



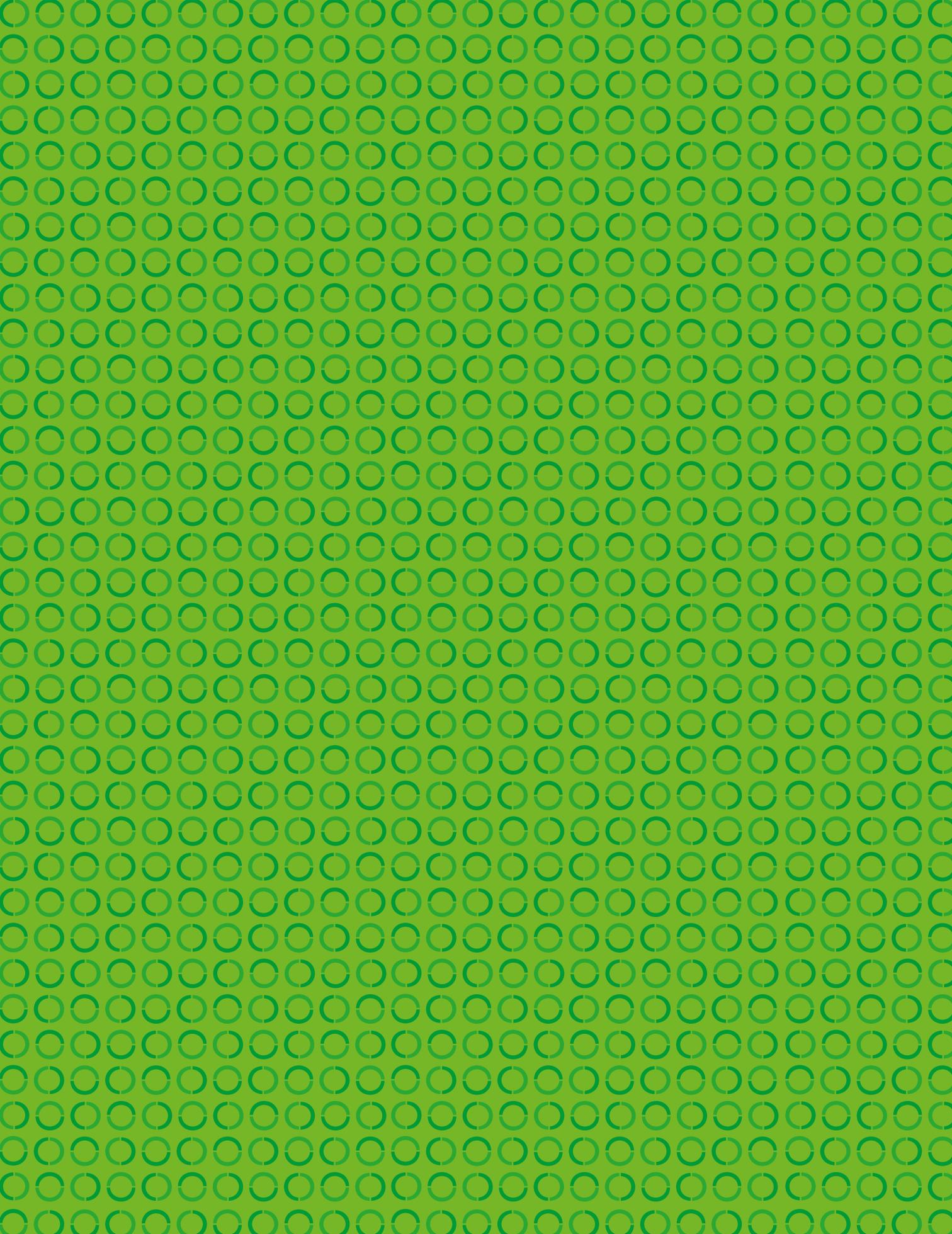
**2020**  
**Entreprises**  
**libérales**



**Baromètre Emploi-Formation**  
**SECTEUR SANTÉ**



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





# ÉDITO



## Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional. Il est fondamental que les branches professionnelles ainsi que tous les acteurs régionaux ou nationaux aient **accès à une information solide** pour **mieux devancer les mutations à venir**.

**Acteurs économiques incontournables**, les entreprises libérales réunissent **44 % des entreprises de proximité**, plus du quart des entreprises du secteur marchand, emploient **1 271 000 salariés** et contribuent à près de **11 % de la valeur ajoutée nationale**.

Les entreprises libérales du champ de l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) représentent **13 branches professionnelles**, **8 % des entreprises employeuses** du périmètre des entreprises libérales et **35 % des salariés**.

Leur secteur d'activité - cadre de vie-technique, juridique, santé -, leur taille - plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés -, et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font **un acteur de proximité essentiel** au développement local et au maintien du lien social.

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui transforment leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire **évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs**. Les professionnels libéraux doivent intégrer ces mutations pour prévoir leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

L'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) est **un outil d'expertise** et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

Ses travaux statistiques, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines et robustes des changements en cours. Ses études prospectives apportent des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de **mieux définir leur politique emploi-formation**.

Ses études thématiques abordent des questions spécifiques qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales. Ses baromètres régionaux observent, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale.

Partenaire privilégié des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), **l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise**.

Marie-France Guthey  
Présidente

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 aux 13 branches de l'OMPL.



## Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



## 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
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires

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

Ces travaux constituent une source d'information majeure pour la mise en place de politiques compétences, emploi et formation nationales et régionales.

Depuis près de 15 ans, plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques ;
- 19 études prospectives ;
- 23 études thématiques ;
- 11 études transverses ;
- 30 baromètres annuels.

# Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR SANTÉ 

Entreprises 

Démographie des entreprises libérales  
Caractéristiques des entreprises libérales  
Économie des entreprises

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :  
[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



Le *Baromètre Entreprises* du secteur santé présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



### REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à décroître.

La valeur réduite du taux de rotation laisse supposer un faible renouvellement du tissu entrepreneurial.

À partir de 2016, les données collectées par Actalians<sup>1</sup> ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

### Entreprises employeuses du secteur en 2018

Entreprises employeuses	<b>23073</b>	<b>463</b>	<b>32497</b>	<b>20975</b>	<b>4697</b>	<b>81 705</b>	<b>105 502</b>
Évolution 2017-2018 (%)	-0,9	-24,6	-4,3	-1,8	-0,1	-2,7	-1,5
Taux d'entrée (%)	13,1	1,3	12,3	8,7	9,6	11,4	12,7
Taux de sortie (%)	14,1	25,9	16,6	10,6	9,8	1,8	14,7
Taux de rotation (%)	13,6	13,6	14,4	9,6	9,7	6,6	13,7

Données au 01/01.  
Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.

### Secteur santé

#### Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires



**Entreprises employeuses** : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

**Taux d'entrée** : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

**Taux de sortie** : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 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.

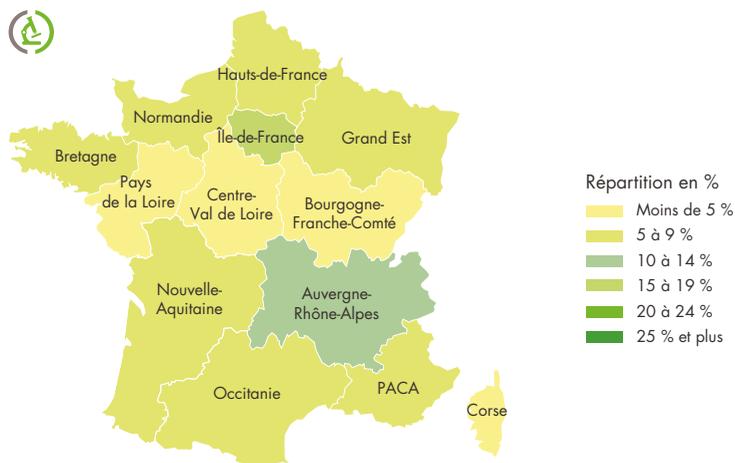
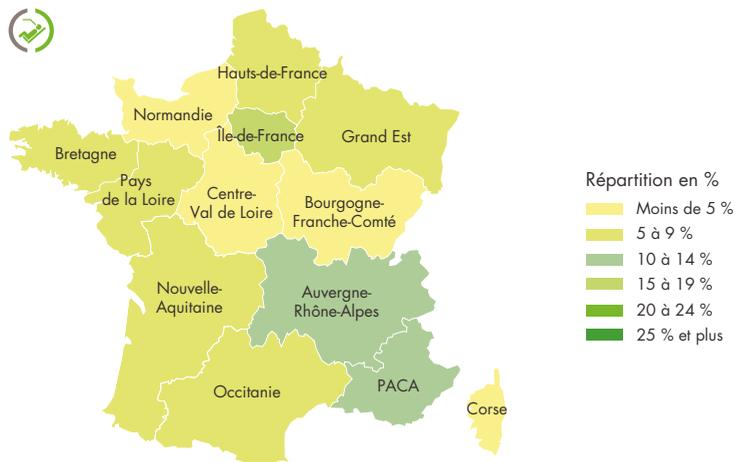
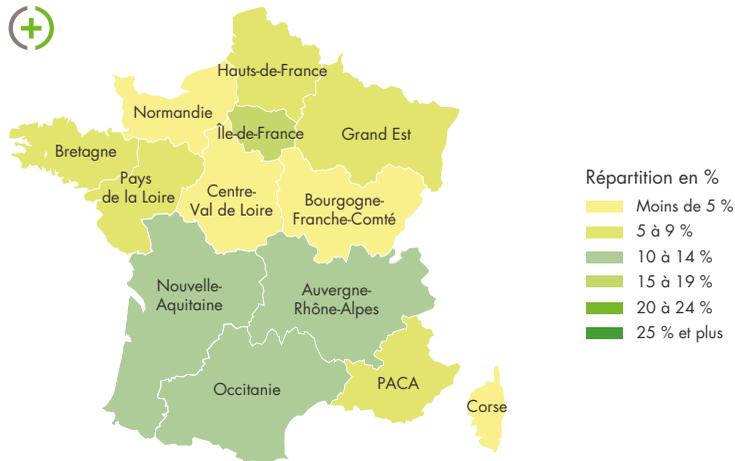
<sup>1</sup> : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.



## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

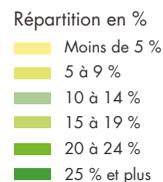
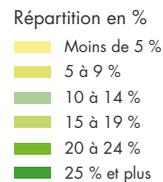
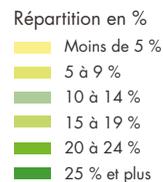
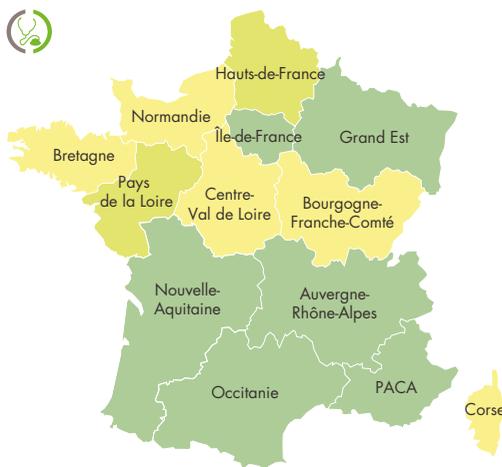
La concentration territoriale des entreprises du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont l'Île-de-France (16,0 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,4 %) et l'Occitanie (10,1 %). À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,5 %).

## Répartition régionale des entreprises employeuses par branche professionnelle (%)

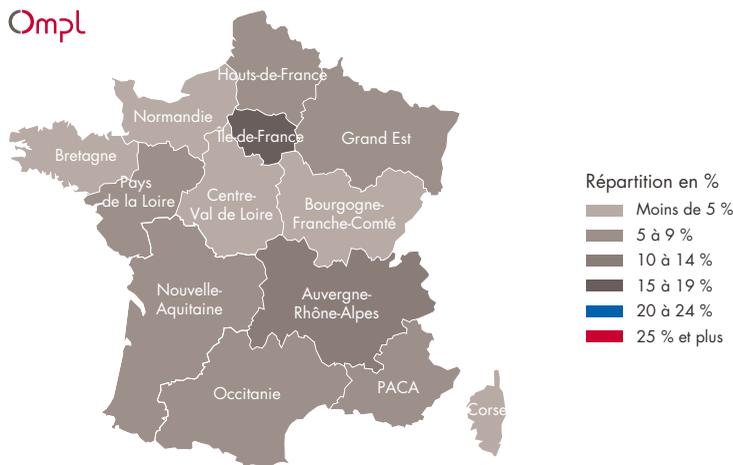




# DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES LIBÉRALES



Ompl



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents 2018.

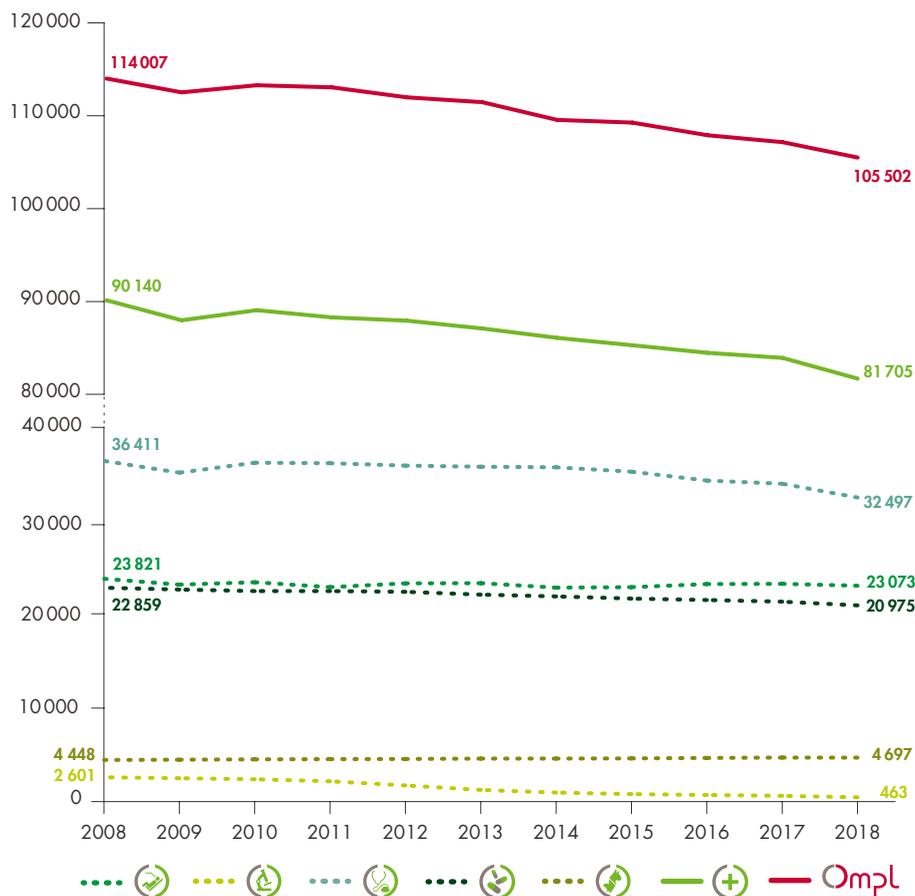


### MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses du secteur a diminué de - 8 435 unités en raison, notamment, du repli caractérisant les cabinets médicaux.

La tendance est continue sur toute la période.

### Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* du secteur santé présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



RÉTRÉCISSEMENT  
DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises du secteur a fortement diminué.

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

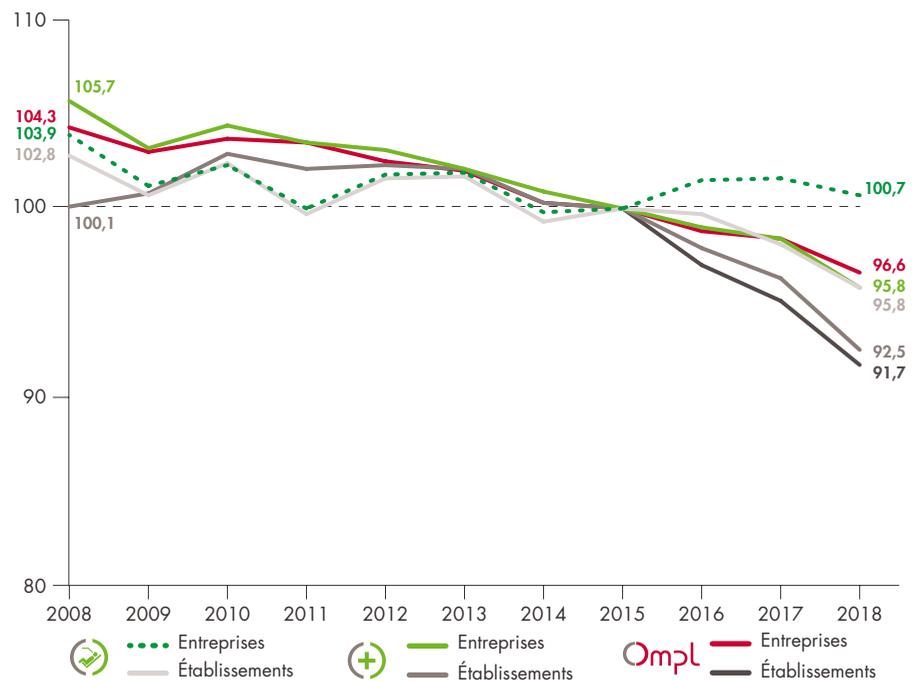
Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

À partir de 2015, des bases de données plus complètes permettent d'estimer le nombre d'établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile. L'année est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs

Évolution annuelle par branche professionnelle, 2008-2018 (base 100 en 2015)

Cabinets dentaires



Secteur santé

Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie  
médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires



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

**Entreprises employeuses** : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actaliens sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

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

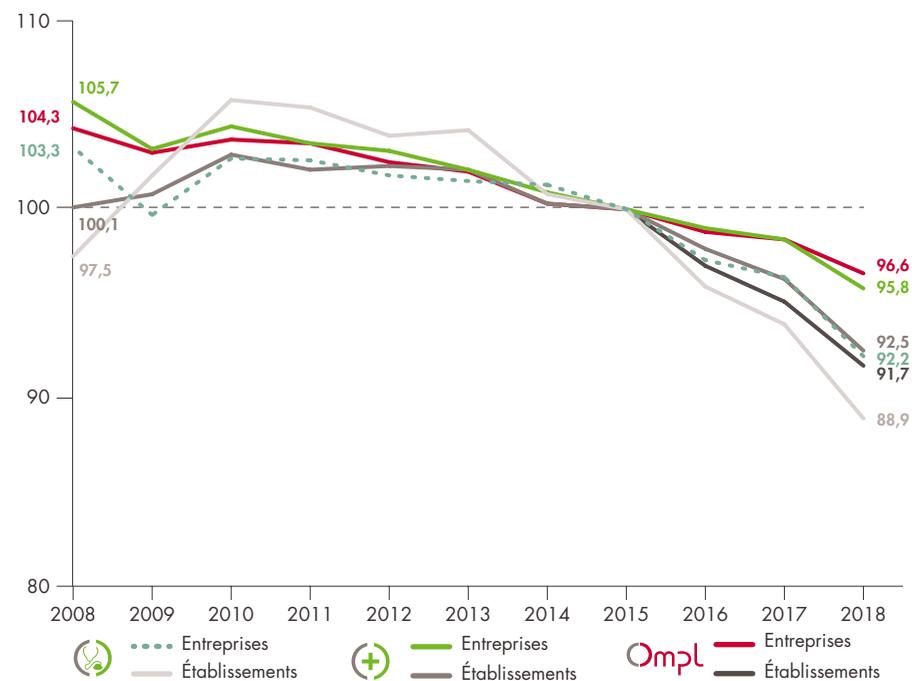
**Établissement** : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

**Sociétés commerciales et assimilées** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.

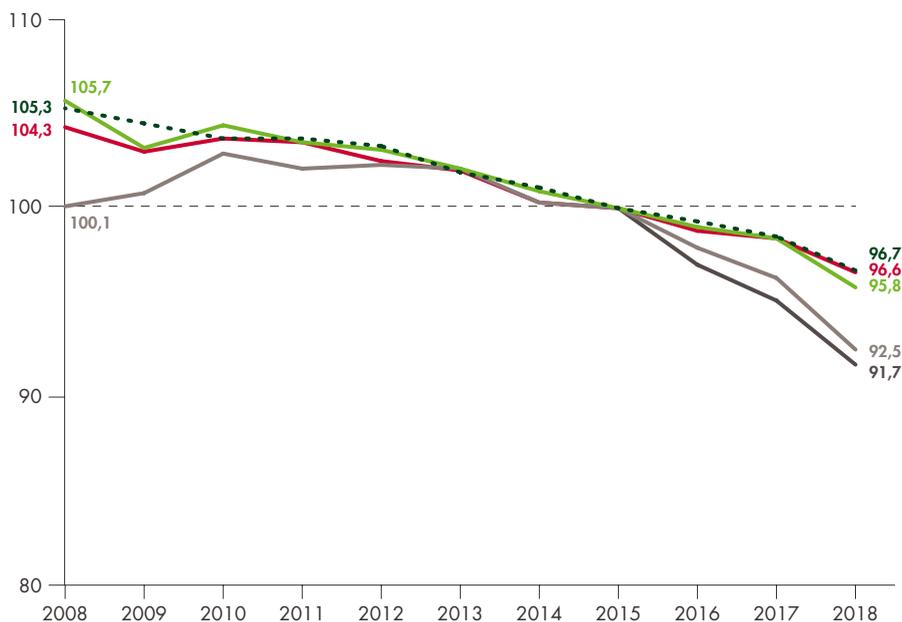
### Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers



### Cabinets médicaux



### Pharmacie d'officine



Par dispositions légales, la branche de la pharmacie d'officine regroupe uniquement des entreprises mono-établissement.



••••• Entreprises

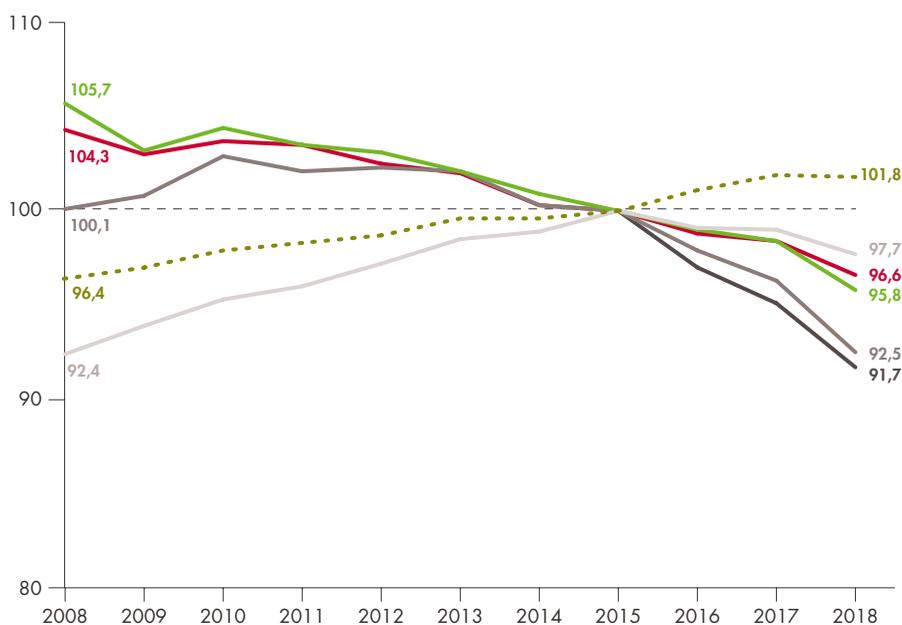


— Entreprises  
— Établissements



— Entreprises  
— Établissements

### Cliniques vétérinaires



••••• Entreprises  
— Établissements



— Entreprises  
— Établissements



— Entreprises  
— Établissements

Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.  
Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents, 2008-2018, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.

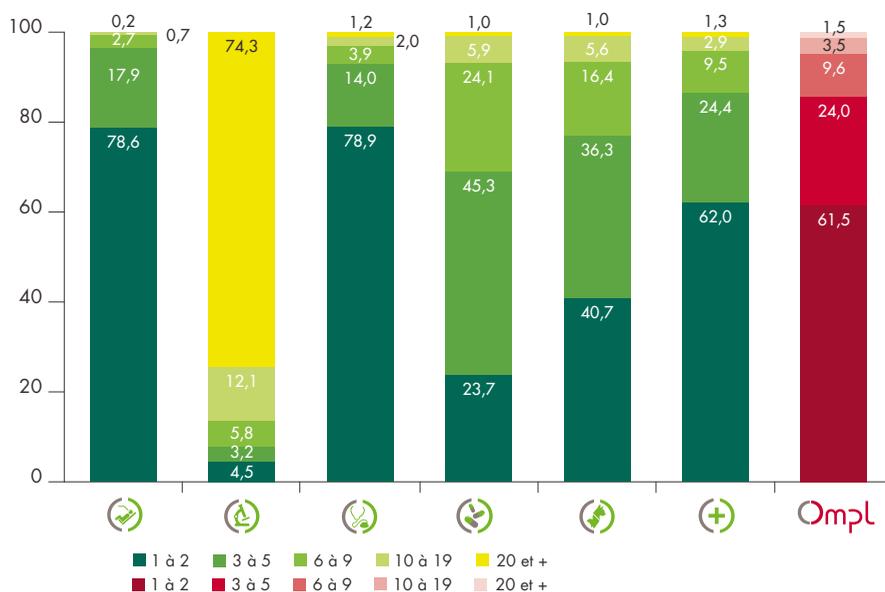


### PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises du secteur génère un à deux emplois en équivalent temps plein (ETP).

Les branches des cabinets médicaux et celle des cabinets dentaires détiennent les plus grandes proportions d'entreprises de moins de trois salariés.

### Répartition des entreprises employeuses par taille et branche professionnelle (nombre d'emplois ETP, %)



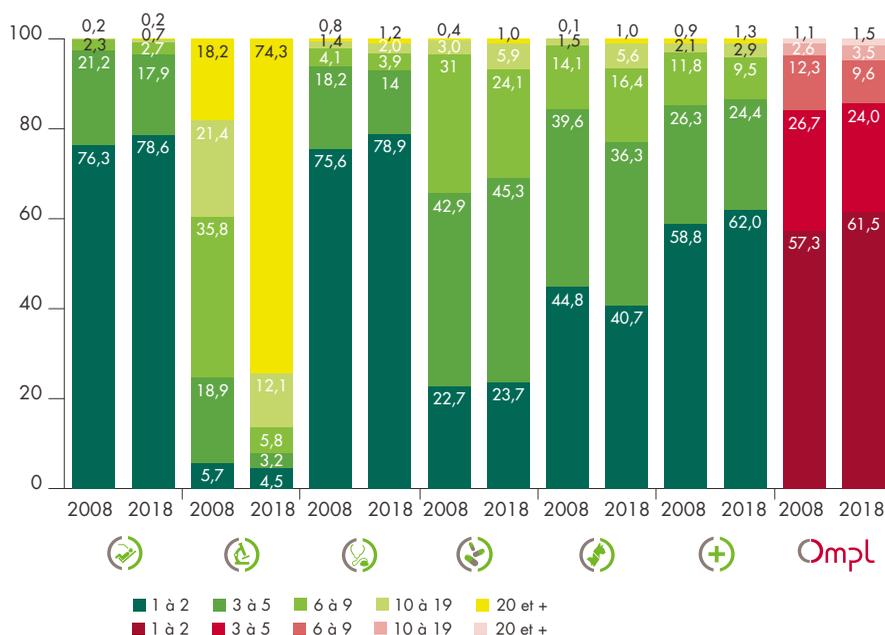
Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2018.



### ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport 2008, le secteur est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises. Les structures de moins de trois emplois ETP voient leur part progresser de 3,2 points.

### Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille et branche professionnelle (2008-2018, nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

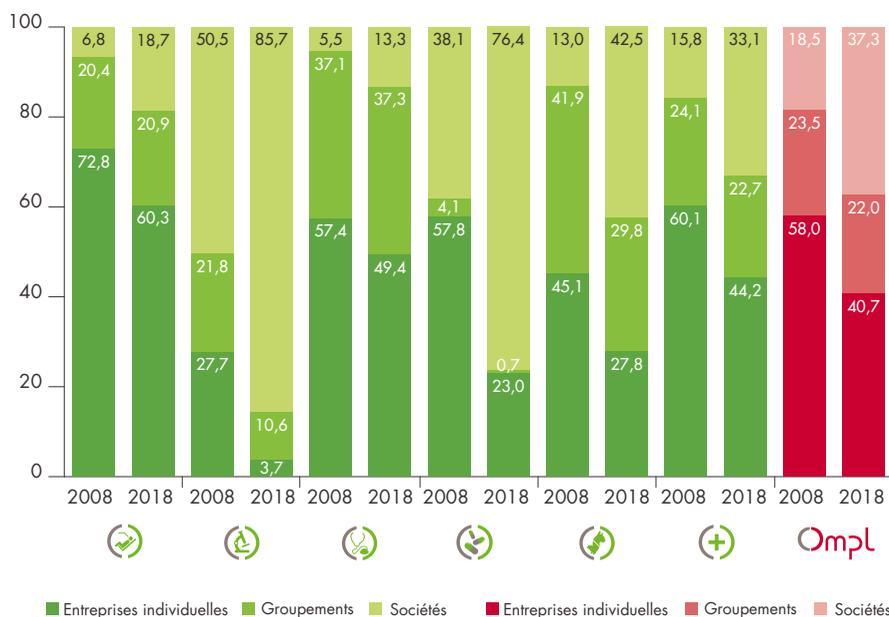


### NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles sont la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du secteur.

Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

### Répartition des entreprises employées par statut juridique et branche professionnelle (2008-2018, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* du secteur santé présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



### ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de secteur sont proches de la configuration caractérisant le champ de l'OMPL : elles emploient 4,1 salariés et sont majoritairement constituées en entreprises individuelles.

### Données de cadrage

Nombre d'entreprises	23 073	463	32 497	20 975	4 697	81 705	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise <sup>1</sup>	2,0	104,0	2,8	5,9	5,4	4,1	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (60,3 %)	SELARL (39,3 %)	EI (49,4 %)	SELARL (44,1 %)	SELARL (39,0 %)	EI (44,2 %)	EI (40,7 %)

Sources : Actalians, bases adhérents, 2019, Insee, DADS 2008-2016, estimations.



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

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

**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.

**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.

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

### Secteur santé

#### Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires

<sup>1</sup> : estimations. Entreprises du champ de l'OMPL, données au 01/01.



### PERFORMANCES ÉCONOMIQUES MEILLEURES QUE CELLES DU CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur, les entreprises individuelles génèrent 124 485 € de valeur ajoutée (VA), soit 7,9 % de plus que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie plus important.



### PERFORMANCES MEILLEURES QUE CELLES DU CHAMP DE L'OMPL

En moyenne, les sociétés du secteur génèrent 839 041 € de valeur ajoutée (VA), soit 11,4 % de plus que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie plus important.

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

CA HT	274 346	ND <sup>1</sup>	181 760	ND <sup>1</sup>	244 090	200 243	186 150
Marge commerciale	223 781	ND <sup>1</sup>	180 278	ND <sup>1</sup>	174 812	187 955	176 062
VA	141 709	ND <sup>1</sup>	120 898	ND <sup>1</sup>	115 337	124 485	115 344
Impôts et taxes	11 768	ND <sup>1</sup>	10 496	ND <sup>1</sup>	5 704	10 586	9 589
Salaires et cotisations	29 642	ND <sup>1</sup>	11 491	ND <sup>1</sup>	44 033	15 704	16 232
EBE	100 298	ND <sup>1</sup>	98 910	ND <sup>1</sup>	65 601	98 194	89 523
Bénéfice	100 738	ND <sup>1</sup>	100 409	ND <sup>1</sup>	66 006	99 470	90 625

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

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

CA HT	572 001*** NS	1 290 755*	2 025 948***	722 762*	1 815 805***	1 519 548***	
Marge	-5 978*** NS	5 470***	NS	NS	228 153***	131 143***	
VA	358 158*** NS	937 233***	495 077***	356 131***	839 041***	752 930***	
Impôts et taxes	15 740*** NS	43 327***	14 850***	8 887***	39 990***	32 162***	
Salaires et cotisations	275 753*** NS	723 143***	327 374***	293 589***	591 112***	561 762***	
EBE	66 883*** NS	NS	155 717***	54 128**	209 823***	160 344***	
Bénéfice	40 700*** NS	100 332***	99 671***	34 370***	125 820***	98 123***	

Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019, estimations.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : \*\*\* 97,5 %, \*\* 95 %, \* 90 %, NS : données non significatives.

<sup>1</sup> : données non disponibles.

# Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR SANTÉ 

Salariés 

- Effectifs salariés
- Effectif par genre
- Catégories sociales
- Contrats de travail
- Temps de travail
- Pyramide d'âge
- Mobilité annuelle
- Formation professionnelle
- Chômage annuel

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :  
[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, le secteur enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

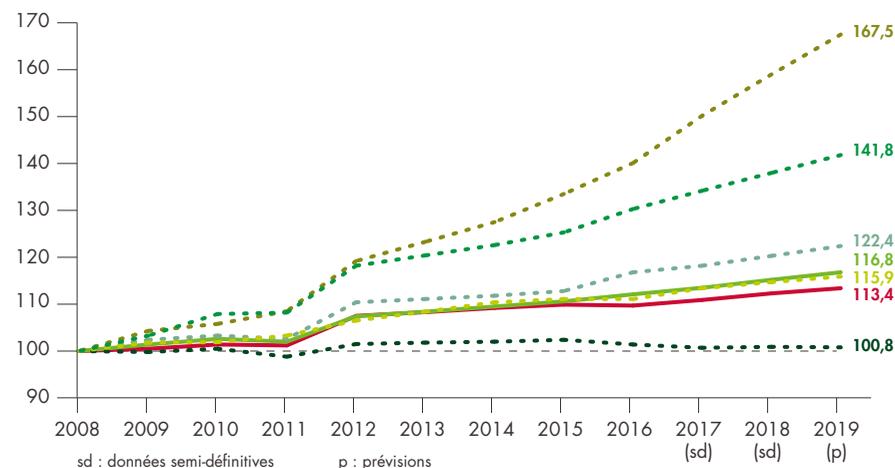
### Évolution des effectifs salariés en volume

Années							Ompl
2008	32 832	41 556	73 440	122 724	15 180	285 732	399 860
2009	33 924	42 312	75 180	122 508	15 840	289 764	402 000
2010	35 424	42 330	75 852	123 372	16 068	293 046	405 558
2011	35 520	42 924	75 336	121 284	16 464	291 528	404 712
2012	38 801	44 256	81 103	124 536	18 090	306 786	429 885
2013	39 535	45 062	81 619	124 883	18 721	309 820	433 200
2014	40 268	45 867	82 134	125 229	19 351	312 849	436 504
2015	41 126	46 153	82 808	125 690	20 260	316 037	439 506
<b>2016</b>	<b>42 764</b>	<b>46 172</b>	<b>85 753</b>	<b>124 387</b>	<b>21 261</b>	<b>320 337</b>	<b>438 649</b>
2017 (sd)	44 052	47 122	86 829	123 524	22 802	324 329	443 279
2018 (sd)	45 303	47 647	88 346	123 817	24 131	329 244	449 155
2019 (p)	46 554	48 148	89 862	123 693	25 419	333 676	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

### Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2008)

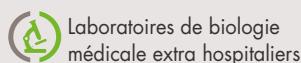


Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur santé

Branches professionnelles



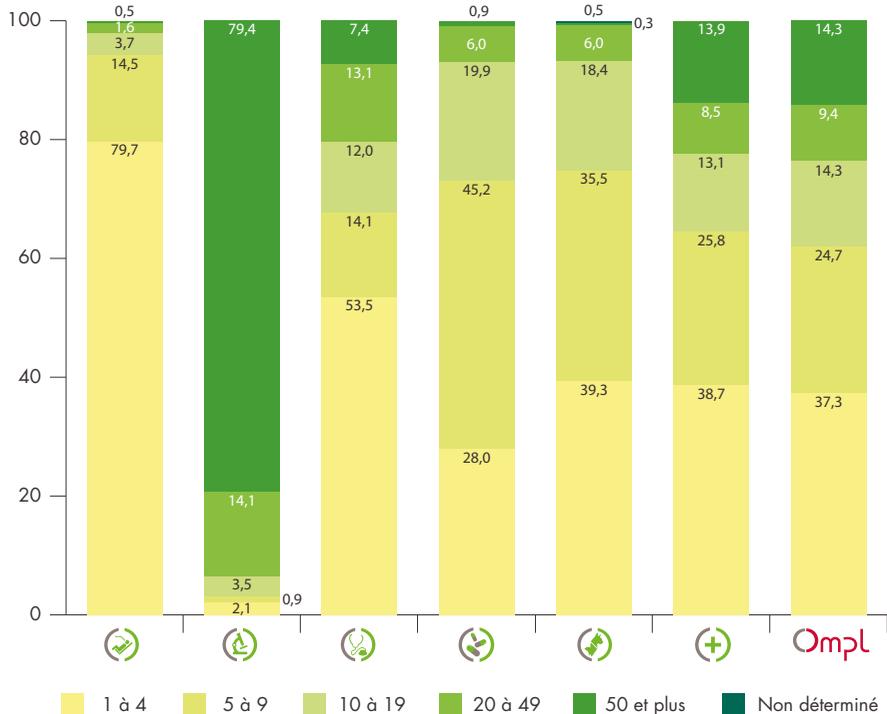


### PLUS DE TROIS QUARTS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

77,6 % des salariés du secteur travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés. L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 86,2 % des effectifs.

En conséquence de l'article L 5125-17 du Code de santé publique prévoyant qu'une officine ne peut pas être dotée d'établissements, la répartition des salariés par établissement est similaire à celle des entreprises.

#### Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

#### Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

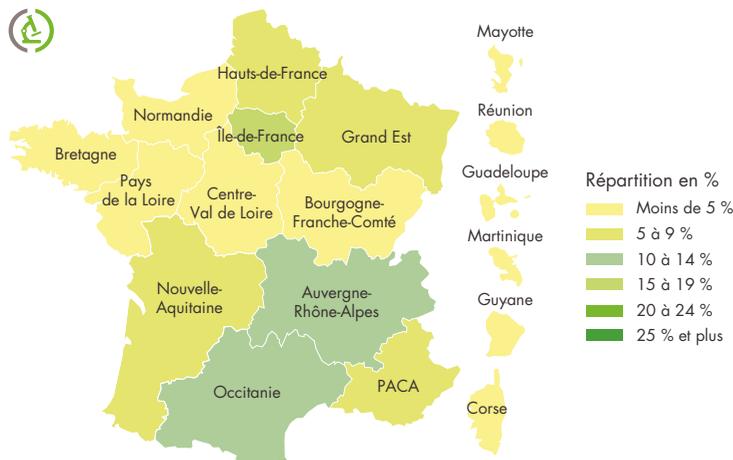
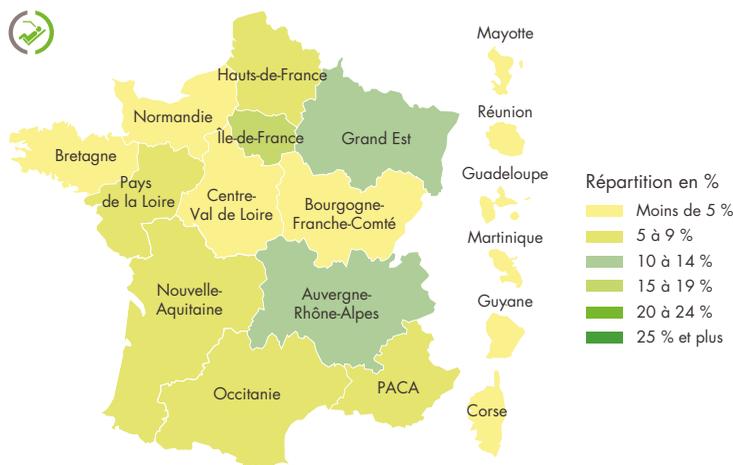
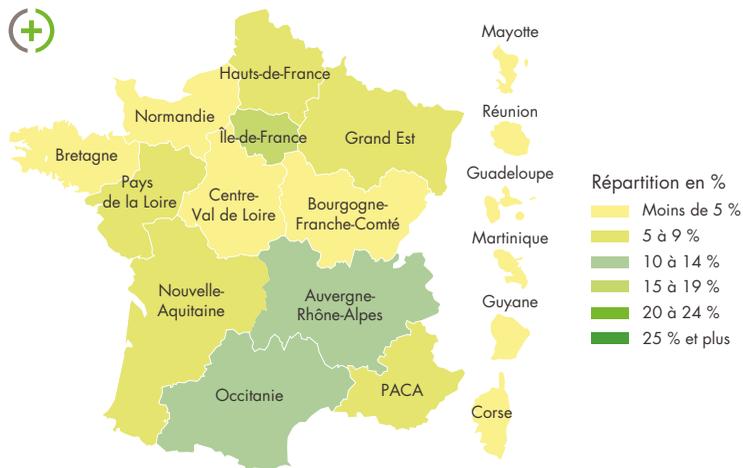


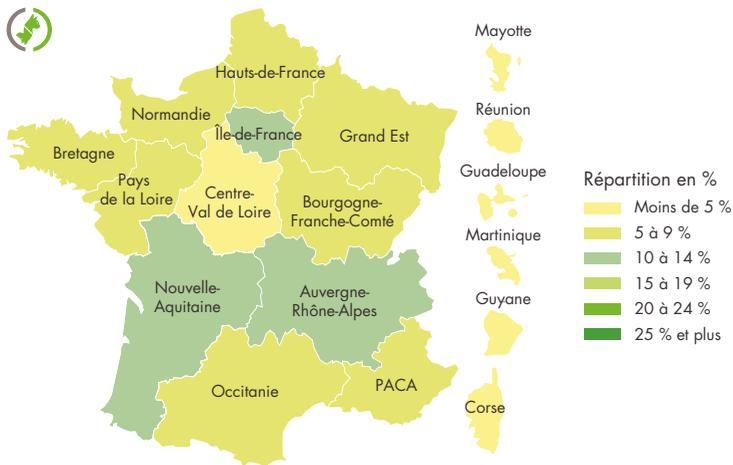
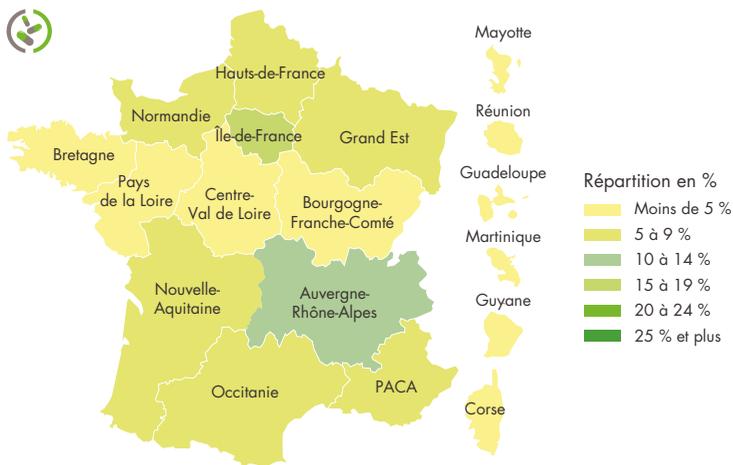
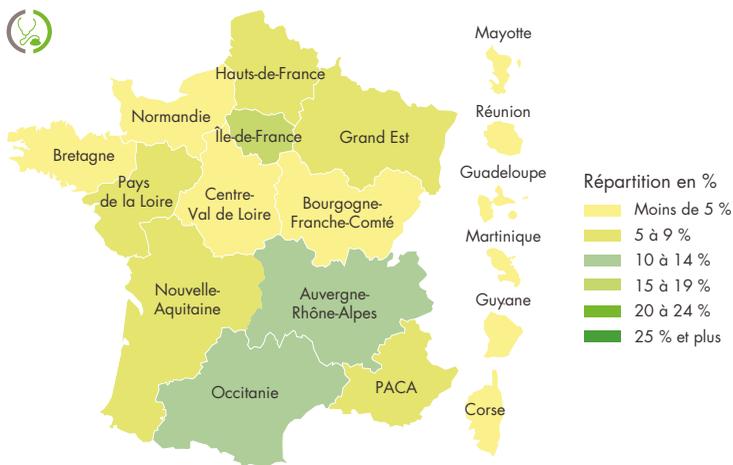
### PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

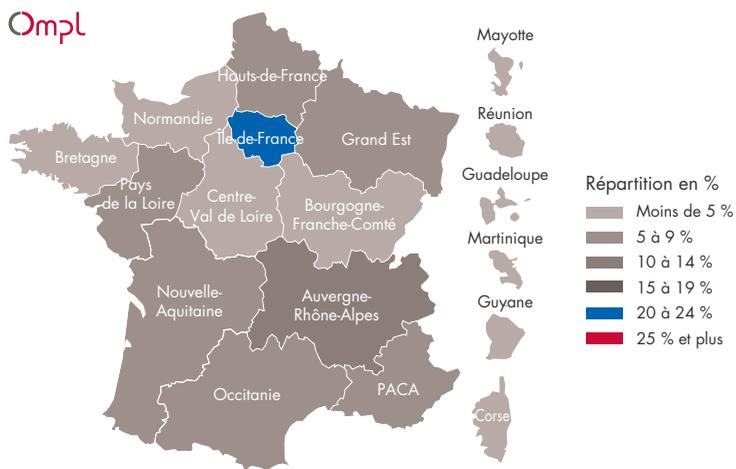
- L'Île-de-France rassemble 16,2 % des salariés du secteur mais son poids est moins important que pour l'ensemble de l'OMPL (20,9 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (11,8 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,0 %).

Ces trois régions regroupent 38,0 % des salariés du secteur.

### Effectifs par région (%)







Source : Insee, DADS 2016.



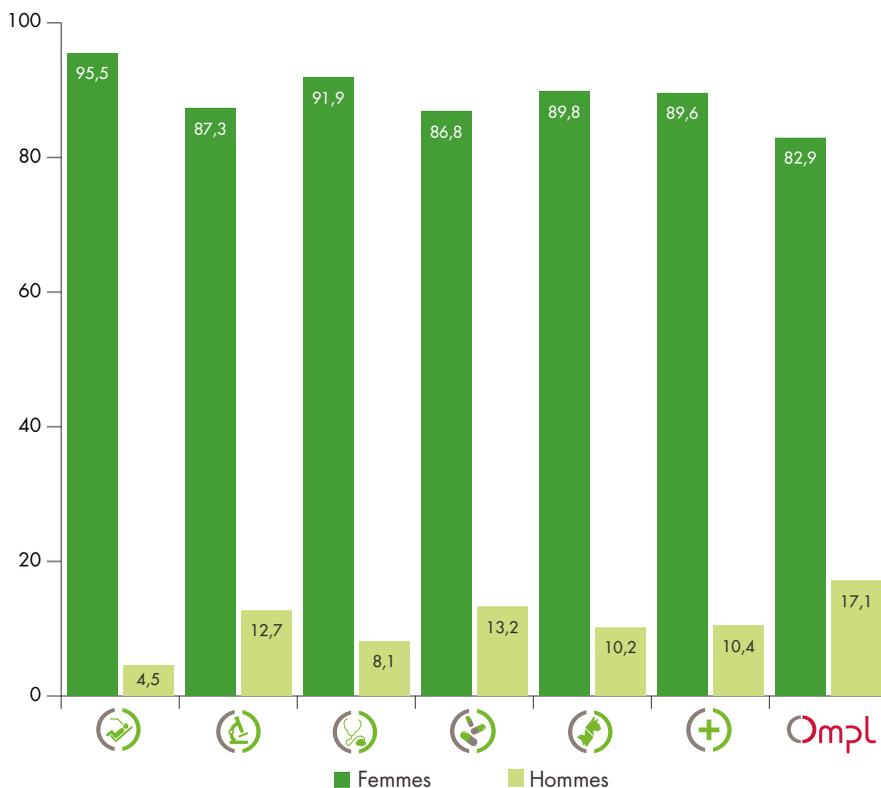
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



**EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS**

Les emplois du secteur sont très majoritairement féminins : 89,6 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (82,9 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.

**+ Secteur santé**

Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires



### LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu jusqu'en 2016.

Il oscille entre 89,6 % et 91 %.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent néanmoins une légère tendance à la baisse.

### Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

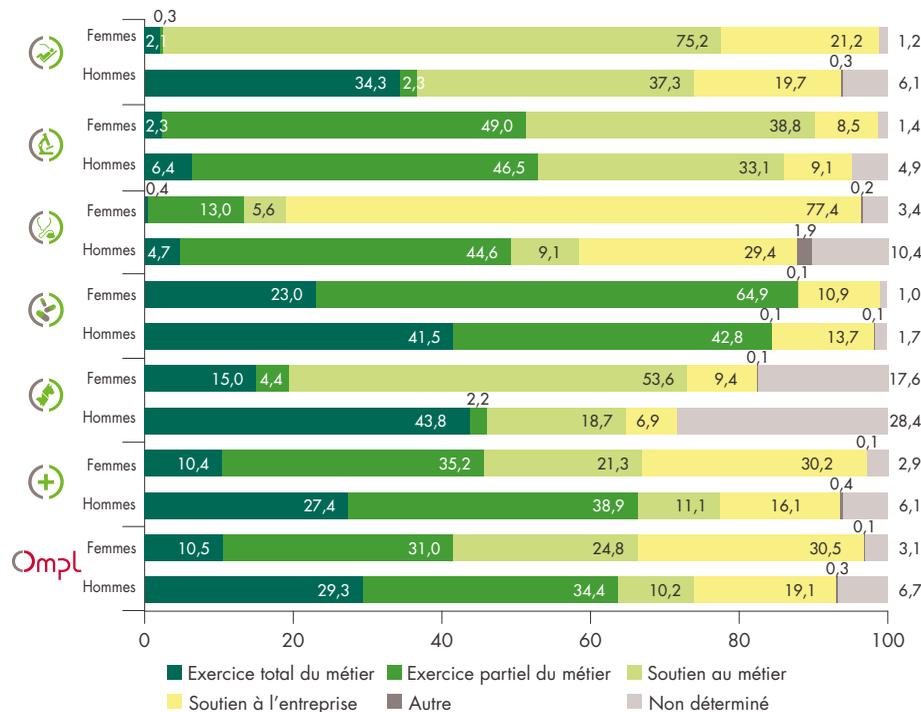


### EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER

Les emplois du secteur sont en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier par les salariés).

Néanmoins, un effet du genre existe : seules 45,6 % des femmes exercent un emploi de ce type contre 66,3 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

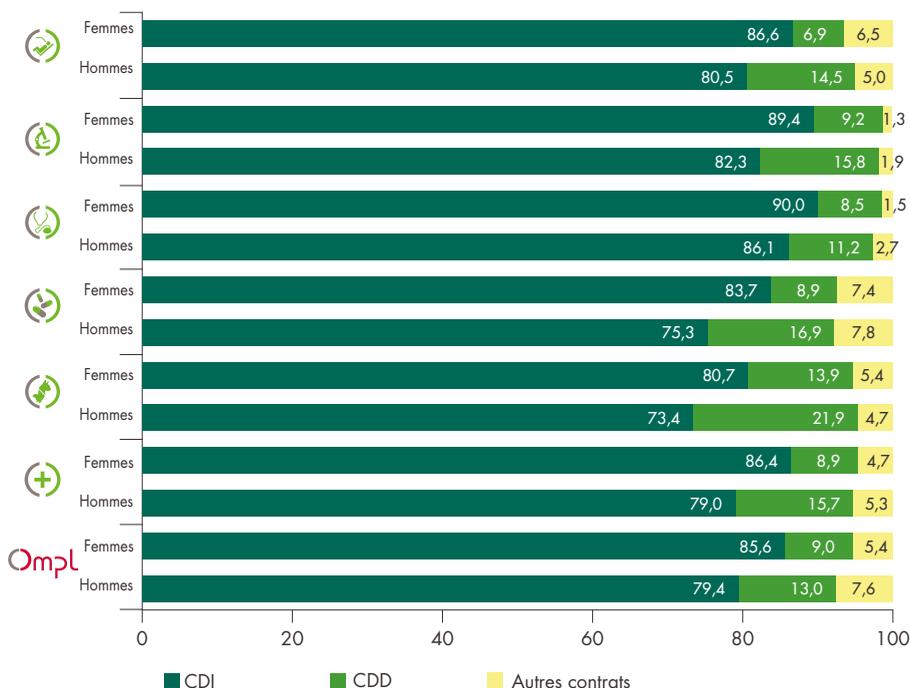


## PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le secteur.

Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.

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



Source : Insee, DADS 2016.



## QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de féminisation du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les Pays de la Loire (91,6 %) et atteint un minimum pour les DOM (85,8 %).

## Taux de féminisation par région (%)

Régions							Oimpl
Auvergne-Rhône-Alpes	96,7	90,0	92,6	88,8	90,6	91,3	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	96,9	89,6	93,0	88,9	88,6	91,0	86,4
Bretagne	96,0	88,0	93,0	88,7	88,7	90,7	83,5
Centre-Val de Loire	96,6	89,0	93,1	88,0	91,2	90,7	85,0
Corse	97,2	81,1	91,2	88,2	79,1	88,4	81,5
DOM	96,8	83,3	91,9	81,8	72,2	85,8	81,3
Grand Est	95,6	88,3	93,9	87,8	91,1	90,9	85,8
Hauts-de-France	96,0	85,9	88,9	86,9	88,6	88,4	83,0
Île-de-France	92,4	85,4	88,6	82,4	89,9	86,4	77,3
Normandie	95,8	89,6	92,8	88,4	89,3	90,6	85,0
Nouvelle-Aquitaine	97,0	88,1	93,0	88,3	90,7	90,8	84,6
Occitanie	96,7	86,0	92,2	87,2	89,7	89,8	84,6
Pays de la Loire	96,9	89,7	95,1	88,6	88,2	91,6	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	95,3	85,5	92,6	86,7	91,8	89,5	84,6
Ensemble	95,5	87,3	91,9	86,8	89,8	89,6	82,9

Source : Insee, DADS 2016.



## PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont faiblement représentés : 14,3 % contre 17,6 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (34,6 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (32,5 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui de l'OMPL (45,7 % contre 45,5 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



## EMPLOIS ORGANISÉS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

50,0 % des salariés du secteur réalisent des activités de soutien. Ils sont ainsi 29,5 % à exercer une activité de soutien au métier ou à l'entreprise.

### + Secteur santé

#### Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

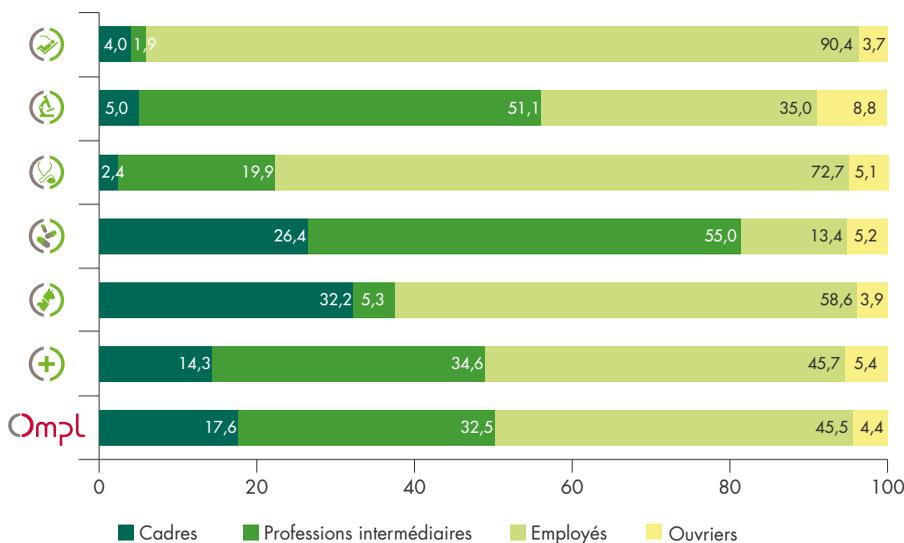
Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires

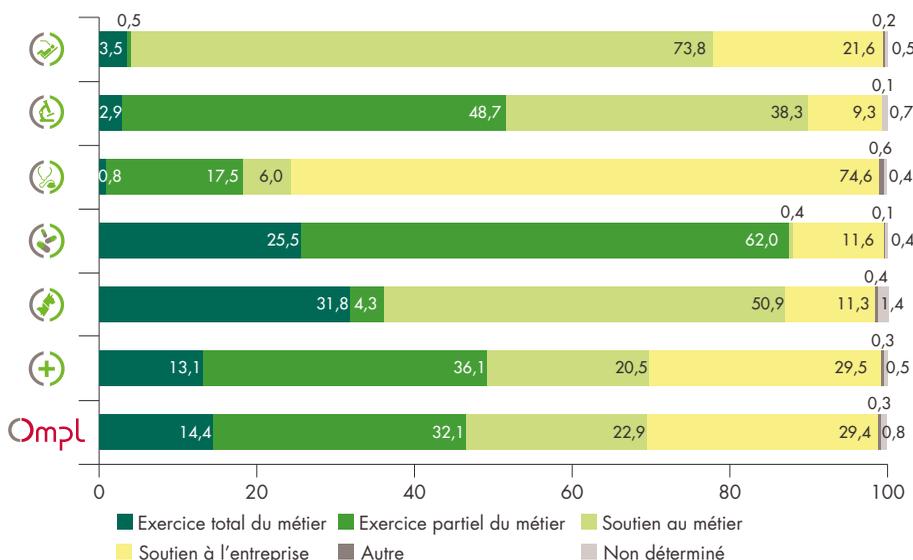
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

## Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2016.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

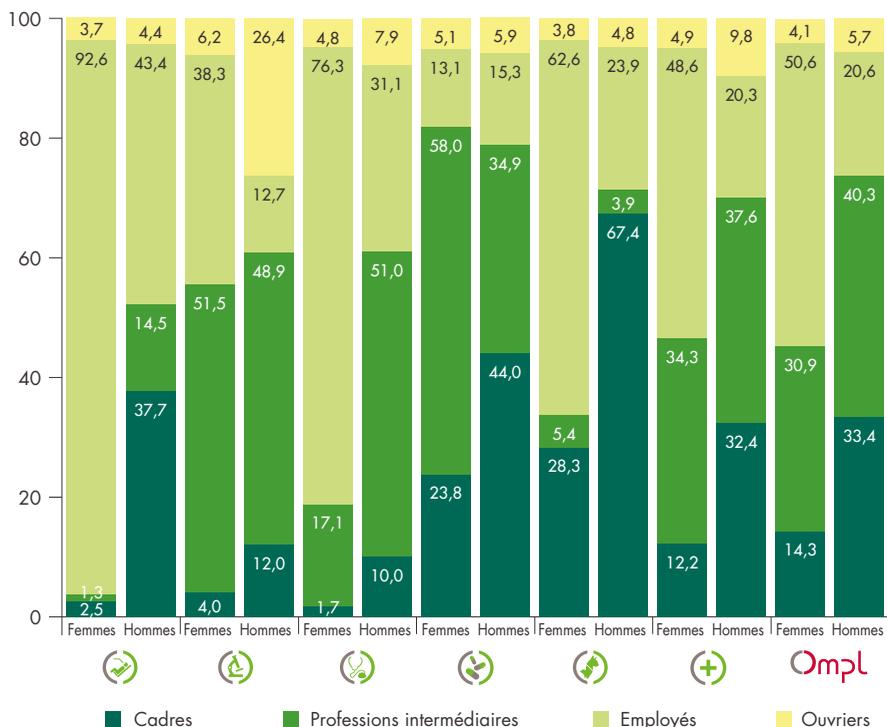


### FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes du secteur, la part des employées est relativement importante.

Elle atteint 48,6 % contre 20,3 % seulement pour les hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.



### LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu jusqu'en 2016.

Cette tendance semble s'atténuer selon les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

Néanmoins, la féminisation des professions intermédiaires et des cadres devrait connaître une progression.

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

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	76,0	88,0	97,0	84,0	91,0
2009	77,0	90,0	97,0	87,0	90,0
2010	76,0	91,0	96,0	84,0	90,0
2011	76,0	89,0	96,0	86,0	90,0
2012	77,0	89,0	96,0	85,0	90,0
2013	77,0	89,0	96,0	85,0	90,0
2014	77,0	88,9	95,8	82,9	90,0
2015	77,1	88,8	95,6	80,9	89,8
<b>2016</b>	<b>76,5</b>	<b>88,8</b>	<b>95,4</b>	<b>81,2</b>	<b>89,6</b>
2017 (sd)	77,0	89,5	95,2	80,7	89,6
2018 (sd)	77,1	89,6	95,0	80,1	89,5
2019 (p)	77,1	89,7	94,8	79,5	89,4

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



## QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie sensiblement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (50,8 %), mais son minimum est atteint pour la Normandie (43,1 %).

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

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
Auvergne-Rhône-Alpes	15,0	35,8	45,0	4,1	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	14,3	36,1	43,8	5,5	0,2
Bretagne	14,1	35,1	45,9	4,8	0,1
Centre-Val de Loire	11,4	36,5	45,5	4,1	2,5
Corse	11,0	35,0	45,5	4,4	4,2
DOM	8,5	31,9	50,8	6,1	2,6
Grand Est	13,0	35,2	45,5	6,3	0,0
Hauts-de-France	14,6	34,0	44,0	7,3	0,1
Île-de-France	17,8	29,8	47,0	5,2	0,1
Normandie	14,8	35,6	43,1	6,4	0,1
Nouvelle-Aquitaine	13,6	36,5	45,0	4,8	0,0
Occitanie	13,0	36,3	45,6	5,1	0,0
Pays de la Loire	13,7	34,8	47,0	4,2	0,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,8	36,4	45,7	5,1	0,0
<b>(+)</b>	<b>14,3</b>	<b>34,6</b>	<b>45,7</b>	<b>5,4</b>	<b>0,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>17,6</b>	<b>32,5</b>	<b>45,5</b>	<b>4,4</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (85,7 %) et similaire à la moyenne de l'OMPL.

Hors CDD, les autres types de contrats (apprentissage, autres contrats) sont peu mobilisés.



### FORTES VARIATIONS DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD connaît d'importantes variations jusqu'en 2016.

Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent la poursuite de cette tendance.

## + Secteur santé

### Branches professionnelles

Cabinets dentaires

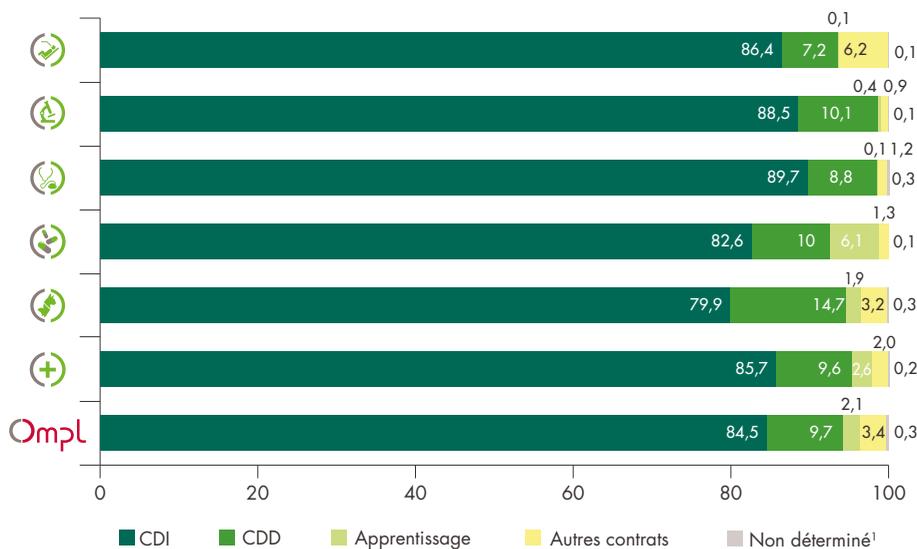
Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

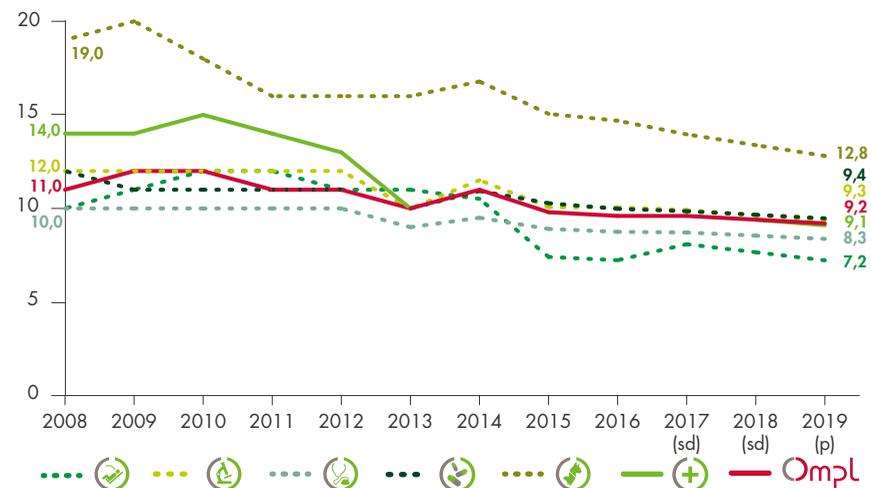
Cliniques vétérinaires

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



Source : Insee, DADS 2016.

### Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### CDD BEAUCOUP PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes du secteur travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 6,8 points.

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

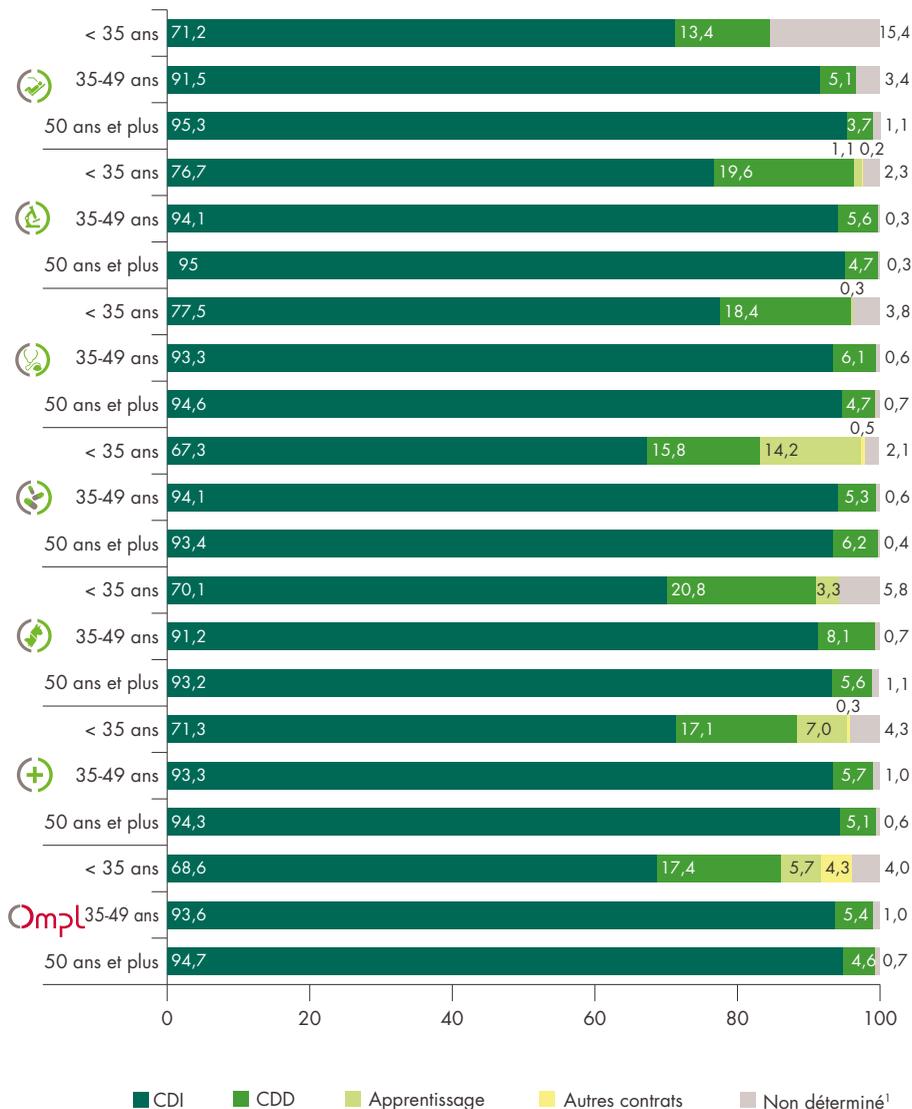


Source: Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.

**CDD PLUS FRÉQUENT  
POUR LES JEUNES**

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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

Source : Insee, DADS 2016.

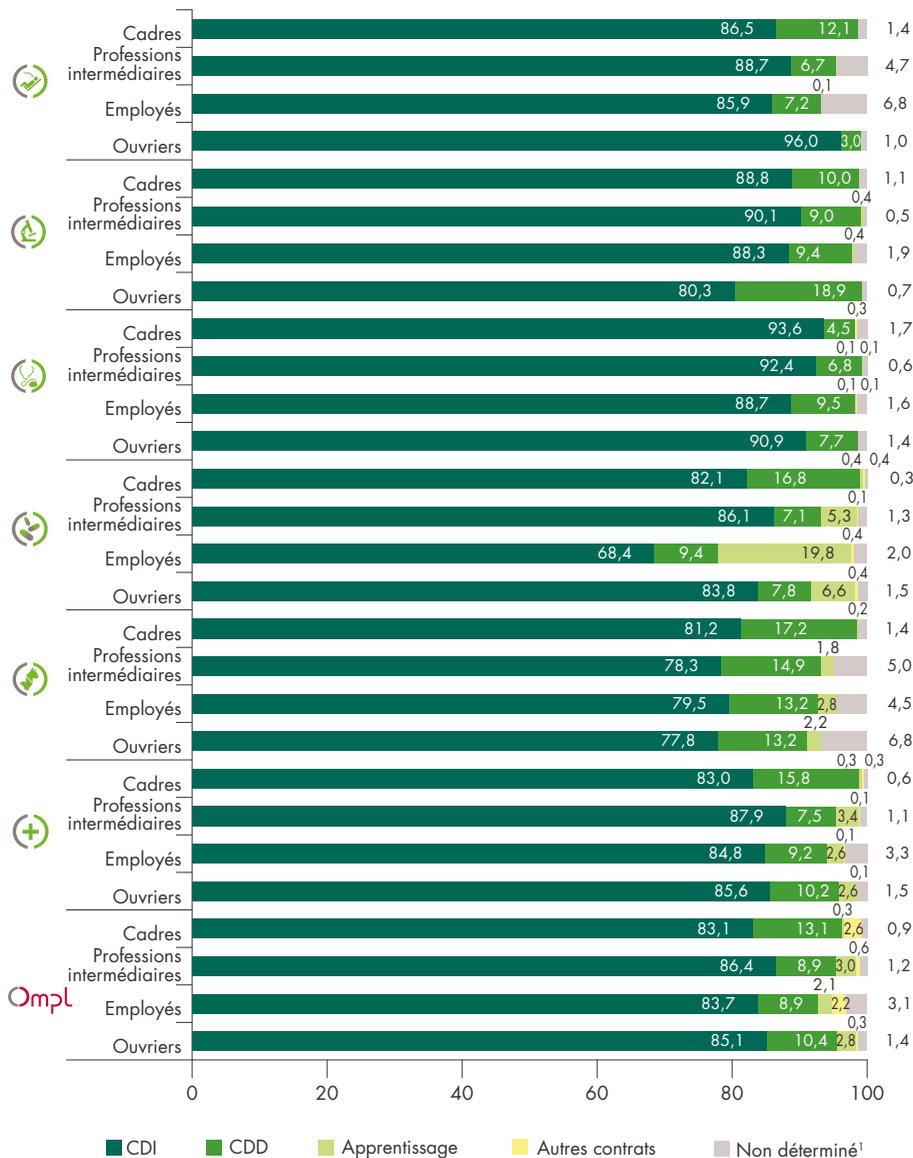
<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### MOBILISATION DIFFÉRENCIÉE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Au niveau du secteur, le CDD est principalement mobilisé pour les cadres.

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



Source : Insee, DADS 2016.

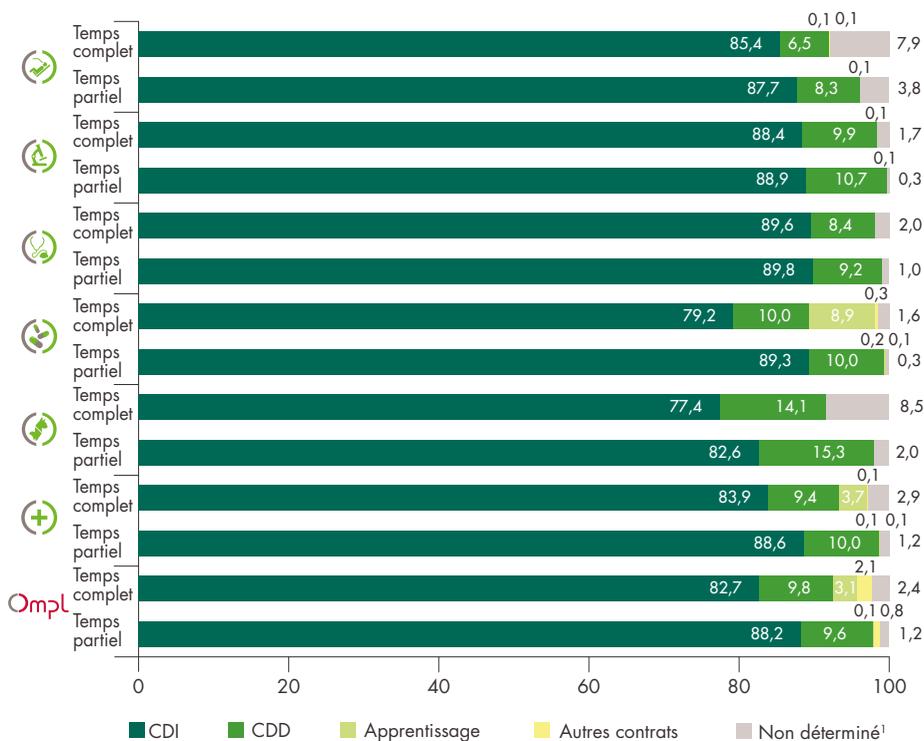
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



### NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du secteur travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet.

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



Source: Insee, DADS 2016.



### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour la Bretagne (11,5 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (5,3 %).

### Taux de CDD par région (%)

Régions	CDI (%)	CDD (%)	Apprentissage (%)	Autres contrats (%)	Non déterminé <sup>1</sup> (%)	Ompl (%)	
Auvergne-Rhône-Alpes	6,6	11,5	9,1	10,2	17,3	10,0	9,7
Bourgogne-Franche-Comté	ND <sup>1</sup>	12,7	7,4	9,3	14,8	8,6	9,1
Bretagne	7,7	12,5	10,4	12,8	14,2	11,5	11,1
Centre-Val de Loire	6,9	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	9,3	10,0	5,3	8,4
Corse	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	ND <sup>1</sup>	12,6	ND <sup>1</sup>	5,7	10,1
DOM	10,4	10,6	13,4	10,8	ND <sup>1</sup>	10,8	10,9
Grand Est	7,8	8,4	7,8	9,3	9,7	8,6	8,7
Hauts-de-France	7,3	11,4	9,3	8,4	10,2	9,1	9,0
Île-de-France	7,5	7,8	8,3	7,8	12,5	8,1	10,0
Normandie	7,1	12,0	9,1	9,6	12,9	9,8	9,5
Nouvelle-Aquitaine	6,5	10,6	8,3	11,2	15,1	10,1	9,9
Occitanie	7,0	10,8	9,3	11,5	16,6	10,5	10,3
Pays de la Loire	7,6	10,9	9,4	11,8	17,9	11,0	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,5	8,7	7,9	10,8	14,1	9,4	9,1
<b>Ensemble</b>	<b>7,2</b>	<b>10,1</b>	<b>8,8</b>	<b>10,0</b>	<b>14,7</b>	<b>9,6</b>	<b>9,7</b>

Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de la moitié des salariés du secteur travaille à temps complet.



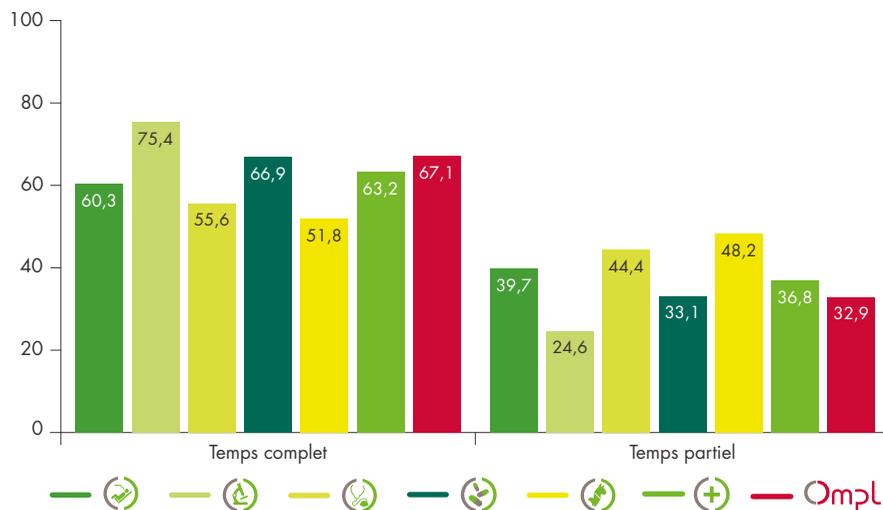
### LÉGER REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans le secteur tend à diminuer jusqu'en 2016.

Il baisse de 2,2 points.

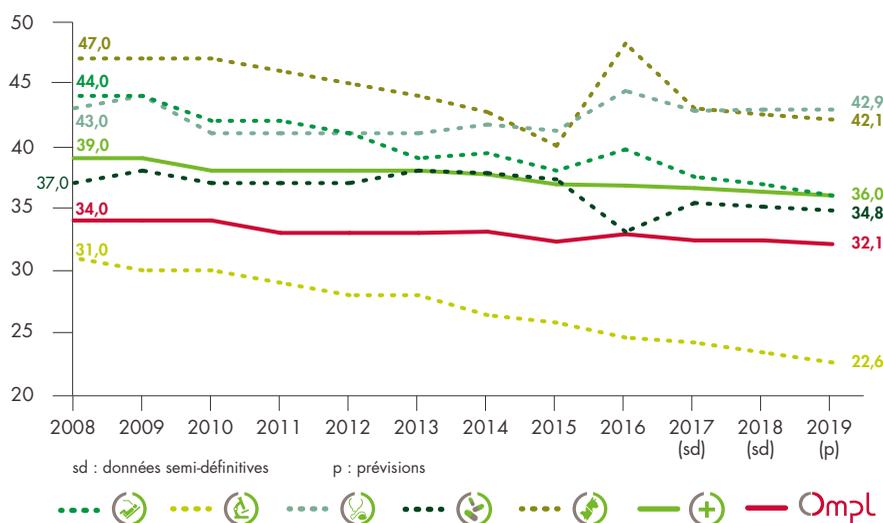
Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

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



Source : Insee, DADS 2016.

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



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

### + Secteur santé

Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

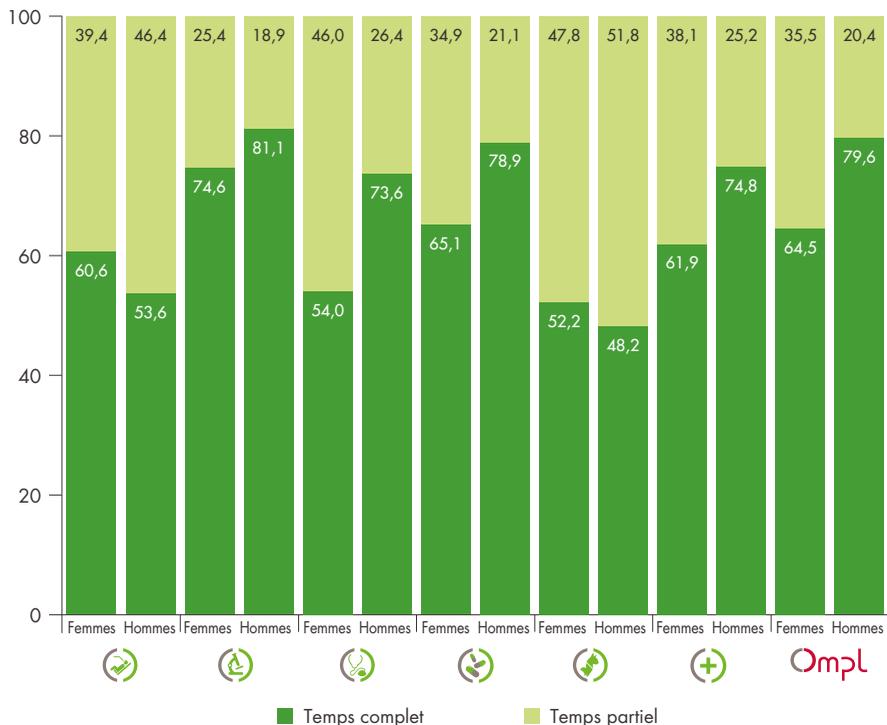
Cliniques vétérinaires



### FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Au niveau du secteur, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes.

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



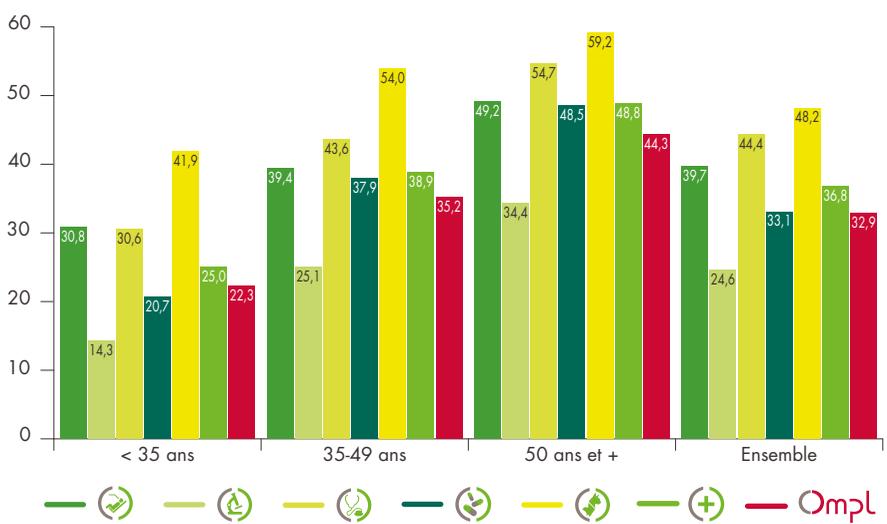
Source : Insee, DADS 2016.



### PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 23,8 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2016.



### OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers.

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.



### SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel, au sein du secteur, varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (42,0 %) et atteint un minimum pour les DOM (22,5 %).

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

Catégories sociales							Ompl
Cadres	60,4	56,2	44,7	42,0	61,5	46,5	39,7
Professions intermédiaires	33,2	22,2	31,9	27,7	42,6	27,3	24,0
Employés	37,0	19,5	45,5	28,2	39,7	37,9	34,0
Ouvriers	87,1	40,7	77,7	58,2	73,1	62,4	60,3
Ensemble	<b>39,7</b>	<b>24,6</b>	<b>44,4</b>	<b>33,1</b>	<b>48,2</b>	<b>36,8</b>	<b>32,9</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Régions							Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	42,6	32,5	47,7	39,0	54,6	42,0	37,0
Bourgogne-Franche Comté	44,5	29,2	49,7	35,2	49,7	40,4	37,7
Bretagne	42,7	31,3	46,9	32,8	49,3	39,3	35,1
Centre-Val de Loire	33,3	21,1	45,4	29,7	45,2	34,1	31,5
Corse	34,1	12,0	37,7	24,3	36,4	27,8	25,7
DOM	29,6	10,4	34,7	18,0	29,2	22,5	21,6
Grand Est	42,7	29,4	46,8	35,6	36,6	38,9	36,3
Hauts-de-France	44,2	22,0	46,4	38,7	46,5	39,6	35,5
Île-de-France	30,2	21,9	37,0	28,5	41,1	30,5	26,6
Normandie	39,3	25,8	46,6	35,0	47,0	38,3	35,1
Nouvelle-Aquitaine	41,1	20,8	42,9	30,8	48,7	35,4	32,2
Occitanie	44,2	23,6	44,1	35,2	52,0	38,3	35,3
Pays de la Loire	48,6	26,9	48,7	35,1	50,6	41,0	36,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	40,4	21,9	45,1	30,6	45,6	35,2	32,6
Ensemble	<b>39,7</b>	<b>24,6</b>	<b>44,4</b>	<b>33,1</b>	<b>48,2</b>	<b>36,8</b>	<b>32,9</b>

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

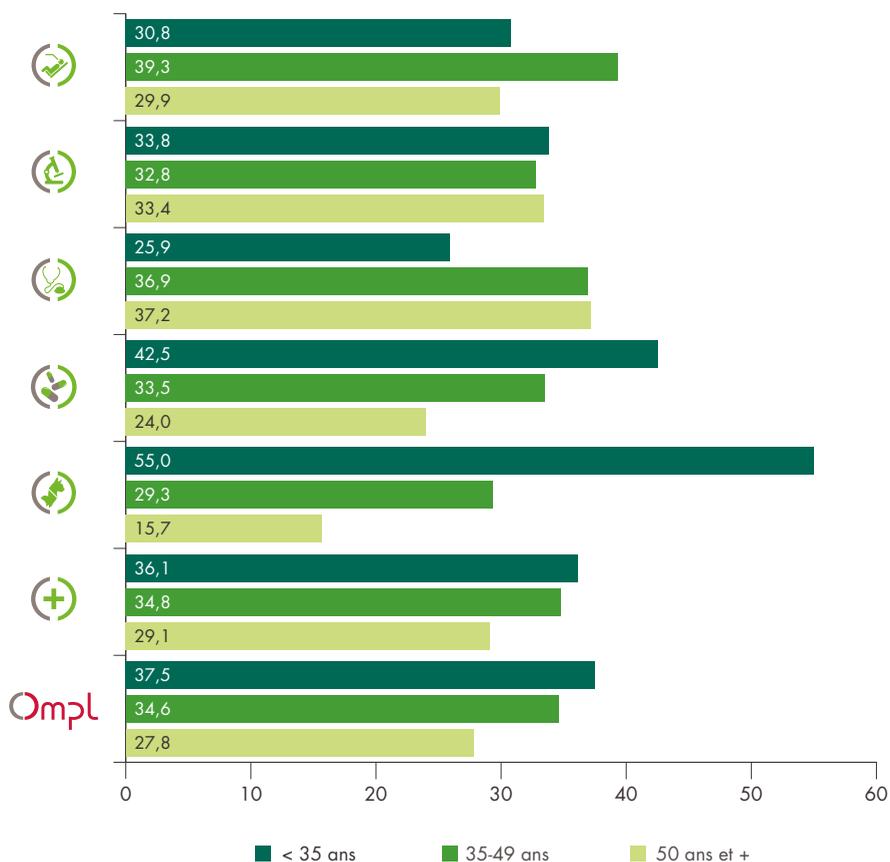


### SALARIÉS ASSEZ ÂGÉS

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante.

Mais les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs.

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



Source : Insee, DADS 2016.

### + Secteur santé

Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie  
médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires



## VIELLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2016 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de -3,3 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit ;
- le poids des seniors s'accroît.

## Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	32,0	31,0	31,0	31,0	32,0	29,0	30,8	31,0	<b>30,8</b>	30,9	30,9	30,8
35-49 ans	44,0	44,0	43,0	42,0	40,0	41,0	40,6	39,8	<b>39,3</b>	38,4	37,8	37,2
> 50 ans	24,0	25,0	26,0	27,0	28,0	29,0	28,5	29,2	<b>29,9</b>	30,6	31,3	32,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	35,0	36,0	35,0	36,0	36,0	33,0	35,0	34,4	<b>33,8</b>	34,0	33,8	33,6
35-49 ans	38,0	36,0	35,0	34,0	32,0	35,0	32,8	32,9	<b>32,8</b>	31,9	31,4	30,9
> 50 ans	27,0	29,0	30,0	31,0	32,0	33,0	32,3	32,8	<b>33,4</b>	34,1	34,8	35,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	29,0	29,0	29,0	29,0	29,0	25,0	26,9	26,8	<b>25,9</b>	25,1	24,6	24,1
35-49 ans	43,0	42,0	41,0	40,0	39,0	39,0	37,9	37,3	<b>36,9</b>	36,0	35,2	34,5
> 50 ans	28,0	29,0	30,0	31,0	33,0	36,0	35,2	36,0	<b>37,2</b>	38,9	40,1	41,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	46,0	45,0	45,0	46,0	45,0	41,0	44,2	43,7	<b>42,5</b>	42,3	41,7	42,6
35-49 ans	35,0	34,0	34,0	33,0	33,0	35,0	33,1	33,1	<b>33,5</b>	32,9	33,0	31,5
> 50 ans	19,0	20,0	21,0	21,0	22,0	24,0	22,7	23,2	<b>24,0</b>	24,8	25,3	25,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	58,0	57,0	55,0	56,0	57,0	54,0	56,4	56,1	<b>55,0</b>	55,0	54,9	55,8
35-49 ans	28,0	29,0	30,0	30,0	28,0	30,0	28,0	28,7	<b>29,3</b>	29,0	28,9	28,9
> 50 ans	13,0	14,0	15,0	14,0	15,0	16,0	15,6	15,2	<b>15,7</b>	16,1	16,1	15,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	39,0	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	<b>36,1</b>	35,8	35,5	35,7
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	<b>34,8</b>	34,1	33,7	32,8
> 50 ans	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	<b>29,1</b>	30,1	30,8	31,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	<b>37,5</b>	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	<b>34,6</b>	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	<b>27,8</b>	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



### VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans.
- Les employés se répartissent assez régulièrement au sein des trois classes d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	59,1	30,3	30,6	6,5	30,8
35-49 ans	18,0	38,7	40,7	28,1	39,3
> 50 ans	22,9	30,9	28,7	65,4	29,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	15,3	35,4	35,8	26,5	33,8
35-49 ans	37,1	31,8	34,7	29,3	32,8
> 50 ans	47,6	32,8	29,5	44,2	33,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	13,4	36,6	24,6	9,0	25,9
35-49 ans	34,8	34,7	38,0	29,3	36,9
> 50 ans	51,8	28,7	37,4	61,6	37,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	42,2	43,8	44,9	23,5	42,5
35-49 ans	27,9	38,6	26,5	26,2	33,5
> 50 ans	29,9	17,5	28,5	50,3	24,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	61,3	53,3	53,5	23,8	55,0
35-49 ans	28,9	29,4	29,7	25,5	29,3
> 50 ans	9,8	15,2	16,8	45,6	15,7
Non déterminé <sup>1</sup>	0,0	2,0	0,0	5,2	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	<b>43,1</b>	<b>40,9</b>	<b>32,2</b>	<b>19,0</b>	<b>36,1</b>
35-49 ans	<b>28,4</b>	<b>36,5</b>	<b>36,4</b>	<b>27,9</b>	<b>34,8</b>
> 50 ans	<b>28,5</b>	<b>22,6</b>	<b>31,4</b>	<b>52,9</b>	<b>29,1</b>
Non déterminé <sup>1</sup>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>
<b>Ompl</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	<b>41,8</b>	<b>42,7</b>	<b>33,8</b>	<b>20,4</b>	<b>37,5</b>
35-49 ans	<b>31,7</b>	<b>35,8</b>	<b>35,5</b>	<b>27,9</b>	<b>34,6</b>
> 50 ans	<b>26,5</b>	<b>21,5</b>	<b>30,6</b>	<b>51,7</b>	<b>27,8</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### PYRAMIDES D'ÂGE DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans.

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DADS 2016.



### DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La pyramide des âges 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 (43,8 %) et minimale pour la Bretagne (31,9 %).

### Pyramide d'âge par région (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Non déterminé <sup>1</sup>
Auvergne-Rhône-Alpes	35,3	36,4	28,3	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	33,9	35,8	30,2	0,0
Bretagne	31,9	37,8	30,4	0,0
Centre-Val de Loire	34,4	34,2	31,3	0,0
Corse	33,1	37,5	28,6	0,7
DOM	35,3	36,6	27,3	0,7
Grand Est	36,7	34,2	29,1	0,0
Hauts-de-France	36,7	34,9	28,4	0,0
Île-de-France	43,8	30,3	25,8	0,0
Normandie	36,1	34,8	29,1	0,0
Nouvelle-Aquitaine	32,6	35,8	31,7	0,0
Occitanie	33,5	36,5	30,0	0,0
Pays de la Loire	35,7	36,1	28,3	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32,8	35,2	32,1	0,0
<b>(+)</b>	<b>36,1</b>	<b>34,8</b>	<b>29,1</b>	<b>0,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>37,5</b>	<b>34,6</b>	<b>27,8</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



### TURNOVER MOYEN

Le turnover sectoriel est inférieur au seuil critique de 15 % et se situe dans une fourchette relativement commune.

La mobilité des salariés peut être considérée comme normale.

### Mobilité annuelle

							<b>Ompl</b>
Effectif en début d'année	36 499	39 997	75 605	106 728	17 362	276 191	374 441
Effectif total de l'année	42 764	46 172	85 753	124 387	21 261	320 337	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	6 265	6 175	10 148	17 659	3 899	44 146	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	5 111	5 634	8 128	16 379	3 138	38 390	57 526
Taux d'entrée (%)	17,2	15,4	13,4	16,5	22,5	16,0	17,1
Taux de sortie (%)	14,0	14,1	10,8	15,3	18,1	13,9	15,4
Turnover annuel (%)	15,6	14,8	12,1	15,9	20,3	14,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1<sup>er</sup> janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

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

### Secteur santé

#### Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires



## LÉGER REPLI DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à diminuer.

Il baisse de 2,1 points.

L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.



## FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes ;
- le renouvellement des personnels en apprentissage, en stage ou autre mais aussi embauchés en CDD est intensif.

Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables.

## Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	Taux d'entrée	17,0	16,0	14,9	15,6	17,2
	Taux de sortie	15,0	14,0	12,9	13,0	14,0
	Turnover annuel	16,0	15,0	13,9	14,3	15,6
	Taux d'entrée	21,0	17,0	16,6	15,1	15,4
	Taux de sortie	18,0	16,0	12,9	12,8	14,1
	Turnover annuel	19,0	17,0	14,7	14,0	14,8
	Taux d'entrée	14,0	12,0	12,8	12,8	13,4
	Taux de sortie	12,0	12,0	10,4	10,4	10,8
	Turnover annuel	13,0	12,0	11,6	11,6	12,1
	Taux d'entrée	19,0	19,0	15,8	16,5	16,5
	Taux de sortie	19,0	17,0	15,3	15,4	15,3
	Turnover annuel	19,0	16,0	15,6	16,0	15,9
	Taux d'entrée	25,0	16,0	22,6	22,8	22,5
	Taux de sortie	21,0	17,0	17,2	17,7	18,1
	Turnover annuel	23,0	20,0	19,9	20,3	20,3
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3

Source : Insee, DADS 2012-2016.

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

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	16,1	47,2	10,0	144,1	66,6
	Taux de sortie	13,3	32,7	9,7	105,8	31,1
	Turnover annuel	14,7	39,9	9,8	125,0	48,8
	Taux d'entrée	14,6	21,2	7,7	180,1	73,5
	Taux de sortie	13,4	19,3	8,8	127,0	49,6
	Turnover annuel	14,0	20,2	8,2	153,6	61,5
	Taux d'entrée	12,9	19,6	7,0	156,9	63,5
	Taux de sortie	10,5	14,0	6,5	105,5	41,6
	Turnover annuel	11,7	16,8	6,8	131,2	52,5
	Taux d'entrée	15,2	26,6	7,4	158,7	47,1
	Taux de sortie	14,1	24,3	8,2	126,9	39,5
	Turnover annuel	14,6	25,5	7,8	142,8	43,3
	Taux d'entrée	21,2	35,3	10,3	178,8	37,4
	Taux de sortie	16,4	34,2	9,7	125,0	29,8
	Turnover annuel	18,8	34,7	10,0	151,9	33,6
	Taux d'entrée	15,0	25,6	7,8	161,6	51,8
	Taux de sortie	13,0	22,2	8,1	119,1	37,9
	Turnover annuel	14,0	23,9	8,0	140,4	44,9
	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6



### FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.



### FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier de l'activité libérale.

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	37,6	12,0	7,3	49,3	20,0	16,2	12,4
	Taux de sortie	24,8	10,2	10,1	34,5	18,6	13,4	9,1
	Turnover annuel	31,2	11,1	8,7	41,9	19,3	14,8	10,7
	Taux d'entrée	33,9	9,6	6,2	14,2	14,8	15,0	21,8
	Taux de sortie	23,6	9,3	11,0	18,2	13,0	13,7	19,8
	Turnover annuel	28,8	9,4	8,6	16,2	13,9	14,4	20,8
	Taux d'entrée	31,4	9,8	6,7	12,9	11,9	13,6	17,0
	Taux de sortie	19,7	7,5	8,8	9,2	8,4	11,4	11,0
	Turnover annuel	25,6	8,7	7,7	11,1	10,2	12,5	14,0
	Taux d'entrée	29,7	8,8	7,9	22,1	12,4	24,1	16,7
	Taux de sortie	24,9	8,5	10,8	20,4	12,0	20,7	14,5
	Turnover annuel	27,3	8,7	9,3	21,3	12,2	22,4	15,6
	Taux d'entrée	35,4	11,2	6,9	29,2	25,8	19,0	18,6
	Taux de sortie	25,9	11,0	9,2	25,3	14,9	14,8	14,3
	Turnover annuel	30,6	11,1	8,1	27,2	20,3	16,9	16,5
	Taux d'entrée	<b>32,0</b>	<b>9,8</b>	<b>7,1</b>	<b>23,1</b>	<b>13,0</b>	<b>16,0</b>	<b>17,6</b>
	Taux de sortie	<b>23,8</b>	<b>8,7</b>	<b>10,0</b>	<b>20,9</b>	<b>11,7</b>	<b>13,5</b>	<b>14,3</b>
	Turnover annuel	<b>27,9</b>	<b>9,3</b>	<b>8,5</b>	<b>22,0</b>	<b>12,4</b>	<b>14,7</b>	<b>16,0</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>35,2</b>	<b>9,7</b>	<b>6,8</b>	<b>21,0</b>	<b>14,6</b>	<b>17,5</b>	<b>18,1</b>
	Taux de sortie	<b>27,6</b>	<b>9,1</b>	<b>9,9</b>	<b>20,0</b>	<b>12,9</b>	<b>15,5</b>	<b>14,8</b>
	Turnover annuel	<b>31,4</b>	<b>9,4</b>	<b>8,4</b>	<b>20,5</b>	<b>13,7</b>	<b>16,5</b>	<b>16,4</b>

Branches professionnelles	Types de métiers						
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé <sup>1</sup>	
	Taux d'entrée	55,4	29,1	14,6	20,5	ND <sup>1</sup>	31,5
	Taux de sortie	38,9	18,7	12,8	14,8	ND <sup>1</sup>	21,4
	Turnover annuel	47,1	23,9	13,7	17,7	ND <sup>1</sup>	26,4
	Taux d'entrée	4,4	15,2	16,5	11,6	ND <sup>1</sup>	17,5
	Taux de sortie	11,9	13,2	14,9	12,1	ND <sup>1</sup>	21,0
	Turnover annuel	8,1	14,2	15,7	11,9	ND <sup>1</sup>	19,3
	Taux d'entrée	24,5	12,1	12,1	13,6	20,3	19,2
	Taux de sortie	14,9	7,6	9,5	11,3	12,8	22,8
	Turnover annuel	19,7	9,9	10,8	12,5	16,6	21,0
	Taux d'entrée	21,6	14,5	15,4	16,5	ND <sup>1</sup>	27,2
	Taux de sortie	20,1	13,5	21,0	13,7	ND <sup>1</sup>	37,7
	Turnover annuel	20,9	14,0	18,2	15,1	ND <sup>1</sup>	32,5
	Taux d'entrée	29,8	25,7	18,3	21,3	14,3	28,6
	Taux de sortie	45,4	15,9	14,1	14,8	ND <sup>1</sup>	5,1
	Turnover annuel	37,6	20,8	16,2	18,0	ND <sup>1</sup>	16,8
	Taux d'entrée	<b>23,4</b>	<b>14,4</b>	<b>15,5</b>	<b>14,8</b>	<b>16,8</b>	<b>24,2</b>
	Taux de sortie	<b>23,0</b>	<b>12,7</b>	<b>13,3</b>	<b>12,1</b>	<b>9,5</b>	<b>17,4</b>
	Turnover annuel	<b>23,2</b>	<b>13,5</b>	<b>14,4</b>	<b>13,4</b>	<b>13,2</b>	<b>20,8</b>
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	<b>20,9</b>	<b>16,3</b>	<b>15,0</b>	<b>17,6</b>	<b>16,6</b>	<b>20,6</b>
	Taux de sortie	<b>18,7</b>	<b>14,5</b>	<b>13,7</b>	<b>15,4</b>	<b>10,3</b>	<b>21,4</b>
	Turnover annuel	<b>19,8</b>	<b>15,4</b>	<b>14,3</b>	<b>16,5</b>	<b>13,5</b>	<b>21,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI ET CDD

- Le taux de féminisation (84,7 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (89,6 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (45,2 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (82,5 %).
- 63,5 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 36,1 % pour les salariés du secteur.

### Profil des entrants par branche

#### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	90,2	9,8	100,0
	83,4	16,6	100,0
	88,8	11,2	100,0
	80,5	19,5	100,0
	85,6	14,4	100,0
	<b>84,7</b>	<b>15,3</b>	<b>100,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>77,6</b>	<b>22,4</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016

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

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé <sup>1</sup>
	53,3	29,1	0,2	17,2	0,2
	47,2	48,4	1,0	2,7	0,7
	49,7	45,2	0,3	4,3	0,5
	40,1	43,1	14,1	2,5	0,2
	40,7	51,4	2,9	4,4	0,7
	<b>45,2</b>	<b>43,1</b>	<b>6,1</b>	<b>5,2</b>	<b>0,4</b>
<b>Ompl</b>	<b>42,6</b>	<b>40,7</b>	<b>4,9</b>	<b>11,4</b>	<b>0,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	57,5	28,7	13,9	100,0
	63,9	21,4	14,7	100,0
	52,4	27,8	19,8	100,0
	68,5	19,2	12,3	100,0
	78,4	16,1	5,5	100,0
	<b>63,5</b>	<b>22,6</b>	<b>14,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>66,8</b>	<b>21,0</b>	<b>12,2</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

**ENTRANTS AUX PROFILS DIFFÉRENTS**

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (45,7 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble du secteur (45,7 %).
- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.

**Répartition par catégorie sociale (%)**

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	9,1	2,2	86,0	2,8
	4,7	49,4	34,1	11,8
	2,3	17,9	73,5	6,3
	33,7	42,7	18,4	5,2
	39,7	5,9	51,1	3,3
	<b>19,5</b>	<b>28,9</b>	<b>45,7</b>	<b>5,9</b>
<b>Ompl</b>	<b>20,9</b>	<b>28,4</b>	<b>46,2</b>	<b>4,6</b>

Source : Insee, DADS 2016.

**Répartition par type de métier (%)**

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé <sup>1</sup>
	8,5	0,6	64,2	24,6	ND <sup>1</sup>	2,1
	0,2	48,0	40,1	6,4	ND <sup>1</sup>	5,3
	1,1	15,9	5,4	74,9	0,6	2,1
	31,9	55,2	0,3	11,1	ND <sup>1</sup>	1,5
	22,4	4,6	42,3	10,2	0,2	20,3
	<b>16,2</b>	<b>32,9</b>	<b>19,8</b>	<b>26,9</b>	<b>0,2</b>	<b>3,9</b>
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,5</b>	<b>19,9</b>	<b>29,0</b>	<b>0,1</b>	<b>4,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (84,7 %) est identique à celle des entrants (84,7 %).
- 53,7 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (45,2 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (54,3 % contre 63,5 %).

### Profil des sortants par branche

#### Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	91,7	8,3	100,0
	83,4	16,6	100,0
	90,0	10,0	100,0
	80,8	19,2	100,0
	82,6	17,4	100,0
	<b>84,7</b>	<b>15,3</b>	<b>100,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>77,7</b>	<b>22,3</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016

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

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé <sup>1</sup>
	63,7	26,2	0,3	9,6	0,1
	59,3	37,4	0,9	2,1	0,2
	57,9	37,9	0,2	3,5	0,5
	47,7	37,2	11,3	3,7	0,2
	47,5	44,6	3,2	3,9	0,8
	<b>53,7</b>	<b>36,5</b>	<b>5,3</b>	<b>4,2</b>	<b>0,3</b>
<b>Ompl</b>	<b>51,1</b>	<b>32,5</b>	<b>4,2</b>	<b>11,7</b>	<b>0,5</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	46,5	29,8	23,6	100,0
	48,8	22,9	28,3	100,0
	41,0	26,7	32,2	100,0
	62,0	19,8	18,2	100,0
	71,2	19,6	9,2	100,0
	<b>54,3</b>	<b>23,0</b>	<b>22,6</b>	<b>100,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>58,4</b>	<b>21,9</b>	<b>19,7</b>	<b>100,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.

**SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS**

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (44,3 %).
- À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.

**Répartition par catégorie sociale (%)**

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	7,8	2,5	87,2	2,5
	6,5	47,4	34,3	11,8
	2,1	15,7	77,2	5,1
	33,6	44,5	17,0	4,9
	42,7	4,2	49,4	3,2
	<b>20,3</b>	<b>29,9</b>	<b>44,3</b>	<b>5,5</b>
<b>Ompl</b>	<b>22,2</b>	<b>27,8</b>	<b>45,8</b>	<b>4,2</b>

Source : Insee, DADS 2016.

**Répartition par type de métier (%)**

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé <sup>1</sup>
	7,3	0,5	68,7	21,7	ND <sup>1</sup>	1,8
	0,5	45,7	39,6	7,3	ND <sup>1</sup>	7,0
	0,8	12,5	5,3	77,8	0,5	3,2
	32,0	55,4	0,5	10,0	ND <sup>1</sup>	2,2
	42,5	3,5	40,7	8,8	ND <sup>1</sup>	4,5
	<b>18,3</b>	<b>33,3</b>	<b>19,6</b>	<b>25,4</b>	<b>0,1</b>	<b>3,3</b>
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>30,3</b>	<b>20,3</b>	<b>28,2</b>	<b>0,1</b>	<b>5,2</b>

Source : Insee, DADS 2016.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Île-de-France (18,1 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (13,0 %).

### Turnover par région (%)

Régions							Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	14,8	16,6	11,6	15,5	21,1	14,9	15,8
Bourgogne Franche-Comté	12,2	14,5	12,1	13,6	20,5	13,7	14,0
Bretagne	13,2	13,7	12,2	17,4	21,5	15,3	15,5
Centre-Val de Loire	13,2	11,0	10,0	14,9	17,8	13,0	13,4
Corse	13,5	11,2	8,9	18,4	16,0	14,3	15,0
DOM	17,4	19,2	15,1	15,4	24,2	16,4	16,3
Grand Est	13,4	14,1	11,4	13,9	17,1	13,3	13,8
Hauts-de-France	13,8	16,2	10,6	13,0	17,3	13,1	13,6
Île-de-France	22,2	17,2	14,7	18,4	24,8	18,1	21,8
Normandie	14,9	12,6	11,1	14,4	16,9	13,6	13,8
Nouvelle-Aquitaine	13,5	12,6	10,9	16,8	18,8	14,3	14,9
Occitanie	15,0	12,2	12,3	16,9	20,6	14,8	15,5
Pays de la Loire	12,5	12,4	12,1	16,6	23,9	14,8	15,1
Provence-Alpes Côte d'Azur	15,3	15,4	12,2	16,8	19,3	15,3	15,8
<b>Ensemble</b>	<b>15,6</b>	<b>14,8</b>	<b>12,1</b>	<b>15,9</b>	<b>20,3</b>	<b>14,9</b>	<b>16,3</b>

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**<sup>1</sup>. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et des branches professionnelles.

### Deux changements interviennent à partir de 2016 :

- les données collectées par Actalians ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre ;
- afin de mieux rendre compte des pratiques, les taux de formation sont calculés sur une base annuelle et non-plus trisannuelle. En conséquence, ils sont moins élevés.

### Données de cadrage<sup>2</sup> 2019



Nombre total d'actions de formation	9 684	2 587	8 623	53 090	5 536	79 520	101 366
Nombre de salariés formés	8 528	2 185	7 304	37 237	3 762	59 016	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	877	246	1 023	10 052	970	13 168	16 789
Effectifs salariés totaux <sup>3</sup>	44 143	46 298	86 348	1 198 777	23 727	320 394	438 052
Nombre d'entreprises formatrices	5 047	321	2 169	13 631	1 783	22 951	28 734
Nombre total d'entreprises	<b>23 073</b>	<b>463</b>	<b>32 497</b>	<b>20 975</b>	<b>4 697</b>	<b>81 705</b>	<b>105 502</b>

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.



### RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

Le secteur est caractérisé par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage.

En effet, il regroupe 73,4 % des salariés du champ de l'OMPL et est à l'origine de 78,4 % des actions de formation.

Ainsi, 18,2 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

### + Secteur santé

#### Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



### TAUX ASSEZ ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein du secteur, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences.

Par rapport au champ de l'OMPL, le taux d'accès à ce dispositif est plus important.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation utilisent plus souvent le plan de formation que l'ensemble des entreprises du champ de l'OMPL.



### LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du secteur, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

### Taux d'accès à la formation<sup>1</sup> par branche (%)

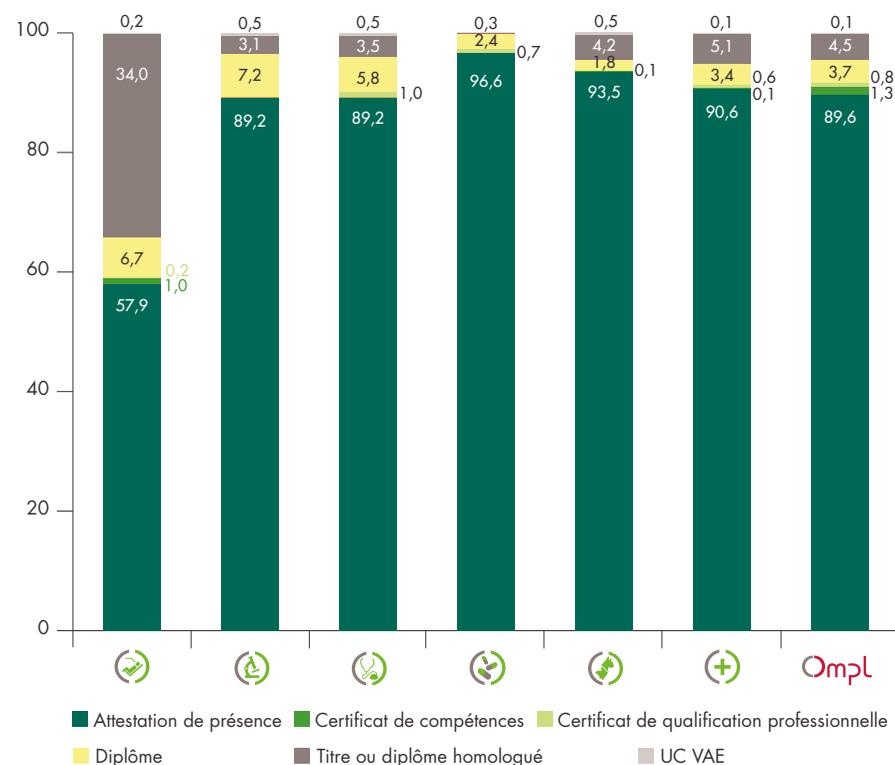
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>2</sup>				Taux d'entreprises formatrices <sup>3</sup>			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	7,1	0,8	13,8	0,2	10,2	1,5	12,6	0,2
	0,5	1,2	3,9	0,0	18,6	43,6	33,9	1,9
	0,7	0,7	8,5	0,0	1,2	1,5	4,8	0,1
	0,5	0,6	43,1	0,1	2,9	2,8	63,4	0,3
	0,5	1,8	20,6	0,4	2,4	7,7	31,9	2,0
	1,5	0,8	22,4	0,1	4,3	2,4	23,7	0,3
<b>Ompl</b>	<b>1,3</b>	<b>0,8</b>	<b>20,9</b>	<b>0,1</b>	<b>3,9</b>	<b>2,4</b>	<b>23,2</b>	<b>0,3</b>

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

### Répartition des formations par sanction et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

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



### DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins du secteur en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité première de l'entreprise. En retour, les autres thèmes de formations sont peu exploités.

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans le secteur, 89,2 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est proche de celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur (estimée à 89,4 % en 2019).

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.

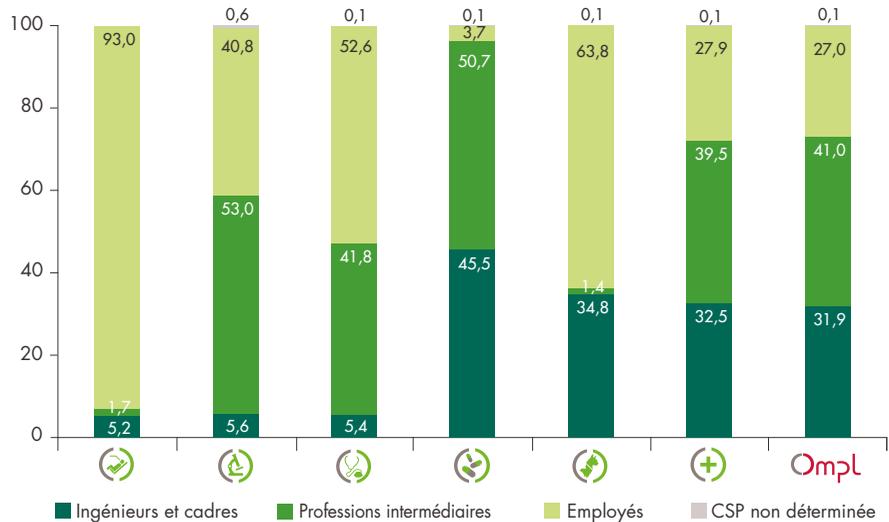


### ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont surreprésentées parmi les stagiaires (39,5 % des formés et 34,6 % des salariés).

En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un moindre accès à la formation professionnelle.

### Répartition des stagiaires par catégorie sociale et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 41,0 % des formés contre 35,7 % des salariés (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.

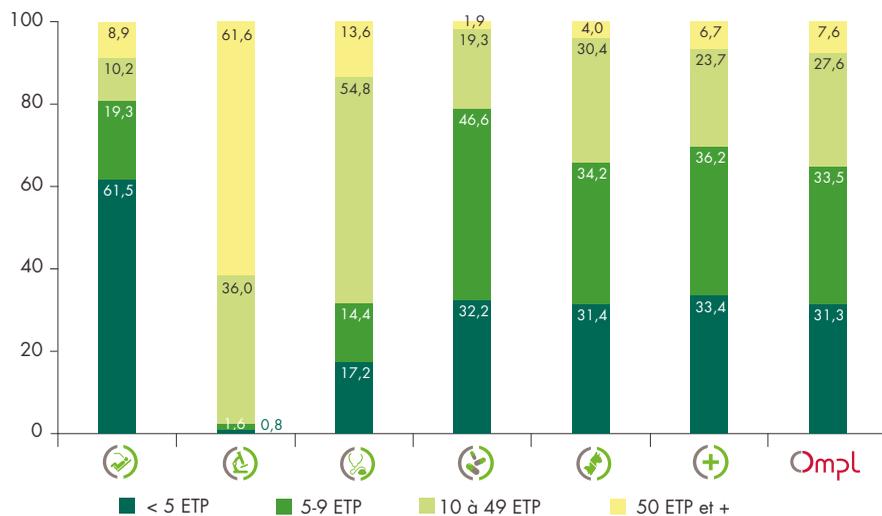


### ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont très légèrement surreprésentés parmi les stagiaires : 69,6 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 68,4 % des salariés du secteur.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 30,4 % des stagiaires contre 31,6 % des salariés.

### Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en ETP et branche (%)



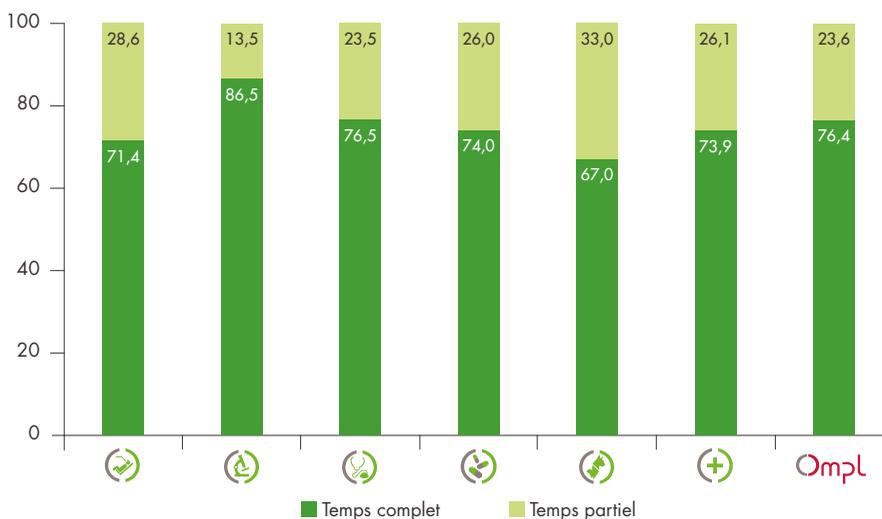
Sources : Actalians, bases formation 2019.



### ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 26,1 % des stagiaires contre 36,0 % des salariés du secteur (part estimée pour 2019).

### Répartition des stagiaires par durée du temps de travail et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



## SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les Pays de la Loire (28,8 %) et minimal pour les Hauts-de-France (16,1 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région<sup>1</sup> (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	1,4	1,1	26,6	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	0,6	0,7	25,9	0,1
Bretagne	0,7	0,8	27,4	0,1
Centre-Val de Loire	0,7	0,6	19,9	0,1
Corse	0,3	0,4	26,4	0,2
Grand Est	1,0	0,7	21,9	0,1
Hauts-de-France	0,8	0,4	16,1	0,1
Île-de-France	3,8	0,8	21,5	0,1
Normandie	0,7	0,6	24,2	0,1
Nouvelle-Aquitaine	0,8	0,9	21,7	0,1
Occitanie	1,3	0,9	18,0	0,1
Pays de la Loire	0,9	0,8	28,8	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,3	1,4	22,6	0,1
<b>Ensemble</b>	<b>1,5</b>	<b>0,8</b>	<b>22,4</b>	<b>0,1</b>

Sources : Actaliens, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

<sup>1</sup> : hors DOM.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



## CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,9 %, le taux de chômage du secteur (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est relativement peu élevé. Il est proche de celui du champ de l'OMPL (10,0 %).



## HAUSSE DU CHÔMAGE

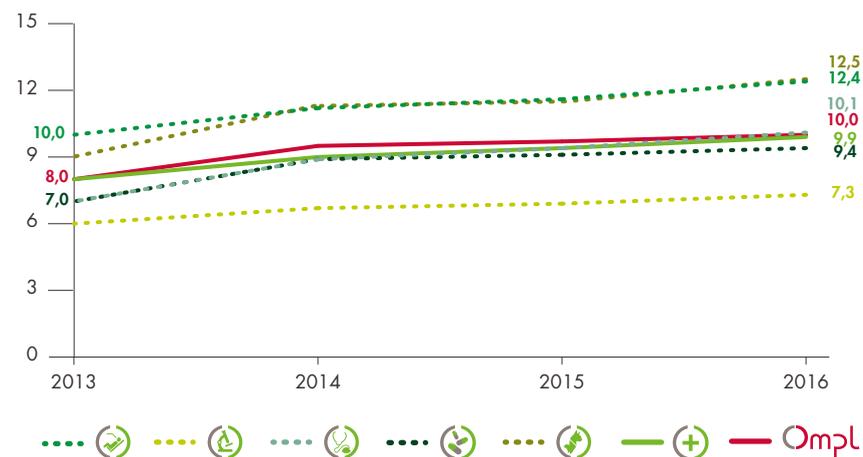
Par rapport à 2013, le taux de chômage du secteur a progressé de 1,9 point.

## Taux de chômage<sup>1</sup> annuel

							Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	5 295	3 393	8 636	11 654	2 663	31 641	43 771
Salariés sans période de chômage	37 469	42 779	77 117	112 733	18 598	288 696	394 878
Effectif total	42 764	46 172	85 753	124 387	21 261	320 337	438 649
Taux de chômage annuel (%)	12,4	7,3	10,1	9,4	12,5	9,9	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

## Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.

## Secteur santé

### Branches professionnelles

Cabinets dentaires

Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers

Cabinets médicaux

Pharmacie d'officine

Cliniques vétérinaires

1. Taux 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 et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi.



### TAUX ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes et les hommes sont presque aussi souvent au chômage. Le différentiel de taux est similaire au sein du champ de l'OMPL.



### BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.



### DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein du secteur, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés.



### TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage inférieur à ceux qui travaillent à temps partiel.

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

Genre							Ompl
Femmes	12,6	7,1	10,3	9,1	12,6	9,9	10,1
Hommes	7,5	9,2	7,7	11,4	12,0	10,0	9,5
Ensemble	<b>12,4</b>	<b>7,3</b>	<b>10,1</b>	<b>9,4</b>	<b>12,5</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Tranches d'âge							Ompl
< 35 ans	17,6	11,8	15,1	11,6	15,2	13,3	13,3
35-49 ans	14,9	6,1	13,4	6,1	5,7	8,5	8,3
50 ans et +	7,7	3,8	10,4	4,4	1,9	5,6	5,1
Ensemble	<b>12,4</b>	<b>7,3</b>	<b>10,1</b>	<b>9,4</b>	<b>12,5</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Catégories sociales							Ompl
Cadres	3,5	4,6	3,7	12,1	11,3	10,9	9,8
Professions intermédiaires	9,9	5,7	5,0	7,6	13,5	6,8	7,8
Employés	12,9	8,5	11,6	11,0	12,8	11,7	11,4
Ouvriers	9,8	14,2	10,8	10,5	15,2	11,6	11,7
Ensemble	<b>12,4</b>	<b>7,3</b>	<b>10,1</b>	<b>9,4</b>	<b>12,5</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.

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

Durée du temps de travail							Ompl
Temps complet	12,1	7,1	8,6	9,1	11,2	9,1	9,4
Temps partiel	12,8	8,2	12,0	10,0	13,9	11,2	11,1
Ensemble	<b>12,4</b>	<b>7,3</b>	<b>10,1</b>	<b>9,4</b>	<b>12,5</b>	<b>9,9</b>	<b>10,0</b>

Source : Insee, DADS 2016.



### QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les DOM (12,6 %) et minimal pour le Grand Est (8,4 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2016.



# + de 100 études conduites depuis 2005

## 41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

## 19 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

## 23 études thématiques

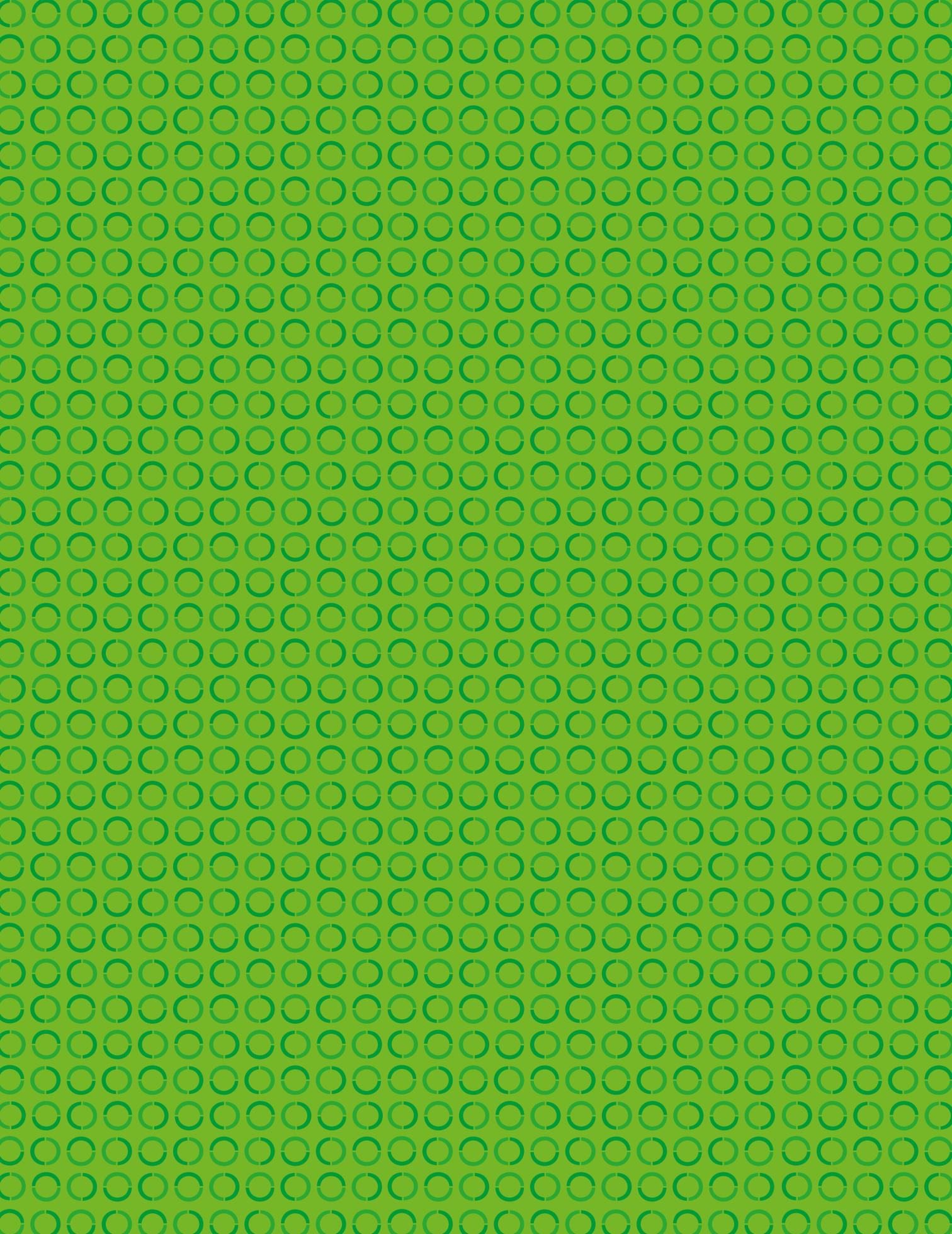
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2019)
- ① Chômages des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)

## 30 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

## 11 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① Cartographie des mobilités (en cours)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2020)



## Les entreprises libérales

# UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 349 045 entreprises de proximité salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises libérales sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés : des entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local, employant majoritairement des femmes. Une contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.