2023
Entreprises libérales

Baromètre Emploi-Formation

# LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS

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 1/12e 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**

LABORATOIRES DE BIOLOGIE
MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS

# 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**

# CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES LIBÉRALES

## REPLI MARQUÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de – 5,7 % en 2021.

La valeur plutôt réduite du taux de rotation (6,2 % soit – 8,8 points relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable sorties (8,9 %) du périmètre de la branche.

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

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

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

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

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

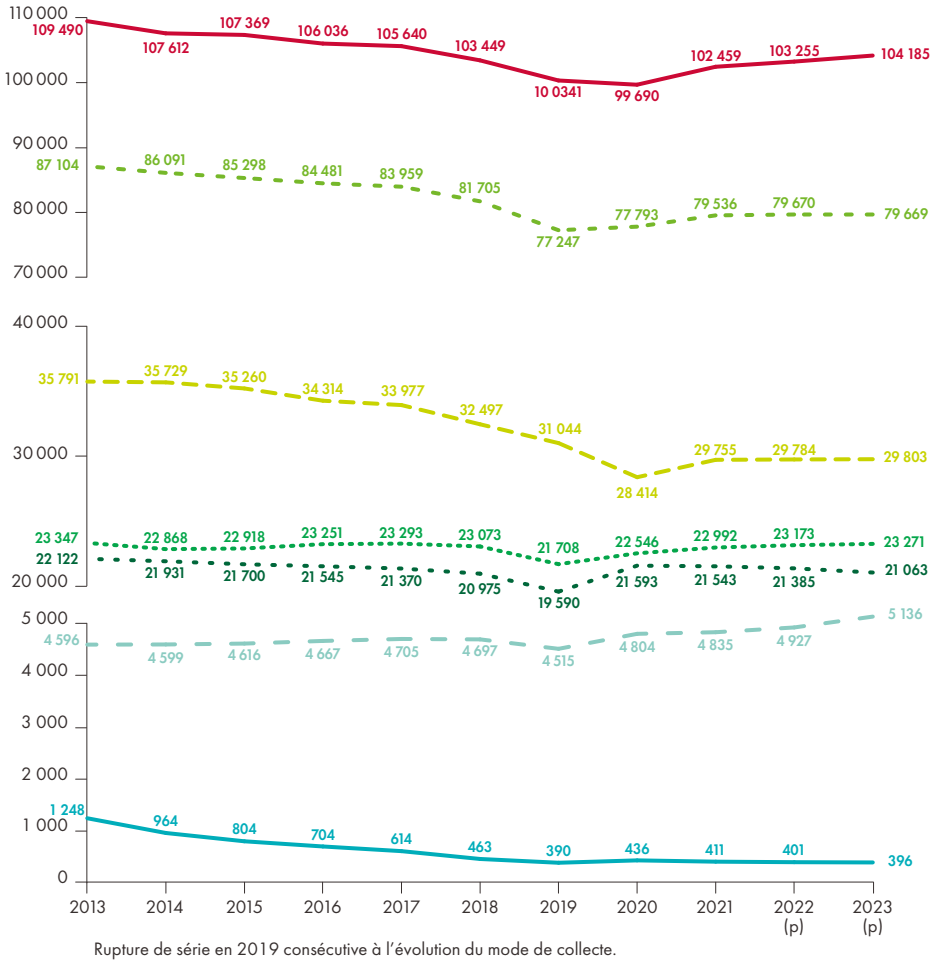
**Taux de rotation :** moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.

## MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

• De 2013 à 2021, la branche a connu un net recul du nombre d'entreprises employeuses (– 837 unités). Néanmoins, une inflexion est intervenue en 2019. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la baisse 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




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

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

## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

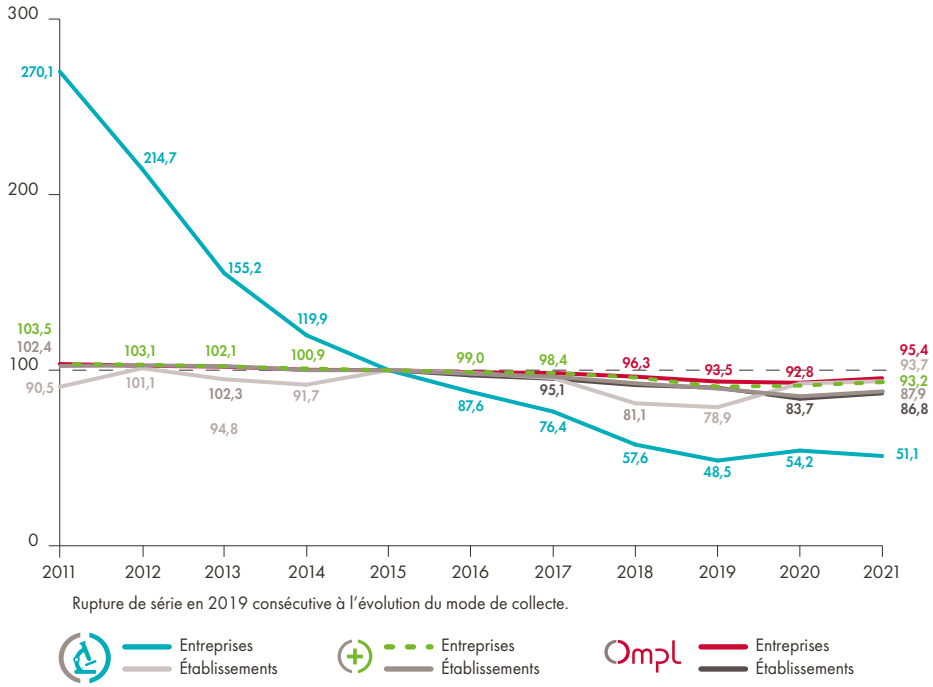
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (– 48,9 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 6,3 %).

Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (– 6,8 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (– 12,1 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à ceux de la branche.

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




Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.

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

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

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

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

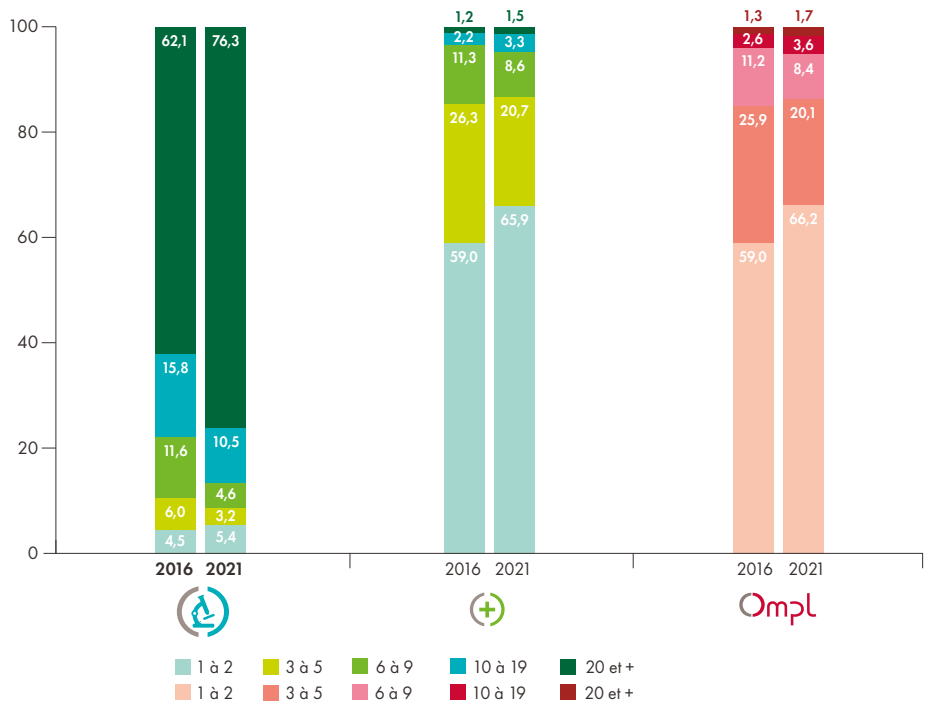
**Groupement et assimilé :** forme juridique agrégée des entreprises comprenant les associations, GIE, sociétés civiles, SCM, SCP, sociétés de fait, sociétés en participation et autres personnes morales de droit privé.

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

## 20 SALARIÉS ET PLUS

- Plus de trois quarts des entreprises de la branche (76,3 %) emploient 20 salariés et plus en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 salariés ou plus sont fortement surreprésentées (+ 82 points).
- Depuis 2016, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises de 20 salariés et plus (+ 14,2 points), au détriment de celles de six à neuf salariés (– 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.

## DISPARITION DE L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (88,1 %) sont très nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 5,4 points par rapport à 2016.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 47,2 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 | 6,8 | 1,9 | 47,7 | 36,4 | 45,2 | 33,6 |
| Groupement et assimilé | 10,5 | 10,0 | 23,3 | 22,7 | 22,7 | 21,2 |
| Société commerciale et assimilée | 82,7 | 88,1 | 29,0 | 40,9 | 32,1 | 45,2 |

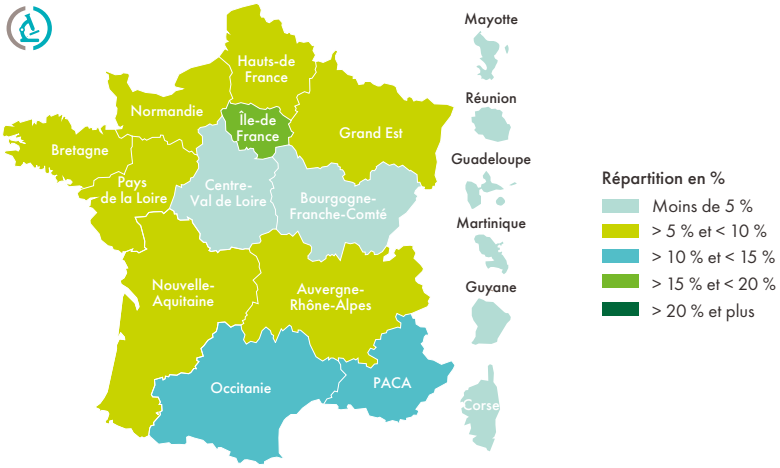
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022 ; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.

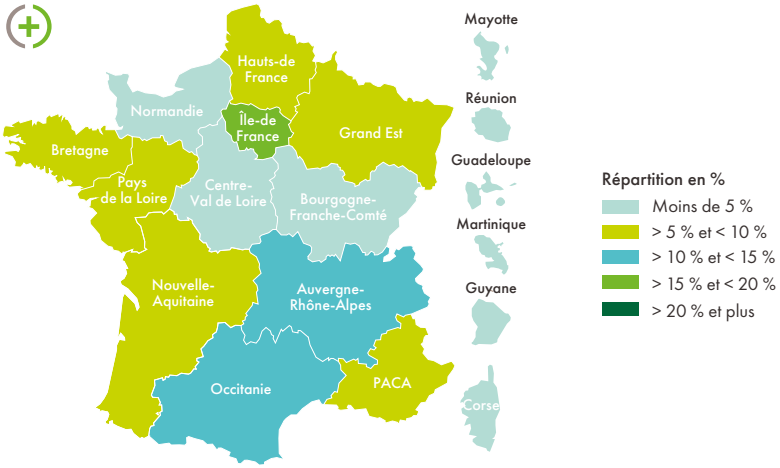
## 2/5E DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

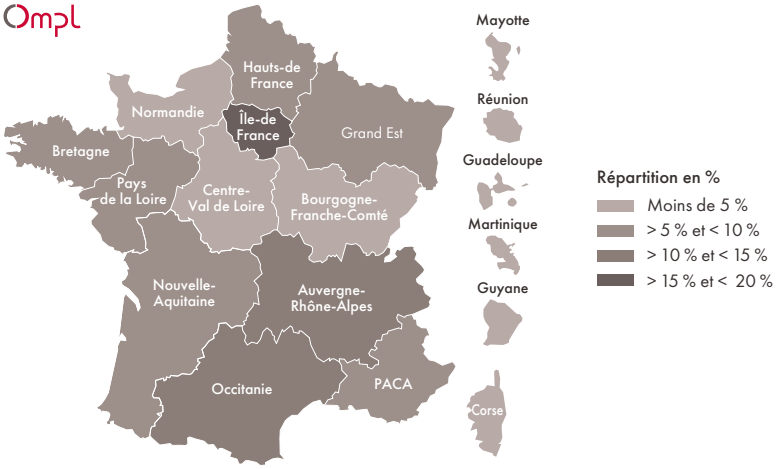
- L'Île-de-France rassemble 18,7 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (16 %).
- L'Occitanie est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (10,5 %).
- La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre d'entreprises (10 %).

Ces trois régions regroupent 39,2 % des entreprises employeuses de la branche et 36,2 % du volume d'entreprises sectoriel.

## Répartition régionale des entreprises employeuses (%)




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

# ÉCONOMIE DES ENTREPRISES

## ENTREPRISES MOINS NOMBREUSES MAIS PLUS GRANDES

• La taille moyenne des entreprises de la branche (126,5 salariés) est nettement plus importante que celle du secteur (3,9 salariés). De plus, elle a progressé de + 136,4 % par rapport à 2016.

• À la différence du secteur, dans lequel l'entreprise individuelle est majoritaire, la société par actions simplifiée est la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente au sein de la branche (67,6 %). Sa part s'est accrue de + 12,8 points relativement à 2016.

## Données de cadrage

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nombre d'entreprises employeuses en 2021 | 411 | 79 536 | 102 459 | 22 992 | 29 755 | 21 543 | 4 835 |
| Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2016 à 2021 (%) | – 41,6 | – 5,9 | – 3,4 | – 1,1 | – 13,3 | + 0,0 | + 3,6 |
| Effectifs moyens de salariés en 2021 | 126,5 | 3,9 | 3,9 | 2,2 | 2,6 | 4,9 | 4,8 |
| Effectifs moyens de salariés en 2016 | 53,5 | 3,6 | 3,6 | 2,0 | 2,5 | 5,1 | 3,9 |
| Forme juridique la plus fréquente en 2021 | Société par actions simplifiée | EI | SARL | EI | EI | SARL | SARL |
| Part de la forme juridique la plus fréquente en 2021 (%) | 67,6 | 36,4 | 35,3 | 51,4 | 42,9 | 66,1 | 41,9 |
| Forme juridique la plus fréquente en 2016 | Société par actions simplifiée | EI | EI | EI | EI | SARL | EI |
| Part de la forme juridique la plus fréquente en 2016 (%) | 54,8 | 47,7 | 45,2 | 64,5 | 51,2 | 51,0 | 32,0 |

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

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

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

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

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

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

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

## PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

• En 2021, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 109 079 € de valeur ajoutée (+ 40 % par rapport à 2016). Accompagnant une forte hausse du chiffre d'affaires (+ 31,2 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (99 191 € d'EBE) beaucoup plus important que celui de 2016 (+ 39,8 %).

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

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

## 22 144 615 € DE VALEUR AJOUTÉE

• En 2021, les sociétés de la branche ont généré 22 144 615 € de valeur ajoutée en moyenne. Le niveau de significativité des données ne permet pas d'analyser la variation de cette valeur par rapport à 2016.

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

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

| | | CA | Marge | VA | Impôts | Salaires | EBE | Bénéfice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 271 616 | 196 393 | 130 514 | 17 204 | 24 115 | 98 524 | 98 405 |
| | 2021 | 306 117 | 215 337 | 145 283 | 21 459 | 25 952 | 109 386 | 110 138 |
| Ompl | 2016 | 240 546 | 181 484 | 118 597 | 14 424 | 22 939 | 88 522 | 88 737 |
| | 2021 | 270 320 | 198 457 | 134 652 | 18 168 | 23 473 | 102 094 | 100 602 |
| | 2016 | 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 | 171 469 | 169 986 | 109 946 | 7 446 | 10 419 | 92 080 | 94 811 |
| | 2021 | 186 060 | 184 585 | 121 681 | 9 649 | 9 902 | 102 130 | 106 568 |
| | 2016 | 1 533 500 | 469 251 | 386 442 | 168 685 | 173 286 | 202 422 | 157 540 |
| | 2021 | 1 533 500 | 469 251 | 386 442 | 168 685 | 173 286 | 202 422 | 157 540 |
| | 2016 | 257 510 | 180 348 | 116 616 | 4 717 | 44 694 | 67 205 | 68 923 |
| | 2021 | 253 903 | 187 193 | 122 543 | 7 576 | 40 361 | 74 606 | 78 188 |

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

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

| | | CA | Marge | VA | Impôts | Salaires | EBE | Bénéfice |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2016 | NS | NS | NS | 501 583* | NS | NS | NS |
| | 2021 | 37 401 049*** | 37 270 881*** | 22 144 615*** | 964 030*** | 9 008 644*** | 12 210 883*** | 9 202 790*** |
| | 2016 | 2 529 745*** | 1 746 743*** | 1 139 002*** | 53 342*** | 774 024*** | 313 397*** | 180 664*** |
| | 2021 | NS | NS | NS | 107 524*** | 1 396 827*** | 1 139 336*** | 844 653*** |
| Ompl | 2016 | 2 328 584*** | 1 791 290*** | 1 100 161*** | 47 435*** | 787 761*** | 266 314*** | 155 925*** |
| | 2021 | NS | NS | 2 235 909*** | 86 647*** | 1 308 791*** | 850 053*** | 627 508*** |
| | 2016 | 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 | 64 433*** | 1 063 491* | 290 660*** | 152 138*** |
| | 2021 | NS | NS | NS | 123 302*** | NS | NS | 437 134** |
| | 2016 | 2 077 268*** | 776 013*** | 525 217*** | 13 972*** | 337 946*** | 175 188*** | 108 254*** |
| | 2021 | 2 557 243*** | 1 209 899*** | 670 321*** | 16 390*** | 408 912*** | 249 197*** | 178 455*** |
| | 2016 | NS | NS | 497 069* | 11 089*** | 400 115*** | 86 236*** | 52 107*** |
| | 2021 | NS | NS | NS | 20 113*** | NS | NS | 142 991*** |

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

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.
Marge d'erreur de 2 %
Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %
NS : données non significatives.

# BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

## SALARIÉS

La partie « salariés » du baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés du périmètre de l'OMPL.
Celle-ci est construite à partir :

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


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


Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
**www.ompl.fr**

# EFFECTIFS SALARIÉS

## CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2013, la branche enregistre une progression + 36,3 % de ses effectifs salariés en 2021.
- Selon les prévisions réalisées pour les années 2022 à 2023, cette tendance semble se maintenir.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), les effectifs de la branche progressent plus rapidement (+ 29 %) que ceux du secteur (+ 25,6 %).

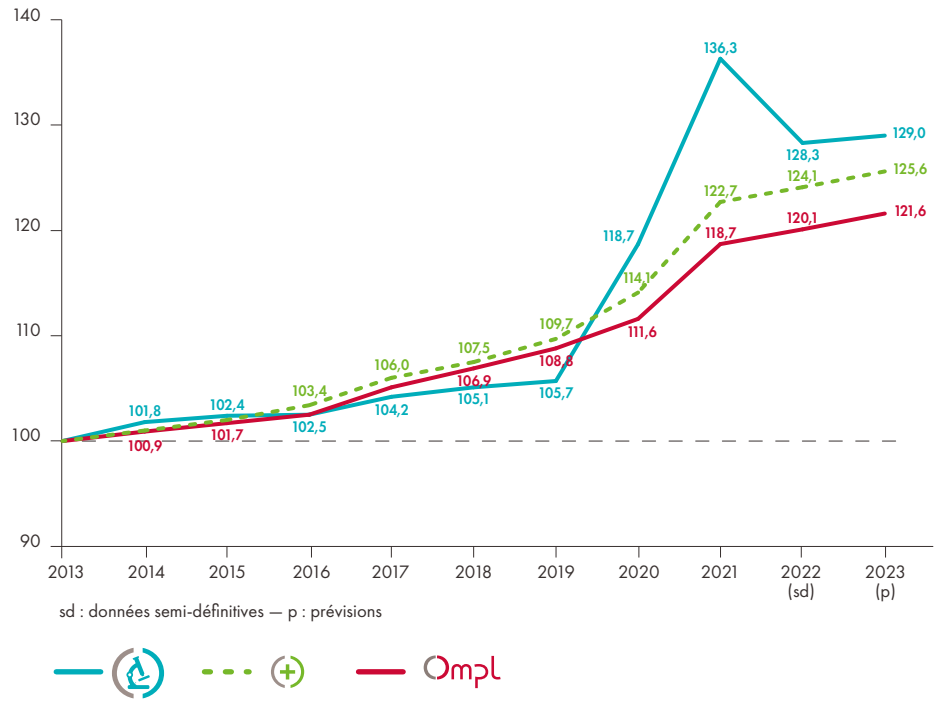
## Évolution des effectifs salariés en volume

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

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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




sd : données semi-définitives — p : prévisions

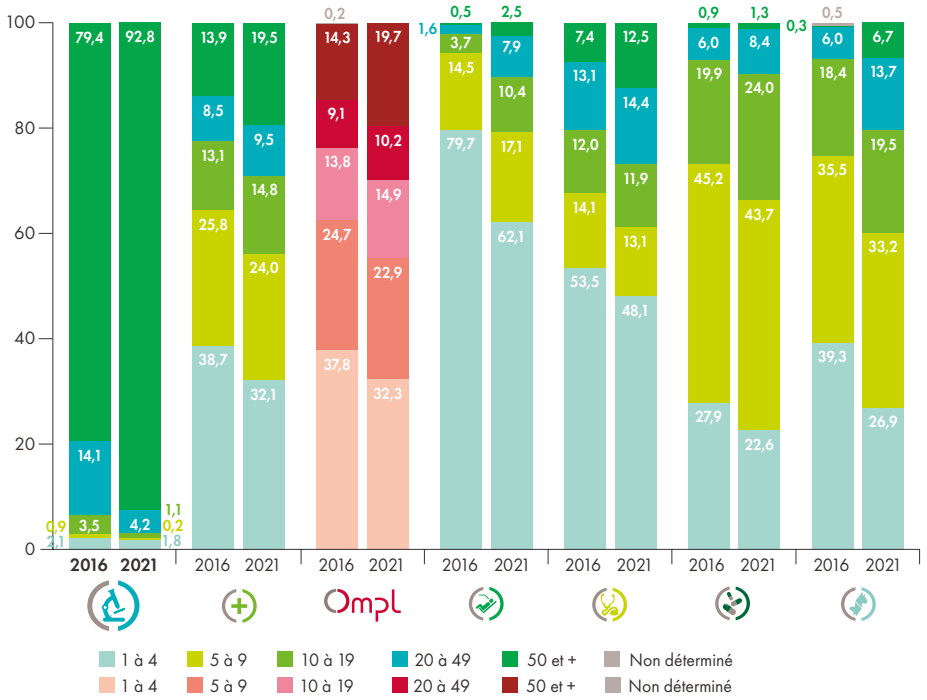
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

## FAIBLE PART DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

• 3,1 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés. Par rapport à 2016, cette part a néanmoins reculé (– 3,4 points) au profit des entreprises de plus grande taille.

• Avec une diminution de – 6,7 points, le secteur connaît une évolution plus 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.

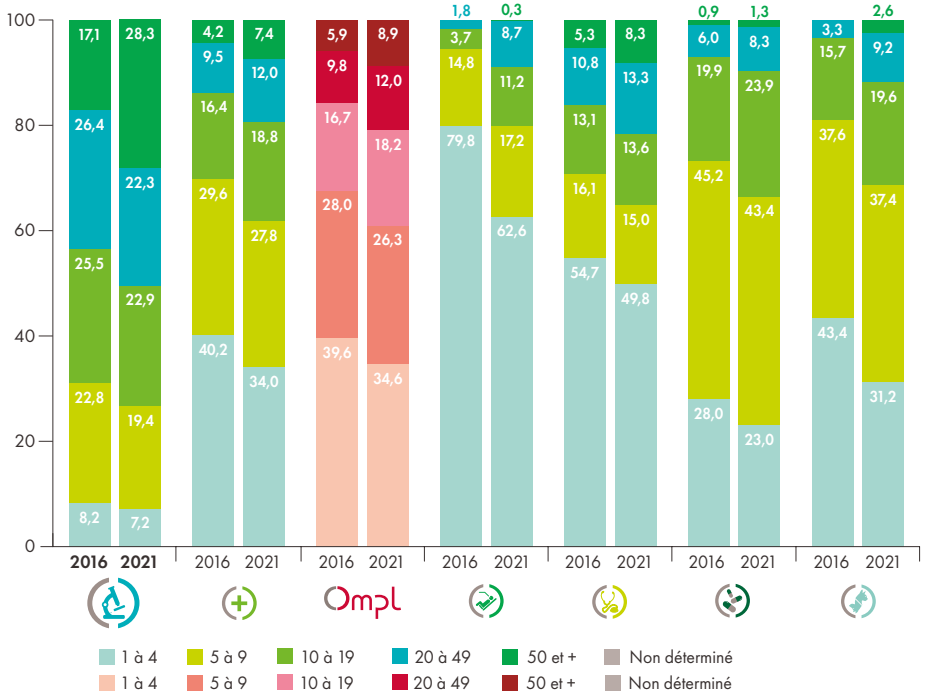
## HAUSSE DES GRANDS ÉTABLISSEMENTS

• Au niveau de la branche, l'importance des structures à taille humaine est relative puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 49,5 % des effectifs.

Cette proportion a reculé (– 7 points) par rapport à 2016.

• Le secteur est caractérisé par une configuration différente dans la mesure où 80,6 % des salariés travaillent dans une petite entreprise. La variation de leur part (– 5,6 points) est d'ampleur comparable à celle observée dans la branche.

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




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

## EMPLOIS EN MAJORITÉ FÉMININS

Les emplois de la branche sont en grande partie féminins : 84,6 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est inférieure de – 3,4 points à la moyenne du secteur (88 %).

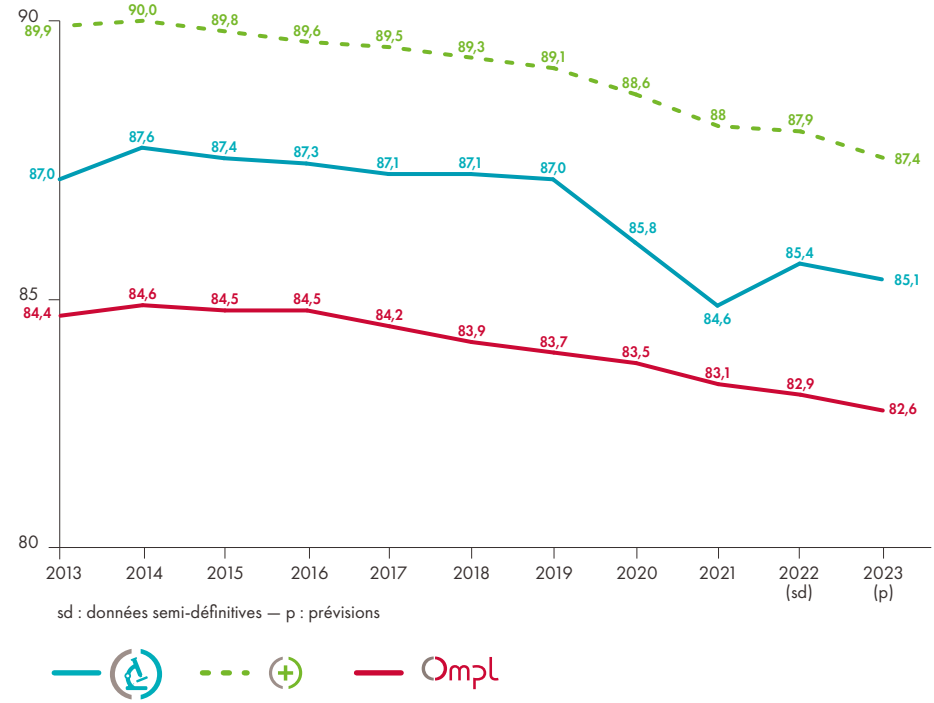
### Répartition des salariés par genre (%)

Source : Insee, DSN, 2021.

## STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2013, les données observées montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche reste relativement stable jusqu'en 2021. Elle varie seulement de – 2,4 points.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023, laissent envisager un infléchissement à la hausse de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), le taux de féminisation de la branche diminue moins fortement (– 1,9 point) que celui du secteur (– 2,5 points).

### Évolution du taux de féminisation (%)




sd : données semi-définitives — p : prévisions

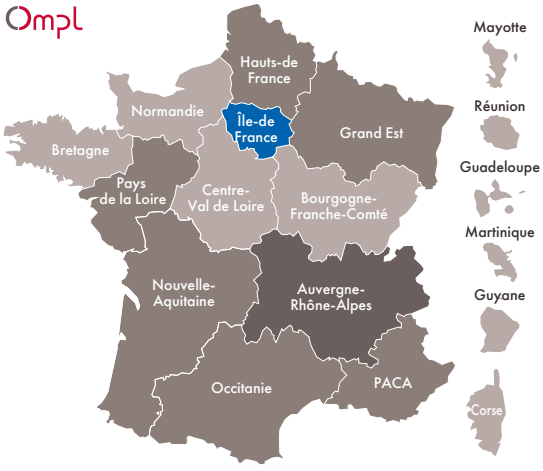
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

## 2/5E DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 18,1 % des salariés de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (17,4 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,6 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,9 %).

Ces trois régions regroupent 39,6 % des salariés de la branche et 39,3 % des effectifs sectoriels.

## Effectifs par région (%)




Source : Insee, DSN, 2021.

## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

Il est maximal pour la Normandie (87,6 %) et atteint un minimum pour la Corse (81,2 %).

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

- – 2 points pour la Normandie ;
- + 0,1 point pour la Corse.

## Taux de féminisation par région (%)

| Régions | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 90,0 | 87,0 | 91,3 | 90,0 | 86,0 | 84,7 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 89,6 | 87,4 | 91,0 | 89,7 | 87,9 | 86,3 |
| Bretagne | 88,0 | 85,0 | 90,7 | 89,1 | 85,7 | 84,1 |
| Centre-Val de Loire | 89,0 | 87,2 | 90,7 | 89,7 | 86,7 | 86,1 |
| Corse | 81,1 | 81,2 | 88,4 | 86,8 | 82,5 | 83,1 |
| DOM regroupés | 83,3 | 84,6 | 85,8 | 85,9 | 82,3 | 83,4 |
| Grand Est | 88,3 | 85,5 | 90,9 | 89,0 | 87,2 | 85,4 |
| Hauts-de-France | 85,9 | 83,6 | 88,4 | 87,9 | 84,3 | 83,7 |
| Île-de-France | 85,4 | 82,1 | 86,4 | 84,0 | 78,7 | 77,2 |
| Normandie | 89,6 | 87,6 | 90,6 | 89,0 | 85,6 | 85,4 |
| Nouvelle-Aquitaine | 88,1 | 85,0 | 90,8 | 89,3 | 86,8 | 85,2 |
| Occitanie | 86,0 | 83,6 | 89,8 | 88,2 | 86,2 | 84,8 |
| Pays de la Loire | 89,7 | 86,2 | 91,6 | 90,3 | 85,5 | 84,0 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 85,5 | 83,4 | 89,5 | 87,4 | 86,1 | 84,3 |
| Ensemble | 87,3 | 84,6 | 89,6 | 88,0 | 84,5 | 83,1 |

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

# CATÉGORIES SOCIALES

## PRÉPONDÉRANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

• La catégorie des professions intermédiaires rassemble la plus grande part des salariés de la branche (52,5 %). Avec un écart de + 17,7 points, elle est nettement plus représentée que les employés qui forment la deuxième catégorie la plus importante (34,8 %).

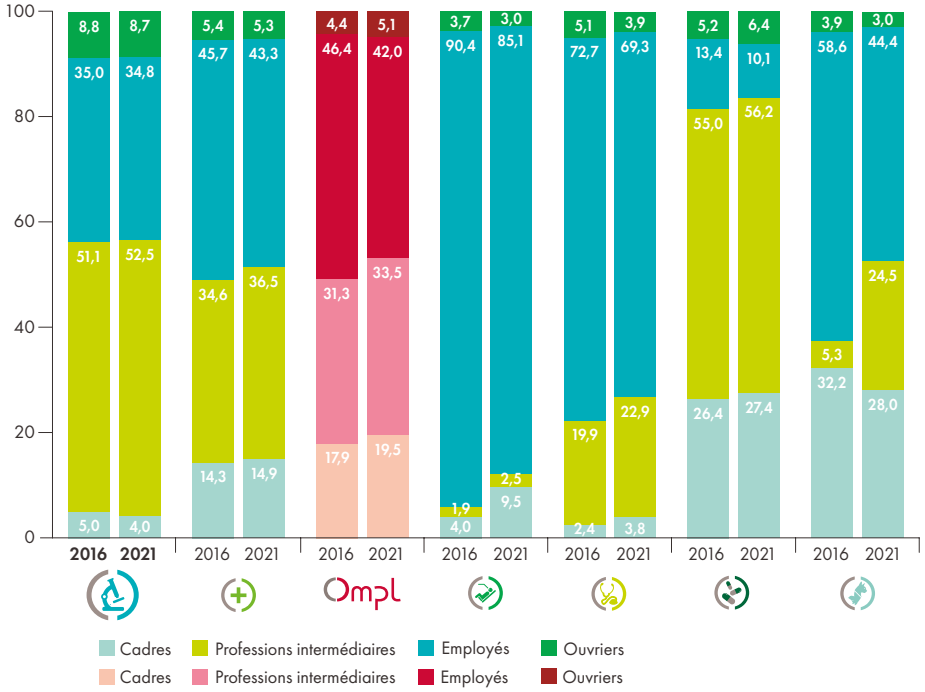
Par rapport à 2016 :

– la part des professions intermédiaires a varié de + 1,4 point ;
– la proportion des cadres (– 1 point), des employés (– 0,2 point) et des ouvriers (– 0,1 point) a stagné.

• 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…

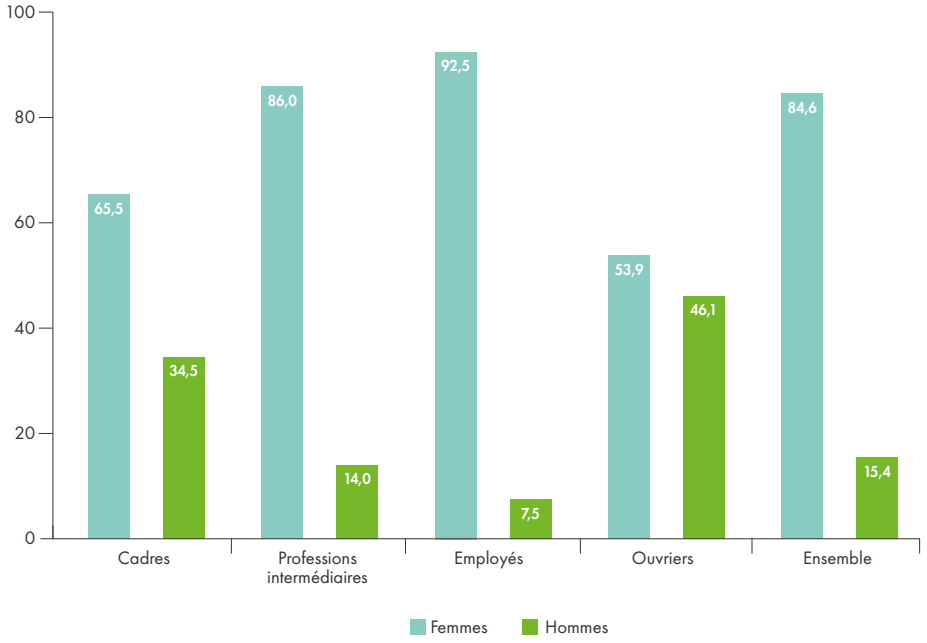
Dans le contexte des branches professionnelles des professions libérales l'appellation **« ouvriers »** de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs…

## FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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

- le taux de féminisation est maximal chez les employés (92,5 %) et excède de 7,9 points celui de la branche dans son ensemble (84,6 %), alors qu'il est minimal pour les ouvriers (53,9 %) ;
- les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (34,5 %) et les ouvriers (46,1 %) alors qu'ils ne constituent que 15,4 % de l'ensemble des effectifs.

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



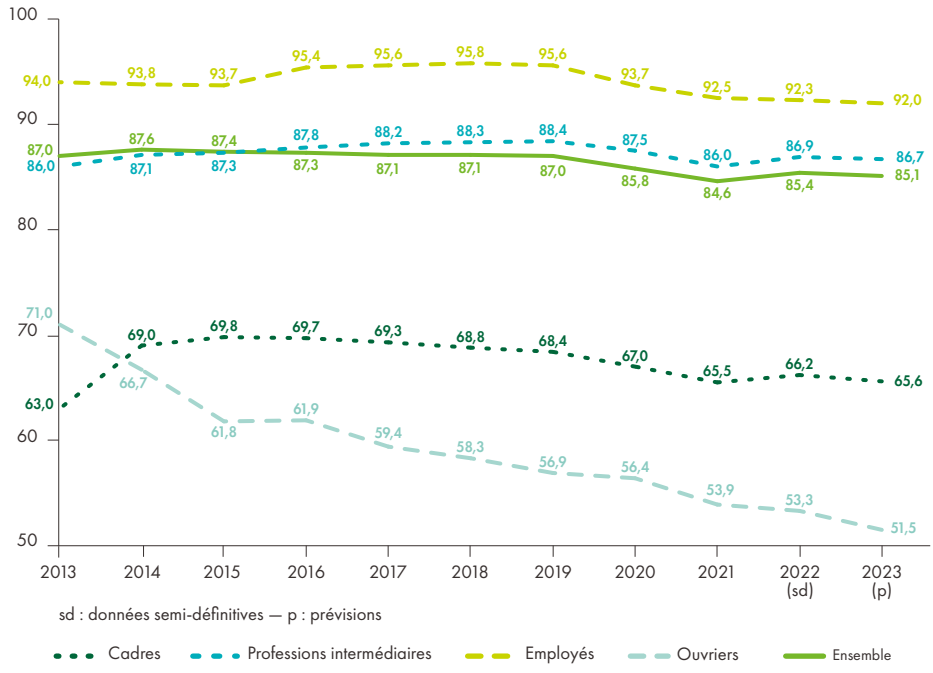

Source : Insee, DSN, 2021.

## LÉGER RECUL DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2013 le taux de féminisation de la branche tend à s'infléchir (– 1,9 point selon les prévisions pour 2023), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les ouvriers (– 19,5 points) et les cadres (+ 2,6 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 51,5 % et 65,6 % en 2023 ;
- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période : + 0,7 point pour les professions intermédiaires et – 2 points pour les employés.

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

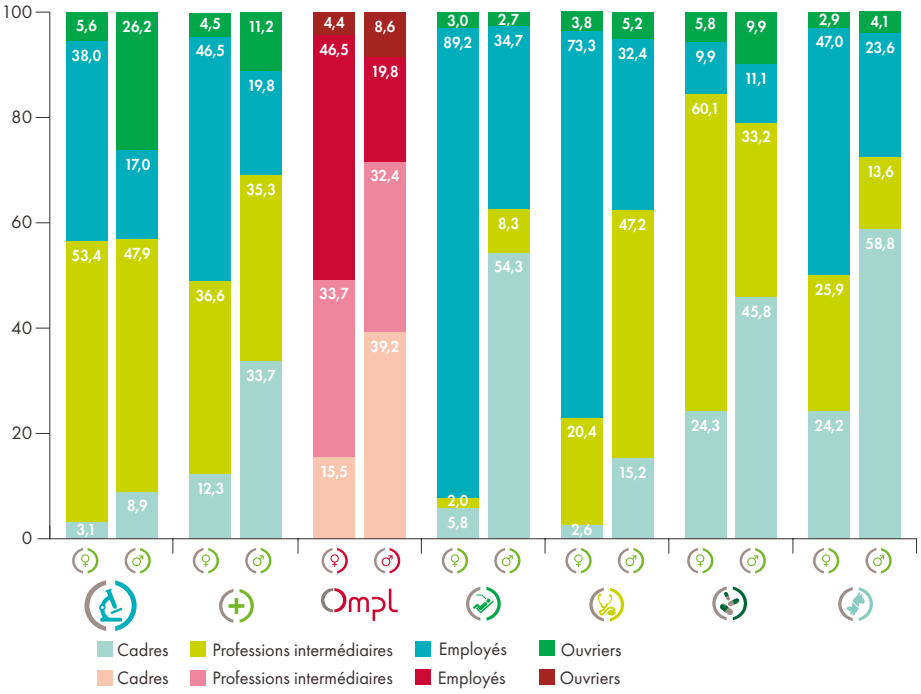



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

## FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition observée pour leurs homologues masculins, la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes. Elle atteint 38 % contre 17 % pour les hommes, soit un différentiel de + 21 points pour les femmes. Avec un écart de + 20,6 points en faveur des hommes, les ouvriers constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.
- Au niveau du secteur, la fréquence des employées est plus marquée pour l'ensemble des femmes (46,5 %). Pour cette catégorie sociale, le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche : la part est supérieure de + 26,7 points chez les femmes.

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




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

## 91,3 % DES SALARIÉS DANS 8 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 *77,5 %* des salariés :

– les techniciens médicaux (34,9 %) ;

– les secrétaires (28,2 %) ;

– les infirmiers en soins généraux, salariés (14,4 %).

## Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées[1]

| | | 2016 | | 2021 | |
|---|---|---|---|---|---|
| Type de métier | PCS-ESE | Effectif | Part (%) | Effectif | Part (%) |
| **Exercice total du métier** | 344d - Pharmaciens salariés | 1 077 | 1,8 | **845** | **1,4** |
| **Exercice partiel du métier** | 431f - Infirmiers en soins généraux, salariés | 3 799 | 6,2 | **8 846** | **14,4** |
| | 433a - Techniciens médicaux | 17 990 | 29,3 | **21 412** | **34,9** |
| **Soutien au métier** | 526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux | 2 533 | 4,1 | **1 870** | **3,0** |
| | 542a - Secrétaires | 12 099 | 19,7 | **17 315** | **28,2** |
| | 643a - Conducteurs livreurs, coursiers | 2 829 | 4,6 | **4 102** | **6,7** |
| **Soutien à l'entreprise** | 461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction) | 692 | 1,1 | **645** | **1,1** |
| | 684a - Nettoyeurs | 1 007 | 1,6 | **964** | **1,6** |

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

• 52,4 % des salariés de la branche ont un métier en lien avec l'activité de l'entreprise dont :

– 50,7 % réalisent 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 sous-représenté ;

– 1,7 % est en charge de toutes les tâches propres à l'activité libérale. 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 plus fréquent.

• 38,5 % 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 %).

## MÉTIERS GENRÉS

• Au sein de la branche, mis à part l'exercice total du métier et le soutien au métier, les autres types de métiers sont genrés :

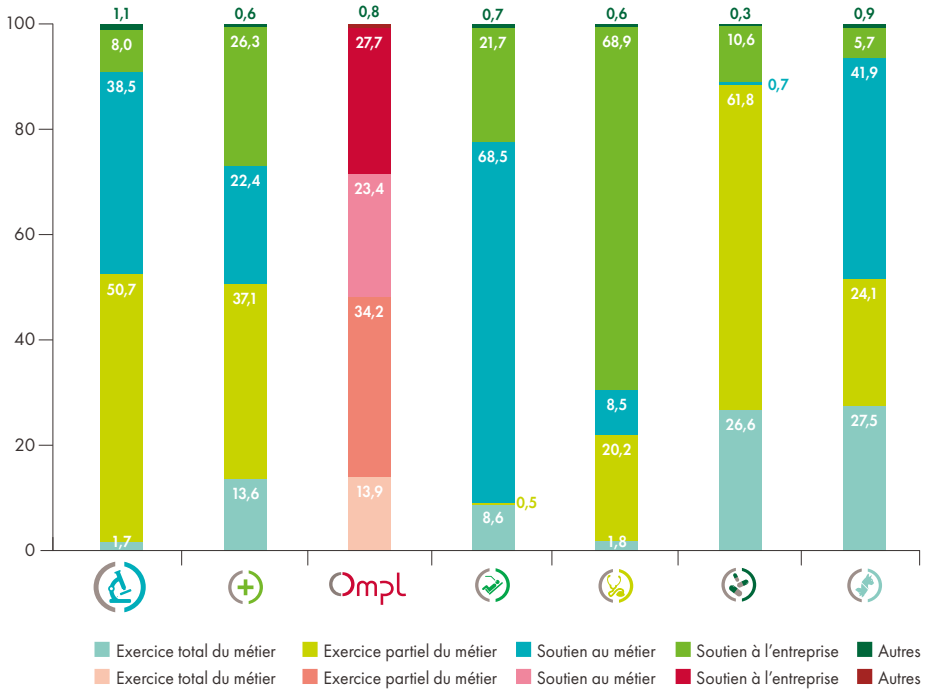
– les emplois centrés sur l'exercice partiel du métier sont les plus fréquents (50,7 %). Ils sont exercés par 51,6 % des femmes contre 45,7 % des hommes, soit un écart de 5,9 points ;

– le soutien à l'entreprise rassemble 7,2 % des femmes contre 11,8 % des hommes, soit un écart de 4,6 points.

• Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois organisés autour du cœur de métier de l'entreprise (1,5 point).

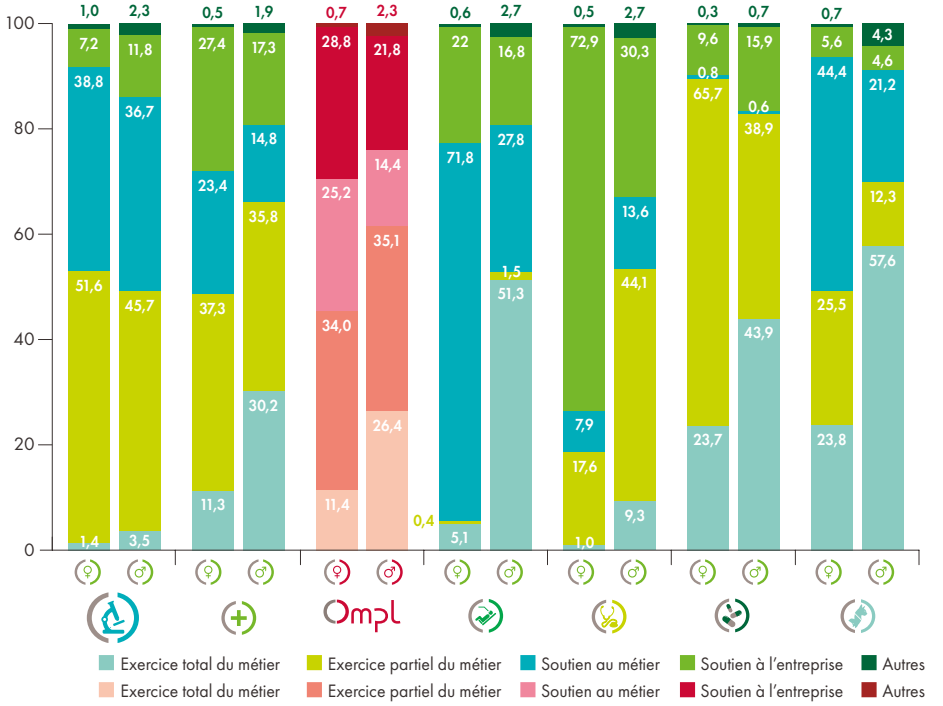
Le soutien à l'entreprise est caractérisé par un différentiel de 10,1 points, plus important que celui de la branche.

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




Source : Insee, DSN, 2021.

### 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 professions intermédiaires est maximale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (59,9 %) mais son minimum est atteint pour les DOM regroupés (40 %).

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

| Régions | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 4,8 | 58,1 | 30,2 | 6,9 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 3,4 | 51,6 | 34,9 | 10,1 |
| Bretagne | 3,2 | 49,2 | 35,8 | 11,7 |
| Centre-Val de Loire | 3,6 | 53,8 | 31,9 | 10,6 |
| Corse | 3,0 | 50,1 | 39,2 | 7,6 |
| DOM regroupés | 4,0 | 40,0 | 45,2 | 10,8 |
| Grand Est | 3,2 | 52,4 | 33,7 | 10,7 |
| Hauts-de-France | 3,4 | 48,5 | 36,3 | 11,8 |
| Île-de-France | 5,3 | 47,5 | 42,9 | 4,3 |
| Normandie | 3,6 | 48,1 | 38,5 | 9,9 |
| Nouvelle-Aquitaine | 3,6 | 55,4 | 29,9 | 11,1 |
| Occitanie | 4,0 | 55,6 | 29,7 | 10,7 |
| Pays de la Loire | 3,5 | 54,0 | 34,6 | 7,9 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 3,1 | 59,9 | 29,8 | 7,2 |
| | 4,0 | 52,5 | 34,8 | 8,7 |
| | 14,9 | 36,5 | 43,3 | 5,3 |
| Ompl | 19,5 | 33,5 | 42,0 | 5,1 |

Source : Insee, DSN, 2021.

# CONTRATS DE TRAVAIL

## FAIBLE PROPORTION DE CDI

• Au sein de la branche :
– la part des CDI (74,6 %), est faible par rapport à celle du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE). En outre, elle est inférieure à la moyenne du secteur (81,6 %) ;
– hors CDD (23,3 % 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 CDD a varié de + 13,2 points. La proportion des contrats d'apprentissage (+ 1 point) et des contrats « autres » (– 0,3 point) a stagné alors que celle des CDI (– 13,9 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) ;
– baisse des CDI (– 4,1 points).

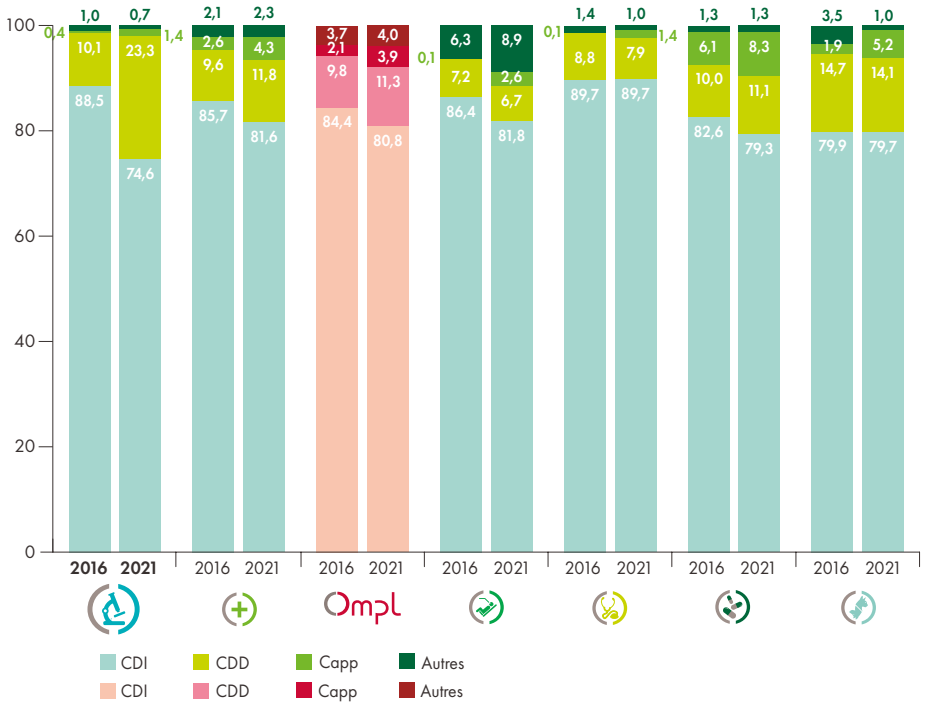
## PROGRESSION DE LA PROPORTION DE CDD

• Par rapport à 2013, les données montrent que le taux de CDD tend à augmenter jusqu'en 2021 (+ 13,3 points).

• Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent un infléchissement à la baisse de cette tendance.

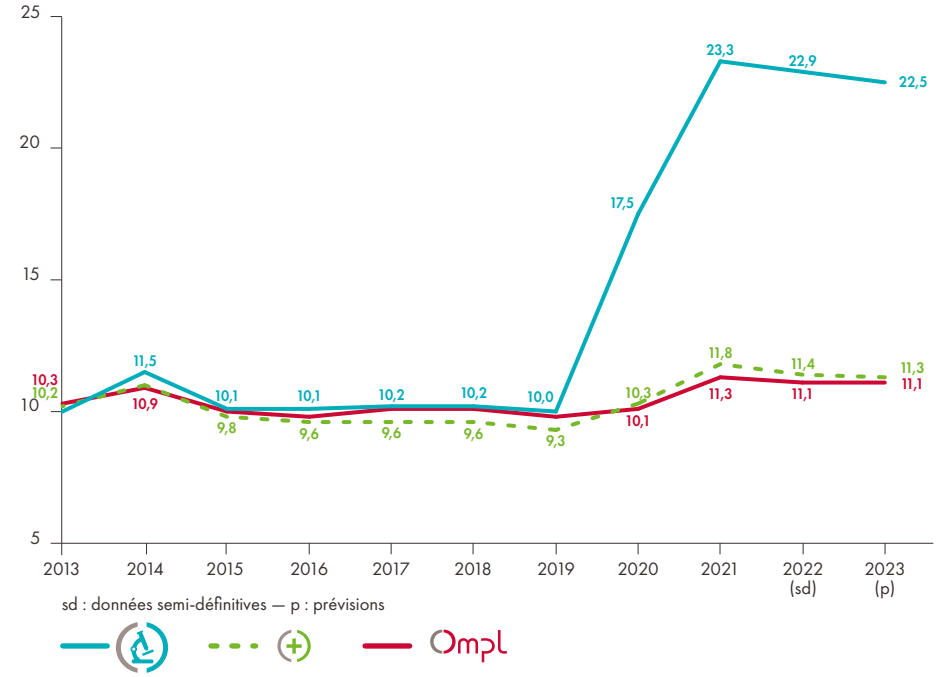
• Sur la période (2013 à 2023), la proportion de CDD au sein de la branche progresse plus (+ 12,5 points) que celle du secteur (+ 1,1 point).

### 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.

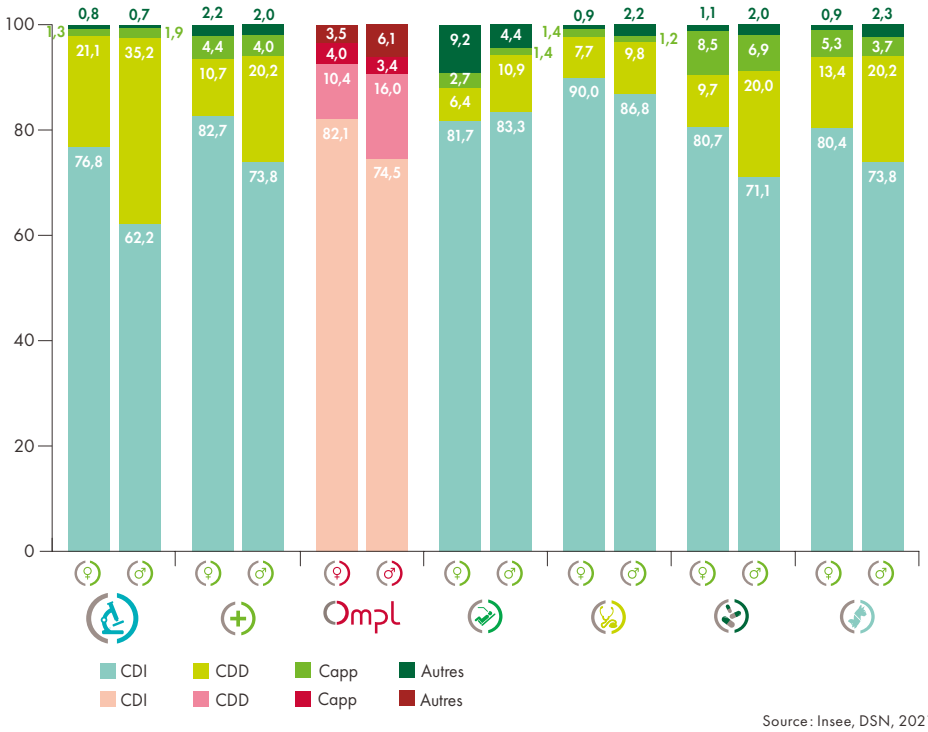
## CDI PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

• Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrat, la part des CDI est beaucoup plus importante pour les femmes. Elle atteint 76,8 % contre 62,2 % seulement pour les hommes, soit un différentiel de + 14,6 points pour les femmes.

• Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est plus marquée pour les femmes. Elles sont 82,7 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat.

Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche. La proportion est supérieure de + 8,9 points chez les femmes.

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




Source : Insee, DSN, 2021.

## MOINS DE SALARIÉS EN CDI

• Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes (– 12,6 et – 20,1 points respectivement). Le sens de ces évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de – 3,7 et – 5,2 points sont observées.

• Le taux de CDD de la branche s'accroît chez les femmes (+ 11,9 points) comme chez les hommes (+ 19,4 points), mais plus fortement que pour le 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)

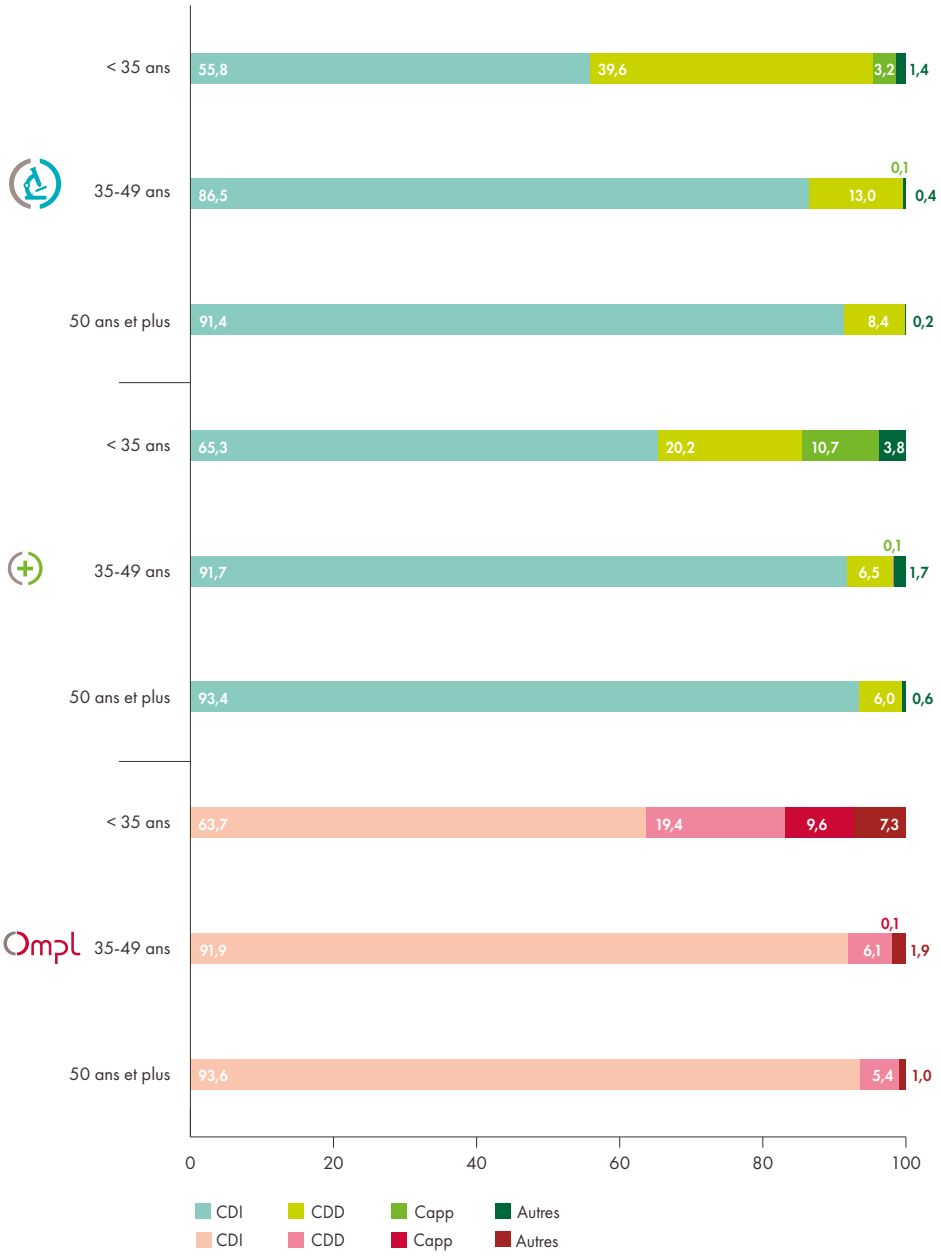
| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ | ♀ | ♂ |
| CDI | ↓ – 12,6 | ↓ – 20,1 | ↓ – 3,7 | ↓ – 5,2 | ↓ – 3,4 | ↓ – 3,6 |
| CDD | ↑ + 11,9 | ↑ + 19,4 | ↑ + 1,8 | ↑ + 4,5 | ↑ + 1,3 | ↑ + 2,1 |
| Capp | ↑ + 0,9 | ↑ + 1,3 | ↑ + 2,0 | ↑ + 1,1 | ↑ + 2,0 | ↑ + 1,5 |
| Autres | ↓ – 0,2 | ↓ – 0,6 | ↓ – 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 (39,6 % contre 13 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est significativement moins 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.

## DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les employés (31,6 %).

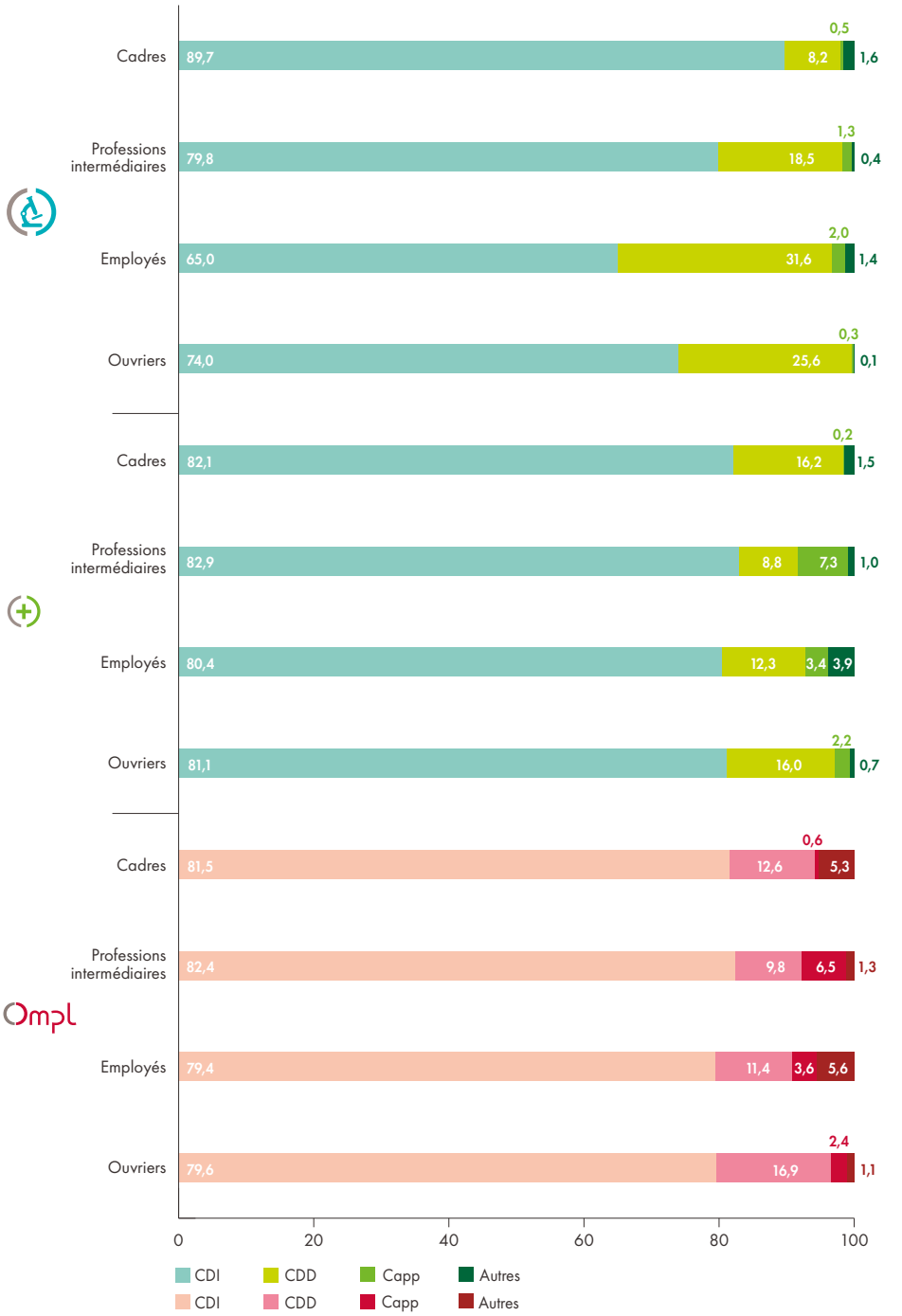
Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (8,2 %) et les professions intermédiaires (18,5 %), plus souvent en CDI (89,7 % et 79,8 % respectivement).

- En revanche, au sein du secteur, les cadres présentent la part la plus importante de CDD (16,2 %).

Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, 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 COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDD

• Dans la branche, la fréquence des CDD est un peu moins importante pour les salariés travaillant à temps complet.

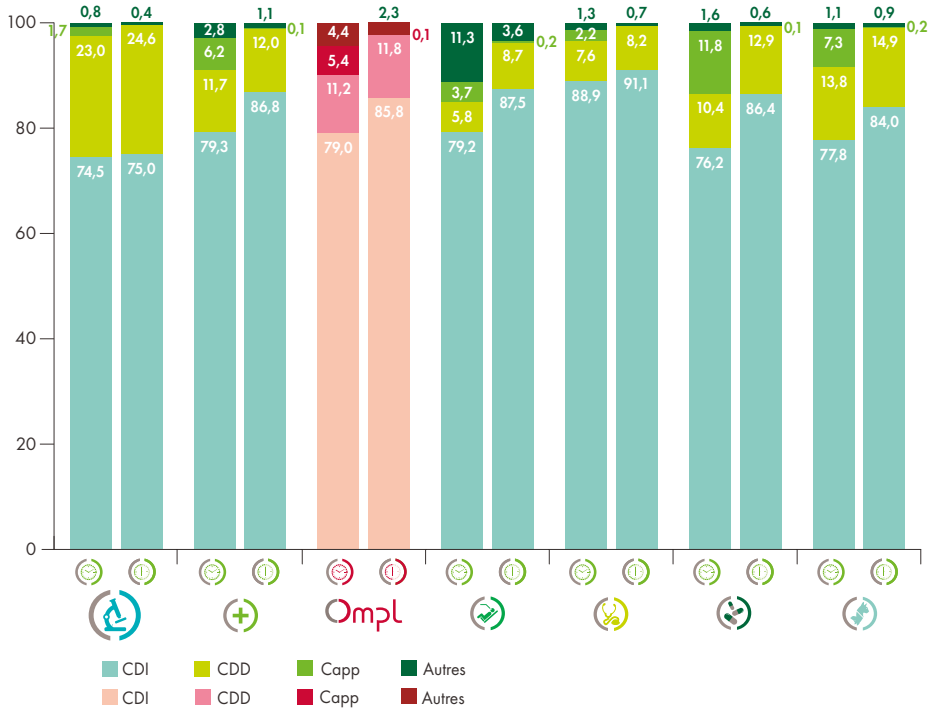
Ils sont 23 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 24,6 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 1,6 point.

• Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est nettement moins marquée pour les salariés travaillant à temps complet.

Elle atteint 11,7 % contre 12 % pour ceux à temps partiel.

Le différentiel entre les deux proportions (0,3 point) est proche de celui de la branche.

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




Source : Insee, DSN, 2021.

## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

Elle est maximale pour la Bretagne (32,6 %) et atteint un minimum pour le Centre-Val de Loire (19,1 %).

Par rapport à 2016, la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- la Bretagne, avec une très forte progression de + 20,1 points ;
- les Pays de la Loire, caractérisés par une augmentation tout aussi marquée de + 21,2 points.

## Taux de CDD par région (%)

| Régions | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 11,5 | 25,2 | 10,0 | 11,8 | 9,8 | 11,1 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 12,7 | 22,9 | 8,6 | 11,3 | 8,5 | 11,0 |
| Bretagne | 12,5 | 32,6 | 11,5 | 14,3 | 11,1 | 13,2 |
| Centre-Val de Loire | ND | 19,1 | 5,3 | 10,4 | 5,7 | 9,9 |
| Corse | ND | 27,5 | 5,7 | 14,9 | 5,3 | 13,7 |
| DOM regroupés | 10,6 | 25,2 | 10,8 | 14,2 | 10,1 | 13,4 |
| Grand Est | 8,4 | 20,8 | 8,6 | 11,0 | 8,6 | 10,6 |
| Hauts-de-France | 11,4 | 22,6 | 9,1 | 11,2 | 8,9 | 10,9 |
| Île-de-France | 7,8 | 23,8 | 8,1 | 10,9 | 10,1 | 11,1 |
| Normandie | 12,0 | 22,3 | 9,8 | 11,1 | 9,6 | 10,7 |
| Nouvelle-Aquitaine | 10,6 | 22,9 | 10,1 | 12,0 | 10,0 | 11,4 |
| Occitanie | 10,8 | 19,4 | 10,5 | 12,1 | 10,4 | 11,6 |
| Pays de la Loire | 10,9 | 32,1 | 11,0 | 14,5 | 10,7 | 13,5 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 8,7 | 19,9 | 9,4 | 11,8 | 9,0 | 11,1 |
| Ensemble | 10,1 | 23,3 | 9,6 | 11,8 | 9,8 | 11,3 |

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

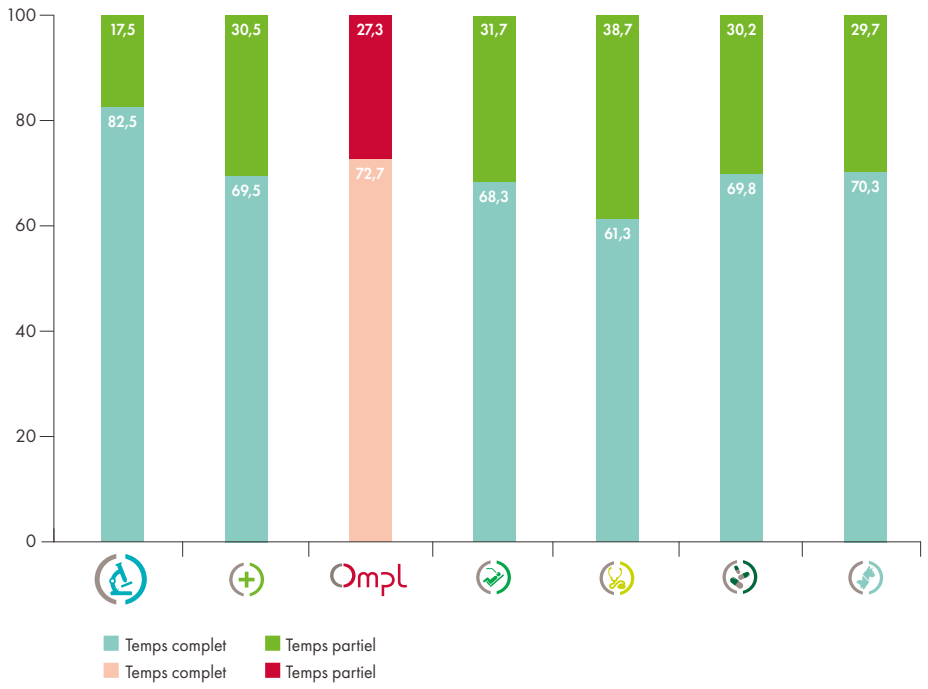
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

# TEMPS DE TRAVAIL

## SALARIÉS EN MAJORITÉ À TEMPS COMPLET

- Au sein de la branche, 4/5e des salariés travaillent à temps complet (82,5 %). Cette proportion est proche de celle de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2021 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (69,5 %).
- Au niveau du secteur, la répartition des temps de travail est assez différente de celle de la branche. En effet, les contrats à temps complet sont moins fréquents (– 13 points) et inversement pour le temps partiel.

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

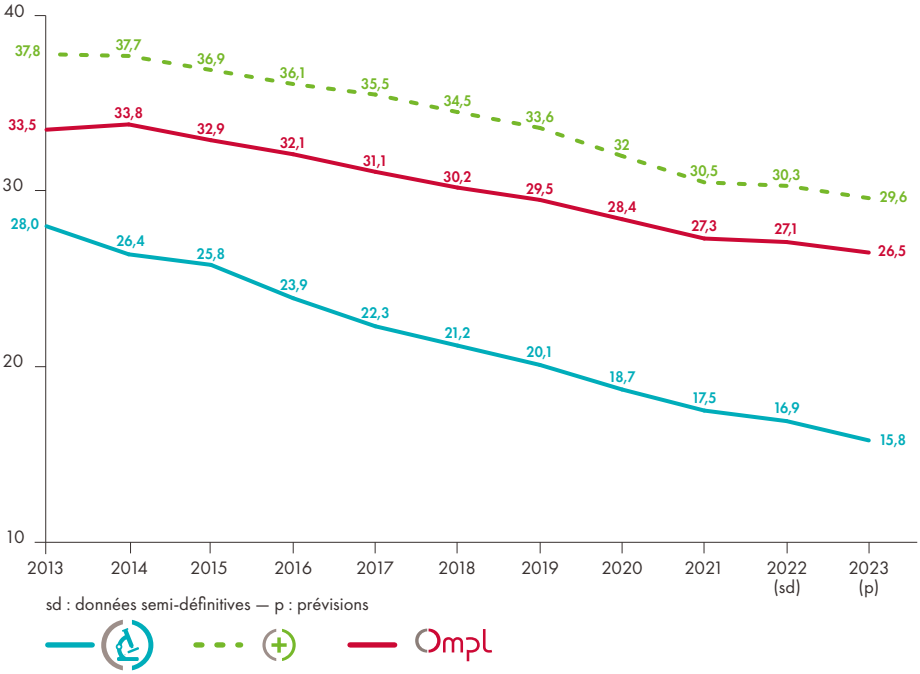



Source : Insee, DSN, 2021.

## REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2013, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel tend à reculer jusqu'en 2021. Il diminue de – 10,5 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 (– 12,2 points) que celle du secteur (– 8,2 points).

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




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

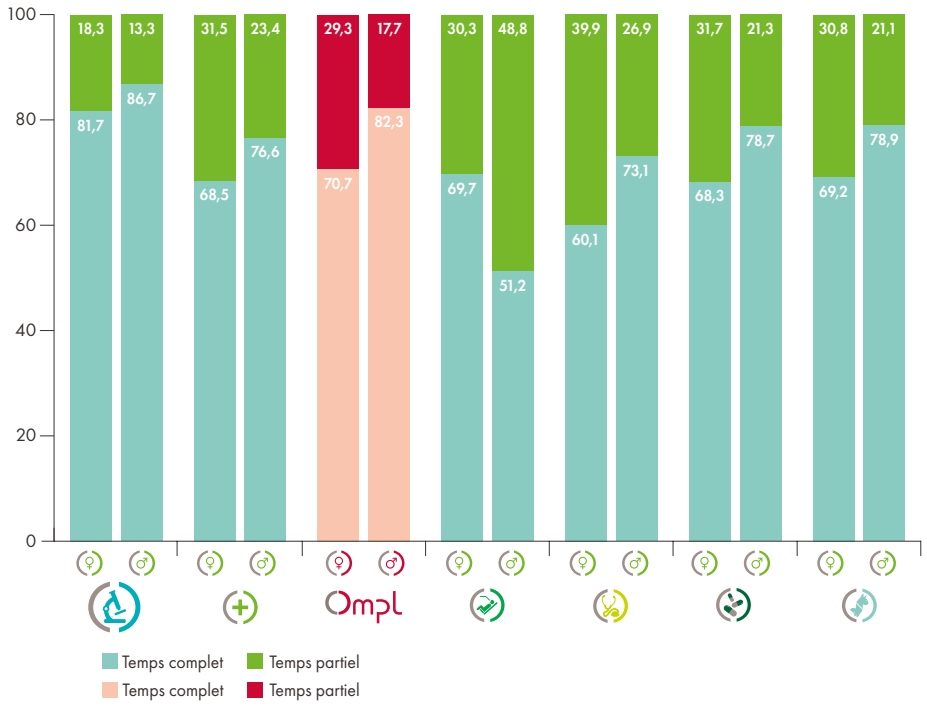
## FÉMINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

- Dans la branche, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 18,3 % dans ce cas, soit un différentiel de + 5 points par rapport aux hommes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est 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 beaucoup plus 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

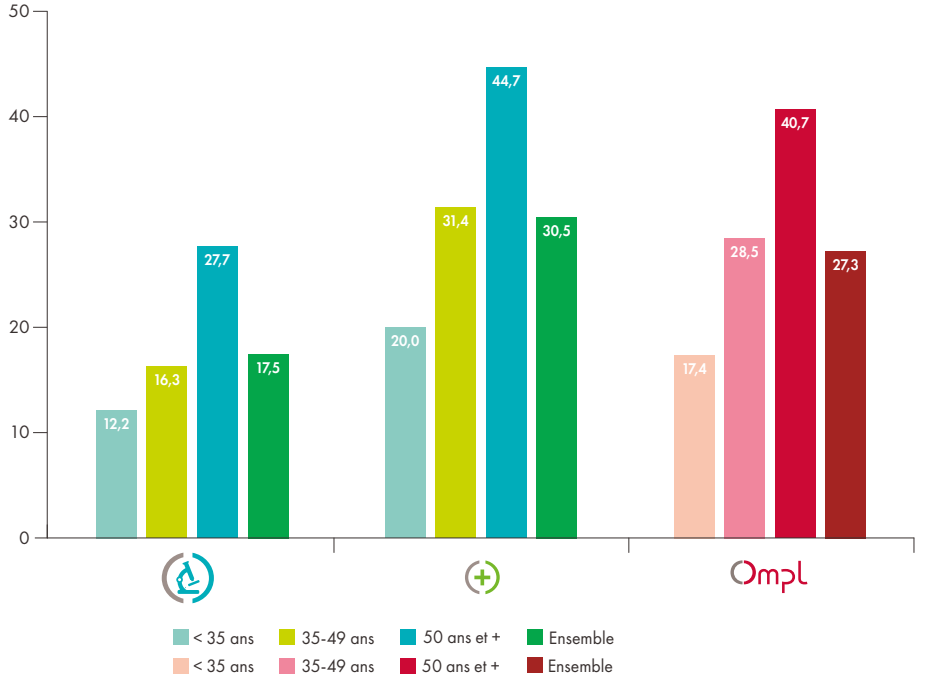
- Dans la branche, le temps partiel concerne moins du tiers des 50 ans et plus (27,7 %).

Cette proportion est supérieure de + 11,4 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (16,3 %) et beaucoup plus marquée que celle des moins de 35 ans (12,2 %).

Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 15,5 points.

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

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




Source : Insee, DSN, 2021.

## OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (29,6 %).

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les employés (12,4 %).

- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté dans toutes les catégories sociales et notamment chez les ouvriers (54,3 %).

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

| Catégories sociales | | | |
|---|---|---|---|
| Cadres | 17,7 | 39,0 | 28,0 |
| Professions intermédiaires | 18,9 | 23,9 | 22,0 |
| Employés | 12,4 | 30,2 | 28,0 |
| Ouvriers | 29,6 | 54,3 | 54,2 |
| Ensemble | 17,5 | 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 l'Auvergne-Rhône-Alpes (25,3 %) ;
- minimale pour les DOM regroupés (12 %).

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

| Régions | | | |
|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 25,3 | 35,0 | 31,3 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 23,0 | 33,8 | 31,9 |
| Bretagne | 21,9 | 32,0 | 28,4 |
| Centre-Val de Loire | 17,9 | 29,0 | 26,9 |
| Corse | 13,6 | 25,7 | 24,9 |
| DOM regroupés | 12,0 | 23,1 | 22,2 |
| Grand Est | 24,0 | 34,4 | 31,7 |
| Hauts-de-France | 14,5 | 33,3 | 30,3 |
| Île-de-France | 13,1 | 25,2 | 20,5 |
| Normandie | 18,9 | 29,6 | 27,8 |
| Nouvelle-Aquitaine | 13,8 | 28,5 | 26,6 |
| Occitanie | 16,1 | 31,9 | 30,0 |
| Pays de la Loire | 18,1 | 31,9 | 28,9 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 14,5 | 30,0 | 28,2 |
| Ensemble | 17,5 | 30,5 | 27,3 |

Source : Insee, DSN, 2021.

# EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

## SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

• Au sein de la branche, la proportion de salariés de moins de 35 ans est la plus importante (43,2 %). En retour, la tranche des 50 ans et plus (26,5 %) est moins représentée.

Par rapport à 2016, la part des moins de 35 ans (+ 9,4 points) a fortement progressé. Celles des 35 à 49 ans (– 2,4 points) et des 50 ans et plus (– 6,9 points) se distinguent par une tendance au repli.

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

La part des moins de 35 ans (+ 4 points) a progressé alors que le poids des 35 à 49 ans (– 2,5 points) s'est réduit.

La proportion des 50 ans et plus (– 1,5 point) a faiblement évolué.

## RENFORCEMENT DU POIDS DES JEUNES

• Au niveau de la branche, au regard des évolutions jusqu'en 2021 et des prévisions statistiques :

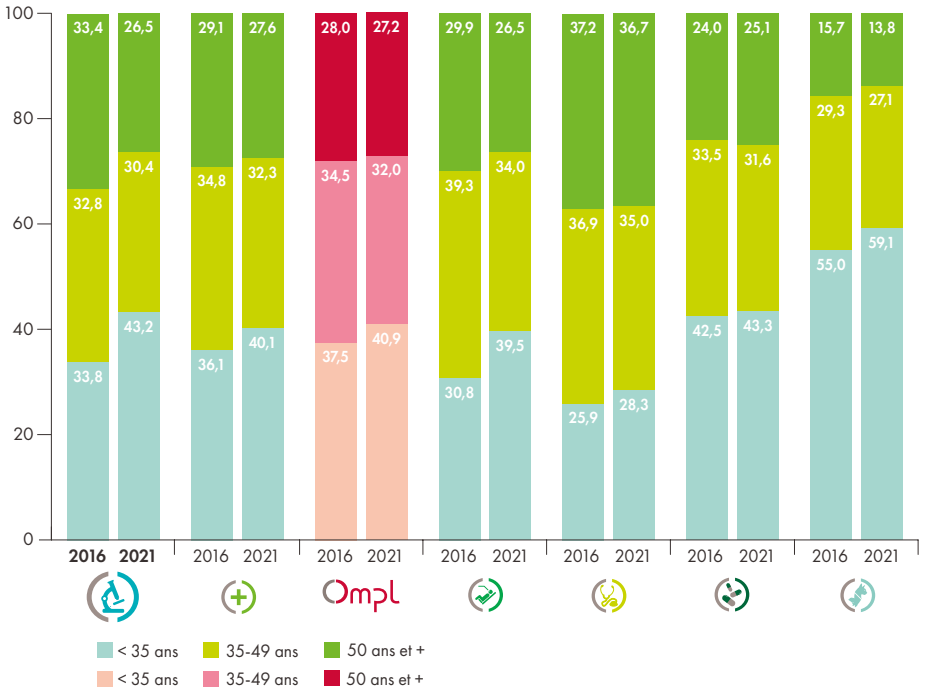
– les moins de 35 ans voient leurs poids relatifs fortement augmenter (+ 10,7 points) ;

– la part des salariés d'âge intermédiaire recule (– 2,5 points) ;

– le poids des séniors s'atténue (– 8,2 points).

• Au niveau sectoriel, les variations ont des orientations différentes et les ordres de grandeur sont plus marqués. C'est notamment le cas pour la tranche des moins de 35 ans (+ 3,7 points) et des 50 ans et plus (+ 0,1 point).

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




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

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

| Tranches d'âge | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 (sd) | 2023 (p) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **< 35 ans** | **35,5** | **35,0** | **34,4** | **33,8** | **33,8** | **34,2** | **34,4** | **39,0** | **43,2** | **44,8** | **46,2** |
| **35-49 ans** | **32,4** | **32,8** | **32,9** | **32,8** | **32,9** | **33,3** | **33,4** | **31,7** | **30,4** | **30,2** | **29,9** |
| **50 ans et +** | **32,1** | **32,3** | **32,8** | **33,4** | **33,3** | **32,5** | **32,2** | **29,3** | **26,5** | **25,0** | **23,9** |
| **< 35 ans** | 37,9 | 37,3 | 37,0 | 36,1 | 35,7 | 36,2 | 36,5 | 38,0 | 40,1 | 40,7 | 41,6 |
| **35-49 ans** | 35,0 | 35,0 | 34,8 | 34,8 | 34,6 | 34,3 | 34,0 | 33,3 | 32,3 | 31,8 | 31,2 |
| **50 ans et +** | 27,1 | 27,7 | 28,2 | 29,1 | 29,7 | 29,5 | 29,5 | 28,7 | 27,6 | 27,5 | 27,2 |
| **< 35 ans** | 38,7 | 38,2 | 38,1 | 37,5 | 37,2 | 37,7 | 37,9 | 38,9 | 40,9 | 41,4 | 42,3 |
| **35-49 ans** | 35,4 | 35,1 | 34,7 | 34,5 | 34,3 | 33,8 | 33,6 | 33,0 | 32,0 | 31,5 | 30,9 |
| **50 ans et +** | 26,0 | 26,7 | 27,2 | 28,0 | 28,6 | 28,5 | 28,5 | 28,1 | 27,2 | 27,1 | 26,8 |

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

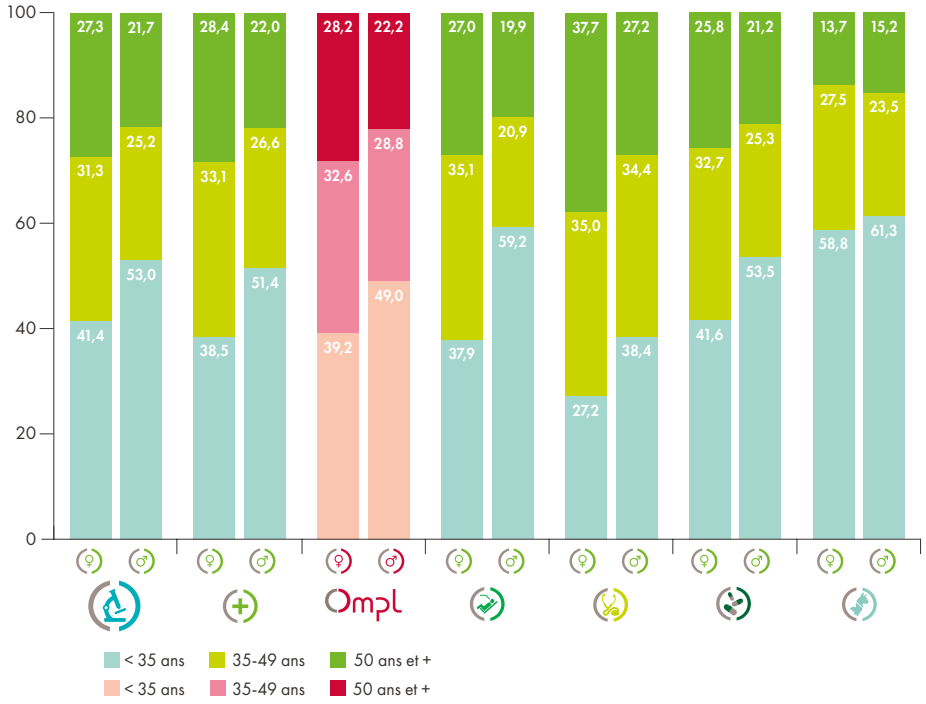
## RÉPARTITION ENTRE LES GENRES DIFFÉRENTE

• Relativement à la répartition des tranches d'âge observée chez les hommes de la branche, la part des salariés de moins de 35 ans est beaucoup moins importante pour les femmes. Elle atteint 41,4 % seulement contre 53 % pour les hommes, soit un différentiel de – 11,6 points pour les femmes.

• Au niveau du secteur, la fréquence de la tranche des moins de 35 ans est légèrement moins marquée pour les femmes. Elle atteint 38,5 %.

Le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche : – 12,9 points chez les femmes.

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




Source : Insee, DSN, 2021.

## PLUS DE JEUNES SALARIÉS

• Par rapport à 2016, la part de jeunes salariés au sein de la branche tend à augmenter chez les femmes comme chez les hommes (+ 8,5 et + 13,7 points respectivement). Le sens des évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de + 3,7 et + 4,5 points sont observées.

• La part des séniors diminue chez les femmes (– 6,6 points) comme chez les hommes (– 8,6 points), et plus fortement que 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)

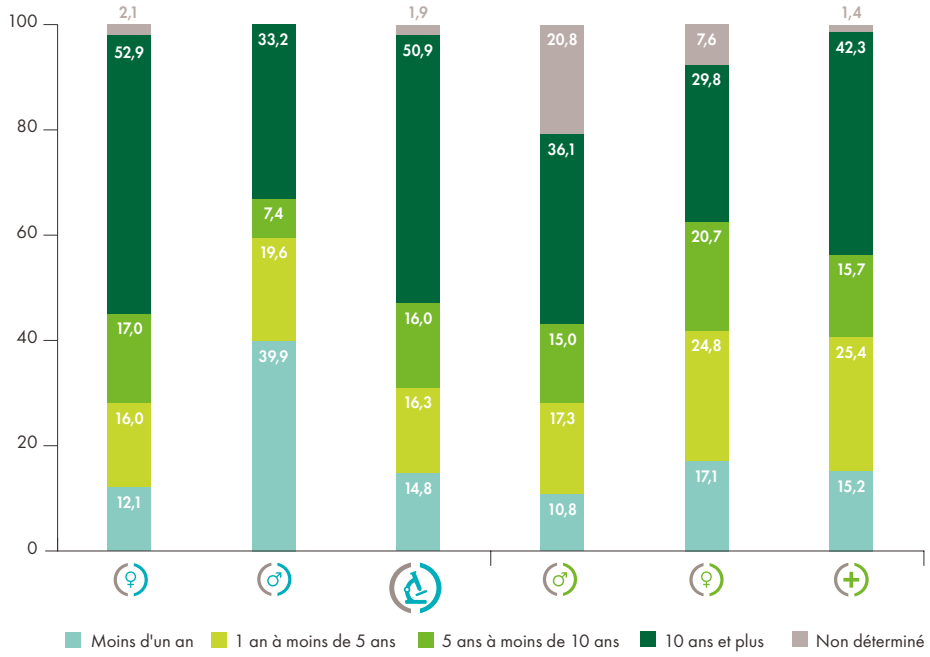
| Tranches d'âge | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| < 35 ans | ↑ + 8,5 | ↑ + 13,7 | ↑ + 3,7 | ↑ + 4,5 | ↑ + 3,4 | ↑ + 2,7 |
| 35-49 ans | ↓ – 1,9 | ↓ – 5,3 | ↓ – 2,5 | ↓ – 1,7 | ↓ – 2,7 | ↓ – 1,7 |
| 50 ans et + | ↓ – 6,6 | ↓ – 8,6 | ↓ – 1,2 | ↓ – 2,8 | ↓ – 0,7 | ↓ – 1,0 |

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

## ANCIENNETÉ LONGUE CHEZ LES FEMMES

- La majorité des salariés de la branche a plus de cinq ans d'ancienneté (66,9 %). Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière longue. Elles sont 52,9 % à cumuler au moins dix ans d'ancienneté contre 33,2 % pour les hommes. Le différentiel de proportion atteint + 19,7 points.
- Au niveau du secteur, 58 % des salariés ont plus de cinq ans de carrière. Comme pour la branche, les femmes réalisent les carrières les plus longues. Elles sont 36,1 % à détenir au moins dix ans d'expérience contre 29,8 % pour les hommes.

### Ancienneté des salariés par genre (%)




Source : Insee, Enquête emploi 2020.

## VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de séniors (43,8 %). Par rapport à 2016, cette part a reculé de – 3,8 points.
- Les professions intermédiaires possèdent une part importante de salariés de moins de 35 ans (44,7 %). Cette proportion s'est accrue entre 2016 et 2021 (+ 9,3 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (46,7 %) qui a gagné + 10,9 points par rapport à 2016.
- Les ouvriers se concentrent dans la tranche des 50 ans et plus (41,4 %). Le poids de cette tranche est resté relativement constant par rapport à 2016 (– 2,8 points).

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

| | | Cadres | | Professions intermédiaires | | Employés | | Ouvriers | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Tranches d'âge | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
| | < 35 ans | 15,3 | 15,4 | 35,4 | 44,7 | 35,8 | 46,7 | 26,5 | 32,4 |
| | 35-49 ans | 37,1 | 40,8 | 31,8 | 28,9 | 34,7 | 32,5 | 29,3 | 26,2 |
| | 50 ans et + | 47,6 | 43,8 | 32,8 | 26,4 | 29,5 | 20,8 | 44,2 | 41,4 |
| | < 35 ans | 43,1 | 46,7 | 40,9 | 44,0 | 32,2 | 36,2 | 19,0 | 26,4 |
| | 35-49 ans | 28,4 | 27,4 | 36,5 | 33,6 | 36,4 | 33,7 | 27,9 | 25,1 |
| | 50 ans et + | 28,5 | 25,9 | 22,6 | 22,4 | 31,4 | 30,0 | 52,9 | 48,6 |
| | Non déterminé[1] | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,0 |
| | < 35 ans | 42,0 | 44,1 | 42,5 | 45,3 | 33,9 | 37,6 | 19,8 | 26,8 |
| | 35-49 ans | 31,3 | 30,7 | 35,7 | 32,9 | 35,5 | 32,4 | 27,8 | 26,5 |
| | 50 ans et + | 26,2 | 25,2 | 21,5 | 21,8 | 30,6 | 30,0 | 51,9 | 46,7 |
| | Non déterminé[1] | 0,5 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 0,0 |

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

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

## MOINS DE CINQ ANS POUR UN TIERS DES SALARIÉS

- La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale, a au moins cinq ans d'ancienneté et la moitié au moins dix ans.
- Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les employés (16 %).
- En retour, les carrières d'au moins dix ans se rencontrent plus fréquemment chez les professions intermédiaires (52,2 %) et les employés (52,3 %).

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

| | Moins d'un an | de 1 à moins de 5 ans | de 5 à moins de 10 ans | 10 ans et plus |
|---|---|---|---|---|
| Cadres | NS | 16,0 | NS | 40,4 |
| Professions intermédiaires | 14,2 | 15,5 | 16,8 | 52,2 |
| Employés | 16,0 | 16,4 | 14,4 | 52,3 |
| Ouvriers | NS | 22,0 | NS | 42,9 |
| Ensemble | **14,8** | **16,3** | **16,0** | **50,9** |

Source : Insee, Enquête emploi 2020.

NS : données non-significatives

## FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (52,7 %) mais son minimum est atteint pour l'Occitanie (36,4 %).

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

| Régions | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et + |
|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 42,8 | 30,3 | 26,9 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 38,3 | 30,3 | 31,3 |
| Bretagne | 38,8 | 30,2 | 31,0 |
| Centre-Val de Loire | 37,7 | 30,9 | 31,4 |
| Corse | 39,0 | 32,2 | 28,9 |
| DOM regroupés | 39,5 | 34,0 | 26,5 |
| Grand Est | 45,2 | 27,9 | 26,8 |
| Hauts-de-France | 43,3 | 32,0 | 24,8 |
| Île-de-France | 52,7 | 28,2 | 19,1 |
| Normandie | 41,8 | 30,0 | 28,1 |
| Nouvelle-Aquitaine | 37,6 | 32,6 | 29,8 |
| Occitanie | 36,4 | 33,7 | 29,8 |
| Pays de la Loire | 45,0 | 30,2 | 24,7 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 42,3 | 29,1 | 28,7 |
| | **43,2** | **30,4** | **26,5** |
| | **40,1** | **32,3** | **27,6** |
| Ompl | **40,9** | **32,0** | **27,2** |

Source : Insee, DSN, 2021.

# MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

## TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (32,1 %). Il excède de 17,1 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc très élevé et indique une mobilité importante des effectifs. Cette configuration implique une réelle fongibilité des équipes qui questionne les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est beaucoup 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** | **45 293** | 302 222 | 392 912 | 45 879 | 80 211 | 108 704 | 22 135 |
| **Effectif total de l'année** | **61 398** | 380 094 | 496 473 | 58 634 | 96 357 | 134 580 | 29 125 |
| **Nb. sal. entrés dans l'année** | **16 105** | 77 872 | 103 561 | 12 755 | 16 146 | 25 876 | 6 990 |
| **Nb. sal. sortis dans l'année** | **12 998** | 61 348 | 83 592 | 9 415 | 12 402 | 21 589 | 4 944 |
| **Taux d'entrée (%)** | **35,6** | 25,8 | 26,4 | 27,8 | 20,1 | 23,8 | 31,6 |
| **Taux de sortie (%)** | **28,7** | 20,3 | 21,3 | 20,5 | 15,5 | 19,9 | 22,3 |
| **Turnover annuel (%)** | **32,1** | **23,0** | **23,9** | **24,1** | **17,8** | **21,9** | **27,0** |

Source : Insee, DSN, 2021.

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

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

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

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

## FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

• Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 12,6 points pour atteindre 32,1 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 10,7 points et le taux d'entrée de + 14,6 points. En conséquence, les effectifs de la branche sont en croissance.

• Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés mais les ordres de grandeur sont plus marqués. Le turnover s'accroît de + 6 points. Le taux d'entrée varie de + 7,8 points et le taux de sortie progresse de + 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 (46,2 % contre 29,9 % pour les femmes) ;

• le renouvellement des personnels embauchés en CDD (171,6 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (79,7 %) est intensif. Toutefois, les salariés travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;

• les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 60,5 % contre 19,8 % pour ceux de 35 à 49 ans ;

• les employés sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (40,8 %).

## Évolution des indicateurs de mobilité (%)

| | | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Taux d'entrée | 21,0 | 17,0 | 16,6 | 15,1 | 15,4 | 20,8 | 19,3 | 21,8 | 32,8 | 35,6 |
| | Taux de sortie | 18,0 | 16,0 | 12,9 | 12,8 | 14,1 | 16,7 | 18,3 | 18,4 | 19,2 | 28,7 |
| | Turnover annuel | 19,5 | 16,5 | 14,7 | 14,0 | 14,8 | 18,7 | 18,8 | 20,1 | 26,0 | 32,1 |
| | 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 |
| Ompl | Taux d'entrée | 19,0 | 17,0 | 16,1 | 16,9 | 17,2 | 22,4 | 21,2 | 21,6 | 21,7 | 26,4 |
| Ompl | Taux de sortie | 18,0 | 16,0 | 14,8 | 15,1 | 15,5 | 17,7 | 18,9 | 18,9 | 18,1 | 21,3 |
| Ompl | 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 | 33,0 | 51,6 | 15,2 | 190,6 | 105,8 |
| | Taux de sortie | 26,8 | 40,9 | 13,0 | 152,7 | 53,6 |
| | Turnover annuel | 29,9 | 46,2 | 14,1 | 171,6 | 79,7 |
| | 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 |
| Ompl | Taux d'entrée | 24,7 | 35,0 | 13,6 | 195,8 | 89,0 |
| Ompl | Taux de sortie | 20,1 | 27,6 | 12,9 | 133,3 | 60,6 |
| Ompl | 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 | 69,0 | 22,0 | 13,4 | 20,3 | 31,0 | 45,2 | 35,9 |
| | Taux de sortie | 52,1 | 17,5 | 15,1 | 20,1 | 25,1 | 36,4 | 26,4 |
| | Turnover annuel | 60,5 | 19,8 | 14,2 | 20,2 | 28,1 | 40,8 | 31,2 |
| | 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 |
| Ompl | Taux d'entrée | 51,0 | 15,6 | 11,2 | 28,5 | 22,4 | 28,4 | 28,1 |
| Ompl | Taux de sortie | 36,4 | 13,8 | 12,9 | 24,3 | 18,4 | 22,2 | 22,2 |
| Ompl | Turnover annuel | 43,7 | 14,7 | 12,1 | 26,4 | 20,4 | 25,3 | 25,1 |

Source : Insee, DSN, 2021.

## MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

• Au sein de la branche, le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau très élevé (37,3 %) pour les salariés réalisant des tâches venant en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise.

• Dans le champ sectoriel, ce sont les salariés dont la certification leur permet d'effectuer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise qui connaissent le turnover le plus marqué. Avec un niveau atteignant 30,5 %, le taux de rotation de cette catégorie est beaucoup plus important que celui de la branche (+ 6,7 points).

| | | Types de métiers | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Exercice total du métier | Exercice partiel du métier | Soutien au métier | Soutien à l'entreprise | Autre |
| | Taux d'entrée | **23,2** | **31,5** | **41,8** | **29,0** | **11,1** |
| | Taux de sortie | **24,4** | **25,6** | **32,8** | **25,7** | **0,0** |
| | Turnover annuel | **23,8** | **28,5** | **37,3** | **27,4** | **5,6** |
| | 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 |
| Ompl | Taux d'entrée | 32,3 | 23,5 | 26,4 | 26,7 | 47,5 |
| Ompl | Taux de sortie | 27,0 | 19,0 | 21,1 | 21,3 | 24,6 |
| Ompl | 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 (80,1 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés (84,6 %).

• Au sein du secteur, la configuration est sensiblement différente. La part des femmes chez les entrants atteint 83,3 % soit + 3,2 points par rapport à la branche.

## Profil des entrants

### • Répartition par genre (%)

Source : Insee, DSN, 2021.

## ENTRANTS PLUTÔT EN CDD

• Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDD (58,2 %). Ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein des effectifs globaux (23,3 %).

• Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDD. Ils sont mobilisés dans 38,6 % des embauches sectorielles contre 58,2 % de celles de la branche.

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

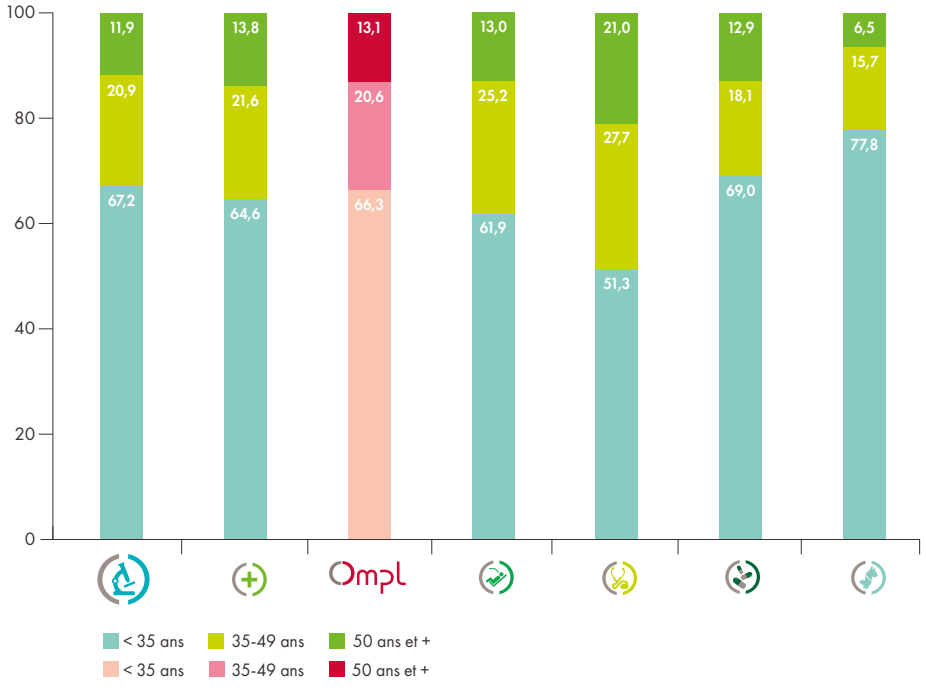
Source : Insee, DSN, 2021.

## ENTRANTS JEUNES

• 67,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 43,2 % 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 DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

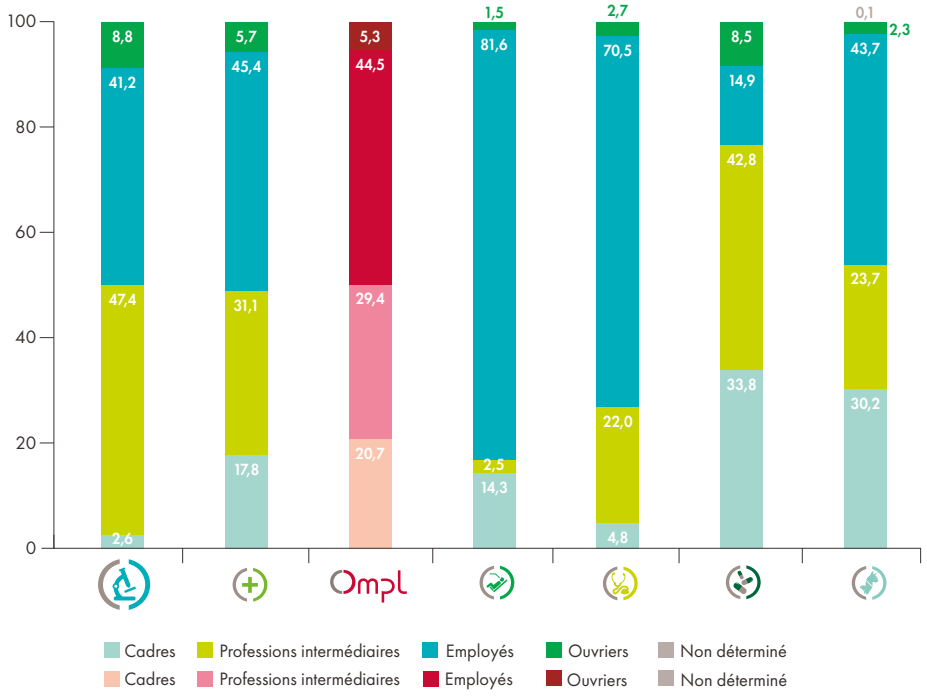
• Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :

– professions intermédiaires (47,4 %) dont la part est moins importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (52,5 %). Ces professions intermédiaires entrantes sont majoritairement des techniciens médicaux (57,2 %) ;

– employés (41,2 %). Cette catégorie regroupe 34,8 % des salariés de la branche. 72,6 % des recrutés sont des secrétaires.

• Au niveau du secteur, les employés (45,4 %) et les professions intermédiaires (31,1 %) sont les catégories les plus recrutées.

### • Répartition par catégorie sociale (%)



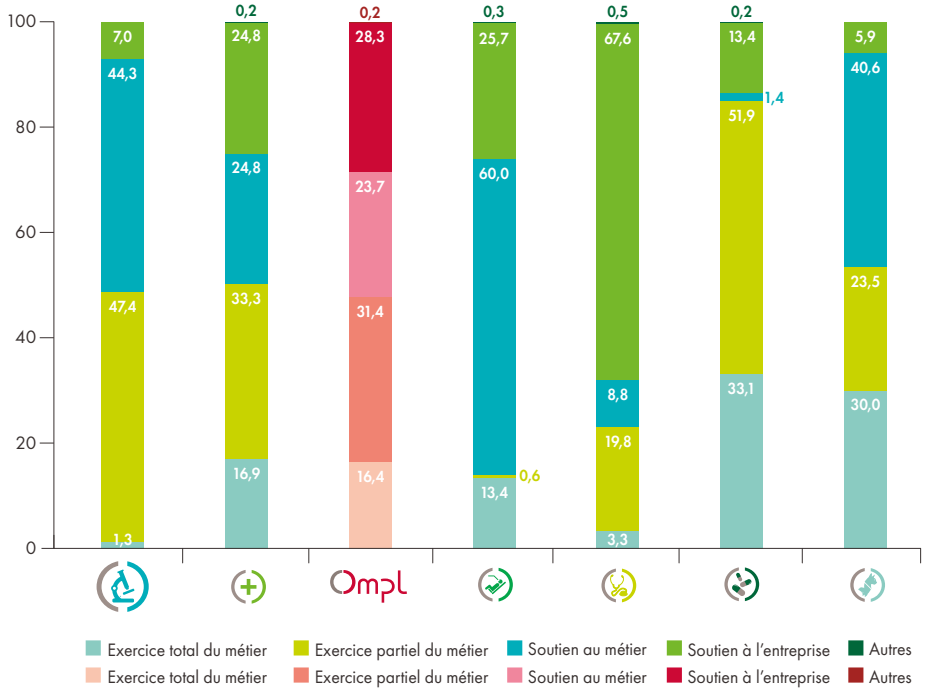

Source : Insee, DSN, 2021.

## RECRUTEMENT POUR L'EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER

• Les salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (47,4 %). Ce type de métier regroupe 50,7 % de l'ensemble des salariés.

• Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est aussi majoritaire. Il concerne 33,3 % des embauches.

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




Source : Insee, DSN, 2021.

## SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (80,4 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (80,1 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est moins important. Il atteint 84,2 %, soit + 3,8 points par rapport à la branche.

## Profil des sortants

### • Répartition par genre (%)

Source : Insee, DSN, 2021

## MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDD

- Au sein de la branche, 57,8 % des sortants sont en CDD. Cette proportion est relativement proche de celle observée pour les entrants (58,2 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDD. Ils représentent 34,7 % des sortants contre 57,8 % de ceux de la branche.

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

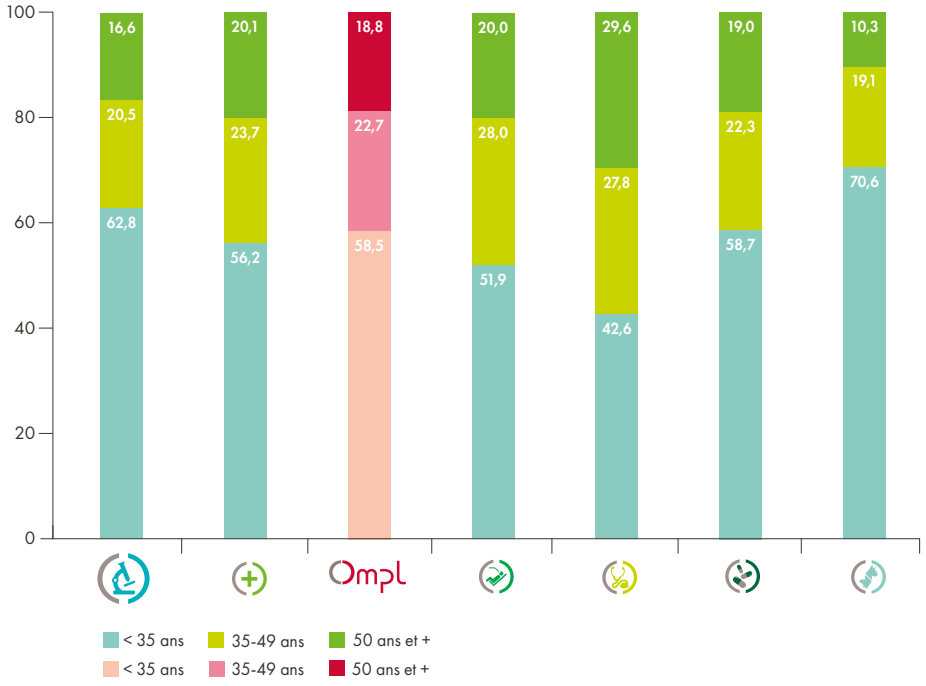
Source : Insee, DSN, 2021.

## DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

• Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion moins marquée que chez les entrants (62,8 % contre 67,2 %).

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

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




Source : Insee, DSN, 2021.

## CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

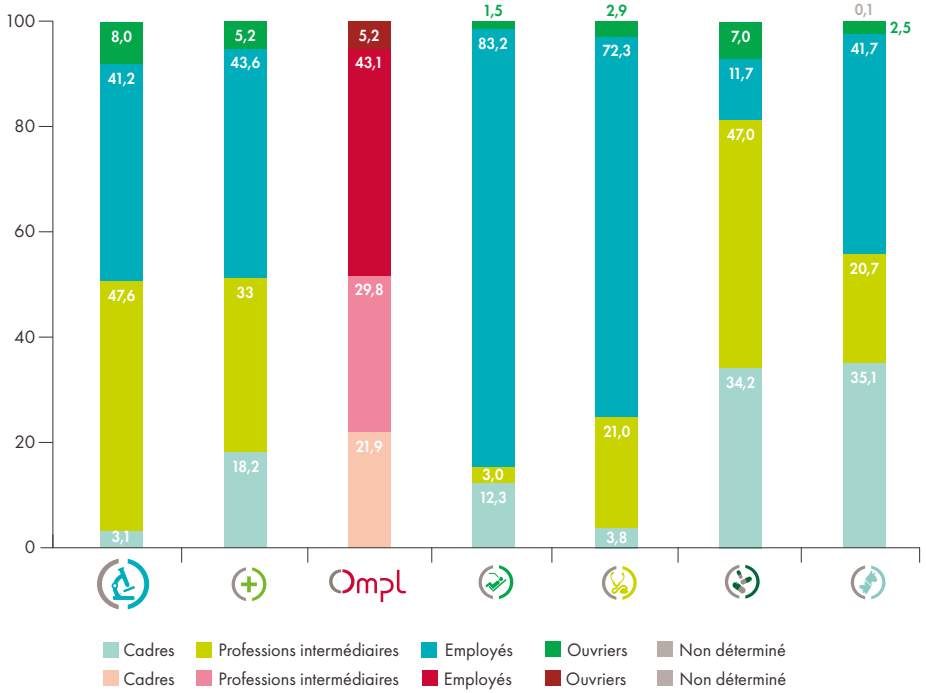
• Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :

– professions intermédiaires (47,6 %) dont 58,9 % de techniciens médicaux. Leur part est relativement proche de celle des entrants (47,4 %) ;

– employés (41,2 %) dont 71,6 % de secrétaires. Cette catégorie regroupe 41,2 % 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 (%)



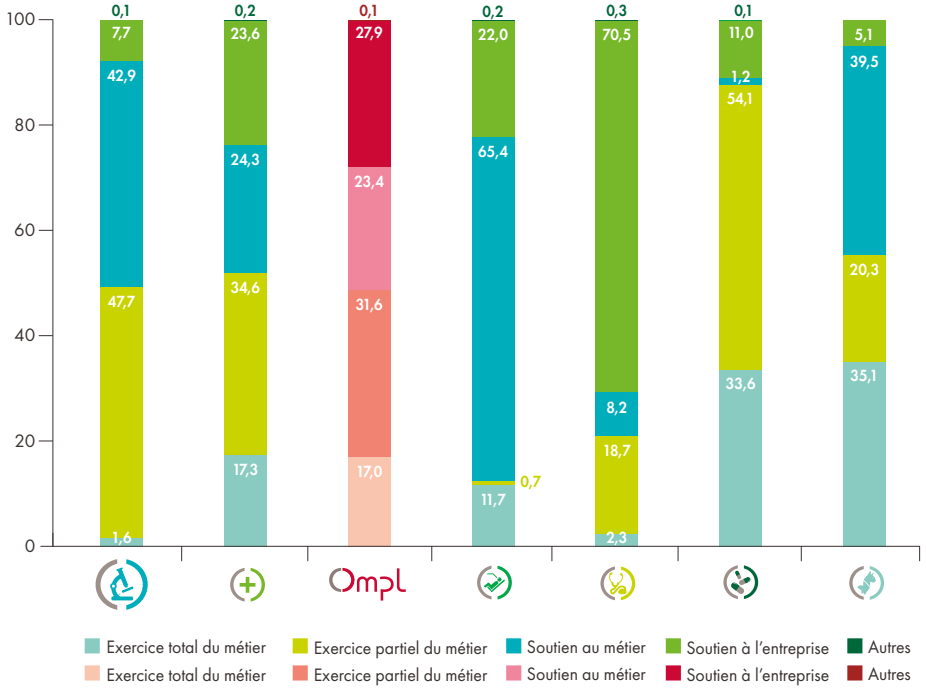

Source : Insee, DSN, 2021.

## DÉPART DE SALARIÉS EXERÇANT EN PARTIE LE MÉTIER DE L'ENTREPRISE

• À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (47,7 %). Par rapport aux entrants (47,4 %), cette proportion est relativement équivalente.

• Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est aussi 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 les Pays de la Loire (40,7 %) ;
- minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (23,4 %).

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

- les Pays de la Loire, avec une très forte progression de + 28,3 points ;
- l'Occitanie, caractérisée par une augmentation très marquée de + 21 points.

### Turnover par région (%)

| Régions | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 16,9 | 35,0 | 14,8 | 22,5 | 15,7 | 23,1 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 14,5 | 23,4 | 13,6 | 18,4 | 15,2 | 19,0 |
| Bretagne | 13,9 | 31,8 | 15,2 | 21,1 | 17,6 | 21,0 |
| Centre-Val de Loire | 11,0 | 27,5 | 13,0 | 20,4 | 13,9 | 20,2 |
| Corse | 11,3 | 28,5 | 14,9 | 22,6 | 16,8 | 22,2 |
| DOM regroupés | 18,5 | 27,4 | 17,0 | 22,5 | 17,5 | 22,6 |
| Grand Est | 13,9 | 28,9 | 13,2 | 21,0 | 13,8 | 21,4 |
| Hauts-de-France | 16,5 | 24,8 | 13,0 | 18,6 | 13,6 | 19,2 |
| Île-de-France | 17,0 | 37,0 | 17,9 | 27,7 | 21,9 | 28,9 |
| Normandie | 12,6 | 26,7 | 13,4 | 20,0 | 14,3 | 20,3 |
| Nouvelle-Aquitaine | 12,4 | 28,9 | 14,2 | 21,2 | 14,7 | 21,8 |
| Occitanie | 12,0 | 33,0 | 14,6 | 23,1 | 15,3 | 23,3 |
| Pays de la Loire | 12,4 | 40,7 | 14,7 | 23,9 | 15,0 | 24,2 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 15,1 | 28,5 | 15,1 | 22,6 | 15,7 | 23,1 |
| Ensemble | 14,7 | 32,1 | 14,8 | 23,0 | 16,2 | 23,9 |

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

# RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE

## 24 202 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (24 202 €) est plus importante que celle du secteur (23 005 €). Elle lui est supérieure de 5,2 %.

Toutes les catégories sociales bénéficient d'un écart positif. Le maximum est atteint pour les cadres (+ 7 171 €).

- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les ouvriers (+ 8,1 %) et les professions intermédiaires (+ 7,7 %).

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

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

| Catégories sociales | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2019 | 2021 | 2019 | 2021 | 2019 | 2021 |
| Cadres | 45 185 | 45 694 | 36 733 | 38 523 | 37 040 | 38 137 |
| Professions intermédiaires | 23 928 | 25 774 | 22 456 | 23 780 | 23 186 | 24 228 |
| Employés | 20 644 | 21 989 | 20 354 | 21 075 | 21 060 | 21 530 |
| Ouvriers | 17 599 | 19 030 | 17 601 | 18 414 | 17 765 | 18 343 |
| Ensemble | 22 568 | 24 202 | 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.

## 1 489 € 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 124 € est observé au profit des hommes.

Par rapport à 2019, ce décalage a été réduit de – 27,1 %.

• 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.

## FAIBLE PARITÉ SALARIALE

• L'indice de parité de la branche montre un différentiel notable entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (5,8 points d'écart).

Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 89,2 % de celle des hommes.

• Au niveau du secteur, l'inégalité est nettement plus 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 | 22 396 | 24 055 | 21 640 | 22 647 | 22 371 | 23 301 |
| Hommes | 24 436 | 25 544 | 27 042 | 28 388 | 29 023 | 30 588 |
| Ensemble | 22 568 | 24 202 | 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 + 23,2 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+ 5,3 %) ;

– par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane.

- Au niveau du secteur :

– la rémunération médiane suit une évolution en fonction de l'âge similaire à celle de la branche. Celle des séniors est plus élevée de + 19,4 % par rapport aux jeunes et de + 4,6 % par rapport aux salariés d'âge intermédiaire ;

– comme pour la branche, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane en comparaison de 2019.

## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, la rémunération annuelle médiane au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :

– maximale pour les DOM regroupés (27 204 €) ;

– minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (22 407 €).

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

– la Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec une très forte progression de + 13 % ;

– les DOM regroupés, caractérisée par une augmentation très marquée de + 10,7 %.

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

| Tranches d'âge | 2019 | 2021 | 2019 | 2021 | 2019 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| < 35 ans | 19 818 | 21 399 | 19 650 | 20 632 | 20 931 | 21 648 |
| 35-49 ans | 23 145 | 25 039 | 22 431 | 23 557 | 23 700 | 24 600 |
| 50 ans et + | 24 372 | 26 369 | 23 504 | 24 636 | 24 646 | 25 510 |
| Ensemble | 22 568 | 24 202 | 21 948 | 23 005 | 23 193 | 24 030 |

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

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

| Régions | 2019 | 2021 | 2019 | 2021 | 2019 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 22 482 | 24 073 | 22 181 | 23 191 | 23 493 | 24 263 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 21 830 | 22 407 | 21 729 | 22 636 | 22 265 | 22 940 |
| Bretagne | 22 583 | 23 459 | 21 961 | 22 734 | 22 762 | 23 445 |
| Centre-Val de Loire | 22 549 | 24 108 | 21 918 | 22 818 | 22 666 | 23 403 |
| Corse | 24 564 | 26 456 | 21 999 | 23 512 | 22 571 | 23 496 |
| DOM regroupés | 24 579 | 27 204 | 21 668 | 22 721 | 22 098 | 23 051 |
| Grand Est | 21 409 | 22 800 | 21 700 | 22 727 | 22 424 | 23 182 |
| Hauts-de-France | 21 295 | 23 157 | 21 162 | 22 290 | 21 943 | 22 809 |
| Île-de-France | 24 083 | 25 698 | 23 897 | 24 909 | 27 833 | 28 421 |
| Normandie | 21 671 | 23 386 | 21 362 | 22 459 | 22 079 | 22 995 |
| Nouvelle-Aquitaine | 22 503 | 23 784 | 21 542 | 22 558 | 22 169 | 23 058 |
| Occitanie | 22 816 | 24 362 | 21 592 | 22 591 | 22 156 | 23 022 |
| Pays de la Loire | 22 114 | 23 185 | 21 376 | 22 286 | 22 447 | 23 158 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 22 776 | 25 730 | 21 750 | 23 132 | 22 516 | 23 594 |
| Ensemble | 22 568 | 24 202 | 21 948 | 23 005 | 23 193 | 24 030 |

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

# CHÔMAGE ANNUEL

## NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

Au sein de la branche, 12,2 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021.

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

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

## Indicateur de chômage annuel

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salariés avec période(s) de chômage | 7 501 | 40 964 | 52 967 | 8 254 | 10 320 | 11 583 | 3 306 |
| Salariés sans période de chômage | 53 897 | 339 130 | 443 506 | 50 380 | 86 037 | 122 997 | 25 819 |
| Effectif total | 61 398 | 380 094 | 496 473 | 58 634 | 96 357 | 134 580 | 29 125 |
| Indicateur de chômage annuel (%) | 12,2 | 10,8 | 10,7 | 14,1 | 10,7 | 8,6 | 11,4 |

Source : Insee, DSN, 2021.

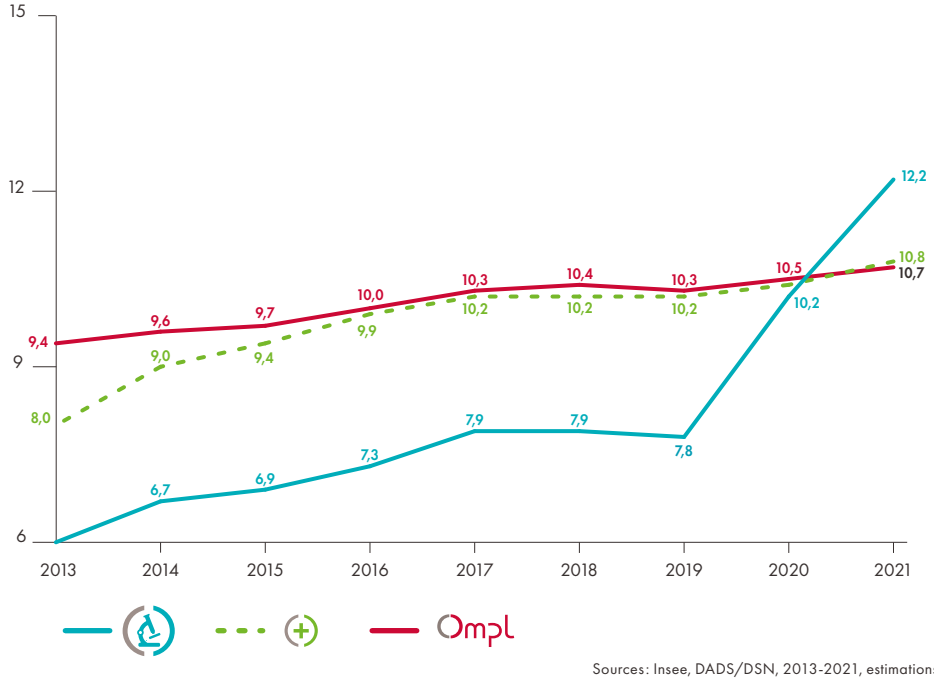
**Indicateur de chômage global annuel** = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

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

## PROGRESSION DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2013, la part de salariés de la branche ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année tend à augmenter jusqu'en 2021. Elle progresse de + 6,2 points.
- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était supérieur à celui de la branche en 2013 (8 % contre 6 % respectivement). Néanmoins, jusqu'en 2021, il a progressé moins rapidement que celui de la branche (+ 2,8 points).

## Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)




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

## TAUX PLUS ÉLEVÉ POUR LES HOMMES

- Les femmes de la branche sont moins souvent au chômage que les hommes (11,8 % contre 14,4 %). Par rapport à 2016, les taux ont progressé pour les femmes (+ 4,7 points) et les hommes (+ 5,2 points).
- Au niveau du secteur, les femmes sont aussi plus fréquemment au chômage (10,9 % contre 10,2 %). Les variations par rapport à 2016 sont différentes :
  – + 1 point pour les femmes et
  – + 0,2 point pour les hommes.

## BAISSE AVEC L'ÂGE

- Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que pour les séniors (+ 11,4 points). De 2016 à 2021, le taux a plus progressé pour les jeunes (+ 5,3 points).
- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont plus souvent au chômage que les séniors (+ 5,6 points). Par rapport à 2016, ils ont connu la plus forte variation de l'indicateur (+ 1,5 point).

## DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de la branche (12,2 %), les employés sont plus souvent au chômage (+ 6,5 points) que les cadres (– 7 points). Par rapport à 2016, les plus fortes variations concernent les employés (+ 10,2 points) et les ouvriers (+ 3,2 points).
- Au niveau sectoriel, les employés sont les plus concernés par des périodes de chômage (14,2 %). De 2016 à 2021, les employés (+ 2,5 points) et les cadres (– 2,1 points) ont connu les plus fortes variations.

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

| Genre | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Femmes | 7,1 | 11,8 | 9,9 | 10,9 | 10,1 | 10,8 |
| Hommes | 9,2 | 14,4 | 10,0 | 10,2 | 9,7 | 9,9 |
| Ensemble | 7,3 | 12,2 | 9,9 | 10,8 | 10,0 | 10,7 |

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

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

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

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

### Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

| Catégories sociales | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 4,6 | 5,2 | 10,9 | 8,8 | 9,8 | 8,5 |
| Professions intermédiaires | 5,7 | 7,6 | 6,8 | 7,2 | 7,8 | 7,8 |
| Employés | 8,5 | 18,7 | 11,7 | 14,2 | 11,4 | 13,6 |
| Ouvriers | 14,2 | 17,4 | 11,6 | 13,0 | 11,6 | 13,4 |
| Ensemble | 7,3 | 12,2 | 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 partiel sont moins souvent confrontés au chômage que ceux travaillant à temps complet (– 3,2 points).
Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (+ 5,7 points).

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

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

| Temps de travail | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 | 2016 | 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Temps complet | 7,1 | 12,8 | 9,1 | 10,5 | 9,5 | 10,3 |
| Temps partiel | 8,2 | 9,6 | 11,2 | 11,4 | 11,1 | 11,5 |
| Ensemble | 7,3 | 12,2 | 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 Pays de la Loire (15,8 %) et atteint un minimum pour la Corse (6,8 %).

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

– la Bretagne, avec une très forte progression de + 7,2 points ;
– les Pays de la Loire, caractérisés par une augmentation tout aussi marquée de + 8,2 points.

## Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

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

# FORMATION PROFESSIONNELLE

## RECOURS MODÉRÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain déséquilibre dans l'accès à la formation professionnelle.

En effet, elle regroupe 16,2 % des salariés du secteur et est à l'origine de 1,8 % des actions de formation. 62,8 % des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers se sont investis dans ces actions.

- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est nettement plus fréquent. 82,2 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 76,6 % des salariés.

En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (35 %) est moins importante de celle de la branche (– 27,8 points).

## MAJORITAIREMENT DES PDC

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des contrats d'apprentissage (1,6 %). Le taux d'accès à ce dispositif est moins élevé que celui du secteur (– 21 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent moins souvent au PDC (19,2 %) que l'ensemble du secteur (24,9 %).

## Données de cadrage 2022

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

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

## 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 |
| | 0,2 | 1,6 | 1,4 | 17,8 | 52,8 | 19,2 |
| | 1,7 | 4,5 | 22,4 | 6,1 | 14,0 | 24,9 |
| Ompl | 1,4 | 4,3 | 21,0 | 5,1 | 13,8 | 23,5 |

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

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

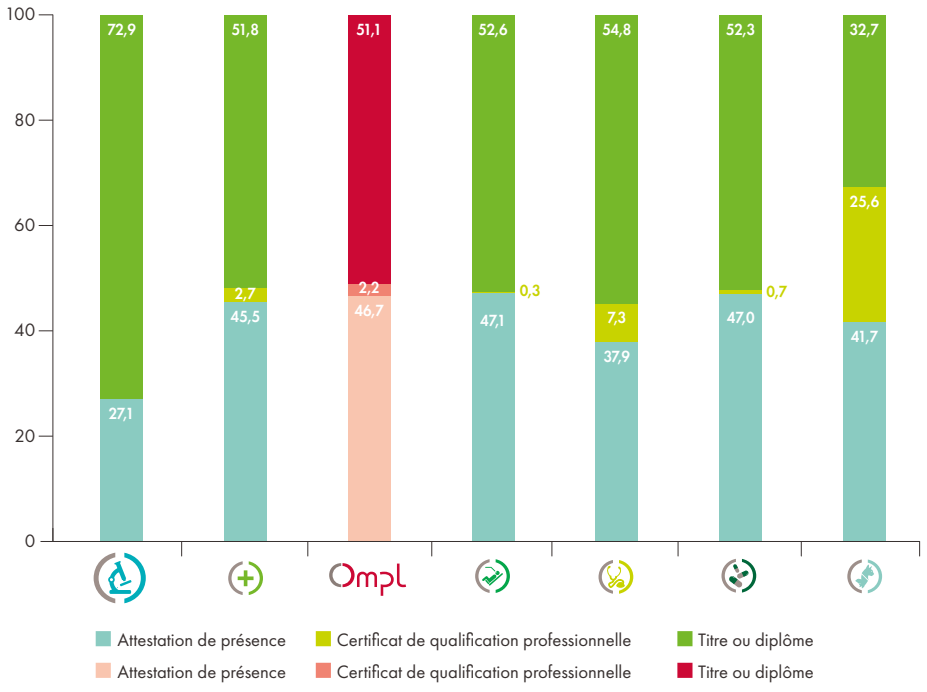
2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.

## LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

• Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (72,9 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (51,8 %).

• À l'exception des attestations de présence (27,1 % contre 45,5 % pour le secteur), les autres sanctions sont inexistantes.

### Répartition des formations par sanction (%)




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

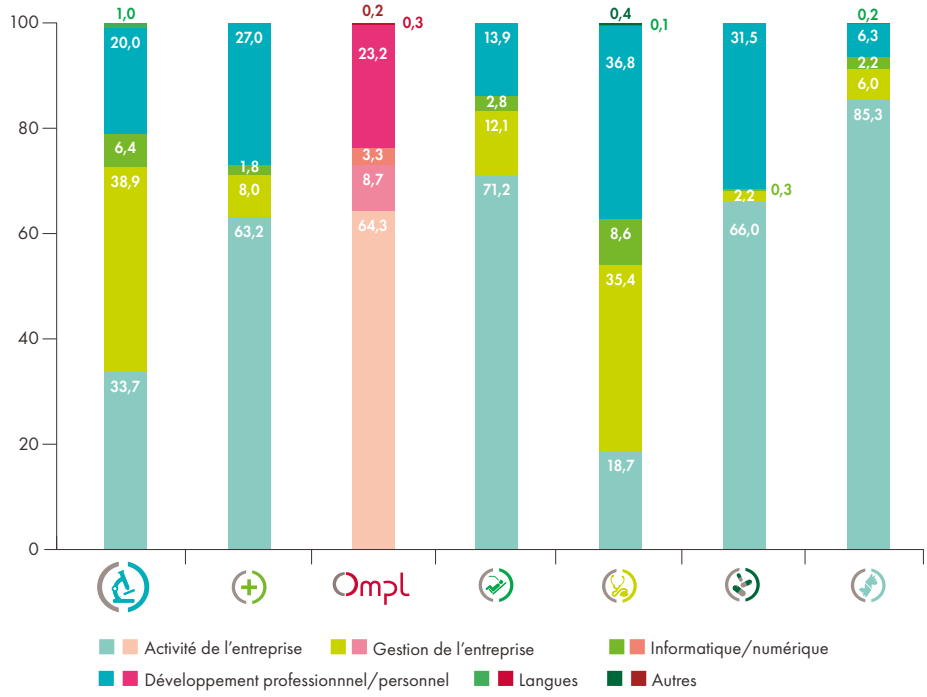
## BESOINS DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

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

– la gestion de l'entreprise (comptabilité, ressources humaines, management, ...). La fréquence de ce domaine (38,9 %) est supérieure de + 30,9 points à celle du secteur ;

– l'activité de l'entreprise (BTS analyses de biologie médicale, AFGSU, biologie, ...) dans 33,7 % des cas, soit – 29,5 points par rapport au secteur.

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




Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.

## ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 82,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement inférieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (84,6 %).
- La configuration sectorielle est opposée à celle de la branche. 89,1 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 88 % des salariés.

### Répartition des stagiaires par genre (%)

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.

## DISPOSITIFS PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 63 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais de contrats d'apprentissage, soit un différentiel significatif de -13,6 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 42,4 % des stagiaires féminins bénéficient du PDC contre 31,2 % 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 | **8,2** | **5,8** |
| | Capp | **49,4** | **63,0** |
| | PDC | **42,4** | **31,2** |
| | 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.

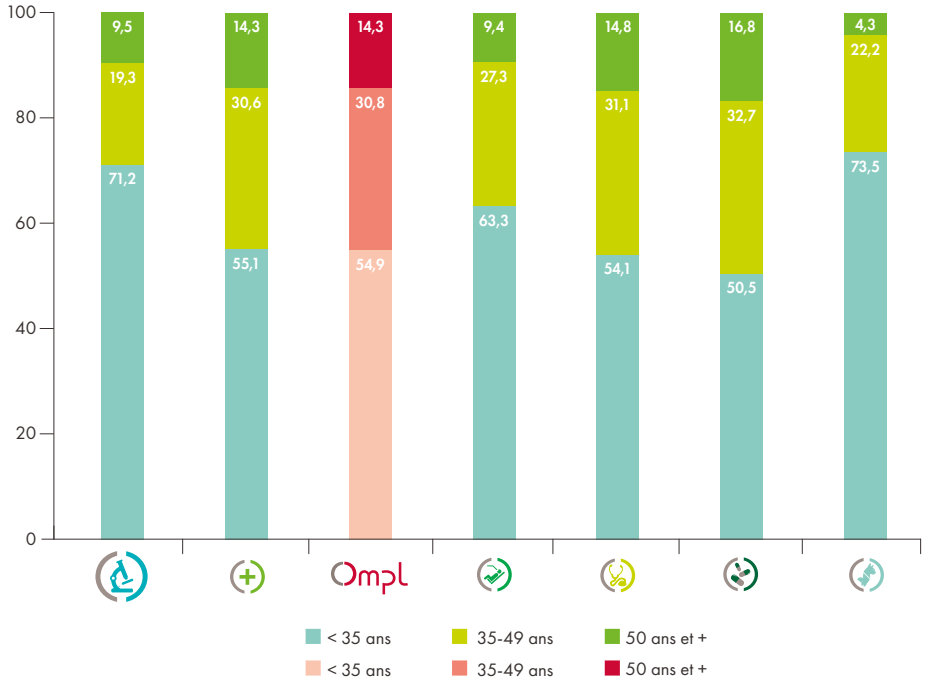
## ACCÈS TRÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 71,2 % sont des formés contre 43,2 % 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

## DISPOSITIFS ADAPTÉS SELON L'ÂGE

- Les stagiaires de moins de 35 ans se forment essentiellement par le biais de contrats d'apprentissage (72,1 %). En revanche, les stagiaires d'âge intermédiaire et les séniors s'orientent beaucoup plus fréquemment vers le PDC (86,3 et 98,3 % respectivement).
- La configuration du secteur est très proche de celle de la branche. Les PDC sont largement mobilisés par les stagiaires de 35 à 49 ans (92,5 %) et séniors (98,1 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce aux 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 | 7,6 | 12,0 | 0,6 |
| | Capp | 72,1 | 1,6 | 1,1 |
| | PDC | 20,3 | 86,3 | 98,3 |
| | 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 ÉQUILIBRÉ SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

• Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 2,7 % des formés alors que ces entreprises emploient 2 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 97,3 % des stagiaires contre 98 % des salariés.

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

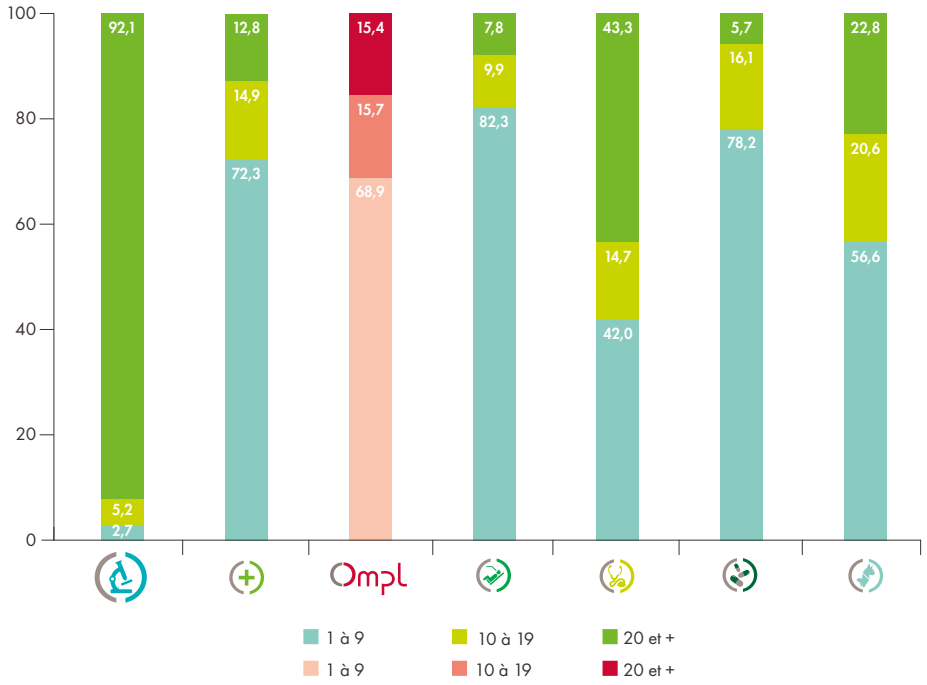
## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

– il est maximal pour la Corse (25,1 %), avec une différence de + 23,7 points par rapport la moyenne nationale de la branche (1,4 %).
En outre, le taux d'accès au contrat d'apprentissage est relativement plus élevé pour cette région (2,7 % soit + 1,1 point par rapport au niveau national) ;

– il atteint un minimum pour le Centre-Val de Loire (0 %) avec un écart de – 1,4 point par rapport à la moyenne nationale de la branche.

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




Sources : OPCO-EP, base formation, 2022

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

| Régions | Cpro | Capp | PDC |
|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 0,2 | 1,3 | 0,7 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 0,1 | 1,3 | 2,1 |
| Bretagne | 0,1 | 0,6 | 1,0 |
| Centre-Val de Loire | 0,0 | 1,2 | 0,0 |
| Corse | 0,0 | 2,7 | 25,1 |
| DOM regroupés | 0,4 | 2,3 | 0,7 |
| Grand Est | 0,2 | 1,2 | 0,5 |
| Hauts-de-France | 0,2 | 1,0 | 0,1 |
| Île-de-France | 0,5 | 3,2 | 1,5 |
| Normandie | 0,3 | 1,3 | 2,6 |
| Nouvelle-Aquitaine | 0,1 | 1,0 | 0,5 |
| Occitanie | 0,3 | 1,4 | 3,1 |
| Pays de la Loire | 0,3 | 0,7 | 1,6 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 0,1 | 1,9 | 1,6 |
| | **0,2** | **1,6** | **1,4** |
| | **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'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021)
- Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et aux problématiques de fidélisation (2023)

## 28 baromètres annuels

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

## 15 études transverses

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

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

## 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

Conception et réalisation : itinerairgraphic.com - 2024