



**2020**  
Entreprises  
libérales



**Baromètre Emploi-Formation**  
CABINETS MÉDICAUX



**Ompl**  
Observatoire des métiers  
dans les professions libérales





# ÉDITO



## Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional. Il est fondamental que les branches professionnelles ainsi que tous les acteurs régionaux ou nationaux aient **accès à une information solide** pour **mieux devancer les mutations à venir**.

**Acteurs économiques incontournables**, les entreprises libérales réunissent **44 % des entreprises de proximité**, plus du quart des entreprises du secteur marchand, emploient **1 271 000 salariés** et contribuent à près de **11 % de la valeur ajoutée nationale**.

Les entreprises libérales du champ de l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) représentent **13 branches professionnelles**, **8 % des entreprises employeuses** du périmètre des entreprises libérales et **35 % des salariés**.

Leur secteur d'activité - cadre de vie-technique, juridique, santé -, leur taille - plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés -, et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font **un acteur de proximité essentiel** au développement local et au maintien du lien social.

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui transforment leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire **évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs**. Les professionnels libéraux doivent intégrer ces mutations pour prévoir leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

L'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) est **un outil d'expertise** et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

Ses travaux statistiques, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines et robustes des changements en cours. Ses études prospectives apportent des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de **mieux définir leur politique emploi-formation**.

Ses études thématiques abordent des questions spécifiques qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales. Ses baromètres régionaux observent, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale.

Partenaire privilégié des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), **l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise**.

Marie-France Guthey  
Présidente

Jacques Niney  
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 aux 13 branches de l'OMPL.



## Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



## Secteur juridique

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice



## Secteur santé

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

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, des enquêtes et des entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ces travaux constituent une source d'information majeure pour la mise en place de politiques compétences, emploi et formation nationales et régionales.

Depuis près de 15 ans, plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques ;
- 19 études prospectives ;
- 23 études thématiques ;
- 11 études transverses ;
- 30 baromètres annuels.

# Baromètre Emploi-Formation

CABINETS MÉDICAUX 

## Entreprises

Démographie des entreprises libérales  
Caractéristiques des entreprises libérales  
Économie des entreprises

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :  
[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cabinets médicaux présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



### REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître -4,3 %. La valeur relativement moyenne du taux de rotation laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

À partir de 2016, les données collectées par Actalians<sup>1</sup> ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

### Entreprises employées en 2018

			
Entreprises employées	<b>32 497</b>	<b>81 705</b>	<b>105 502</b>
Évolution 2017-2018 (%)	-4,3	-2,7	-1,5
Taux d'entrée (%)	12,3	11,4	12,7
Taux de sortie (%)	16,6	1,8	14,7
Taux de rotation (%)	14,4	6,6	13,7

Données au 01/01.  
Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



**Entreprises employées** : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

**Taux d'entrée** : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

**Taux de sortie** : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

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

<sup>1</sup> : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.



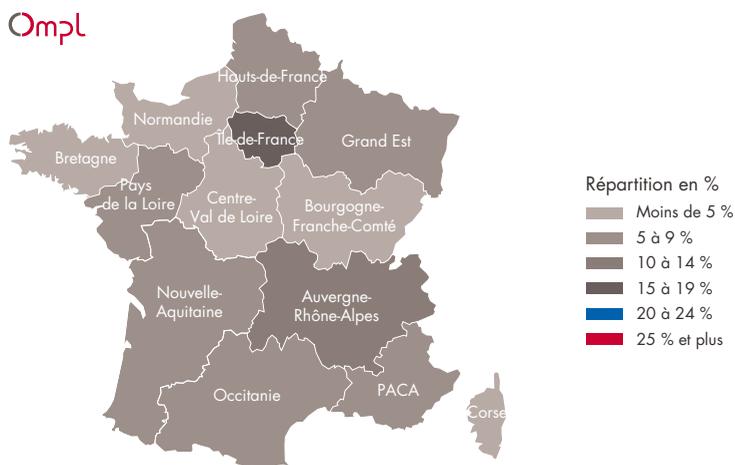
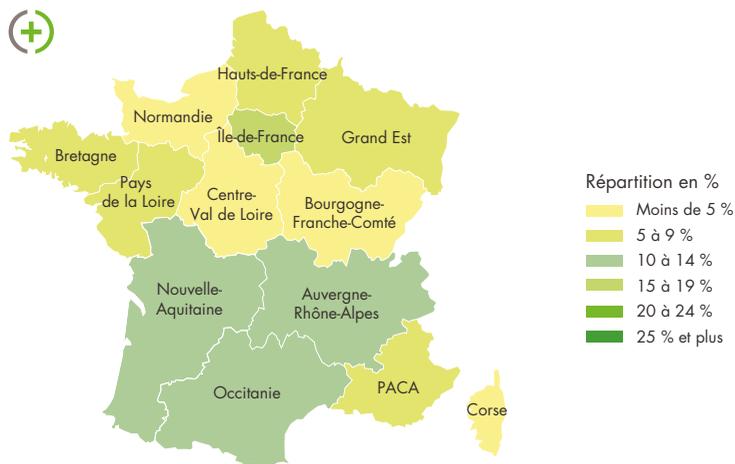
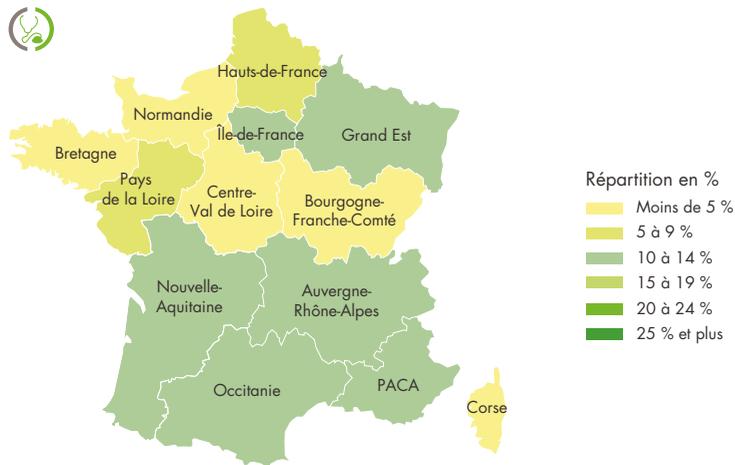
### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions regroupant le plus d'entreprises employeuses sont l'Île-de-France (14,7 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,0 %) et l'Occitanie (10,4 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,4 %).

### Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents 2018.



### MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de - 3 914 unités.

La tendance est continue sur toute la période.

### Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cabinets médicaux présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



RÉTRÉCISSEMENT  
DU TISSU ENTREPRENEURIAL

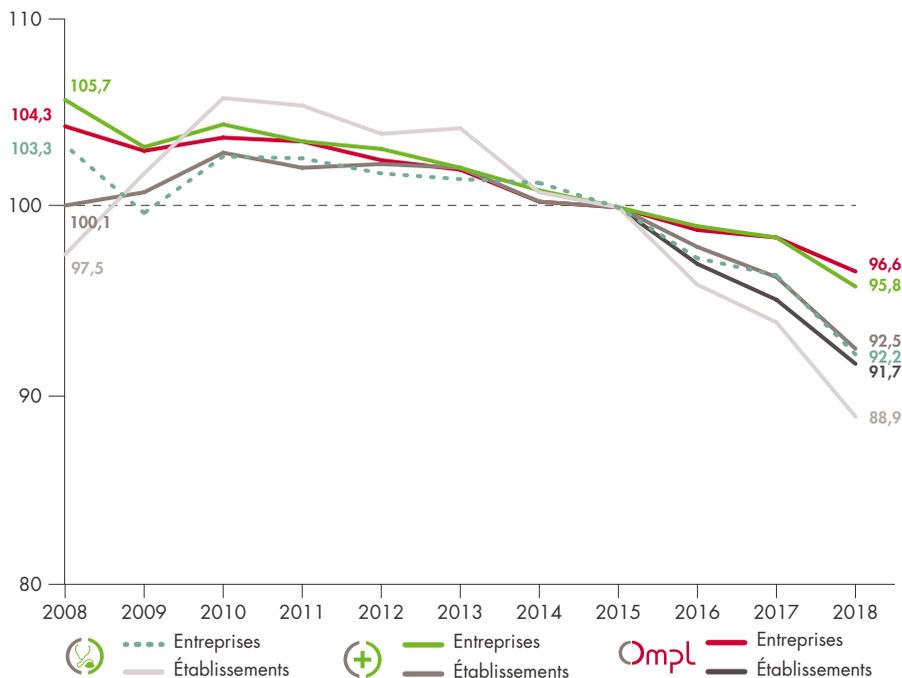
Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement diminué (-11,1 points).

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (-8,6 points).

Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

À partir de 2015, des bases de données plus complètes permettent d'estimer le nombre d'établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile. L'année est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs  
Évolution annuelle 2008-2018 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases. Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.



**Entreprise** : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.

**Entreprises employeuses** : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

**Entreprises individuelles** : 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.

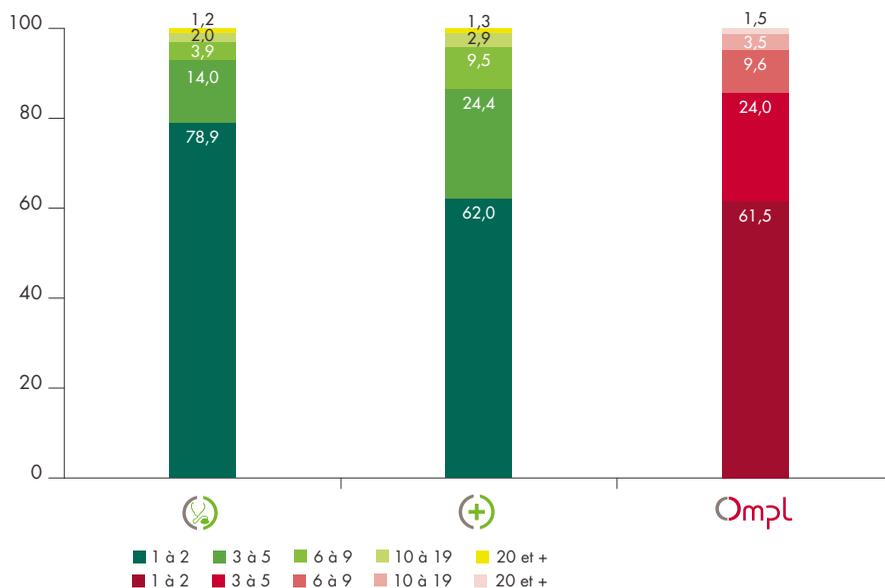
**Sociétés commerciales et assimilées** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



### TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises génère un à deux emplois en équivalent temps plein (ETP).  
Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont surreprésentées.

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



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2018.



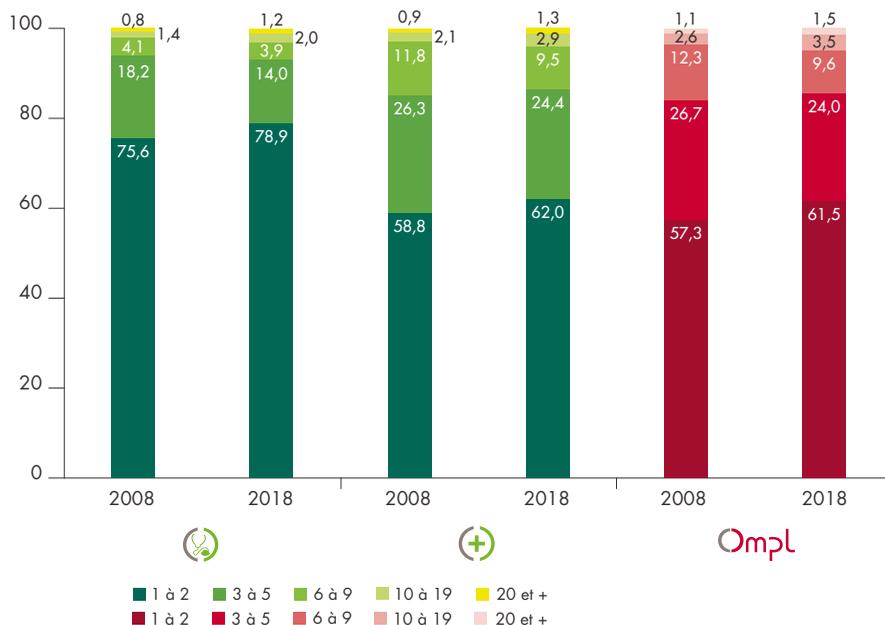
### GLOBALEMENT MOINS DE TPE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés. Leur part progresse de +3,3 points.

Parallèlement, la proportion d'entreprises de plus de 10 salariés progresse de 1 point.

La croissance de ces deux catégories d'entreprises se fait au détriment de celles de taille intermédiaire (3 à 9 salariés).

### Évolution de la répartition des entreprises employées par taille (2008-2018, nombre d'emplois ETP, %)



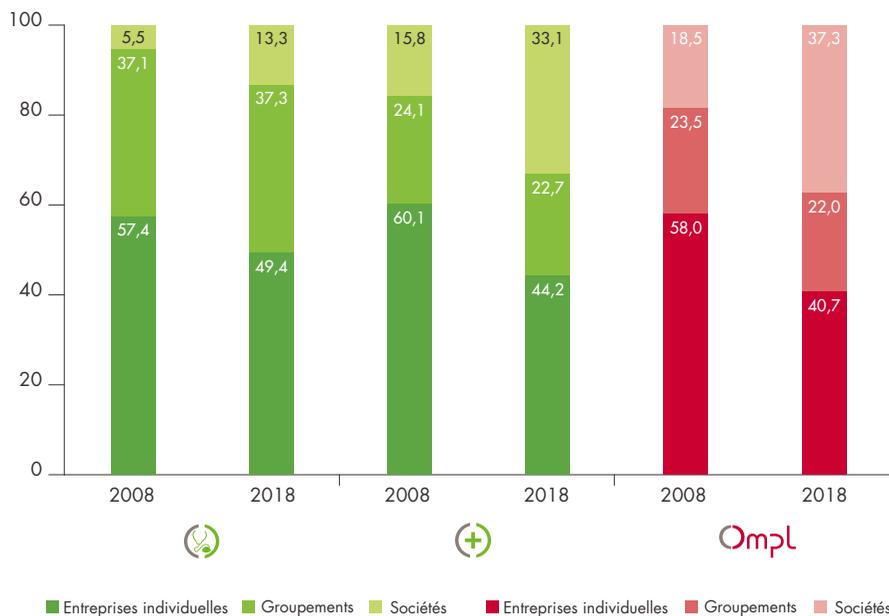
Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



### RECUIL DE L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles 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 (+7,8 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

Répartition des entreprises employées par statut juridique (2008-2018, %)



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des cabinets médicaux présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



### ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle : elles emploient 2,8 salariés et sont majoritairement constituées en entreprises individuelles.

### Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	32 497	81 705	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise <sup>1</sup>	2,8	4,1	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (49,4 %)	EI (44,2 %)	EI (40,7 %)

Sources : Actalians, bases adhérents, 2019, Insee, DADS 2008-2016, estimations.



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

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

**Salaires et cotisations** : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

**Excédent brut d'exploitation (EBE)** : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.

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



### PERFORMANCES ÉCONOMIQUES ÉQUIVALENTES À CELLES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 120 898 € de valeur ajoutée (VA), soit 2,9 % de moins que la moyenne du secteur. En outre, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie plus important.



### PERFORMANCES MEILLEURES QUE CELLES DU SECTEUR

En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 937 233 € de valeur ajoutée (VA), soit 11,7 % de plus que la moyenne du secteur.

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

			Ompl
CA HT	181 760	200 243	186 150
Marge commerciale	180 278	187 955	176 062
VA	120 898	124 485	115 344
Impôts et taxes	10 496	10 586	9 589
Salaires et cotisations	11 491	15 704	16 232
EBE	98 910	98 194	89 523
Bénéfice	100 409	99 470	90 625

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

### Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

			Ompl
CA HT	1 290 755*	1 815 805***	1 519 548***
Marge commerciale	5 470***	228 153***	131 143***
VA	937 233***	839 041***	752 930***
Impôts et taxes	43 327***	39 990***	32 162***
Salaires et cotisations	723 143***	591 112***	561 762***
EBE	NS	209 823***	160 344***
Bénéfice	100 332***	125 820***	98 123***

Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019, estimations.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : \*\*\* 97,5 %, \*\* 95 %, \* 90 %, NS : données non significatives.

1 : données non disponibles.

# L'OMPL



105 502  
entreprises



438 649  
salariés



82,9 %  
de femmes



17,1 %  
d'hommes

## 3 secteurs



Secteur cadre  
de vie-technique



Secteur  
juridique



Secteur  
santé

## 13 branches



Entreprises  
d'architecture



Études  
d'administrateurs  
et mandataires  
judiciaires



Cabinets  
dentaires



Entreprises  
d'économistes  
de la construction



Cabinets  
d'avocats



Laboratoires  
de biologie  
médicale  
extra hospitaliers



Entreprises  
d'experts  
en automobile



Offices de commissaires  
priseurs judiciaires et  
Sociétés de ventes  
volontaires



Cabinets  
médicaux



Cabinets  
de géomètres-experts,  
géomètres-topographes,  
photogrammètres et  
experts fonciers



Études d'huissiers  
de justice



Pharmacie  
d'officine



Cliniques  
vétérinaires



+ 100  
études  
depuis 15 ans



30  
baromètres  
annuels



Des rencontres  
régionales et  
conférences  
thématiques

# Baromètre Emploi-Formation

CABINETS MÉDICAUX 

## Salariés

Effectifs salariés  
Effectif par genre  
Catégories sociales  
Contrats de travail  
Temps de travail  
Pyramide d'âge  
Mobilité annuelle  
Rémunération nette annuelle  
Formation professionnelle  
Chômage annuel

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :  
[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2016 (+12 313 salariés).

Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

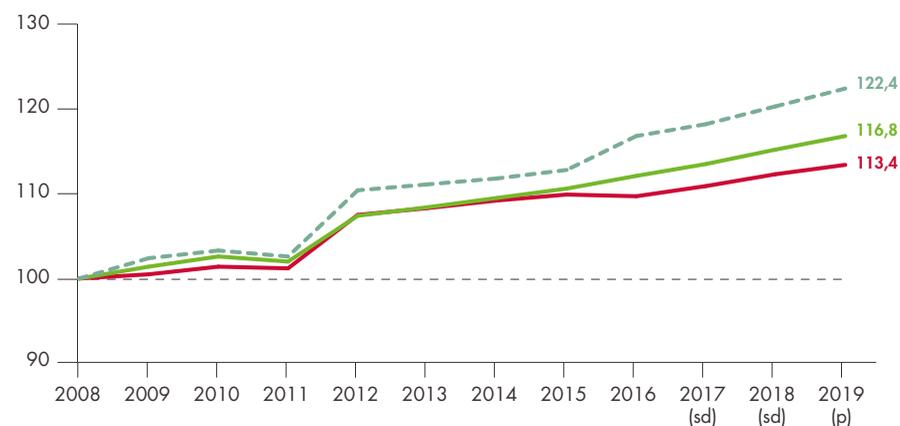
### Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2008	73 440	285 732	399 860
2009	75 180	289 764	402 000
2010	75 852	293 046	405 558
2011	75 336	291 528	404 712
2012	81 103	306 786	429 885
2013	81 619	309 820	433 200
2014	82 134	312 849	436 504
2015	82 808	316 037	439 506
<b>2016</b>	<b>85 753</b>	<b>320 337</b>	<b>438 649</b>
2017 (sd)	86 829	324 329	443 279
2018 (sd)	88 346	329 244	449 155
2019 (p)	89 862	333 676	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

### Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2008)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets médicaux



### PLUS DE TROIS QUARTS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

79,6 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 83,9 % des effectifs.

### Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

### Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

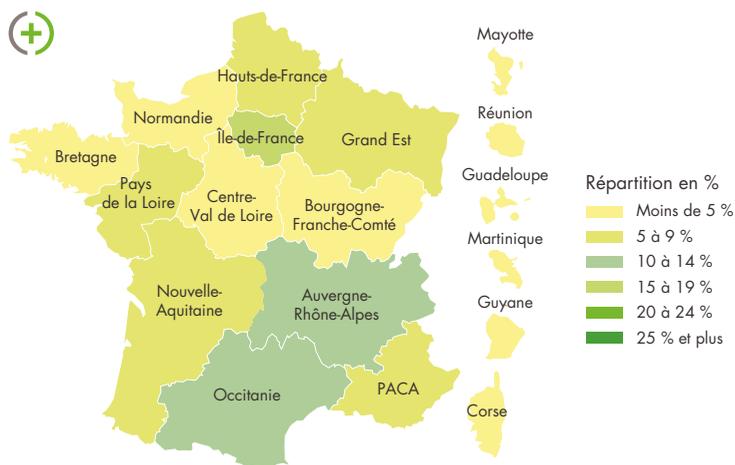
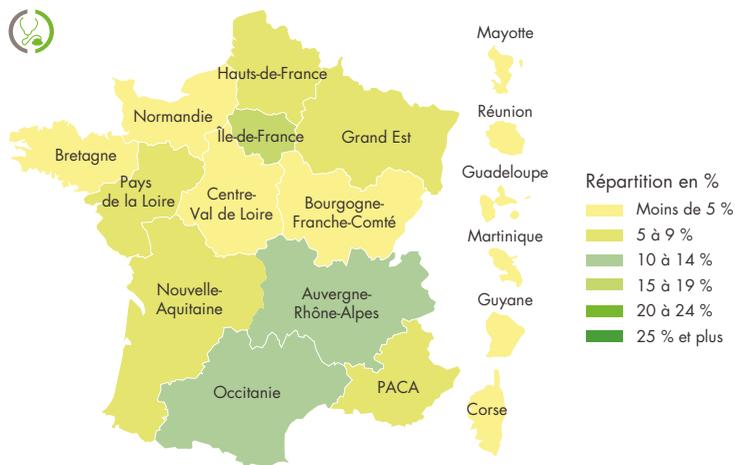


### PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

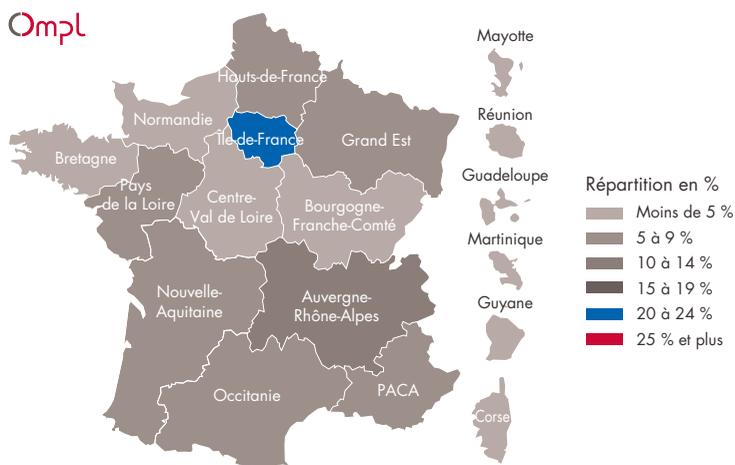
- L'Île-de-France rassemble 15,3 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (16,2 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,7 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (11,2 %).

Ces trois régions regroupent 38,2 % des salariés de la branche.

### Effectifs par région (%)



Ompl



Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

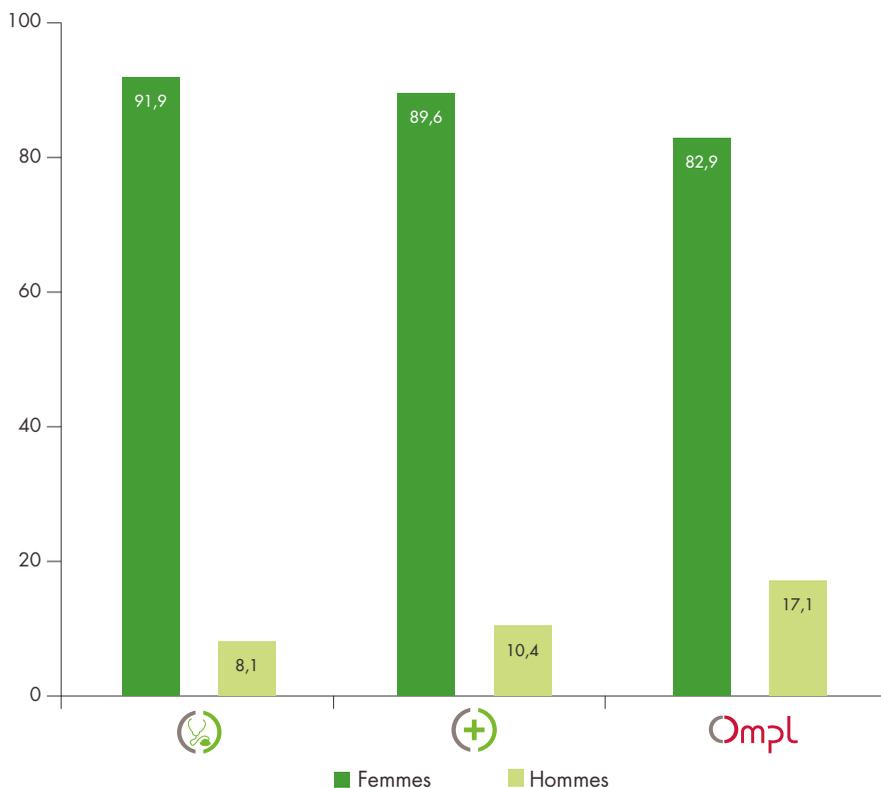


**EMPLOIS TRÈS  
MAJORITAIREMENT FÉMININS**

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 91,9 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (89,6 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.

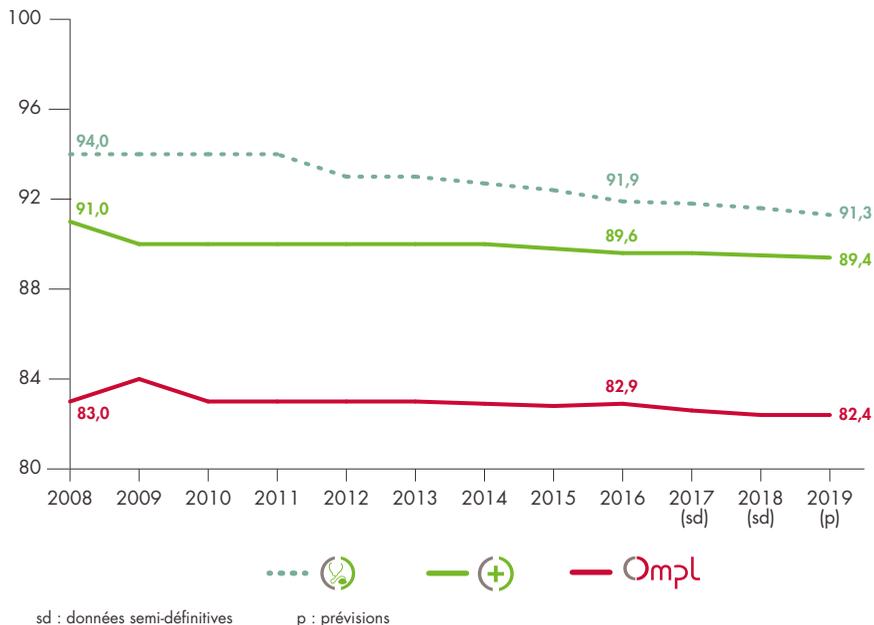


### LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2016. Il baisse de - 2,1 points.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

### Évolution du taux de féminisation (%)



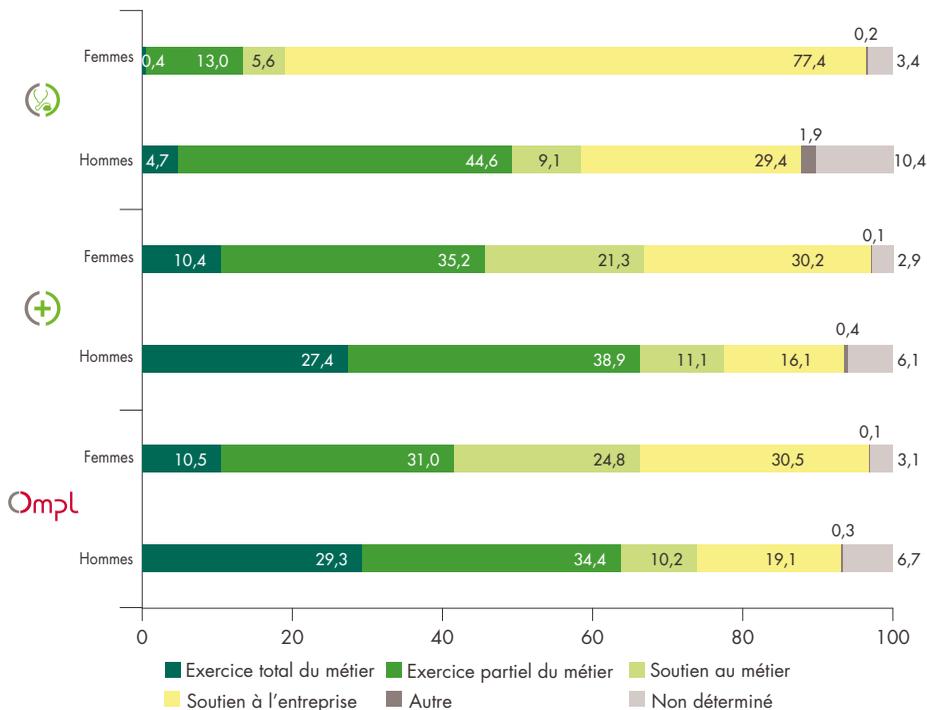
Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



### MÉTIERS DÉPENDANT DU GENRE

Les emplois de la branche sont fortement impactés par le genre. Seules 13,4 % des femmes exercent tout ou partie du métier de l'entreprise (techniciens médicaux, médecins salariés, infirmiers, spécialistes de la rééducation...) contre 49,3 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche.

Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.

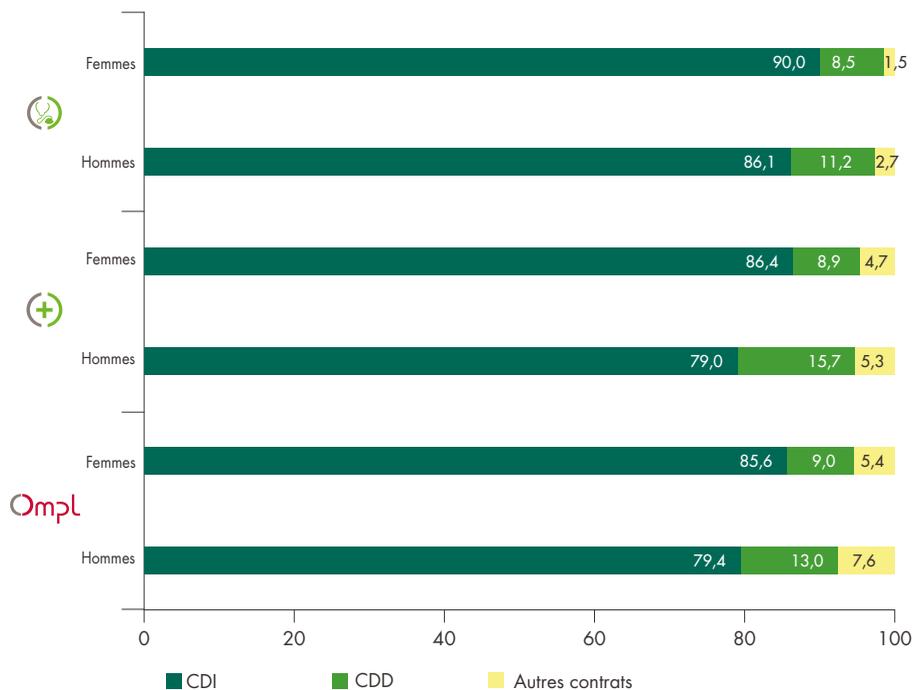


### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

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

Il est maximal pour les Pays de la Loire (95,1 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (88,6 %).

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



Source : Insee, DADS 2016.

## Taux de féminisation par région (%)

Régions	(+)	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	92,6	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	93,0	86,4
Bretagne	93,0	83,5
Centre-Val de Loire	93,1	85,0
Corse	91,2	81,5
DOM	91,9	81,3
Grand Est	93,9	85,8
Hauts-de-France	88,9	83,0
Île-de-France	88,6	77,3
Normandie	92,8	85,0
Nouvelle-Aquitaine	93,0	84,6
Occitanie	92,2	84,6
Pays de la Loire	95,1	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	92,6	84,6
Ensemble	91,9	82,9

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

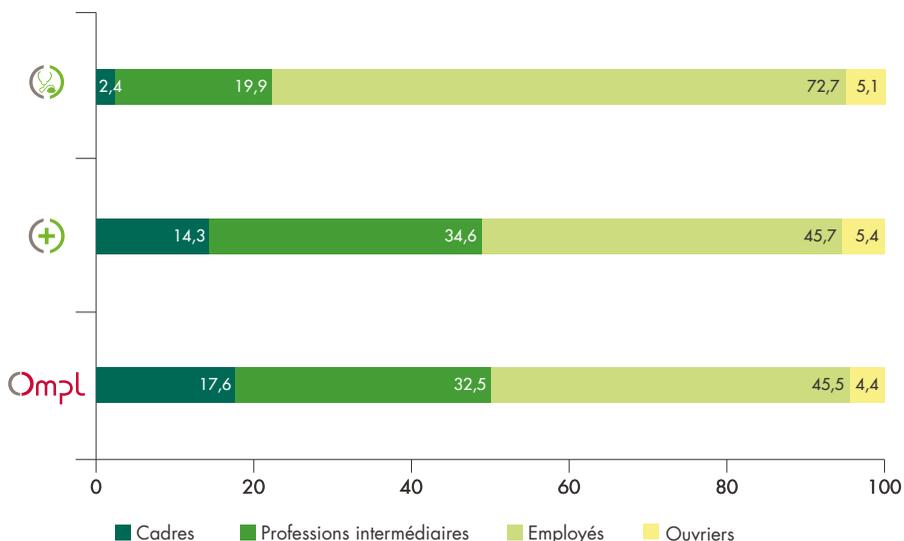
- Les cadres sont très faiblement représentés : 2,4 % contre 14,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (19,9 %) et inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (34,6 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (72,7 % contre 45,7 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



### EMPLOIS LIÉS AU SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

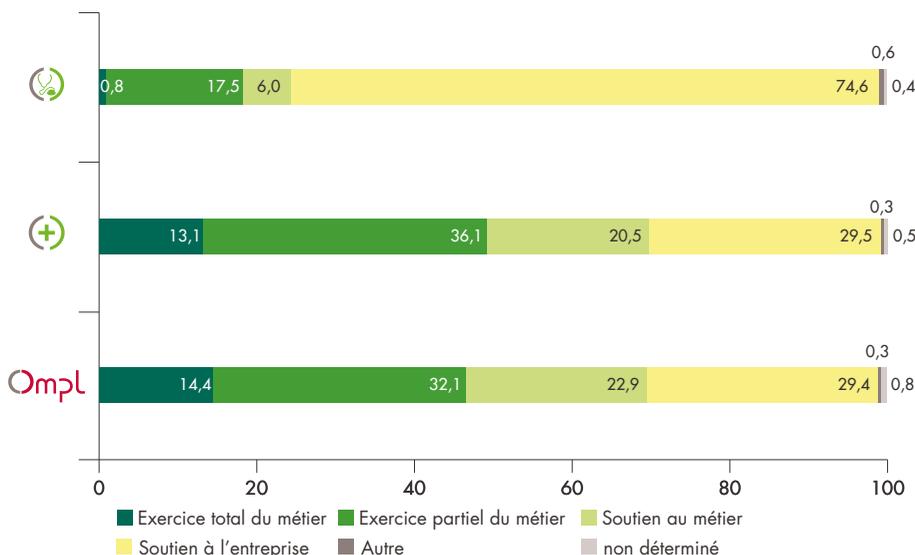
81,3 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 74,6 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise (secrétariat, accueil-standart, entretien des locaux...).

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



Source : Insee, DADS 2016.

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



Source : Insee, DADS 2016.

Secteur santé

Branche professionnelle

Cabinets médicaux



### FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante. Elle atteint 76,3 % contre 31,1 % seulement pour les hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016



### LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

La féminisation devrait reculer dans toutes les catégories sociales.

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

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	71,0	81,0	99,0	94,0	94,0
2009	82,0	90,0	98,0	90,0	94,0
2010	75,0	81,0	98,0	88,0	94,0
2011	76,0	80,0	98,0	88,0	94,0
2012	77,0	81,0	98,0	89,0	93,0
2013	74,0	80,0	98,0	88,0	93,0
2014	70,2	80,1	97,4	88,5	92,7
2015	70,5	80,0	97,3	87,1	92,4
<b>2016</b>	<b>66,3</b>	<b>79,3</b>	<b>96,6</b>	<b>87,5</b>	<b>91,9</b>
2017 (sd)	68,1	78,0	96,5	86,9	91,8
2018 (sd)	67,0	77,4	96,2	86,4	91,6
2019 (p)	65,9	76,7	96,1	85,9	91,3

Source : Insee, DADS 2008 - 2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (79,2 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (69,6 %).

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

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
Auvergne-Rhône-Alpes	2,5	21,8	71,8	3,9	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	1,6	17,9	75,1	5,3	0,0
Bretagne	2,0	21,2	72,9	4,0	0,0
Centre-Val de Loire	1,8	20,8	72,6	4,9	0,0
Corse	ND <sup>1</sup>	16,3	78,6	ND <sup>1</sup>	5,0
DOM	ND <sup>1</sup>	12,4	79,2	ND <sup>1</sup>	8,4
Grand Est	2,2	18,0	74,0	5,8	0,0
Hauts-de-France	1,7	19,1	71,4	7,8	0,0
Île-de-France	4,6	20,6	69,6	5,2	0,0
Normandie	1,9	20,0	71,3	6,8	0,0
Nouvelle-Aquitaine	2,0	19,6	73,8	4,6	0,0
Occitanie	2,0	21,7	72,5	3,9	0,0
Pays de la Loire	1,1	21,3	73,5	4,1	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2,6	17,6	74,8	4,9	0,0
	<b>2,4</b>	<b>19,9</b>	<b>72,7</b>	<b>5,1</b>	<b>0,0</b>
	<b>14,3</b>	<b>34,6</b>	<b>45,7</b>	<b>5,4</b>	<b>0,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>17,6</b>	<b>32,5</b>	<b>45,5</b>	<b>4,4</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (89,7 %) et supérieur à la moyenne du secteur.

Hors CDD, les autres types de contrats (stagiaires, contrats aidés, ...) sont peu mobilisés.

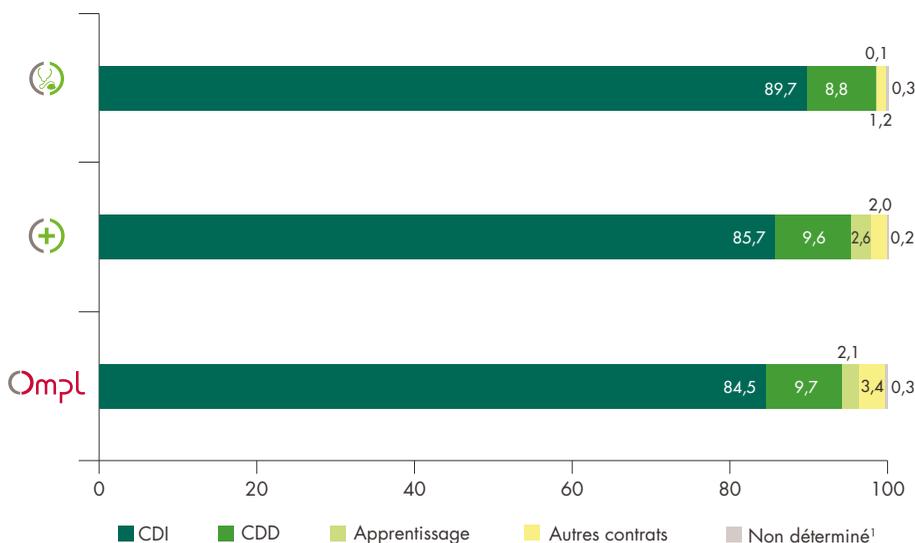


### LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD évolue peu jusqu'en 2016.

Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent néanmoins une légère orientation à la baisse.

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



Source: Insee, DADS 2016.

### Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source: Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

Secteur santé

Branche professionnelle

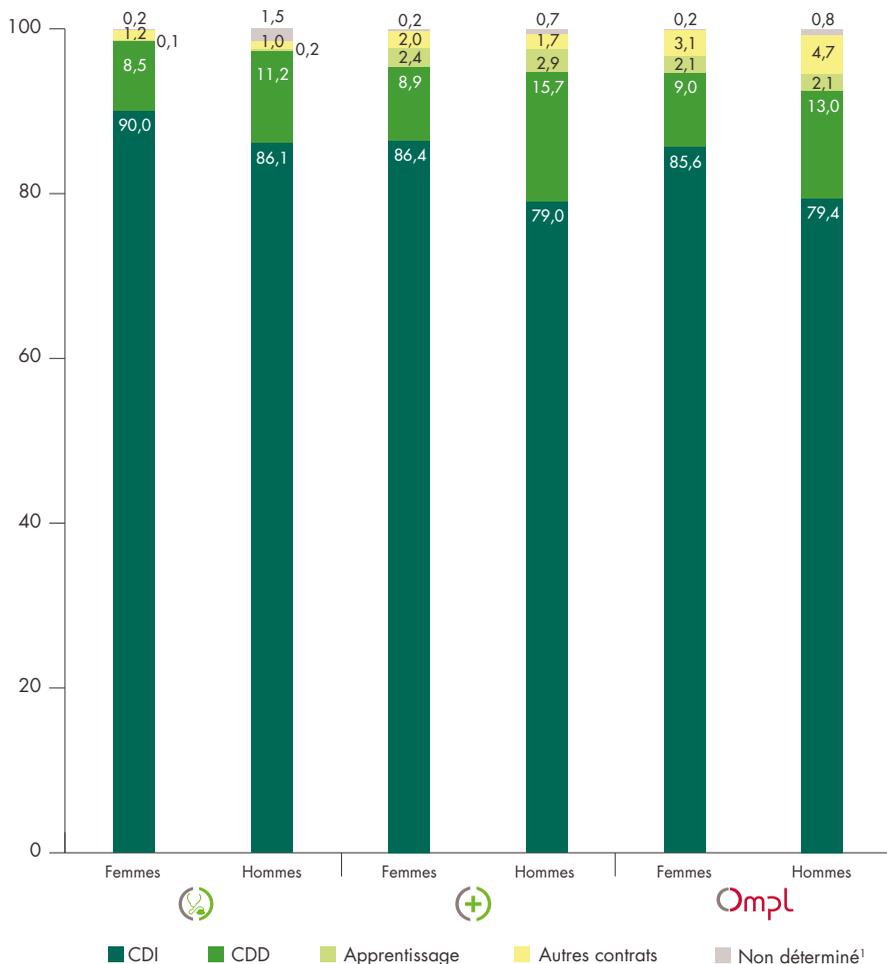
Cabinets médicaux



### 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 2,7 points.

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



Source: Insee, DADS 2016.

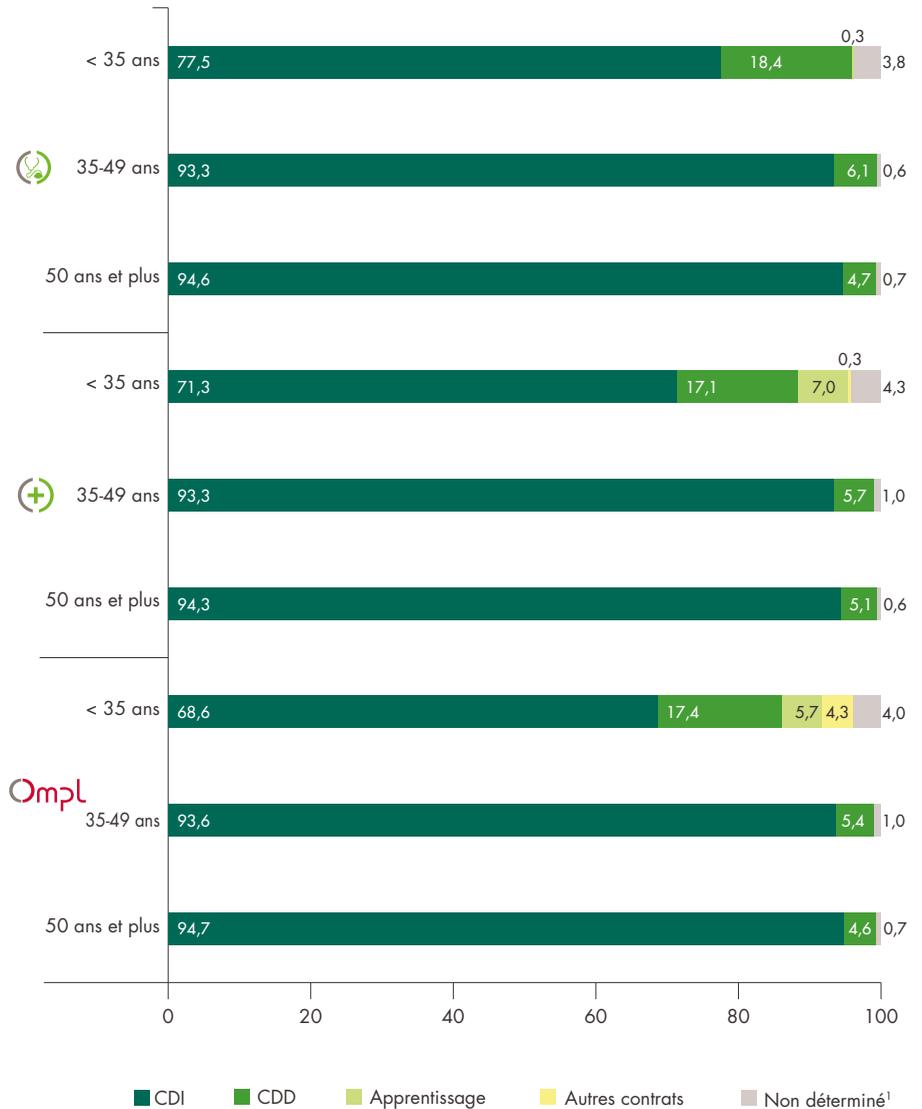
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.

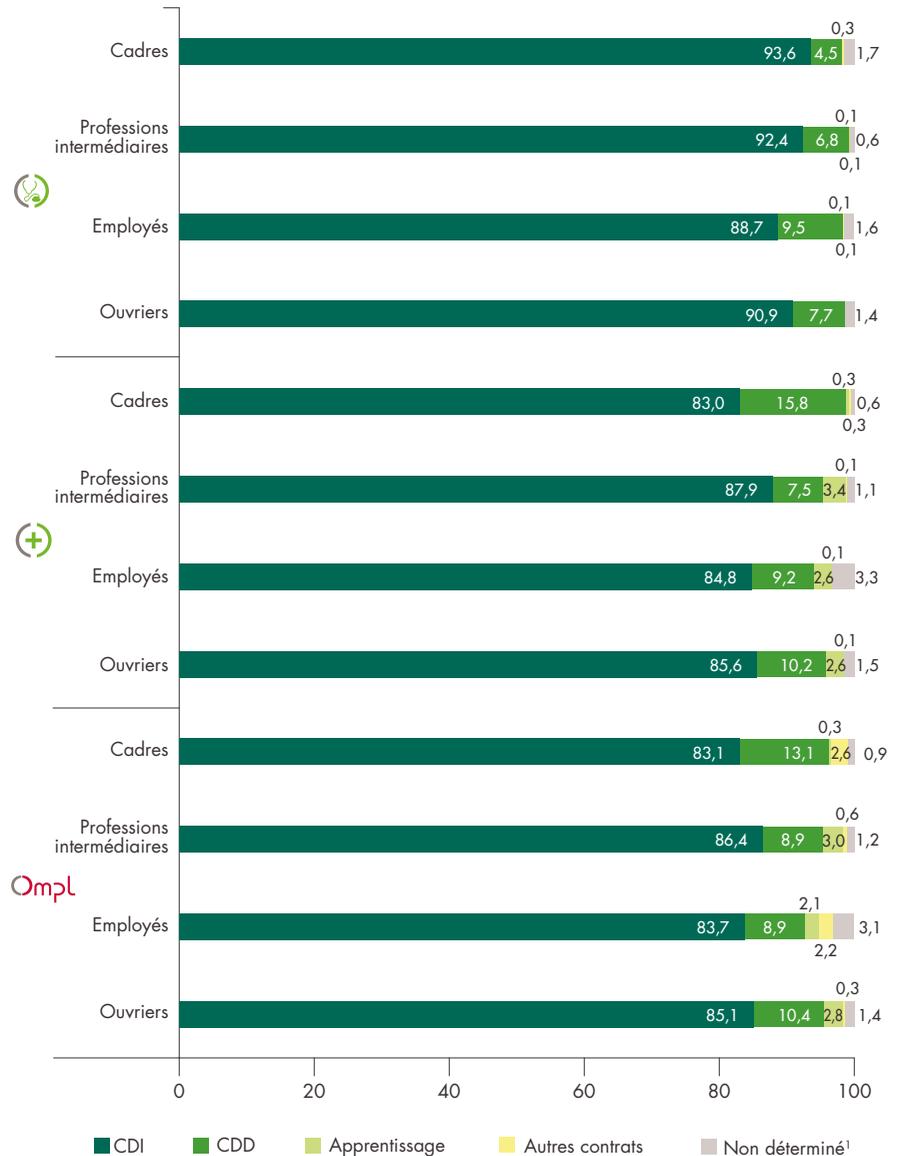


### NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche quelle que soit la catégorie sociale, le CDI est le contrat de référence.

Cependant, le recrutement en CDD est plus fortement mobilisé pour les employés.

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



Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



### NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet.

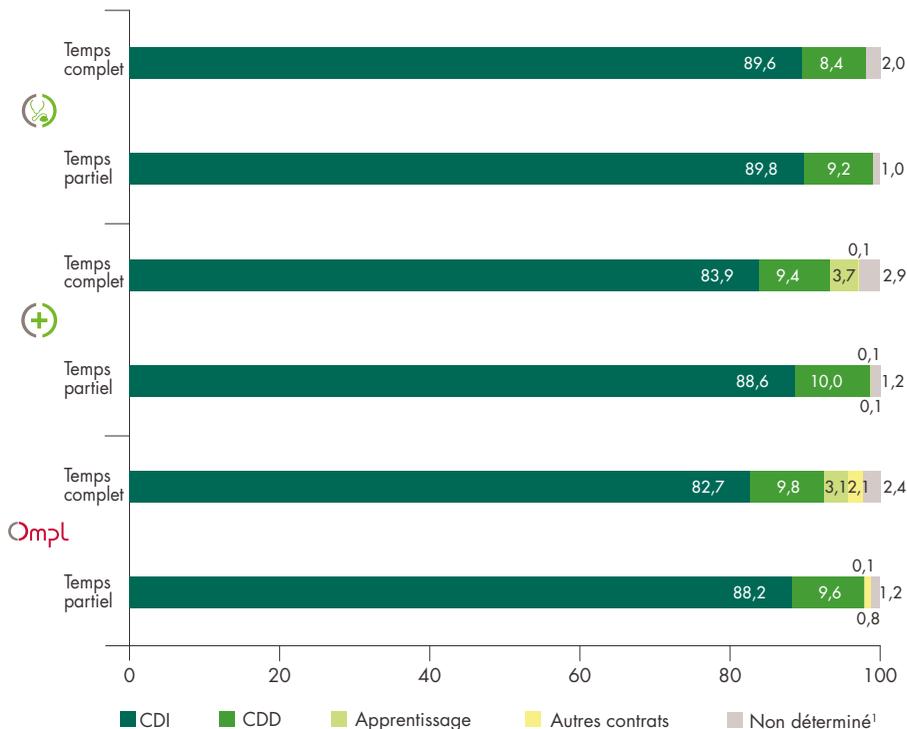


### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour les DOM (13,4 %) et minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (7,4 %).

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



Source: Insee, DADS 2016.

### Taux de CDD par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



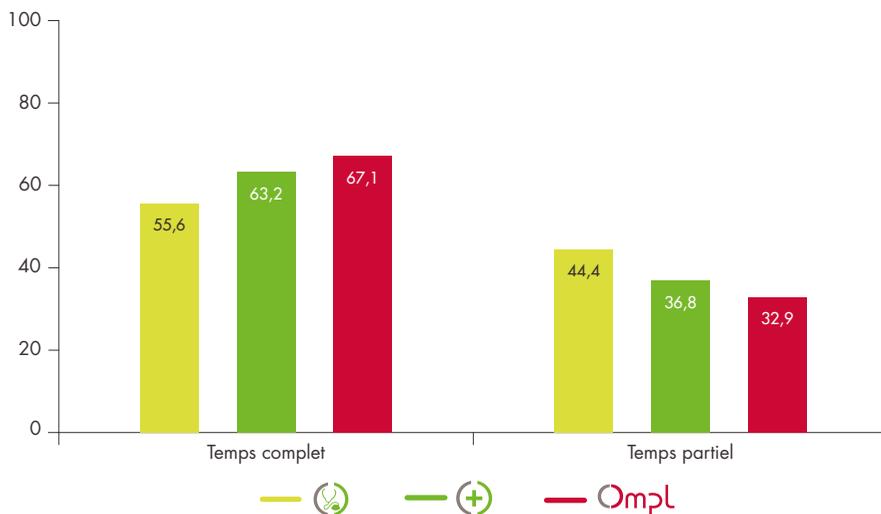
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de la moitié des salariés de la branche travaillent à temps complet.

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



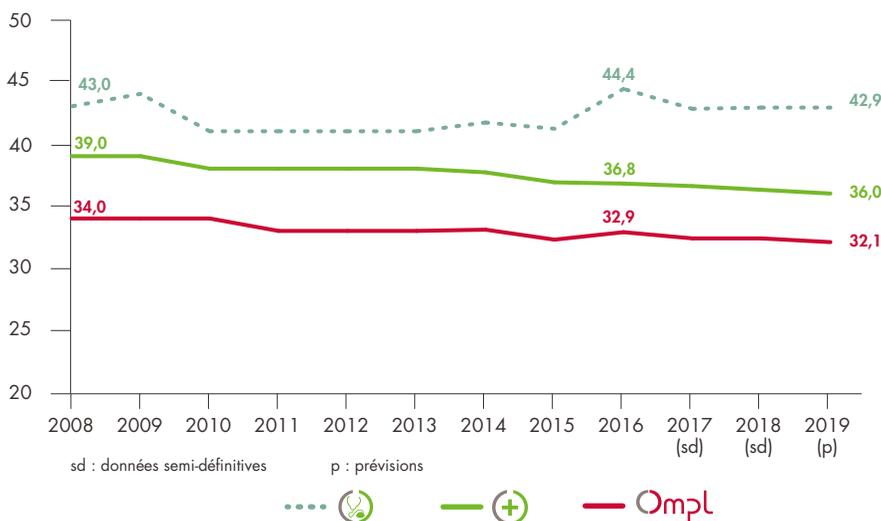
Source : Insee, DADS 2016.



### STABILITÉ DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans la branche varie peu jusqu'en 2016. Il oscille entre 41 % et 44,4 %. Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

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



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Secteur santé

Branche professionnelle

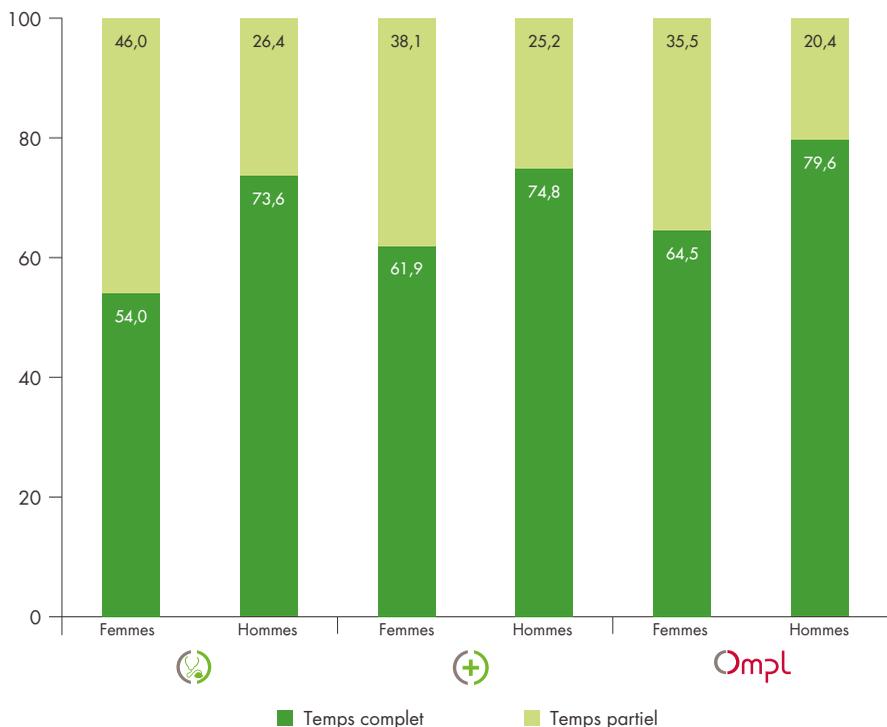
Cabinets médicaux



### FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes.

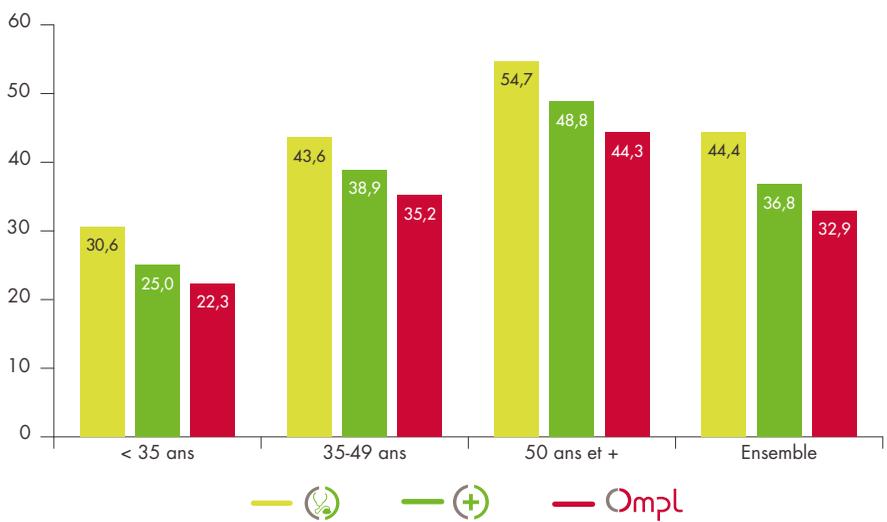
### Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



### PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le taux d'emploi à temps partiel progresse avec l'âge. Ainsi, le travail à temps partiel concerne plus de la moitié des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 24,1 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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





### OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers qui occupent principalement des emplois liés à l'entretien des locaux.

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.

Cependant, près de la moitié des employés est à temps partiel, catégorie sociale particulièrement féminisée avec 96,6 % des emplois pourvus par des femmes.



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (49,7 %) et atteint un minimum pour les DOM (34,7 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	44,7	46,5	39,7
Professions intermédiaires	31,9	27,3	24,0
Employés	45,5	37,9	34,0
Ouvriers	77,7	62,4	60,3
Ensemble	44,4	36,8	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	47,7	42,0	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	49,7	40,4	37,7
Bretagne	46,9	39,3	35,1
Centre-Val de Loire	45,4	34,1	31,5
Corse	37,7	27,8	25,7
DOM	34,7	22,5	21,6
Grand Est	46,8	38,9	36,3
Hauts-de-France	46,4	39,6	35,5
Île-de-France	37,0	30,5	26,6
Normandie	46,6	38,3	35,1
Nouvelle-Aquitaine	42,9	35,4	32,2
Occitanie	44,1	38,3	35,3
Pays de la Loire	48,7	41,0	36,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	45,1	35,2	32,6
Ensemble	44,4	36,8	32,9

Source : Insee, DADS 2016.



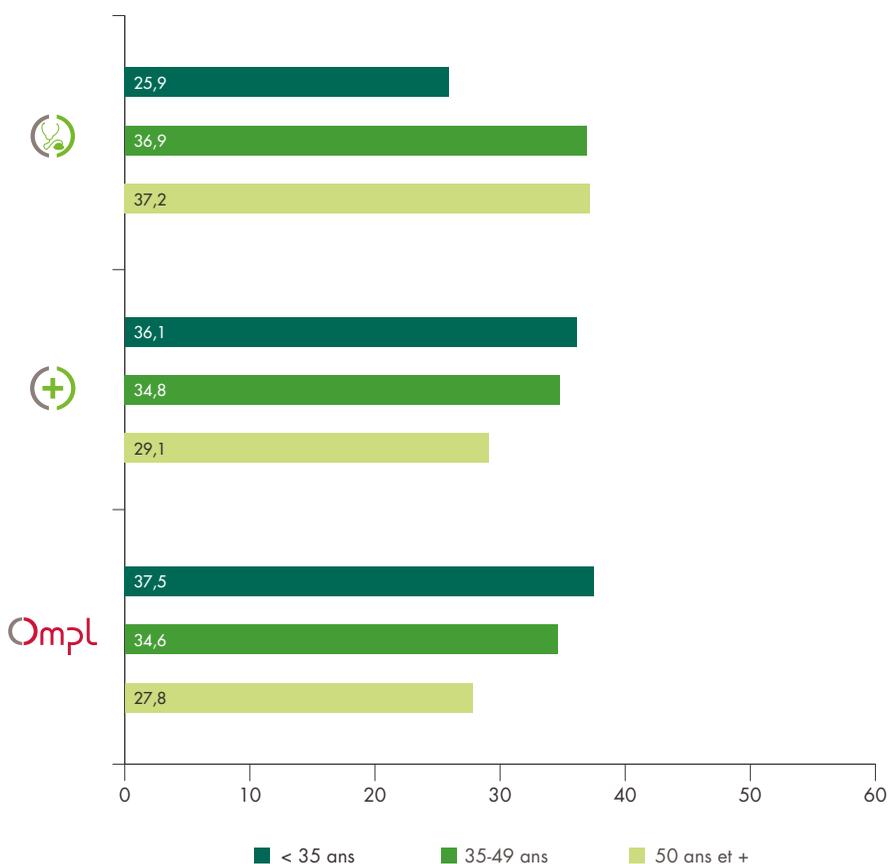
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

La proportion des salariés âgés de 50 ans et plus est la plus importante. Ils représentent plus du tiers des actifs.

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



Source : Insee, DADS 2016.



### VIELLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2016 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 4,9 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (-8,5 points) ;
- Le poids des seniors s'accroît (+13,4 points).



### VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de seniors.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans.
- Les employés sont plutôt présents dans la classe d'âge intermédiaire.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.

### Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	29,0	29,0	29,0	29,0	29,0	25,0	26,9	26,8	25,9	25,1	24,6	24,1
35-49 ans	43,0	42,0	41,0	40,0	39,0	39,0	37,9	37,3	36,9	36,0	35,2	34,5
> 50 ans	28,0	29,0	30,0	31,0	33,0	36,0	35,2	36,0	37,2	38,9	40,1	41,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	39,0	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	36,1	35,8	35,5	35,7
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	34,8	34,1	33,7	32,8
> 50 ans	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	29,1	30,1	30,8	31,5
<b>Ompl</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	13,4	36,6	24,6	9,0	25,9
35-49 ans	34,8	34,7	38,0	29,3	36,9
> 50 ans	51,8	28,7	37,4	61,6	37,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,1	40,9	32,2	19,0	36,1
35-49 ans	28,4	36,5	36,4	27,9	34,8
> 50 ans	28,5	22,6	31,4	52,9	29,1
Non déterminé <sup>1</sup>	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
<b>Ompl</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

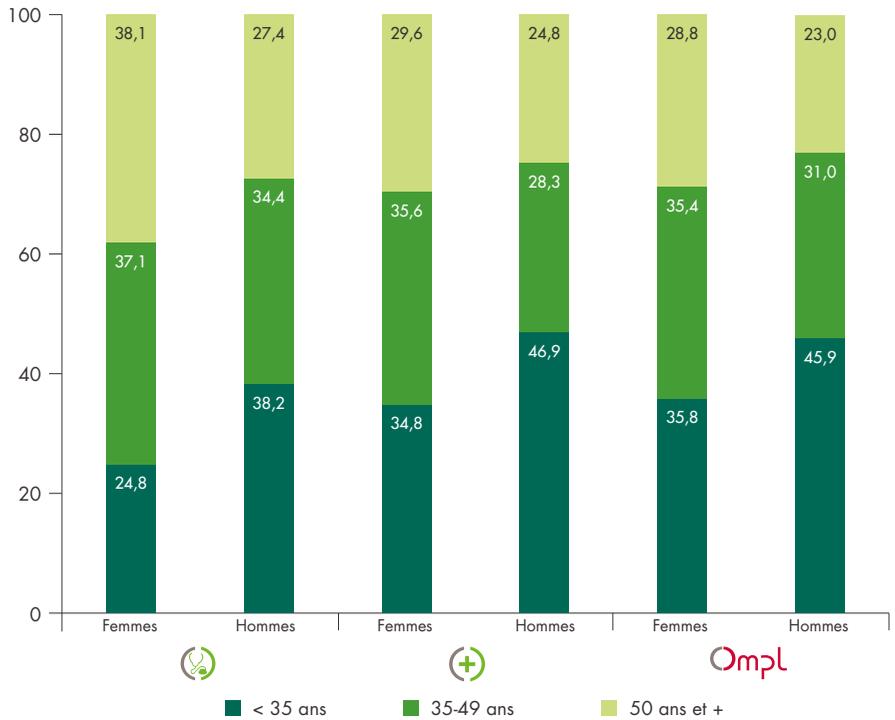


### PYRAMIDES D'ÂGE DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans.

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe des seniors.

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



Source: Insee, DADS 2016.



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide 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 (34,8 %) et minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (21,3 %).

### Pyramide d'âge par région (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	26,5	38,1	35,4
Bourgogne-Franche-Comté	23,5	39,5	37,0
Bretagne	23,0	39,9	37,0
Centre-Val de Loire	22,4	36,7	40,9
Corse	21,6	36,7	41,7
DOM	27,8	38,6	33,6
Grand Est	26,4	37,4	36,2
Hauts-de-France	25,9	37,7	36,4
Île-de-France	34,8	31,1	34,1
Normandie	22,6	37,9	39,5
Nouvelle-Aquitaine	22,2	37,9	39,9
Occitanie	24,9	38,5	36,6
Pays de la Loire	24,6	38,6	36,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21,3	35,7	43,0
	25,9	36,9	37,2
	36,1	34,8	29,1
<b>Ompl</b>	<b>37,5</b>	<b>34,6</b>	<b>27,8</b>

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### TURNOVER MOYEN

Le turnover est inférieur au seuil critique de 15 % et se situe dans une fourchette relativement commune.

La mobilité des salariés peut être considérée comme normale.

### Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	75 605	276 191	374 441
Effectif total de l'année	85 753	320 337	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	10 148	44 146	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	8 128	38 390	57 526
Taux d'entrée (%)	13,4	16,0	17,1
Taux de sortie (%)	10,8	13,9	15,4
Turnover annuel (%)	12,1	14,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1<sup>er</sup> janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

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

**STABILITÉ DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche varie peu.

Il oscille entre 11,6 % et 13 %.

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 ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré moindre. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante mais elle reste à un niveau acceptable.

**Évolution du taux mobilité (%)**

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	Taux d'entrée	14,0	12,0	12,8	12,8	<b>13,4</b>
	Taux de sortie	12,0	12,0	10,4	10,4	<b>10,8</b>
	Turnover annuel	13,0	12,0	11,6	11,6	<b>12,1</b>
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	<b>17,1</b>
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	<b>15,4</b>
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	<b>16,3</b>

Source : Insee, DADS 2012-2016.

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

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	12,9	19,6	7,0	156,9	63,5
	Taux de sortie	10,5	14,0	6,5	105,5	41,6
	Turnover annuel	11,7	16,8	6,8	131,2	52,5
	Taux d'entrée	15,0	25,6	7,8	161,6	51,8
	Taux de sortie	13,0	22,2	8,1	119,1	37,9
	Turnover annuel	14,0	23,9	8,0	140,4	44,9
	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	31,4	9,8	6,7	12,9	11,9	13,6	17,0
	Taux de sortie	19,7	7,5	8,8	9,2	8,4	11,4	11,0
	Turnover annuel	25,6	8,7	7,7	11,1	10,2	12,5	14,0
	Taux d'entrée	32,0	9,8	7,1	23,1	13,0	16,0	17,6
	Taux de sortie	23,8	8,7	10,0	20,9	11,7	13,5	14,3
	Turnover annuel	27,9	9,3	8,5	22,0	12,4	14,7	16,0
	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4



### FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximal et se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier de l'activité libérale (médecins salariés...).



### ENTRANTS ASSEZ JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation (88,8 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (91,9 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (49,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (89,7 %).
- 52,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 25,9 % pour les salariés de la branche.

#### Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé <sup>1</sup>	
(Médecins salariés)	Taux d'entrée	24,5	12,1	12,1	13,6	20,3	19,2
	Taux de sortie	14,9	7,6	9,5	11,3	12,8	22,8
	Turnover annuel	19,7	9,9	10,8	12,5	16,6	21,0
(Autres professionnels)	Taux d'entrée	23,4	14,4	15,5	14,8	16,8	24,2
	Taux de sortie	23,0	12,7	13,3	12,1	9,5	17,4
	Turnover annuel	23,2	13,5	14,4	13,4	13,2	20,8
(Ompl)	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

#### Profil des entrants

##### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
(Médecins salariés)	88,8	11,2	100,0
(Autres professionnels)	84,7	15,3	100,0
(Ompl)	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016

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

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé <sup>1</sup>
(Médecins salariés)	49,7	45,2	0,3	4,3	0,5
(Autres professionnels)	45,2	43,1	6,1	5,2	0,4
(Ompl)	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

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

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
(Médecins salariés)	52,4	27,8	19,8	100,0
(Autres professionnels)	63,5	22,6	14,0	100,0
(Ompl)	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### MAJORITÉ D'EMPLOYÉS SUR DES ACTIVITÉS DE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (73,5 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble de la branche (72,7 %).
- Ces sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (secrétaires, standardistes...).



### SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (90,0 %) est proche de celle des entrants (88,8 %).
- 57,9 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (49,7 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (41,0 % contre 52,4 %).

#### Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	2,3	17,9	73,5	6,3
	19,5	28,9	45,7	5,9
<b>Ompl</b>	<b>20,9</b>	<b>28,4</b>	<b>46,2</b>	<b>4,6</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé <sup>1</sup>
	1,1	15,9	5,4	74,9	0,6	2,1
	16,2	32,9	19,8	26,9	0,2	3,9
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,5</b>	<b>19,9</b>	<b>29,0</b>	<b>0,1</b>	<b>4,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

#### Profil des sortants

##### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	90,0	10,0	100,0
	84,7	15,3	100,0
<b>Ompl</b>	<b>77,7</b>	<b>22,3</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016

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

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé <sup>1</sup>
	57,9	37,9	0,2	3,5	0,5
	53,7	36,5	5,3	4,2	0,3
<b>Ompl</b>	<b>51,1</b>	<b>32,5</b>	<b>4,2</b>	<b>11,7</b>	<b>0,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	41,0	26,7	32,2	100,0
	54,3	23,0	22,6	100,0
<b>Ompl</b>	<b>58,4</b>	<b>21,9</b>	<b>19,7</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (77,2 %).
- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.



### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (15,1 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (8,9 %).

### Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	2,1	15,7	77,2	5,1
	20,3	29,9	44,3	5,5
<b>Ompl</b>	<b>22,2</b>	<b>27,8</b>	<b>45,8</b>	<b>4,2</b>

Source : Insee, DADS 2016.

### Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé <sup>1</sup>
	0,8	12,5	5,3	77,8	0,5	3,2
	18,3	33,3	19,6	25,4	0,1	3,3
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,3</b>	<b>20,3</b>	<b>28,2</b>	<b>0,1</b>	<b>5,2</b>

Source : Insee, DADS 2016.

### Turnover par région (%)

Régions			<b>Ompl</b>
Auvergne-Rhône-Alpes	11,6	14,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	12,1	13,7	14,0
Bretagne	12,2	15,3	15,5
Centre-Val de Loire	10,0	13,0	13,4
Corse	8,9	14,3	15,0
DOM	15,1	16,4	16,3
Grand Est	11,4	13,3	13,8
Hauts-de-France	10,6	13,1	13,6
Île-de-France	14,7	18,1	21,8
Normandie	11,1	13,6	13,8
Nouvelle-Aquitaine	10,9	14,3	14,9
Occitanie	12,3	14,8	15,5
Pays de la Loire	12,1	14,8	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,2	15,3	15,8
Ensemble	<b>12,1</b>	<b>14,9</b>	<b>16,3</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



**21 357 € ET PLUS POUR  
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

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

Les professions intermédiaires bénéficient du plus grand différentiel positif.

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

Catégories sociales			
Cadres	NS	35 759***	36 532***
Professions intermédiaires	27 964***	21 633***	22 241***
Employés	19 875***	19 824***	20 509***
Ouvriers	NS	17 896*	19 109***
Ensemble	21 357***	21 356***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : \*\*\* 99 %, \*\* 95 %, \* 90 %.  
NS : résultat non-significatif.



La DADS "salariés" donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que les femmes gagnent en moyenne 74,3 % de la rémunération des hommes.

**9 849 € 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 820,75 € est observé au profit des hommes.

**ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE**

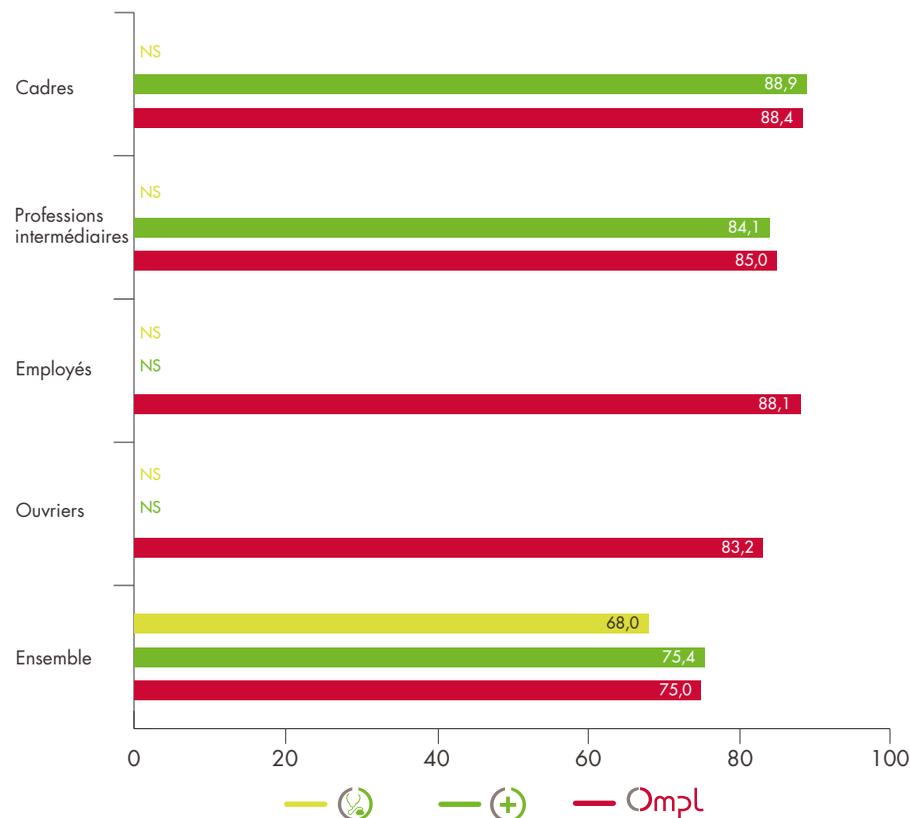
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (32 points d'écart). Les données ne permettent pas d'analyse plus fine.

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

Genre			Ompl
Femmes	20966***	21012***	21647***
Hommes	30815*	27877***	28856***
Ensemble	21357***	21356***	22444***

Source: estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance: \*\*\* 99 %, \*\* 95 %, \* 90 %.

**Indice de parité par catégorie sociale**

Source: estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance: \*\*\* 99 %, \*\* 95 %, \* 90 %.

ND: non déterminé pour cause de secret statistique. NS: résultat non-significatif.



### 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 6,8 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (2,8 %).

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	20 532***	19 552***	20 504***
35-49 ans	21 329***	21 487***	22 609***
50 ans et +	21 919***	22 945***	23 976***
Ensemble	21 357***	21 356***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : \*\*\* 99 %, \*\* 95 %, \* 90 %.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**<sup>1</sup>. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et de la branche professionnelle.

### Deux changements interviennent à partir de 2016 :

- les données collectées par Actalians ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre ;
- afin de mieux rendre compte des pratiques, les taux de formation sont calculés sur une base annuelle et non-plus trisannuelle. En conséquence, ils sont moins élevés.

### Données de cadrage<sup>2</sup> 2019

			
Nombre total d'actions de formation	8 623	79 520	101 366
Nombre de salariés formés	7 304	59 016	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	1 023	13 168	16 789
Effectifs salariés totaux <sup>3</sup>	86 348	320 394	438 052
Nombre d'entreprises formatrices	2 169	22 951	28 734
Nombre total d'entreprises	32 497	81 705	105 502

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.



### SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

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

En effet, elle regroupe 27,0 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 10,8 % des actions de formation.

Seuls 8,5 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

 Secteur santé

Branche professionnelle

 Cabinets médicaux

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



### TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences.

Néanmoins, par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est plus faible.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont globalement moins formatrices que l'ensemble du secteur.



### LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation.

### Taux d'accès à la formation<sup>1</sup> (%)

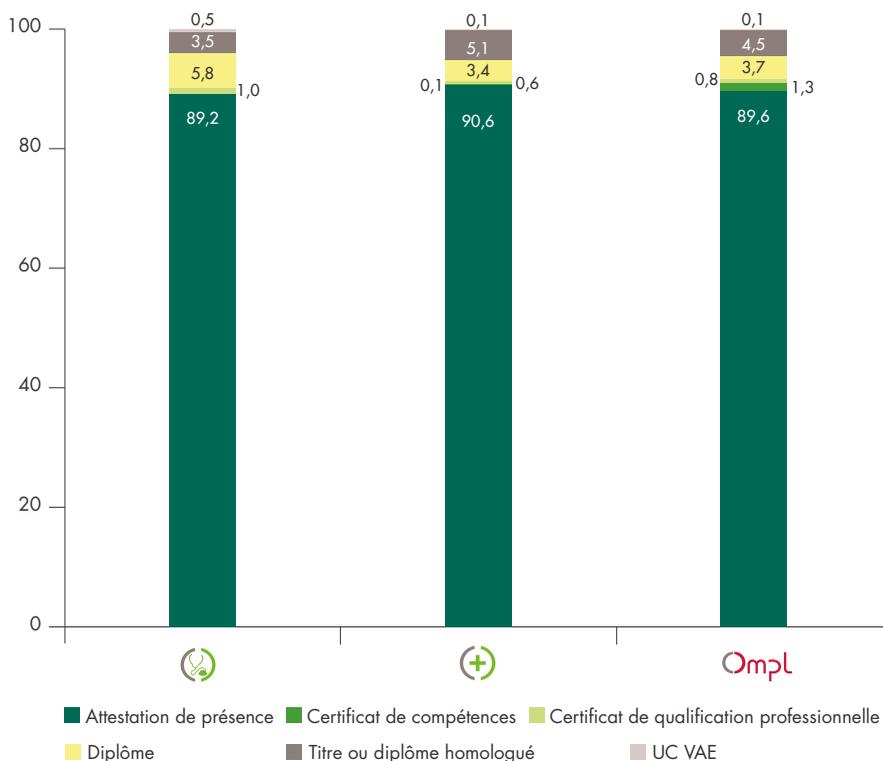
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>2</sup>				Taux d'entreprises formatrices <sup>3</sup>			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,7	0,7	8,5	0,0	1,2	1,5	4,8	0,1
	1,5	0,8	22,4	0,1	4,3	2,4	23,7	0,3
	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

### Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

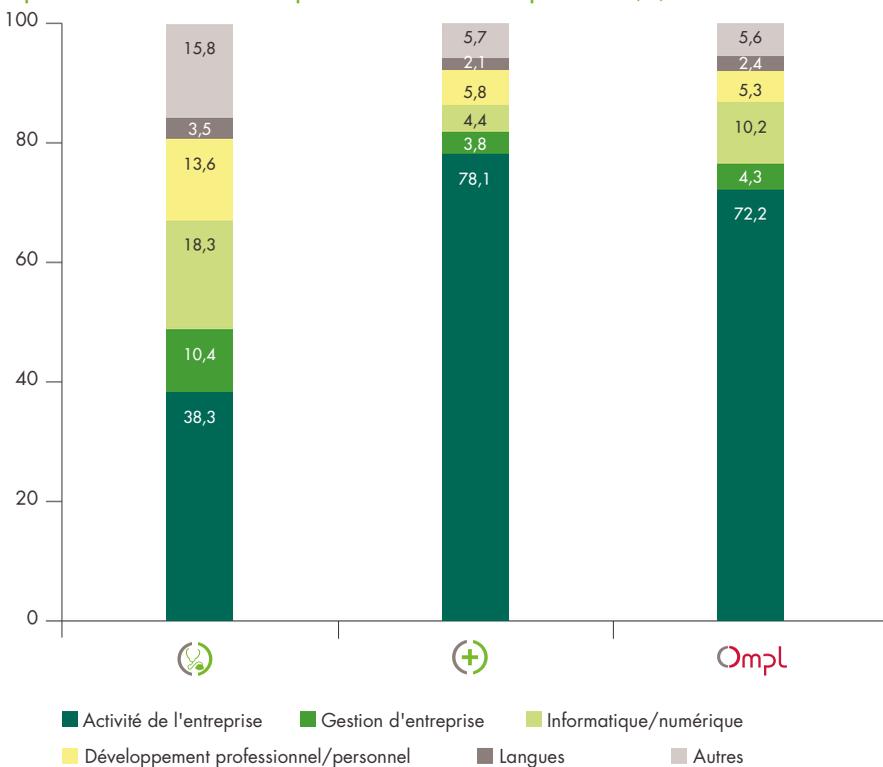
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



### DEMANDE DE COMPÉTENCES VARIÉES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent principalement les domaines de l'activité première l'entreprise (radiologie, imagerie, urgence en cabinet médical...), de l'informatique ou des outils numériques et des champs de compétences autres (bilans de compétences, secourisme...).

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



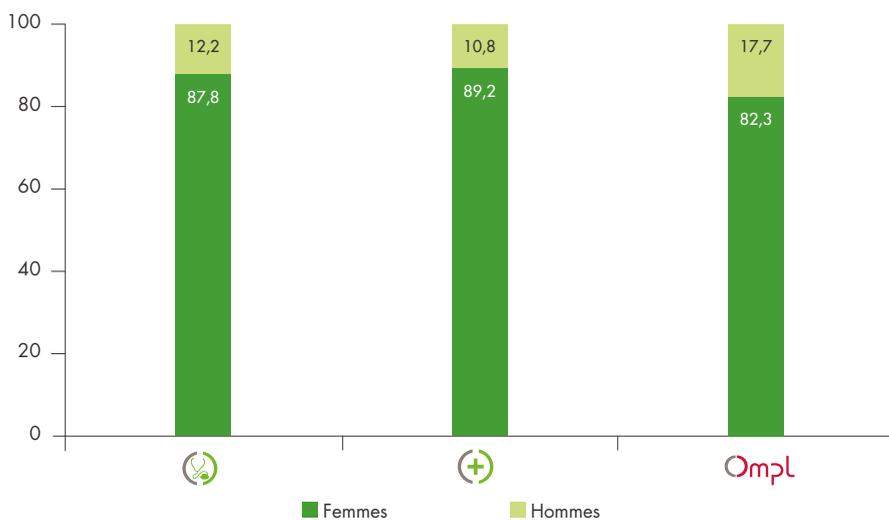
Sources : Actaliens, bases formation 2019.



### ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 87,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est un peu moins importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 91,3 % en 2019).

### Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actaliens, bases formation 2019.



### ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les employés sont sous représentés parmi les stagiaires (52,6 % des formés et 72,7 % des salariés en 2016).

En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un meilleur accès à la formation professionnelle.

### Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)

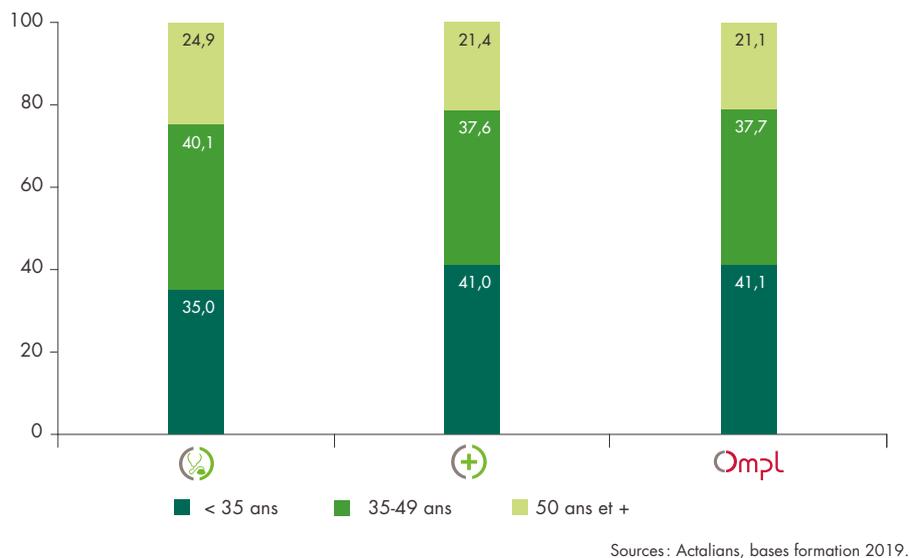


### ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de 35 à 49 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 40,1 % des formés contre 34,5 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

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

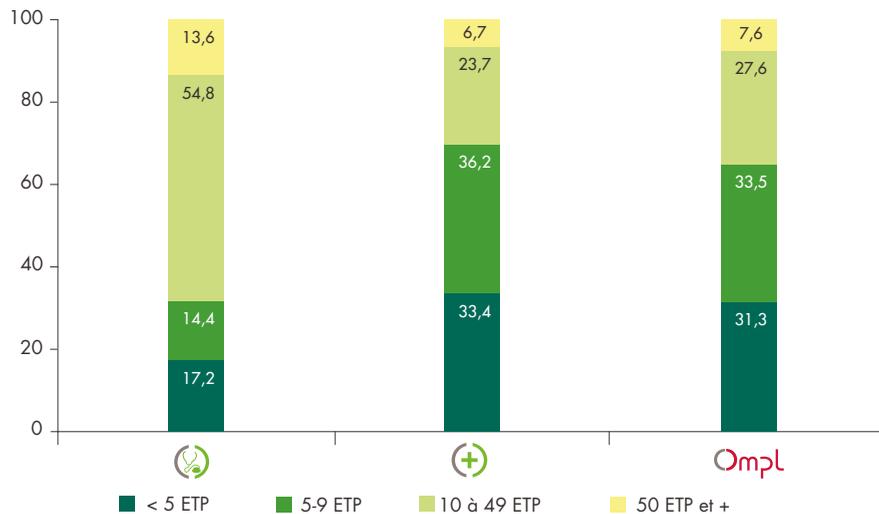




### ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 31,6 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 70,1 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 68,4 % des stagiaires contre 29,9 % des salariés.

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



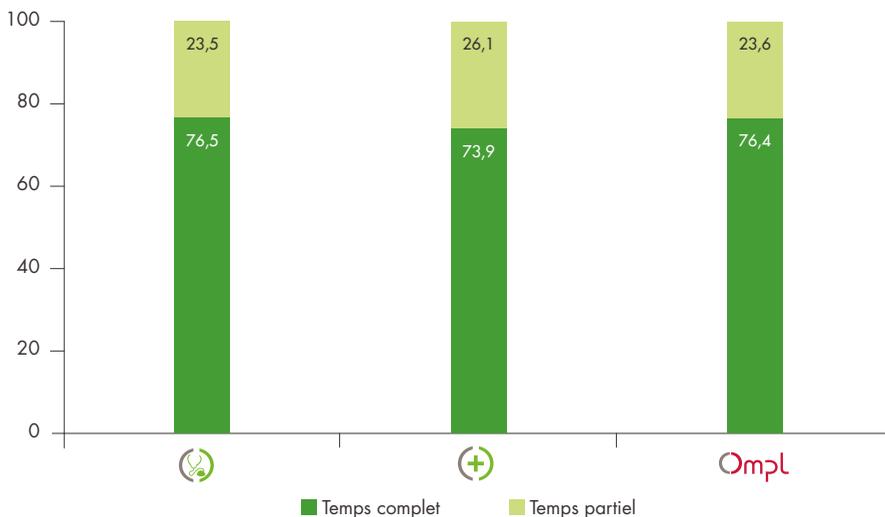
Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 23,5 % des stagiaires contre 42,9 % des salariés (part estimée pour 2019).

### Répartition des stagiaires par durée du temps de travail (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Corse (17,8 %) et minimal pour les Hauts-de-France (0,8 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région<sup>1</sup> (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,4	1,0	8,7	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	0,7	11,1	0,1
Bretagne	0,2	0,6	11,5	0,0
Centre-Val de Loire	0,0	0,5	9,8	0,0
Corse	0,0	0,2	17,8	0,0
Grand Est	0,7	0,4	9,4	0,1
Hauts-de-France	0,0	0,4	6,8	0,0
Île-de-France	2,4	0,7	7,2	0,0
Normandie	0,2	0,4	7,4	0,1
Nouvelle-Aquitaine	0,2	0,8	9,0	0,0
Occitanie	0,9	0,8	7,6	0,0
Pays de la Loire	0,2	0,8	10,6	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,2	1,3	8,1	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>1,5</b>	<b>0,8</b>	<b>22,4</b>	<b>0,1</b>

Sources : Actaliens, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

<sup>1</sup> : hors DOM.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des cabinets médicaux, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 10,1 %, le taux de chômage de la branche est important.

Il est cependant proche de celui du secteur (9,9 %).



### HAUSSE DU CHÔMAGE

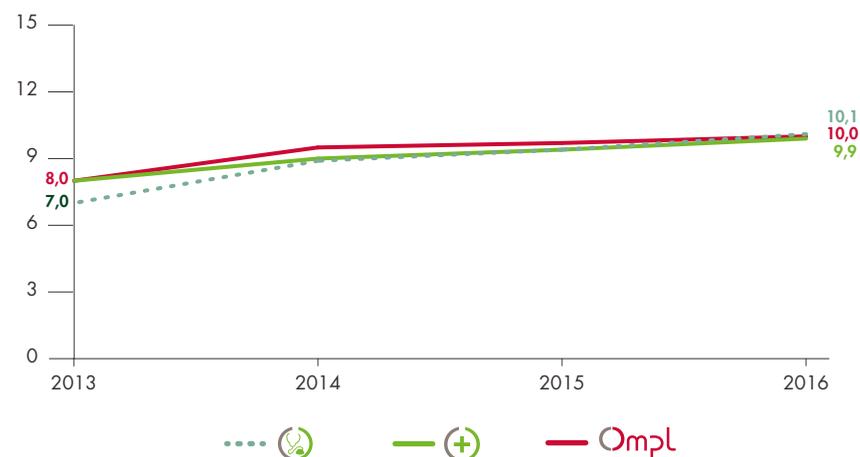
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 3,1 points.

### Taux de chômage<sup>1</sup> annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	8 636	31 641	43 771
Salariés sans période de chômage	77 117	288 696	394 878
Effectif total	85 753	320 337	438 649
Taux de chômage annuel (%)	<b>10,1</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

### Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.

 Secteur santé

Branche professionnelle

 Cabinets médicaux

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

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

**TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE**

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes. Le différentiel de taux est moins marqué au sein du secteur.

**BAISSE AVEC L'ÂGE**

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.

**DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés.

**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.

**Taux de chômage annuel par genre (%)**

Genre			Ompl
Femmes	10,3	9,9	10,1
Hommes	7,7	10,0	9,5
Ensemble	<b>10,1</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	15,1	13,3	13,3
35-49 ans	13,4	8,5	8,3
50 ans et +	10,4	5,6	5,1
Ensemble	<b>10,1</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

**Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)**

Catégories sociales			Ompl
Cadres	3,7	10,9	9,8
Professions intermédiaires	5,0	6,8	7,8
Employés	11,6	11,7	11,4
Ouvriers	10,8	11,6	11,7
Ensemble	<b>10,1</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

**Taux de chômage annuel par durée du temps de travail (%)**

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	8,6	9,1	9,4
Temps partiel	12,0	11,2	11,1
Ensemble	<b>10,1</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.



### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les DOM (14,3 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (7,0 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2016.

# + de 100 études conduites depuis 2005

## 41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

## 19 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

## 23 études thématiques

- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2019)
- ① Chômages des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)

## 30 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

## 11 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① Cartographie des mobilités (en cours)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2020)



## Les entreprises libérales

# UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 349 045 entreprises de proximité salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises libérales sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés : des entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local, employant majoritairement des femmes. Une contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.