



**2023**  
Entreprises  
libérales



Baromètre Emploi-Formation  
CABINETS MÉDICAUX



**Ompl**





# ÉDITO

## Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 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](http://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<sup>e</sup> 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.



# 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](http://www.ompl.fr)**



## FORTE CROISSANCE DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de + 4,7 % en 2021.

La valeur plutôt importante du taux de rotation (17 % soit + 2 points relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable d'entrées (19,4 %) dans le périmètre de la branche.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est aussi en progression (+ 2,2 %). En revanche, le niveau de turnover (11,7 %) est beaucoup moins marqué que celui de la branche mais reste en deçà du seuil critique de 15 %.

## Entreprises employeuses en 2021



| Entreprises employeuses | 29 755 | 79 536 | 102 459 | 22 992 | 411   | 21 543 | 4 835 |
|-------------------------|--------|--------|---------|--------|-------|--------|-------|
| Évolution 2020-2021 (%) | 4,7    | 2,2    | 2,8     | 2,0    | - 5,7 | - 0,2  | 0,6   |
| Taux d'entrée (%)       | 19,4   | 12,8   | 13,4    | 12,8   | 3,4   | 5,4    | 7,5   |
| Taux de sortie (%)      | 14,7   | 10,5   | 10,6    | 10,8   | 8,9   | 5,7    | 6,8   |
| Taux de rotation (%)    | 17,0   | 11,7   | 12,0    | 11,8   | 6,2   | 5,6    | 7,2   |

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

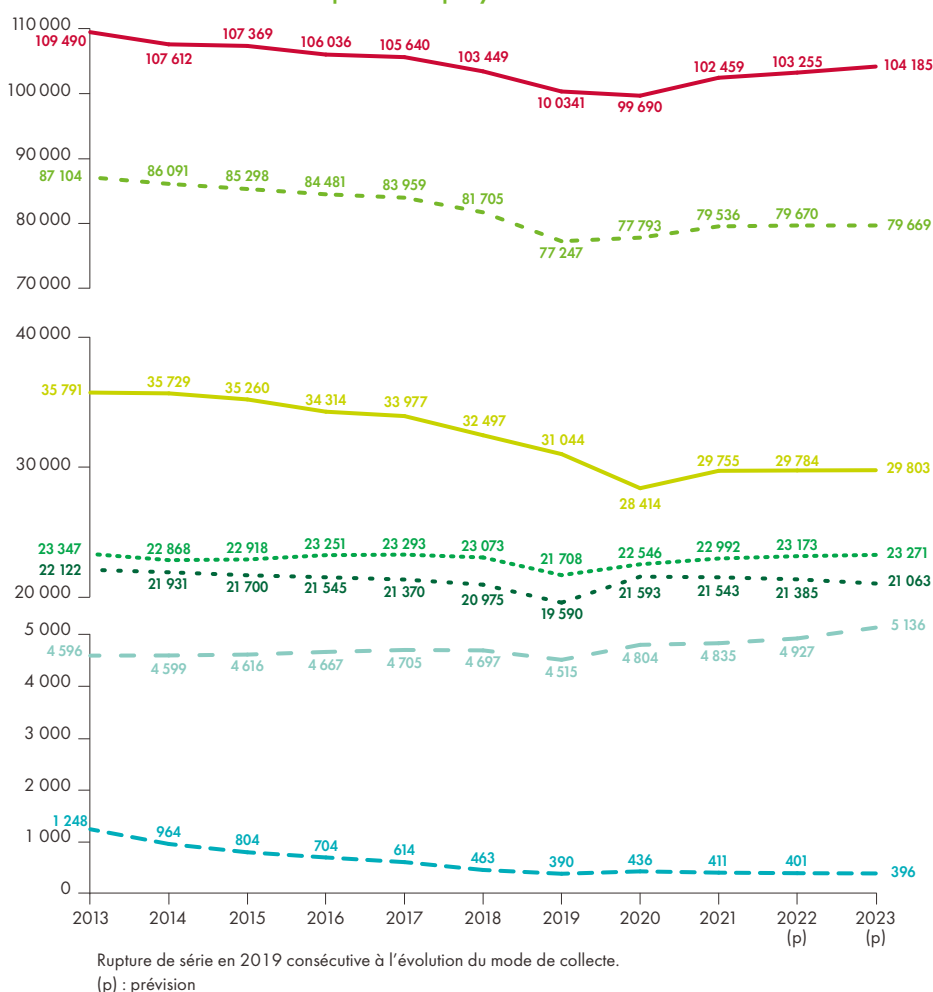
**Taux de rotation :** moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.



## MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2013 à 2021, la branche a connu un net recul du nombre d'entreprises employeuses (-6 036 unités). Néanmoins, une inflexion est intervenue en 2020. 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



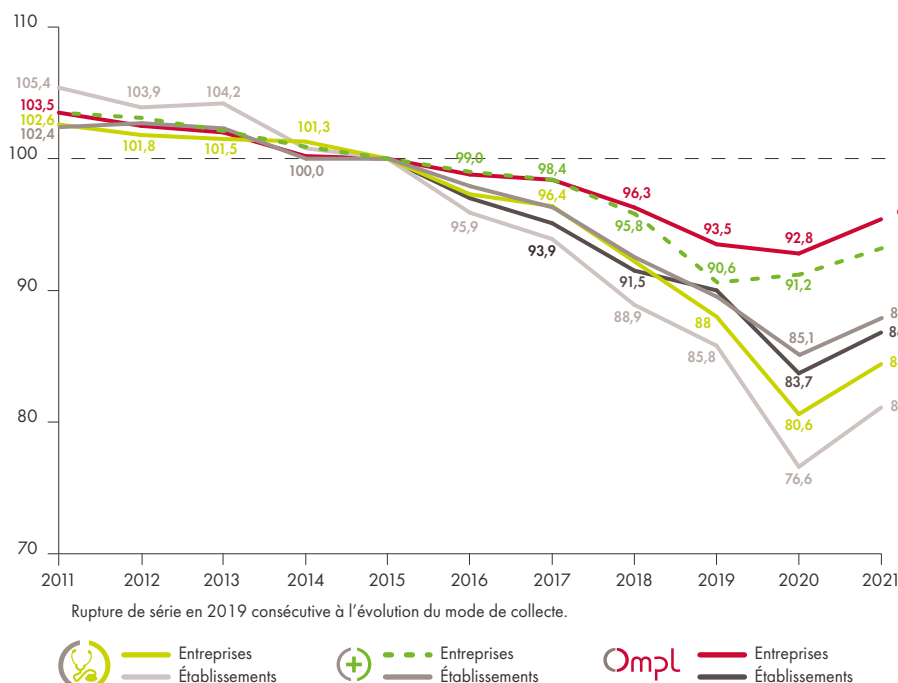
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (– 15,6 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 18,9 %). Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (– 6,8 %). En parallèle, le volume d'établissements recule moins fortement (– 12,1 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à ceux de la branche.

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



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.

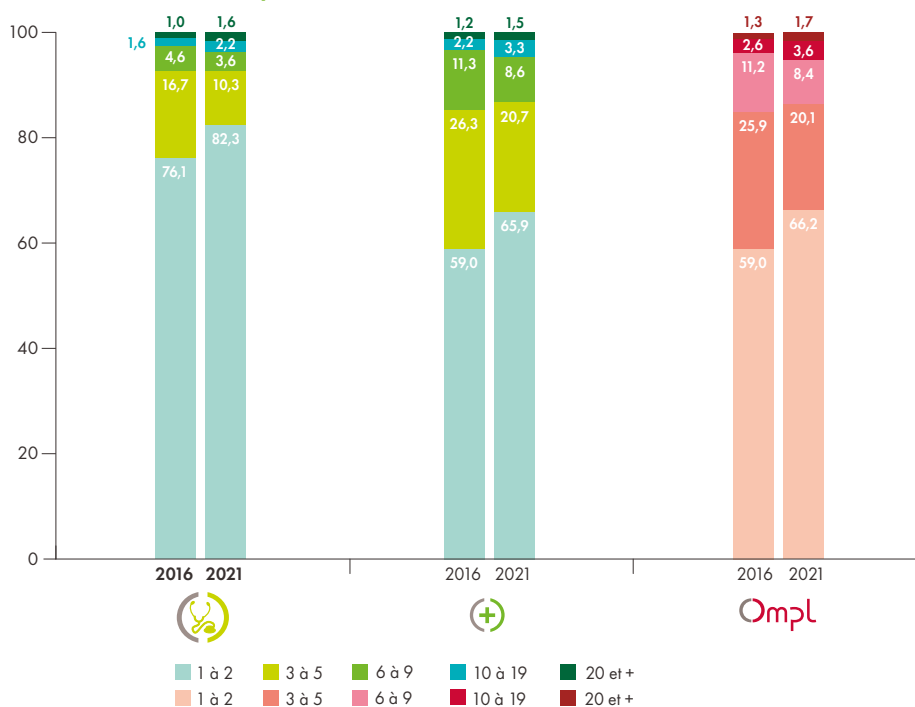
**Société commerciale et assimilée** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



## UN À DEUX SALARIÉS

- Plus de trois quarts des entreprises de la branche (82,3 %) 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 légèrement sous-représentées (– 1 point).
- Depuis 2016, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 6,2 points), au détriment de celles de trois à cinq salariés (– 6,4 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.



## DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les entreprises individuelles (42,9 %) 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 (+ 6,9 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.
- En comparaison du secteur, les entreprises individuelles sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 6,5 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)

|                                  | 2016 |      | 2021 |      | 2016 |      | 2021 |  | 2016 |  | 2021 |  |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|--|------|--|------|--|
| Entreprise individuelle          | 51,2 | 42,9 | 47,7 | 36,4 | 45,2 | 33,6 |      |  |      |  |      |  |
| Groupe et assimilé               | 38,2 | 39,6 | 23,3 | 22,7 | 22,7 | 21,2 |      |  |      |  |      |  |
| Société commerciale et assimilée | 10,6 | 17,5 | 29,0 | 40,9 | 32,1 | 45,2 |      |  |      |  |      |  |

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

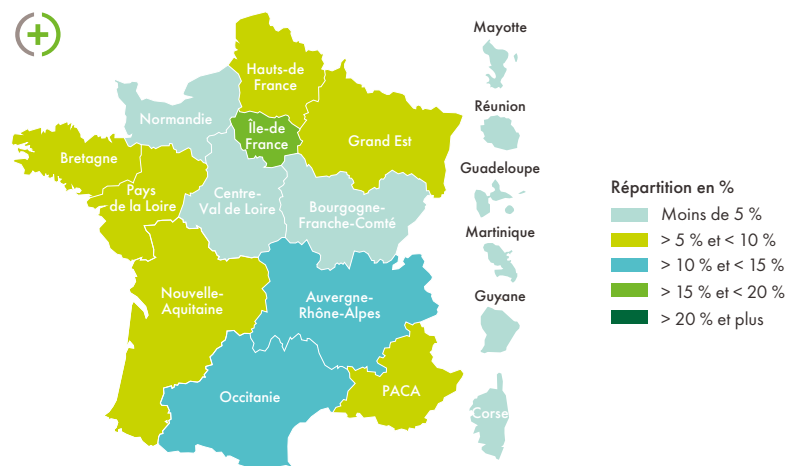
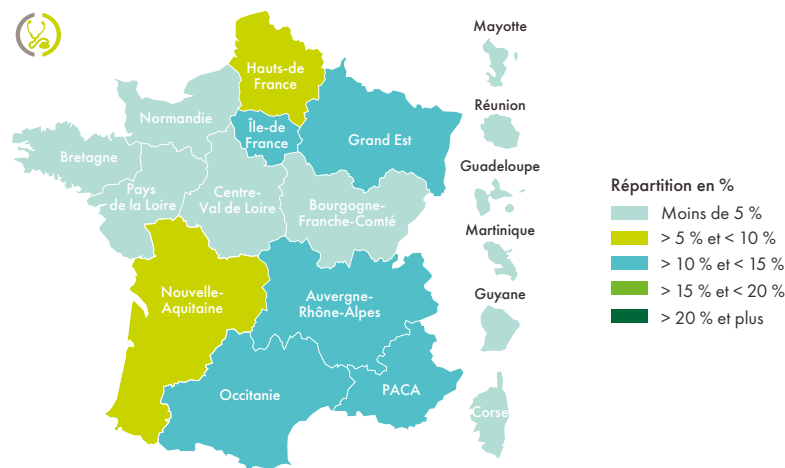


## TIERS DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

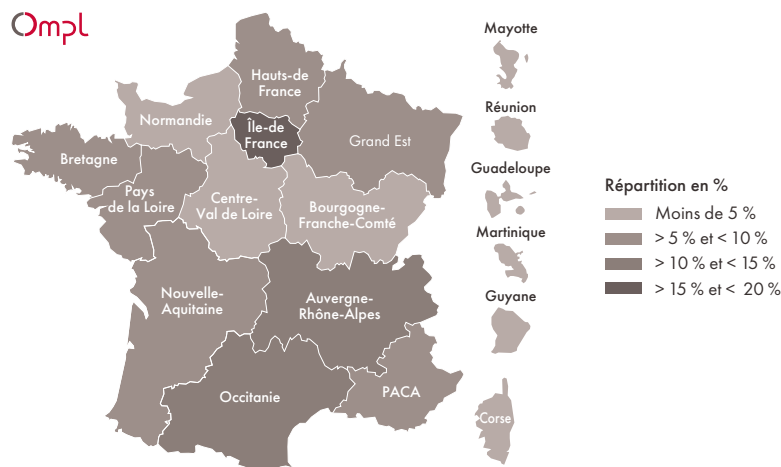
- L'Île-de-France rassemble 14,9 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (16 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (12 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre d'entreprises (11,1 %).

Ces trois régions regroupent 38 % des entreprises employeuses de la branche et 38,6 % du volume d'entreprises sectoriel.

## Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Ompl



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



### ENTREPRISES MOINS NOMBREUSES MAIS DE TRÈS PETITE TAILLE

- La taille moyenne des entreprises de la branche (2,6 salariés) est nettement moins importante que celle du secteur (3,9 salariés). Néanmoins, elle a progressé de + 4 % par rapport à 2016.
- Comme pour le secteur, la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente au sein de la branche est l'entreprise individuelle (42,9 %). Sa part a reculé de – 8,3 points relativement à 2016.

### Données de cadrage



|                                                                  | 29 755 | 79 536 | 102 459 | 22 992 | 411                            | 21 543 | 4 835 |
|------------------------------------------------------------------|--------|--------|---------|--------|--------------------------------|--------|-------|
| Nombre d'entreprises employeuses en 2021                         |        |        |         |        |                                |        |       |
| Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2016 à 2021 (%) | – 13,3 | – 5,9  | – 3,4   | – 1,1  | – 41,6                         | + 0,0  | + 3,6 |
| Effectifs moyens de salariés en 2021                             | 2,6    | 3,9    | 3,9     | 2,2    | 126,5                          | 4,9    | 4,8   |
| Effectifs moyens de salariés en 2016                             | 2,5    | 3,6    | 3,6     | 2,0    | 53,5                           | 5,1    | 3,9   |
| Forme juridique la plus fréquente en 2021                        | EI     | EI     | SARL    | EI     | Société par actions simplifiée | SARL   | SARL  |
| Part de la forme juridique la plus fréquente en 2021 (%)         | 42,9   | 36,4   | 35,3    | 51,4   | 67,6                           | 66,1   | 41,9  |
| Forme juridique la plus fréquente en 2016                        | EI     | EI     | EI      | EI     | Société par actions simplifiée | SARL   | EI    |
| Part de la forme juridique la plus fréquente en 2016 (%)         | 51,2   | 47,7   | 45,2    | 64,5   | 54,8                           | 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 121 681 € de valeur ajoutée (+10,7 % par rapport à 2016). Accompagnant une forte hausse du chiffre d'affaires (+ 8,5 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (102 130 € d'EBE) beaucoup plus important que celui de 2016 (+ 10,9 %).

• Par rapport à la branche, le chiffre d'affaires moyen au sein du secteur en 2021 est plus conséquent (306 117 €) alors qu'une progression soit 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 %).



## DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

Le niveau de significativité des données ne permet d'analyser les indicateurs de la branche.

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

|  |      | CA        | Marge   | VA      | Impôts  | Salaires | EBE     | Bénéfice |
|--|------|-----------|---------|---------|---------|----------|---------|----------|
|  | 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 | 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  |
|  | 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 | 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 | 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 | 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 | NS            | NS            | NS            | 64 433***  | 1 063 491*   | 290 660***    | 152 138***   |
|  | 2021 | NS            | NS            | NS            | 123 302*** | NS           | NS            | 437 134**    |
|  | 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***   |
|  | 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 | 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 | NS            | NS            | NS            | 501 583*   | NS           | NS            | NS           |
|  | 2021 | 37 401 049*** | 37 270 881*** | 22 144 615*** | 964 030*** | 9 008 644*** | 12 210 883*** | 9 202 790*** |
|  | 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](http://www.ompl.fr)**



## CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2013, la branche enregistre une progression (+ 18,1 %) 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 moins rapidement (+ 19,9 %) que ceux du secteur (+ 25,6 %).

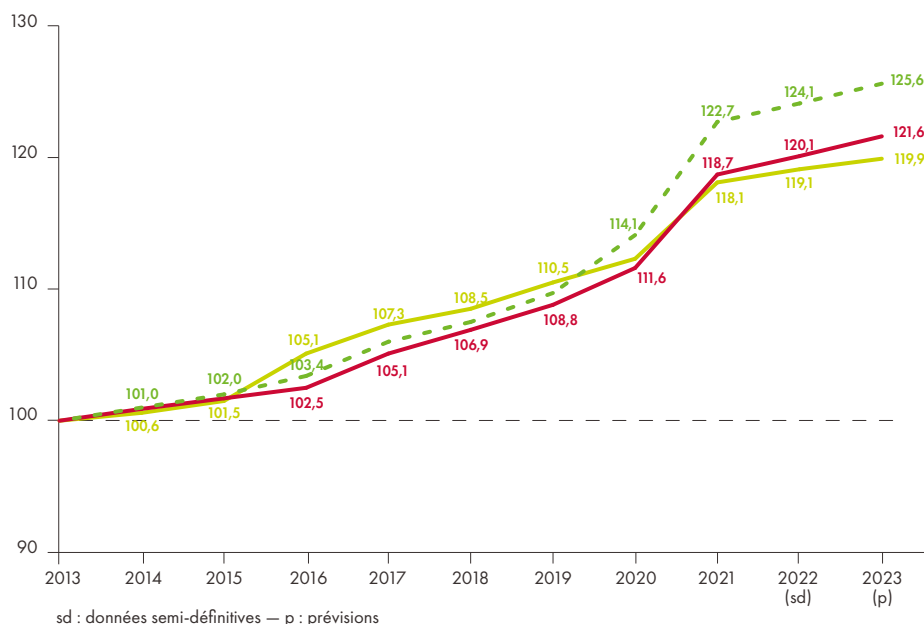
## Évolution des effectifs salariés en volume

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



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



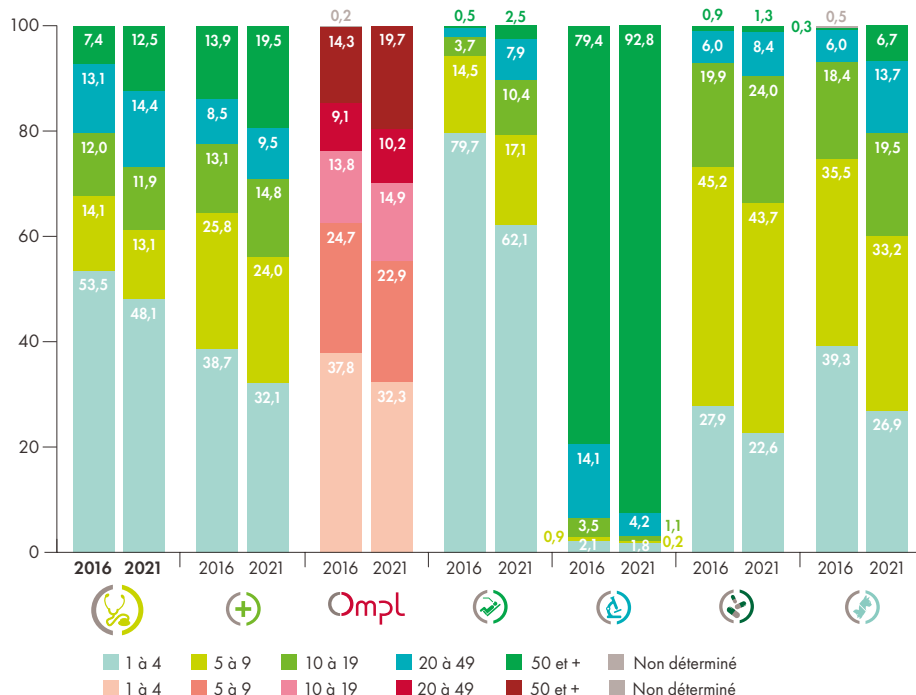
### 3/4 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 73,1 % 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 (– 6,5 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.



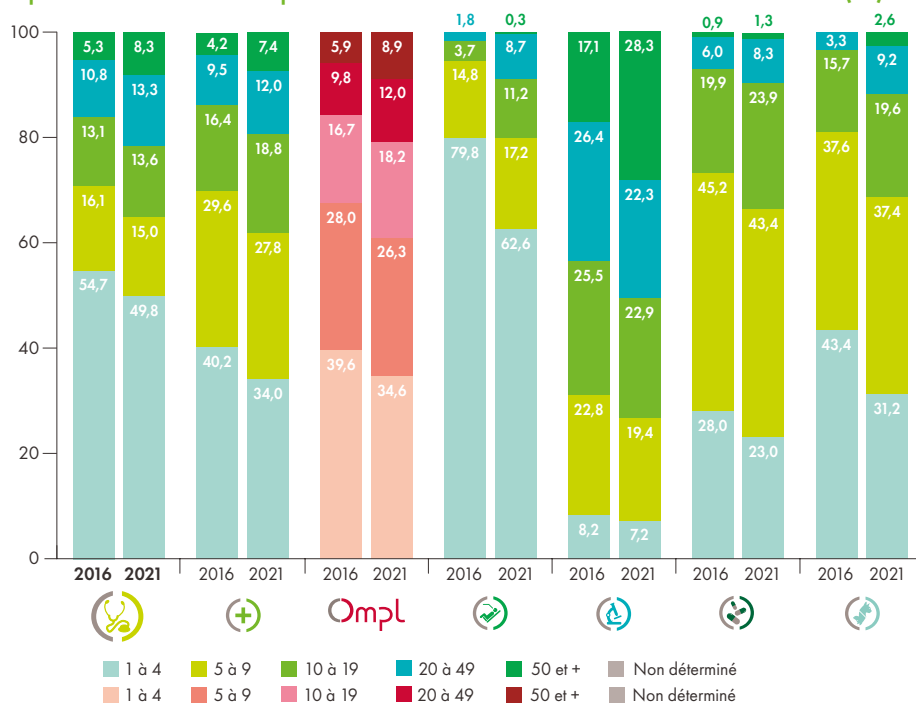
### PLUS D'ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 78,4 % des effectifs.

Cette proportion a néanmoins reculé de – 5,5 points par rapport à 2016.

- Le secteur est caractérisé par une configuration similaire 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.

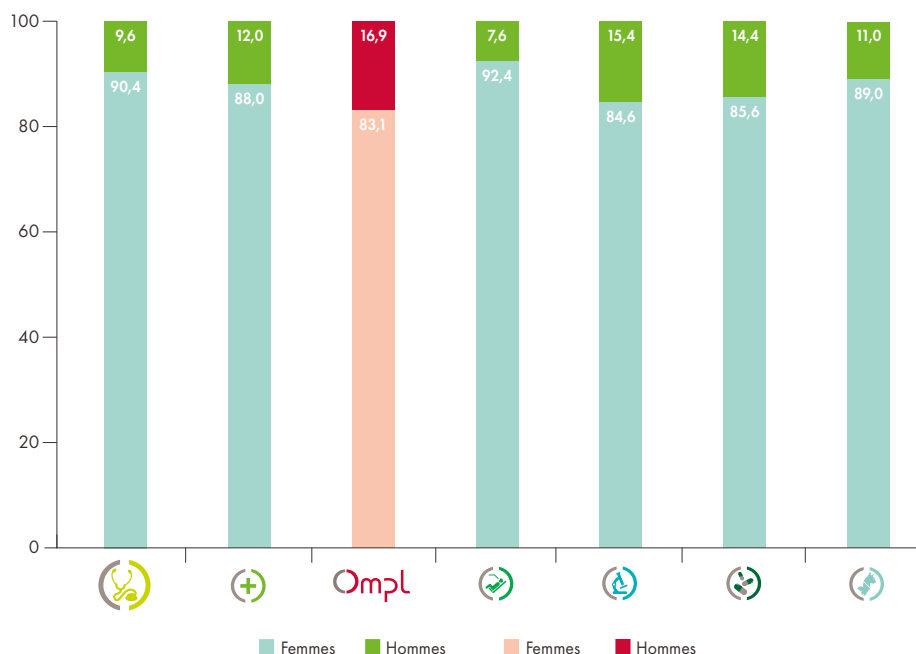


## EMPLOIS EN MAJORITÉ FÉMININS

Les emplois de la branche sont en grande partie féminins : 90,4 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est supérieure de 2,4 points à la moyenne du secteur (88 %).

## Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



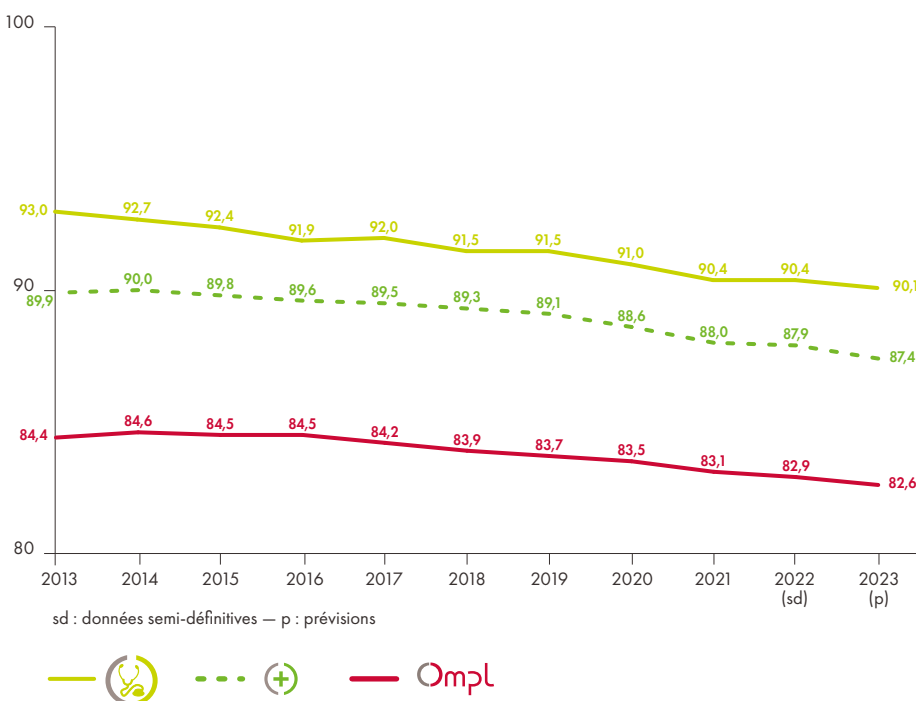
## STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2013, les données observées montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche reste relativement stable jusqu'en 2021. Elle varie seulement de - 2,6 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 (- 2,9 points) que celui du secteur (- 2,5 points).

## Évolution du taux de féminisation (%)



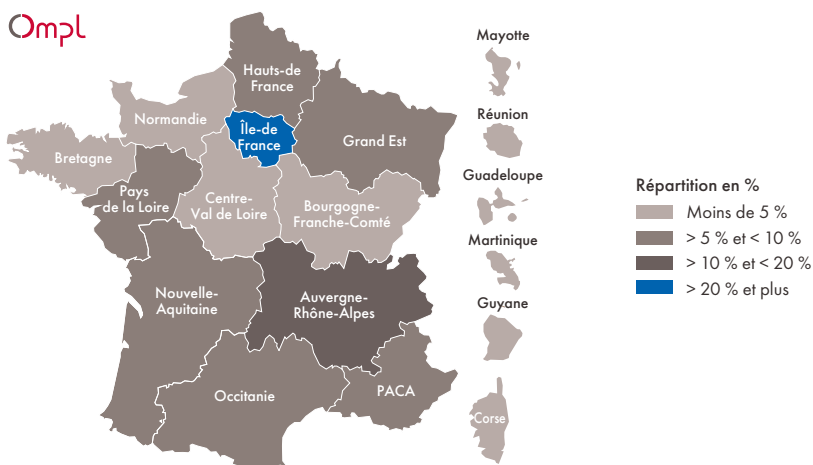
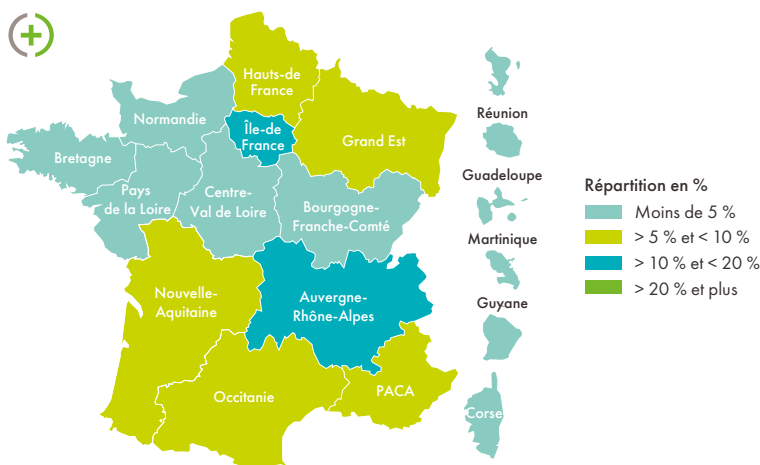
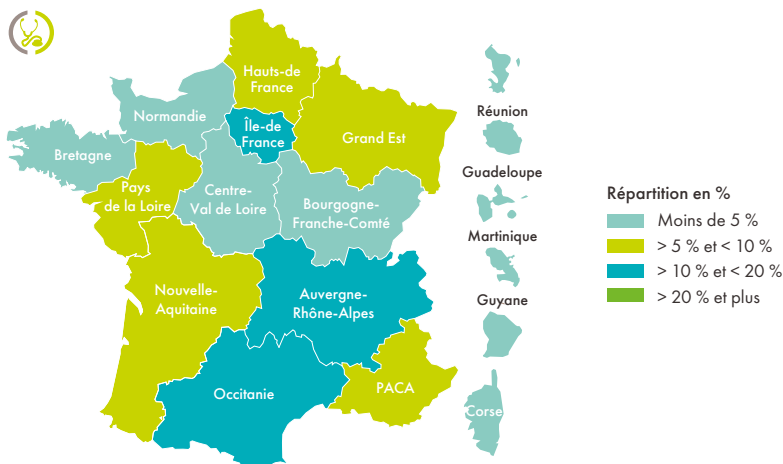
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



## 2/5<sup>E</sup> DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 16,4 % des salariés de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (17,4 %).
  - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12,1 %).
  - L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (11,2 %).
- Ces trois régions regroupent 39,7 % des salariés de la branche et 39,3 % des effectifs sectoriels.

### Effectifs par région (%)





## 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 (93,5 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (86,1 %).

Sur ces territoires, la proportion de femmes dans les effectifs de la branche a faiblement évolué par rapport à 2016 :

- 1,6 point pour les Pays de la Loire ;
- 2,5 points pour l'Île-de-France.

## Taux de féminisation par région (%)



| Régions                    | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 92,6 | 91,1 | 91,3 | 90,0 | 86,0 | 84,7 |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 93,0 | 91,7 | 91,0 | 89,7 | 87,9 | 86,3 |
| Bretagne                   | 93,0 | 91,1 | 90,7 | 89,1 | 85,7 | 84,1 |
| Centre-Val de Loire        | 93,1 | 91,7 | 90,7 | 89,7 | 86,7 | 86,1 |
| Corse                      | 91,2 | 89,5 | 88,4 | 86,8 | 82,5 | 83,1 |
| DOM regroupés              | 91,9 | 89,9 | 85,8 | 85,9 | 82,3 | 83,4 |
| Grand Est                  | 93,9 | 92,2 | 90,9 | 89,0 | 87,2 | 85,4 |
| Hauts-de-France            | 88,9 | 90,5 | 88,4 | 87,9 | 84,3 | 83,7 |
| Île-de-France              | 88,6 | 86,1 | 86,4 | 84,0 | 78,7 | 77,2 |
| Normandie                  | 92,8 | 90,8 | 90,6 | 89,0 | 85,6 | 85,4 |
| Nouvelle-Aquitaine         | 93,0 | 92,1 | 90,8 | 89,3 | 86,8 | 85,2 |
| Occitanie                  | 92,2 | 90,2 | 89,8 | 88,2 | 86,2 | 84,8 |
| Pays de la Loire           | 95,1 | 93,5 | 91,6 | 90,3 | 85,5 | 84,0 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 92,6 | 90,6 | 89,5 | 87,4 | 86,1 | 84,3 |
| Ensemble                   | 91,9 | 90,4 | 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 (69,3 %). Avec un écart de + 46,4 points, elle est nettement plus représentée que les professions intermédiaires qui forment la deuxième catégorie la plus importante (22,9 %).

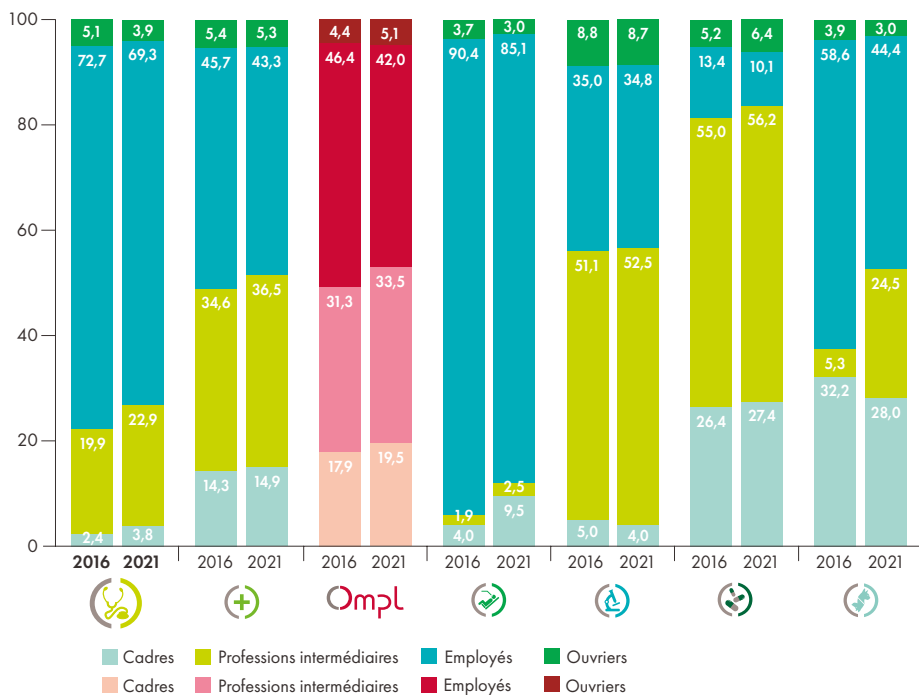
Par rapport à 2016 :

- la part des cadres a varié de + 1,4 point et celle des professions intermédiaires de + 3 points ;
- la proportion des employés (- 3,4 points) et des ouvriers (- 1,2 point) s'est repliée.

- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont similaires à ceux de la branche :

- 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...

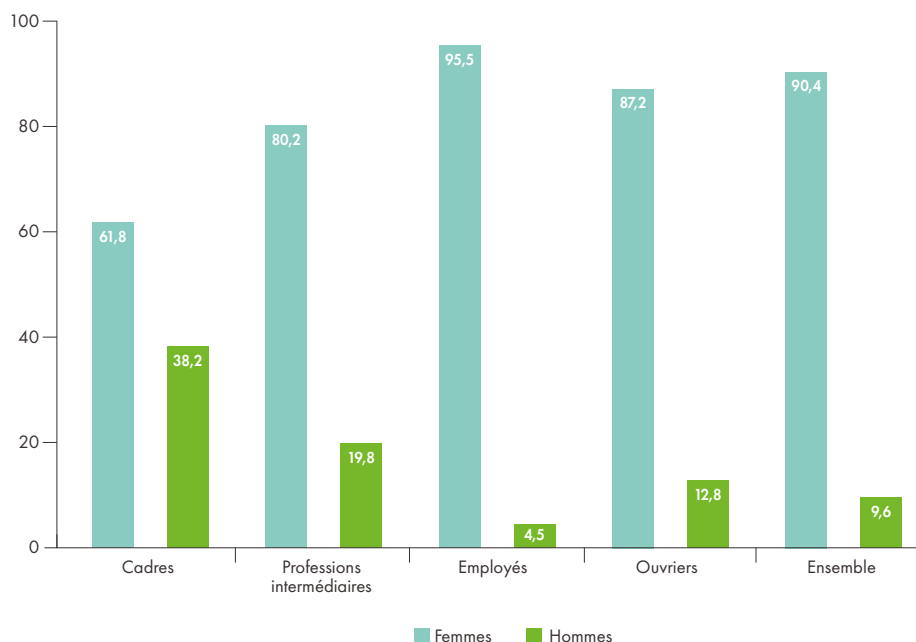


## FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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 (95,5 %) et il excède de 5,1 points celui de la branche dans son ensemble (90,4 %), alors qu'il est minimal pour les cadres (61,8 %).
- En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (38,2 %) et les professions intermédiaires (19,8 %) alors qu'ils ne représentent que 9,6 % de l'ensemble des effectifs.

## Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

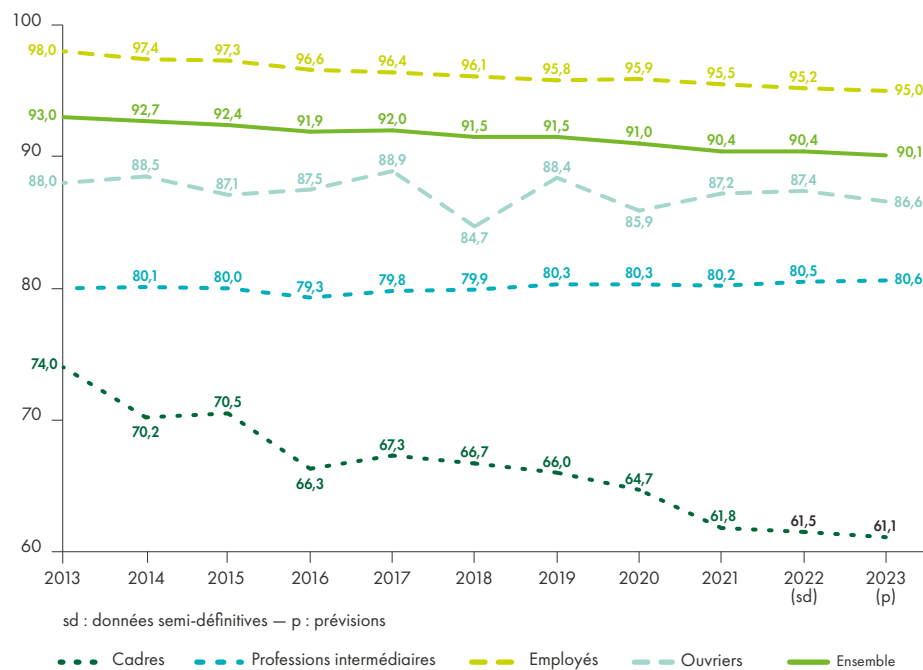


## LÉGER RECUL DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2013 le taux de féminisation de la branche tend à reculer (– 2,9 points selon les prévisions pour 2023), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les cadres (– 12,9 points) et les employés (– 3 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 61,1 % et 95 % en 2023 ;
- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période : + 0,6 point pour les professions intermédiaires et – 1,4 point pour les ouvriers.

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



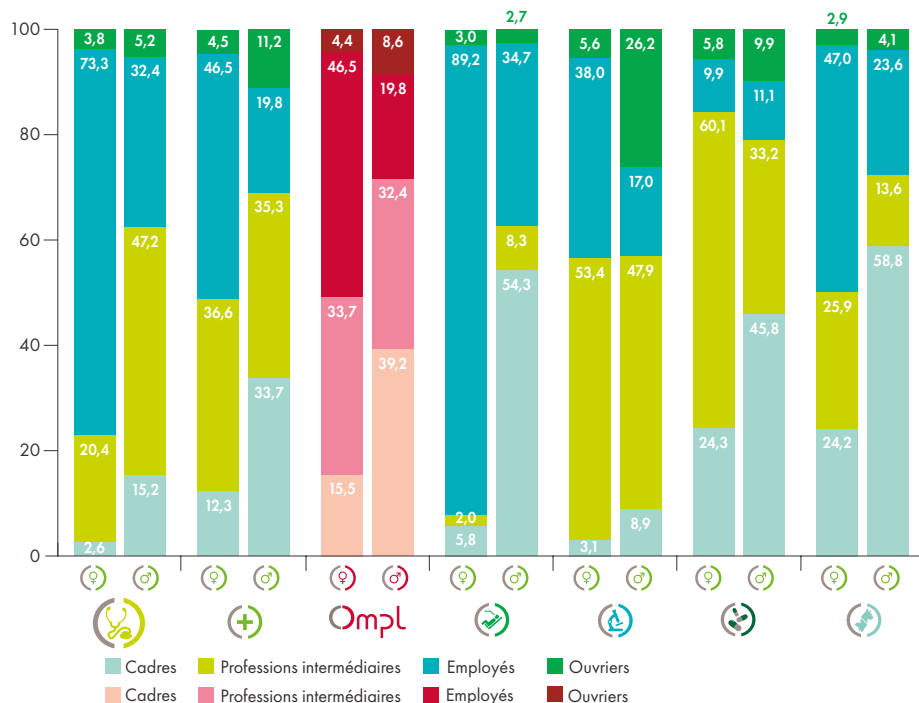
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



## 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 73,3 % contre 32,4 % pour les hommes, soit un différentiel de + 40,9 points pour les femmes. Avec un écart de + 26,8 points en faveur des hommes, les professions intermédiaires 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.



## 89,3 % DES SALARIÉS DANS 10 PROFESSIONS

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

Dans la branche, deux professions regroupent 66,7 % des salariés :

- les secrétaires (55,9 %) ;
- les techniciens médicaux (10,8 %).

## Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées<sup>(1)</sup>

| Type de métier                    | PCS-ESE                                                                               | 2016     |          | 2021     |          |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
|                                   |                                                                                       | Effectif | Part (%) | Effectif | Part (%) |
| <b>Exercice total du métier</b>   | 344b - Médecins salariés non hospitaliers                                             | 489      | 0,5      | 1 331    | 1,4      |
| <b>Exercice partiel du métier</b> | 431d - Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices) | 1 419    | 1,5      | 1 372    | 1,4      |
|                                   | 431f - Infirmiers en soins généraux, salariés                                         | 1 541    | 1,6      | 3 846    | 4,0      |
|                                   | 432d - Autres spécialistes de la rééducation, salariés                                | 1 322    | 1,4      | 2 441    | 2,5      |
|                                   | 433a - Techniciens médicaux                                                           | 9 634    | 10,0     | 10 444   | 10,8     |
| <b>Soutien au métier</b>          | 461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)                 | 1 042    | 1,1      | 1 461    | 1,5      |
|                                   | 526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux  | 3 466    | 3,6      | 5 736    | 6,0      |
| <b>Soutien à l'entreprise</b>     | 541d - Standardistes, téléphonistes                                                   | 2 452    | 2,5      | 2 404    | 2,5      |
|                                   | 542a - Secrétaires                                                                    | 50 482   | 52,4     | 53 842   | 55,9     |
|                                   | 684a - Nettoyeurs                                                                     | 3 677    | 3,8      | 3 206    | 3,3      |

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...).

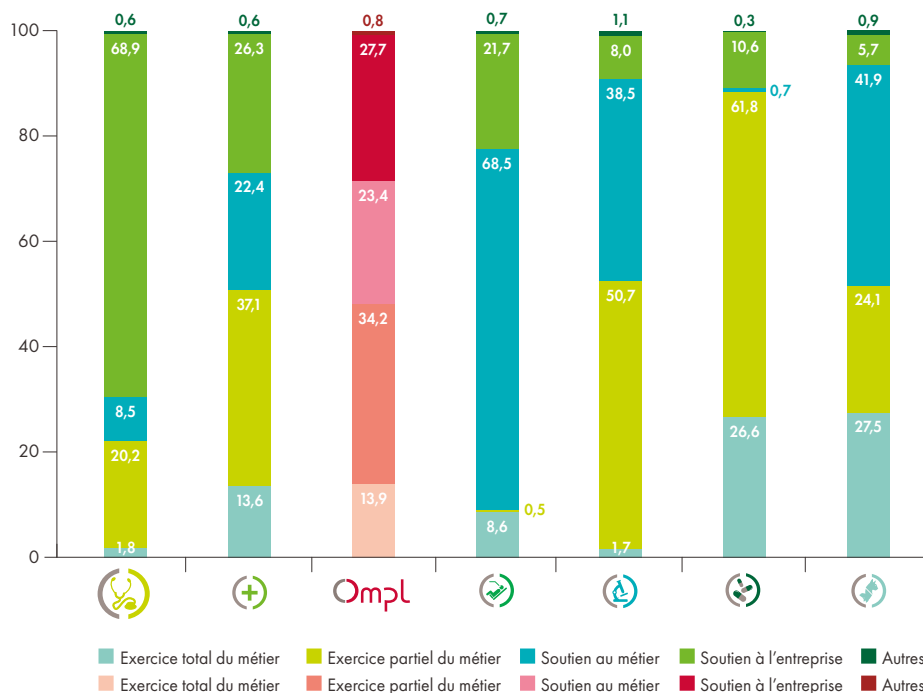
**Soutien à l'entreprise :** salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



## EMPLOIS EN SOUTIEN DE L'ENTREPRISE

- 68,9 % des salariés de la branche réalisent des 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 sous-représenté.
- Le deuxième type de métier le plus fréquent, l'exercice partiel du métier (20,2 %), concerne l'accomplissement d'une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Elles impliquent la possession de certifications ou de qualifications permettant de prendre en charge certaines composantes du cœur de métier. Au niveau du secteur, 37,1 % des effectifs, ce type de métier est plus fréquent.

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



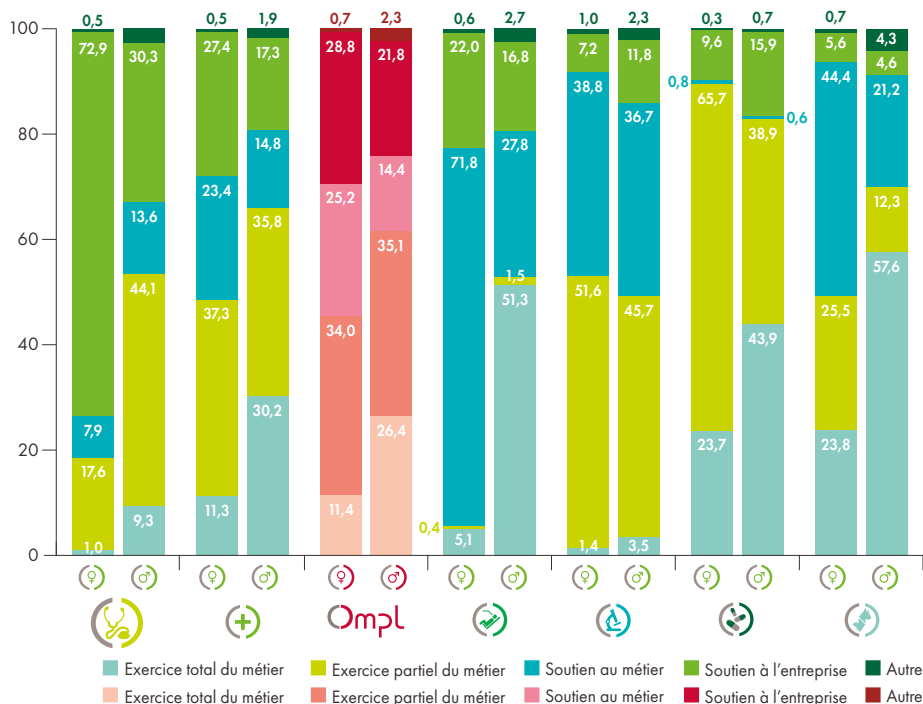
Source : Insee, DSN, 2021.



## MÉTIERS GENRÉS

- Au sein de la branche, les emplois centrés sur le soutien à l'entreprise sont les plus fréquents (68,9 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 72,9 % des femmes contre 30,3 % des hommes, soit un écart de très important de 42,6 points. L'exercice partiel du métier rassemble 17,6 % des femmes contre 44,1 % des hommes, ce qui implique un écart important de 26,5 points.
- Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois venant en soutien à la structure entrepreneuriale (10,1 points), 27,4 % des femmes et 17,3 % des hommes. L'exercice partiel du métier est caractérisé par un différentiel de 1,5 point, nettement moins important que celui de la branche. Il regroupe 37,3 % des femmes contre 35,8 % 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 les DOM regroupés (75,9 %) mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (65 %).

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

| Régions                    | Cadres | Professions<br>intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|----------------------------|--------|-------------------------------|----------|----------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 3,7    | 25,7                          | 67,9     | 2,7      |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 2,6    | 25,7                          | 67,8     | 4,0      |
| Bretagne                   | 2,9    | 23,5                          | 71,3     | 2,3      |
| Centre-Val de Loire        | 2,5    | 24,7                          | 69,2     | 3,6      |
| Corse                      | 1,8    | 18,2                          | 75,8     | 4,2      |
| DOM regroupés              | 2,4    | 13,7                          | 75,9     | 7,9      |
| Grand Est                  | 2,7    | 20,5                          | 72,2     | 4,6      |
| Hauts-de-France            | 2,9    | 21,0                          | 70,3     | 5,8      |
| Île-de-France              | 7,9    | 23,3                          | 65,0     | 3,7      |
| Normandie                  | 2,8    | 22,6                          | 69,4     | 5,3      |
| Nouvelle-Aquitaine         | 3,1    | 22,3                          | 70,5     | 4,1      |
| Occitanie                  | 3,0    | 24,3                          | 69,6     | 3,2      |
| Pays de la Loire           | 2,4    | 24,3                          | 70,2     | 3,1      |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 3,7    | 22,3                          | 70,6     | 3,4      |
|                            | 3,8    | 22,9                          | 69,3     | 3,9      |
|                            | 14,9   | 36,5                          | 43,3     | 5,3      |
|                            | 19,5   | 33,5                          | 42,0     | 5,1      |

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 (89,7 %), est proche de celle de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 %) en 2021 selon l'INSEE. En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (81,6 %);
  - hors CDD (7,9 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés.

Par rapport à 2016, la proportion des CDI (+ 0 point), des CDD (- 0,9 point), des contrats d'apprentissage (+ 1,3 point) et des contrats « autres » (- 0,4 point) a eu tendance à stagner.

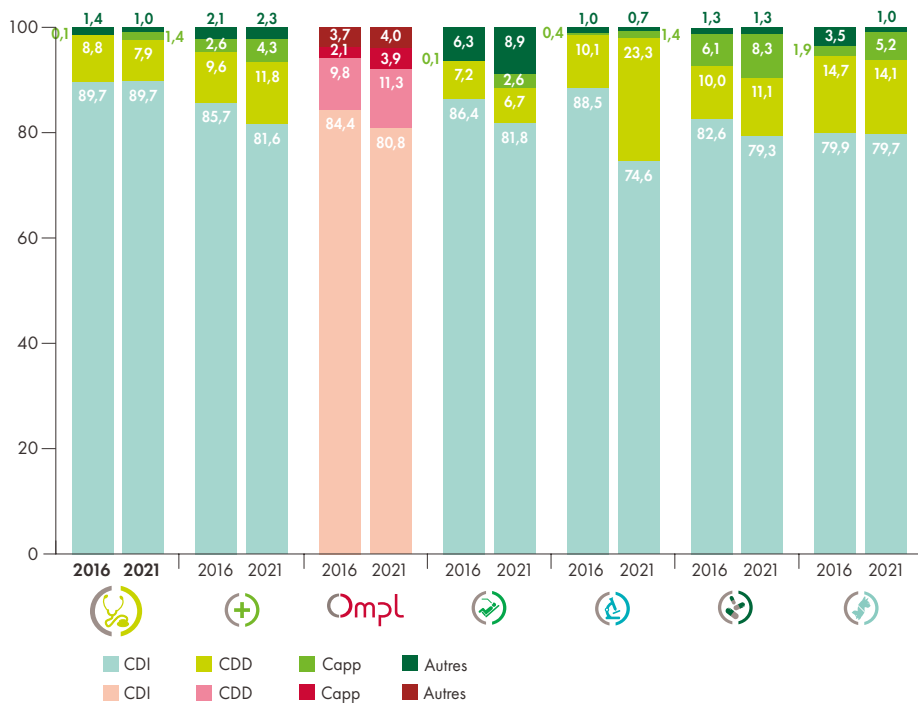
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents :
  - progression des CDD (+ 2,2 points);
  - stagnation des contrats d'apprentissage (+ 1,7 point) et des contrats « autres » (+ 0,2 point);
  - tendance à la baisse des CDI (- 4,1 points).



## STABILITÉ DE LA PROPORTION DE CDD

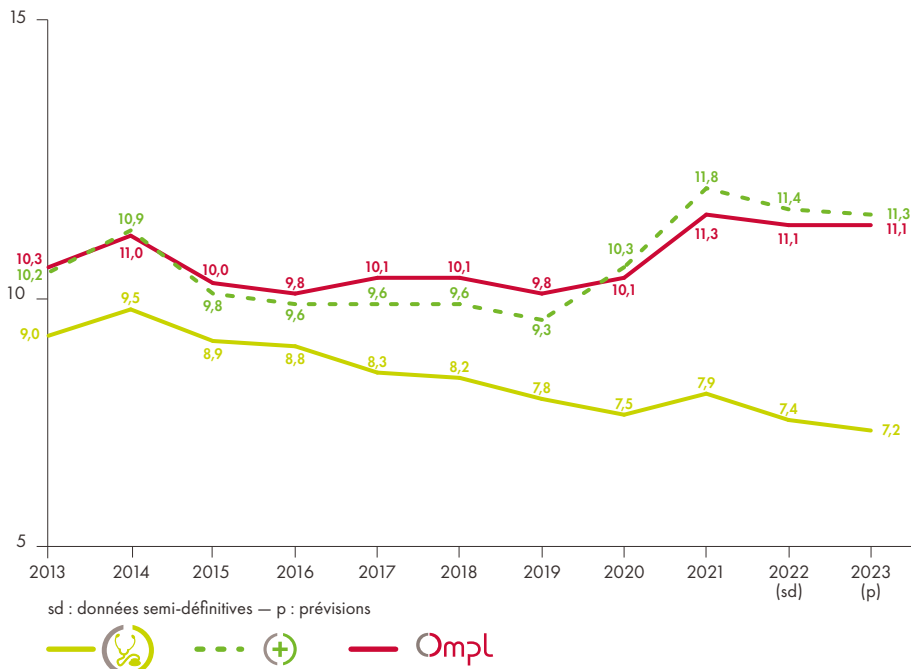
- Par rapport à 2013, les données observées montrent que le taux de CDD reste relativement stable jusqu'en 2021. Il varie seulement de - 1,1 point.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), la proportion de CDD au sein de la branche n'a pas la même évolution (- 1,8 point) 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 (%)



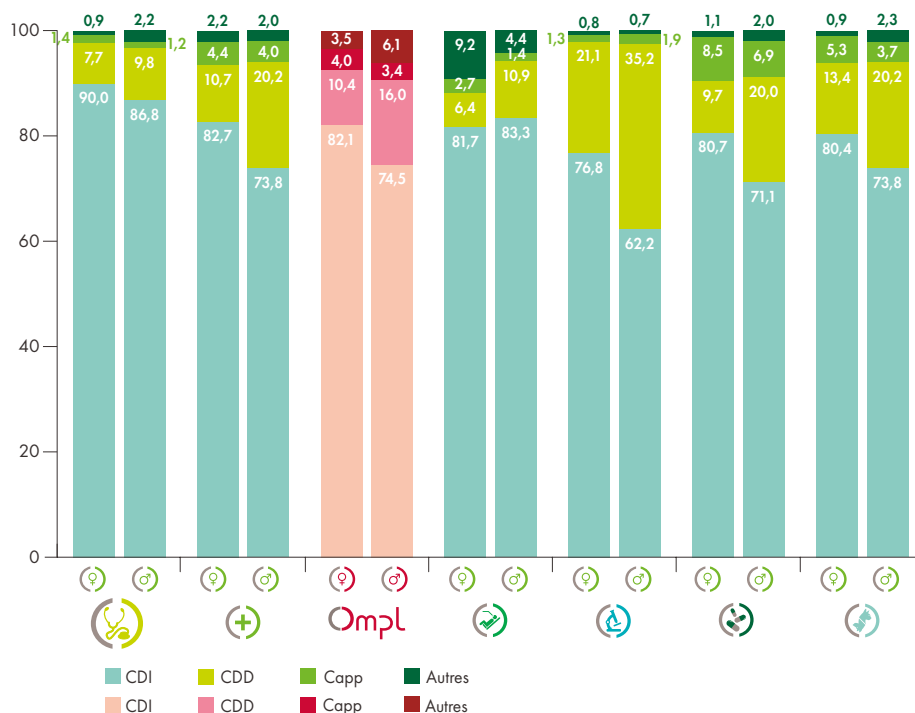
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



## CDI PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des CDI est relativement plus importante pour les femmes. Elle atteint 90 % contre 86,8 % pour les hommes, soit un différentiel de + 3,2 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes. Elles sont 82,7 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est beaucoup plus important que celui de la branche : la proportion est supérieure de + 8,9 points 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 rester stable chez les femmes mais à augmenter chez les hommes (+ 0 et + 0,7 point 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 (- 0,8 point) comme chez les hommes (- 1,4 point), 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    | ↔ 0,0   | ↑ + 0,7 | ↓ - 3,7 | ↓ - 5,2 | ↓ - 3,4 | ↓ - 3,6 |
| CDD    | ↓ - 0,8 | ↓ - 1,4 | ↑ + 1,8 | ↑ + 4,5 | ↑ + 1,3 | ↑ + 2,1 |
| Capp   | ↑ + 1,3 | ↑ + 1,0 | ↑ + 2,0 | ↑ + 1,1 | ↑ + 2,0 | ↑ + 1,5 |
| Autres | ↓ - 0,5 | ↓ - 0,3 | ↓ - 0,1 | ↓ - 0,4 | ↑ + 0,1 | ↔ 0,0   |

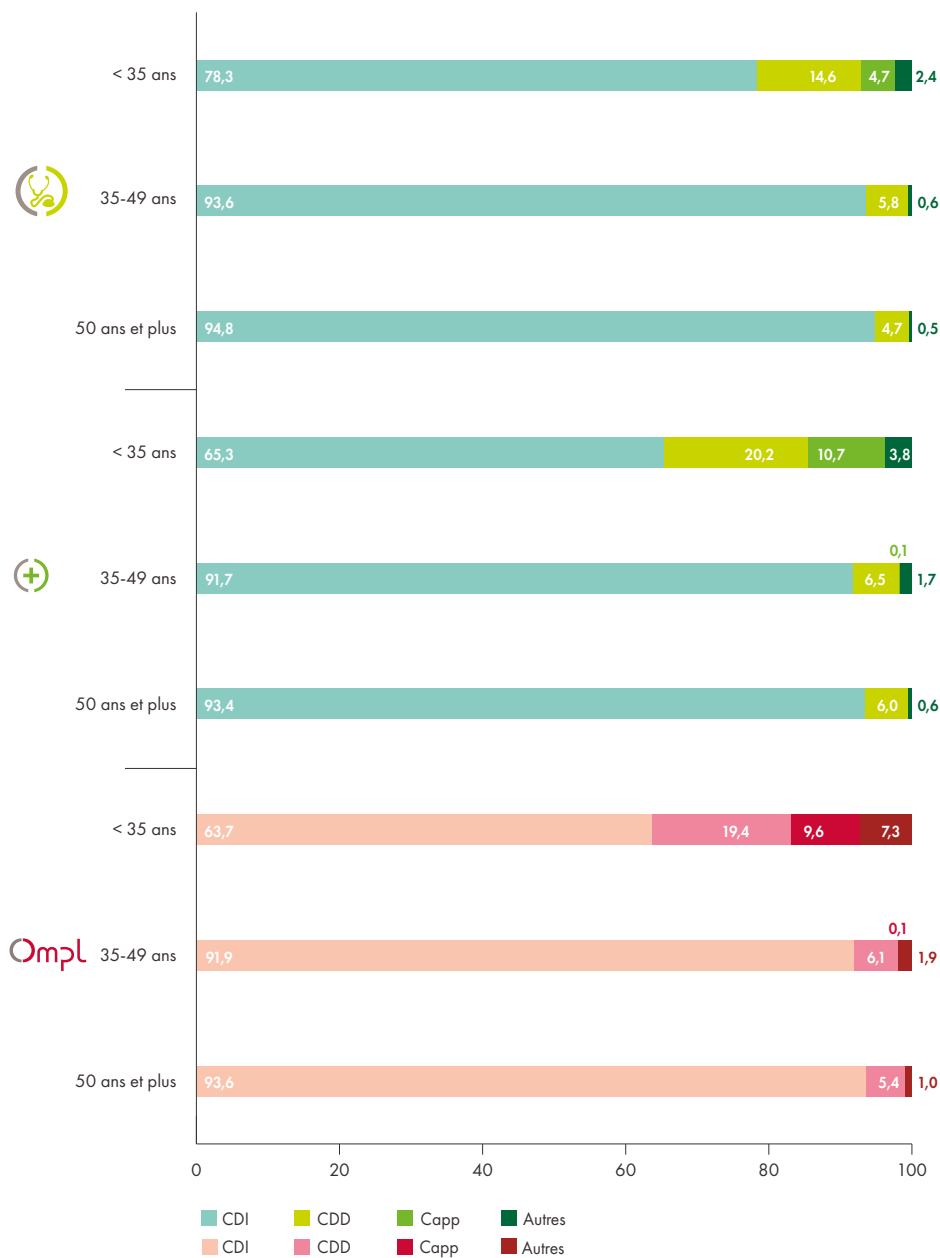
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



### CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que leurs homologues de la tranche d'âge intermédiaire (14,6 % contre 5,8 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est nettement 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 employés (8,8 %).

Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les professions intermédiaires (5,5 %) et les ouvriers (6,2 %), plus souvent en CDI (93,2 % et 92,6 % respectivement).

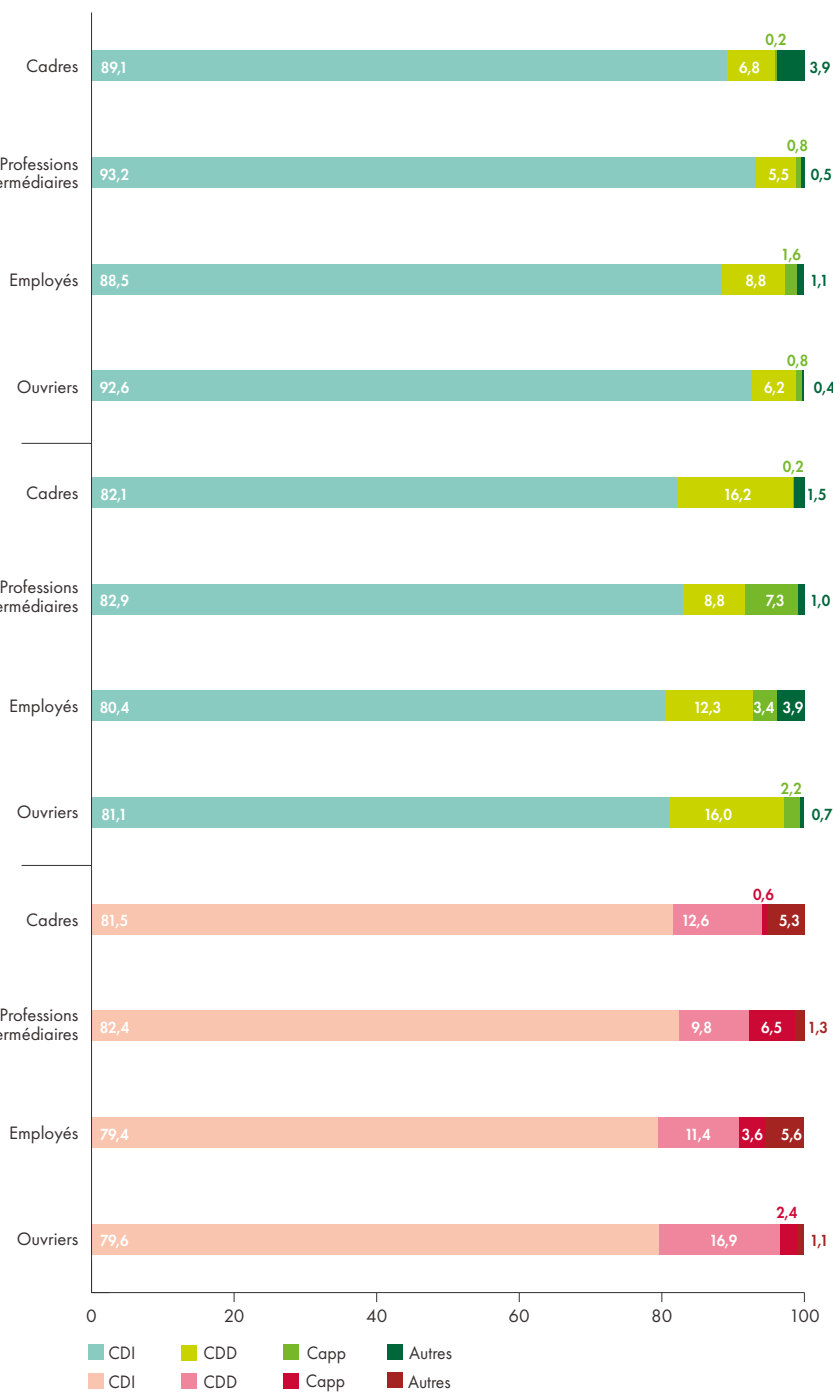
- En revanche, au sein du secteur, les cadres présentent la part la plus importante de CDD (16,2 %). Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, comme pour la branche, des professions intermédiaires (82,9 %).

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 un peu moins importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont 88,9 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 91,1 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 2,2 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est nettement moins 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 plus important que celui de la branche.

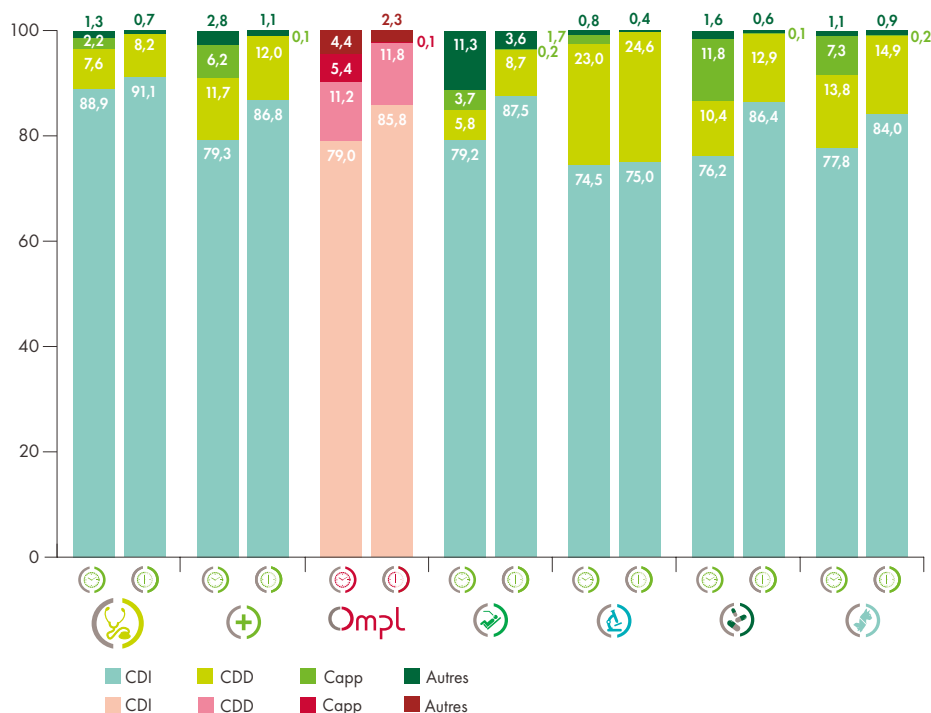


## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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 (11,7 %) et atteint un minimum pour le Grand Est (6,2 %). Par rapport à 2016, la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD s'est repliée sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- les DOM regroupés, avec une évolution contenue de – 1,7 point;
- le Grand Est, caractérisé par une évolution tout aussi modeste de – 1,6 point.

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



Source: Insee, DSN, 2021.

### Taux de CDD par région (%)



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

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

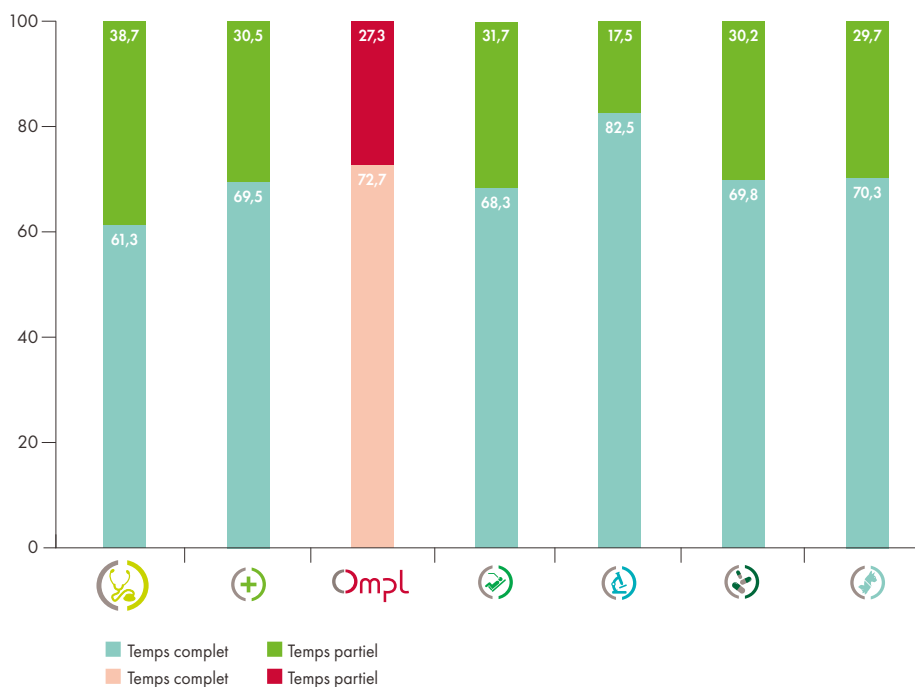
ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



## FAIBLE PART DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

- Au sein de la branche, près de 6/10<sup>e</sup> des salariés travaillent à temps complet (61,3 %). 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 que le temps partiel est généralement choisi dans les entreprises libérales. En outre, elle est inférieure à la moyenne du secteur (69,5 %).
- Au niveau du secteur, la répartition des temps de travail est assez différente de celle de la branche. En effet, les contrats à temps complet sont plus fréquents (+ 8,2 points) et inversement pour le temps partiel.

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



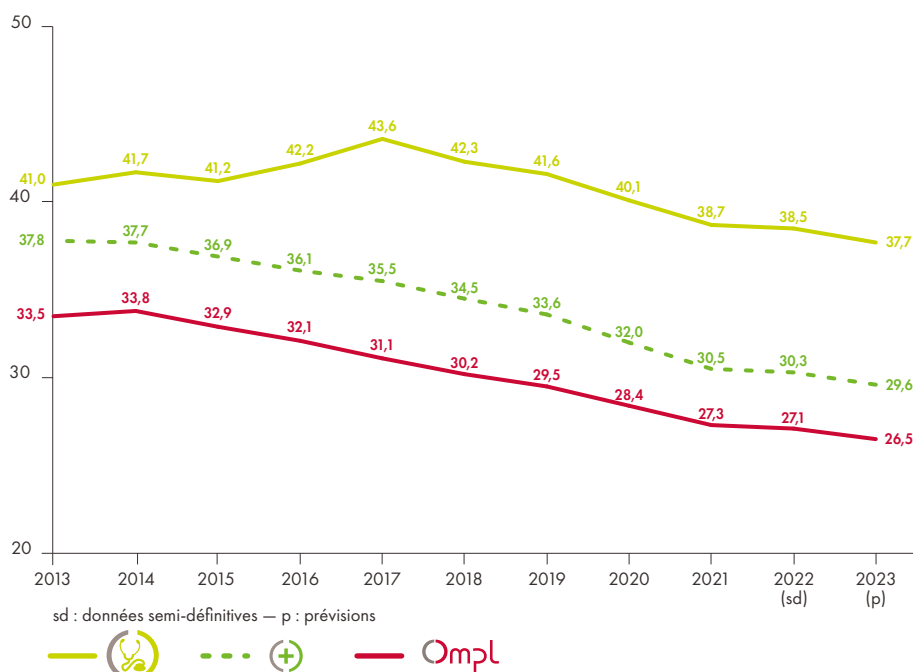
Source : Insee, DSN, 2021.



## 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 - 2,3 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 moins fortement (- 3,3 points) que celle du secteur (- 8,2 points).

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



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



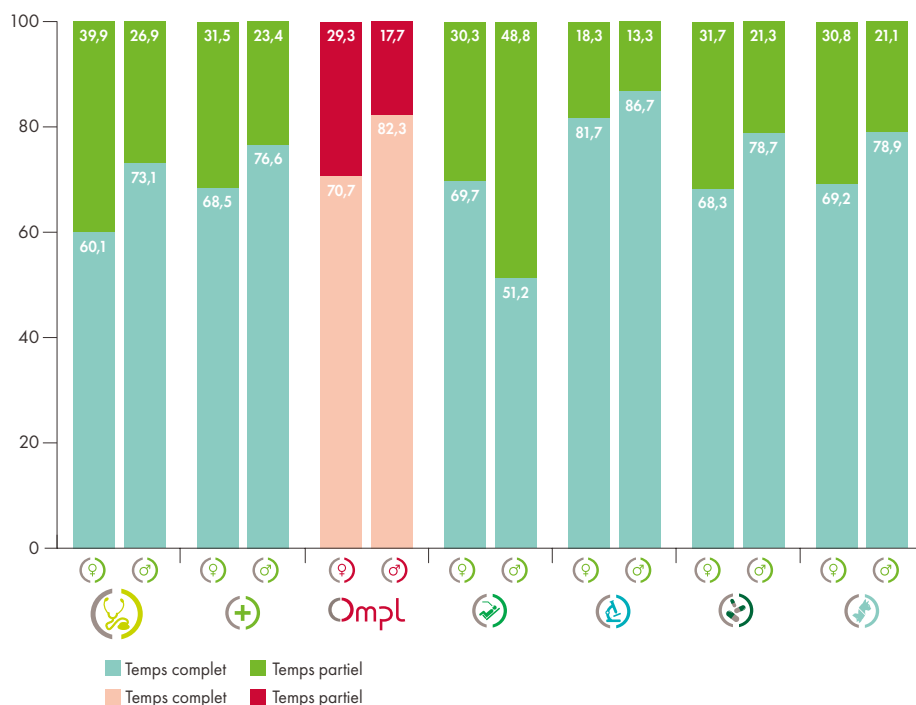
## FÉMINISATION DES TEMPS PARTIELS

- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 39,9 % dans ce cas, soit un différentiel de + 13 points par rapport aux hommes.

- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est nettement moins marquée pour les femmes. Elles sont 31,5 % 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 temps partiel est supérieure de + 8,1 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



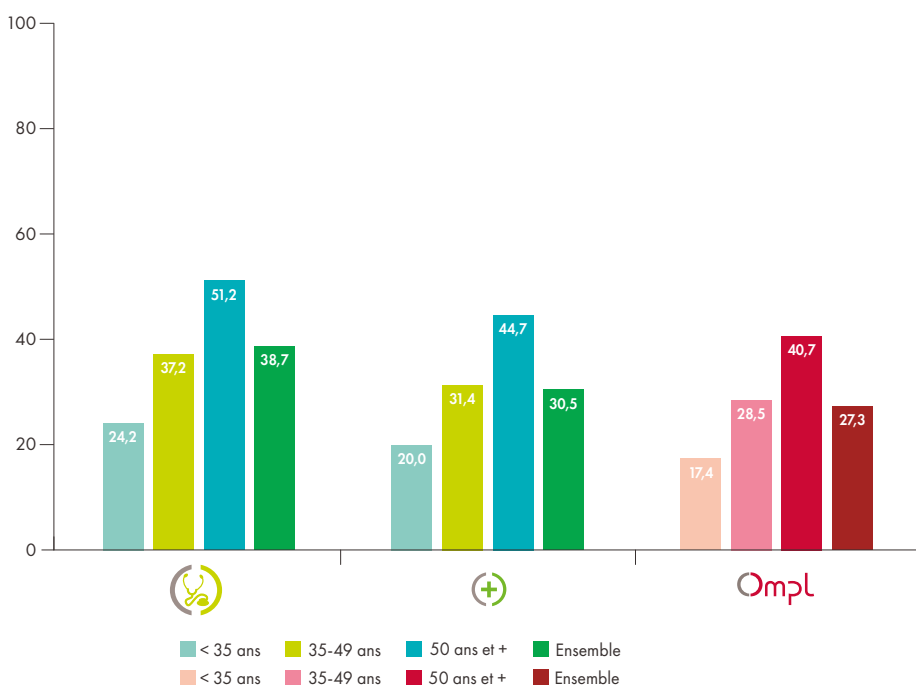
## HAUSSE DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne la moitié des salariés de 50 ans et plus (51,2 %).

Cette proportion est supérieure de + 14 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (37,2 %) et beaucoup plus marquée que celle des salariés de moins de 35 ans (24,2 %). Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 27 points.

- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est différente de celle de la branche : les écarts observés excèdent systématiquement trois points.

## 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 (82,5 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (30,5 %).
- Au niveau du secteur, le temps partiel est aussi surreprésenté chez les ouvriers (54,3 %).

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

| Catégories sociales        |      |      |      |
|----------------------------|------|------|------|
| Cadres                     | 41,4 | 39,0 | 28,0 |
| Professions intermédiaires | 30,5 | 23,9 | 22,0 |
| Employés                   | 38,7 | 30,2 | 28,0 |
| Ouvriers                   | 82,5 | 54,3 | 54,2 |
| Ensemble                   | 38,7 | 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 les Hauts-de-France (42,7 %) ;
- minimale pour l'Île-de-France (30,7 %).

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

| Régions                    |      |      |      |
|----------------------------|------|------|------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 40,7 | 35,0 | 31,3 |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 41,6 | 33,8 | 31,9 |
| Bretagne                   | 41,0 | 32,0 | 28,4 |
| Centre-Val de Loire        | 39,4 | 29,0 | 26,9 |
| Corse                      | 38,2 | 25,7 | 24,9 |
| DOM regroupés              | 37,4 | 23,1 | 22,2 |
| Grand Est                  | 41,6 | 34,4 | 31,7 |
| Hauts-de-France            | 42,7 | 33,3 | 30,3 |
| Île-de-France              | 30,7 | 25,2 | 20,5 |
| Normandie                  | 40,9 | 29,6 | 27,8 |
| Nouvelle-Aquitaine         | 38,0 | 28,5 | 26,6 |
| Occitanie                  | 39,1 | 31,9 | 30,0 |
| Pays de la Loire           | 42,2 | 31,9 | 28,9 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 39,0 | 30,0 | 28,2 |
| Ensemble                   | 38,7 | 30,5 | 27,3 |

Source : Insee, DSN, 2021.

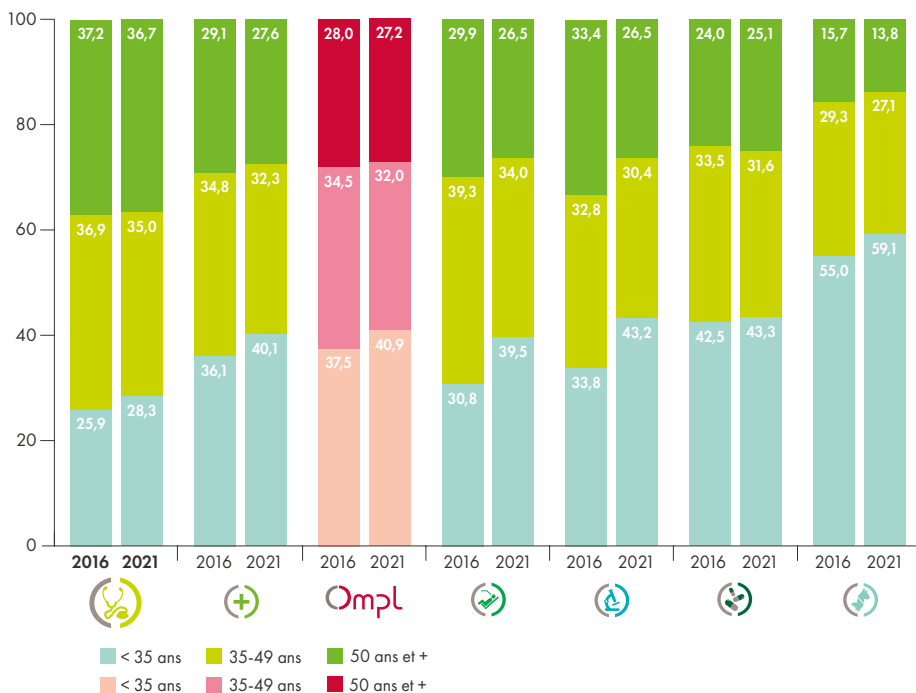


## SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

- Au sein de la branche, la proportion de salariés de 50 ans et plus est la plus importante (36,7 %). La tranche des moins de 35 ans (28,3 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2016, la part des moins de 35 ans (+ 2,4 points) a progressé. Une faible variation caractérise la tranche des 35 à 49 ans (– 1,9 point) et des 50 ans et plus (– 0,5 point).
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont similaires à ceux de la branche.

La part des salariés de moins de 35 ans (+ 4 points) a progressé alors que celle des 35 à 49 ans (– 2,5 points) s'est réduite. La proportion des 50 ans et plus (– 1,5 point) a faiblement évolué.

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



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



## RENFORCEMENT DU POIDS DES SÉNIORS

- Au niveau de la branche, au regard des évolutions constatées jusqu'en 2021 et des prévisions statistiques :
  - les moins de 35 ans voient leurs poids relatifs légèrement progresser (+ 0,8 point) ;
  - la part des salariés d'âge intermédiaire connaît un fort recul (– 4,1 points) ;
  - le poids des séniors s'accroît (+ 3,2 points).
- Au niveau sectoriel, les variations sont identiques mais les ordres de grandeur plus marqués. C'est notamment le cas des moins de 35 ans (+3,7 points) et des 50 ans et plus (+ 0,1 point).

## Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

| Tranches d'âge                  | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 (sd) | 2023 (p) |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|----------|
| <b>Commerce de détail</b>       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |           |          |
| < 35 ans                        | 28,0 | 26,9 | 26,8 | 25,9 | 25,3 | 25,9 | 26,2 | 27,0 | 28,3 | 28,0      | 28,8     |
| 35-49 ans                       | 38,5 | 37,9 | 37,3 | 36,9 | 36,6 | 36,1 | 35,7 | 35,4 | 35,0 | 34,7      | 34,4     |
| 50 ans et +                     | 33,6 | 35,2 | 36,0 | 37,2 | 38,2 | 38,0 | 38,1 | 37,6 | 36,7 | 37,3      | 36,8     |
| <b>Industrie manufacturière</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |           |          |
| < 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     |
| <b>Construction</b>             |      |      |      |      |      |      |      |      |      |           |          |
| < 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



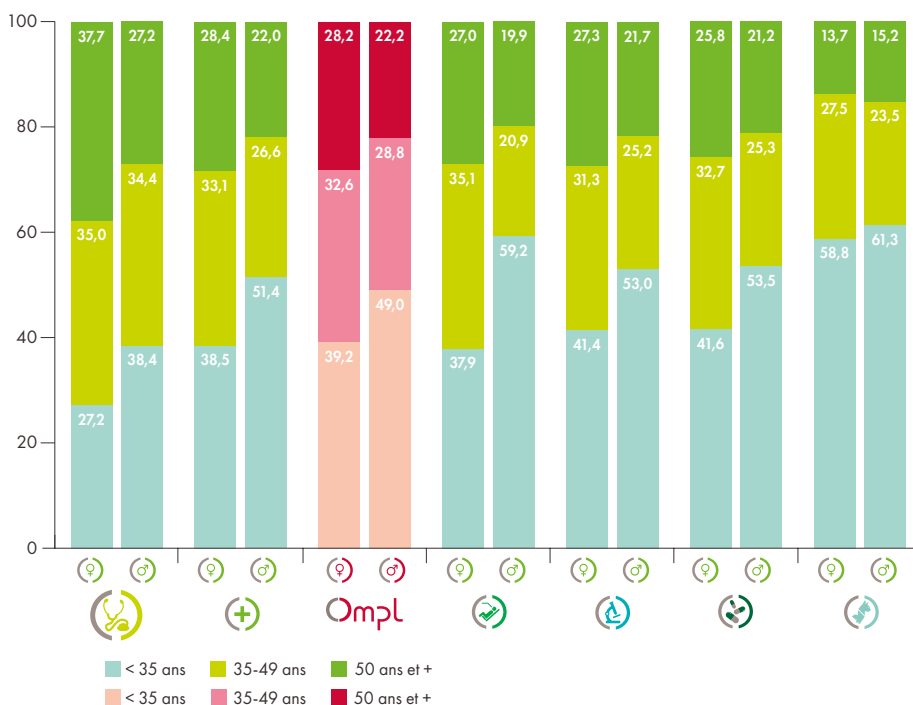
## RÉPARTITION ENTRE LES GENRES DIFFÉRENTE

- Relativement à la répartition des tranches d'âge observée chez les hommes de la branche, la part des moins de 35 ans est beaucoup moins importante pour les femmes. Elle atteint 27,2 % seulement contre 38,4 % pour les hommes, soit un différentiel de – 11,2 points pour les femmes.

- Au niveau du secteur, la fréquence des moins de 35 ans est nettement plus marquée pour l'ensemble des femmes. Elle atteint 38,5 %.

Le différentiel entre les genres est plus 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 (+ 2,4 et + 0,2 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 seniors dans les effectifs de la branche diminue chez les femmes (– 0,4 point) comme chez les hommes (– 0,2 point), à l'image du secteur (– 1,2 et – 2,8 points respectivement).

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

|                | Santé   |         | Éducation |         | Ompl    |         |
|----------------|---------|---------|-----------|---------|---------|---------|
| Tranches d'âge | ♀       | ♂       | ♀         | ♂       | ♀       | ♂       |
| < 35 ans       | ↑ + 2,4 | ↑ + 0,2 | ↑ + 3,7   | ↑ + 4,5 | ↑ + 3,4 | ↑ + 2,7 |
| 35-49 ans      | ↓ – 2,1 | ↔ 0,0   | ↓ – 2,5   | ↓ – 1,7 | ↓ – 2,7 | ↓ – 1,7 |
| 50 ans et +    | ↓ – 0,4 | ↓ – 0,2 | ↓ – 1,2   | ↓ – 2,8 | ↓ – 0,7 | ↓ – 1,0 |

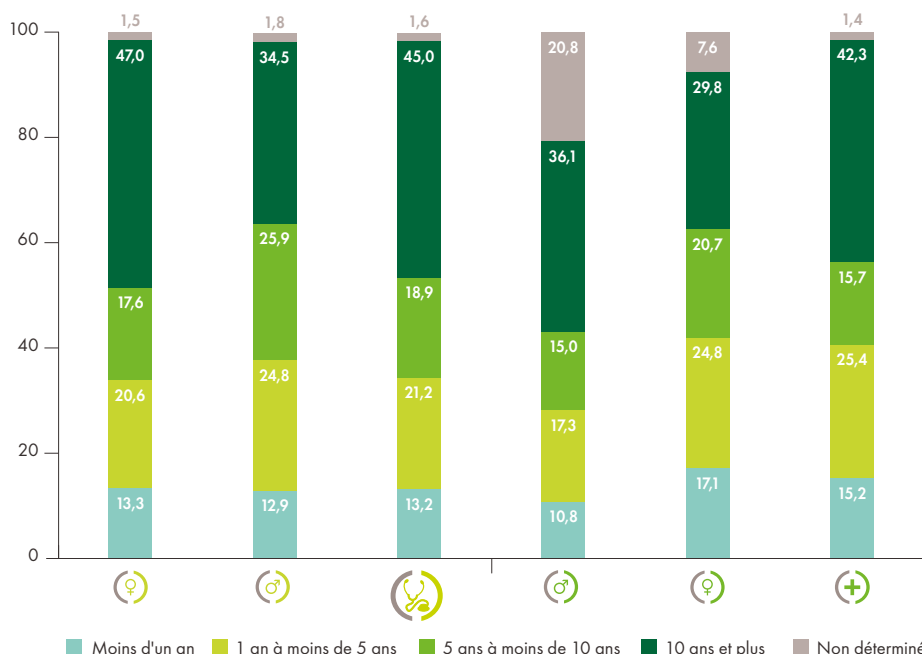
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



## ANCIENNETÉ LONGUE CHEZ LES FEMMES

- La majorité des salariés de la branche a plus de cinq ans d'ancienneté (63,9 %). Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière longue. Elles sont 47 % à cumuler au moins dix ans d'ancienneté contre 34,5 % pour les hommes. Le différentiel de proportion atteint donc + 12,5 points.
- Au niveau du secteur, 58 % des salariés ont plus de cinq ans de carrière. Comme pour la branche, les femmes réalisent les carrières les plus longues. 36,1 % ont au moins dix ans d'ancienneté contre 29,8 % pour les hommes.

## Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi 2020.



## VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion un peu plus importante de salariés seniors (44,8 %). Par rapport à 2016, cette part a reculé de - 7 points.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés de moins de 35 ans (38,1 %). Cette proportion s'est maintenue entre 2016 et 2021 (+ 1,5 point).
- Les employés sont plutôt présents dans la troisième tranche d'âge (38,1 %) qui a varié de + 0,7 point par rapport à 2016.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des 50 ans et plus (65,8 %). Le poids de cette tranche s'est renforcé par rapport à 2016 (+ 4,2 points).

## 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                   | 13,4   | 20,8 | 36,6                       | 38,1 | 24,6     | 26,5 | 9,0      | 8,9  |
|  | 35-49 ans                  | 34,8   | 34,4 | 34,7                       | 35,5 | 38,0     | 35,4 | 29,3     | 25,2 |
|  | 50 ans et +                | 51,8   | 44,8 | 28,7                       | 26,4 | 37,4     | 38,1 | 61,6     | 65,8 |
|  | < 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 <sup>1</sup> | 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 <sup>1</sup> | 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.



## CARRIÈRES PLUTÔT STABLES

- La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale, a au moins cinq ans d'ancienneté et plus de 2/5<sup>e</sup> au moins dix ans.
- Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les professions intermédiaires (15,5 %).
- En retour, les carrières d'au moins dix ans se rencontrent plus fréquemment chez les employés (46,5 %).

## 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 |
|-----------------------------------|---------------|-----------------------|------------------------|----------------|
| <b>Cadres</b>                     | NS            | 22,6                  | NS                     | 43,0           |
| <b>Professions intermédiaires</b> | 15,5          | 22,8                  | 16,9                   | 43,7           |
| <b>Employés</b>                   | 12,1          | 20,1                  | 19,9                   | 46,5           |
| <b>Ouvriers</b>                   | NS            | 24,9                  | NS                     | 29,1           |
| <b>Ensemble</b>                   | 13,2          | 21,2                  | 18,9                   | 45,0           |

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 50 ans et plus est maximale pour la Corse (45,5 %) mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (30 %).

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

| Régions                           | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et + |
|-----------------------------------|----------|-----------|-------------|
| <b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>       | 29,0     | 35,5      | 35,5        |
| <b>Bourgogne-Franche-Comté</b>    | 26,9     | 35,9      | 37,2        |
| <b>Bretagne</b>                   | 25,7     | 36,7      | 37,5        |
| <b>Centre-Val de Loire</b>        | 25,9     | 34,0      | 40,1        |
| <b>Corse</b>                      | 19,6     | 34,9      | 45,5        |
| <b>DOM regroupés</b>              | 28,7     | 37,2      | 34,1        |
| <b>Grand Est</b>                  | 27,7     | 35,4      | 36,9        |
| <b>Hauts-de-France</b>            | 26,9     | 35,2      | 37,9        |
| <b>Île-de-France</b>              | 39,0     | 31,1      | 30,0        |
| <b>Normandie</b>                  | 24,9     | 35,8      | 39,3        |
| <b>Nouvelle-Aquitaine</b>         | 23,6     | 36,6      | 39,8        |
| <b>Occitanie</b>                  | 26,2     | 35,9      | 37,9        |
| <b>Pays de la Loire</b>           | 26,4     | 37,0      | 36,6        |
| <b>Provence-Alpes-Côte d'Azur</b> | 22,9     | 34,8      | 42,3        |
|                                   | 28,3     | 35,0      | 36,7        |
|                                   | 40,1     | 32,3      | 27,6        |
| <b>Ompl</b>                       | 40,9     | 32,0      | 27,2        |

Source : Insee, DSN, 2021.



## TURNOVER ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est plutôt fort (17,8 %). Il excède de 2,8 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc élevé et implique une mobilité importante des effectifs. Des éléments de la qualité de vie au travail doivent sans-doute être questionnés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est plus marquée que celui de la branche (23 %). Une mobilité très importante des salariés est observée.

## Mobilité annuelle



|                              |        |         |         |        |        |         |        |
|------------------------------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|
| Effectif en début d'année    | 80 211 | 302 222 | 392 912 | 45 879 | 45 293 | 108 704 | 22 135 |
| Effectif total de l'année    | 96 357 | 380 094 | 496 473 | 58 634 | 61 398 | 134 580 | 29 125 |
| Nb. sal. entrés dans l'année | 16 146 | 77 872  | 103 561 | 12 755 | 16 105 | 25 876  | 6 990  |
| Nb. sal. sortis dans l'année | 12 402 | 61 348  | 83 592  | 9 415  | 12 998 | 21 589  | 4 944  |
| Taux d'entrée (%)            | 20,1   | 25,8    | 26,4    | 27,8   | 35,6   | 23,8    | 31,6   |
| Taux de sortie (%)           | 15,5   | 20,3    | 21,3    | 20,5   | 28,7   | 19,9    | 22,3   |
| Turnover annuel (%)          | 17,8   | 23,0    | 23,9    | 24,1   | 32,1   | 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 + 4,8 points pour atteindre 17,8 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 3,5 points et le taux d'entrée de + 6,1 points. En conséquence, les effectifs de la branche sont en croissance.

• Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés et de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport aux valeurs de la branche.



## 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 (23,2 % contre 17,3 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels en CDD (155,6 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (73,4 %) est intensif. Toutefois, les salariés travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 35,7 % contre 13,5 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les cadres sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (21,6 %).

## Évolution des indicateurs de mobilité (%)

|                                                                                                   | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|  Taux d'entrée   | 14,0 | 12,0 | 12,8 | 12,8 | 13,4 | 18,1 | 16,1 | 16,8 | 16,5 | 20,1 |
|  Taux de sortie  | 12,0 | 12,0 | 10,4 | 10,4 | 10,8 | 12,8 | 13,7 | 13,7 | 13,0 | 15,5 |
|  Turnover annuel | 13,0 | 12,0 | 11,6 | 11,6 | 12,1 | 15,5 | 14,9 | 15,3 | 14,7 | 17,8 |
|  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   | 19,4   | 27,0   | 13,2    | 185,6 | 92,9   |
|                                                                                     | Taux de sortie  | 15,1   | 19,4   | 11,0    | 125,7 | 53,9   |
|                                                                                     | Turnover annuel | 17,3   | 23,2   | 12,1    | 155,6 | 73,4   |
|  | 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   | 43,6           | 15,3      | 10,6           | 26,9   | 19,1                       | 20,5     | 13,2     |
|                                                                                     | Taux de sortie  | 27,8           | 11,8      | 11,5           | 16,3   | 14,1                       | 16,2     | 10,8     |
|                                                                                     | Turnover annuel | 35,7           | 13,5      | 11,0           | 21,6   | 16,6                       | 18,4     | 12,0     |
|  | 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.



## DIFFÉRENCES SELON LE TYPE DE MÉTIER

- Au sein de la branche, hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé (type « autre »), le taux de rotation est maximal et à un niveau très élevé (32,8 %) 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 relativement proche de celui de la branche (- 2,3 points).

|  |                 | Types de métiers         |                            |                   |                        |       |
|--|-----------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-------|
|  |                 | Exercice total du métier | Exercice partiel du métier | Soutien au métier | Soutien à l'entreprise | Autre |
|  | Taux d'entrée   | 42,6                     | 19,7                       | 20,9              | 19,6                   | 45,7  |
|  | Taux de sortie  | 22,9                     | 14,2                       | 14,9              | 15,7                   | 21,8  |
|  | Turnover annuel | 32,8                     | 17,0                       | 17,9              | 17,6                   | 33,8  |
|  | 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.

## Profil des entrants

### • Répartition par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



## EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

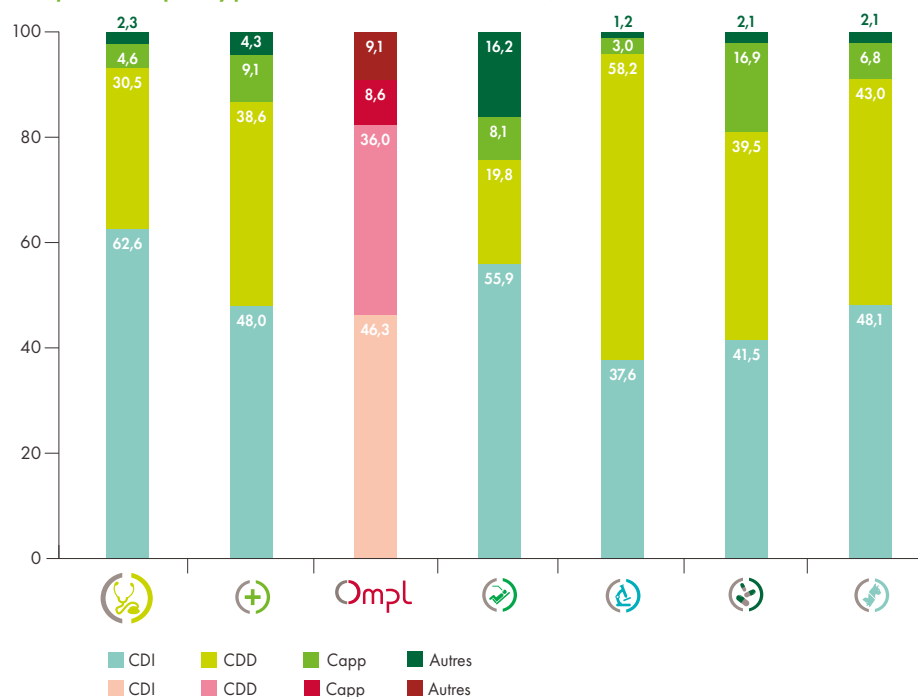
- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (87,8 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés (90,4 %).
- Au sein du secteur, la configuration est sensiblement différente. La part des femmes chez les entrants atteint 83,3 % soit - 4,5 points par rapport à la branche.



## ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (62,6 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (89,7 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 48 % des embauches soit un écart de - 14,6 points avec la branche.

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



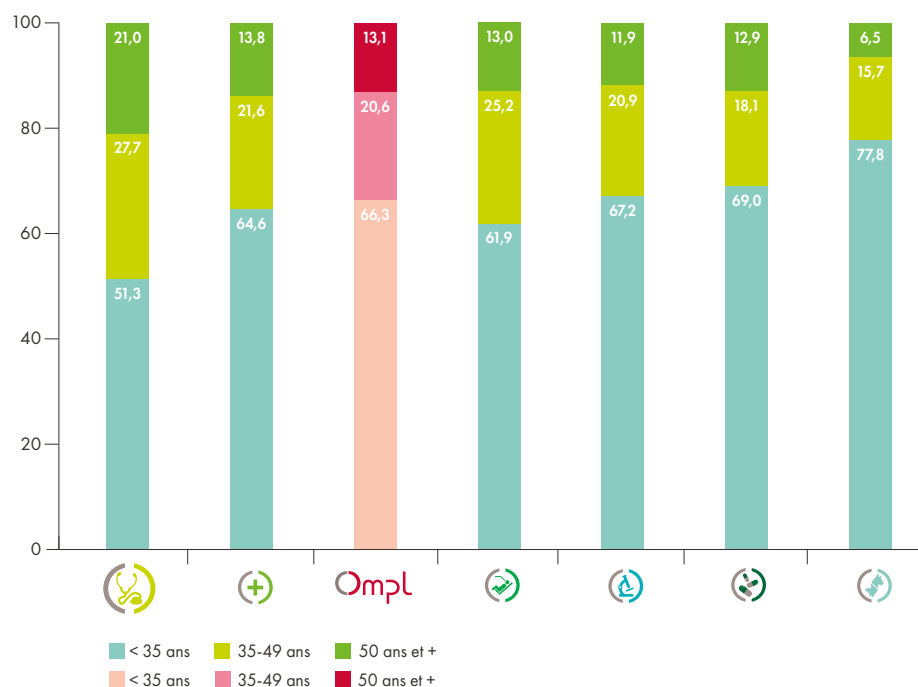
Source : Insee, DSN, 2021.



## ENTRANTS JEUNES

- 51,3 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 28,3 % 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 %).

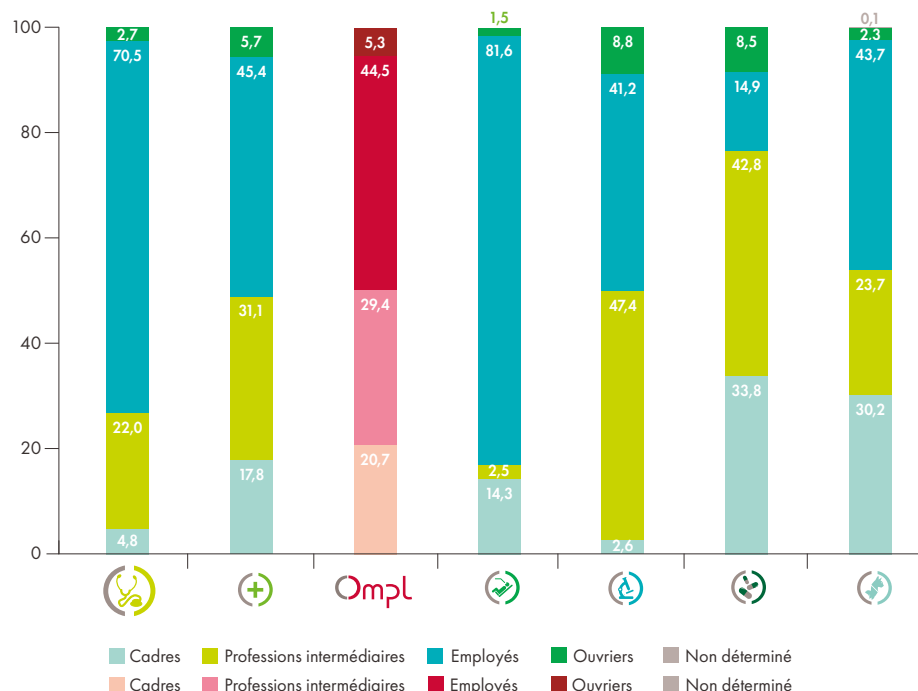
## • Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

**EMBAUCHE D'EMPLOYÉS**

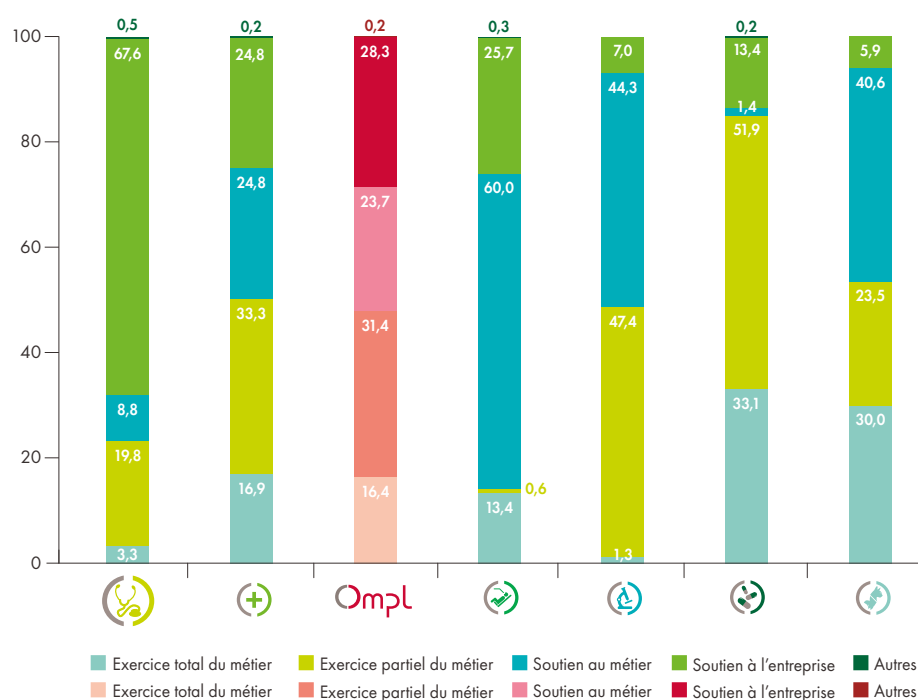
- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
  - employés (70,5 %) dont la part est relativement proche de celle observée pour l'ensemble des salariés (69,3 %). Ces employés entrants sont majoritairement des secrétaires (74,8 %) ;
  - professions intermédiaires (22 %). Cette catégorie regroupe 22,9 % des salariés de la branche. 41,7 % des recrutés sont des techniciens médicaux.
- Au niveau du secteur, les employés (45,4 %) et les professions intermédiaires (31,1 %) sont aussi les catégories les plus recrutées.

**• Répartition par catégorie sociale (%)**

Source : Insee, DSN, 2021.

**EMBAUCHES SUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE**

- Les salariés en charge du soutien à l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (67,6 %). Ce type de métier regroupe 68,9 % 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.



### PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (88,6 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (87,8 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est plus important. Il atteint 84,2 %, soit - 4,4 points par rapport à la branche.

### Profil des sortants

#### • Répartition par genre (%)



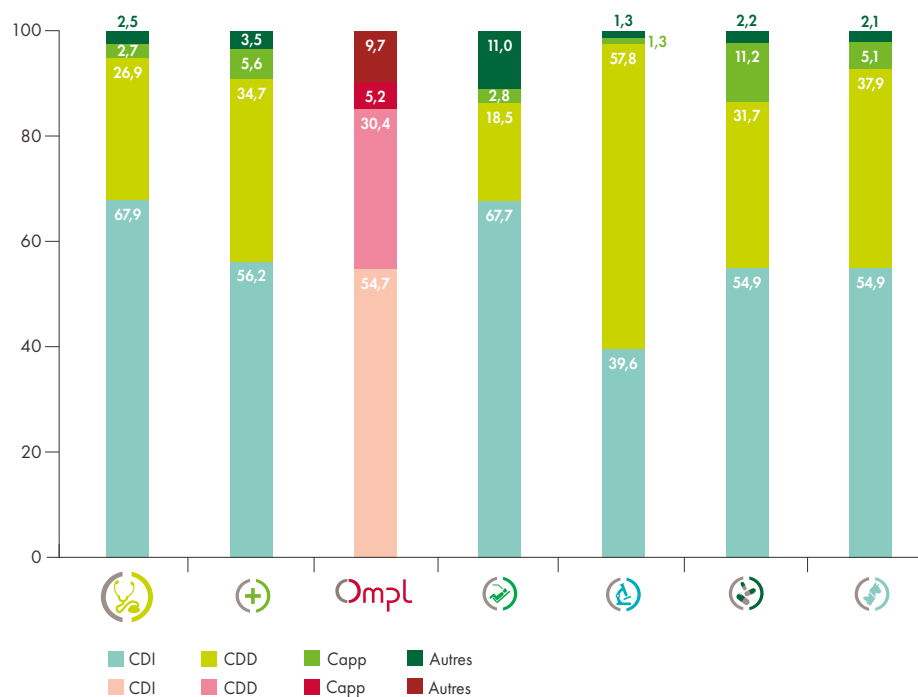
Source : Insee, DSN, 2021



### MAJORITÉ DE CDI

- Au sein de la branche, 67,9 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est supérieure à celle observée pour les entrants (62,6 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 56,2 % des sortants, soit un écart de - 11,7 points avec la branche.

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



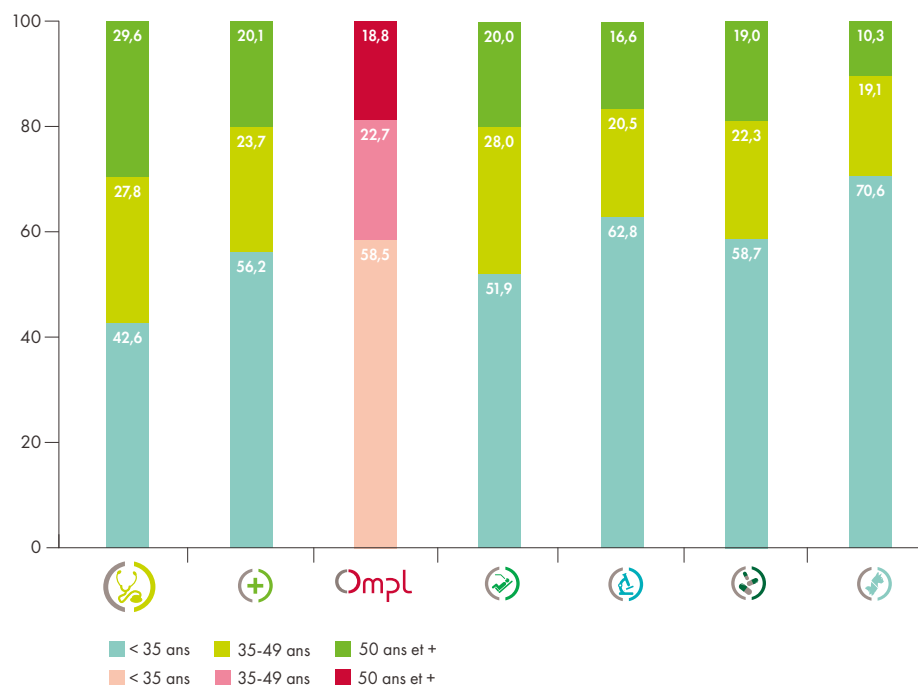
Source : Insee, DSN, 2021.



## 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 (42,6 % contre 51,3 %).
- 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 (%)



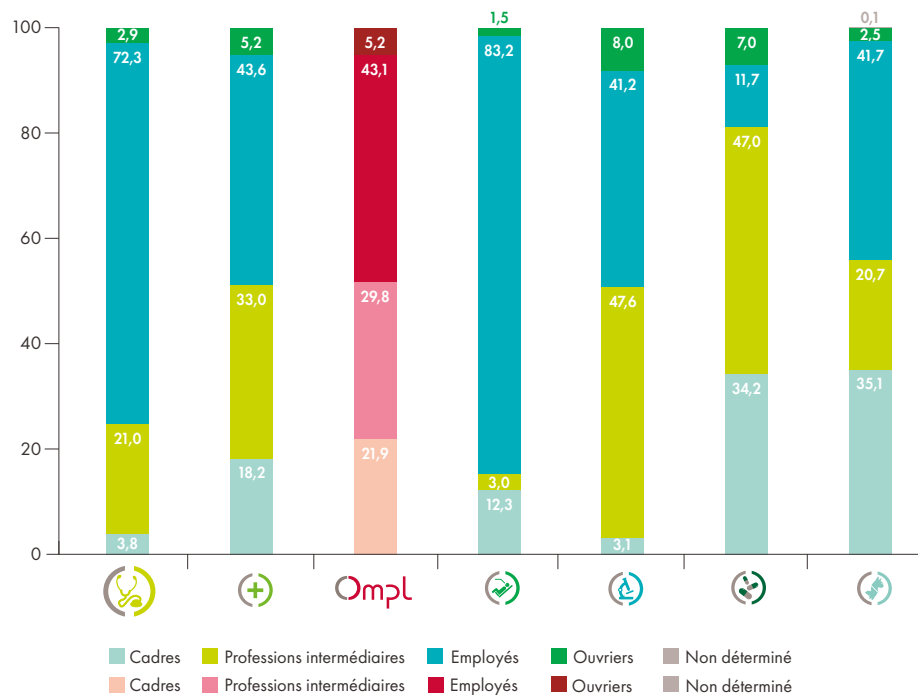
Source : Insee, DSN, 2021.



## DÉPARTS DES EMPLOYÉS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
  - employés (72,3 %) dont 78,2 % de secrétaires. Leur part est relativement proche de celle des entrants (70,5 %) ;
  - professions intermédiaires (21 %) dont 46,9 % de techniciens médicaux. Cette catégorie regroupe 22 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les employés (43,6 %) et les professions intermédiaires (33 %) sont aussi les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

### • Répartition par catégorie sociale (%)



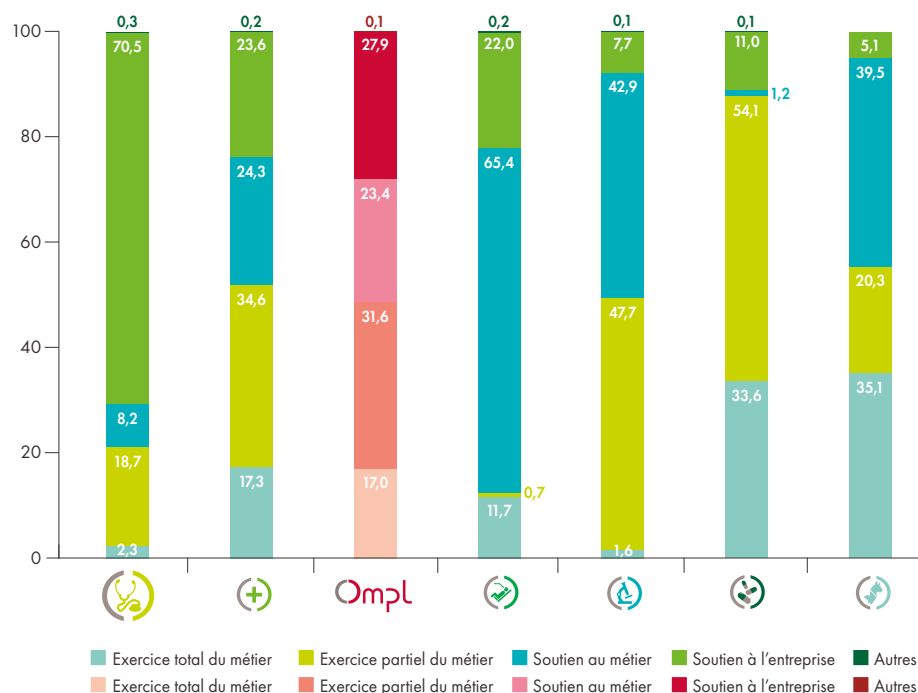
Source : Insee, DSN, 2021.



## DÉPARTS DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (70,5 %). Par rapport aux entrants (67,6 %), cette proportion est relativement équivalente.
- 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 (22,6 %) ;

- minimal pour la Corse (13,2 %).

Par rapport à 2016, la mobilité des salariés s'est accrue sur tous les territoires.

Les variations les plus importantes sont observées pour :

- l'Île-de-France, avec une très forte progression de + 8,1 points ;
- la Nouvelle-Aquitaine, caractérisée par une augmentation très marquée de + 6,1 points.

## Turnover par région (%)

| Régions                    | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 11,5 | 16,8 | 14,8 | 22,5 | 15,7 | 23,1 |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 11,9 | 13,4 | 13,6 | 18,4 | 15,2 | 19,0 |
| Bretagne                   | 12,1 | 16,4 | 15,2 | 21,1 | 17,6 | 21,0 |
| Centre-Val de Loire        | 10,0 | 15,5 | 13,0 | 20,4 | 13,9 | 20,2 |
| Corse                      | 8,8  | 13,2 | 14,9 | 22,6 | 16,8 | 22,2 |
| DOM regroupés              | 14,9 | 20,6 | 17,0 | 22,5 | 17,5 | 22,6 |
| Grand Est                  | 11,3 | 16,5 | 13,2 | 21,0 | 13,8 | 21,4 |
| Hauts-de-France            | 10,5 | 15,4 | 13,0 | 18,6 | 13,6 | 19,2 |
| Île-de-France              | 14,5 | 22,6 | 17,9 | 27,7 | 21,9 | 28,9 |
| Normandie                  | 11,0 | 14,9 | 13,4 | 20,0 | 14,3 | 20,3 |
| Nouvelle-Aquitaine         | 10,8 | 16,9 | 14,2 | 21,2 | 14,7 | 21,8 |
| Occitanie                  | 12,1 | 18,0 | 14,6 | 23,1 | 15,3 | 23,3 |
| Pays de la Loire           | 12,0 | 16,2 | 14,7 | 23,9 | 15,0 | 24,2 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 12,1 | 16,2 | 15,1 | 22,6 | 15,7 | 23,1 |
| Ensemble                   | 11,9 | 17,8 | 14,8 | 23,0 | 16,2 | 23,9 |

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



## 23 398 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (23 398 €) est assez proche de celle du secteur (23 005 €). Elle lui est supérieure de 1,7 %.

Toutes les catégories sociales bénéficient d'un écart positif. Le maximum est atteint pour les professions intermédiaires (+ 6 956 €).

- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les ouvriers (+ 7,3 %) et les professions intermédiaires (+ 5,3 %).

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

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

|                            |  |        |  |        |  |        |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Catégories sociales        | 2019                                                                              | 2021   | 2019                                                                                | 2021   | 2019                                                                                | 2021   |
| Cadres                     | 41 623                                                                            | 42 907 | 36 733                                                                              | 38 523 | 37 040                                                                              | 38 137 |
| Professions intermédiaires | 29 198                                                                            | 30 736 | 22 456                                                                              | 23 780 | 23 186                                                                              | 24 228 |
| Employés                   | 20 895                                                                            | 21 480 | 20 354                                                                              | 21 075 | 21 060                                                                              | 21 530 |
| Ouvriers                   | 17 729                                                                            | 19 020 | 17 601                                                                              | 18 414 | 17 765                                                                              | 18 343 |
| Ensemble                   | 22 506                                                                            | 23 398 | 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.



### 10 749 € DE PLUS POUR LES 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 896 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été renforcé de + 11,3 %.
  - 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 (32 points d'écart).
- Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 72,7 % 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.

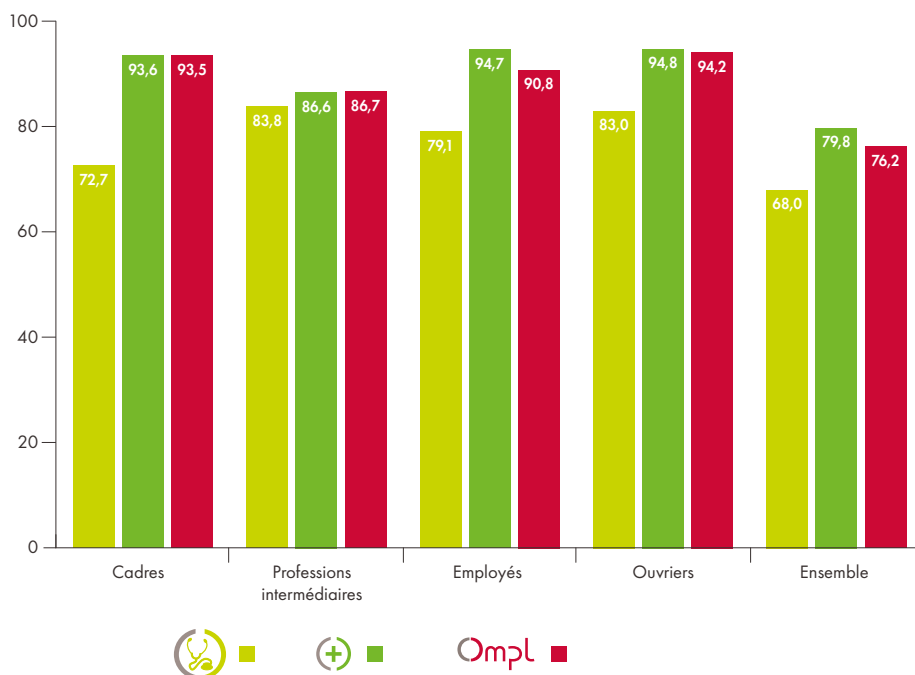
### Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)



| Genre    | 2019   | 2021   | 2019   | 2021   | 2019   | 2021   |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Femmes   | 21 947 | 22 797 | 21 640 | 22 647 | 22 371 | 23 301 |
| Hommes   | 31 603 | 33 546 | 27 042 | 28 388 | 29 023 | 30 588 |
| Ensemble | 22 506 | 23 398 | 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 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 9,1 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+1,2 %) ;
  - 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 seniors 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 (25 614 €) ;
- minimale pour les DOM regroupés (21 389 €).

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

- les Hauts-de-France, avec une très forte progression de + 4,8 % ;
- la Normandie, caractérisée par une augmentation similaire de + 4,4 %.

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



| Tranches d'âge | 2019   | 2021   | 2019   | 2021   | 2019   | 2021   |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| < 35 ans       | 21 225 | 21 978 | 19 650 | 20 632 | 20 931 | 21 648 |
| 35-49 ans      | 22 817 | 23 683 | 22 431 | 23 557 | 23 700 | 24 600 |
| 50 ans et +    | 23 037 | 23 975 | 23 504 | 24 636 | 24 646 | 25 510 |
| Ensemble       | 22 506 | 23 398 | 21 948 | 23 005 | 23 193 | 24 030 |

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

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



| Régions                    | 2019   | 2021   | 2019   | 2021   | 2019   | 2021   |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 22 914 | 23 835 | 22 181 | 23 191 | 23 493 | 24 263 |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 22 525 | 23 407 | 21 729 | 22 636 | 22 265 | 22 940 |
| Bretagne                   | 22 409 | 23 391 | 21 961 | 22 734 | 22 762 | 23 445 |
| Centre-Val de Loire        | 23 305 | 23 419 | 21 918 | 22 818 | 22 666 | 23 403 |
| Corse                      | 21 583 | 22 312 | 21 999 | 23 512 | 22 571 | 23 496 |
| DOM regroupés              | 20 616 | 21 389 | 21 668 | 22 721 | 22 098 | 23 051 |
| Grand Est                  | 22 039 | 22 937 | 21 700 | 22 727 | 22 424 | 23 182 |
| Hauts-de-France            | 21 419 | 22 442 | 21 162 | 22 290 | 21 943 | 22 809 |
| Île-de-France              | 24 947 | 25 614 | 23 897 | 24 909 | 27 833 | 28 421 |
| Normandie                  | 21 921 | 22 889 | 21 362 | 22 459 | 22 079 | 22 995 |
| Nouvelle-Aquitaine         | 22 012 | 22 975 | 21 542 | 22 558 | 22 169 | 23 058 |
| Occitanie                  | 22 363 | 23 335 | 21 592 | 22 591 | 22 156 | 23 022 |
| Pays de la Loire           | 21 899 | 22 690 | 21 376 | 22 286 | 22 447 | 23 158 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 22 281 | 23 124 | 21 750 | 23 132 | 22 516 | 23 594 |
| Ensemble                   | 22 506 | 23 398 | 21 948 | 23 005 | 23 193 | 24 030 |

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



## NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

Au sein de la branche, 10,7 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021.

Cette proportion est assez proche de celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,8 % selon l'INSEE).

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

## Indicateur de chômage annuel



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

Source : Insee, DSN, 2021.



Indicateur de chômage global annuel =

Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année  
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.

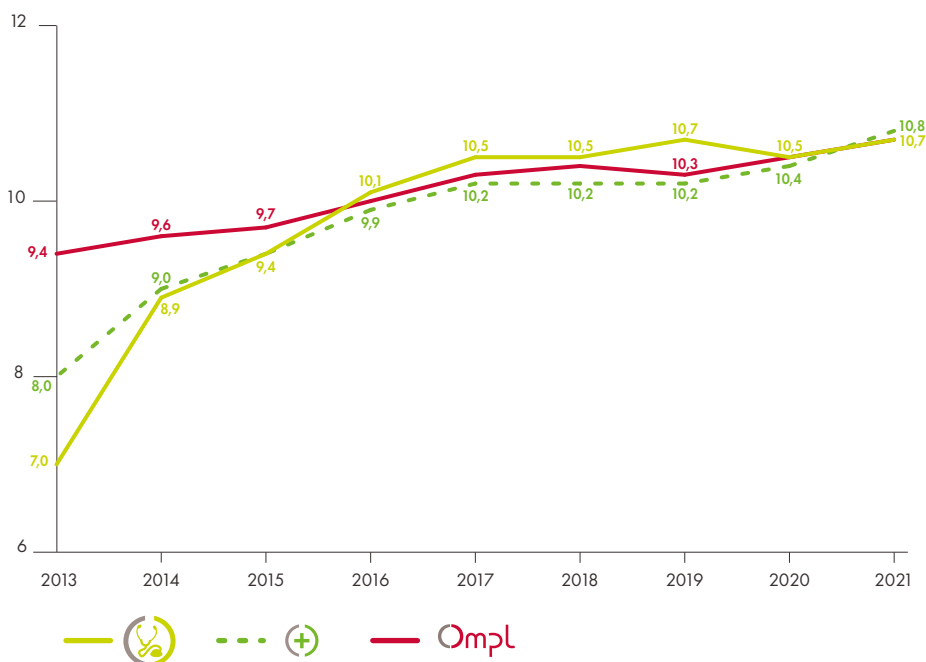


## PROGRESSION DU CHÔMAGE

- 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 + 3,7 points.

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était très proche de celui de la branche en 2013 (8 % contre 7 % 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 (11,2 % contre 6,5 %). Par rapport à 2016, les proportions ont progressé pour les femmes (+ 0,9 point) mais reculé pour les hommes (– 1,2 point).
- Au niveau du secteur, les femmes sont aussi plus fréquemment au chômage (10,9 % contre 10,2 %). Les variations par rapport à 2016 sont modestes : + 1 point pour les femmes et + 0,2 point pour les hommes.

### Indicateur de chômage annuel par genre (%)



Ompl

| Genre    | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|----------|------|------|------|------|------|------|
| Femmes   | 10,3 | 11,2 | 9,9  | 10,9 | 10,1 | 10,8 |
| Hommes   | 7,7  | 6,5  | 10,0 | 10,2 | 9,7  | 9,9  |
| Ensemble | 10,1 | 10,7 | 9,9  | 10,8 | 10,0 | 10,7 |

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



### BAISSE AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans, que pour les seniors (+ 6,6 points). De 2016 à 2021, le chômage s'est renforcé pour les salariés d'âge intermédiaire (+ 1 point) et atténué pour les jeunes (– 0,5 point).
- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont plus souvent au chômage que des seniors (+ 5,6 points). Par rapport à 2016, les 35 à 49 ans ont connu la plus forte variation de l'indicateur (+ 1,5 point).

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



Ompl

| Tranches d'âge | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| < 35 ans       | 15,1 | 14,6 | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 13,1 |
| 35-49 ans      | 9,4  | 10,4 | 8,8  | 10,3 | 9,0  | 10,2 |
| 50 ans et +    | 7,3  | 8,0  | 6,9  | 7,7  | 6,9  | 7,5  |
| Ensemble       | 10,1 | 10,7 | 9,9  | 10,8 | 10,0 | 10,7 |

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



### DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de la branche (10,7 %), les employés sont plus souvent au chômage (+ 2,1 points). Par rapport à 2016, les plus fortes variations concernent les employés (+ 1,2 point) et les cadres (+ 1,1 point).
- Au niveau sectoriel, les employés sont plus impactés par le 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 catégorie sociale (%)



Ompl

| Catégories sociales        | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Cadres                     | 3,7  | 4,8  | 10,9 | 8,8  | 9,8  | 8,5  |
| Professions intermédiaires | 5,0  | 5,5  | 6,8  | 7,2  | 7,8  | 7,8  |
| Employés                   | 11,6 | 12,8 | 11,7 | 14,2 | 11,4 | 13,6 |
| Ouvriers                   | 10,8 | 10,4 | 11,6 | 13,0 | 11,6 | 13,4 |
| Ensemble                   | 10,1 | 10,7 | 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 complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux travaillant à temps partiel (– 2,7 points). Néanmoins, les contrats à temps complet ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (+ 1,1 point).
- La configuration sectorielle est similaire : les salariés à temps partiel sont aussi 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 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|
| Temps complet    | 8,6  | 9,7  | 9,1  | 10,5 | 9,5  | 10,3 |
| Temps partiel    | 12,0 | 12,4 | 11,2 | 11,4 | 11,1 | 11,5 |
| Ensemble         | 10,1 | 10,7 | 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 (13,8 %) et atteint un minimum pour la Corse (8,4 %).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :
  - l'Occitanie, avec une évolution contenue de + 1,7 point ;
  - les régions Centre-Val de Loire et Corse, caractérisés par une évolution tout aussi modeste de + 1,4 point.

## Indicateur de chômage annuel par région (%)



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

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



## RECOURS MODÉRÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain déséquilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 25,4 % des salariés du secteur et est à l'origine de 9,1 % des actions de formation. 9,9 % des cabinets médicaux se sont investis dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est nettement plus fréquent. 82,2 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 76,6 % des salariés. En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (35 %) est plus importante de celle de la branche (+ 25,1 points).

## Données de cadrage 2022

|                                     |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre total d'actions de formation | 9 936                                                                             | 108 632                                                                           | 132 189                                                                            | 20 405                                                                              | 1 997                                                                               | 69 895                                                                              | 6 399                                                                               |
| Effectifs salariés totaux           | 96 357                                                                            | 380 094                                                                           | 496 473                                                                            | 58 634                                                                              | 61 398                                                                              | 134 580                                                                             | 29 125                                                                              |
| Nombre d'entreprises formatrices    | 2 942                                                                             | 27 875                                                                            | 34 746                                                                             | 7 333                                                                               | 258                                                                                 | 15 332                                                                              | 2 010                                                                               |
| Nombre total d'entreprises          | 29 755                                                                            | 79 536                                                                            | 102 459                                                                            | 22 992                                                                              | 411                                                                                 | 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 (7,8 %). Le taux d'accès à ce dispositif est moins élevé que celui du secteur (- 14,6 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont nettement moins utilisatrices de l'ensemble des dispositifs que le secteur.

## Taux d'accès à la formation (%)

|                                                                                     | Taux d'accès des salariés à la formation <sup>1</sup> |      |      | Taux d'entreprises formatrices <sup>2</sup> |      |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------|------|---------------------------------------------|------|------|
|                                                                                     | Cpro                                                  | Capp | PDC  | Cpro                                        | Capp | PDC  |
|  | 0,3                                                   | 2,1  | 7,8  | 0,8                                         | 3,9  | 6,5  |
|  | 1,7                                                   | 4,5  | 22,4 | 6,1                                         | 14,0 | 24,9 |
|  | 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.

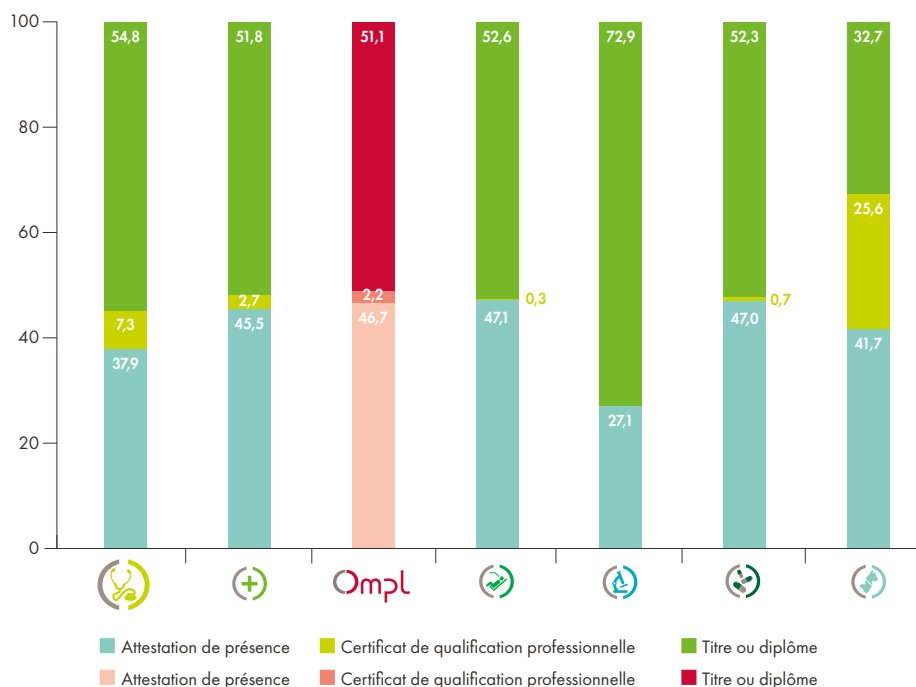
2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



## 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 (54,8 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (51,8 %).
- À l'exception des attestations de présence (37,9 % contre 45,5 % pour le secteur), les autres sanctions sont marginales (7,3 %).

## Répartition des formations par sanction (%)



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

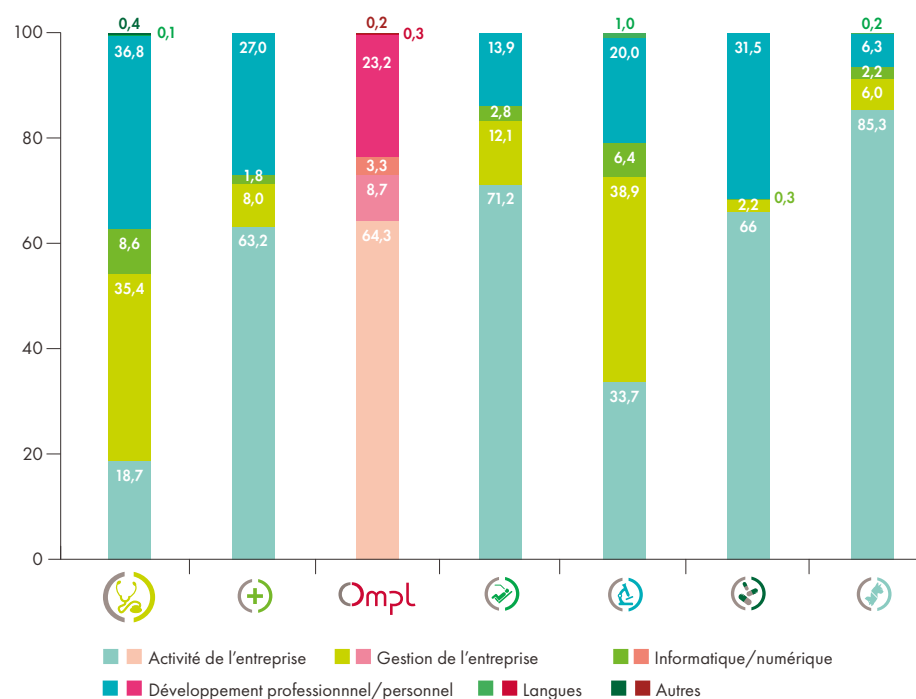


## BESOINS DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

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

- le développement professionnel/personnel. La fréquence de ce domaine (36,8 %) est supérieure de + 9,8 points à celle du secteur ;
- la gestion de l'entreprise (comptabilité, management, gestion des ressources humaines, ...) dans 35,4 % des cas, soit + 27,4 points par rapport au secteur.

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



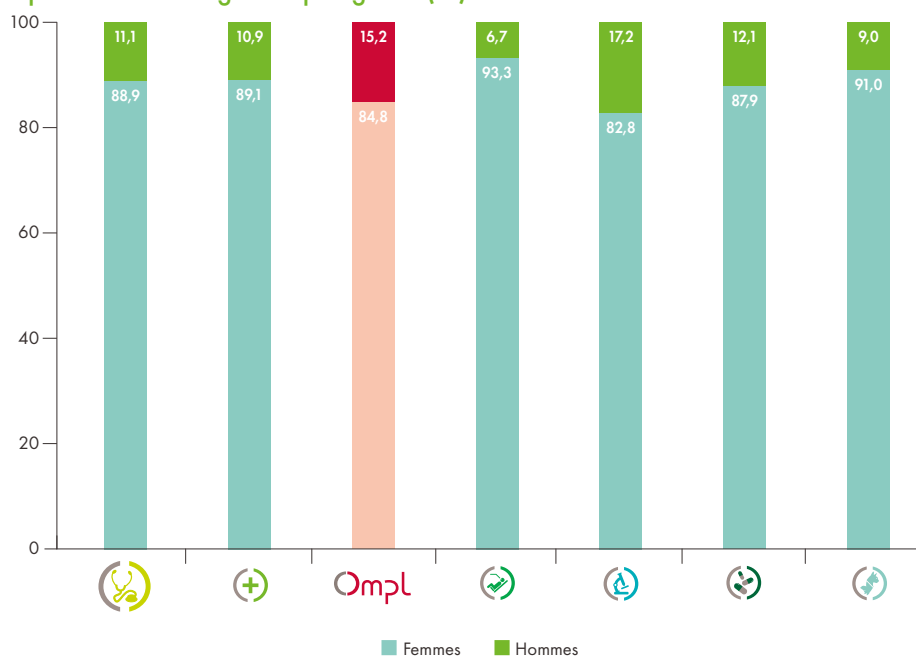
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## ACCÈS SENSIBLEMENT DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 88,9 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (90,4 %).
- 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 GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 84,9 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de – 12,6 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 23,8 % des stagiaires féminins bénéficient de contrats d'apprentissage contre 13,4 % 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. Les plans de développement des compétences bénéficient à 76,9 % des stagiaires masculins contre 73 % de leurs homologues féminins.

## Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

|      |      | Femmes | Hommes |
|------|------|--------|--------|
|      | Cpro | 3,9    | 1,6    |
|      | Capp | 23,8   | 13,4   |
|      | PDC  | 72,3   | 84,9   |
|      | 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.



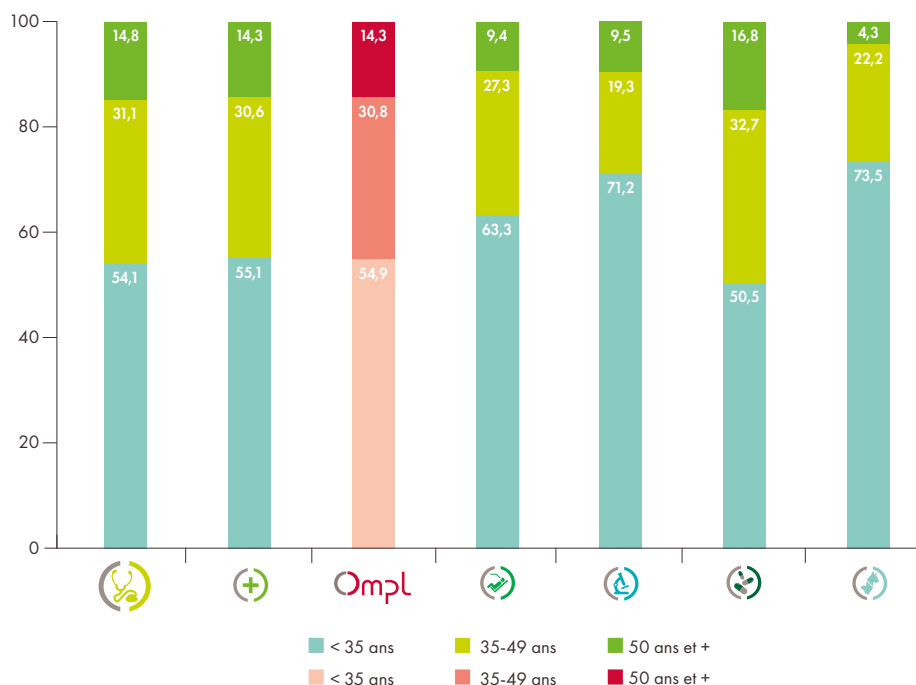
## ACCÈS TRÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 54,1 % sont des formés contre 28,3 % 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 53,9 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 99 % pour ceux de 50 ans et plus. Ceux de moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (41,4 %).

- 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 (%)

|  |      | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et + |
|--|------|----------|-----------|-------------|
|  | Cpro | 4,8      | 3,1       | 0,9         |
|  | Capp | 41,4     | 0,8       | 0,1         |
|  | PDC  | 53,9     | 96,2      | 99,0        |
|  | Cpro | 8,9      | 7,1       | 1,8         |
|  | Capp | 34,6     | 0,4       | 0,1         |
|  | PDC  | 56,5     | 92,5      | 98,1        |
|  | Cpro | 8,0      | 5,9       | 1,5         |
|  | Capp | 35,1     | 0,4       | 0,1         |
|  | PDC  | 56,9     | 93,7      | 98,4        |

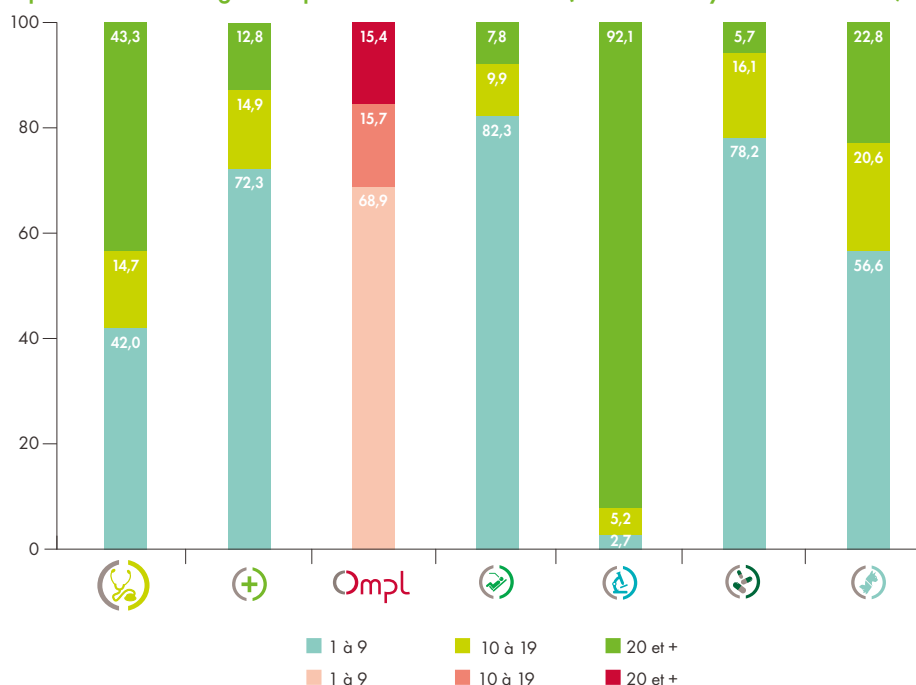
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 58 % des formés alors que ces entreprises emploient 38,8 % des salariés de la branche.
- En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 42 % des stagiaires contre 61,2 % des salariés.
- Par rapport à la branche, la configuration du secteur est inversée. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (72, % 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



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

- il est maximal pour la Corse (10,8 %), avec une différence de + 3 points par rapport la moyenne nationale de la branche (7,8 %).
  - En revanche, le taux d'accès au contrat d'apprentissage est relativement moins élevé pour cette région (0 % soit - 2,1 points par rapport au niveau national) ;
  - il atteint un minimum pour les DOM regroupés (0 %) avec un écart de - 7,8 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.
- La région est aussi caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (0 %) plus faible que le niveau national (- 2,1 points).

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

| Régions                    | Cpro | Capp | PDC  |
|----------------------------|------|------|------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 0,1  | 1,4  | 8,0  |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 0,0  | 1,2  | 10,0 |
| Bretagne                   | 0,1  | 0,8  | 10,1 |
| Centre-Val de Loire        | 0,2  | 0,9  | 5,9  |
| Corse                      | 0,0  | 0,0  | 10,8 |
| DOM regroupés              | 0,0  | 0,0  | 0,0  |
| Grand Est                  | 0,4  | 2,9  | 7,6  |
| Hauts-de-France            | 0,1  | 0,9  | 8,4  |
| Île-de-France              | 1,1  | 5,4  | 8,4  |
| Normandie                  | 0,1  | 1,6  | 7,1  |
| Nouvelle-Aquitaine         | 0,2  | 0,8  | 8,0  |
| Occitanie                  | 0,4  | 2,8  | 8,3  |
| Pays de la Loire           | 0,2  | 0,8  | 10,0 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 0,2  | 1,6  | 5,6  |
|                            | 0,3  | 2,1  | 7,8  |
|                            | 1,7  | 4,5  | 22,4 |
|                            | 1,4  | 4,3  | 21,0 |

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## NOTES



+ 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'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021)
- Les salariés des pharmacies d'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](http://www.ompl.fr)

18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • [ompl@ompl.fr](mailto:ompl@ompl.fr)

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