



2023
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS DENTAIRES
LIBÉRAUX



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – 98,5 % emploient moins de 10 salariés – et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font des acteurs de proximité, essentiels au développement local et au maintien du lien social.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent près de 105 500 entreprises et 496 473 salariés.

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

Stevan JOVANOVIC
Président

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 et spécifiques aux 11 branches professionnelles de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique

 Entreprises d'architecture

 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

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 libéraux

 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

 Cabinets médicaux

 Pharmacie d'officine

 Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 34 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 22 études thématiques
- 15 études transverses
- 28 baromètres annuels

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

Ses travaux constituent une source d'information majeure pour les CPNE-FP dans le cadre de la définition de leur politique emploi-formation.

Toutes les études de l'OMPL sont téléchargeables sur son site : www.ompl.fr



PILOTAGE DU BAROMÈTRE

Ce baromètre résulte d'une demande du conseil d'administration de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL).

- L'OMPL est le financeur de cette étude. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.
- Le conseil d'administration de l'OMPL a assumé la responsabilité du co-pilotage de ce baromètre.
- Le cabinet Rapelli a été choisi pour réaliser ce baromètre.

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

Le baromètre mobilise plusieurs sources de données au 31/12 de l'année prise en compte :

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches professionnelles du périmètre de l'Observatoire, le répertoire Sirène, les données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013, la DADS complète à partir de 2014 et la DSN complète depuis 2020 ;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle.

DÉFINITIONS

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

Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie...

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

• Types de métiers

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2021 sont retenues :

- **exercice total du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (avocats, architecte, dentiste, expert en automobile, pharmacien adjoint, vétérinaire, ...);
- **exercice partiel du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (conducteur de travaux, clerc, dessinateur en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, ...);
- **soutien au métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, ...);
- **soutien à l'entreprise**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, ...).

• Domaines de compétences

Les formations sont classifiées par domaine de compétences ciblé à partir du fichier formations de l'OPCO-EP :

- **activité de l'entreprise**, formations relatives au cœur d'activité de l'entreprise;
- **autre**, formations permettant un repositionnement professionnel (bilan de compétences), sur un métier non lié à l'entreprise, ou ne pouvant être classées dans les autres domaines de compétences;
- **développement professionnel/personnel**, formations permettant de mieux gérer les situations (gestion des conflits, gestion du stress, accueil, communication) et de développer des compétences périphériques à l'entreprise (sauveteur secourisme du travail, tuteur, ...);
- **informatique/numérique**, formations aux outils bureautiques, aux logiciels professionnels, aux réseaux sociaux, ...;
- **gestion de l'entreprise**, formations liées aux activités de gestion des ressources humaines, gestion financière et comptable, qualité et normes, activités administratives...;
- **langues**, toutes les formations linguistiques.



MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entreprises entrées dans le champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre d'entreprises sorties du champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

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

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle.

Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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



SECTEUR SANTÉ

BRANCHE PROFESSIONNELLE



CABINETS DENTAIRES LIBÉRAUX

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

- la base « adhérents » de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- du répertoire Sirène ;
- des données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.

Caractéristiques des entreprises libérales 08

Économie des entreprises 13

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



LÉGÈRE CROISSANCE DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de + 2 % en 2021.

La valeur plutôt moyenne du taux de rotation (11,8 % soit - 3,2 points relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un mouvement contenu de renouvellement des entreprises.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est aussi en progression (+ 2,2 %). Le niveau de turnover (11,7 %) est proche de celui de la branche et reste en deçà du seuil critique de 15 %.

Entreprises employées en 2021



Entreprises employées	22992	79536	102459	411	29755	21543	4835
Évolution 2020-2021 (%)	2,0	2,2	2,8	- 5,7	4,7	- 0,2	0,6
Taux d'entrée (%)	12,8	12,8	13,4	3,4	19,4	5,4	7,5
Taux de sortie (%)	10,8	10,5	10,6	8,9	14,7	5,7	6,8
Taux de rotation (%)	11,8	11,7	12,0	6,2	17,0	5,6	7,2

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2021-2022, Insee, fichiers Sirene, 2024.



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

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à l'OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises de l'année précédente.

Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.



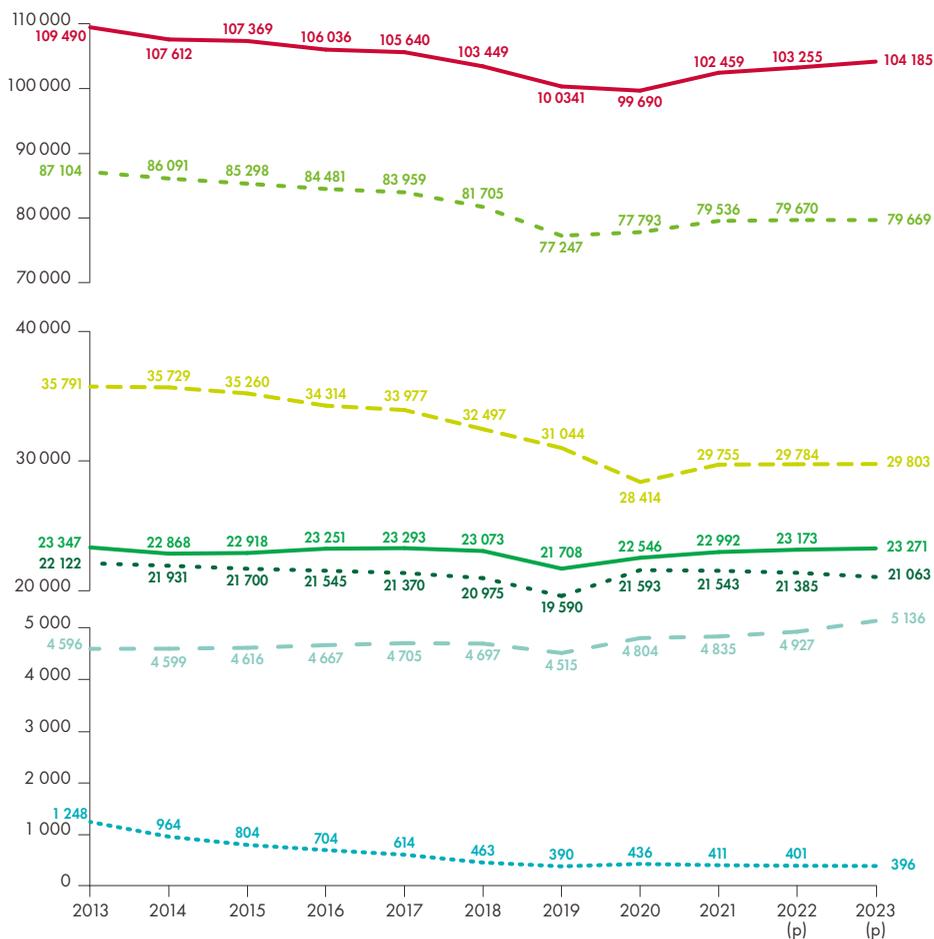
RELATIVE STABILITÉ SUR LONGUE PÉRIODE

• De 2013 à 2021, la branche a connu un recul du nombre d'entreprises employeuses (- 355 unités). Néanmoins, une inflexion est intervenue en 2019. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la baisse tend à s'inverser à l'horizon 2023.

• Le secteur se caractérise par des dynamiques similaires. De 2013 à 2021, le nombre d'entreprises a reculé de - 7 568 unités, bien qu'une inflexion soit observée en 2018.

En 2023, les prévisions laissent entrevoir une augmentation de + 133 unités par rapport à 2021.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.
(p) : prévision



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



STABILITÉ DU TISSU ENTREPRENEURIAL

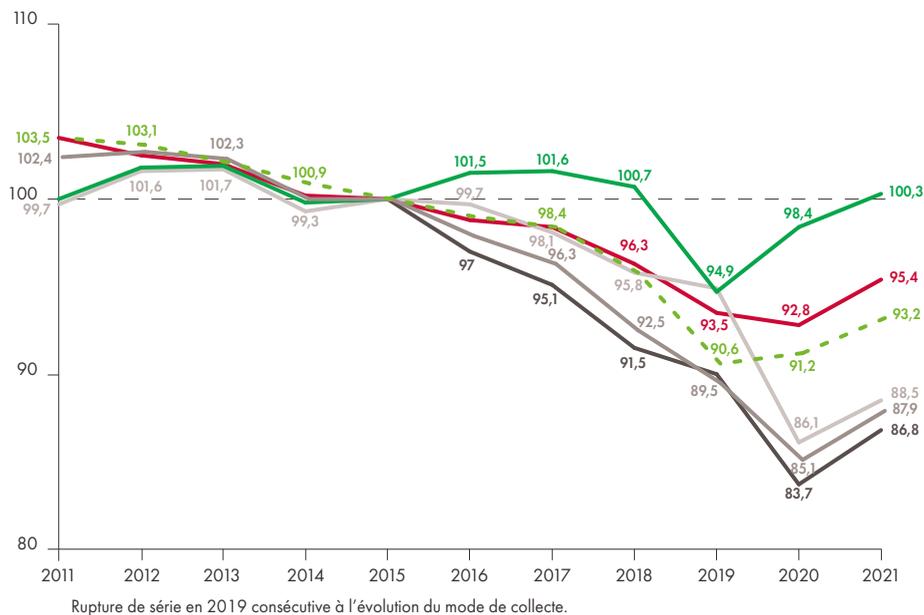
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche est resté relativement stable (+ 0,3 %). En revanche, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 11,5 %).

Ces tendances résultent de la disparition d'implantations de structures employeuses sur les territoires. Les entreprises se recentrent sur leurs établissements principaux.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (- 0,8 %). Il en est de même pour le volume d'établissements (- 12,1 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs, 2011-2021 (base 100 en 2015)



Entreprises
Établissements



Entreprises
Établissements



Entreprises
Établissements

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2012-2022 ; Insee, démographie des entreprises et des établissements, 2011-2015 ; Insee, fichiers Sirene, 2015-2021.



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

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

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

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

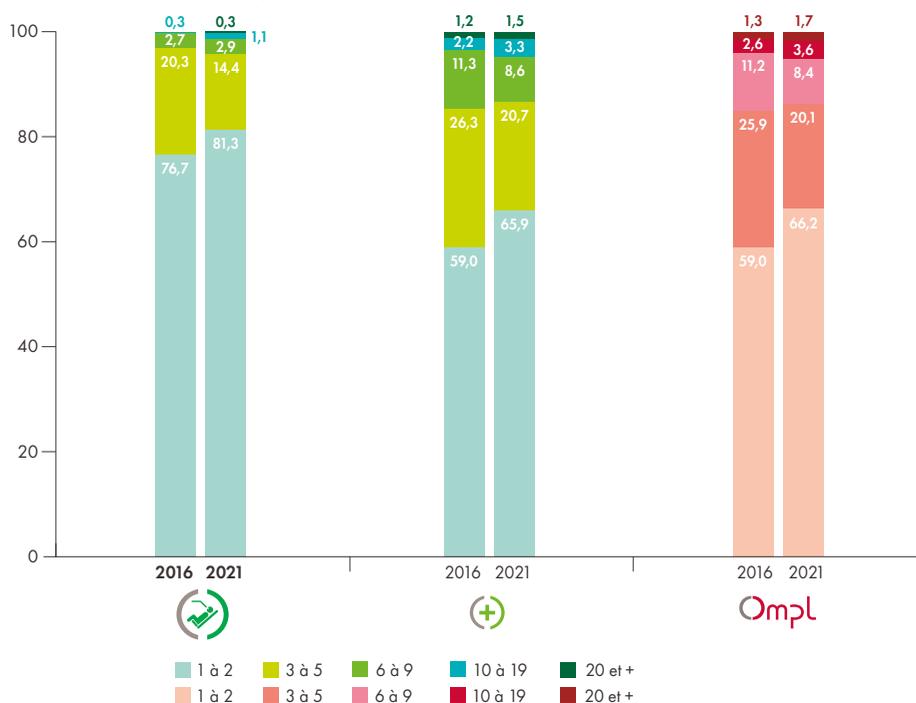
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À DEUX SALARIÉS

- Plus de trois quarts des entreprises de la branche (81,3 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 salariés ou plus sont nettement sous-représentées (- 3,4 points).
- Depuis 2016, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 4,6 points), au détriment de celles de trois à cinq salariés (- 5,9 points).

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2016-2021, %)



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.



DÉSACCOMMODATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les entreprises individuelles (51,4 %) sont majoritaires au sein de la branche. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés et assimilés (+ 12,1 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.
- En comparaison du secteur, les entreprises individuelles sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 15 points). En outre, leur part sectorielle a diminué de - 11,3 points entre 2016 et 2021.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2016-2021)

	1 à 2		3 à 5		Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Entreprise individuelle	64,5	51,4	47,7	36,4	45,2	33,6
Groupement et assimilé	20,7	21,7	23,3	22,7	22,7	21,2
Société commerciale et assimilée	14,8	26,9	29,0	40,9	32,1	45,2

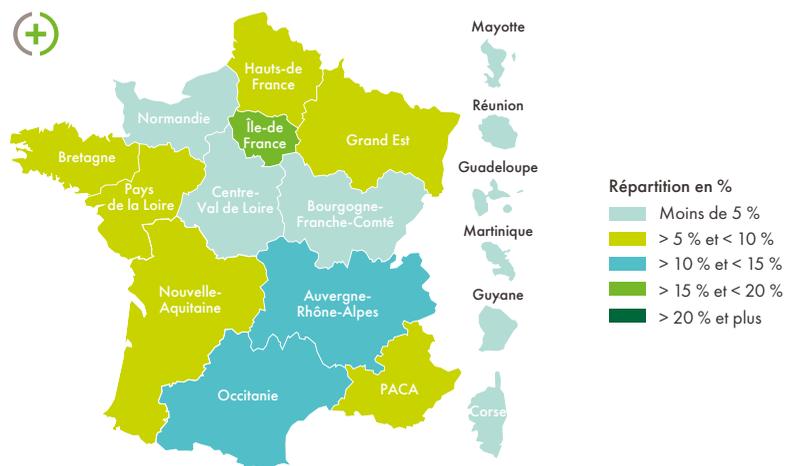
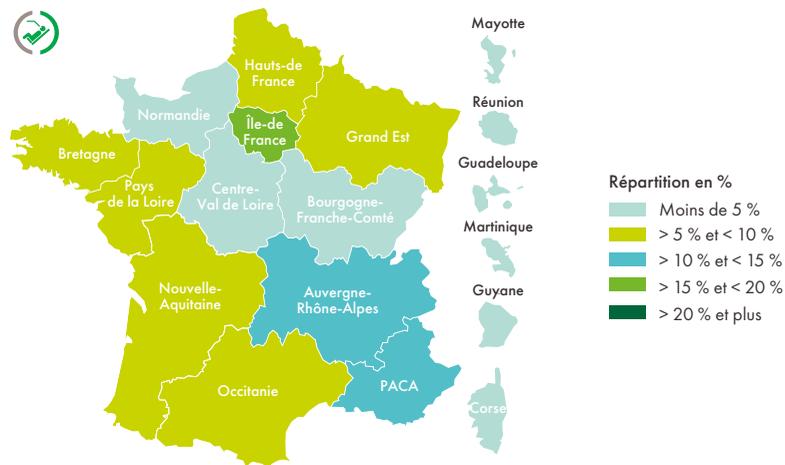
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.



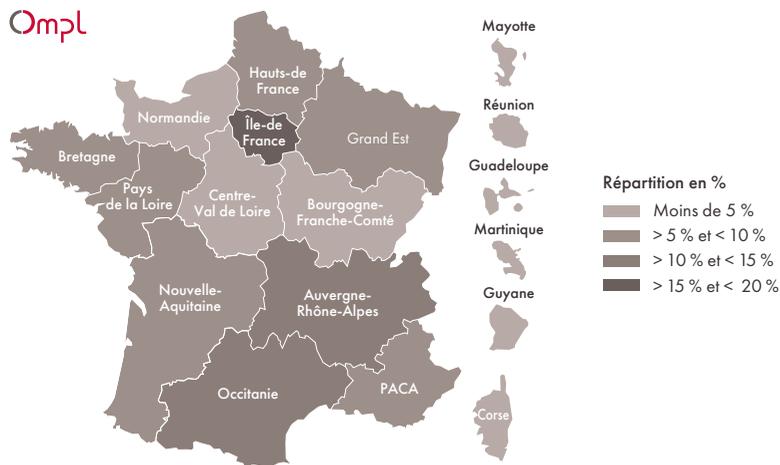
2/5^E DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 17,7 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (16 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (12,9 %).
 - La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre d'entreprises (10,2 %).
- Ces trois régions regroupent 40,8 % des entreprises employeuses de la branche et 38,2 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Ompl



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2022; Insee, fichiers Sirène, 2024.



ENTREPRISES PLUS GRANDES

- La taille moyenne des entreprises de la branche (2,2 salariés) est nettement moins importante que celle du secteur (3,9 salariés). Néanmoins, elle a progressé de + 10 % par rapport à 2016.
- Comme pour le secteur, la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente au sein de la branche est l'entreprise individuelle (51,4 %). Sa part a reculé de - 13,1 points relativement à 2016.

Données de cadrage



Nombre d'entreprises employeuses en 2021	22992	79 536	102 459	411	29 755	21 543	4 835
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2016 à 2021 (%)	- 1,1	- 5,9	- 3,4	- 41,6	- 13,3	+ 0,0	+ 3,6
Effectifs moyens de salariés en 2021	2,2	3,9	3,9	126,5	2,6	4,9	4,8
Effectifs moyens de salariés en 2016	2,0	3,6	3,6	53,5	2,5	5,1	3,9
Forme juridique la plus fréquente en 2021	EI	EI	SARL	Société par actions simplifiée	EI	SARL	SARL
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2021 (%)	51,4	36,4	35,3	67,6	42,9	66,1	41,9
Forme juridique la plus fréquente en 2016	EI	EI	EI	Société par actions simplifiée	EI	SARL	EI
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2016 (%)	64,5	47,7	45,2	54,8	51,2	51,0	32,0

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022, Insee, fichiers Sirène, 2024.



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

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

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

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

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

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



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

• En 2021, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 146 228 € de valeur ajoutée (+ 9,2 % par rapport à 2016). Accompagnant une forte hausse du chiffre d'affaires (+10,1 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (106 632 € d'EBE) beaucoup plus important que celui de 2016 (+ 10,6 %).

• Par rapport à la branche, le chiffre d'affaires moyen au sein du secteur en 2021 est un peu plus conséquent (306 117 €) alors qu'une progression est aussi observée par rapport à 2016 (+ 12,7 %).

En outre, avec un EBE moyen de 109 386 €, un montant de trésorerie équivalent est dégagé par les entreprises individuelles du secteur qui voient cet indicateur de performance économique fortement progresser (+ 11 %).



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

• En 2021, le montant moyen de trésorerie (EBE) des sociétés de la branche atteint 203 603 €. Cette valeur s'accroît fortement par rapport à 2016 (+ 101,2 %).

• En comparaison de la branche, le niveau moyen de trésorerie (EBE) au sein du secteur est plus conséquent (1 139 336 €).

• En outre, il progresse de + 263,5 % par rapport à 2016.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2016	271 738	219 817	133 890	9 335	28 130	96 424	99 125
	2021	299 303	241 581	146 228	11 244	28 352	106 632	110 740
	2016	271 616	196 393	130 514	17 204	24 115	98 524	98 405
	2021	306 117	215 337	145 283	21 459	25 952	109 386	110 138
Ompl	2016	240 546	181 484	118 597	14 424	22 939	88 522	88 737
	2021	270 320	198 457	134 652	18 168	23 473	102 094	100 602
	2016	115 911	115 795	77 892	5 796	1 159	70 938	73 295
	2021	152 133	152 133	109 079	9 737	152	99 191	99 185
	2016	171 469	169 986	109 946	7 446	10 419	92 080	94 811
	2021	186 060	184 585	121 681	9 649	9 902	102 130	106 568
	2016	1 533 500	469 251	386 442	168 685	173 286	202 422	157 540
	2021	1 533 500	469 251	386 442	168 685	173 286	202 422	157 540
	2016	257 510	180 348	116 616	4 717	44 694	67 205	68 923
	2021	253 903	187 193	122 543	7 576	40 361	74 606	78 188

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2017-2022 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2017-2022.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2016	780 357***	767 602***	495 748***	20 558***	374 186***	101 177***	57 398***
	2021	NS	NS	NS	48 551***	NS	203 603***	148 886**
	2016	2 529 745***	1 746 743***	1 139 002***	53 342***	774 024***	313 397***	180 664***
	2021	NS	NS	NS	107 524***	1 396 827***	1 139 336***	844 653***
Ompl	2016	2 328 584***	1 791 290***	1 100 161***	47 435***	787 761***	266 314***	155 925***
	2021	NS	NS	2 235 909**	86 647***	1 308 791***	850 053***	627 508**
	2016	NS	NS	NS	501 583*	NS	NS	NS
	2021	37 401 049***	37 270 881***	22 144 615***	96 403***	9 008 644***	12 210 883**	9 202 790***
	2016	NS	NS	NS	64 433***	1 063 491*	290 660***	152 138***
	2021	NS	NS	NS	123 302**	NS	NS	437 134**
	2016	2 077 268***	776 013***	525 217***	13 972***	337 946***	175 188***	108 254***
	2021	2 557 243***	1 209 899***	670 321***	16 390***	408 912***	249 197***	178 455***
	2016	NS	NS	497 069*	11 089***	400 115***	86 236***	52 107***
	2021	NS	NS	NS	20 113***	NS	NS	142 991***

Sources : Cap Financials, base CapFi, estimations, 2017-2022.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %

NS : données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

- des données fournies par l'INSEE, DADS pour les années antérieures à 2020 et DSN à partir de 2020, pour chacune des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2022 » issues de la base formation 2022 de l'OPCO EP.

Effectifs	16
Catégories sociales	21
Contrats de travail	27
Temps de travail	32
Effectifs par tranche d'âge	35
Mobilité annuelle	39
Rémunération nette annuelle	47
Chômage annuel	50
Formation professionnelle	53
Publications OMPL	60

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2013, la branche enregistre une progression + 48,3 % de ses effectifs salariés en 2021.
- Selon les prévisions réalisées pour les années 2022 à 2023, cette tendance semble se maintenir.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), les effectifs de la branche progressent plus rapidement (+ 60,1 %) que ceux du secteur (+ 25,6 %).

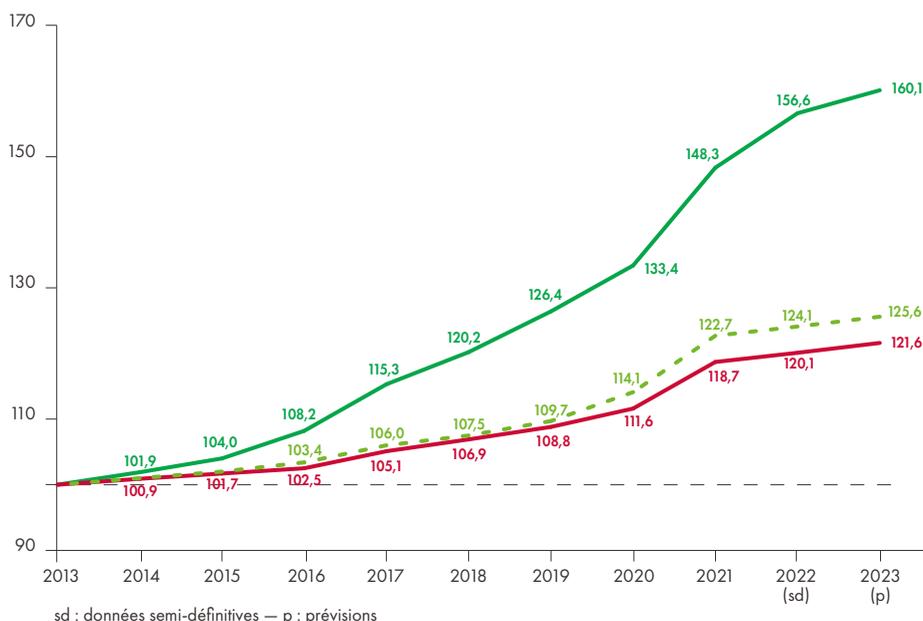
Évolution des effectifs salariés en volume

Années							
2013	39 535	309 820	418 164	45 062	81 619	124 883	18 721
2014	40 268	312 849	421 726	45 867	82 134	125 229	19 351
2015	41 126	316 037	425 204	46 153	82 808	125 690	20 260
2016	42 764	320 337	428 511	46 172	85 753	124 387	21 261
2017	45 581	328 520	439 646	46 936	87 569	126 174	22 260
2018	47 525	333 126	447 199	47 370	88 573	126 241	23 417
2019	49 985	340 025	454 932	47 646	90 156	127 453	24 785
2020	52 738	353 390	466 760	53 477	91 649	128 957	26 569
2021	58 634	380 094	496 473	61 398	96 357	134 580	29 125
2022 (sd)	61 906	384 497	502 394	57 810	97 213	136 096	31 472
2023 (p)	63 300	389 224	508 318	58 148	97 882	136 386	33 508

Sources: Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2013)



sd : données semi-définitives — p : prévisions



Sources: Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



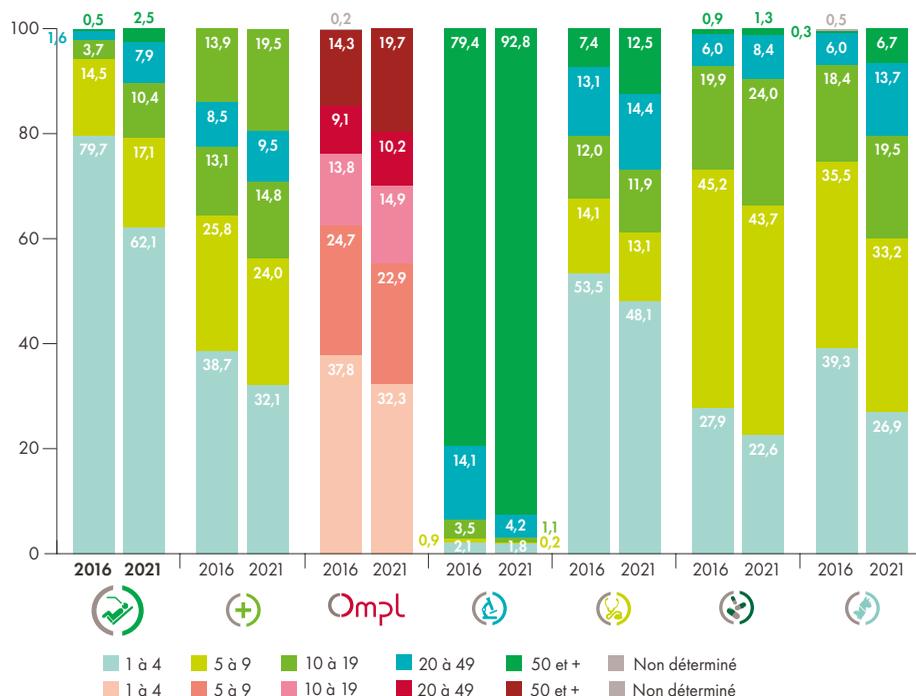
9/10^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 89,6 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

Par rapport à 2016, cette part a néanmoins reculé (- 8,3 points) au profit des entreprises de plus grande taille.

- Avec une diminution de - 6,7 points, le secteur connaît une évolution similaire et d'ampleur comparable de la proportion de salariés employés par des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



HAUSSE DES GRANDS ÉTABLISSEMENTS

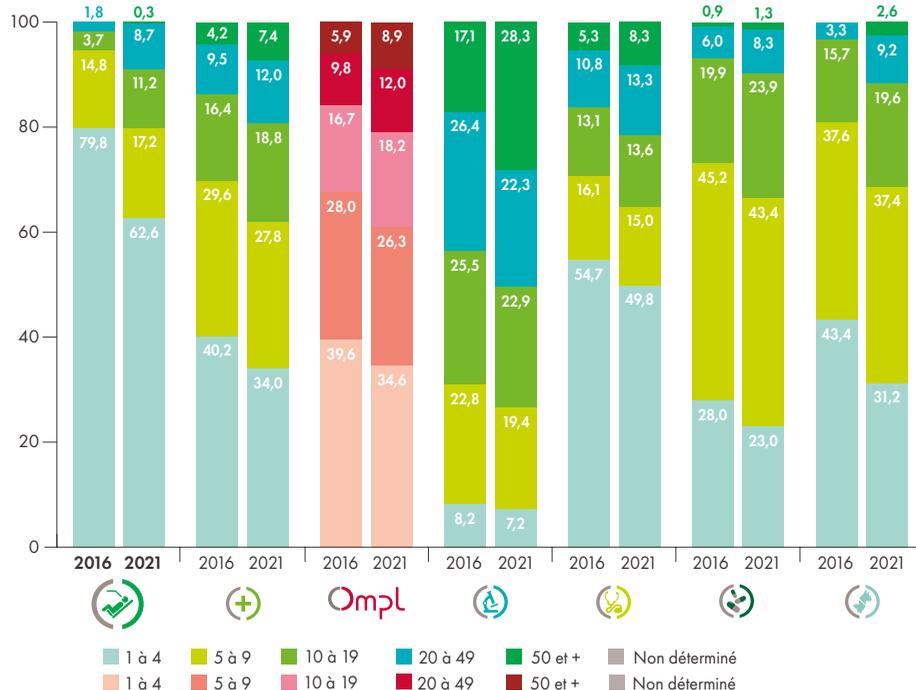
- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 91 % des effectifs.

Cette proportion a néanmoins reculé de - 7,3 points par rapport à 2016.

- Le secteur est caractérisé par une configuration différente dans la mesure où 80,6 % des salariés travaillent dans une petite entreprise.

La variation de leur part (- 5,6 points) est d'ampleur comparable à celle observée dans la branche.

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

Les emplois de la branche sont en grande partie féminins : 92,4 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure de 4,4 points à la moyenne du secteur (88 %).

Répartition des salariés par genre (%)



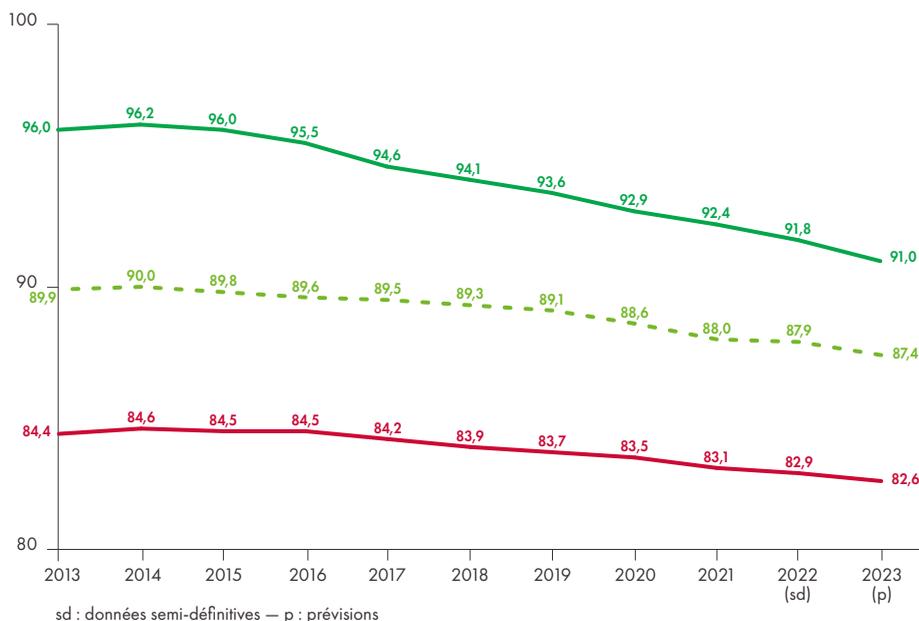
Source : Insee, DSN, 2021.



DIMINUTION DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2013, les données observées montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à reculer jusqu'en 2021. Elle diminue de - 3,6 points.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), le taux de féminisation de la branche diminue plus fortement (- 5 points) que celui du secteur (- 2,5 points).

Évolution du taux de féminisation (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions



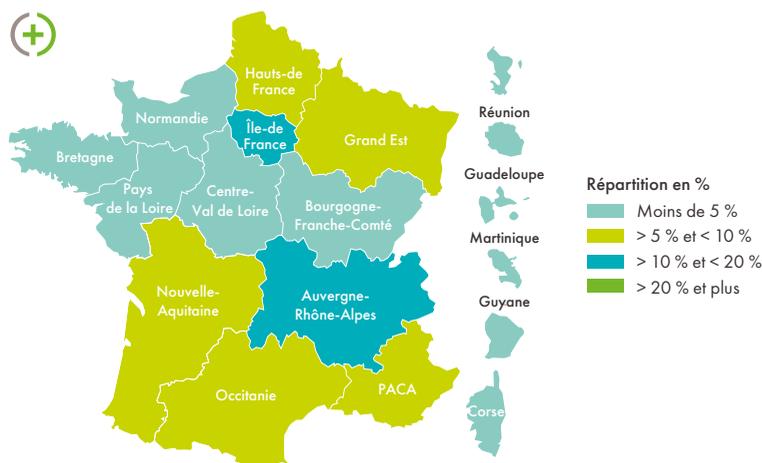
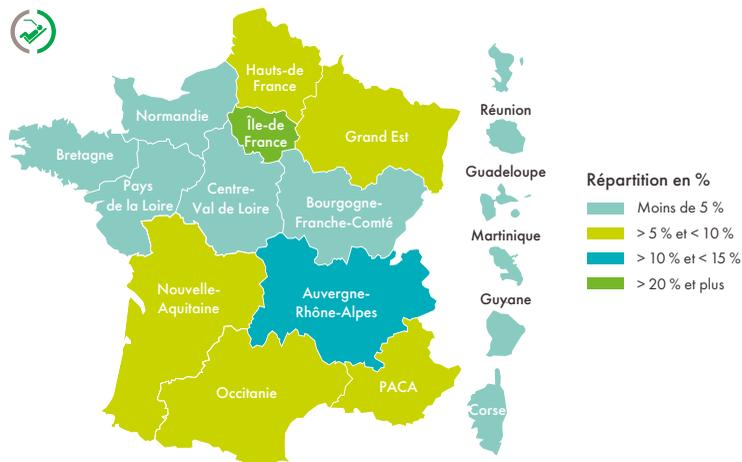
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



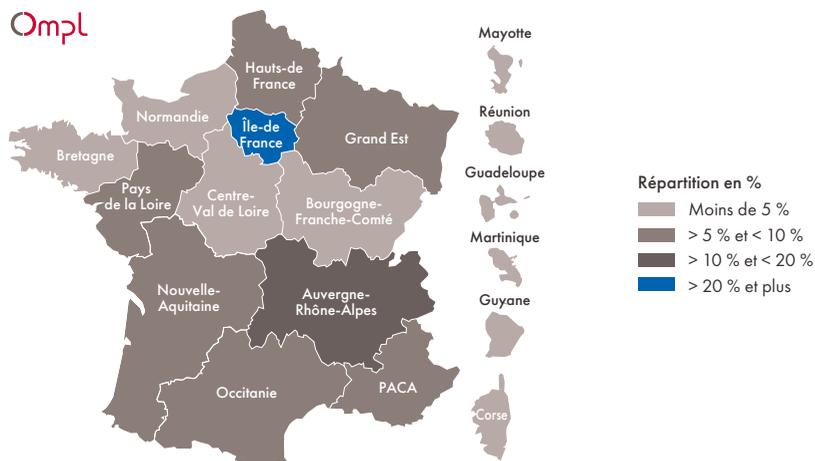
2/5^E DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 24,8 % des salariés de la branche et son poids est supérieur à celui du secteur (17,4 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12,5 %).
 - La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (9,7 %).
- Ces trois régions regroupent 47 % des salariés de la branche et 39,3 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)



Ompl



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux de féminisation de la branche varie nettement d'une région à l'autre.

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

Sur ces territoires, la proportion de femmes dans les effectifs de la branche évolue de manière différenciée par rapport à 2016 :

- - 1,3 point pour les Pays de la Loire ;
- - 4,4 points pour l'Île-de-France.

Taux de féminisation par région (%)

Régions					Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	96,7	94,7	91,3	90,0	86,0	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	96,9	93,7	91,0	89,7	87,9	86,3
Bretagne	96,0	94,1	90,7	89,1	85,7	84,1
Centre-Val de Loire	96,6	94,4	90,7	89,7	86,7	86,1
Corse	97,2	95,5	88,4	86,8	82,5	83,1
DOM regroupés	96,8	95,5	85,8	85,9	82,3	83,4
Grand Est	95,6	93,6	90,9	89,0	87,2	85,4
Hauts-de-France	96,0	93,0	88,4	87,9	84,3	83,7
Île-de-France	92,4	88,0	86,4	84,0	78,7	77,2
Normandie	95,8	92,4	90,6	89,0	85,6	85,4
Nouvelle-Aquitaine	97,0	94,7	90,8	89,3	86,8	85,2
Occitanie	96,7	94,5	89,8	88,2	86,2	84,8
Pays de la Loire	96,9	95,6	91,6	90,3	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	95,3	91,4	89,5	87,4	86,1	84,3
Ensemble	95,5	92,4	89,6	88,0	84,5	83,1

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

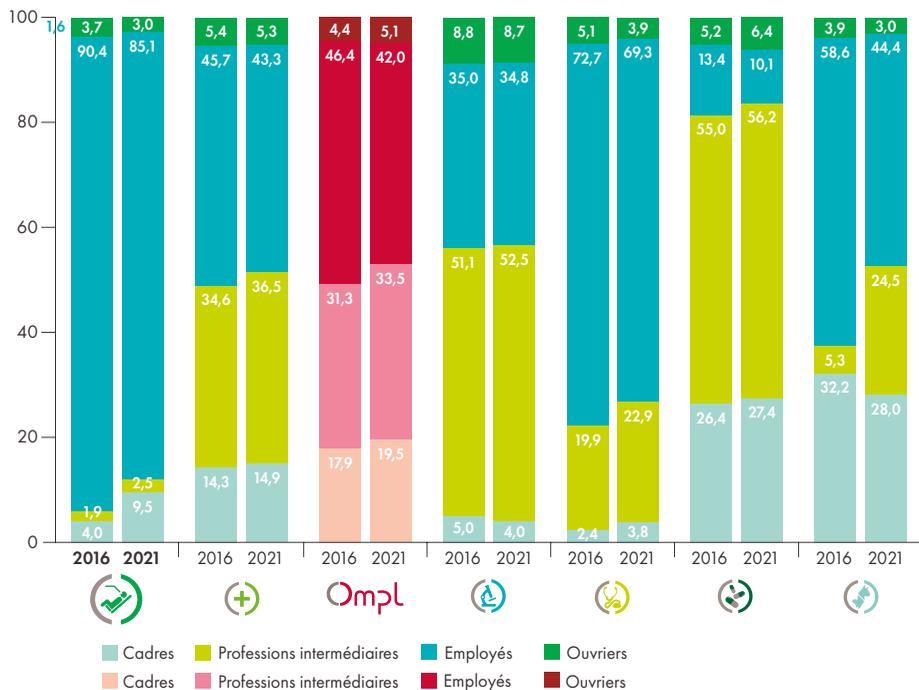
- La catégorie des employés rassemble la plus grande part des salariés de la branche (85,1 %). Avec un écart de +75,6 points, elle est nettement plus représentée que les cadres qui forment la deuxième catégorie la plus importante (9,5 %).

Par rapport à 2016, la part des cadres a varié de +5,5 points. En revanche, la proportion des professions intermédiaires (+0,6 point) et des ouvriers (-0,7 point) a eu tendance à stagner alors que la part des employés (-5,3 points) s'est repliée.

- Au niveau du secteur, le sens des variations est similaire à celui de la branche mais les ordres de grandeur diffèrent sensiblement :

- progression de la part des professions intermédiaires (+1,9 point), stagnation pour les cadres (+0,6 point) et les ouvriers (-0,1 point) ;
- tendance à la baisse pour les employés (-2,4 points).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie...

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

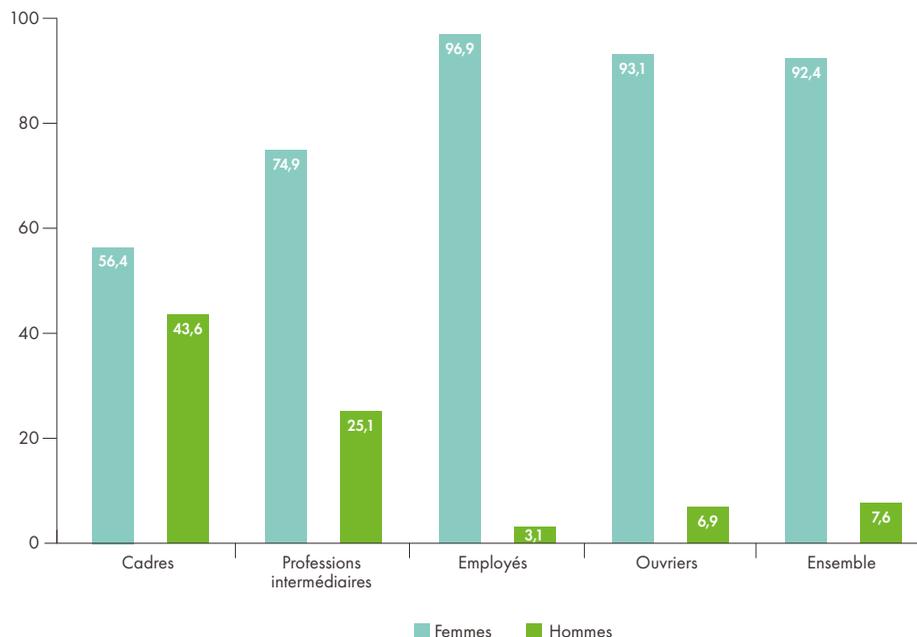


FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

Au regard de la proportion de femmes, les catégories sociales sont très inégalement féminisées.

- En effet, le taux de féminisation est maximal chez les employés (96,9 %) et il excède de 4,5 points celui de la branche dans son ensemble (92,4 %), alors qu'il est minimal pour les cadres (56,4 %).
- En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (43,6 %) et les professions intermédiaires (25,1 %) alors qu'ils ne représentent que 7,6 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

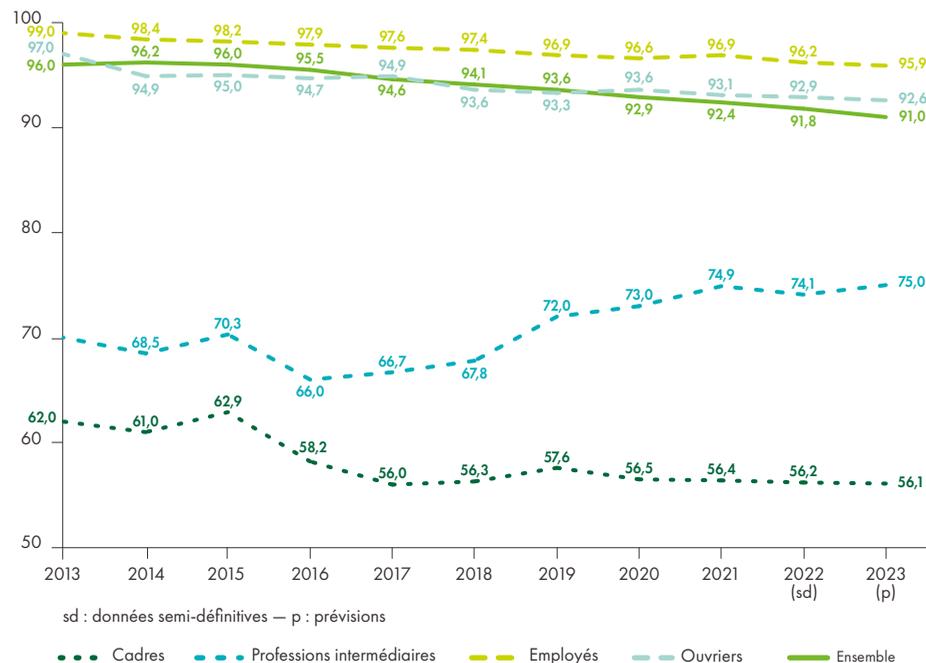


RECU DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2013 le taux de féminisation de la branche tend à fortement reculer (- 5 points selon les prévisions pour 2023), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les cadres (- 5,9 points) et les professions intermédiaires (+ 5 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 56,1 % et 75 % en 2023 ;
- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période : - 3,1 points pour les employés et - 4,4 points pour les ouvriers.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



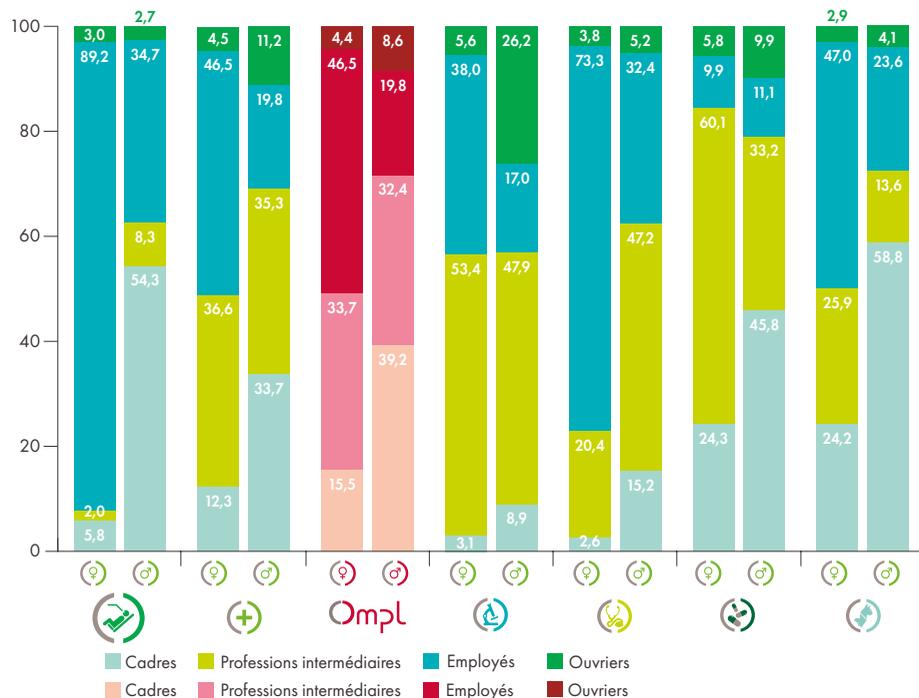
FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition observée pour leurs homologues masculins, la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes. Elle atteint 89,2 % contre 34,7 % pour les hommes, soit un différentiel de + 54,5 points pour les femmes.

Avec un écart de + 48,5 points en faveur des hommes, les cadres constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.

- Au niveau du secteur, la fréquence des employées est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes (46,5 %). Pour cette catégorie sociale, le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche: la part est supérieure de + 26,7 points chez les femmes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



93,4 % DES SALARIÉS DANS 5 PROFESSIONS

La PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE sert aux employeurs pour codifier la profession de leurs salariés dans les enquêtes statistiques, les déclarations et les formulaires administratifs.

Dans la branche, deux professions regroupent 78,8 % des salariés :

- les assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux (66,7 %) ;
- les secrétaires (12,1 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2021	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice partiel du métier	311c - Chirurgiens dentistes	1 451	2,5	4 942	8,4
Soutien au métier	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	30 935	52,8	39 082	66,7
Soutien à l'entreprise	541b - Agents d'accueil qualifiés, hôtesses d'accueil et d'information	1 008	1,7	2 046	3,5
	542a - Secrétaires	4 529	7,7	7 069	12,1
	684a - Nettoyeurs	1 500	2,6	1 609	2,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

(1) : Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2021 sont comptabilisées.



Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés...).

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

Soutien au métier : salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

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



EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER

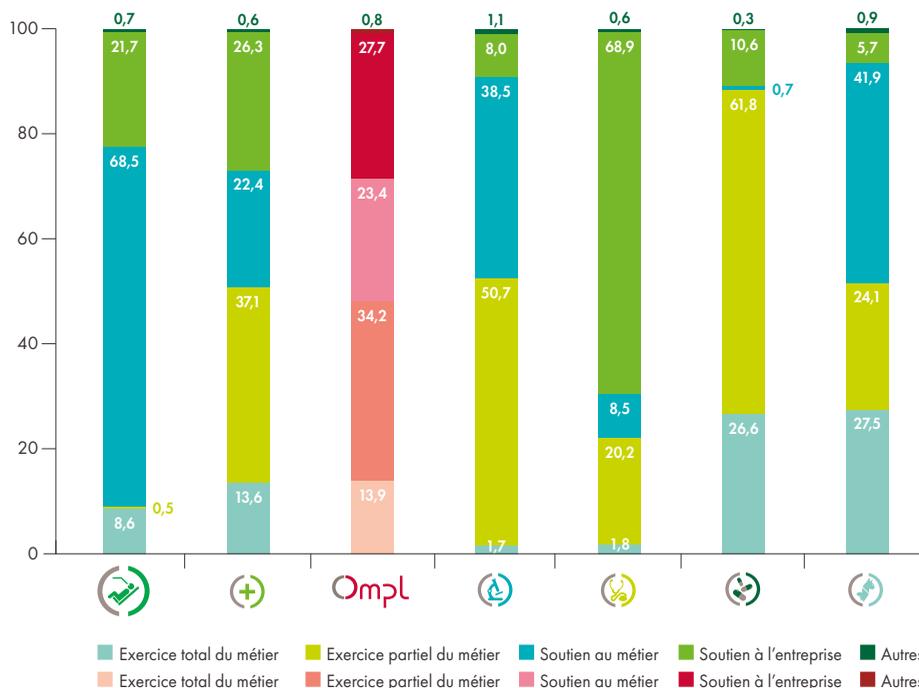
- 68,5 % des salariés de la branche réalisent des tâches venant en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise. Elles permettent de fluidifier l'exercice du cœur de métier.

Au niveau du secteur, 22,4 % des effectifs, ce type de métier est sous-représenté.

- Le deuxième type de métier le plus fréquent, le soutien à l'entreprise (21,7 %), concerne l'accomplissement de tâches venant en soutien à l'activité de l'entreprise. Elles concernent tous les domaines permettant le fonctionnement de la structure entrepreneuriale (accueil, tâches administratives, etc.).

Au niveau du secteur, 26,3 % des effectifs, ce type de métier est plus fréquent.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



MÉTIERS GENRÉS

- Au sein de la branche, mis à part l'exercice partiel du métier, les autres types de métiers sont genrés :

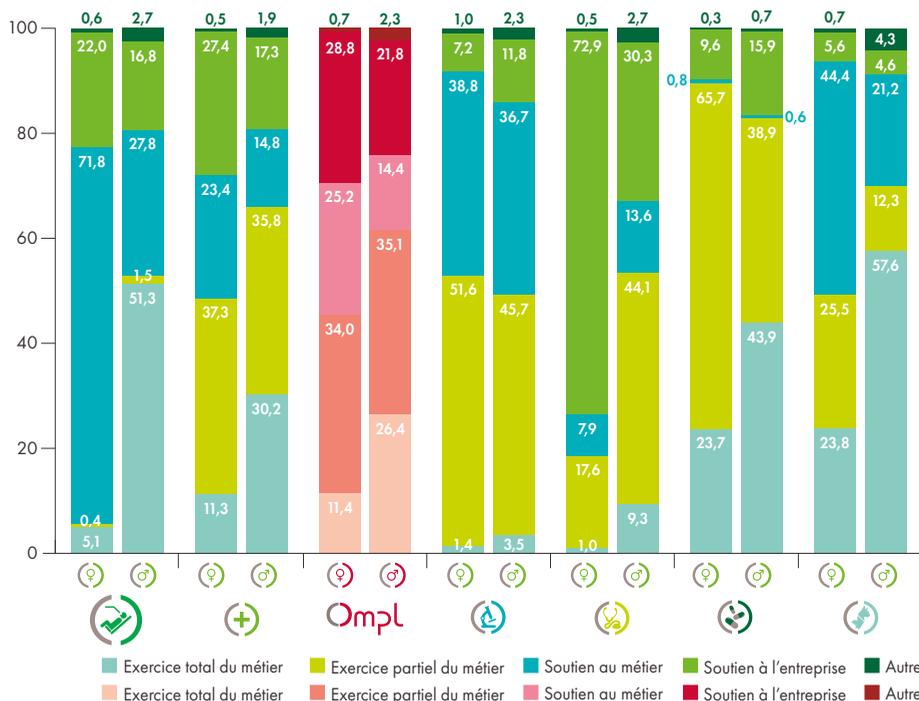
- les emplois centrés sur le soutien au métier sont les plus fréquents (68,5 %). Ce type de métier est exercé par 71,8 % des femmes contre 27,8 % des hommes, soit un écart de 44 points ;

- l'exercice total du métier rassemble 5,1 % des femmes contre 51,3 % des hommes, ce qui implique un écart important de 46,2 points.

- Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois venant en soutien au cœur de métier de l'entreprise (8,6 points), 23,4 % des femmes et 14,8 % des hommes.

L'exercice total du métier est caractérisé par un différentiel de 18,9 points, nettement moins important que celui de la branche. Il regroupe 11,3 % des femmes contre 30,2 % des hommes

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



Source : Insee, DSN, 2021.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des employés est maximale pour la Corse (92,8 %) mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (76,9 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	6,2	2,2	88,8	2,7	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	5,8	2,3	88,0	3,9	0,0
Bretagne	5,5	3,0	89,0	2,6	0,0
Centre-Val de Loire	5,4	2,3	89,2	3,0	0,0
Corse	3,6	0,0	92,8	2,3	1,4
DOM regroupés	3,9	2,3	89,4	4,3	0,0
Grand Est	7,4	3,6	86,0	3,0	0,0
Hauts-de-France	6,8	3,7	85,2	4,3	0,0
Île-de-France	18,2	2,5	76,9	2,5	0,0
Normandie	7,3	2,5	87,0	3,2	0,0
Nouvelle-Aquitaine	5,5	2,1	89,3	3,1	0,0
Occitanie	5,4	2,3	89,2	3,2	0,0
Pays de la Loire	3,7	2,3	91,2	2,8	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,1	1,9	84,3	2,7	0,0
	9,5	2,5	85,1	3,0	0,0
	14,9	36,5	43,3	5,3	0,0
Ompl	19,5	33,5	42,0	5,1	0,0

Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ DE CDI

- Au sein de la branche :
 - la part de salariés en CDI (81,8 %), est faible par rapport à celle de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE). Néanmoins, elle est assez proche de la moyenne du secteur (81,6 %) ;
 - les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont plus fortement mobilisés que les CDD (6,7 %) et les contrats d'apprentissage (2,6 %).

Par rapport à 2016, la part des contrats d'apprentissage a varié de + 2,5 points et celle des contrats « autres » de + 2,6 points. En revanche, la proportion des CDD (- 0,5 point) a eu tendance à stagner alors que celle des CDI (- 4,6 points) s'est repliée.

- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents :
 - progression des CDD (+ 2,2 points) ;
 - stagnation des contrats d'apprentissage (+ 1,7 point) et des contrats « autres » (+ 0,2 point) ;
 - tendance à la baisse des CDI (- 4,1 points).

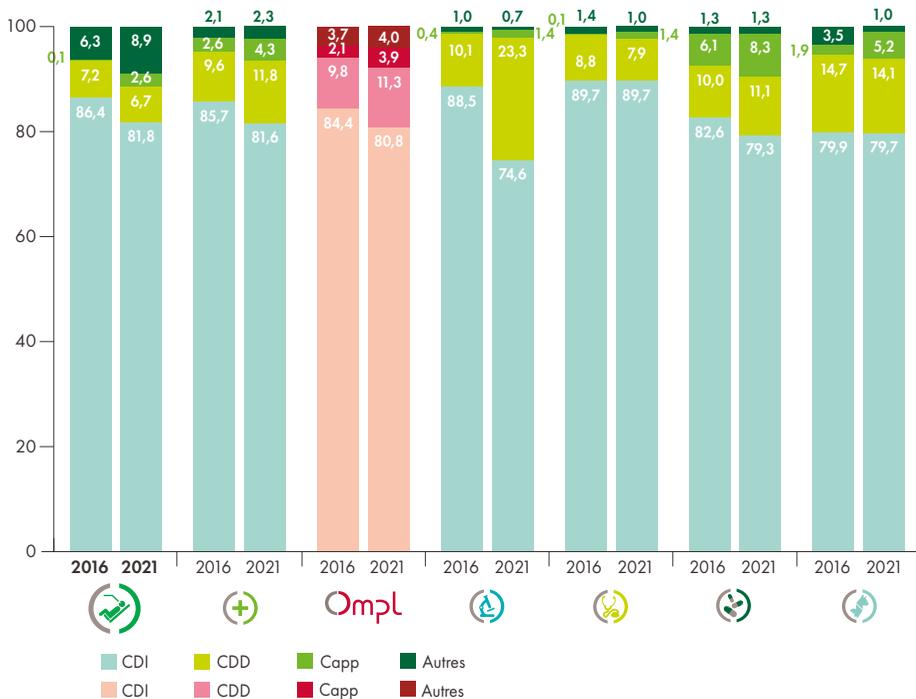


DIMINUTION DE LA PROPORTION DE CDD

• Par rapport à 2013, les données observées montrent que le taux de CDD tend à reculer jusqu'en 2021. Il diminue de - 4,3 points.

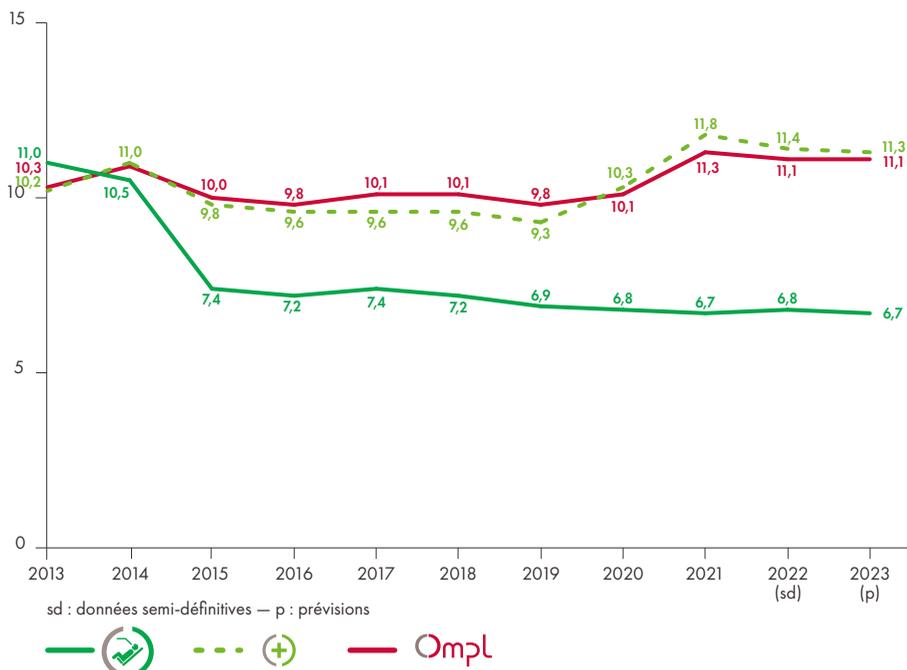
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent un infléchissement à la hausse de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), la proportion de CDD au sein de la branche n'a pas la même évolution (- 4,3 points) que celle du secteur (+ 1,1 point).

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



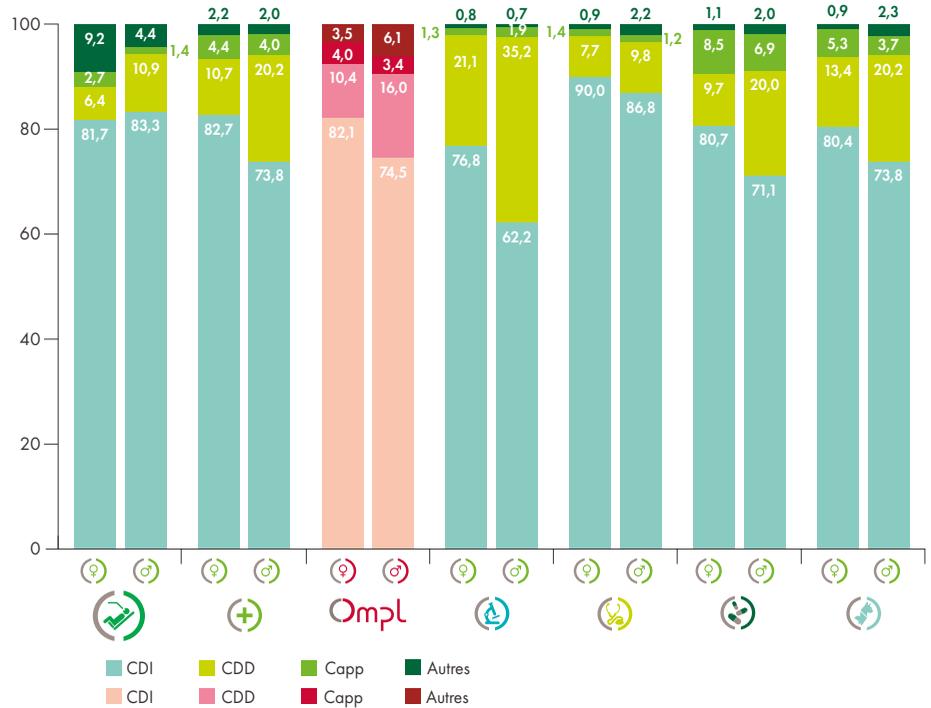
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



CONTRATS « AUTRES » PLUS FRÉQUENTS POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des contrats « autres » est relativement plus importante pour les femmes. Elle atteint 9,2 % contre 4,4 % pour les hommes, soit un différentiel de + 4,8 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats « autres » est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes. Elles sont 2,2 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche : la proportion est supérieure de + 0,2 point chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



ÉVOLUTION MITIGÉE DE LA PART DES CDI

- Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à reculer chez les femmes mais à augmenter chez les hommes (- 4,9 et + 2,8 points respectivement). Le sens de ces évolutions est différent de celui du secteur où des variations de - 3,7 et - 5,2 points sont observées.
- Le taux de CDD de la branche diminue chez les femmes (- 0,5 point) comme chez les hommes (- 3,6 points), de manière contrastée par rapport au secteur (+ 1,8 et + 4,5 points respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2016-2021, en points)

	Branche		Secteur		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 4,9	↑ + 2,8	↓ - 3,7	↓ - 5,2	↓ - 3,4	↓ - 3,6
CDD	↓ - 0,5	↓ - 3,6	↑ + 1,8	↑ + 4,5	↑ + 1,3	↑ + 2,1
Capp	↑ + 2,6	↑ + 0,6	↑ + 2,0	↑ + 1,1	↑ + 2,0	↑ + 1,5
Autres	↑ + 2,8	↑ + 0,2	↓ - 0,1	↓ - 0,4	↑ + 0,1	↔ 0,0

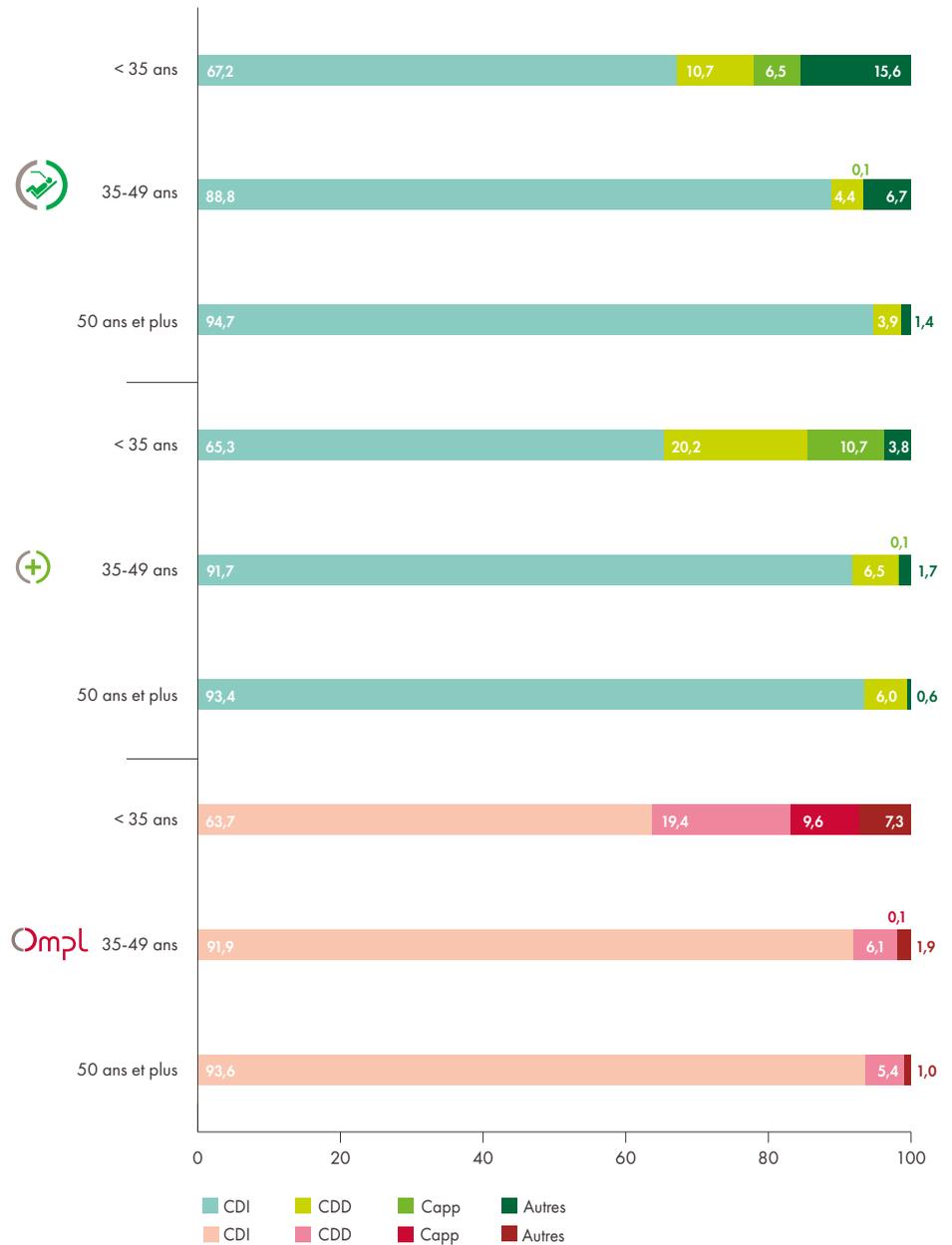
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent deux fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que leurs homologues de la tranche d'âge intermédiaire (10,7 % contre 4,4 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est significativement plus marqué : 20,2 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 6,5 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



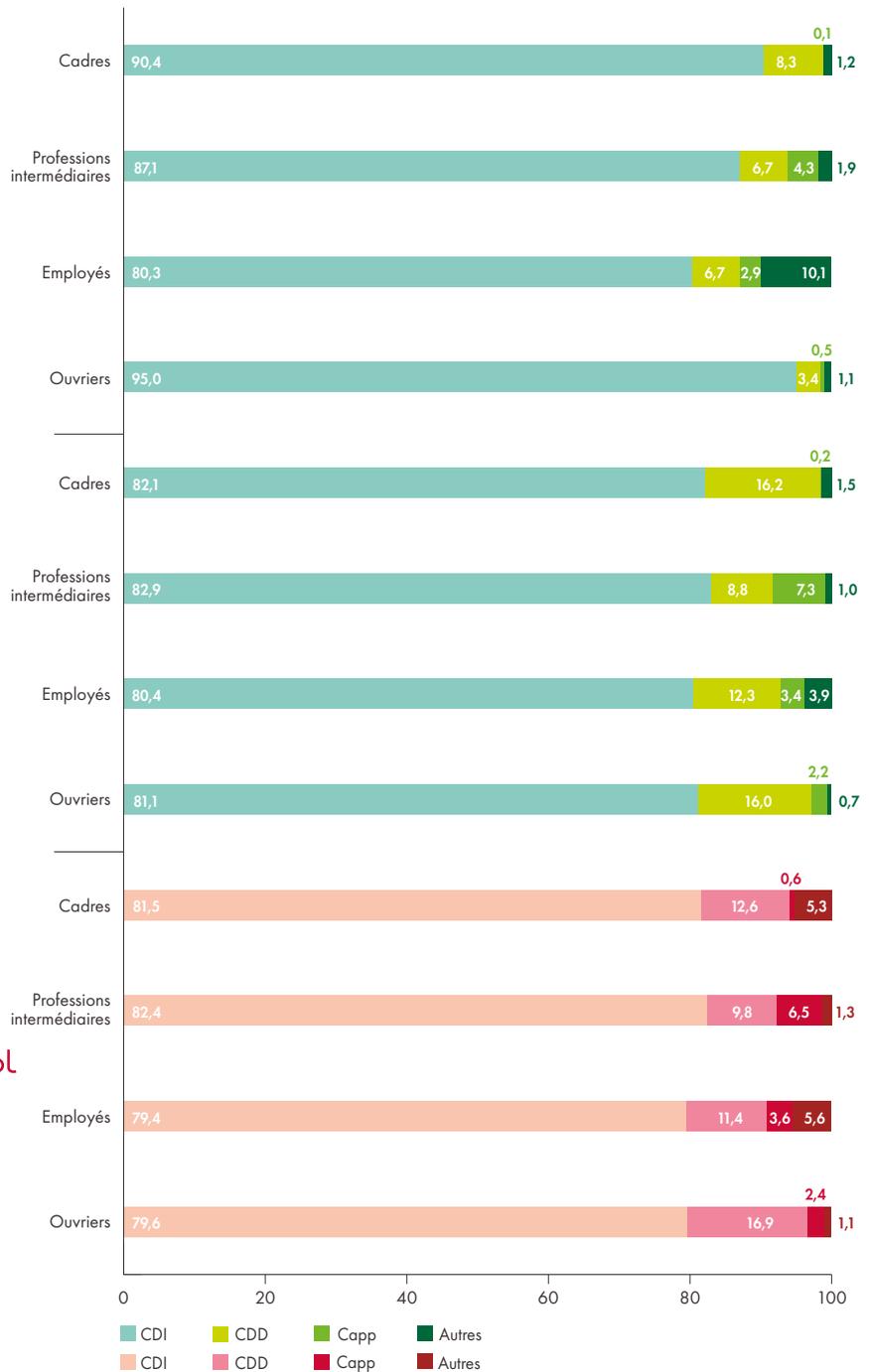
NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres (8,3 %). Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les ouvriers (3,4 %) et les professions intermédiaires (6,7 %).
- De même, au sein du secteur, les cadres présentent la part la plus importante de CDD (16,2 %). Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, à la différence de la branche, des professions intermédiaires (82,9 %). En retour, les employés sont moins fréquemment recrutés en CDI (80,4 %) et plus souvent en CDD (12,3 %).

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



Ompl



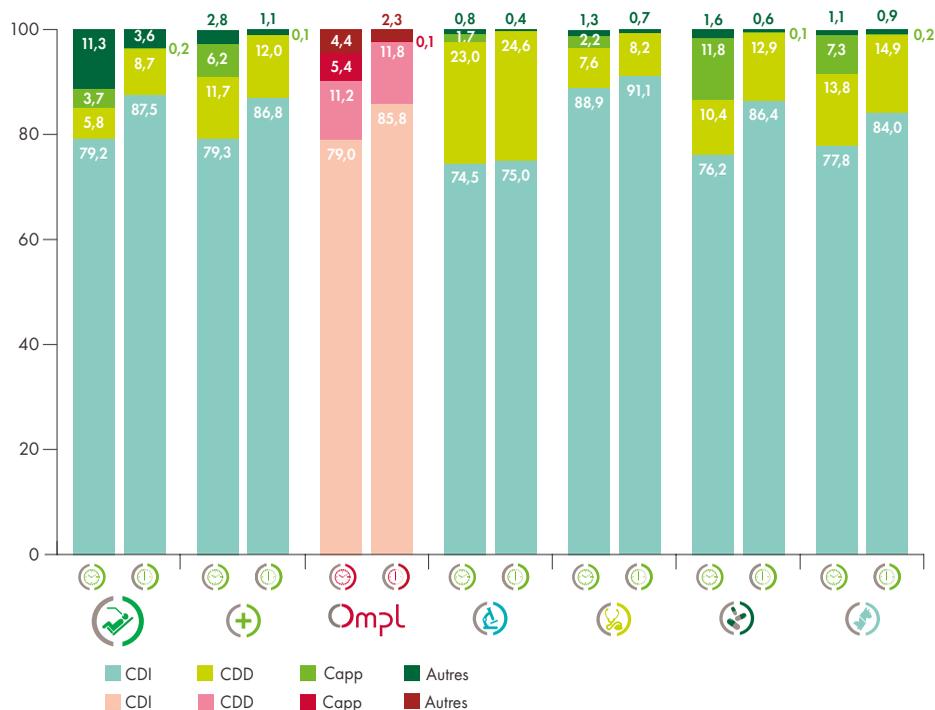
Source : Insee, DSN, 2021.



TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDI

- Dans la branche, la fréquence des CDI est beaucoup moins importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont 79,2 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 87,5 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 8,3 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est légèrement plus marquée pour les salariés travaillant à temps complet. Elle atteint 79,3 % contre 86,8 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (7,5 points) est proche de celui de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, la part de CDD au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour les DOM regroupés (12,1 %) et atteint un minimum pour le Centre-Val de Loire (5,6 %).

Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD sont observées pour :

- l'Île-de-France, avec une évolution contenue de - 1,7 point;
- les DOM regroupés, caractérisée par une faible évolution de + 1,7 point.

Taux de CDD par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	6,6	6,6	10,0	11,8	9,8	11,1
Bourgogne-Franche-Comté	ND	6,4	8,6	11,3	8,5	11,0
Bretagne	7,7	7,4	11,5	14,3	11,1	13,2
Centre-Val de Loire	6,9	5,6	5,3	10,4	5,7	9,9
Corse	ND	9,0	5,7	14,9	5,3	13,7
DOM regroupés	10,4	12,1	10,8	14,2	10,1	13,4
Grand Est	7,8	8,1	8,6	11,0	8,6	10,6
Hauts-de-France	7,3	6,4	9,1	11,2	8,9	10,9
Île-de-France	7,5	5,8	8,1	10,9	10,1	11,1
Normandie	7,1	7,8	9,8	11,1	9,6	10,7
Nouvelle-Aquitaine	6,5	6,1	10,1	12,0	10,0	11,4
Occitanie	7,0	6,8	10,5	12,1	10,4	11,6
Pays de la Loire	7,6	6,6	11,0	14,5	10,7	13,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,5	6,9	9,4	11,8	9,0	11,1
Ensemble	7,2	6,7	9,6	11,8	9,8	11,3

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PART ÉLEVÉE DE TEMPS PARTIEL

- Au sein de la branche, deux tiers des salariés travaillent à temps complet (68,3 %). Cette proportion est faible par rapport à celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2021 selon l'INSEE). Les études de l'OMPL sur la qualité de vie au travail montrent cependant que le temps partiel est généralement choisi dans les entreprises libérales. En outre, elle est assez proche de la moyenne du secteur (69,5 %).
- Au niveau du secteur, la répartition des temps de travail est similaire à celle de la branche avec des différences absolues de 1,2 point seulement.

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



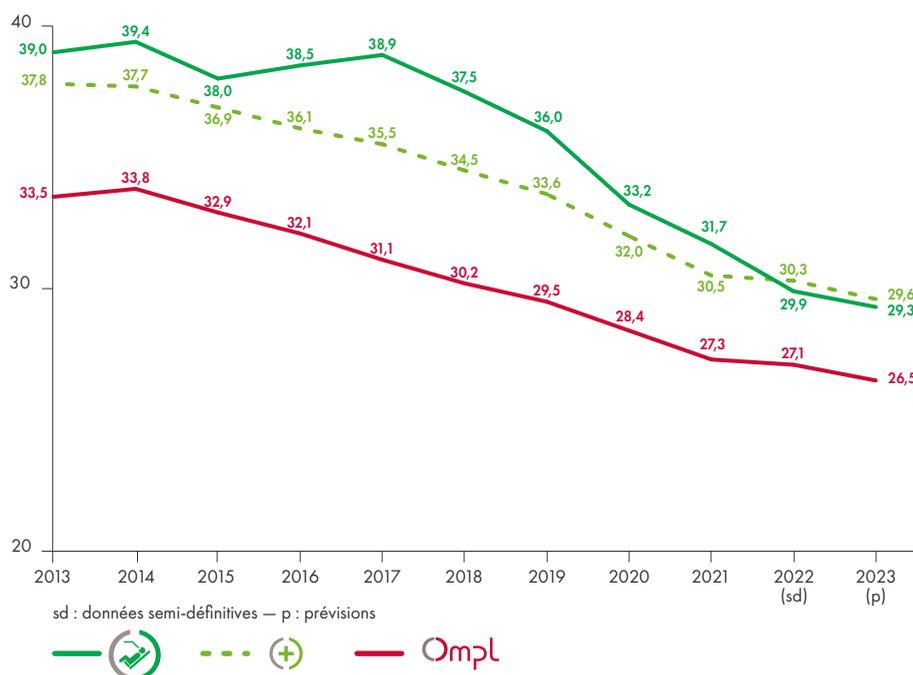
Source : Insee, DSN, 2021.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2013, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel tend à reculer jusqu'en 2021. Il diminue de -7,3 points.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue plus fortement (-9,7 points) que celle du secteur (-8,2 points).

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



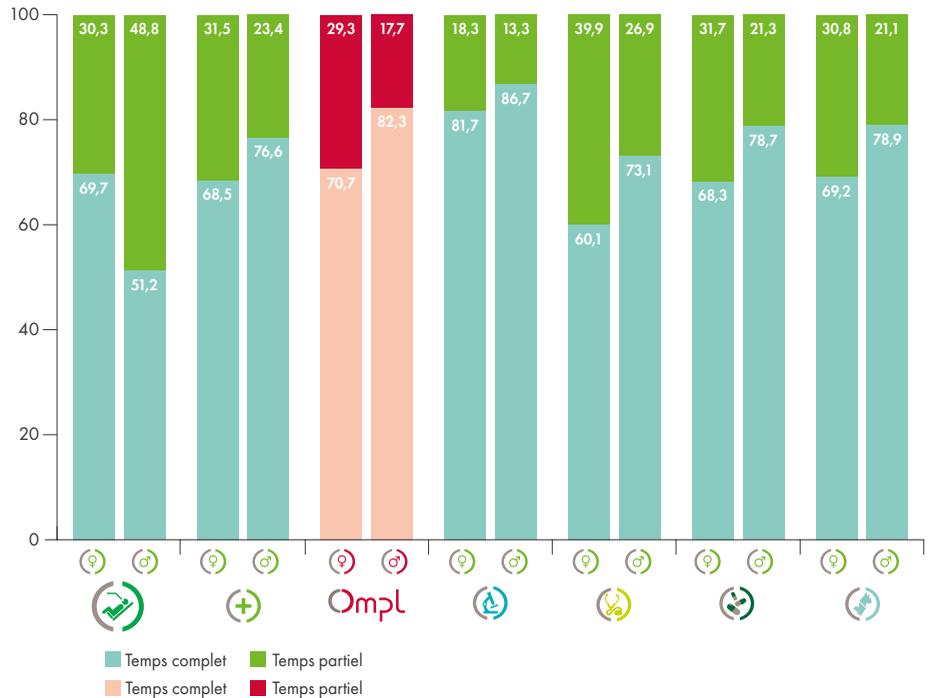
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



FÉMINISATION DES TEMPS COMPLETS

- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps complet que les hommes. Elles sont 69,7 % dans ce cas, soit un différentiel de + 18,5 points par rapport aux hommes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps complet est légèrement moins marquée pour les femmes. Elles sont 68,5 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche. La proportion de contrats à temps complet est inférieure de - 8,1 points chez les femmes.

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



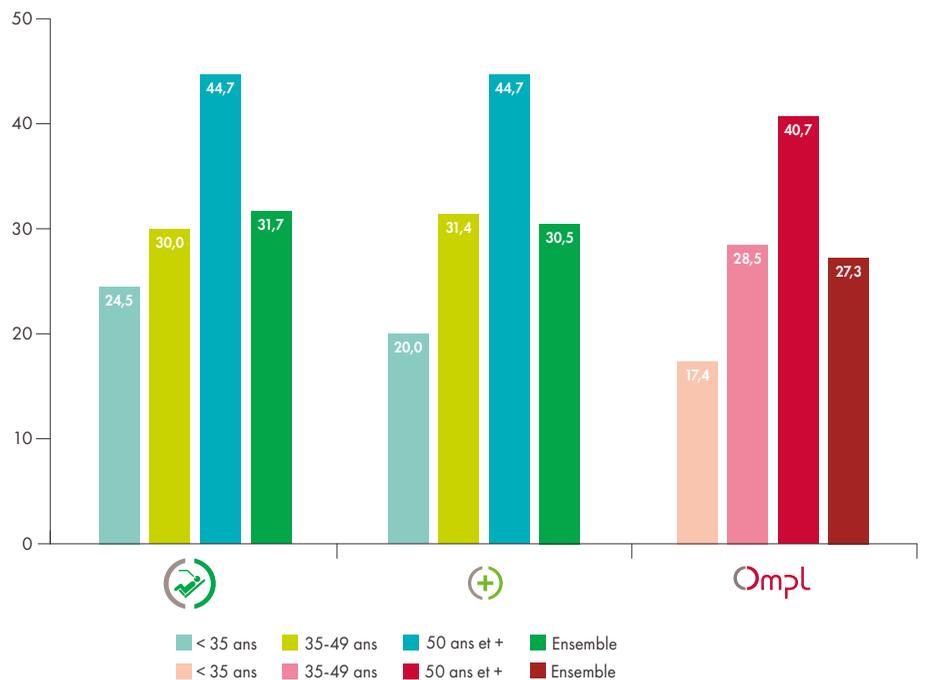
Source : Insee, DSN, 2021.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne plus de 2/5e des salariés de 50 ans et plus (44,7 %). Cette proportion est supérieure de + 14,7 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (30 %) et beaucoup plus marquée que celle des salariés de moins de 35 ans (24,5 %).
- Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 20,2 points.
- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est sensiblement différente de celle de la branche, notamment pour les salariés de moins de 35 ans. Ils sont 20 % à travailler à temps partiel, soit - 4,5 points par rapport à ceux de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (90,4 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les employés (26,4 %).
- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté chez les ouvriers (54,3 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	61,4	39,0	28,0
Professions intermédiaires	30,8	23,9	22,0
Employés	26,4	30,2	28,0
Ouvriers	90,4	54,3	54,2
Ensemble	31,7	30,5	27,3

Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, la part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :
- maximale pour le Grand Est (37,4 %) ;
 - minimale pour l'Île-de-France (25,9 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	33,3	35,0	31,3
Bourgogne-Franche-Comté	32,4	33,8	31,9
Bretagne	35,4	32,0	28,4
Centre-Val de Loire	28,4	29,0	26,9
Corse	27,5	25,7	24,9
DOM regroupés	26,0	23,1	22,2
Grand Est	37,4	34,4	31,7
Hauts-de-France	34,0	33,3	30,3
Île-de-France	25,9	25,2	20,5
Normandie	28,6	29,6	27,8
Nouvelle-Aquitaine	33,2	28,5	26,6
Occitanie	34,7	31,9	30,0
Pays de la Loire	36,3	31,9	28,9
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	34,1	30,0	28,2
Ensemble	31,7	30,5	27,3

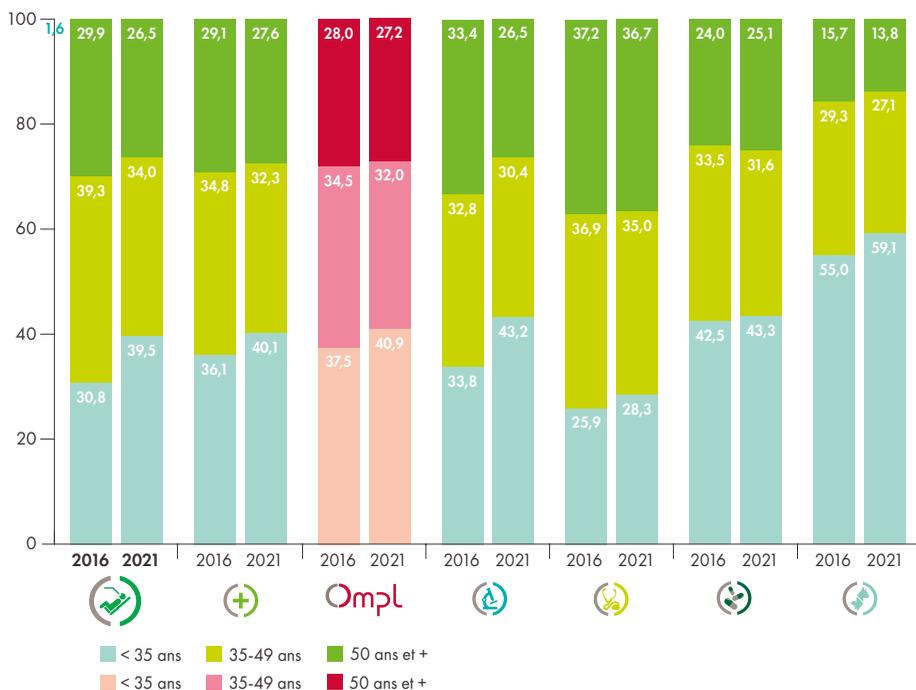
Source : Insee, DSN, 2021.



SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

- Au sein de la branche, la proportion de salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (39,5 %). En retour, la tranche d'âge des 50 ans et plus (26,5 %) est moins représentée. Par rapport à 2016, la part des salariés de moins de 35 ans (+ 8,7 points) a fortement progressé. Celles des effectifs de 35 à 49 ans (- 5,3 points) et de 50 ans et plus (- 3,4 points) se distinguent par une tendance au repli.
- Au niveau du secteur, le sens des variations est similaire à celui de la branche mais les ordres de grandeur diffèrent. La part des salariés de moins de 35 ans (+ 4 points) a connu une progression alors que le poids des effectifs de la catégorie des 35 à 49 ans (- 2,5 points) s'est réduit. La proportion de la tranche des 50 ans et plus (- 1,5 point) a faiblement évolué.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (sd)	2023 (p)
< 35 ans	31,4	30,8	31,0	30,8	31,6	33,2	34,7	36,8	39,5	40,6	40,7
35-49 ans	40,3	40,6	39,8	39,3	38,0	37,1	36,4	35,5	34,0	34,1	33,4
50 ans et +	28,3	28,5	29,2	29,9	30,4	29,7	29,0	27,6	26,5	25,3	25,9
< 35 ans	37,9	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,5	38,0	40,1	40,7	41,6
35-49 ans	35,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	34,0	33,3	32,3	31,8	31,2
50 ans et +	27,1	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	29,5	28,7	27,6	27,5	27,2
< 35 ans	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,4	42,3
35-49 ans	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	30,9
50 ans et +	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	27,1	26,8

Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



RENFORCEMENT DU POIDS DES JEUNES

- Au niveau de la branche, au regard des évolutions jusqu'en 2021 et des prévisions statistiques :
 - les moins de 35 ans voient leurs poids relatifs fortement augmenter (+ 9,3 points) ;
 - la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire connaît un fort recul (- 6,9 points) ;
 - le poids des séniors s'atténue (- 2,4 points).
- Au niveau sectoriel, les variations ont des orientations différentes et les ordres de grandeur sont plus marqués. La proportion de jeunes s'accroît de + 3,7 points. Celle de la classe d'âge intermédiaire varie de - 3,8 points et la part des séniors progresse de + 0,1 point.



RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

- Relativement à la répartition des tranches d'âge observée chez les hommes de la branche, la part des salariés de moins de 35 ans est beaucoup moins importante pour les femmes.

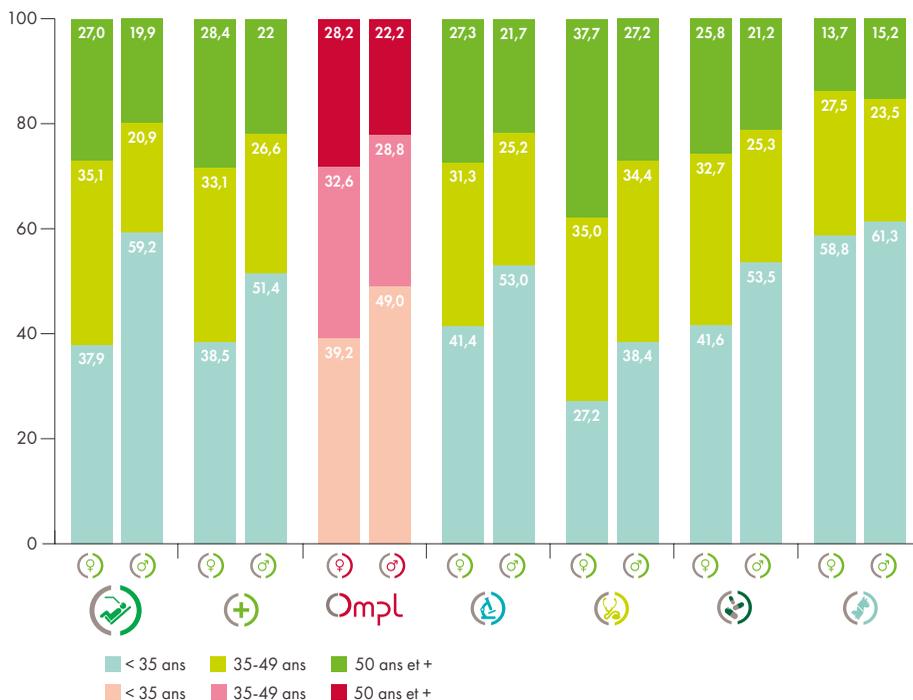
Elle atteint 37,9 % seulement contre 59,2 % pour les hommes, soit un différentiel de - 21,3 points pour les femmes.

- Au niveau du secteur, la fréquence de la tranche des moins de 35 ans est légèrement plus marquée pour l'ensemble des femmes.

Elle atteint 38,5 %.

Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche : la proportion est inférieure de - 12,9 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



PLUS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2016, la part de jeunes salariés au sein de la branche tend à augmenter chez les femmes comme chez les hommes (+ 8,1 et + 6,7 points respectivement).

Le sens des évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de + 3,7 et +4,5 points sont observées.

- La part des séniors dans les effectifs de la branche diminue chez les femmes (- 3,1 points) comme chez les hommes (- 5,4 points), à l'image de ce qui est constaté pour le secteur (- 1,2 et - 2,8 points respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par tranche d'âge et genre (2016-2021, en points)

Tranches d'âge	Secteur privé		Secteur public		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
< 35 ans	↑ + 8,1	↑ + 6,7	↑ + 3,7	↑ + 4,5	↑ + 3,4	↑ + 2,7
35-49 ans	↓ - 5,0	↓ - 1,3	↓ - 2,5	↓ - 1,7	↓ - 2,7	↓ - 1,7
50 ans et +	↓ - 3,1	↓ - 5,4	↓ - 1,2	↓ - 2,8	↓ - 0,7	↓ - 1,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion très importante de salariés jeunes (66,5 %). Par rapport à 2016, cette part a progressé de + 7,4 points.
- Les professions intermédiaires possèdent une part très conséquente de salariés âgés de moins de 35 ans (48,6 %). Cette proportion s'est accrue entre 2016 et 2021 (+ 18,3 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (37,3 %) qui a gagné +6,7 points par rapport à 2016.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (66,7 %). Le poids de cette tranche est resté relativement constant par rapport à 2016 (+ 1,3 point).



Ompl

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

Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers		
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	
	< 35 ans	59,1	66,5	30,3	48,6	30,6	37,3	6,5	8,4
	35-49 ans	18,0	17,2	38,7	30,9	40,7	36,3	28,1	24,8
	50 ans et +	22,9	16,3	30,9	20,5	28,7	26,4	65,4	66,7
	< 35 ans	43,1	46,7	40,9	44,0	32,2	36,2	19,0	26,4
	35-49 ans	28,4	27,4	36,5	33,6	36,4	33,7	27,9	25,1
	50 ans et +	28,5	25,9	22,6	22,4	31,4	30,0	52,9	48,6
	Non déterminé ¹	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
	< 35 ans	42,0	44,1	42,5	45,3	33,9	37,6	19,8	26,8
	35-49 ans	31,3	30,7	35,7	32,9	35,5	32,4	27,8	26,5
	50 ans et +	26,2	25,2	21,5	21,8	30,6	30,0	51,9	46,7
	Non déterminé ¹	0,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

MOINS DE CINQ ANS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale, a au moins cinq ans d'ancienneté et plus du tiers au moins dix ans. Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les professions intermédiaires (24,7 %). En retour, les carrières d'au moins dix ans se rencontrent plus fréquemment chez les employés (39 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
Cadres	NS	NS	NS	NS
Professions intermédiaires	24,7	NS	45,8	NS
Employés	14,8	31,6	14,6	39,0
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	16,4	32,5	16	34,8

Source : Insee, Enquête emploi 2020.

NS : données non significatives



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (55,6 %) mais son minimum est atteint pour la Corse (28,8 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	35,4	36,8	27,9
Bourgogne-Franche-Comté	30,0	37,3	32,7
Bretagne	29,4	38,6	32,0
Centre-Val de Loire	32,5	35,3	32,2
Corse	28,8	38,7	32,4
DOM regroupés	32,5	40,7	26,8
Grand Est	38,1	33,2	28,7
Hauts-de-France	38,6	34,7	26,7
Île-de-France	55,6	27,4	17,0
Normandie	37,0	36,0	27,0
Nouvelle-Aquitaine	29,2	38,3	32,6
Occitanie	32,2	37,2	30,6
Pays de la Loire	30,1	40,3	29,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37,3	32,6	30,2
	39,5	34,0	26,5
	40,1	32,3	27,6
Ompl	40,9	32,0	27,2

Source : Insee, DSN, 2021.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (24,1 %). Il excède de 9,1 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc très élevé et indique une mobilité importante des effectifs. Cette configuration implique une réelle fongibilité des équipes qui questionne les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est d'un niveau similaire à celui de la branche (23 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

Mobilité annuelle



Ompl



Effectif en début d'année	45 879	302 222	392 912	45 293	80 211	108 704	22 135
Effectif total de l'année	58 634	380 094	496 473	61 398	96 357	134 580	29 125
Nb. sal. entrés dans l'année	12 755	77 872	103 561	16 105	16 146	25 876	6 990
Nb. sal. sortis dans l'année	9 415	61 348	83 592	12 998	12 402	21 589	4 944
Taux d'entrée (%)	27,8	25,8	26,4	35,6	20,1	23,8	31,6
Taux de sortie (%)	20,5	20,3	21,3	28,7	15,5	19,9	22,3
Turnover annuel (%)	24,1	23,0	23,9	32,1	17,8	21,9	27,0

Source : Insee, DSN, 2021.



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

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

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

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



FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 8,2 points pour atteindre 24,2 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 5,5 points et le taux d'entrée de + 10,8 points. En conséquence, les effectifs de la branche tendent à croître de manière notable.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés mais les ordres de grandeur sont plus marqués. C'est notamment le cas pour le turnover (+ 6 points) et le taux d'entrée (+ 7,8 points).



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 (40,2 % contre 23 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (150,5 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (60,8 %) est intensif. Celui des effectifs en CDI (16,5 %) est élevé ;
- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 41,8 % contre 17,5 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les cadres sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (40,2 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
 Taux d'entrée	17,0	16,0	14,9	15,6	17,2	22,8	22,3	22,8	24,2	27,8
 Taux de sortie	15,0	14,0	12,9	13,0	14,0	16,1	17,4	18,0	17,7	20,5
 Turnover annuel	16,0	15,0	13,9	14,3	15,6	19,5	19,8	20,4	20,9	24,2
 Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2	21,9	25,8
 Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1	16,8	20,3
 Turnover annuel	17,0	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7	19,3	23,0
 Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4
 Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3
 Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8

Sources : Insee, DADS/DSN, 2012-2021.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat				
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres		
 Taux d'entrée	26,4	48,5	17,5	178,1	85,7		
 Taux de sortie	19,7	31,9	15,6	122,9	35,9		
 Turnover annuel	23,0	40,2	16,5	150,5	60,8		
 Taux d'entrée	24,1	39,8	13,7	202,2	71,3		
 Taux de sortie	19,2	29,6	12,7	143,3	38,0		
 Turnover annuel	21,6	34,7	13,2	172,8	54,7		
 Taux d'entrée	24,7	35,0	13,6	195,8	89,0		
 Taux de sortie	20,1	27,6	12,9	133,3	60,6		
 Turnover annuel	22,4	31,3	13,3	164,5	74,8		
	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
 Taux d'entrée	51,7	19,2	12,0	49,2	28,3	26,4	12,2
 Taux de sortie	32,0	15,8	13,6	31,2	25,0	19,8	8,9
 Turnover annuel	41,8	17,5	12,8	40,2	26,7	23,1	10,6
 Taux d'entrée	49,3	15,9	11,4	32,4	21,2	27,4	27,9
 Taux de sortie	33,8	13,7	13,1	26,1	17,7	20,7	20,0
 Turnover annuel	41,5	14,8	12,3	29,2	19,5	24,0	24,0
 Taux d'entrée	51,0	15,6	11,2	28,5	22,4	28,4	28,1
 Taux de sortie	36,4	13,8	12,9	24,3	18,4	22,2	22,2
 Turnover annuel	43,7	14,7	12,1	26,4	20,4	25,3	25,1

Source : Insee, DSN, 2021.



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

- Au sein de la branche, le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau très élevé (41,4 %) pour les salariés dont la certification leur permet d'effectuer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise.
- Dans le champ sectoriel, ce sont les mêmes salariés qui connaissent le turnover le plus marqué. Avec un niveau atteignant 30,5 %, le taux de rotation de cette catégorie est beaucoup moins important que celui de la branche (- 10,9 points).



Types de métiers

	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	
	Taux d'entrée	50,3	37,1	23,4	34,5	55,9
	Taux de sortie	32,4	31,9	18,8	21,8	17,6
	Turnover annuel	41,4	34,5	21,1	28,1	36,8
	Taux d'entrée	33,8	22,3	29,0	23,7	51,9
	Taux de sortie	27,3	18,3	22,4	17,8	25,5
	Turnover annuel	30,5	20,3	25,7	20,7	38,7
	Taux d'entrée	32,3	23,5	26,4	26,7	47,5
	Taux de sortie	27,0	19,0	21,1	21,3	24,6
	Turnover annuel	29,6	21,3	23,7	24,0	36,0

Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (88,6 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés (92,4 %).
- Au sein du secteur, la configuration est sensiblement différente. La part des femmes chez les entrants atteint 83,3 % soit - 5,3 points par rapport à la branche.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (55,9 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (81,8 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 48 % des embauches soit un écart de - 7,9 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 61,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39,5 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (64,6 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



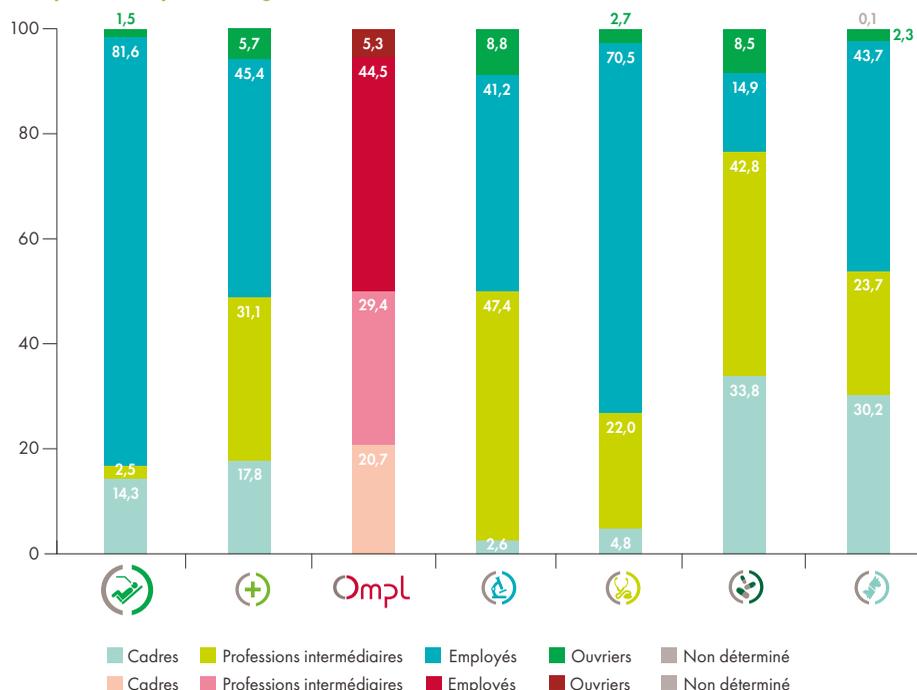
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (81,6 %) dont la part est moins importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (85,1 %). Ces employés entrants sont majoritairement des assistants dentaires, médicaux et aides de techniciens médicaux (71,1 %) ;
 - cadres (14,3 %). Cette catégorie regroupe 9,5 % des salariés de la branche. 91,2 % des recrutés sont des chirurgiens-dentistes.
- Au niveau du secteur, les employés (45,4 %) et les professions intermédiaires (31,1 %) sont les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



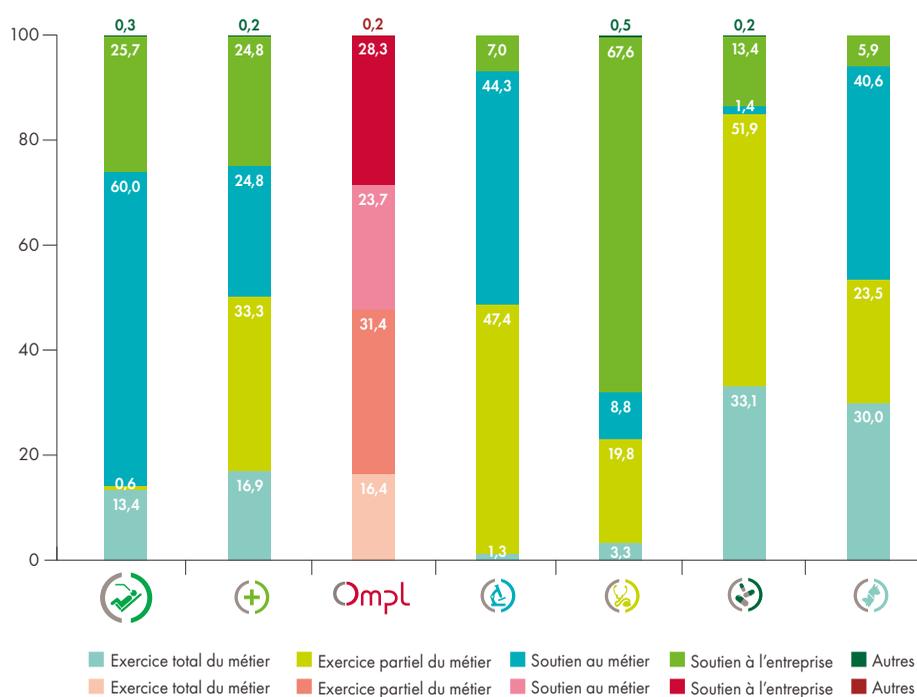
Source : Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT POUR LE SOUTIEN AU MÉTIER

- Les salariés en charge du soutien au métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (60 %). Ce type de métier regroupe 68,5 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est majoritaire. Il concerne 33,3 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (89,9 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (88,6 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est plus important. Il atteint 84,2 %, soit - 5,7 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



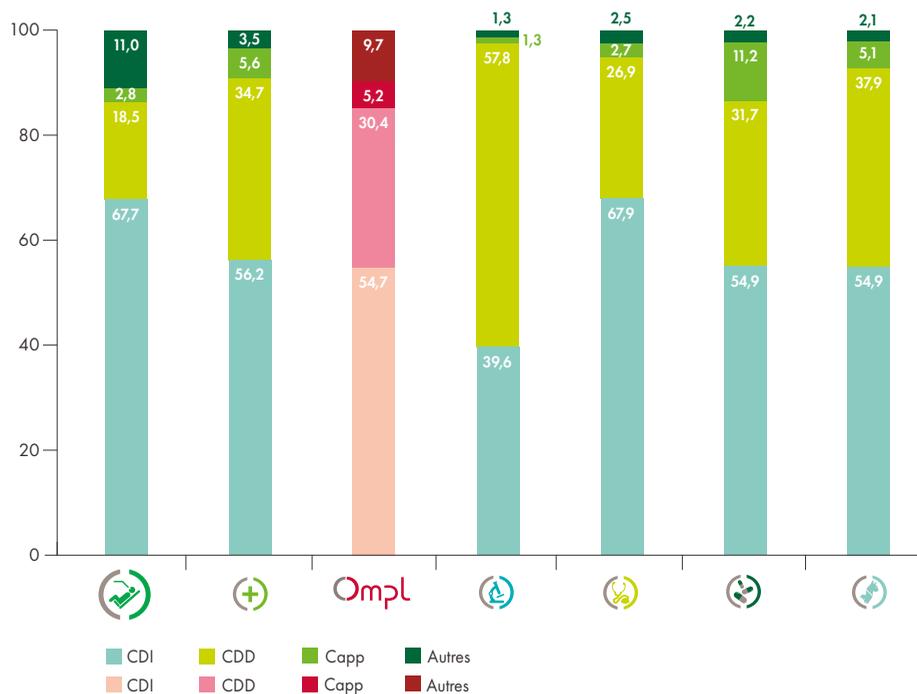
Source : Insee, DSN, 2021



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 67,7 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (55,9 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 56,2 % des sortants, soit un écart de - 11,5 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion beaucoup moins marquée que chez les entrants (51,9 % contre 61,9 %).
- Au niveau du secteur, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (56,2 %) mais dans une proportion nettement moins forte que celle des entrants (64,6 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



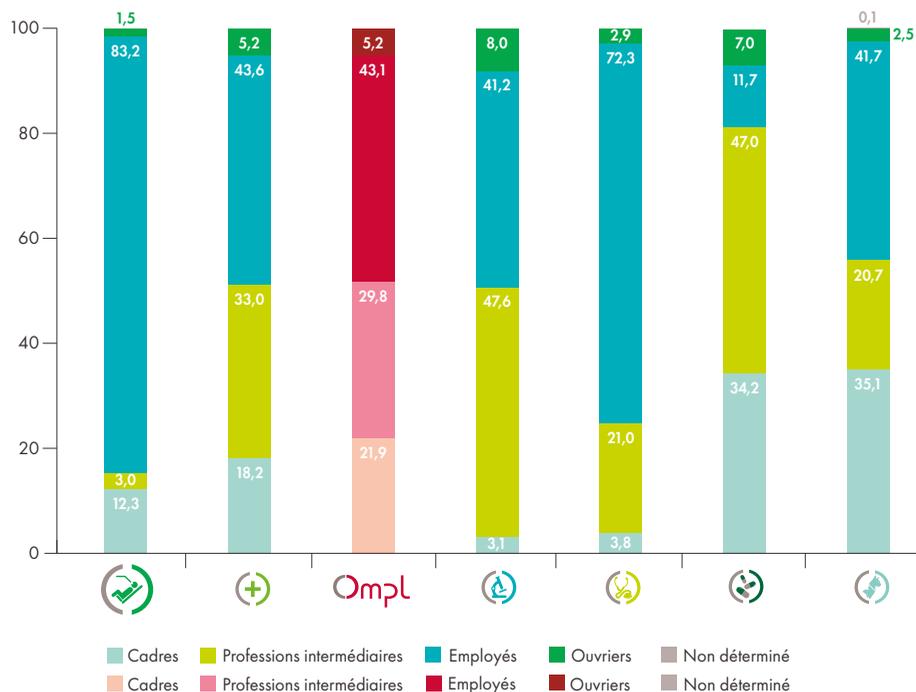
Source : Insee, DSN, 2021.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (83,2 %) dont 76,1 % d'assistants dentaires, médicaux et aides de techniciens médicaux. Leur part est relativement proche de celle des entrants (81,6 %);
 - cadres (12,3 %) dont 93 % de chirurgiens-dentistes. Cette catégorie regroupe 14,3 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les employés (43,6 %) et les professions intermédiaires (33 %) sont les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



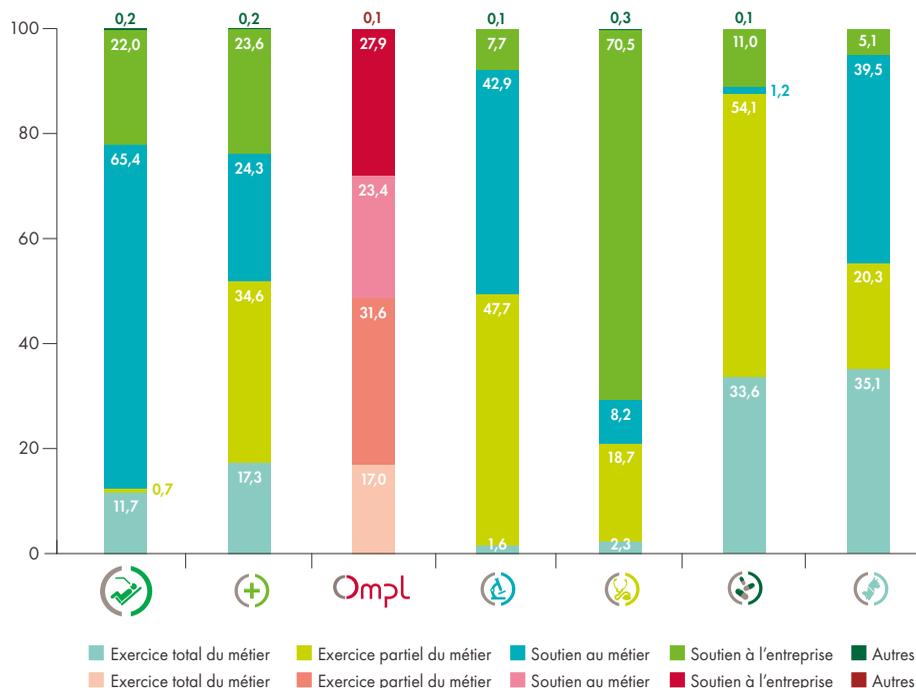
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN AU MÉTIER

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien au métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (65,4 %). Par rapport aux entrants (60 %), cette proportion est plus marquée.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est détenue par les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (34,6 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux de turnover de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour l'Île-de-France (30,3 %);
- minimal pour les Hauts-de-France (19,3 %).

Par rapport à 2016, la mobilité des salariés s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- la Bourgogne-Franche-Comté, avec une très forte progression de + 9,4 points;
- l'Île-de-France, caractérisée par une augmentation tout aussi marquée de + 8,8 points.

Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	14,7	22,7	14,8	22,5	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	12,1	21,5	13,6	18,4	15,2	19,0
Bretagne	13,1	19,6	15,2	21,1	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	13,2	20,1	13,0	20,4	13,9	20,2
Corse	13,3	21,3	14,9	22,6	16,8	22,2
DOM regroupés	17,0	24,6	17,0	22,5	17,5	22,6
Grand Est	13,2	20,1	13,2	21,0	13,8	21,4
Hauts-de-France	13,7	19,3	13,0	18,6	13,6	19,2
Île-de-France	21,5	30,3	17,9	27,7	21,9	28,9
Normandie	14,6	22,2	13,4	20,0	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	13,6	20,5	14,2	21,2	14,7	21,8
Occitanie	14,8	21,8	14,6	23,1	15,3	23,3
Pays de la Loire	12,4	20,2	14,7	23,9	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,1	23,3	15,1	22,6	15,7	23,1
Ensemble	15,4	24,1	14,8	23,0	16,2	23,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



21 488 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (20 732 €) est nettement moins importante que celle du secteur (23 005 €). Elle est inférieure de 6,6 %.

Cependant, par rapport aux médianes sectorielles, les cadres, les professions intermédiaires et les employés ont une rémunération relativement plus élevée (29 525 €, 1 668 € et 1 68 € respectivement).

- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les cadres (+ 34,7 %) et les professions intermédiaires (+ 3,6 %).

Au niveau du secteur, les variations les plus marquées concernent les professions intermédiaires (+ 5,9 %) et les professions intermédiaires (+ 4,9 %).

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



Catégories sociales						
	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Cadres	50 513	68 048	36 733	38 523	37 040	38 137
Professions intermédiaires	24 557	25 448	22 456	23 780	23 186	24 228
Employés	20 591	21 243	20 354	21 075	21 060	21 530
Ouvriers	13 980	14 416	17 601	18 414	17 765	18 343
Ensemble	20 732	21 488	21 948	23 005	23 193	24 030

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2021.



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.

**9 658 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES**

• L'effet du genre est très important sur le niveau médian de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 805 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été renforcé de + 64,3 %.

• Au niveau du secteur, l'effet du genre est aussi marqué. La rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 478 €.

L'écart s'est renforcé de + 6,2 % par rapport à 2019.

**ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE**

• L'indice de parité de la branche montre un différentiel très marqué entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (31,1 points d'écart). Les ouvriers constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 67,4 % de celle des hommes.

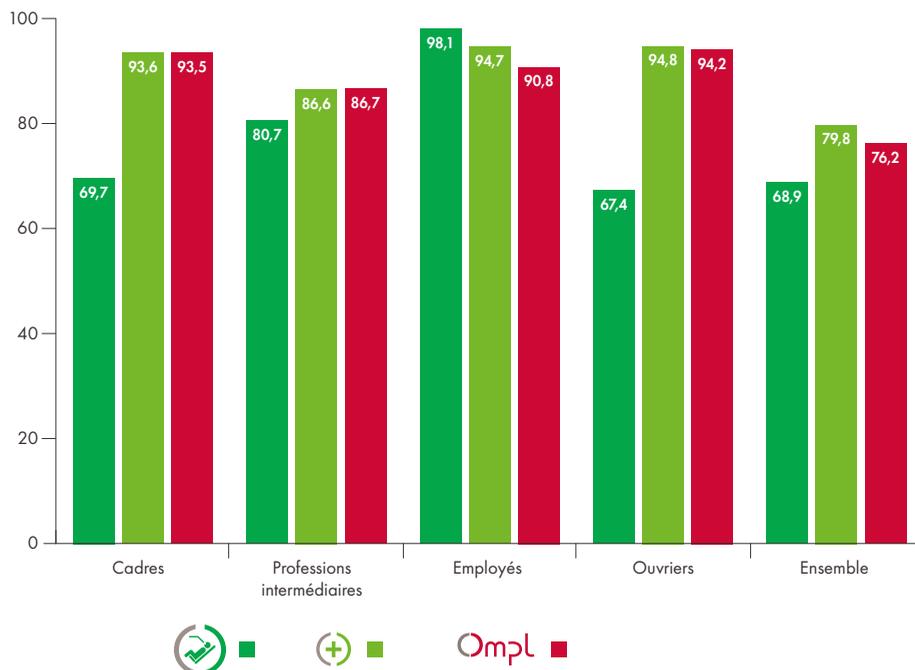
• Au niveau du secteur, l'inégalité est nettement moins importante. Néanmoins, l'indice de parité sectoriel (79,8 %) montre que, globalement, la rémunération médiane des femmes est significativement inférieure à celle des hommes. Les professions intermédiaires forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes correspondant à 86,6 % de celle des hommes.

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

Ompl

Genre	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Femmes	20 664	21 361	21 640	22 647	22 371	23 301
Hommes	26 550	31 019	27 042	28 388	29 023	30 588
Ensemble	20 732	21 488	21 948	23 005	23 193	24 030

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2021.

Indice de parité par catégorie sociale (%)

Source : Insee, DSN, 2021.



L'indice de parité F/H calculé permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.



VALORISATION DU SALAIRE AVEC L'ÂGE

- Dans la branche :
 - les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de +13,7 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+ 4,4 %) ;
 - par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane.
- Au niveau du secteur :
 - la rémunération médiane suit une évolution en fonction de l'âge similaire à celle de la branche. Celle des séniors est plus élevée de + 19,4 % par rapport aux jeunes et de + 4,6 % par rapport aux salariés d'âge intermédiaire ;
 - comme pour la branche, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane en comparaison de 2019.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, la rémunération annuelle médiane au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :
- maximale pour l'Île-de-France (22 826 €) ;
 - minimale pour les DOM regroupés (20 501 €).
 - Par rapport à 2016, la rémunération médiane s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
 - la Corse, avec une très forte progression de + 7 % ;
 - l'Occitanie, caractérisée par une augmentation similaire de + 5,1 %.

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



Ompl

Tranches d'âge	2019	2021	2019	2021	2019	2021
< 35 ans	19 143	19 946	19 650	20 632	20 931	21 648
35-49 ans	20 933	21 724	22 431	23 557	23 700	24 600
50 ans et +	21 900	22 672	23 504	24 636	24 646	25 510
Ensemble	20 732	21 488	21 948	23 005	23 193	24 030

Sources: Insee, DADS/DSN, 2019-2021.

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



Ompl

Régions	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	21 031	21 764	22 181	23 191	23 493	24 263
Bourgogne-Franche-Comté	20 690	21 382	21 729	22 636	22 265	22 940
Bretagne	20 598	21 139	21 961	22 734	22 762	23 445
Centre-Val de Loire	20 811	21 539	21 918	22 818	22 666	23 403
Corse	19 219	20 561	21 999	23 512	22 571	23 496
DOM regroupés	20 181	20 501	21 668	22 721	22 098	23 051
Grand Est	20 729	21 133	21 700	22 727	22 424	23 182
Hauts-de-France	19 878	20 537	21 162	22 290	21 943	22 809
Île-de-France	22 005	22 826	23 897	24 909	27 833	28 421
Normandie	20 353	21 281	21 362	22 459	22 079	22 995
Nouvelle-Aquitaine	20 505	21 405	21 542	22 558	22 169	23 058
Occitanie	20 203	21 228	21 592	22 591	22 156	23 022
Pays de la Loire	20 232	20 913	21 376	22 286	22 447	23 158
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20 237	21 028	21 750	23 132	22 516	23 594
Ensemble	20 732	21 488	21 948	23 005	23 193	24 030

Sources: Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



CHÔMAGE TRÈS ÉLEVÉ

Au sein de la branche, 14,1 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021.

Cette proportion est très élevée par rapport à celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,8 % selon l'INSEE).

En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (10,8 %).

Indicateur de chômage annuel



Salariés avec période(s) de chômage	8254	40964	52967	7501	10320	11583	3306
Salariés sans période de chômage	50380	339130	443506	53897	86037	122997	25819
Effectif total	58634	380094	496473	61398	96357	134580	29125
Indicateur de chômage annuel (%)	14,1	10,8	10,7	12,2	10,7	8,6	11,4

Source : Insee, DSN, 2021.



Indicateur de chômage global annuel =

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

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

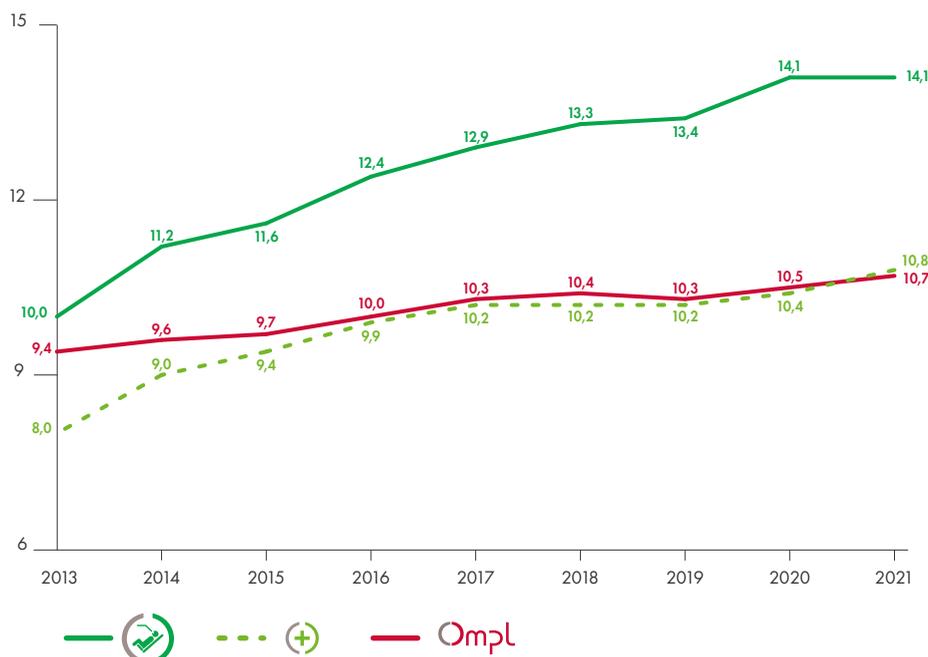


PROGRESSION DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2013, la part de salariés de la branche ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année tend à augmenter jusqu'en 2021. Elle progresse de + 4,1 points.

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était inférieur à celui de la branche en 2013 (8 % contre 10 % respectivement). Néanmoins, jusqu'en 2021, il a progressé moins rapidement que celui de la branche (+ 2,8 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



TAUX PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

- Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (14,6 % contre 7,1 %). Par rapport à 2016, les taux ont progressé pour les femmes (+ 2 points) et régressé pour les hommes (- 0,4 point).
- Au niveau du secteur, les femmes sont, comme dans la branche, plus fréquemment au chômage (10,9 % contre 10,2 %). Les variations par rapport à 2016 sont différentes :
 - + 1 point pour les femmes et
 - + 0,2 point pour les hommes.



BAISSE AVEC L'ÂGE

- Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que pour les séniors (+ 7,1 points). De 2016 à 2021, le taux a progressé pour les séniors (+ 2,1 points) et baissé pour les jeunes (- 0,4 point).
- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont plus souvent au chômage que les séniors (+ 5,6 points). Par rapport à 2016, ils ont connu la plus forte variation de l'indicateur (+ 1,5 point).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de la branche (14,1 %), les employés sont plus souvent au chômage (+ 1,2 point) et les cadres moins exposés (- 9,9 points). Par rapport à 2016, les plus fortes variations concernent les professions intermédiaires (+ 3,1 points) et les employés (+ 2,4 points).
- Au niveau sectoriel, les employés sont les plus concernés par des périodes de chômage (14,2 %). De 2016 à 2021, les employés (+ 2,5 points) et les cadres (- 2,1 points) ont connu les plus fortes variations.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)



Ompl

Genre	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Femmes	12,6	14,6	9,9	10,9	10,1	10,8
Hommes	7,5	7,1	10,0	10,2	9,7	9,9
Ensemble	12,4	14,1	9,9	10,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

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



Ompl

Tranches d'âge	2016	2021	2016	2021	2016	2021
< 35 ans	17,6	17,2	13,3	13,3	13,3	13,1
35-49 ans	11,7	13,6	8,8	10,3	9,0	10,2
50 ans et +	8,0	10,1	6,9	7,7	6,9	7,5
Ensemble	12,4	14,1	9,9	10,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)



Ompl

Catégories sociales	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Cadres	3,5	4,2	10,9	8,8	9,8	8,5
Professions intermédiaires	9,9	13,0	6,8	7,2	7,8	7,8
Employés	12,9	15,3	11,7	14,2	11,4	13,6
Ouvriers	9,8	10,7	11,6	13,0	11,6	13,4
Ensemble	12,4	14,1	9,9	10,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

• Les salariés de la branche à temps partiel sont moins souvent confrontés au chômage que ceux travaillant à temps complet (- 1,7 point).

Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (+ 2,5 points).

• La configuration sectorielle est inverse : les salariés à temps partiel sont plus fréquemment au chômage que leurs homologues à temps complet (+ 0,9 point) et leur indice a progressé (+ 0,2 point) par rapport à 2016.

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

Temps de travail					Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Temps complet	12,1	14,6	9,1	10,5	9,5	10,3
Temps partiel	12,8	12,9	11,2	11,4	11,1	11,5
Ensemble	12,4	14,1	9,9	10,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

• En 2021, la part de salariés de la branche ayant connu une période de chômage indemnisée au cours l'année varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM regroupés (18,2 %) et atteint un minimum pour le Grand Est (11,7 %).

• Par rapport à 2016, l'indicateur de chômage annuel s'est accru sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- la Bretagne, avec une progression de + 3,6 points;
- la Bourgogne-Franche-Comté, caractérisée par une augmentation similaire de + 3,5 points.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

Régions					Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	12,5	14,5	10,1	10,9	10,2	10,7
Bourgogne-Franche-Comté	10,1	13,6	8,8	9,5	9,0	9,7
Bretagne	11,2	14,8	10,6	11,7	10,7	11,4
Centre-Val de Loire	12,8	12,9	8,7	9,5	8,9	9,4
Corse	15,6	16,7	9,7	11,0	9,0	11,3
DOM regroupés	16,3	18,2	12,6	13,4	12,5	13,2
Grand Est	10,2	11,7	8,4	9,2	8,5	9,2
Hauts-de-France	11,3	13,8	8,7	9,6	8,9	9,7
Île-de-France	12,6	13,8	9,5	10,9	9,7	10,4
Normandie	12,9	14,5	8,8	9,1	9,0	9,2
Nouvelle-Aquitaine	11,9	13,2	10,1	10,9	10,2	11,1
Occitanie	13,8	15,6	11,1	11,9	11,3	11,9
Pays de la Loire	12,1	12,5	10,3	11,0	10,5	11,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,9	15,5	11,1	11,9	11,1	11,9
Ensemble	12,4	14,1	9,9	10,8	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 15,4 % des salariés du secteur et est à l'origine de 18,8 % des actions de formation. 31,9 % des cabinets dentaires se sont investis dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est aussi fréquent. 82,2 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 76,6 % des salariés.

Données de cadrage 2022

			Ompl				
Nombre total d'actions de formation	20 405	108 632	132 189	1 997	9 936	69 895	6 399
Effectifs salariés totaux	58 634	380 094	496 473	61 398	96 357	134 580	29 125
Nombre d'entreprises formatrices	7 333	27 875	34 746	258	2 942	15 332	2 010
Nombre total d'entreprises	22 992	79 536	102 459	411	29 755	21 543	4 835

Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.



MAJORITAIREMENT DES PDC

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (20,7 %). Le taux d'accès à ce dispositif est inférieur à celui du secteur (- 1,7 point).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont nettement plus utilisatrices du contrat de professionnalisation (14,7 % contre 6,1 %) et recourent moins souvent au PDC (15,1 %) que l'ensemble du secteur (24,9 %).

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ¹			Taux d'entreprises formatrices ²		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	8,0	6,0	20,7	14,7	9,1	15,1
	1,7	4,5	22,4	6,1	14,0	24,9
Ompl	1,4	4,3	21,0	5,1	13,8	23,5

Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : calculé sur l'ensemble des actions de formation.

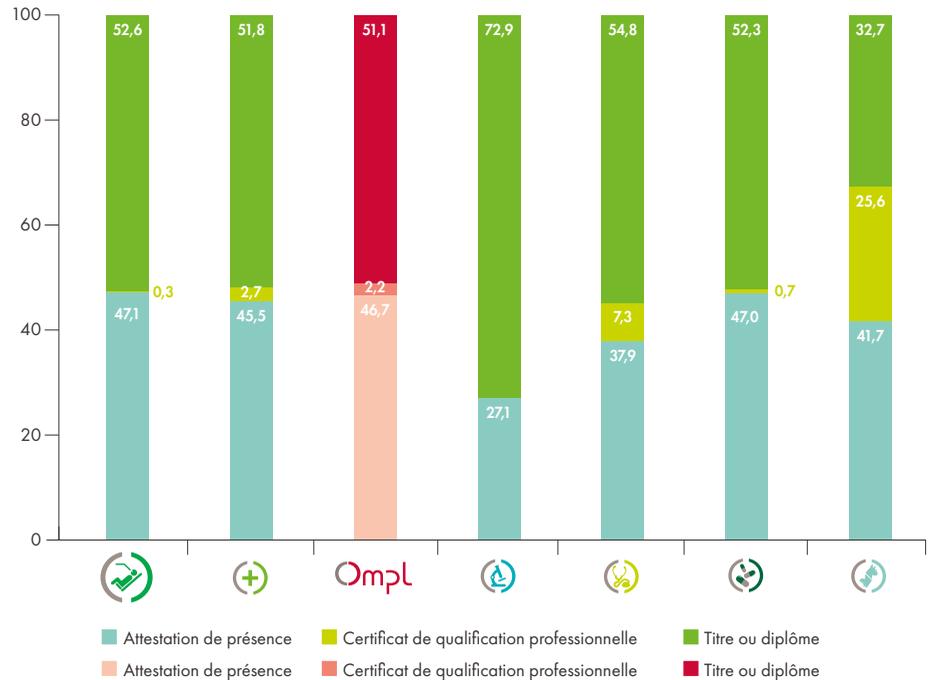
2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (52,6 %, très majoritairement des titres d'assistant dentaire). Ce type de sanction est tout aussi fréquent dans l'ensemble du secteur (51,8 %).
- À l'exception des attestations de présence (47,1 % contre 45,5 % pour le secteur), les autres sanctions sont très marginales (0,3 %).

Répartition des formations par sanction (%)



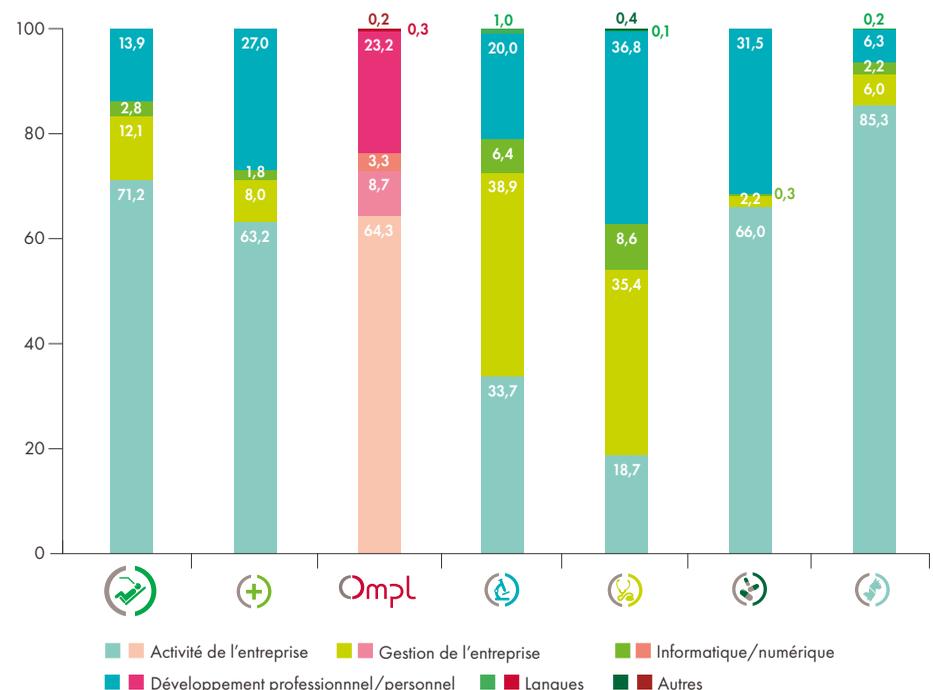
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.



BESOINS DE COMPÉTENCES CIBLÉES

- Les besoins des entreprises de la branche en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (formation d'assistant dentaire, AFGSU, implantologie, ...). La fréquence de ce domaine (71,2 %) est supérieure de + 8 points à celle du secteur.
- Les autres thèmes de formations sont moins investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS PROCHE DU TAUX D'EMPLOI

- Dans la branche, 93,3 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est similaire à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (92,4 %).
- La configuration sectorielle est opposée à celle de la branche. 89,1 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 88 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS PLUTÔT GÉNÉRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 73,6 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de - 26,4 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 30,3 % des stagiaires féminins bénéficient de contrats de professionnalisation contre 14 % de leurs homologues masculins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Les contrats de professionnalisation sont mobilisés par 7,8 % des femmes stagiaires contre 3,7 % des hommes. Le PDC bénéficie à 76,9 % des stagiaires masculins contre 73 % de leurs homologues féminins

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

Dispositif	Genre	Répartition (%)	
		Femmes	Hommes
Icone 1 (Pencil)	Cpro	30,3	14,0
	Capp	22,5	12,5
	PDC	47,2	73,6
Icone 2 (+)	Cpro	7,8	3,7
	Capp	19,2	19,4
	PDC	73,0	76,9
Ompl	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 63,3 % sont des formés contre 39,5 % des salariés. Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau du secteur est sensiblement différent. Les jeunes sont plus souvent formés. Ils représentent 55,1 % des stagiaires pour 40,1 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



FAIBLE IMPACT DE L'ÂGE SUR LES DISPOSITIFS

- Quelle que soit la classe d'âge, le PDC est privilégié avec une part s'étendant de 35 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 88,4 % pour ceux de 50 ans et plus. Ceux de moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats de professionnalisation (30,9 %) et aux contrats d'apprentissage (34,1 %).
- La configuration du secteur est la même que celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé par les stagiaires de 35 à 49 ans (92,5 %) et les seniors (98,1 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce au PDC (56,5 %) et aux contrats d'apprentissage (34,6 %).

Répartition des stagiaires par tranche d'âge et dispositif (%)

Secteur	Dispositif	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
		Icon 1	Cpro	30,9
Icon 2	Capp	34,1	0,6	0,5
	PDC	35,0	68,0	88,4
	Icon 4	Cpro	8,9	7,1
Icon 5	Capp	34,6	0,4	0,1
	PDC	56,5	92,5	98,1
	Ompl	Cpro	8,0	5,9
Capp		35,1	0,4	0,1
PDC		56,9	93,7	98,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

• Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 82,3 % des formés alors que ces entreprises emploient 79,2 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 17,7 % des stagiaires contre 20,8 % des salariés.

• Par rapport à la branche, la configuration du secteur est analogue. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (72,3 % des formés et 56,1 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (27,7 % des formés et 43,9 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	8,4	4,2	21,6
Bourgogne-Franche-Comté	8,2	0,9	16,0
Bretagne	7,8	1,2	17,2
Centre-Val de Loire	7,5	2,7	15,1
Corse	6,8	6,3	14,9
DOM regroupés	3,3	4,1	13,5
Grand Est	8,3	4,0	21,0
Hauts-de-France	6,2	4,2	18,1
Île-de-France	7,8	13,4	24,8
Normandie	9,2	1,4	13,4
Nouvelle-Aquitaine	8,9	3,1	18,6
Occitanie	8,1	5,1	22,3
Pays de la Loire	8,9	2,1	15,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,0	5,1	23,0
	8,0	6,0	20,7
	1,7	4,5	22,4
Ompl	1,4	4,3	21,0

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

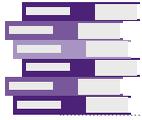
En 2021, le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre :

– il est maximal pour l'Île-de-France (24,8 %), avec une différence de + 4,1 points par rapport à la moyenne nationale de la branche (20,7 %).

Cette région bénéficie aussi du plus fort taux d'accès au contrat d'apprentissage (13,4 %) contre 6 % au niveau national ;

– il atteint un minimum pour la Normandie (13,4 %) avec un écart de – 7,3 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

La région est aussi caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage 1,4 % plus faible que le niveau national (– 4,6 points).



NOTES

Dotted lines for writing notes.



A series of horizontal dotted lines for writing.

+ de **200** publications depuis 2005

34 études statistiques

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

18 études prospectives

- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
- Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
- Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
- Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
- Cabinets médicaux (2014, 2021)
- Pharmacie d'officine (2012, 2018)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)

22 études thématiques

- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021)
- Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et aux problématiques de fidélisation (2023)

28 baromètres annuels

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)

15 études transverses

- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- Qualité de vie au travail (2014, 2017, 2023)
- Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Cartographie des mobilités (2020)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension (2023)
- Formations en alternance (2023).

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec près de 105 500 entreprises de proximité, 496 473 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

- entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local ;
- emplois majoritairement féminins et pérennes ;
- contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.



www.ompl.fr

18-20 boulevard de Reilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales