



2020

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 **1 121 449 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**, **7 % des entreprises employeuses** du périmètre de l'IEPL (Institut des entreprises de professions libérales) et **39 % des salariés**.

L'environnement socioéconomique 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 fiable.

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 socioéconomique et leurs emplois.

Dans le cadre du baromètre Entreprises- Emploi-Formation, l'association de l'OMPL avec l'IEPL permet d'élargir le champ des travaux statistiques et de proposer 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 libéral 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 prospectif des métiers et des qualifications dans les 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.



REPÉRAGE DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS DU CHAMP DE L'IEPL

La procédure de repérage des entreprises et des salariés du champ de l'IEPL suit la logique des algorithmes élaborés par la DGCIS (Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services).

Les entreprises sont repérées par leur code APE/NAF avec l'application de critères de sélection à trois niveaux :

Intégralité des entreprises (activités réglementées)	Entreprises de moins de 20 salariés	Entreprises de moins de 20 salariés dont la catégorie juridique (au sens de l'Insee) est compatible avec une activité libérale
4773Z - Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	4611Z - Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles, animaux vivants, matières premières textiles et produits semi-finis	5829A - Édition de logiciels système et de réseau
6910Z - Activités juridiques	4612B - Autres intermédiaires du commerce en combustibles, métaux, minéraux et produits chimiques	5829B - Édition de logiciels outils de développement et de langages
6920Z - Activités comptables	4613Z - Intermédiaires du commerce en bois et matériaux de construction	5829C - Édition de logiciels applicatifs
7111Z - Activités d'architecture	4614Z - Intermédiaires du commerce en machines, équipements industriels, navires et avions	6201Z - Programmation informatique
7112A - Activité des géomètres	4615Z - Intermédiaires du commerce en meubles, articles de ménage et quincaillerie	6619B - Autres activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite, n.c.a.
7490A - Activité des économistes de la construction	4616Z - Intermédiaires du commerce en textiles, habillement, fourrures, chaussures et articles en cuir	6831Z - Agences immobilières
7500Z - Activités vétérinaires	4617B - Autres intermédiaires du commerce en denrées, boissons et tabac	7112B - Ingénierie, études techniques
8030Z - Activités d'enquête	4618Z - Intermédiaires spécialisés dans le commerce d'autres produits spécifiques	7311Z - Activités des agences de publicité
8621Z - Activité des médecins généralistes	4619B - Autres intermédiaires du commerce en produits divers	7410Z - Activités spécialisées de design
8622A - Activités de radiodiagnostic et de radiothérapie	6202A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques	7490B - Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
8622B - Activités chirurgicales	6621Z - Évaluation des risques et dommages	8553Z - Enseignement de la conduite
8622C - Autres activités des médecins spécialistes	6622Z - Activités des agents et courtiers d'assurances	8559B - Autres enseignements.
8623Z - Pratique dentaire	7021Z - Conseil en relations publiques et communication	
8690B - Laboratoires d'analyses médicales	7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	
8690D - Activités des infirmiers et des sages-femmes	7320Z - Études de marché et sondages	
8690E - Activités des professionnels de la rééducation, de l'appareillage et des pédicures-podologues	7430Z - Traduction et interprétation	
	8551Z - Enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs	
	8552Z - Enseignement culturel	
	8559A - Formation continue d'adultes	
	8690F - Activités de santé humaine non classées ailleurs	



Les salariés sont repérés en fonction de la convention collective (IDCC) à laquelle ils sont rattachés et par l'application de trois niveaux de filtrage :

Intégralité des salariés	Salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés	Salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés, dans un secteur compatible avec une activité libérale
IDCC 240 - Personnel des greffes des tribunaux de commerce	IDCC 43 - Entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine	IDCC 478 - Sociétés financières
IDCC 787 - Cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes	IDCC 86 - Entreprises de publicité et assimilées	IDCC 1090 - Services de l'automobile (commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs auto-écoles CNPA)
IDCC 959 - Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers	IDCC 915 - Sociétés d'expertises et d'évaluations	IDCC 1486 - Personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (BET, SYNTEC)
IDCC 1000 - Personnel des cabinets d'avocats	IDCC 1516 - Organismes de formation	IDCC 1527 - Immobilier
IDCC 1147 - Personnel des cabinets médicaux (médecin)	IDCC 2101 - Enseignement privé à distance	IDCC 2098 - Personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire
IDCC 1619 - Cabinets dentaires	IDCC 2247 - Entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances	IDCC 2511 - Sport
IDCC 1726 - Collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs	IDCC 2335 - Personnel des agences générales d'assurances	IDCC Ndclar - Hors convention collective
IDCC 1850 - Avocat salarié	IDCC 2691 - Enseignement privé indépendant (hors contrat)	
IDCC 1875 - Cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié		
IDCC 1921 - Huissiers de justice		
IDCC 1951 - Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile		
IDCC 1996 - Pharmacie d'officine		
IDCC 2205 - Notariat		
IDCC 2332 - Entreprises d'architecture		
IDCC 2543 - Cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers		
IDCC 2564 - Vétérinaires praticiens salariés		
IDCC 2706 - Personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires		
IDCC 2785 - Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires		
IDCC 2978 - Personnel salarié des agences de recherches privées		



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
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
 - « Expertise automobile en Europe », « Externalisation dans les cabinets d'avocats », « Insertion professionnelle des salariés en contrat de professionnalisation », « Turnover des salariés dans les cabinets dentaires », « Égalité professionnelle », « Emploi des seniors » et « Emploi des travailleurs handicapés » 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 » ;
- 12 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) », OMPL : « 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales ».
- 30 baromètres annuels

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



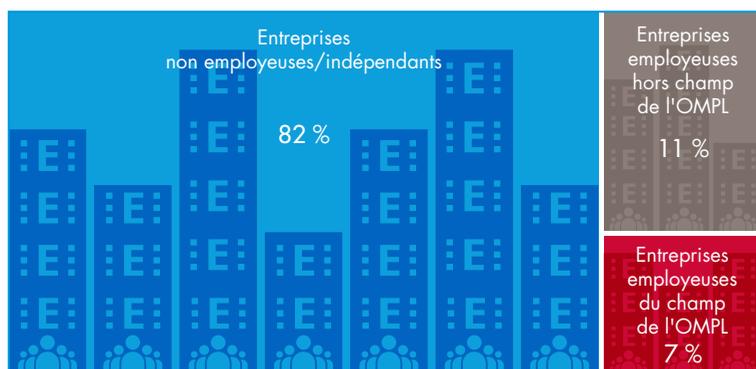
PÉRIMÈTRE, SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

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 pour la plupart à l'OPCO-EP (OPCO des entreprises de proximité), depuis la transformation des OPCA en OPCO, opérateurs de compétences.

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 à venir en fonction de la précision des données publiées.



SOURCES

Le baromètre IEPL • OMPL mobilise plusieurs sources de données au 31/12 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, 2017-2018 ;
- pour le champ de l'OMPL, base adhérents 2017-2018 d'Actalians¹, 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.

Le secteur juridique a connu en 2008 des évolutions structurelles susceptibles de perturber la continuité des séries au cours de cette année.

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 relevaient en 2019 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 Actalians¹.

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

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 : 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 dépend la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.



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...

Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (pharmaciens adjoints, vétérinaires salariés, avocats salariés...).

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

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

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

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

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.

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

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	12
Caractéristiques des entreprises libérales	22
Économie des entreprises libérales	27



PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises libérales s'accroît (+6,4 %).

Les valeurs du taux de rotation montrent que le secteur cadre de vie-technique connaît un renouvellement annuel nettement plus important (+14,6 %) de son tissu entrepreneurial que les autres secteurs.



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du champ de l'OMPL tend à décroître (-1,9 %).

Seul le secteur cadre de vie-technique est dans une dynamique positive avec une évolution de +3,7 % du nombre d'entreprises.

La valeur relativement moyenne du taux de rotation laisse supposer un certain renouvellement du tissu entrepreneurial.

Entreprises du champ de l'IEPL en 2018

				iepl	Ompl
Entreprises non employeuses/ indépendants	768 739	65 092	428 476	1 262 307	
Entreprises employeuses	168 016	19 409	894 33	276 858	105 502
Ensemble	936 755	84 501	517 909	1 539 165	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	8,5	4,9	2,9	6,4	-1,9
Taux d'entrée (%)	21,7	8,5	8,1	16,3	12,7
Taux de sortie (%)	7,4	3,4	4,6	6,2	14,6
Taux de rotation (%)	14,6	6,0	6,3	11,2	13,7

Données au 31/12. Sources : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017-2018 ; Insee, Fichier Sirene, 2017-2018 ; Actalians, bases adhérents, 2017-2018.

Entreprises du champ de l'OMPL en 2018

				Ompl
Entreprises employeuses	10 138	13 659	81 705	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	3,7	-1,3	-2,7	-1,9
Taux d'entrée (%)	19,5	15,9	11,4	12,7
Taux de sortie (%)	15,8	11,2	1,8	14,6
Taux de rotation (%)	17,6	13,5	6,6	13,7

Données au 31/12. Source : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



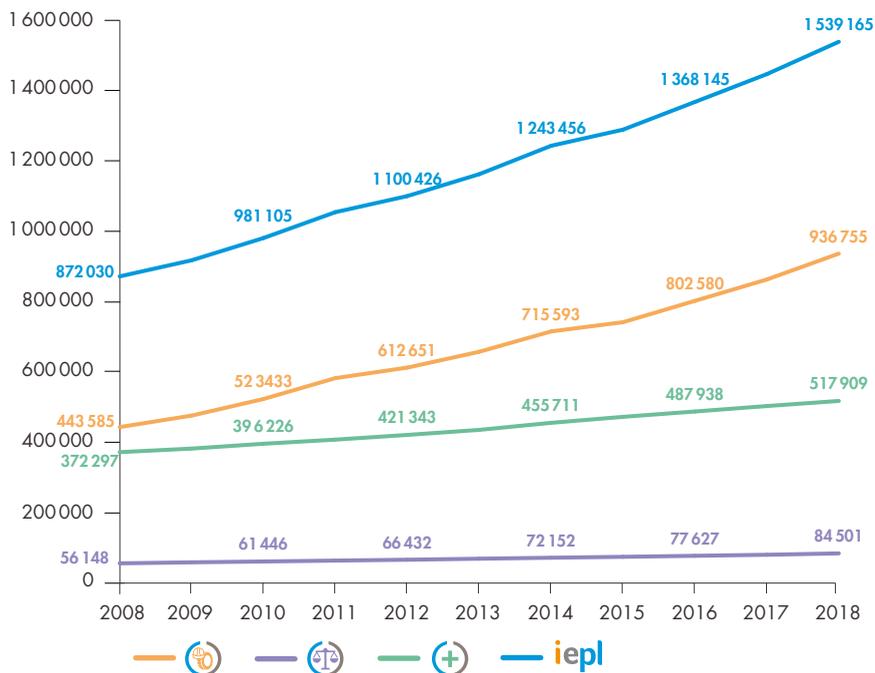
Secteur santé



AUGMENTATION CONTINUE SUR LONGUE PÉRIODE

En dix ans, le nombre d'entreprises libérales a progressé de 667 135 unités en raison, notamment, du dynamisme caractérisant le secteur cadre de vie-technique (+493 170 unités). La tendance est continue sur toute la période.

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



Données au 31/12. Source: Insee, Répertoire des entreprises et établissements, 2008-2018.



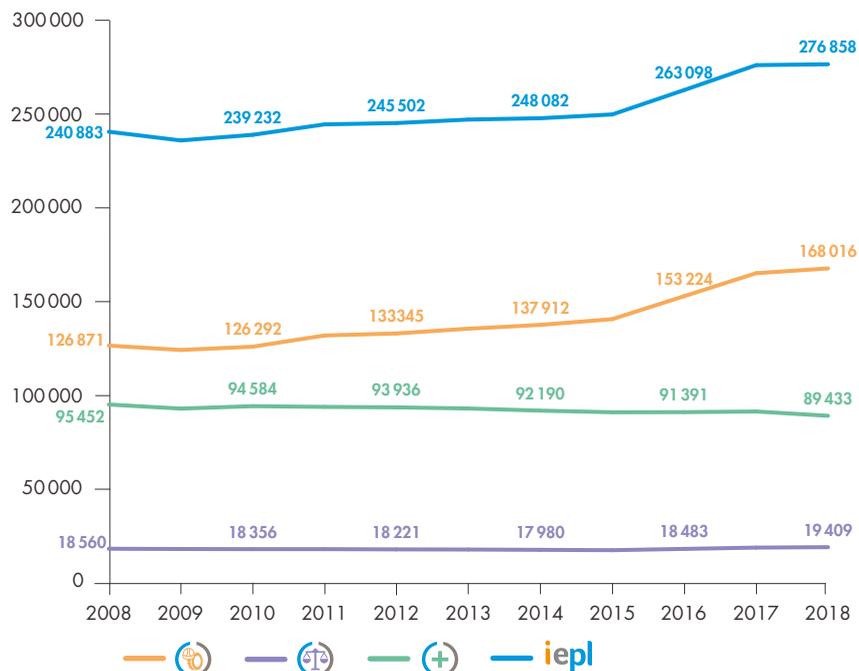
PROGRESSION MODESTE

Par rapport à 2008, le champ de l'IEPL compte 35 975 entreprises employeuses de plus.

La tendance est portée par le secteur cadre de vie-technique (+41 145 entreprises).

En revanche, le secteur santé est plutôt marqué par un repli (-6019 entreprises).

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



Données au 31/12. Source: Insee, Répertoire des entreprises et établissements, 2008-2018.

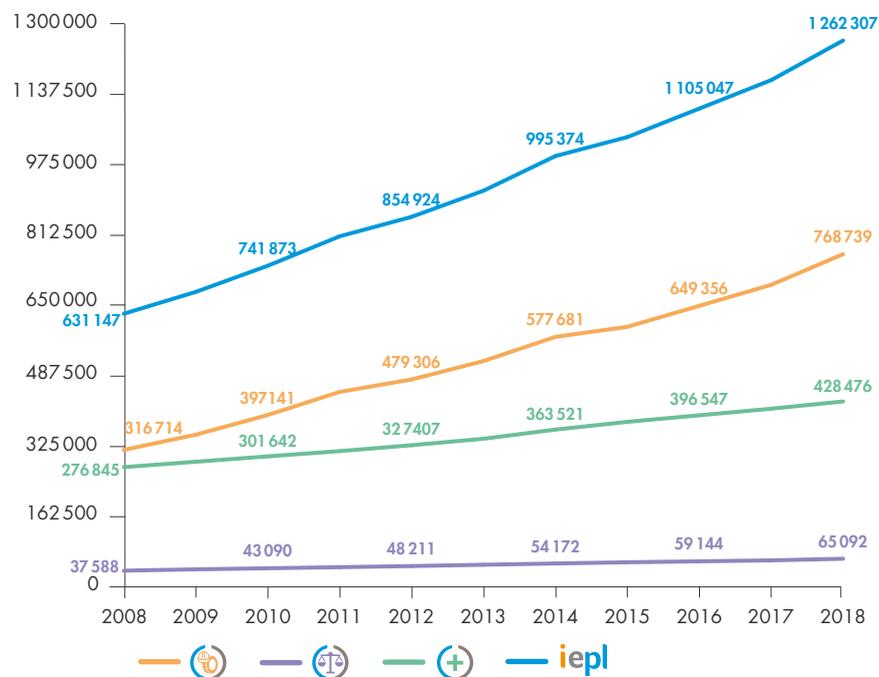


TOUJOURS PLUS D'INDÉPENDANTS

Le dynamisme entrepreneurial libéral est tiré par la progression du nombre d'entreprises non employeuses et d'indépendants avec une augmentation depuis 2008 de 631 160 unités.

Le secteur cadre de vie-technique est en grande partie à l'origine de cette progression (+452 025 unités). Il regroupe plus de 70 % des entreprises créées sur la période.

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



Données au 31/12. Source : Insee, Répertoire des entreprises et établissements, 2008-2018.



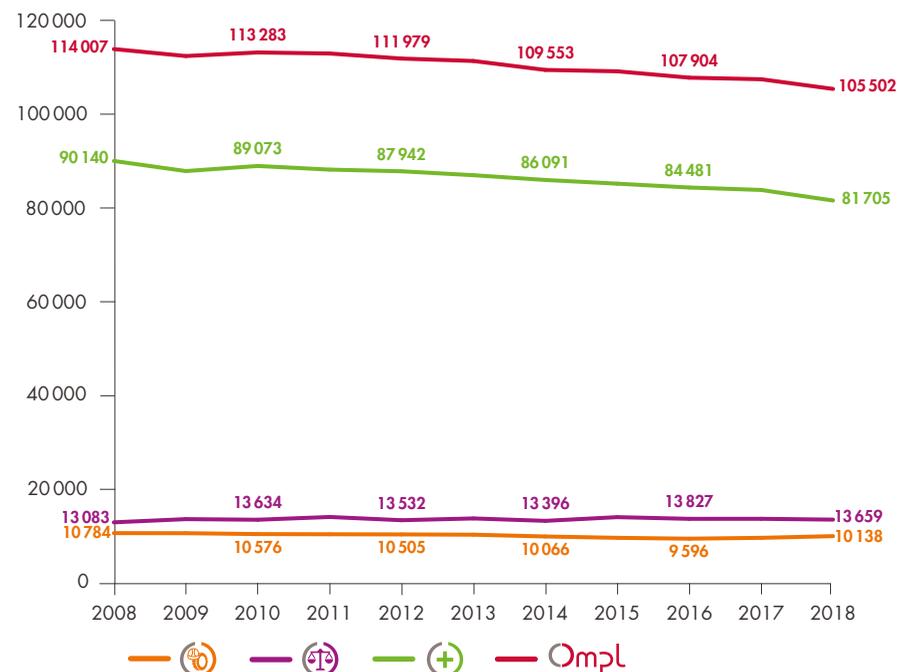
MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses dans le champ de l'OMPL a diminué de 8 505 unités. La tendance est continue sur toute la période.

Cette érosion est principalement imputable au secteur santé (-8 435 unités) et dans une moindre mesure au secteur cadre de vie-technique (-646 unités).

En revanche, le nombre d'entreprises du secteur juridique progresse modestement (+576 unités).

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



Données au 31/12. Source : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

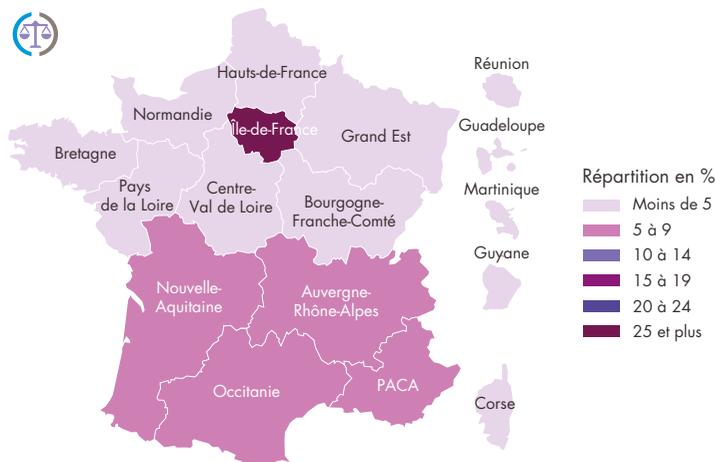
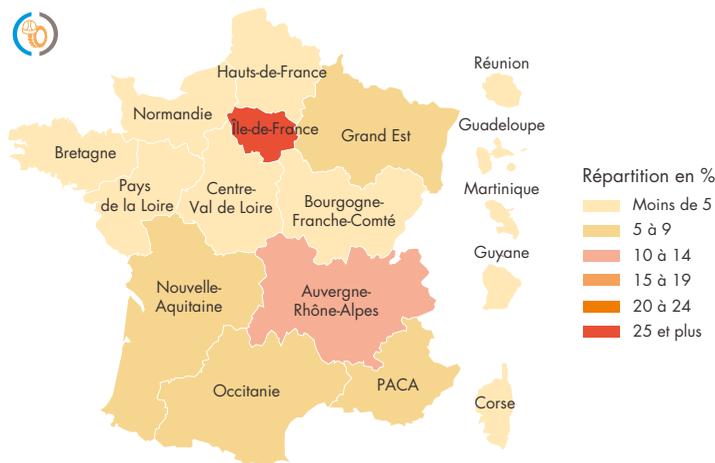
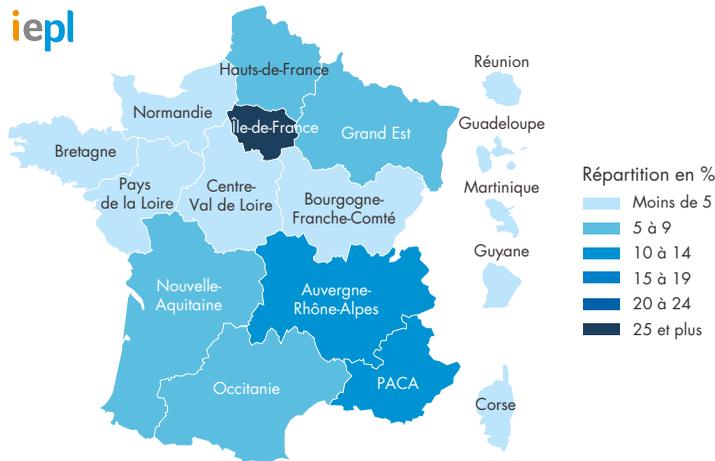
Pour l'ensemble du champ de l'IEPL, la concentration territoriale des entreprises varie fortement d'une région à l'autre.

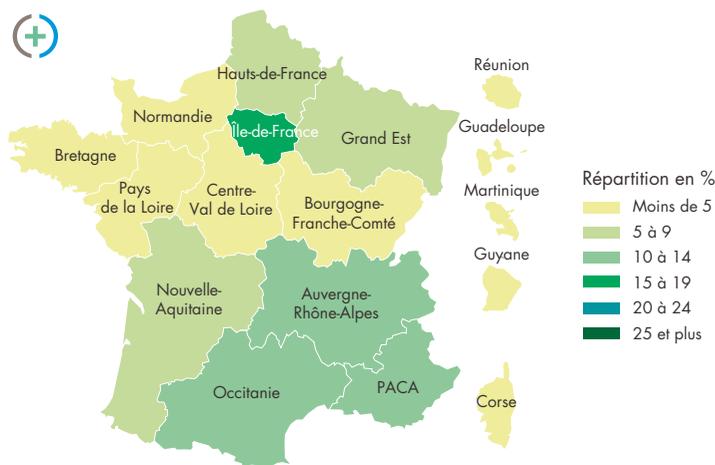
Les entreprises libérales sont principalement implantées dans trois régions :

- l'Île-de-France (29,3 %);
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %);
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,3 %).

En revanche, la Corse n'accueille qu'une faible proportion des entreprises libérales (0,6 %).

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





Données au 31/12. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2018.



SURREPRÉSENTATIONS RÉGIONALES

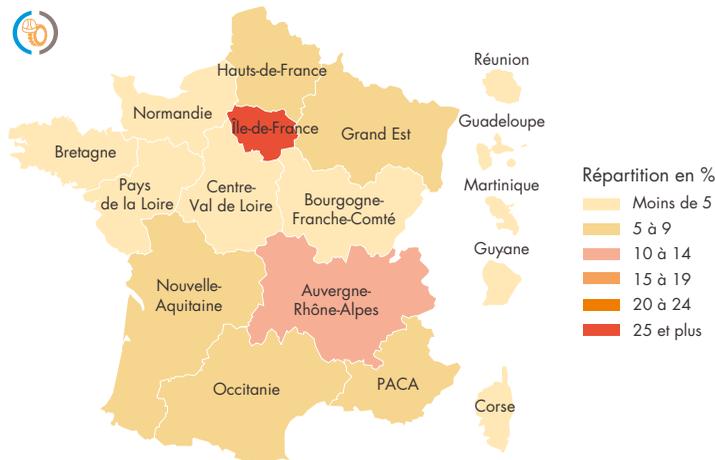
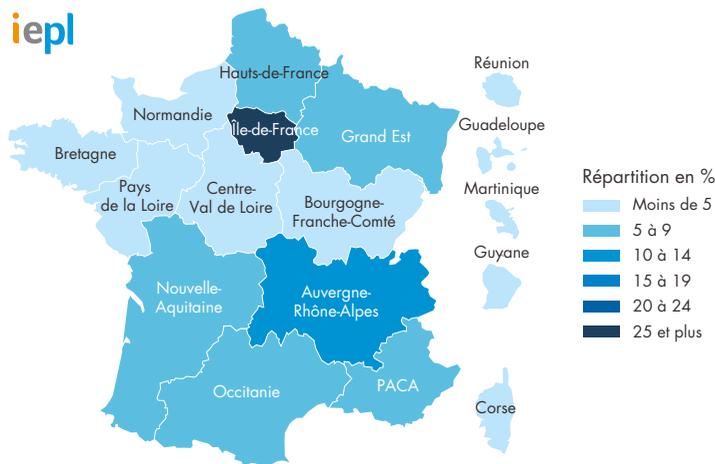
La concentration territoriale des entreprises employeuses du champ de l'IEPL varie fortement en fonction des régions.

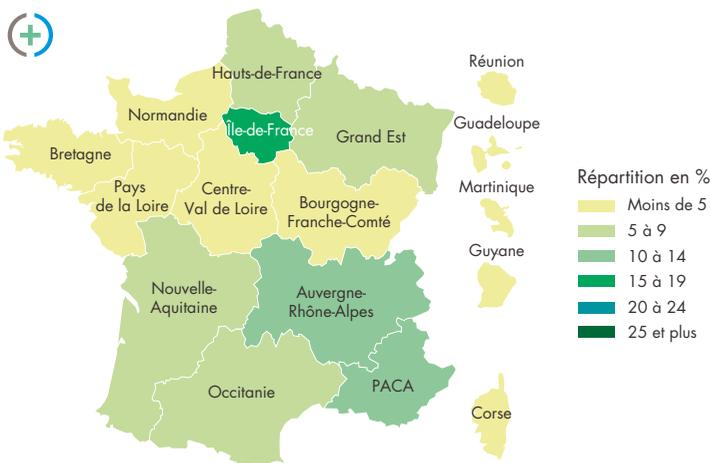
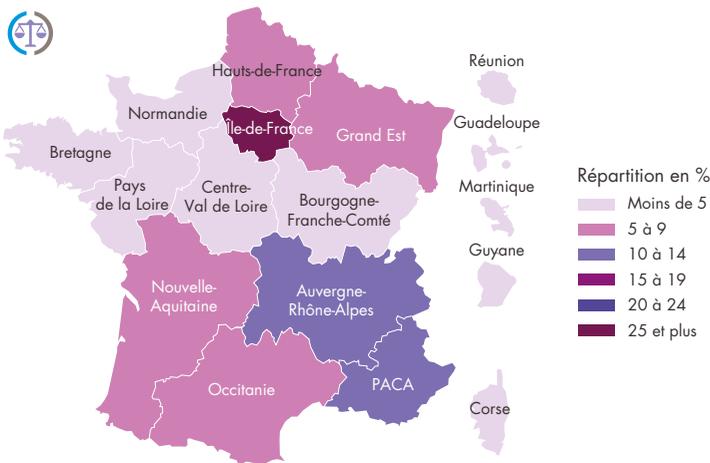
Les trois régions accueillant le plus fréquemment ce type d'entreprises sont :

- l'Île-de-France (26,9 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,0 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (9,7 %).

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 31/12. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

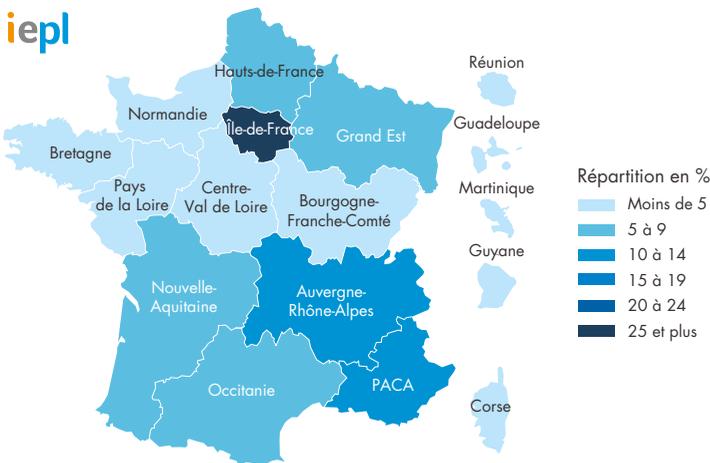
La concentration territoriale des entreprises non employées et des indépendants varie fortement d'une région à l'autre.

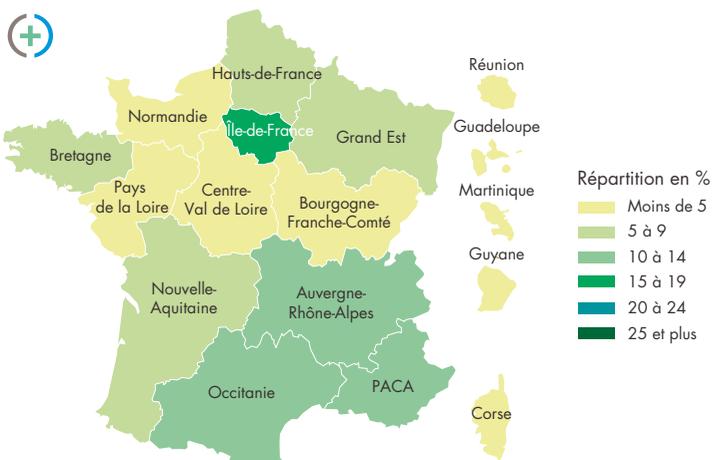
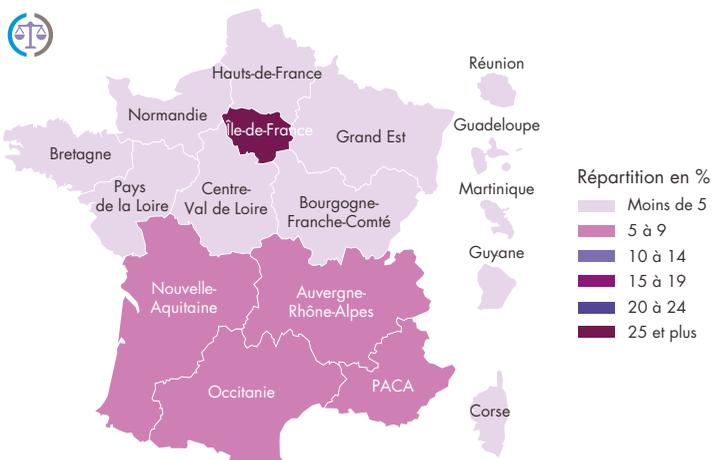
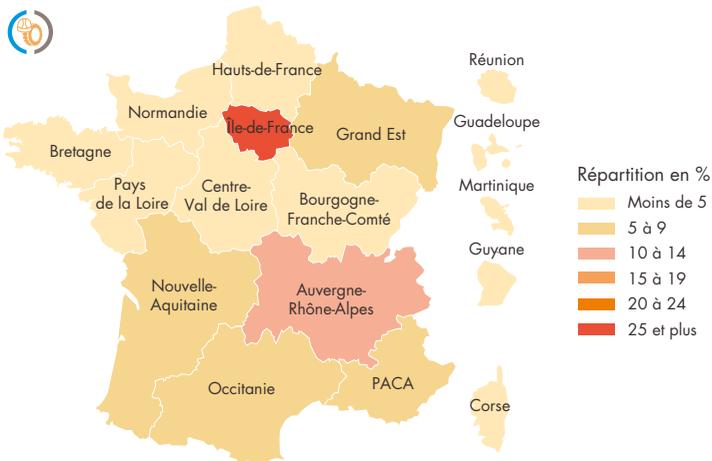
Les trois régions en regroupant les plus grandes parts sont :

- l'Ile-de-France (29,8 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,4 %).

En retour, la Corse en accueille une part très réduite (0,6 %).

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





Données au 31/12. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises champ de l'OMPL fluctue fortement d'une région à l'autre.

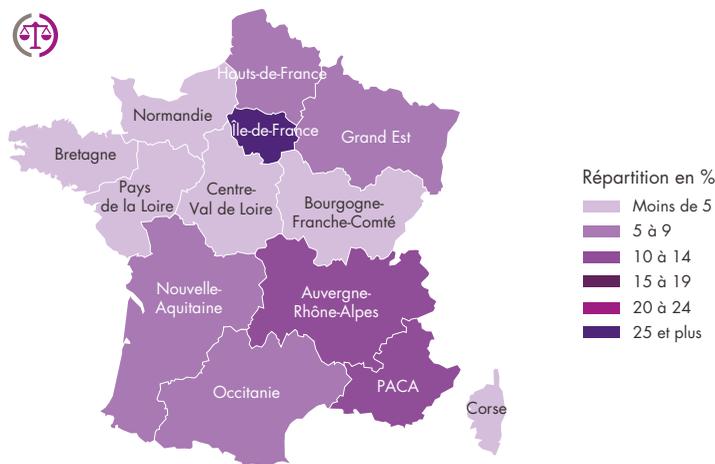
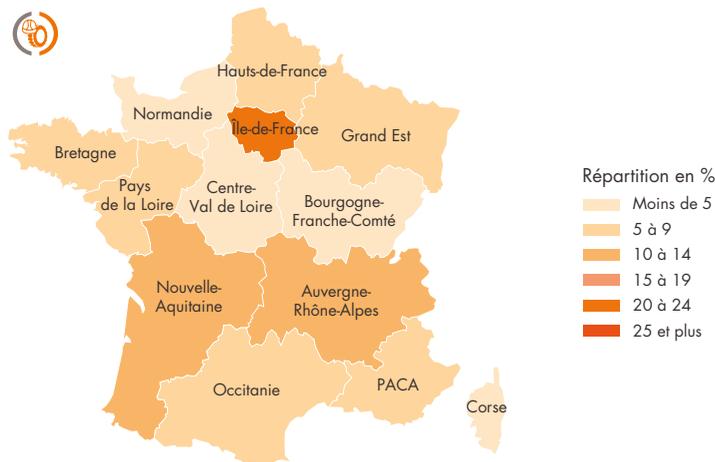
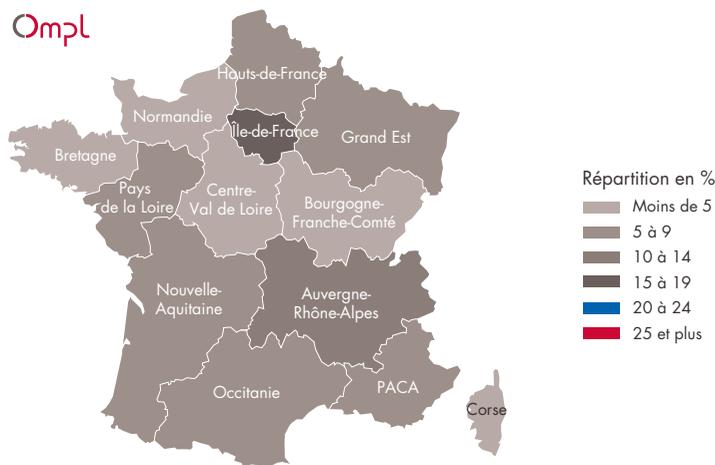
Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

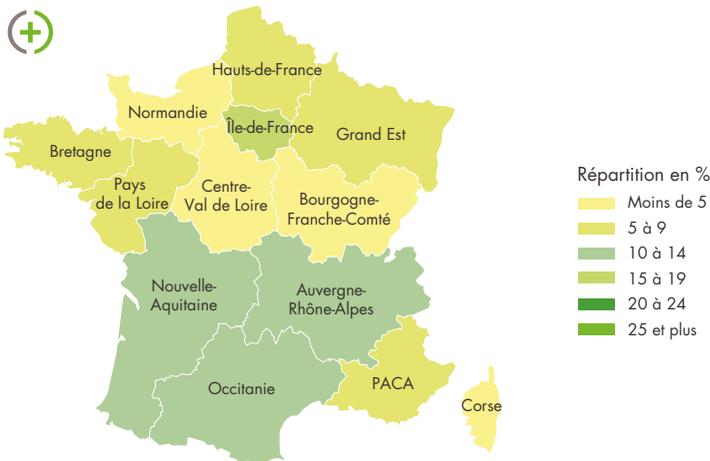
- l'Île-de-France (18,6 %);
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,6 %);
- l'Occitanie (9,9 %).

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 31/12. Source : Actalians, bases adhérents 2018.



DYNAMISME NOTABLE

En 2018, le taux de création d'entreprises libérales atteint 16,3 %. Ce taux est en progression de 1,0 point par rapport à 2017. Ce sont les indépendants du secteur cadre de vie-technique qui génèrent la majorité des créations (78,7 %).

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

				iepl
Entreprises non employeuses, indépendants	185 171	6 700	40 371	232 242
Entreprises employeuses	2 361	164	457	2 982
Ensemble	187 532	6 864	40 828	235 224
Taux de création (%)	21,7	8,5	8,1	16,3
Évolution 2017-2018 (%)	1,7	0,4	0,2	1,0

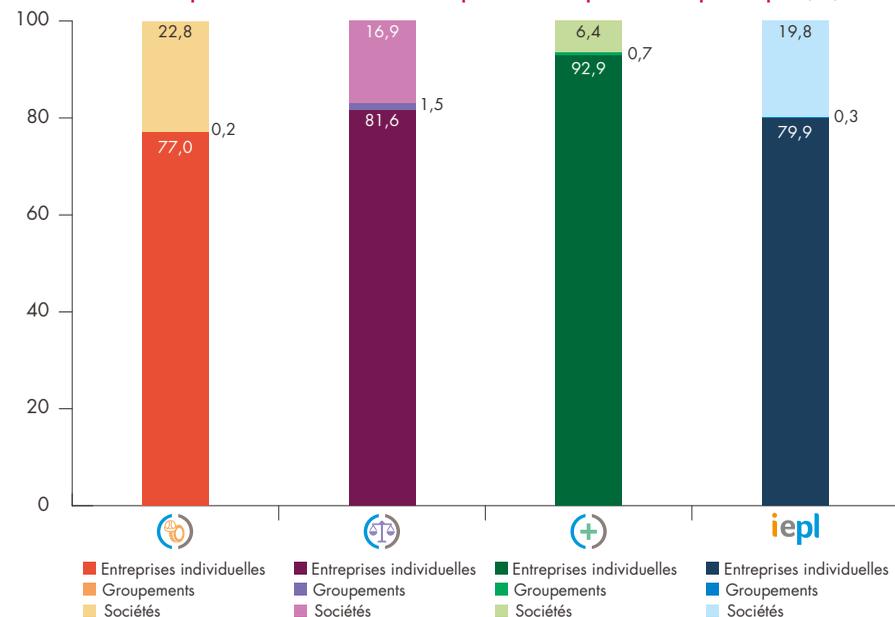
Données au 31/12. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2017-2018.



CRÉATIONS D'ENTREPRISES INDIVIDUELLES

Dans le champ des activités libérales, le statut juridique privilégié par les créateurs d'entreprises reste l'entreprise individuelle (79,9 %). Il faut voir dans cette préférence l'expression de spécificités sectorielles et l'engouement pour le régime de la microentreprise.

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



Données au 31/12. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2018.



HÉTÉROGÉNÉITÉ GÉOGRAPHIQUE ET SECTORIELLE

Si l'Île-de-France concentre la plus grande part de créations d'entreprises libérales (35,1 %), la polarisation territoriale est moins marquée dans le secteur santé.

En revanche, près de la moitié des créations dans le secteur juridique se fait en Île-de-France.

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

Régions				iepl
Auvergne-Rhône-Alpes	11,6	10,3	13,3	11,8
Bourgogne-Franche-Comté	2,1	1,6	3,5	2,3
Bretagne	2,9	3,1	4,9	3,3
Centre-Val de Loire	2,2	1,7	2,6	2,2
Corse	0,4	0,5	0,6	0,4
DOM (hors Mayotte)	1,9	1,2	3,4	2,1
Grand Est	4,7	3,2	6,9	5,0
Hauts-de-France	4,9	4,2	7,0	5,2
Île-de-France	38,5	45,5	17,3	35,1
Normandie	2,5	2,6	3,9	2,7
Nouvelle-Aquitaine	7,6	7,3	10,7	8,2
Occitanie	8,0	6,5	10,3	8,3
Pays de la Loire	3,8	3,7	4,9	4,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,0	8,8	10,7	9,3

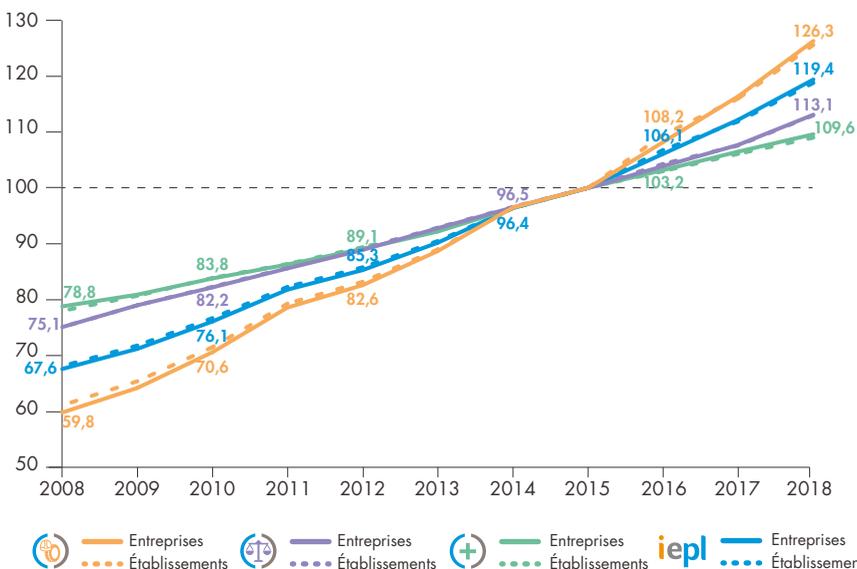
Données au 31/12. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2018.



EXPANSION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises du champ de l'IEPL a fortement augmenté (+51,8 points). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (+50,7 points). 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)



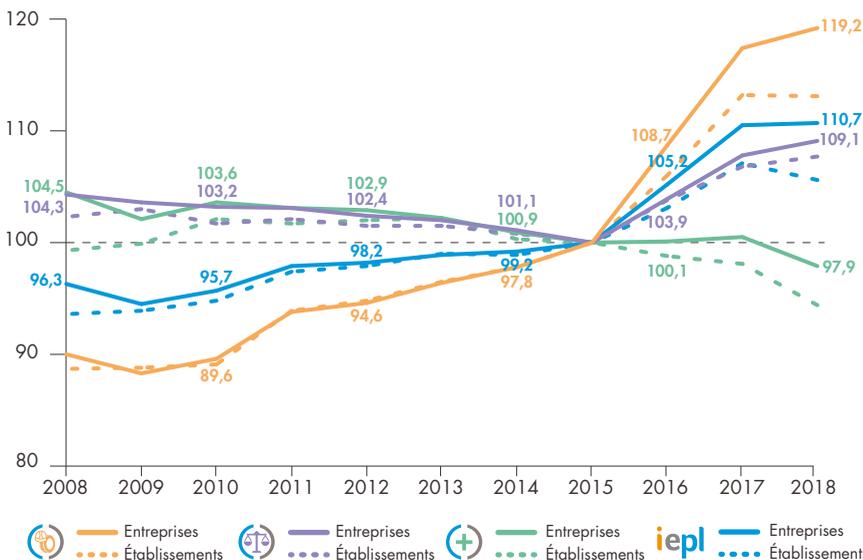
Données au 31/12. Source: Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2018.



PLUS DE STRUCTURES EMPLOYEUSES

Sur la période 2008-2018, le stock d'entreprises employeuses du champ de l'IEPL a fortement augmenté (+14,4 points). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (+12 points). Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures libérales employeuses à l'exception du secteur santé.

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



Données au 31/12. Source: Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2018.

Secteur cadre de vie-technique

Secteur juridique

Secteur santé



L'INDÉPENDANCE EN PROGRESSION

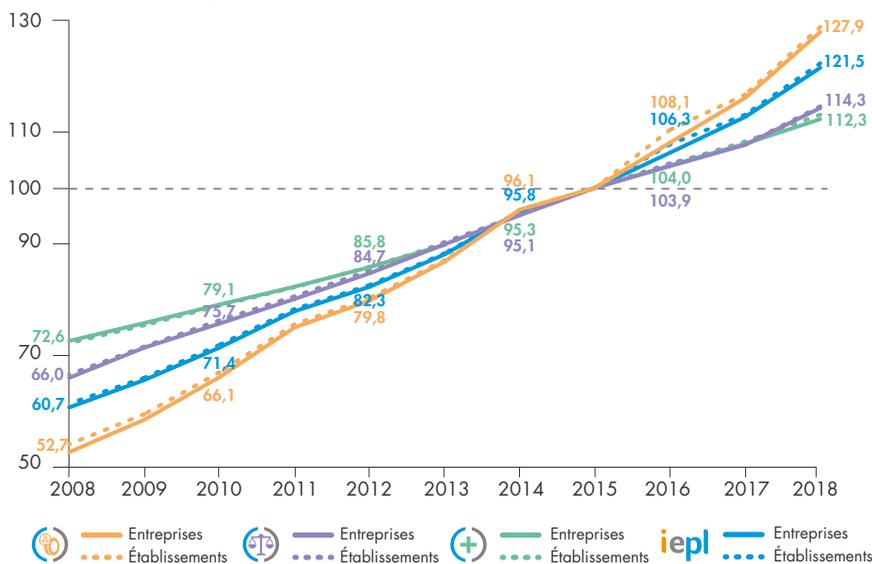
De 2008 à 2018, le stock d'entreprises non employeuses et d'indépendants du champ de l'IEPL a très fortement augmenté (+60,8 points).

Le stock d'établissements non-employeurs suit un mouvement similaire (+60,9 points).

Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures libérales non employeuses.

Le succès du régime de la microentreprise a un effet conséquent sur cette tendance dans le secteur cadre de vie-technique.

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



Données au 31/12. Source: Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2018.



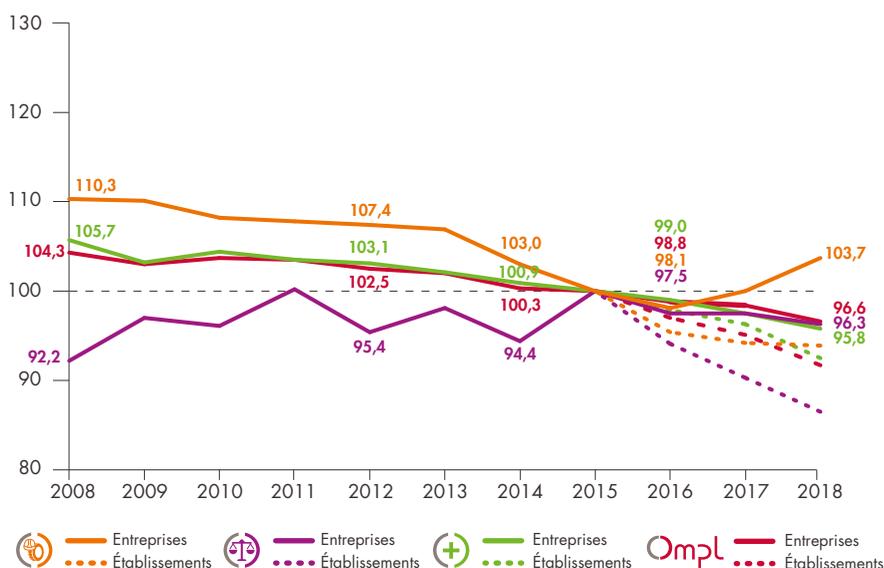
RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises du champ de l'OMPL a diminué (-7,7 points).

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 31/12. Sources: Actalians, bases adhérents, 2008-2018; Insee, démographie des entreprises et établissements, 2008-2015; Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.

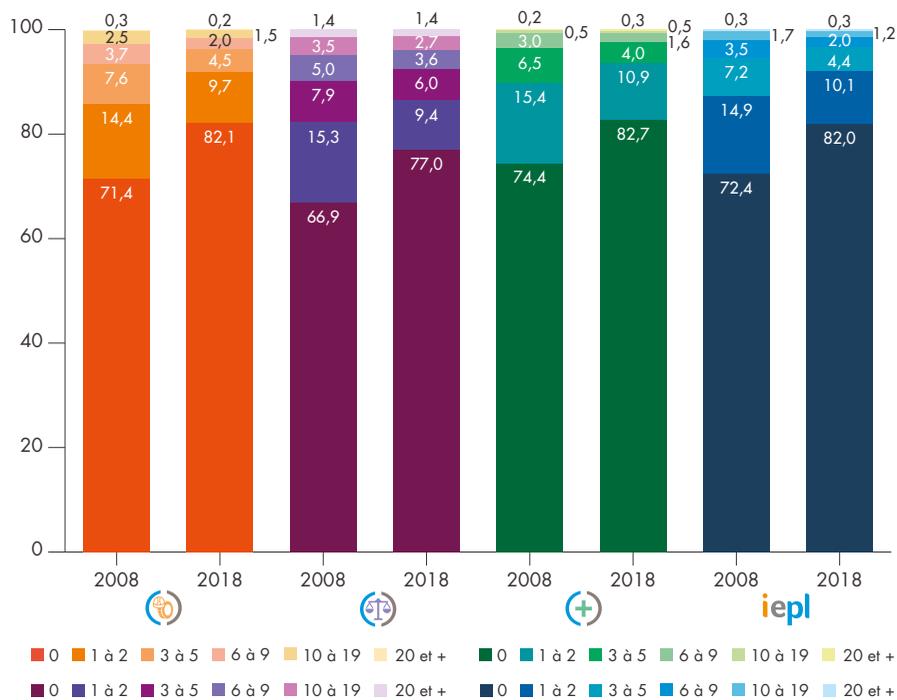


ENTREPRISES DE TAILLE TRÈS RÉDUITE

Les entreprises libérales sont caractérisées par la prééminence des entreprises non employeuses et des travailleurs indépendants (82,0 % en 2018).

Cette caractéristique tend à se renforcer puisque leur part s'est accrue de 9,6 points depuis 2008.

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



Données au 31/12. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2018.



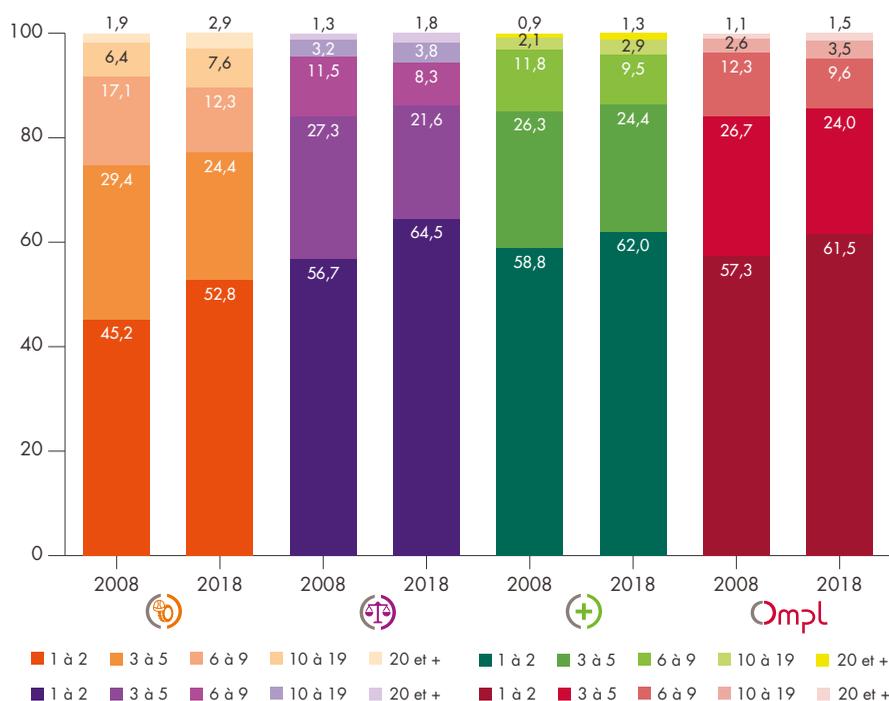
ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

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 4,2 points.

Parallèlement, la proportion d'entreprises de 10 ETP et plus augmente de 1,3 point.

En revanche, les entreprises de taille intermédiaire (3 à 9 ETP) sont en net recul (-4,6 points).

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



Données au 31/12. Source : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

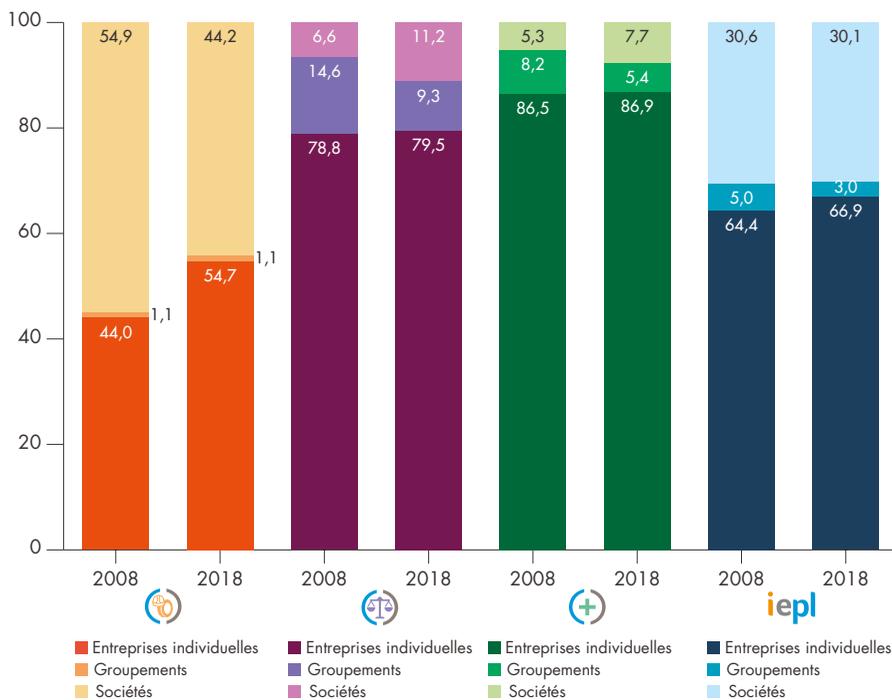


PROGRESSION DE L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

L'entreprise individuelle est le statut traditionnellement privilégié par la majorité des entrepreneurs de profession libérale. Par rapport à 2008, la structuration selon le statut juridique est marquée par son renforcement.

Dans les secteurs santé et juridique la proportion du nombre de sociétés est également en hausse.

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

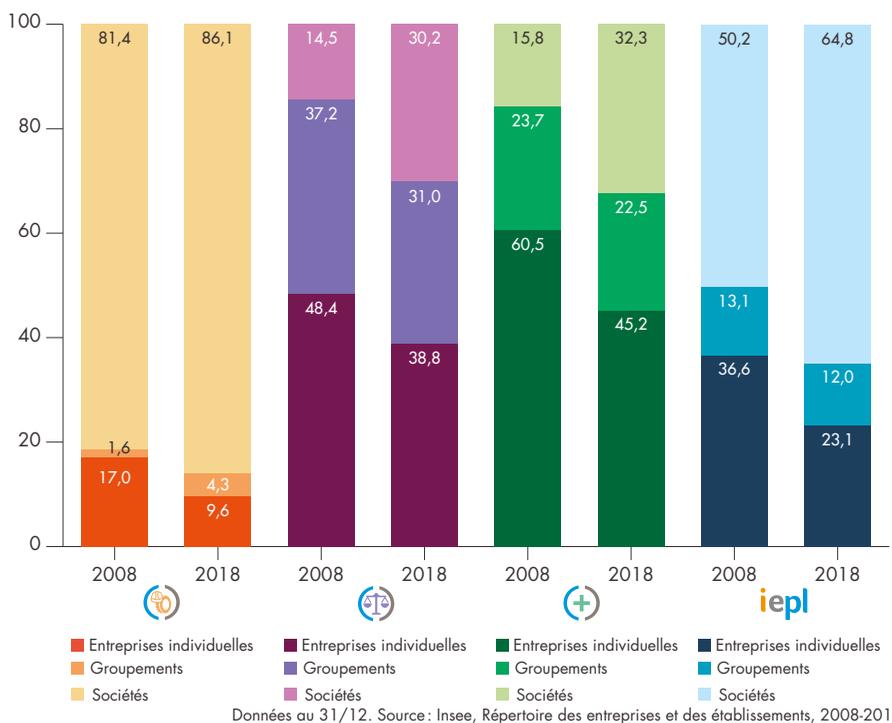


RECUL DE L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

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

La progression de ce statut (+11,3 points), au détriment des deux autres, révèle une orientation plus entrepreneuriale et moins patrimoniale des entreprises avec salariés.

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

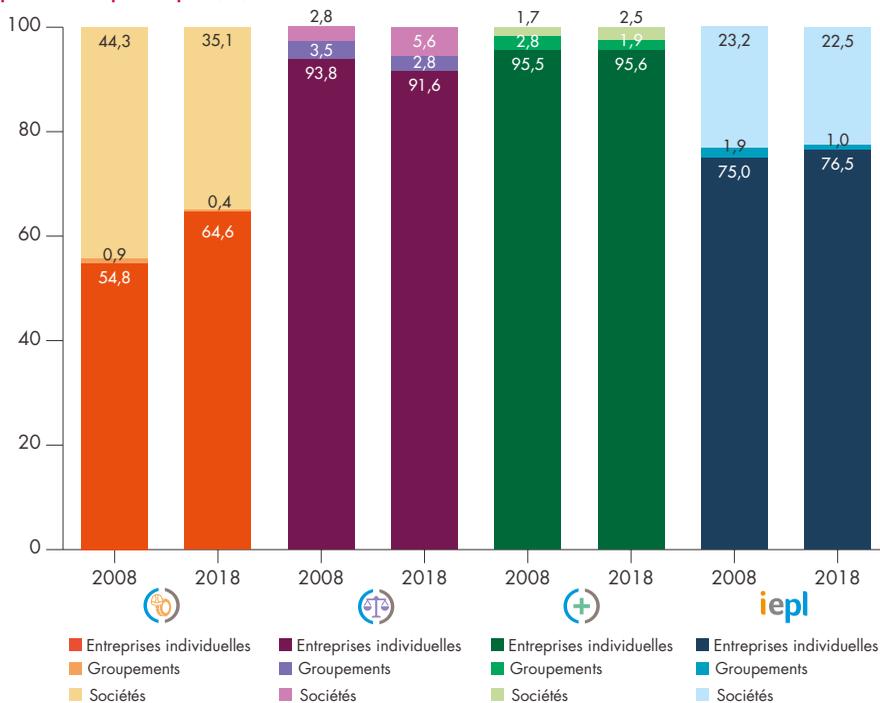




PRIMAUTÉ DE L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Le statut de l'entreprise individuelle reste prisé par les structures non employeuses et les indépendants. La simplicité des modalités de création et 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 (%)



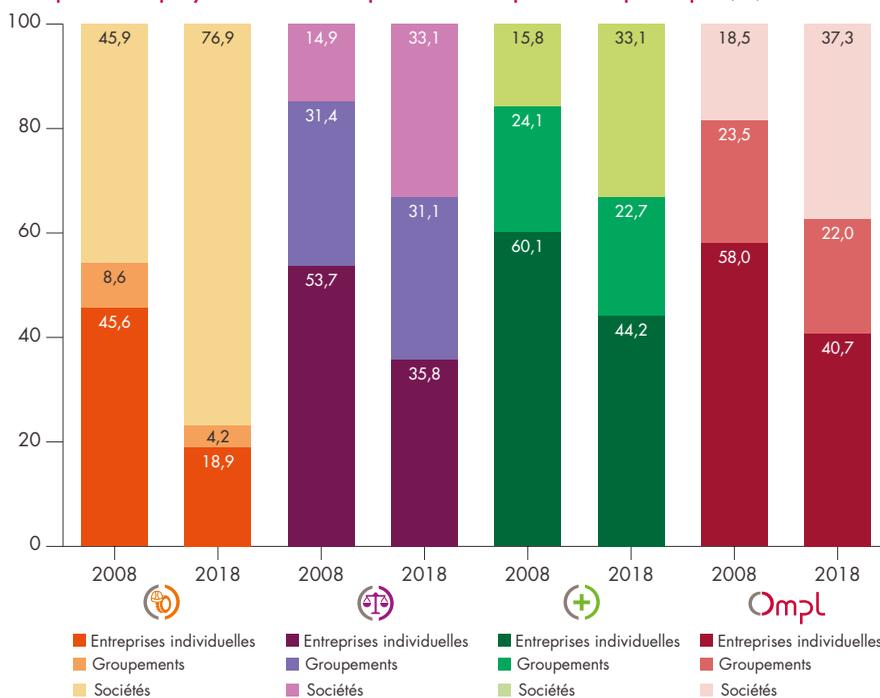
Données au 31/12. Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2008-2018.



NETTE DÉSAFFECTATION 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 (+18,8 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

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



Données au 31/12. Source : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

Dans sa grande majorité, le champ de l'IEPL est composé d'entreprises individuelles non employeuses. Les entreprises employeuses sont plutôt de petite taille (4,2 salariés en moyenne) et principalement établies sous forme de SARL.



EN MOYENNE DES ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises du champ de l'OMPL emploient 4,3 salariés et sont majoritairement composées d'entreprises individuelles.

Données de cadrage : champ de l'IEPL

				iepl
Entreprises non employeuses/indépendants				
Nombre d'entreprises	768 739	65 092	428 476	1 262 307
Forme d'entreprise la plus fréquente	Entreprise individuelle (64,6 %)	Entreprise individuelle (91,6 %)	Entreprise individuelle (95,6 %)	Entreprise individuelle (76,5 %)
Entreprises employeuses				
Nombre	168 016	19 409	89 433	276 858
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	4,2	5,9	3,7	4,2
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (46,2 %)	Entreprise individuelle (38,8 %)	Entreprise individuelle (45,2 %)	SARL (38,7 %)

Données au 31/12. Sources : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements, 2019 ; Actalians, bases adhérents, 2019 ; Insee, DADS, 2017 ; estimations.

Données de cadrage : champ de l'OMPL

				Ompl
Nombre d'entreprises	10 138	13 659	81 705	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	5,9	4,4	4,1	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (51,7 %)	Entreprise individuelle (35,8 %)	Entreprise individuelle (44,2 %)	Entreprise individuelle (40,7 %)

Entreprises du champ de l'OMPL, données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2019 ; Insee, DADS 2008-2016 ; estimations.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

¹ : estimations.



68 559 € DE VA EN MOYENNE POUR LES ENTREPRISES INDIVIDUELLES

Avec un taux de profitabilité moyen (EBE/CA HT) de 47,2 %, les entreprises individuelles du champ de l'IEPL présentent des performances très satisfaisantes. C'est au sein du secteur juridique qu'elles produisent le montant moyen de valeur ajoutée (VA) le plus important.

Néanmoins, les entreprises du secteur santé bénéficient, en moyenne, d'un volant de trésorerie (EBE) plus conséquent.



268 538 € DE VA EN MOYENNE POUR LES SOCIÉTÉS

Avec un taux de profitabilité moyen (EBE/CA HT) de 10,3 %, les sociétés du champ de l'IEPL présentent des performances plutôt faibles. C'est au sein du secteur santé qu'elles produisent les montants de valeur ajoutée (VA) et de trésorerie (EBE) les plus importants.



752 930 € DE VA EN MOYENNE POUR LES SOCIÉTÉS

Avec un taux de profitabilité moyen (EBE/CA HT) de 10,6 %, les sociétés du champ de l'OMPL présentent des performances plutôt faibles. C'est au sein du secteur santé qu'elles produisent les montants de valeur ajoutée (VA) et de trésorerie (EBE) les plus importants.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles dans le champ de l'IEPL (€)

				iepl
CA HT	99 092	176 431	115 532	114 963
Marge commerciale	97 815	175 677	111 254	111 393
VA	57 734	88 808	70 109	68 559
Impôts et taxes	4 693	10 717	6 065	5 999
Salaires et cotisations	14 075	35 583	5 357	8 241
EBE	38 966	42 509	58 687	54 319
Bénéfice	39 124	74 823	59 971	56 673

Champ : toute taille d'entreprise, données au 01/01.
Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés du champ de l'IEPL (€)

				iepl
CA HT	444 505***	NS	1 413 957***	539 191***
Marge commerciale	11 630***	6 166*	161 735***	23 218***
VA	220 196***	951 706**	684 604***	268 538***
Impôts et taxes	6 961***	34 456***	31 712**	9 346***
Salaires et cotisations	171 036***	781 783***	479 389***	205 220***
EBE	43 834***	136 134***	175 324***	55 605***
Bénéfice	52 965***	NS	102 800***	57 416***

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL, données au 01/01.
Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019 ; estimations.

Marge d'erreur de 2 %

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés dans le champ de l'OMPL (€)

				Ompl
CA HT	703 779***	NS	1 815 805***	1 519 548***
Marge commerciale	2 014***	NS	228 153***	131 143***
VA	441 972***	NS	839 041***	752 930***
Impôts et taxes	13 303***	NS	39 990***	32 162***
Salaires et cotisations	360 602***	NS	591 112***	561 762***
EBE	68 695***	NS	209 823***	160 344***
Bénéfice	50 121***	89 322***	125 820***	98 123***

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL, données au 01/01.
Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019 ; estimations.

Marge d'erreur de 2 %

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

Baromètre Entreprise-Emploi-Formation

iepl • ompl

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	30
Effectifs par genre	37
Catégories sociales	42
Contrats de travail	47
Temps de travail	56
Pyramide des âges	62
Mobilité annuelle des salariés	68
Rémunérations nettes annuelles	79
Formation professionnelle	84
Chômage annuel	88

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



DYNAMISME DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, l'emploi salarié dans les entreprises libérales progresse de façon notable jusqu'en 2017 (+13,7 %).

Cette tendance semble confirmée par les prévisions jusqu'en 2019.

Entre 2012 et 2014, des modifications dans les méthodes de traitement des données DADS par l'Insee impactent la qualité des résultats.

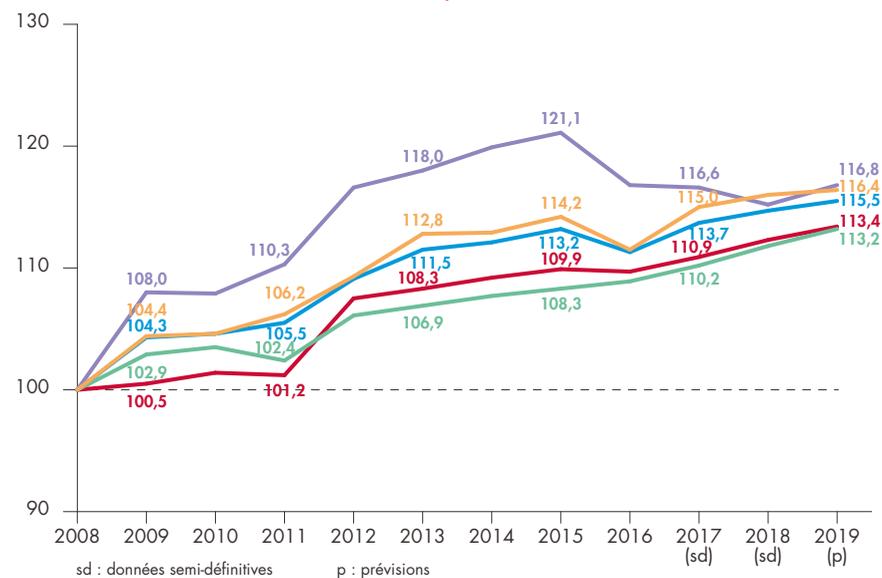
Évolution des effectifs salariés du champ de l'IEPL en volume

Années				iepl	Ompl
2008	613 060	98 756	296 196	1 008 012	399 860
2009	640 096	106 608	304 908	1 051 612	402 000
2010	641 489	106 596	306 474	1 054 559	405 558
2011	651 267	108 948	303 420	1 063 635	404 712
2012	670 101	115 140	314 142	1 099 383	429 885
2013	691 301	116 511	316 588	1 124 400	433 200
2014	692 343	118 408	319 101	1 129 852	436 504
2015	700 325	119 639	320 921	1 140 885	439 506
2016	683 594	115 298	322 557	1 121 449	438 649
2017 (sd)	704 905	115 193	326 465	1 146 563	443 279
2018 (sd)	711 353	113 780	331 282	1 156 415	449 155
2019 (p)	713 377	115 309	335 311	1 163 997	453 344

Sources : Insee, DADS 1/12* 2008-2017 ; estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



sd : données semi-définitives p : prévisions



Sources : Insee, DADS 1/12* 2008-2017 ; estimations.

Secteur cadre de vie-technique

Secteur juridique

Secteur santé



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, le champ de l'OMPL enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2016 (+9,7 %).

Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

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

À partir de 2014, les données utilisées ne sont plus issues d'un échantillonnage mais des bases complètes de l'Insee.

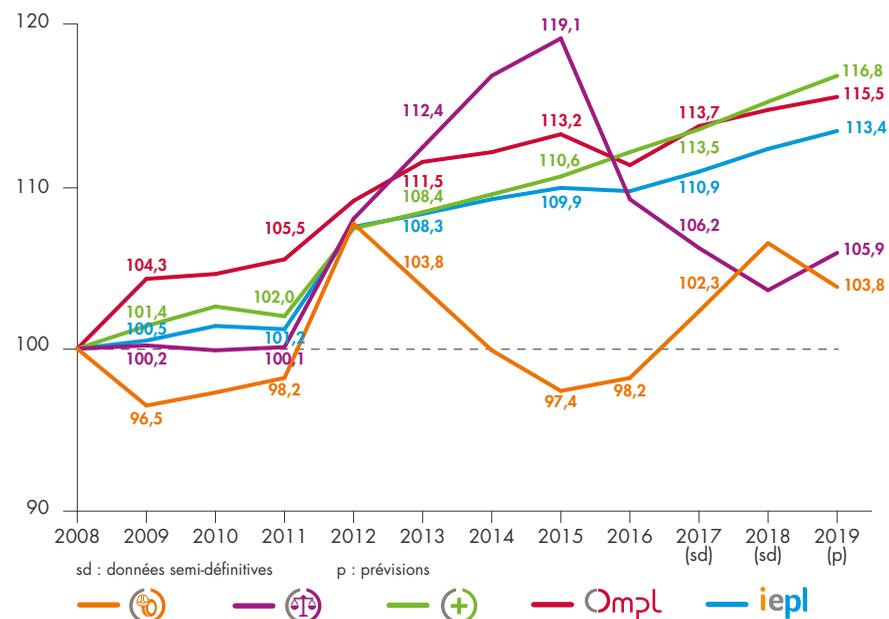
Évolution des effectifs salariés du champ de l'OMPL en volume

Années				Ompl	iepl
2008	57 192	56 936	285 732	399 860	1 008 012
2009	55 212	57 024	289 764	402 000	1 051 612
2010	55 620	56 892	293 046	405 558	1 054 559
2011	56 172	57 012	291 528	404 712	1 063 635
2012	61 587	61 512	306 786	429 885	1 099 383
2013	59 369	64 011	309 820	433 200	1 124 400
2014	57 147	66 508	312 849	436 504	1 129 852
2015	55 682	67 787	316 037	439 506	1 140 885
2016	56 150	62 162	320 337	438 649	1 121 449
2017 (sd)	58 489	60 461	324 329	443 279	1 146 563
2018 (sd)	60 914	58 997	329 244	449 155	1 156 415
2019 (p)	59 374	60 294	333 676	453 344	1 163 997

Sources : Insee, DADS 2008-2016 ; estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



Sources : Insee, DADS 2008-2016 ; estimations.

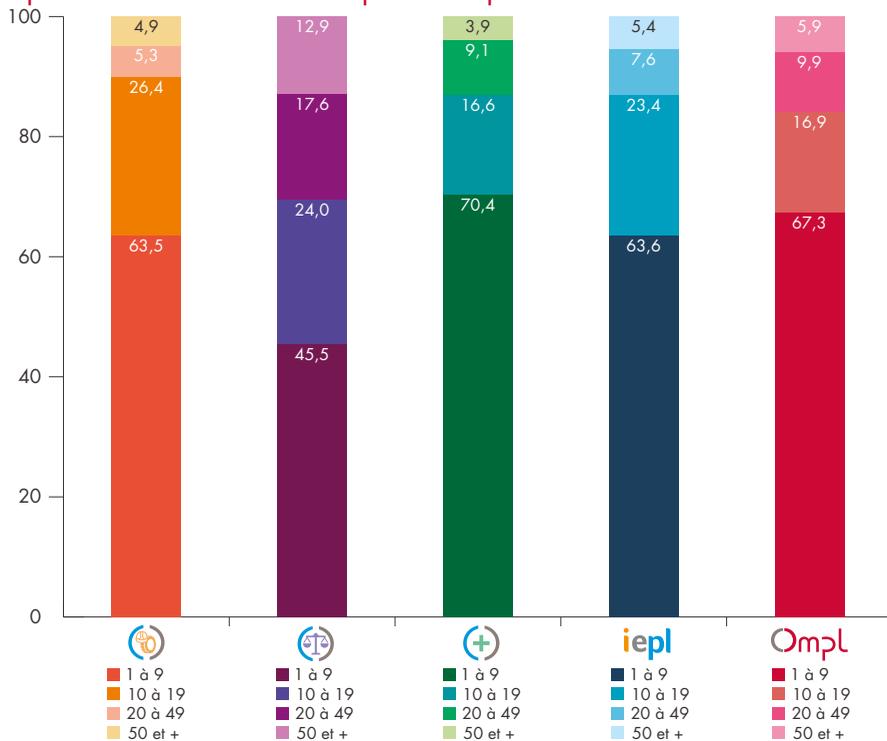


PLUS DE QUATRE SALARIÉS SUR CINQ DANS UNE TRÈS PETITE STRUCTURE

87,0 % des salariés du champ de l'IEPL travaillent au sein d'un établissement comptant moins de 20 salariés.

Avec une part de 69,5 %, l'importance des structures de taille réduite est un peu moins marquée dans le secteur juridique.

Répartition des salariés du champ de l'IEPL par taille d'établissement



Source: Insee, DADS 1/12* 2017.

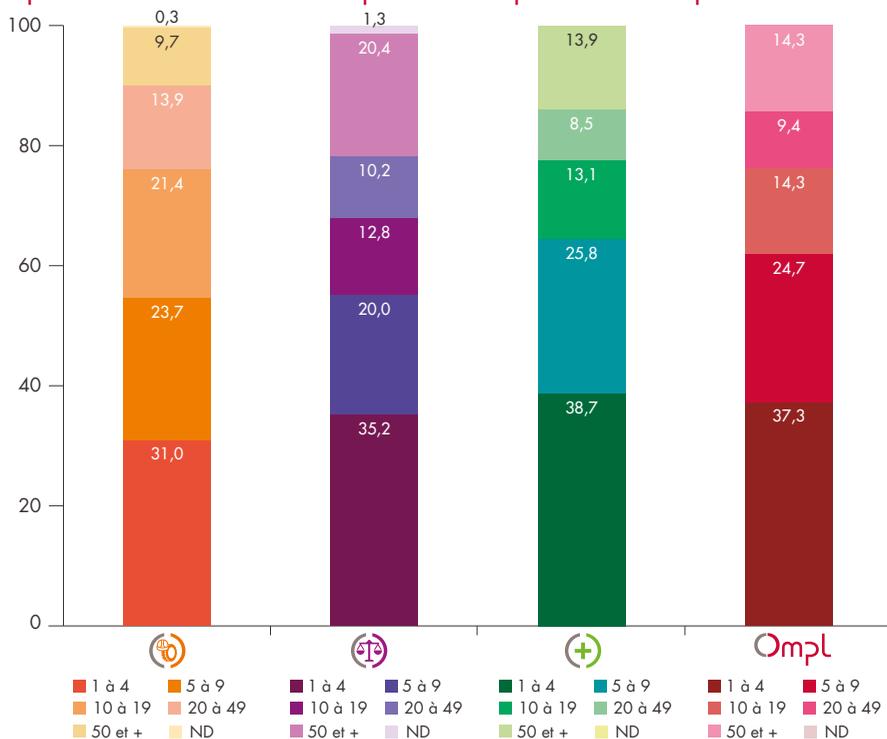


TROIS QUARTS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

76,3 % des salariés du champ de l'OMPL travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

Le secteur santé regroupe la proportion la plus importante de petites entreprises (77,6 %).

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par taille d'entreprise



ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

Source: Insee, DADS 2016.

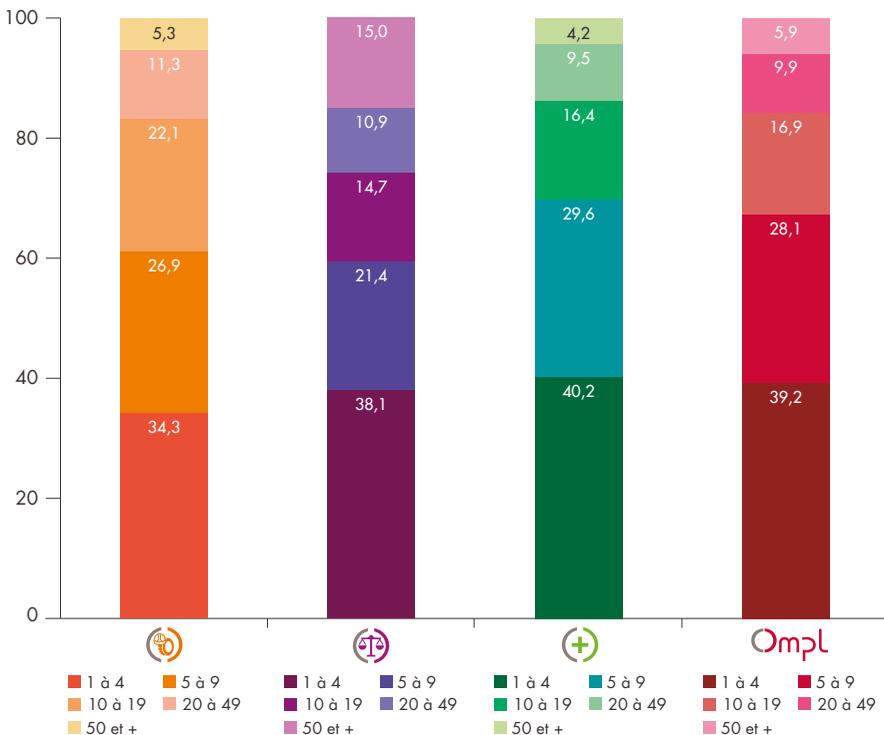


CONCENTRATION DES SALARIÉS DANS LES PLUS PETITS ÉTABLISSEMENTS

L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 84,2 % des effectifs.

Le secteur santé regroupe la proportion la plus importante de petits établissements (86,2 %).

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par taille d'établissement



Source : Insee, DADS 2016.

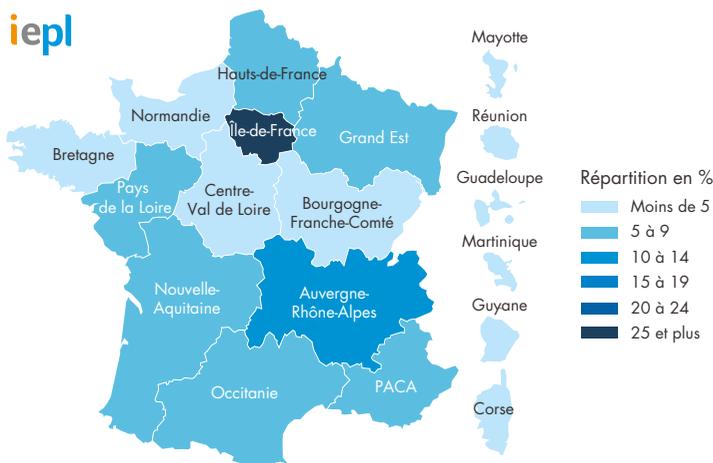


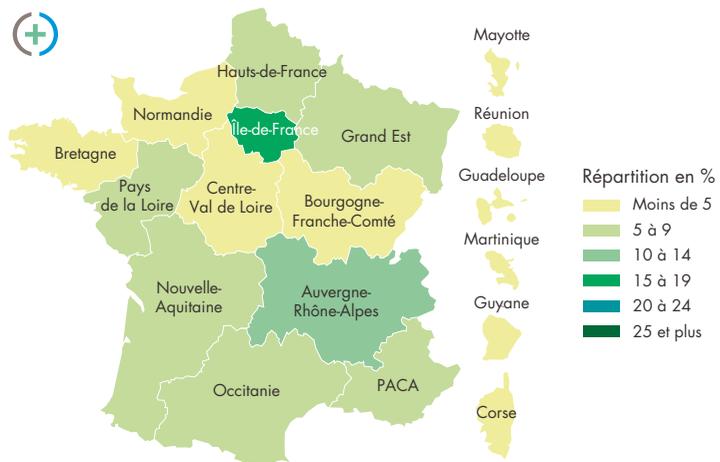
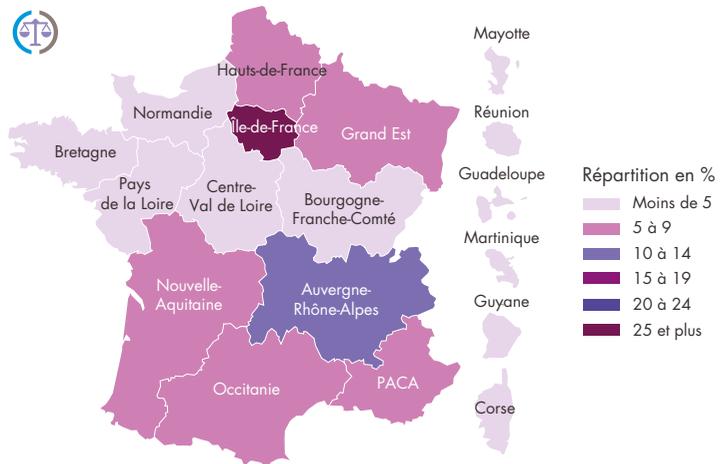
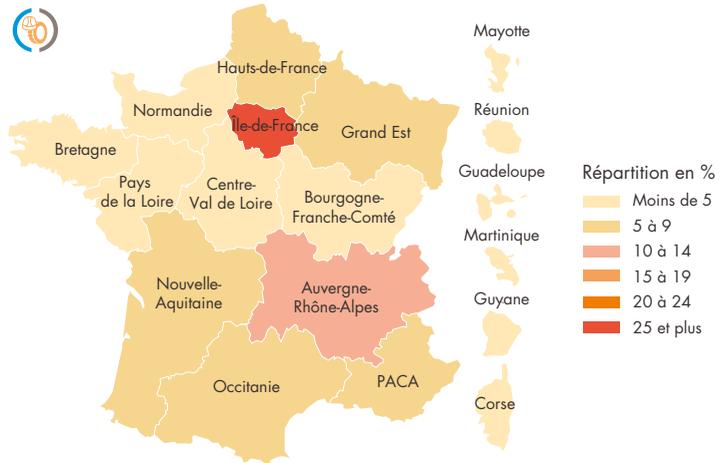
PRÈS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 27,2 % des salariés du champ de l'IEPL.
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du champ de l'IEPL (12,2 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (8,9 %).

Ces trois régions regroupent 48,3 % des salariés du champ de l'IEPL.

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





Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



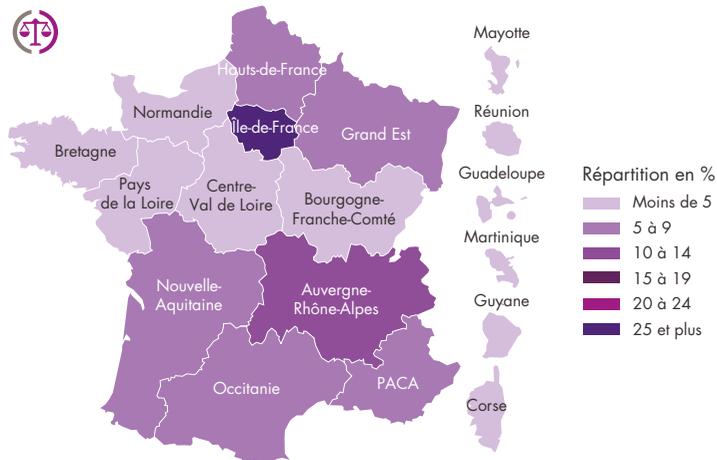
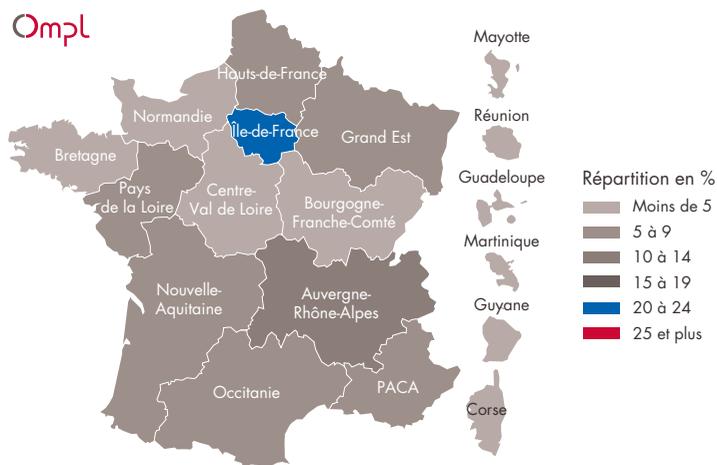
PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

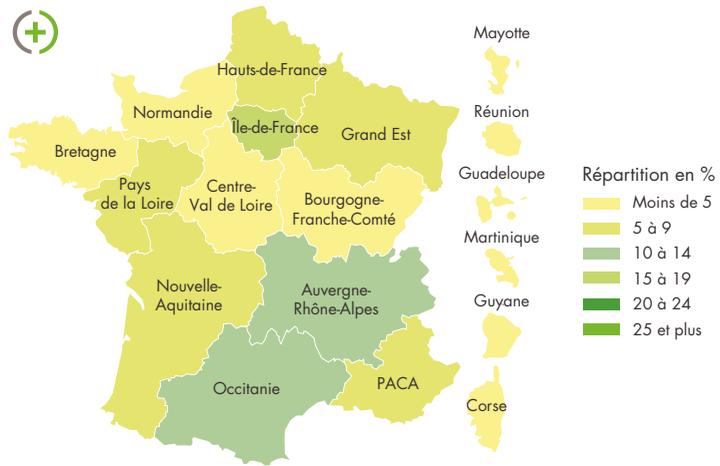
- L'Île-de-France rassemble 20,9 % des salariés du champ de l'OMPL.
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du champ de l'OMPL (12,0 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,3 %).

Ces trois régions regroupent 42,2 % des salariés du champ de l'OMPL.

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

Ompl





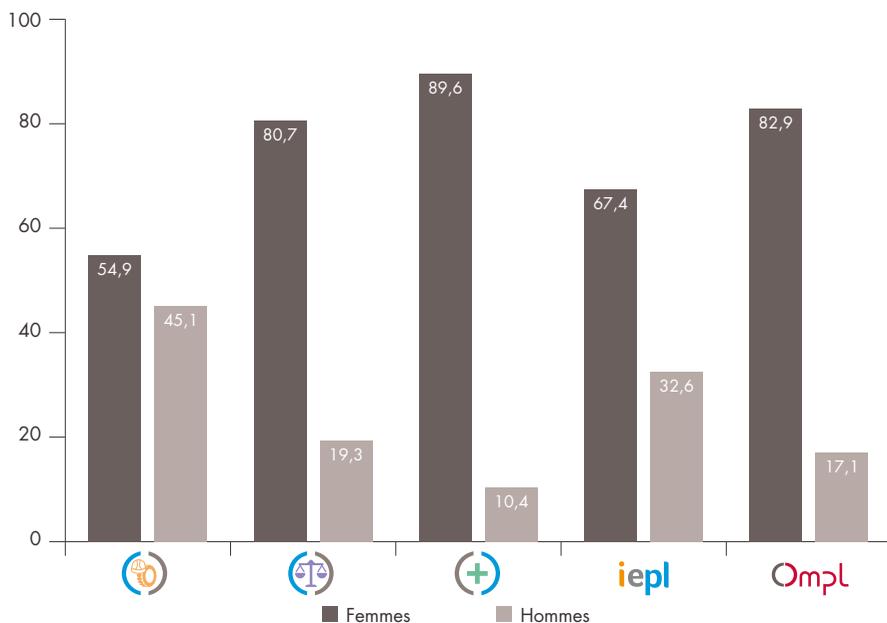
Source : Insee, DADS 2016.



**EMPLOIS PLUTÔT
MAJORITAIREMENT FÉMININS**

Dans le champ de l'IEPL, les emplois sont plutôt majoritairement féminins : 67,4 % des salariés sont des femmes.

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



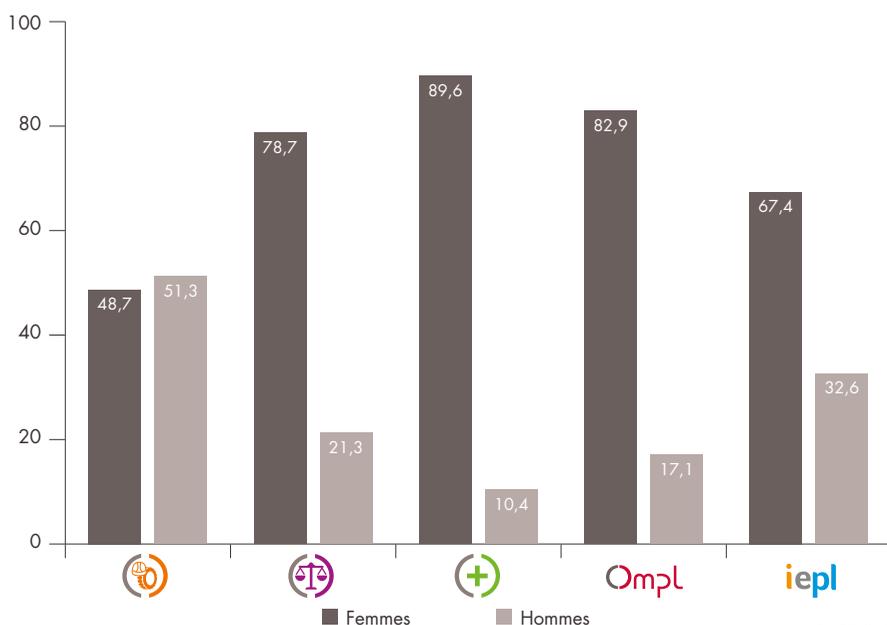
Source : Insee, DADS 1/12* 2017.



**EMPLOIS TRÈS
MAJORITAIREMENT FÉMININS**

Dans le champ de l'OMPL, les emplois sont très majoritairement féminins : 82,9 % des salariés sont des femmes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

Secteur cadre de vie-technique

Secteur juridique

Secteur santé



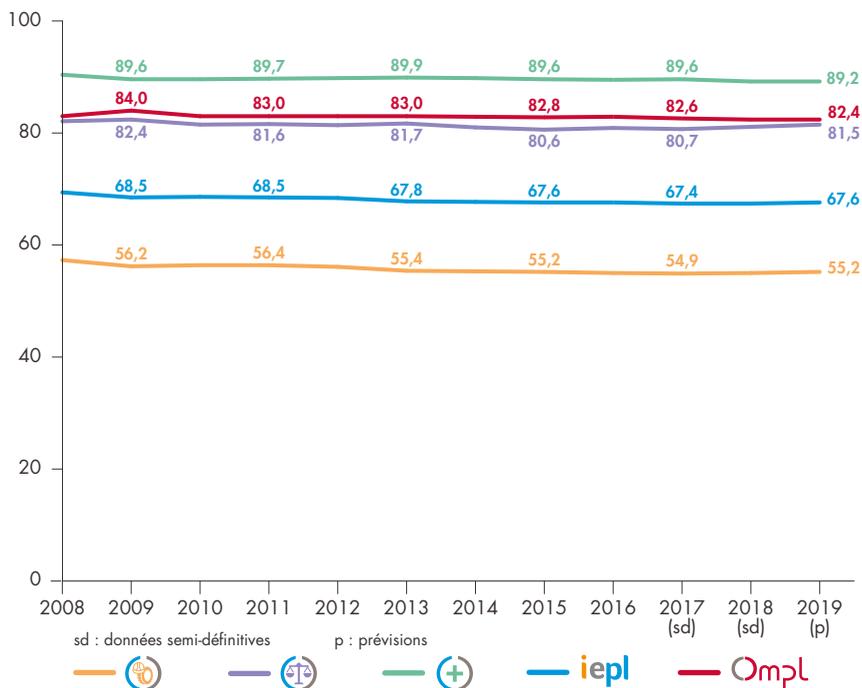
LÉGÈRE BAISSÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

La part des femmes dans l'emploi du champ de l'IEPL tend à légèrement diminuer entre 2008 et 2017.

Les prévisions établies pour les années suivantes restent dans la même tendance.

Ainsi, le taux de féminisation devrait baisser de 1,8 point par rapport à 2008.

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



Sources : Insee, DADS 1/12^e 2008-2017 ; estimations.

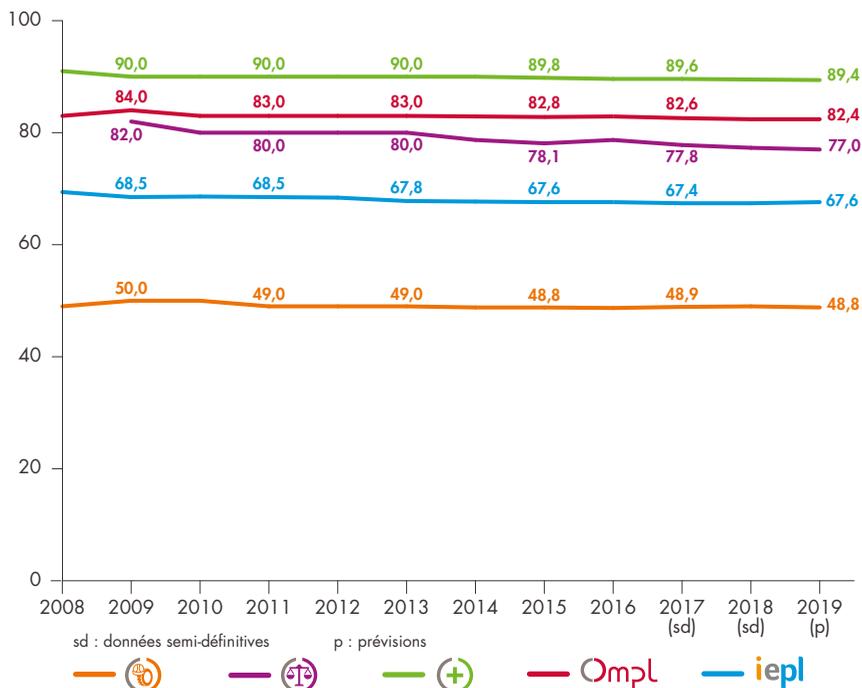


STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

La part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL varie peu entre 2008 et 2016.

Les prévisions établies pour les années suivantes n'anticipent pas d'accélération de la tendance. Elle oscille entre 82,4 % et 84 % sur la période.

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



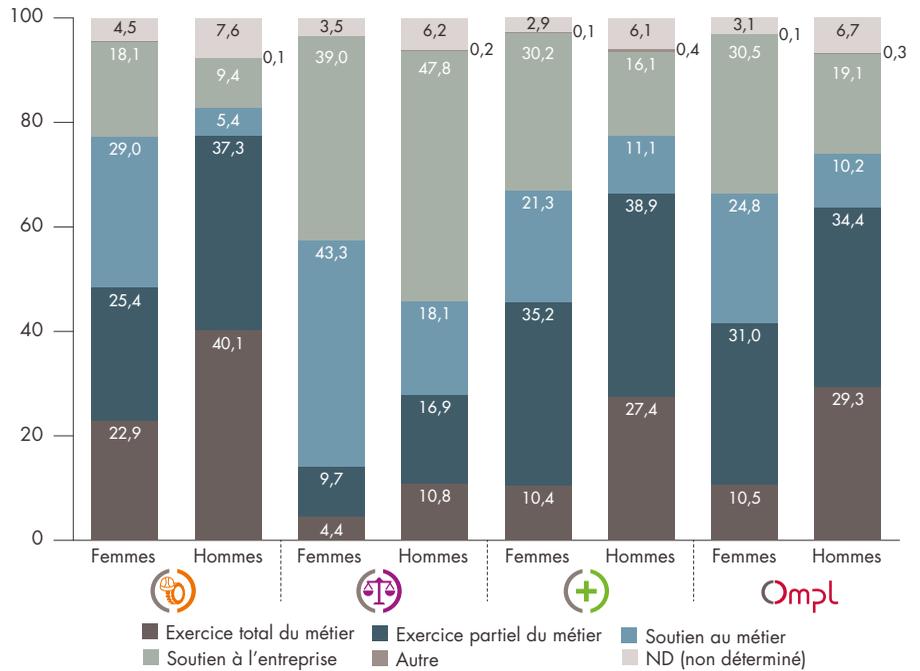
Sources : Insee, DADS 2008-2016 ; estimations.



EXERCICE PARTIEL DE L'ACTIVITÉ LIBÉRALE DE L'ENTREPRISE

Quel que soit le genre, environ un tiers des salariés du champ de l'OMPL réalise une partie des tâches du domaine propre de l'activité libérale de l'entreprise. Néanmoins, les hommes ont plus souvent que les femmes des emplois leur permettant d'exercer l'intégralité du métier libéral de l'entreprise (avocats salariés, pharmaciens adjoints, vétérinaires salariés...).

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



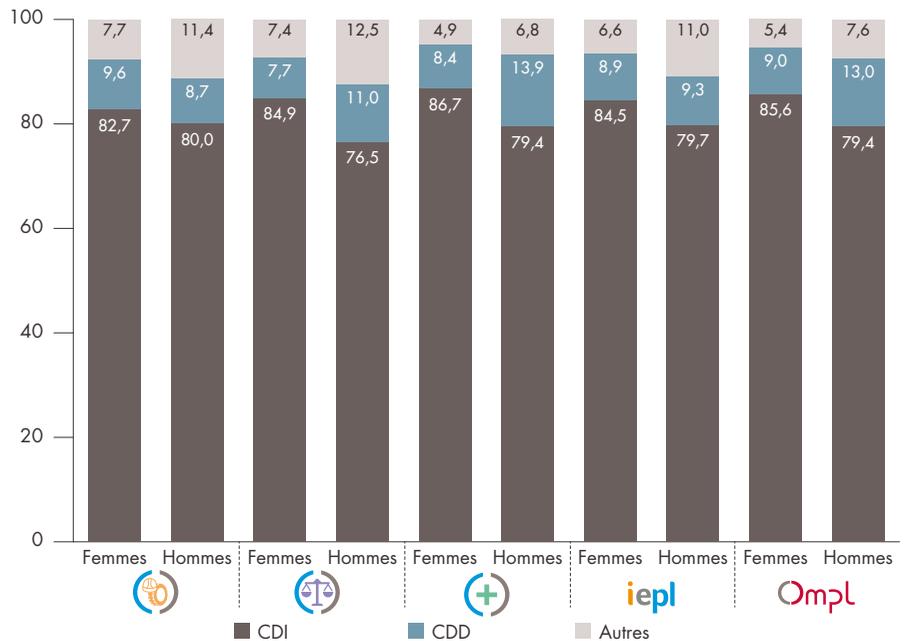
Source : Insee, DADS 2016.



MAJORITAIREMENT DES CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le champ de l'IEPL. Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat (-5,7 points).

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



Source : Insee, DADS 1/12* 2017.

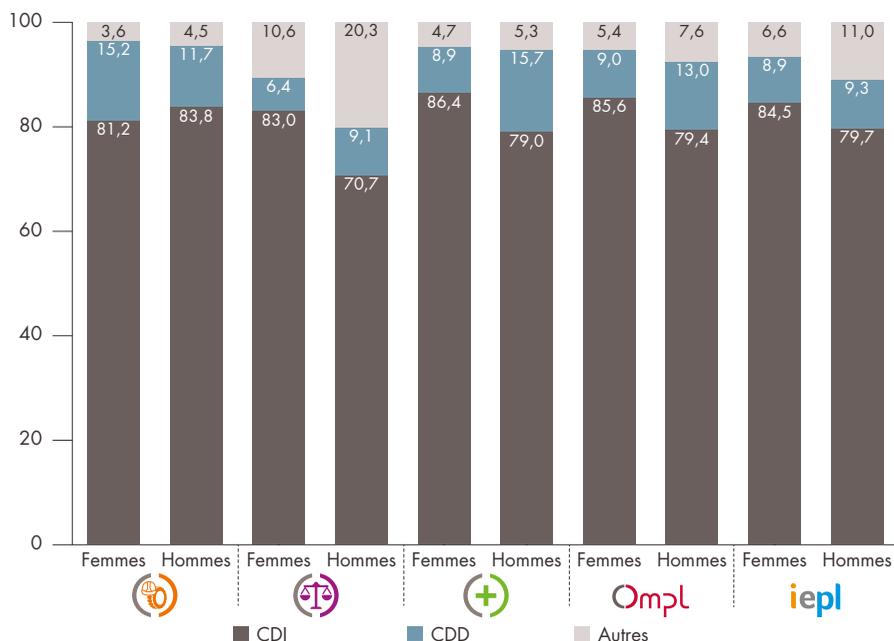


PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le champ de l'OMPL.

Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat (-6,2 points).

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



Source : Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (74,1 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (60,1 %).

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

Régions	CDI (%)	CDD (%)	Autres (%)	iepl (%)	Ompl (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	55,9	83,4	91,9	68,4	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	60,7	82,5	90,5	74,1	86,4
Bretagne	56,3	82,1	90,4	69,6	83,5
Centre-Val de Loire	57,8	85,3	92,6	72,8	85,0
Corse	61,8	72,5	89,9	72,6	81,5
DOM	54,8	80,9	85,8	67,2	81,3
Grand Est	54,2	84,8	91,0	70,5	85,8
Hauts-de-France	52,7	81,1	86,9	67,7	83,0
Île-de-France	51,5	75,2	86,8	60,1	77,3
Normandie	59,0	85,5	89,1	72,1	85,0
Nouvelle-Aquitaine	58,7	84,2	90,8	71,7	84,6
Occitanie	56,9	84,0	89,8	70,0	84,6
Pays de la Loire	54,2	85,2	91,7	68,1	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	57,5	81,1	90,1	69,6	84,6
Ensemble	54,9	80,7	89,6	67,4	82,9

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation des salariés 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 (77,3 %).

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

Régions				Ompl	iepl
Auvergne-Rhône-Alpes	49,5	82,4	91,3	83,8	68,4
Bourgogne-Franche-Comté	48,7	80,9	91,0	86,4	74,1
Bretagne	47,1	81,8	90,7	83,5	69,6
Centre-Val de Loire	44,8	80,5	90,7	85,0	72,8
Corse	48,2	66,1	88,4	81,5	72,6
DOM	42,4	75,5	85,8	81,3	67,2
Grand Est	46,3	81,5	90,9	85,8	70,5
Hauts-de-France	43,7	79,2	88,4	83,0	67,7
Île-de-France	51,9	74,3	86,4	77,3	60,1
Normandie	43,2	72,3	90,6	85,0	72,1
Nouvelle-Aquitaine	47,2	83,7	90,8	84,6	71,7
Occitanie	48,7	82,2	89,8	84,6	70,0
Pays de la Loire	47,9	79,5	91,6	83,6	68,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	49,4	81,2	89,5	84,6	69,6
Ensemble	48,7	78,7	89,6	82,9	67,4

Source: Insee, DADS 2016.



EMPLOYÉS ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES PRINCIPALEMENT

- Les cadres sont relativement peu représentés (26,3 %). Ils forment la troisième catégorie sociale du champ de l'IEPL.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (30 %). Cette catégorie est la deuxième la plus représentée.
- Le taux d'employés est important (39,9 %). 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 17,6 %, ils constituent la troisième catégorie sociale du champ de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (32,5 %). Cette catégorie est la deuxième la plus représentée.
- Le quota d'employés est important (45,5 %). Ils sont proportionnellement les plus nombreux.
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.



Secteur cadre de vie-technique

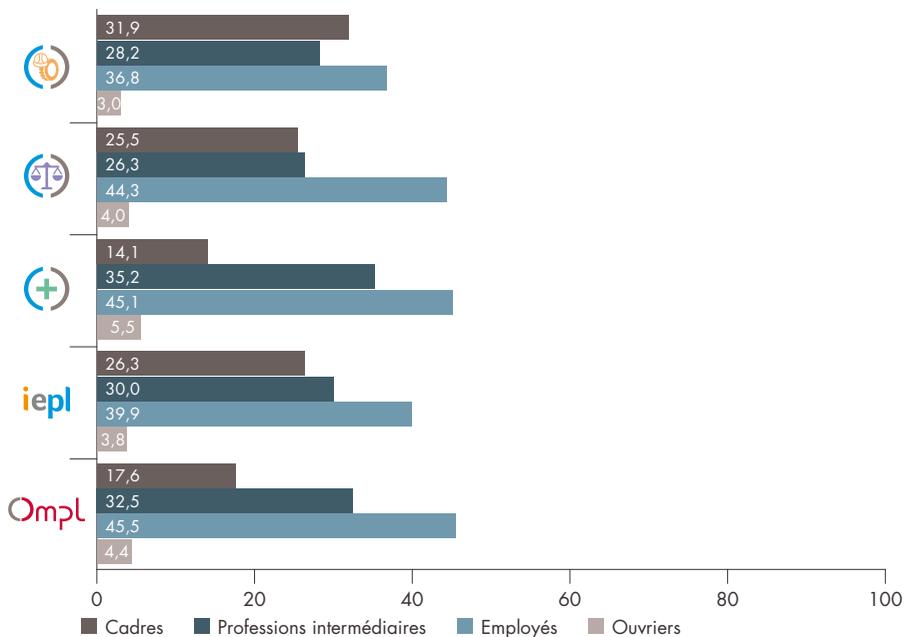


Secteur juridique



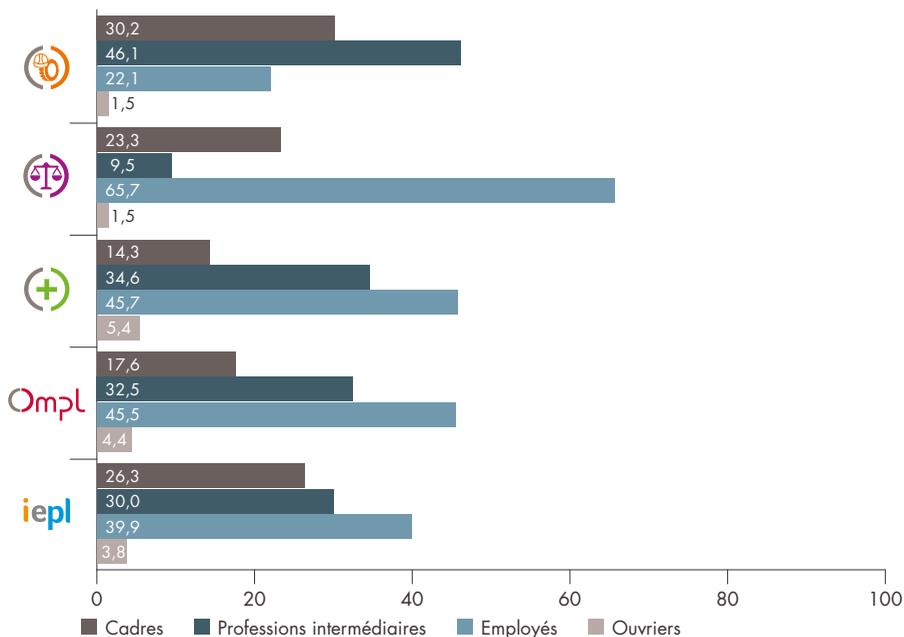
Secteur santé

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



Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

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



Source : Insee, DADS 2016.



EXERCICE PARTIEL DE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

Près d'un tiers des salariés du champ de l'OMPL réalise une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise.

Cette proportion est surreprésentée dans le secteur santé (préparateurs en pharmacie, auxiliaires vétérinaires, assistants dentaires, techniciens de laboratoire...).

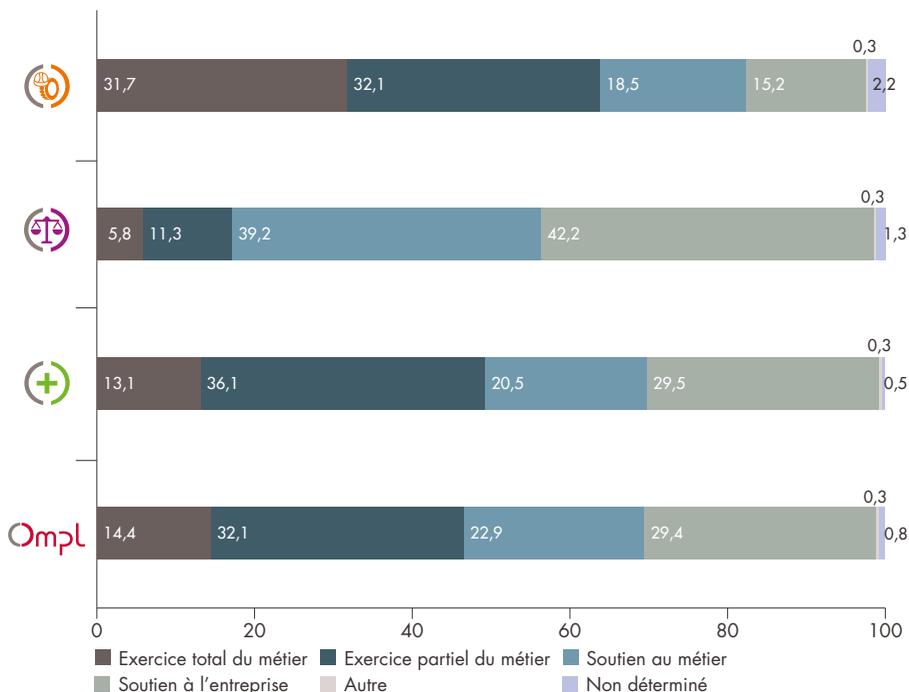


CATÉGORIES SOCIALES TRÈS GENRÉES

Dans le champ de l'IEPL, les femmes occupent plus souvent les postes d'employés. Alors qu'elle s'élève à 19,8 % seulement pour les hommes, cette part atteint 48,8 % pour les femmes.

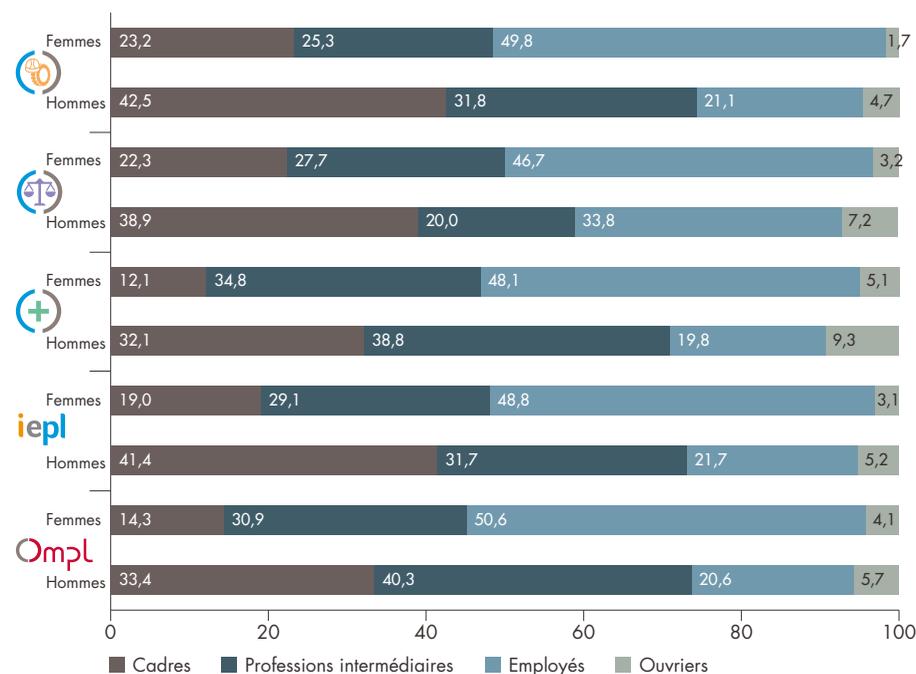
En revanche, les hommes sont très majoritaires dans les catégories sociales les plus élevées (professions intermédiaires et cadres).

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



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale dans le champ de l'IEPL (%)



Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



CATÉGORIES SOCIALES DIFFÉRENTES EN FONCTION DU GENRE

Pour les femmes du champ de l'OMPL, la part des employées est majoritaire. Elle atteint 50,6 % contre 20,3 % seulement pour les hommes.

En revanche, 73,8 % des hommes sont cadres ou professions intermédiaires.

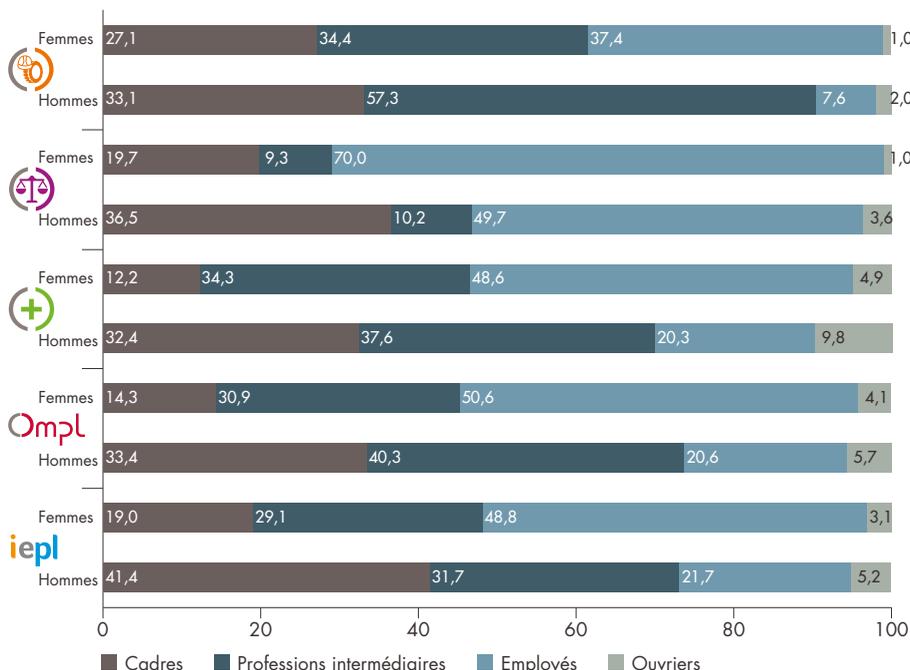


STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Dans l'ensemble du champ de l'IEPL, la part des femmes dans l'emploi varie peu sur la période. Néanmoins, la féminisation des ouvriers et des cadres progresse.

La tendance est confirmée par les prévisions de 2017 à 2019.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale dans le champ de l'OMPL (%)



Source: Insee, DADS 1/12^e 2017.

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

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	iepl Ompl	
					iepl	Ompl
2008	48,3	65,4	87,1	48,4	65,9	83,0
2009	49,1	65,9	85,7	45,0	68,5	84,0
2010	47,5	64,9	85,8	43,0	68,7	83,0
2011	48,9	64,2	85,3	45,0	68,5	83,0
2012	49,0	64,3	85,2	45,7	68,3	83,0
2013	49,3	64,4	85,1	46,2	68,4	83,0
2014	49,8	64,5	84,6	47,6	68,3	82,9
2015	50,1	64,7	84,1	46,6	68,1	82,8
2016	48,4	64,8	82,5	53,8	67,4	82,9
2017 (sd)	48,5	65,3	82,2	55,0	67,2	82,6
2018 (sd)	49,1	65,2	82,2	55,8	67,3	82,4
2019 (p)	49,2	65,3	81,8	55,4	67,2	82,4

Sources: Insee, DADS 1/12^e 2008-2017; estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

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

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

Néanmoins par rapport à 2008, la féminisation des cadres et des professions intermédiaires a progressé.

Les prévisions pour 2017-2019 anticipent une poursuite de la féminisation des emplois de cadres.

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	65,9
2009	67,0	80,0	94,0	78,0	84,0	68,5
2010	65,0	82,0	93,0	75,0	83,0	68,7
2011	66,0	78,0	94,0	77,0	83,0	68,5
2012	67,0	79,0	94,0	76,0	83,0	68,3
2013	67,0	79,0	93,0	76,0	83,0	68,4
2014	67,9	78,3	92,9	73,2	82,9	68,3
2015	68,0	78,8	92,7	71,1	82,8	68,1
2016	67,5	78,8	92,2	77,5	82,9	67,4
2017 (sd)	68,4	78,2	91,9	74,3	82,6	67,2
2018 (sd)	68,6	78,0	91,6	73,6	82,4	67,3
2019 (p)	68,4	78,0	91,8	73,7	82,4	67,2

Sources : Insee, DADS 1/12^e 2008-2017 ; estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Dans le champ de l'IEPL, la répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des employés est maximale pour la Corse (46,7 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (35,0 %).

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

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	26,2	31,9	38,8	3,0
Bourgogne-Franche-Comté	19,3	32,3	43,9	4,5
Bretagne	21,5	35,4	40,2	2,8
Centre-Val de Loire	20,4	36,5	39,1	4,0
Corse	18,4	29,4	46,7	5,5
DOM	18,6	28,7	46,5	6,3
Grand Est	20,9	31,6	42,9	4,5
Hauts-de-France	21,1	32,5	41,2	5,2
Île-de-France	38,5	23,2	35,0	3,3
Normandie	19,2	33,1	43,1	4,6
Nouvelle-Aquitaine	19,9	33,0	43,1	4,0
Occitanie	20,8	32,1	43,2	3,9
Pays de la Loire	21,8	36,0	38,7	3,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23,1	30,1	43,1	3,7
iepl	26,3	30,0	39,9	3,8

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



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 (51,2 %), mais son minimum est atteint pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (43,8 %).

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

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	18,4	34,6	43,8	3,2
Bourgogne-Franche-Comté	15,2	35,1	44,9	4,9
Bretagne	16,3	35,0	44,8	3,9
Centre-Val de Loire	13,5	35,0	46,9	4,7
Corse	14,7	33,8	46,1	5,4
DOM	10,8	31,0	51,2	6,9
Grand Est	14,8	33,5	46,3	5,4
Hauts-de-France	16,3	32,2	45,3	6,2
Île-de-France	25,1	26,3	44,9	3,7
Normandie	15,8	34,2	44,5	5,5
Nouvelle-Aquitaine	15,4	35,6	45,0	4,0
Occitanie	14,7	34,9	46,0	4,3
Pays de la Loire	16,7	34,0	45,7	3,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,5	33,8	47,4	4,3
Ompl	17,6	32,5	45,5	4,4

Source : Insee, DADS 2016.



**TRÈS MAJORITAIREMENT
DES CDI**

Les salariés du champ de l'IEPL travaillent essentiellement dans le cadre d'un CDI (82,9 %).

Hors CDD, les autres types de contrats (apprentissage, autres contrats) sont relativement peu fréquents (5,7 %). Il s'agit principalement de stagiaires rémunérés.

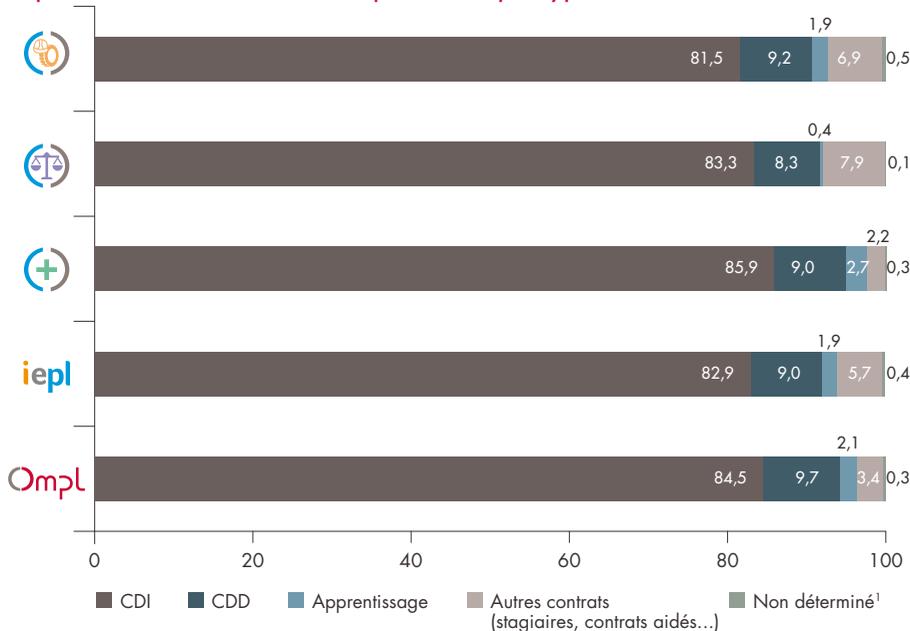


**CDI LARGEMENT
MAJORITAIRE**

Le taux de CDI est très élevé (84,5 %).

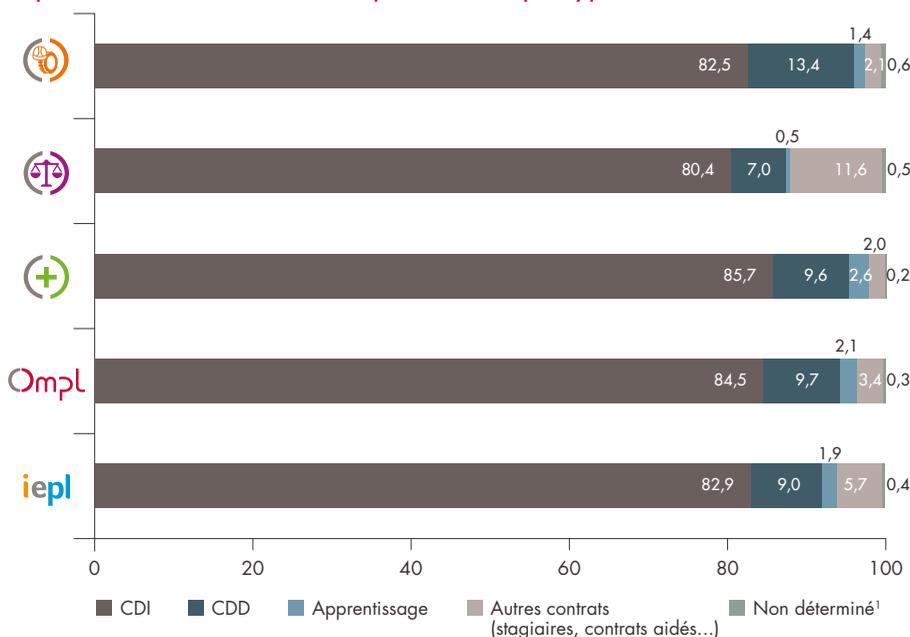
Hors CDD, les autres types de contrats (apprentissage, autres contrats) sont peu mobilisés (3,4 %).

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



Source: Insee, DADS 1/12^e 2017.

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



Source: Insee, DADS 2016.

1. Non déterminé pour cause de secret statistique.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

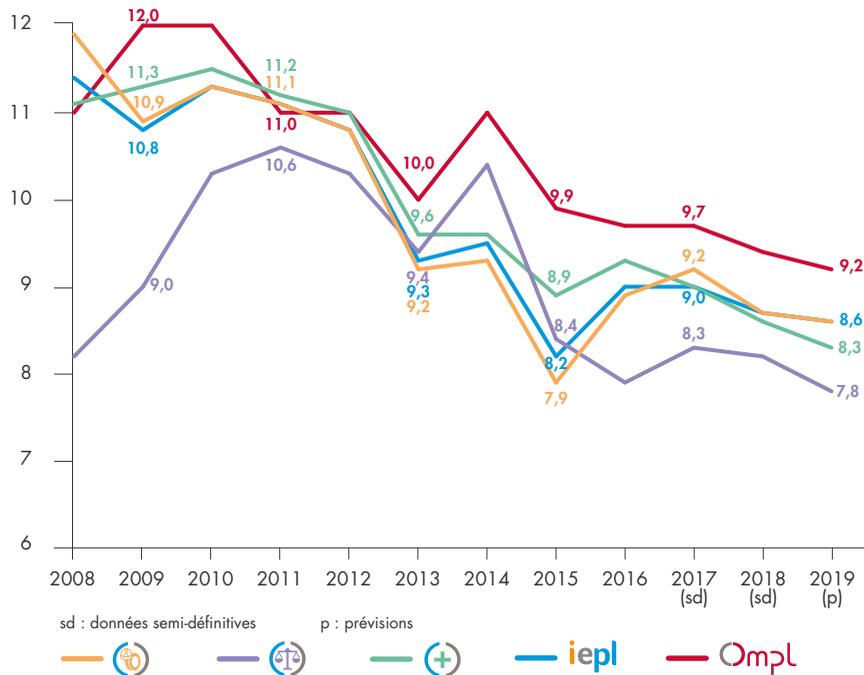


PART DE CDD EN REPLI

Depuis 2008, la part des salariés du champ de l'IEPL en CDD tend à diminuer.

Elle recule de -2,4 points sur la période.

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



Sources : Insee, DADS 1/12^e 2008-2017 ; estimations.

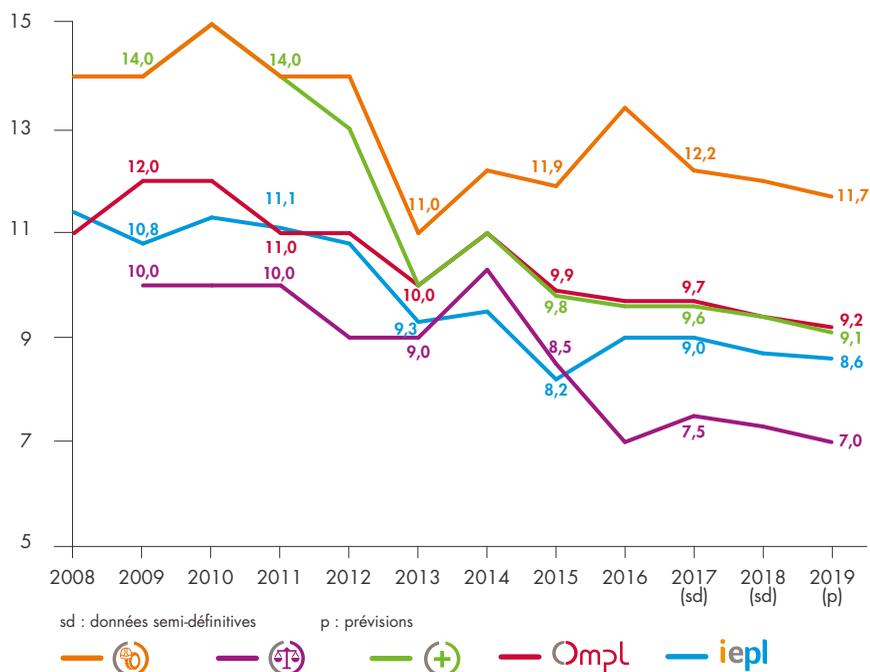


LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau du champ de l'OMPL, 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.

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



Sources : Insee, DADS 2008-2016 ; estimations.

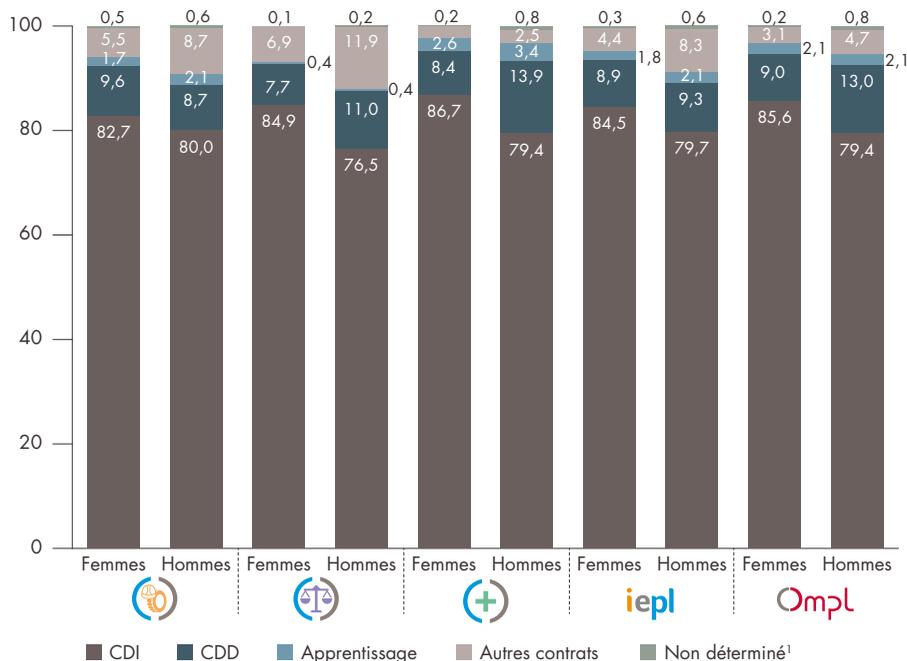


CDD UN PEU PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Dans le champ de l'IEPL, les hommes travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes.

Le différentiel atteint 0,4 point.

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



Source: Insee, DADS 1/12* 2017.

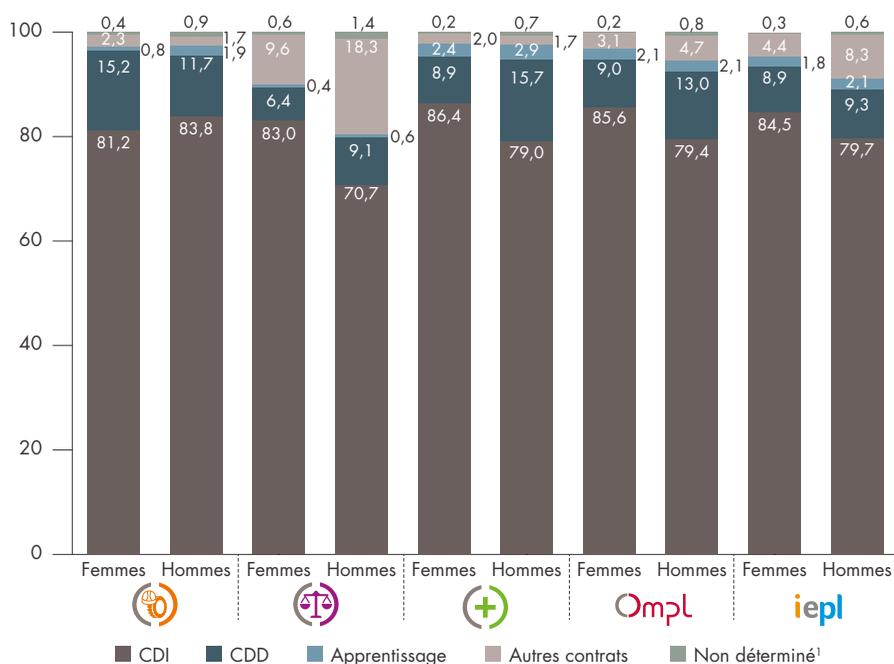


CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Dans le champ de l'OMPL, les hommes travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes.

Le différentiel atteint 4 points.

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



Source: Insee, DADS 2016.

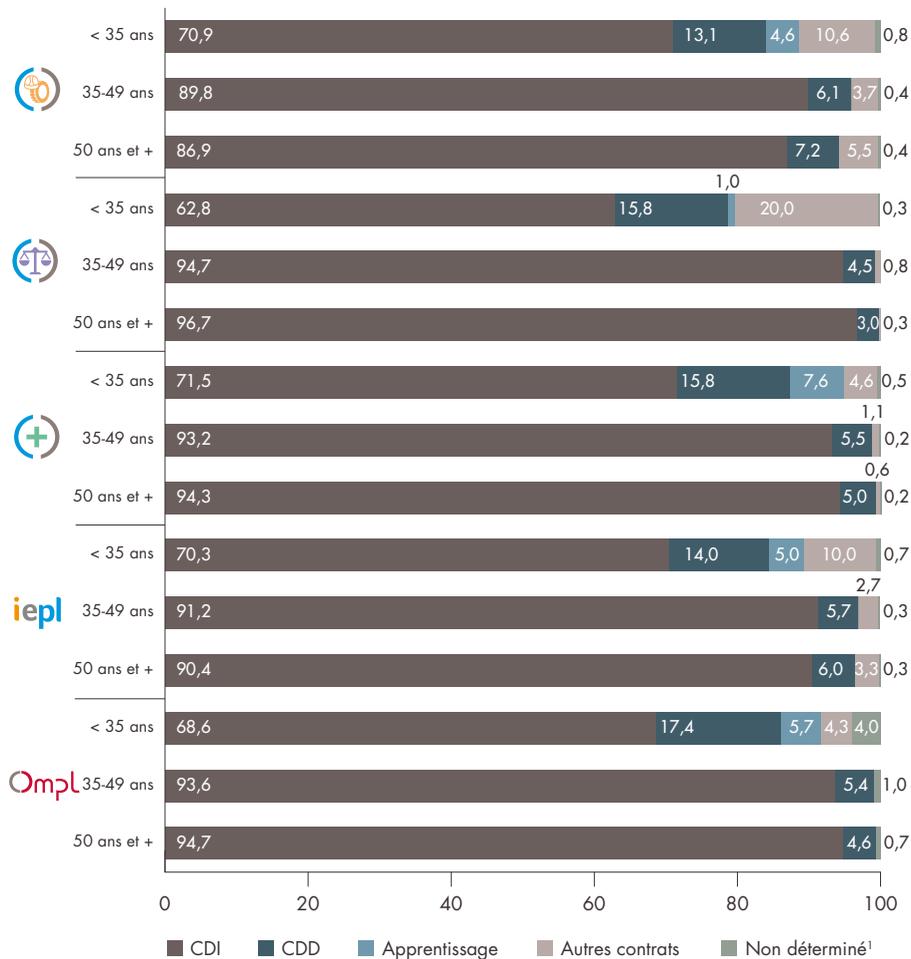
1. Non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

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

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



Source : Insee, DADS 1/12* 2017.

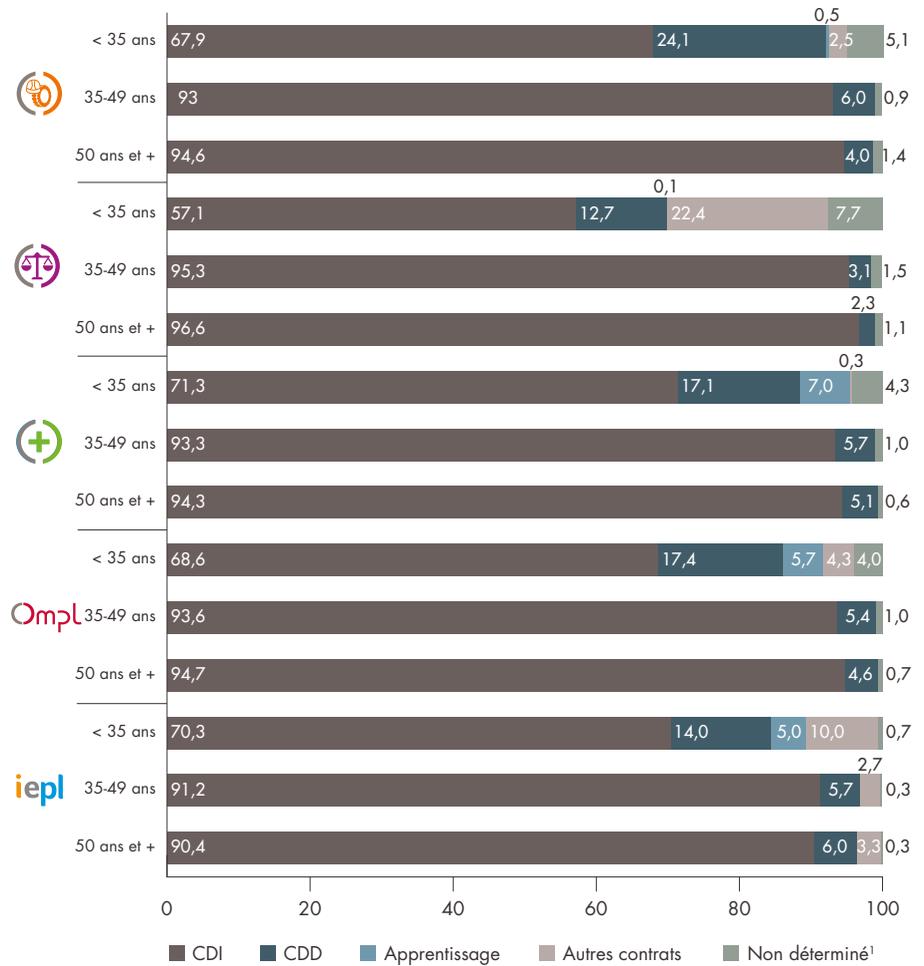
1. Non déterminé pour cause de secret statistique.



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.

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



Source : Insee, DADS 2016.

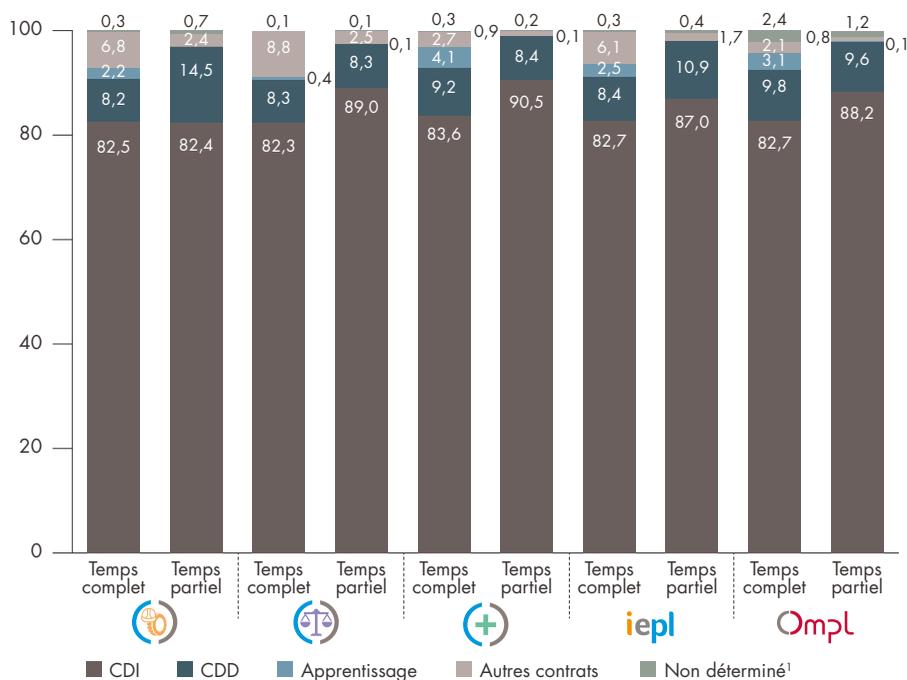
1. Non déterminé pour cause de secret statistique.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel du champ de l'IEPL bénéficient plus souvent d'un CDI que les salariés à temps complet.

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



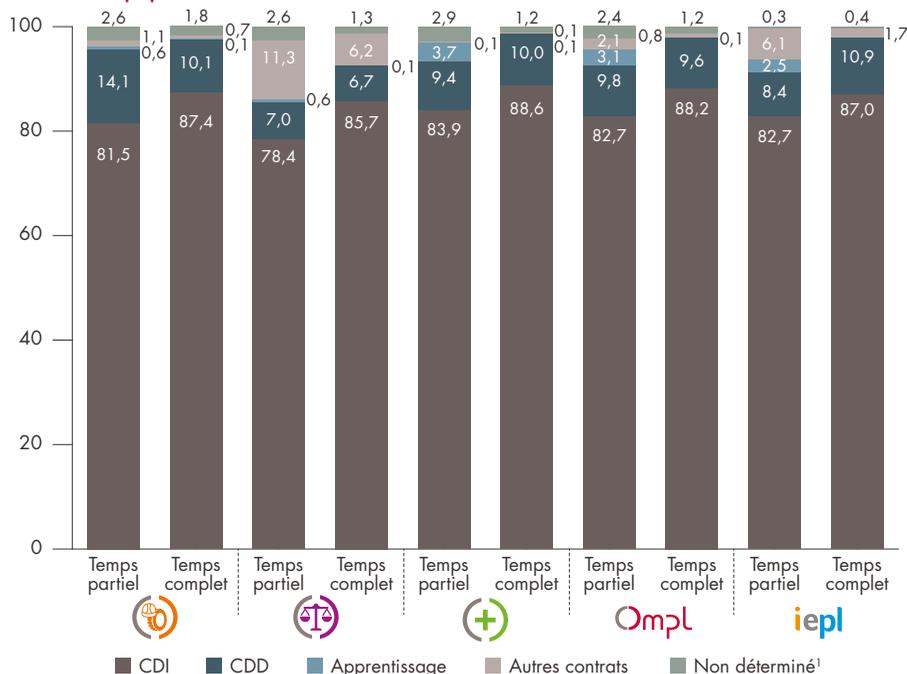
Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du champ de l'OMPL travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux recrutés à temps complet.

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



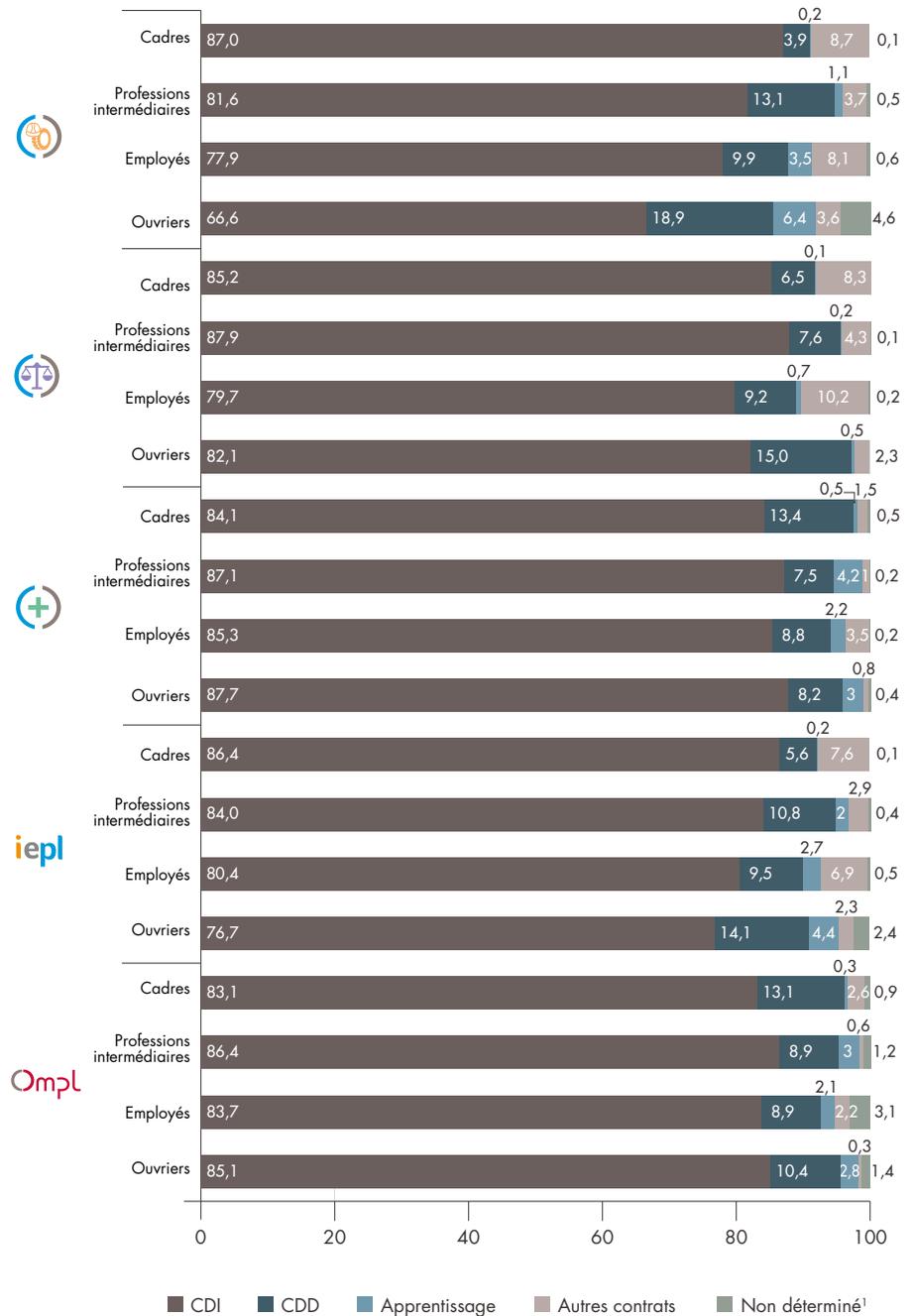
Source : Insee, DADS 2016.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Le CDD est plus souvent mobilisé pour le recrutement des ouvriers et des professions intermédiaires. En revanche, les cadres bénéficient plus souvent d'un CDI que les autres catégories sociales.

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



Source : Insee, DADS 1/12* 2017.

1. Non déterminé pour cause de secret statistique.

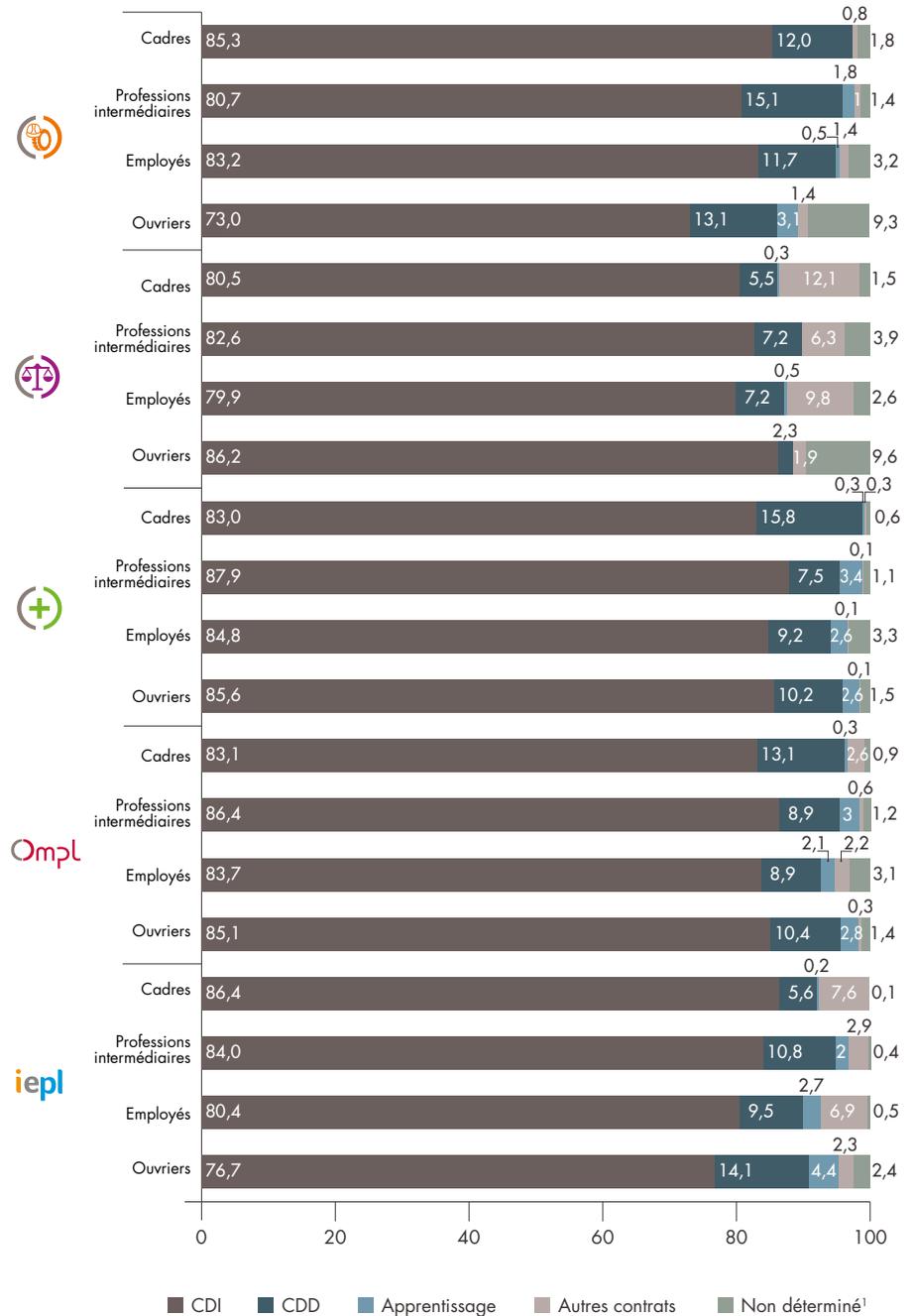


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres.

En revanche, pour les professions intermédiaires et les ouvriers, le CDI est plus souvent privilégié.

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



Source: Insee, DADS 2016.

1. Non déterminé pour cause de secret statistique.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

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

Elle est maximale pour les DOM (12,7 %) et minimale pour le Grand Est (8,2 %).



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 (11,1 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (8,4 %).

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

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

Source : Insee, DADS 1/12* 2017.

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

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

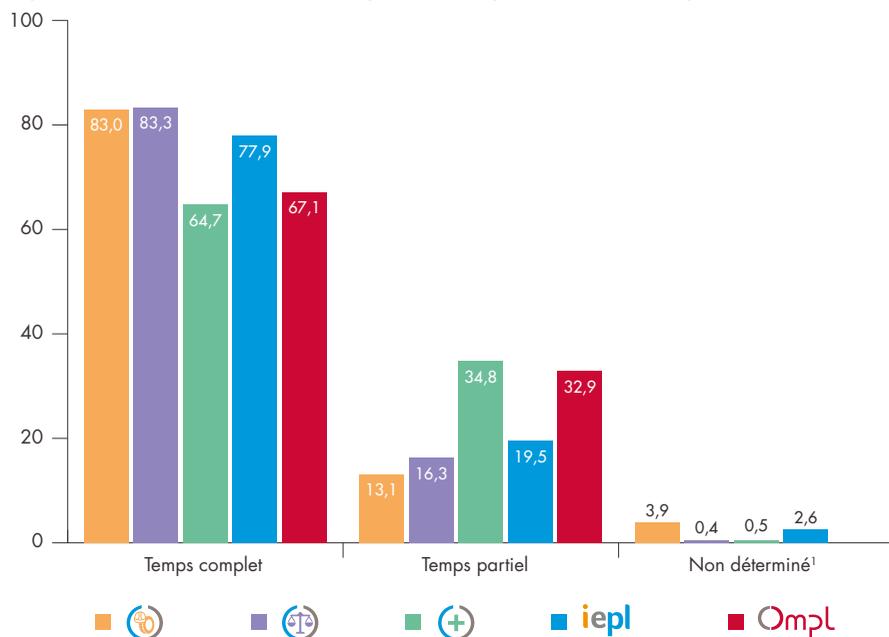
Source : Insee, DADS 2016.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés du champ de l'IEPL travaillent à temps complet.

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



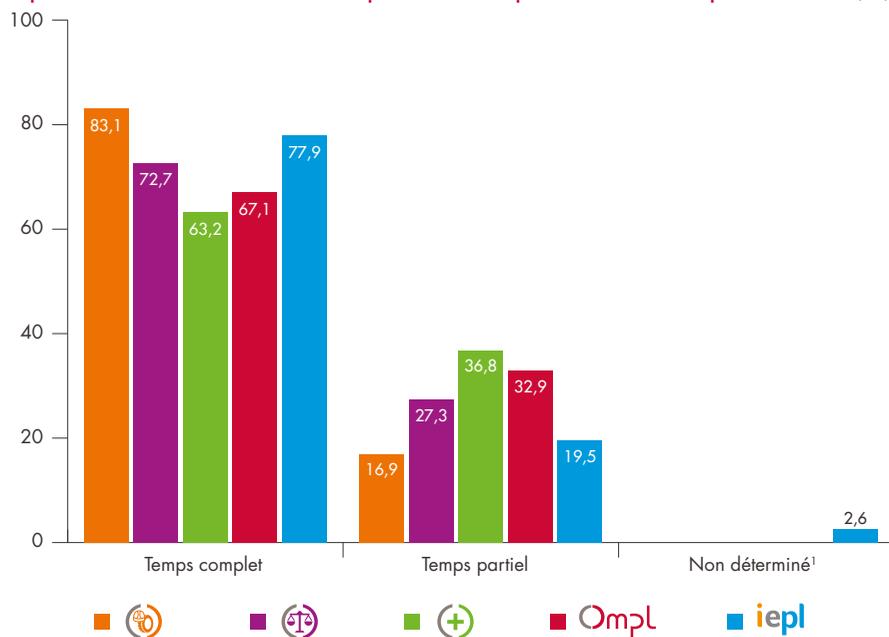
Source: Insee, DADS 1/12^e 2017.



PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de 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 2016.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

1. Non déterminé pour cause de secret statistique.

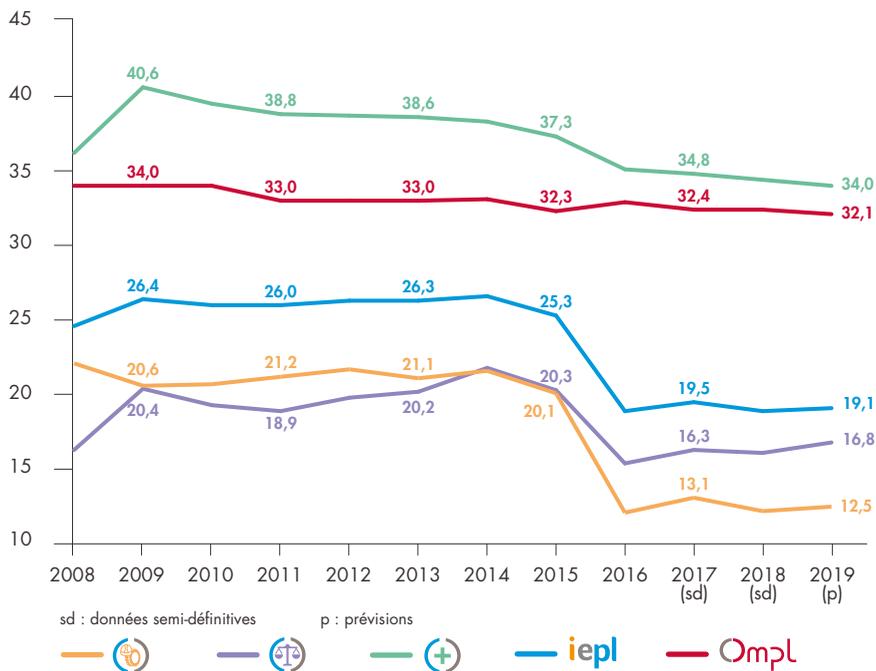


REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, la part de salariés du champ de l'IEPL travaillant à temps partiel diminue jusqu'en 2017. Elle baisse de 5,1 points.

Les projections jusqu'en 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

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



Sources : Insee, DADS 1/12* 2008-2017 ; estimations.

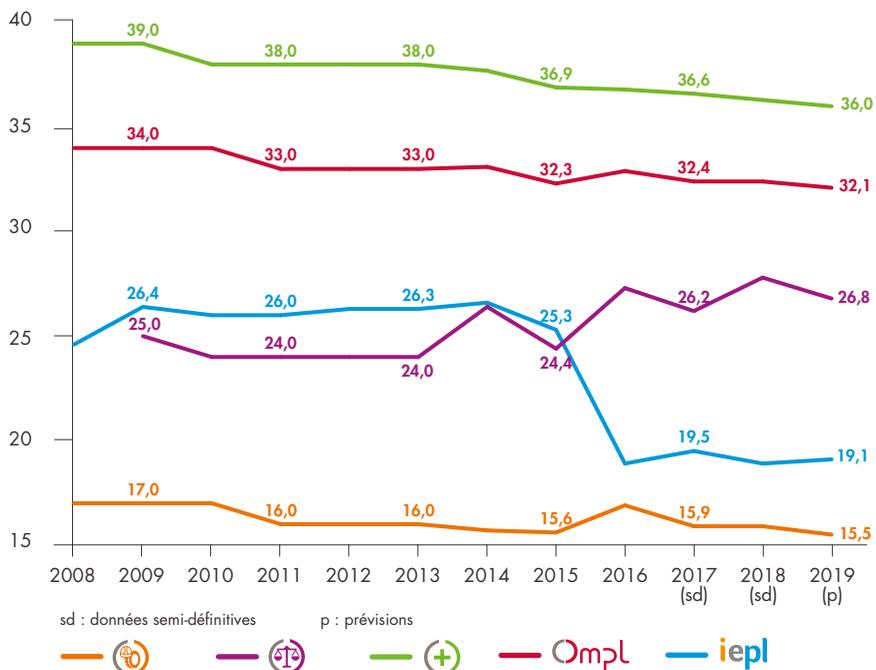


LÉGER REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans le champ de l'OMPL varie peu jusqu'en 2016. Il oscille entre 32,3 % et 34 %.

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

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



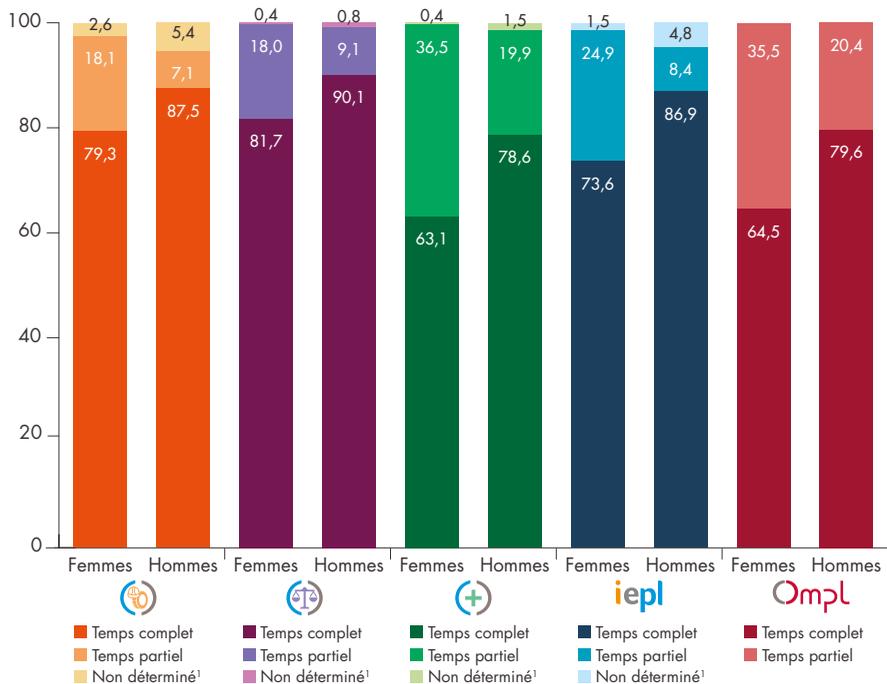
Sources : Insee, DADS 2008-2016 ; estimations.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Les femmes du champ de l'IEPL travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+11 points).

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



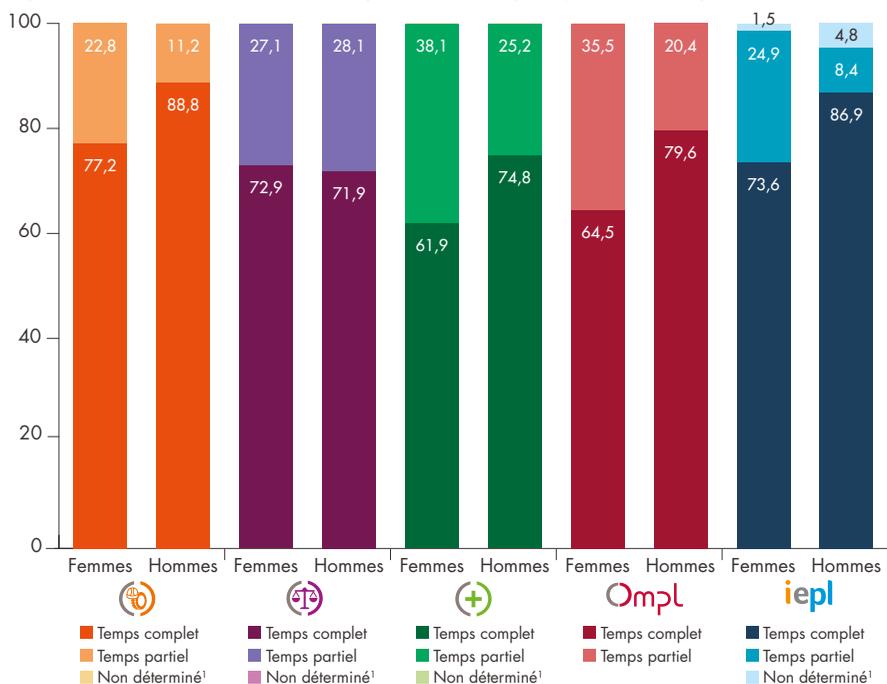
Source : Insee, DADS 1/12* 2017.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans le champ de l'OMPL, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+11, 6 points).

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



Source : Insee, DADS 2016.

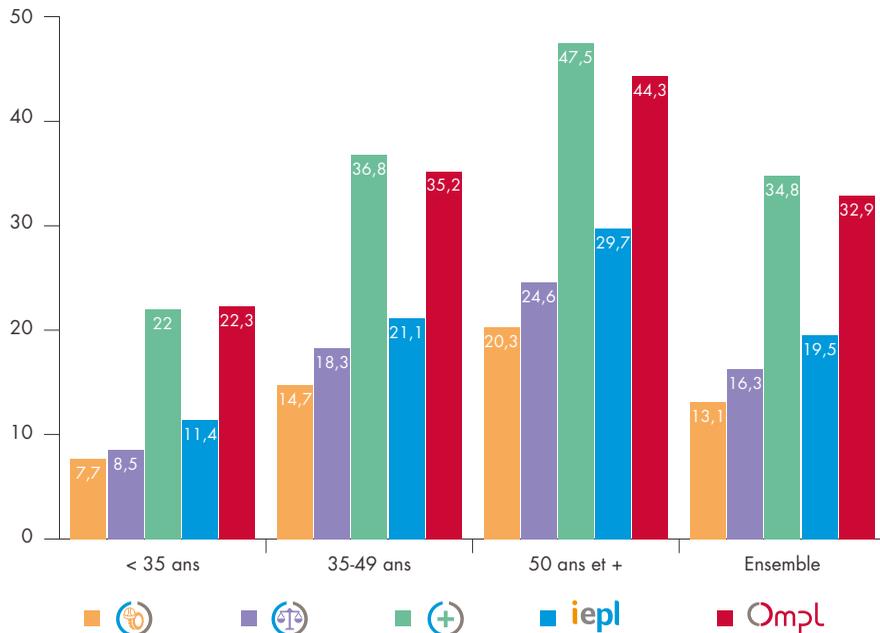


AUGMENTATION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'IEPL, plus d'un quart des salariés de plus de 50 ans travaillent à temps partiel.

Cette proportion est supérieure de 18,3 points à celle des salariés de moins de 35 ans.

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



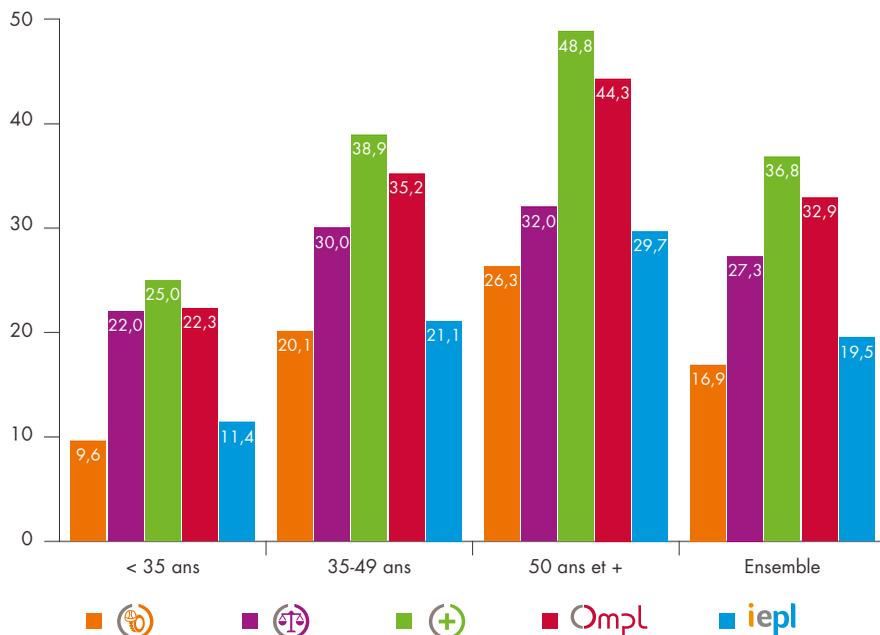
Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



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. Leur taux est supérieur de 22,0 points par rapport 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 2016.



TEMPS PARTIEL PLUS FRÉQUENT CHEZ LES OUVRIERS

Dans le champ de l'IEPL, le temps partiel est plus développé chez les ouvriers.

Il est moins fréquent 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 qui sont le plus souvent des salariés en charge de l'entretien des locaux.

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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Elle est maximale pour le Grand Est (24,0 %) et minimale pour l'Île-de-France (13,1 %).

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

Catégories sociales				iepl	Ompl
Cadres	7,6	10,0	37,6	12,3	39,7
Professions intermédiaires	13,7	13,1	26,4	17,8	24,0
Employés	16,8	18,0	36,9	23,3	34,0
Ouvriers	21,1	58,0	63,6	42,2	60,3
Ensemble	13,1	16,3	34,8	19,5	32,9

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

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

Durée du temps de travail				Ompl	iepl
Cadres	19,6	41,9	46,5	39,7	12,3
Professions intermédiaires	10,4	21,0	27,3	24,0	17,8
Employés	25,9	22,5	37,9	34,0	23,3
Ouvriers	27,6	53,2	62,4	60,3	42,2
Ensemble	16,9	27,3	36,8	32,9	19,5

Source : Insee, DADS 2016.

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

Régions				iepl	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	15,6	19,5	39,4	22,4	26,2
Bourgogne-Franche-Comté	16,3	18,5	35,4	23,6	26,3
Bretagne	15,4	14,8	36,3	21,8	12,9
Centre-Val de Loire	15,0	15,7	33,7	21,4	14,5
Corse	15,0	10,0	25,3	18,1	30,2
DOM	10,0	11,2	18,9	13,1	21,9
Grand Est	14,9	18,4	38,8	24,0	14,8
Hauts-de-France	13,6	17,4	40,1	23,3	13,1
Île-de-France	9,8	12,8	27,4	13,1	26,6
Normandie	13,2	17,4	37,4	22,0	30,5
Nouvelle-Aquitaine	13,6	17,0	33,8	20,6	19,0
Occitanie	15,9	20,1	35,9	22,7	28,3
Pays de la Loire	14,3	16,5	37,2	21,1	37,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,0	18,3	35,7	21,5	11,2
Ensemble	13,1	16,3	34,8	19,5	32,9

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Elle est maximale pour les Pays de la Loire (37,0 %) et minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (11,2 %).

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

Régions					
Auvergne-Rhône-Alpes	18,7	30,4	42,0	26,2	22,4
Bourgogne-Franche-Comté	19,4	23,7	40,4	26,3	23,6
Bretagne	18,0	28,2	39,3	12,9	21,8
Centre-Val de Loire	19,1	22,1	34,1	14,5	21,4
Corse	13,7	21,9	27,8	30,2	18,1
DOM	14,4	15,3	22,5	21,9	13,1
Grand Est	17,4	27,3	38,9	14,8	24,0
Hauts-de-France	15,0	25,0	39,6	13,1	23,3
Île-de-France	14,5	26,3	30,5	26,6	13,1
Normandie	17,8	29,4	38,3	30,5	22,0
Nouvelle-Aquitaine	16,4	27,5	35,4	19,0	20,6
Occitanie	18,5	29,3	38,3	28,3	22,7
Pays de la Loire	18,5	31,6	41,0	37,0	21,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,5	27,2	35,2	11,2	21,5
Ensemble	16,9	27,3	36,8	32,9	19,5

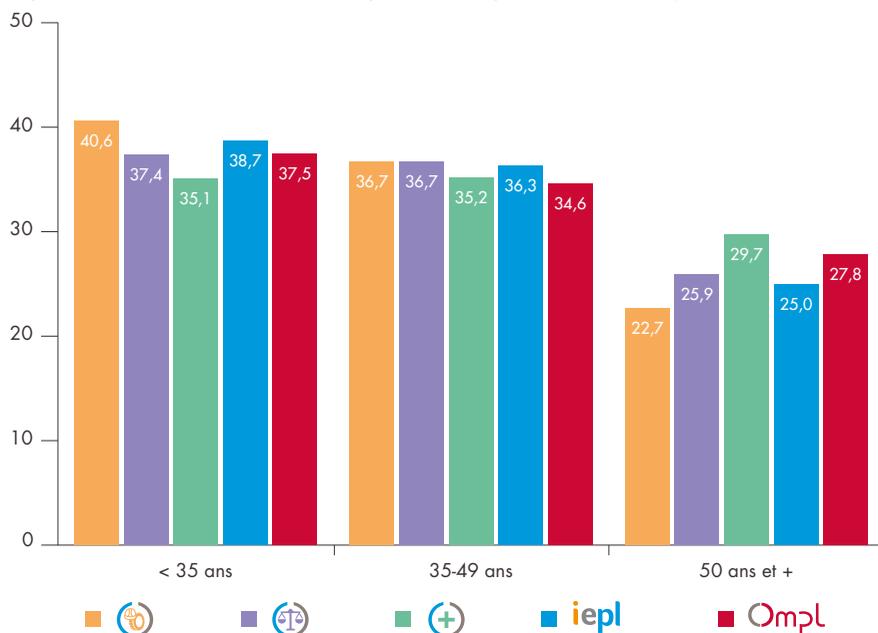
Source : Insee, DADS 2016.



**DES SALARIÉS
RELATIVEMENT JEUNES**

Dans le champ de l'IEPL, les salariés âgés de moins de 35 ans représentent la plus grande part des effectifs (38,7 %). Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent le quart des actifs.

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



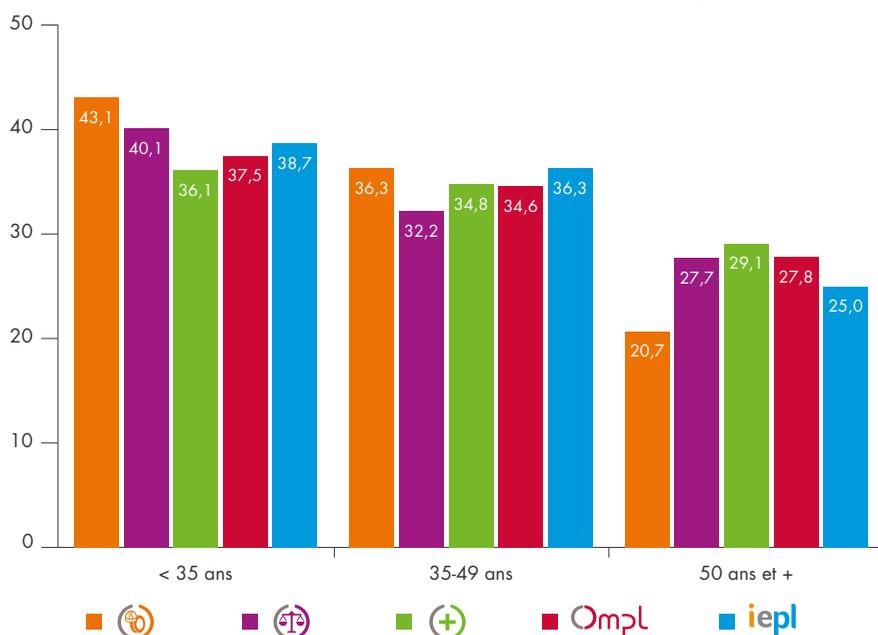
Source : Insee, DADS 1/12* 2017.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (37,5 %). Les salariés âgés 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 2016.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



VEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2017 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de -3,4 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (-1,9 point) ;
- le poids des seniors s'accroît (+5,3 points).

Évolution de la pyramide des âges dans le champ de l'IEPL (%)

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	42,2	44,2	44,3	44,6	44,3	42,4	42,5	41,0	42,2	40,6	40,5	40,0
35-49 ans	37,5	36,0	35,8	35,2	35,1	36,3	35,0	36,5	34,6	36,7	36,8	37,3
> 50 ans	20,3	19,8	20,0	20,2	20,7	21,3	22,5	22,6	23,3	22,7	22,7	22,7
	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	40,3	36,9	37,4	38,2	37,7	36,8	36,9	36,8	38,5	37,4	37,9	37,7
35-49 ans	39,6	41,2	40,1	39,1	38,5	38,4	36,5	37,0	34,6	36,7	35,5	35,0
> 50 ans	20,0	22,0	22,5	22,7	23,7	24,7	26,6	26,2	26,8	25,9	26,7	27,3
	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	39,9	38,0	38,1	38,1	38,3	35,1	35,3	34,5	36,8	35,1	33,6	33,3
35-49 ans	39,0	37,8	37,0	36,2	34,9	36,4	34,6	35,5	33,0	35,2	34,7	34,6
> 50 ans	21,1	24,2	25,0	25,7	26,8	28,5	30,1	30,0	30,2	29,7	31,6	32,1
iepl	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	41,3	41,7	41,8	42,1	41,9	39,6	39,8	38,6	40,3	38,7	38,3	37,9
35-49 ans	38,2	37,1	36,5	35,9	35,4	36,6	35,0	36,2	34,1	36,3	36,1	36,3
> 50 ans	20,5	21,3	21,7	22,0	22,7	23,8	25,2	25,1	25,6	25,0	25,7	25,8

Sources : Insee, DADS 1/12* 2008-2017 ; estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



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 -2,9 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (-5,1 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+8 points).

Évolution de la pyramide des âges dans le champ de l'OMPL (%)

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	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	ND	36,0	36,0	37,0	37,0	36,0	38,1	39,4	40,1	39,8	40,3	40,8
35-49 ans	ND	41,0	39,0	38,0	37,0	37,0	35,0	33,6	32,2	31,6	30,3	29,3
> 50 ans	ND	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	26,8	27,1	27,7	28,6	29,3	29,9
	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	39,0	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	36,1	35,8	35,5	35,7
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	34,8	34,1	33,7	32,8
> 50 ans	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	29,1	30,1	30,8	31,5
Ompl	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

Sources : Insee, DADS 2008-2016 ; estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



AGES DIFFÉRENCIÉS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

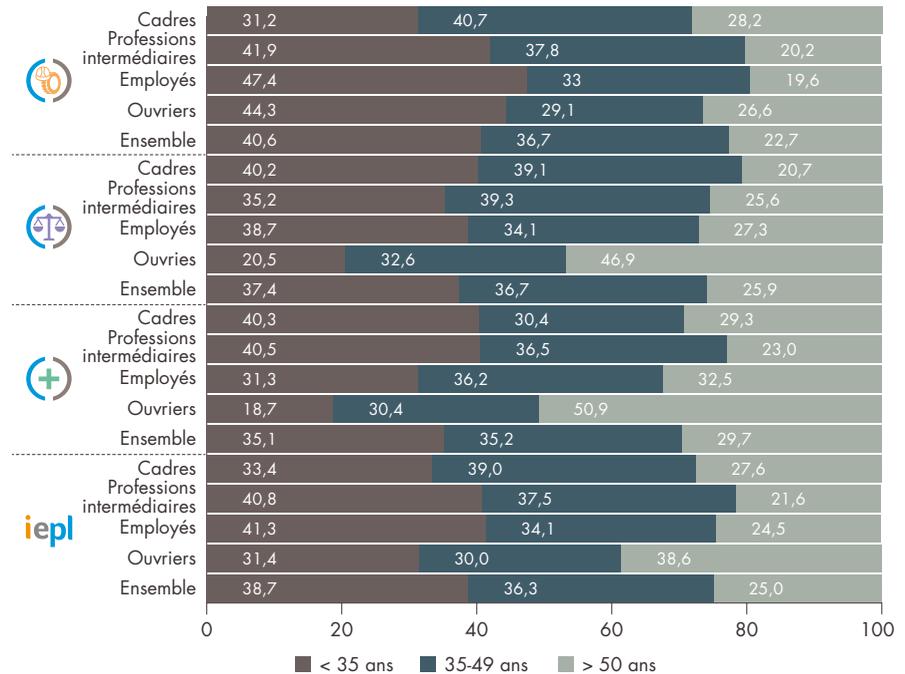
- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés d'âge intermédiaire (39 %).
- Les professions intermédiaires constituent une part relativement importante de salariés de moins de 35 ans (40,8 %).
- Les employés sont plus nombreux dans la première classe d'âge (41,3 %).
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (38,6 %).



DISCRIMINATION PAR ÂGE SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

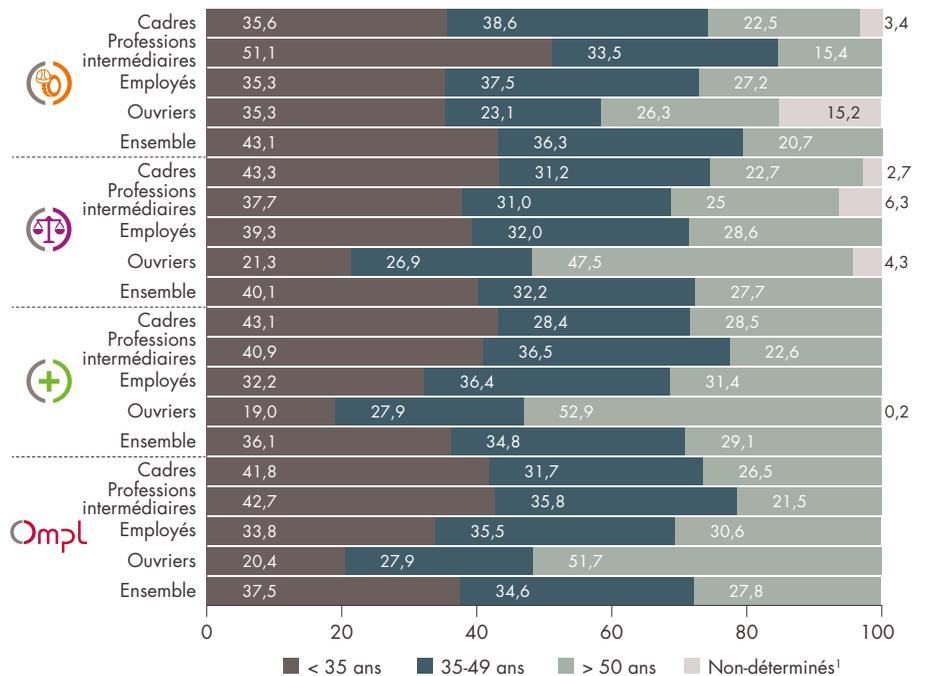
- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (41,8 %).
- Les professions intermédiaires représentent une part relativement importante de salariés de moins de 35 ans (42,7 %).
- Les employés se répartissent également au sein des trois classes d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (51,7 %).

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



Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1. Non déterminé pour cause de secret statistique.

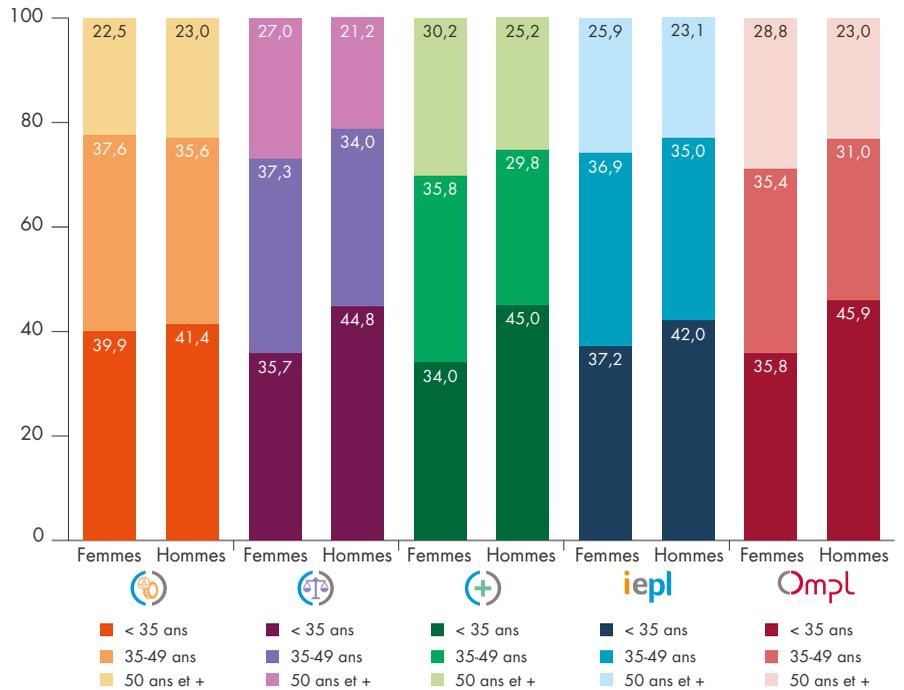


PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

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 du champ de l'IEPL par genre et tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

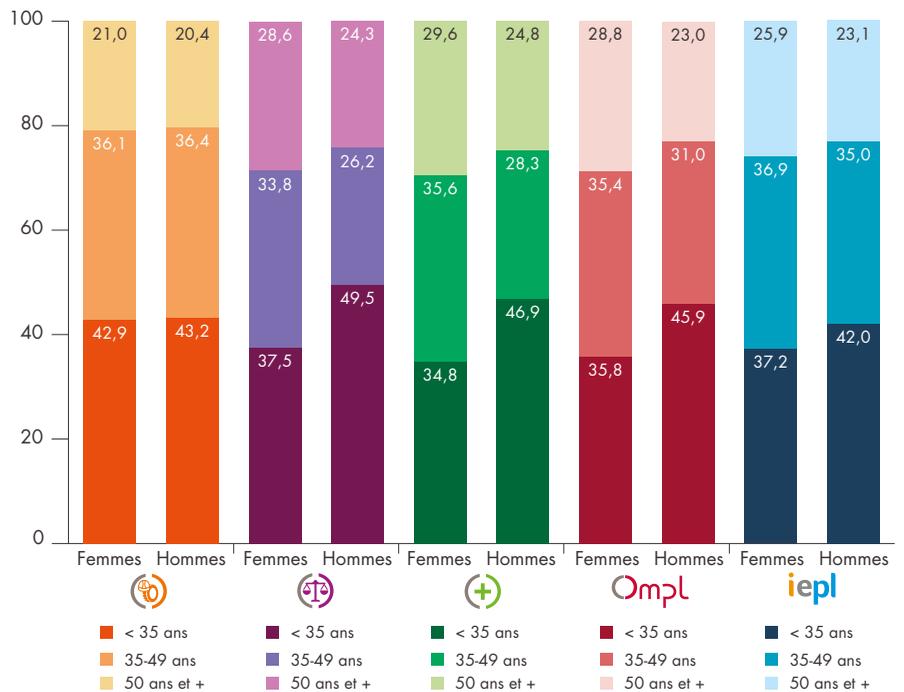


PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

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 du champ de l'OMPL par genre et tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La pyramide d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (44,7 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (33,1 %).



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 (46,7 %) et minimale pour la Bretagne (32,7 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 et plus
Auvergne-Rhône-Alpes	38,4	37,7	23,9
Bourgogne-Franche-Comté	35,4	36,9	27,7
Bretagne	36,3	38,9	24,7
Centre-Val de Loire	33,1	37,5	29,4
Corse	36,3	37,6	26,1
DOM	37,4	38,4	24,2
Grand Est	38,8	35,4	25,8
Hauts-de-France	37,5	37,3	25,2
Île-de-France	44,7	32,7	22,6
Normandie	36,5	37,7	25,8
Nouvelle-Aquitaine	34,8	37,5	27,7
Occitanie	36,2	38,0	25,8
Pays de la Loire	38,7	39,4	21,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	33,5	37,3	29,2
iepl	38,7	36,3	25,0

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 et plus
Auvergne-Rhône-Alpes	36,8	36,2	27,0
Bourgogne-Franche-Comté	34,0	35,8	30,2
Bretagne	32,7	38,0	29,3
Centre-Val de Loire	34,0	35,1	30,9
Corse	34,2	37,5	28,3
DOM	35,3	37,2	27,5
Grand Est	37,1	34,0	28,9
Hauts-de-France	37,2	35,0	27,8
Île-de-France	46,7	30,3	23,0
Normandie	35,7	35,0	29,3
Nouvelle-Aquitaine	33,6	36,0	30,4
Occitanie	33,8	36,6	29,5
Pays de la Loire	36,6	36,4	27,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	33,0	35,1	31,9
Ompl	37,5	34,6	27,8

Source : Insee, DADS 2016.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover dans le champ de l'IEPL (23,1 %) excède très largement le seuil critique de 15 %.

La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle instabilité des équipes.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover dans le champ de l'OMPL (16,3 %) est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle dans le champ de l'IEPL

				iepl	Ompl
Effectif en début d'année	545 580	94 056	262 272	901 908	374 441
Effectif total sur l'année	703 548	116 688	315 972	1 136 208	438 649
Nb sal. entrés dans l'année	157 968	22 632	53 700	234 300	64 208
Nb sal. sortis dans l'année	118 044	21 192	43 344	182 580	57 526
Taux d'entrée (%)	29,0	24,1	20,5	26,0	17,1
Taux de sortie (%)	21,6	22,5	16,5	20,2	15,4
Turnover annuel (%)	25,3	23,3	18,5	23,1	16,3

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

Mobilité annuelle dans le champ de l'OMPL

				Ompl	iepl
Effectif en début d'année	46 962	51 288	276 191	374 441	901 908
Effectif total sur l'année	56 150	62 162	320 337	438 649	1 136 208
Nb sal. entrés dans l'année	9 188	10 874	44 146	64 208	234 300
Nb sal. sortis dans l'année	7 601	11 535	38 390	57 526	182 580
Taux d'entrée (%)	19,6	21,2	16,0	17,1	26,0
Taux de sortie (%)	16,2	22,5	13,9	15,4	20,2
Turnover annuel (%)	17,9	21,8	14,9	16,3	23,1

Source : Insee, DADS 2016.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

**PROGRESSION DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover dans le champ de l'IEPL tend à augmenter. Il progresse de 4,1 points.

**LÉGER REPLI DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover dans le champ de l'OMPL tend à diminuer. Il baisse de 1,7 point.

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

Secteurs		2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Taux d'entrée	21,1	19,4	20,1	20,7	23,1	29,0
	Taux de sortie	21,4	20,2	20,9	20,9	22,4	21,6
	Turnover annuel	21,2	19,8	20,5	20,8	22,8	25,3
	Taux d'entrée	15,1	14,5	15,1	16,2	17,7	24,1
	Taux de sortie	15,0	15,1	17,8	18,3	18,9	22,5
	Turnover annuel	15,0	14,8	16,4	17,3	18,3	23,3
	Taux d'entrée	16,1	13,5	13,8	13,9	15,5	20,5
	Taux de sortie	15,2	13,6	13,0	13,2	15,1	16,5
	Turnover annuel	15,6	13,6	13,4	13,6	15,3	18,5
iepl	Taux d'entrée	19,0	17,1	17,6	18,2	20,3	26,0
	Taux de sortie	18,9	17,6	18,1	18,3	19,9	20,2
	Turnover annuel	19,0	17,4	17,9	18,2	20,1	23,1

Source : Insee, DADS 1/12^e 2012-2017.**Évolution du taux de mobilité dans le champ de l'OMPL (%)**

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

Dans le champ de l'IEPL, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes ;
- le renouvellement des personnels en apprentissage, en stage ou autre mais aussi embauchés en CDD est intensif. En revanche, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Mobilité annuelle dans le champ de l'IEPL selon les caractéristiques socioéconomiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	28,4	29,7	19,2	139,2	74,5
	Taux de sortie	21,7	21,6	14,8	99,0	53,7
	Turnover annuel	25,0	25,6	17,0	119,1	64,1
	Taux d'entrée	22,7	30,2	12,6	148,5	156,5
	Taux de sortie	21,1	29,0	13,9	101,8	136,3
	Turnover annuel	21,9	29,6	13,3	125,2	146,4
	Taux d'entrée	19,6	28,8	12,6	165,5	52,4
	Taux de sortie	15,8	23,0	10,6	124,2	42,8
	Turnover annuel	17,7	25,9	11,6	144,9	47,6
iepl	Taux d'entrée	24,3	29,6	16,5	146,8	76,0
	Taux de sortie	19,4	22,2	13,4	105,7	57,5
	Turnover annuel	21,8	25,9	15,0	126,3	66,7
Ompl	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

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	44,9	21,1	18,1	23,8	30,3	31,1	51,1
	Taux de sortie	33,4	15,8	13,6	16,6	22,5	24,7	34,2
	Turnover annuel	39,2	18,5	15,9	20,2	26,4	27,9	42,7
	Taux d'entrée	51,4	13,6	9,7	20,8	17,4	29,7	32,2
	Taux de sortie	42,6	15,1	11,7	23,8	16,4	26,2	17,5
	Turnover annuel	47,0	14,4	10,7	22,3	16,9	28,0	24,8
	Taux d'entrée	36,6	14,4	11,9	25,3	17,2	20,6	29,3
	Taux de sortie	27,8	11,3	11,6	21,0	15,2	16,5	14,9
	Turnover annuel	32,2	12,9	11,8	23,1	16,2	18,5	22,1
iepl	Taux d'entrée	43,3	18,4	15,1	23,7	24,6	27,5	39,5
	Taux de sortie	32,8	14,5	12,7	17,9	19,4	22,1	24,0
	Turnover annuel	38,1	16,5	13,9	20,8	22,0	24,8	31,7
Ompl	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

 Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL TRÈS MARQUÉ

Dans le champ de l'OMPL, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes ;
- 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 ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Mobilité annuelle dans le champ de l'OMPL selon les caractéristiques socioéconomiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	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	18,9	30,4	8,4	135,6	133,4
	Taux de sortie	20,3	31,4	10,1	112,0	142,6
	Turnover annuel	19,6	30,9	9,3	123,8	138,0
	Taux d'entrée	15,0	25,6	7,8	161,6	51,8
	Taux de sortie	13,0	22,2	8,1	119,1	37,9
	Turnover annuel	14,0	23,9	8,0	140,4	44,9
Ompl	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
iepl	Taux d'entrée	24,3	29,6	16,5	146,8	76,0
	Taux de sortie	19,4	22,2	13,4	105,7	57,5
	Turnover annuel	21,8	25,9	15,0	126,3	66,7

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	31,3	10,5	8,5	16,1	21,4	19,8	33,1
	Taux de sortie	35,2	9,7	6,8	14,3	16,9	16,8	26,5
	Turnover annuel	27,6	9,1	9,9	15,2	19,2	18,3	20,5
	Taux d'entrée	50,1	9,2	7,5	17,2	22,2	14,3	24,1
	Taux de sortie	35,2	9,7	6,8	18,0	22,8	12,4	22,3
	Turnover annuel	27,6	9,1	9,9	17,6	22,5	13,4	21,0
	Taux d'entrée	27,9	9,3	8,5	23,1	13,0	16,0	17,6
	Taux de sortie	35,2	9,7	6,8	20,9	11,7	13,5	14,3
	Turnover annuel	27,6	9,1	9,9	22,0	12,4	14,7	16,0
Ompl	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
iepl	Taux d'entrée	43,3	18,4	15,1	23,7	24,6	27,5	39,5
	Taux de sortie	32,8	14,5	12,7	17,9	19,4	22,1	24,0
	Turnover annuel	38,1	16,5	13,9	20,8	22,0	24,8	31,7

Source : Insee, DADS 2016.



IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL TRÈS MARQUÉ

Dans le champ de l'OMPL, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'en dehors des salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et atteint un niveau élevé pour les salariés exerçant la totalité du métier de l'activité libérale.



MAJORITÉ DE FEMMES EN CDI

- Le taux de féminisation des entrants (63,7 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du champ de l'IEPL (67,2 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (57,1 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent dans l'ensemble du champ de l'IEPL (82,9 %).

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	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	7,6	37,8	14,1	27,8	14,7	15,0
	Taux de sortie	12,1	42,1	15,2	28,3	7,4	14,7
	Turnover annuel	9,8	40,0	14,6	28,1	11,0	14,8
	Taux d'entrée	7,6	37,8	14,1	27,8	14,7	15,0
	Taux de sortie	12,1	42,1	15,2	28,3	7,4	14,7
	Turnover annuel	9,8	40,0	14,6	28,1	11,0	14,8
Ompl		20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
		18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
		19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants dans le champ de l'IEPL

Répartition par genre (%)

Secteurs	Femmes	Hommes	Ensemble
	54,0	46,0	100,0
	77,1	22,9	100,0
	86,4	13,6	100,0
iepl	63,7	36,3	100,0

 Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Secteurs	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	58,5	23,8	3,2	13,1	1,4
	48,0	25,7	1,0	24,7	0,6
	56,8	32,8	5,2	4,1	1,1
iepl	57,1	26,0	3,5	12,1	1,3

 Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

1. Non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS ASSEZ JEUNES, SUR DES POSTES D'EMPLOYÉS

- 56,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 38,7 % pour les salariés du champ de l'IEPL.
- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (41,7 %). Elle est un peu plus importante par rapport à l'ensemble du champ de l'IEPL (39,9 %).



FORTE FÉMINISATION DES RECRUTEMENTS

Le taux de féminisation des entrants (77,6 %) est très important mais inférieur à celui de l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL (82,9 %).

Répartition par tranche d'âge (%)

Secteurs	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	56,0	28,5	15,5	100,0
	65,5	22,6	11,8	100,0
	55,3	26,1	18,6	100,0
iepl	56,8	27,4	15,9	100,0

Source : Insee, DADS 1/12* 2017.

Répartition par catégorie sociale (%)

Secteurs	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	27,3	29,3	38,9	4,5
	22,6	20,1	52,3	5,0
	16,8	30,5	45,4	7,3
iepl	24,4	28,7	41,7	5,2

Source : Insee, DADS 1/12* 2017.

Profil des entrants dans le champ de l'OMPL

Répartition par genre (%)

Secteurs	Femmes	Hommes	Ensemble
	51,0	49,0	100,0
	71,7	28,3	100,0
	84,7	15,3	100,0
Ompl	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016.



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont les plus importants (42,6 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (84,5 %).
- 66,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 37,5 % pour les salariés du champ de l'OMPL.
- La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (46,2 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble du champ de l'OMPL (45,5 %).
- Les salariés exerçant partiellement l'activité libérale de l'entreprise sont proportionnellement les plus nombreux.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Secteurs	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	37,9	50,2	2,9	7,3	1,8
	35,8	22,9	1,3	38,7	1,4
	45,2	43,1	6,1	5,2	0,4
Ompl	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Secteurs	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	71,1	21,1	7,8	100,0
	76,9	14,7	8,4	100,0
	63,5	22,6	14,0	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par catégorie sociale (%)

Secteurs	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	25,6	49,8	22,3	2,3
	22,6	8,0	68,3	1,1
	19,5	28,9	45,7	5,9
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Secteurs	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminés ¹
	30,6	34,0	11,7	15,4	0,1	8,2
	2,3	17,7	27,4	48,9	0,1	3,6
	16,2	32,9	19,8	26,9	0,2	3,9
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 SIMILAIRE AUX ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (65,1 %) est proche de celle des entrants (63,7 %).
- 59,5 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (57,1 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion comparable à celle des entrants (55,2 % contre 56,8 %).

Profil des sortants du champ de l'IEPL

Répartition par genre (%)

Secteurs	Femmes	Hommes	Ensemble
	55,2	44,8	100,0
	76,5	23,5	100,0
	86,5	13,5	100,0
iepl	65,1	34,9	100,0

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Secteurs	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	60,2	22,6	3,2	12,0	1,9
	56,7	18,8	0,6	23,2	0,7
	58,9	30,5	5,2	4,0	1,4
iepl	59,5	24,1	3,4	11,4	1,6

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

Répartition par tranche d'âge (%)

Secteurs	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	55,8	28,6	15,6	100,0
	58,0	26,8	15,2	100,0
	52,1	25,4	22,4	100,0
iepl	55,2	27,6	17,2	100,0

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

1. Non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (43,1 %).



SORTANTS AU PROFIL DISTINCT DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (77,7 %) est proche de celle des entrants (77,6 %).
- 51,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (42,6 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Secteurs	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	25,4	29,1	41,4	4,1
	27,6	20,2	49,3	2,9
	17,2	33,3	44,9	4,6
iepl	23,8	29,1	43,1	4,1

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

Profil des sortants du champ de l'OMPL

Répartition par genre (%)

Secteurs	Femmes	Hommes	Ensemble
	50,4	49,6	100,0
	72,4	27,6	100,0
	84,7	15,3	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de contrat de travail (%)

Secteurs	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non-déterminés ¹
	54,1	34,6	3,1	7,1	1,2
	40,5	17,8	0,9	39,4	1,4
	53,7	36,5	5,3	4,2	0,3
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.



SORTANTS AU PROFIL DISTINCT DES ENTRANTS

- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (58,4 % contre 66,8 %).
- Alors que les employés sont majoritaires chez les entrants (46,2 %), la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (47,4 %).
- À l'image des entrants, les salariés exerçant une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.

Répartition par tranche d'âge (%)

Secteurs	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	59,7	25,5	14,8	100,0
	71,2	15,6	13,3	100,0
	54,3	23,0	22,6	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par catégorie sociale (%)

Secteurs	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	27,5	47,4	22,9	2,2
	25,1	7,8	66,0	0,9
	20,3	29,9	44,3	5,5
Ompl	27,5	47,4	22,9	2,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Secteurs	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminés ¹
	22,6	32,6	12,4	14,2	0,1	18,0
	3,5	18,5	27,7	46,9	0,0	3,3
	18,3	33,3	19,6	25,4	0,1	3,3
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

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

Il est maximal pour l'Île-de-France (28,7 %) et minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (18,8 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour l'Île-de-France (21,8 %) et minimal pour le Centre-Val de Loire (13,4 %).

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

Régions				iepl
Auvergne-Rhône-Alpes	24,5	20,7	18,4	22,4
Bourgogne-Franche-Comté	19,2	17,5	18,6	18,8
Bretagne	22,6	21,8	18,6	21,3
Centre-Val de Loire	23,6	18,3	17,2	20,7
Corse	26,2	14,3	22,0	23,5
DOM	25,6	16,0	18,4	22,3
Grand Est	20,4	18,7	18,2	19,4
Hauts-de-France	22,8	18,1	16,5	20,0
Île-de-France	30,4	30,3	21,0	28,7
Normandie	21,3	21,6	16,6	19,7
Nouvelle-Aquitaine	22,7	20,3	19,1	21,2
Occitanie	23,4	24,1	18,3	21,8
Pays de la Loire	22,1	22,5	17,0	20,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	24,8	21,7	18,0	22,4
Ensemble	25,3	23,3	18,5	23,1

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

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

Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	16,9	19,6	14,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	14,4	16,2	13,7	14,0
Bretagne	16,6	17,1	15,3	15,5
Centre-Val de Loire	14,2	16,3	13,0	13,4
Corse	15,6	16,6	14,3	15,0
DOM	14,3	15,5	16,4	16,3
Grand Est	15,3	16,0	13,3	13,8
Hauts-de-France	13,6	16,9	13,1	13,6
Île-de-France	23,4	29,6	18,1	21,8
Normandie	15,0	15,8	13,6	13,8
Nouvelle-Aquitaine	16,3	17,2	14,3	14,9
Occitanie	16,9	19,6	14,8	15,5
Pays de la Loire	15,6	16,4	14,8	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	16,4	18,6	15,3	15,8
Ensemble	17,9	21,8	14,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



**25 529 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Dans le champ de l'IEPL, le revenu annuel médian s'établit à 25 529 €. Par rapport à cette valeur, les cadres bénéficient d'un revenu médian plus élevé de 48,8 %. À l'opposé, le différentiel pour les ouvriers est de -22,2 %.



**23 183 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Dans le champ de l'OMPL, le revenu annuel médian s'établit à 23 183 €. Par rapport à cette valeur, les cadres bénéficient d'un revenu médian plus élevé de 58,0 %. À l'opposé, le différentiel pour les ouvriers est de -17,6 %.



**6 460 € DE PLUS EN FAVEUR
DES HOMMES**

Dans le champ de l'IEPL, le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés. Rapporté au mois, un différentiel de 538 € au profit des hommes est observé.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

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

Catégories sociales				iepl	Ompl
Cadres	38 214***	39 447***	35 533***	37 997***	36 631***
Professions intermédiaires	24 231***	28 679***	22 040***	23 787***	22 870***
Employés	22 341***	23 286***	20 109***	21 652***	20 946***
Ouvriers	21 351**	NS	17 618*	19 859***	19 109***
Ensemble	27 024***	28 333***	21 720***	25 529***	23 183***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 1/12^e 2017.

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

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

Catégories sociales				Ompl	iepl
Cadres	36 681***	40 237***	35 672***	36 631***	37 997***
Professions intermédiaires	25 212***	25 805*	22 068***	22 870***	23 787***
Employés	23 684**	23 442***	20 120***	20 946***	21 652***
Ouvriers	NS	NS	17 896*	19 109***	19 859***
Ensemble	27 613***	26 429***	21 753***	23 183***	25 529***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 1/12^e 2017.

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

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

Genre				iepl	Ompl
Femmes	24 724***	27 484***	21 366***	23 674***	22 109***
Hommes	30 194***	33 247***	27 783***	30 134***	29 085***
Ensemble	27 024***	28 333***	21 720***	25 529***	23 183***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 1/12^e 2017.

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

**6 976 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES**

Dans le champ de l'OMPL, le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés.

Rapporté au mois, un différentiel de 581 € est observé au profit des hommes.

**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 (21,4 points d'écart).

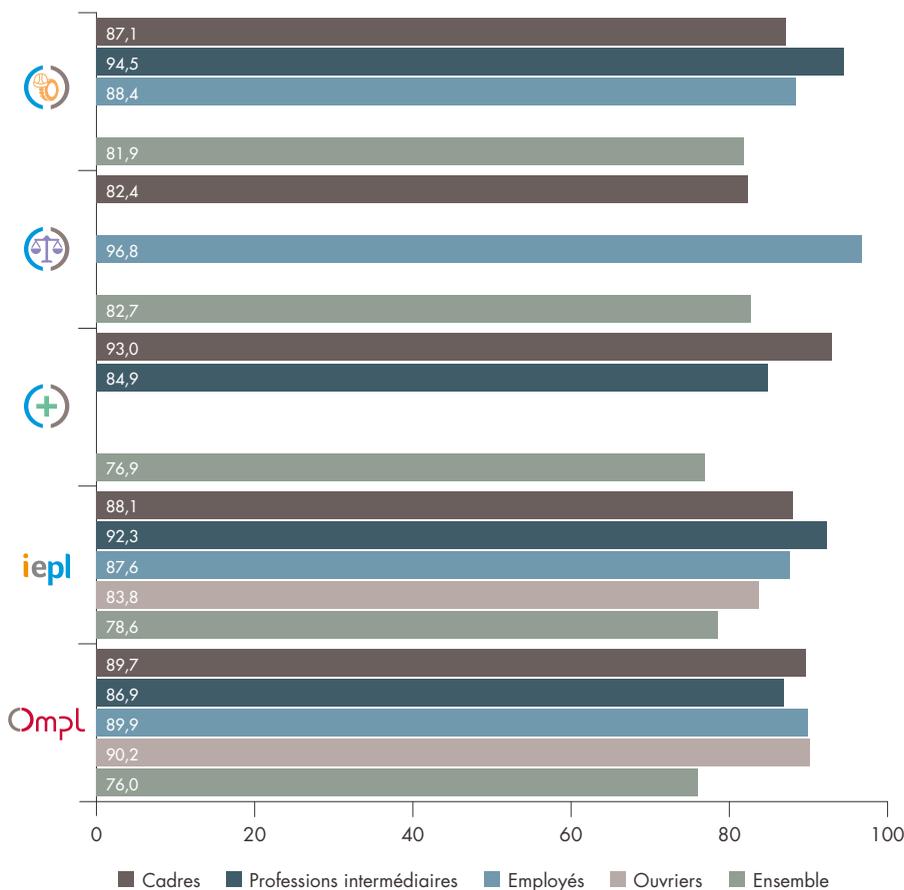
Les ouvriers constituent la catégorie la moins égalitaire.

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

Genre				Ompl	iepl
Femmes	25 852***	25 749***	21 397***	22 109***	23 674***
Hommes	29 665***	30 531**	27 929***	29 085***	30 134***
Ensemble	27 613***	26 429***	21 753***	23 183***	25 529***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 1/12* 2017.

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 1/12* 2017.

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.



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 (24 points d'écart). Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire.

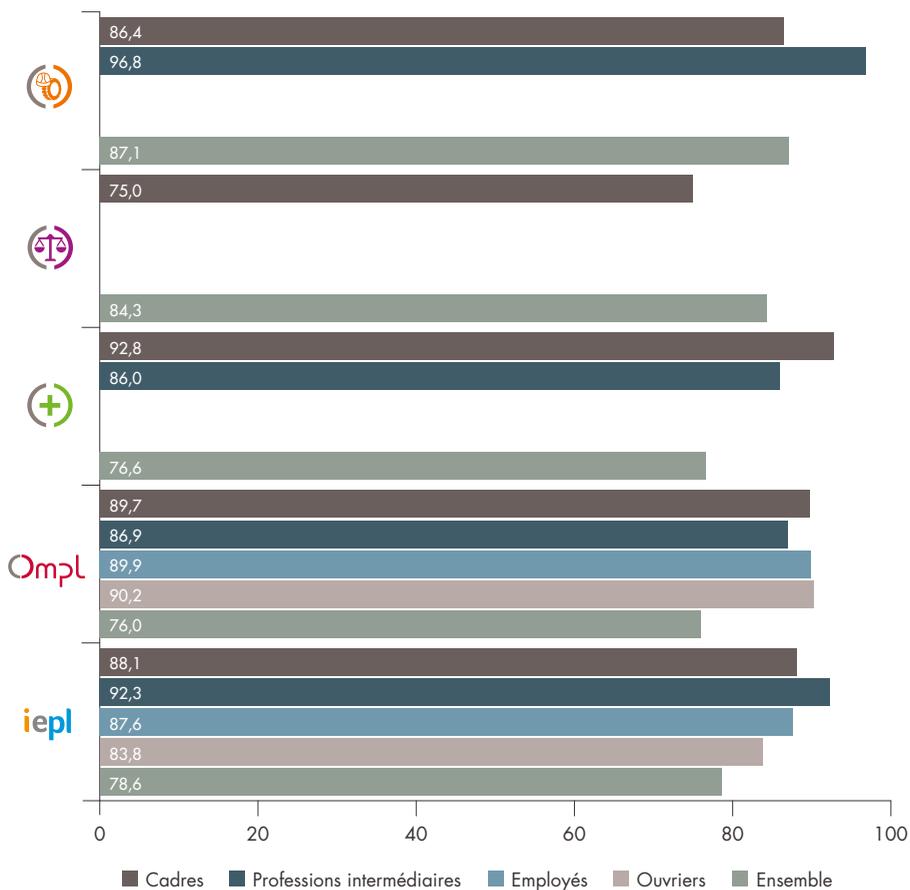


VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'IEPL, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 16,3 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est relativement plus modeste (1,5 %).

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



Source : estimations d'après les données Insee, DADS 1/12* 2017.

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.

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

Tranches d'âge	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	iepl	Ompl
< 35 ans	24312***	26016***	19818***	23329***	20504***
35 à 49 ans	28657***	29679***	21911***	26742***	23497***
50 ans et +	29648***	28199***	23289***	27131***	24532***
Ensemble	27024***	28333***	21720***	25529***	23183***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 1/12* 2017.

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

**VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE**

Dans le champ de l'OMPL, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 19,6 % à ceux de moins de 35 ans.

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

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 8 207 € est observé entre la région spécifiée par le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Bourgogne-Franche-Comté).

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

Tranches d'âge				Ompl	iepl
< 35 ans	24 344***	23 227***	19 552***	20 504***	23 329***
35 à 49 ans	30 053***	27 565***	21 941***	23 497***	26 742***
50 ans et +	31 341***	27 022***	23 328***	24 532***	27 131***
Ensemble	27 613***	26 429***	21 753***	23 183***	25 529***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 1/12^e 2017.

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

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

Régions				iepl
Auvergne-Rhône-Alpes	26 398***	27 889***	21 870***	25 438***
Bourgogne-Franche-Comté	24 033***	26 188***	21 663***	23 199***
Bretagne	24 448***	26 111***	21 313***	23 630***
Centre-Val de Loire	24 085***	24 655***	21 784***	23 497***
Corse	23 727***	26 667*	21 455***	23 200***
DOM	25 212***	27 400***	21 429***	23 888***
Grand Est	24 962***	26 367***	21 206***	23 622***
Hauts-de-France	24 776***	24 957***	21 111***	23 399***
Île-de-France	33 047***	34 741***	24 165***	31 406***
Normandie	24 743***	24 417***	21 595***	23 647***
Nouvelle-Aquitaine	24 254***	25 906***	21 125***	23 367***
Occitanie	24 123***	27 120***	21 359***	23 324***
Pays de la Loire	24 456***	27 217***	20 763***	23 568***
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25 774***	28 492***	21 535***	24 776***
Ensemble	27 024***	28 333***	21 720***	25 529***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 1/12^e 2017.

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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 6 123 € est observé entre la région qualifiée par le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Grand Est).

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

Régions				
Auvergne-Rhône-Alpes	27 737***	25 250***	21 885***	23 301***
Bourgogne-Franche-Comté	25 375***	21 857***	21 667***	22 028***
Bretagne	25 538***	23 545***	21 310***	21 948***
Centre-Val de Loire	25 300***	23 182***	21 787***	22 323***
Corse	NS	NS	21 455***	21 789***
DOM	24 833***	25 231***	21 544***	22 081***
Grand Est	25 000***	22 400***	21 202***	21 711***
Hauts-de-France	25 813***	22 727***	21 157***	21 789***
Île-de-France	33 099***	33 524***	24 265***	27 834***
Normandie	29 000***	22 692***	21 690***	22 495***
Nouvelle-Aquitaine	24 500***	23 800***	21 172***	21 790***
Occitanie	25 548***	22 120***	21 339***	21 890***
Pays de la Loire	25 632***	23 444***	20 787***	21 773***
Provence-Alpes-Côte d'Azur	27 444***	24 619***	21 522***	22 280***
Ensemble	27 613***	26 429***	21 753***	23 183***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 1/12^e 2017.

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



UN SALARIÉ SUR CINQ ENGAGÉS DANS UNE ACTION DE FORMATION

En 2019, 17,3 % des salariés du champ de l'OMPL ont participé à au moins une action de formation professionnelle hors apprentissage. C'est le secteur santé qui génère la plus grande part des actions de formation (78,4 %) en liaison avec la proportion de salariés qu'il regroupe (73,4 %).



TAUX ASSEZ ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Dans le champ de l'OMPL, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences. Ce dispositif est sous-représenté dans le secteur juridique. Les entreprises du secteur cadre de vie-technique sont celles qui recourent le plus intensément à ce dispositif.

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.

Données de cadrage¹

				
Nombre total d'actions de formation	13 315	8 531	79 520	101 366
Nombre de salariés formés	10 086	6 683	59 016	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	2 326	1 295	13 168	2 326
Effectifs salariés totaux ²	58 189	59 228	324 728	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	3 370	2 413	22 951	28 734
Nombre total d'entreprises	10 138	13 659	81 705	105 502

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

Taux d'accès à la formation¹ (%)

Secteurs	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	Ppro	Plan	Autre	Cpro	Ppro	Plan	Autre
	0,4	0,8	21,1	0,0	2,1	3,0	30,5	0,3
	1,1	0,9	12,7	0,0	2,9	2,2	14,6	0,1
	1,5	0,8	22,4	0,1	4,3	2,4	23,7	0,3
	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
Ppro : période de professionnalisation

1 : Hors DOM.

2 : Ensemble des actions de formation.

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



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du champ de l'OMPL, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés). Les autres types de validation sont beaucoup plus marginaux.



DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

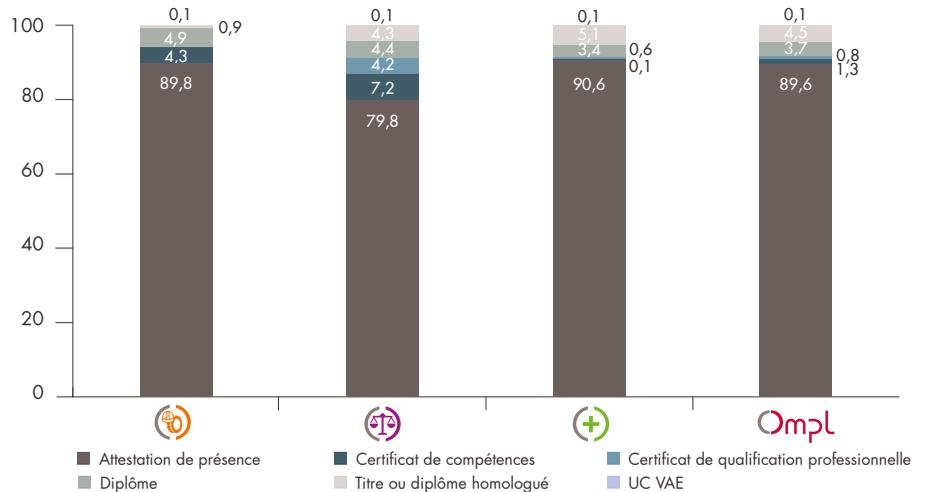
Les besoins en compétences dans le champ de l'OMPL se concentrent dans le domaine de l'activité première l'entreprise. En retour, les autres thèmes de formations sont peu demandés.



ACCÈS À LA FORMATION SIMILAIRE SELON LE GENRE

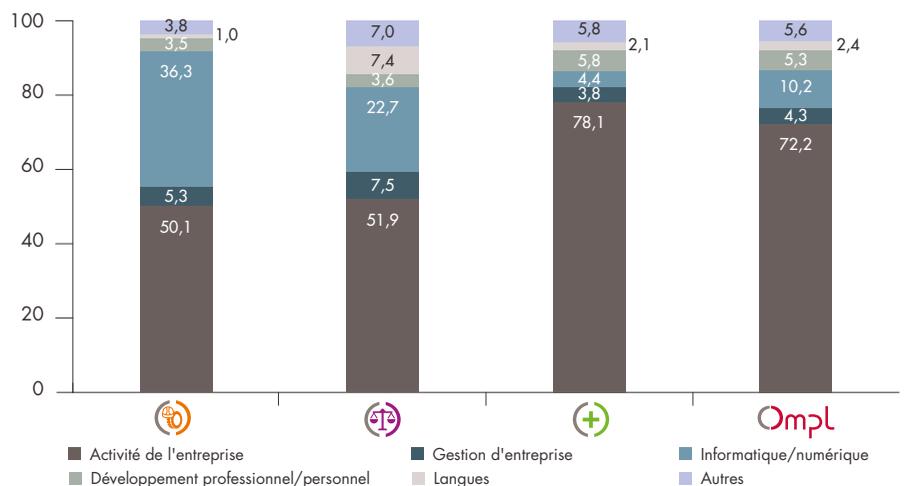
82,3 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est proche de celle qu'elles détiennent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (estimée à 82,4 % en 2019).

Répartition des formations par sanction (%)



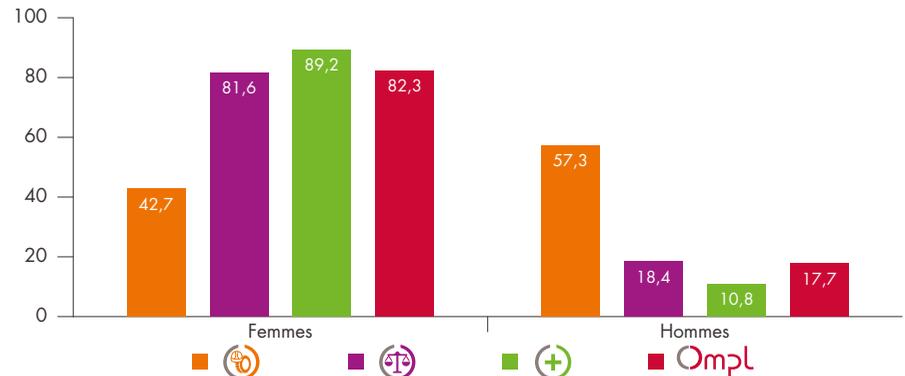
Source : Actalians, bases formation 2019.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Source : Actalians, bases formation 2019.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Source : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont surreprésentées parmi les stagiaires (41,0 % des formés et 32,5 % des salariés).

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

Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)



Source : Actalians, bases formation 2019.

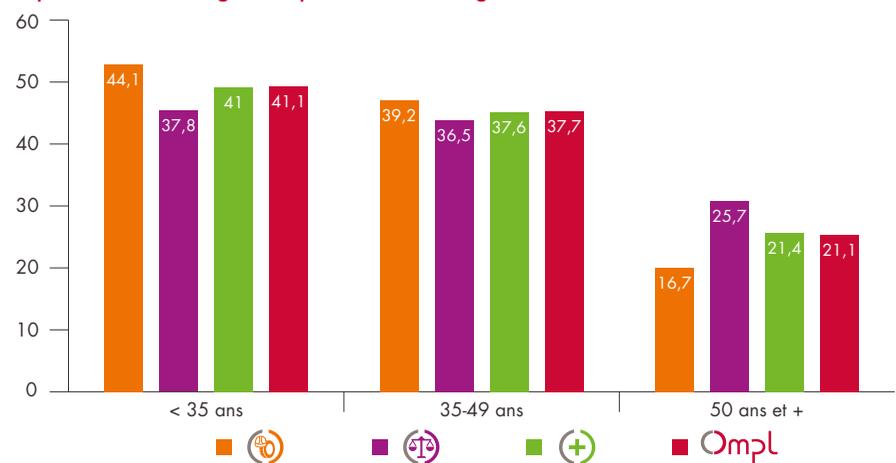


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 41,1 % des formés contre 37,1 % des salariés (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Source : Actalians, bases formation 2019.

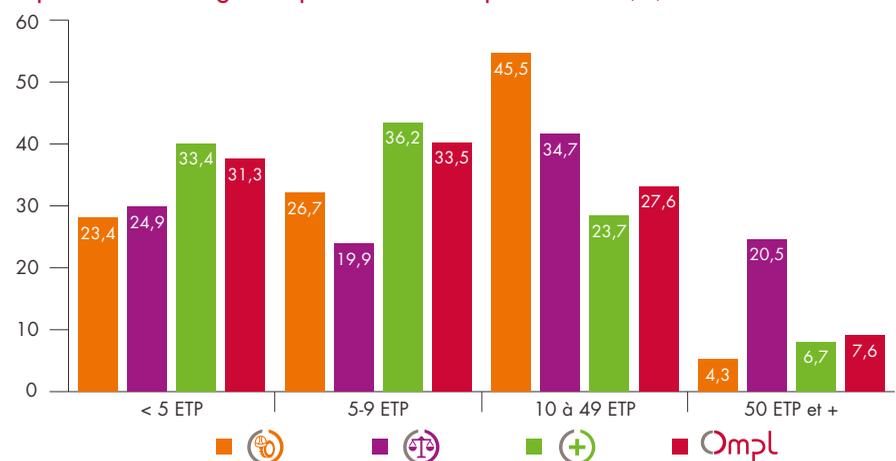


ACCÈS VARIABLE À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont très légèrement sous-représentés parmi les stagiaires : 64,8 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 64,9 % des salariés du champ de l'OMPL.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 35,2 % des stagiaires contre 35,1 % des salariés.

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



Source : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

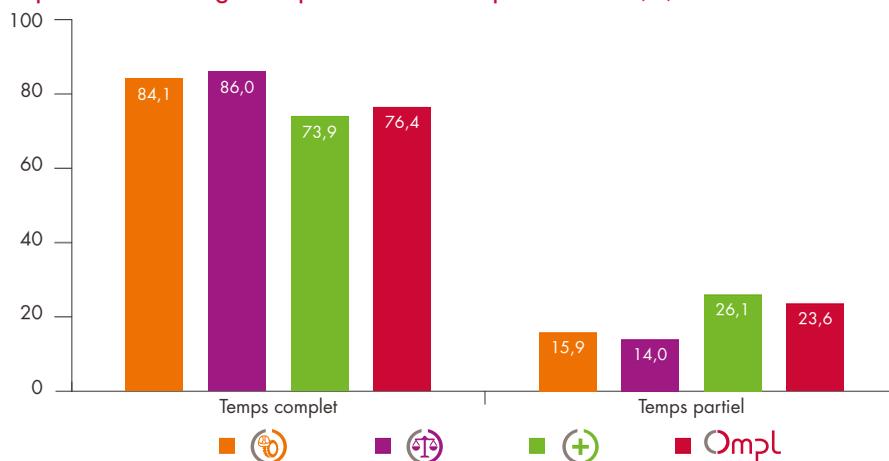
Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement moins que ceux à temps complet : ils représentent 23,6 % des stagiaires contre 32,1 % des salariés du champ de l'OMPL (part estimée pour 2019).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (26,4 %) et minimal pour les Hauts-de-France (15,5 %).

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



Source : Actalians, bases formation 2019.

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

Régions	Cpro	Ppro	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	1,2	1,0	24,9	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	0,5	0,7	25,1	0,1
Bretagne	0,7	0,7	25,4	0,0
Centre-Val de Loire	0,6	0,6	19,1	0,1
Corse	0,4	0,3	23,0	0,1
Grand Est	0,9	0,6	21,3	0,1
Hauts-de-France	0,7	0,4	15,5	0,1
Île-de-France	2,8	1,1	18,3	0,1
Normandie	0,6	0,5	22,5	0,1
Nouvelle-Aquitaine	0,7	0,8	21,3	0,1
Occitanie	1,2	0,8	18,2	0,1
Pays de la Loire	0,8	0,8	26,4	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,1	1,3	21,5	0,1
Ensemble	1,3	0,8	20,9	0,1

¹ : Hors DOM.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 11,7 %, 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 important.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 10,0 %, 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 2 points.

Taux de chômage annuel dans le champ de l'IEPL

				iepl	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	90 636	10 284	31 704	132 624	43 771
Salariés sans période de chômage	612 912	1 064 040	2 842 268	1 003 584	394 878
Effectif total	703 548	1 116 688	3 159 720	1 136 208	438 649
Taux de chômage annuel (%)	12,9	8,8	10,0	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 1/12* 2017.

Taux de chômage annuel dans le champ de l'OMPL

				Ompl	iepl
Salariés avec période(s) de chômage	6 573	5 557	31 641	43 771	132 624
Salariés sans période de chômage	49 577	56 605	2 886 960	394 878	1 003 584
Effectif total	56 150	62 162	3 203 337	438 649	1 136 208
Taux de chômage annuel (%)	11,7	8,9	9,9	10,0	11,7

Source : Insee, DADS 2016.

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

Années				iepl	Ompl
2013	11,3	7,0	7,4	9,7	8,0
2014	12,3	8,2	8,1	10,6	9,5
2015	12,2	7,6	8,7	10,7	9,7
2016	12,9	7,5	10,0	11,5	10,0
2017	12,9	8,8	10,0	11,7	–

Sources : Insee, DADS 1/12* 2008-2017 ; estimations.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage dans le champ de l'OMPL a progressé de 2 points.



TAUX ÉQUIVALENTS PROCHES ENTRE LES GENRES

Dans le champ de l'IEPL, les femmes et les hommes sont presque aussi souvent au chômage.



TAUX ASSEZ PROCHES ENTRE LES GENRES

Dans le champ de l'OMPL, les femmes sont un peu plus souvent au chômage que les hommes (+0,6 point).



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel dans le champ de l'IEPL est plus élevé pour les salariés âgés 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	9,7
2014	12,5	9,4	9,0	9,5	10,6
2015	12,0	9,3	9,4	9,7	10,7
2016	11,7	8,9	9,9	10,0	11,5

Source : Insee, DADS 2013-2016.

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

Genre				iepl	Ompl
Femmes	13,7	9,0	10,0	11,7	10,1
Hommes	11,9	8,1	10,2	11,6	9,5
Ensemble	12,9	8,8	10,0	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.

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

Genre				Ompl	iepl
Femmes	13,4	9,5	9,9	10,1	11,7
Hommes	10,1	7,0	10,0	9,5	11,6
Ensemble	11,7	8,9	9,9	10,0	11,7

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	14,8	10,4	13,3	14,0	13,3
35-49 ans	12,7	9,1	9,3	11,4	8,3
50 ans et +	9,8	6,1	7,1	8,5	5,1
Ensemble	12,9	8,8	10,0	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés 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 (14,9 %). En revanche, les cadres sont beaucoup moins souvent que les autres catégories sociales au chômage (8,8 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (11,7 %). En revanche, les professions intermédiaires sont beaucoup moins souvent que les autres catégories sociales au chômage (9,8 %).



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet du champ de l'IEPL ont un taux de chômage moins important que ceux travaillant à temps partiel (-2,1 points).

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

Tranches d'âge				Ompl	iepl
< 35 ans	15,3	11,0	13,3	13,3	14,0
35-49 ans	8,4	7,1	8,5	8,3	11,4
50 ans et +	3,4	4,2	5,6	5,1	8,5
Ensemble	11,7	8,9	9,9	10,0	11,7

Source : Insee, DADS 2016.

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

Catégories sociales				iepl	Ompl
Cadres	8,9	6,9	9,7	8,8	9,8
Professions intermédiaires	15,6	6,0	7,1	12,0	7,8
Employés	13,8	11,3	12,2	13,0	11,4
Ouvriers	18,2	12,2	11,5	14,9	11,7
Ensemble	12,9	8,8	10,0	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 1/12* 2017.

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

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

Source : Insee, DADS 2016.

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	12,4	8,0	9,3	11,2	9,4
Temps partiel	15,8	12,8	11,3	13,3	11,1
Ensemble	12,9	8,8	10,0	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 1/12* 2017.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Dans le champ de l'OMPL, les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important que ceux travaillant à temps partiel (-1,7 point).



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Dans le champ de l'IEPL, le taux de chômage annuel varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (13,7 %) et minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (9,9 %).

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

Durée du temps de travail				Ompl	iepl
Temps complet	11,7	8,6	9,1	9,4	11,2
Temps partiel	11,5	9,9	11,2	11,1	13,3
Ensemble	11,7	8,9	9,9	10,0	11,7

Source : Insee, DADS 2016.

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

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

Source : Insee, DADS 1/12^e 2017.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (12,8 %) et minimal pour le Grand Est (8,5 %).

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

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

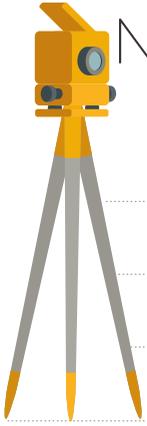
Source : Insee, DADS 2016.



NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.





NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning most of the page width.



Ompl

+ 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)

20 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 (2)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

24 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 seniors : 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)

30 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020)

12 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 Effets de la crise sanitaire au niveau des entreprises libérales et des salariés (en cours)
- 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)

- 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)
- ① L'équipe dentaire en Europe (en cours).

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 539 165 entreprises de proximité, 1 121 449 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.