

Rapport de branche du personnel des cabinets médicaux

IDCC 1147

Edition 2024

Pragma
Etudes



Mars 2024

Sommaire

01. La méthodologie du rapport de branche
02. L'environnement économique de la branche
03. Les salariés de la branche
04. Focus métiers
05. La formation professionnelle
06. Les risques professionnels et la sinistralité
07. La rémunération
08. Les accords d'entreprises signés



01.

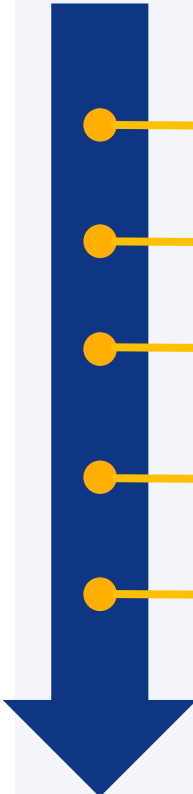
La méthodologie du rapport de branche



01. La méthodologie du rapport de branche

La réalisation du rapport des cabinets médicaux s'est articulée autour de 3 principales phases



- 
- 1 - Audit des données disponibles de la branche
 - 2 - Echanges avec le groupe de travail du rapport de branche
 - 3 - Traitements statistiques des données collectées et analyse documentaire
 - 4 - Rédaction et mise en forme du rapport de branche
 - 5 - Création de l'infographie du rapport de branche
 - 6 - Présentation du rapport de branche en commission paritaire
- Phase A** : audit des sources de données
- Phase B** : exploitation des données
- Phase C** : Création des livrables

01. La méthodologie du rapport de branche

Phase A: audit et collecte des données - 86 bases mobilisées produites par une dizaine de sources

L'édition 2024 du rapport de branche fournit **des informations économiques et sociales sur la branche des cabinets médicaux**. Celles-ci proviennent de 86 bases de données produites ou extraites d'une dizaine de sources de référence sur le champ de l'emploi et de la formation.

Ce rapport apporte une analyse du champ de **la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (IDCC 1147)**. La branche des cabinets médicaux dispose, à travers ce premier rapport de branche, d'éléments détaillés, fiables et précis qui servent de base dans les négociations collectives. Il permet également à la branche de formuler des politiques d'emplois, de formations cohérentes.

Pour la réalisation de ce rapport, voici les sources mobilisées :

- ✓ des statistiques publiques **retraitées et ajustées au champ conventionnel par Pragma Etudes** : la Dares, France Travail, l'Insee, Acoss, l'Assurance Maladie, l'Inpi, le bodacc, la Drees, l'OMPL, le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités ou encore le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer.
- ✓ les documents de **l'OPCO EP mise en forme par Pragma Etudes**.

Ces données ont été analysées et présentées à un groupe de travail dédié. Ce groupe a eu pour mission de valider les informations recueillies. En parallèle, il a mené un travail sur deux thématiques : l'élaboration d'un référentiel de la branche (la santé humaine) et la création de tables de correspondance. **Ces dernières servent à établir des liens précis entre les professions telles qu'identifiées dans la déclaration sociale nominative (DSN) et les emplois repères spécifiques à la branche.**



01. La méthodologie du rapport de branche

Phase B: exploitation des données collectées



A la suite de la phase A, l'historique de chaque source de données est compilé **dans une base de données homogène unique grâce à notre outil Pragma Branches**. Nos modèles prédictifs, utilisant ces données historiques collectées, nous permettent de fournir **une analyse complète des tendances et des dynamiques de l'année 2022**. À partir de ces analyses, nous avons généré les indicateurs clés de la branche. Ces indicateurs sont ensuite croisés, sélectionnant uniquement **les combinaisons les plus significatives et pertinentes pour la branche des cabinets médicaux**.

Pour identifier les spécificités sectorielles, nous avons comparé les caractéristiques des salariés de la branche par rapport à deux niveaux distincts : d'une part, **au secteur spécifique de la santé humaine** et, d'autre part, **à l'ensemble de l'économie française**. L'ensemble de l'économie correspond à l'ensemble des conventions collectives de branche.

La définition **du périmètre concernant le secteur de la santé humaine** a été établie en collaboration avec le groupe de travail du rapport de branche.

Nous avons inclus dans ce périmètre « santé humaine », les professions suivantes :

1. les services de santé au travail interentreprises,
2. les laboratoires de biologie médicale,
3. les établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif,
4. les cabinets dentaires,
5. les pharmacies d'officine,
6. l'hospitalisation privée,
- 7. et les cabinets médicaux.**

01. La méthodologie du rapport de branche

Phase C : création du rapport de branche complet

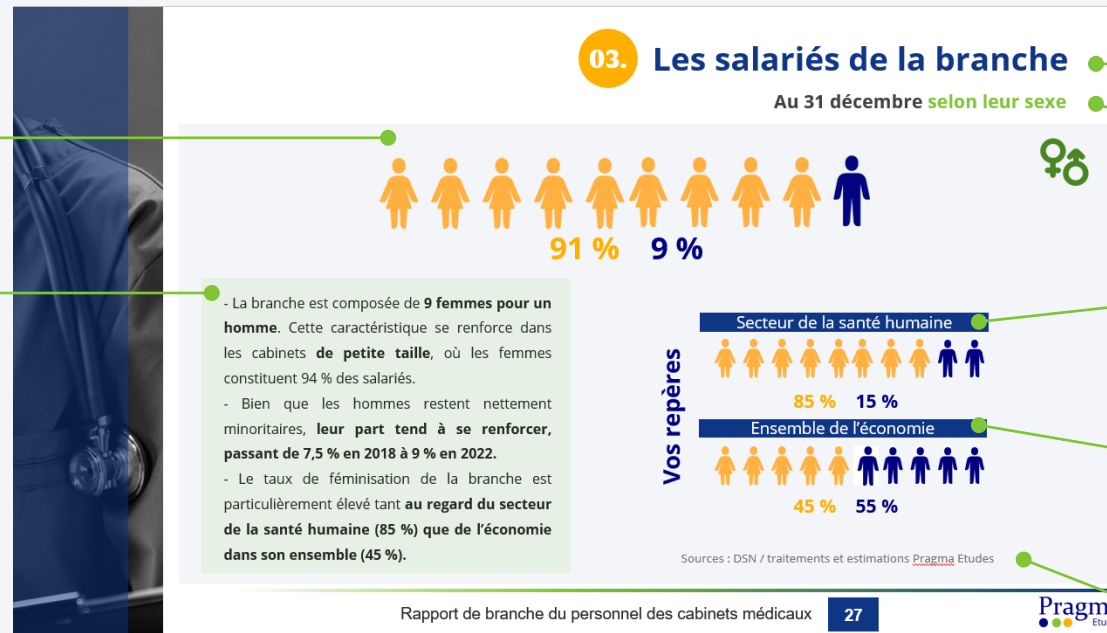


Le rapport complet de la branche est ensuite mis en forme. **Ce rapport présente l'ensemble des indicateurs issus de l'exploitation des bases de données collectées.**

Comme dans l'exemple ci-dessous, les indicateurs sont également positionnés par rapport à l'ensemble du secteur de la santé humaine et par rapport à l'économie nationale dans son ensemble.

l'indicateur clé
d'abord présenté au global

les commentaires clés de lecture
permettant de comprendre et contextualiser les indicateurs présentés



la partie du rapport

la thématique de la partie

le 1^{er} niveau de comparaison mise en perspective par rapport au macro-secteur

le 2^{ème} niveau de comparaison mise en perspective par rapport au niveau national

la source des données



02.


L'environnement de la branche



02. L'environnement de la branche

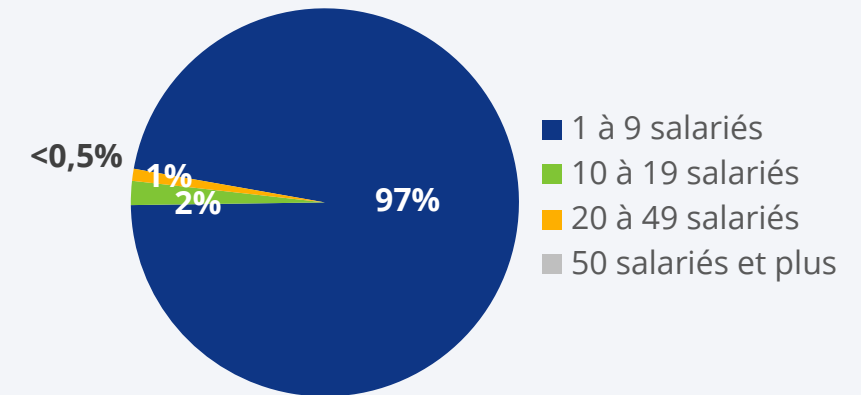
Nombre de cabinets médicaux employeurs

34 600 cabinets médicaux
au 31 décembre 2022

 2022 vs. 2021 - **0,5 %**

33 500 entreprises
1,03 établissements par entreprise

Répartition des cabinets médicaux
selon le nombre de salariés

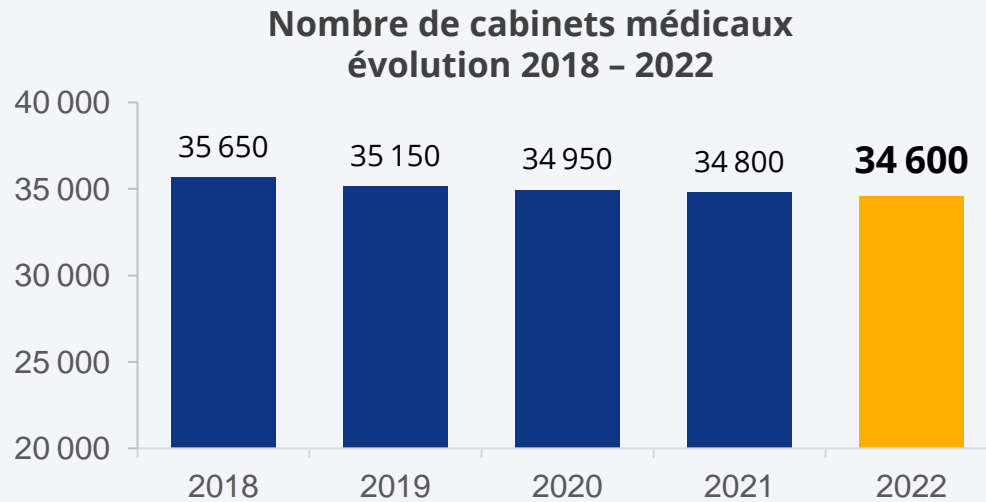


- Au 31 décembre 2022, le **nombre de cabinets médicaux s'élevait à 34 600**, ce qui représente **une baisse de 0,5 %** en comparaison avec 2021.
- **Les 33 500 entreprises** de la branche concentrent **34 600 cabinets**, soit **1,03 cabinets par entreprise**.
- Ces 34 600 cabinets médicaux sont, pour **la grande majorité, composés de 1 à 9 salariés**, à hauteur de **97 %**. A titre de comparaison, **moins de 0,5 % des cabinets sont composés de plus de 50 salariés**.

Sources : Ministère du du Travail, de la Santé et des Solidarités & Insee / traitements et estimations Pragma Etudes

02. L'environnement de la branche

Nombre de cabinets médicaux employeurs



- La baisse du nombre de cabinets médicaux (- 0,5 %) ne suit pas la dynamique de **l'économie française qui a connu une hausse de 2 % du nombre d'entreprises entre 2021 et 2022.**
- **Le secteur de la santé humaine** demeure stable sur la même période.

Nombre de cabinets médicaux évolution à un an d'intervalle

2019 vs. 2018	- 1,5 %
2020 vs. 2019	- 0,5 %
2021 vs. 2020	- 0,5 %
2022 vs. 2021	- 0,5 %

Vos repères

Secteur de la santé humaine

2022 vs. 2021 0 %

Ensemble de l'économie

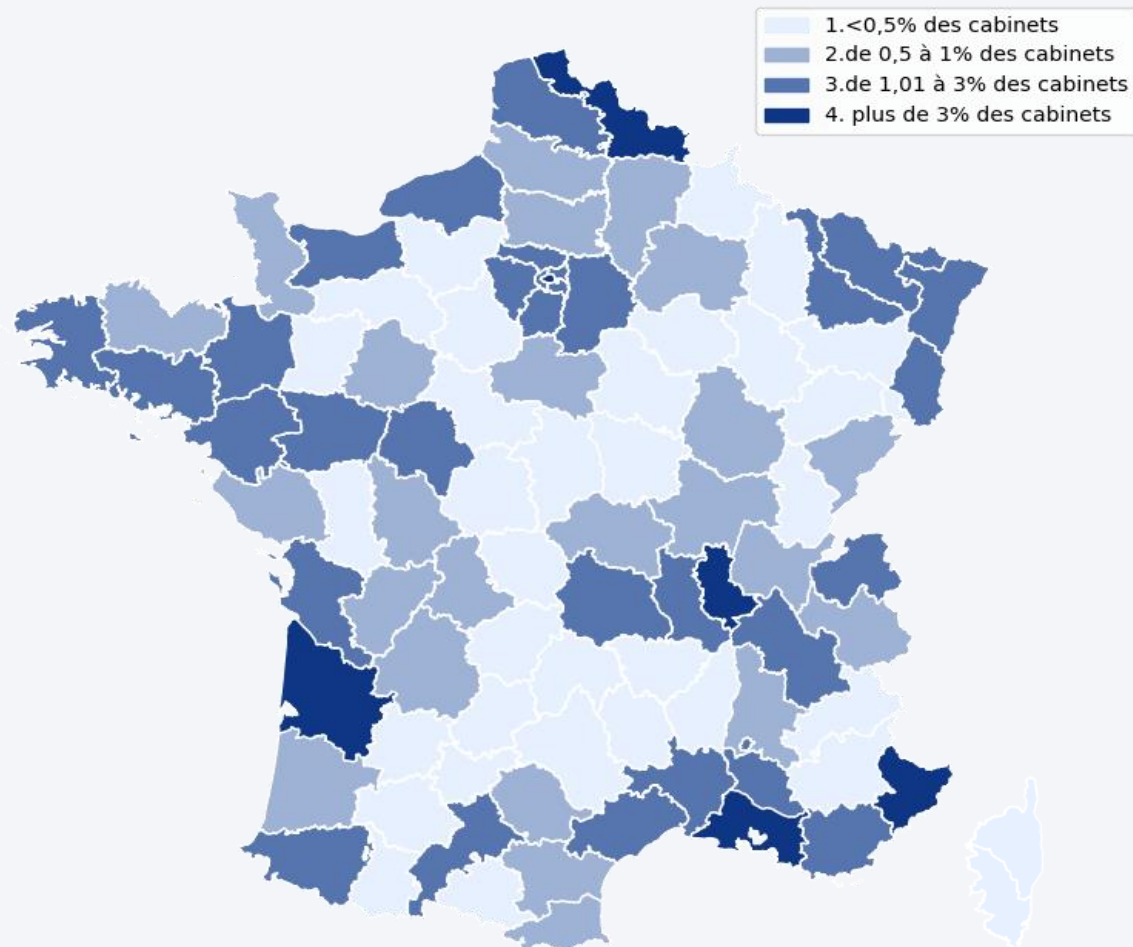
2022 vs. 2021 + 2 %

Sources : Ministère du du Travail, de la Santé et des Solidarités & Insee & Acoess / traitements et estimations Pragma Etudes

02. L'environnement de la branche

Les cabinets employeurs selon leur localisation géographique

Localisation des cabinets médicaux



- Les cabinets médicaux se concentrent significativement en **Ile de France**, dans les **régions littorales** ainsi qu'en **Auvergne Rhône Alpes** et dans le **Nord de la France**.
- Paris est le département qui concentre le plus de cabinets avec 5,5 % des cabinets ; plus généralement, la région Ile-de-France regroupe près de 16 % des cabinets.
- La « diagonale du vide » ne compte qu'une très faible partie des cabinets médicaux notamment dû à son faible dynamisme démographique ou encore à l'attractivité économique .

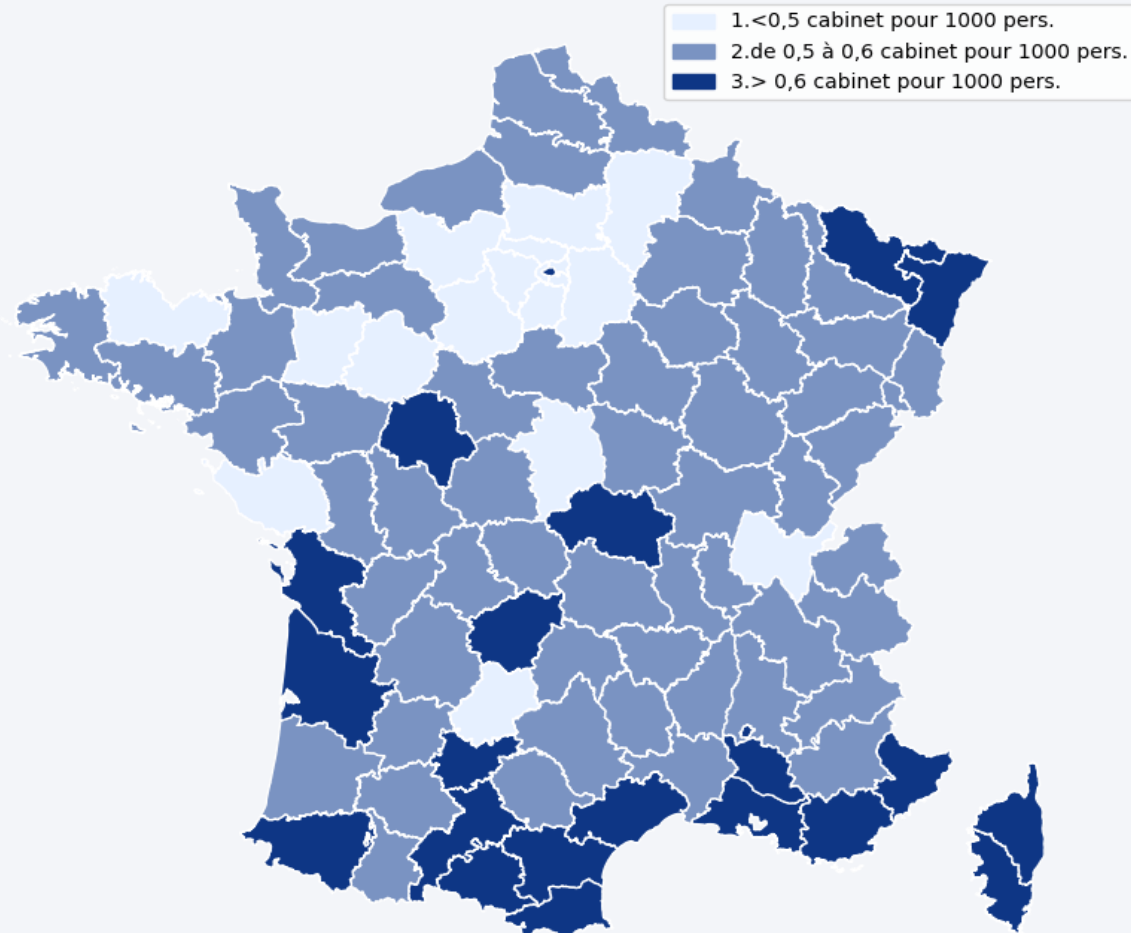
Sources : Ministère du du Travail, de la Santé et des Solidarites & Insee / traitements et estimations Pragma Etudes

02.

L'environnement de la branche

Les cabinets employeurs selon la répartition de la population

Localisation des cabinets médicaux par rapport à la population



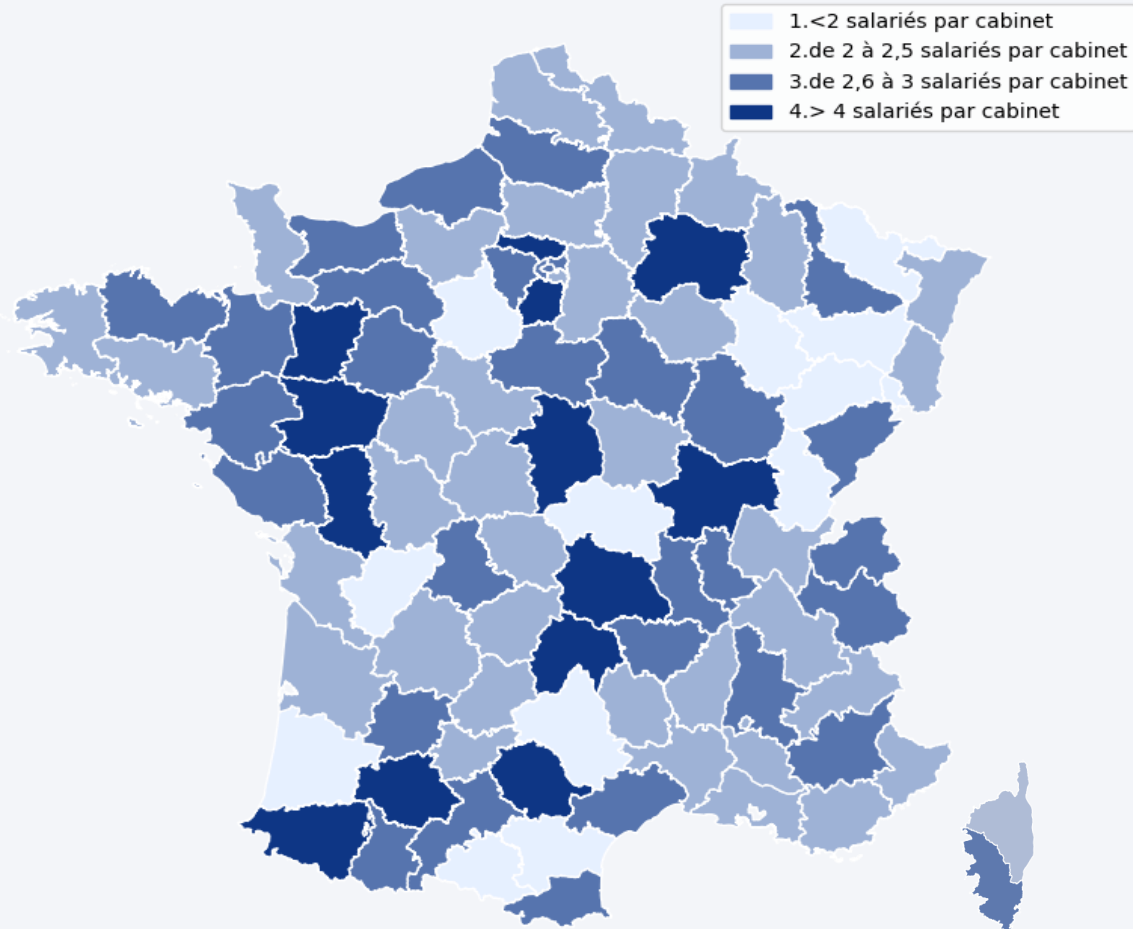
- La comparaison entre **la localisation des cabinets et la répartition géographique de la population révèle une nuance**. En effet, malgré une concentration de cabinets en Ile-de-France (hors Paris), leur densité est en réalité inférieure à celle d'autres régions.
- Globalement en France, il y a actuellement **0,57 cabinet pour 1 000 personnes**.
- Les zones avec la plus forte densité de cabinets sont celles **du Sud de la France, du Sud-ouest, de la Corse, du Nord-est et de Paris**.

Sources : Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités & Insee / traitements et estimations Pragma Etudes

02. L'environnement de la branche

La taille cabinets selon leur localisation

Taille moyenne des cabinets selon leur localisation



- En moyenne, un cabinet emploie **2,8 salariés** en 2022. En 2018, les cabinets n'employaient que 2,45 salariés en moyenne. **La taille moyenne des cabinets tend à s'accroître rapidement.**
- La taille moyenne des cabinets oscille entre 1,5 salarié pour le Territoire de Belfort et 4,2 salariés pour le Cantal.
- Les départements avec un faible nombre de cabinets médicaux ont tendance à avoir les cabinets médicaux avec un nombre moyen de salariés plus élevé.

Sources : Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités & Insee / traitements et estimations Pragma Etudes

02. L'environnement de la branche

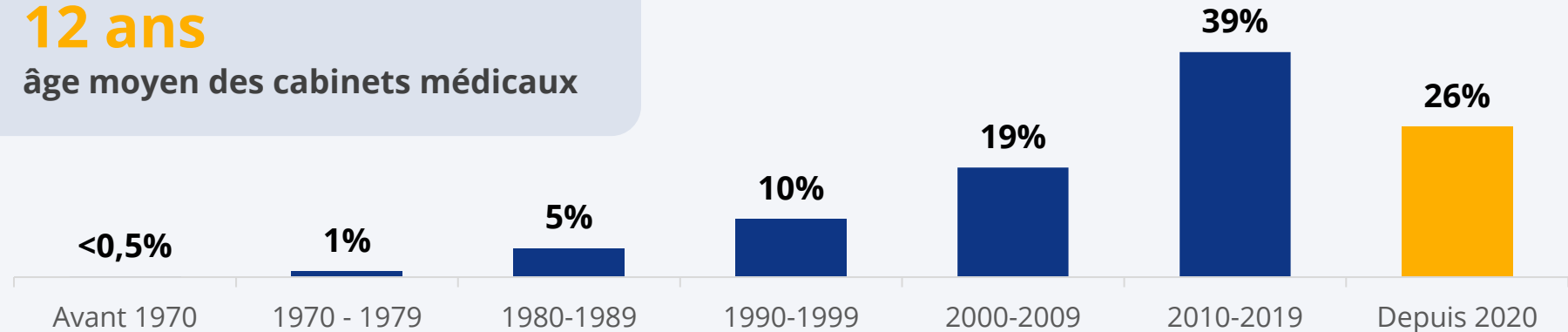
Les cabinets employeurs selon leur année de création

Répartition des cabinets selon leur année de création



12 ans

âge moyen des cabinets médicaux

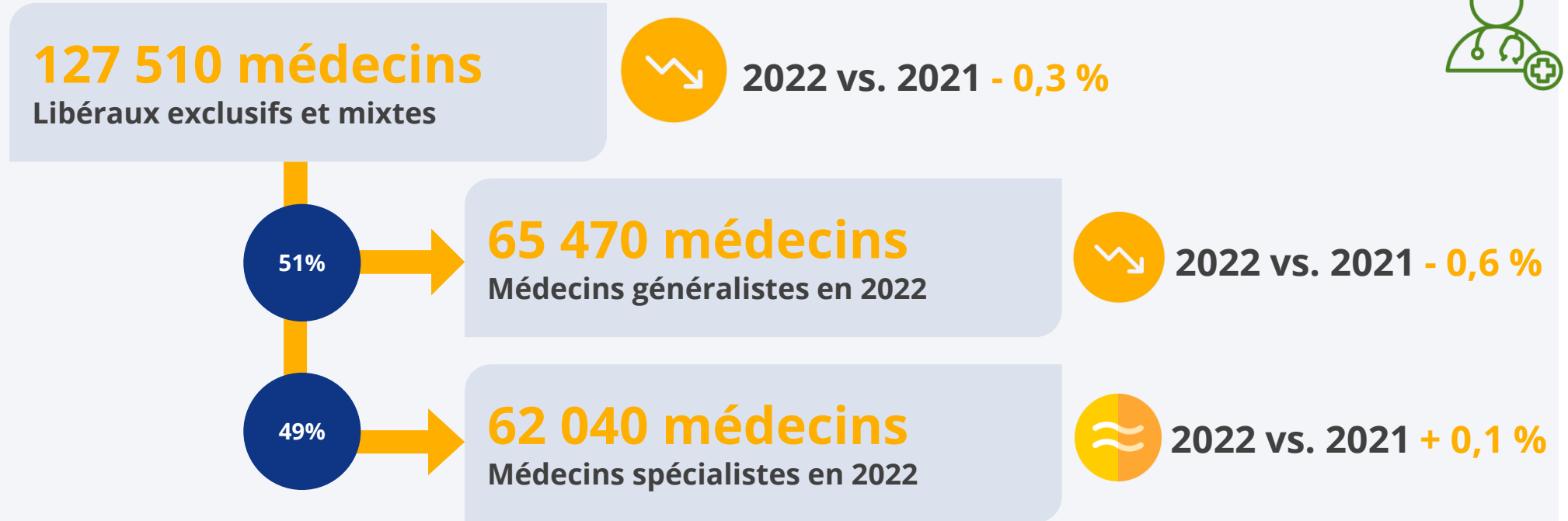


- En moyenne, les cabinets médicaux ont **12 ans d'existence**.
- **Entre 2010 et 2019, 39 % des cabinets médicaux** actuellement actifs ont été créés. A l'inverse, seulement 6 % des cabinets ont une date de création inférieure à 1990.
- Plus d'un quart des cabinets (26 %) ont débuté **leur activité seulement depuis 2020**.

Sources : Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités & Insee / traitements et estimations Pragma Etudes

02. L'environnement de la branche

Démographie des médecins libéraux et mixtes

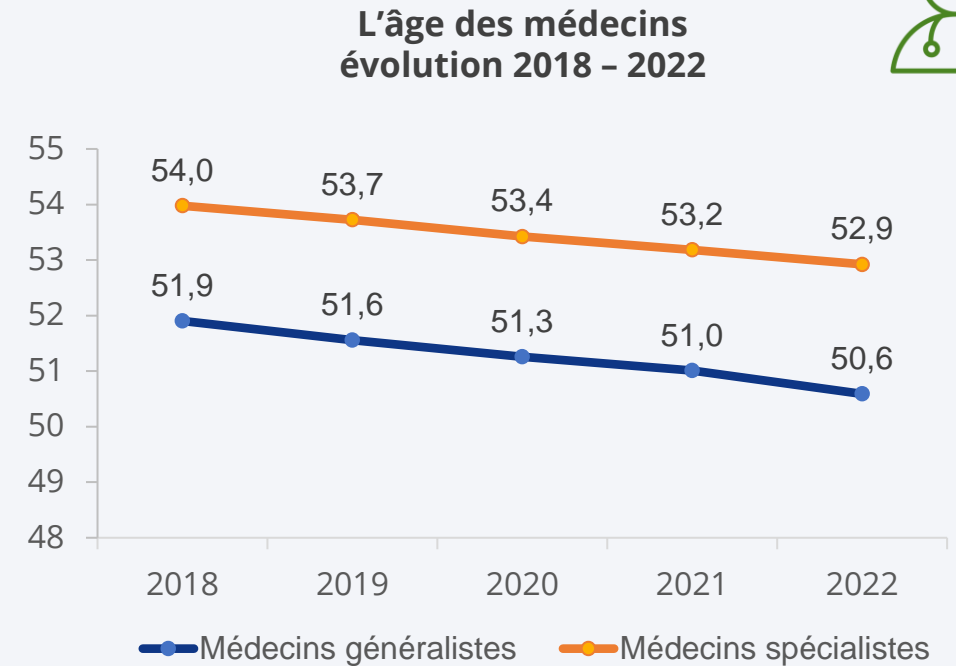
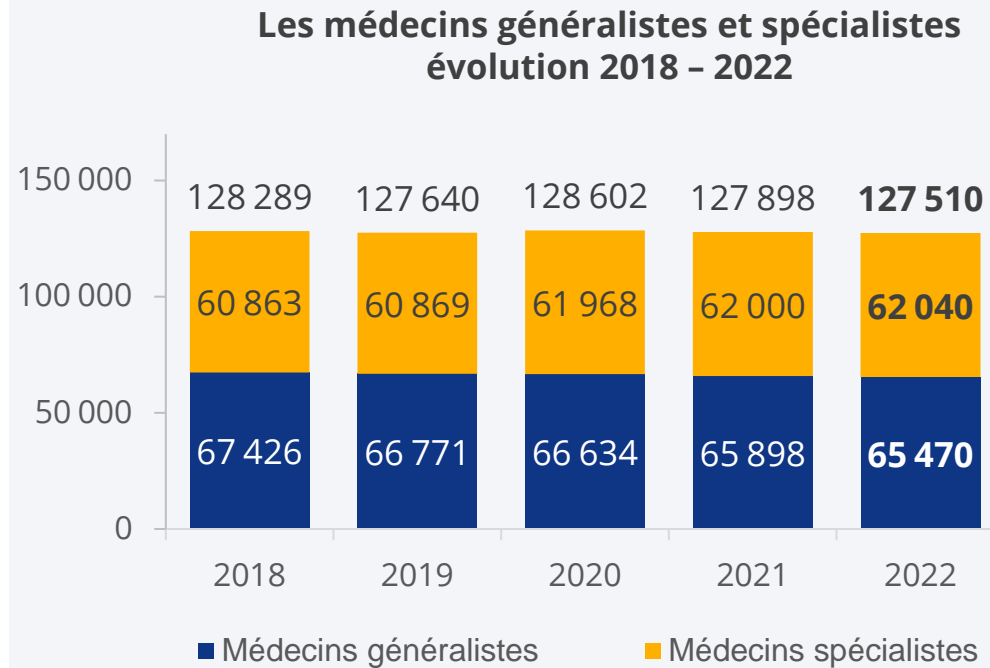


- Entre 2021 et 2022, le **nombre de médecins a connu une baisse de 0,3 %**.
- Cette diminution s'explique par une **baisse de 0,6 % du nombre de médecins généralistes** qui représentent 51 % des médecins exerçant une activité libérale ou mixte.
- Quant aux **médecins spécialistes**, ils ont connu **une très légère hausse de 0,1 %** à un an d'intervalle.

Sources : DREES, démographie des professionnels de la santé / traitements Pragma Etudes

02. L'environnement de la branche

Démographie des médecins libéraux et mixtes

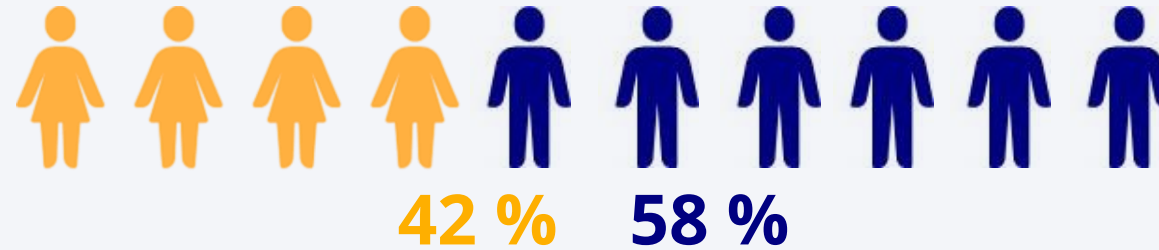


- **La légère hausse des médecins spécialistes couplée à la baisse des médecins généralistes** n'est pas un phénomène ponctuel mais plus ancien et qui s'observe depuis au moins 2018.
- De plus, depuis 2018, **l'âge moyen des médecins** (généralistes et spécialistes) **tend à nettement diminuer** tout en gardant un écart similaire (un peu plus de 2 ans de plus pour les spécialistes).

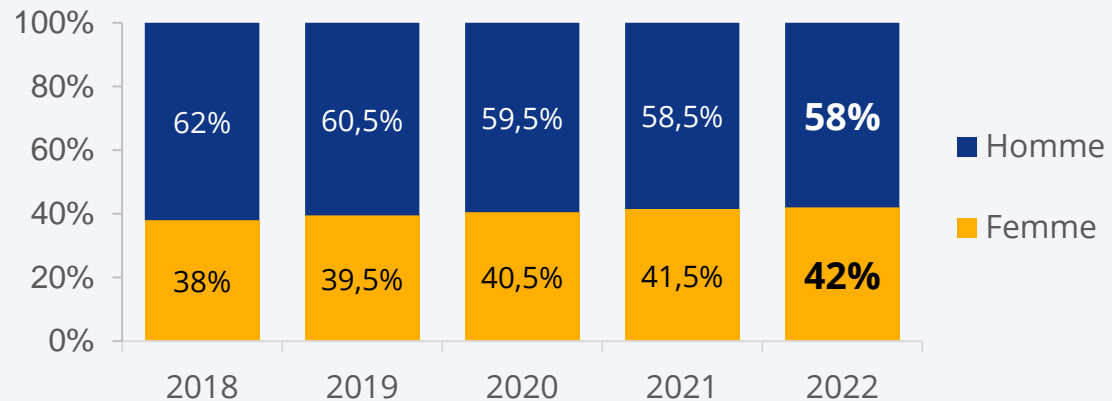
Sources : DREES, comptes de la santé / traitements Pragma Etudes

02. L'environnement de la branche

Démographie des médecins libéraux et mixtes



Les médecins selon le genre - évolution 2018 - 2022



- **Les femmes représentent 42 % des médecins libéraux et mixtes** contre 58 % d'hommes.
- L'accroissement de la proportion de femmes, de 38 % à 42 % depuis 2018, confirme un mouvement **vers la parité des genres**.

Sources : DREES, comptes de la santé / traitements Pragma Etudes

02. L'environnement de la branche

Les dépenses de santé en 2022 dans les cabinets médicaux



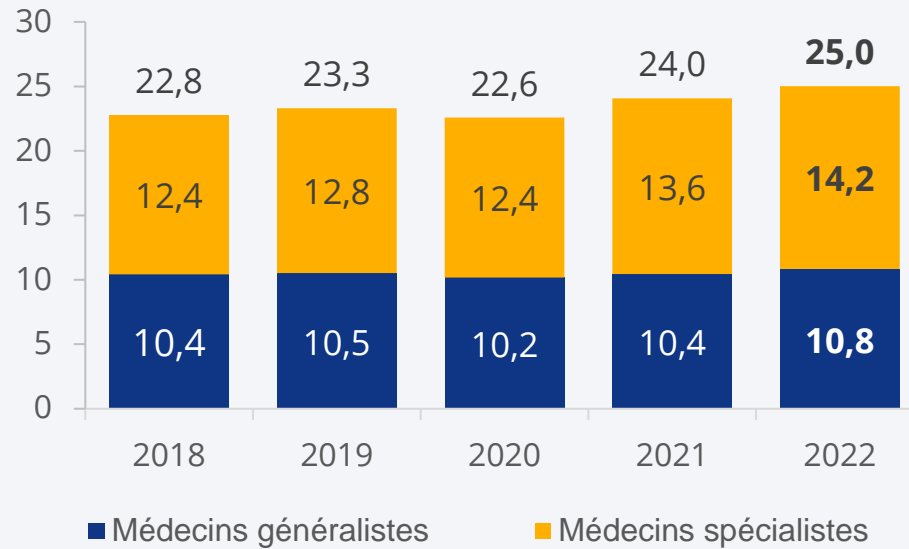
- La hausse des dépenses de santé dans les cabinets est de 3,9 % vs. 2021 pour atteindre 25 milliards d'euros en 2022.
- Cette augmentation est tirée en premier lieu par la hausse de près 5 % des médecins spécialistes puis par celle des médecins généralistes légèrement en deçà (+ 3,8 % 2022 vs. 2021).

Sources : DREES, comptes de la santé / traitements Pragma Etudes

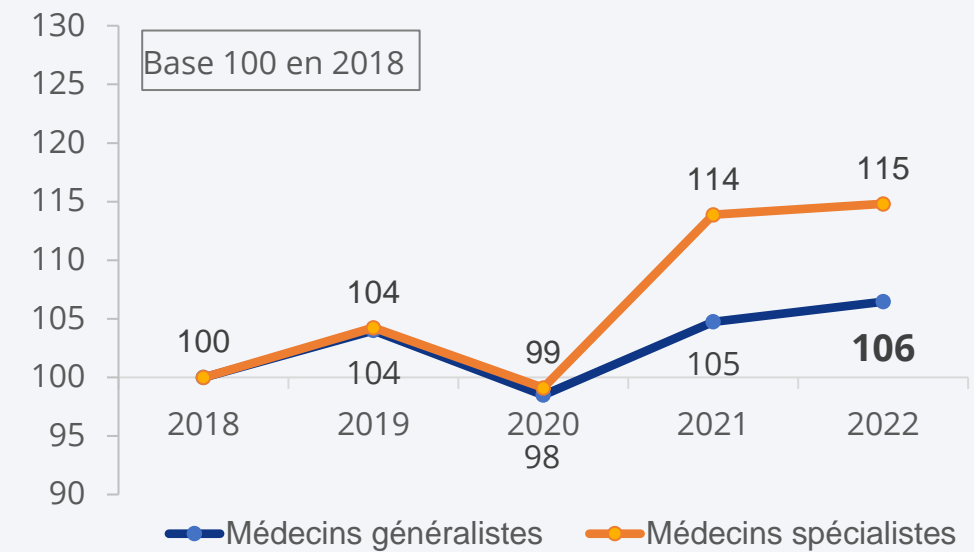
02. L'environnement de la branche

Les dépenses de santé en 2022 dans les cabinets médicaux

Les soins dans les cabinets médicaux en valeur
évolution 2018 - 2022



Les soins dans les cabinets médicaux en volume
évolution 2018 - 2022



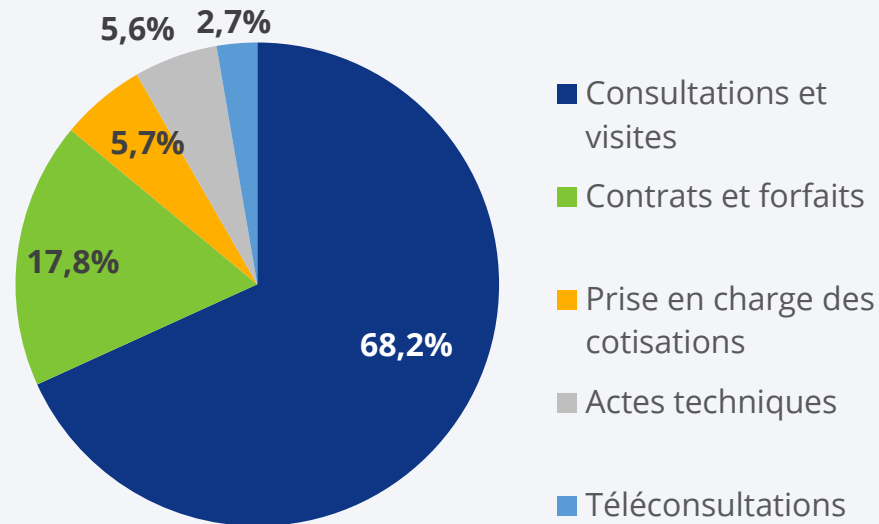
- Depuis 2018, les soins dans les cabinets médicaux **sont en croissance de près de 10 %** passant de près de 23 milliards d'euros à 25 en 2022. Le poids des soins des médecins spécialistes augmente progressivement (54,5 % en 2018 contre 57 % en 2022).
- En volume, le constat est encore plus marqué. En effet, **les soins médicaux dans les cabinets spécialistes augmentent significativement depuis la pandémie.**

Sources : DREES, comptes de la santé / traitements Pragma Etudes

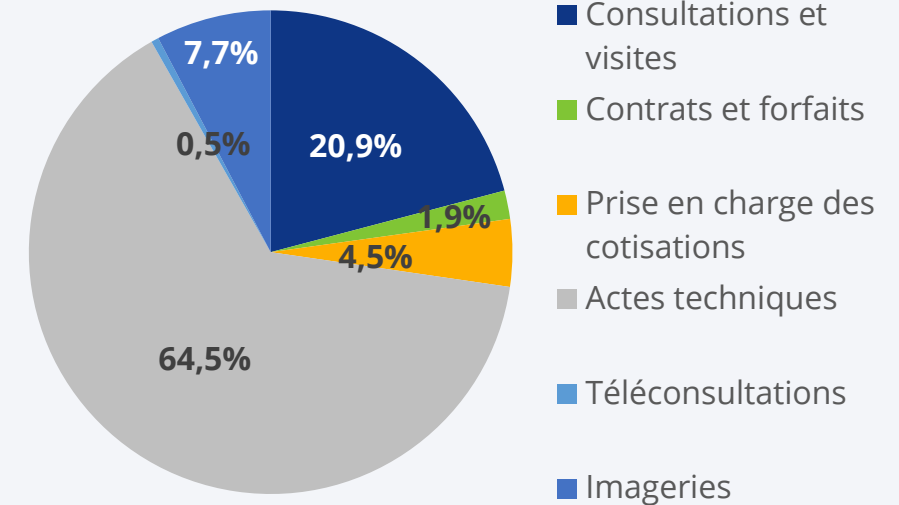
02. L'environnement de la branche

Les dépenses de santé en 2022 dans les cabinets médicaux

Structure des soins courants des médecins généralistes en 2022



Structure des soins courants des médecins spécialistes en 2022



- **Les consultations et les visites représentent plus des 2/3 des dépenses dans les cabinets généralistes (68,2 %)** alors qu'ils représentent à peine plus de 20 % des dépenses dans les cabinets spécialistes.
- Les actes techniques concentrent près **de 65 % des dépenses dans les cabinets spécialistes (64,5 %)** alors qu'ils représentent seulement 5,6 % des dépenses dans les cabinets généralistes.

Sources : DREES, comptes de la santé / traitements Pragma Etudes



03.

Les salariés de la branche



03.

Les salariés de la branche

Nombre de salariés au 31 décembre



97 100 salariés
au 31 décembre 2022



2022 vs. 2021 + 1 %

2,8 salariés
par cabinet employeur

72 150 ETP
sur l'ensemble de l'année

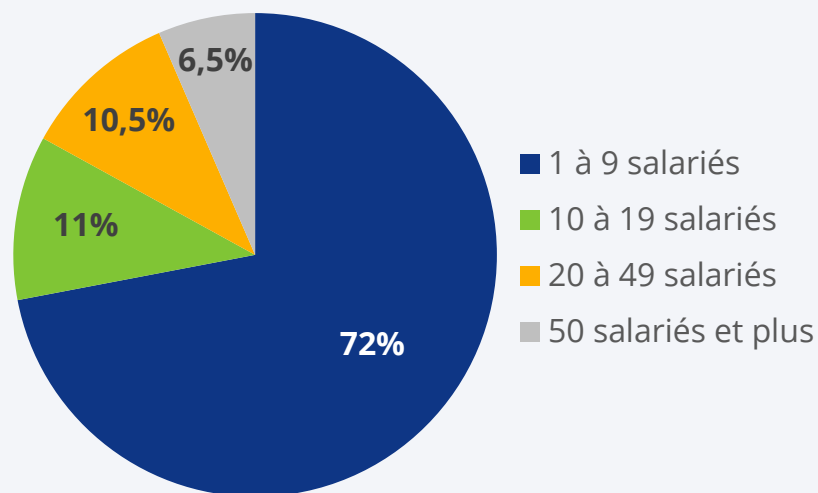
- Au 31 décembre 2022, le nombre de **salariés** s'élève à **97 100**, soit une hausse de **1 %** par rapport à 2021.
- En moyenne, un cabinet médical employeur compte **2,8 salariés** en 2022.
- Ces 97 100 salariés représentent **72 150 équivalents temps plein (ETP)** sur l'ensemble de l'année 2022.

Sources : AcoSS / traitements et estimations Pragma Etudes

Nombre de salariés au 31 décembre

97 100 salariés au 31 décembre 2022

Répartition des salariés
selon la taille du cabinet



- Au 31 décembre 2022, **72 %** des 97 100 salariés travaillent **dans un cabinet de 1 à 9 salariés**.
- **Ce constat est atypique dans le secteur de la santé humaine**. En effet, la moitié des salariés du secteur de la santé exercent dans une structure de 50 salariés et plus contre seulement 6,5 % des salariés des cabinets médicaux.

Vos repères

Secteur de la santé humaine

26% 9% 16% 49%

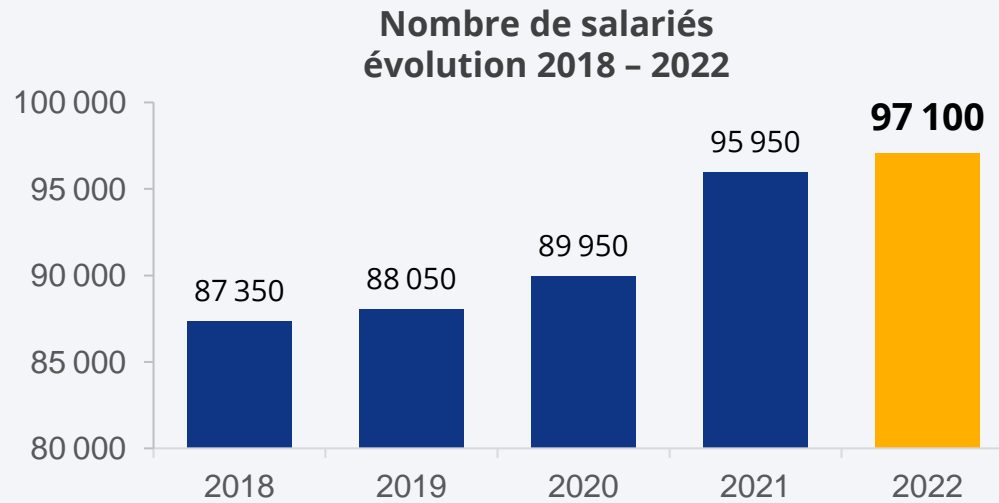
Ensemble de l'économie

21% 9,5% 12,5% 57%

Sources : AcoSS / traitements et estimations Pragma Etudes

03. Les salariés de la branche

Nombre de salariés **au 31 décembre**



- Depuis 2018, l'évolution du nombre de salariés dans la branche est à la hausse avec notamment une forte croissance postpandémie (+ 6,5 % en 2021 vs. 2020).
- En 2022, la hausse de 1 % pour les cabinets est cohérente avec la hausse du secteur de la santé humaine mais légèrement inférieure à celle de l'économie dans son ensemble (+ 2 %).

Nombre de salariés évolution à un an d'intervalle

2019 vs. 2018	+ 1 %
2020 vs. 2019	+ 2 %
2021 vs. 2020	+ 6,5 %
2022 vs. 2021	+ 1 %

Nombre de salariés évolution 2022 vs. 2021

1 à 9 salariés	- 2 %
10 à 19 salariés	+ 5 %
20 à 49 salariés	+ 10 %
50 salariés et plus	+ 13 %
Ensemble	+ 1 %

Vos repères

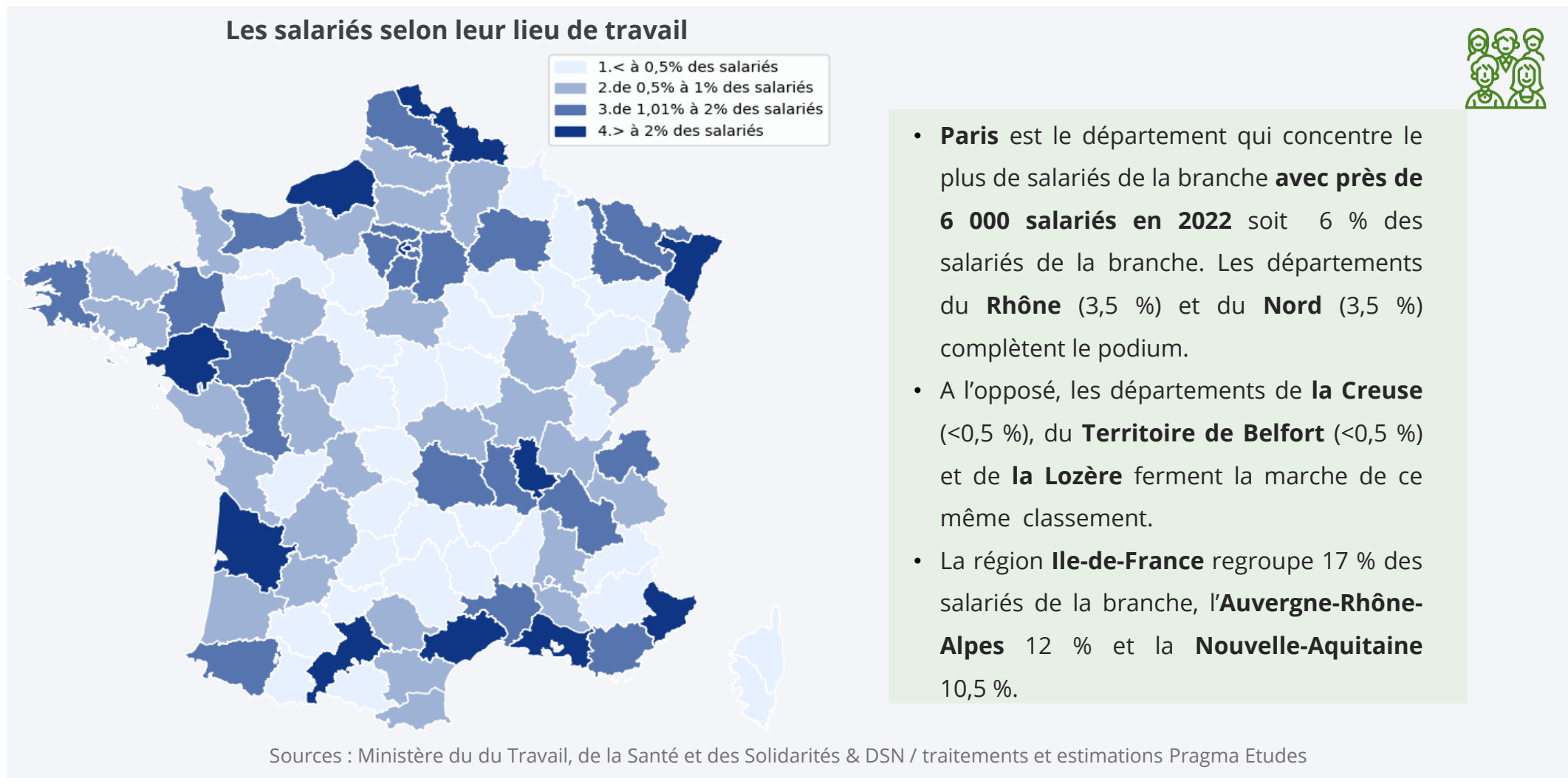
Secteur de la santé humaine

2022 vs. 2021 + 1 %

Ensemble de l'économie

2022 vs. 2021 + 2 %

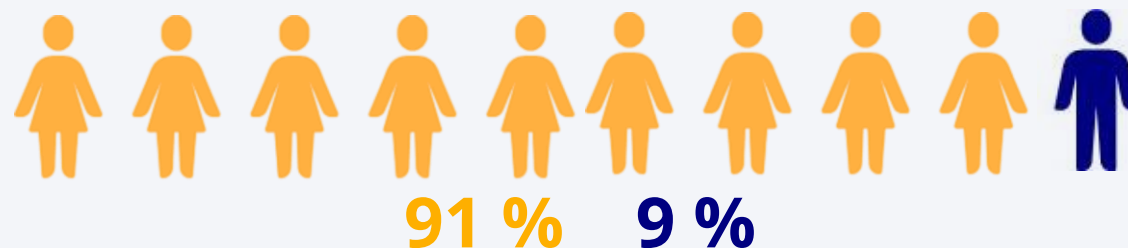
Sources : Acoiss / traitements et estimations Pragma Etudes



03.

Les salariés de la branche

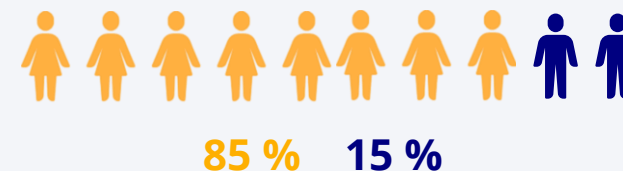
selon le genre



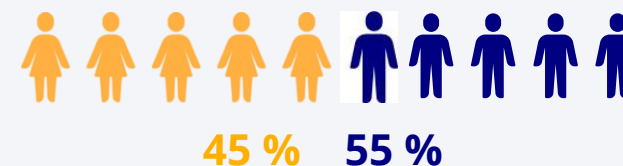
- La branche est composée de **9 femmes pour un homme**. Cette caractéristique se renforce dans les cabinets **de petite taille où 93 % des salariés sont des femmes**.
- Bien que les hommes restent nettement minoritaires, **leur part tend à se renforcer, passant de 7,5 % en 2018 à 9 % en 2022**.
- Le taux de féminisation de la branche est particulièrement élevé tant **au regard du secteur de la santé humaine (85 %)** que de **l'économie dans son ensemble (45 %)**.

Vos repères

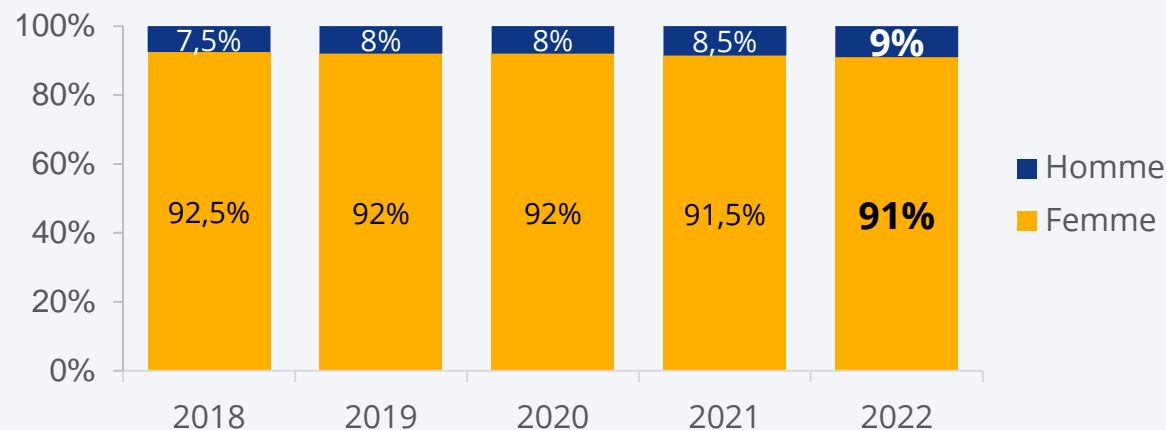
Secteur de la santé humaine



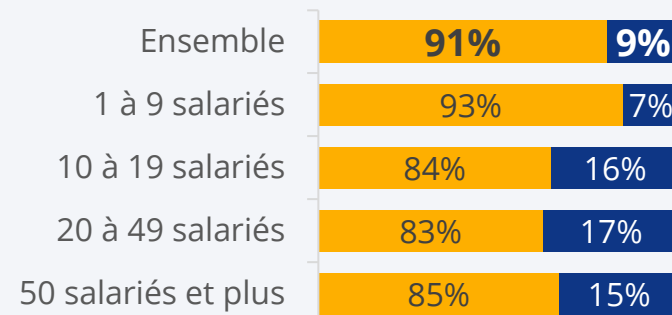
Ensemble de l'économie



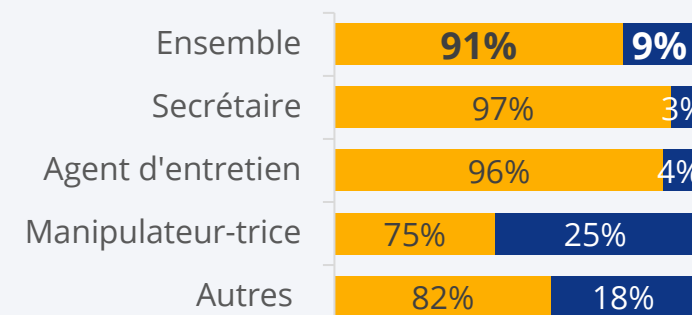
Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

Le genre des salariés
évolution 2018 - 2022

Le sexe des salariés selon la taille des cabinets



...selon les principales professions



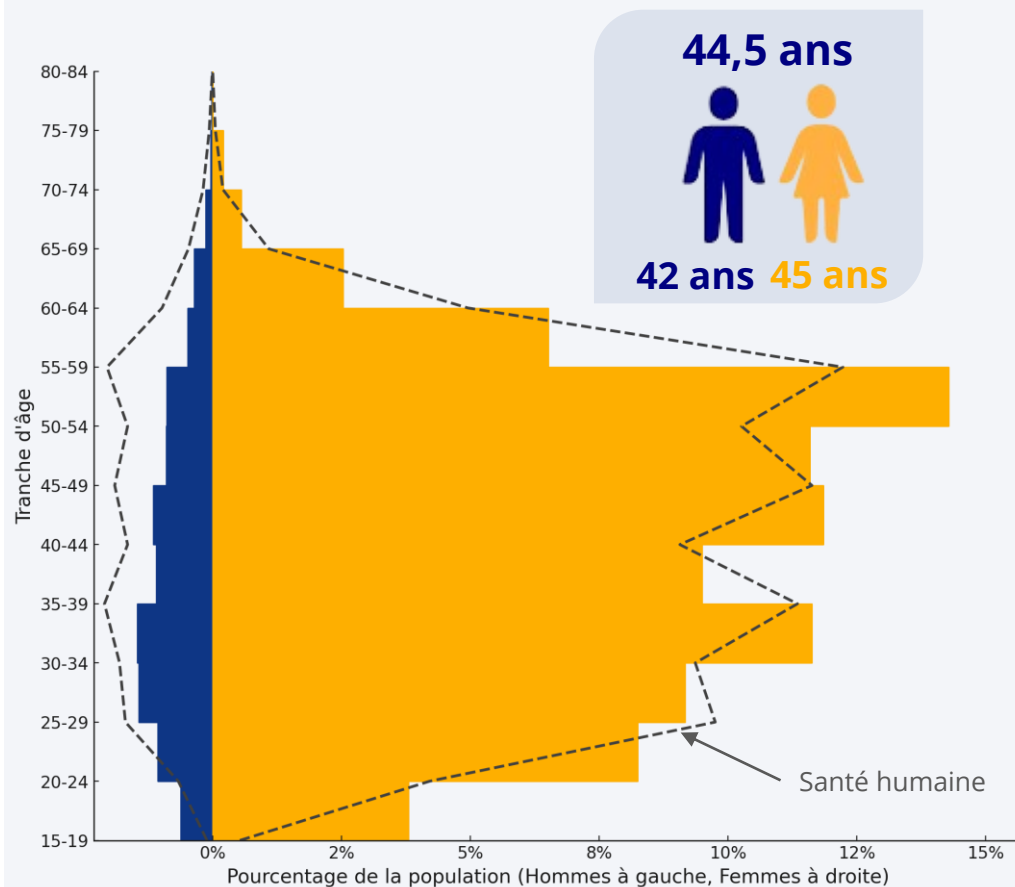
Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03.

Les salariés de la branche

selon leur âge

Pyramide des âges des salariés



- En moyenne, les salariés de la branche des cabinets médicaux ont 44,5 ans. Les hommes sont plus jeunes (42 ans) que les femmes (45 ans).
- Cet âge moyen est nettement supérieur à celui des salariés du secteur de la santé humaine (43 ans) et à celui de l'ensemble de l'économie (41,5 ans).



Vos repères

Secteur de la santé humaine



43 ans



43,5 ans

43 ans

Ensemble de l'économie



41,5 ans



41,5 ans

41,5 ans

Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes



L'âge selon la taille des cabinets

	Age moyen
1 à 9 salariés	46,5 ans
10 à 19 salariés	41 ans
20 à 49 salariés	39,5 ans
50 salariés et plus	41 ans
Ensemble	44,5 ans

...selon les principales professions

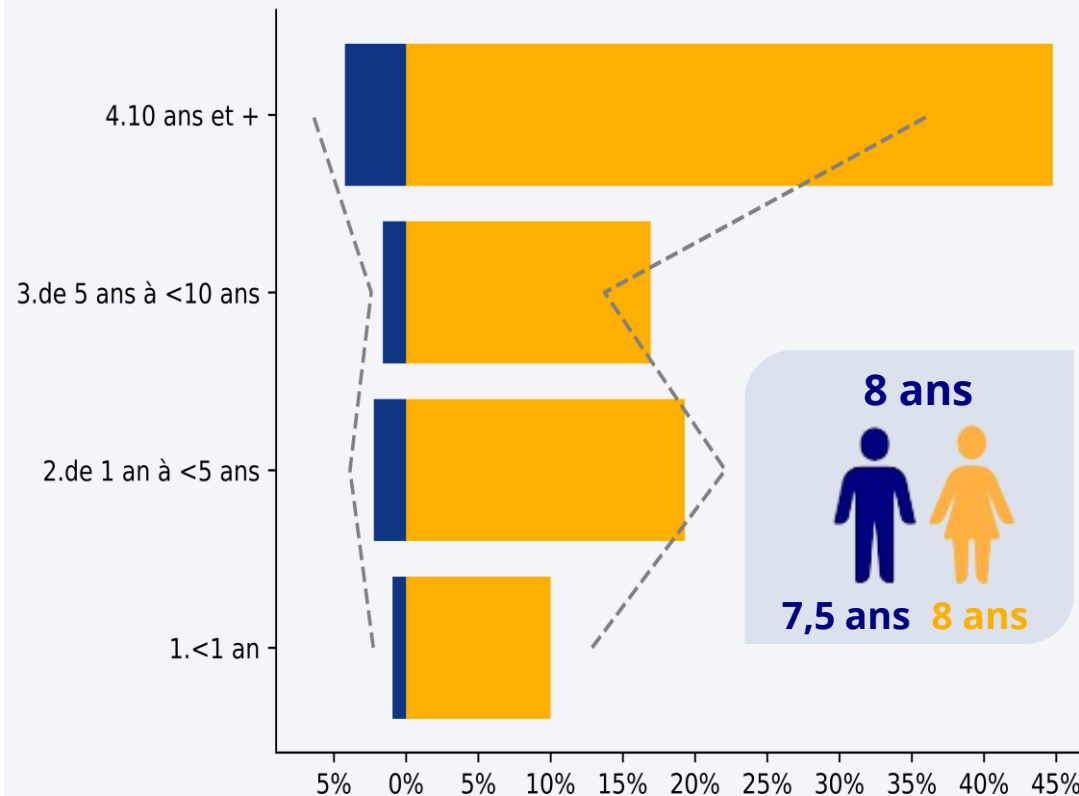
	Age moyen
Secrétaire	44,5 ans
Agent d'entretien	53 ans
Manipulateur-trice	39 ans
Autres professions	44 ans
Ensemble	44,5 ans

Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03. Les salariés de la branche

selon leur ancienneté

Pyramide de l'ancienneté des salariés



- L'ancienneté dans le secteur est de 8 ans, soit 7,5 ans pour les hommes et 8 ans pour les femmes.
- L'ancienneté moyenne de la branche **coïncide avec celle du secteur de la santé humaine** mais se situe **légèrement au-dessus de celle de l'ensemble de l'économie** (7 ans).



Sources : Insee, Enquête emploi en continu / traitements et estimations Pragma Etudes

Le temps de travail







■ Temps partiel ■ Temps plein

- Plus de la moitié des salariés de la branche (**54,5 %**) travaillent à **temps plein** contre seulement 50 % en 2018.
- **Les hommes exercent davantage à temps plein** (63 %) que les femmes (54 %) dans la branche.
- **La part des salariés à temps partiel est nettement supérieure dans la branche (45,5 %)** par rapport au secteur de la santé humaine (30,5 %) et à l'économie dans son ensemble (18 %).

...selon le genre des salariés



	Femme	Homme	Ensemble
Temps partiel	46 % 	37 % 	45,5 %
Temps plein	54 % 	63 % 	54,5 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %

Vos repères

Secteur de la santé humaine

30,5%

69,5%

Ensemble de l'économie

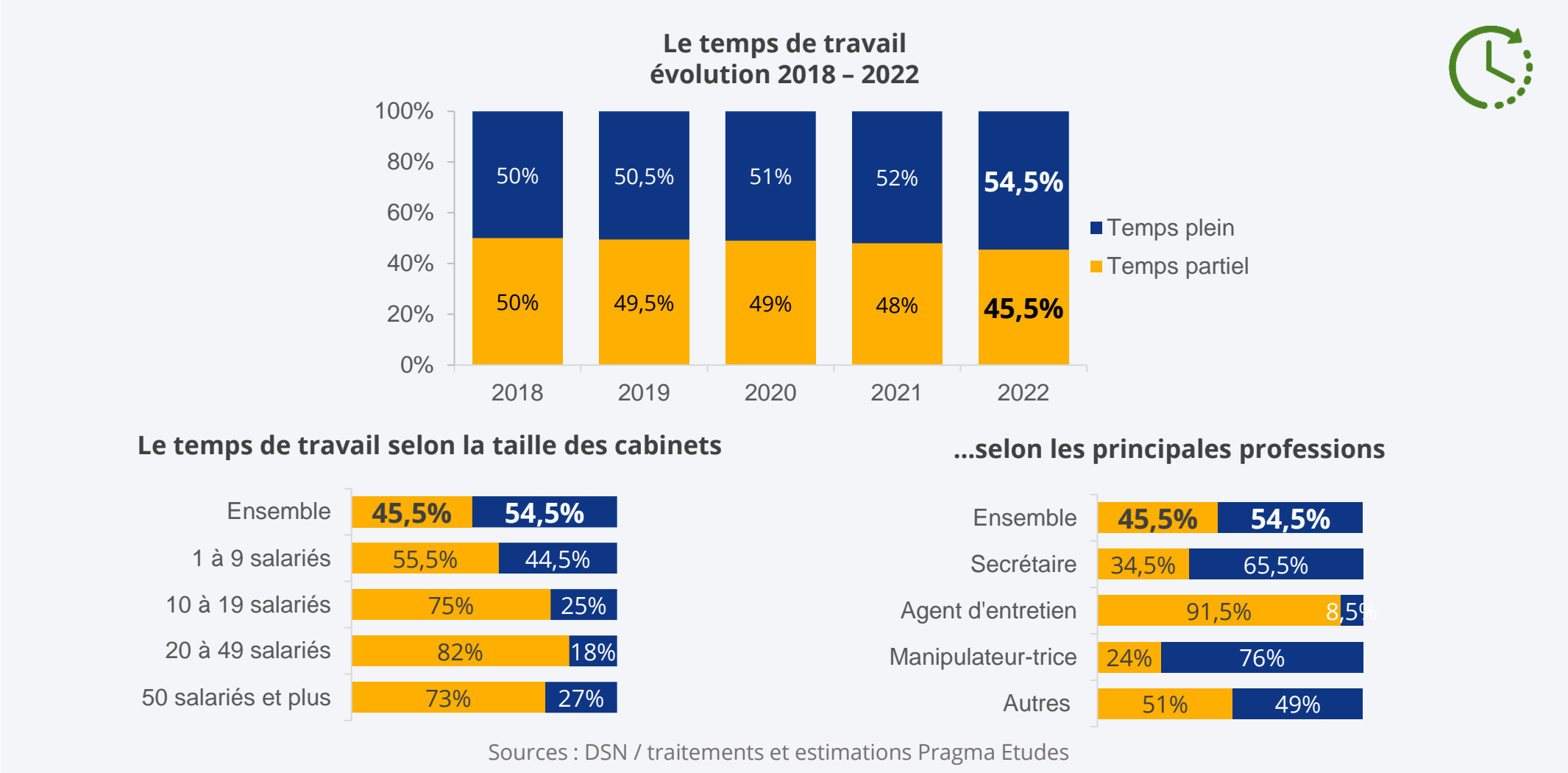
18%

82%

Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03. Les salariés de la branche

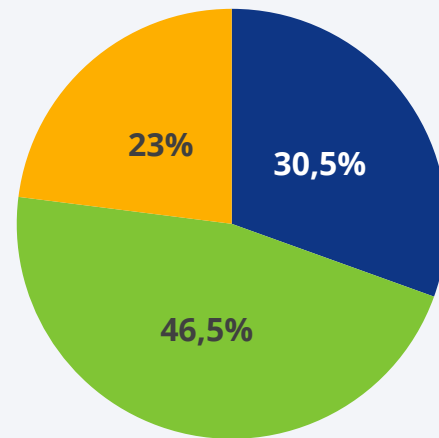
selon le temps de travail



03. Les salariés de la branche

selon la durée du contrat de travail

La durée du contrat de travail



■ <24h/sem. ■ 25 à 35h/sem. ■ > à 35h/sem.



Les indicateurs selon la durée du contrat concernent exclusivement les salariés ayant travaillé toute l'année

- **46,5 % des salariés de la branche travaillent entre 25 et 35h/semaine**, ce qui est bien en deçà du secteur de la santé humaine (57,5 %).

...selon le genre des salariés



	Femme	Homme	Ensemble
< 24h/semaine	31,5 %	22 %	30,5 %
25 à 35h/semaine	46,5 %	45,5 %	46,5 %
> À 35h/semaine	22 %	32,5 %	23 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %

Vos repères

Secteur de la santé humaine



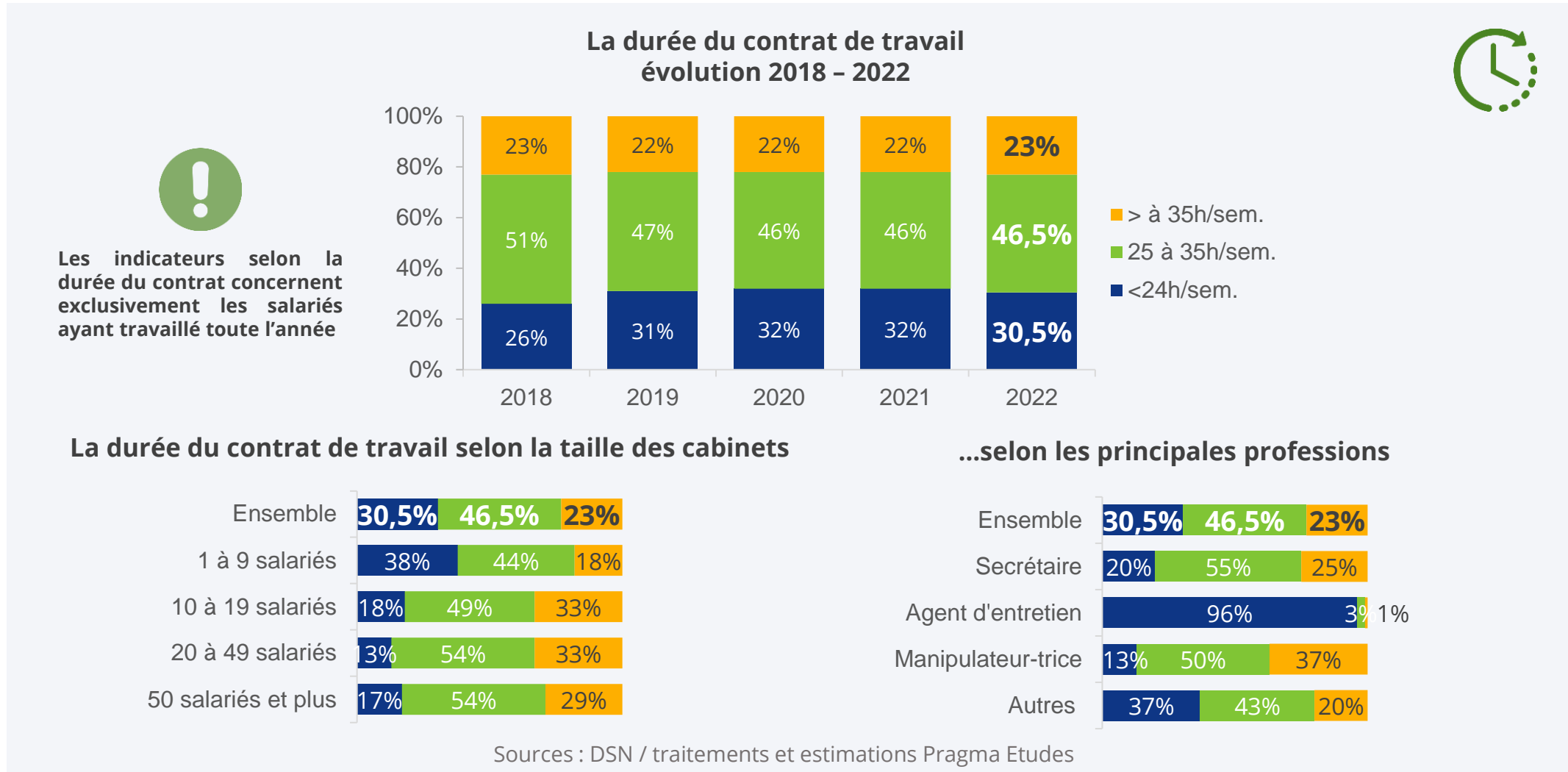
Ensemble de l'économie



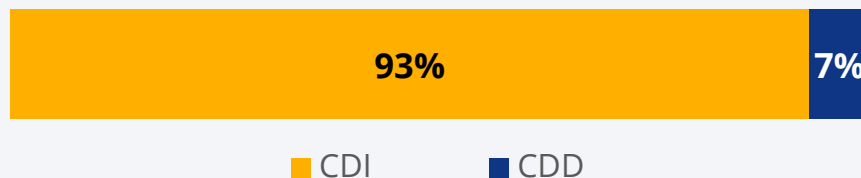
Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03. Les salariés de la branche

selon la durée du contrat de travail



Le contrat de travail



- En majorité, les salariés du secteur médical sont en CDI (93 %) soit 93 % des femmes et 90 % des hommes.
- Ces niveaux sont en ligne avec ceux du secteur de la santé humaine (91 %) ainsi que de l'économie française dans son ensemble (93 %).
- Sur une plus longue période, la répartition des salariés selon leur contrat est restée relativement stable dans la branche.

...selon le genre des salariés

	Femme	Homme	Ensemble
CDI	93 %	90 %	93 %
CDD	7 %	10 %	7 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %



Vos repères

Secteur de la santé humaine

91%

Ensemble de l'économie

93%

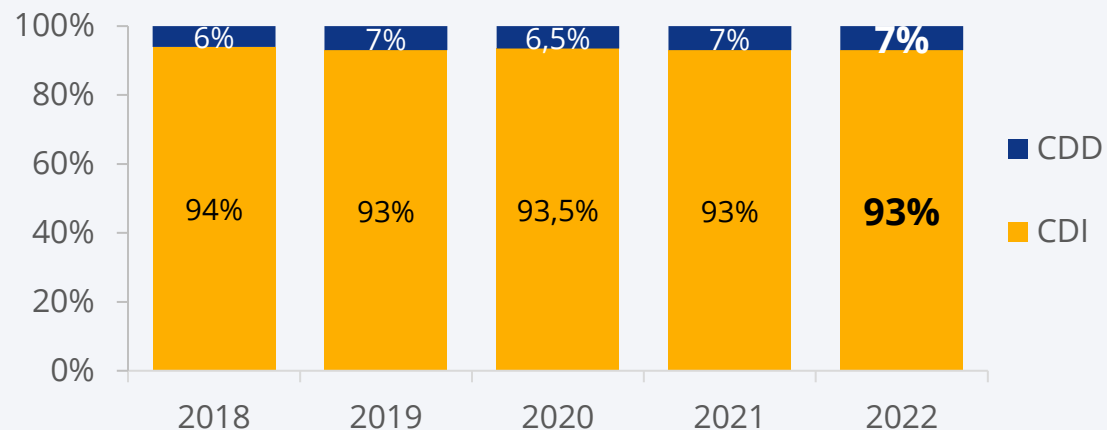
Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03.

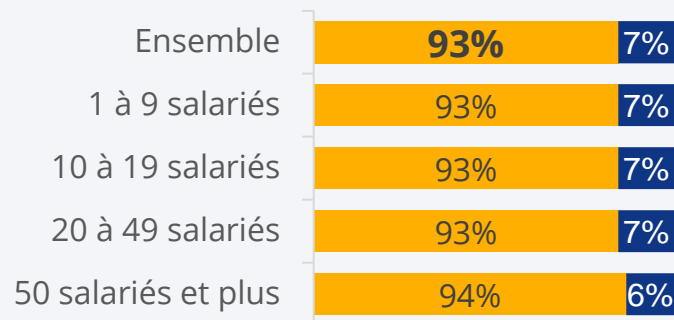
Les salariés de la branche

selon la durée du contrat de travail

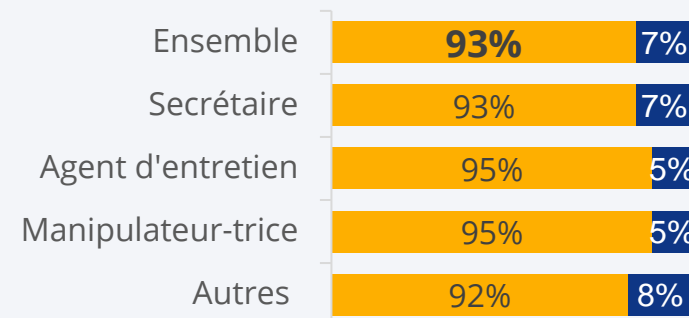
Le contrat de travail
évolution 2018 - 2022



Le contrat de travail selon la taille des cabinets



...selon les principales professions



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03.

Les salariés de la branche

selon la durée du contrat de travail

FOCUS – les salariés selon le contrat de travail et le temps de travail



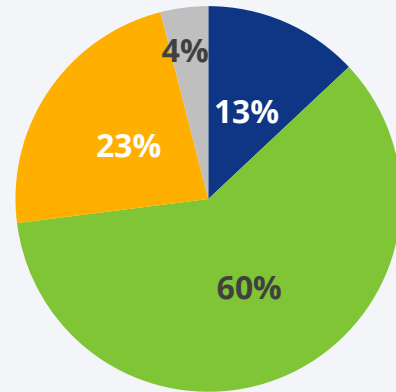
	CDD	CDI	Ensemble
Temps plein	6 %	94 %	100 %
<i>Femme</i>	6 %	94 %	100 %
<i>Homme</i>	7 %	93 %	100 %
Temps partiel	8 %	92 %	100 %
<i>Femme</i>	8 %	92 %	100 %
<i>Homme</i>	14 %	86 %	100 %
Ensemble	7 %	93 %	100 %

Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03. Les salariés de la branche

selon le statut

Le statut



■ Ouvrier ■ Employé ■ Pr. Intermédiaire ■ Cadre

- La branche des cabinets sociaux est composée d'une **majorité d'employés (60 %)** suivie de professions intermédiaires (23 %) et d'ouvriers (13 %).
- **Les femmes prédominent dans la catégorie des employés** (63 % d'entre eux), tandis que les hommes sont majoritaires dans **la catégorie des professions intermédiaires** (47 % d'entre eux).

...selon le genre des salariés

	Femme	Homme	Ensemble
Ouvrier	13 %	7 %	13 %
Employé	63 %	32 %	60 %
Profession intermédiaire	21 %	47 %	23 %
Cadre	3 %	14 %	4 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %



Vos repères

Secteur de la santé humaine



Ensemble de l'économie*



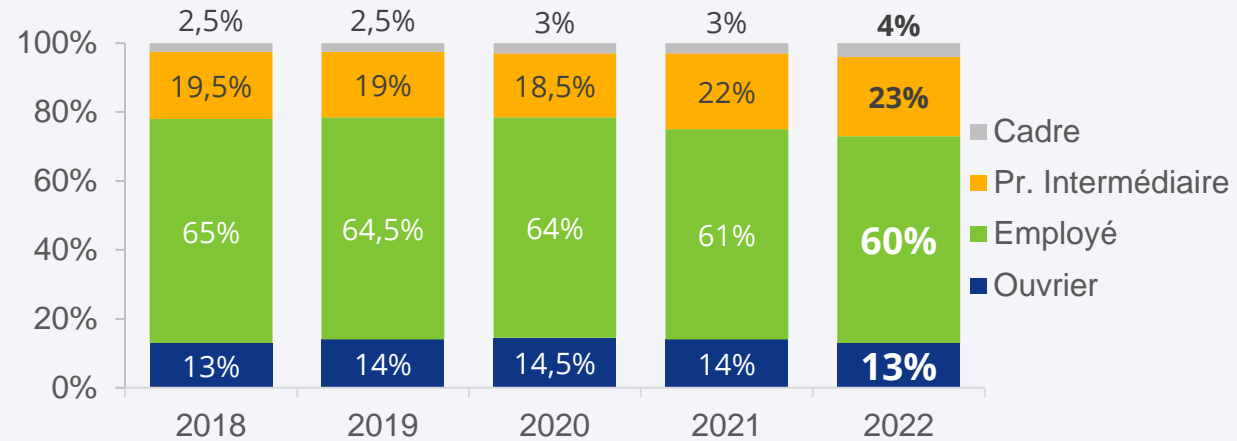
* Hors Artisans, commerçants et chefs d'entreprises et Agriculteurs

Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

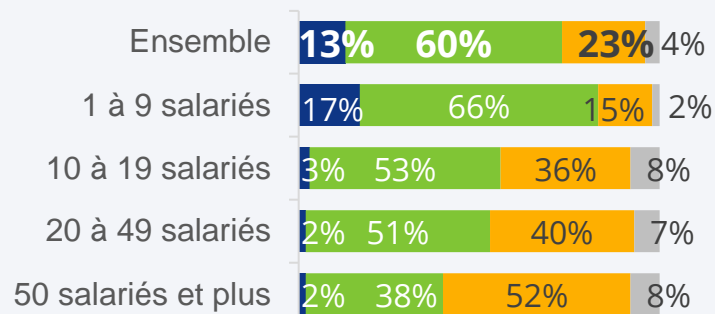
03. Les salariés de la branche

selon le statut

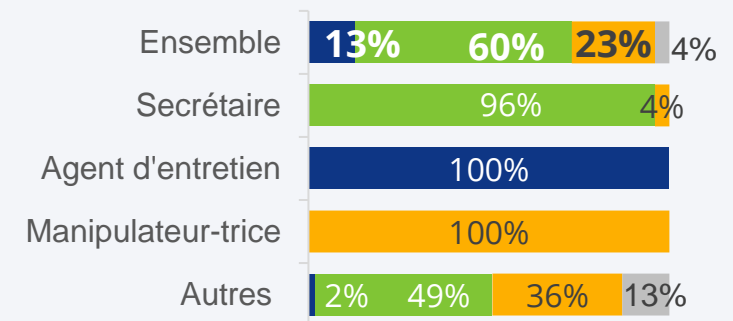
Le statut - évolution 2018 - 2022



Le statut selon la taille des cabinets



...selon les principales professions



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03.

Les salariés de la branche

selon le statut

FOCUS – les salariés selon le statut et l'âge

	Ouvrier	Employé	Prof. Intermédiaire	Cadre	Ensemble
Moins de 25 ans	4,5 %	69 %	26 %	0,5 %	100 %
Femme	4,5 %	70,5 %	24,5 %	0,5 %	100 %
Homme	3 %	65 %	32 %	<0,5 %	100 %
De 25 à 39 ans	4 %	59,5 %	33 %	3,5 %	100 %
Femme	4 %	64 %	29 %	3 %	100 %
Homme	4,5 %	29 %	57 %	9,5 %	100 %
De 40 à 54 ans	11,5 %	62 %	23 %	3,5 %	100 %
Femme	12 %	66 %	19,5 %	2,5 %	100 %
Homme	8,5 %	25 %	53 %	13,5 %	100 %
55 ans et plus	21,5 %	58,5 %	15 %	5 %	100 %
Femme	22,5 %	60 %	14 %	3,5 %	100 %
Homme	9 %	36,5 %	31 %	23,5 %	100 %
Ensemble	13 %	60 %	23 %	4 %	100 %



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

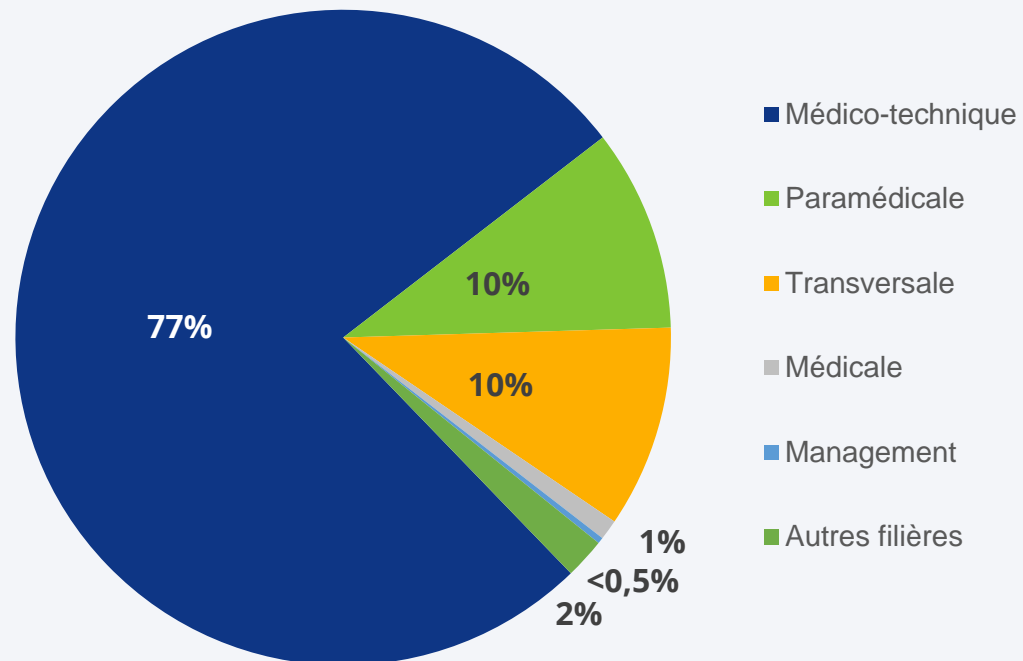
03. Les salariés de la branche

selon la filière



Les filières de la branche

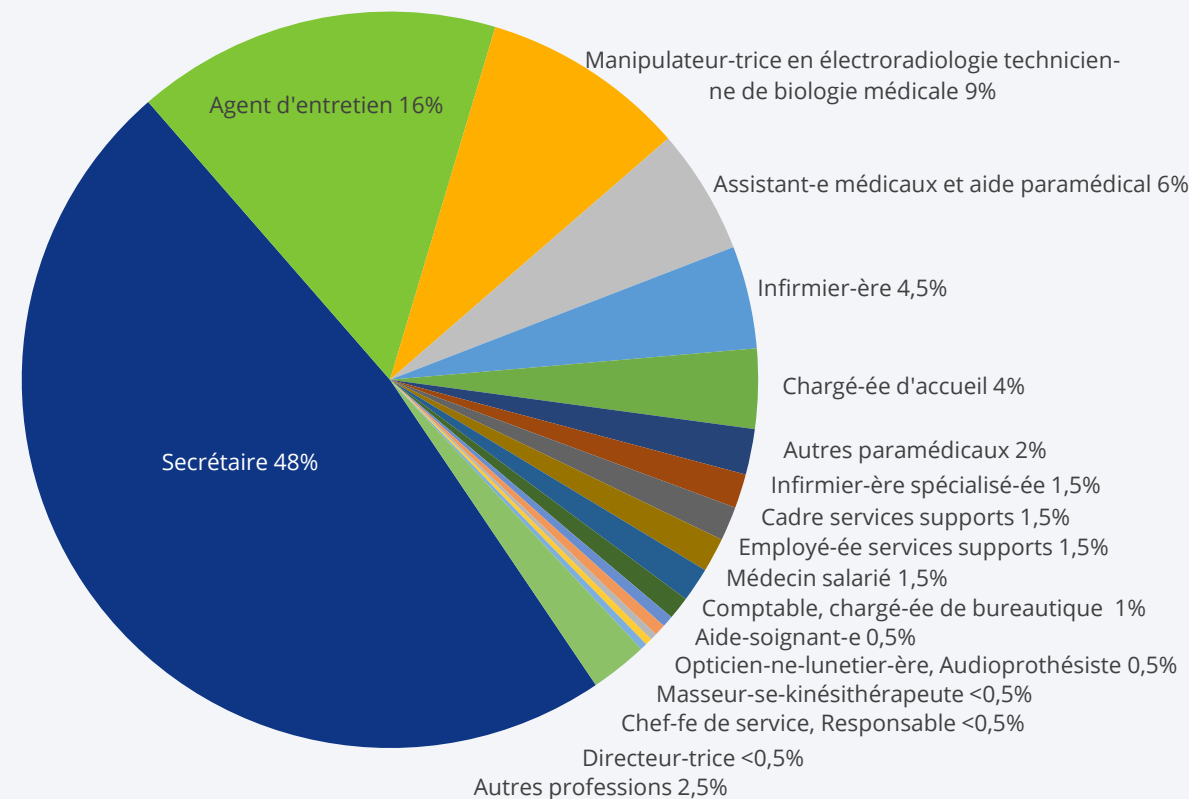
- Parmi les 5 filières de la branche des cabinets médicaux (*cf. en annexe du rapport*), la **filière médico-technique regroupe plus de 3 salariés sur 4** en 2022 (77 %).
- Les filières **paramédicale et transversale** concentrent chacune 10 % des salariés de la branche des cabinets médicaux.
- Les filières **médicale et management** représentent quant à elles à peine plus de 1 % des salariés présents dans la branche en fin d'année 2022.



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

Les principales professions de la branche

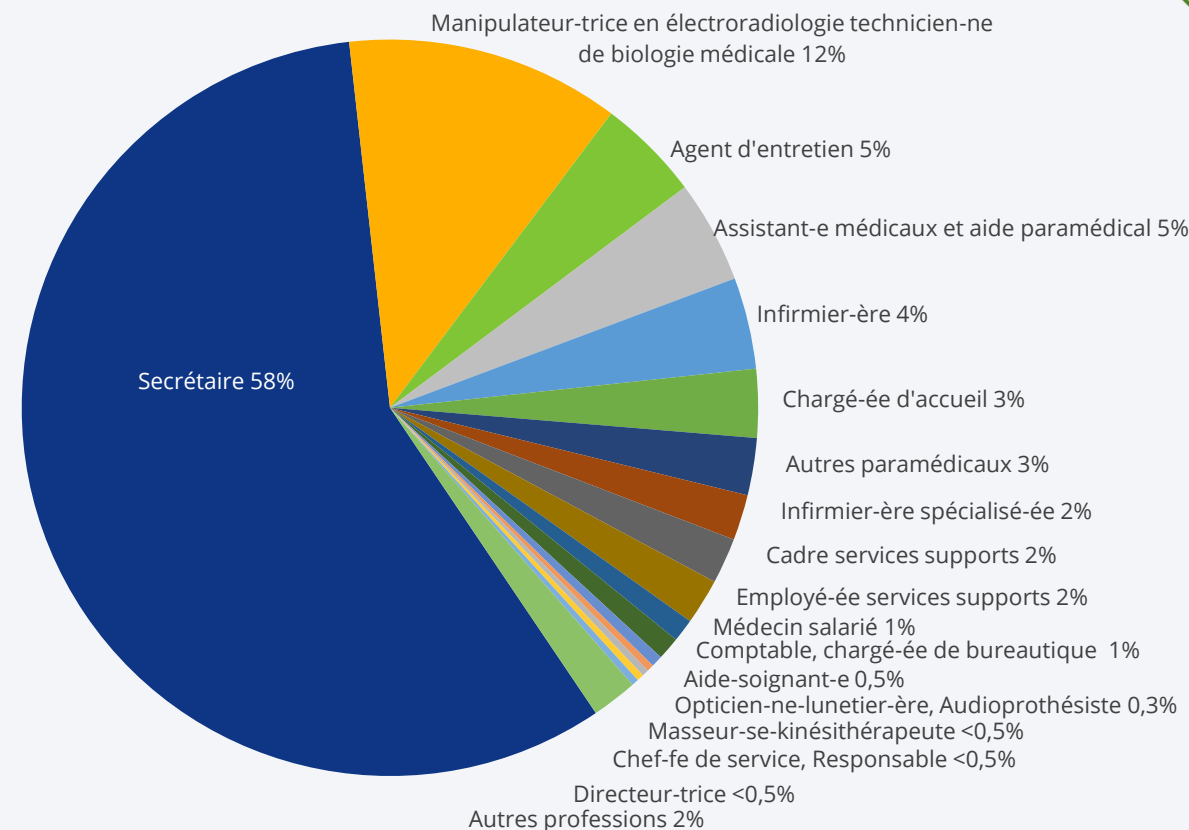
- **17 professions représentent 97,5 % des salariés de la branche** des cabinets médicaux au 31 décembre 2022 et seulement 3 concentrent près de 3 salariés sur 4.
- En effet, près de la moitié **des salariés (48 %) exerce la profession de secrétaire**. Les **agents d'entretien et les manipulateurs en électroradiologie - technicien de biologie médicale** représentent respectivement 16 % et 9 % des salariés de la branche.
- Les 14 professions suivantes regroupent seulement près de 25 % des salariés de la branche



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

En équivalents temps plein (ETP)

- La répartition des salariés de la branche selon les 17 professions en équivalents temps plein (ETP) nuance le constat de la slide précédente sur la répartition.
- En effet, en ETP, **les secrétaires** voient leur poids se renforcer dans la branche avec près de 6 ETP sur 10. Le phénomène est identique pour **les manipulateurs**, passant de 9 % des salariés présent en fin d'année à 12 % en ETP.
- A l'inverse, **les agents d'entretien** concentrent 16 % des salariés au 31 décembre 2022 et n'en représentent seulement que 5 % en ETP.



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03.

Les salariés de la branche

selon la profession

Les principales professions de la branche selon le genre des salariés

	Femme	Homme	Ensemble
Secrétaire	51 %	12,5 %	48 %
Agent d'entretien	16,5 %	5 %	16 %
Manipulateur-trice en électroradiologie technicien-ne de biologie médicale	7,5 %	26 %	9 %
Assistant-e médical et aide paramédical	5 %	10 %	5,5 %
Infirmier-ère	4,5 %	4,5 %	4,5 %
Chargé-ée d'accueil	3,5 %	2 %	3,5 %
Autres paramédicaux	2 %	3,5 %	2 %
Infirmier-ère spécialisé-ée	1,5 %	5,5 %	1,5 %
Cadre services supports	1,5 %	5,5 %	1,5 %
Employé-ée services supports	1,5 %	4,5 %	1,5 %
Médecin salarié	1 %	7 %	1,5 %
Comptable, chargé-ée de bureautique	1 %	2 %	1 %
Aide-soignant-e	1 %	0,5 %	0,5 %
Opticien-ne-lunetier-ère, Audioprothésiste	0,5 %	2 %	0,5 %
Masseur-se-kinésithérapeute	< 0,5 %	1,5 %	< 0,5 %
Chef-fe de service, Responsable	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Directeur-trice	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Autres professions	2 %	7,5 %	2,5 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03.

Les salariés de la branche

selon la profession

Les principales professions de la branche selon la taille des cabinets

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Ensemble
Secrétaire	52 %	42 %	38 %	27,5 %	48 %
Agent d'entretien	17 %	2,5 %	1,5 %	1,5 %	16 %
Manipulateur-trice en électroradiologie technicien-ne de biologie médicale	4 %	17,5 %	28 %	29 %	9 %
Assistant-e médical et aide paramédical	5 %	8,5 %	9 %	6,5 %	5,5 %
Infirmier-ère	4 %	5 %	2 %	18,5 %	4,5 %
Chargé-ée d'accueil	4,5 %	2,5 %	2,5 %	1 %	3,5 %
Autres paramédicaux	2 %	4,5 %	3 %	<0,5 %	2 %
Infirmier-ère spécialisé-ée	1,5 %	4,5 %	2 %	0,5 %	1,5 %
Cadre services supports	1 %	3 %	4 %	4 %	1,5 %
Employé-ée services supports	2,5 %	1 %	1,5 %	1,5 %	1,5 %
Médecin salarié	1 %	3,5 %	2 %	3,5 %	1,5 %
Comptable, chargé-ée de bureautique	1 %	1,5 %	1 %	1 %	1 %
Aide-soignant-e	1 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	0,5 %
Opticien-ne-lunetier-ère, Audioprothésiste	< 0,5 %	0,5 %	2%	1 %	0,5 %
Masseur-se-kinésithérapeute	< 0,5 %	0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Chef-fe de service, Responsable	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Directeur-trice	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Autres professions	3 %	2,5 %	3 %	4 %	2,5 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03.

Les salariés de la branche

selon la profession

Les principales professions de la branche selon la taille des cabinets

	2018	2019	2020	2021	2022
Secrétaire	50,5 %	49 %	50 %	50 %	48 %
Agent d'entretien	12 %	13 %	14 %	13,5 %	16 %
Manipulateur-trice en électroradiologie technicien-ne de biologie médicale	10,5 %	9,5 %	8,5 %	9,5 %	9 %
Assistant-e médical et aide paramédical	4,5 %	5 %	5,5 %	5,5 %	5,5 %
Infirmier-ère	3 %	3,5 %	3,5 %	4,5 %	4,5 %
Chargé-ée d'accueil	3,5 %	4 %	3,5 %	4 %	3,5 %
Autres paramédicaux	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %
Infirmier-ère spécialisé-ée	2,5 %	2 %	2 %	2 %	1,5 %
Cadre services supports	1,5 %	1,5 %	2 %	1,5 %	1,5 %
Employé-ée services supports	1 %	1 %	1 %	1,5 %	1,5 %
Médecin salarié	0,5 %	1 %	1 %	1 %	1,5 %
Comptable, chargé-ée de bureautique	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Aide-soignant-e	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
Opticien-ne-lunetier-ère, Audioprothésiste	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
Masseur-se-kinésithérapeute	< 0,5 %	<0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Chef-fe de service, Responsable	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Directeur-trice	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %	< 0,5 %
Autres professions	6,5 %	6,5 %	5 %	3 %	2,5 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03. Les salariés de la branche

Les mouvements de personnels **au cours de l'année**



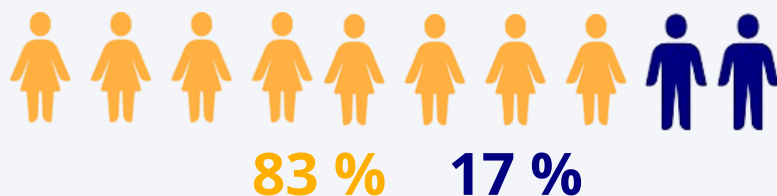
- Entre 2021 et 2022 le secteur médical a connu **27 050 départs** de salariés et a **embauché 28 200 salariés**.
- Sur cette même période, **le solde entre les entrées et les sorties de la profession est positif** de 1150 salariés. Les mouvements de personnels au cours de l'année 2022 renforcent de **1 % les effectifs de la branche**.

⁽¹⁾ Taux d'entrées et de sorties = nombre d'entrées ou de sorties au cours de l'année / effectif présent au 31 décembre

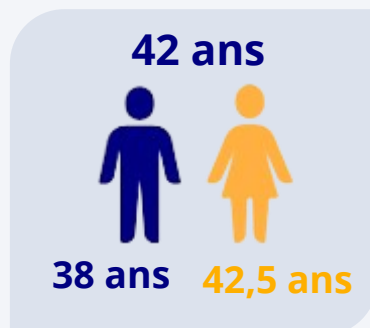
Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes



Les salariés embauchés selon le genre



L'âge des salariés embauchés



...selon le contrat de travail



- Le taux de féminisation est moins marqué dans les embauches que chez les salariés présents en fin d'année 2022 (91 %).
- Les salariés embauchés sont en moyenne plus jeunes (42 ans contre 44,5 ans en fin d'année).
- La part de salariés en CDD est plus importante dans les embauches (40 %) que chez les salariés présents au 31 décembre 2022 (7 %).

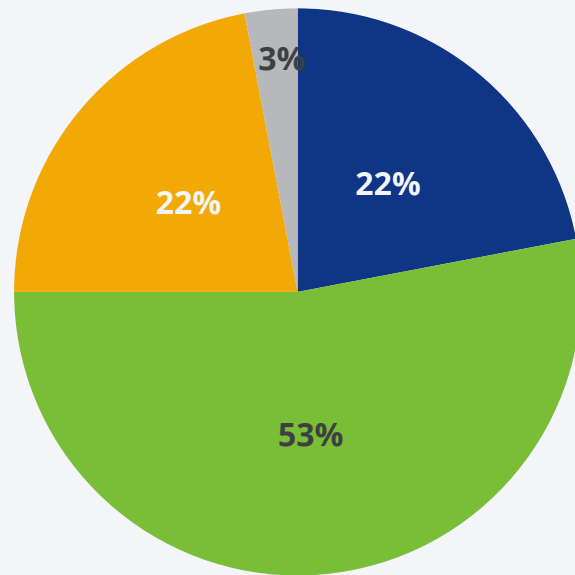
Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03. Les salariés de la branche

Les mouvements de personnels - les entrées



Les salariés embauchés selon le statut



■ Ouvrier ■ Employé ■ Pr. Intermédiaire ■ Cadre

...selon le temps de travail



■ Temps partiel ■ Temps plein

- La part d'ouvriers dans les embauches est plus importante (22 %) que chez les salariés présents au 31 décembre 2022 (13 %).
- Bien que la proportion de temps partiels soit particulièrement élevée chez les salariés de la branche présents en fin d'année (45,5 %), ce constat est encore plus marqué pour les contrats signés au cours de l'année 2022 (60 %)

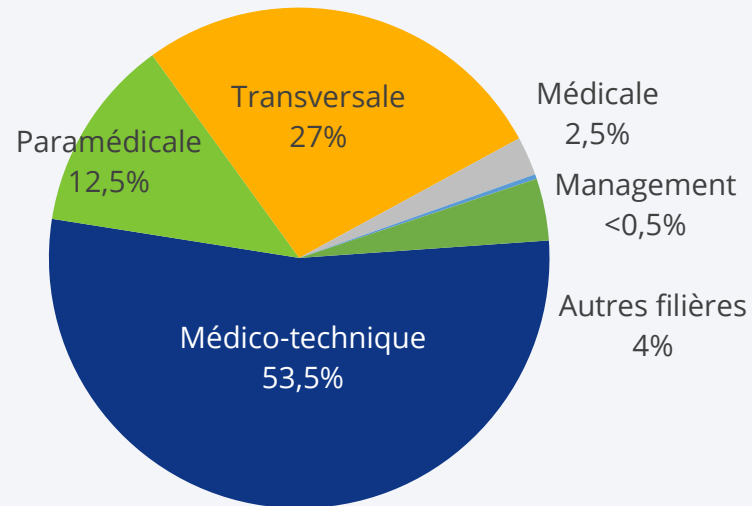
Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

03. Les salariés de la branche

Les mouvements de personnels - les entrées



Les salariés embauchés selon les filières



Le taux d'entrées selon les principales professions

	% dans les entrées	Taux d'entrées ⁽¹⁾
Secrétaire	38 %	13 %
Agent d'entretien	21 %	63 %
Manipulateur-trice	8 %	21 %
Autres	33 %	3 %
Ensemble	100 %	29 %

- La filière médico-technique qui représente plus de 3 salariés sur 4 en fin d'année concentre à peine plus de la moitié des embauches (53,5 %). A contrario, **la filière transversale regroupe près de 30 % des embauches** alors qu'elle ne constitue que 10 % des salariés présents en fin d'année.
- **Le taux d'entrées (turnover) est particulièrement élevé chez les agents d'entretien** de la branche (63 %).

⁽¹⁾ Taux d'entrées et de sorties = nombre d'entrées ou de sorties au cours de l'année / effectif présent au 31 décembre

Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes



04.

Focus métiers



04. Focus métiers

Assistant-e médical-e



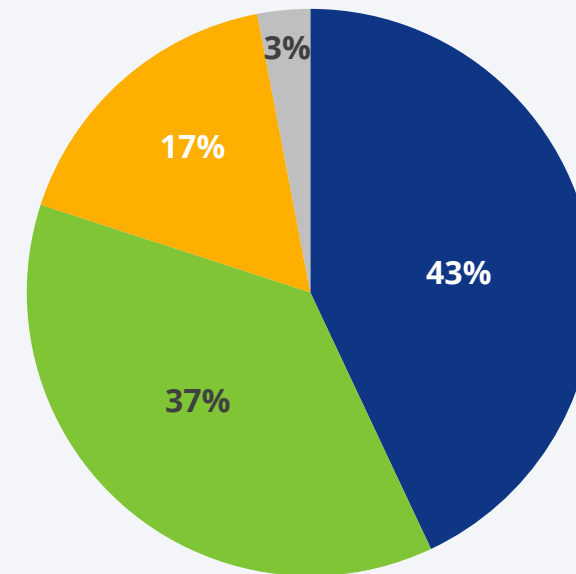
Les caractéristiques des offres d'emploi d'assistant-e médical-e

Le contrat de travail



■ CDI ■ CDD ■ Intérim

L'expérience recherchée



■ Débutant accepté ■ Expérience 1 an
■ Expérience 2 ans et plus ■ Expérience non spécifiée

Salaire brut moyen proposé

1^{er} décile : 21 050 €

Moyenne : 24 600 €

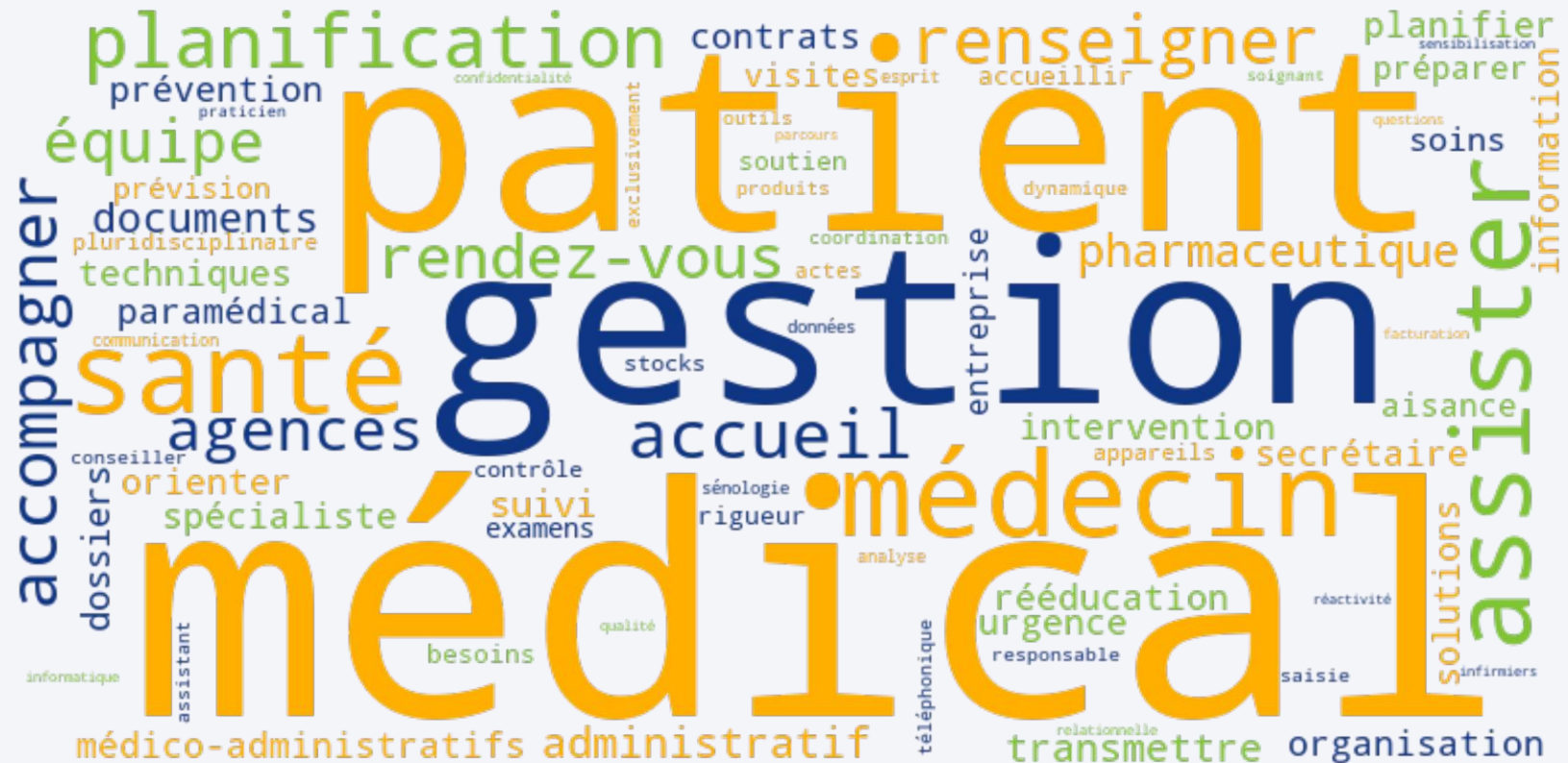
9^{ème} décile : 27 600 €

Sources : Offres d'emploi de décembre 2023 à mars 2024 sur France Travail / traitements et analyses Pragma Etudes

04. Focus métiers

Assistant-e médical-e

Les termes clés des offres d'emploi d' assistant-e médical-e



Sources : Offres d'emploi de décembre 2023 à mars 2024 sur France Travail / traitements et analyses Pragma Etudes

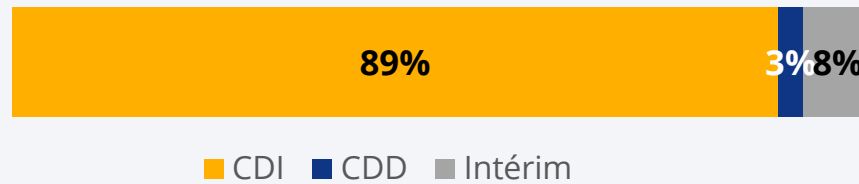
04. Focus métiers

Manipulateur-trice en électroradiologie



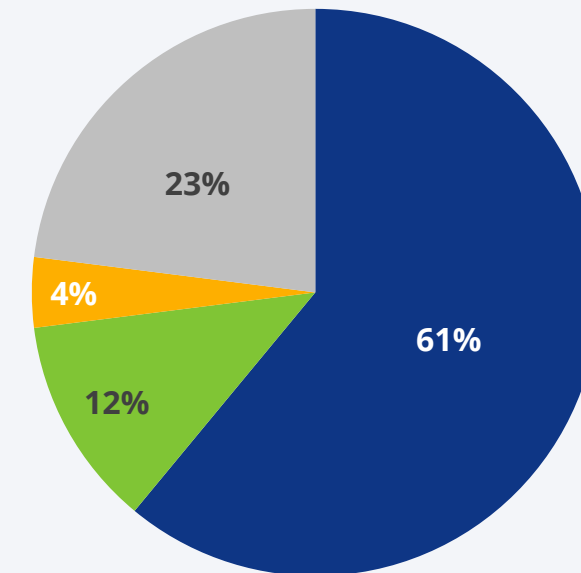
Les caractéristiques des offres d'emploi de manipulateur-trice en électroradiologie

Le contrat de travail



■ CDI ■ CDD ■ Intérim

L'expérience recherchée



■ Débutant accepté ■ Expérience 1 an
■ Expérience 2 ans et plus ■ Expérience non spécifiée

Salaire brut moyen proposé

1^{er} décile : 32 500 €

Moyenne : 41 900 €

9^{ème} décile : 49 500 €

Sources : Offres d'emploi de décembre 2023 à mars 2024 sur France Travail / traitements et analyses Pragma Etudes



05.

La formation professionnelle

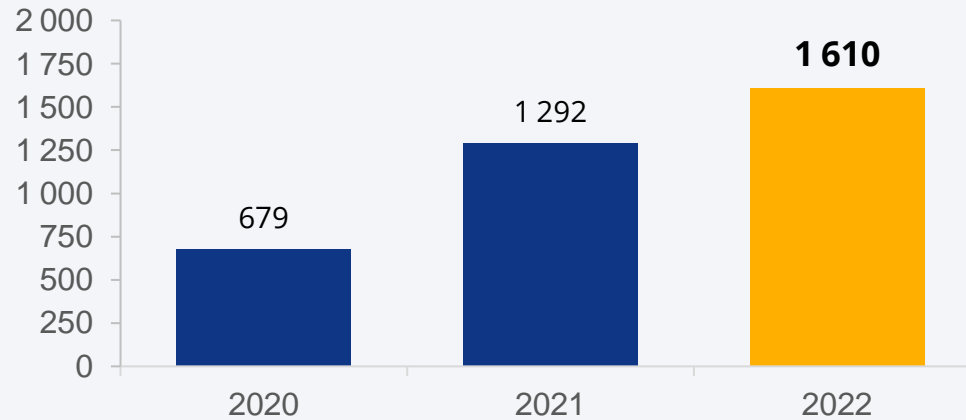


05. La formation professionnelle

Les contrats d'apprentissage



Nombre de contrats d'apprentissage
évolution 2020 - 2022



- En 2022, la branche enregistre 1 610 contrats d'apprentissage, soit une hausse significative. En effet, **le nombre de contrats d'apprentissage a presque été multiplié par 2,5 en 3 ans.**
- La formation de **secrétaire assistante médicosociale** concentre le plus de départs en formation.

Nombre de contrats d'apprentissage
évolution à un an d'intervalle

2021 vs. 2020	+ 90 %
2022 vs. 2021	+ 25 %

Répartition des contrats d'apprentissage
selon la taille des entreprises



Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les contrats d'apprentissage



Le Top 10 des formations en 2022 – les contrats d'apprentissage (en nombre de contrats d'apprentissage)

Formations	Départs en formation
SECRETAIRE ASSISTANTE MEDICOSOCIALE (TP)	397
TITRE – SECRÉTAIRE MÉDICAL(E) (ECOLE VIDAL – VIDAL FORMATION)	332
SECRETAIRE TECHNIQUE (UNAPL)	132
SECRETAIRE MEDICOADMINISTRATIF (VE) (LA COMPAGNIE DE FORMATION – PIGIER LYON)	116
ASSISTANTE DE DIRECTION (TP)	99
ASSISTANT DENTAIRE (CPNEFP DES CABINETS DENTRAIRES - APCDL)	78
ANALYSES DE BIOLOGIE MEDICALE (BTS)	26
IMAGERIE MEDICALE ET RADIOLOGIE THERAPEUTIQUE (DIPLOME DE TECHNICIEN SUPERIEUR - (DTS)	31
GESTION DE LA PME (BTS)	38
DE - DE MANIPULATEUR D'ÉLECTRORADIOLOGIE MÉDICALE (MINISTÈRE CHARGÉ DE LA SANTÉ)	21
TOP 10	1270

Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les contrats d'apprentissage



Le Top 10 des organismes de formation en 2022 – les contrats d'apprentissage (en nombre de contrats d'apprentissage)

Organismes de formation	Départs en formation
AVLIS FORMATION	122
ESAS	90
VIDAL FORMATION	87
ÉCOLE VIDAL SARL	86
POLE SUP -FRANCE METIERS	68
KEYCE ACADEMY -COLLEGE DE PARIS	68
AFBB	49
ECOLE DENTAIRE FRANCAISE	48
ECOLE GRANDJEAN	38
AKALIS COLLEGE DE PARIS	34
TOP 10	690

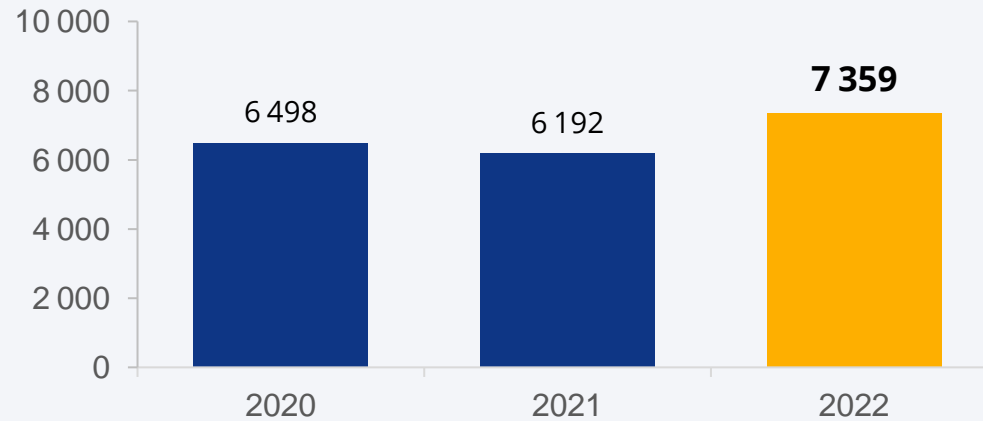
Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les stages



Nombre de stages
évolution 2020 - 2022



- En 2022, la branche enregistre 7 359 départs en formation de stagiaire. Après un ralentissement en 2021, **le nombre de stagiaire repart à la hausse (+ 19 % en 2022 vs 2021)**.
- Compte tenu de la structure de la profession (*cf. p.23*), les départs en formation sont davantage concentrés chez les plus de 10 salariés.

Nombre de stages
évolution à un an d'intervalle

2021 vs. 2020	- 5 %
2022 vs. 2021	+ 19 %

Répartition des stages
selon la taille des entreprises



Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les stages



Le Top 10 des formations en 2022 les stages – actions individuelles moins de 50 salariés (en nombre de départs en formation)

Formations	Départs en formation
Actualisation connaissances cœur de métier cabinets médicaux	1026
CQP Assistant médical	676
Actualisation des connaissances manipulateurs radio	621
Logiciels Professionnels	522
Secourisme, AFGSU, SSIAP	515
Accueil et gestion des patients difficiles	279
Attestation formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2 AFGSU	224
Formations longues hors Pro-A	119
Adaptation à l'emploi assistant médicale	90
DU cabinet médical	45
TOP 10	4 117

Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les stages



Le Top 10 des formations en 2022 les stages – actions individuelles 50 salariés et plus (en nombre de départs en formation)

Formations	Départs en formation
Accueil et gestion des patients difficiles	238
Actualisation des connaissances manipulateurs radio	214
Secourisme, AFGSU, SSIAP	146
Actualisation connaissances cœur de métier cabinet médicaux	130
Management	72
Attestation formation aux gestes et soins d'urgence - niveau 2 AFGSU	68
Communication information	53
CQP Assistant médical	11
DU cabinet médical	10
Formations longues hors Pro-A	8
TOP 10	950

Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les stages



Le Top 10 des formations en 2022 les stages - FNE (en nombre de départs en formation)

Formations	Départs en formation
Actualisation connaissances cœur de métier laboratoire médical	16
Relation client	16
Responsable qualité	3
Expert en sciences de la vision	2
WordPress (niveau 2)	1
Certificat d'aptitude à manipuler les appareils de radiologie industrielle (CA...	1
Master économie et gestion mention sciences de gestion spécialité recherche e...	1
Master sciences des organisations mention économie et gestion de la santé	1
Les fondamentaux des ressources humaines	1
Ressources humaines	1
TOP 10	43

Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les stages



Le Top 10 des organismes de formation en 2022 - les stages (en nombre de contrats d'apprentissage)

Organismes de formation	Départs en formation
FORCOMED ASSOCIATION	328
KEYCE ACADEMY - COLLEGE DE PARIS	161
ASS FORMATION MEDECINS LIBERAUX	144
COLLEGE HAUTES ETUDES MEDECINE	127
AFBB	92
ISRP SA	89
INFREP	64
AG CNAM PAYS DE LA LOIRE	38
POLE DE FORMATION PASTEUR -CFA Santé et Sciences de la vie	23
CQFD	21
TOP 10	1 087

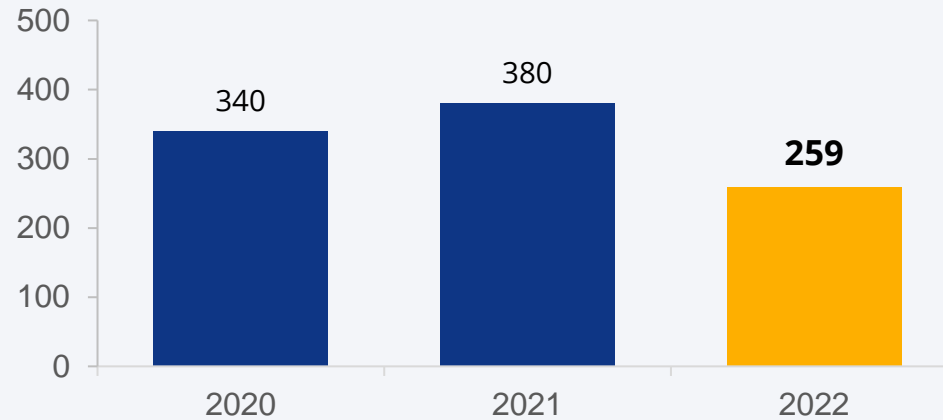
Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les contrats de professionnalisation



Nombre de contrats de professionnalisation
évolution 2020 - 2022



- En 2022, la branche enregistre **259 contrats de professionnalisation**, soit un net retrait par rapport à 2021 (- 32 %).
- Le **titre d'assistant dentaire** concentre le plus de départs en formation (57 en 2022), suivi par la formation de secrétaire médicale médicosociale (35 départs en 2022).

Nombre de contrats de professionnalisation
évolution à un an d'intervalle

2021 vs. 2020	+ 12 %
2022 vs. 2021	- 32 %

Répartition des contrats de professionnalisation
selon la taille des entreprises



Sources : Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités & Insee & Acoiss / traitements et estimations Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les contrats de professionnalisation



Le Top 10 des formations en 2022 – les contrats de professionnalisation (en nombre de contrats d'apprentissage)

Formations	Départs en formation
Titre d'Assistant dentaire	57
Secrétaire médical(e) médico-social(e)	35
Titre Secrétaire technique option santé	29
Titre professionnel secrétaire assistant médicosocial	27
Secrétaire médicale	22
CQP Assistant médical	20
Assistant médico-administratif	13
Secrétaire médical	12
SECRETAIRE MEDICAL(E)	7
SECRETAIREMEDICALE	6
TOP 10	228

Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes

05. La formation professionnelle

Les contrats de professionnalisation



Le Top 10 des organismes de formation en 2022 - les contrats de professionnalisation (en nombre de contrats d'apprentissage)

Organismes de formation	Départs en formation
ADIEL ACF	47
CNQAOS	24
VIDAL FORMATION	19
POLE SUP -FRANCE METIERS	15
ÉCOLE VIDAL SARL	14
AFBB	12
KEYCE ACADEMY -COLLEGE DE PARIS	11
ECOLE DENTAIRE FRANCAISE	9
ECOLE GRANDJEAN	9
AKALIS COLLEGE DE PARIS	6
TOP 10	166

Source : OPCO EP / traitements Pragma Etudes



06.

Les risques professionnels et la sinistralité



06. Les risques professionnels et la sinistralité

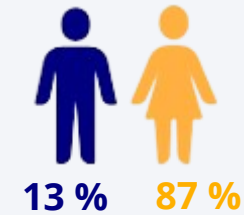
Les accidents du travail

Les accidents du travail

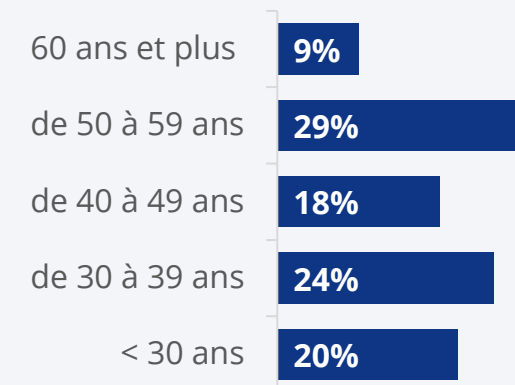
Accidents du travail : 576
Nouvelles incapacités permanentes : 44
Décès : 2
Journées perdues : 52 102
Indice de fréquence : 7,3

- En 2021, il y a eu **576 accidents du travail**, **44 nouvelles incapacités permanentes** et **52 102 journées perdues**.
- **87 %** de ces accidents de travail ont touché **les femmes**.
- **Les salariés de 50 à 59 ans** sont les plus touchés par les accidents du travail.

...selon le genre des salariés



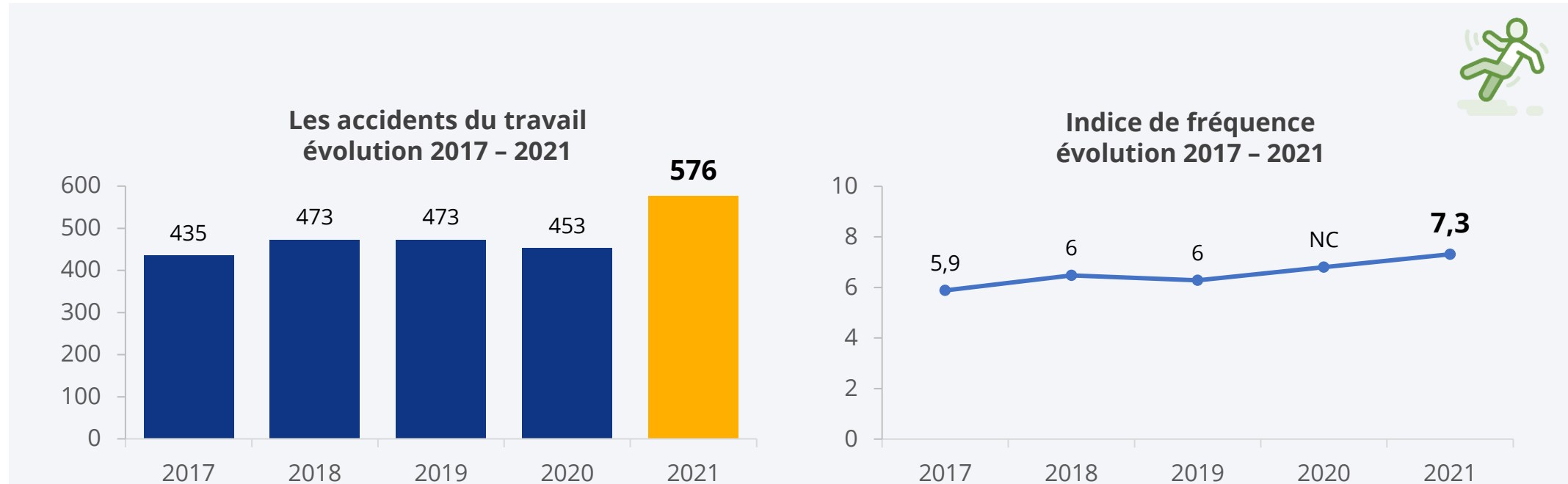
...selon l'âge des salariés



Sources : CPAM – Naf 8121Z, 8622A, 8622B et 8622B / traitements et estimations Pragma Etudes

06. Les risques professionnels et la sinistralité

Les accidents du travail



- En 2021, le nombre d'**accidents du travail** est en forte augmentation passant de 453 en 2020 à 576 en 2021.
- L'évolution de l'indice de fréquence est à la hausse entre 2017 et 2021 passant de 5,9 à 7,3.

Sources : CPAM – Naf 8121Z, 8622A, 8622B et 8622B / traitements et estimations Pragma Etudes

06. Les risques professionnels et la sinistralité

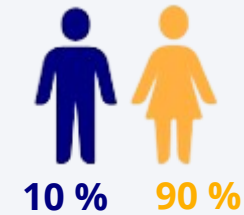
Les accidents de trajet

Les accidents de trajet

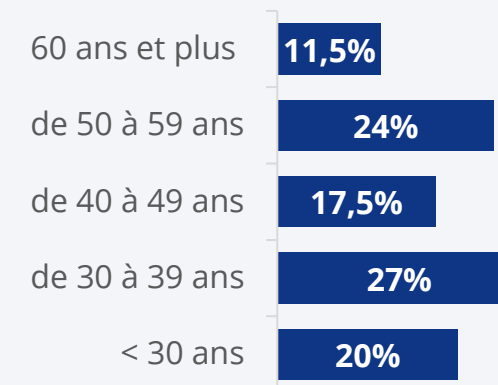
Accidents de trajet : 324
Nouvelles incapacités permanentes : 29
Décès : 0
Journées perdues : 21 706
Indice de fréquence : 4

- La branche comptabilise **324 accidents de trajet** et **21 706 journées de travail perdues**.
- Ces accidents sont en **majorité arrivés à des femmes (90 %)**.
- Le **constat sur l'âge est plus hétérogène** que pour les accidents du travail.

...selon le genre des salariés



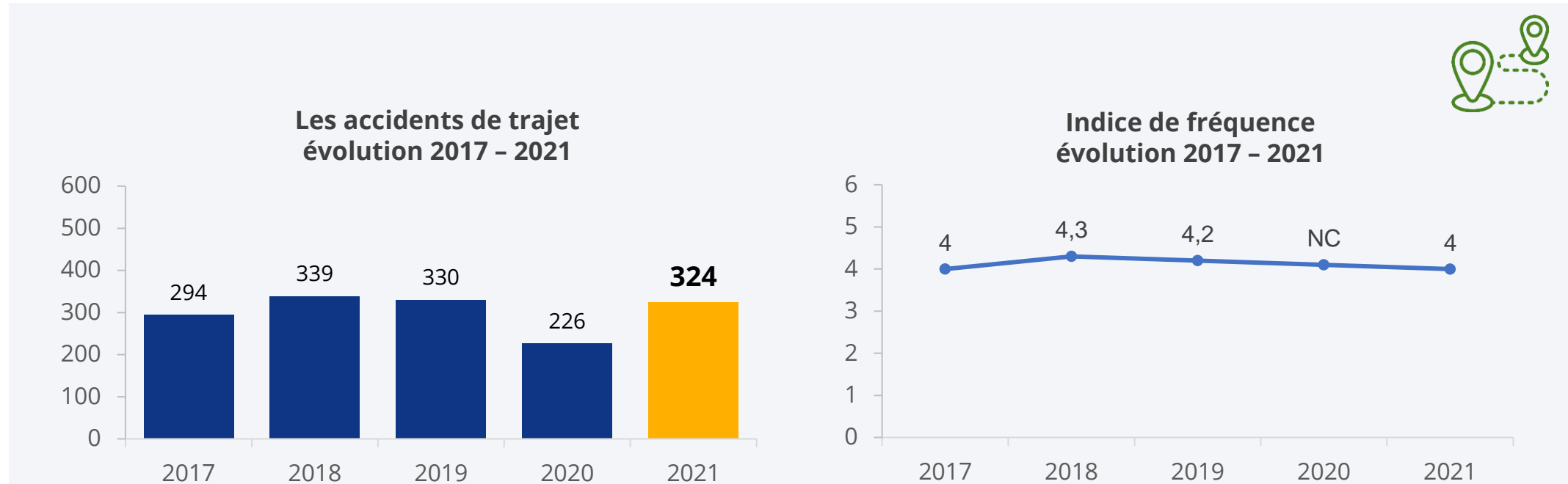
...selon l'âge des salariés



Sources : CPAM – Naf 8121Z, 8622A, 8622B et 8622B / traitements et estimations Pragma Etudes

06. Les risques professionnels et la sinistralité

Les accidents de trajet



- Les accidents de trajet ont connu une hausse entre 2017 et 2019, et ralenti en 2020 pour cause de pandémie puis sont repartis à la hausse **en 2021 avec 324 accidents de trajet.**
- L'évolution de l'indice de fréquence est **relativement stable depuis 2017.**

Sources : CPAM – Naf 8121Z, 8622A, 8622B et 8622B / traitements et estimations Pragma Etudes

06. Les risques professionnels et la sinistralité

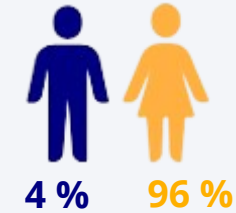
Les maladies professionnelles

Les maladies professionnelles

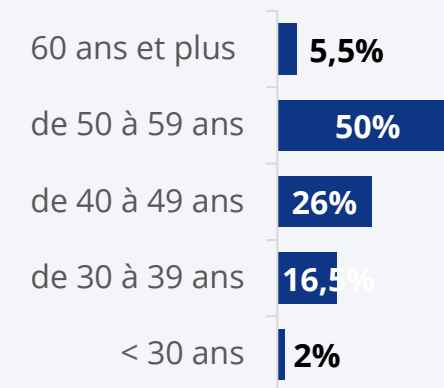
Maladies professionnelles : 54
Nouvelles incapacités permanentes : 34
Décès : 0
Journées perdues : 14 655

- En 2021, **54 cas de maladies professionnelles ont été recensés**, entraînant **la perte de 14 655 journées** de travail.
- **Les femmes représentent 96 % des personnes touchées** par ces maladies professionnelles.
- **La tranche d'âge des 50 à 59 ans** est particulièrement impactée.

...selon le genre des salariés



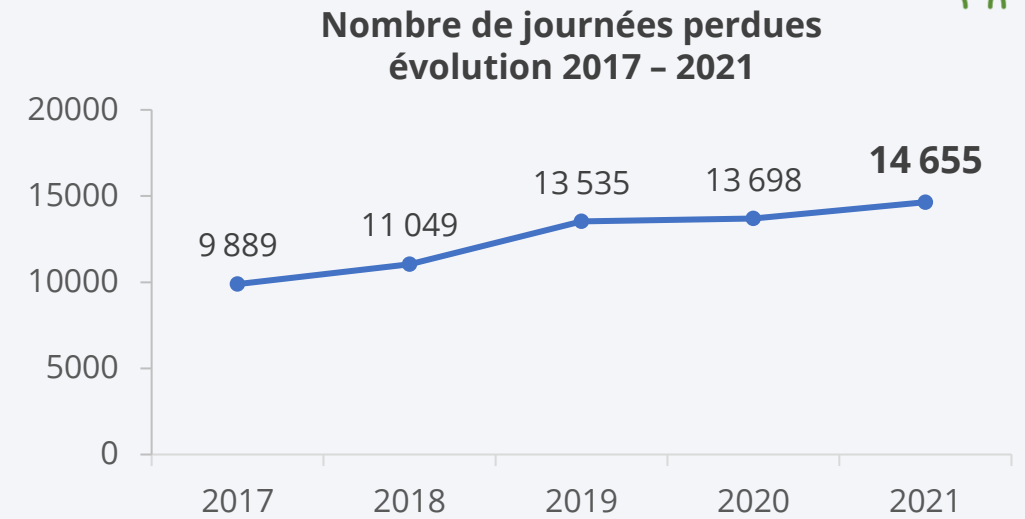
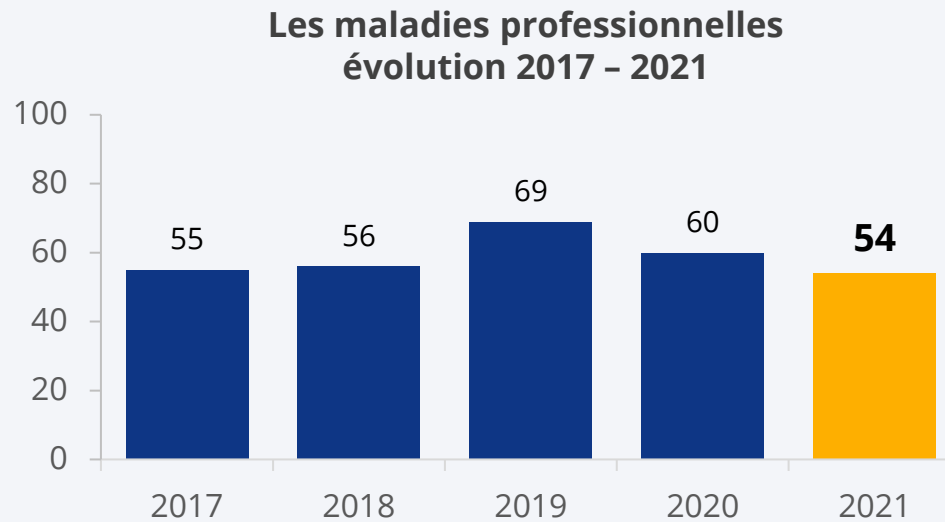
...selon l'âge des salariés



Sources : CPAM – Naf 8121Z, 8622A, 8622B et 8622B / traitements et estimations Pragma Etudes

06. Les risques professionnels et la sinistralité

Les maladies professionnelles



- Le recensement des maladies professionnelles a connu **un pic en 2019** et **décroît légèrement depuis pour revenir à des niveaux de pré pandémie en 2021.**
- Même si le nombre de maladies professionnelles tend à se stabiliser, **le nombre de journées perdues entre 2017 et 2021 n'a fait qu'augmenter passant de 9 889 à 14 655.**

Sources : CPAM – Naf 8121Z, 8622A, 8622B et 8622B / traitements et estimations Pragma Etudes



07.

La rémunération






07. La rémunération



La filière médicale

Salaire brut - intégralité des sommes perçues sur l'ensemble de l'année

Emploi repère : Médecin

	% sal.	âge		Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22	
	56 %	46 ans	80 750 €		15	16
	44 %	52 ans	83 450 €		43 952,2 €	51 751,3 €

Emploi repère : Maïeuticien(ne)

	% sal.	âge		Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22			
	100 %	34 ans	ND	ND	11	12	13	14
	-	-	ND		27 389,7 €	28 959,5 €	30 677,5 €	36 919,3 €




Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

07. La rémunération



La filière médico-technique

Salaire brut - intégralité des sommes perçues sur l'ensemble de l'année

Emploi repère : Assistant(e) médical(e) et médico-technique

	% sal. / âge		Salaire brut	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22				
	% sal.	âge			5	6	7	8	9
	97 %	44 ans	28 400 €	- 0,5 %	20 740,1 €	21 580,6 €	22 458,1 €	23 422,2 €	24 670,6 €
	3 %	40 ans	28 500 € 						

Emploi repère : Manipulateur(trice) d'Electroradiologie et Technicien(ne) de laboratoire

	% sal. / âge		Salaire brut	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22				
	% sal.	âge			8	9	10	11	12
	75 %	40 ans	38 800 €	- 10 %	23 422,2 €	24 670,6 €	25 993,1 €	27 389,8 €	28 959,5 €
	25 %	38 ans	43 250 €						



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

07. La rémunération




La filière paramédicale

Salaire brut - intégralité des sommes perçues sur l'ensemble de l'année

Emploi repère : Auxiliaire de soins

	% sal. / âge		Salaire brut	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22				
	% sal.	âge			5	6	7	8	9
	95 %	51 ans	28 950 €	ND					
	5 %	41 ans	ND		20 740,1 €	21 580,6 €	22 458,1 €	23 422,2 €	24 670,6 €

Emploi repère : Soignant(e)

	% sal. / âge		Salaire brut	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22					
	% sal.	âge			8	9	10	11	12	13
	86 %	44 ans	38 800 €	- 15 %						
	14 %	44 ans	43 250 €  Base faible		23 422,2 €	24 670,6 €	25 993,1 €	27 389,8 €	28 959,5 €	30 677,5 €



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

07. La rémunération



La filière paramédicale

Salaire brut - intégralité des sommes perçues sur l'ensemble de l'année

Emploi repère : Rééducation

	% sal.	âge	46 400 €	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22			
	82 %	35 ans			8	9	10	11
	18 %	32 ans	38 050 €	+ 22 %	23 422,2 €	24 670,6 €	25 993,1 €	27 389,8 €

Emploi repère : Appareillage médical

	% sal.	âge	35 950 €	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22		
	70 %	38 ans			8	9	10
	30 %	32 ans	37 050 €	- 3 %	23 422,2 €	24 670,6 €	25 993,1 €


Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

07. La rémunération




La filière transversale

Salaire brut - intégralité des sommes perçues sur l'ensemble de l'année

Emploi repère : Assistant(e) accueil et administratif

	% sal. / âge		Salaire brut	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22				
	% sal.	âge			4	5	6	7	8
	87 %	46 ans	25 800 €	+ 4 %	19 973,8 €	20 740,1 €	21 580,6 €	22 458,1 €	23 422,2 €
	13 %	48 ans	24 800 €		19 973,8 €	20 740,1 €	21 580,6 €	22 458,1 €	23 422,2 €

Emploi repère : Assistant(e) technique

	% sal. / âge		Salaire brut	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22				
	% sal.	âge			4	5	6	7	8
	96 %	52 ans	26 050 €	- 9,5 %	19 973,8 €	20 740,1 €	21 580,6 €	22 458,1 €	23 422,2 €
	4 %	47 ans	28 800 €  Base faible		19 973,8 €	20 740,1 €	21 580,6 €	22 458,1 €	23 422,2 €



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes

07. La rémunération



La filière transversale


Salaire brut - intégralité des sommes perçues sur l'ensemble de l'année

Emploi repère : Technicien(ne)

	% sal. / âge		Salaire brut	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22		
	% sal.	âge			7	8	9
	82 %	49 ans	31 450 €	+ 2 %	22 458,1 €	23 422,2 €	24 670,6 €
	18 %	44 ans	30 850 €		22 458,1 €	23 422,2 €	24 670,6 €

Emploi repère : Expert(e) administratif et technique

	% sal. / âge		Salaire brut	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22			
	% sal.	âge			9	10	11	12
	70 %	48 ans	50 050 €	- 26 %	24 670,6 €	25 993,1 €	27 389,8 €	28 959,5 €
	30 %	45 ans	67 950 €		24 670,6 €	25 993,1 €	27 389,8 €	28 959,5 €

 Base faible



Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes


07. La rémunération

La filière management



Salaire brut - intégralité des sommes perçues sur l'ensemble de l'année

Emploi repère : Encadrant(e) de proximité

	% sal. / âge		48 900 €	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22				
					8	9	10	11	12
	80 %	44 ans		ND	23 422,2 €	24 670,6 €	25 993,1 €	27 389,8 €	28 959,5 €
	20 %	38 ans							

 Base faible

Emploi repère : Encadrant(e) de direction

	% sal. / âge		ND	Différence F/H	Positionnement et minimum au 01/07/22					
					11	12	13	14	15	16
	ND	ND	ND	ND	27 389,8 €	28 959,5 €	30 677,5 €	36 919,3 €	43 952,2 €	51 751,3 €
	ND	ND								

Sources : DSN / traitements et estimations Pragma Etudes



08.

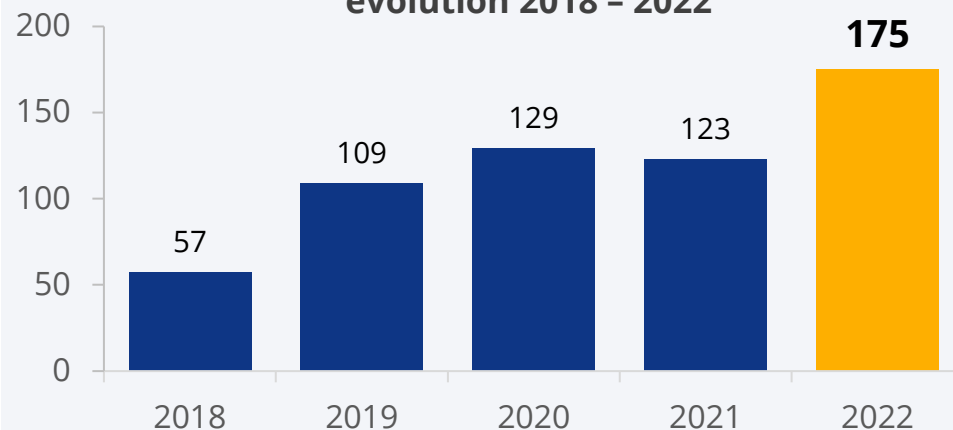
Les accords d'entreprise



Nombre d'accords d'entreprise signés
en 2022 dans la branche

175 accords d'entreprise
signés en 2022

Les accords d'entreprise signés
évolution 2018 - 2022



- En 2022, 175 accords d'entreprise ont été signés, ce qui est en forte hausse par rapport à 2021 (+ 42 %).
- A l'exception de 2021, la **tendance des accords signés dans la branche est à la hausse**, passant de 57 en 2018 à 175 en 2022.



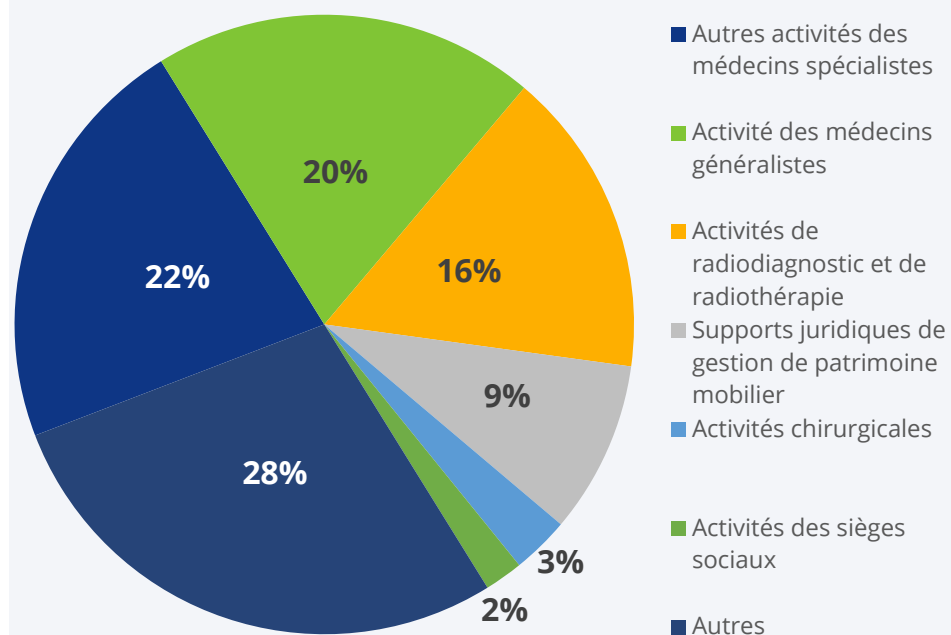
Nombre d'accords d'entreprise signés
évolution à un an d'intervalle

2019 vs. 2018	+ 91 %
2020 vs. 2019	+ 18 %
2021 vs. 2020	- 5 %
2022 vs. 2021	+ 42 %

Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre & Insee / traitements Pragma Etudes



Les accords d'entreprise signés en 2022
selon leur code APE



- En 2022, les cabinets avec le code des autres activités des médecins spécialistes, des médecins généralistes et des radiodiagnostic et radiothérapie concentrent 6 accords sur 10.
- **Les accords signés en 2022 concernent 1,5 % des salariés de la branche.**

Part des salariés de la branche concernés par un accord d'entreprise signé en 2022

**1,5 % des salariés de la branche
soit 1 500 salariés en 2022**

Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre & Insee / traitements Pragma Etudes

Top 15 des thématiques des accords d'entreprise signés sur la période 2018 - 2022 dans la branche



thématiques	Part des accords concernés*
1- Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	28%
2- Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	18%
3- Forfaits (en heures, en jours)	18%
4- Système de prime (autre qu'évolution)	16%
5- Heures supplémentaires (contingent, majoration)	15%
6- Autres thématiques	14%
7- Durée collective du temps de travail	12%
8- Evolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	9%
9- Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	9%
10- Travail à temps partiel	7%
11- Système de rémunération (autres qu'évolution)	6%
12- Droit à la déconnexion et outils numériques	5%
13- Evolution des primes	5%
14- Dispositifs don de jour et jour de solidarité	5%
15- Droit syndical, IRP, expression des salariés	4%

- **Le thème aménagement du temps de travail** est abordé dans 3 accords d'entreprise sur 10 entre 2018 et 2022.

* un accord peut avoir plusieurs thématiques

Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre & Insee / traitements Pragma Etudes

Top 15 des thématiques des accords d'entreprise signés - focus 2022



thématiques	Part des accords concernés*
1- Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	24%
2- Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	21%
3- Système de prime (autre qu'évolution)	21%
4- Forfaits (en heures, en jours)	18%
5- Heures supplémentaires (contingent, majoration)	18%
6- Autres thématiques	11%
7- Durée collective du temps de travail	10%
8- Evolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	10%
9- Travail à temps partiel	8%
10- Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	8%
11- Evolution des primes	7%
12- Système de rémunération (autres qu'évolution)	7%
13- Dispositifs don de jour et jour de solidarité	5%
14- Droit à la déconnexion et outils numériques	5%
15- Elections professionnelles, prorogations de mandat et vote électronique	5%

- Le thème dispositions **durée et aménagement du temps de travail** est le thème le plus présent dans les accords en 2022.

* un accord peut avoir plusieurs thématiques

Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre & Insee / traitements Pragma Etudes

Top 15 des thématiques ayant enregistré de fortes évolutions entre 2021 et 2022

thématiques	Evolution 2022 vs. 2021
1- Elections professionnelles, prorogations de mandat et vote électronique	<i>Nouvelle thématique 2022</i>
2- Heures supplémentaires (contingent, majoration)	+ 288 %
3- Travail à temps partiel	+ 225 %
4- Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	+ 156 %
5- Système de prime (autre qu'évolution)	+ 140 %
6- Evolution des primes	+ 140 %
7- Forfaits (en heures, en jours)	+ 82 %
8- Système de rémunération (autres qu'évolution)	+ 50 %
9- Dispositifs don de jour et jour de solidarité	+ 33 %
10- Droit à la déconnexion et outils numériques	+ 33 %
11- Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	+ 30 %
12- Autres thématiques	+ 20 %
13- Evolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	+ 13 %
14- Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles)	+ 13 %
15- Durée collective du temps de travail	- 6 %



- En 2022, le thème **des heures supplémentaires** est 3 fois plus présents dans les accords signés qu'en 2021.

Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre & Insee / traitements Pragma Etudes

Focus sur les dispositions selon les thématiques de 2022

thématiques	dispositions
<ul style="list-style-type: none"> • Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail • Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycles) • Forfaits (en heures, en jours) • Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Forfaits jours : Adoption de convention de forfait jours. Fixation d'un nombre maximal de jours travaillés dans le forfait, généralement autour de 217 jours par an, avec des dispositions pour le suivi et l'évaluation de la charge de travail. Précision des conditions de prise en compte des absences dans le décompte des jours de forfait, et des modalités de dépassement du forfait en accord avec l'employeur. • Aménagement sur un cycle de 12 semaines : Organisation du temps de travail sur un cycle de 12 semaines avec une durée collective de travail fixée à 35 heures par semaine en moyenne. • Planification et modification des plannings : Les plannings sont transmis au personnel au moins 15 jours avant le début de chaque cycle. Les modalités relatives aux changements d'horaires de travail sont également spécifiées (planification initial et modification des plannings). • Durées maximales de travail et repos : Respect des durées maximales du travail journalières et hebdomadaires et des périodes de repos. • Heures supplémentaires et jours de garde : Définition des conditions d'accomplissement des heures supplémentaires (modalité de calcul, majoration et compensation) et des règles spécifiques régissant les gardes (horaires étendus, périodes d'astreintes). • Congés payés et absences : Précisions sur les règles d'acquisition et de prise des congés payés, ainsi que la gestion des absences. Critères définis pour la priorisation des demandes de congé, prenant en compte des facteurs tels que l'ancienneté, les obligations familiales, et les besoins de l'entreprise. • Suivi et évaluation des accords : Suivi de l'application de l'accord et de l'évaluation périodique de son efficacité (commission de suivi, évaluation périodique, indicateurs de suivi et procédures de révision).



Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre / analyse Pragma Etudes

Focus sur les dispositions selon les thématiques de 2022



thématiques	dispositions
<ul style="list-style-type: none"> • Heures supplémentaires (contingent, majoration) 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des heures supplémentaires : Les heures de travail effectif réalisées au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures sont considérées comme des heures supplémentaires. • Majoration des heures supplémentaires : Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire, avec 25% pour les huit premières heures et 50% pour les heures supplémentaires suivantes. • Contingent annuel d'heures supplémentaires : Un contingent annuel de 220 heures supplémentaires par an est établi, au-delà duquel les heures effectuées ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. • Compensation en repos : Les heures supplémentaires peuvent être compensées, en tout ou partie, par l'attribution d'un repos compensateur équivalent, avec des modalités de compensation spécifiées. • Information sur le repos compensateur : Les salariés sont informés de l'état de leur compteur de repos compensateur, notamment via leur bulletin de salaire.
<ul style="list-style-type: none"> • Durée collective du temps de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée collective standard : La durée collective de travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine en moyenne. • Organisation du temps de travail sur un cycle : Mise en place d'une organisation du temps de travail basée sur des cycles de 12 semaines, permettant une variabilité de la durée hebdomadaire de travail dans le respect de la moyenne de 35 heures par semaine sur le cycle. • Période de référence pour le calcul de la durée du travail : Définition d'une période de référence de 12 semaines pour le calcul de la moyenne de la durée de travail hebdomadaire. • Définition des plages de travail et de repos : Précision des modalités relatives aux plages de travail et aux périodes de repos, notamment le respect de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail, ainsi que les périodes minimales de repos.

Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre / analyse Pragma Etudes

Focus sur les dispositions selon les thématiques de 2022

thématiques	dispositions
<ul style="list-style-type: none"> Evolution des salaires (augmentation, gel, diminution) Système de rémunération (autres qu'évolution) 	<ul style="list-style-type: none"> Grille de salaires unifiée : Mise en place d'une grille de salaires unique pour l'ensemble des salariés, effective à partir d'une certaine date, avec des augmentations individuelles pouvant aller jusqu'à un certain pourcentage. Ancienneté : Dispositions spécifiques pour les salariés ayant un historique de rémunération supérieure. Des augmentations moyennes sont également mentionnées pour certains postes spécifiques. Primes : Introduction de primes pour certaines catégories de salariés et dans certaines situations spécifiques. Augmentation générale des salaires : Application d'une augmentation des salaires conformément aux avenants de la convention collective, avec des pourcentages d'augmentation spécifiés pour certains groupes de salariés. Évolution du salaire de base : Augmentation du salaire de base pour certains salariés à partir de certaines dates. Prime d'expérience : Création de nouvelles primes pour valoriser l'ancienneté des salariés. Grille de salaire basée sur l'ancienneté : Établissement d'une grille de salaire qui évolue avec l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Complément différentiel : Mise en place d'un complément pour maintenir la rémunération des salariés dont le salaire actuel est supérieur au nouveau salaire de base déterminé par la grille.
<ul style="list-style-type: none"> Système de prime (autre qu'évolution) Evolution des primes 	<ul style="list-style-type: none"> Primes d'ancienneté : Mise en place d'une prime d'ancienneté suivant les conditions spécifiées dans les accords. Primes liées aux heures supplémentaires : Majoration de la rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire, avec des taux de majoration définis pour les huit premières heures supplémentaires et les heures suivantes. Primes pour le travail des jours fériés et du dimanche : Majoration de la rémunération pour le travail effectué les jours fériés, notamment le 1er mai, et les dimanches, avec des taux spécifiques de majoration. Primes pour les gardes : Indemnisation spécifique pour le temps de travail effectué lors des gardes, avec possibilité de compensation en repos plutôt qu'en rémunération pour certaines heures.



Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre / analyse Pragma Etudes

Focus sur les dispositions selon les thématiques de 2022



thématiques	dispositions
<ul style="list-style-type: none"> Travail à temps partiel 	<ul style="list-style-type: none"> Définition du temps partiel : Les salariés sont considérés à temps partiel si leur durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail à temps plein. Durée de travail : La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail à temps partiel peut varier selon les besoins du service. Répartition du temps de travail : Le travail à temps partiel peut être organisé sur une période de référence annuelle, permettant ainsi de moduler les horaires de travail en fonction des fluctuations d'activité. Modification des horaires : Les horaires de travail peuvent être modifiés sous certaines conditions, notamment avec un délai de prévenance pour les salariés. Heures complémentaires : Il est possible pour les salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà de leur durée de travail contractuelle, dans la limite de certains seuils. Droit à l'information : Les salariés doivent être informés des modifications de leurs horaires de travail de façon claire et dans les délais impartis. Maintien des avantages : Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes avantages au prorata que les salariés à temps plein, notamment en ce qui concerne les congés payés et les jours fériés. Conversion du temps partiel en temps plein : Les accords peuvent prévoir des dispositions pour permettre aux salariés à temps partiel de passer à temps plein, sous certaines conditions.
<ul style="list-style-type: none"> Dispositifs don de jour et jour de solidarité 	<ul style="list-style-type: none"> Don de jours : Permet aux salariés de donner volontairement leurs jours de repos non pris à un collègue en situation de besoin, par exemple pour s'occuper d'un proche gravement malade, avec l'accord de l'employeur et sans contrepartie. Jour de solidarité : Correspond à une journée de travail supplémentaire non rémunérée par an, généralement effectuée le lundi de Pentecôte, destinée à financer des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées.

Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre / analyse Pragma Etudes

Focus sur les dispositions selon les thématiques de 2022

thématiques	dispositions
<ul style="list-style-type: none"> • Droit à la déconnexion et outils numériques 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit à la déconnexion : Reconnaissance du droit des salariés à ne pas être connectés à des outils numériques professionnels en dehors de leurs heures de travail pour préserver leur vie privée et leur repos. • Utilisation des outils numériques : Encadrement de l'usage des outils numériques pour s'assurer que les salariés ne soient pas sollicités pendant les périodes de repos et de congés, conformément aux dispositions légales sur le droit à la déconnexion.
<ul style="list-style-type: none"> • Droit syndical, IRP, expression des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit syndical et instances représentatives du personnel : Les accords reconnaissent et structurent le fonctionnement des IRP, garantissant la représentation des salariés et la présence syndicale au sein de l'entreprise. Cela inclut la mise à disposition de moyens pour l'exercice des missions des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, tels que des heures de délégation et l'accès à des locaux adaptés. • Expression des salariés : Les accords prévoient des cadres pour l'expression directe des salariés, via des enquêtes ou des réunions périodiques, assurant la prise en compte de leurs avis et propositions concernant l'organisation du travail, les conditions de travail et l'ambiance au sein de l'entreprise.



Sources : Les accords d'entreprise, premier ministre / traitements Pragma Etudes

A retenir!



34 600 cabinets médicaux employeurs - **0,5 % vs. 2021**

12 ans âge moyen des cabinets médicaux



127 510 médecins (libéraux exclusifs et mixtes) - **0,3 % vs. 2021**

25 milliards d'euros de consommation de soins + **3,7 % vs. 2021**



97 100 salariés au 31 décembre + **1 % vs. 2021**

2,8 salariés en moyenne par cabinet



91 % de femmes et **9 % d'hommes**

44,5 ans l'âge moyen des salariés : **45 ans** pour les femmes et **42 ans** pour les hommes



54,5 % à temps plein et **45,5 %** à temps partiel

93 % en CDI et **7 %** en CDD

A retenir!



77 % filière médico-technique, **10 %** paramédicale, **10 %** transversale et **1%** médicale, **<0,5 %** management et **2 %** autres filières



259 contrats de professionnalisation - **32 % vs. 2021**

1 610 contrats d'apprentissage + **25 % vs. 2021**



28 200 embauches en 2022

27 050 départs en 2022



576 accidents de travail en 2021 + **27 % vs. 2020**

324 accidents de trajet en 2021 + **43,5 % vs. 2020**



175 accords d'entreprises signés en 2022 + **42 % vs. 2021**

1,5 % des salariés concernés par ces nouveaux accords d'entreprises

Annexe

Les emplois repères de la branche

Filières professionnelles	Emplois repères	Exemples de postes
Médicale	Médecin	
	Maïeuticien(ne)	
Médico-technique	Assistant(e) médical(e) et médico-technique	Secrétaire médical(e), Assistant(e) médical(e), Assistant(e) médico-technique
	Manipulateur(trice) d'Électro-Radiologie Médicale	Manipulateur(trice) dosimétrie
	Technicien(ne) de laboratoire	Technicien(ne) de laboratoire
Paramédicale	Auxiliaire de soins	Aide-soignant(e), Auxiliaire de puériculture, Aide médico-psychologique, Assistant(e) dentaire
	Soignant(e)	Infirmier(ère), Infirmier(ère) spécialisé(e), Infirmier(ère) clinicien(ne), Infirmier(ère) de pratiques avancées
	Rééducation	Masseur(se)-kinésithérapeute, Ergothérapeute, Orthophoniste, Psychomotricien(ne), Orthoptiste, Pédiacre-podologue, Diététicien(ne)
	Appareillage médical	Opticien(ne)-lunetier(ère), Audio- prothésiste
Transversale	Assistant(e) accueil et administratif	Chargé(e) d'accueil, Secrétaire, Secrétaire administratif(ve), Secrétaire comptable
	Assistant(e) technique	Agent d'entretien, Agent de maintenance
	Technicien(ne)	Comptable, Chargé(e) de bureautique, Qualiticien
	Expert(e) administratif et technique	Ingénieur, Informaticien(ne), Ressources humaines, Ingénieur(e) qualité, Physicien(ne) médical(e)
Management	Encadrant(e) de proximité	Responsable, Chef de service
	Encadrant(e) de direction	Directeur(trice)
	Coordinateur(trice) de projet	



Vos indicateurs adaptés

Tous droits réservés. Ce document et les informations qu'il contient sont la propriété de l'AGPCM. La reproduction ou la divulgation de tout ou partie de ce document, sous quelque forme que ce soit, est strictement interdite sans son accord écrit préalable.

contact :

Jérémy LEMERRE - Directeur des études
jeremy.lemerre@pragma-etudes.fr