



**2023**  
Entreprises  
libérales



Baromètre Emploi-Formation  
PHARMACIE  
D'OFFICINE



Ompl





# ÉDITO

## Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

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

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

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

**Stevan JOVANOVIC**  
Président

**Jacques NINEY**  
Vice-président



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

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

### Secteur cadre de vie technique

 Entreprises d'architecture

 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

### Secteur juridique

 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

 Cabinets d'avocats

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

 Études d'huissiers de justice

### Secteur santé

 Cabinets dentaires libéraux

 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

 Cabinets médicaux

 Pharmacie d'officine

 Cabinets et cliniques vétérinaires

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

### Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

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

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

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

Toutes les études de l'OMPL sont téléchargeables sur son site : [www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



## PILOTAGE DU BAROMÈTRE

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

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

## SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

### SOURCES

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

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

### DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

#### • Types de métiers

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

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

#### • Domaines de compétences

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

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



## MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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



SECTEUR SANTÉ

BRANCHE PROFESSIONNELLE



PHARMACIE D'OFFICINE

# BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

## ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales ..... 08

Économie des entreprises ..... 13

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



## RELATIVE STABILITÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de -0,2 % en 2021.

La valeur plutôt réduite du taux de rotation (5,6 % soit - 9,4 points relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un mouvement contenu de renouvellement des entreprises.

- 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 employées en 2021



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

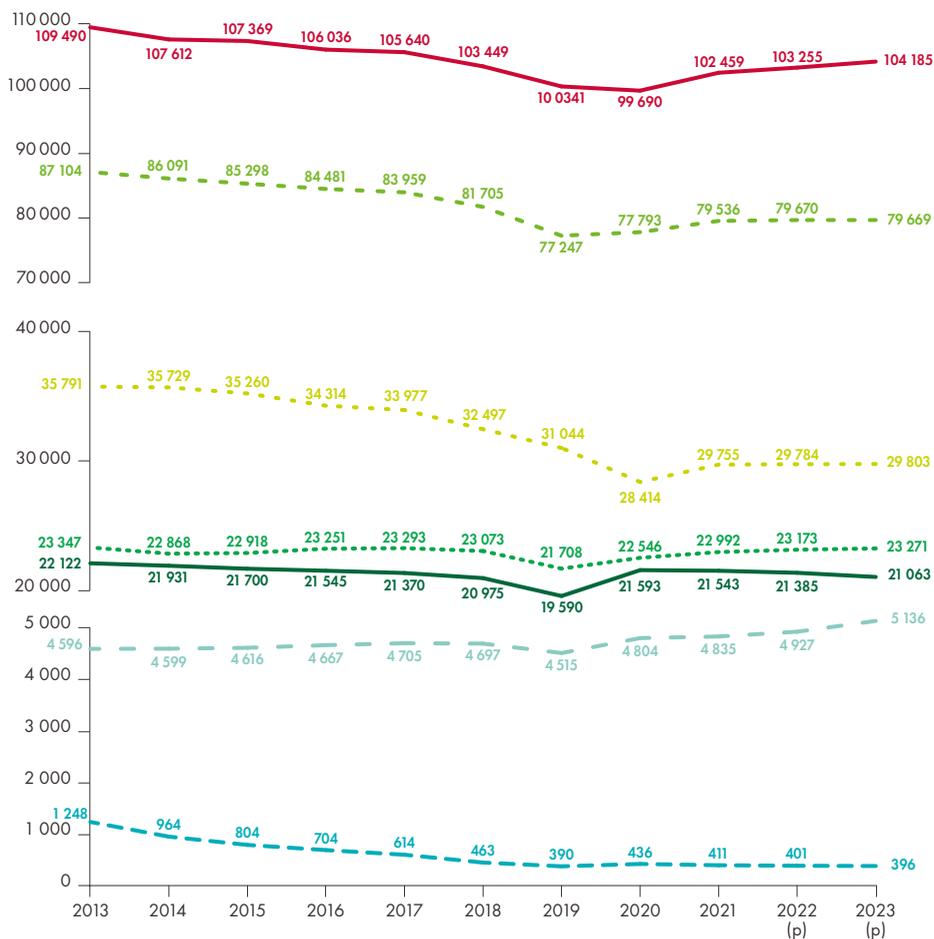
**Taux de rotation** : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.



### MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2013 à 2021, la branche a connu un recul du nombre d'entreprises employeuses (- 579 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



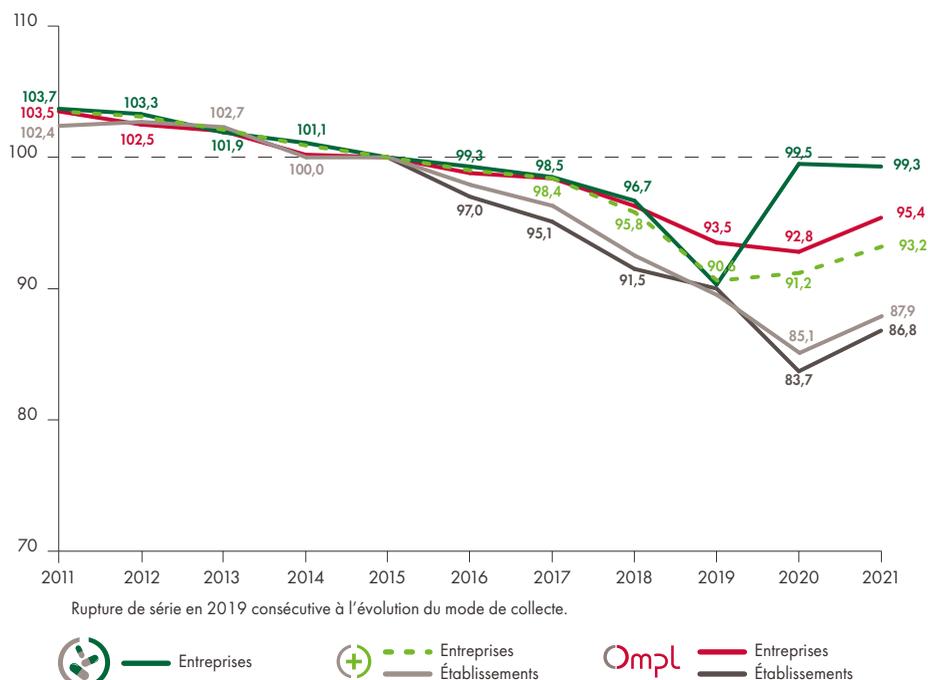
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



## STABILITÉ DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche est resté relativement stable (- 0,7 %). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (- 2,6 %). Ces tendances peu marquées résultent de la disparition d'implantations de structures employeuses sur les territoires. Les entreprises se recentrent sur leurs établissements principaux.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par une diminution plus marquée (- 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)



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



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

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

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

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

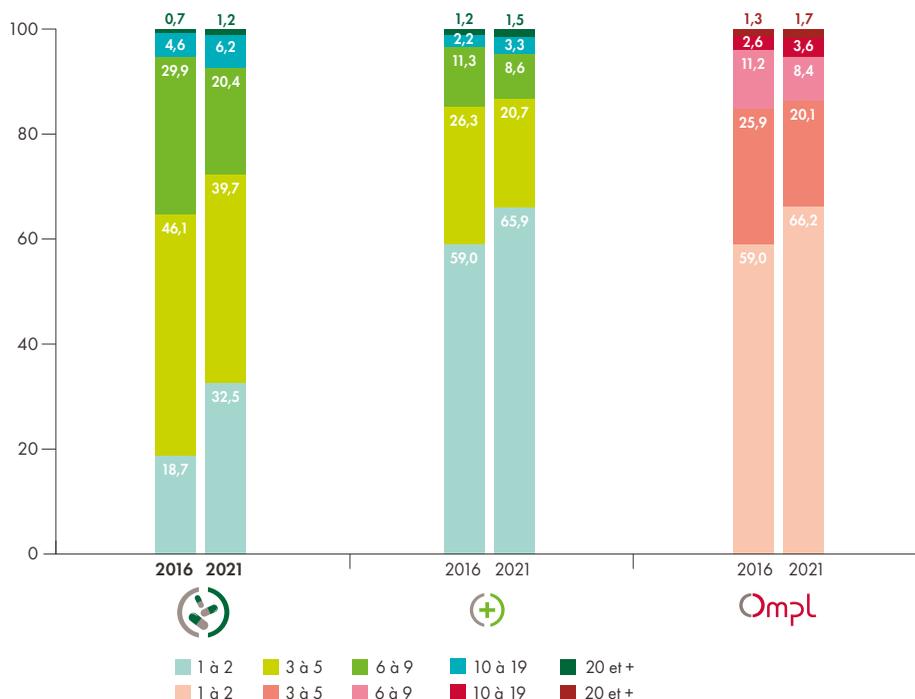
**Société commerciale et assimilée** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



### UN À CINQ SALARIÉS

- 7/10<sup>e</sup> des entreprises de la branche (72,2 %) emploient moins de six salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 salariés ou plus sont nettement surreprésentées (+ 2,6 points).
- Depuis 2016, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 13,8 points), au détriment de celles de six à neuf salariés (- 9,5 points).

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



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



### DÉSACCOMMODATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (84,2 %) sont très nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 14,3 points par rapport à 2016.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 43,3 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)

	Personne		+		Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Entreprise individuelle	28,9	15,0	47,7	36,4	45,2	33,6
Groupement et assimilé	1,2	0,8	23,3	22,7	22,7	21,2
Société commerciale et assimilée	69,9	84,2	29,0	40,9	32,1	45,2

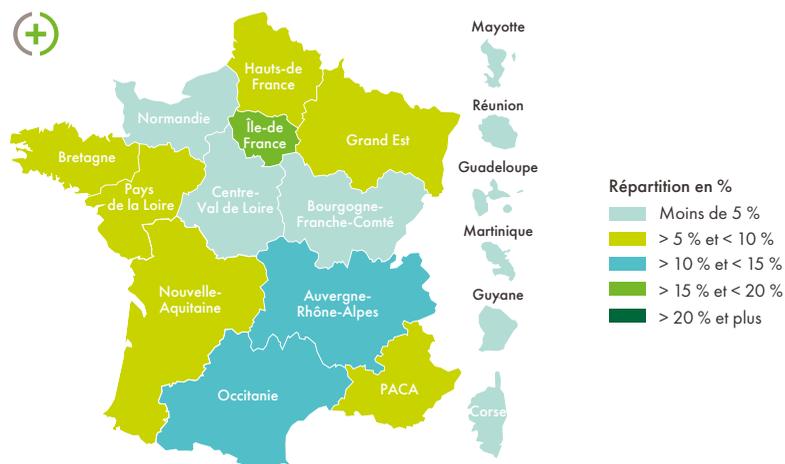
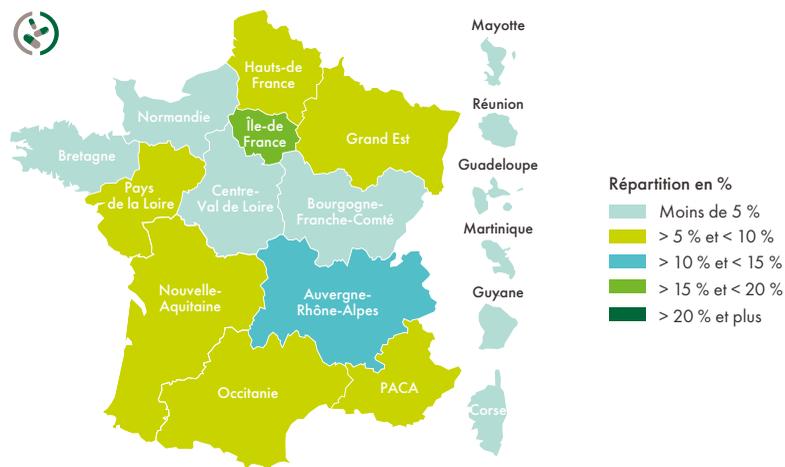
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.



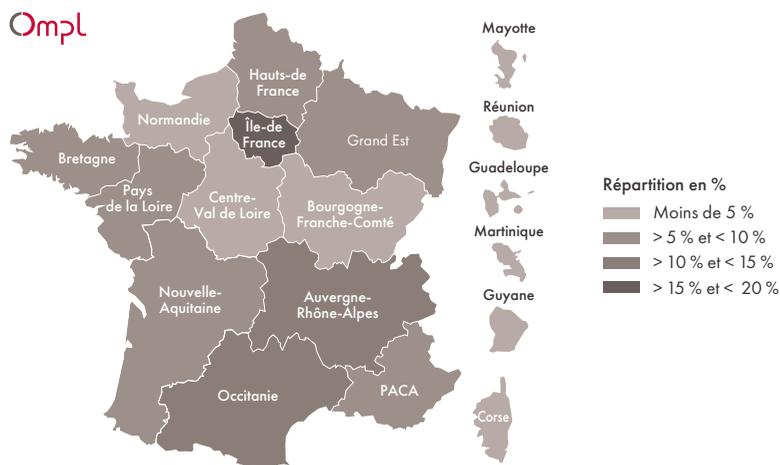
### TIERS DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 16,4 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (16 %).
  - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (11,8 %).
  - La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre d'entreprises (9,8 %).
- Ces trois régions regroupent 38 % des entreprises employeuses de la branche et 38,1 % du volume d'entreprises sectoriel.

### Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Ompl



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



## ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

- La taille moyenne des entreprises de la branche (4,9 salariés) est nettement plus importante que celle du secteur (3,9 salariés). En revanche, elle a stagné par rapport à 2016.
- À la différence du secteur, dans lequel l'entreprise individuelle est majoritaire, la société à responsabilité limitée (SARL) est la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente au sein de la branche (66,1 %). Sa part s'est accrue de + 15,1 points relativement à 2016.

## Données de cadrage



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

• En 2021, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 386 442 € de valeur ajoutée (+ 0 % par rapport à 2016). Accompagnant la variation modeste du chiffre d'affaires, elles ont dégagé un montant de trésorerie (202 422 € d'EBE) assez comparable à celui de 2016 (+ 0 %).

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

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

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

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	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	271 616	196 393	130 514	17 204	24 115	98 524	98 405
	2021	306 117	215 337	145 283	21 459	25 952	109 386	110 138
	2016	240 546	181 484	118 597	14 424	22 939	88 522	88 737
	2021	270 320	198 457	134 652	18 168	23 473	102 094	100 602
	2016	271 738	219 817	133 890	9 335	28 130	96 424	99 125
	2021	299 303	241 581	146 228	11 244	28 352	106 632	110 740
	2016	115 911	115 795	77 892	5 796	1 159	70 938	73 295
	2021	152 133	152 133	109 079	9 737	152	99 191	99 185
	2016	171 469	169 986	109 946	7 446	10 419	92 080	94 811
	2021	186 060	184 585	121 681	9 649	9 902	102 130	106 568
	2016	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.



## PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

• En 2021, le montant moyen de trésorerie (EBE) des sociétés de la branche atteint 249 197 €. Cette valeur s'accroît fortement par rapport à 2016 (+42,2 %).

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

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

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	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	2 529 745***	1 746 743***	1 139 002***	53 342***	774 024***	313 397***	180 664***
	2021	NS	NS	NS	107 524***	1 396 827***	1 139 336***	844 653***
	2016	2 328 584***	1 791 290***	1 100 161***	47 435***	787 761***	266 314***	155 925***
	2021	NS	NS	2 235 909***	86 647***	1 308 791***	850 053***	627 508***
	2016	780 357***	767 602***	495 748***	20 558***	374 186***	101 177***	57 398***
	2021	NS	NS	NS	48 551***	NS	203 603***	148 886***
	2016	NS	NS	NS	501 583*	NS	NS	NS
	2021	37 401 049***	37 270 881***	22 144 615***	964 030***	9 008 644***	12 210 883***	9 202 790***
	2016	NS	NS	NS	64 433***	1 063 491*	290 660***	152 138***
	2021	NS	NS	NS	123 302***	NS	NS	437 134**
	2016	NS	NS	497 069*	11 089***	400 115***	86 236***	52 107***
	2021	NS	NS	NS	20 113***	NS	NS	142 991***

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

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS : données non significatives.

# BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

## SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

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

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

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



## CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2013, la branche enregistre une progression + 7,8 % de ses effectifs salariés en 2021.
- Selon les prévisions réalisées pour les années 2022 à 2023, cette tendance semble se maintenir.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), les effectifs de la branche progressent moins rapidement (+ 9,2 %) que ceux du secteur (+ 25,6 %).

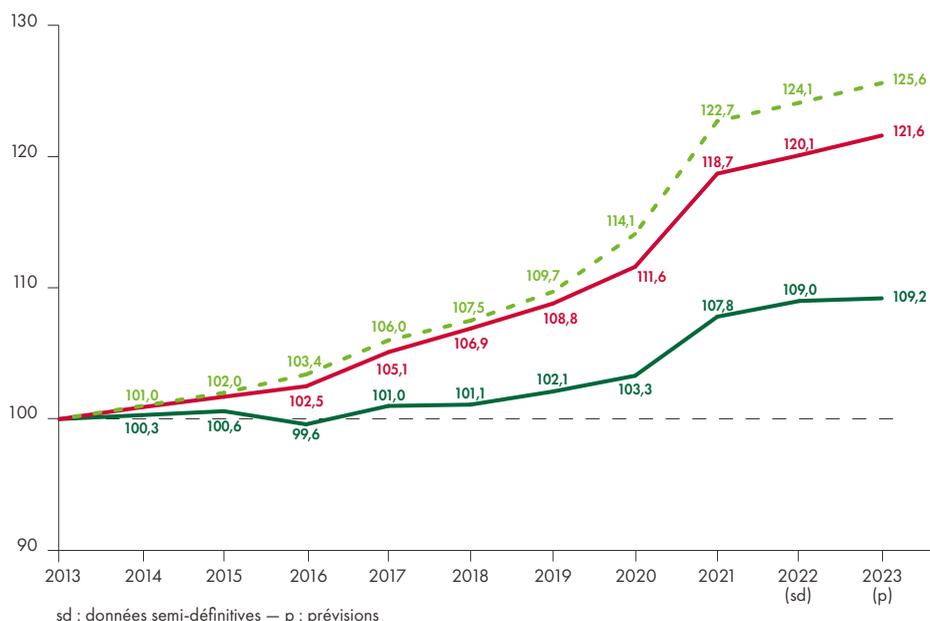
## Évolution des effectifs salariés en volume

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

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



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



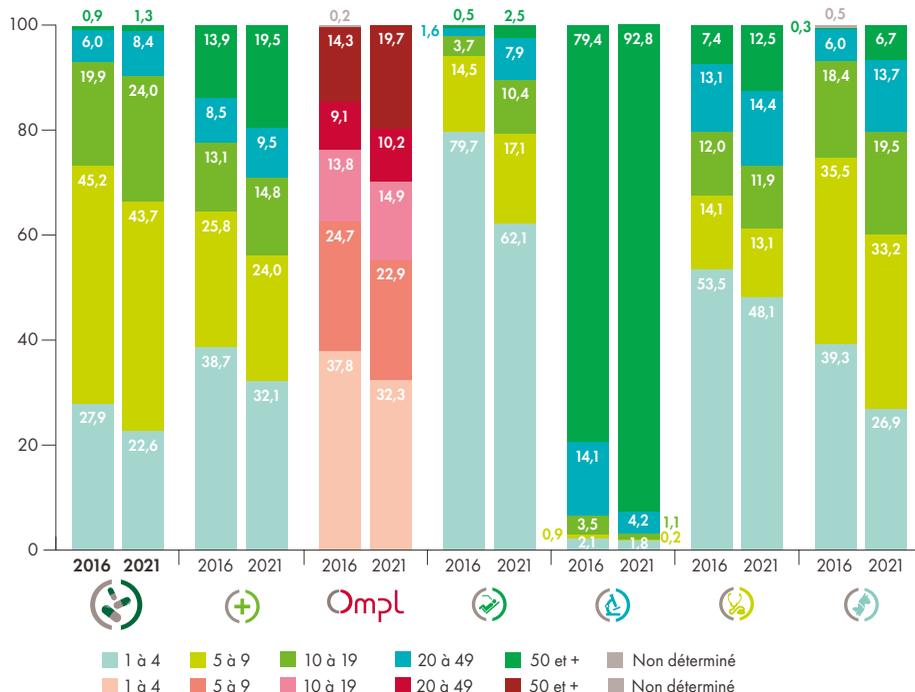
### 9/10<sup>E</sup> DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 90,3 % 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 (- 2,7 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.



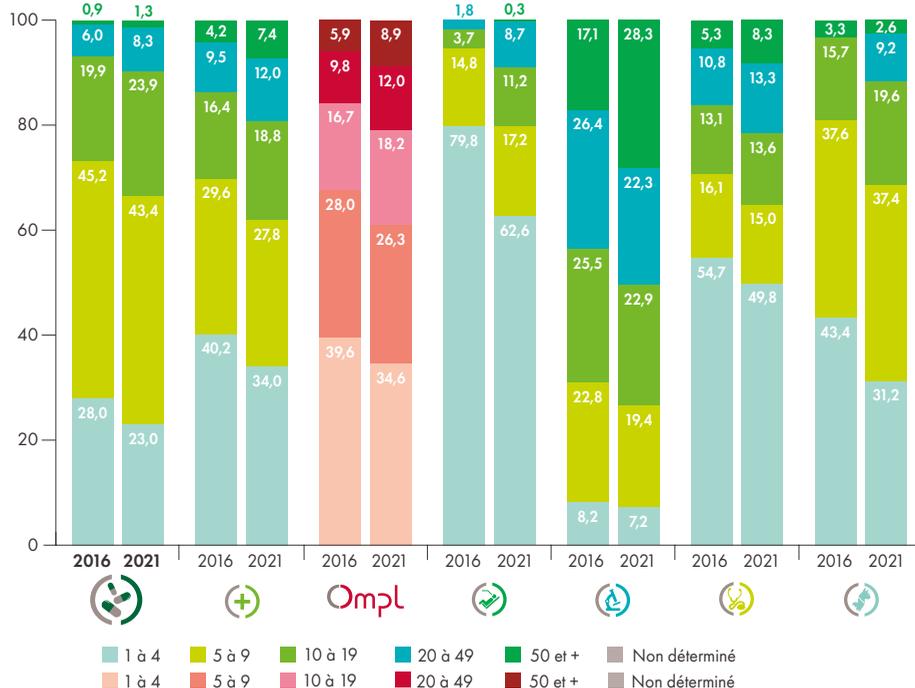
### PLUS D'ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 90,3 % des effectifs.

Cette proportion a néanmoins reculé de - 2,8 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 plus marquée que 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 : 85,6 % des salariés sont des femmes.

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

## Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



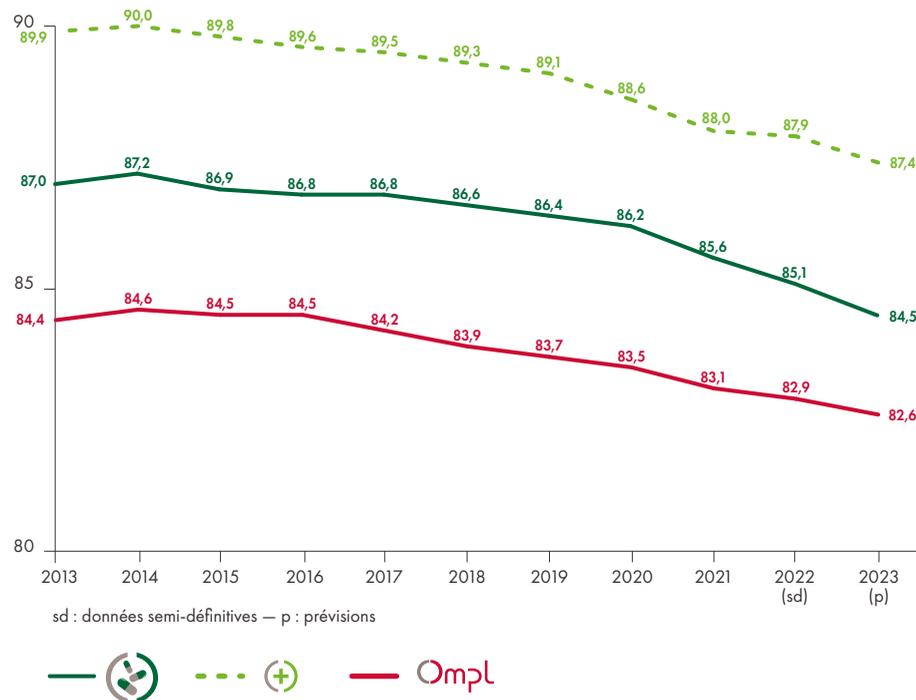
## STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

• Par rapport à 2013, les données observées montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche reste relativement stable jusqu'en 2021. Elle varie seulement de - 1,4 point.

• Les prévisions pour les années 2022 à 2023, laissent envisager le maintien de cette tendance.

• Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), le taux de féminisation de la branche varie de manière identique à celui du secteur (- 2,5 points).

## Évolution du taux de féminisation (%)



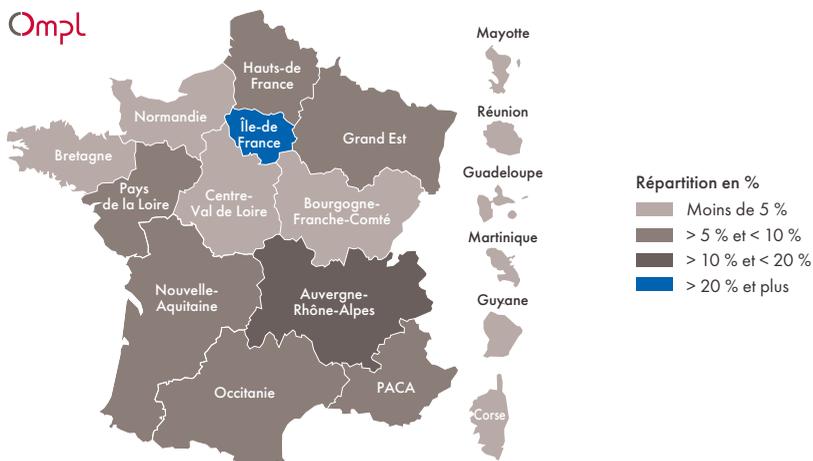
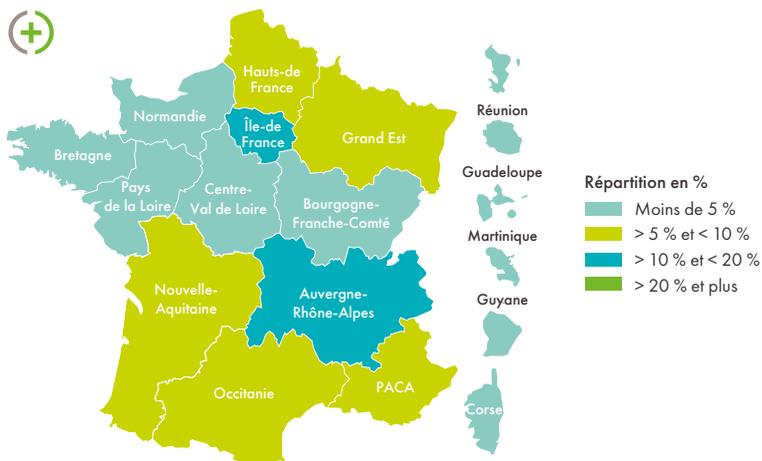
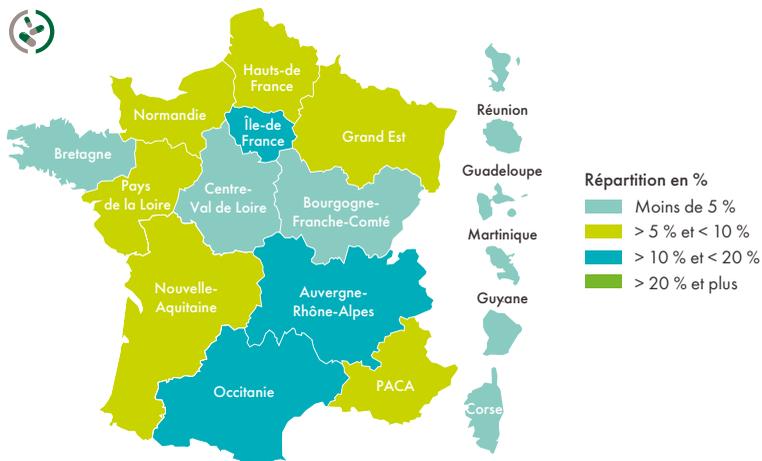
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



### 2/3 DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 15,8 % 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 (11,2 %).
  - L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10 %).
- Ces trois régions regroupent 37 % 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 l'Auvergne-Rhône-Alpes (88,2 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (80,3 %).

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

- - 0,6 point pour l'Auvergne-Rhône-Alpes;
- - 2,1 points pour l'Île-de-France.

## Taux de féminisation par région (%)

Régions					Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	<b>88,8</b>	<b>88,2</b>	91,3	90,0	86,0	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	<b>88,9</b>	<b>87,8</b>	91,0	89,7	87,9	86,3
Bretagne	<b>88,7</b>	<b>87,6</b>	90,7	89,1	85,7	84,1
Centre-Val de Loire	<b>88,0</b>	<b>87,2</b>	90,7	89,7	86,7	86,1
Corse	<b>88,2</b>	<b>85,3</b>	88,4	86,8	82,5	83,1
DOM regroupés	<b>81,8</b>	<b>80,8</b>	85,8	85,9	82,3	83,4
Grand Est	<b>87,8</b>	<b>86,2</b>	90,9	89,0	87,2	85,4
Hauts-de-France	<b>86,9</b>	<b>86,0</b>	88,4	87,9	84,3	83,7
Île-de-France	<b>82,4</b>	<b>80,3</b>	86,4	84,0	78,7	77,2
Normandie	<b>88,4</b>	<b>87,7</b>	90,6	89,0	85,6	85,4
Nouvelle-Aquitaine	<b>88,3</b>	<b>87,1</b>	90,8	89,3	86,8	85,2
Occitanie	<b>87,2</b>	<b>86,3</b>	89,8	88,2	86,2	84,8
Pays de la Loire	<b>88,6</b>	<b>88,0</b>	91,6	90,3	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	<b>86,7</b>	<b>84,9</b>	89,5	87,4	86,1	84,3
Ensemble	<b>86,8</b>	<b>85,6</b>	<b>89,6</b>	<b>88,0</b>	<b>84,5</b>	<b>83,1</b>

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



## MAJORITÉ DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires rassemble la plus grande part des salariés de la branche (56,2 %). Avec un écart de + 28,8 points, elle est nettement plus représentée que les cadres qui forment la deuxième catégorie la plus importante (27,4 %).

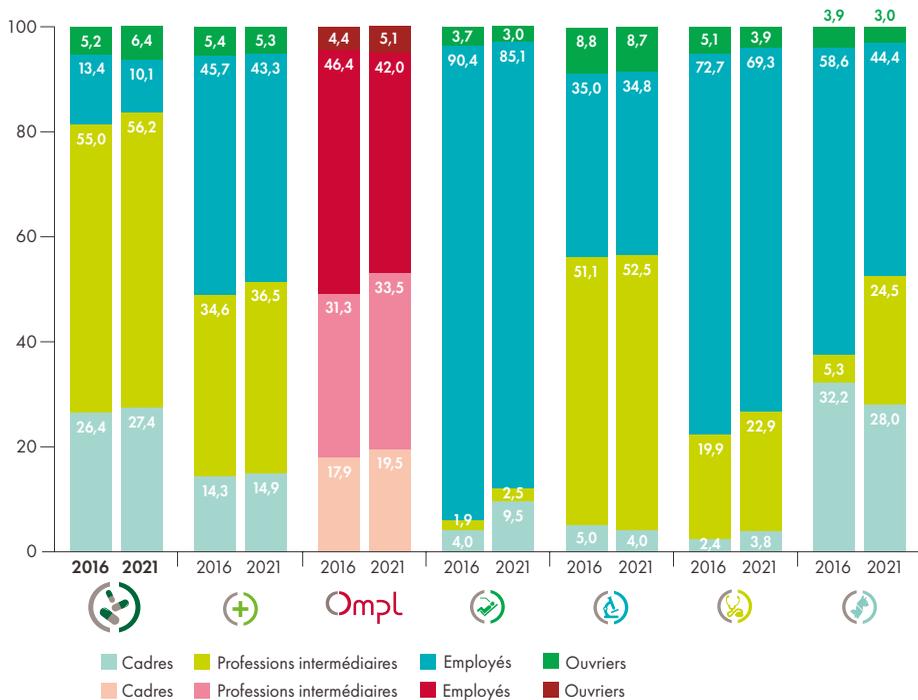
Par rapport à 2016 :

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

- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs sont similaires à ceux de la branche bien que les sens de variations divergent sensiblement :

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

## Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



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



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

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

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

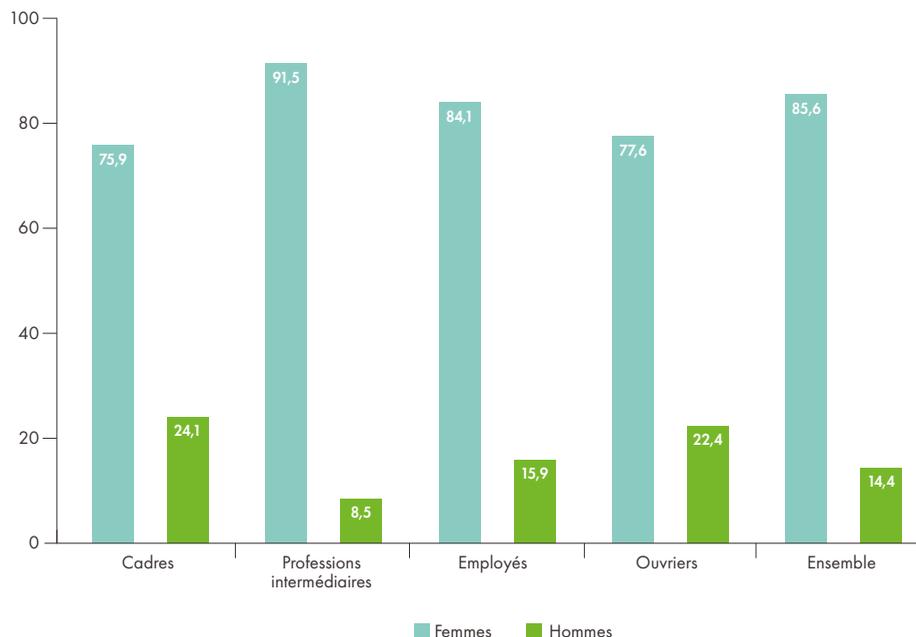


### FORTE FÉMINISATION DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

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

- En effet, le taux de féminisation est maximal chez les professions intermédiaires (91,5 %) et il excède de 5,9 points celui de la branche dans son ensemble (85,6 %), alors qu'il est minimal pour les cadres (75,9 %).
- En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (24,1 %) et les ouvriers (22,4 %) alors qu'ils ne représentent que 14,4 % de l'ensemble des effectifs.

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



Source : Insee, DSN, 2021.

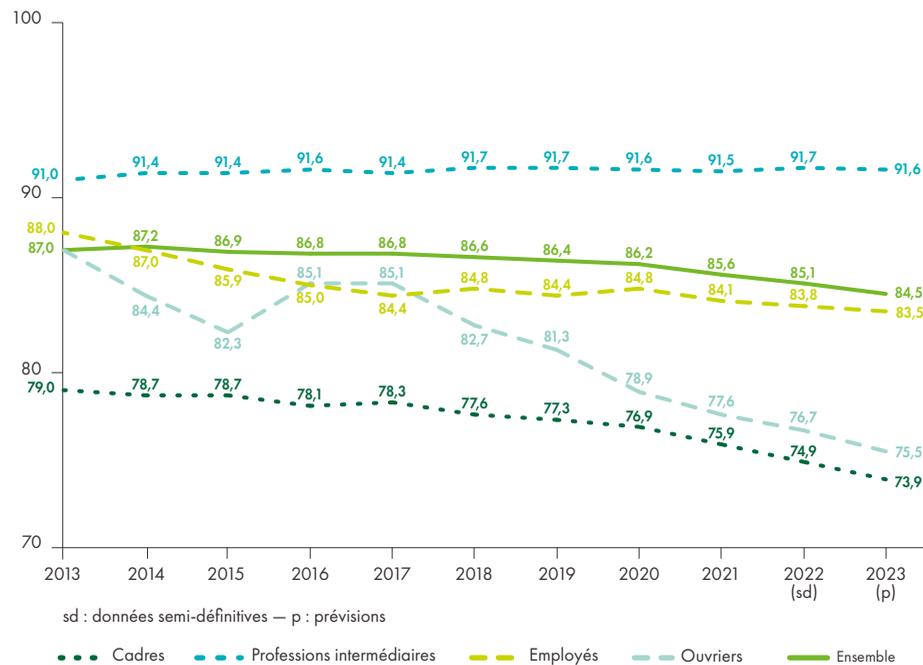


### LÉGER REcul DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2013 le taux de féminisation de la branche tend à reculer (- 2,5 points selon les prévisions pour 2023), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les ouvriers (- 11,5 points) et les cadres (- 5,1 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 75,5 % et 73,9 % en 2023 ;
- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période : + 0,6 point pour les professions intermédiaires et - 4,5 points pour les employés.

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



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



### FEMMES PLUS SOUVENT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition observée pour leurs homologues masculins, la part des professions intermédiaires est beaucoup plus importante chez les femmes. Elle atteint 60,1 % contre 33,2 % pour les hommes, soit un différentiel de + 26,9 points pour les femmes.

Avec un écart de + 21,5 points en faveur des hommes, les cadres constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.

- Au niveau du secteur, la fréquence des professions intermédiaires est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes (36,6 %). Pour cette catégorie sociale, le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche: la part est supérieure de + 1,3 point chez les femmes.

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



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

**91,4 % DES SALARIÉS  
DANS 5 PROFESSIONS**

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

Dans la branche, deux professions regroupent 81,9 % des salariés :

- les préparateurs en pharmacie (55,3 %) ;
- les pharmaciens salariés (26,6 %).

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

Type de métier	PCS-ESE	2016		2021	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
<b>Exercice total du métier</b>	344d - Pharmaciens salariés	31 686	23,5	<b>35 765</b>	<b>26,6</b>
<b>Exercice partiel du métier</b>	433d - Préparateurs en pharmacie	67 497	50,2	<b>74 488</b>	<b>55,3</b>
	554f - Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique	4 975	3,7	<b>6 722</b>	<b>5,0</b>
<b>Soutien à l'entreprise</b>	653a - Magasiniers qualifiés	799	0,6	<b>3 150</b>	<b>2,3</b>
	684a - Nettoyeurs	3 241	2,4	<b>2 956</b>	<b>2,2</b>

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...).

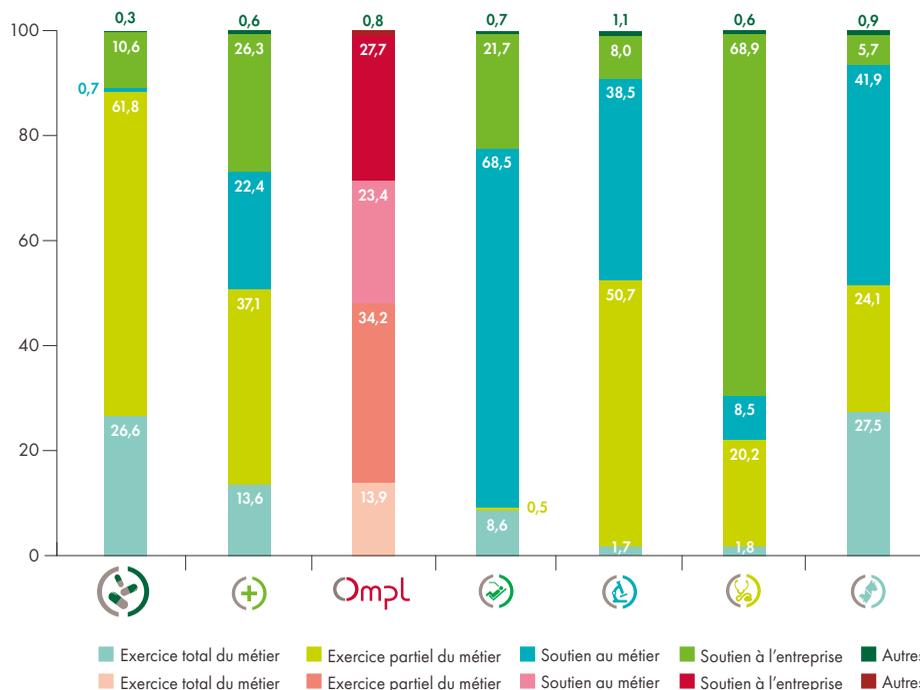
**Soutien à l'entreprise :** salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



## EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

- 88,4 % des salariés de la branche ont un métier directement en lien avec l'activité de l'entreprise :
  - 61,8 % réalisent une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Leur certification ou leur qualification leur permet de prendre en charge certaines composantes du cœur de métier ;
  - 26,6 % peuvent réaliser l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Ils sont obligatoirement titulaires des diplômes permettant d'exercer le cœur de métier.
- Au niveau du secteur :
  - 37,1 % des effectifs exercent partiellement le métier de l'entreprise ;
  - 13,6 % des effectifs peuvent réaliser l'ensemble des tâches relatives à l'activité libérale de l'entreprise.

Répartition des salariés par type de métier (%)



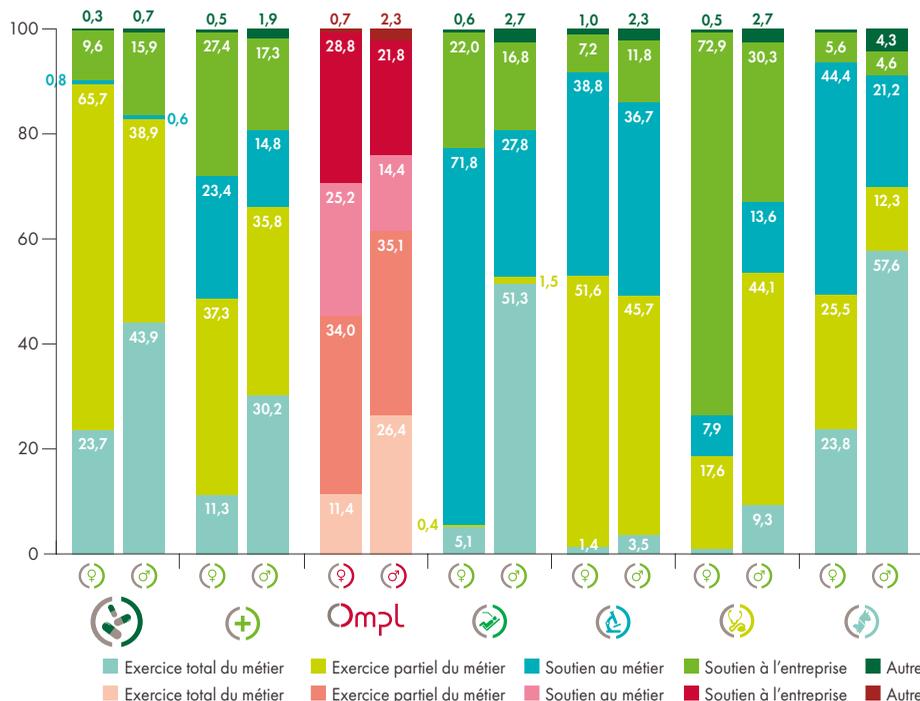
Source : Insee, DSN, 2021.



## MÉTIERS GENRÉS

- Au sein de la branche, mis à part le soutien au métier, les autres types de métiers sont genrés :
  - les emplois centrés sur l'exercice partiel du métier sont les plus fréquents (61,8 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 65,7 % des femmes contre 38,9 % des hommes, soit un écart très important de 26,8 points ;
  - l'exercice total du métier rassemble 23,7 % des femmes contre 43,9 % des hommes, ce qui induit un écart important de 20,2 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), 37,3 % des femmes et 35,8 % des hommes. L'exercice total du métier est caractérisé par un différentiel de 18,9 points, similaire à celui de la branche. Il regroupe 11,3 % des femmes contre 30,2 % des hommes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



## FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des professions intermédiaires est maximale pour le Centre-Val de Loire (62,7 %) mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (45,1 %).

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

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	29,5	57,8	7,6	5,2
Bourgogne-Franche-Comté	27,4	60,8	6,7	5,1
Bretagne	27,2	61,7	6,7	4,4
Centre-Val de Loire	23,2	62,7	8,4	5,7
Corse	23,3	51,5	17,2	7,9
DOM regroupés	14,6	56,3	20,2	8,9
Grand Est	27,8	57,9	7,5	6,8
Hauts-de-France	28,7	55,3	8,2	7,8
Île-de-France	32,4	45,1	14,0	8,5
Normandie	26,0	57,1	10,2	6,6
Nouvelle-Aquitaine	25,8	60,5	8,2	5,4
Occitanie	26,1	58,1	10,3	5,4
Pays de la Loire	27,9	60,6	7,7	3,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25,0	56,3	12,5	6,2
	<b>27,4</b>	<b>56,2</b>	<b>10,1</b>	<b>6,4</b>
	<b>14,9</b>	<b>36,5</b>	<b>43,3</b>	<b>5,3</b>
<b>Ompl</b>	<b>19,5</b>	<b>33,5</b>	<b>42,0</b>	<b>5,1</b>

Source : Insee, DSN, 2021.



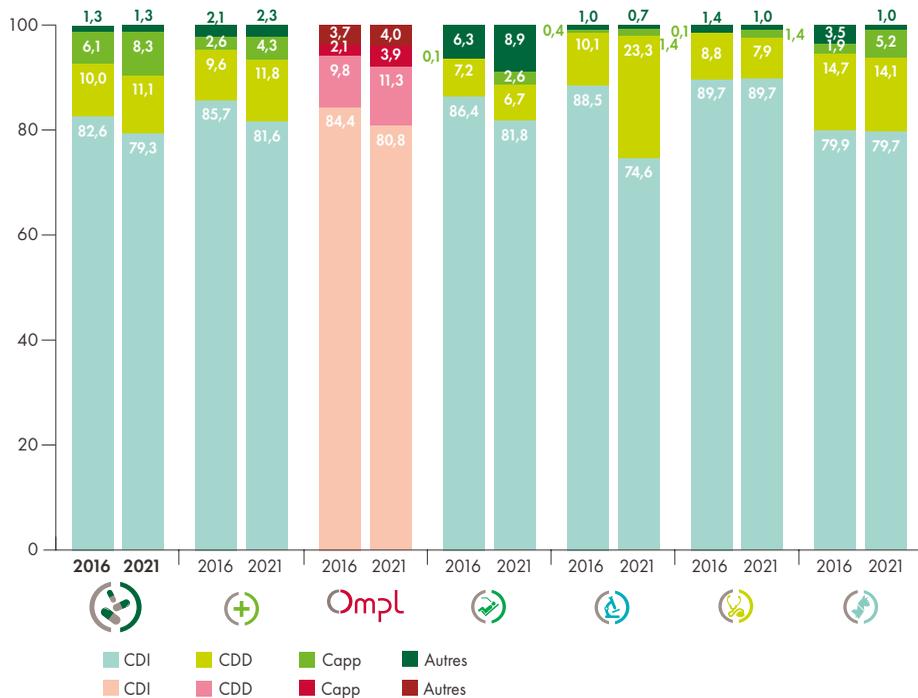
## MAJORITÉ DE CDI

- Au sein de la branche :
  - la part de salariés en CDI (79,3 %), est faible par rapport à l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE). Néanmoins, elle est assez proche de la moyenne du secteur (81,6 %) ;
  - les CDD (11,1 % des salariés) et les contrats d'apprentissage cumulent 19,4 % des salariés.

Par rapport à 2016, la part des contrats d'apprentissage a varié de + 2,2 points. La proportion des CDD (+ 1,1 point) et des contrats « autres » (0 point) a stagné et celle des CDI (- 3,3 points) s'est repliée.

- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs sont similaires bien que le sens des variations diverge sensiblement :
  - 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).

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



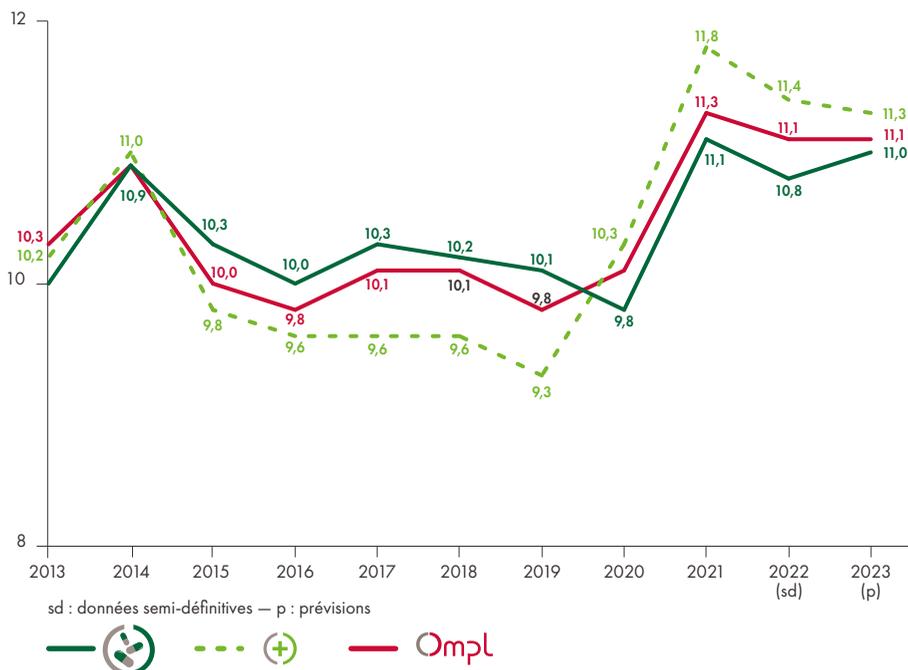
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



## STABILITÉ DE LA PROPORTION DE CDD

- Par rapport à 2013, les données observées montrent que le taux de CDD reste relativement stable jusqu'en 2021. Il varie de + 1,1 point.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent un infléchissement à la baisse de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), la proportion de CDD au sein de la branche progresse moins rapidement (+ 1 point) que celle du secteur (+ 1,1 point).

## Évolution du taux de CDD annuel (%)



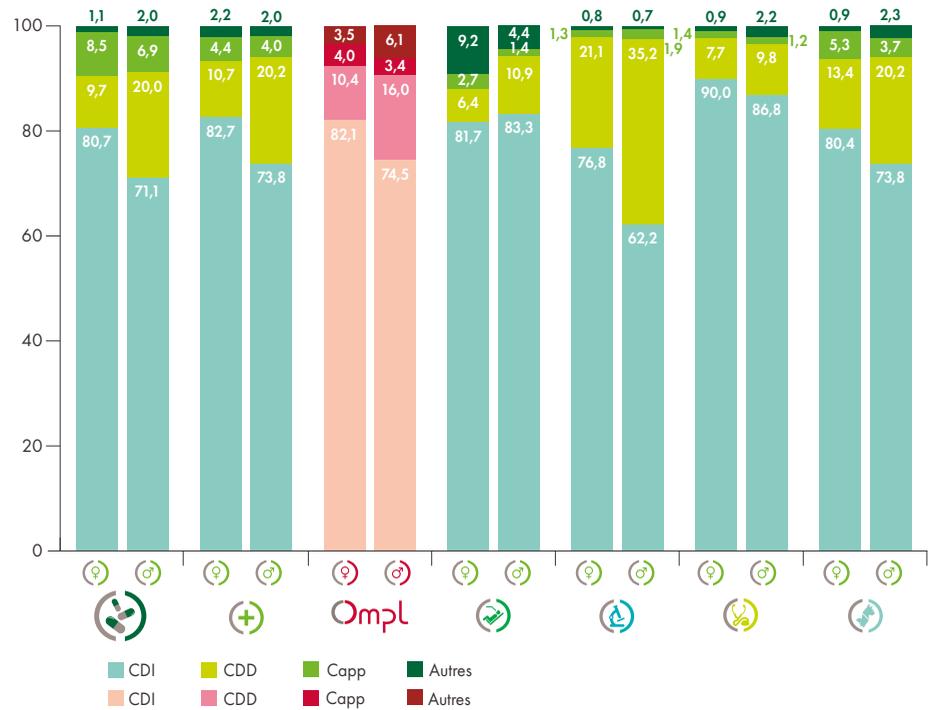
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



### CDD MOINS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des CDD est beaucoup moins importante pour les femmes. Elle atteint 9,7 % seulement contre 20 % pour les hommes, soit un différentiel de - 10,3 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est légèrement plus marquée pour l'ensemble des femmes. Elles sont 10,7 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est sensiblement équivalent à celui de la branche: la proportion est inférieure de - 9,5 points chez les femmes.

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



Source: Insee, DSN, 2021.



### 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 (- 3 et - 4,2 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 (+ 0,8 point) comme chez les hommes (+ 3,1 points), à l'image de ce qui est constaté 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)

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

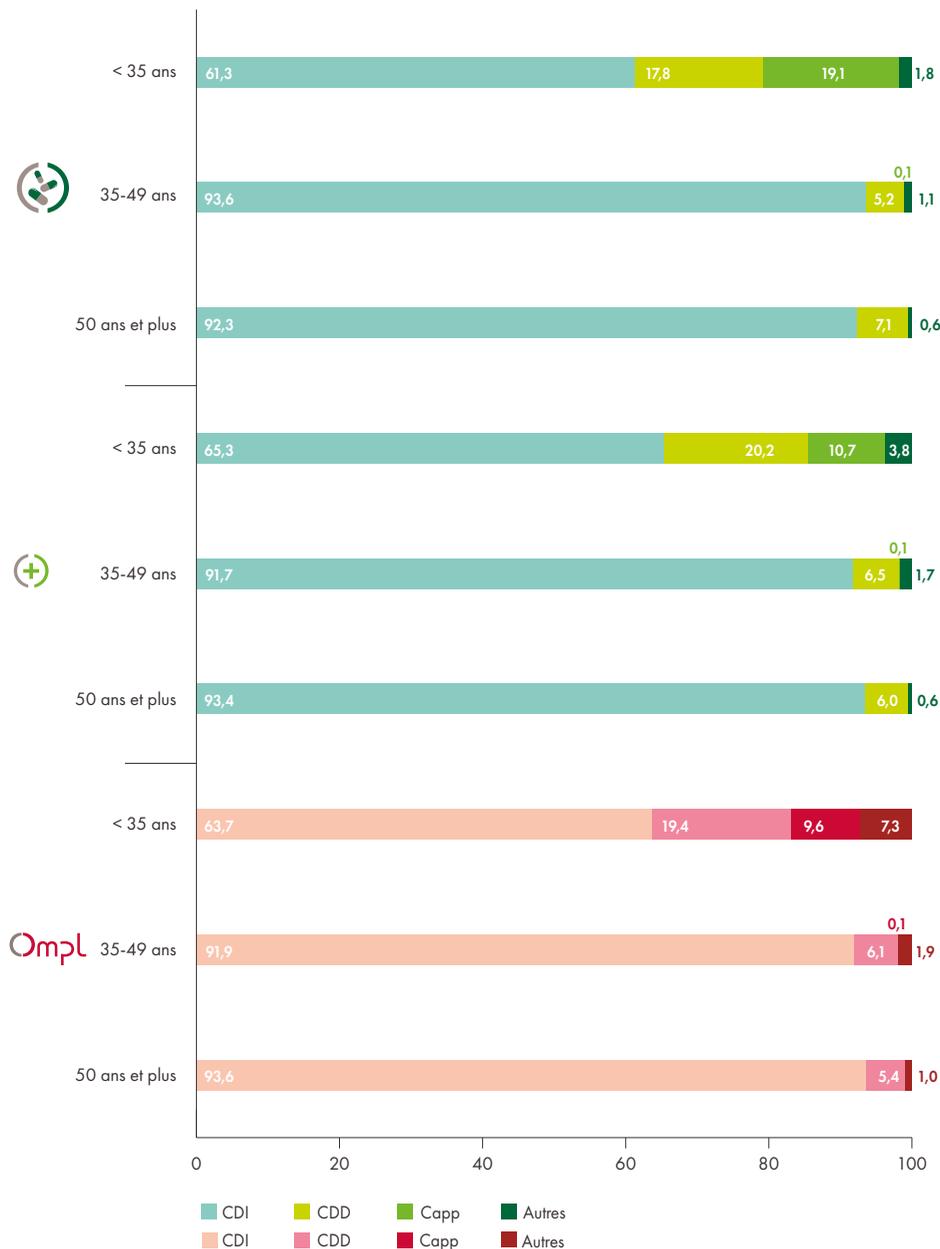
Sources: Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



### CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que leurs homologues de la tranche d'âge intermédiaire (17,8 % contre 5,2 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est un peu plus marqué : 20,2 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 6,5 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



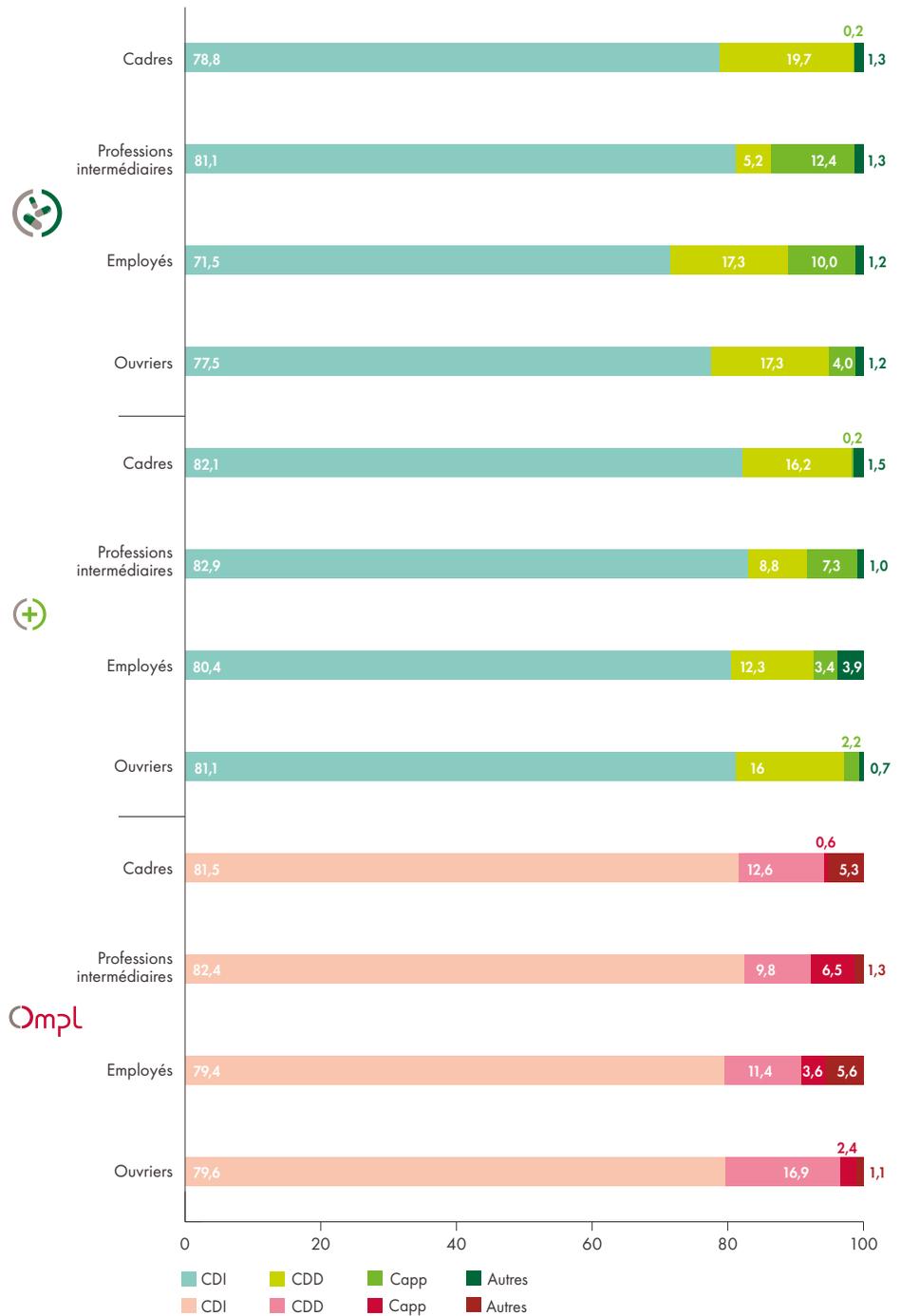
Source : Insee, DSN, 2021.



### DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres (19,7 %). Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les professions intermédiaires (5,2 %), plus souvent en CDI (81,1 %).
- De même, au sein du secteur, les cadres présentent la part la plus importante de CDD (16,2 %). Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, comme pour la branche, des professions intermédiaires (82,9 %). En retour, les employés sont moins fréquemment recrutés en CDI (80,4 %) et plus souvent en CDD (12,3 %).

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



Source : Insee, DSN, 2021.

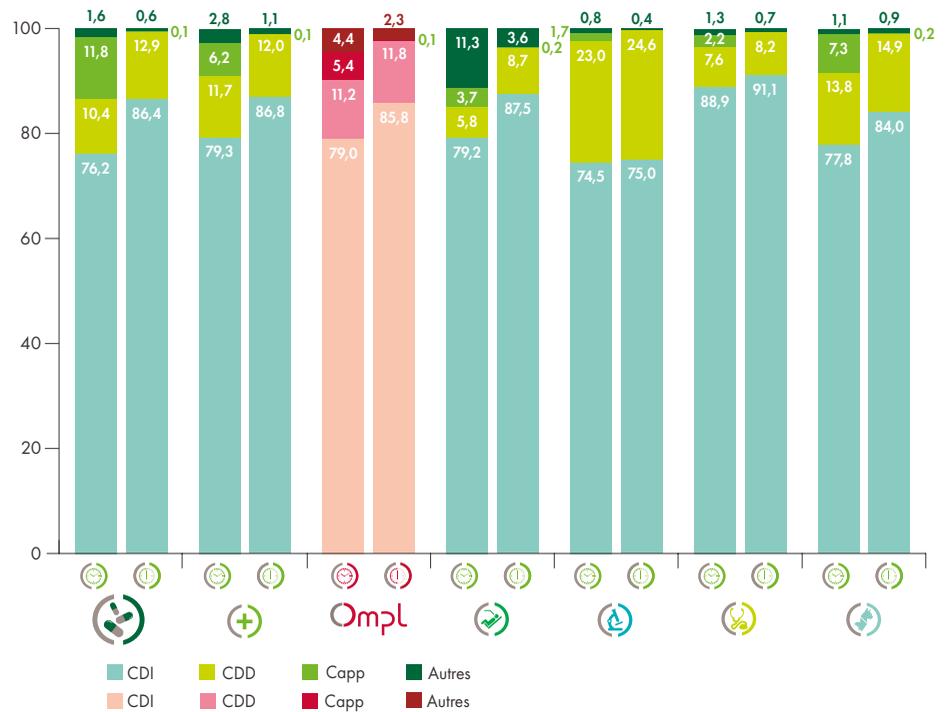


### TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDI

- Dans la branche, la fréquence des CDI est beaucoup moins importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont seulement 76,2 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 86,4 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 10,2 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est plus marquée pour les salariés travaillant à temps complet. Elle atteint 79,3 % contre 86,8 % pour ceux à temps partiel.

En revanche, le différentiel entre les deux proportions (7,5 points) est proche de celui de la branche.

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



### DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, la part de CDD au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Corse (14,6 %) et atteint un minimum pour les Hauts-de-France (9,3 %). Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD sont observées pour :

- l'Île-de-France, avec une progression de + 2,2 points ;
- la Corse, caractérisée par une faible évolution de + 2 points.

### Taux de CDD par région (%)

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

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

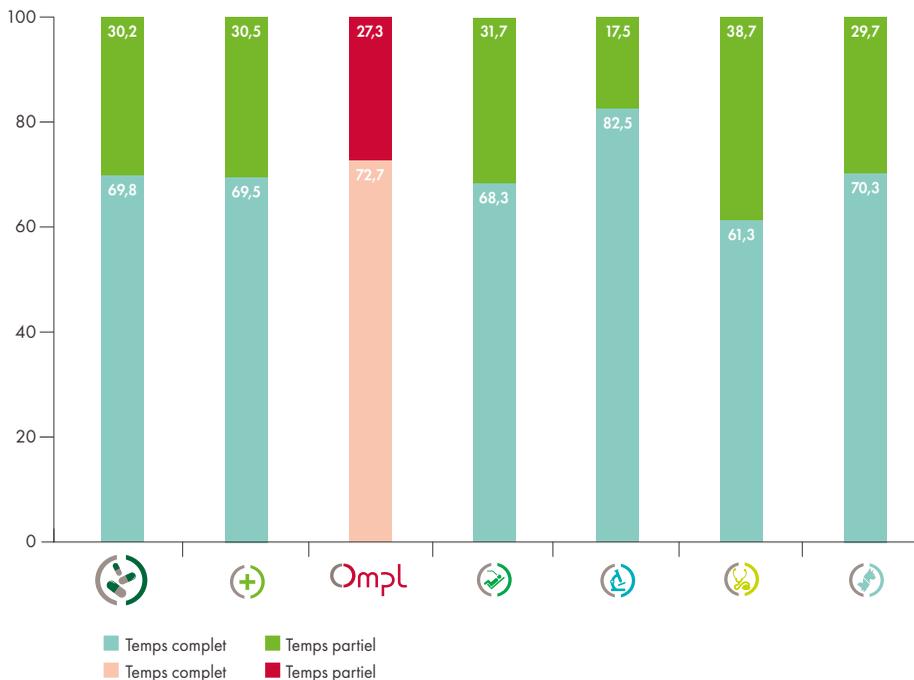
ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



## MAJORITÉ DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

- Au sein de la branche, 7/10<sup>e</sup> des salariés travaillent à temps complet (69,8 %). Cette proportion est faible par rapport à celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2021 selon l'INSEE). Les études de l'OMPL sur la qualité de vie au travail montrent cependant que le temps partiel est généralement choisi dans les entreprises libérales. En outre, elle est assez proche de la moyenne du secteur (69,5 %).
- Au niveau du secteur, la répartition des temps de travail est similaire à celle de la branche avec des différences absolues de 0,3 point seulement.

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



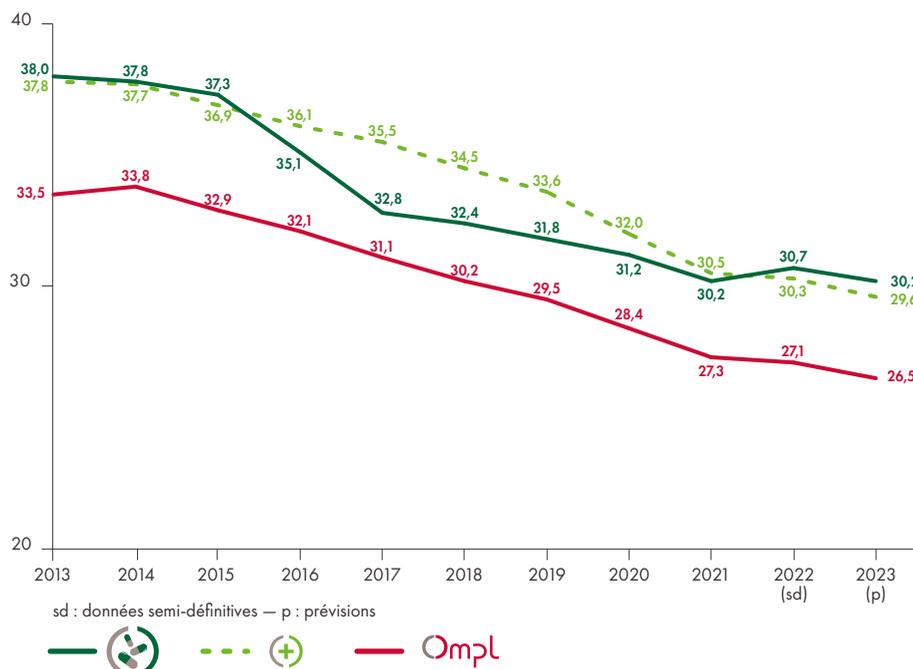
Source : Insee, DSN, 2021.



## REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

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

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



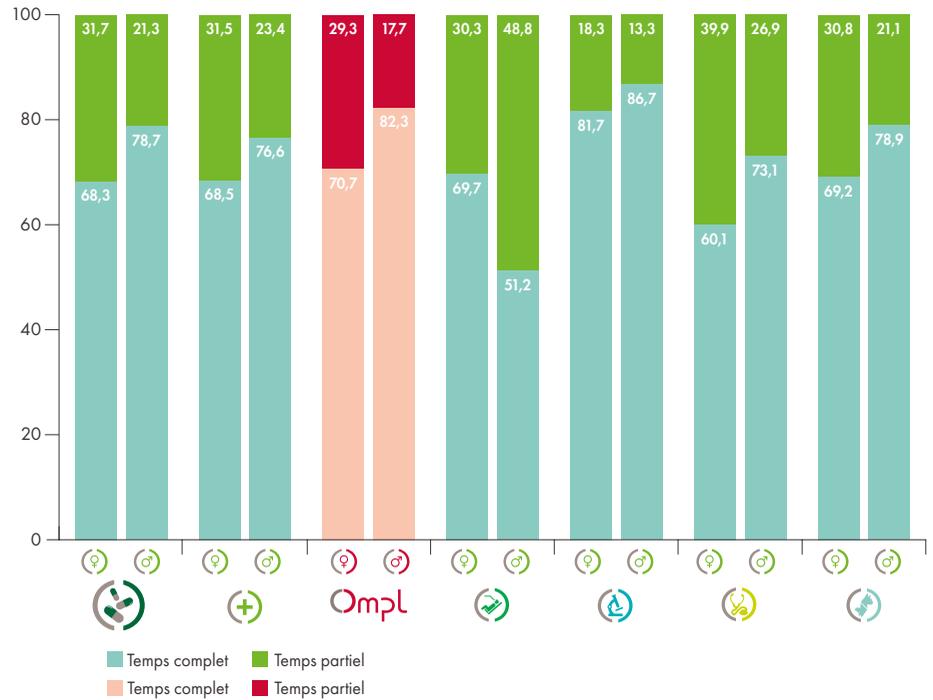
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



### FÉMINISATION DES TEMPS PARTIELS

- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 31,7 % dans ce cas, soit un différentiel de + 10,4 points par rapport aux hommes.
  - Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est légèrement moins marquée pour les femmes. Elles sont 31,5 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est moins important que celui de la branche.
- La proportion de temps partiel est supérieure de + 8,1 points chez les femmes.

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



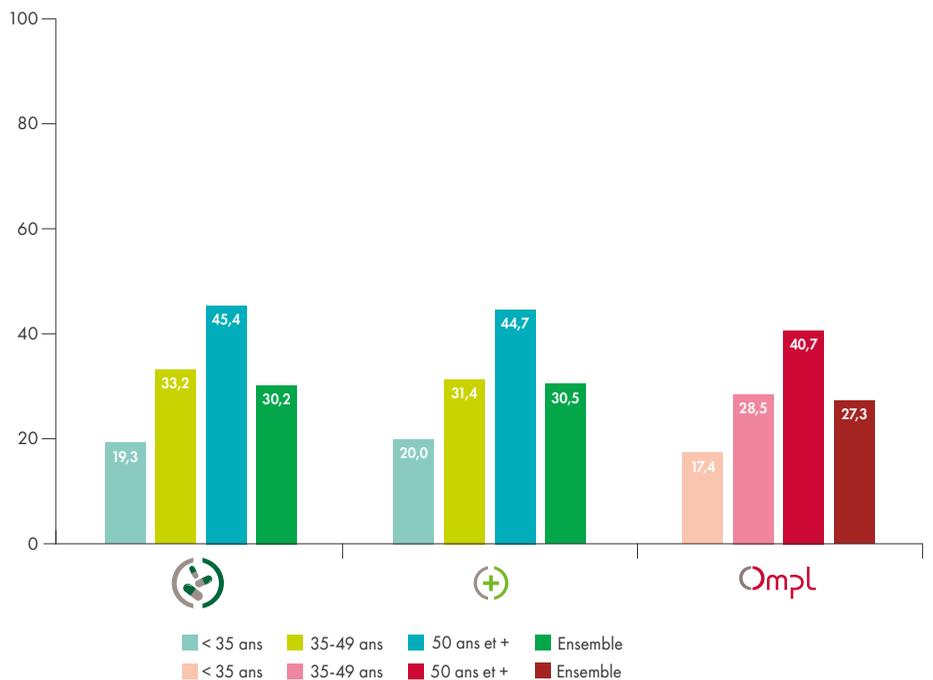
Source : Insee, DSN, 2021.



### PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne plus de 2/5<sup>e</sup> des salariés de 50 ans et plus (45,4 %). Cette proportion est supérieure de + 12,2 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (33,2 %) et beaucoup plus marquée que celle des salariés de moins de 35 ans (19,3 %). Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 26,1 points.
- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est assez similaire à celle de la branche : les écarts observés sont inférieurs à 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 (48,7 %).

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (23,6 %).

- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté chez les ouvriers (54,3 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	40,0	39,0	28,0
Professions intermédiaires	23,6	23,9	22,0
Employés	29,0	30,2	28,0
Ouvriers	48,7	54,3	54,2
Ensemble	30,2	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 (36,1 %) ;
- minimale pour les DOM regroupés (15,9 %).

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	36,1	35,0	31,3
Bourgogne-Franche-Comté	33,7	33,8	31,9
Bretagne	29,7	32,0	28,4
Centre-Val de Loire	27,4	29,0	26,9
Corse	20,7	25,7	24,9
DOM regroupés	15,9	23,1	22,2
Grand Est	33,9	34,4	31,7
Hauts-de-France	35,2	33,3	30,3
Île-de-France	27,3	25,2	20,5
Normandie	28,4	29,6	27,8
Nouvelle-Aquitaine	26,3	28,5	26,6
Occitanie	32,1	31,9	30,0
Pays de la Loire	29,2	31,9	28,9
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	29,5	30,0	28,2
Ensemble	30,2	30,5	27,3

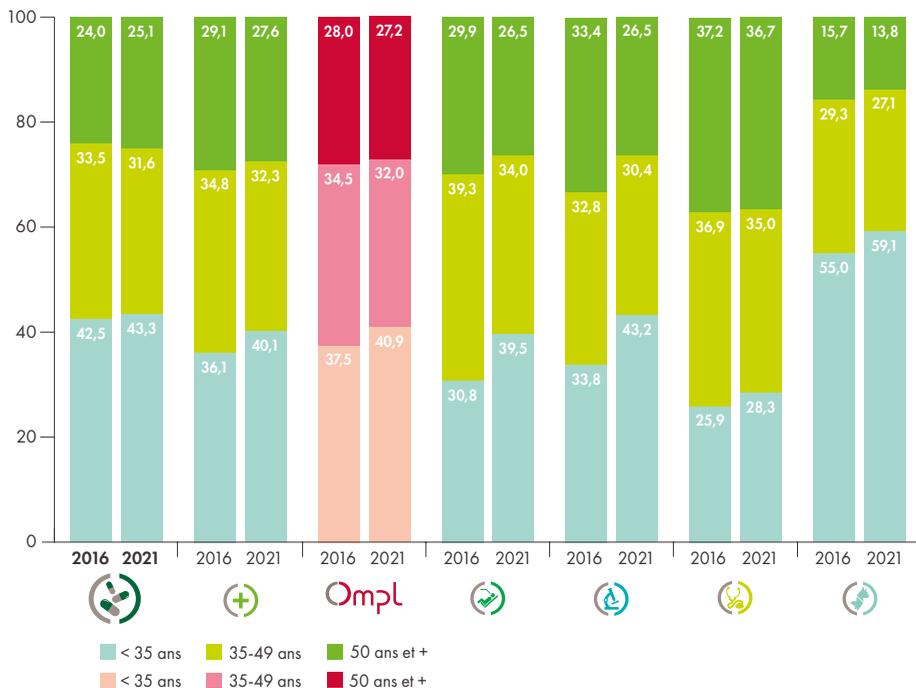
Source : Insee, DSN, 2021.



### SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

- Au sein de la branche, la proportion de moins de 35 ans est la plus importante (43,3 %). La tranche des 50 ans et plus (25,1 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2016, la structuration des tranches d'âge a faiblement évolué. Les variations sont inférieures à deux points. Les plus fortes sont observées pour les 50 ans et plus, qui connaissent une légère progression (+ 1,1 point) alors que la proportion des 35 à 49 ans tend à reculer (- 1,9 point).
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents de ceux de la branche. La part de moins de 35 ans (+ 4 points) a connu une progression 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.

### 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)
<b>Hand holding pencil</b>											
< 35 ans	44,6	44,2	43,7	42,5	41,9	41,8	41,6	41,9	43,3	43,8	44,7
35-49 ans	33,1	33,1	33,1	33,5	33,5	33,3	33,1	32,6	31,6	30,5	29,5
50 ans et +	22,4	22,7	23,2	24,0	24,6	24,9	25,3	25,5	25,1	25,7	25,8
<b>+</b>											
< 35 ans	37,9	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,5	38,0	40,1	40,7	41,6
35-49 ans	35,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	34,0	33,3	32,3	31,8	31,2
50 ans et +	27,1	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	29,5	28,7	27,6	27,5	27,2
<b>Ompl</b>											
< 35 ans	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,4	42,3
35-49 ans	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	30,9
50 ans et +	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	27,1	26,8

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions



### RENFORCEMENT DU POIDS DES SÉNIORS

- Au niveau de la branche, au regard des évolutions constatées jusqu'en 2021 et des prévisions statistiques :
  - les moins de 35 ans voient leurs poids relatifs légèrement progresser (+ 0,1 point) ;
  - la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire recule (- 3,6 points) ;
  - le poids des séniors s'accroît (+ 3,4 points).
- Au niveau sectoriel, les variations sont identiquement orientées mais les ordres de grandeur sont plus marqués. C'est notamment le cas pour les moins de 35 ans (+ 3,7 points) et les 50 ans et plus (+ 0,1 point).



## RÉPARTITION ENTRE LES GENRES DIFFÉRENTE

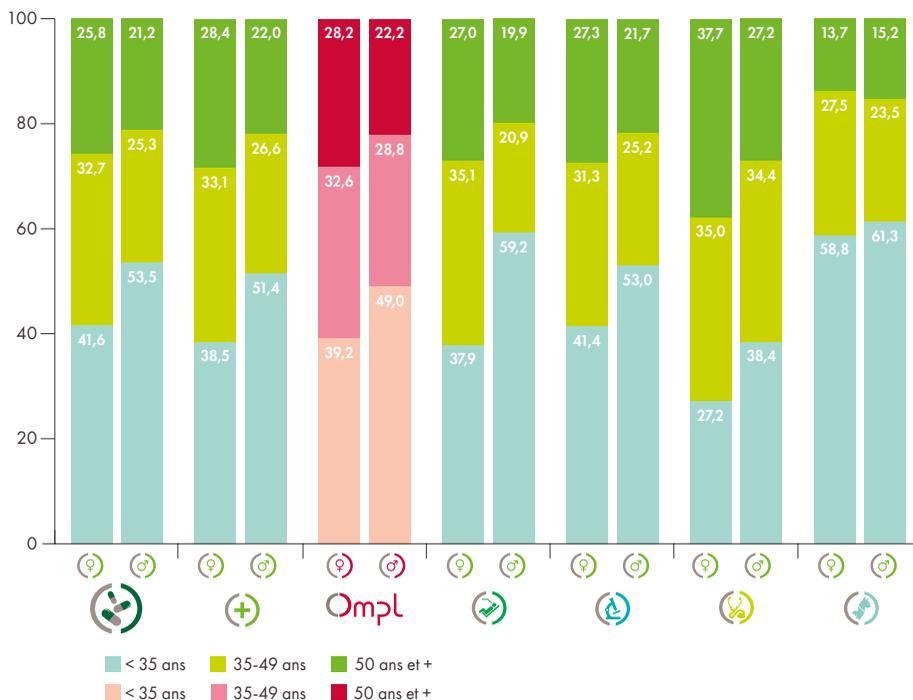
- Relativement à la répartition des tranches d'âge observée chez les hommes de la branche, la part des moins de 35 ans est beaucoup moins importante pour les femmes.

Elle atteint 41,6 % seulement contre 53,5 % pour les hommes, soit un différentiel de - 11,9 points pour les femmes.

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

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

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



Source : Insee, DSN, 2021.



## PLUS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2016, la part de jeunes salariés au sein de la branche tend à augmenter chez les femmes comme chez les hommes (+ 0,4 et + 2,2 points respectivement).

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

- La part des seniors dans les effectifs de la branche s'accroît chez les femmes (+ 1,7 point) mais diminue chez les hommes (- 1,7 point), de manière contrastée par rapport au 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	Hand holding pencil		+		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
< 35 ans	↑ +0,4	↑ +2,2	↑ +3,7	↑ +4,5	↑ +3,4	↑ +2,7
35-49 ans	↓ -2,0	↓ -0,5	↓ -2,5	↓ -1,7	↓ -2,7	↓ -1,7
50 ans et +	↑ +1,7	↓ -1,7	↓ -1,2	↓ -2,8	↓ -0,7	↓ -1,0

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

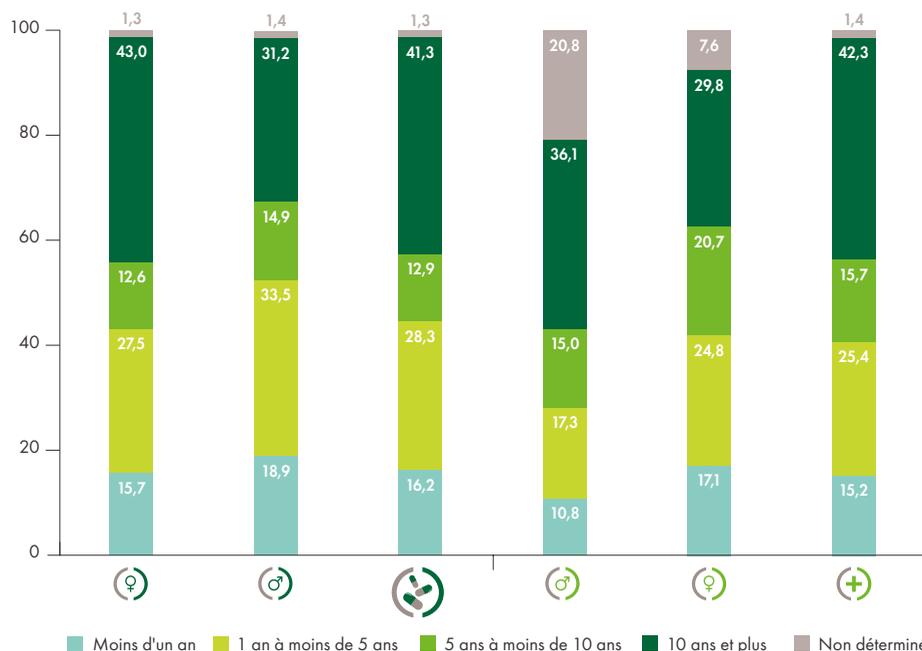


### ANCIENNETÉ PLUS COURTE DES FEMMES

• La majorité des salariés de la branche a plus de cinq ans d'ancienneté (54,2 %). Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière longue. Elles sont ainsi 43 % à cumuler au moins dix ans d'ancienneté contre 31,2 % pour les hommes. Le différentiel de proportion atteint donc + 11,8 points.

• Au niveau du secteur, 58 % des salariés ont plus de cinq ans de carrière. Comme pour la branche, ce sont les femmes qui 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 un peu plus importante de salariés jeunes (45,1 %).

Par rapport à 2016, cette part est restée relativement stable en variant de + 2,9 points.

• Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (43,8 %).

Cette proportion s'est maintenue entre 2016 et 2021 (+ 0 point).

• Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (41,1 %) qui a perdu - 3,8 points par rapport à 2016.

• Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (41,4 %).

Le poids de cette tranche s'est atténué par rapport à 2016 (- 8,9 points).

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

Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers		
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021	
+	< 35 ans	42,2	45,1	43,8	43,8	44,9	41,1	23,5	34,1
	35-49 ans	27,9	27,1	38,6	35,7	26,5	25,5	26,2	24,5
	50 ans et +	29,9	27,8	17,5	20,4	28,5	33,4	50,3	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 <sup>1</sup>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
♂	< 35 ans	42,0	44,1	42,5	45,3	33,9	37,6	19,8	26,8
	35-49 ans	31,3	30,7	35,7	32,9	35,5	32,4	27,8	26,5
	50 ans et +	26,2	25,2	21,5	21,8	30,6	30,0	51,9	46,7
	Non déterminé <sup>1</sup>	0,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

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

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### CARRIÈRES PLUTÔT STABLES

- La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale, a au moins cinq ans d'ancienneté et 2/5<sup>e</sup> au moins dix ans.
- Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les cadres (21,5 %) et les employés (31,6 %).
- Les carrières d'au moins dix ans se rencontrent plus fréquemment chez les professions intermédiaires (44,9 %).

### 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	21,5	26,1	12,6	39,2
Professions intermédiaires	12,0	28,9	12,8	44,9
Employés	31,6	25,4	8,3	34,1
Ouvriers	9,6	35,8	22,5	27,9
<b>Ensemble</b>	<b>16,2</b>	<b>28,3</b>	<b>12,9</b>	<b>41,3</b>

Source : Insee, Enquête emploi 2020.



### 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 (46,4 %) mais son minimum est atteint pour la Bretagne (38,7 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	42,7	32,4	24,9
Bourgogne-Franche-Comté	40,2	32,4	27,4
Bretagne	38,7	33,8	27,5
Centre-Val de Loire	45,0	29,4	25,7
Corse	40,3	31,4	28,3
DOM regroupés	42,4	31,7	25,9
Grand Est	44,6	31,0	24,3
Hauts-de-France	44,0	31,1	24,9
Île-de-France	46,4	30,7	22,9
Normandie	45,0	31,2	23,8
Nouvelle-Aquitaine	41,9	31,5	26,6
Occitanie	43,2	31,1	25,7
Pays de la Loire	44,5	32,3	23,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	40,1	33,2	26,7
	<b>43,3</b>	<b>31,6</b>	<b>25,1</b>
	<b>40,1</b>	<b>32,3</b>	<b>27,6</b>
<b>Ompl</b>	<b>40,9</b>	<b>32,0</b>	<b>27,2</b>

Source : Insee, DSN, 2021.



## TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (21,9 %). Il excède de 6,9 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc très élevé et indique une mobilité importante des effectifs. Cette configuration implique une réelle fongibilité des équipes qui questionne les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est d'un niveau similaire à celui de la branche (23 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

## Mobilité annuelle



Ompl



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

Source : Insee, DSN, 2021.



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

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

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

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



### PROGRESSION DU TURNOVER

• Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 2,8 points pour atteindre 21,8 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 0,9 point et le taux d'entrée de + 4,8 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 (33,5 % contre 20,1 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (179,1 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (49 %) 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 37,8 % contre 12,5 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les employés sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (32,9 %).

### Évolution des indicateurs de mobilité (%)

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

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

### Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
Taux d'entrée	21,7	38,4	11,2	214,7	61,6
Taux de sortie	18,6	28,7	12,4	143,5	36,4
Turnover annuel	20,1	33,5	11,8	179,1	49,0
Taux d'entrée	24,1	39,8	13,7	202,2	71,3
Taux de sortie	19,2	29,6	12,7	143,3	38,0
Turnover annuel	21,6	34,7	13,2	172,8	54,7
Taux d'entrée	24,7	35,0	13,6	195,8	89,0
Taux de sortie	20,1	27,6	12,9	133,3	60,6
Turnover annuel	22,4	31,3	13,3	164,5	74,8

	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux d'entrée	44,2	12,4	11,0	31,1	17,2	39,7	34,9
Taux de sortie	31,4	12,7	13,5	26,3	15,7	26,0	24,0
Turnover annuel	37,8	12,5	12,2	28,7	16,4	32,9	29,4
Taux d'entrée	49,3	15,9	11,4	32,4	21,2	27,4	27,9
Taux de sortie	33,8	13,7	13,1	26,1	17,7	20,7	20,0
Turnover annuel	41,5	14,8	12,3	29,2	19,5	24,0	24,0
Taux d'entrée	51,0	15,6	11,2	28,5	22,4	28,4	28,1
Taux de sortie	36,4	13,8	12,9	24,3	18,4	22,2	22,2
Turnover annuel	43,7	14,7	12,1	26,4	20,4	25,3	25,1

Source : Insee, DSN, 2021.



### MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

- Au sein de la branche, hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé (type « autre »), le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau très élevé (46,3 %) 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 relativement proche de celui de la branche (+ 1,5 point).



### EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (79,2 %) est beaucoup moins marqué que celui de l'ensemble des salariés (85,6 %).
- Au sein du secteur, la configuration est sensiblement différente. La part des femmes chez les entrants atteint 83,3 % soit + 4,1 points par rapport à la branche.

Types de métiers

	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	
	Taux d'entrée	31,3	19,2	54,0	32,2	81,4
	Taux de sortie	26,6	16,7	38,7	22,1	49,2
	Turnover annuel	29,0	17,9	46,3	27,1	65,3
	Taux d'entrée	33,8	22,3	29,0	23,7	51,9
	Taux de sortie	27,3	18,3	22,4	17,8	25,5
	Turnover annuel	30,5	20,3	25,7	20,7	38,7
	Taux d'entrée	32,3	23,5	26,4	26,7	47,5
	Taux de sortie	27,0	19,0	21,1	21,3	24,6
	Turnover annuel	29,6	21,3	23,7	24,0	36,0

Source : Insee, DSN, 2021.

### Profil des entrants

#### • Répartition par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



### ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (41,5 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (79,3 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 48 % des embauches soit un écart de + 6,5 points avec la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



### ENTRANTS JEUNES

- 69 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 43,3 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (64,6 %).

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



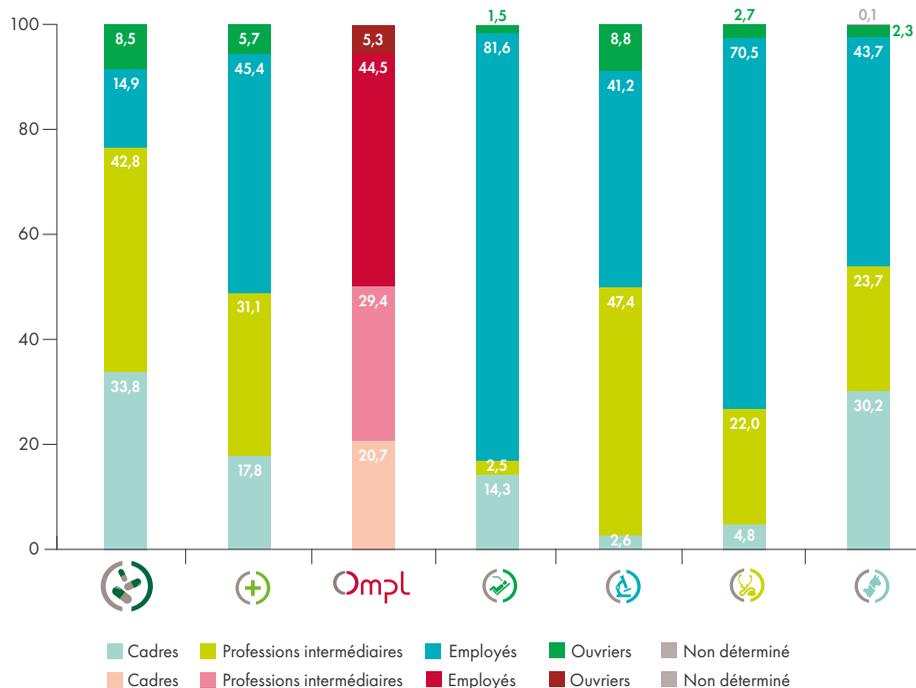
Source : Insee, DSN, 2021.



### EMBAUCHE DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
  - professions intermédiaires (42,8 %) dont la part est beaucoup moins importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (56,2 %). Ces professions intermédiaires entrantes sont majoritairement des préparateurs en pharmacie (97,7 %) ;
  - cadres (33,8 %). Cette catégorie regroupe 27,4 % des salariés de la branche. 97,9 % des recrutés sont des pharmaciens salariés.
- Au niveau du secteur, les employés (45,4 %) et les professions intermédiaires (31,1 %) sont les catégories les plus recrutées.

### • Répartition par catégorie sociale (%)



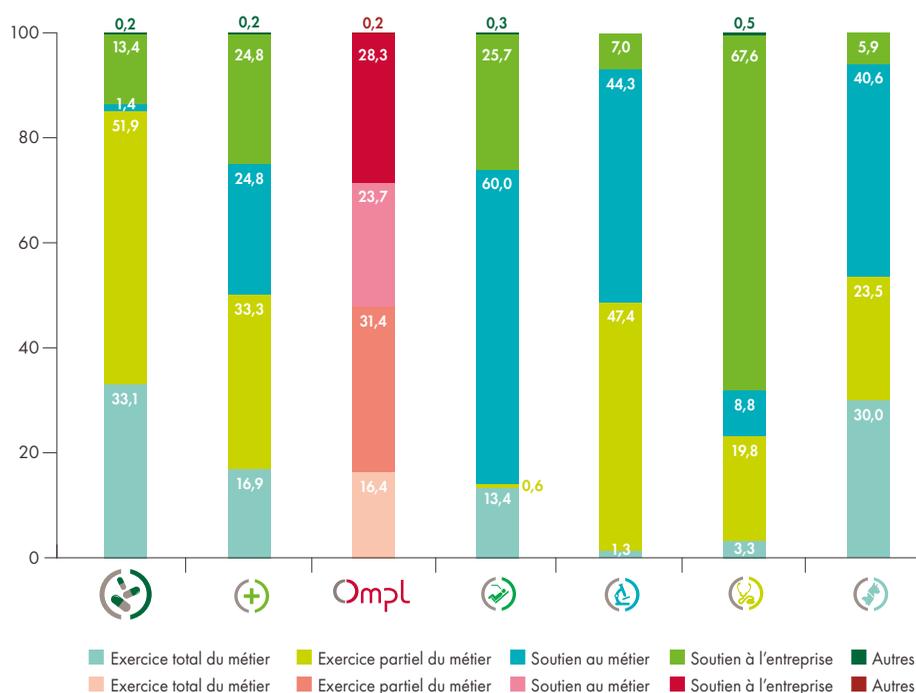
Source : Insee, DSN, 2021.



### RECRUTEMENT AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

- Les salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (51,9 %). Ce type de métier regroupe 61,8 % 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.



### PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (81,4 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (79,2 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est similaire. Il atteint 84,2 %, soit + 2,8 points par rapport à la branche.

### Profil des sortants

#### • Répartition par genre (%)



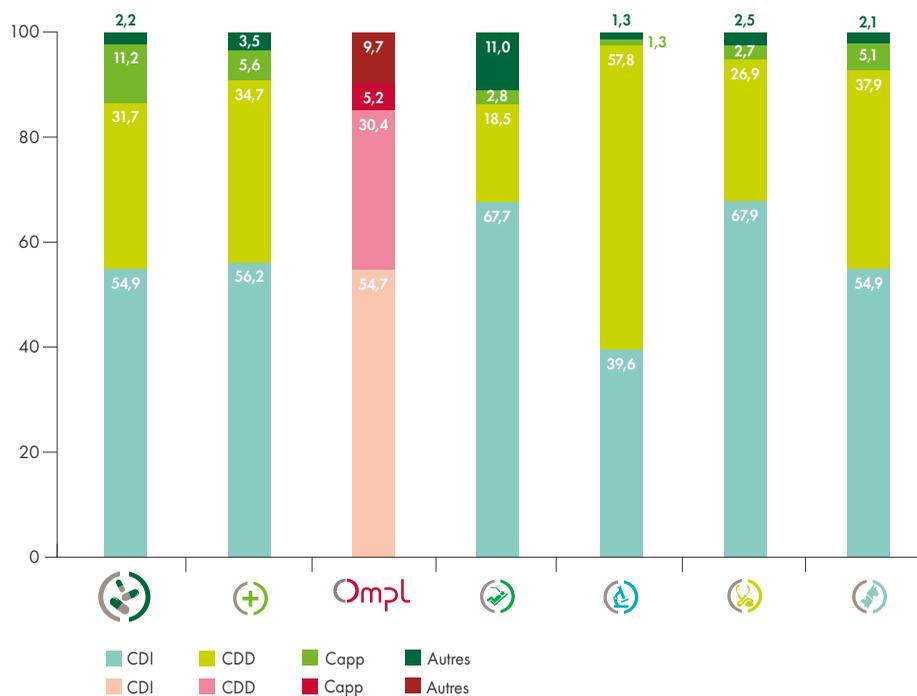
Source : Insee, DSN, 2021



### MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 54,9 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (41,5 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 56,2 % des sortants, soit un écart de + 1,3 point avec la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



### DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion beaucoup moins marquée que chez les entrants (58,7 % contre 69 %).
- Au niveau du secteur, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (56,2 %) mais dans une proportion nettement moins forte que celle des entrants (64,6 %).

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



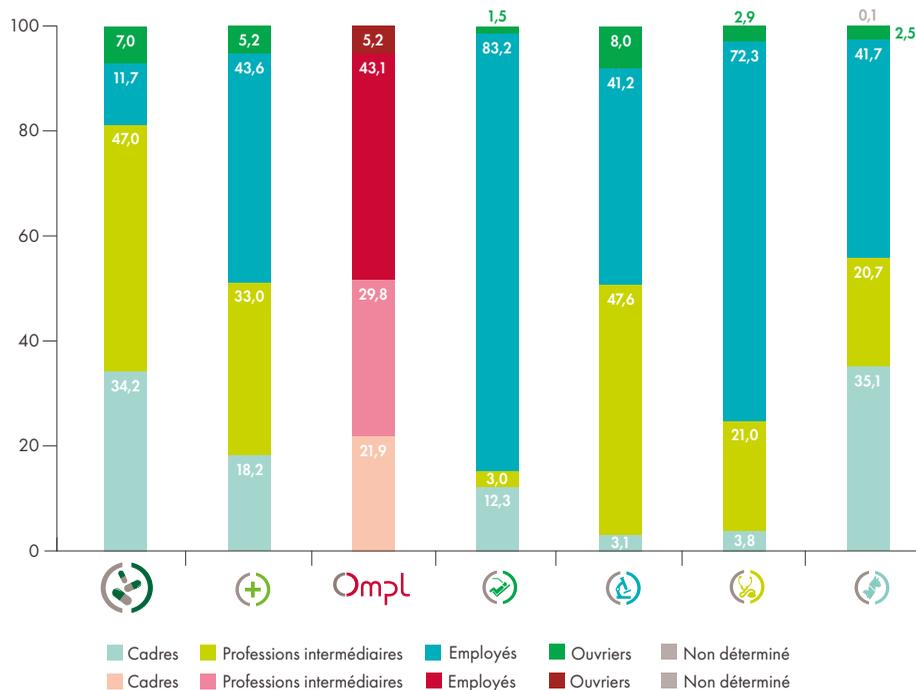
Source : Insee, DSN, 2021.



### CATÉGORIES SOCIALES COMPARABLES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
  - professions intermédiaires (47 %) dont 98,4 % de préparateurs en pharmacie. Leur part est plus importante que celle des entrants (42,8 %) ;
  - cadres (34,2 %) dont 98,3 % de pharmaciens salariés. Cette catégorie regroupe 33,8 % 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 (%)



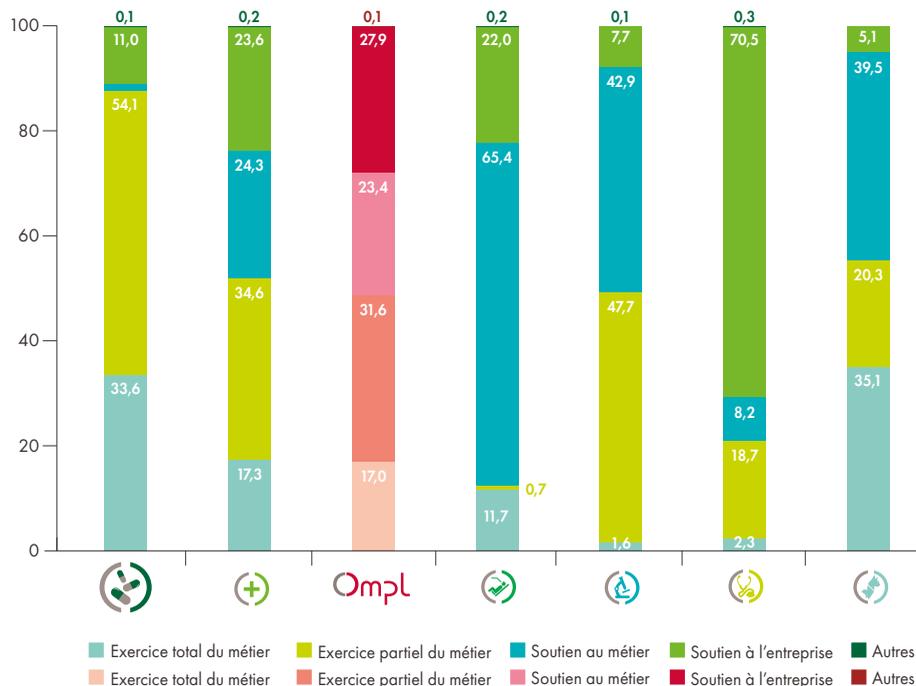
Source : Insee, DSN, 2021.



### DÉPARTS DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (54,1 %). Par rapport aux entrants (51,9 %), 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 la Corse (25,2 %);
  - minimal pour les Hauts-de-France (17,5 %).
- 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 +7,4 points;
  - la Corse, caractérisée par une augmentation tout aussi marquée de +7,1 points.

### Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	15,4	20,6	14,8	22,5	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	13,5	18,4	13,6	18,4	15,2	19,0
Bretagne	17,4	20,1	15,2	21,1	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	15,0	19,5	13,0	20,4	13,9	20,2
Corse	18,1	25,2	14,9	22,6	16,8	22,2
DOM regroupés	15,4	20,8	17,0	22,5	17,5	22,6
Grand Est	13,8	20,4	13,2	21,0	13,8	21,4
Hauts-de-France	12,8	17,5	13,0	18,6	13,6	19,2
Île-de-France	18,3	24,8	17,9	27,7	21,9	28,9
Normandie	14,2	19,1	13,4	20,0	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	16,7	21,6	14,2	21,2	14,7	21,8
Occitanie	16,7	22,5	14,6	23,1	15,3	23,3
Pays de la Loire	16,5	23,9	14,7	23,9	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16,8	23,3	15,1	22,6	15,7	23,1
Ensemble	15,9	21,9	14,8	23,0	16,2	23,9

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



## 23 372 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche est assez proche de celle du secteur (23 005 €). Elle lui est supérieure de 1,6 %.
- Toutes les catégories sociales connaissent un écart négatif. Le plus important est atteint pour les employés (+ 2 072 €).
- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les professions intermédiaires (+ 5,3 %) et les cadres (+ 4,3 %).
- Au niveau du secteur, les variations les plus marquées concernent aussi 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	<b>36 664</b>	<b>38 256</b>	36 733	38 523	37 040	38 137
Professions intermédiaires	<b>21 331</b>	<b>22 460</b>	22 456	23 780	23 186	24 228
Employés	<b>18 454</b>	<b>19 003</b>	20 354	21 075	21 060	21 530
Ouvriers	<b>17 658</b>	<b>17 927</b>	17 601	18 414	17 765	18 343
Ensemble	<b>22 218</b>	<b>23 372</b>	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.



### 3 629 € 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 302 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été réduit de - 2,6 %.

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

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



### ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

- L'indice de parité de la branche montre un différentiel très marqué entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (13,6 points d'écart).

Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 94,5 % 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.

À l'image de la branche, les professions intermédiaires forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes correspondant à 86,6 % de celle des hommes.

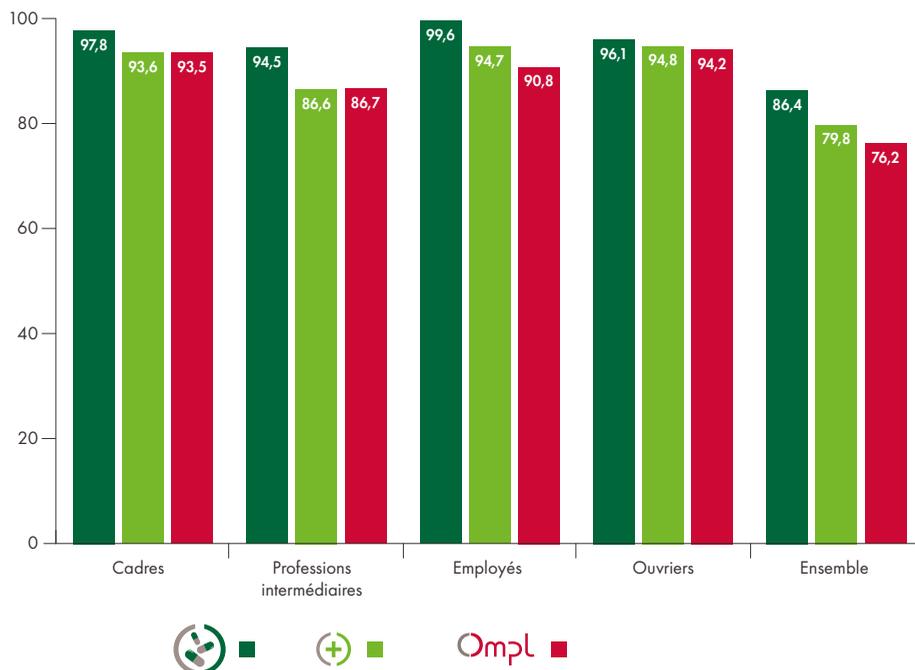
## Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)



Genre	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Femmes	21 914	23 077	21 640	22 647	22 371	23 301
Hommes	25 640	26 706	27 042	28 388	29 023	30 588
Ensemble	22 218	23 372	21 948	23 005	23 193	24 030

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

## Indice de parité par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



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

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

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



## VALORISATION DU SALAIRE AVEC L'ÂGE

- Dans la branche :
  - les 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 24,4 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+ 5,7 %);
  - par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane.
- Au niveau du secteur :
  - la rémunération médiane suit une évolution en fonction de l'âge similaire à celle de la branche. Celle des séniors est plus élevée de + 19,4 % par rapport aux jeunes et de + 4,6 % par rapport aux salariés d'âge intermédiaire;
  - comme pour la branche, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane en comparaison de 2019.



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, la rémunération annuelle médiane au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :
  - maximale pour l'Île-de-France (25 966 €);
  - minimale pour l'Occitanie (22 373 €).
- Par rapport à 2016, la rémunération médiane s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
  - la Corse, avec une très forte progression de + 7,3 %;
  - la Provence-Alpes-Côte d'Azur, caractérisée par une augmentation tout aussi marquée de + 6,2 %.

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



Tranches d'âge	2019	2021	2019	2021	2019	2021
< 35 ans	<b>19 398</b>	<b>20 338</b>	19 650	20 632	20 931	21 648
35-49 ans	<b>22 783</b>	<b>23 926</b>	22 431	23 557	23 700	24 600
50 ans et +	<b>24 343</b>	<b>25 295</b>	23 504	24 636	24 646	25 510
Ensemble	<b>22 218</b>	<b>23 372</b>	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	<b>22 503</b>	<b>23 644</b>	22 181	23 191	23 493	24 263
Bourgogne-Franche-Comté	<b>21 989</b>	<b>23 323</b>	21 729	22 636	22 265	22 940
Bretagne	<b>22 265</b>	<b>23 144</b>	21 961	22 734	22 762	23 445
Centre-Val de Loire	<b>21 934</b>	<b>22 810</b>	21 918	22 818	22 666	23 403
Corse	<b>22 095</b>	<b>23 712</b>	21 999	23 512	22 571	23 496
DOM regroupés	<b>21 637</b>	<b>22 725</b>	21 668	22 721	22 098	23 051
Grand Est	<b>22 637</b>	<b>23 892</b>	21 700	22 727	22 424	23 182
Hauts-de-France	<b>21 639</b>	<b>22 805</b>	21 162	22 290	21 943	22 809
Île-de-France	<b>24 788</b>	<b>25 966</b>	23 897	24 909	27 833	28 421
Normandie	<b>21 517</b>	<b>22 665</b>	21 362	22 459	22 079	22 995
Nouvelle-Aquitaine	<b>21 567</b>	<b>22 786</b>	21 542	22 558	22 169	23 058
Occitanie	<b>21 184</b>	<b>22 373</b>	21 592	22 591	22 156	23 022
Pays de la Loire	<b>21 584</b>	<b>22 587</b>	21 376	22 286	22 447	23 158
Provence-Alpes-Côte d'Azur	<b>21 959</b>	<b>23 321</b>	21 750	23 132	22 516	23 594
Ensemble	<b>22 218</b>	<b>23 372</b>	<b>21 948</b>	<b>23 005</b>	<b>23 193</b>	<b>24 030</b>

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



## CHÔMAGE FAIBLE

Au sein de la branche, 8,6 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021.

Cette proportion est faible par rapport à celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,8 % selon l'INSEE). En outre, elle est inférieure à la moyenne du secteur (10,8 %).

## Indicateur de chômage annuel



Ompl



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



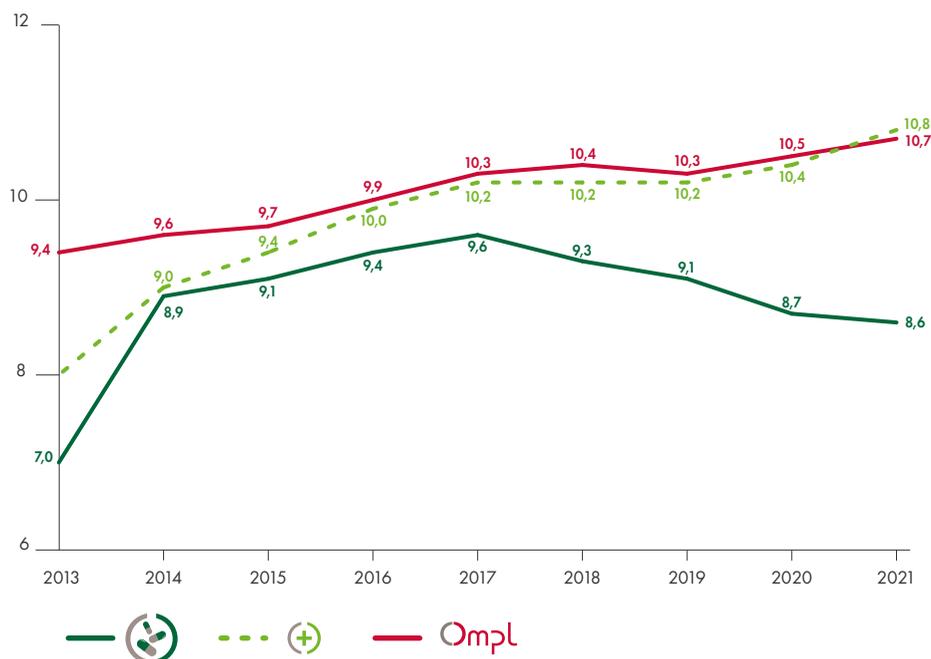
## STABILITÉ DU CHÔMAGE

- 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 reste relativement stable jusqu'en 2021. Elle varie seulement de + 1,6 point.

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était très proche de celui de la branche en 2013 (8 % contre 7 % respectivement).

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

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



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



### TAUX PLUS ÉLEVÉ POUR LES HOMMES

- Les femmes de la branche sont moins souvent au chômage que les hommes (8,3 % contre 10,6 %).

Par rapport à 2016, les taux ont reculé autant pour les femmes que pour les hommes (– 0,8 point).

- Au niveau du secteur, les femmes sont aussi plus fréquemment au chômage (10,9 % contre 10,2 %).

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



### BAISSE AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que pour les séniors (+ 2,5 points).

De 2016 à 2021, le chômage s'est renforcé pour les salariés d'âge intermédiaire (+ 0,4 point) et atténué pour les jeunes (– 1,9 point).

- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont plus souvent au chômage que les séniors (+ 5,6 points).

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



### DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Par rapport à la moyenne de la branche, les employés sont plus souvent au chômage (+ 3,2 points) et les professions intermédiaires moins exposées (– 1,7 point).

Par rapport à 2016, les plus fortes variations concernent les cadres (– 1,8 point) et les ouvriers (+ 1,2 point).

- Au niveau sectoriel, les employés sont plus impactés par le chômage (14,2 %).

De 2016 à 2021, les employés (+ 2,5 points) et les cadres (– 2,1 points) connaissent les plus fortes variations.

## Indicateur de chômage annuel par genre (%)



Ompl

Genre					Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Femmes	9,1	8,3	9,9	10,9	10,1	10,8
Hommes	11,4	10,6	10,0	10,2	9,7	9,9
Ensemble	9,4	8,6	9,9	10,8	10,0	10,7

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

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



Ompl

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

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

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



Ompl

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

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



### TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

- Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux travaillant à temps partiel (- 1,4 point). En outre, les contrats à temps complet ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (- 0,9 point).
- La configuration sectorielle est similaire : les salariés à temps partiel sont aussi plus fréquemment au chômage que leurs homologues à temps complet (+ 0,9 point) et leur indice a progressé (+ 0,2 point) par rapport à 2016.

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

Temps de travail					Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Temps complet	9,1	8,2	9,1	10,5	9,5	10,3
Temps partiel	10,0	9,6	11,2	11,4	11,1	11,5
Ensemble	9,4	8,6	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 la Corse (11,5 %) et atteint un minimum pour la Normandie (6,4 %).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :
  - la Normandie, avec une évolution contenue de - 1,8 point ;
  - l'Occitanie, caractérisée par une évolution tout aussi modeste de - 1,7 point.

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

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

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



## RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 35,4 % des salariés du secteur et est à l'origine de 64,3 % des actions de formation. 71,2 % des pharmacies d'officine se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est aussi fréquent. 82,2 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 76,6 % des salariés. En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (35 %) est moins importante de celle de la branche (- 36,2 points).



## MAJORITAIREMENT DES PDC

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (44,3 %). Le taux d'accès à ce dispositif est plus important que celui du secteur (+ 21,9 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus souvent au PDC (59,7 %) que l'ensemble du secteur (24,9 %) et au contrat d'apprentissage (31 % contre 14 %).

## Données de cadrage 2022

Nombre total d'actions de formation	<b>69 895</b>	108 632	132 189	20 405	1 997	9 936	6 399
Effectifs salariés totaux	<b>1 345 80</b>	380 094	496 473	58 634	61 398	96 357	29 125
Nombre d'entreprises formatrices	<b>15 332</b>	27 875	34 746	7 333	258	2 942	2 010
Nombre total d'entreprises	<b>21 543</b>	<b>79 536</b>	<b>102 459</b>	<b>22 992</b>	<b>411</b>	<b>29 755</b>	<b>4 835</b>

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 <sup>1</sup>			Taux d'entreprises formatrices <sup>2</sup>		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	<b>0,9</b>	<b>6,8</b>	<b>44,3</b>	<b>5,2</b>	<b>31,0</b>	<b>59,7</b>
	1,7	4,5	22,4	6,1	14,0	24,9
	1,4	4,3	21,0	5,1	13,8	23,5

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

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

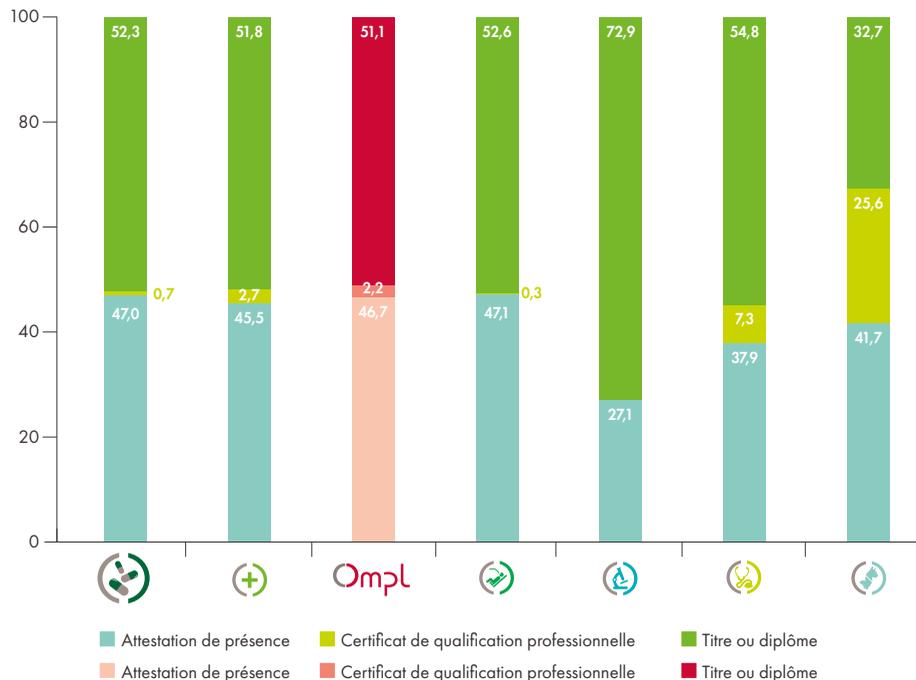
2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



## DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (52,3 %, dont une très grande proportion de BP de préparateur en pharmacie). Ce type de sanction est tout aussi fréquent dans l'ensemble du secteur (51,8 %).
- À l'exception des attestations de présence (47 % contre 45,5 % pour le secteur), les autres sanctions sont très marginales (0,7 %).

## Répartition des formations par sanction (%)



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

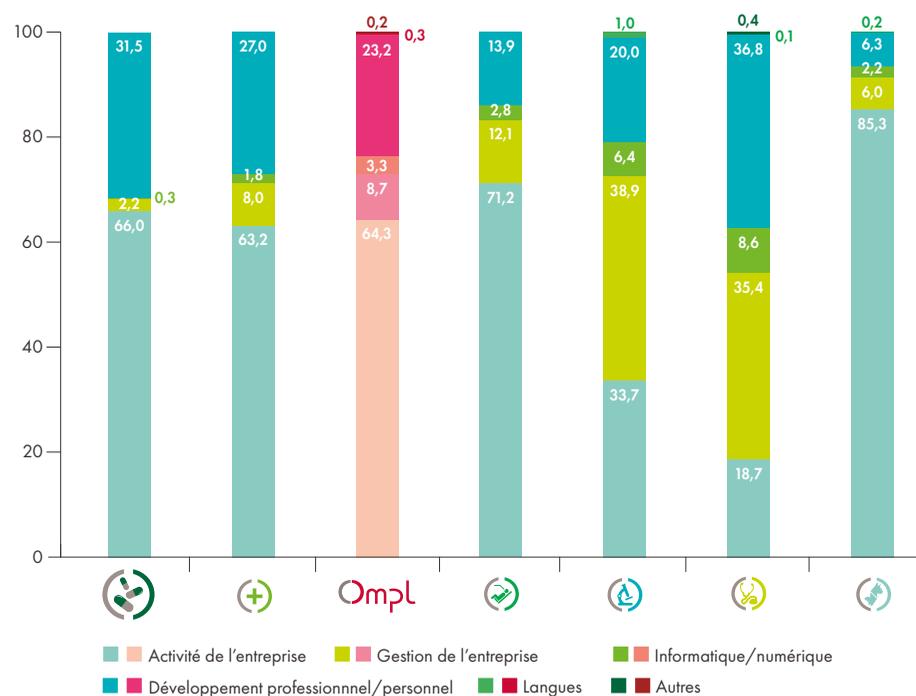


## BESOINS DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

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

- l'activité de l'entreprise (BP préparateur en pharmacie, conseil au comptoir, vaccination, ...). La fréquence de ce domaine (66 %) est supérieure de + 2,8 points à celle du secteur ;
- le développement professionnel/ personnel dans 31,5 % des cas, soit + 4,5 points par rapport au secteur.

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



### ACCÈS SENSIBLEMENT DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 87,9 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (85,6 %).
- La configuration sectorielle se distingue de celle de la branche. 89,1 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 88 % des salariés.

### Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



### DISPOSITIFS PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un léger déséquilibre entre les genres. 81,9 % des stagiaires femmes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de + 3,4 points par rapport aux stagiaires hommes. En revanche, 19 % des stagiaires masculins bénéficient de contrats d'apprentissage contre 15,9 % de leurs homologues féminins.
- 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
(Icon 1)	Cpro	2,2	2,5
	Capp	15,9	19,0
	PDC	81,9	78,5
(Icon 2)	Cpro	7,8	3,7
	Capp	19,2	19,4
	PDC	73,0	76,9
Ompl	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



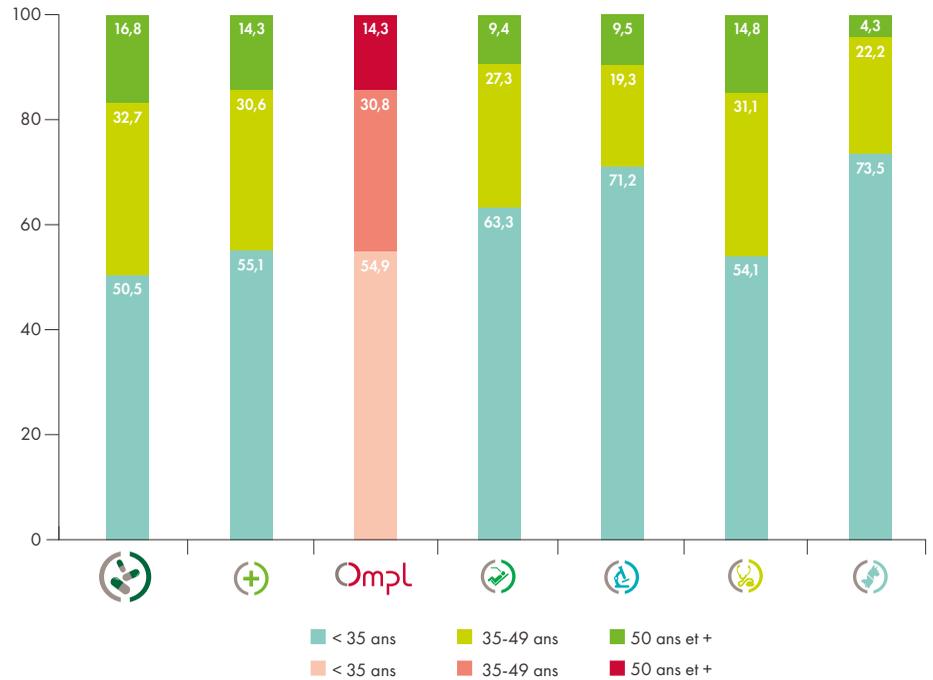
### ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 16,8 % sont des formés contre 25,1 % des salariés.

Les autres salariés sont dans une situation plus 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 27,6 % de l'ensemble des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



### FAIBLE IMPACT DE L'ÂGE SUR LES DISPOSITIFS

- Quelle que soit la classe d'âge, le PDC est privilégié avec une part s'étendant de 65,2 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 99,5 % pour ceux de 50 ans et plus. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (32 %).

- La configuration du secteur est la même que celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé par les stagiaires de 35 à 49 ans (92,5 %) et les séniors (98,1 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce au PDC (56,5 %) et aux contrats d'apprentissage (34,6 %).

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

Dispositif	Secteur	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
		Cpro	2,8	2,1
Capp	32,0	0,3	0,1	
PDC	65,2	97,6	99,5	
Cpro	8,9	7,1	1,8	
Capp	34,6	0,4	0,1	
PDC	56,5	92,5	98,1	
Cpro	8,0	5,9	1,5	
Capp	35,1	0,4	0,1	
PDC	56,9	93,7	98,4	

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## ACCÈS TRÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

• Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 78,2 % des formés alors que ces entreprises emploient 66,3 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 21,8 % des stagiaires contre 33,7 % des salariés.

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

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	1,0	7,4	56,7
Bourgogne-Franche-Comté	0,6	4,7	41,3
Bretagne	0,9	4,9	51,2
Centre-Val de Loire	0,9	6,5	39,0
Corse	0,5	7,9	48,3
DOM regroupés	1,9	10,4	30,0
Grand Est	0,8	8,5	37,2
Hauts-de-France	0,6	6,1	37,8
Île-de-France	1,2	7,3	42,5
Normandie	0,6	6,0	40,2
Nouvelle-Aquitaine	0,9	6,1	44,5
Occitanie	0,8	7,5	40,3
Pays de la Loire	0,8	6,4	54,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,0	5,4	50,2
<b>Auvergne-Rhône-Alpes</b>	<b>0,9</b>	<b>6,8</b>	<b>44,3</b>
<b>Bretagne</b>	<b>1,7</b>	<b>4,5</b>	<b>22,4</b>
<b>Opml</b>	<b>1,4</b>	<b>4,3</b>	<b>21,0</b>

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.

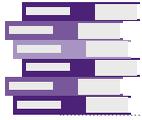


## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, le taux d'accès au plan de développement des compétences (PDC) varie nettement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (56,7 %), avec une différence de + 12,4 points par rapport la moyenne nationale de la branche (44,3 %);
- il atteint un minimum pour les DOM regroupés (30 %) avec un écart de - 14,3 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

Néanmoins, la région est caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (10,4 %) plus élevé que le niveau national (+ 3,6 points).



# NOTES

Dotted lines for writing notes.



A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page below the icons.

+ de **200** publications depuis 2005

## 34 études statistiques

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

## 18 études prospectives

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

## 22 études thématiques

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

## 28 baromètres annuels

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

## 15 études transverses

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



## Les entreprises libérales

# UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

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

Caractéristiques clés :

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



[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)

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

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