2022
Entreprises libérales

Baromètre régional Emploi-Formation

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

Ompl

ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales regroupent 1 714 788 entreprises (28,6 % des entreprises du secteur marchand), emploient 1 163 977 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – 98,5 % emploient 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.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 98 929 entreprises et 454 932 salariés.

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 professionnelles de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

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 libéraux
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 33 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 21 études thématiques
- 14 études transverses
- 28 baromètres annuels

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 professionnelles du périmètre de l'Observatoire, le répertoire Sirène, les données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.
- **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 ;
  - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle.

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 professionnelles 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 emploie des salariés, 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.

Groupement et assimilé : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les associations, GIE, sociétés civiles, SCM, SCP, sociétés de fait, sociétés en participation et autres personnes morales de droit privé.

Marge : différence entre le chiffre d'affaires Hors taxes et les consommations intermédiaires

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, dessinateur 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 ciblé à partir du fichier formations de l'OPCO-EP :

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

MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.
Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.
Un indice de parité F/H a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

$$\text{Indice de parité F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes x 100}}{\text{Rémunération Hommes}}$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité 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.

- **Indicateur de chômage annuel**

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

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle 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.

SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

BRANCHES PROFESSIONNELLES

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

SECTEUR JURIDIQUE

BRANCHES PROFESSIONNELLES

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

BRANCHES PROFESSIONNELLES

CABINETS DENTAIRES LIBÉRAUX

LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS

CABINETS MÉDICAUX

PHARMACIE D'OFFICINE

CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

BAROMÈTRE RÉGIONAL EMPLOI-FORMATION
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

ENTREPRISES

La partie « entreprises » du baromètre présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises employeuses du champ de l'OMPL.
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 professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- du répertoire Sirène ;
- des données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.

Démographie des entreprises **08**

Caractéristiques des entreprises **14**

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

DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES

Répartition régionale des entreprises du champ de l'OMPL

	Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	Grand Est	Hauts-de France	Île-de France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	PACA	Ompl
	1 279	235	544	200	67	571	452	2 495	255	875	851	585	715	9 124
	1 225	216	532	185	64	538	419	2 425	240	830	791	566	673	8 704
	54	19	12	15	3	33	33	70	15	45	60	19	42	420
	1 519	374	443	289	73	897	830	3 590	499	992	1 106	482	1 318	12 412
	36	20	19	9	1	40	30	92	20	37	55	17	35	411
	1 248	265	358	204	59	691	647	3 138	381	767	864	381	1 096	10 099
	48	17	18	19	–	17	32	138	31	36	36	21	40	453
	187	72	48	57	13	149	121	222	67	152	151	63	147	1 449
	9 508	3 306	3 905	2 757	419	7 134	6 563	12 434	3 496	7 589	7 986	4 108	7 488	76 693
	2 891	836	1 189	723	112	2 176	1 597	4 000	884	2 090	2 238	1 213	2 220	22 169
	35	17	20	18	4	31	34	82	28	36	43	22	43	413
	3 388	1 223	1 350	1 037	141	2 921	2 514	4 262	1 334	2 744	3 111	1 414	2 924	28 363
	2 565	984	1 093	796	131	1 652	2 026	3 509	986	2 168	2 064	1 174	1 875	21 023
	629	246	253	183	31	354	392	581	264	551	530	285	426	4 725
Total	12 306	3 915	4 892	3 246	559	8 602	7 845	18 519	4 250	9 456	9 943	5 175	9 521	98 229

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

12 306 ENTREPRISES

La région concentre 12,5 % de l'ensemble des entreprises du champ de l'OMPL.

Elle se situe à la seconde place, entre l'Île-de-France et l'Occitanie.

Son poids diffère selon les branches. Il est plus important pour :

- les entreprises d'architecture (14,1 %) ;
- les cliniques vétérinaires (13,3 %) ;
- les cabinets dentaires (13 %).

Poids de la région dans l'ensemble national (%)

	Auvergne-Rhône-Alpes	Autres régions
	14,0	86,0
	14,1	85,9
	12,9	87,1
	12,2	87,8
	8,8	91,2
	12,4	87,6
	10,6	89,4
	12,9	87,1
	12,4	87,6
	13,0	87,0
	8,5	91,5
	11,9	88,1
	12,2	87,8
	13,3	86,7
Ompl	12,5	87,5

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

QUASI-STABILITÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises employeuses de la région est quasiment stable (+ 0,2 %).

La variation, plus marquée qu'au niveau national (– 2,1 %), est fortement impactée par le secteur santé qui représente 77,3 % des entreprises employeuses.

Entreprises champ de l'OMPL par secteur en 2020

				Auvergne-Rhône-Alpes	Ompl
Entreprises employeuses	**1 279**	**1 519**	**9 508**	**12 306**	**98 229**
Évolution 2019-2020 (%)	0,3	– 5,7	1,2	**0,2**	– 2,1
Taux d'entrée (%)	18,7	17,5	15,9	**16,4**	15,4
Taux de sortie (%)	18,3	23,2	14,7	**16,2**	17,5
Taux de rotation (%)	18,5	20,4	15,3	**16,3**	16,4

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2019-2020.

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

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.

ÉVOLUTIONS SECTORIELLES CONTRASTÉES

- Pour le secteur cadre de vie-technique, la tendance est à la hausse (+ 0,3 %). L'évolution est largement influencée par les entreprises d'architecture qui représentent 95,8 % des structures entrepreneuriales.
- Le secteur juridique connaît une diminution remarquable (– 5,7 %) du nombre d'entreprises largement déterminée par les cabinets d'avocats qui concentrent 82,2 % des entreprises. La branche est caractérisée par le taux de rotation le plus élevé du secteur. Celui-ci est lié à d'importants mouvements de main-d'œuvre dans les plus petites structures.
- Le secteur santé enregistre une légère progression (+ 1,2 %), notamment sous l'effet de l'évolution des cabinets dentaires et de la pharmacie d'officine qui rassemblent d'importants contingents d'entreprises.

Entreprises du champ de l'OMPL par branche professionnelle

	Entreprises employeuses	Évolution 2019-2020 (%)	Taux d'entrée (%)	Taux de sortie (%)	Taux de rotation (%)
	1 279	**0,3**	**18,7**	**18,3**	**18,5**
	1 225	0,2	18,6	18,4	18,5
	54	3,8	21,2	15,4	18,3
	1 519	**– 5,7**	**17,5**	**23,2**	**20,4**
	36	16,1	29,0	12,9	21,0
	1 248	– 8,0	17,3	25,4	21,3
	48	6,7	17,8	11,1	14,4
	187	5,1	16,9	11,8	14,3
	9 508	**1,2**	**15,9**	**14,7**	**15,3**
	2 891	5,2	19,3	13,9	16,6
	35	0,0	2,9	2,9	2,9
	3 388	– 7,6	15,8	23,4	19,6
	2 565	9,1	12,7	3,5	8,1
	629	6,6	15,4	8,8	12,1
Auvergne-Rhône-Alpes	**12 306**	**0,2**	**16,4**	**16,2**	**16,3**
Ompl	**98 229**	**– 2,1**	**15,4**	**17,5**	**16,4**

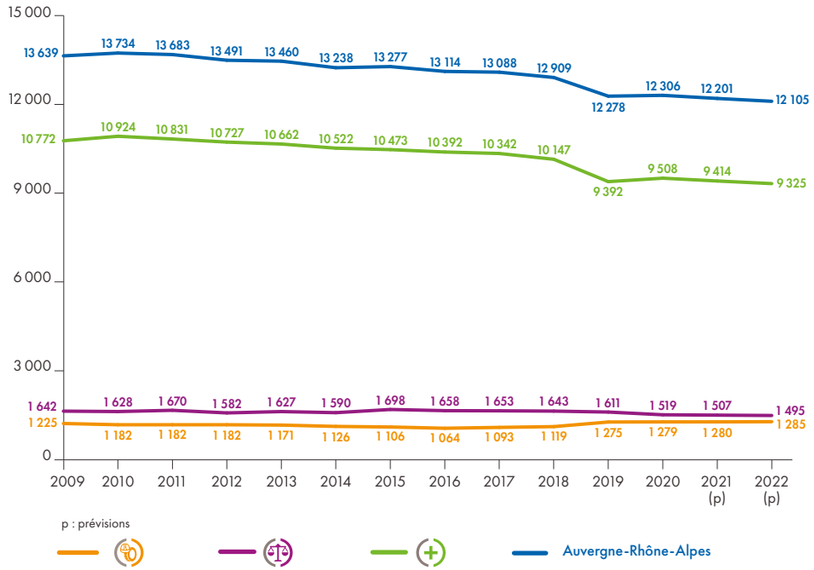
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2019-2020.

MOINS D'ENTREPRISES

Entre 2009 et 2020, le nombre d'entreprises du champ de l'OMPL a diminué (– 1 333 unités).

- Les dynamiques sectorielles sont toutefois différentes.
- Le secteur cadre vie-technique est ainsi en progression (+ 54 entreprises).

Évolution du nombre d'entreprises employeuses par secteur



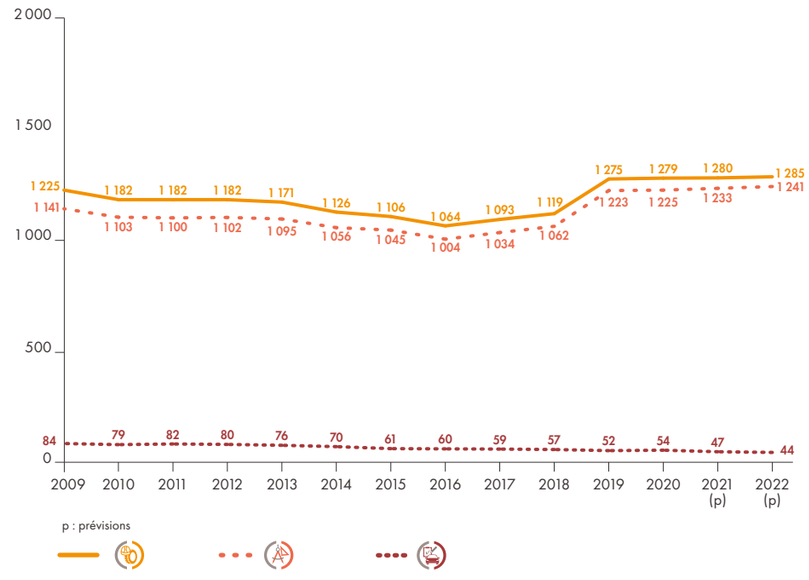
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, estimations.

TENDANCE À LA HAUSSE

De 2009 à 2020, la variation positive du secteur (+ 54 entreprises) est expliquée par une progression du nombre d'entreprises d'architecture (+ 84) qui masque l'effet de la baisse observée pour les entreprises d'expertises en automobile (– 30).

Évolution du nombre d'entreprises employeuses par branche professionnelle

Secteur cadre de vie-technique



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

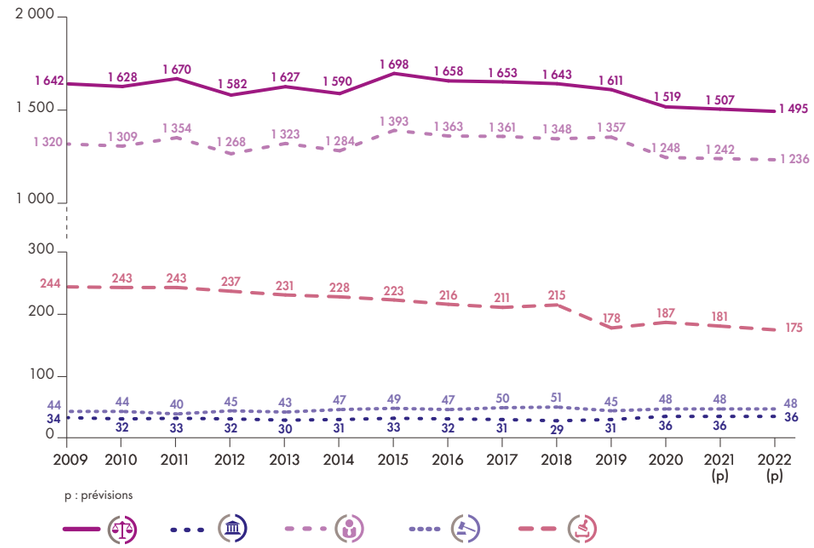
LÉGÈRE DIMINUTION

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises s'est replié (– 123 unités).

En volume, la branche des cabinets d'avocats connaît la plus forte variation (– 72 entreprises).

En raison du nombre d'entreprises qu'elle rassemble (82,2 %), l'évolution de cette branche influe très fortement l'ensemble du secteur.

Secteur juridique



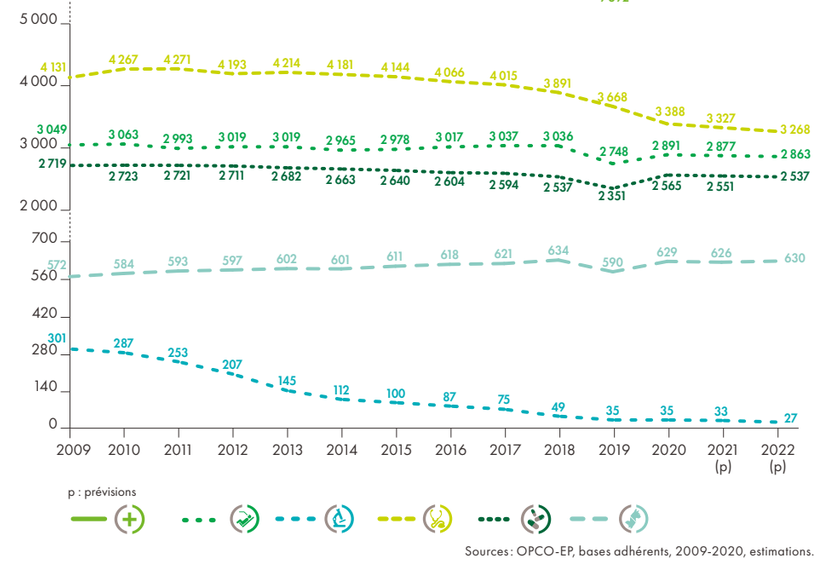
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, estimations.

DIMINUTION MARQUÉE DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à 2009, le secteur a vu le nombre d'entreprises reculer (– 1 264 unités).

- À l'exception des cliniques vétérinaires (+ 57 entreprises), toutes les branches connaissent un repli.
- L'évolution la plus importante en volume concerne les cabinets médicaux avec une variation de – 743 entreprises.

Secteur santé



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

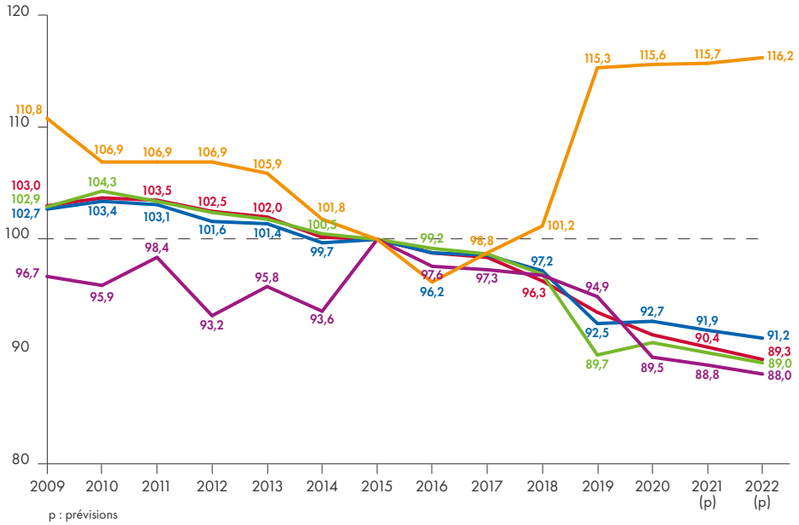
CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES EMPLOYEUSES

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses est tendanciellement orienté à la baisse.

- Le phénomène est particulièrement marqué pour le secteur juridique qui, en proportion, connaît la plus forte variation négative.
- Par rapport à 2015, le secteur cadre de vie-technique fait figure d'exception avec une augmentation du nombre d'entreprises.

Évolution annuelle des entreprises employeuses par secteur, 2009-2022 (indice base 100 en 2015)



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

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

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

RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

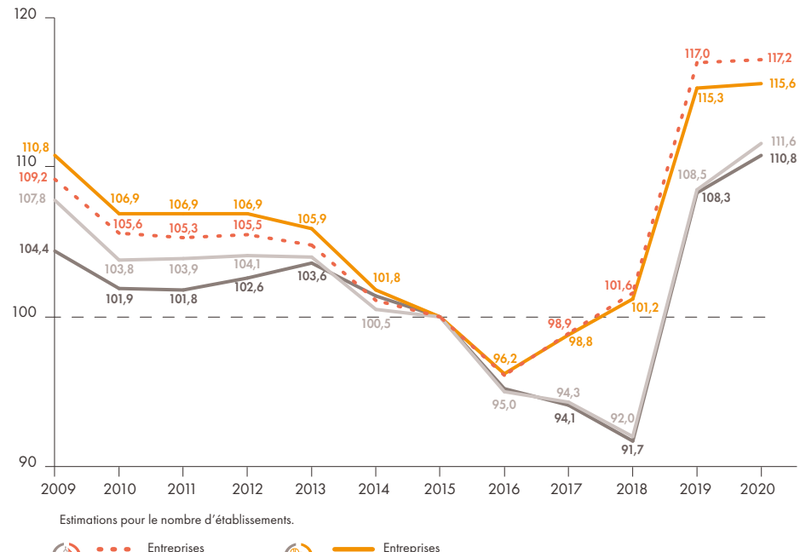
De 2009 à 2020, le stock d'entreprises a fortement augmenté.
Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.
Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures employeuses.

MOINS D'ENTREPRISES MAIS STABILITÉ DES ÉTABLISSEMENTS

De 2009 à 2020, le stock d'entreprises a fortement diminué.
Selon les données disponibles, le stock d'établissements est plus stable.
Une tendance au regroupement d'entreprises mais à la sauvegarde des implantations géographiques se dessine.

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs du secteur cadre de vie-technique, 2009-2020 (indice base 100 en 2015)

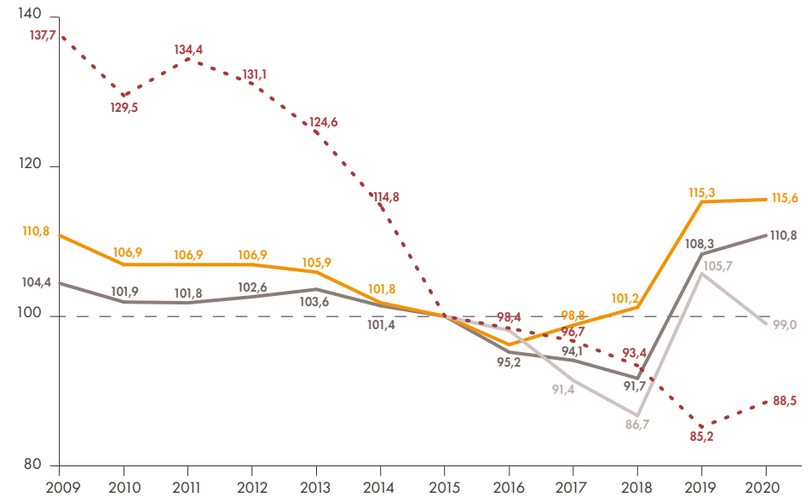
Entreprises d'architecture



Estimations pour le nombre d'établissements.

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



Estimations pour le nombre d'établissements.

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

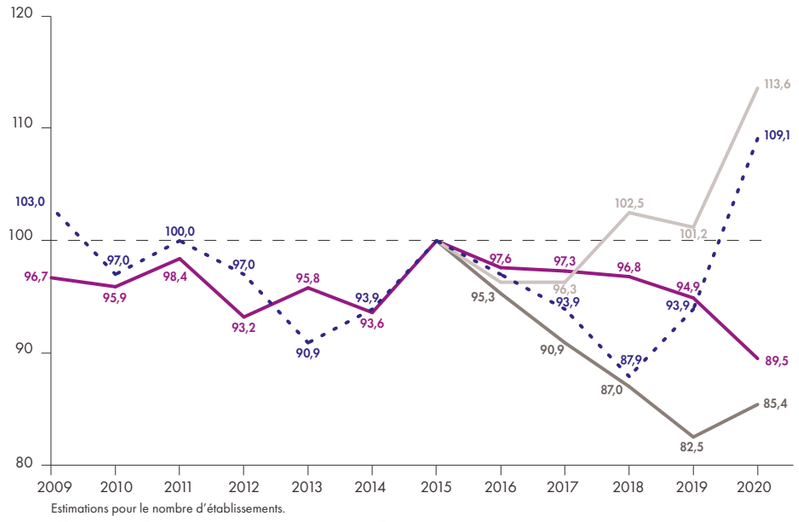
De 2009 à 2020, le stock d'entreprises a fortement augmenté.
Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire.
Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures employeuses.

RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

De 2009 à 2020, le stock d'entreprises a fortement diminué.
Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire.
Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

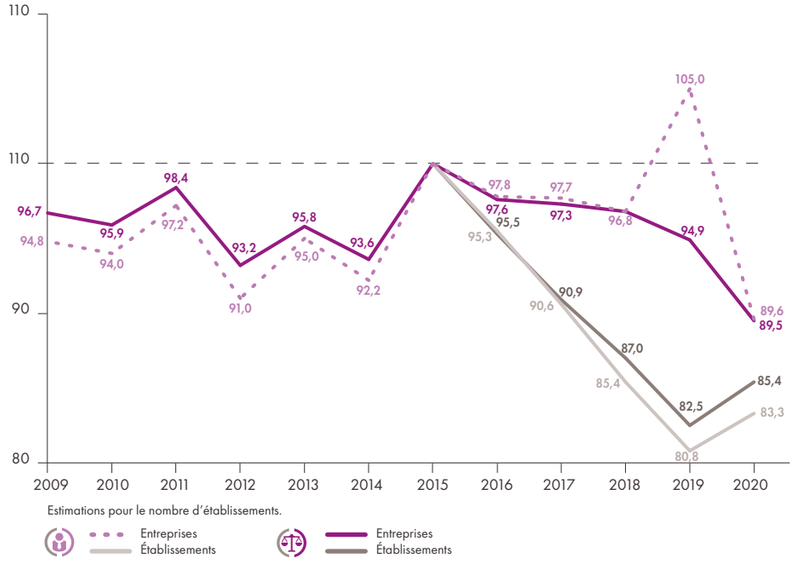
Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs du secteur juridique, 2009-2020 (indice base 100 en 2015)

Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

Cabinets d'avocats



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

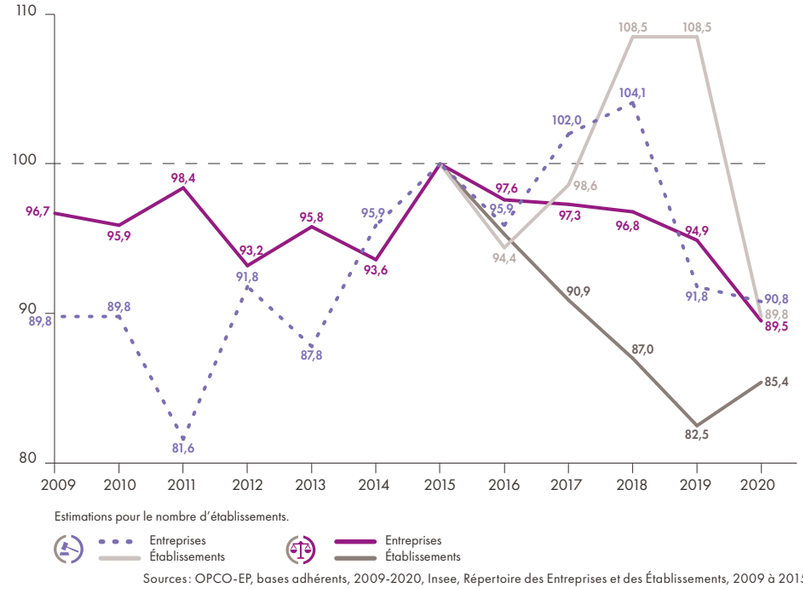
RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2009, le stock d'entreprises a fortement augmenté.
Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire.
Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures employeuses.

RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

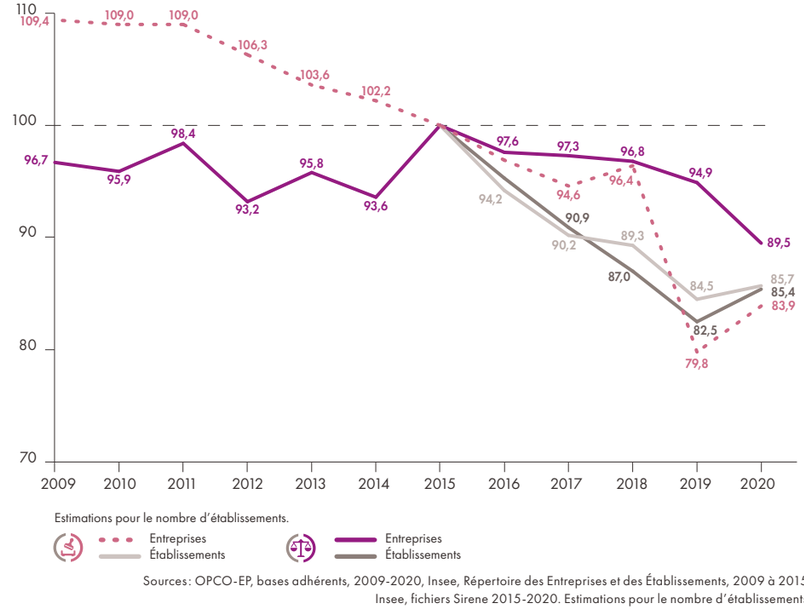
De 2009 à 2020, le stock d'entreprises a fortement diminué.
Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire.
Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

Études d'huissiers de justice



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

De 2009 à 2020, le stock d'entreprises a fortement diminué.

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

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

MOINS D'ENTREPRISES MAIS STABILITÉ DES ÉTABLISSEMENTS

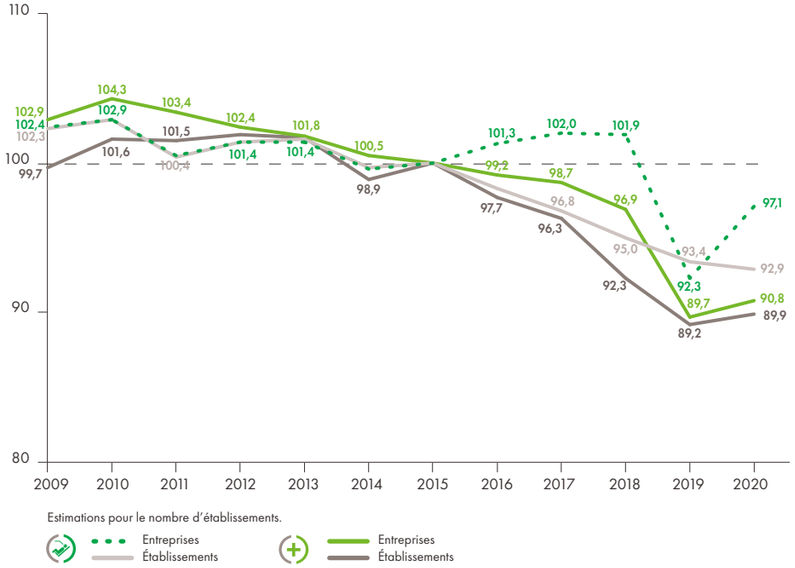
De 2009 à 2020, le stock d'entreprises a fortement diminué.

Selon les données disponibles, le stock d'établissements est plus stable.

Une tendance au regroupement d'entreprises mais à la sauvegarde des implantations territoriales se dessine.

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs du secteur santé, 2009-2020 (indice base 100 en 2015)

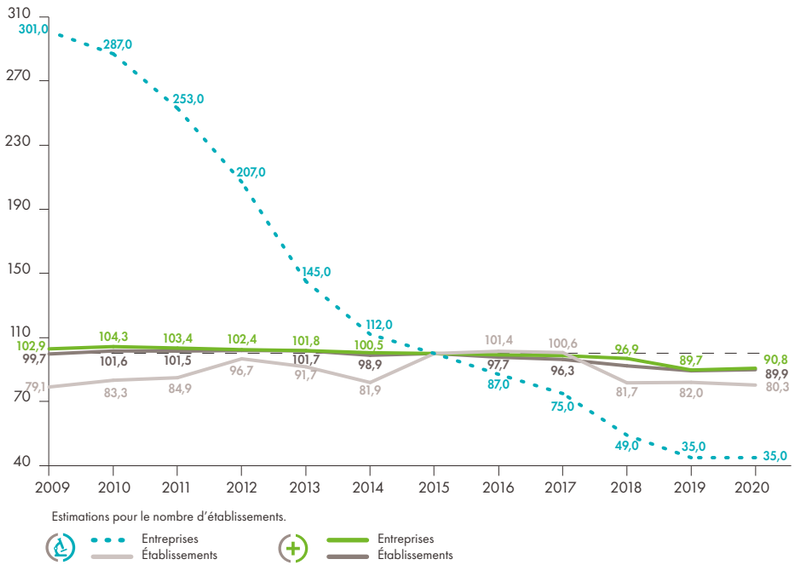
Cabinets dentaires libéraux



Estimations pour le nombre d'établissements.

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



Estimations pour le nombre d'établissements.

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

De 2009 à 2020, le stock d'entreprises a fortement diminué.

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

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

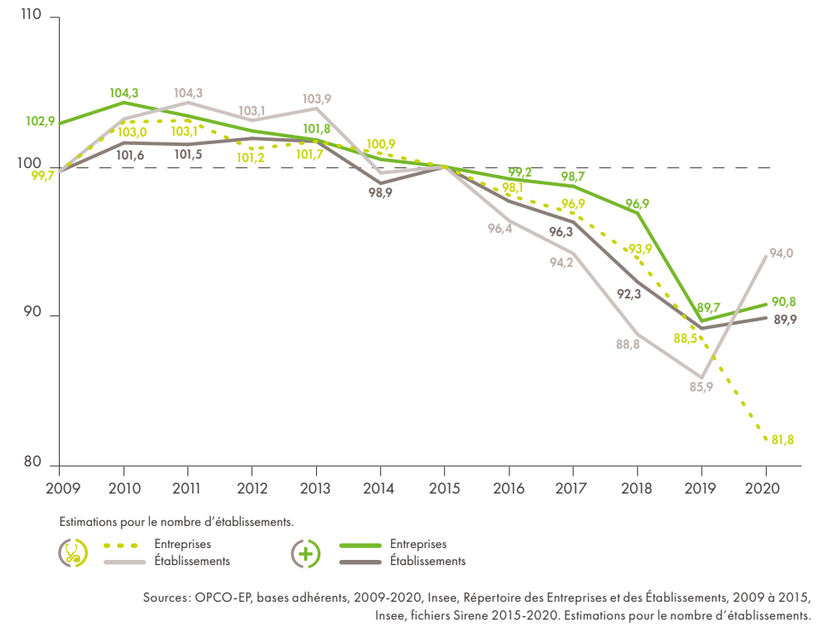
MOINS D'ENTREPRISES

Par dispositions légales, la branche de la pharmacie d'officine regroupe uniquement des entreprises mono-établissements.

Leur volume est en diminution.

Par rapport à 2015, leur nombre a ainsi varié de – 2,8 % en 2020.

Cabinets médicaux



Estimations pour le nombre d'établissements.

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

Pharmacie d'officine

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

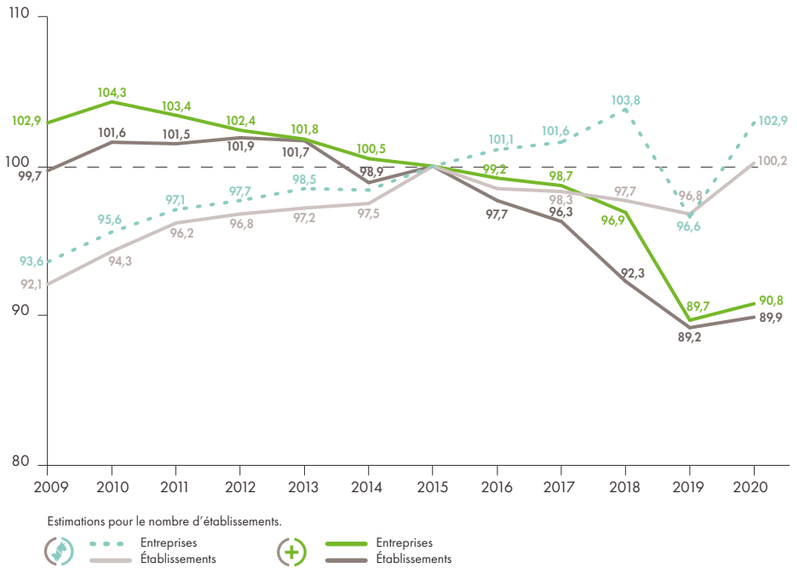
RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

De 2009 à 2020, le stock d'entreprises a fortement augmenté.

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire.

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

Cabinets et cliniques vétérinaires



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, Répertoire des Entreprises et des Établissements, 2009 à 2015, Insee, fichiers Sirene 2015-2020. Estimations pour le nombre d'établissements.

UN MONDE DE TRÈS PETITES ENTREPRISES

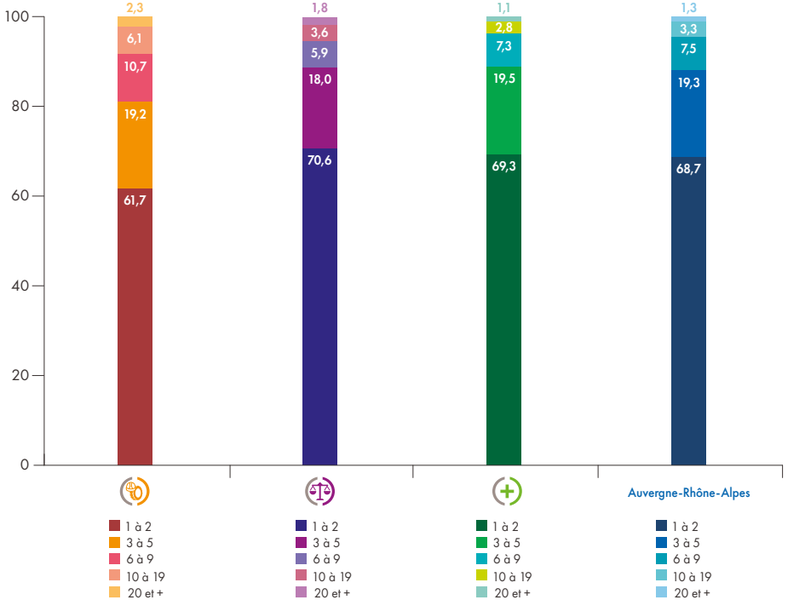
Les entreprises comptant moins de 10 salariés, en moyenne sur l'année, représentent 95,4 % des entreprises du champ de l'OMPL régional.

En Auvergne-Rhône-Alpes, les très petites entreprises animent les activités libérales.

Cette spécificité se rencontre dans les trois secteurs avec quelques nuances :

- le secteur cadre de vie-technique est caractérisé par une sous-représentation des entreprises employant un à neuf salariés (– 3,8 points par rapport à l'ensemble de l'OMPL régional) ;
- à l'opposé, cette taille d'entreprise est surreprésentée dans le secteur santé (+ 0,6 point).

Répartition des entreprises employeuses par secteur et tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, %)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

UN À CINQ SALARIÉS

Huit entreprises sur dix emploient un à cinq salariés, en moyenne sur l'année.

Néanmoins, des différences sont observables en fonction des branches :

- dans celle des entreprises d'expertises en automobile, les entreprises comptant plus de neuf salariés sont largement surreprésentées (29,7 %) ;
- à l'opposé, les structures employant moins de six salariés sont représentatives dans les entreprises d'architecture (82,6 %).

MOINS DE SIX SALARIÉS

La branche des cabinets d'avocats est caractérisée par une surreprésentation des entreprises comptant moins de six salariés, en moyenne sur l'année.

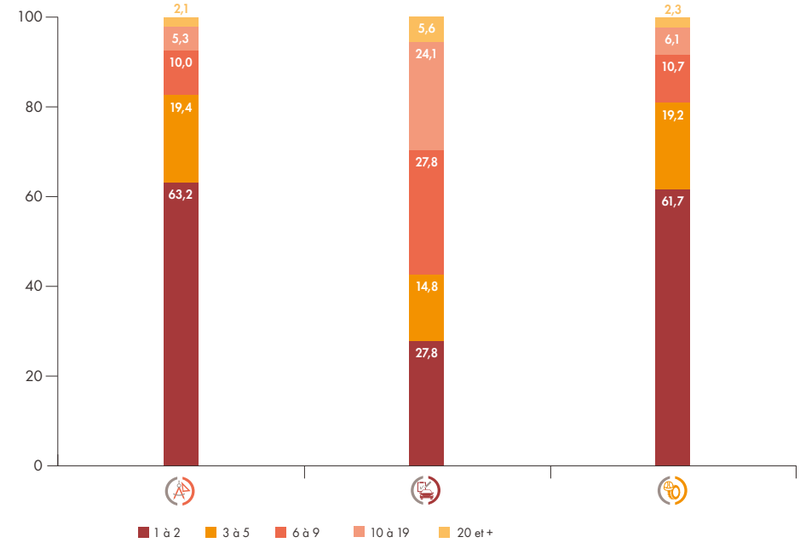
La structure du secteur dépend directement de cette branche qui recouvre 82,2 % des entreprises.

Les répartitions sont assez différentes dans les autres branches.

Les études d'administrateurs et mandataires judiciaires et les études d'huissiers de justice comptant 10 salariés et plus sont relativement fréquentes.

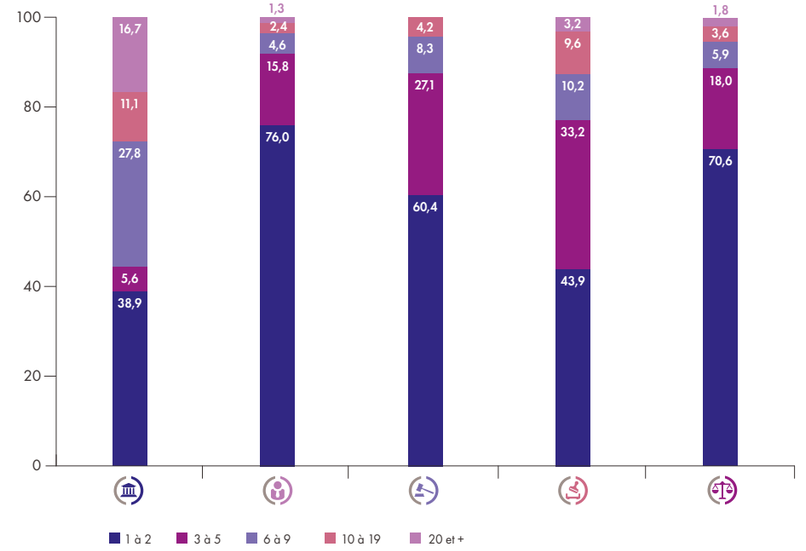
Répartition des entreprises employeuses par branche professionnelle et tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, %)

Secteur cadre de vie-technique



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

Secteur juridique



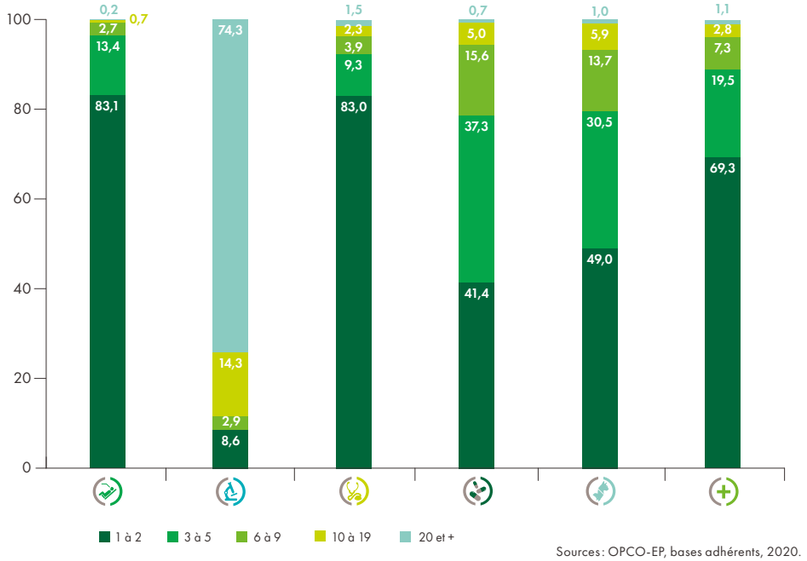
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

MOINS DE SIX SALARIÉS

88,8 % des entreprises du secteur emploient un à cinq salariés, en moyenne sur l'année :

- mais 88,6 % des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers en comptent au moins dix ;
- la configuration des cabinets dentaires, des cabinets médicaux et, dans une moindre mesure, des cliniques vétérinaires et de la pharmacie d'officine est symétriquement opposée, puisque la plus forte proportion de ces entreprises emploie moins de trois salariés.

Secteur santé



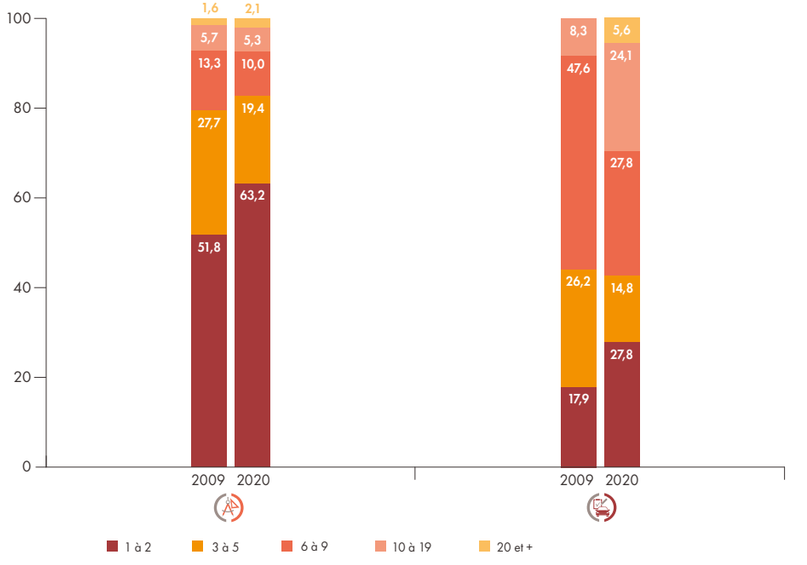
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES AU SEIN DU SECTEUR

- Dans la branche des entreprises d'expertises en automobile, la part des entreprises comptant 10 salariés et plus progressent (+ 21,3 points) au détriment des structures d'effectifs inférieurs.
- En revanche, les entreprises d'architecture employant de trois à dix-neuf salariés reculent sous l'effet d'une dualisation du tissu entrepreneurial au profit des petites et des grandes structures.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par branche professionnelle et tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2009-2020, %)

Secteur cadre de vie-technique

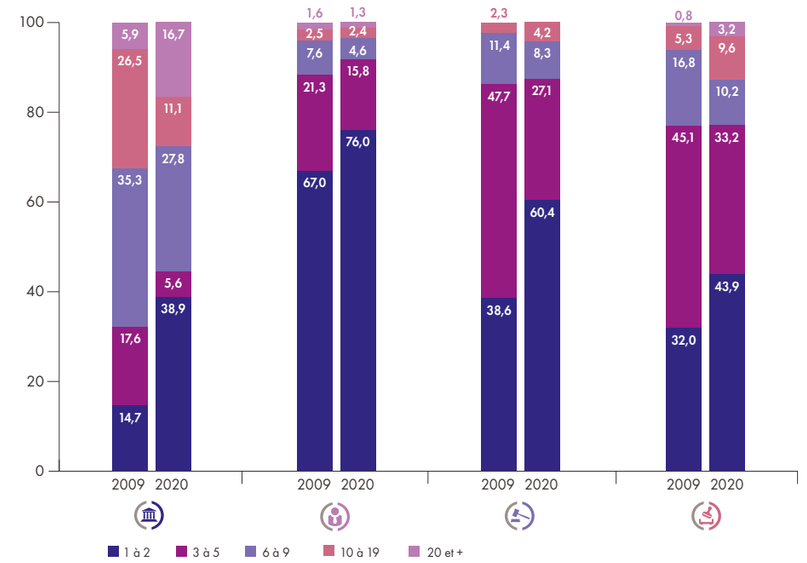


Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

ÉVOLUTIONS STRUCTURELLES CONTRASTÉES

Pour toutes les branches, la part des entreprises comptant moins de trois salariés, en moyenne sur l'année, est celle qui a le plus progressé.

Secteur juridique

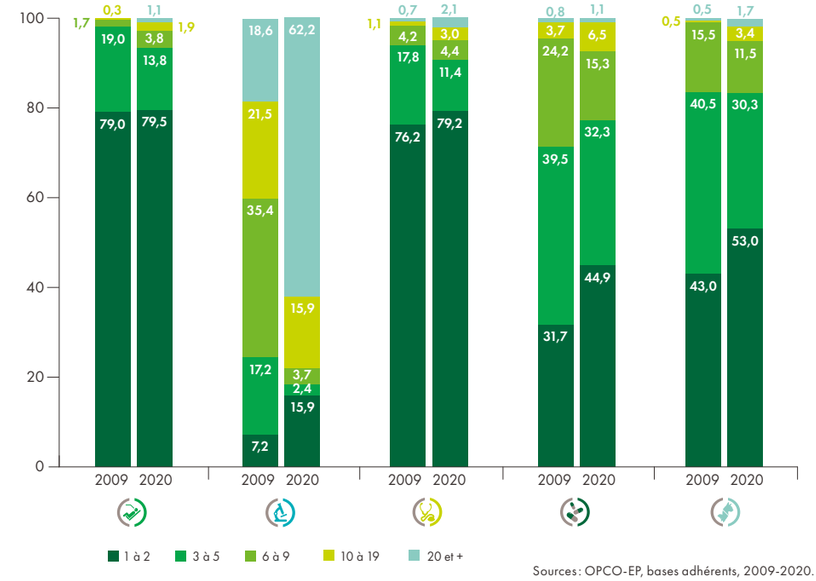


Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

DIFFÉRENTES TRAJECTOIRES D'ÉVOLUTION

- Dans la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, la part des entreprises employant plus de 19 salariés, en moyenne sur l'année, connaît la plus forte progression.
- Dans les autres branches en dehors de celle des cabinets dentaires, les entreprises employant moins de trois salariés voient leur part s'accroître plus fortement.

Secteur santé



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

DOMINANCE DES SOCIÉTÉS

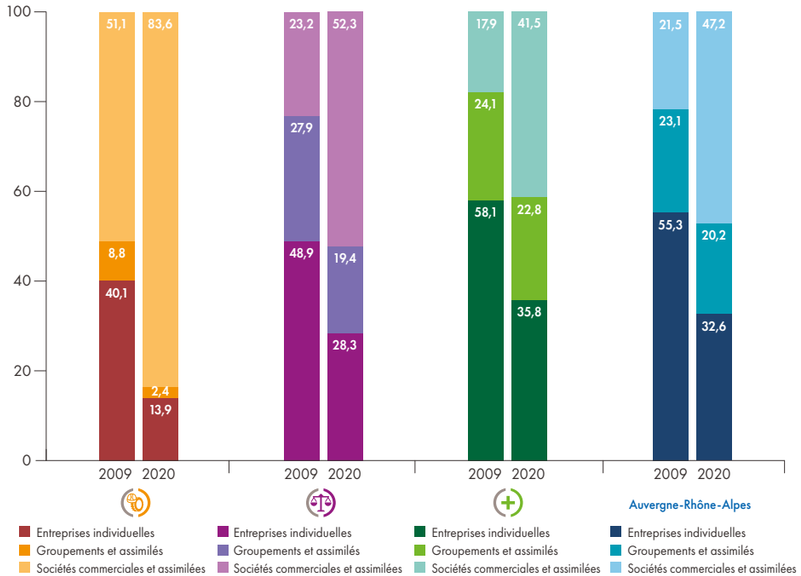
Traditionnellement, l'entreprise individuelle est la structure juridique la plus fréquente.

Mais, depuis 2009 :

- elle n'est plus majoritaire dans aucun secteur ;
- elle perd du terrain (– 22,7 points) au profit des sociétés.

Ce phénomène reflète une gestion plus entrepreneuriale des structures.

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



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

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

Groupement et assimilé : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les associations, GIE, sociétés civiles, SCM, SCP, sociétés de fait, sociétés en participation et autres personnes morales de droit privé.

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

ÉVOLUTIONS CONTRASTÉES

- Par rapport à 2009, la forme juridique de l'entreprise individuelle ne domine plus dans aucune branche.
- En retour, les sociétés progressent dans toutes les branches, notamment dans celle des études d'administrateurs et mandataires judiciaires.

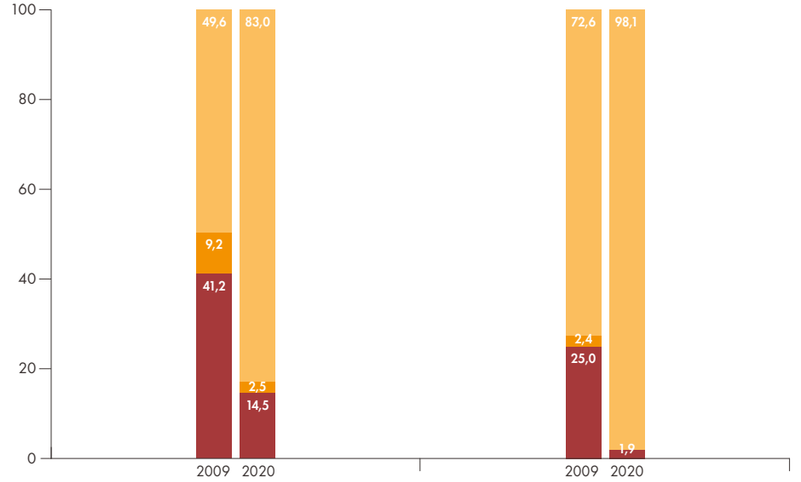
ENTREPRENEURIALISATION DU SECTEUR

Depuis 2009, la part des sociétés a progressé de 33,4 points dans les entreprises d'architecture et de 25,5 dans les entreprises d'expertises en automobile.

Cette évolution traduit une mutation structurelle profonde des entreprises et de leur mode de gestion.

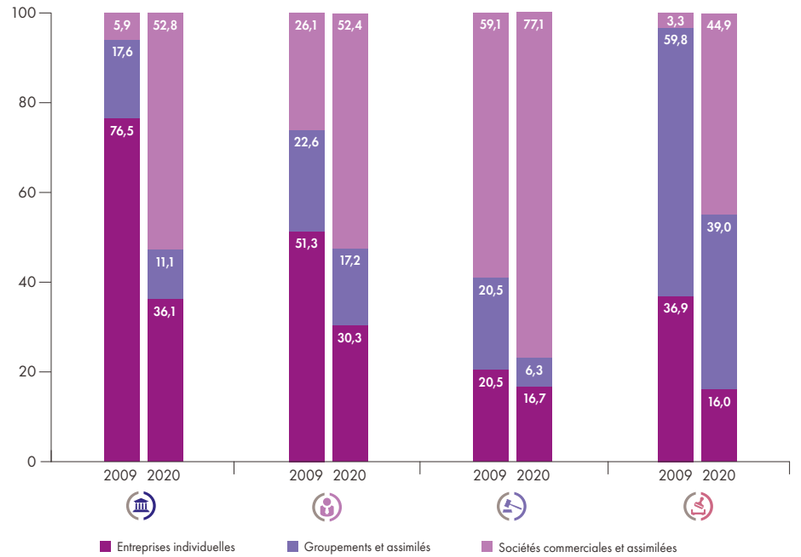
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par branche professionnelle et statut juridique (2009-2020, %)

Secteur cadre de vie-technique



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

Secteur juridique



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

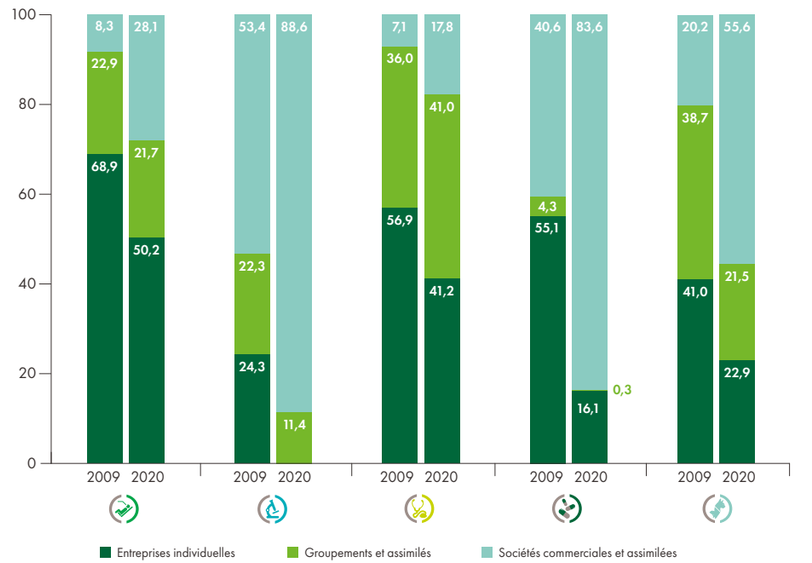
ENCORE BEAUCOUP D'ENTREPRISES INDIVIDUELLES

Les branches du secteur sont traditionnellement marquées par une forte proportion d'entreprises individuelles.

- Mais, toutes les branches comptent de plus en plus de sociétés.
- Dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires, elles constituent aujourd'hui la forme juridique dominante.

Ces évolutions traduisent d'importantes mutations du tissu entrepreneurial.

Secteur santé



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

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

BAROMÈTRE RÉGIONAL EMPLOI-FORMATION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

SALARIÉS

La partie « salariés » du baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés du périmètre de l'OMPL.
Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2019, fournies par l'INSEE, des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP.

Effectifs salariés 28
Catégories sociales 34
Contrats de travail 38
Temps de travail 40
Effectifs par tranche d'âge 42
Mobilité annuelle 44
Rémunération nette annuelle 45
Formation professionnelle 46
Chômage annuel 53
Publications OMPL 56

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

EFFECTIFS SALARIÉS

Effectifs salariés régionaux du champ de l'OMPL

	Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse*	DOM*	Grand Est	Hauts-de France	Île-de France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	PACA	Ompl
	6 468	993	2 479	974	239	722	2 647	2 845	15 162	1 565	3 830	3 614	2 964	2 911	47 413
	5 808	774	2 234	757	205	568	2 252	2 272	14 298	1 218	3 278	3 010	2 550	2 392	41 616
	660	219	245	217	34	154	395	573	864	347	552	604	414	519	5 797
	7 546	1 791	2 141	1 777	216	1 156	3 608	4 361	25 302	2 352	4 877	4 578	2 716	5 073	67 494
	437	119	153	123	13	93	258	245	754	133	279	321	152	356	3 436
	5 600	982	1 523	1 096	117	651	2 249	2 621	20 868	1 513	3 229	3 141	2 011	3 313	48 914
	318	205	158	118	–	12	222	206	1 508	159	145	148	121	182	3 502
	1 191	485	307	440	86	400	879	1 289	2 172	547	1 224	968	432	1 222	11 642
	40 089	13 736	16 334	12 014	1 811	10 206	29 650	27 990	56 743	16 170	31 606	34 490	17 471	31 715	340 025
	6 382	1 800	2 213	1 581	193	1 310	4 580	3 286	11 494	1 875	3 761	4 184	2 413	4 913	49 985
	5 548	1 818	2 053	1 778	280	1 428	4 385	3 935	8 438	2 068	4 217	4 926	2 125	4 647	47 646
	10 917	3 607	4 322	3 055	422	2 812	7 892	7 420	13 903	3 989	8 694	10 156	4 813	8 154	90 156
	14 184	5 249	6 110	4 620	775	4 243	10 934	11 433	19 954	6 551	12 198	12 677	6 346	12 179	127 453
	3 058	1 262	1 636	980	141	413	1 859	1 916	2 954	1 687	2 736	2 547	1 774	1 822	24 785
Total	54 103	16 520	20 954	14 765	2 266	12 084	35 905	35 196	97 207	20 087	40 313	42 682	23 151	39 699	454 932

Source : Insee, DADS 2019.

* : Donnée estimée.

54 103 SALARIÉS

La région concentre 11,9 % de l'emploi salarié total du champ de l'OMPL.
Elle se situe à la seconde place, entre l'Île-de-France et l'Occitanie.
Son poids diffère selon les branches.
Il est plus important pour les entreprises d'architecture, les cabinets dentaires et les études d'administrateurs et mandataires judiciaires.

Poids de la région dans l'ensemble national (%)

	Auvergne-Rhône-Alpes	Autres régions
	13,6	86,4
	14,0	86,0
	11,4	88,6
	11,2	88,8
	12,7	87,3
	11,4	88,6
	9,1	90,9
	10,2	89,8
	11,8	88,2
	12,8	87,2
	11,6	88,4
	12,1	87,9
	11,1	88,9
	12,3	87,7
Ompl	11,9	88,1

Source : Insee, DADS 2019.

TROIS QUARTS DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

74,5 % des salariés du secteur cadre de vie-technique régional travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

Toutefois, la structure du tissu entrepreneurial évolue.

Depuis 2016 :

- la part des entreprises de moins de 20 salariés a reculé (– 3,1 points) ;
- la proportion d'entreprises de 20 salariés et plus a augmenté (+ 4,3 points).

MAJORITÉ DES SALARIÉS DANS DES PETITES ENTREPRISES

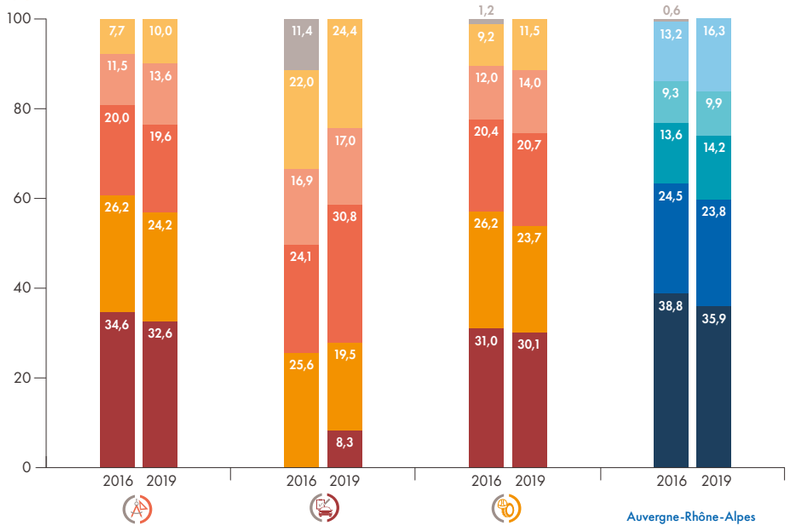
Au niveau régional, 66,4 % des salariés du secteur juridique travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

La configuration tend à évoluer car, depuis 2016 :

- ces entreprises emploient une proportion moins importante (– 5,1 points) de salariés ;
- à l'inverse, la part des entreprises de 20 salariés et plus est en progression (+ 7,6 points).

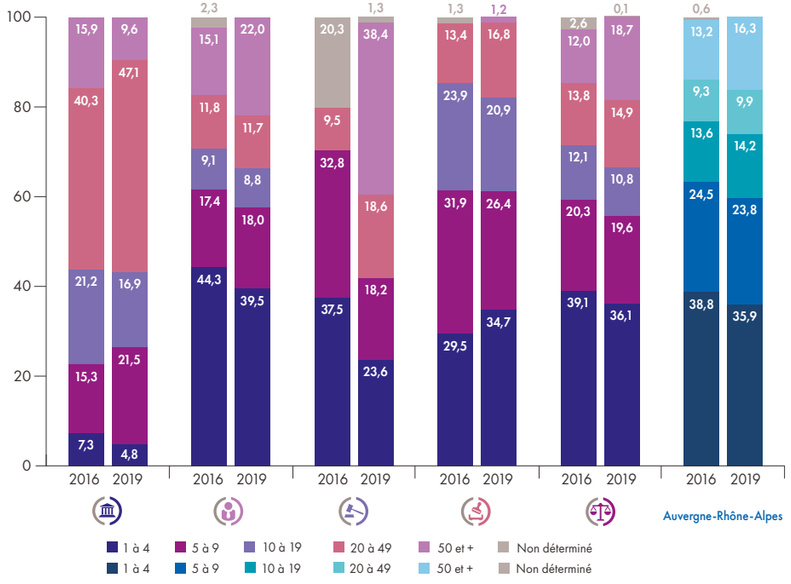
Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%)

Secteur cadre de vie-technique



Source : Insee, DADS 2016-2019.

Secteur juridique



Source : Insee, DADS 2016-2019.

PRÉDOMINANCE DES PETITES ENTREPRISES DANS L'EMPLOI

75,1 % des salariés du secteur santé régional travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

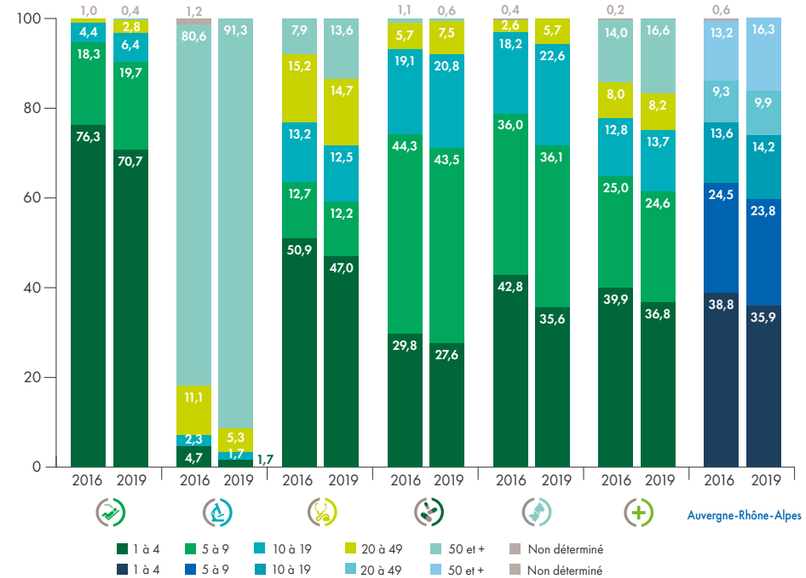
- Depuis 2016, cette proportion a reculé (– 2,6 points).
- Sur la même période, la part des entreprises de 20 salariés et plus a augmenté (+ 2,8 points).

DES STRUCTURES DE PETITE TAILLE

Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés du secteur cadre de vie-technique regroupent 79,4 % des salariés.

- Cependant, cette proportion est en recul (– 4,3 points) par rapport à 2016.
- L'évolution se fait au profit d'établissements de taille plus importante (+ 4,6 points).

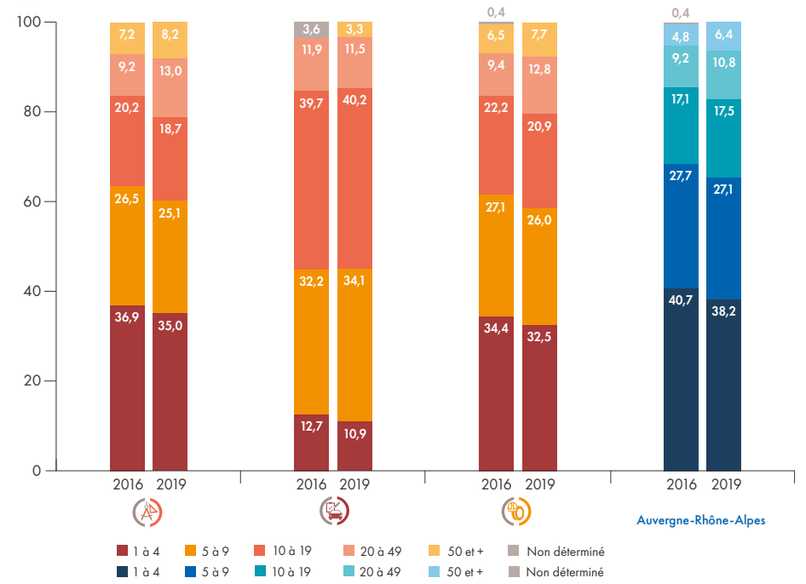
Secteur santé



Source : Insee, DADS 2016-2019.

Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des établissements (%)

Secteur cadre de vie-technique



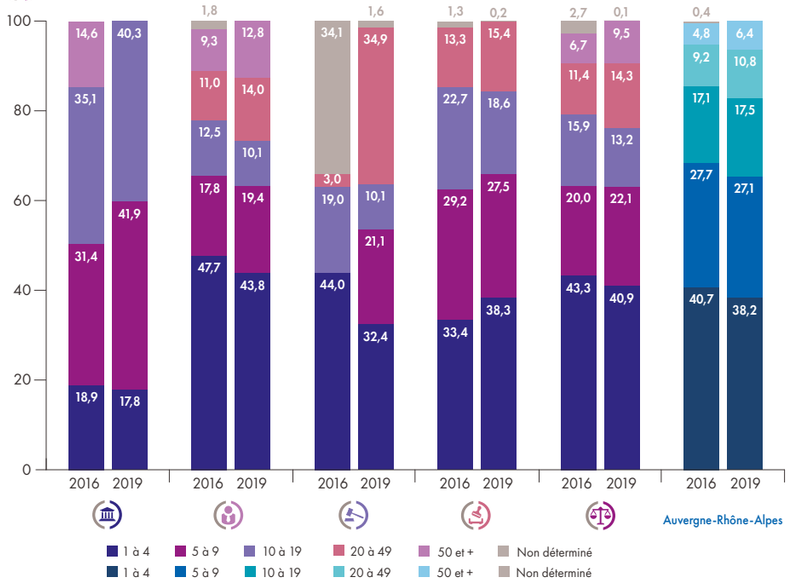
Source : Insee, DADS 2016-2019.

UN TISSU DE STRUCTURES DE PETITE TAILLE

Dans le secteur juridique régional, 76,2 % des salariés travaillent au sein d'établissements comptant moins de 20 salariés.

- Cette proportion est marquée par un repli (– 3,0 points) par rapport à 2016.
- Parallèlement, les structures de taille plus importante voient leur poids relatif progresser (+ 5,7 points).

Secteur juridique



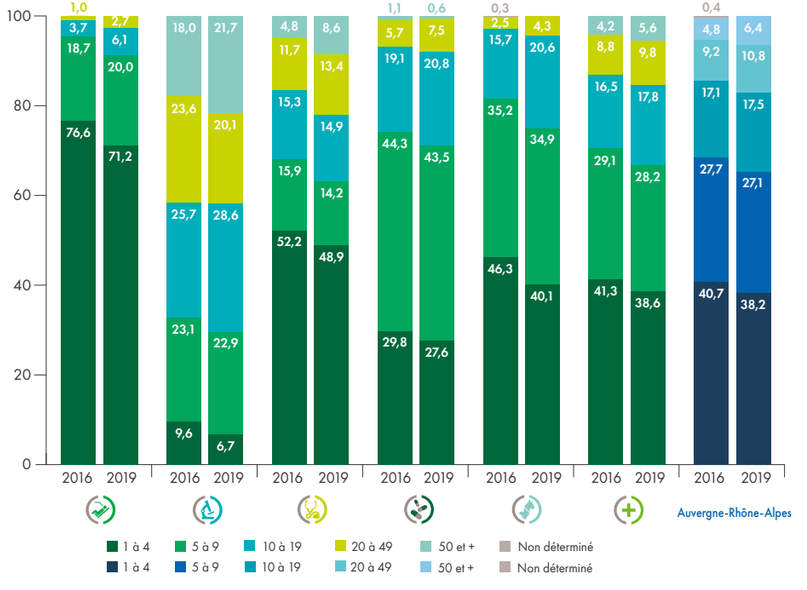
Source : Insee, DADS 2016-2019.

STRUCTURES À TAILLE HUMAINE

Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés emploient 84,6 % des effectifs.

Toutefois, cette proportion diminue (– 2,3 points) alors que les établissements de taille plus importante voient leur part progresser (+ 2,4 points).

Secteur santé



Source : Insee, DADS 2016-2019.

: En conséquence de l'article L 5125-17 du Code de santé publique prévoyant qu'une pharmacie d'officine ne peut pas être dotée d'établissements, la répartition des salariés par établissement est similaire à celle des entreprises.

EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Le taux de féminisation régional est très élevé et supérieur au champ de l'OMPL.

Toutefois, si la parité est pratiquement atteinte dans le secteur cadre de vie-technique, le secteur juridique et le secteur santé recrutent avant tout des femmes.

- Le secteur cadre de vie-technique est le troisième employeur (12,0 % des emplois). Il est le moins féminisé alors que la branche des entreprises d'architecture, qui concentre 89,8 % des emplois sectoriels, compte une majorité de femmes.
- La féminisation du secteur juridique (13,9 % des emplois régionaux) est structurée par la branche des cabinets d'avocats (74,2 % des emplois sectoriels). Les autres branches sont toutefois fortement féminisées.
- Le secteur santé est le premier employeur régional (74,1 % des emplois). Le taux de féminisation des branches est très élevé, notamment pour les cabinets dentaires et les cabinets médicaux.

Répartition des salariés par branche professionnelle et genre

	♀	%	♂	%	Total
	3 546	**54,8**	**2 922**	**45,2**	**6 468**
	3 278	56,4	2 530	43,6	5 808
	268	40,6	392	59,4	660
	6 104	**80,9**	**1 442**	**19,1**	**7 546**
	346	79,2	91	20,8	437
	4 745	84,7	855	15,3	5 600
	147	46,2	171	53,8	318
	866	72,7	325	27,3	1 191
	36 445	**90,9**	**3 644**	**9,1**	**40 089**
	6 108	95,7	274	4,3	6 382
	4 985	89,9	563	10,1	5 548
	10 006	91,7	911	8,3	10 917
	12 590	88,8	1 594	11,2	14 184
	2 756	90,1	302	9,9	3 058
Auvergne-Rhône-Alpes	**46 095**	**85,2**	**8 008**	**14,8**	**54 103**
Ompl	**380 960**	**83,7**	**73 972**	**16,3**	**454 932**

Source : Insee, DADS 2019.

CATÉGORIES SOCIALES

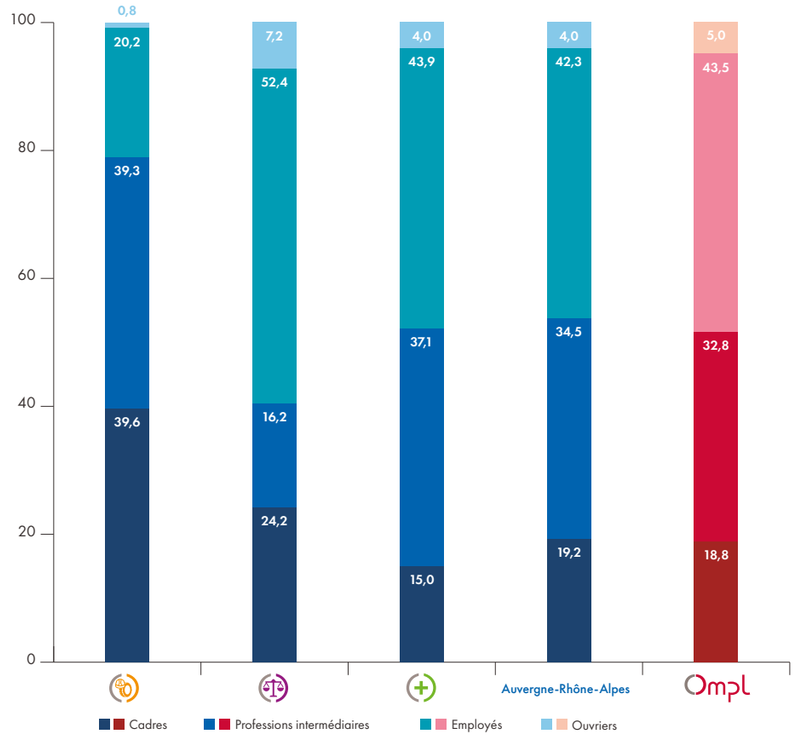
IMPORTANTE PROPORTION D'EMPLOYÉS

Plus de 40 % des salariés appartiennent à la catégorie des employés mais des écarts sectoriels importants sont observés.

Par rapport au niveau régional :

- cette catégorie est plus importante dans les secteurs juridique (52,4 %) et santé (43,9 %) ;
- les professions intermédiaires sont surreprésentées dans les secteurs cadre de vie-technique et santé (respectivement 39,3 % et 37,1 %) ;
- les cadres sont proportionnellement plus nombreux dans les secteurs cadre de vie-technique (39,6 %) et juridique (24,2 %).

Répartition des salariés par secteur et catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2019.

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 professionnelles des professions libérales l'appellation **« ouvriers »** de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs…

HÉTÉROGÉNÉITÉ DES BRANCHES

- Les entreprises d'architecture structurent la composition socioprofessionnelle du secteur cadre de vie-technique. L'effet est très sensible pour les cadres et les professions intermédiaires.
- Toutes les branches du secteur juridique recrutent majoritairement des employés (52,4 %). Cependant, une surreprésentation est constatée au niveau :
  - des cadres dans les cabinets d'avocats (26,7 %) ;
  - des professions intermédiaires dans études d'huissiers de justice (25,4 %) ;
  - des employés dans les études d'administrateurs et mandataires judiciaires (75,3 %) ;
  - des ouvriers dans les offices de commissaires-priseurs de justice et salles de ventes volontaires (32,7 %).
- Le secteur santé est caractérisé par une proportion relativement forte d'employés, (43,9 %), cependant :
  - la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires recrutent plus de cadres (29,5 % et 31,1 %) ;
  - les laboratoires de biologie médicale et la pharmacie d'officine se démarquent par une proportion accrue de professions intermédiaires (61,7 % et 58,0 %).

Répartition des salariés par branche professionnelle et catégorie sociale (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
	39,6	**39,3**	**20,2**	**0,8**	**0,0**
	41,9	39,7	17,5	0,9	0,0
	19,7	36,1	43,9	ND	0,3
	24,2	**16,2**	**52,4**	**7,2**	**0,0**
	10,3	14,2	75,3	ND	0,2
	26,7	15,0	50,4	7,8	0,0
	11,3	5,0	50,9	32,7	0,0
	20,8	25,4	53,7	ND	0,2
	15,0	**37,1**	**43,9**	**4,0**	**0,0**
	3,5	2,2	92,0	2,3	0,0
	5,4	61,7	26,3	6,7	0,0
	3,3	22,2	71,7	2,8	0,0
	29,5	58,0	7,6	4,9	0,0
	31,1	22,4	44,5	2,1	0,0
Auvergne-Rhône-Alpes	**19,2**	**34,5**	**42,3**	**4,0**	**0,0**
Ompl	**18,8**	**32,8**	**43,5**	**5,0**	**0,0**

Source : Insee, DADS 2019.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

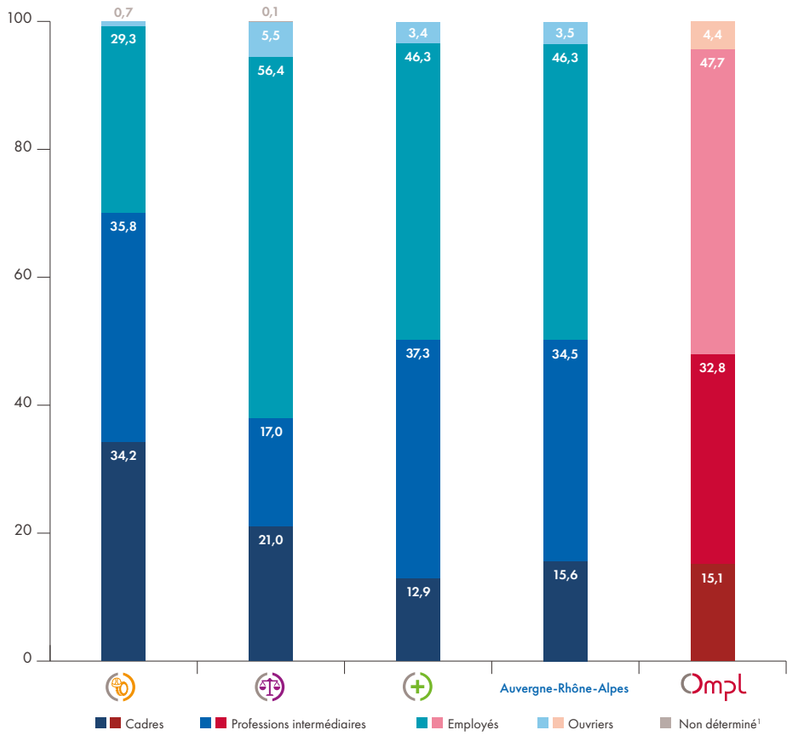
FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Tous secteurs confondus, les femmes sont principalement dans la catégorie « employés » et marginalement dans celle des cadres.

Par rapport au niveau régional :

- dans le secteur cadre-de vie technique, elles sont un peu plus présentes dans les catégories cadres (34,2 %) et professions intermédiaires (35,8 %) ;
- dans le secteur juridique, leur surreprésentation dans la catégorie employés est très marquée (56,4 %) et dans une moindre proportion dans celle des cadres (21,0 %) ;
- dans le secteur santé, elles sont plus souvent positionnées dans la catégorie des professions intermédiaires (37,4 %).

Répartition des femmes par secteur et catégorie sociale (%)



1 : non déterminé pour cause de secret statistique

Source : Insee, DADS 2019.

RÉPARTITION VARIABLE SELON LA BRANCHE

- Par rapport au secteur cadre de vie-technique, les femmes sont surreprésentées chez les employés des entreprises d'expertises en automobile (88,4 %). Dans une moindre mesure, elles sont également plus présentes dans les professions intermédiaires des entreprises d'architecture (38,1 %).
- Dans le secteur juridique, les femmes sont largement surreprésentées parmi les employés (56,4 %). Les cabinets d'avocats jouent un rôle notable dans cette configuration mais la surreprésentation est encore plus importante dans les études d'administrateurs et mandataires judiciaires (78,9 %).
- Relativement au secteur santé, la surreprésentation féminine caractérise :
  - les employés dans les cabinets dentaires (94,0 %), les cabinets médicaux (74,9 %) et les cliniques vétérinaires (47,2 %) ;
  - les cadres dans les pharmacies d'officine (26,9 %) et les cliniques vétérinaires (26,8 %) ;
  - les professions intermédiaires dans les laboratoires de biologie médicale (62,9 %) et les pharmacies d'officine (61,2 %).

Répartition des femmes par branche professionnelle et catégorie sociale (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
	34,2	**35,8**	**29,3**	**0,7**	**0,0**
	36,7	38,1	24,4	0,8	0,0
	4,1	7,1	88,4	ND	0,4
	21,0	**17,0**	**56,4**	**5,5**	**0,1**
	8,4	12,4	78,9	ND	0,3
	22,7	16,3	54,3	6,6	0,1
	8,8	5,4	71,4	14,3	0,0
	18,9	24,9	56,0	ND	0,1
	12,9	**37,3**	**46,3**	**3,4**	**0,0**
	2,2	1,6	94,0	2,2	0,0
	4,4	62,9	28,4	4,3	0,0
	2,3	20,0	74,9	2,7	0,0
	26,9	61,2	7,3	4,5	0,0
	26,8	23,9	47,2	2,1	0,0
Auvergne-Rhône-Alpes	**15,6**	**34,5**	**46,3**	**3,5**	**0,0**
Ompl	**15,1**	**32,8**	**47,7**	**4,4**	**0,0**

Source : Insee, DADS 2019.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

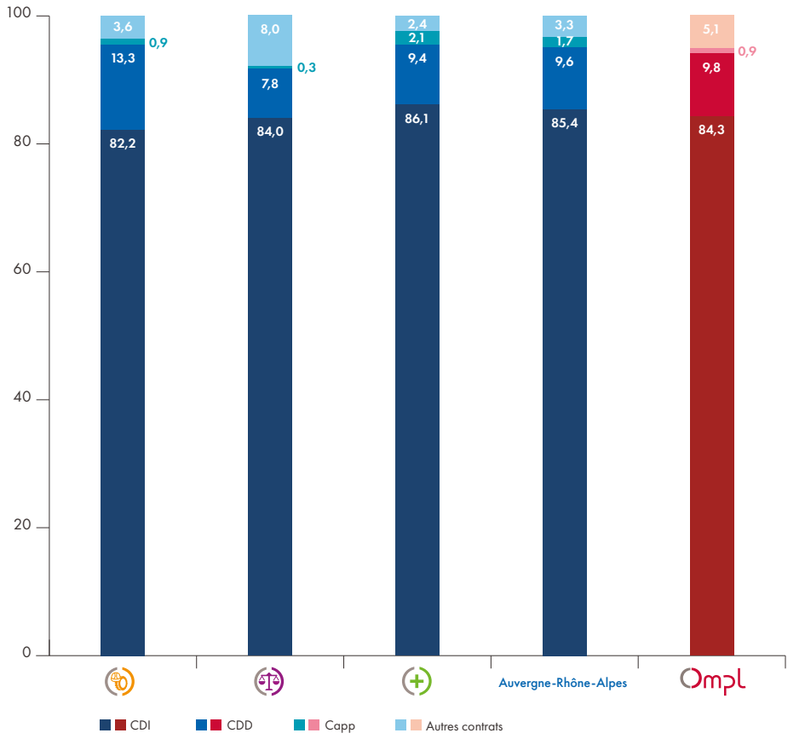
CONTRATS DE TRAVAIL

LARGE DOMINANCE DES CONTRATS PÉRENNES

Quel que soit le secteur, plus de huit salariés sur dix exercent dans le cadre d'un CDI (contrat à durée indéterminée).

Le secteur cadre de vie-technique se distingue par la plus forte proportion (13,3 %) de CDD (contrat à durée déterminée).

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



CDI : contrat à durée indéterminée
CDD : contrat à durée déterminée
Capp : contrat d'apprentissage
Autres contrats : contrat de stage rémunéré, contrat aidé, ...

Source : Insee, DADS 2019.

CDI : CONTRAT DE RÉFÉRENCE

- Dans le secteur cadre de vie-technique, la branche des entreprises d'expertises en automobile a plus souvent recours au CDI (92,4 %) par rapport à celles des entreprises d'architecture (81,0 %). Ce type de contrat reste néanmoins fortement représenté dans cette dernière branche.
- Dans le secteur juridique, la branche des cabinets d'avocats se distingue par une utilisation accrue des contrats « autres » (9,6 %). Il s'agit, en général, de stages rémunérés. D'autre part, la branche des offices de commissaires-priseurs judiciaires et société de ventes volontaires recourt plus souvent au CDD (29,9 %).
- Dans le secteur santé, les CDD sont surreprésentés dans les branches des cliniques vétérinaires (15,6 %), des laboratoires de biologie médicale (11,0 %) et de la pharmacie d'officine (9,7 %).

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

	CDI	CDD	Capp	Autres contrats
	82,2	**13,3**	**0,9**	**3,6**
	81,0	14,2	0,9	3,8
	92,4	5,6	ND	2,0
	84,0	**7,8**	**0,3**	**8,0**
	89,9	3,0	ND	7,1
	82,6	7,5	0,3	9,6
	68,6	29,9	ND	1,6
	92,1	5,4	ND	2,5
	86,1	**9,4**	**2,1**	**2,4**
	85,5	6,5	ND	8,0
	88,5	11,0	0,1	0,4
	90,9	8,0	0,1	1,1
	83,2	9,7	5,7	1,4
	79,9	15,6	0,8	3,6
Auvergne-Rhône-Alpes	**85,4**	**9,6**	**1,7**	**3,3**
Ompl	**84,3**	**9,8**	**0,9**	**5,1**

Source : Insee, DADS 2019.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

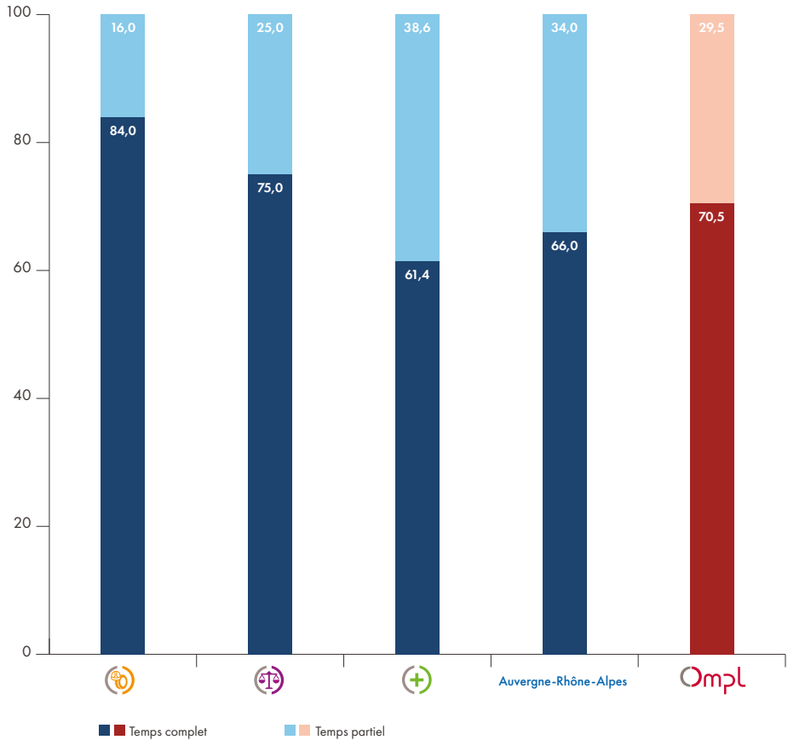
TEMPS DE TRAVAIL

UN TIERS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

La proportion régionale d'emplois à temps complet est significativement inférieure à celle observée au niveau national (66,0 % et 70,5 % respectivement).

Néanmoins, un recours accru au temps partiel est constaté pour le secteur santé (38,6 %).

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



Source : Insee, DADS 2019.

VARIABILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

- Dans les branches du secteur cadre de vie-technique, l'emploi à temps complet est fortement représenté (84,0 % contre 66,0 % au niveau régional). Cette configuration est très marquée pour les entreprises d'expertises en automobile (88,3 %).
- Dans le secteur juridique, les cabinets d'avocats se distinguent par une moindre mobilisation du travail à temps complet (71,9 % contre 75,0 % pour l'ensemble du secteur régional).
- Relativement à l'ensemble régional, l'emploi à temps partiel est fortement surreprésenté dans le secteur santé. C'est notamment le cas pour les cabinets médicaux (44,1 %) et les cliniques vétérinaires (40,3 %).

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

	Temps complet	Temps partiel
	84,0	**16,0**
	83,5	16,5
	88,3	11,7
	75,0	**25,0**
	84,0	16,0
	71,9	28,1
	86,8	13,2
	83,3	16,7
	61,4	**38,6**
	62,0	38,0
	73,2	26,8
	55,9	44,1
	61,1	38,9
	59,7	40,3
Auvergne-Rhône-Alpes	**66,0**	**34,0**
Ompl	**70,5**	**29,5**

Source : Insee, DADS 2019.

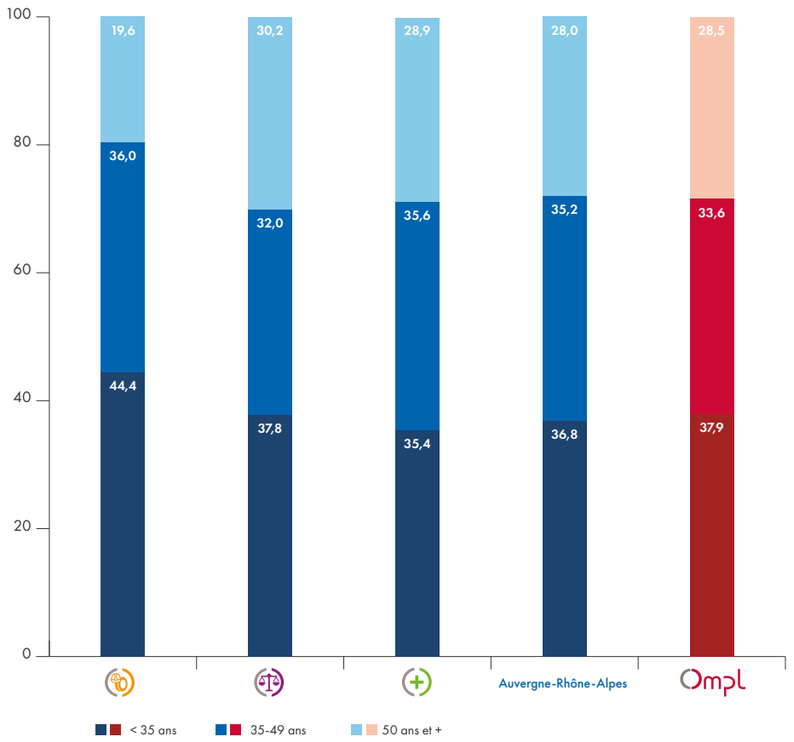
EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

MOINS DE 35 ANS POUR PLUS D'UN TIERS DES SALARIÉS

Globalement, les salariés de la région sont aussi âgés que la moyenne nationale.

Néanmoins, dans le secteur juridique, les salariés âgés de 50 ans et plus sont surreprésentés (30,2 %).

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



Source : Insee, DADS 2019.

FORTE VARIABILITÉ ENTRE LES BRANCHES

- Par un effet volume, la branche des entreprises d'architecture impacte fortement les répartitions du secteur cadre de vie-technique. Les salariés tendent à y être plus jeunes que dans les entreprises d'expertises en automobile (45,3 % contre 36,4 % de salariés de moins de 35 ans).
- Les proportions du secteur juridique sont structurées par les cabinets d'avocats dans lesquels les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (36,2 %). Cette classe d'âge est surreprésentée dans les offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires (46,5 %).
- Si les classes d'âge intermédiaires dominent dans le secteur santé, leur surreprésentation est marquée dans les cabinets dentaires (40,0 %).

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

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	44,4	**36,0**	**19,6**
	45,3	35,7	19,0
	36,4	38,8	24,8
	37,8	**32,0**	**30,2**
	36,4	30,4	33,2
	36,2	33,4	30,3
	46,5	32,1	21,4
	43,2	26,0	30,8
	35,4	**35,6**	**28,9**
	30,7	40,0	29,3
	33,2	34,7	32,0
	27,4	36,3	36,2
	40,2	34,9	24,9
	55,7	29,0	15,3
Auvergne-Rhône-Alpes	**36,8**	**35,2**	**28,0**
Ompl	**37,9**	**33,6**	**28,5**

Source : Insee, DADS 2019.

MOBILITÉ ANNUELLE DES SALARIÉS

TURNOVER TRÈS CONTRASTÉ SELON LES BRANCHES

Le turnover régional est élevé.

- Les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires, les cabinets d'avocats et les cliniques vétérinaires se distinguent par un taux très important.
- En retour, le personnel des cabinets médicaux, des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et de la pharmacie d'officine est caractérisé par une plus grande stabilité.

Mobilité annuelle (%)

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Turnover annuel régional	Turnover annuel national
	21,4	**18,5**	**19,9**	**22,5**
	20,9	18,8	19,9	23,0
	25,5	15,2	20,3	18,9
	27,7	**24,9**	**26,3**	**27,1**
	25,9	17,9	21,9	18,0
	28,1	25,0	26,6	29,3
	45,9	28,4	37,2	20,3
	22,4	26,0	24,2	23,0
	19,0	**16,8**	**17,9**	**18,7**
	21,1	16,9	19,0	20,4
	18,6	17,4	18,0	20,1
	15,8	13,6	14,7	15,3
	19,1	17,7	18,4	19,0
	27,2	22,7	24,9	23,7
Auvergne-Rhône-Alpes	**20,4**	**18,0**	**19,2**	**---**
Ompl	**21,6**	**18,9**	**–**	**20,2**

Source : Insee, DADS 2019.

Taux d'entrée = Nombre de salariés entrés dans l'année / Effectif salarié en début d'année

Taux de sortie = Nombre de salariés sortis dans l'année / Effectif salarié en début d'année

Turnover annuel = (Taux d'entrée + Taux de sortie) / 2

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

RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE

PLUS DE 22 516 € POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

La médiane régionale est proche de celle observée au niveau national.

Les différences constatées entre les branches sont à rapprocher des catégories socioprofessionnelles qu'elles emploient.

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Toutes catégories
	35 446	**22 428**	**20 190**	**17 758**	**21 750**
	34 516	26 612	23 122	24 795	29 146
	ND	29 966	21 227	ND	26 433
	32 888	**24 890**	**22 763**	**17 219**	**24 364**
	ND	29 327	26 707	ND	28 258
	34 307	25 129	22 924	16 880	25 169
	39 335	ND	22 539	ND	23 709
	24 833	ND	21 543	ND	21 919
	36 170	**22 428**	**20 190**	**17 758**	**21 750**
	50 233	25 786	20 057	11 192	20 237
	47 825	24 147	20 520	17 935	22 776
	39 477	29 062	20 795	17 699	22 281
	35 955	21 228	19 185	17 791	21 959
	ND	17 935	18 284	ND	18 726
Auvergne-Rhône-Alpes	**35 668**	**22 959**	**20 632**	**17 901**	**22 516**
Ompl	**37 040**	**26 568**	**21 060**	**17 765**	**23 193**

Source : extractions Insee, DADS 2019.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

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.

FORMATION PROFESSIONNELLE

RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

Alors que la région regroupe 11,9 % des salariés du champ de l'OMPL, elle est à l'origine de 14,4 % des actions de formation.

Globalement, un réel dynamisme est observé en termes d'accroissement des compétences.

Dans ce cadre, le secteur santé génère la plus grande part d'actions (77,2 %), en liaison avec le nombre de salariés qu'il regroupe.

Données de cadrage (2020)

	Nombre total d'actions de formation	Effectifs salariés totaux[1]	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	1 626	**6 048**	**423**	**1 279**
	1 429	5 402	392	1 225
	197	646	31	54
	1 352	**7 880**	**282**	**1 519**
	111	429	14	36
	1 084	5 941	216	1 248
	15	344	7	48
	142	1 166	45	187
	10 083	**40 690**	**2 268**	**9 508**
	1 427	6 949	654	2 891
	68	5 690	31	35
	1 052	10 831	191	3 388
	6 920	14 156	1 208	2 565
	616	3 064	184	629
Auvergne-Rhône-Alpes	**13 061**	**54 618**	**2 973**	**12 306**
Ompl	**90 864**	**459 600**	**23 916**	**99 626**

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

1 : données estimées.

FORTE DISPARITÉ DES TAUX D'ACCÈS

Globalement, le plan de développement des compétences est le dispositif le plus utilisé par les entreprises de la région (17,1 %).

Mais, les taux d'accès varient fortement d'une branche à l'autre.

Les salariés de la pharmacie d'officine (44,0 %), des entreprises d'experts en automobile (29,9 %) et des entreprises d'architecture (24,9 %) ont le plus fort taux d'accès à ce dispositif.

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation[1]			Taux d'entreprises formatrices[2]		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,2	**1,3**	**25,4**	**0,9**	**5,3**	**29,5**
	0,2	1,4	24,9	0,8	5,4	28,2
	0,3	0,3	29,9	1,9	3,7	57,4
	0,4	**1,0**	**15,8**	**1,8**	**4,3**	**14,1**
	0,2	1,2	24,5	2,8	5,6	36,1
	0,4	1,1	16,7	2,0	4,6	12,4
	0,0	0,6	3,8	0,0	2,1	12,5
	0,2	0,4	11,6	1,1	2,7	21,4
	1,6	**1,9**	**21,2**	**5,1**	**7,0**	**16,0**
	7,7	0,2	12,7	12,8	0,4	11,9
	0,1	0,6	0,5	17,1	60,0	22,9
	0,2	0,7	8,9	0,5	1,5	4,3
	0,6	4,2	44,0	3,4	20,1	34,4
	0,1	2,4	17,5	0,6	10,3	21,9
Auvergne-Rhône-Alpes	**1,3**	**1,7**	**20,9**	**4,2**	**6,5**	**17,1**
Ompl	**1,3**	**2,2**	**16,1**	**4,0**	**8,1**	**15,6**

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.
Capp : contrat d'apprentissage.
PDC : plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

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

LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Dans les entreprises du champ de l'OMPL régional, le renforcement des compétences des salariés s'effectue principalement par des formations débouchant sur des attestations de présence décernées à l'issue de stages ou d'actions assimilées (85,5 %).

À l'exception des titres et diplômes (14,4 %), les autres sanctions sont très marginales (0,1 %).

Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	93,4	**0,0**	**6,6**
	92,9	0,0	7,1
	96,7	0,0	3,3
	90,4	**0,1**	**9,4**
	93,8	1,6	4,7
	90,4	0,0	9,6
	70,6	0,0	29,4
	90,1	0,0	9,9
	83,5	**0,2**	**16,3**
	56,6	0,1	43,3
	38,1	0,0	61,9
	90,6	0,0	9,4
	88,9	0,2	10,9
	77,1	0,0	22,9
Auvergne-Rhône-Alpes	**85,5**	**0,1**	**14,4**
Ompl	**79,7**	**0,2**	**20,1**

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.

DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins en acquisition de compétences des salariés et des entreprises de la région se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (77,5 %).

En retour, les autres thèmes de formation sont peu exploités.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel personnel	Langues	Autres
	59,2	**7,3**	**25,8**	**7,1**	**0,0**	**0,7**
	54,1	7,8	29,4	7,9	0,0	0,8
	95,9	3,0	0,0	1,0	0,0	0,0
	58,9	**10,8**	**20,6**	**3,3**	**5,0**	**1,5**
	81,1	0,0	18,9	0,0	0,0	0,0
	59,0	12,8	16,8	3,3	6,2	1,8
	26,7	33,3	26,7	13,3	0,0	0,0
	43,7	1,4	50,0	4,9	0,0	0,0
	83,0	**5,9**	**7,0**	**3,7**	**0,1**	**0,3**
	83,3	3,4	9,0	4,0	0,2	0,1
	61,8	23,5	5,9	0,0	0,0	8,8
	31,5	22,4	25,7	19,2	0,0	1,2
	90,8	3,5	4,3	1,3	0,2	0,1
	85,7	8,4	0,5	4,2	0,0	1,1
Auvergne-Rhône-Alpes	**77,5**	**6,6**	**10,7**	**4,1**	**0,6**	**0,5**
Ompl	**75,8**	**8,7**	**10,4**	**3,9**	**0,8**	**0,4**

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.

ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Au niveau de la région, 85,5 % des salariés formés sont des femmes.
Cette proportion est légèrement supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL, estimée à 83,8 % en 2020.

Répartition des formations par genre (%)

	Femmes	Hommes
	51,4	**48,6**
	57,9	42,1
	4,6	95,4
	84,2	**15,8**
	76,6	23,4
	85,6	14,4
	60,0	40,0
	82,4	17,6
	91,2	**8,8**
	92,5	7,5
	91,2	8,8
	89,8	10,2
	91,1	8,9
	91,6	8,4
Auvergne-Rhône-Alpes	**85,5**	**14,5**
Ompl[1]	**83,2**	**16,8**

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

1 : hors DOM.

FORMATION PROFESSIONNELLE

ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Au niveau régional, les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 47,0 % des formés contre 37,8 % des salariés (part estimée pour 2020).
Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

	< 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et +
	47,0	**33,9**	**19,1**
	48,1	33,2	18,6
	38,6	38,6	22,8
	33,9	**34,8**	**31,3**
	46,8	24,3	28,8
	30,8	36,9	32,3
	33,3	53,3	13,3
	47,2	25,4	27,5
	48,8	**33,1**	**18,1**
	53,0	32,1	14,9
	67,6	19,1	13,2
	33,3	38,7	28,0
	47,9	33,9	18,1
	73,1	19,0	8,0
Auvergne-Rhône-Alpes	**47,0**	**33,4**	**19,6**
Ompl[1]	**51,5**	**30,6**	**17,9**

Sources: OPCO-EP, bases formation 2020; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

1 : hors DOM.

SALARIÉS DE TRÈS PETITES ENTREPRISES

Les stagiaires accédant à la formation professionnelle travaillent en majorité dans une entreprise employant moins de dix salariés en moyenne (36,6 %).

Ce constat est directement lié à la structure entrepreneuriale des branches qui sont avant tout composées de très petites structures.

Les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, regroupant des grandes entreprises, se démarquent fortement de l'ensemble.

Répartition des stagiaires par tranche d'effectifs (effectifs moyens sur l'année, %)

	< 5 salariés	5-9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés et +
	33,2	**26,4**	**38,2**	**2,2**
	36,5	26,2	34,8	2,4
	9,1	27,9	62,9	0,0
	32,5	**14,9**	**30,3**	**22,3**
	7,2	47,7	45,0	0,0
	34,4	9,1	28,7	27,8
	33,3	20,0	46,7	0,0
	37,3	32,4	29,6	0,7
	37,7	**33,0**	**25,9**	**3,3**
	68,6	16,0	15,3	0,0
	20,6	2,9	36,8	39,7
	16,6	13,3	40,7	29,4
	35,6	39,2	25,2	0,0
	28,2	39,3	32,5	0,0
Auvergne-Rhône-Alpes	**36,6**	**30,3**	**27,9**	**5,2**
Ompl	**40,0**	**27,5**	**28,1**	**4,4**

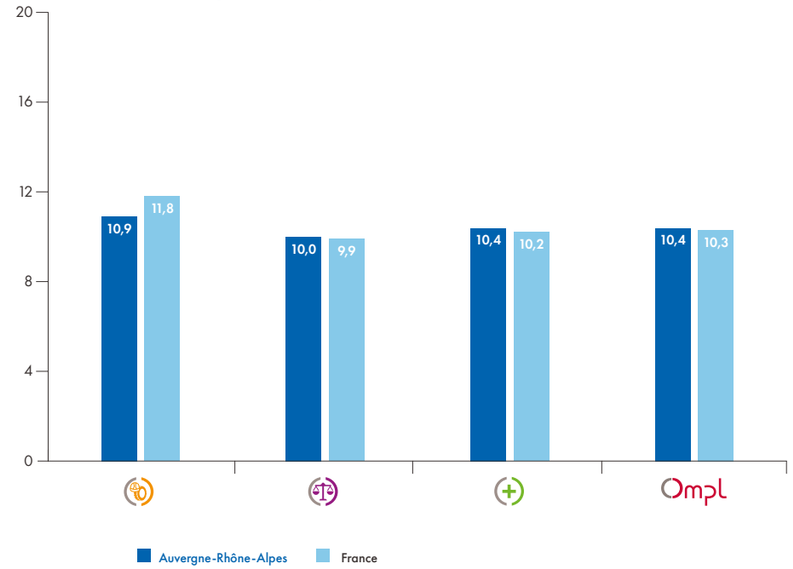
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.

CHÔMAGE ANNUEL

PROCHE DE LA MOYENNE NATIONALE

- Le secteur cadre de vie-technique se distingue par un taux de chômage (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) relativement élevé (10,9 %).
- Le secteur juridique présente le taux régional le plus faible tout en restant proche de la moyenne du secteur au niveau national.

Indicateur de chômage annuel par secteur (%)



Source: Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage global annuel = Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année / Nombre total de salariés

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle 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.

STRUCTURE PROCHE DES TAUX NATIONAUX

Bien que la plupart des taux de chômage régionaux soient moins élevés que ceux observés au niveau national, les ordres de grandeur restent similaires.

- Avec un taux de chômage annuel de 15,7 %, les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires se singularisent des autres branches par un taux excédent de + 5,3 points la moyenne régionale.
- À l'opposé, le taux des entreprises d'expertises en automobile (4,7 %) est le plus faible avec un différentiel de – 5,7 points à la moyenne régionale.

Indicateur de chômage annuel par branche professionnelle (%)

	Auvergne-Rhône-Alpes	France
	10,9	**11,8**
	11,6	12,4
	4,7	7,8
	10,0	**9,9**
	9,2	9,5
	10,2	9,8
	15,7	12,1
	8,0	10,2
	10,4	**10,2**
	14,1	13,4
	7,7	7,8
	11,0	10,7
	8,9	9,1
	12,7	12,2
Ompl	**10,4**	**10,3**

Source : Insee, DADS 2019.

NOTES

+ de 200 publications depuis 2005

33 études statistiques

- Entreprises d'architecture (3)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (4)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires libéraux (4)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- Cabinets médicaux (3)
- Pharmacie d'officine (4)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

18 études prospectives

- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (2)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires libéraux (2)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1)
- Cabinets médicaux (2)
- Pharmacie d'officine (2)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (2)

21 études thématiques

- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en 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)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- 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)

28 baromètres annuels

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)

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 et 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Cartographie des mobilités (2020)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension
- Formations en alternance (en cours).

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 98 929 entreprises de proximité, 454 932 salariés, 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 : itineraire graphic.com - 2023