



2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
**CABINETS
DENTAIRES**



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales représentent 1 430 804 (28,6 %) des entreprises du secteur marchand, emploient 1 448 740 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 100 341 entreprises et 459 600 salariés.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – plus du tiers emploie 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.

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.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
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 de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'experts en automobiles

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

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

Suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le périmètre de l'OMPL compte 11 branches professionnelles car les entreprises d'économistes de la construction et les entreprises de géomètres adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
 - Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
 - Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
 - Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
 - Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
 - Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013), cliniques vétérinaires
 - Expertise automobile en Europe (2014)
 - Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
 - Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
 - Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)



- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022)
- 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).

• 14 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)
- Entreprises libérales et territoires (2013, 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- Cartographie des mobilités (2020)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension (en cours)
- Formations en alternance (en cours).

• 28 baromètres annuels

- Ompl
- secteurs (3)
- régions (13)
- branches (11)

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



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 du périmètre actuel de l'Observatoire. À partir de 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 2 branches du secteur cadre de vie-technique (entreprises d'économistes de la construction et entreprises de géomètres) ne font plus partie du champ de l'OMPL et adhèrent à un autre OPCO. Cette modification du périmètre de l'OMPL est intégrée, à partir de 2021, dans les trois fiches entreprises.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014. Les données relatives aux salariés du baromètre 2021, qui s'appuient sur les données de la DADS 2018, prennent encore en compte les 13 branches du périmètre antérieur de l'OMPL car celui-ci n'avait pas encore été modifié;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle. Cette fiche étant issue de la base de données formation 2020 de l'OPCO EP, elle prend uniquement en compte les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL.

À dater de 2022, toutes les fiches seront calées sur le nouveau périmètre de l'OMPL regroupant 11 branches.

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 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 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.



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 métier

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 2018 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, dessinateurs 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 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, permettant de comparer les rémunérations femmes/hommes, a été calculé.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice 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.

• Taux de chômage annuel

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

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

Baromètre Emploi-Formation

CABINETS DENTAIRES

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

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 du périmètre actuel de l'OMPL.

Entreprises

Démographie des entreprises libérales	08
Caractéristiques des entreprises libérales	11
Économie des entreprises	14



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (-5,9 %).

La valeur relativement moyenne du taux de rotation (14,7 %) laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employeuses en 2020¹

Entreprises employeuses	21 708	77 247	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	-5,9	-5,5	-3,0
Taux d'entrée (%)	12,1	11,9	14,1
Taux de sortie (%)	17,2	17,4	17,1
Taux de rotation (%)	14,7	14,6	15,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

Champ : territoire métropolitain.



Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. 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 l'OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP 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.

¹ : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.

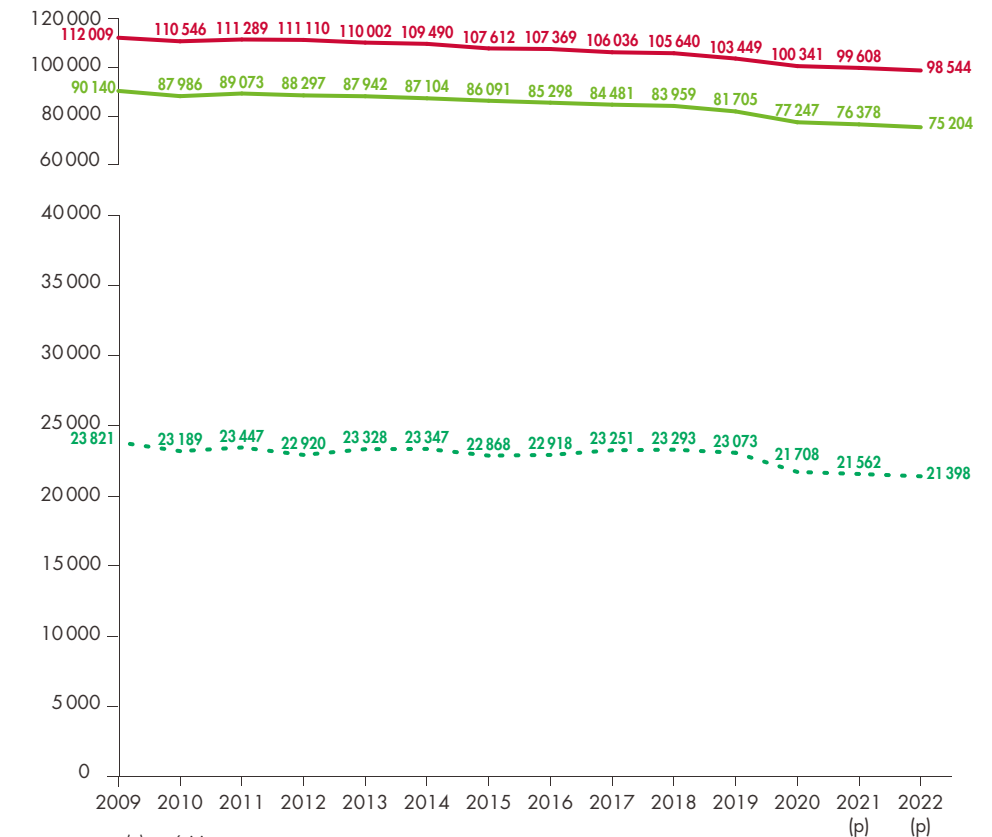


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de 2 113 unités.

La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



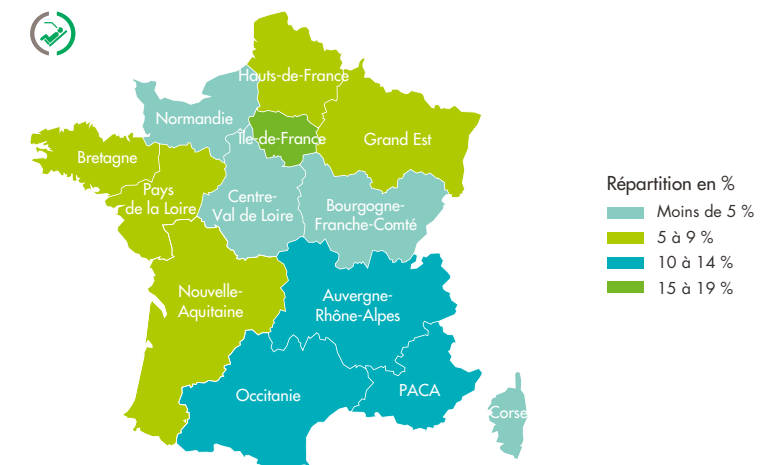
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (18,7 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,7 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,3 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,6 %).

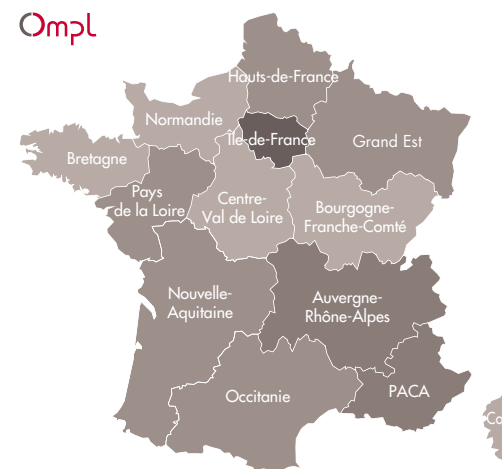
Répartition régionale des entreprises employeuses (%)





Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %
- > 20 % et < 25 %

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

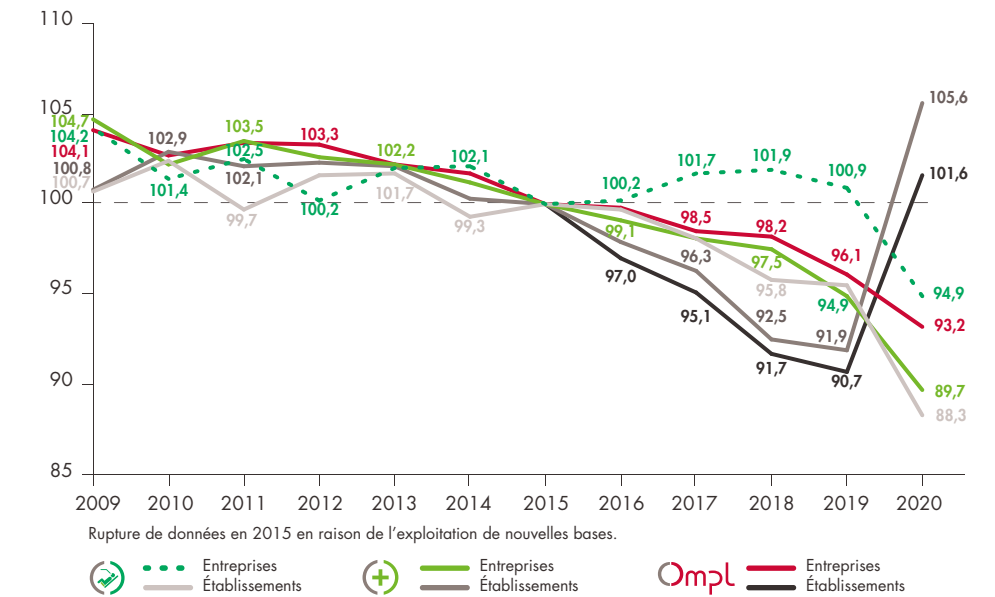


**RÉTRÉCISSEMENT
DU TISSU
ENTREPRENEURIAL**

Depuis 2009, le stock d'entreprises a fortement diminué.
Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.
Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

Une rupture de série intervient en 2015 sur les données établissements. Avant cette date, les établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile ne pouvaient pas être comptabilisés, l'année 2015 est donc prise en référence.

**Entreprises et établissements employeurs
Évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)**



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.
Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.



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

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

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.

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

Secteur santé

Branche professionnelle

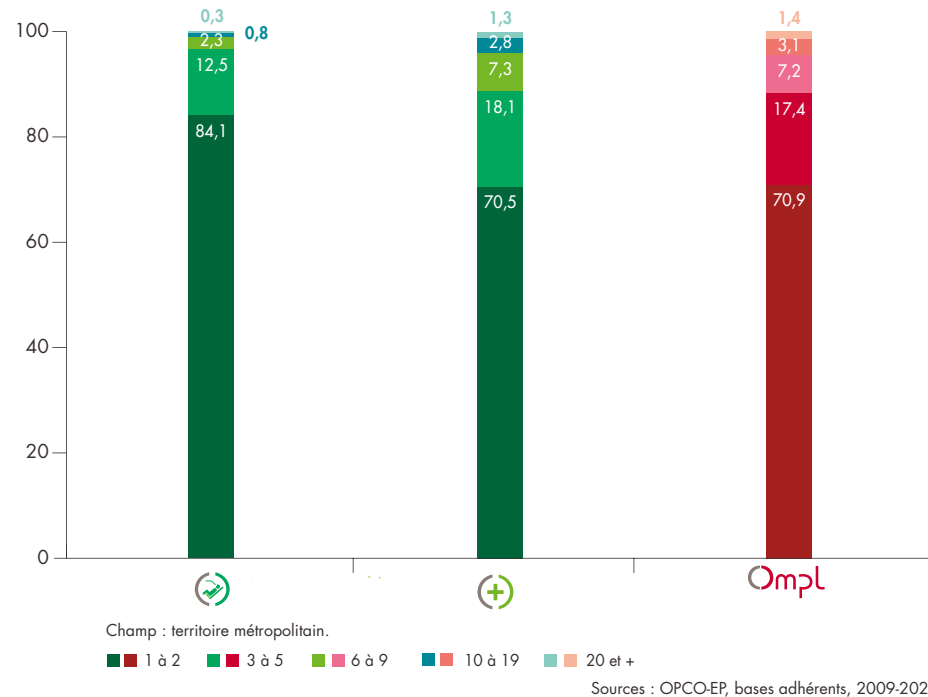
Cabinets dentaires



TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises génère un à deux emplois en équivalent temps plein (ETP). Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont surreprésentées (+ 8 points).

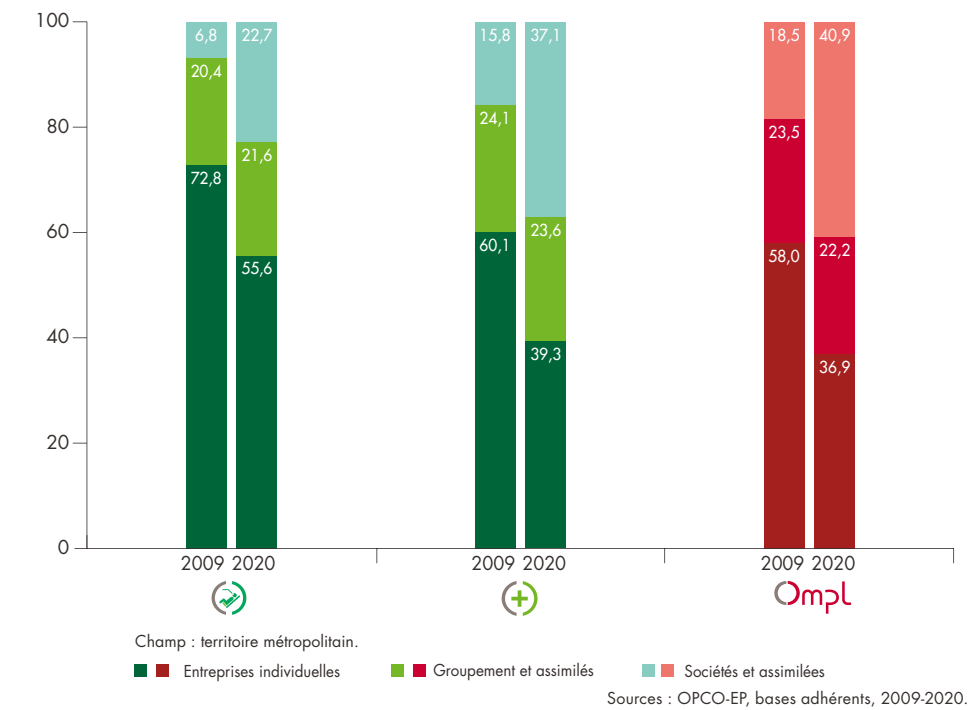
Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles (55,6 %) sont majoritaires au sein de la branche. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés (+ 15,9 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

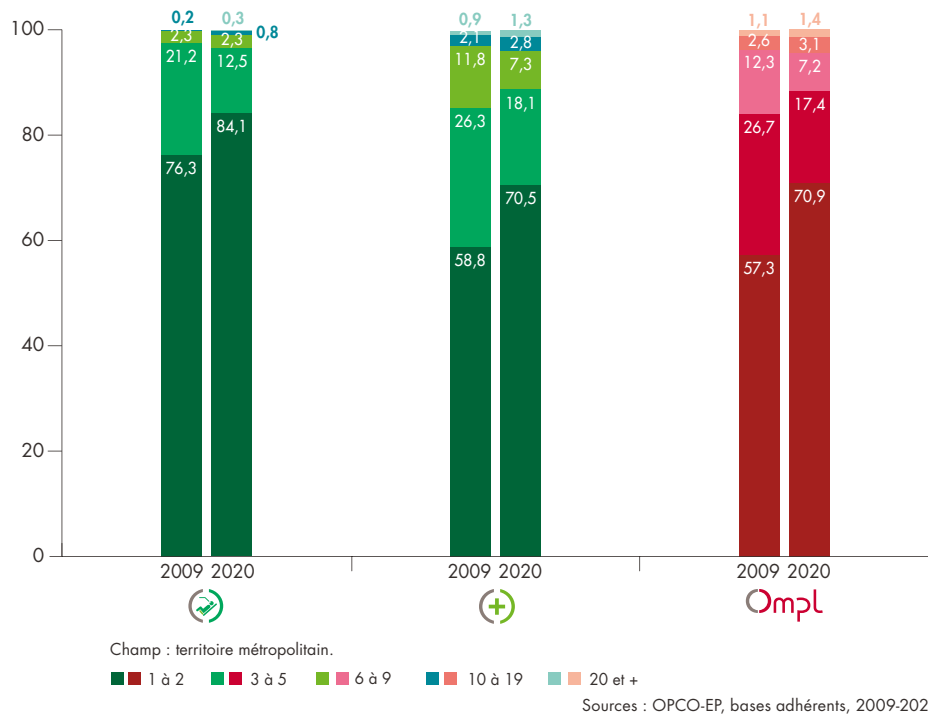
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)



PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés. Leur part progresse de + 7,8 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2009-2020, nombre d'emplois ETP, %)





ENTREPRISES INDIVIDUELLES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle. Elles emploient moins de salariés (2,5 contre 4,5) et sont majoritairement constituées en entreprises individuelles (55,7 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises	21 708	77 247	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	2,5	4,5	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (55,7 %)	EI (39,3 %)	EI (38,1 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Entreprises du champ de l'OMPL.



Entreprise individuelle (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.

¹ : estimations.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES INFÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 127 846 € de valeur ajoutée (VA), soit 6,7 % de moins que la moyenne du secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (91 070 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



PERFORMANCES SUPÉRIEURES AU SECTEUR

En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 343 710 € de valeur ajoutée (VA), soit 66,3 % de moins que la moyenne du secteur.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

CA HT	252 767	291 429	259 302
Marge commerciale	204 710	199 226	184 337
VA	127 846	136 954	125 150
Impôts et taxes	11 530	10 201	9 076
Salaires et cotisations	25 246	25 884	23 412
EBE	91 070	100 984	92 755
Bénéfice	99 960	102 857	94 466

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2020 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2020.

Champ : toute taille d'entreprise, y.c. sans salarié.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

CA HT	555 260***	2 151 381***	1 708 534***
Marge commerciale	- 4 873***	NS	131 898***
VA	343 710***	1 021 308***	839 668***
Impôts et taxes	15 036***	NS	35 272***
Salaires et cotisations	262 436***	648 503***	581 497***
EBE	68 365***	NS	226 615***
Bénéfice	42 009***	176 496***	124 929***

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

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS : données non significatives.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets dentaires

CABINETS DENTAIRES



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

Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2018, fournies par l'INSEE, des 13 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL à cette date ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP. Depuis 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences), 2 branches « entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL. De ce fait, seules les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL sont prises en compte dans la fiche « formation professionnelle ».

Salariés



Effectifs salariés	18
Catégories sociales	21
Effectifs par genre	25
Contrats de travail	29
Temps de travail	33
Effectifs par tranche d'âge	36
Mobilité annuelle	40
Rémunération nette annuelle	48
Formation professionnelle	51
Chômage annuel	55



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

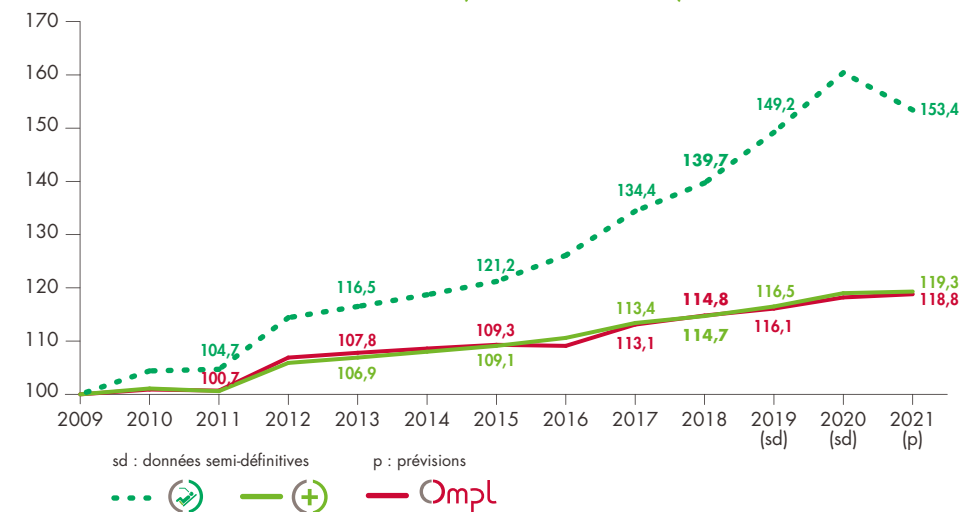
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2009	33 924	289 764	402 000
2010	35 424	293 046	405 558
2011	35 520	291 528	404 712
2012	38 801	306 786	429 885
2013	39 535	309 820	433 200
2014	40 268	312 849	436 504
2015	41 126	316 037	439 506
2016	42 764	320 337	438 649
2017*	45 581	328 520	454 488
2018	47 401	332 331	461 601
2019 (sd)	50 608	337 588	466 700
2020 (sd)	54 422	344 765	475 288
2021 (p)	52 046	345 788	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

* Rupture de série : données lissées — sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2009)



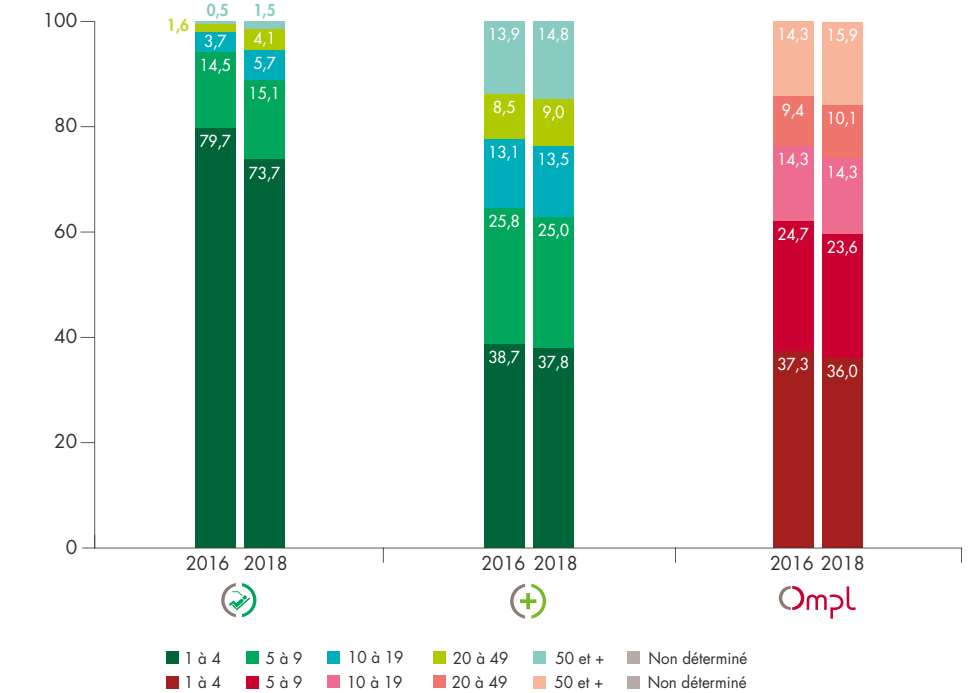
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



PLUS DE 9/10^E DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 94,5 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins, par rapport à 2016, seule la part des effectifs des entreprises de moins de 5 salariés est en baisse (- 6 points).
- Cette baisse profite principalement aux entreprises de 10 à 49 salariés (+ 4,5 points).

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



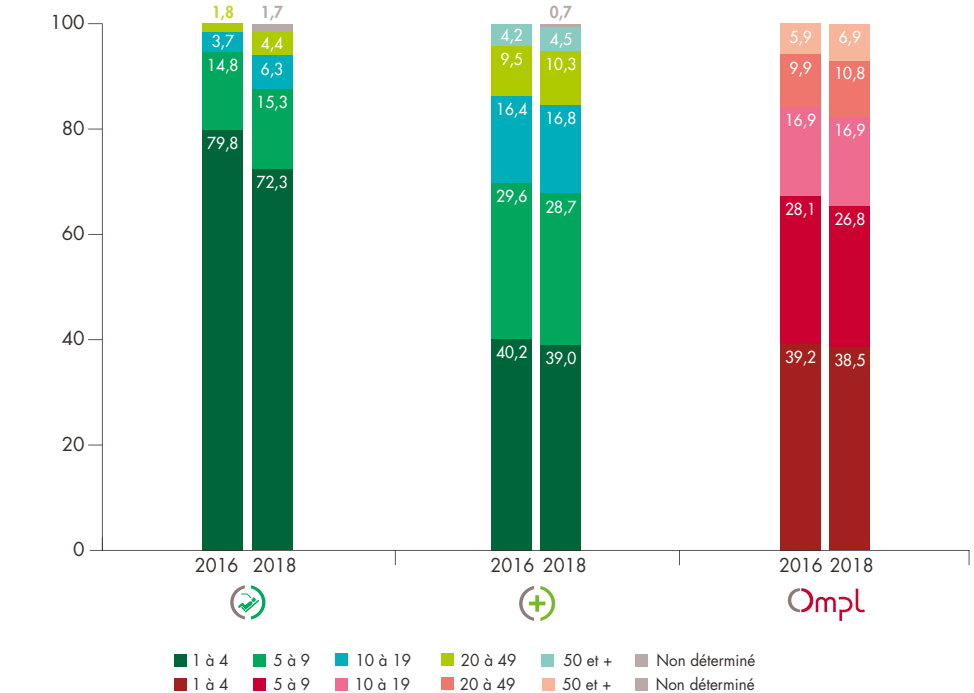
Source : Insee, DADS 2016-2018.



RÉGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE PLUS PETITE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 93,9 % des effectifs.
- Néanmoins, par rapport à 2016, seule la part des effectifs des établissements de moins de 5 salariés est en baisse (- 7,5 points).
- Cette baisse profite principalement aux établissements de 10 à 49 salariés (+ 5,2 points).

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets dentaires

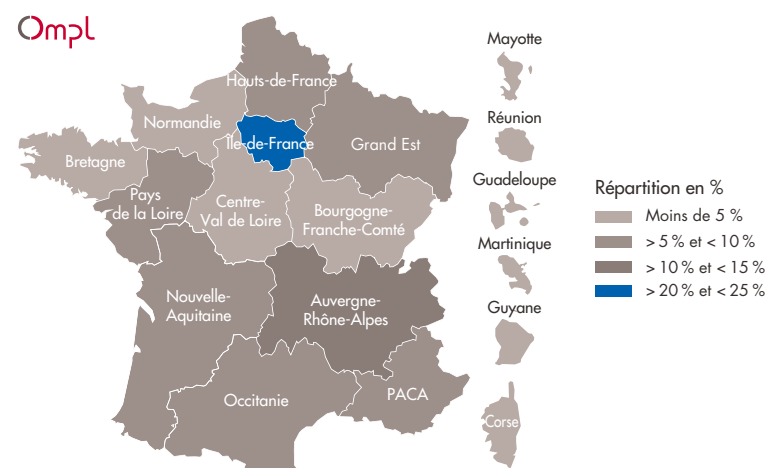
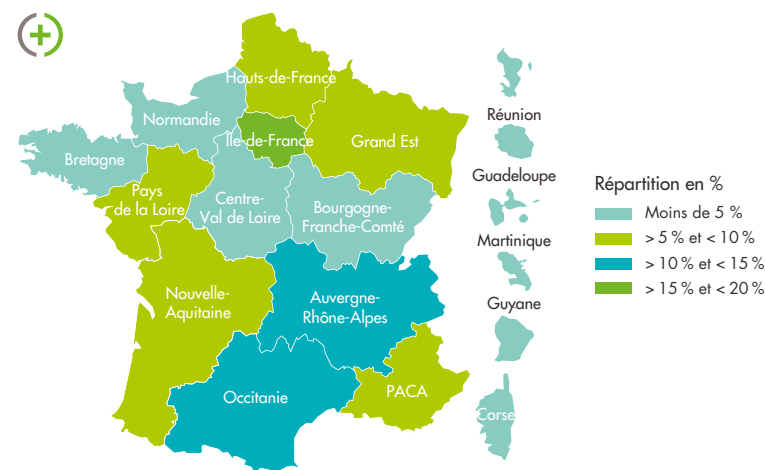
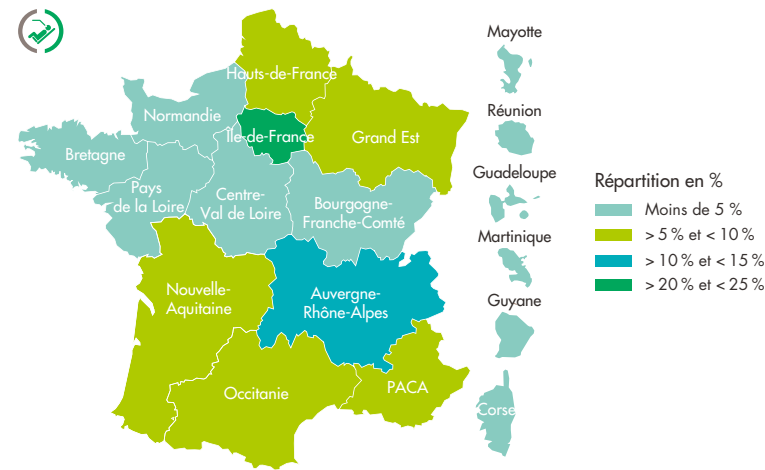


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 22,2 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (16,5 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12,9 %).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (9,8 %).

Ces trois régions regroupent 44,9 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



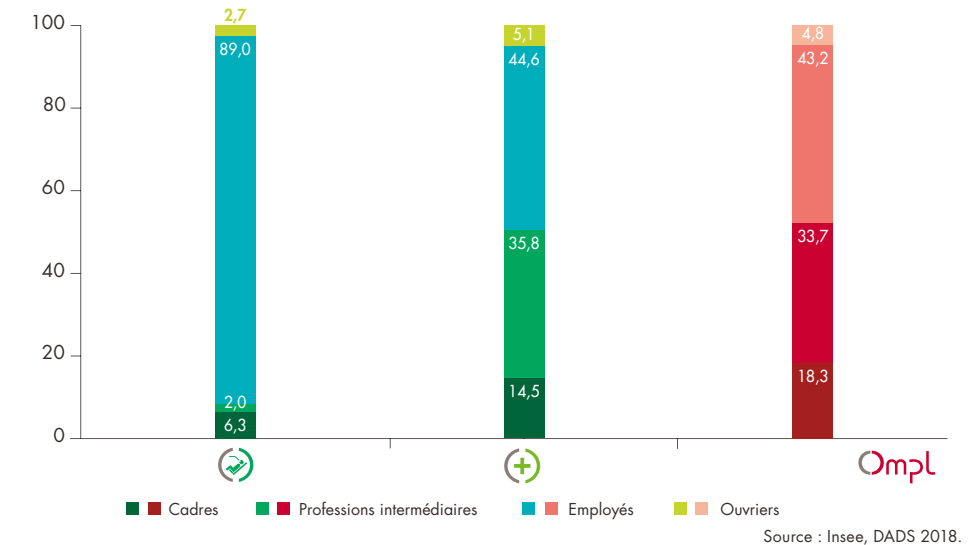
Source : Insee, DADS 2018.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont faiblement représentés : 6,3 % contre 14,5 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (2 %) et est inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (35,8 %).
- Le taux d'employés est très important et supérieur à celui du secteur (89 % contre 44,6 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



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



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets dentaires



88 % DES SALARIÉS DANS 6 PROFESSIONS

La PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE sert aux employeurs pour codifier la profession de leurs salariés dans les enquêtes statistiques, les déclarations et les formulaires administratifs. Dans la branche, deux professions regroupent 81,8 % des salariés :

- les assistants dentaires, aides de techniciens médicaux (70,8 %);
- les secrétaires (11 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2018 ¹	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	311c - Chirurgiens dentistes	1 451	3,2	2 584	5,5
Soutien au métier	526b - Assistants dentaires, médicaux et vétérinaires, aides de techniciens médicaux	30 935	67,6	33 565	70,8
Soutien à l'entreprise	541b - Agents d'accueil qualifiés, hôtesses d'accueil et d'information	1 008	2,2	1 311	2,8
	542a - Secrétaires	4 529	9,9	5 233	11,0
	564b - Employés des services divers	492	1,1	631	1,3
	684a - Nettoyeurs	1 500	3,3	1 201	2,5

Source : Insee, DADS 2016-2018.



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 (assistants dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

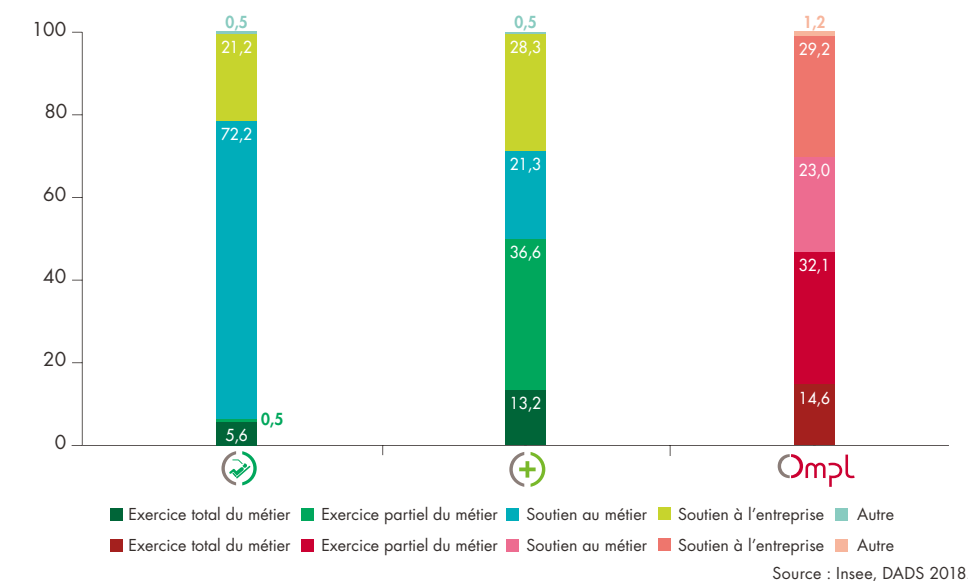
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMPLOIS ORGANISÉS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

93,4 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 72,2 % à exercer une activité venant en soutien du métier dont 70,8 % d'assistants dentaires.

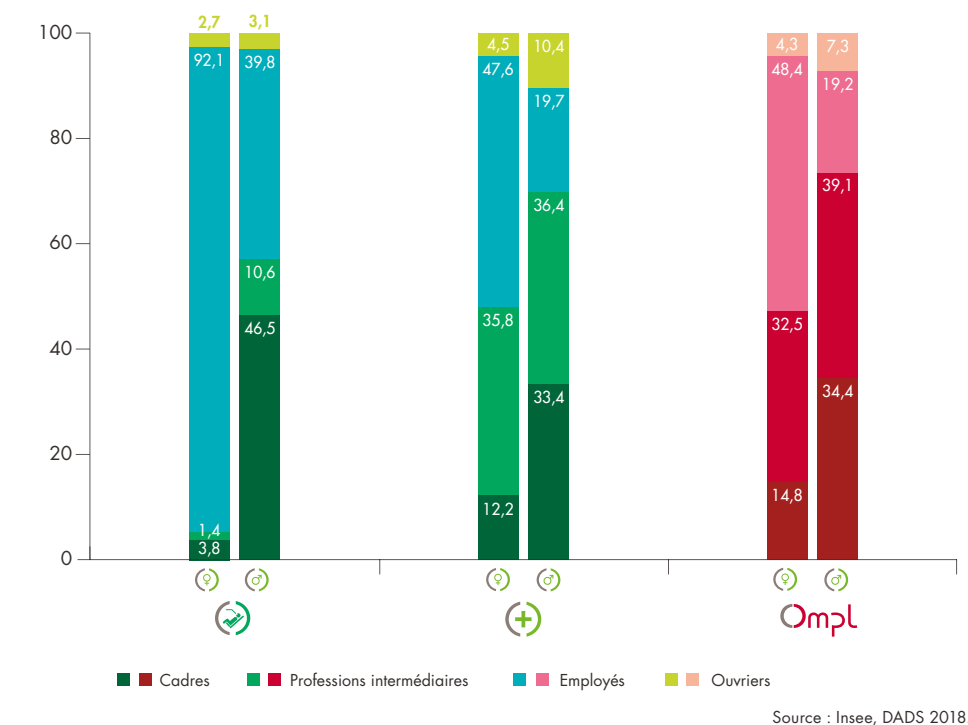
Répartition des salariés par type de métier (%)



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employés est très importante. Elle atteint 92,1 % contre 39,8 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



1 : Seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues.

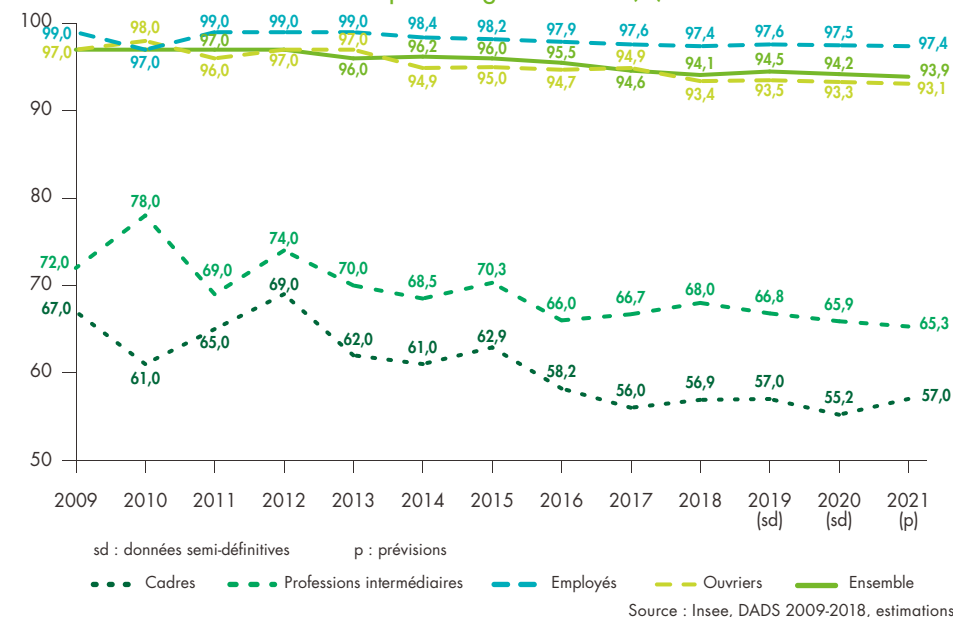


LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018.

Pour les années 2019 à 2021, le taux de féminisation dans les professions intermédiaires devrait régresser et rester relativement stable dans les autres catégories sociales.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	3,2	2,1	92,3	2,4	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	3,6	1,9	90,9	3,5	0,0
Bretagne	3,7	1,6	92,5	2,2	0,0
Centre-Val de Loire	2,7	1,9	92,0	3,4	0,0
Corse	ND ¹	ND ¹	94,1	2,7	3,2
DOM	2,0	2,6	91,7	3,8	0,0
Grand Est	5,1	2,8	89,2	2,9	0,0
Hauts-de-France	4,2	2,3	89,7	3,7	0,0
Île-de-France	14,4	1,7	81,2	2,6	0,0
Normandie	2,9	1,6	92,7	2,8	0,0
Nouvelle-Aquitaine	2,6	1,6	92,9	2,9	0,0
Occitanie	3,5	1,9	91,6	3,0	0,0
Pays de la Loire	2,6	1,4	93,9	2,1	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,9	2,0	88,1	2,0	0,0
+	6,3	2,0	89,0	2,7	0,0
+	14,5	35,8	44,6	5,1	0,0
Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8	0,0

Source : Insee, DADS 2018.

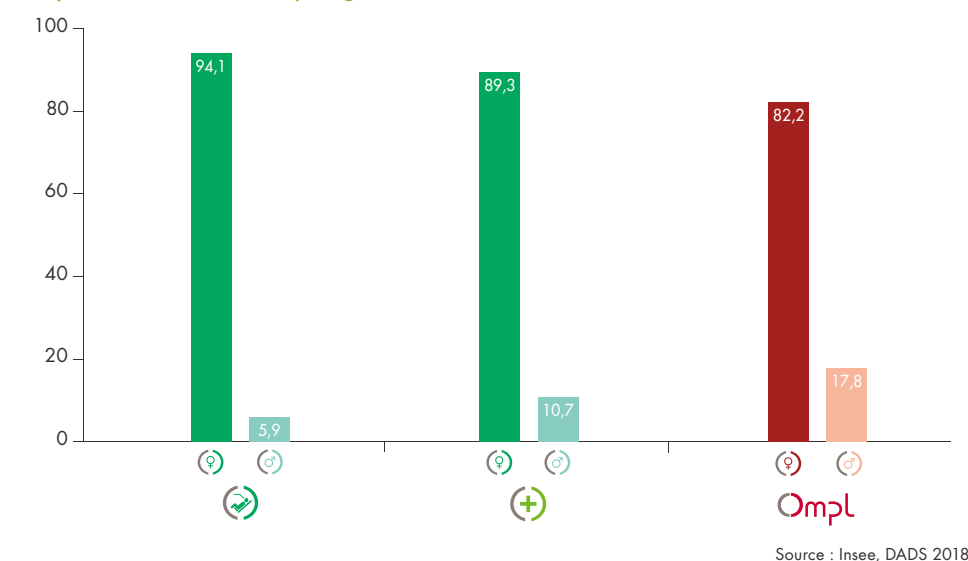
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 94,1 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (89,3 %).

Répartition des salariés par genre (%)



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

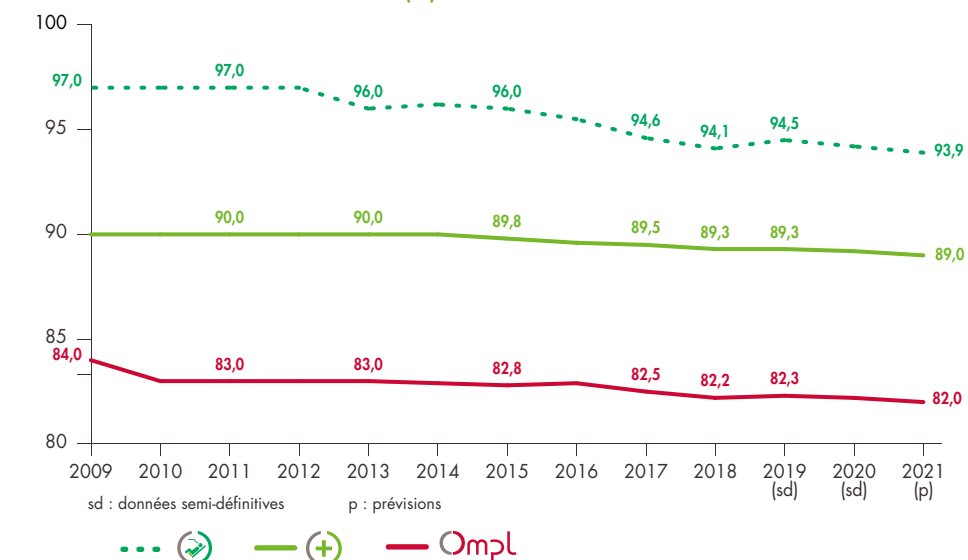
Ainsi, la part des employés est maximale pour la Corse (94,1 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (81,2 %).



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à diminuer jusqu'en 2018. Elle baisse de 2,9 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Secteur santé

Branche professionnelle



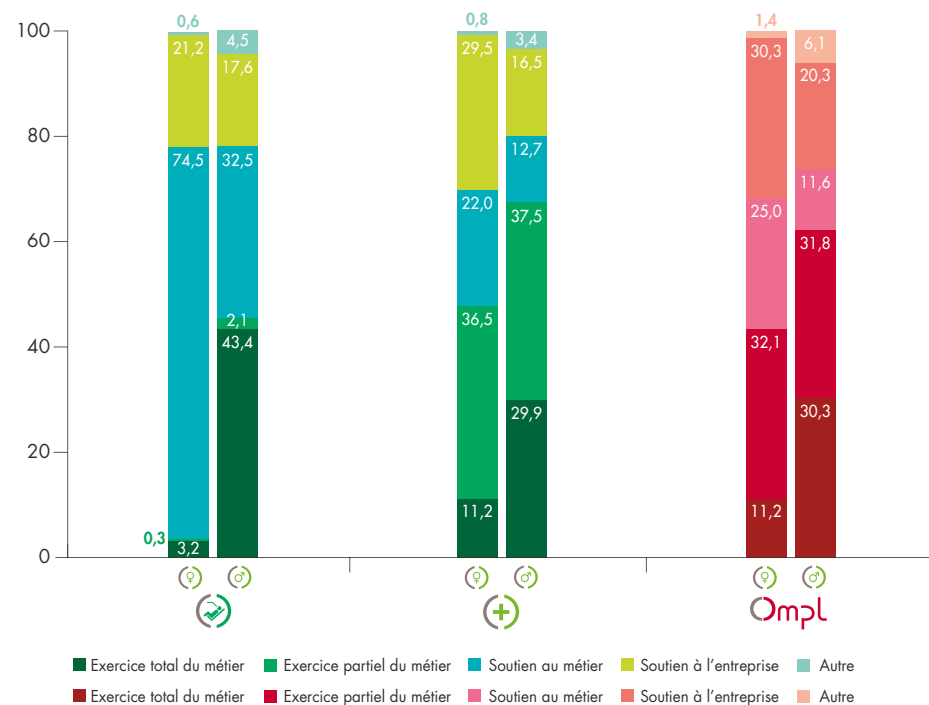
Cabinets dentaires



MÉTIERS DÉPENDANT DU GENRE

Les emplois de la branche sont fortement impactés par le genre. Seules 3,5 % des femmes exercent tout ou partie du métier de l'entreprise contre 45,5 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2018.



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...).

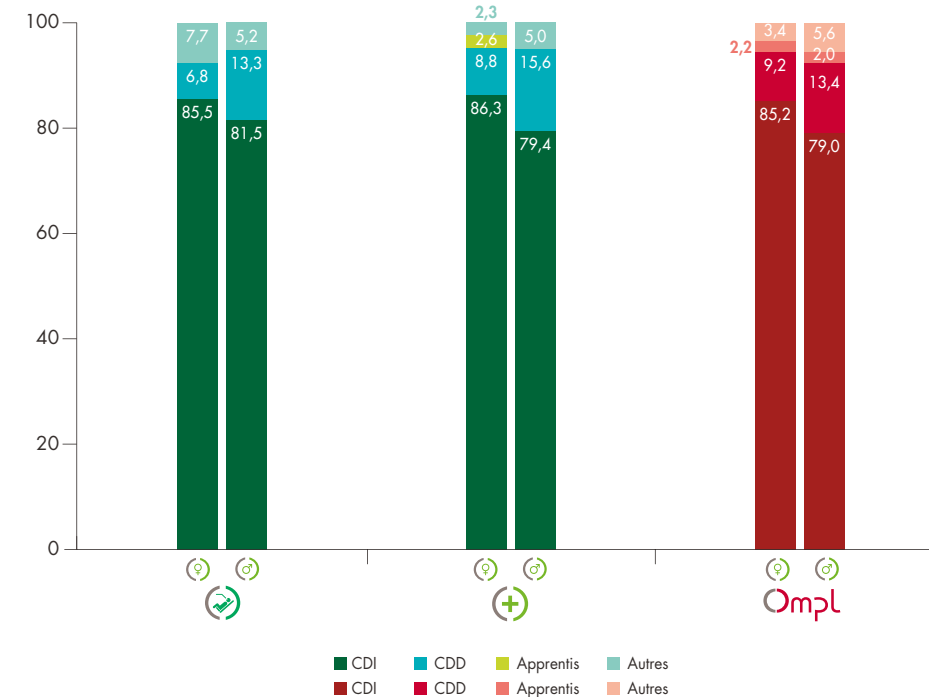
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche. Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.

Répartition des genres en fonction du type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



PROPORTIONNELLEMENT PLUS D'HOMMES EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse chez les hommes. Le taux de CDD tend à diminuer pour les deux genres.

Évolution de la répartition des salariés par genre et type de contrat de travail 2016-2018 en points

	Exercice total du métier		Exercice partiel du métier		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 1,1	↑ + 1,0	↓ - 0,1	↑ + 0,4	↓ - 0,4	↓ - 0,3
CDD	↓ - 0,1	↓ - 1,2	↓ - 0,1	↓ - 0,1	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	↔ 0,0	ND ¹	↑ + 0,2	↔ 0,0	↑ + 0,1	↓ - 0,1
Autres	↑ + 1,2	↑ + 1,0	↔ 0,0	↓ - 0,3	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.

¹ : salariés dont le genre n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Nouvelle-Aquitaine (97,0 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (89,8 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	96,0	91,1	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	95,6	90,5	85,7
Bretagne	95,2	90,3	82,8
Centre-Val de Loire	96,0	90,4	84,8
Corse	96,3	88,1	81,2
DOM	96,1	86,6	81,9
Grand Est	94,2	90,5	85,1
Hauts-de-France	94,3	88,0	82,3
Île-de-France	89,8	86,1	76,7
Normandie	95,5	90,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	97,0	90,5	83,8
Occitanie	96,0	89,3	83,7
Pays de la Loire	96,8	91,9	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	93,4	88,9	83,8
Ensemble	94,1	89,3	82,2

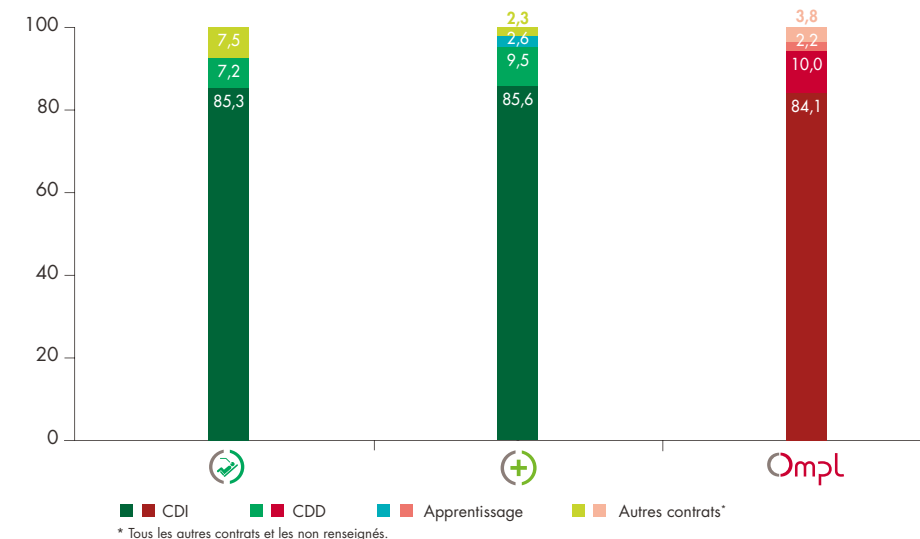
Source : Insee, DADS 2018.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (85,3 %) et similaire à la moyenne du secteur. Hors CDD, les autres contrats sont fortement mobilisés. Il s'agit principalement de contrats de professionnalisation.

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



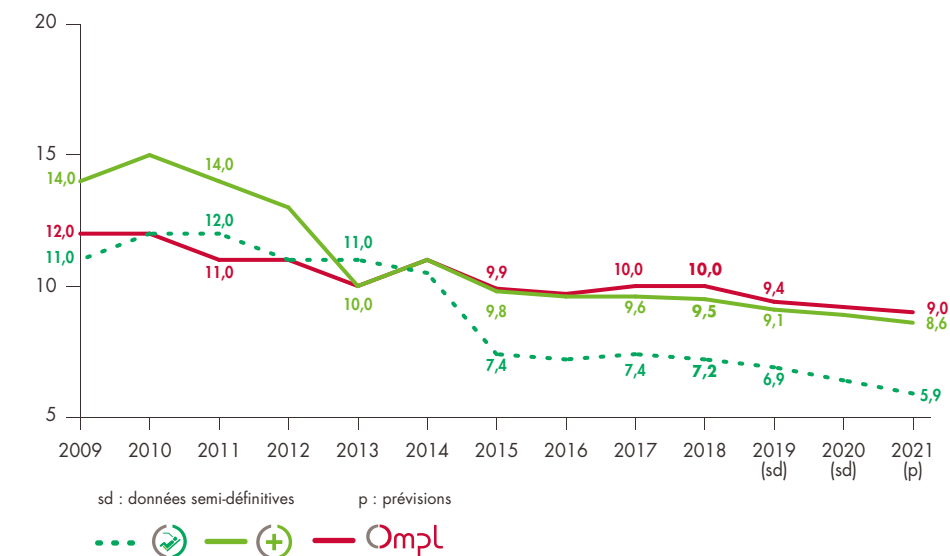
Source : Insee, DADS 2018.



FORTES VARIATIONS DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent une orientation à la baisse.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



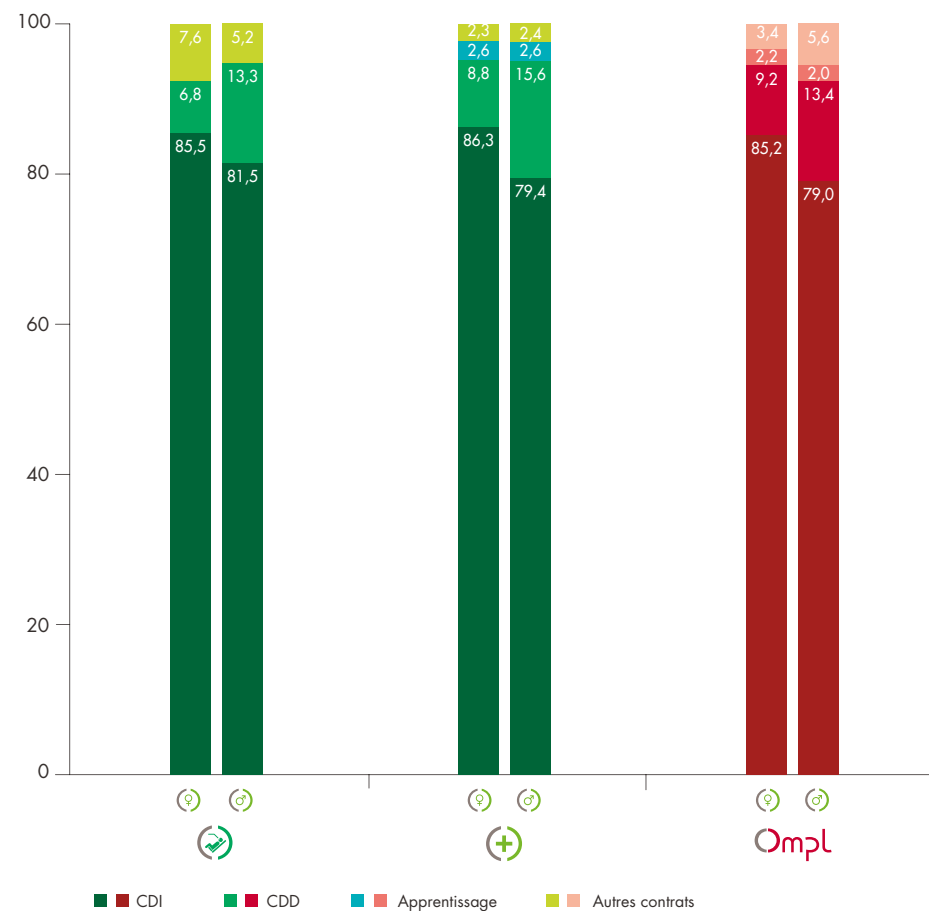
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



CDD BEAUCOUP PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 6,5 points.

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



Source : Insee, DADS 2018.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

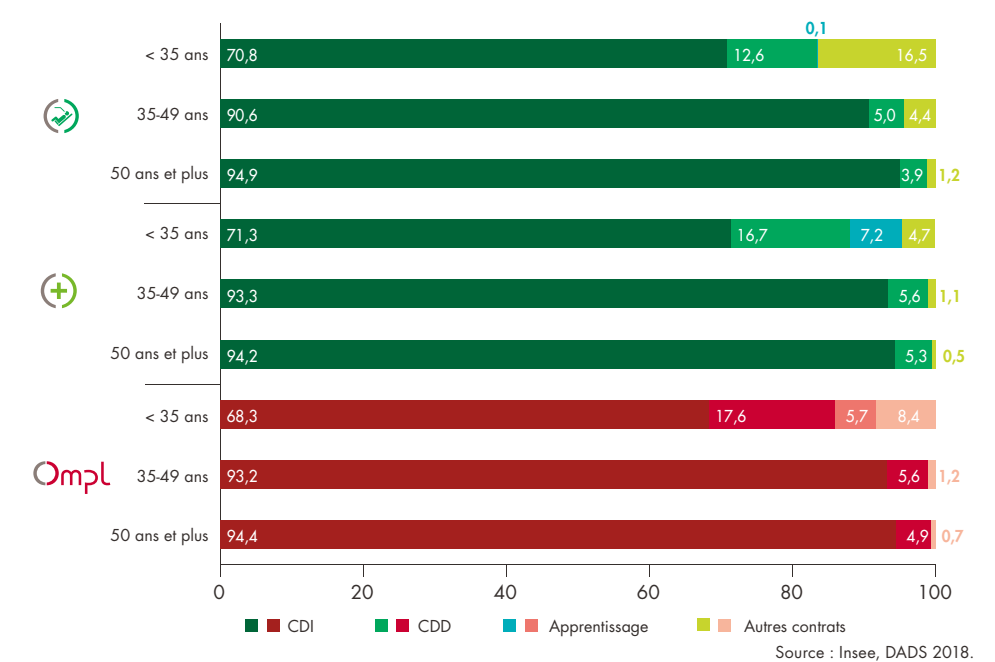
Les salariés de moins de 35 ans travaillent près de trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

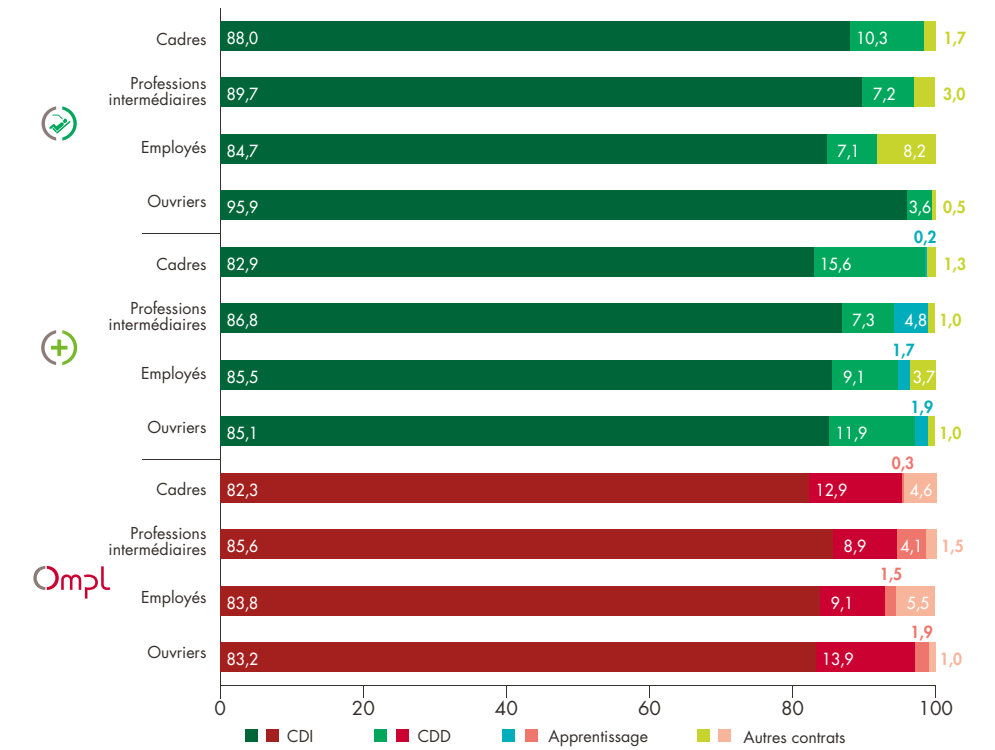
Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres. Pour les ouvriers, le CDI est beaucoup plus privilégié.

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



Source : Insee, DADS 2018.

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



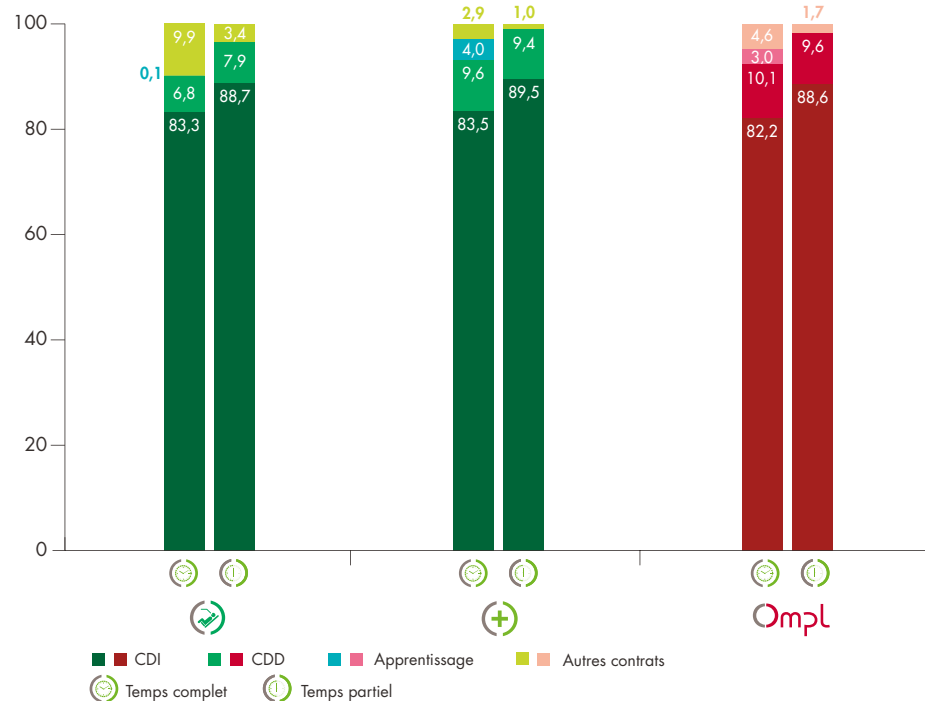
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 5,4 points).

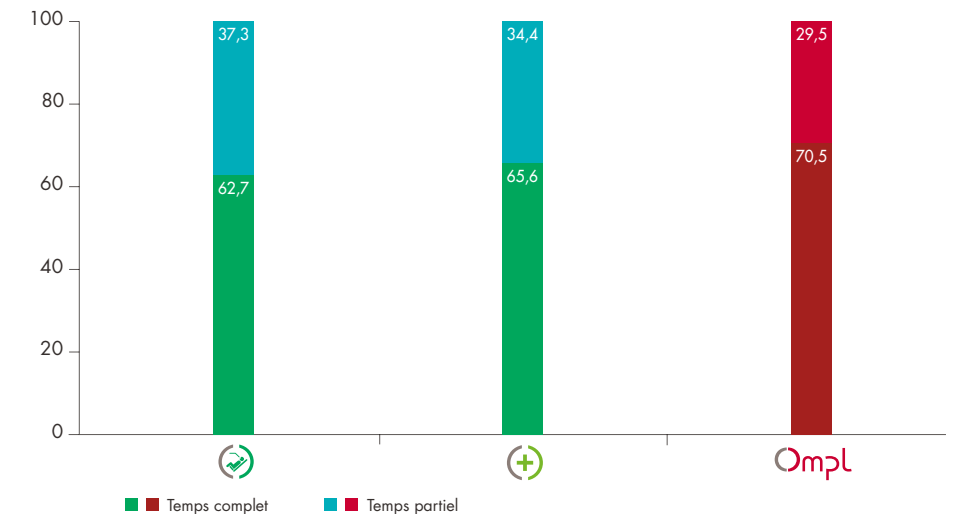
Répartition des salariés par temps de travail et type de contrat de travail (%)



PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de la moitié des salariés de la branche travaillent à temps complet.

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



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM (12,5 %) et minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (5,1 %).

Taux de CDD par région (%)

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

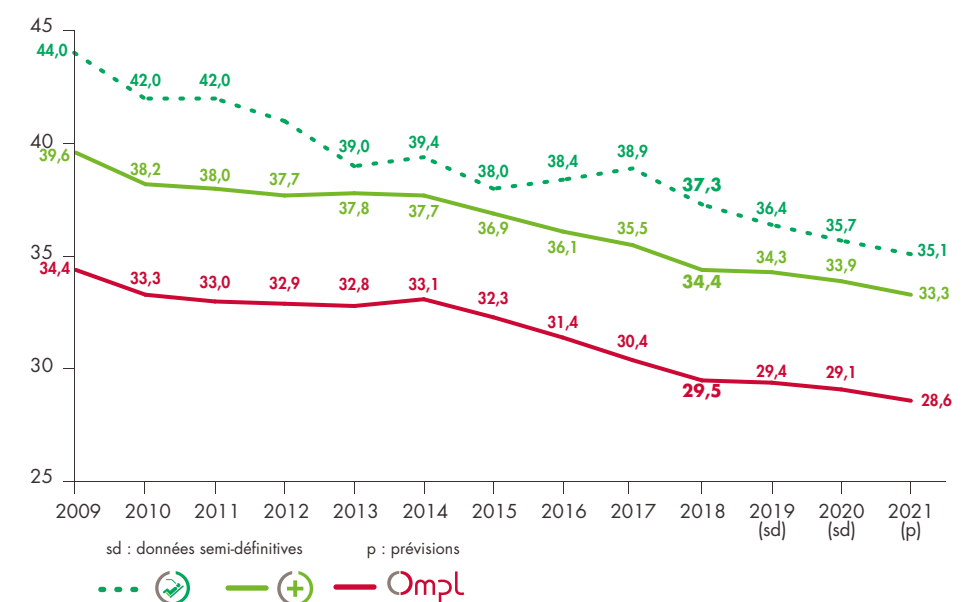
Source : Insee, DADS 2018.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2018. Il baisse de 6,7 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)

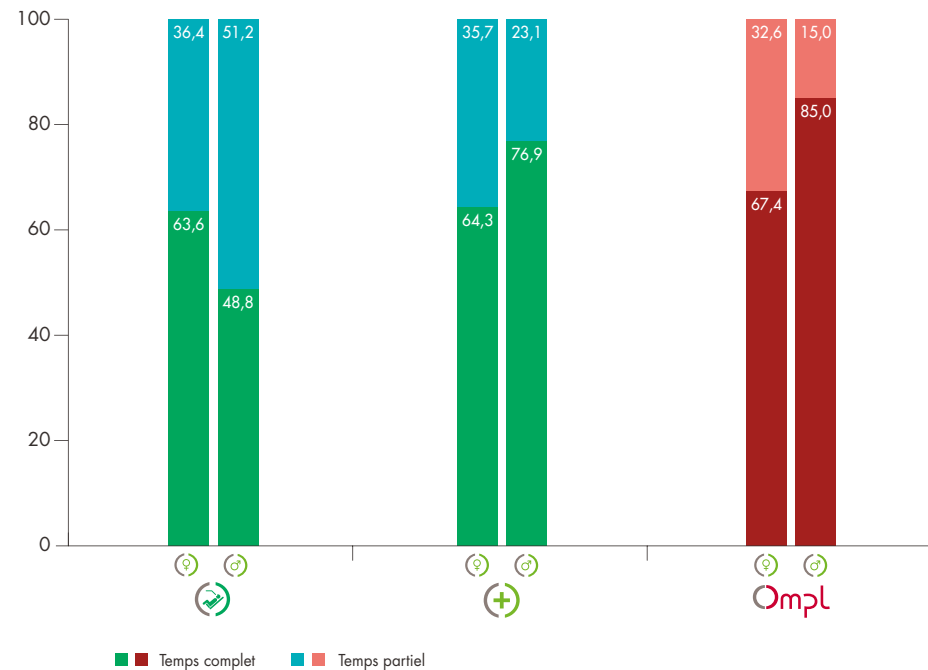




MASCULINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup moins souvent à temps partiel que les hommes (- 14,8 points).

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



Source : Insee, DADS 2018.



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 employés.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

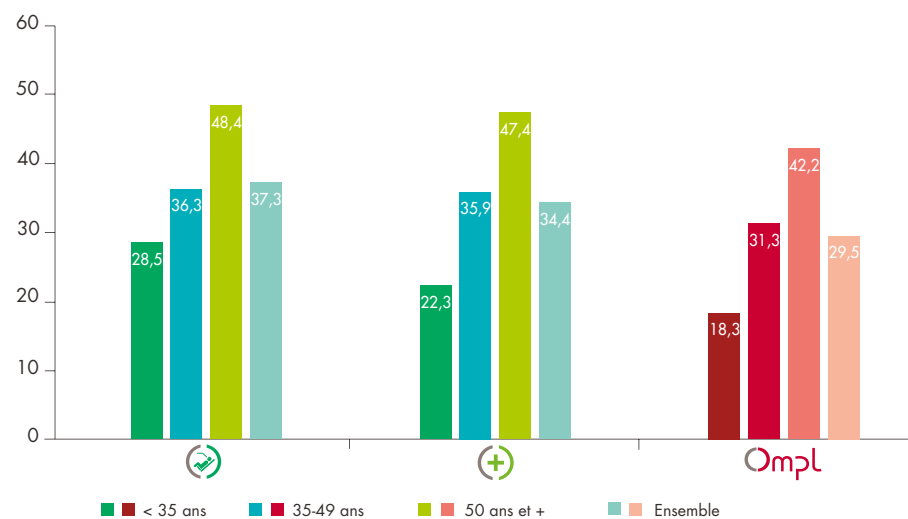
La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (44,2 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (29,3 %).



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 19,9 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2018.

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

Catégories sociales	(Checkmark)	(+)	Ompl
Cadres	65,9	40,6	28,0
Professions intermédiaires	36,8	26,3	22,6
Employés	33,6	36,0	32,3
Ouvriers	91,5	58,6	57,5
Ensemble	37,3	34,4	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	(Checkmark)	(+)	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	39,3	39,6	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	39,8	37,2	34,1
Bretagne	41,7	36,7	31,4
Centre-Val de Loire	32,4	32,2	28,9
Corse	36,2	27,1	24,8
DOM	30,1	23,2	21,6
Grand Est	41,7	38,0	34,1
Hauts-de-France	41,9	37,7	33,1
Île-de-France	29,3	27,6	21,2
Normandie	37,2	34,8	31,2
Nouvelle-Aquitaine	37,7	32,2	28,7
Occitanie	41,7	35,8	32,5
Pays de la Loire	44,2	37,3	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	38,5	34,2	31,2
Ensemble	37,3	34,4	29,5

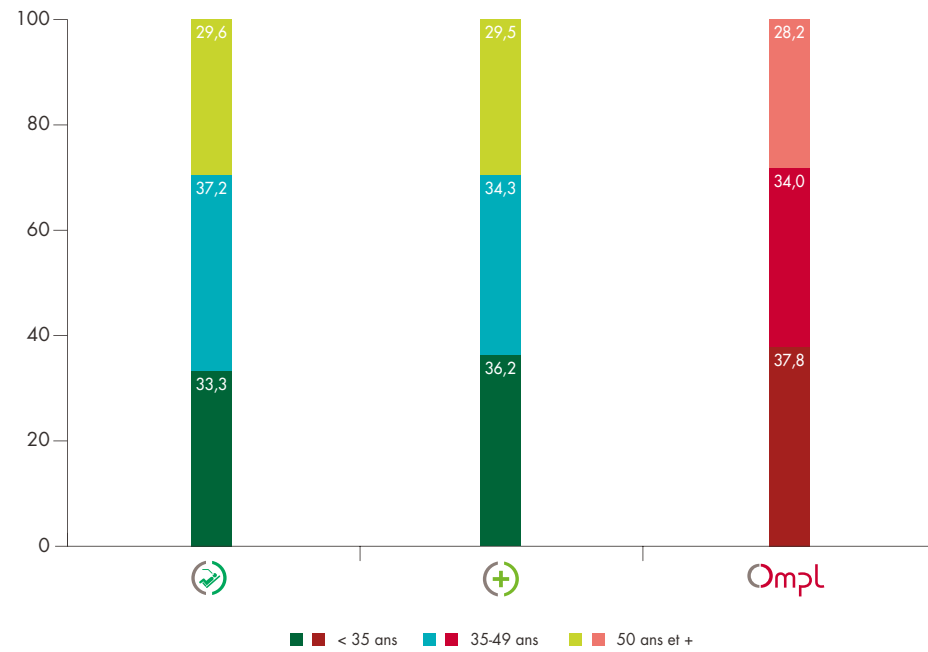
Source : Insee, DADS 2018.



SALARIÉS ASSEZ ÂGÉS

La proportion des salariés âgés de 35 à 49 ans est la plus importante, (37,2 %). 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 2018.



VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2018 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître de 2,8 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 8,7 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 5,9 points).



PYRAMIDES DES ÂGES DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont nettement plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (53,3 %).

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe d'âge intermédiaire (38,1 %).

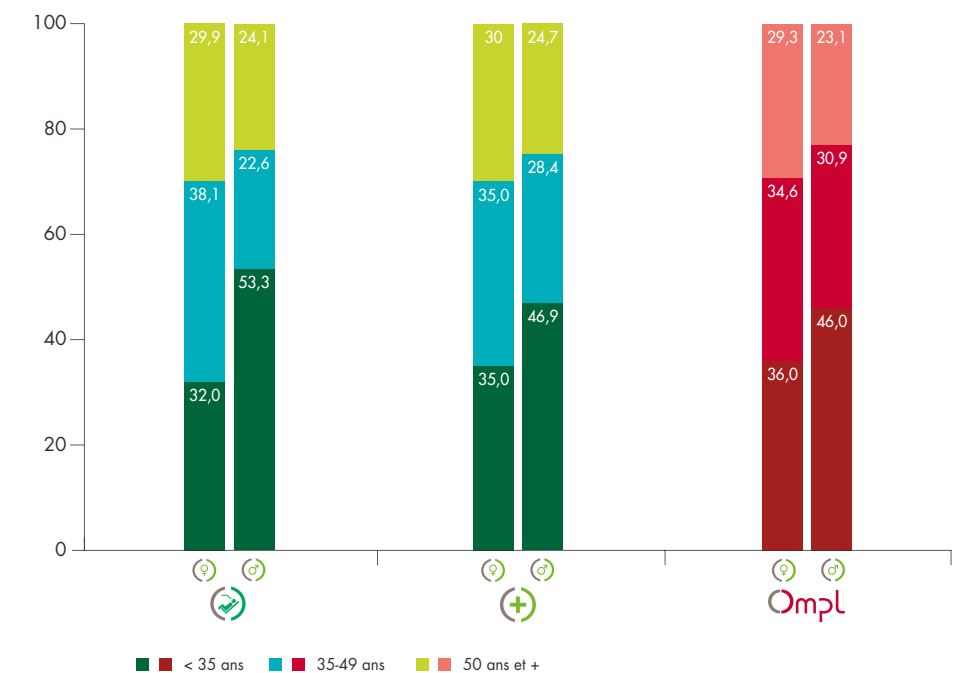
Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (sd)	2020 (sd)	2021 (p)
100%	100,0	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	31,0	31,0	31,0	32,0	29,0	30,8	31,0	30,8	31,6	33,3	33,4	33,6	33,8
35-49 ans	44,0	43,0	42,0	40,0	41,0	40,6	39,8	39,3	38,0	37,2	36,7	36,0	35,3
> 50 ans	25,0	26,0	27,0	28,0	29,0	28,5	29,2	29,9	30,4	29,5	29,9	30,4	30,9
100%	100,0	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	39,0	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,4	36,2	36,3
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	33,6	33,3	32,8
> 50 ans	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	30,0	30,5	30,9
Ompl	100,0	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	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,8	37,8	37,6	37,7
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,4	34,0	33,3	33,0	32,5
> 50 ans	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,4	28,2	28,9	29,4	29,8

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

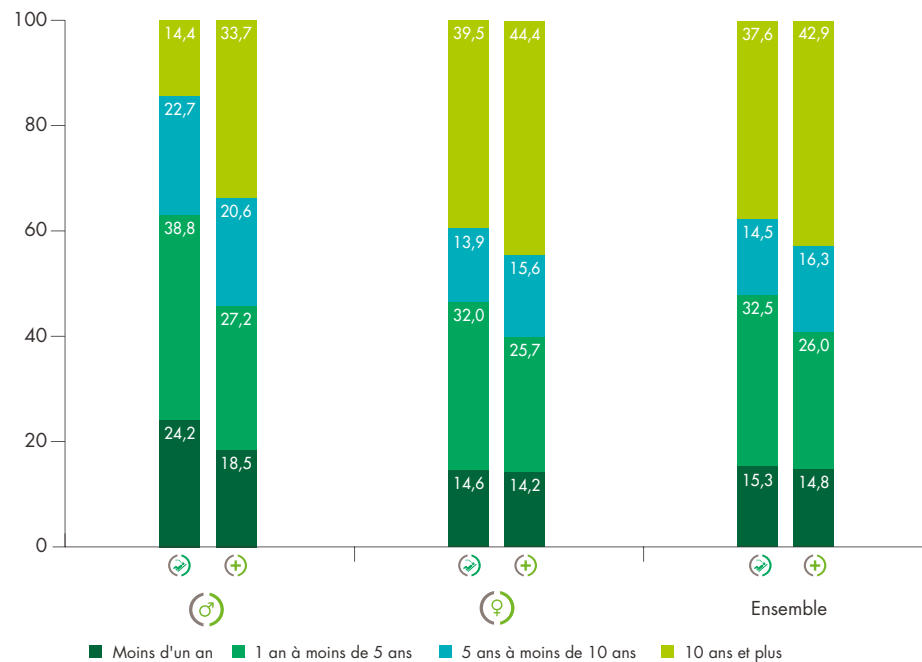
Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

**ANCIENNETÉ MOINS LONGUE CHEZ LES HOMMES**

Plus du tiers des salariés a plus de 10 ans d'ancienneté. Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière longue dans la branche. 39,5 % d'entre elles cumulent au moins 10 ans d'ancienneté contre 14,4 % des hommes.

Ancienneté des salariés par genre (%)

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

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	100,0
< 35 ans	60,0	36,5	32,1	6,9	33,3
35-49 ans	19,1	34,0	38,9	26,2	37,2
> 50 ans	20,9	29,5	29,0	66,9	29,5
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,6	41,0	31,7	21,2	36,2
35-49 ans	28,2	35,9	35,9	26,9	34,3
> 50 ans	28,2	23,1	32,4	51,9	29,5
Ompl 100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	42,1	42,8	33,8	22,6	37,8
35-49 ans	31,4	35,2	34,7	28,8	34,0
> 50 ans	26,5	22,0	31,5	48,6	28,2

Source : Insee, DADS 2018.

**MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR PRÈS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Les données sont très lacunaires et ne permettent pas une analyse pour chaque catégorie sociale. Seule la catégorie des employés, regroupant très majoritairement des assistants dentaires, peut être commentée. Pour cette dernière, les carrières de 10 ans et plus sont surreprésentées (42,1 %).

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

La pyramide des âges varie fortement d'une région à l'autre. La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (49,8 %) et minimale pour la Corse (22,9 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	1 an et < à 5 ans	5 ans et < à 10 ans	10 ans et +
Cadres	NS	NS	NS	NS
Professions intermédiaires	NS	NS	NS	NS
Employés	13,5	30,3	14,2	42,1
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
	15,3	32,5	14,5	37,6

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

NS : données non-significatives.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	29,0	41,2	29,9
Bourgogne-Franche-Comté	25,6	39,6	34,8
Bretagne	24,5	41,9	33,5
Centre-Val de Loire	27,9	36,7	35,4
Corse	22,9	45,7	31,4
DOM	29,8	43,6	26,6
Grand Est	33,0	35,2	31,9
Hauts-de-France	31,7	38,3	29,9
Île-de-France	49,8	28,9	21,2
Normandie	29,1	40,5	30,4
Nouvelle-Aquitaine	23,1	42,5	34,4
Occitanie	27,5	40,4	32,1
Pays de la Loire	26,8	41,5	31,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	30,3	36,6	33,2
	33,3	37,2	29,6
	36,2	34,3	29,5
Ompl	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.

**VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

- Les cadres, dont 87,8 % sont des chirurgiens dentistes salariés, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (60 %).
- Les professions intermédiaires, dont 46,6 % sont des prothésistes dentaires, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (36,5 %).
- Les employés sont plutôt présents dans la classe d'âge intermédiaire (38,9 %). Cette catégorie regroupe notamment les assistants dentaires qui constituent 79,7 % des effectifs.
- Les ouvriers, qui sont principalement du personnel d'entretien tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est important (19,6 %). Il est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés. Le taux de turnover est particulièrement conséquent pour les chirurgiens dentistes salariés (48,8 %), les secrétaires (24,1 %) et les assistants dentaires (17,1 %).

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	38 872	278 890	381 611
Effectif total de l'année	47 401	332 331	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	8 529	53 441	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	6 744	47 480	71 479
Taux d'entrée (%)	21,9	19,2	21,0
Taux de sortie (%)	17,3	17,0	18,7
Turnover annuel (%)	19,6	18,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



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

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

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

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



LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 3,6 points. Le secteur suit une tendance similaire.



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 (42,9 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (37 %) ;
- les cadres dont les chirurgiens dentistes salariés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (45,5 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
	Taux d'entrée	17,0	16,0	14,9	15,6	17,2	22,8	21,9
	Taux de sortie	15,0	14,0	12,9	13,0	14,0	16,1	17,3
	Turnover annuel	16,0	15,0	13,9	14,3	15,6	19,5	19,6
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,2
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,0
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9	18,6	18,1
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	21,0
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	18,7
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	19,8

Source : Insee, DADS 2012-2018.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	20,5	50,8	14,3	151,1	66,0
	Taux de sortie	16,5	35,0	13,0	107,7	32,4
	Turnover annuel	18,5	42,9	13,6	129,4	49,2
	Taux d'entrée	18,1	29,3	11,0	159,8	54,4
	Taux de sortie	16,1	25,3	11,1	121,8	39,2
	Turnover annuel	17,1	27,3	11,1	140,8	46,8
	Taux d'entrée	19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
	Taux de sortie	17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
	Turnover annuel	18,6	26,1	11,7	132,4	70,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	44,8	15,6	10,0	56,0	25,0	20,5	8,8
	Taux de sortie	29,3	13,1	12,2	35,0	18,6	16,6	10,8
	Turnover annuel	37,0	14,3	11,1	45,5	21,8	18,5	9,8
	Taux d'entrée	36,8	12,5	9,4	27,7	16,5	18,7	19,5
	Taux de sortie	28,1	11,4	12,5	24,5	15,0	16,4	17,2
	Turnover annuel	32,4	12,0	10,9	26,1	15,7	17,6	18,3
	Taux d'entrée	40,8	13,0	9,6	25,7	18,2	21,0	22,5
	Taux de sortie	32,0	12,2	12,5	23,5	16,1	18,9	18,7
	Turnover annuel	36,4	12,6	11,0	24,6	17,2	20,0	20,6



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets dentaires



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

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 (48,6 %) pour les salariés exerçant la totalité du métier de l'activité libérale quasi exclusivement des chirurgiens-dentistes salariés.

Branches professionnelles	Types de métiers					
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	
	Taux d'entrée	59,9	28,2	18,5	25,6	52,2
	Taux de sortie	37,2	29,4	15,7	18,3	39,4
	Turnover annuel	48,6	28,8	17,1	21,9	45,8
	Taux d'entrée	28,9	17,3	19,0	17,1	53,1
	Taux de sortie	25,6	15,7	16,7	14,9	43,4
	Turnover annuel	27,2	16,5	17,8	16,0	48,3
Ompl	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

Source : Insee, DADS 2018.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

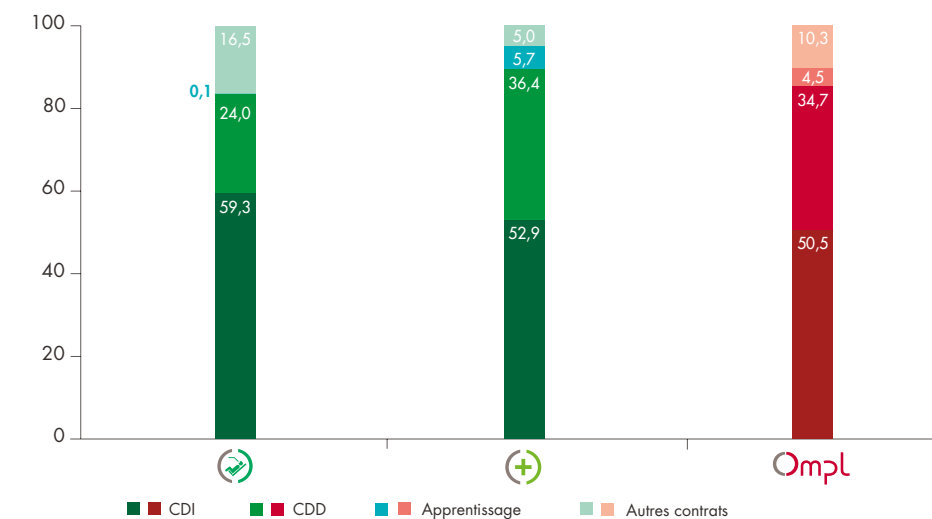
Le taux de féminisation (89,0 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (94,1 %).



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (59,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (85,3 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



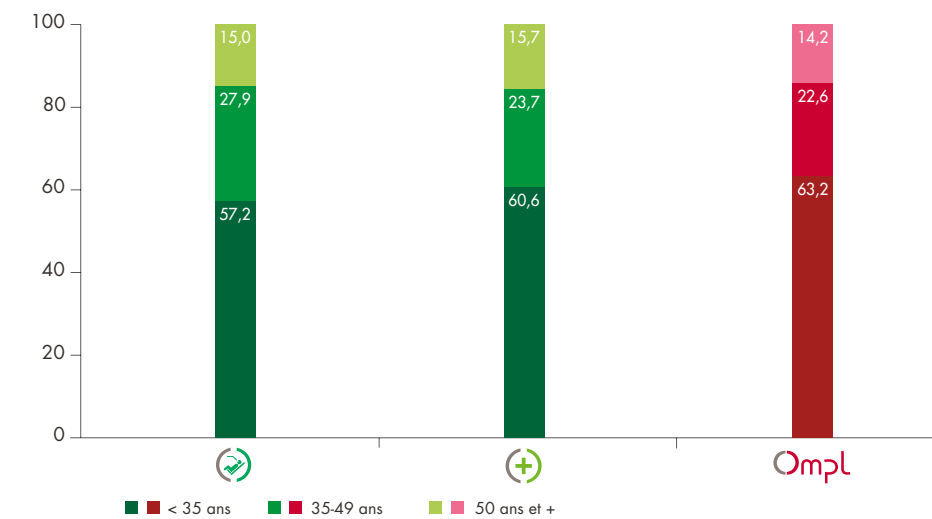
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS JEUNES

57,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 33,3 % pour les salariés de la branche.

Répartition par tranche d'âge (%)



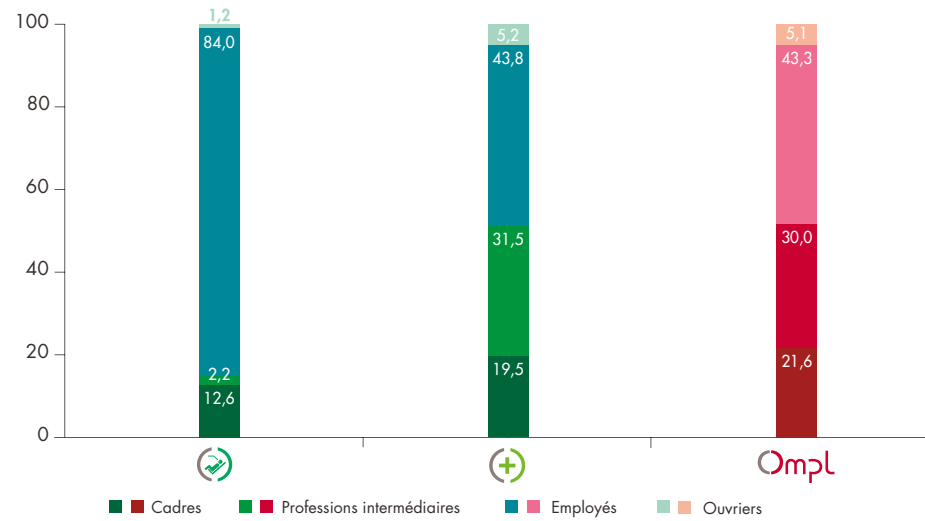
Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (84,0 %). Elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (89,0 %). Parmi cette catégorie, 73,1 % sont des assistantes dentaires et 16,1 % des secrétaires.
- 12,6 % des entrants sont des cadres dont 90,3 % des dentistes salariés.

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN DE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

- Ce sont des salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise (62,5 %) qui sont le plus souvent recrutés, dont 98,2 % d'assistants dentaires voire quelques aides dentaires.
- 11,7 % exercent l'ensemble de l'activité libérale de l'entreprise, il s'agit à 97,5 % de chirurgiens dentistes salariés.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

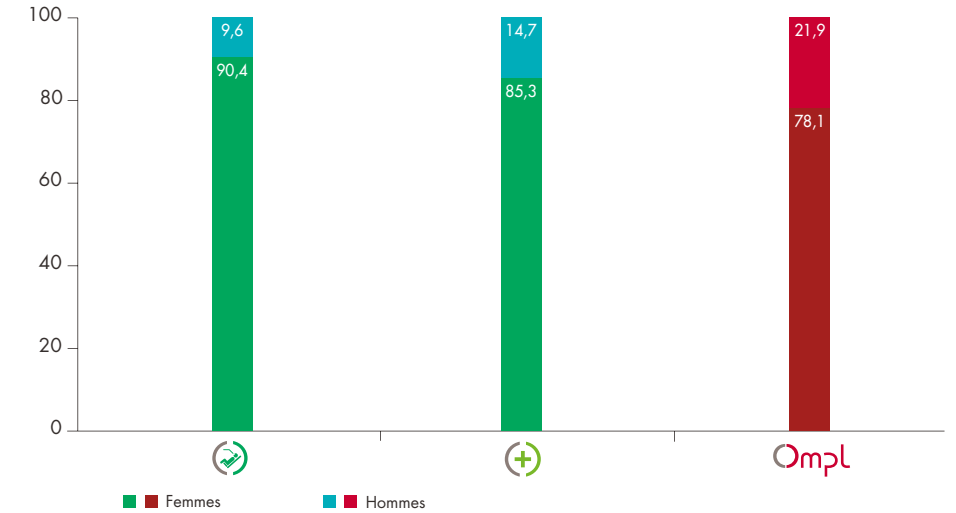


MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES

La part des femmes chez les sortants (90,4 %) est proche de celle des entrants (89,0 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)



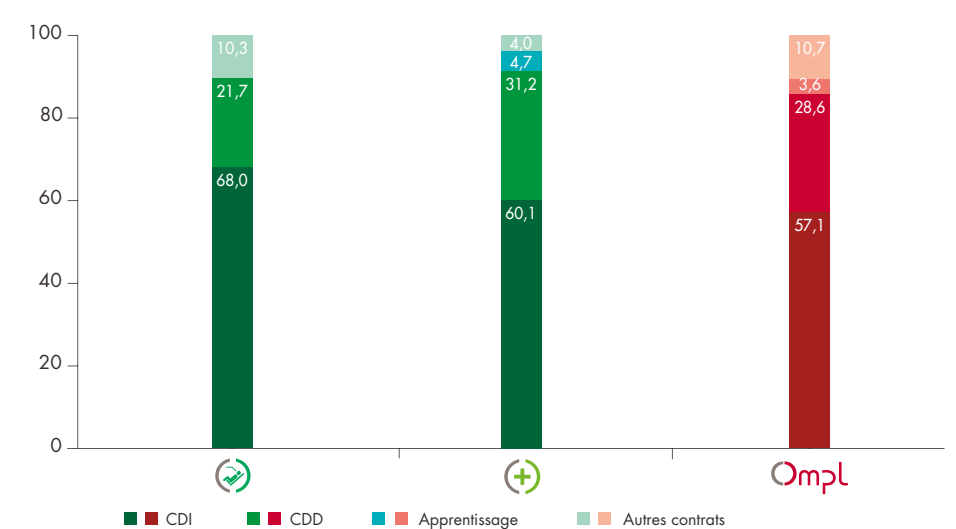
Source : Insee, DADS 2018.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

68,0 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (59,3 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



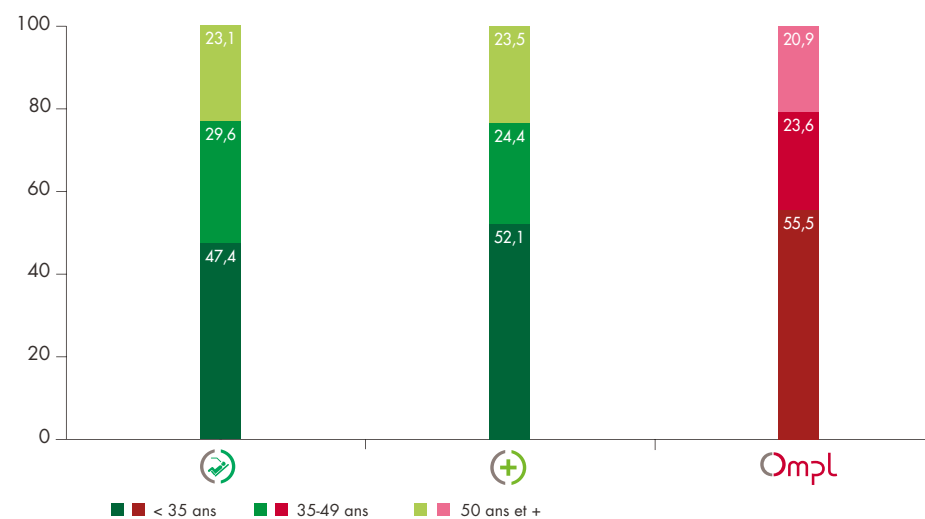
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (47,4 % contre 57,2 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



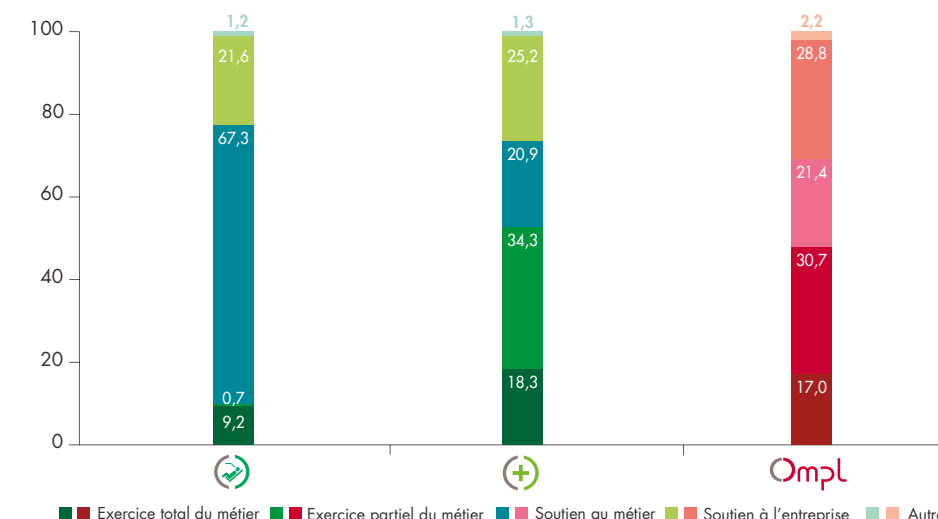
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPART DE SALARIÉS CENTRÉS SUR LE SOUTIEN AU MÉTIER

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (67,3 %). Les assistantes dentaires représentent 98,4 % de ces salariés.
- 9,2 % des partants exercent l'ensemble de l'activité libérale de l'entreprise, il s'agit à 98,4 % de chirurgiens dentistes salariés.

Répartition par type de métier (%)



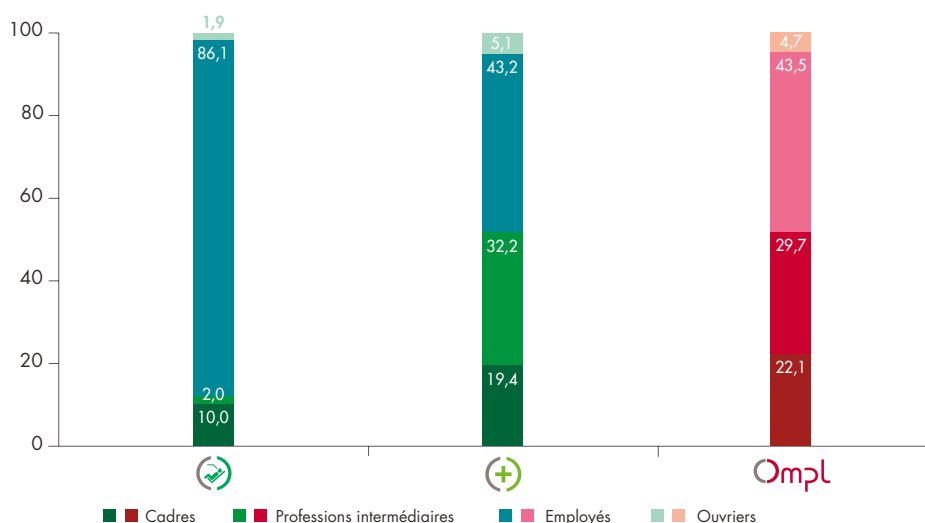
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (86,1 %). Parmi ces sortants, 77,3 % sont des assistantes dentaires voire quelques aides dentaires et 14,1 % des secrétaires.
- 10 % des sortants sont des cadres dont 92 % des chirurgiens dentistes salariés.

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (29,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bourgogne-Franche-Comté (14,1 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.



20136 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est inférieur à celui du secteur. Néanmoins, les cadres ont un revenu relativement plus élevé.

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	47 029	35 701	36 136
Professions intermédiaires	23 805	21 837	22 520
Employés	19 998	19 768	20 416
Ouvriers	9 422	17 087	17 264
Ensemble	20 136	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



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 a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice 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.



5368 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 447 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

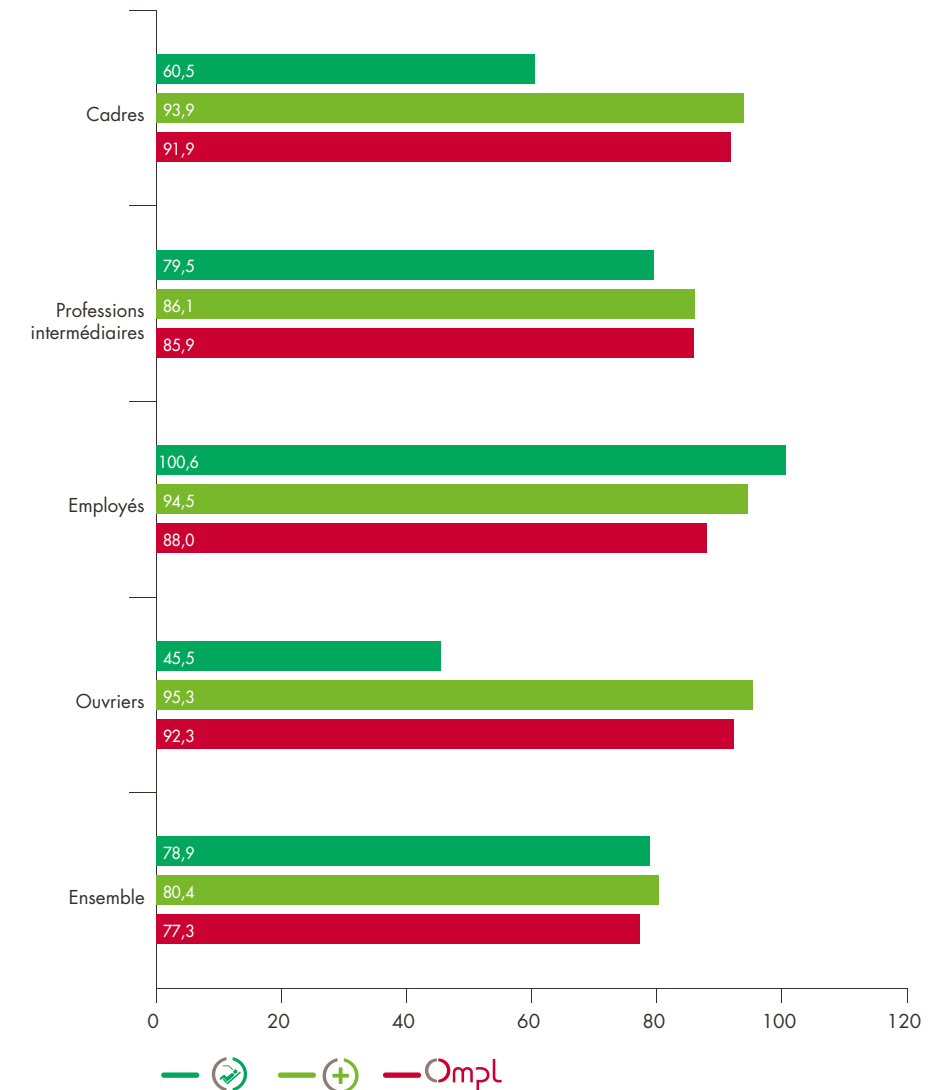
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (21,1 points d'écart). Les ouvriers constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 45,5 % de celle des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	20 065	20 985	21 689
Hommes	25 433	26 104	28 075
Ensemble	20 136	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.



Secteur santé

Branche professionnelle



Cabinets dentaires

**VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE**

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 15,1 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (4,3 %).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	18 446	19 000	20 157
35 à 49 ans	20 352	21 789	22 982
50 ans et +	21 228	22 906	23 913
Ensemble	20 136	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 2 672 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Corse).

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	20 273	21 529	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	20 115	21 194	21 637
Bretagne	20 264	21 261	22 113
Centre-Val de Loire	20 232	21 166	21 849
Corse	18 615	21 332	21 614
DOM	19 670	21 064	21 494
Grand Est	20 110	21 014	21 683
Hauts-de-France	19 420	20 551	21 281
Île-de-France	21 287	23 108	26 731
Normandie	19 766	20 832	21 511
Nouvelle-Aquitaine	19 838	20 854	21 516
Occitanie	19 684	20 942	21 500
Pays de la Loire	19 626	20 698	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19 743	21 122	21 879
Ensemble	20 136	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION**

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 15,8 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 14,2 % des actions de formation. Dans ce cadre, 18,4 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

**TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION**

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages, financés dans le cadre du plan de développement des compétences (13,4 %). Néanmoins, par rapport au secteur (15,3 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus faible. En revanche le contrat de professionnalisation est plus fortement utilisé 4,5 %, notamment pour la formation des assistants dentaires ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du contrat de professionnalisation (8,3 %) que le secteur (3,3 %) mais recourent moins souvent au plan de développement des compétences (11,5 % contre 17,1 %).

Données de cadrage 2020¹

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	10 011	70 557	89 175
Effectifs salariés totaux ²	54 422	344 765	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	4 153	20 075	25 364
Nombre total d'entreprises	22 167	78 440	102 031

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Taux d'accès à la formation (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ³			Taux d'entreprises formatrices ⁴		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	4,5	0,4	13,4	8,3	0,9	11,5
	1,0	4,1	15,3	3,3	11,7	17,1
Ompl	0,8	3,5	15,1	2,8	10,2	17,3

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : les données formation proviennent de la base de données « formation 2020 » de l'OPCO EP. Les branches professionnelles « Entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à un autre OPCO. De ce fait elles ne sont pas prises en compte dans cette fiche au niveau du niveau des données relatives à l'OMPL.

2 : données estimées.

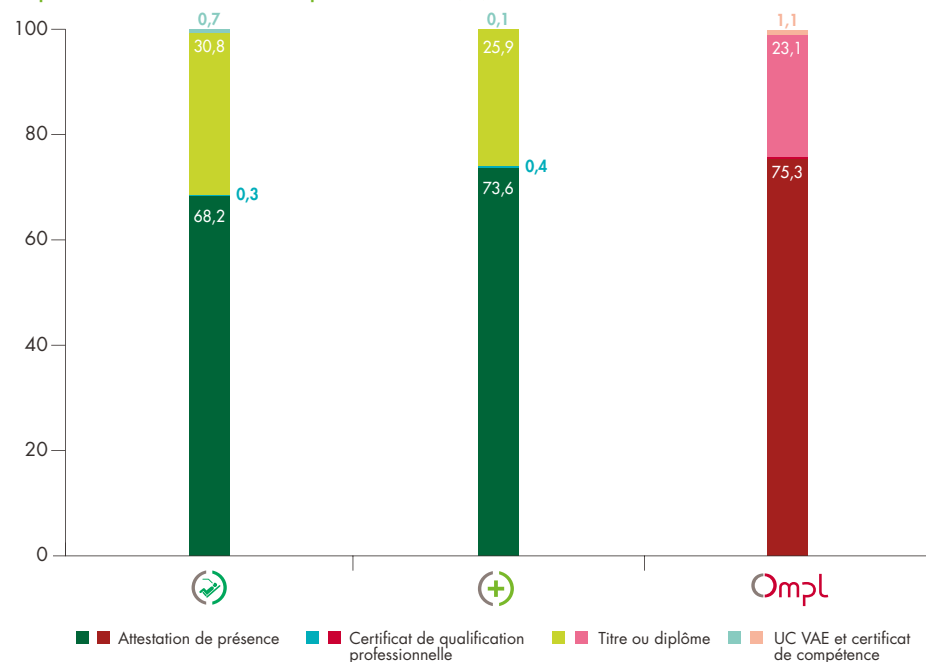
3 : ensemble des actions de formation.

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

**LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE**

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 68,2 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (30,8 %), les autres sanctions sont plus marginales (1,0 %).

Répartition des formations par sanction (%)

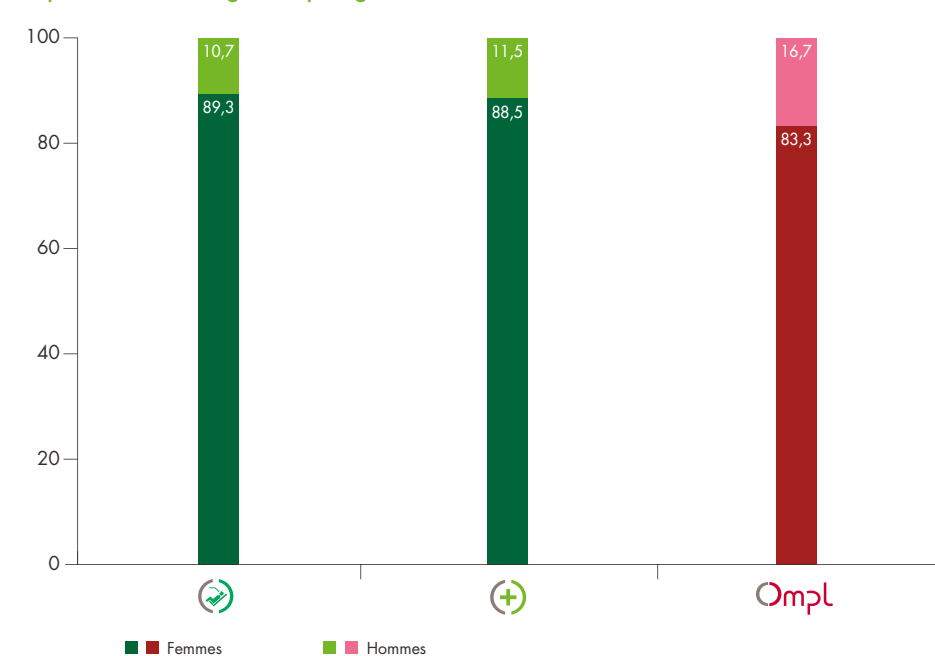


Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

**ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE**

89,3 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est légèrement inférieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche (estimée à 94,2 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)

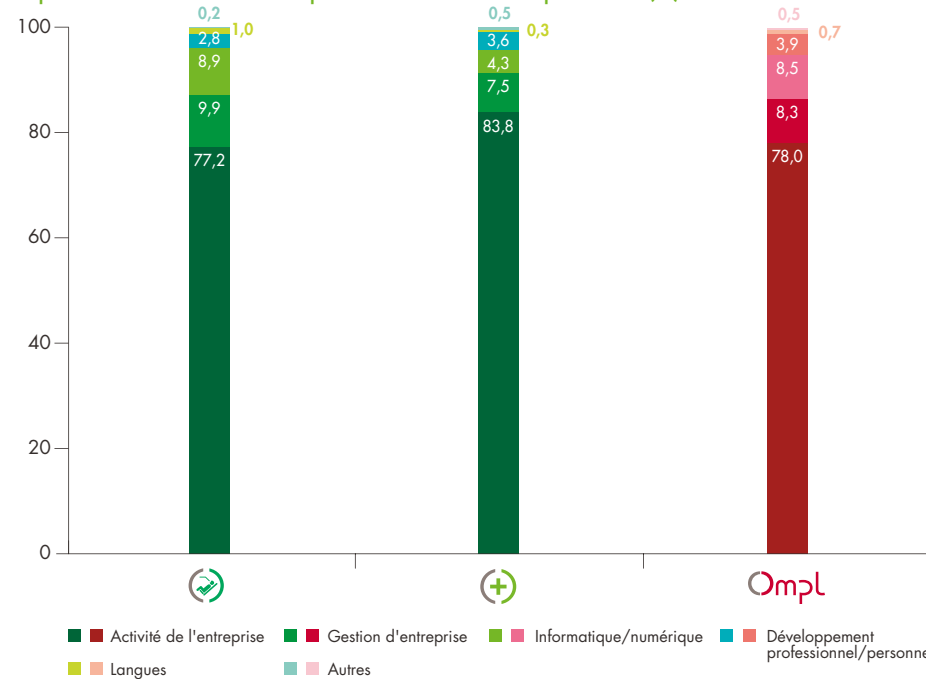


Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

**DOMAINES DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉS**

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans l'activité première l'entreprise, 77,2 % (formations d'assistants dentaires, AFGSU, implantologie, ...). En retour, les autres thèmes de formations sont peu investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

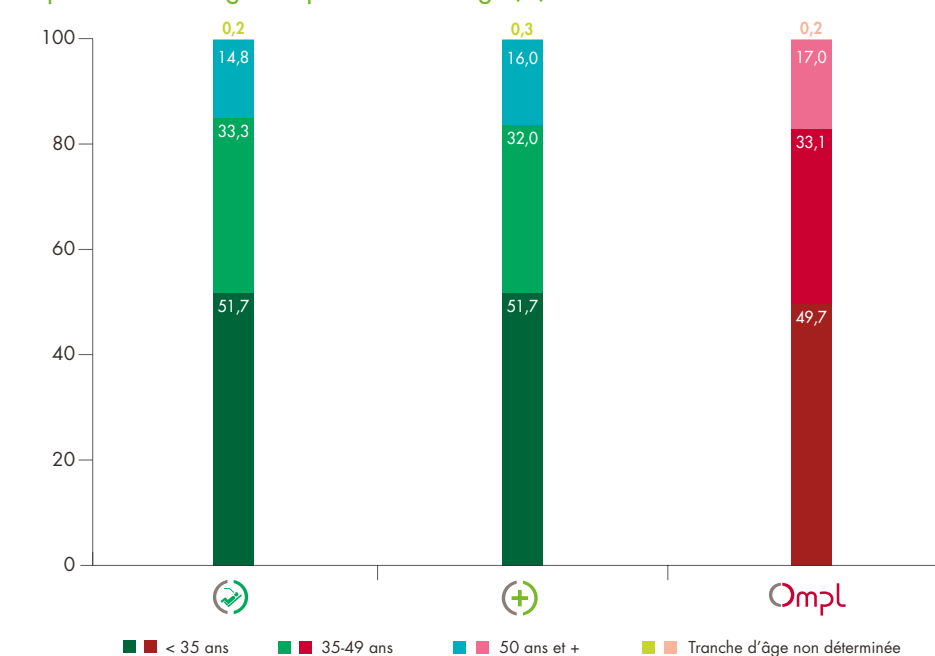


Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

**ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE**

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 51,7 % des formés contre 33,6 % des salariés (part estimée pour 2020).

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



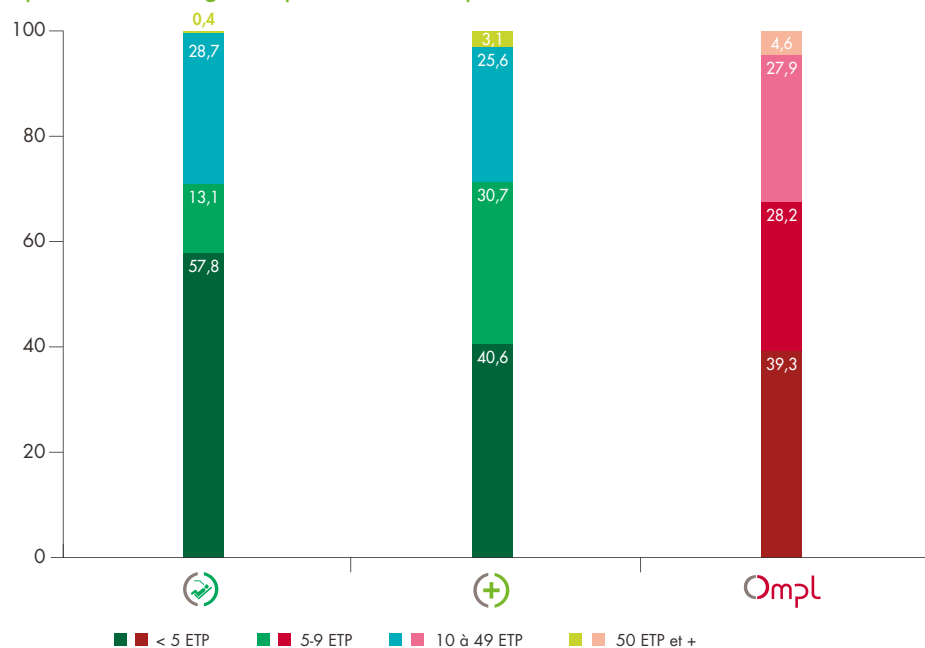
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 70,9 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 88,8 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 29,1 % des stagiaires contre 11,2 % des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

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

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

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE TRÈS ÉLEVÉ

En atteignant 13,3 %, le taux de chômage de la branche est assez conséquent. Il est supérieur à celui du secteur (10,2 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie fortement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (16,5 %) ;
- minimal pour les DOM (1,2 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 3,3 points.

Taux de chômage annuel

	Cpro	Capp	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	6 305	33 874	47 460
Salariés sans période de chômage	41 096	298 457	414 141
Effectif total	47 401	332 331	461 601
Taux de chômage annuel (%)	13,3	10,2	10,3

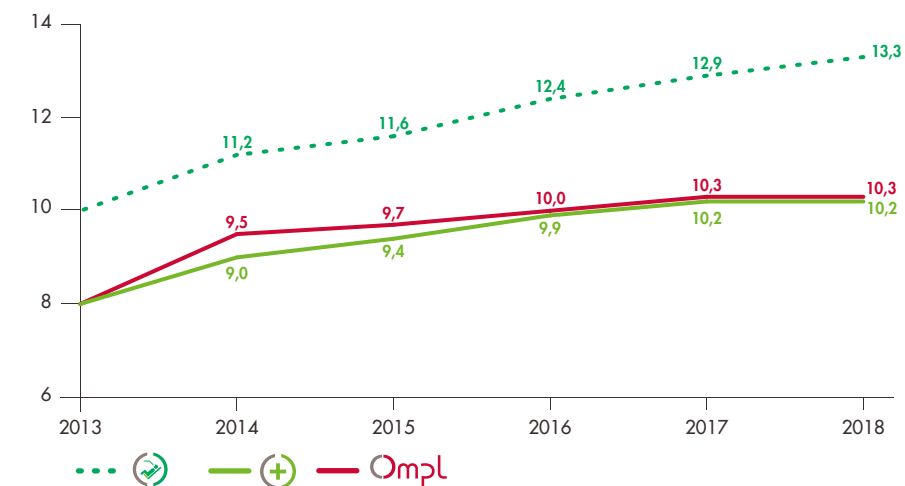
Source : Insee, DADS 2018.



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 dans la branche 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.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2018.

**TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE**

Les femmes sont beaucoup plus souvent au chômage que les hommes (+ 6,8 points). Le différentiel de taux est beaucoup moins marqué au sein du secteur.

**BAISSE AVEC L'ÂGE**

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (17,3 %).

**DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (14,1 %). En revanche, celui des cadres est moindre (4,9 %).

**TAUX PROCHES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage légèrement supérieur à ceux qui travaillent à temps partiel. (+ 0,8 point)

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	13,7	10,2	10,5
Hommes	6,9	9,9	9,4
Ensemble	13,3	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	17,3	13,2	13,1
35-49 ans	14,3	8,8	8,6
50 ans et +	8,4	6,1	5,5
Ensemble	13,3	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

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

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	13,6	9,5	9,6
Temps partiel	12,8	11,6	11,9
Ensemble	13,3	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

**QUELQUES NUANCES RÉGIONALES**

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (16,5 %) et minimal pour le Grand Est (10,4 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

+ de **200** publications depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobiles (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)

20 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 (2)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

24 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Expertise automobiles en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)

28 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)

14 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 OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension (en cours)
- ① Formations en alternance (en cours).

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 100 341 entreprises de proximité, 459 600 salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, 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.