



2018
Entreprises
libérales



Baromètre IEPL • OMPL
Entreprise-Emploi
Formation





ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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 actifs (salariés, employeurs et indépendants). Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en prévoir les incidences tant au niveau national que régional. À cette fin, il est fondamental que les entreprises, les branches professionnelles ainsi que tous les **acteurs régionaux ou nationaux** aient accès à une information solide.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie technique – leur taille – plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés – et leur implantation sur l'ensemble du territoire font des entreprises libérales des acteurs de proximité, essentiels **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 évolutions pour anticiper leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

Dans le cadre du baromètre Emploi-Formation, l'association de l'OMPL avec l'IEPL, permet d'élargir le champ des travaux statistiques, qui constituent des analyses fines et robustes des évolutions en cours.

Apporter des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de mieux définir leur politique emploi-formation, aborder les questions qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales, observer, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale, voilà autant d'objectifs susceptibles d'être enrichis par cette démarche.

Jacques NINEY
Président de l'IEPL
Vice-président de l'OMPL

Marie-France GUTHEY
Présidente de l'OMPL



IEPL, MESURER LES TRANSFORMATIONS DES ENTREPRISES LIBÉRALES

Depuis 2012, les professions libérales s'appuient sur une définition juridique¹ :

« Les professions libérales regroupent les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public, des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle, sans préjudice des dispositions législatives applicables aux autres formes de travail indépendant. »

L'Institut des entreprises de professions libérales (IEPL), constitué en association loi 1901, a été créé par l'Union nationale des professions libérales en 2017.

L'IEPL publie des études prospectives et des enquêtes, afin de cerner l'évolution des entreprises de professions libérales, classées en trois familles, la santé, le juridique et judiciaire, et le technique et cadre de vie.

L'Institut s'est donné pour missions de :

- produire de la connaissance sur les entreprises et les professionnels libéraux ;
- informer sur les mutations du secteur en lien avec son environnement, réglementaire, économique et sociétal.

Les travaux de l'IEPL constituent une source d'information majeure tant pour les commissions de l'UNAPL, que pour l'ensemble du secteur représenté par près de 70 organisations professionnelles. En effet, des mesures et des chiffres fiables, étayés scientifiquement, sont indispensables à sa reconnaissance, dans son dialogue avec les pouvoirs publics, et pour faire valoir ses spécificités.

L'IEPL travaille en partenariat avec l'Observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) avec lequel il partage une partie de son champ d'étude.



1. Source : article 29 la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.



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, d'enquêtes et d'entretiens auprès de personnes-ressources, d'employeurs et de salariés.

Ses travaux constituent une source d'information majeure pour les CPNE-FP dans le cadre de la mise en place de leurs politiques, emploi et formation tant au niveau national que régional.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 19 études prospectives
- 23 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 », « Trajectoires professionnelles » et « Emploi à temps partiel » dans la pharmacie d'officine, « Emploi des travailleurs handicapés dans les laboratoires de biologie médicale », « Construction du projet professionnel des étudiants vétérinaires et des auxiliaires vétérinaires »...
- 11 études transverses
 - « Qualité de vie au travail », « Apprentissages informels », « Implication et bien-être au travail », « Climat social », « Entreprises libérales et territoires », « Emploi à temps partiel », « Chômage des salariés », « Qualité de l'emploi », « Numérique dans les entreprises libérales », « Cartographie des mobilités (en cours) ».
- 30 baromètres annuels

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



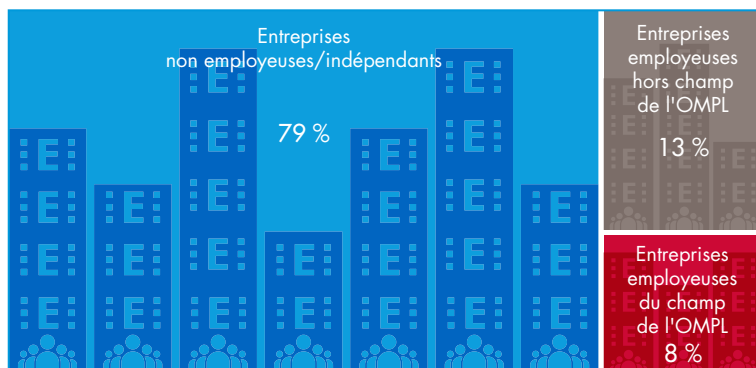
PÉRIMÈTRE, SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

PÉRIMÈTRE

Le baromètre IEPL • OMPL recouvre l'ensemble du champ des entreprises libérales : entreprises non-employeuses/indépendants et entreprises employeuses dont la grande majorité est couverte par une convention collective.

Le champ d'observation de l'OMPL, sous-ensemble de celui de l'IEPL, regroupe 13 branches professionnelles, toutes adhérentes à une convention collective, qui cotisent à Actalians en 2017.

Entreprises du champ de l'IEPL



La loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives (loi n° 2012-387 du 22 mars 2012) donne pour définition des entreprises libérales « des personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous leur responsabilité, une activité :

- de nature généralement civile ;
- ayant pour objet d'assurer des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins, mises en œuvre au moyen de qualifications professionnelles appropriées et dans le respect de principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle ».

Deux grands types de professions libérales sont distingués : celles dites « réglementées » et celles dites « non réglementées ». Il n'existe pas de liste officielle de professions libérales « non réglementées ».

Pour l'administration fiscale, il s'agit des personnes qui pratiquent, en toute indépendance, une science ou un art et dont l'activité intellectuelle joue le principal rôle. Leurs recettes doivent représenter la rémunération d'un travail personnel, sans lien de subordination, tout en engageant leur responsabilité technique et morale.

Certaines de ces professions sont totalement libres (ex : consultant), d'autres doivent obtenir une autorisation d'exercice ou effectuer une déclaration d'activité. (ex : éducateur sportif).

Le baromètre IEPL • OMPL s'appuie sur ces définitions. Cependant, il est susceptible d'évoluer dans les années suivantes en fonction de la précision des données publiées.



SOURCES

Le baromètre IEPL • OMPL mobilise plusieurs sources de données au 01/01 de l'année prise en compte.

Les données relatives aux entreprises sont construites à partir de deux sources :

- pour le champ de l'IEPL, Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2016-2017 ;
- pour le champ de l'OMPL, base adhérents 2017 d'Actalians, OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) des 13 branches du périmètre de l'observatoire. Depuis 2016, Actalians ne couvre plus les DOM, ceci explique certaines variations par rapport aux années précédentes.

Les données relatives aux salariés proviennent de deux sources :

- pour le champ de l'IEPL, Insee, DADS au 1/12^e ;
- pour le champ de l'OMPL, DADS au 1/12^e jusqu'en 2013. DADS complète à partir de 2014.

Les données de la formation professionnelle concernent uniquement l'OMPL, car toutes ses branches relèvent du même OPCA, Actalians.

DÉFINITIONS

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

Entreprise du champ de l'IEPL : entreprise employeuse ou travailleur indépendant du secteur libéral.

Entreprise du champ de l'OMPL : entreprise employeuse cotisant à Actalians.

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

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

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

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

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

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



MÉTHODES

Rotation des entreprises

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

Mobilité des salariés

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

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

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

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

Rémunérations

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

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

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

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

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

Taux de chômage annuel

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

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

Baromètre Entreprise-Emploi-Formation

iepl Ompl

La partie entreprises du baromètre IEPL • OMPL présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales. Elle propose une photographie instantanée et intègre les principales évolutions sur les dernières années.

Entreprises

Démographie des entreprises libérales	08
Caractéristiques des entreprises libérales	18

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à 2016, le nombre d'entreprises libérales s'accroît. Les valeurs du taux de rotation montrent que le secteur cadre de vie-technique connaît un renouvellement annuel relativement important de son tissu entrepreneurial.



LÉGER REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES DE L'OMPL

Par rapport à 2016, le nombre d'entreprises du champ de l'OMPL tend à diminuer. La valeur réduite du taux de rotation laisse supposer un faible renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises du champ de l'IEPL par secteur en 2017

				iepl	Ompl
Entreprises non-employeuses/ indépendants	631 440	57 409	380 939	1 069 788	
Entreprises employeuses	172 552	19 812	86 893	279 257	107 569
Ensemble	803 992	77 221	467 832	1 349 045	107 569
Évolution 2016-2017 (%)	8,3	3,3	3,8	6,4	-0,3
Taux d'entrée (%)	17,5	7,0	8,8	13,8	7,2
Taux de sortie (%)	9,2	3,7	5,1	7,4	7,5
Taux de rotation (%)	13,4	5,3	6,9	10,6	7,4

Données au 01/01. Sources : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2016-2017 ; Actalians, bases adhérents, 2016-2017.

Entreprises du champ de l'OMPL par secteur en 2017

				Ompl
Entreprises employeuses	9 777	13 832	83 960	107 569
Évolution 2016-2017 (%)	1,9	0,1	-0,6	-0,3
Taux d'entrée (%)	10,9	9,4	6,5	7,2
Taux de sortie (%)	9,0	9,3	7,1	7,5
Taux de rotation (%)	10,0	9,4	6,8	7,4

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



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

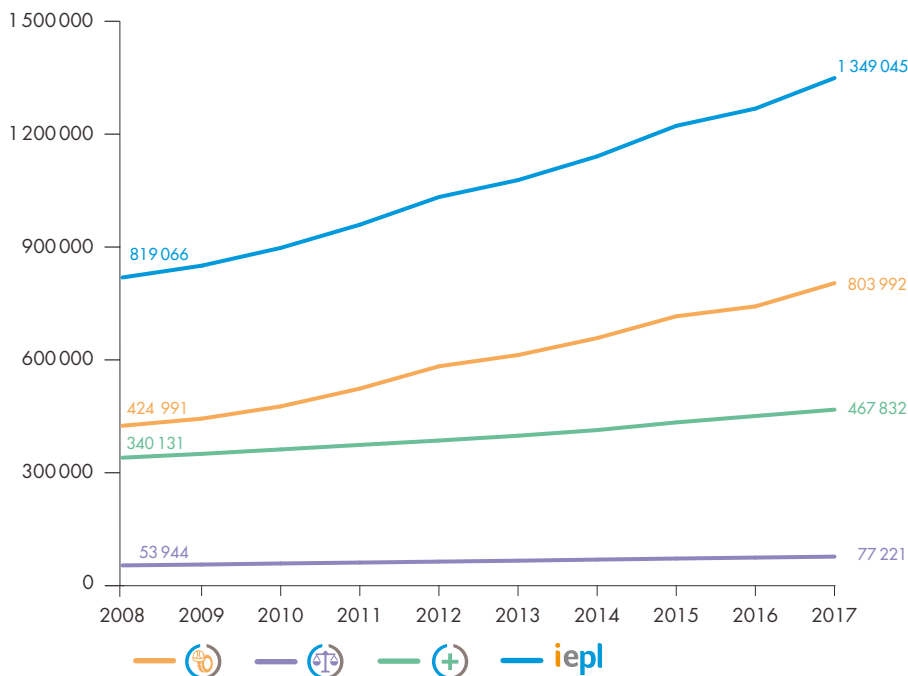


PROGRESSION CONTINUE SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises libérales a progressé de 529 979 unités en raison, notamment, du dynamisme caractérisant le secteur cadre de vie-technique.

La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises libérales du champ de l'IEPL



Données au 01/01. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017.

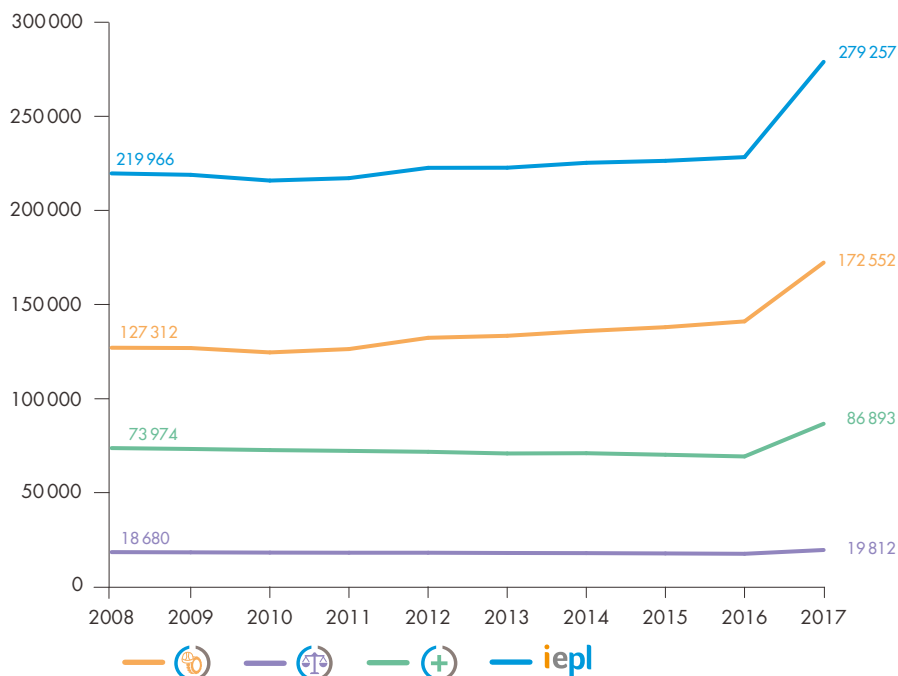


RELATIVE STABILITÉ

Depuis 2008, le nombre d'entreprises libérales employeuses a progressé de 59 291 unités.

Le secteur cadre de vie-technique est le moteur de la progression avec 45 240 nouvelles entreprises employeuses.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses du champ de l'IEPL



Données au 01/01. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017.

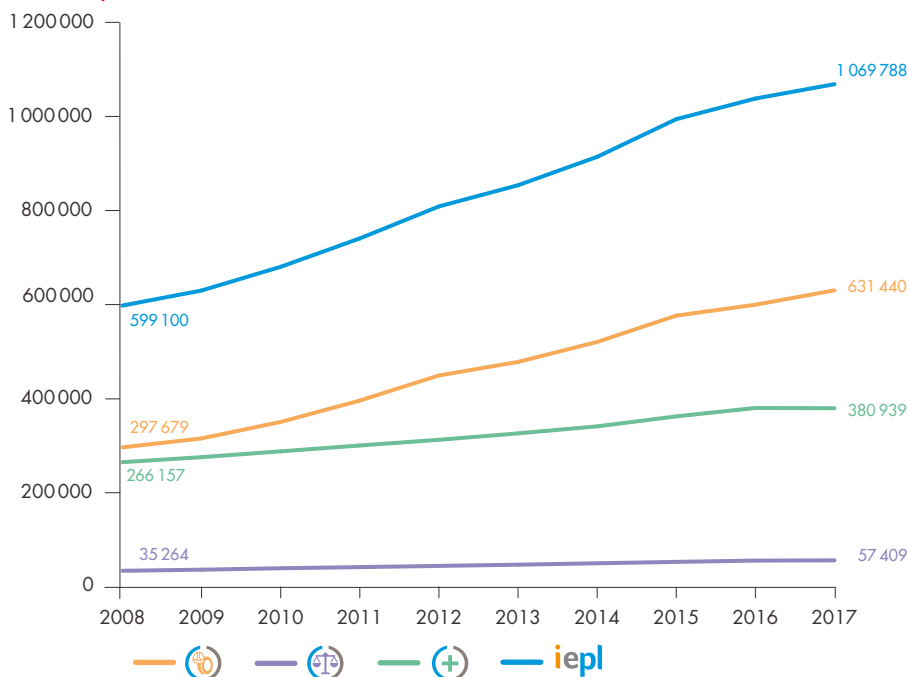


TOUJOURS PLUS D'INDÉPENDANTS

Depuis 2008, le nombre d'entreprises non-employeuses et d'indépendants a progressé de 470 688 unités.

Le secteur cadre de vie-technique est en grande partie à l'origine de cette progression.

Évolution du nombre d'entreprises non-employeuses et d'indépendants du champ de l'IEPL



Données au 01/01. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017.

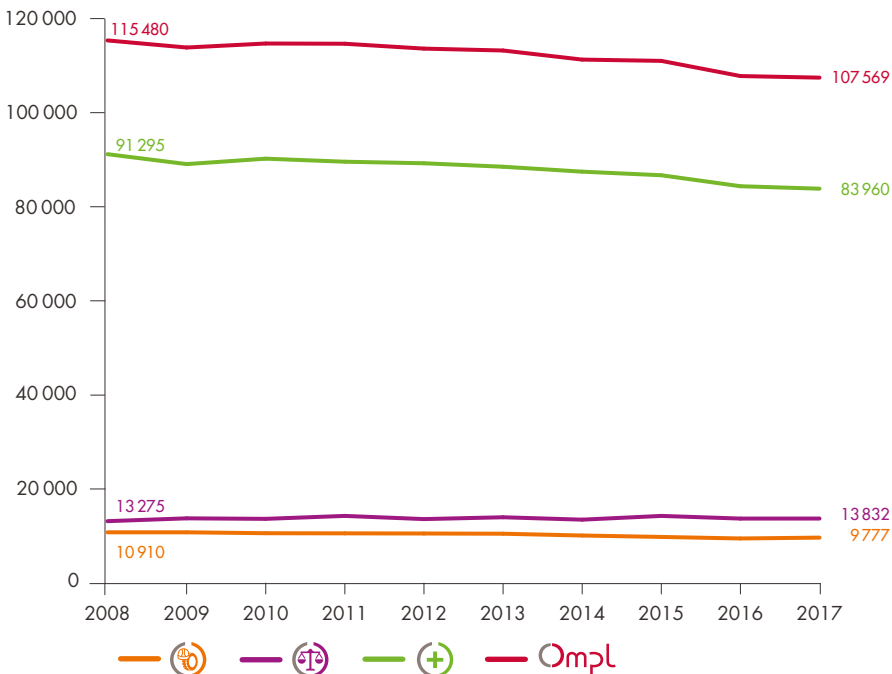


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses dans le champ de l'OMPL a diminué de 7 911 unités en raison, notamment, du repli caractérisant le secteur santé.

La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses du champ de l'OMPL



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2017.



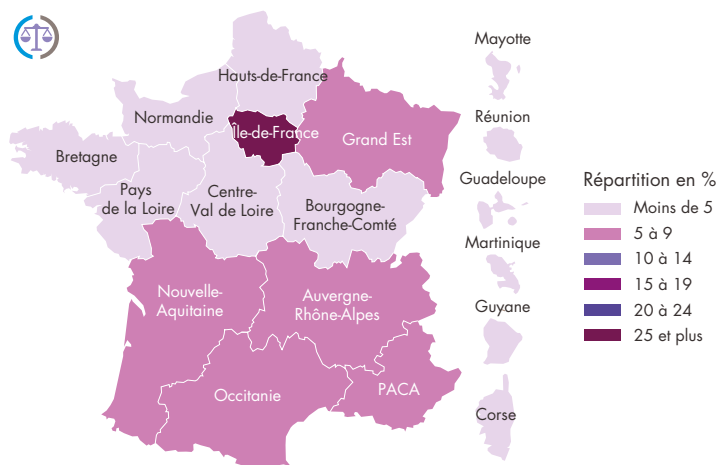
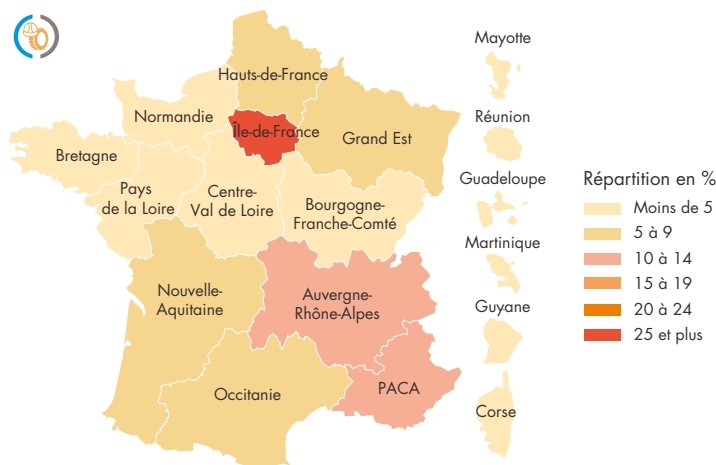
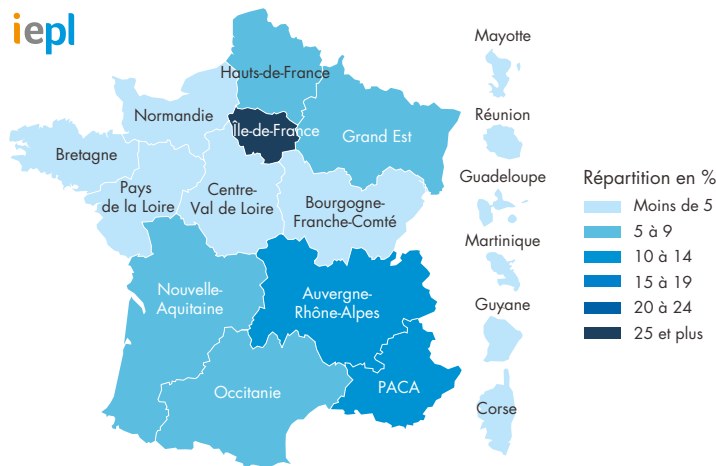
SURREPRÉSENTATIONS RÉGIONALES

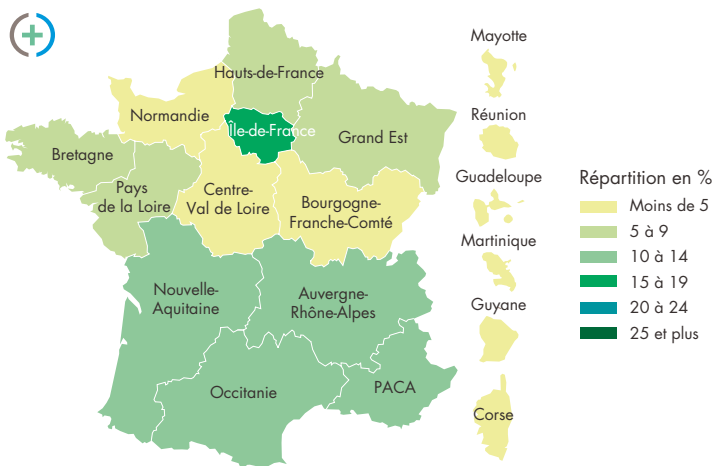
Pour l'ensemble des entreprises libérales du champ de l'IEPL, la concentration territoriale des entreprises varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions concentrant le plus d'entreprises employeuses sont l'Île-de-France (28,9 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,1 %) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,5 %).

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

Répartition régionale des entreprises libérales du champ de l'IEPL (%)





Données au 01/01. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017.



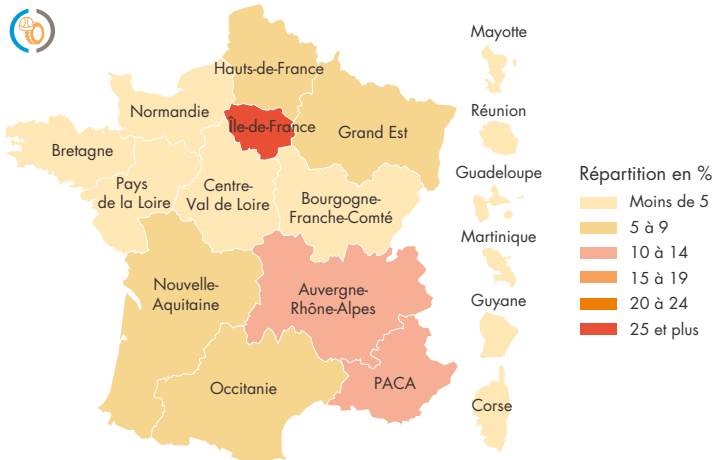
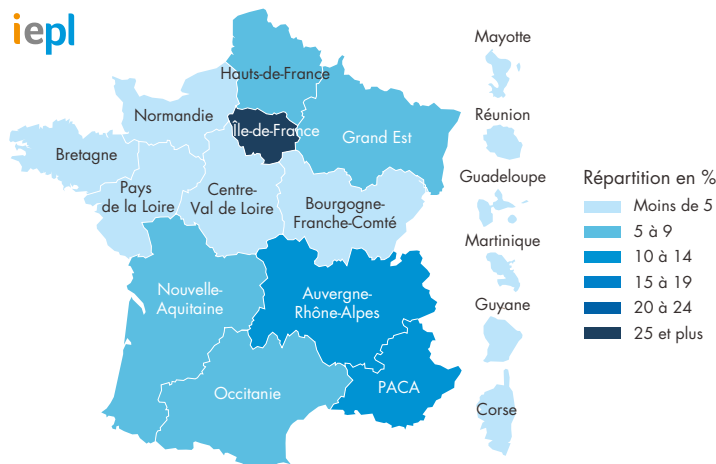
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

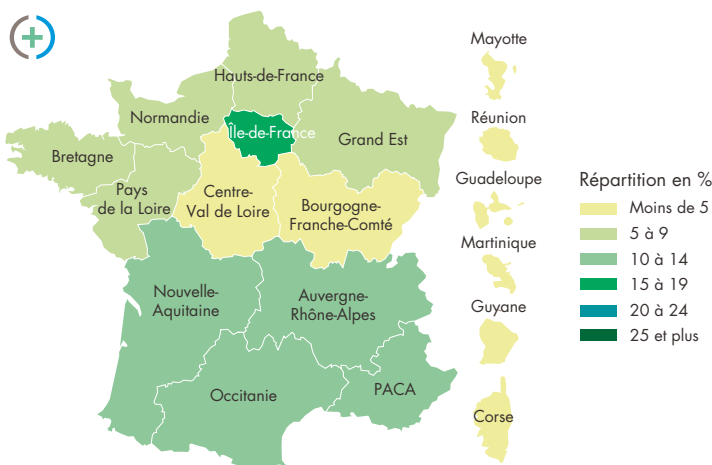
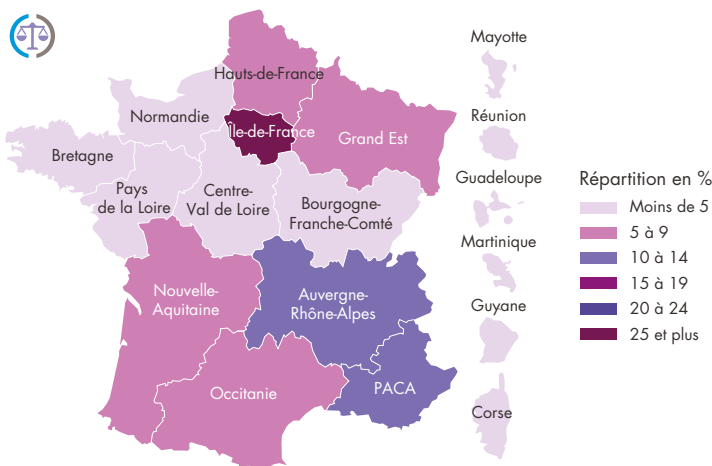
La concentration territoriale des entreprises libérales employeuses du champ de l'IEPL varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions accueillant le plus fréquemment ce type d'entreprises sont l'Île-de-France (26,9 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (11,8 %) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (9,8 %).

À l'opposé, la Corse en compte une part très réduite (0,5 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses du champ de l'IEPL (%)





Données au 01/01. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017.



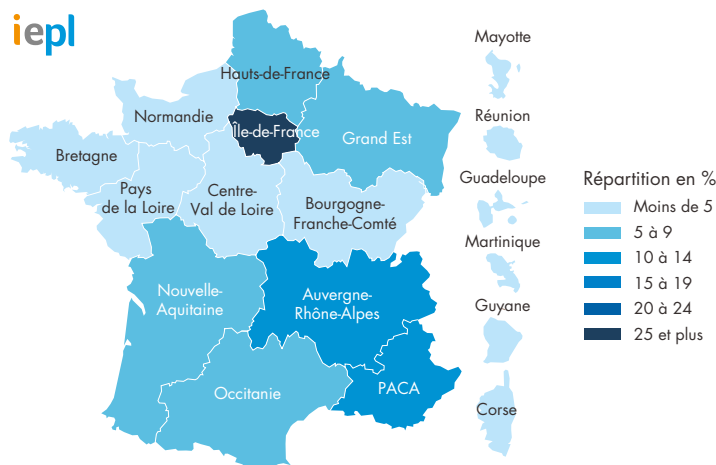
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

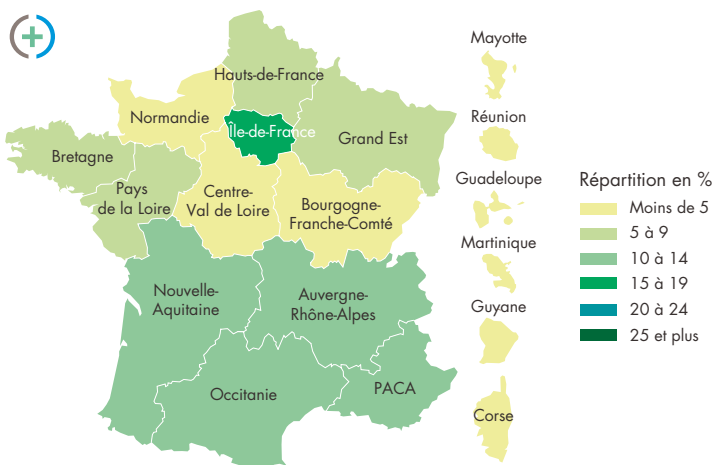
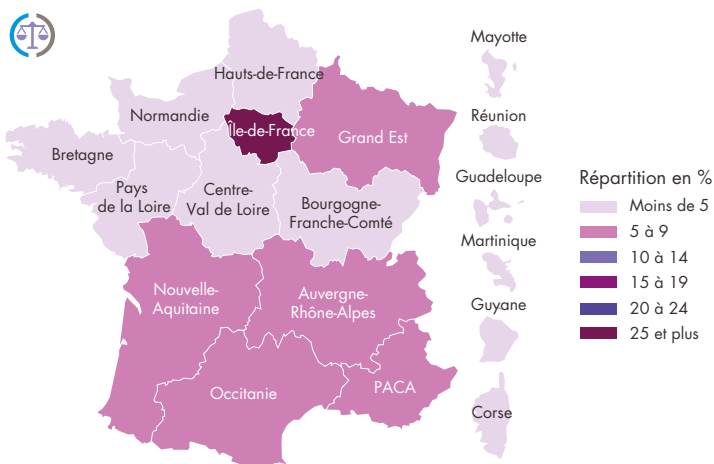
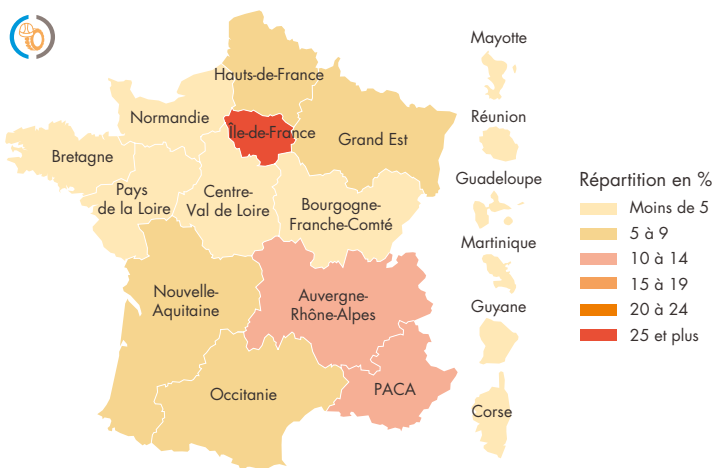
Pour les entreprises non-employeuses et les indépendants, la concentration territoriale varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions les accueillant le plus fréquemment sont l'Île-de-France (29,5 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %) et la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,7 %).

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

Répartition régionale des entreprises non-employeuses et indépendants du champ de l'IEPL (%)





Données au 01/01. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017.



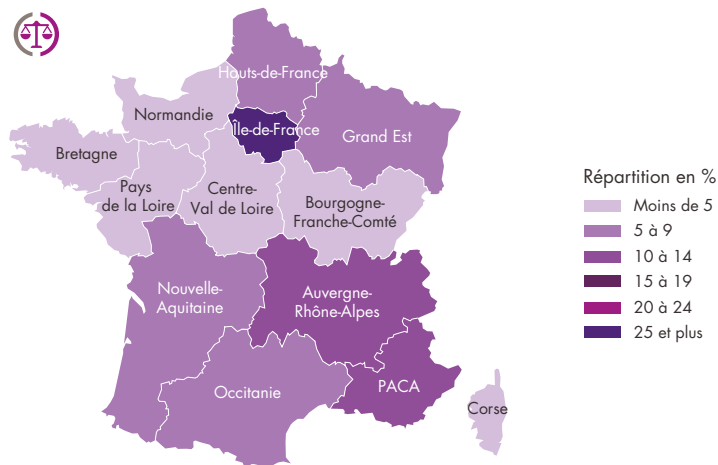
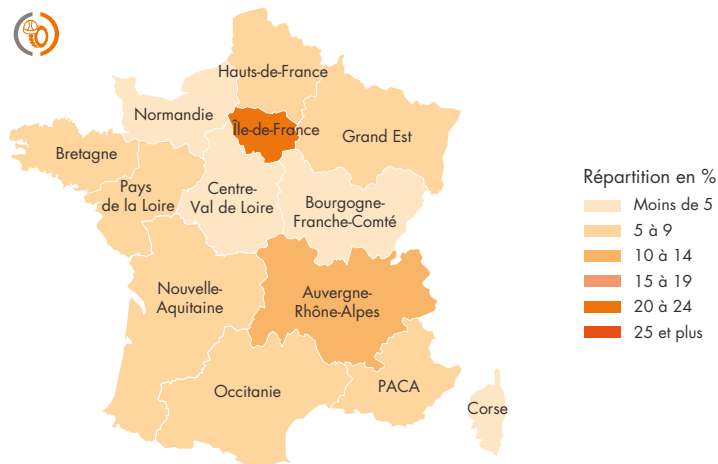
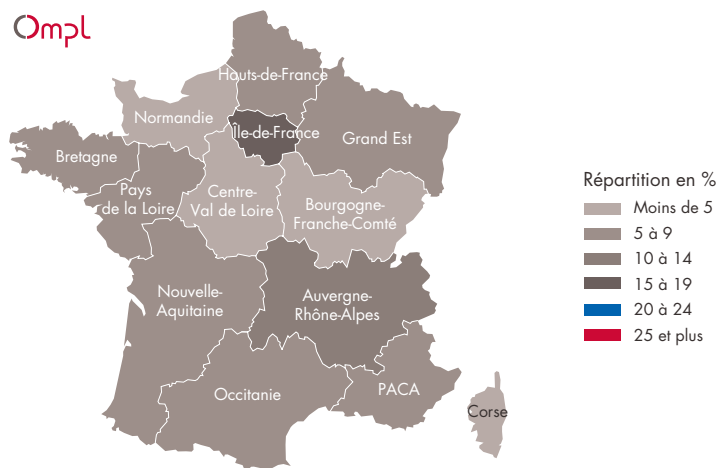
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

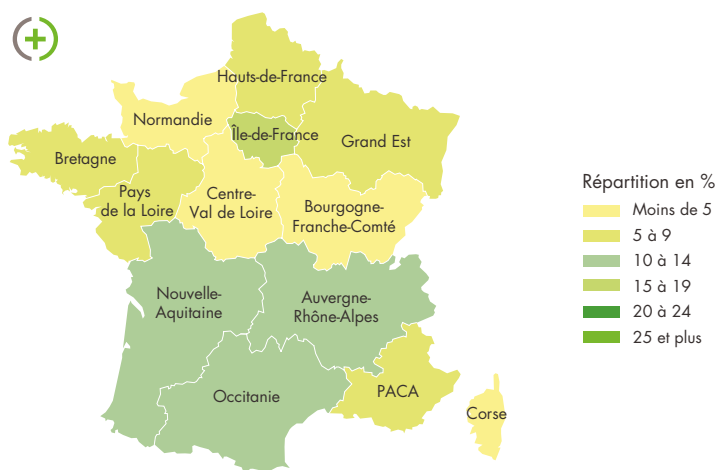
Dans le champ de l'OMPL, la concentration territoriale des entreprises varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions concentrant le plus d'entreprises employeuses sont l'Île-de-France (18,6 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,5 %) et l'Occitanie (9,8 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,5 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses du champ de l'OMPL (%)

Ompl





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



DYNAMISME DE LA CRÉATION

Le nombre d'entreprises libérales progresse de 7,6 % en 2017 par rapport à l'année précédente, en raison d'un taux de création de 13,8 %.

Les travailleurs indépendants dans le secteur cadre de vie-technique génèrent la majorité des créations (72,7 %).

Création d'entreprises libérales du champ de l'IEPL par secteur en 2017

Entreprises non-employeuses, indépendants	127 391	5 141	39 442	171 974
Entreprises employeuses	2 720	88	328	3 136
Ensemble	130 111	5 229	39 770	175 110
Taux de création (%)	17,5	7,0	8,8	13,8
Évolution 2016-2017 (%)	9,0	-2,2	4,5	7,6

Données au 01/01. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017.

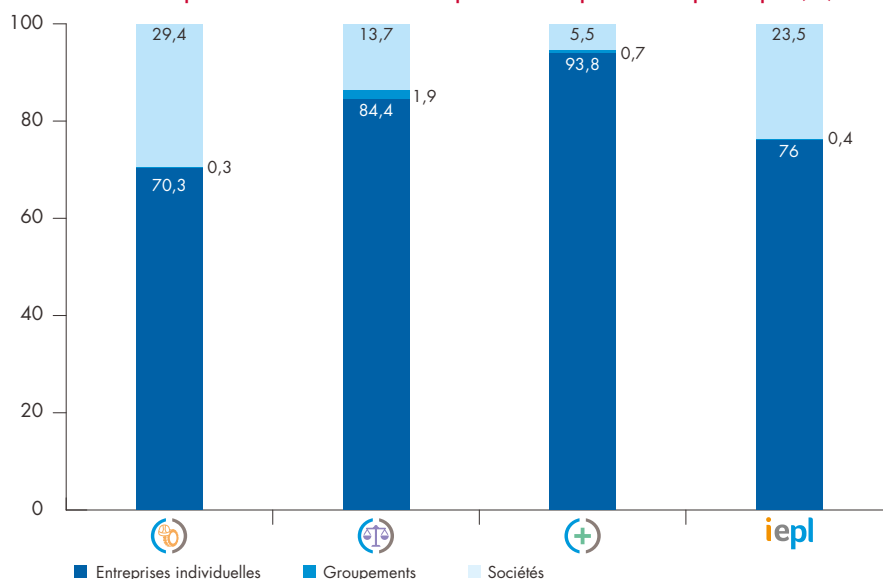


DES ENTREPRISES INDIVIDUELLES

Le statut juridique privilégié dans les activités libérales lors de la création reste l'entreprise individuelle.

Il faut voir dans cette tendance l'expression de spécificités sectorielles et de l'engouement pour le régime de la microentreprise.

Création d'entreprises libérales du champ de l'IEPL par statut juridique (%)



Données au 01/01. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017.



HÉTÉROGÉNÉITÉ SECTORIELLE

Si l'Île-de-France concentre la plus grande part de créations d'entreprises libérales dans leur ensemble (33,6 %), la polarisation territoriale est moins marquée dans le secteur de la santé.

En revanche, près de la moitié des créations du secteur juridique se font en Île-de-France.

Répartition régionale des créations d'entreprises du champ de l'IEPL en 2017 (%)

Régions				
Auvergne-Rhône-Alpes	11,2	9,6	13,9	11,8
Bourgogne-Franche-Comté	2,2	1,5	3,6	2,5
Bretagne	2,9	2,4	5,1	3,4
Centre-Val de Loire	2,2	1,8	3,0	2,3
Corse	0,4	0,3	0,6	0,5
DOM (hors Mayotte)	2,2	1,3	2,5	2,3
Grand Est	4,8	3,7	6,9	5,3
Hauts-de-France	4,8	3,9	7,5	5,4
Île-de-France	38,0	49,3	17,3	33,6
Normandie	2,5	2,4	4,2	2,9
Nouvelle-Aquitaine	7,3	6,1	10,2	7,9
Occitanie	8,4	6,1	10,5	8,8
Pays de la Loire	3,8	3,2	4,7	4,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,1	8,1	9,9	9,3

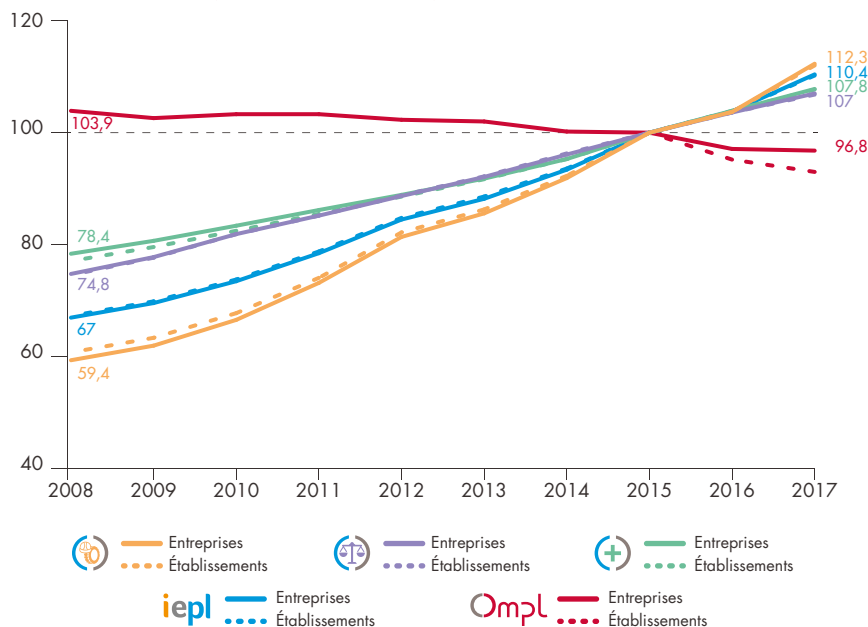
Données au 01/01. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017.



EXPANSION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises du champ de l'IEPL a fortement augmenté.
Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.
Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures libérales.

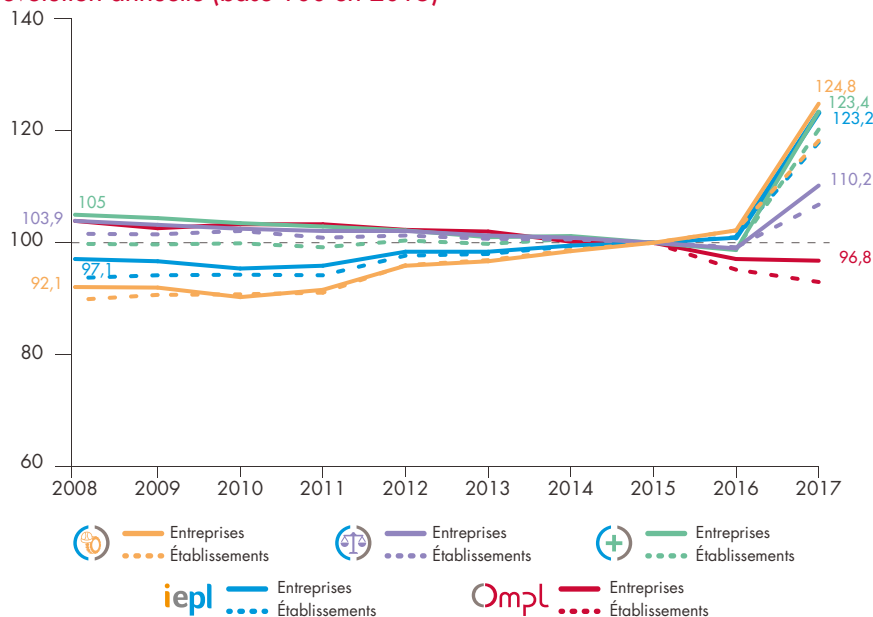
Ensemble des entreprises et établissements du champ de l'IEPL évolution annuelle (base 100 en 2015)



PLUS DE STRUCTURES EMPLOYEUSES

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises employeuses du champ de l'IEPL a progressé et le stock d'établissements suit un mouvement comparable.
Le nombre de structures libérales générant de l'emploi salarié s'accroît.
La forte variation observée entre 2016 et 2017 est en partie liée à un changement de nomenclature.

Entreprises et établissements employeurs du champ de l'IEPL évolution annuelle (base 100 en 2015)



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



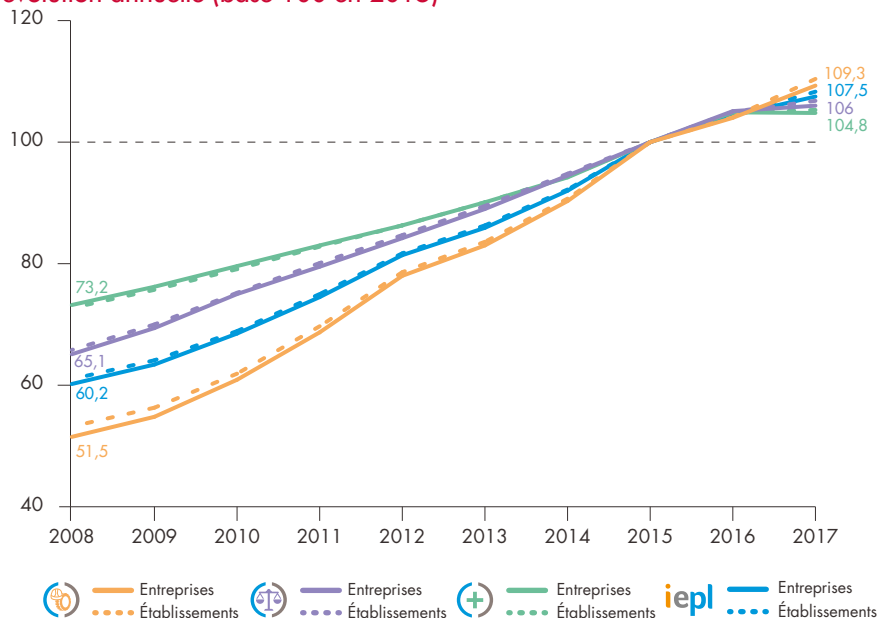
Secteur santé



L'INDÉPENDANCE EN FORTE PROGRESSION

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises non-employeuses et de travailleurs indépendants du champ de l'IEPL a très fortement augmenté. Les établissements non-employeurs connaissent une progression similaire. Le succès du régime de la micro-entreprise a un effet conséquent sur cette tendance.

Entreprises et établissements non-employeurs et indépendants du champ de l'IEPL évolution annuelle (base 100 en 2015)



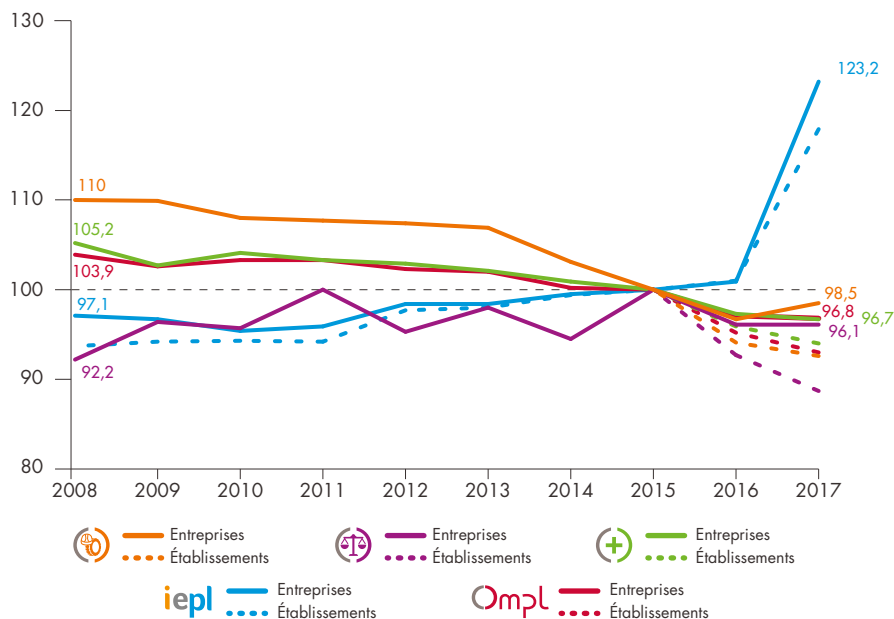
Données au 01/01. Sources: Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2017



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises du champ de l'OMPL a diminué. Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire. Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

Entreprises et établissements employeurs du champ de l'OMPL évolution annuelle (base 100 en 2015)



Données au 01/01. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2017; Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2017.

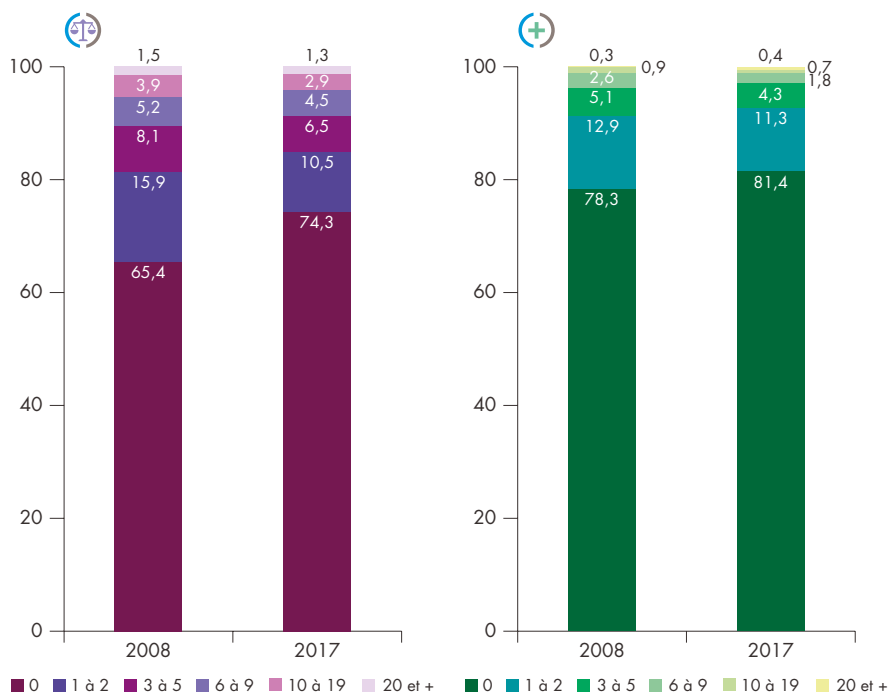
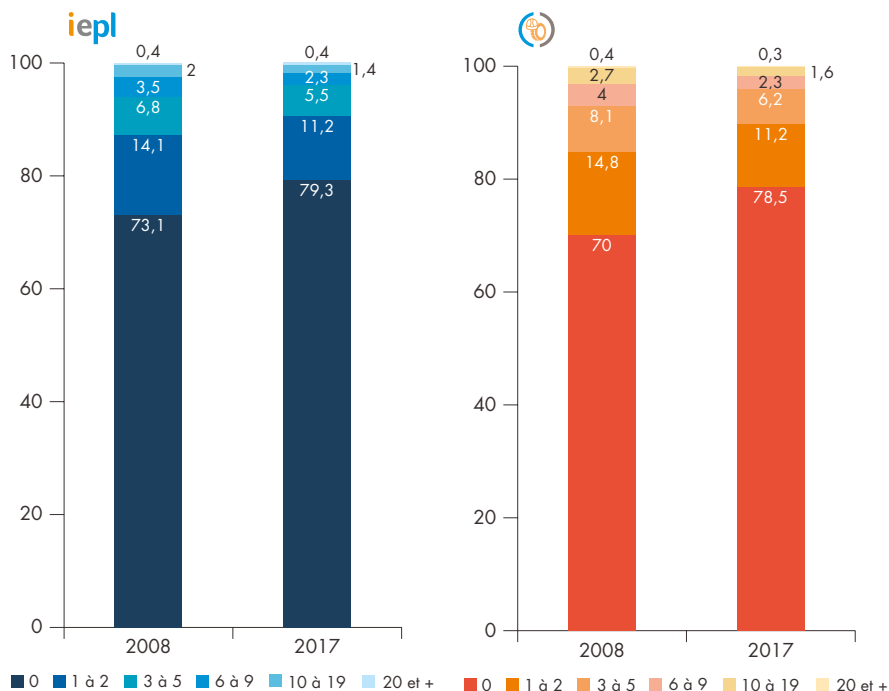


DES ENTREPRISES DE TAILLE TRÈS RÉDUITE

Les entreprises libérales sont caractérisées par la prééminence des entreprises non-employeuses et des travailleurs indépendants.

Cette caractéristique tend à se renforcer puisque leur part a progressé de 6,2 points par rapport à 2008.

Entreprises du champ de l'IEPL par taille (nombre d'emplois salariés ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2017.

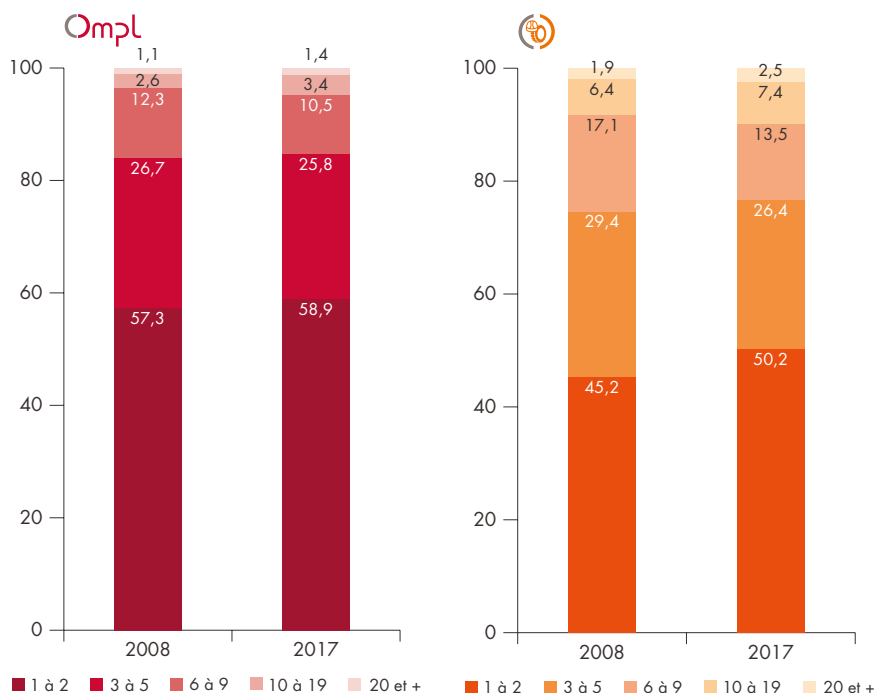


ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Depuis 2008, le champ de l'OMPL est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises.

Les structures de moins de trois emplois ETP voient leur part progresser de 1,6 point.

Entreprises employeuses du champ de l'OMPL par taille (nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2017.

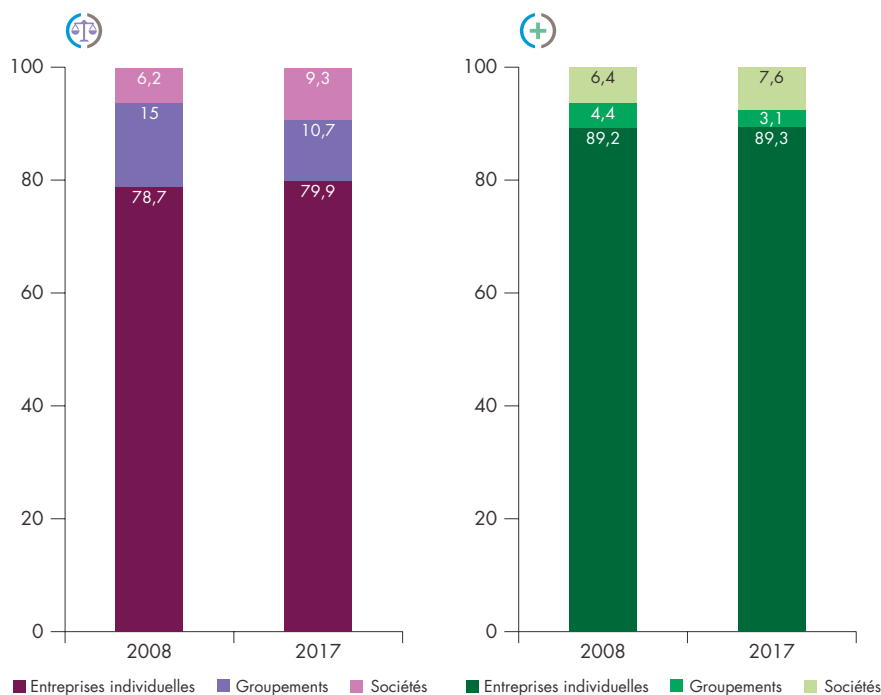
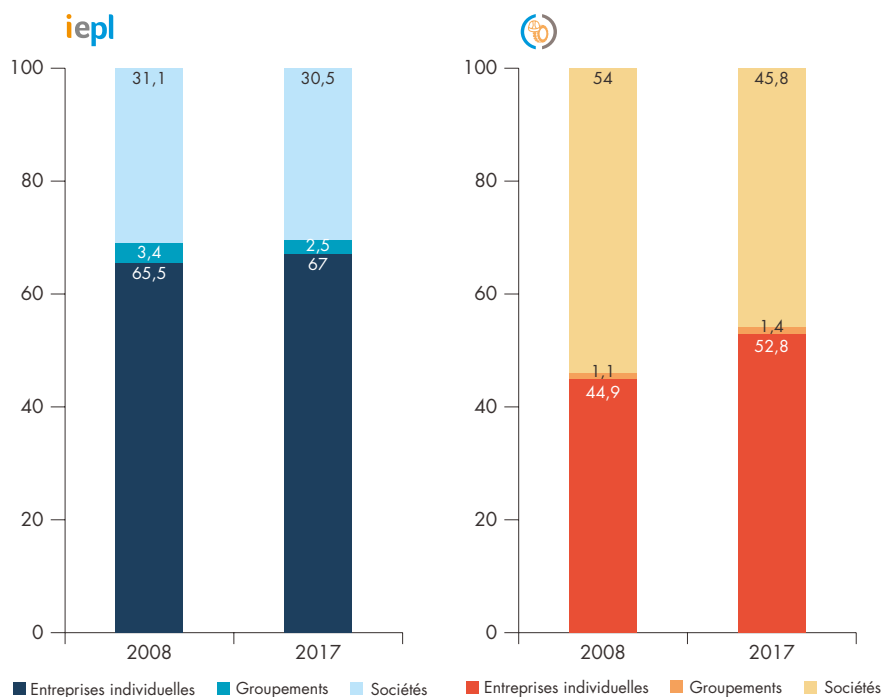


MAINTIEN DE L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Traditionnellement, l'entreprise individuelle est le statut privilégié des entreprises libérales.

Depuis 2008, la structuration selon le statut juridique tend à se maintenir.

Entreprises du champ de l'IEPL par statut juridique (%)



Données au 01/01. Sources : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2017.

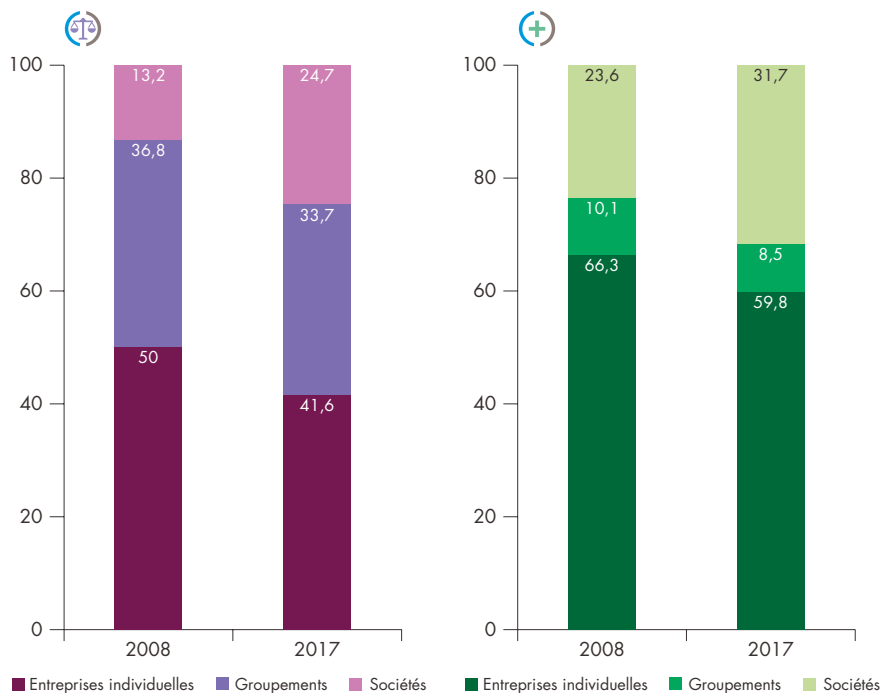
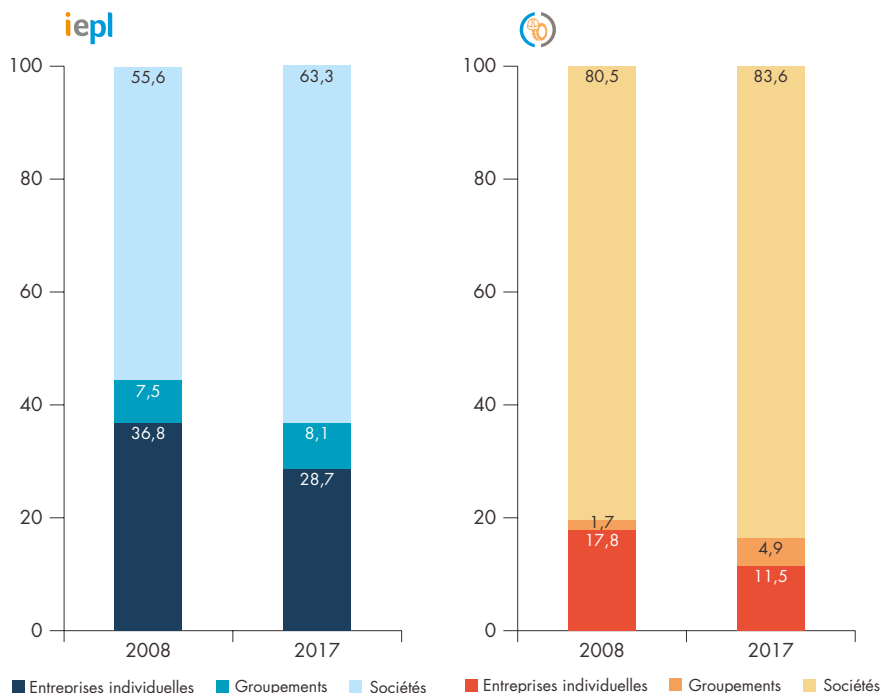


RECUL DE L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Par rapport à 2008, les entreprises employeuses du champ de l'IEPL sont plus fréquemment constituées en sociétés.

La progression du statut révèle une évolution vers un caractère plus entrepreneurial de ce type d'entreprise.

Entreprises employeuses du champ de l'IEPL par statut juridique (%)



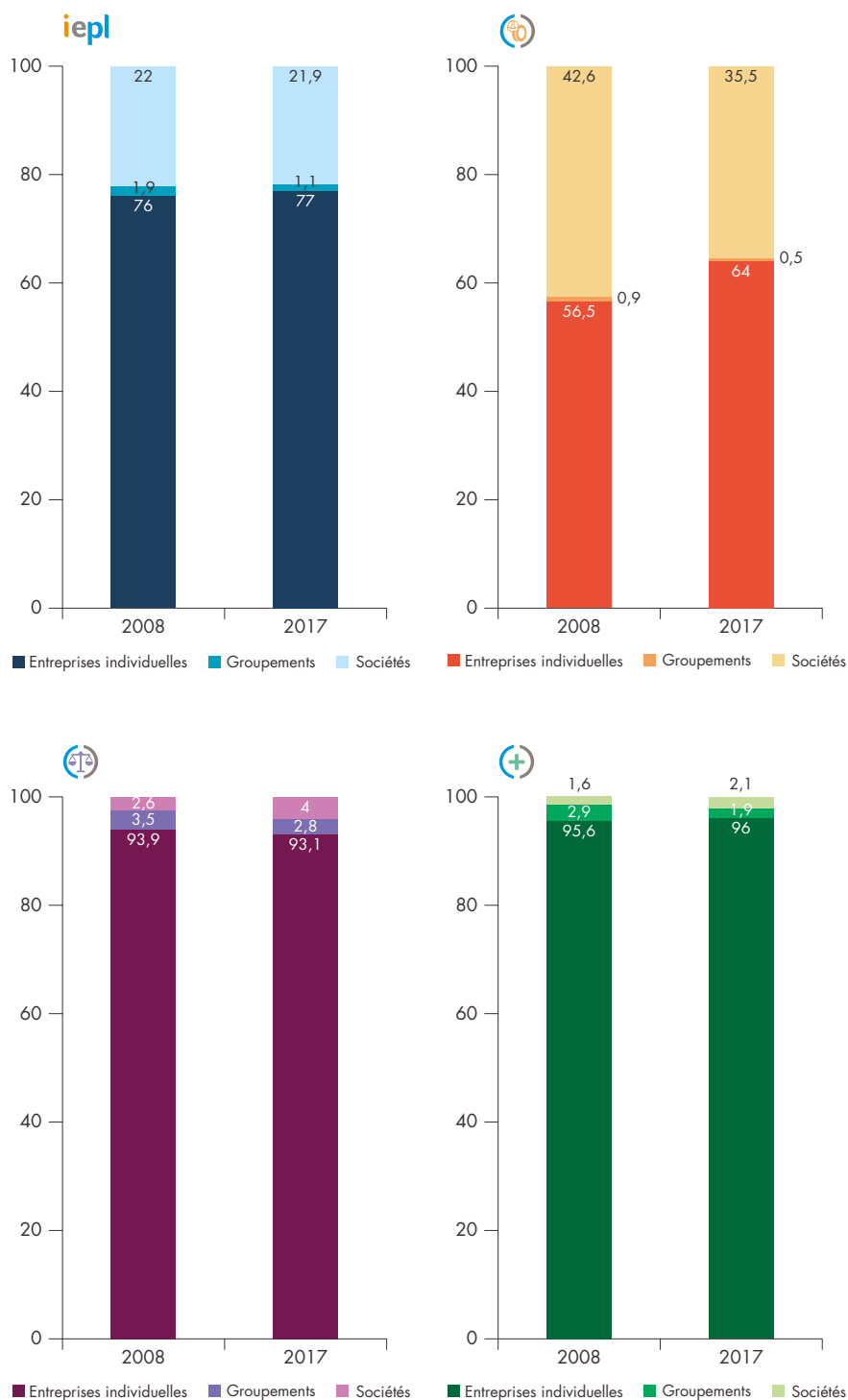
Données au 01/01. Sources : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2017.



PRIMAUTÉ DE L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Le statut d'entreprise individuelle reste prisé par les structures non-employeuses et les indépendants. La simplicité des modalités de gestion justifie largement cet attrait, renforcé par les dispositions du régime de la micro-entreprise.

Entreprises non-employeuses et indépendants du champ de l'IEPL par statut juridique (%)



Données au 01/01. Sources : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2017.

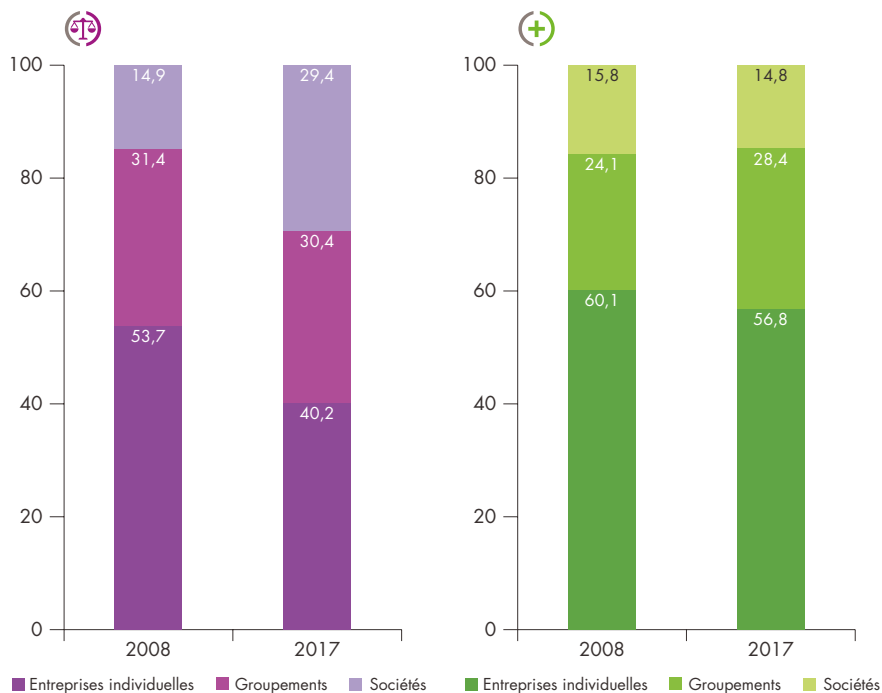
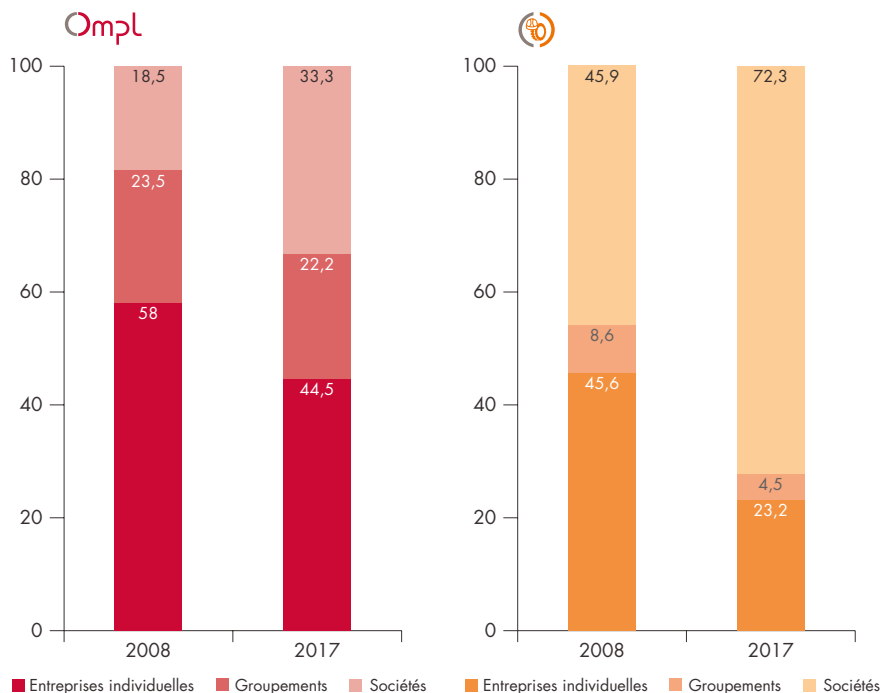


NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

L'entreprise individuelle est la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du champ de l'OMPL.

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

Entreprises employeuses du champ de l'OMPL par statut juridique (%)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2017.

Baromètre Entreprise-Emploi-Formation



La partie salariés du baromètre IEPL • OMPL présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales à partir des données de la DADS fournies par l'Insee. Elle propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi.

Salariés

Effectifs salariés	28
Effectifs par genre	33
Catégories sociales	37
Contrats de travail	41
Temps de travail	47
Pyramide des âges	53
Mobilité annuelle	59
Rémunérations nettes annuelles	68
Formation professionnelle	71
Chômage annuel	74

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



DYNAMISME DE L'EMPLOI

Par rapport à 2008, l'emploi salarié dans les entreprises libérales progresse de façon notable (+ 16,5 %).

Le dynamisme est plus particulièrement marqué dans le secteur cadre-de-vie technique.

En 2012 et 2013, l'évolution des effectifs est en partie le résultat d'une modification dans les méthodes de traitements des données DADS par l'Insee.

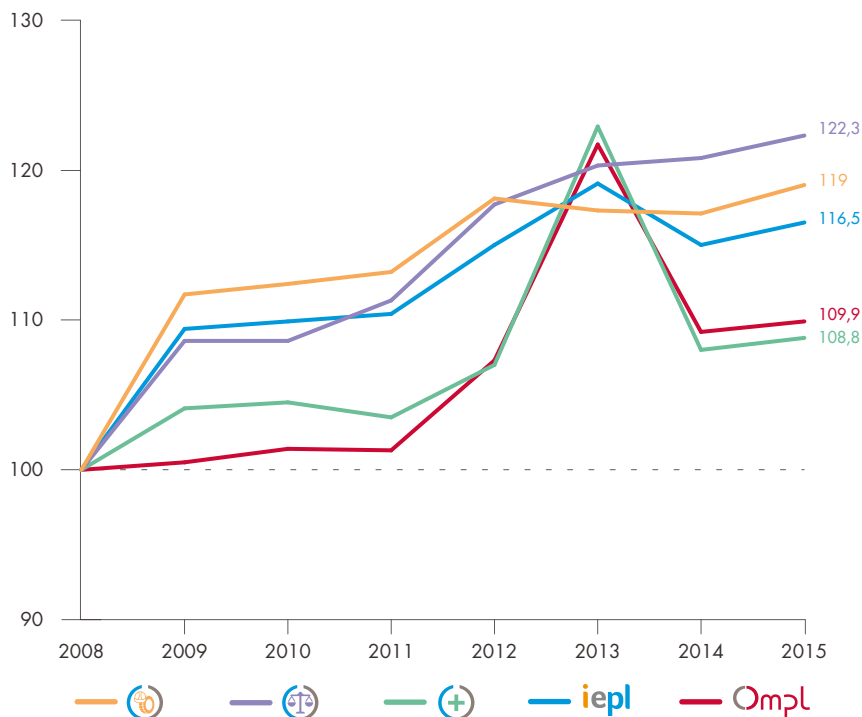
En 2014, une rupture de série impacte les données publiées.

Évolution des effectifs salariés du champ de l'IEPL en volume

Années				iepl	Ompl
2008	695 424	98 756	296 412	1 090 592	399 860
2009	777 084	107 208	308 472	1 192 764	402 000
2010	781 596	107 208	309 870	1 198 674	405 570
2011	787 248	109 944	306 708	1 203 900	404 892
2012	821 021	116 232	317 046	1 254 299	428 939
2013	815 424	118 812	364 224	1 298 460	486 768
2014	814 575	119 320	320 085	1 253 980	436 504
2015	827 666	120 827	322 457	1 270 950	439 506

Sources : Insee, DADS 2008-2015.

Évolution des effectifs salariés du champ de l'IEPL en indice (base 100 en 2008)



Source : Insee, DADS 2008-2015.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Le champ de l'OMPL enregistre une progression des effectifs par rapport à 2008.

En 2012 et 2013, la hausse des effectifs est en partie le résultat d'une évolution dans les méthodes de traitements des données DADS par l'Insee.

En 2014, le décrochage observé est dû à une rupture de série.

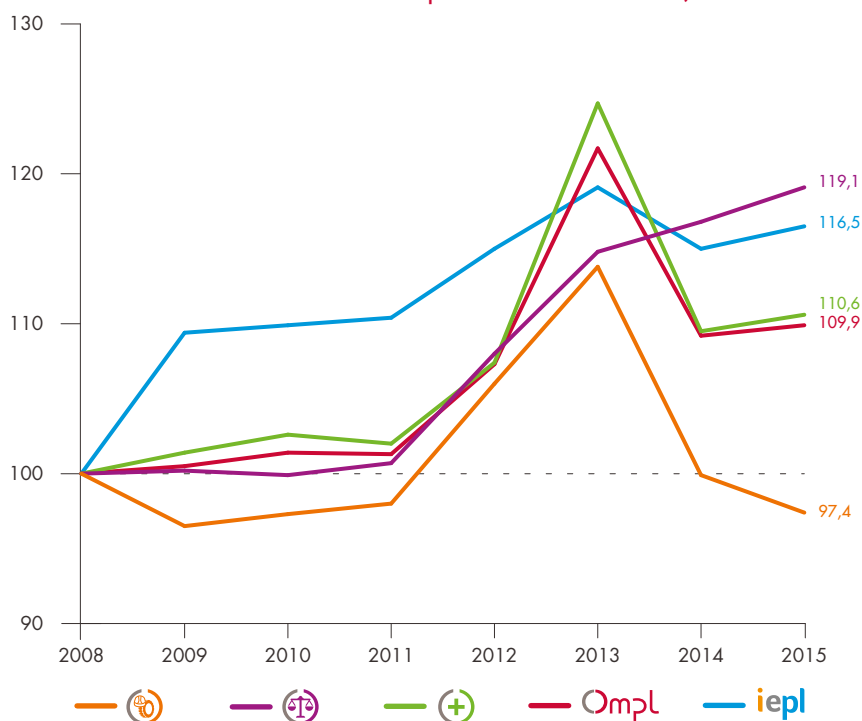
Les données utilisées ne sont plus issues d'un échantillonnage mais des bases complètes de l'Insee.

Évolution des effectifs salariés du champ de l'OMPL en volume

Années	(S)	(T)	(+)	Ompl	iepl
2008	57 192	56 936	285 732	399 860	1 090 592
2009	55 212	57 024	289 764	402 000	1 192 764
2010	55 632	56 892	293 046	405 570	1 198 674
2011	56 052	57 312	291 528	404 892	1 203 900
2012	60 641	61 512	306 786	428 939	1 254 299
2013	65 100	65 388	356 280	486 768	1 298 460
2014	57 147	66 508	312 849	436 504	1 253 980
2015	55 682	67 787	316 037	439 506	1 270 950

Source : Insee, DADS 2008-2015.

Évolution des effectifs salariés du champ de l'OMPL en indice (base 100 en 2008)



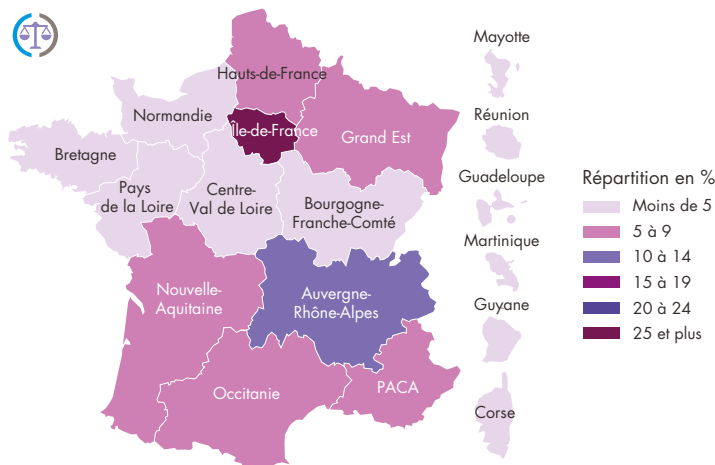
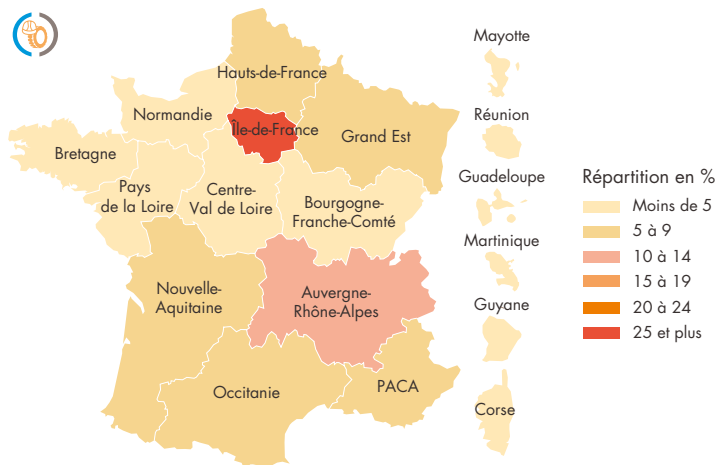
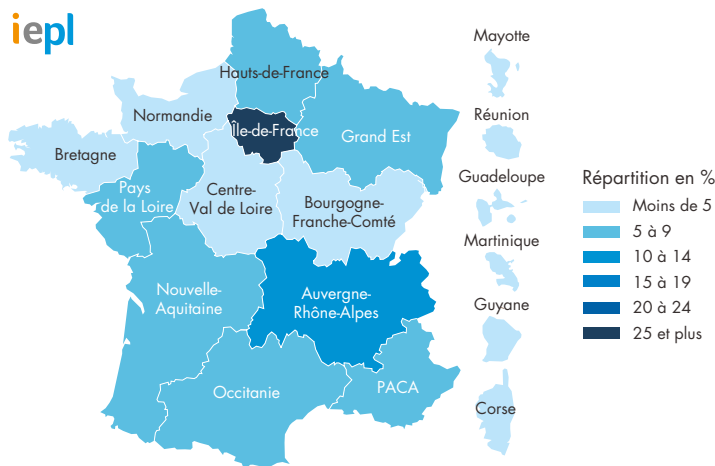
Source : Insee, DADS 2008-2015.

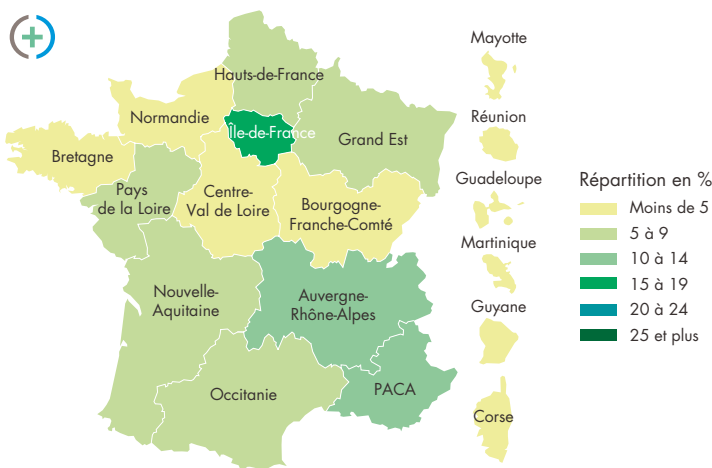


PRÈS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 28,0 % des salariés du champ de l'IEPL.
- La région Auvergne-Rhône-Alpes se situe en seconde position en nombre de salariés (12,1 %).
- L'Occitanie et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur détiennent une part équivalente et concentrent 8,3 % des effectifs.

Effectifs du champ de l'IEPL par région (%)





Source : Insee, DADS 2015.

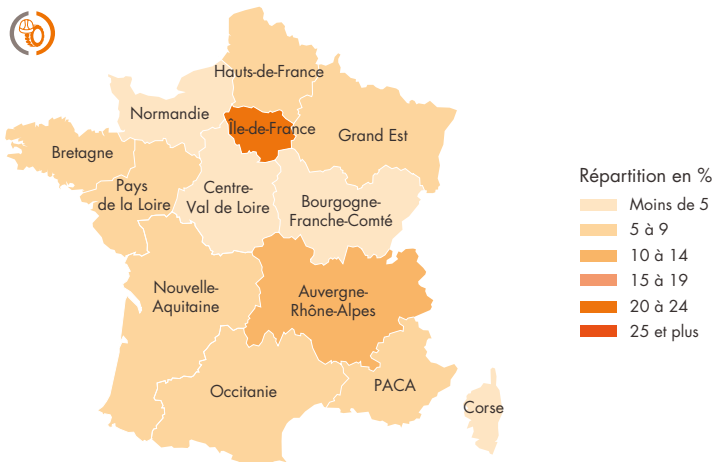
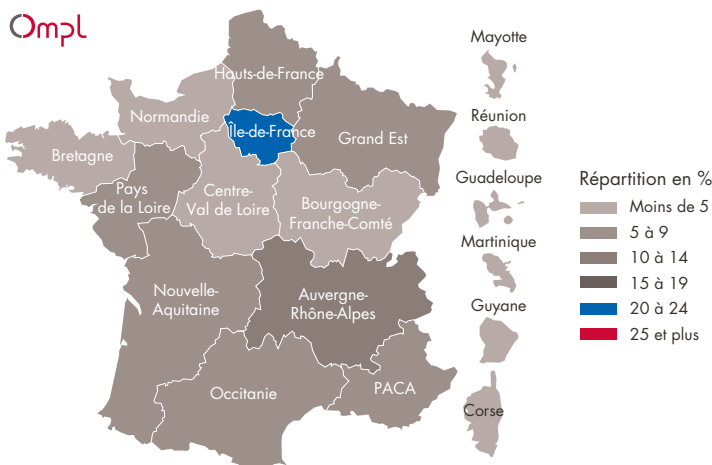


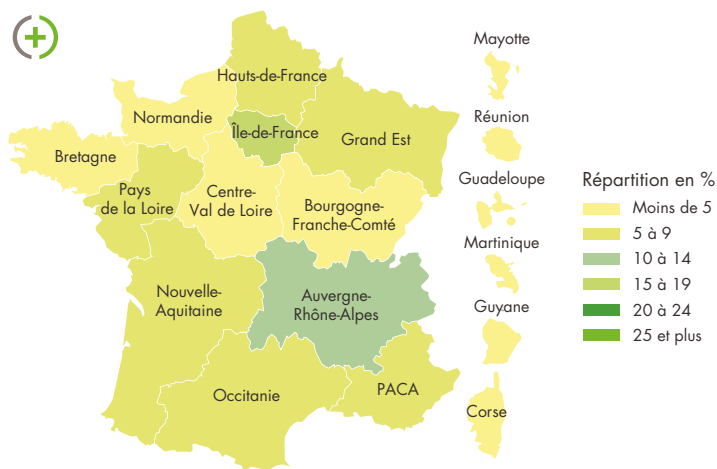
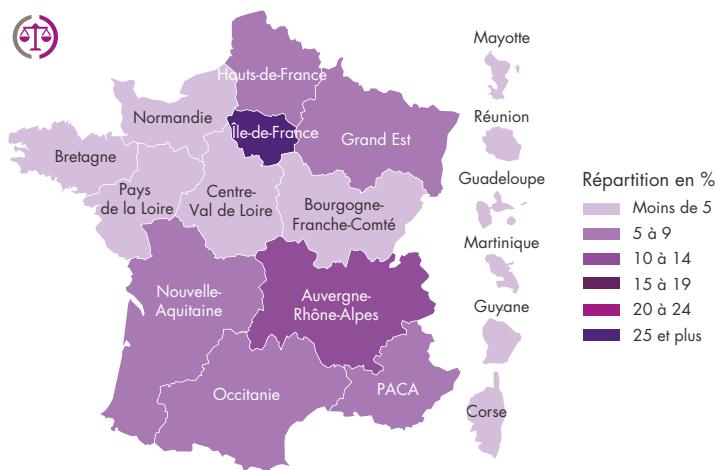
PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 21,1 % des salariés du champ de l'OMPL.
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du champ de l'OMPL (12,0 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,2 %)

Ces trois régions regroupent 42,3 % des salariés du champ de l'OMPL.

Effectifs du champ de l'OMPL par région (%)





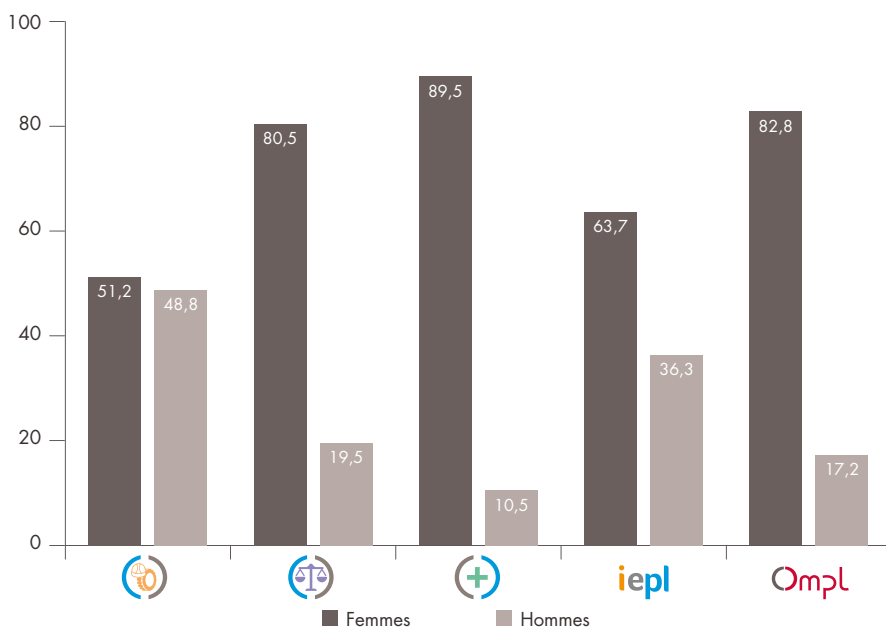
Source : Insee, DADS 2015.



EMPLOIS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Dans le champ de l'IEPL, les emplois sont plutôt féminins : 63,7 % des salariés sont des femmes.

Répartition des salariés du champ de l'IEPL par genre (%)



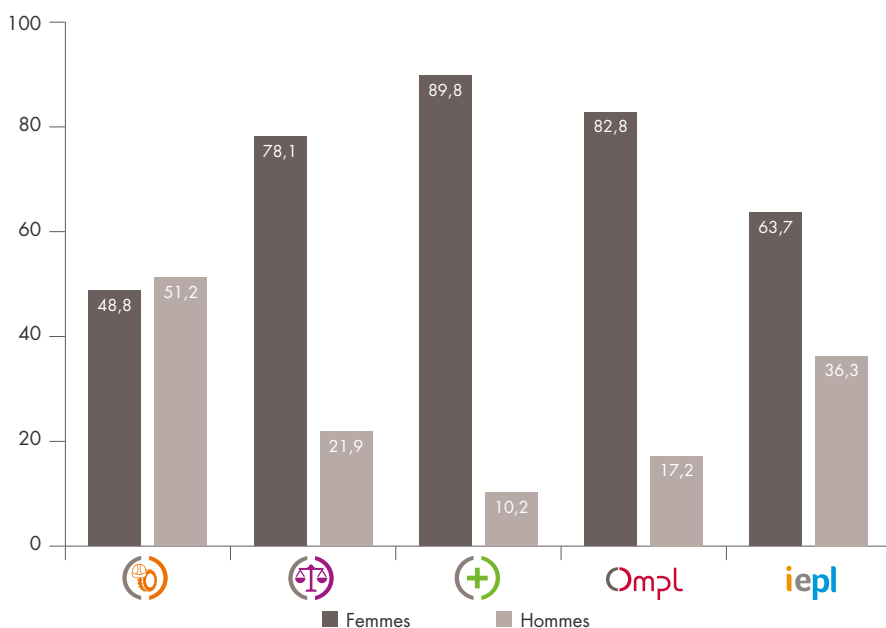
Source : Insee, DADS 2015.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Dans le champ de l'OMPL, les emplois sont très majoritairement féminins : 82,8 % des salariés sont des femmes.

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par genre (%)



Source : Insee, DADS 2015.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



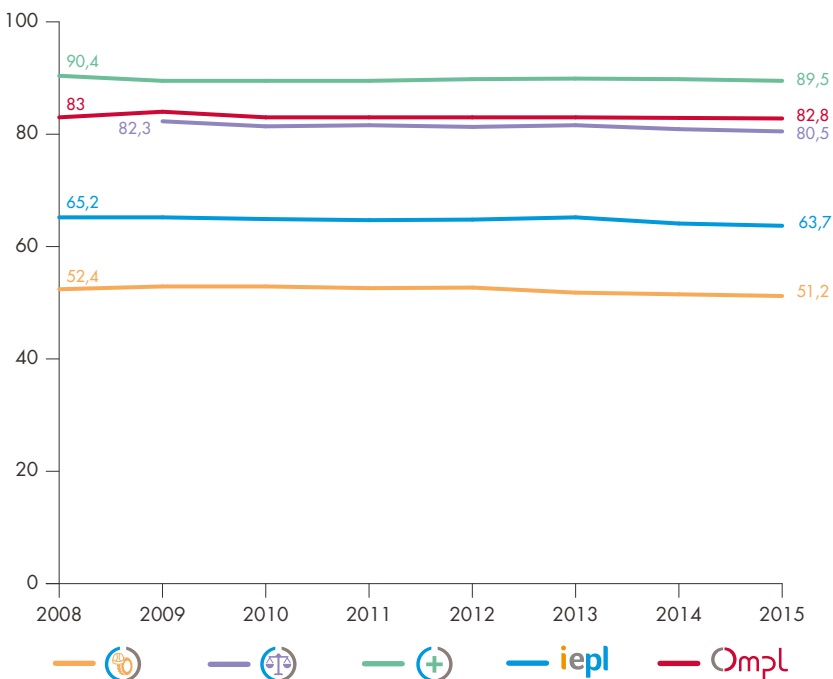
Secteur santé



LÉGÈRE BAISSÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

La part des femmes dans l'emploi du champ de l'IEPL tend à légèrement diminuer sur la période. Il varie de - 1,5 point.

Évolution du taux de féminisation dans le champ de l'IEPL (%)



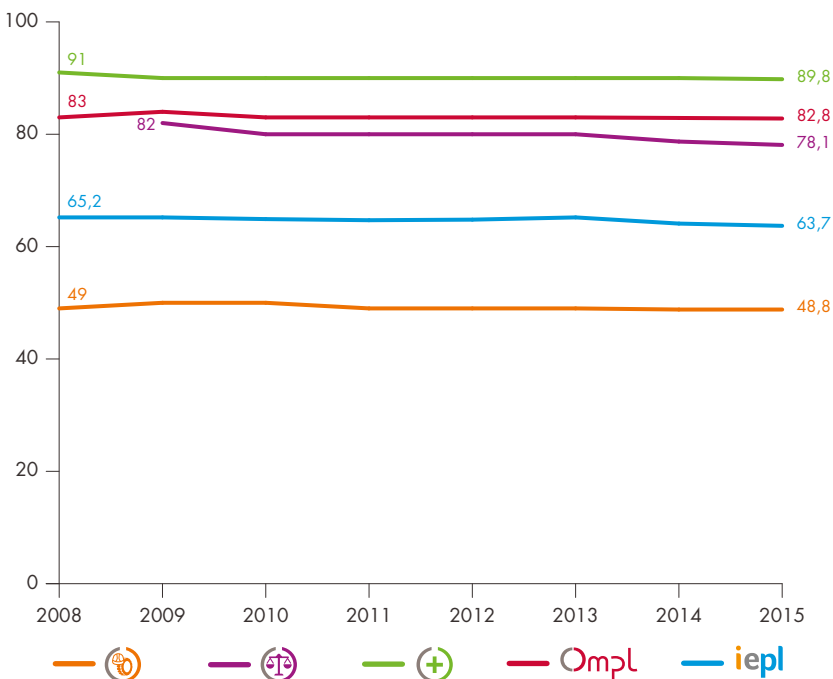
Source : Insee, DADS 2008-2015.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

La part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL varie peu sur la période. Il oscille entre 82,8 % et 84 %.

Évolution du taux de féminisation dans le champ de l'OMPL (%)



Source : Insee, DADS 2008-2015.

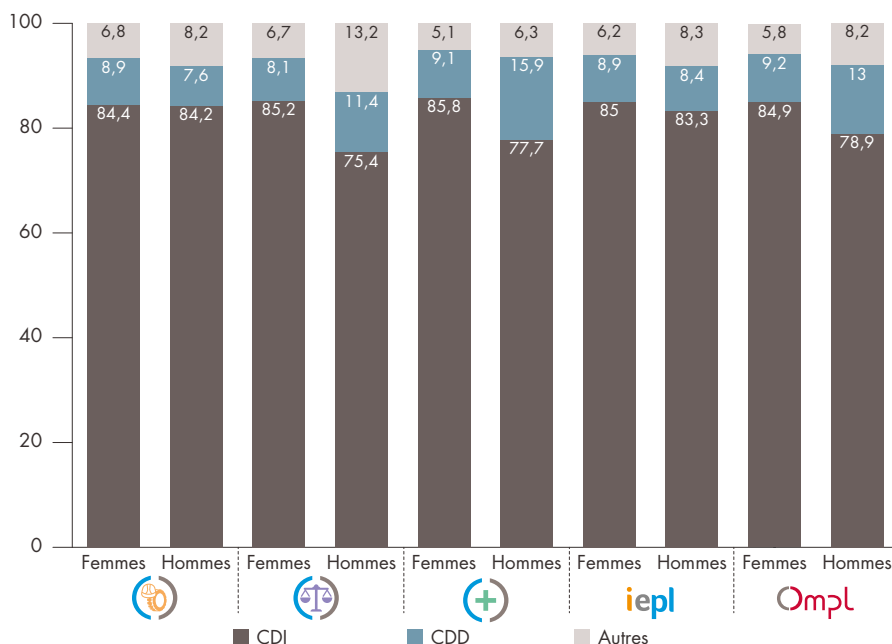


MAJORITAIREMENT DES CDI

Les contrats à durée indéterminée (CDI) sont très largement majoritaires dans le champ de l'IEPL.

Les femmes bénéficient un peu plus souvent que les hommes de ce type de contrat.

Répartition des salariés du champ de l'IEPL par genre et type de contrat de travail (%)

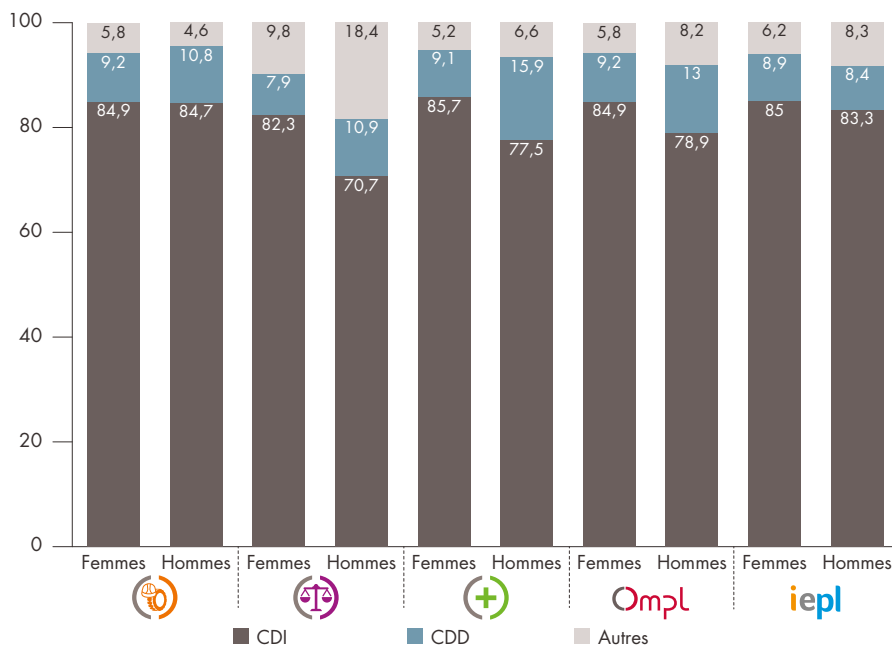


PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les CDI sont très largement majoritaires dans le champ de l'OMPL.

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

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par genre et type de contrat de travail (%)





DISPARITÉS RÉGIONALES IMPORTANTES

Le taux de féminisation du champ de l'IEPL varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (71,4 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (55,9 %).

Taux de féminisation du champ de l'IEPL par région (%)

Régions				iepl	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	52,5	84,8	91,2	65,1	83,6
Bourgogne-Franche-Comté	56,3	82,6	91,5	71,4	86,4
Bretagne	55,2	80,4	90,3	67,8	83,3
Centre-Val de Loire	57,2	83,9	90,7	70,0	85,3
Corse	58,7	75,0	78,2	70,6	82,4
DOM	51,4	73,7	72,2	62,4	81,1
Grand Est	52,2	82,0	90,8	67,7	85,6
Hauts-de-France	50,0	80,5	88,1	64,9	82,7
Île-de-France	47,3	75,7	86,9	55,9	77,4
Normandie	55,2	79,9	90,4	69,9	84,6
Nouvelle-Aquitaine	55,6	82,9	90,9	69,0	84,5
Occitanie	52,0	83,4	89,5	66,1	84,6
Pays de la Loire	51,6	82,8	91,4	64,7	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	52,7	81,1	89,8	66,0	84,9
Ensemble	51,2	80,5	89,5	63,7	82,8

Source : Insee, DADS 2015.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation du champ de l'OMPL varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (86,4 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (77,4 %).

Taux de féminisation du champ de l'OMPL par région (%)

Régions				Ompl	iepl
Auvergne-Rhône-Alpes	49,0	81,3	91,4	83,6	65,1
Bourgogne-Franche-Comté	49,0	79,2	91,4	86,4	71,4
Bretagne	46,6	80,2	90,7	83,3	67,8
Centre-Val de Loire	46,1	81,1	91,0	85,3	70,0
Corse	44,2	67,8	78,2	82,4	70,6
DOM	47,2	74,2	73,7	81,1	62,4
Grand Est	45,5	81,4	90,9	85,6	67,7
Hauts-de-France	44,7	78,3	88,4	82,7	64,9
Île-de-France	51,8	73,9	86,9	77,4	55,9
Normandie	43,1	71,3	90,4	84,6	69,9
Nouvelle-Aquitaine	47,3	81,8	91,0	84,5	69,0
Occitanie	48,9	82,2	89,7	84,6	66,1
Pays de la Loire	47,6	79,0	91,4	83,5	64,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	50,0	81,3	89,9	84,9	66,0
Ensemble	48,8	78,1	89,8	82,8	63,7

Source : Insee, DADS 2015.



PART IMPORTANTE D'EMPLOYÉS

- Les cadres sont relativement bien représentés. Avec une part de 27,3 % ils constituent la seconde catégorie sociale du champ de l'IEPL.
- La proportion de professions intermédiaires est similaire (27,0 %).
- Le taux d'employés est important (39,3 %). Ils sont proportionnellement les plus nombreux.
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont relativement peu représentés. Avec une part de 17,7 % ils constituent la troisième catégorie sociale du champ de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (30 %). Cette catégorie est la deuxième la plus représentée.
- Le taux d'employés est élevé (46 %). Ils sont proportionnellement les plus nombreux.
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



Secteur cadre de vie-technique

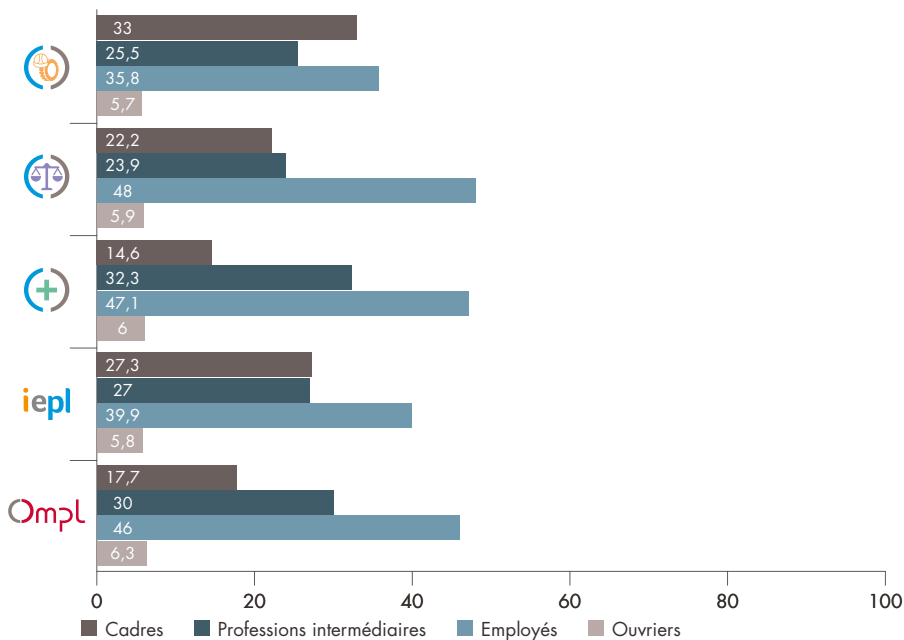


Secteur juridique



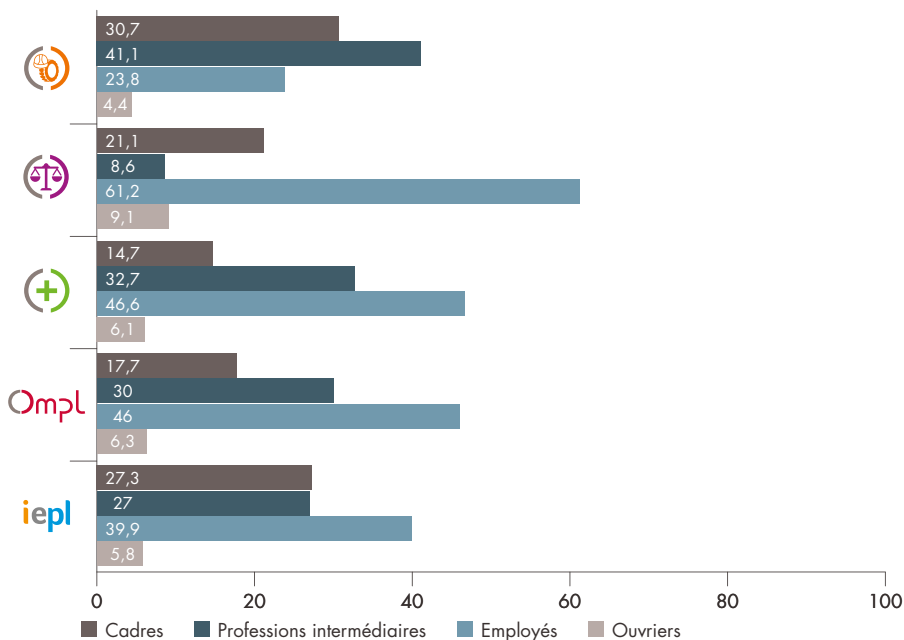
Secteur santé

Répartition des salariés du champ de l'IEPL par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2015.

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par catégorie sociale (%)



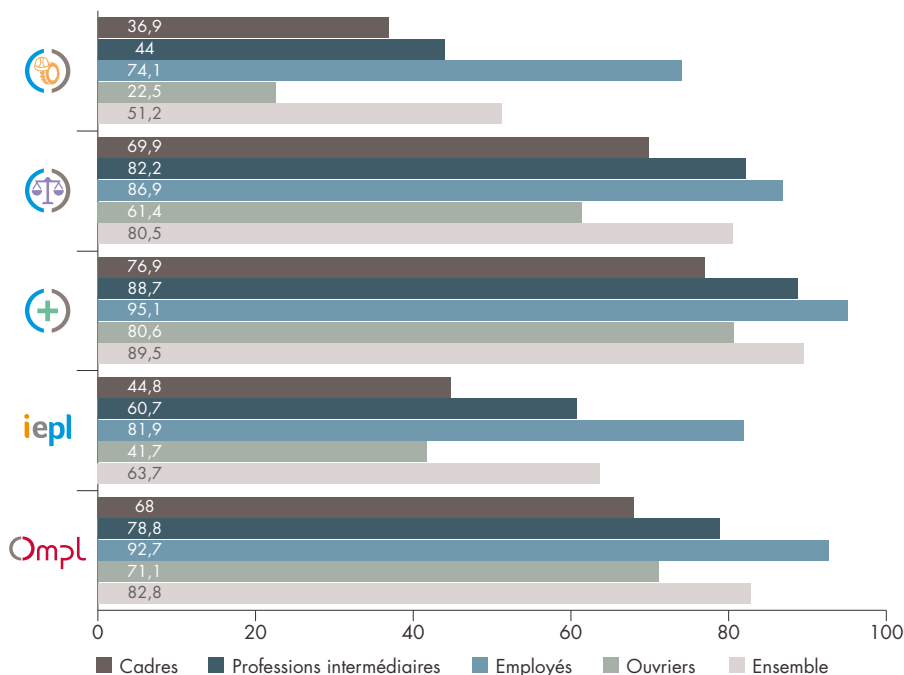
Source : Insee, DADS 2015.



TAUX DE FÉMINISATION IMPORTANT

La proportion de femmes dans l'emploi du champ de l'IEPL est plutôt élevée en raison, notamment, du taux de féminisation très important de la catégorie des employés.

Taux de féminisation par catégorie sociale dans le champ de l'IEPL (%)



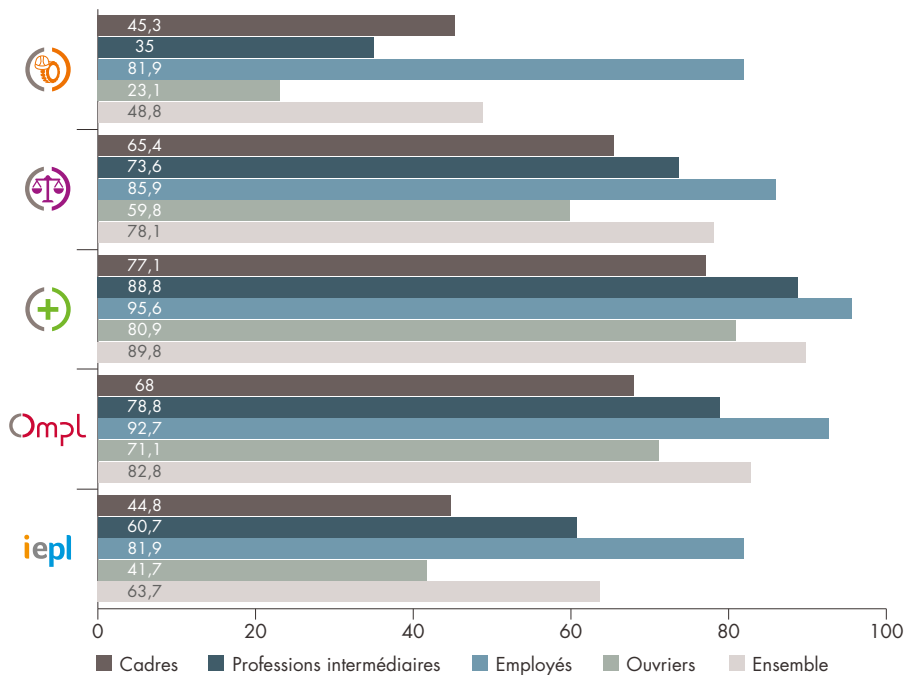
Source : Insee, DADS 2015.



FÉMINISATION CONSÉQUENTE

La proportion de femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL est très étendue en raison, notamment, du taux de féminisation élevé de la catégorie des employés et des professions intermédiaires.

Taux de féminisation par catégorie sociale dans le champ de l'OMPL (%)



Source : Insee, DADS 2015.



FLUCTUATION DU TAUX DE FÉMINISATION

Globalement, la part des femmes dans l'emploi du champ de l'IEPL varie peu sur la période. Néanmoins, la féminisation a connu une progression jusqu'en 2013 avant de revenir vers un taux proche de 2008.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Globalement, la part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL varie peu sur la période bien que la féminisation des professions intermédiaires et des cadres progresse.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale dans le champ de l'IEPL (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	iepl	Ompl
2008	38,6	60,4	85,2	43,9	62,3	83,0
2009	45,1	63,0	83,9	42,2	65,0	83,0
2010	43,3	62,1	83,8	40,8	65,0	83,0
2011	44,3	61,3	83,6	42,5	64,7	83,0
2012	44,6	61,7	83,0	43,3	64,7	83,0
2013	44,8	62,1	83,4	44,3	65,0	83,0
2014	44,6	61,1	82,2	43,4	64,0	82,9
2015	44,8	60,7	81,9	41,7	63,7	82,8

Source : Insee, DADS 2008-2015.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale dans le champ de l'OMPL (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ompl	iepl
2008	65,0	75,0	96,0	77,0	83,0	62,3
2009	67,0	80,0	94,0	78,0	83,0	65,0
2010	65,0	82,0	93,0	75,0	83,0	65,0
2011	66,0	78,0	94,0	77,0	83,0	64,7
2012	67,0	79,0	94,0	76,0	83,0	64,7
2013	67,0	79,0	93,0	76,0	83,0	65,0
2014	67,9	78,3	92,9	73,2	82,9	64,0
2015	68,0	78,8	92,7	71,1	82,8	63,7

Source : Insee, DADS 2008-2015.



NUANCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

Ainsi, la part des employés est maximale pour la Corse (46,1 %) et minimale pour l'Île-de-France (33,1 %).

Répartition des salariés du champ de l'IEPL par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	26,3	28,7	40,0	5,1
Bourgogne-Franche-Comté	19,4	30,2	44,5	5,9
Bretagne	21,2	31,2	42,9	4,7
Centre-Val de Loire	19,7	29,8	44,7	5,9
Corse	21,9	26,4	46,1	5,6
DOM	20,2	26,2	44,7	9,0
Grand Est	21,1	28,7	44,1	6,0
Hauts-de-France	21,9	29,3	42,1	6,7
Île-de-France	40,4	21,3	33,1	5,2
Normandie	18,9	31,4	43,4	6,3
Nouvelle-Aquitaine	20,4	30,1	43,6	5,9
Occitanie	22,4	29,2	42,1	6,3
Pays de la Loire	22,0	30,3	41,8	5,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23,6	28,1	42,1	6,2
iepl	27,3	27,0	39,9	5,8

Source : Insee, DADS 2015.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (49,2 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (43,9 %).

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	18,6	30,6	45,5	5,3
Bourgogne-Franche-Comté	15,5	32,0	45,6	6,9
Bretagne	16,1	32,4	46,1	5,4
Centre-Val de Loire	13,5	31,4	49,0	6,1
Corse	14,2	30,9	48,0	6,8
DOM	11,3	31,4	49,2	8,1
Grand Est	15,0	31,6	47,0	6,4
Hauts-de-France	16,5	29,8	45,4	8,3
Île-de-France	24,9	24,8	43,9	6,4
Normandie	16,1	31,6	45,1	7,2
Nouvelle-Aquitaine	15,4	33,2	45,3	6,1
Occitanie	15,1	31,7	46,9	6,3
Pays de la Loire	16,4	31,1	47,0	5,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,7	31,2	48,4	5,7
Ompl	17,7	30,0	46,0	6,3

Source : Insee, DADS 2015.



PRINCIPALEMENT DES CDI

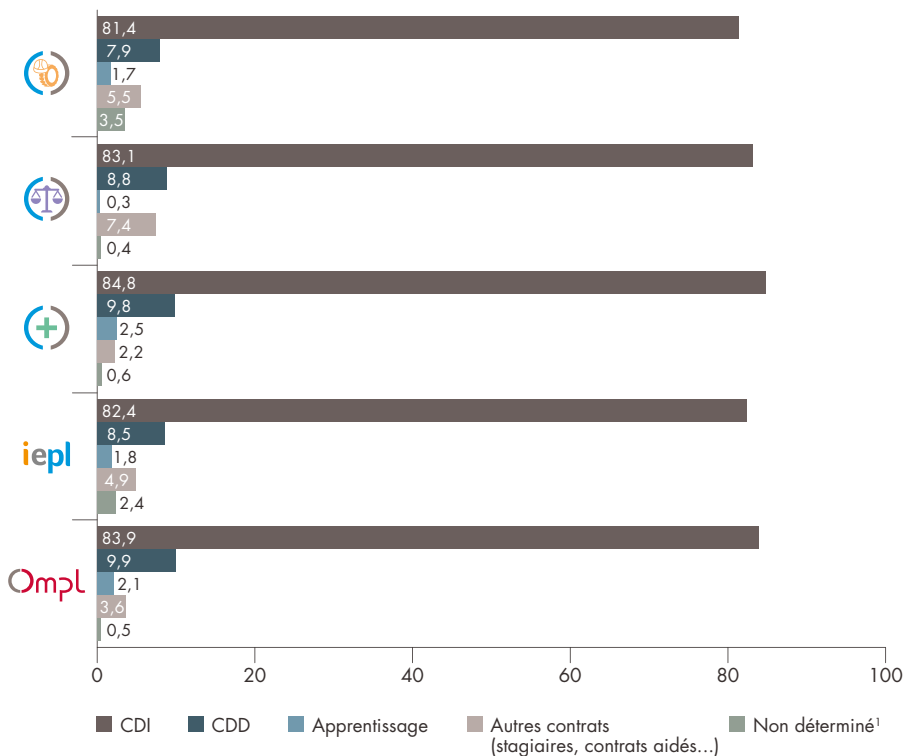
Le taux de CDI (contrat à durée indéterminée) est très élevé (82,4 %). Hors CDD (contrat à durée déterminée), les autres types de contrats (apprentissage, autres contrats) sont assez peu fréquents.



RECUL DU TAUX DE CDD

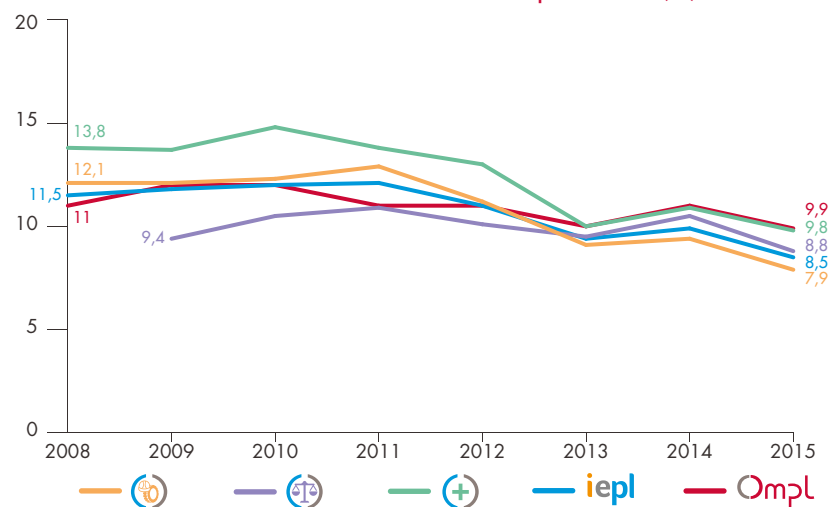
Au niveau du champ de l'IEPL, le taux de CDD tend à décroître (- 3,0 points).

Répartition des salariés du champ de l'IEPL par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2015.

Évolution du taux de CDD annuel dans le champ de l'IEPL (%)



Source : Insee, DADS 2008-2015.

1. Salariés dont la nature du contrat de travail n'a pas pu être déterminée.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

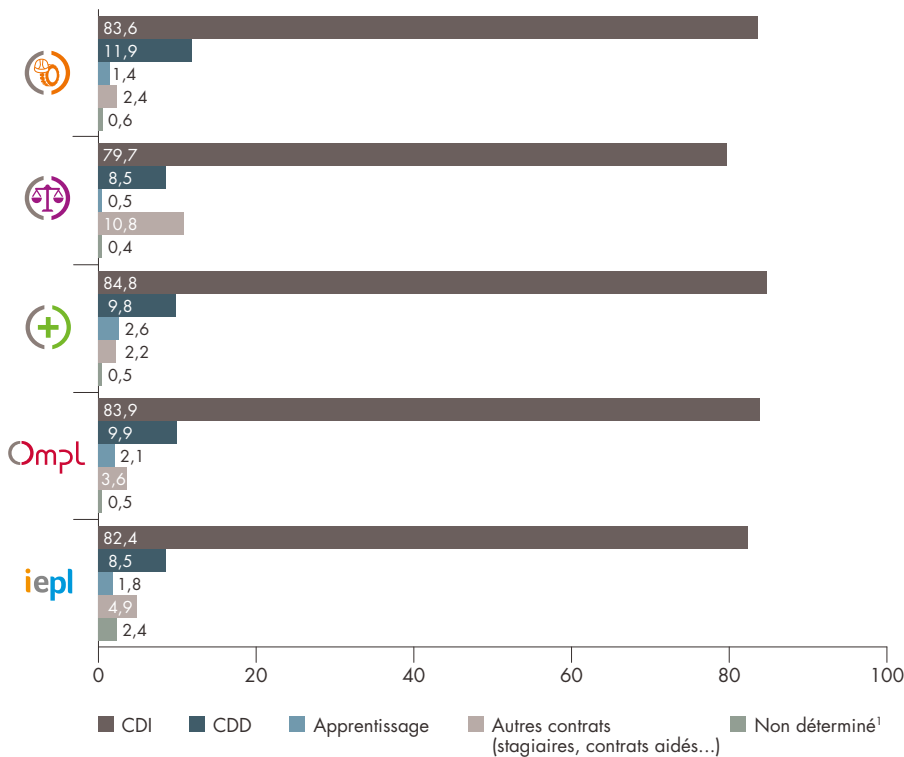


CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (83,9 %).

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

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par type de contrat de travail (%)



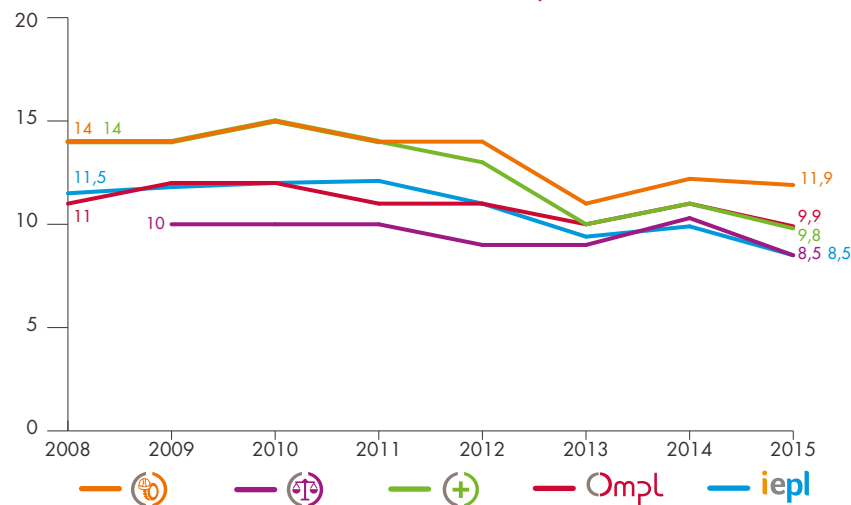
Source : Insee, DADS 2015.



STABILITÉ DU TAUX DE CDD

Au niveau du champ de l'OMPL, le taux de CDD évolue peu sur la période.

Évolution du taux de CDD annuel dans le champ de l'OMPL (%)



Source : Insee, DADS 2008-2015.

1. Salariés dont la nature du contrat de travail n'a pas pu être déterminée.



PART SIMILAIRE DE CDD ENTRE LES GENRES

Globalement, les hommes travaillent aussi souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Néanmoins, dans les secteurs juridique et santé, les hommes sont plus souvent titulaires de ce type de contrat.



CDD BEAUCOUP PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes.
Le différentiel atteint 3,8 points.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Le taux de CDD est sous-représenté chez les salariés âgés de plus de 35 ans.
Les plus jeunes travaillent trois fois plus souvent que les seniors en CDD.

Taux de CDD par genre dans le champ de l'IEPL (%)

Genre				iepl	Ompl
Femmes	8,6	8,1	9,1	8,7	9,2
Hommes	7,3	11,3	15,9	8,1	13,0
Ensemble	8,6	8,1	9,1	8,7	9,9

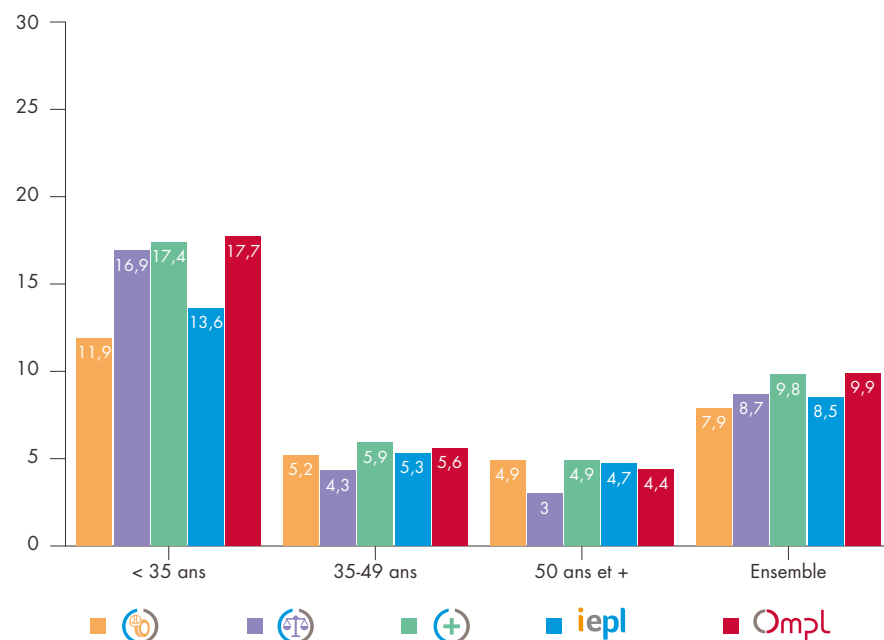
Source : Insee, DADS 2014.

Taux de CDD par genre dans le champ de l'OMPL (%)

Genre				Ompl	iepl
Femmes	13,2	7,9	9,1	9,2	8,7
Hommes	10,8	10,9	15,9	13,0	8,1
Ensemble	11,9	8,5	9,8	9,9	8,7

Source : Insee, DADS 2014.

Taux de CDD en fonction de la tranche d'âge dans le champ de l'IEPL (%)



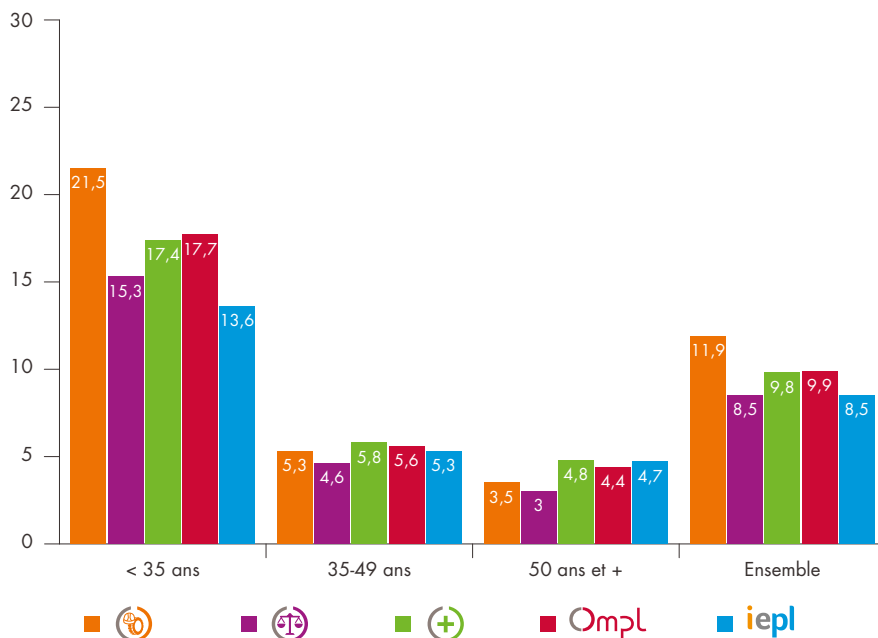
Source : Insee, DADS 2015.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

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

Taux de CDD en fonction de la tranche d'âge dans le champ de l'OMPL (%)



Source : Insee, DADS 2015.



DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL ASSEZ PROCHE

Seuls 7,7 % des salariés à temps complet travaillent en CDD.

Cette proportion est un peu plus marquée pour les salariés à temps partiel (+ 3,3 points).

Taux de CDD par durée du temps de travail dans le champ de l'IEPL (%)

Durée du temps de travail	IEPL	OMPL	iepl	Ompl
Temps complet	7,1	8,4	9,4	7,7
Temps partiel	11,5	10,3	10,6	11,0
Ensemble	7,9	8,8	9,8	8,5

Source : Insee, DADS 2015.



DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL SIMILAIRE

Les salariés du champ de l'OMPL en CDD travaillent dans des proportions similaires à temps partiel ou à temps complet.

Taux de CDD par durée du temps de travail dans le champ de l'OMPL (%)

Durée du temps de travail	IEPL	OMPL	iepl	Ompl
Temps complet	12,2	7,7	9,4	9,6
Temps partiel	10,6	11,0	10,5	10,6
Ensemble	11,9	8,5	9,8	9,9

Source : Insee, DADS 2015.



LES OUVRIERS PLUS FRÉQUEMMENT EN CDD

Dans le champ de l'IEPL, le taux de CDD est fortement surreprésenté chez les ouvriers.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau du champ de l'OMPL, le CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers.



PEU DE VARIATIONS RÉGIONALES

La part de CDD dans le champ de l'IEPL est assez similaire d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour les DOM (11,4 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (7,2 %).

Taux de CDD par catégorie sociale dans le champ de l'IEPL (%)

Catégories sociales				iepl	Ompl
Cadres	3,6	6,7	15,1	5,4	12,6
Professions intermédiaires	10,6	8,5	8,2	9,7	8,9
Employés	9,2	8,5	9,3	9,2	9,0
Ouvriers	13,1	19,0	10,5	13,0	13,2
Ensemble	7,9	8,7	9,8	8,5	9,9

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de CDD par catégorie sociale dans le champ de l'OMPL (%)

Catégories sociales				Ompl	iepl
Cadres	11,8	5,4	15,0	12,6	5,4
Professions intermédiaires	13,1	8,5	8,1	8,9	9,7
Employés	9,8	7,7	9,3	9,0	9,2
Ouvriers	12,9	21,3	10,6	13,2	13,0
Ensemble	11,9	8,5	9,8	9,9	8,5

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de CDD par région dans le champ de l'IEPL (%)

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

Source : Insee, DADS 2015.



HOMOGENÉITÉ TERRITORIALE

La part de CDD dans le champ de l'OMPL varie peu d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour la Bretagne (11,6 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (8,2 %).

Taux de CDD par région dans le champ de l'OMPL (%)

Régions					
Auvergne-Rhône-Alpes	10,4	8,1	10,0	9,8	8,7
Bourgogne-Franche-Comté	7,6	11,2	9,8	9,8	8,4
Bretagne	9,5	8,5	12,1	11,6	9,5
Centre-Val de Loire	5,1	5,7	7,4	8,2	7,2
Corse	4,0	6,1	10,0	11,4	8,2
DOM	13,6	6,9	11,2	11,1	11,4
Grand Est	8,5	7,9	8,8	8,8	7,6
Hauts-de-France	8,4	7,6	9,3	9,1	8,6
Île-de-France	17,7	8,9	8,2	10,0	8,0
Normandie	7,7	7,6	10,1	9,8	8,8
Nouvelle-Aquitaine	10,3	9,0	10,5	10,3	8,5
Occitanie	10,8	8,3	10,6	10,4	9,0
Pays de la Loire	9,5	8,2	11,2	10,6	8,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,9	7,8	9,9	9,6	9,0
Ensemble	11,9	8,5	9,8	9,9	8,5

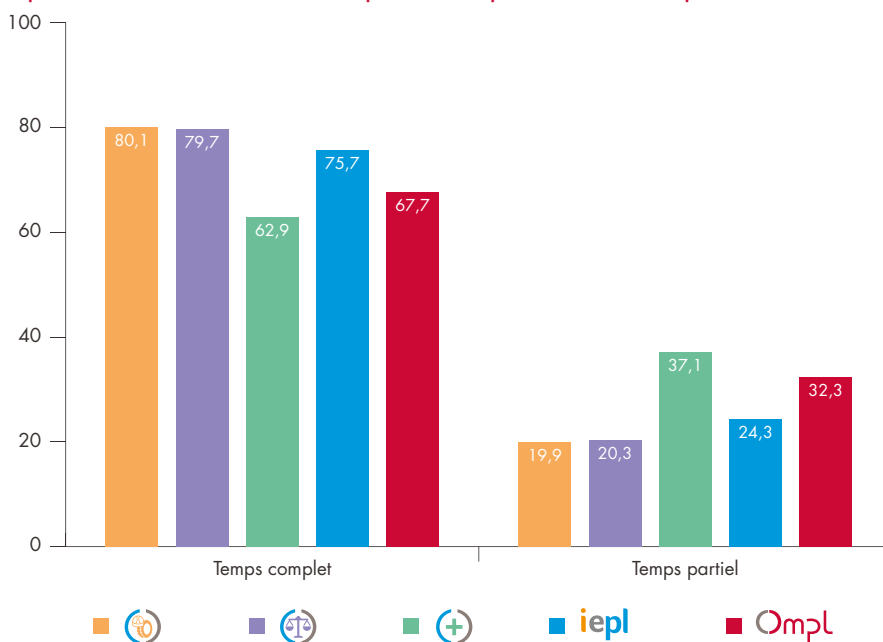
Source : Insee, DADS 2015.



LARGE DOMINANCE DU TEMPS COMPLET

Dans le champ de l'IEPL, un peu plus des trois quarts des salariés travaillent à temps complet.

Répartition des salariés du champ de l'IEPL par durée du temps de travail (%)



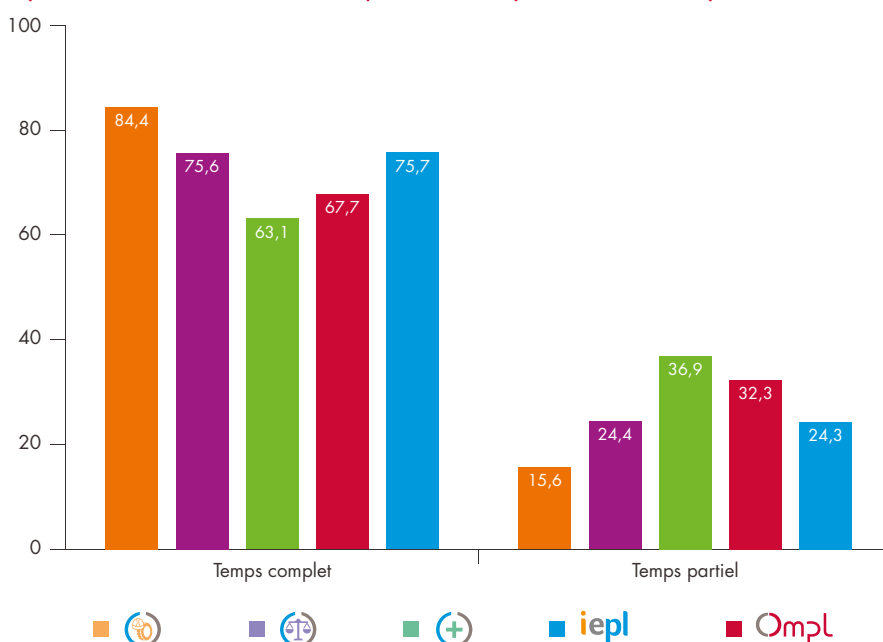
Source : Insee, DADS 2015.



PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus des deux tiers des salariés du champ de l'OMPL travaillent à temps complet.

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par durée du temps de travail (%)



Source : Insee, DADS 2015



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



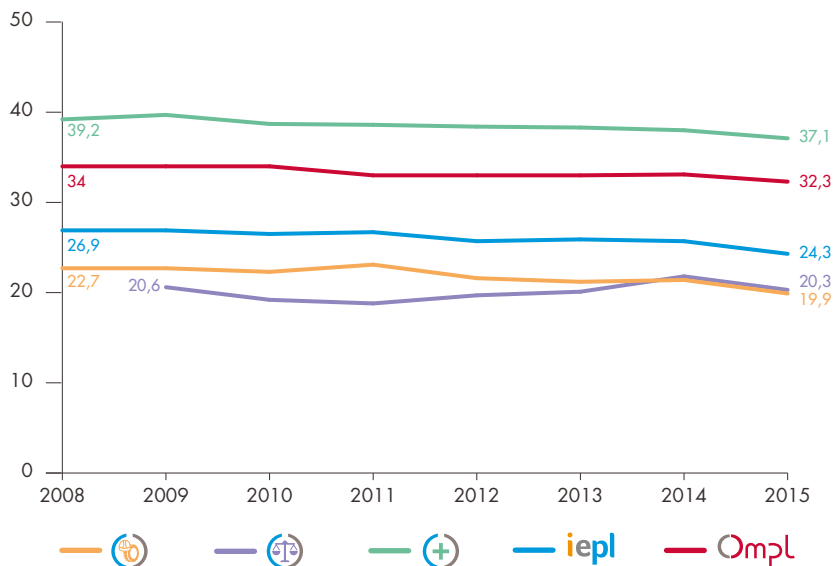
Secteur santé



TENDANCE AU REPLI DU TEMPS PARTIEL

Le taux de salariés à temps partiel
tend à diminuer sur la période.
Il baisse de - 2,6 points.

Évolution du taux de salariés du champ de l'IEPL à temps partiel (%)



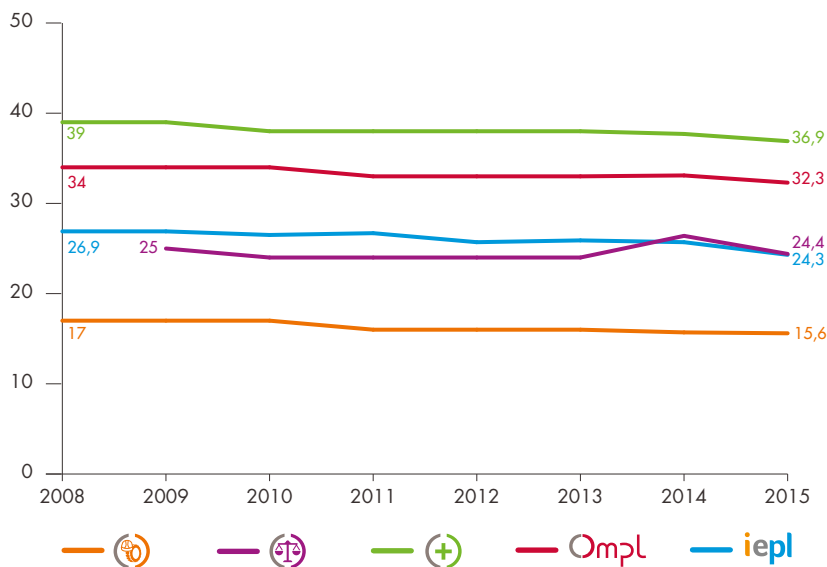
Source : Insee, DADS 2008-2015.



LÉGER REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Le taux de salariés à temps partiel
tend à diminuer sur la période.
Il baisse de - 1,7 point.

Évolution du taux de salariés du champ de l'OMPL à temps partiel (%)



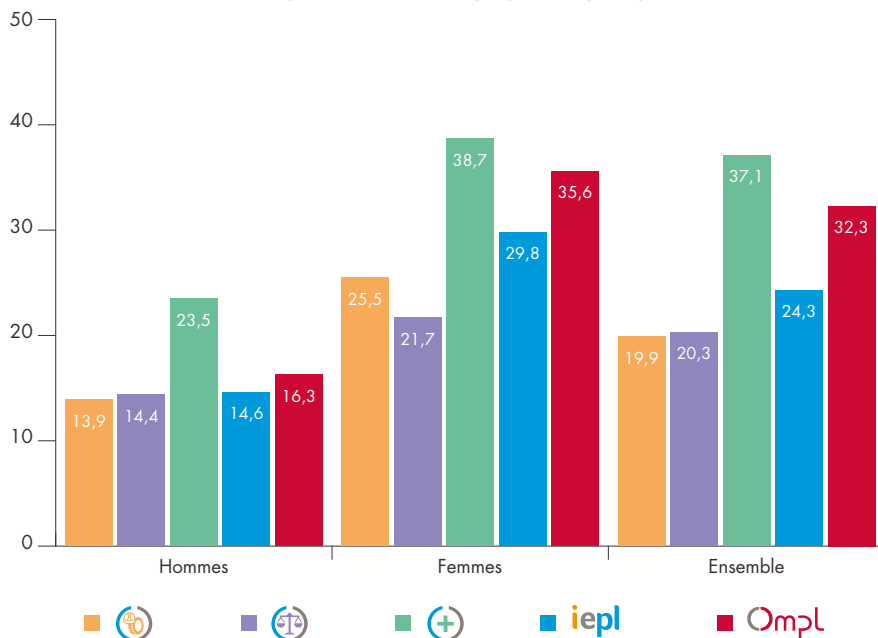
Source : Insee, DADS 2008-2015.



PLUS DE FEMMES À TEMPS PARTIEL

En proportion, les femmes travaillent deux fois plus souvent à temps partiel que les hommes.

Taux de salariés du champ de l'IEPL à temps partiel par genre (%)



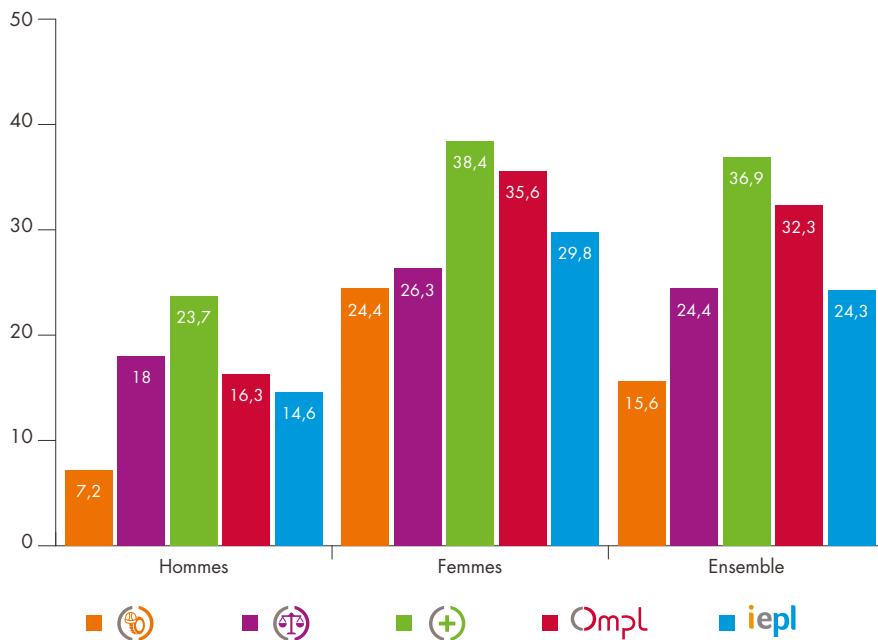
Source : Insee, DADS 2015.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

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

Taux de salariés du champ de l'OMPL à temps partiel par genre (%)



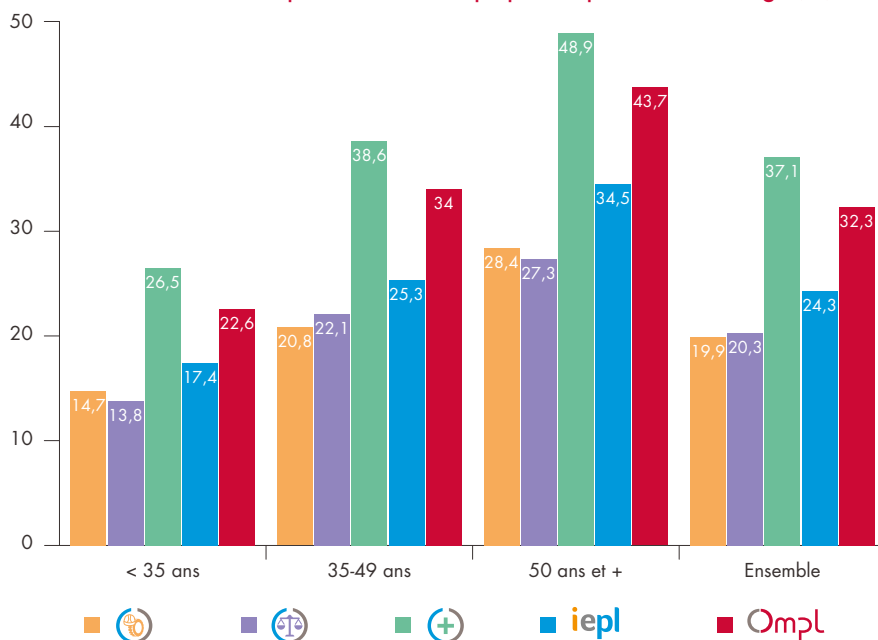
Source : Insee, DADS 2015



ACCROISSEMENT DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'IEPL, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 17,1 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

Taux de salariés du champ de l'IEPL à temps partiel par tranche d'âge (%)



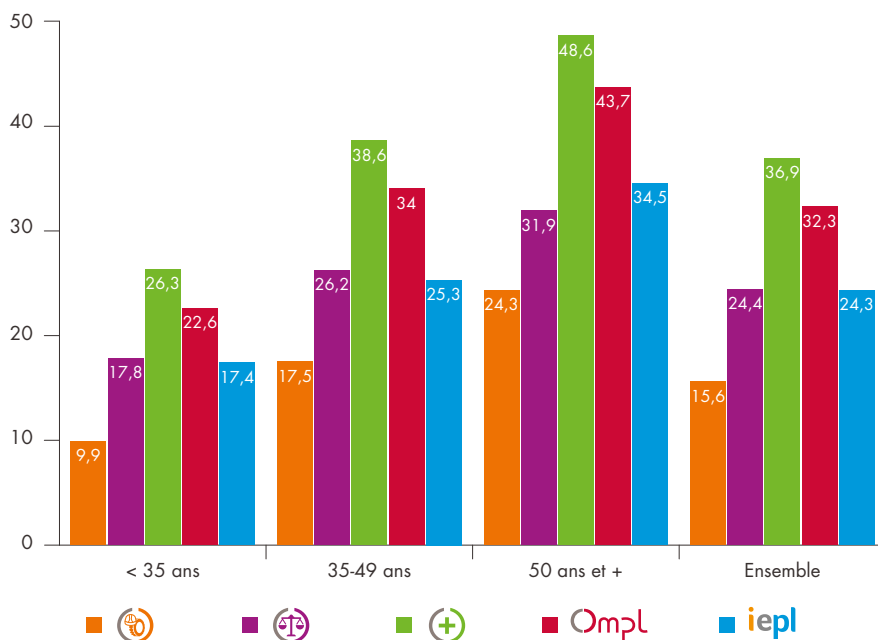
Source : Insee, DADS 2015.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'OMPL, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 21,1 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

Taux de salariés du champ de l'OMPL à temps partiel par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2015



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est surreprésenté chez les ouvriers.

La proportion est plus faible pour les autres catégories sociales et notamment chez les cadres.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers.

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



VARIATIONS SELON LES RÉGIONS

La part de CDD au sein du champ de l'IEPL varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Occitanie (27,4 %) et minimal pour les DOM (19,4 %).

Taux de salariés du champ de l'IEPL à temps partiel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales				iepl	Ompl
Cadres	18,9	14,6	42,8	21,8	31,6
Professions intermédiaires	18,7	14,6	31,2	22,1	26,9
Employés	21,5	21,4	36,0	25,8	32,6
Ouvriers	20,4	55,7	63,3	35,2	57,5
Ensemble	19,9	20,3	37,1	24,3	32,3

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de salariés du champ de l'OMPL à temps partiel par catégorie sociale (%)

Durée du temps de travail				Ompl	iepl
Cadres	13,3	17,7	42,7	31,6	21,8
Professions intermédiaires	10,2	16,9	31,2	26,9	22,1
Employés	27,2	23,4	35,7	32,6	25,8
Ouvriers	19,9	54,3	63,3	57,5	35,2
Ensemble	15,6	24,4	36,9	32,3	24,3

Source : Insee, DADS 2015.

Part de salariés du champ de l'IEPL à temps partiel par région (%)

Régions				iepl	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21,0	25,4	41,6	26,5	15,3
Bourgogne-Franche-Comté	19,8	21,0	40,1	27,0	19,2
Bretagne	22,1	17,8	38,2	26,4	10,4
Centre-Val de Loire	22,0	16,8	34,8	25,3	12,4
Corse	20,5	16,9	31,2	23,6	29,2
DOM	16,8	14,3	25,7	19,4	21,0
Grand Est	19,9	21,5	39,7	26,7	13,7
Hauts-de-France	18,8	20,7	40,1	25,7	12,5
Île-de-France	17,8	17,0	31,6	19,7	24,8
Normandie	21,1	21,6	37,3	26,4	31,4
Nouvelle-Aquitaine	21,3	22,2	35,7	25,8	17,0
Occitanie	22,4	22,5	38,6	27,4	20,1
Pays de la Loire	19,6	21,0	39,4	24,9	15,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22,4	22,8	37,1	26,6	12,5
Ensemble	19,9	20,3	37,1	24,3	32,3

Source : Insee, DADS 2015.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de CDD au sein du champ de l'OMPL varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Normandie (31,4 %) et minimal pour la Bretagne (10,4 %).

Part de salariés du champ de l'OMPL à temps partiel par région (%)

Régions					
Auvergne-Rhône-Alpes	17,3	29,6	41,4	15,3	26,5
Bourgogne-Franche-Comté	17,5	29,2	39,9	19,2	27,0
Bretagne	16,2	22,8	37,9	10,4	26,4
Centre-Val de Loire	17,0	22,5	34,4	12,4	25,3
Corse	15,0	25,3	31,2	29,2	23,6
DOM	17,5	16,7	24,5	21,0	19,4
Grand Est	16,6	25,5	39,7	13,7	26,7
Hauts-de-France	14,0	26,0	40,0	12,5	25,7
Île-de-France	12,4	19,2	31,4	24,8	19,7
Normandie	15,6	28,8	37,2	31,4	26,4
Nouvelle-Aquitaine	15,9	28,9	35,5	17,0	25,8
Occitanie	18,0	30,4	38,6	20,1	27,4
Pays de la Loire	17,5	27,6	39,1	15,0	24,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,1	29,5	36,6	12,5	26,6
Ensemble	15,6	24,4	36,9	32,3	24,3

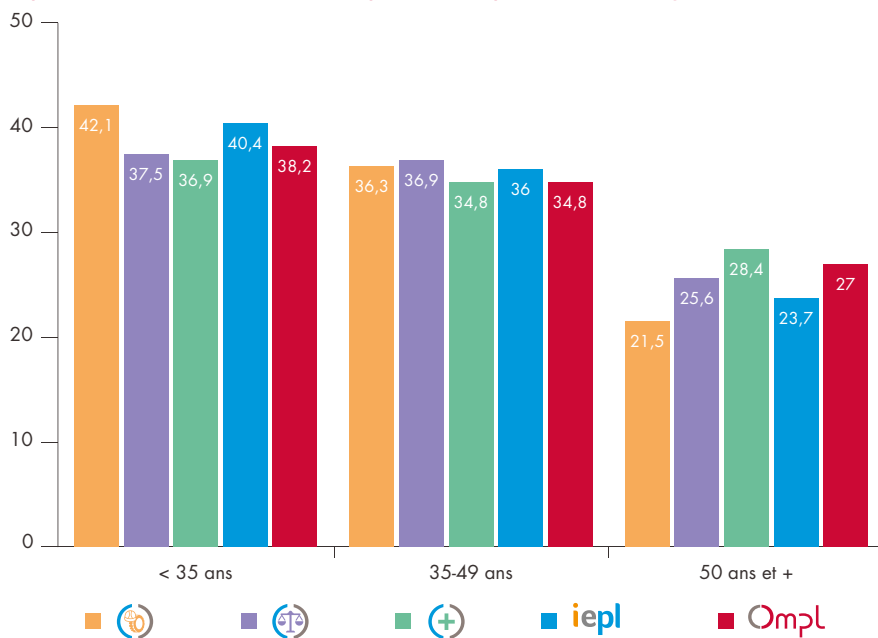
Source : Insee, DADS 2015.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La part des salariés de moins de 35 ans domine.
Les salariés de 50 ans et plus représentent un peu moins du quart des actifs.

Répartition des salariés du champ de l'IEPL par tranche d'âge (%)



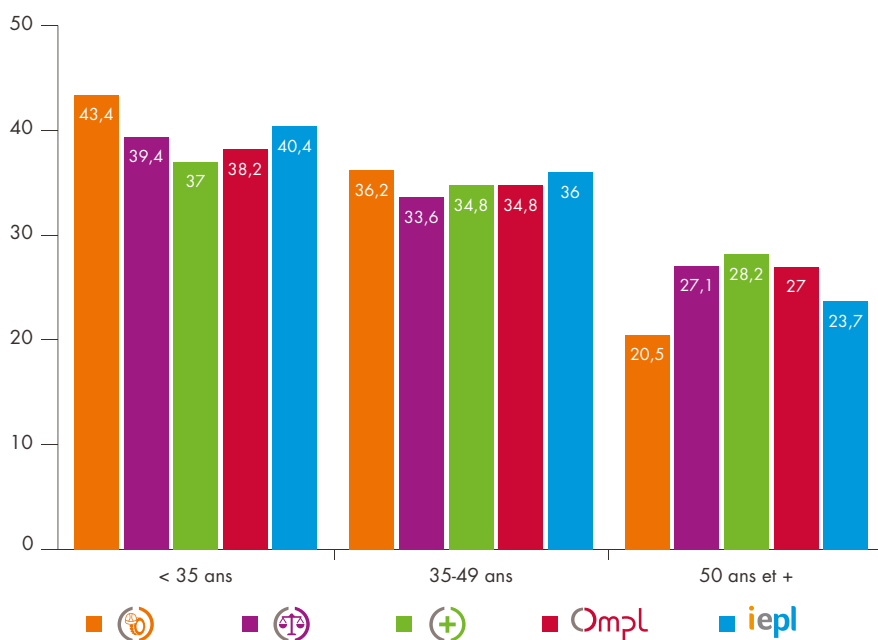
Source : Insee, DADS 2015.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

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

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2015



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



VEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

- Les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de – 1,3 point;
- le poids de la tranche d'âge intermédiaire suit une tendance similaire;
- la part des seniors s'accroît.

Évolution du taux de salariés par tranche d'âge dans le champ de l'IEPL (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,4	44,5	44,6	45,0	44,6	43,2	43,6	42,1
35-49 ans	37,1	36,3	35,8	35,5	35,1	36,3	34,8	36,3
> 50 ans	19,5	19,2	19,6	19,5	20,3	20,5	21,6	21,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND	36,8	37,4	38,0	37,6	36,6	37,6	37,5
35-49 ans	ND	41,2	40,0	39,0	38,5	38,6	36,8	36,9
> 50 ans	ND	21,9	22,6	23,0	23,9	24,8	25,6	25,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	38,6	37,9	37,5	37,5	38,3	34,9	37,1	36,8
35-49 ans	38,2	37,9	37,2	36,1	34,7	36,0	34,9	34,8
> 50 ans	23,1	24,1	25,3	26,4	27,0	29,1	27,9	28,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,7	42,0	42,1	42,5	42,4	40,3	41,4	40,4
35-49 ans	37,8	37,3	36,5	36,1	35,4	36,4	35,0	36,0
> 50 ans	20,5	20,7	21,4	21,3	22,2	23,2	23,6	23,6

Source : Insee, DADS 2008-2015.



VEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

- Les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de – 1,8 point;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit;
- le poids des seniors s'accroît.

Évolution du taux de salariés par tranche d'âge dans le champ de l'OMPL (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	47,0	47,0	46,0	47,0	46,0	43,0	44,4	43,4
35-49 ans	35,0	35,0	35,0	34,0	35,0	37,0	35,8	36,2
> 50 ans	18,0	19,0	18,0	19,0	19,0	20,0	19,8	20,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND	36,0	36,0	37,0	37,0	36,0	38,1	39,4
35-49 ans	ND	41,0	39,0	38,0	37,0	37,0	35,0	33,6
> 50 ans	ND	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	26,8	27,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	39,0	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8
> 50 ans	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0

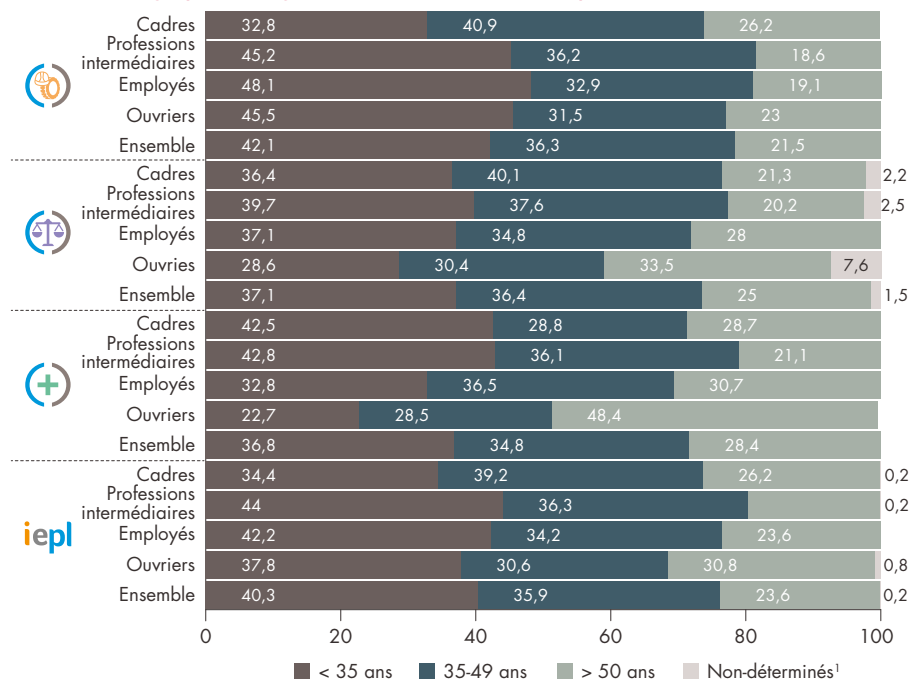
Source : Insee, DADS 2008-2015.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les personnes âgées de 35 à 49 ans sont surreprésentées chez les cadres ;
- les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans ;
- les employés sont eux aussi caractérisés par une surreprésentation des salariés de moins de 35 ans ;
- les seniors sont surreprésentés chez les ouvriers.

Tranches d'âge par catégorie sociale dans le champ de l'IEPL (%)



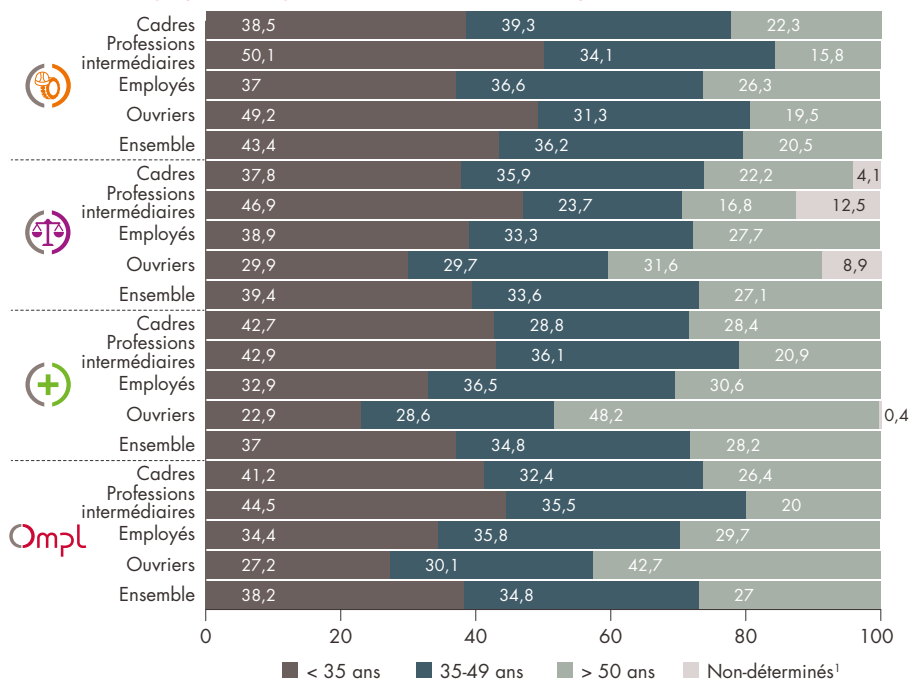
Source : Insee, DADS 2015.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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

Tranches d'âge par catégorie sociale dans le champ de l'OMPL (%)



Source : Insee, DADS 2015.

1. Salariés dont la nature du contrat de travail n'a pas pu être déterminée.

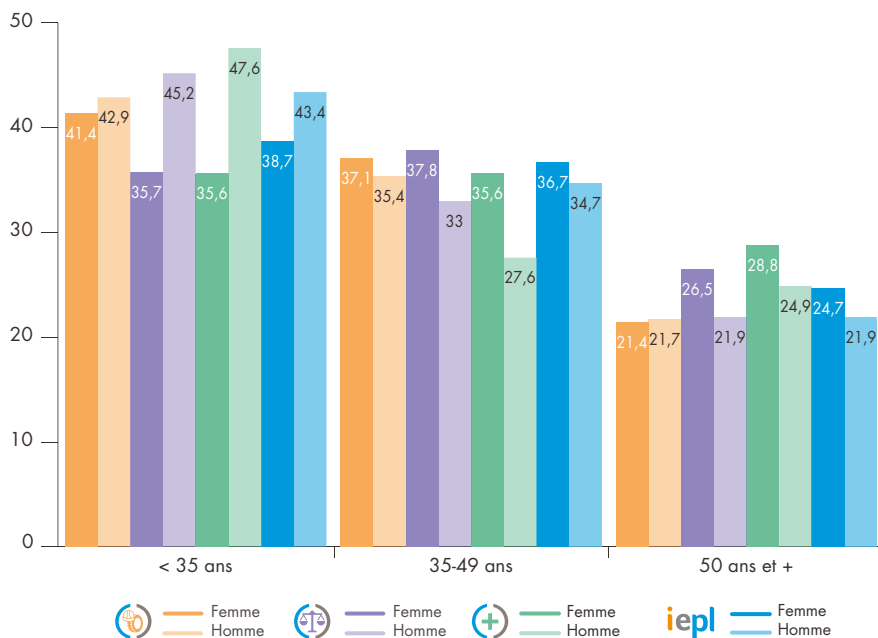


PLUS DE JEUNES CHEZ LES HOMMES

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

C'est aussi le cas pour les femmes mais dans une proportion un peu moins importante.

Tranches d'âge par genre dans le champ de l'IEPL (%)

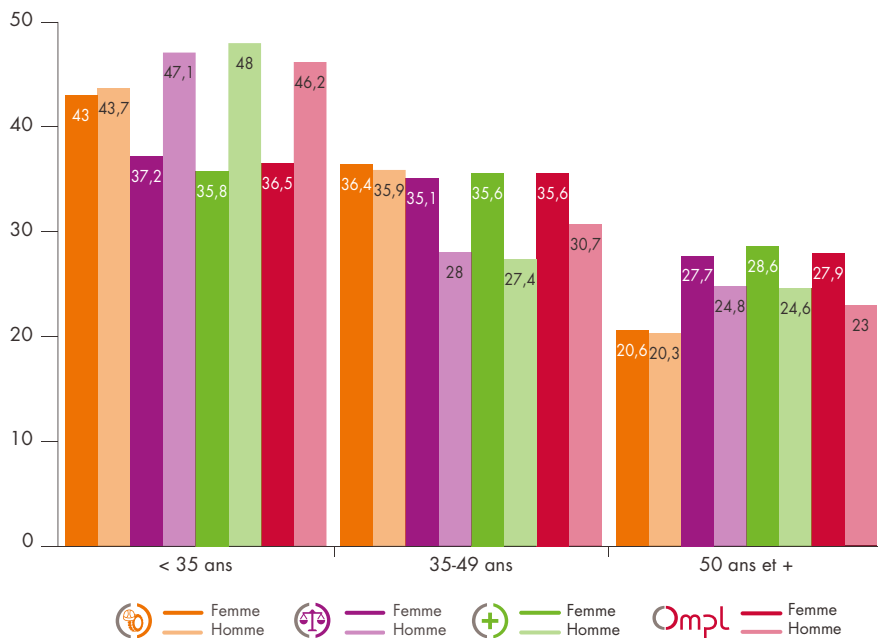


PYRAMIDES DES ÂGES SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

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

Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge.

Tranches d'âge par genre dans le champ de l'OMPL (%)





VARIATIONS RÉGIONALES

La répartition des classes d'âge varie assez fortement d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (45,8 %) et minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (36,1 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (46,8 %) et minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (33,7 %).

Taux de salariés par tranche d'âge et région dans le champ de l'IEPL (%)

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

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de salariés par tranche d'âge et région dans le champ de l'OMPL (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 et plus
Auvergne-Rhône-Alpes	37,7	36,2	26,1
Bourgogne-Franche-Comté	34,6	36,2	29,2
Bretagne	33,8	37,8	28,4
Centre-Val de Loire	34,7	35,3	30,0
Corse	34,9	38,2	26,9
DOM	37,1	37,4	25,5
Grand Est	37,8	34,3	28,0
Hauts-de-France	37,9	35,2	26,9
Île-de-France	46,8	30,2	23,0
Normandie	36,6	35,3	28,1
Nouvelle-Aquitaine	34,2	36,3	29,6
Occitanie	34,8	36,7	28,5
Pays de la Loire	37,2	36,5	26,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	33,7	35,6	30,7
Ompl	38,2	34,8	27,0

Source : Insee, DADS 2015.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover dans le champ de l'IEPL est important.

Il est supérieur au seuil critique de 15 %, ce qui indique une forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle dans le champ de l'IEPL

				iepl	Ompl
Effectif en début d'année	679 640	103 142	278 924	1 061 706	376 434
Effectif total sur l'année	827 666	120 827	322 457	1 270 950	439 506
Nb sal. entrés dans l'année	148 026	17 685	43 533	209 244	63 072
Nb sal. sortis dans l'année	147 602	16 829	37 659	202 090	56 602
Taux d'entrée (%)	21,8	17,1	15,6	19,7	16,8
Taux de sortie (%)	21,7	16,3	13,5	19,0	15,0
Turnover annuel (%)	21,7	16,7	14,6	19,4	15,9

Source : Insee, DADS 2015.



TURNOVER ASSEZ ÉLEVÉ

Le turnover dans le champ de l'OMPL est supérieur au seuil critique de 15 %, ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle dans le champ de l'OMPL

				Ompl	iepl
Effectif en début d'année	47 660	55 322	273 452	376 434	1 061 706
Effectif total sur l'année	55 682	67 787	316 037	439 506	1 270 950
Nb sal. entrés dans l'année	8 022	12 465	42 585	63 072	209 244
Nb sal. sortis dans l'année	7 466	12 161	36 975	56 602	202 090
Taux d'entrée (%)	16,8	22,5	15,6	16,8	19,7
Taux de sortie (%)	15,7	22,0	13,5	15,0	19,0
Turnover annuel (%)	16,2	22,3	14,5	15,9	19,4

Source : Insee, DADS 2015.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

**LÉGER ACCROISSEMENT
DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover dans le champ de l'IEPL tend à progresser.
Il augmente de 1,7 point.

Évolution du taux de mobilité dans le champ de l'IEPL (%)

Secteurs		2012	2013	2014	2015
	Taux d'entrée	21,7	20,4	21,0	21,8
	Taux de sortie	20,5	20,8	21,4	21,7
	Turnover annuel	21,1	20,6	21,2	21,7
	Taux d'entrée	17,3	16,9	15,5	17,1
	Taux de sortie	9,8	16,9	15,6	16,3
	Turnover annuel	13,6	16,9	15,5	16,7
	Taux d'entrée	16,2	15,5	15,4	15,6
	Taux de sortie	5,7	15,0	13,4	13,5
	Turnover annuel	11,0	15,3	14,4	14,6
	Taux d'entrée	19,9	18,7	18,9	19,7
	Taux de sortie	15,6	18,8	18,6	19,0
	Turnover annuel	17,7	18,7	18,8	19,4

Source : Insee, DADS 2012-2015.

**LÉGER REPLI DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover dans le champ de l'OMPL tend à diminuer.
Il baisse de - 2,1 points.

Évolution du taux de mobilité dans le champ de l'OMPL (%)

Secteurs		2012	2013	2014	2015
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2
	Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5
	Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0
	Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5
	Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9

Source : Insee, DADS 2012-2015.



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation des entrants (57,9 %) est un peu plus faible que celui de l'ensemble des salariés du champ de l'IEPL (63,7 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (48,0 %), mais ce type de contrat est beaucoup plus présent dans l'ensemble du champ de l'IEPL (82,4 %).
- 63,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 40,4 % pour les salariés du champ de l'IEPL.
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (42,3 %). Elle est assez proche de celle de l'ensemble du champ de l'IEPL (39,9 %).

Profil des entrants dans le champ de l'IEPL

Répartition par genre (%)

Secteurs	Femmes	Hommes	Ensemble
	48,4	51,6	100,0
	72,9	27,1	100,0
	84,3	15,7	100,0
iepl	57,9	42,1	100,0

Source : Insee, DADS 2015.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Secteurs	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	50,4	26,8	3,1	14,0	5,7
	36,7	34,2	0,8	27,2	1,1
	44,3	43,1	6,1	5,7	0,8
iepl	48,0	30,8	3,6	13,4	4,3

Source : Insee, DADS 2015.

Répartition par tranche d'âge (%)

Secteurs	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	62,9	24,5	12,7	100,0
	71,9	18,9	9,2	100,0
	63,4	22,8	13,8	100,0
iepl	63,8	23,6	12,6	100,0

Source : Insee, DADS 2015.

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



ENTRANTS JEUNES EN CDI OU CDD

- Le taux de féminisation des entrants (77,8 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL (82,8 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (41,8 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (83,9 %).
- 66,8 % des recrutés ont moins de 35 ans contre 38,2 % pour les salariés du champ de l'OMPL.
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (46,5 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble du champ de l'OMPL (46,0 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Secteurs	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	25,3	26,6	39,6	8,5
	17,7	20,4	53,7	8,3
	18,7	27,7	46,7	6,9
iepl	23,3	26,3	42,3	8,1

Source : Insee, DADS 2015

Profil des entrants dans le champ de l'OMPL

Répartition par genre (%)

Secteurs	Femmes	Hommes	Ensemble
	51,9	48,1	100,0
	71,6	28,4	100,0
	84,5	15,5	100,0
Ompl	77,8	22,2	100,0

Source : Insee, DADS 2015.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Secteurs	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	36,1	51,0	2,8	8,5	1,7
	37,1	26,9	1,1	34,2	0,8
	44,2	43,2	6,2	5,6	0,7
Ompl	41,8	41,0	4,9	11,8	0,7

Source : Insee, DADS 2015.

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



Répartition par tranche d'âge (%)

Secteurs	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	72,0	20,0	8,0	100,0
	73,4	17,2	9,4	100,0
	63,9	22,4	13,7	100,0
Ompl	66,8	21,1	12,1	100,0

Source : Insee, DADS 2015.

Répartition par catégorie sociale (%)

Secteurs	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	26,9	40,0	26,0	7,2
	17,4	11,5	60,1	10,9
	18,9	28,0	46,4	6,8
Ompl	19,6	26,3	46,5	7,7

Source : Insee, DADS 2015



SORTANTS MOINS JEUNES QUE LES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (58,9 %) est très proche de celle des entrants (57,9 %).
- 58,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (48,0 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (55,7 % contre 63,8 %).
- Les employés sont majoritaires chez les entrants comme les sortants et dans des proportions similaires (42,3 % et 41,5 % respectivement).

Profil des sortants du champ de l'IEPL

Répartition par genre (%)

Secteurs	Femmes	Hommes	Ensemble
	50,7	49,3	100,0
	74,1	25,9	100,0
	84,0	16,0	100,0
iepl	58,9	41,1	100,0

Source : Insee, DADS 2015.



Répartition par type de contrat de travail (%)

Secteurs	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	61,7	18,7	2,9	11,2	5,5
	45,0	24,6	1,0	28,7	0,8
	50,3	38,0	5,9	4,9	0,9
iepl	58,1	22,8	3,3	11,5	4,2

Source : Insee, DADS 2015.

Répartition par tranche d'âge (%)

Secteurs	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	54,4	28,7	16,9	100,0
	66,1	20,1	13,8	100,0
	56,0	21,9	22,0	100,0
iepl	55,7	26,8	17,6	100,0

Source : Insee, DADS 2015.

Répartition par catégorie sociale (%)

Secteurs	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	27,6	26,8	39,4	6,3
	19,5	19,3	53,1	8,1
	20,1	29,0	44,6	6,2
iepl	25,5	26,6	41,5	6,4

Source : Insee, DADS 2015.

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

**SORTANTS AU PROFIL
DISTINCT DES ENTRANTS**

- La part des femmes chez les sortants (77,4 %) est proche de celle des entrants (77,8 %).
- 48,9 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (41,8 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (59,7 % contre 66,8 %).
- Alors que les employés sont majoritaires chez les entrants (46,5 %), la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (39,7 %).

Profil des sortants du champ de l'OMPL**Répartition par genre (%)**

Secteurs	Femmes	Hommes	Ensemble
	51,3	48,7	100,0
	71,7	28,3	100,0
	84,6	15,4	100,0
Ompl	77,4	22,6	100,0

Source : Insee, DADS 2015.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Secteurs	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	56,8	31,7	3,2	6,6	1,6
	39,5	21,8	1,1	36,9	0,7
	50,4	37,8	6,0	5,0	0,8
Ompl	48,9	33,6	4,6	12,2	0,7

Source : Insee, DADS 2015.

Répartition par tranche d'âge (%)

Secteurs	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	60,8	24,9	14,2	100,0
	69,7	17,5	12,9	100,0
	56,3	22,0	21,8	100,0
Ompl	59,7	21,4	18,9	100,0

Source : Insee, DADS 2015.

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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Dans le champ de l'IEPL, le turnover varie notablement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Île-de-France (23,9 %) et minimal pour le Grand Est (16,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Secteurs	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	29,8	39,7	25,6	4,9
	18,1	11,5	59,4	11,1
	20,2	29,1	44,6	6,1
Ompl	29,8	39,7	25,6	4,9

Source : Insee, DADS 2015.

Turnover dans le champ de l'IEPL par région (%)

Régions				iepl	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21,5	15,5	14,5	19,1	15,4
Bourgogne-Franche-Comté	19,4	13,2	13,2	16,5	13,8
Bretagne	19,1	12,4	14,6	17,1	14,4
Centre-Val de Loire	20,3	13,8	13,0	17,4	13,4
Corse	21,5	9,4	16,7	18,7	16,2
DOM	22,2	13,3	15,6	19,6	15,5
Grand Est	18,6	12,7	13,0	16,2	13,1
Hauts-de-France	19,5	12,1	12,3	16,4	13,0
Île-de-France	25,1	24,5	17,5	23,9	21,6
Normandie	19,1	12,2	13,2	16,5	13,4
Nouvelle-Aquitaine	18,0	14,8	14,2	16,5	14,7
Occitanie	21,1	13,8	14,5	18,4	15,1
Pays de la Loire	20,1	15,3	14,7	18,2	14,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21,8	13,3	15,2	19,0	15,7
Ensemble	21,7	16,8	14,6	19,4	15,9

Source : Insee, DADS 2015.



ÉCARTS RÉGIONAUX IMPORTANTS

Dans le champ de l'OMPL, le turnover varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (21,6 %) et minimal pour les Hauts-de-France (13,0 %).

Turnover dans le champ de l'OMPL par région (%)

Régions					
Auvergne-Rhône-Alpes	15,1	20,1	14,5	15,4	19,1
Bourgogne-Franche-Comté	15,3	16,8	13,3	13,8	16,5
Bretagne	12,1	15,4	14,6	14,4	17,1
Centre-Val de Loire	12,3	16,8	13,0	13,4	17,4
Corse	13,5	15,6	16,7	16,2	18,7
DOM	15,5	14,9	15,5	15,5	19,6
Grand Est	12,9	16,0	12,8	13,1	16,2
Hauts-de-France	13,2	17,1	12,3	13,0	16,4
Île-de-France	22,1	30,2	17,5	21,6	23,9
Normandie	13,3	14,7	13,2	13,4	16,5
Nouvelle-Aquitaine	14,0	18,1	14,2	14,7	16,5
Occitanie	14,9	20,1	14,4	15,1	18,4
Pays de la Loire	13,8	18,9	14,8	14,9	18,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,8	17,8	15,3	15,7	19,0
Ensemble	16,2	22,3	14,5	15,9	19,4

Source : Insee, DADS 2015.



20 434 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Dans le champ de l'IEPL, le revenu annuel médian s'établit à 20 434 €. Par rapport à cette valeur, les cadres bénéficient d'un revenu médian plus élevé de 61,4 %. À l'opposé, le différentiel pour les ouvriers est de - 25,2 %.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

Dans le champ de l'IEPL, l'indice de parité montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (19,1 points d'écart). Les ouvriers constituent la catégorie la moins égalitaire. En revanche, un écart important en faveur des femmes est constaté pour les professions intermédiaires.

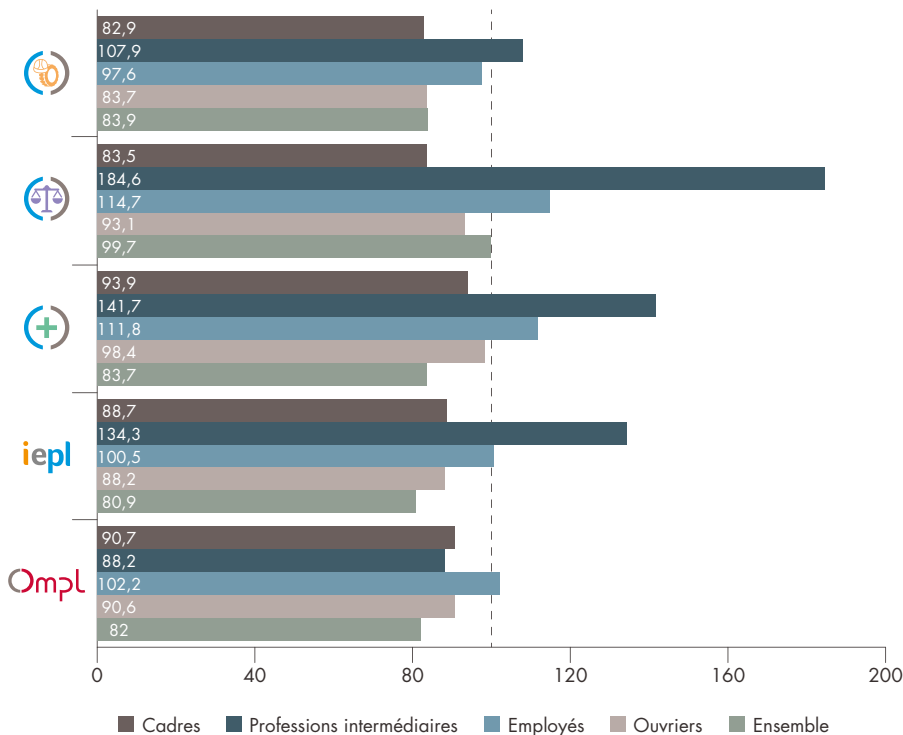
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par catégorie sociale dans le champ de l'IEPL (€)

Catégories sociales				iepl	Ompl
Cadres	33 570***	37 021***	32 285***	33 282***	32 550***
Professions intermédiaires	22 031***	22 584***	20 085***	20 682***	20 620***
Employés	1 242***	20 193***	18 042***	18 622***	18 561***
Ouvriers	19 007***	15 920***	15 661***	16 316***	16 001***
Ensemble	23 376***	21 764***	19 348***	20 434***	20 131***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2015.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

Indice de parité par catégorie sociale dans le champ de l'IEPL



Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2015.

Seuil de confiance minimal : 90 %.

Clé de lecture : un indice de parité égal à 100 indique une parfaite parité entre individus de sexe féminin et de sexe masculin. Des valeurs d'indice inférieures à 100 sont le signe de disparité en faveur des individus de sexe masculin et des valeurs supérieures à 100 reflètent une disparité en faveur des individus de sexe féminin.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

**20131 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Dans le champ de l'OMPL, le revenu annuel médian s'établit à 20131 €.

Par rapport à cette valeur, les cadres bénéficient d'un revenu médian plus élevé de 61,7 %.

À l'opposé, le différentiel pour les ouvriers est de - 20,5 %.

**ABSENCE DE PARITÉ
SALARIALE**

Dans le champ de l'OMPL, l'indice de parité montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (18 points d'écart).

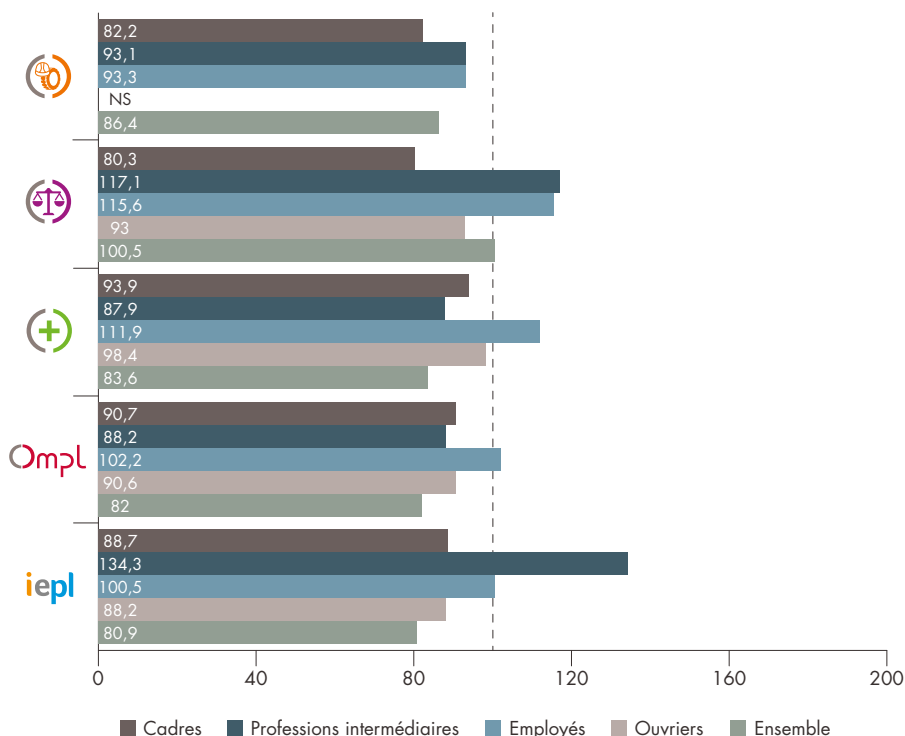
Les ouvriers constituent la catégorie la moins égalitaire.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par catégorie sociale dans le champ de l'OMPL (€)

Catégories sociales					
Cadres	31 166***	37 516***	32 253***	32 550***	33 282***
Professions intermédiaires	22 759***	20 591***	20 083***	20 620***	20 682***
Employés	19 813***	20 136***	18 044***	18 561***	18 622***
Ouvriers	19 909***	15 856***	15 669***	16 001***	16 316***
Ensemble	23 826***	21 455***	19 348***	20 131***	20 434***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2015.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

Indice de parité par catégorie sociale dans le champ de l'OMPL

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2015.

Seuil de confiance minimal : 90 %.

Clé de lecture : un indice de parité égal à 100 indique une parfaite parité entre individus de sexe féminin et de sexe masculin. Des valeurs d'indice inférieures à 100 sont le signe de disparité en faveur des individus de sexe masculin et des valeurs supérieures à 100 reflètent une disparité en faveur des individus de sexe féminin.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 3 418 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Occitanie).

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle dans le champ de l'IEPL par région (€)

Régions				iepl	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	23 335***	21 873***	19 538***	20 681***	20 406***
Bourgogne-Franche-Comté	22 117***	19 970***	19 401***	19 861***	19 677***
Bretagne	22 145***	21 821***	19 346***	20 185***	20 093***
Centre-Val de Loire	22 153***	21 307***	19 422***	20 053***	19 944***
Corse	21 276*	NS	19 217*	19 756*	19 624***
DOM	21 788***	21 138***	19 251***	19 919***	19 708***
Grand Est	22 262***	20 750***	19 125***	19 806***	19 642***
Hauts-de-France	22 112***	20 407***	18 863***	21 216***	19 454***
Île-de-France	26 954***	24 545***	20 515***	23 097***	22 272***
Normandie	21 916***	21 004***	19 002***	19 728***	19 601***
Nouvelle-Aquitaine	21 724***	20 621***	19 154***	19 805***	19 640***
Occitanie	21 561***	20 584***	19 023***	19 679***	19 465***
Pays de la Loire	22 256***	21 839***	18 886***	19 959***	19 718***
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22 316***	21 394***	19 120***	19 950***	19 678***
Ensemble	23 376***	21 764***	19 348***	20 434***	20 131***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2015.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 2 818 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Hauts-de-France).

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle dans le champ de l'OMPL par région (€)

Régions				Ompl	iepl
Auvergne-Rhône-Alpes	23 835***	21 564***	19 540***	20 406***	20 681***
Bourgogne-Franche-Comté	22 767***	19 410***	19 401***	19 677***	19 861***
Bretagne	22 892***	21 492***	19 350***	20 093***	20 185***
Centre-Val de Loire	23 768***	21 165***	19 425***	19 944***	20 053***
Corse	NS	NS	19 217***	19 624***	19 756*
DOM	21 506***	20 462***	19 275***	19 708***	19 919***
Grand Est	23 361***	20 426***	19 120***	19 642***	19 806***
Hauts-de-France	23 583***	20 140***	18 863***	19 454***	21 216***
Île-de-France	26 936***	24 277***	20 517***	22 272***	23 097***
Normandie	23 142***	20 744***	19 001***	19 601***	19 728***
Nouvelle-Aquitaine	22 224***	20 278***	19 157***	19 640***	19 805***
Occitanie	21 879***	20 238***	19 020***	19 465***	19 679***
Pays de la Loire	22 880***	21 575***	18 887***	19 718***	19 959***
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22 657***	20 994***	19 118***	19 678***	19 950***
Ensemble	23 826***	21 455***	19 348***	20 131***	20 434***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2015.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

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

**TAUX MOYEN D'ACCÈS
À LA FORMATION**

Moins d'un salarié sur cinq du champ de l'OMPL est parti au moins une fois en formation en 2017 dans le cadre du plan. Moins d'une entreprise sur cinq a envoyé au moins un salarié en formation sur le plan. Le plan est le principal dispositif mobilisé. La professionnalisation est modérément utilisée.

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

81,1 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est un peu moins importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (82,8 %).



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

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 triennale. En conséquence, ils sont moins élevés.

Nombre d'entreprises cotisant à Actalians et de salariés¹

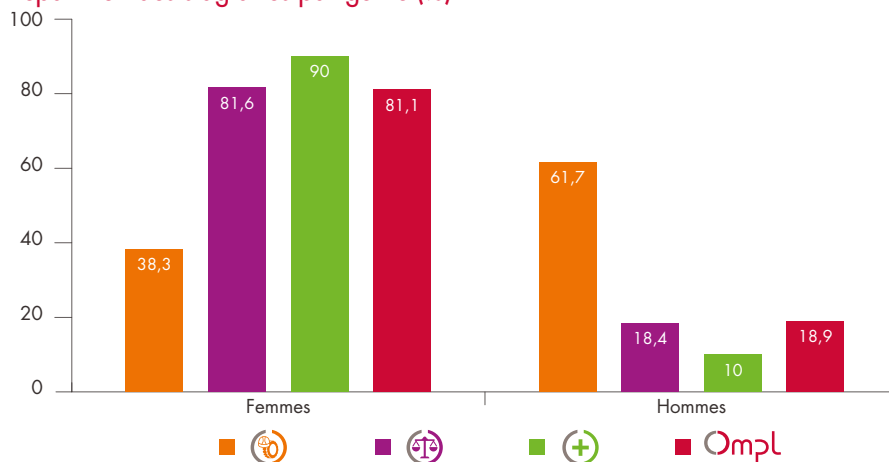
				
Nombre d'entreprises	9 720	13 500	83 937	107 157
Effectif (ETP)	45 599	51 814	299 236	396 649

Taux d'accès à la formation² (%)

Secteurs	Taux d'accès des salariés à la formation				Taux d'entreprises formatrices			
	Cpro	Ppro	Plan	Autre	Cpro	Ppro	Plan	Autre
	0,4	0,7	21,0	0,6	1,8	2,7	28,1	2,2
	0,7	0,7	10,0	0,9	2,7	2,8	11,3	1,9
	1,2	0,4	16,8	0,6	3,6	1,0	18,7	1,4
	1,0	0,5	16,3	0,6	3,3	1,4	18,7	1,6

Cpro : contrat de professionnalisation

Ppro : période de professionnalisation

Répartition des stagiaires par genre (%)

1. Hors organismes de représentation et de formation.

2. En raison de la disponibilité des données, les effectifs formés en 2017 sont rapportés aux effectifs totaux de 2015.



ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont surreprésentées parmi les stagiaires (48,0 % des formés et 30,0 % des salariés).

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



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

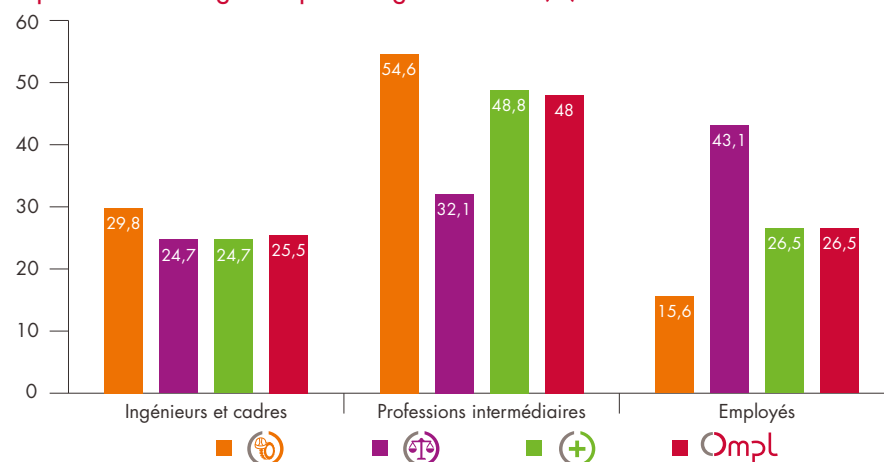
Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 40,5 % des formés contre 38,2 % des salariés. Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.



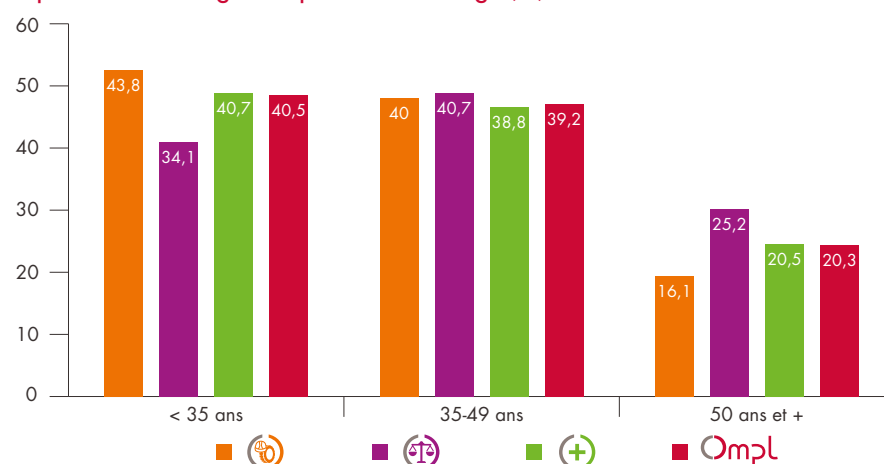
ACCÈS VARIABLE SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous-représentés parmi les stagiaires : 59,2 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 67,8 % des salariés du champ de l'OMPL. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 38,5 % des stagiaires contre 32,2 % des salariés.

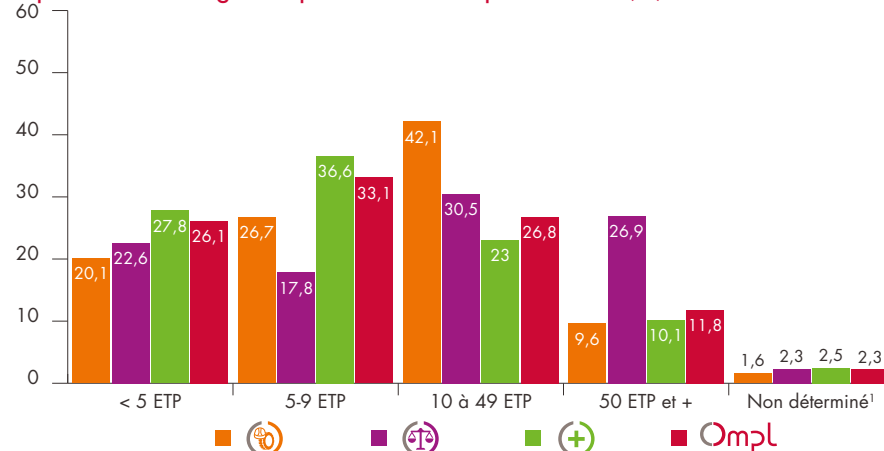
Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)



Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



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



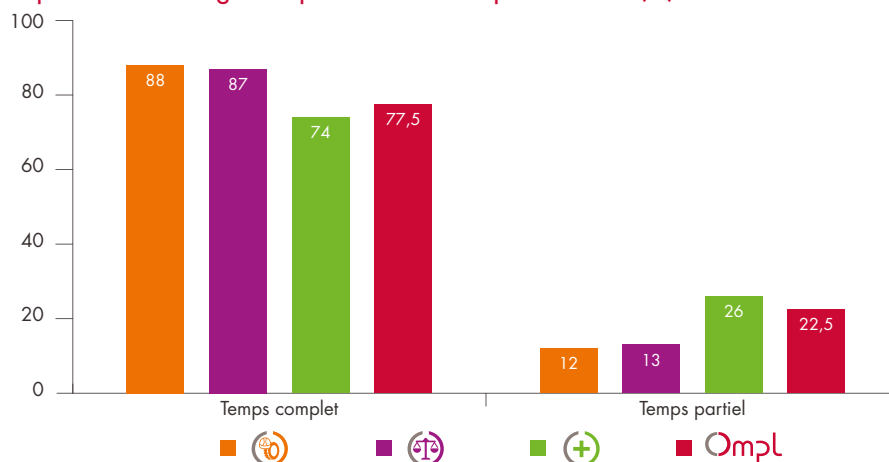
1. Stagiaires pour lesquels la taille de l'entreprise est inconnue.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 22,5 % des stagiaires contre 32,5 % des salariés du champ de l'OMPL.

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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Bretagne (19,6 %) et minimal pour le Centre-Val de Loire (13,8 %).

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

Régions	Cpro	Ppro	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	1,0	0,4	19,5	0,8
Bourgogne-Franche-Comté	0,6	0,4	18,1	0,4
Bretagne	0,6	0,4	19,6	0,5
Centre-Val de Loire	0,5	0,4	13,8	0,3
Corse	0,1	0,2	13,9	0,1
Grand Est	0,9	0,5	15,7	0,5
Hauts-de-France	0,5	0,4	14,4	0,4
Île-de-France	2,0	0,6	14,0	0,8
Normandie	0,5	0,4	16,2	0,5
Nouvelle-Aquitaine	0,6	0,4	17,7	0,6
Occitanie	1,0	0,6	16,5	0,5
Pays de la Loire	0,6	0,5	19,5	0,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,9	0,5	14,8	1,0
Ensemble	1,0	0,5	16,3	0,6



CHÔMAGE RELATIVEMENT ÉLEVÉ

En atteignant 11,2 %, le taux de chômage dans le champ de l'IEPL (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est d'un niveau plutôt important.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,7 %, le taux de chômage dans le champ de l'OMPL (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est relativement peu élevé.



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage dans le champ de l'IEPL a progressé de 0,9 point.

Taux de chômage annuel dans le champ de l'IEPL

				iepl	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	102 792	9 613	30 237	142 642	42 550
Salariés sans période de chômage	724 874	111 214	292 220	1 128 308	396 956
Effectif total	827 666	120 827	322 457	1 270 950	439 506
Taux de chômage annuel (%)	12,4	8,0	9,4	11,2	9,7

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de chômage annuel dans le champ de l'OMPL

				Ompl	iepl
Salariés avec période(s) de chômage	6 708	6 289	29 553	42 550	142 642
Salariés sans période de chômage	48 974	61 498	286 484	396 956	1 128 308
Effectif total	55 682	67 787	316 037	439 506	1 270 950
Taux de chômage annuel (%)	12,0	9,3	9,4	9,7	11,2

Source : Insee, DADS 2015.

Évolution du taux de chômage annuel dans le champ de l'IEPL (%)

Années				iepl	Ompl
2013	11,7	7,5	8,0	10,3	8,0
2014	12,5	8,3	9,1	11,2	9,5
2015	12,4	8,0	9,4	11,2	9,7

Source : Insee, DADS 2013-2015.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



PROGRESSION DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage dans le champ de l'OMPL a augmenté de 1,7 point.



TAUX TRÈS PROCHES SELON LES GENRES

Les femmes et les hommes du champ de l'IEPL sont presque aussi souvent au chômage.



TAUX ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes et les hommes du champ de l'OMPL sont dans une situation identique.



BAISSE AVEC L'ÂGE

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

Évolution du taux de chômage annuel dans le champ de l'OMPL (%)

Années				Ompl	iepl
2013	11,0	9,0	8,0	8,0	10,3
2014	12,5	9,4	9,0	9,5	11,2
2015	12,0	9,3	9,4	9,7	11,2

Source : Insee, DADS 2013-2015.

Taux de chômage annuel par genre dans le champ de l'IEPL (%)

Genre				iepl	Ompl
Femmes	12,9	7,9	9,3	11,0	9,7
Hommes	12,0	8,4	9,7	11,6	9,7
Ensemble	12,4	8,0	9,4	11,2	9,7

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de chômage annuel par genre dans le champ de l'OMPL (%)

Genre				Ompl	iepl
Femmes	13,6	9,5	9,3	9,7	11,0
Hommes	10,5	8,4	9,6	9,7	11,6
Ensemble	12,0	9,3	9,4	9,7	11,2

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de chômage annuel par tranche d'âge dans le champ de l'IEPL (%)

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

Source : Insee, DADS 2015.



RECUL AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est supérieur pour les salariés de moins de 35 ans.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Dans le champ de l'IEPL, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers.



DISPARITÉS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel est dominant pour les ouvriers.



TAUX DISSEMBLABLES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

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

Taux de chômage annuel par tranche d'âge dans le champ de l'OMPL (%)

Tranches d'âge				Ompl	iepl
< 35 ans	16,0	11,6	12,9	13,1	13,8
35-49 ans	8,4	7,8	7,5	7,7	10,6
50 ans et +	3,4	4,2	4,9	4,5	7,9
Ensemble	12,0	9,3	9,4	9,7	11,2

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale dans le champ de l'IEPL (%)

Catégories sociales				iepl	Ompl
Cadres	9,0	5,7	10,4	9,0	9,8
Professions intermédiaires	14,8	6,5	7,0	11,7	7,9
Employés	13,1	8,9	10,6	11,9	10,6
Ouvriers	17,0	13,0	10,2	14,8	11,4
Ensemble	12,4	8,0	9,4	11,2	9,7

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale dans le champ de l'OMPL (%)

Catégories sociales				Ompl	iepl
Cadres	11,3	5,4	10,5	9,8	9,0
Professions intermédiaires	11,9	7,4	7,0	7,9	11,7
Employés	12,8	9,9	10,5	10,6	11,9
Ouvriers	14,2	13,8	10,2	11,4	14,8
Ensemble	12,0	9,3	9,4	9,7	11,2

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail dans le champ de l'IEPL (%)

Durée du temps de travail				iepl	Ompl
Temps complet	11,4	7,1	8,7	10,4	9,1
Temps partiel	16,6	11,4	10,6	13,9	11,0
Ensemble	12,4	8,0	9,4	11,2	9,7

Source : Insee, DADS 2015.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important que ceux travaillant à temps partiel.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Dans le champ de l'IEPL, le taux de chômage annuel fluctue fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (14,1 %) et minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (6,0 %).

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail dans le champ de l'OMPL (%)

Durée du temps de travail					
Temps complet	11,8	8,2	8,7	9,1	10,4
Temps partiel	13,5	12,7	10,5	11,0	13,9
Ensemble	12,0	9,3	9,4	9,7	11,2

Source : Insee, DADS 2015.

Taux de chômage annuel dans le champ de l'IEPL par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2015.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel varie sensiblement selon les régions. Il est culminant pour les DOM (11,9 %) et au plus bas pour la Bourgogne-Franche-Comté (5,6 %).

Taux de chômage annuel dans le champ de l'OMPL par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2015.



NOTES



+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

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

19 études prospectives

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

23 études thématiques

- ④ Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ④ Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2018)
- ④ Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ④ Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ④ Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ④ Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ④ Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ④ Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (en cours)
- ④ Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ④ Expertise automobile en Europe (2014)
- ④ Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ④ Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ④ Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ④ Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ④ Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)

30 baromètres annuels

- ④ Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017)
- ④ Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017)
- ④ Baromètres branches (2005, 2016, 2017)
- ④ Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017)

11 études transverses

- ④ Apprentissages informels (2019)
- ④ Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ④ Entreprises libérales et territoires (2013 et 2018)
- ④ L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ④ Chômage des salariés (2013)
- ④ Qualité de l'emploi (2013)
- ④ Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ④ Cartographie des mobilités (en cours)
- ④ Hors-série (en cours)

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.