



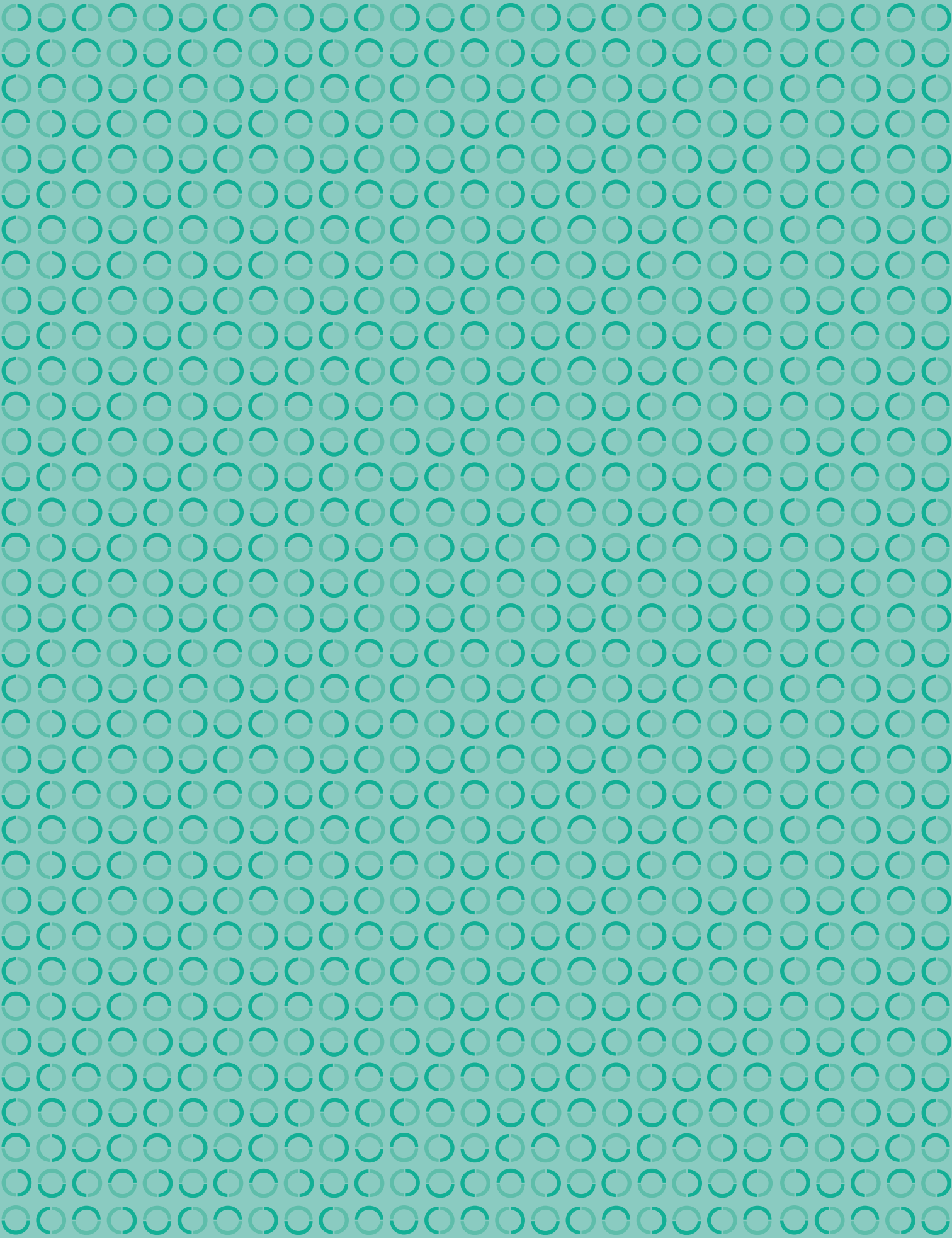
2024
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS ET CLINIQUES
VÉTÉRINAIRES



Ompl





ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent près de 102 000 entreprises et 511 000 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 JOVANOVIĆ
Président

Jacques NINEY
Vice-président



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

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

Secteur cadre de vie technique

 Entreprises d'architecture

 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Secteur juridique

 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

 Cabinets d'avocats

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

 Études d'huissiers de justice

Secteur santé

 Cabinets dentaires libéraux

 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

 Cabinets médicaux

 Pharmacie d'officine

 Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

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

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

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

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



PILOTAGE DU BAROMÈTRE

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

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

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

• Types de métiers

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

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

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

• Rotation des entreprises

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

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

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

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

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

• Rémunérations

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

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

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

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

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

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

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

• Indicateur de chômage annuel

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

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



SECTEUR SANTÉ

BRANCHE PROFESSIONNELLE



CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales 08

Économie des entreprises 13

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr

REPLI MARQUÉ DU
NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de – 14,9 % en 2022.

La valeur plutôt importante du taux de rotation (15,2 % soit + 0,2 point relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable de sorties (22,6 %) du périmètre de la branche.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est relativement stable (+ 0,5 %). Le niveau de turnover (18,1 %) est beaucoup plus marqué que celui de la branche.

Entreprises employeuses¹ en 2022

Entreprises employeuses	4 117	79 940	101 959	21 514	360	34 230	19 719
Évolution 2021-2022 (%)	– 14,9	0,5	– 0,5	– 6,4	– 12,4	15,0	– 8,5
Taux d'entrée (%)	7,8	18,4	18,1	13,3	4,4	35,0	3,5
Taux de sortie (%)	22,6	17,9	18,6	19,7	17,3	20,0	12,0
Taux de rotation (%)	15,2	18,1	18,4	16,5	10,9	27,5	7,8

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2022-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2025.



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.

1 : Sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.



MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2014 à 2022, la branche a connu un net recul du nombre d'entreprises employeuses (– 482 unités). Cette évolution peut, en partie, être due à une rupture de série en 2019 et 2022. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la baisse tend à s'inverser à l'horizon 2024.
 - Le secteur se caractérise par des dynamiques sensiblement différentes.
- De 2014 à 2022, le nombre d'entreprises a reculé (– 6 151 unités), bien qu'une inflexion soit observée en 2018. En 2024, les prévisions laissent entrevoir un repli de – 2 664 unités par rapport à 2022.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Ruptures de série en 2019 et 2022 consécutives à l'évolution du mode de collecte.

(p) : prévision



Sources : OPCA-EP, bases adhérents, 2015-2023.



PLUS D'ENTREPRISES MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

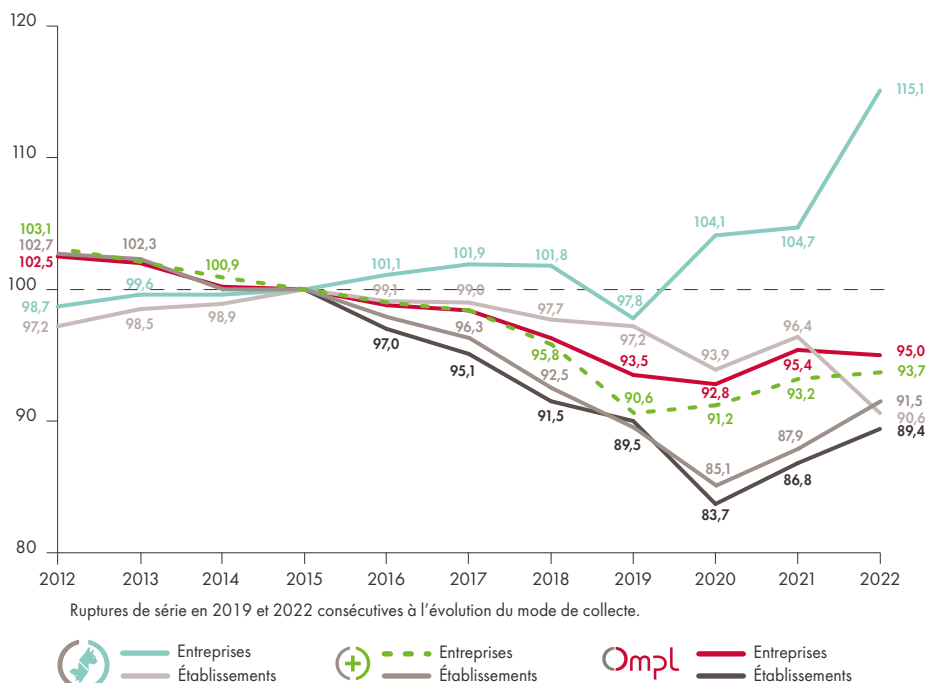
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 15,1 %). En revanche, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 9,4 %).

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

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (– 6,3 %). Il en est de même pour le volume d'établissements (– 8,5 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs, 2012-2022 (base 100 en 2015)



Sources : OPCA-EP, bases adhérents, 2013-2023 ; Insee, démographie des entreprises et des établissements, 2012-2015 ; Insee, fichiers Sirene, 2015-2022.



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

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

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

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

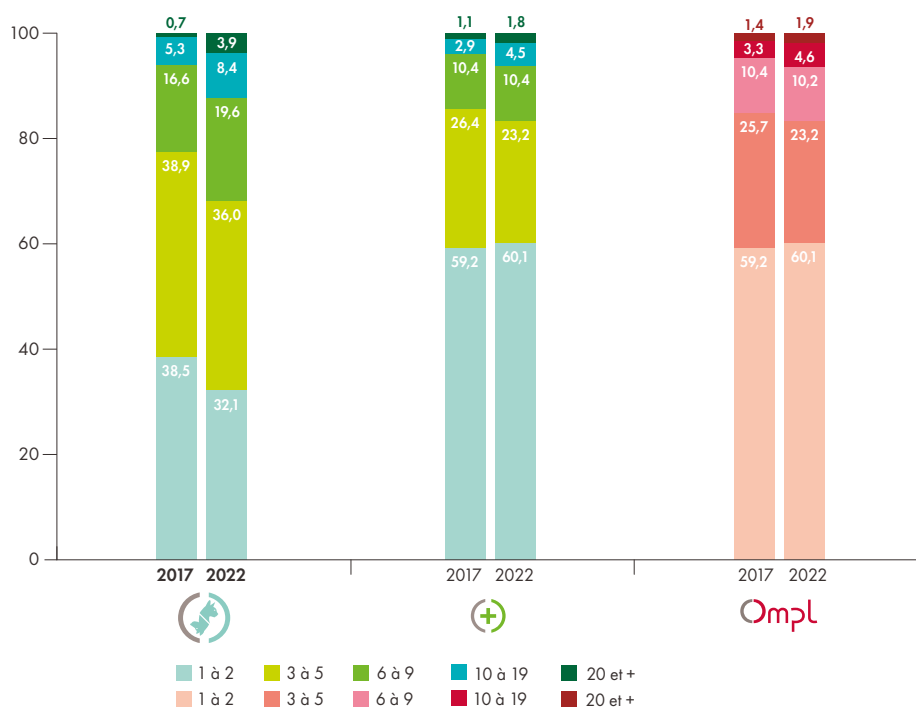
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ ETP

- Deux tiers des entreprises de la branche (68,1 %) ont un effectif d'un à cinq emplois équivalent temps plein (ETP) en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 ETP ou plus sont fortement surreprésentées (+ 6 points).
- Depuis 2017, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises de 20 ETP et plus (+ 3,2 points), au détriment de celles d'un à deux ETP (– 6,4 points).

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'ETP (nombre moyen d'ETP au cours de l'année, 2017-2022, %)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (59,8 %) sont majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 19,4 points par rapport à 2017.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 18,4 points). Néanmoins, leur part sectorielle s'est accrue de + 11,2 points entre 2017 et 2022.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2017-2022)

	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Entreprise individuelle	30,6	20,9	46,6	35,3	43,9	32,6
Groupement et assimilé	29,0	19,3	23,2	23,3	22,6	21,7
Société commerciale et assimilée	40,4	59,8	30,2	41,4	33,5	45,7

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



PLUS DU TIERS DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

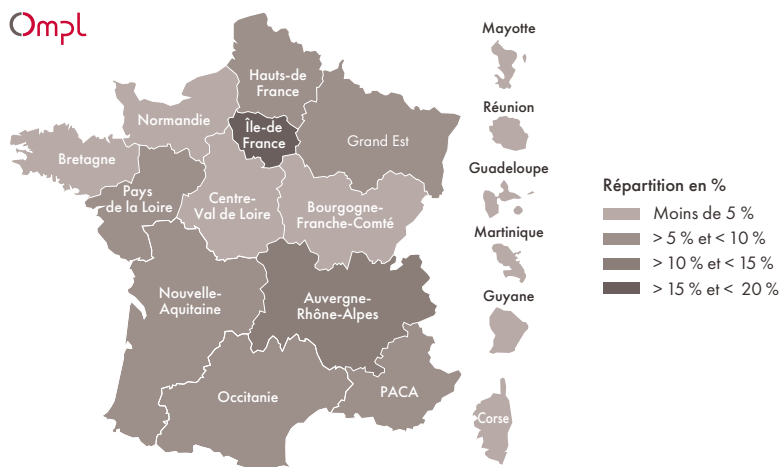
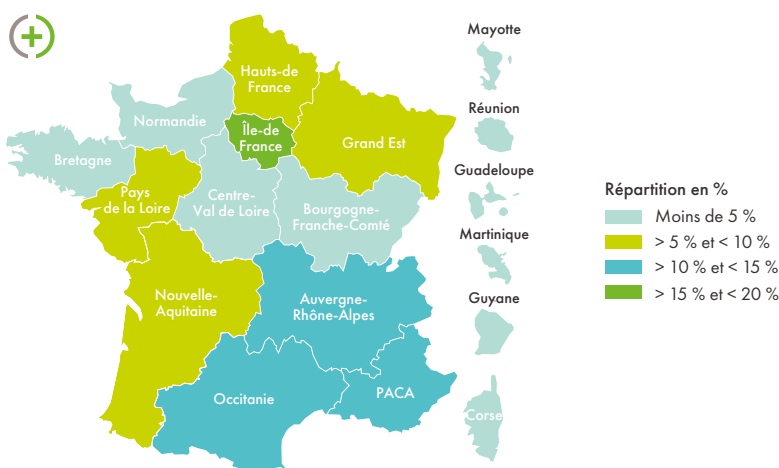
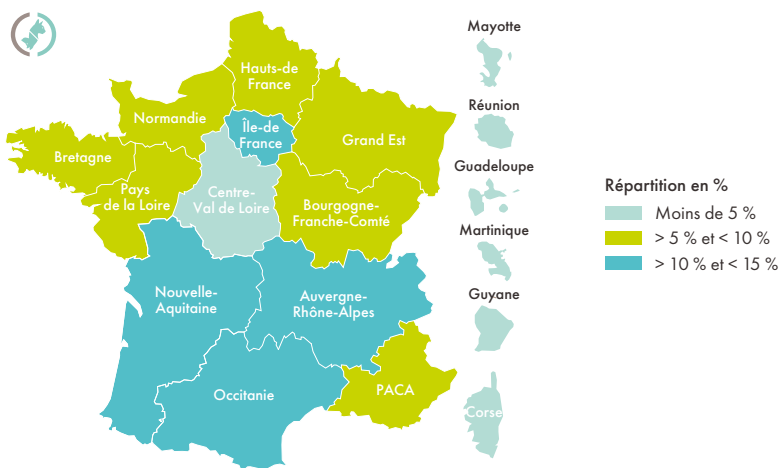
- L'Auvergne-Rhône-Alpes rassemble 13,3 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (12,1 %).

- La Nouvelle-Aquitaine est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (12,1 %).

- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre d'entreprises (11,7 %).

Ces trois régions regroupent 37,1 % des entreprises employeuses de la branche et 32,1 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Sources : OPCA-EP, bases adhérents, 2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2025.



ENTREPRISES MOINS NOMBREUSES MAIS PLUS GRANDES

- La taille moyenne des entreprises de la branche en ETP est plus importante que celle du secteur (5,8 ETP contre 3,7 ETP). De plus, elle a progressé de + 41,5 % par rapport à 2017.
- 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 dans la branche (48,3 %). Témoinant d'une évolution de la nature du tissu entrepreneurial, cette catégorie a surpassé l'entreprise individuelle qui dominait en 2017.

Données de cadrage¹



	4 117	79 940	101 959	21 514	360	34 230	19 719
Nombre d'entreprises employeuses en 2022							
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2017 à 2022 (%)	- 12,5	- 4,8	- 3,5	- 7,6	- 41,4	+ 0,7	- 7,7
Effectifs moyens d'ETP en 2022	5,8	3,7	3,7	2,1	125	2,2	5,3
Effectifs moyens d'ETP en 2017	4,1	3,6	3,7	2,0	61,3	2,5	5,1
Forme juridique la plus fréquente en 2022	SARL	EI	SARL	EI	Société par actions simplifiée	EI	SARL
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2022 (%)	48,3	35,3	36,9	46,4	63,3	44,0	70,1
Forme juridique la plus fréquente en 2017	EI	EI	EI	EI	Société par actions simplifiée	EI	SARL
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2017 (%)	30,6	46,6	43,9	63,3	59,4	50,7	53,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023, Insee, fichiers Sirène, 2025.



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.

¹ : sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

• En 2022, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 111 546 € de valeur ajoutée (– 3,8 % par rapport à 2017). Malgré un fort repli du chiffre d'affaires (– 11,3 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (67 744 € d'EBE) beaucoup plus important qu'en 2017 (+ 4,4 %).

• Par rapport à la branche, le chiffre d'affaires moyen du secteur en 2022 est plus conséquent (293 862 €) alors qu'un recul est aussi observé par rapport à 2017 (– 9,2 %). En outre, avec un EBE moyen de 104 391 €, un montant de trésorerie supérieur est dégagé par les entreprises individuelles du secteur qui voient cet indicateur de performance économique faiblement varier (+ 1,6 %).



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

• En 2022, le montant moyen de trésorerie (EBE) des sociétés de la branche atteint 109 813 €. Cette valeur s'accroît fortement par rapport à 2017 (+ 40,2 %).

• En comparaison de la branche, le niveau moyen de trésorerie (EBE) du secteur est plus conséquent (597 085 €). En outre, il progresse de + 94,4 % par rapport à 2017.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2017	257 278	181 543	116 003	4 788	46 350	64 866	67 048
	2022	228 142	174 086	111 546	7 854	35 948	67 744	72 307
	2017	323 678	209 396	142 046	8 461	30 875	102 710	100 707
	2022	293 862	213 591	141 206	11 947	24 965	104 391	105 423
	2017	284 435	192 762	128 581	7 668	28 286	92 627	91 278
	2022	258 764	195 985	127 759	10 807	22 596	94 432	95 500
	2017	272 422	220 621	134 131	9 852	28 519	95 759	99 002
	2022	300 415	243 212	146 227	14 424	29 483	102 320	105 743
	2017	122 073	121 463	81 301	6 104	1 099	74 098	76 093
	2022	127 175	127 175	81 901	11 191	127	70 582	70 873
	2017	174 470	172 912	111 846	7 609	10 380	93 857	96 725
	2022	185 329	183 787	118 226	11 167	10 787	96 272	100 704
	2017	1 451 431	449 944	370 115	13 063	171 269	185 783	140 572
	2022	1 656 156	518 377	428 944	16 562	180 521	233 518	183 438

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2018-2023 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2018-2023 ; FCGA, Statistiques - Données et évolutions, 2018-2023.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2017	NS	NS	505 933***	11 671***	416 648***	78 336***	48 751***
	2022	NS	NS	NS	20 849***	NS	109 813***	40 819***
	2017	2 467 374***	1 738 869***	1 131 325***	53 289***	772 988***	307 125***	174 624***
	2022	NS	3 013 397*	1 744 503***	74 884***	1 079 839***	597 085***	525 158***
	2017	2 313 747***	1 816 224***	1 122 373***	49 031***	816 275***	258 751***	151 044***
	2022	3 181 234***	2 709 757***	1 482 586***	58 706***	988 196***	440 999***	386 870***
	2017	755 258***	745 351***	475 731***	21 311***	362 293***	92 427***	55 961***
	2022	NS	NS	NS	36 911***	NS	161 470***	95 859***
	2017	NS	NS	NS	547 095*	NS	NS	NS
	2022	30 130 474***	29 916 070***	16 613 255***	882 193***	8 516 927***	7 240 129***	7 771 966***
	2017	NS	NS	1 525 438*	69 147***	1 148 181**	309 416***	165 841***
	2022	NS	NS	NS	83 063***	NS	478 704***	283 279***
	2017	2 041 369***	796 364***	515 950***	13 578***	334 078***	170 464***	104 749***
	2022	2 599 037***	1 236 945***	689 343***	15 795***	422 714***	254 581***	189 602***

Sources : Cap Financials, base CapFi, estimations, 2018-2023.

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 2023 » issues de la base formation 2023 de l'OPCO EP.

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

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2014, la branche enregistre une progression (+ 60,5 %) de ses effectifs salariés en 2022. Selon les prévisions réalisées pour les années 2023 et 2024, cette tendance semble se maintenir.
- Sur la période (2014 à 2024), les effectifs de la branche progressent plus rapidement (+ 73,1 %) que ceux du secteur (+ 29 %).

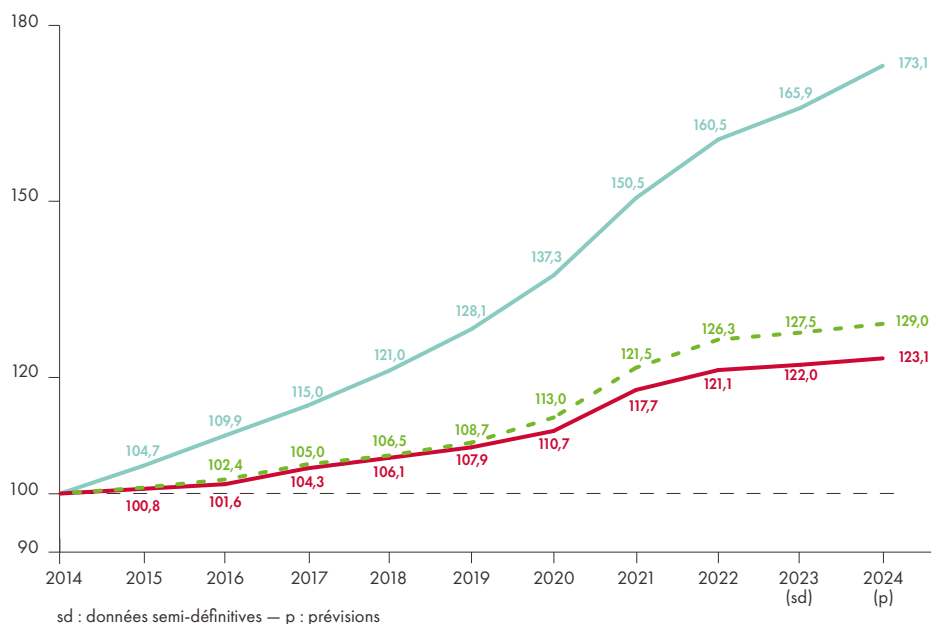
Évolution des effectifs salariés en volume

Années							
2014	19351	312 849	421 669	40 268	45 867	82 134	125 229
2015	20260	316 037	425 087	41 126	46 153	82 808	125 690
2016	21 261	320 337	428 511	42 764	46 172	85 753	124 387
2017	22260	328 520	439 646	45 581	46 936	87 569	126 174
2018	23 417	333 126	447 199	47 525	47 370	88 573	126 241
2019	24785	340 025	454 932	49 985	47 646	90 156	127 453
2020	26569	353 390	466 760	52 738	53 477	91 649	128 957
2021	29 125	380 094	496 473	58 634	61 398	96 357	134 580
2022	31 056	395 119	510 799	62 975	60 409	99 603	141 076
2023 (sd)	32 100	398 839	514 288	63 433	59 629	102 342	141 335
2024 (p)	33 487	403 671	518 878	64 625	58 717	104 701	142 141

Sources : Insee, DADS/DSN, 2008-2022, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2014)



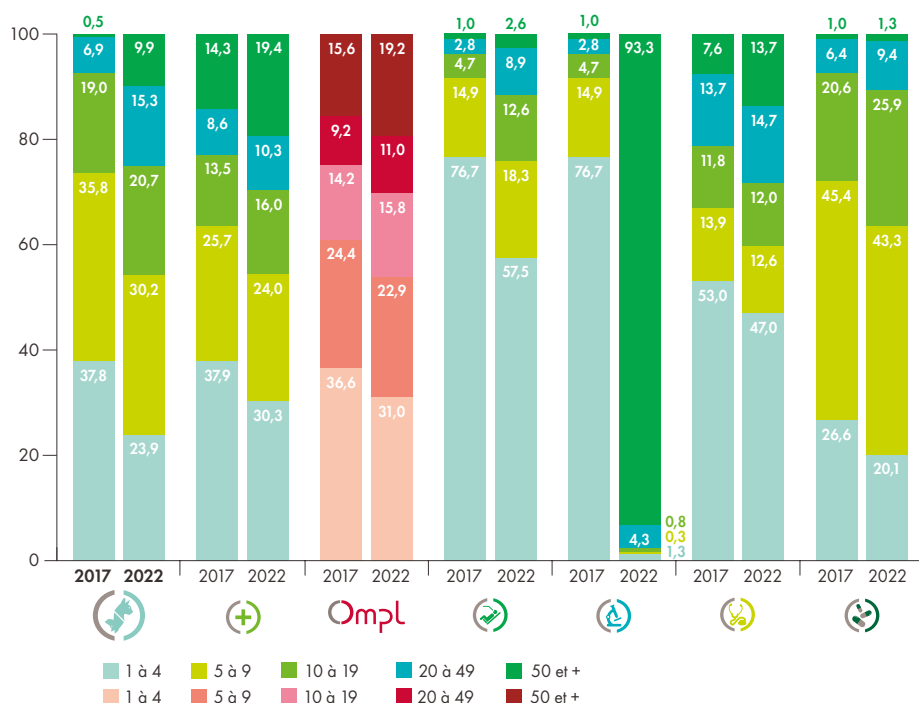
Sources : Insee, DADS/DSN, 2008-2022, estimations.



3/4 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 74,8 % des salariés de la branche travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés. Par rapport à 2017, cette part a reculé (– 17,8 points) au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une diminution de – 6,8 points, le secteur connaît une évolution similaire mais moins marquée de la proportion de salariés employés par des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



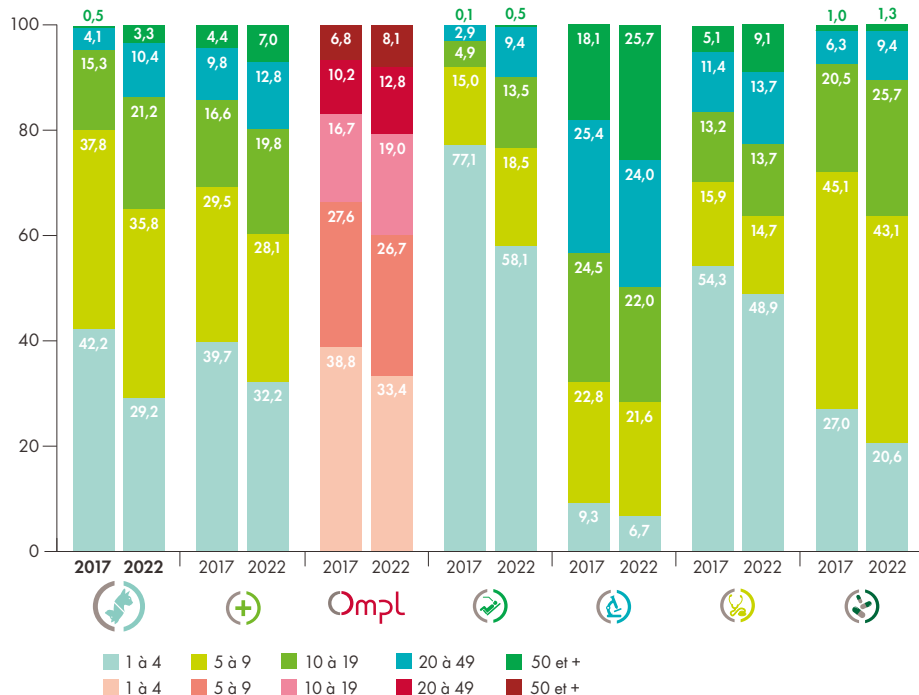
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



PLUS DE GRANDS ÉTABLISSEMENTS

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 86,2 % des effectifs. Cette proportion a néanmoins reculé (– 9,1 points) par rapport à 2017.
- Le secteur est caractérisé par une configuration similaire dans la mesure où 80,1 % des salariés travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés. La variation de leur part (– 5,7 points) est moins marquée que celle observée dans la branche.

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

- Les emplois de la branche sont en grande partie féminins : 88,9 % des salariés sont des femmes.
- Cette proportion est supérieure de 1,2 point à la moyenne du secteur (87,7 %).

Répartition des salariés par genre (%)



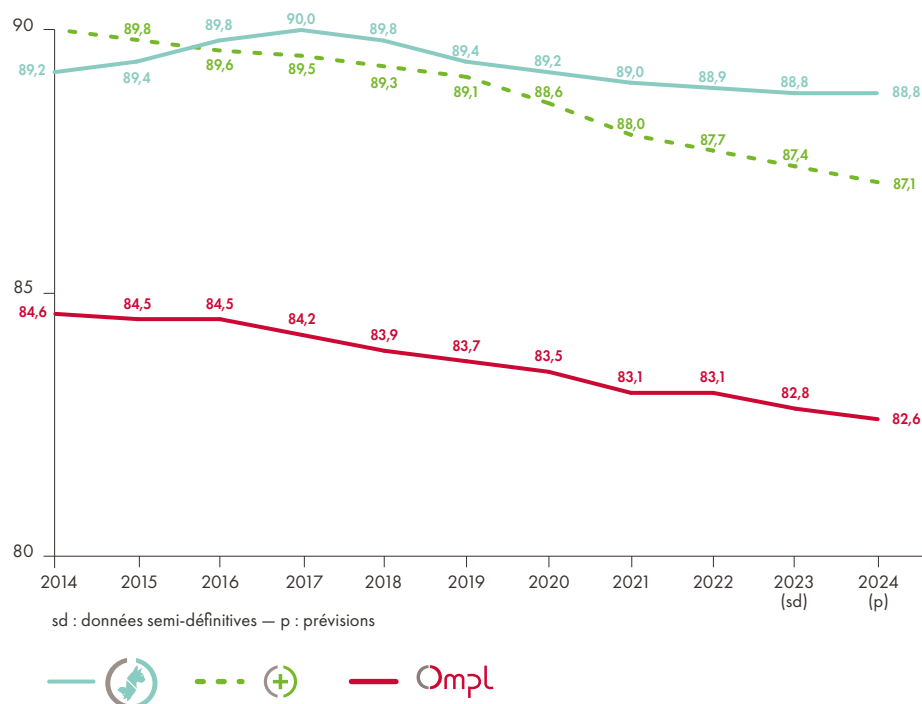
Source : Insee, DSN, 2022.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2014, les données montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche reste relativement stable jusqu'en 2022. Elle varie seulement de - 0,3 point.
- Les prévisions pour les années 2023 et 2024, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur la période (2014 à 2024), le taux de féminisation de la branche diminue moins fortement (- 0,4 point) que celui du secteur (- 2,9 points).

Évolution du taux de féminisation (%)



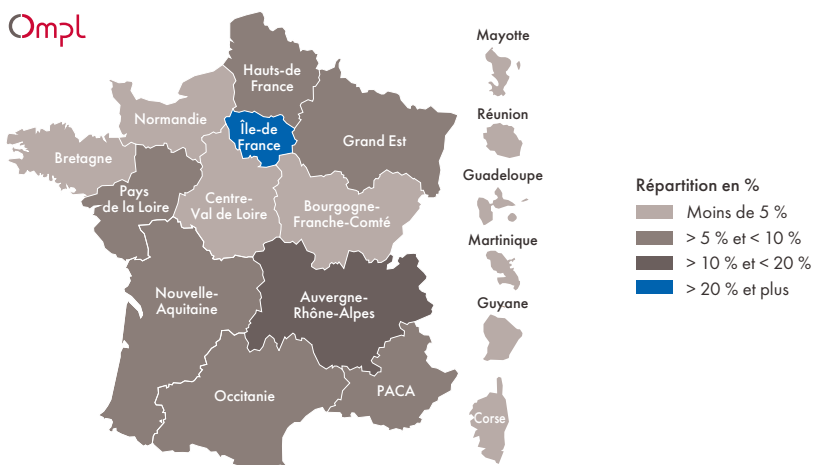
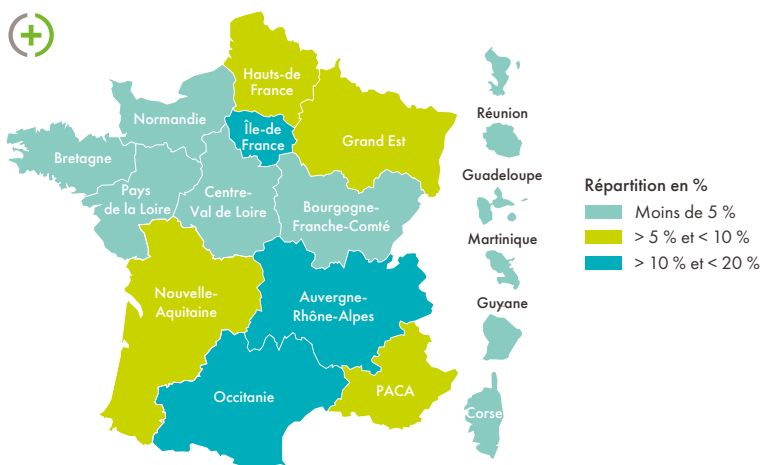
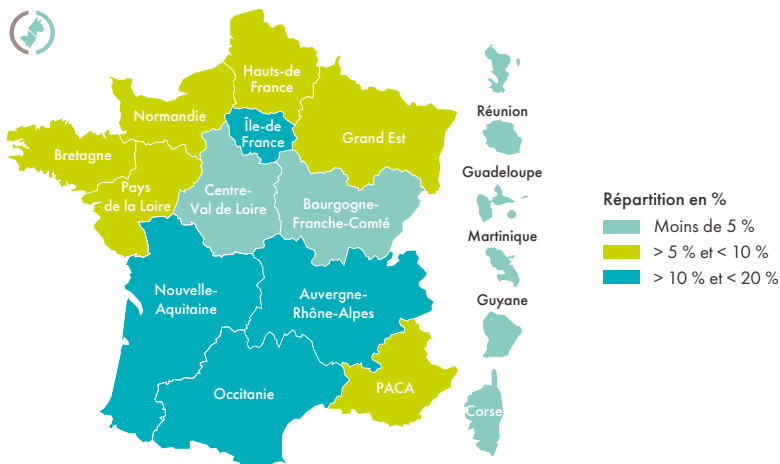
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



1/3 DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Auvergne-Rhône-Alpes rassemble 12,7 % des salariés de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (17,5 %).
 - L'Île-de-France est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,8 %).
 - La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (11,1 %).
- Ces trois régions regroupent 35,6 % des salariés de la branche et 45,2 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)





DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, le taux de féminisation de la branche varie nettement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour le Centre-Val de Loire (91,3 %) et minimal pour les DOM regroupés (86,2 %).

Sur ces territoires, la proportion de femmes dans les effectifs de la branche a évolué par rapport à 2017 :

- + 0,3 point pour le Centre-Val de Loire ;
- – 1,7 point pour les DOM regroupés.

Taux de féminisation par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	90,5	89,2	91,1	89,6	85,5	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	89,9	89,5	91,0	89,5	87,4	86,4
Bretagne	88,8	87,9	90,6	89,0	85,2	84,1
Centre-Val de Loire	91,0	91,3	90,8	88,9	86,8	84,3
Corse	91,6	90,1	88,8	87,2	83,9	83,8
DOM regroupés	87,9	86,2	86,6	86,0	83,6	83,2
Grand Est	91,1	90,9	90,6	88,7	86,7	85,3
Hauts-de-France	89,5	90,1	88,5	87,6	84,1	83,7
Île-de-France	89,1	87,0	86,2	84,0	78,3	77,5
Normandie	89,5	87,9	90,4	88,5	86,6	85,1
Nouvelle-Aquitaine	91,1	90,0	90,8	88,9	86,3	85,1
Occitanie	88,9	87,9	89,5	87,8	85,8	84,8
Pays de la Loire	89,4	88,5	91,8	90,0	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	92,0	89,6	89,3	87,1	85,8	84,1
Ensemble	90,0	88,9	89,5	87,7	84,2	83,1

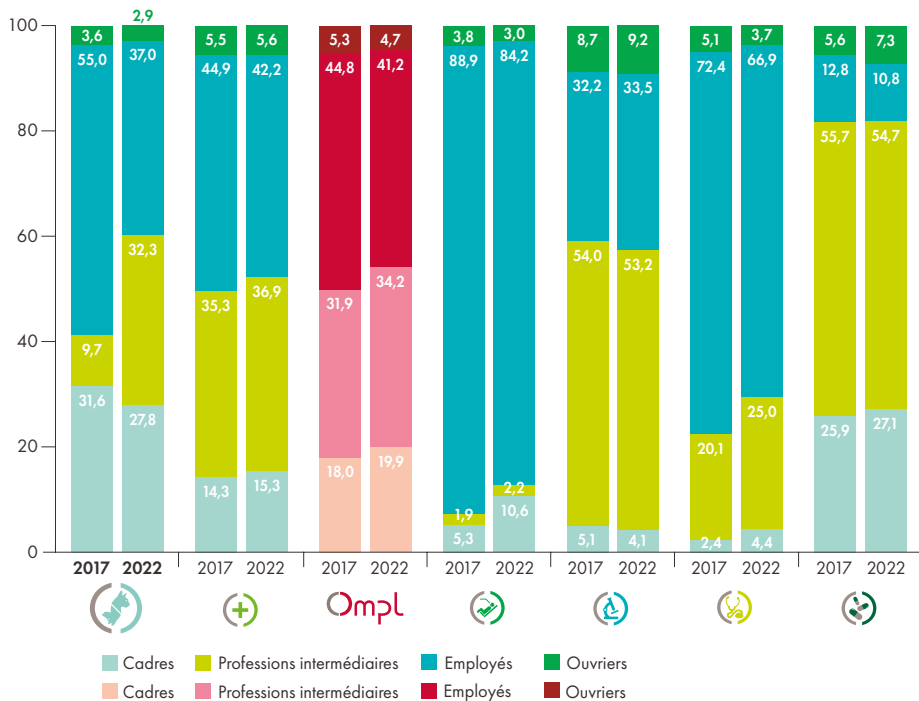
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- La catégorie des employés rassemble la plus grande part des salariés de la branche (37 %). Avec un écart de + 4,7 points, elle est un peu plus représentée que les professions intermédiaires qui forment la deuxième catégorie la plus importante (32,3 %).
- Par rapport à 2017, la part des professions intermédiaires a varié de + 22,6 points. En revanche, la proportion des ouvriers (– 0,7 point) a stagné alors que la part des cadres (– 3,8 points) et des employés (– 18 points) s'est repliée.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont relativement différents de ceux de la branche :
 - progression de la part des cadres (+ 1,0 point) et des professions intermédiaires (+ 1,6 point) ;
 - stagnation pour les ouvriers (+ 0,1 point) ;
 - tendance à la baisse pour les employés (– 2,7 points).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



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...

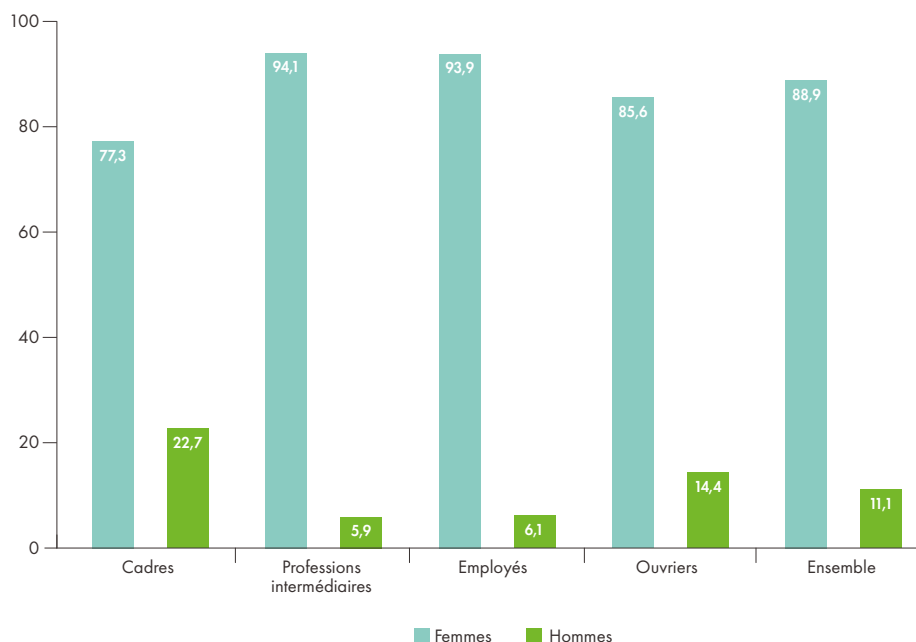


FORTE FÉMINISATION DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

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

- le taux de féminisation est maximal chez les professions intermédiaires (94,1 %), il excède de 5,2 points celui de la branche dans son ensemble (88,9 %), et minimal pour les cadres (77,3 %) ;
- les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (22,7 %) alors qu'ils ne représentent que 11,1 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



LÉGER RECUL DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2014 le taux de féminisation de la branche tend à faiblement s'infléchir (- 0,4 point selon les prévisions pour 2024), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

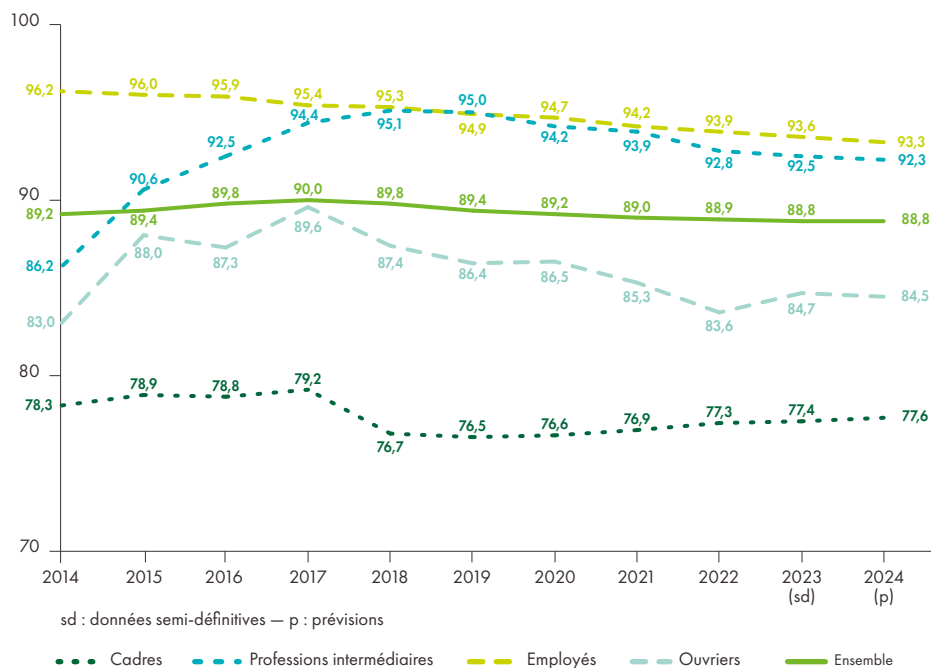
- les professions intermédiaires (+ 6,1 points) et les employés (- 2,9 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables.

Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 92,3 % et 93,3 % en 2024.

- En revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période :

- - 0,7 point pour les cadres ;
- + 1,5 point pour les ouvriers.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



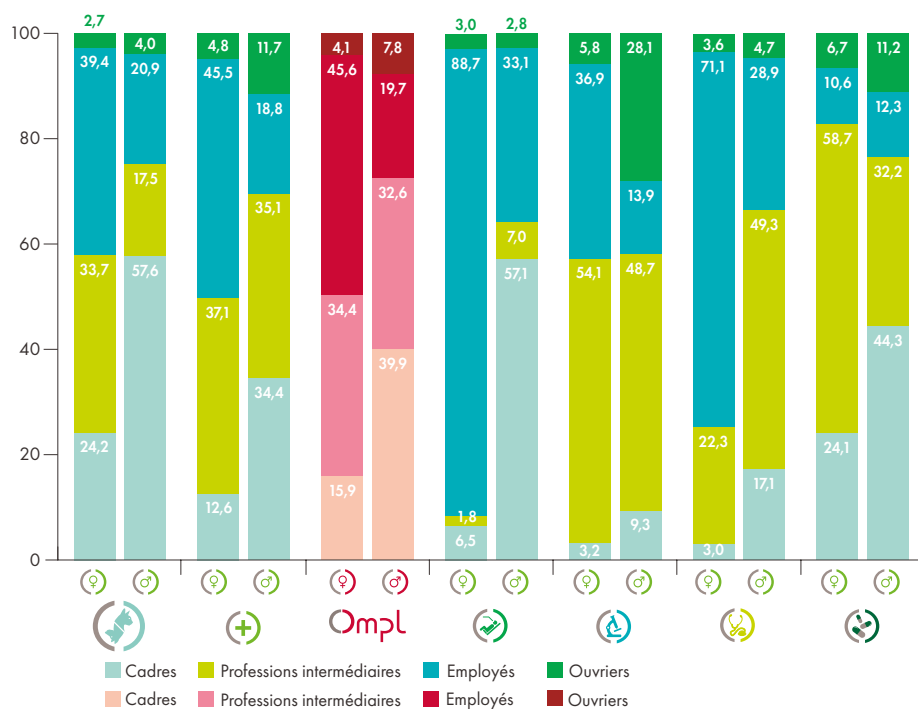
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



FEMMES MOINS SOUVENT CADRES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition des hommes :
- la part des cadres est beaucoup moins importante chez les femmes. Elle atteint 24,2 % contre 57,6 % pour les hommes, soit un différentiel de – 33,4 points pour les femmes ;
- avec un écart de + 18,5 points en faveur des femmes, les employés constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.
- Au niveau du secteur, la fréquence des cadres est nettement moins marquée pour les femmes (12,6 %). Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche (– 21,8 points chez les femmes).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



95,7 % DES SALARIÉS DANS 5 PROFESSIONS

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

Dans la branche, trois professions regroupent 90,6 % des salariés :

- les techniciens médicaux (31,8 %) ;
- les assistants médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux (31,5 %) ;
- les vétérinaires (27,3 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2022	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	311e - Vétérinaires	6 906	22,2	8 476	27,3
Exercice partiel du métier	433a - Techniciens médicaux	1 928	6,2	9 866	31,8
Soutien au métier	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	9 118	29,4	9 792	31,5
	542a - Secrétaires	1 374	4,4	846	2,7
Soutien à l'entreprise	684a - Nettoyeurs	637	2,1	757	2,4

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2022.

(1) : Seules les PCS- ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2022 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...).

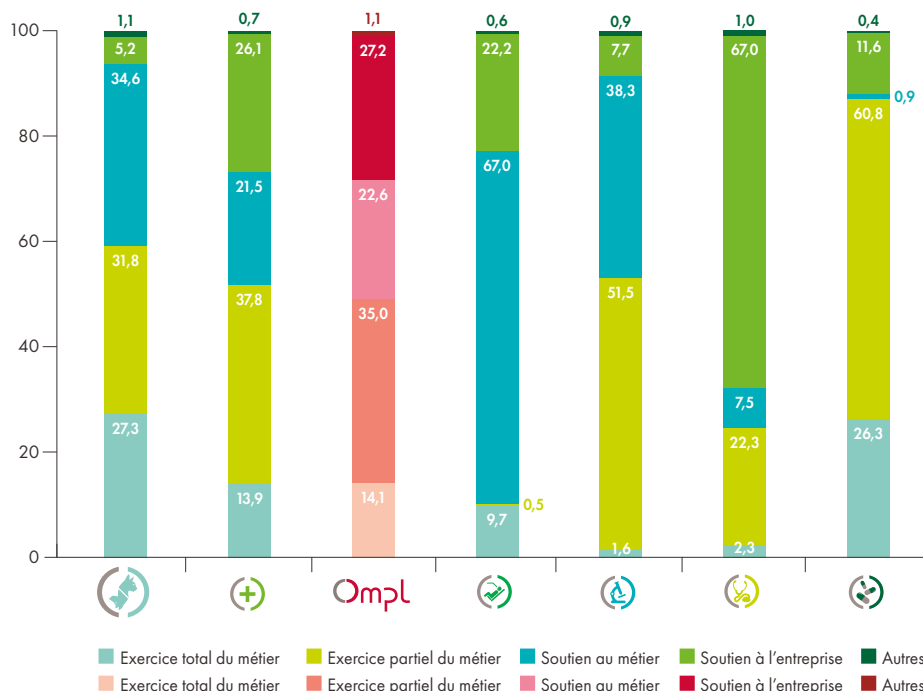
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

- 59,1 % des salariés de la branche ont un métier directement en lien avec l'activité de l'entreprise. 31,8 % 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. Au niveau du secteur, ce type de métier est surreprésenté (37,8 %).
- 27,3 % peuvent être en charge de toutes les 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, ce type de métier est moins fréquent (13,9 %).

Répartition des salariés par type de métier (%)



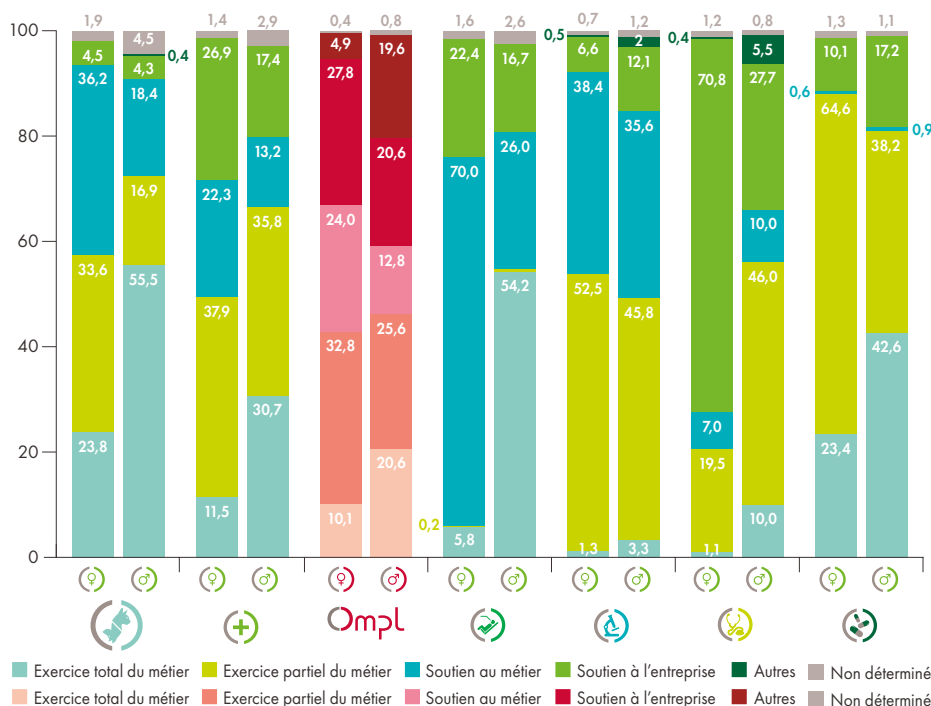
Source : Insee, DSN, 2022.



MÉTIERS GENRÉS

- Au sein de la branche, mis à part le soutien à l'entreprise, les métiers sont genrés :
- les emplois centrés sur le soutien au métier sont les plus fréquents (34,6 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 36,2 % des femmes contre 18,4 % des hommes, soit un écart de 17,8 points.
- l'exercice total du métier rassemble 23,8 % des femmes contre 55,5 % des hommes, ce qui représente un écart conséquent de 31,7 points.
- Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois venant en soutien au cœur de métier de l'entreprise (9,1 points pour 22,3 % de femmes et 13,2 % d'hommes). L'exercice total du métier est caractérisé par un différentiel de 19,2 points, nettement moins important que celui de la branche. Il regroupe 11,5 % des femmes contre 30,7 % des hommes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les régions Corse et Provence-Alpes-Côte d'Azur (45 %) et minimale pour les Pays de la Loire (29,6 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	30,8	32,0	34,5	2,2	0,5
Bourgogne-Franche-Comté	27,7	27,4	40,4	3,2	1,3
Bretagne	30,1	35,2	32,1	2,5	0,0
Centre-Val de Loire	20,5	39,3	33,7	ND	6,6
Corse	22,0	19,9	45,0	ND	13,1
DOM regroupés	28,7	26,5	40,9	3,9	0,0
Grand Est	25,8	37,9	31,3	3,6	1,4
Hauts-de-France	23,1	33,0	39,4	4,5	0,0
Île-de-France	29,3	30,5	36,9	2,7	0,7
Normandie	27,2	30,5	37,1	4,8	0,3
Nouvelle-Aquitaine	26,2	31,2	39,9	2,3	0,5
Occitanie	29,9	30,9	37,3	1,9	0,0
Pays de la Loire	31,9	34,0	29,6	2,4	2,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24,4	28,3	45,0	1,4	1,0
	27,8	32,3	37,0	2,9	0,0
	15,3	36,9	42,2	5,6	0,0
	19,9	34,1	41,2	4,7	0,0

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



- Au sein de la branche :
- la part de salariés en CDI (80,9 %) est majoritaire mais faible par rapport au champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,6 % en 2022 selon l'INSEE). Néanmoins, elle est assez proche de la moyenne du secteur (82 %) ;
- hors CDD (12,8 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés ;
- par rapport à 2017, la part des contrats d'apprentissage a varié de +3,2 points. En revanche, la proportion des CDI (+ 0,4 point) et des CDD (– 1,4 point) a stagné alors que celle des contrats « autres » (– 2,2 points) s'est repliée.

- progression des contrats d'apprentissage (+ 2,5 points);
- stagnation des CDD (+ 1,2 point) et des contrats « autres » (+ 0 point);
- baisse des CDI (- 3,7 points).



- Par rapport à 2014, le taux de CDD tend à reculer jusqu'en 2022 (- 4 points).
- Les prévisions pour les années 2023 et 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2014 à 2024), le taux de CDD de la branche n'a pas la même évolution (- 4,1 points) que celui du secteur (+ 0,1 point).

Age Group	Year	CDI	CDD	Capp	Autres
0-14	2017	80,5	14,2	2,0	3,3
	2022	80,9	12,8	5,2	1,1
15-24	2017	85,7	9,6	2,6	2,1
	2022	82,0	10,8	5,1	2,1
25-34	2017	84,1	10,1	3,7	2,1
	2022	81,1	10,6	3,5	4,8
35-44	2017	85,7	7,4	6,8	0,1
	2022	81,2	6,1	4,6	8,1
45-54	2017	88,4	10,2	1,0	0,4
	2022	79,7	17,7	2,0	0,6
55-64	2017	90,3	8,3	1,3	0,1
	2022	90,3	7,0	1,9	0,8
65+	2017	82,3	10,3	6,1	1,3
	2022	77,8	12,2	8,8	1,2

sd : données semi-définitives — p : prévisions

sd p Ompl

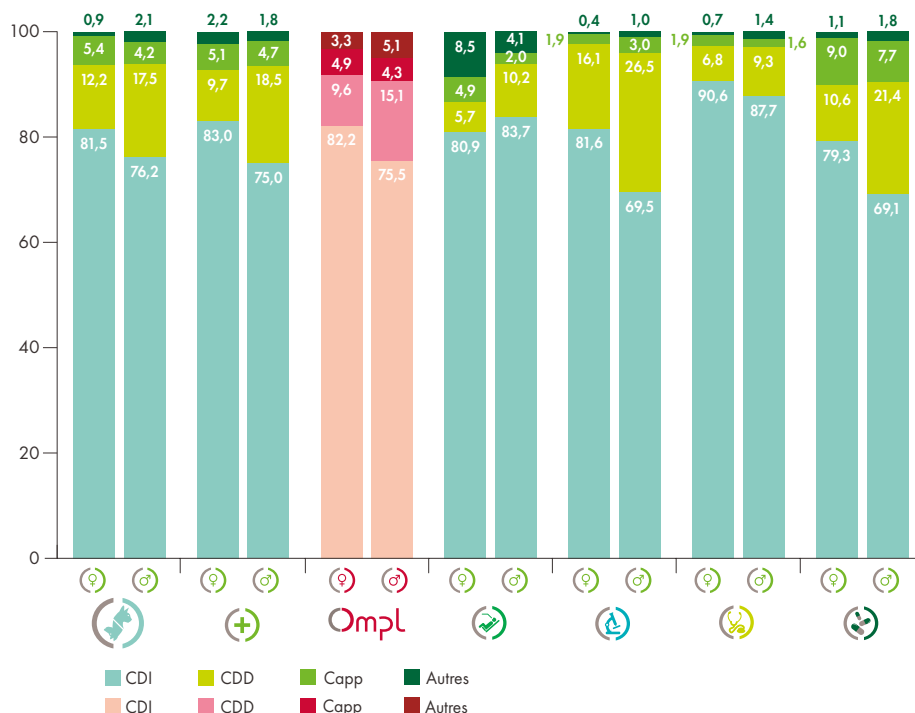
27



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 relativement moins importante pour les femmes: 12,2 % contre 17,5 % pour les hommes, soit -5,3 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est également moins marquée pour les femmes (9,7 %) que pour les hommes (18,5 %). Le différentiel entre les genres est beaucoup plus important que celui de la branche: - 8,8 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



PLUS DE CDI

- Par rapport à 2017, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à augmenter chez les femmes comme chez les hommes (+ 0,3 et + 1,4 point respectivement). Le sens de ces évolutions est différent de celui du secteur où des variations de - 3,4 et - 4,3 points sont observées.
- Le taux de CDD de la branche diminue chez les femmes (- 1,3 point) comme chez les hommes (- 3,2 points), de manière contrastée par rapport au secteur (+ 0,8 et + 3 points respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2017-2022, en points)

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

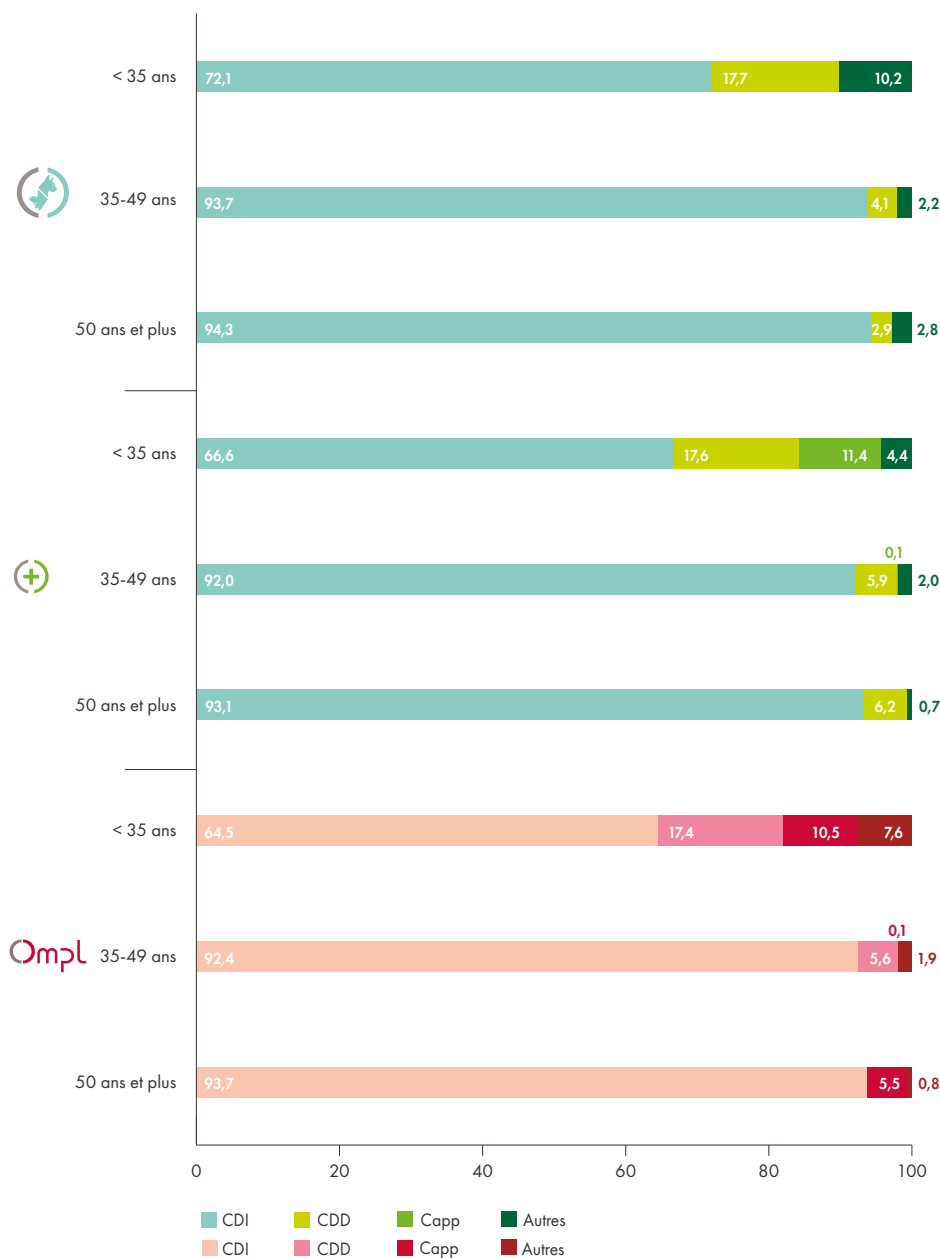
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre fois plus souvent en CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (17,7 % contre 4,1 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est un peu moins marqué : 17,6 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 5,9 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires (14 %). Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les :
 - ouvriers (10,5 %), plus souvent en CDI (81,1 %) ;
 - cadres (10,9 %), pour lesquels la part de CDI atteint 88,1 %.
- Au sein du secteur, les ouvriers présentent la part la plus importante de CDD (17,3 %). Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, à la différence de la branche, des professions intermédiaires (83,3 %). Les ouvriers sont moins fréquemment recrutés en CDI (79,7 %).

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



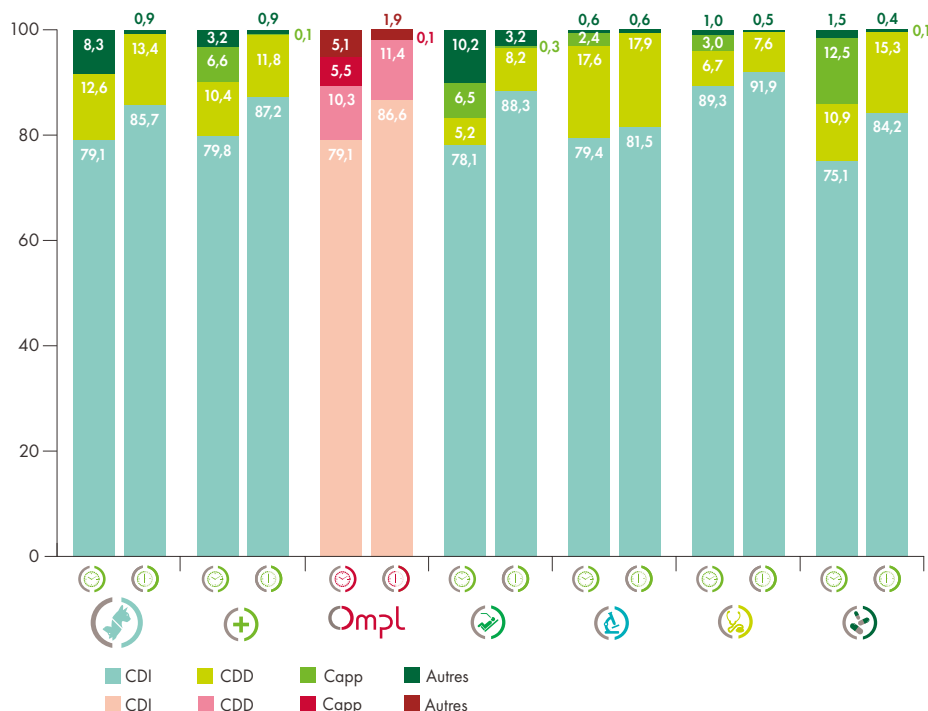
Source : Insee, DSN, 2022.



TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDI

- Dans la branche, la fréquence des CDI est beaucoup moins importante pour les salariés à temps complet: 79,1 % contre 85,7 % des salariés à temps partiel, soit un écart de 6,6 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est légèrement plus marquée pour les salariés travaillant à temps complet: 79,8 % contre 87,2 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (7,4 points) est proche de celui de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2022, la part de CDD au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Corse (19,4 %) et atteint un minimum pour le Centre-Val de Loire (7,5 %).
- Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD sont observées pour :
 - le Centre-Val de Loire, avec une très forte diminution de – 6,3 points;
 - les Pays de la Loire, caractérisés par un recul très marqué de – 8,3 points.

Taux de CDD par région (%)

	Auvergne-Rhône-Alpes		Bourgogne-Franche-Comté		Ompl	
Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	15,3	14,2	9,8	10,6	9,9	10,2
Bourgogne-Franche-Comté	13,2	11,9	9,0	10,3	9,2	10,1
Bretagne	14,1	13,0	11,1	13,5	11,0	12,3
Centre-Val de Loire	13,8	7,5	8,6	8,2	8,5	7,5
Corse	16,0	19,4	11,1	11,5	10,5	10,1
DOM regroupés	18,3	17,7	11,5	13,8	11,0	13,1
Grand Est	10,8	10,5	8,4	10,1	8,7	9,7
Hauts-de-France	12,9	10,1	9,2	10,0	9,4	9,7
Île-de-France	12,2	10,6	8,2	9,3	10,6	10,2
Normandie	12,4	11,4	10,3	10,3	10,2	9,9
Nouvelle-Aquitaine	15,6	12,5	10,2	11,3	10,3	10,7
Occitanie	16,5	16,3	10,7	11,5	10,8	11,0
Pays de la Loire	18,3	10,0	11,1	13,4	11,0	12,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,7	12,0	9,6	10,6	9,5	10,0
Ensemble	14,2	12,8	9,6	10,8	10,1	10,6

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



MAJORITÉ DE TEMPS COMPLETS

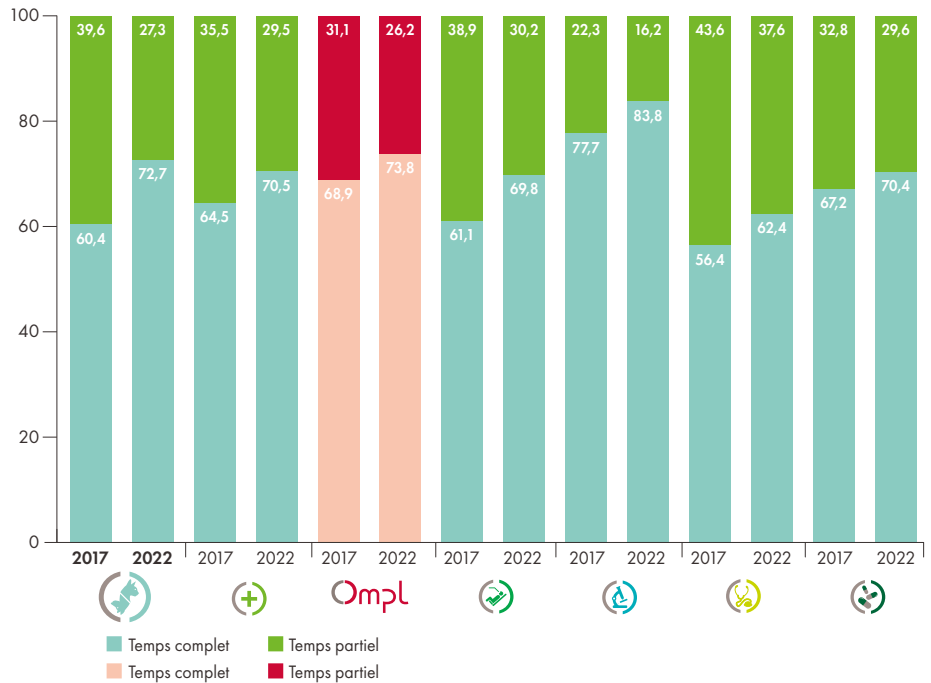
- Au sein de la branche, 3/4 des salariés travaillent à temps complet (72,7 %). Cette proportion est faible par rapport à l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2022 selon l'INSEE). Les études de l'OMPL sur la qualité de vie au travail montrent que le temps partiel est généralement choisi dans les entreprises libérales. En outre, elle est assez proche de la moyenne du secteur (70,5 %). Par rapport à 2017, la part des contrats à temps complet a fortement progressé (+ 12,3 points).
- Au niveau du secteur, les variations sont similaires à celles de la branche mais les ordres de grandeur diffèrent. Les contrats à temps complet ont progressé (+ 6 points).



REPLI DU TEMPS PARTIEL

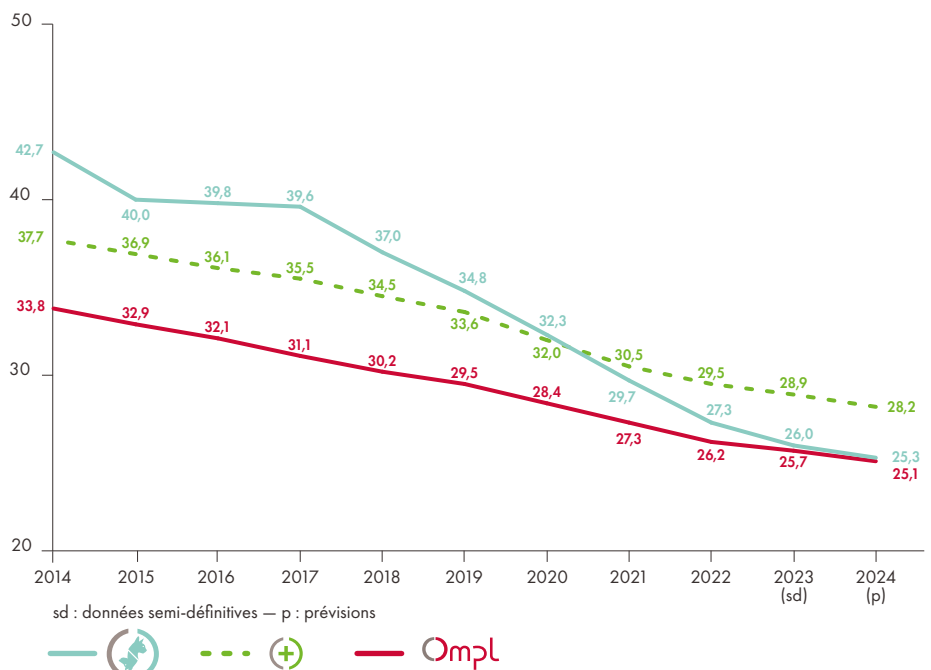
- Par rapport à 2014, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel recule jusqu'en 2022 (- 15,4 points). Les prévisions pour 2023 et 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur la période 2014 à 2024, la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue plus fortement (- 17,4 points) que celle du secteur (- 9,5 points).

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



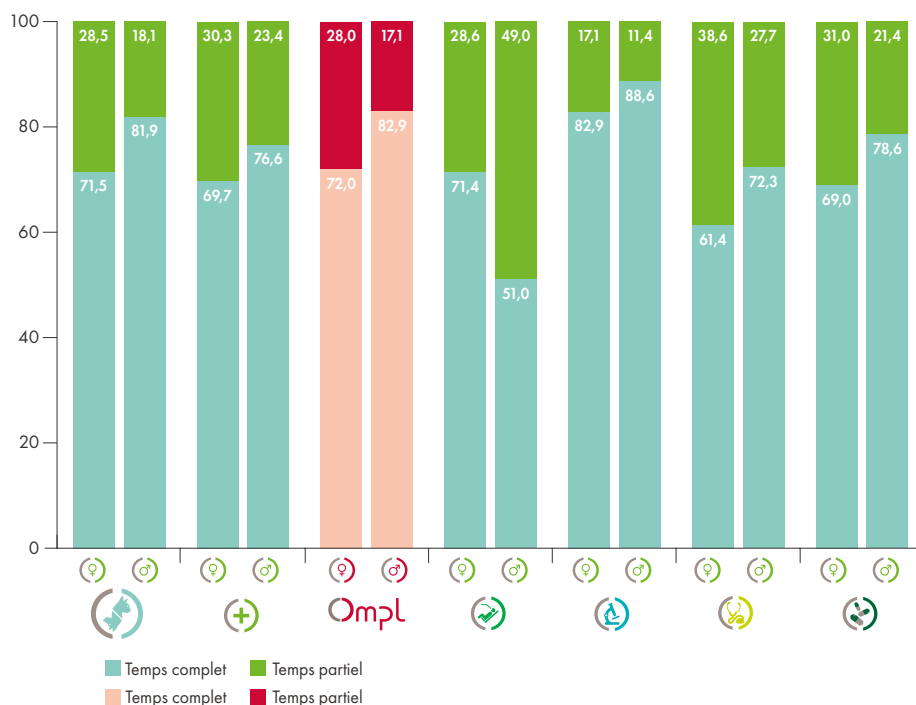
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



FÉMINISATION DES TEMPS PARTIELS

- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 28,5 % 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 également plus marquée pour les femmes (30,3 %) que pour les hommes (23,4 %). Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche. La proportion du temps partiel est supérieure de + 6,9 points chez les femmes.

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



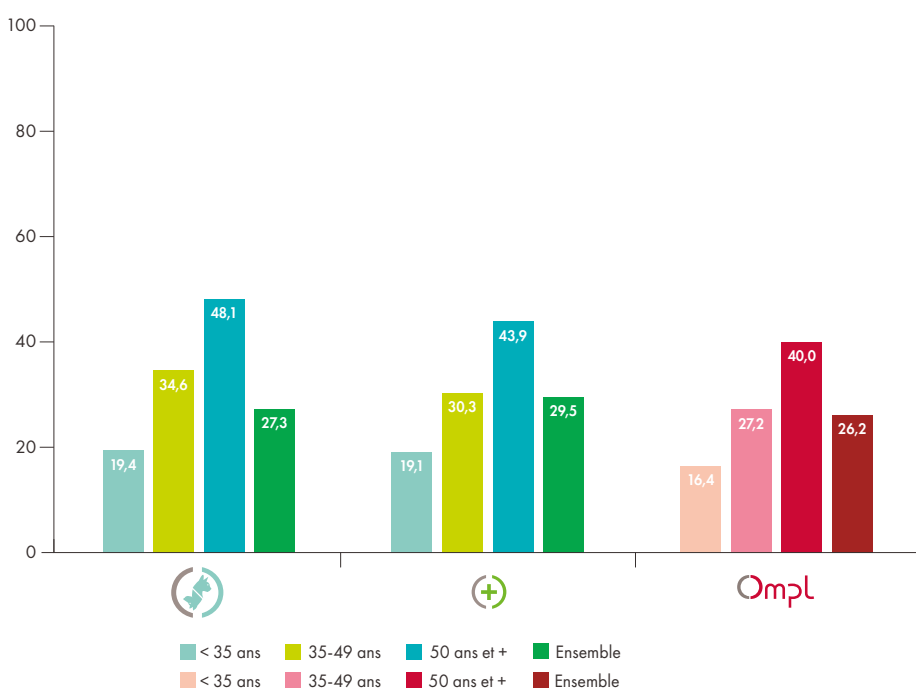
Source : Insee, DSN, 2022.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne plus de 2/5^e des 50 ans et plus (48,1 %). Cette proportion est supérieure de + 13,5 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (34,6 %) et beaucoup plus marquée que celle des moins de 35 ans (19,4 %).
- Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 28,7 points.
- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est sensiblement différente de celle de la branche, notamment pour les 35 à 49 ans et les 50 ans et plus. Ils sont respectivement 30,3 % et 43,9 % à travailler à temps partiel.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (67,5 %).

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (22,8 %).

Par rapport à 2017 les plus grandes variations sont observées pour les cadres (– 14,3 points) et les professions intermédiaires (– 13,7 points).

- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté chez les ouvriers (52,1 %).

Les plus grandes variations concernent les ouvriers (– 11,4 points) et les employés (– 8,7 points).

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



Ompl

Catégories sociales	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	37,1	22,8	40,8	39,2	28,6	27,7
Professions intermédiaires	39,3	25,6	26,8	23,1	24,2	21,1
Employés	38,8	28,8	37,2	28,5	33,2	26,6
Ouvriers	73,5	67,5	63,5	52,1	62,2	50,6
Ensemble	39,6	27,3	35,5	29,5	31,1	26,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2022, 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 (32,7 %) ;
- minimale pour les DOM regroupés (21,9 %).

- Par rapport à 2017, la proportion du temps partiel s'est repliée sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- les DOM regroupés (– 15,6 points) ;
- la Nouvelle-Aquitaine (– 15,1 points).

Part de salariés à temps partiel par région (%)



Ompl

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	45,6	32,7	40,5	33,5	35,5	29,5
Bourgogne-Franche-Comté	40,8	30,1	38,7	32,7	36,2	30,6
Bretagne	35,5	23,7	37,5	30,7	33,1	27,2
Centre-Val de Loire	36,1	24,0	33,4	27,9	30,5	25,6
Corse	43,7	29,8	26,7	24,4	25,2	23,6
DOM regroupés	37,5	21,9	22,6	22,4	21,5	21,4
Grand Est	42,7	29,7	38,7	33,2	35,4	30,5
Hauts-de-France	39,8	28,2	38,8	32,0	34,8	29,0
Île-de-France	32,4	22,6	28,7	24,9	22,2	19,8
Normandie	34,3	22,7	36,6	28,6	33,6	26,5
Nouvelle-Aquitaine	41,3	26,2	33,9	27,3	31,1	25,1
Occitanie	44,0	30,0	37,2	30,5	34,5	28,2
Pays de la Loire	38,2	27,1	38,8	30,6	34,5	27,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	40,2	26,9	34,7	29,4	32,1	27,5
Ensemble	39,6	27,3	35,5	29,5	31,1	26,2

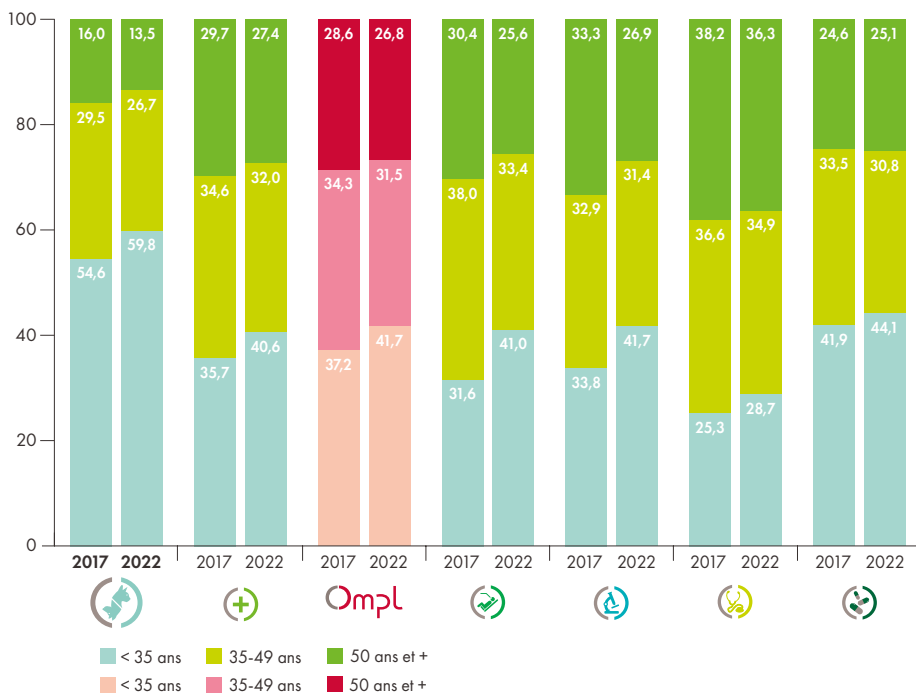
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

- Dans la branche, la proportion de salariés de moins de 35 ans est la plus importante (59,8 %). La tranche des 50 ans et plus (13,5 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2017, la part des moins de 35 ans (+ 5,2 points) a fortement progressé. Celles des 35 à 49 ans (– 2,8 points) et des 50 ans et plus (– 2,5 points) se distinguent par un repli.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont similaires à la branche. La part des moins de 35 ans (+ 4,9 points) a progressé alors que le poids des 35 à 49 ans (– 2,6 points) et des 50 ans et plus (– 2,3 points) s'est réduit.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (sd)	2024 (p)
Branche											
< 35 ans	56,4	56,1	55,0	54,6	55,2	55,8	57,4	59,1	59,8	59,0	58,7
35-49 ans	28,0	28,7	29,3	29,5	29,1	29,0	28,1	27,1	26,7	27,1	27,3
50 ans et +	15,6	15,2	15,7	16,0	15,6	15,2	14,4	13,8	13,5	13,2	12,9
Commerce											
< 35 ans	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,5	38,0	40,1	40,6	40,6	41,0
35-49 ans	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	34,0	33,3	32,3	32,0	31,7	31,4
50 ans et +	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	29,5	28,7	27,6	27,4	27,6	27,5
Industrie											
< 35 ans	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,7	41,7	42,2
35-49 ans	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	31,3	30,9
50 ans et +	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	26,8	27,0	26,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



RENFORCEMENT DU POIDS DES JEUNES

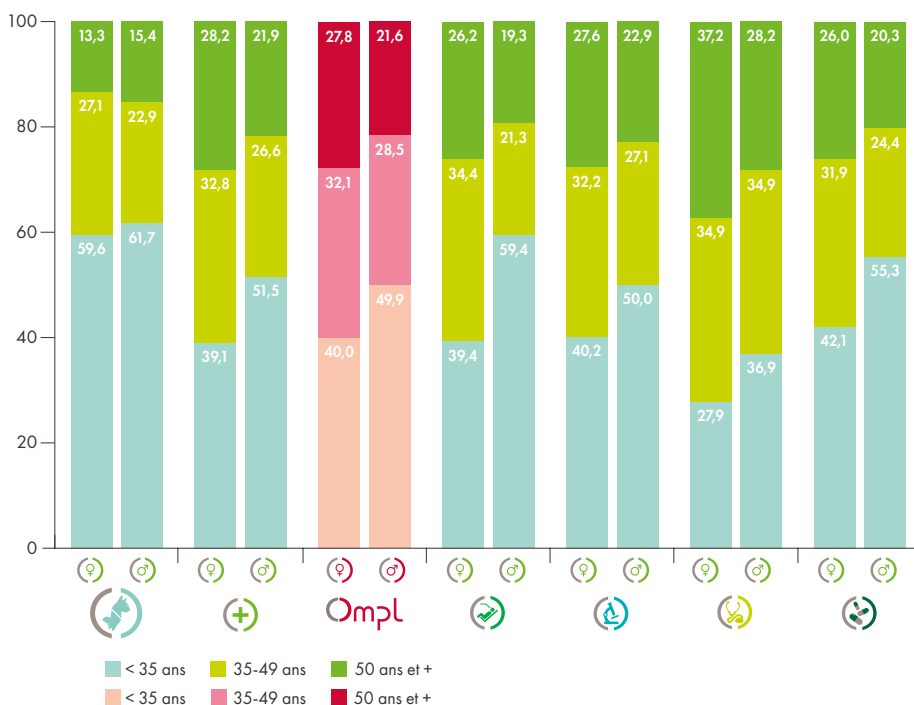
- Au niveau de la branche, au regard des évolutions jusqu'en 2022 et des prévisions statistiques :
 - les moins de 35 ans voient leur poids augmenter (+ 2,3 points) ;
 - la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire connaît un repli modeste (– 0,7 point) ;
 - le poids des seniors s'atténue (– 2,7 points).
- Au niveau sectoriel, les variations sont identiquement orientées mais les ordres de grandeur sont plus marqués. C'est notamment le cas pour les 35 à 49 ans (– 3,6 points) et des 50 ans et plus (– 0,2 point).



RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

- Relativement à la répartition des tranches d'âge chez les hommes de la branche, la part des 35 à 49 ans est relativement plus importante pour les femmes: 27,1 % contre 22,9 % pour les hommes, soit + 4,2 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des 35 à 49 ans est plus marquée pour les femmes (32,8 %). Le différentiel entre les genres est supérieur à celui de la branche (+ 6,2 points chez les femmes).

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



Source : Insee, DSN, 2022.



PLUS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2017, la part de jeunes salariés au sein de la branche augmente chez les femmes et les hommes (+ 5,4 et + 3,9 points respectivement). Le sens des évolutions est similaire au niveau du secteur avec des variations de + 4,6 et + 4,8 points.
- La part des seniors dans les effectifs de la branche diminue chez les femmes (- 2,7 points) et les hommes (- 0,6 point), à l'image du secteur (- 2 et - 3,1 points respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par tranche d'âge et genre (2017-2022, en points)

	Secteur 1 (Icon 1)		Secteur 2 (Icon 2)		Secteur 3 (Icon 3)	
Tranches d'âge	♀	♂	♀	♂	♀	♂
< 35 ans	↑ + 5,4	↑ + 3,9	↑ + 4,6	↑ + 4,8	↑ + 4,5	↑ + 4,1
35-49 ans	↓ - 2,7	↓ - 3,3	↓ - 2,5	↓ - 1,7	↓ - 2,9	↓ - 2,1
50 ans et +	↓ - 2,7	↓ - 0,6	↓ - 2,0	↓ - 3,1	↓ - 1,7	↓ - 2,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

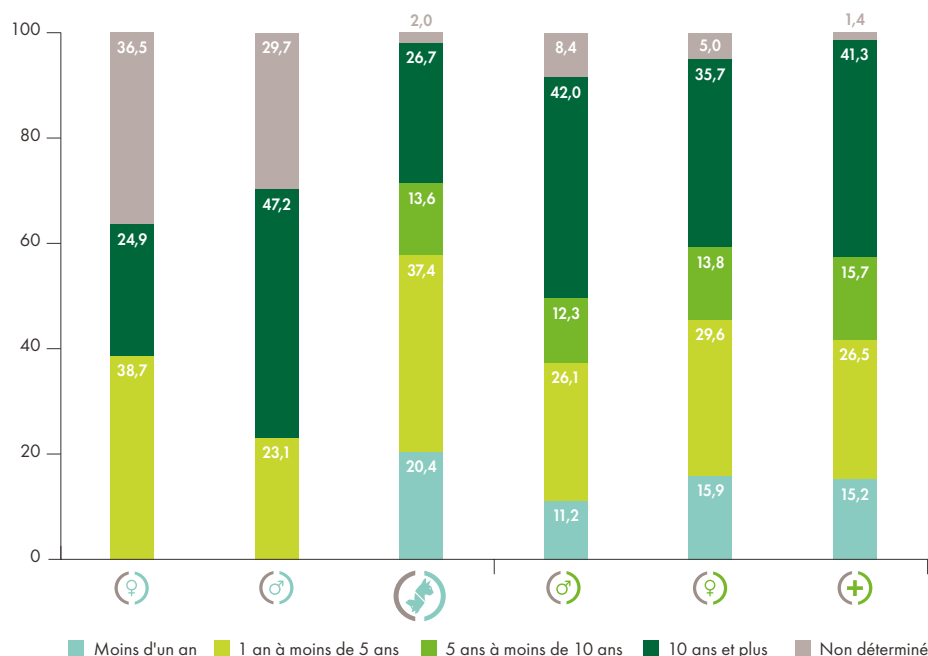


ANCIENNETÉ PLUS LONGUE CHEZ LES HOMMES

- La majorité des salariés de la branche a moins de cinq ans d'ancienneté (57,8 %). Cependant, les hommes réalisent plus fréquemment une carrière longue. Ils sont 47,2 % à cumuler au moins dix ans d'ancienneté contre 24,9 % pour les femmes. Le différentiel de proportion atteint + 22,3 points.

- Au niveau du secteur, 57 % des salariés ont plus de cinq ans de carrière. À la différence de la branche, les femmes réalisent les carrières les plus longues. Elles sont 42 % à détenir au moins dix ans d'expérience contre 35,7 % pour les hommes.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi 2021.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion très importante de salariés jeunes (60,9 %). Par rapport à 2017, cette part reste relativement stable (+ 0,3 point).

- Les professions intermédiaires possèdent une part très conséquente de salariés de moins de 35 ans (61,2 %). Cette proportion s'est accrue entre 2017 et 2022 (+ 8,2 points).

- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (59,6 %) qui a gagné + 6,1 points par rapport à 2017.

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

		Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
Tranches d'âge		2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
	< 35 ans	60,6	60,9	53,0	61,2	53,5	59,6	23,1	24,6
	35-49 ans	29,3	25,6	31,5	25,8	29,6	26,0	22,7	ND
	50 ans et +	10,1	8,4	15,5	11,6	16,9	14,4	54,3	ND
	< 35 ans	42,5	47,3	40,7	44,2	31,7	36,5	19,0	28,3
	35-49 ans	28,8	26,7	36,2	33,3	36,1	33,7	26,9	23,5
	50 ans et +	28,7	25,3	23,1	22,4	32,2	29,8	54,1	45,2
	< 35 ans	41,3	45,2	42,3	45,7	33,7	38,2	20,7	28,9
	35-49 ans	31,9	30,2	35,6	32,5	35,0	32,2	28,6	24,5
	50 ans et +	26,8	24,6	22,1	21,8	31,3	29,6	50,6	46,6

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR LA MAJORITÉ DES SALARIÉS

La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale, a moins de cinq ans d'ancienneté et plus du tiers entre un et cinq ans.

Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les employés (23,5 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
Cadres	10,6	51,0	18,4	20,0
Professions intermédiaires	NS	NS	NS	NS
Employés	23,5	33,5	NS	NS
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	20,4	37,4	13,6	26,7

Source : Insee, Enquête emploi 2021.

NS : donnée non significative.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (69 %) et minimale pour la Corse (49,2 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	60,6	25,9	13,5	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	51,8	30,4	17,8	0,0
Bretagne	54,4	31,7	14,0	0,0
Centre-Val de Loire	53,7	29,0	17,3	0,0
Corse	49,2	27,7	11,0	12,0
DOM regroupés	61,6	25,5	12,9	0,0
Grand Est	61,0	25,8	13,2	0,0
Hauts-de-France	58,9	27,0	14,1	0,0
Île-de-France	69,0	21,1	9,9	0,0
Normandie	55,7	28,1	16,2	0,0
Nouvelle-Aquitaine	56,2	28,5	15,3	0,0
Occitanie	61,8	26,1	12,1	0,0
Pays de la Loire	62,4	25,8	11,8	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	60,6	26,9	12,5	0,0
	59,8	26,7	13,5	0,0
	40,6	32,0	27,4	0,0
	41,7	31,5	26,8	0,0

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (26,9 %). Il excède de 11,9 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Il traduit une mobilité importante des effectifs et une réelle fongibilité des équipes qui questionnent les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est moins marquée que celui de la branche (22 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

Mobilité annuelle



Effectif en début d'année	23 875	319 853	409 855	49 491	49 453	82 801	114 233
Effectif total de l'année	31 056	39 5 119	510 799	62 975	60 409	99 603	141 076
Nb. sal. entrés dans l'année	7 181	75 266	100 944	13 484	10 956	16 802	26 843
Nb. sal. sortis dans l'année	5 661	65 997	89 354	10 298	12 946	12 899	24 193
Taux d'entrée (%)	30,1	23,5	24,6	27,2	22,2	20,3	23,5
Taux de sortie (%)	23,7	20,6	21,8	20,8	26,2	15,6	21,2
Turnover annuel (%)	26,9	22,0	23,2	24,0	24,2	18,0	22,4

Source : Insee, DSN, 2022.



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

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

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

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



FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2013, le turnover de la branche s'est accru (+ 10,4 points) pour atteindre 26,9 % en 2022. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 6,7 points et le taux d'entrée de + 14,1 points. En conséquence, les effectifs de la branche tendent à croître de manière notable.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés mais les ordres de grandeur sont moins marqués. C'est notamment le cas pour le turnover (+ 6,6 points) et le taux d'entrée (+ 7,5 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 (37,4 % contre 25,7 % pour les femmes) ;
 - le renouvellement des personnels embauchés en CDD (179,3 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (35,5 %) est intensif. Celui des effectifs en CDI (16,9 %) est élevé ;
 - les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation : 37,1 % contre 16 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
 - les cadres sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (32,5 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
 Taux d'entrée	16,0	22,6	22,8	22,5	29,4	25,1	26,7	27,6	31,6	30,1
 Taux de sortie	17,0	17,2	17,7	18,1	19,9	20,7	20,7	20,7	22,3	23,7
 Turnover annuel	16,5	19,9	20,3	20,3	24,6	22,9	23,7	24,1	27,0	26,9
 Taux d'entrée	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2	21,9	25,8	23,5
 Taux de sortie	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1	16,8	20,3	20,6
 Turnover annuel	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7	19,3	23,0	22,1
 Taux d'entrée	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4	24,6
 Taux de sortie	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3	21,8
 Turnover annuel	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8	23,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2022.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	28,7	41,9	18,1	211,0	42,7
	Taux de sortie	22,7	33,0	15,7	147,5	28,4
	Turnover annuel	25,7	37,4	16,9	179,3	35,5
	Taux d'entrée	22,3	32,8	14,3	124,9	62,8
	Taux de sortie	19,5	29,1	13,1	115,1	39,9
	Turnover annuel	20,9	31,0	13,7	120,0	51,3
	Taux d'entrée	23,4	31,2	14,4	127,0	78,4
	Taux de sortie	20,6	27,9	13,4	109,3	61,3
	Turnover annuel	22,0	29,6	13,9	118,2	69,8

		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	42,8	16,6	13,1	36,1	30,7	26,8	32,0
	Taux de sortie	31,4	15,4	14,5	28,9	20,8	22,3	28,9
	Turnover annuel	37,1	16,0	13,8	32,5	25,8	24,5	30,5
	Taux d'entrée	41,5	15,8	11,3	31,3	19,6	24,3	25,1
	Taux de sortie	33,4	14,0	13,3	27,0	17,6	20,9	22,9
	Turnover annuel	37,4	14,9	12,3	29,2	18,6	22,6	24,0
	Taux d'entrée	44,5	15,6	11,1	28,6	20,8	26,2	25,3
	Taux de sortie	36,1	14,0	13,0	25,8	17,9	22,7	22,7
	Turnover annuel	40,3	14,8	12,0	27,2	19,4	24,4	24,0

Source : Insee, DSN, 2022.



EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (85,9 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés (88,9 %).
- Au sein du secteur, la part des femmes chez les entrants atteint 84,1 % soit - 1,8 point par rapport à la branche.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



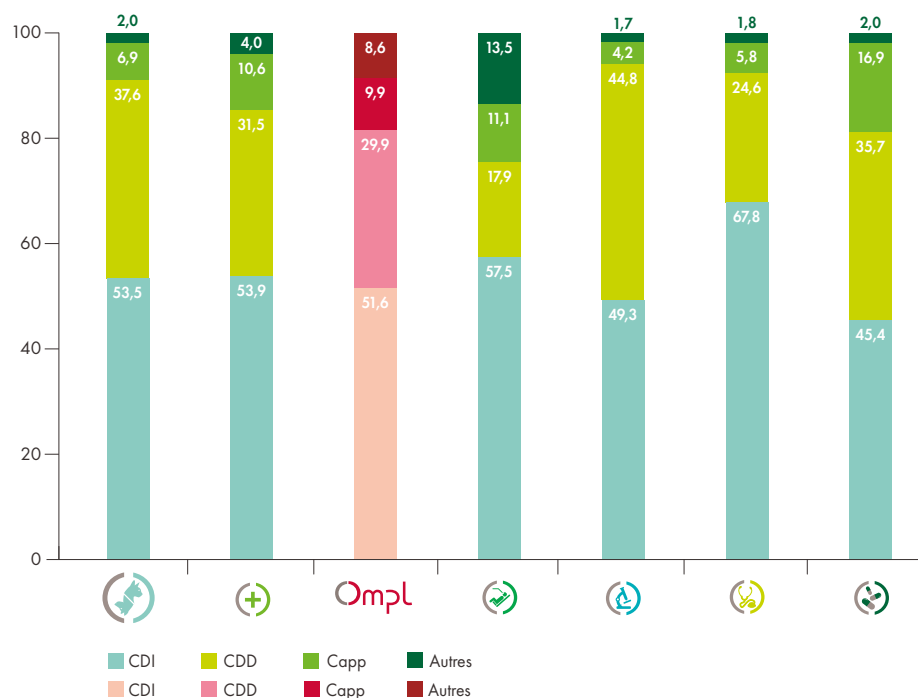
Source : Insee, DSN, 2022.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (53,5 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (80,9 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 53,9 % des embauches (+ 0,4 point par rapport à la branche).

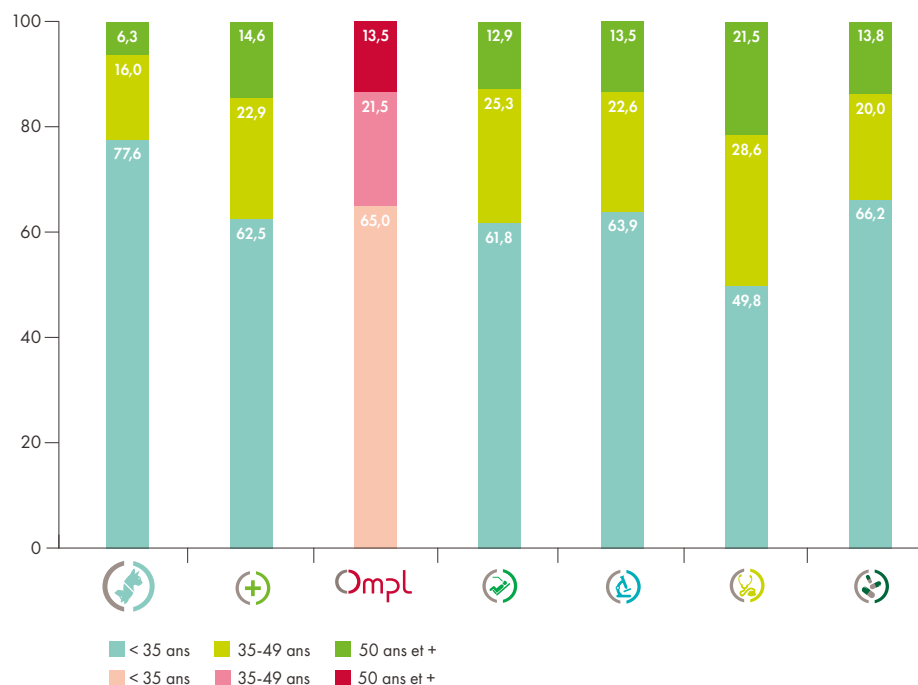
• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

**ENTRANTS JEUNES**

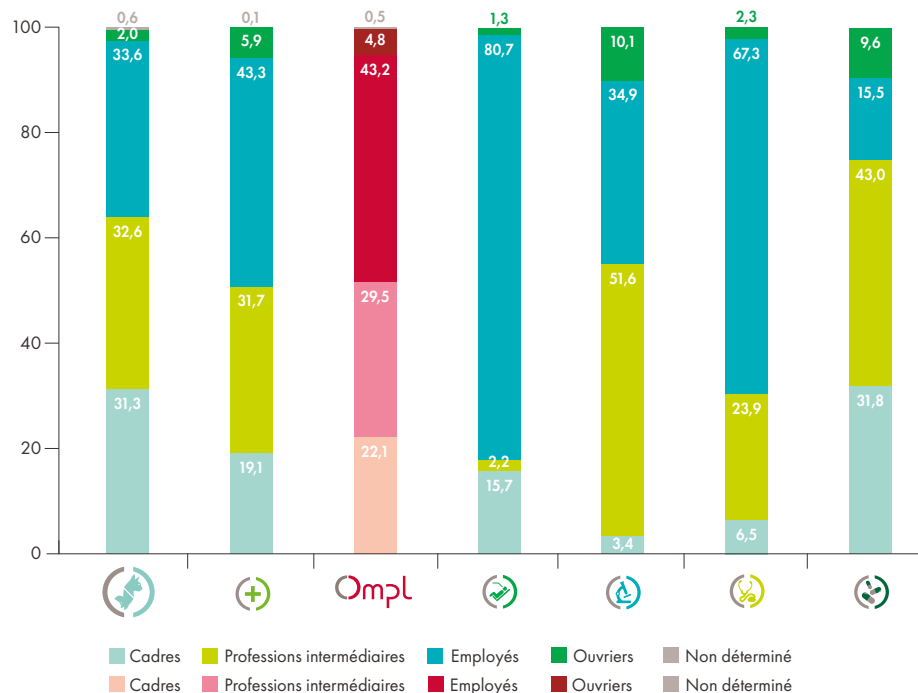
- 77,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 59,8 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés de moins de 35 ans sont également majoritaires (62,5 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)

Source : Insee, DSN, 2022.

**EMBAUCHES D'EMPLOYÉS**

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (33,6 %) dont la part est moins importante que celle de l'ensemble des salariés (37 %). Ces employés entrants sont majoritairement des assistants vétérinaires, aides de techniciens médicaux (78,2 %);
 - professions intermédiaires (32,6 %). Cette catégorie regroupe 32 % des salariés de la branche. 97,9 % des recrutés sont des techniciens médicaux.
- Au niveau du secteur, les employés (43,3 %) et les professions intermédiaires (31,7 %) sont aussi les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)

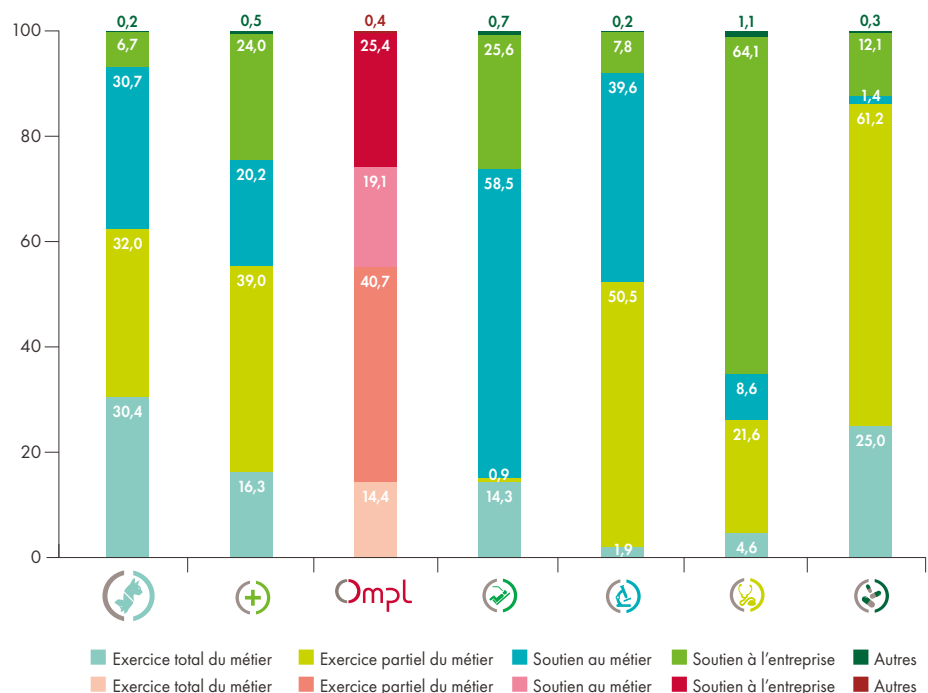
Source : Insee, DSN, 2022.



RECRUTEMENTS 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 (32 %). Ce type de métier regroupe 31,8 % 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 39 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (85,9 %) est égale à celle des entrants (85,9 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est inférieur. Il atteint 83,9 %, soit - 2 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



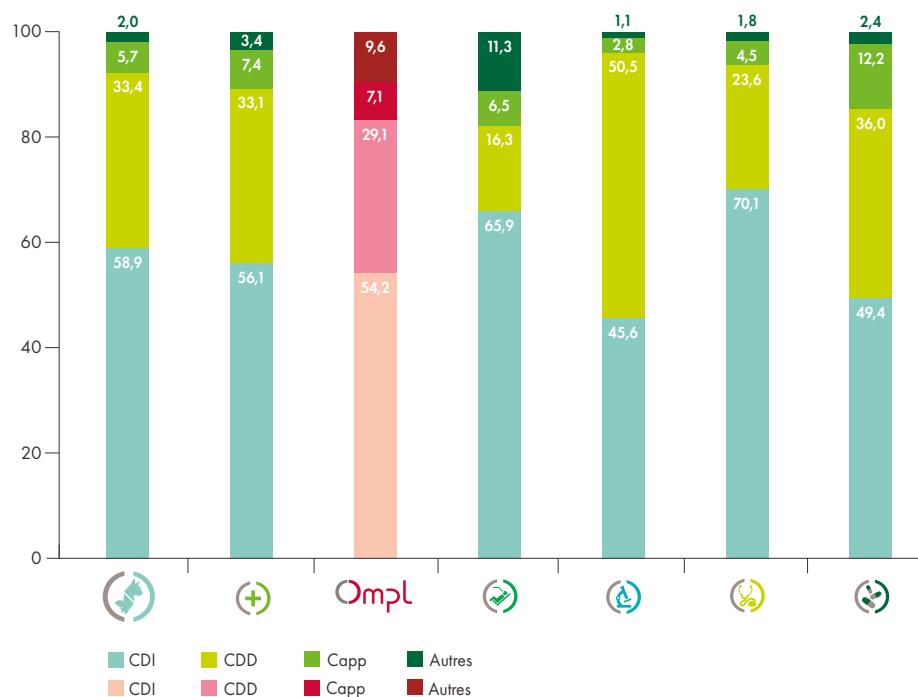
Source : Insee, DSN, 2022



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 58,9 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est supérieure à celle observée pour les entrants (53,5 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions sont assez similaires à celles de la branche. Les écarts n'excèdent pas trois points.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



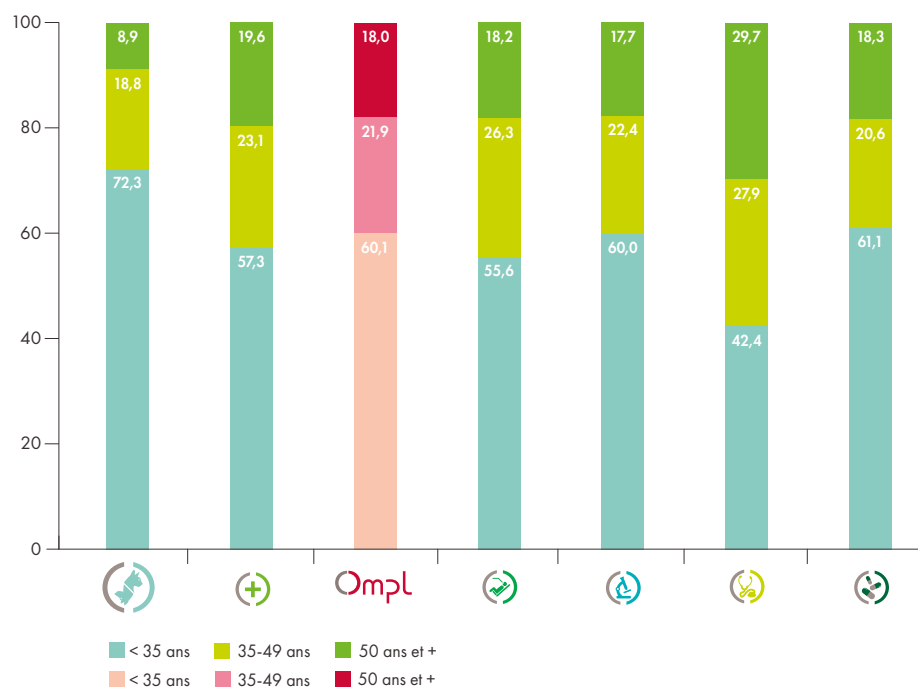
Source : Insee, DSN, 2022.



DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion moins marquée que chez les entrants (72,3 % contre 77,6 %).
- Au niveau du secteur, les sortants de moins de 35 ans sont également majoritaires (57,3 %) mais dans une proportion moins forte que celle des entrants (62,5 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



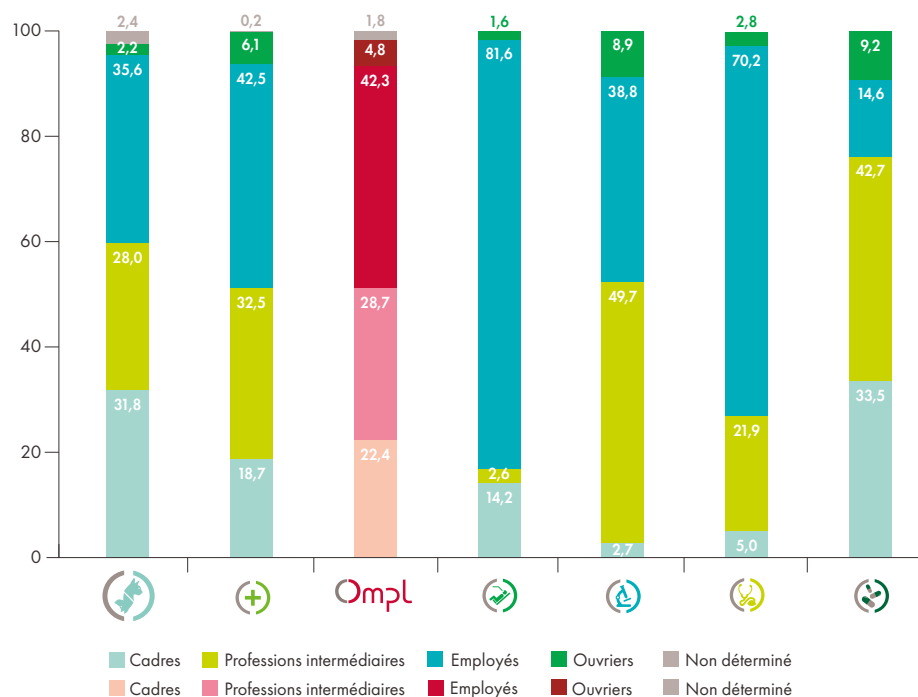
Source : Insee, DSN, 2022.



CATÉGORIES SOCIALES COMPARABLES AUX ENTRANTS

- Les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (35,6 %) dont 85,7 % d'assistants vétérinaires, aides de techniciens médicaux. Leur part est proche de celle des entrants (33,6 %) ;
 - cadres (31,8 %) dont 100 % de vétérinaires.
- Au niveau du secteur, les employés (42,5 %) et les professions intermédiaires (32,5 %) sont les catégories les plus fréquentes chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



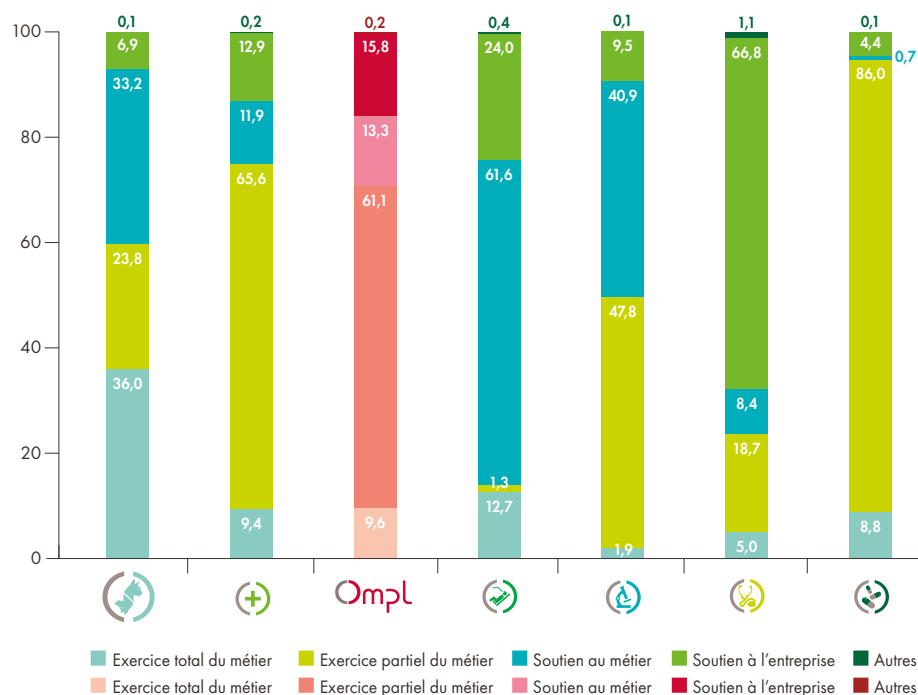
Source : Insee, DSN, 2022.



DÉPART DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- Les salariés exerçant totalement le métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (36 %). Par rapport aux entrants (30,4 %), cette proportion est plus marquée.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est détenue par les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (65,6 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2022, le taux de turnover de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est :
 - maximal pour l'Île-de-France (32,9 %) ;
 - minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (20,4 %).
- Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :
 - la Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec une très forte progression de + 7,4 points ;
 - le Centre-Val de Loire, caractérisé par une augmentation de + 4,9 points.

Turnover par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	24,7	27,5	18,0	21,6	19,1	22,3
Bourgogne-Franche-Comté	20,8	20,4	16,9	17,8	17,4	19,7
Bretagne	23,8	23,1	17,4	21,7	17,9	21,6
Centre-Val de Loire	21,1	26,0	15,8	20,3	16,2	20,5
Corse	26,6	28,7	19,3	19,3	19,2	20,8
DOM regroupés	27,0	31,5	18,7	23,1	18,8	23,8
Grand Est	20,9	24,7	17,3	20,3	17,6	20,6
Hauts-de-France	21,2	21,8	16,1	18,4	17,1	19,5
Île-de-France	28,5	32,9	21,7	26,7	25,2	29,2
Normandie	23,0	21,2	17,4	18,8	17,8	20,0
Nouvelle-Aquitaine	21,5	23,1	17,5	20,5	18,0	21,7
Occitanie	26,8	29,6	18,1	21,5	18,9	22,3
Pays de la Loire	24,3	25,0	17,9	21,6	18,8	21,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23,4	30,8	18,5	23,0	19,3	23,3
Ensemble	23,8	26,9	18,2	22,0	19,7	23,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



21 540 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (21 540 €) est nettement moins importante que celle du secteur (24 058 €). Elle est inférieure de 10,5 %.

Par rapport aux médianes sectorielles, toutes les catégories sociales de la branche connaissent un écart négatif. Le plus important est atteint pour les professions intermédiaires (+ 5 102 €).

- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les cadres (+ 11,3 %) et les ouvriers (+ 10,3 %).

Au niveau du secteur, les variations les plus marquées concernent les professions intermédiaires (+ 11,6 %) et les cadres (+ 11,2 %).

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



Catégories sociales	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Cadres	33 294	37 058	36 733	40 848	37 040	39 787
Professions intermédiaires	18 662	19 961	22 456	25 063	23 186	25 430
Employés	18 457	19 974	20 354	21 854	21 060	22 332
Ouvriers	16 969	18 721	17 601	19 435	17 765	19 526
Ensemble	19 706	21 540	21 948	24 058	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.



La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement. Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.



11 231 € 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 936 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été réduit de - 2,4 %.
- Au niveau du secteur, l'effet du genre est également marqué. La rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 477 €. L'écart s'est renforcé de + 6 % 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 (34,7 points d'écart). Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 87,7 % de celle des hommes.
- Au niveau du secteur, l'inégalité est nettement moins importante. L'indice de parité sectoriel (80,5 %) montre que, globalement, la rémunération médiane des femmes est significativement inférieure à celle des hommes. Les professions intermédiaires forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes correspondant à 87,1 % de celle des hommes.

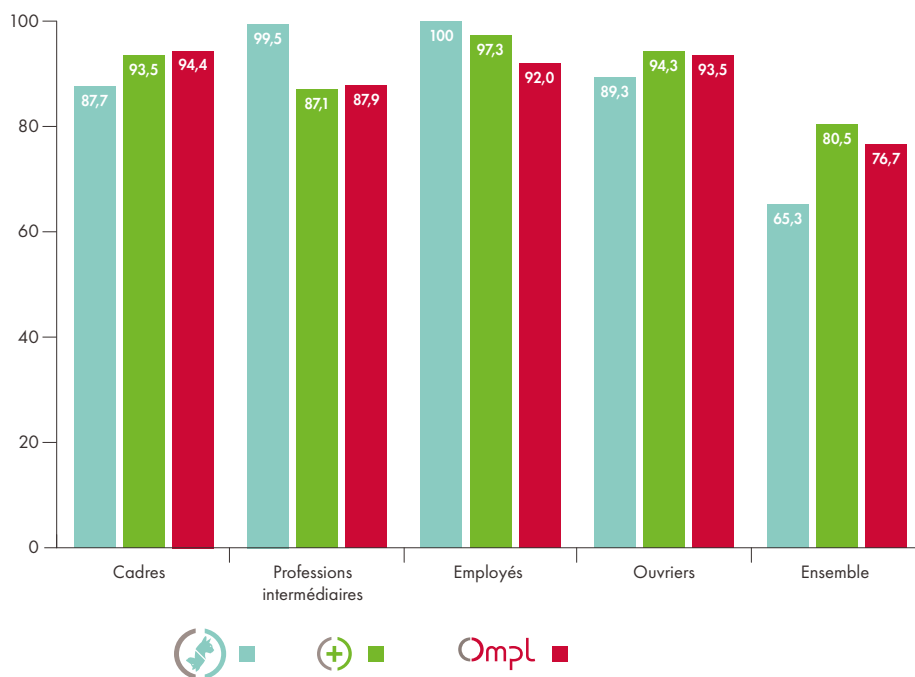
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)



Genre	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Femmes	19 380	21 177	21 640	23 697	22 371	24 326
Hommes	30 886	32 408	27 042	29 420	29 023	31 735
Ensemble	19 706	21 540	21 948	24 058	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.

Indice de parité par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



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 AVEC L'ÂGE

- Dans la branche :
 - les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 14,7 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+ 2,6 %) ;
 - par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane.
- Au niveau du secteur :
 - la rémunération médiane suit une évolution en fonction de l'âge similaire à celle de la branche. Celle des seniors est supérieure de + 18,7 % par rapport aux jeunes et de + 4,4 % 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 2022, la rémunération annuelle médiane au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :
 - maximale pour l'Île-de-France (22 369 €) ;
 - minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (20 837 €).
- Par rapport à 2019, 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 + 11,8 % ;
 - l'Île-de-France, caractérisée par une augmentation tout aussi marquée de + 11,6 %.

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



Tranches d'âge	2019	2022	2019	2022	2019	2022
< 35 ans	18 680	20 335	19 650	21 682	20 931	22 625
35-49 ans	20 534	22 731	22 431	24 664	23 700	25 749
50 ans et +	21 106	23 332	23 504	25 737	24 646	26 629
Ensemble	19 706	21 540	21 948	24 058	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.

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



Régions	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	20 027	22 047	22 181	24 252	23 493	25 338
Bourgogne-Franche-Comté	20 496	21 492	21 729	23 871	22 265	24 151
Bretagne	20 409	21 673	21 961	23 570	22 762	24 328
Centre-Val de Loire	20 126	21 675	21 918	23 914	22 666	24 450
Corse	18 971	21 212	21 999	23 678	22 571	23 992
DOM regroupés	19 967	21 235	21 668	23 502	22 098	23 883
Grand Est	19 376	21 363	21 700	24 054	22 424	24 492
Hauts-de-France	19 941	21 257	21 162	23 250	21 943	23 810
Île-de-France	20 049	22 369	23 897	25 983	27 833	29 464
Normandie	19 996	21 624	21 362	23 558	22 079	24 062
Nouvelle-Aquitaine	19 198	21 340	21 542	23 680	22 169	24 197
Occitanie	19 310	21 219	21 592	23 614	22 156	24 039
Pays de la Loire	19 748	21 625	21 376	23 409	22 447	24 232
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18 726	20 837	21 750	24 159	22 516	24 673
Ensemble	19 706	21 540	21 948	24 058	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.



NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

Au sein de la branche, 10 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2022.

Cette proportion est assez proche de celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,3 % selon l'INSEE).

En outre, elle est similaire à la moyenne du secteur (9,9 %).

Indicateur de chômage annuel



Salariés avec période(s) de chômage	3 119	39 204	50 850	8 085	6 486	9 977	11 537
Salariés sans période de chômage	27 937	355 915	459 949	54 890	53 923	89 626	129 539
Effectif total	31 056	395 119	510 799	62 975	60 409	99 603	141 076
Indicateur de chômage annuel (%)	10	9,9	10,0	12,8	10,7	10,0	8,2

Source : Insee, DSN, 2022.



Indicateur de chômage global annuel =

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

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



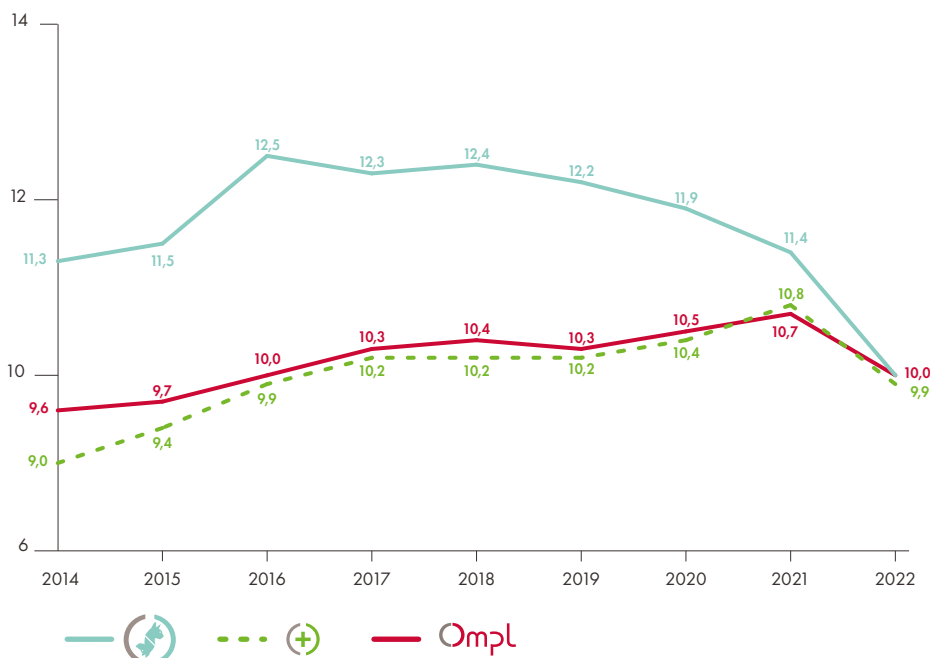
STABILITÉ DU CHÔMAGE

• Par rapport à 2014, la part de salariés de la branche ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année baisse légèrement jusqu'en 2022 (- 1,3 point).

• Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était inférieure à celui de la branche en 2014 (9 % contre 11,3 % respectivement).

Jusqu'en 2022, il a, contrairement à la branche, légèrement progressé (+ 0,9 point).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

**TAUX ASSEZ PROCHES**

- Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (10,1 % contre 9,2 %).

Par rapport à 2017, les proportions ont reculé pour les femmes (– 2,3 points) et les hommes (– 2,4 points).

- Au niveau du secteur, la différence entre les genres est réduite mais les femmes sont aussi plus souvent au chômage que les hommes (10 % contre 9,2 %).

Les variations par rapport à 2017 sont modestes : – 0,2 point pour les femmes et – 0,9 point pour les hommes.

**BAISSE AVEC L'ÂGE**

- Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que pour les seniors (+ 4,2 points).

De 2017 à 2022, la prégnance du chômage s'est renforcée pour les seniors (+ 0,2 point) et atténuée pour les jeunes (– 3,8 points).

- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont aussi plus souvent au chômage que les seniors (+ 4,7 points).

Par rapport à 2017, les moins de 35 ans ont connu la plus forte variation du chômage (– 1,5 point).

**DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

- Relativement à la moyenne de la branche (10 %), les employés sont plus souvent au chômage (+ 1,1 point). Les cadres sont moins exposés (– 2,3 points).

Par rapport à 2017, les plus fortes variations concernent les professions intermédiaires (– 3,2 points) et les cadres (– 3,1 points).

- Au niveau sectoriel, les employés sont plus touchés par le chômage (13,3 %). De 2017 à 2022, les cadres (– 3,4 points) et les employés (+ 1,1 point) ont connu les plus fortes variations.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)**Ompl**

Genre	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Femmes	12,4	10,1	10,2	10,0	10,4	10,1
Hommes	11,6	9,2	10,1	9,2	9,8	9,2
Ensemble	12,3	10,0	10,2	9,9	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

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

Tranches d'âge	2017	2022	2017	2022	2017	2022
< 35 ans	14,8	11,0	13,4	11,9	13,4	11,9
35-49 ans	10,9	9,6	9,3	9,7	9,5	9,7
50 ans et +	6,6	6,8	7,4	7,2	7,3	7,1
Ensemble	12,3	10,0	10,2	9,9	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)**Ompl**

Catégories sociales	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	10,8	7,7	11,1	7,7	9,7	7,8
Professions intermédiaires	13,9	10,7	7,1	6,6	8,0	7,2
Employés	12,9	11,1	12,2	13,3	11,9	12,9
Ouvriers	12,6	9,5	12,5	12,8	13,2	12,7
Ensemble	12,3	10,0	10,2	9,9	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



TAUX CORRÉLÉ AU TEMPS DE TRAVAIL

- Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux à temps partiel (– 3,4 points).

Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur depuis 2017 (– 2,2 points).

- La configuration sectorielle est similaire : les salariés à temps partiel sont plus fréquemment au chômage que ceux à temps complet (+ 0,8 point) mais leur indice a reculé (– 1 point) par rapport à 2017.

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



Temps de travail	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Temps complet	10,8	9,1	9,5	9,7	9,7	9,7
Temps partiel	14,7	12,5	11,5	10,5	11,8	10,8
Ensemble	12,3	10,0	10,2	9,9	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2022, la part de salariés de la branche ayant connu une période de chômage indemnisée au cours de l'année varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les régions Corse et DOM regroupés (17,8 %) et minimale pour l'Île-de-France (7,4 %).

- Par rapport à 2017, l'indicateur de chômage annuel s'est replié sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- l'Île-de-France, avec une diminution de – 3,8 points ;
- les Pays de la Loire, caractérisés par un recul similaire de – 3,4 points.

Indicateur de chômage annuel par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	12,4	9,7	10,2	9,9	10,4	9,9
Bourgogne-Franche-Comté	10,9	8,2	9,2	8,2	9,4	8,4
Bretagne	13,9	10,9	10,6	10,3	10,8	10,2
Centre-Val de Loire	10,8	9,2	9,3	9,2	9,5	9,2
Corse	20,2	17,8	9,7	10,5	9,8	10,3
DOM regroupés	20,9	17,8	12,4	13,3	12,6	13,1
Grand Est	9,7	9,3	8,7	8,9	8,8	8,9
Hauts-de-France	10,7	8,4	9,0	8,6	9,3	8,8
Île-de-France	11,2	7,4	10,3	10,0	10,1	9,7
Normandie	10,0	9,1	9,1	8,5	9,2	8,6
Nouvelle-Aquitaine	14,1	11,5	10,6	10,1	10,8	10,3
Occitanie	13,3	11,7	11,5	10,7	11,6	11,0
Pays de la Loire	12,0	8,6	10,4	9,9	10,7	10,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,9	13,0	11,4	11,3	11,7	11,3
Ensemble	12,3	10,0	10,2	9,9	10,3	10,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



RECOURS PROPORTIONNÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 7,9 % des salariés du secteur et est à l'origine de 6,3 % des actions de formation. 46,6 % des cliniques vétérinaires se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est aussi équilibré. 81 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 77,4 % des salariés. En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (33,4 %) est moins importante de celle de la branche (- 13,2 points).

Données de cadrage 2023

Nombre total d'actions de formation	6 415	101 892	125 724	17 855	1 550	11 401	64 671
Effectifs salariés totaux	31 056	39 511	510 799	62 975	60 409	99 603	141 076
Nombre d'entreprises formatrices	1 919	26 729	33 435	6 835	255	3 142	14 578
Nombre total d'entreprises	4 117	79 939	101 959	21 514	360	34 230	19 719

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2023 ; Insee, DSN, 2022.



PDC PRIVILÉGIÉ POUR LA FORMATION

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (15,6 %). Le taux d'accès à ce dispositif est plus faible que celui du secteur (- 4,1 points). En revanche, le contrat d'apprentissage (5 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,8 point).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont nettement plus utilisatrices du contrat d'apprentissage (23,4 % contre 13,1 %) et recourent plus souvent au PDC (32,7 %) que l'ensemble du secteur (23,2 %).

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ¹			Taux d'entreprises formatrices ²		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,1	5,0	15,6	0,6	23,4	32,7
	1,9	4,2	19,7	6,5	13,1	23,2
	1,5	4,2	18,9	5,4	13,6	22,1

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2023 ; Insee, DSN, 2022.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

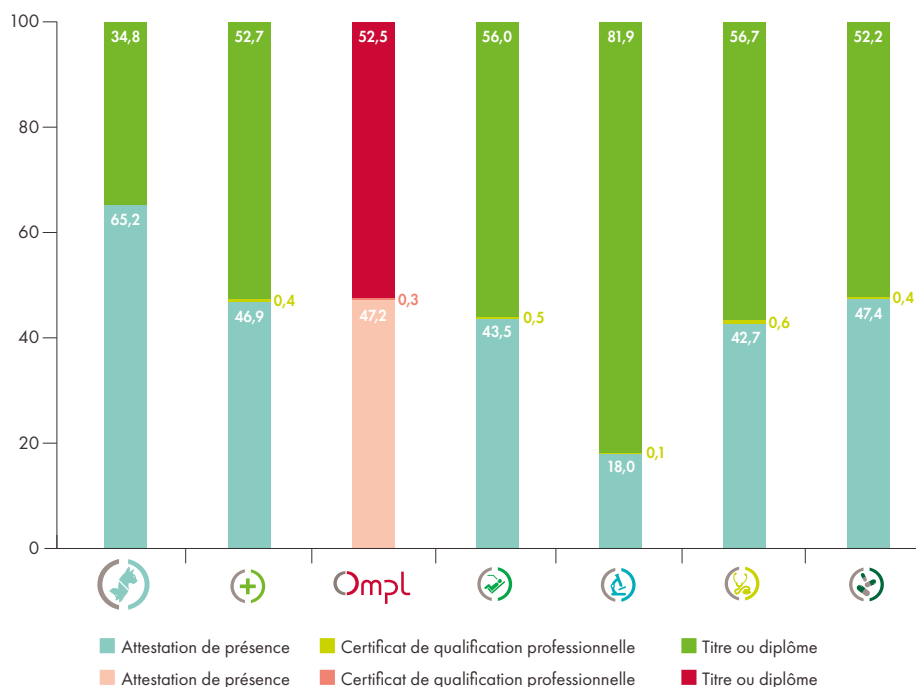
2 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur une attestation de présence donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (65,2 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (46,9 %).
- À l'exception des titres et diplômes (34,8 % contre 52,7 % pour le secteur), dont une très grande proportion de titres d'auxiliaire spécialisé vétérinaire, les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



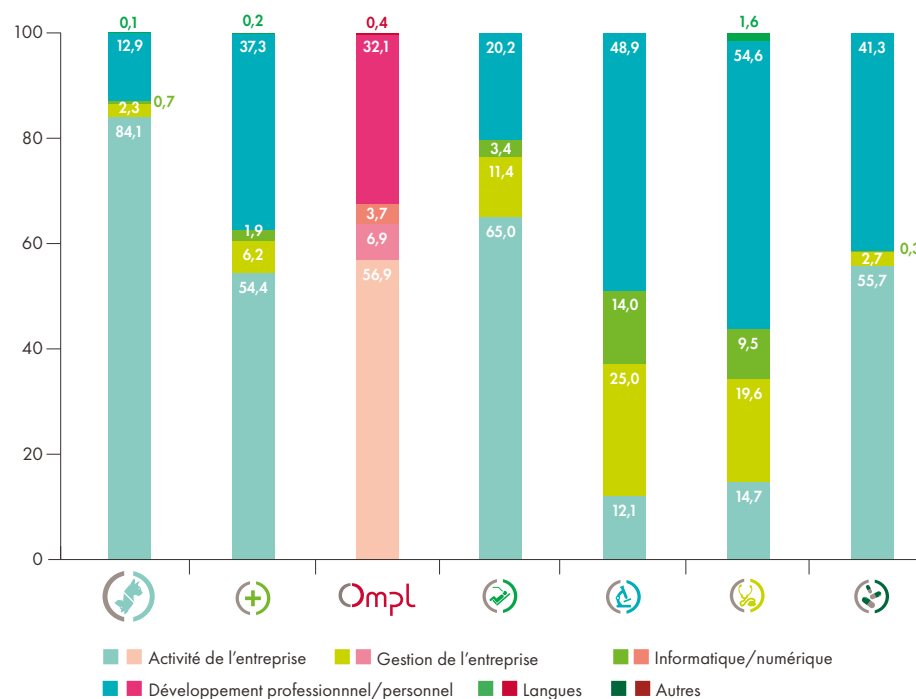
Sources : OPCA-EP, base formation, 2023.



BESOINS DE COMPÉTENCES CIBLÉES

- Les besoins des entreprises de la branche en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (titre d'auxiliaire vétérinaire, formations liées aux animaux, ...). La fréquence de ce domaine (84,1 %) est supérieure de + 29,7 points à celle du secteur.
- Les autres thèmes de formations sont moins investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCA-EP, base formation, 2023.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 90,1 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (88,9 %).
- La configuration sectorielle est similaire à celle de la branche. 87,6 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 87,7 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



DISPOSITIFS GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 28,8 % des stagiaires femmes accroissent leurs compétences par le biais de contrats d'apprentissage, soit un différentiel significatif de + 3,7 points par rapport aux stagiaires hommes. En revanche, 73,1 % des stagiaires masculins bénéficient du PDC contre 70,7 % de leurs homologues féminins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Le PDC est mobilisé pour 75,6 % des hommes contre 69,9 % des femmes. Les contrats de professionnalisation bénéficient à 9,8 % des stagiaires féminins contre 4,4 % de leurs homologues masculins.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	0,5	1,8
	Capp	28,8	25,1
	PDC	70,7	73,1
	Cpro	9,8	4,4
	Capp	20,3	20,0
	PDC	69,9	75,6
	Cpro	8,6	3,3
	Capp	21,2	19,0
	PDC	70,2	77,8

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



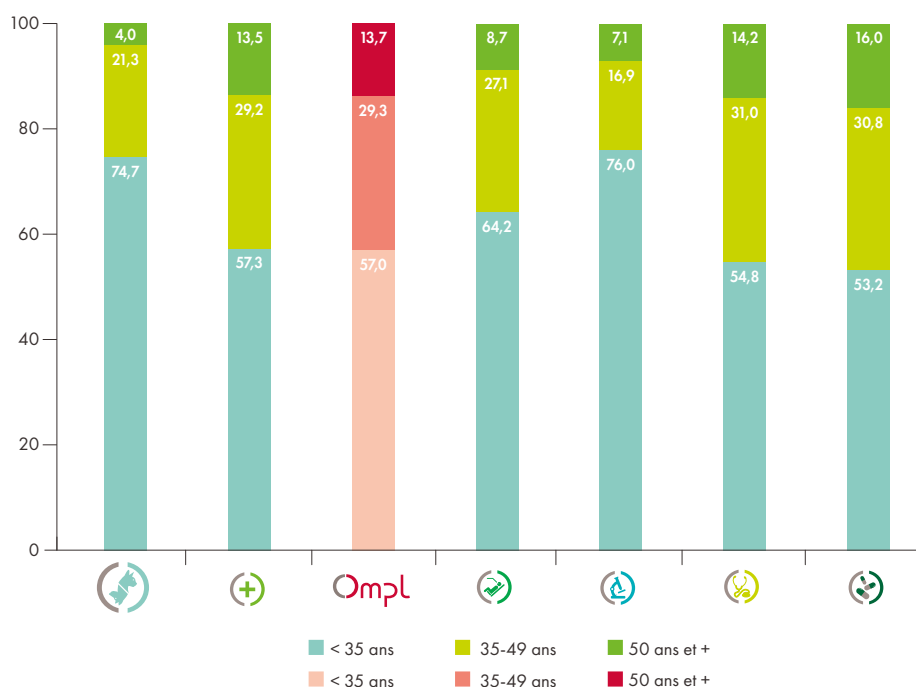
ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 73,5 % sont des formés contre 59,1 % des salariés.

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

- Au niveau du secteur, comme au niveau de la branche, l'accès à la formation bénéficie principalement aux salariés de moins de 35 ans. Ils représentent 55,1 % des stagiaires pour 40,1 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



FAIBLE IMPACT DE L'ÂGE SUR LES DISPOSITIFS

- Quelle que soit la classe d'âge, le PDC est privilégié avec une part s'étendant de 61,3 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 100 % pour ceux de 50 ans et plus. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (37,9 %).

- 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 (90,8 %) et les seniors (97,4 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce au PDC (54 %) et aux contrats d'apprentissage (35 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	Cpro	0,7	0,6	0,0
	Capp	37,9	0,2	0,0
	PDC	61,3	99,2	100,0
	Cpro	11,0	8,6	2,5
	Capp	35,0	0,5	0,2
	PDC	54,0	90,8	97,4
	Cpro	9,4	7,0	2,0
	Capp	36,2	0,5	0,2
	PDC	54,4	92,5	97,8

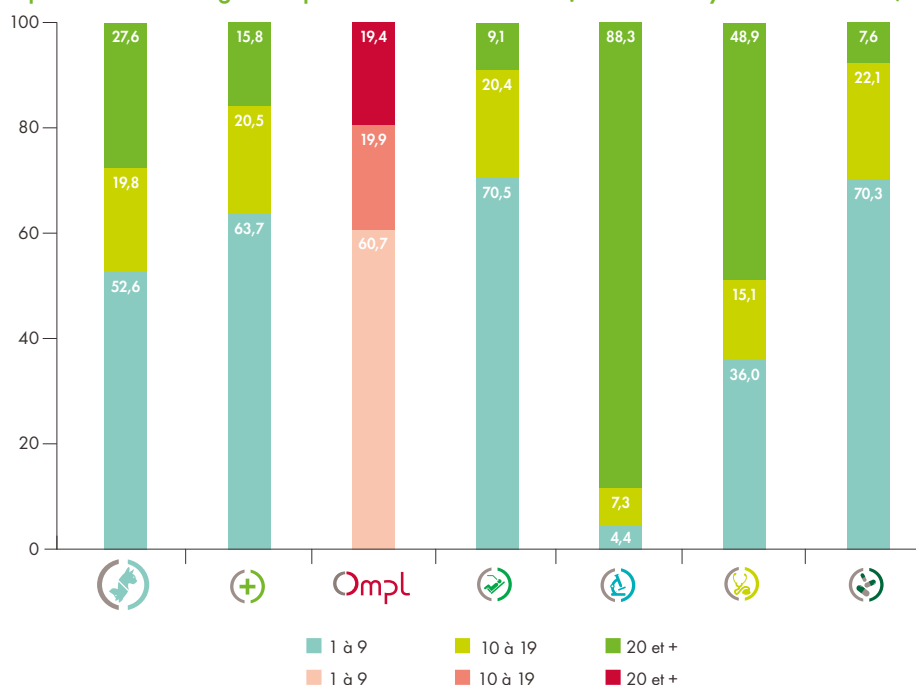
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 47,4 % des formés alors que ces entreprises emploient 45,9 % des salariés de la branche.
- En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 52,6 % des stagiaires contre 54,1 % des salariés.
- Par rapport à la branche, la configuration du secteur est inversée. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (63,7 % des formés et 54,3 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (36,3 % des formés et 45,7 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2023, le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour la Bretagne (23,9 %), avec une différence de + 8,3 points par rapport à la moyenne nationale de la branche (15,6 %).
- En revanche, le taux d'accès au contrat d'apprentissage est relativement moins élevé pour cette région (2,9 % soit - 2,1 points par rapport au niveau national) ;
- il atteint un minimum pour les DOM regroupés (7,3 %) avec un écart de - 8,3 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,1	4,0	15,2
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	4,1	19,5
Bretagne	0,1	2,9	23,9
Centre-Val de Loire	0,2	4,6	15,1
Corse	0,0	1,0	16,8
DOM regroupés	0,0	4,6	7,3
Grand Est	0,1	5,4	18,0
Hauts-de-France	0,1	4,0	13,7
Île-de-France	0,4	8,0	13,3
Normandie	0,0	4,3	14,0
Nouvelle-Aquitaine	0,1	5,6	16,5
Occitanie	0,0	4,1	14,5
Pays de la Loire	0,0	2,1	18,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,2	8,4	11,9
Globe	0,1	5,0	15,6
+	1,9	4,2	19,7
Ompl	1,5	4,2	18,9

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



NOTES



+ de **200** publications depuis 2005

34 études statistiques

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

18 études prospectives

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

24 études thématiques

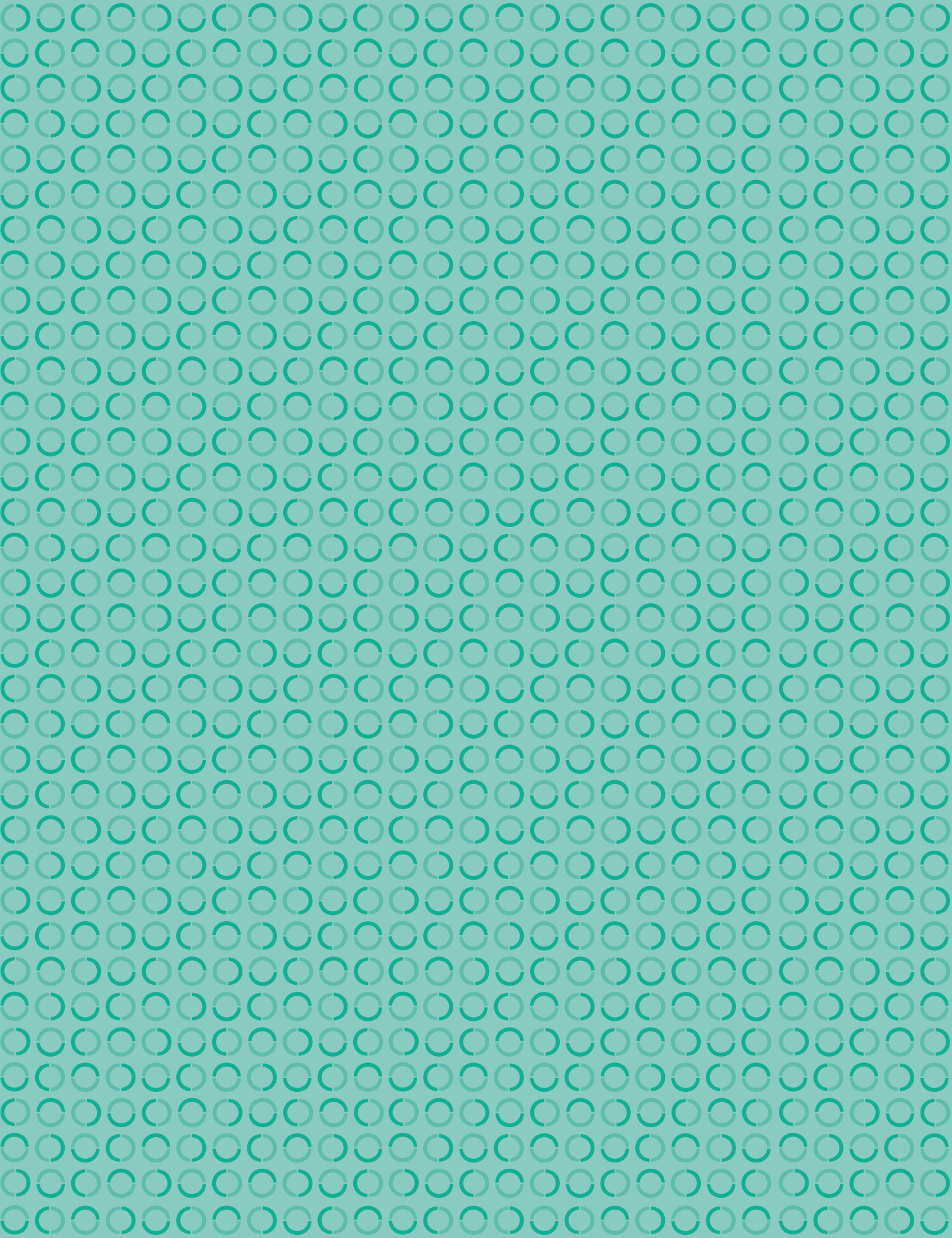
- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021)
- Les salariés des pharmacies d'officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)

26 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 101 959 entreprises de proximité, 510 799 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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



www.ompl.fr

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

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales