



2020
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
SECTEUR CADRE DE VIE
TECHNIQUE



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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 des entreprises libérales et **35 % des salariés**.

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

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

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

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

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

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

Marie-France Guthey
Présidente

Jacques Niney
Vice-président

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

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

Secteur cadre de vie technique

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

Secteur juridique

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

Secteur santé

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

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

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

Depuis près de 15 ans, plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques ;
- 19 études prospectives ;
- 23 études thématiques ;
- 11 études transverses ;
- 30 baromètres annuels.

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR CADRE DE VIE
TECHNIQUE



Entreprises

Démographie des entreprises libérales
Caractéristiques des entreprises libérales
Économie des entreprises

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



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



PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à s'accroître.

La valeur assez importante du taux de rotation laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

À partir de 2016, les données collectées par Actalians¹ ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

Entreprises employeuses du secteur en 2018

						
Entreprises employeuses	7 622	852	463	1 201	10 138	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	4,2	18,7	-7,6	1,0	4,3	-1,5
Taux d'entrée (%)	20,2	38,4	6,6	10,0	19,6	12,7
Taux de sortie (%)	16,4	19,8	14,4	10,8	15,9	14,7
Taux de rotation (%)	18,3	29,1	10,5	10,4	17,7	13,7

Données au 01/01.

Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



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



Entreprises employeuses : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

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

¹ : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.



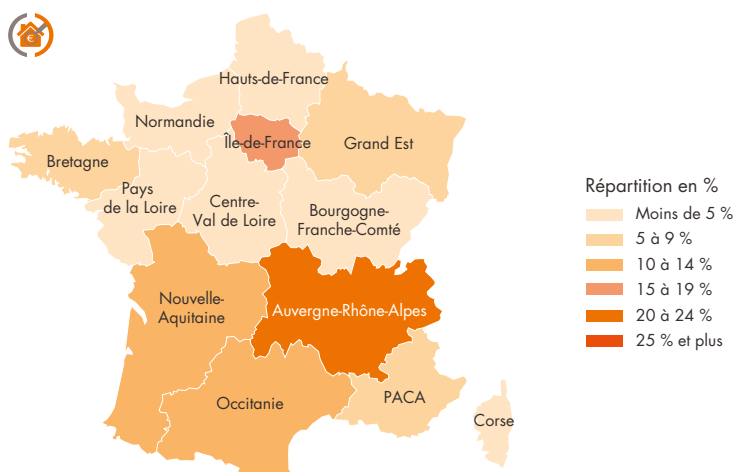
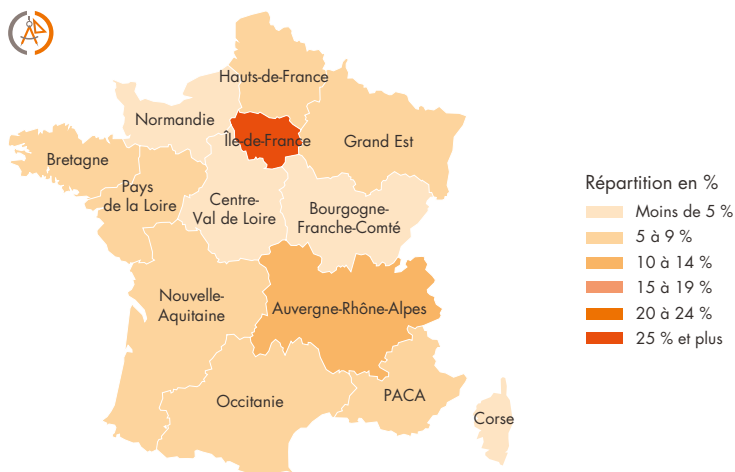
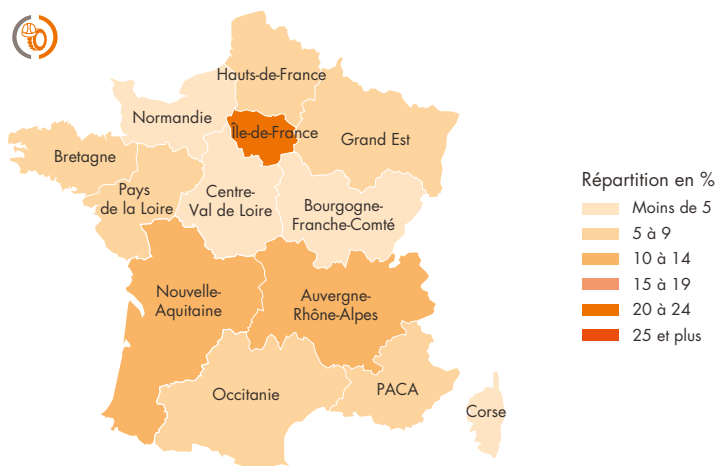
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises du secteur varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont l'Île-de-France (24,7 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (14,7 %) et la Nouvelle-Aquitaine (10,0 %).

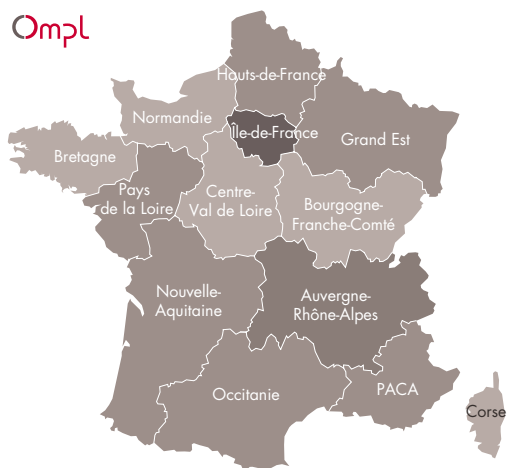
À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,8 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses par branche professionnelle (%)





DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES LIBÉRALES



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents 2018.

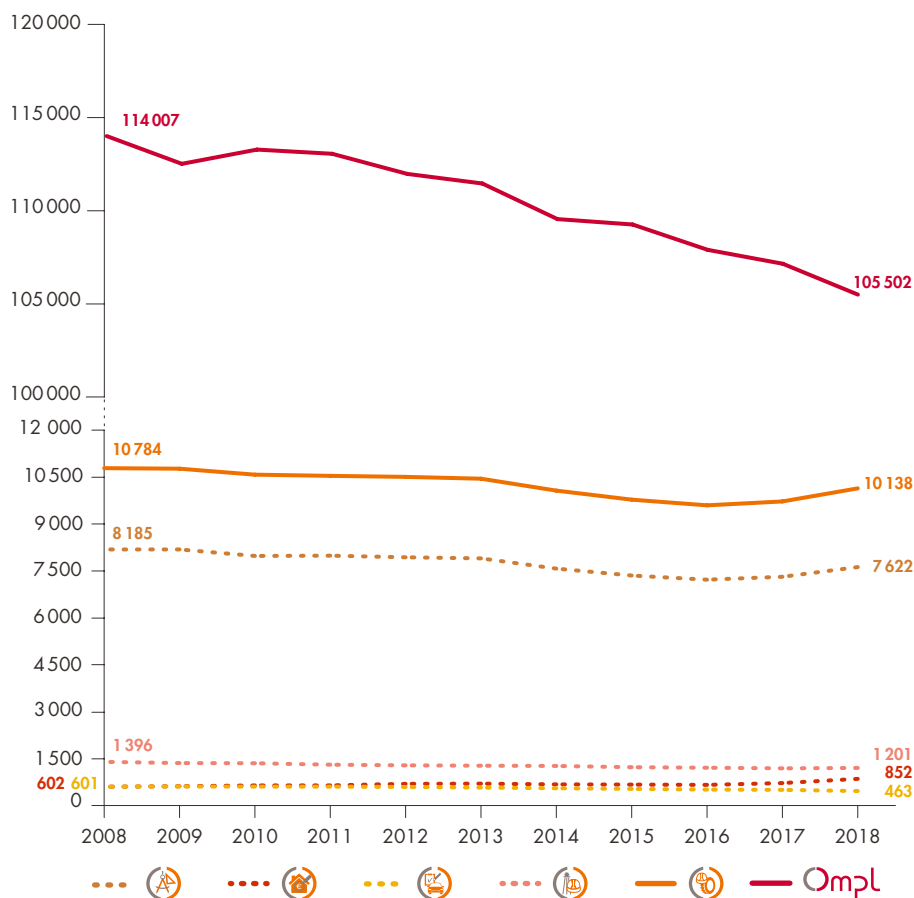


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses du secteur a diminué de – 646 unités en raison, notamment, du repli caractérisant les entreprises d'architecture.

La tendance a connu une inflexion en 2016.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



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



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises du secteur a fortement diminué.

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

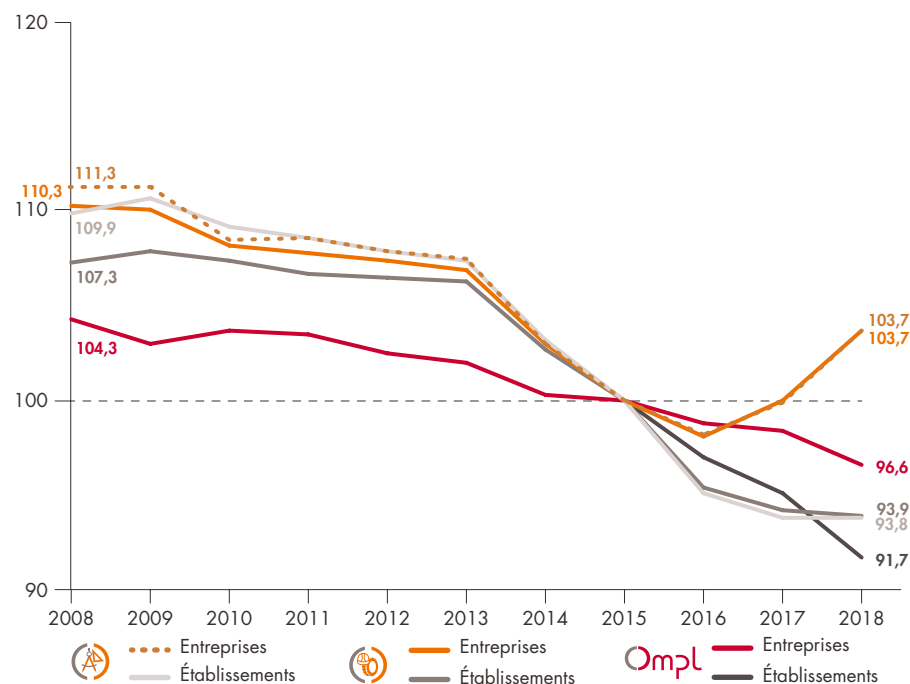
Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

À partir de 2015, des bases de données plus complètes permettent d'estimer le nombre d'établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile. L'année est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs

Évolution annuelle par branche professionnelle, 2008-2018 (base 100 en 2015)

Entreprises d'architecture



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



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



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

Entreprises employeuses : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes à Actaliens sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

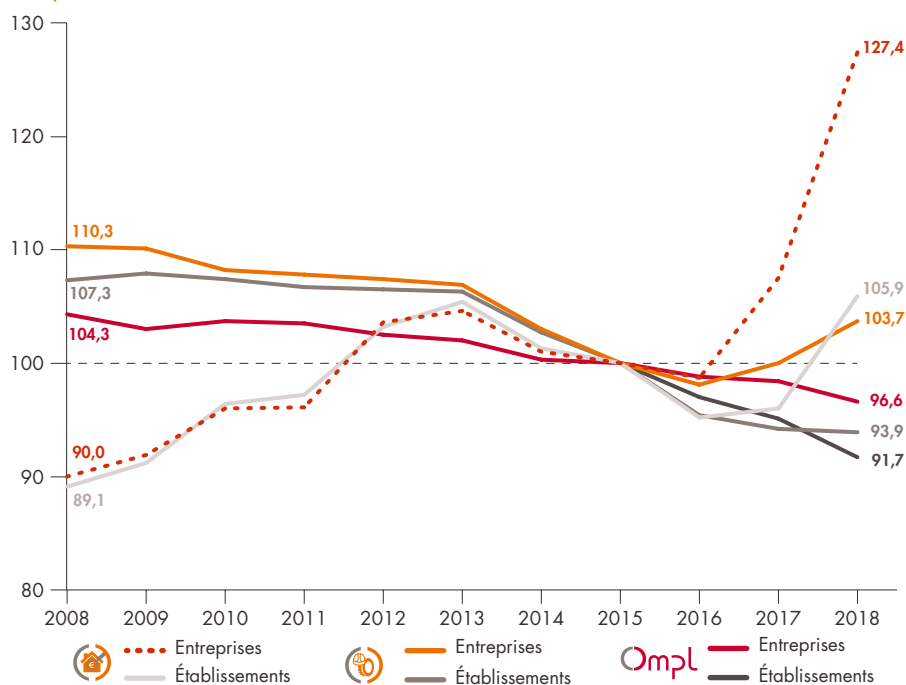
Entreprises individuelles : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

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

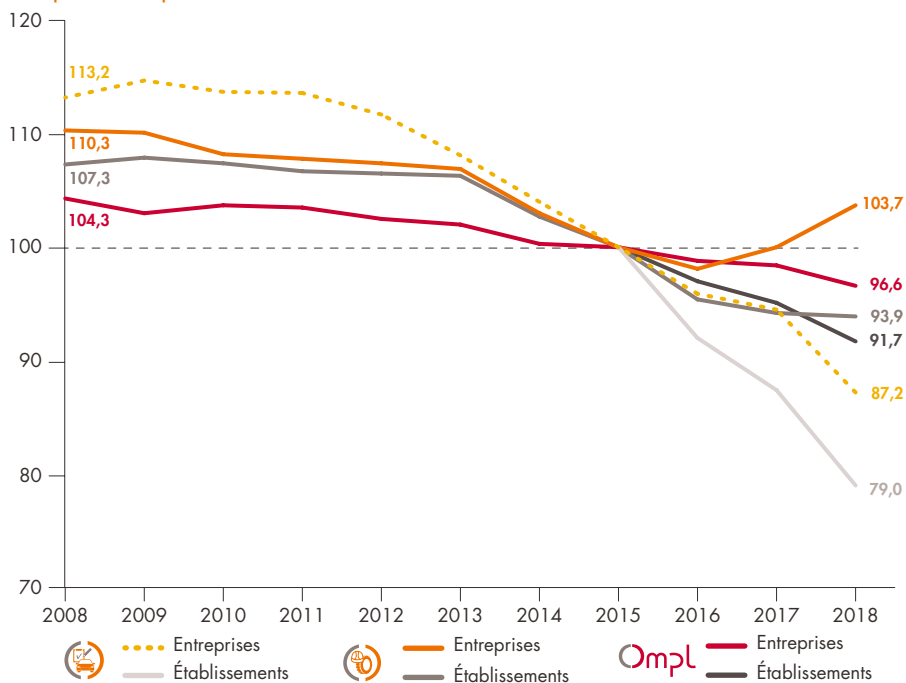
Sociétés commerciales et assimilées : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



Entreprises d'économistes de la construction

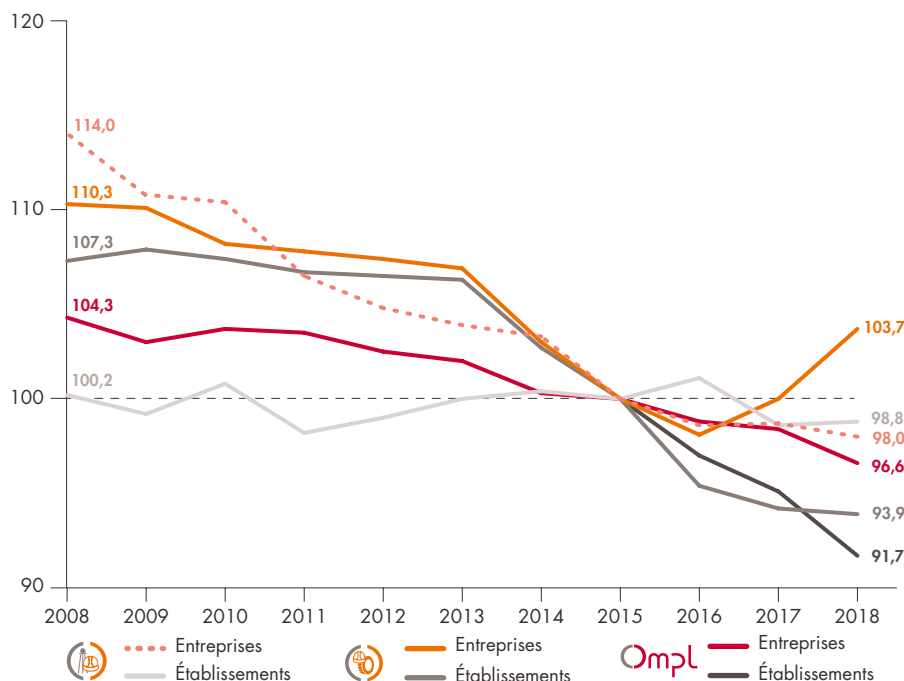


Entreprises d'experts en automobile





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



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.
Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.

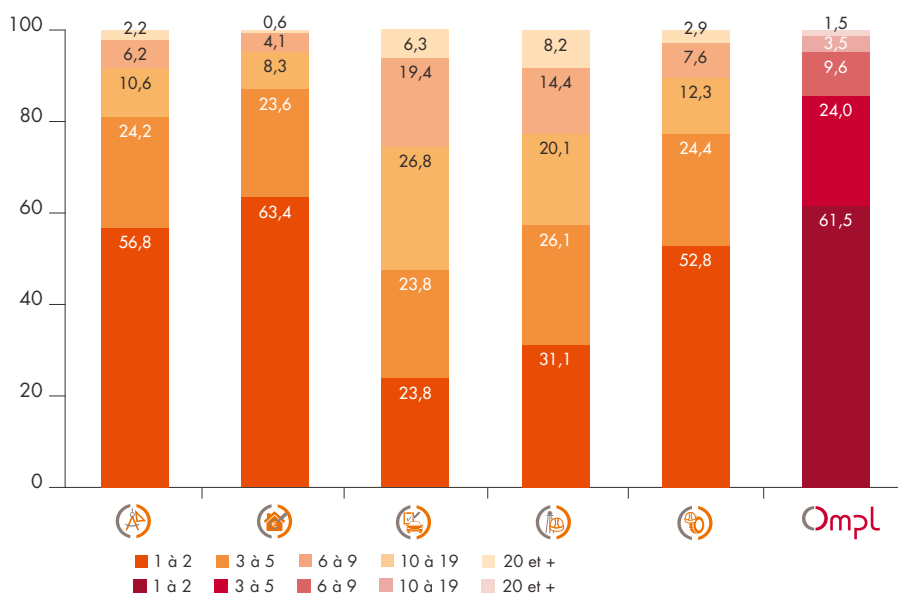


PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises du secteur génère un à deux emplois en équivalent temps plein (ETP).

Les branches des entreprises d'économistes de la construction et celle des entreprises d'architecture détiennent les plus grandes proportions d'entreprises de moins de trois salariés.

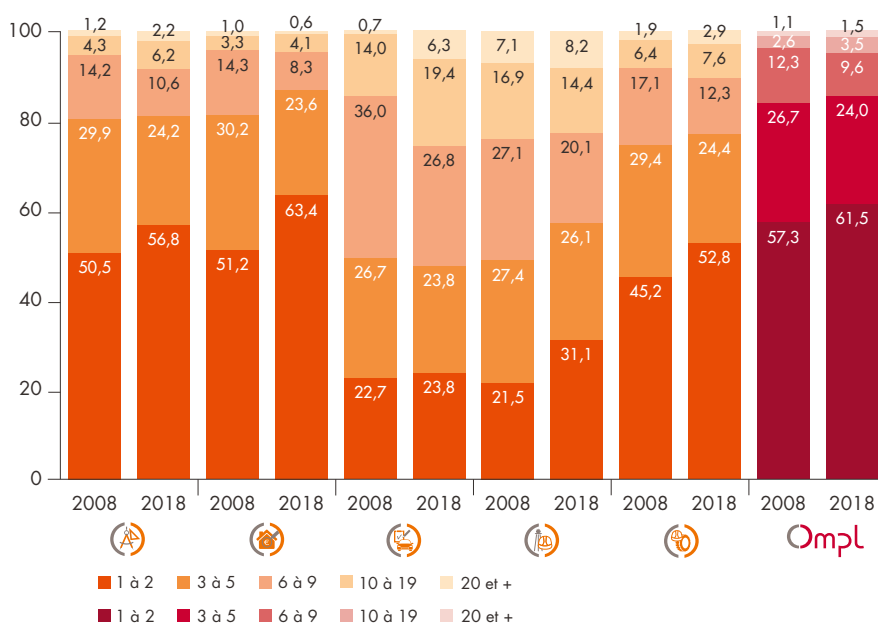
Répartition des entreprises employeuses par taille et branche professionnelle (nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

**ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL**

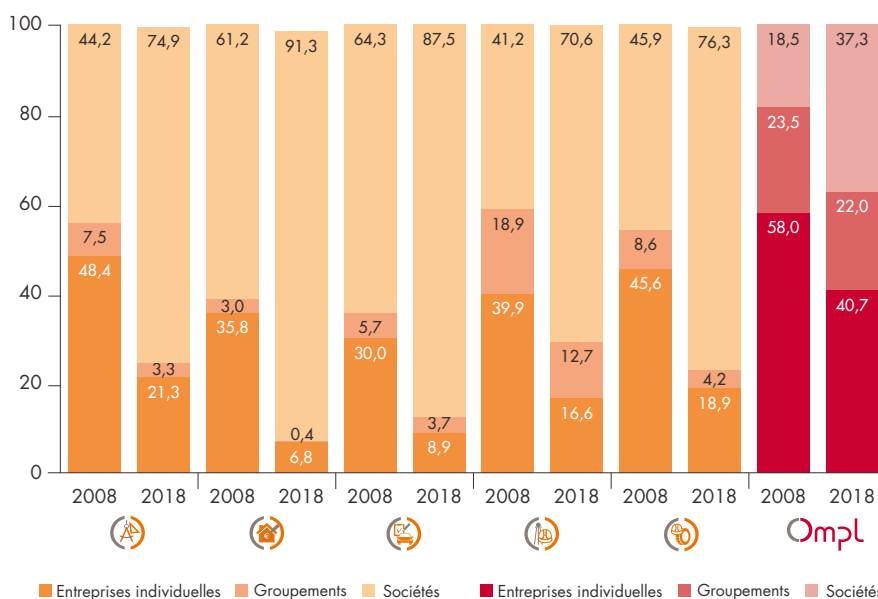
Par rapport à 2008, le secteur est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises. Les structures de moins de trois emplois ETP voient leur part progresser de 7,6 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille et branche professionnelle (2008-2018, nombre d'emplois ETP, %)

Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

**RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS**

Les sociétés et assimilées sont nettement majoritaires au sein du secteur. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 30,4 points par rapport à 2008.

Répartition des entreprises employeuses par statut juridique et branche professionnelle (2008-2018, %)

Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



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



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de secteur se distinguent de la configuration caractérisant le champ de l'OMPL : elles emploient 5,9 salariés mais sont majoritairement constituées en SARL.

Données de cadrage

Nombre d'entreprises	7 622	852	463	1 201	10 138	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	5,0	4,0	12,7	10,0	5,9	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (52,9 %)	SARL (55,2 %)	SARL (63,1 %)	SARL (36,9 %)	SARL (51,7 %)	EI (40,7 %)

Sources : Actalians, bases adhérents, 2019, Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



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



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

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

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

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

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

¹ : estimations. Entreprises du champ de l'OMPL, données au 01/01.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES MOINS BONNES QUE CELLES DU CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur, les entreprises individuelles génèrent 68 591 € de valeur ajoutée (VA), soit 40,5 % de moins que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



PERFORMANCES MOINS BONNES QUE CELLES DU CHAMP DE L'OMPL

En moyenne, les sociétés du secteur génèrent 441 972 € de valeur ajoutée (VA), soit 41,3 % de moins que la moyenne du champ de l'OMPL.

Comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

CA HT	111 948	79 139	ND ¹	250 060	119 452	186 150
Marge commerciale	109 610	78 506	ND ¹	246 542	117 067	176 062
VA	63 025	44 080	ND ¹	164 338	68 591	115 344
Impôts et taxes	4 494	3 403	ND ¹	7 948	4 678	9 589
Salaires et cotisations	19 077	2 928	ND ¹	94 609	23 202	16 232
EBE	39 454	37 749	ND ¹	61 781	40 711	89 523
Bénéfice	39 284	36 167	ND ¹	61 212	40 500	90 625

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

CA HT	636 902***	NS	NS	NS	703 779***	1 519 548***
Marge commerciale	1 618***	NS	NS	834***	2014***	131 143***
VA	398 023***	269 588***	NS	NS	441 972***	752 930***
Impôts et taxes	10 439***	7 329***	NS	21 458*	13 303***	32 162***
Salaires et cotisations	323 312***	209 701***	NS	NS	360 602***	561 762***
EBE	64 590***	NS	NS	NS	68 695***	160 344***
Bénéfice	48 215***	35 454***	66 256***	68 313***	50 121***	98 123***

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

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %, NS : données non significatives.

¹ : données non disponibles.

L'OMPL



105 502
entreprises



438 649
salariés



82,9 %
de femmes



17,1 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



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



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



+ 100
études
depuis 15 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR CADRE DE VIE
TECHNIQUE



Salariés



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

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



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, le secteur enregistre une baisse des effectifs jusqu'en 2016.

Cette tendance semble s'inverser selon les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

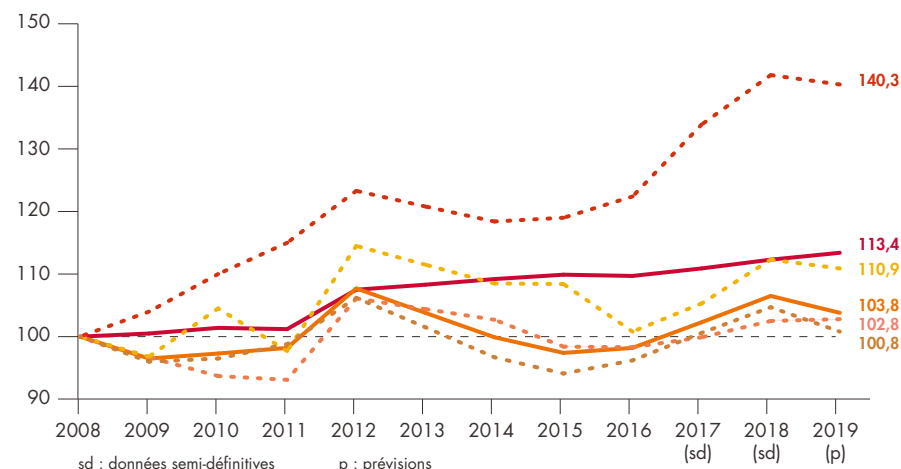
Évolution des effectifs salariés en volume

Années						Ompl
2008	37 872	2 400	5 292	11 628	57 192	399 860
2009	36 348	2 496	5 124	11 244	55 212	402 000
2010	36 552	2 640	5 532	10 896	55 620	405 558
2011	37 416	2 760	5 172	10 824	56 172	404 712
2012	40 234	2 958	6 061	12 334	61 587	429 885
2013	38 432	2 900	5 901	12 136	59 369	433 200
2014	36 629	2 841	5 740	11 937	57 147	436 504
2015	35 646	2 856	5 734	11 446	55 682	439 506
2016	36 447	2 937	5 336	11 430	56 150	438 649
2017 (sd)	38 087	3 214	5 573	11 615	58 489	443 279
2018 (sd)	39 654	3 402	5 944	11 914	60 914	449 155
2019 (p)	38 184	3 366	5 870	11 954	59 374	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2008)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



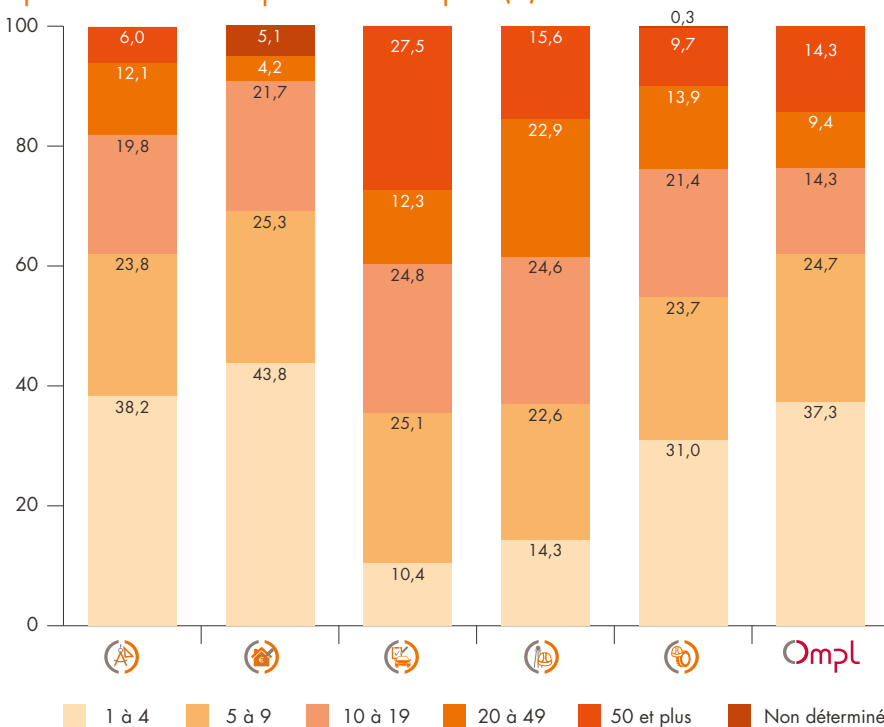
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



TROIS QUARTS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

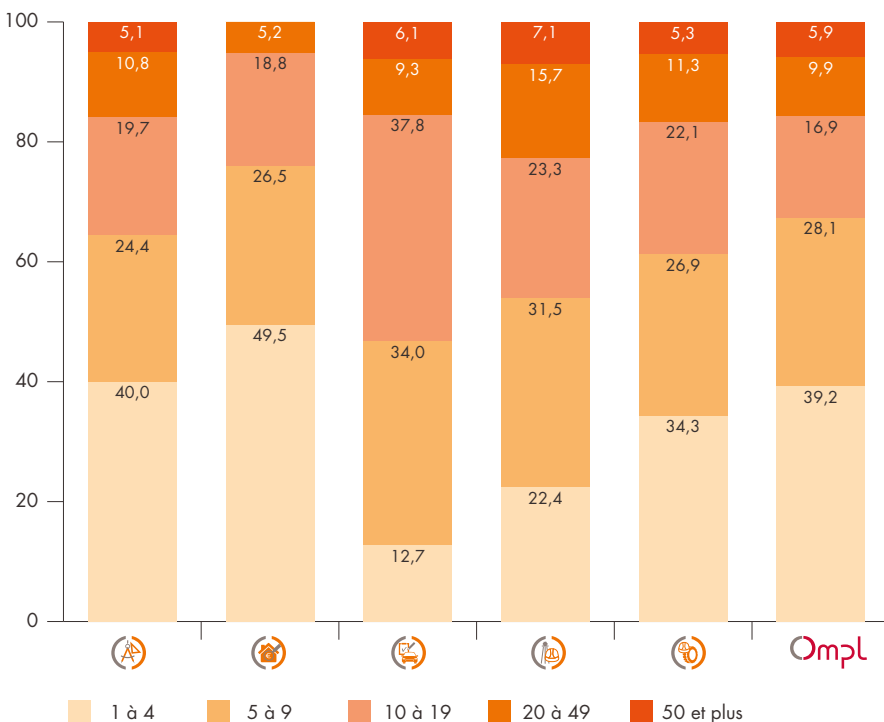
76,1 % des salariés du secteur travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés. L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 83,3 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

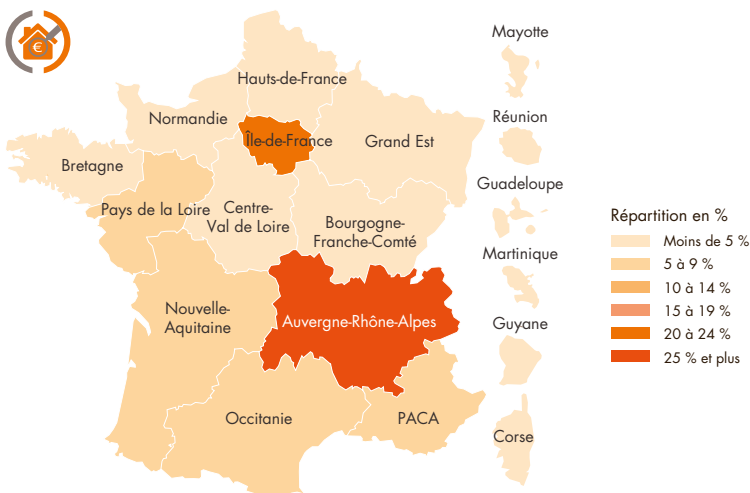
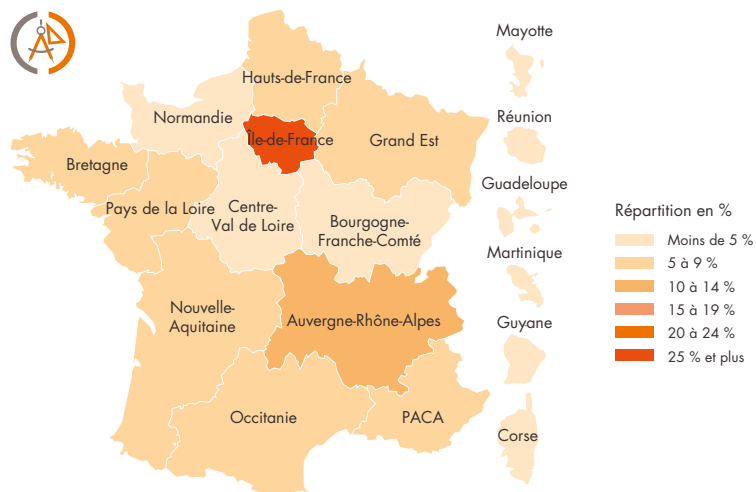
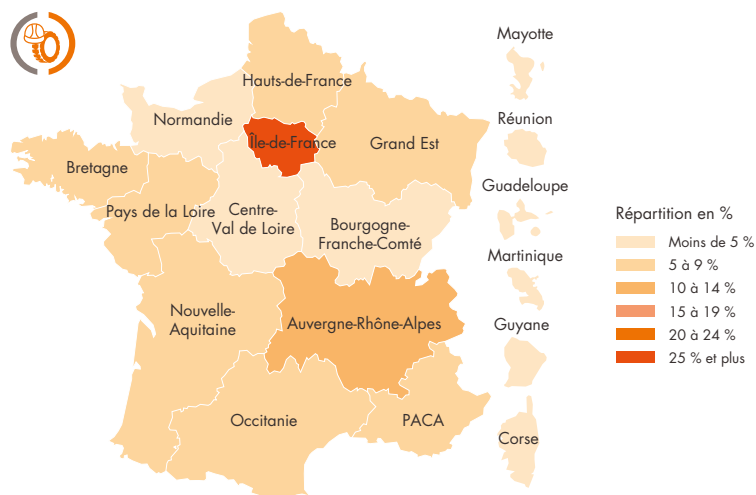


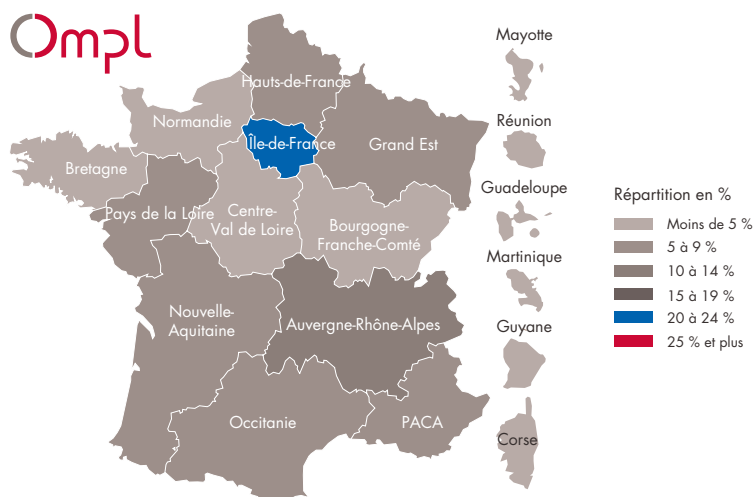
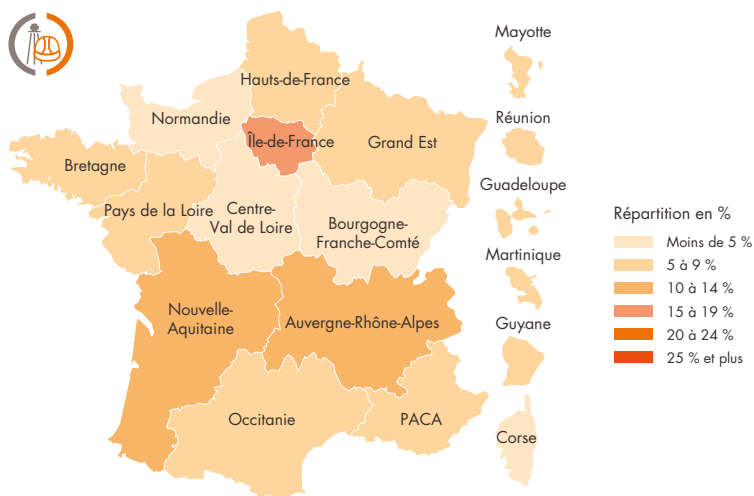
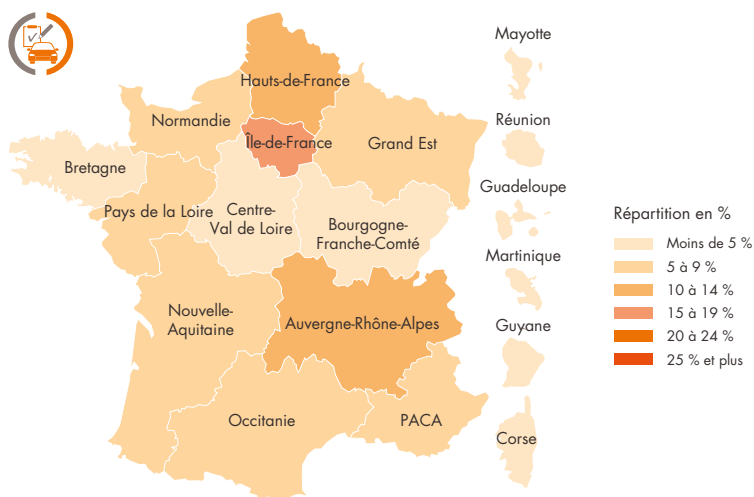
PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 28,2 % des salariés du secteur et son poids est plus important que pour l'ensemble de l'OMPL (20,9 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (14,3 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (8,6 %).

Ces trois régions regroupent 51,1 % des salariés du secteur.

Effectifs par région (%)





Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

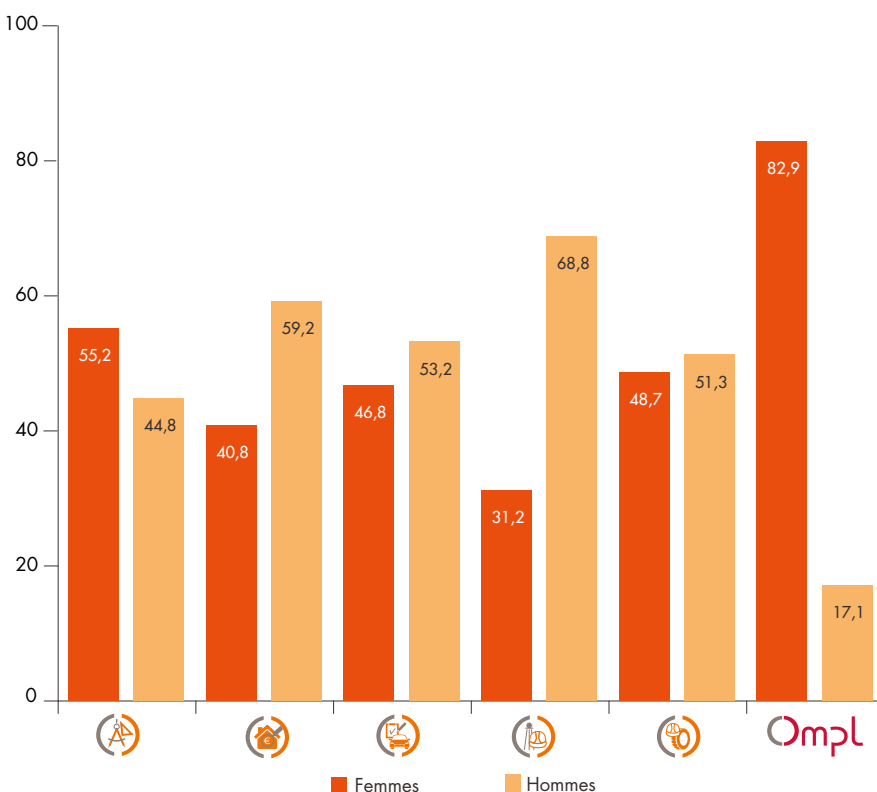


EMPLOIS MAJORITAIREMENT MASCULINS

Les emplois du secteur sont majoritairement masculins : 51,3 % des salariés sont des hommes.

Cette proportion est supérieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (17,1 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



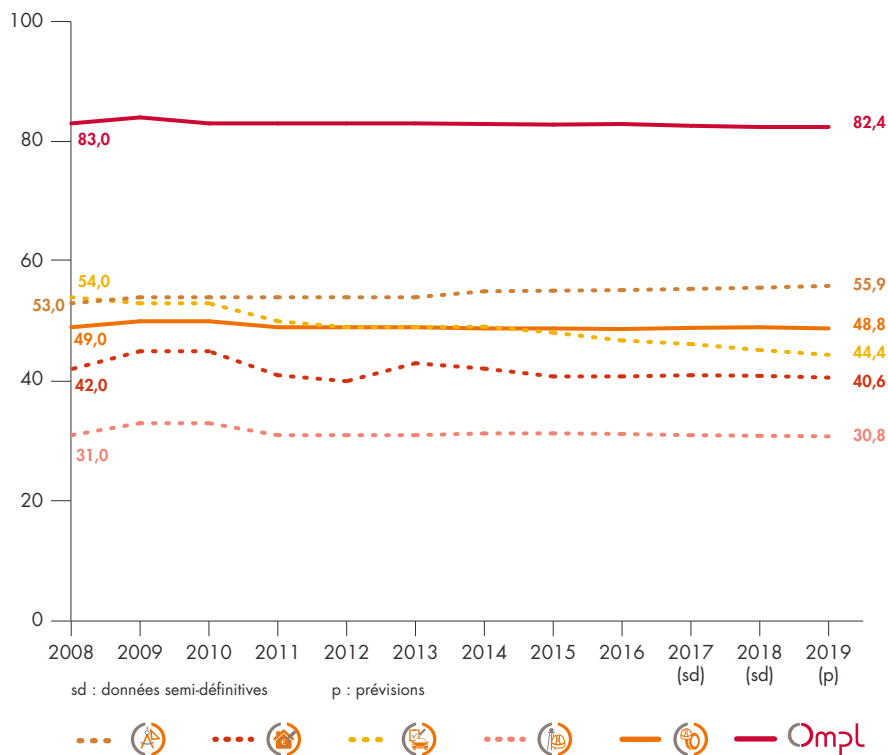
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu jusqu'en 2016. Il oscille entre 48,7 % et 49,0 %. Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

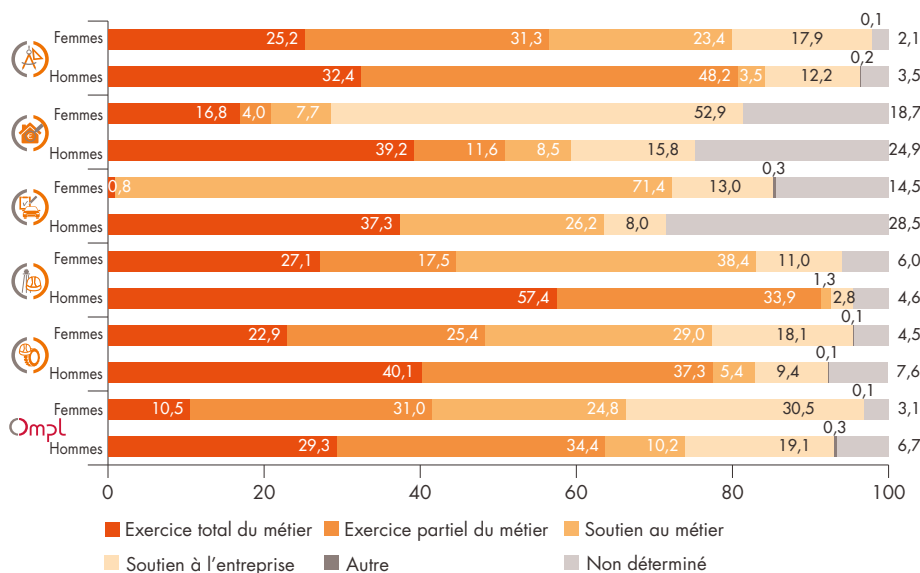


EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

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

Néanmoins, un effet du genre existe : seules 48,3 % des femmes exercent un emploi de ce type contre 77,5 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le secteur.

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

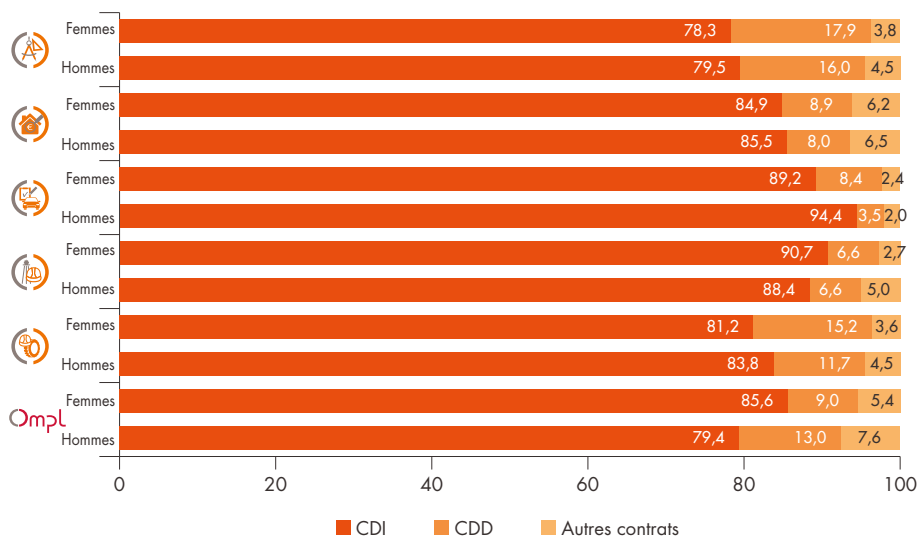


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour l'Île-de-France (51,9 %) et atteint un minimum pour les DOM (42,4 %).

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



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	56,1	42,0	47,5	32,2	49,5	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	55,7	53,8	50,5	34,2	48,7	86,4
Bretagne	53,6	38,7	42,5	32,5	47,1	83,5
Centre-Val de Loire	50,2	45,1	46,9	33,7	44,8	85,0
Corse	50,0	85,7	53,6	34,3	48,2	81,5
DOM	54,5	ND ¹	53,1	28,4	42,4	81,3
Grand Est	53,2	44,4	44,7	27,1	46,3	85,8
Hauts-de-France	49,5	36,4	44,8	29,2	43,7	83,0
Île-de-France	56,5	39,7	47,4	29,3	51,9	77,3
Normandie	53,7	ND ¹	45,3	30,5	43,2	85,0
Nouvelle-Aquitaine	55,8	39,5	44,0	31,9	47,2	84,6
Occitanie	56,2	44,2	46,4	30,3	48,7	84,6
Pays de la Loire	51,5	43,6	49,1	36,9	47,9	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	58,0	31,5	49,6	32,2	49,4	84,6
Ensemble	55,2	40,8	46,8	31,2	48,7	82,9

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDERANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les cadres sont fortement représentés : 30,2 % contre 17,6 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (46,1 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (32,5 %).
- Le taux d'employés est inférieur à celui de l'OMPL (22,1 % contre 45,5 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

63,8 % des salariés du secteur réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier). Ils sont ainsi 32,1 % à exercer une partie du métier.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



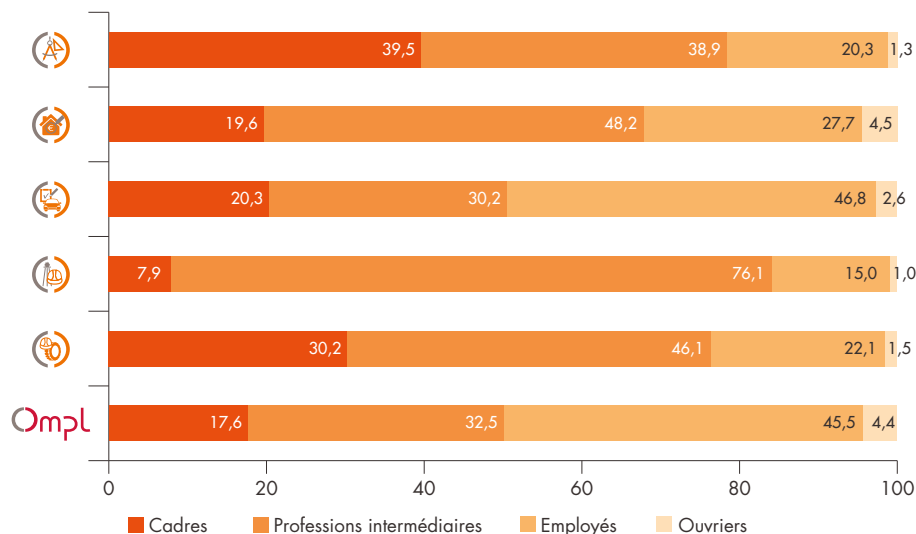
Entreprises d'experts en automobile



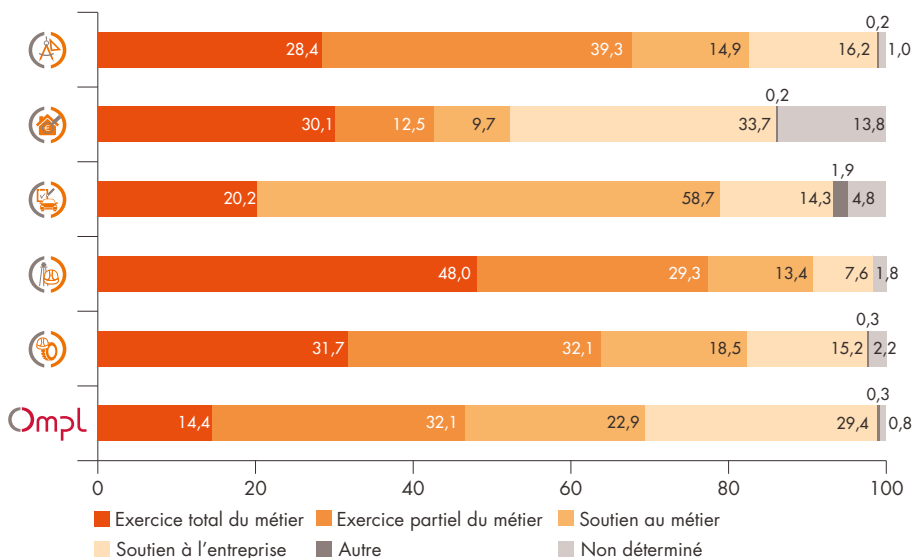
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par type de métier (%)



1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

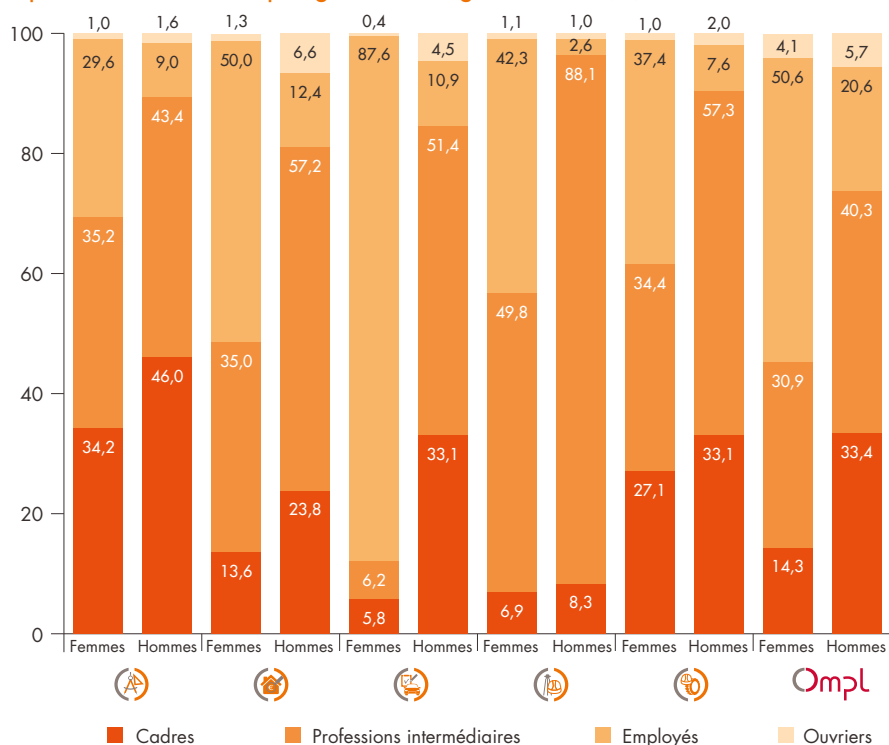


FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes du secteur, la part des employées est relativement importante.

Elle atteint 37,4 % contre 7,6 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2016.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu jusqu'en 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

Néanmoins, la féminisation des cadres devrait connaître une progression.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	36,0	37,0	85,0	29,0	49,0
2009	42,0	36,0	88,0	27,0	50,0
2010	41,0	33,0	87,0	27,0	50,0
2011	43,0	35,0	85,0	28,0	49,0
2012	42,0	35,0	85,0	23,0	49,0
2013	42,0	35,0	85,0	26,0	49,0
2014	45,4	34,6	81,8	23,0	48,8
2015	45,3	35,0	81,9	23,1	48,8
2016	43,8	36,4	82,3	32,1	48,7
2017 (sd)	45,8	35,4	83,5	26,3	48,9
2018 (sd)	46,5	35,4	83,8	26,3	49,0
2019 (p)	46,5	35,5	83,3	27,3	48,8

Source : Insee, DADS 2008 - 2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (26,6 %), mais son minimum est atteint pour la Corse (3,9 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	30,9	47,4	20,7	1,1	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	17,4	49,5	14,5	ND ¹	18,6
Bretagne	22,4	51,7	23,6	0,6	1,7
Centre-Val de Loire	13,9	50,6	24,5	0,9	10,1
Corse	26,8	50,7	3,9	ND ¹	18,7
DOM	18,0	49,1	26,6	2,9	3,4
Grand Est	26,9	46,9	22,8	1,5	1,9
Hauts-de-France	28,8	45,8	22,8	1,8	0,8
Île-de-France	40,2	40,1	16,9	1,6	1,3
Normandie	19,9	51,0	22,6	1,3	5,2
Nouvelle-Aquitaine	20,0	53,1	22,9	0,9	3,1
Occitanie	22,2	49,4	24,9	0,9	2,6
Pays de la Loire	24,4	45,6	25,8	2,1	2,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26,8	45,2	26,6	1,4	0,0
	30,2	46,1	22,1	1,5	0,0
	17,6	32,5	45,5	4,4	0,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (82,5 %) mais inférieur à la moyenne de l'OMPL.

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

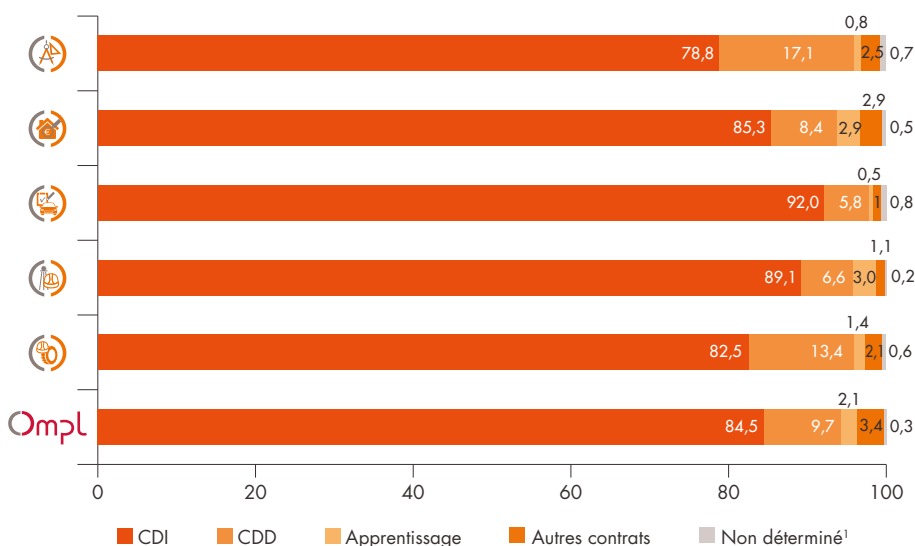


LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD évolue peu jusqu'en 2016.

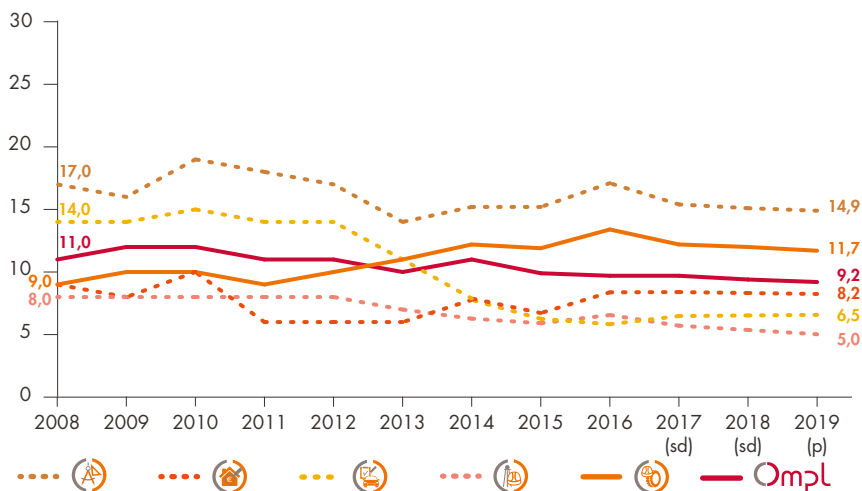
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent néanmoins une légère orientation à la baisse.

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



Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



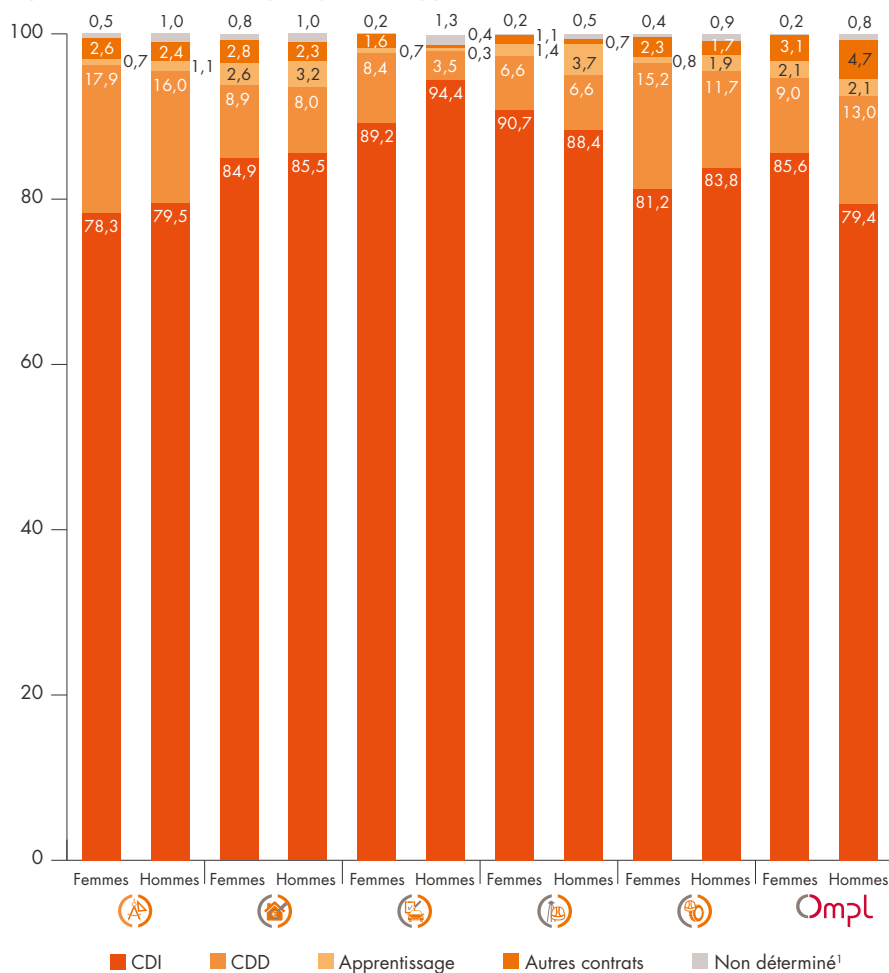
Entreprises d'experts en automobile



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

**CDD PLUS FRÉQUENT
POUR LES FEMMES**

Les femmes du secteur travaillent
plus souvent dans le cadre
d'un CDD que les hommes.
Le différentiel atteint 3,5 points.

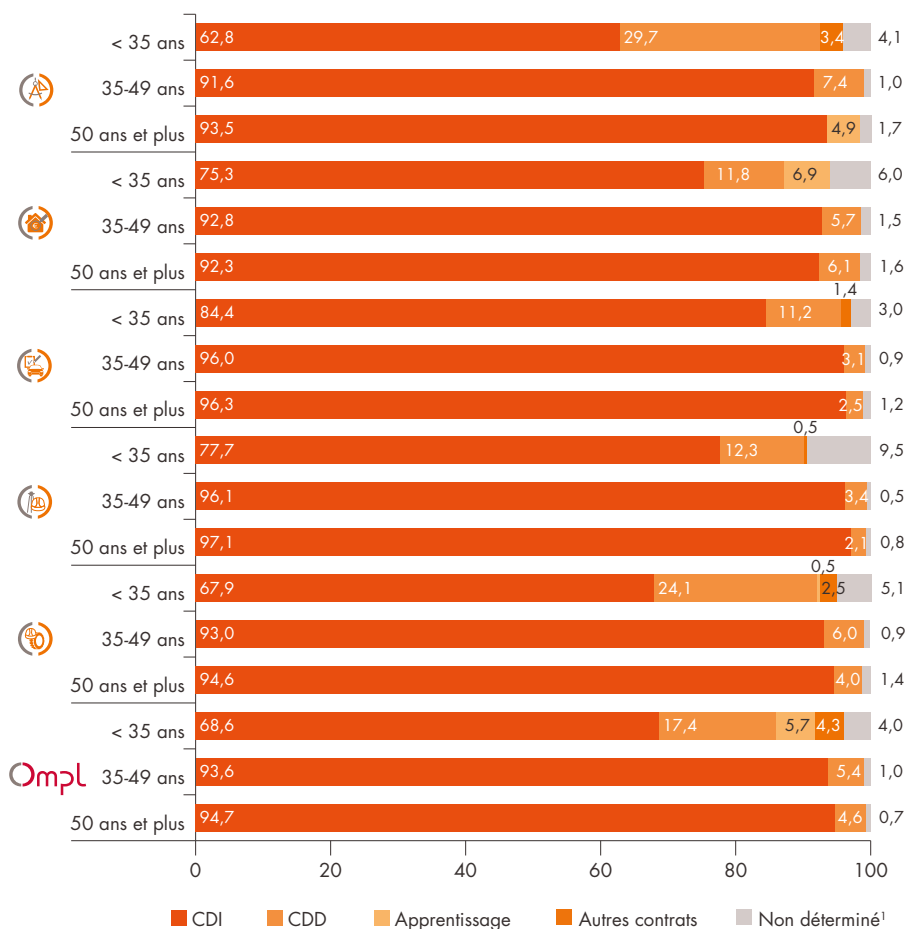
Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

**CDD PLUS FRÉQUENT
POUR LES JEUNES**

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

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

Source : Insee, DADS 2016.

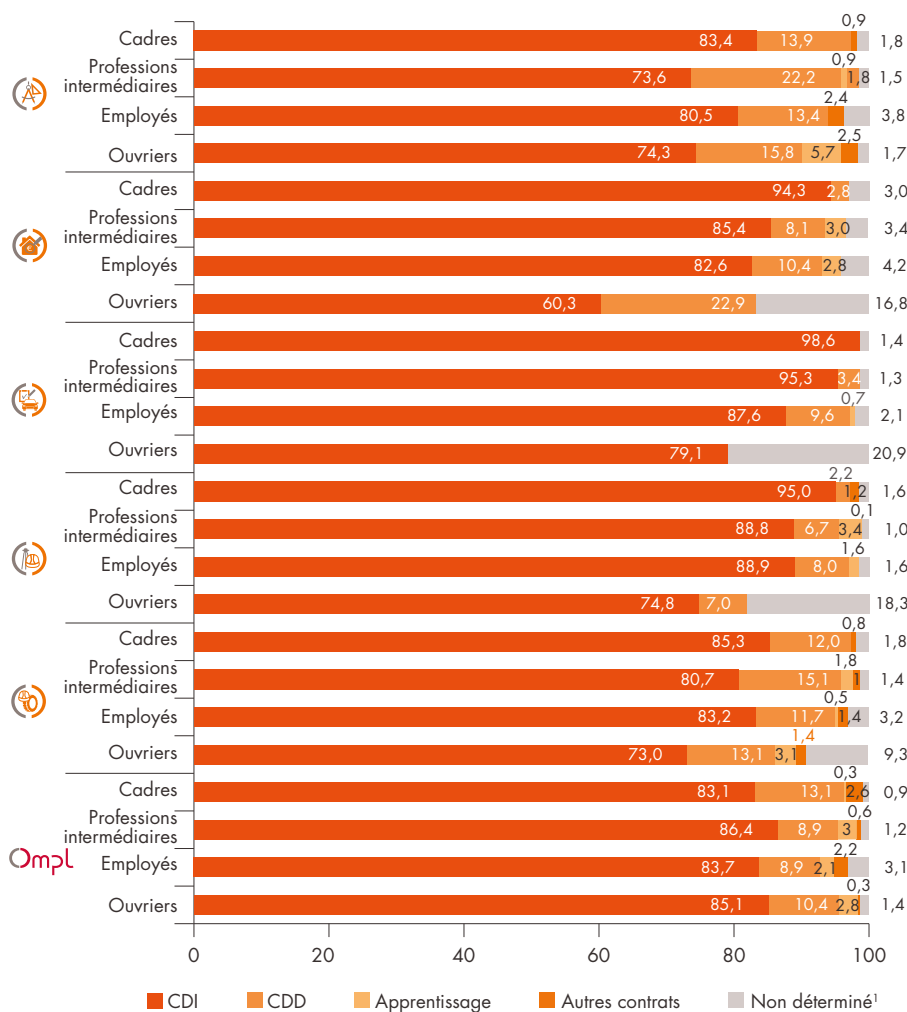
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



MOBILISATION DIFFÉRENCIÉE DES CONTRATS DE TRAVAIL

Au niveau du secteur, le CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires.

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



Source : Insee, DADS 2016.

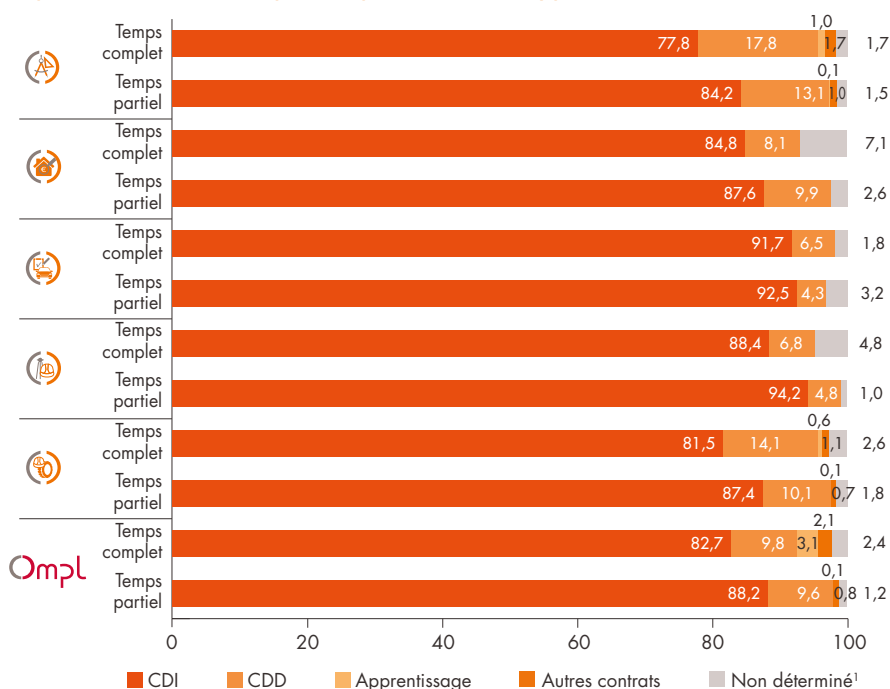
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du secteur travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet.

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



Source : Insee, DADS 2016.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Île-de-France (19,6 %) et minimale pour la Corse (7,7 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	Auvergne-Rhône-Alpes	Bourgogne-Franche-Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	DOM	Grand Est	Hauts-de-France	Île-de-France	Normandie	Nouvelle-Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Ensemble
	13,8	8,8	4,2	7,1	11,3	9,7									
	13,4	ND ¹	ND ¹	6,6	8,8	9,1									
	13,9	8,1	4,8	7,4	11,4	11,1									
	12,9	12,2	ND ¹	3,9	8,3	8,4									
	9,3	ND ¹	ND ¹	8,6	7,7	10,1									
	10,7	ND ¹	13,8	6,0	8,8	10,9									
	14,6	9,7	4,0	6,8	11,6	8,7									
	12,6	ND ¹	8,8	5,6	10,0	9,0									
	23,5	7,6	5,9	5,5	19,6	10,0									
	13,1	ND ¹	9,1	4,7	9,5	9,5									
	13,9	7,0	4,4	9,6	11,4	9,9									
	16,3	ND ¹	4,7	6,0	11,8	10,3									
	14,3	11,6	7,2	6,2	11,7	10,6									
	11,8	11,0	4,3	6,9	9,6	9,1									
	17,1	8,4	5,8	6,6	13,4	9,7									

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

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

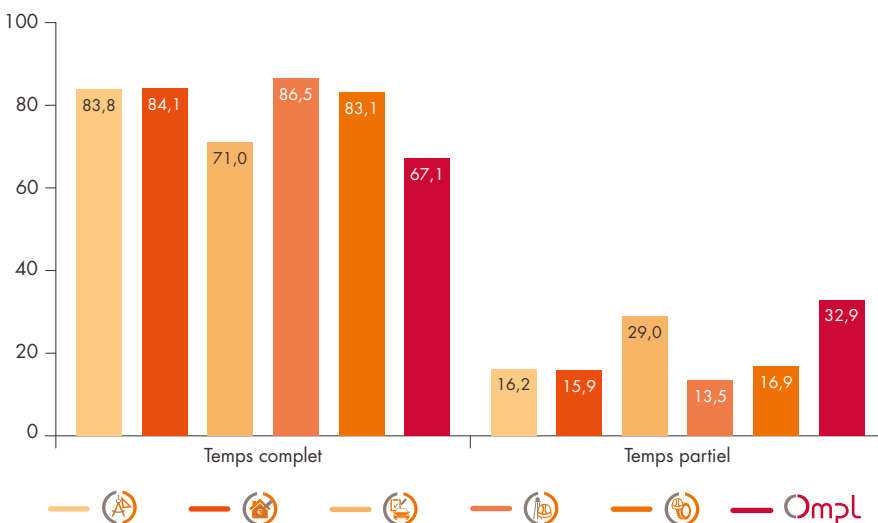


STABILITÉ DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans le secteur varie peu jusqu'en 2016. Il oscille entre 15,6 % et 17 %.

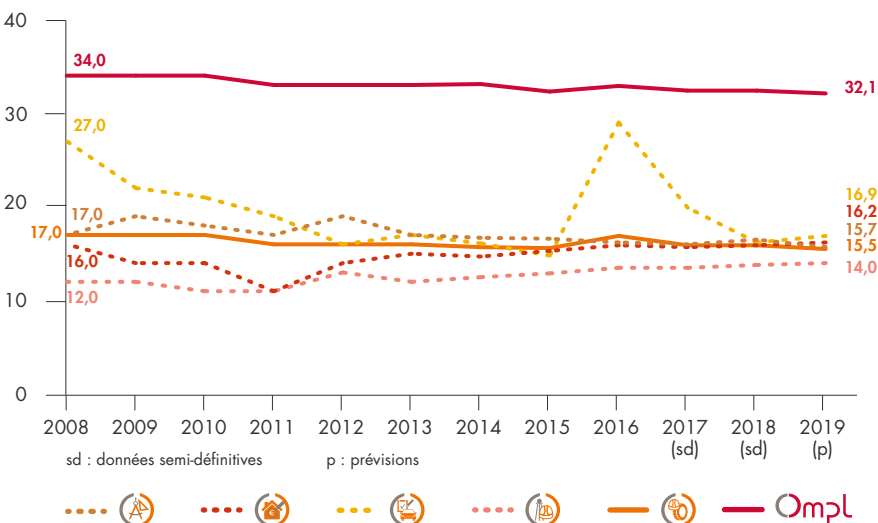
Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

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



Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



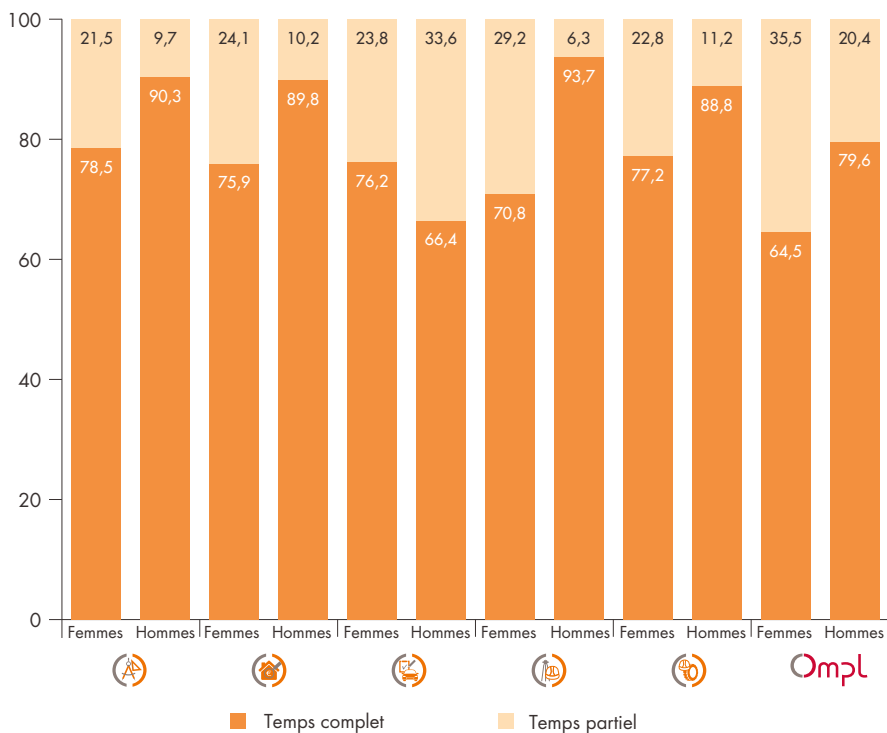
Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Au niveau du secteur, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes.

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



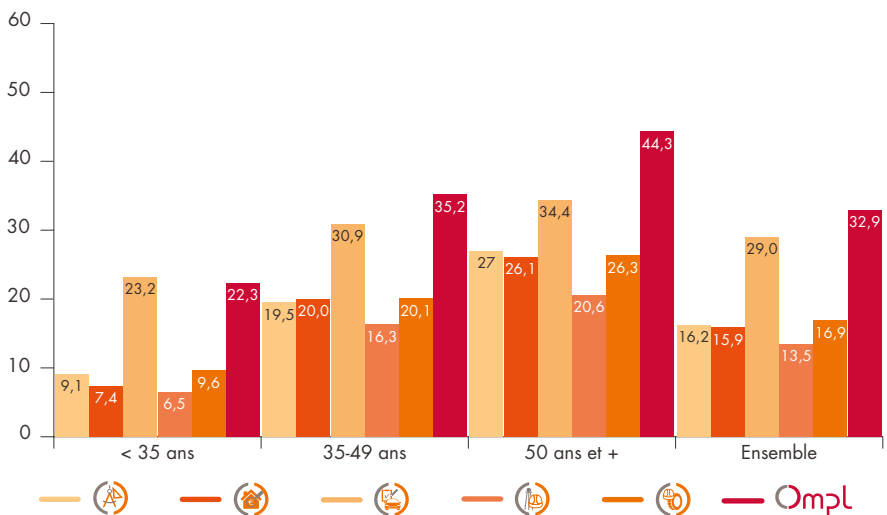
Source : Insee, DADS 2016.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne plus d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 16,7 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2016.



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.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel, au sein du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (19,4 %) et atteint un minimum pour la Corse (13,7 %).

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

Catégories sociales						Ompl
Cadres	14,9	23,8	68,5	31,6	19,6	39,7
Professions intermédiaires	11,6	9,1	16,1	7,6	10,4	24,0
Employés	26,5	22,5	20,5	32,6	25,9	34,0
Ouvriers	32,2	13,7	23,7	28,7	27,6	60,3
Ensemble	16,2	15,9	29,0	13,5	16,9	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	17,9	17,1	26,8	18,9	18,7	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	18,1	21,5	31,5	14,7	19,4	37,7
Bretagne	17,4	23,4	36,7	13,2	18,0	35,1
Centre-Val de Loire	15,4	ND ¹	34,4	20,7	19,1	31,5
Corse	15,1	ND ¹	28,6	7,1	13,7	25,7
DOM	15,7	ND ¹	28,5	10,2	14,4	21,6
Grand Est	17,0	16,0	24,8	14,9	17,4	36,3
Hauts-de-France	14,4	10,9	25,8	9,6	15,0	35,5
Île-de-France	13,1	14,8	37,0	12,9	14,5	26,6
Normandie	21,1	16,0	21,6	9,1	17,8	35,1
Nouvelle-Aquitaine	16,9	18,4	26,0	11,3	16,4	32,2
Occitanie	19,5	11,9	30,2	11,4	18,5	35,3
Pays de la Loire	19,4	14,7	23,5	14,0	18,5	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	18,9	15,5	27,5	13,3	18,5	32,6
Ensemble	16,2	15,9	29,0	13,5	16,9	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

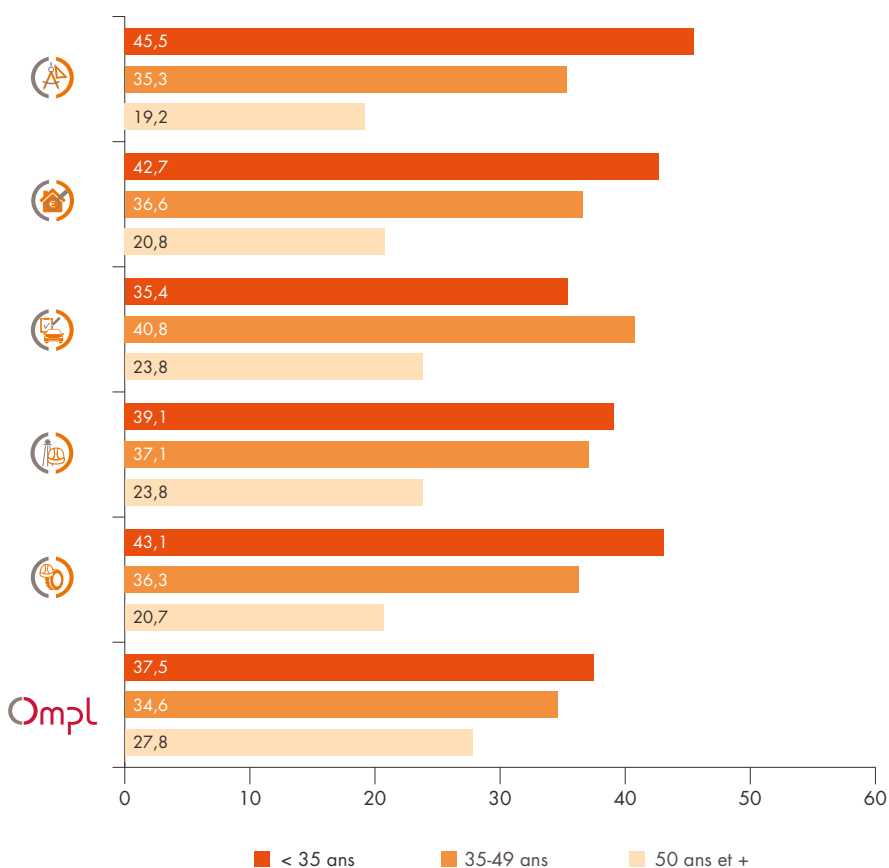


SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante.

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



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



VIELLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2016 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de -5,8 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire se renforce ;
- le poids des seniors s'accroît.

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	49,0	48,0	48,0	48,0	48,0	44,0	46,0	45,5	45,5	44,6	44,1	43,7
35-49 ans	34,0	35,0	35,0	35,0	35,0	37,0	35,4	35,5	35,3	35,9	35,9	36,0
> 50 ans	17,0	18,0	17,0	17,0	17,0	19,0	18,5	19,1	19,2	19,6	19,9	20,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	48,0	47,0	43,0	44,0	46,0	43,0	43,2	41,5	42,7	41,2	40,6	39,6
35-49 ans	30,0	33,0	35,0	37,0	33,0	36,0	36,3	37,1	36,6	37,8	38,4	39,1
> 50 ans	22,0	20,0	22,0	20,0	21,0	21,0	20,6	21,4	20,8	21,0	21,0	21,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	39,0	41,0	40,0	40,0	40,0	36,0	39,4	37,0	35,4	36,0	35,5	35,0
35-49 ans	43,0	43,0	43,0	41,0	39,0	42,0	38,6	39,8	40,8	39,3	38,9	38,5
> 50 ans	19,0	16,0	17,0	18,0	22,0	22,0	22,0	23,2	23,8	24,7	25,6	26,5
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	47,0	46,0	45,0	46,0	43,0	41,0	42,1	40,4	39,1	38,4	37,4	36,4
35-49 ans	32,0	32,0	32,0	29,0	32,0	34,0	35,5	36,3	37,1	37,8	38,6	39,4
> 50 ans	21,0	22,0	23,0	25,0	25,0	25,0	22,4	23,3	23,8	23,8	24,0	24,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	47,0	47,0	46,0	47,0	46,0	43,0	44,4	43,4	43,1	42,3	41,8	41,2
35-49 ans	35,0	35,0	35,0	34,0	35,0	37,0	35,8	36,2	36,3	36,7	36,9	37,1
> 50 ans	18,0	19,0	18,0	19,0	19,0	20,0	19,8	20,5	20,7	21,0	21,3	21,7
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	38,7	56,0	39,0	39,8	45,5
35-49 ans	39,1	31,6	35,4	27,2	35,3
> 50 ans	22,2	12,4	25,6	33,1	19,2
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	50,0	39,5	ND ¹	42,7
35-49 ans	ND ¹	33,8	37,8	ND ¹	36,6
> 50 ans	ND ¹	16,2	22,7	ND ¹	20,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	24,1	48,3	31,4	44,6	35,4
35-49 ans	48,4	36,9	40,6	32,4	40,8
> 50 ans	27,6	14,8	28,0	23,0	23,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	23,1	43,9	22,9	46,1	39,1
35-49 ans	42,5	35,8	41,7	21,7	37,1
> 50 ans	34,4	20,3	35,3	32,2	23,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	35,6	51,1	35,3	35,3	43,1
35-49 ans	38,6	33,5	37,5	23,1	36,3
> 50 ans	22,5	15,4	27,2	26,3	20,7
Non déterminé ¹	3,4	0,0	0,0	15,2	3,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

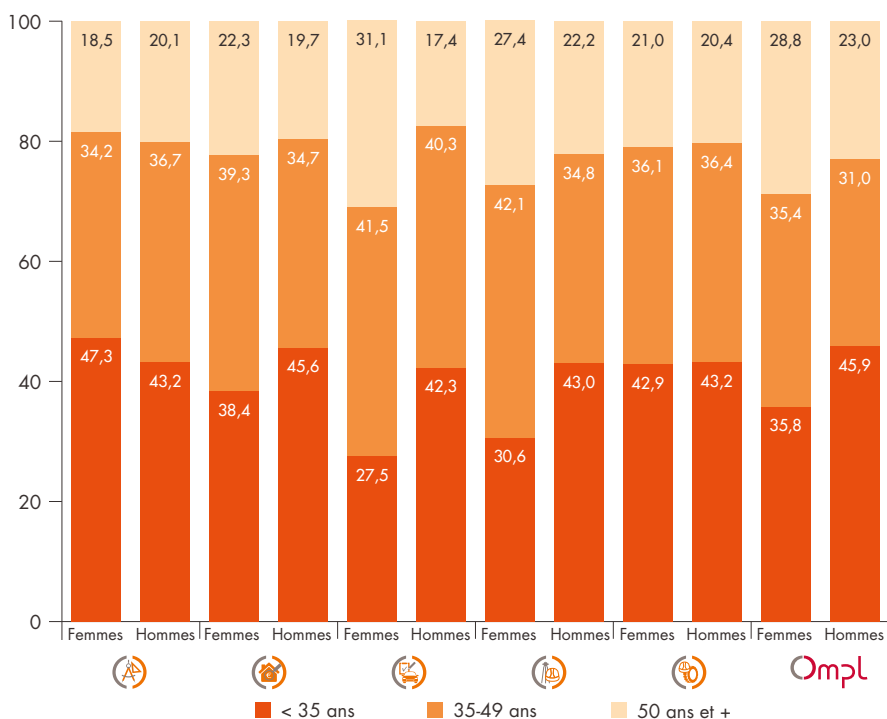


PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

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

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

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



Source : Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide des âges 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 (50,4 %) et minimale pour les DOM (34,5 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	43,6	36,5	19,9	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	38,3	36,9	24,8	0,0
Bretagne	37,4	41,6	21,0	0,0
Centre-Val de Loire	35,9	39,2	24,9	0,0
Corse	44,6	36,9	18,5	0,0
DOM	34,5	39,7	23,4	2,4
Grand Est	42,3	34,6	23,2	0,0
Hauts-de-France	40,4	37,8	21,8	0,0
Île-de-France	50,4	32,2	17,5	0,0
Normandie	38,8	36,9	24,4	0,0
Nouvelle-Aquitaine	40,6	38,1	21,2	0,0
Occitanie	37,6	40,2	22,2	0,0
Pays de la Loire	41,5	38,5	20,0	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38,1	37,2	24,7	0,0
	43,1	36,3	20,7	0,0
Ompl	37,5	34,6	27,8	0,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER ÉLEVÉ

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

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	29 784	2 388	4 729	10 061	46 962	374 441
Effectif total de l'année	36 447	2 937	5 336	11 430	56 150	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	6 663	549	607	1 369	9 188	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	5 490	375	543	1 193	7 601	57 526
Taux d'entrée (%)	22,4	23,0	12,8	13,6	19,6	17,1
Taux de sortie (%)	18,4	15,7	11,5	11,9	16,2	15,4
Turnover annuel (%)	20,4	19,3	12,2	12,7	17,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



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

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

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

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

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

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



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



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



LÉGER REPLI DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à diminuer. Il baisse de 2,1 points. L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016
	Taux d'entrée	21,0	17,0	16,1	19,3	22,4
	Taux de sortie	22,0	19,0	18,6	17,7	18,4
	Turnover annuel	22,0	18,0	17,4	18,5	20,4
	Taux d'entrée	18,0	15,0	16,7	18,5	23,0
	Taux de sortie	17,0	15,0	15,8	15,6	15,7
	Turnover annuel	18,0	15,0	16,2	17,0	19,3
	Taux d'entrée	11,0	15,0	14,9	12,8	12,8
	Taux de sortie	18,0	15,0	12,4	12,5	11,5
	Turnover annuel	15,0	15,0	13,6	12,6	12,2
	Taux d'entrée	15,0	13,0	11,2	11,2	13,6
	Taux de sortie	15,0	12,0	12,5	11,3	11,9
	Turnover annuel	15,0	12,0	11,8	11,2	12,7
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8	19,6
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7	16,2
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2	17,9
	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3

Source : Insee, DADS 2012-2016.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les femmes ;
- le renouvellement des personnels en apprentissage, en stage ou autre mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont stables.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat		
Branches professionnelles		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	23,1	21,4	7,9	151,9	117,5
	Taux de sortie	18,9	17,8	10,3	85,6	90,7
	Turnover annuel	21,0	19,6	9,1	118,8	104,1
	Taux d'entrée	21,6	24,0	13,8	203,7	76,4
	Taux de sortie	15,2	16,0	10,4	121,0	46,2
	Turnover annuel	18,4	20,0	12,1	162,3	61,3
	Taux d'entrée	13,0	12,7	8,1	168,1	57,3
	Taux de sortie	11,5	11,4	8,1	119,0	52,0
	Turnover annuel	12,3	12,1	8,1	143,5	54,7
	Taux d'entrée	12,8	14,0	7,4	198,8	53,4
	Taux de sortie	10,6	12,4	8,0	112,0	47,5
	Turnover annuel	11,7	13,2	7,7	155,4	50,5
	Taux d'entrée	20,6	18,6	8,1	158,0	92,7
	Taux de sortie	16,9	15,5	9,6	90,2	72,6
	Turnover annuel	18,8	17,0	8,9	124,1	82,7
	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.



MOBILITÉ DIFFÉRENCIÉE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise.

		Tranches d'âge			CSP			
Branches professionnelles		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	42,2	11,1	7,0	17,4	27,7	22,2	32,7
	Taux de sortie	29,2	12,1	10,3	15,5	21,1	19,0	27,1
	Turnover annuel	35,7	11,6	8,7	16,4	24,4	20,6	29,9
	Taux d'entrée	35,6	16,5	12,5	15,7	21,0	26,2	74,7
	Taux de sortie	20,7	11,5	14,4	10,8	14,8	17,3	48,0
	Turnover annuel	28,1	14,0	13,5	13,3	17,9	21,7	61,3
	Taux d'entrée	23,7	8,6	6,0	6,7	13,4	15,0	19,8
	Taux de sortie	17,0	7,8	10,5	6,7	11,6	13,5	14,7
	Turnover annuel	20,4	8,2	8,3	6,7	12,5	14,2	17,2
	Taux d'entrée	25,8	8,5	4,5	8,8	13,9	14,3	18,6
	Taux de sortie	19,2	6,8	9,4	7,6	12,1	12,5	21,6
	Turnover annuel	22,5	7,7	7,0	8,2	13,0	13,4	20,1
	Taux d'entrée	37,0	10,5	6,6	16,1	21,4	19,8	33,1
	Taux de sortie	25,7	10,5	10,3	14,3	16,9	16,8	26,5
	Turnover annuel	31,3	10,5	8,5	15,2	19,2	18,3	29,8
	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4

		Types de métiers					
Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	Taux d'entrée	21,4	25,2	13,7	26,0	ND ¹	22,1
	Taux de sortie	17,7	19,3	13,2	20,2	ND ¹	29,2
	Turnover annuel	19,5	22,3	13,5	23,1	ND ¹	25,6
	Taux d'entrée	17,9	ND ¹	23,7	22,7	ND ¹	28,3
	Taux de sortie	13,0	ND ¹	19,4	13,3	ND ¹	18,0
	Turnover annuel	15,4	ND ¹	21,5	18,0	ND ¹	23,2
	Taux d'entrée	12,4	ND ¹	14,0	8,4	21,3	12,7
	Taux de sortie	11,5	ND ¹	9,2	10,3	23,4	14,8
	Turnover annuel	11,9	ND ¹	11,6	9,3	22,3	13,8
	Taux d'entrée	15,4	10,8	12,1	17,6	ND ¹	12,6
	Taux de sortie	ND ¹	11,0	11,0	11,7	ND ¹	67,9
	Turnover annuel	ND ¹	10,9	11,5	14,6	ND ¹	40,2
	Taux d'entrée	18,7	22,5	13,8	23,6	17,5	17,8
	Taux de sortie	11,5	17,9	12,0	18,0	19,3	32,6
	Turnover annuel	15,1	20,2	12,9	20,8	18,4	25,2
	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS JEUNES SOUVENT EN CDD

- Le taux de féminisation (51,0 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (48,7 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (50,2 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein du secteur (13,4 %).
- 71,1 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 43,1 % pour les salariés du secteur.

Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	56,7	43,3	100,0
	38,8	61,2	100,0
	47,4	52,6	100,0
	29,6	70,4	100,0
	51,0	49,0	100,0
Ompl	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	31,6	56,3	1,8	9,3	1,0
	55,2	30,1	6,4	5,8	2,6
	60,8	32,1	ND ¹	2,5	4,6
	51,1	36,4	8,4	0,0	4,1
	37,9	50,2	2,9	7,3	1,8
Ompl	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	73,9	19,2	6,9	100,0
	59,9	27,7	12,4	100,0
	59,6	28,5	11,9	100,0
	67,1	24,3	8,6	100,0
	71,1	21,1	7,8	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



NIVEAUX DE RECRUTEMENTS DIFFÉRENTS

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (49,8 %). Elle est un peu plus importante par rapport à l'ensemble du secteur (46,1 %).
- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	32,0	46,1	20,2	1,8
	14,2	44,8	30,8	10,2
	11,2	31,5	53,5	3,8
	5,3	77,6	15,7	1,3
	25,6	49,8	22,3	2,3
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	27,4	42,7	9,2	17,1	ND ¹	3,6
	24,4	ND ¹	8,0	29,5	ND ¹	38,1
	19,6	ND ¹	44,8	6,4	1,6	27,5
	53,4	20,5	10,4	5,9	ND ¹	9,8
	30,6	34,0	11,7	15,4	0,1	8,2
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (50,4 %) est proche de celle des entrants (51,0 %).
- 54,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (37,9 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (59,7 % contre 71,1 %).

Profil des sortants par branche

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	56,3	43,7	100,0
	40,0	60,0	100,0
	47,0	53,0	100,0
	28,1	71,9	100,0
	50,4	49,6	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	50,2	38,5	1,8	8,9	0,7
	60,8	26,1	5,6	4,8	2,7
	67,4	25,4	2,0	1,7	3,5
	63,7	23,6	8,6	1,9	2,2
	54,1	34,6	3,1	7,1	1,2
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	62,1	25,6	12,3	100,0
	50,9	28,3	20,8	100,0
	47,9	28,9	23,2	100,0
	57,2	22,4	20,5	100,0
	59,7	25,5	14,8	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (47,4 %).
- À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	34,7	42,6	20,9	1,8
	14,4	46,1	29,9	9,6
	12,5	30,4	54,0	3,1
	5,3	77,2	15,8	1,8
	27,5	47,4	22,9	2,2
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	27,5	39,7	10,9	16,1	ND ¹	5,8
	25,9	3,7	9,6	25,3	ND ¹	35,5
	20,3	ND ¹	33,0	8,8	2,0	35,9
	ND ¹	23,9	10,9	4,5	ND ¹	60,7
	22,6	32,6	12,4	14,2	0,1	18,0
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (23,4 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (13,6 %).

Turnover par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	18,3	20,6	11,0	13,5	16,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	16,8	11,3	12,9	11,5	14,4	14,0
Bretagne	16,7	ND ¹	ND ¹	14,6	16,6	15,5
Centre-Val de Loire	17,4	ND ¹	10,3	9,7	14,2	13,4
Corse	17,0	ND ¹	ND ¹	18,0	15,6	15,0
DOM	19,8	ND ¹	7,5	10,7	14,3	16,3
Grand Est	16,6	ND ¹	11,5	11,6	15,3	13,8
Hauts-de-France	15,5	21,7	12,3	8,7	13,6	13,6
Île-de-France	26,4	16,5	14,4	13,4	23,4	21,8
Normandie	17,6	ND ¹	13,0	9,8	15,0	13,8
Nouvelle-Aquitaine	17,6	18,4	10,0	15,7	16,3	14,9
Occitanie	19,1	21,4	11,6	12,9	16,9	15,5
Pays de la Loire	17,3	15,1	11,2	13,1	15,6	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,6	26,8	14,6	12,5	16,4	15,8
Ensemble	20,4	19,3	12,2	12,7	17,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



27145 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian du secteur est supérieur à celui du champ de l'OMPL (+4 701 €). Les professions intermédiaires bénéficient du plus grand différentiel positif alors qu'une situation inverse prévaut pour les cadres.

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

Catégories sociales						
Cadres	33 978***	NS	NS	NS	34 646***	36 532***
Professions intermédiaires	25 647**	NS	NS	22 229**	24 934***	22 241***
Employés	24 250*	NS	NS	NS	22 928**	20 509***
Ouvriers	NS	NS	19 109***	28 596***	NS	19 109***
Ensemble	28 596***	NS	28 136*	22 446***	27 145***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

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



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



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



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

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

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

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

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

**3 916 € DE PLUS PAR AN
EN FAVEUR DES HOMMES**

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés du secteur.

Rapporté au mois, un différentiel de 326,30 € est observé au profit des hommes.

**ABSENCE DE PARITÉ
SALARIALE**

L'indice de parité du secteur montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (13,5 points d'écart).

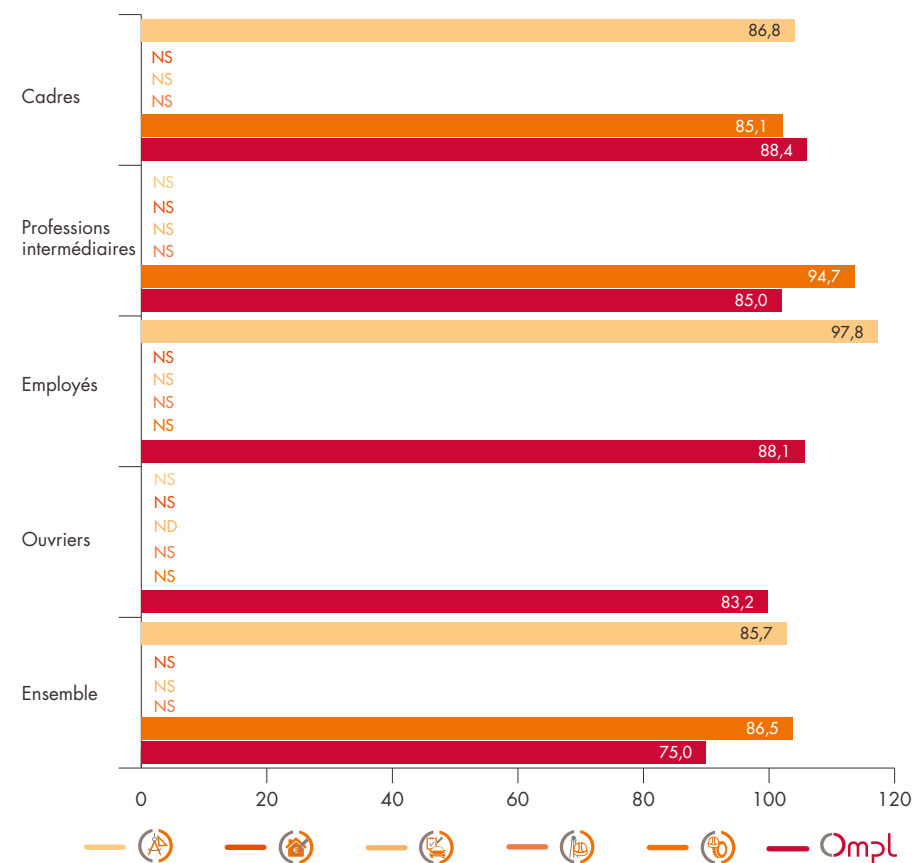
Selon les données disponibles, les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire.

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

Genre						Ompl
Femmes	26 421***	NS	NS	NS	25 018***	21 647***
Hommes	30 823***	NS	NS	23 439**	28 934***	28 856***
Ensemble	28 596***	NS	28 136*	22 446***	27 145***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

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

Indice de parité par catégorie sociale

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.
ND : non déterminé pour cause de secret statistique. NS : résultat non-significatif.



VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Au niveau du secteur, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 27,6 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (7,4 %).

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

Tranches d'âge						Ompl
< 35 ans	25 117***	NS	NS	NS	24 344***	20 504***
35 à 49 ans	30 250***	NS	NS	NS	28 905***	22 609***
50 ans et +	34 144**	NS	NS	NS	31 057***	23 976***
Ensemble	28 596***	NS	28 136*	22 446***	27 145***	22 444***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

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

NS : résultat non-significatif.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**¹. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et des branches professionnelles.

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

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



RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

Le secteur est caractérisé par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage.

En effet, il regroupe 13,2 % des salariés du champ de l'OMPL et est à l'origine de 13,1 % des actions de formation.

Dans ce cadre, 17,3 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

Données de cadrage² 2019

						
Nombre total d'actions de formation	7 276	448	2 728	2 863	13 315	101 366
Nombre de salariés formés	5 922	409	1 655	2 100	10 086	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	1 063	33	696	534	2 326	16 789
Effectifs salariés totaux ³	37 665	3 295	5 727	11 552	58 189	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	2 370	166	303	531	3 370	28 734
Nombre total d'entreprises	7 622	852	463	1 201	10 138	105 502

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



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

¹ : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

² : hors DOM.

³ : données estimées.



TAUX ASSEZ ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein du secteur, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences. Par rapport au champ de l'OMPL, le taux d'accès à ce dispositif est plus important au niveau du secteur. Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation utilisent plus souvent le plan de formation que l'ensemble des entreprises du champ de l'OMPL.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du secteur, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés). Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

Taux d'accès à la formation¹ par branche (%)

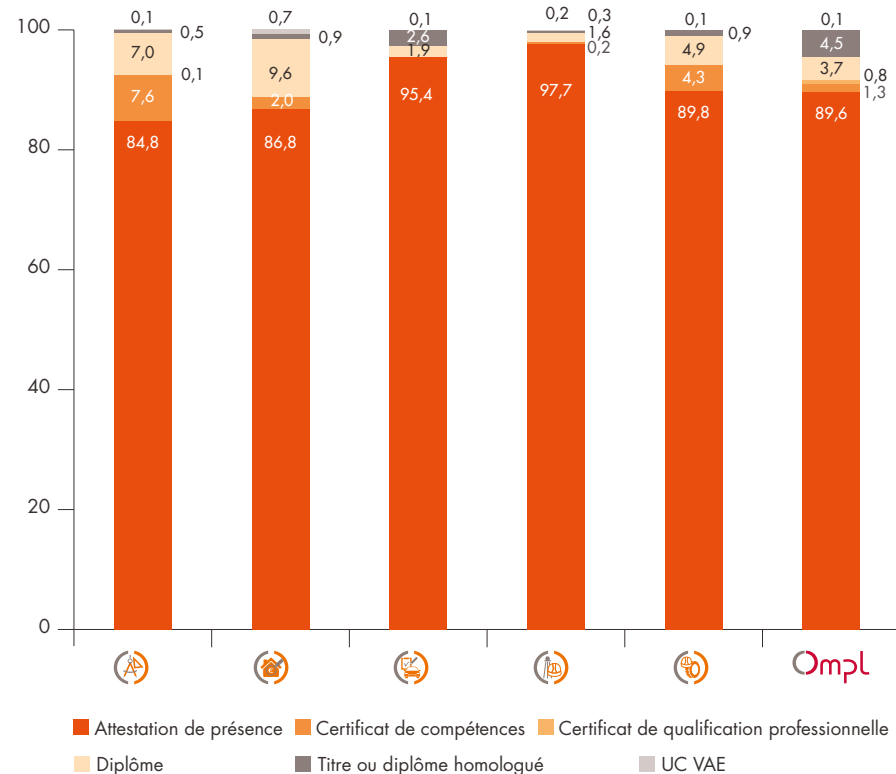
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,3	0,7	17,6	0,0	1,7	2,8	28,5	0,1
	1,3	0,8	11,2	0,1	4,3	2,3	14,4	0,5
	0,2	1,8	44,9	0,1	1,3	4,5	63,9	1,7
	0,4	0,6	23,8	0,0	3,3	4,4	41,5	0,2
	0,4	0,8	21,1	0,0	2,1	3,0	30,5	0,3
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

Répartition des formations par sanction et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

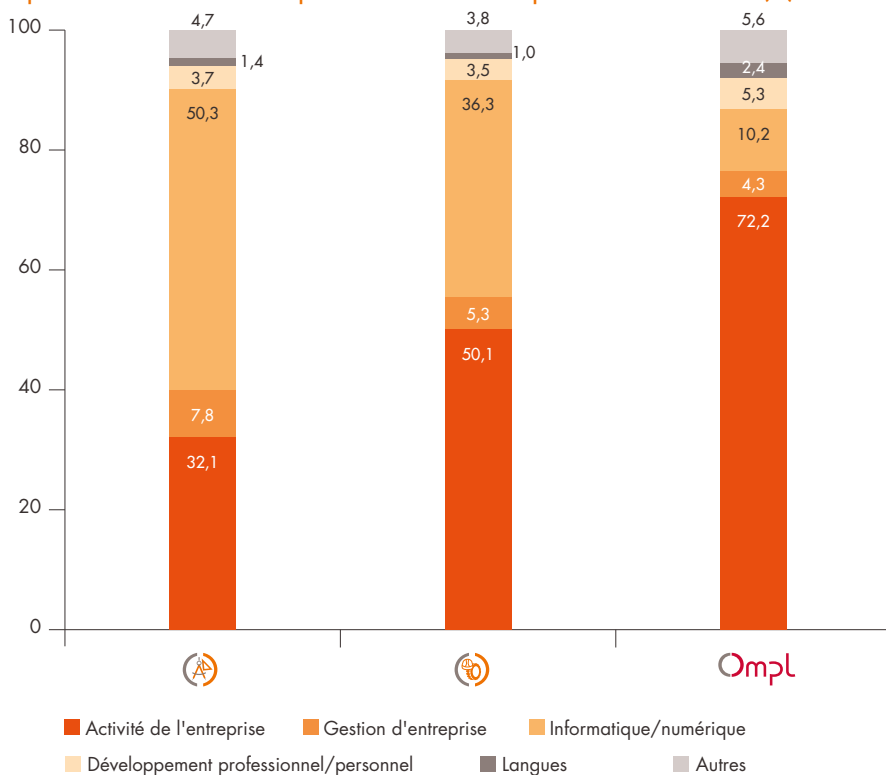
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DEMANDE DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

Les besoins du secteur en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines : l'activité première de l'entreprise et l'informatique ou les outils numériques.

Répartition des formations par domaine de compétences et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

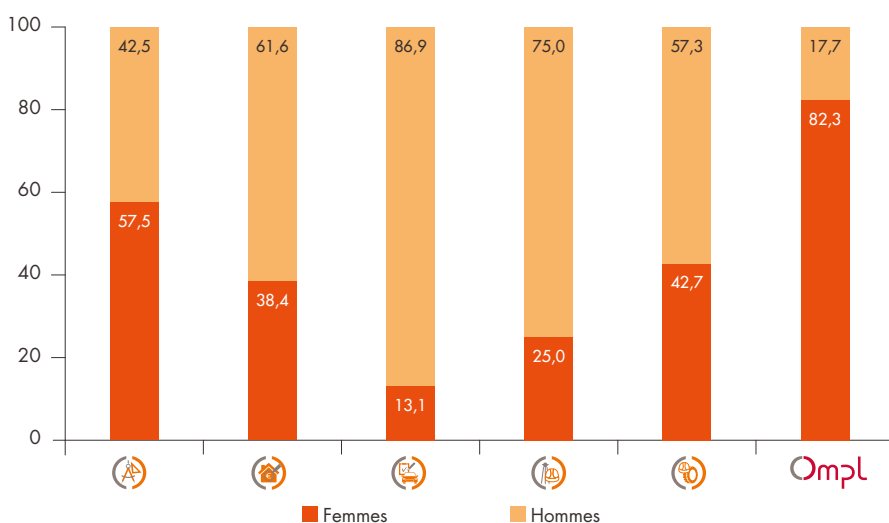


ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans le secteur, 42,7 % des salariés formés sont des femmes.

Cette proportion est moins importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur (estimée à 48,8 % en 2019).

Répartition des stagiaires par genre et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont surreprésentées parmi les stagiaires (50,4 % des formés et 46,1 % des salariés).

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

Répartition des stagiaires par catégorie sociale et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

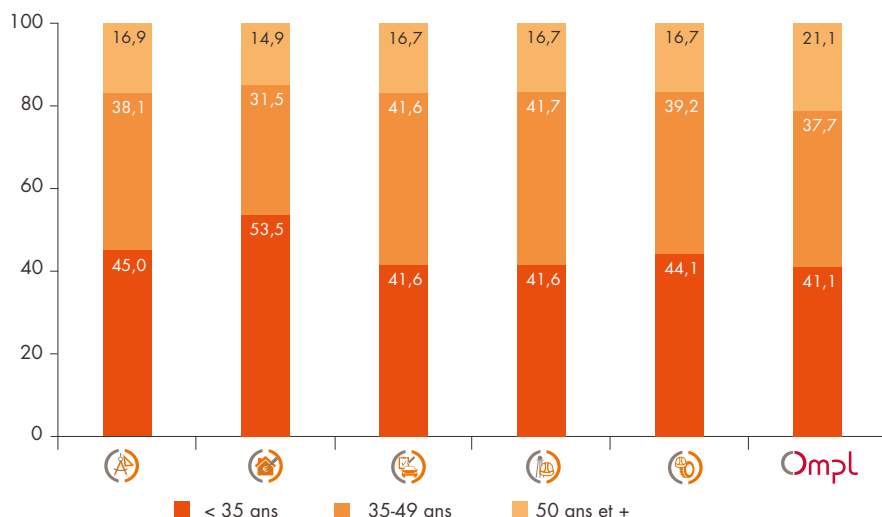


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 44,1 % des formés contre 41,2 % des salariés (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge et branche (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

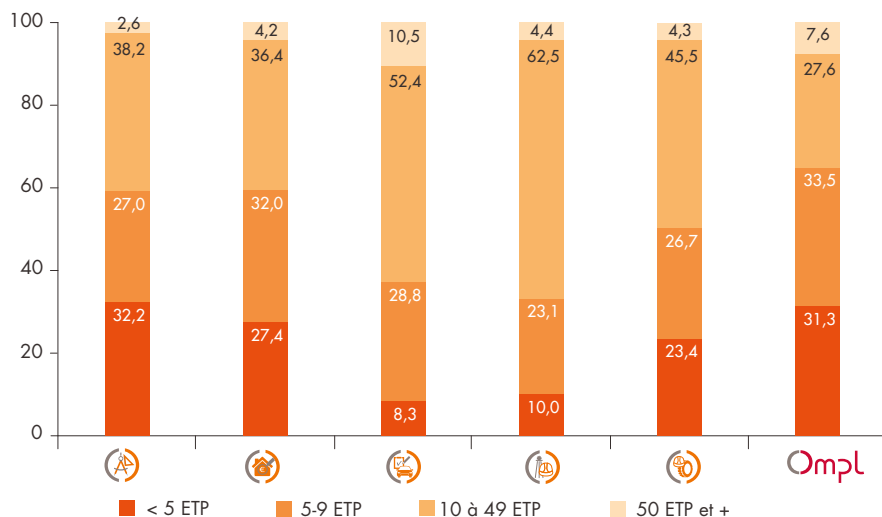


ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous-représentés parmi les stagiaires : 50,1 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 52,5 % des salariés du secteur.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 49,9 % des stagiaires contre 47,5 % des salariés.

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



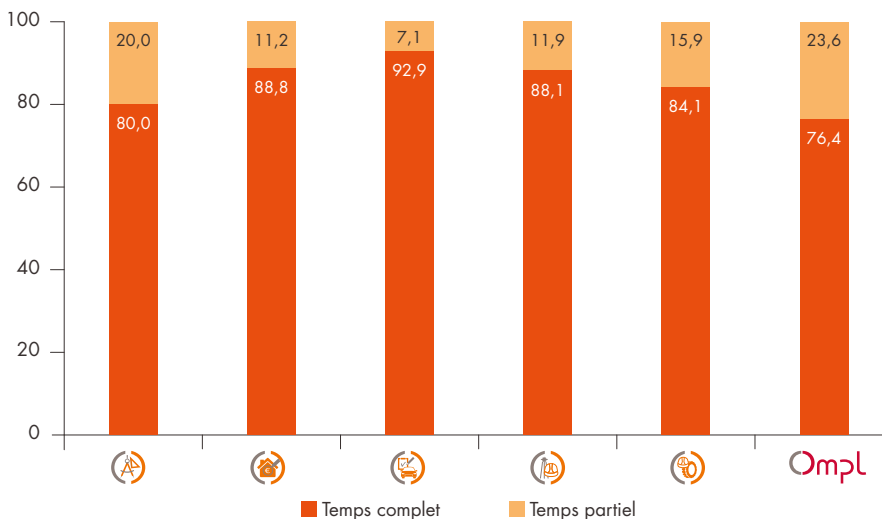
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS ÉQUIVALENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement autant que ceux à temps complet : ils représentent 15,9 % des stagiaires contre 15,5 % des salariés du secteur (part estimée pour 2019).

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



Sources : Actalians, bases formation 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (29,6 %) et minimal pour l'Île-de-France (15,1 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région¹ (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,4	0,6	24,1	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	0,3	0,7	29,6	0,0
Bretagne	0,5	0,4	20,7	0,1
Centre-Val de Loire	0,5	0,2	22,0	0,0
Corse	1,0	0,0	15,9	0,0
Grand Est	0,4	0,5	26,2	0,0
Hauts-de-France	0,4	0,3	19,0	0,1
Île-de-France	0,4	1,2	15,1	0,0
Normandie	0,1	0,5	20,5	0,0
Nouvelle-Aquitaine	0,4	0,6	25,5	0,0
Occitanie	0,4	1,1	25,0	0,1
Pays de la Loire	0,2	0,7	22,6	0,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,6	0,9	23,0	0,1
Ensemble	0,4	0,8	21,1	0,0

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

¹ : hors DOM.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 11,7 %, le taux de chômage du secteur (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important. Il est supérieur à celui du champ de l'OMPL (10,0 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

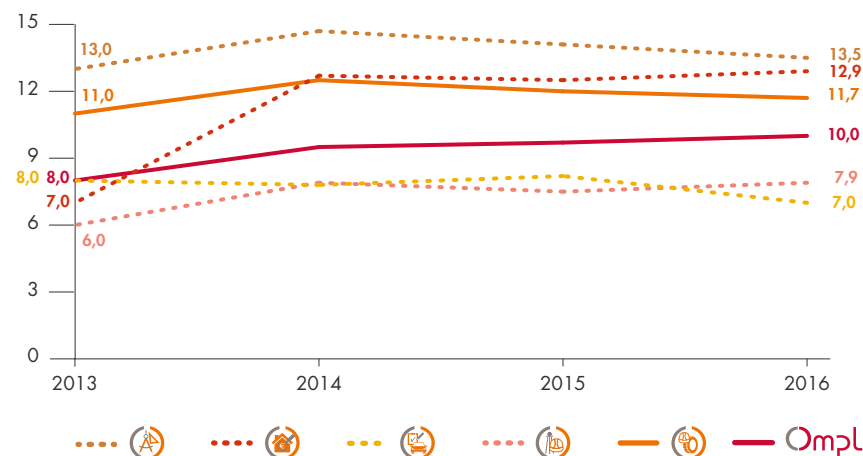
Par rapport à 2013, le taux de chômage du secteur a progressé de 0,7 point.

Taux de chômage¹ annuel

Salariés avec période(s) de chômage	4 921	380	374	898	6 573	43 771
Salariés sans période de chômage	31 526	2 557	4 962	10 532	49 577	394 878
Effectif total	36 447	2 937	5 336	11 430	56 150	438 649
Taux de chômage annuel (%)	13,5	12,9	7,0	7,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles



Entreprises d'architecture



Entreprises d'économistes de la construction



Entreprises d'experts en automobile



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

1. 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 et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

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



BAISSE AVEC L'ÂGE

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



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein du secteur, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers.



TAUX PROCHES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

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

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre						Ompl
Femmes	14,8	14,7	9,1	8,3	13,4	10,1
Hommes	12,0	11,7	5,1	7,7	10,1	9,5
Ensemble	13,5	12,9	7,0	7,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

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

Tranches d'âge						Ompl
< 35 ans	17,2	13,8	10,1	11,1	15,3	13,3
35-49 ans	9,0	11,0	6,2	6,5	8,4	8,3
50 ans et +	3,5	5,5	3,5	2,4	3,4	5,1
Ensemble	13,5	12,9	7,0	7,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales						Ompl
Cadres	11,4	9,5	1,4	4,1	10,3	9,8
Professions intermédiaires	15,1	12,7	6,1	7,7	11,9	7,8
Employés	14,4	15,3	10,0	10,6	13,0	11,4
Ouvriers	15,2	16,0	8,6	11,3	13,7	11,7
Ensemble	13,5	12,9	7,0	7,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

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

Durée du temps de travail						Ompl
Temps complet	13,5	12,5	7,5	7,9	11,7	9,4
Temps partiel	13,7	15,2	5,8	7,9	11,5	11,1
Ensemble	13,5	12,9	7,0	7,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour l'Île-de-France (12,9 %) et minimal pour la Corse (8,5 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions						
Auvergne-Rhône-Alpes	12,8	11,3	6,8	6,6	11,0	10,1
Bourgogne-Franche-Comté	13,0	ND ¹	6,0	6,8	9,6	9,1
Bretagne	14,5	17,7	ND ¹	10,6	12,7	10,9
Centre-Val de Loire	11,7	12,2	6,6	4,9	9,0	9,0
Corse	4,7	35,7	ND ¹	15,7	8,5	9,6
DOM	15,7	ND ¹	ND ¹	10,9	11,3	12,8
Grand Est	11,4	14,6	4,0	8,2	10,0	8,5
Hauts-de-France	11,1	13,6	7,9	5,6	9,4	8,8
Île-de-France	14,4	9,0	6,7	7,1	12,9	9,6
Normandie	12,7	13,7	9,1	5,8	10,4	9,0
Nouvelle-Aquitaine	13,1	12,9	5,6	10,9	11,7	10,3
Occitanie	14,8	16,8	5,7	8,6	12,5	11,3
Pays de la Loire	13,7	12,4	9,7	6,8	11,8	10,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,2	18,2	7,7	7,9	11,5	11,1
Ensemble	13,5	12,9	7,0	7,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

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

19 études prospectives

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

23 études thématiques

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

30 baromètres annuels

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

11 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① Cartographie des mobilités (en cours)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2020)

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 349 045 entreprises de proximité 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.