



2022
Entreprises
libérales



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 professionnelles de son périmètre.



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 Diane.
- **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 ;
 - 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 assimilés : 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, 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 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.

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

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.

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 2021 » issues de la base formation 2021 de l’OPCO EP.

Effectifs salariés	08
Catégories sociales	14
Contrats de travail	18
Temps de travail	20
Effectifs par tranche d'âge	22
Mobilité annuelle	24
Rémunération nette annuelle	25
Formation professionnelle	26
Chômage annuel	33
Publications OMPL	36


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



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.



12 084 SALARIÉS

La région concentre 2,7 % de l’emploi salarié total du champ de l’OMPL. Elle se situe à la treizième place, entre le Centre-Val de Loire et la Corse.

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

- les études d’huissiers de justice ;
- la pharmacie d'officine ;
- les cabinets médicaux.

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

	DOM	Autres régions
	1,5	98,5
	1,4	98,6
	2,7	97,3
	1,7	98,3
	2,7	97,3
	1,3	98,7
	0,3	99,7
	3,4	96,6
	3,0	97,0
	2,6	97,4
	3,0	97,0
	3,1	96,9
	3,3	96,7
	1,7	98,3
Ompl	2,7	97,3

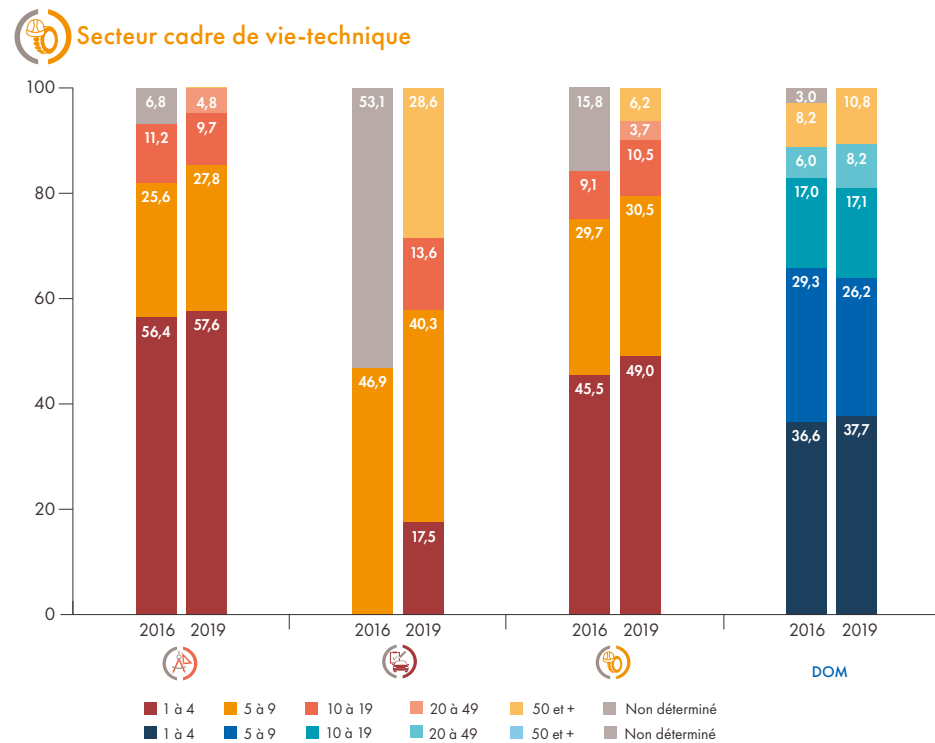
Source : Insee, DADS 2019.



9/10^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

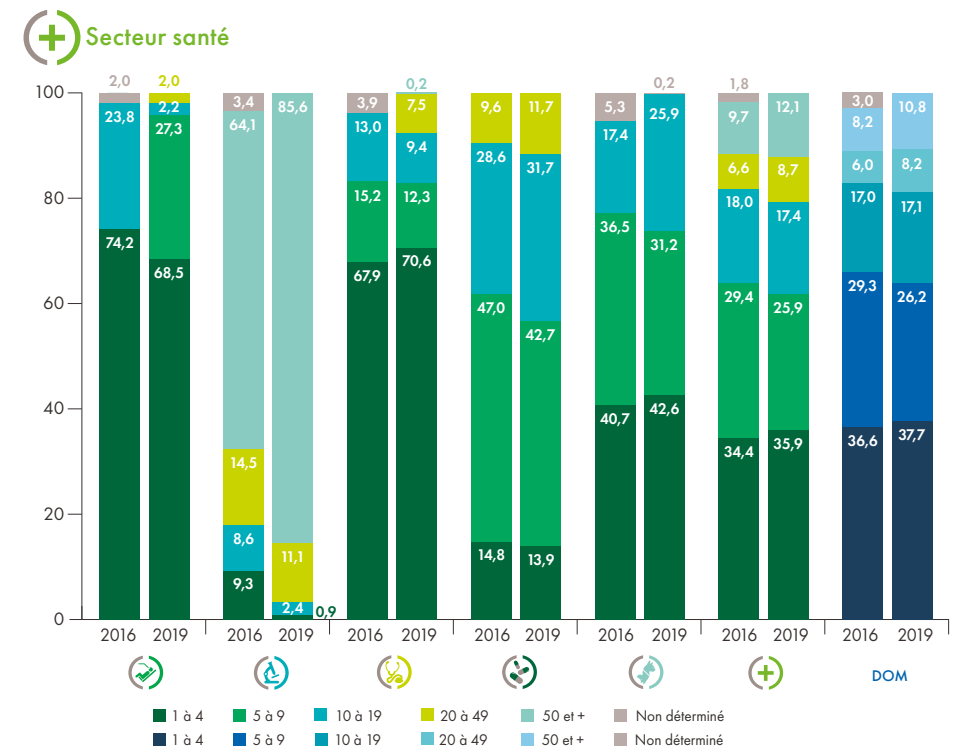
90,0 % des salariés du secteur cadre de vie-technique régional travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés. Toutefois, la structure du tissu entrepreneurial évolue. Depuis 2016, la part des entreprises de moins de 20 salariés a progressé (+ 5,8 points).

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



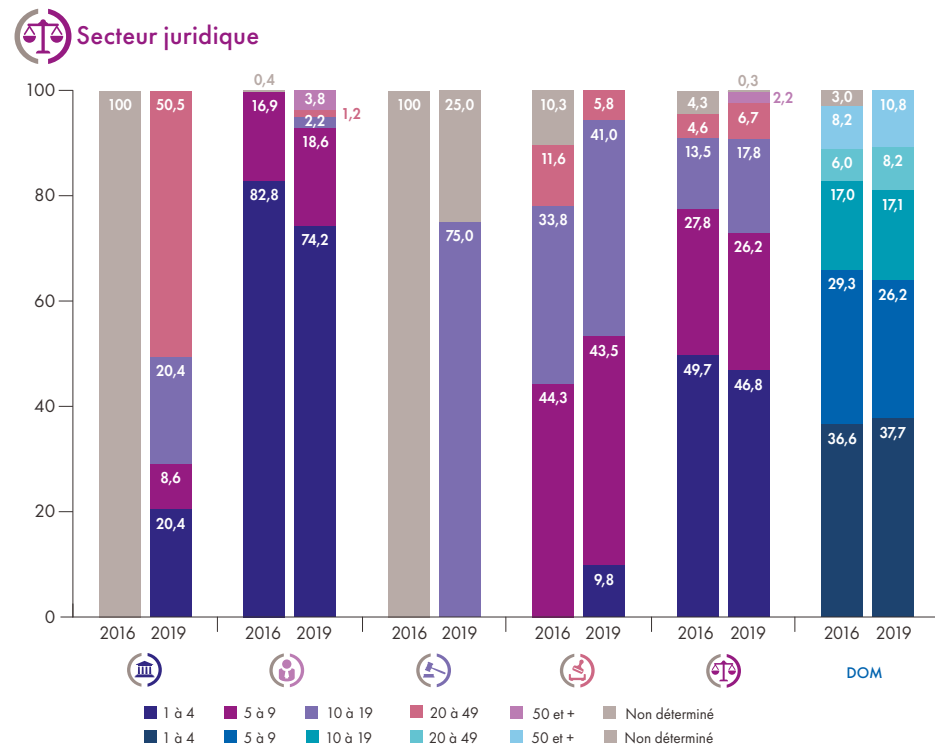
PRÉDOMINANCE DES PETITES ENTREPRISES DANS L'EMPLOI

79,2 % des salariés du secteur santé régional travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés. Depuis 2016, cette proportion a reculé (- 2,7 points). Sur la même période, la part des entreprises de 20 salariés et plus a augmenté (+ 4,5 points).



MAJORITÉ DES SALARIÉS DANS LES PETITES ENTREPRISES

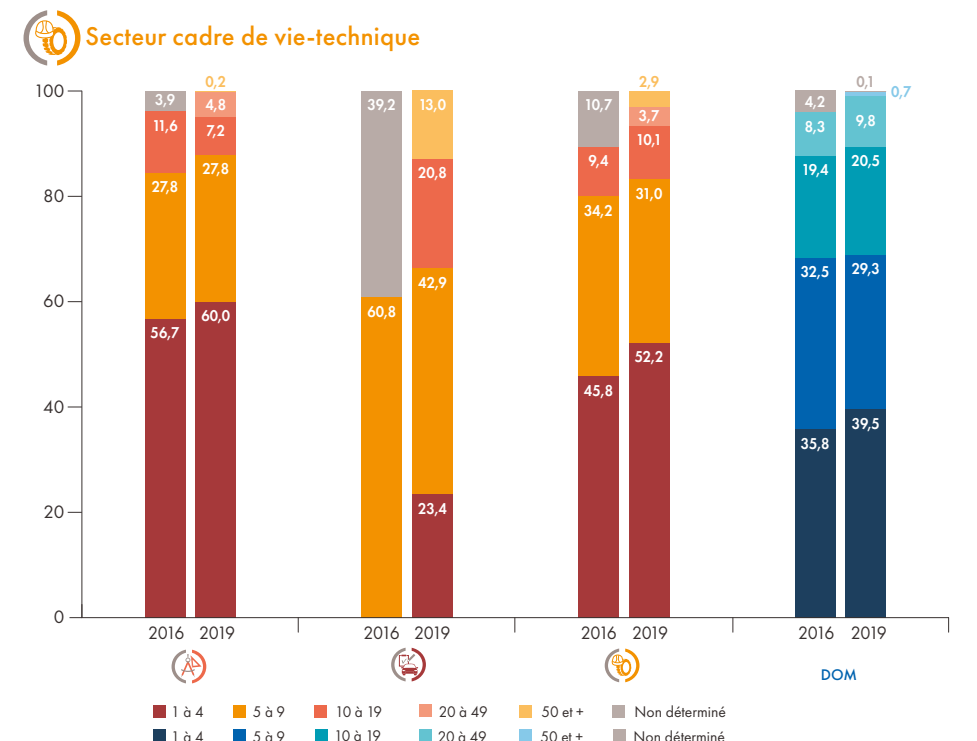
Au niveau régional, 90,8 % des salariés du secteur juridique travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés. La configuration tend à évoluer car, depuis 2016. Ces entreprises emploient :
 • une proportion moins importante (- 0,2 point) de salariés ;
 • à l'inverse, pour les entreprises de 20 salariés et plus, leur part est en progression (+ 4,3 points).



DES STRUCTURES DE PETITE TAILLE

Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés du secteur cadre de vie-technique regroupent 93,4 % des salariés. Cependant, cette proportion est en progression (+ 3,9 points) par rapport à 2016. Parallèlement les établissements de 20 salariés et plus voient leur part augmenter (+ 6,6 points).

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

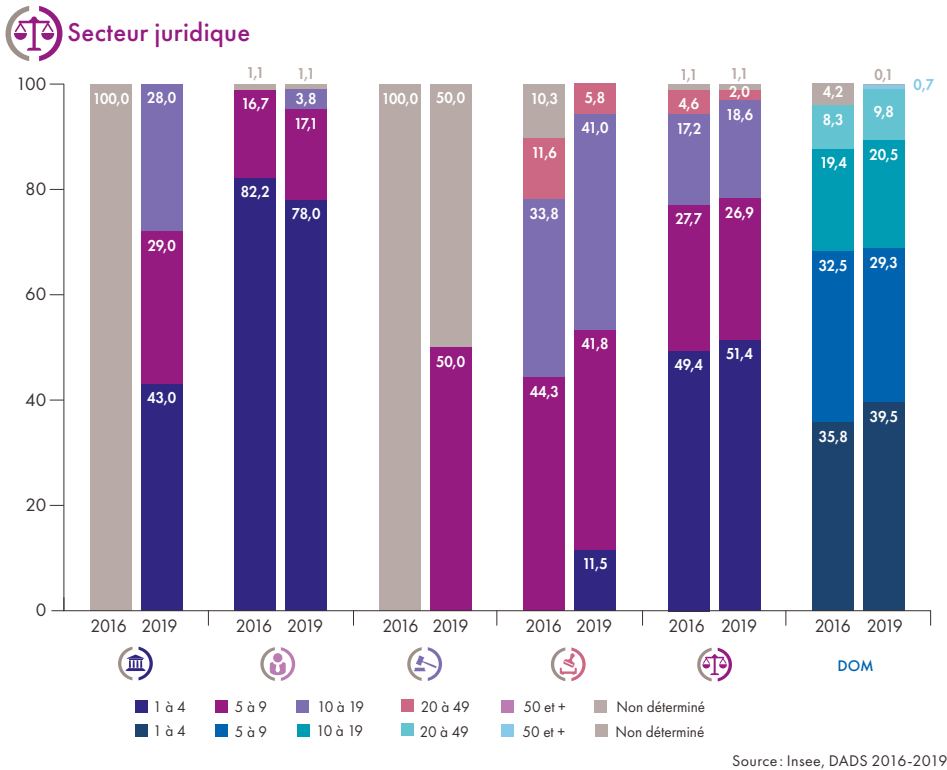




UN TISSU DE STRUCTURES DE PETITE TAILLE

Dans le secteur juridique régional, 96,9 % des salariés travaillent au sein d'établissements comptant moins de 20 salariés.

Cette proportion est marquée par une progression (+ 2,6 points) par rapport à 2016 au détriment des établissements de 20 salariés et plus (– 2,6 points)



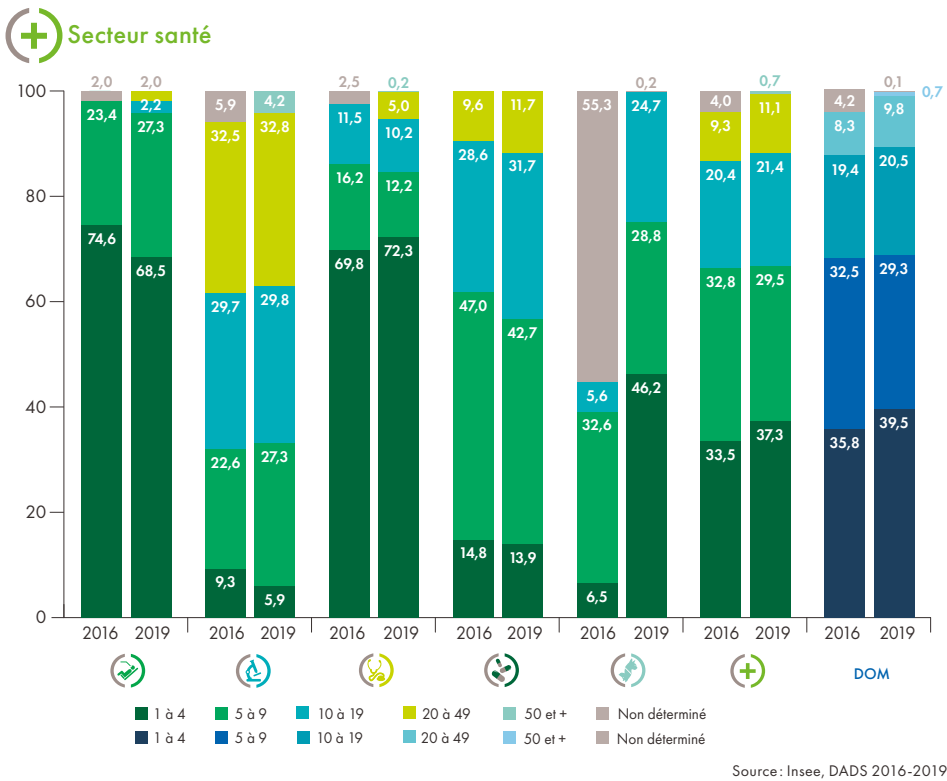


STRUCTURES À TAILLE HUMAINE

Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés emploient 88,2 % des effectifs.

Toutefois, cette proportion progresse (+ 1,5 point).

Parallèlement, les établissements de taille plus importante voient leur part s'accroître (+ 2,5 points).



 : 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.



MAJORITÉ DE FEMMES DANS 3/4 DES BRANCHES

Le taux de féminisation régional est très élevé et légèrement 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 (6,0 % des emplois). Il est le moins féminisé alors que la branche des entreprises d'architecture, qui concentre 78,7 % des emplois sectoriels, compte une faible majorité de femmes.
- La féminisation du secteur juridique (9,6 % des emplois régionaux) est structurée par la branche des cabinets d'avocats (56,3 % des emplois sectoriels). Les autres branches sont toutefois fortement féminisées.
- Le secteur santé est le premier employeur régional (84,5 % 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
	383	53,0	339	47,0	722
	301	53,0	267	47,0	568
	82	53,2	72	46,8	154
	904	78,2	252	21,8	1 156
	67	72,0	26	28,0	93
	579	88,9	72	11,1	651
	6	50,0	6	50,0	12
	252	63,0	148	37,0	400
	8 853	86,7	1 353	13,3	10 206
	1 252	95,6	58	4,4	1 310
	1 205	84,4	223	15,6	1 428
	2 562	91,1	250	8,9	2 812
	3 479	82,0	764	18,0	4 243
	355	86,0	58	14,0	413
DOM	10 140	83,9	1 944	16,1	12 084
	380 960	83,7	73 972	16,3	454 932

Source : Insee, DADS 2019.

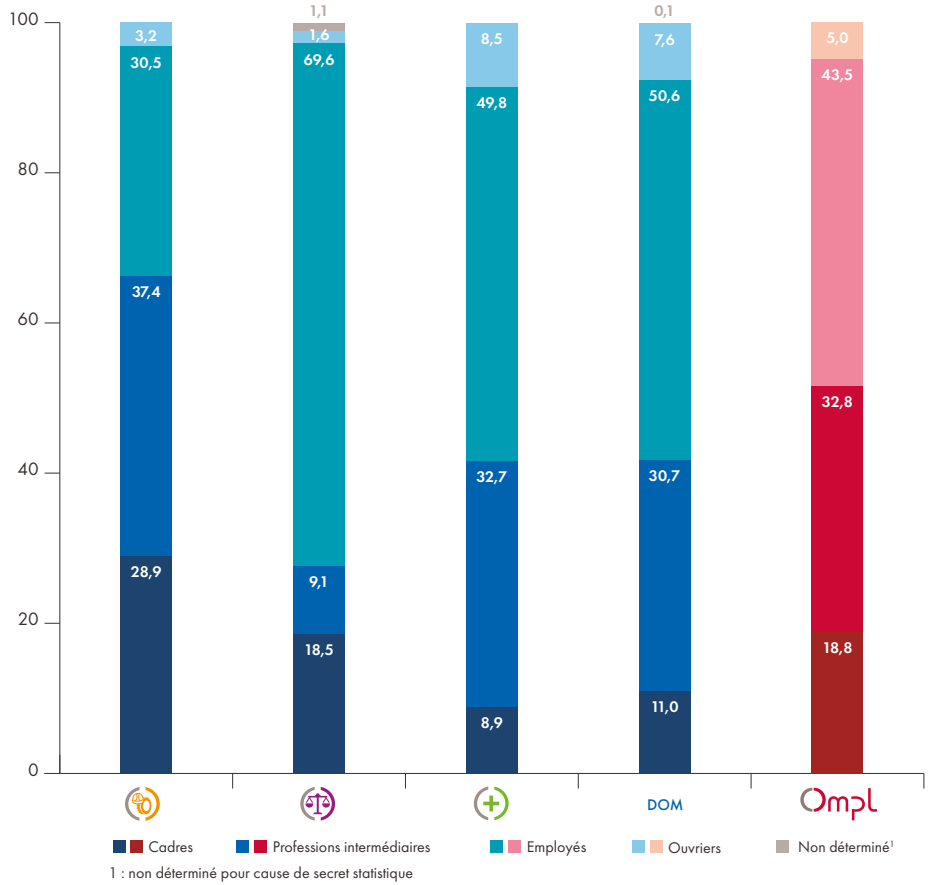


IMPORTANTE PROPORTION D'EMPLOYÉS

Près de la moitié des salariés appartiennent à la catégorie des employés mais des écarts sectoriels importants sont observés.

- Par rapport au niveau régional, cette catégorie est relativement plus importante dans le secteur juridique (69,6 %).
- En retour, les professions intermédiaires sont surreprésentées dans le secteur cadre de vie-technique (37,4 %).

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 professions intermédiaires et les cadres.
- Les branches du secteur juridique recrutent majoritairement des employés (69,6 %). Les cabinets d’avocats se démarquent par une surreprésentation des cadres (20,4 %). Une surreprésentation des employés est constatée pour les études d’administrateurs et mandataires judiciaires (74,2 %).
- Relativement au secteur santé, caractérisé par une proportion relativement forte d’employés (49,8 %), la pharmacie d’officine et les cliniques vétérinaires recrutent plus de cadres (15,1 % et 27,1 %). Les laboratoires de biologie médicale et la pharmacie d’officine se démarquent aussi par une proportion accrue de professions intermédiaires (41,7 % et 54,7 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
	28,9	37,4	30,5	3,2	0,0
	34,0	38,4	25,0	2,6	0,0
	10,4	33,8	50,6	5,2	0,0
	18,5	9,1	69,6	1,6	1,1
	8,6	15,1	74,2	ND	2,2
	20,4	8,4	68,8	2,0	0,3
	ND	ND	ND	50,0	50,0
	18,3	9,0	72,0	ND	0,8
	8,9	32,7	49,8	8,5	0,0
	2,4	2,0	91,1	4,4	0,0
	6,0	41,7	40,3	12,0	0,0
	1,5	12,1	79,1	7,3	0,0
	15,1	54,7	20,5	9,8	0,0
	27,1	13,3	54,0	5,6	0,0
DOM	11,0	30,7	50,6	7,6	0,1
Ompl	18,8	32,8	43,5	5,0	0,0

Source : Insee, DADS 2019.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



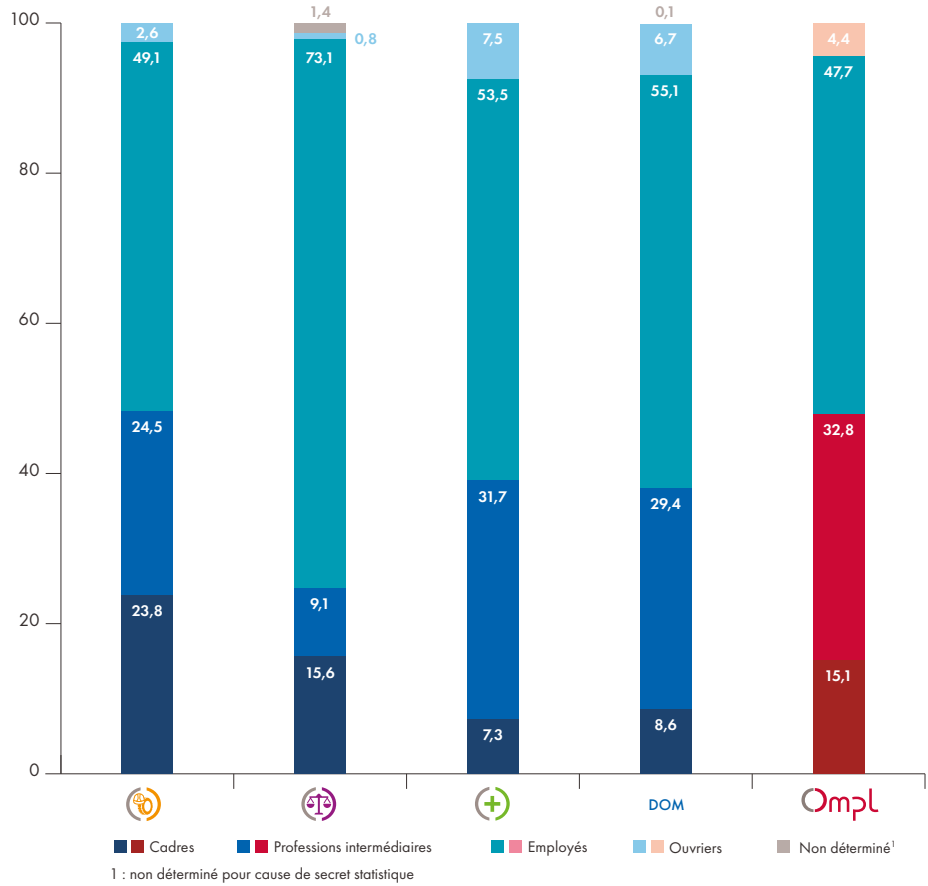
FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

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 la catégorie cadres (23,8 %) ;
- dans le secteur juridique, leur surreprésentation dans la catégorie employés est très marquée (73,1 %) et dans une moindre proportion dans celle des cadres (15,6 %) ;
- dans le secteur santé, elles sont plus souvent positionnées dans la catégorie des professions intermédiaires (31,7 %).

Répartition des femmes par secteur et catégorie sociale (%)



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 (85,4 %). Dans une moindre mesure, la féminisation est aussi marquée pour les cadres des entreprises d'architecture (30,2 %).
- Dans le secteur juridique, les femmes sont largement surreprésentées parmi les employés (73,1 %). 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 (80,6 %).
- Relativement au secteur santé, la surreprésentation féminine caractérise :
 - les employés dans les cabinets dentaires (92,7 %), les cabinets médicaux (82,8 %) et les cliniques vétérinaires (55,5 %) ;
 - les cadres dans les pharmacies d'officine (13,1 %) et les cliniques vétérinaires (24,5 %) ;
 - les professions intermédiaires dans les laboratoires de biologie médicale (42,9 %) et les pharmacies d'officine (56,6 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
	23,8	24,5	49,1	2,6	0,0
	30,2	27,2	39,2	3,3	0,0
	0,0	14,6	85,4	0,0	0,0
	15,6	9,1	73,1	0,8	1,4
	ND	13,4	80,6	ND	6,0
	17,8	8,6	72,4	1,2	0,0
	ND	ND	ND	ND	100,0
	15,1	9,1	74,6	ND	1,2
	7,3	31,7	53,5	7,5	0,0
	1,6	1,5	92,7	4,2	0,0
	4,7	42,9	44,2	8,1	0,0
	0,9	9,8	82,8	6,5	0,0
	13,1	56,6	20,9	9,4	0,0
	24,5	14,6	55,5	5,4	0,0
DOM	8,6	29,4	55,1	6,7	0,1
Ompl	15,1	32,8	47,7	4,4	0,0

Source : Insee, DADS 2019.

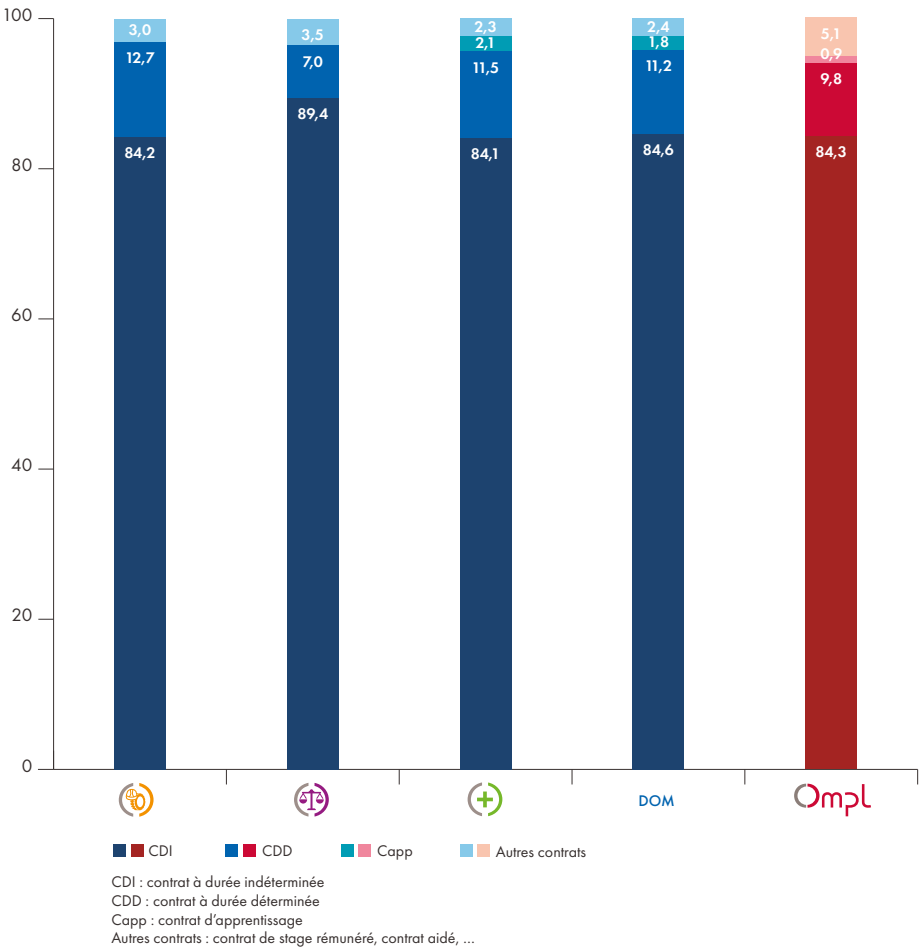
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 (12,7 %) de CDD (contrat à durée déterminée).

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



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 (89,6 %) par rapport à celles des entreprises d'architecture (82,7 %). Ce type de contrat reste néanmoins fortement représenté dans cette dernière branche.
- Dans le secteur juridique, la branche des offices de commissaires-priseurs judiciaires et société de ventes volontaires se distingue par une utilisation accrue des contrats « autres » (16,7 %). Il s'agit, en général, de stages rémunérés. D'autre part, la branche des cabinets d'avocats recourt plus souvent au CDD (8,1 %).
- Dans le secteur santé, les CDD sont surreprésentés dans les branches des cliniques vétérinaires (16 %), des cabinets médicaux (12,3 %) et des cabinets dentaires (11,3 %).

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

	CDI	CDD	Capp	Autres contrats
	84,2	12,7	0,0	3,0
	82,7	13,7	ND	3,5
	89,6	9,1	ND	1,3
	89,4	7,0	0,0	3,5
	91,4	6,5	ND	2,2
	87,7	8,1	ND	4,1
	83,3	ND	ND	16,7
	92,0	5,5	ND	2,5
	84,1	11,5	2,1	2,3
	87,0	11,3	ND	1,7
	87,8	11,1	ND	1,1
	86,1	12,3	0,3	1,3
	80,7	10,8	4,9	3,6
	83,1	16,0	nd	1,0
DOM	84,6	11,2	1,8	2,4
Ompl	84,3	9,8	0,9	5,1

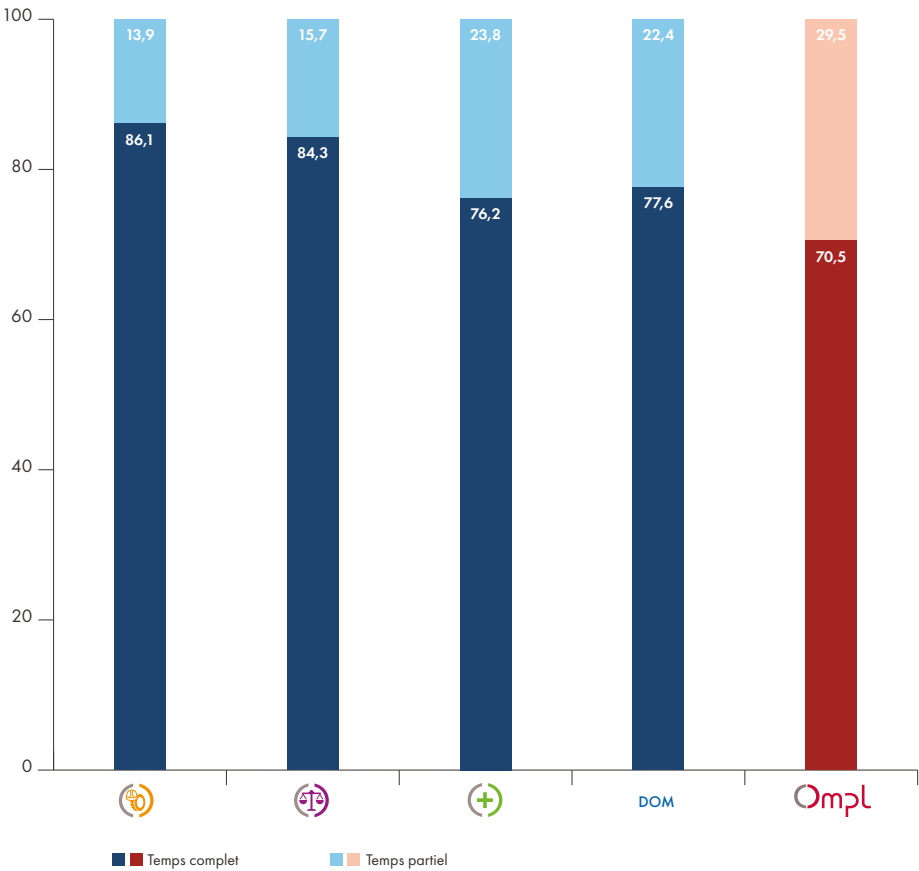
Source : Insee, DADS 2019.



UN CINQUIÈME DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

La proportion régionale d'emplois à temps complet est significativement supérieure à celle observée au niveau national (77,6 % et 70,5 % respectivement). Néanmoins, un recours accru au temps partiel est constaté pour le secteur santé (23,8 %).

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 (86,1 % contre 77,6 % au niveau régional). Cette configuration est très marquée pour les entreprises d'architecture (88,0 %).
- Dans le secteur juridique, les cabinets d'avocats se distinguent par une moindre mobilisation du travail à temps complet (79,0 % contre 84,3 % 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 (36,8 %) et les cliniques vétérinaires (34,6 %).

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

	Temps complet	Temps partiel
	86,1	13,9
	88,0	12,0
	79,2	20,8
	84,3	15,7
	86,0	14,0
	79,0	21,0
	100,0	0,0
	92,3	7,8
	76,2	23,8
	71,5	28,5
	88,7	11,3
	63,2	36,8
	83,1	16,9
	65,4	34,6
DOM	77,6	22,4
Ompl	70,5	29,5

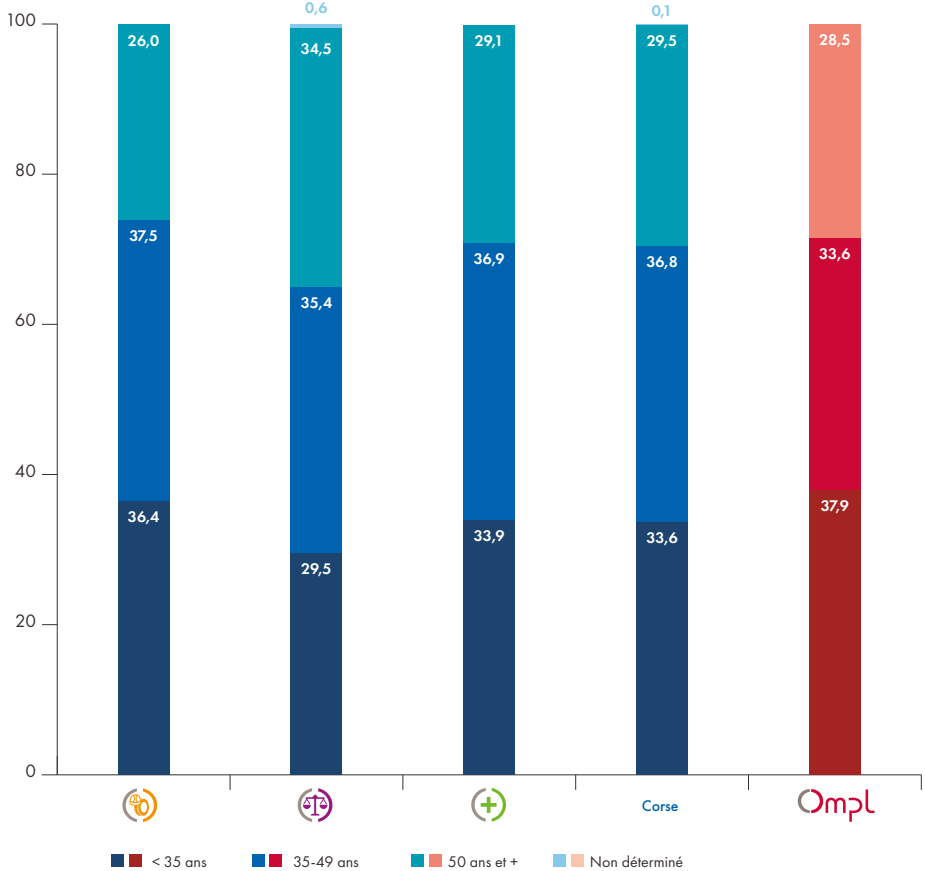
Source : Insee, DADS 2019.



MOINS DE 35 ANS POUR UN TIERS DES SALARIÉS

Globalement, les salariés de la région sont un peu plus âgés que la moyenne nationale. Néanmoins, dans le secteur cadre de vie-technique, la classe d'âge des moins de 35 ans est surreprésentée (36,4 %).

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 (38,2 % contre 29,9 %).
- Les proportions du secteur juridique sont structurées par les cabinets d'avocats dans lesquels les salariés âgés de 35 à 49 ans sont les plus nombreux (36,1 %). Cette classe d'âge est moins représentée dans les études d'administrateurs et mandataires judiciaires (33,3 %).
- Si les classes d'âge intermédiaires dominent dans le secteur santé, leur surreprésentation est marquée dans les cabinets dentaires (43,0 %).

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

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Non déterminé
Architecture	36,4	37,5	26,0	0,0
Automobile	38,2	36,3	25,5	0,0
Commerce	29,9	42,2	27,9	0,0
Droit	29,5	35,4	34,5	0,6
Éducation	25,8	33,3	40,9	0,0
Industrie	30,6	36,1	33,3	0,0
Intérim	ND	ND	41,7	58,3
Métiers de la santé	29,5	35,8	34,8	0,0
Santé	33,9	36,9	29,1	0,0
Services	31,2	43,0	25,8	0,0
Technique	31,4	38,4	30,3	0,0
Transport	27,6	37,2	35,2	0,0
Travaux publics	38,0	34,9	27,1	0,0
Autres	51,3	32,2	15,5	1,0
DOM	33,6	36,8	29,5	0,1
Ompl	37,9	33,6	28,5	0,0

Source : Insee, DADS 2019.



TURNOVER TRÈS
CONTRASTÉ SELON
LES BRANCHES

- Le turnover régional est élevé.
- Les cliniques vétérinaires, les cabinets d'avocats et les études d'administrateurs et mandataires judiciaires se distinguent par un taux très important.
 - En retour, le personnel des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires, des entreprises d'expertises en automobile et des études d'huissiers de justice est caractérisé par une plus grande stabilité.

Mobilité annuelle (%)

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Turnover annuel régional	Turnover annuel national
	22,2	17,9	20,1	22,5
	25,1	20,0	22,6	23,0
	12,4	10,9	11,7	18,9
	21,3	18,2	19,8	27,1
	17,7	29,1	23,4	18,0
	27,6	19,4	23,5	29,3
	0,0	0,0	0,0	20,3
	13,6	14,5	14,1	23,0
	19,9	16,5	18,2	18,7
	22,2	20,1	21,1	20,4
	17,0	16,2	16,6	20,1
	19,6	15,4	17,5	15,3
	19,5	15,7	17,6	19,0
	30,7	22,5	26,6	23,7
DOM	20,2	16,7	18,5	-
	21,6	18,9	-	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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.



PLUS DE 22 098 € 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
	36 297	22 727	20 389	ND	21 668
	35 430	27 704	ND	ND	29 203
	38 885	26 281	ND	ND	24 694
	ND	ND	23 192	ND	23 756
	ND	ND	ND	ND	28 949
	30 470	ND	23 192	ND	24 437
	ND	ND	ND	18 749	19 053
	22 758	ND	22 504	ND	22 501
	ND	22 727	20 389	ND	21 668
	47 142	ND	ND	ND	20 181
	43 077	26 212	23 583	20 398	24 579
	ND	ND	19 922	15 069	20 616
	42 968	21 669	19 603	18 486	21 637
	28 458	ND	19 281	ND	19 967
DOM	39 536	22 940	20 809	18 866	22 098
	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.



SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

Alors que la région regroupe 2,7 % des salariés du champ de l'OMPL, elle est à l'origine de 1,2 % des actions de formation. Globalement, une faiblesse relative est donc observée en termes d'accroissement des compétences. Dans ce cadre, le secteur santé génère la plus grande part d'actions (85,3 %), 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
	100	679	29	123
	98	528	27	115
	2	151	2	8
	61	1 187	39	212
	1	91	1	5
	37	691	26	165
	0	13	0	1
	23	392	12	41
	935	10 329	342	1 062
	35	1 426	22	372
	43	1 465	6	14
	1	2 790	1	39
	826	4 234	295	570
	30	414	18	67
DOM	1 096	12 195	410	1 397
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 (16,7 %). Mais, les taux d'accès varient fortement d'une branche à l'autre. Les salariés de la pharmacie d'officine (5,3 %), des cabinets d'avocats (1,9 %) et des études d'huissiers de justice (1,8 %) 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
	0,3	1,3	20,3	1,3	5,6	25,0
	0,3	1,2	19,5	1,3	5,6	24,5
	0,5	1,8	31,4	1,4	2,9	40,0
	0,8	1,1	10,2	4,8	6,1	11,4
	0,8	1,4	29,6	5,4	7,6	26,1
	0,8	1,2	9,5	5,0	6,1	10,6
	0,2	1,1	14,7	2,9	10,1	13,0
	0,5	0,5	7,4	3,6	3,6	15,8
	3,7	3,4	15,9	9,8	11,0	13,3
	11,9	2,6	18,2	18,9	6,3	9,7
	1,8	1,7	1,7	114,6	79,3	23,2
	2,0	1,8	4,3	4,1	3,2	3,6
	1,1	5,4	29,6	5,4	22,8	28,6
	0,3	5,2	9,9	0,9	20,3	16,0
DOM	2,4	2,5	15,0	7,7	9,3	14,5
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 (59,0 %). À l'exception des titres et diplômes (40,9 %), les autres sanctions sont très marginales (0,1 %).

Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	73,4	0,0	26,6
	74,8	0,0	25,2
	0,0	0,0	100,0
	16,4	0,0	83,6
	0,0	0,0	100,0
	27,0	0,0	73,0
	–	–	–
	0,0	0,0	100,0
	60,0	0,1	39,9
	35,9	2,6	61,5
	55,8	0,0	44,2
	57,9	0,0	42,1
	61,6	0,0	38,4
	58,6	0,0	41,4
DOM	59,0	0,1	40,9
	79,7	0,2	20,1

Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



DEMANDE DE
COMPÉTENCES VARIÉES

Les besoins en acquisition de compétences des salariés et des entreprises de la région concernent principalement les domaines de l'activité de l'entreprise (67,9 %), de la gestion d'entreprise (20,5 %) et du développement des aptitudes professionnelles ou personnelles (7,4 %).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel personnel	Langues	Autres
	49,0	18,0	21,0	12,0	0,0	0,0
	49,0	17,3	21,4	12,2	0,0	0,0
	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	54,1	37,7	1,6	6,6	0,0	0,0
	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	45,9	40,5	2,7	10,8	0,0	0,0
	–	–	–	–	–	–
	69,6	30,4	0,0	0,0	0,0	0,0
	70,8	19,7	1,9	7,0	0,0	0,6
	71,4	14,3	5,7	5,7	0,0	2,9
	25,6	55,8	14,0	0,0	0,0	4,7
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
	72,2	18,8	1,1	7,6	0,0	0,4
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
DOM	67,9	20,5	3,6	7,4	0,0	0,5
	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, 79,7 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est inférieure 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
	66,0	34,0
	66,3	33,7
	50,0	50,0
	82,0	18,0
	0,0	100,0
	89,2	10,8
	-	-
	73,9	26,1
	81,1	18,9
	100,0	0,0
	86,0	14,0
	100,0	0,0
	79,9	20,1
	83,3	16,7
DOM	79,7	20,3
	83,2	16,8

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

1 : hors DOM.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Au niveau régional, les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 62,5 % 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 +
	49,0	39,0	12,0
	48,0	39,8	12,2
	100,0	0,0	0,0
	60,7	26,2	13,1
	100,0	0,0	0,0
	54,1	27,0	18,9
	-	-	-
	69,6	26,1	4,3
	64,1	27,1	8,9
	62,9	20,0	17,1
	67,4	18,6	14,0
	0,0	0,0	100,0
	63,4	28,1	8,5
	80,0	20,0	0,0
DOM	62,5	28,1	9,4
	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 (36,0 %). 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 +
	38,0	40,0	22,0	0,0
	37,8	39,8	22,4	0,0
	50,0	50,0	0,0	0,0
	73,8	13,1	13,1	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0
	91,9	5,4	2,7	0,0
	–	–	–	–
	43,5	26,1	30,4	0,0
	33,4	37,2	25,9	3,5
	77,1	22,9	0,0	0,0
	4,7	37,2	2,3	55,8
	0,0	100,0	0,0	0,0
	32,6	38,4	28,1	1,0
	46,7	20,0	30,0	3,3
DOM	36,0	36,1	24,8	3,0
Ompl	40,0	27,5	28,1	4,4

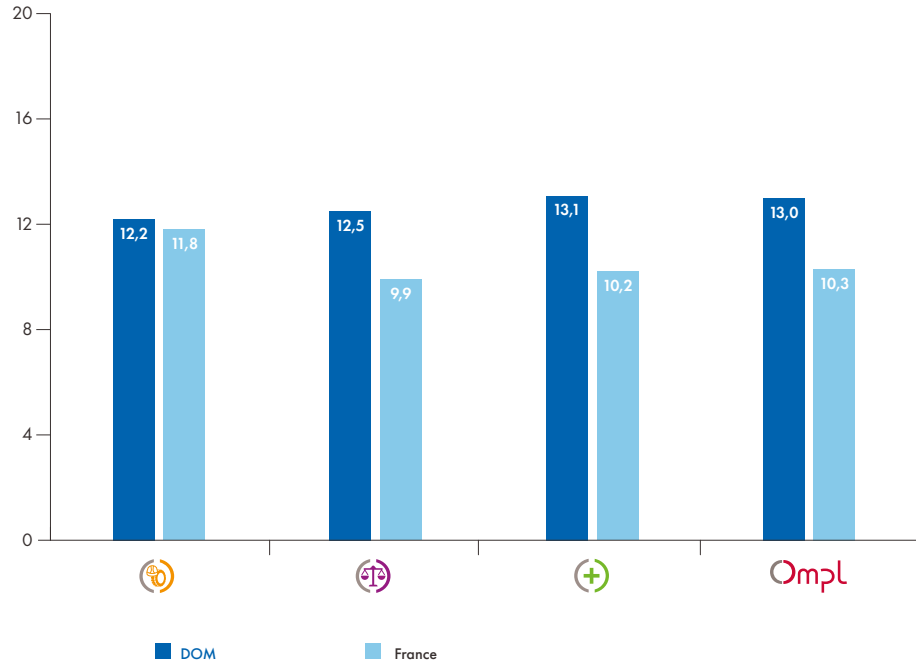
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



PLUS ÉLEVÉ QUE LA MOYENNE NATIONALE

- Le secteur santé se distingue par un taux de chômage (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) relativement élevé (13,1 %).
- Le secteur cadre de vie-technique présente le taux régional le plus faible.

Indicateur de chômage annuel par secteur (%)



Source : Insee, DADS 2019.



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.



STRUCTURE PROCHE DES TAUX NATIONAUX

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

- Avec un taux de chômage annuel de 19,6 %, les cliniques vétérinaires se singularisent des autres branches par un taux excédent de + 6,6 points la moyenne régionale.
- À l’opposé, le taux des entreprises d’expertises en automobile (7,1 %) est le plus faible avec un différentiel de – 5,9 points à la moyenne régionale.

Indicateur de chômage annuel par branche professionnelle (%)

	DOM	France
	12,2	11,8
	13,6	12,4
	7,1	7,8
	12,5	9,9
	15,1	9,5
	14,6	9,8
	ND	12,1
	8,8	10,2
	13,1	10,2
	18,2	13,4
	9,2	7,8
	13,3	10,7
	12,0	9,1
	19,6	12,2
	13,0	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



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'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)
- ↳ 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).

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.