



2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS MÉDICAUX



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l’avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales 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



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^e 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.

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





REPLI DU NOMBRE
D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (– 8,6 %).
- La valeur assez importante du taux de rotation (19,9 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses en 2020

Entreprises employeuses	28 363	76 693	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	– 8,6	– 0,7	– 2,1
Taux d'entrée (%)	15,6	15,2	15,4
Taux de sortie (%)	24,3	15,9	17,5
Taux de rotation (%)	19,9	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.

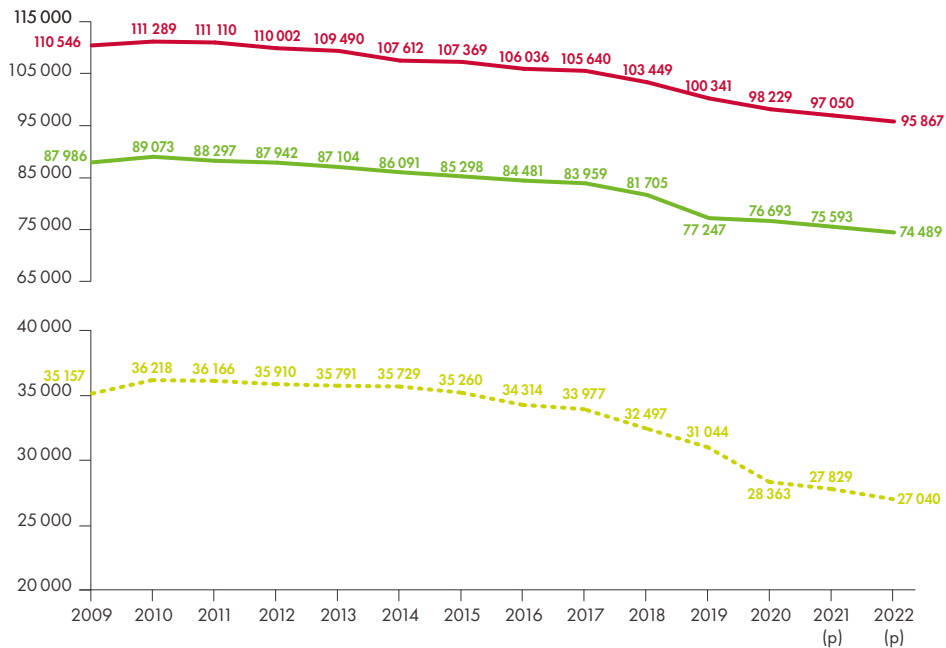
Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



MOINS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué (– 6 794 unités). La tendance a connu une inflexion en 2010.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



(p) : prévision

..... — — Ompl

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



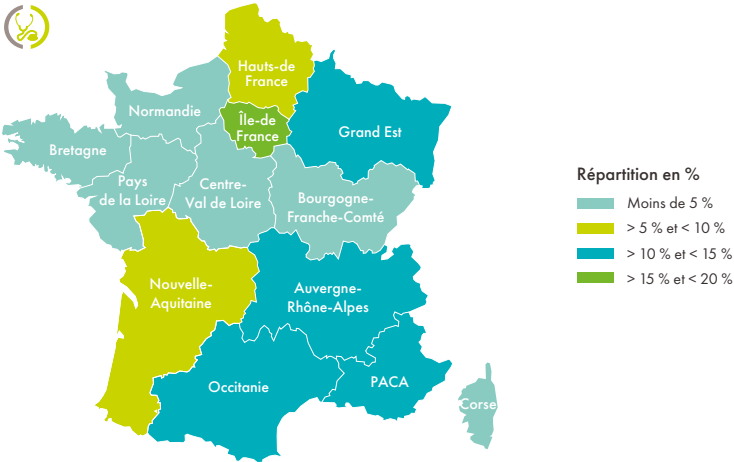
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

- l'Île-de-France (15,0 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (11,9 %) ;
- l'Occitanie (11,0 %).

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

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)

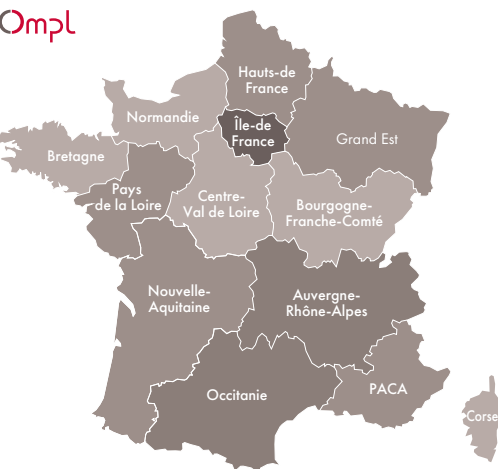


Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.



Répartition en %

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



Répartition en %

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

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

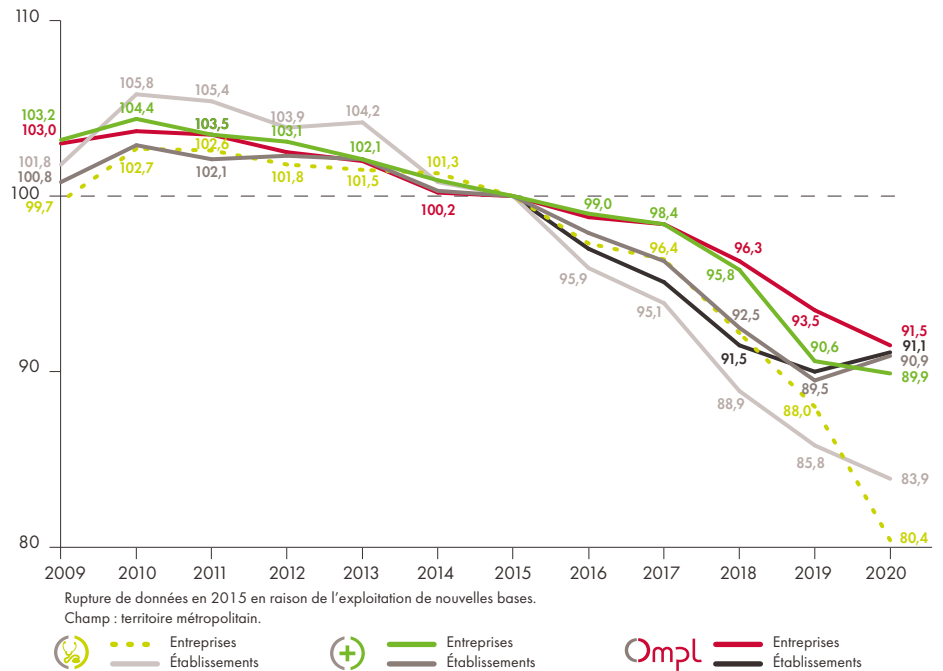
Par rapport à 2015 :

- le stock d'entreprises a fortement diminué (– 19,6 %) ;
- le stock d'établissements suit un mouvement similaire (– 16,1 %).

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.

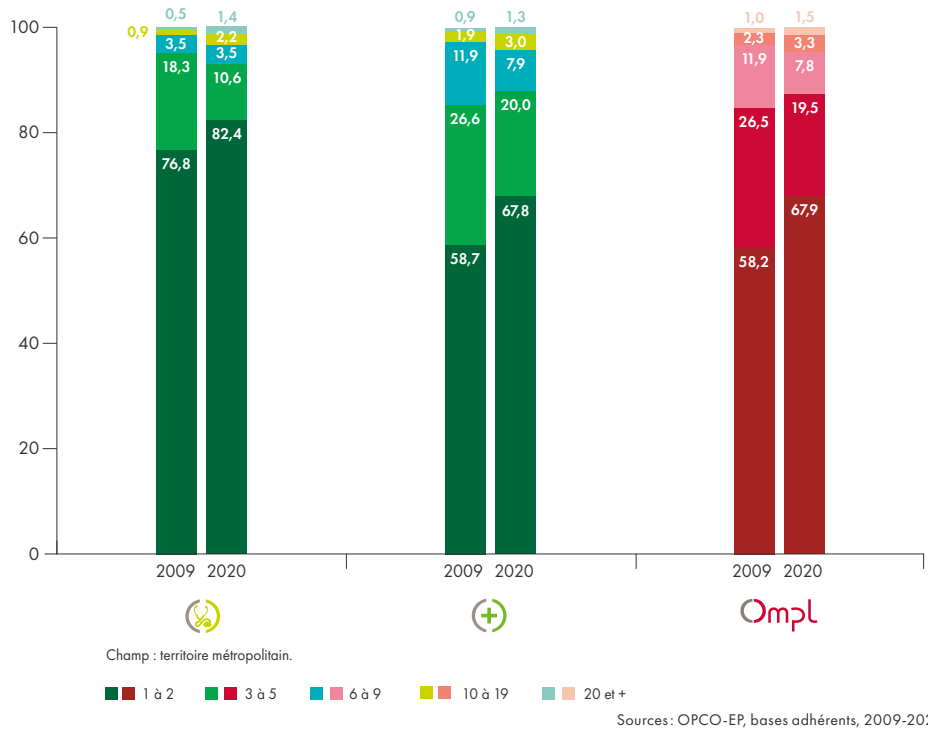
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



TRÈS PETITE TAILLE
D'ENTREPRISES

- Plus de la moitié des entreprises de la branche (82,4 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés tendent à être surreprésentées.
- Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 5,6 points), au détriment de celles de 3 à 5 salariés (- 7,7 points).

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



ENTREPRISES DE PETITE
TAILLE

- En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle :
- elles emploient moins de salariés (3,3 contre 4,6 dans le secteur) ;
 - elles sont majoritairement constituées en entreprises individuelles (43,9 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	28 363	76 693	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	3,3	4,6	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (43,9 %)	Société (39,4 %)	Société (43,5 %)

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

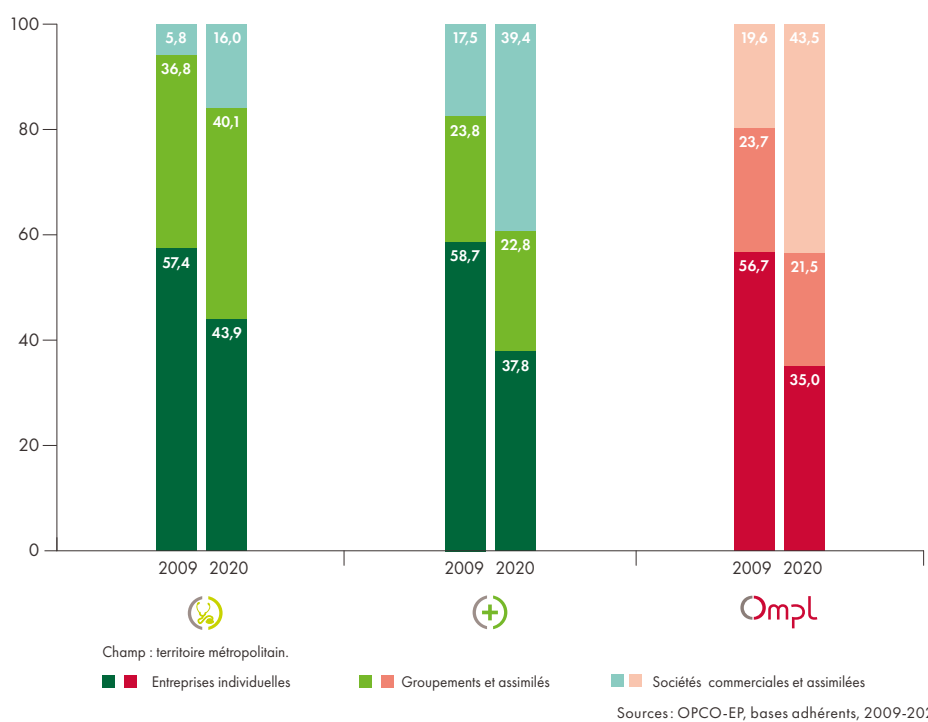
Champ : entreprises du périmètre de l'OMPL



DÉSAFFECTION
POUR L'ENTREPRISE
INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles (43,9 %) sont la forme d'entreprise la plus fréquente au sein de la branche. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés (+ 10,2 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

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



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 114 667 € de valeur ajoutée (VA), soit 16,3 % de moins que le secteur.
- De même, comme le montre le niveau de l'EBE (95 343 €), 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 (€)

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

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

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	NS	NS	3 283 518**
Marge commerciale	NS	NS	2 850 143**
VA	NS	2 038 350***	1 657 788***
Impôts et taxes	87 298***	86 569***	66 125***
Salaires et cotisations	NS	1 137 509***	1 017 858***
EBE	487 088***	825 386***	586 417***
Bénéfice	307 043***	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	16
Catégories sociales	21
Contrats de travail	26
Temps de travail	31
Effectifs par tranche d'âge	34
Mobilité annuelle	38
Rémunération nette annuelle	46
Formation professionnelle	49
Chômage annuel	53
Publications OMPL	56

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

CROISSANCE
DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2010, la branche enregistre une progression (+ 18,9 %) des effectifs jusqu'en 2019.
- Cette tendance semble confirmée par les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

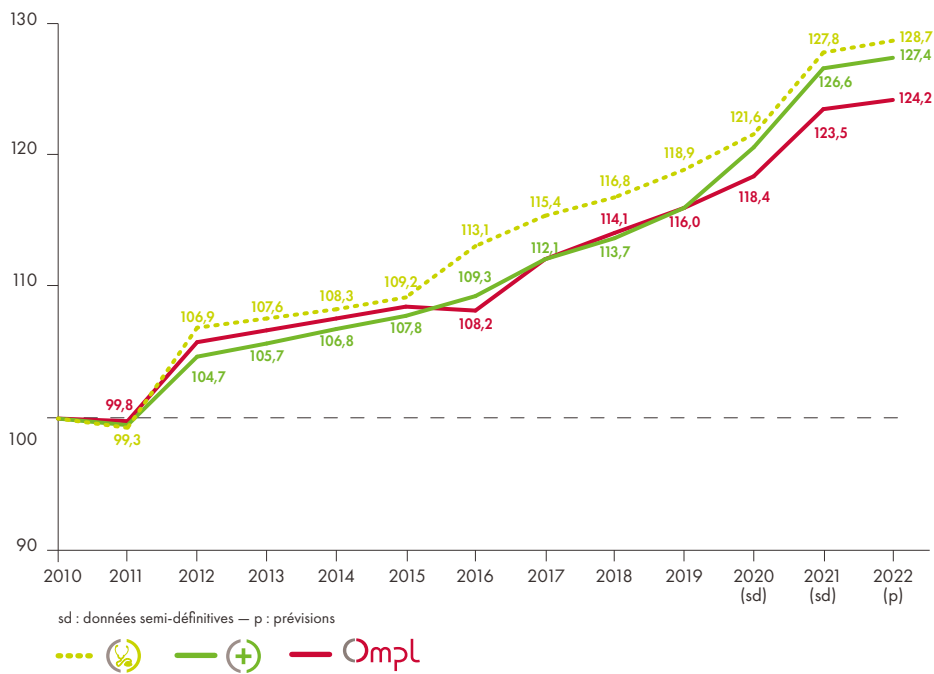
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			
2010	75 852	293 046	392 022
2011	75 336	291 528	391 128
2012	81 103	306 786	414 593
2013	81 619	309 820	418 164
2014	82 134	312 849	421 726
2015	82 808	316 037	425 204
2016	85 753	320 337	424 282
2017	87 569	328 520	439 646
2018	88 573	333 126	447 199
2019	90 156	340 025	454 932
2020 (sd)	92 247	353 414	464 109
2021 (sd)	96 929	371 023	484 334
2022 (p)	97 627	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)

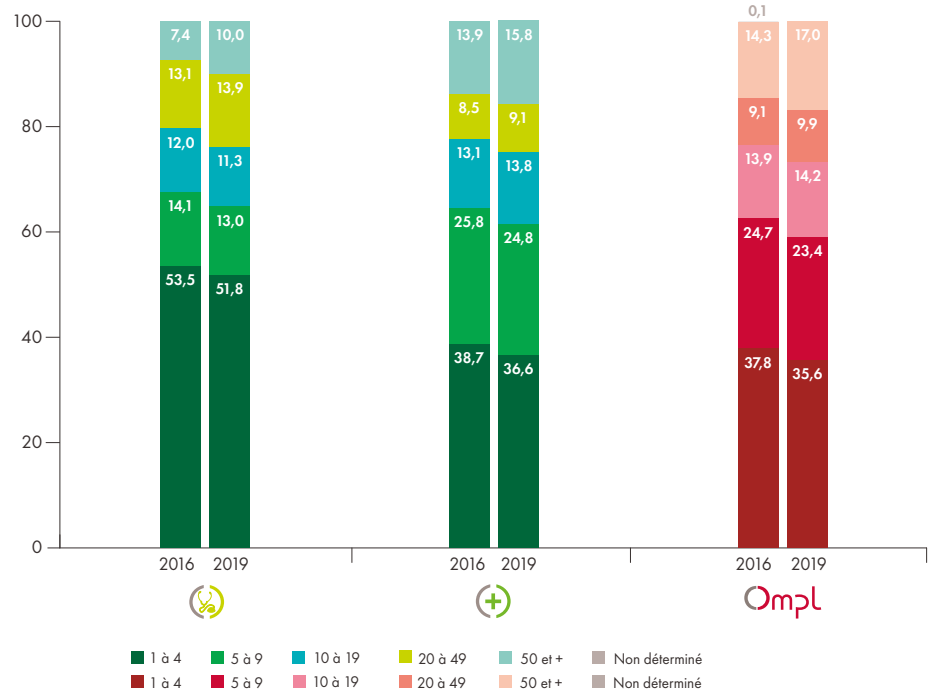


Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

3/4 DES EFFECTIFS DANS
DES PETITES ENTREPRISES

- 76,1 % 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 (- 3,5 points) au profit des entreprises de taille plus importante.

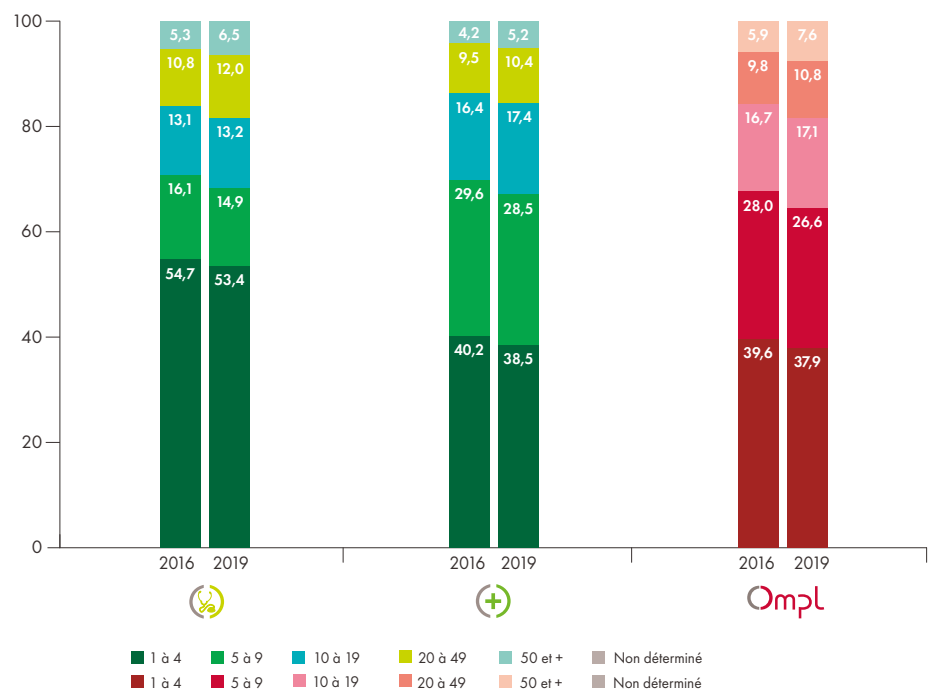
Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%)



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 81,5 % des effectifs.
- Néanmoins, la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a reculé (- 2,4 points) par rapport à 2016.

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

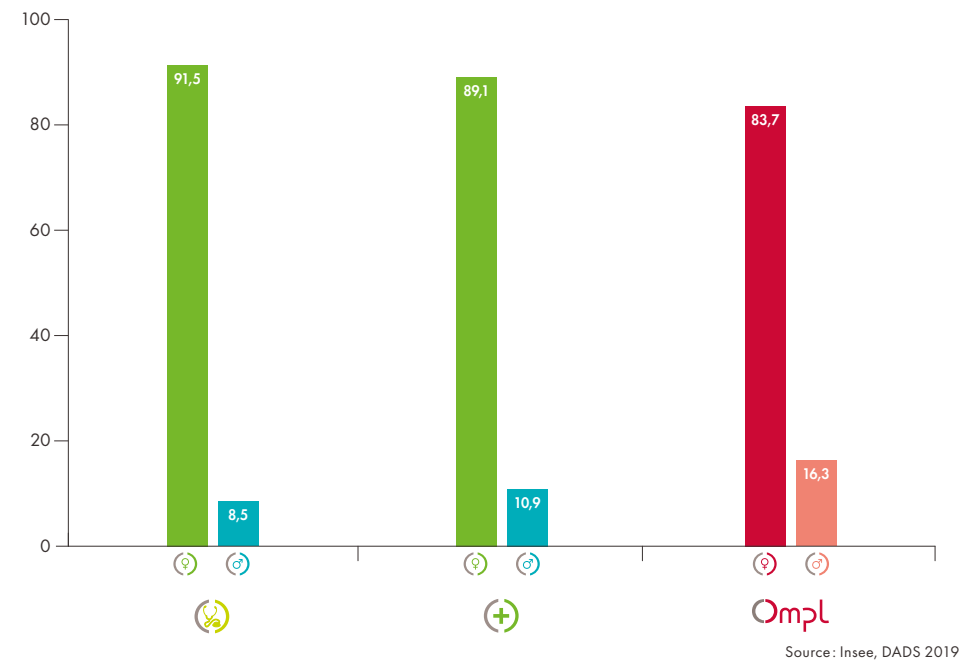




MAJORITÉ DE FEMMES

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 91,5 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (89,1 %).

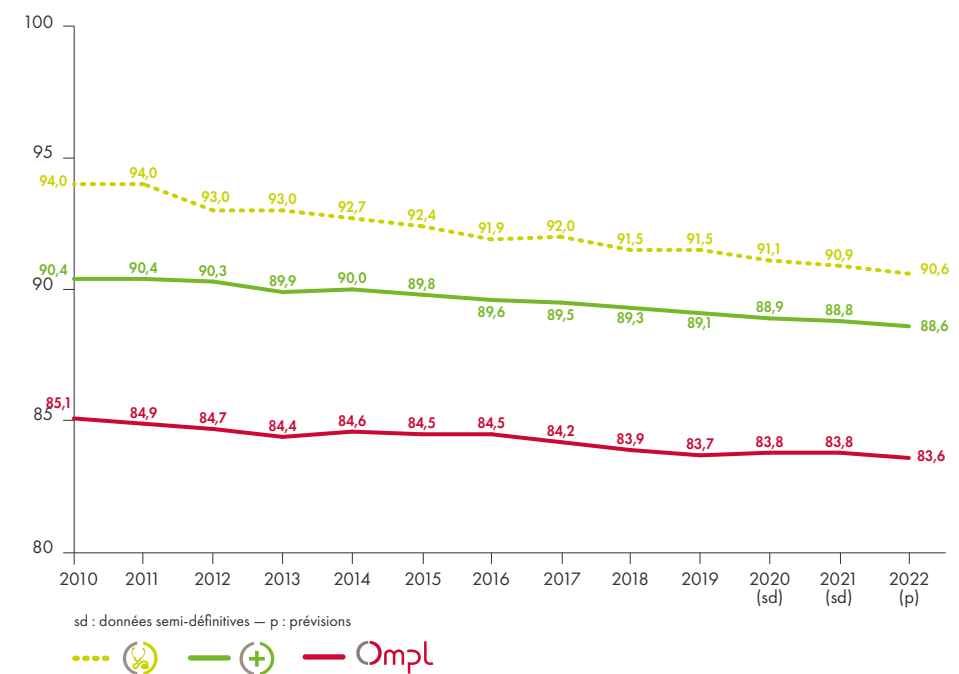
Répartition des salariés par genre (%)



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 2,5 points.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)

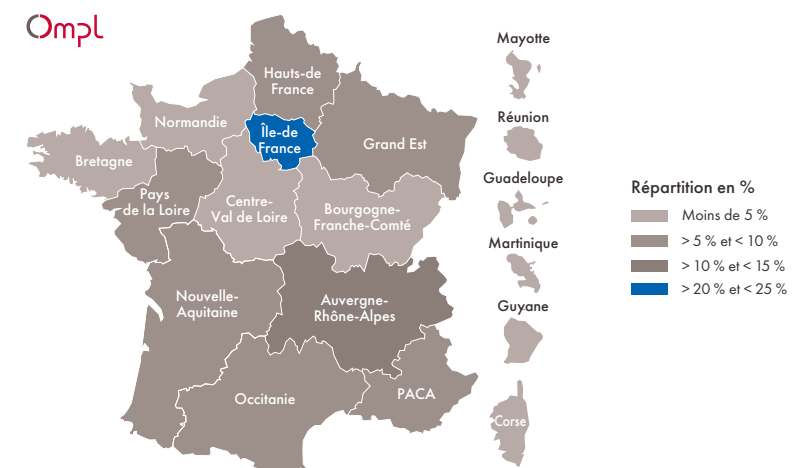
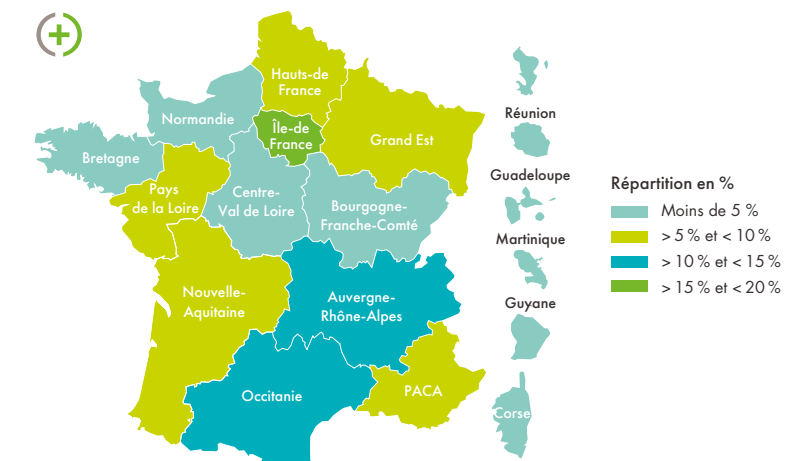
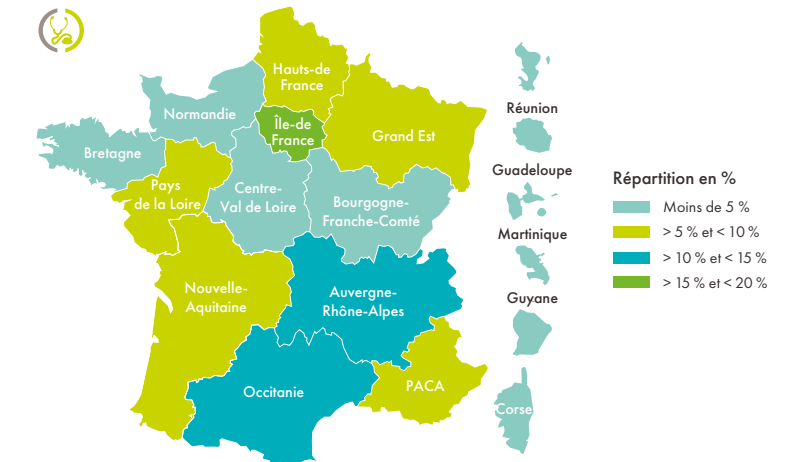


PLUS DU TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 15,4 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (16,7 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12,1 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (11,3 %).

Ces trois régions regroupent 38,8 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)





NUANCES RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour les Pays de la Loire (94,8 %) ;
- il atteint un minimum pour l'Île-de-France (88,1 %).

Taux de féminisation par région (%)

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

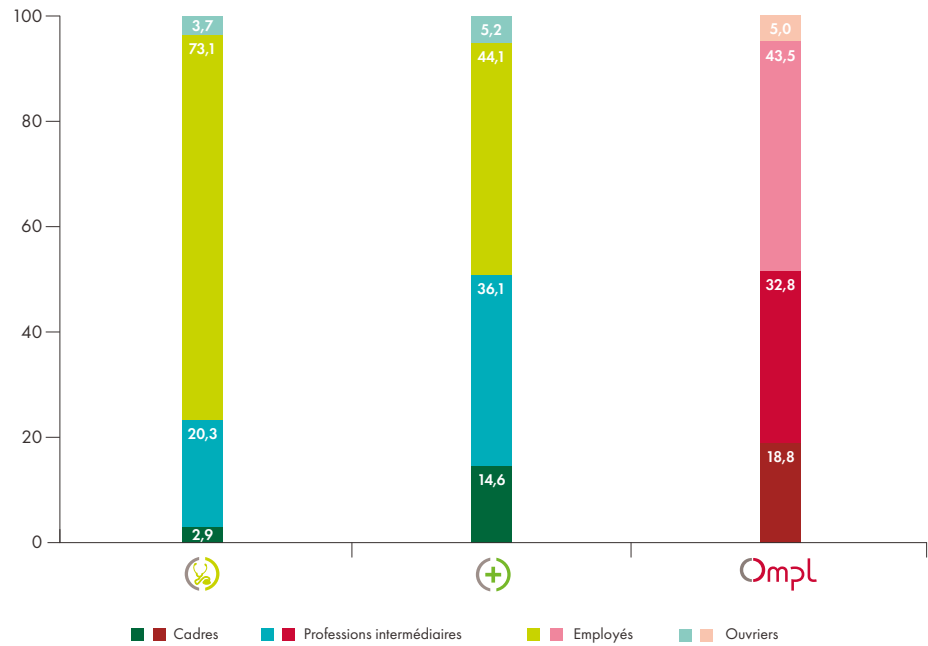
Source : Insee, DADS 2019.



PRÉPONDÉRANCE
DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont très faiblement représentés : 2,9 % contre 14,6 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (20,3 %) mais inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (36,1 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (73,1 % contre 44,1 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux (3,7 %), 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...



89,6 % DES SALARIÉS
DANS 10 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 67,9 % des salariés :

- les secrétaires (58,3 %) ;
- les techniciens médicaux (9,6 %).

Par rapport à 2016, la proportion des effectifs par métier diffère :

- elle est en hausse pour les infirmiers (+ 1,2 point), les autres spécialistes de la rééducation (+ 0,7 point), les aides de techniciens médicaux (+ 2,1 points) ;
- elle régresse pour les techniciens médicaux (– 1,6 point), les nettoyeurs (– 1,3 point) ;
- elle est relativement stable pour les autres métiers avec une variation inférieure à 0,5 point.

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice partiel du métier	431d - Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	1 419	1,7	1 499	1,7
	431f - Infirmiers en soins généraux	1 541	1,8	2 666	3,0
	432d - Autres spécialistes de la rééducation	1 322	1,5	1 945	2,2
	433a - Techniciens médicaux	9 634	11,2	8 639	9,6
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	1 042	1,2	1 384	1,5
	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	3 466	4,0	5 495	6,1
Soutien à l'entreprise	541d - Standardistes, téléphonistes	2 452	2,9	2 438	2,7
	542a - Secrétaires	50 482	58,9	52 536	58,3
	564b - Employés des services divers	1 031	1,2	1 368	1,5
	684a - Nettoyeurs	3 677	4,3	2 845	3,2

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...).

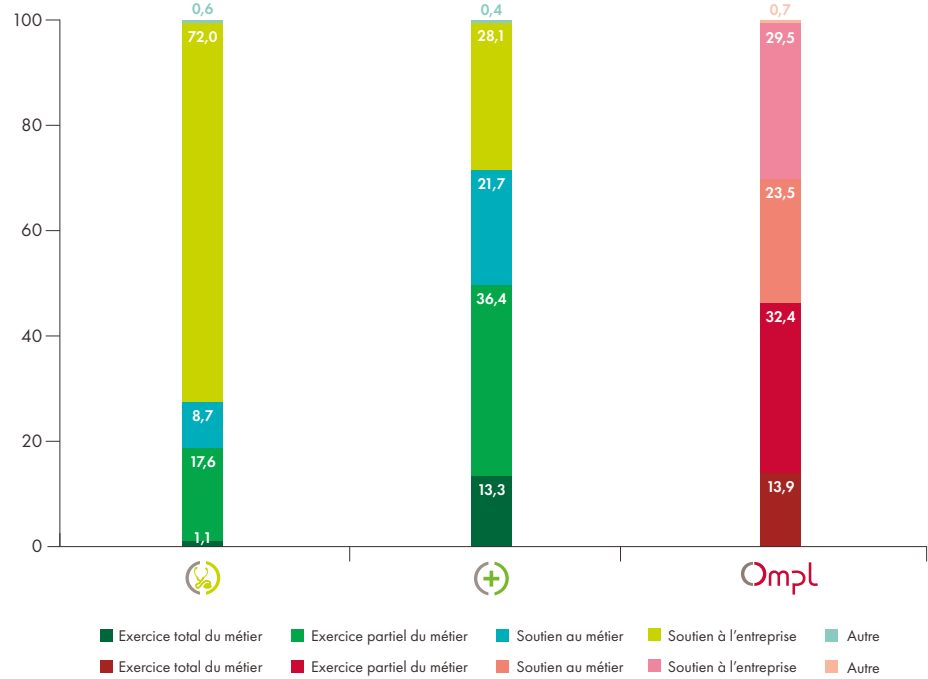
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMPLOIS EN SOUTIEN
DE L'ENTREPRISE

- 80,7 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi.
- Ils sont 72,0 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

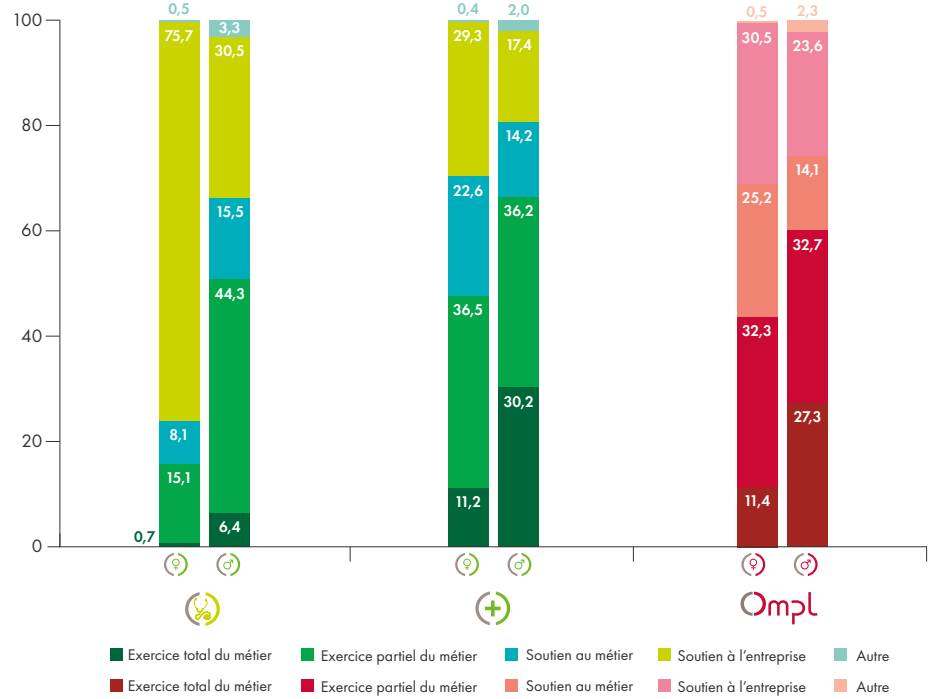


MÉTIERS GENRÉS

Les emplois de la branche sont fortement impactés par genre :

- 15,8 % des femmes exercent tout ou partie du métier de l'entreprise contre 50,7 % des hommes ;
- 75,7 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 30,5 % des hommes.

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



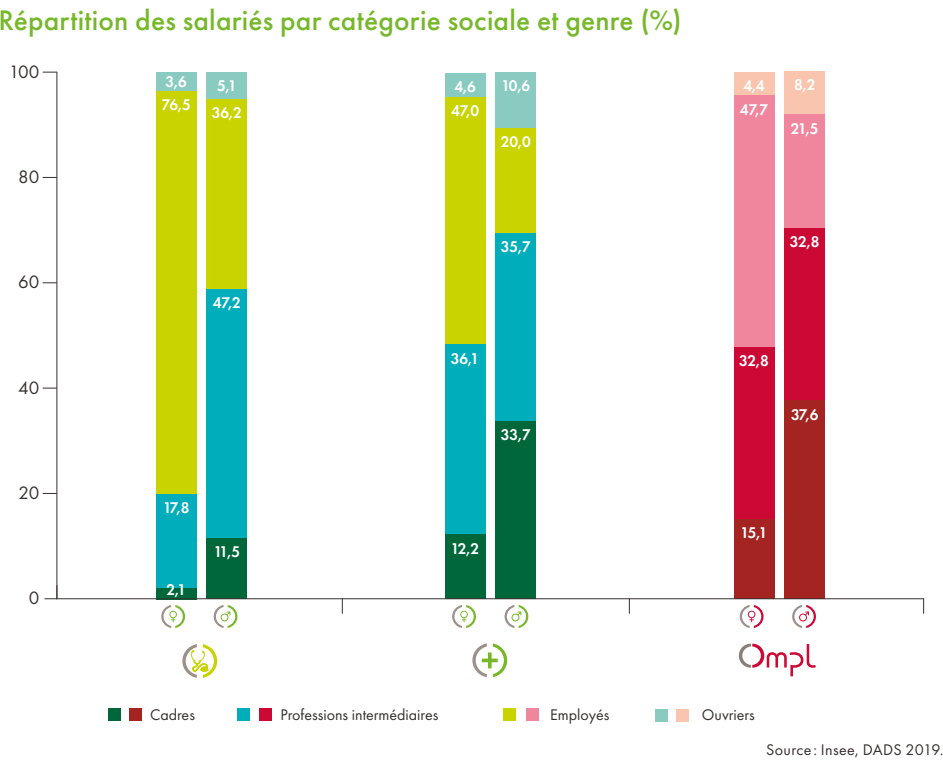
Source : Insee, DADS 2019.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche :

- la part des employées est très importante. Elle atteint 76,5 % contre 36,2 % seulement pour les hommes ;
- en revanche la proportion de femmes cadres est inférieure à celle des hommes (2,1 % contre 11,5 %).





DIFFÉRENCES RÉGIONALES

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 (79,1 %) ;
- minimale pour l'Île-de-France (69,9 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	3,3	22,2	71,7	2,8
Bourgogne-Franche-Comté	2,6	20,6	72,4	4,4
Bretagne	2,1	22,4	73,0	2,6
Centre-Val de Loire	1,7	20,6	73,9	3,9
Corse	0,0	18,2	77,7	4,0
DOM	1,5	12,1	79,1	7,3
Grand Est	2,3	17,5	75,9	4,2
Hauts-de-France	2,3	19,8	72,5	5,5
Île-de-France	5,8	20,6	69,9	3,7
Normandie	2,1	18,0	74,3	5,5
Nouvelle-Aquitaine	2,4	20,3	74,0	3,4
Occitanie	2,2	22,0	73,0	2,7
Pays de la Loire	1,3	23,6	72,3	2,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,7	19,4	74,6	3,4
	2,9	20,3	73,1	3,7
	14,6	36,1	44,1	5,2
	18,8	32,8	43,5	5,0

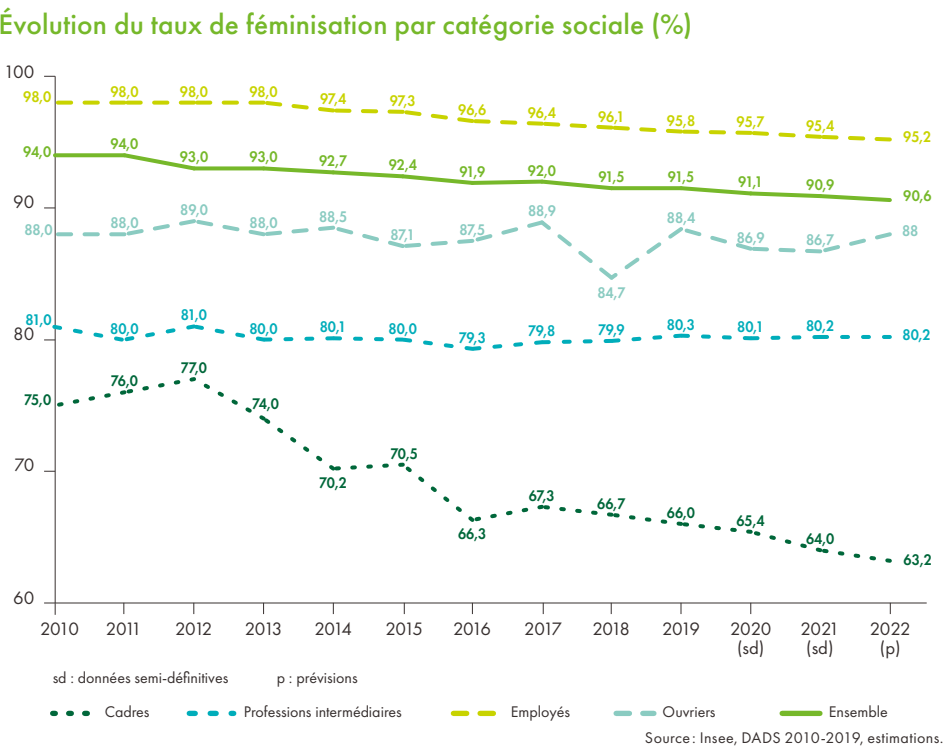
Source : Insee, DADS 2019.



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 2,5 points. Dans le détail, toutes les catégories tendent à se masculiniser.

- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

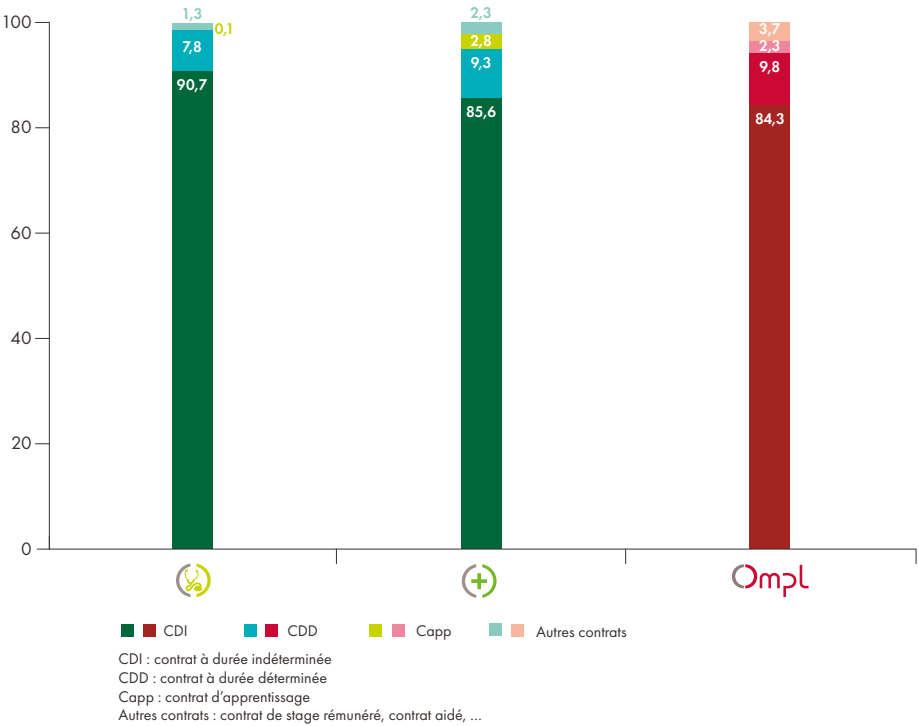




CDI LARGEMENT
MAJORITAIRE

- Le taux de CDI est très élevé (90,7 %) et supérieur à la moyenne du secteur (85,6 %).
- Hors CDD, les autres types de contrats (Capp et Autres contrats) sont peu mobilisés.

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



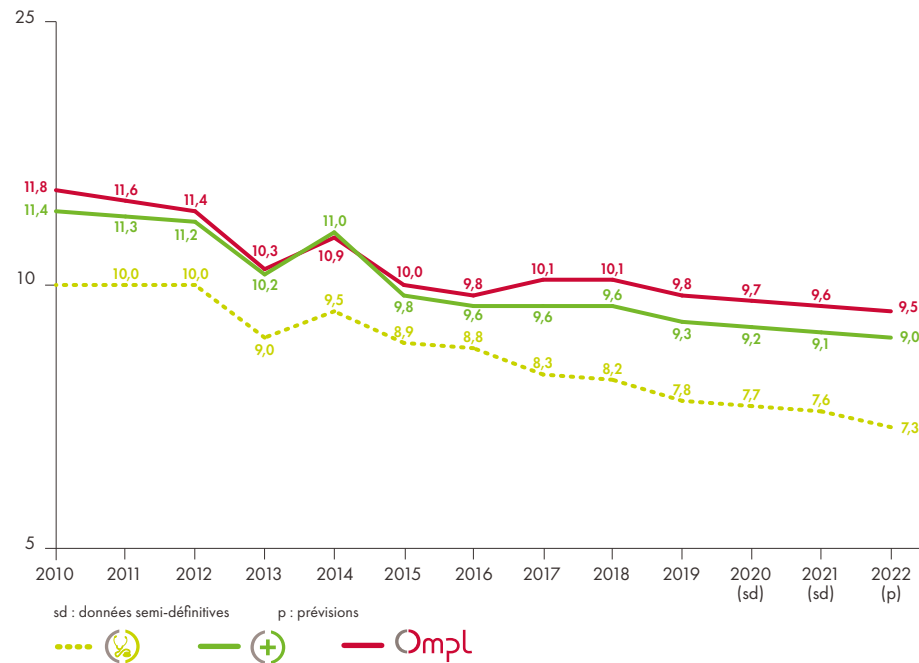
Source : Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI DE LA PART
DES CDD

- Par rapport à 2010, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2019. Il baisse de 2,2 points.
- Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



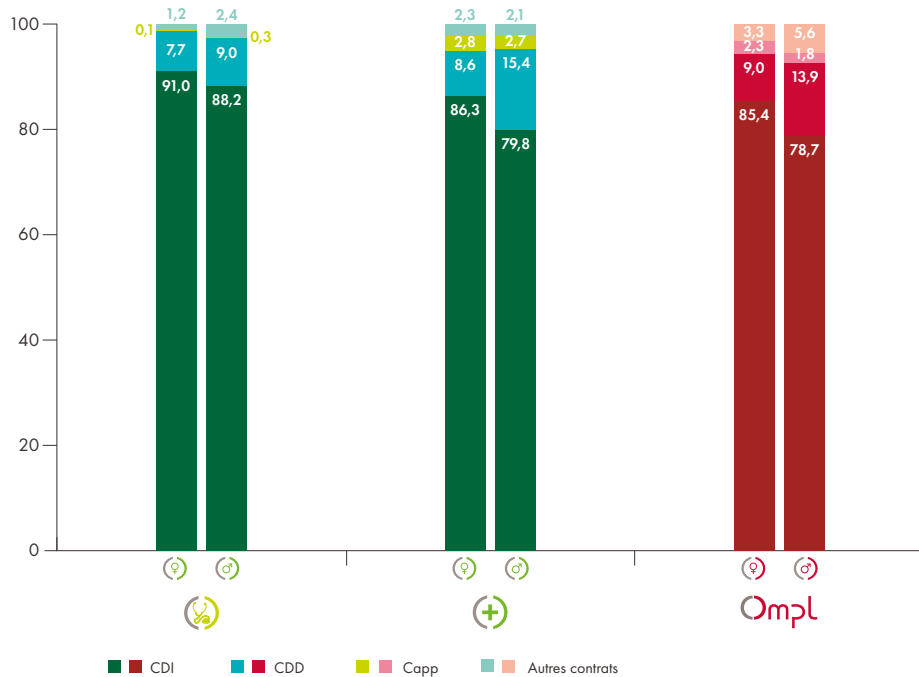
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



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 1,3 point.

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



Source : Insee, DADS 2019.



PLUS DE SALARIÉS
EN CDI

- Par rapport à 2016 :
- la part de salariés en CDI tend à progresser chez les femmes comme chez les hommes. (+ 1,0 et + 2,2 points respectivement).
 - le taux de CDD tend à diminuer pour les deux genres (– 0,9 et – 2,2 points).

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

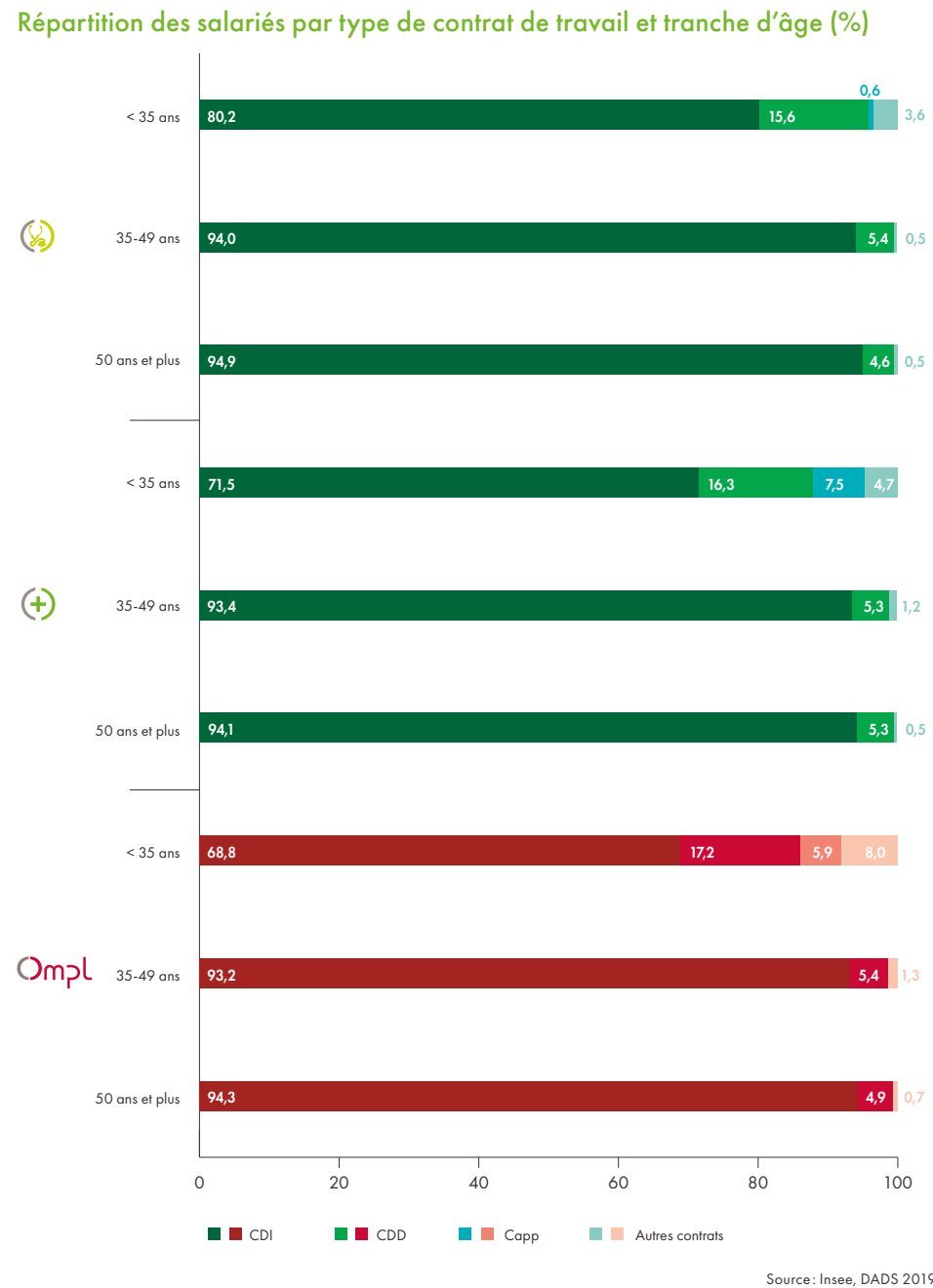
	Femmes (♀)		Hommes (♂)		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↑ + 1,0	↑ + 2,2	↓ – 0,1	↑ + 0,8	↓ – 0,2	↑ + 0,6
CDD	↓ – 0,9	↓ – 2,2	↓ – 0,3	↓ – 0,3	↓ – 0,1	↔ 0,0
Capp	↑ + 0,1	↑ + 0,1	↑ + 0,4	↓ – 0,2	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↓ – 0,2	↓ – 0,1	↑ + 0,1	↓ – 0,4	↓ – 0,1	↓ – 0,5

Source : Insee, DADS 2016-2019.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (15,6 % contre 5,4 %).



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de branche:

- le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les employés (8,6 %) ;
- pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les ouvriers (5,5 %) et les professions intermédiaires (5,7 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.





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 (+ 1,8 point).

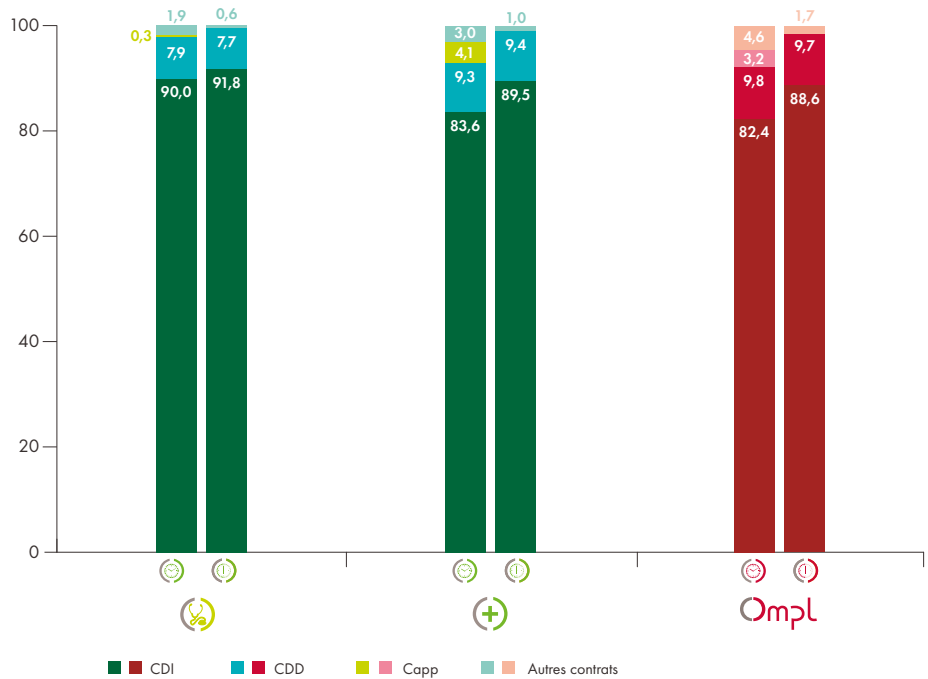


NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre, elle est :

- maximale pour les DOM (12,3 %);
- minimale pour le Centre-Val de Loire (6,0 %).

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



Source : Insee, DADS 2019.

Taux de CDD par région (%)

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

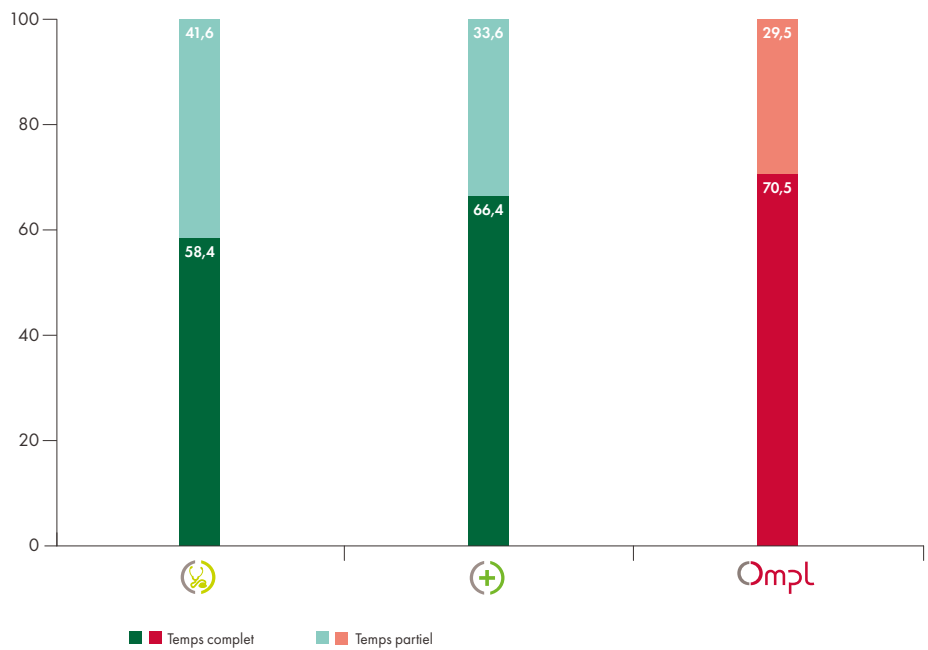
Source : Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Près de la moitié des salariés de la branche (41,6 %) travaillent à temps complet.

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



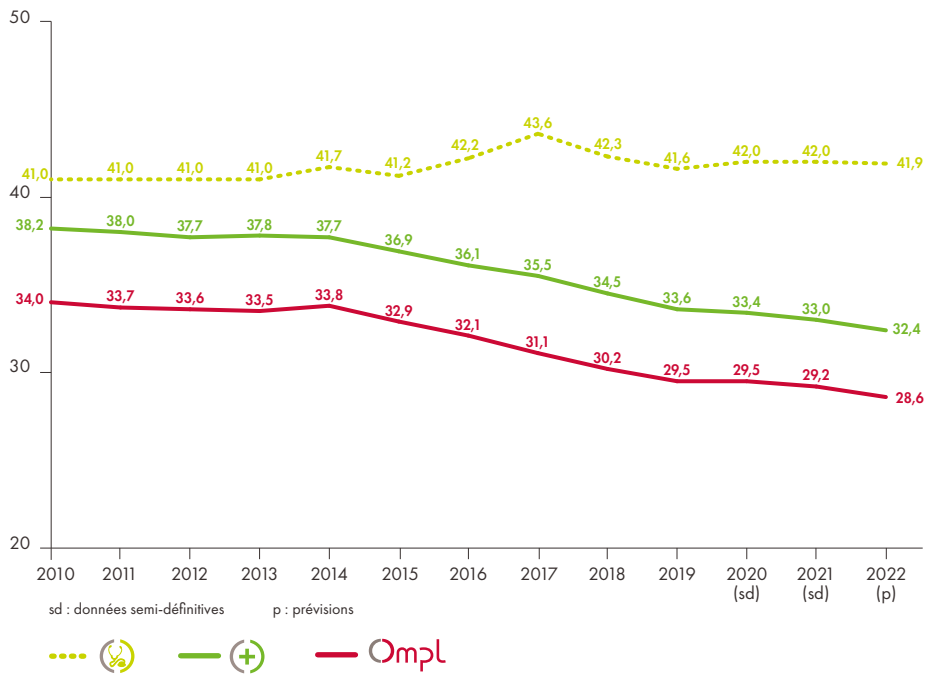
Source : Insee, DADS 2019.



STABILITÉ DU TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans la branche varie peu jusqu'en 2019. Il oscille entre 41,0 % et 43,6 %.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)

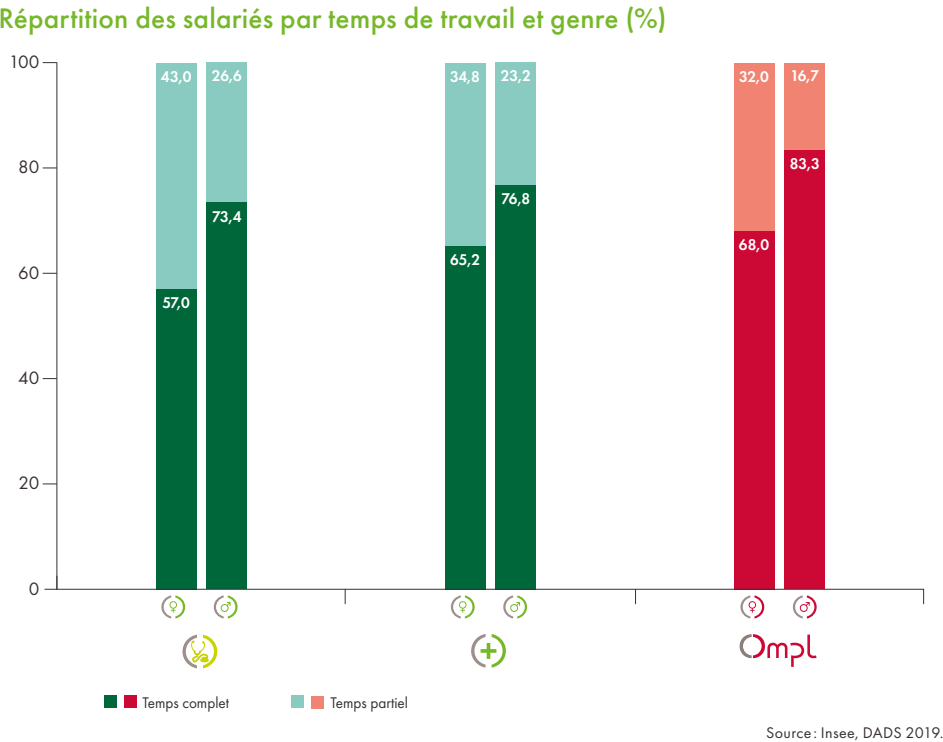


Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FÉMINISATION DES TEMPS PARTIELS

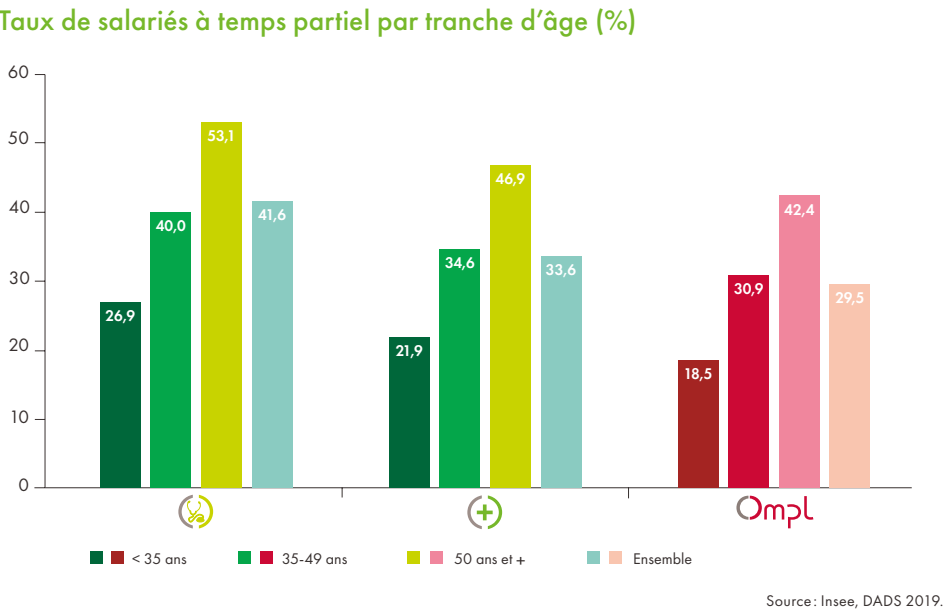
Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 16,4 points).





PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne plus de la moitié des salariés de plus de 50 ans (53,1 %), un taux supérieur de 26,2 points à celui des salariés de moins de 35 ans.





OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (83,3 %).
- Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (31,4 %).

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

Catégories sociales			
Cadres	39,8	39,9	28,0
Professions intermédiaires	31,4	25,7	23,2
Employés	42,3	35,2	31,6
Ouvriers	83,3	56,6	56,7
Ensemble	41,6	33,6	29,5

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 Hauts-de-France (45,6 %) ;
- elle atteint un minimum pour l'Île-de-France (33,2 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	44,1	4,7	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	44,3	3,4	34,2
Bretagne	44,4	2,5	30,6
Centre-Val de Loire	42,7	3,1	28,8
Corse	40,8	2,8	26,4
DOM	36,8	1,8	22,4
Grand Est	44,6	2,6	33,8
Hauts-de-France	45,6	3,3	33,0
Île-de-France	33,2	6,6	21,2
Normandie	43,8	3,5	30,7
Nouvelle-Aquitaine	39,7	3,9	29,2
Occitanie	41,8	3,5	32,7
Pays de la Loire	44,9	3,9	32,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	42,9	4,0	31,3
Ensemble	41,6	33,6	29,5

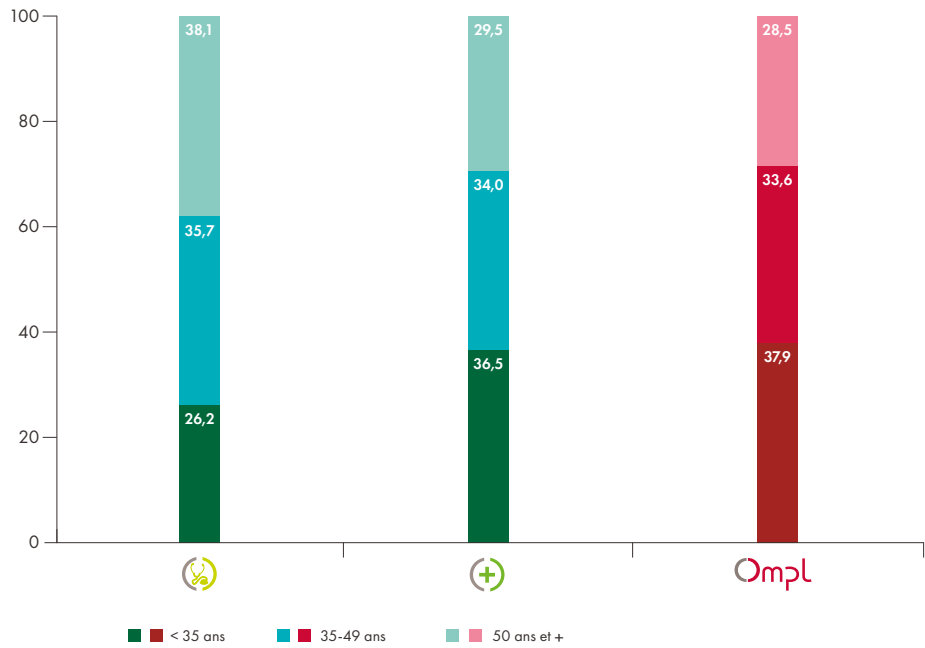
Source : Insee, DADS 2019.



SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

- La proportion des salariés âgés de 50 ans et plus est la plus importante (38,1 %).
- Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du tiers des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2019.



VIEILLISSEMENT
DES EFFECTIFS SALARIÉS

- Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2019 et des prévisions statistiques :
- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer (– 3,1 points) ;
 - la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (– 5,6 points) ;
 - le poids des seniors s'accroît (+ 8,7 points).

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	29,0	28,5	28,0	28,0	26,9	26,8	25,9	25,3	25,9	26,2	25,8	25,8	25,9
35-49 ans	41,0	40,1	39,2	38,5	37,9	37,3	36,9	36,6	36,1	35,7	35,6	35,4	35,4
> 50 ans	30,0	31,4	32,8	33,6	35,2	36,0	37,2	38,2	38,0	38,1	38,7	38,7	38,7
< 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
< 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.

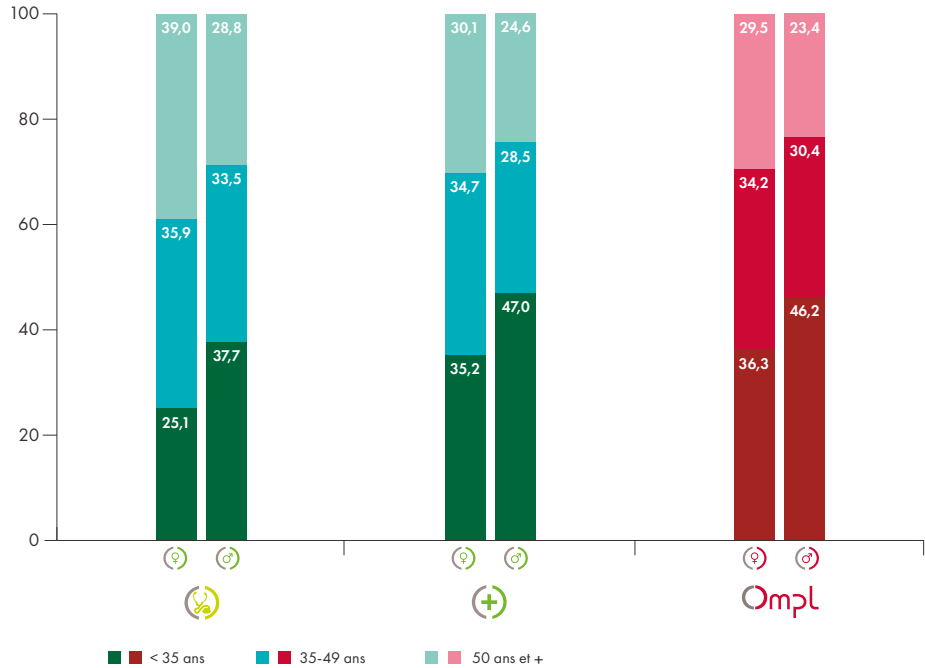
sd : données semi-définitives — p : prévisions



DIFFÉRENCES
SELON LE GENRE

- Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (37,7 %).
- En revanche, les femmes sont plus souvent représentées dans la classe des seniors (39,0 %).

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



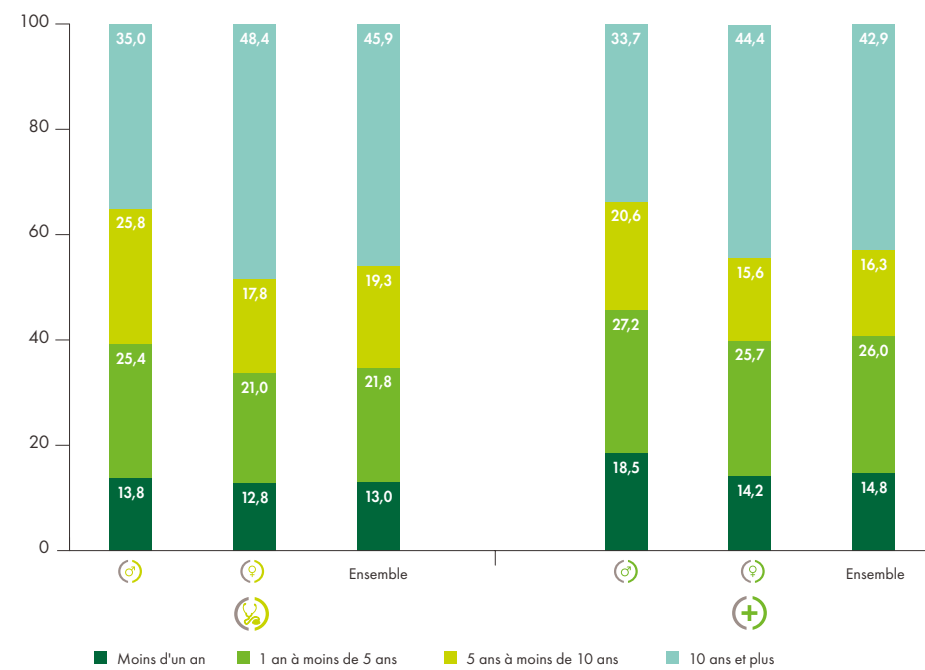
Source : Insee, DADS 2019.



ANCIENNETÉ PLUS
COURTE CHEZ
LES HOMMES

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

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 29,8 % de médecins salariés et 26,1 % de cadres administratifs, se caractérisent par une proportion plus importante de seniors (49,1 %).
- Les professions intermédiaires, dont 47,3 % % sont des techniciens médicaux et 24,0 % des infirmiers, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (36,5 %).
- Les employés, dont 79,8 % de secrétaires, sont plutôt présents dans la dernière classe d'âge (39,0 %).
- Les ouvriers, dont 85,8 % sont des personnels d'entretien, tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (65,8 %).



MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR PRÈS D'UN TIERS DES SALARIÉS

- Les données sont lacunaires et ne permettent pas une analyse pour chaque catégorie sociale.
- Au niveau de la catégorie des professions intermédiaires, regroupant très majoritairement des techniciens médicaux, la tranche d'ancienneté de plus de 10 ans regroupe la plus forte proportion de salariés (43,0 %).
 - Au niveau des employés, majoritairement des secrétaires, les carrières de 10 ans et plus sont surreprésentées (48,4 %). Leur part est supérieure de 2,5 points à celle de l'ensemble des salariés.

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
					
< 35 ans	16,2	36,5	24,6	8,4	26,2
35-49 ans	34,6	35,0	36,5	25,7	35,7
> 50 ans	49,1	28,6	39,0	65,8	38,1
					
< 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	28,6	NS	43,2
Professions intermédiaires	15,6	25,3	16,1	43,0
Employés	12,6	17,7	21,4	48,4
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	13,0	21,8	19,3	45,9

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

NS : données non-significatives

1 : Non déterminé pour cause de secret statistique.



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 (35,1 %) ;
- minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (20,2 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	27,4	36,3	36,2
Bourgogne-Franche-Comté	25,1	36,9	38,0
Bretagne	24,1	36,9	39,0
Centre-Val de Loire	23,1	34,2	42,7
Corse	20,9	35,3	43,8
DOM	27,6	37,2	35,2
Grand Est	26,4	36,3	37,3
Hauts-de-France	25,5	35,6	38,9
Île-de-France	35,1	31,8	33,1
Normandie	24,3	36,2	39,5
Nouvelle-Aquitaine	22,8	36,5	40,6
Occitanie	24,2	37,5	38,3
Pays de la Loire	24,4	37,6	38,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,2	35,3	44,5
	26,2	35,7	38,1
	36,5	34,0	29,5
	37,9	33,6	28,5

Source : Insee, DADS 2019.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est plutôt fort (15,3 %). Il est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	77 177	282 844	374 059
Effectif total de l'année	90 156	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	12 979	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	10 605	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	16,8	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	13,7	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	15,3	18,7	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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.



PROGRESSION
DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 2,3 points. Le secteur suit une tendance similaire.



FORT IMPACT
SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (19,0 % contre 15,0 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé, ...) 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 (29,4 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau élevé (19,0 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'entrée	14,0	12,0	12,8	12,8	13,4	13,4	18,1	16,8
Taux de sortie	12,0	12,0	10,4	10,4	10,8	12,8	13,7	13,7
Turnover annuel	13,0	12,0	11,6	11,6	12,1	15,5	14,9	15,3
Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2
Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1
Turnover annuel	17,0	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7
Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	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	16,4	21,7	11,2	150,4	70,0		
	Taux de sortie	13,5	16,3	9,9	105,0	46,1		
	Turnover annuel	15,0	19,0	10,5	127,7	58,0		
	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		
	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	35,5	13,3	9,7	23,2	16,4	16,9	12,2
	Taux de sortie	23,4	10,7	11,1	14,8	11,9	14,4	10,1
	Turnover annuel	29,4	12,0	10,4	19,0	14,2	15,7	11,1
	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
	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 élevé pour les salariés exerçant la totalité de l'activité libérale de l'entreprise (29,5 %).



Ompl

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	37,2	16,9	14,7	16,5	60,5
	Taux de sortie	21,7	11,8	12,2	14,0	45,9
	Turnover annuel	29,5	14,3	13,5	15,3	53,2
	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
Ompl	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

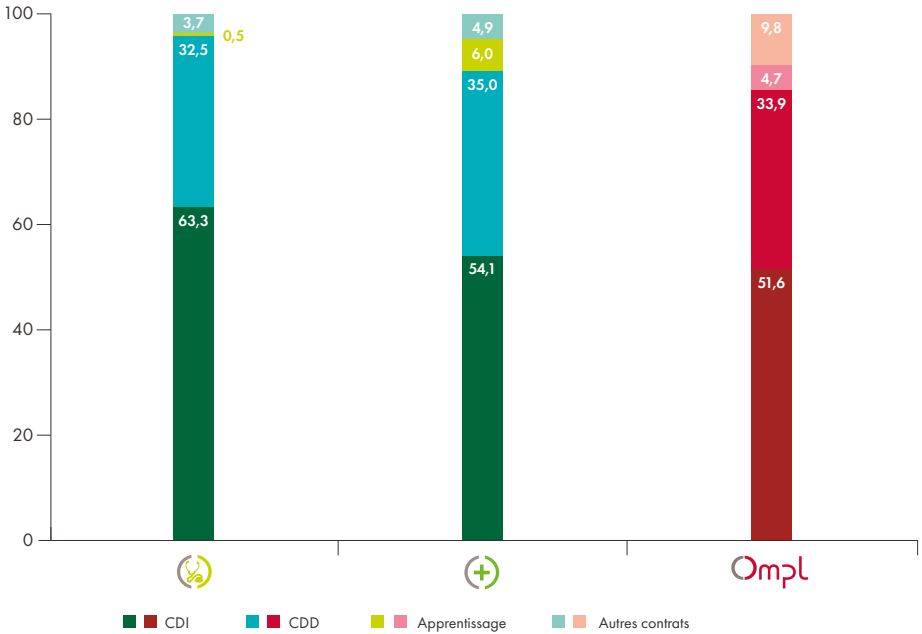
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT
EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (63,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (90,7 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2019.

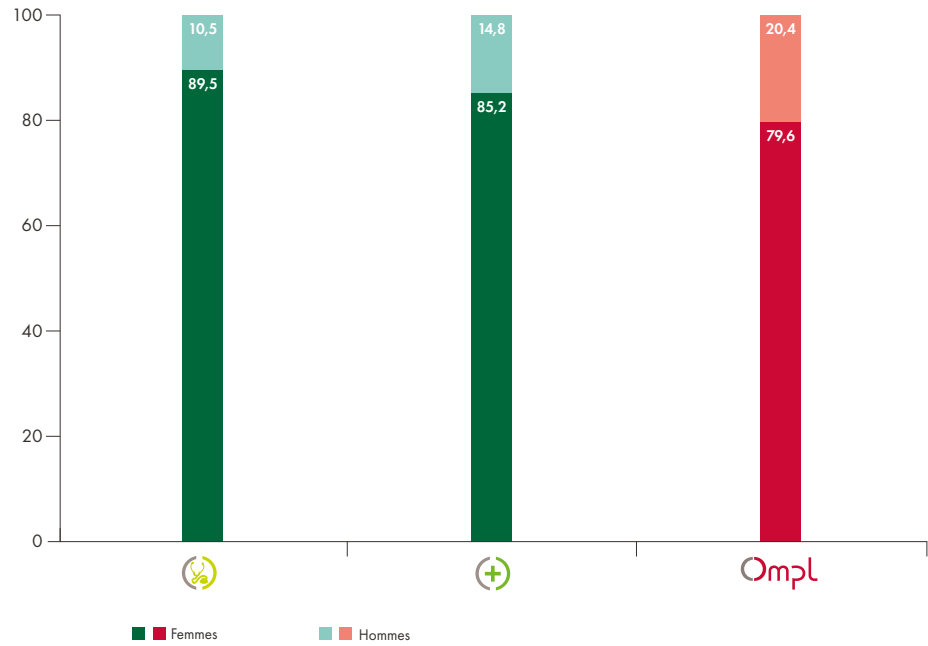


EMBAUCHES FÉMINISÉES

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

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



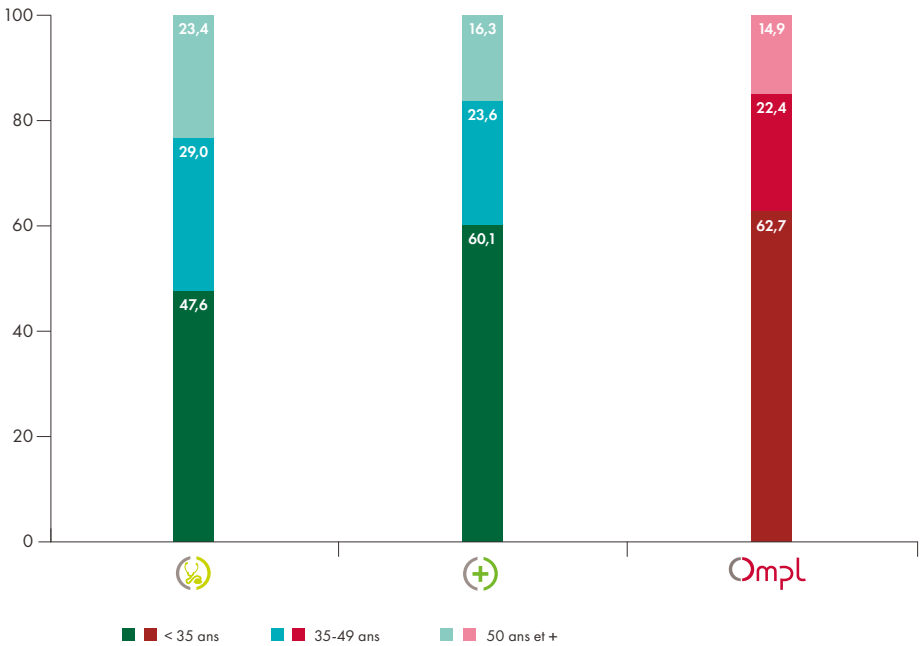
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

47,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 26,2 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



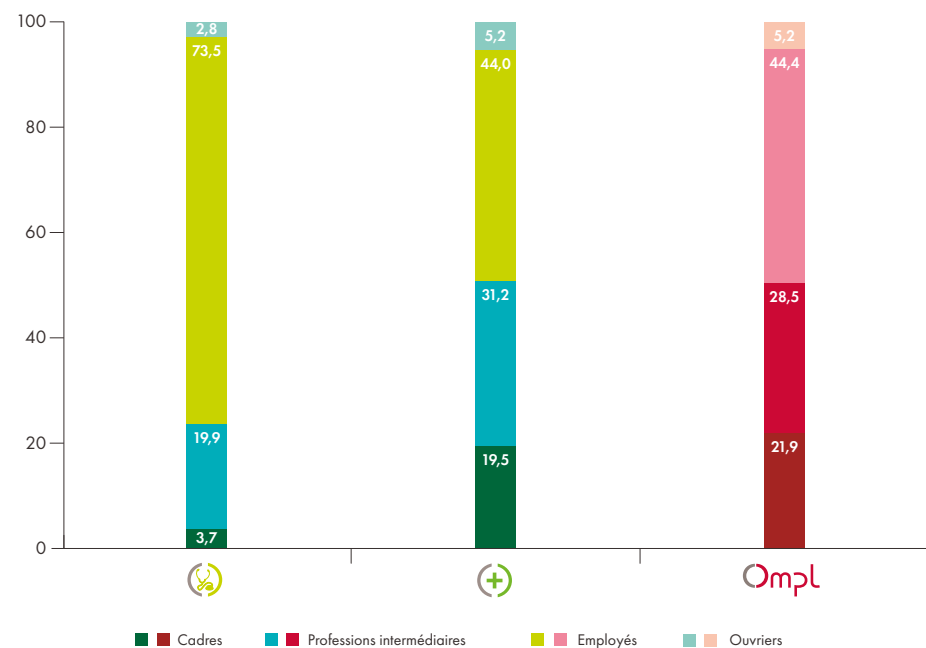
Source : Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (73,5 %). Sa part est similaire à celle qu'elle détient au sein de la branche (73,1 %). Parmi les entrants, 76,7 % sont des secrétaires.
- Les professions intermédiaires représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (19,9 %). Cette catégorie regroupe 20,3 % des salariés de la branche. 39,2 % des recrutés sont des techniciens médicaux.

• Répartition par catégorie sociale (%)



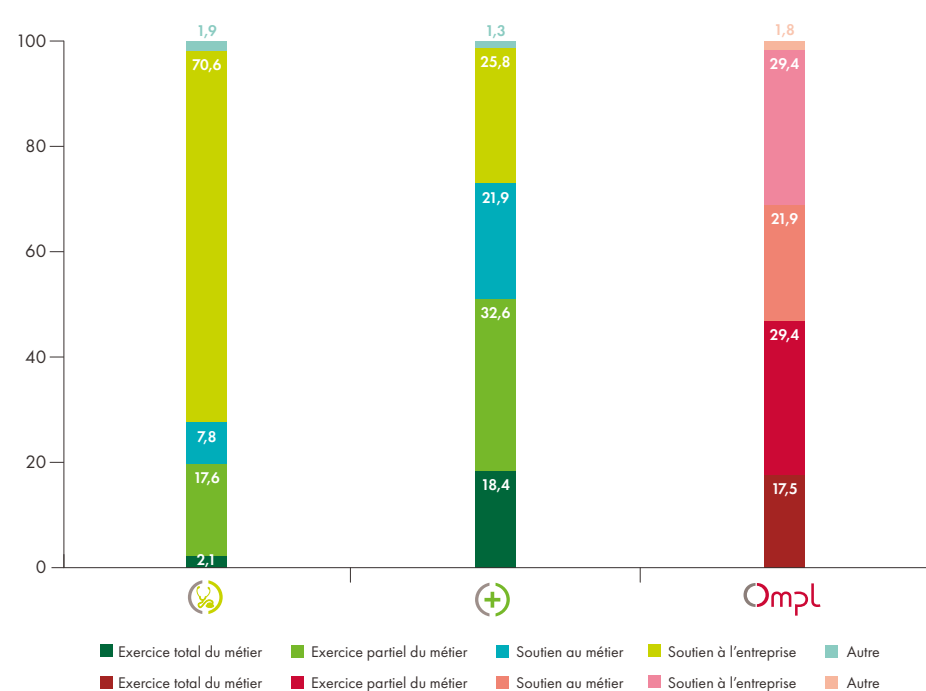
Source : Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Les sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise, très majoritairement des secrétaires, sont plus souvent recrutés (70,6 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

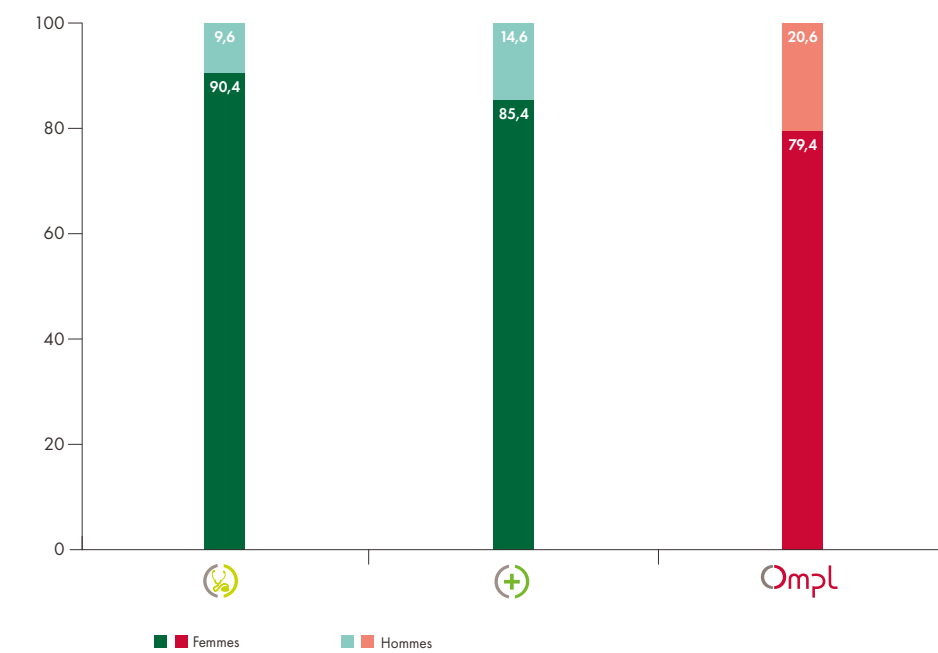


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (90,4 %) est proche de celle des entrants (89,5 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

68,9 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (63,3 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



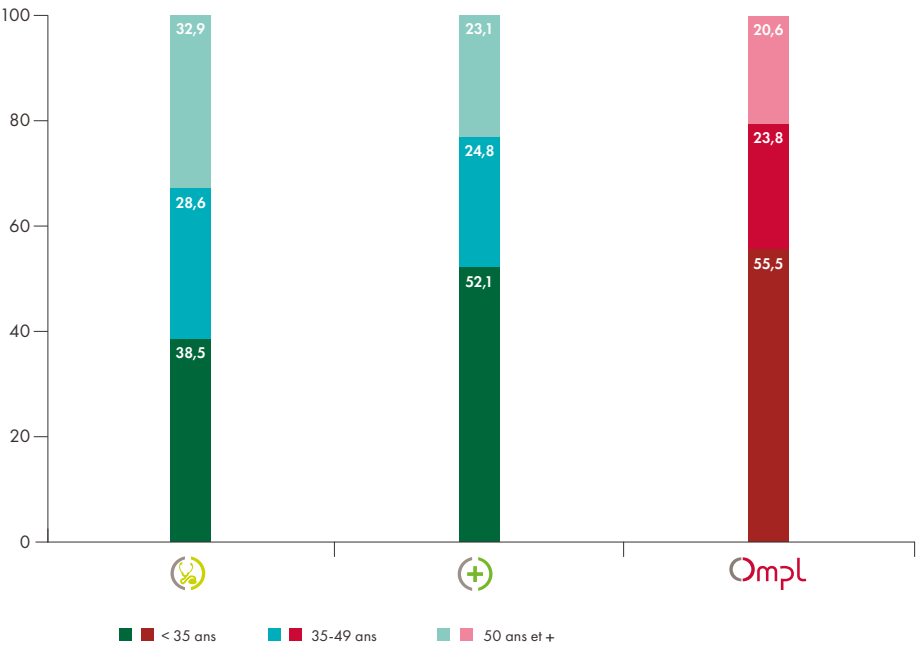
Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (38,5 % contre 47,6 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



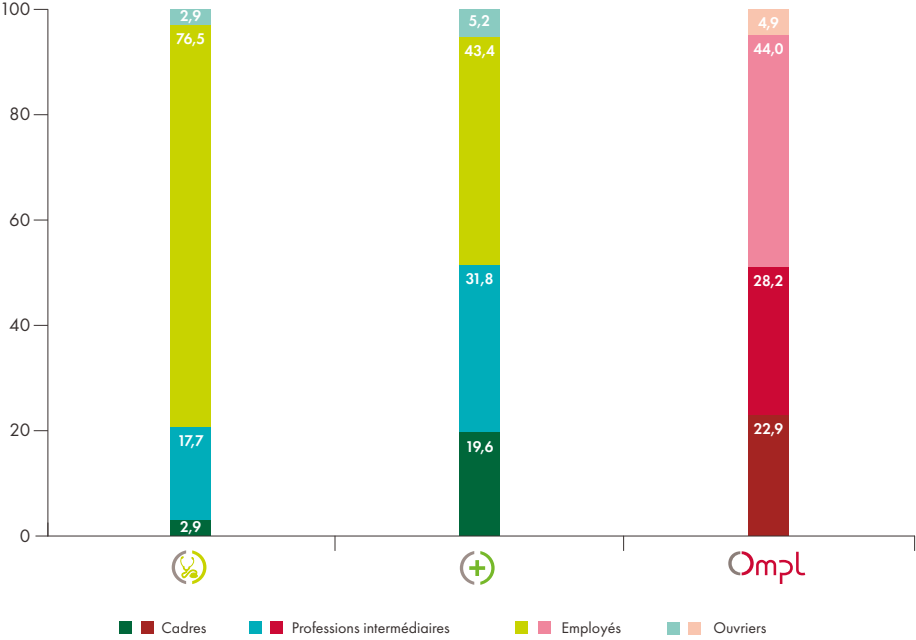
Source : Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (76,5 %). Parmi cette catégorie, 79,6 % sont des secrétaires.
- D'autre part, 17,7 % des sortants sont des professions intermédiaires dont 47,2 % des techniciens médicaux.

• Répartition par catégorie sociale (%)



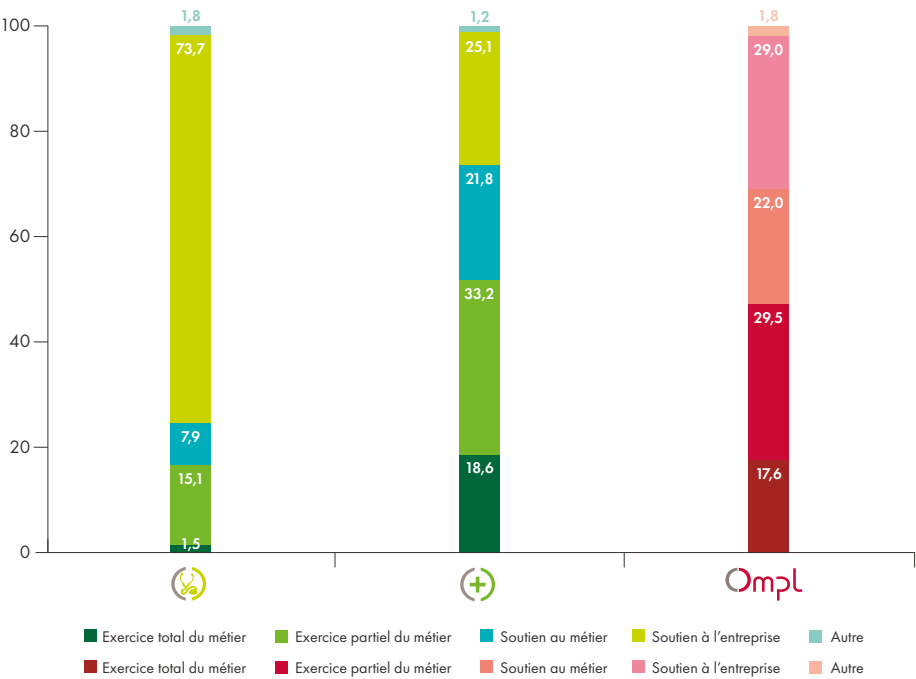
Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (73,7 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

- Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre :
- Il est maximal pour l'Île-de-France (20,4 %) ;
 - le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (12,4 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2019.



22 506 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- Le revenu net annuel médian de la branche est proche de celui du secteur.
- Toutes les catégories sociales de la branche bénéficient de revenus médians plus importants que ceux observés au niveau du secteur.

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

Catégories sociales			
Cadres	41 623	36 733	37 040
Professions intermédiaires	29 198	22 456	23 186
Employés	20 895	20 354	21 060
Ouvriers	17 729	17 601	17 765
Ensemble	22 506	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.

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.



9 656 € 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 805 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ
SALARIALE

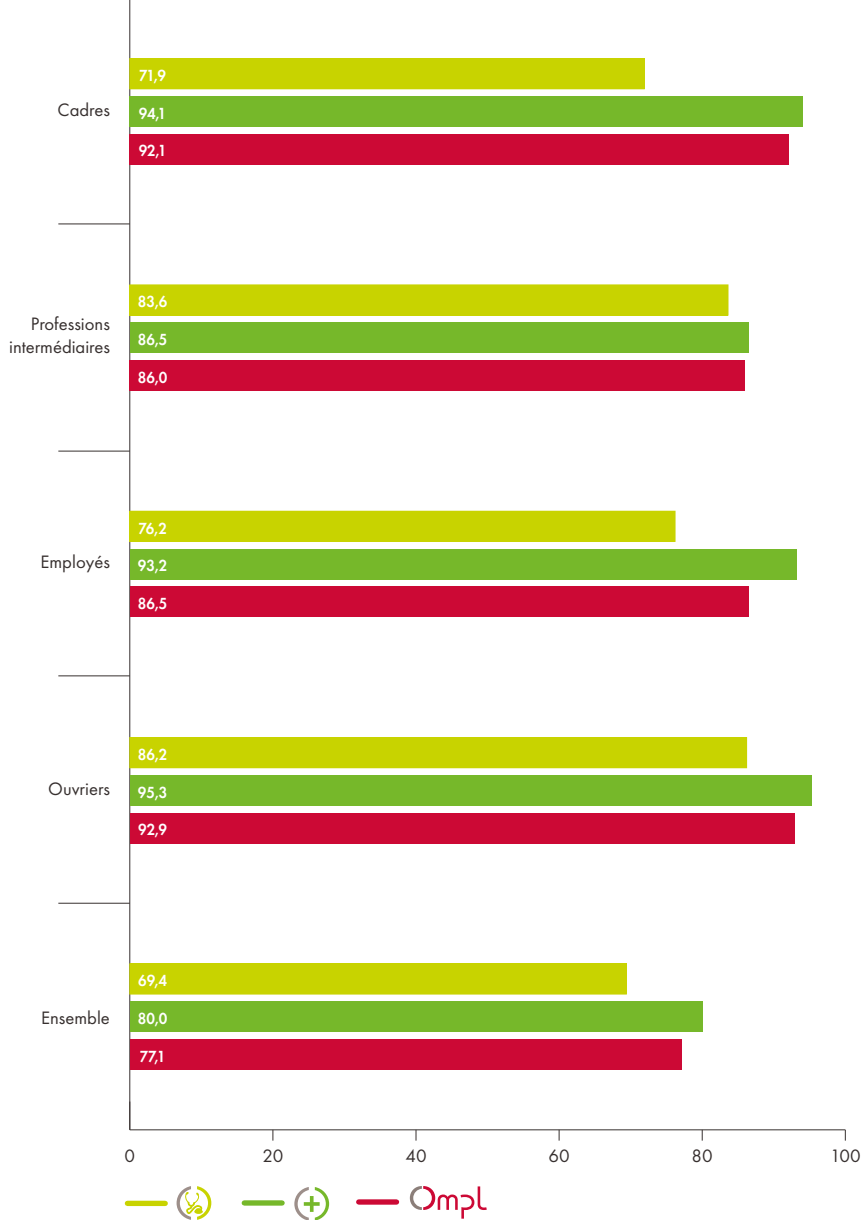
- L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (30,6 points d'écart).
- Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 71,9 % de celle des hommes.

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

Genre			
Femmes	21 947	21 640	22 371
Hommes	31 603	27 042	29 023
Ensemble	22 506	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 8,5 % à ceux de moins de 35 ans ;
- le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est moins marqué (+ 1,0 %).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	21 225	19 398	20 931
35 à 49 ans	22 817	22 783	23 700
50 ans et +	23 037	24 343	24 646
Ensemble	22 506	22 218	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 4 331 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (DOM).

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	22 914	22 181	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	22 525	21 729	22 265
Bretagne	22 409	21 961	22 762
Centre-Val de Loire	23 305	21 918	22 666
Corse	21 583	21 999	22 571
DOM	20 616	21 668	22 098
Grand Est	22 039	21 700	22 424
Hauts-de-France	21 419	21 162	21 943
Île-de-France	24 947	23 897	27 833
Normandie	21 921	21 362	22 079
Nouvelle-Aquitaine	22 012	21 542	22 169
Occitanie	22 363	21 592	22 156
Pays de la Loire	21 899	21 376	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22 281	21 750	22 516
Ensemble	22 506	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

La branche est caractérisée par une faiblesse relative dans l'accès à la formation professionnelle :

- elle regroupe 26,1 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 9,4 % des actions de formation ;
- seuls 7,1 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION INFÉRIEUR 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 (5,9 %). Néanmoins, par rapport au secteur (15,9 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont moins formatrices que l'ensemble du secteur.

Données de cadrage 2020

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	6 572	70 251	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	922 47	353 414	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	1 789	18 776	23 916
Nombre total d'entreprises	28 402	77 755	99 626

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2 020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ²			Taux d'entreprises formatrices ³		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,5	0,8	5,9	1,1	1,8	4,1
	1,5	2,5	15,9	4,6	8,9	14,8
Ompl	1,3	2,2	16,1	4,0	8,1	15,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2 020 ; 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.

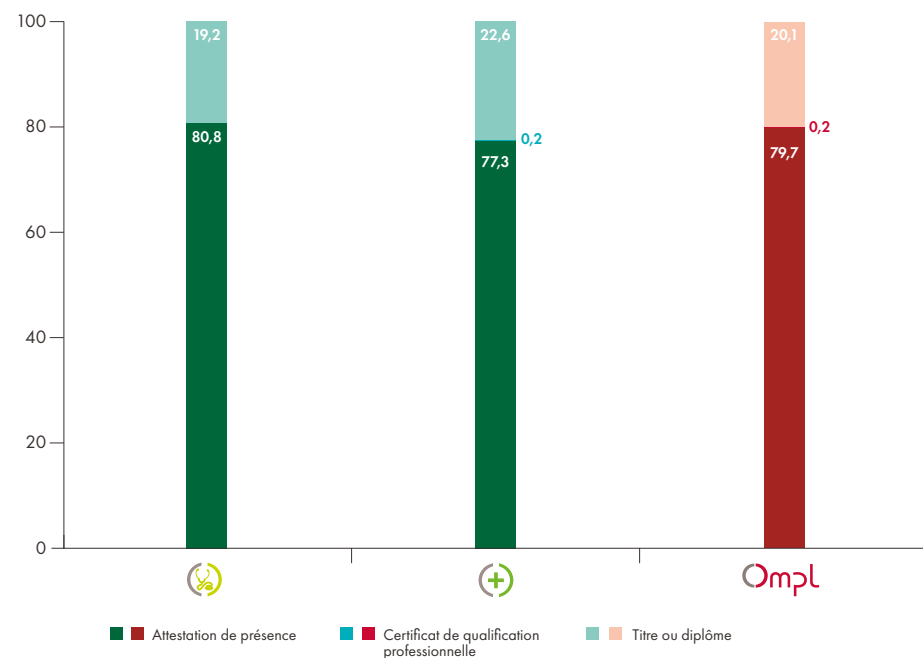
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



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 (80,8 %).
- À l'exception des titres et diplômes (19,2 %), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

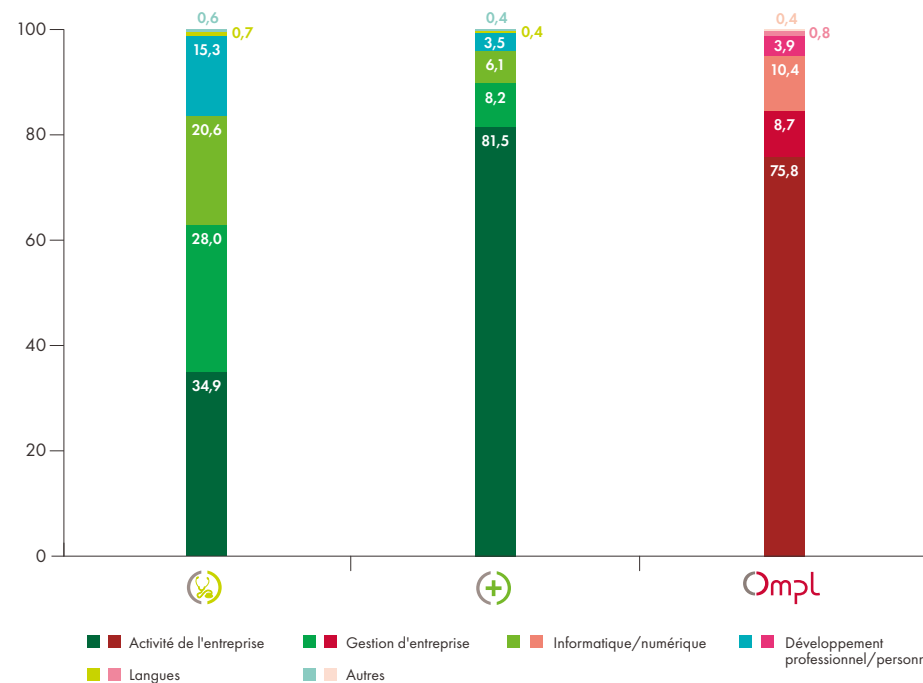


DEMANDE DE COMPÉTENCES VARIÉES

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences concernent principalement :

- l'activité de l'entreprise, 34,9 % (radioprotection, AFGSU, IRM, ...);
- la gestion d'entreprise, 28,0 % (comptabilité, management, gestion des ressources humaines, ...);
- l'informatique ou les outils numériques, 20,6 % (logiciel professionnel, bureautique, ...).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



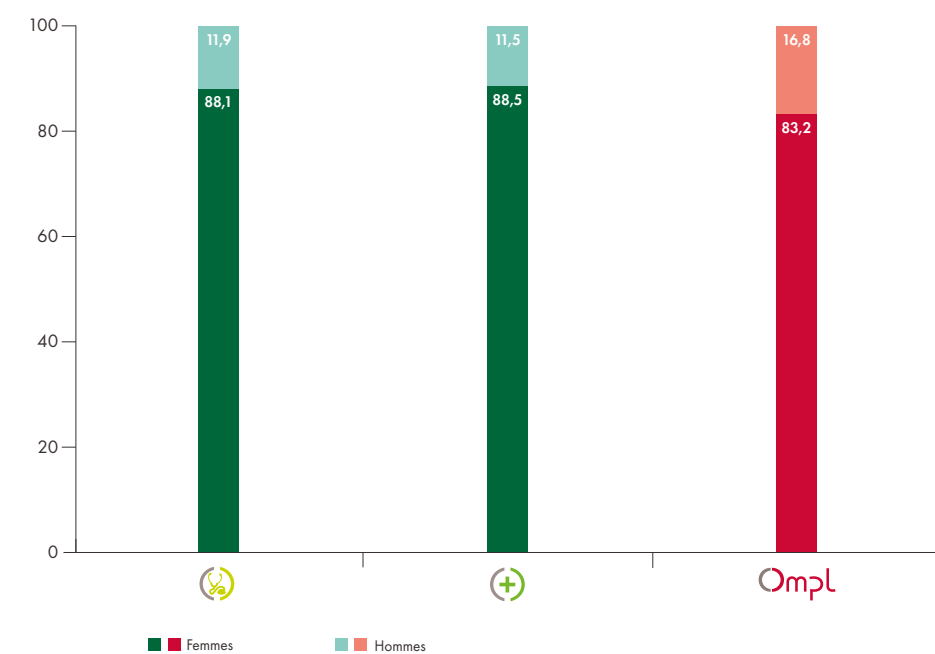
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 88,1 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche, 91,1 % (part estimée pour 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



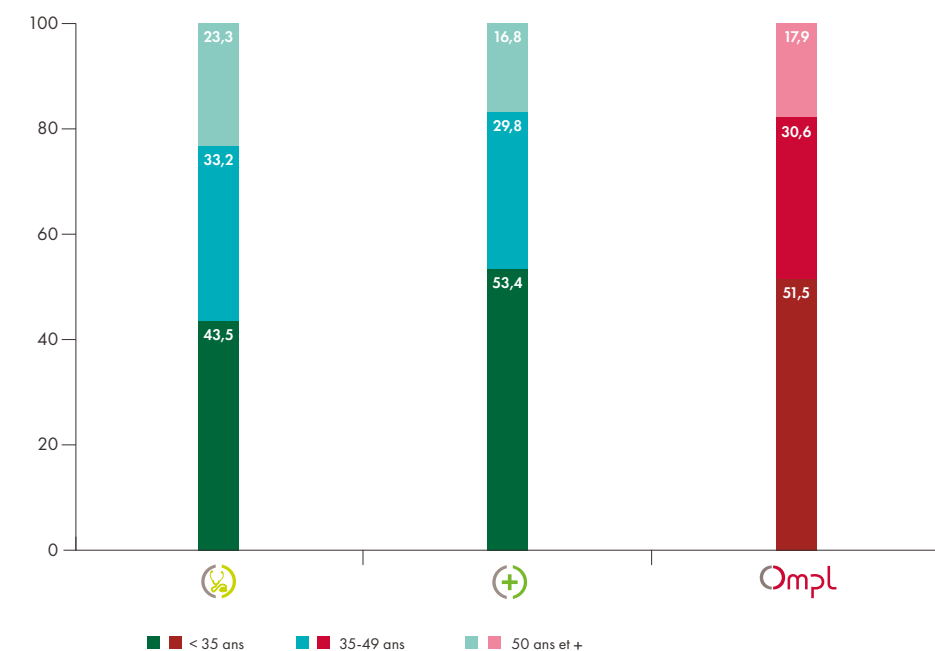
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

- Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 43,5 % des formés contre 25,8 % 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 (%)



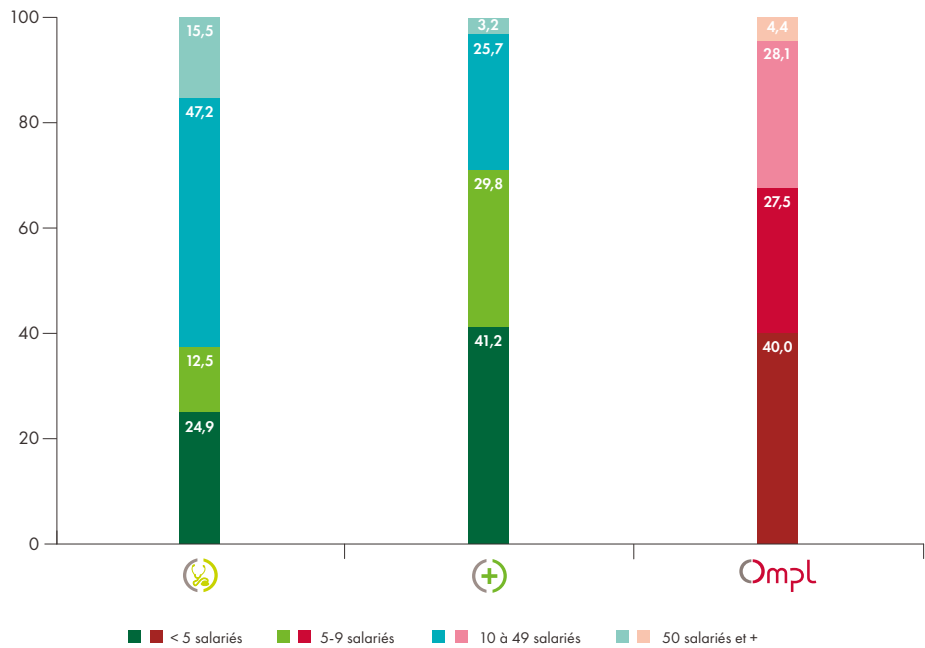
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires: 37,4 % des formés alors que ces entreprises emploient 64,8 % des salariés de la branche.
- En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 62,6 % des stagiaires contre 35,2 % 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	0,1	0,5	8,9
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	0,5	5,6
Bretagne	0,1	0,4	9,8
Centre-Val de Loire	0,1	0,3	5,6
Corse	0,0	0,7	2,1
DOM	0,0	0,0	0,0
Grand Est	0,4	1,1	5,3
Hauts-de-France	0,1	0,1	3,7
Île-de-France	1,3	1,0	4,3
Normandie	0,1	0,3	8,0
Nouvelle-Aquitaine	0,1	0,4	6,7
Occitanie	0,5	0,7	5,5
Pays de la Loire	0,1	0,2	9,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,1	0,7	5,9
	0,5	0,8	5,9

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 10,7 %, le taux de chômage de la branche (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important. Il est cependant proche de celui du secteur (10,2 %).

Indicateur de chômage annuel

			
Salariés avec période(s) de chômage	9 602	34 657	46 981
Salariés sans période de chômage	80 554	305 368	407 951
Effectif total	90 156	340 025	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	10,7	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



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

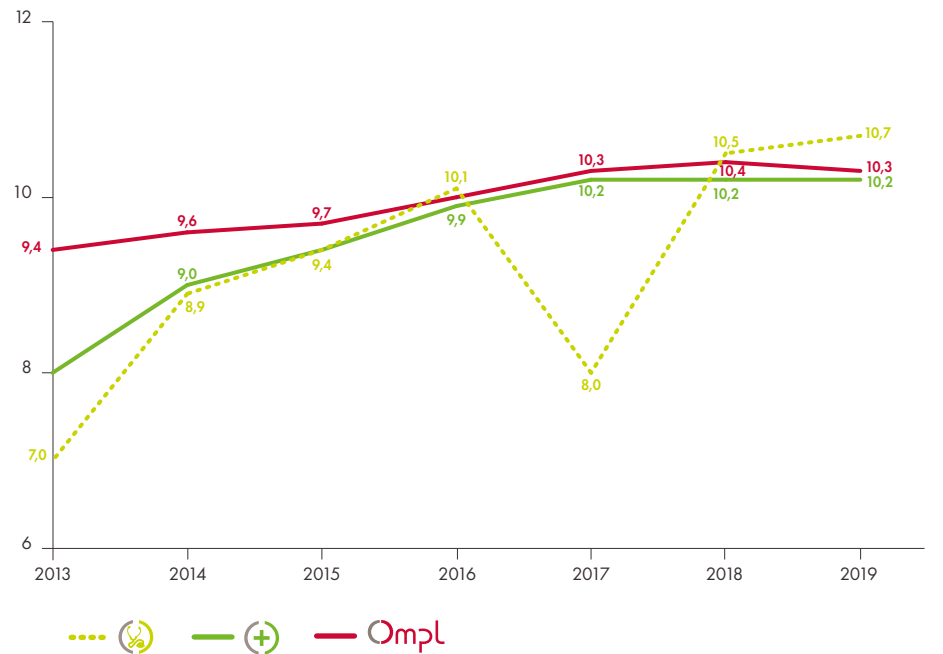
Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle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



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé (+ 3,7 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2019.



TAUX DIFFÉRENTS
SELON LE GENRE

- Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 5,0 points).
- Le différentiel de taux est moins marqué au sein du secteur (+ 0,8 point).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre			
Femmes	11,1	10,3	10,5
Hommes	6,1	9,5	9,6
Ensemble	10,7	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (14,8 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2019.



DIFFÉRENCES SELON
LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au sein de la branche :
- le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (12,4 %) et les ouvriers (10,1 %) ;
 - en revanche, celui des cadres (4,1 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			
Cadres	4,1	10,1	9,3
Professions intermédiaires	5,4	7,0	7,8
Employés	12,4	12,6	12,4
Ouvriers	10,1	12,0	12,5
Ensemble	10,7	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 moins important que ceux qui travaillent à temps partiel (– 3,5 points).

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

Durée du temps de travail			
Temps complet	9,2	9,5	9,6
Temps partiel	12,7	11,6	12,0
Ensemble	10,7	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



HOMOGENÉITÉ
TERRITORIALE

Le taux de chômage annuel de la branche varie peu d'une région à l'autre, il est :

- maximal pour les DOM (13,3 %) ;
- minimal pour le Centre-Val de Loire (9,1 %).

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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