



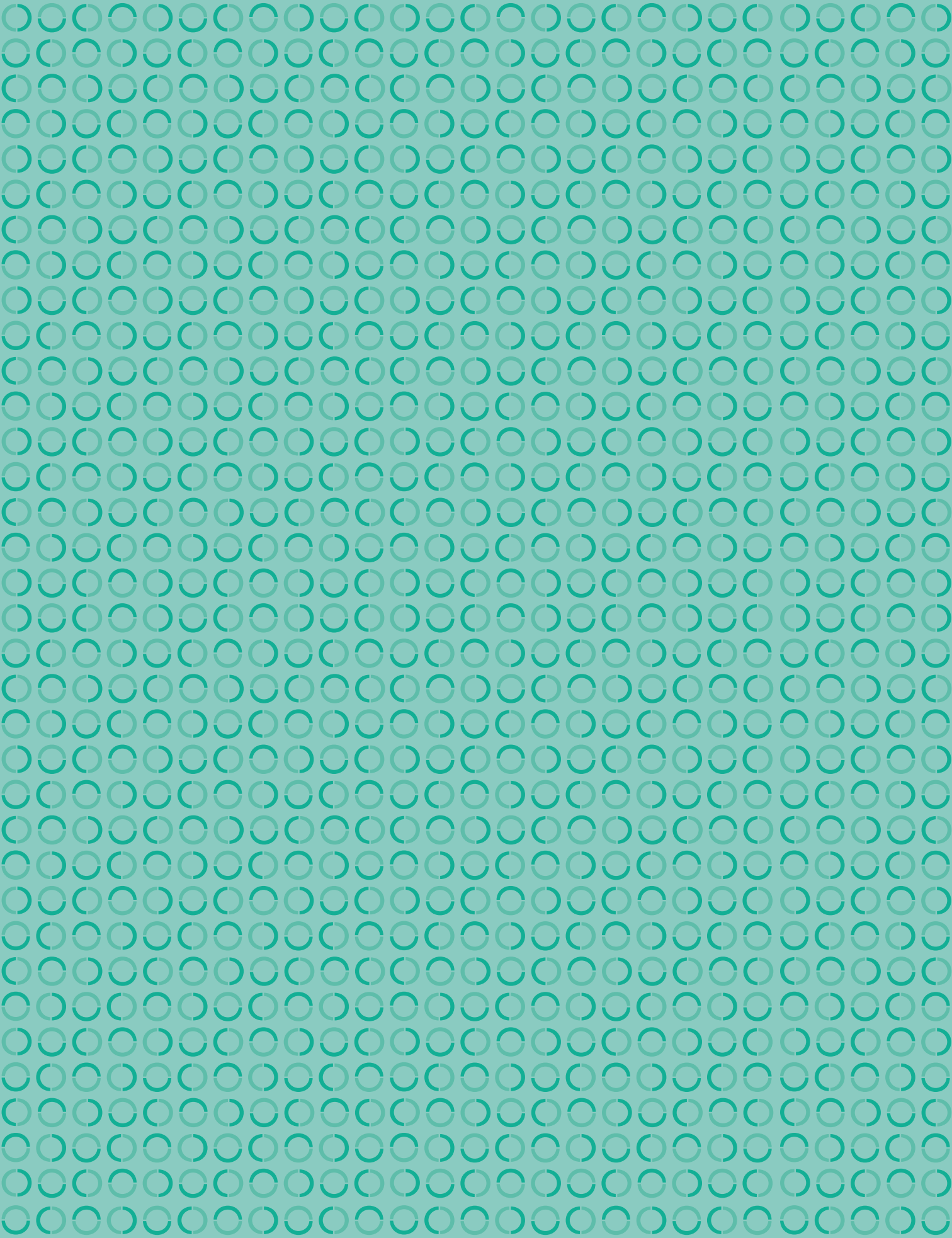
2023
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS ET CLINIQUES
VÉTÉRINAIRES



Ompl





ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

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

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

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

Stevan JOVANOVIC
Président

Jacques NINEY
Vice-président



L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes et spécifiques aux 11 branches professionnelles de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique

 Entreprises d'architecture

 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Secteur juridique

 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

 Cabinets d'avocats

 Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques

 Études d'huissiers de justice

Secteur santé

 Cabinets dentaires libéraux

 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

 Cabinets médicaux

 Pharmacie d'officine

 Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

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

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

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

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



PILOTAGE DU BAROMÈTRE

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

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

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

• Types de métiers

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

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

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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



SECTEUR SANTÉ

BRANCHE PROFESSIONNELLE



CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES

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



RELATIVE STABILITÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de + 0,6 % en 2021.

- La valeur plutôt réduite du taux de rotation (7,2 % soit - 7,8 points relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un mouvement contenu de renouvellement des entreprises.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est aussi en progression (+ 2,2 %).

En revanche, le niveau de turnover (11,7 %) est beaucoup plus marqué que celui de la branche mais reste en deçà du seuil critique de 15 %.

Entreprises employeuses en 2021



Entreprises employeuses	4835	79 536	102 459	22 992	411	29 755	21 543
Évolution 2020-2021 (%)	0,6	2,2	2,8	2,0	- 5,7	4,7	- 0,2
Taux d'entrée (%)	7,5	12,8	13,4	12,8	3,4	19,4	5,4
Taux de sortie (%)	6,8	10,5	10,6	10,8	8,9	14,7	5,7
Taux de rotation (%)	7,2	11,7	12,0	11,8	6,2	17,0	5,6

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.

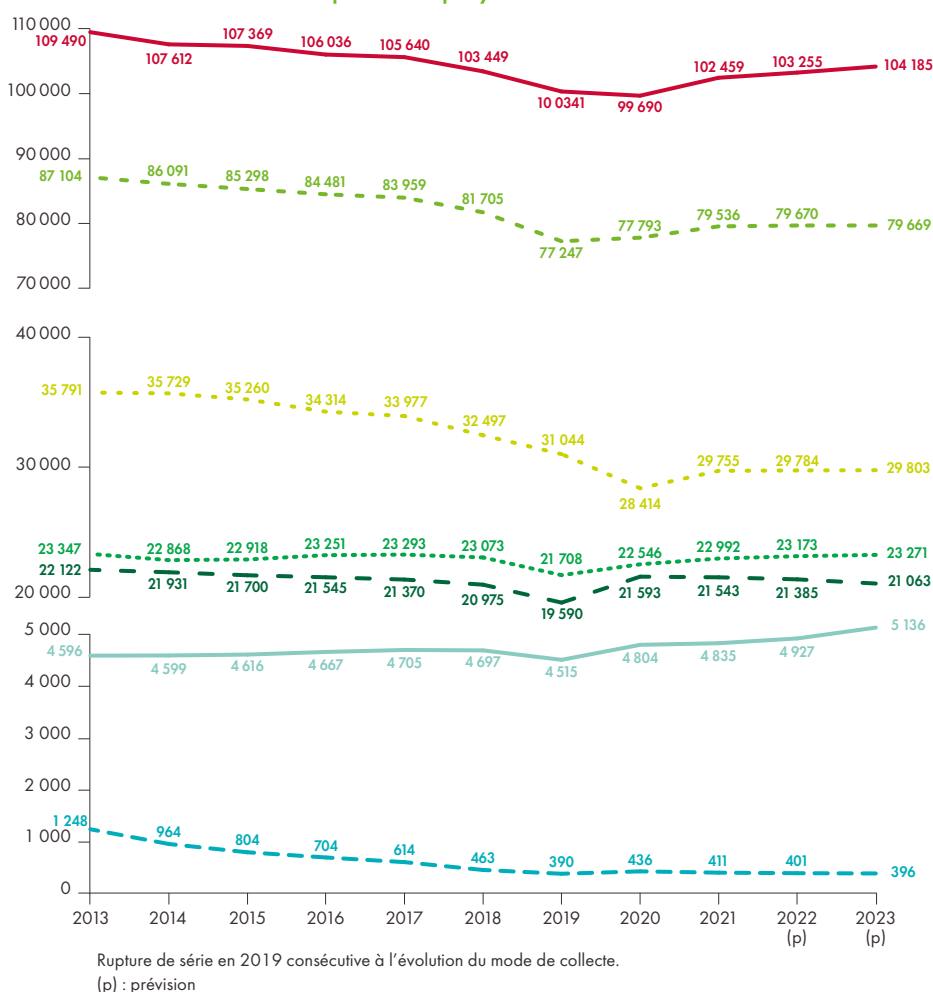
Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2013 à 2021, la branche a connu une nette progression du nombre d'entreprises employeuses (+ 239 unités). Néanmoins, une inflexion est intervenue en 2019. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la hausse tend à se prolonger jusqu'en 2023.
- Le secteur se caractérise par des dynamiques sensiblement différentes. 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.



PLUS D'ENTREPRISES MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

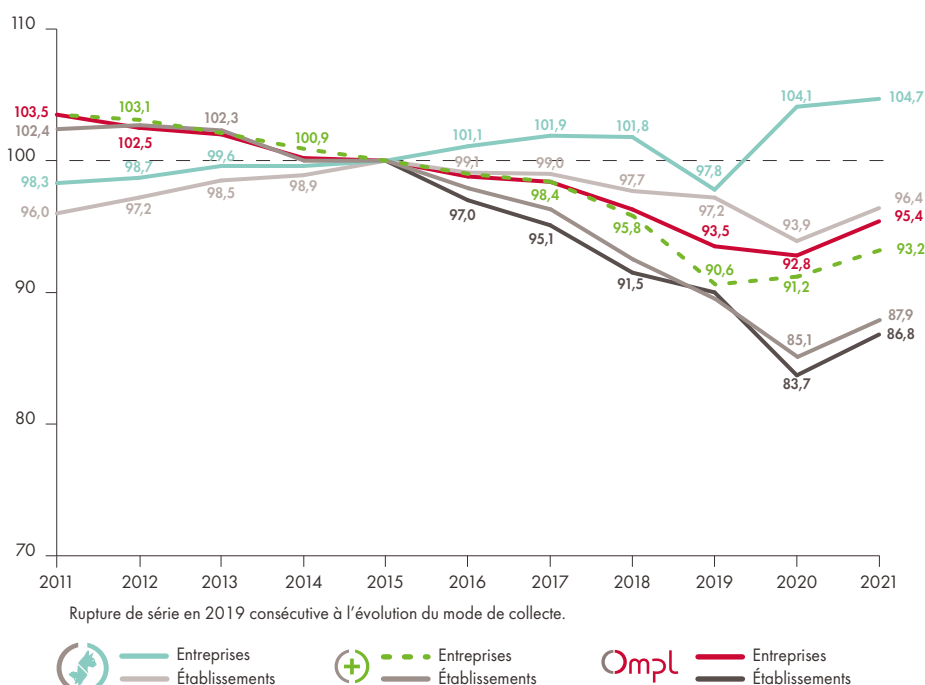
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 4,7 %). En revanche, le stock d'établissements a été réduit (– 3,6 %).

Ces tendances opposées sont révélatrices d'un mouvement de réorganisation du tissu entrepreneurial impliquant des fusions d'établissements et la disparition d'implantations sur les territoires.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (– 6,8 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (– 12,1 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

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



Sources : OPCA-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.

Groupe 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.

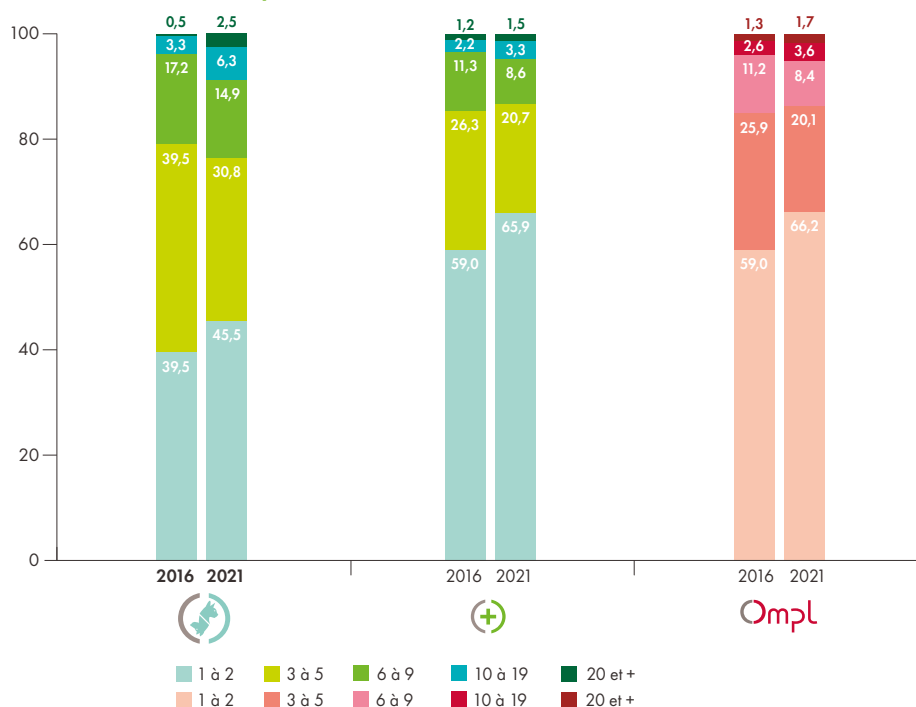
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ SALARIÉS

- 3/4 des entreprises de la branche (76,3 %) emploient un à cinq salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 salariés ou plus sont fortement surreprésentées (+ 4 points).
- Depuis 2016, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 6 points), au détriment de celles de trois à cinq salariés (– 8,7 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 sociétés et assimilés (54,4 %) sont majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 16,7 points par rapport à 2016.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 13,5 points). Néanmoins, leur part sectorielle s'est accrue de + 11,9 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	32,0	23,3	47,7	36,4	45,2	33,6						
Groupement et assimilé	30,3	22,3	23,3	22,7	22,7	21,2						
Société commerciale et assimilée	37,7	54,4	29,0	40,9	32,1	45,2						

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

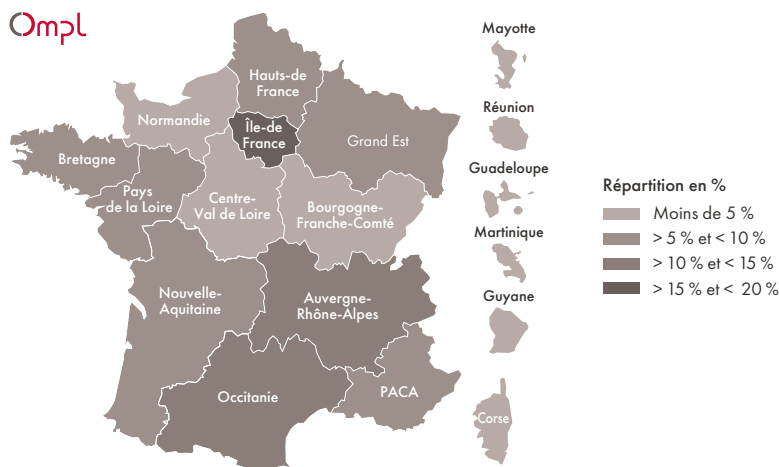
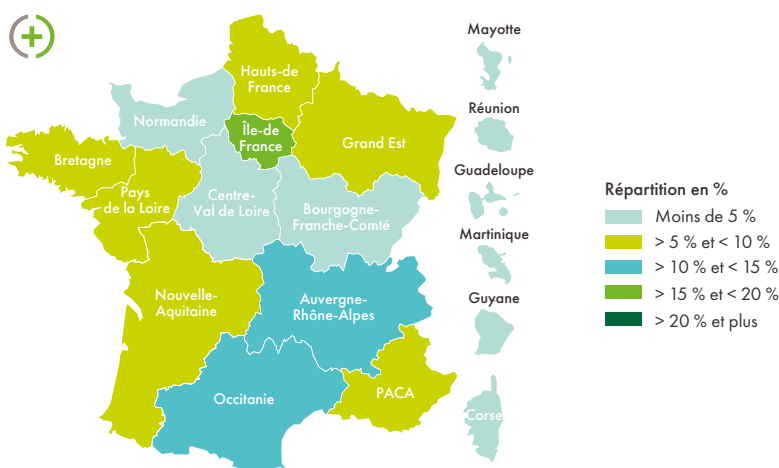
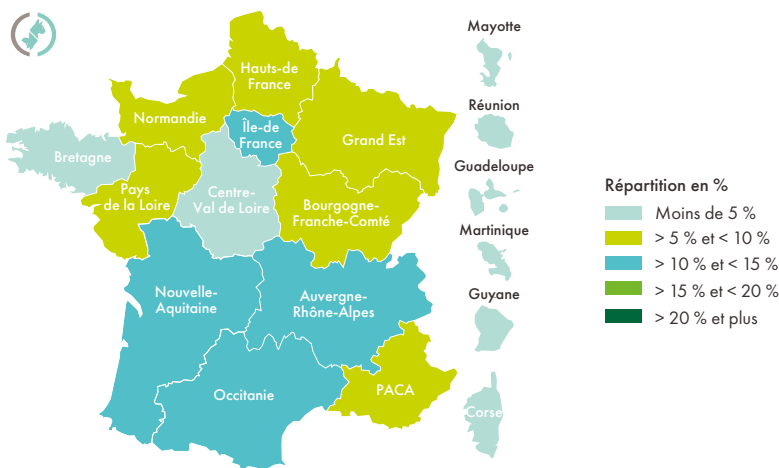


TIERS DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Auvergne-Rhône-Alpes rassemble 13 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (12,3 %).
- La Nouvelle-Aquitaine est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (11,7 %).
- L'Île-de-France occupe la troisième place en nombre d'entreprises (11,5 %).

Ces trois régions regroupent 36,2 % des entreprises employeuses de la branche et 38,1 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



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



ENTREPRISES PLUS NOMBREUSES ET PLUS GRANDES

- La taille moyenne des entreprises de la branche (4,8 salariés) est nettement plus importante que celle du secteur (3,9 salariés).

De plus, elle a progressé de + 23,1 % par rapport à 2016.

- À la différence du secteur, dans lequel l'entreprise individuelle est majoritaire, la société à responsabilité limitée (SARL) est la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente au sein de la branche (41,9 %). Témoinant d'une évolution de la nature du tissu entrepreneurial, cette catégorie a surpassé l'entreprise individuelle qui dominait en 2016.

Données de cadrage



	4835	79 536	102 459	22 992	411	29 755	21 543
Nombre d'entreprises employeuses en 2021							
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2016 à 2021 (%)	+ 3,6	- 5,9	- 3,4	- 1,1	- 41,6	- 13,3	+ 0,0
Effectifs moyens de salariés en 2021	4,8	3,9	3,9	2,2	126,5	2,6	4,9
Effectifs moyens de salariés en 2016	3,9	3,6	3,6	2,0	53,5	2,5	5,1
Forme juridique la plus fréquente en 2021	SARL	EI	SARL	EI	Société par actions simplifiée	EI	SARL
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2021 (%)	41,9	36,4	35,3	51,4	67,6	42,9	66,1
Forme juridique la plus fréquente en 2016	EI	EI	EI	EI	Société par actions simplifiée	EI	SARL
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2016 (%)	32,0	47,7	45,2	64,5	54,8	51,2	51,0

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 122 543 € de valeur ajoutée (+ 5,1 % par rapport à 2016). Malgré la variation modeste du chiffre d'affaires (– 1,4 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (74 606 € d'EBE) beaucoup plus important que celui de 2016 (+ 11 %).

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

En outre, avec un EBE moyen de 109 386 €, un montant de trésorerie supérieur 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	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
	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	171 469	169 986	109 946	7 446	10 419	92 080	94 811
	2021	186 060	184 585	121 681	9 649	9 902	102 130	106 568
	2016	1 533 500	469 251	386 442	168 685	173 286	202 422	157 540
	2021	1 533 500	469 251	386 442	168 685	173 286	202 422	157 540

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	497 069*	11 089***	400 115***	86 236***	52 107***
	2021	NS	NS	NS	20 113***	NS	NS	142 991***
	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***	900 864***	12 210 883***	9 202 790***
	2016	NS	NS	NS	64 433***	1 063 491*	290 660***	152 138***
	2021	NS	NS	NS	123 302***	NS	NS	437 134**
	2016	2 077 268***	776 013***	525 217***	13 972***	337 946***	175 188***	108 254***
	2021	2 557 243***	1 209 899***	670 321***	16 390***	408 912***	249 197***	178 455***

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

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS : données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

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

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

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2013, la branche enregistre une progression + 55,6 % de ses effectifs salariés en 2021.
- Selon les prévisions réalisées pour les années 2022 à 2023, cette tendance semble se maintenir.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), les effectifs de la branche progressent plus rapidement (+ 79 %) que ceux du secteur (+ 25,6 %).

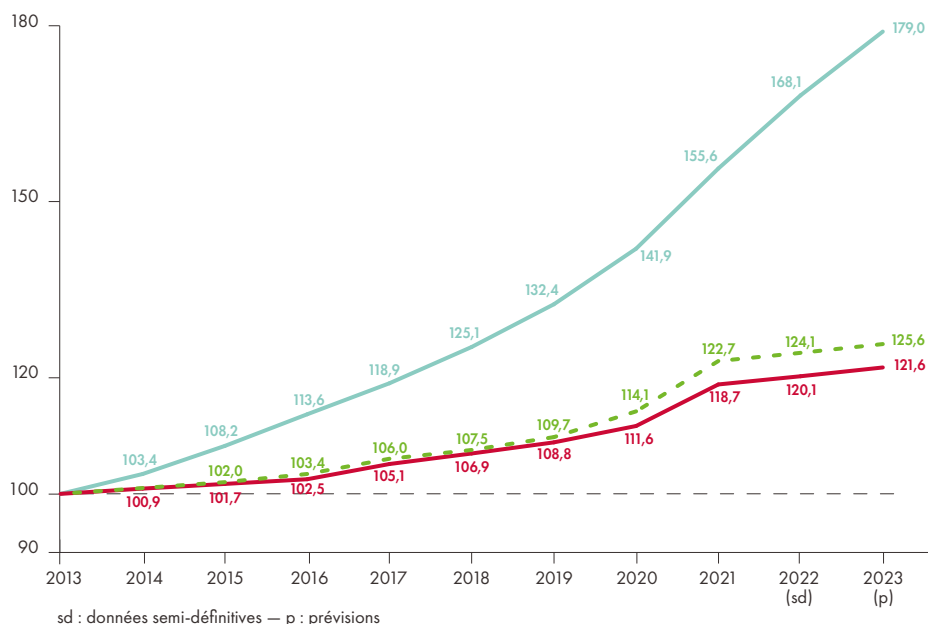
Évolution des effectifs salariés en volume

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

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



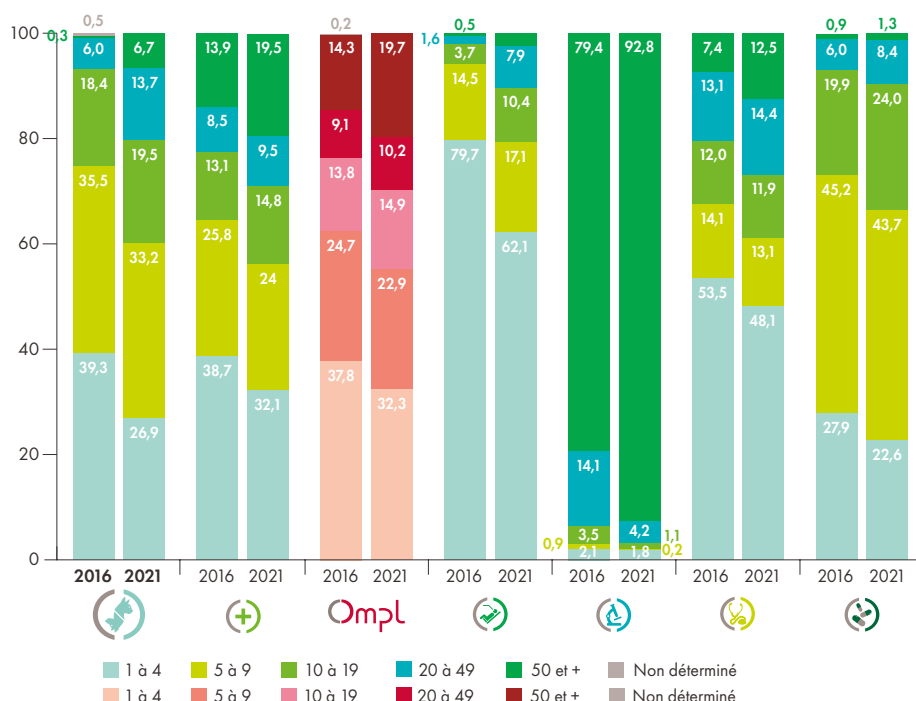
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



4/5^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 79,6 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Par rapport à 2016, cette part a reculé (- 13,6 points) au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une diminution de - 6,7 points, le secteur connaît une évolution similaire mais moins marquée 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 (%)



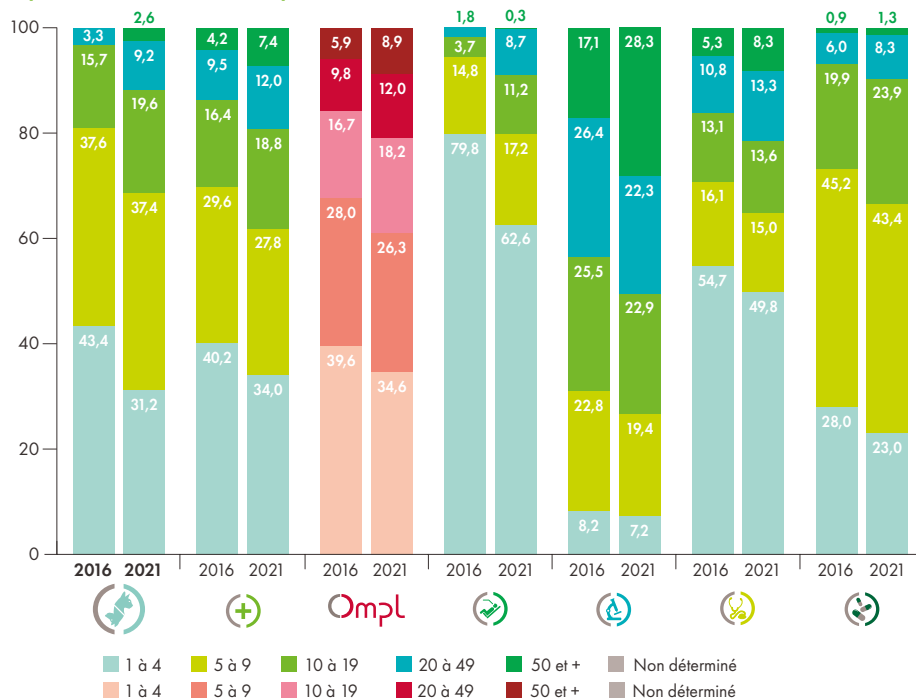
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



PLUS D'ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- Au niveau de la branche, l'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 88,2 % des effectifs.
- Cette proportion a néanmoins reculé de - 8,5 points par rapport à 2016.
- Le secteur est caractérisé par une configuration différente dans la mesure où 80,6 % des salariés travaillent dans une petite entreprise. La variation de leur part (- 5,6 points) est moins marquée que celle observée dans la branche.

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



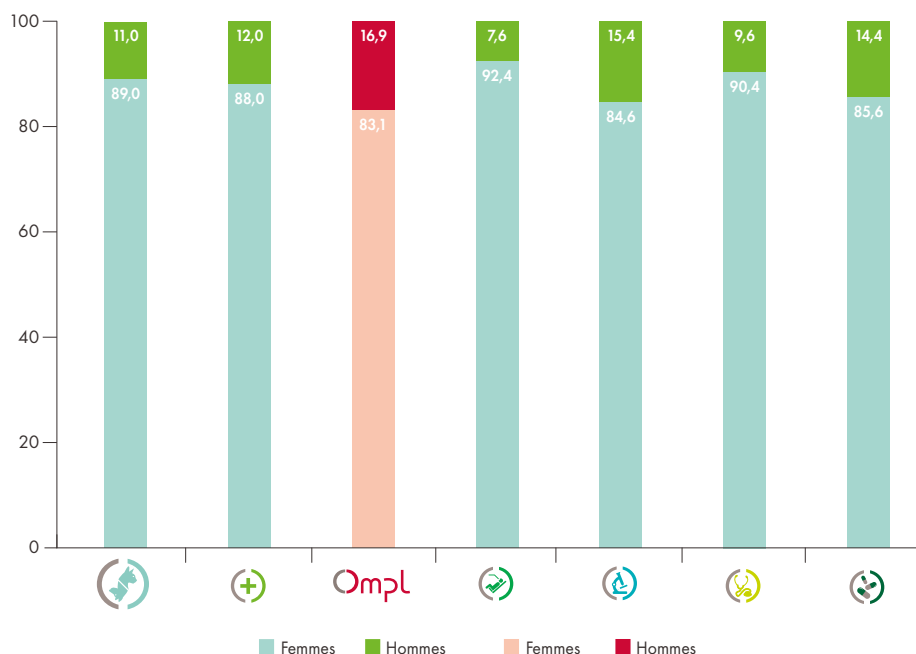
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

Les emplois de la branche sont en grande partie féminins : 89 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure de 1 point à la moyenne du secteur (88 %).

Répartition des salariés par genre (%)



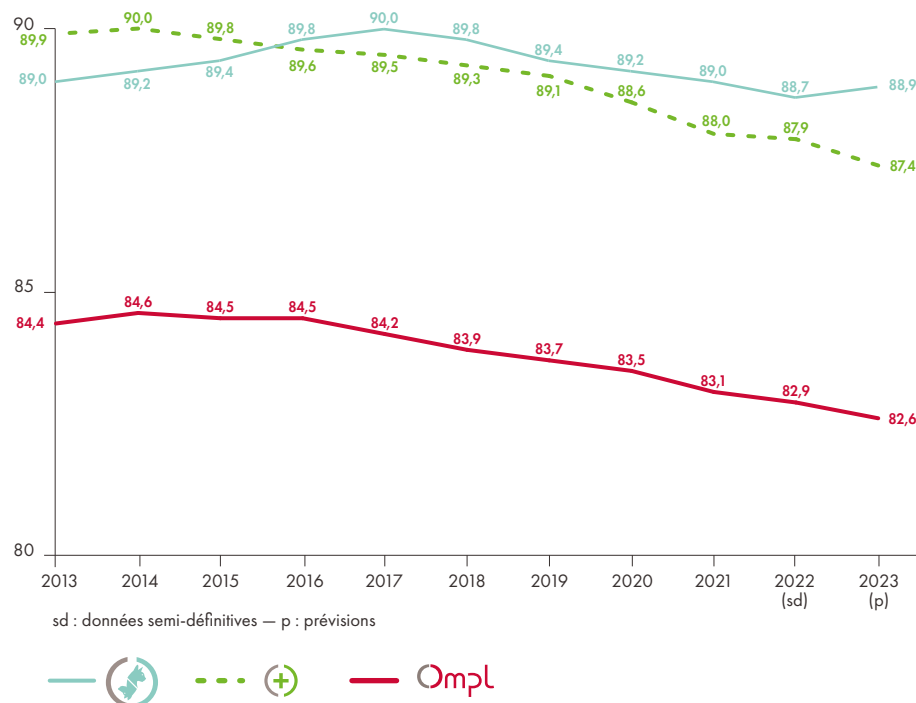
Source : Insee, DSN, 2021.



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 est identique pour les deux années (89 %).
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023, laissent envisager un infléchissement à la baisse de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), le taux de féminisation de la branche diminue moins fortement (- 0,1 point) que celui du secteur (- 2,5 points).

Évolution du taux de féminisation (%)



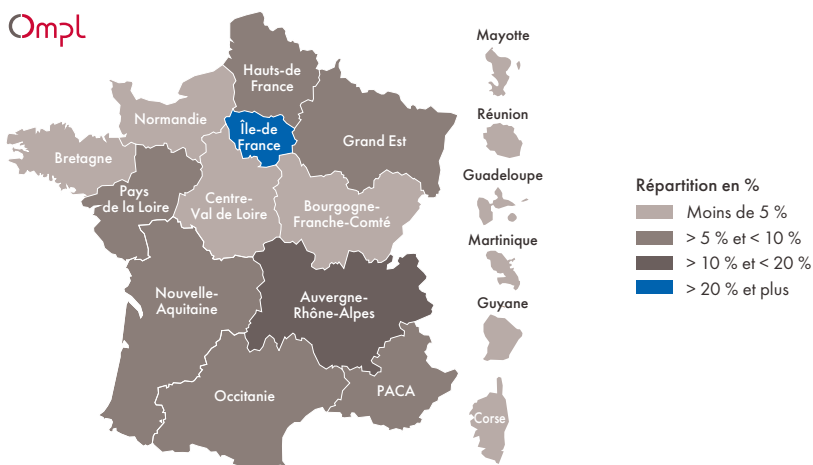
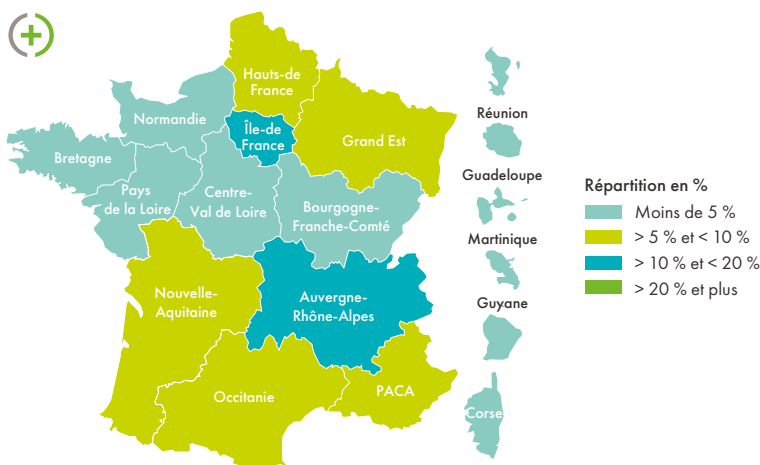
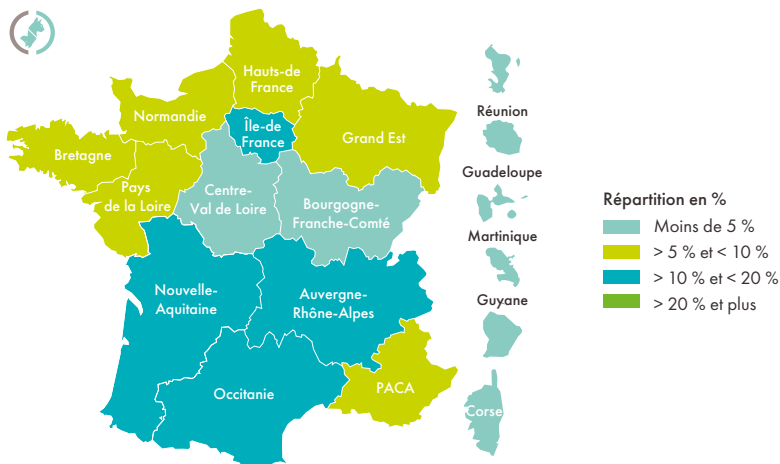
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Auvergne-Rhône-Alpes rassemble 12,7 % des salariés de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (17,4 %).
 - L'Île-de-France est la seconde région pour l'emploi de la branche (12 %).
 - La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (11,1 %).
- Ces trois régions regroupent 35,8 % des salariés de la branche et 44,9 % 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 le Centre-Val de Loire (91,5 %) et atteint un minimum pour les DOM regroupés (85 %).

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

- + 0,3 point pour le Centre-Val de Loire ;
- + 12,8 points pour les DOM regroupés.

Taux de féminisation par région (%)



Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	90,6	89,9	91,3	90,0	86,0	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	88,6	89,5	91,0	89,7	87,9	86,3
Bretagne	88,7	87,9	90,7	89,1	85,7	84,1
Centre-Val de Loire	91,2	91,5	90,7	89,7	86,7	86,1
Corse	79,1	88,6	88,4	86,8	82,5	83,1
DOM regroupés	72,2	85,0	85,8	85,9	82,3	83,4
Grand Est	91,1	91,0	90,9	89,0	87,2	85,4
Hauts-de-France	88,6	89,6	88,4	87,9	84,3	83,7
Île-de-France	89,9	87,1	86,4	84,0	78,7	77,2
Normandie	89,3	87,8	90,6	89,0	85,6	85,4
Nouvelle-Aquitaine	90,7	90,1	90,8	89,3	86,8	85,2
Occitanie	89,7	87,8	89,8	88,2	86,2	84,8
Pays de la Loire	88,2	88,7	91,6	90,3	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	91,8	89,7	89,5	87,4	86,1	84,3
Ensemble	89,8	89,0	89,6	88,0	84,5	83,1

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



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

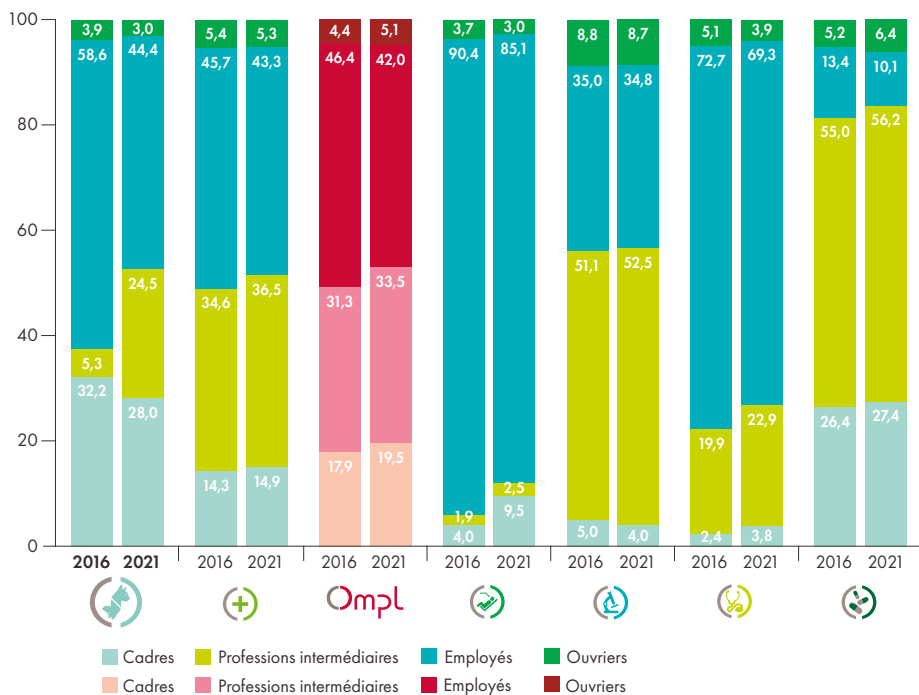
- La catégorie des employés rassemble la plus grande part des salariés de la branche (44,4 %). Avec un écart de + 16,4 points, elle est nettement plus représentée que les cadres qui forment la deuxième catégorie la plus importante (28 %).
- Par rapport à 2016, la part des professions intermédiaires a varié de + 19,2 points.

En revanche, la proportion des ouvriers (– 0,9 point) a eu tendance à stagner alors que la part des cadres (– 4,2 points) et des employés (– 14,2 points) s'est repliée.

- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents de 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...

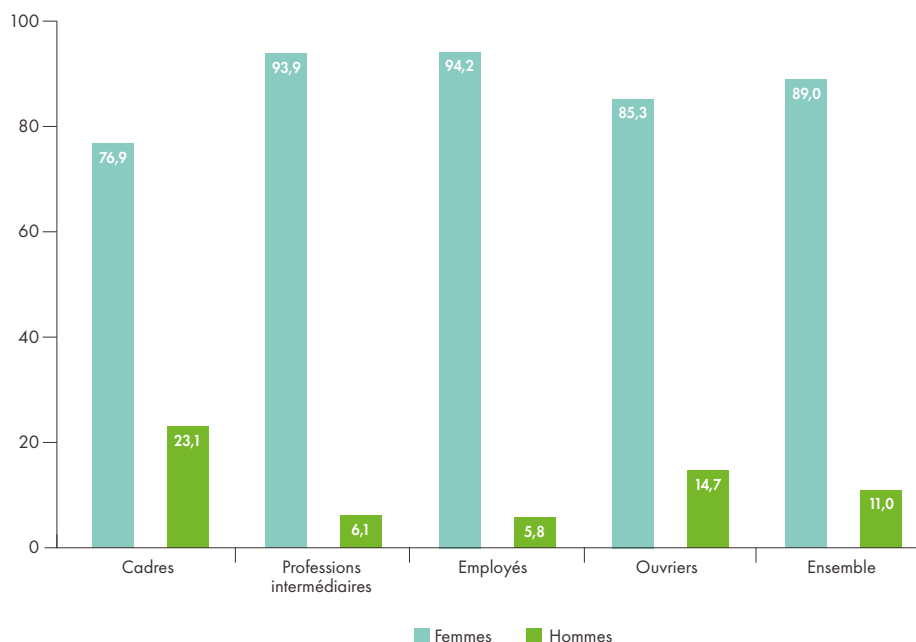


FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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 (94,2 %) et il excède de 5,2 points celui de la branche dans son ensemble (89 %), alors qu'il est minimal pour les cadres (76,9 %).
- En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (23,1 %) alors qu'ils ne regroupent que 11 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

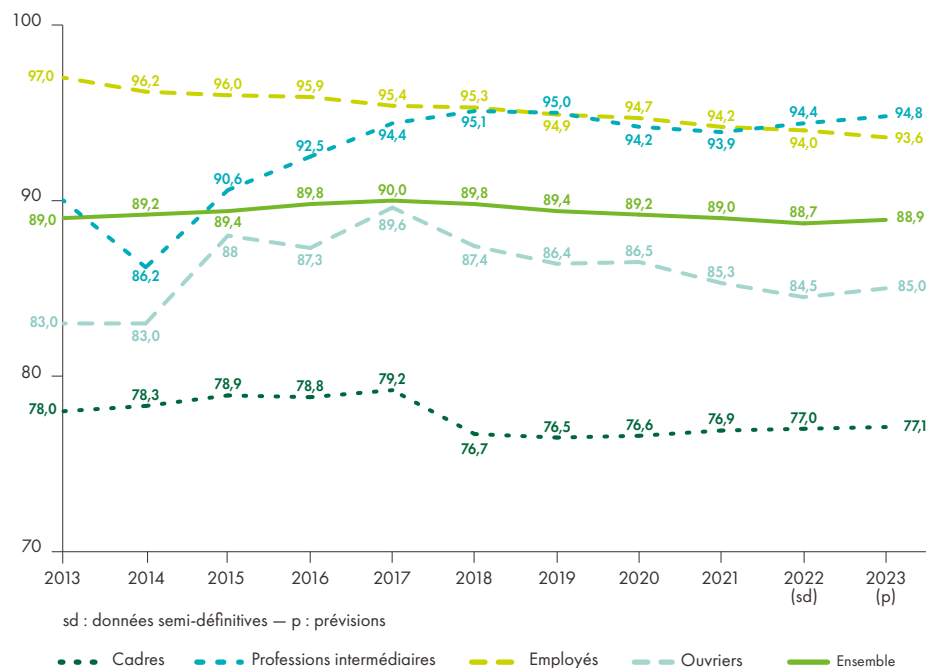


LÉGER RECUL DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2013 le taux de féminisation de la branche tend à faiblement s'infléchir (- 0,1 point selon les prévisions pour 2023), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les professions intermédiaires (+ 4,8 points) et les employés (- 3,4 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 94,8 % et 93,6 % en 2023 ;
- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période : - 0,9 point pour les cadres et + 2 points pour les ouvriers.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



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



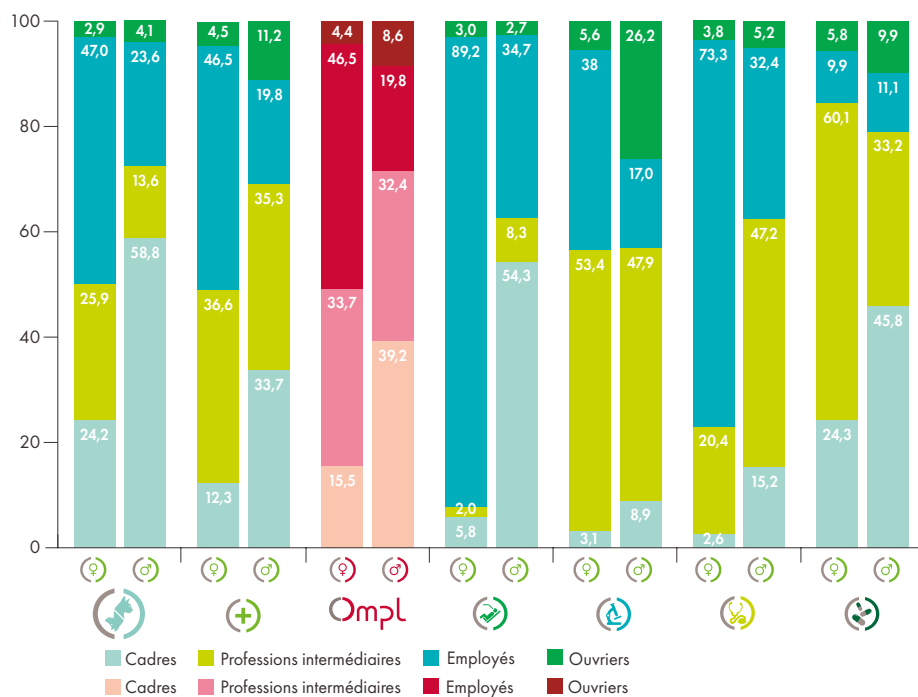
FEMMES MOINS SOUVENT CADRES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition observée pour leurs homologues masculins, la part des cadres est beaucoup moins importante chez les femmes. Elle atteint 24,2 % contre 58,8 % seulement pour les hommes, soit un différentiel de – 34,6 points pour les femmes.

Avec un écart de + 23,4 points en faveur des femmes, les employés constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.

- Au niveau du secteur, la fréquence des cadres est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes (12,3 %). Pour cette catégorie sociale, le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche: la part est inférieure de – 21,4 points chez les femmes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



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



95,6 % DES SALARIÉS DANS 5 PROFESSIONS

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

Dans la branche, trois professions regroupent 89,8 % des salariés :

- les assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux (38,2 %) ;
- les vétérinaires (27,5 %) ;
- les techniciens médicaux (24,1 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2021	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	311e - Vétérinaires	6 764	23,2	8 009	27,5
Exercice partiel du métier	433a - Techniciens médicaux	869	3,0	7 005	24,1
Soutien au métier	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	8 991	30,9	11 136	38,2
	542a - Secrétaires	1 538	5,3	937	3,2
Soutien à l'entreprise	684a - Nettoyeurs	617	2,1	746	2,6

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...).

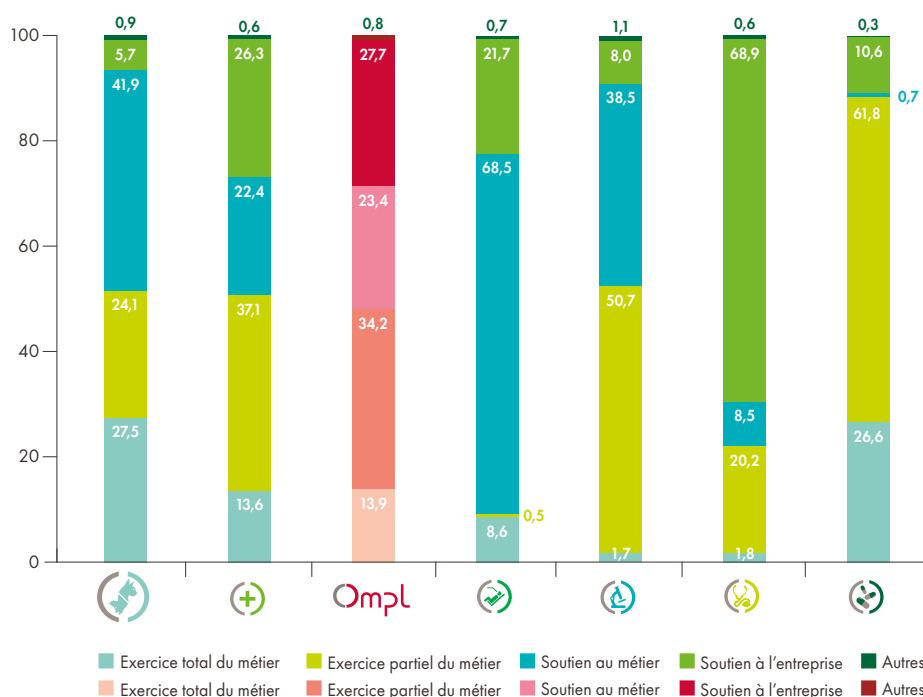
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

- 51,6 % des salariés de la branche ont un métier directement en lien avec l'activité de l'entreprise, dont :
 - 27,5 % peuvent réaliser toutes les tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Ils sont titulaires des diplômes permettant d'exercer le cœur de métier. Au niveau du secteur, 13,6 % des effectifs, ce type de métier est sous-représenté ;
 - 24,1 % sont en charge d'une partie des tâches propres à l'activité libérale. Leur certification leur permet de prendre en charge des composantes du cœur de métier. Au niveau du secteur, 37,1 % des effectifs, ce type de métier est plus fréquent.
 - 41,9 % des salariés ont un emploi en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise. Ils permettent de fluidifier l'exercice du cœur de métier.
- Cette proportion est moins importante au niveau du secteur (22,4 %).

Répartition des salariés par type de métier (%)



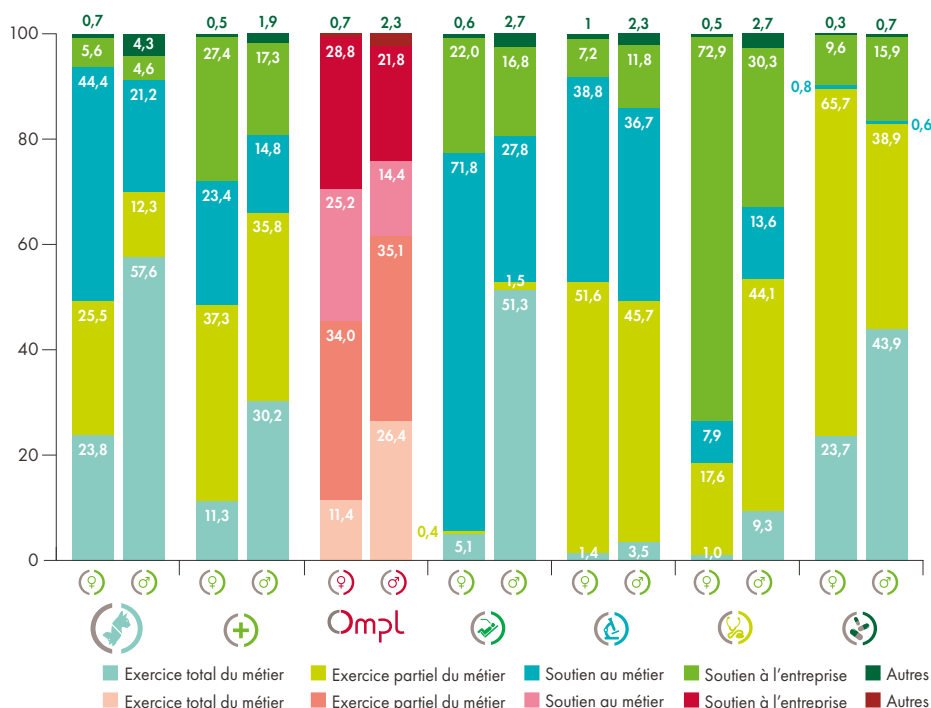
Source : Insee, DSN, 2021.



MÉTIERS GENRÉS

- Au sein de la branche, mis à part le soutien à l'entreprise, les autres types de métiers sont genrés :
 - les emplois centrés sur le soutien au métier sont les plus fréquents (41,9 %). Ce type de métier est exercé par 44,4 % des femmes contre 21,2 % des hommes, soit un écart de 23,2 points ;
 - l'exercice total du métier rassemble 23,8 % des femmes contre 57,6 % des hommes, ce qui induit un écart important de 33,8 points.
- Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois en soutien au cœur de métier de l'entreprise (8,6 points), 23,4 % des femmes et 14,8 % des hommes. L'exercice total du métier se caractérise par un écart de 18,9 points, moins important que celui de la branche. Il regroupe 11,3 % des femmes contre 30,2 % des hommes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des employés est maximale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (51,1 %) mais son minimum est atteint pour les Pays de la Loire (36,7 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	30,6	25,2	41,6	2,5	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	27,4	20,1	49,0	3,4	0,1
Bretagne	30,2	23,3	43,9	2,6	0,0
Centre-Val de Loire	23,2	30,7	41,5	4,2	0,5
Corse	28,0	18,9	50,3	2,9	0,0
DOM regroupés	26,2	19,7	49,5	4,6	0,0
Grand Est	25,9	28,8	41,9	3,3	0,0
Hauts-de-France	23,9	23,9	47,5	4,7	0,1
Île-de-France	30,3	23,3	43,8	2,6	0,1
Normandie	28,1	23,8	43,3	4,7	0,2
Nouvelle-Aquitaine	26,1	24,3	47,2	2,4	0,0
Occitanie	29,4	23,7	44,3	2,6	0,0
Pays de la Loire	31,6	29,4	36,7	2,2	0,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25,2	21,6	51,1	2,0	0,0
	28,0	24,5	44,4	3,0	0,0
	14,9	36,5	43,3	5,3	0,0
	19,5	33,5	42,0	5,1	0,0

Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ DE CDI

- Au sein de la branche :
 - la part de CDI (79,7 %), est prépondérante mais faible par rapport au champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE). Néanmoins, elle est proche de la moyenne du secteur (81,6 %) ;
 - hors CDD (14,1 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés.

Par rapport à 2016, la part des contrats d'apprentissage a varié de + 3,3 points. En revanche, la proportion des CDI (– 0,2 point) et des CDD (– 0,6 point) a eu tendance à stagner alors que celle des contrats « autres » (– 2,5 points) s'est repliée.

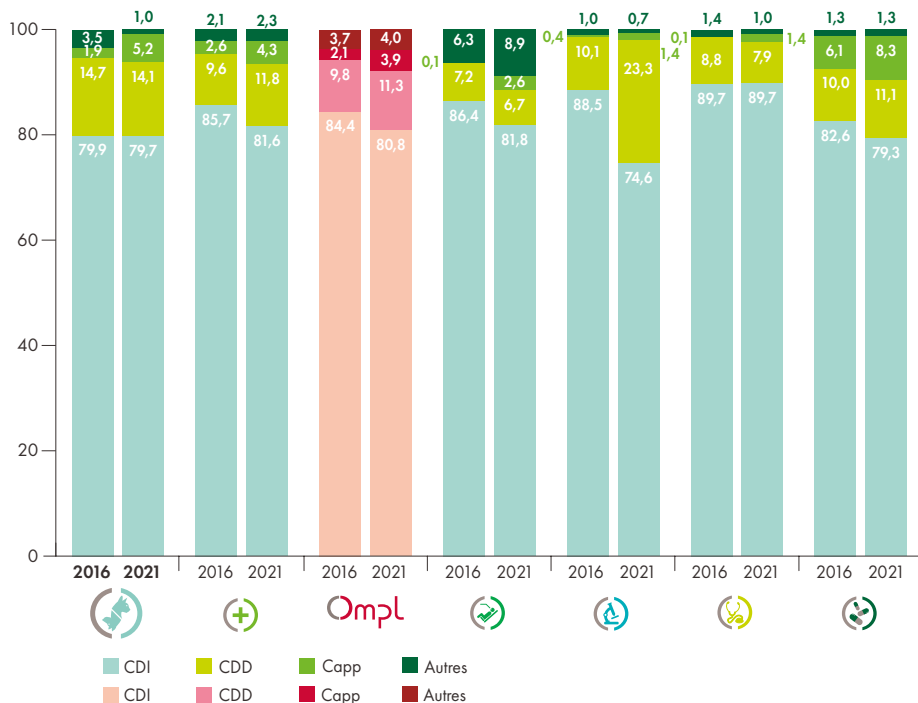
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents :
 - progression des CDD (+ 2,2 points) ;
 - stagnation des contrats d'apprentissage (+ 1,7 point) et des contrats « autres » (+ 0,2 point) ;
 - tendance à la baisse des CDI (– 4,1 points).



STABILITÉ DE LA PROPORTION DE CDD

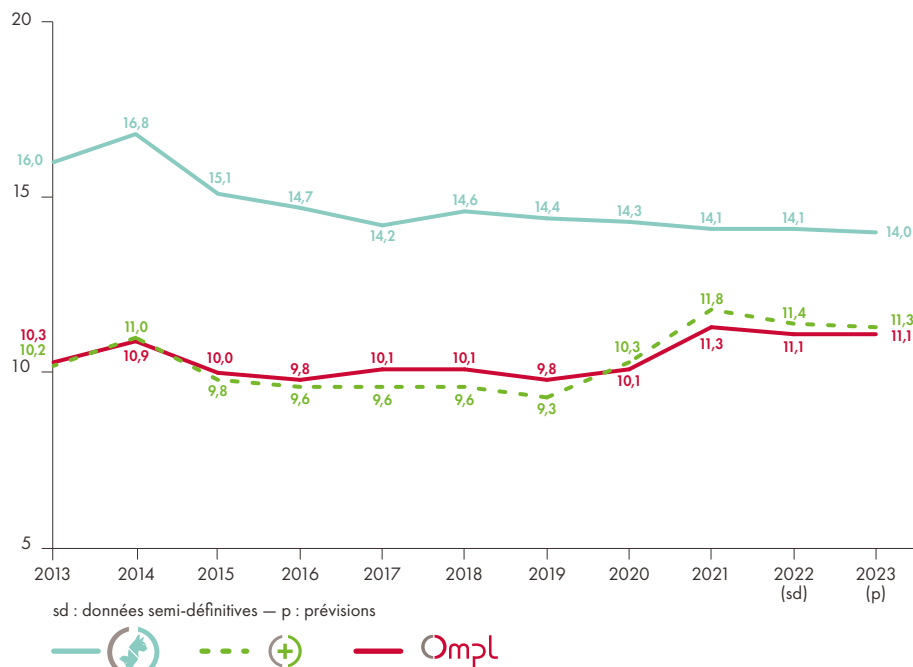
- Par rapport à 2013, les données observées montrent que le taux de CDD reste relativement stable jusqu'en 2021. Il varie seulement de – 1,9 point.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), la proportion de CDD au sein de la branche n'a pas la même évolution (– 2 points) que celle du secteur (+ 1,1 point).

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



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

Évolution du taux de CDD annuel (%)



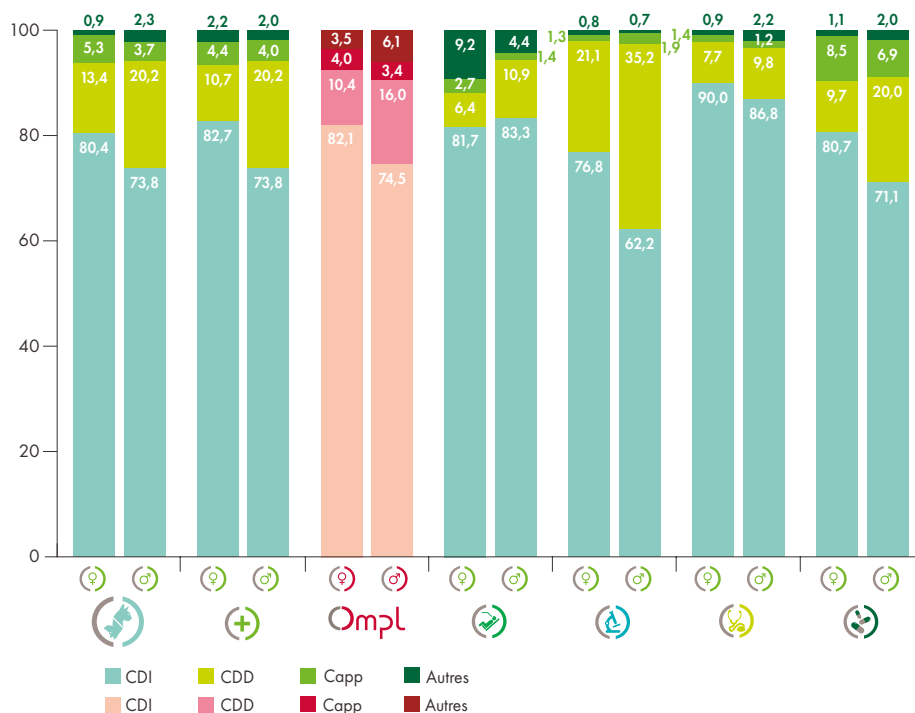
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



CDD MOINS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des CDD est beaucoup moins importante pour les femmes. Elle atteint 13,4 % seulement contre 20,2 % pour les hommes, soit un différentiel de – 6,8 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est légèrement moins marquée pour les femmes. Elles sont 10,7 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche : la proportion est inférieure de – 9,5 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 reculer chez les femmes mais à augmenter chez les hommes (– 0,3 et + 0,4 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 (– 0,5 point) comme chez les hommes (– 1,7 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 (B)		Secteur (+)		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ – 0,3	↑ + 0,4	↓ – 3,7	↓ – 5,2	↓ – 3,4	↓ – 3,6
CDD	↓ – 0,5	↓ – 1,7	↑ + 1,8	↑ + 4,5	↑ + 1,3	↑ + 2,1
Capp	↑ + 5,3	↑ + 3,7	↑ + 2,0	↑ + 1,1	↑ + 2,0	↑ + 1,5
Autres	↓ – 4,5	↓ – 2,4	↓ – 0,1	↓ – 0,4	↑ + 0,1	↔ 0,0

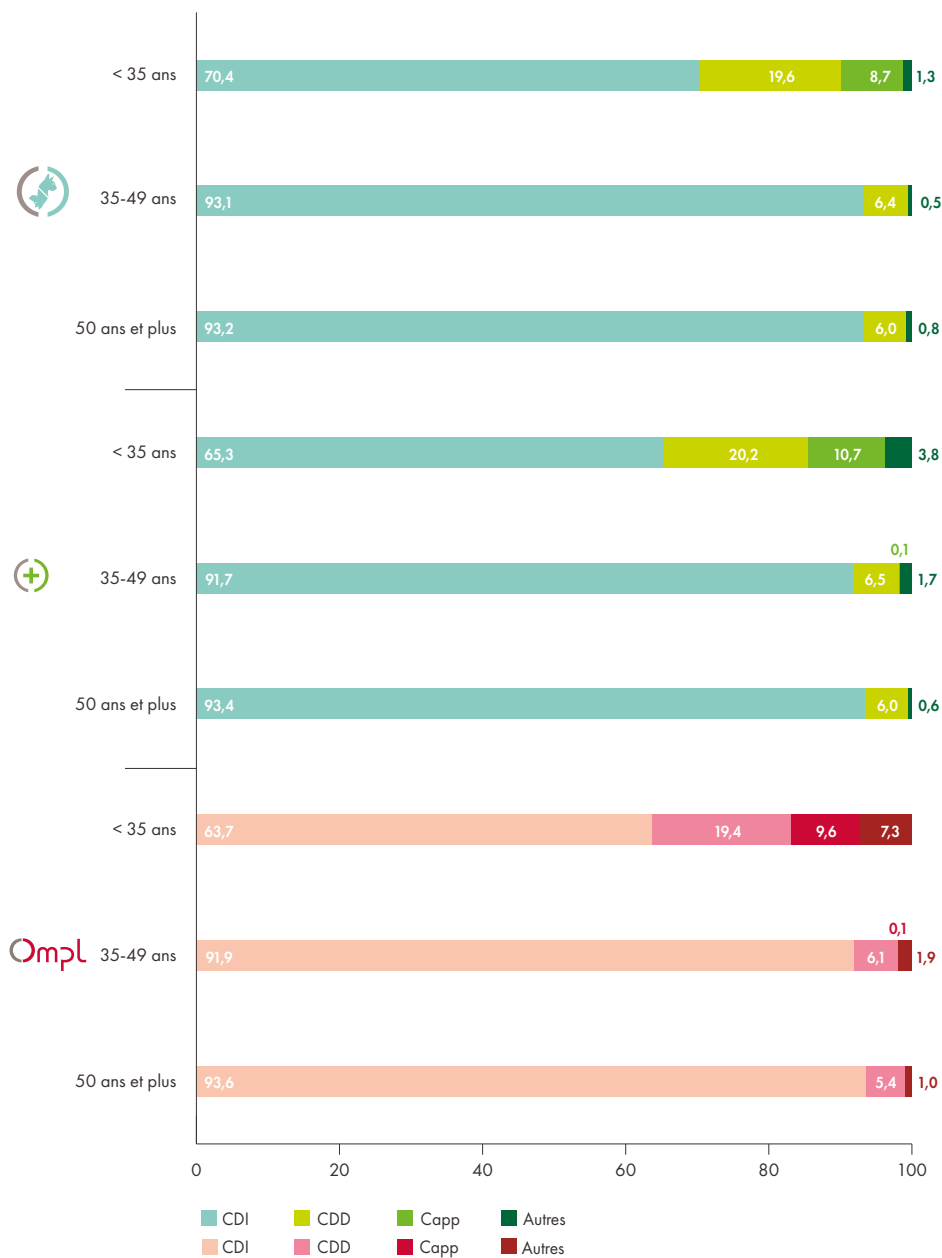
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



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 (19,6 % contre 6,4 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est un peu 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.



SIMILITUDES ENTRE CATÉGORIES SOCIALES

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires et les employés (14,8 %).

Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les ouvriers (12,6 %).

- 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, à la différence de la branche, des professions intermédiaires (82,9 %).

En retour, les employés sont moins fréquemment recrutés en CDI (80,4 %) et plus souvent en CDD (12,3 %).

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



Source : Insee, DSN, 2021.



TEMPS PARTIELS PLUS SOUVENT EN CDI

- Dans la branche, la fréquence des CDI est beaucoup moins importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont 77,8 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 84 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 6,2 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est légèrement plus marquée pour les salariés travaillant à temps complet. Elle atteint 79,3 % contre 86,8 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (7,5 points) est proche de celui de la branche.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

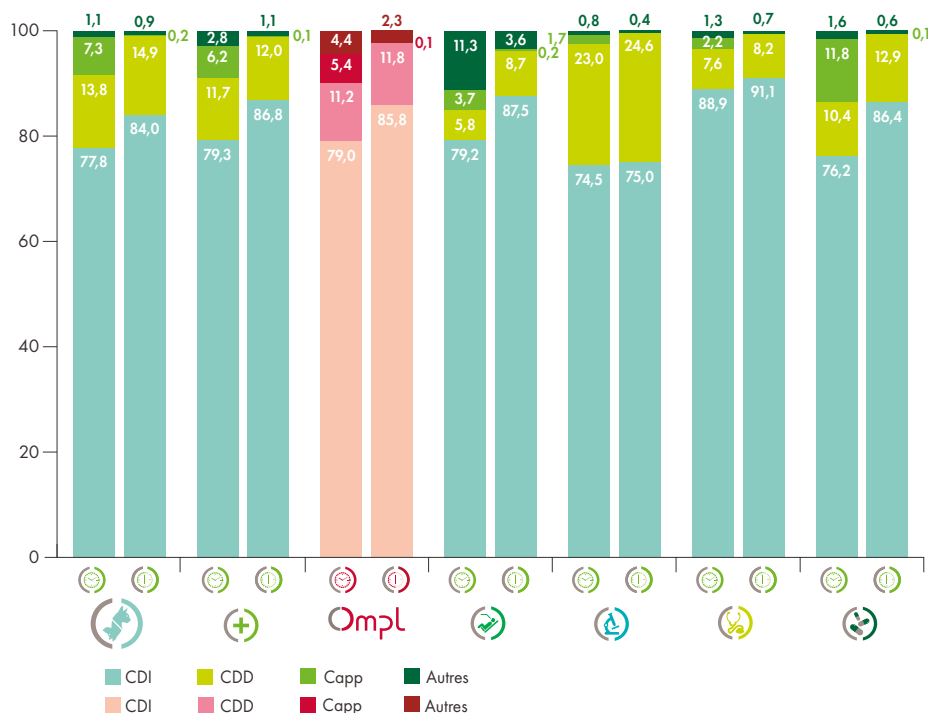
En 2021, la part de CDD au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour la Corse (18,3 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (11,3 %).

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

- les Hauts-de-France, avec une progression de + 3,5 points;
- le Grand Est, caractérisé par une augmentation similaire de + 3,2 points.

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	17,3	16,3	10,0	11,8	9,8	11,1
Bourgogne-Franche-Comté	14,8	12,6	8,6	11,3	8,5	11,0
Bretagne	14,2	12,7	11,5	14,3	11,1	13,2
Centre-Val de Loire	10	12,5	5,3	10,4	5,7	9,9
Corse	ND	18,3	5,7	14,9	5,3	13,7
DOM regroupés	ND	17,1	10,8	14,2	10,1	13,4
Grand Est	9,7	12,9	8,6	11,0	8,6	10,6
Hauts-de-France	10,2	13,7	9,1	11,2	8,9	10,9
Île-de-France	12,5	11,3	8,1	10,9	10,1	11,1
Normandie	12,9	11,5	9,8	11,1	9,6	10,7
Nouvelle-Aquitaine	15,1	14,2	10,1	12,0	10,0	11,4
Occitanie	16,6	17,0	10,5	12,1	10,4	11,6
Pays de la Loire	17,9	17,1	11,0	14,5	10,7	13,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,1	13,9	9,4	11,8	9,0	11,1
Ensemble	14,7	14,1	9,6	11,8	9,8	11,3

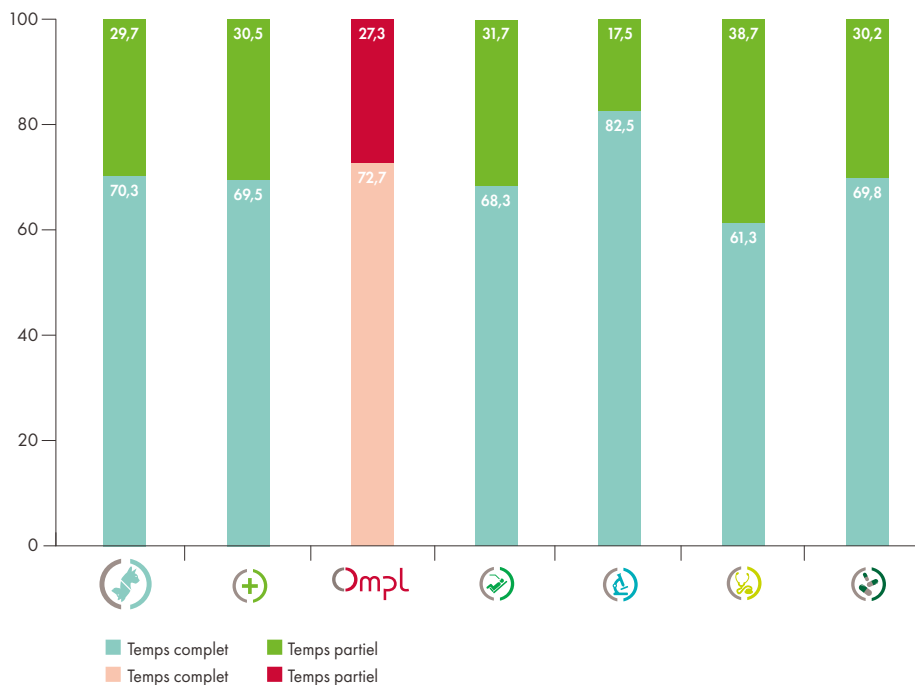
Sources: Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



MAJORITÉ DE TEMPS COMPLET

- Au sein de la branche, 7/10^e des salariés travaillent à temps complet (70,3 %). Cette proportion est faible par rapport à celle 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 assez proche de la moyenne du secteur (69,5 %).
- Au niveau du secteur, la répartition des temps de travail est similaire à celle de la branche avec des différences absolues de 0,8 point seulement.

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



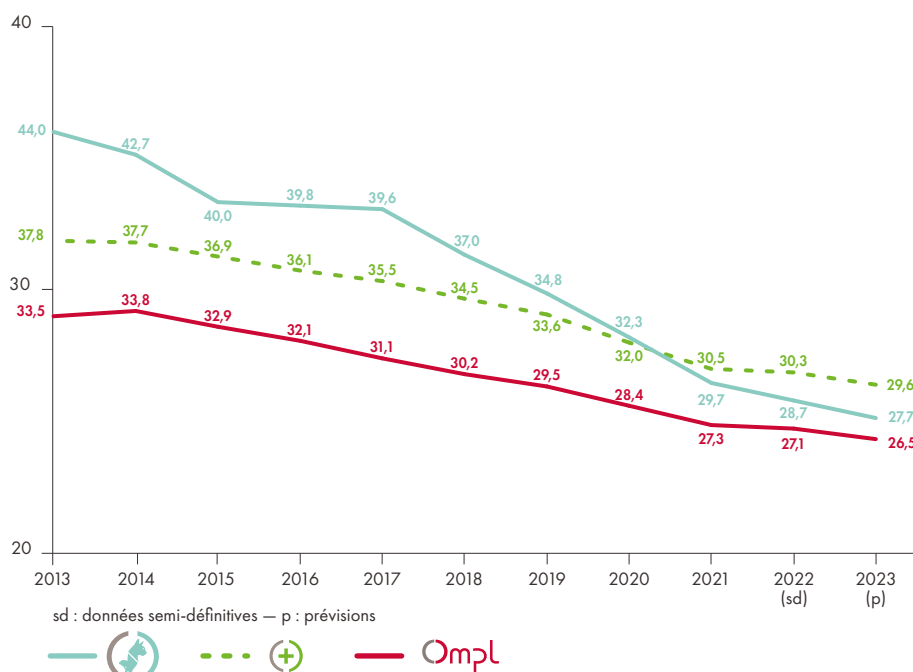
Source : Insee, DSN, 2021.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2013, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel tend à reculer jusqu'en 2021. Il diminue de - 14,3 points.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue plus fortement (- 16,3 points) que celle du secteur (- 8,2 points).

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



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



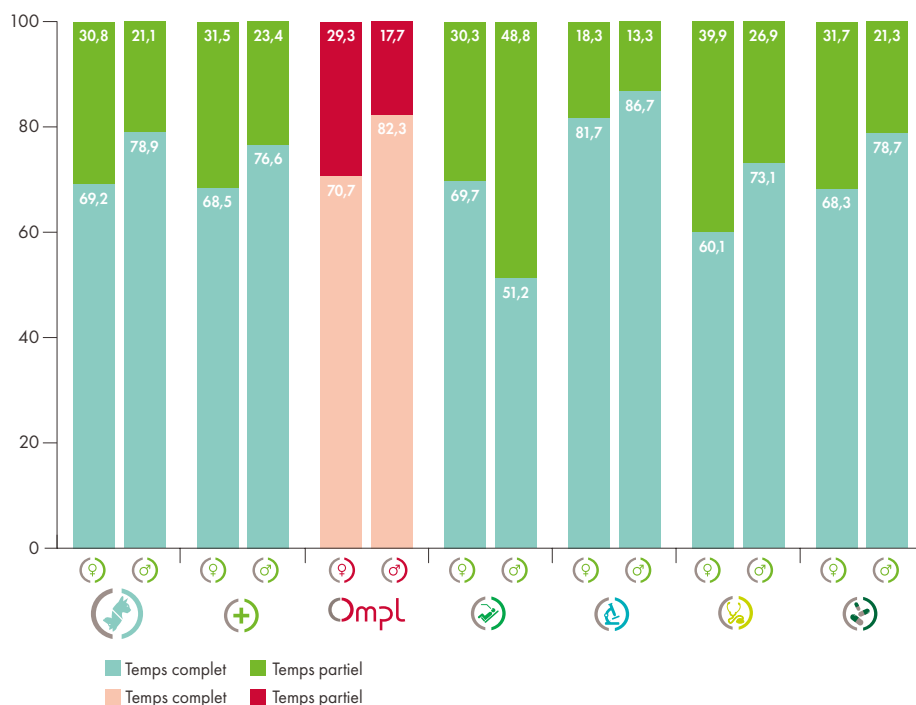
FÉMINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 30,8 % dans ce cas, soit un différentiel de + 9,7 points par rapport aux hommes.

- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est légèrement plus marquée pour les femmes. Elles sont 31,5 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est 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.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

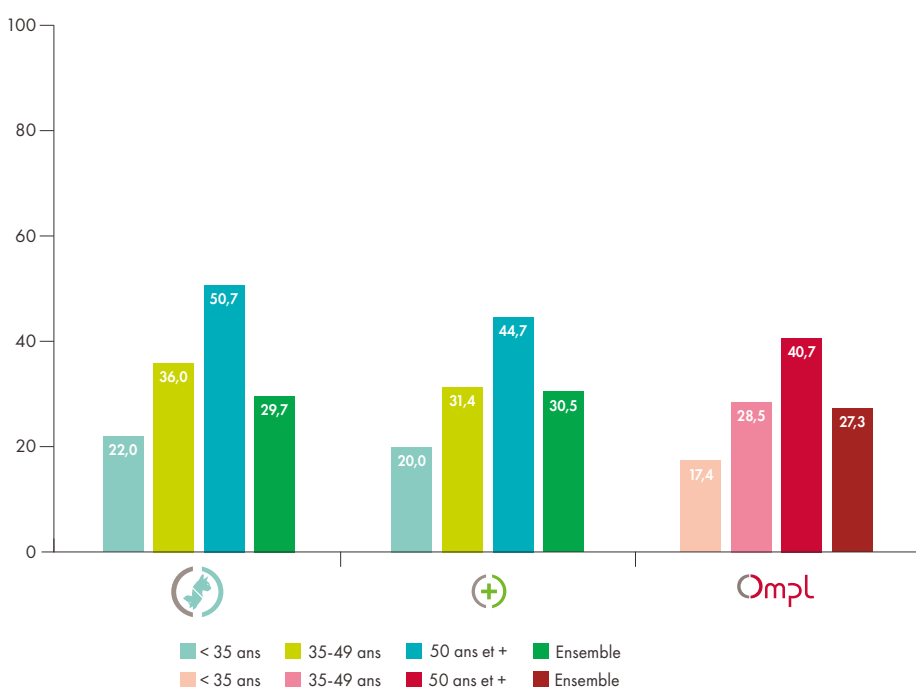
- Dans la branche, le temps partiel concerne la moitié des salariés de 50 ans et plus (50,7 %). Cette proportion est supérieure de + 14,7 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (36 %) et beaucoup plus marquée que celle des salariés de moins de 35 ans (22 %).

Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 28,7 points.

- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est sensiblement différente de celle de la branche, notamment pour les salariés de 35 à 49 ans et de 50 ans et plus.

Ils sont respectivement 31,4 % et 44,7 % à travailler à temps partiel.

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 (68,4 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (24,8 %).
- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté chez les ouvriers (54,3 %).

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

Catégories sociales			
Cadres	24,8	39,0	28,0
Professions intermédiaires	28,1	23,9	22,0
Employés	31,2	30,2	28,0
Ouvriers	68,4	54,3	54,2
Ensemble	29,7	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 la Corse (41,1 %);
- minimale pour l'Île-de-France (23,4 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

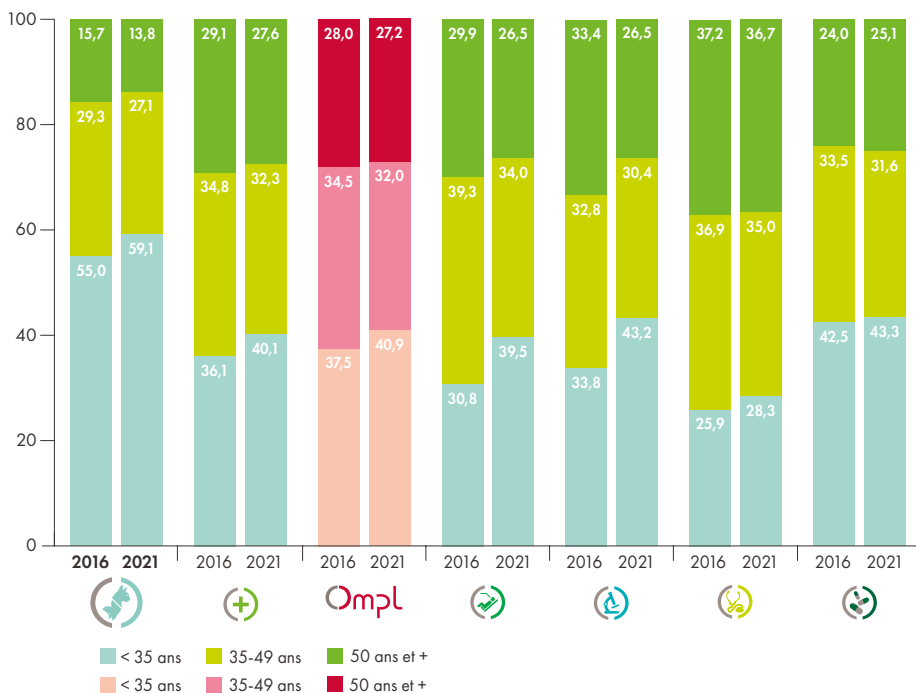
Source : Insee, DSN, 2021.



SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

- Au sein de la branche, la proportion de salariés de moins de 35 ans est la plus importante (59,1 %). La tranche d'âge des 50 ans et plus (13,8 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2016, la part des moins de 35 ans (+ 4,1 points) a fortement progressé. Celle des 35 à 49 ans (– 2,2 points) se distingue par un repli. Une faible variation caractérise la tranche des 50 ans et plus (– 1,9 point).
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont similaires. La part des moins de 35 ans (+ 4 points) a connu une progression 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.

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (sd)	2023 (p)
Commerce de gros											
< 35 ans	56,7	56,4	56,1	55,0	54,6	55,2	55,8	57,4	59,1	59,2	59,8
35-49 ans	28,0	28,0	28,7	29,3	29,5	29,1	29,0	28,1	27,1	27,3	27,4
50 ans et +	15,3	15,6	15,2	15,7	16,0	15,6	15,2	14,4	13,8	13,5	12,8
Commerce de détail											
< 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
Industrie manufacturière											
< 35 ans	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,4	42,3
35-49 ans	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	30,9
50 ans et +	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	27,1	26,8

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions



RENFORCEMENT DU POIDS DES JEUNES

- Au niveau de la branche, au regard des évolutions jusqu'en 2021 et des prévisions statistiques :
 - les moins de 35 ans voient leur poids relatif augmenter (+ 3,1 points) ;
 - la part de la classe d'âge intermédiaire connaît un repli modeste (– 0,6 point) ;
 - le poids des séniors s'atténue (– 2,5 points).
- Au niveau sectoriel, les variations ont des orientations sensiblement différentes et les ordres de grandeur sont plus marqués. C'est notamment le cas pour la tranche des 35 à 49 ans (– 3,8 points) et des 50 ans et plus (+ 0,1 point).



RÉPARTITION ENTRE LES GENRES DIFFÉRENTE

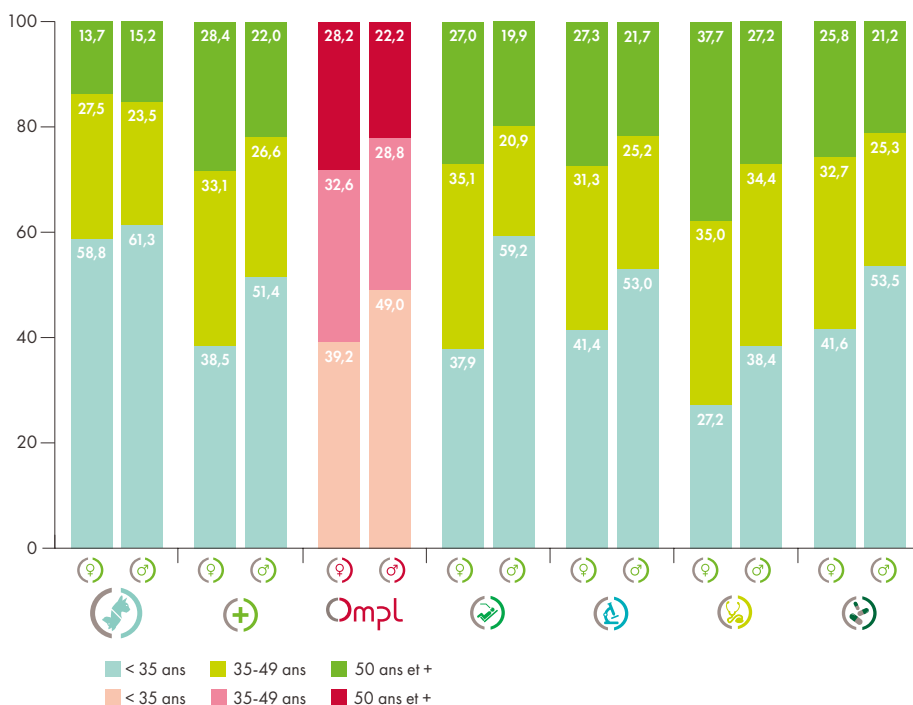
- Relativement à la répartition des tranches d'âge observée chez les hommes de la branche, la part des salariés de 35 à 49 ans est relativement plus importante pour les femmes.

Elle atteint 27,5 % contre 23,5 % pour les hommes, soit un différentiel de + 4 points pour les femmes.

- Au niveau du secteur, la fréquence de la tranche des 35 à 49 ans est plus marquée pour l'ensemble des femmes. Elle atteint 33,1 %.

Le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche : la proportion est supérieure de + 6,5 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 (+ 4 et + 4,2 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 (– 1,9 point) comme chez les hommes (– 0,9 point), à l'image de ce qui est constaté pour le secteur (– 1,2 et – 2,8 points respectivement).

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

Tranches d'âge	♀	♂	♀	♂	♀	♂
< 35 ans	↑ + 4,0	↑ + 4,2	↑ + 3,7	↑ + 4,5	↑ + 3,4	↑ + 2,7
35-49 ans	↓ – 2,1	↓ – 3,3	↓ – 2,5	↓ – 1,7	↓ – 2,7	↓ – 1,7
50 ans et +	↓ – 1,9	↓ – 0,9	↓ – 1,2	↓ – 2,8	↓ – 0,7	↓ – 1,0

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



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion très importante de salariés jeunes (61,8 %). Par rapport à 2016, cette part est relativement stable en variant de + 0,5 point.
- Les professions intermédiaires possèdent une part très conséquente de salariés âgés de moins de 35 ans (59,5 %). Cette proportion s'est accrue entre 2016 et 2021 (+ 6,2 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (59,6 %) qui a gagné + 6,1 points par rapport à 2016.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (52,2 %). Le poids de cette tranche s'est renforcé par rapport à 2016 (+ 6,6 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	61,3	61,8	53,3	59,5	53,5	59,6	23,8	24,7
	35-49 ans	28,9	28,7	29,4	27,5	29,7	26,1	25,5	23,1
	50 ans et +	9,8	9,5	15,2	13,0	16,8	14,4	45,6	52,2
	Non déterminé ¹	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	5,2	0,0
	< 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	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	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 COURTES

La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale, a moins de cinq ans d'ancienneté et plus du tiers entre un et cinq ans. Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les employés (22 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
Cadres	12,8	NS	11,1	NS
Professions intermédiaires	NS	NS	NS	NS
Employés	22	37,1	NS	NS
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	19,5	38,3	11,0	28,8

Source : Insee, Enquête emploi 2020.

NS : donnée non significative.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (68,8 %) mais son minimum est atteint pour la Corse (47,4 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	59,7	26,5	13,8
Bourgogne-Franche-Comté	50,4	31,0	18,7
Bretagne	54,0	31,4	14,5
Centre-Val de Loire	52,5	30,4	17,2
Corse	47,4	41,1	11,4
DOM regroupés	59,4	26,6	14,0
Grand Est	59,8	27,0	13,2
Hauts-de-France	58,3	27,5	14,2
Île-de-France	68,8	21,1	10,2
Normandie	55,7	28,1	16,2
Nouvelle-Aquitaine	55,7	28,5	15,8
Occitanie	60,7	26,7	12,6
Pays de la Loire	62,3	25,6	12,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	59,5	27,3	13,2
	59,1	27,1	13,8
	40,1	32,3	27,6
	40,9	32,0	27,2

Source : Insee, DSN, 2021.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (27 %). Il excède de 12 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc très élevé et indique une mobilité importante des effectifs. Cette configuration implique une réelle fongibilité des équipes qui questionne les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est moins marquée que celui de la branche (23 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

Mobilité annuelle



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

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.



PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 4 points pour atteindre 27 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 1,3 point et le taux d'entrée de + 6,6 points. En conséquence, les effectifs de la branche tendent à croître de manière notable.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés mais les ordres de grandeur plus marqués. C'est notamment le cas pour le taux de sortie (+ 4,3 points).



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (40,3 % contre 25,5 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (220,1 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (41,4 %) est intensif. Celui des effectifs en CDI (15,3 %) est élevé ;
- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 37,9 % contre 15 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les cadres sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (31,8 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
 Taux d'entrée	25,0	16,0	22,6	22,8	22,5	29,4	25,1	26,7	27,6	31,6
 Taux de sortie	21,0	17,0	17,2	17,7	18,1	19,9	20,7	20,7	20,7	22,3
 Turnover annuel	23,0	16,5	19,9	20,3	20,3	24,6	22,9	23,7	24,1	27,0
 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	30,0	46,0	16,9	271,2	52,6
	Taux de sortie	21,0	34,5	13,7	169,0	30,2
	Turnover annuel	25,5	40,3	15,3	220,1	41,4
	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	46,2	16,1	12,7	34,9	30,2	30,9	22,8
	Taux de sortie	29,6	13,9	14,3	28,7	18,6	20,8	17,0
	Turnover annuel	37,9	15,0	13,5	31,8	24,4	25,9	19,9
	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, le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau très élevé (32 %) 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 (- 1,5 point).

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	35,0	30,3	30,0	32,7	16,7
	Taux de sortie	28,9	18,5	20,6	19,9	33,3
	Turnover annuel	32,0	24,4	25,3	26,3	25,0
	Taux d'entrée	33,8	22,3	29,0	23,7	51,9
	Taux de sortie	27,3	18,3	22,4	17,8	25,5
	Turnover annuel	30,5	20,3	25,7	20,7	38,7
	Taux d'entrée	32,3	23,5	26,4	26,7	47,5
	Taux de sortie	27,0	19,0	21,1	21,3	24,6
	Turnover annuel	29,6	21,3	23,7	24,0	36,0

Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (85,6 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés (89 %).
- Au sein du secteur, la configuration est similaire. La part des femmes chez les entrants atteint 83,3 % soit - 2,3 points par rapport à la branche.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



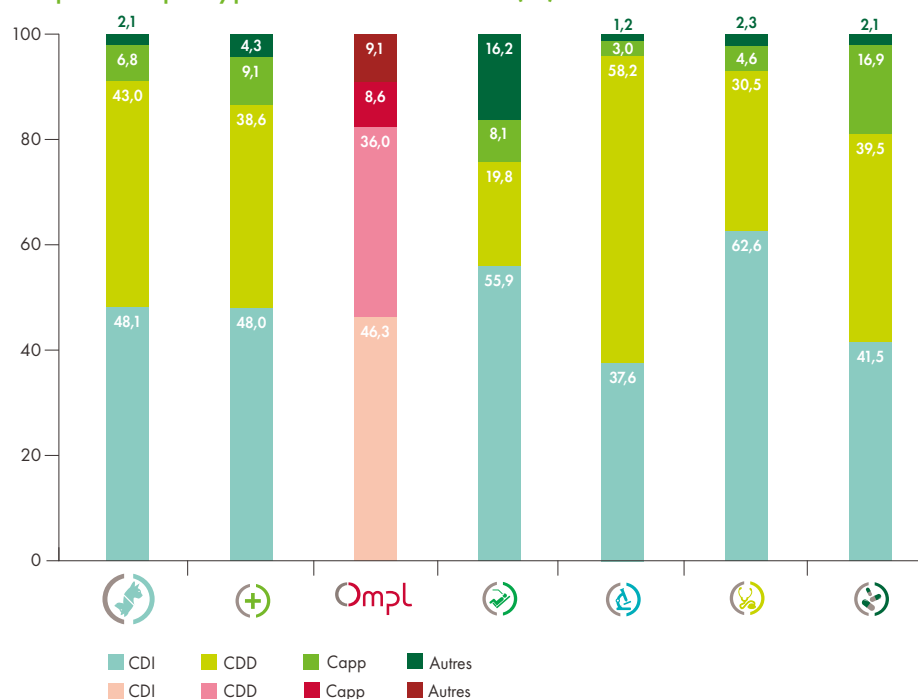
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise principalement des CDI (48,1 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (79,7 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDD. Ils sont mobilisés dans 38,6 % des embauches soit un écart de - 4,4 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



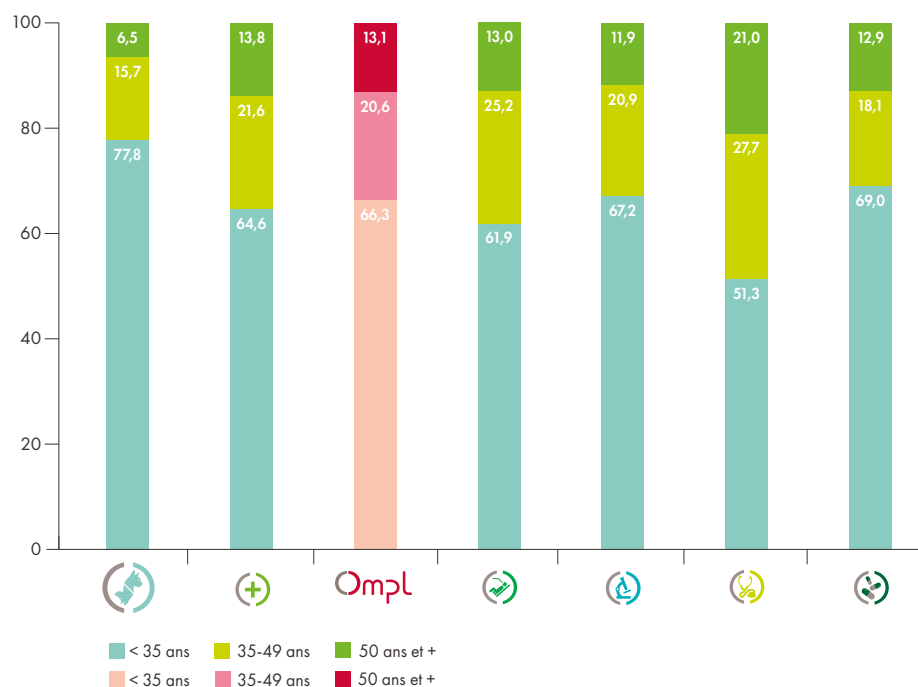
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 77,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 59,1 % 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 (%)



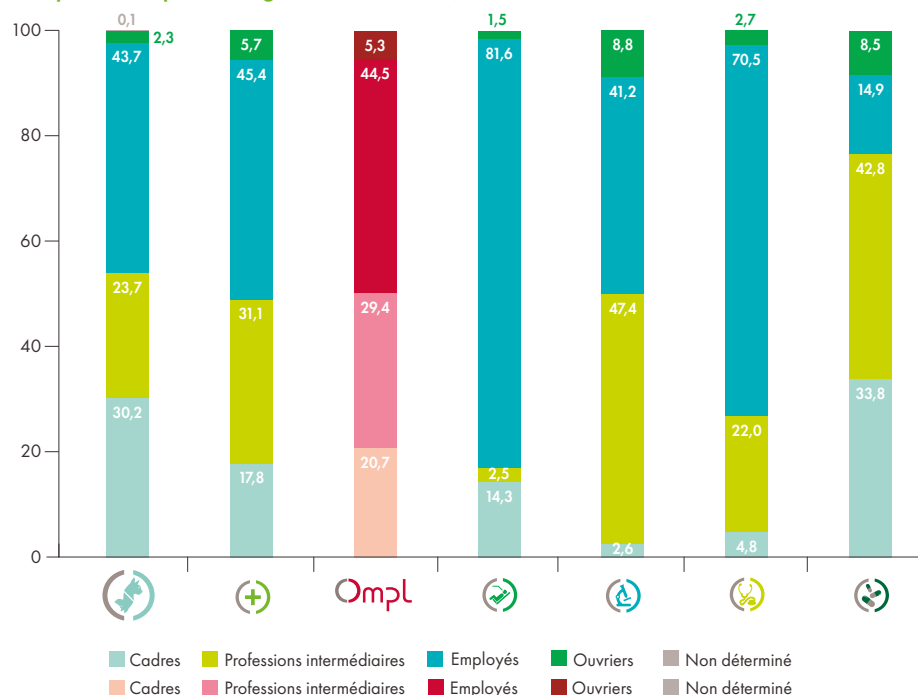
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (43,7 %) dont la part est relativement proche de celle observée pour l'ensemble des salariés (44,4 %). Ces employés entrants sont majoritairement des auxiliaires vétérinaires (80 %) ;
 - cadres (30,2 %). Cette catégorie regroupe 28 % des salariés de la branche. 84,2 % des recrutés sont des vétérinaires.
- Au niveau du secteur, les employés (45,4 %) et les professions intermédiaires (31,1 %) sont les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



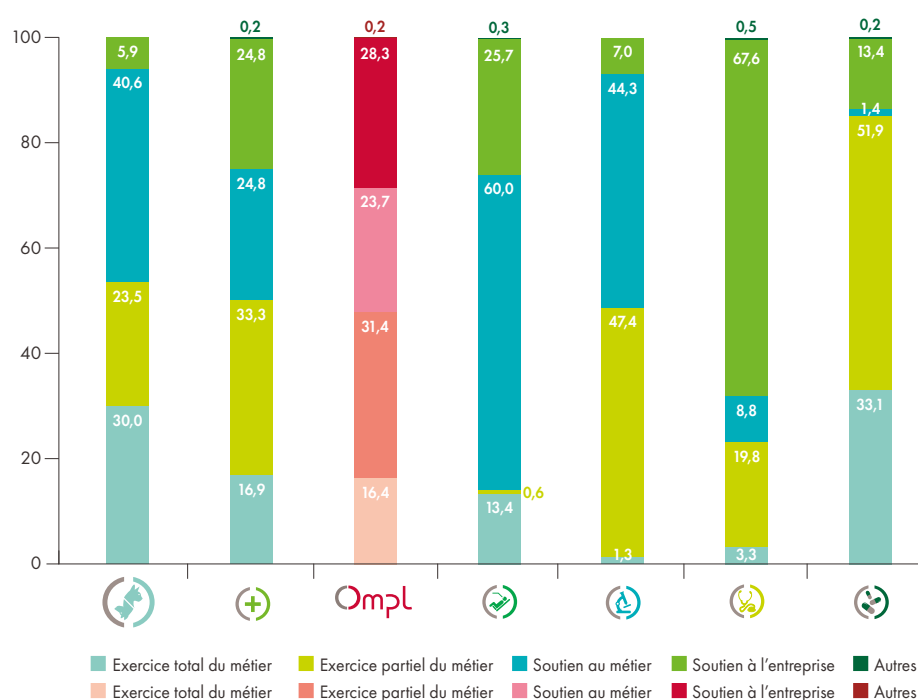
Source : Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

- Les salariés en charge du soutien au métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (40,6 %). Ce type de métier regroupe 41,9 % 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 (84,7 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (85,6 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est similaire. Il atteint 84,2 %, soit - 0,5 point par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



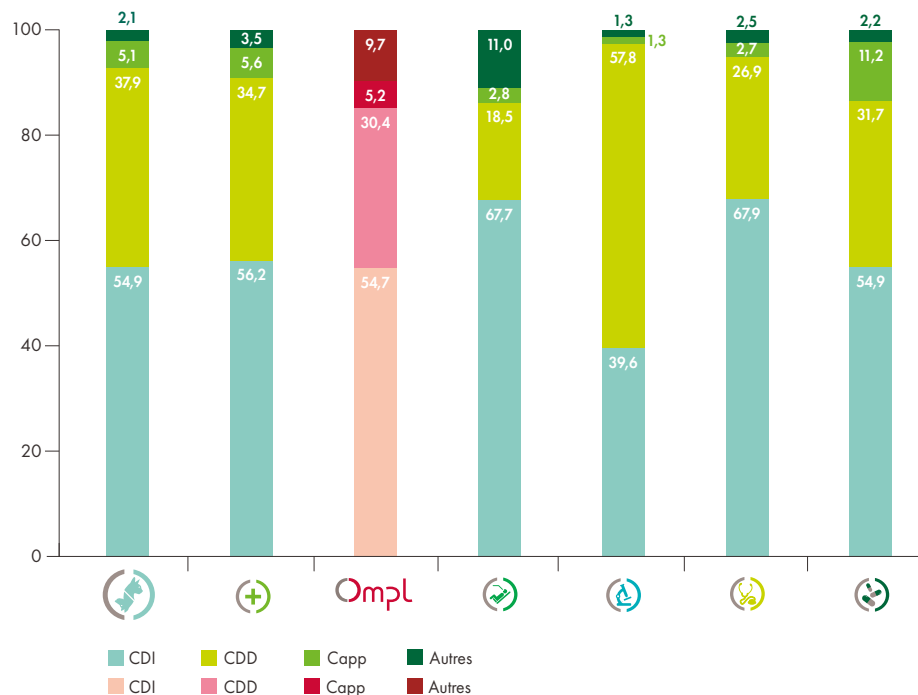
Source : Insee, DSN, 2021



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 54,9 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (48,1 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 56,2 % des sortants, soit un écart de + 1,3 point avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



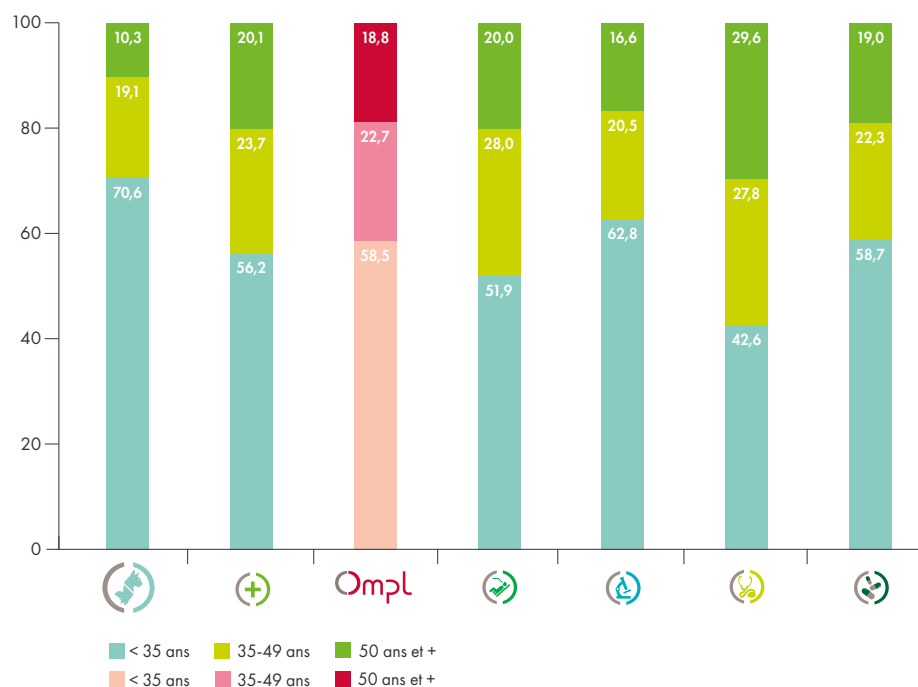
Source : Insee, DSN, 2021.



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 (70,6 % contre 77,8 %).
- Au niveau du secteur, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (56,2 %) mais dans une proportion nettement moins forte que celle des entrants (64,6 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



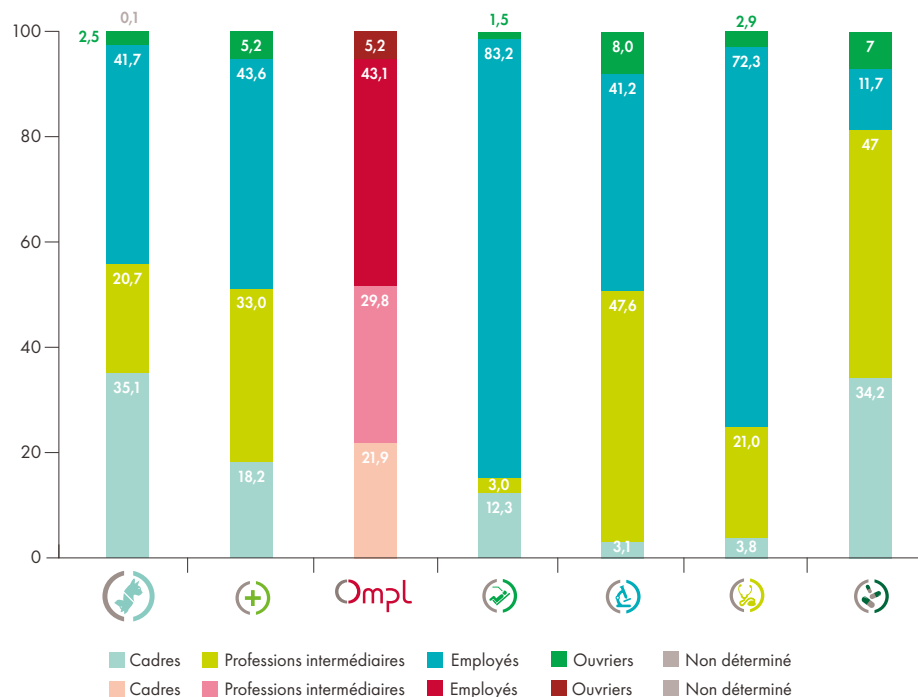
Source : Insee, DSN, 2021.



CATÉGORIES SOCIALES COMPARABLES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (41,7 %) dont 81,5 % d'auxiliaires vétérinaires. Leur part est relativement proche de celle des entrants (43,7 %);
 - cadres (35,1 %) dont 84,9 % de vétérinaires. Cette catégorie regroupe 30,2 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les employés (43,6 %) et les professions intermédiaires (33 %) sont les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



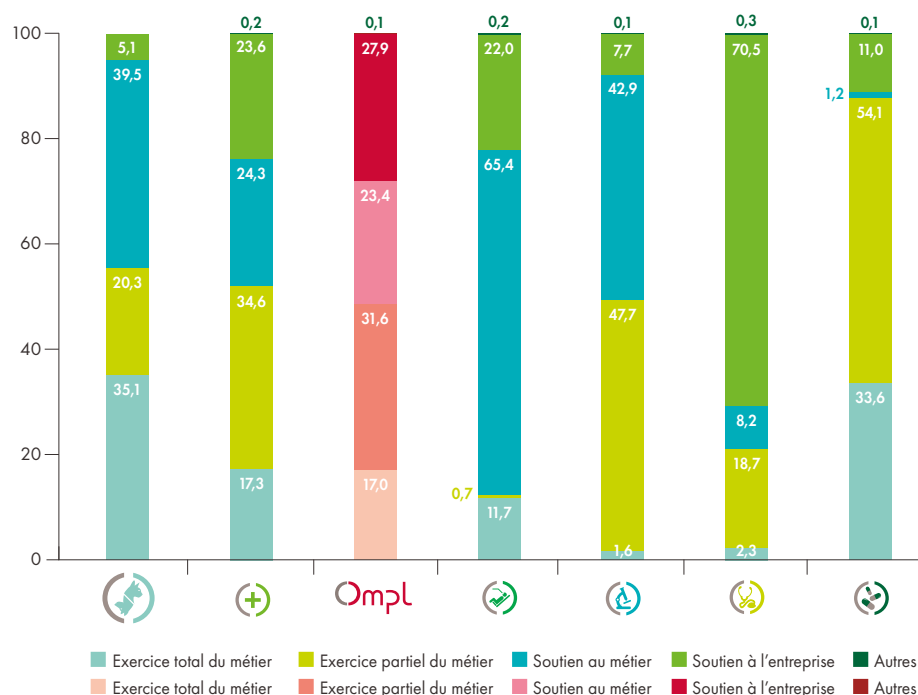
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPART DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien au métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (39,5 %). Par rapport aux entrants (40,6 %), 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 (31,5 %) ;
- minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (20,7 %).

Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :

- les DOM regroupés, avec une très forte diminution de - 22,1 points ;
- le Centre-Val de Loire, caractérisé par une augmentation très marquée de + 9,5 points.

Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	20,6	27,6	14,8	22,5	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	20,2	20,7	13,6	18,4	15,2	19,0
Bretagne	20,9	24,3	15,2	21,1	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	17,6	27,1	13,0	20,4	13,9	20,2
Corse	29,7	27,4	14,9	22,6	16,8	22,2
DOM regroupés	50,7	28,6	17,0	22,5	17,5	22,6
Grand Est	16,7	23,3	13,2	21,0	13,8	21,4
Hauts-de-France	17,0	22,2	13,0	18,6	13,6	19,2
Île-de-France	24,4	31,5	17,9	27,7	21,9	28,9
Normandie	16,6	24,2	13,4	20,0	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	18,5	21,2	14,2	21,2	14,7	21,8
Occitanie	20,2	29,5	14,6	23,1	15,3	23,3
Pays de la Loire	23,3	28,6	14,7	23,9	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,0	27,9	15,1	22,6	15,7	23,1
Ensemble	19,9	27,0	14,8	23,0	16,2	23,9

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



20 528 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (20 528 €) est nettement moins importante que celle du secteur (23 005 €). Elle est inférieure de 10,8 %. Toutes les catégories sociales connaissent un écart négatif. Le plus important est atteint pour les professions intermédiaires (- 4 619 €).
- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les cadres (+ 6,8 %) et les employés (+3,7 %). Au niveau du secteur, les variations les plus marquées concernent les professions intermédiaires (+ 5,9 %) et les professions intermédiaires (+ 4,9 %).

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



Catégories sociales	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Cadres	33 294	35 542	36 733	38 523	37 040	38 137
Professions intermédiaires	18 662	19 161	22 456	23 780	23 186	24 228
Employés	18 457	19 149	20 354	21 075	21 060	21 530
Ouvriers	16 969	17 482	17 601	18 414	17 765	18 343
Ensemble	19 706	20 528	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.



11 392 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES

- L'effet du genre est très important sur le niveau médian de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 949 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été réduit de - 1 %.
- 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 (36,1 points d'écart). Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 87,1 % 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.

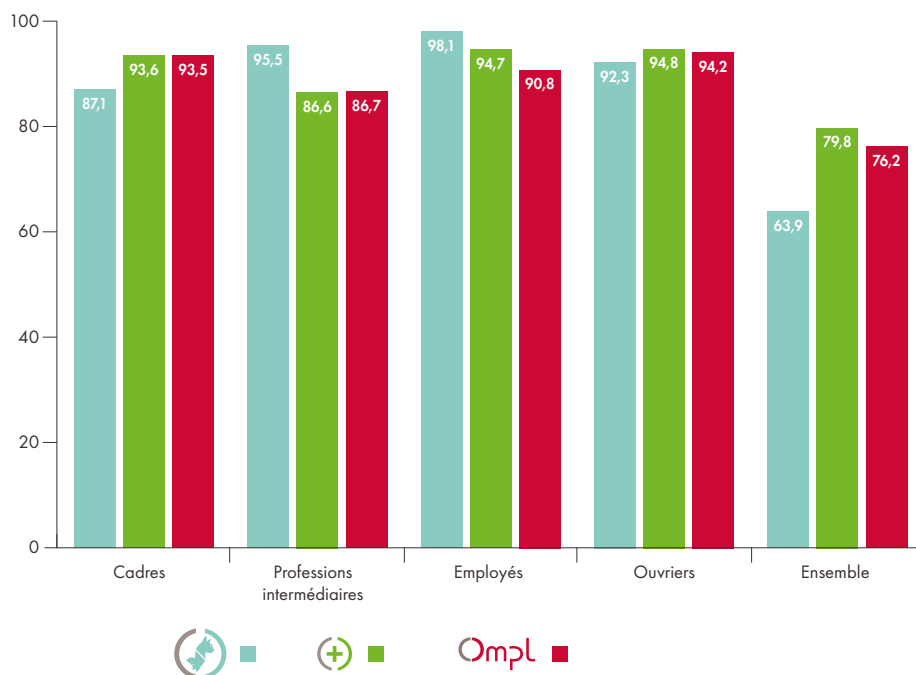
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)



Genre	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Femmes	19 380	20 193	21 640	22 647	22 371	23 301
Hommes	30 886	31 585	27 042	28 388	29 023	30 588
Ensemble	19 706	20 528	21 948	23 005	23 193	24 030

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

Indice de parité par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



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

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

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



VALORISATION DU SALAIRE AVEC L'ÂGE

- Dans la branche :
 - les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 13,5 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (2,6 %) ;
 - 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 (21 425 €) ;
 - minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (19 916 €).
- Par rapport à 2016, la rémunération médiane s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
 - la Corse, avec une très forte progression de + 9,2 % ;
 - l'Île-de-France, caractérisée par une augmentation très marquée de + 6,9 %.

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



Tranches d'âge	2019	2021	2019	2021	2019	2021
< 35 ans	18 680	19 516	19 650	20 632	20 931	21 648
35-49 ans	20 534	21 585	22 431	23 557	23 700	24 600
50 ans et +	21 106	22 155	23 504	24 636	24 646	25 510
Ensemble	19 706	20 528	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	20 027	20 892	22 181	23 191	23 493	24 263
Bourgogne-Franche-Comté	20 496	20 505	21 729	22 636	22 265	22 940
Bretagne	20 409	20 646	21 961	22 734	22 762	23 445
Centre-Val de Loire	20 126	21 029	21 918	22 818	22 666	23 403
Corse	18 971	20 715	21 999	23 512	22 571	23 496
DOM regroupés	19 967	20 451	21 668	22 721	22 098	23 051
Grand Est	19 376	20 243	21 700	22 727	22 424	23 182
Hauts-de-France	19 941	20 465	21 162	22 290	21 943	22 809
Île-de-France	20 049	21 425	23 897	24 909	27 833	28 421
Normandie	19 996	20 664	21 362	22 459	22 079	22 995
Nouvelle-Aquitaine	19 198	20 222	21 542	22 558	22 169	23 058
Occitanie	19 310	20 280	21 592	22 591	22 156	23 022
Pays de la Loire	19 748	20 393	21 376	22 286	22 447	23 158
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18 726	19 916	21 750	23 132	22 516	23 594
Ensemble	19 706	20 528	21 948	23 005	23 193	24 030

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



NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

Au sein de la branche, 11,4 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021.

Cette proportion est assez proche de celle 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	3306	40 964	52 967	8 254	7 501	10 320	11 583
Salariés sans période de chômage	25 819	339 130	443 506	50 380	53 897	86 037	122 997
Effectif total	29 125	380 094	496 473	58 634	61 398	96 357	134 580
Indicateur de chômage annuel (%)	11,4	10,8	10,7	14,1	12,2	10,7	8,6

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.



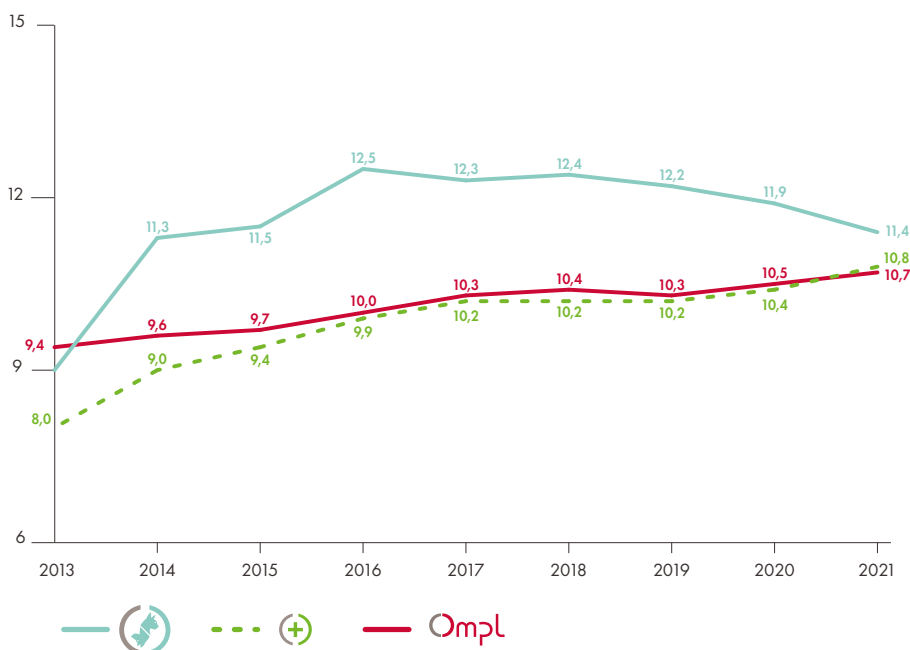
PROGRESSION DU CHÔMAGE

- 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 + 2,4 points.

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était très proche de celui de la branche en 2013 (8 % contre 9 % respectivement).

Néanmoins, jusqu'en 2021, il a progressé plus rapidement que celui de la branche (+ 2,8 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



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



TAUX RELATIVEMENT PROCHES

• Les femmes de la branche sont aussi souvent au chômage que les hommes (11,4 % contre 10,7 %). Par rapport à 2016, les proportions ont reculé pour les femmes (– 1,2 point) et les hommes (– 1,3 point).

• Au niveau du secteur, les femmes sont, comme dans la branche, plus fréquemment au chômage (10,9 % contre 10,2 %).

Les variations par rapport à 2016 sont modestes : +1 point pour les femmes contre + 0,2 point pour les hommes.



BAISSE AVEC L'ÂGE

• Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans (12,4 %). Le différentiel avec les séniors atteint +4,9 points.

De 2016 à 2021, la prégnance du chômage s'est renforcée pour les séniors (+ 0,8 point) et atténuée pour les jeunes (– 2,8 points).

• Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont plus souvent au chômage (13,3 %), 5,6 points de plus que les séniors.

Par rapport à 2016, les 35 à 49 ans ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage (+ 1,5 point).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

• Relativement à la moyenne de la branche (11,4 %), les ouvriers sont plus fréquemment au chômage (+ 1,9 point). Les cadres sont moins exposés (– 3,2 points).

Par rapport à 2016, les plus fortes variations concernent les cadres (– 3,1 points) et les ouvriers (– 1,9 point).

• Au niveau sectoriel, les employés sont plus touchés 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 genre (%)



Ompl

Genre	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Femmes	12,6	11,4	9,9	10,9	10,1	10,8
Hommes	12,0	10,7	10,0	10,2	9,7	9,9
Ensemble	12,5	11,4	9,9	10,8	10,0	10,7

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

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



Ompl

Tranches d'âge	2016	2021	2016	2021	2016	2021
< 35 ans	15,2	12,4	13,3	13,3	13,3	13,1
35-49 ans	10,6	11,0	8,8	10,3	9,0	10,2
50 ans et +	6,7	7,5	6,9	7,7	6,9	7,5
Ensemble	12,5	11,4	9,9	10,8	10,0	10,7

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

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)



Ompl

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

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



TAUX CORRÉLÉ AU TEMPS DE TRAVAIL

- Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent au chômage que ceux à temps partiel (– 3,8 points). En outre, les temps complets ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (– 1 point).
- La configuration sectorielle est similaire : les salariés à temps partiel sont plus fréquemment au chômage que ceux 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	11,2	10,2	9,1	10,5	9,5	10,3
Temps partiel	13,9	14,0	11,2	11,4	11,1	11,5
Ensemble	12,5	11,4	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 (17,3 %) et atteint un minimum pour les régions Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est et Île-de-France (9,5 %). Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :

- la Corse, avec une très forte progression de + 6,2 points ;
- les DOM regroupés, caractérisée par une augmentation de + 3,3 points.

Indicateur de chômage annuel par région (%)



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

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



RECOURS PROPORTIONNÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 7,7 % des salariés du secteur et est à l'origine de 5,9 % des actions de formation. 41,6 % des cliniques vétérinaires se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est aussi équilibré. 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 moins importante de celle de la branche (- 6,6 points).

Données de cadrage 2022

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

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 (17,2 %). Le taux d'accès à ce dispositif est inférieur à celui du secteur (- 5,2 point).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus intensément au PDC (29,6 %) que le secteur (24,9%). De même, le recours au contrat d'apprentissage est nettement plus élevé (+ 6,2 points).

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ¹			Taux d'entreprises formatrices ²		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,1	4,6	17,2	0,6	20,2	29,6
	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.

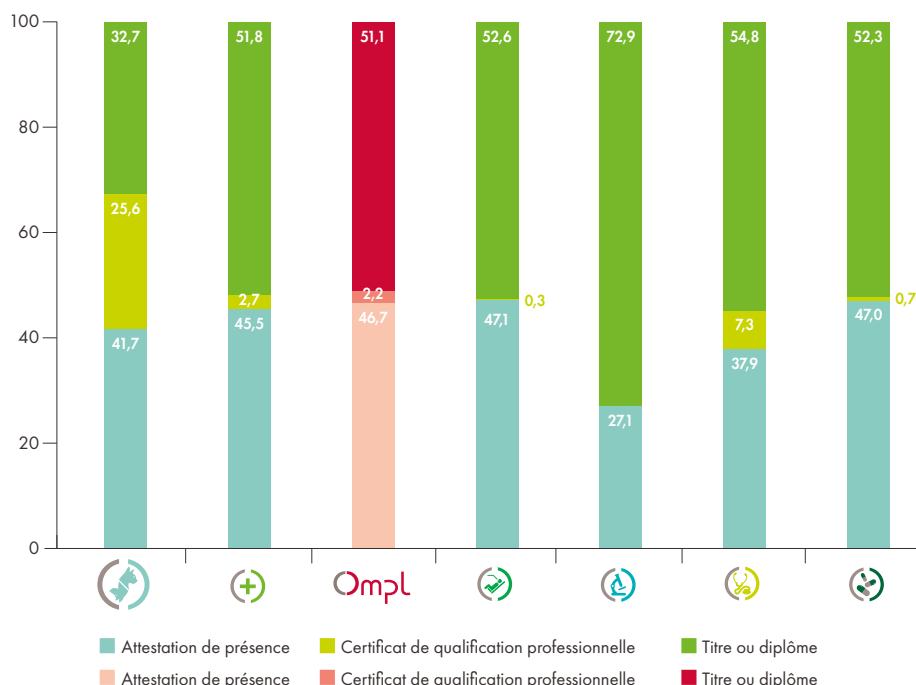
2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DEUX TYPES DE SANCTION

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (41,7 %). Ce type de sanction est nettement sous représenté par rapport au secteur (45,5 %).
- À l'exception des titres et diplômes (32,7 % contre 51,8 % pour le secteur), dont une très grande proportion de titres d'auxiliaire spécialisé vétérinaire, les autres sanctions sont nettement moins représentées (25,6 %).

Répartition des formations par sanction (%)



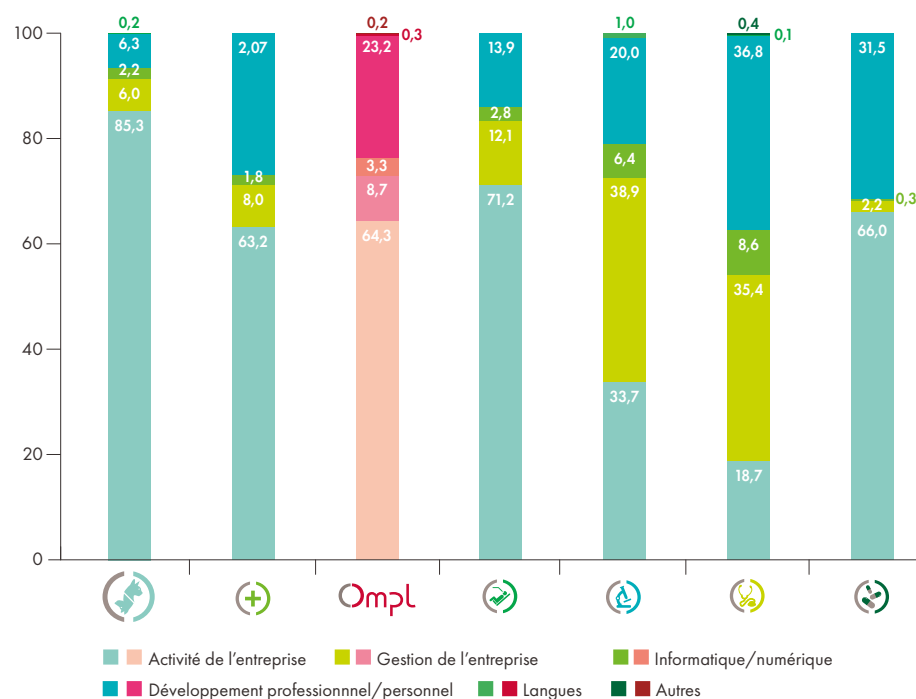
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.



BESOINS DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

- Les besoins des entreprises de la branche en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (titre d'auxiliaire vétérinaire, formations liées aux animaux, ...). La fréquence de ce domaine (85,3 %) est supérieure de + 22,1 points à celle du secteur.
- Les autres thèmes de formations sont moins investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS SENSIBLEMENT DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 91 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (89 %).
- La configuration sectorielle est proche de 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.



EFFET DU GENRE PEU MARQUÉ

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un léger déséquilibre entre les genres. 77,1 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC soit un différentiel significatif de - 2,8 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 24,9 % des stagiaires féminins bénéficient de contrats d'apprentissage contre 22,5 % de leurs homologues masculins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Les contrats de professionnalisation sont mobilisés par 7,8 % des femmes stagiaires contre 3,7 % des hommes. Le PDC bénéficie à 76,9 % des stagiaires masculins contre 73 % de leurs homologues féminins.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	0,8	0,4
	Capp	24,9	22,5
	PDC	74,3	77,1
	Cpro	7,8	3,7
	Capp	19,2	19,4
	PDC	73,0	76,9
	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



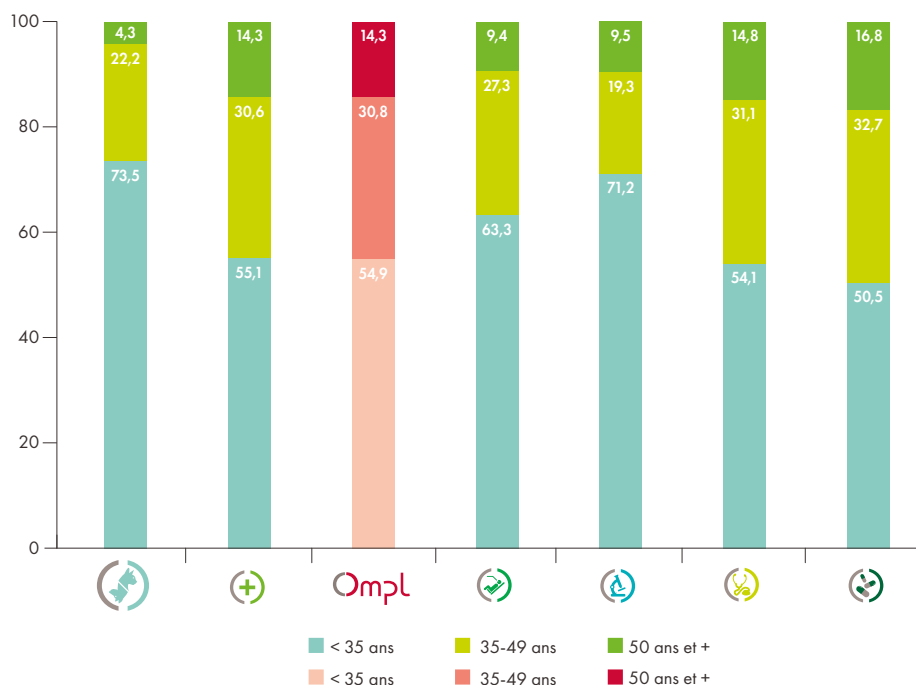
ACCÈS TRÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 73,5 % sont des formés contre 59,1 % 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 65,8 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 99,6 % pour ceux de 50 ans et plus. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (33,6 %).

- 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	0,7	0,9	0,4
	Capp	33,6	0,1	0,0
	PDC	65,8	99,0	99,6
	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

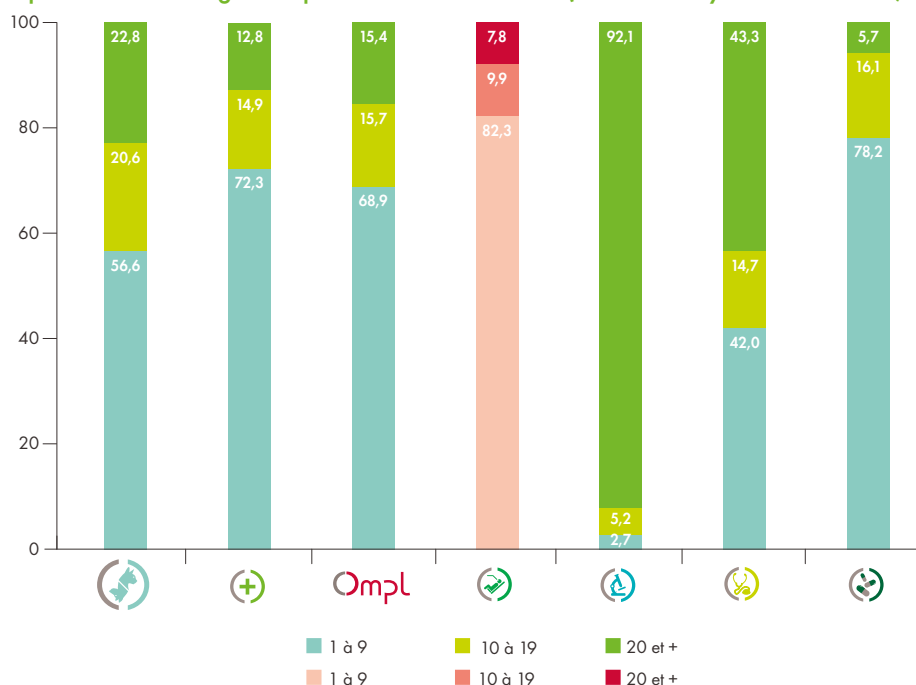
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS TRÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 43,4 % des formés alors que ces entreprises emploient 39,9 % des salariés de la branche.
- En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 56,6 % des stagiaires contre 60,1 % 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 (72,3 % des formés et 56,1 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (27,7 % des formés et 43,9 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2022, le taux d'accès au plan de développement des compétences (PDC) varie nettement d'une région à l'autre :
- il est maximal pour le Grand Est (21,1 %), avec une différence de +3,9 points par rapport la moyenne nationale de la branche (17,2 %) ;
 - il atteint un minimum pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (12,5 %) avec un écart de - 4,7 points par rapport à la moyenne nationale de la branche. Néanmoins, la région est caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (8,3 %) plus élevé que le niveau national (+ 3,7 points).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	3,9	16,4
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	4,2	18,6
Bretagne	0,1	2,9	20,5
Centre-Val de Loire	0,0	3,9	16,6
Corse	0,0	1,7	14,3
DOM regroupés	0,0	4,2	14,6
Grand Est	0,2	5,2	21,1
Hauts-de-France	0,0	3,8	16,5
Île-de-France	0,5	5,9	12,6
Normandie	0,3	4,8	19,2
Nouvelle-Aquitaine	0,0	5,6	19,4
Occitanie	0,1	3,9	19,1
Pays de la Loire	0,1	1,6	18,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,2	8,3	12,5
Globe	0,1	4,6	17,2
+	1,7	4,5	22,4
Ompl	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

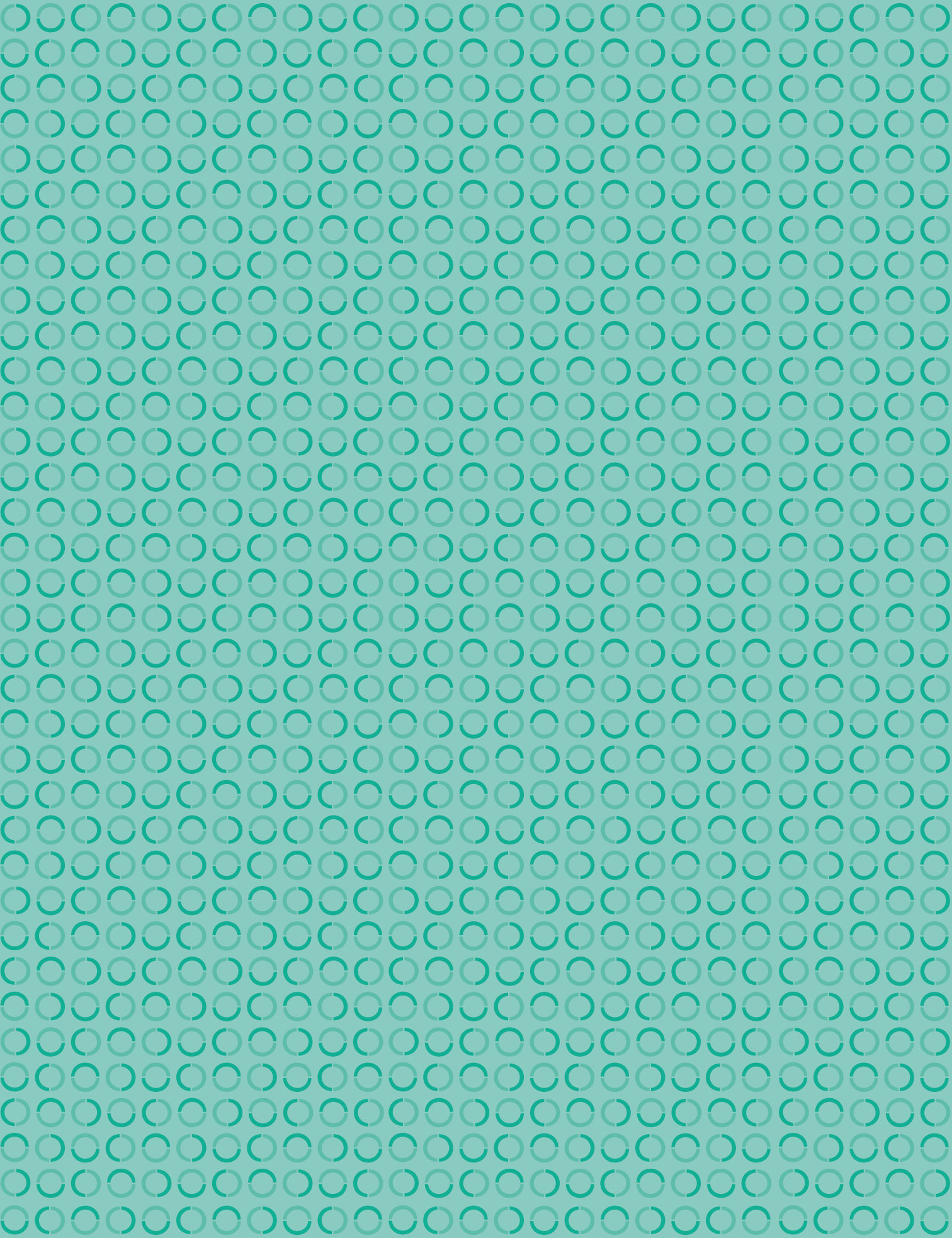
- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- 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

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

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales