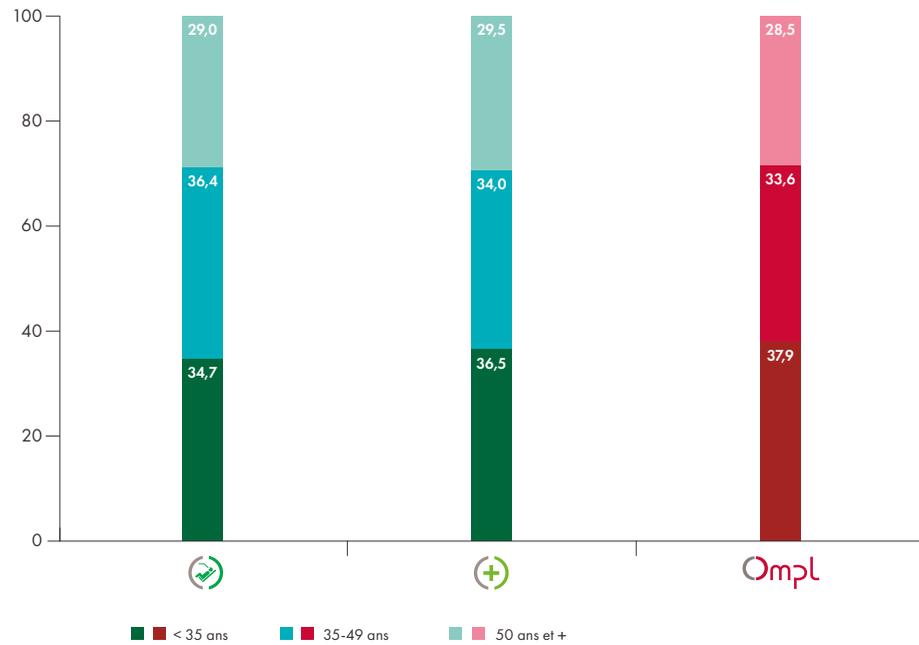
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS ASSEZ ÂGÉS

- La proportion des salariés âgés de 35 à 49 ans est la plus importante (36,4 %).
- Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2019.

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (sd)	2021 (sd)	2022 (p)
< 35 ans	31,0	31,0	30,9	31,4	30,8	31,0	30,8	31,6	33,2	34,7	35,1	36,3	37,7
35-49 ans	43,0	42,1	41,2	40,3	40,6	39,8	39,3	38,0	37,1	36,4	35,9	35,3	34,6
> 50 ans	26,0	27,0	27,9	28,3	28,5	29,2	29,9	30,4	29,7	29,0	29,0	28,4	27,7
<b>Green circle with checkmark</b>													
< 35 ans	38,3	38,2	38,0	37,9	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,5	36,3	36,5	36,7
35-49 ans	36,8	36,1	35,5	35,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	34,0	34,1	34,1	34,2
> 50 ans	24,9	25,7	26,5	27,1	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	29,5	29,6	29,4	29,1
<b>Ompl</b>													
< 35 ans	38,9	39,0	38,9	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	37,8	37,9	38,0
35-49 ans	37,1	36,3	35,8	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,5	33,4	33,3
> 50 ans	24,0	24,6	25,3	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,7	28,7	28,7

Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions



RAJEUNISSEMENT DES EFFECTIFS SALARIÉS

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2019 et des prévisions statistiques :

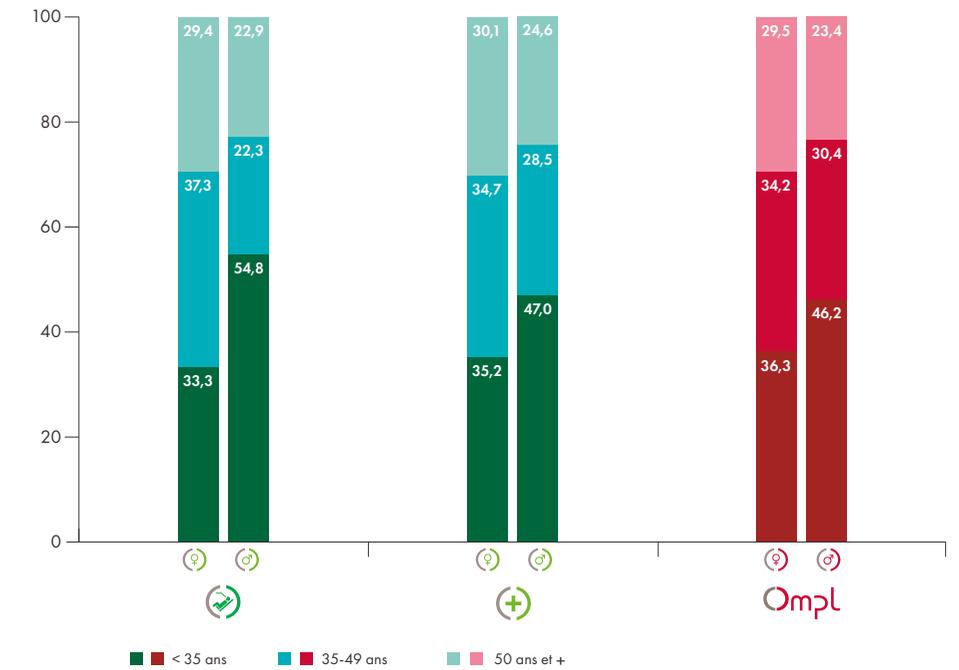
- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître (+ 6,7 points) ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 8,4 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 1,7 point).



DIFFÉRENCES SELON LE GENRE

- Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (54,8 %).
- En revanche, les femmes sont plus souvent représentées dans la tranche d'âge intermédiaire (37,3 %).

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



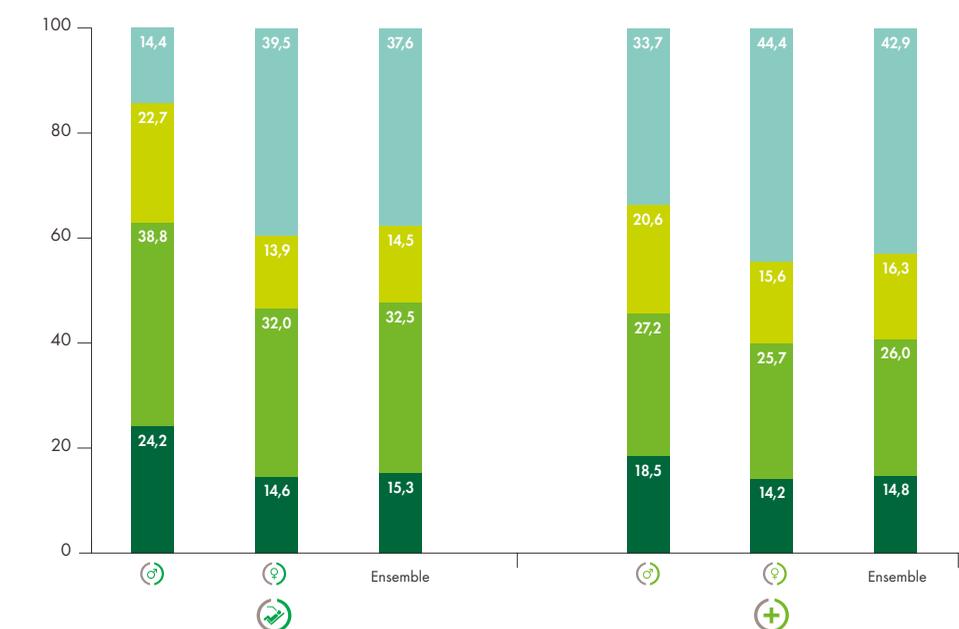
Source: Insee, DADS 2019.



ANCIENNETÉ MOINS LONGUE CHEZ LES HOMMES

- Plus du tiers des salariés a plus de 10 ans d'ancienneté.
- Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière longue dans la branche. 39,5 % d'entre elles cumulent au moins 10 ans d'ancienneté contre 14,4 % des hommes.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source: Insee, Enquête emploi, 2018-2020.



### VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 87,1 % sont des chirurgiens-dentistes, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (61,7 %).
- Les professions intermédiaires, dont 41,5 % de prothésistes dentaires, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (38,2 %).
- Les employés, très majoritairement des assistants dentaires (79,2 %), se répartissent assez régulièrement au sein des trois tranches d'âge autour d'une moyenne de 33,3 %.
- Les ouvriers, principalement du personnel d'entretien (94,8 %), tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (67,9 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	61,7	38,2	33,3	6,6	34,7
35-49 ans	18,5	34,1	38,1	25,5	36,4
> 50 ans	19,8	27,7	28,6	67,9	29,0
< 35 ans	44,2	41,1	31,9	22,3	36,5
35-49 ans	28,0	35,7	35,5	26,7	34,0
> 50 ans	27,8	23,2	32,6	51,0	29,5
< 35 ans	42,8	42,6	34,0	23,2	37,9
35-49 ans	31,0	35,0	34,2	28,5	33,6
> 50 ans	26,2	22,4	31,8	48,3	28,5

Source : Insee, DADS 2019

### Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
Cadres	NS	NS	NS	NS
Professions intermédiaires	NS	NS	NS	NS
Employés	13,5	30,3	14,2	42,1
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	15,3	32,5	14,5	37,6

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

NS : données non-significatives



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie fortement d'une région à l'autre.

La part des salariés de moins de 35 ans est :

- maximale pour l'Île-de-France (51,9 %) ;
- minimale pour la Corse (23,8 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	30,7	40,0	29,3
Bourgogne-Franche-Comté	26,4	37,9	35,7
Bretagne	24,5	41,9	33,5
Centre-Val de Loire	27,9	37,1	35,0
Corse	23,8	43,0	33,2
DOM	31,2	43,0	25,8
Grand Est	33,1	34,9	32,0
Hauts-de-France	33,5	37,0	29,4
Île-de-France	51,9	27,8	20,3
Normandie	32,1	38,6	29,3
Nouvelle-Aquitaine	23,9	42,1	34,0
Occitanie	27,8	39,9	32,4
Pays de la Loire	27,1	42,1	30,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31,8	36,0	32,3
	34,7	36,4	29,0
	36,5	34,0	29,5
	37,9	33,6	28,5

Source : Insee, DADS 2019.



### MOINS DE CINQ ANS POUR PRÈS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Les données sont très lacunaires et ne permettent pas une analyse pour chaque catégorie sociale. Seule la catégorie des employés, regroupant très majoritairement des assistants dentaires, peut être commentée.

Pour cette dernière, les carrières de 10 ans et plus sont surreprésentées (42,1 %).



## TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est intense (20,4 %). Il excède très largement le seuil critique de 15 %, ce qui implique une réelle fongibilité des équipes. Le taux de turnover est particulièrement conséquent pour :

- les chirurgiens-dentistes salariés (44,5 %) ;
- les secrétaires (24,3 %) ;
- les assistants dentaires (17,8 %).

## Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	40709	282 844	374 059
Effectif total de l'année	49985	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	9276	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	7338	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	22,8	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	18,0	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	20,4	18,7	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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

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

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

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



## PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 4,4 points. Le secteur suit une tendance similaire.



## FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socio-professionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (40,4 % contre 19,3 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré...) 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 (36,9 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (42,4 %).

## Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Taux d'entrée	17,0	16,0	14,9	15,6	17,2	22,8	22,8
	Taux de sortie	15,0	14,0	12,9	13,0	14,0	16,1	18,0
	Turnover annuel	16,0	15,0	13,9	14,3	15,6	19,5	20,4
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	19,4	20,2
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1
	Turnover annuel	17,0	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,7
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9
	Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,2

Source : Insee, DADS 2012-2019.

## Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	21,4	47,4	15,1	160,3	63,3
	Taux de sortie	17,2	33,4	13,6	114,5	31,5
	Turnover annuel	19,3	40,4	14,3	137,4	47,4
	Taux d'entrée	19,2	29,6	11,9	170,5	56,7
	Taux de sortie	16,2	24,8	11,3	125,7	37,9
	Turnover annuel	17,7	27,2	11,6	148,1	47,3
Ompl	Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6
	Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8
	Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7

	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	44,3	16,2	10,9	51,0	28,7	21,3	10,5
	Taux de sortie	29,5	13,7	12,6	33,7	20,0	17,3	9,8
	Turnover annuel	36,9	15,0	11,7	42,4	24,3	19,3	10,2
	Taux d'entrée	38,3	13,2	10,3	29,1	17,0	20,2	20,2
	Taux de sortie	28,1	11,7	12,3	24,7	14,6	16,8	17,0
	Turnover annuel	33,2	12,5	11,3	26,9	15,8	18,5	18,6
Ompl	Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
	Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
	Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source : Insee, DADS 2019.



### MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autre », la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier (44,1 %), principalement des chirurgiens-dentistes.

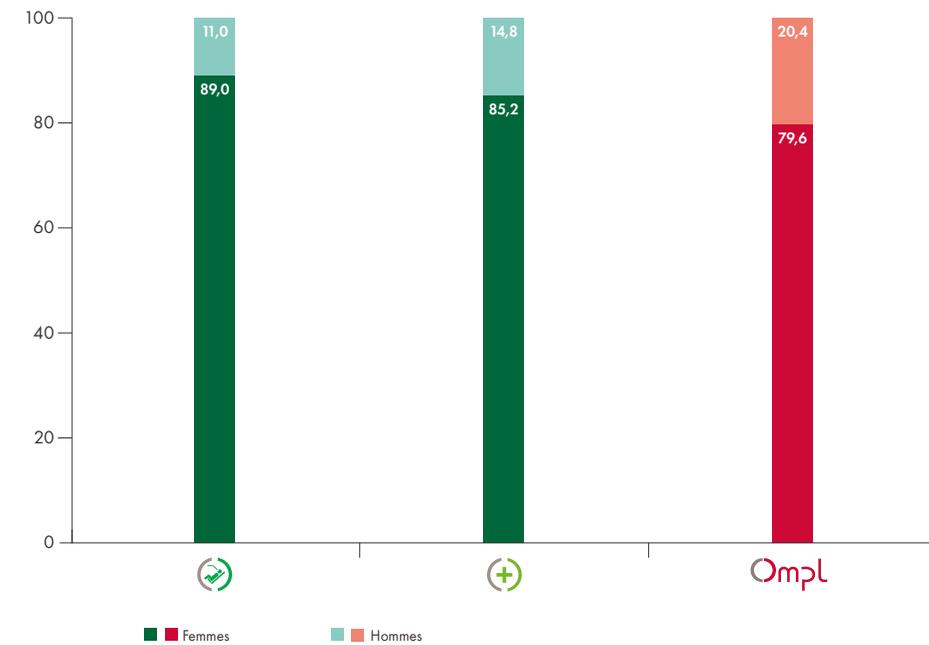


	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
Taux d'entrée	52,9	37,7	19,1	28,0	57,1
Taux de sortie	35,4	24,7	16,5	18,8	47,8
Turnover annuel	44,1	31,2	17,8	23,4	52,4
Taux d'entrée	30,4	17,7	20,5	18,3	59,1
Taux de sortie	25,9	15,3	17,3	15,1	47,6
Turnover annuel	28,2	16,5	18,9	16,7	53,3
Taux d'entrée	28,6	19,3	20,0	21,6	60,4
Taux de sortie	25,2	16,8	17,5	18,6	53,6
Turnover annuel	26,9	18,1	18,7	20,1	57,0

Source: Insee, DADS 2019.

### Profil des entrants

#### • Répartition par genre (%)



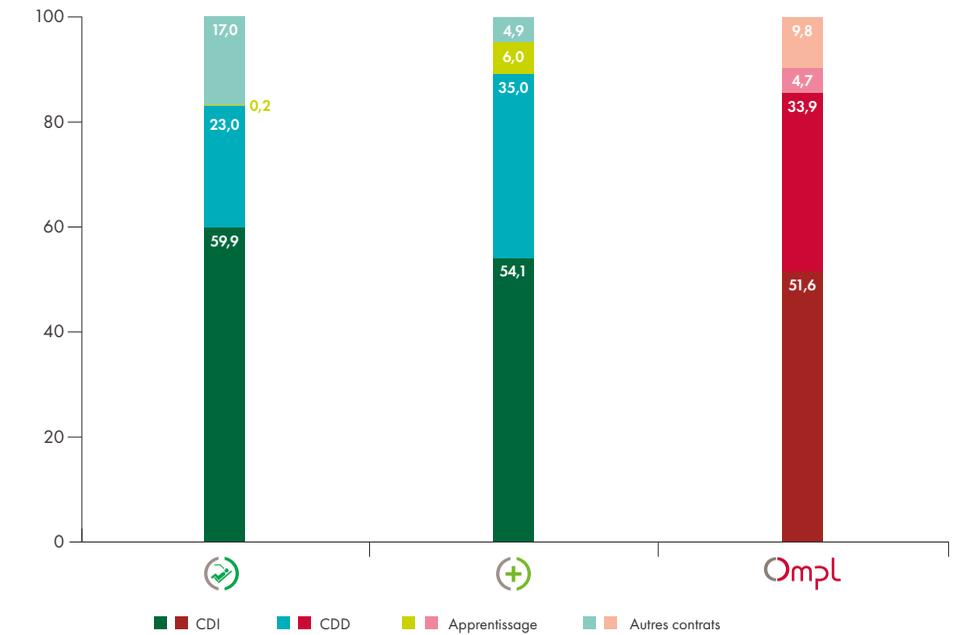
Source: Insee, DADS 2019.



### ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (59,9 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (84,9 %).

#### • Répartition par type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2019.



### EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

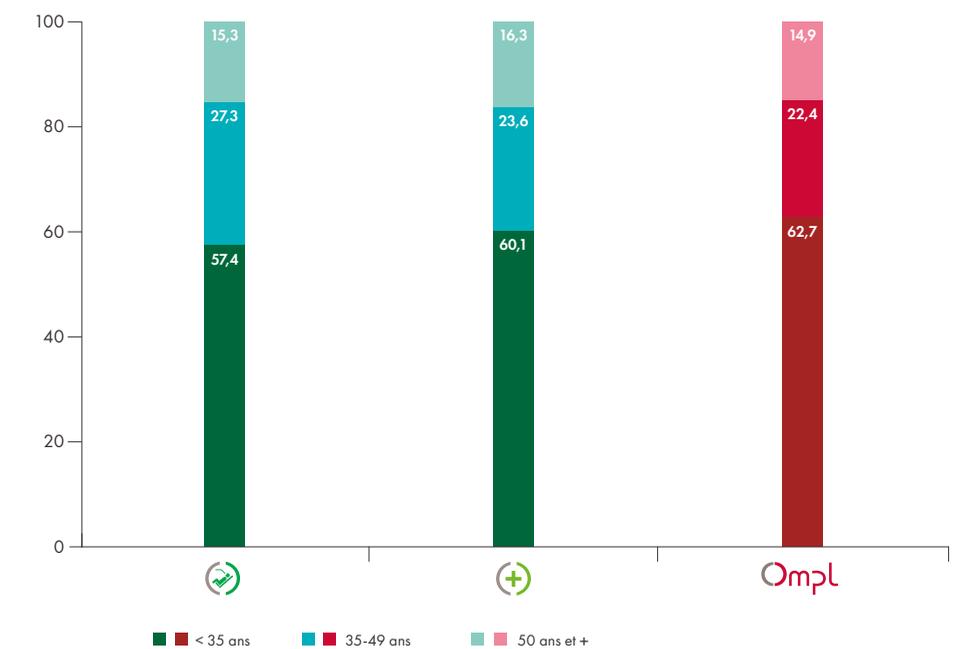
Le taux de féminisation des entrants (89,0 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (93,6 %).



### ENTRANTS ASSEZ JEUNES

57,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 34,7 % pour les salariés de la branche.

#### • Répartition par tranche d'âge (%)



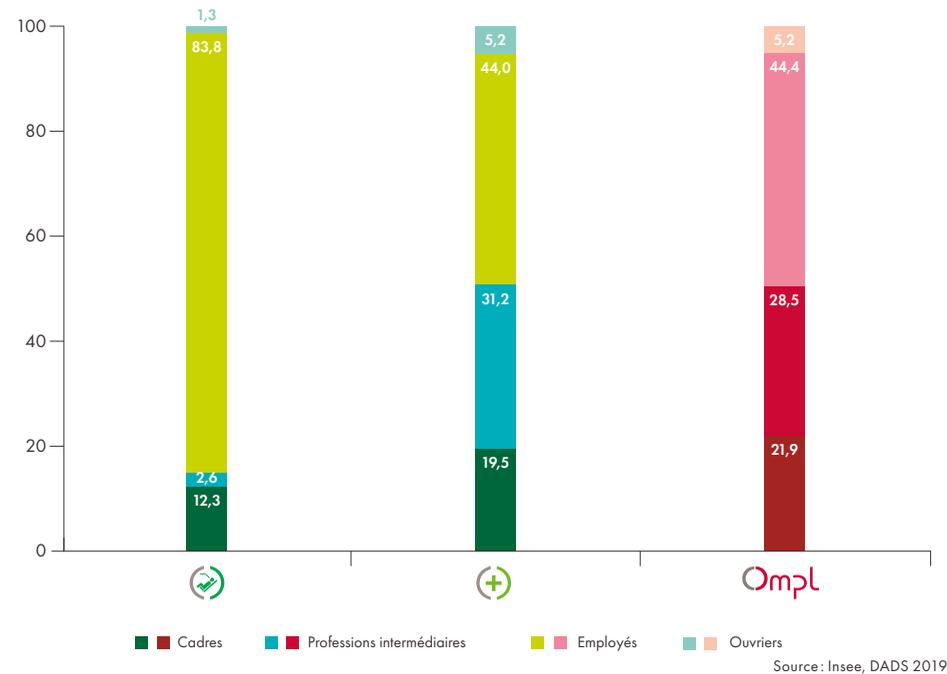
Source: Insee, DADS 2019.



### EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (83,8 %). Sa part est un peu moins importante que celle détenue au sein de la branche (88,5 %). 72,2 % des entrants sont des assistants dentaires et 16,2 % des secrétaires.
- Les cadres représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (12,3 %). Cette catégorie regroupe 6,8 % des salariés de la branche. 90,8 % des recrutés sont des chirurgiens-dentistes.

### • Répartition par catégorie sociale (%)

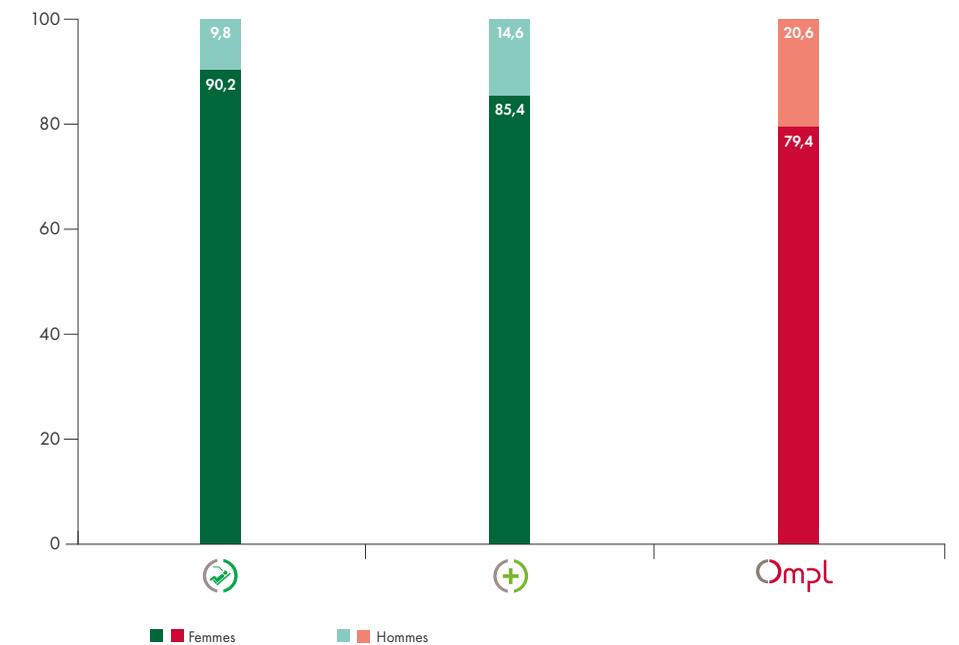


### SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (90,2 %) est proche de celle des entrants (89,0 %).

### Profil des sortants

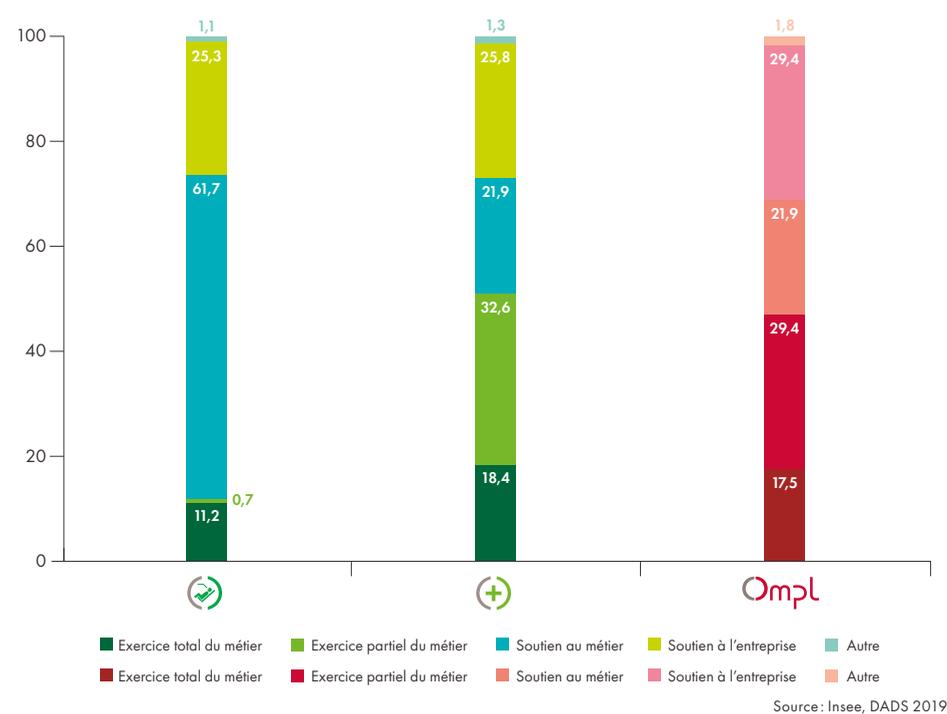
#### • Répartition par genre (%)



### RECRUTEMENTS EN SOUTIEN DU MÉTIER

Ce sont des salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (61,7 %).

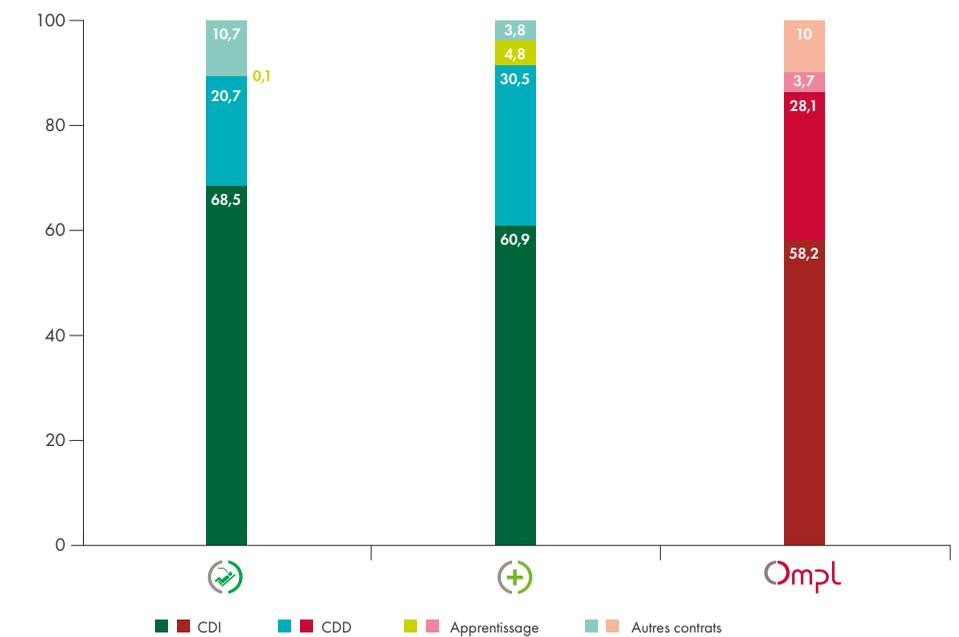
### • Répartition par type de métier (%)



### MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

68,5 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (59,9 %).

### • Répartition par type de contrat de travail (%)

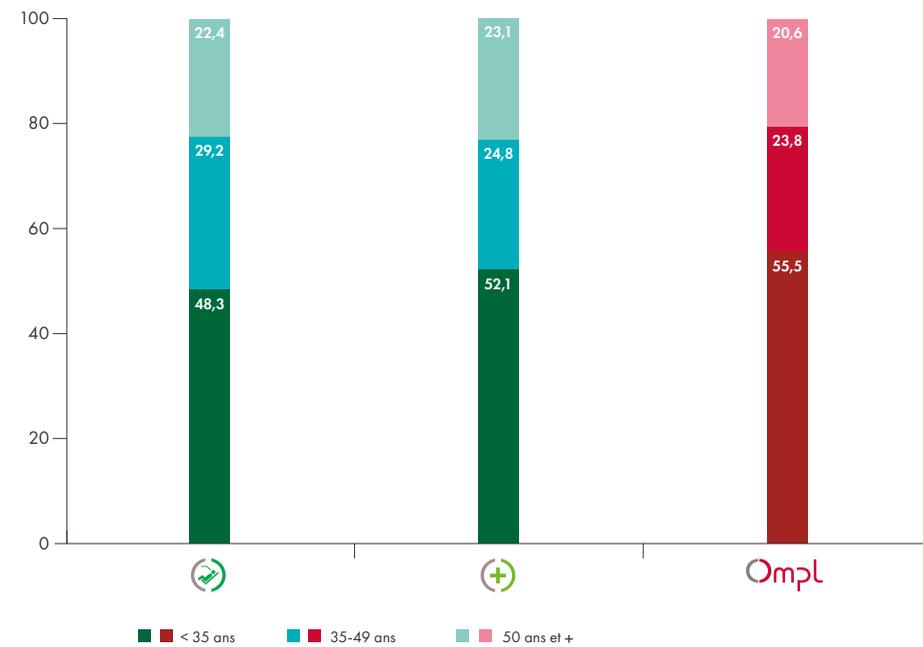




### DÉPARTS DE JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (48,3 % contre 57,4 %).

### • Répartition par tranche d'âge (%)



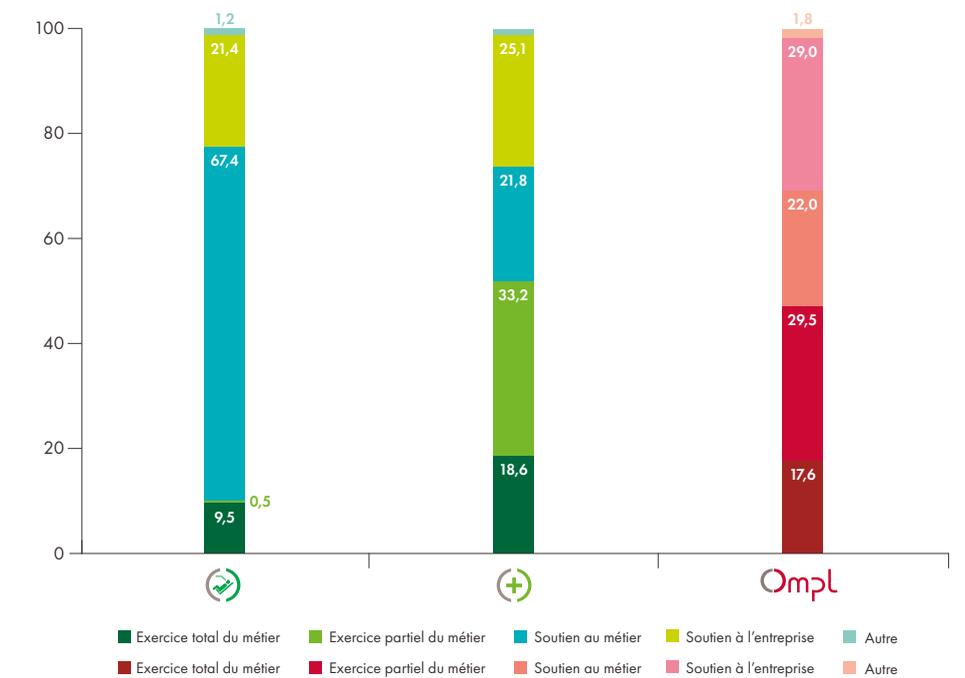
Source: Insee, DADS 2019.



### DÉPARTS DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ACTIVITÉ

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (67,4 %).

### • Répartition par type de métier (%)



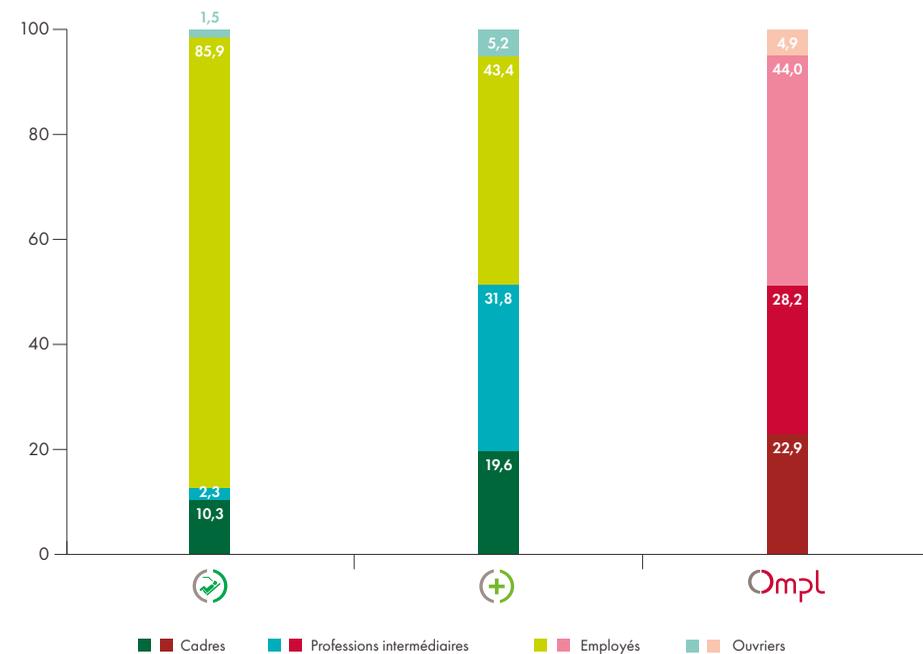
Source: Insee, DADS 2019.



### CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (85,9 %). Parmi cette catégorie, 77,4 % sont des assistants dentaires et 13,6 % des secrétaires.
- D'autre part, 10,3 % des sortants sont des cadres dont 91,5 % des chirurgiens-dentistes.

### • Répartition par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2019.



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (28,6 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (13,6 %).

### Turnover par région (%)

Régions	Île-de-France	Centre-Val de Loire	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	19,0	17,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	17,8	16,5	17,0
Bretagne	18,2	17,5	18,2
Centre-Val de Loire	16,7	16,6	17,3
Corse	13,6	17,7	17,5
DOM	21,1	18,2	18,5
Grand Est	17,4	18,0	18,1
Hauts-de-France	17,3	15,6	17,2
Île-de-France	28,6	24,2	27,1
Normandie	17,6	17,3	17,9
Nouvelle-Aquitaine	16,2	17,0	18,2
Occitanie	18,2	18,7	19,5
Pays de la Loire	17,7	18,4	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,8	18,6	19,6
<b>Ensemble</b>	<b>20,4</b>	<b>18,7</b>	<b>20,2</b>

Source: Insee, DADS 2019.



## 20 732 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est inférieur à celui du secteur.

Néanmoins, les ouvriers ont un revenu relativement moins élevé avec un différentiel de - 3 621 €.

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	50 513	36 733	37 040
Professions intermédiaires	24 557	22 456	23 186
Employés	20 591	20 354	21 060
Ouvriers	13 980	17 601	17 765
Ensemble	20 732	21 948	23 193

Source: extractions Insee, DADS 2019.



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 de parité F/H a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité 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.



## 5 886 € DE PLUS PAR AN 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 491 € 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 (22,2 points d'écart).

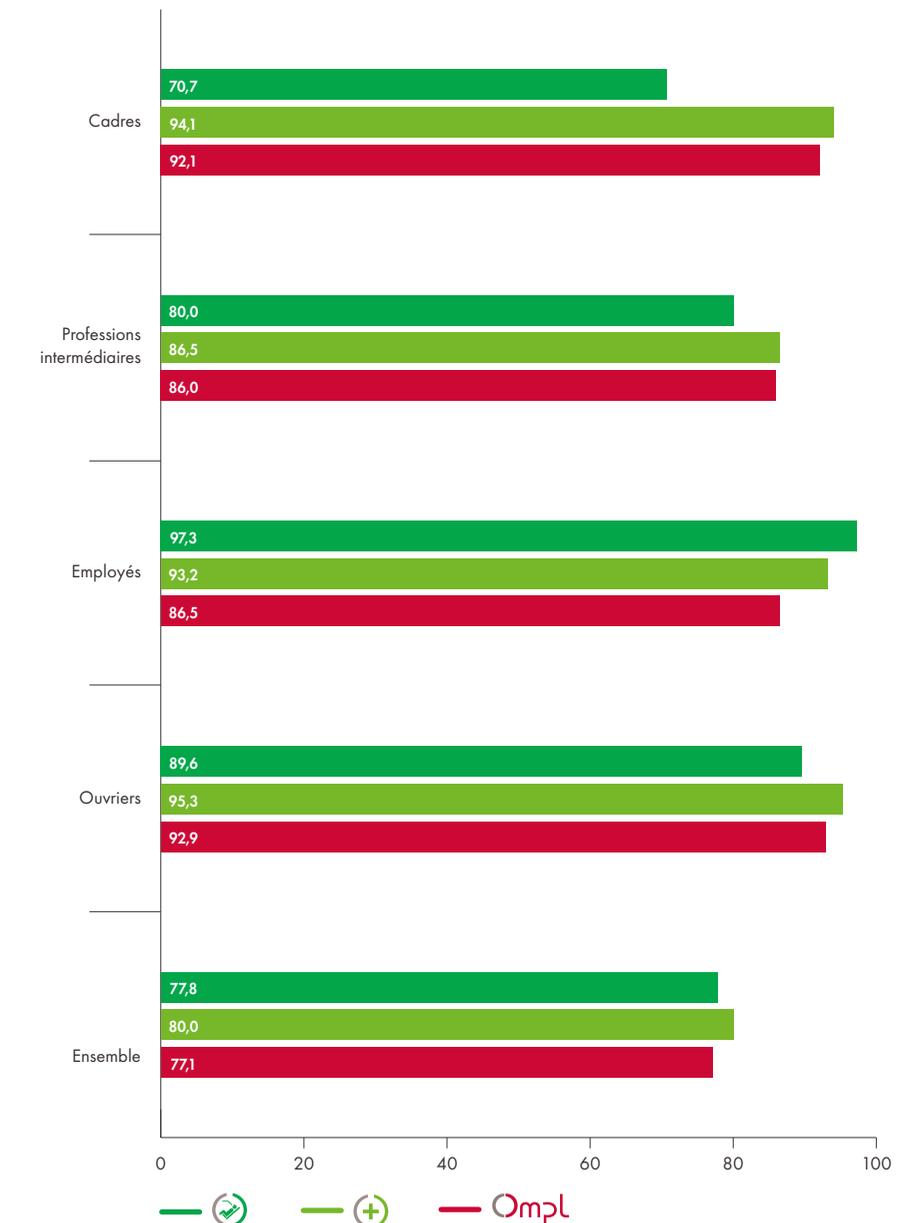
Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 70,7 % de celle des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	20 664	21 640	22 371
Hommes	26 550	27 042	29 023
Ensemble	20 732	21 948	23 193

Source: extractions Insee, DADS 2019.

### Indice de parité par catégorie sociale



Source: extractions Insee, DADS 2019.

**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 14,4 % à ceux de moins de 35 ans.
- Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (+ 4,6 %).

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

Tranches d'âge			<b>Ompl</b>
< 35 ans	19 143	19 650	20 931
35 à 49 ans	20 933	22 431	23 700
50 ans et +	21 900	23 504	24 646
<b>Ensemble</b>	<b>20 732</b>	<b>21 948</b>	<b>23 193</b>

Source : extractions Insee, DADS 2019.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 2 786 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Corse).

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

Régions			<b>Ompl</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	21 031	22 181	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	20 690	21 729	22 265
Bretagne	20 598	21 961	22 762
Centre-Val de Loire	20 811	21 918	22 666
Corse	19 219	21 999	22 571
DOM	20 181	21 668	22 098
Grand Est	20 729	21 700	22 424
Hauts-de-France	19 878	21 162	21 943
Île-de-France	22 005	23 897	27 833
Normandie	20 353	21 362	22 079
Nouvelle-Aquitaine	20 505	21 542	22 169
Occitanie	20 203	21 592	22 156
Pays de la Loire	20 232	21 376	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20 237	21 750	22 516
<b>Ensemble</b>	<b>20 732</b>	<b>21 948</b>	<b>23 193</b>

Source : extractions Insee, DADS 2019.

**RECOURS COHÉRENT  
À LA FORMATION**

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 14,9 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 17,9 % des actions de formation. Dans ce cadre, 23,9 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

**TAUX D'ACCÈS  
SIMILAIRE AU SECTEUR**

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (15,3 %). Néanmoins, par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est plus faible. En revanche le contrat de professionnalisation est plus fortement utilisé (7,6 %), notamment pour la formation des assistants dentaires ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont nettement plus utilisatrices du contrat de professionnalisation (11,2 %) mais recourent moins souvent au plan de développement des compétences (10,7 %) que l'ensemble du secteur.

**Données de cadrage 2020**

			<b>Ompl</b>
Nombre total d'actions de formation	12 597	70 251	90 864
Effectifs salariés totaux <sup>1</sup>	52 760	353 414	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	4 738	18 776	23 916
Nombre total d'entreprises	22 541	77 755	99 626

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

**Taux d'accès à la formation (%)**

	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>2</sup>			Taux d'entreprises formatrices <sup>3</sup>		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	7,6	1,0	15,3	11,2	1,9	10,7
	1,5	2,5	15,9	4,6	8,9	14,8
<b>Ompl</b>	1,3	2,2	16,1	4,0	8,1	15,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : données estimées.

2 : ensemble des actions de formation.

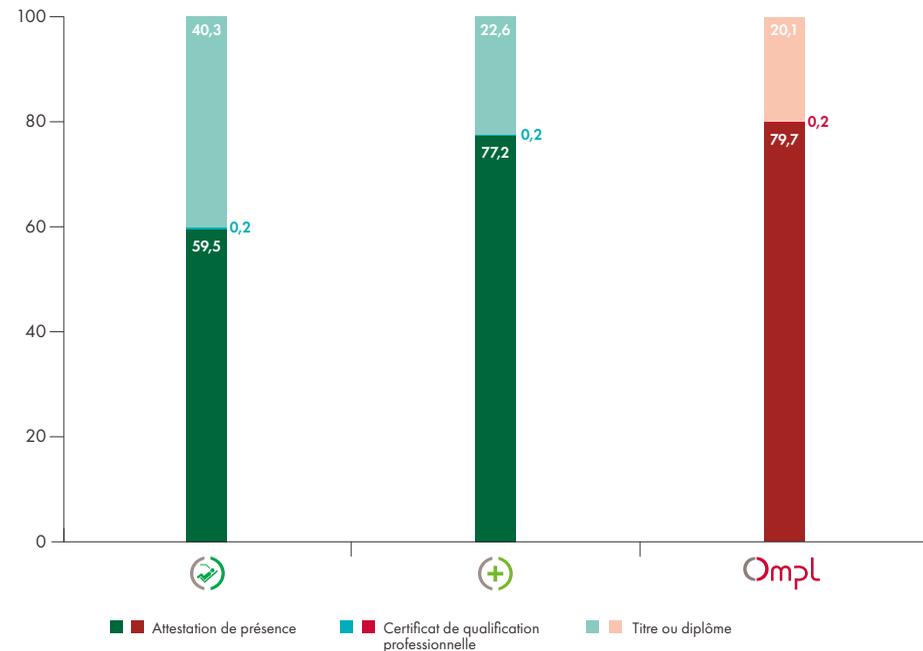
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



### 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 donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (59,5 %).
- À l'exception des titres et diplômes (40,3 %), très majoritairement des titres d'assistant dentaire, les autres sanctions sont très marginales (0,2 %), essentiellement des CQP d'aide dentaire.

### Répartition des formations par sanction (%)



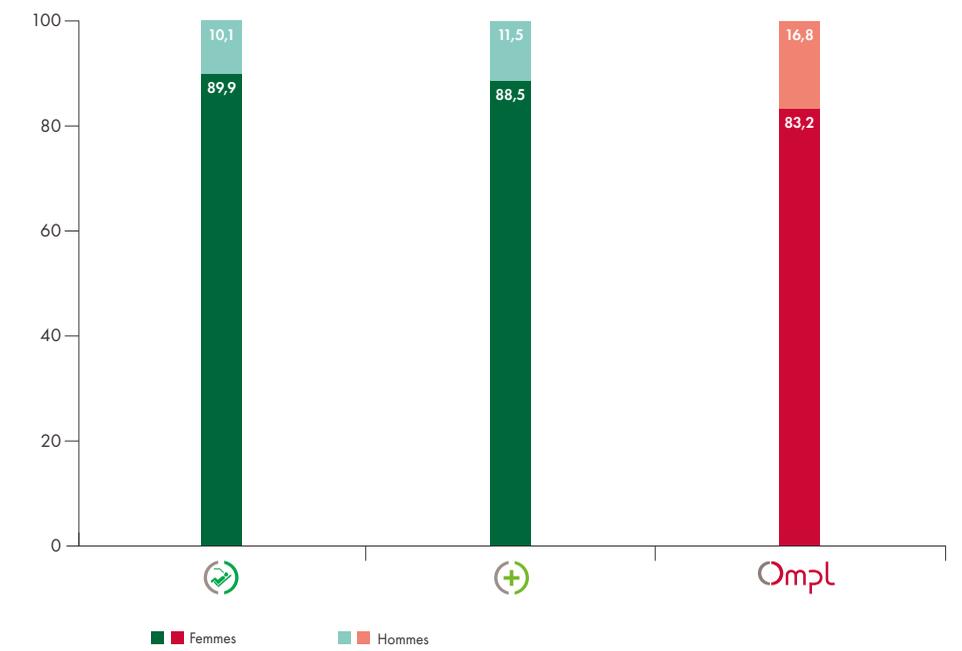
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



### ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 89,9 % des salariés formés sont des femmes.
- Cette proportion est inférieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche (part estimée à 93,6 % en 2020).

### Répartition des stagiaires par genre (%)



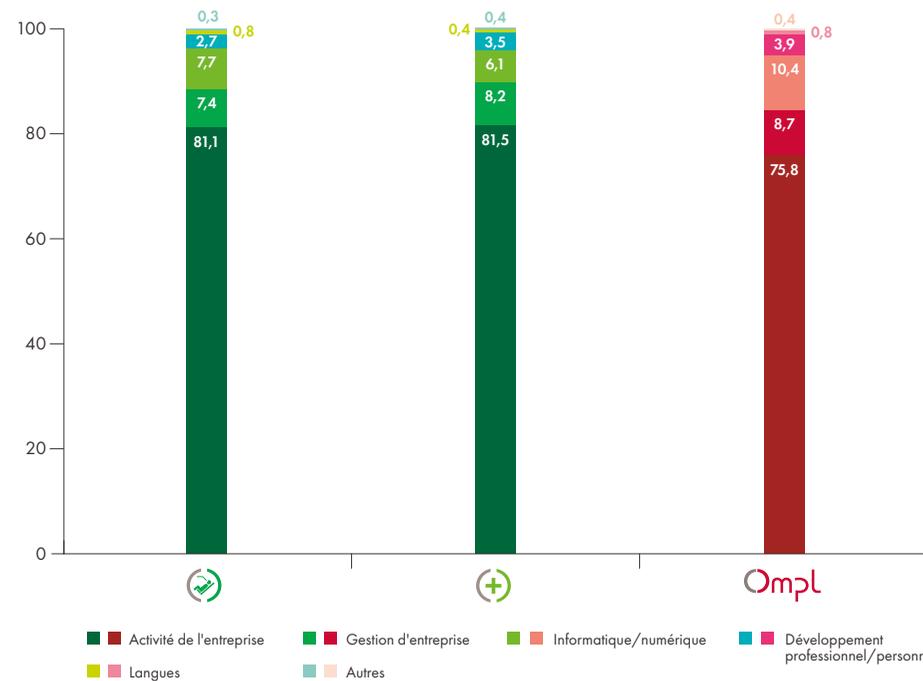
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



### COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

- Les besoins des entreprises en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise, 81,1 % (formation d'assistant dentaire, AFGSU, implantologie, ...).
- En retour, les autres thèmes de formations sont moins investis.

### Répartition des formations par domaine de compétences (%)



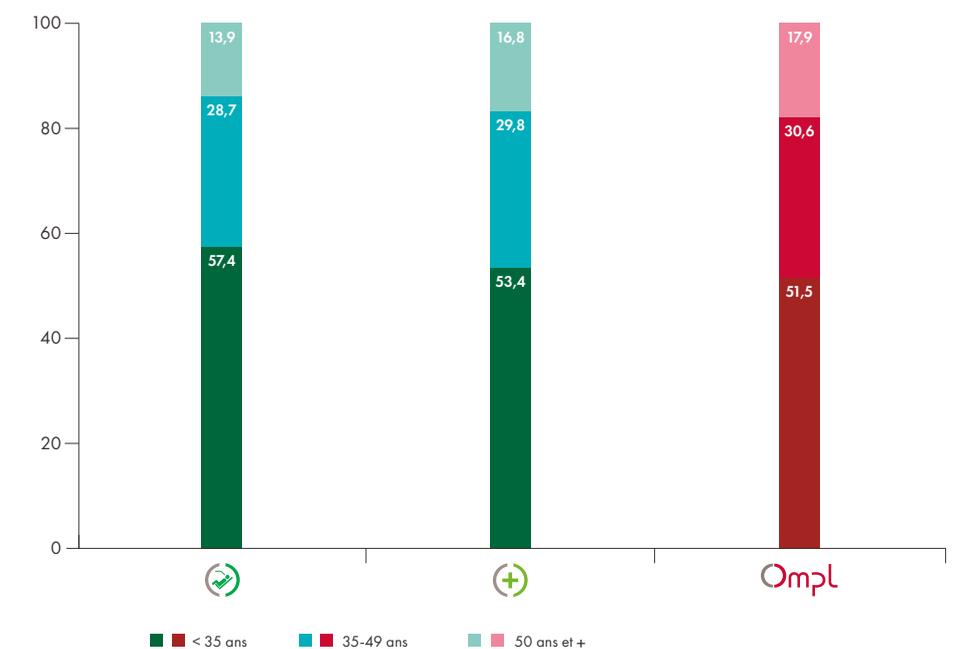
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



### ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires: 57,4 % des formés contre 35,1 % des salariés de la branche (part estimée pour 2020).
- Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

### Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



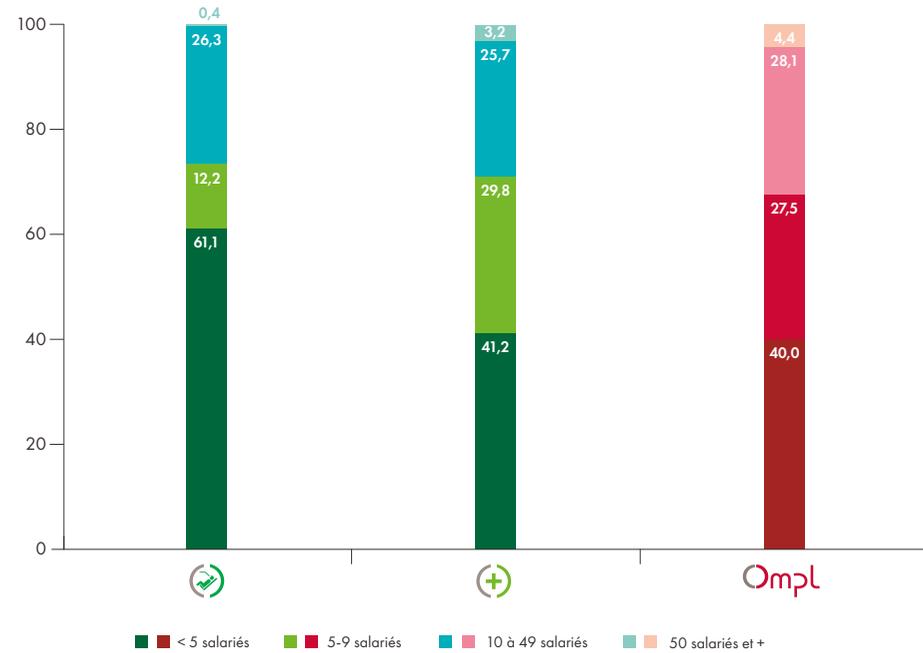
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



**ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE**

- Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires: 73,3 % des formés alors que ces entreprises emploient 86,0 % des salariés de la branche.
- En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 26,7 % des stagiaires contre 14,0 % des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'effectifs (effectifs moyens sur l'année, %)



Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	5,3	0,2	12,7
Bourgogne-Franche-Comté	3,6	0,1	13,0
Bretagne	3,5	0,0	13,8
Centre-Val de Loire	4,1	0,3	12,4
Corse	0,5	0,0	7,6
DOM	0,6	0,3	1,3
Grand Est	4,1	0,5	14,3
Hauts-de-France	3,2	0,6	15,3
Île-de-France	6,0	2,0	18,2
Normandie	4,0	0,2	14,1
Nouvelle-Aquitaine	4,2	0,2	12,7
Occitanie	4,8	1,6	14,1
Pays de la Loire	4,3	0,2	14,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,8	0,6	18,3
<b>Total</b>	<b>7,6</b>	<b>1,0</b>	<b>15,3</b>

Sources: OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ: ensemble des actions de formation.



**CHÔMAGE ÉLEVÉ**

En atteignant 13,4 %, le taux de chômage de la branche (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est assez conséquent. Il est supérieur à celui du secteur (10,2 %).

Indicateur de chômage annuel

	Cpro	Capp	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	6 700	34 657	46 981
Salariés sans période de chômage	43 285	305 368	407 951
Effectif total	49 985	340 025	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	13,4	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.



Indicateur 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 professionnelle 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.



**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

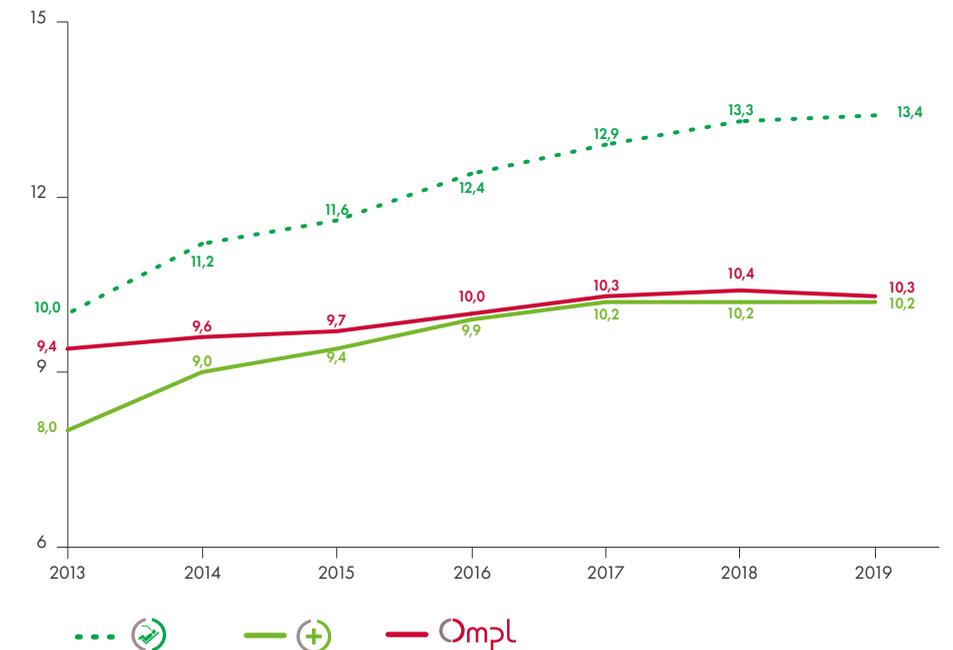
Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (18,3 %) et minimal pour les DOM (1,3 %).



**HAUSSE DU CHÔMAGE**

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé (+ 3,4 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source: Insee, DADS 2013-2019.



### TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont beaucoup plus souvent au chômage que les hommes (+ 7,3 points). Le différentiel de taux est beaucoup moins marqué au sein du secteur (+ 0,8 point).



### BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (16,8 %).



### DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (14,3 %) et les professions intermédiaires (9,5 %). En revanche, celui des cadres (4,5 %) est moindre.

### Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	13,9	10,3	10,5
Hommes	6,6	9,5	9,6
Ensemble	13,4	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

### Indicateur de chômage annuel par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	16,8	12,9	12,9
35-49 ans	14,1	8,9	8,6
50 ans et +	7,8	6,2	5,7
Ensemble	13,4	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

### Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.



### TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage plus important que ceux qui travaillent à temps partiel (+ 1,0 point).



### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (18,2 %) et minimal pour le Grand Est (11,3 %).

### Indicateur de chômage annuel par durée du temps de travail (%)

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	13,8	9,5	9,6
Temps partiel	12,8	11,6	12,0
Ensemble	13,4	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

### Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

+ de **200** publications depuis 2005

## 33 études statistiques

- Entreprises d'architecture (3)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (4)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires libéraux (4)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- Cabinets médicaux (3)
- Pharmacie d'officine (4)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

## 18 études prospectives

- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (2)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires libéraux (2)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1)
- Cabinets médicaux (2)
- Pharmacie d'officine (2)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (2)

## 21 études thématiques

- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : 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)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- 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)

## 28 baromètres annuels

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)

## 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 et 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Cartographie des mobilités (2020)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension
- Formations en alternance (en cours).

## Les entreprises libérales

# UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 98 929 entreprises de proximité, 454 932 salariés, 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.