



2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation

ENTREPRISES
D'EXPERTS
EN AUTOMOBILE



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales représentent 1 430 804 (28,6 %) des entreprises du secteur marchand, emploient 1 448 740 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 100 341 entreprises et 459 600 salariés.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – plus du tiers emploie moins de 10 salariés – et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font des acteurs de proximité, essentiels au développement local et au maintien du lien social.

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président



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

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes et spécifiques aux 11 branches de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'experts en automobiles

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

Ces 11 branches sont toutes adhérentes à une convention collective et cotisent à l'OPCO-EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité).

Suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le périmètre de l'OMPL compte 11 branches professionnelles car les entreprises d'économistes de la construction et les entreprises de géomètres adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
 - Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
 - Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
 - Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
 - Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
 - Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013), cliniques vétérinaires
 - Expertise automobile en Europe (2014)
 - Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
 - Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
 - Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)



- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021).

• 14 études transverses

- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- Qualité de vie au travail (2014, 2017)
- Entreprises libérales et territoires (2013, 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- Cartographie des mobilités (2020)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension (en cours)
- Formations en alternance (en cours).

• 28 baromètres annuels

- Ompl
- secteurs (3)
- régions (13)
- branches (11)

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 définition de leur politique emploi-formation.

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



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

Le baromètre mobilise plusieurs sources de données au 31/12 de l'année prise en compte :

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'Observatoire. À partir de 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 2 branches du secteur cadre de vie-technique (entreprises d'économistes de la construction et entreprises de géomètres) ne font plus partie du champ de l'OMPL et adhèrent à un autre OPCO. Cette modification du périmètre de l'OMPL est intégrée, à partir de 2021, dans les trois fiches entreprises.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014. Les données relatives aux salariés du baromètre 2021, qui s'appuient sur les données de la DADS 2018, prennent encore en compte les 13 branches du périmètre antérieur de l'OMPL car celui-ci n'avait pas encore été modifié ;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle. Cette fiche étant issue de la base de données formation 2020 de l'OPCO EP, elle prend uniquement en compte les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL.

À dater de 2022, toutes les fiches seront calées sur le nouveau périmètre de l'OMPL regroupant 11 branches.

DÉFINITIONS

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

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...

Entreprise employeuse : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements. Elle relève du champ de l'OMPL et cotise à l'OPCO EP.

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

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

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.



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.

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

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

• Types de métier

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues :

- **exercice total du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (avocats, architecte, dentiste, expert en automobile, pharmacien adjoint, vétérinaire, ...);
- **exercice partiel du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (conducteur de travaux, clerc, dessinateurs en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, ...);
- **soutien au métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, ...);
- **soutien à l'entreprise**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, ...).

• Domaines de compétences

Les formations sont classifiées par domaine de compétences à partir du fichier formations de l'OPCO-EP :

- **activité de l'entreprise**, formations relatives au cœur d'activité de l'entreprise ;
- **autre**, formations permettant un repositionnement professionnel (bilan de compétences), sur un métier non lié à l'entreprise, ou ne pouvant être classées dans les autres domaines de compétences ;
- **développement professionnel/personnel**, formations permettant de mieux gérer les situations (gestion des conflits, gestion du stress, accueil, communication) et de développer des compétences périphériques à l'entreprise (sauveteur secourisme du travail, tuteur, ...);
- **informatique/numérique**, formations aux outils bureautiques, aux logiciels professionnels, aux réseaux sociaux, ... ;
- **gestion de l'entreprise**, formations liées aux activités de gestion des ressources humaines, gestion financière et comptable, qualité et normes, activités administratives... ;
- **langues**, toutes les formations linguistiques.



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, permettant de comparer les rémunérations femmes/hommes, a été calculé.

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

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 Emploi-Formation

ENTREPRISES DES EXPERTS EN AUTOMOBILES



La partie « entreprises » du baromètre de l'OMPL présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises.

Celle-ci est construite à partir de la base « adhérents » de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches du périmètre actuel de l'OMPL.

Entreprises

Démographie des entreprises libérales 08

Caractéristiques des entreprises libérales 11

Économie des entreprises 14



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (- 18,6 %).

La valeur très importante du taux de rotation (20,3 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses en 2020¹

Entreprises employeuses	377	9460	100341
Évolution 2019-2020 (%)	- 18,6	17,0	- 3,0
Taux d'entrée (%)	11,0	31,9	14,1
Taux de sortie (%)	29,6	15,0	17,1
Taux de rotation (%)	20,3	23,5	15,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

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

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

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

¹ : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.

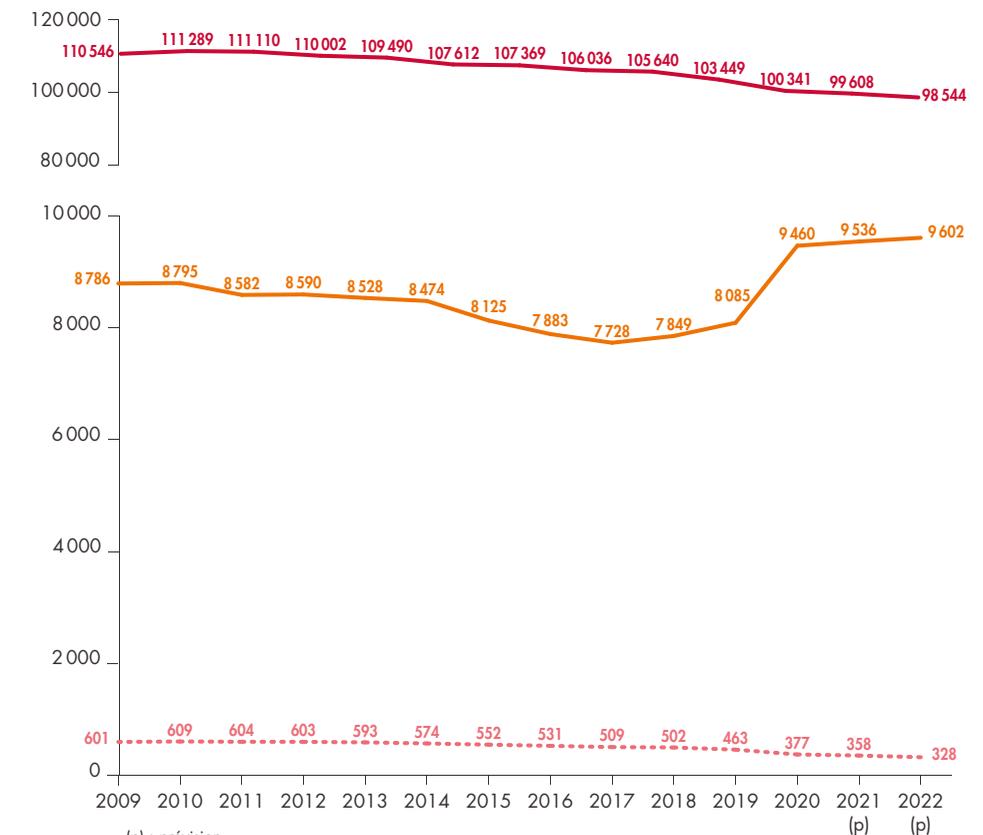


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de 224 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2010.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



(p) : prévision
Champ : territoire métropolitain.

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



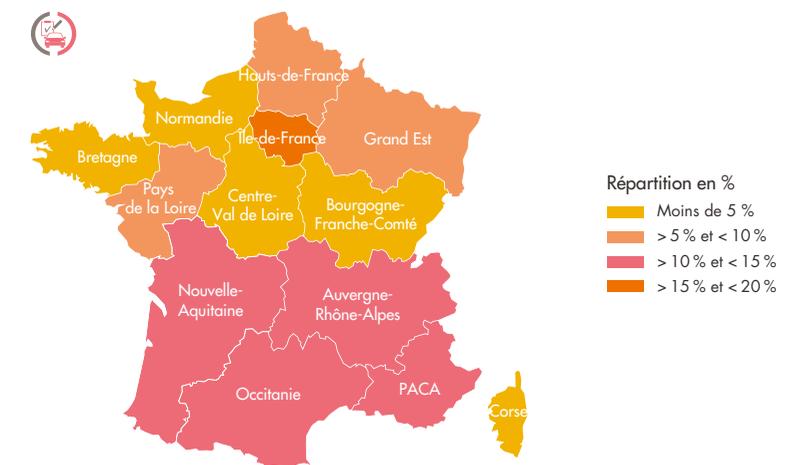
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (17,2 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (13,8 %) ;
- l'Occitanie (13,0 %).

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

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

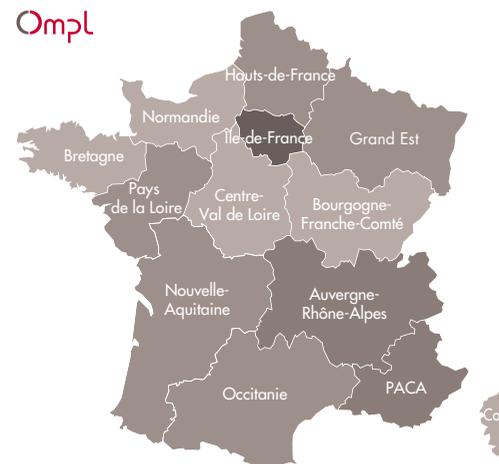


Entreprises d'experts
en automobile



Répartition en %

- Moins de 5 %
- 5 à 9 %
- 10 à 14 %
- 25 % et plus



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %
- > 20 % et < 25 %

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

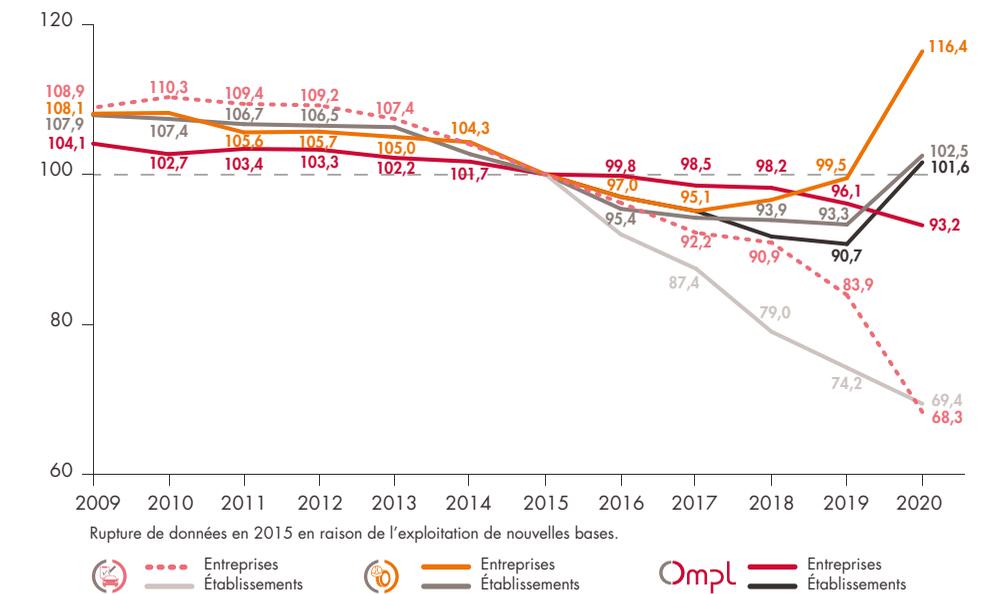


RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Depuis 2009, le stock d'entreprises a fortement diminué. Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire. Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

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

Entreprises et établissements employeurs Évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)



Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2020.



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

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

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

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

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



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



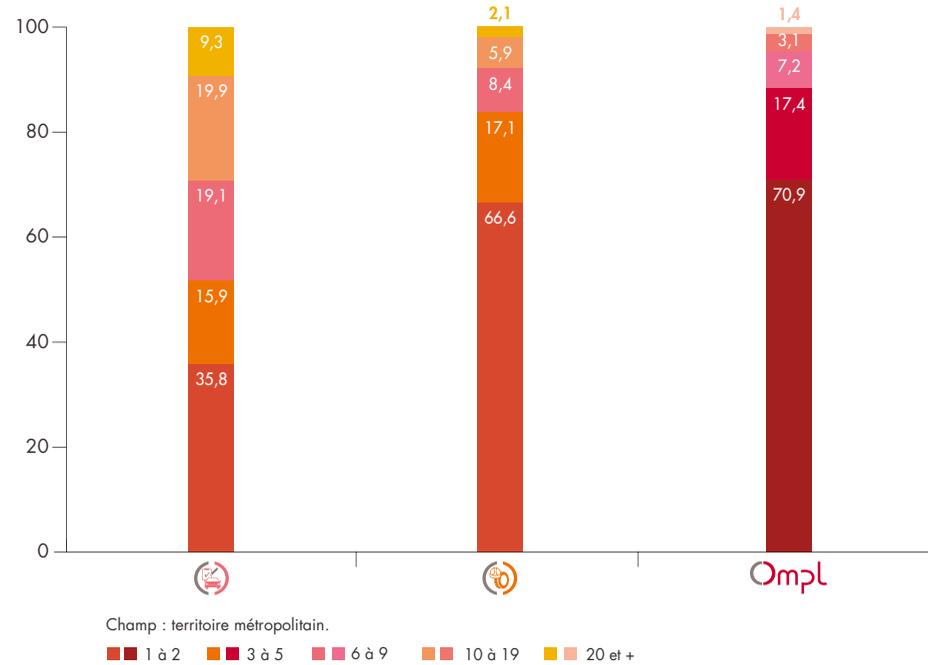
Entreprises d'experts en automobile



UN À CINQ EMPLOI ETP

Plus de la moitié des entreprises génère un à cinq emplois en équivalent temps plein (ETP). Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées (- 32 points).

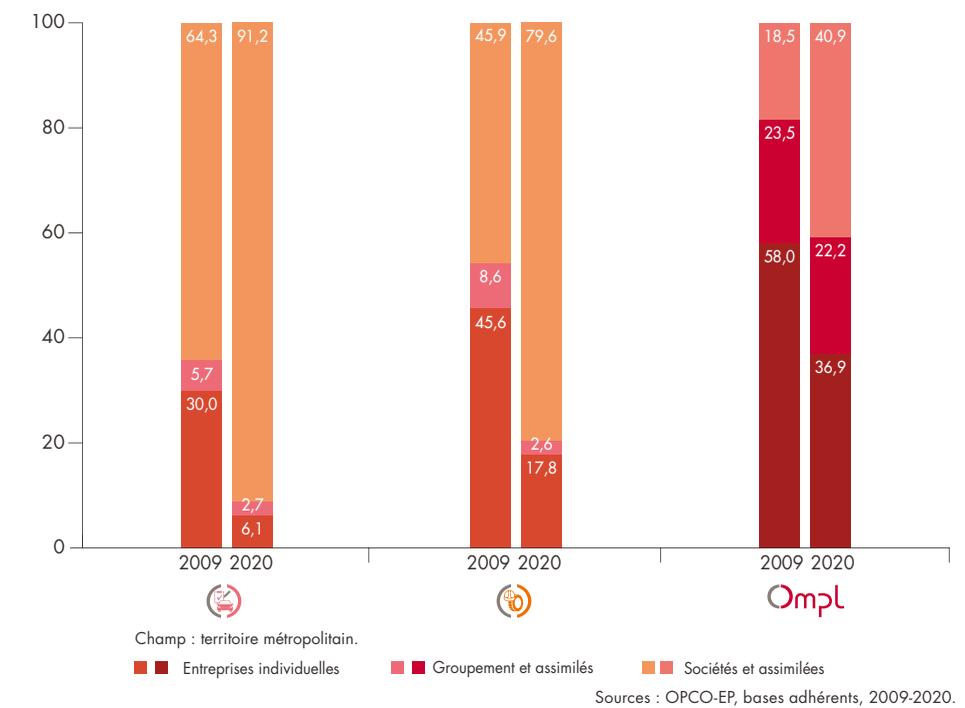
Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)



RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées sont nettement majoritaires au sein de la branche (91,2 %). L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 26,9 points par rapport à 2009.

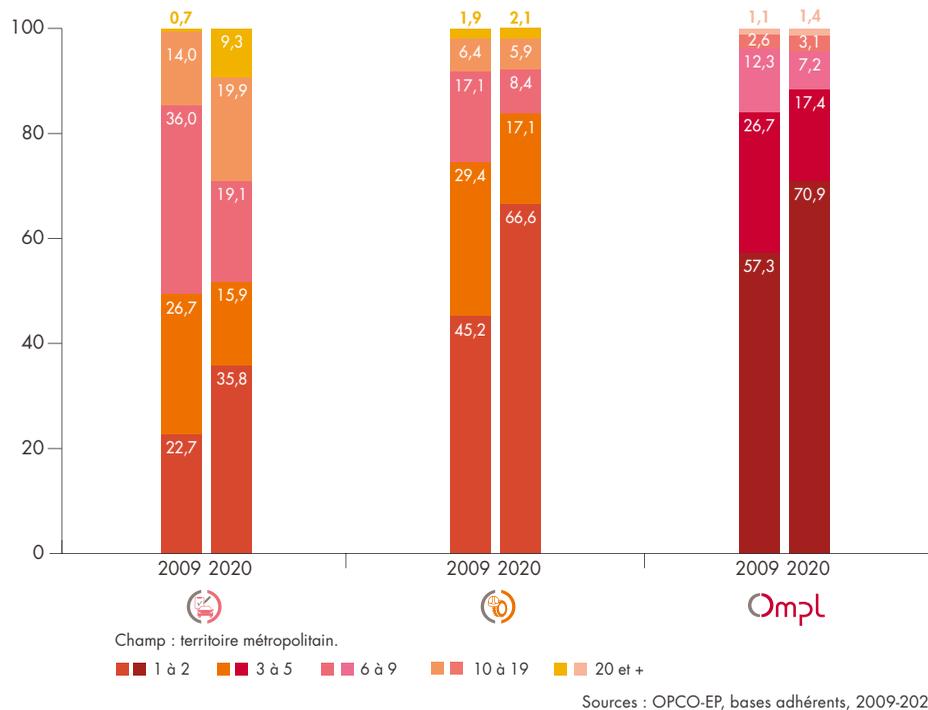
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)



PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés. Leur part progresse de + 13,1 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2009-2020, nombre d'emplois ETP, %)





SARL DE TALLE INTERMÉDIAIRE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient beaucoup plus de salariés (15,0 contre 6,3) mais sont majoritairement constituées en SARL (49,6 %).

Données de cadrage

			Ompl
Nombre d'entreprises	377	9460	100341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	15,0	6,3	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (49,6 %)	SARL (55,0 %)	EI (38,1 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Entreprises du champ de l'OMPL.



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

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

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

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

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

¹ : estimations.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES INFÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 37 921 € de valeur ajoutée (VA), soit 28,6 % de moins que la moyenne du secteur. De même, comme le montre le niveau de l'EBE (31 794 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	68 081	96 916	259 302
Marge commerciale	66 787	94 519	184 337
VA	37 921	53 121	125 150
Impôts et taxes	2 179	2 854	9 076
Salaires et cotisations	3 949	14 798	23 412
EBE	31 794	35 468	92 755
Bénéfice	32 338	36 173	94 466

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2020 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2020.

Champ : toute taille d'entreprise, y.c. sans salarié.

ENTREPRISES DES EXPERTS EN AUTOMOBILES



La partie « salariés » du baromètre OMPL présente les informations saillantes concernant les salariés du périmètre de l'OMPL.

Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2018, fournies par l'INSEE, des 13 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL à cette date ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP. Depuis 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences), 2 branches « entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL. De ce fait, seules les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL sont prises en compte dans la fiche « formation professionnelle ».

Salariés



Effectifs salariés	18
Catégories sociales	21
Effectifs par genre	25
Contrats de travail	29
Temps de travail	33
Effectifs par tranche d'âge	36
Mobilité annuelle	39
Rémunération nette annuelle	47
Formation professionnelle	50
Chômage annuel	54

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

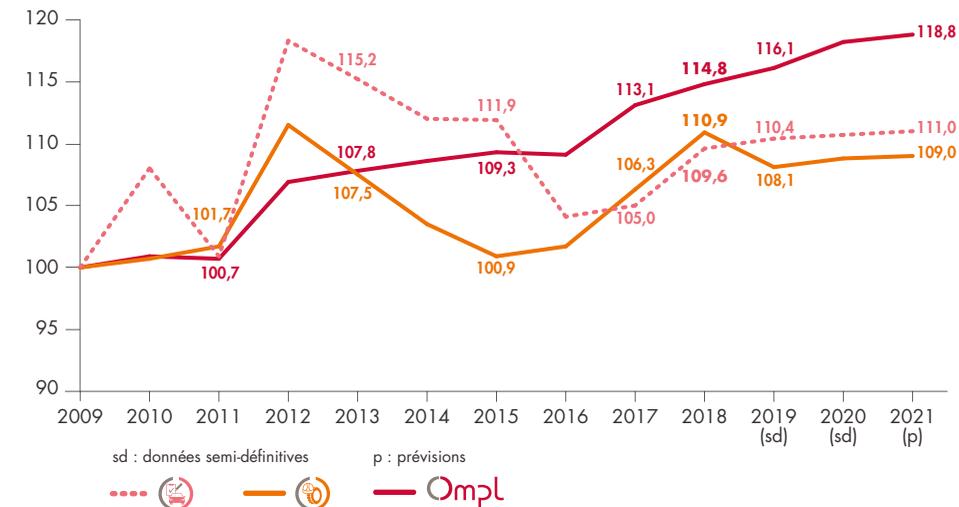
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2009	5 124	55 212	402 000
2010	5 532	55 620	405 558
2011	5 172	56 172	404 712
2012	6 061	61 587	429 885
2013	5 901	59 369	433 200
2014	5 740	57 147	436 504
2015	5 734	55 682	439 506
2016	5 336	56 150	438 649
2017*	5 379	58 674	454 488
2018	5 616	61 247	461 601
2019 (sd)	5 655	59 709	466 700
2020 (sd)	5 672	60 065	475 288
2021 (p)	5 689	60 196	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

* Rupture de série : données lissées — sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2009)



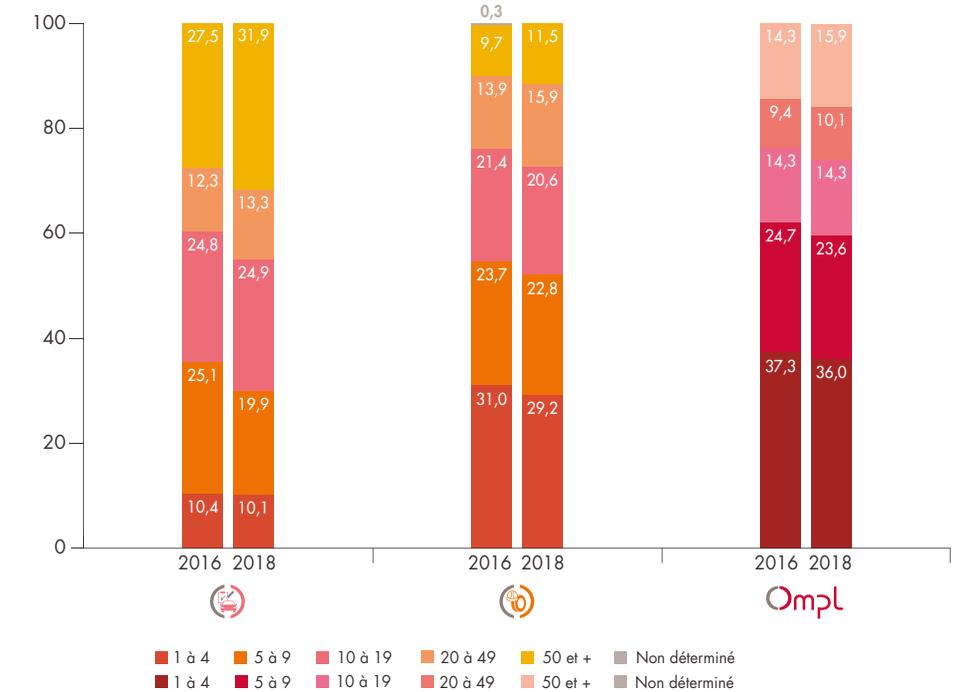
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



UN PEU PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 54,9 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins, par rapport à 2016, la part des effectifs des entreprises de moins de 20 salariés a régressé (- 5,4 points) principalement au profit de celles de plus de 50 salariés (+ 4,4 points).

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



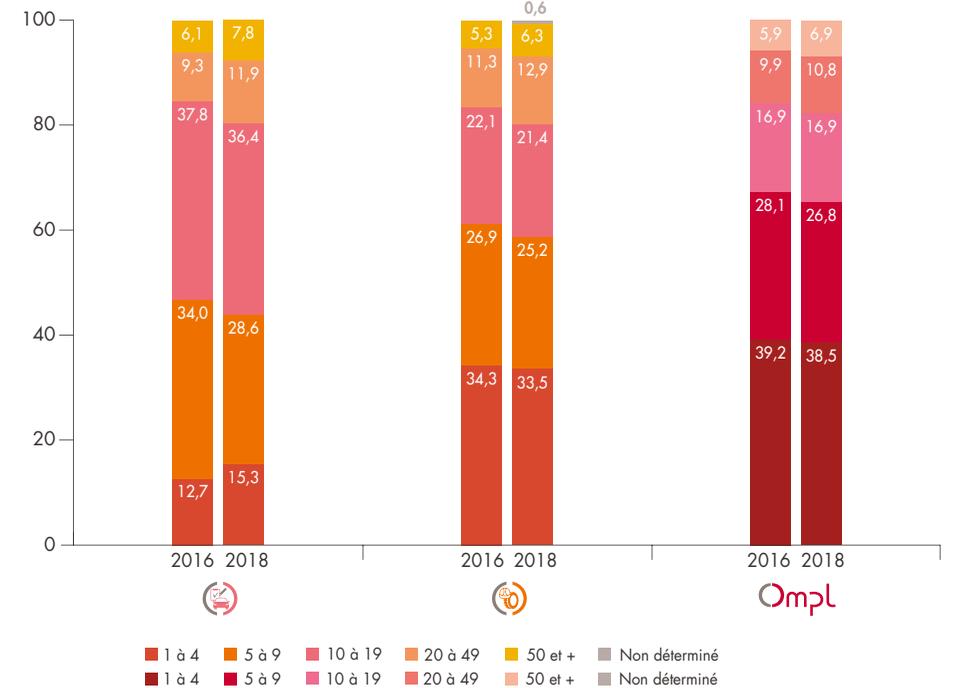
Source : Insee, DADS 2016-2018.



RÉGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE TAILLE INTERMÉDIAIRE

- La place des structures à taille humaine reste importante : les établissements de moins de 20 salariés emploient 80,3 % des effectifs.
- La part des établissements des tranches intermédiaires, entre 5 et 19 salariés, a régressé (- 6,8 points) au profit principalement des établissements de moins de 5 salariés et des plus de 20 salariés (respectivement + 2,6 points et + 4,3 points)

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.

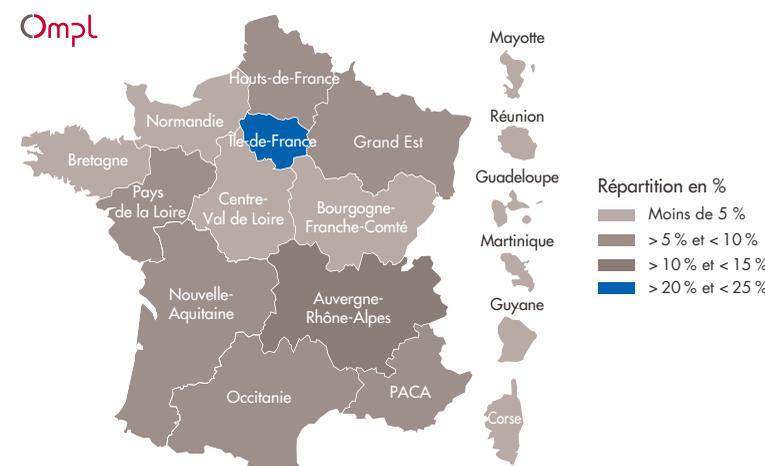
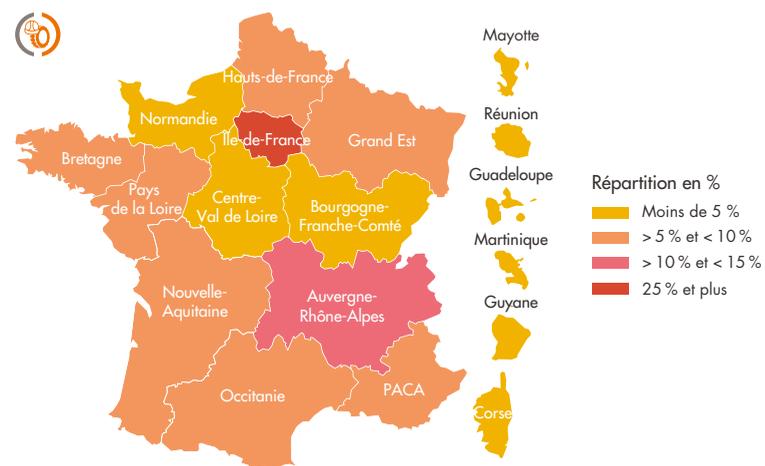
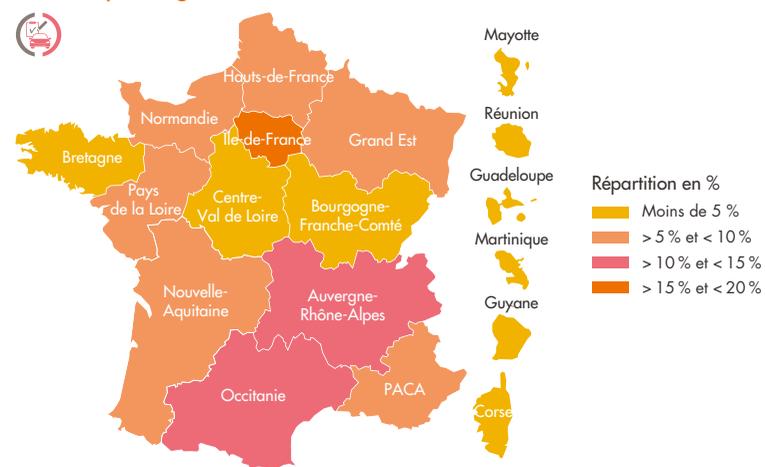


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 15,6 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (28,5 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,7 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,1 %).

Ces trois régions regroupent 37,4 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



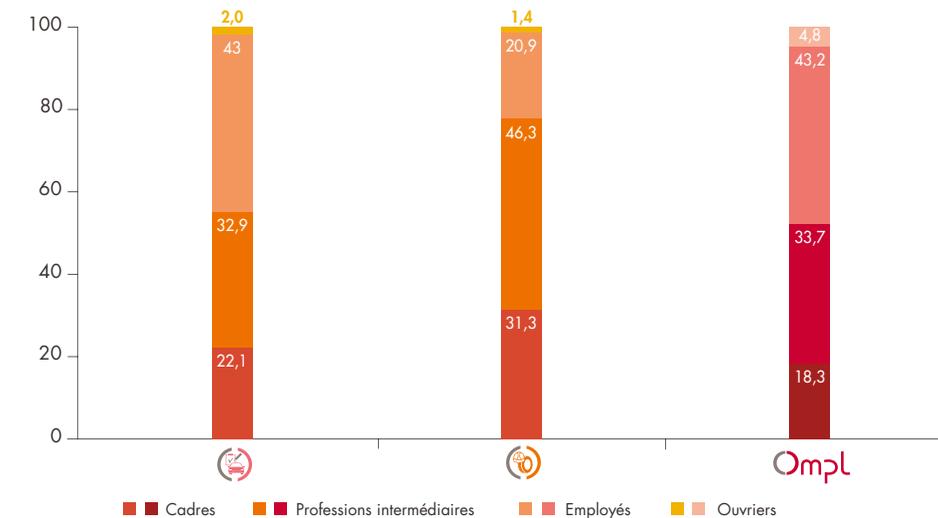
Source : Insee, DADS 2018.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont faiblement représentés : 22,1 % contre 31,3 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (32,9 %) mais inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (46,3 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (43 % contre 20,9 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



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...



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'experts en automobile



85,4 % DES SALARIÉS DANS 14 PROFESSIONS

La PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE sert aux employeurs pour codifier la profession de leurs salariés dans les enquêtes statistiques, les déclarations et les formulaires administratifs. Dans la branche, deux professions regroupent 52,8 % des salariés :

- les experts de niveau techniciens, techniciens divers (21,1 %), il s'agit quasi exclusivement d'experts en automobiles ;
- les secrétaires (31,7 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2018 ¹	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	479b - Experts de niveau technicien, techniciens divers	1 079	20,2	1 184	21,1
Soutien au métier	376e - Cadres des services techniques des assurances	224	4,2	169	3,0
	384a - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	477	8,9	572	10,2
	467c - Professions intermédiaires techniques et commerciales des assurances	249	4,7	202	3,6
	474b - Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en construction mécanique et travail des métaux	51	1,0	141	2,5
	486d - Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique	5	0,1	104	1,9
	542a - Secrétaires	1 553	29,1	1 781	31,7
Soutien à l'entreprise	545c - Employés des services techniques des assurances	375	7,0	157	2,8
	373b - Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	37	0,7	98	1,7
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	88	1,6	115	2,0
	374d - Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	61	1,1	63	1,1
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	95	1,8	63	1,1
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	102	1,9	151	2,7
Non déterminé		258	4,8	122	2,2

Source : Insee, DADS 2016-2018.



Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires 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, dessinateurs en bâtiments...).

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

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

1 : Seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues.



EMPLOIS ORGANISÉS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

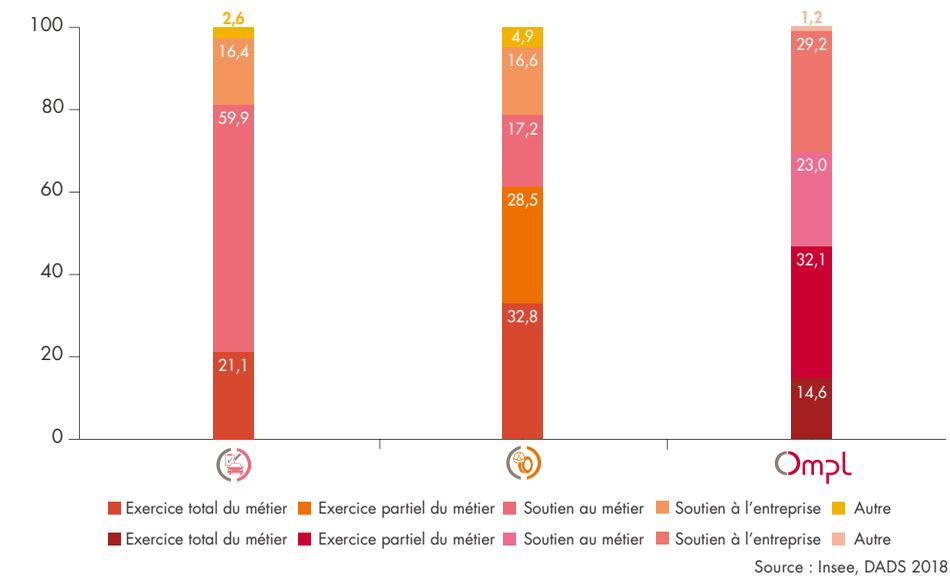
76,3 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 59,9 % à exercer une activité venant en soutien du métier.



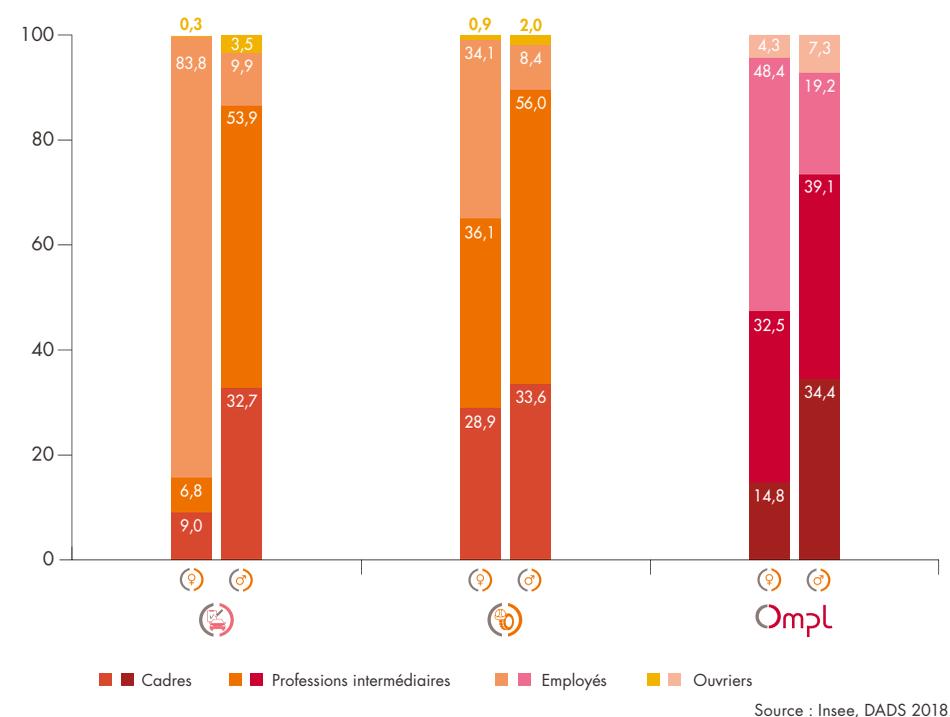
FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante. Elle atteint 83,8 % contre 9,9 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)

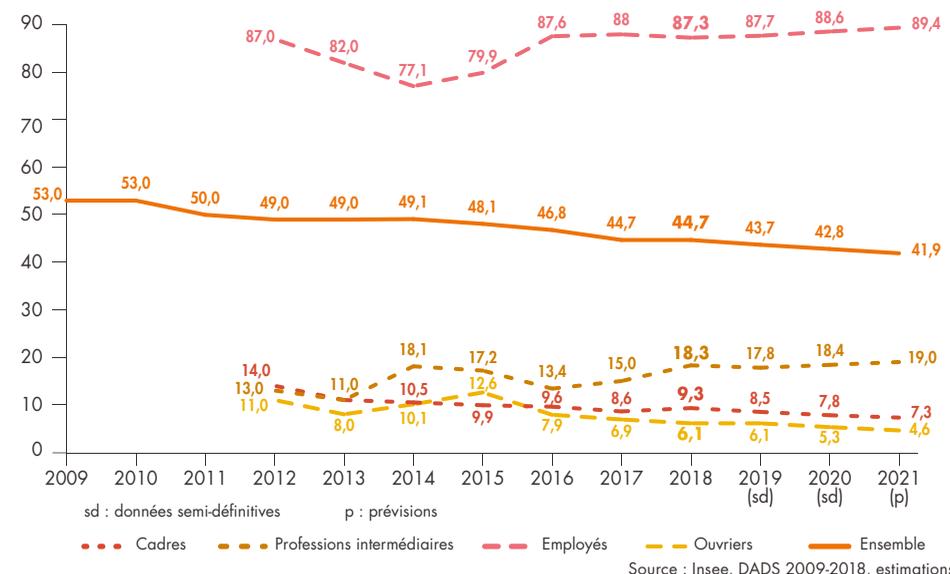




REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021. Néanmoins la féminisation des cadres et des employés devrait progresser.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	19,2	35,4	44,3	1,1	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	22,7	30,1	45,8	ND ¹	1,4
Bretagne	23,1	29,5	47,4	ND ¹	0,0
Centre-Val de Loire	20,1	34,1	45,4	ND ¹	0,4
Corse	24,2	39,4	36,4	ND ¹	0,0
DOM	11,6	33,3	51,0	4,1	0,0
Grand Est	18,9	43,4	36,3	1,3	0,0
Hauts-de-France	22,3	29,8	45,7	2,1	0,0
Île-de-France	31,1	25,8	39,9	3,2	0,0
Normandie	17,7	36,3	45,1	ND ¹	0,9
Nouvelle-Aquitaine	21,5	38,6	39,5	ND ¹	0,4
Occitanie	21,4	36,6	41,1	0,9	0,0
Pays de la Loire	22,9	22,4	46,1	8,7	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,1	34,6	44,4	1,8	0,0
Ompl	22,1	32,9	43,0	2,0	0,0
Ompl	31,3	46,3	20,9	1,4	0,0
Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8	0,0

Source : Insee, DADS 2018.

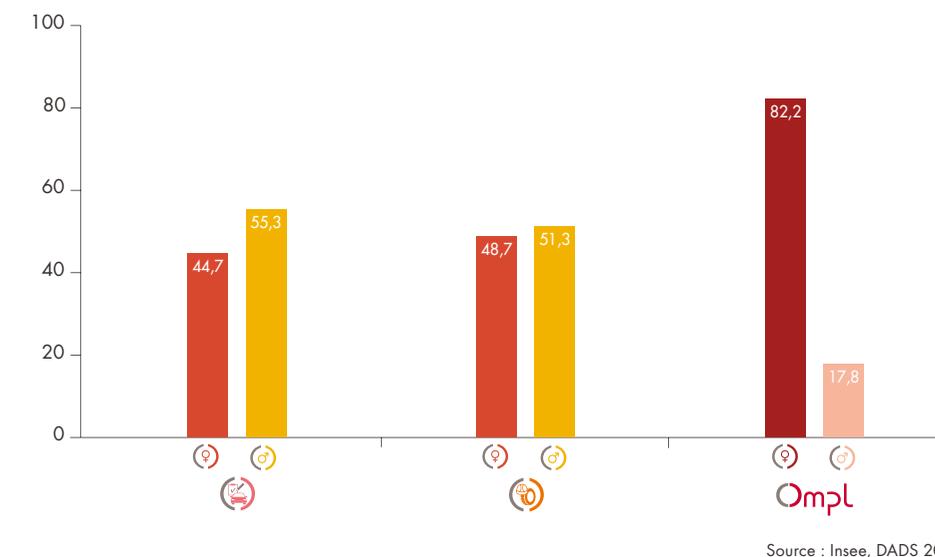
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



EMPLOIS MAJORITAIREMENT MASCULINS

Les emplois de la branche sont majoritairement masculins : 55,3 % des salariés sont des hommes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (51,3 %).

Répartition des salariés par genre (%)



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

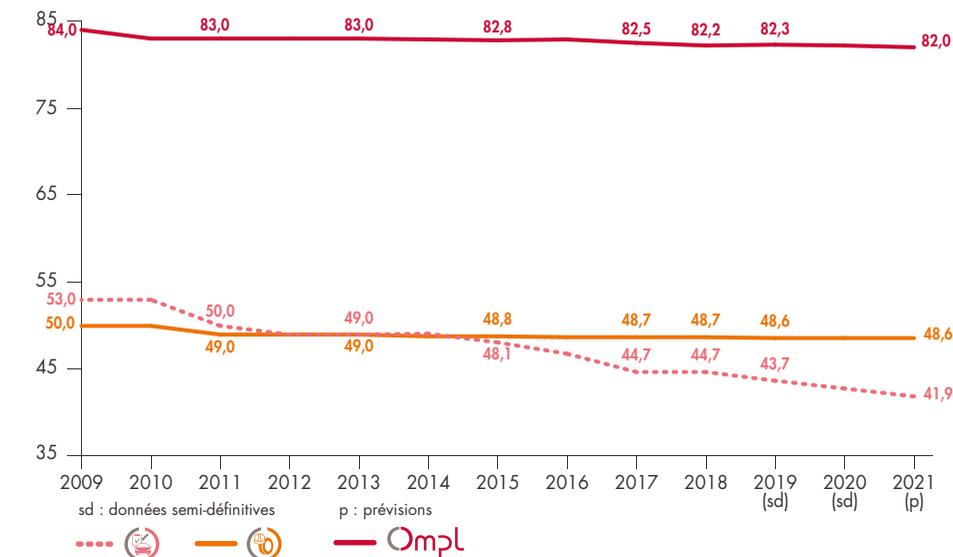
La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (51,0 %), mais son minimum est atteint pour le Grand Est (36,3 %).



REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2018. Elle baisse de 8,3 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



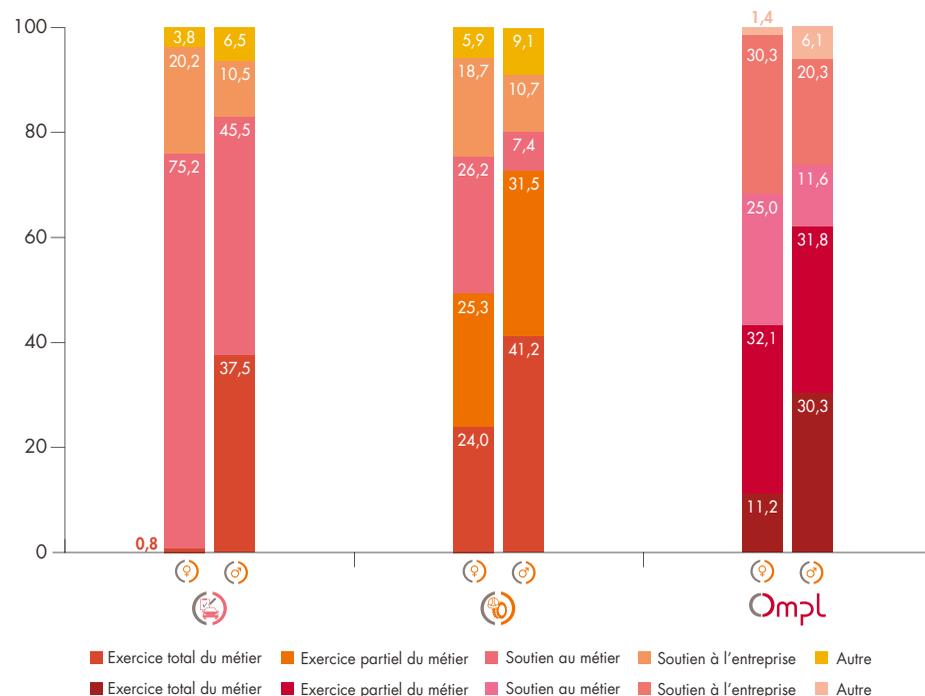
Entreprises d'experts en automobile



MÉTIERS GENRÉS

Les emplois de la branche viennent surtout en support du métier et de l'activité de l'entreprise (soutien au métier et soutien à l'entreprise). Néanmoins, un effet du genre existe : 75,2 % des femmes exercent une activité de soutien au métier contre 45,5 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2018.



Exercice total du métier : salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires 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, dessinateurs en bâtiments...).

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

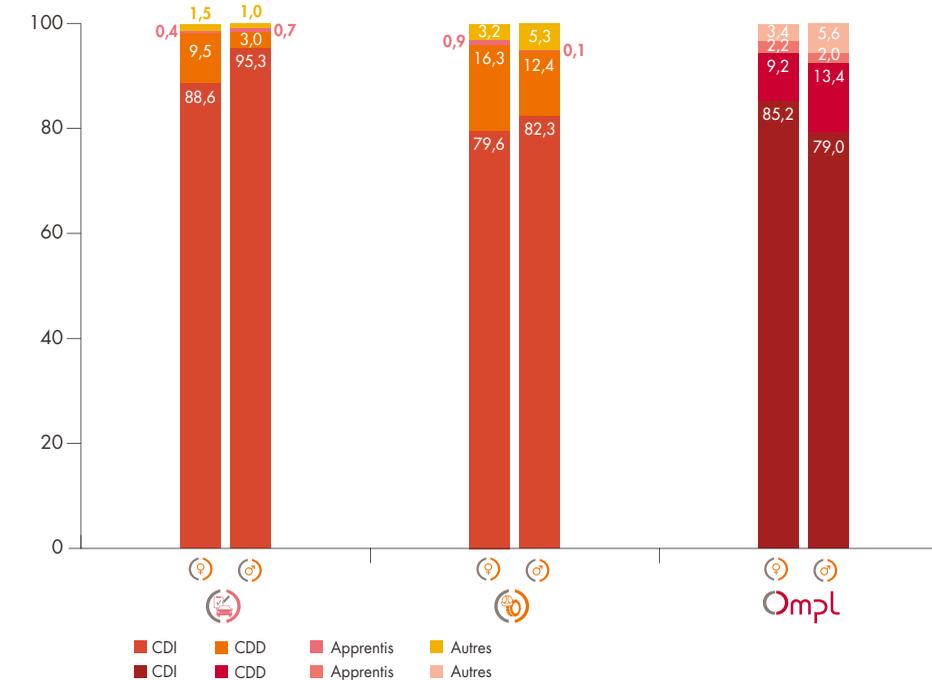
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche. Les femmes bénéficient moins souvent que les hommes de ce type de contrat.

Répartition des genres en fonction du type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



PROPORTIONNELLEMENT PLUS D'HOMMES EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse chez les hommes. Le taux de CDD augmente chez les femmes et diminue chez les hommes.

Évolution de la répartition des salariés par genre et type de contrat de travail 2016-2018 en points

	Exercice total du métier		Exercice partiel du métier		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 0,6	↑ + 0,8	↓ - 1,6	↓ - 1,5	↓ - 0,4	↓ - 0,3
CDD	↑ + 1,1	↓ - 0,5	↑ + 1,1	↑ + 0,7	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	↓ - 0,2	↑ + 0,4	↔ 0,0	↔ 0,0	↑ + 0,1	↓ - 0,1
Autres	↓ - 0,2	↓ - 0,7	↑ + 0,4	↑ + 0,9	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (53,1 %) et atteint un minimum pour le Grand Est (40,3 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	41,4	48,8	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	46,3	47,4	85,7
Bretagne	44,0	48,3	82,8
Centre-Val de Loire	49,8	45,4	84,8
Corse	42,4	45,8	81,2
DOM	53,1	45,2	81,9
Grand Est	40,3	46,5	85,1
Hauts-de-France	44,1	44,3	82,3
Île-de-France	44,7	51,7	76,7
Normandie	45,1	45,4	84,4
Nouvelle-Aquitaine	43,0	47,5	83,8
Occitanie	44,4	48,5	83,7
Pays de la Loire	48,3	47,8	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	47,7	48,9	83,8
Ensemble	44,7	48,7	82,2

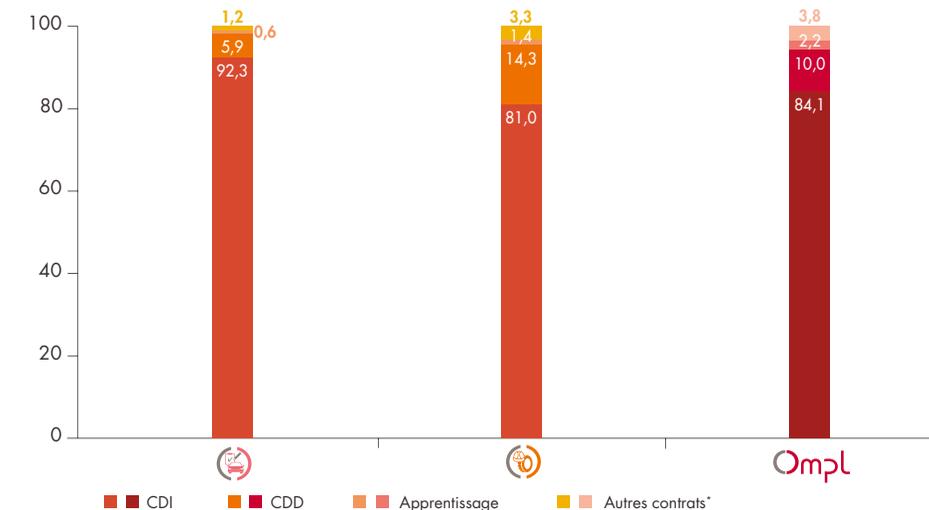
Source : Insee, DADS 2018.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (92,3 %) et supérieur à la moyenne du secteur (81,0 %). Hors CDD, les autres contrats sont peu mobilisés.

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



* Tous les autres contrats et les non renseignés.

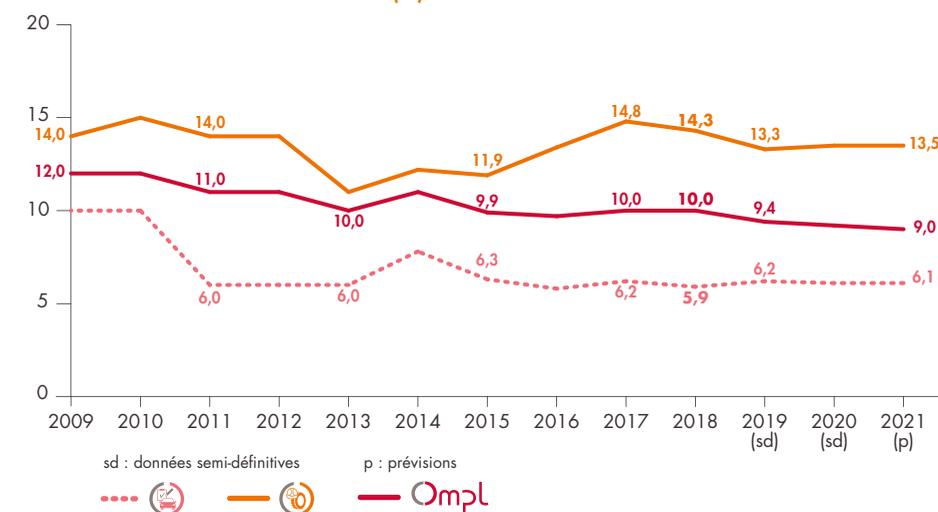
Source : Insee, DADS 2018.



LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Par rapport à 2009, le taux de CDD tend à diminuer dans la branche jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent la poursuite de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

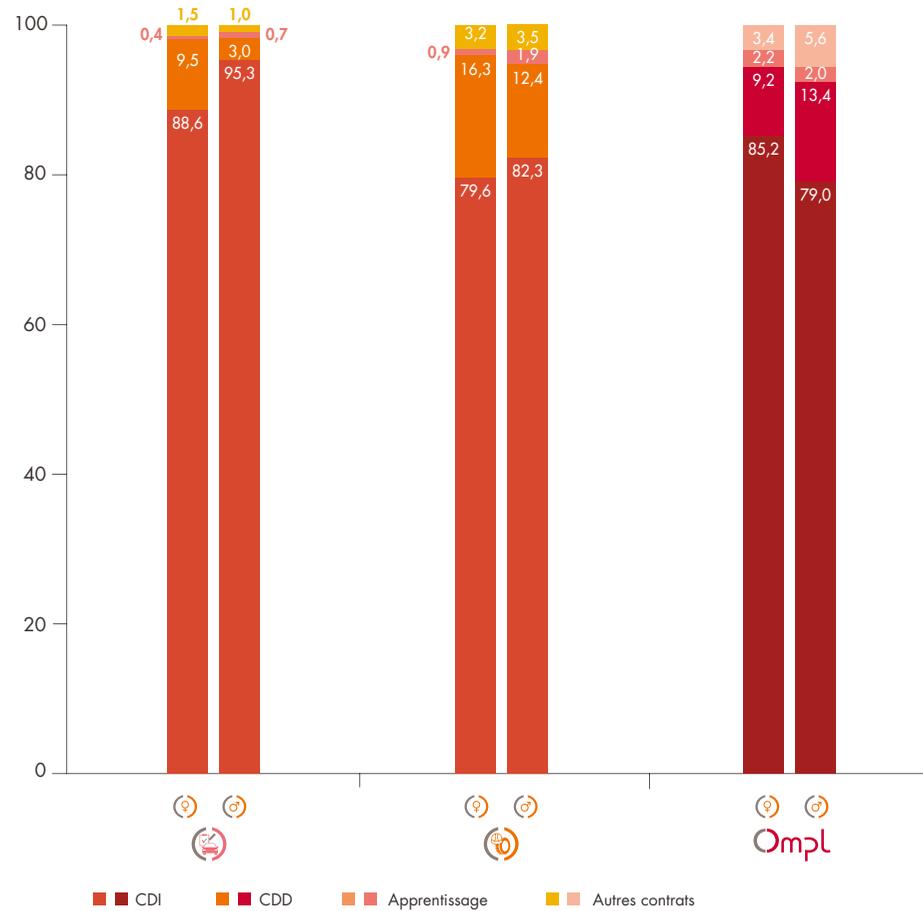
Secteur cadre de vie-technique
Branche professionnelle
 Entreprises d'experts en automobile



CDD BEAUCOUP PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Les femmes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes. Le différentiel atteint 6,5 points.

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



Source : Insee, DADS 2018.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

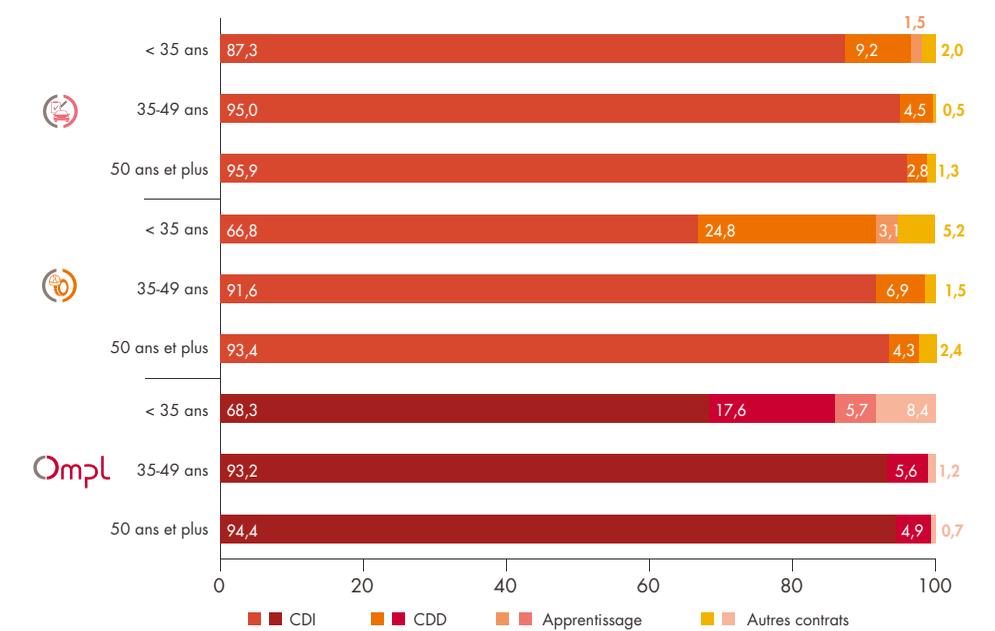
Les salariés de moins de 35 ans travaillent deux fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

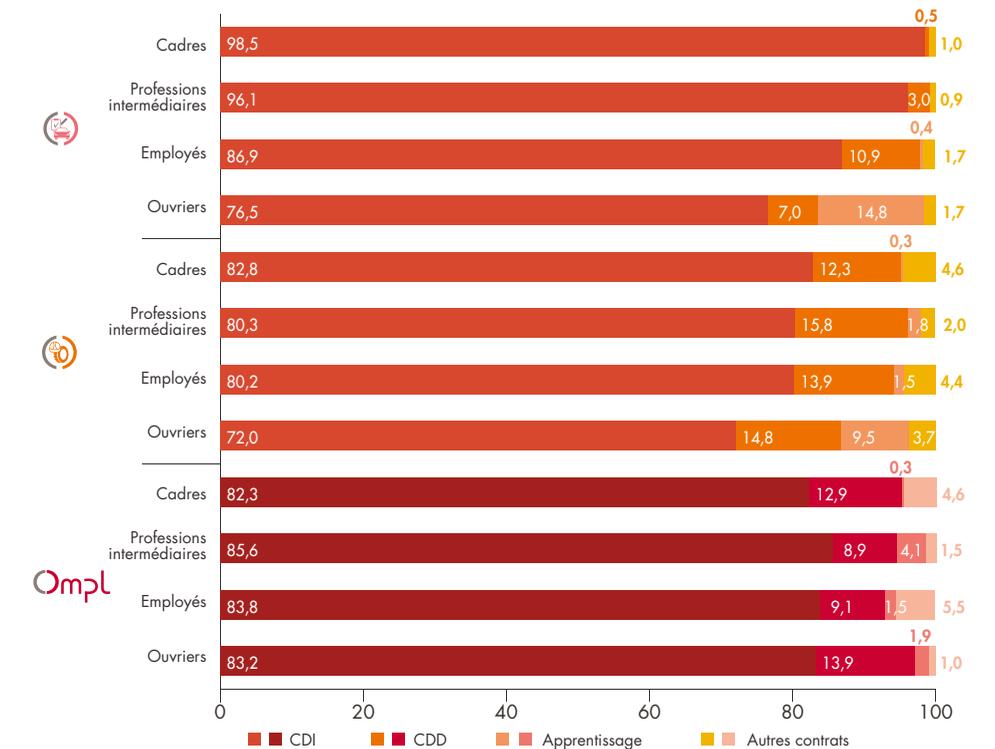
Au niveau de la branche, le recrutement en CDI est la norme, pour toutes les catégories sociales. Cependant, le recrutement en CDD est nettement plus mobilisé pour les employés. En revanche pour les cadres, le recrutement en CDD est pratiquement inexistant.

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



Source : Insee, DADS 2018.

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



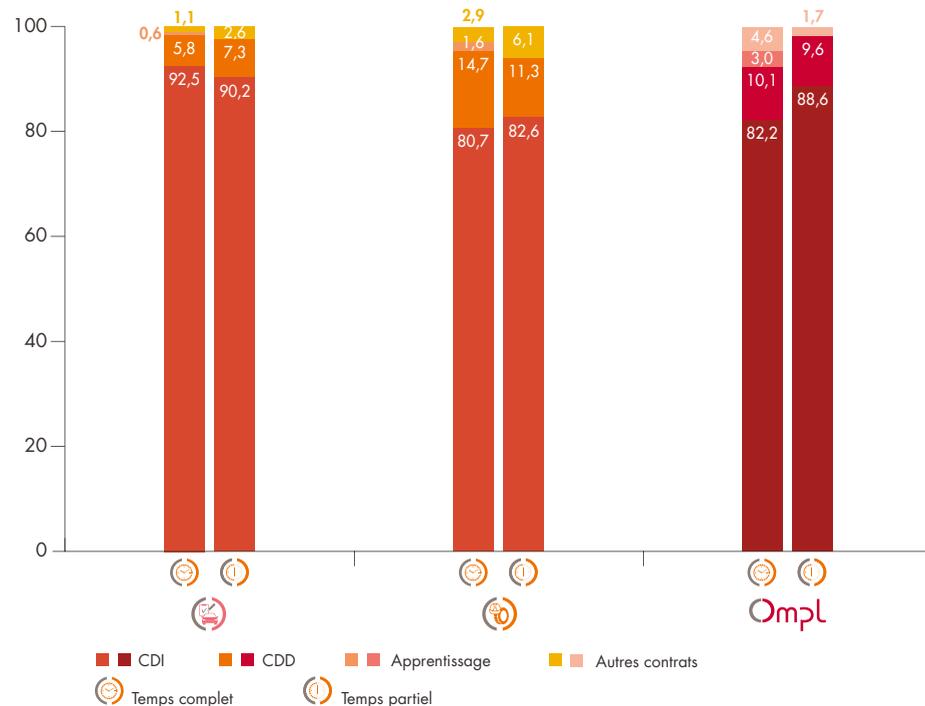
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont moins souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (- 2,3 points).

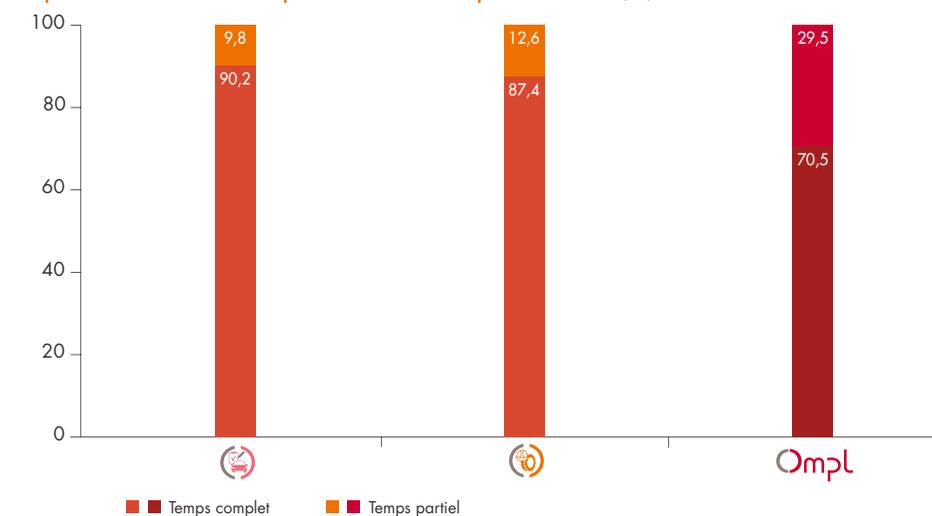
Répartition des salariés par temps de travail et type de contrat de travail (%)



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet.

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



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM (12,2 %) et minimale pour le Grand Est (2,1 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	Secteur cadre de vie-technique (%)	Branche professionnelle (%)	Ompl (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	4,7	11,8	9,8
Bourgogne-Franche-Comté	5,1	9,2	9,2
Bretagne	3,8	12,5	10,8
Centre-Val de Loire	2,6	7,4	8,3
Corse	ND ¹	8,4	10,3
DOM	12,2	10,9	11,8
Grand Est	2,1	12,0	8,7
Hauts-de-France	7,3	11,7	9,2
Île-de-France	6,9	20,5	10,2
Normandie	8,5	11,0	9,6
Nouvelle-Aquitaine	6,7	13,2	10,7
Occitanie	4,1	12,7	10,6
Pays de la Loire	6,9	12,2	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	7,1	11,4	9,3
Ensemble	5,9	14,3	10,0

Source : Insee, DADS 2018.

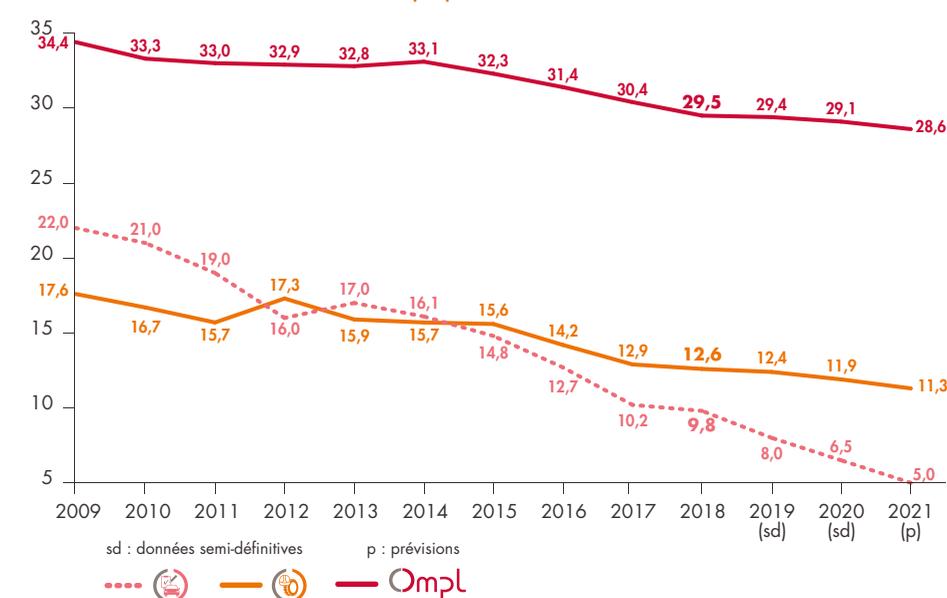
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2018. Il baisse de 12,2 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'experts en automobile



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

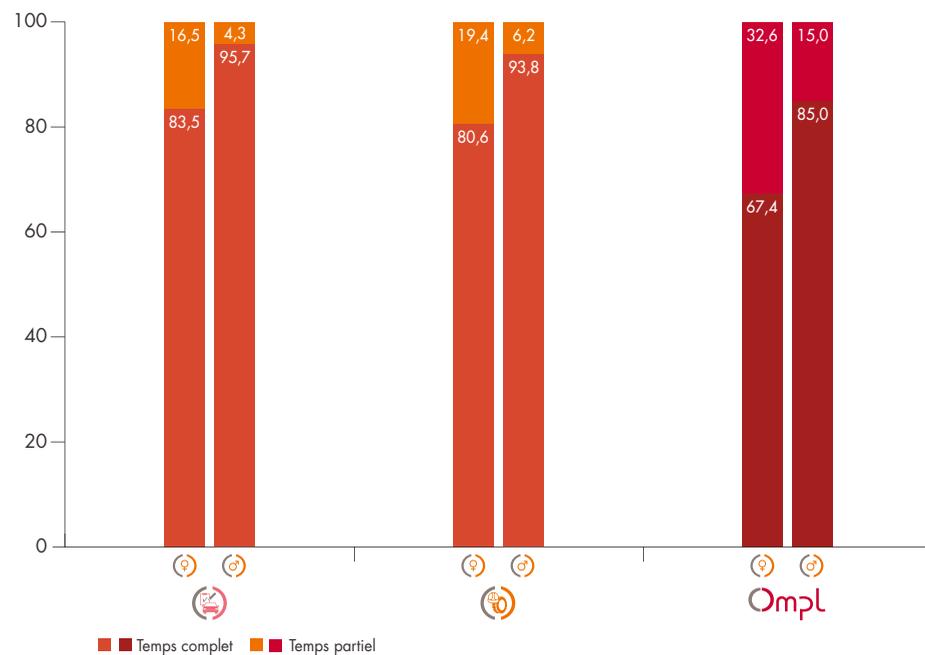
Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 12,2 %).



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

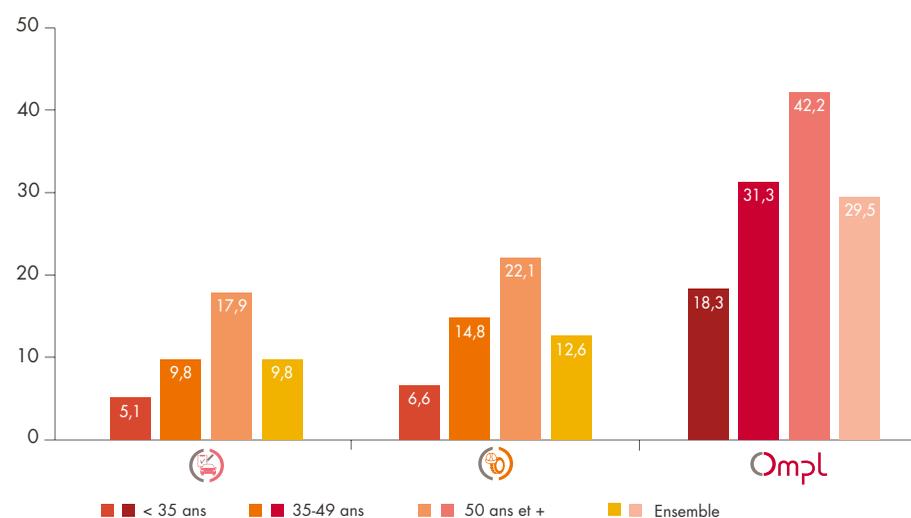
Dans la branche, le travail à temps partiel concerne près de deux salariés sur dix des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 12,8 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2018.

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



Source : Insee, DADS 2018.



EMPLOYÉS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les employés (15,5 %), catégorie très féminisée (87,3 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (28,6 %) et atteint un minimum pour la Normandie (6,0 %).

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

Catégories sociales	Icon 1	Icon 2	Ompl
Cadres	5,4	11,3	28,0
Professions intermédiaires	5,2	8,6	22,6
Employés	15,5	23,0	32,3
Ouvriers	9,6	20,6	57,5
Ensemble	9,8	12,6	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	Icon 1	Icon 2	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	13,6	15,2	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	8,8	14,6	34,1
Bretagne	17,1	14,2	31,4
Centre-Val de Loire	11,8	13,3	28,9
Corse	12,1	14,1	24,8
DOM	28,6	12,1	21,6
Grand Est	9,7	13,1	34,1
Hauts-de-France	7,3	11,3	33,1
Île-de-France	6,1	9,7	21,2
Normandie	6,0	12,2	31,2
Nouvelle-Aquitaine	7,9	12,3	28,7
Occitanie	12,2	15,1	32,5
Pays de la Loire	7,1	14,6	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	8,1	14,2	31,2
Ensemble	9,8	12,6	29,5

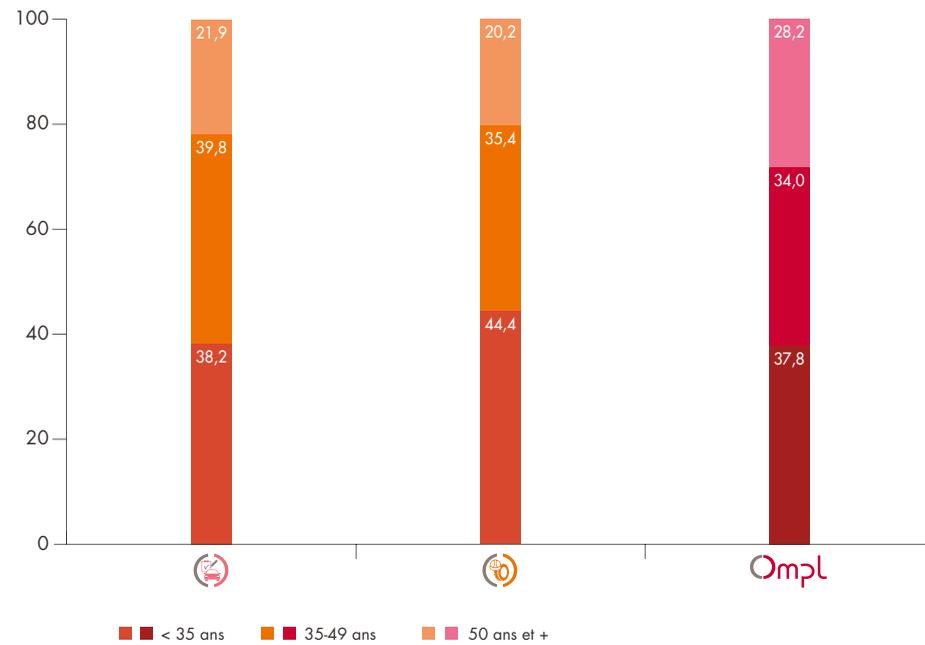
Source : Insee, DADS 2018.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de 35 à 49 ans est la plus importante (39,8 %). Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2018 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 5,2 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 4,3 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 9,4 points).



PYRAMIDES DES ÂGES DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (45,3 %). En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe d'âge intermédiaire (40,5 %).

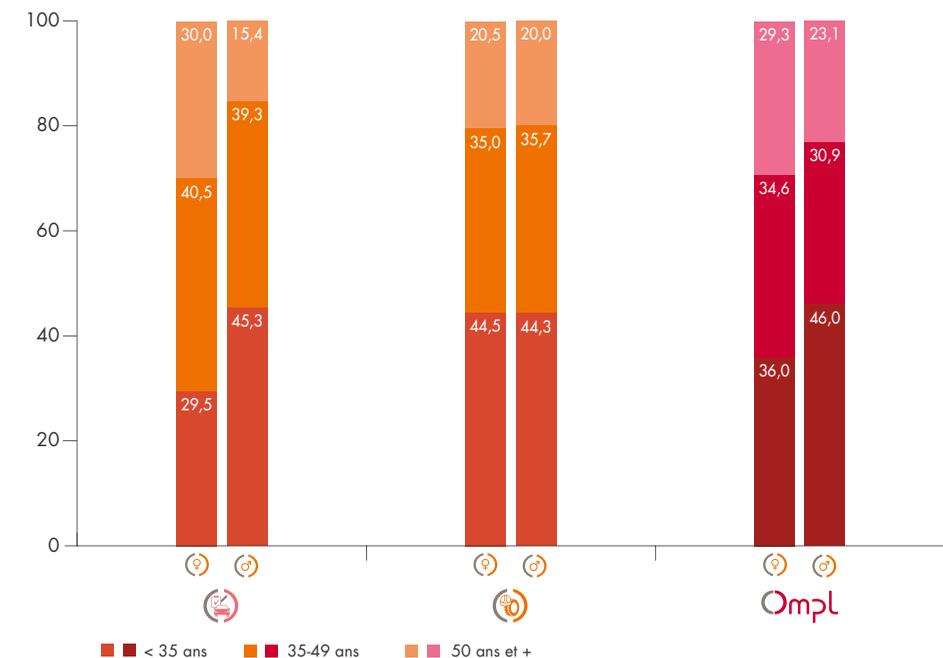
Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (sd)	2020 (sd)	2021 (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	100,0	100,0
< 35 ans	41,0	40,0	40,0	40,0	36,0	39,4	37,0	35,4	37,0	38,3	37,9	36,0	35,8
35-49 ans	43,0	43,0	41,0	39,0	42,0	38,6	39,8	40,8	40,3	39,8	39,4	39,2	38,7
> 50 ans	16,0	17,0	18,0	22,0	22,0	22,0	23,2	23,8	22,7	21,9	22,7	24,8	25,4
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	47,0	46,0	47,0	46,0	43,0	44,4	43,4	43,1	43,5	44,4	42,7	42,1	41,7
35-49 ans	35,0	35,0	34,0	35,0	37,0	35,8	36,2	36,3	35,8	35,4	36,2	36,4	36,5
> 50 ans	19,0	18,0	19,0	19,0	20,0	19,8	20,5	20,7	20,6	20,2	21,1	21,5	21,8
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	100,0
< 35 ans	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,8	37,8	37,6	37,7
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,4	34,0	33,3	33,0	32,5
> 50 ans	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,4	28,2	28,9	29,4	29,8

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



Source : Insee, DADS 2018.

**VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

- Les cadres, dont 47,4 % sont des ingénieurs, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés d'âge intermédiaire, plus d'un salarié sur deux.
- Les professions intermédiaires, dont 66,1 % sont des experts en automobile salariés, possèdent une majorité de salariés âgés de moins de 35 ans (52,1 %).
- Les employés, dont 74,2 % sont des secrétaires, se répartissent mieux sur les trois tranches d'âges malgré un taux plus conséquent dans la classe d'âge intermédiaire (38,6 %).
- Les ouvriers tendent à se concentrer majoritairement dans la classe des salariés âgés de moins de 35 ans (53,9 %).

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

La pyramide d'âge varie fortement d'une région à l'autre. La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour la Normandie (44,8 %) et minimale pour les DOM (29,3 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	23,2	52,1	34,6	53,9	38,3
35-49 ans	50,6	34,9	38,6	27,8	39,8
> 50 ans	26,2	13,0	26,8	18,3	21,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	51,9	38,7	47,5	44,4
35-49 ans	39,7	32,8	35,1	27,6	35,4
> 50 ans	23,3	15,3	26,2	25,0	20,2
Ompl	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	42,1	42,8	33,8	22,6	37,8
35-49 ans	31,4	35,2	34,7	28,8	34,0
> 50 ans	26,5	22,0	31,5	48,6	28,2

Source : Insee, DADS 2018.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	35,4	41,4	23,2
Bourgogne-Franche-Comté	36,6	41,7	21,8
Bretagne	36,3	44,0	19,7
Centre-Val de Loire	38,4	41,5	20,1
Corse	42,4	33,3	24,2
DOM	29,3	44,2	26,5
Grand Est	31,6	42,1	26,3
Hauts-de-France	39,8	38,8	21,4
Île-de-France	40,3	38,6	21,0
Normandie	44,8	34,7	20,5
Nouvelle-Aquitaine	34,5	43,4	22,1
Occitanie	38,2	36,8	25,0
Pays de la Loire	43,5	37,4	19,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	41,1	39,7	19,1
	38,2	39,8	21,9
	44,4	35,4	20,2
Ompl	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.

**TURNOVER ÉLEVÉ**

Le turnover est important (16,6 %). Il est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	4775	49367	381611
Effectif total de l'année	5616	61247	461601
Nb. sal. entrés dans l'année	841	11880	79990
Nb. sal. sortis dans l'année	748	9712	71479
Taux d'entrée (%)	17,6	24,1	21,0
Taux de sortie (%)	15,7	19,7	18,7
Turnover annuel (%)	16,6	21,9	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



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

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

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

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



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'experts en automobile

**LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 1,6 point. Le secteur suit une tendance similaire.

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	11,0	15,0	14,9	12,8	12,8	12,8	22,0
	Taux de sortie	18,0	15,0	12,4	12,5	11,5	13,9	15,7
	Turnover annuel	15,0	15,0	13,6	12,6	12,2	18,0	16,6
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8	19,6	25,1	24,1
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7	16,2	18,3	19,7
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2	17,9	21,7	21,9
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	21,0
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	18,7
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3	20,0	19,8

Source : Insee, DADS 2012-2018.

**FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL**

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les femmes (18,8 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage contrats aidés...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (23,6 %) ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau de turnover très élevé (22,3 %).

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	19,5	16,1	12,7	187,1	68,3
	Taux de sortie	18,1	13,7	12,6	117,2	51,7
	Turnover annuel	18,8	14,9	12,7	152,2	60,0
	Taux d'entrée	25,4	22,8	12,4	131,8	98,5
	Taux de sortie	20,8	18,6	12,7	81,1	70,7
	Turnover annuel	23,1	20,7	12,6	106,4	84,6
Ompl	Taux d'entrée	19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
	Taux de sortie	17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
	Turnover annuel	18,6	26,1	11,7	132,4	70,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	28,0	13,8	8,7	9,3	17,4	22,2	25,0
	Taux de sortie	19,2	12,9	15,3	11,0	14,1	19,4	19,6
	Turnover annuel	23,6	13,4	12,0	10,2	15,8	20,8	22,3
	Taux d'entrée	41,7	14,4	10,2	20,5	25,1	26,2	42,3
	Taux de sortie	29,6	13,9	12,4	18,0	19,8	21,5	28,9
	Turnover annuel	35,7	14,2	11,3	19,2	22,4	23,9	35,6
Ompl	Taux d'entrée	40,8	13,0	9,6	25,7	18,2	21,0	22,5
	Taux de sortie	32,0	12,2	12,5	23,5	16,1	18,9	18,7
	Turnover annuel	36,4	12,6	11,0	24,6	17,2	20,0	20,6

**MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER**

Hors salariés exerçant des métiers « autres », la rotation est très importante pour les salariés exerçant des métiers de soutien au métier de l'entreprise (secrétaires, assistants...).

Branches professionnelles		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	13,8	ND ¹	18,6	12,3	59,5
	Taux de sortie	12,4	ND ¹	16,6	12,0	44,4
	Turnover annuel	13,1	ND ¹	17,6	12,1	52,0
	Taux d'entrée	23,0	25,5	17,7	26,4	38,5
	Taux de sortie	18,3	21,5	16,2	20,6	27,9
	Turnover annuel	20,7	23,5	17,0	23,5	33,2
Ompl	Taux d'entrée	25,8	19,4	18,9	21,0	45,3
	Taux de sortie	22,7	17,7	17,2	18,6	35,3
	Turnover annuel	24,3	18,5	18,0	19,8	40,3

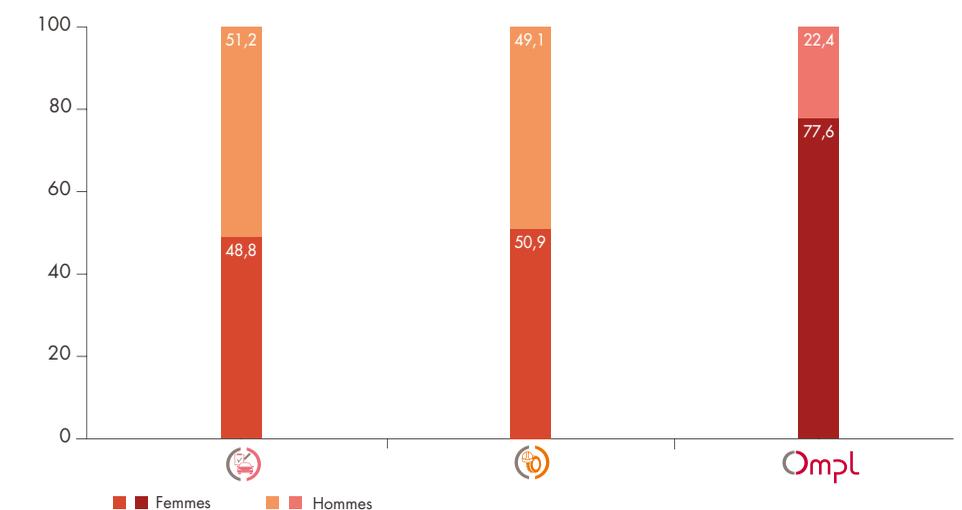
Source : Insee, DADS 2018.

**EMBAUCHES MASCULINISÉES**

Le taux de féminisation (48,8 %) est légèrement minoritaire mais supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (44,7 %).

Profil des entrants

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

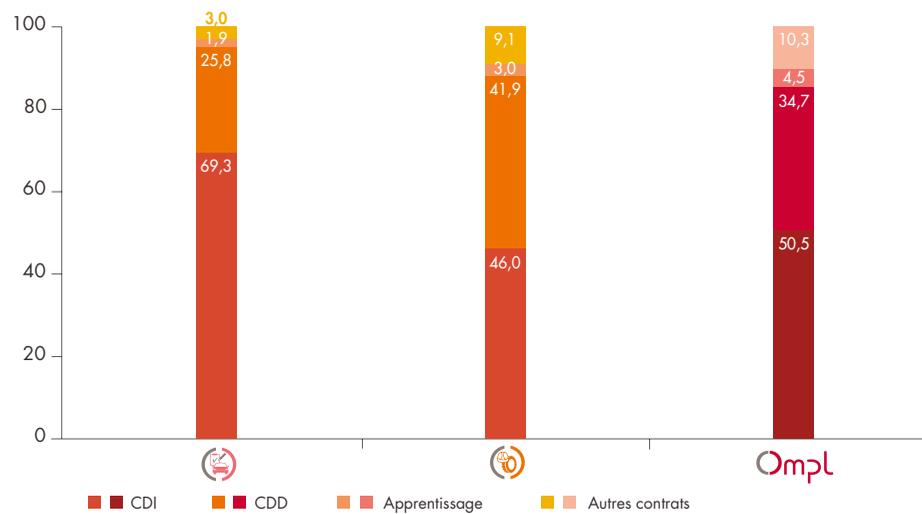
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS EN CDI

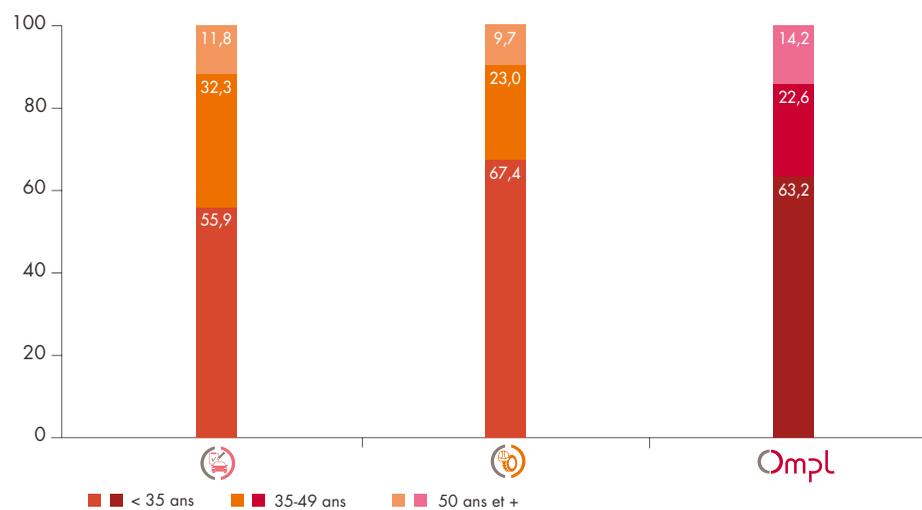
Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (69,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (92,3 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.

ENTRANTS JEUNES

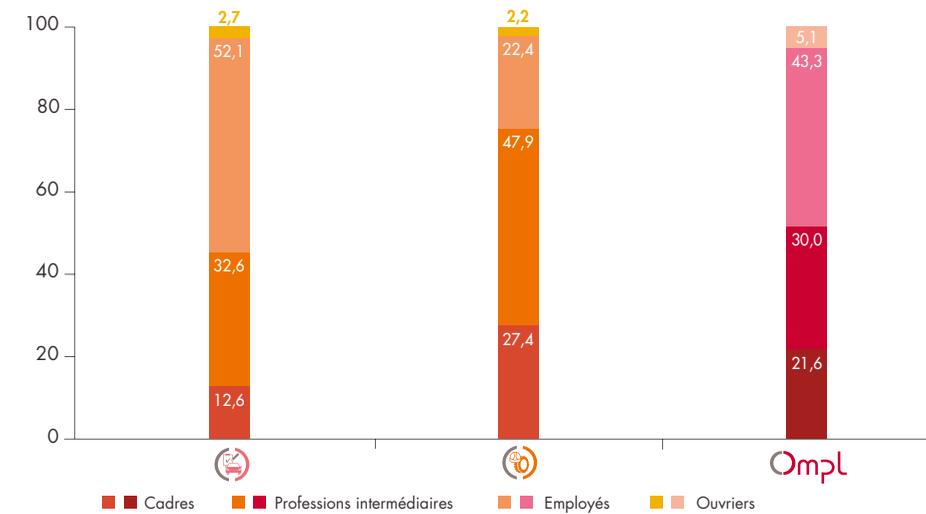
55,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 38,2 % pour les salariés de la branche.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (52,1 %). Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (43,0 %). Parmi ces entrants, 71,7 % sont des secrétaires.

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ACTIVITÉ

Ce sont des salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (secrétaires, assistants...).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

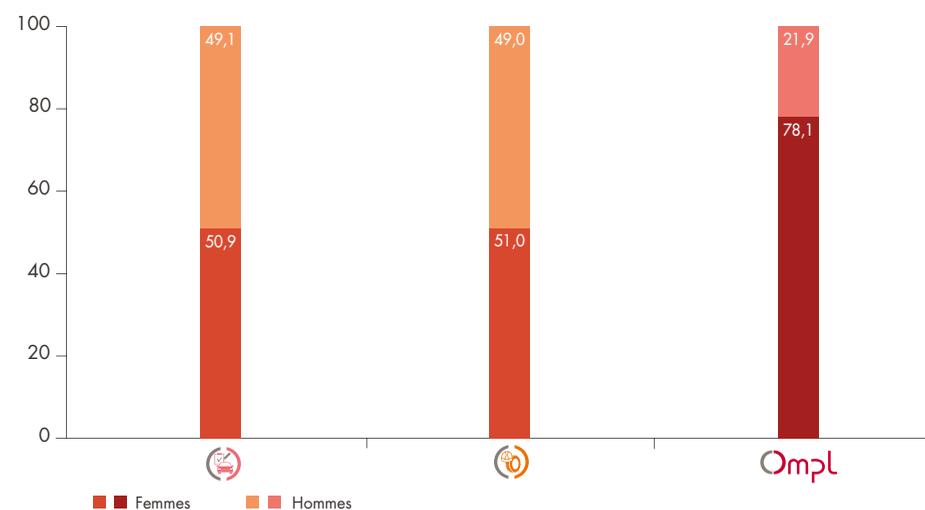


SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (50,9 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (48,8 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)



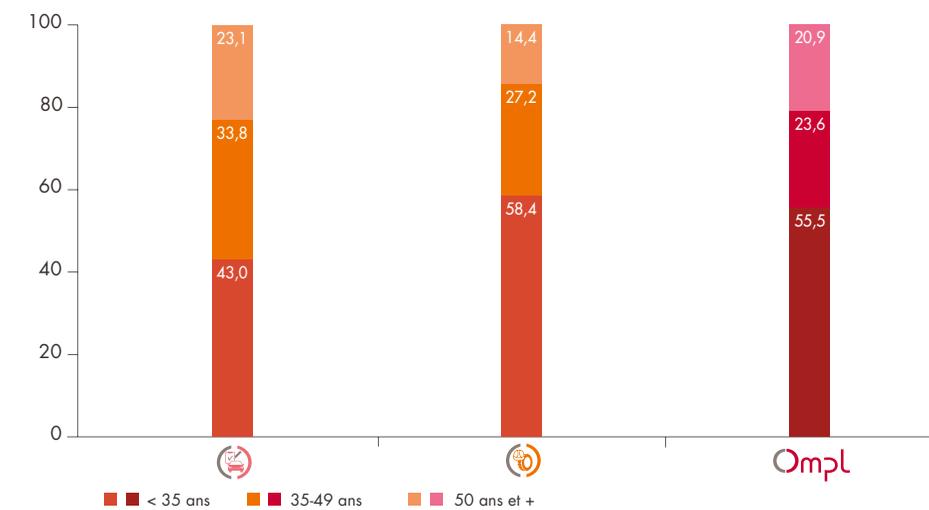
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (43,0 % contre 55,9 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



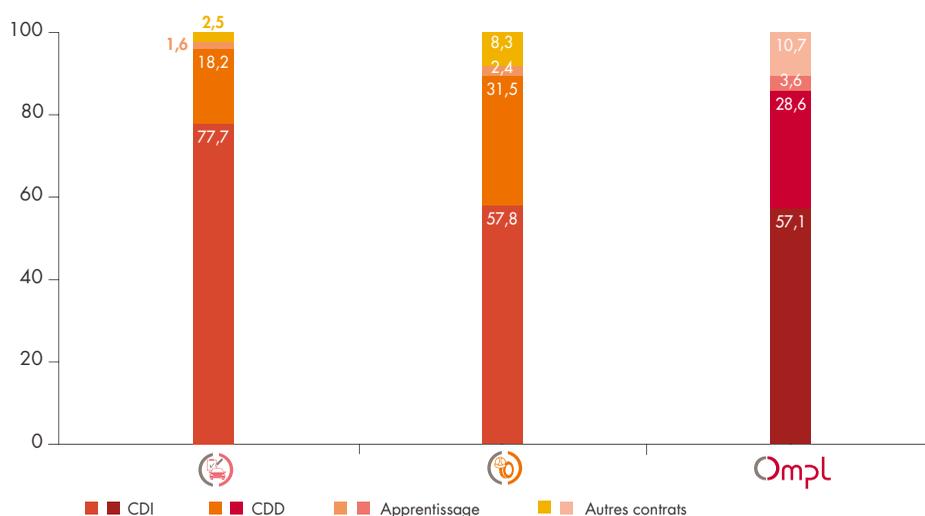
Source : Insee, DADS 2018.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

77,7 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (69,3 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



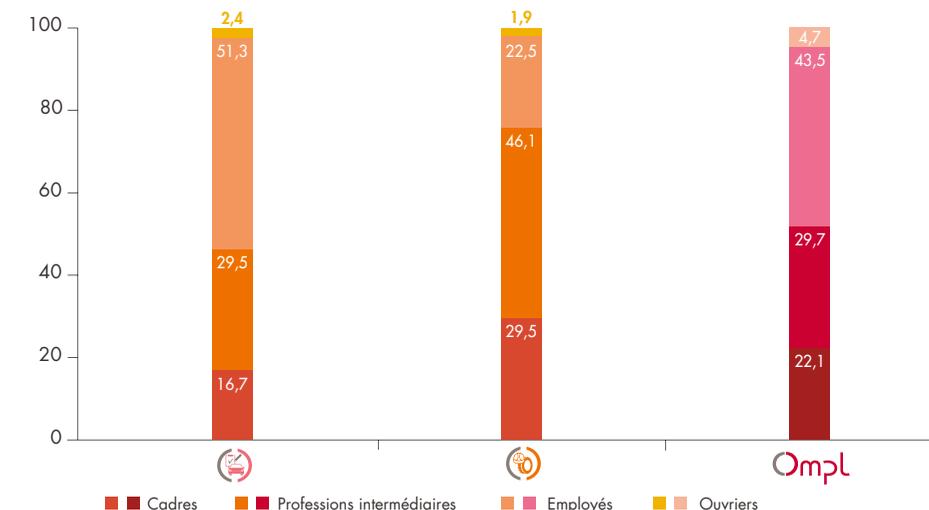
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (51,3 %). Parmi cette catégorie, 76,3 % sont des secrétaires.

Répartition par catégorie sociale (%)

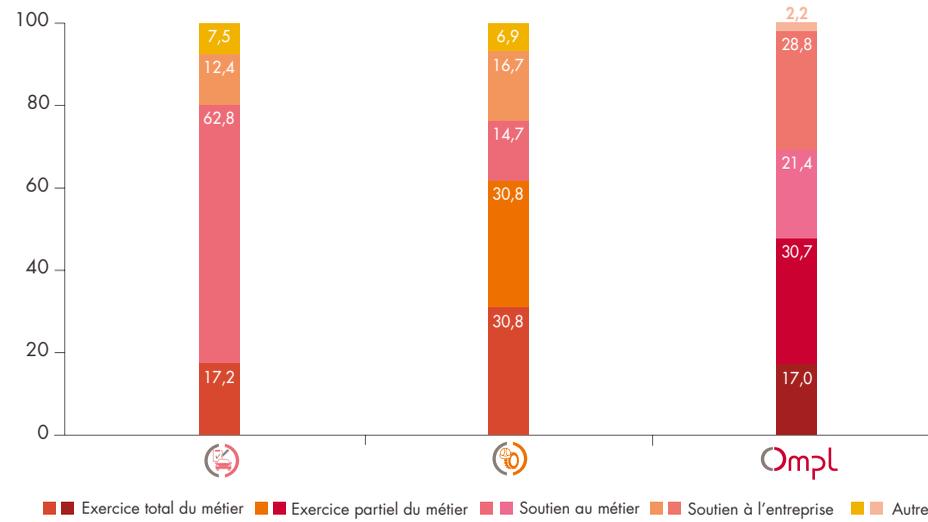


Source : Insee, DADS 2018.

**DÉPART DES SALARIÉS
EN SOUTIEN AU MÉTIER**

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (62,8 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (25,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (9,5 %).

Turnover par région (%)

Régions	Exercice total du métier (%)	Exercice partiel du métier (%)	Ompl (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	14,9	20,5	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	13,4	17,0	16,9
Bretagne	19,0	19,7	18,4
Centre-Val de Loire	9,5	16,7	16,8
Corse	25,0	23,2	21,1
DOM	15,4	20,4	19,1
Grand Est	17,1	18,5	18,0
Hauts-de-France	13,6	16,9	16,2
Île-de-France	20,5	27,5	26,1
Normandie	15,5	17,5	16,8
Nouvelle-Aquitaine	19,0	21,0	18,0
Occitanie	15,6	20,3	18,5
Pays de la Loire	14,8	19,4	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,2	23,1	19,8
Ensemble	16,6	21,9	19,8

Source : Insee, DADS 2018.

**27395 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS**

Le revenu net annuel médian de la branche est proche de celui du secteur. Néanmoins, les cadres et les professions intermédiaires ont un revenu relativement plus élevé.

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

Catégories sociales	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Ompl
Cadres	35 931	35 046	36 136
Professions intermédiaires	29 415	25 287	22 520
Employés	20 130	22 572	20 416
Ouvriers	20 772	22 257	17 264
Ensemble	27 395	27 255	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



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.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

Entreprises d'experts
en automobile

**11 599 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES**

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 967 € est observé au profit des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	20 525	25 172	21 689
Hommes	32 124	29 108	28 075
Ensemble	27 395	27 255	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

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

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 2,5 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (- 15,2 %).

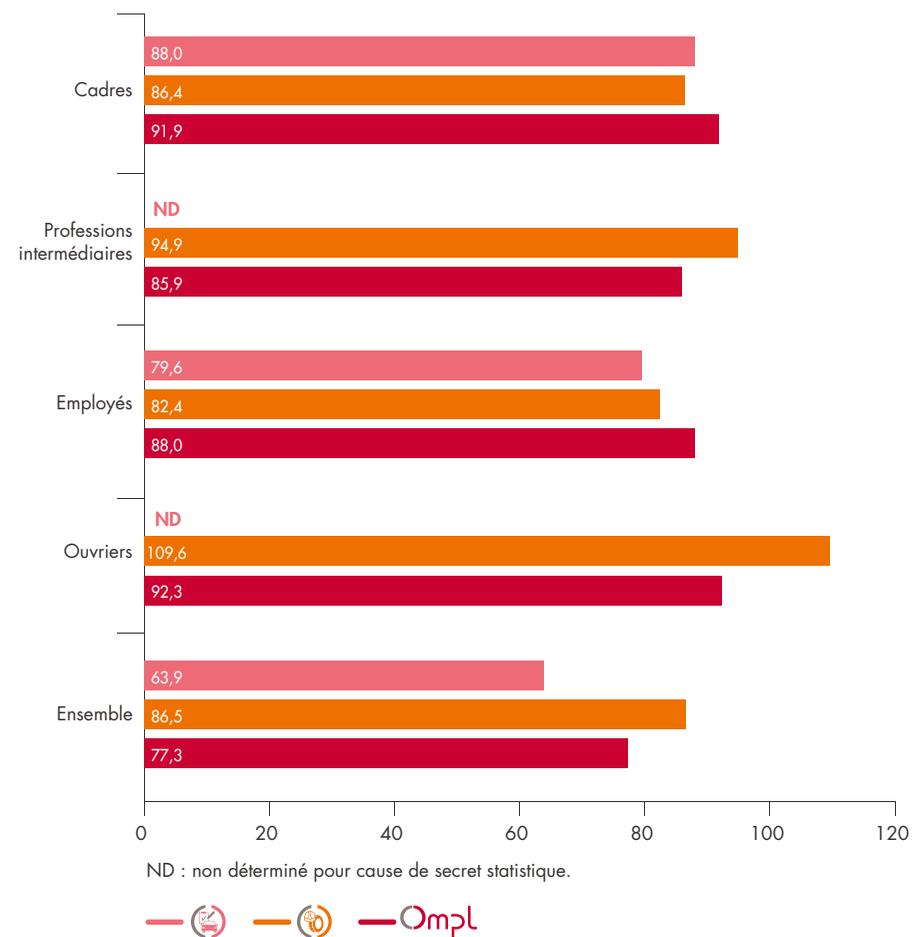
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par tranche d'âge (€)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	25 095	24 521	20 157
35 à 49 ans	30 341	29 316	22 982
50 ans et +	25 732	30 307	23 913
Ensemble	27 395	27 255	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE**

L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (36,1 points d'écart). Les employés constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 79,6 % de celle des hommes.

Indice de parité par catégorie sociale

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 6 899 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (DOM).

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	29 031	27 259	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	27 494	25 316	21 637
Bretagne	26 779	24 660	22 113
Centre-Val de Loire	27 580	25 696	21 849
Corse	27 995	25 409	21 614
DOM	23 789	24 980	21 494
Grand Est	27 817	25 652	21 683
Hauts-de-France	25 268	26 035	21 281
Île-de-France	30 688	31 865	26 731
Normandie	24 864	25 562	21 511
Nouvelle-Aquitaine	28 659	24 802	21 516
Occitanie	26 170	24 951	21 500
Pays de la Loire	23 793	25 709	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25 522	26 310	21 879
Ensemble	27 395	27 255	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



RECOURS COHÉRENT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 12,8 % des salariés du secteur cadre de vie-technique et est à l'origine de 15,9 % des actions de formation. Dans ce cadre, 28,4 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

Données de cadrage 2020¹

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	1 611	10 156	89 175
Effectifs salariés totaux ²	5 672	44 377	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	199	2 640	25 364
Nombre total d'entreprises	391	9 696	102 031

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.



TAUX ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages, financés dans le cadre du plan de développement des compétences (27,6 %). Néanmoins, par rapport au secteur (21,1 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus important ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du plan de développement des compétences (48,3 %) que le secteur (23,1 %) mais recourent moins souvent au contrat d'apprentissage (4,9 % contre 6,0 %).

Taux d'accès à la formation (%)

Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ³			Taux d'entreprises formatrices ⁴		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,1	0,7	27,6	1,0	4,9	48,3
	0,2	1,7	21,1	0,6	6,0	23,1
Ompl	0,8	3,5	15,1	2,8	10,2	17,3

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : Les données formation proviennent de la base de données « formation 2020 » de l'OPCO EP. Les branches professionnelles « Entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à un autre OPCO. De ce fait elles ne sont pas prises en compte dans cette fiche au niveau des données relatives au secteur cadre de vie technique et à l'OMPL.

2 : données estimées

3 : ensemble des actions de formation.

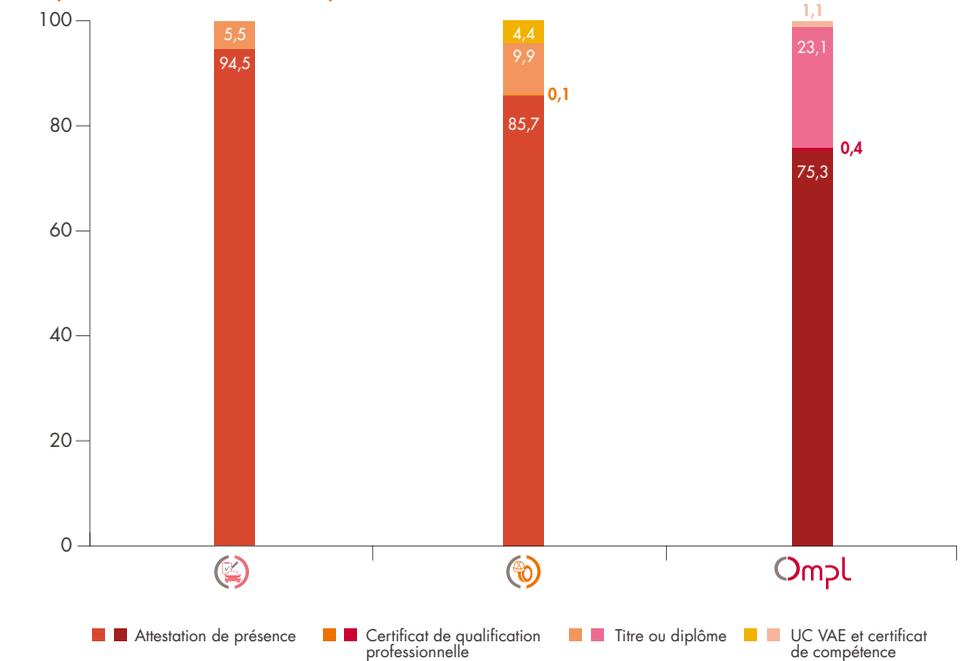
4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 94,5 % (stages et assimilés). Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales (5,5 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



DOMAINES DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉS

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité première de l'entreprise, 81,1 % (diplôme d'expert en automobiles, fraude, véhicules endommagés, ...). En retour, les autres domaines de formation sont peu investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



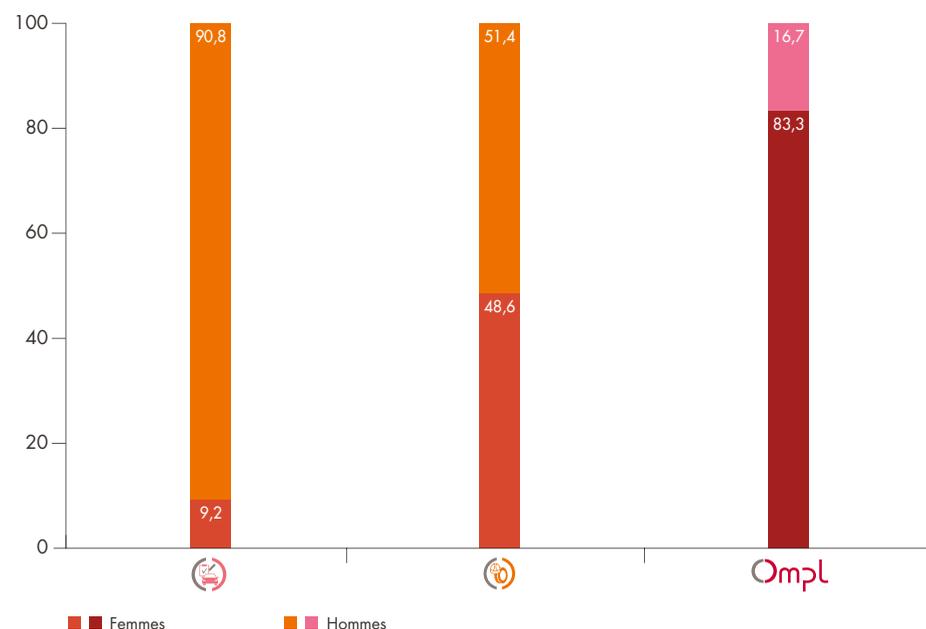
Entreprises d'experts en automobile



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

90,8 % des salariés formés sont des hommes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'ils détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche (estimée à 57,2 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



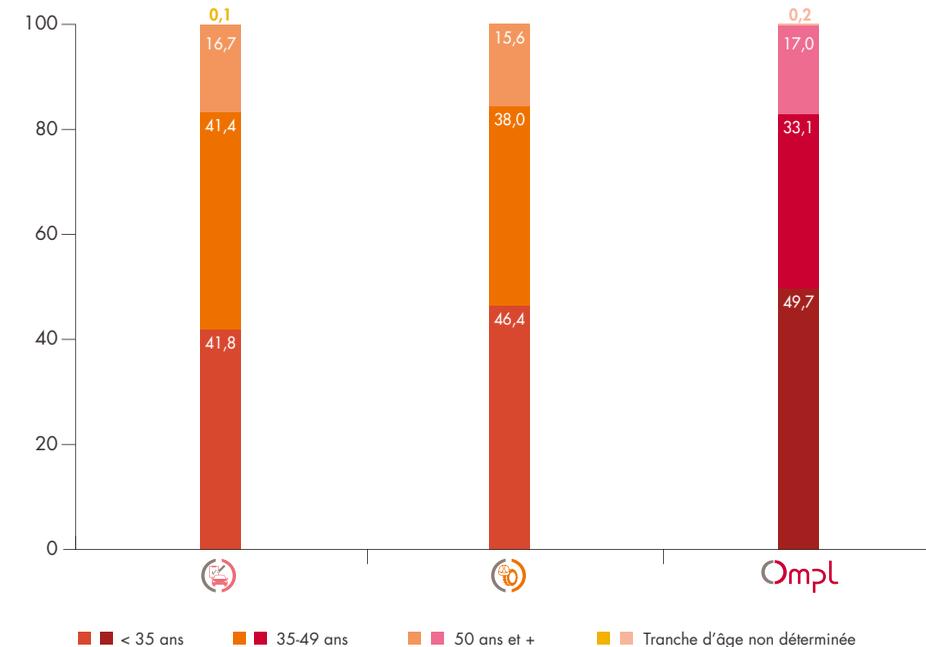
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 41,8 % des formés contre 36 % des salariés (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



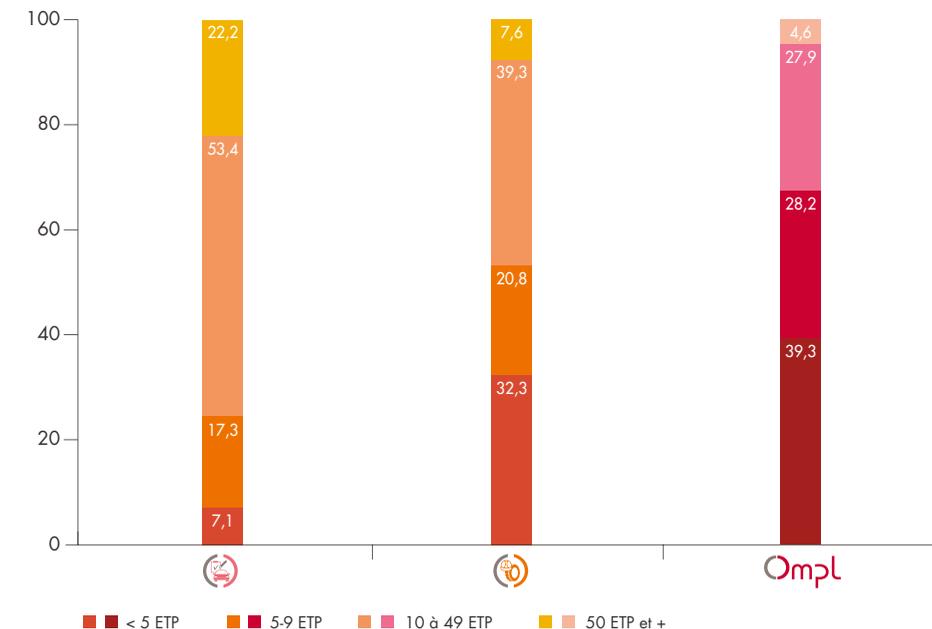
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 24,4 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 30,0 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 75,6 % des stagiaires contre 70,0 % des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie fortement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour la Normandie (48,8 %);
- minimal pour les DOM (0,7 %).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	0,5	26,9
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	0,0	44,9
Bretagne	0,0	0,8	22,1
Centre-Val de Loire	0,0	0,0	26,4
Corse	0,0	0,0	9,1
DOM	0,0	0,0	0,7
Grand Est	0,0	0,3	26,2
Hauts-de-France	0,0	0,0	16,4
Île-de-France	0,1	0,2	31,6
Normandie	0,3	0,6	48,8
Nouvelle-Aquitaine	0,0	0,2	27,4
Occitanie	0,2	0,8	33,5
Pays de la Loire	0,0	0,2	6,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,0	0,4	36,2
Cpro	0,1	0,7	27,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE MODÉRÉ

En atteignant 7,4 %, le taux de chômage de la branche est relativement faible. Il est inférieur à celui du secteur (11,1 %).

Taux de chômage annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	415	6 812	47 460
Salariés sans période de chômage	5 201	54 435	414 141
Effectif total	5 616	61 247	461 601
Taux de chômage annuel (%)	7,4	11,1	10,3

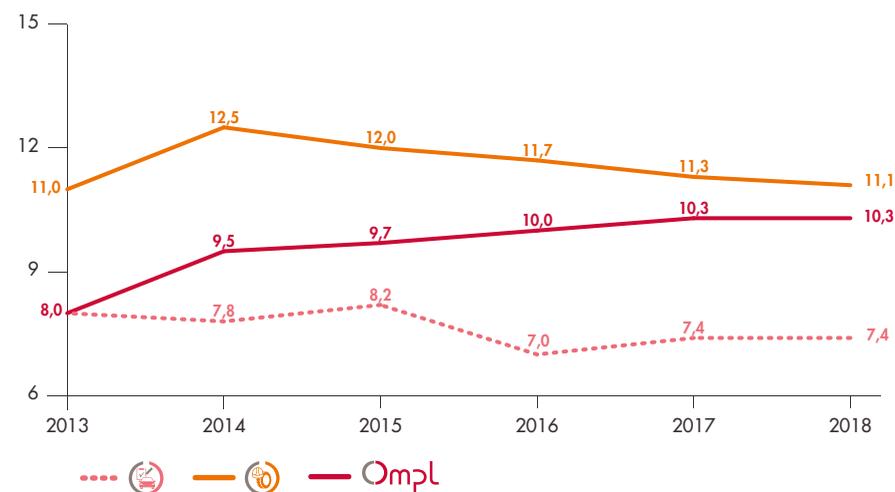
Source : Insee, DADS 2018.



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.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2018.



BAISSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a reculé de -0,6 point.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont beaucoup plus souvent au chômage que les hommes (+ 6,2 points). Le différentiel de taux est beaucoup moins marqué au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (8,9 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (11,7 %). En revanche, celui des cadres est moindre (1,9 %).



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important à ceux qui travaillent à temps partiel (- 4,8 %).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	10,8	13,0	10,5
Hommes	4,6	9,4	9,4
Ensemble	7,4	11,1	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

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

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

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

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

Source : Insee, DADS 2018.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'experts en automobile


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (12,2 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Grand Est (3,2 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 100 341 entreprises de proximité, 459 600 salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

- entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local ;
- emplois majoritairement féminins et pérennes ;
- contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.