



**2020**  
Entreprises  
libérales



**Baromètre Emploi-Formation**  
PHARMACIE  
D'OFFICINE



**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

PHARMACIE D'OFFICINE 

## 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 de la pharmacie d'officine 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.

La valeur réduite du taux de rotation laisse supposer un faible 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	20 975	81 705	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	-1,8	-2,7	-1,5
Taux d'entrée (%)	8,7	11,4	12,7
Taux de sortie (%)	10,6	1,8	14,7
Taux de rotation (%)	9,6	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.



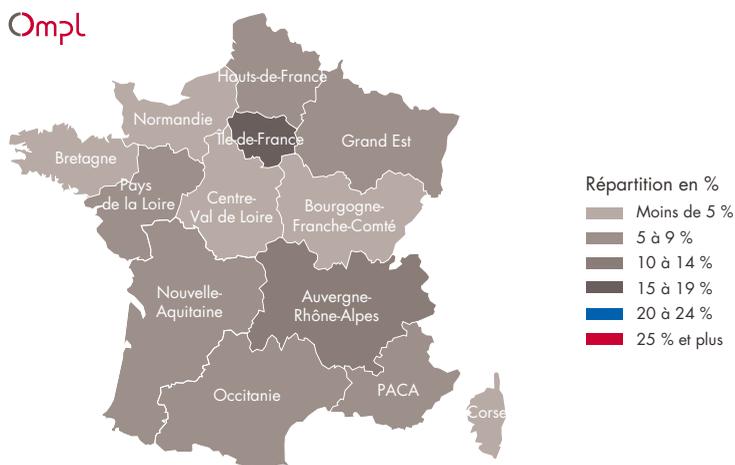
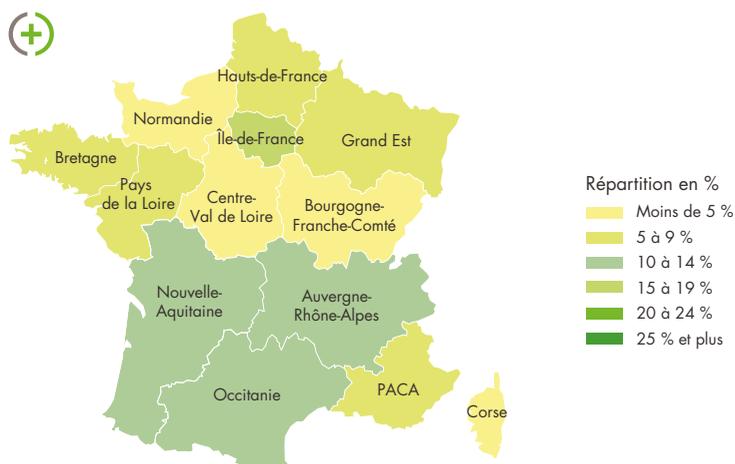
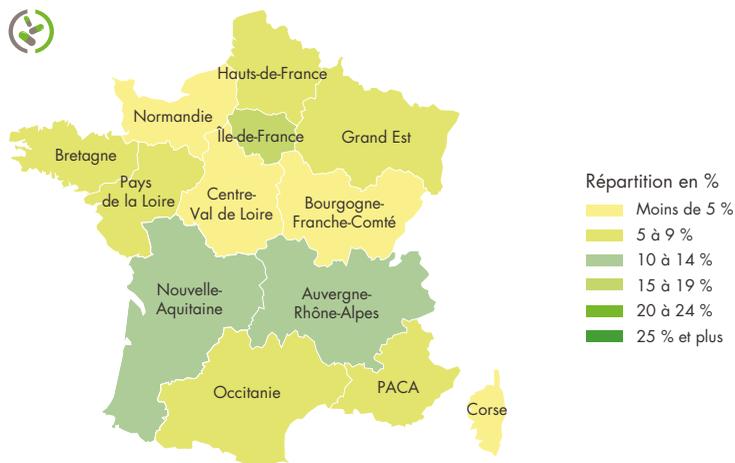
### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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 (16,9 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,1 %) et la Nouvelle-Aquitaine (10,3 %).

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

### Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



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

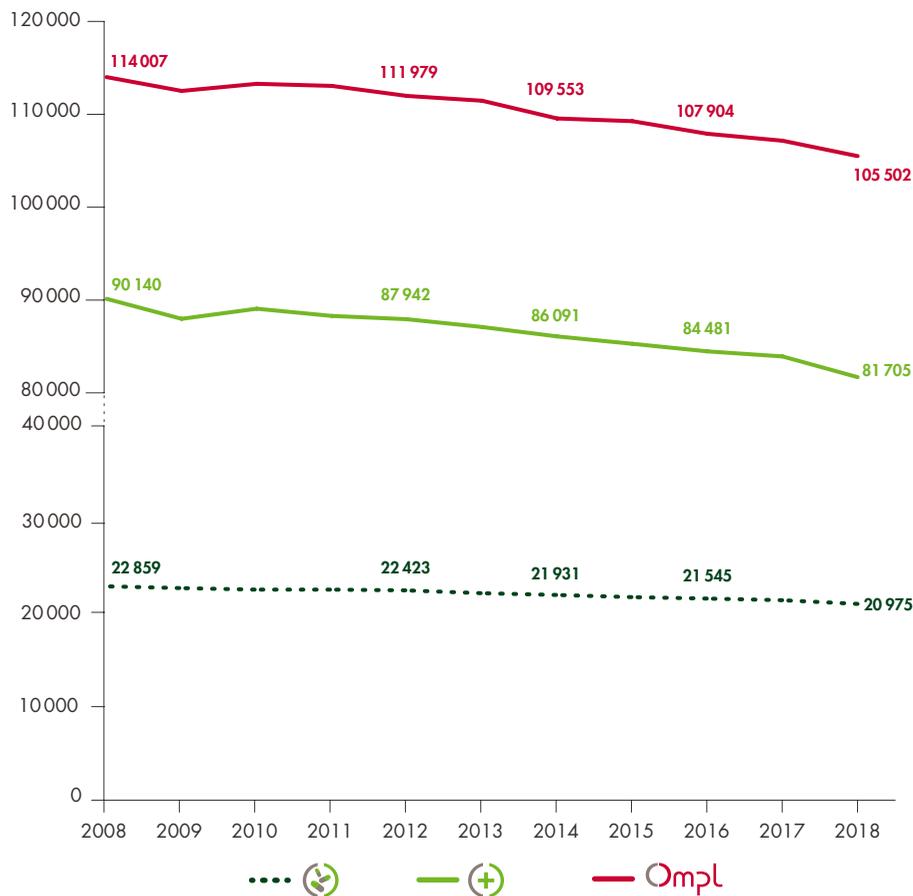


### MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de - 1 884 unités.

La tendance est continue sur toute la période.

### Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine 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

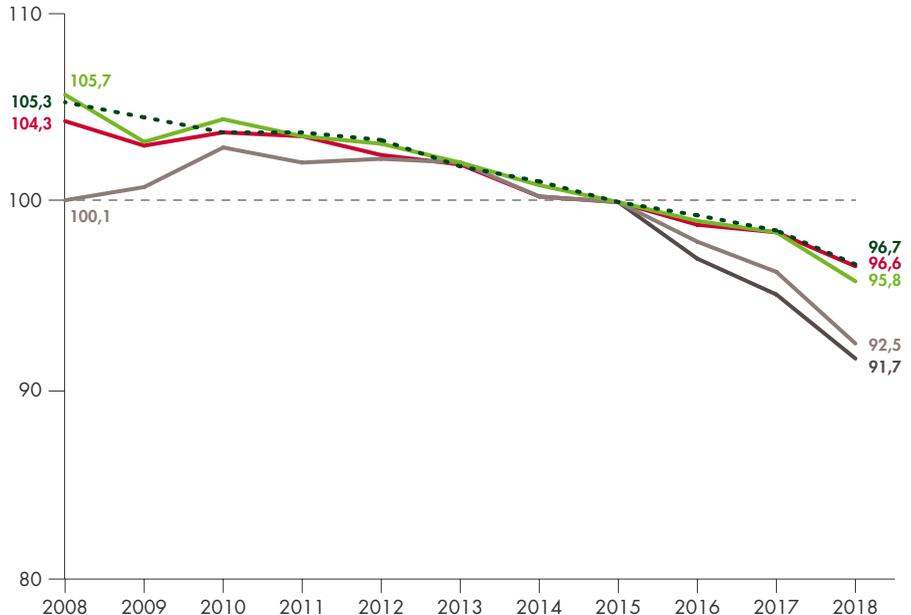
Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement diminué (-8,6 points).

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

L'article L 5125-17 du Code de santé publique stipulant qu'un pharmacien ne peut être propriétaire ou copropriétaire que d'une seule officine, il n'existe pas d'établissement.

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)



Par dispositions légales, la branche de la pharmacie d'officine regroupe uniquement des entreprises mono-établissements.



Entreprises



Entreprises  
Établissements



Entreprises  
Établissements

Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases. Données au 01/01. Sources : Actaliens, 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 Actaliens 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.

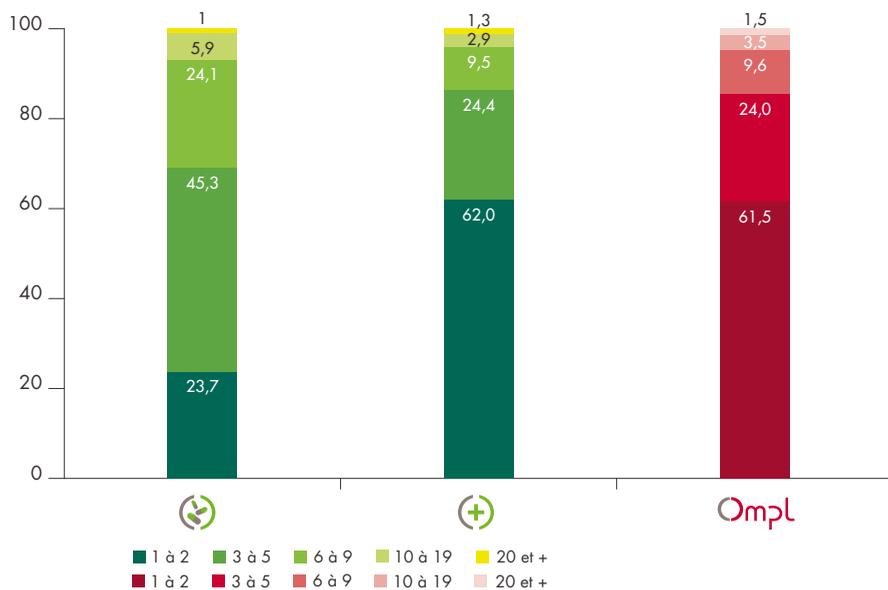


### TROIS À NEUF EMPLOIS ETP

Plus de la moitié des entreprises génère trois à neuf emplois en équivalent temps plein (ETP).

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés tendent à être sous-représentées.

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



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

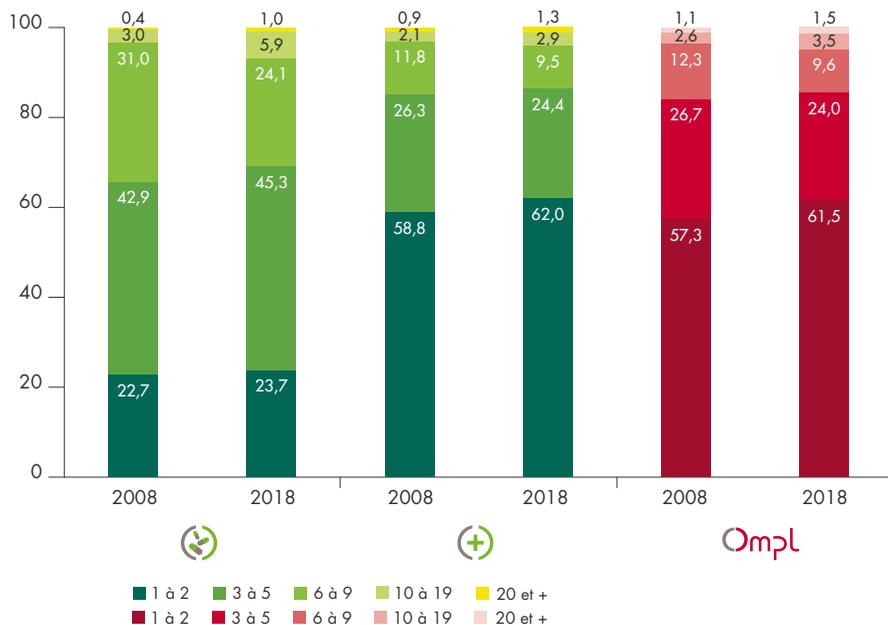


### GLOBALEMENT MOINS DE TPE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un recul de la part des TPE (entreprises d'un à neuf salariés).

Cette tendance est portée par les entreprises de 10 à 19 salariés.

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



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

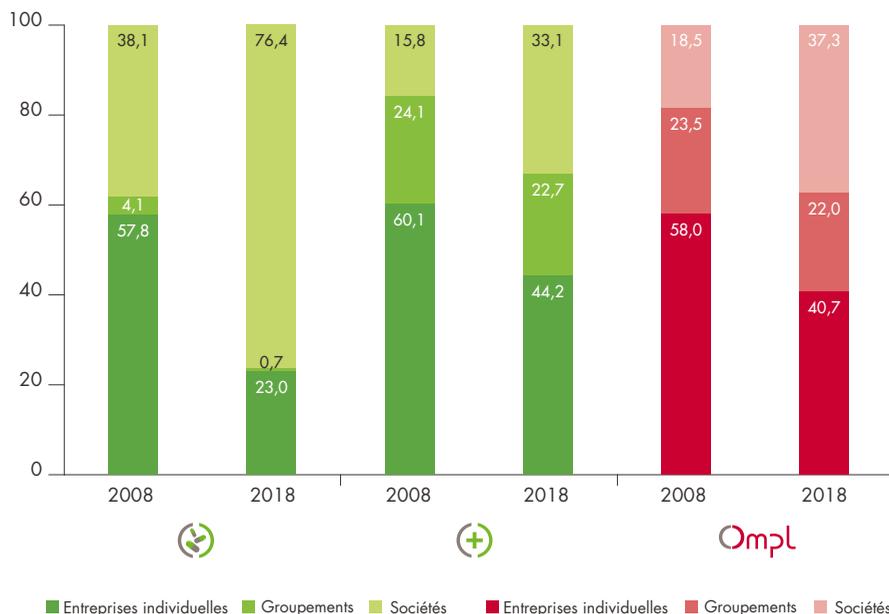


### NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées sont devenues nettement majoritaires au sein de la branche.

Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (-34,8 points).

### 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 de la pharmacie d'officine 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 se distinguent de la configuration sectorielle : elles emploient 5,9 salariés et sont majoritairement constituées en SELARL.

### Données de cadrage

Nombre d'entreprises	20 975	81 705	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise <sup>1</sup>	5,9	4,1	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SELARL (44,1 %)	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.



Secteur santé

Branche professionnelle



Pharmacie d'officine

<sup>1</sup> : estimations. Entreprises du champ de l'OMPL, données au 1er janvier.



### ABSENCE DE DONNÉES

Les données disponibles ne permettent pas d'analyser la branche.



### PERFORMANCES MOINS BONNES QUE CELLES DU SECTEUR

En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 495 077 € de valeur ajoutée (VA), soit 41,0 % de moins que la moyenne du secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

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

			Ompl
CA HT	ND <sup>1</sup>	200 243	186 150
Marge commerciale	ND <sup>1</sup>	187 955	176 062
VA	ND <sup>1</sup>	124 485	115 344
Impôts et taxes	ND <sup>1</sup>	10 586	9 589
Salaires et cotisations	ND <sup>1</sup>	15 704	16 232
EBE	ND <sup>1</sup>	98 194	89 523
Bénéfice	ND <sup>1</sup>	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	2025 948***	1 815 805***	1 519 548***
Marge commerciale	NS	228 153***	131 143***
VA	495 077***	839 041***	752 930***
Impôts et taxes	14 850***	39 990***	32 162***
Salaires et cotisations	327 374***	591 112***	561 762***
EBE	155 717***	209 823***	160 344***
Bénéfice	99 671***	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

PHARMACIE D'OFFICINE 

## 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 de la pharmacie d'officine, 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 (+ 1 663 salariés).

Cette tendance semble ralentir selon les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

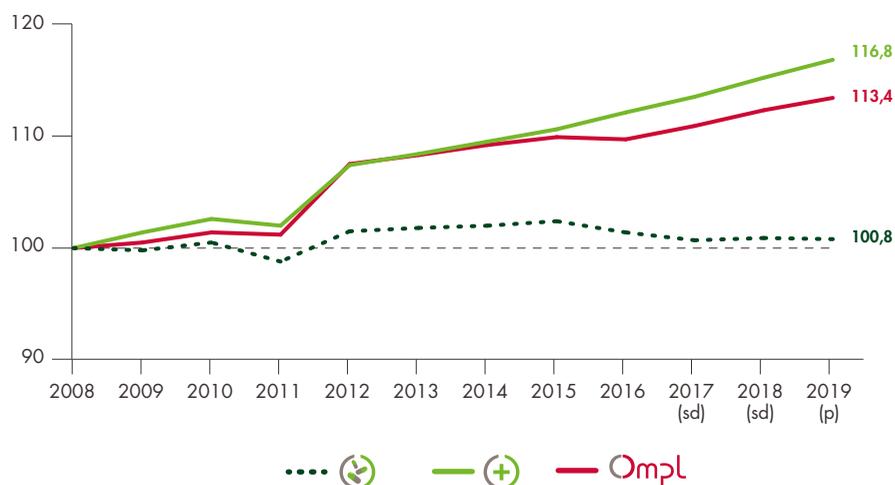
### Évolution des effectifs salariés en volume

Années			
2008	122 724	285 732	399 860
2009	122 508	289 764	402 000
2010	123 372	293 046	405 558
2011	121 284	291 528	404 712
2012	124 536	306 786	429 885
2013	124 883	309 820	433 200
2014	125 229	312 849	436 504
2015	125 690	316 037	439 506
<b>2016</b>	<b>124 387</b>	<b>320 337</b>	<b>438 649</b>
2017 (sd)	123 524	324 329	443 279
2018 (sd)	123 817	329 244	449 155
2019 (p)	123 693	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

Pharmacie d'officine

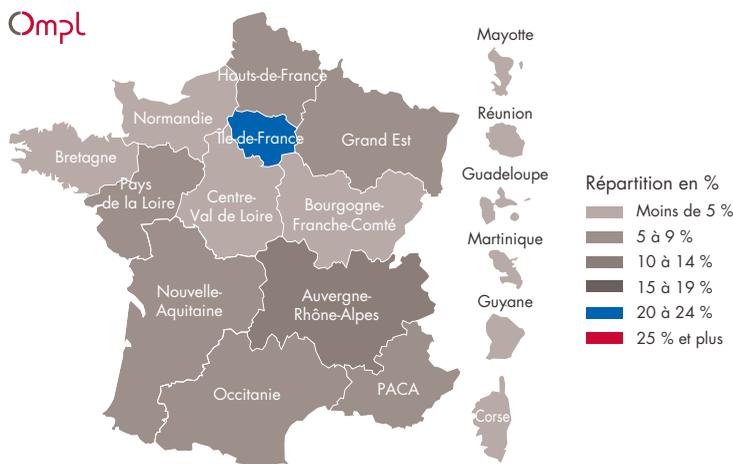
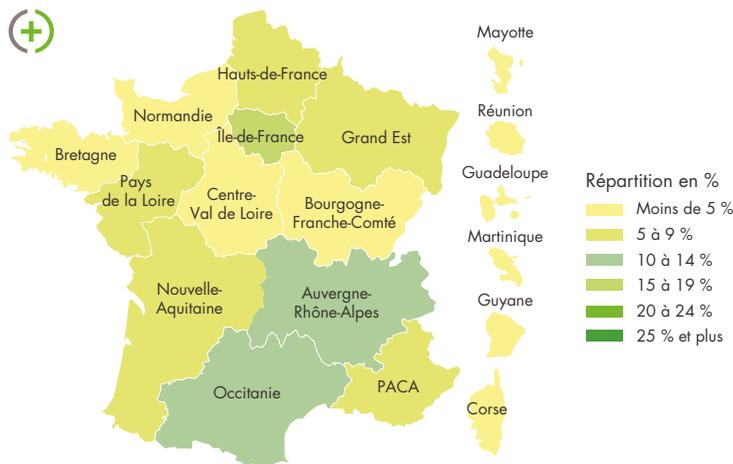
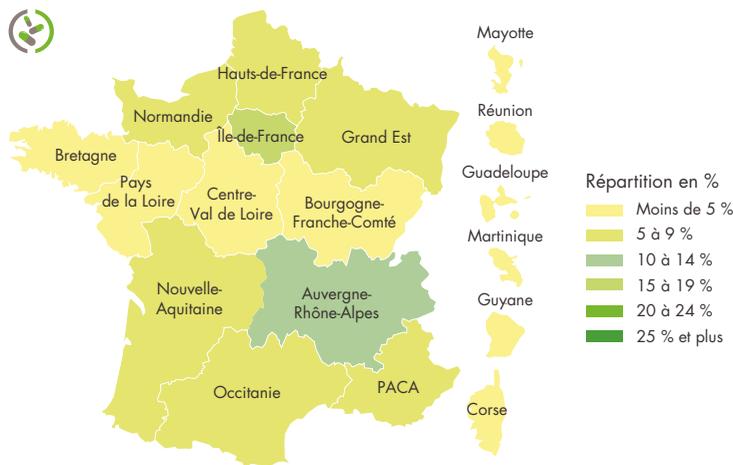


### PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 15,8 % des salariés de la branche et son poids est aussi important que pour l'ensemble du secteur (16,2 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,2 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,8 %).

Ces trois régions regroupent 36,8 % des salariés de la branche.

### Effectifs par région (%)



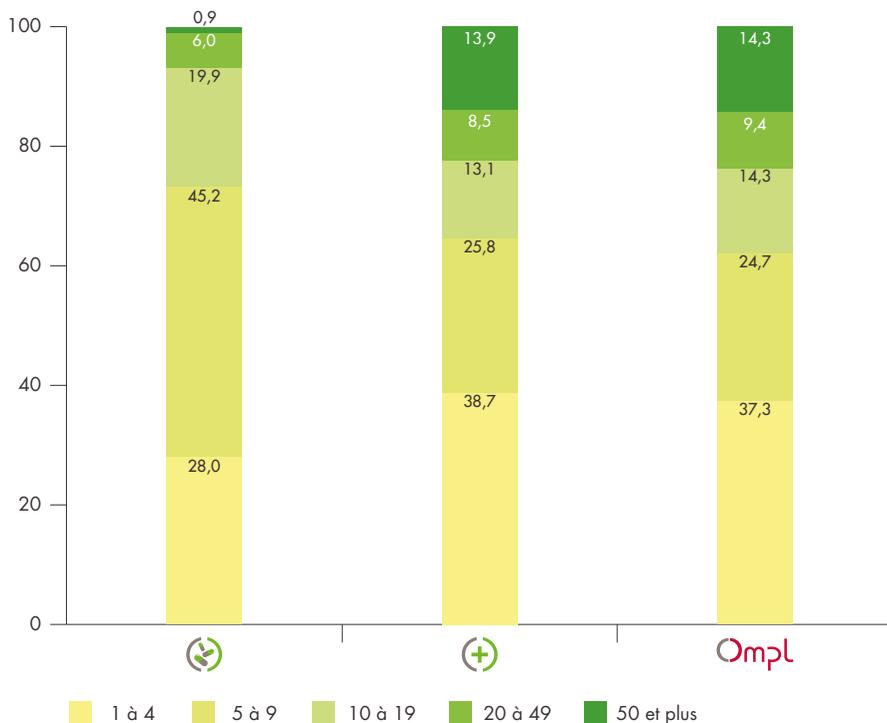
Source : Insee, DADS 2016.



## PLUS DE 9/10<sup>E</sup> DES EFFECTIFS DANS DES TPE

93,0 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

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



Source : Insee, DADS 2016.



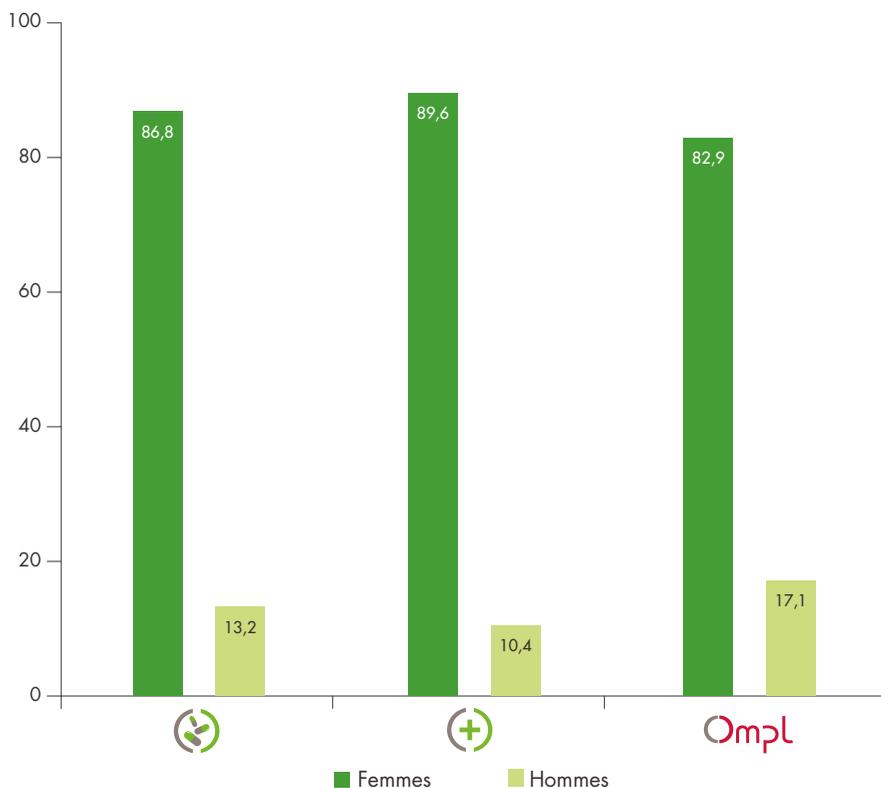
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative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



**EMPLOIS TRÈS  
MAJORITAIREMENT FÉMININS**

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 86,8 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (89,6 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur santé

Branche professionnelle



Pharmacie d'officine



### STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2016. Il oscille entre 86,9 % et 87,2 %. Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

### Évolution du taux de féminisation (%)



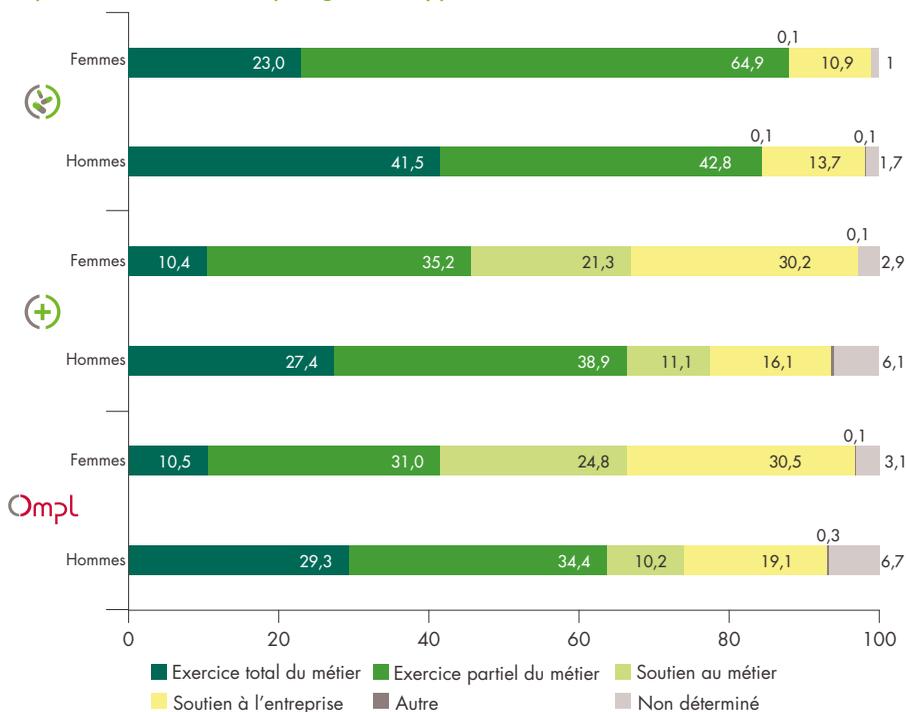
Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



### EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER PAR LES SALARIÉS

Les emplois de la branche sont en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier par les salariés). Néanmoins, un effet de genre existe : 23,0 % des femmes exercent la totalité du métier (pharmaciens adjoints) contre 41,5 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

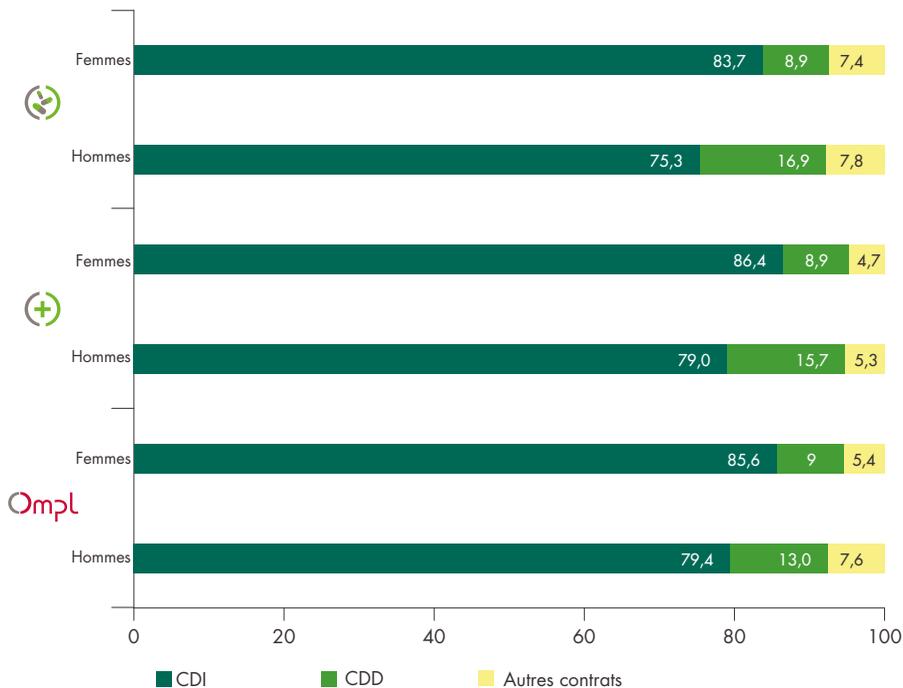


## PRÉPONDÉRANCE DU CDI

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.

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



Source: Insee, DADS 2016.



## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (88,9 %) et atteint un minimum pour les DOM (81,8 %).

## Taux de féminisation par région (%)

Régions	+	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	88,8	91,3	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	88,9	91,0	86,4
Bretagne	88,7	90,7	83,5
Centre-Val de Loire	88,0	90,7	85,0
Corse	88,2	88,4	81,5
DOM	81,8	85,8	81,3
Grand Est	87,8	90,9	85,8
Hauts-de-France	86,9	88,4	83,0
Île-de-France	82,4	86,4	77,3
Normandie	88,4	90,6	85,0
Nouvelle-Aquitaine	88,3	90,8	84,6
Occitanie	87,2	89,8	84,6
Pays de la Loire	88,6	91,6	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	86,7	89,5	84,6
Ensemble	86,8	89,6	82,9

Source: Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, 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 PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

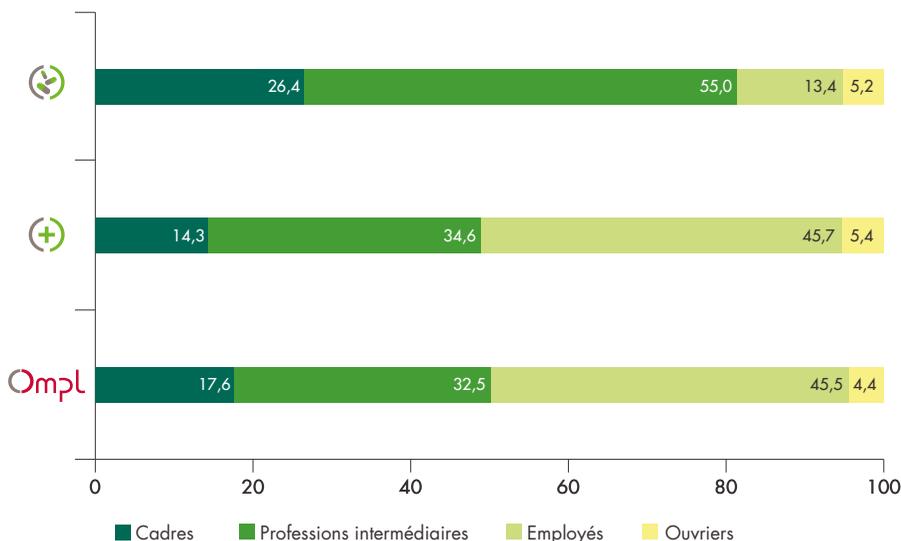
- Les cadres sont fortement représentés : 26,4 % contre 14,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (55,0 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (34,6 %).
- Le taux d'employés est largement inférieur à celui du secteur (13,4 % contre 45,7 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



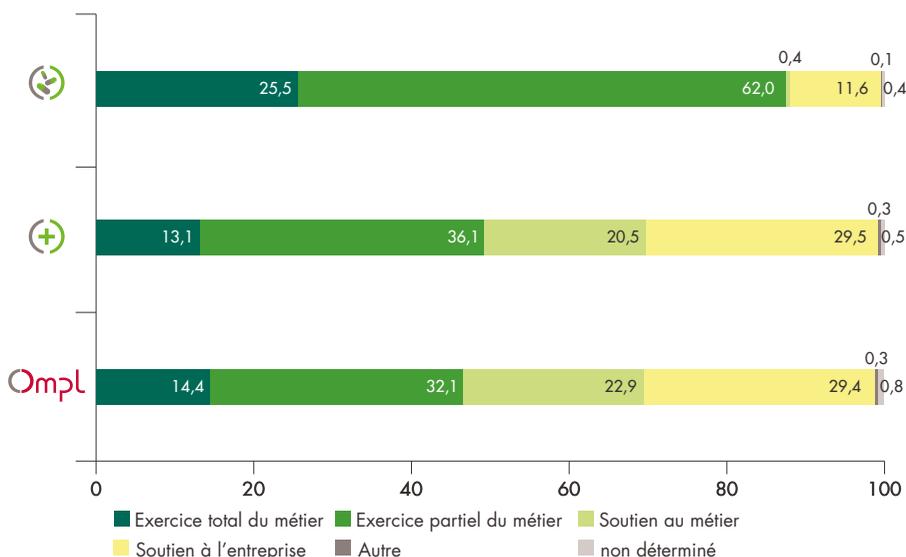
### EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

87,5 % des salariés de la branche réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier).  
Ils sont ainsi 62,0 % à exercer une partie du métier (préparateurs en pharmacie...).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par type de métier (%)



Secteur santé

Branche professionnelle

Pharmacie d'officine



### FEMMES PLUS SOUVENT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Pour les femmes de la branche, la part des professions intermédiaires est plutôt importante. Elle atteint 58,0 % contre 34,9 % seulement pour les hommes. En revanche, elles sont nettement moins présente dans la catégorie cadres.

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



### STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu jusqu'en 2016. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019. Néanmoins, la féminisation des cadres et des professions intermédiaires devrait progresser.

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

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	79,0	90,0	93,0	82,0	87,0
2009	78,0	91,0	90,0	86,0	87,0
2010	78,0	91,0	89,0	86,0	87,0
2011	78,0	91,0	88,0	87,0	87,0
2012	78,0	91,0	86,0	87,0	87,0
2013	79,0	91,0	88,0	87,0	87,0
2014	78,7	91,4	87,0	84,4	87,2
2015	78,7	91,4	85,9	82,3	86,9
<b>2016</b>	<b>78,1</b>	<b>91,6</b>	<b>85,0</b>	<b>85,1</b>	<b>86,8</b>
2017 (sd)	78,3	91,8	84,3	85,1	86,9
2018 (sd)	78,3	91,9	83,5	85,0	86,9
2019 (p)	78,3	92,1	82,7	85,0	86,9

sd : données semi-définitives — p : prévisions



## 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 (24,5 %), mais son minimum est atteint pour la Bourgogne-Franche-Comté (9,4 %).

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

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	28,8	57,5	10,1	3,5
Bourgogne-Franche-Comté	25,3	60,9	9,4	4,4
Bretagne	25,4	60,3	11,2	3,1
Centre-Val de Loire	22,5	59,3	13,2	4,9
Corse	23,2	51,7	17,2	7,9
DOM	15,3	52,6	24,5	7,7
Grand Est	25,8	57,5	10,8	5,9
Hauts-de-France	27,7	51,7	13,7	6,9
Île-de-France	32,5	44,0	17,2	6,3
Normandie	24,4	56,7	12,8	6,1
Nouvelle-Aquitaine	24,6	58,7	12,3	4,4
Occitanie	25,1	56,4	13,8	4,7
Pays de la Loire	26,1	59,5	10,9	3,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23,8	56,7	14,4	5,1
	<b>26,4</b>	<b>55,0</b>	<b>13,4</b>	<b>5,2</b>
	<b>14,3</b>	<b>34,6</b>	<b>45,7</b>	<b>5,4</b>
<b>Ompl</b>	<b>17,6</b>	<b>32,5</b>	<b>45,5</b>	<b>4,4</b>



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, 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 (82,6 %) mais inférieur à la moyenne du secteur.

En revanche, le recours aux CDD et aux contrats d'apprentissage est plus fréquent que dans le secteur.

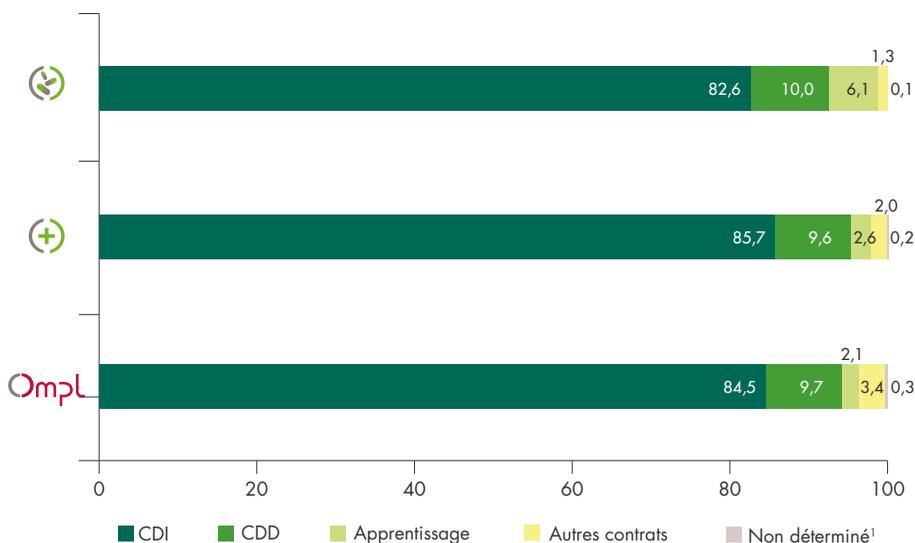


### LÉGÈRE BAISSSE DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2016.

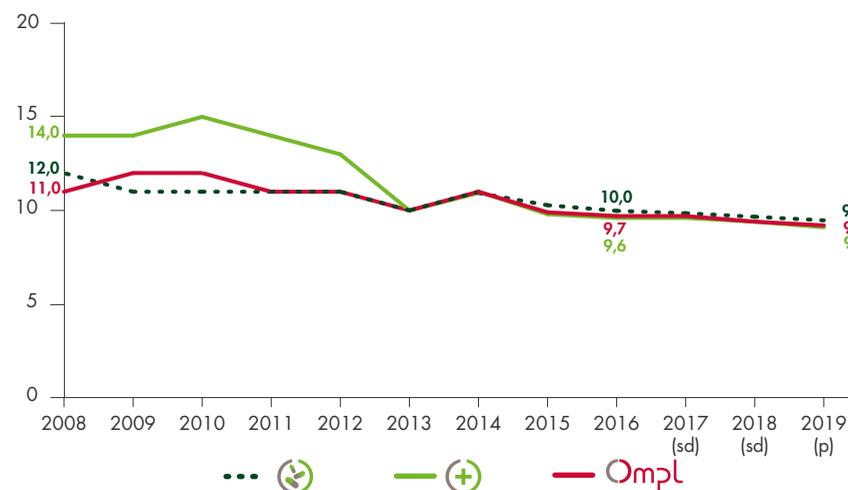
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent la poursuite de cette tendance.

### 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

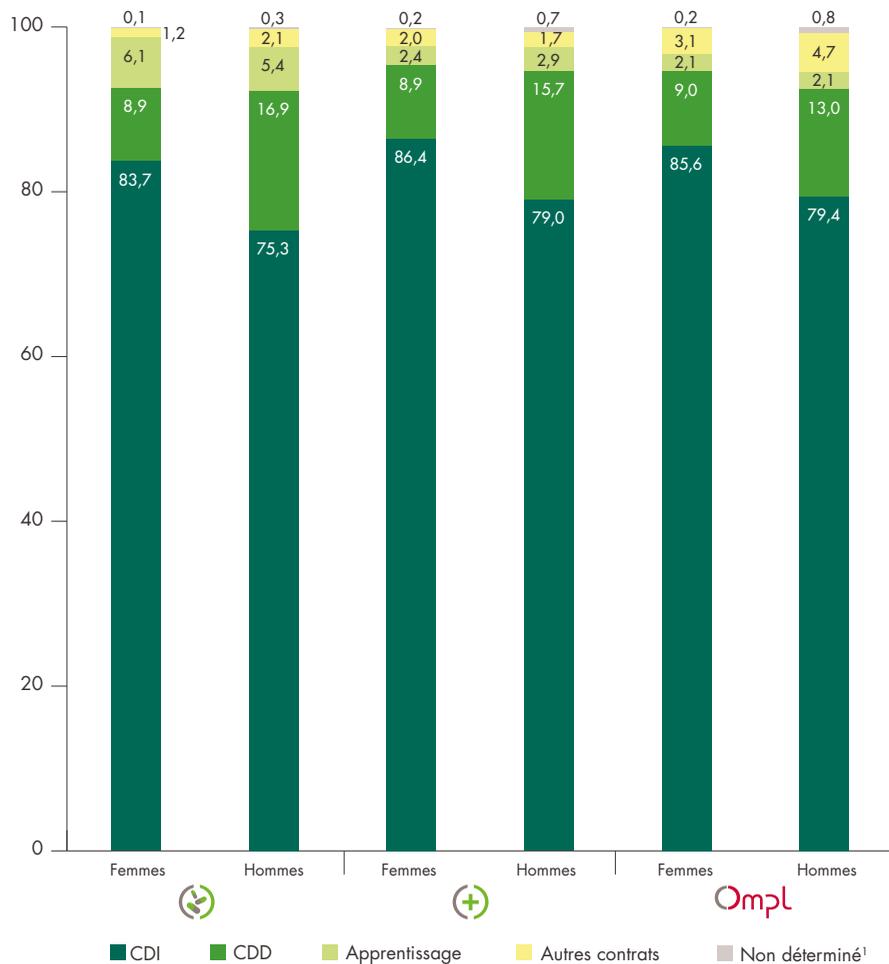
Pharmacie d'officine



### CDD BEAUCOUP 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 8 points.

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



Source: Insee, DADS 2016.

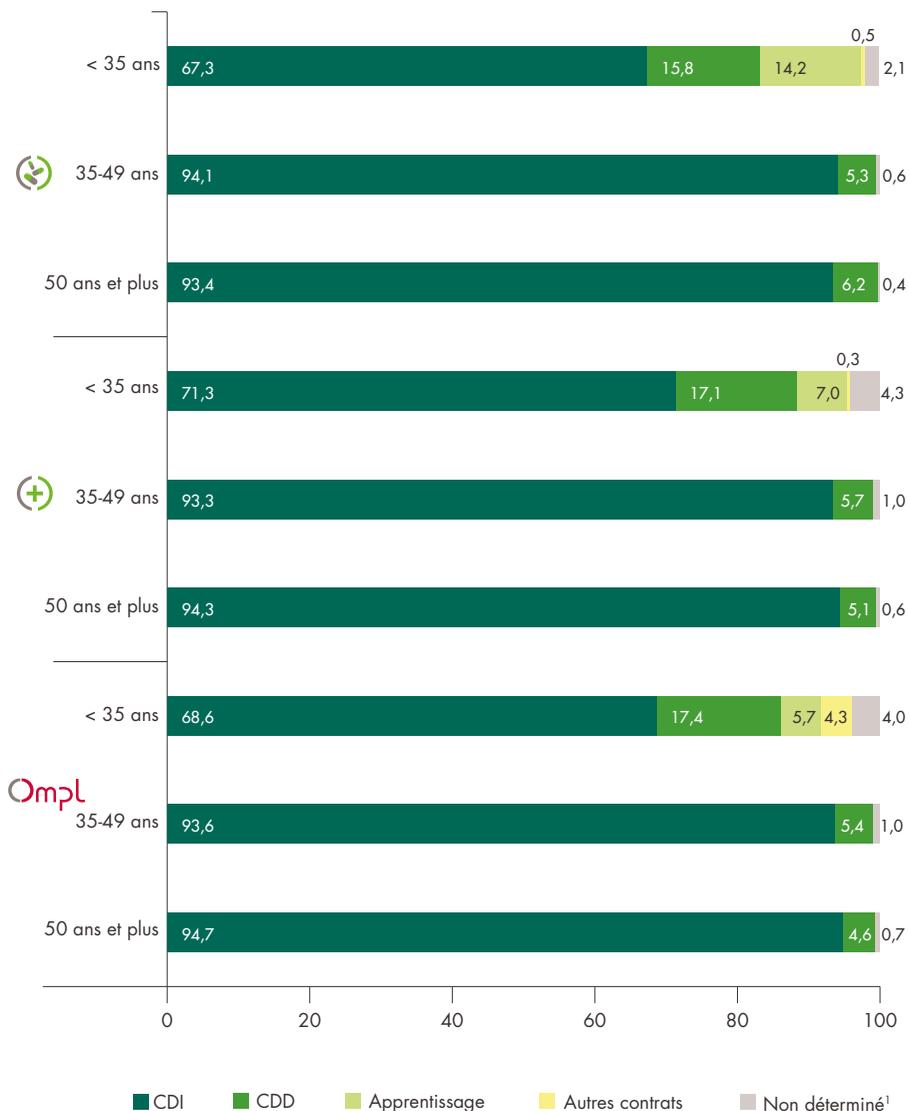
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### 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.

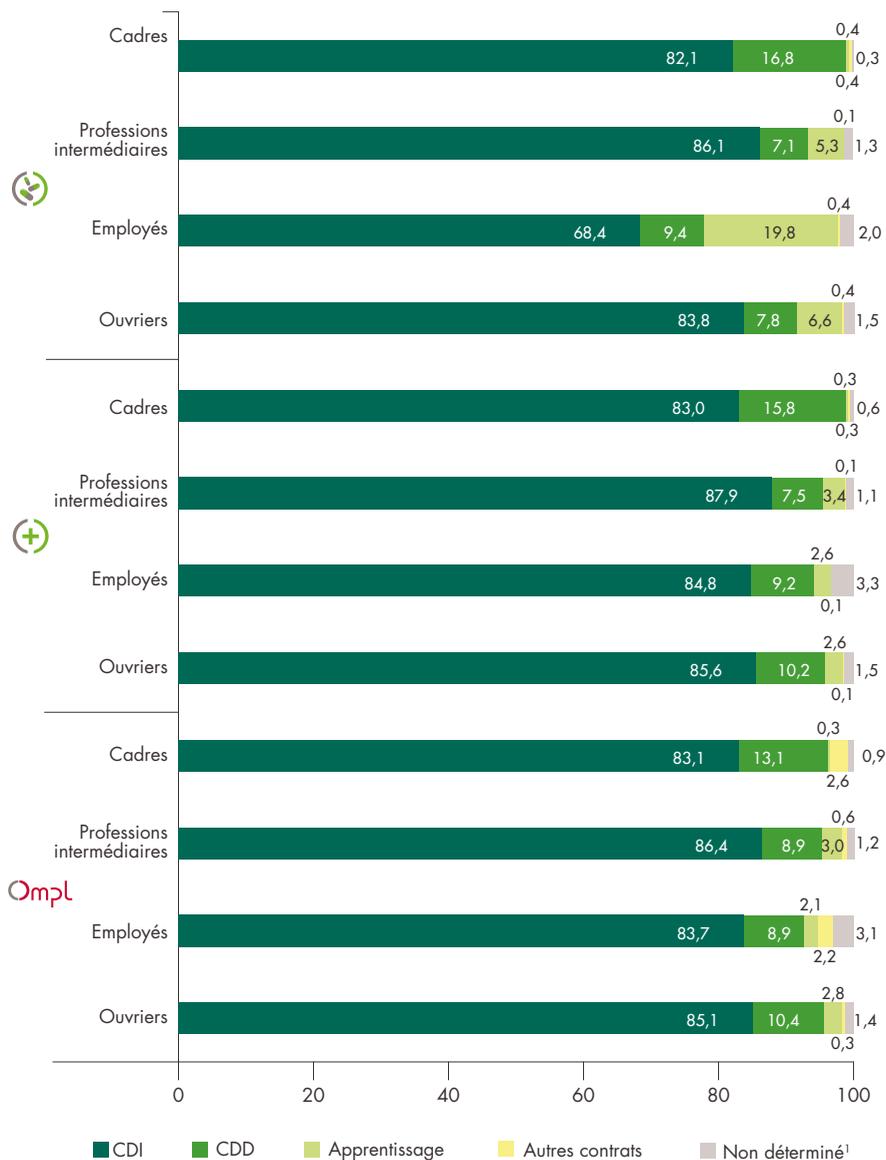


### NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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 cadres.

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



Source: Insee, DADS 2016.

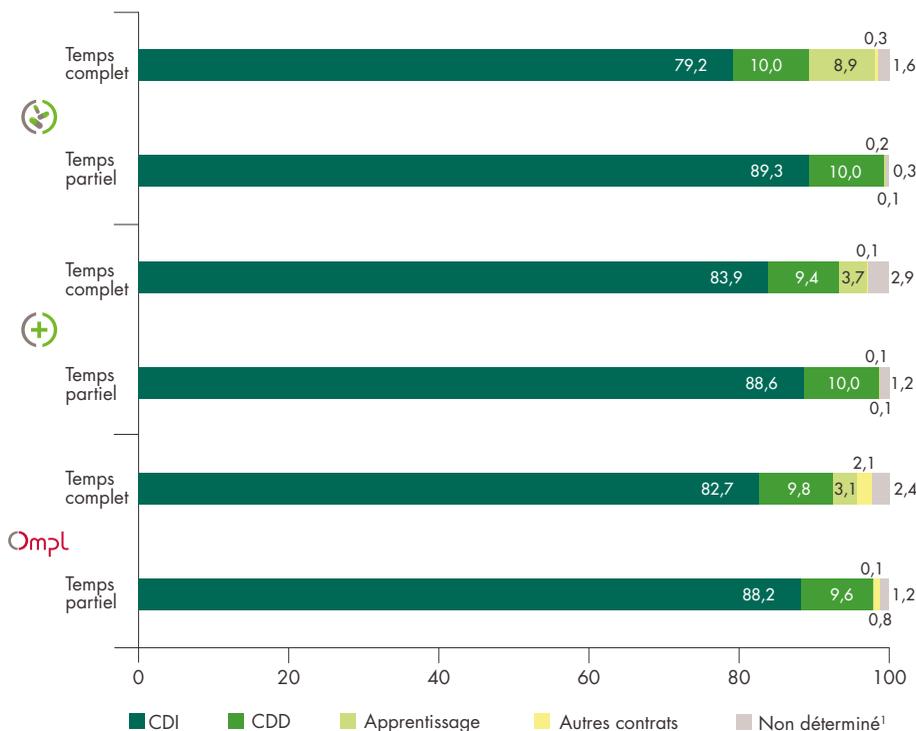
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



### 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.

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



Source: Insee, DADS 2016.



### QUELQUES 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 (12,8 %) et minimale pour l'Île-de-France (7,8 %).

### Taux de CDD par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



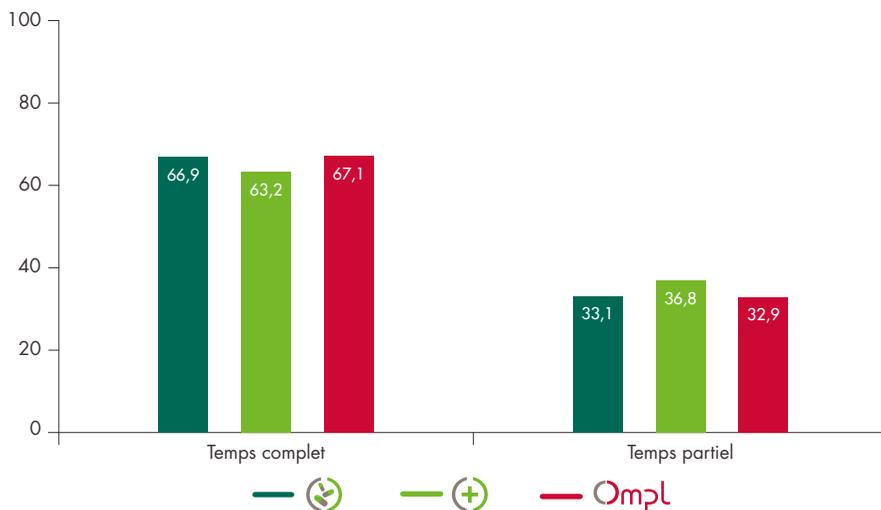
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative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



### PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de deux tiers des salariés de la branche travaillent à temps complet.

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



Source : Insee, DADS 2016.

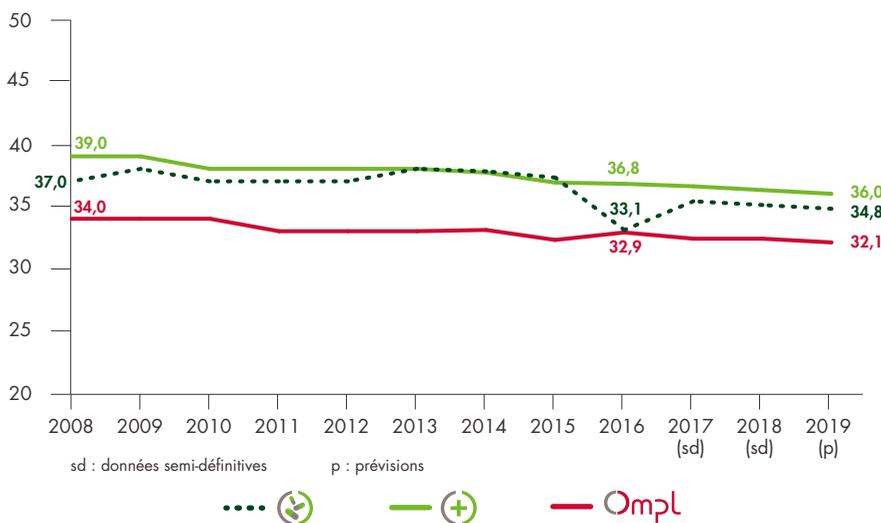


### LÉGER REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans la branche tend à diminuer jusqu'en 2016. Il baisse de 3,9 points.

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

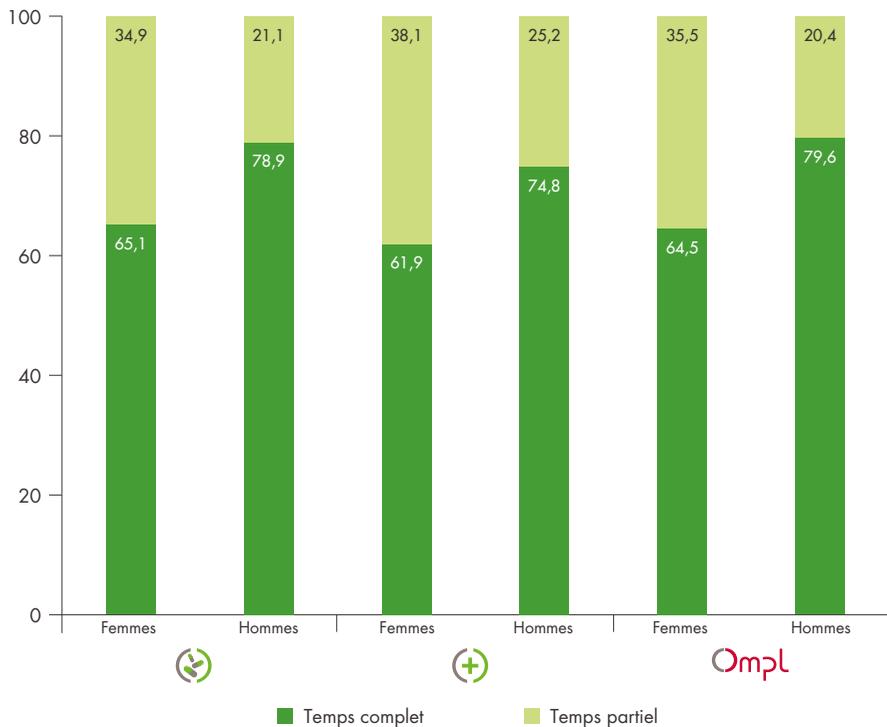
Pharmacie d'officine



### FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

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

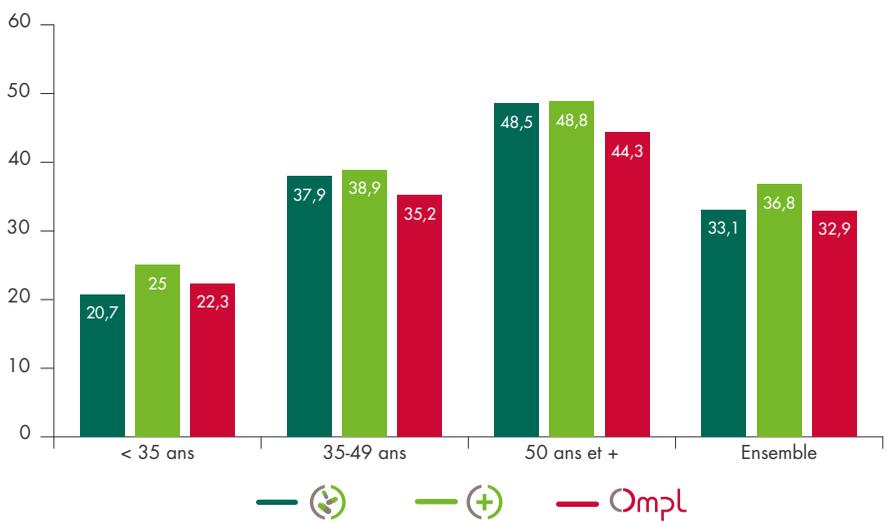
### Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



### 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 d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 27,8 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, et chez les cadres.

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



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (39,0 %) et atteint un minimum pour les DOM (18,0 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	42,0	46,5	39,7
Professions intermédiaires	27,7	27,3	24,0
Employés	28,2	37,9	34,0
Ouvriers	58,2	62,4	60,3
Ensemble	<b>33,1</b>	<b>36,8</b>	<b>32,9</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	39,0	42,0	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	35,2	40,4	37,7
Bretagne	32,8	39,3	35,1
Centre-Val de Loire	29,7	34,1	31,5
Corse	24,3	27,8	25,7
DOM	18,0	22,5	21,6
Grand Est	35,6	38,9	36,3
Hauts-de-France	38,7	39,6	35,5
Île-de-France	28,5	30,5	26,6
Normandie	35,0	38,3	35,1
Nouvelle-Aquitaine	30,8	35,4	32,2
Occitanie	35,2	38,3	35,3
Pays de la Loire	35,1	41,0	36,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	30,6	35,2	32,6
Ensemble	<b>33,1</b>	<b>36,8</b>	<b>32,9</b>

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, 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.

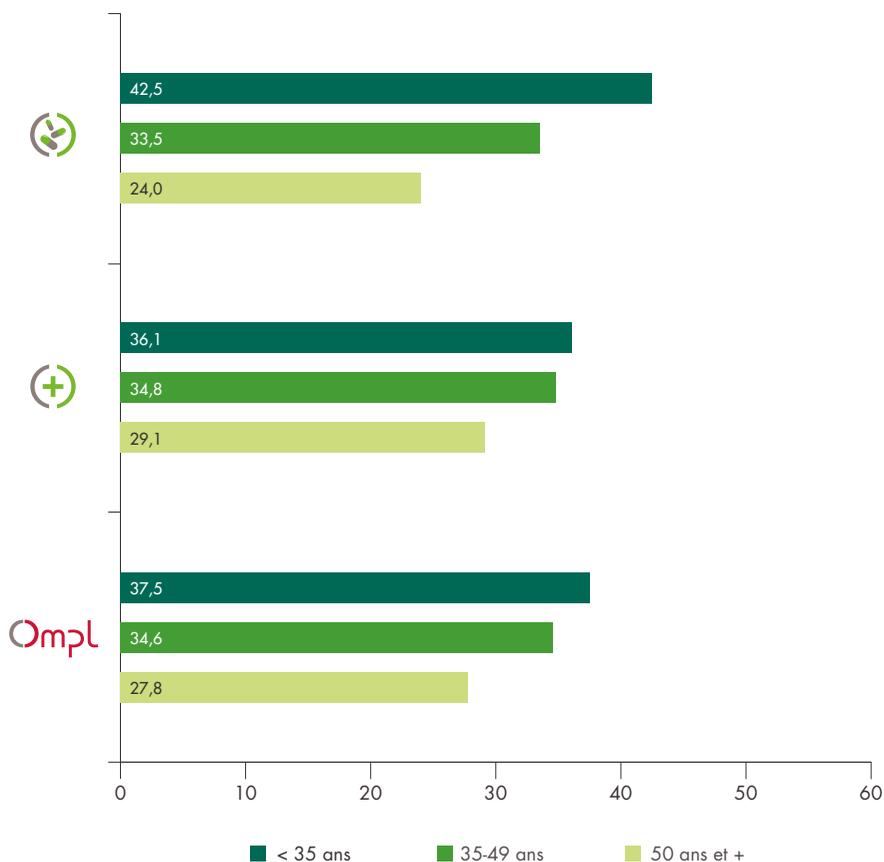


### SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante.

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

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



Source : Insee, DADS 2016.



### VIEILLISSEMENT 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 - 3,4 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 3,5 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+6,9 points).



### VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans.
- Les employés sont plutôt présents dans la première classe d'âge.
- 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	46,0	45,0	45,0	46,0	45,0	41,0	44,2	43,7	42,5	42,3	41,7	42,6
35-49 ans	35,0	34,0	34,0	33,0	33,0	35,0	33,1	33,1	33,5	32,9	33,0	31,5
> 50 ans	19,0	20,0	21,0	21,0	22,0	24,0	22,7	23,2	24,0	24,8	25,3	25,9

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	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

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
<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	42,2	43,8	44,9	23,5	42,5
35-49 ans	27,9	38,6	26,5	26,2	33,5
> 50 ans	29,9	17,5	28,5	50,3	24,0

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
<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.

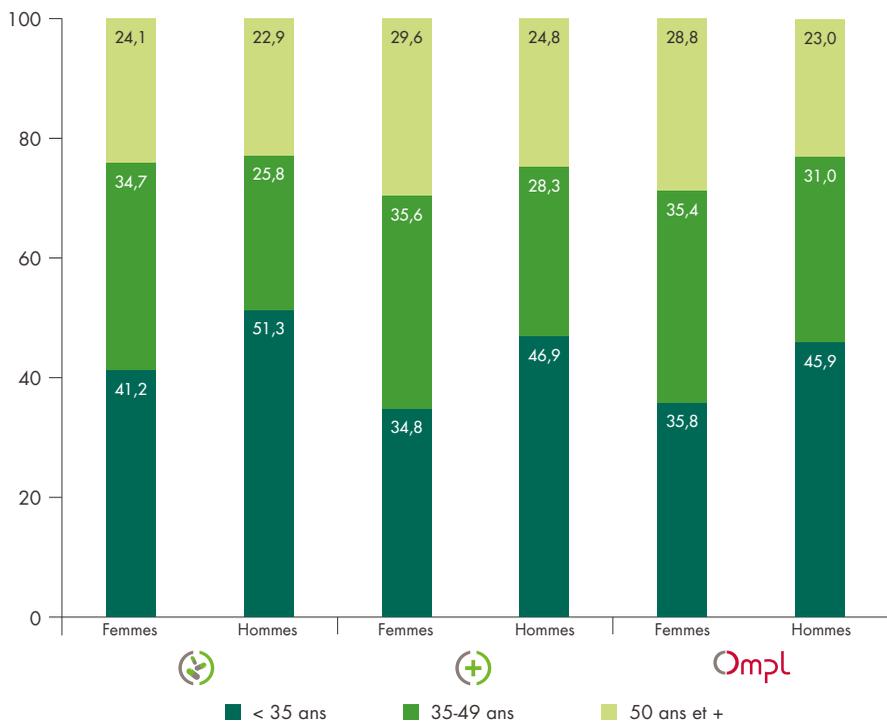


### PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

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

Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge.

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



Source: Insee, DADS 2016.



### DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (46,9 %) et minimale pour la Bretagne (38,5 %).

### Pyramide d'âge par région (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	41,9	34,9	23,2
Bourgogne-Franche-Comté	40,6	34,2	25,2
Bretagne	38,5	36,1	25,4
Centre-Val de Loire	43,0	32,2	24,9
Corse	41,1	33,9	25,0
DOM	40,0	34,7	25,3
Grand Est	44,0	32,3	23,7
Hauts-de-France	43,6	32,8	23,6
Île-de-France	46,9	30,7	22,5
Normandie	43,7	33,3	23,0
Nouvelle-Aquitaine	40,0	34,1	25,9
Occitanie	41,2	34,3	24,4
Pays de la Loire	43,1	35,5	21,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	40,0	34,6	25,4
	42,5	33,5	24,0
	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.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, 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 ÉLEVÉ

Le turnover est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

### Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	106 728	276 191	374 441
Effectif total de l'année	124 387	320 337	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	17 659	44 146	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	16 379	38 390	57 526
Taux d'entrée (%)	16,5	16,0	17,1
Taux de sortie (%)	15,3	13,9	15,4
Turnover annuel (%)	15,9	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.

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

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

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

**LÉGER REPLI DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer.

Il baisse de 3,1 points.

Le secteur suit une tendance similaire.

**FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL**

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

- le niveau de mobilité annuelle est nettement 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 employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

**Évolution du taux mobilité (%)**

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	Taux d'entrée	19,0	19,0	15,8	16,5	<b>16,5</b>
	Taux de sortie	19,0	17,0	15,3	15,4	<b>15,3</b>
	Turnover annuel	19,0	16,0	15,6	16,0	<b>15,9</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	<b>13,9</b>
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	<b>14,9</b>
<b>Ompl</b>	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	<b>15,2</b>	<b>26,6</b>	<b>7,4</b>	<b>158,7</b>	<b>47,1</b>
	Taux de sortie	<b>14,1</b>	<b>24,3</b>	<b>8,2</b>	<b>126,9</b>	<b>39,5</b>
	Turnover annuel	<b>14,6</b>	<b>25,5</b>	<b>7,8</b>	<b>142,8</b>	<b>43,3</b>
	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
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>15,9</b>	<b>23,6</b>	<b>8,0</b>	<b>158,1</b>	<b>74,1</b>
	Taux de sortie	<b>14,3</b>	<b>21,1</b>	<b>8,6</b>	<b>113,2</b>	<b>65,0</b>
	Turnover annuel	<b>15,1</b>	<b>22,3</b>	<b>8,3</b>	<b>135,7</b>	<b>69,6</b>

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	<b>29,7</b>	<b>8,8</b>	<b>7,9</b>	<b>22,1</b>	<b>12,4</b>	<b>24,1</b>	<b>16,7</b>
	Taux de sortie	<b>24,9</b>	<b>8,5</b>	<b>10,8</b>	<b>20,4</b>	<b>12,0</b>	<b>20,7</b>	<b>14,5</b>
	Turnover annuel	<b>27,3</b>	<b>8,7</b>	<b>9,3</b>	<b>21,3</b>	<b>12,2</b>	<b>22,4</b>	<b>15,6</b>
	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
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>35,2</b>	<b>9,7</b>	<b>6,8</b>	<b>21,0</b>	<b>14,6</b>	<b>17,5</b>	<b>18,1</b>
	Taux de sortie	<b>27,6</b>	<b>9,1</b>	<b>9,9</b>	<b>20,0</b>	<b>12,9</b>	<b>15,5</b>	<b>14,8</b>
	Turnover annuel	<b>31,4</b>	<b>9,4</b>	<b>8,4</b>	<b>20,5</b>	<b>13,7</b>	<b>16,5</b>	<b>16,4</b>



## 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 maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier de l'activité libérale (pharmaciens adjoints).



## ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- Le taux de féminisation (80,5 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (86,8 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (43,1 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (10,0 %).
- 68,5 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 42,5 % 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>	
	Taux d'entrée	21,6	14,5	15,4	16,5	ND <sup>1</sup>	27,2
	Taux de sortie	20,1	13,5	21,0	13,7	ND <sup>1</sup>	37,7
	Turnover annuel	20,9	14,0	18,2	15,1	ND <sup>1</sup>	32,5
	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
	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.

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

### Profil des entrants par branche

#### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	80,5	19,5	100,0
	84,7	15,3	100,0
	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>
	40,1	43,1	14,1	2,5	0,2
	45,2	43,1	6,1	5,2	0,4
	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
	68,5	19,2	12,3	100,0
	63,5	22,6	14,0	100,0
	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.



### ENTRANTS PLÛTôt PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (42,7 %). Elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (55,0 %).
- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (préparateurs en pharmacie).



### SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (80,8 %) est proche de celle des entrants (80,5 %).
- 47,7 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (40,1 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (62,0 % contre 68,5 %).

#### Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	33,7	42,7	18,4	5,2
	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>
	31,9	55,2	0,3	11,1	ND <sup>1</sup>	1,5
	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 par branche

##### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	80,8	19,2	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>
	47,7	37,2	11,3	3,7	0,2
	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
	62,0	19,8	18,2	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 professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (44,5 %);
- À l'image des entrants, les salariés en réalisant partiellement le métier de 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 la Corse (18,4 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (13,0 %).

### Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	<b>33,6</b>	<b>44,5</b>	<b>17,0</b>	<b>4,9</b>
	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>
	<b>32,0</b>	<b>55,4</b>	<b>0,5</b>	<b>10,0</b>	<b>ND<sup>1</sup></b>	<b>2,2</b>
	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	15,5	14,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	13,6	13,7	14,0
Bretagne	17,4	15,3	15,5
Centre-Val de Loire	14,9	13,0	13,4
Corse	18,4	14,3	15,0
DOM	15,4	16,4	16,3
Grand Est	13,9	13,3	13,8
Hauts-de-France	13,0	13,1	13,6
Île-de-France	18,4	18,1	21,8
Normandie	14,4	13,6	13,8
Nouvelle-Aquitaine	16,8	14,3	14,9
Occitanie	16,9	14,8	15,5
Pays de la Loire	16,6	14,8	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16,8	15,3	15,8
Ensemble	<b>15,9</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 de la pharmacie d'officine, 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.



### 21700 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est supérieur à celui du secteur (+344 €).

Les cadres bénéficient du plus grand différentiel positif alors qu'une situation inverse prévaut pour les employés.

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

Catégories sociales			
Cadres	35793***	35759***	36532***
Professions intermédiaires	20491***	21633***	22241***
Employés	18229**	19824***	20509***
Ouvriers	NS	17896*	19109***
Ensemble	21700***	21356***	22444***

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.

**5 749 € 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 479 € 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 (21,3 points d'écart).

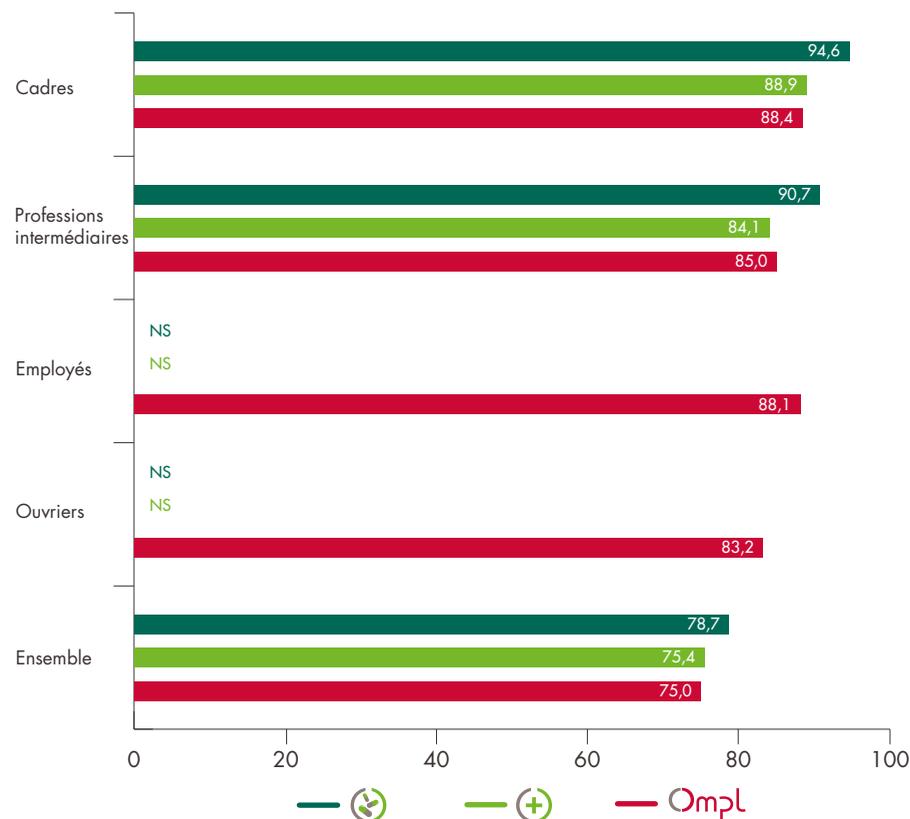
En revanche, au niveau des catégories pour lesquelles une analyse peut être effectuée, le différentiel se réduit nettement. Il est de 5,4 points pour les cadres et de 9,3 points pour les professions intermédiaires.

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

Genre			Ompl
Femmes	21 293***	21 012***	21 647***
Hommes	27 042***	27 877***	28 856***
Ensemble	21 700***	21 356***	22 444***

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 %.

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 23,6 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (10,0 %).

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	19 460***	19 552***	20 504***
35-49 ans	21 882***	21 487***	22 609***
50 ans et +	24 062***	22 945***	23 976***
Ensemble	21 700***	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 de la pharmacie d'officine, 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 des branches professionnelles.

### 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	53 090	79 520	101 366
Nombre de salariés formés	37 237	59 016	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	10 052	13 168	16 789
Effectifs salariés totaux <sup>3</sup>	1 198 777	3 203 394	4 380 052
Nombre d'entreprises formatrices	13 631	22 951	28 734
Nombre total d'entreprises	20 975	81 705	105 502

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



### RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage.

En effet, elle regroupe 36,9 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 66,8 % des actions de formation.

Ainsi, 31,1 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

 Secteur santé

Branche professionnelle

 Pharmacie d'officine

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCA (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 TRÈS ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

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

Par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est nettement plus important.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation utilisent plus souvent le plan de formation 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 de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

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

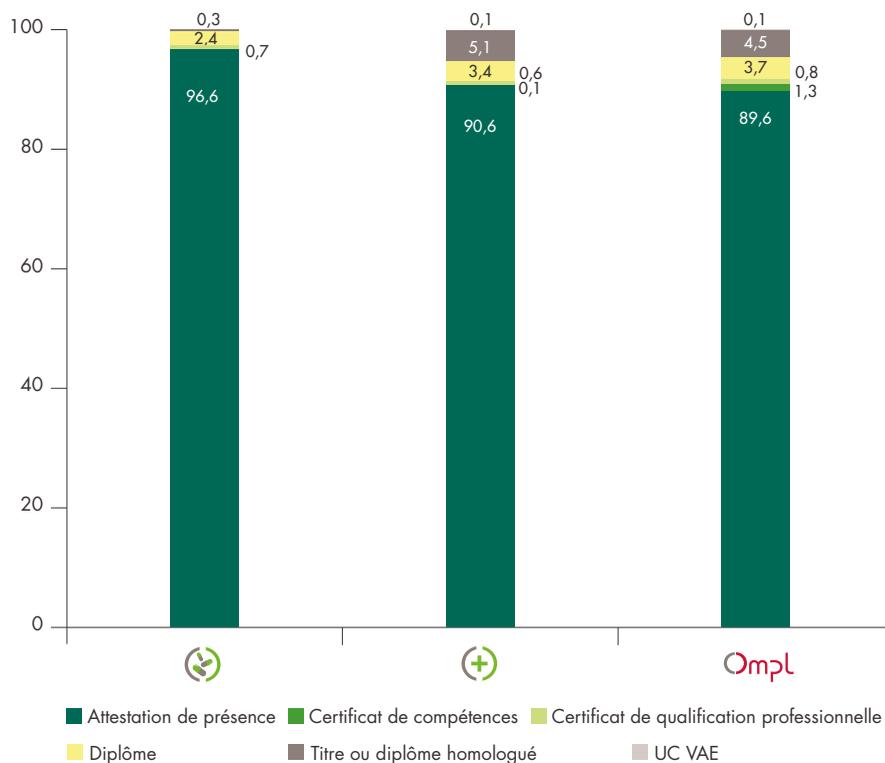
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>2</sup>				Taux d'entreprises formatrices <sup>3</sup>			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,5	0,6	43,1	0,1	2,9	2,8	63,4	0,3
	1,5	0,8	22,4	0,1	4,3	2,4	23,7	0,3
<b>Ompl</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>20,9</b>	<b>0,1</b>	<b>3,9</b>	<b>2,4</b>	<b>23,2</b>	<b>0,3</b>

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.

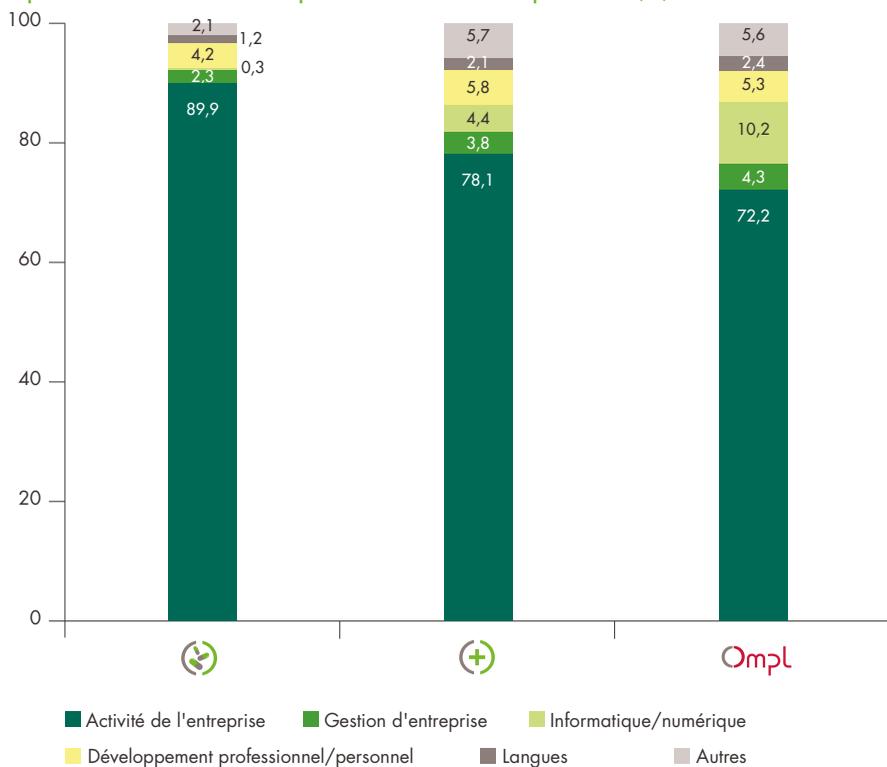


### DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité première de l'entreprise (formations liées à l'activité officinale).

En retour, les autres thèmes de formation sont peu exploités.

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



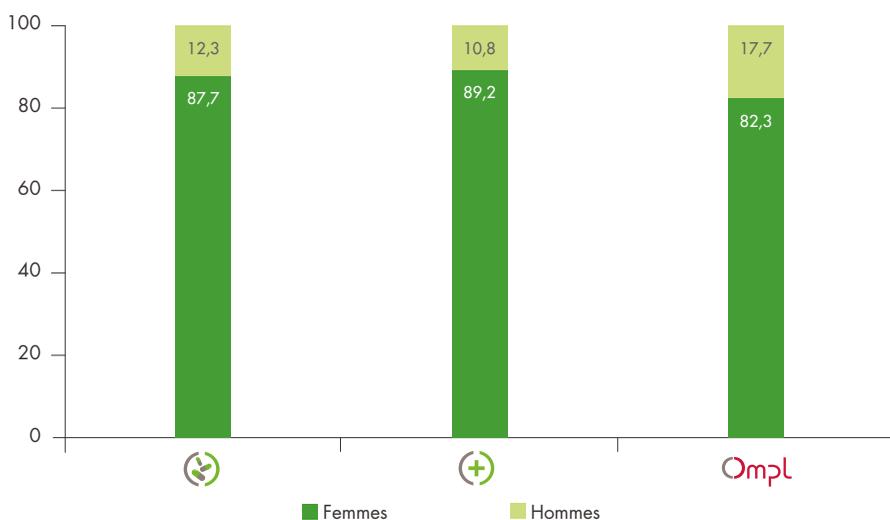
Sources : Actaliens, bases formation 2019.



### ACCÈS À LA FORMATION SIMILAIRE SELON LE GENRE

Dans la branche, 87,7 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est proche de celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 86,9 % en 2019).

### Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actaliens, bases formation 2019.

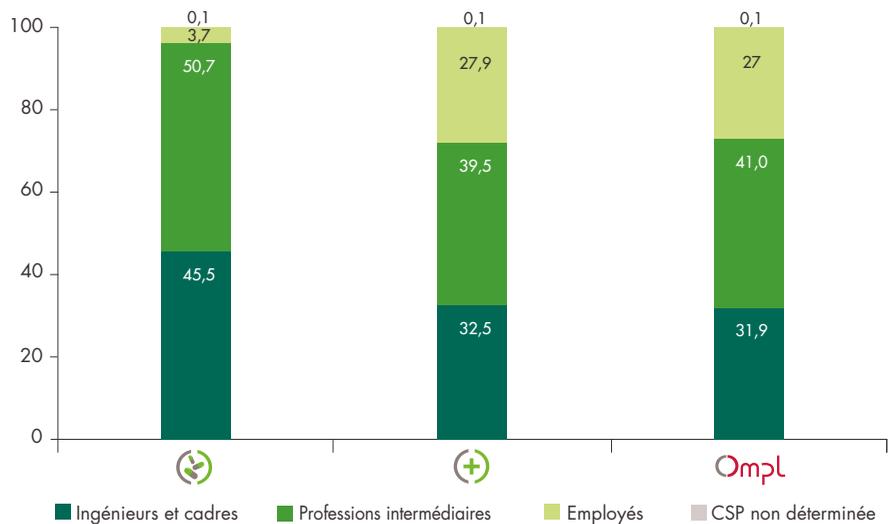


### ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont sous représentées parmi les stagiaires (50,7 % des formés et 55,0 % 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 (%)



Sources : Actaliens, bases formation 2019.

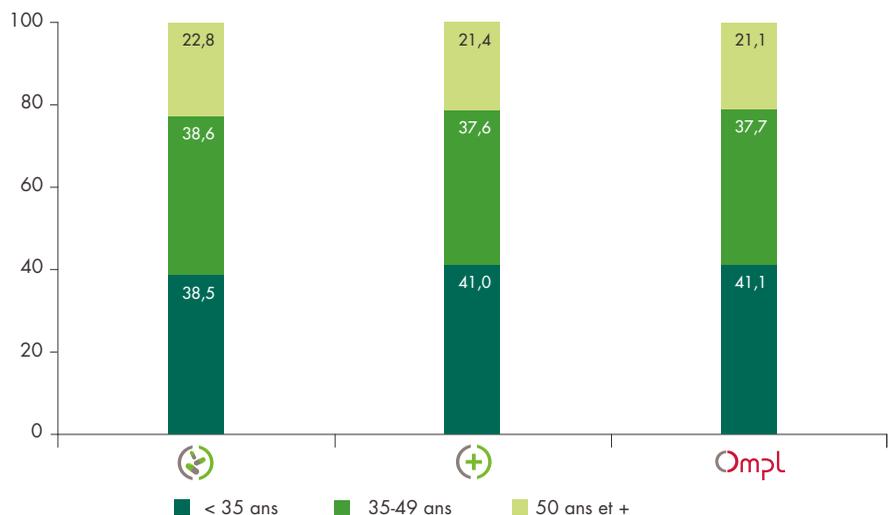


### ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de 35 à 49 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 38,6 % des formés contre 31,5 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

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



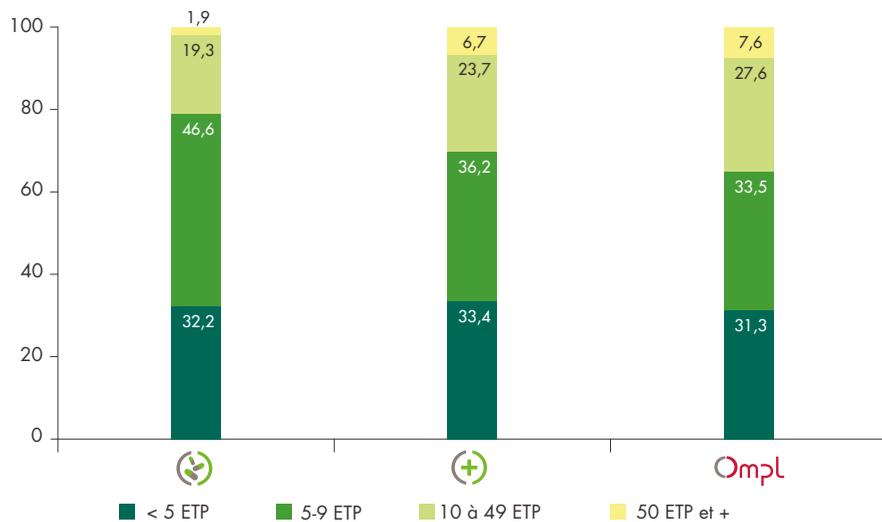
Sources : Actaliens, bases formation 2019.



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

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont très légèrement sous représentés parmi les stagiaires : 78,8 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 79,0 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 21,2 % des stagiaires contre 21,0 % des salariés.

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



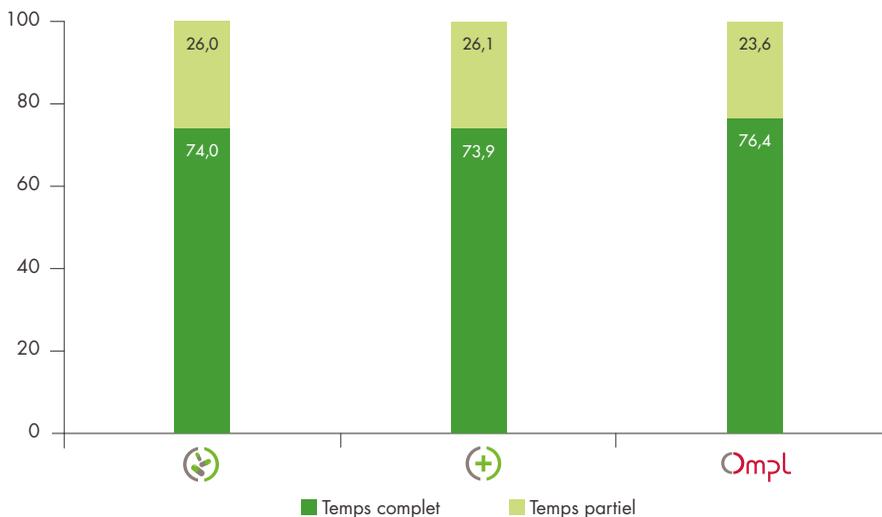
Sources : Actalians, bases formation 2019.



### 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 26,0 % des stagiaires contre 34,8 % 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 fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (59,3 %) et minimal pour les Hauts-de-France (28,1 %).

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

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,6	0,4	55,5	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	0,4	51,3	0,2
Bretagne	0,4	0,3	54,1	0,0
Centre-Val de Loire	0,1	0,3	37,1	0,0
Corse	0,3	0,3	43,9	0,1
Grand Est	0,2	0,4	42,2	0,1
Hauts-de-France	0,7	0,2	28,1	0,1
Île-de-France	1,3	0,7	44,2	0,1
Normandie	0,4	0,5	43,2	0,0
Nouvelle-Aquitaine	0,2	0,6	39,2	0,0
Occitanie	0,6	0,6	31,3	0,0
Pays de la Loire	0,3	0,4	59,3	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,5	1,6	42,6	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>	<b>43,1</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 de la pharmacie d'officine, 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 CONTENU

En atteignant 9,4 %, le taux de chômage de la branche est relativement peu élevé. Il est proche de celui du secteur (9,9 %).



### HAUSSE DU CHÔMAGE

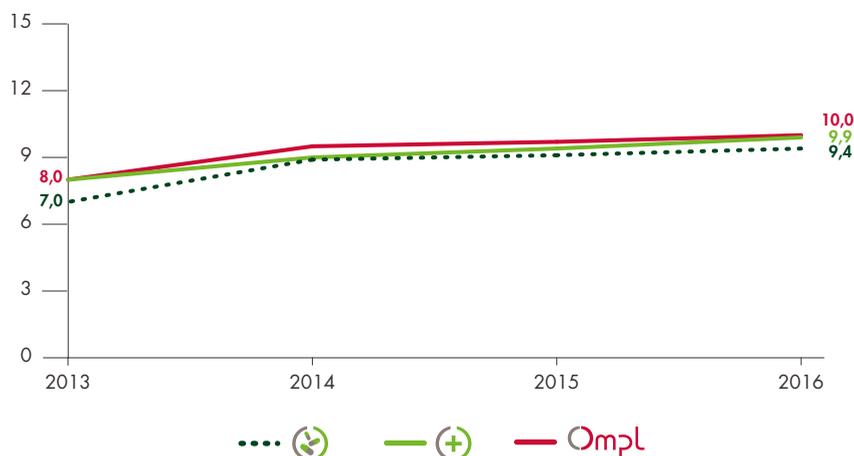
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 2,4 points.

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

			
Salariés avec période(s) de chômage	11 654	31 641	43 771
Salariés sans période de chômage	112 733	288 696	394 878
Effectif total	124 387	320 337	438 649
Taux de chômage annuel (%)	<b>9,4</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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



Source : Insee, DADS 2013-2016.

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 moins 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 cadres.

**TAUX PROCHES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage inférieur à ceux qui travaillent à temps partiel.

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

Genre			Ompl
Femmes	9,1	9,9	10,1
Hommes	11,4	10,0	9,5
Ensemble	<b>9,4</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	11,6	13,3	13,3
35-49 ans	6,1	8,5	8,3
50 ans et +	4,4	5,6	5,1
Ensemble	<b>9,4</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	12,1	10,9	9,8
Professions intermédiaires	7,6	6,8	7,8
Employés	11,0	11,7	11,4
Ouvriers	10,5	11,6	11,7
Ensemble	<b>9,4</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	9,1	9,1	9,4
Temps partiel	10,0	11,2	11,1
Ensemble	<b>9,4</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 (12,4 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Grand Est (7,3 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2016.

# + de 100 études conduites depuis 2005

## 41 études statistiques

- Ⓞ Entreprises d'architecture (3)
- Ⓞ Entreprises d'économistes de la construction (4)
- Ⓞ Entreprises d'experts en automobile (3)
- Ⓞ Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- Ⓞ 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 (4)
- Ⓞ Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- Ⓞ Cabinets médicaux (3)
- Ⓞ Pharmacie d'officine (4)
- Ⓞ Cliniques vétérinaires (4)

## 19 études prospectives

- Ⓞ Entreprises d'économistes de la construction (1)
- Ⓞ Entreprises d'experts en automobile (1)
- Ⓞ Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (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 (2)
- Ⓞ Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- Ⓞ Cabinets médicaux (1)
- Ⓞ Pharmacie d'officine (2)
- Ⓞ Cliniques vétérinaires (2)

## 23 études thématiques

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

## 30 baromètres annuels

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

## 11 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 et 2017)
- Ⓞ Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- Ⓞ Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Ⓞ Apprentissages informels (2019)
- Ⓞ Cartographie des mobilités (en cours)
- Ⓞ 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.