



**2024**  
Entreprises  
libérales



Baromètre Emploi-Formation  
LABORATOIRES  
DE BIOLOGIE MÉDICALE  
EXTRA-HOSPITALIERS



**Ompl**





# ÉDITO

## Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent près de 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](http://www.ompl.fr)**



## PILOTAGE DU BAROMÈTRE

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

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

## SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

### SOURCES

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

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

### DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

#### • Types de métiers

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

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

#### • Domaines de compétences

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

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



## MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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



SECTEUR SANTÉ

BRANCHE PROFESSIONNELLE



LABORATOIRES DE BIOLOGIE  
MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS

# BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

## ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales ..... 08

Économie des entreprises ..... 13

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

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



## REPLI MARQUÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de - 12,4 % en 2022.

La valeur plutôt moyenne du taux de rotation (10,9 % soit - 4,1 points relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable de sorties (17,3 %) du 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 plus marqué que celui de la branche.

## Entreprises employées<sup>1</sup> en 2022



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

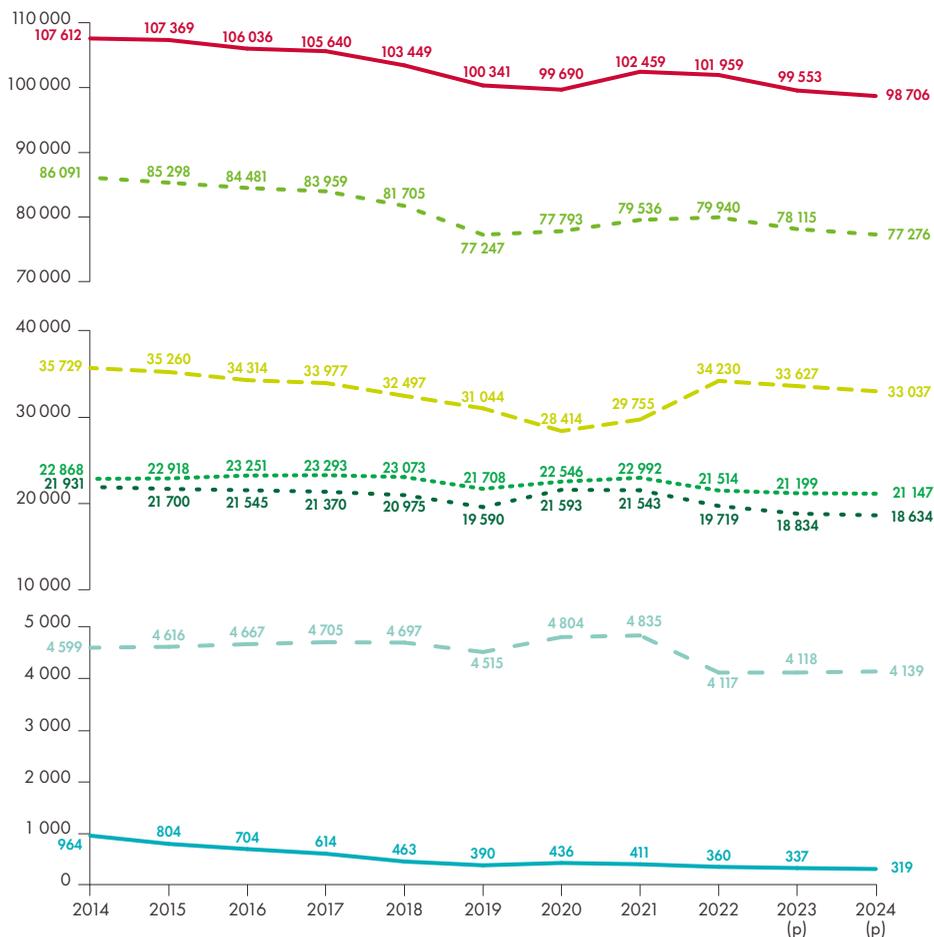
1 : Sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.



### MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2014 à 2022, la branche a connu un net recul du nombre d'entreprises employeuses (- 604 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



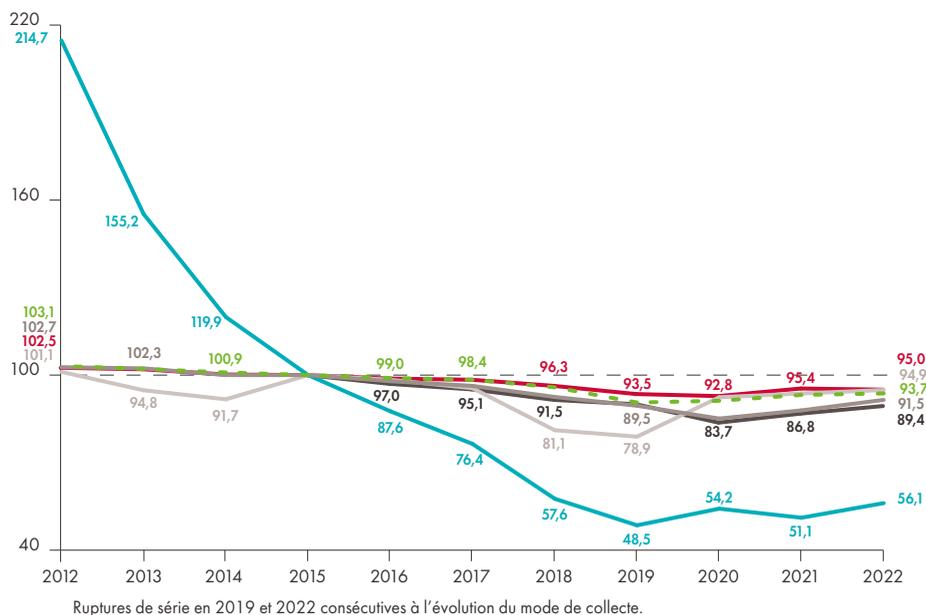
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2015-2023.



## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 43,9 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 5,1 %). Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (- 6,3 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (- 8,5 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à ceux de la branche.

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



— Entreprises  
— Établissements



- - - Entreprises  
- - - Établissements



— Oimpl Entreprises  
— Oimpl Établissements

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



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

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

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

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

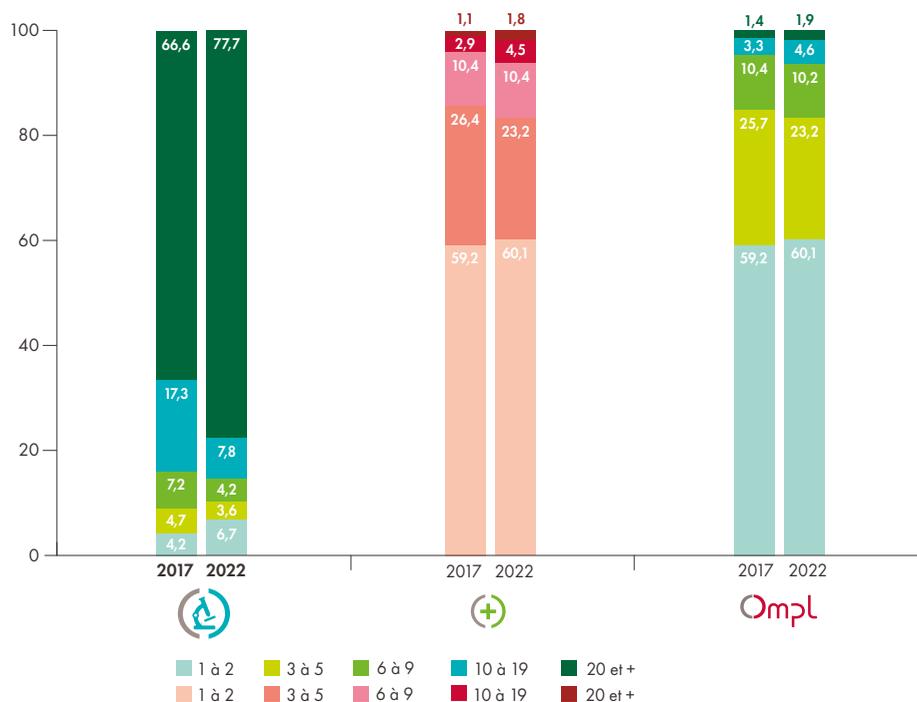
**Société commerciale et assimilée** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



### 20 ETP ET PLUS

- Plus de trois quarts des entreprises de la branche (77,7 %) ont un effectif de 20 emplois et plus équivalent temps plein (ETP).
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 ETP ou plus sont fortement surreprésentées (+ 79,2 points).
- Depuis 2017, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises de 20 ETP et plus (+ 11,1 points), au détriment de celles de 10 à 19 ETP (- 9,5 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.



### DÉSFFECTATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (86,1 %) sont très nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 2 points par rapport à 2017.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 44,7 points). Néanmoins, leur part sectorielle s'est accrue de + 11,2 points entre 2017 et 2022.

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

|                                  | Entreprise individuelle |      | Groupement et assimilé |      | Société commerciale et assimilée |      |
|----------------------------------|-------------------------|------|------------------------|------|----------------------------------|------|
|                                  | 2017                    | 2022 | 2017                   | 2022 | 2017                             | 2022 |
| Entreprise individuelle          | 5,2                     | 2,2  | 46,6                   | 35,3 | 43,9                             | 32,6 |
| Groupement et assimilé           | 10,7                    | 11,7 | 23,2                   | 23,3 | 22,6                             | 21,7 |
| Société commerciale et assimilée | 84,1                    | 86,1 | 30,2                   | 41,4 | 33,5                             | 45,7 |

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

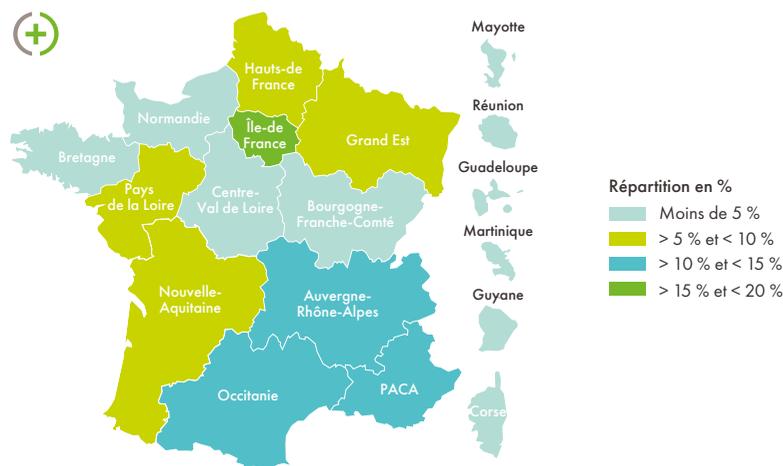
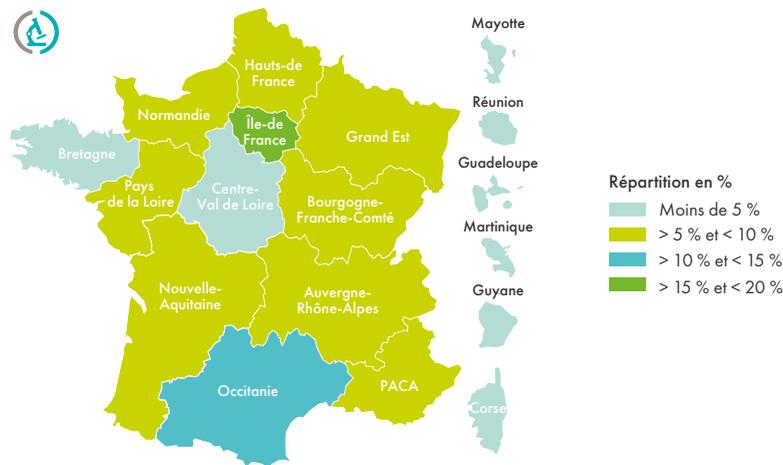


## PLUS DE 2/5<sup>E</sup> DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

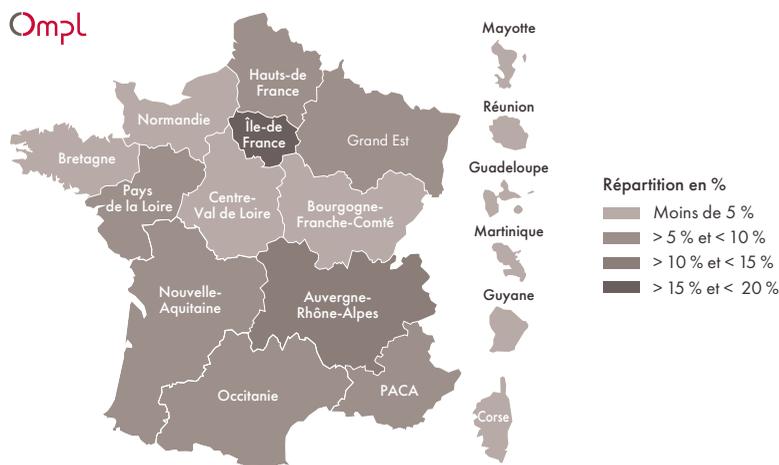
- L'Île-de-France rassemble 19,7 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est supérieur à celui du secteur (16,2 %).
- L'Occitanie est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (10 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes occupe la troisième place en nombre d'entreprises (9,2 %).

Ces trois régions regroupent 48,1 % des entreprises employeuses de la branche et 48,6 % du volume d'entreprises sectoriel.

## Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Ompl



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



## ENTREPRISES MOINS NOMBREUSES MAIS PLUS GRANDES

- La taille moyenne des entreprises de la branche en ETP est supérieure à celle du secteur (125 ETP contre 3,7 ETP).

De plus, elle a progressé de + 103,9 % par rapport à 2017.

- À la différence du secteur, dans lequel l'entreprise individuelle est majoritaire, la société par actions simplifiées est la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente dans la branche (63,3 %). Sa part s'est accrue de + 3,9 points relativement à 2017.

## Données de cadrage<sup>1</sup>

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

- En 2022, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 81 901 € de valeur ajoutée (+ 0,7 % par rapport à 2017). Malgré une forte hausse du chiffre d'affaires (+ 4,2 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (70 582 € d'EBE) moins important qu'en 2017 (- 4,7 %).
- 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 supérieur 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 | 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 | 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  |
| <b>Ompl</b> | 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 | 174 470   | 172 912 | 111 846 | 7 609  | 10 380   | 93 857  | 96 725   |
|             | 2022 | 185 329   | 183 787 | 118 226 | 11 167 | 10 787   | 96 272  | 100 704  |
|             | 2017 | 1 451 431 | 449 944 | 370 115 | 13 063 | 171 269  | 185 783 | 140 572  |
|             | 2022 | 1 656 156 | 518 377 | 428 944 | 16 562 | 180 521  | 233 518 | 183 438  |
|             | 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.

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

|             |      | CA                        | Marge                     | VA                        | Impôts                 | Salaires                 | EBE                      | Bénéfice                 |
|-------------|------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|             | 2017 | NS                        | NS                        | NS                        | 547 095 <sup>*</sup>   | NS                       | NS                       | NS                       |
|             | 2022 | 30 130 474 <sup>***</sup> | 29 916 070 <sup>***</sup> | 16 613 255 <sup>***</sup> | 882 193 <sup>***</sup> | 851 6927 <sup>***</sup>  | 7 240 129 <sup>***</sup> | 7 771 966 <sup>***</sup> |
|             | 2017 | 2 467 374 <sup>***</sup>  | 1 738 869 <sup>***</sup>  | 1 131 325 <sup>***</sup>  | 53 289 <sup>***</sup>  | 772 988 <sup>***</sup>   | 307 125 <sup>***</sup>   | 174 624 <sup>***</sup>   |
|             | 2022 | NS                        | 3 013 397 <sup>***</sup>  | 1 744 503 <sup>***</sup>  | 74 884 <sup>***</sup>  | 1 079 839 <sup>***</sup> | 597 085 <sup>***</sup>   | 525 158 <sup>***</sup>   |
| <b>Ompl</b> | 2017 | 2 313 747 <sup>***</sup>  | 1 816 224 <sup>***</sup>  | 1 122 373 <sup>***</sup>  | 49 031 <sup>***</sup>  | 816 275 <sup>***</sup>   | 258 751 <sup>***</sup>   | 151 044 <sup>***</sup>   |
|             | 2022 | 3 181 234 <sup>***</sup>  | 2 709 757 <sup>***</sup>  | 1 482 586 <sup>***</sup>  | 58 706 <sup>***</sup>  | 988 196 <sup>***</sup>   | 440 999 <sup>***</sup>   | 386 870 <sup>***</sup>   |
|             | 2017 | 755 258 <sup>***</sup>    | 745 351 <sup>***</sup>    | 475 731 <sup>***</sup>    | 21 311 <sup>***</sup>  | 362 293 <sup>***</sup>   | 92 427 <sup>***</sup>    | 55 961 <sup>***</sup>    |
|             | 2022 | NS                        | NS                        | NS                        | 36 911 <sup>***</sup>  | NS                       | 161 470 <sup>**</sup>    | 95 859 <sup>**</sup>     |
|             | 2017 | NS                        | NS                        | 1 525 438 <sup>*</sup>    | 69 147 <sup>***</sup>  | 1 148 181 <sup>**</sup>  | 309 416 <sup>***</sup>   | 165 841 <sup>***</sup>   |
|             | 2022 | NS                        | NS                        | NS                        | 83 063 <sup>***</sup>  | NS                       | 478 704 <sup>***</sup>   | 283 279 <sup>***</sup>   |
|             | 2017 | 2 041 369 <sup>***</sup>  | 796 364 <sup>***</sup>    | 515 950 <sup>***</sup>    | 13 578 <sup>***</sup>  | 334 078 <sup>***</sup>   | 170 464 <sup>***</sup>   | 104 749 <sup>***</sup>   |
|             | 2022 | 2 599 037 <sup>***</sup>  | 1 236 945 <sup>***</sup>  | 689 343 <sup>***</sup>    | 15 795 <sup>***</sup>  | 422 714 <sup>***</sup>   | 254 581 <sup>***</sup>   | 189 602 <sup>***</sup>   |
|             | 2017 | NS                        | NS                        | 505 933 <sup>***</sup>    | 11 671 <sup>***</sup>  | 416 648 <sup>***</sup>   | 78 336 <sup>***</sup>    | 48 751 <sup>***</sup>    |
|             | 2022 | NS                        | NS                        | NS                        | 20 849 <sup>***</sup>  | NS                       | 109 813 <sup>***</sup>   | 40 819 <sup>***</sup>    |

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.



## 16 613 255 € DE VALEUR AJOUTÉE

- En 2022, les sociétés de la branche ont généré 16 613 255 € de valeur ajoutée en moyenne. Le niveau de significativité des données ne permet pas d'analyser la variation de cette valeur par rapport à 2017.
- En comparaison de la branche, le niveau moyen de valeur ajoutée produite au sein du secteur est moins conséquent (1 744 503 €).

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



## CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2014, la branche enregistre une progression (+ 31,7 %) de ses effectifs salariés en 2022. Selon les prévisions réalisées pour les années 2023 et 2024, cette tendance semble s'infléchir à la baisse.
- Sur la période (2014 à 2024), les effectifs de la branche progressent moins rapidement (+ 28 %) que ceux du secteur (+ 29 %).

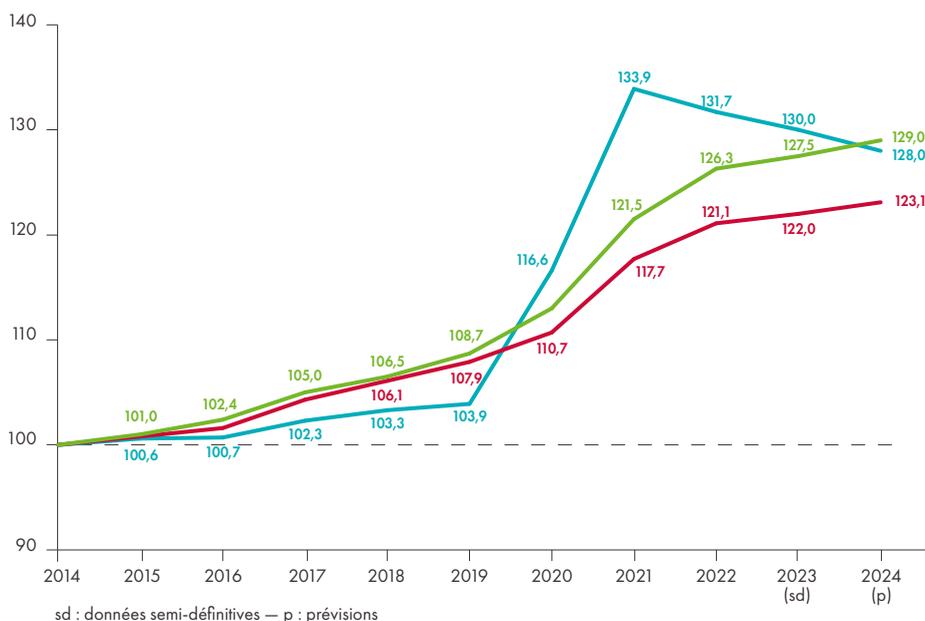
## Évolution des effectifs salariés en volume

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



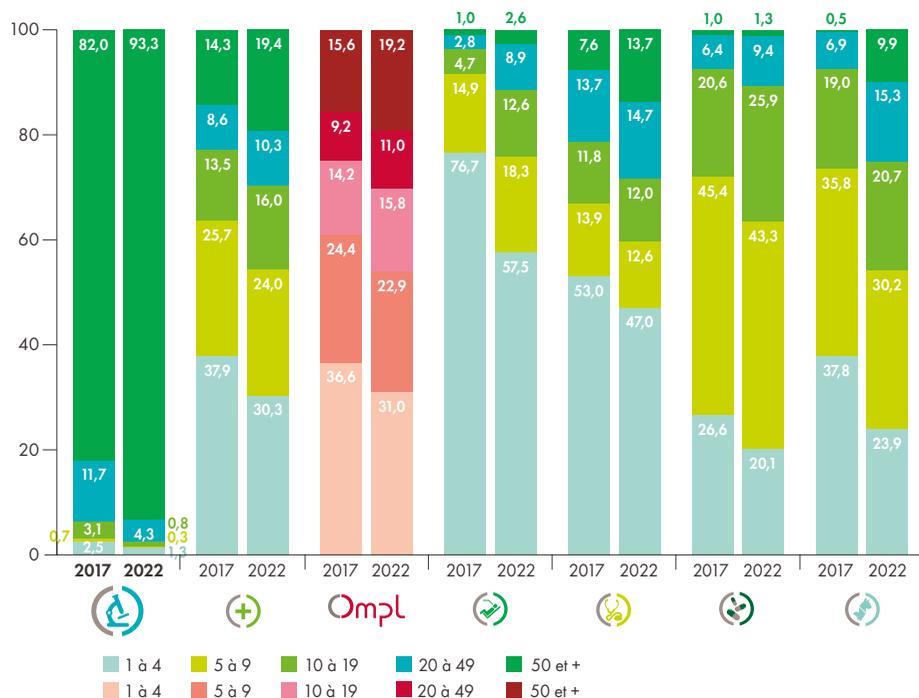
Sources : Insee, DADS/DSN, 2008-2022, estimations.



### FAIBLE PART DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 2,4 % des salariés de la branche travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés. Par rapport à 2017, cette part a reculé (- 3,9 points) au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une diminution de - 6,8 points, le secteur connaît une évolution similaire mais plus marquée de la proportion de salariés employés par des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



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



### PLUS DE GRANDS ÉTABLISSEMENTS

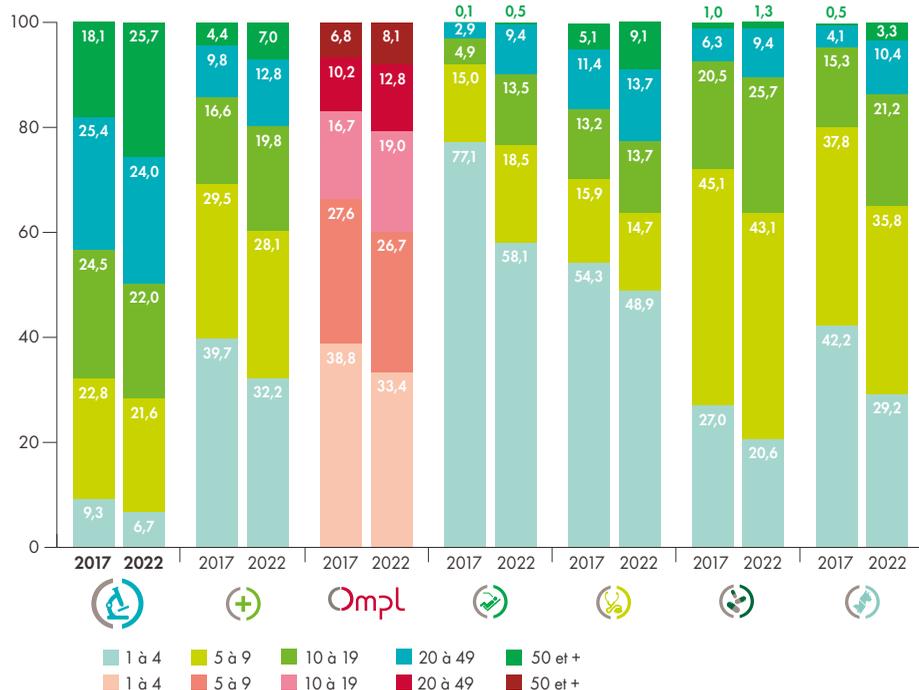
- L'importance des structures à taille humaine est relative puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 50,3 % des effectifs.

Cette proportion a néanmoins reculé (- 6,3 points) par rapport à 2017.

- Le secteur est caractérisé par une configuration différente 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 : 84,8 % des salariés sont des femmes.
- Cette proportion est inférieure de - 2,9 points à la moyenne du secteur (87,7 %).

### Répartition des salariés par genre (%)



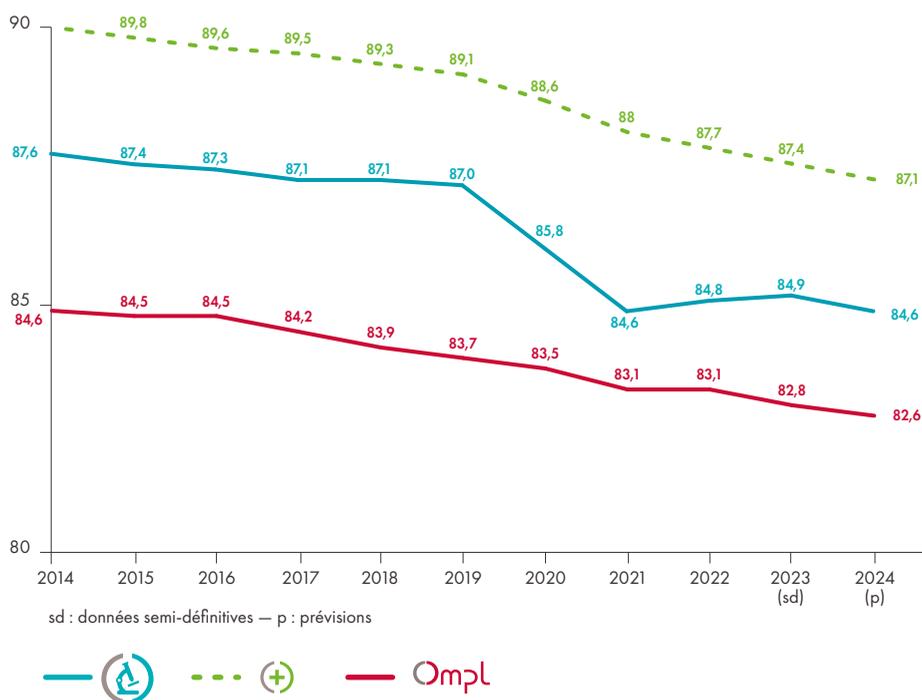
Source : Insee, DSN, 2022.



### 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 - 2,8 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 diminue plus fortement (- 3 points) que celui du secteur (- 2,9 points).

### Évolution du taux de féminisation (%)



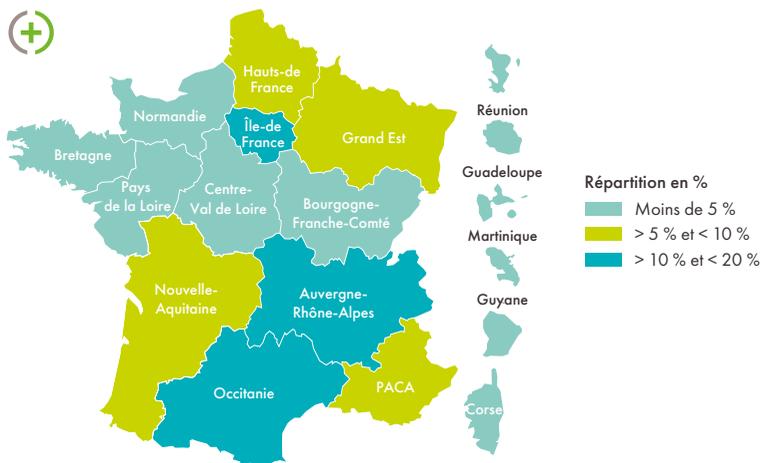
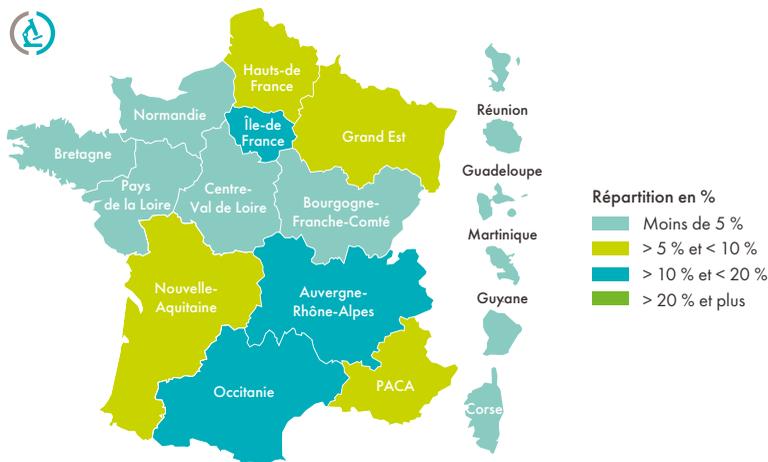
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



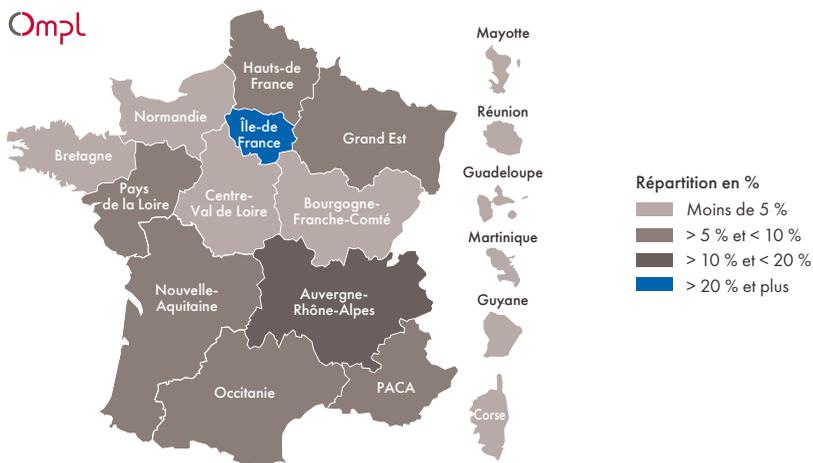
### 2/5<sup>E</sup> DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 17,2 % 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 (11,7 %).
  - L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10 %).
- Ces trois régions regroupent 38,9 % des salariés de la branche et 39,4 % des effectifs sectoriels.

### Effectifs par région (%)



Ompl



Source : Insee, DSN, 2022.



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (88 %) et minimal pour la Corse (82,8 %).

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

- - 1,4 point pour la Bourgogne-Franche-Comté ;
- + 1,3 point pour la Corse.

## Taux de féminisation par région (%)

**Ompl**

| Régions                    | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 89,7 | 86,8 | 91,1 | 89,6 | 85,5 | 84,7 |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 89,4 | 88,0 | 91,0 | 89,5 | 87,4 | 86,4 |
| Bretagne                   | 87,7 | 85,9 | 90,6 | 89,0 | 85,2 | 84,1 |
| Centre-Val de Loire        | 88,4 | 84,7 | 90,8 | 88,9 | 86,8 | 84,3 |
| Corse                      | 81,5 | 82,8 | 88,8 | 87,2 | 83,9 | 83,8 |
| DOM regroupés              | 84,0 | 84,0 | 86,6 | 86,0 | 83,6 | 83,2 |
| Grand Est                  | 87,9 | 85,5 | 90,6 | 88,7 | 86,7 | 85,3 |
| Hauts-de-France            | 85,6 | 83,6 | 88,5 | 87,6 | 84,1 | 83,7 |
| Île-de-France              | 85,6 | 83,4 | 86,2 | 84,0 | 78,3 | 77,5 |
| Normandie                  | 89,7 | 87,3 | 90,4 | 88,5 | 86,6 | 85,1 |
| Nouvelle-Aquitaine         | 88,1 | 84,2 | 90,8 | 88,9 | 86,3 | 85,1 |
| Occitanie                  | 85,5 | 83,8 | 89,5 | 87,8 | 85,8 | 84,8 |
| Pays de la Loire           | 90,0 | 86,7 | 91,8 | 90,0 | 85,5 | 84,0 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 85,0 | 83,2 | 89,3 | 87,1 | 85,8 | 84,1 |
| Ensemble                   | 87,1 | 84,8 | 89,5 | 87,7 | 84,2 | 83,1 |

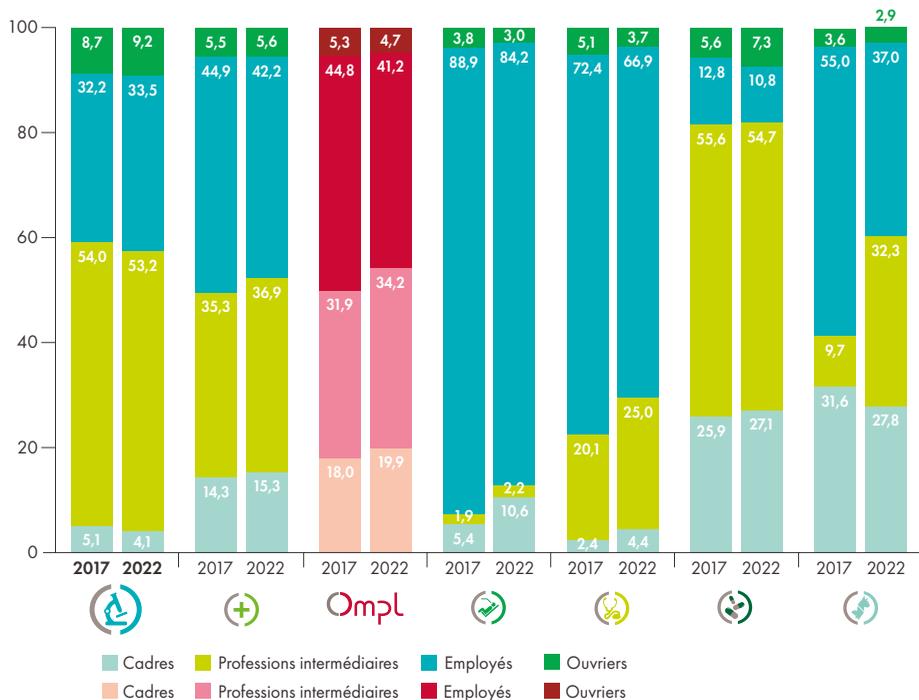
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## MAJORITÉ DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires rassemble la majorité des salariés de la branche (53,2 %). Avec un écart de + 19,7 points, elle est nettement plus représentée que les employés qui forment la deuxième catégorie la plus importante (33,5 %).
- Par rapport à 2017, la part des employés a varié de + 1,3 point. En revanche, la proportion des cadres (- 1 point), des professions intermédiaires (- 0,8 point) et des ouvriers (+ 0,5 point) a stagné.
- 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...

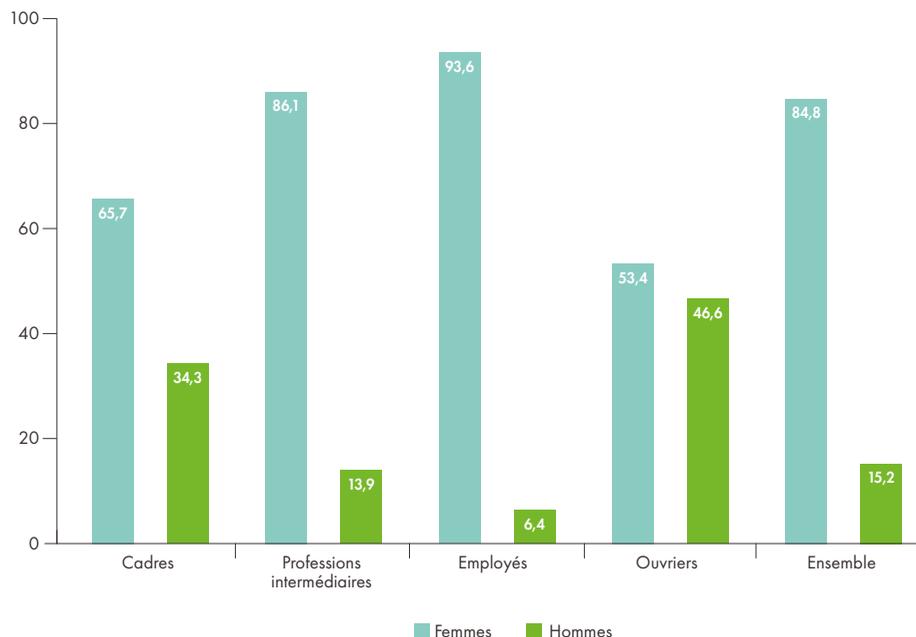


### FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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

- le taux de féminisation est maximal chez les employés (93,6 %), il excède de 8,8 points celui de la branche dans son ensemble (84,8 %), et minimal pour les ouvriers (53,4 %) ;
- les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (34,3 %) et les ouvriers (46,6 %) alors qu'ils ne représentent que 15,2 % de l'ensemble des effectifs.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



### RECU DU TAUX DE FÉMINISATION

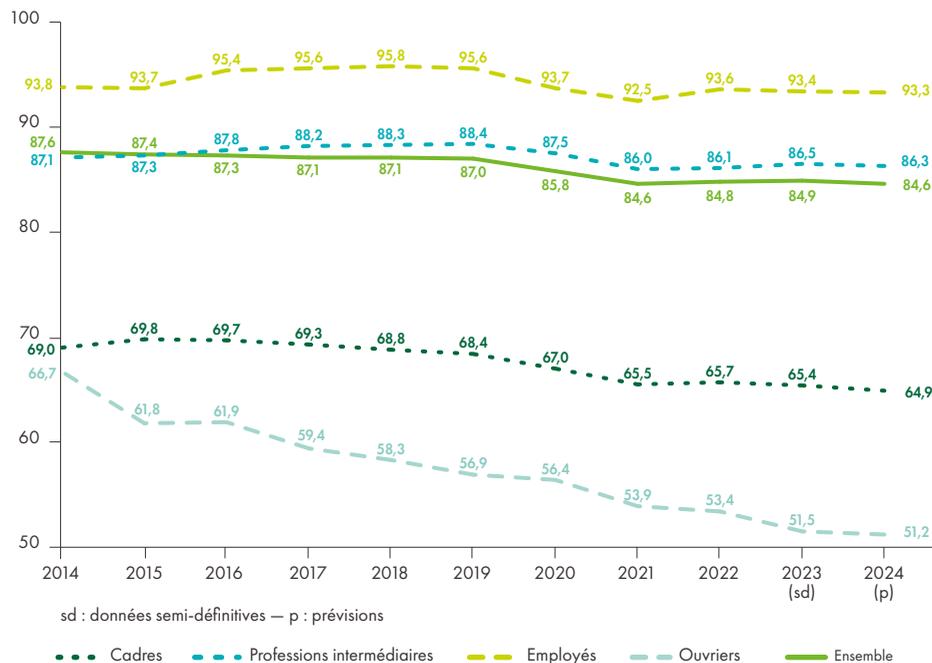
Si, par rapport à 2014 le taux de féminisation de la branche tend à reculer (- 3 points selon les prévisions pour 2024), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les ouvriers (- 15,5 points) et les cadres (- 4,1 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 51,2 % et 64,9 % en 2024.

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

- - 0,8 point pour les professions intermédiaires ;
- - 0,5 point pour les employés.

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



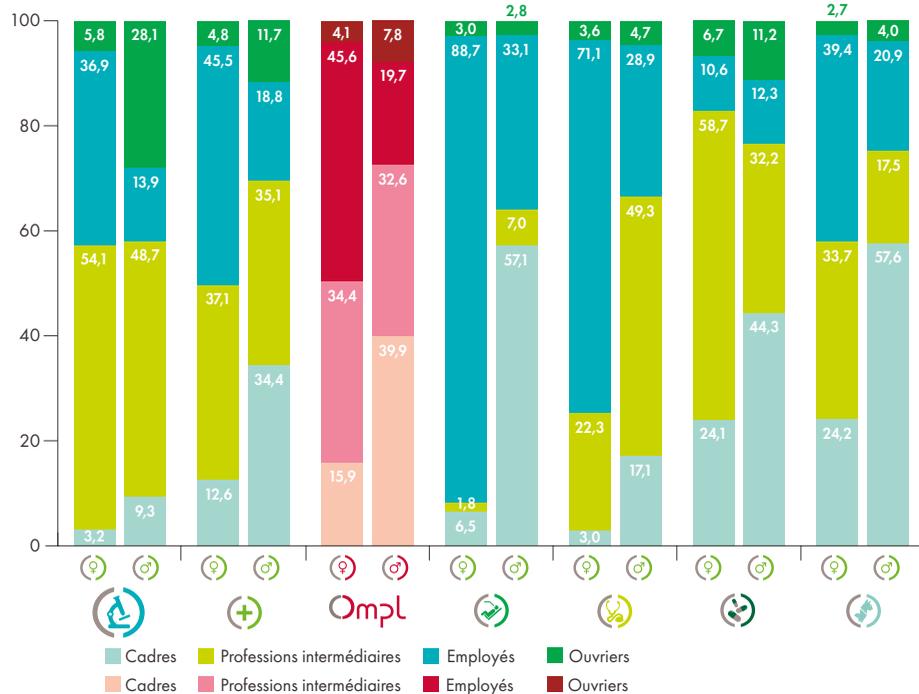
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



### 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 36,9 % contre 13,9 % pour les hommes, soit un différentiel de + 23 points pour les femmes ;
- avec un écart de + 22,3 points en faveur des hommes, les ouvriers constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.
- Au niveau du secteur, la fréquence des employés est nettement plus marquée pour les femmes (45,6 %). Le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche (+ 26,7 points chez les femmes).

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



Source : Insee, DSN, 2022.

**90,8 % DES SALARIÉS  
DANS 7 PROFESSIONS**

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

Dans la branche, trois professions regroupent 78,9 % des salariés :

- les techniciens médicaux (34,7 %) ;
- les secrétaires (28,4 %) ;
- les infirmiers en soins généraux, salariés (15,8 %).

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

| Type de métier                    | PCS-ESE  | 2016     |          | 2022          |             |
|-----------------------------------|--|----------|----------|---------------|-------------|
|                                   |  | Effectif | Part (%) | Effectif      | Part (%)    |
| <b>Exercice total du métier</b>   | 344d - Pharmaciens salariés  | 1 090    | 1,8      | <b>822</b>    | <b>1,4</b>  |
| <b>Exercice partiel du métier</b> | 431f - Infirmiers en soins généraux, salariés  | 4 389    | 7,3      | <b>9 563</b>  | <b>15,8</b> |
|                                   | 433a - Techniciens médicaux  | 18 975   | 31,4     | <b>20 952</b> | <b>34,7</b> |
| <b>Soutien au métier</b>          | 526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux | 1 564    | 2,6      | <b>1 297</b>  | <b>2,1</b>  |
|                                   | 542a - Secrétaires   | 12 069   | 20,0     | <b>17 137</b> | <b>28,4</b> |
|                                   | 643a - Conducteurs livreurs, coursiers   | 3 022    | 5,0      | <b>4 247</b>  | <b>7,0</b>  |
| <b>Soutien à l'entreprise</b>     | 684a - Nettoyeurs  | 834      | 1,4      | <b>826</b>    | <b>1,4</b>  |

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

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



**Exercice total du métier :** salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés...).

**Exercice partiel du métier :** salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

**Soutien au métier :** salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

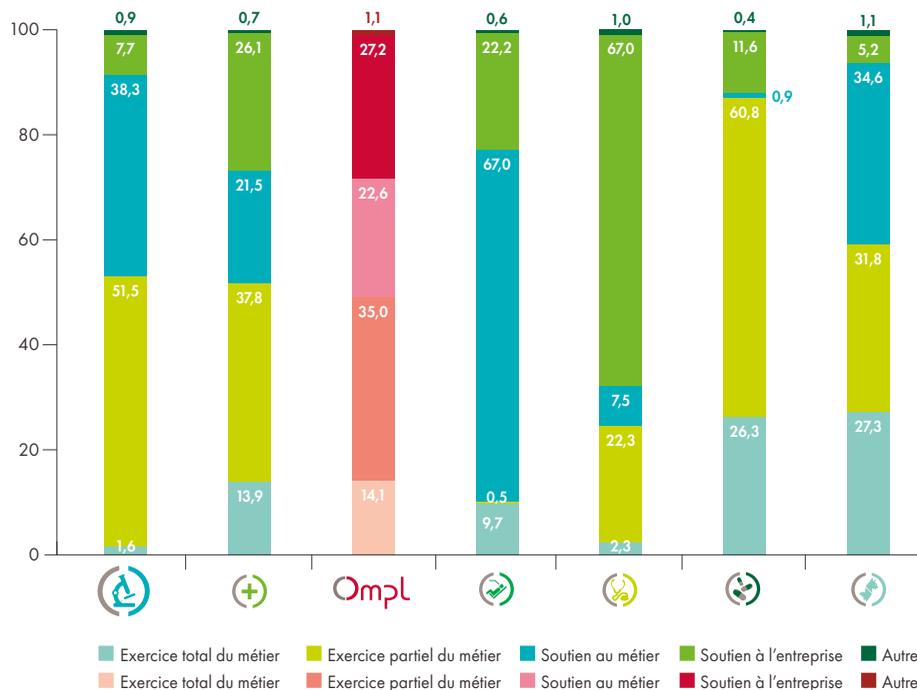
**Soutien à l'entreprise :** salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



### EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

- 53,1 % des salariés de la branche ont un métier directement en lien avec l'activité de l'entreprise. 51,5 % réalisent une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Leur certification ou leur qualification leur permet de prendre en charge certaines composantes du cœur de métier. Au niveau du secteur, ce type de métier est sous représenté (37,8 %).
- Le deuxième type de métier le plus fréquent, le soutien au métier (38,3%), concerne des tâches venant en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise. Elles permettent de fluidifier l'exercice du cœur de métier. Au niveau du secteur, ce type de métier (21,5 % des effectifs) est moins fréquent.

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



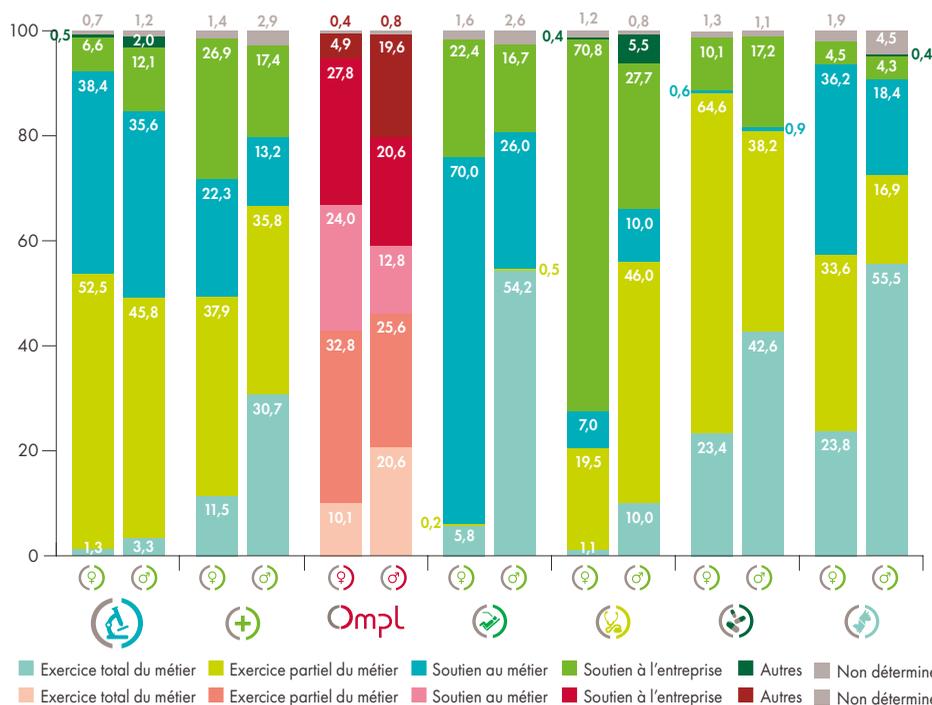
Source : Insee, DSN, 2022.



### MÉTIERS GENRÉS

- Au sein de la branche, mis à part l'exercice total du métier et le soutien au métier, les métiers sont très genrés :
  - les emplois centrés sur l'exercice partiel du métier sont les plus fréquents (51,5 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 52,5 % des femmes contre 45,8 % des hommes, soit un écart important de 6,7 points.
  - le soutien à l'entreprise rassemble 6,6 % des femmes contre 12,1 % des hommes, ce qui représente un écart de 5,5 points.
- Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois organisés autour du cœur de métier de l'entreprise (2,1 points pour 37,9 % de femmes et 35,8 % d'hommes). Le soutien à l'entreprise est caractérisé par un différentiel de 9,5 points, plus important que celui de la branche. Il regroupe 26,9 % des femmes contre 17,4 % 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 professions intermédiaires est maximale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (60,1 %) et minimale pour les DOM regroupés (46,7 %).

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

| Régions                    | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|----------------------------|--------|----------------------------|----------|----------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 4,8    | 57,2                       | 30,7     | 7,3      |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 3,3    | 51,9                       | 34,6     | 10,1     |
| Bretagne                   | 3,3    | 53,5                       | 32,0     | 11,2     |
| Centre-Val de Loire        | 3,6    | 54,7                       | 30,0     | 11,7     |
| Corse                      | 3,2    | 51,7                       | 36,6     | 8,4      |
| DOM regroupés              | 4,1    | 46,7                       | 37,3     | 11,9     |
| Grand Est                  | 3,2    | 52,5                       | 33,1     | 11,2     |
| Hauts-de-France            | 3,3    | 48,7                       | 35,6     | 12,4     |
| Île-de-France              | 6,2    | 48,0                       | 41,3     | 4,4      |
| Normandie                  | 3,2    | 49,5                       | 37,2     | 10,1     |
| Nouvelle-Aquitaine         | 3,6    | 55,9                       | 28,7     | 11,8     |
| Occitanie                  | 3,9    | 55,9                       | 29,2     | 11,0     |
| Pays de la Loire           | 3,8    | 54,4                       | 33,6     | 8,2      |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 3,1    | 60,1                       | 29,1     | 7,8      |
|                            | 4,1    | 53,2                       | 33,5     | 9,2      |
|                            | 15,3   | 36,9                       | 42,2     | 5,6      |
| <b>Ompl</b>                | 19,9   | 34,1                       | 41,2     | 4,7      |

Source : Insee, DSN, 2022.



## MAJORITÉ DE CDI

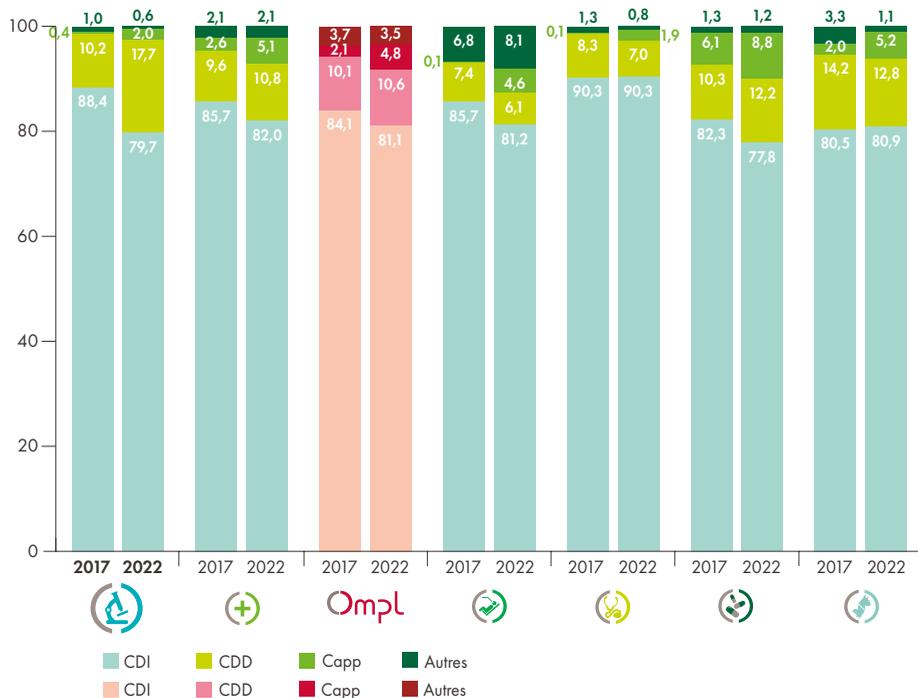
- Au sein de la branche :
  - la part de salariés en CDI (79,7 %) est importante mais faible par rapport au champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,6 % en 2022 selon l'INSEE). Néanmoins, elle est assez proche de la moyenne du secteur (82 %) ;
  - hors CDD (17,7 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés ;
  - par rapport à 2017, la part des CDD a varié de +7,5 points. En revanche, la proportion des contrats d'apprentissage (+1,6 point) et des contrats « autres » (-0,4 point) a stagné alors que celle des CDI (-8,7 points) s'est repliée.
- 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).



## PROGRESSION DES CDD

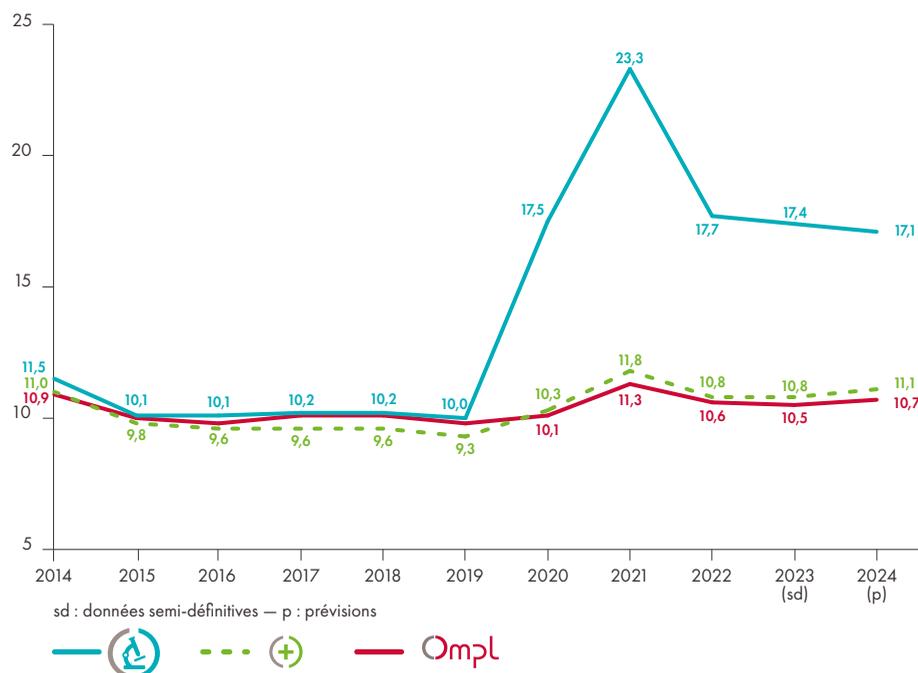
- Par rapport à 2014, le taux de CDD tend à augmenter jusqu'en 2022 (+6,2 points).
- Les prévisions pour les années 2023 et 2024 anticipent un infléchissement à la baisse de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2014 à 2024), le taux de CDD de la branche progresse plus vite (+5,6 points) que 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 (%)



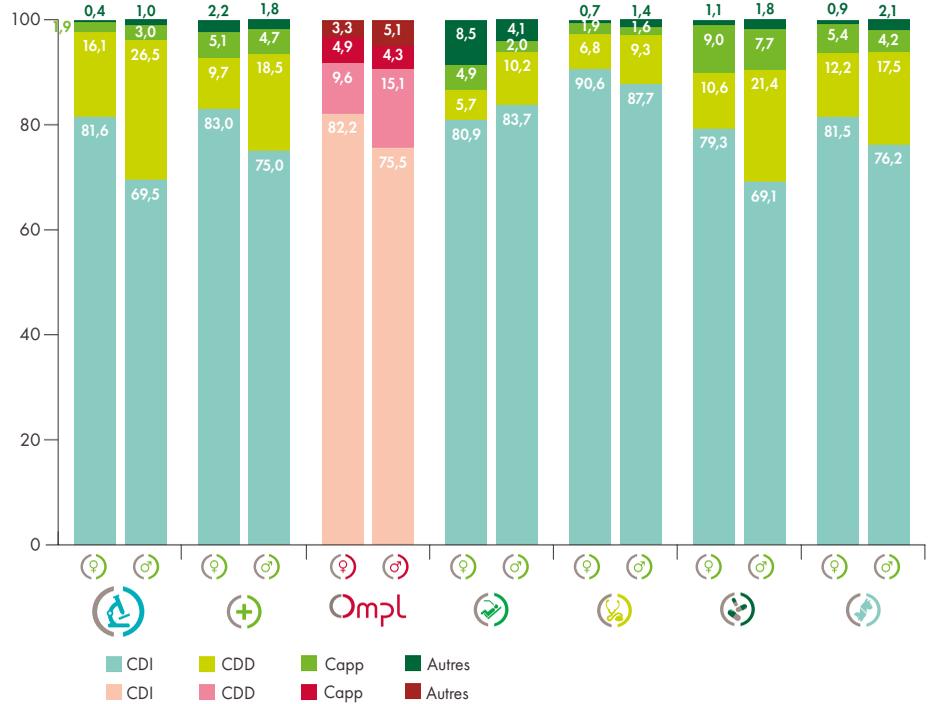
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



### 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 beaucoup plus importante pour les femmes: 81,6 % contre 69,5 % pour les hommes, soit + 12,1 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est également plus marquée pour les femmes (83 %) que pour les hommes (75,0 %). Le différentiel entre les genres est beaucoup moins 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.



### MOINS DE CDI

- Par rapport à 2017, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes (- 7,8 et - 12,7 points respectivement). Le sens de ces évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de - 3,4 et - 4,3 points sont observées.
- Le taux de CDD de la branche s'accroît chez les femmes (+ 6,7 points) comme chez les hommes (+ 10,7 points), mais un plus fortement que pour le secteur (+ 0,8 et + 3 points respectivement).

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

|        | Branche (Microscope) |          | Secteur (+) |         | Ompl    |         |
|--------|----------------------|----------|-------------|---------|---------|---------|
|        | ♀                    | ♂        | ♀           | ♂       | ♀       | ♂       |
| CDI    | ↓ - 7,8              | ↓ - 12,7 | ↓ - 3,4     | ↓ - 4,3 | ↓ - 3,1 | ↓ - 2,4 |
| CDD    | ↑ + 6,7              | ↑ + 10,7 | ↑ + 0,8     | ↑ + 3,0 | ↑ + 0,3 | ↑ + 0,7 |
| Capp   | ↑ + 1,6              | ↑ + 2,4  | ↑ + 2,6     | ↑ + 1,8 | ↑ + 2,8 | ↑ + 2,5 |
| Autres | ↓ - 0,5              | ↓ - 0,4  | ↔ 0,0       | ↓ - 0,5 | ↔ 0,0   | ↓ - 0,8 |

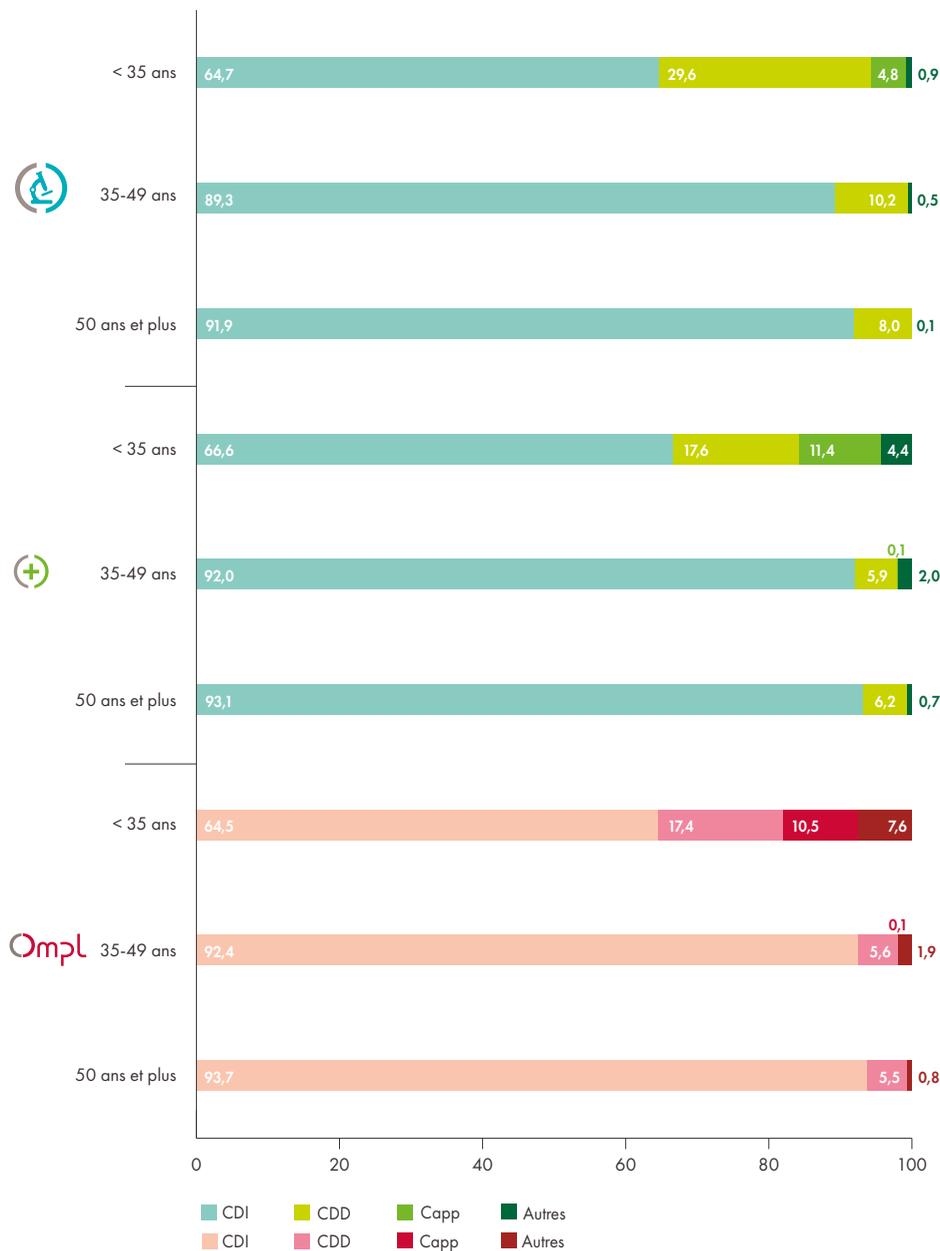
Sources: Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



### CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent en CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (29,6 % contre 10,2 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est significativement moins marqué : 17,6 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 5,9 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



### DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers (22,9 %).

Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les :

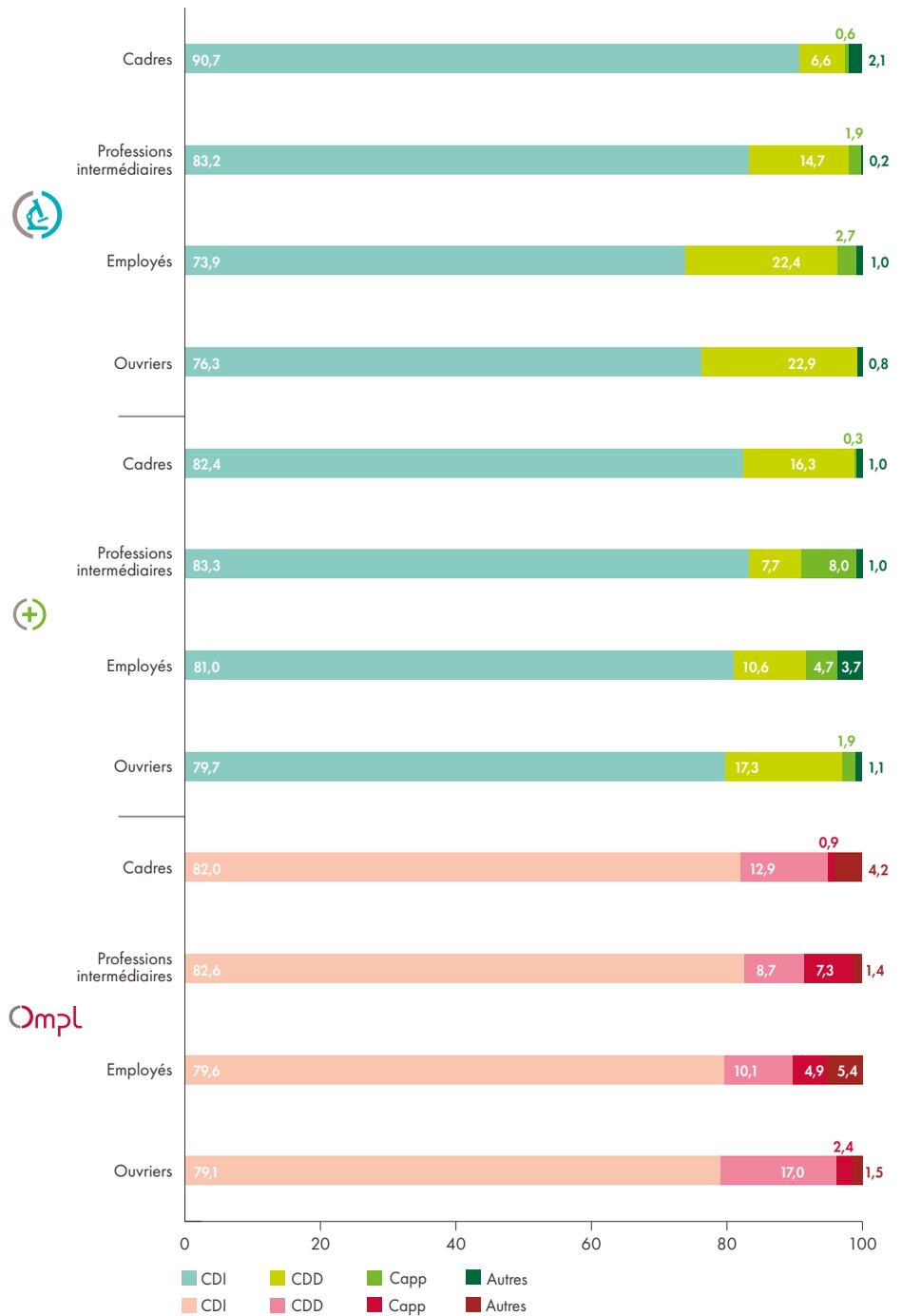
- cadres (6,6 %), plus souvent en CDI (90,7 %) ;
- professions intermédiaires (14,7 %), pour lesquels la part de CDI atteint 83,2 %.

- Au sein du secteur, les ouvriers présentent la part la plus importante de CDD (17,3 %).

Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, à la différence de la branche, des professions intermédiaires (83,3 %).

Les ouvriers sont moins fréquemment recrutés en CDI (79,7 %).

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



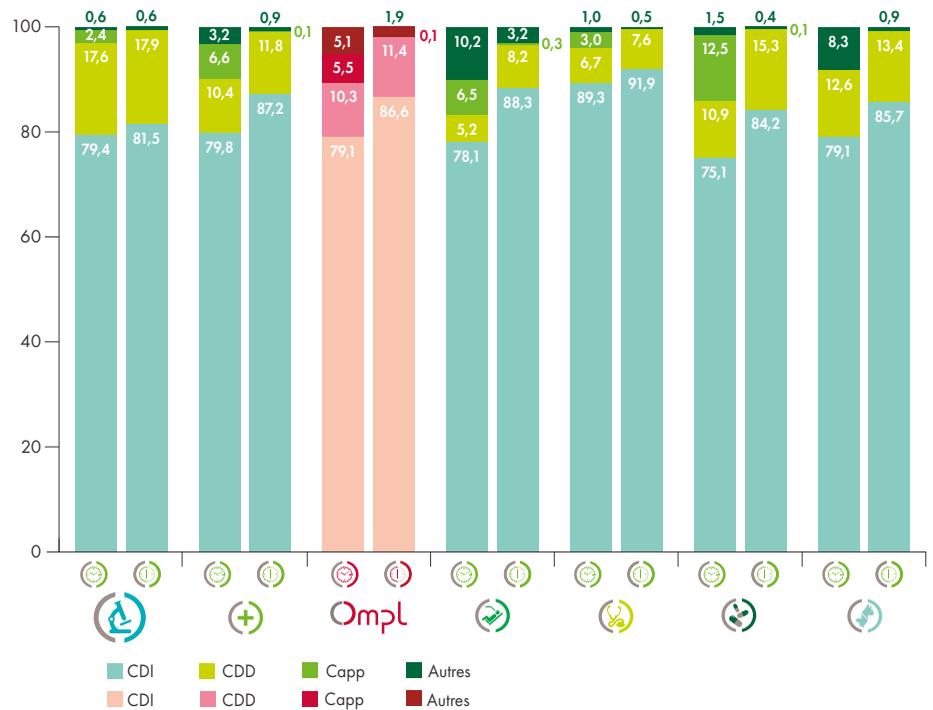
Source : Insee, DSN, 2022.



### TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDI

- Dans la branche, la fréquence des CDI est un peu moins importante pour les salariés à temps complet : 79,4 % contre 81,5 % des salariés à temps partiel, soit un écart de 2,1 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est 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 Pays de la Loire (28,2 %) et atteint un minimum pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (14,1 %).
- Par rapport à 2017, la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
  - la Bretagne, avec une très forte progression de + 14,6 points ;
  - les Pays de la Loire, caractérisés par une augmentation tout aussi marquée de + 16,2 points.

### Taux de CDD par région (%)

| Régions                    | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 11,9 | 19,0 | 9,8  | 10,6 | 9,9  | 10,2 |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 12,7 | 18,5 | 9,0  | 10,3 | 9,2  | 10,1 |
| Bretagne                   | 12,2 | 26,8 | 11,1 | 13,5 | 11,0 | 12,3 |
| Centre-Val de Loire        | 8,1  | 15,7 | 8,6  | 8,2  | 8,5  | 7,5  |
| Corse                      | 10,0 | 19,8 | 11,1 | 11,5 | 10,5 | 10,1 |
| DOM regroupés              | 11,0 | 20,1 | 11,5 | 13,8 | 11,0 | 13,1 |
| Grand Est                  | 8,1  | 16,6 | 8,4  | 10,1 | 8,7  | 9,7  |
| Hauts-de-France            | 11,5 | 16,3 | 9,2  | 10,0 | 9,4  | 9,7  |
| Île-de-France              | 7,3  | 15,5 | 8,2  | 9,3  | 10,6 | 10,2 |
| Normandie                  | 14,1 | 17,2 | 10,3 | 10,3 | 10,2 | 9,9  |
| Nouvelle-Aquitaine         | 10,9 | 17,9 | 10,2 | 11,3 | 10,3 | 10,7 |
| Occitanie                  | 10,8 | 15,8 | 10,7 | 11,5 | 10,8 | 11,0 |
| Pays de la Loire           | 12,0 | 28,2 | 11,1 | 13,4 | 11,0 | 12,6 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 9,2  | 14,1 | 9,6  | 10,6 | 9,5  | 10,0 |
| Ensemble                   | 10,2 | 17,7 | 9,6  | 10,8 | 10,1 | 10,6 |

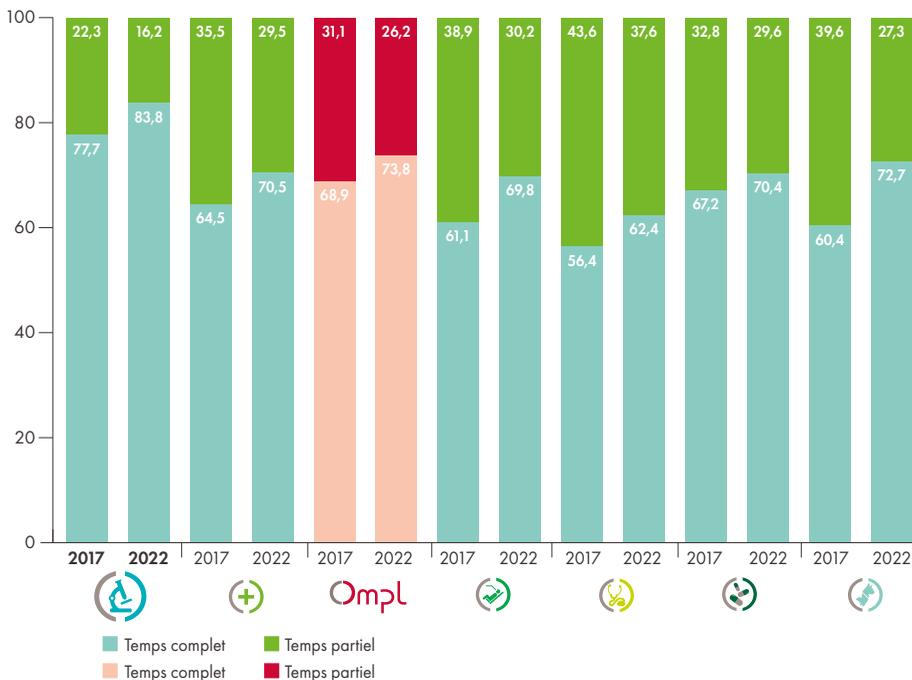
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## MAJORITÉ DE TEMPS COMPLETS

- Au sein de la branche, 4/5<sup>e</sup> des salariés travaillent à temps complet (83,8 %). Cette proportion est proche de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2022 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (70,5 %). Par rapport à 2017, la part des contrats à temps complet a fortement progressé (+ 6,1 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).

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



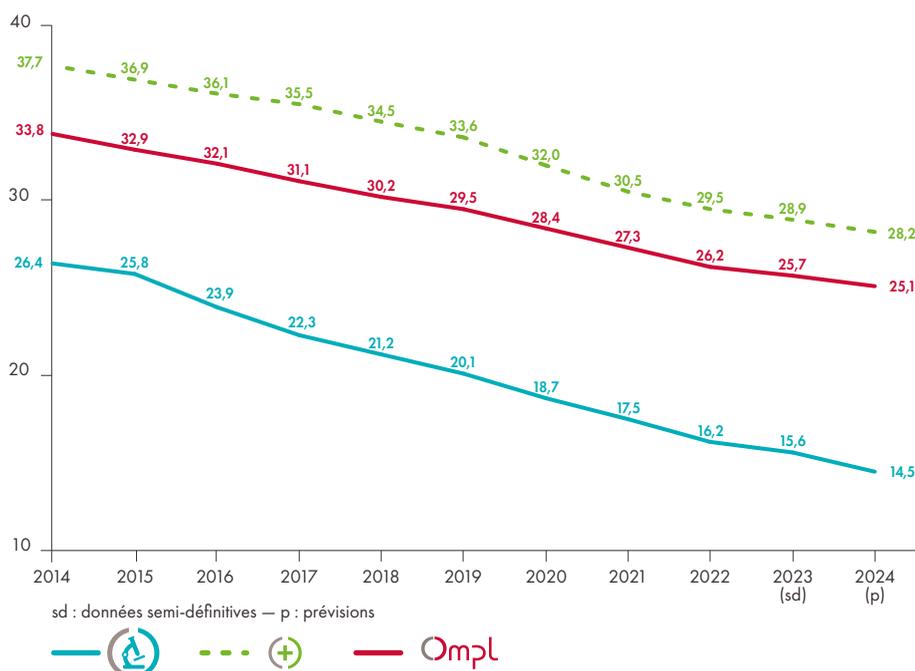
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## REPLI DU TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2014, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel recule jusqu'en 2022 (- 10,2 points). Les prévisions pour 2023 et 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur la période 2014 à 2024, la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue plus fortement (- 11,9 points) que celle du secteur (- 9,5 points).

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



sd : données semi-définitives — p : prévisions

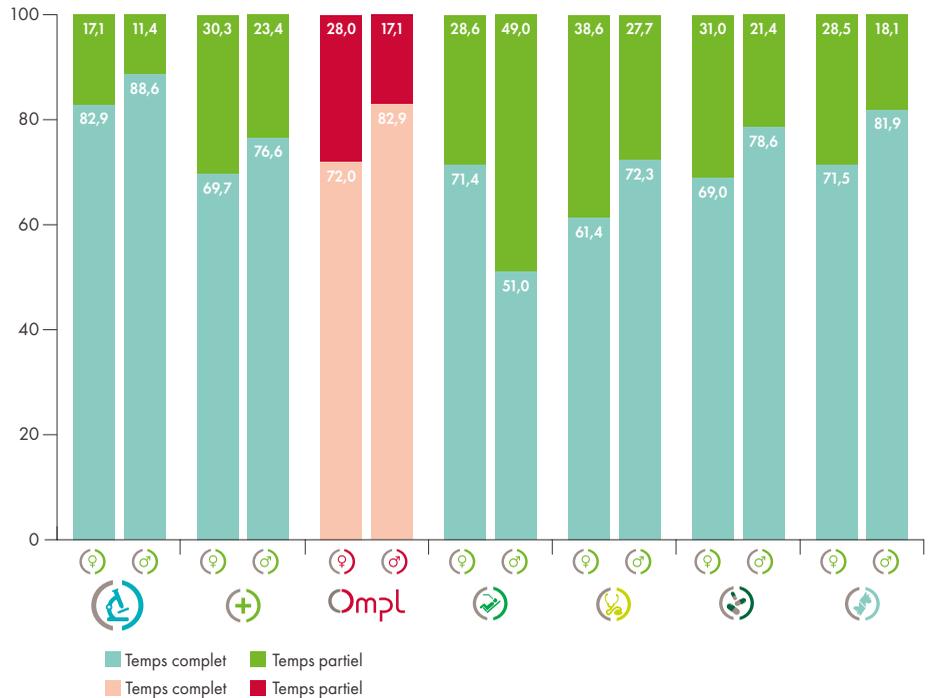
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



### FÉMINISATION DES TEMPS PARTIELS

- Dans la branche, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 17,1 % dans ce cas, soit un différentiel de + 5,7 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 plus 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 (%)



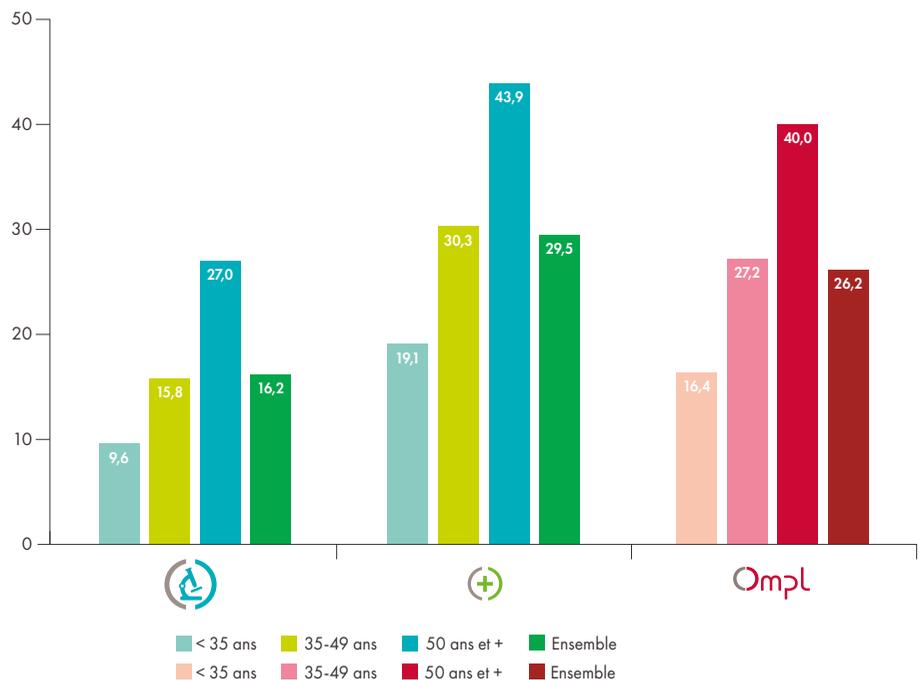
Source : Insee, DSN, 2022.



### PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne un quart des 50 ans et plus (27 %). Cette proportion est supérieure de + 11,2 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (15,8 %) et beaucoup plus marquée que celle des moins de 35 ans (9,6 %). Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 17,4 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 supérieurs 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 (28,3 %).

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les employés (11,2 %).

Par rapport à 2017 les plus grandes variations sont observées pour les cadres (- 10,5 points) et les ouvriers (- 10,3 points).

- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté dans toutes les catégories sociales et notamment chez les ouvriers (52,1 %).

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

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



Ompl

| Catégories sociales        | 2017 |      | 2022 |      | 2017 |      | 2022 |      |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                            | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 |
| Cadres                     | 27,7 | 17,2 | 40,8 | 39,2 | 28,6 | 27,7 |      |      |
| Professions intermédiaires | 21,4 | 17,3 | 26,8 | 23,1 | 24,2 | 21,1 |      |      |
| Employés                   | 18,4 | 11,2 | 37,2 | 28,5 | 33,2 | 26,6 |      |      |
| Ouvriers                   | 38,6 | 28,3 | 63,5 | 52,1 | 62,2 | 50,6 |      |      |
| Ensemble                   | 22,3 | 16,2 | 35,5 | 29,5 | 31,1 | 26,2 |      |      |

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



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2022, la part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :

- maximale pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (23,2 %) ;
- minimale pour les DOM regroupés (9,6 %).

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

- la Bretagne (- 8,8 points) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (- 7,9 points).

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



Ompl

| Régions                    | 2017 |      | 2022 |      | 2017 |      | 2022 |      |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                            | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 |
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 29,8 | 23,2 | 40,5 | 33,5 | 35,5 | 29,5 |      |      |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 27,4 | 22,3 | 38,7 | 32,7 | 36,2 | 30,6 |      |      |
| Bretagne                   | 28,8 | 20,0 | 37,5 | 30,7 | 33,1 | 27,2 |      |      |
| Centre-Val de Loire        | 20,3 | 17,4 | 33,4 | 27,9 | 30,5 | 25,6 |      |      |
| Corse                      | 9,6  | 12,5 | 26,7 | 24,4 | 25,2 | 23,6 |      |      |
| DOM regroupés              | 11,5 | 9,6  | 22,6 | 22,4 | 21,5 | 21,4 |      |      |
| Grand Est                  | 27,8 | 22,7 | 38,7 | 33,2 | 35,4 | 30,5 |      |      |
| Hauts-de-France            | 21,6 | 13,9 | 38,8 | 32,0 | 34,8 | 29,0 |      |      |
| Île-de-France              | 16,5 | 11,2 | 28,7 | 24,9 | 22,2 | 19,8 |      |      |
| Normandie                  | 23,9 | 17,9 | 36,6 | 28,6 | 33,6 | 26,5 |      |      |
| Nouvelle-Aquitaine         | 18,7 | 13,0 | 33,9 | 27,3 | 31,1 | 25,1 |      |      |
| Occitanie                  | 22,1 | 14,7 | 37,2 | 30,5 | 34,5 | 28,2 |      |      |
| Pays de la Loire           | 24,6 | 18,8 | 38,8 | 30,6 | 34,5 | 27,3 |      |      |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 20,5 | 12,6 | 34,7 | 29,4 | 32,1 | 27,5 |      |      |
| Ensemble                   | 22,3 | 16,2 | 35,5 | 29,5 | 31,1 | 26,2 |      |      |

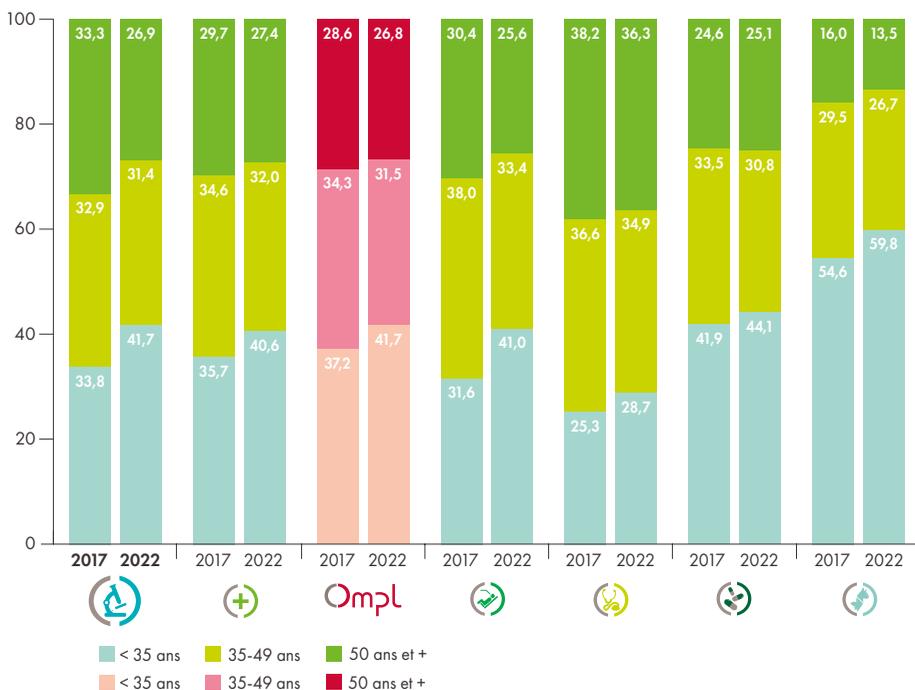
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

- Dans la branche, la proportion de salariés de moins de 35 ans est la plus importante (41,7 %). La tranche des 50 ans et plus (26,9 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2017, la part des moins de 35 ans (+ 7,9 points) a fortement progressé. Celle des 50 ans et plus (- 6,4 points) se distingue par un repli. Une faible variation caractérise la tranche des 35 à 49 ans (- 1,5 point).
- Au niveau du secteur, le sens des variations est similaire à la branche mais les ordres de grandeur diffèrent. La part des moins de 35 ans (+ 4,9 points) a progressé alors que le poids des 35 à 49 ans (- 2,6 points) et des 50 ans et plus (- 2,3 points) s'est réduit.

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



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



## 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 fortement augmenter (+ 7,3 points);
  - la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire connaît un repli modeste (- 1,9 point);
  - le poids des seniors s'atténue nettement (- 5,5 points).
- Au niveau sectoriel, les variations sont identiquement orientées mais les ordres de grandeur sont moins marqués. C'est notamment le cas pour les moins de 35 ans (+ 3,7 points) et des 50 ans et plus (- 0,2 point).

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

| Tranches d'âge     | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 (sd) | 2024 (p) |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|----------|
| <b>&lt; 35 ans</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |           |          |
| < 35 ans           | 35,0 | 34,4 | 33,8 | 33,8 | 34,2 | 34,4 | 39,0 | 43,2 | 41,7 | 41,5      | 42,3     |
| 35-49 ans          | 32,8 | 32,9 | 32,8 | 32,9 | 33,3 | 33,4 | 31,7 | 30,4 | 31,4 | 31,1      | 30,9     |
| 50 ans et +        | 32,3 | 32,8 | 33,4 | 33,3 | 32,5 | 32,2 | 29,3 | 26,5 | 26,9 | 27,4      | 26,8     |
| <b>+</b>           |      |      |      |      |      |      |      |      |      |           |          |
| < 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     |
| <b>Ompl</b>        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |           |          |
| < 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.

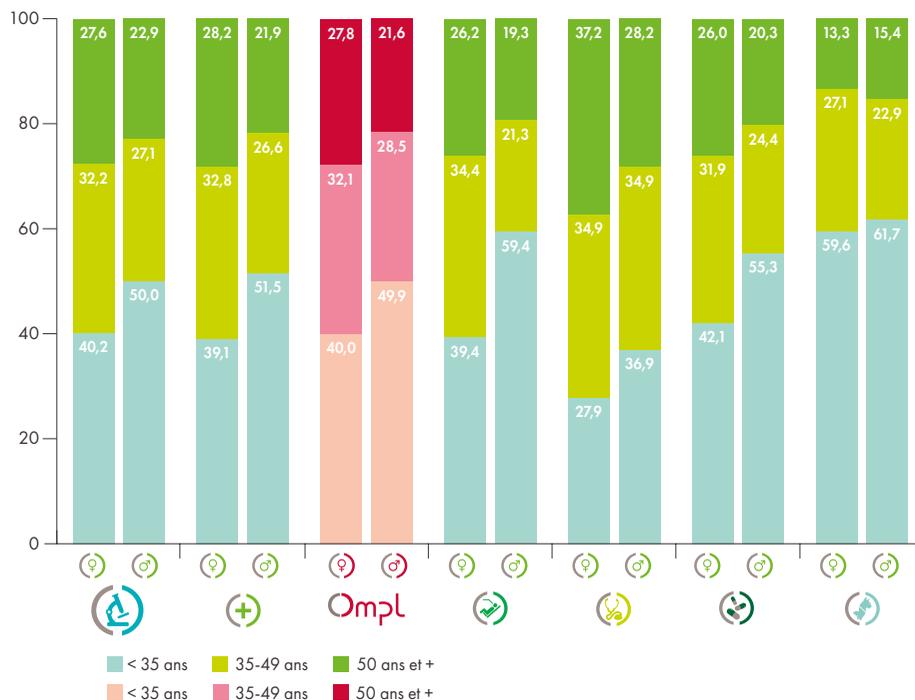
sd : données semi-définitives — p : prévisions



### RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

- Relativement à la répartition des tranches d'âge chez les hommes de la branche, la part des moins de 35 ans est beaucoup moins importante pour les femmes : 40,2 % contre 50 % pour les hommes, soit - 9,8 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des moins de 35 ans est légèrement moins marquée pour les femmes (39,1 %). Le différentiel entre les genres est supérieur à celui de la branche (- 12,4 points chez les femmes).

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



Source : Insee, DSN, 2022.



### PLUS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2017, la part de jeunes salariés au sein de la branche augmente chez les femmes et les hommes (+ 7,2 et + 11,2 points respectivement). Le sens des évolutions est similaire au niveau du secteur avec des variations de + 4,6 et + 4,8 points.
- La part des seniors dans les effectifs de la branche diminue chez les femmes (- 0,1 points) et les hommes (- 7,6 points). Au niveau du secteur la tendance est identique mais moins marquée (- 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 | Secteur 1 (Microscope) |         | Secteur 2 (+) |        | Ompl   |        |
|----------------|------------------------|---------|---------------|--------|--------|--------|
|                | Femme                  | Homme   | Femme         | Homme  | Femme  | Homme  |
| < 35 ans       | ↑ +7,2                 | ↑ +11,2 | ↑ +4,6        | ↑ +4,8 | ↑ +4,5 | ↑ +4,1 |
| 35-49 ans      | ↓ -1,1                 | ↓ -3,6  | ↓ -2,5        | ↓ -1,7 | ↓ -2,9 | ↓ -2,1 |
| 50 ans et +    | ↓ -6,1                 | ↓ -7,5  | ↓ -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 (61,9 %). Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière plus longue. Elles sont 47,3 % à cumuler au moins dix ans d'ancienneté contre 29,2 % pour les hommes. Le différentiel de proportion atteint + 18,1 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 (44,1 %). Par rapport à 2017, cette part reste relativement stable (- 2,3 points).

- Les professions intermédiaires possèdent une part importante de salariés de moins de 35 ans (43,8 %). Cette proportion s'est accrue entre 2017 et 2022 (+ 8,5 points).

- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (44,2 %) qui a gagné + 8,4 points par rapport à 2017.

- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des 50 ans et plus (42 %). Le poids de cette tranche est resté relativement stable par rapport à 2017 (- 2,6 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 |
| ♀    | < 35 ans       | 15,6   | 15,7 | 35,3                       | 43,8 | 35,8     | 44,2 | 27,3     | 31,6 |
|      | 35-49 ans      | 38,0   | 40,2 | 31,9                       | 29,7 | 35,3     | 34,3 | 28,1     | 26,4 |
|      | 50 ans et +    | 46,4   | 44,1 | 32,8                       | 26,4 | 29,0     | 21,4 | 44,6     | 42,0 |
| +    | < 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 2/5e au moins dix ans. Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les employés (16,9%). En retour, les carrières d'au moins dix ans se rencontrent plus fréquemment chez les cadres (47,2%) et les professions intermédiaires (47,5%).

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

|                            | Moins d'un an | de 1 à moins de 5 ans | de 5 à moins de 10 ans | 10 ans et plus |
|----------------------------|---------------|-----------------------|------------------------|----------------|
| Cadres                     | NS            | NS                    | 11,6                   | 47,2           |
| Professions intermédiaires | 13,5          | 21,9                  | 16,7                   | 47,5           |
| Employés                   | 16,9          | 22,1                  | 14,7                   | 44,8           |
| Ouvriers                   | NS            | NS                    | NS                     | NS             |
| <b>Ensemble</b>            | <b>14,3</b>   | <b>21,7</b>           | <b>16,2</b>            | <b>45,7</b>    |

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 moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (48,8%) et minimale pour la Corse (35,8%).

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

| Régions   | < 35 ans    | 35-49 ans   | 50 ans et + |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes  | 41,8        | 30,9        | 27,3        |
| Bourgogne-Franche-Comté   | 38,1        | 30,7        | 31,2        |
| Bretagne  | 36,7        | 31,8        | 31,5        |
| Centre-Val de Loire   | 37,1        | 32,5        | 30,4        |
| Corse   | 35,8        | 34,9        | 29,4        |
| DOM regroupés   | 39,1        | 34,4        | 26,4        |
| Grand Est   | 44,0        | 28,6        | 27,4        |
| Hauts-de-France   | 43,0        | 32,4        | 24,6        |
| Île-de-France   | 48,8        | 30,9        | 20,3        |
| Normandie   | 40,9        | 31,3        | 27,8        |
| Nouvelle-Aquitaine  | 36,0        | 33,3        | 30,7        |
| Occitanie   | 36,0        | 33,9        | 30,1        |
| Pays de la Loire  | 44,0        | 31,2        | 24,8        |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur  | 42,1        | 29,2        | 28,7        |
|  | <b>41,7</b> | <b>31,4</b> | <b>26,9</b> |
|  | <b>40,6</b> | <b>32,0</b> | <b>27,4</b> |
| <b>Ompl</b>   | <b>41,7</b> | <b>31,5</b> | <b>26,8</b> |

Source : Insee, DSN, 2022.



## TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (24,2 %). Il excède de 9,2 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Il traduit une mobilité importante des effectifs et une réelle fongibilité des équipes qui questionnent les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est d'un niveau similaire à celui de la branche (22 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

## Mobilité annuelle



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

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 (+ 7,7 points) pour atteindre 24,2 % en 2022. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 10,2 points et le taux d'entrée de + 5,2 points. En conséquence, la dynamique de recrutement tend à s'affaiblir.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés mais les ordres sont différents. C'est notamment le cas pour le taux d'entrée (+ 7,5 points) et 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 (30,5 % contre 23,1 % pour les femmes) ;
  - le renouvellement des personnels embauchés en CDD (99 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (55,7 %) est intensif. Toutefois, les salariés travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
  - les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation : 40,6 % contre 16,3 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
  - les employés sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (26,9 %).

### Évolution des indicateurs de mobilité (%)

|  | 2013            | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |      |
|--|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|  | Taux d'entrée   | 17,0 | 16,6 | 15,1 | 15,4 | 20,8 | 19,3 | 21,8 | 32,8 | 35,6 | 22,2 |
|  | Taux de sortie  | 16,0 | 12,9 | 12,8 | 14,1 | 16,7 | 18,3 | 18,4 | 19,2 | 28,7 | 26,2 |
|  | Turnover annuel | 16,5 | 14,7 | 14,0 | 14,8 | 18,7 | 18,8 | 20,1 | 26,0 | 32,1 | 24,2 |
|  | 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   | 21,2   | 28,0    | 12,6 | 84,9   | 71,6 |
|  | Taux de sortie  | 25,0   | 33,0    | 13,8 | 113,2  | 39,8 |
|  | Turnover annuel | 23,1   | 30,5    | 13,2 | 99,0   | 55,7 |
|  | 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   | 38,5      | 15,0           | 10,0   | 17,6                       | 21,3     | 23,3     | 25,1 |
|  | Taux de sortie  | 42,7      | 17,5           | 15,5   | 16,7                       | 24,2     | 30,6     | 26,0 |
|  | Turnover annuel | 40,6      | 16,3           | 12,8   | 17,2                       | 22,8     | 26,9     | 25,5 |
|  | 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 (81,7 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés (84,8 %).
- Au sein du secteur, la part des femmes chez les entrants atteint 84,1 % soit + 2,4 points par rapport à la branche.

### Profil des entrants

#### • Répartition par genre (%)



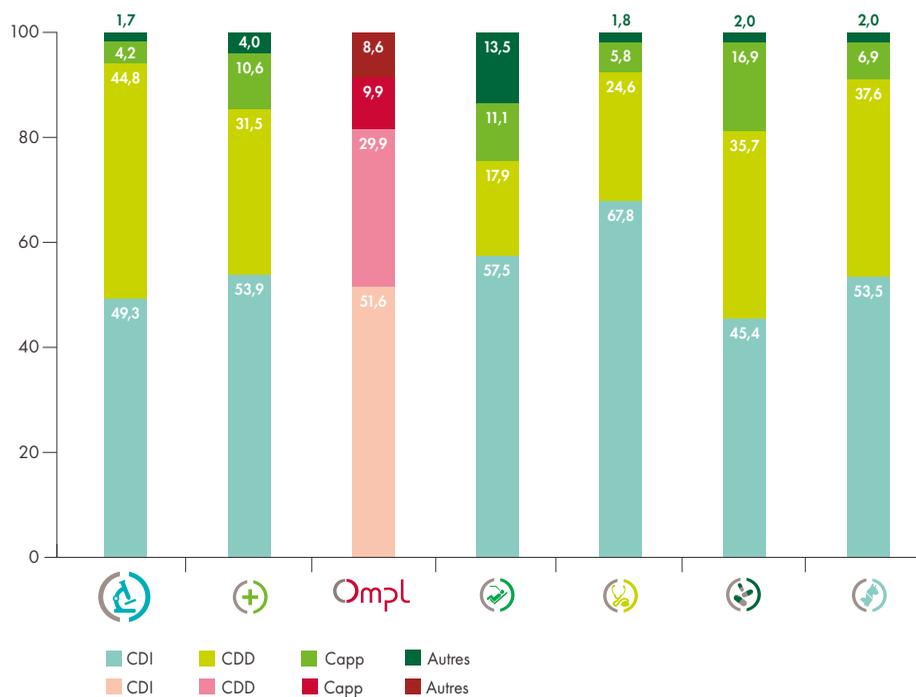
Source : Insee, DSN, 2022.



### ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (49,3 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (79,7 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 53,9 % des embauches (+ 4,6 points par rapport à la branche).

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



Source : Insee, DSN, 2022.



### ENTRANTS JEUNES

- 63,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 41,7 % 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 (%)



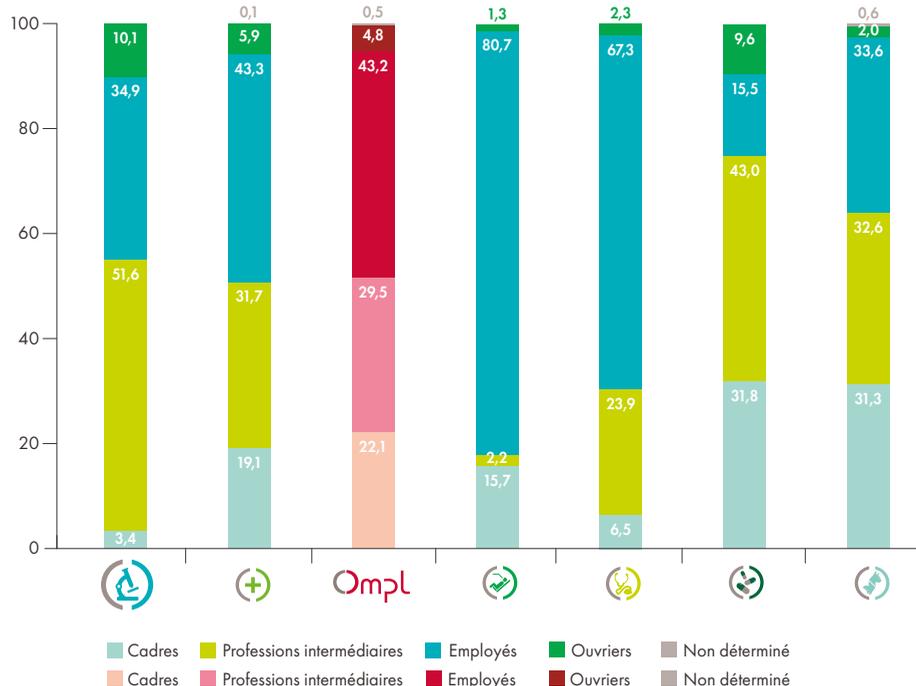
Source : Insee, DSN, 2022.



### EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
  - professions intermédiaires (51,6 %) dont la part est relativement proche de celle de l'ensemble des salariés (53,2 %). Ces professions intermédiaires entrantes sont majoritairement des techniciens médicaux (50,8 %);
  - employés (34,9 %). Cette catégorie regroupe 33,5 % des salariés de la branche. 79 % des recrutés sont des secrétaires.
- Au niveau du secteur, les employés (43,3 %) et les professions intermédiaires (31,7 %) sont les catégories les plus recrutées.

### • Répartition par catégorie sociale (%)



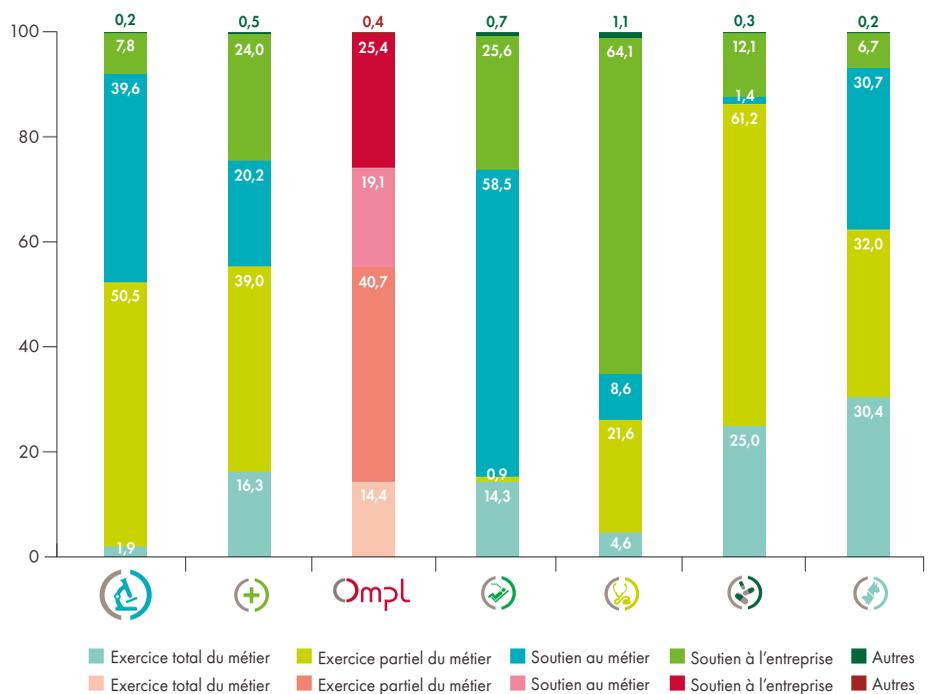
Source : Insee, DSN, 2022.



### RECRUTEMENTS AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

- Les salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (50,5 %). Ce type de métier regroupe 51,5 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est aussi 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 (81,7 %) est égale à celle des entrants (81,7 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est supérieur. Il atteint 83,9 %, soit + 2,2 points par rapport à la branche.

### Profil des sortants

### • Répartition par genre (%)



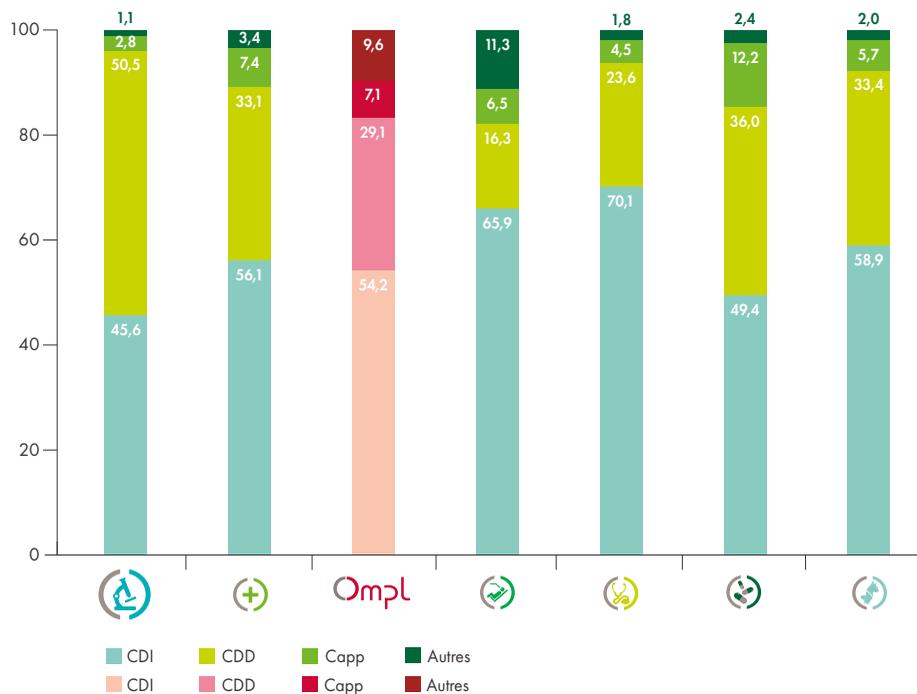
Source : Insee, DSN, 2022



### MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDD

- Au sein de la branche, 50,5 % des sortants sont en CDD. Cette proportion est supérieure à celle observée pour les entrants (44,8 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI : 56,1 % des sortants contre 45,6 % pour 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 moins marquée que chez les entrants (60 % contre 63,9 %).
- Au niveau du secteur, les sortants de moins de 35 ans sont également majoritaires (57,3 %) mais dans une proportion moins forte que celle des entrants (62,5 %).

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



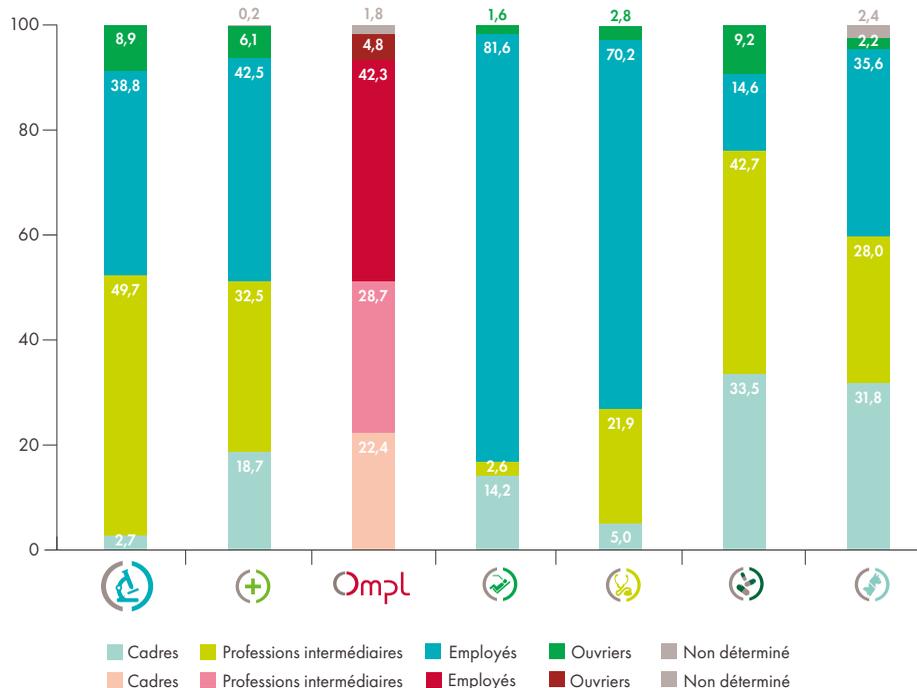
Source : Insee, DSN, 2022.



### CATÉGORIES SOCIALES COMPARABLES AUX ENTRANTS

- Comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
  - professions intermédiaires (49,7 %) dont 59,2 % de techniciens médicaux. Leur part est proche de celle des entrants (51,6 %);
  - employés (38,8 %) dont 75,1 % de secrétaires.
- Au niveau du secteur, les employés (42,5 %) et les professions intermédiaires (32,5 %) sont les catégories les plus fréquentes chez les sortants.

### • Répartition par catégorie sociale (%)



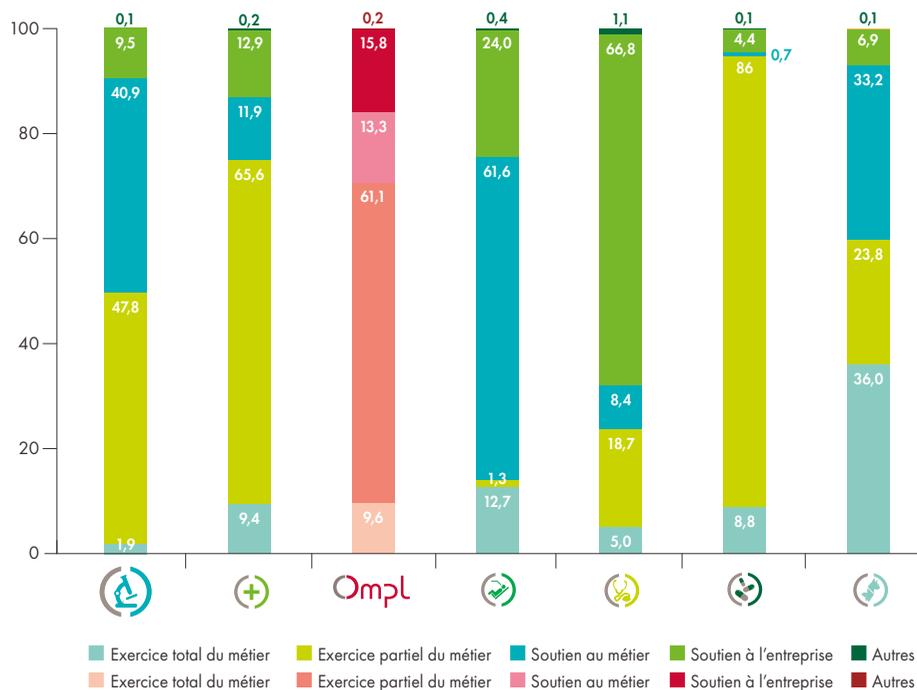
Source : Insee, DSN, 2022.



### DÉPART DE SALARIÉS EXERÇANT PARTIELLEMENT LE MÉTIER DE L'ENTREPRISE

- À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (47,8 %). Par rapport aux entrants (50,5 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est aussi détenue par les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (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 les Pays de la Loire (31 %) ;
  - minimal pour la Corse (18,2 %).
- Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :
  - la Bretagne, avec une très forte progression de + 14,5 points ;
  - les Pays de la Loire, caractérisés par une augmentation tout aussi marquée de + 14 points.

### Turnover par région (%)



Ompl

| Régions                    | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Auvergne-Rhône-Alpes       | 20,3 | 26,8 | 18,0 | 21,6 | 19,1 | 22,3 |
| Bourgogne-Franche-Comté    | 18,7 | 19,9 | 16,9 | 17,8 | 17,4 | 19,7 |
| Bretagne                   | 14,9 | 29,4 | 17,4 | 21,7 | 17,9 | 21,6 |
| Centre-Val de Loire        | 13,5 | 20,1 | 15,8 | 20,3 | 16,2 | 20,5 |
| Corse                      | 13,9 | 18,2 | 19,3 | 19,3 | 19,2 | 20,8 |
| DOM regroupés              | 28,8 | 25,2 | 18,7 | 23,1 | 18,8 | 23,8 |
| Grand Est                  | 18,6 | 23,6 | 17,3 | 20,3 | 17,6 | 20,6 |
| Hauts-de-France            | 15,0 | 19,8 | 16,1 | 18,4 | 17,1 | 19,5 |
| Île-de-France              | 20,7 | 28,0 | 21,7 | 26,7 | 25,2 | 29,2 |
| Normandie                  | 22,5 | 20,2 | 17,4 | 18,8 | 17,8 | 20,0 |
| Nouvelle-Aquitaine         | 17,0 | 23,8 | 17,5 | 20,5 | 18,0 | 21,7 |
| Occitanie                  | 16,9 | 22,7 | 18,1 | 21,5 | 18,9 | 22,3 |
| Pays de la Loire           | 17,0 | 31,0 | 17,9 | 21,6 | 18,8 | 21,9 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 17,9 | 25,9 | 18,5 | 23,0 | 19,3 | 23,3 |
| Ensemble                   | 18,4 | 24,2 | 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   | 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 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.

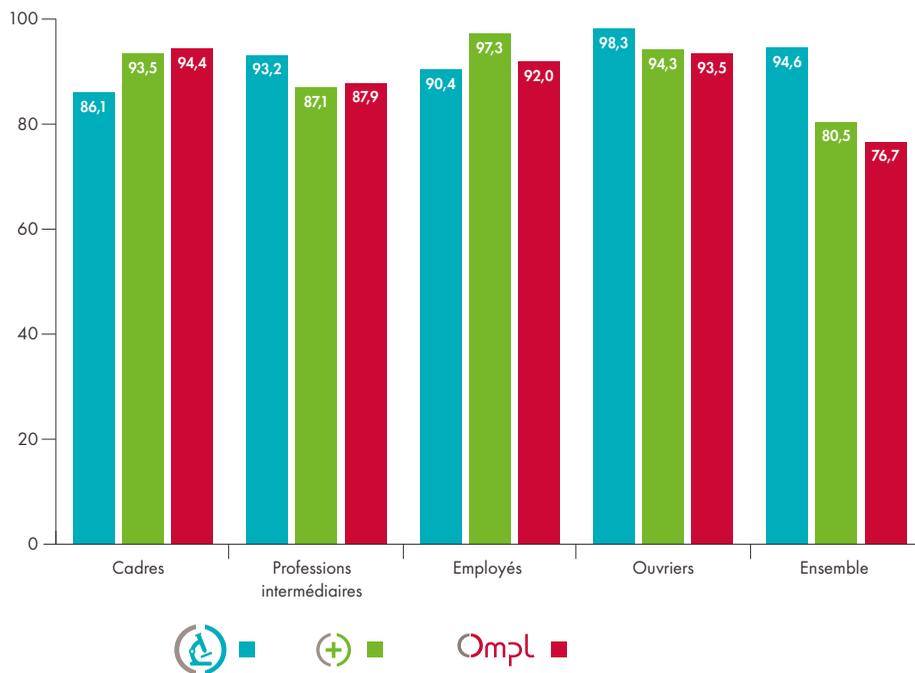
## Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

**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 tout aussi 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        | <b>19 818</b> | <b>22 349</b> | 19 650 | 21 682 | 20 931 | 22 625 |
| 35-49 ans       | <b>23 145</b> | <b>25 881</b> | 22 431 | 24 664 | 23 700 | 25 749 |
| 50 ans et +     | <b>24 372</b> | <b>27 272</b> | 23 504 | 25 737 | 24 646 | 26 629 |
| <b>Ensemble</b> | <b>22 568</b> | <b>25 056</b> | 21 948 | 24 058 | 23 193 | 25 060 |

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

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 2022.

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

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

## Indicateur de chômage annuel



|                                     |        |         |         |        |        |         |        |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|--------|
| Salariés avec période(s) de chômage | 6486   | 39 204  | 50 850  | 8 085  | 9 977  | 11 537  | 3 119  |
| Salariés sans période de chômage    | 53 923 | 355 915 | 459 949 | 54 890 | 89 626 | 129 539 | 27 937 |
| Effectif total                      | 60 409 | 395 119 | 510 799 | 62 975 | 99 603 | 141 076 | 31 056 |
| Indicateur de chômage annuel (%)    | 10,7   | 9,9     | 10,0    | 12,8   | 10,0   | 8,2     | 10,0   |

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.

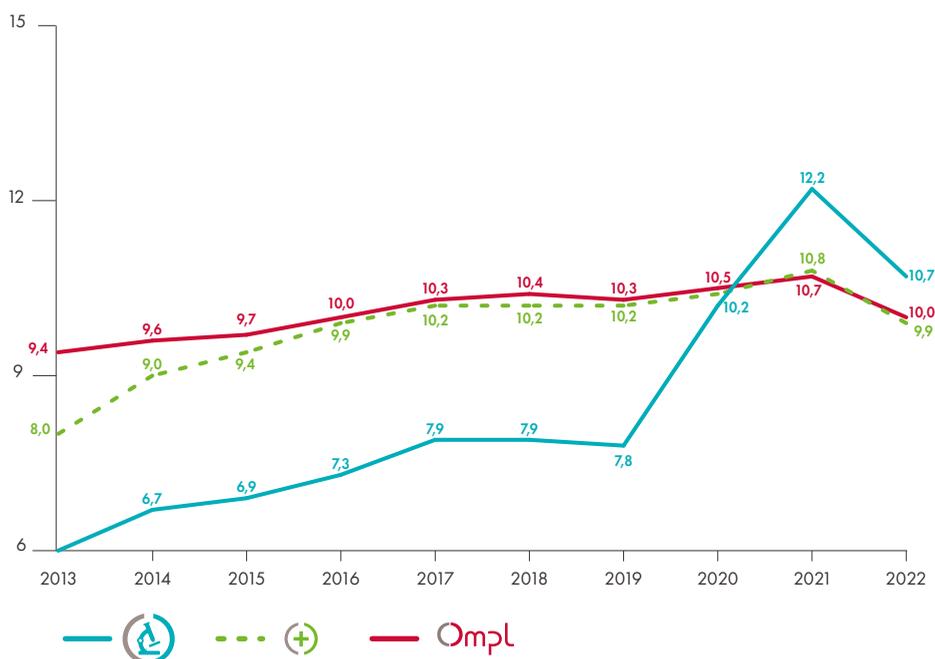


## PROGRESSION DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2013, 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 (+4,7 points).

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était supérieur à celui de la branche en 2013 (8 % contre 6 % respectivement). Jusqu'en 2022, il a progressé moins rapidement que celui de la branche (+ 1,9 point).

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



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



### TAUX PLUS ÉLEVÉ POUR LES HOMMES

- Les femmes de la branche sont moins souvent au chômage que les hommes (10,3 % contre 13,2 %). Par rapport à 2017, les proportions ont progressé pour les femmes (+ 2,8 points) et les hommes (+ 3 points).
- Au niveau du secteur, les femmes sont 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 (+ 9,4 points). De 2017 à 2022, les proportions ont progressé pour toutes les classes d'âge mais avec plus d'intensité pour les salariés d'âge intermédiaire (+ 2,9 points).
- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont aussi plus souvent au chômage que les seniors (+ 4,7 points). Par rapport à 2017, les moins de 35 ans ont connu la plus forte variation du chômage (- 1,5 point).



### DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de la branche (10,7 %), les employés sont plus souvent au chômage (+ 5,4 points). Les cadres sont moins exposés (- 6,5 points). Par rapport à 2017, les plus fortes variations concernent les employés (+ 6,6 points) et les cadres (- 1,4 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    |      |      |      |      | Ompl |      |
|----------|------|------|------|------|------|------|
|          | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 |
| Femmes   | 7,5  | 10,3 | 10,2 | 10,0 | 10,4 | 10,1 |
| Hommes   | 10,2 | 13,2 | 10,1 | 9,2  | 9,8  | 9,2  |
| Ensemble | 7,9  | 10,7 | 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 |      |      |      |      | Ompl |      |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
|                | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 |
| < 35 ans       | 12,9 | 15,0 | 13,4 | 11,9 | 13,4 | 11,9 |
| 35-49 ans      | 6,6  | 9,5  | 9,3  | 9,7  | 9,5  | 9,7  |
| 50 ans et +    | 4,1  | 5,6  | 7,4  | 7,2  | 7,3  | 7,1  |
| Ensemble       | 7,9  | 10,7 | 10,2 | 9,9  | 10,3 | 10,0 |

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

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



Ompl

| Catégories sociales        |      |      |      |      | Ompl |      |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
|                            | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 |
| Cadres                     | 5,6  | 4,2  | 11,1 | 7,7  | 9,7  | 7,8  |
| Professions intermédiaires | 5,9  | 7,1  | 7,1  | 6,6  | 8,0  | 7,2  |
| Employés                   | 9,5  | 16,1 | 12,2 | 13,3 | 11,9 | 12,9 |
| Ouvriers                   | 15,4 | 15,5 | 12,5 | 12,8 | 13,2 | 12,7 |
| Ensemble                   | 7,9  | 10,7 | 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 partiel sont moins souvent confrontés au chômage que ceux à temps complet (- 2,4 points). Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur depuis 2017 (+ 3,5 points).
- La configuration sectorielle est inverse : 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 Pays de la Loire (15,1 %) et minimale pour la Corse (6,7 %).
- Par rapport à 2017, l'indicateur de chômage annuel s'est accru sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
  - les DOM regroupés, avec une très forte progression de + 5,1 points;
  - les Pays de la Loire, caractérisés par une augmentation tout aussi marquée de + 6,7 points.

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

| Temps de travail |      |      |      |      | Ompl |      |
|------------------|------|------|------|------|------|------|
|                  | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 | 2017 | 2022 |
| Temps complet    | 7,6  | 11,1 | 9,5  | 9,7  | 9,7  | 9,7  |
| Temps partiel    | 8,8  | 8,7  | 11,5 | 10,5 | 11,8 | 10,8 |
| Ensemble         | 7,9  | 10,7 | 10,2 | 9,9  | 10,3 | 10,0 |

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

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

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

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



## RECOURS MODÉRÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain déséquilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 15,3 % des salariés du secteur et est à l'origine de 1,5 % des actions de formation. 70,8 % des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers se sont investis dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est nettement plus fréquent. 81 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 77,4 % des salariés. En revanche, la part sectorielle d'entreprises formatrices (33,4 %) est moins importante de celle de la branche (- 37,4 points).



## CONTRATS D'APPRENTISSAGE PRIVILÉGIÉS

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des formations financées dans le cadre de contrats d'apprentissage (1,5 %). Le taux d'accès à ce dispositif est inférieur à celui du secteur (- 2,7 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont légèrement plus utilisatrices du PDC (23,3 % contre 23,2 %) et recourent plus souvent au contrat d'apprentissage (58,1 %) que l'ensemble du secteur (13,1 %).

### Données de cadrage 2023

|                                     |        |         | <b>Ompl</b> |        |        |         |        |
|-------------------------------------|--------|---------|-------------|--------|--------|---------|--------|
| Nombre total d'actions de formation | 1 550  | 101 892 | 125 724     | 17 855 | 11 401 | 64 671  | 64 15  |
| Effectifs salariés totaux           | 60 409 | 395 119 | 510 799     | 62 975 | 99 603 | 141 076 | 31 056 |
| Nombre d'entreprises formatrices    | 255    | 26 729  | 33 435      | 6 835  | 3 142  | 14 578  | 1 919  |
| Nombre total d'entreprises          | 360    | 79 940  | 101 959     | 21 514 | 34 230 | 19 719  | 4 117  |

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

### Taux d'accès à la formation (%)

|             | Taux d'accès des salariés à la formation <sup>1</sup> |      |      | Taux d'entreprises formatrices <sup>2</sup> |      |      |
|-------------|---|------|------|---|------|------|
|             | Cpro  | Capp | PDC  | Cpro  | Capp | PDC  |
|             | 0,2   | 1,5  | 0,9  | 14,4  | 58,1 | 23,3 |
|             | 1,9   | 4,2  | 19,7 | 6,5   | 13,1 | 23,2 |
| <b>Ompl</b> | 1,5   | 4,2  | 18,9 | 5,4   | 13,6 | 22,1 |

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

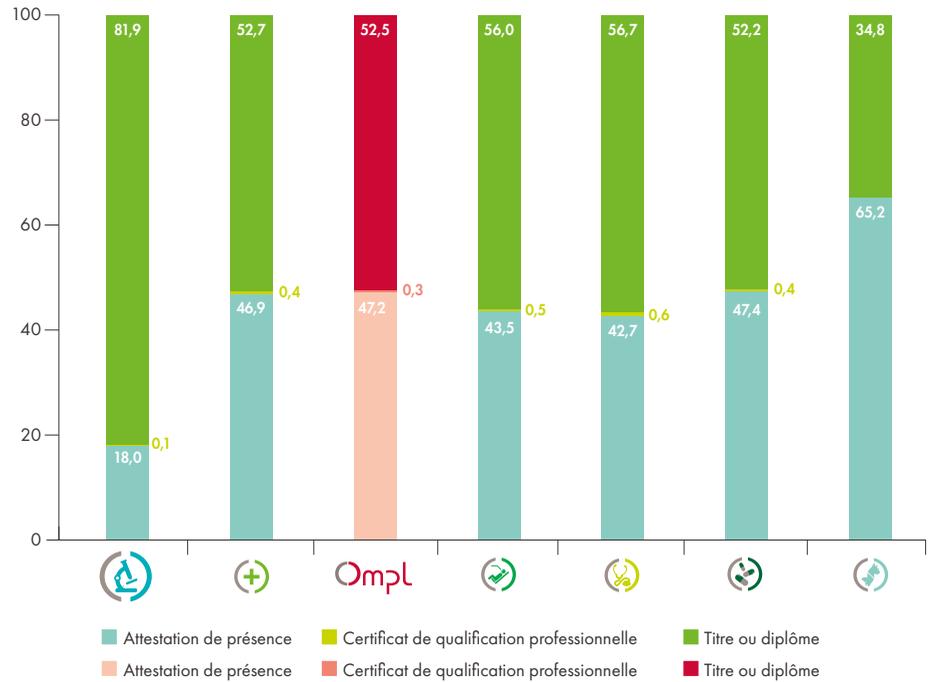
2 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



### LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (81,9 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (52,7 %).
- À l'exception des attestations de présence (18 % contre 46,9 % pour le secteur), les autres sanctions sont très marginales (0,1 %).

### Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

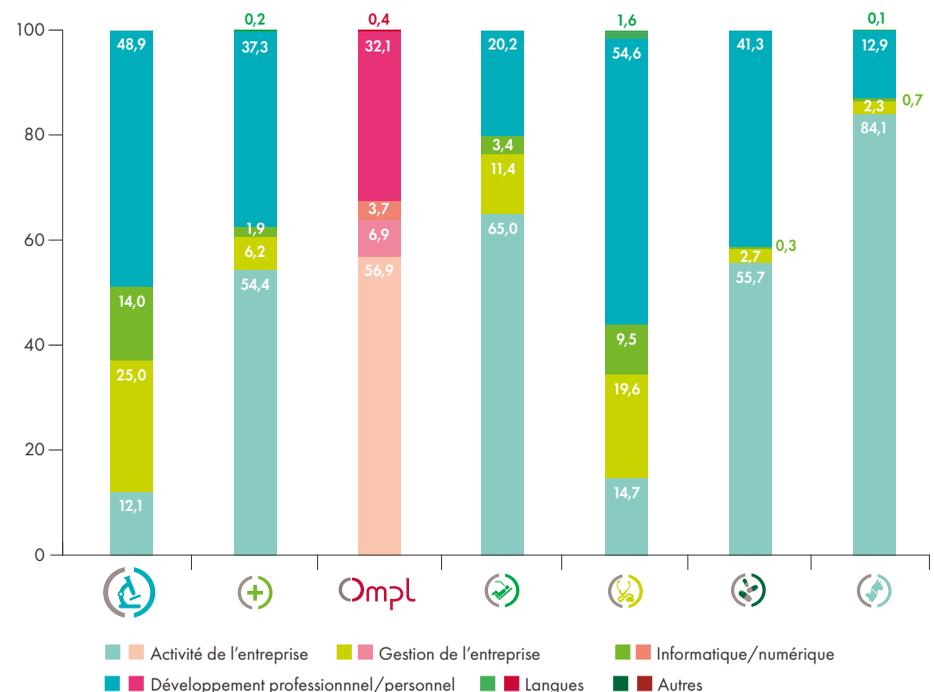


### BESOINS DE COMPÉTENCES CIBLÉES

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

- le développement professionnel/personnel. La fréquence de ce domaine (48,9 %) est supérieure de + 11,6 points à celle du secteur ;
- la gestion de l'entreprise (comptabilité, ressources humaines, management, ...) dans 25 % des cas, soit + 18,8 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, 80,6 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (84,8 %).
- 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. 67,6 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais de contrats d'apprentissage, soit un différentiel significatif de + 10,3 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 35,6 % des stagiaires féminins bénéficient du PDC contre 28,1 % de leurs homologues masculins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Le PDC est mobilisé pour 75,6 % des hommes contre 69,9 % des femmes. Les contrats de professionnalisation bénéficient à 9,8 % des stagiaires féminins contre 4,4 % de leurs homologues masculins.

### Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

|  |      | Femmes | Hommes |
|--|------|--------|--------|
|  | Cpro | 7,1    | 4,3    |
|  | Capp | 57,3   | 67,6   |
|  | PDC  | 35,6   | 28,1   |
|  | Cpro | 9,8    | 4,4    |
|  | Capp | 20,3   | 20,0   |
|  | PDC  | 69,9   | 75,6   |
|  | Cpro | 8,6    | 3,3    |
|  | Capp | 21,2   | 19,0   |
|  | PDC  | 70,2   | 77,8   |

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



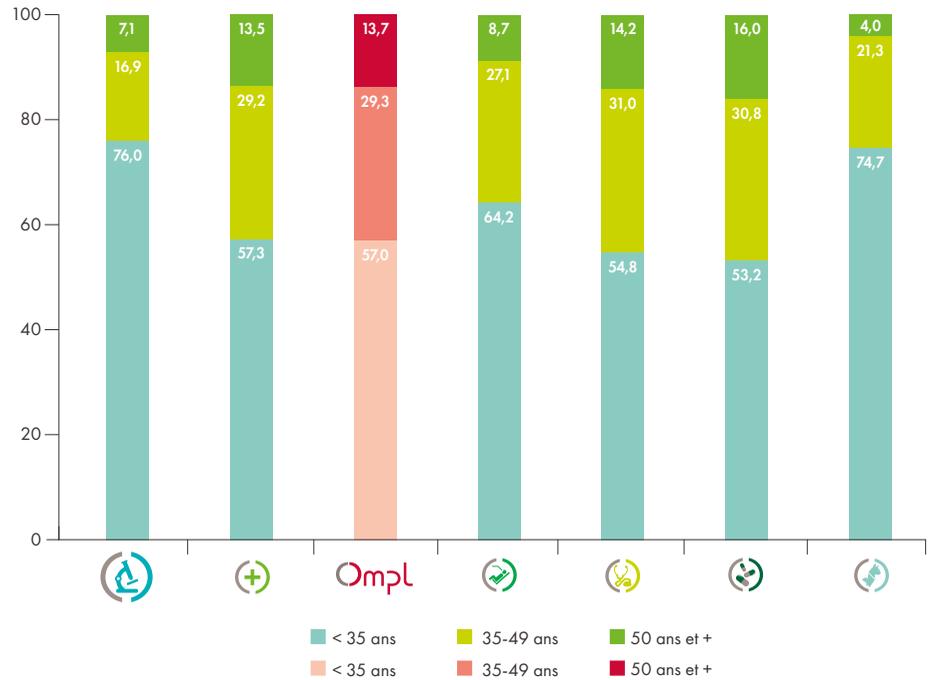
### ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

• Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 76 % des formés contre 41,7 % 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.



### DISPOSITIFS CIBLÉS SELON L'ÂGE

• Les stagiaires de moins de 35 ans se forment essentiellement par le biais de contrats d'apprentissage (77,5 %). En revanche, les stagiaires d'âge intermédiaire et les seniors bénéficient beaucoup plus fréquemment du PDC (86,9 et 97,1 % respectivement).

• La configuration du secteur est très proche de celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé par les stagiaires de 35 à 49 ans (90,8 %) et les seniors (97,4 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce au PDC (54 %) et aux contrats d'apprentissage (35 %).

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

|                   |      | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et + |
|-------------------|------|----------|-----------|-------------|
| Cpro (Microscope) | Cpro | 6,0      | 11,0      | 2,0         |
|                   | Capp | 77,5     | 2,0       | 1,0         |
|                   | PDC  | 16,5     | 86,9      | 97,1        |
| Capp (+)          | 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        |

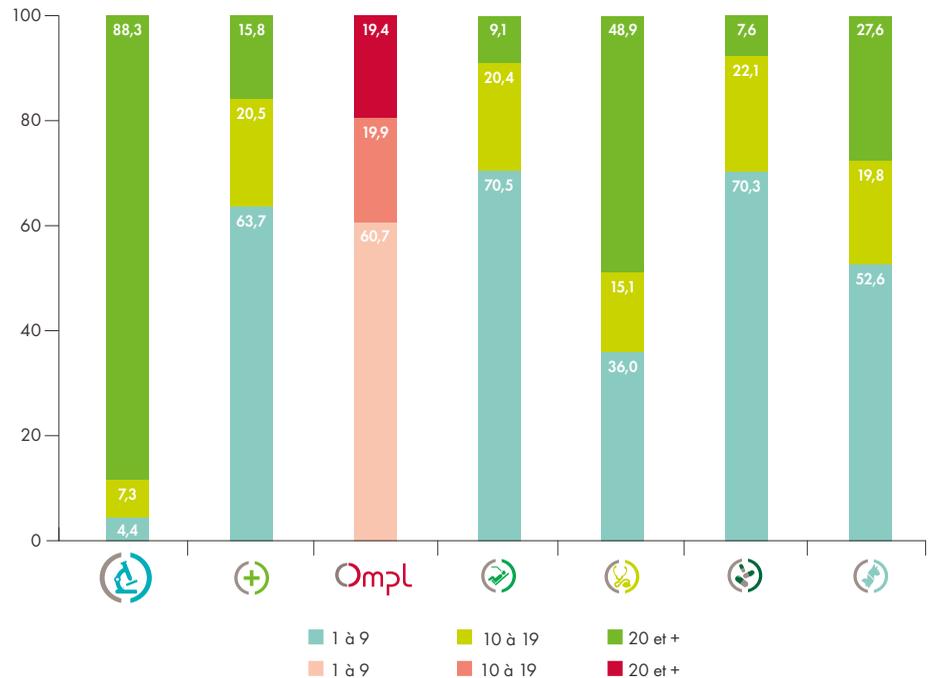
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



## ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 4,4 % des formés alors que ces entreprises emploient 1,6 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 95,6 % des stagiaires contre 98,4 % des salariés.
- Par rapport à la branche, la configuration du secteur est analogue. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (63,7 % des formés et 54,3 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (36,3 % des formés et 45,7 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



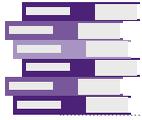
## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2023, le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre :
- il est maximal pour la Corse (5,5 %), avec une différence de + 4,6 points par rapport à la moyenne nationale de la branche (0,9 %);
  - il atteint un minimum pour le Grand Est (0,1 %) avec un écart de - 0,8 point par rapport à la moyenne nationale de la branche.

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

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

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



# NOTES

Dotted lines for writing notes.



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

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

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