



2021
Entreprises
libérales



Baromètre OMPL
Emploi-Formation



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 seniors : 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

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

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

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

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

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.

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

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

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

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

Ompl

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	13

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



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du champ de l'OMPL tend à décroître (– 3,0 %). La valeur assez importante du taux de rotation (15,6 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises du champ de l'OMPL en 2020

Entreprises employeuses	9 460	13 634	77 247	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	17,0	– 0,2	– 5,5	– 3,0
Taux d'entrée (%)	31,9	16,6	11,9	14,1
Taux de sortie (%)	15,0	16,8	17,4	17,1
Taux de rotation (%)	23,5	16,7	14,6	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.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



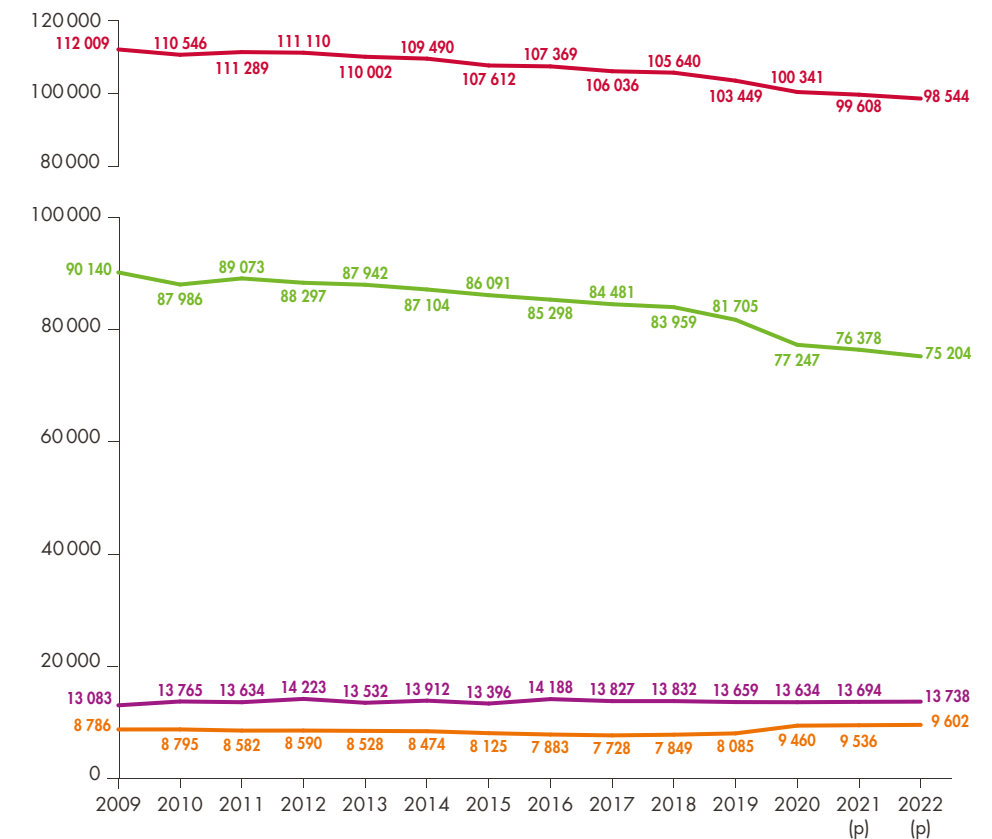
Secteur santé



MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses dans le champ de l'OMPL a diminué de 11 668 unités en raison, notamment, du repli caractérisant le secteur santé (– 12 893 entreprises). La tendance est continue sur toute la période.

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



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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

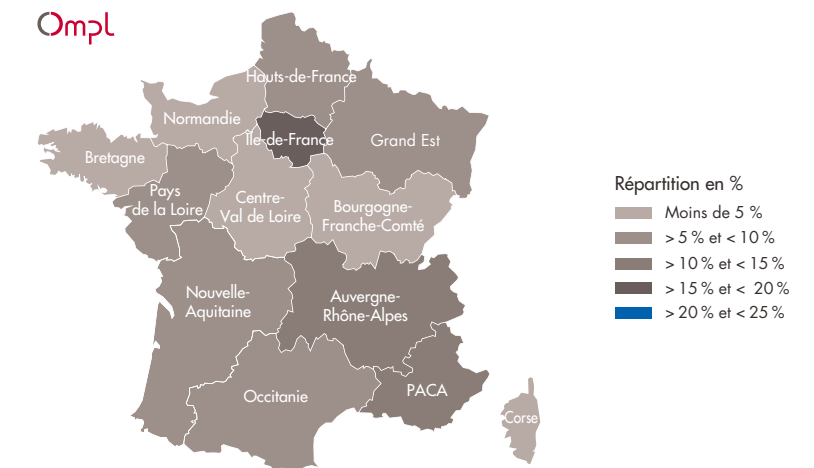
Dans le champ de l'OMPL, la concentration territoriale des entreprises varie fortement d'une région à l'autre.

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

- l'Île-de-France (19,7 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,2 %).

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

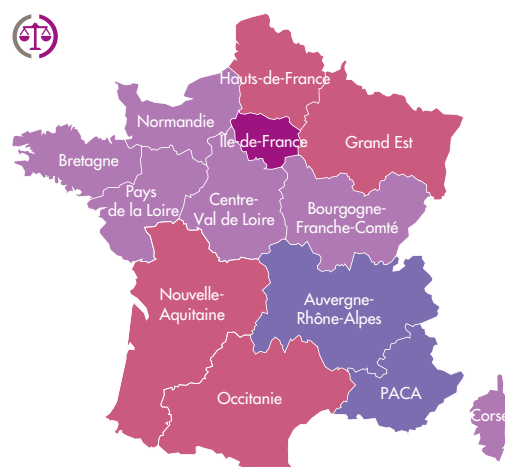
Répartition régionale des entreprises employeuses du champ de l'OMPL (%)





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 %

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

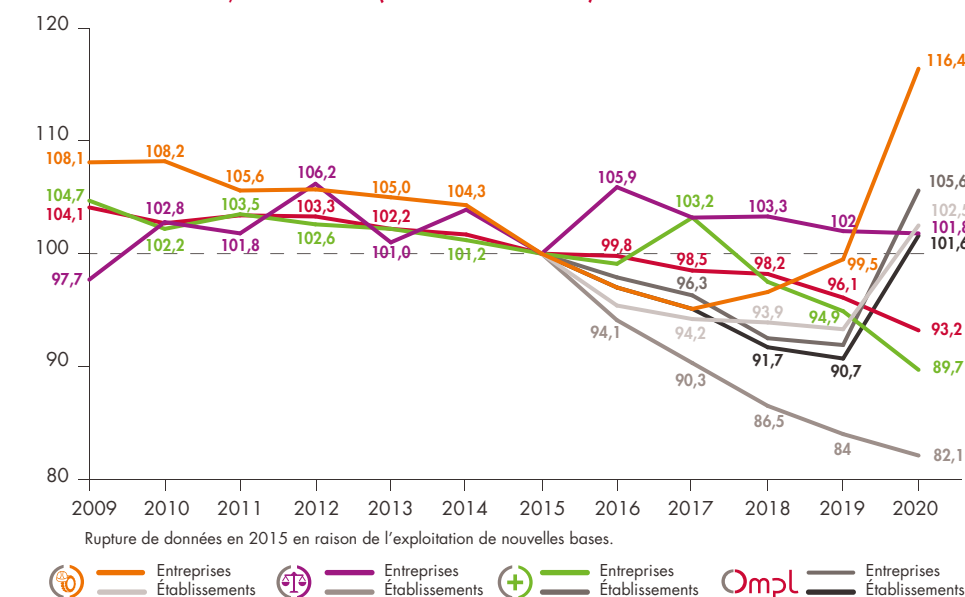


MOINS D'ENTREPRISES MAIS PLUS D'ÉTABLISSEMENTS

Par rapport à 2009, le stock d'entreprises du champ de l'OMPL a fortement diminué. En revanche, selon les données disponibles, le stock d'établissements tend à s'accroître. Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre mais leurs implantations géographiques se multiplient. Le tissu entrepreneurial se densifie.

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 du champ de l'OMPL : évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)

Entreprises
ÉtablissementsEntreprises
ÉtablissementsEntreprises
ÉtablissementsOmpl
Établissements

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



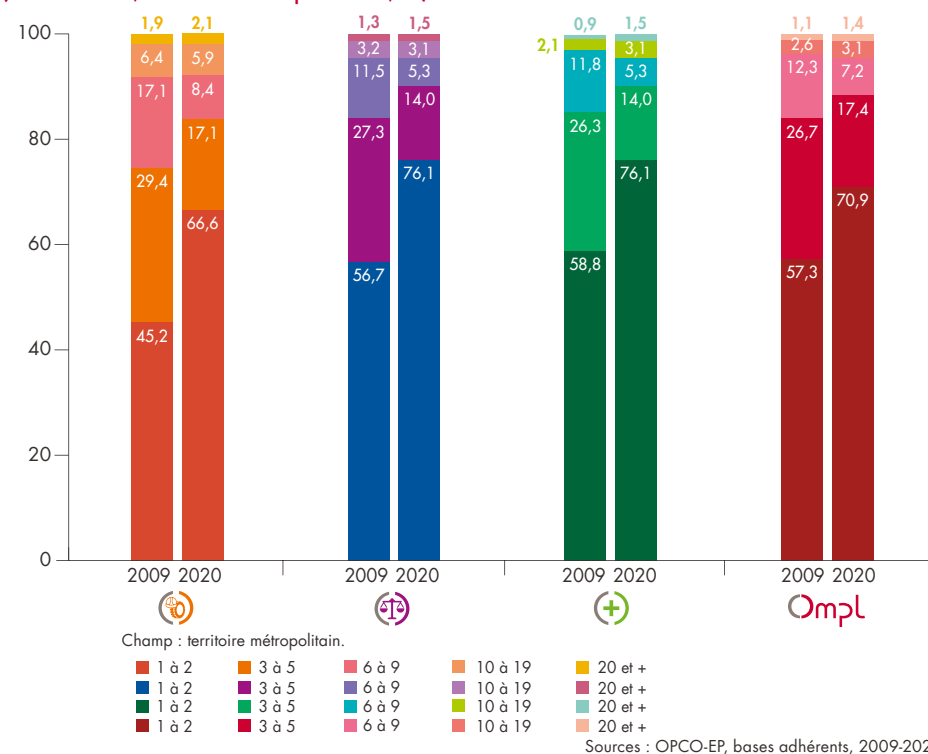
Secteur juridique



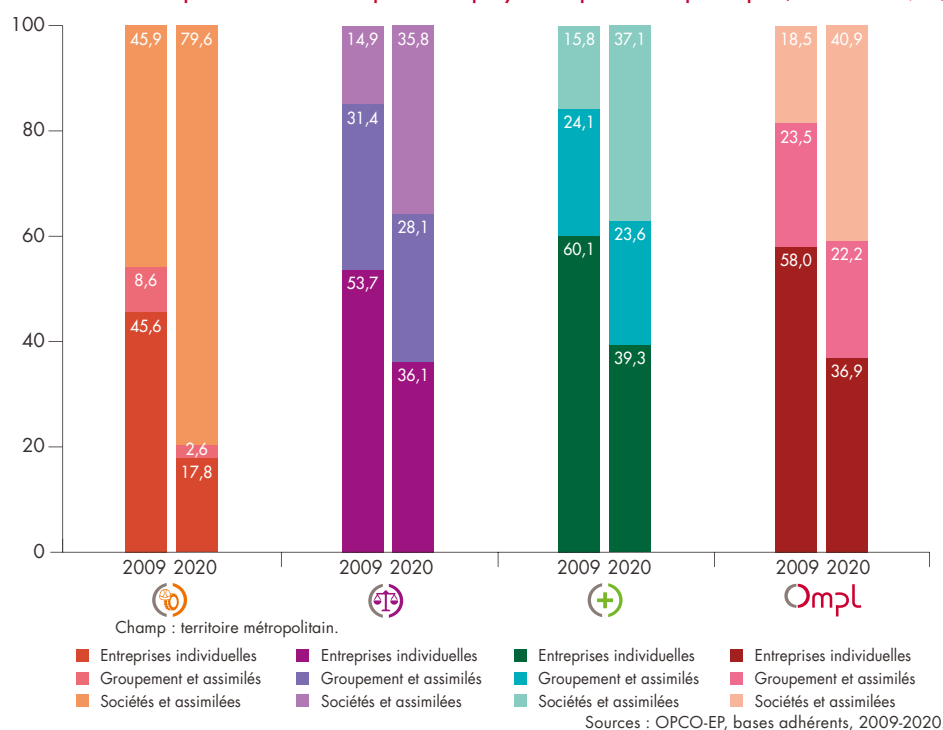
Secteur santé

**ATOMISATION DU TISSU
ENTREPRENEURIAL**

Depuis 2009, le champ de l'OMPL est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises. Les structures de moins de trois emplois ETP voient leur part progresser de 13,6 points.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2009-2020, nombre d'emplois ETP, %)**NETTE DÉSAFFECTION
POUR L'ENTREPRISE
INDIVIDUELLE**

Les sociétés et assimilées (40,9 %) sont devenues la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du champ de l'OMPL. Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (- 21,1 points).

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)**EN MOYENNE DES
ENTREPRISES DE PETITE
TAILLE**

En moyenne, les entreprises du champ de l'OMPL :

- emploient 4,7 salariés ;
- sont principalement composées d'entreprises individuelles (38,1 %).

Données de cadrage : champ de l'OMPL

Nombre d'entreprises	9 460	13 634	77 247	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	6,3	5,2	4,5	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (55,0 %)	EI (36,4 %)	EI (39,3 %)	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 salariées 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.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



125 150 € DE VA EN MOYENNE POUR LES ENTREPRISES INDIVIDUELLES

Avec un taux de rentabilité moyen (CA HT/EBE) de 35,8 %, les entreprises individuelles du champ de l'OMPL présentent des performances très satisfaisantes. Les entreprises individuelles du secteur santé produisent les montants de valeur ajoutée (VA : 136 954 €) et de trésorerie (EBE : 100 984 €) les plus importants.

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

CA HT	96 916	133 949	291 429	259 302
Marge commerciale	94 519	133 417	199 226	184 337
VA	53 121	85 183	136 954	125 150
Impôts et taxes	2 854	4 952	10 201	9 076
Salaires et cotisations	14 798	11 854	25 884	23 412
EBE	35 468	68 377	100 984	92 755
Bénéfice	36 173	69 549	102 857	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.



839 668 € DE VA EN MOYENNE POUR LES SOCIÉTÉS

Avec un taux de rentabilité moyen (CA HT/EBE) de 13,3 %, les sociétés du champ de l'OMPL présentent des performances plutôt faibles. Les sociétés du secteur santé réalisent les montants de valeur ajoutée (VA) les plus élevés (1 021 308 €).

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

CA HT	657 756***	NS	2 151 381***	1 708 534***
Marge commerciale	1 178***	NS	NS	131 898***
VA	380 867***	NS	1 021 308***	839 668***
Impôts et taxes	11 857***	NS	NS	35 272***
Salaires et cotisations	318 030***	NS	648 503***	581 497***
EBE	51 750***	NS	NS	226 615***
Bénéfice	36 105***	98 219***	176 496***	124 929***

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.

Baromètre Emploi-Formation



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	16
Catégories sociales	20
Effectifs par genre	24
Contrats de travail	28
Temps de travail	33
Effectifs par tranche d'âge	36
Mobilité annuelle	40
Rémunération nette annuelle	48
Formation professionnelle	51
Chômage annuel	55

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



CROISSANCE
DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, le champ de l'OMPL enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018 (+ 14,8 %). Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

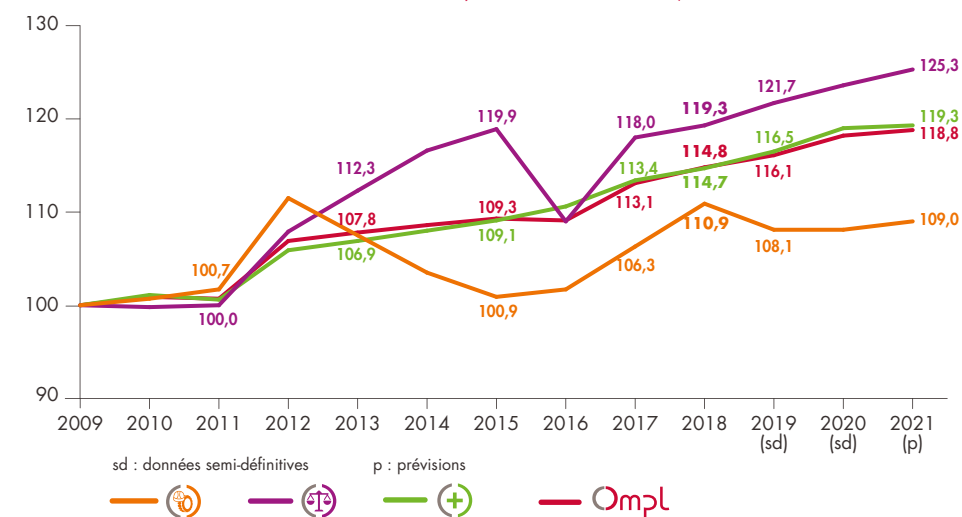
Évolution des effectifs salariés en volume

Années				Ompl
2009	55 212	57 024	289 764	402 000
2010	55 620	56 892	293 046	405 558
2011	56 172	57 012	291 528	404 712
2012	61 587	61 512	306 786	429 885
2013	59 369	64 011	309 820	433 200
2014	57 147	66 508	312 849	436 504
2015	55 682	67 787	316 037	439 506
2016	56 150	62 162	320 337	438 649
2017	58 674	67 294	328 520	454 488
2018	61 247	68 023	332 331	461 601
2019 (sd)	59 709	69 403	337 588	466 700
2020 (sd)	60 065	70 458	344 765	475 288
2021 (p)	60 196	71 469	345 788	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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

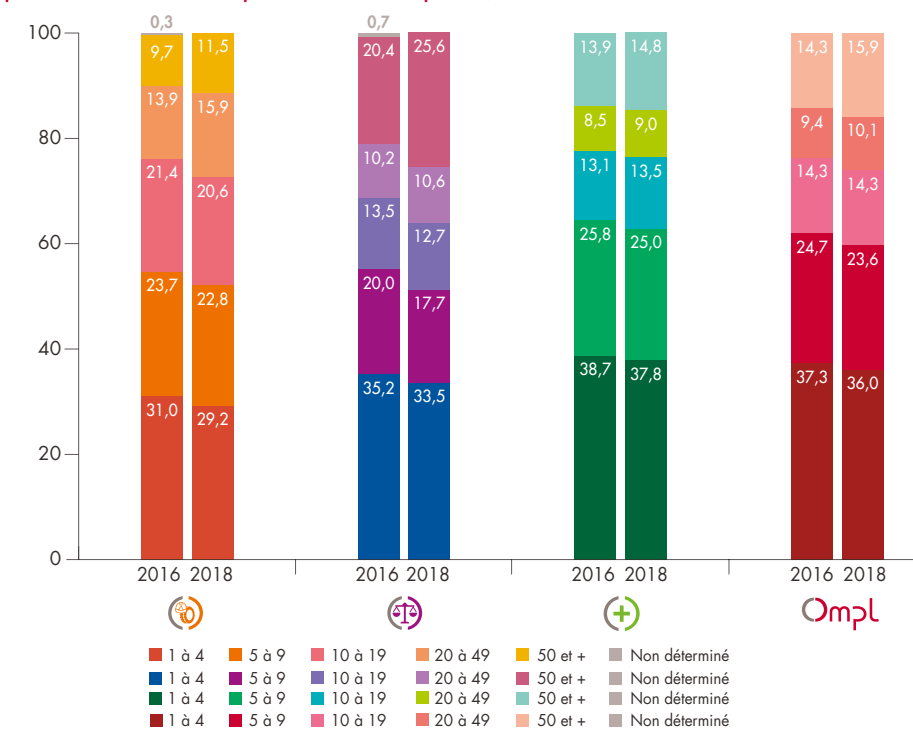


Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

TROIS QUARTS DES
EFFECTIFS DANS DES TPE

- 73,9 % des salariés du champ de l'OMPL 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 10 salariés a régressé (- 2,4 points) au profit de celles de plus de 20 salariés.
- En revanche la proportion de salariés dans les entreprises de 10 à 19 salariés est restée stable.
- Le secteur santé regroupe la proportion la plus importante de petites structures (76,3 %) des entreprises.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)

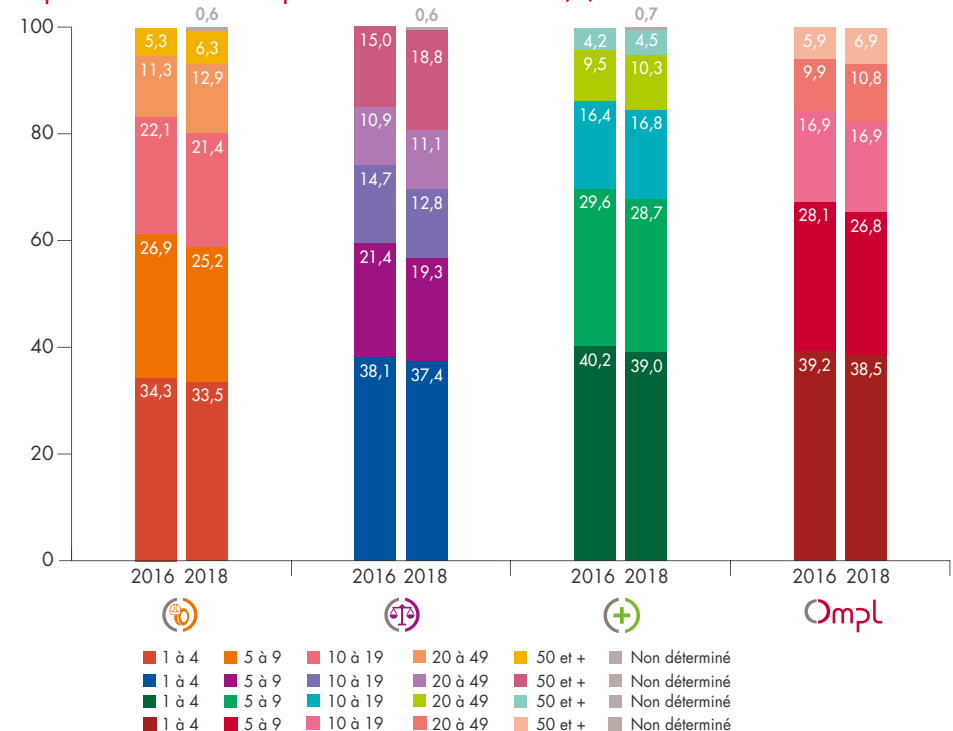


Source : Insee, DADS 2016-2018.

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 82,2 % des effectifs.
- Néanmoins par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de moins de 10 salariés a régressé (- 2,0 points) au profit de ceux de plus de 20 salariés.
- Le secteur santé regroupe la proportion la plus importante de petites structures (84,5 % des établissements).

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.



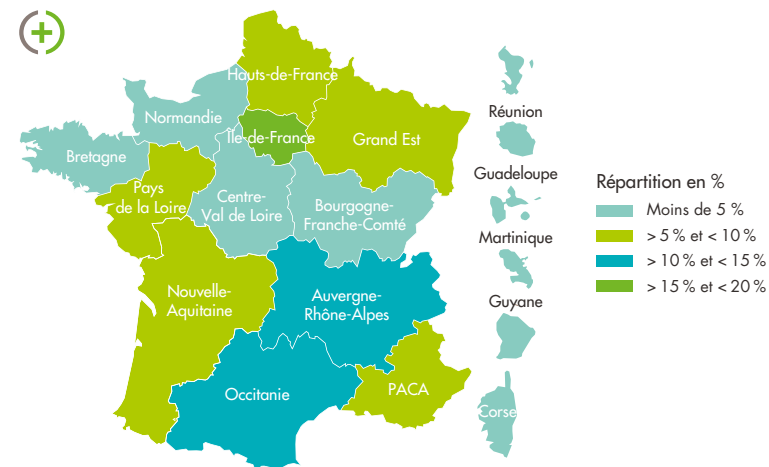
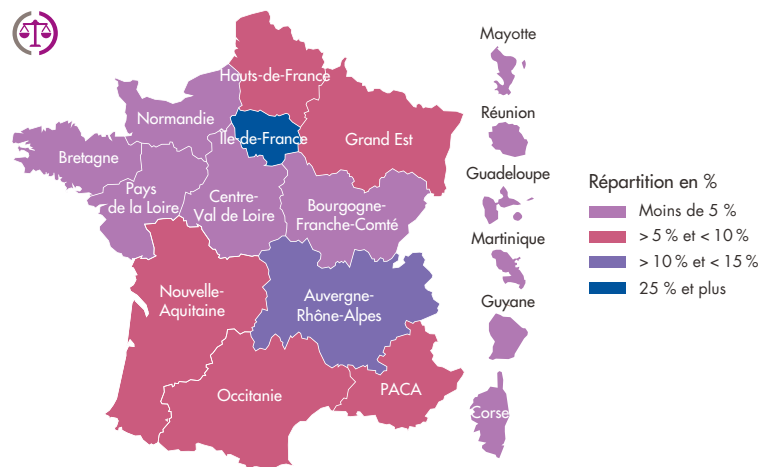
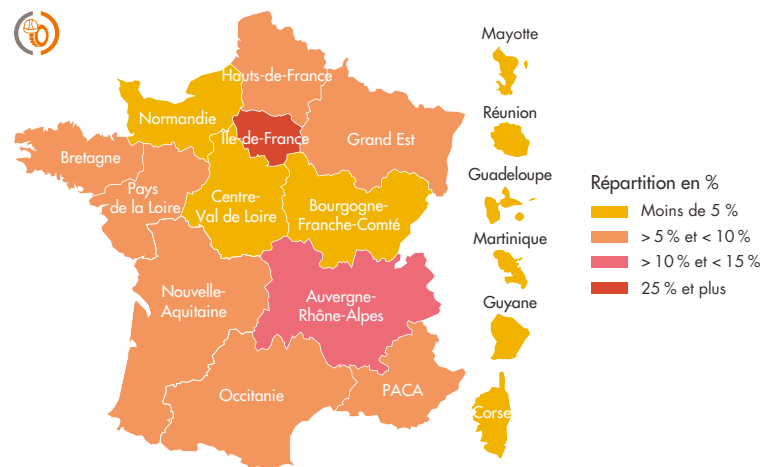
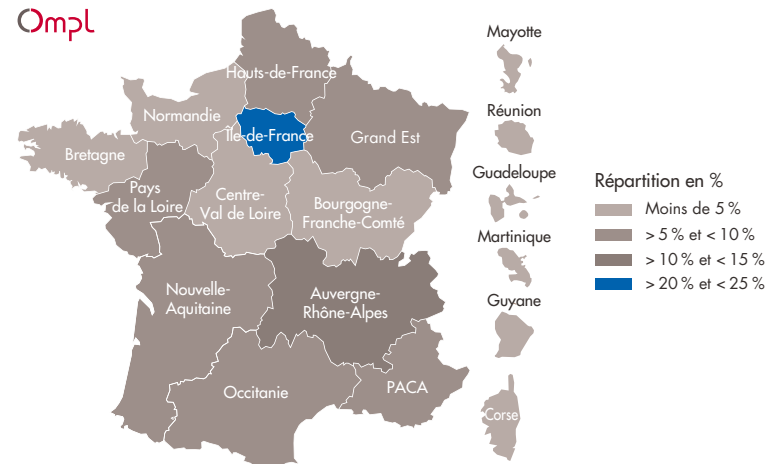
PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 21,2 % des salariés du champ de l'OMPL.
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du champ de l'OMPL (12,0 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,3 %)

Ces trois régions regroupent 42,5 % des salariés du champ de l'OMPL.

Effectifs par région (%)

Ompl



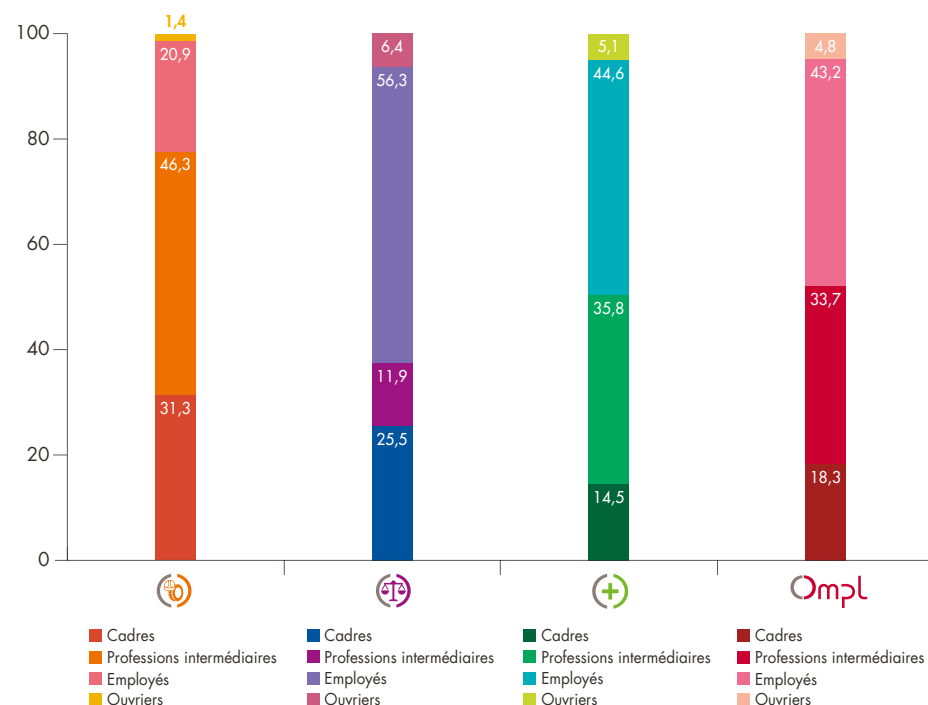
Source : Insee, DADS 2018.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont relativement peu représentés. Avec une part de 18,3 %, ils constituent la troisième catégorie sociale du champ de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (33,7 %). Cette catégorie est la deuxième la plus représentée.
- Le taux d'employés est important (43,2 %). Ils sont proportionnellement les plus nombreux.

Répartition des salariés du champ de l'OMPL 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.

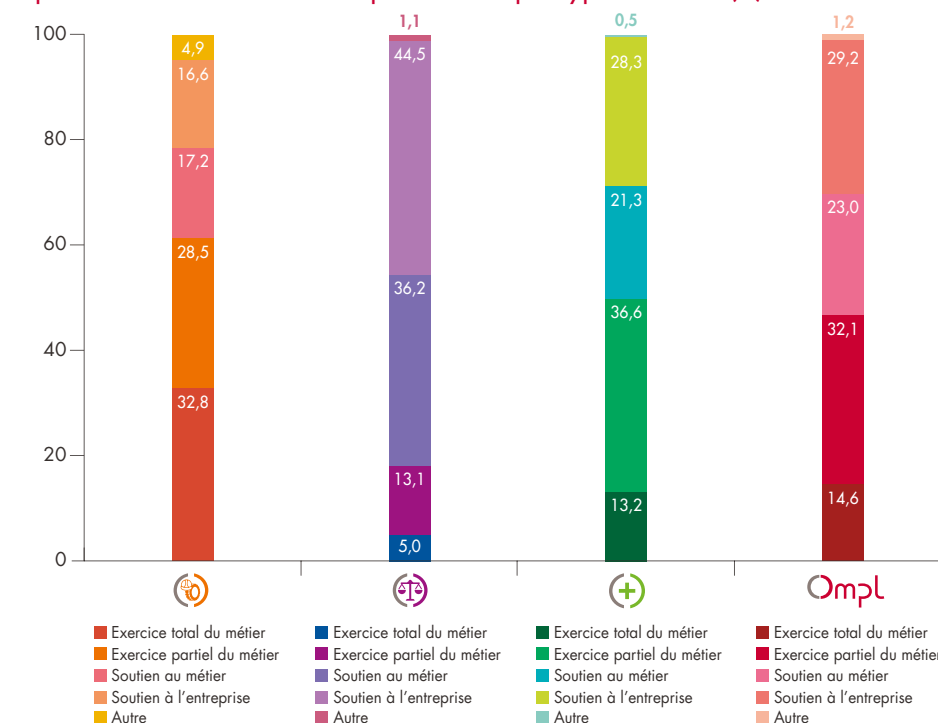
L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie... Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER

Près d'un tiers des salariés du champ de l'OMPL (32,1 %) réalise une partie des tâches propres à l'activité libérale (exercice partiel du métier). Cette proportion est surreprésentée dans le secteur santé (36,6 %).

Répartition des salariés du champ de l'OMPL 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...).



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

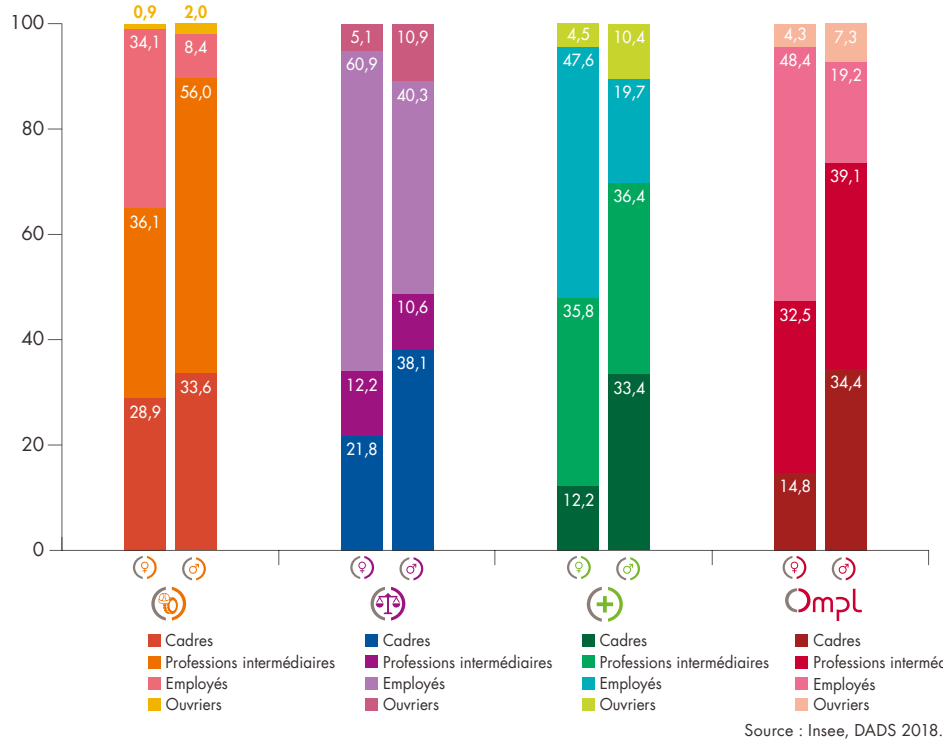
Pour les femmes du champ de l'OMPL, la part des employées est relativement importante. Elle atteint 48,4 % contre 19,2 % seulement pour les hommes.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL est légèrement orientée à la baisse jusqu'en 2018. Cette tendance est confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021. Néanmoins, la féminisation des cadres devrait connaître une faible progression.

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



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

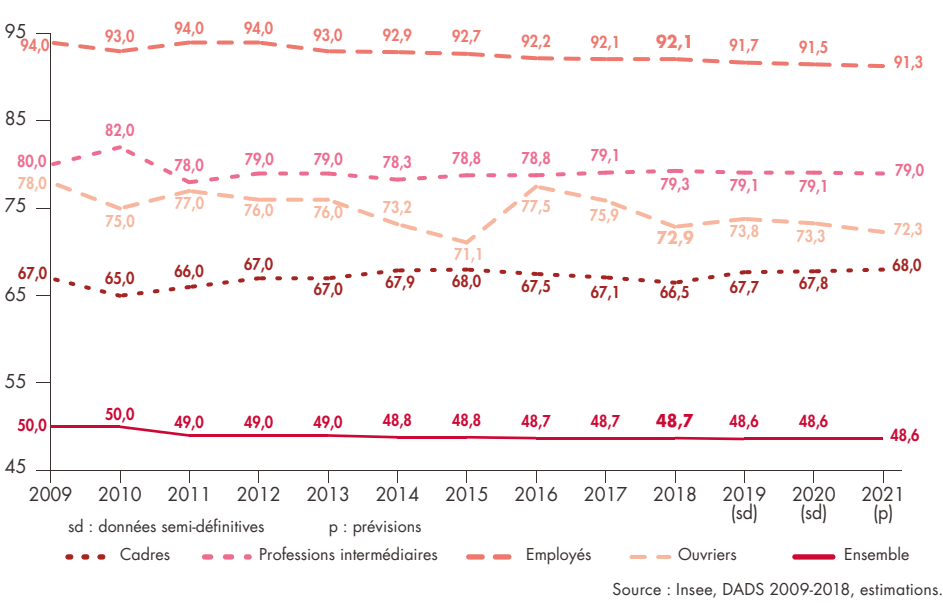
La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (50,8 %), mais son minimum est atteint pour les Pays de la Loire (41,3 %).

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

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	18,6	36,0	41,5	3,8
Bourgogne-Franche-Comté	15,6	35,6	43,2	5,7
Bretagne	16,9	36,6	42,7	3,9
Centre-Val de Loire	14,0	37,5	43,8	4,7
Corse	15,8	35,9	43,4	4,9
DOM	11,0	31,5	50,8	6,6
Grand Est	15,4	35,0	44,1	5,4
Hauts-de-France	17,0	33,4	43,4	6,3
Île-de-France	26,5	26,7	42,5	4,4
Normandie	16,2	35,0	42,9	5,9
Nouvelle-Aquitaine	15,8	36,6	42,5	5,1
Occitanie	15,3	35,6	44,2	4,9
Pays de la Loire	16,9	37,8	41,3	3,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,4	35,4	44,7	4,5
Ompl	18,3	33,7	43,2	4,8

Source : Insee, DADS 2018.

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





EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Dans le champ de l'OMPL, les emplois sont très majoritairement féminins : 82,2 % des salariés sont des femmes.



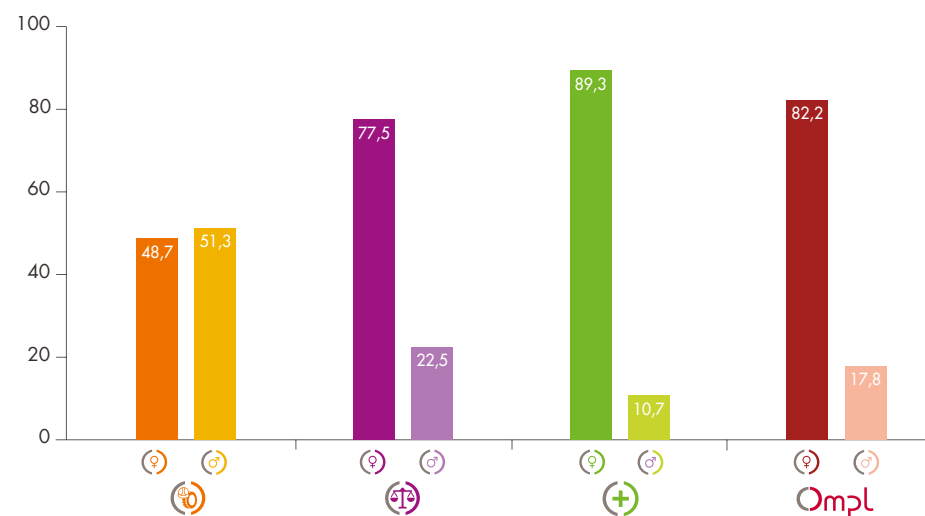
LÉGÈRE BAISSÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

La part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL tend à légèrement diminuer entre 2009 et 2018.

Les prévisions établies pour les années suivantes confirment cette tendance.

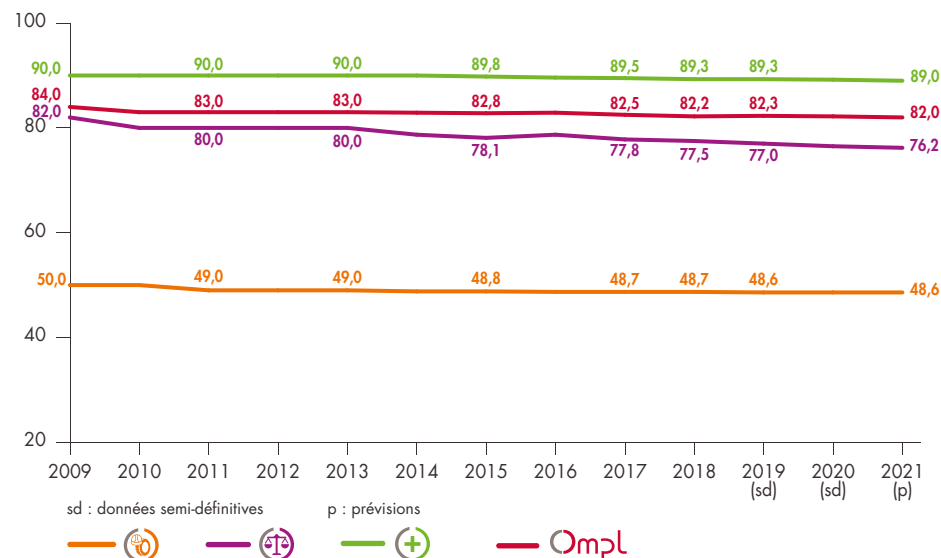
Le taux de féminisation devrait baisser de 2,0 points par rapport à 2009.

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



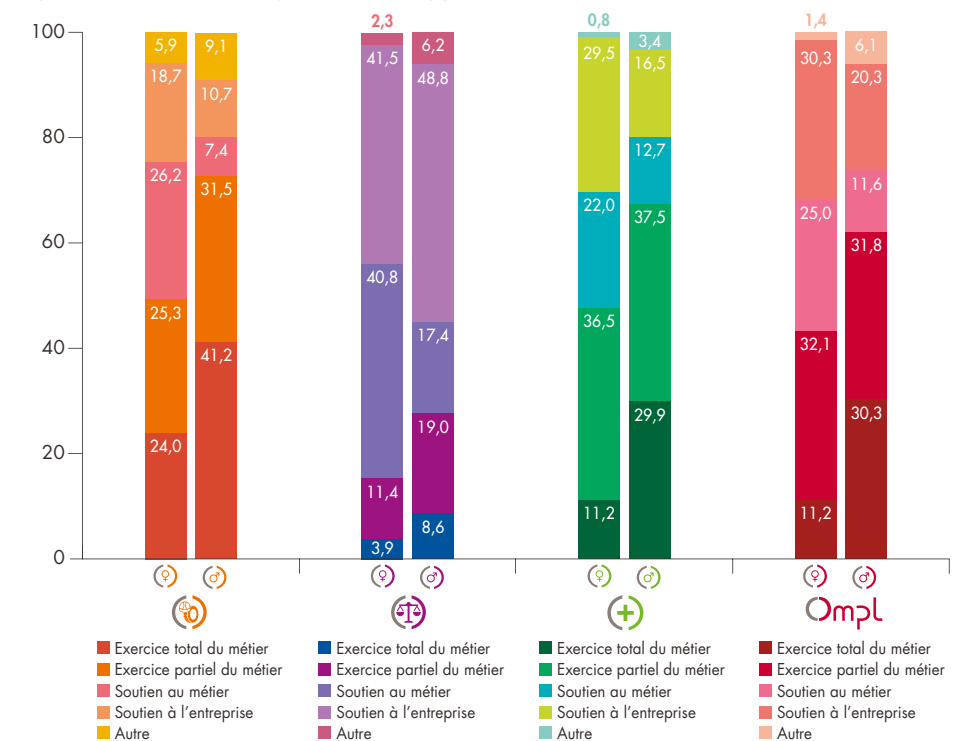
Secteur santé



MÉTIER S GENRÉS

Quel que soit le genre, environ un tiers des salariés du champ de l'OMPL réalisent partiellement des tâches du domaine propre de l'activité libérale de l'entreprise. Néanmoins, un effet du genre existe : 11,2 % des femmes exercent la totalité du métier contre 30,3 % des hommes. De même, 55,3 % des femmes ont un emploi de soutien au métier ou à l'entreprise contre 31,9 % 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

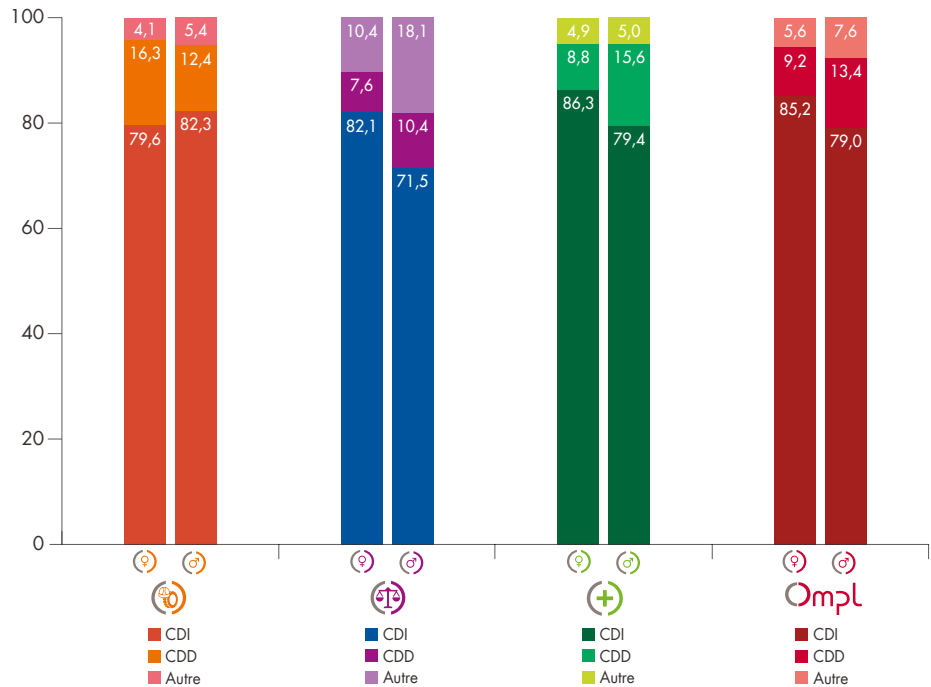
Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le champ de l'OMPL.
Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat (- 6,2 points).



MOINS DE SALARIÉS
EN CDI

Dans le champ de l'OMPL, 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.

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



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation des salariés du champ de l'OMPL varie notablement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (85,7 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (76,7 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	48,8	80,3	91,1	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	47,4	79,4	90,5	85,7
Bretagne	48,3	81,1	90,3	82,8
Centre-Val de Loire	45,4	80,5	90,4	84,8
Corse	45,8	80,3	88,1	81,2
DOM	45,2	77,9	86,6	81,9
Grand Est	46,5	79,4	90,5	85,1
Hauts-de-France	44,3	78,2	88,0	82,3
Île-de-France	51,7	73,4	86,1	76,7
Normandie	45,4	82,2	90,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	47,5	80,8	90,5	83,8
Occitanie	48,5	79,8	89,3	83,7
Pays de la Loire	47,8	79,4	91,9	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	48,9	80,2	88,9	83,8
Ensemble	48,7	77,5	89,3	82,2

Source : Insee, DADS 2018.

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

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

Source : Insee, DADS 2016-2018.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

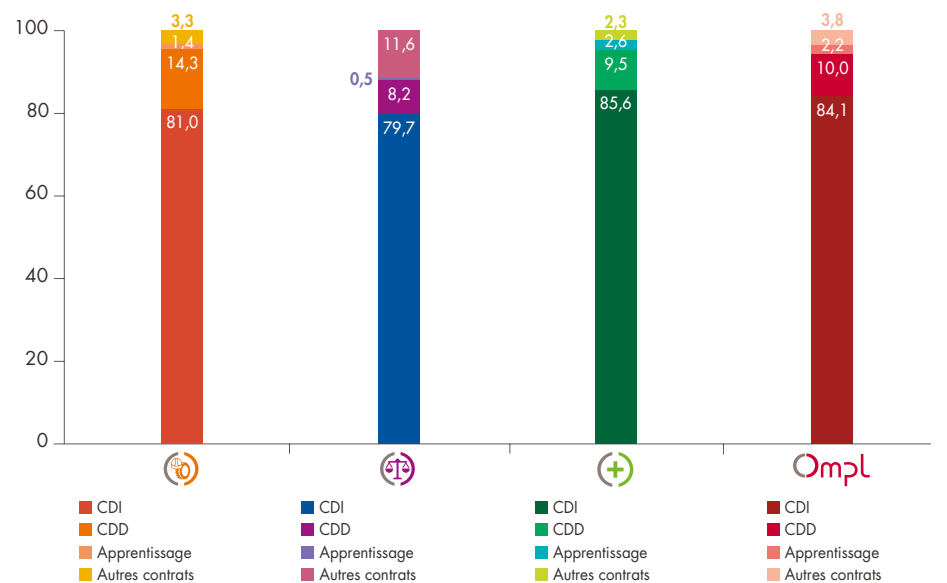
Le taux de CDI est très élevé (84,1 %). Hors CDD, les autres types de contrats (apprentissage, autres contrats) sont peu mobilisés.



LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

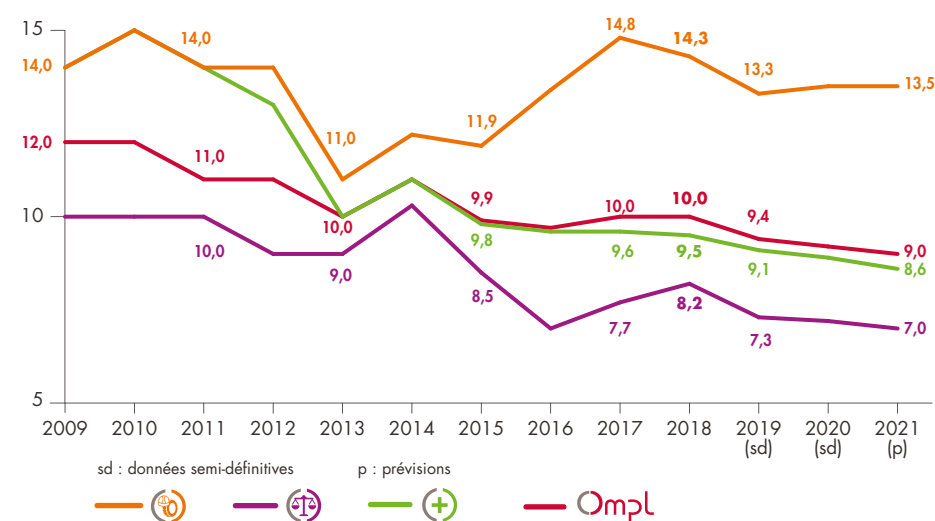
Au niveau du champ de l'OMPL, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent une prolongation de la tendance.

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



Source : Insee, DADS 2018.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



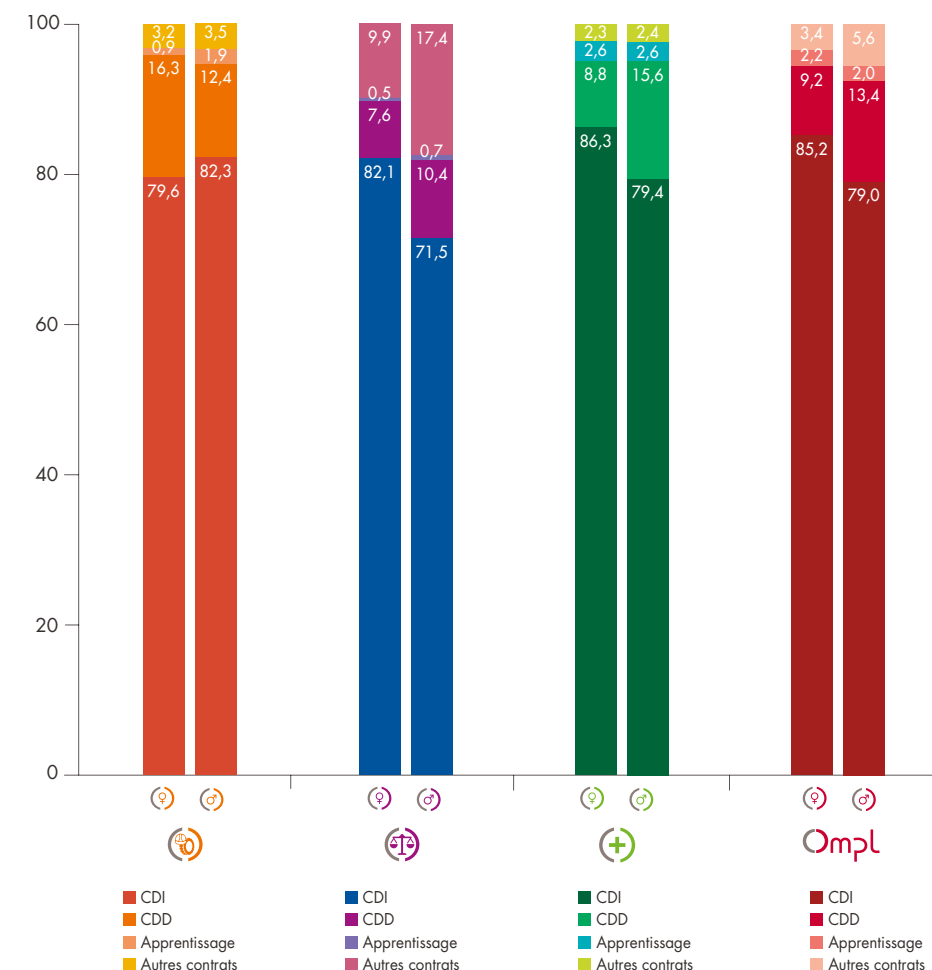
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Dans le champ de l'OMPL, les hommes travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 4,2 points.

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



Source : Insee, DADS 2018.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique

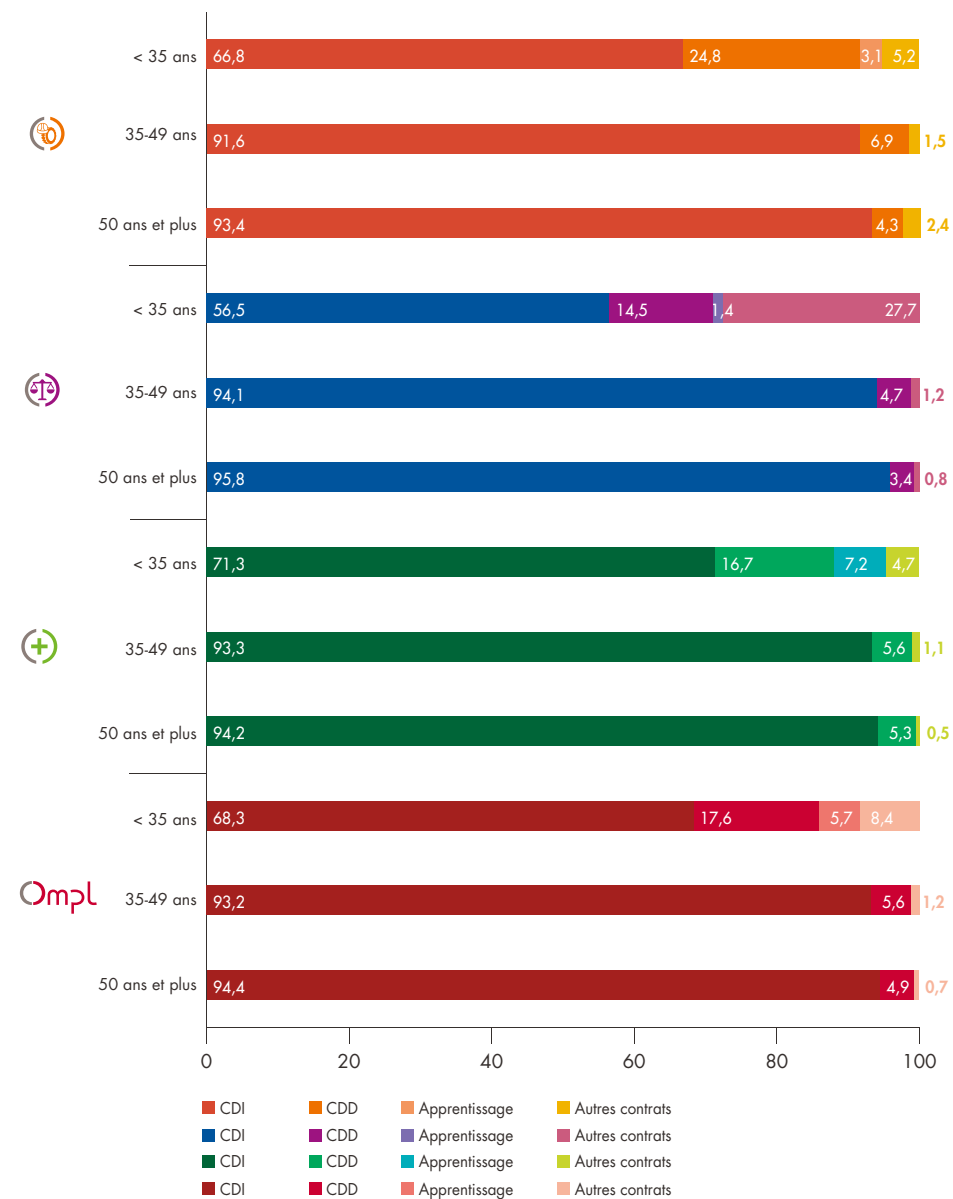


Secteur santé

**CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES**

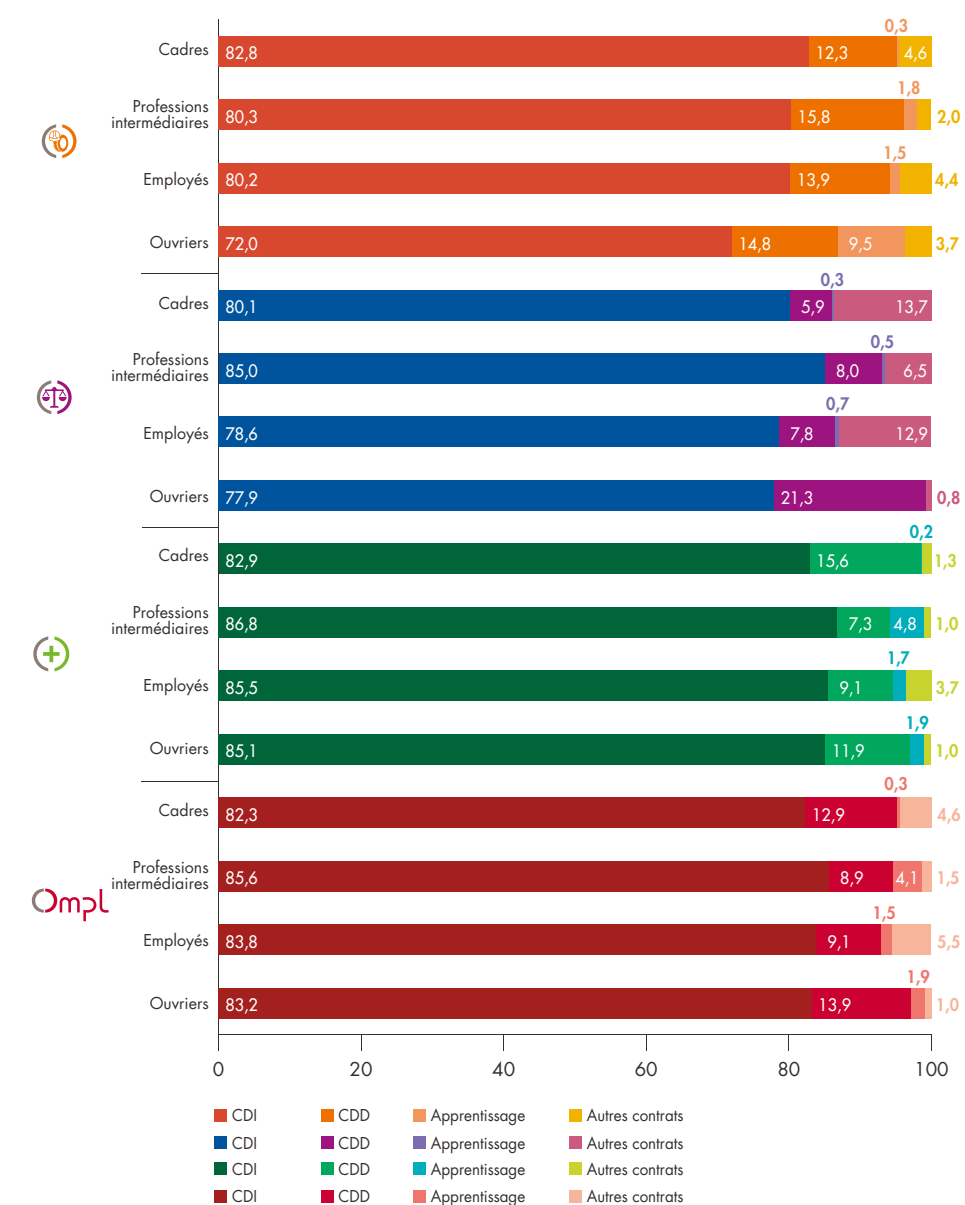
Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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

**NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

Le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers et les cadres. Pour les professions intermédiaires et les employés, le CDI est plus souvent privilégié.

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

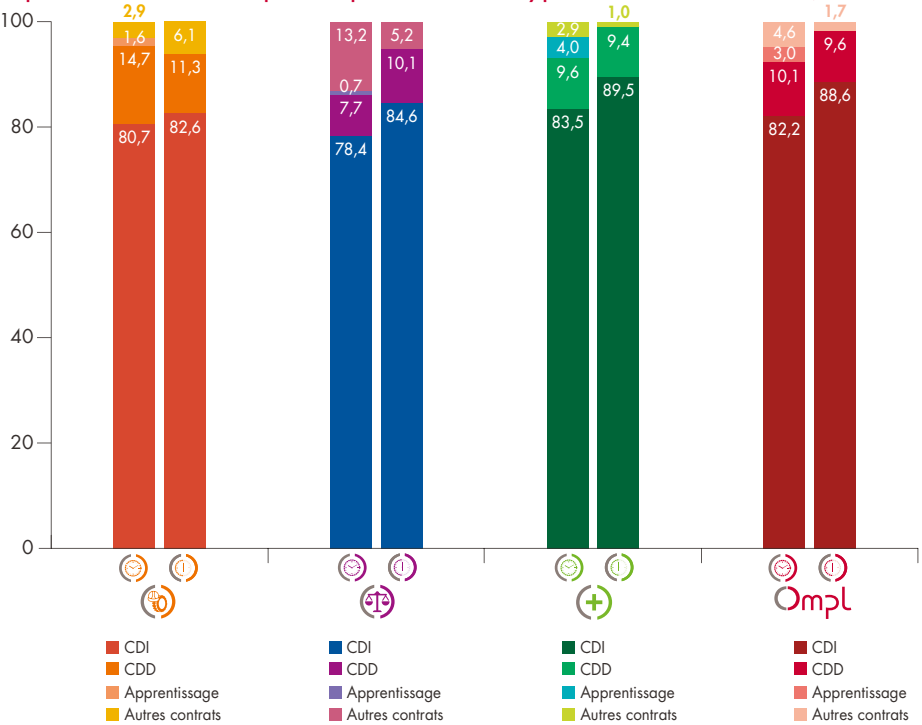




NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

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

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



Source : Insee, DADS 2018.



HOMOGENÉITÉ TERRITORIALE

La part de CDD dans le champ de l'OMPL varie peu d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM (11,8 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (8,3 %).

Taux de CDD par région (%)

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

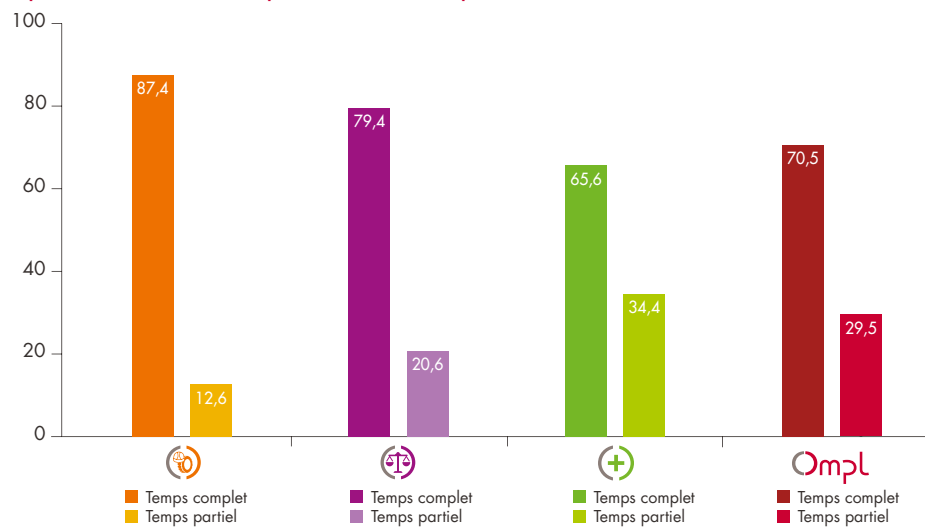
Source : Insee, DADS 2018.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

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

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



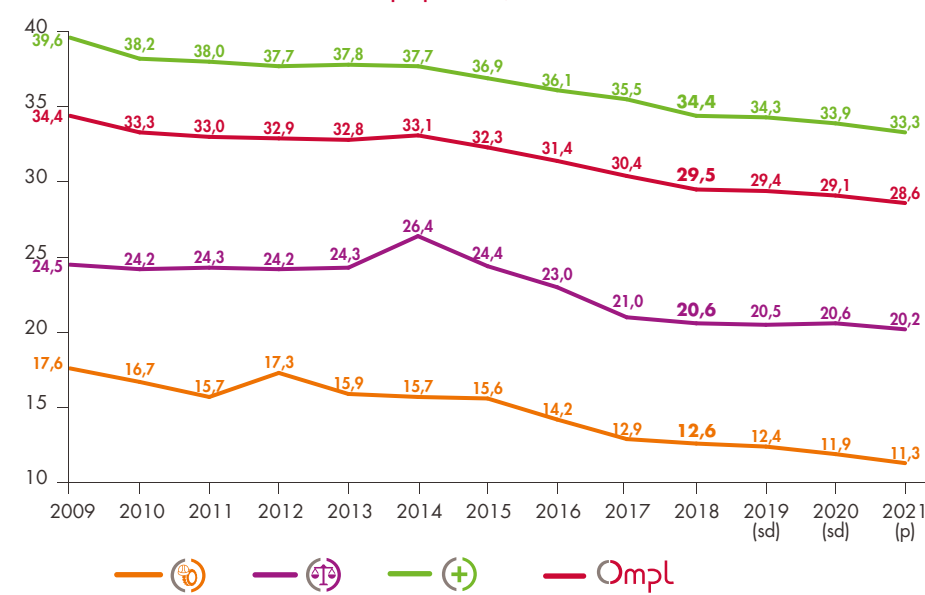
Source : Insee, DADS 2018.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans le champ de l'OMPL tend à diminuer jusqu'en 2018. Il baisse de 4,9 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



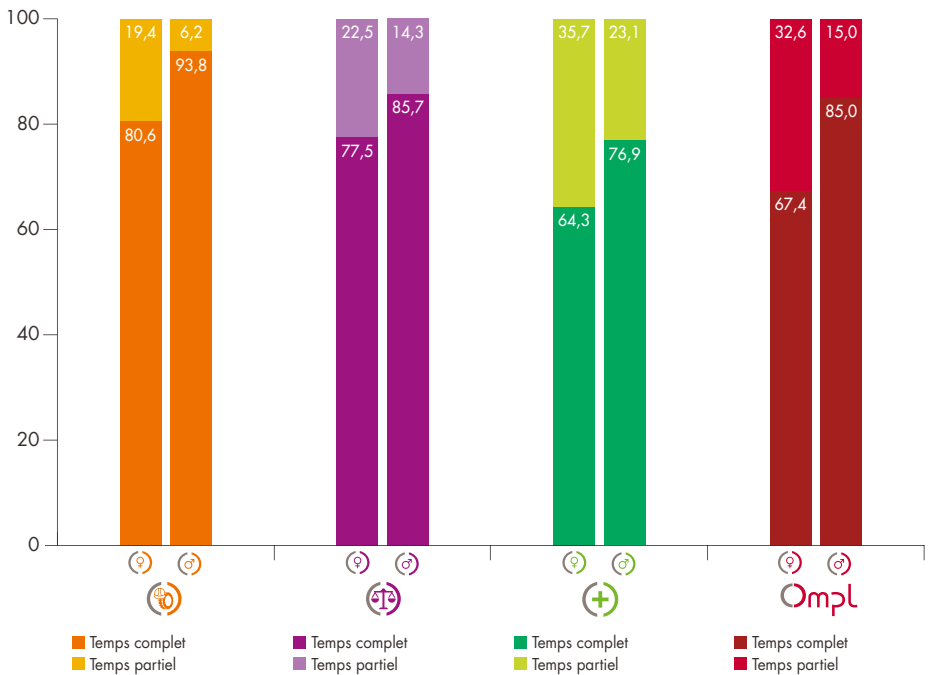
Secteur santé



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans le champ de l'OMPL, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 17,6 points).

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



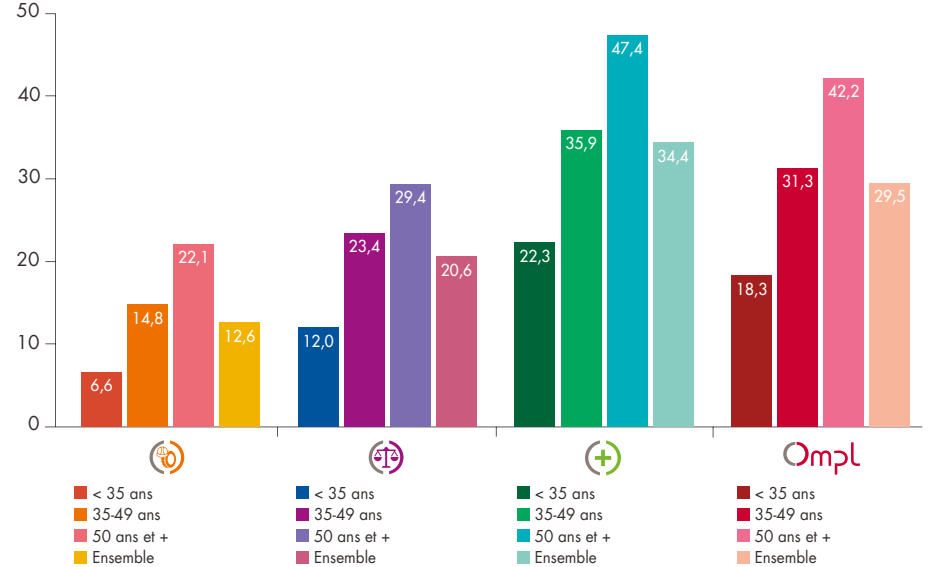
Source : Insee, DADS 2018.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'OMPL, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 23,9 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2018.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers, il s'agit principalement de personnel d'entretien. 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 du champ de l'OMPL varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Hauts-de-France (33,1 %) et minimal pour l'Île-de-France (21,2 %).

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

Catégories sociales				Ompl
Cadres	11,3	11,5	40,6	28,0
Professions intermédiaires	8,6	16,9	26,3	22,6
Employés	23,0	21,0	36,0	32,3
Ouvriers	20,6	60,8	58,6	57,5
Ensemble	12,6	20,6	34,4	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	15,2	24,8	39,6	33,7
Bourgogne-Franche-Comté	14,6	26,1	37,2	34,1
Bretagne	14,2	19,5	36,7	31,4
Centre-Val de Loire	13,3	19,7	32,2	28,9
Corse	11,7	23,2	27,1	24,8
DOM	12,1	16,7	23,2	21,6
Grand Est	13,1	23,2	38,0	34,1
Hauts-de-France	11,3	21,9	37,7	33,1
Île-de-France	9,7	15,2	27,6	21,2
Normandie	12,2	24,8	34,8	31,2
Nouvelle-Aquitaine	12,3	24,4	32,2	28,7
Occitanie	15,1	26,4	35,8	32,5
Pays de la Loire	14,6	25,0	37,3	32,3
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	14,2	25,6	34,2	31,2
Ensemble	12,6	20,6	34,4	29,5

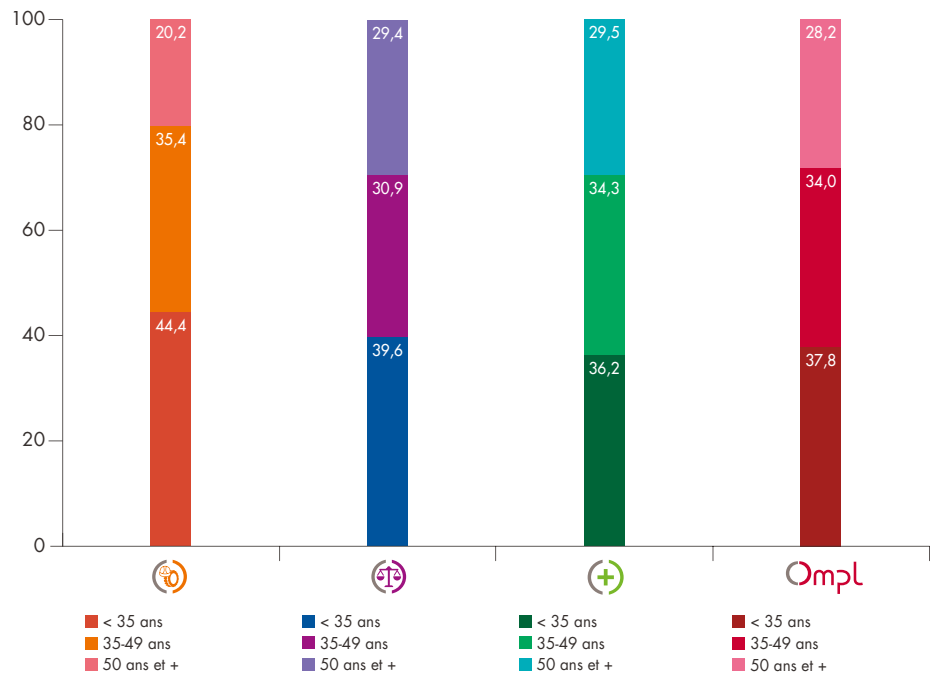
Source : Insee, DADS 2018.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (37,8 %). Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus 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 - 1,3 point ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 5,5 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 6,8 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	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
	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	36,0	36,0	37,0	37,0	36,0	38,1	39,4	40,1	39,0	39,7	40,2	40,7	41,0
35-49 ans	41,0	39,0	38,0	37,0	37,0	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	29,8	28,7	27,6
> 50 ans	23,0	24,0	25,0	26,0	27,0	26,8	27,1	27,7	29,0	29,4	30,1	30,6	31,4
	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	39,0	38,0	38,0	39,0	35,0	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,4	36,2	36,3
35-49 ans	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	33,6	33,3	32,8
> 50 ans	24,0	25,0	26,0	27,0	29,0	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	30,0	30,5	30,9
	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	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



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (42,1 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (42,8 %).
- Les employés se répartissent assez régulièrement au sein des trois classes d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (48,6 %).

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	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
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,5	37,2	40,3	22,8	39,7
35-49 ans	31,4	33,2	29,6	36,6	30,9
> 50 ans	25,1	29,6	30,1	40,6	29,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	43,6	41,0	31,7	21,2	36,2
35-49 ans	28,2	35,9	35,9	26,9	34,3
> 50 ans	28,2	23,1	32,4	51,9	29,5
	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

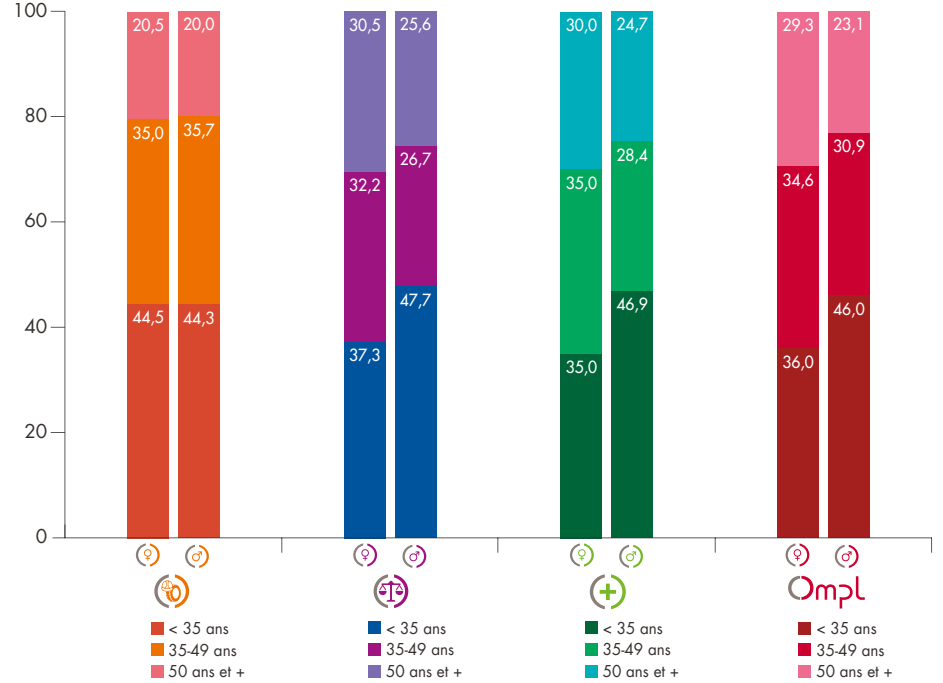
Source : Insee, DADS 2018.



PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (46,0 %).
Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge (36,0 %) mais dans une moindre proportion.

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



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide d'âge varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (46,8 %) et minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (33,3 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2018.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover dans le champ de l'OMPL (19,8 %) est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

				Ompl
Effectif en début d'année	49 367	53 354	278 890	381 611
Effectif total de l'année	61 247	68 023	332 331	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	11 880	14 669	53 441	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	9 712	14 287	47 480	71 479
Taux d'entrée (%)	24,1	27,5	19,2	21,0
Taux de sortie (%)	19,7	26,8	17,0	18,7
Turnover annuel (%)	21,9	27,1	18,1	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



Secteur juridique



Secteur santé



LÉGÈRE PROGRESSION
DU TURNOVER

Sur la période, le turnover dans le champ de l'OMPL tend à augmenter.
Il progresse de 1,8 point.



IMPACT
SOCIOPROFESSIONNEL
TRÈS MARQUÉ

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (26,1 %) ;
- 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 ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (36,4 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (24,6 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
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	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,5
Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,8
Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,1
Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,2
Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,0
Turnover annuel	17,0	15,0	14,4	14,5	14,9	18,6	18,1
Ompl Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1	22,3	21,0
Ompl Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4	17,6	18,7
Ompl 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 (%)

		Genre		Contrat		
Branches professionnelles		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
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		25,3	35,8	14,1	147,6	128,8
Taux de sortie		24,7	34,5	14,1	114,3	139,9
Turnover annuel		25,0	35,2	14,1	130,9	134,3
Taux d'entrée		18,1	29,3	11,0	159,8	54,4
Taux de sortie		16,1	25,3	11,1	121,8	39,2
Turnover annuel		17,1	27,3	11,1	140,8	46,8
Ompl Taux d'entrée		19,6	27,9	11,6	152,5	75,7
Ompl Taux de sortie		17,6	24,3	11,7	112,4	65,4
Ompl Turnover annuel		18,6	26,1	11,7	132,4	70,6

		Tranches d'âge			CSP			
Branches professionnelles		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux d'entrée		35,7	14,2	11,3	20,5	25,1	26,2	42,3
Taux de sortie		40,8	13,0	9,6	18,0	19,8	21,5	28,9
Turnover annuel		32,0	12,2	12,5	19,2	22,4	23,9	26,5
Taux d'entrée		58,0	14,4	11,5	21,3	28,9	31,8	27,3
Taux de sortie		40,8	13,0	9,6	21,4	28,2	23,0	26,9
Turnover annuel		32,0	12,2	12,5	21,3	28,5	27,4	25,7
Taux d'entrée		32,4	12,0	10,9	27,7	16,5	18,7	19,5
Taux de sortie		40,8	13,0	9,6	24,5	15,0	16,4	17,2
Turnover annuel		32,0	12,2	12,5	26,1	15,7	17,6	18,3
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

En dehors des salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et atteint un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches annexes à l'activité de l'entreprise « autre ».

		Types de métiers				
Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	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
	Taux d'entrée	8,1	40,6	19,2	33,3	53,9
	Taux de sortie	13,9	42,1	18,9	30,9	45,4
	Turnover annuel	11,0	41,3	19,1	32,1	49,7
	Taux d'entrée	8,1	40,6	19,2	33,3	53,9
	Taux de sortie	13,9	42,1	18,9	30,9	45,4
	Turnover annuel	11,0	41,3	19,1	32,1	49,7
	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 FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (77,6 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL (82,2 %).

Profil des entrants par secteur

Répartition par genre (%)



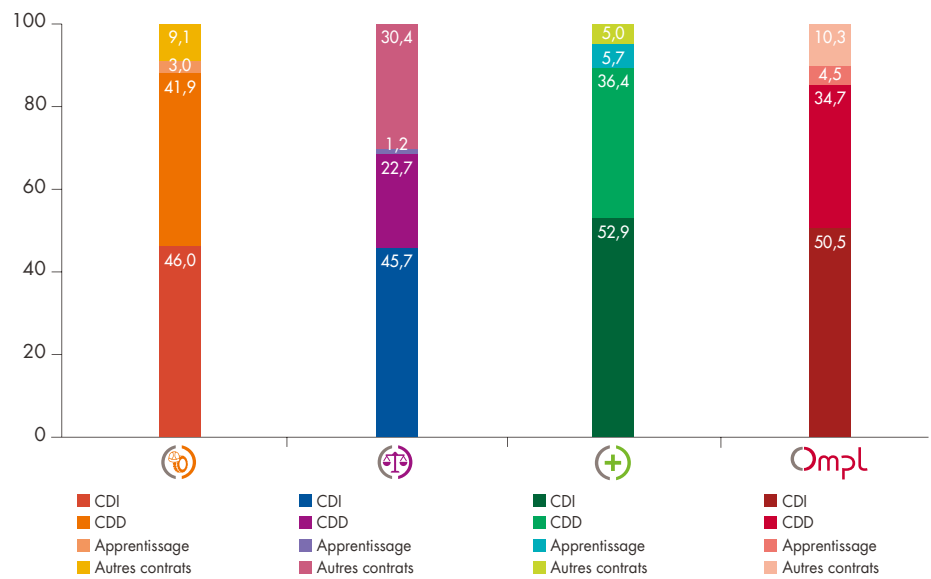
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS SOUVENT
EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont les plus importants (50,5 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (84,1 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



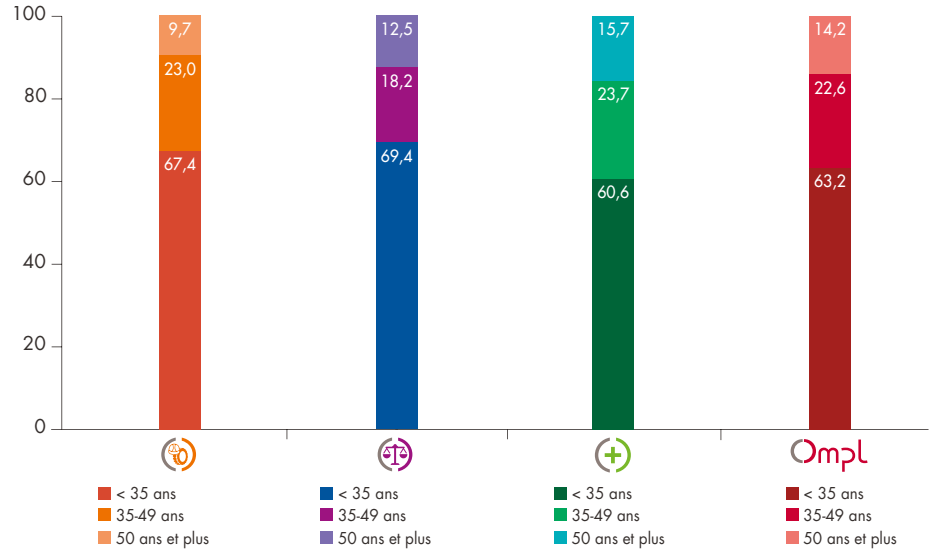
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS JEUNES

63,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 37,8 % pour les salariés du champ de l'OMPL.

Répartition par tranche d'âge (%)

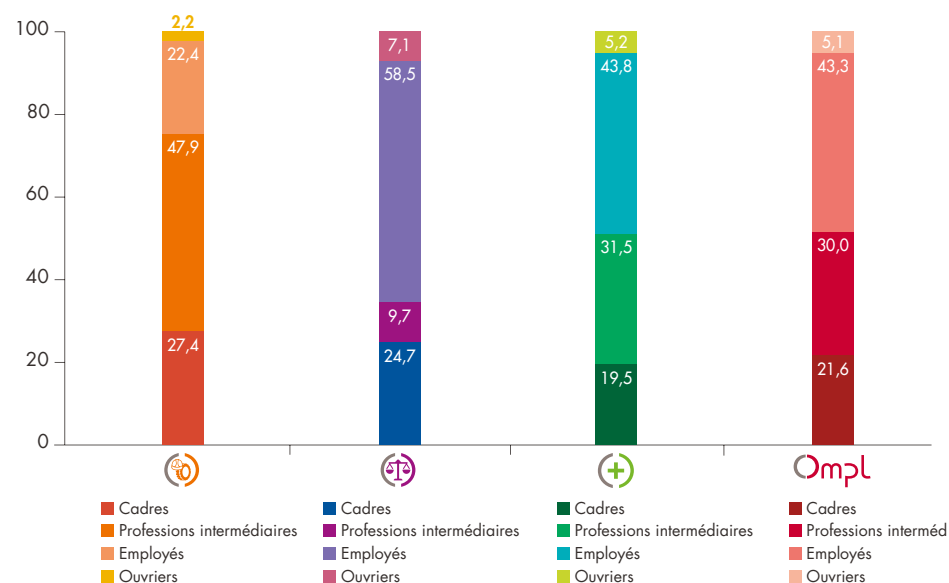


Source : Insee, DADS 2018.

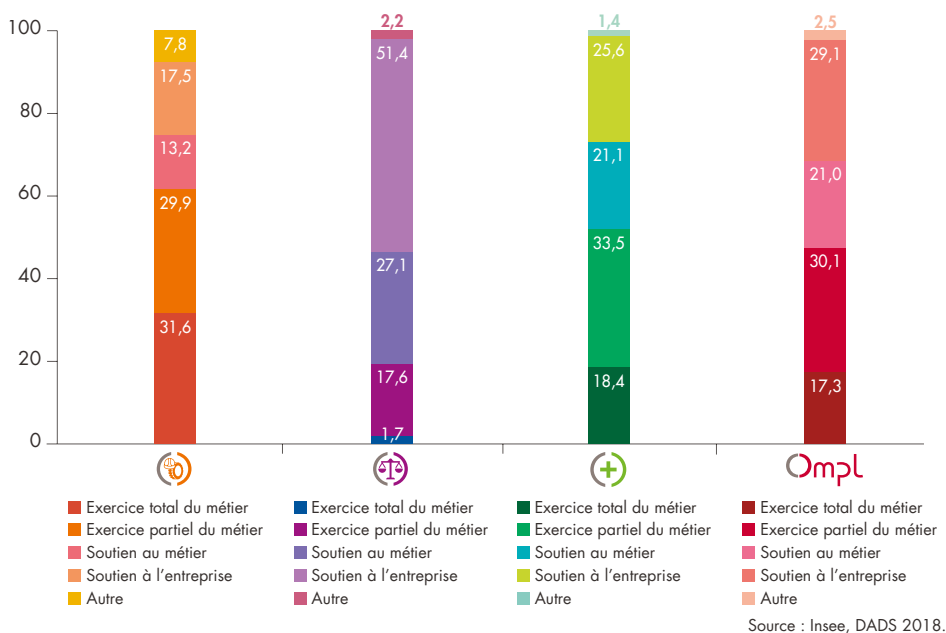
**EMBAUCHES FÉMINISÉES**

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (43,3 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble du champ de l'OMPL (43,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



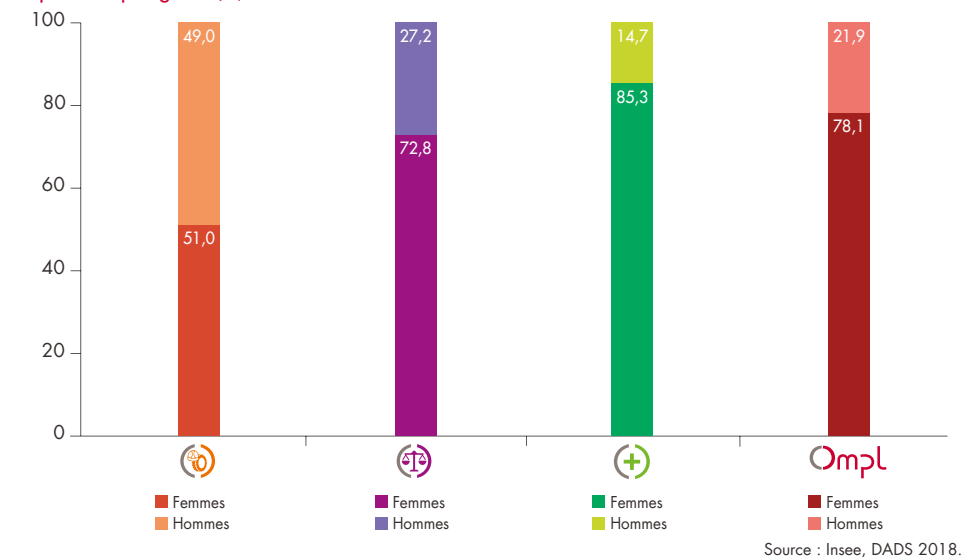
Répartition par type de métier (%)

**SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS**

La part des femmes chez les sortants (78,1 %) est proche de celle des entrants (77,6 %).

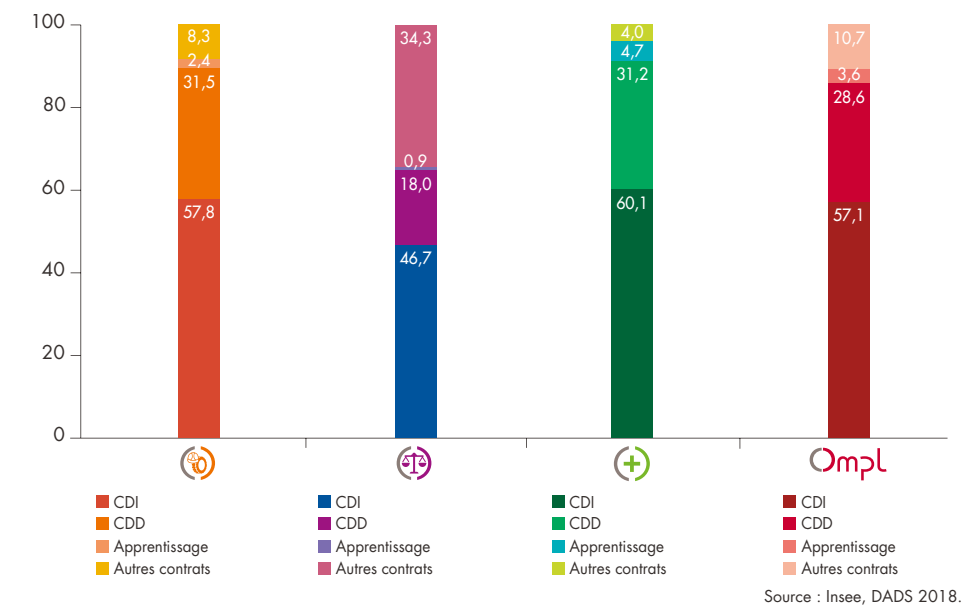
Profil des sortants par secteur

Répartition par genre (%)

**MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI**

57,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (50,5 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)

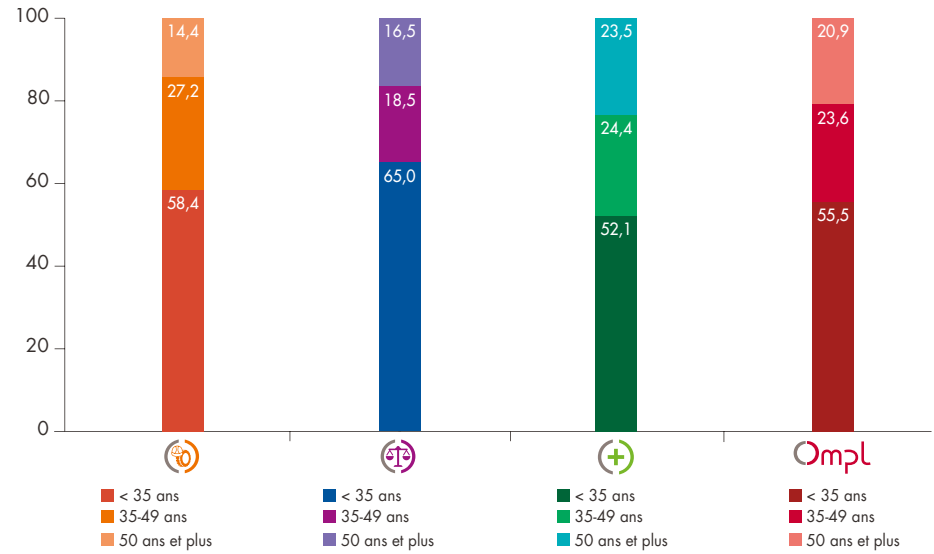




DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (55,5 % contre 63,2 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



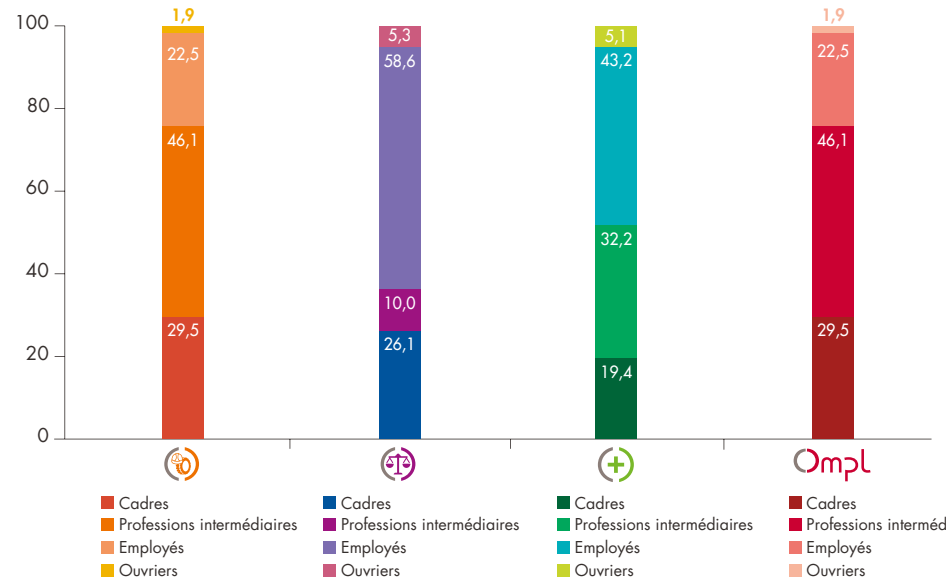
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL DISTINCT DES ENTRANTS

Alors que les employés sont majoritaires chez les entrants (43,3 %), la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (46,1 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



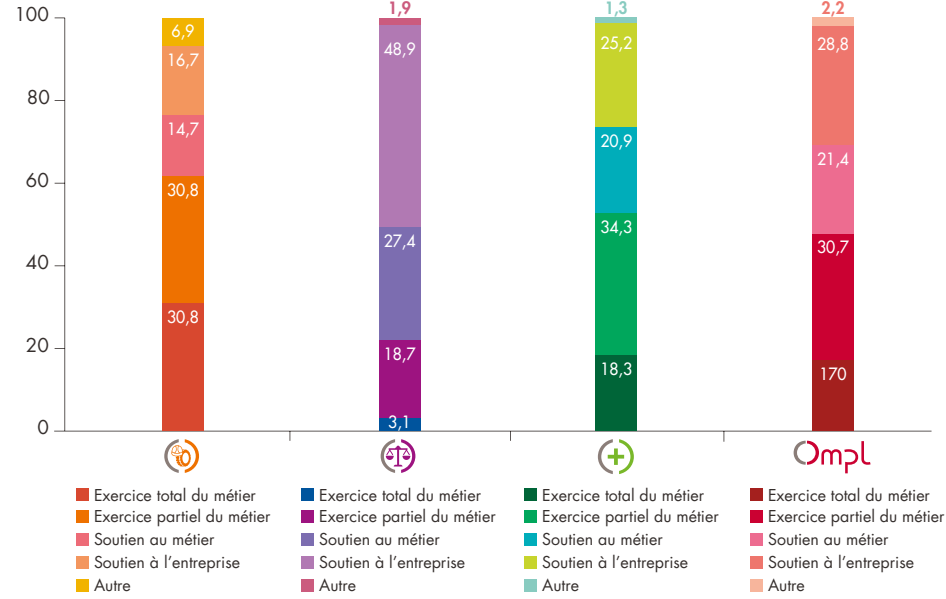
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS DE SALARIÉS CENTRÉS SUR LE CŒUR DE L'ACTIVITÉ

À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (30,7 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Dans le champ de l'OMPL, le turnover varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (26,1 %) et minimal pour les Hauts-de-France (16,2 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

22469 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Dans le champ de l'OMPL, le revenu annuel médian s'établit à 22 469 €. Par rapport à cette valeur, les cadres bénéficient d'un revenu médian plus élevé de 60,8 %. À l'opposé, le différentiel pour les ouvriers est de - 23,2 %.

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

Catégories sociales				Ompl
Cadres	35 046	40 329	35 701	36 136
Professions intermédiaires	25 287	25 500	21 837	22 520
Employés	22 572	22 927	19 768	20 416
Ouvriers	22 257	17 345	17 087	17 264
Ensemble	27 255	25 753	21 296	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.

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.



6 386 € DE PLUS EN
FAVEUR DES HOMMES

Dans le champ de l'OMPL, le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés. Rapporté au mois, un différentiel de 532 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ
SALARIALE

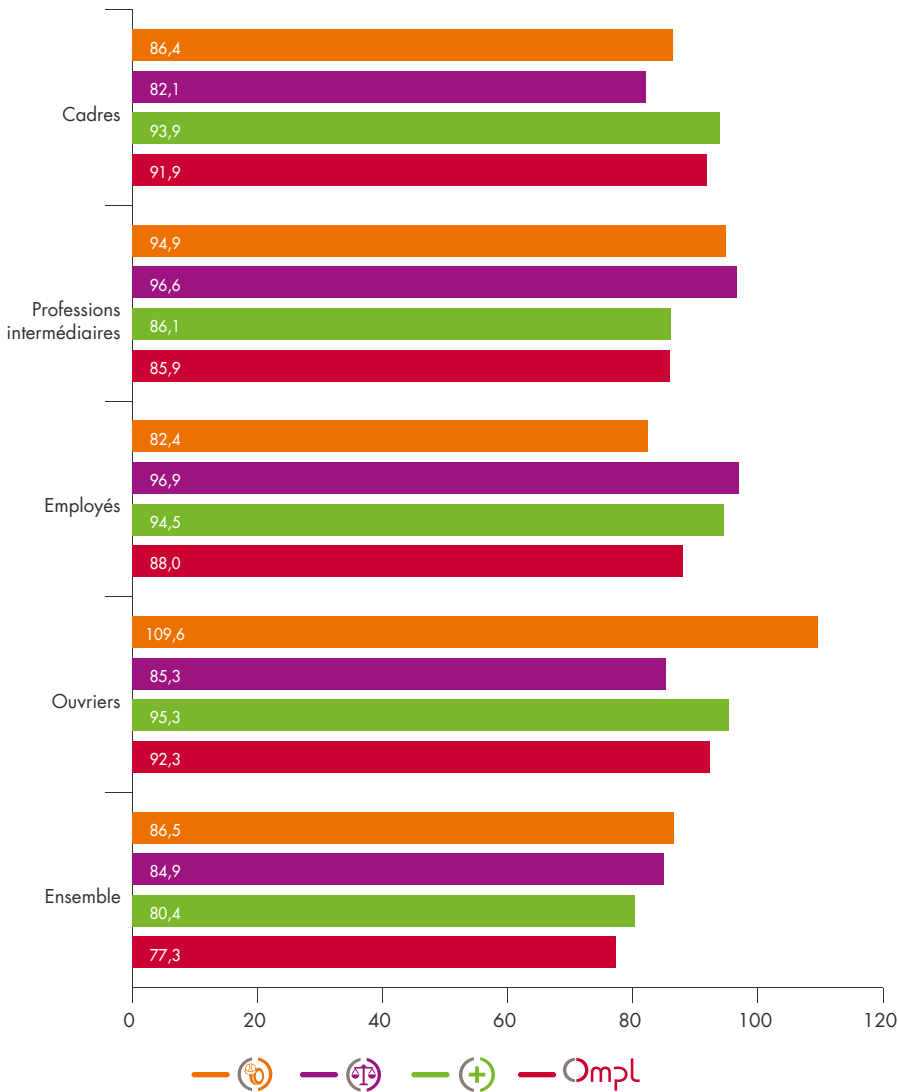
Dans le champ de l'OMPL, l'indice de parité montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (22,7 points d'écart). Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 85,9 % de celle des hommes.

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

Genre				Ompl
Femmes	25 172	25 139	20 985	21 689
Hommes	29 108	29 613	26 104	28 075
Ensemble	27 255	25 753	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.

 Secteur cadre de vie-technique

 Secteur juridique

 Secteur santé



VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'OMPL, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 18,6 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (4,1 %).

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

Tranches d'âge				Ompl
< 35 ans	24 521	22 857	19 000	20 157
35 à 49 ans	29 316	27 016	21 789	22 982
50 ans et +	30 307	26 452	22 906	23 913
Ensemble	27 255	25 753	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 5 450 € est observé entre la région Île-de-France, qui possède le plus fort revenu médian net annuel (26 731 €) et les Hauts-de-France où le revenu médian net annuel est le plus faible (21 281 €).

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

Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	27 259	25 140	21 529	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	25 316	22 185	21 194	21 637
Bretagne	24 660	24 217	21 261	22 113
Centre-Val de Loire	25 696	23 685	21 166	21 849
Corse	25 409	20 402	21 332	21 614
DOM	24 980	23 008	21 064	21 494
Grand Est	25 652	22 582	21 014	21 683
Hauts-de-France	26 035	22 145	20 551	21 281
Île-de-France	31 865	33 499	23 108	26 731
Normandie	25 562	22 801	20 832	21 511
Nouvelle-Aquitaine	24 802	22 587	20 854	21 516
Occitanie	24 951	22 181	20 942	21 500
Pays de la Loire	25 709	23 467	20 698	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26 310	23 586	21 122	21 879
Ensemble	27 255	25 753	21 296	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.



89 175 ACTIONS DE FORMATION ENGAGÉES EN 2020

Le secteur santé génère la plus grande part des actions de formation (79,1 %) en liaison avec la proportion de salariés qu'il regroupe (75,0 %).

Données de cadrage 2020¹

				Ompl
Nombre total d'actions de formation	10 156	8 462	70 557	89 175
Effectifs salariés totaux ²	44 377	70 458	344 765	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	2 640	2 649	20 075	25 364
Nombre total d'entreprises	9 696	13 895	78 440	102 031

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



TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION

Dans le champ de l'OMPL, c'est majoritairement par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (15,1 %) que les salariés enrichissent leurs compétences. Ce dispositif est sous-représenté dans le secteur juridique (10,3 %). Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent très majoritairement au plan de développement des compétences pour la formation de leurs salariés (17,3 %).

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	1,7	21,1	0,6	6,0	23,1
	0,4	1,4	10,3	1,6	5,1	14,3
	1,0	4,1	15,3	3,3	11,7	17,1
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.

2 : données estimées.

3 : ensemble des actions de formation.

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



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



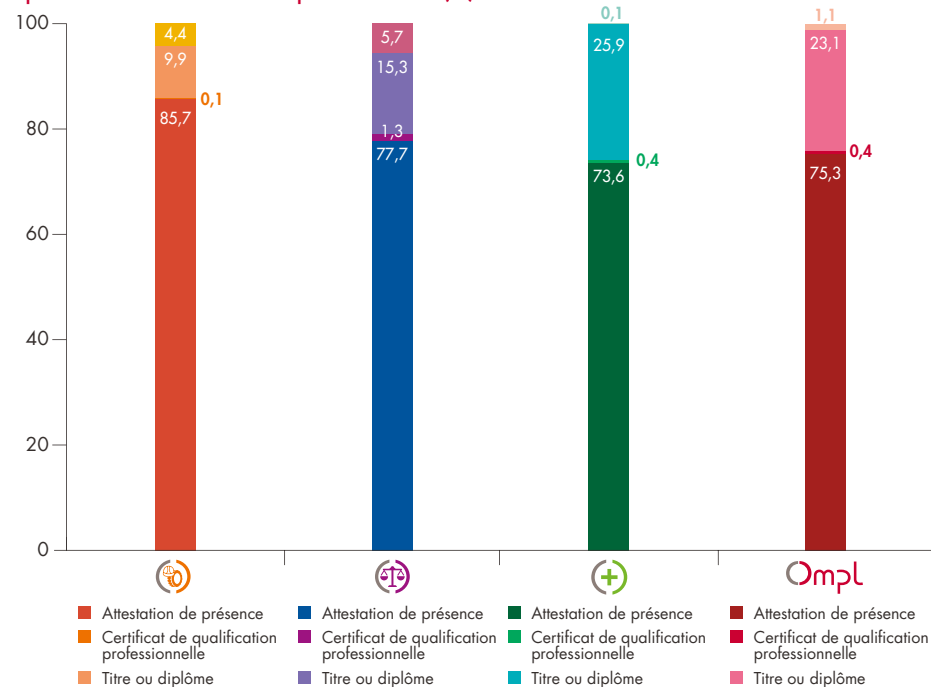
Secteur santé



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du champ de l'OMPL, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 75,3 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (23,1 %), les autres sanctions sont plus marginales (1,5 %).

Répartition des formations par sanction (%)



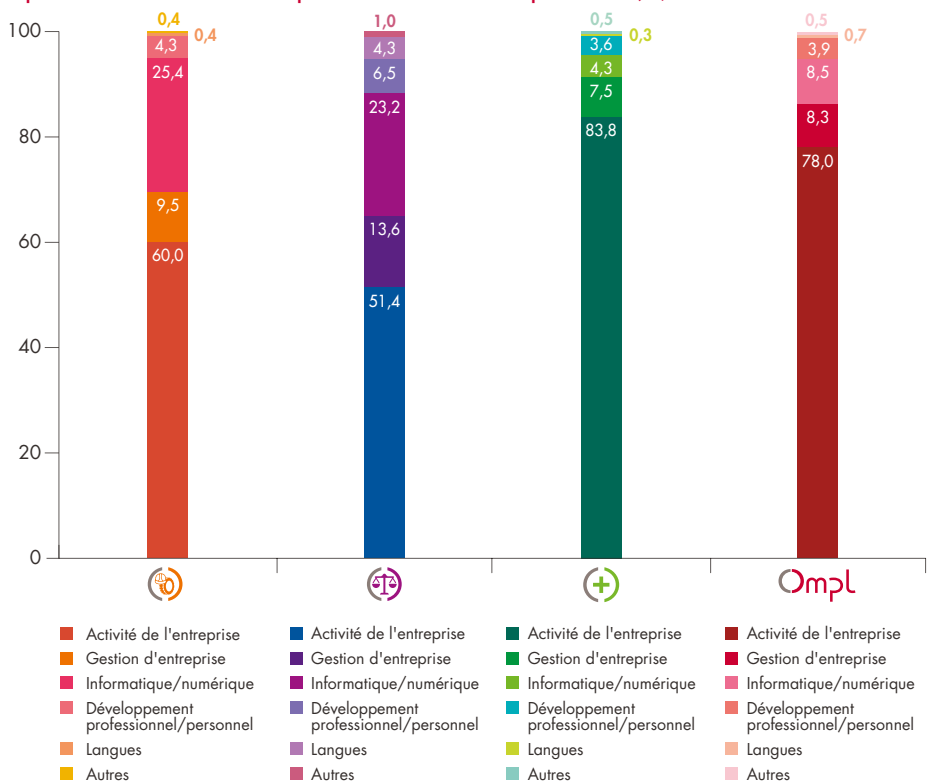
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



DOMAINES DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉS

Les besoins en acquisition de compétences dans le champ de l'OMPL se concentrent dans l'activité première de l'entreprise (78,0 %). En retour, les autres domaines de compétences sont peu investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



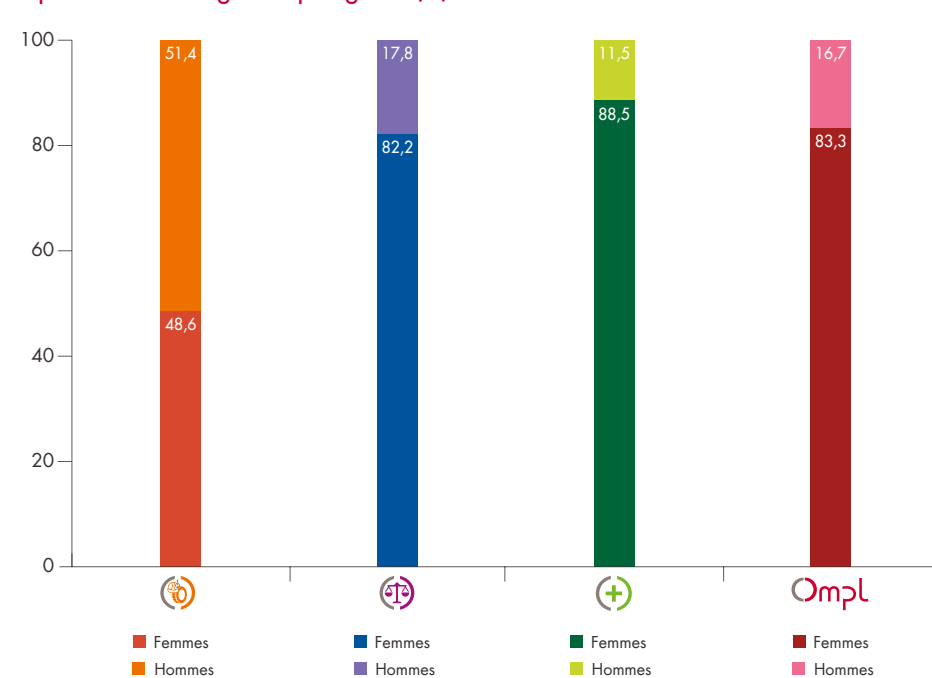
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

83,3 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est un peu supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (estimée à 82,2 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



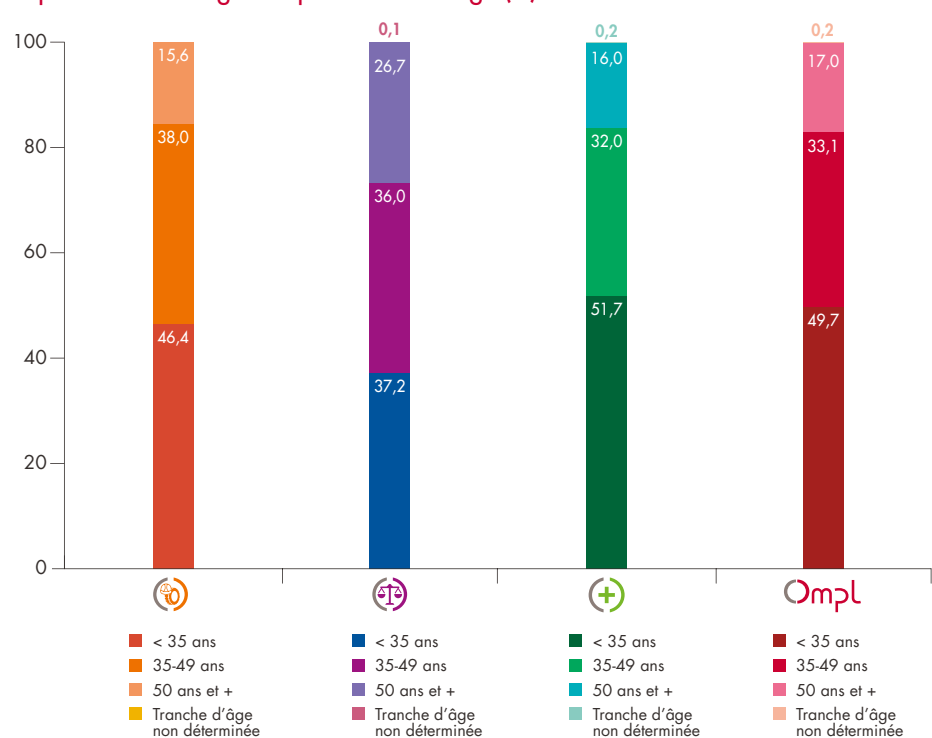
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 49,7 % des formés contre 37,6 % des salariés (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



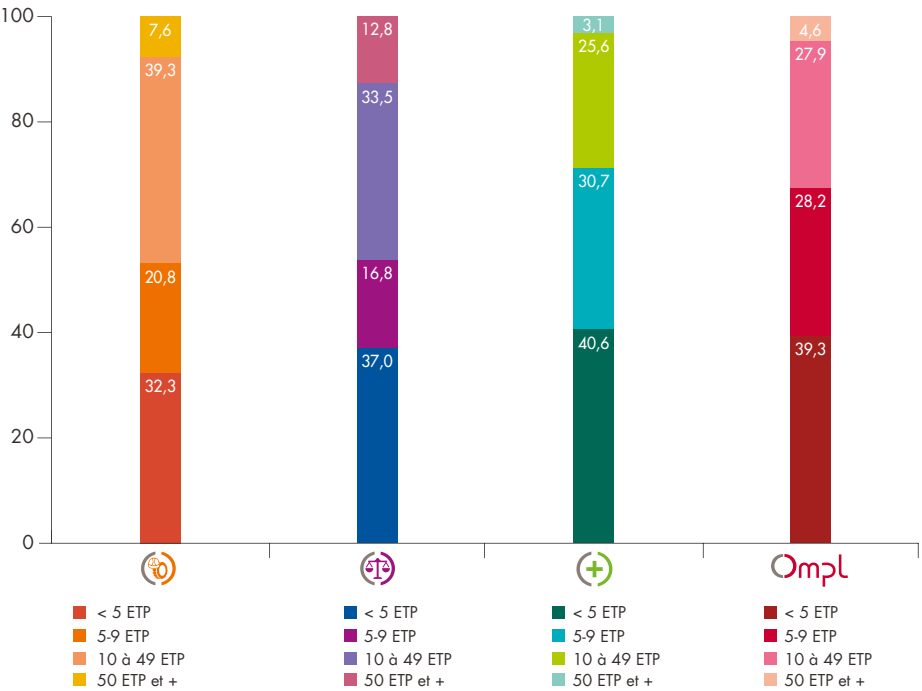
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS VARIABLE À
LA FORMATION SELON
LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 67,5 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 59,6 % des salariés du champ de l'OMPL. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 32,5 % des stagiaires contre 40,4 % des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

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

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

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 10,3 %, le taux de chômage dans le champ de l'OMPL (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important.



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage dans le champ de l'OMPL a progressé de 2,3 points.

Taux de chômage annuel

	Cadre de vie-technique	Juridique	Santé	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	6 812	6 774	33 874	47 460
Salariés sans période de chômage	54 435	61 249	298 457	414 141
Effectif total	61 247	68 023	332 331	461 601
Taux de chômage annuel (%)	11,1	10,0	10,2	10,3

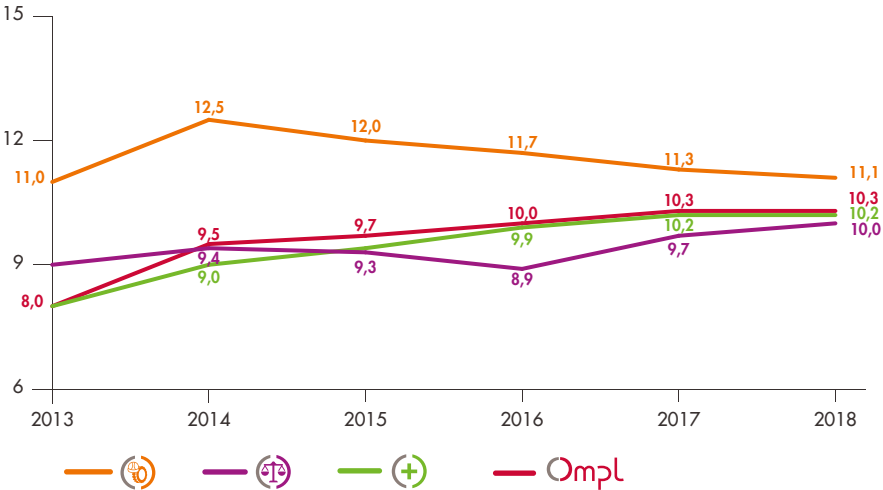
Source : Insee, DADS 2018.



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.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



TAUX ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Dans le champ de l'OMPL, les femmes sont un peu plus souvent au chômage que les hommes (+ 1,1 point).



BAISSE AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (13,0 %). En revanche, les professions intermédiaires sont beaucoup moins souvent au chômage que les autres catégories sociales (7,9 %).



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Dans le champ de l'OMPL, les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important que ceux travaillant à temps partiel (- 2,3 points).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre				Ompl
Femmes	13,0	10,4	10,2	10,5
Hommes	9,4	8,6	9,9	9,4
Ensemble	11,1	10,0	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

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

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

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

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

Source : Insee, DADS 2018.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (12,4 %) et minimal pour le Grand Est (8,7 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.



NOTES

Handwriting practice lines for page 58.



NOTES

Handwriting practice lines for page 59.

+ de **200** publications depuis 2005

41 études statistiques

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

20 études prospectives

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

24 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Expertise automobiles en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)

28 baromètres annuels

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

14 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension (en cours)
- ① Formations en alternance (en cours)

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.