



2017
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
SECTEUR CADRE DE VIE
TECHNIQUE



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

Les entreprises libérales représentent 28 % des entreprises françaises, **5 % des emplois** et **11 % de la valeur ajoutée**.

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

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

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

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

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

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

Marie-France Guthey
Vice-présidente

Bruno Pelletier
Président

L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des Métiers et des qualifications dans les Professions Libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes aux 13 branches de l'OMPL.



Secteur cadre de vie technique

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



Secteur juridique

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice



Secteur santé

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

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

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

Depuis plus de 10 ans près de 100 études conduites :

- 47 portraits statistiques ;
- 20 études prospectives ;
- 10 études thématiques
 - « Expertise automobile en Europe », « Externalisation dans les cabinets d'avocats »,
 - « Insertion professionnelle des salariés en contrat de professionnalisation »,
 - « Turn-over des salariés dans les cabinets dentaires »,
 - « Égalité professionnelle » et « Emploi des seniors » dans les laboratoires de biologie médicale,
 - « Application de la grille de classification professionnelle », « Chômage des pharmaciens adjoints », « Insertion des bénéficiaires d'un contrat pro ou de contrat d'apprentissage de professionnalisation », « Trajectoire professionnelle » et « Emploi à temps partiel » dans la pharmacie d'officine ;
- 9 études transverses
 - « Qualité de vie au travail », « Apprentissage informel », « Implication et bien-être au travail »,
 - « Climat social », « Entreprises libérales et territoires », « Emploi à temps partiel »,
 - « Chômage des salariés », « Qualité de l'emploi ».

Toutes les études de l'OMPL sont téléchargeables sur son site
www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR CADRE DE VIE
TECHNIQUE



Entreprises



Entreprises libérales
Entreprises en chiffres

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr



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



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à décroître. La valeur relativement moyenne du taux de rotation laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

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

Entreprises du champ de l'OMPL en 2016

Cotisants à Actalians ¹	7 219	660	509	1 208	9 596	107 904
Entreprises employeuses	7 184	659	508	1 188	9 539	107 488
Évolution 2015-2016	- 1,79 %	- 1,35 %	- 4,15 %	- 1,41 %	- 1,84 %	- 1,24 %
Taux d'entrée	9,59 %	11,99 %	4,33 %	6,99 %	9,15 %	7,04 %
Taux de sortie	11,41 %	13,35 %	8,66 %	8,42 %	11,03 %	8,29 %
Taux de rotation	10,50 %	12,67 %	6,50 %	7,70 %	10,09 %	7,67 %

Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2016-2017.



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

Entreprises employeuses : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians, exclusion faite des organismes de formation ou professionnels.

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à Actalians en 2016 rapporté au nombre total d'entreprises.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians en 2016 rapporté au nombre total d'entreprises.

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



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

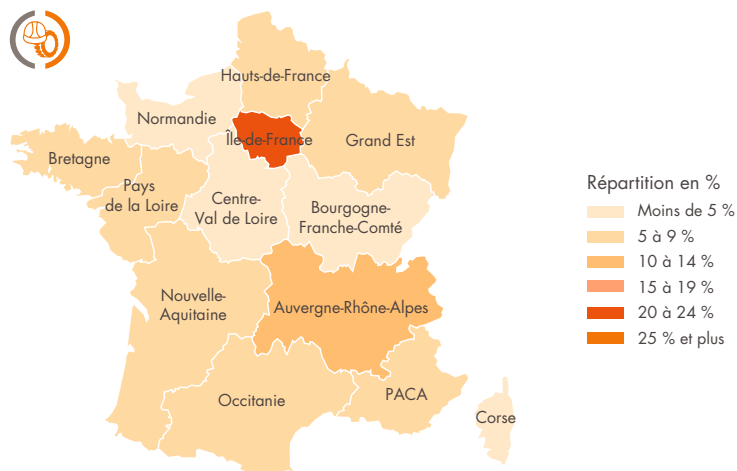
1. Ensemble des structures du champ de l'OMPL, y compris les organismes de représentation et de formation



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus de structures sont l'Île-de-France (24 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (14 %) et l'Occitanie (9 %). À l'opposé, la Corse est caractérisée par une densité d'entreprises très réduite (1 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses





Ompl



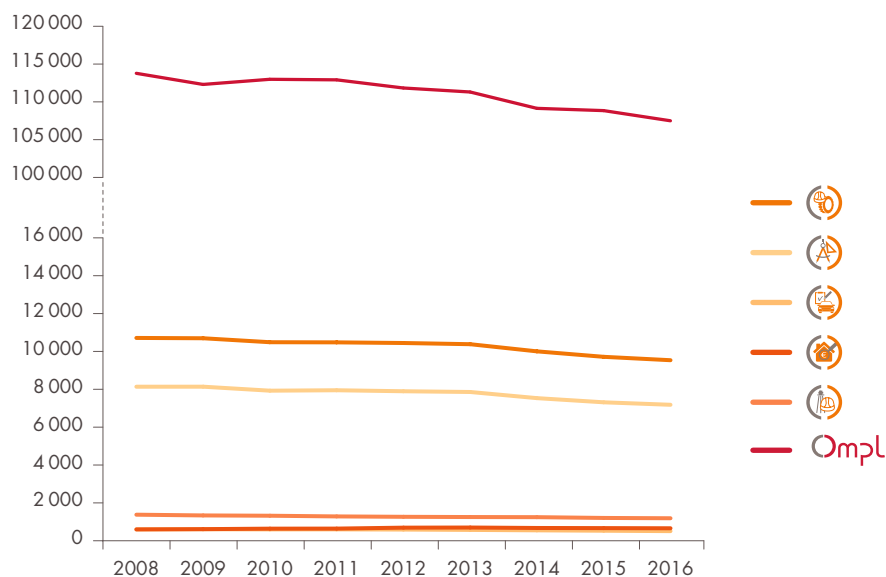
Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents 2017.



MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses du secteur a diminué de 1 177 unités. La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2009-2017.



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

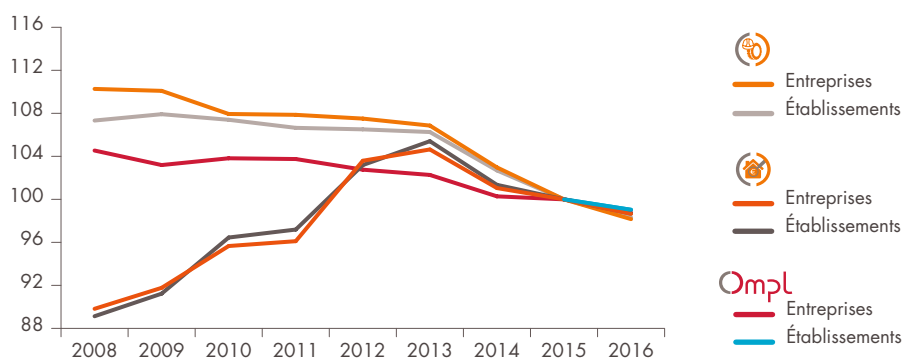
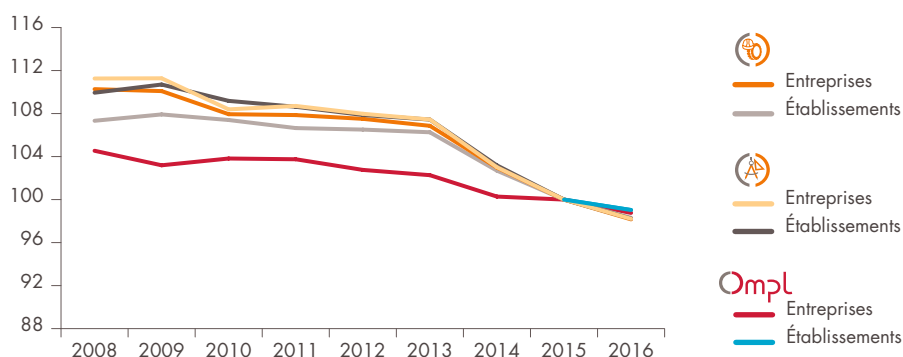


GLOBALEMENT MOINS DE STRUCTURES EMPLOYEUSES

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises du secteur comme d'établissements a diminué en 2015. Cette double tendance implique un repli généralisé du tissu entrepreneurial. Les tendances observées de 2015 à 2016 montrent que le phénomène se poursuit pour l'ensemble des structures employeuses.

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

Entreprises et établissements employeurs : évolution annuelle 2008-2016 (base 100 en 2015)



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



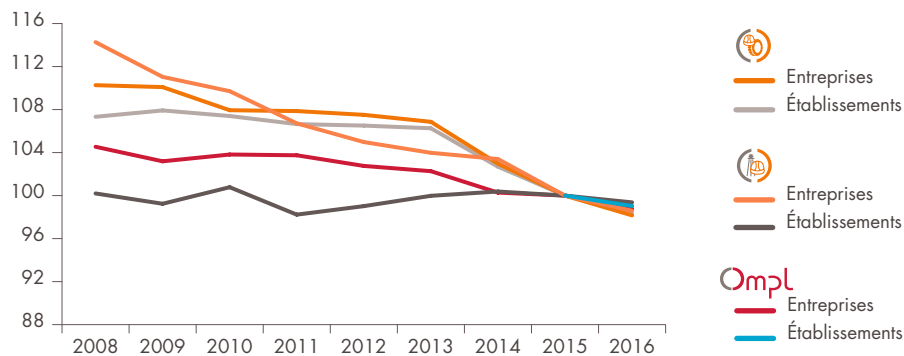
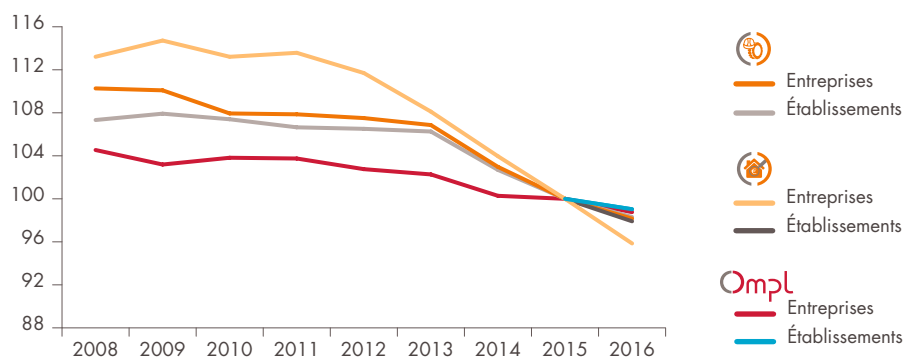
Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases. Données au 01/01.
Sources: Actalians, bases adhérents, 2009-2017, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2017.



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

Entreprises employeuses : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians, exclusion faite des organismes de formation ou professionnels.

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

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

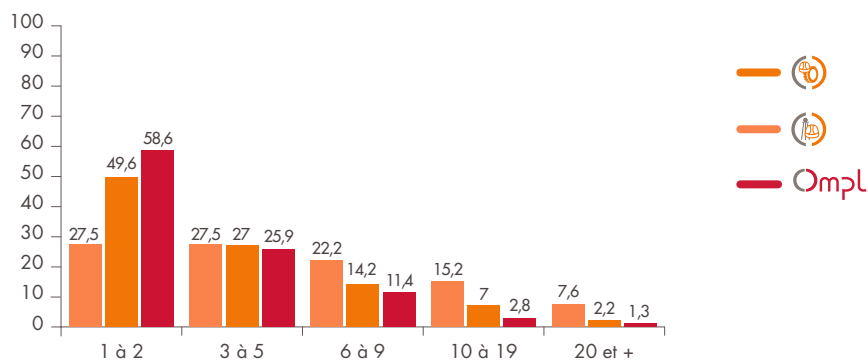
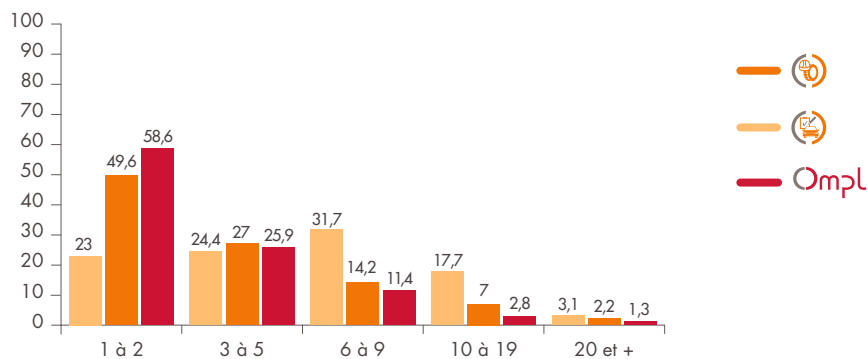
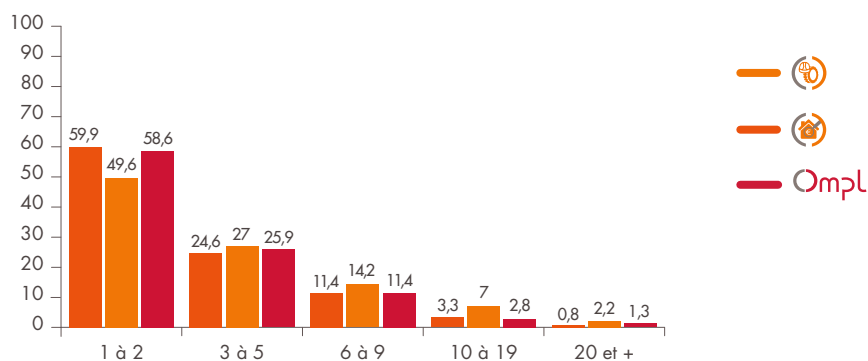
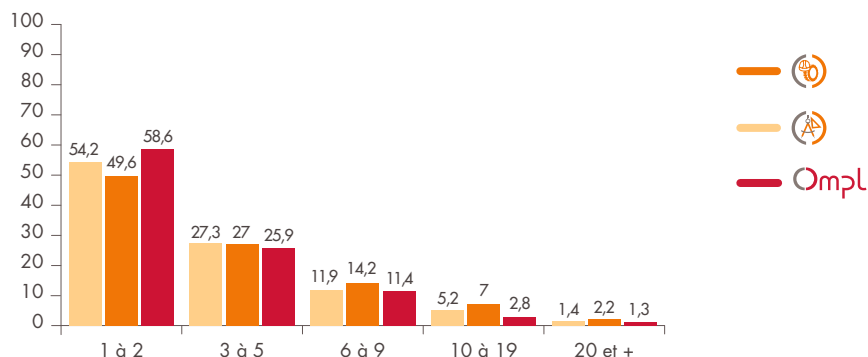
Sociétés commerciales et assimilées : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ EMPLOI ETP

Plus de la moitié des entreprises du secteur génère un à cinq emplois en équivalent temps plein (ETP). C'est dans la branche des entreprises d'économistes de la construction et celle des entreprises d'architecture que la plus grande proportion d'entreprises comptant moins de trois salariés est observée.

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



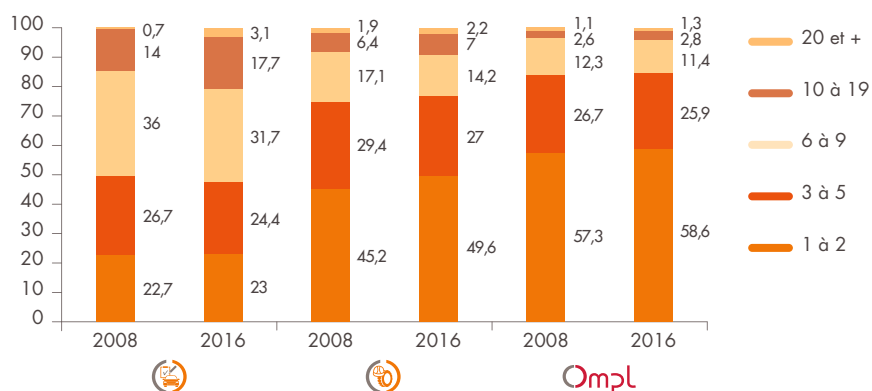
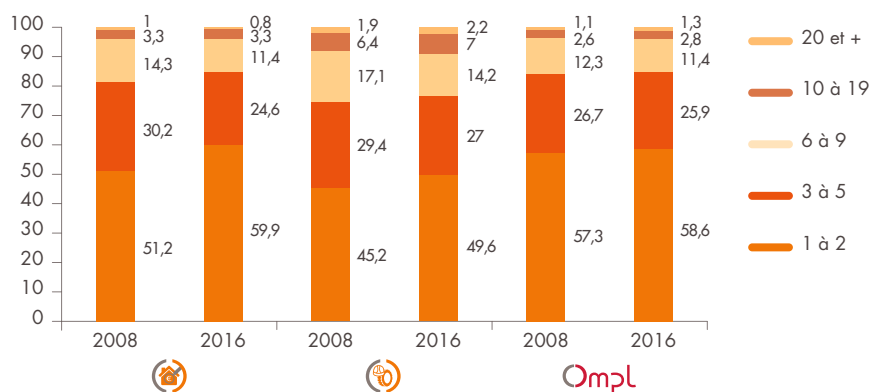
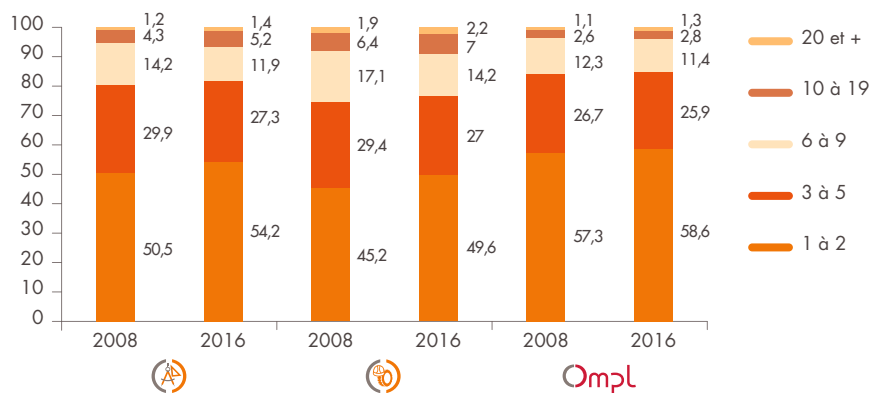
Données au 01/01. Sources : Actalians, base adhérents, 2017.

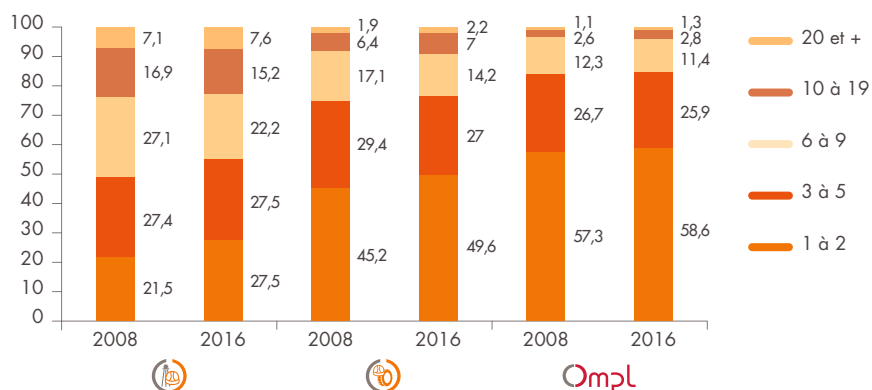


ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Depuis 2008, le secteur est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises. Les structures de moins de trois emplois ETP voient leur part progresser de 4 points.

Évolution de la taille des entreprises employeuses (nombre d'emplois ETP en %)





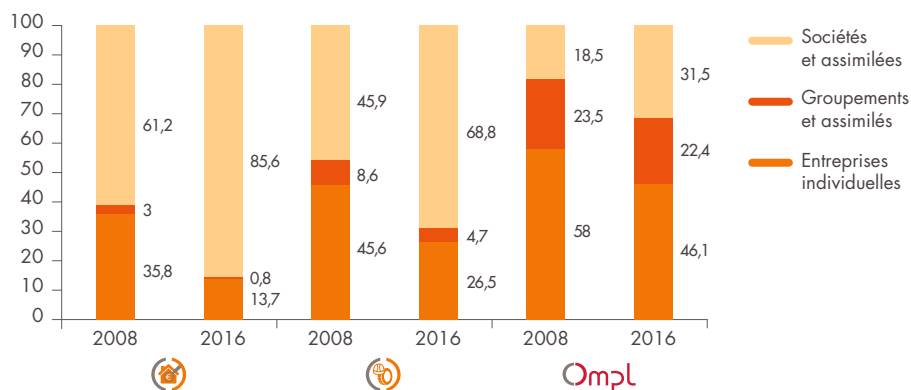
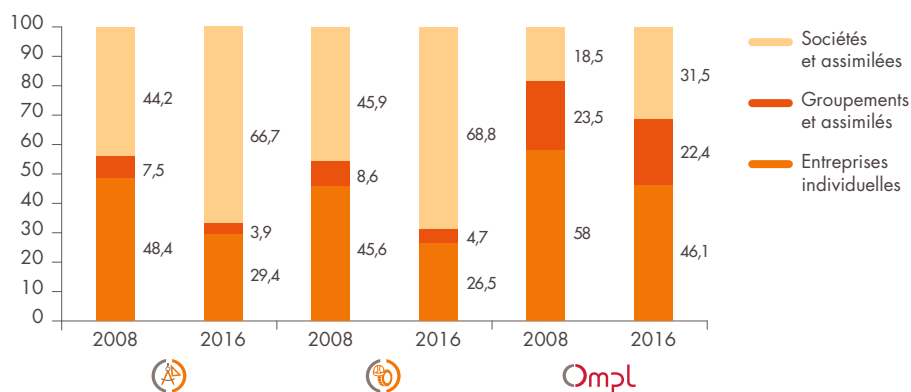
En raison des arrondis, la somme des pourcentages peut varier de plus ou moins 0,1 point.
Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2009, 2017.

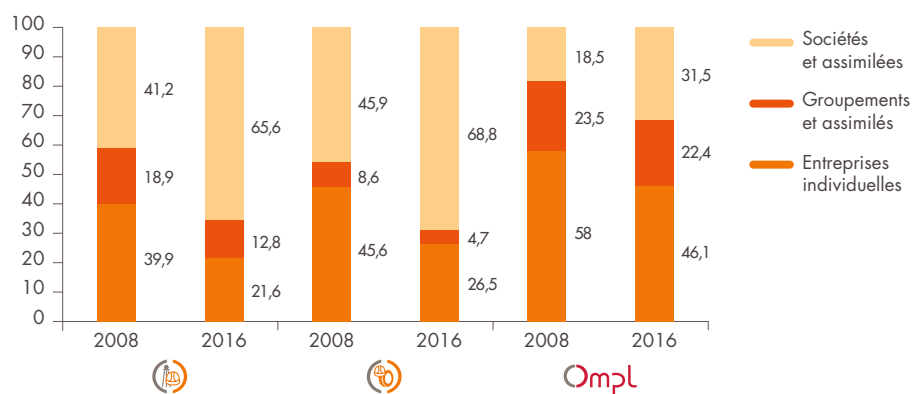
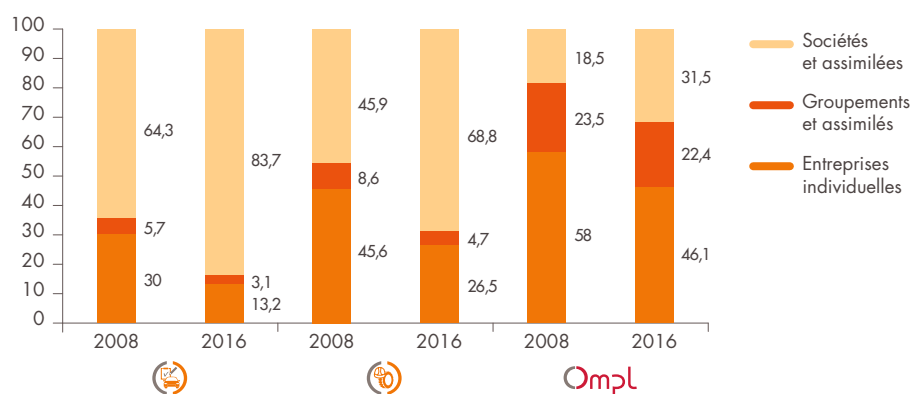


RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées sont nettement majoritaires au sein du secteur. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 23 points par rapport à 2008.

Répartition des entreprises employeuses en fonction du statut juridique





En raison des arrondis, la somme des pourcentages peut varier de plus ou moins 0,1 point.
Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2009, 2017.

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR CADRE DE VIE
TECHNIQUE



Salariés



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

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



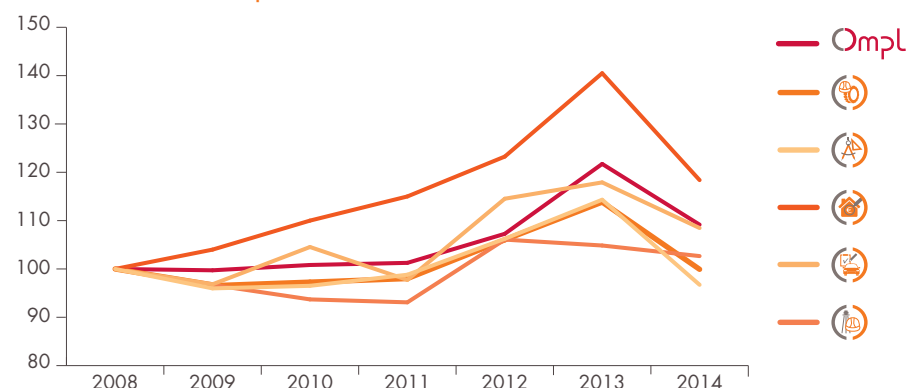
REPLI DES EFFECTIFS

Le secteur enregistre une baisse des effectifs par rapport à 2008. En 2012 et 2013 la hausse des effectifs peut, en partie, être le résultat d'une évolution de la collecte et du traitement de la DADS par l'Insee et non d'une augmentation effective. À partir de 2014, les données utilisées ne sont plus issues d'un échantillonnage mais des bases complètes de l'Insee.

Évolution des effectifs salariés

Années						Ompl
2008	37 872	2 400	5 292	11 628	57 192	399 860
2009	36 348	2 496	5 124	11 244	55 212	398 724
2010	36 552	2 640	5 532	10 896	55 632	403 152
2011	37 416	2 760	5 172	10 824	56 052	404 892
2012	40 234	2 958	6 061	12 334	60 641	428 939
2013	43 296	3 372	6 240	12 192	65 100	486 768
2014	36 629	2 841	5 740	11 937	57 147	436 504

Évolution des effectifs par branche en indice



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

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

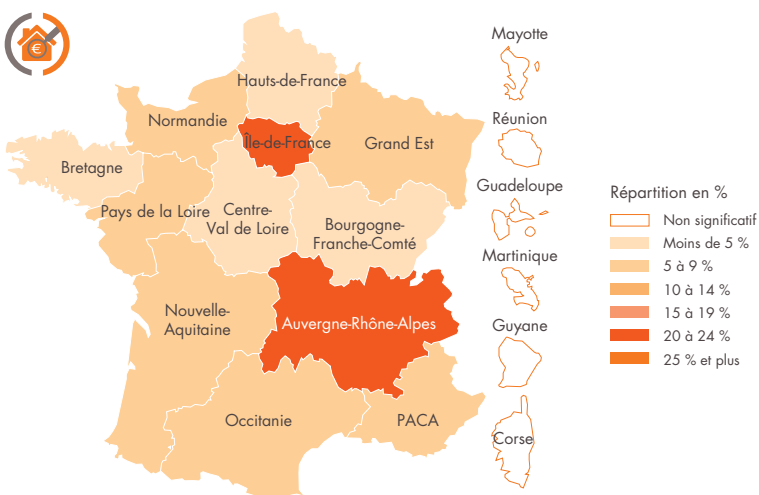
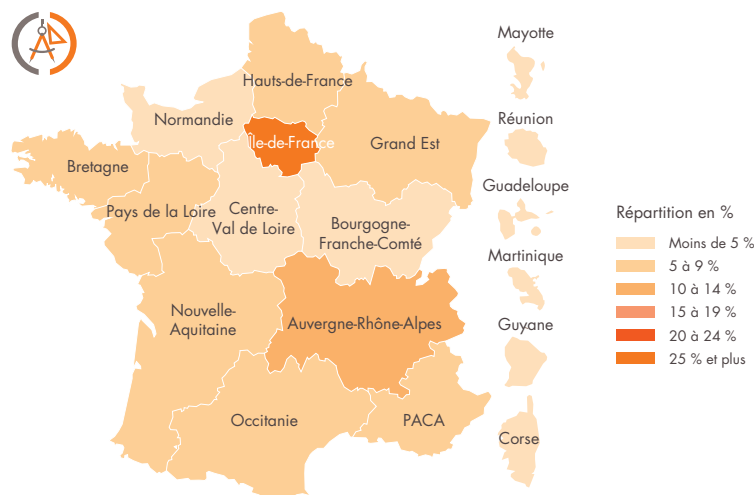
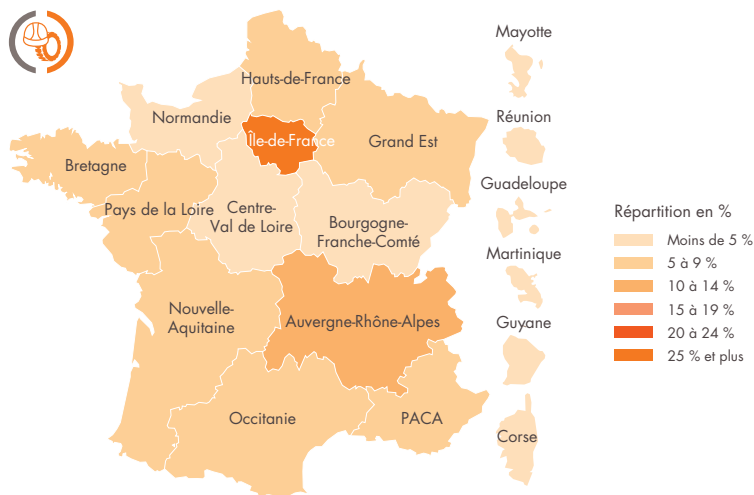


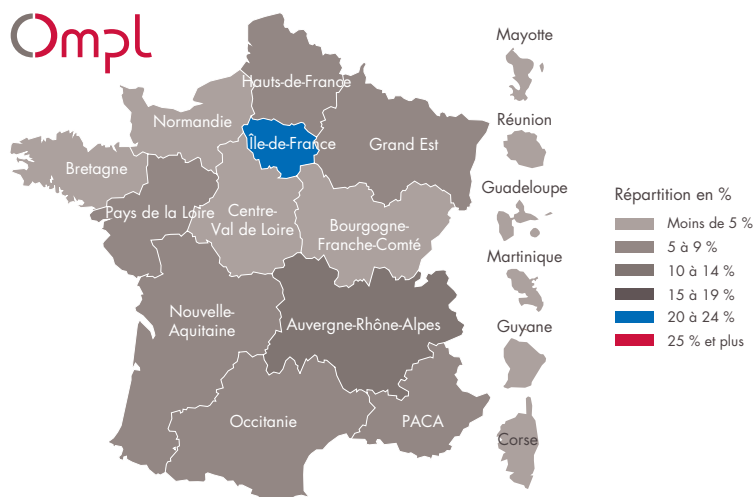
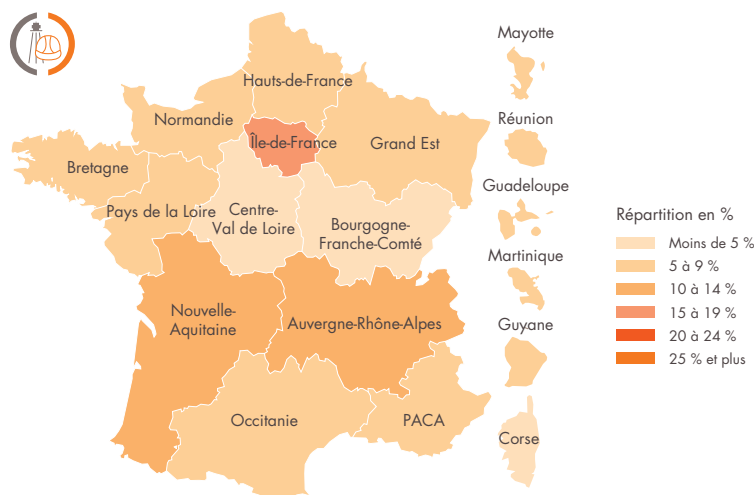
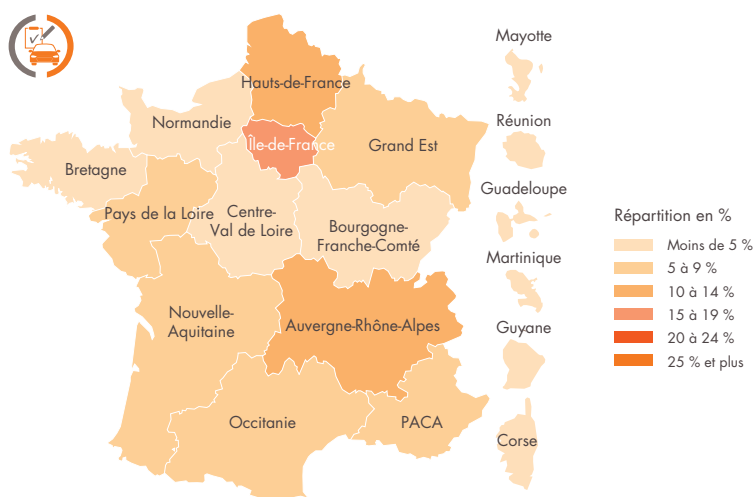
PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS DEUX RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 27 % des effectifs du secteur et son poids est plus important que pour l'ensemble de l'OMPL (21 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (14 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (9 %).

Ces trois régions regroupent 50 % des salariés du secteur.

Effectifs par région







Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



EMPLOIS MAJORITAIREMENT MASCULINS

Les emplois du secteur sont majoritairement masculins : 51 % des salariés sont des hommes. Cette proportion est supérieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (17 %).



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

La part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu sur la période. Il oscille entre 49 % et 50 %.



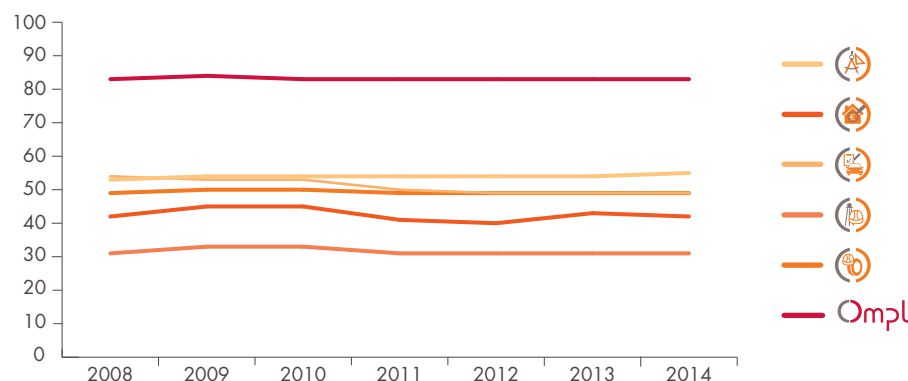
PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le secteur. Les femmes bénéficient un peu moins souvent que les hommes de ce type de contrat.

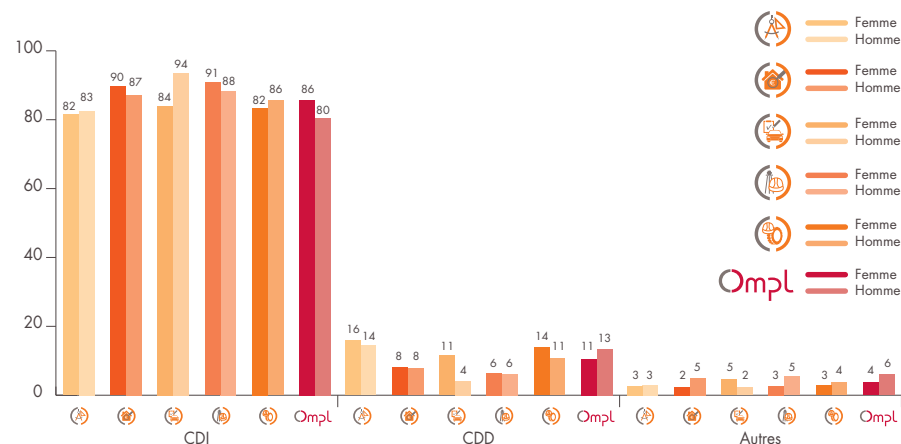
Effectifs par genre

Genre						Ompl
Femmes	54,98 %	42,13 %	49,08 %	31,31 %	48,81 %	82,86 %
Hommes	45,02 %	57,87 %	50,92 %	68,69 %	51,19 %	17,14 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Évolution du taux de féminisation



Répartition en fonction du genre et du type de contrat de travail



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

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



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

Le taux de féminisation du secteur varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (52 %) et atteint un minimum pour la Normandie (43 %).

Taux de féminisation par région

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	55,82 %	42,81 %	49,25 %	32,09 %	49,39 %	83,64 %
Bourgogne-Franche-Comté	55,81 %	ND*	52,43 %	34,23 %	45,09 %	85,98 %
Bretagne	53,32 %	40,77 %	42,66 %	34,23 %	47,31 %	83,44 %
Centre-Val de Loire	53,60 %	48,61 %	49,57 %	33,77 %	46,98 %	85,39 %
Corse	56,44 %	ND*	51,61 %	38,03 %	50,94 %	82,83 %
DOM	53,68 %	ND*	67,79 %	26,84 %	45,61 %	80,56 %
Grand Est	52,28 %	46,91 %	42,79 %	28,03 %	45,73 %	85,54 %
Hauts-de-France	49,22 %	37,27 %	49,91 %	28,24 %	44,19 %	83,07 %
Île-de-France	56,31 %	41,01 %	53,07 %	29,97 %	52,01 %	77,57 %
Normandie	53,34 %	ND*	47,27 %	32,39 %	42,86 %	84,70 %
Nouvelle-Aquitaine	55,45 %	40,23 %	44,72 %	31,29 %	47,16 %	84,35 %
Occitanie	56,61 %	40,39 %	47,81 %	30,09 %	48,80 %	84,56 %
Pays de la Loire	51,58 %	45 %	46,24 %	35,84 %	47,40 %	83,53 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	57,52 %	38,62 %	48,80 %	32,05 %	49,66 %	85,12 %
Ensemble	54,98 %	42,13 %	49,08 %	31,31 %	48,81 %	82,86 %

* ND: Non déterminé



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PRÉPONDÉRANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les cadres sont fortement représentés : 29 % contre 17 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (42 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (30 %).
- Le taux d'employés est inférieur à celui de l'OMPL (25 % contre 46 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale

Catégories sociales						Ompl
Cadres	40,21 %	19,29 %	10,89 %	6,12 %	29,10 %	17,22 %
Professions intermédiaires	34,45 %	34,57 %	28,64 %	72,99 %	41,92 %	30,09 %
Employés	21,57 %	30,83 %	56,69 %	16,64 %	24,53 %	45,76 %
Ouvriers	3,78 %	15,31 %	3,78 %	4,26 %	4,45 %	6,93 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %



La catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » 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 « salariés » qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie... Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...

Taux de féminisation par catégorie sociale

Catégories sociales						Ompl
Cadres	47,97 %	27,01 %	18,08 %	30,55 %	45,39 %	67,95 %
Professions intermédiaires	47,85 %	30,86 %	10,46 %	20,41 %	34,61 %	78,30 %
Employés	83,65 %	78,54 %	77,14 %	83,53 %	81,80 %	92,90 %
Ouvriers	30,95 %	13,33 %	10,14 %	15,35 %	23,04 %	73,23 %
Ensemble	54,98 %	42,13 %	49,08 %	31,31 %	48,81 %	82,86 %



FÉMINISATION PLUTÔT FAIBLE

La proportion de femmes dans l'emploi du secteur est restreinte malgré un taux plutôt élevé dans la catégorie des employés.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

**LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION**

Globalement, la part des femmes dans l'emploi du secteur tend à diminuer sur la période. Néanmoins, la féminisation des cadres progresse.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

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

Ainsi, la part des cadres est maximale pour l'Île-de-France (41 %), mais son minimum est atteint pour le Centre-Val de Loire (16 %).

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	36 %	37 %	85 %	29 %	49 %
2009	42 %	36 %	88 %	27 %	50 %
2010	41 %	33 %	87 %	27 %	50 %
2011	43 %	35 %	85 %	28 %	49 %
2012	42 %	35 %	85 %	23 %	49 %
2013	42 %	35 %	85 %	26 %	49 %
2014	45 %	35 %	82 %	23 %	49 %

Répartition des salariés par région et catégorie sociale

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	29,89 %	42,05 %	23,97 %	4,08 %	0 %
Bourgogne-Franche-Comté	16,98 %	43,35 %	30,35 %	3,61 %	5,72 %
Bretagne	22,15 %	45,89 %	26,13 %	4,58 %	1,26 %
Centre-Val de Loire	16,42 %	46,53 %	30,55 %	2,99 %	3,50 %
Corse	22,30 %	46,10 %	27,88 %	3,72 %	0 %
DOM	16,97 %	45,95 %	29,59 %	7,48 %	0 %
Grand Est	26,56 %	42,87 %	25,83 %	4,74 %	0 %
Hauts-de-France	27,09 %	41,66 %	26,61 %	4,63 %	0 %
Île-de-France	40,85 %	35,60 %	19,56 %	3,99 %	0 %
Normandie	19,73 %	47,32 %	26,23 %	3,06 %	3,67 %
Nouvelle-Aquitaine	21,64 %	49,25 %	25,03 %	4,08 %	0 %
Occitanie	22,66 %	45,39 %	26,14 %	4,34 %	1,48 %
Pays de la Loire	26,24 %	41,82 %	26,76 %	5,17 %	0 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22,60 %	42,92 %	28,65 %	5,83 %	0 %
	29,10 %	41,92 %	24,53 %	4,45 %	0 %
Ompl	17,22 %	30,09 %	45,76 %	6,93 %	0 %

1. Salariés dont la catégorie sociale n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (84 %) et similaire à la moyenne de l'OMPL. Hors CDD, les autres types de contrats (apprentissage, autres contrats) sont peu mobilisés.



LÉGER REPLI DU TAUX DE CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD tend à diminuer sur la période.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

Entreprises d'architecture

Entreprises d'économistes de la construction

Entreprises d'experts en automobile

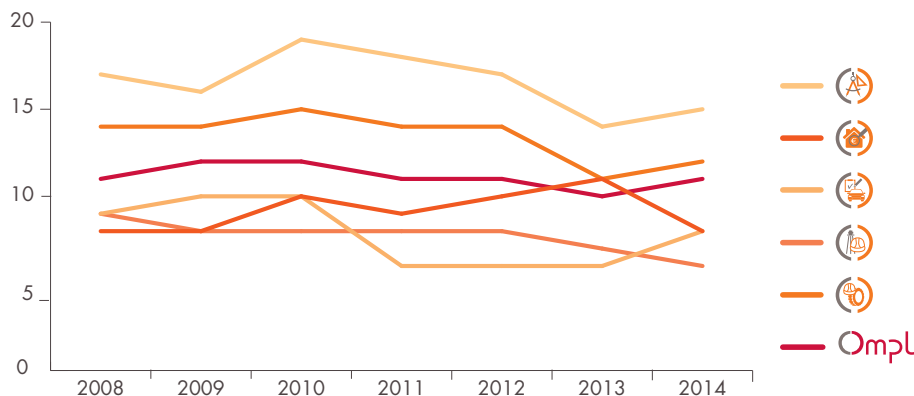
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

Répartition des salariés par type de contrat de travail

Contrats de travail						Ompl
CDI	81,97 %	88,17 %	88,83 %	89,17 %	84,47 %	84,83 %
CDD	15,23 %	7,88 %	7,77 %	6,27 %	12,25 %	11,02 %
Apprentissage	0,93 %	2,82 %	0 %	3,62 %	1,49 %	2,17 %
Autres contrats*	1,25 %	0,63 %	2,84 %	0,69 %	1,26 %	1,66 %
Non-déterminés ¹	0,61 %	0,49 %	0,56 %	0,25 %	0,53 %	0,31 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

* Autres contrats = stagiaires, contrats aidés...

Évolution du taux de CDD



1. Salariés dont la catégorie sociale n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.

**CDD BEAUCOUP PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES**

Les femmes travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes. Le différentiel atteint trois points.

**CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES**

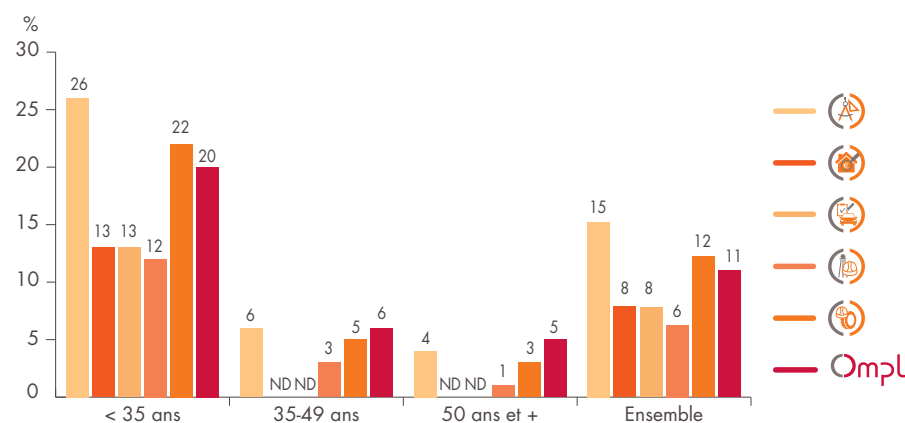
Les salariés de moins de 35 ans sont cinq fois plus souvent recrutés en CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

**DIFFÉRENCE NOTABLE SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Les salariés du secteur recrutés en CDD travaillent plus fréquemment à temps complet.

Taux de CDD par genre

Genre						Ompl
Femmes	15,86 %	8,02 %	11,50 %	6,45 %	13,83 %	10,51 %
Hommes	14,46 %	7,79 %	4,17 %	6,20 %	10,74 %	13,46 %
Ensemble	15,23 %	7,88 %	7,77 %	6,27 %	12,25 %	11,02 %

Taux de CDD par tranche d'âge**Taux de CDD en fonction du temps de travail**

Durée du temps de travail						Ompl
Temps complet	13,08 %	6,58 %	6,24 %	5,26 %	10,44 %	7,22 %
Temps partiel	2,15 %	1,30 %	1,53 %	1,01 %	1,81 %	3,80 %
Ensemble	15,23 %	7,88 %	7,77 %	6,27 %	12,25 %	11,02 %



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau du secteur, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (18 %) et atteint un minimum pour les DOM (4 %).

Taux de CDD par catégorie sociale

Catégories sociales						
Cadres	13,75 %	3,28 %	ND*	6,03 %	12,41 %	12,81 %
Professions intermédiaires	18,28 %	7,33 %	4,08 %	7 %	12,40 %	9,55 %
Employés	12,86 %	8,22 %	10,94 %	12,80 %	11,29 %	10,86 %
Ouvriers	16,85 %	14,25 %	ND*	6,03 %	14,16 %	13,89 %
Ensemble	15,23 %	7,88 %	7,77 %	6,27 %	12,25 %	11,02 %

* ND : salariés dont la catégorie sociale ou la durée du temps de travail n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.

Taux de CDD par région

Régions						
Auvergne-Rhône-Alpes	12,77 %	7,27 %	5,84 %	7,32 %	10,65 %	10,83 %
Bourgogne-Franche-Comté	12,66 %	ND*	ND*	6,94 %	8,02 %	10,36 %
Bretagne	11,68 %	9,23 %	2,75 %	6,47 %	9,65 %	11,75 %
Centre-Val de Loire	10,55 %	ND*	6,84 %	ND*	6,43 %	8,97 %
Corse	ND*	ND*	ND*	ND*	ND*	10,88 %
DOM	ND*	ND*	ND*	9,50 %	3,51 %	12,35 %
Grand Est	11,23 %	15,43 %	ND*	3,82 %	8,51 %	9,65 %
Hauts-de-France	10,22 %	ND*	9,36 %	4,44 %	8,45 %	9,57 %
Île-de-France	21,78 %	6,62 %	9 %	6,81 %	18,33 %	12,34 %
Normandie	10,55 %	5,88 %	ND*	3,95 %	7,11 %	10,64 %
Nouvelle-Aquitaine	11,42 %	ND*	5,76 %	9,08 %	9,61 %	10,39 %
Occitanie	13,52 %	ND*	ND*	5,36 %	9,49 %	11,21 %
Pays de la Loire	11,60 %	7,27 %	6,99 %	4,67 %	9,43 %	11,17 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,59 %	17,24 %	6,10 %	5,10 %	11,39 %	10,96 %
Ensemble	15,23 %	7,88 %	7,77 %	6,27 %	12,25 %	11,02 %

* ND : salariés dont la catégorie sociale ou la durée du temps de travail n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés du secteur travaillent à temps complet.



STABILITÉ DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Le taux de salariés à temps partiel évolue peu sur la période.



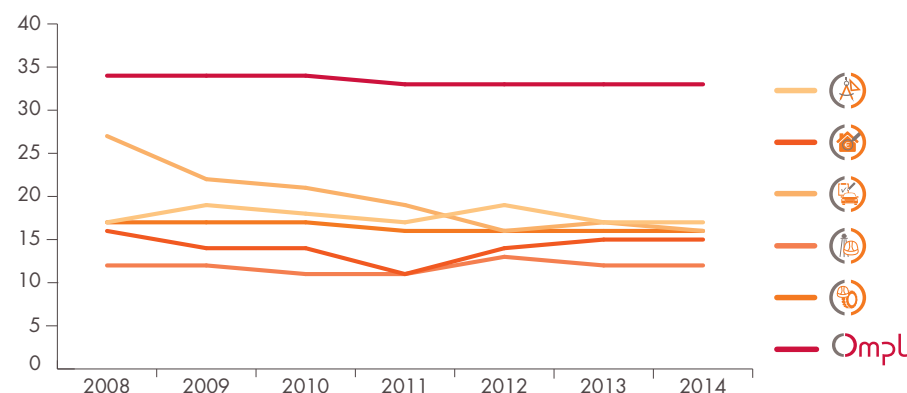
FÉMINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Les femmes sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes.

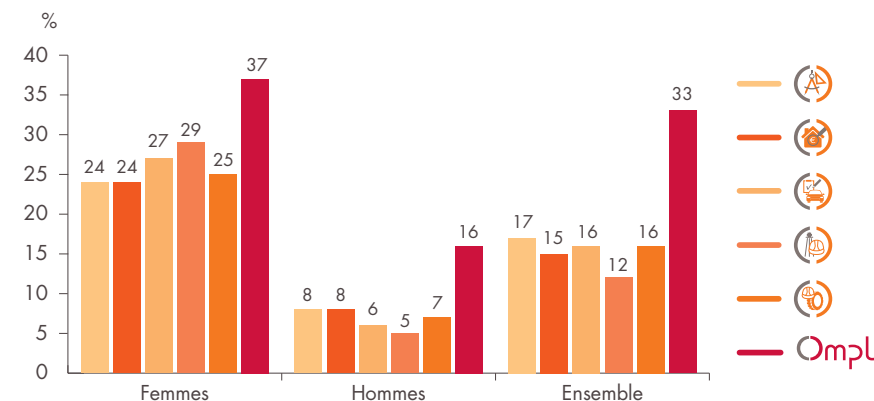
Répartition des salariés par durée du temps de travail

Durée du temps de travail						Ompl
Temps complet	83,29 %	85,25 %	83,85 %	87,53 %	84,33 %	66,92 %
Temps partiel	16,71 %	14,75 %	16,15 %	12,47 %	15,67 %	33,08 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Évolution du taux de salariés à temps partiel



Taux de salariés à temps partiel par genre



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

**PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE**

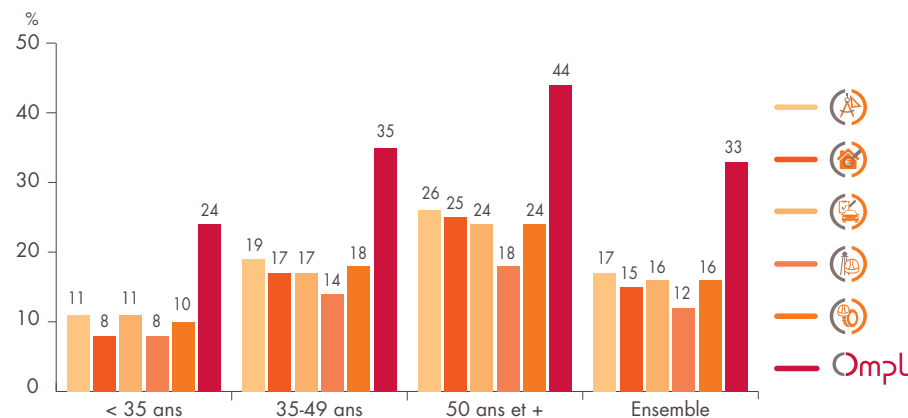
Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 14 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

**EMPLOYÉS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL**

Le temps partiel est plus développé chez les employés. Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.

**DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES**

La part de salariés à temps partiel au sein du secteur varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Occitanie (19 %) et atteint un minimum pour les DOM (12 %).

Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge**Taux de salariés à temps partiel par catégorie sociale**

Catégories sociales						
Cadres	12,62 %	12,41 %	13,44 %	16,44 %	12,81 %	32,49 %
Professions intermédiaires	13 %	8,76 %	5,66 %	7,71 %	10,40 %	26,94 %
Employés	29,24 %	22,83 %	21,91 %	31,32 %	27,43 %	33,20 %
Ouvriers	22,63 %	14,94 %	17,05 %	14,76 %	19,27 %	60,34 %
Ensemble	16,71 %	14,75 %	16,15 %	12,47 %	15,67 %	33,08 %

Part de salariés à temps partiel par région

Régions						
Auvergne-Rhône-Alpes	18,53 %	14,05 %	18,26 %	16,02 %	17,65 %	36,89 %
Bourgogne-Franche-Comté	18,99 %	10,83 %	21,72 %	10,07 %	16,36 %	37,31 %
Bretagne	19,68 %	18,46 %	16,51 %	10,78 %	17,21 %	34,05 %
Centre-Val de Loire	18,36 %	ND*	14,96 %	13,29 %	15,53 %	31,62 %
Corse	17,18 %	ND*	ND*	7,04 %	12,45 %	28,33 %
DOM	13,16 %	ND*	ND*	14,25 %	11,84 %	23,85 %
Grand Est	17,77 %	ND*	13,71 %	13,68 %	15,61 %	36,59 %
Hauts-de-France	14,83 %	16,36 %	15,08 %	11,22 %	14,09 %	36,41 %
Île-de-France	12,37 %	12,46 %	16,67 %	9,89 %	12,33 %	26 %
Normandie	18,38 %	14,71 %	ND*	13,11 %	14,45 %	34,57 %
Nouvelle-Aquitaine	18,33 %	11,72 %	10,94 %	11,57 %	15,42 %	32,93 %
Occitanie	21,69 %	15,76 %	17,93 %	12,31 %	18,85 %	36,35 %
Pays de la Loire	21,05 %	12,27 %	13,44 %	13,31 %	18,11 %	35,16 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,96 %	20,69 %	17,21 %	14,04 %	18,25 %	34,23 %
Ensemble	16,71 %	14,75 %	16,15 %	12,47 %	15,67 %	33,08 %

* ND : Non déterminé



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

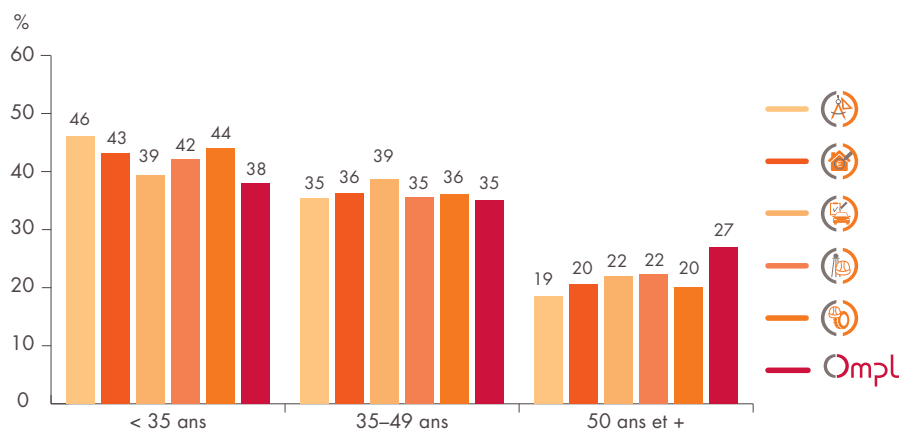


DES SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante. Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du cinquième des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge

Tranches d'âge						Ompl
< 35 ans	46,03 %	43,15 %	39,41 %	42,11 %	44,40 %	38,37 %
35-49 ans	35,44 %	36,25 %	38,62 %	35,53 %	35,82 %	35,10 %
50 ans et +	18,53 %	20,59 %	21,97 %	22,36 %	19,78 %	26,53 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

- Les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de -3 points ;
- La tranche d'âge intermédiaire varie peu ;
- Le poids des seniors s'accroît.

Évolution des pyramides d'âge

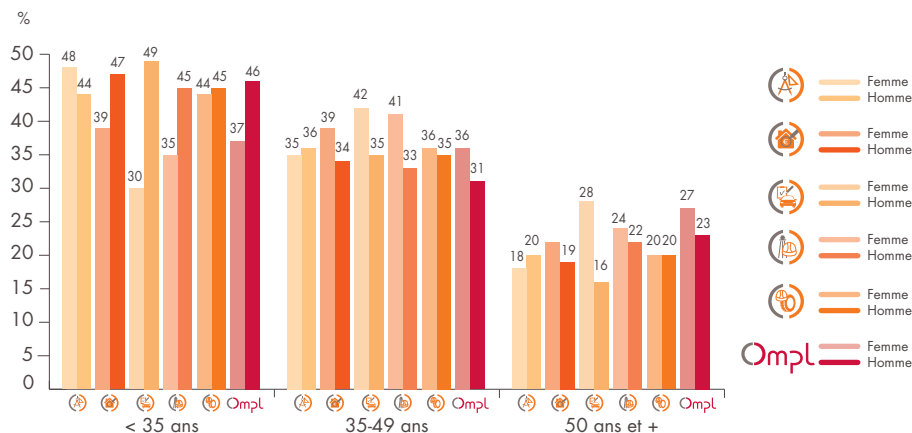
Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	49 %	48 %	48 %	48 %	48 %	44 %	46 %
35-49 ans	34 %	35 %	35 %	35 %	35 %	37 %	35 %
> 50 ans	17 %	18 %	17 %	17 %	17 %	19 %	19 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	48 %	47 %	43 %	44 %	46 %	43 %	43 %
35-49 ans	30 %	33 %	35 %	37 %	33 %	36 %	36 %
> 50 ans	22 %	20 %	22 %	20 %	21 %	21 %	21 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	39 %	41 %	40 %	40 %	40 %	36 %	39 %
35-49 ans	43 %	43 %	43 %	41 %	39 %	42 %	39 %
> 50 ans	19 %	16 %	17 %	18 %	22 %	22 %	22 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	47 %	46 %	45 %	46 %	43 %	41 %	42 %
35-49 ans	32 %	32 %	32 %	29 %	32 %	34 %	36 %
> 50 ans	21 %	22 %	23 %	25 %	25 %	25 %	22 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	47 %	47 %	46 %	47 %	46 %	43 %	44 %
35-49 ans	35 %	35 %	35 %	34 %	35 %	37 %	36 %
> 50 ans	18 %	19 %	18 %	19 %	19 %	20 %	20 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	40 %	39 %	39 %	39 %	39 %	36 %	38 %
35-49 ans	38 %	38 %	37 %	36 %	35 %	36 %	35 %
> 50 ans	22 %	23 %	24 %	24 %	25 %	27 %	27 %



PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans. Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge.

Pyramide d'âge par genre



HOMOGÉNÉITÉ DES PYRAMIDES D'ÂGE

- Les cadres sont caractérisés par une proportion plus importante de salariés jeunes ;
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans ;
- Les employés sont plutôt présents dans la première classe d'âge ;
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de moins de 35 ans.

Pyramide d'âge par catégorie sociale

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	41,28 %	54,81 %	40,41 %	48,59 %	46,03 %
35-49 ans	38,18 %	32,85 %	35,31 %	30,59 %	35,44 %
> 50 ans	20,53 %	12,34 %	24,28 %	20,82 %	18,53 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	25,91 %	49,39 %	43,84 %	49,43 %	43,15 %
35-49 ans	43,80 %	34,22 %	34,47 %	34,94 %	36,25 %
> 50 ans	30,29 %	16,40 %	21,69 %	15,63 %	20,59 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	19,04 %	48,18 %	38,35 %	47,47 %	39,41 %
35-49 ans	50,88 %	36,13 %	38,08 %	30,41 %	38,62 %
> 50 ans	30,08 %	15,69 %	23,57 %	22,12 %	21,97 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	25,07 %	45,40 %	30,06 %	57,28 %	42,11 %
35-49 ans	40,41 %	34,56 %	40,53 %	25,59 %	35,53 %
> 50 ans	34,52 %	20,04 %	29,41 %	17,13 %	22,36 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	39,23 %	50,71 %	38,68 %	50,37 %	44,40 %
35-49 ans	38,94 %	33,75 %	36,64 %	30,32 %	35,82 %
> 50 ans	21,83 %	15,54 %	24,68 %	19,31 %	19,78 %
Ompl	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
< 35 ans	41,19 %	45,32 %	34,73 %	25,16 %	38,37 %
35-49 ans	32,68 %	35,12 %	36,60 %	31,16 %	35,10 %
> 50 ans	26,13 %	19,56 %	28,67 %	43,68 %	26,53 %



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide d'âge varie fortement d'une région à l'autre.

Ainsi, en atteignant 51 %, la part des salariés âgés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France mais elle n'est que de 36 % pour le Centre-Val de Loire.

Pyramide d'âge par région

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	45,40 %	35,42 %	19,18 %	0 %
Bourgogne-Franche-Comté	38 %	32,96 %	22,76 %	6,28 %
Bretagne	38,49 %	40,19 %	21,32 %	0 %
Centre-Val de Loire	36,03 %	37,62 %	23,17 %	3,18 %
Corse	49,06 %	35,47 %	15,47 %	0 %
DOM	42,87 %	37,60 %	19,53 %	0 %
Grand Est	43,04 %	34,90 %	22,07 %	0 %
Hauts-de-France	43,18 %	37,17 %	19,65 %	0 %
Île-de-France	50,57 %	32,32 %	17,12 %	0 %
Normandie	40,07 %	37,19 %	22,74 %	0 %
Nouvelle-Aquitaine	42,11 %	38,45 %	19,44 %	0 %
Occitanie	40,55 %	38,10 %	21,34 %	0 %
Pays de la Loire	42,51 %	38,83 %	18,65 %	0 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	40,88 %	36,09 %	23,03 %	0 %
	44,40 %	35,82 %	19,78 %	0 %
	38,37 %	35,10 %	26,53 %	0 %

1. Salariés dont la classe d'âge n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover sectoriel est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Turnover annuel

						Ompl
Effectif en début d'année	31 543	2 435	4 996	10 732	49 706	376 196
Effectif total année	36 629	2 841	5 740	11 937	57 147	436 504
Nb sal. entrés dans l'année	5 086	406	744	1 205	7 441	60 308
Nb sal. sortis dans l'année	5 873	384	618	1 337	8 212	55 796
Taux d'entrée	16,12 %	16,67 %	14,89 %	11,23 %	14,97 %	16,03 %
Taux de sortie	18,62 %	15,77 %	12,37 %	12,46 %	16,52 %	14,83 %
Turnover annuel	17,37 %	16,22 %	13,63 %	11,84 %	15,75 %	15,43 %



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

- Les entrées = salariés entrés dans la branche en cours d'année

- Les sorties = salariés sortis de la branche en cours de l'année

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

$$\text{Taux d'entrées} = \frac{\text{Nombre d'entrées 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties 2013}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{(\text{Nombre d'entrées} + \text{Nombre de sorties})/2}{\text{Effectif début année 2013}}$$



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



DIMINUTION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à se contracter. La tendance est moins marquée pour l'ensemble de l'OMPL.

Évolution du taux de mobilité

Branches professionnelles	2012	2013	2014
	Taux d'entrée	21 %	17 %
	Taux de sortie	22 %	19 %
	Turnover annuel	22 %	17 %
	Taux d'entrée	18 %	15 %
	Taux de sortie	17 %	16 %
	Turnover annuel	18 %	16 %
	Taux d'entrée	11 %	15 %
	Taux de sortie	18 %	12 %
	Turnover annuel	15 %	14 %
	Taux d'entrée	15 %	13 %
	Taux de sortie	15 %	12 %
	Turnover annuel	15 %	12 %
	Taux d'entrée	19 %	16 %
	Taux de sortie	20 %	17 %
	Turnover annuel	20 %	16 %
	Taux d'entrée	19 %	17 %
	Taux de sortie	18 %	16 %
	Turnover annuel	18 %	16 %

Profil des entrants

Répartition par genre

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	57,12 %	42,88 %	100 %
	39,16 %	60,84 %	100 %
	52,69 %	47,31 %	100 %
	29,29 %	70,71 %	100 %
	51,19 %	48,81 %	100 %
	78,48 %	21,52 %	100 %



ENTRANTS JEUNES SOUVENT EN CDD

- Le taux de féminisation (51 %) est proche de celui de l'ensemble des salariés du secteur (49 %);
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (51 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein du secteur (12 %);
- 71 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans alors que cette proportion atteint 44 % pour les salariés du secteur;
- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (40 %) mais elle est sous-représentée par rapport à l'ensemble du secteur (42 %).

Répartition par type de contrat de travail

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	34,15 %	57,35 %	1,97 %	5,92 %	0,61 %
	59,36 %	32,27 %	4,43 %	1,72 %	2,22 %
	50,40 %	39,92 %	1,61 %	8,06 %	0 %
	51,04 %	35,02 %	9,71 %	ND	4,23 %
	39,89 %	50,62 %	3,32 %	4,95 %	1,22 %
Ompl	44,30 %	44,10 %	4,93 %	6,23 %	0,45 %

Répartition par tranche d'âge

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	73,14 %	19,41 %	7,45 %	100 %
	57,88 %	30,54 %	11,58 %	100 %
	65,19 %	24,60 %	10,22 %	100 %
	69,46 %	21,16 %	9,38 %	100 %
	70,92 %	20,82 %	8,27 %	100 %
Ompl	66,47 %	21,16 %	12,36 %	100 %

Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	33,84 %	37,91 %	22,49 %	5,76 %
	12,07 %	25,86 %	33,25 %	28,82 %
	4,97 %	22,04 %	67,34 %	5,65 %
	5,64 %	65,06 %	19,67 %	9,63 %
	25,20 %	40,06 %	27,11 %	7,63 %
Ompl	18,88 %	26 %	46,85 %	8,28 %

1. Salariés dont le type de contrat n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (51 %) est équivalente à celle des entrants (51 %);
- 57 % des sortants travaillaient dans le cadre d'un CDI, proportion plus grande que celle observée pour les entrants (40 %);
- Les sortants sont majoritairement des jeunes, dans une proportion inférieure à celle des entrants (60 % contre 71 %);
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (42 %).

Profil des sortants

Répartition par genre

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	55,87 %	44,13 %	100 %
	39,58 %	60,42 %	100 %
	55,02 %	44,98 %	100 %
	29,84 %	70,16 %	100 %
	50,80 %	49,20 %	100 %
Ompl	77,59 %	22,41 %	100 %

Répartition par type de contrat de travail

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	55,18 %	38,02 %	2,15 %	4,05 %	0,60 %
	70,31 %	19,79 %	7,81 %	ND	2,08 %
	57,61 %	33,98 %	0,81 %	7,61 %	0 %
	63,65 %	22,14 %	11,22 %	ND	2,99 %
	57,45 %	34,28 %	3,79 %	3,47 %	1,01 %
Ompl	51,07 %	36,67 %	4,70 %	7,11 %	0,45 %

Répartition par tranche d'âge

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	62,22 %	25,85 %	11,94 %	100 %
	53,39 %	32,03 %	14,58 %	100 %
	51,94 %	29,29 %	18,77 %	100 %
	58,26 %	23,56 %	18,18 %	100 %
	60,39 %	26,02 %	13,59 %	100 %
Ompl	58,84 %	22,07 %	19,09 %	100 %

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



Répartition par catégorie sociale

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	37 %	37,29 %	21,71 %	4 %
	14,84 %	33,59 %	35,42 %	16,15 %
	6,80 %	26,70 %	60,68 %	5,83 %
	5,39 %	70,91 %	17,50 %	6,21 %
	28,54 %	41,79 %	24,60 %	5,07 %
Ompl	20,60 %	27,18 %	44,94 %	7,29 %

Turnover par région

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	16,32 %	13,23 %	11,88 %	10,54 %	14,49 %	14,56 %
Bourgogne-Franche-Comté	15,81 %	ND	11,34 %	9,58 %	13,09 %	13,33 %
Bretagne	14,14 %	16,82 %	ND	13,83 %	14,17 %	14,53 %
Centre-Val de Loire	16,31 %	14,29 %	13,22 %	11,34 %	13,95 %	13,40 %
Corse	18,61 %	ND	ND	25 %	22,02 %	17,74 %
DOM	17,48 %	ND	ND	15,77 %	16,24 %	15,69 %
Grand Est	14,58 %	22,40 %	11,11 %	10,92 %	13,66 %	12,97 %
Hauts-de-France	13,72 %	18,62 %	14,52 %	12,26 %	13,66 %	13,08 %
Île-de-France	21,97 %	16,30 %	20,43 %	15,39 %	20,74 %	20,48 %
Normandie	14,12 %	13,42 %	11,04 %	10,66 %	12,72 %	13,89 %
Nouvelle-Aquitaine	13,84 %	14,59 %	11,04 %	11 %	12,83 %	13,66 %
Occitanie	15,14 %	17,94 %	11,43 %	10,39 %	13,72 %	14,56 %
Pays de la Loire	14,51 %	12,63 %	11,30 %	9,26 %	12,96 %	14,05 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,76 %	27,03 %	12,90 %	9,85 %	16,07 %	15,85 %
Ensemble	17,37 %	16,22 %	13,63 %	11,84 %	15,75 %	15,43 %

DIFFÉRENCES
RÉGIONALES MARQUÉES

Le turnover du secteur varie de manière notable d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (22 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Normandie (13 %).



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



23 692 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian du secteur est supérieur à celui du champ de l'OMPL.

Les ouvriers bénéficient du plus grand différentiel positif alors qu'une situation inverse prévaut pour les cadres.

Revenu net annuel médian par catégorie sociale (en €)

Catégories sociales						Ompl
Cadres	30 290***	35 921**	42 255**	34 489**	31 139***	32 350***
Professions intermédiaires	23 126***	25 960***	29 335***	21 313***	22 787***	22 505***
Employés	20 634***	20 614**	19 288***	18 988***	20 000***	18 467***
Ouvriers	20 113***	21 063*	NS	18 059***	19 505***	15 935***
Ensemble	24 846***	24 779***	23 610***	21 199***	23 692***	20 007***

Précision $\pm$ %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique. NS : résultat non-significatif.



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 moyenne, à l'exclusion des apprentis.

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

$$\text{Indice FI} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice FI = 74,3% signifie que les femmes gagnent en moyenne 74,3 % de la rémunération des hommes.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



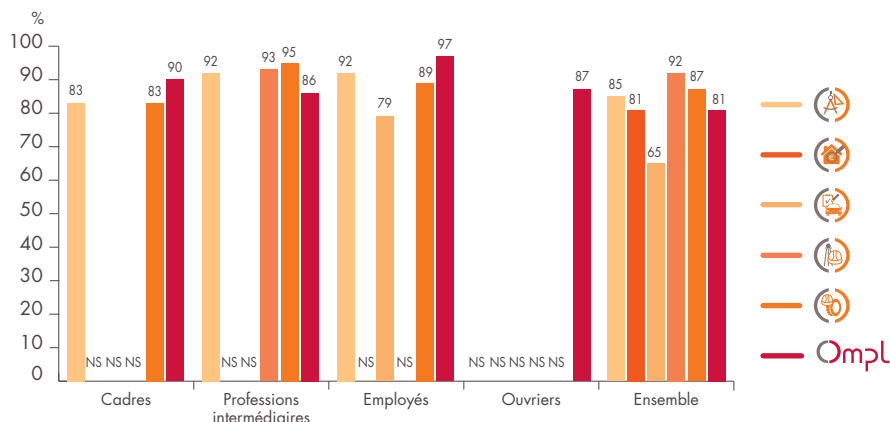
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

L'indice de parité du secteur montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (13 points d'écart). Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire.

Indice de parité par catégorie sociale



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 5 368 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (DOM).

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

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	24 526**	24 911**	25 120**	21 231***	23 714***	20 278***
Bourgogne-Franche-Comté	22 490**	NS	NS	21 523**	22 596***	19 499***
Bretagne	23 138***	NS	NS	21 402**	22 583***	19 814***
Centre-Val de Loire	23 925**	NS	NS	21 619*	23 261***	19 840***
Corse	NS	ND	ND	NS	NS	19 223***
DOM	25 222**	NS	NS	18 976*	21 511***	19 535***
Grand Est	23 634***	NS	23 909*	21 466**	23 025***	19 504***
Hauts-de-France	24 213***	NS	22 019**	21 297***	23 160***	19 345***
Île-de-France	27 692***	29 352**	24 727***	22 707***	26 879***	22 408***
Normandie	25 025***	NS	NS	21 039**	23 294***	19 390***
Nouvelle Aquitaine	22 930***	NS	24 889**	20 345***	22 286***	19 501***
Occitanie	22 427***	NS	23 767**	20 465***	21 910***	19 300***
Pays de la Loire	23 760***	NS	23 435*	21 033**	22 814***	19 599***
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23 500***	NS	23 123*	21 336***	22 486***	19 426***
Ensemble	24 846***	24 779***	23 610***	21 199***	23 692***	20 007***

Précision $\pm$ 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique. NS : résultat non-significatif.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données d'Actalians (Opcv des Professions Libérales, des établissements de l'Hospitalisation privée et de l'Enseignement privé). Il propose une photographie comparative des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de chaque branche professionnelle, du secteur et de l'OMPL.



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION ASSEZ ÉLEVÉ

Au sein du secteur, plus d'un salarié sur cinq est parti au moins une fois en formation en 2016.

Cette proportion est similaire à celle observée pour l'ensemble de l'OMPL.

Une part très importante d'entreprises a envoyé au moins un salarié en formation. Par rapport à l'ensemble de l'OMPL, les entreprises du secteur sont tout autant formatrices.

Le plan de formation est le principal dispositif mobilisé. La professionnalisation est modérément utilisée.

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

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

Nombre d'entreprises cotisant à Actalians et de salariés¹

Nombre d'entreprises	7 184	659	508	1 188	9 539	107 488
Effectif (ETP)	27 779	2 097	4 648	9 826	44 350	394 714

Taux d'accès à la formation

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation				Taux d'entreprises formatrices			
	Cpro	Ppro	Plan	Autre	Cpro	Ppro	Plan	Autre
	0,35 %	0,39 %	15,39 %	0,67 %	1,59 %	1,81 %	24,78 %	2,76 %
	1,37 %	0,07 %	19,71 %	0,99 %	5,46 %	0,30 %	28,53 %	3,49 %
	0,25 %	1,95 %	38,81 %	1,07 %	2,36 %	15,94 %	77,76 %	2,17 %
	0,37 %	0,37 %	28,92 %	0,36 %	3,11 %	2,10 %	48,32 %	2,78 %
	0,40 %	0,53 %	20,73 %	0,66 %	2,09 %	2,50 %	30,79 %	2,78 %
	1,07 %	0,57 %	18,30 %	0,46 %	3,59 %	1,95 %	21,52 %	1,33 %

Cpro : contrat de professionnalisation

Ppro : période de professionnalisation

1. Hors DOM.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

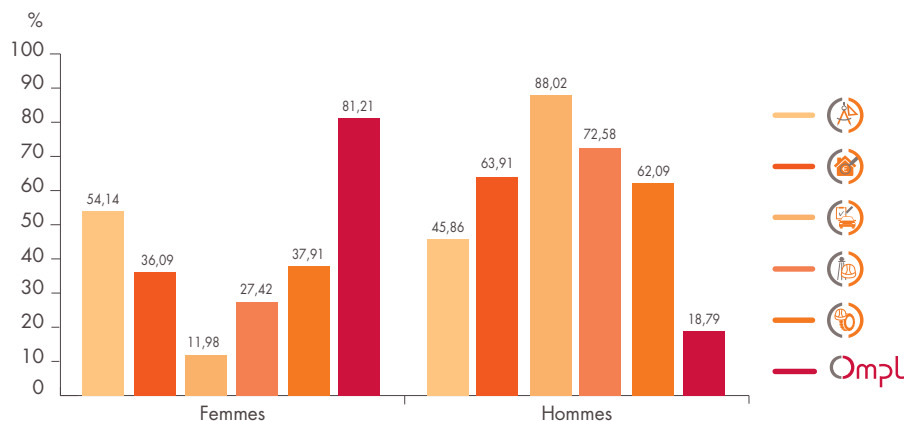


ACCÈS À LA FORMATION INÉGAL SELON LE GENRE

Dans le secteur, 38 % des salariés formés sont des femmes.

Cette proportion est inférieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur (51 %).

Répartition des stagiaires par genre

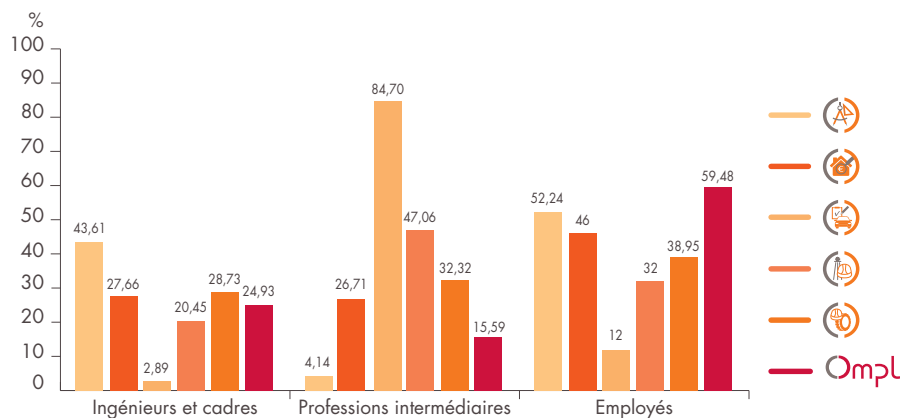


ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les employés sont surreprésentés parmi les stagiaires (39 % des formés et 25 % des salariés).

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

Répartition des stagiaires par catégorie sociale

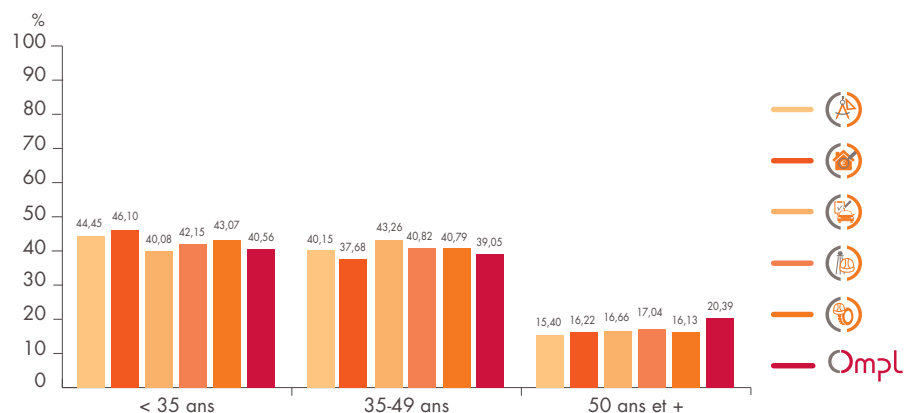


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement moins nombreux parmi les stagiaires :

43 % des formés contre 46 % des salariés. Les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge





ACCÈS INÉGAL À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous-représentés parmi les stagiaires : 47 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 59 % des salariés du secteur.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 53 % des stagiaires contre 41 % des salariés.



ACCÈS PEU DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

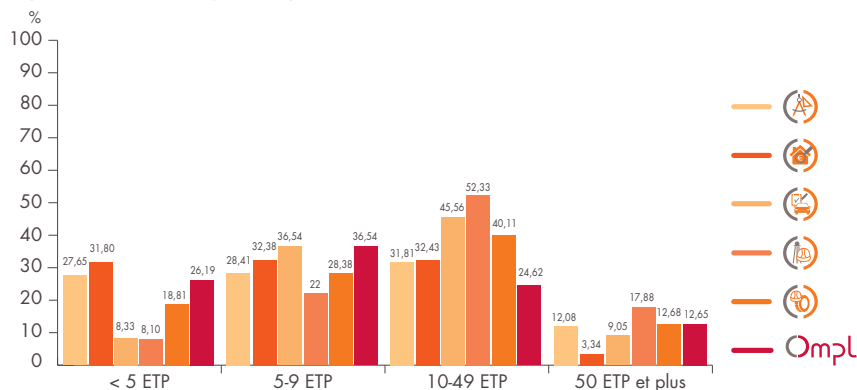
Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement un peu moins que ceux à temps complet : ils représentent 12 % des stagiaires contre 16 % des salariés du secteur.



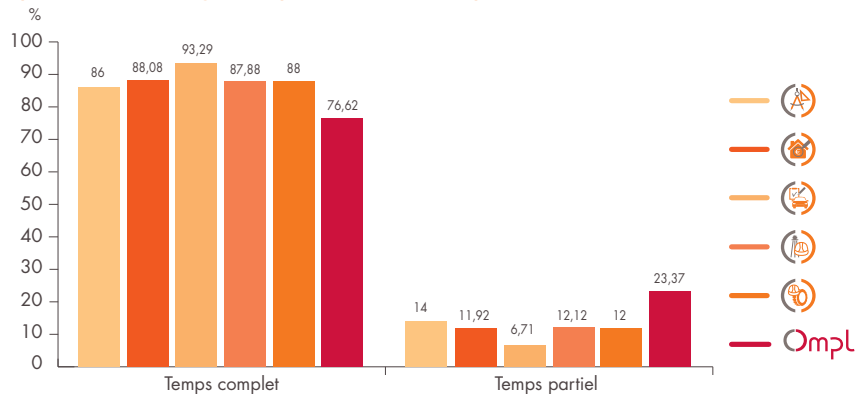
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Nouvelle-Aquitaine (26 %). Le taux le plus bas est atteint pour la Corse (13 %).

Répartition des stagiaires par tranche d'ETP



Répartition des stagiaires par durée du temps de travail



Taux d'accès des salariés à la formation par région

Régions	Cpro	Ppro	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,47 %	0,42 %	23,13 %	0,70 %
Bourgogne-Franche-Comté	0,12 %	0,44 %	21,27 %	0,06 %
Bretagne	0,60 %	0,43 %	20,62 %	0,63 %
Centre-Val de Loire	0,32 %	0,38 %	17 %	0,32 %
Corse	0 %	0,38 %	13,21 %	0 %
Grand Est	0,14 %	0,59 %	21,56 %	0,51 %
Hauts-de-France	0,20 %	0,59 %	17,57 %	0,22 %
Île-de-France	0,50 %	0,54 %	18,01 %	0,91 %
Normandie	0,26 %	0,48 %	24,14 %	0,44 %
Nouvelle-Aquitaine	0,57 %	0,55 %	25,64 %	0,51 %
Occitanie	0,18 %	0,77 %	20,62 %	0,61 %
Pays de la Loire	0,43 %	0,29 %	21,67 %	0,72 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,35 %	0,70 %	21,77 %	0,86 %
Ensemble	0,40 %	0,53 %	20,73 %	0,66 %



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2014 - Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CHÔMAGE TRÈS ÉLEVÉ

En atteignant 13 %, le taux de chômage du secteur (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est assez conséquent. Il est supérieur à celui du champ de l'OMPL (10 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à l'année précédente, le taux de chômage progresse de 2 points.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

Taux de chômage annuel

						
Salariés avec période(s) de chômage	5 395	360	450	939	7 144	41 657
Salariés sans période(s) de chômage	31 234	2 481	5 290	10 998	50 003	394 847
Effectif total	36 629	2 841	5 740	11 937	57 147	436 504
Taux de chômage annuel	14,73 %	12,67 %	7,84 %	7,87 %	12,50 %	9,54 %

Évolution du taux de chômage annuel

Années						
2013	13 %	7 %	8 %	6 %	11 %	8 %
2014	15 %	13 %	8 %	8 %	13 %	10 %



Taux de chômage global annuel de branche

=

Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année
Nombre total de salariés

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

**TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE**

Les femmes sont nettement plus souvent au chômage que les hommes. Le différentiel de taux est moins marqué au sein du champ de l'OMPL.

**BAISSE AVEC L'ÂGE**

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

**DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

Le taux de chômage annuel du secteur est plus élevé pour les ouvriers et les employés.

**TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

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

Taux de chômage annuel par genre

Genre						Ompl
Femmes	15,93 %	14,79 %	10,22 %	8,75 %	14,34 %	9,49 %
Hommes	13,26 %	11,13 %	5,54 %	7,46 %	10,75 %	9,79 %
Ensemble	14,73 %	12,67 %	7,84 %	7,87 %	12,50 %	9,54 %

Taux de chômage annuel par tranche d'âge

Tranches d'âge						Ompl
< 35 ans	19,11 %	13,46 %	10,74 %	11,52 %	16,59 %	13,11 %
35-49 ans	12,18 %	14,47 %	6,59 %	6,27 %	10,46 %	8,18 %
50 ans et +	8,72 %	7,86 %	4,84 %	3,52 %	7,02 %	6,19 %
Ensemble	14,73 %	12,67 %	7,84 %	7,87 %	12,50 %	9,54 %

Taux de chômage annuel par catégorie sociale

Catégories sociales						Ompl
Cadres	13,39 %	9,67 %	2,56 %	4,93 %	12,49 %	10,03 %
Professions intermédiaires	16,33 %	10,79 %	5,35 %	7,20 %	12,03 %	7,81 %
Employés	14,81 %	15,30 %	9,90 %	10,22 %	13,05 %	10,36 %
Ouvriers	13,88 %	15,40 %	11,06 %	14,37 %	14 %	10,43 %
Ensemble	14,73 %	12,67 %	7,84 %	7,87 %	12,50 %	9,54 %

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail

Durée du temps de travail						Ompl
Temps complet	14,61 %	11,85 %	7,08 %	7,54 %	12,19 %	9,11 %
Temps partiel	15,34 %	17,42 %	11,76 %	10,14 %	14,20 %	10,42 %
Ensemble	14,73 %	12,67 %	7,84 %	7,87 %	12,50 %	9,54 %



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

Le taux de chômage annuel du secteur varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (14 %) et minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (5 %).

Taux de chômage annuel par région

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	13,99 %	11,95 %	6,74 %	7,74 %	11,95 %	9,73 %
Bourgogne-Franche-Comté	7,24 %	ND	5,99 %	2,68 %	5,22 %	5,70 %
Bretagne	15,84 %	17,69 %	ND	9,03 %	13,10 %	10,71 %
Centre-Val de Loire	15,14 %	13,89 %	5,13 %	8,06 %	11,52 %	8,47 %
Corse	14,11 %	ND	ND	14,08 %	12,45 %	10,15 %
DOM	18,42 %	ND	ND	13,54 %	14,21 %	11,70 %
Grand Est	12,36 %	15,43 %	8,75 %	7,50 %	11,03 %	8,08 %
Hauts-de-France	13,08 %	22,73 %	9,88 %	7,40 %	11,57 %	8,28 %
Île-de-France	15,90 %	9,46 %	8,05 %	8,03 %	14,08 %	9,77 %
Normandie	14,01 %	10,59 %	6,91 %	6,32 %	10,78 %	8,90 %
Nouvelle-Aquitaine	13,85 %	15,63 %	6,53 %	8,46 %	11,75 %	9,86 %
Occitanie	14,52 %	12,32 %	6,77 %	7,85 %	12,01 %	10,63 %
Pays de la Loire	16,28 %	9,55 %	8,06 %	7,93 %	13,28 %	10,12 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,91 %	15,17 %	8,71 %	7,02 %	12,28 %	10,56 %
Ensemble	14,73 %	12,67 %	7,84 %	7,87 %	12,50 %	9,54 %

ND : non déterminé

96 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- Entreprises d'architecture (3)
- Entreprises d'économistes de la construction (4)
- Entreprises d'experts en automobile (3)
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- 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 (4)
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- Cabinets médicaux (3)
- Pharmacie d'officine (4)
- Cliniques vétérinaires (4)

20 études prospectives

- Entreprises d'économistes de la construction (2)
- Entreprises d'experts en automobile (1)
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (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 (2)
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- Cabinets médicaux (1)
- Pharmacie d'officine (2)
- Cliniques vétérinaires (2)

16 études thématiques

- Trajectoires de construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des auxiliaires (en cours)
- Application de la grille de classification : pharmacie d'officine (2017)
- Sous-traitance dans les cabinets d'avocats (2017)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Gardes et astreintes : cliniques vétérinaires (2015)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou période de professionnalisation : pharmacie d'officine (2015) cabinets dentaires (2014)
- Expertise automobile en Europe (2014)
- Emplois et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, pharmacie d'officine (2010)
- Égalité professionnelle : laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux (2010)

12 baromètres

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

7 études transverses

- Apprentissages informels (2017)
- Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- Entreprises libérales et territoires (2013)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)
- Séniors (2010)
- Turnover : pharmacie d'officine (2010), cabinets dentaires (2008)

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 28 % des entreprises du secteur marchand, 5 % des salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises libérales sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

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