2021
Entreprises libérales

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR CADRE DE VIE TECHNIQUE

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'alternance : 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

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr
Ompl
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@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 1/12e 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.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

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.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

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.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR CADRE DE VIE TECHNIQUE

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

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

Baromètre Entreprises

DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES LIBÉRALES

PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à s'accroître (+17 %).
La valeur très importante du taux de rotation (23,5 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses du secteur en 2020[1]

	Architecture	Experts automobile	Cadre de vie-technique	Ompl
Entreprises employeuses	**9083**	**377**	**9460**	**100341**
Évolution 2019-2020 (%)	19,2	– 18,6	17,0	– 3,0
Taux d'entrée (%)	33,2	11,0	31,9	14,1
Taux de sortie (%)	14,1	29,6	15,0	17,1
Taux de rotation (%)	23,7	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.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

Entreprises d'architecture

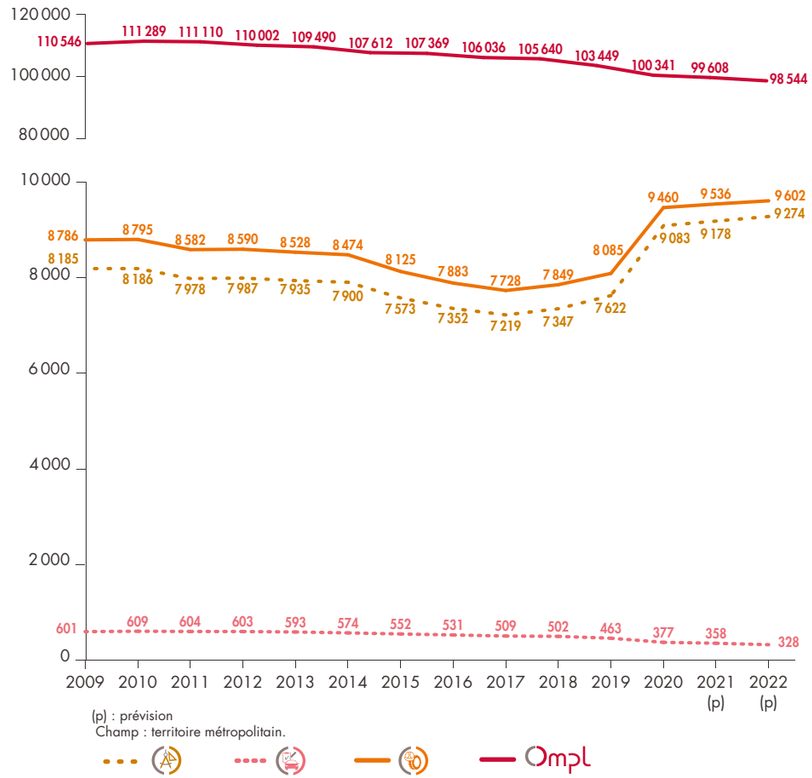
Entreprises d'experts en automobile

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses du secteur a augmenté de 674 unités en raison, notamment, de la progression caractérisant les entreprises d'architecture (+ 898 entreprises).
La tendance a connu une inflexion en 2017.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



(p) : prévision
Champ : territoire métropolitain.

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

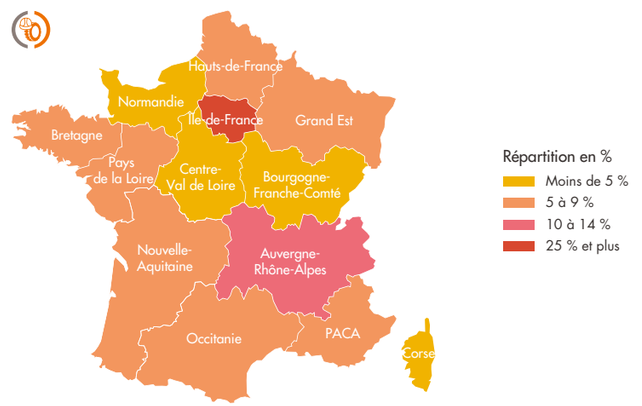
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

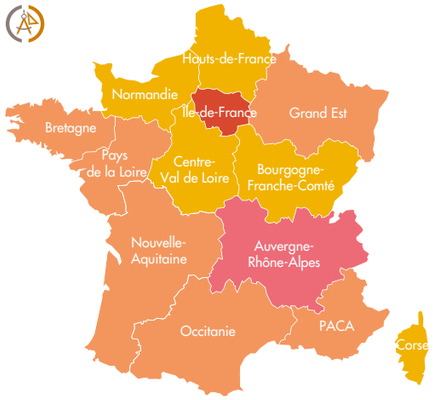
- l'Île-de-France (28,4 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (13,5 %) ;
- la Nouvelle-Aquitaine (9,3 %).

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

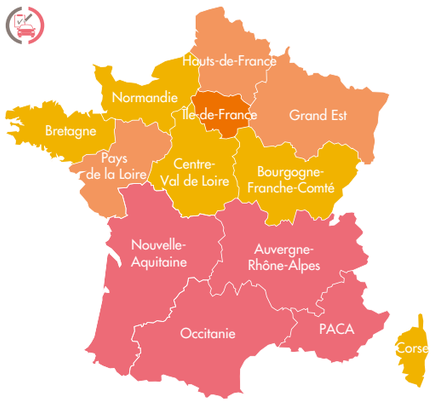
Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



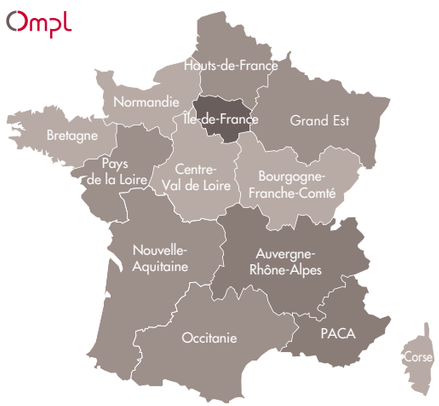
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr



Répartition en %
- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- 25 % et plus



Répartition en %
- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %



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

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

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Baromètre Entreprises

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES LIBÉRALES

PLUS D'ENTREPRISES MAIS MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

Depuis 2009, le stock d'entreprises du secteur a fortement augmenté.

En revanche, le stock d'établissements tend à décroître.

Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre et leurs implantations géographiques sont moins nombreuses.

Le tissu entrepreneurial devient moins dense.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

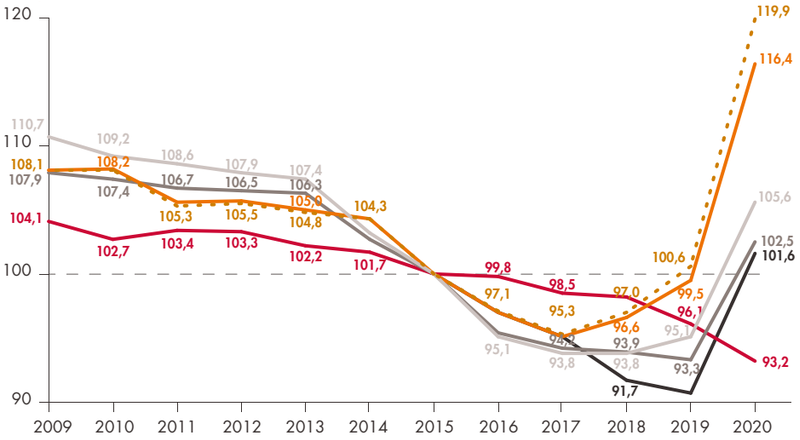
Entreprises d'architecture

Entreprises d'experts en automobile

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 par branche professionnelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)

Entreprises d'architecture



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.

Entreprises
Établissements

Entreprises
Établissements

Entreprises
Établissements

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

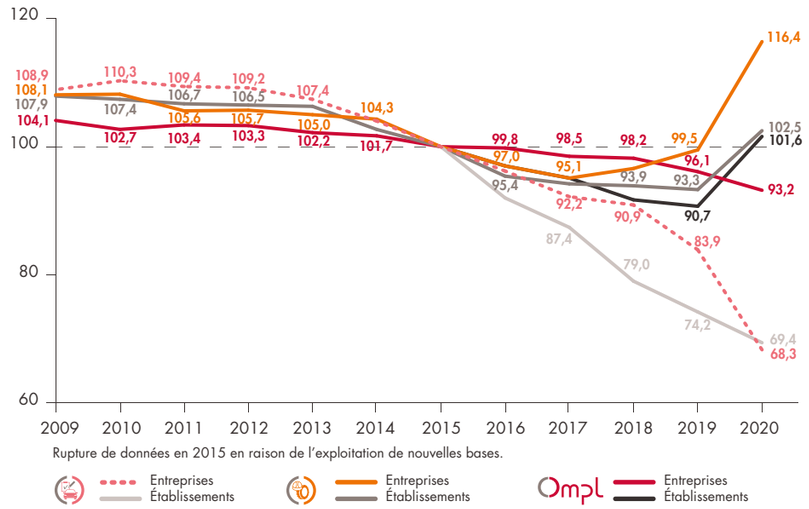
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

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

La branche des entreprises d'architecture détient la plus grande proportion d'entreprises de moins de trois salariés.

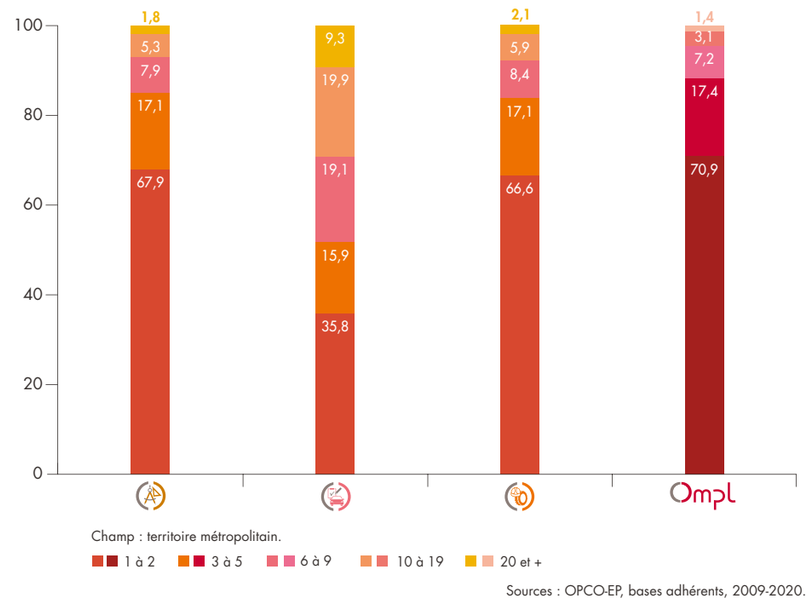
Entreprises d'experts en automobile



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.

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

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



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

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES LIBÉRALES

ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2009, le secteur est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises.

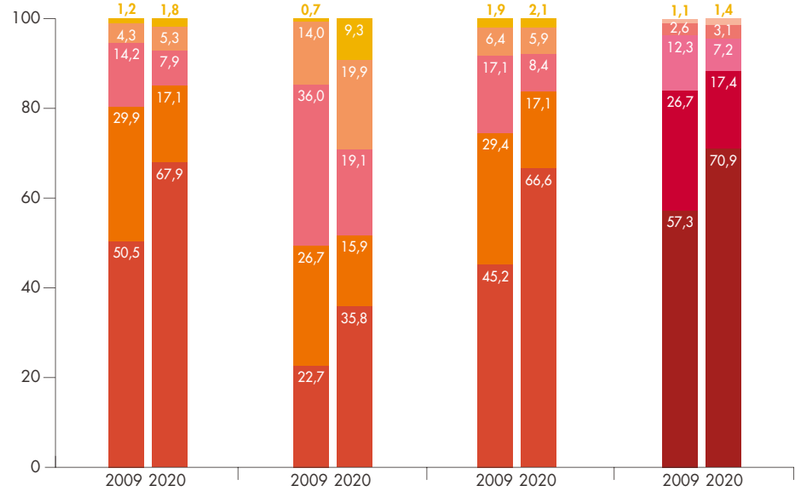
Les structures de moins de trois emplois ETP voient leur part progresser de 21,4 points.

RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées sont nettement majoritaires au sein du secteur.

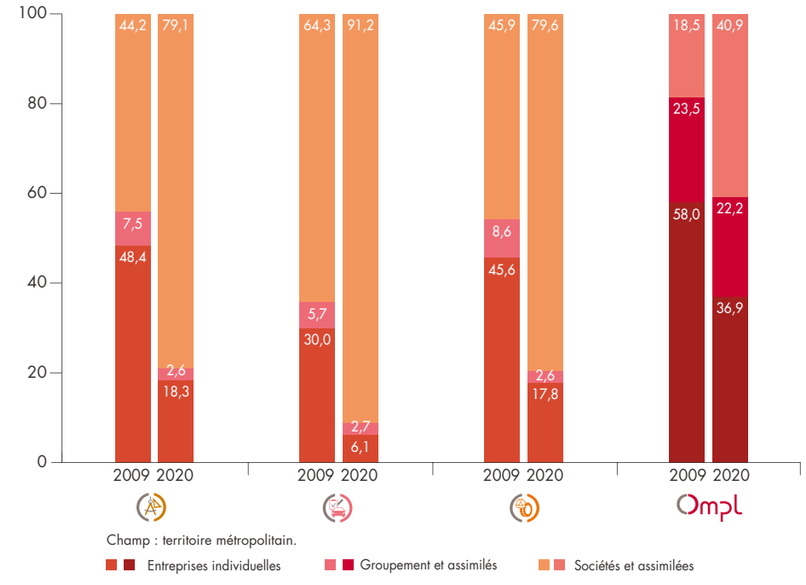
L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 33,7 points par rapport à 2009.

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



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

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



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

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

ÉCONOMIE DES ENTREPRISES

SARL DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de secteur se distinguent de la configuration caractérisant le champ de l'OMPL.

Elles emploient plus de salariés (6,3 contre 4,7) mais sont majoritairement constituées en SARL (55,0 %).

Données de cadrage

				Ompl
Nombre d'entreprises	9083	377	9460	100341
Nombre moyen de salariés par entreprise[1]	4,3	15,0	6,3	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (55,3 %)	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.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

Entreprises d'architecture

Entreprises d'experts en automobile

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

PERFORMANCES ÉCONOMIQUES INFÉRIEURES À CELLES DU CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur, les entreprises individuelles génèrent 53 121 € de valeur ajoutée (VA), soit 57,6 % de moins que la moyenne du champ de l'OMPL (125 150 €).

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (35 468 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

PERFORMANCES INFÉRIEURES À CELLES DU CHAMP DE L'OMPL

En moyenne, les sociétés du secteur génèrent 380 867 € de valeur ajoutée (VA), soit 54,6 % de moins que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (51 750 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

				Ompl
CA HT	99088	68081	96916	259302
Marge commerciale	96608	66787	94519	184337
VA	54266	37921	53121	125150
Impôts et taxes	2905	2179	2854	9076
Salaires et cotisations	15616	3949	14798	23412
EBE	35745	31794	35468	92755
Bénéfice	36462	32338	36173	94466

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.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

				Ompl
CA HT	616682***	NS	657756***	1708534***
Marge commerciale	1225***	171***	1178***	131898***
VA	351197***	NS	380867***	839668***
Impôts et taxes	9491***	NS	11857***	35272***
Salaires et cotisations	292791***	NS	318030***	581497***
EBE	49690***	NS	51750***	226615***
Bénéfice	35279***	53625*	36105***	124929***

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

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.
Marge d'erreur de 2 %
Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %
NS : données non significatives.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Baromètre Emploi-Formation

SECTEUR CADRE DE VIE TECHNIQUE

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 » adhérent 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 22
Effectifs par genre 26
Contrats de travail 30
Temps de travail 35
Effectifs par tranche d'âge 38
Mobilité annuelle 42
Rémunération nette annuelle 51
Formation professionnelle 54
Chômage annuel 58

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

EFFECTIFS SALARIÉS

CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, le secteur enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble ralentir selon les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

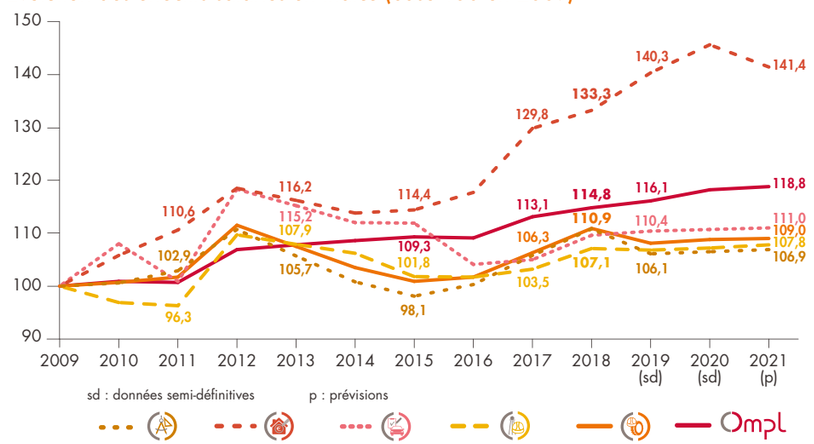
Évolution des effectifs salariés en volume

Années						Ompl
2009	36 348	2 496	5 124	11 244	55 212	402 000
2010	36 552	2 640	5 532	10 896	55 620	405 558
2011	37 416	2 760	5 172	10 824	56 172	404 712
2012	40 234	2 958	6 061	12 334	61 587	429 885
2013	38 432	2 900	5 901	12 136	59 369	433 200
2014	36 629	2 841	5 740	11 937	57 147	436 504
2015	35 646	2 856	5 734	11 446	55 682	439 506
2016	36 447	2 937	5 336	11 430	56 150	438 649
2017*	38 453	3 239	5 379	11 603	58 674	454 488
2018	**40 263**	**3 325**	**5 616**	**12 043**	**61 247**	**461 601**
2019 (sd)	38 549	3 502	5 655	12 003	59 709	466 700
2020 (sd)	38 705	3 635	5 672	12 053	60 065	475 288
2021 (p)	38 858	3 530	5 689	12 119	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.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

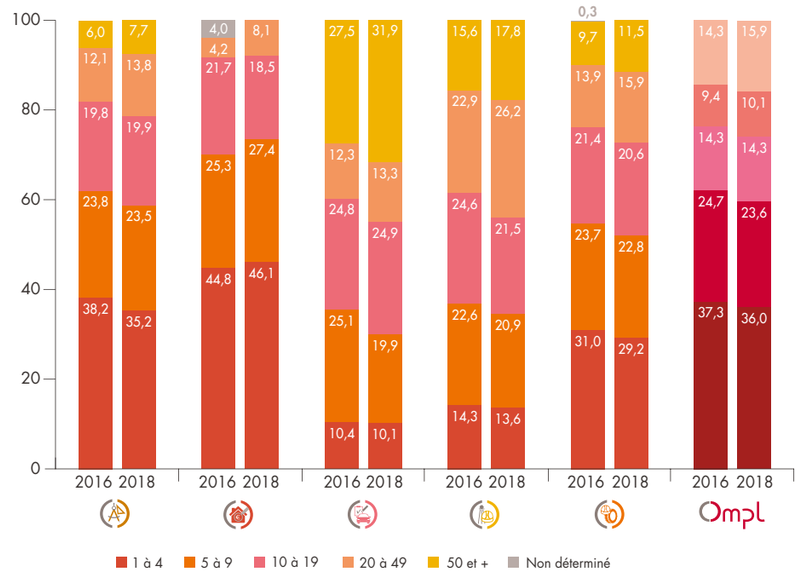
- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

TROIS QUARTS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 72,6 % des salariés du secteur 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 (– 3,5 points) au profit de celles de plus de 20 salariés.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)

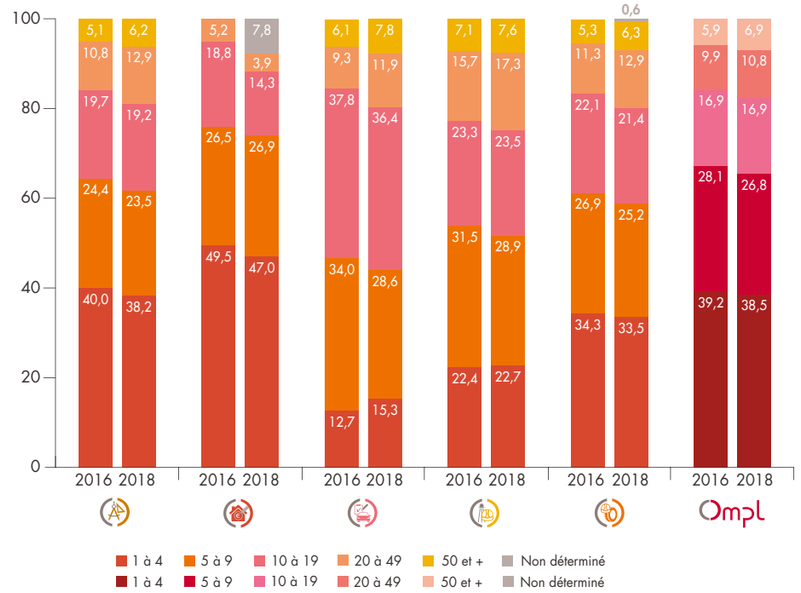


Source : Insee, DADS 2016-2018.

PROGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 80,1 % des effectifs.
- Néanmoins par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de moins de 20 salariés a régressé (– 3,2 points) au profit de ceux de plus de 20 salariés.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.

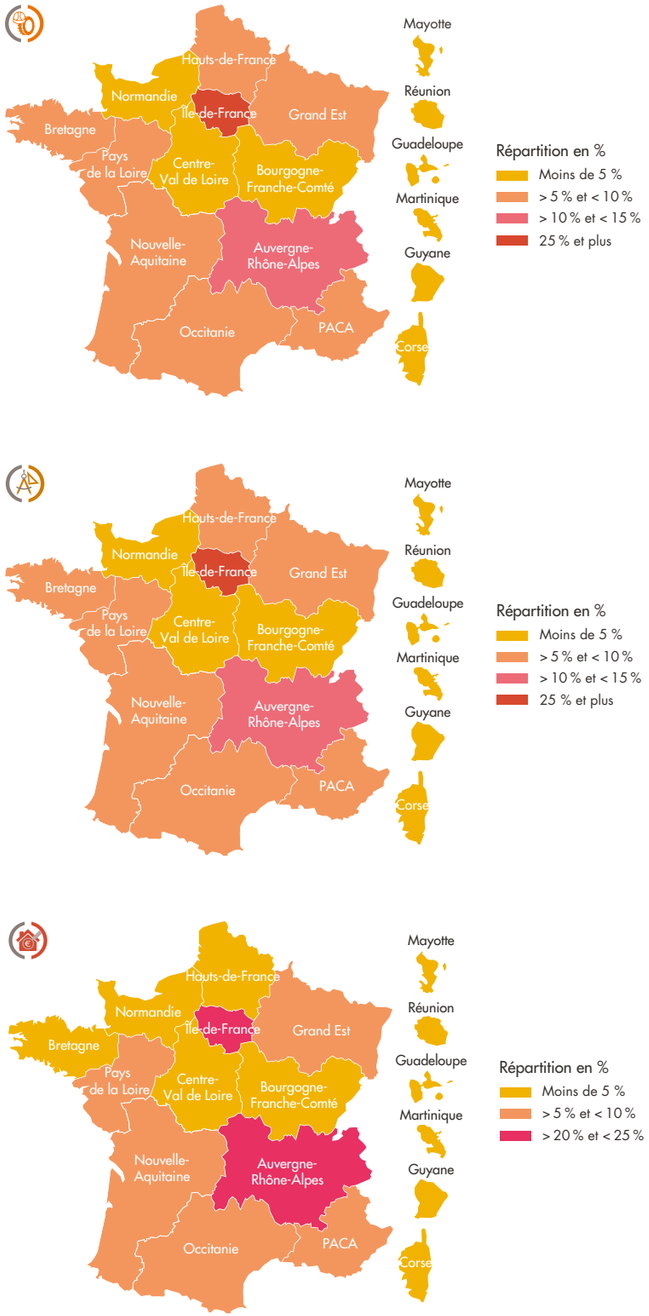
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

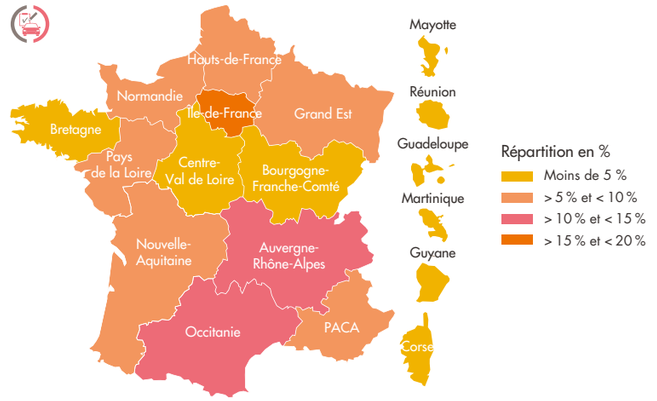
- L'Île-de-France rassemble 28,5 % des salariés du secteur et son poids est plus important que pour l'ensemble de l'OMPL (21,2 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (14,3 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (8,8 %).

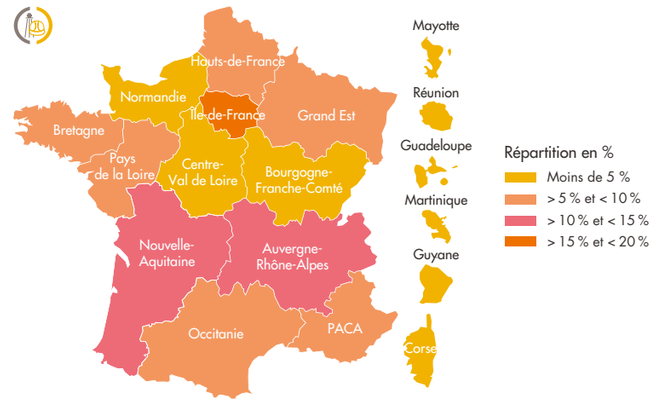
Ces trois régions regroupent 51,6 % des salariés du secteur.

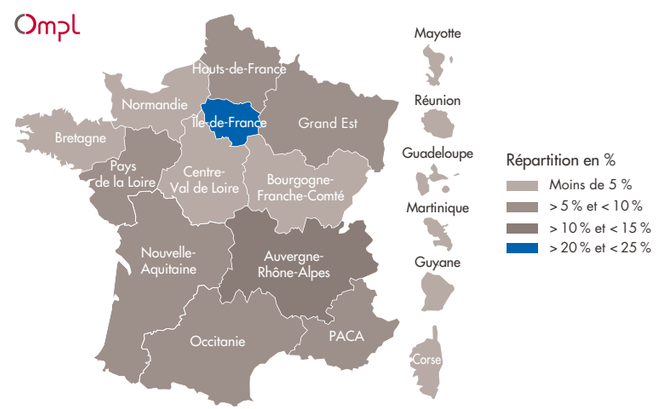
Effectifs par région (%)



EFFECTIFS SALARIÉS







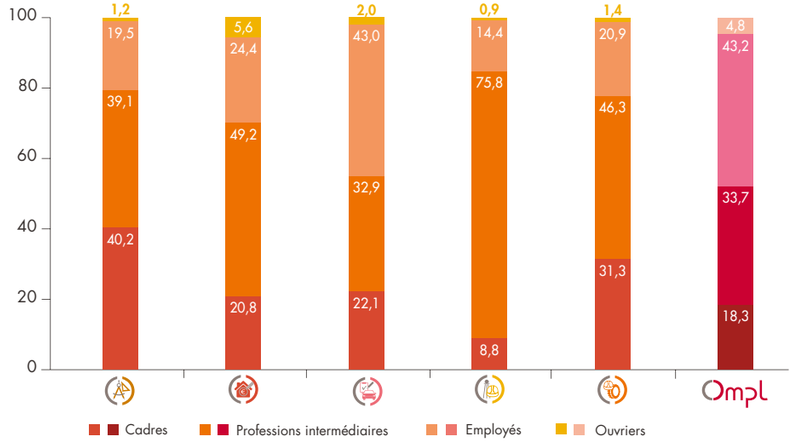
Source : Insee, DADS 2018.

CATÉGORIES SOCIALES

PRÉPONDÉRANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les cadres sont fortement représentés : 31,3 % contre 18,3 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (46,3 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (33,7 %).
- Le taux d'employés est inférieur à celui de l'OMPL (20,9 % contre 43,2 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux.

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

Branches professionnelles

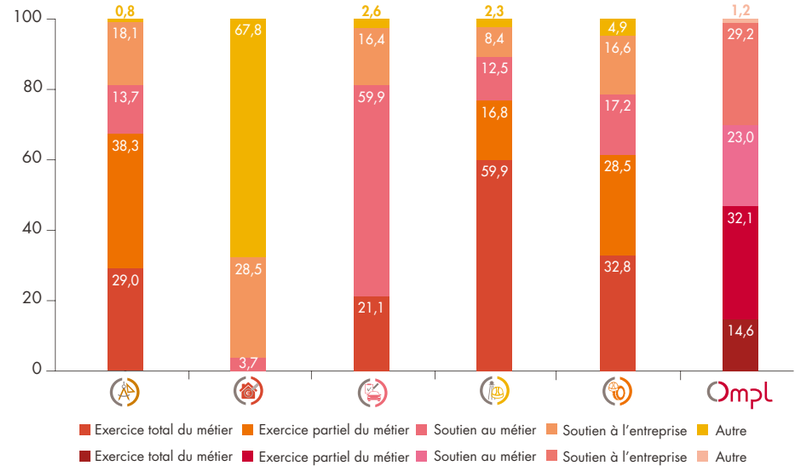
- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

61,3 % des salariés du secteur réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier).
Ils sont ainsi 32,8 % à exercer l'intégralité du métier.

Répartition des salariés par 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…).

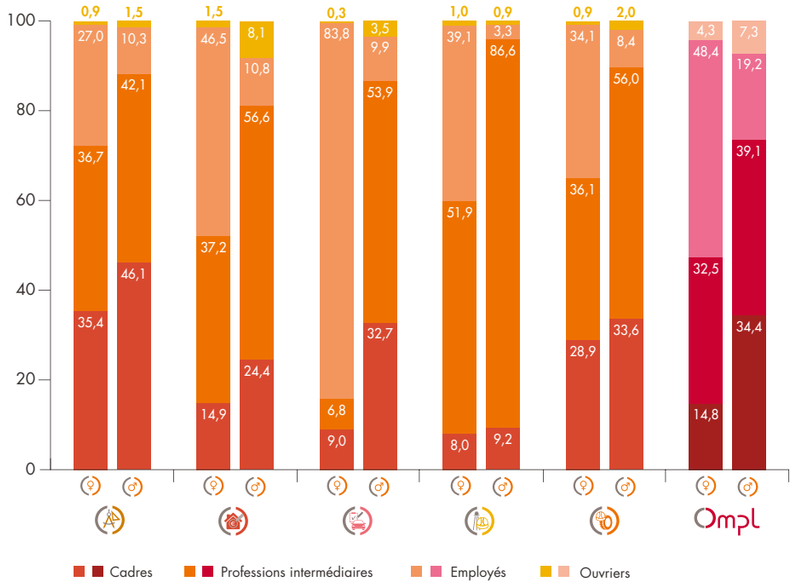
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines…).

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

FEMMES PLUS SOUVENT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Pour les femmes du secteur, la part des professions intermédiaires est la plus importante.
Elle atteint 36,1 %.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)

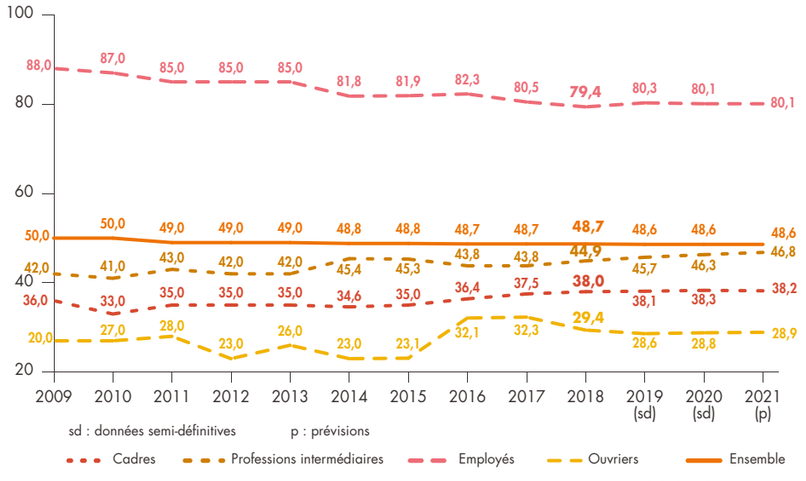


Source : Insee, DADS 2018.

STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu 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 connaître une progression.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

CATÉGORIES SOCIALES

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre.
Ainsi, la part des employés est maximale pour le Centre-Val de Loire (26,7 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (17,1 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé[1]
Auvergne-Rhône-Alpes	31,3	48,4	19,3	1,0	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	24,1	50,5	24,5	ND[1]	0,8
Bretagne	24,2	51,7	23,2	0,9	0,0
Centre-Val de Loire	20,4	51,3	26,7	1,3	0,3
Corse	34,1	44,0	20,7	ND[1]	1,2
DOM	21,5	48,8	26,4	3,2	0,0
Grand Est	28,6	48,8	21,7	1,0	0,0
Hauts-de-France	30,8	44,5	23,0	1,7	0,0
Île-de-France	41,7	39,3	17,1	1,9	0,0
Normandie	25,0	50,0	24,0	0,6	0,3
Nouvelle-Aquitaine	25,2	52,2	21,3	1,3	0,0
Occitanie	25,0	49,5	24,5	0,9	0,0
Pays de la Loire	25,6	49,5	23,1	1,7	0,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28,3	46,6	23,5	1,5	0,0
	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.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

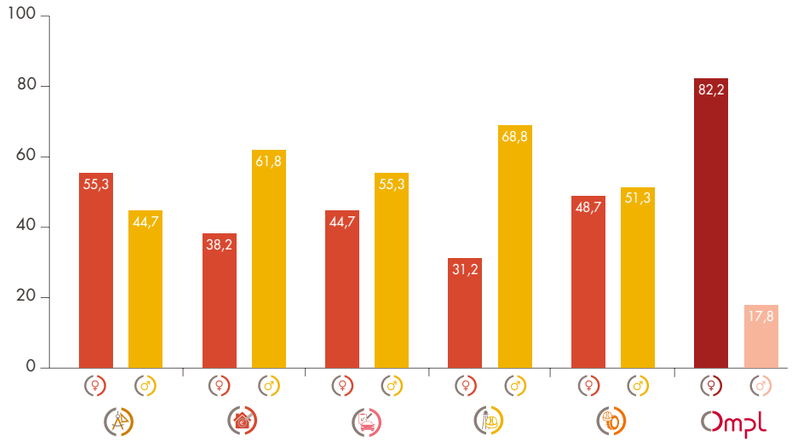
EFFECTIFS PAR GENRE

EMPLOIS MAJORITAIREMENT MASCULINS

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

Cette proportion est supérieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (17,8 %).

Répartition des salariés par genre (%)



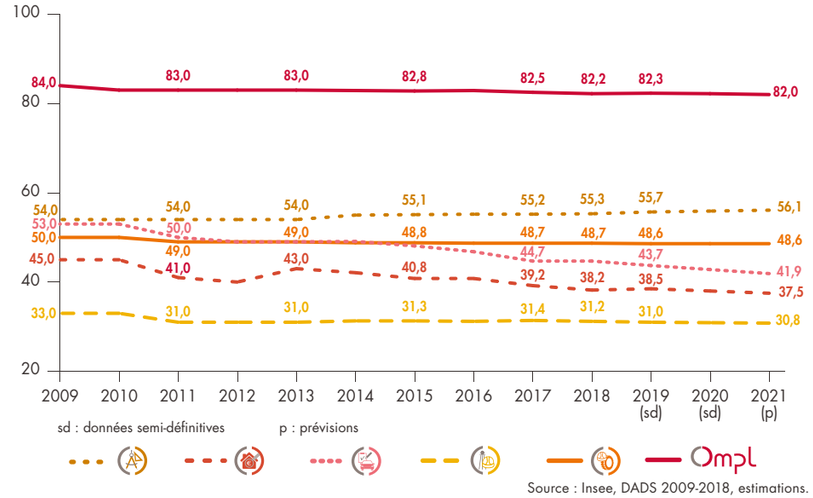
Source : Insee, DADS 2018.

STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu jusqu'en 2018. Elle oscille entre 48,7 % et 50 %.

Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

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

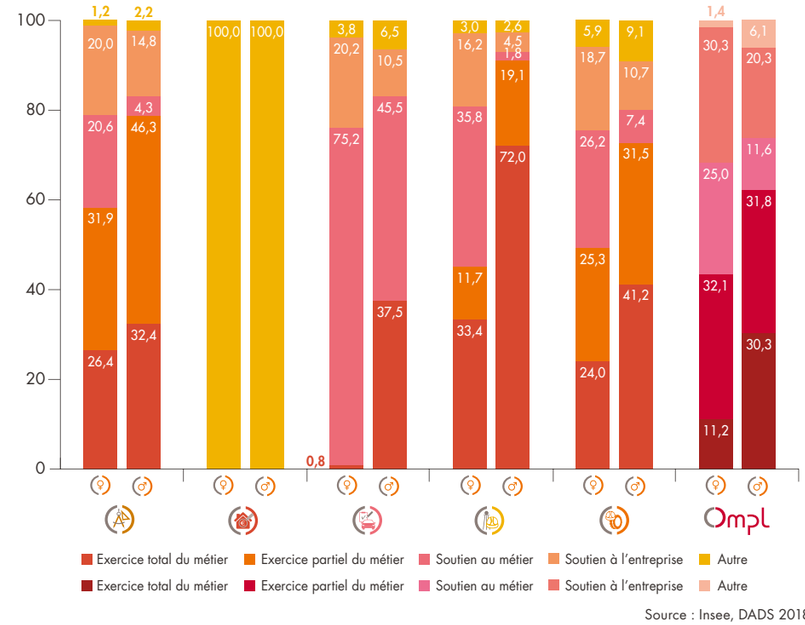
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

MÉTIERS GENRÉS

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

Néanmoins, un effet de genre existe : seules 49,3 % des femmes exercent un emploi de ce type contre 72,7 % 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…).

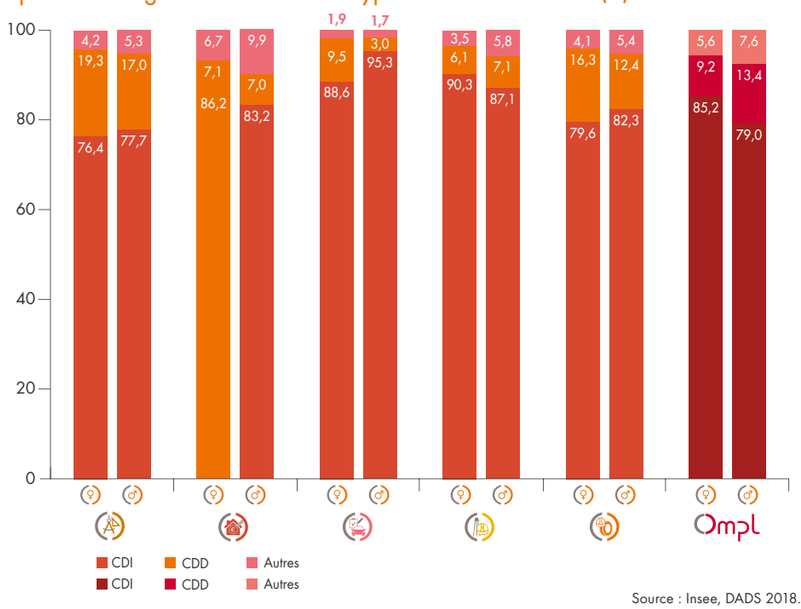
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines…).

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le secteur.
Les femmes bénéficient moins souvent que les hommes de ce type de contrat (– 2,7 points).

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



Source : Insee, DADS 2018.

MOINS DE SALARIÉS EN CDI

Au niveau du secteur, par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes.
Le taux de CDD tend à augmenter pour les deux genres.

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

	♀	♂		♀	♂
CDI	↓ – 1,6	↓ – 1,5	CDI	↓ – 0,4	↓ – 0,3
CDD	↑ + 1,1	↑ + 0,7	CDD	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	↔ 0,0	↔ 0,0	Apprentis	↑ + 0,1	↓ – 0,1
Autres	↑ + 0,4	↑ + 0,9	Autres	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de féminisation du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour l'Île-de-France (51,7 %) et atteint un minimum pour les Hauts-de-France (44,3 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	56,2	40,1	41,4	31,0	48,8	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	54,8	46,8	46,3	34,4	47,4	85,7
Bretagne	54,4	41,0	44,0	33,7	48,3	82,8
Centre-Val de Loire	51,9	43,1	49,8	32,4	45,4	84,8
Corse	53,9	32,4	42,4	32,4	45,8	81,2
DOM	52,4	49,1	53,1	30,0	45,2	81,9
Grand Est	53,0	44,0	40,3	31,3	46,5	85,1
Hauts-de-France	51,2	30,8	44,1	28,7	44,3	82,3
Île-de-France	56,4	36,9	44,7	28,9	51,7	76,7
Normandie	52,9	38,4	45,1	31,2	45,4	84,4
Nouvelle-Aquitaine	56,7	37,6	43,0	31,0	47,5	83,8
Occitanie	57,1	36,2	44,4	30,2	48,5	83,7
Pays de la Loire	51,8	35,9	48,3	37,6	47,8	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	57,1	33,6	47,7	31,9	48,9	83,8
Ensemble	**55,3**	**38,2**	**44,7**	**31,2**	**48,7**	**82,2**

Source : Insee, DADS 2018.

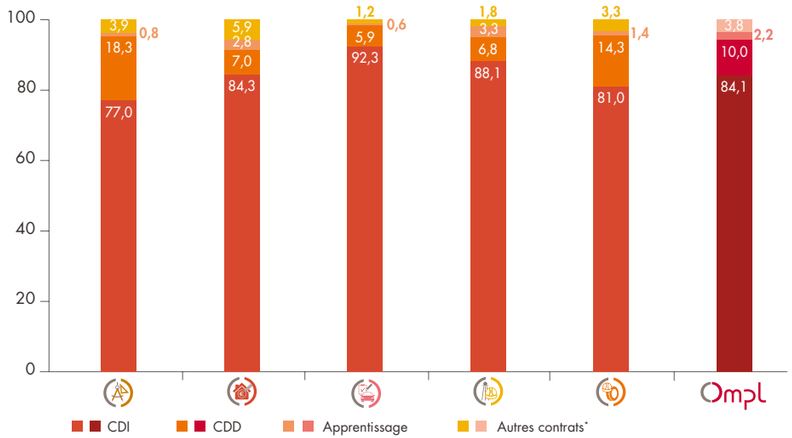
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

CONTRATS DE TRAVAIL

CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (81,0 %) mais inférieur à la moyenne de l'OMPL.
Hors CDD, les autres contrats sont peu mobilisés.

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



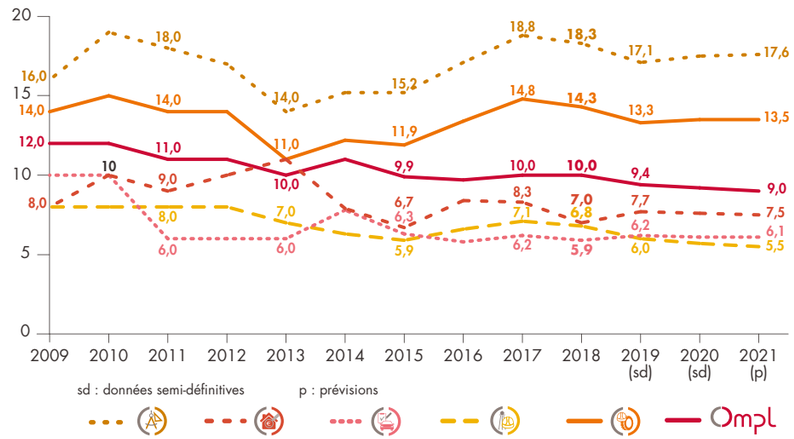
* Tous les autres contrats et les non renseignés.

Source : Insee, DADS 2018.

STABILITÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD évolue peu jusqu'en 2018.
Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent néanmoins une légère orientation à la baisse.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

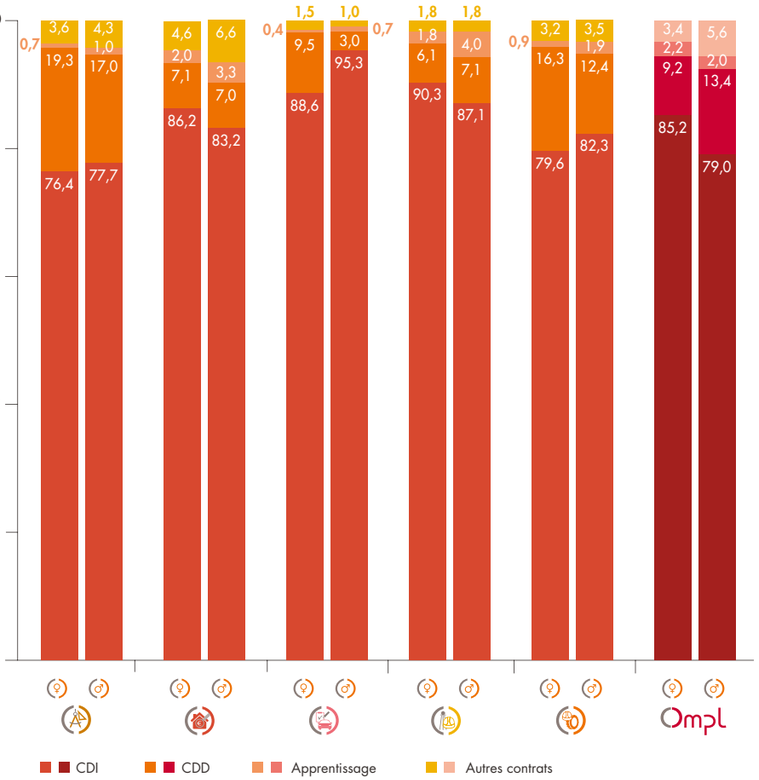
- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Les femmes du secteur travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes.
Le différentiel atteint 3,9 points.

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



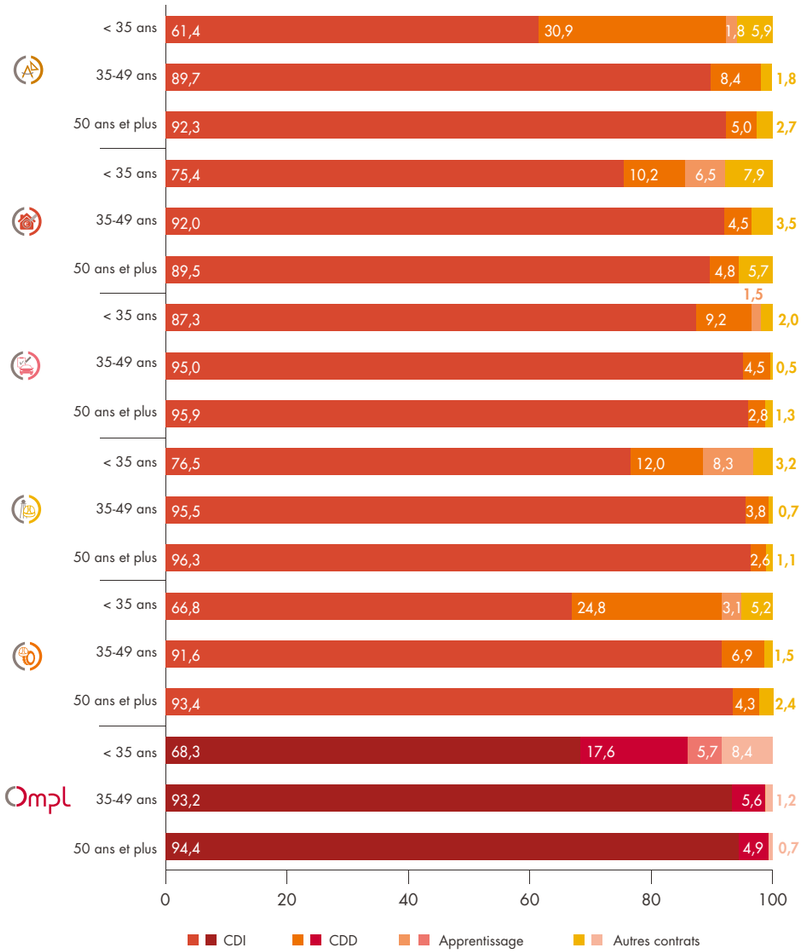
Source : Insee, DADS 2018.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

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

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



Source : Insee, DADS 2018.

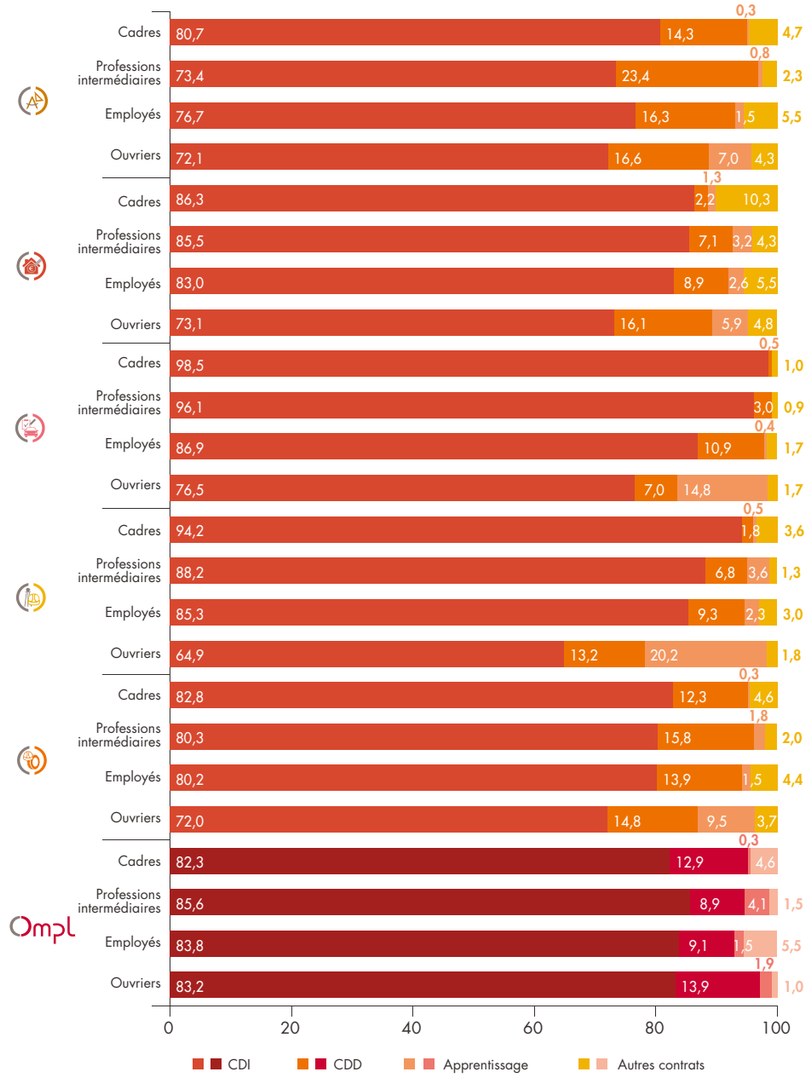
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

CONTRATS DE TRAVAIL

NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau du secteur, le CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires. Pour les cadres, c'est le CDI qui est plus souvent privilégié.

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



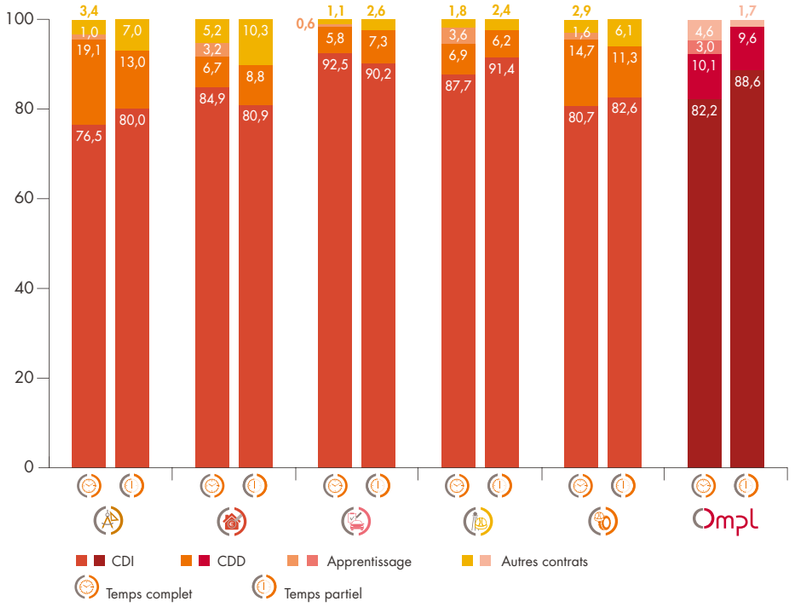
Source : Insee, DADS 2018.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du secteur travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 1,9 point).

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



Source : Insee, DADS 2018.

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein du secteur varie de manière notable d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Île-de France (20,5 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (7,4 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	14,6	7,9	4,7	6,8	11,8	9,8
Bourgogne-Franche-Comté	12,4	6,5	5,1	6,3	9,2	9,2
Bretagne	15,2	7,5	3,8	8,4	12,5	10,8
Centre-Val de Loire	10,3	ND[1]	2,6	6,2	7,4	8,3
Corse	10,4	ND[1]	ND[1]	11,3	8,4	10,3
DOM	14,4	11,3	12,2	4,8	10,9	11,8
Grand Est	15,7	7,7	2,1	7,4	12,0	8,7
Hauts-de-France	14,9	10,5	7,3	6,2	11,7	9,2
Île-de-France	24,3	4,5	6,9	5,8	20,5	10,2
Normandie	14,7	3,8	8,5	6,6	11,0	9,6
Nouvelle-Aquitaine	17,0	7,3	6,7	8,4	13,2	10,7
Occitanie	16,7	6,4	4,1	7,9	12,7	10,6
Pays de la Loire	15,4	6,8	6,9	6,0	12,2	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,4	12,6	7,1	5,9	11,4	9,3
Ensemble	**18,3**	**7,0**	**5,9**	**6,8**	**14,3**	**10,0**

Source : Insee, DADS 2018.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

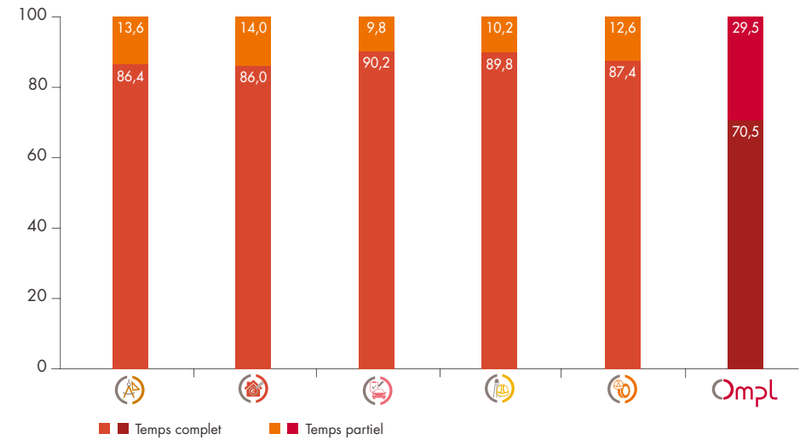
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

TEMPS DE TRAVAIL

PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

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

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



Source : Insee, DADS 2018.

REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans le secteur diminue jusqu'en 2018. Il baisse de 5,0 points.

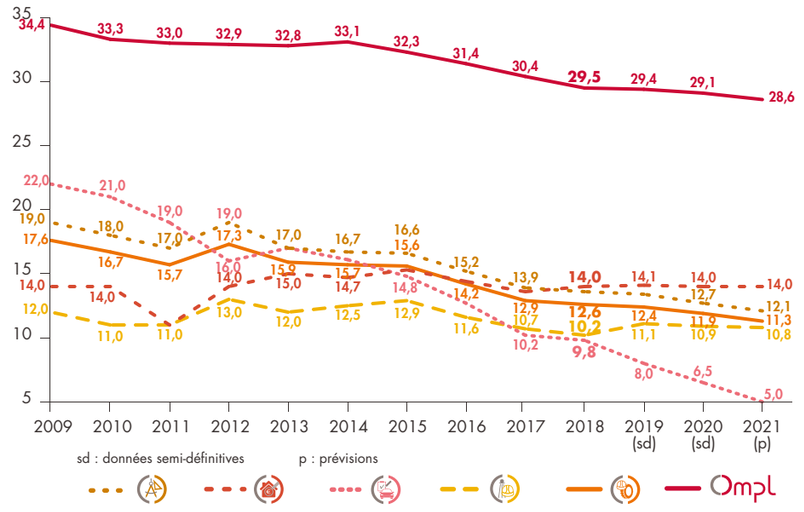
Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

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

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)

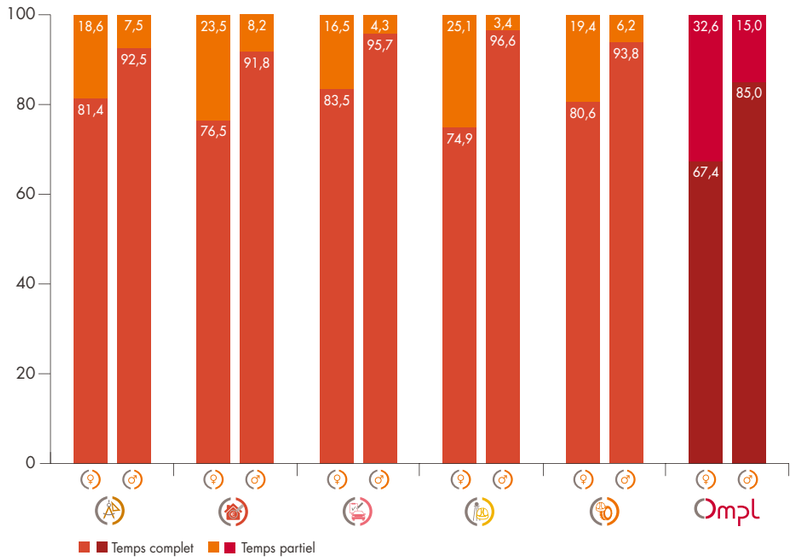


Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Au niveau du secteur, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 13,2 points).

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

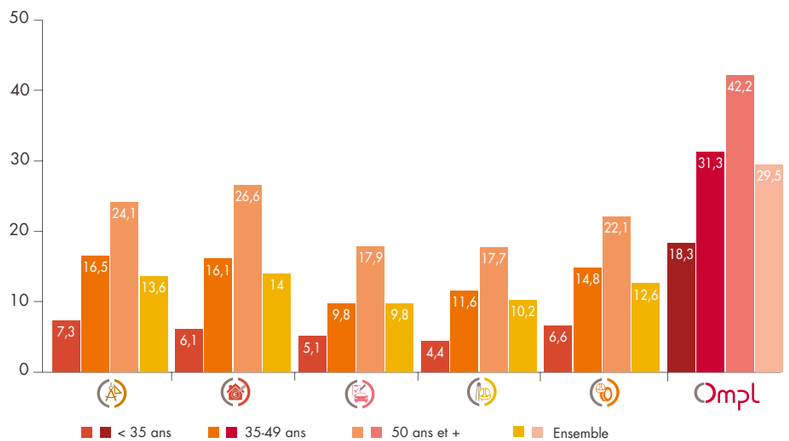


Source : Insee, DADS 2018.

PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne un peu moins d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 15,5 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2018.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

EMPLOYÉS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

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

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

Catégories sociales						Ompl
Cadres	11,5	15,8	5,4	12,7	11,3	28,0
Professions intermédiaires	10,3	8,0	5,2	6,3	8,6	22,6
Employés	23,9	25,1	15,5	28,2	23,0	32,3
Ouvriers	26,8	12,4	9,6	19,3	20,6	57,5
Ensemble	**13,6**	**14,0**	**9,8**	**10,2**	**12,6**	**29,5**

Source : Insee, DADS 2018.

QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (15,2 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (9,7 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	16,2	13,4	13,6	13,4	15,2	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	15,7	27,3	8,8	13,3	14,6	34,1
Bretagne	15,3	16,8	17,1	9,5	14,2	31,4
Centre-Val de Loire	15,1	11,1	11,8	11,3	13,3	28,9
Corse	15,5	24,3	12,1	5,6	14,1	24,8
DOM	9,4	22,6	28,6	7,9	12,1	21,6
Grand Est	13,3	15,5	9,7	13,5	13,1	34,1
Hauts-de-France	12,8	13,5	7,3	9,5	11,3	33,1
Île-de-France	10,1	12,1	6,1	7,7	9,7	21,2
Normandie	15,1	12,6	6,0	9,5	12,2	31,2
Nouvelle-Aquitaine	15,1	13,1	7,9	7,7	12,3	28,7
Occitanie	17,6	13,8	12,2	10,2	15,1	32,5
Pays de la Loire	16,7	16,0	7,1	11,1	14,6	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	16,9	13,0	8,1	10,7	14,2	31,2
Ensemble	**13,6**	**14,0**	**9,8**	**10,2**	**12,6**	**29,5**

Source : Insee, DADS 2018.

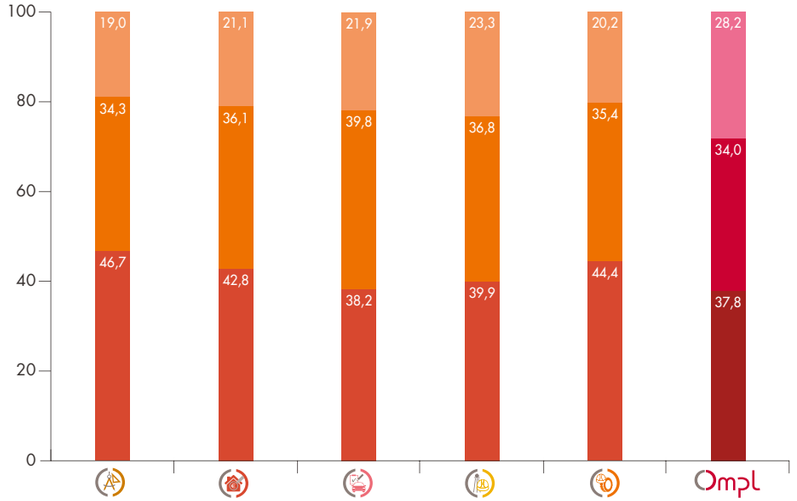
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (44,4 %).
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.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

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

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

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 – 5,3 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire se renforce (+ 1,5 point) ;
- le poids des seniors s'accentue (+ 2,8 points).

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
< 35 ans	48,0	48,0	48,0	48,0	44,0	46,0	45,5	45,5	45,9	**46,7**	45,1	44,8	44,5
35-49 ans	35,0	35,0	35,0	35,0	37,0	35,4	35,5	35,3	34,7	**34,3**	35,2	35,2	35,2
> 50 ans	18,0	17,0	17,0	17,0	19,0	18,5	19,1	19,2	19,3	**19,0**	19,8	20,0	20,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	**100,0**	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	47,0	43,0	44,0	46,0	43,0	43,2	41,5	42,7	42,1	**42,8**	41,2	40,7	40,3
35-49 ans	33,0	35,0	37,0	33,0	36,0	36,3	37,1	36,6	36,4	**36,1**	37,2	37,6	38,0
> 50 ans	20,0	22,0	20,0	21,0	21,0	20,6	21,4	20,8	21,5	**21,1**	21,6	21,7	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	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
< 35 ans	46,0	45,0	46,0	43,0	41,0	42,1	40,4	39,1	39,0	**39,9**	37,5	36,7	35,9
35-49 ans	32,0	32,0	29,0	32,0	34,0	35,5	36,3	37,1	37,2	**36,8**	37,8	38,5	39,2
> 50 ans	22,0	23,0	25,0	25,0	25,0	22,4	23,3	23,8	23,7	**23,3**	24,7	24,8	24,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	**100,0**	100,0	100,0	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

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

RÉPARTITIONS ANALOGUES

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés de moins de 35 ans (40,0 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (51,9 %).
- Les employés sont plutôt présents dans la première classe d'âge (38,7 %).
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de moins de 35 ans (47,4 %).

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	39,3	56,5	42,6	41,7	46,7
35-49 ans	38,6	30,6	33,1	29,4	34,3
> 50 ans	22,1	12,9	24,3	28,9	19,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	25,2	50,7	39,0	55,4	42,8
35-49 ans	42,3	34,0	36,9	27,4	36,1
> 50 ans	32,6	15,2	24,1	17,2	21,1
	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	24,3	44,0	27,0	51,7	39,9
35-49 ans	42,4	36,0	38,5	20,2	36,8
> 50 ans	33,3	20,0	34,5	28,1	23,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	**40,0**	**51,9**	**38,7**	**47,4**	**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.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

PYRAMIDES DES ÂGES SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (44,3 %).

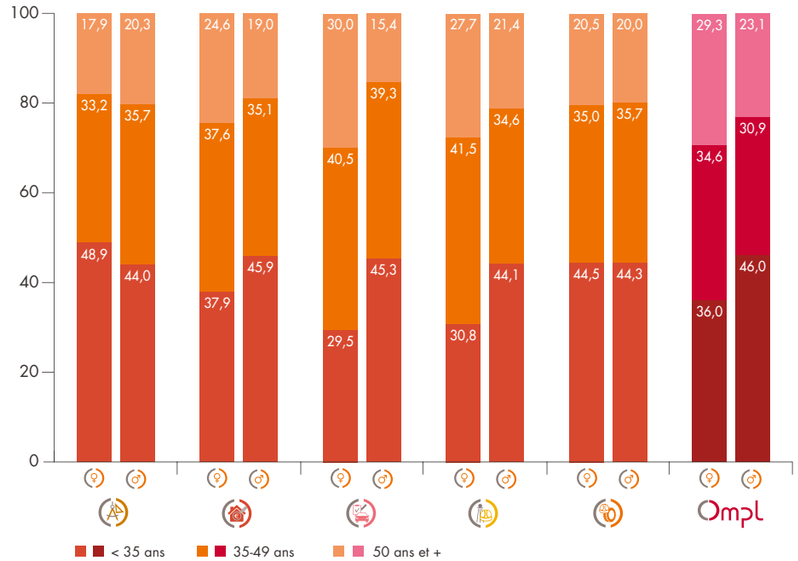
Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge (44,5 %).

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (51,8 %) et minimale pour les DOM (36,0 %).

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



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	44,0	35,8	20,2
Bourgogne-Franche-Comté	39,0	36,9	24,1
Bretagne	39,9	39,9	20,2
Centre-Val de Loire	36,8	38,7	24,6
Corse	42,5	35,6	21,9
DOM	36,0	39,4	24,5
Grand Est	44,0	33,4	22,6
Hauts-de-France	41,8	36,9	21,3
Île-de-France	51,8	31,6	16,6
Normandie	39,5	36,1	24,4
Nouvelle-Aquitaine	42,4	37,4	20,2
Occitanie	39,3	37,6	23,1
Pays de la Loire	41,7	38,5	19,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	40,6	35,9	23,6
	44,4	**35,4**	**20,2**
Ompl	**37,8**	**34,0**	**28,2**

Source : Insee, DADS 2018.

Ompl
www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Baromètre Salariés

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover sectoriel (21,9 %) excède très largement le seuil critique de 15 %.
La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

						Ompl
Effectif en début d'année	31966	2592	4775	10034	49367	381611
Effectif total de l'année	40263	3325	5616	12043	61247	461601
Nb. sal. entrés dans l'année	8297	733	841	2009	11880	79990
Nb. sal. sortis dans l'année	7021	539	748	1404	9712	71479
Taux d'entrée (%)	26,0	28,3	17,6	20,0	24,1	21,0
Taux de sortie (%)	22,0	20,8	15,7	14,0	19,7	18,7
Turnover annuel (%)	**24,0**	**24,5**	**16,6**	**17,0**	**21,9**	**19,8**

Source : Insee, DADS 2018.

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

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

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

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

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

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

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à augmenter. Il progresse de 1,9 point. L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.

FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les femmes (23,1 %) ;
- le renouvellement des personnels en contrats « autres » (apprentissage, stage contrats aidés…) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	21,0	17,0	16,1	19,3	22,4	27,8	**26,0**
	Taux de sortie	22,0	19,0	18,6	17,7	18,4	20,4	**22,0**
	Turnover annuel	22,0	18,0	17,4	18,5	20,4	24,1	**24,0**
	Taux d'entrée	18,0	15,0	16,7	18,5	23,0	27,1	**28,3**
	Taux de sortie	17,0	15,0	15,8	15,6	15,7	20,4	**20,8**
	Turnover annuel	18,0	15,0	16,2	17,0	19,3	23,7	**24,5**
	Taux d'entrée	11,0	15,0	14,9	12,8	12,8	22,0	**17,6**
	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	15,0	13,0	11,2	11,2	13,6	18,0	**20,0**
	Taux de sortie	15,0	12,0	12,5	11,3	11,9	13,2	**14,0**
	Turnover annuel	15,0	12,0	11,8	11,2	12,7	15,6	**17,0**
	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**
	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.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
	Taux d'entrée	27,4	24,2	11,5	124,2	116,4
	Taux de sortie	22,6	21,1	13,4	76,4	88,4
	Turnover annuel	25,0	22,7	12,5	100,3	102,4
	Taux d'entrée	26,9	29,2	21,1	142,7	60,0
	Taux de sortie	18,6	22,2	16,0	108,3	36,1
	Turnover annuel	22,7	25,7	18,5	125,5	48,1
	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	17,9	21,0	12,7	194,3	78,2
	Taux de sortie	13,4	14,3	9,9	111,8	47,1
	Turnover annuel	15,6	17,6	11,3	153,0	62,6
	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**
	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**

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

MOBILITÉ ACCRUE DES JEUNES ET DES OUVRIERS

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (35,7 %).
- Les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (35,6 %).

Branches professionnelles		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	45,1	14,5	10,2	21,9	28,7	28,5	39,5
	Taux de sortie	33,3	15,2	12,5	19,2	23,8	23,7	31,2
	Turnover annuel	39,2	14,8	11,3	20,6	26,2	26,1	35,3
	Taux d'entrée	42,1	20,1	18,6	23,0	27,2	27,5	73,8
	Taux de sortie	26,9	17,7	15,5	15,7	20,7	22,6	38,3
	Turnover annuel	34,5	18,9	17,1	19,3	24,0	25,0	56,1
	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	35,8	13,0	9,0	11,6	20,7	21,5	32,6
	Taux de sortie	21,6	9,5	10,3	10,8	14,2	14,7	18,6
	Turnover annuel	28,7	11,3	9,7	11,2	17,4	18,1	25,6
	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**
Ompl	Taux de sortie	**32,0**	**12,2**	**12,5**	**23,5**	**16,1**	**18,9**	**18,7**
Ompl	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 dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches annexes « autre » à l'activité de l'entreprise.

Branches professionnelles		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	25,6	26,7	17,8	29,5	66,9
	Taux de sortie	21,7	22,7	17,2	23,1	50,5
	Turnover annuel	23,6	24,7	17,5	26,3	58,7
	Taux d'entrée	ND[1]	ND[1]	16,8	23,9	30,9
	Taux de sortie	ND[1]	ND[1]	10,9	19,6	21,9
	Turnover annuel	ND[1]	ND[1]	13,9	21,7	26,4
	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	20,6	17,2	15,9	21,1	46,7
	Taux de sortie	14,1	13,0	12,1	12,8	34,1
	Turnover annuel	17,3	15,1	14,0	16,9	40,4
	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**
Ompl	Taux de sortie	**22,7**	**17,7**	**17,2**	**18,6**	**35,3**
Ompl	Turnover annuel	**24,3**	**18,5**	**18,0**	**19,8**	**40,3**

Source : Insee, DADS 2018.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

EMBAUCHES FÉMINISÉES

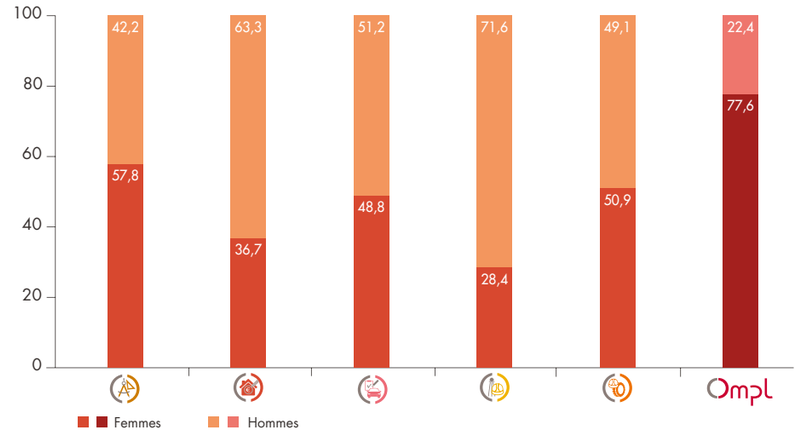
Le taux de féminisation (50,9 %) des entrants est légèrement majoritaire.
Il est inférieur à celui de l'OMPL (77,6 %).

ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (46,0 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (81,0 %).

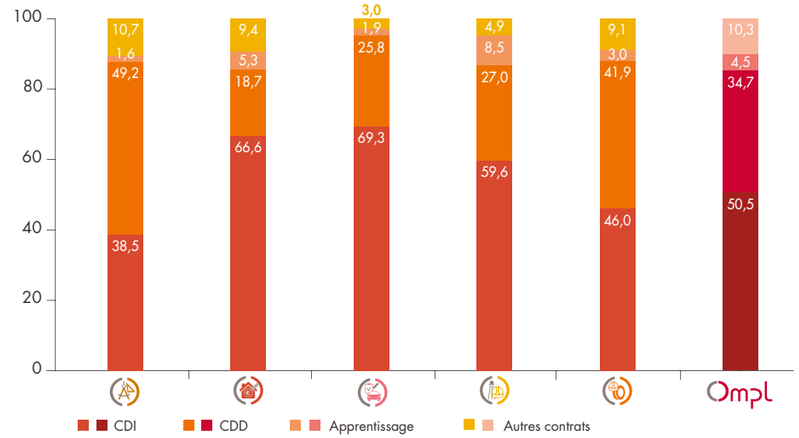
Profil des entrants par branche

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par type de contrat de travail (%)

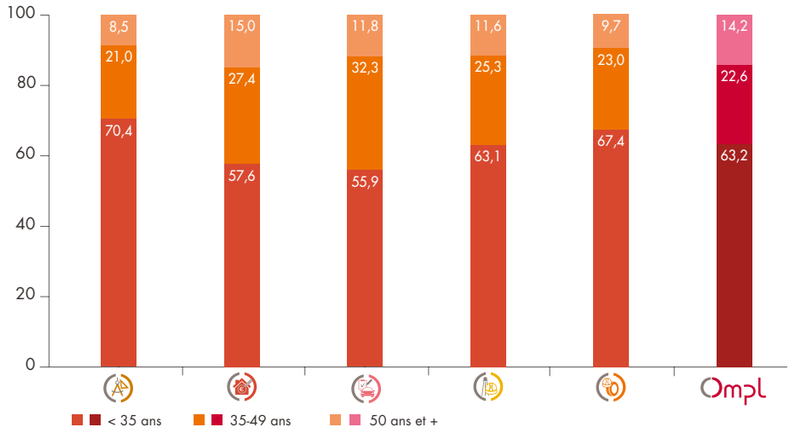


Source : Insee, DADS 2018.

ENTRANTS JEUNES

67,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 44,4 % pour les salariés.

Répartition par tranche d'âge (%)



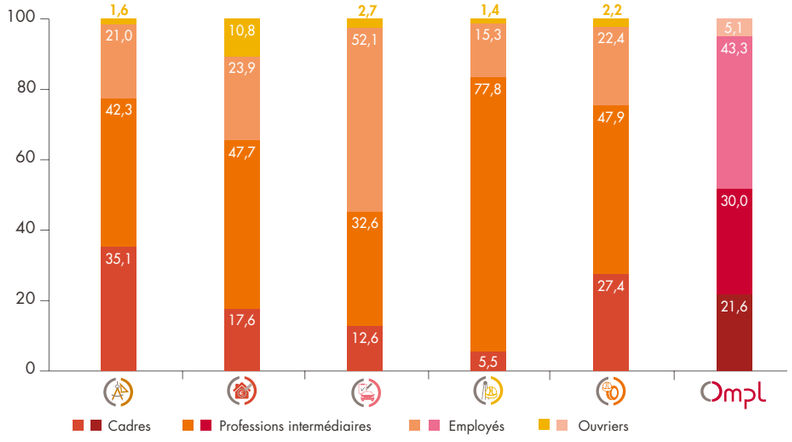
Source : Insee, DADS 2018.

EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (47,9 %).

Elle est un peu supérieure à l'ensemble du secteur (46,3 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

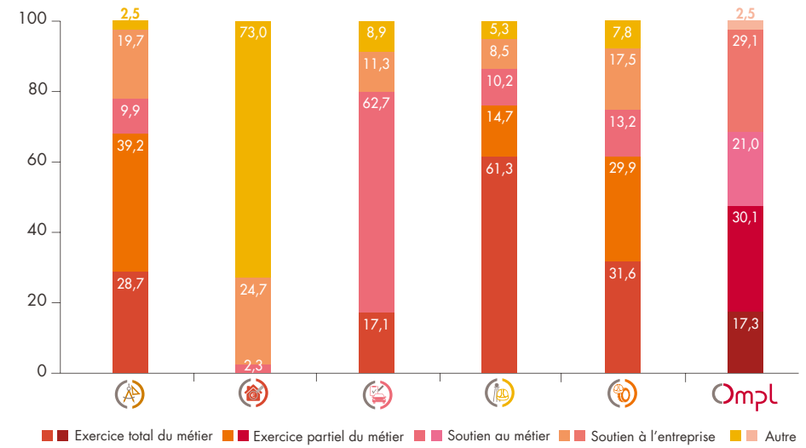


Source : Insee, DADS 2018.

RECRUTEMENTS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

Ce sont des salariés exerçant la totalité du métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (31,6 %).

Répartition par type de métier (%)



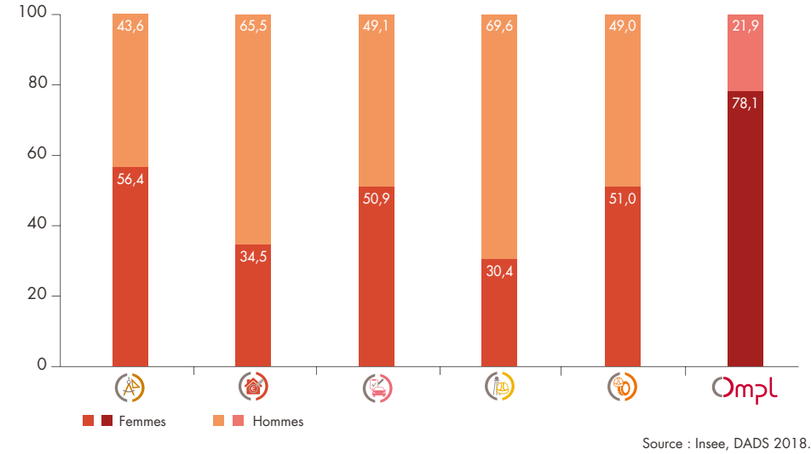
Source : Insee, DADS 2018.

SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (51,0 %) est proche de celle des entrants (50,9 %).

Profil des sortants par branche

Répartition par genre (%)

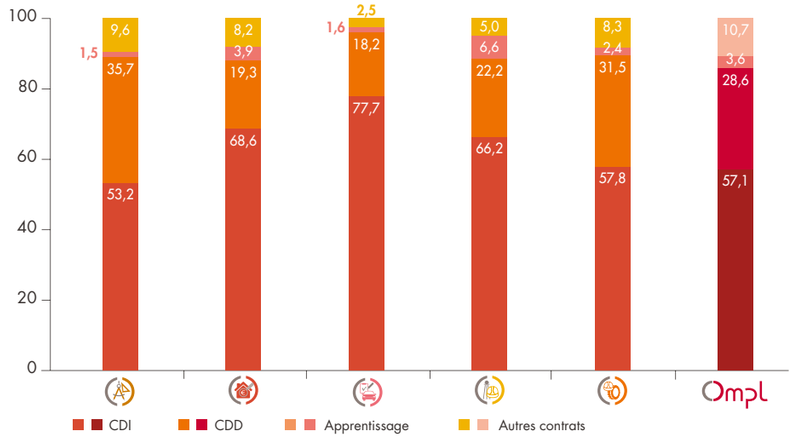


Source : Insee, DADS 2018.

MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

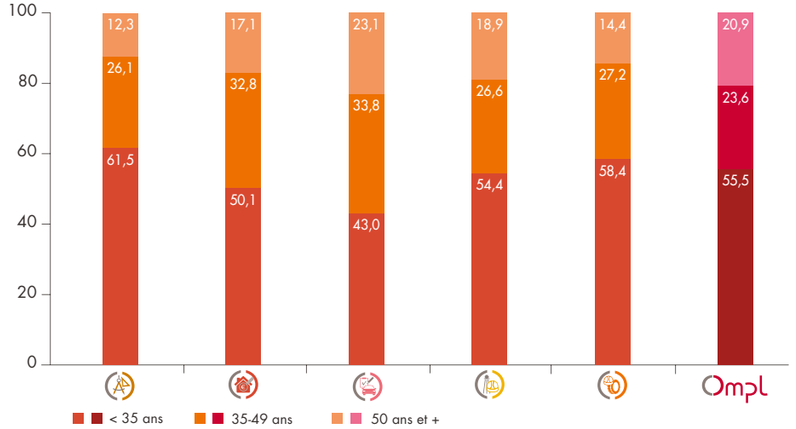
57,8 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (46,0 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Répartition par tranche d'âge (%)



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 (58,4 % contre 67,4 %).

SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (46,1 %).

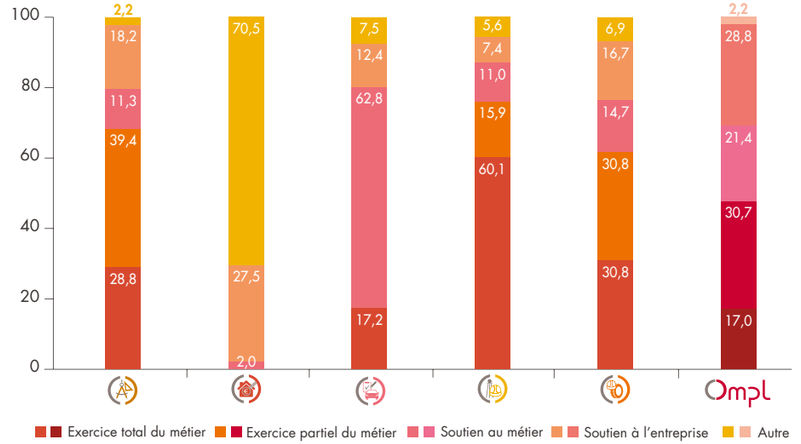
Répartition par catégorie sociale (%)

Source : Insee, DADS 2018.

DÉPART DES SALARIÉS CENTRÉS SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

Les salariés exerçant tout ou partie de l'activité libérale de l'entreprise représentent une très forte proportion des sortants 30,8 % pour chacun des profils.

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie notablement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour l'Île-de-France (27,5 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (16,7 %).

Turnover par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21,5	24,6	14,9	18,1	20,5	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	18,2	28,0	13,4	14,9	17,0	16,9
Bretagne	21,2	22,2	19,0	15,0	19,7	18,4
Centre-Val de Loire	17,9	18,6	9,5	18,4	16,7	16,8
Corse	23,5	21,9	25,0	22,4	23,2	21,1
DOM	23,9	44,4	15,4	14,4	20,4	19,1
Grand Est	19,4	25,4	17,1	15,4	18,5	18,0
Hauts-de-France	18,1	24,1	13,6	14,8	16,9	16,2
Île-de-France	29,3	22,9	20,5	20,9	27,5	26,1
Normandie	20,3	14,9	15,5	13,7	17,5	16,8
Nouvelle-Aquitaine	22,1	26,2	19,0	18,4	21,0	18,0
Occitanie	22,3	34,7	15,6	14,2	20,3	18,5
Pays de la Loire	21,7	12,8	14,8	16,5	19,4	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25,8	32,7	20,2	16,0	23,1	19,8
Ensemble	**24,0**	**24,5**	**16,6**	**17,0**	**21,9**	**19,8**

Source : Insee, DADS 2018.

RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE

27255 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian du secteur est supérieur à celui du champ de l'OMPL. Néanmoins, les cadres ont un revenu médian inférieur à celui observé dans le champ de l'OMPL contrairement aux autres catégories sociales.

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

Catégories sociales						Ompl
Cadres	34666	39848	35931	35317	35046	36136
Professions intermédiaires	26027	27718	29415	23334	25287	22520
Employés	24187	23297	20130	20824	22572	20416
Ouvriers	24767	19450	20772	20378	22257	17264
Ensemble	**28663**	**28367**	**27395**	**23644**	**27255**	**22469**

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

Branches professionnelles

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

3 936 € 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 du secteur.
Rapporté au mois, un différentiel de 328 € est observé au profit des hommes.

ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

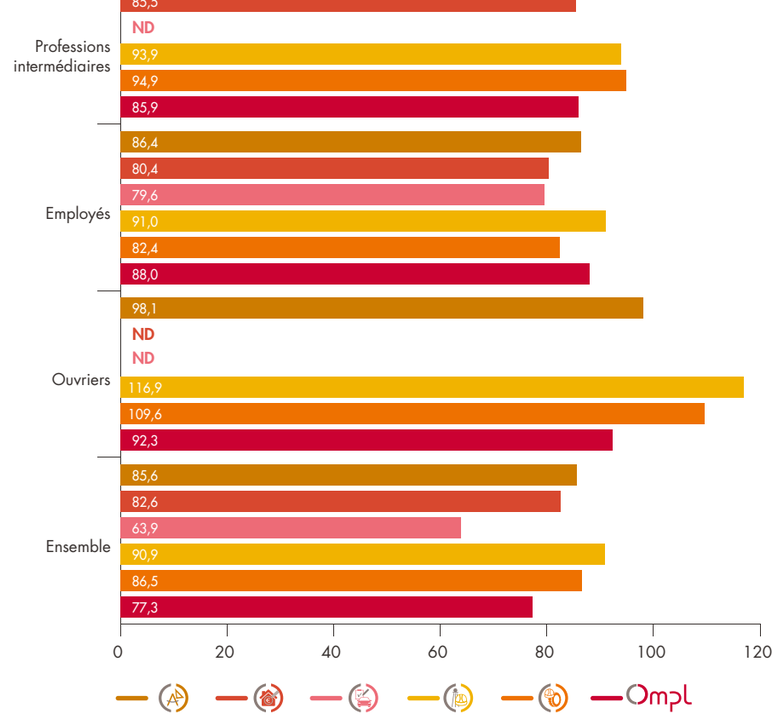
L'indice de parité du secteur montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (13,5 points d'écart).
Les employés constituent la catégorie la moins égalitaire.
Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 82,4 % de celle des hommes.

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

Genre						Ompl
Femmes	26626	24911	20525	22140	25172	21689
Hommes	31088	30146	32124	24369	29108	28075
Ensemble	**28663**	**28367**	**27395**	**23644**	**27255**	**22469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.

RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE

VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Au niveau du secteur, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 23,6 % à ceux de moins de 35 ans.
Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est moins marqué (3,4 %).

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 7 205 € est observé entre la région Île-de-France, qui possède le plus fort revenu médian net annuel (31 865 €) et la Bretagne où le revenu médian net annuel est le plus faible (24 660 €).

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

Tranches d'âge						Ompl
< 35 ans	25303	25811	25095	21679	24521	20157
35 à 49 ans	31161	30092	30341	24407	29316	22982
50 ans et +	33374	31996	25732	25605	30307	23913
Ensemble	**28663**	**28367**	**27395**	**23644**	**27255**	**22469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

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

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	28235	28432	29031	24031	27259	22864
Bourgogne-Franche Comté	25953	25683	27494	23907	25316	21637
Bretagne	25169	26592	26779	23353	24660	22113
Centre-Val de Loire	26764	26740	27580	22956	25696	21849
Corse	24660	ND	27995	22870	25409	21614
DOM	28208	ND	23789	21265	24980	21494
Grand Est	26511	26963	27817	23778	25652	21683
Hauts-de-France	27615	26835	25268	23814	26035	21281
Île-de-France	32825	33167	30688	26349	31865	26731
Normandie	26945	28406	24864	22880	25562	21511
Nouvelle-Aquitaine	25655	27240	28659	22833	24802	21516
Occitanie	25867	26769	26170	22670	24951	21500
Pays de la Loire	27179	26955	23793	22616	25709	21637
Provence-Alpes Côte d'Azur	27749	26159	25522	23729	26310	21879
Ensemble	**28663**	**28367**	**27395**	**23644**	**27255**	**22469**

Source : extractions Insee, DADS 2018.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

Baromètre Salariés

FORMATION PROFESSIONNELLE

RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

Le secteur est caractérisé par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle.
En effet, il regroupe 9,7 % des salariés du champ de l'OMPL et est à l'origine de 11,4 % des actions de formation.
Ainsi, 22,9 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

Données de cadrage 2020[1]

Nombre total d'actions de formation	8545	1611	10156	89175
Effectifs salariés totaux[2]	38705	5672	44377	459600
Nombre d'entreprises formatrices	2441	199	2640	25364
Nombre total d'entreprises	**9386**	**391**	**9696**	**102031**

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

TAUX ASSEZ ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein du secteur :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (21,1 %). Par rapport au champ de l'OMPL, 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 (23,1 %) mais recourent moins souvent au contrat d'apprentissage que l'ensemble du champ de l'OMPL.

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
	0,2	1,8	20,1	0,6	6,0	22,0
	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 » adhérent 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.
2 : données estimées.
3 : ensemble des actions de formation.
4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du secteur, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 85,7 % (stages et assimilés).
Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

Répartition des formations par sanction (%)

Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

DOMAINES DE COMPÉTENCES VARIÉS

Les besoins du secteur en acquisition de compétences concernent principalement l'activité première de l'entreprise (60 %), l'informatique ou les outils numériques (25,4 %) et la gestion d'entreprise (9,5 %) (management, gestion financière, gestion des ressources humaines…).

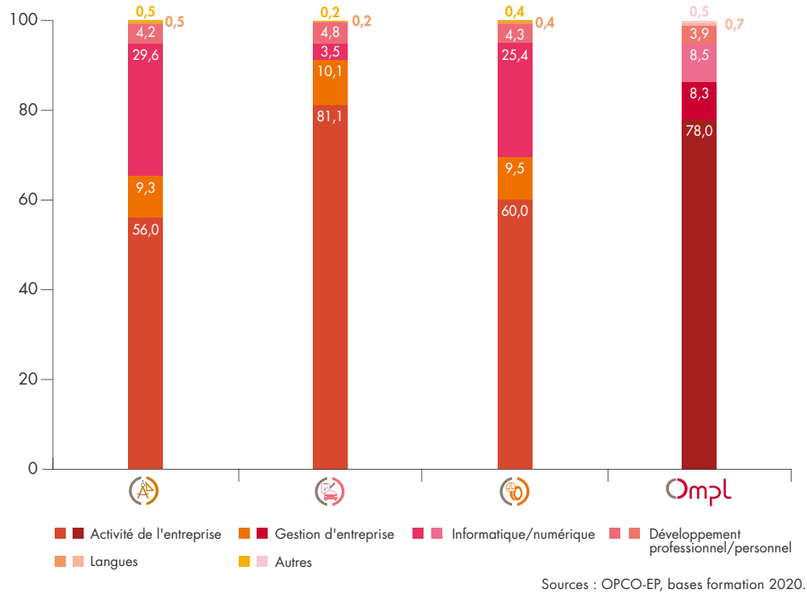
Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

Entreprises d'architecture

Entreprises d'experts en automobile

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



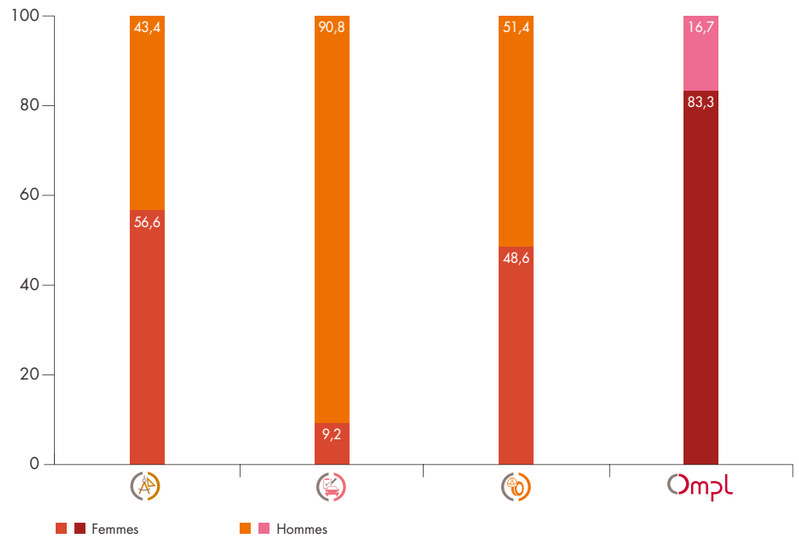
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans le secteur, 48,6 % des salariés formés sont des femmes.
Cette proportion est équivalente à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur (estimée à 48,6 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)

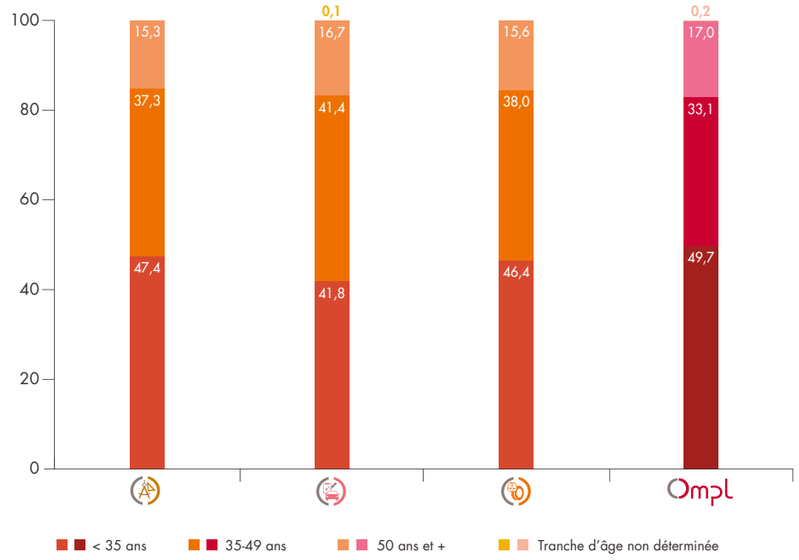


Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 46,4 % des formés contre 42,1 % des salariés (part estimée pour 2020).
Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

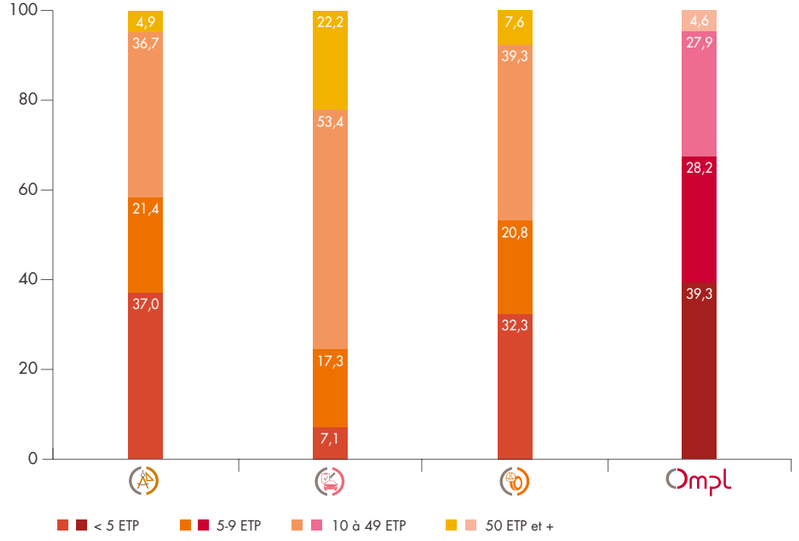


Sources : OPCO EP, bases formation 2020.

ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont très légèrement surreprésentés parmi les stagiaires : 53,1 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 52,1 % des salariés du secteur.
En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 47,0 % des stagiaires contre 47,9 % 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 les Hauts-de-France (21,8 %) et minimal pour les DOM (10,8 %).

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

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

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

Champ : ensemble des actions de formation.

CHÔMAGE ANNUEL

CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 11,1 %, le taux de chômage du secteur (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important.
Il est proche de celui du champ de l'OMPL (10,3 %).

Taux de chômage annuel

Salariés avec période(s) de chômage	5085	442	415	870	6812	47460
Salariés sans période de chômage	35178	2883	5201	11173	54435	414141
Effectif total	40263	3325	5616	12043	61247	461601
Taux de chômage annuel (%)	**12,6**	**13,3**	**7,4**	**7,2**	**11,1**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

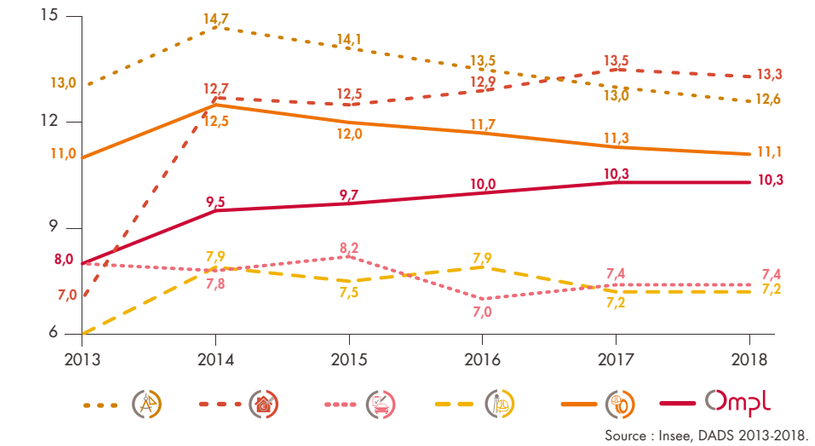
Taux de chômage global annuel = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

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.

STABILITÉ DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage du secteur a peu évolué : il varie de 0,1 point.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2018.

Secteur cadre de vie-technique

Branches professionnelles

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

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 3,6 points).
Le différentiel de taux est moins marqué au sein du champ de l'OMPL (+ 1,1 point).

BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (13,7 %).

DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein du secteur, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (13,8 %).
En revanche, celui des cadres est moindre (9,4 %).

TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage inférieur à ceux qui travaillent à temps partiel (– 3,1 points).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre						
Femmes	13,9	14,3	10,8	8,5	13,0	10,5
Hommes	11,1	12,7	4,6	6,6	9,4	9,4
Ensemble	**12,6**	**13,3**	**7,4**	**7,2**	**11,1**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

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

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

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

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

Durée du temps de travail						
Temps complet	12,3	12,6	6,9	6,9	10,7	9,6
Temps partiel	14,6	17,8	11,7	9,8	13,8	11,9
Ensemble	**12,6**	**13,3**	**7,4**	**7,2**	**11,1**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour les DOM (12,9 %) et minimal pour la Normandie (8,6 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	12,0	12,0	6,6	7,5	10,7	10,3
Bourgogne-Franche-Comté	10,7	20,8	4,2	7,3	9,3	9,5
Bretagne	14,1	17,4	9,0	7,2	12,4	11,1
Centre-Val de Loire	10,2	12,5	8,3	6,4	8,9	8,9
Corse	10,4	13,5	ND	12,7	10,2	10,8
DOM	15,3	24,5	12,2	7,6	12,9	12,4
Grand Est	9,7	17,3	3,2	6,6	8,7	8,7
Hauts-de-France	10,7	12,0	7,3	5,8	9,1	9,4
Île-de-France	13,3	9,4	7,1	7,0	12,1	10,0
Normandie	9,3	11,3	8,2	6,6	8,6	9,1
Nouvelle-Aquitaine	13,4	15,3	7,3	8,8	11,7	10,9
Occitanie	14,3	16,0	6,0	7,8	12,0	11,5
Pays de la Loire	13,0	8,3	8,4	7,1	11,1	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,5	18,4	11,2	6,3	11,2	11,4
Ensemble	**12,6**	**13,3**	**7,4**	**7,2**	**11,1**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2018.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

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.

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl
Observatoire des métiers dans les professions libérales

Conception et réalisation : itinerairgraphic.com – 2022