



2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
PHARMACIE
D'OFFICINE



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 98 929 entreprises et 454 932 salariés.

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

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 professionnelles de son périmètre.



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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 33 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 21 études thématiques
- 14 études transverses
- 28 baromètres annuels

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

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

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



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



• Types de 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, dessinateur en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, ...);
- **soutien au métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, ...);
- **soutien à l'entreprise**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, ...).

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

• Rotation des entreprises

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

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

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

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

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

• Rémunérations

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

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

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

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

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

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

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

• Indicateur de chômage annuel

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

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

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

Celle-ci est construite à partir de :

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



SECTEUR SANTÉ

BRANCHE PROFESSIONNELLE



PHARMACIE D'OFFICINE

Démographie des entreprises 08

Caractéristiques des entreprises 11

Économie des entreprises 13



PROGRESSION DU
NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à s'accroître (+7,3 %).
- La valeur réduite du taux de rotation (8,5 %) laisse supposer un faible renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises employées en 2020

			Ompl
Entreprises employées	21 023	76 693	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	7,3	-0,7	-2,1
Taux d'entrée (%)	12,2	15,2	15,4
Taux de sortie (%)	4,8	15,9	17,5
Taux de rotation (%)	8,5	15,5	16,4

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2019-2020.

Champ: territoire métropolitain.



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

Taux d'entrée: nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à l'OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises 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.

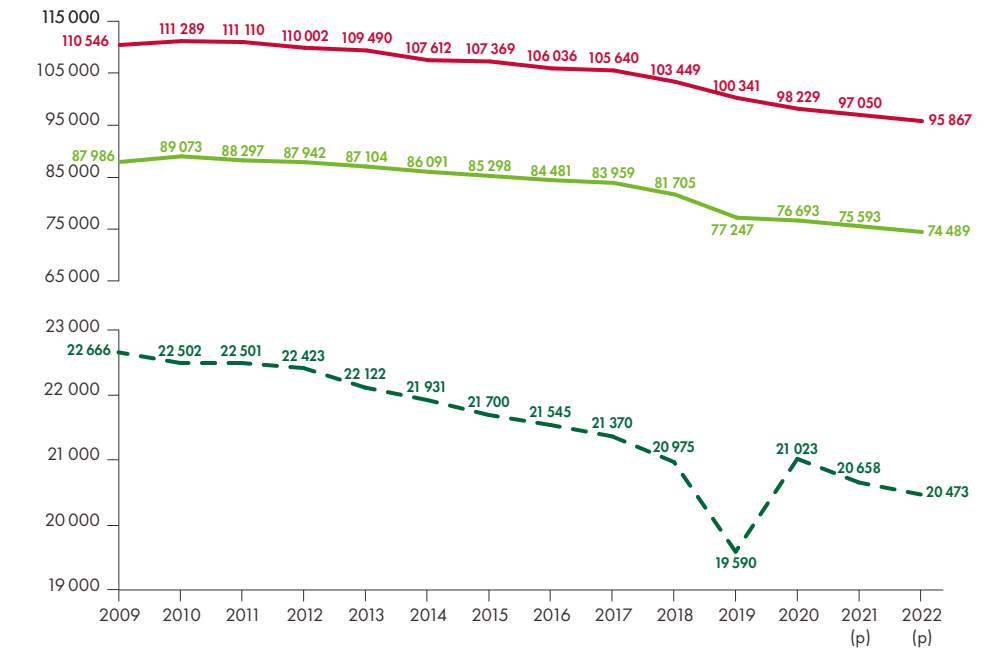
Taux de rotation: moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employées.



MOINS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employées de la branche a diminué (-1 643 unités). La tendance a connu une inflexion en 2019.

Évolution du nombre d'entreprises employées



(p) : prévision

Oimpl

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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

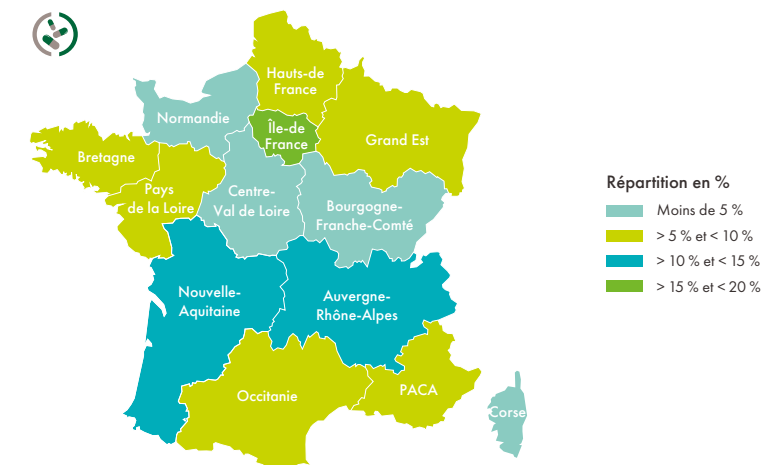
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employées sont:

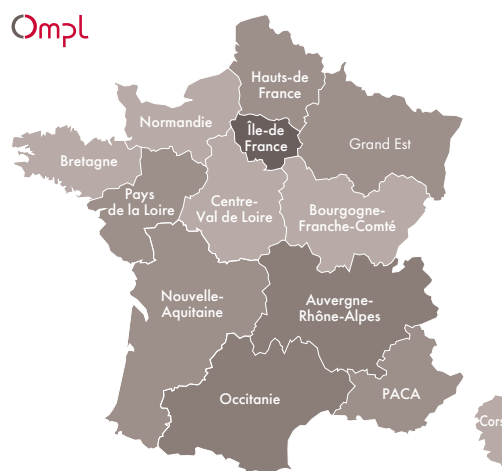
- l'Île-de-France (16,7 %);
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %);
- la Nouvelle-Aquitaine (10,3 %).

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

Répartition régionale des entreprises employées (%)



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

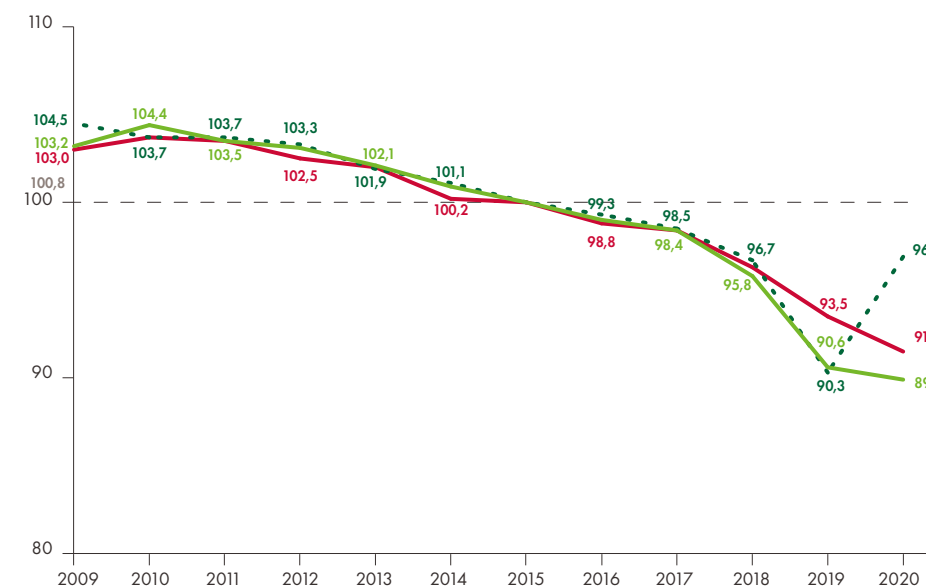


Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.


**MOINS D'ENTREPRISES
PLUS D'ÉTABLISSEMENTS**

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises a fortement diminué (- 3,1 %).

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.

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs, 2009-2020 (base 100 en 2015)


Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.
Champ : territoire métropolitain.

Entreprises (dotted line), Entreprises (solid line), Oimpl (solid line).

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

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.

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

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

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

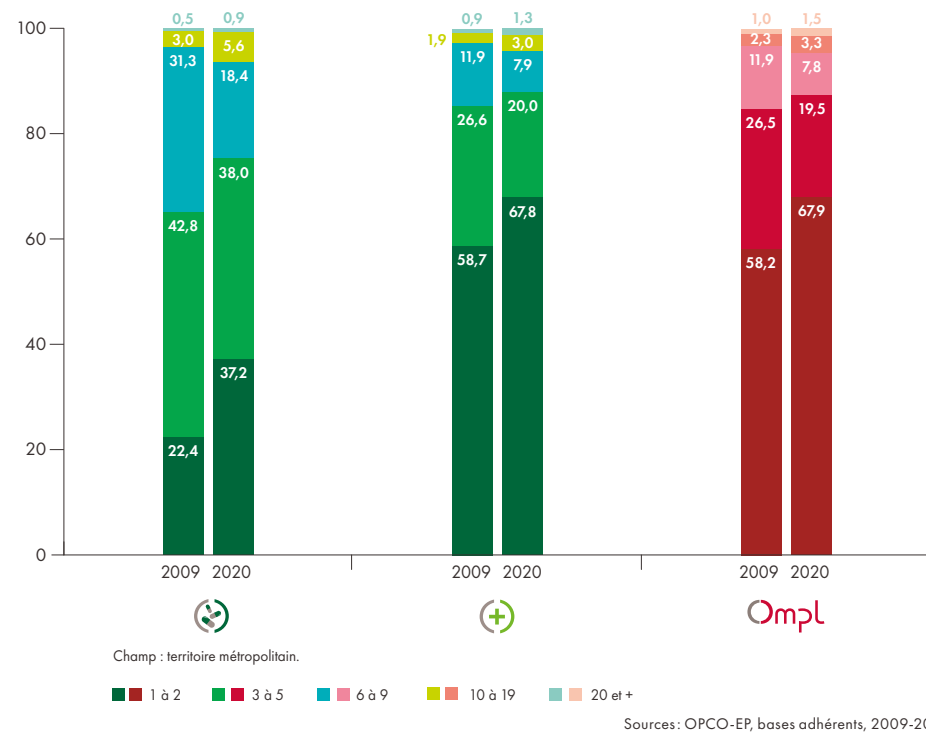
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ SALARIÉS

- Plus de la moitié des entreprises de la branche (75,2 %) emploient un à cinq salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont sous-représentées.
- Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 14,8 points), au détriment de celles de 3 à 9 salariés (- 17,7 points).

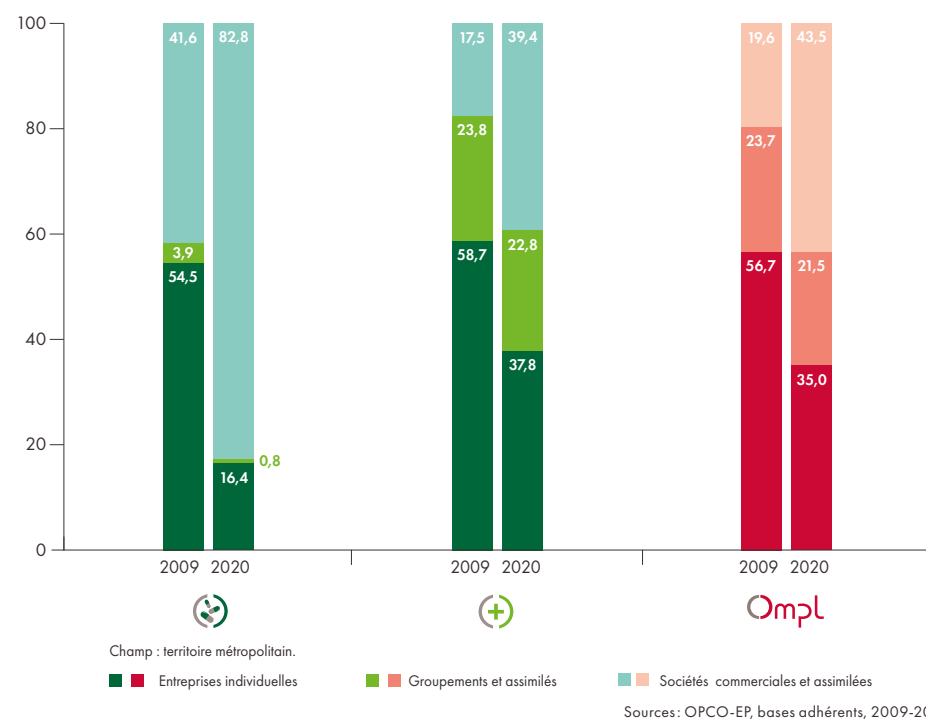
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2009-2020, %)



DÉSFFECTATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées (82,8 %) sont devenues nettement majoritaires au sein de la branche. Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles.

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



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

- En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle :
- elles emploient un peu plus de salariés (6,1 contre 4,6 dans le secteur) ;
 - elles sont majoritairement constituées en sociétés (82,8 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	21 023	76 693	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	6,1	4,6	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	Société (82,8 %)	Société (39,4 %)	Société (43,5 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ : entreprises du périmètre de l'OMPL



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

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

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

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

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

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



PERFORMANCES SUPÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche :

- les entreprises individuelles génèrent en moyenne 365 940 € de valeur ajoutée (VA), soit 167,2 % de plus que le secteur ;
- de même, comme le montre le niveau de l'EBE (182 970 €), elles dégagent un montant de trésorerie plus important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	1 475 564	291 429	259 302
Marge commerciale	447 096	199 226	184 337
VA	365 940	136 954	125 150
Impôts et taxes	14 756	10 201	9 076
Salaires et cotisations	169 690	25 884	23 412
EBE	182 970	100 984	92 755
Bénéfice	142 144	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 (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	2 543 573***	NS	3 283 518**
Marge commerciale	1 153 966***	NS	2 850 143**
VA	674 137***	2 038 350***	1 657 788***
Impôts et taxes	16 444***	86 569***	66 125***
Salaires et cotisations	418 192***	1 137 509***	1 017 858***
EBE	243 989***	825 386***	586 417***
Bénéfice	173 432***	554 625***	388 496***

Sources : Cap Financials, base CapFi 2020, estimations.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS : données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2019, fournies par l'INSEE, des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP.

Effectifs salariés	16
Catégories sociales	21
Contrats de travail	26
Temps de travail	31
Effectifs par tranche d'âge	34
Mobilité annuelle	38
Rémunération nette annuelle	46
Formation professionnelle	49
Chômage annuel	53
Publications OMPL	56

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2010, la branche enregistre une progression (+ 3,3 %) des effectifs jusqu'en 2019.
- Cette tendance semble confirmée par les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

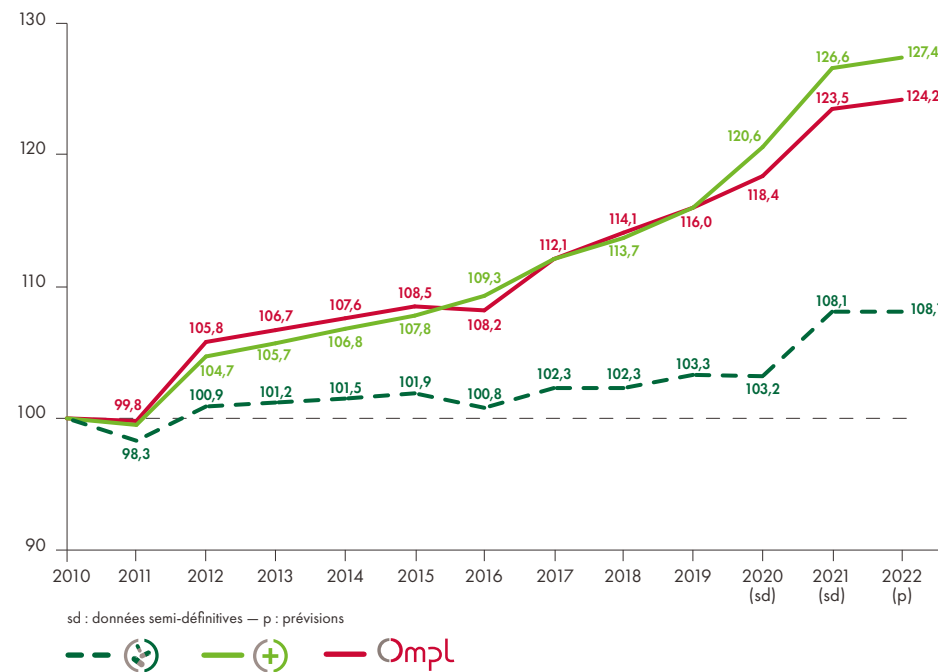
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2010	123 372	293 046	392 022
2011	121 284	291 528	391 128
2012	124 536	306 786	414 593
2013	124 883	309 820	418 164
2014	125 229	312 849	421 726
2015	125 690	316 037	425 204
2016	124 387	320 337	424 282
2017	126 174	328 520	439 646
2018	126 241	333 126	447 199
2019	127 453	340 025	454 932
2020 (sd)	127 363	353 414	464 109
2021 (sd)	133 355	371 023	484 334
2022 (p)	133 415	373 327	486 942

Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2010)



sd: données semi-définitives — p: prévisions

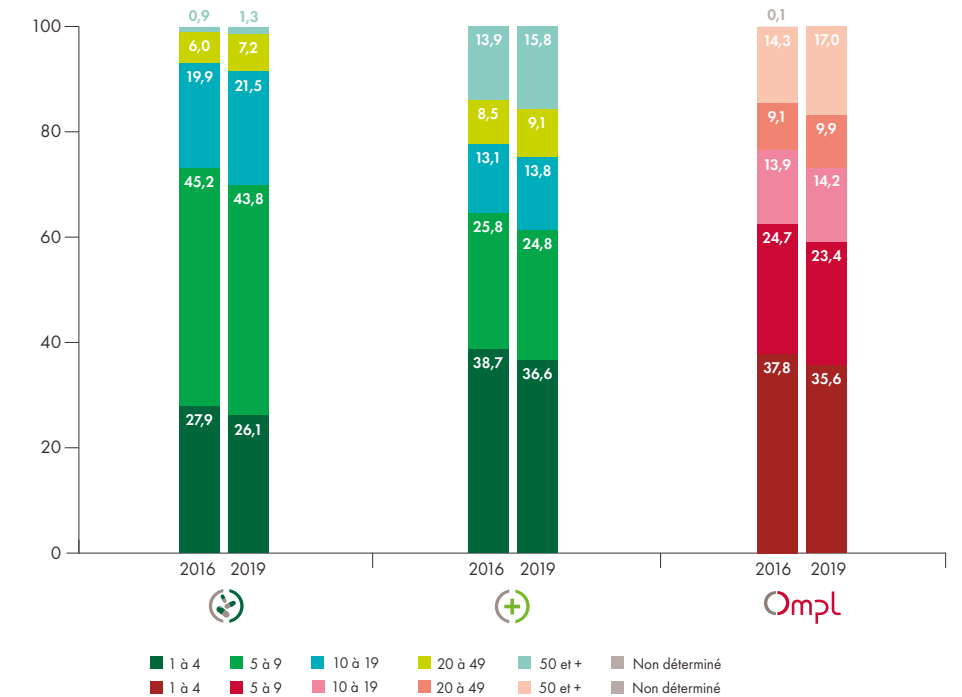
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



MAJORITÉ DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 91,4 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Par rapport à 2016, la part des effectifs salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés a reculé (- 1,6 point) au profit des entreprises de taille plus importante.

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



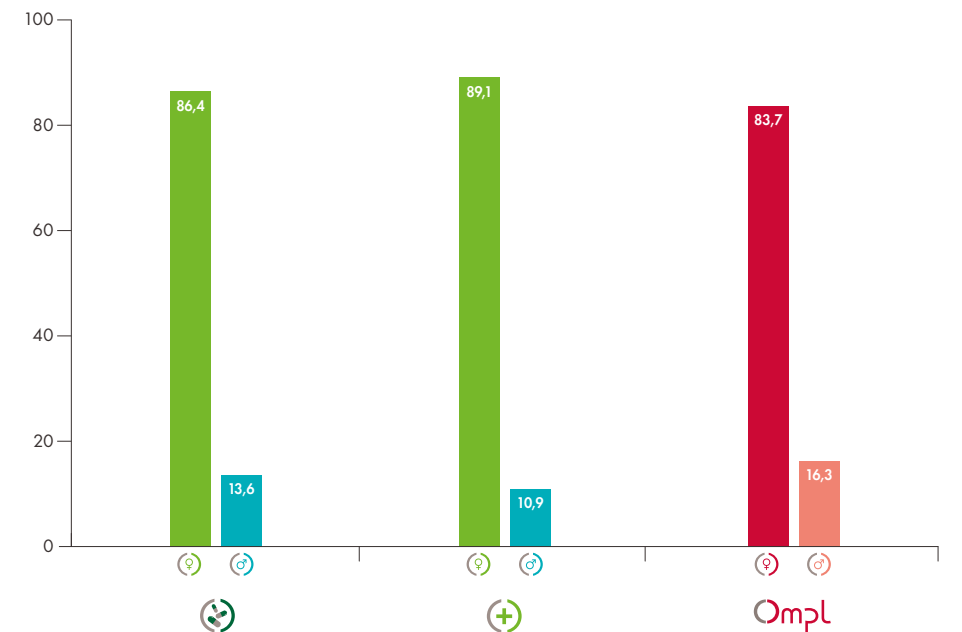
Source: Insee, DADS 2016-2019.



MAJORITÉ DE FEMMES

- Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins: 86,4 % des salariés sont des femmes.
- Cette proportion est inférieure à la moyenne du secteur (89,1 %).

Répartition des salariés par genre (%)



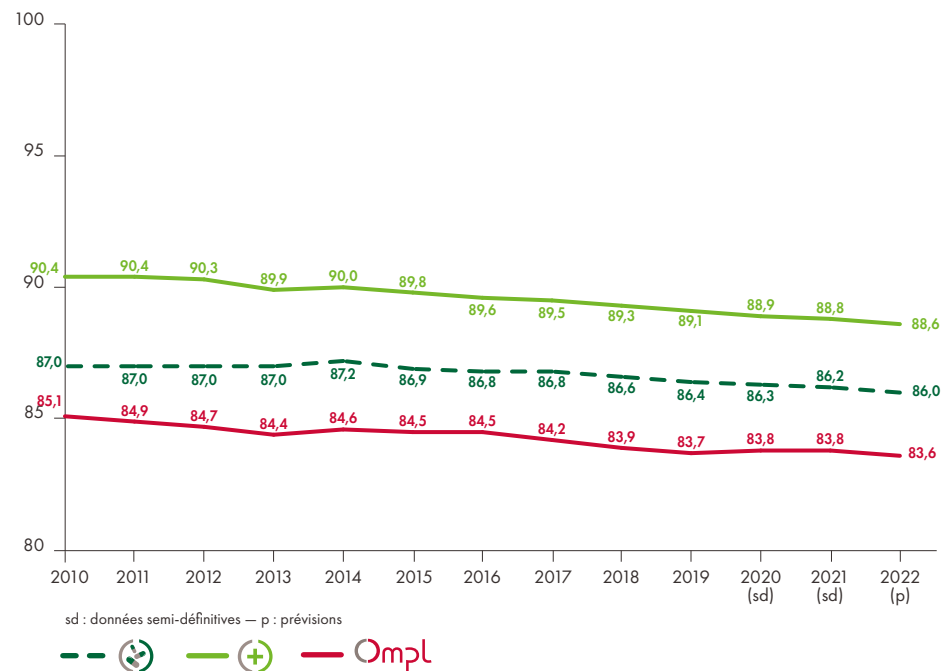
Source: Insee, DADS 2019.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2019. Elle oscille entre 86,4 % et 87,2 %.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

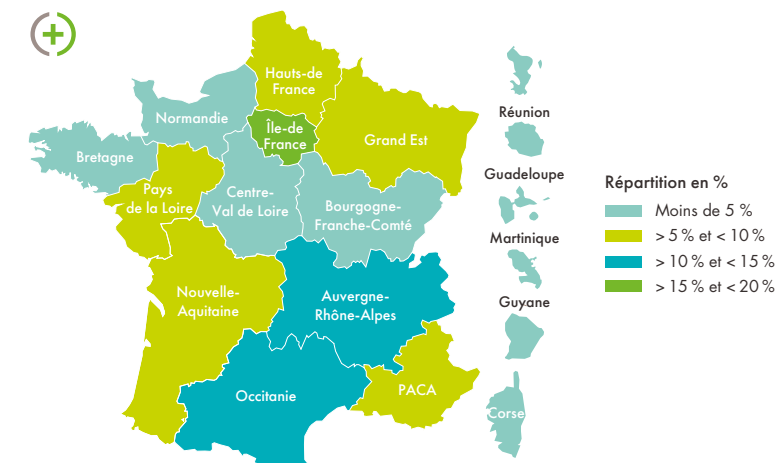
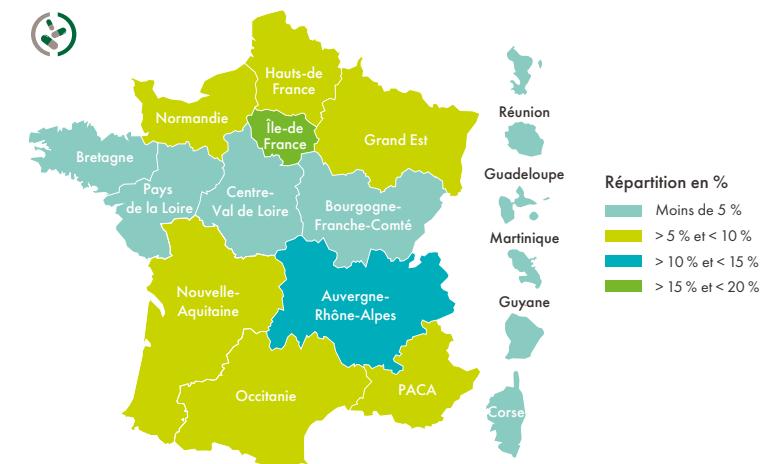


TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 15,7 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (16,7 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,1 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,9 %).

Ces trois régions regroupent 36,7 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie notablement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour les Pays de la Loire (89,2 %) ;
- il atteint un minimum pour l'Île-de-France (81,8 %).

Taux de féminisation par région (%)

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

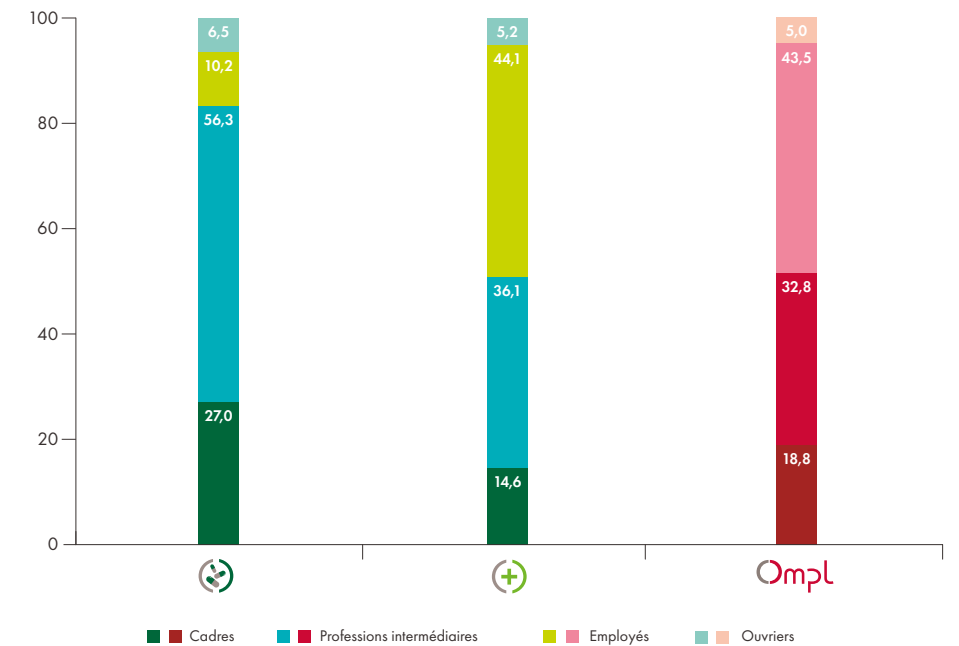
Source : Insee, DADS 2019.



PRÉPONDÉRANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les cadres sont fortement représentés : 27,0 % contre 14,6 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (56,3 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (36,1 %).
- Le taux d'employés est largement inférieur à celui du secteur (10,2 % contre 44,1 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux (6,5 %), il s'agit essentiellement du personnel d'entretien et des magasiniers.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2019.



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

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

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



96,6 % DES SALARIÉS DANS SIX 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 81,7 % des salariés :

- les préparateurs en pharmacie (55,6 %);
- les pharmaciens salariés (26,1 %).

Par rapport à 2016, la proportion des effectifs par métier diffère :

- elle est en hausse pour les pharmaciens salariés (+ 0,6 point), les préparateurs en pharmacie (+ 1,3 point);
- elle régresse pour les employés des services divers (- 0,7 point);
- elle est relativement stable pour les autres métiers avec une variation inférieure à 0,3 point.

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	344d - Pharmaciens salariés	31 686	25,5	33 238	26,1
Exercice partiel du métier	433d - Préparateurs en pharmacie	67 497	54,3	70 856	55,6
	554f - Vendeurs en produits de beauté, de luxe (hors biens culturels) et optique	4 975	4,0	4 694	3,7
Soutien à l'entreprise	564b - Employés des services divers	2 465	2,0	1 688	1,3
	653a - Magasiniers qualifiés	799	0,6	2 056	1,6
	684a - Nettoyeurs	3 241	2,6	2 915	2,3

Source : Insee, DADS 2016-2019.

Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2019 sont comptabilisées.



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

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

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

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



EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

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

- 87,1 % des salariés de la branche réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier).
- Ils sont 61,0 % à exercer une partie du métier, il s'agit essentiellement de préparateurs en pharmacie.

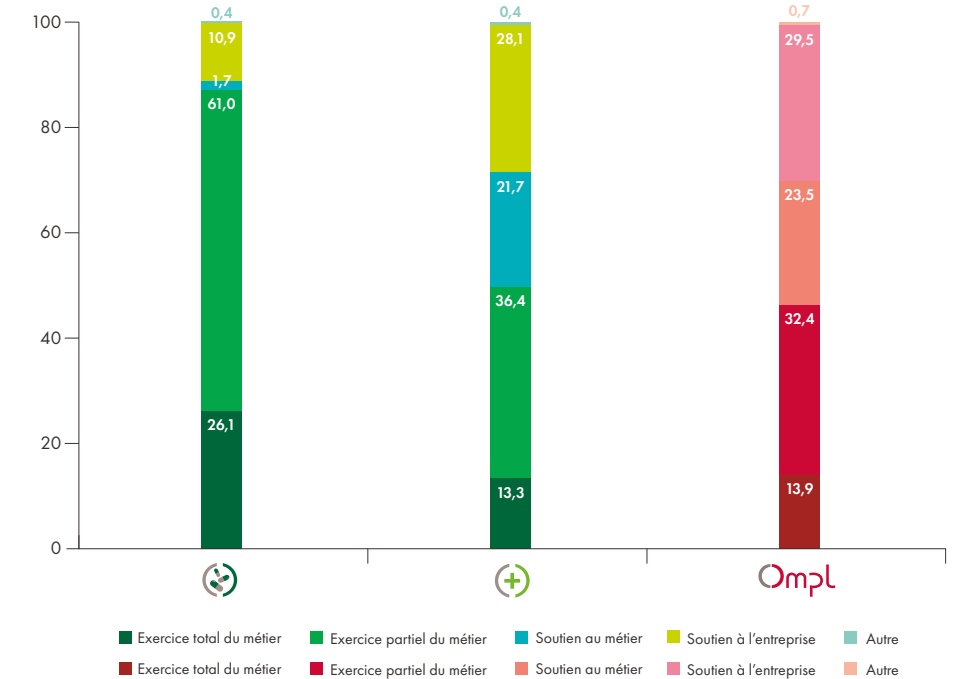


MÉTIERS GENRÉS

Un effet du genre est clairement observable dans la répartition des salariés par métier :

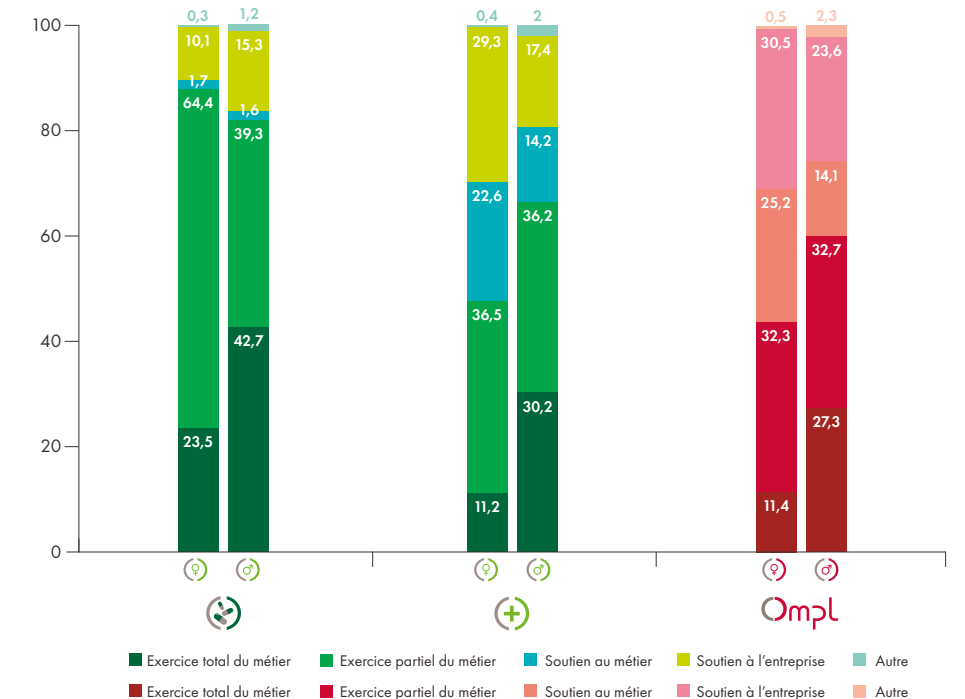
- 23,5 % des femmes exercent totalement le métier, pharmacien salarié, contre 42,7 % des hommes;
- 64,4 % des femmes exercent partiellement le métier contre 39,3 % des hommes.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

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



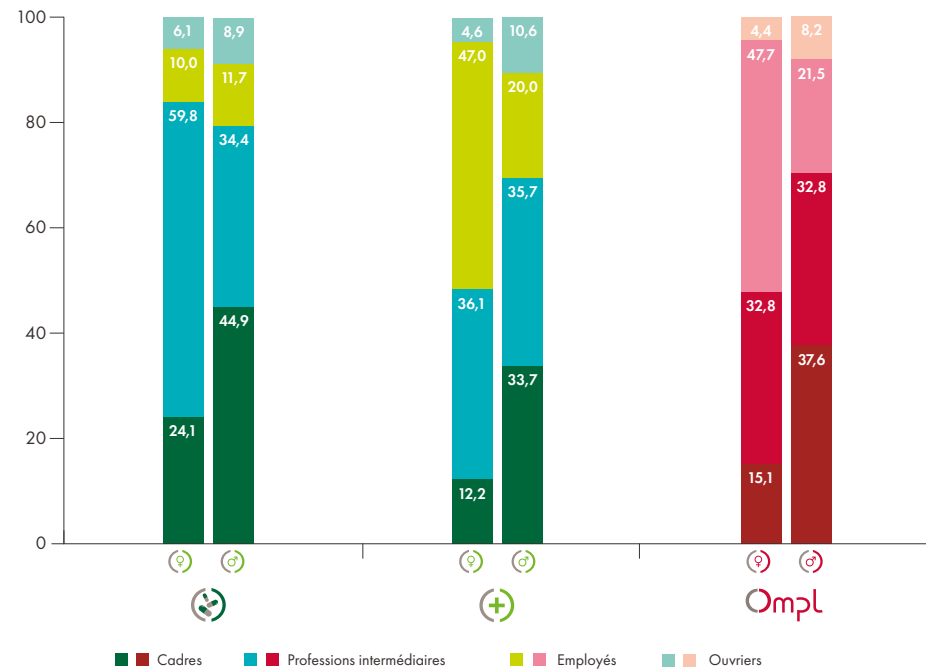
Source : Insee, DADS 2019.



FEMMES SOUVENT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Pour les femmes de la branche, la part des professions intermédiaires est plutôt importante. Elle atteint 59,8 % contre 34,4 % seulement pour les hommes.
- En revanche la proportion de femmes cadres est inférieure à celle des hommes (24,1 % contre 44,9 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.



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 les DOM (20,5 %);
- minimale pour la Bretagne (6,9 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	29,5	58,0	7,6	4,9
Bourgogne-Franche-Comté	26,3	61,0	7,0	5,6
Bretagne	26,0	60,7	6,9	6,4
Centre-Val de Loire	22,7	62,5	8,8	6,1
Corse	22,2	53,7	16,0	8,1
DOM	15,1	54,7	20,5	9,8
Grand Est	27,1	58,4	7,9	6,6
Hauts-de-France	28,3	54,3	10,6	6,7
Île-de-France	32,3	45,5	15,1	7,1
Normandie	24,8	58,1	9,2	7,9
Nouvelle-Aquitaine	25,6	60,1	7,8	6,5
Occitanie	26,0	57,4	10,5	6,2
Pays de la Loire	26,7	61,6	7,5	4,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24,4	57,8	10,8	7,0
OML	27,0	56,3	10,2	6,5
+	14,6	36,1	44,1	5,2
Oml	18,8	32,8	43,5	5,0

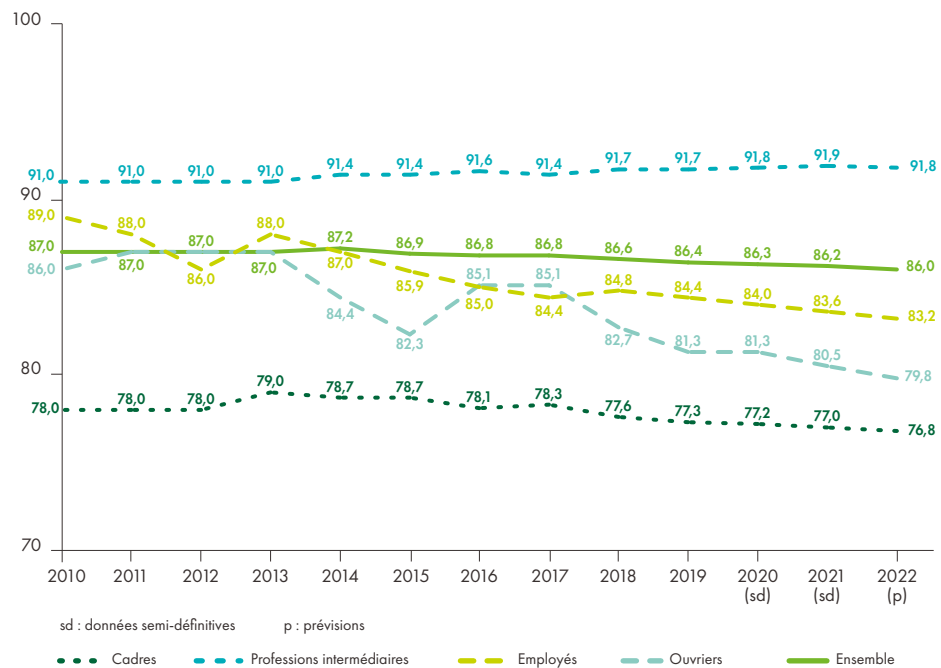
Source: Insee, DADS 2019.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2019. Elle oscille entre 86,4 % et 87,2 %. Dans le détail, la féminisation des employés et ouvriers est orientée à la baisse (respectivement - 3,6 et - 6,2 points).
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



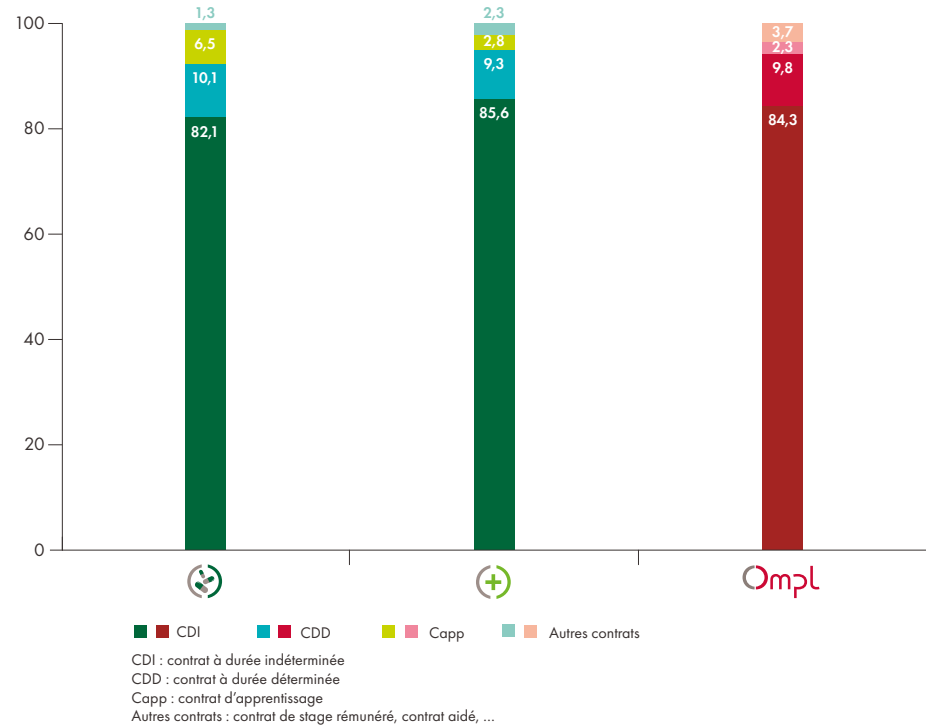
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

- Le taux de CDI est très élevé (82,1 %) mais inférieur à la moyenne du secteur (85,6 %).
- Hors CDD, les contrats d'apprentissage sont également mobilisés (6,5 %).
- En revanche, les « Autres contrats » (stages, contrats aidés, ...) sont peu fréquents.

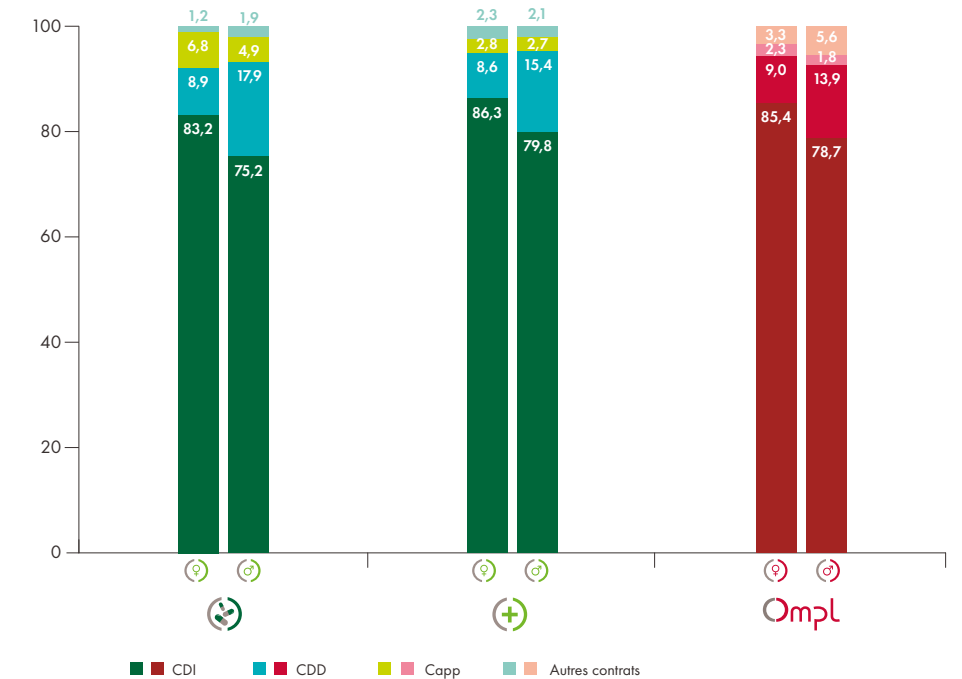
Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



CDD 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 9,0 points.

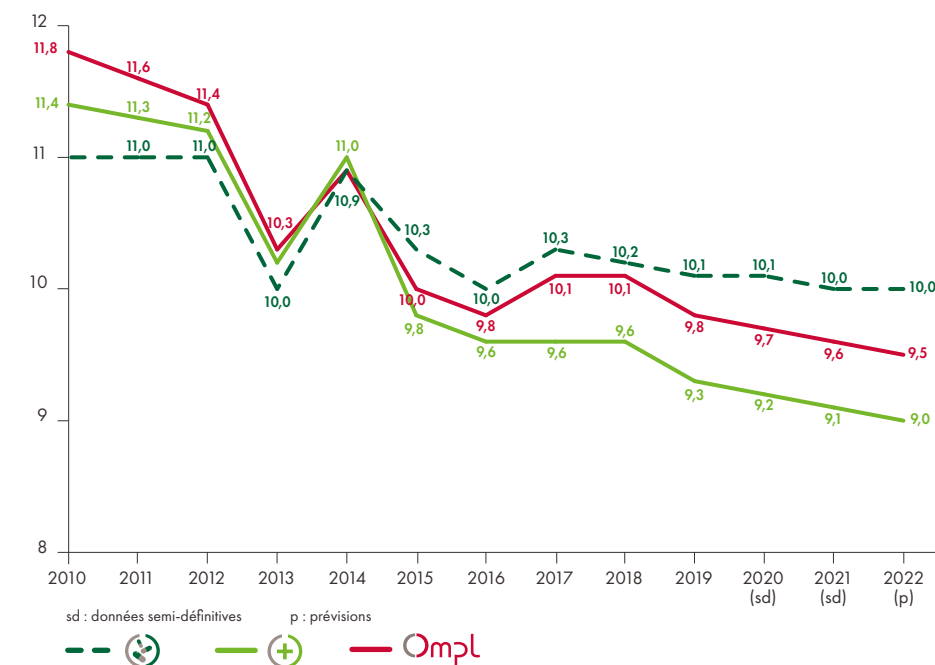
Répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (%)



STABILITÉ DES CDD

- Par rapport à 2010, le taux de CDD varie peu jusqu'en 2019. Il oscille entre 10,0 % et 11,0 %.
- Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent une évolution négative.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



MOINS DE SALARIÉS EN CDI

Par rapport à 2016:

- la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes. (- 0,5 et - 0,1 point respectivement);
- le taux de CDD augmente chez les hommes (+ 1,0 point).

Évolution de la répartition des salariés par de contrat de travail et genre (2016-2019, en points)

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

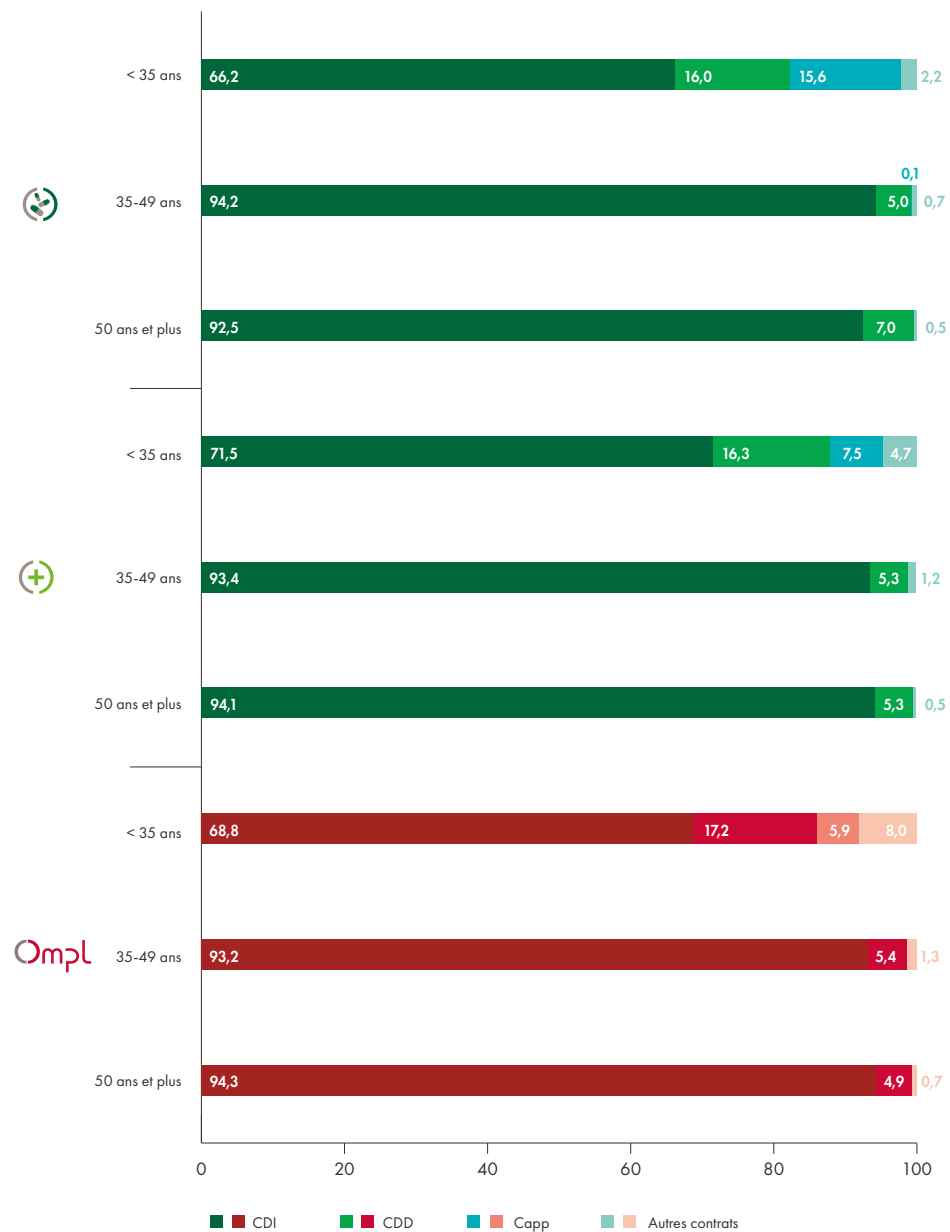
Source: Insee, DADS 2016-2019.



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 (16,0 % contre 5,0 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.

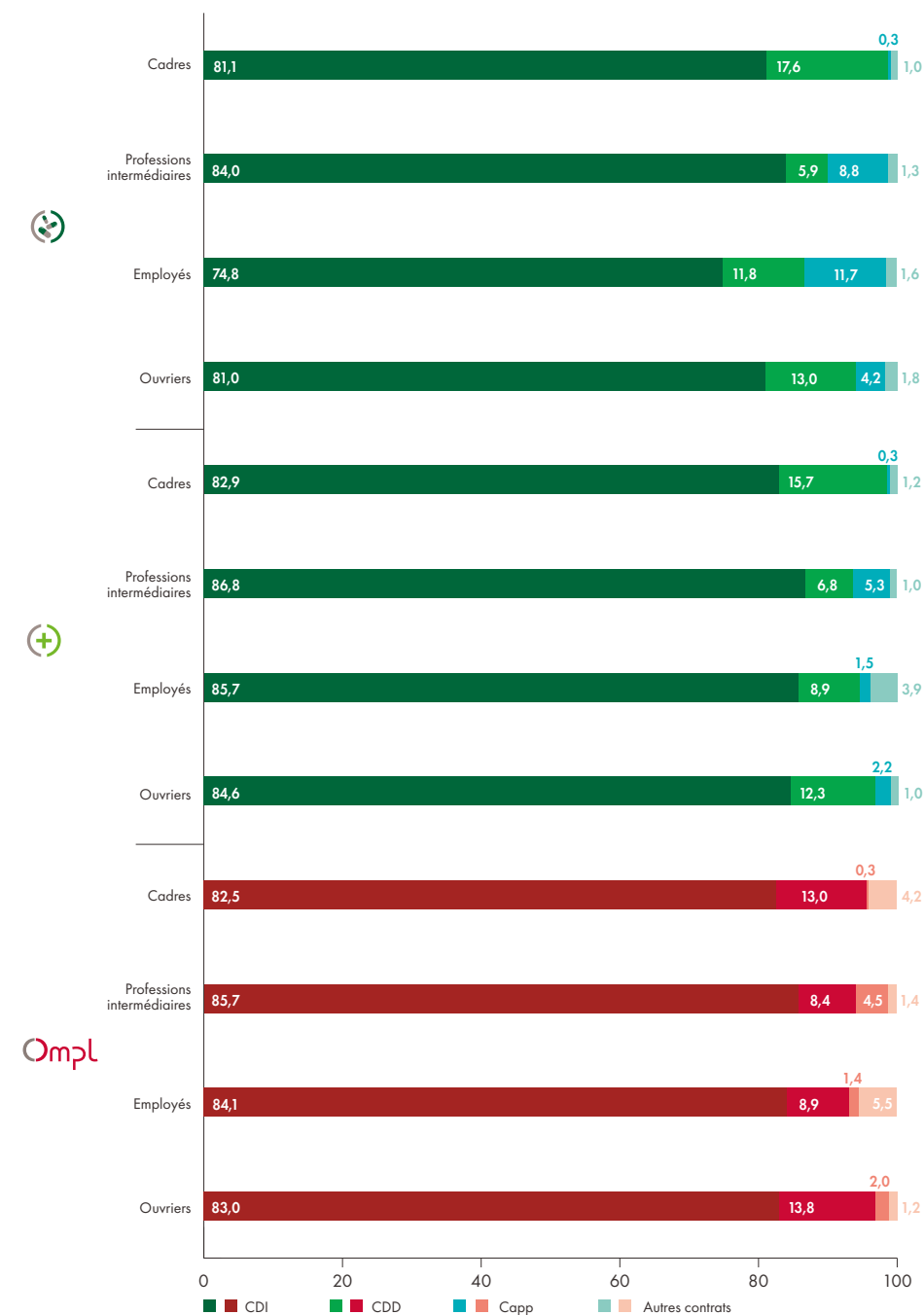


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche :

- le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres (17,6 %) et les ouvriers (13,0 %);
- pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les professions intermédiaires (5,9 %) qui bénéficient plus souvent d'un CDI;
- les professions intermédiaires et les employés sont assez fréquemment en contrat d'apprentissage (8,8 % et 11,7 %).

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



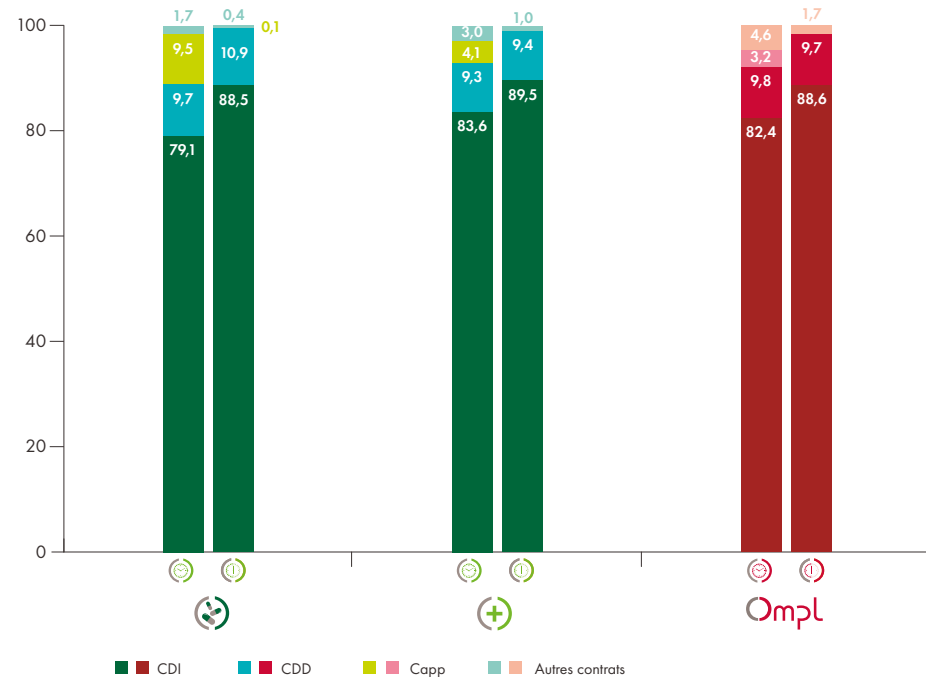
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 9,5 points).

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



Source: Insee, DADS 2019.

Taux de CDD par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre, elle est :

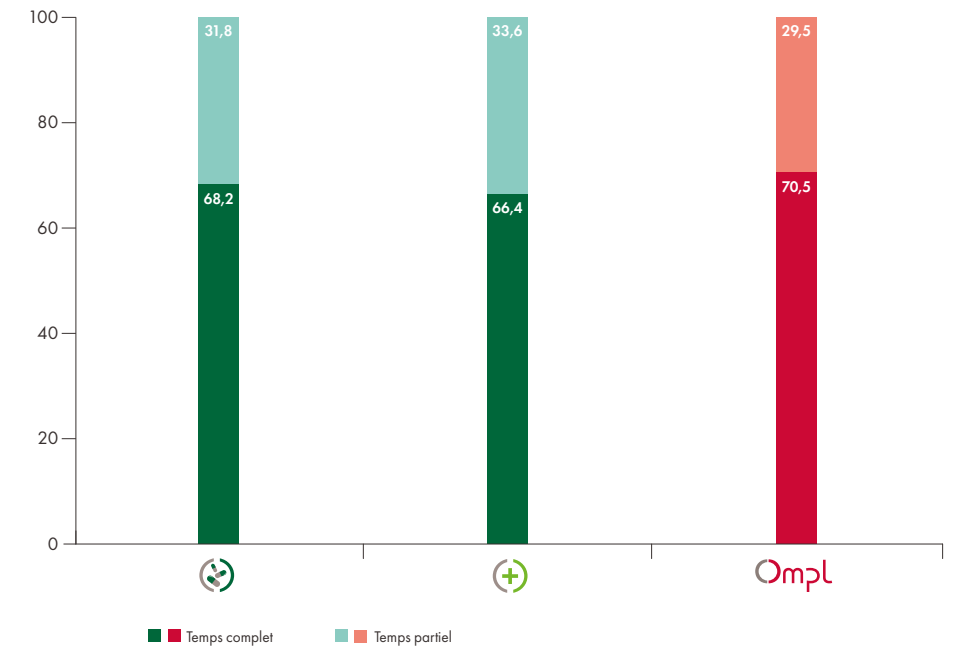
- maximale pour la Corse (13,5 %) ;
- minimale pour l'Île-de-France (8,3 %).



PART IMPORTANTE DU TEMPS COMPLET

Plus de deux tiers des salariés de la branche (68,2 %) travaillent à temps complet.

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



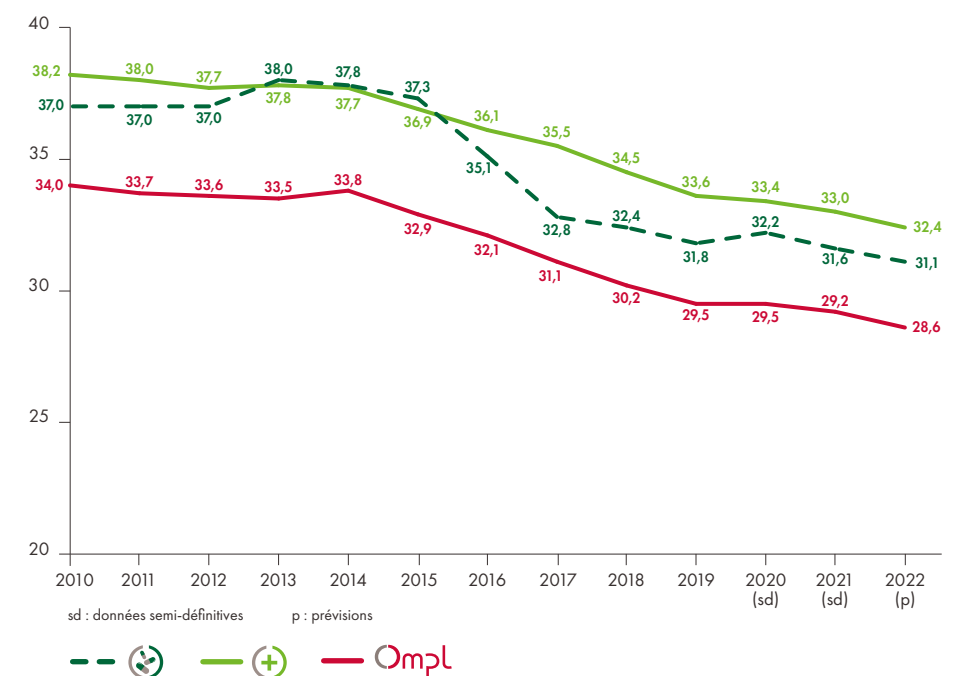
Source: Insee, DADS 2019.



REPLI DU TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2019. Il baisse de 5,2 points.
- Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FÉMINISATION DU TEMPS PARTIEL

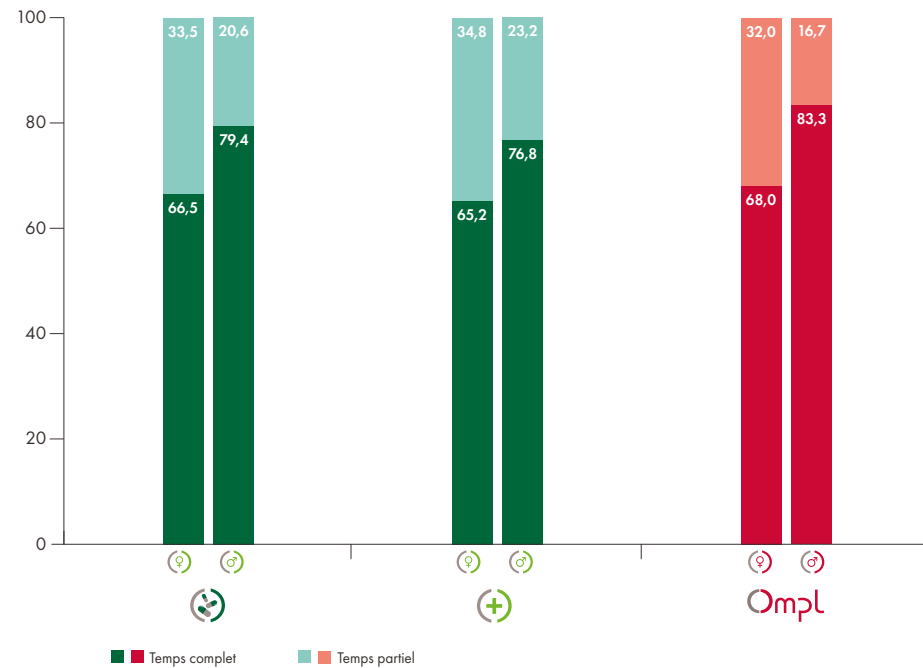
Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 12,9 points).



HAUSSE 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 (47,0 %), un taux supérieur de 27,2 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source: Insee, DADS 2019.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

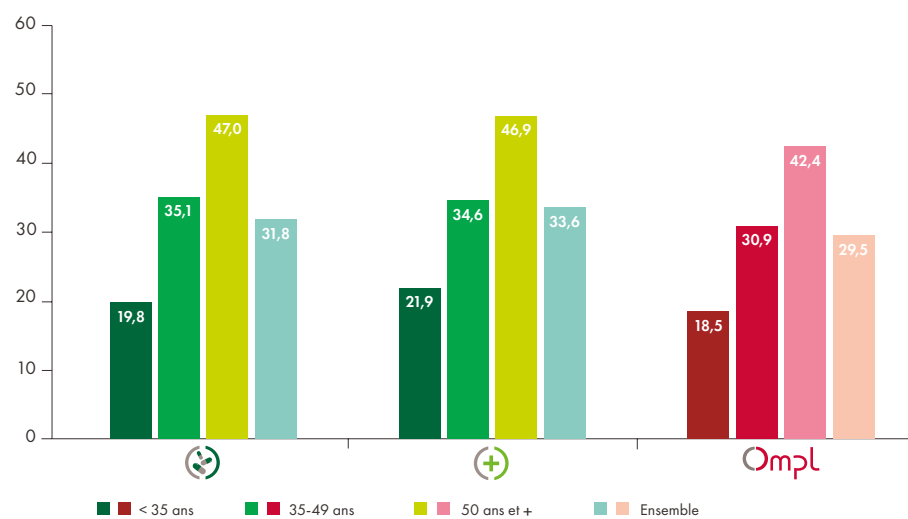
- Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (50,4 %).
- Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (25,7 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

- La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre, elle est :
- maximale pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (38,9 %);
 - minimale pour les DOM (16,9 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.

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

Catégories sociales	Sociales	Professions intermédiaires	Ensemble
Cadres	40,5	39,9	28,0
Professions intermédiaires	25,7	25,7	23,2
Employés	30,3	35,2	31,6
Ouvriers	50,4	56,6	56,7
Ensemble	31,8	33,6	29,5

Source: Insee, DADS 2019.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	Sociales	Professions intermédiaires	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	38,9	4,7	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	33,7	3,4	34,2
Bretagne	30,2	2,5	30,6
Centre-Val de Loire	27,8	3,1	28,8
Corse	22,3	2,8	26,4
DOM	16,9	1,8	22,4
Grand Est	35,2	2,6	33,8
Hauts-de-France	37,0	3,3	33,0
Île-de-France	27,3	6,6	21,2
Normandie	30,8	3,5	30,7
Nouvelle-Aquitaine	28,5	3,9	29,2
Occitanie	33,9	3,5	32,7
Pays de la Loire	31,9	3,9	32,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31,4	4,0	31,3
Ensemble	31,8	33,6	29,5

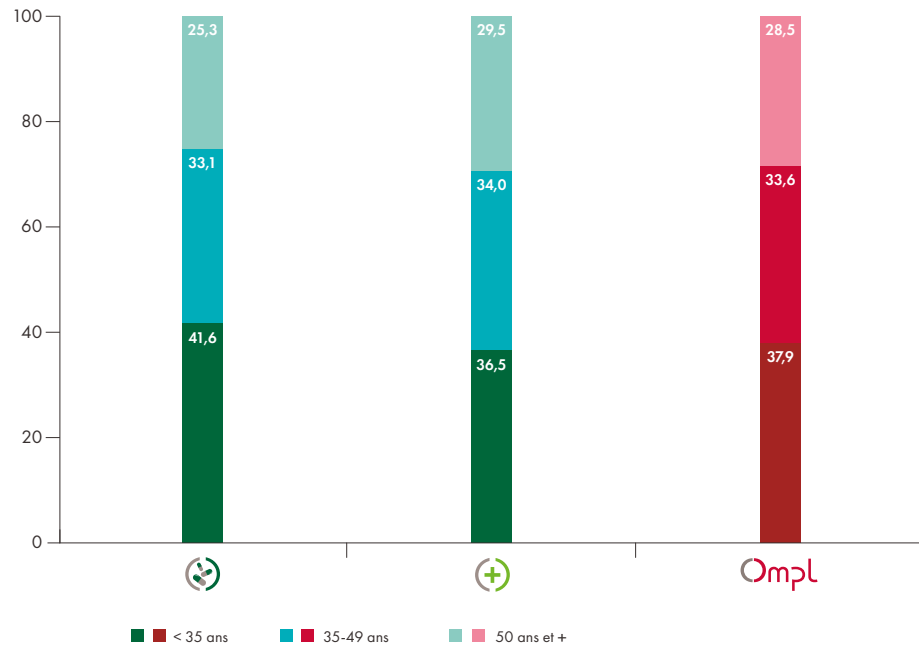
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

- La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (41,6 %).
- Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent le quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2019.

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (sd)	2021 (sd)	2022 (p)
♀													
< 35 ans	45,0	45,0	45,1	44,6	44,2	43,7	42,5	41,9	41,8	41,6	41,1	40,7	40,3
35-49 ans	34,0	33,5	33,0	33,1	33,1	33,1	33,5	33,5	33,3	33,1	33,5	33,8	34,0
> 50 ans	21,0	21,4	21,9	22,4	22,7	23,2	24,0	24,6	24,9	25,3	25,4	25,6	25,7
+													
< 35 ans	38,3	38,2	38,0	37,9	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,5	36,3	36,5	36,7
35-49 ans	36,8	36,1	35,5	35,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	34,0	34,1	34,1	34,2
> 50 ans	24,9	25,7	26,5	27,1	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	29,5	29,6	29,4	29,1
Ompl													
< 35 ans	38,9	39,0	38,9	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	37,8	37,9	38,0
35-49 ans	37,1	36,3	35,8	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,5	33,4	33,3
> 50 ans	24,0	24,6	25,3	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,7	28,7	28,7

Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

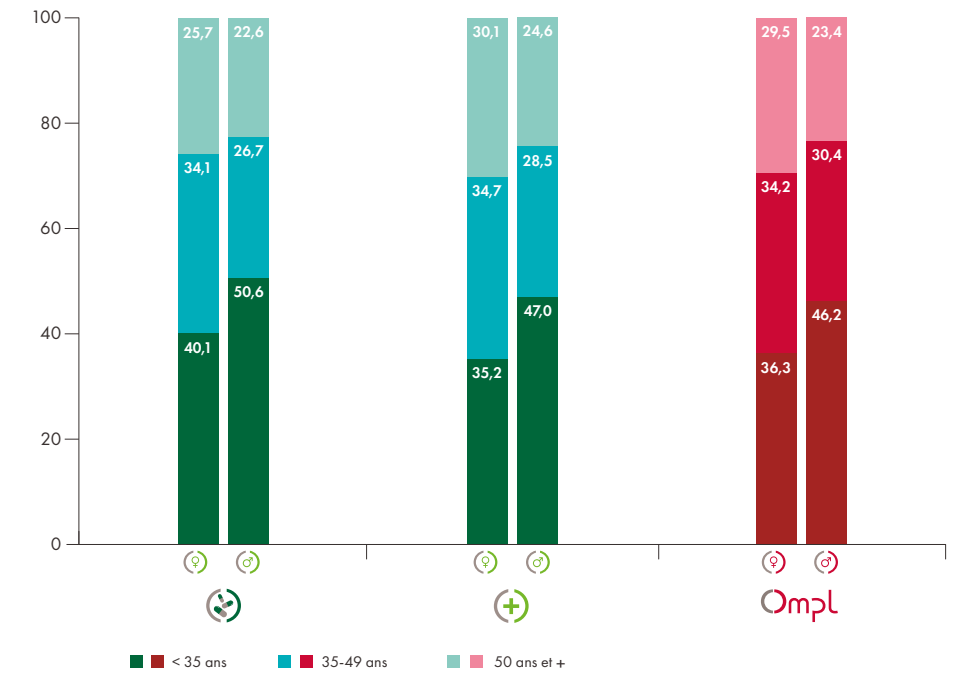
sd: données semi-définitives — p: prévisions



SIMILARITÉ ENTRE LES GENRES

- Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (50,6 %).
- Les femmes sont aussi plus souvent représentées dans cette tranche d'âge (40,1 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.



VIEILLISSEMENT DES EFFECTIFS SALARIÉS

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2019 et des prévisions statistiques:

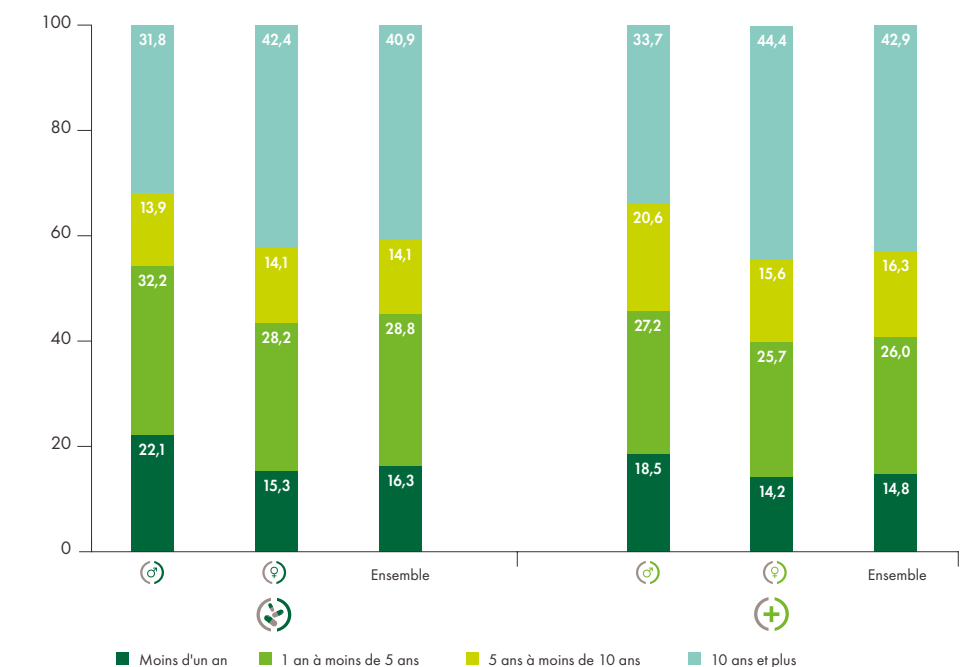
- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer (- 4,7 points);
- la tranche d'âge intermédiaire varie peu;
- le poids des seniors s'accroît (+ 4,7 points).



CARRIÈRE PLUS COURTE CHEZ LES HOMMES

- Plus de quatre salariés sur 10 ont plus de 10 années d'ancienneté.
- Cependant, les femmes réalisent plus fréquemment une carrière longue dans la branche. 42,4 % d'entre elles cumulent au moins 10 ans d'ancienneté contre 31,8 % des hommes.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source: Insee, Enquête emploi, 2018-2020.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 96,9 % de pharmaciens adjoints, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (43,0 %).
- Les professions intermédiaires, dont 98,8 % sont des préparateurs en pharmacie, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (42,8 %).
- Les employés, dont 36,1 % de vendeurs, sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (39,9 %).
- Les ouvriers, dont 35,5 % sont du personnel d'entretien et 25,0 % des magasiniers, tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (45,5 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	43,0	42,8	39,9	27,2	41,6
35-49 ans	27,4	37,7	26,7	27,2	33,1
> 50 ans	29,6	19,4	33,4	45,5	25,3
< 35 ans	44,2	41,1	31,9	22,3	36,5
35-49 ans	28,0	35,7	35,5	26,7	34,0
> 50 ans	27,8	23,2	32,6	51,0	29,5
Ompl					
< 35 ans	42,8	42,6	34,0	23,2	37,9
35-49 ans	31,0	35,0	34,2	28,5	33,6
> 50 ans	26,2	22,4	31,8	48,3	28,5

Source : Insee, DADS 2019

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
Cadres	21,7	31,2	12,2	34,9
Professions intermédiaires	12,8	28,4	14,5	44,3
Employés	31,9	NS	NS	38,4
Ouvriers	NS	NS	NS	33,7
Ensemble	16,3	28,8	14,1	40,9

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

NS : données non-significatives



DIFFÉRENCES RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre.

La part des salariés de moins de 35 ans est ;

- maximale pour l'Île-de-France (45,2 %) ;
- minimale pour la Bretagne (37,6 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2019.



MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR 45,1 % DES SALARIÉS

Les données sont lacunaires et ne permettent pas une analyse pour chaque catégorie sociale.

- Au niveau de la catégorie cadres, regroupant très majoritairement des pharmaciens adjoints, la tranche d'ancienneté de plus de 10 ans regroupe la plus forte proportion de salariés (34,9 %).
- Au niveau de la catégorie des professions intermédiaire, quasi exclusivement constituée de préparateurs en pharmacie, les carrières de 10 ans et plus sont surreprésentées (44,3 %) : leur part est supérieure de 3,4 points à celle de l'ensemble des salariés.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est plutôt fort (19,0 %). Il est supérieur au seuil critique de 15,0 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	106 294	282 844	374 059
Effectif total de l'année	127 453	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	21 159	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	19 173	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	19,9	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	18,0	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	19,0	18,7	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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

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

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

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



STABILITÉ DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche varie peu. Il oscille entre 15,6 % et 19,4 %.

Le secteur suit une tendance inverse.



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 (28,7 % contre 17,6 %);
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé,...) 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 (32,3 %);
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (26,0 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
	Taux d'entrée	19,0	19,0	15,8	16,5	16,5	21,1	19,8	19,9
	Taux de sortie	19,0	17,0	15,3	15,4	15,3	17,7	18,3	18,0
	Turnover annuel	19,0	18,0	15,6	16,0	15,9	19,4	19,1	19,0
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1
	Turnover annuel	17,0	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
	Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2

Source : Insee, DADS 2012-2019.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	18,5	29,9	10,2	166,7	53,4
	Taux de sortie	16,7	27,5	10,7	134,1	39,2
	Turnover annuel	17,6	28,7	10,4	150,4	46,3
	Taux d'entrée	19,2	29,6	11,9	170,5	56,7
	Taux de sortie	16,2	24,8	11,3	125,7	37,9
	Turnover annuel	17,7	27,2	11,6	148,1	47,3
	Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6
	Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8
	Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7



	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	35,8	11,1	10,1	27,4	15,2	27,0	22,2
	Taux de sortie	28,8	11,0	12,9	24,7	14,2	23,6	18,8
	Turnover annuel	32,3	11,1	11,5	26,0	14,7	25,3	20,5
	Taux d'entrée	38,3	13,2	10,3	29,1	17,0	20,2	20,2
	Taux de sortie	28,1	11,7	12,3	24,7	14,6	16,8	17,0
	Turnover annuel	33,2	12,5	11,3	26,9	15,8	18,5	18,6
	Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
	Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
	Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source : Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autre », la rotation est maximale et se situe à un niveau élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier de l'entreprise (26,4 %).

	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
 Taux d'entrée	27,8	16,3	22,3	21,6	49,0
Taux de sortie	25,0	15,1	19,7	18,0	42,7
Turnover annuel	26,4	15,7	21,0	19,8	45,9
 Taux d'entrée	30,4	17,7	20,5	18,3	59,1
Taux de sortie	25,9	15,3	17,3	15,1	47,6
Turnover annuel	28,2	16,5	18,9	16,7	53,3
Ompl Taux d'entrée	28,6	19,3	20,0	21,6	60,4
Taux de sortie	25,2	16,8	17,5	18,6	53,6
Turnover annuel	26,9	18,1	18,7	20,1	57,0

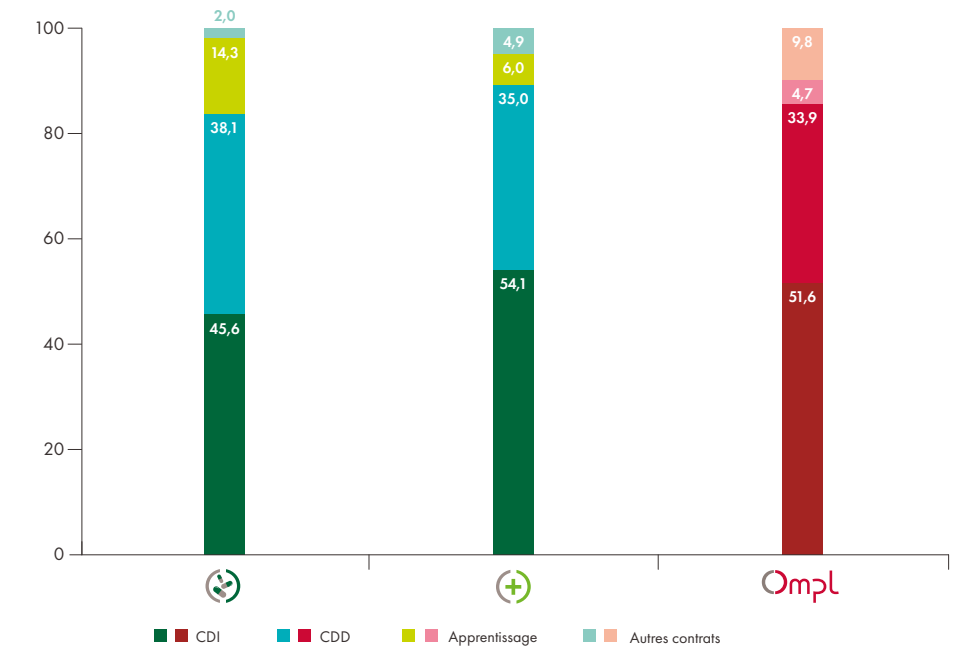
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (45,6 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (82,1 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2019.

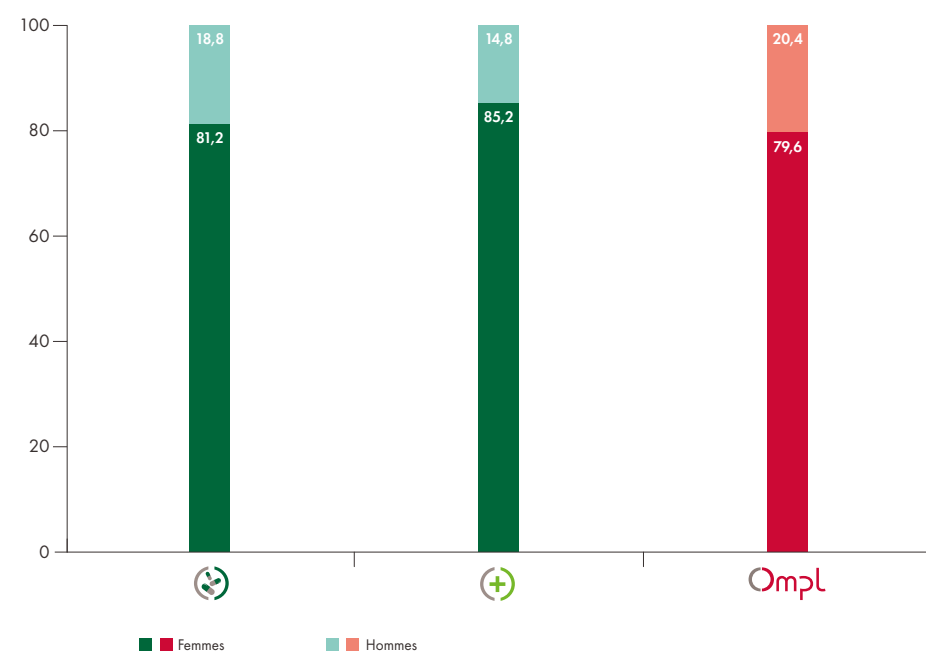


EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (81,2 %) est important mais inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (86,4 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



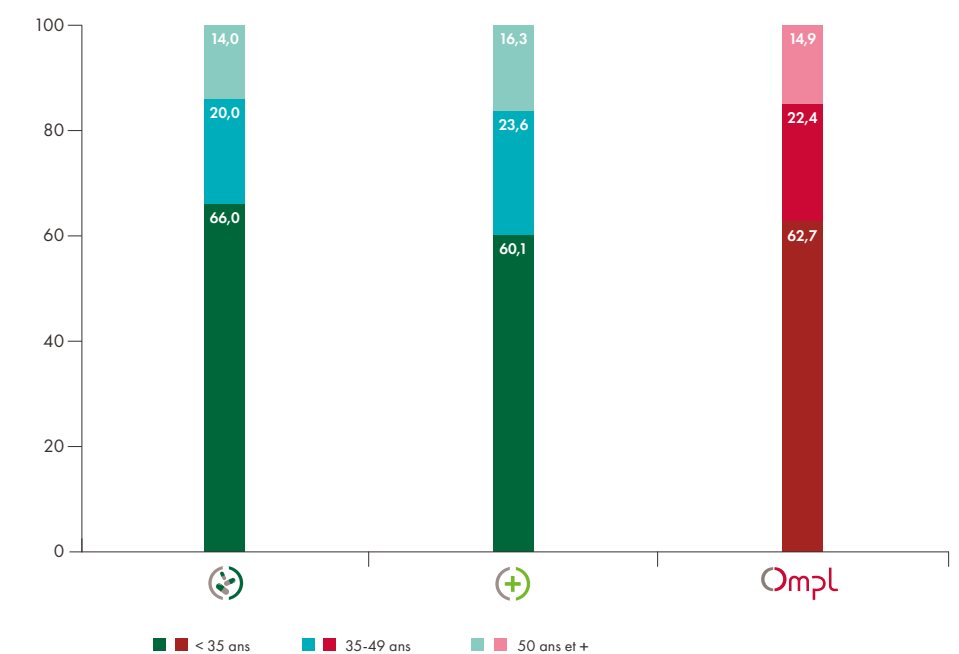
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

66,0 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 41,6 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



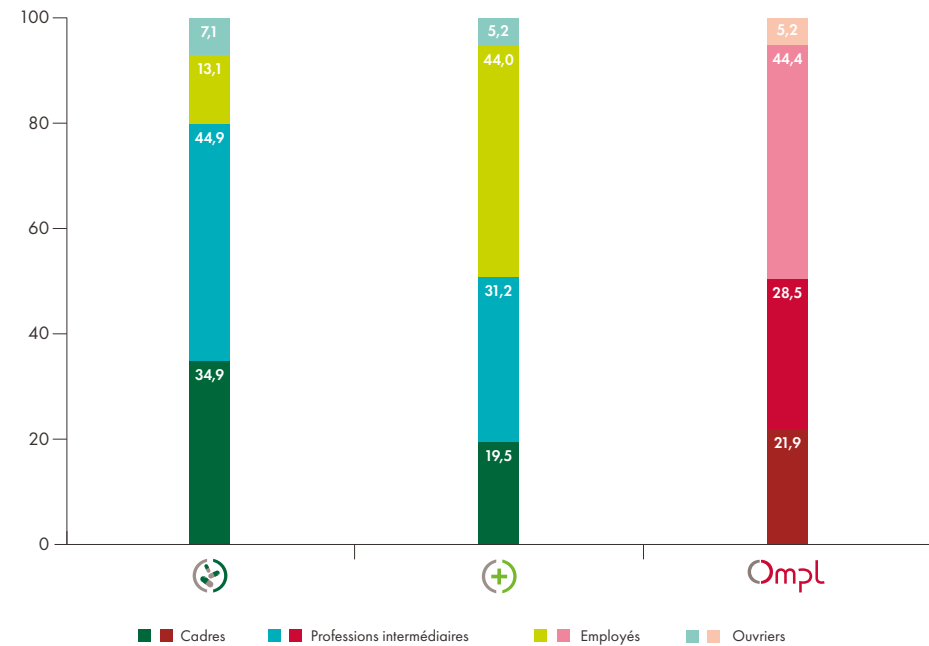
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus fréquente chez les recrutés (44,9 %). Sa part est sous-représentée par rapport à l'ensemble de la branche (56,3 %). 99,1 % des entrants sont des préparateurs en pharmacie.
- Les cadres représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (34,9 %). Cette catégorie regroupe 27,0 % des salariés de la branche. 98,1 % des recrutés sont des pharmaciens adjoints.

• Répartition par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2019.

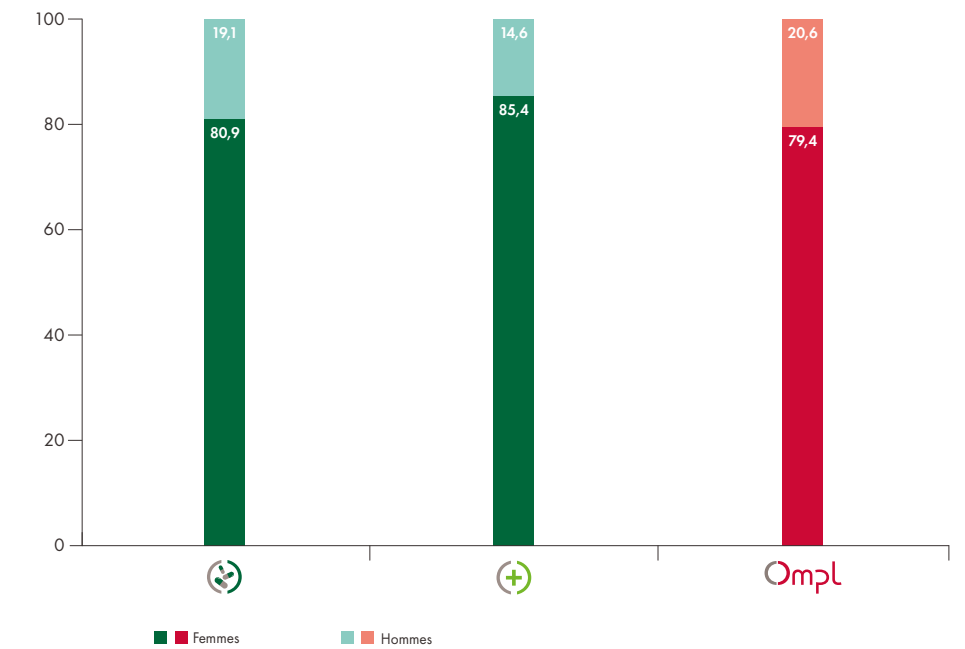


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (80,9 %) est proche de celle des entrants (81,2 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



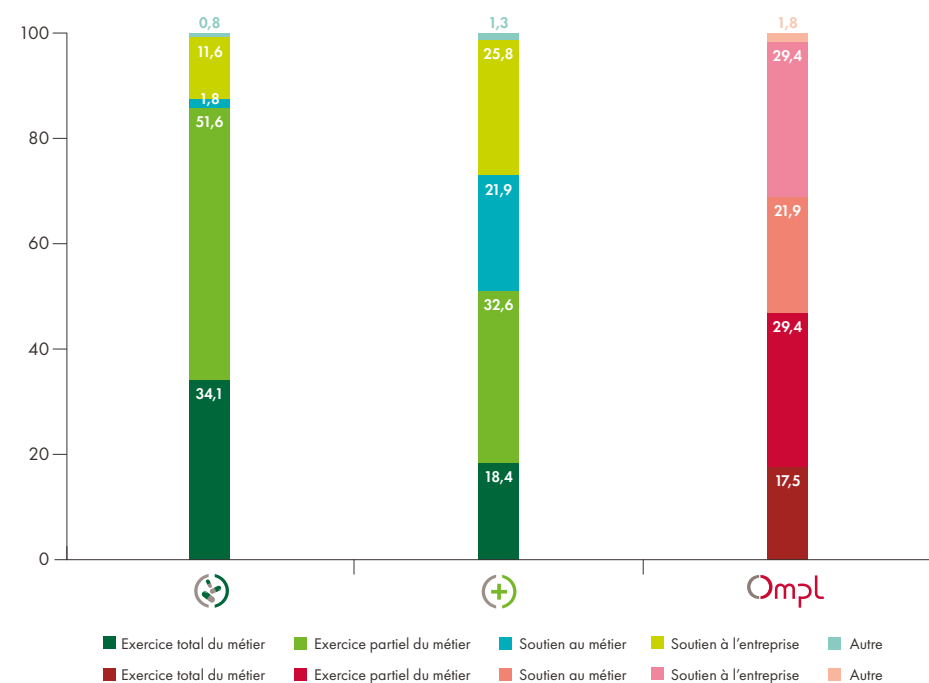
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- Les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés (51,6 %). Il s'agit principalement de préparateurs en pharmacie (99,1 %).
- 34,1 % des entrants exercent l'ensemble de l'activité libérale de l'entreprise, il s'agit quasi exclusivement des pharmaciens salariés (98,1 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

53,0 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (45,6 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



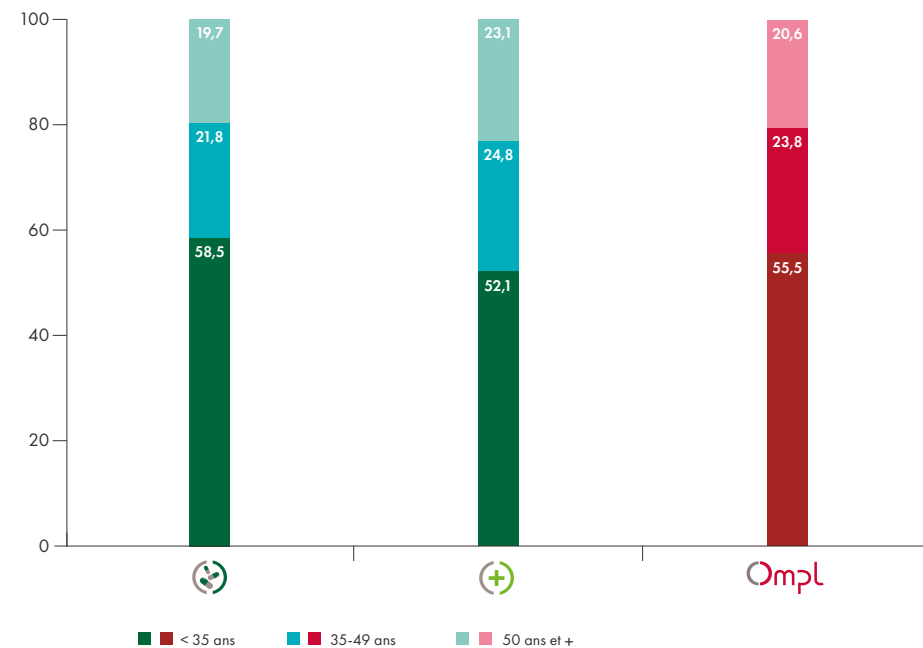
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (58,5 % contre 66,0 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



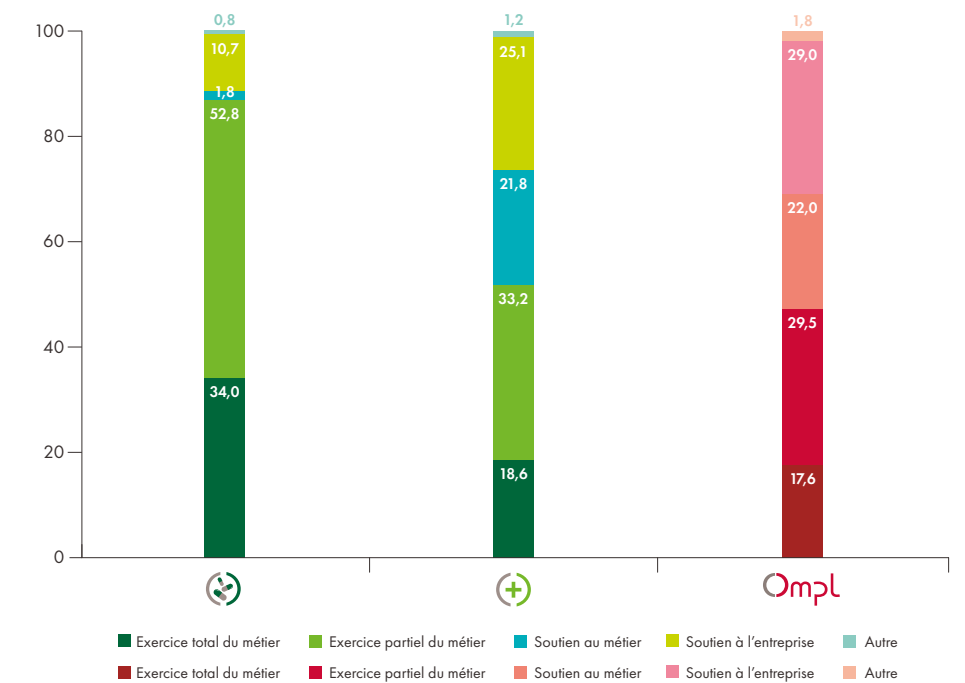
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- À l'image des entrants, les salariés réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (52,8 %). 99,0 % de ces sortants sont des préparateurs en pharmacie.
- 33,0 % des partants exercent la totalité de l'activité libérale, il s'agit quasi exclusivement de pharmaciens salariés.

• Répartition par type de métier (%)



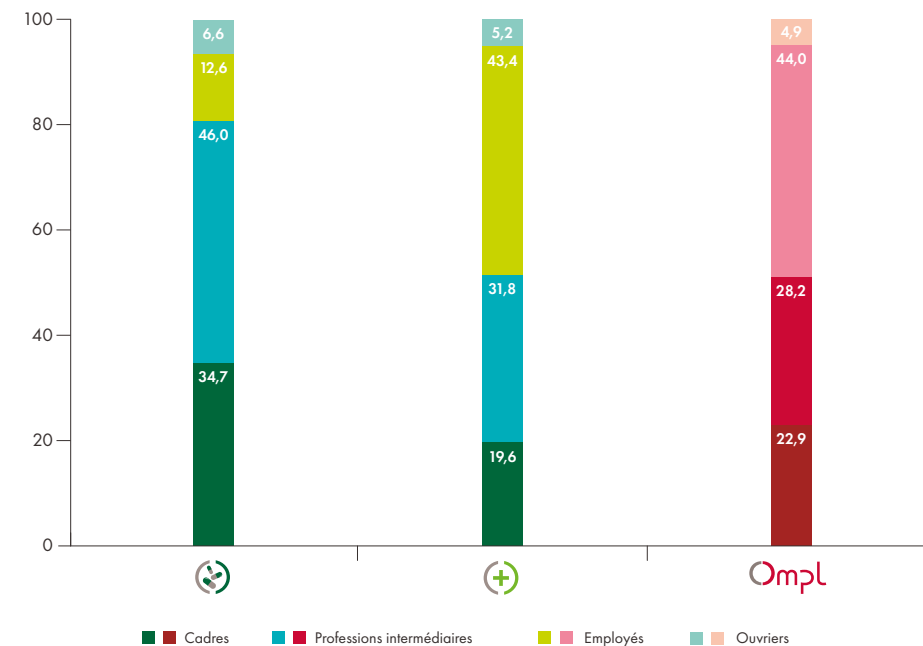
Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (46,0 %). Parmi cette catégorie, 99,0 % sont des préparateurs en pharmacie.
- D'autre part, 34,7 % des sortants sont des cadres dont 98,1 % des pharmaciens adjoints.

• Répartition par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

- Le turnover de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre, il est :
- maximal pour la Corse (23,7 %);
 - minimal pour les Hauts-de-France (16,1 %).

Turnover par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.



22 218 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- Le revenu net annuel médian de la branche est proche de celui du secteur.
- Seuls les ouvriers bénéficient d'une rémunération médiane supérieure avec un différentiel de 57 €.

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	36 664	36 733	37 040
Professions intermédiaires	21 331	22 456	23 186
Employés	18 454	20 354	21 060
Ouvriers	17 658	17 601	17 765
Ensemble	22 218	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



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

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

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

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

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

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle. Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.



3 726 € DE PLUS PAR AN 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 311 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

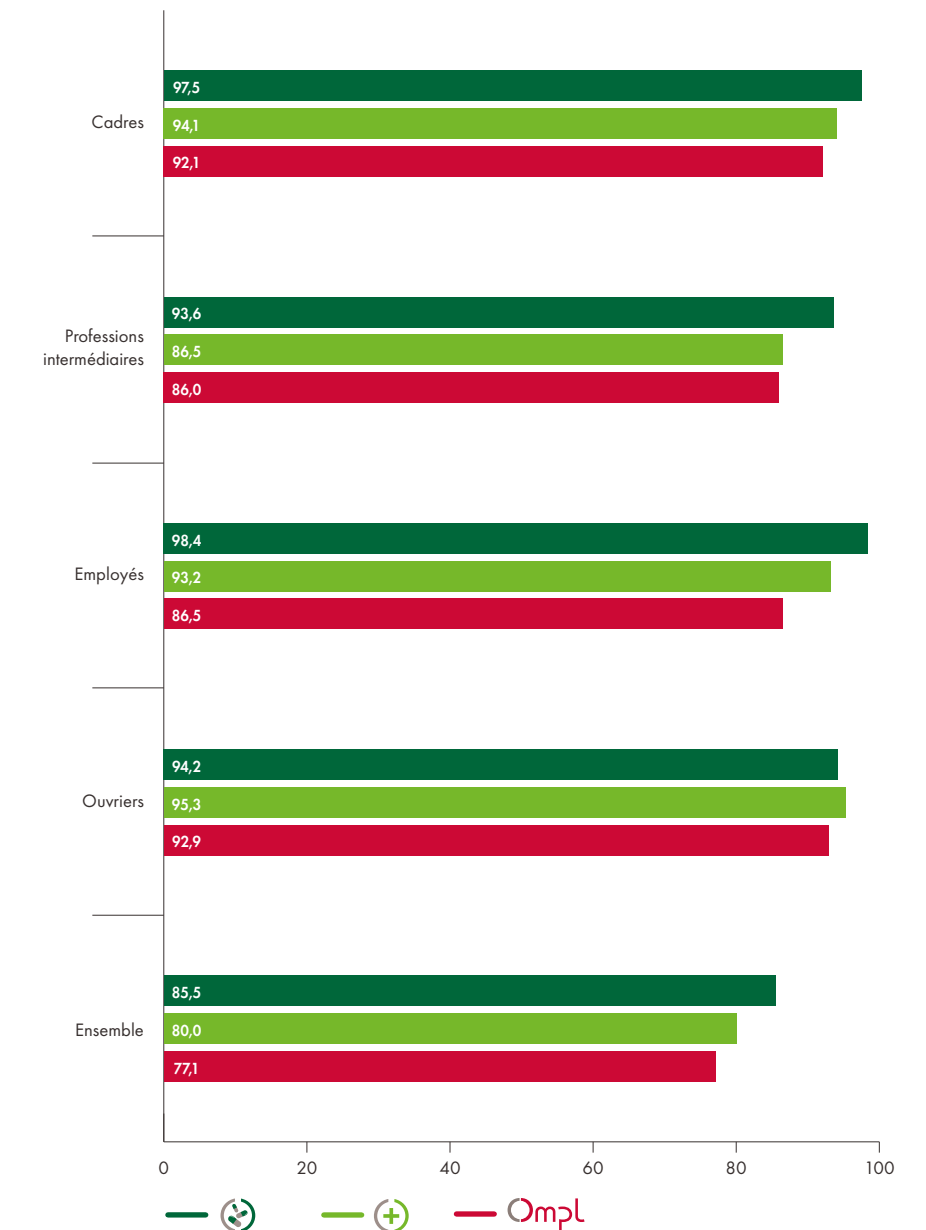
- L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (14,5 points d'écart).
- Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 93,6 % de celle des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	21 914	21 640	22 371
Hommes	25 640	27 042	29 023
Ensemble	22 218	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2019.

**HAUSSE 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 25,5 % à ceux de moins de 35 ans ;
- le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (+ 6,8 %).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	19 398	19 650	20 931
35 à 49 ans	22 783	22 431	23 700
50 ans et +	24 343	23 504	24 646
Ensemble	22 218	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 3 604 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Occitanie).

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	22 503	22 181	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	21 989	21 729	22 265
Bretagne	22 265	21 961	22 762
Centre-Val de Loire	21 934	21 918	22 666
Corse	22 095	21 999	22 571
DOM	21 637	21 668	22 098
Grand Est	22 637	21 700	22 424
Hauts-de-France	21 639	21 162	21 943
Île-de-France	24 788	23 897	27 833
Normandie	21 517	21 362	22 079
Nouvelle-Aquitaine	21 567	21 542	22 169
Occitanie	21 184	21 592	22 156
Pays de la Loire	21 584	21 376	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21 959	21 750	22 516
Ensemble	22 218	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

**RECOURS FRÉQUENT
À LA FORMATION**

La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle :

- elle regroupe 36,0 % des salariés du secteur santé et est à l'origine de 63,6 % des actions de formation ;
- 35,1 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

**TAUX D'ACCÈS
SUPÉRIEUR AU SECTEUR**

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (29,8 %). Par rapport au secteur (15,9 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus important ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du plan de développement des compétences (31,7 %) et du contrat d'apprentissage (23,3 %) mais recourent moins souvent au contrat de professionnalisation que l'ensemble du secteur.

Données de cadrage 2020

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	44 696	70 251	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	127 363	353 414	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	10 265	18 776	23 916
Nombre total d'entreprises	21 593	77 755	99 626

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ²			Taux d'entreprises formatrices ³		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,5	4,8	29,8	2,8	23,3	31,7
	1,5	2,5	15,9	4,6	8,9	14,8
Ompl	1,3	2,2	16,1	4,0	8,1	15,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : données estimées.

2 : ensemble des actions de formation.

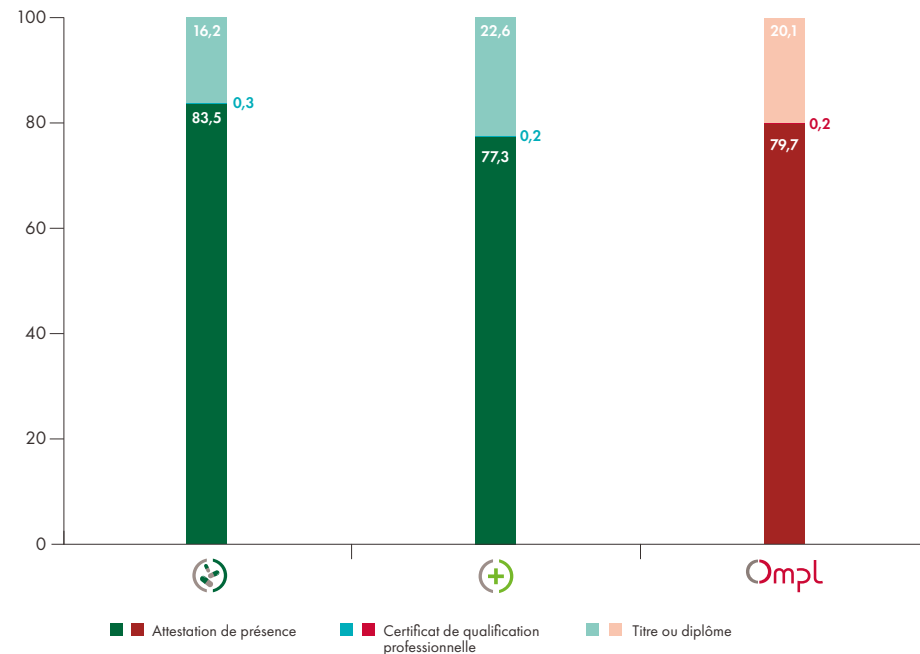
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



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 donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (83,5 %).
- À l'exception des titres et diplômes (16,2 %), dont une très grande proportion de BP de préparateur en pharmacie, les autres sanctions sont très marginales (0,3 %).

Répartition des formations par sanction (%)



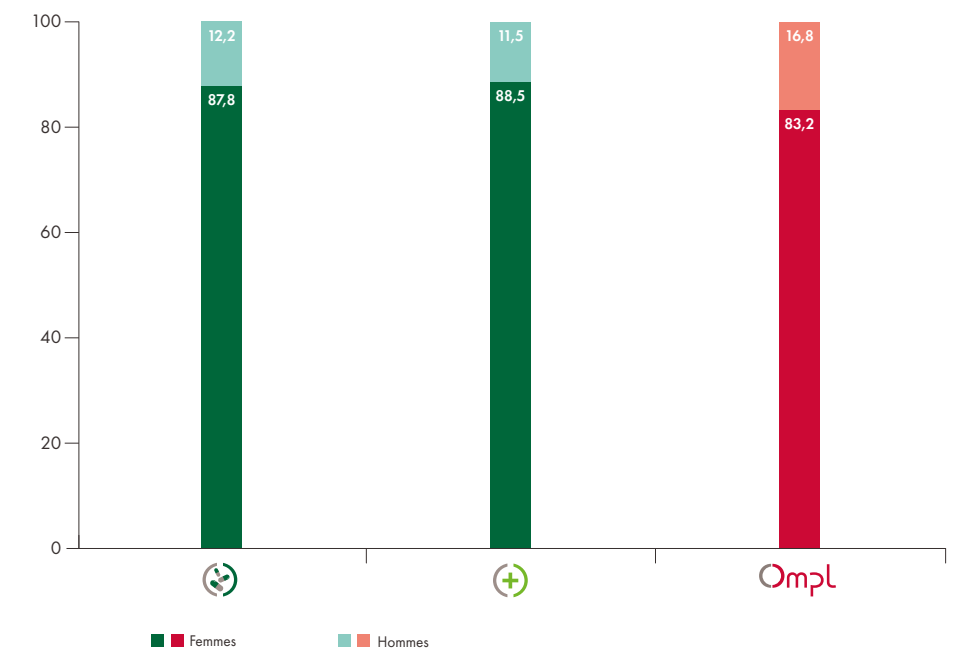
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 87,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est légèrement supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche, 86,3 % (part estimée pour 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



DEMANDE DE COMPÉTENCES CIBLÉES

- Les besoins des entreprises en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité de l'entreprise, 89,2 % (BP préparateur en pharmacie, conseil au comptoir, vaccination,...).
- En retour, les autres thèmes de formations sont moins exploités.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



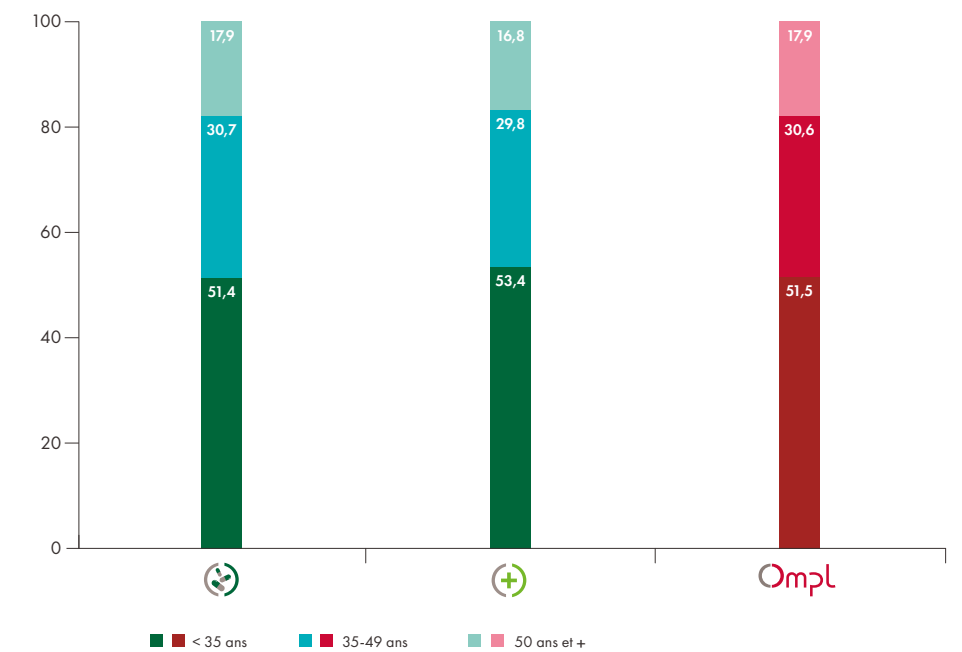
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires: 51,4 % des formés contre 41,1 % des salariés de la branche (part estimée pour 2020).
- Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



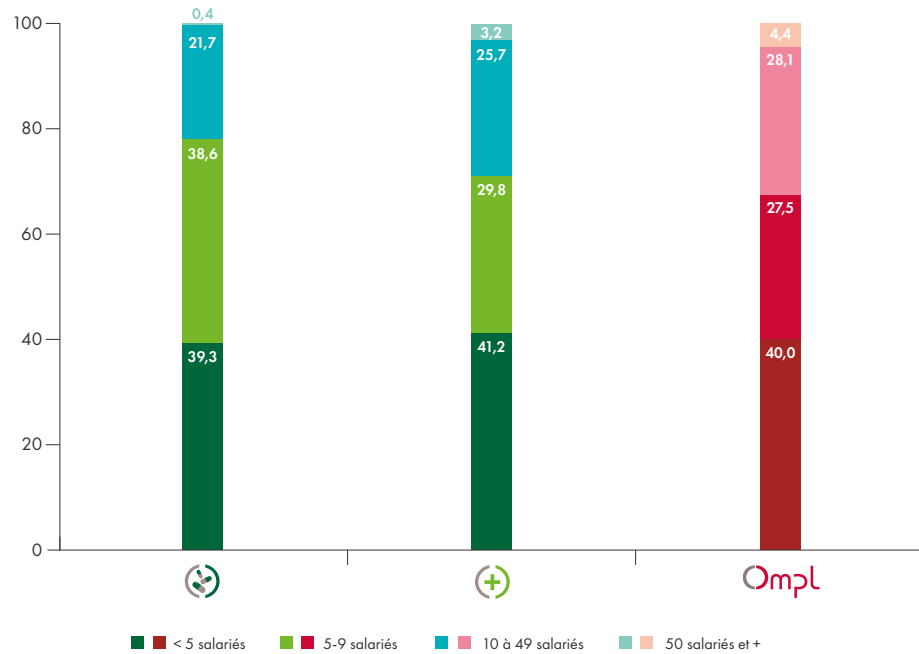
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 77,9 % des formés alors que ces entreprises emploient 69,9 % des salariés de la branche.
- En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 22,1 % des stagiaires contre 30,1 % des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,6	3,6	44,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	3,3	28,8
Bretagne	0,5	4,2	32,4
Centre-Val de Loire	0,2	4,6	20,7
Corse	0,0	5,3	26,9
DOM	1,4	4,1	12,4
Grand Est	0,2	3,8	26,6
Hauts-de-France	0,3	3,7	21,0
Île-de-France	1,0	4,0	29,6
Normandie	0,4	3,9	23,7
Nouvelle-Aquitaine	0,3	4,0	30,2
Occitanie	0,2	4,4	28,7
Pays de la Loire	0,3	4,0	37,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,4	3,9	34,0
Total	0,5	4,8	29,8

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,1 %, le taux de chômage de la branche (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est relativement peu élevé. Il est inférieur à celui du secteur (10,2 %).

Indicateur de chômage annuel

	Pôle Emploi	+	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	11624	34657	46981
Salariés sans période de chômage	115829	305368	407951
Effectif total	127453	340025	454932
Indicateur de chômage annuel (%)	9,1	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



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

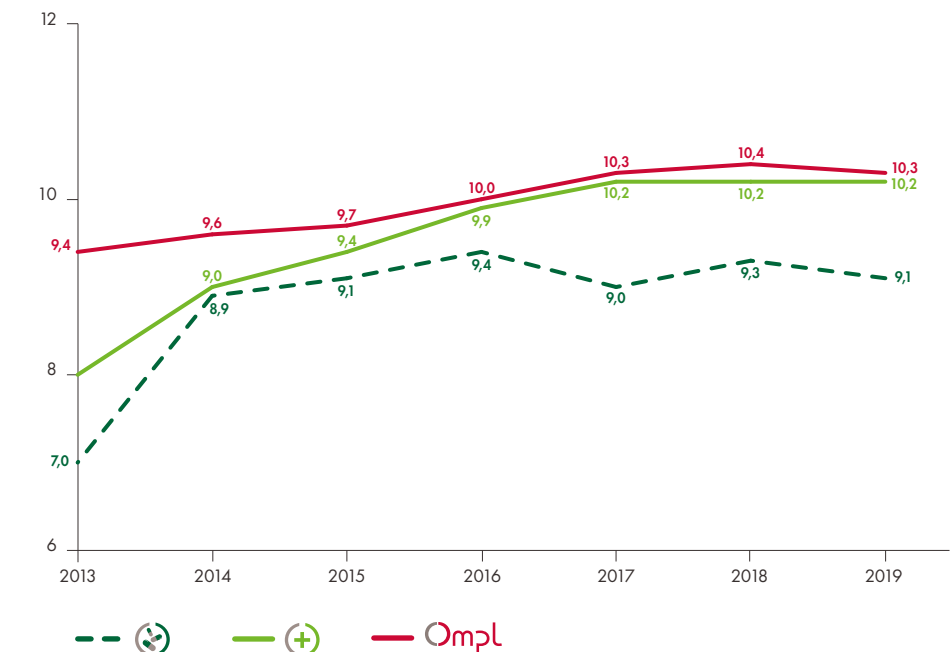
Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle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



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé (+ 2,1 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2019.

**TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE**

- Les femmes sont moins souvent au chômage que les hommes (- 2,4 points).
- Le différentiel de taux est moins marqué au sein du secteur (+ 0,8 point).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	8,8	10,3	10,5
Hommes	11,2	9,5	9,6
Ensemble	9,1	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

**BAISSE AVEC L'ÂGE**

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (10,7 %).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	10,7	12,9	12,9
35-49 ans	6,5	8,9	8,6
50 ans et +	4,8	6,2	5,7
Ensemble	9,1	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

**DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

Au sein de la branche :

- le taux de chômage annuel est maximal pour les cadres (11,5 %) et les employés (11,3 %);
- en revanche, celui des professions intermédiaires (7,3 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	11,5	10,1	9,3
Professions intermédiaires	7,3	7,0	7,8
Employés	11,3	12,6	12,4
Ouvriers	11,3	12,0	12,5
Ensemble	9,1	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

**TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important que ceux qui travaillent à temps partiel (- 1,9 point).

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

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	8,5	9,5	9,6
Temps partiel	10,4	11,6	12,0
Ensemble	9,1	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

**QUELQUES NUANCES RÉGIONALES**

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre, il est :

- maximal pour les DOM (12,0 %);
- minimal pour la Normandie (7,3 %).

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

+ de **200** publications depuis 2005

33 études statistiques

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

18 études prospectives

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

21 études thématiques

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

28 baromètres annuels

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 98 929 entreprises de proximité, 454 932 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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