



2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
LABORATOIRES
DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRA-HOSPITALIERS



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



SECTEUR SANTÉ

BRANCHE PROFESSIONNELLE



LABORATOIRES DE BIOLOGIE
MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS



PROGRESSION DU
NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à s'accroître (+ 5,9 %).
- La valeur relativement moyenne du taux de rotation (10,1 %) laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employeuses en 2020

Entreprises employeuses	413	76 693	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	5,9	- 0,7	- 2,1
Taux d'entrée (%)	13,1	15,2	15,4
Taux de sortie (%)	7,2	15,9	17,5
Taux de rotation (%)	10,1	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.

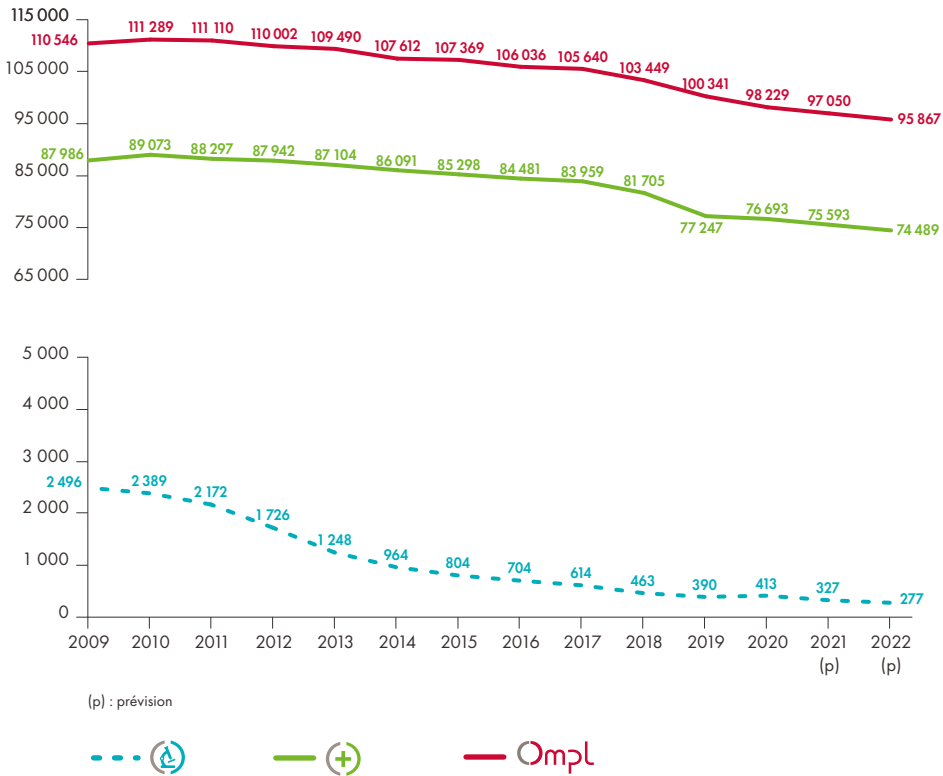
Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



MOINS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué (- 2 083 unités). La tendance a connu une inflexion en 2019.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



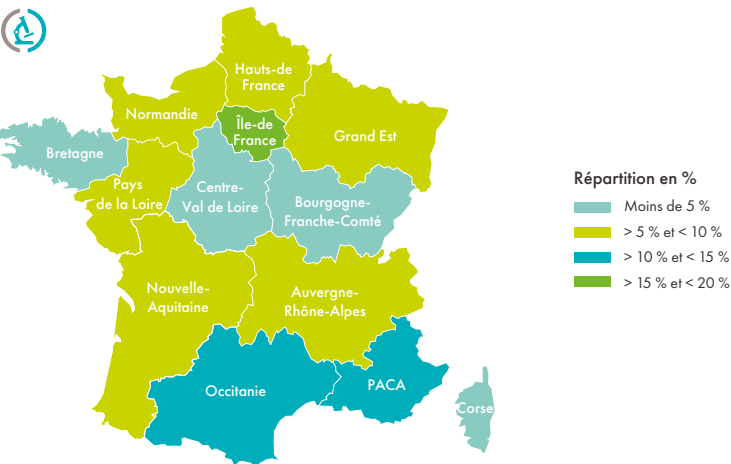
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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 (19,9 %) ;
- l'Occitanie (10,4 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,4 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (1,0 %).

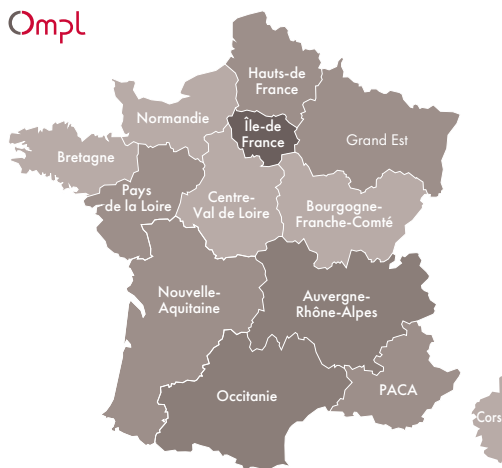
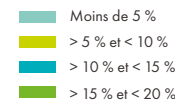
Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



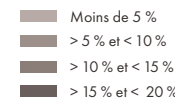
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.



Répartition en %



Répartition en %



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.



MOINS D'ENTREPRISES PLUS D'ÉTABLISSEMENTS

Par rapport à 2015 :

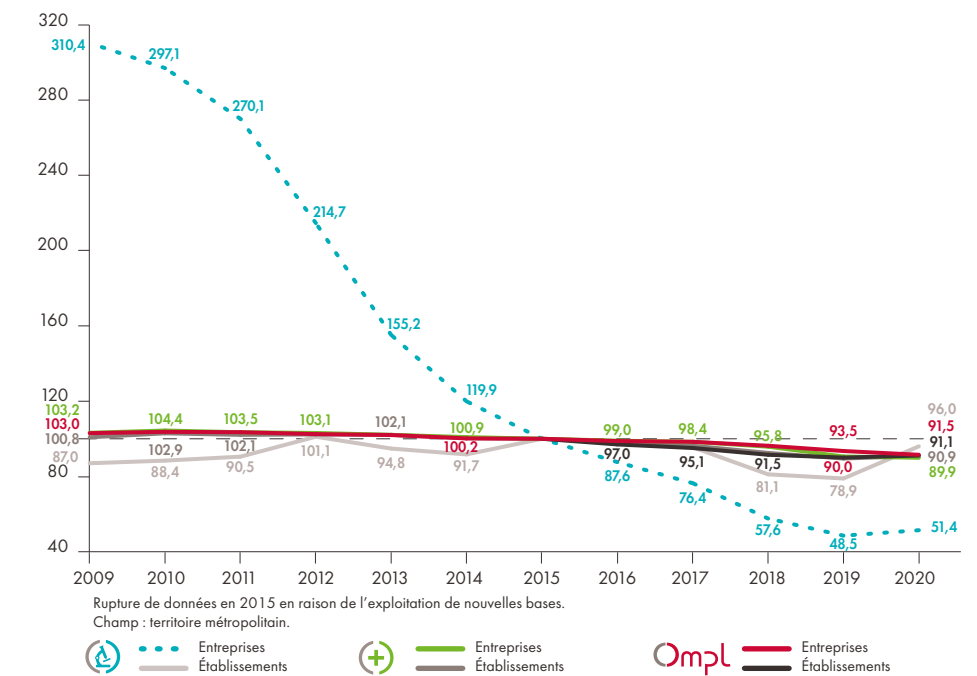
- le stock d'entreprises a fortement diminué (– 48,6 %) ;
- en revanche, le stock d'établissements tend à s'accroître (– 4,0 %).

Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre mais leurs implantations géographiques se multiplient.

Le tissu entrepreneurial se densifie.

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

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



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.
Champ : territoire métropolitain.

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.

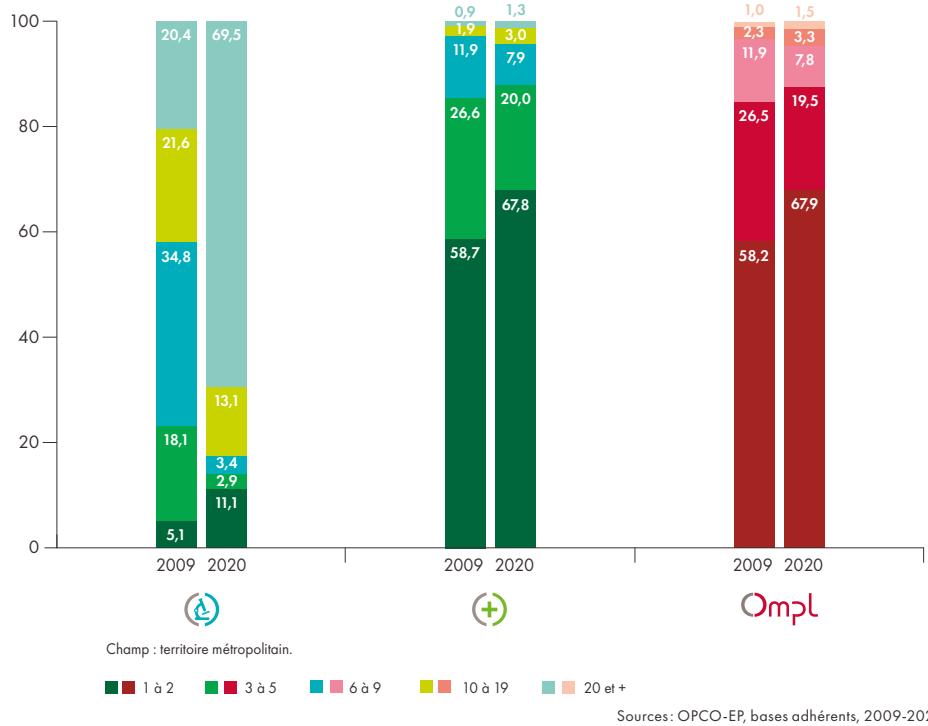
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



PLUS D'ENTREPRISES
DE GRANDE TAILLE

- Plus de la moitié des entreprises de la branche (69,5 %) emploient au moins 20 salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées.
- Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises de 20 salariés et plus (+ 49,1 points), au détriment de celles de 3 à 19 salariés (– 55,1 points).

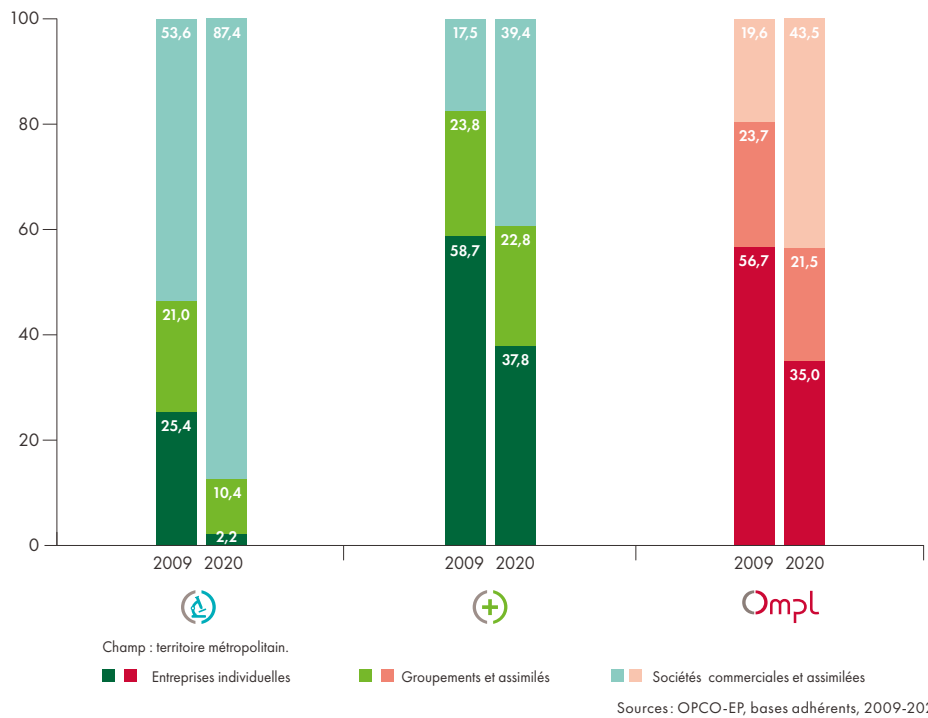
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2009-2020, %)



RENFORCEMENT
DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées (87,4 %) sont nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression (+ 33,8 points) par rapport à 2009.

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



PME

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle :

- elles emploient beaucoup plus de salariés (133,7 contre 4,6 dans le secteur) ;
- elles sont majoritairement constituées en sociétés (87,4 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	413	76 693	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	133,7	4,6	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	Société (87,4 %)	Société (39,44 %)	Société (43,54 %)

Sources : OPCA-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.



PERFORMANCES
INFÉRIEURES AU SECTEUR

- Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent en moyenne 86 714 € de valeur ajoutée (VA), soit 36,7 % de moins que le secteur.
- De même, comme le montre le niveau de l'EBE (80 081 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	122 824	291 429	259 302
Marge commerciale	122 824	199 226	184 337
VA	86 714	136 954	125 150
Impôts et taxes	6 510	10 201	9 076
Salaires et cotisations	123	25 884	23 412
EBE	80 081	100 984	92 755
Bénéfice	81 555	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.



PERFORMANCES
SUPÉRIEURES AU SECTEUR

- En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 19 398 269 € de valeur ajoutée (VA), soit 851,7 % de plus que le secteur.
 - De même, comme le montre le niveau de l'EBE (9 980 341 €), elles dégagent un montant de trésorerie plus important.
- Cependant, ces performances s'expliquent par le profil des entreprises.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	32 931 975***	NS	3 283 518**
Marge commerciale	32 837 754***	NS	2 850 143**
VA	19 398 269***	2 038 350***	1 657 788***
Impôts et taxes	897 157***	86 569***	66 125***
Salaires et cotisations	8 554 588***	1 137 509***	1 017 858***
EBE	9 980 341***	825 386***	586 417***
Bénéfice	6 579 642***	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 (+ 12,6 %) des effectifs jusqu'en 2019.
- Cette tendance semble confirmée par les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

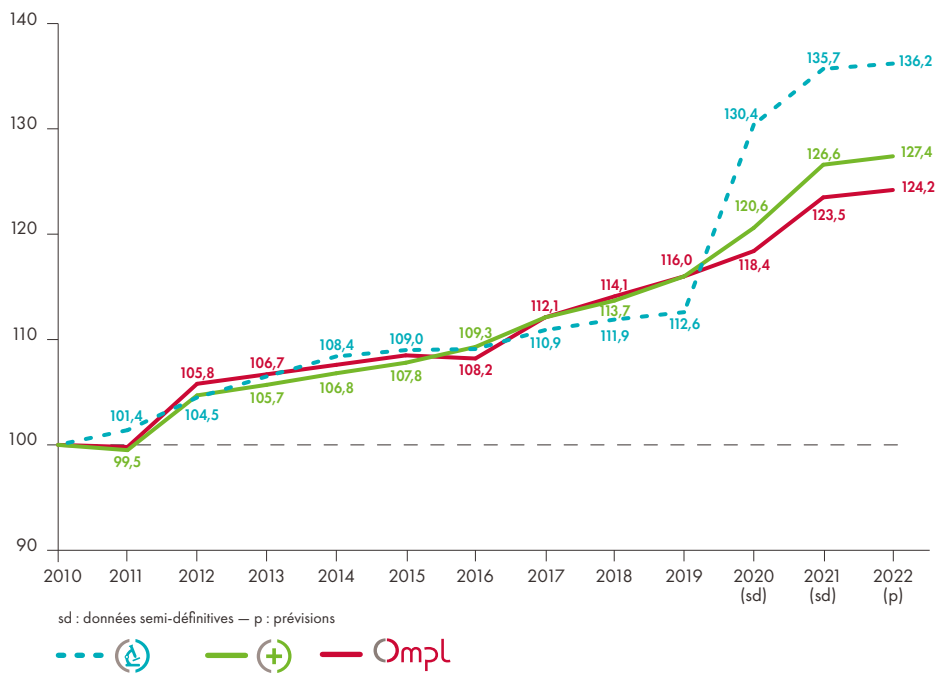
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			
2010	42 330	293 046	392 022
2011	42 924	291 528	391 128
2012	44 256	306 786	414 593
2013	45 062	309 820	418 164
2014	45 867	312 849	421 726
2015	46 153	316 037	425 204
2016	46 172	320 337	424 282
2017	46 936	328 520	439 646
2018	47 370	333 126	447 199
2019	47 646	340 025	454 932
2020 (sd)	55 216	353 414	464 109
2021 (sd)	57 424	371 023	484 334
2022 (p)	57 653	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

--- — —

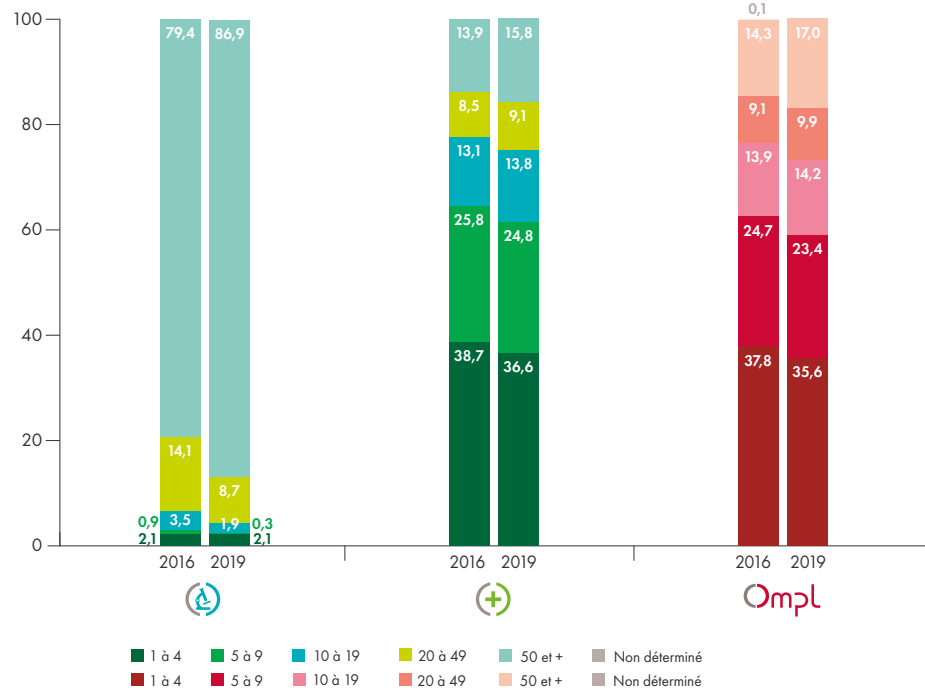
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FAIBLE PART DES
EFFECTIFS DANS DES
PETITES ENTREPRISES

- 4,3 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- En revanche, avec une progression (+ 2,1 points) par rapport à 2016, les entreprises de 20 salariés et plus rassemblent de plus en plus de salariés.

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



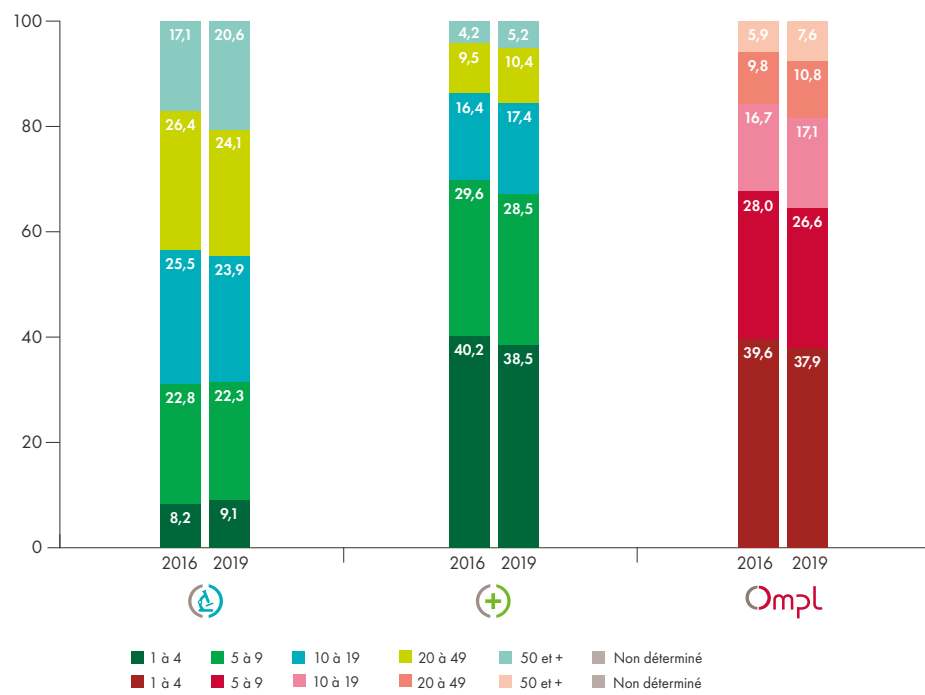
Source : Insee, DADS 2016-2019.



PROGRESSION
DES ÉTABLISSEMENTS
DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine reste marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 55,3 % des effectifs.
- Néanmoins, la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a reculé (– 1,2 point) par rapport à 2016.

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

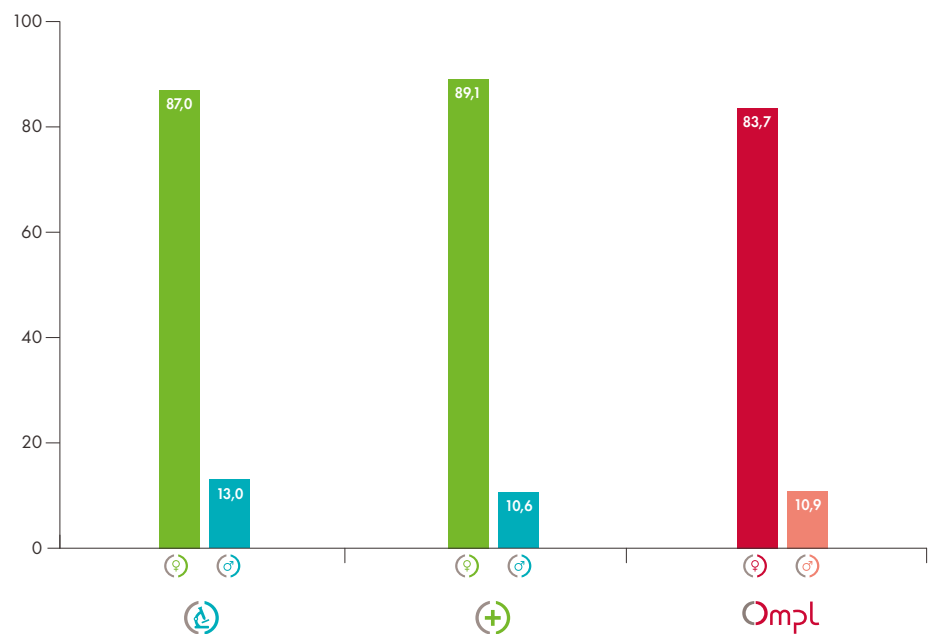


Source : Insee, DADS 2016-2019.

**MAJORITÉ DE FEMMES**

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 87,0 % des salariés sont des femmes.

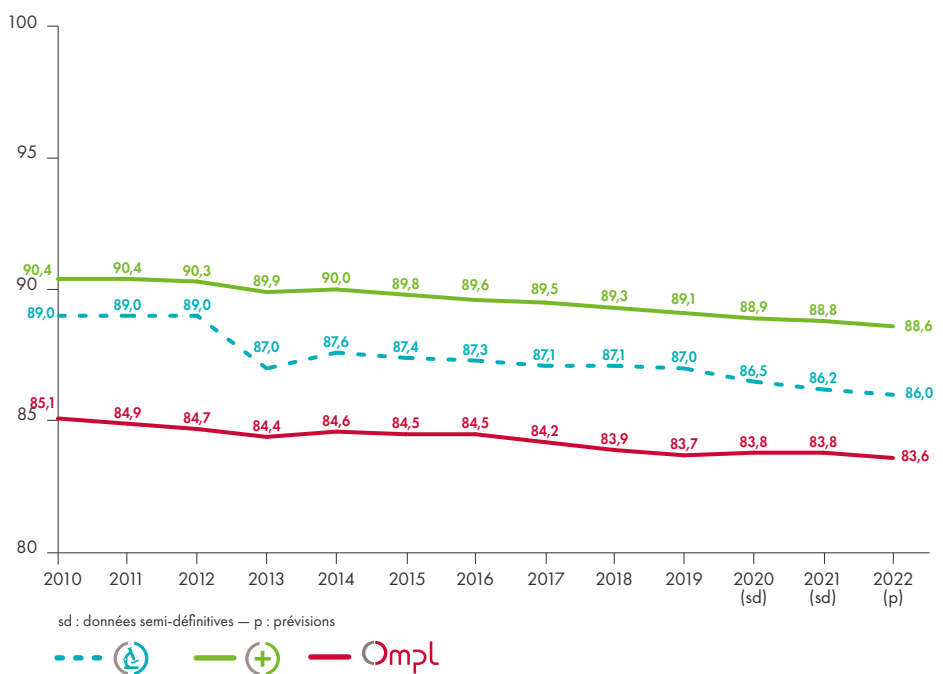
Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (89,1 %).

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 2,0 points.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

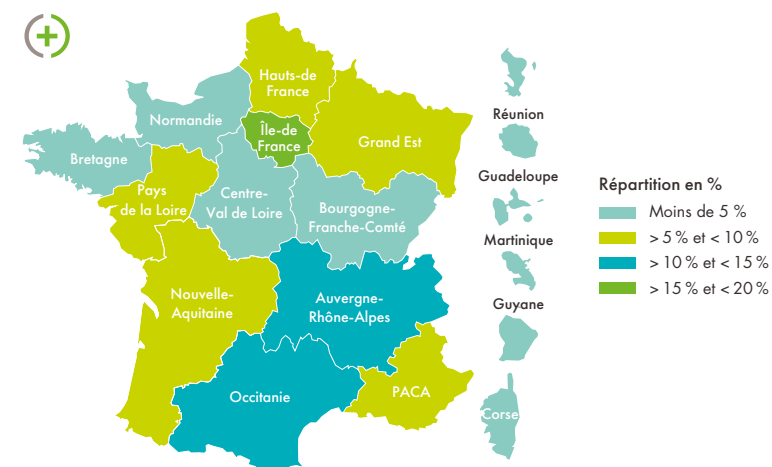
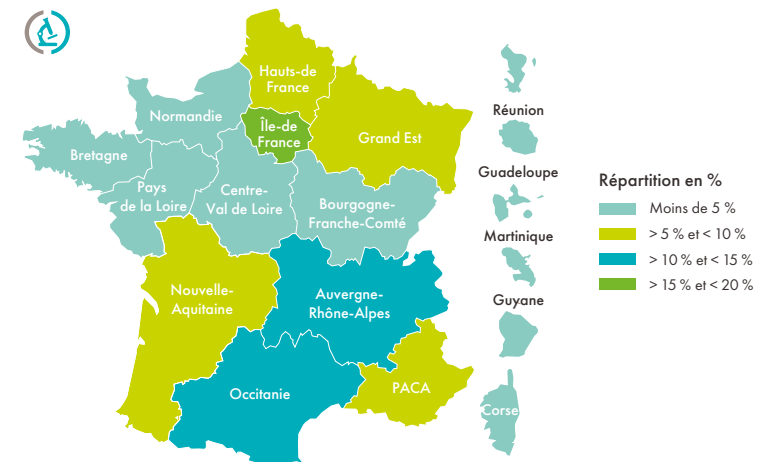
Évolution du taux de féminisation (%)

Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

**PLUS DU TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS**

- L'Île-de-France rassemble 17,7 % 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 (11,6 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,3 %).

Ces trois régions regroupent 39,7 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)

Source : Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

- il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (89,9 %) ;
- il atteint un minimum pour la Corse (82,5 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	89,9	90,9	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	89,3	90,5	87,1
Bretagne	87,7	89,5	84,4
Centre-Val de Loire	87,7	90,2	86,4
Corse	82,5	88,1	83,7
DOM	84,4	86,7	83,9
Grand Est	88,1	90,4	86,5
Hauts-de-France	85,3	88,7	84,2
Île-de-France	85,5	85,7	77,6
Normandie	89,5	90,1	86,2
Nouvelle-Aquitaine	87,8	90,4	86,0
Occitanie	85,5	89,2	85,3
Pays de la Loire	89,7	91,8	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	84,7	88,7	85,1
Ensemble	87,0	89,1	83,7

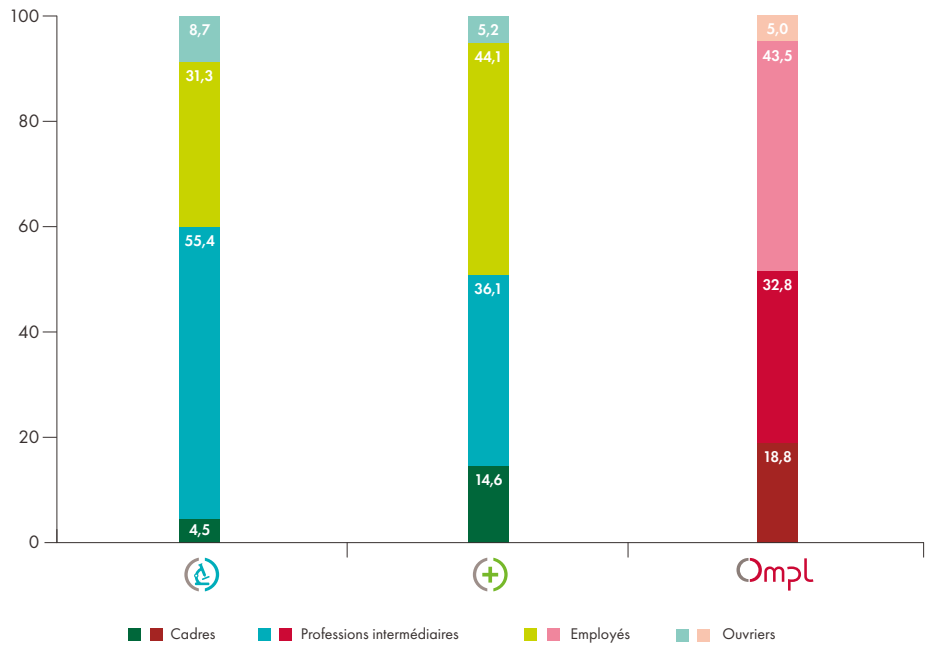
Source : Insee, DADS 2019.



PRÉPONDÉRANCE
DES PROFESSIONS
INTERMÉDIAIRES

- Les cadres sont très faiblement représentés : 4,5 % contre 14,6 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est la plus importante (55,4 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (36,1 %).
- Le taux d'employés est largement inférieur à celui du secteur (31,3 % contre 44,1 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux (8,7 %) mais surreprésentés par rapport au secteur (5,2 %). Il s'agit essentiellement des chauffeurs livreurs et 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...



91,6 % DES SALARIÉS
DANS HUIT 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 64,5 % des salariés :

- les techniciens médicaux (39,1 %);
- les secrétaires (25,4 %).

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

- elle est en hausse pour les infirmiers (+ 4,1 points), les conducteurs livreurs et coursiers (+ 0,8 point);
- elle régresse pour les pharmaciens salariés (– 0,5 point), les aides de techniciens médicaux (– 2,6 points), les secrétaires (– 0,8 point), les nettoyeurs (– 0,8 point);
- elle est relativement stable pour les autres métiers avec une variation inférieure à 0,4 point.

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	344d - Pharmaciens salariés	1 077	2,3	879	1,8
Exercice partiel du métier	431f - Infirmiers en soins généraux	3 799	8,2	5 850	12,3
	433a - Techniciens médicaux	17 990	39,0	18 630	39,1
Soutien au métier	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	2 533	5,5	1 376	2,9
	542a - Secrétaires	12 099	26,2	12 083	25,4
	643a - Conducteurs livreurs, coursiers	2 829	6,1	3 287	6,9
Soutien à l'entreprise	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	692	1,5	857	1,8
	684a - Nettoyeurs	1 007	2,2	667	1,4

Source : Insee, DADS 2016-2019.

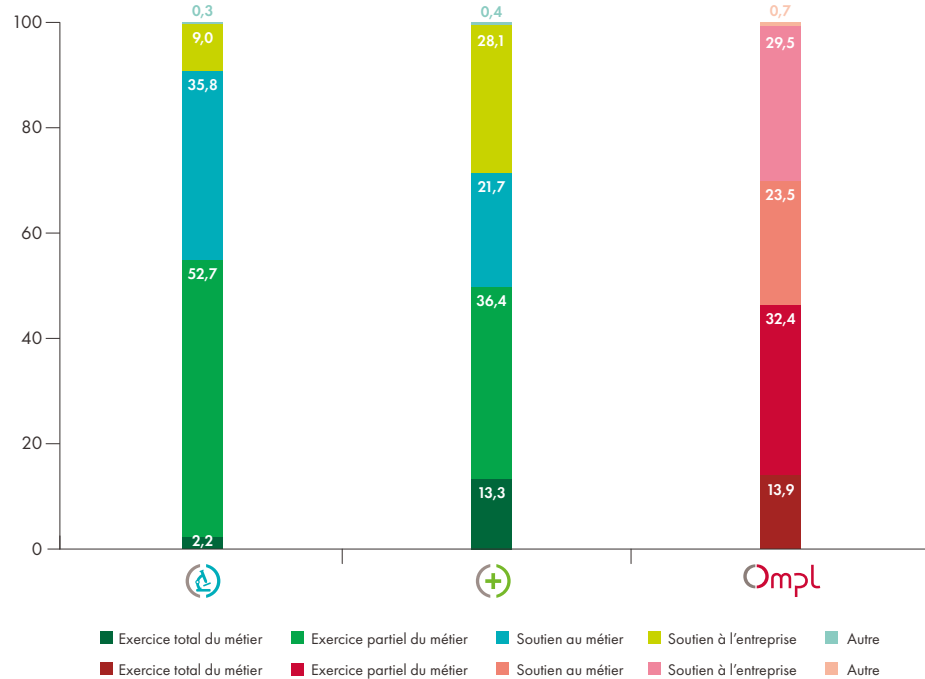


EMPLOIS ORGANISÉS
AUTOUR DU MÉTIER

54,9 % des salariés de la branche réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier).

Ils sont 52,7 % à exercer une partie du métier.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.



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 (assistants 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...).

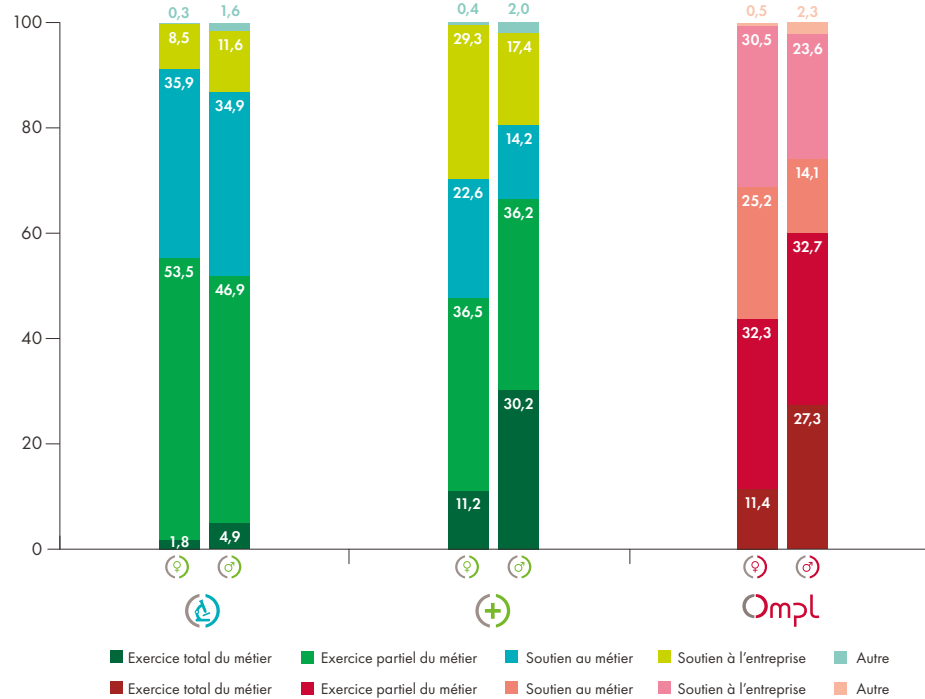


MÉTIER S GENRÉS

Les emplois de la branche sont en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier par les salariés). Un effet du genre est observable dans la répartition des salariés par métier :

- 1,8 % des femmes exercent la totalité du métier contre 4,9 % des hommes;
- 53,5 % des femmes exercent partiellement le métier contre 46,9 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2019.

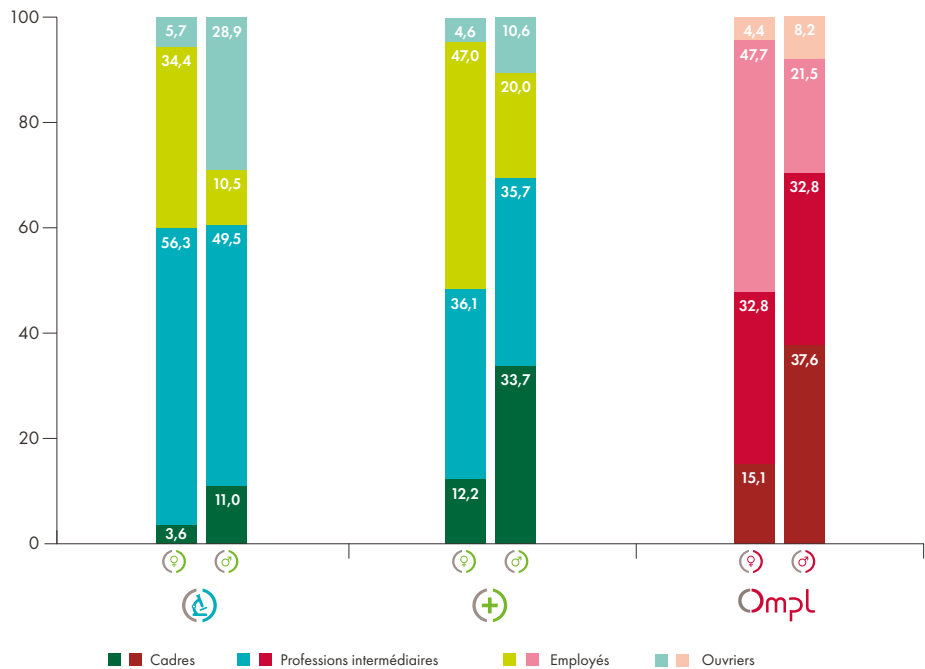


FEMMES PLUS SOUVENT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Pour les femmes de la branche :

- la part des professions intermédiaires est importante (56,3 % contre 49,5 % pour les hommes) ;
- en revanche la proportion de femmes cadres est inférieure à celle des hommes (3,6 % contre 11,0 %).

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 les DOM (40,3 %), mais son minimum est atteint pour la Corse (23,9 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	5,4	61,7	26,3	6,7
Bourgogne-Franche-Comté	3,6	54,8	32,1	9,4
Bretagne	4,4	52,0	29,8	13,8
Centre-Val de Loire	3,7	55,6	30,0	10,7
Corse	4,6	65,0	23,9	6,4
DOM	6,0	41,7	40,3	12,0
Grand Est	2,7	56,8	29,1	11,5
Hauts-de-France	3,8	51,9	33,0	11,3
Île-de-France	6,4	50,7	38,7	4,2
Normandie	3,6	48,8	37,5	10,1
Nouvelle-Aquitaine	4,0	56,5	29,5	10,1
Occitanie	4,7	55,2	29,7	10,4
Pays de la Loire	4,1	60,0	28,2	7,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3,9	63,3	25,4	7,4
	4,5	55,4	31,3	8,7
	14,6	36,1	44,1	5,2
	18,8	32,8	43,5	5,0

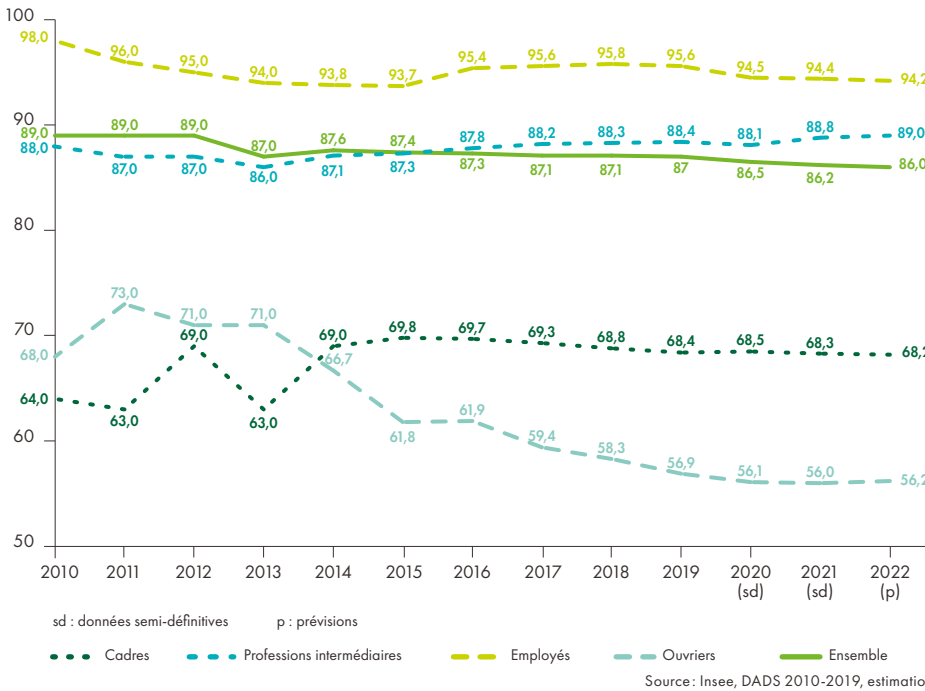
Source : Insee, DADS 2019.



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 2,0 points. Dans le détail, la féminisation des cadres (+ 4,2 points) et des professions intermédiaires (+ 0,4 point) est toutefois croissante.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



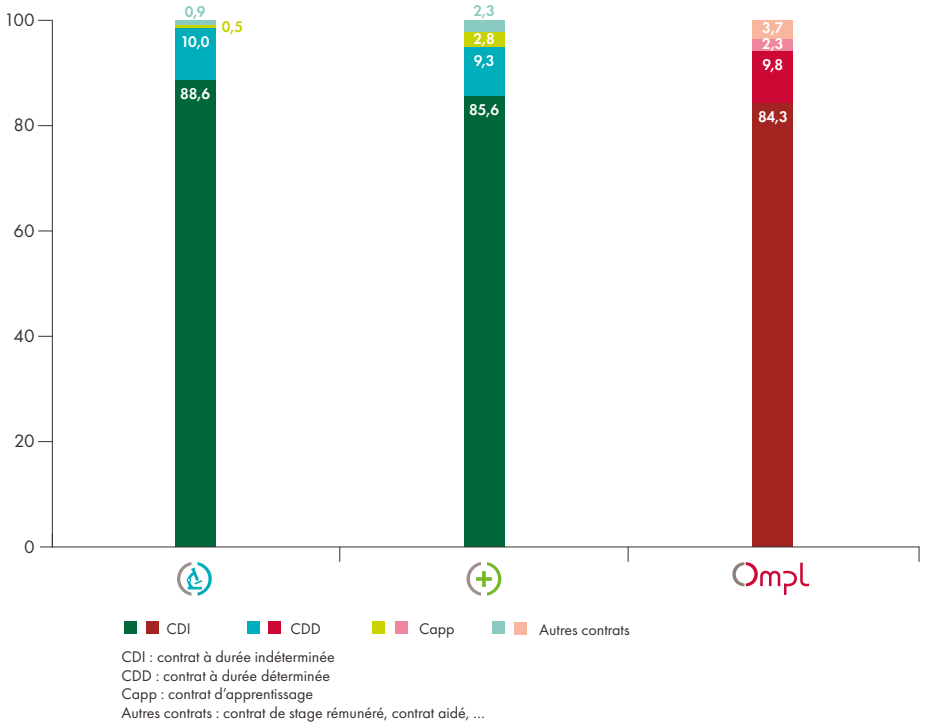
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



CDI LARGEMENT
MAJORITAIRE

- Le taux de CDI est très élevé (88,6 %) 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 (%)



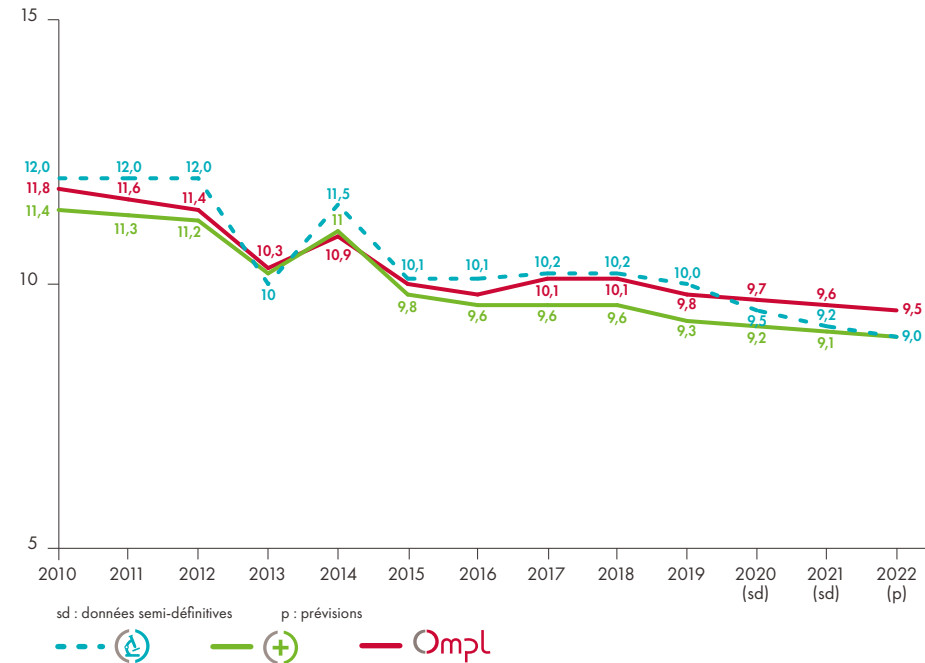
Source : Insee, DADS 2019.



REPLI DE LA PART
DES CDD

- Par rapport à 2010, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2019. Il baisse de 2,0 points.
- Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



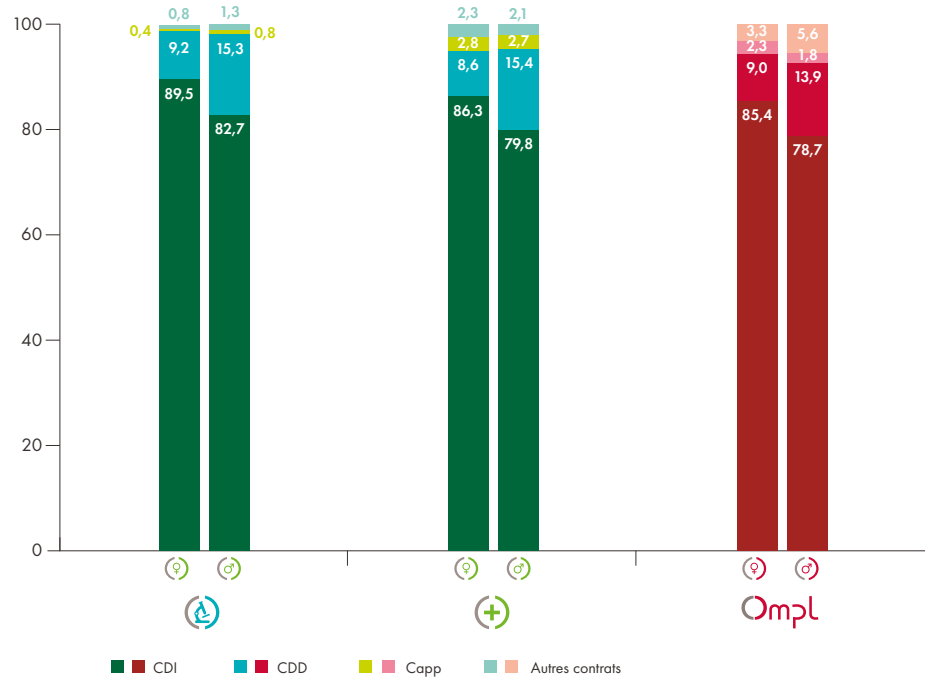
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



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 6,1 points.

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. (+ 0,1 et + 0,3 point respectivement) ;
 - le taux de CDD tend à diminuer pour les hommes (- 0,5 point).

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

	♀		♂		Ompl	
CDI	↑ + 0,1	↑ + 0,3	↓ - 0,1	↑ + 0,8	↓ - 0,2	↑ + 0,6
CDD	↔ 0,0	↓ - 0,5	↓ - 0,3	↓ - 0,3	↓ - 0,1	↔ 0,0
Capp	↑ + 0,1	↑ + 0,2	↑ + 0,4	↓ - 0,2	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↓ - 0,2	↔ 0,0	↑ + 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 (19,1 % contre 5,9 %).

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 ouvriers (19,2 %) ;
- pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (7,4 %) et les professions intermédiaires (8,9 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.

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



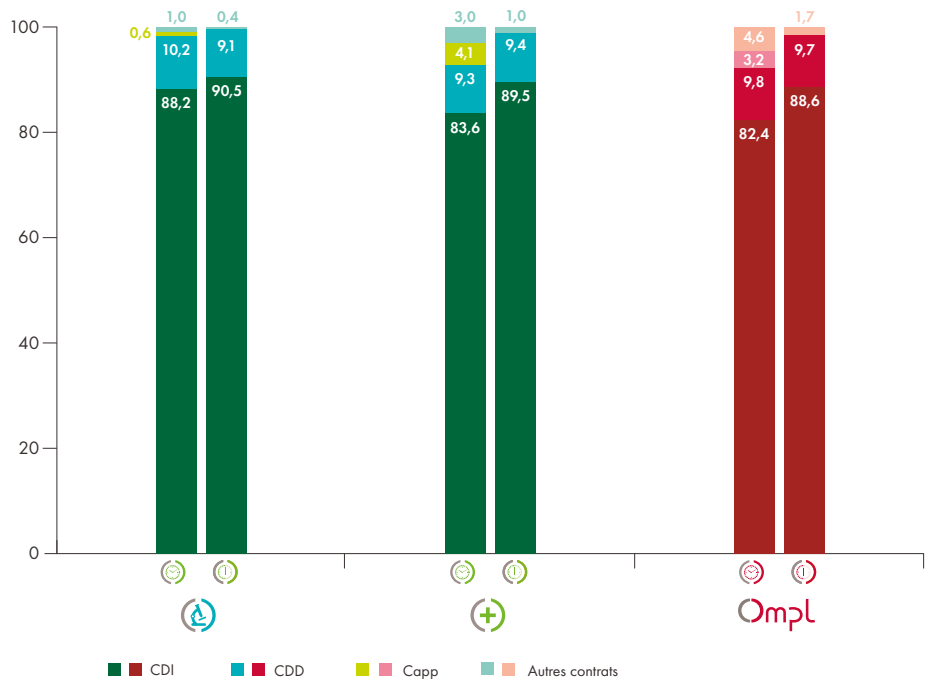
Source : Insee, DADS 2019.



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 (+ 2,4 points).

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



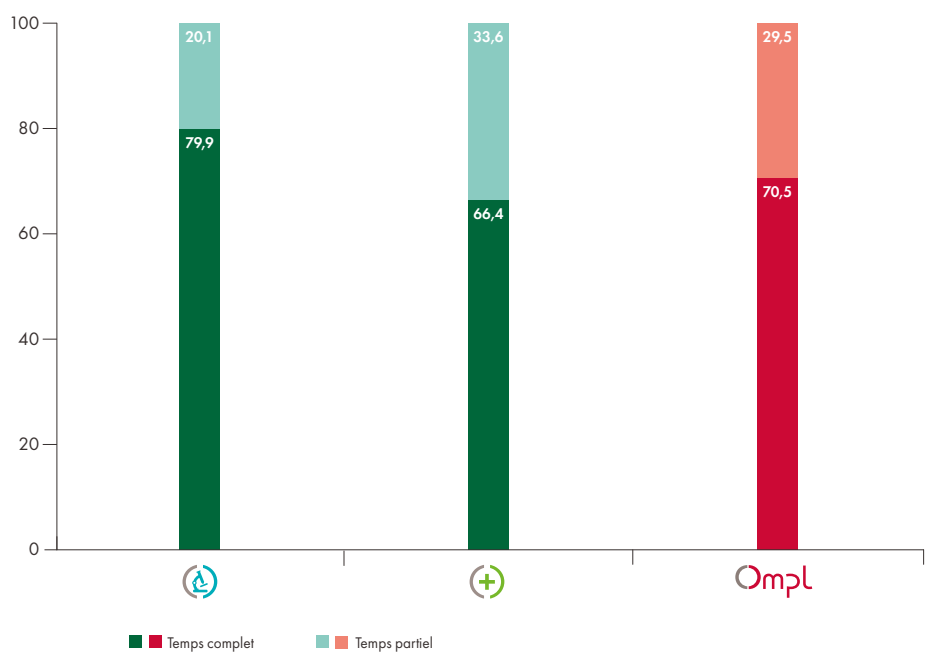
Source : Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SALARIÉS
À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche (79,9 %) travaillent à temps complet.

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



Source : Insee, DADS 2019.



NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Bretagne (12,9 %) et minimale pour le Grand Est (6,0 %).

Taux de CDD par région (%)

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

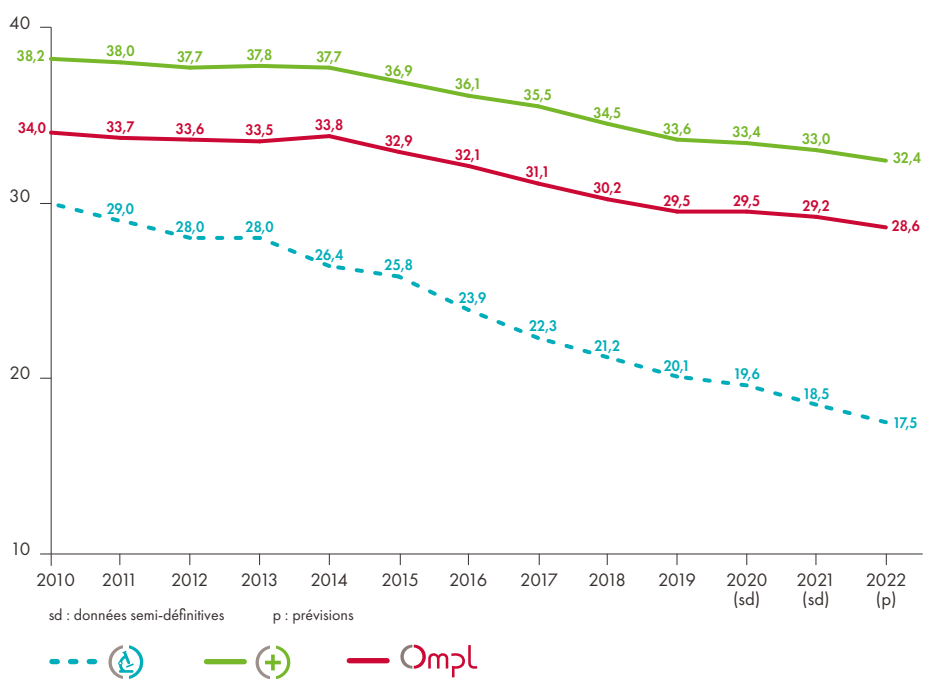
Source : Insee, DADS 2019.



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 9,9 points.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)

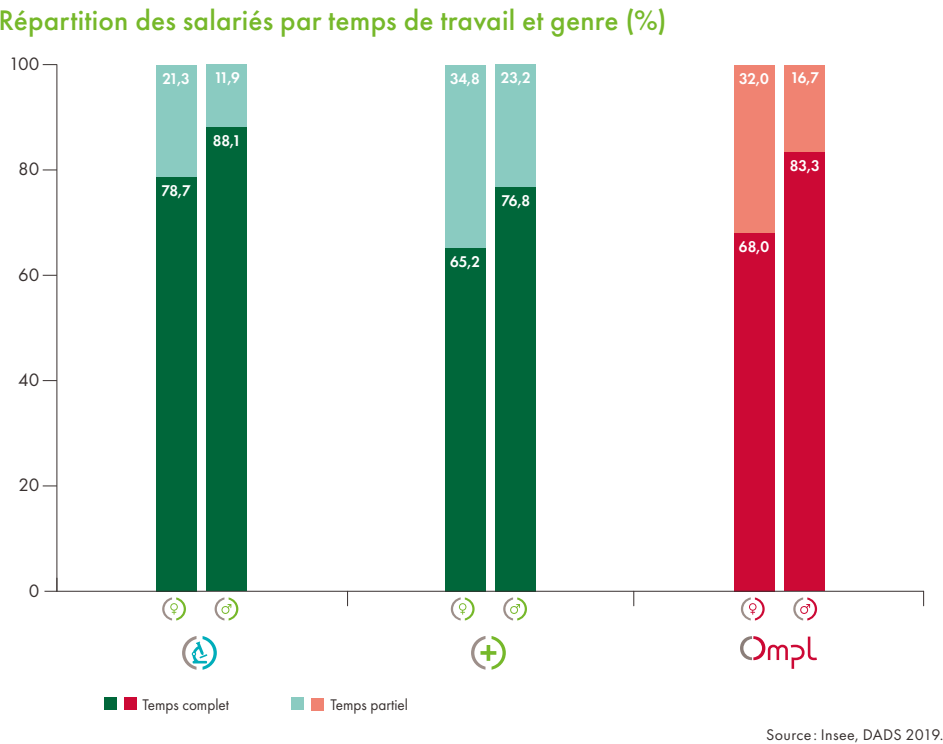


Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FÉMINISATION DES TEMPS PARTIELS

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 9,4 points).





OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (33,6 %).
- Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les employés (16,4 %).

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

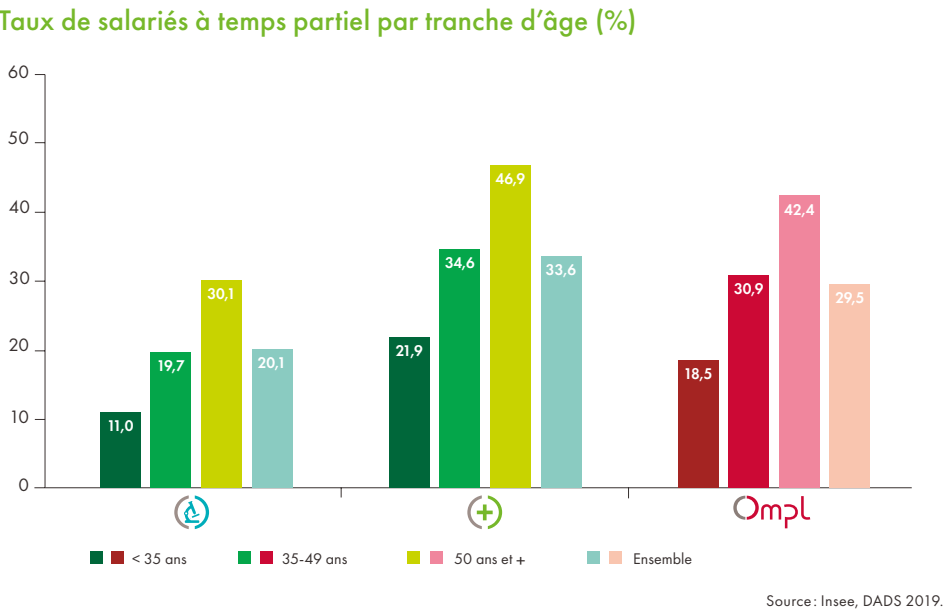
Catégories sociales			
Cadres	22,6	39,9	28,0
Professions intermédiaires	19,8	25,7	23,2
Employés	16,4	35,2	31,6
Ouvriers	33,6	56,6	56,7
Ensemble	20,1	33,6	29,5

Source: Insee, DADS 2019.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne plus d'un quart des salariés de plus de 50 ans (30,1 %), un taux supérieur de 19,1 points à celui des salariés de moins de 35 ans.





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 l'Auvergne-Rhône-Alpes (26,8 %) et atteint un minimum pour les DOM (11,3 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	26,8	4,7	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	26,7	3,4	34,2
Bretagne	25,9	2,5	30,6
Centre-Val de Loire	20,2	3,1	28,8
Corse	13,2	2,8	26,4
DOM	11,3	1,8	22,4
Grand Est	24,9	2,6	33,8
Hauts-de-France	19,0	3,3	33,0
Île-de-France	14,0	6,6	21,2
Normandie	22,2	3,5	30,7
Nouvelle-Aquitaine	16,7	3,9	29,2
Occitanie	20,0	3,5	32,7
Pays de la Loire	22,6	3,9	32,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,3	4,0	31,3
Ensemble	20,1	33,6	29,5

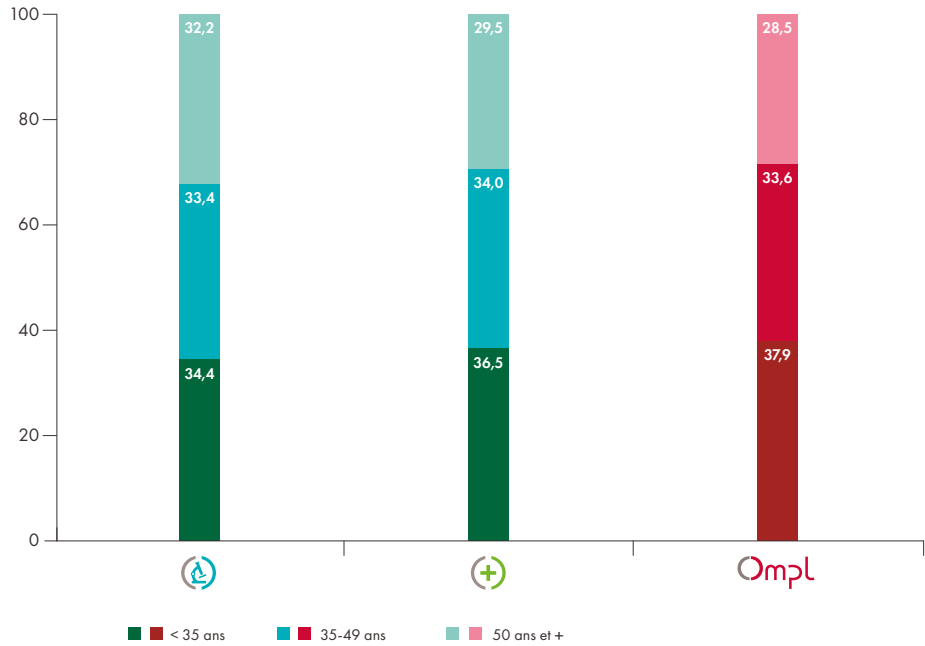
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

- La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (34,4 %).
- Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent près du tiers des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2019.



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 (+ 2,0 points) ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 1,2 point) ;
- le poids des seniors est plutôt constant.

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	35,0	35,2	35,5	35,5	35,0	34,4	33,8	33,8	34,2	34,4	35,2	36,0	37,0
35-49 ans	35,0	34,1	33,2	32,4	32,8	32,9	32,8	32,9	33,3	33,4	33,5	33,6	33,8
> 50 ans	30,0	30,7	31,3	32,1	32,3	32,8	33,4	33,3	32,5	32,2	31,3	30,4	29,2

< 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.

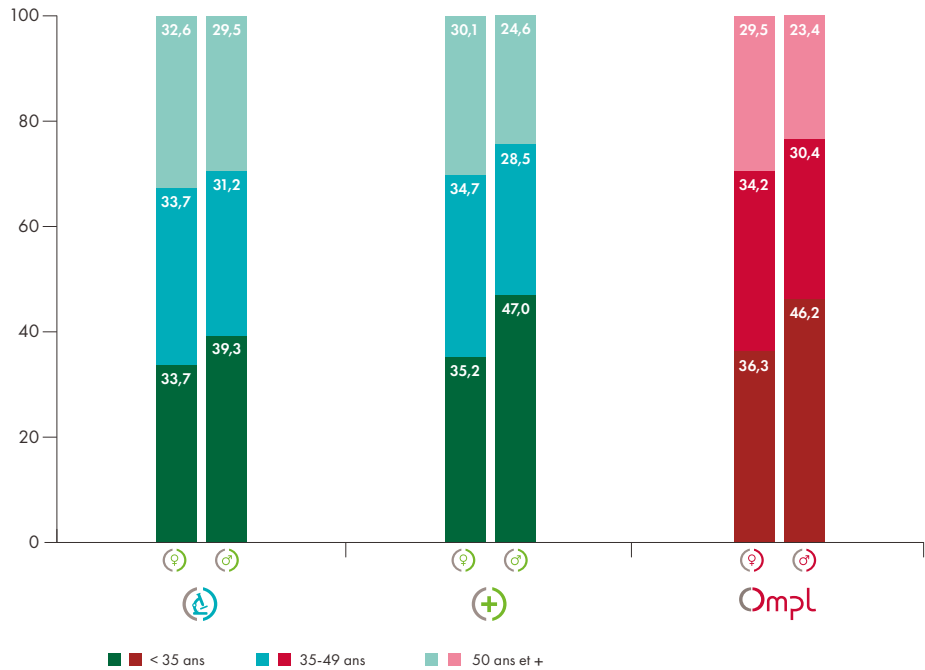
sd : données semi-définitives — p : prévisions



DIFFÉRENCES SELON
LE GENRE

- Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (39,3 %).
- En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la tranche d'âge intermédiaire (33,7 %).

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



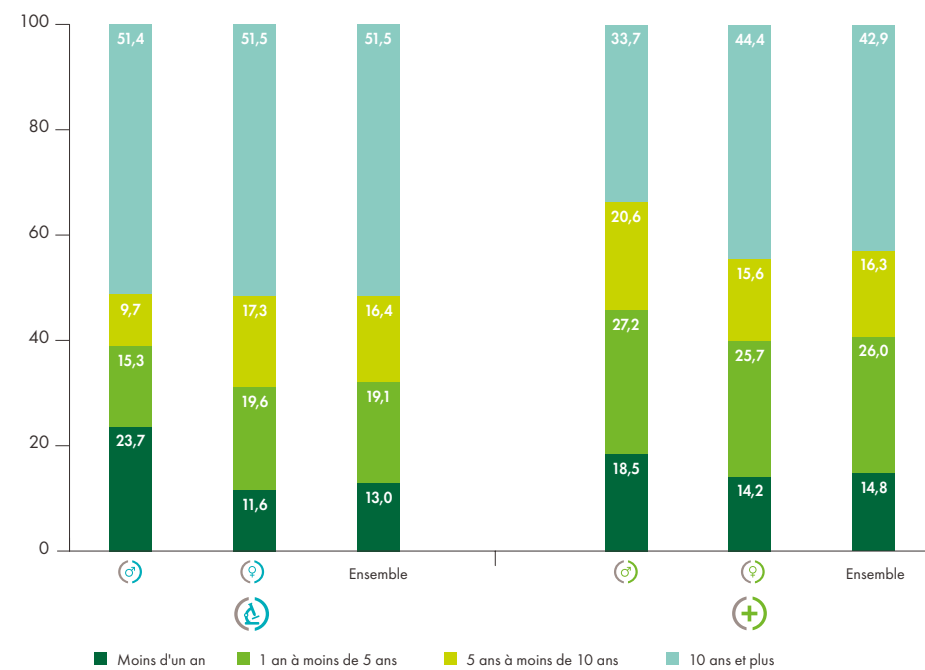
Source : Insee, DADS 2019.



PARITÉ DANS LES
CARRIÈRES LONGUES

- Les femmes réalisent aussi fréquemment une carrière longue dans la branche que les hommes.
- La part des salariés cumulant au moins 10 ans d'ancienneté atteint 51,5 % chez les femmes et 51,4 % chez les hommes.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.



VARIATIONS SELON
LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont plus de 41,5 % sont des pharmaciens salariés, se caractérisent par une proportion plus importante de seniors (46,3 %).
- Les professions intermédiaires, dont 73,5 % de techniciens médicaux et 23,1 % d’infirmiers, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (37,0 %).
- Les employés, principalement des secrétaires (81,1 %), sont plutôt présents dans la tranche d'âge intermédiaire (37,0 %).
- Les ouvriers, dont 79,4 % sont des conducteurs livreurs ou des coursiers, tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (44,0 %).



RELATIVE STABILITÉ
DES SALARIÉS

- Les données sont lacunaires et ne permettent pas une analyse pour chaque catégorie sociale.
- Pour la catégorie des professions intermédiaires, regroupant très majoritairement des techniciens médicaux, les tranches d’ancienneté inférieures à 10 ans (53,6 %) sont surreprésentées par rapport à la branche (48,5 %). En revanche celle de plus de 10 ans est sous-représentée malgré une forte proportion de salariés (46,5 %).
 - A contrario, les carrières de 10 ans et plus sont fortement surreprésentées chez les employés (61,9 %). Leur part est supérieure de 10,4 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	13,7	37,0	34,5	28,5	34,4
35-49 ans	40,1	31,8	37,0	27,5	33,4
> 50 ans	46,3	31,2	28,5	44,0	32,2
					
< 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	13,3	21,8	18,5	46,5
Employés	NS	NS	NS	61,9
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	13,0	19,1	16,4	51,5

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 (43,6 %);
 - minimale pour la Corse (24,6 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2019.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est intense (20,1 %). Il excède très largement le seuil critique de 15,0 %, ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	39 107	282 844	374 059
Effectif total de l'année	47 646	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	8 539	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	7 214	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	21,8	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	18,4	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	20,1	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.



STABILITÉ DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche varie peu. Il oscille entre 14,0 % et 19,5 %. 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 (24,6 % contre 19,5 %) ;
 - 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 (36,5 %) ;
 - les ouvriers (chauffeurs...) connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (24,8 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'entrée	21,0	17,0	16,6	15,1	15,4	15,4	20,8	21,8
Taux de sortie	18,0	16,0	12,9	12,8	14,1	16,7	18,3	18,4
Turnover annuel	19,5	16,5	14,7	14,0	14,8	18,7	18,8	20,1
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	21,1	27,1	13,7	194,7	85,8		
	Taux de sortie	17,9	22,1	12,9	135,7	66,1		
	Turnover annuel	19,5	24,6	13,3	165,2	75,9		
	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	42,0	15,5	11,3	17,1	20,9	22,8	27,0
	Taux de sortie	31,0	13,1	13,2	16,4	17,4	19,6	22,6
	Turnover annuel	36,5	14,3	12,3	16,8	19,1	21,2	24,8
	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 (22,3 %) ou des tâches en soutien au métier de l'entreprise (22,3 %).



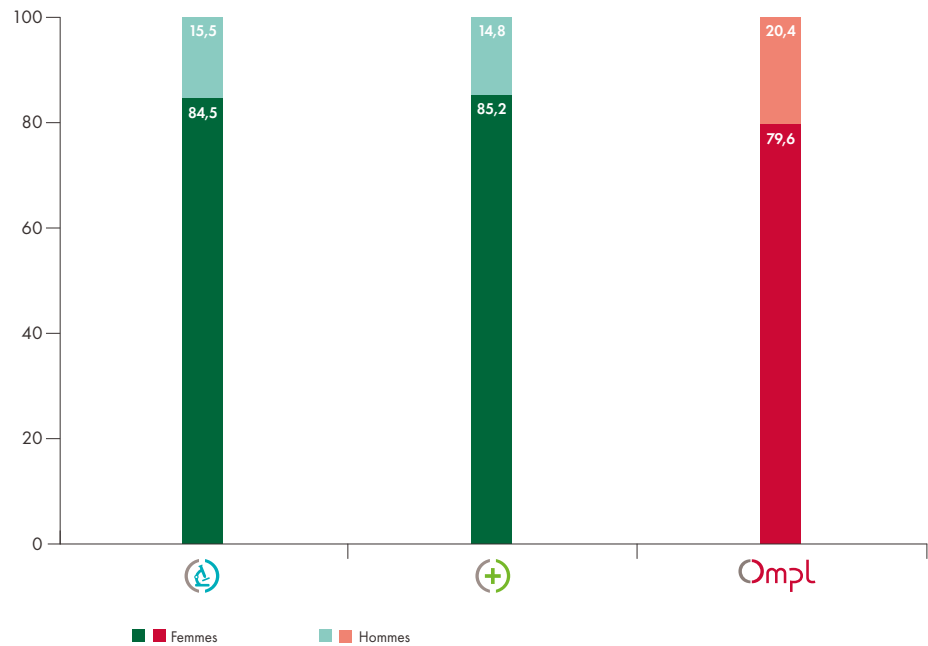
Ompl

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	21,9	21,5	24,3	13,2	77,9
	Taux de sortie	22,7	17,6	20,4	13,5	64,6
	Turnover annuel	22,3	19,5	22,3	13,4	71,2
	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.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (84,5 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (87,0 %).



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

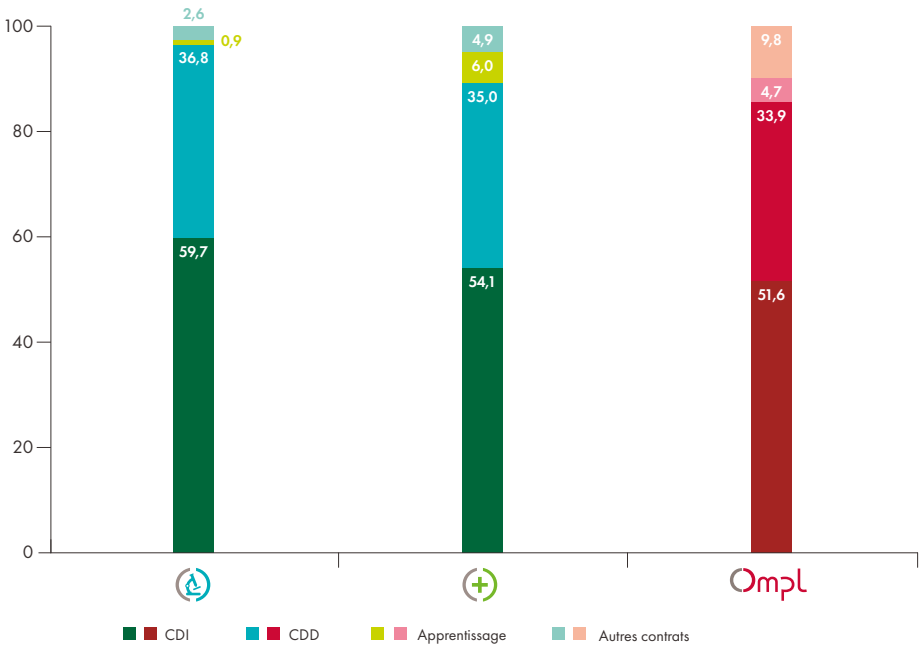
Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (59,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (88,6 %).



ENTRANTS ASSEZ JEUNES

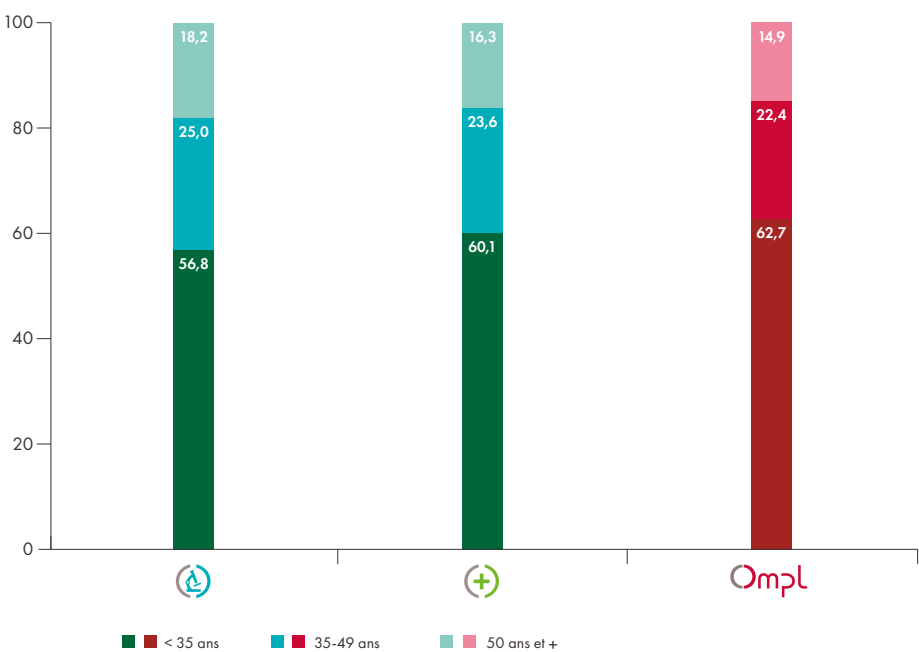
56,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 34,4 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2019.

• Répartition par tranche d'âge (%)



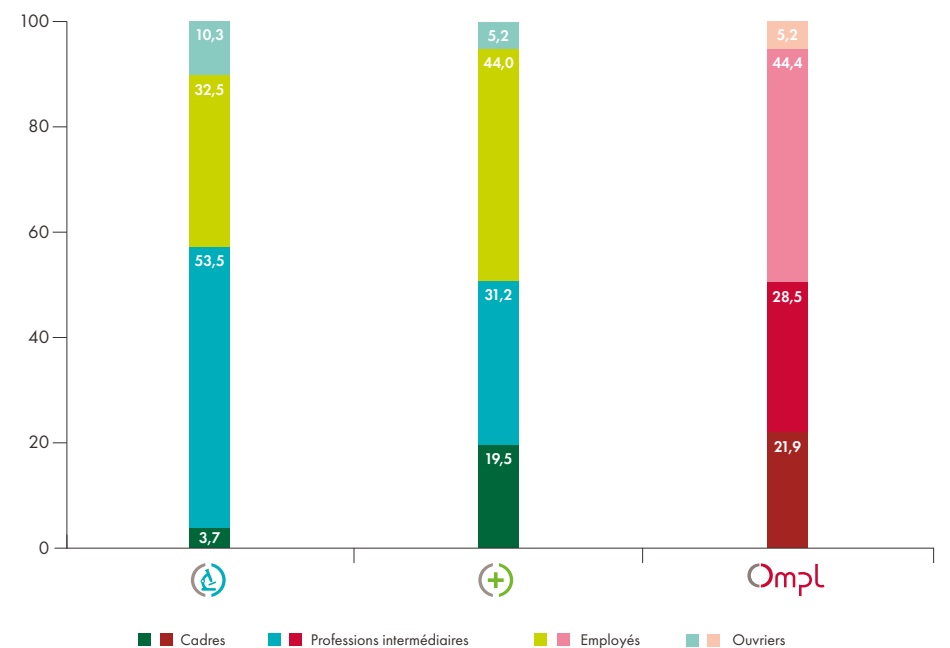
Source : Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus fréquente chez les recrutés (53,5 %). Sa part est un peu moins importante par rapport à l'ensemble de la branche (55,4 %). Parmi les recrutés, 55,0 % sont des techniciens de laboratoire et 39,8 % des infirmiers.
- Les employés représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (32,5 %). Cette catégorie regroupe 31,3 % des salariés de la branche. 77,8 % des entrants sont des secrétaires.

• Répartition par catégorie sociale (%)



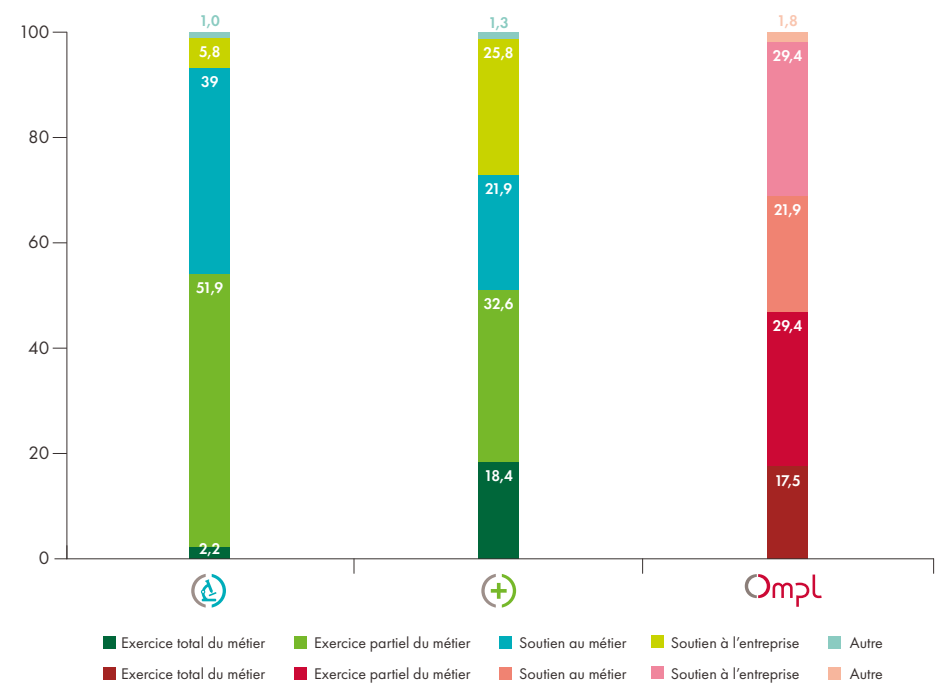
Source : Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (51,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

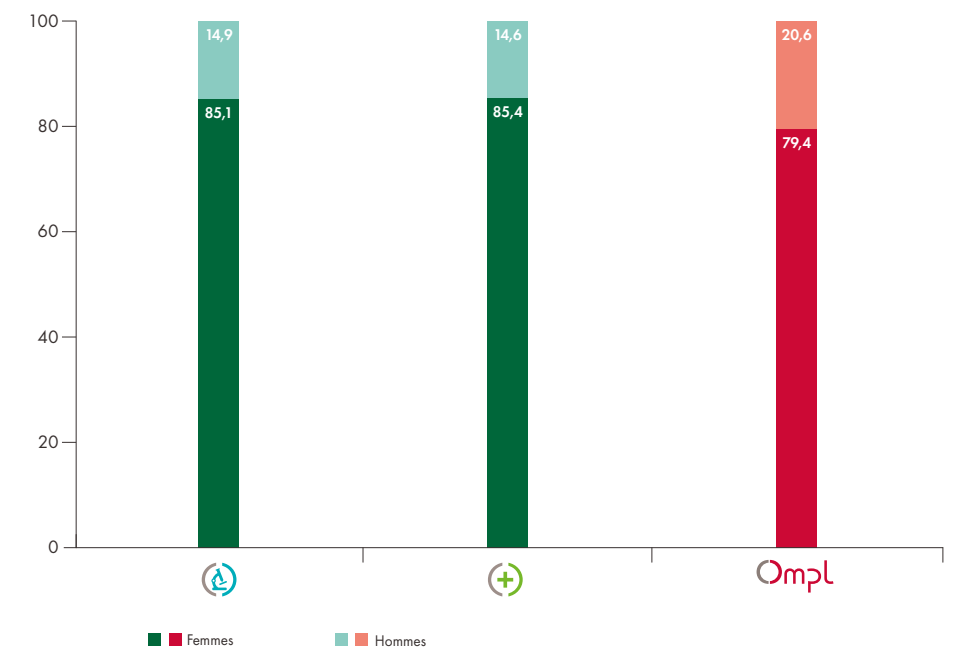


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (85,1 %) est proche de celle des entrants (84,5 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

66,4 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (59,7 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)

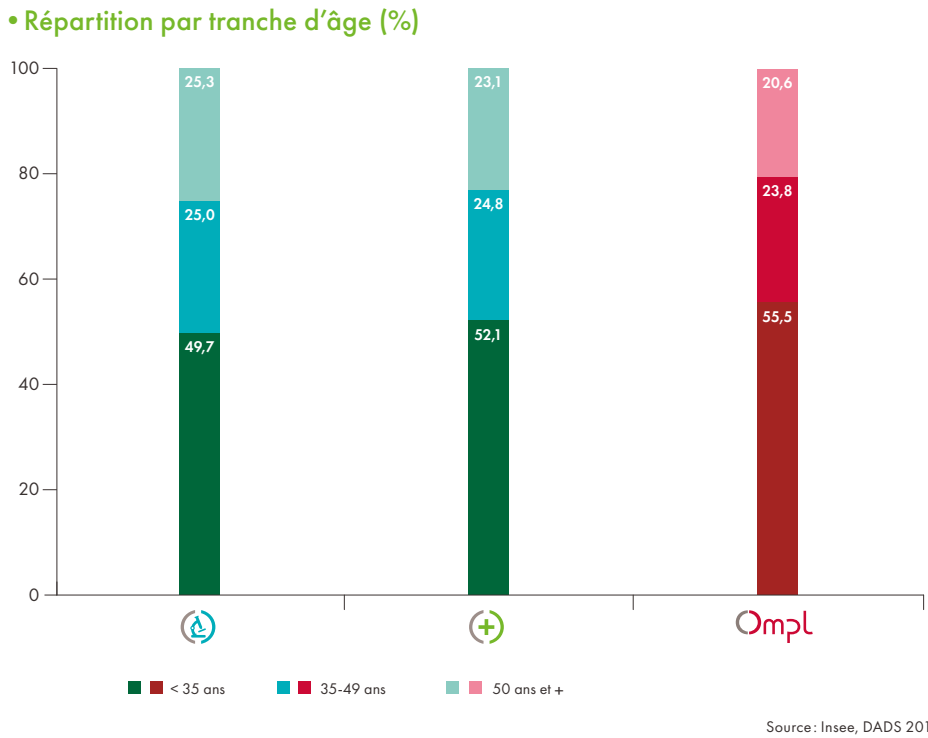


Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE JEUNES

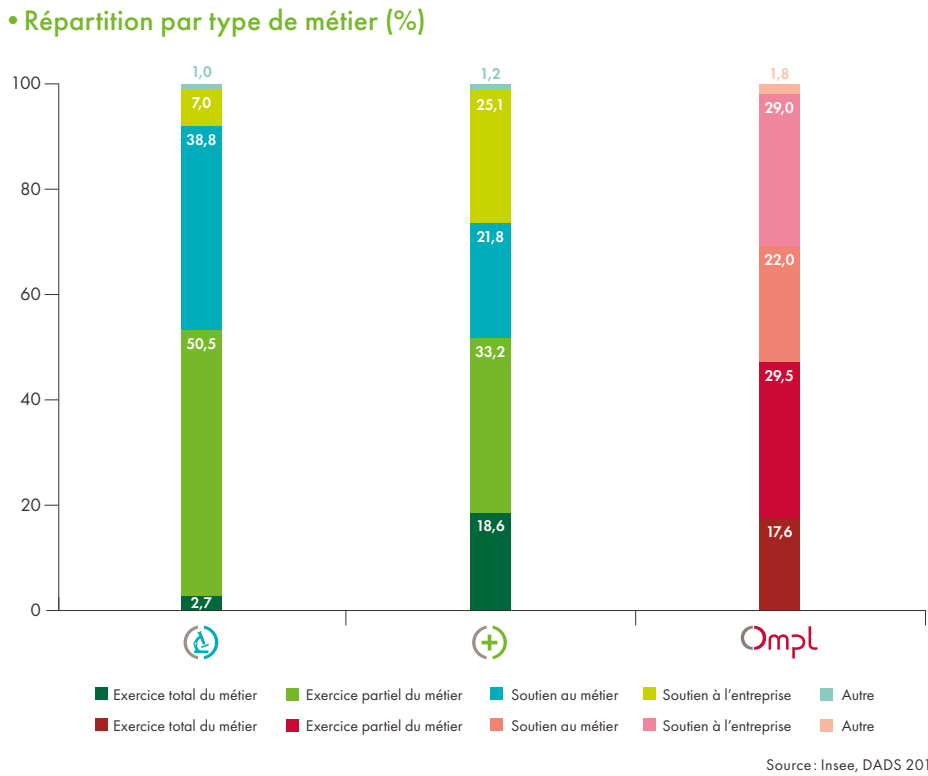
Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (49,7 % contre 56,8 %).





DÉPARTS DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

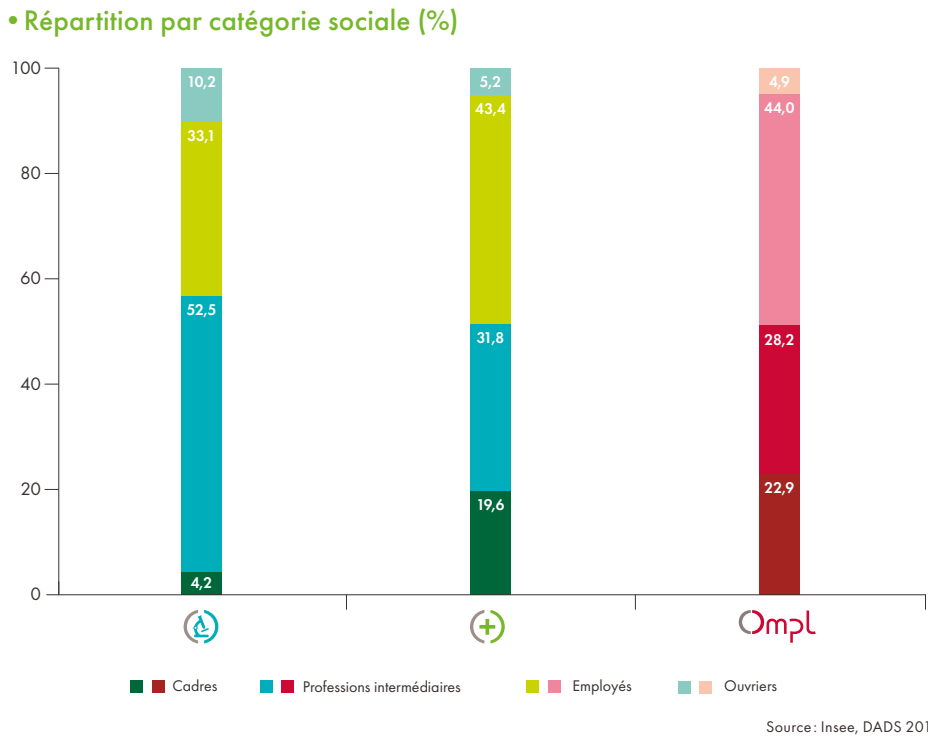
À l'image des entrants, les salariés réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (50,5 %).





CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (52,5 %). Parmi cette catégorie, 61,7 % sont des techniciens de laboratoire et 32,6 % des infirmiers.
- D'autre part, 33,1 % des sortants sont des employés dont 76,8 des secrétaires.





SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (30,2 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (9,8 %).

Turnover par région (%)

Régions	Auvergne-Rhône-Alpes	Bourgogne-Franche-Comté	Occitanie
Auvergne-Rhône-Alpes	18,0	17,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	14,2	16,5	17,0
Bretagne	20,0	17,5	18,2
Centre-Val de Loire	15,5	16,6	17,3
Corse	9,8	17,7	17,5
DOM	16,6	18,2	18,5
Grand Est	28,6	18,0	18,1
Hauts-de-France	16,9	15,6	17,2
Île-de-France	30,2	24,2	27,1
Normandie	19,6	17,3	17,9
Nouvelle-Aquitaine	14,5	17,0	18,2
Occitanie	17,2	18,7	19,5
Pays de la Loire	16,4	18,4	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,6	18,6	19,6
Ensemble	20,1	18,7	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



22 568 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian
de la branche est légèrement
supérieur à celui du secteur.
Les cadres ont un revenu plus élevé
avec un différentiel de + 8 452 €.

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

Catégories sociales			
Cadres	45 185	36 733	37 040
Professions intermédiaires	23 928	22 456	23 186
Employés	20 644	20 354	21 060
Ouvriers	17 599	17 601	17 765
Ensemble	22 568	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.



2 040 € DE PLUS PAR AN
EN FAVEUR DES HOMMES

Le genre a un effet important
sur le niveau de rémunération
nette (y compris intéressement et
participation) des salariés
de la branche.
Rapporté au mois, un différentiel
de 170 € est observé au profit
des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ
SALARIALE

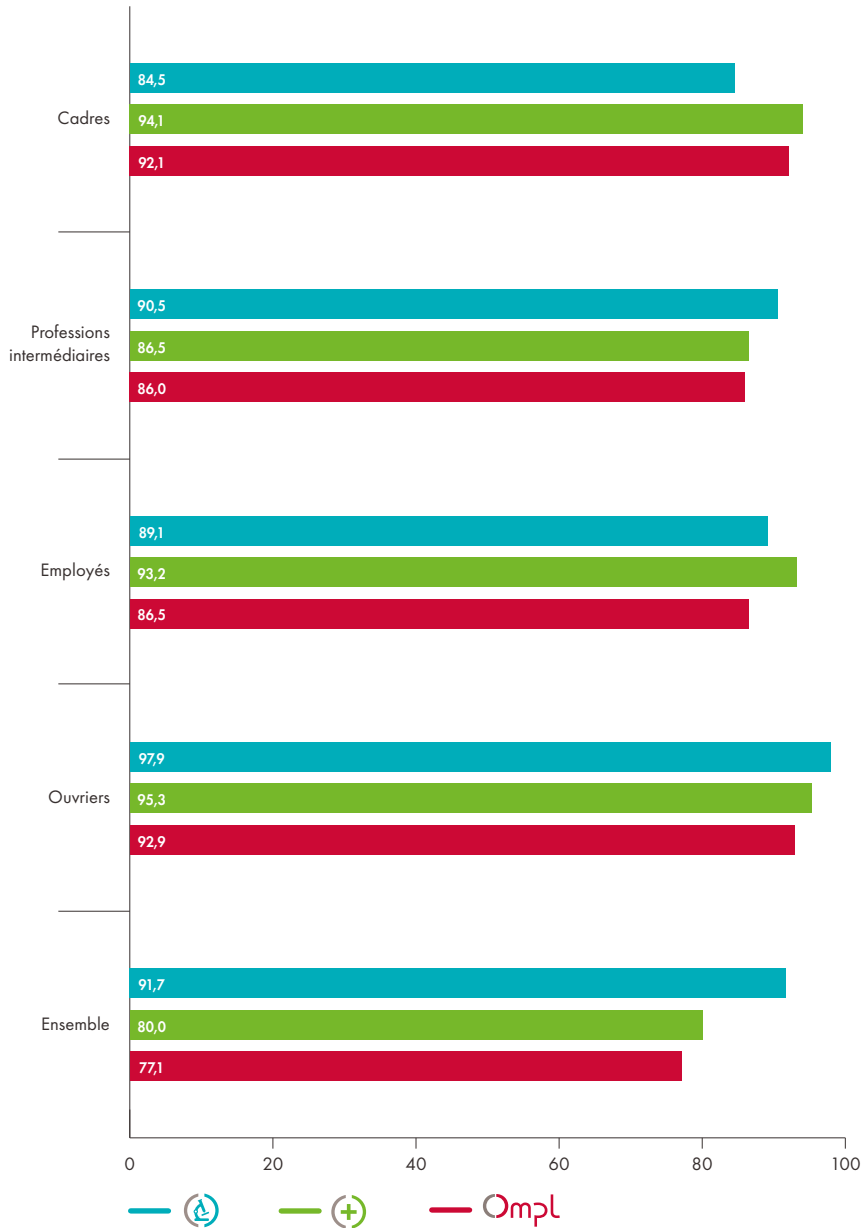
L'indice de parité de la branche
montre un écart entre les
rémunérations médianes en faveur
des hommes (8,3 points d'écart).
Les cadres constituent la catégorie
la moins égalitaire. Dans cette
catégorie, la rémunération
médiane des femmes correspond
à 84,5 % de celle des hommes.

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

Genre			
Femmes	22 396	21 640	22 371
Hommes	24 436	27 042	29 023
Ensemble	22 568	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 23,0 % à ceux de moins de 35 ans.
- Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (+ 5,3 %).

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	19 818	19 650	20 931
35 à 49 ans	23 145	22 431	23 700
50 ans et +	24 372	23 504	24 646
Ensemble	22 568	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 3 284 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (DOM) et le moins élevé (Hauts-de-France).

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

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	22 482	22 181	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	21 830	21 729	22 265
Bretagne	22 583	21 961	22 762
Centre-Val de Loire	22 549	21 918	22 666
Corse	24 564	21 999	22 571
DOM	24 579	21 668	22 098
Grand Est	21 409	21 700	22 424
Hauts-de-France	21 295	21 162	21 943
Île-de-France	24 083	23 897	27 833
Normandie	21 671	21 362	22 079
Nouvelle-Aquitaine	22 503	21 542	22 169
Occitanie	22 816	21 592	22 156
Pays de la Loire	22 114	21 376	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22 776	21 750	22 516
Ensemble	22 568	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 15,6 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 2,3 % des actions de formation ;
- seuls 3,0 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

Données de cadrage 2020

			
Nombre total d'actions de formation	1 635	70 251	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	55 216	353 414	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	413	18 776	23 916
Nombre total d'entreprises	427	77 755	99 626

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



TAUX D'ACCÈS 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 (1,7 %). Néanmoins, par rapport au secteur (15,9 %), le taux d'accès à ce dispositif est beaucoup plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont globalement plus formatrices que l'ensemble du secteur.

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
	0,4	0,8	1,7	37,5	55,7	22,0
	1,5	2,5	15,9	4,6	8,9	14,8
	1,3	2,2	16,1	4,0	8,1	15,6

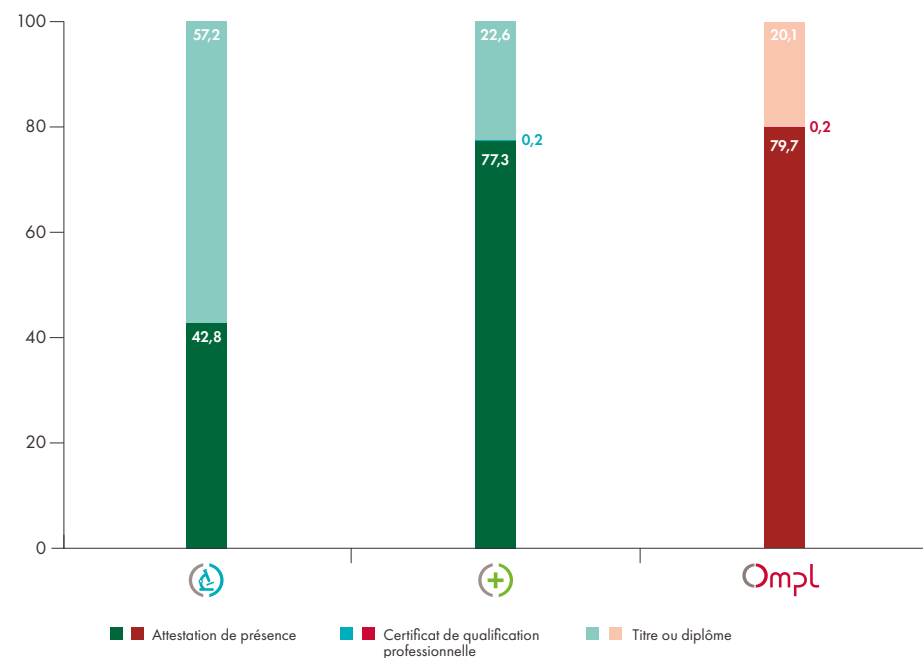
Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2 020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

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 TITRES OU DIPLÔMES**

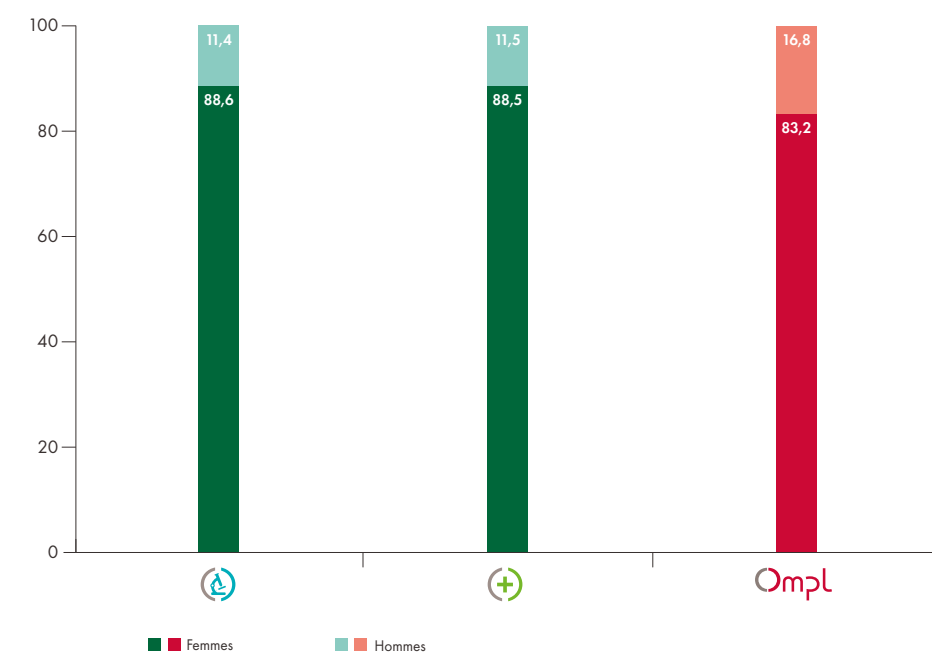
- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur un diplôme ou un titre (57,2 %).
- À l'exception des attestations de présence (42,8 %), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.

**ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE**

Dans la branche, 88,6 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est légèrement supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche, 86,5 % (part estimée pour 2020).

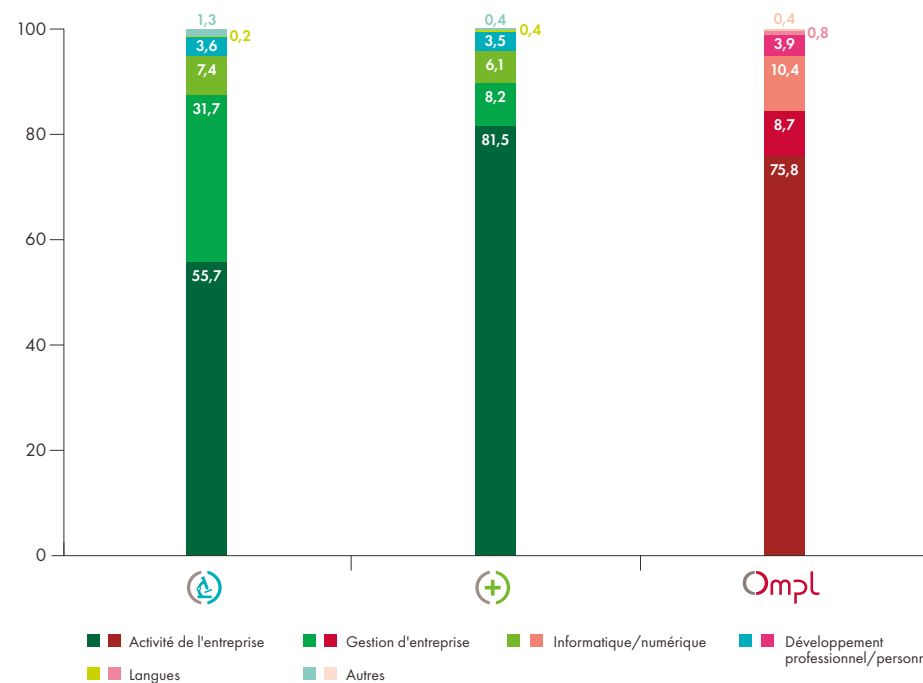
Répartition des stagiaires par genre (%)

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.

**DEMANDE DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES**

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines :

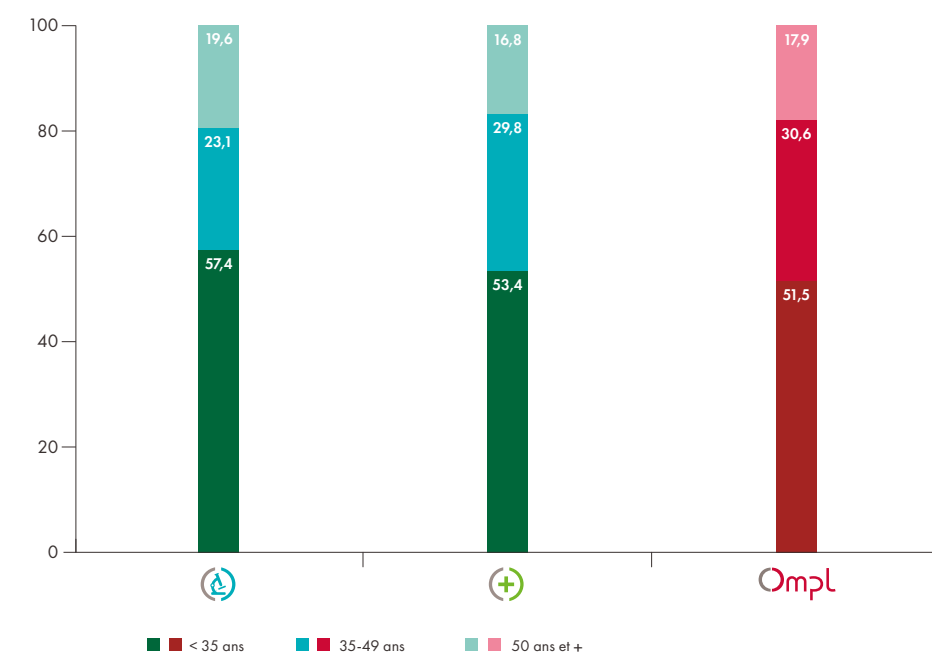
- l'activité de l'entreprise, 55,7 % (BTS analyses de biologie médicale, AFGSU, biologie, ...);
- la gestion d'entreprise, 31,7 % (comptabilité, ressources humaines, management, ...).

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 35,2 % 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 (%)

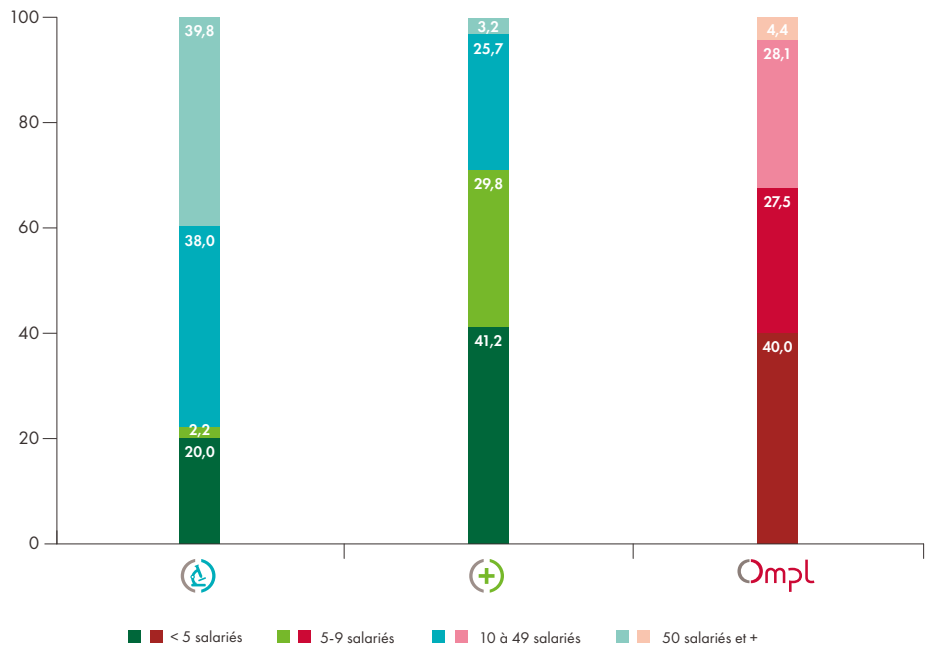
Sources: OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT
SELON LA TAILLE
D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires: 22,2 % des formés alors que ces entreprises emploient 2,4 % des salariés de la branche.
- En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 77,8 % des stagiaires contre 97,6 % 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	0,4	0,5
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	0,8	0,3
Bretagne	0,1	0,4	1,2
Centre-Val de Loire	0,1	0,5	0,7
Corse	0,3	1,0	0,0
DOM	0,1	0,3	1,6
Grand Est	0,2	0,5	0,2
Hauts-de-France	0,2	0,1	0,6
Île-de-France	1,1	0,8	1,7
Normandie	0,2	0,5	3,7
Nouvelle-Aquitaine	0,0	0,5	2,0
Occitanie	0,3	0,4	7,5
Pays de la Loire	0,4	0,6	1,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,2	0,4	1,4
Total	0,4	0,8	1,7

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

Champ: ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 7,8 %, le taux de chômage de la branche (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est relativement peu élevé. Il est inférieur à celui du secteur (10,2 %).

Indicateur de chômage annuel

	7,8	10,2	10,3
Salariés avec période(s) de chômage	3716	34657	46981
Salariés sans période de chômage	43930	305368	407951
Effectif total	47646	340025	454932
Indicateur de chômage annuel (%)	7,8	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.



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

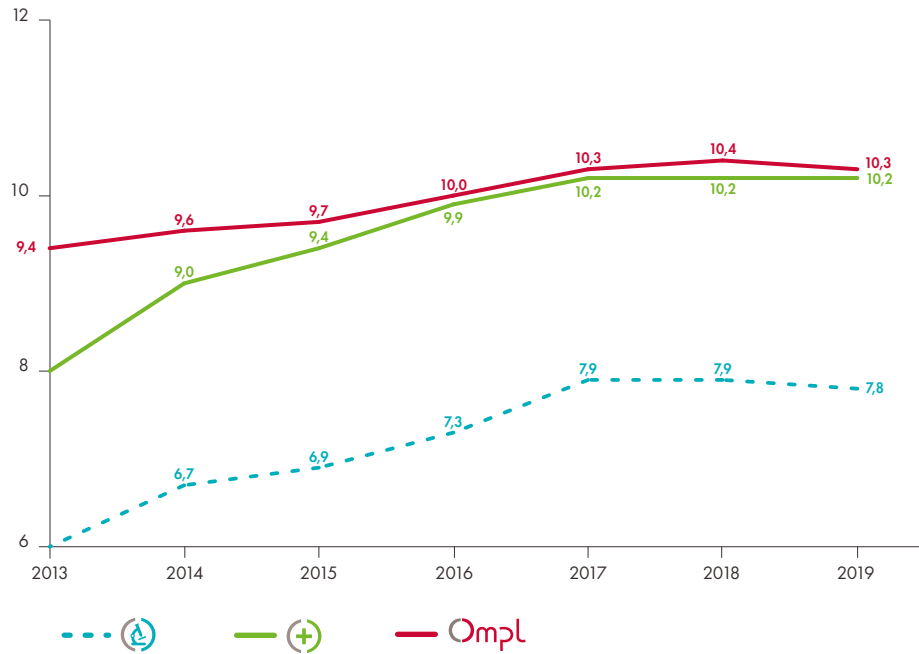
Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle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



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé (+ 1,8 point).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source: Insee, DADS 2013-2019.



TAUX DIFFÉRENTS
SELON LE GENRE

- Les femmes sont moins souvent au chômage que les hommes (– 2,0 points).
- Le différentiel de taux est 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 (12,3 %).



DIFFÉRENCES SELON
LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche :

- le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (15,6 %) et les employés (9,5 %) ;
- en revanche, celui des cadres (4,2 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre			
Femmes	7,5	10,3	10,5
Hommes	9,6	9,5	9,6
Ensemble	7,8	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

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

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

Source : Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			
Cadres	4,2	10,1	9,3
Professions intermédiaires	5,9	7,0	7,8
Employés	9,5	12,6	12,4
Ouvriers	15,6	12,0	12,5
Ensemble	7,8	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



TAUX PROCHES SELON
LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage pratiquement similaire à ceux qui travaillent à temps partiel (– 0,4 point).



HOMOGENÉITÉ
TERRITORIALE

Le taux de chômage annuel de la branche varie peu d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Bretagne (9,6 %) et minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (5,9 %).

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

Durée du temps de travail			
Temps complet	7,7	9,5	9,6
Temps partiel	8,1	11,6	12,0
Ensemble	7,8	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	7,7	10,4	10,4
Bourgogne-Franche-Comté	5,9	8,7	9,1
Bretagne	9,6	10,7	10,8
Centre-Val de Loire	7,3	8,8	8,9
Corse	7,5	11,3	10,7
DOM	9,2	13,1	13,0
Grand Est	6,5	8,7	8,8
Hauts-de-France	8,5	9,4	9,7
Île-de-France	8,2	9,9	9,8
Normandie	7,7	9,1	9,5
Nouvelle-Aquitaine	7,8	10,4	10,8
Occitanie	8,0	11,4	11,6
Pays de la Loire	8,2	10,5	10,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,0	11,4	11,6
Ensemble	7,8	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'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- 🔍 Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- 🔍 Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- 🔍 Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- 🔍 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.