



2024
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS MÉDICAUX



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

Jacques NINEY
Vice-président



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

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

Secteur cadre de vie technique

 Entreprises d'architecture

 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Secteur juridique

 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

 Cabinets d'avocats

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

 Études d'huissiers de justice

Secteur santé

 Cabinets dentaires libéraux

 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

 Cabinets médicaux

 Pharmacie d'officine

 Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

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

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

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

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



PILOTAGE DU BAROMÈTRE

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

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

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

• Types de métiers

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

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

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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

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



FORTE CROISSANCE DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de + 15 % en 2022.

La valeur très importante du taux de rotation (27,5 % soit + 12,5 points relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable d'entrées (35 %) dans le périmètre de la branche.

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

Entreprises employées¹ en 2022



Entreprises employées	34230	79940	101959	21514	360	19719	4117
Évolution 2021-2022 (%)	15,0	0,5	- 0,5	- 6,4	- 12,4	- 8,5	- 14,9
Taux d'entrée (%)	35,0	18,4	18,1	13,3	4,4	3,5	7,8
Taux de sortie (%)	20,0	17,9	18,6	19,7	17,3	12,0	22,6
Taux de rotation (%)	27,5	18,1	18,4	16,5	10,9	7,8	15,2

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 (- 1 499 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 se prolonger jusqu'en 2024.
- Le secteur se caractérise par des dynamiques similaires. 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 : OPCO-EP, bases adhérents, 2015-2023.



PLUS D'ENTREPRISES MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

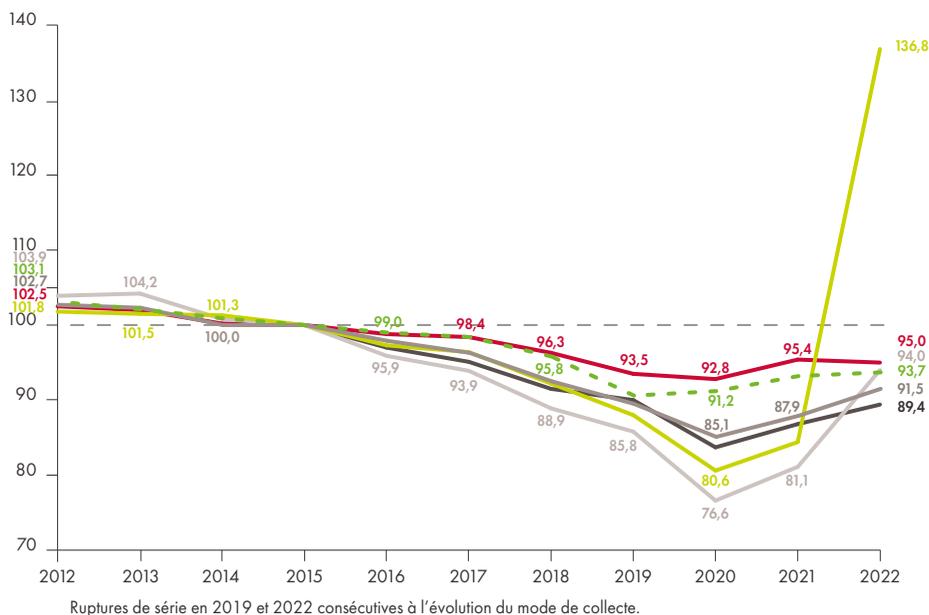
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 36,8 %). En revanche, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 6 %).

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

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (- 6,3 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (- 8,5 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

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



Entreprises
Établissements



Entreprises
Établissements



Entreprises
Établissements

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



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

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

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

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

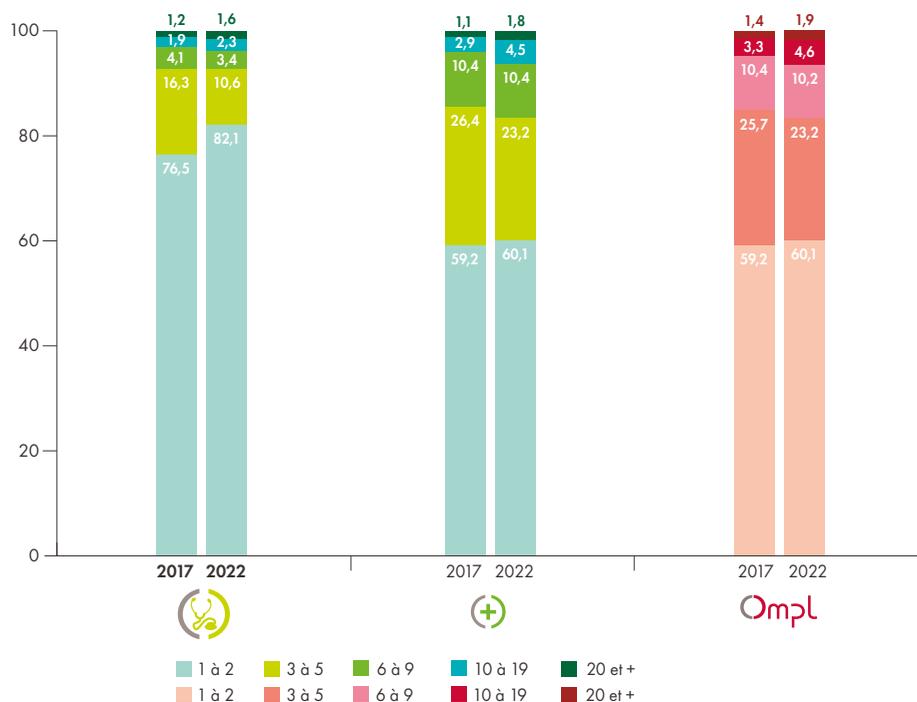
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À DEUX ETP

- Plus de trois quarts des entreprises de la branche (82,1 %) ont un effectif de un à deux emplois équivalent temps plein (ETP).
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 ETP ou plus sont nettement sous-représentées (- 2,4 points).
- Depuis 2017, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux ETP (+ 5,6 points), au détriment de celles de trois à cinq ETP (- 5,7 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 entreprises individuelles (44 %) sont majoritaires au sein de la branche. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés et assimilés (+ 7,1 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.
- En comparaison du secteur, les entreprises individuelles sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 8,7 points). En outre, leur part sectorielle a diminué de - 11,3 points entre 2017 et 2022.

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

	Medical		+		Ompl	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Entreprise individuelle	50,7	44,0	46,6	35,3	43,9	32,6
Groupement et assimilé	38,1	37,7	23,2	23,3	22,6	21,7
Société commerciale et assimilée	11,2	18,3	30,2	41,4	33,5	45,7

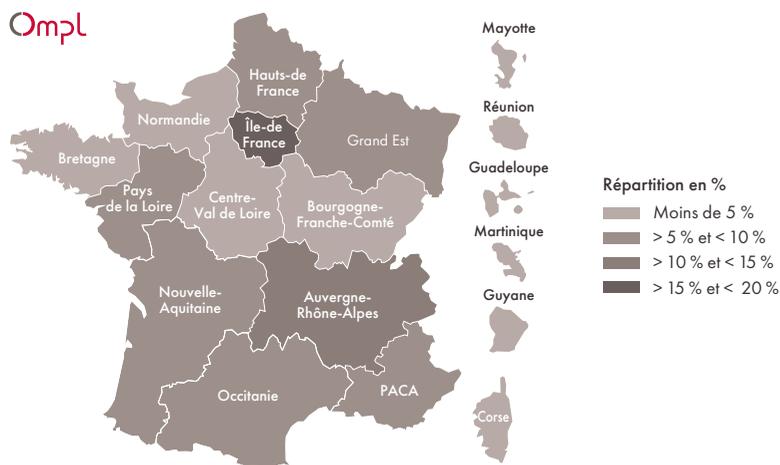
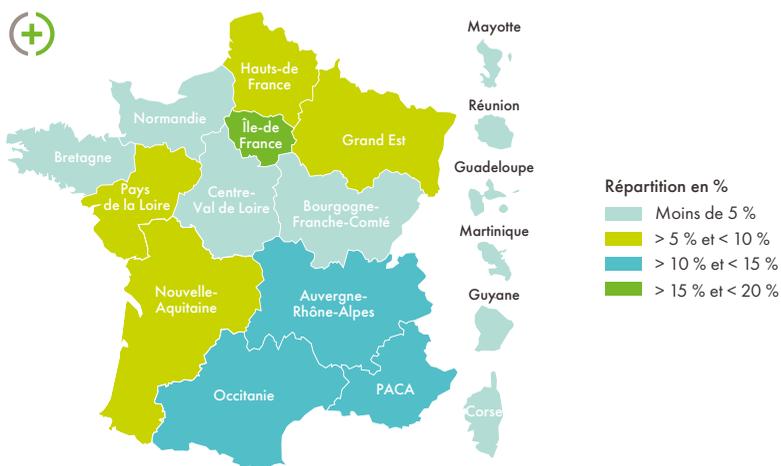
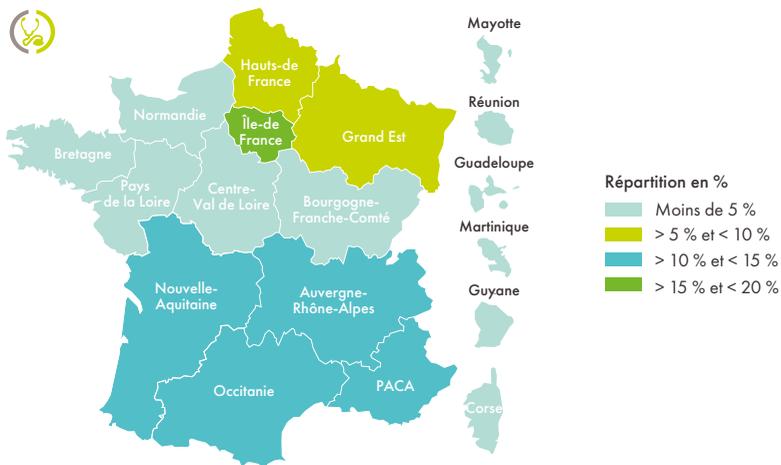
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



PLUS DU TIERS DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 15,7 % des entreprises employées de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (16,2 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (11,9 %).
 - La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre d'entreprises (10,8 %).
- Ces trois régions regroupent 38,4 % des entreprises employées de la branche et 38,5 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employées (%)



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



ENTREPRISES PLUS PETITES

- La taille moyenne des entreprises de la branche en ETP est inférieure à celle du secteur (2,2 ETP contre 3,7 ETP).

En outre, elle a stagné par rapport à 2017.

- Comme pour le secteur, la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente dans la branche est l'entreprise individuelle (44 %). Sa part a reculé de - 6,7 points relativement à 2017.

Données de cadrage¹



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

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 PROGRESSION

• En 2022, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 118 226 € de valeur ajoutée (+ 5,7 % par rapport à 2017). Accompagnant une forte hausse du chiffre d'affaires (+ 6,2 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (96 272 € d'EBE) plus important qu'en 2017 (+ 2,6 %).

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	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	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
Ompl	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	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
	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

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.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

• En 2022, le montant moyen de trésorerie (EBE) des sociétés de la branche atteint 478 704 €. Cette valeur s'accroît fortement par rapport à 2017 (+ 54,7 %).

• 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 sociétés (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	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	2 467 374***	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***
Ompl	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	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***
	2017	NS	NS	505 933***	11 671***	416 648***	78 336***	48 751***
	2022	NS	NS	NS	20 849***	NS	109 813***	40 819***

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 (+ 21,3 %) 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 moins rapidement (+ 27,5 %) que ceux du secteur (+ 29 %).

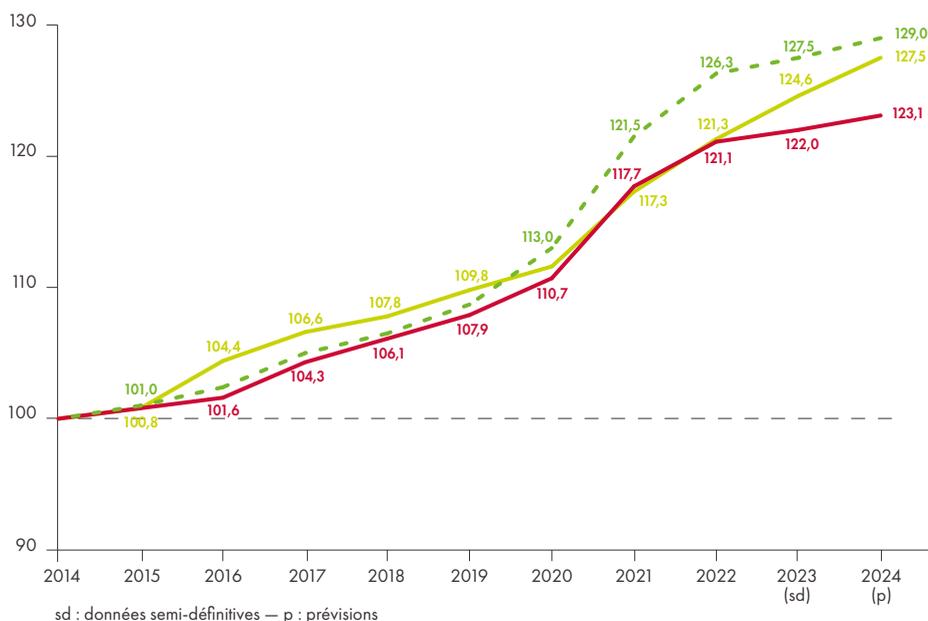
Évolution des effectifs salariés en volume

Années							
2014	82 134	312 849	421 669	40 268	45 867	125 229	19 351
2015	82 808	316 037	425 087	41 126	46 153	125 690	20 260
2016	85 753	320 337	428 511	42 764	46 172	124 387	21 261
2017	87 569	328 520	439 646	45 581	46 936	126 174	22 260
2018	88 573	333 126	447 199	47 525	47 370	126 241	23 417
2019	90 156	340 025	454 932	49 985	47 646	127 453	24 785
2020	91 649	353 390	466 760	52 738	53 477	128 957	26 569
2021	96 357	380 094	496 473	58 634	61 398	134 580	29 125
2022	99 603	395 119	510 799	62 975	60 409	141 076	31 056
2023 (sd)	102 342	398 839	514 288	63 433	59 629	141 335	32 100
2024 (p)	104 701	403 671	518 878	64 625	58 717	142 141	33 487

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



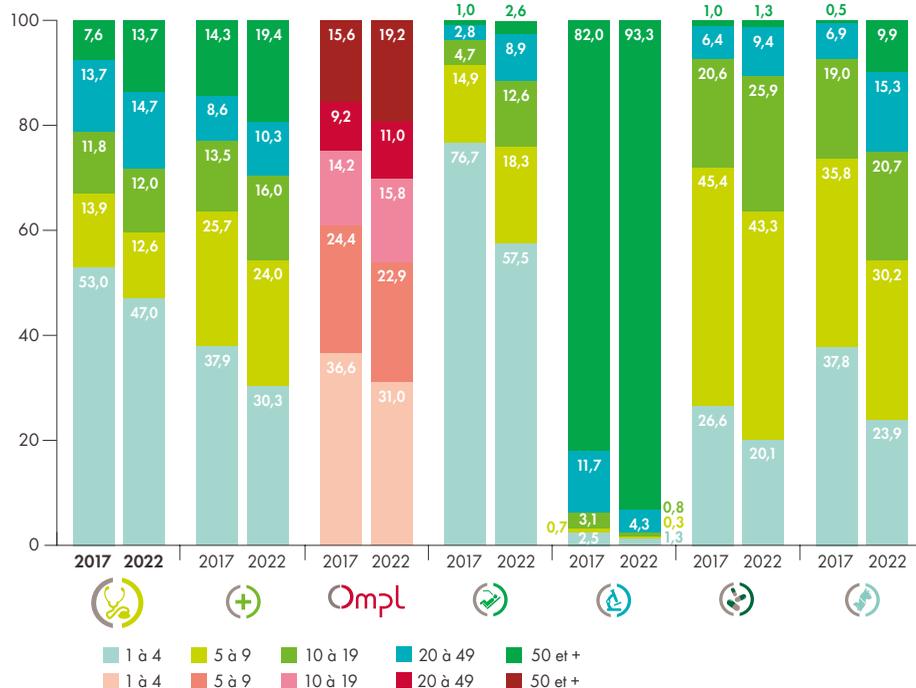
Sources : Insee, DADS/DSN, 2008-2022, estimations.



77/10^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 71,6 % des salariés de la branche travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés. Par rapport à 2017, cette part a reculé (- 7,1 points) au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une diminution de - 6,8 points, le secteur connaît une évolution similaire et d'ampleur comparable de la proportion de salariés employés par des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



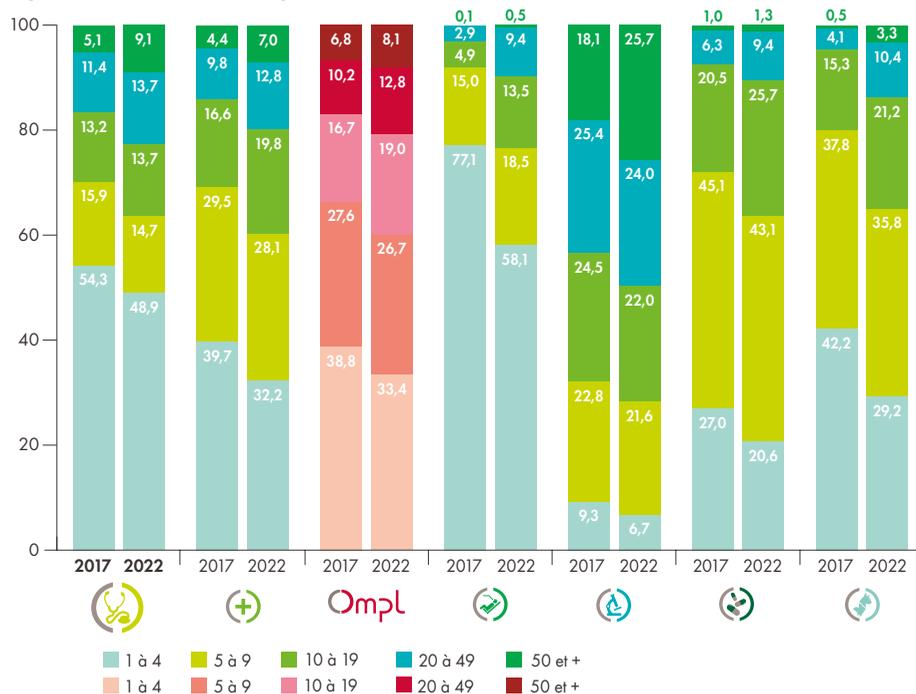
Sources: Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



PLUS DE GRANDS ÉTABLISSEMENTS

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 77,3 % des effectifs. Cette proportion a néanmoins reculé (- 6,1 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 d'ampleur comparable à 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 : 90,1 % des salariés sont des femmes.
- Cette proportion est supérieure de 2,4 points à la moyenne du secteur (87,7 %).

Répartition des salariés par genre (%)



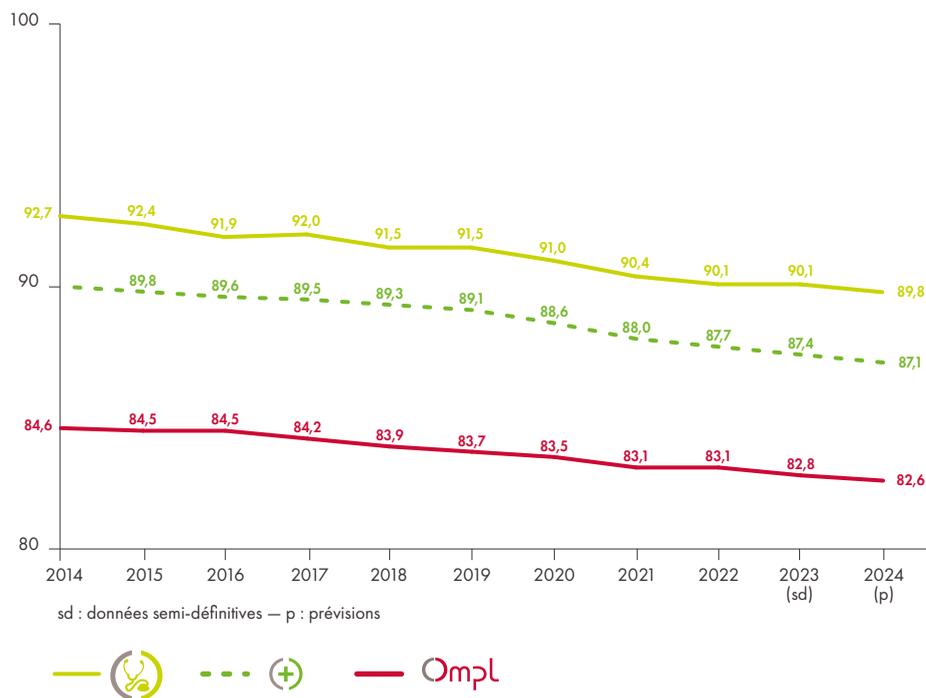
Source : Insee, DSN, 2022.



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 - 2,6 points.
- 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 varie de manière identique à celui du secteur (- 2,9 points).

Évolution du taux de féminisation (%)



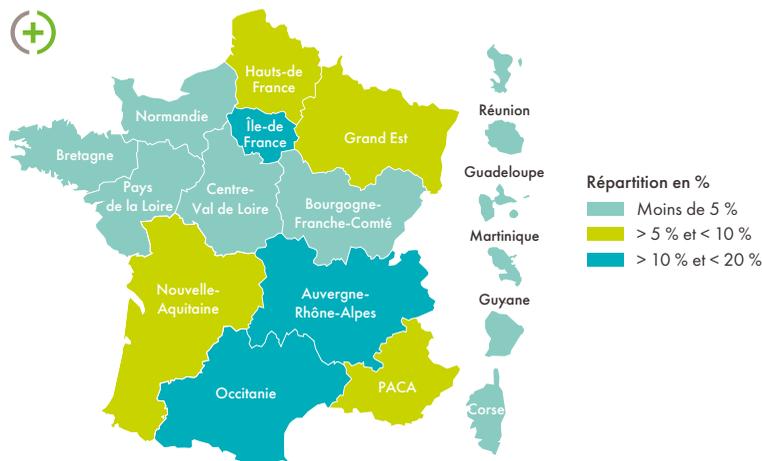
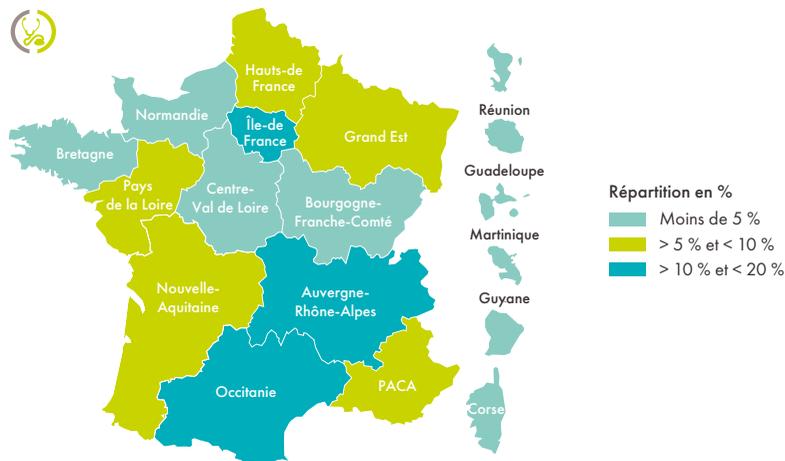
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



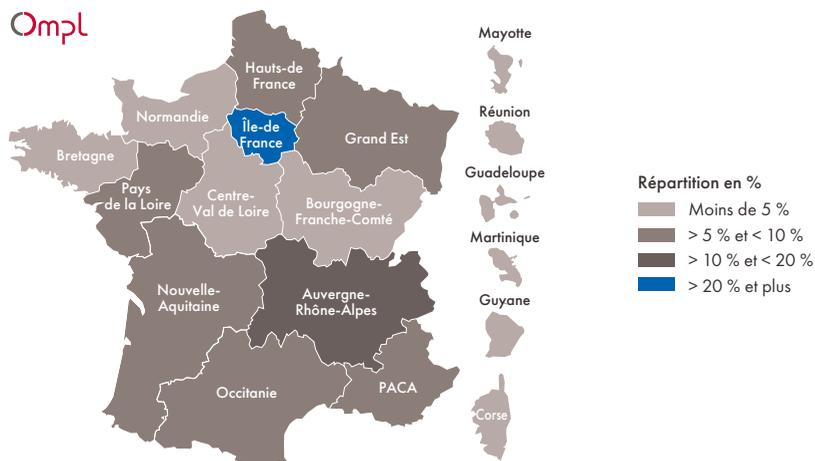
2/5^E DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 16,8 % des salariés de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (17,5 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12 %).
 - L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (11,2 %).
- Ces trois régions regroupent 40 % des salariés de la branche et 39,4 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)



Ompl





DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

Il est maximal pour les Pays de la Loire (93,7 %) et minimal pour l'Île-de-France (85,6 %).

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

- - 1,4 point pour les Pays de la Loire;
- - 3,6 points pour l'Île-de-France.

Taux de féminisation par région (%)



Ompl

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	92,2	91,2	91,1	89,6	85,5	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	92,4	91,4	91,0	89,5	87,4	86,4
Bretagne	92,5	91,0	90,6	89,0	85,2	84,1
Centre-Val de Loire	93,6	91,2	90,8	88,9	86,8	84,3
Corse	90,9	88,9	88,8	87,2	83,9	83,8
DOM regroupés	91,2	91,1	86,6	86,0	83,6	83,2
Grand Est	93,7	91,7	90,6	88,7	86,7	85,3
Hauts-de-France	89,5	90,2	88,5	87,6	84,1	83,7
Île-de-France	89,2	85,6	86,2	84,0	78,3	77,5
Normandie	92,9	90,6	90,4	88,5	86,6	85,1
Nouvelle-Aquitaine	93,2	91,9	90,8	88,9	86,3	85,1
Occitanie	91,8	89,7	89,5	87,8	85,8	84,8
Pays de la Loire	95,1	93,7	91,8	90,0	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	92,6	90,0	89,3	87,1	85,8	84,1
Ensemble	92,0	90,1	89,5	87,7	84,2	83,1

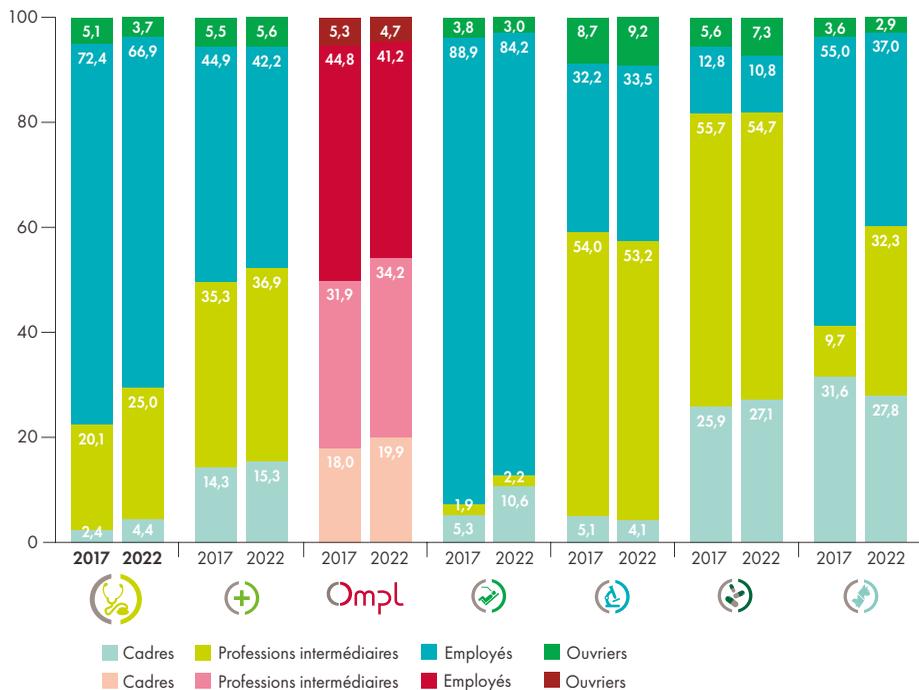
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



MAJORITÉ D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés rassemble la majorité des salariés de la branche (66,9 %). Avec un écart de + 41,9 points, elle est nettement plus représentée que les professions intermédiaires qui forment la deuxième catégorie la plus importante (25 %).
- Par rapport à 2017, la part des cadres a varié de + 2 points et celle des professions intermédiaires de + 4,9 points. En revanche, la part des employés (- 5,5 points) et des ouvriers (- 1,4 point) 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...

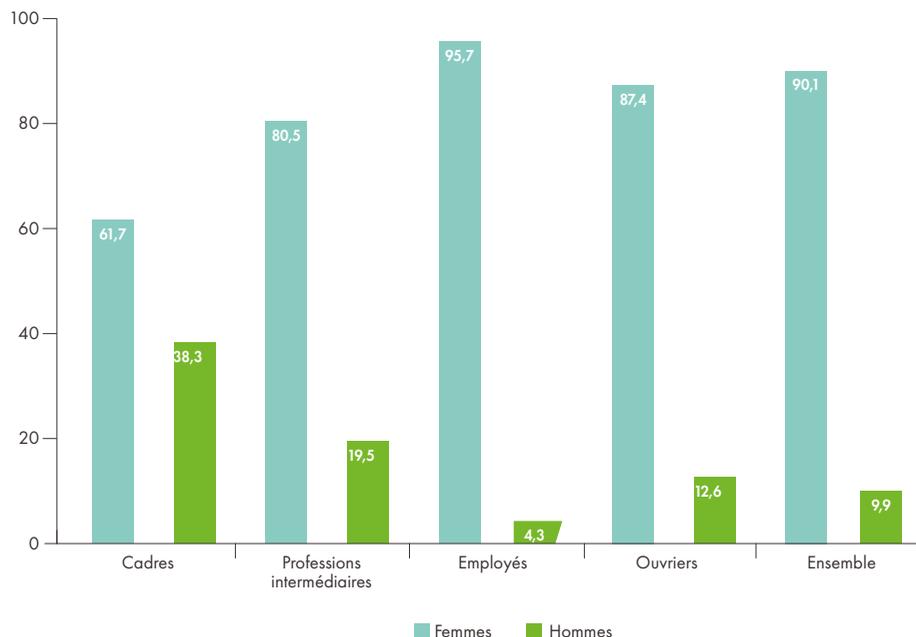


FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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

- le taux de féminisation est maximal chez les employés (95,7 %), il excède de 5,6 points celui de la branche dans son ensemble (90,1 %), et minimal pour les cadres (61,7 %) ;
- les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (38,3 %) et les professions intermédiaires (19,5 %) alors qu'ils ne représentent que 9,9 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



LÉGER RECUIL DU TAUX DE FÉMINISATION

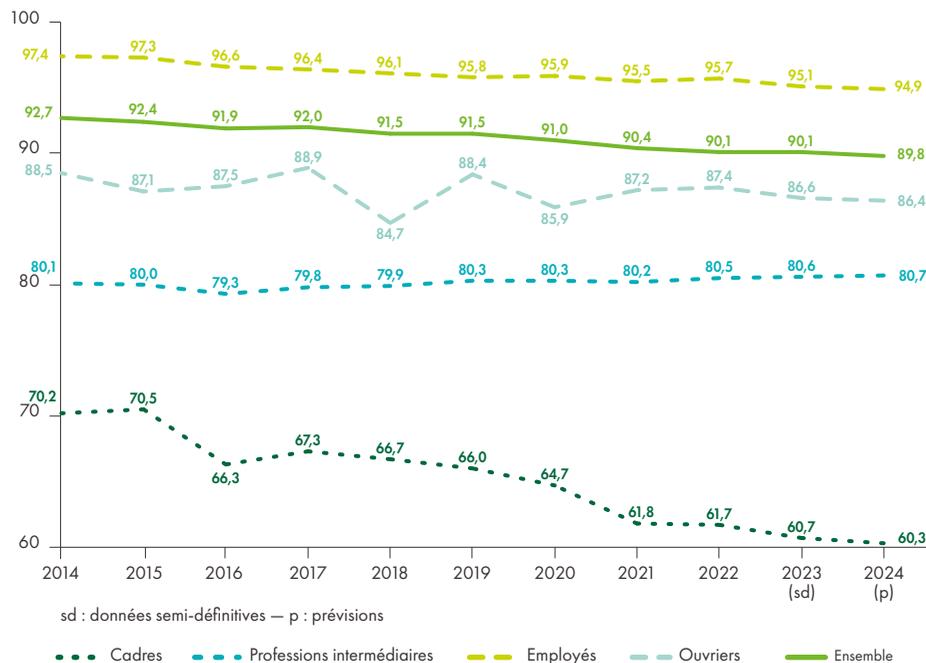
Si, par rapport à 2014 le taux de féminisation de la branche tend à reculer (- 2,9 points selon les prévisions pour 2024), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les cadres (- 9,9 points) et les employés (- 2,5 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 60,3 % et 94,9 % en 2024.

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

- + 0,6 point pour les professions intermédiaires ;
- - 2,1 points pour les ouvriers.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



sd : données semi-définitives - p : prévisions

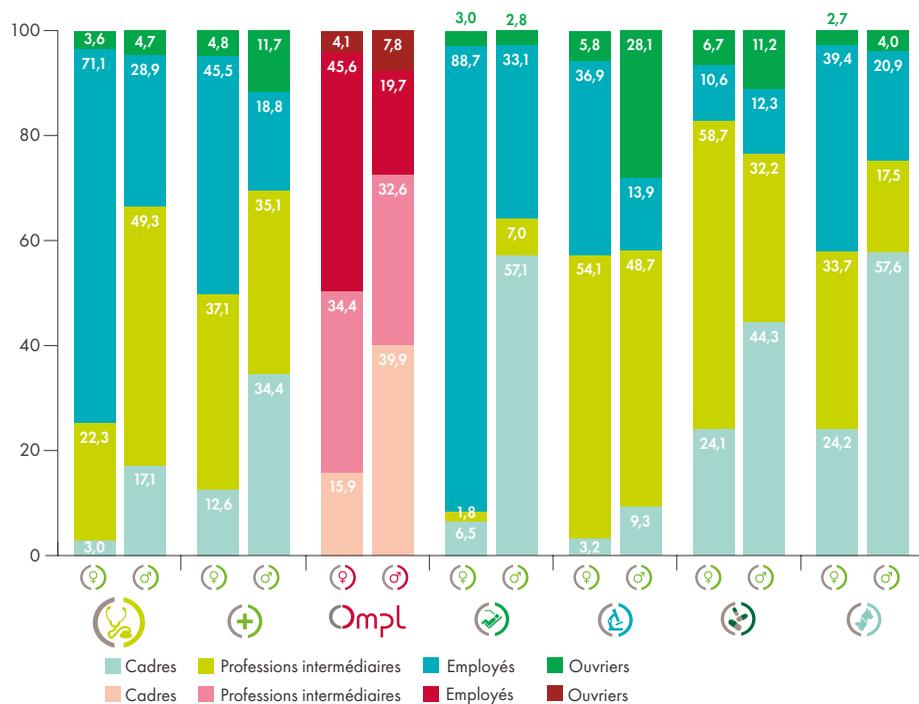
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition des hommes :
 - la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes. Elle atteint 71,1 % contre 28,9 % pour les hommes, soit un différentiel de + 42,2 points pour les femmes ;
 - avec un écart de + 27 points en faveur des hommes, les professions intermédiaires constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.
- Au niveau du secteur, la fréquence des employés est nettement moins marquée pour les femmes (45,6 %). Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche (+ 26,7 points chez les femmes).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

**89,3 % DES SALARIÉS
DANS 10 PROFESSIONS**

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

Dans la branche, deux professions regroupent 66,8 % des salariés :

- les secrétaires (54,6 %) ;
- les techniciens médicaux (12,2 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2022	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	344b - Médecins salariés non hospitaliers	560	0,6	1 786	1,8
Exercice partiel du métier	431d - Infirmiers spécialisés (autres qu'infirmiers psychiatriques et puéricultrices)	1 563	1,6	1 609	1,6
	431f - Infirmiers en soins généraux, salariés	1 824	1,8	4 459	4,5
	432d - Autres spécialistes de la rééducation, salariés	1 620	1,6	2 660	2,7
	433a - Techniciens médicaux	9 632	9,7	12 130	12,2
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	1 052	1,1	1 436	1,4
	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	3 927	3,9	5 040	5,1
Soutien à l'entreprise	541d - Standardistes, téléphonistes	2 292	2,3	2 222	2,2
	542a - Secrétaires	51 099	51,3	54 348	54,6
	684a - Nettoyeurs	3 790	3,8	3 149	3,2

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 EN SOUTIEN DE L'ENTREPRISE

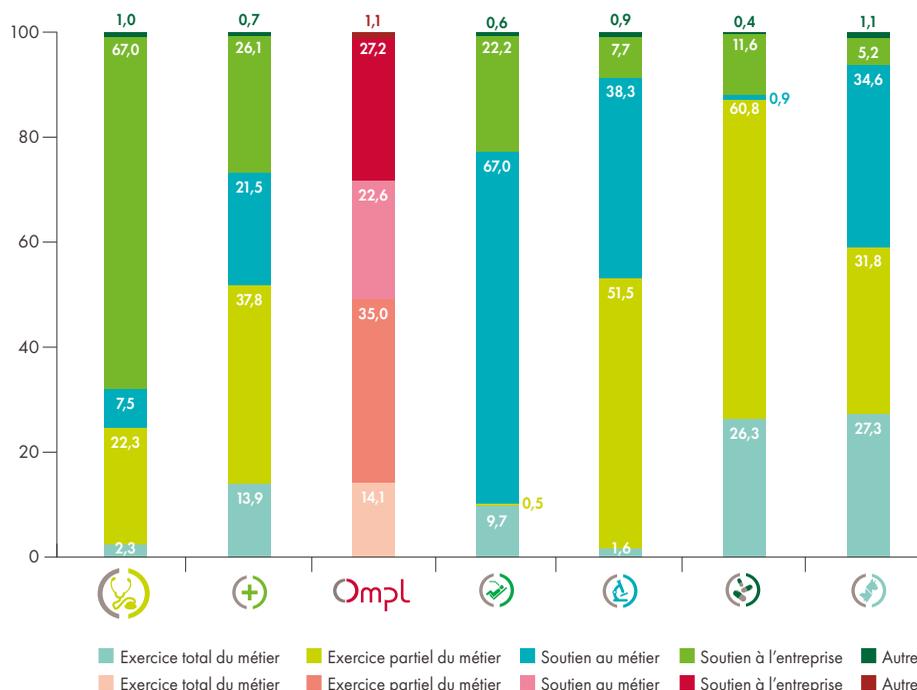
- 67 % des salariés de la branche réalisent des tâches venant en soutien à l'activité de l'entreprise. Elles concernent tous les domaines permettant le fonctionnement de la structure entrepreneuriale (accueil, tâches administratives, etc.).

Au niveau du secteur, ce type de métier (26,1 % des effectifs) est sous représenté.

- Le deuxième type de métier le plus fréquent, l'exercice partiel du métier (22,3 %), concerne des salariés dont la certification ou la qualification leur permet de prendre en charge certaines composantes du coeur de métier.

Au niveau du secteur, ce type de métier (37,8 % des effectifs) est plus fréquent.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



MÉTIERS GENRÉS

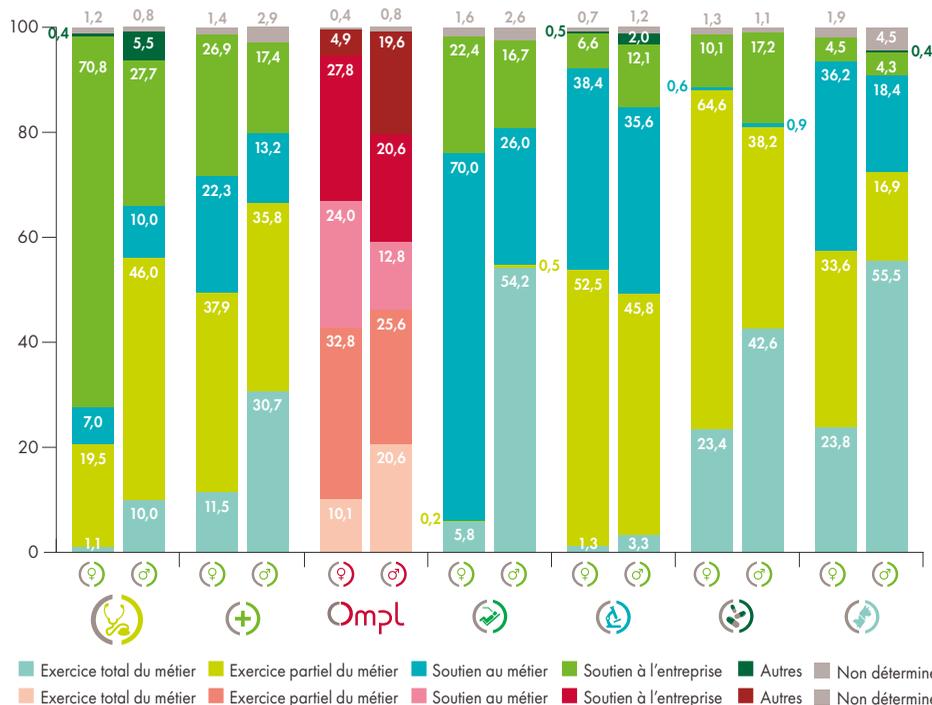
- Au sein de la branche, mis à part le soutien au métier, les métiers sont très générés :

- les emplois centrés sur le soutien à l'entreprise sont les plus fréquents (67 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 70,8 % des femmes contre 27,7 % des hommes, soit un écart important de 43,1 points.

- l'exercice partiel du métier rassemble 19,5 % des femmes contre 46 % des hommes, ce qui représente un écart conséquent de 26,5 points.

- Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois venant en soutien à la structure entrepreneuriale (9,5 points pour 26,9 % de femmes et 17,4 % d'hommes). L'exercice partiel du métier est caractérisé par un différentiel de 2,1 points, nettement moins important que celui de la branche. Il regroupe 37,9 % des femmes contre 35,8 % 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 DOM regroupés (73,8 %) et minimale pour l'Île-de-France (63,1 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	4,3	28,6	64,5	2,6
Bourgogne-Franche-Comté	2,7	28,4	65,3	3,5
Bretagne	3,5	26,6	67,6	2,3
Centre-Val de Loire	3,1	26,4	67,2	3,3
Corse	2,7	20,5	72,3	4,4
DOM regroupés	2,8	15,2	73,8	8,2
Grand Est	3,4	23,2	69,1	4,2
Hauts-de-France	3,4	23,1	68,0	5,5
Île-de-France	8,8	24,7	63,1	3,4
Normandie	3,4	22,8	69,4	4,5
Nouvelle-Aquitaine	3,3	24,9	68,1	3,7
Occitanie	3,6	26,0	66,9	3,4
Pays de la Loire	2,6	26,3	68,2	2,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,2	24,0	68,7	3,1
	4,4	25,0	66,9	3,7
	15,3	36,9	42,2	5,6
Ompl	19,9	34,1	41,2	4,7

Source : Insee, DSN, 2022.



MAJORITÉ DE CDI

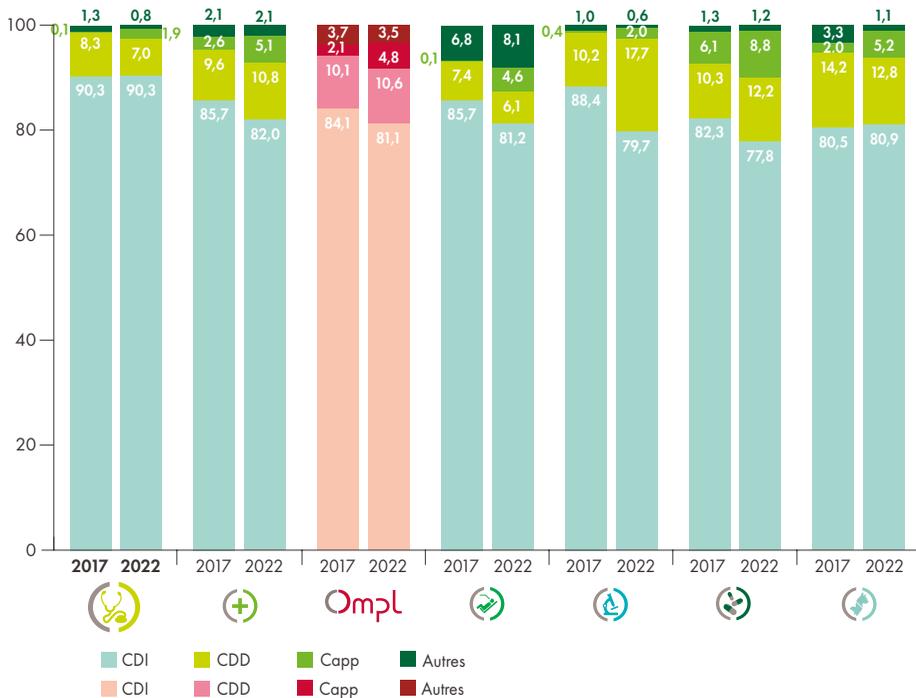
- Au sein de la branche :
 - la part de salariés en CDI (90,3 %) est proche du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,6 % en 2022 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (82 %) ;
 - hors CDD (7 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés ;
 - par rapport à 2017, la proportion des CDI (+ 0 point), des CDD (-1,3 point), des contrats d'apprentissage (+ 1,8 point) et des contrats « autres » (- 0,5 point) a stagné.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont relativement différents :
 - 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).



DIMINUTION DES CDD

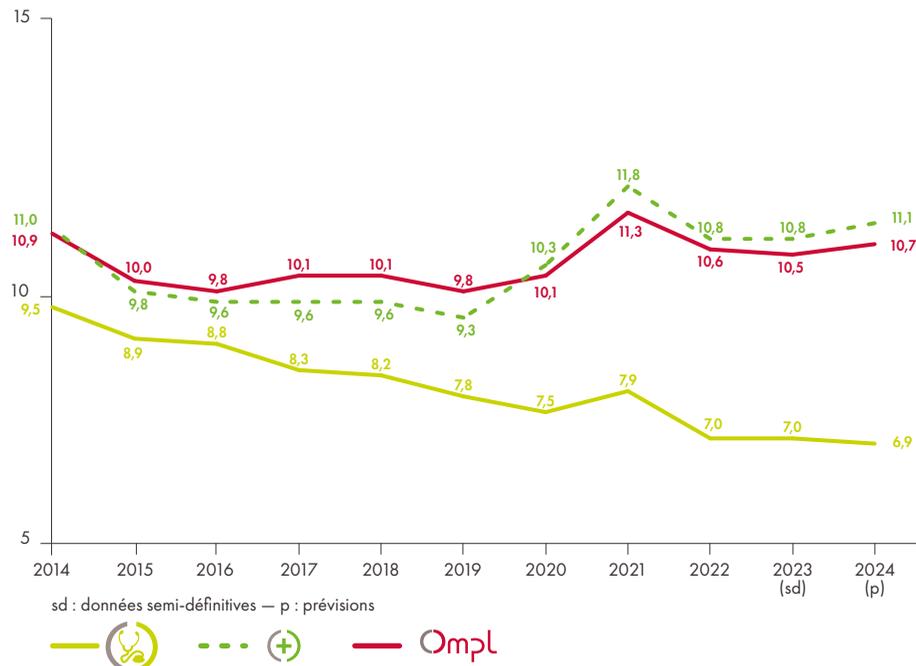
- Par rapport à 2014, le taux de CDD tend à reculer jusqu'en 2022 (- 2,5 points).
- Les prévisions pour les années 2023 et 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2014 à 2024), le taux de CDD de la branche n'a pas la même évolution (- 2,6 points) que celui du secteur (+ 0,1 point).

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



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

Évolution du taux de CDD annuel (%)



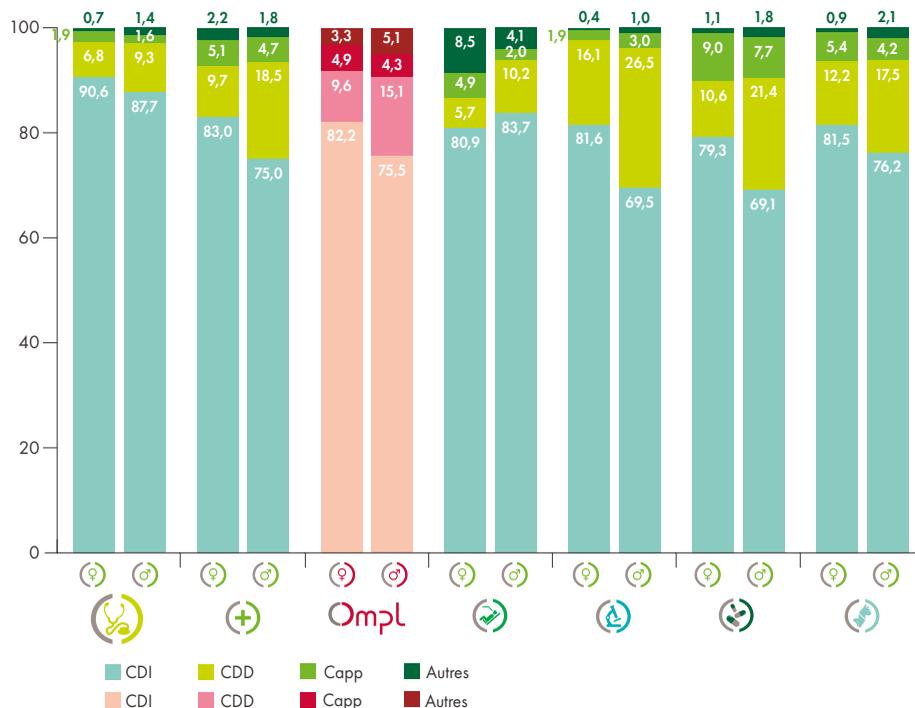
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



CDI PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des CDI est un peu plus importante pour les femmes : 90,6 % contre 87,7 % pour les hommes, soit + 2,9 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est également plus marquée pour les femmes (83,0 %) que pour les hommes (75,0 %). Le différentiel entre les genres est beaucoup plus important que celui de la branche : +8 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



ÉVOLUTION MITIGÉE DE LA PART DES CDI

- Par rapport à 2017, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à augmenter chez les femmes mais à reculer chez les hommes (+ 0,1 et - 0,3 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 (- 1,4 point) comme chez les hommes (- 0,4 point), mais 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)

	Santé		Commerce		Omnipol	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↑ + 0,1	↓ - 0,3	↓ - 3,4	↓ - 4,3	↓ - 3,1	↓ - 2,4
CDD	↓ - 1,4	↓ - 0,4	↑ + 0,8	↑ + 3,0	↑ + 0,3	↑ + 0,7
Capp	↑ + 1,8	↑ + 1,3	↑ + 2,6	↑ + 1,8	↑ + 2,8	↑ + 2,5
Autres	↓ - 0,5	↓ - 0,6	↔ 0,0	↓ - 0,5	↔ 0,0	↓ - 0,8

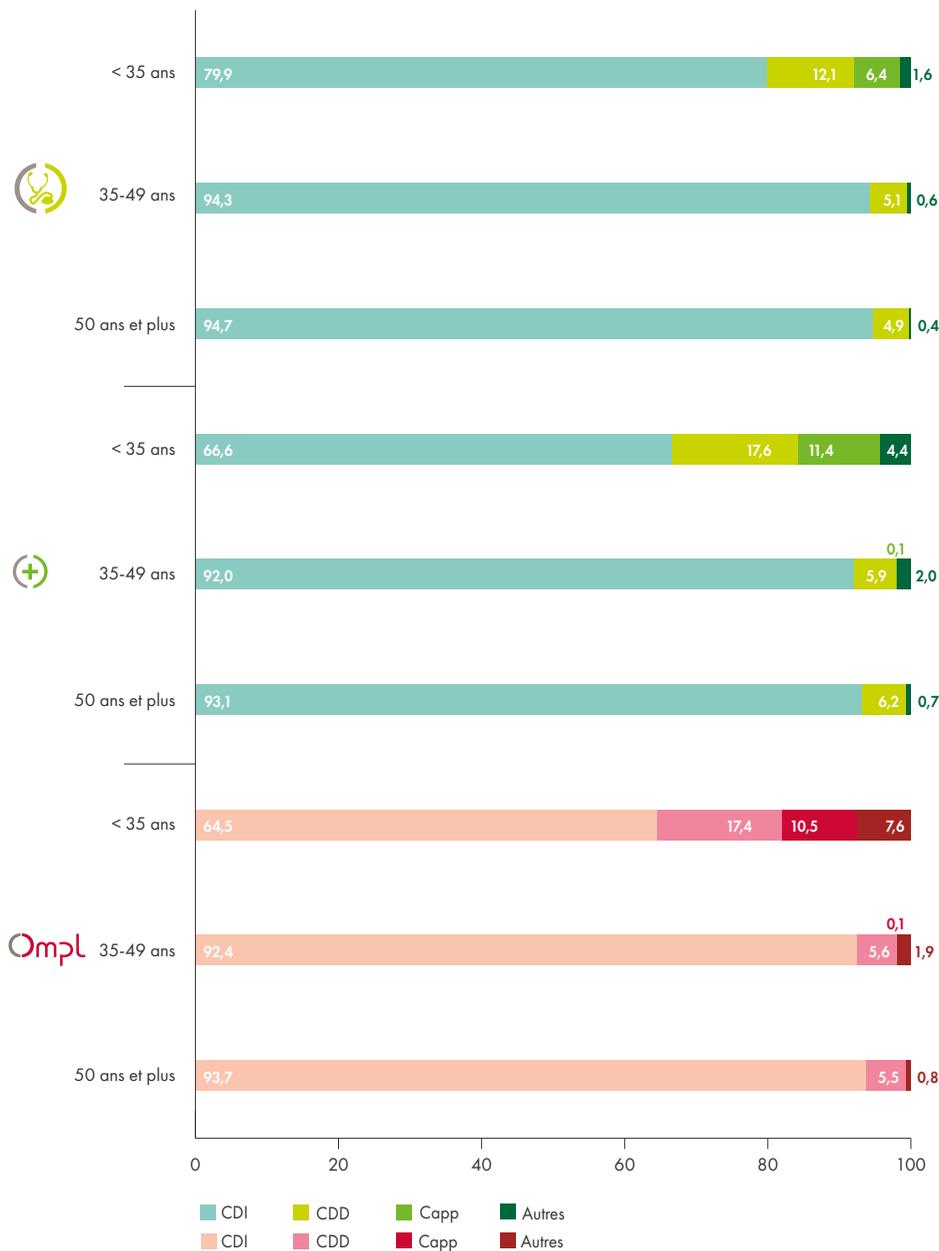
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent deux fois plus souvent en CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (12,1 % contre 5,1 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est nettement plus 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 (%)



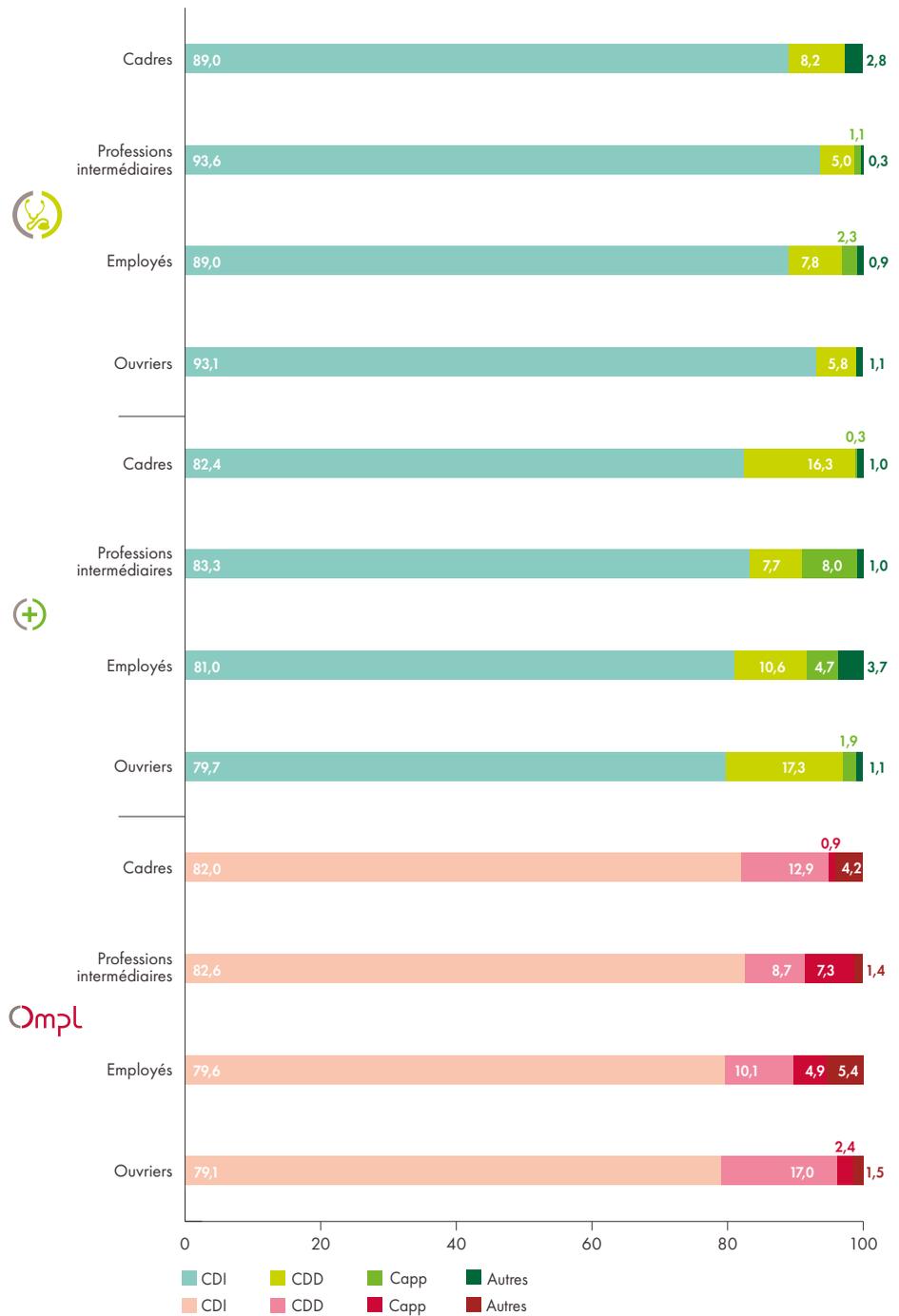
Source : Insee, DSN, 2022.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres (8,2 %). Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les :
 - professions intermédiaires (5 %), plus souvent en CDI (93,6 %) ;
 - ouvriers (5,8 %), pour lesquels la part de CDI atteint 93,1 %.
- 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, comme pour 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 (%)



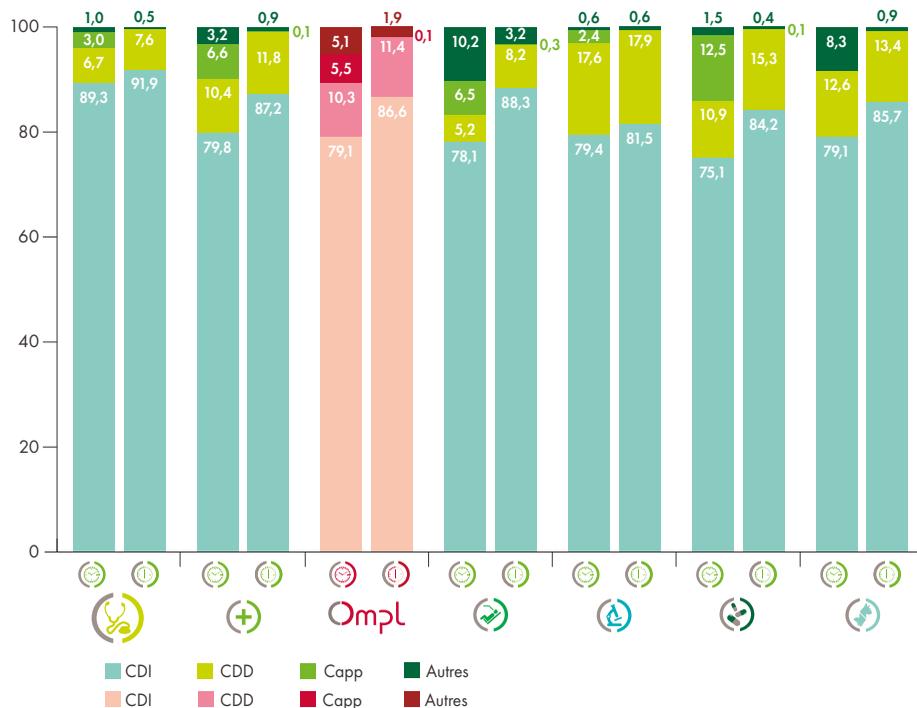
Source : Insee, DSN, 2022.



TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDI

- Dans la branche, la fréquence des CDI est un peu moins importante pour les salariés à temps complet : 89,3 % contre 91,9 % des salariés à temps partiel, soit un écart de 2,6 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est nettement moins 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 plus important que 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 les DOM regroupés (11,3 %) et atteint un minimum pour les régions Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est (6 %).
- Par rapport à 2017, la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD s'est repliée sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
 - la Normandie, avec une diminution de - 2,4 points ;
 - l'Auvergne-Rhône-Alpes, caractérisée par une faible évolution de - 1,6 point.

Taux de CDD par région (%)

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

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ DE TEMPS COMPLETS

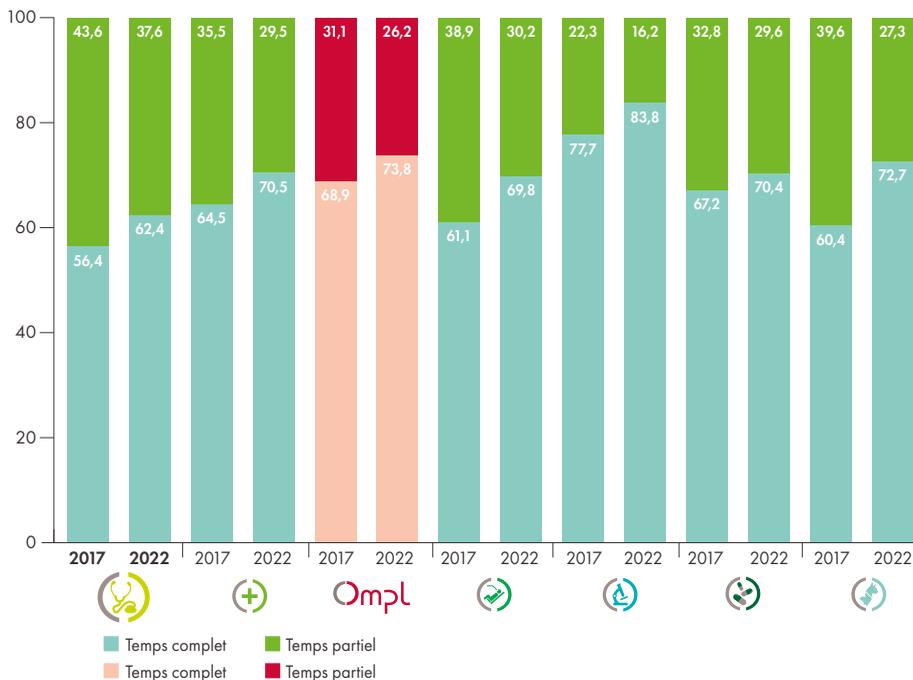
- Au sein de la branche, près de 6/10^e des salariés travaillent à temps complet (62,4 %). Cette proportion est faible par rapport à l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2022 selon l'INSEE). Les études de l'OMPL sur la qualité de vie au travail montrent que le temps partiel est généralement choisi dans les entreprises libérales. En outre, elle est inférieure à la moyenne du secteur (70,5 %). Par rapport à 2017, la part des contrats à temps complet a fortement progressé (+ 6 points).
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont similaires à ceux de la branche. Les contrats à temps complet ont progressé (+ 6 points).



REPLI DU TEMPS PARTIEL

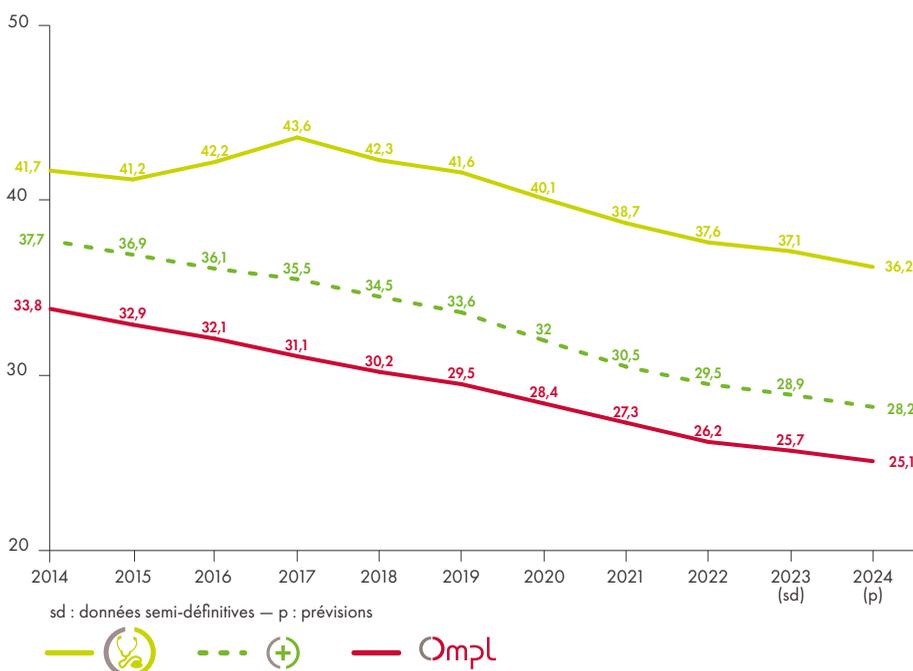
- Par rapport à 2014, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel recule jusqu'en 2022 (- 4,1 points). Les prévisions pour 2023 et 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur la période 2014 à 2024, la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue moins fortement (- 5,5 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 (%)



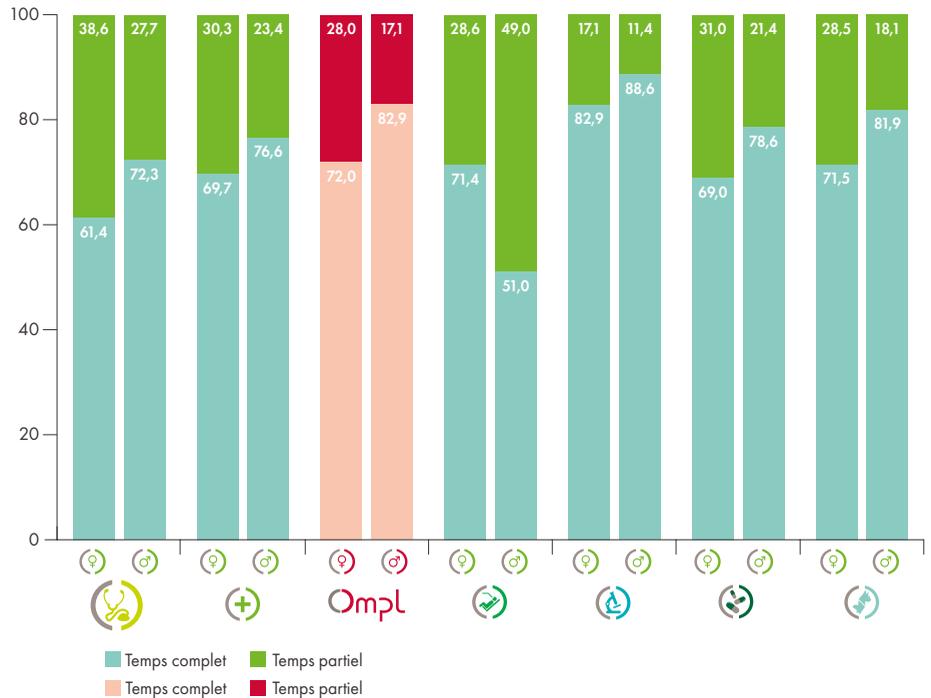
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



FÉMINISATION DES TEMPS PARTIELS

- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 38,6 % dans ce cas, soit un différentiel de + 10,9 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 (%)



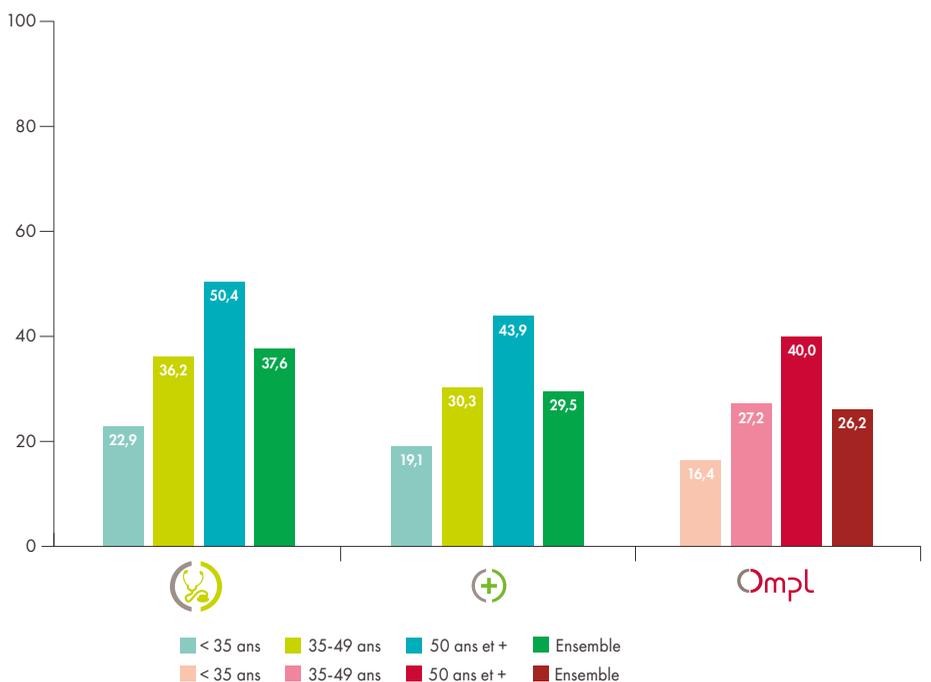
Source : Insee, DSN, 2022.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne la moitié des 50 ans et plus (50,4 %). Cette proportion est supérieure de + 14,2 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (36,2 %) et beaucoup plus marquée que celle des moins de 35 ans (22,9 %). Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 27,5 points.
- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est différente de celle de la branche. Les taux de salariés à temps partiel sont systématiquement inférieurs à ceux de la branche sur toutes les tranches d'âge.

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 (83,6 %).

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (30 %).

Par rapport à 2017 les plus grandes variations sont observées pour les employés (- 6,9 points) et les cadres (+ 3,2 points).

- Au niveau du secteur, le temps partiel est également 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 (%)

Catégories sociales					Ompl	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	41,4	44,6	40,8	39,2	28,6	27,7
Professions intermédiaires	31,3	30,0	26,8	23,1	24,2	21,1
Employés	44,3	37,4	37,2	28,5	33,2	26,6
Ouvriers	81,9	83,6	63,5	52,1	62,2	50,6
Ensemble	43,6	37,6	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 les Hauts-de-France (41,8 %);

- minimale pour l'Île-de-France (30,1 %).

- Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la part du temps partiel sont observées pour :

- la Normandie (- 8,1 points);

- le Centre-Val de Loire (- 7,5 points).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions					Ompl	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	46,1	39,4	40,5	33,5	35,5	29,5
Bourgogne-Franche-Comté	47,0	40,4	38,7	32,7	36,2	30,6
Bretagne	46,1	39,3	37,5	30,7	33,1	27,2
Centre-Val de Loire	45,8	38,3	33,4	27,9	30,5	25,6
Corse	37,8	35,8	26,7	24,4	25,2	23,6
DOM regroupés	34,2	38,3	22,6	22,4	21,5	21,4
Grand Est	46,4	40,5	38,7	33,2	35,4	30,5
Hauts-de-France	45,8	41,8	38,8	32,0	34,8	29,0
Île-de-France	35,7	30,1	28,7	24,9	22,2	19,8
Normandie	46,6	38,5	36,6	28,6	33,6	26,5
Nouvelle-Aquitaine	42,3	37,0	33,9	27,3	31,1	25,1
Occitanie	43,5	37,3	37,2	30,5	34,5	28,2
Pays de la Loire	47,8	40,8	38,8	30,6	34,5	27,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	44,8	38,5	34,7	29,4	32,1	27,5
Ensemble	43,6	37,6	35,5	29,5	31,1	26,2

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



SALARIÉS PLUTÔT ÂGÉS

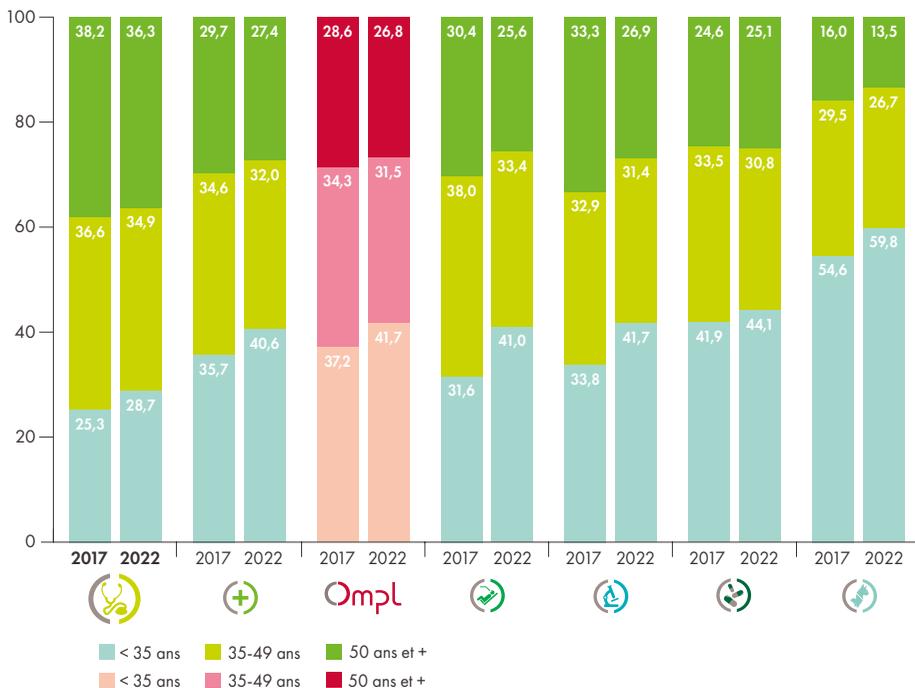
- Dans la branche, la proportion de salariés de 50 ans et plus est la plus importante (36,3 %). La tranche des moins de 35 ans (28,7 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2017, la part des moins de 35 ans (+ 3,4 points) a progressé. Une faible variation caractérise la tranche des 35 à 49 ans (- 1,7 point) et des 50 ans et plus (- 1,9 point).
- 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.



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 (+ 2,8 points) ;
 - la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire recule (- 3,9 points) ;
 - le poids des seniors s'accroît modérément (+ 1,1 point).
- Au niveau sectoriel, les variations ont des orientations sensiblement différentes mais les ordres de grandeur sont similaires avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport à la branche.

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)
< 35 ans	26,9	26,8	25,9	25,3	25,9	26,2	27,0	28,3	28,7	29,3	29,7
35-49 ans	37,9	37,3	36,9	36,6	36,1	35,7	35,4	35,0	34,9	34,4	34,0
50 ans et +	35,2	36,0	37,2	38,2	38,0	38,1	37,6	36,7	36,3	36,3	36,3

Tranches d'âge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (sd)	2024 (p)
< 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

Tranches d'âge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (sd)	2024 (p)
< 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.

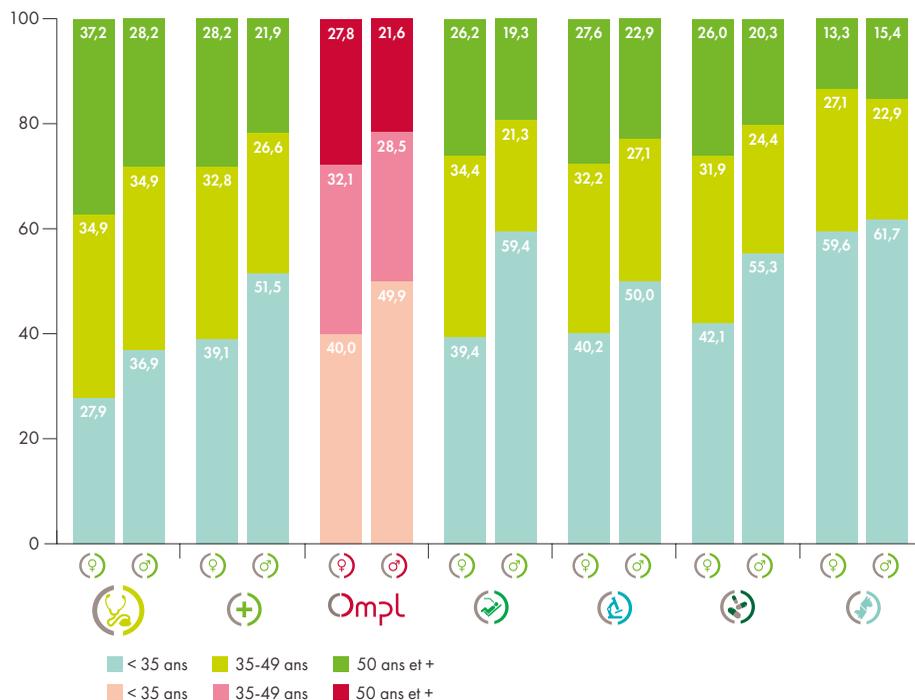
sd : données semi-définitives — p : prévisions



RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

- Relativement à la répartition des tranches d'âge chez les hommes de la branche, la part des 50 ans et plus est beaucoup plus importante pour les femmes : 37,2 % contre 28,2 % pour les hommes, soit + 9 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des 50 ans et plus est nettement moins marquée pour les femmes (28,2 %). Le différentiel entre les genres est inférieur à celui de la branche (+ 6,3 points chez les femmes).

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



Source : Insee, DSN, 2022.



MOINS DE SENIORS

- Par rapport à 2017, la part de jeunes salariés au sein de la branche augmente chez les femmes mais recule chez les hommes (+ 3,7 et - 0,5 points respectivement). Le sens des évolutions est différent 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 (- 1,8 point) et les hommes (- 0,4 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)

Tranches d'âge	Santé		+ <th colspan="2">Ompl</th>		Ompl	
	F	M	F	M	F	M
< 35 ans	↑ + 3,7	↓ - 0,5	↑ + 4,6	↑ + 4,8	↑ + 4,5	↑ + 4,1
35-49 ans	↓ - 1,9	↑ + 0,9	↓ - 2,5	↓ - 1,7	↓ - 2,9	↓ - 2,1
50 ans et +	↓ - 1,8	↓ - 0,4	↓ - 2,0	↓ - 3,1	↓ - 1,7	↓ - 2,0

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

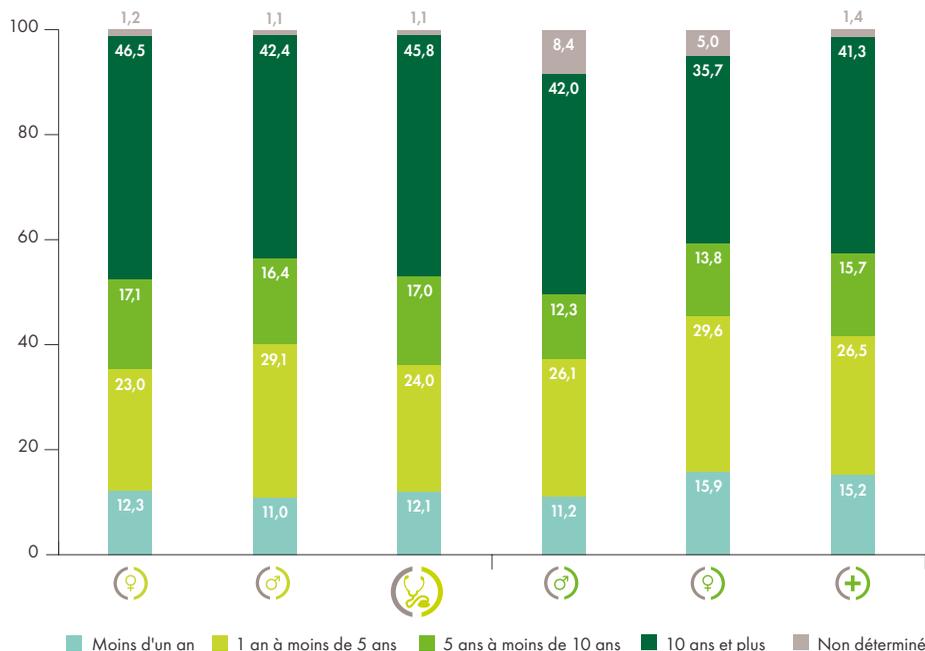


ANCIENNETÉ PLUS LONGUE CHEZ LES FEMMES

• La majorité des salariés de la branche a plus de cinq ans d'ancienneté (62,8 %). Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière longue. Elles sont 46,5 % à cumuler au moins dix ans d'ancienneté contre 42,4 % pour les hommes. Le différentiel de proportion atteint + 4,1 points.

• Au niveau du secteur, 57 % des salariés ont plus de cinq ans de carrière. Comme pour 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 un peu plus importante de salariés seniors (43,9 %). Par rapport à 2017, cette part recule (- 8,3 points).

• Les professions intermédiaires possèdent une part importante de salariés de moins de 35 ans (38,9 %). Cette proportion s'est accrue entre 2017 et 2022 (+ 3,1 points).

• Les employés sont plutôt présents dans la troisième tranche d'âge (38,3 %) qui a varié de - 0,1 point par rapport à 2017.

• Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des 50 ans et plus (67,6 %). Le poids de cette tranche s'est renforcé par rapport à 2017 (+ 4,1 points).

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

Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers		
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	
Secteur	< 35 ans	15,1	21,3	35,8	38,9	23,9	26,5	8,3	8,6
	35-49 ans	32,7	34,8	34,9	35,8	37,7	35,2	28,2	23,8
	50 ans et +	52,2	43,9	29,2	25,2	38,4	38,3	63,5	67,6
Branche	< 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
Ompl	< 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.



MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR PLUS DE 1/3 DES SALARIÉS

La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale, a au moins cinq ans d'ancienneté et plus de 2/5^e au moins dix ans. Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les professions intermédiaires (13,8 %). En retour, les carrières d'au moins dix ans se rencontrent plus fréquemment chez les professions intermédiaires (46 %) et les employés (47,1 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
Cadres	NS	23,9	18,1	43,5
Professions intermédiaires	13,8	25,1	14,0	46,0
Employés	11,1	22,9	18,0	47,1
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	12,1	24,0	17,0	45,8

Source : Insee, Enquête emploi 2021.

NS : données non-significatives



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de 50 ans et plus est maximale pour la Corse (43,6 %) et minimale pour l'Île-de-France (29,1 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	29,1	35,5	35,4
Bourgogne-Franche-Comté	27,1	36,0	37,0
Bretagne	26,5	36,4	37,1
Centre-Val de Loire	26,0	33,7	40,3
Corse	23,5	32,9	43,6
DOM regroupés	29,7	36,4	33,9
Grand Est	28,1	35,7	36,2
Hauts-de-France	26,8	35,1	38,0
Île-de-France	39,5	31,5	29,1
Normandie	24,2	36,8	39,0
Nouvelle-Aquitaine	23,6	36,3	40,2
Occitanie	27,4	35,2	37,4
Pays de la Loire	26,5	37,5	36,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24,1	34,2	41,8
	28,7	34,9	36,3
	40,6	32,0	27,4
	41,7	31,5	26,8

Source : Insee, DSN, 2022.



TURNOVER ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est plutôt fort (18 %). Il excède de 3 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 qui interroge les composantes de la qualité de vie au travail.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est plus marquée que celui de la branche (22 %). Une mobilité très importante des salariés est observée.

Mobilité annuelle



Ompl



Effectif en début d'année	82 801	319 853	409 855	49 491	49 453	114 233	23 875
Effectif total de l'année	99 603	395 119	510 799	62 975	60 409	141 076	31 056
Nb. sal. entrés dans l'année	16 802	75 266	100 944	13 484	10 956	26 843	7 181
Nb. sal. sortis dans l'année	12 899	65 997	89 354	10 298	12 946	24 193	5 661
Taux d'entrée (%)	20,3	23,5	24,6	27,2	22,2	23,5	30,1
Taux de sortie (%)	15,6	20,6	21,8	20,8	26,2	21,2	23,7
Turnover annuel (%)	18,0	22,0	23,2	24,0	24,2	22,4	26,9

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 (+ 5,9 points) pour atteindre 17,9 % en 2022. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 3,6 points et le taux d'entrée de + 8,3 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 sont différents. C'est notamment le cas pour le taux de sortie (+ 5,6 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 (22,2 % contre 17,5 % pour les femmes) ;
 - le renouvellement des personnels embauchés en CDD (124,7 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (75,5 %) est intensif. Toutefois, les salariés travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
 - les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation : 34,2 % contre 14 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
 - les cadres sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (26,3 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
 Taux d'entrée	12,0	12,8	12,8	13,4	18,1	16,1	16,8	16,5	20,1	20,3
 Taux de sortie	12,0	10,4	10,4	10,8	12,8	13,7	13,7	13,0	15,5	15,6
 Turnover annuel	12,0	11,6	11,6	12,1	15,5	14,9	15,3	14,7	17,8	17,9
 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	19,7	25,7	14,5	143,5	92,5
 Taux de sortie	15,2	18,8	11,5	105,9	58,5
 Turnover annuel	17,5	22,2	13,0	124,7	75,5
 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	41,3	16,1	11,1	33,0	19,2	20,4	11,9
 Taux de sortie	27,0	12,0	11,7	19,6	13,5	16,4	11,1
 Turnover annuel	34,2	14,0	11,4	26,3	16,4	18,4	11,5
 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 (88 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés (90,1 %).
- Au sein du secteur, la part des femmes chez les entrants atteint 84,1 % soit - 3,9 points par rapport à la branche.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



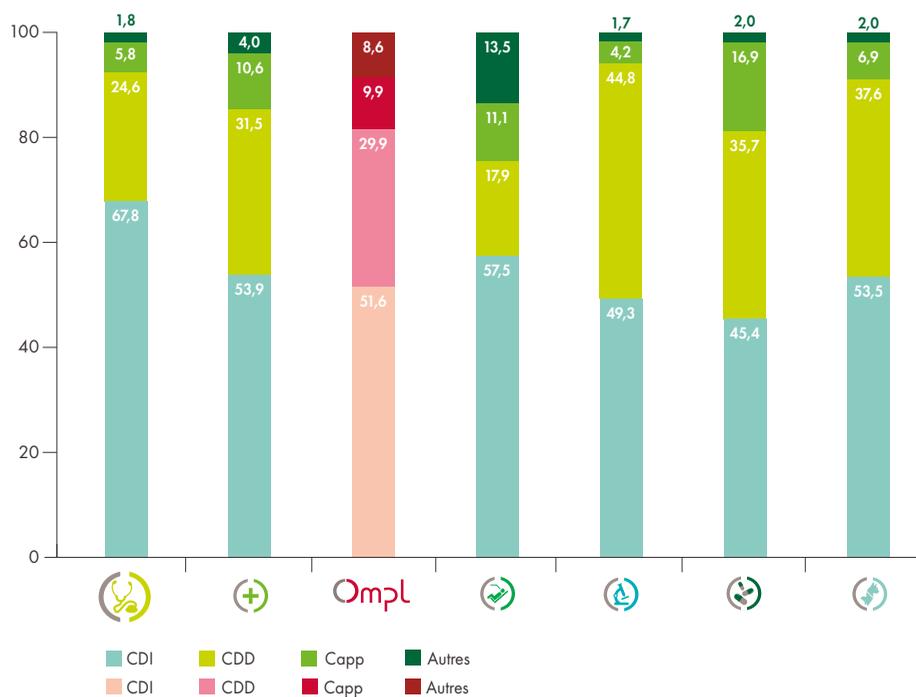
Source : Insee, DSN, 2022.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (67,8 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (90,3 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 53,9 % des embauches (- 13,9 points par rapport à la branche).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



ENTRANTS JEUNES

- 49,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 28,7 % 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 (%)



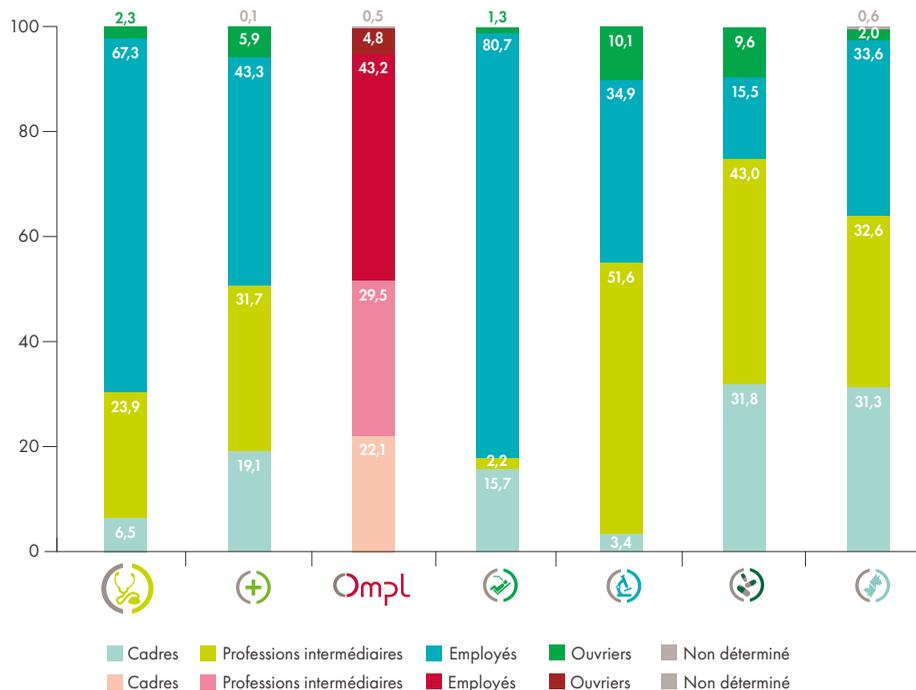
Source : Insee, DSN, 2022.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (67,3 %) dont la part est relativement proche de celle de l'ensemble des salariés (66,9 %). Ces employés entrants sont majoritairement des secrétaires (76,3 %) ;
 - professions intermédiaires (23,9 %). Cette catégorie regroupe 25 % des salariés de la branche. 44,6 % 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 (%)



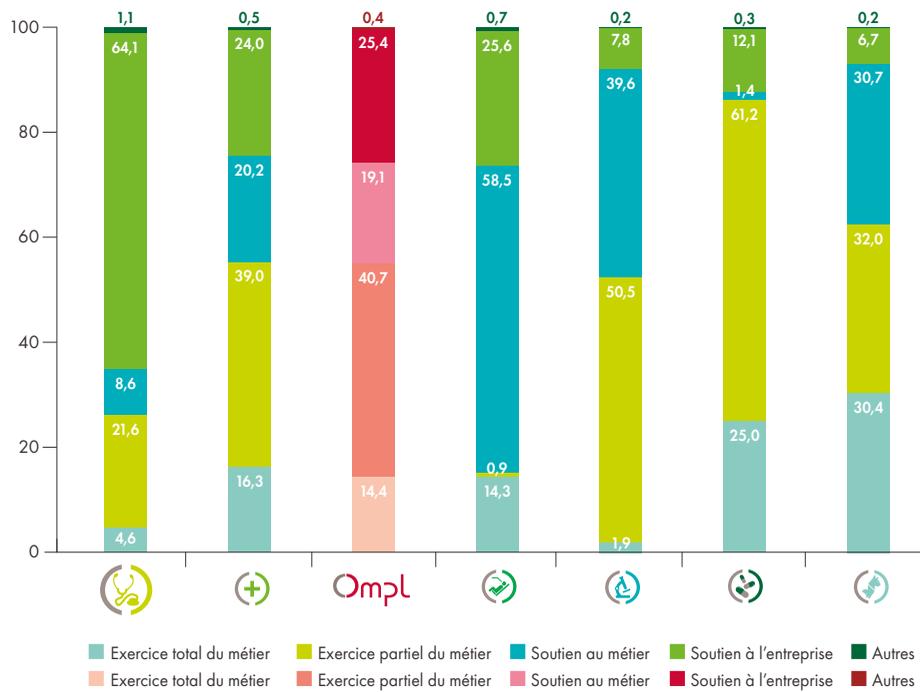
Source : Insee, DSN, 2022.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- Les salariés en charge du soutien à l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (64,1 %). Ce type de métier regroupe 67 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est prépondérant. 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 (88,6 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (88 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est moins important. Il atteint 83,9 %, soit - 4,7 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



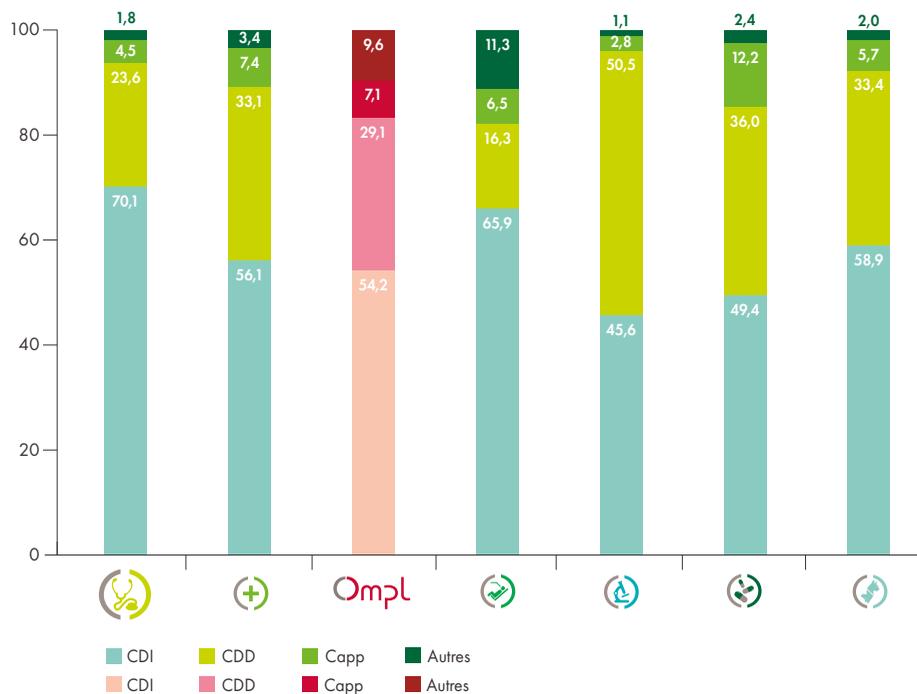
Source : Insee, DSN, 2022



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 70,1 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est relativement proche de celle observée pour les entrants (67,8 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI : 56,1 % des sortants, soit un écart de - 14 points avec la branche.

• 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 beaucoup moins marquée que chez les entrants (42,4 % contre 49,8 %).
- 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 (%)



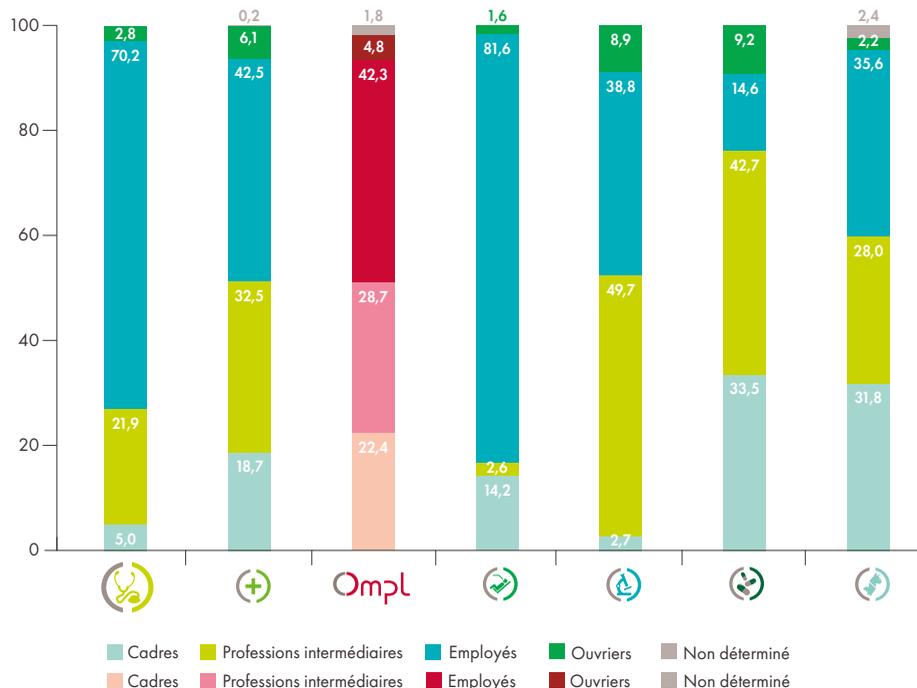
Source : Insee, DSN, 2022.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (70,2 %) dont 79,5 % de secrétaires. Leur part est proche de celle des entrants (67,3 %);
 - professions intermédiaires (21,9 %) dont 47,2 % de techniciens médicaux.
- Au niveau du secteur, les employés (42,5 %) et les professions intermédiaires (32,5 %) sont aussi les catégories les plus fréquentes chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



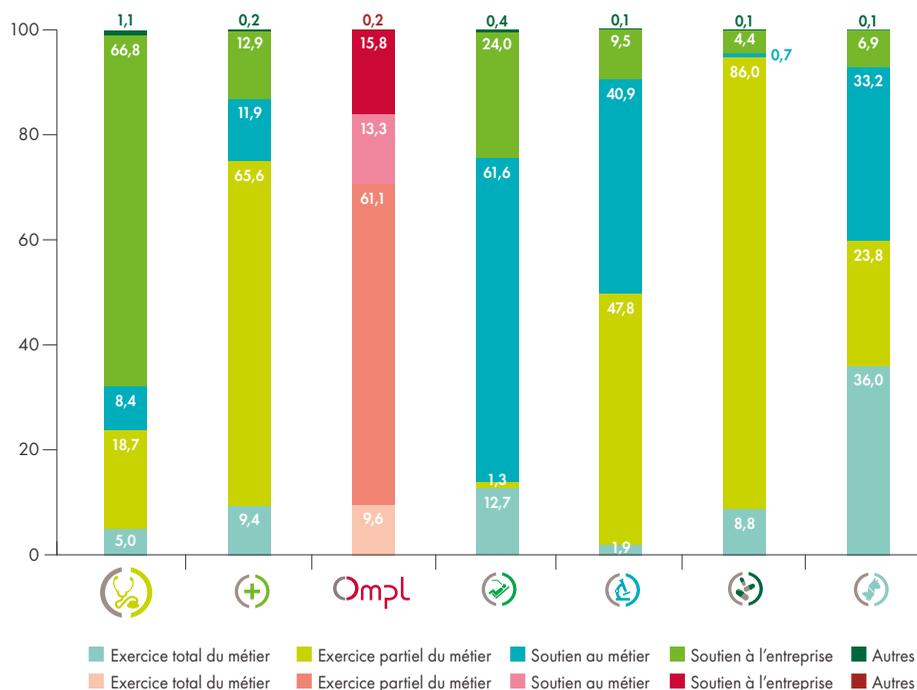
Source : Insee, DSN, 2022.



DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (66,8 %). Par rapport aux entrants (64,1 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est détenue par les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (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 (23,3 %) ;
 - minimal pour la Corse (13,9 %).
- Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :
 - l'Île-de-France, avec une très forte progression de + 5,2 points ;
 - les DOM regroupés, caractérisée par une augmentation similaire de + 4,6 points.

Turnover par région (%)



Ompl

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	15,1	17,0	18,0	21,6	19,1	22,3
Bourgogne-Franche-Comté	15,6	14,0	16,9	17,8	17,4	19,7
Bretagne	13,9	17,4	17,4	21,7	17,9	21,6
Centre-Val de Loire	12,7	17,2	15,8	20,3	16,2	20,5
Corse	15,3	13,9	19,3	19,3	19,2	20,8
DOM regroupés	15,7	20,3	18,7	23,1	18,8	23,8
Grand Est	16,0	15,9	17,3	20,3	17,6	20,6
Hauts-de-France	14,5	15,5	16,1	18,4	17,1	19,5
Île-de-France	18,1	23,3	21,7	26,7	25,2	29,2
Normandie	13,7	15,2	17,4	18,8	17,8	20,0
Nouvelle-Aquitaine	14,0	15,6	17,5	20,5	18,0	21,7
Occitanie	14,5	17,3	18,1	21,5	18,9	22,3
Pays de la Loire	14,1	15,1	17,9	21,6	18,8	21,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,8	17,9	18,5	23,0	19,3	23,3
Ensemble	15,1	18,0	18,2	22,0	19,7	23,2

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



25 056 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

• La rémunération nette annuelle médiane de la branche (25 056 €) est plus importante que celle du secteur (24 058 €). Elle lui est supérieure de 4,1 %.

Par rapport aux médianes sectorielles, toutes les catégories sociales de la branche bénéficient d'un écart positif. Le maximum est atteint pour les cadres (+5 443 €).

• Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les ouvriers (+16,6 %) et les professions intermédiaires (+11,8 %).

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	45 185	46 291	36 733	40 848	37 040	39 787
Professions intermédiaires	23 928	26 753	22 456	25 063	23 186	25 430
Employés	20 644	22 463	20 354	21 854	21 060	22 332
Ouvriers	17 599	20 527	17 601	19 435	17 765	19 526
Ensemble	22 568	25 056	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.

**1 418 € 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 118 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été réduit de - 30,6 %.
- 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**

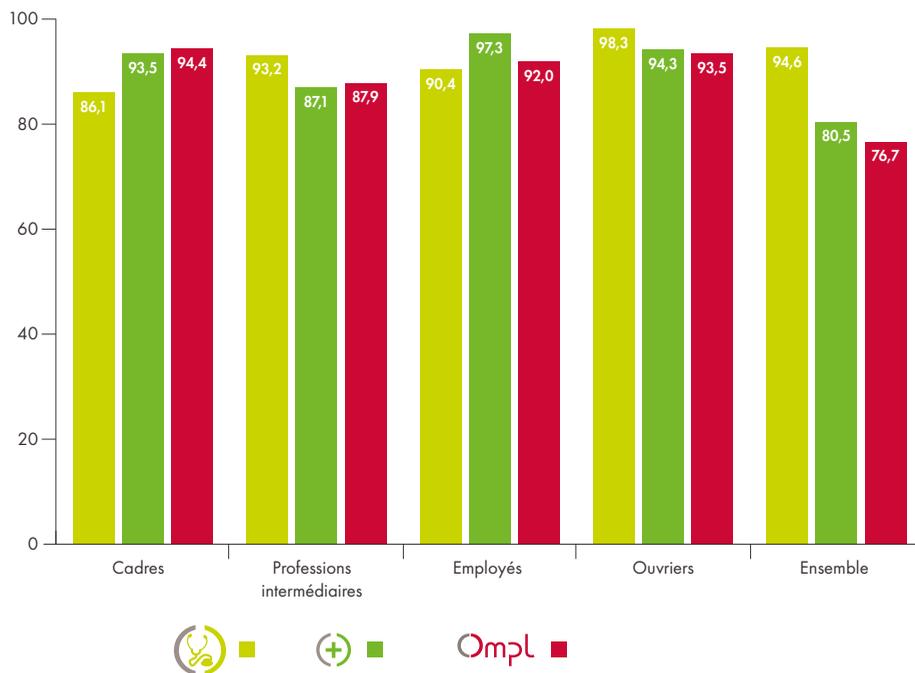
- L'indice de parité de la branche montre un différentiel notable entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (5,4 points d'écart). Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 86,1 % de celle des hommes.
- Au niveau du secteur, l'inégalité est nettement plus 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 (€)

Ompl

Genre	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Femmes	22 396	24 898	21 640	23 697	22 371	24 326
Hommes	24 436	26 316	27 042	29 420	29 023	31 735
Ensemble	22 568	25 056	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 + 22 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+ 5,4 %) ;
 - 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 les DOM regroupés (27 392 €) ;
 - minimale pour la Bretagne (23 502 €).
- Par rapport à 2019, la rémunération médiane s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
 - la Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec une très forte progression de + 16 % ;
 - le Grand Est, caractérisé par une augmentation marquée de +14,6 %.

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

**Ompl**

Tranches d'âge	2019	2022	2019	2022	2019	2022
< 35 ans	19818	22349	19650	21682	20931	22625
35-49 ans	23145	25881	22431	24664	23700	25749
50 ans et +	24372	27272	23504	25737	24646	26629
Ensemble	22568	25056	21948	24058	23193	25060

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

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

**Ompl**

Régions	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	22 482	24 630	22 181	24 252	23 493	25 338
Bourgogne-Franche-Comté	21 830	23 862	21 729	23 871	22 265	24 151
Bretagne	22 583	23 502	21 961	23 570	22 762	24 328
Centre-Val de Loire	22 549	24 992	21 918	23 914	22 666	24 450
Corse	24 564	26 147	21 999	23 678	22 571	23 992
DOM regroupés	24 579	27 392	21 668	23 502	22 098	23 883
Grand Est	21 409	24 529	21 700	24 054	22 424	24 492
Hauts-de-France	21 295	23 504	21 162	23 250	21 943	23 810
Île-de-France	24 083	26 436	23 897	25 983	27 833	29 464
Normandie	21 671	24 065	21 362	23 558	22 079	24 062
Nouvelle-Aquitaine	22 503	25 416	21 542	23 680	22 169	24 197
Occitanie	22 816	25 274	21 592	23 614	22 156	24 039
Pays de la Loire	22 114	24 126	21 376	23 409	22 447	24 232
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22 776	26 417	21 750	24 159	22 516	24 673
Ensemble	22 568	25 056	21 948	24 058	23 193	25 060

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



NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

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

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

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

Indicateur de chômage annuel



Salariés avec période(s) de chômage	10320	40 964	52 967	8 254	7 501	11 583	3 306
Salariés sans période de chômage	86037	339 130	443 506	50 380	53 897	122 997	25 819
Effectif total	96357	380 094	496 473	58 634	61 398	134 580	29 125
Indicateur de chômage annuel (%)	10,7	10,8	10,7	14,1	12,2	8,6	11,4

Source : Insee, DSN, 2022.



Indicateur de chômage global annuel =

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

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



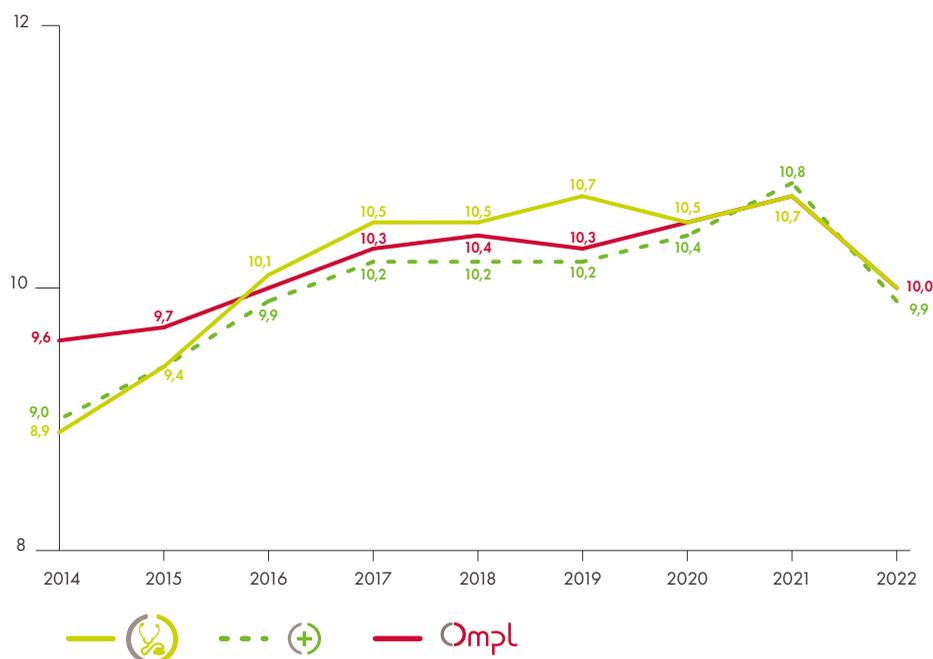
PROGRESSION DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2014, la part de salariés de la branche ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année augmente jusqu'en 2022 (+ 1,1 points).

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était très proche de celui de la branche en 2014 (9 % contre 8,9 % respectivement).

Jusqu'en 2022, il a progressé autant que celui de la branche (+ 1,0 point).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



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



TAUX PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

- Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (10,5 % contre 5,8 %). Par rapport à 2017, les proportions ont reculé pour les femmes (- 0,3 point) et les hommes (- 1 point).
- Au niveau du secteur, 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 (+ 5,5 points). De 2017 à 2022, les proportions ont reculé pour toutes les classes d'âge mais avec plus d'intensité pour les jeunes (- 1,9 point).
- 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 (+ 2,3 points). Les cadres sont moins exposés (- 5,8 points). Par rapport à 2017, les plus fortes variations concernent les ouvriers (- 1,7 point).
- 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	10,8	10,5	10,2	10,0	10,4	10,1
Hommes	6,8	5,8	10,1	9,2	9,8	9,2
Ensemble	10,5	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	15,0	13,1	13,4	11,9	13,4	11,9
35-49 ans	10,2	9,9	9,3	9,7	9,5	9,7
50 ans et +	7,8	7,6	7,4	7,2	7,3	7,1
Ensemble	10,5	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	4,0	4,2	11,1	7,7	9,7	7,8
Professions intermédiaires	5,1	4,9	7,1	6,6	8,0	7,2
Employés	12,1	12,3	12,2	13,3	11,9	12,9
Ouvriers	12,1	10,4	12,5	12,8	13,2	12,7
Ensemble	10,5	10,0	10,2	9,9	10,3	10,0

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



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

• Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux à temps partiel (- 1,9 point).

Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur depuis 2017 (- 1 point).

• 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.



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 DOM regroupés (14,4 %) et minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (8,3 %).

• Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :

- les DOM regroupés, avec une progression de + 2 points ;
- la Bourgogne-Franche-Comté, caractérisée par une faible évolution de - 1,9 point.

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



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

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

Indicateur de chômage annuel par région (%)



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

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



RECOURS FAIBLE À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain déséquilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 25,2 % des salariés du secteur et est à l'origine de 11,2 % des actions de formation. 9,2 % des cabinets médicaux se sont investis dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est nettement plus fréquent. 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 plus importante de celle de la branche (+ 24,2 points).

Données de cadrage 2023

			Ompl				
Nombre total d'actions de formation	11 401	101 892	125 724	17 855	1 550	64 671	6 415
Effectifs salariés totaux	99 603	395 119	510 799	62 975	60 409	141 076	31 056
Nombre d'entreprises formatrices	3 142	26 729	33 435	6 835	255	14 578	1 919
Nombre total d'entreprises	34 230	79 940	101 959	21 514	360	19 719	4 117

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 (8,4 %). Le taux d'accès à ce dispositif est plus faible que celui du secteur (- 11,3 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus intensément au PDC (5,8 %) mais cette utilisation est plus soutenue au sein 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
	0,4	2,6	8,4	0,8	3,9	5,8
	1,9	4,2	19,7	6,5	13,1	23,2
Ompl	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.

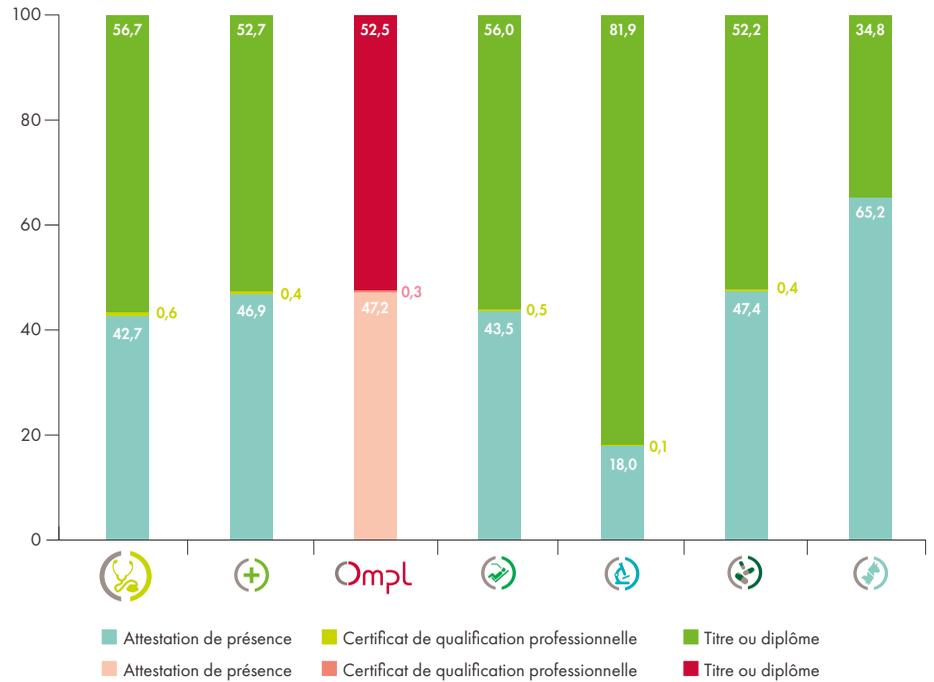
2 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (56,7%). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (52,7%).
- À l'exception des attestations de présence (42,7 % contre 46,9 % pour le secteur), les autres sanctions sont très marginales (0,6 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



BESOINS DE COMPÉTENCES CIBLÉES

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

- le développement professionnel/personnel. La fréquence de ce domaine (54,6 %) est supérieure de + 17,3 points à celle du secteur ;
- la gestion de l'entreprise (comptabilité, management, gestion des ressources humaines, ...) dans 19,6 % des cas, soit +13,4 points par rapport au secteur.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 87,6 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (90,1 %).
- La configuration sectorielle se distingue de 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. 81,3 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de + 11,2 points par rapport aux stagiaires femmes.
- En revanche, 25,8 % des stagiaires féminins bénéficient de contrats d'apprentissage contre 16,6 % de leurs homologues masculins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Le PDC est mobilisé par 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
Stéthoscope	Cpro	4,1	2,1
	Capp	25,8	16,6
	PDC	70,1	81,3
+	Cpro	9,8	4,4
	Capp	20,3	20,0
	PDC	69,9	75,6
Ompl	Cpro	8,6	3,3
	Capp	21,2	19,0
	PDC	70,2	77,8

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



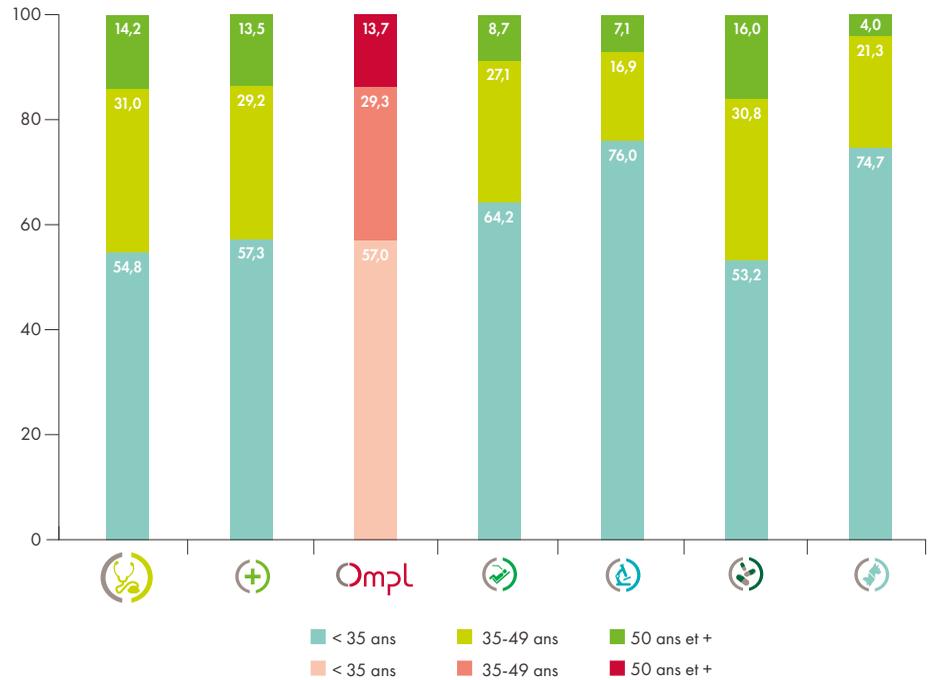
ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 54,8 % sont des formés contre 28,7 % 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 57,3 % des stagiaires pour 40,6 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



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 50,6 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 98,7 % pour ceux de 50 ans et plus. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (44,5 %).

- La configuration du secteur est la même que celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé pour 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 +
Stéthoscope	Cpro	4,9	3,4	1,1
	Capp	44,5	0,8	0,2
	PDC	50,6	95,8	98,7
+	Cpro	11,0	8,6	2,5
	Capp	35,0	0,5	0,2
	PDC	54,0	90,8	97,4
Ompl	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 : 64 % des formés alors que ces entreprises emploient 40,4 % des salariés de la branche. En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 36 % des stagiaires contre 59,6 % 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.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,3	1,8	8,6
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	1,2	7,3
Bretagne	0,3	0,7	12,0
Centre-Val de Loire	0,2	1,2	7,3
Corse	0,2	0,2	4,0
DOM regroupés	0,4	2,9	9,1
Grand Est	0,2	1,2	8,7
Hauts-de-France	1,1	7,0	7,3
Île-de-France	0,2	2,3	8,4
Normandie	0,3	1,1	11,4
Nouvelle-Aquitaine	0,4	3,4	8,1
Occitanie	0,4	0,9	9,7
Pays de la Loire	0,2	1,7	8,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,4	2,6	8,4
	1,9	4,2	19,7
	1,5	4,2	18,9
Ompl	1,4	4,3	21,0

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 (12 %), avec une différence de + 7,7 points par rapport à la moyenne nationale de la branche (19,7 %).
- En revanche, le taux d'accès au contrat d'apprentissage est relativement moins élevé pour cette région (0,7 % soit - 3,5 points par rapport au niveau national) ;
- il atteint un minimum pour la Corse (4 %) avec un écart de - 15,7 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.
- La région est aussi caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (0,2 %) plus faible que le niveau national (- 4 points).



A series of horizontal dotted lines for writing.

+ 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'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021)
- Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et 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 101959 entreprises de proximité, 510799 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 Reilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales