



2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation

ENTREPRISES
D'ARCHITECTURE



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.



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 1/12^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 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.

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

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.

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	11
Économie des entreprises	13



SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES D'ARCHITECTURE



REPLI DU NOMBRE
D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à décroître (-4,2 %). La valeur assez importante du taux de rotation (18,9 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures

Entreprises employeuses en 2020

			
Entreprises employeuses	8 704	9 124	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	- 4,2	- 3,6	- 2,1
Taux d'entrée (%)	16,8	17,2	15,4
Taux de sortie (%)	21,0	20,7	17,5
Taux de rotation (%)	18,9	19,0	16,4

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

Champ: territoire métropolitain.



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.

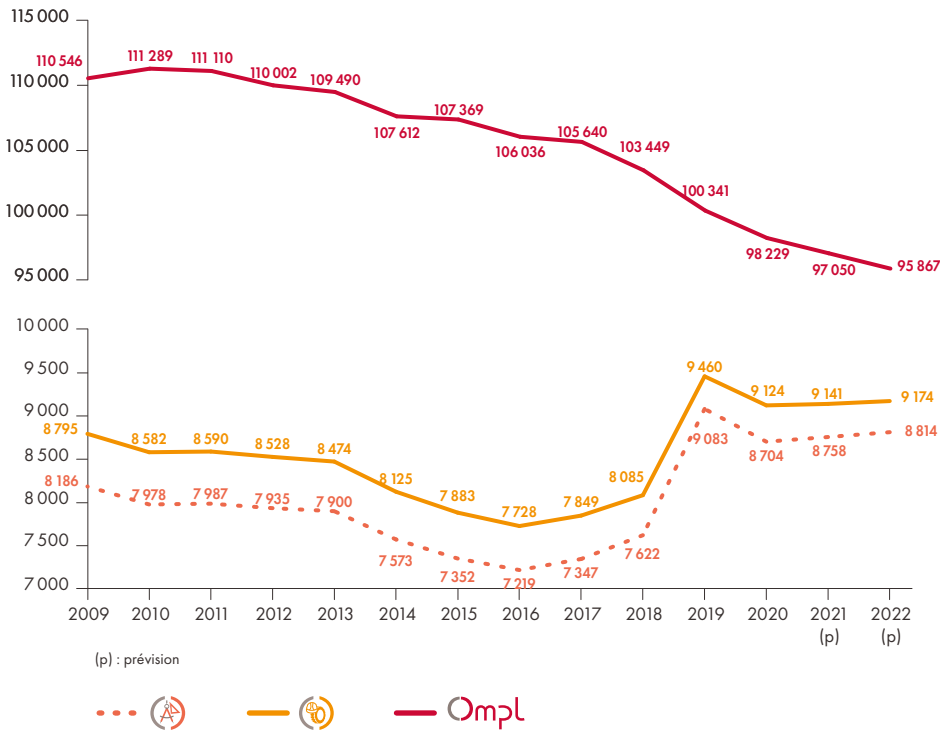
Taux de rotation: moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



PLUS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté (+ 518 unités). La tendance a connu une inflexion en 2019.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



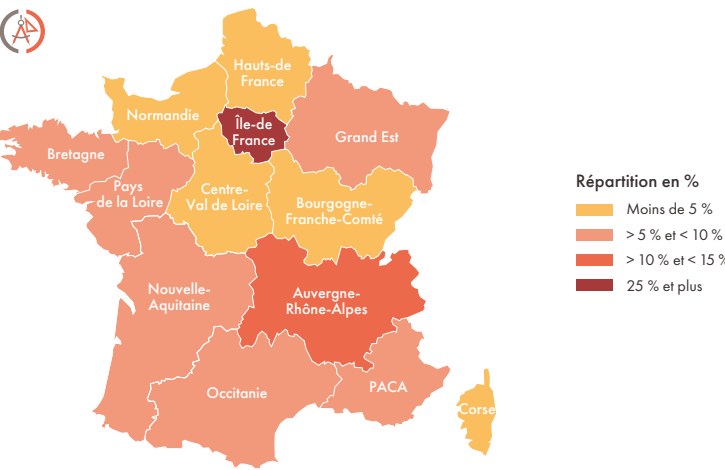
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

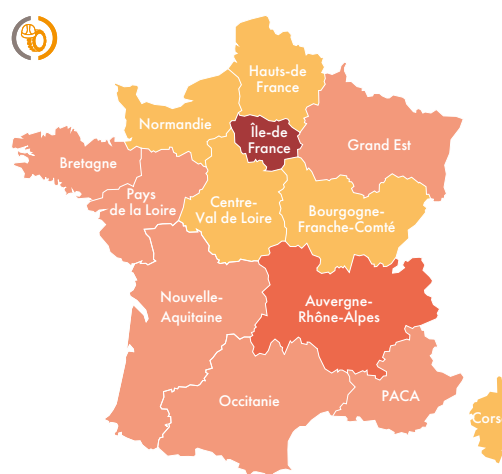
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (27,9 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (14,1 %) ;
- la Nouvelle-Aquitaine (9,5 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,7 %).

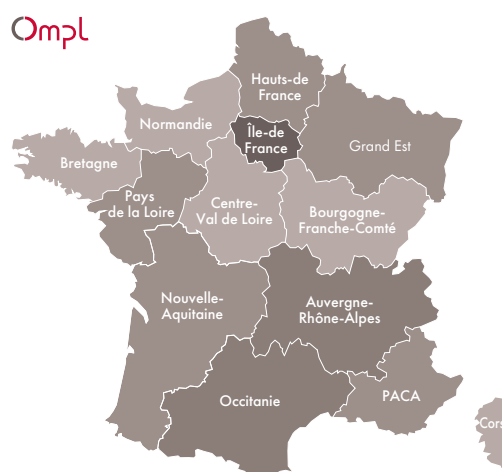
Répartition régionale des entreprises employeuses (%)





Répartition en %

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



Répartition en %

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

Sources : OPCA-EP, bases adhérents, 2020.

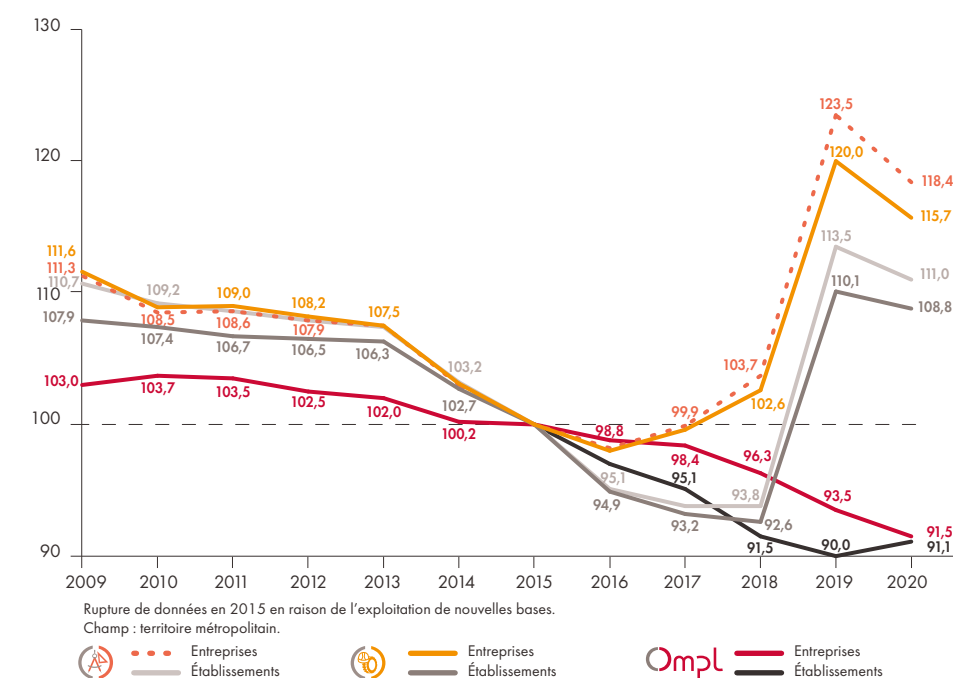


RENFORCEMENT DU
TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises a fortement augmenté (+ 18,4 %). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (+ 11 %). Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures employeuses.

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

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



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.
Champ : territoire métropolitain.

Entreprises
Établissements
OmpL
Entreprises
Établissements

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



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

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

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

Groupe 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.



PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

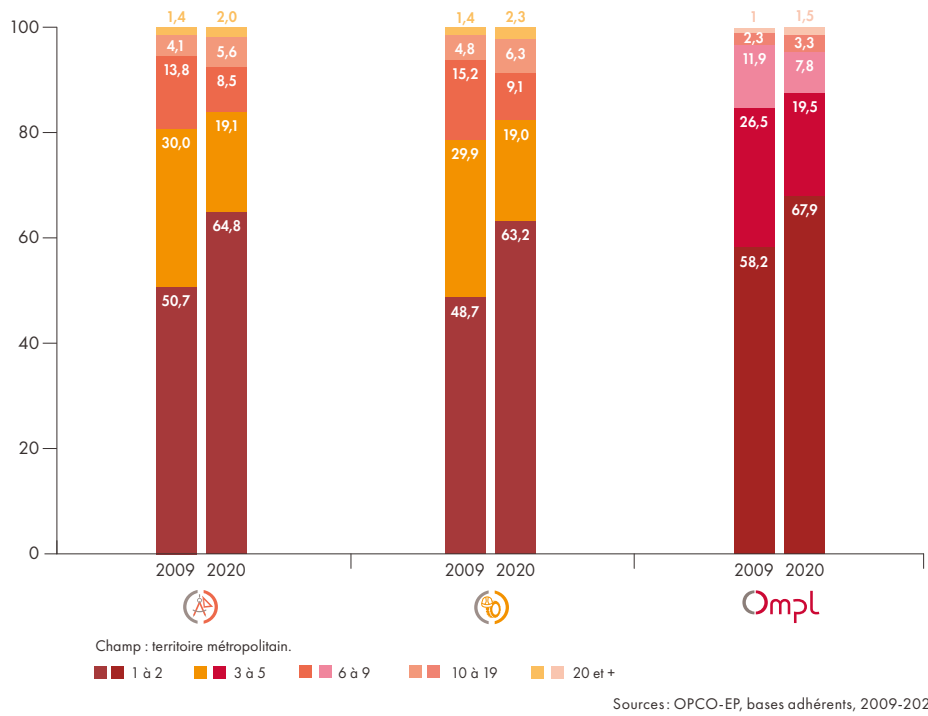
Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 14,1 points), au détriment de celles de 3 à 9 salariés (– 16,2 points).



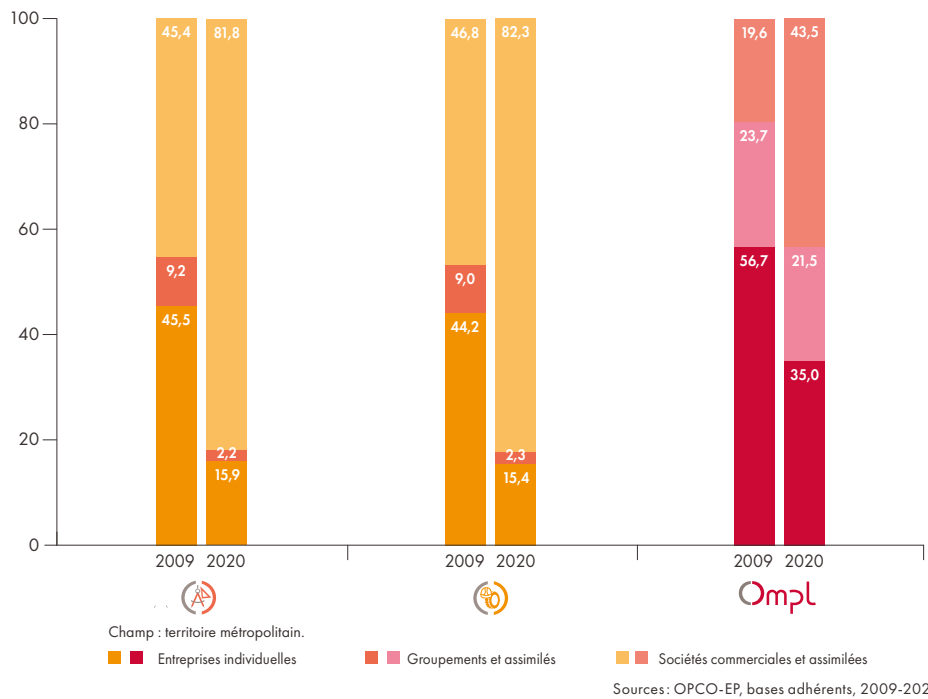
NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées (81,8 %) sont devenues nettement majoritaires au sein de la branche. Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (– 29,6 points).

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



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



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle : elles emploient presque autant de salariés (4,6 contre 5,0 dans le secteur) et sont majoritairement constituées en SARL (55,3 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	8 704	9 124	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	4,6	5,0	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (55,3 %)	SARL (54,9 %)	EI (36,2 %)

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

Champ : entreprises du périmètre de l'OMPL.



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

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

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.

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.

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

1 : estimations.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES PROCHES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent en moyenne 54 266 € de valeur ajoutée (VA), soit 2,2 % de plus que le secteur.

En outre, comme le montre le niveau de l'EBE (35 745 €), elles dégagent un montant de trésorerie plus important.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES INFÉRIEURES AU SECTEUR

En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 595 456 € de valeur ajoutée (VA), soit 9,7 % de moins que le secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (96 265 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	99 088	96 916	259 302
Marge	96 608	94 519	184 337
VA	54 266	53 121	125 150
Impôts et taxes	2 905	2 854	9 076
Salaires et cotisations	15 616	14 798	23 412
EBE	35 745	35 468	92 755
Bénéfice	36 462	36 173	94 466

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

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	1 081 966**	1 167 157*	3 283 518**
Marge	1 068 857***	1 154 962*	2 850 143**
VA	595 456***	659 062***	1 657 788***
Impôts et taxes	15 102***	20 066***	66 125***
Salaires et cotisations	493 487***	546 881***	1 017 858***
EBE	96 265***	102 003***	586 417***
Bénéfice	73 775***	79 795***	388 496***

Sources : Cap Financials, base CapFi 2020, estimations.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %

NS : données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

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	16
Catégories sociales	21
Contrats de travail	26
Temps de travail	31
Effectifs par tranche d'âge	34
Mobilité annuelle	38
Rémunération nette annuelle	46
Formation professionnelle	49
Chômage annuel	53
Publications OMPL	56

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

CROISSANCE
DES EFFECTIFS

Par rapport à 2010, la branche
enregistre une progression de
13,9 % des effectifs jusqu'en 2019.
Cette tendance semble ralentir
selon les prévisions réalisées
pour les années 2020 à 2022.

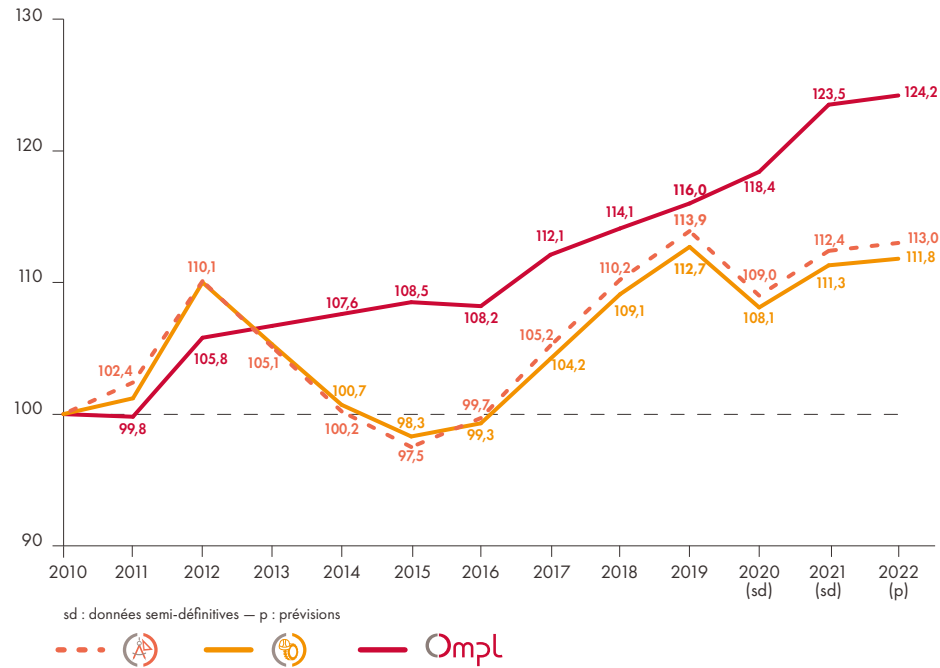
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2010	36 552	42 084	392 022
2011	37 416	42 588	391 128
2012	40 234	46 295	414 593
2013	38 432	44 333	418 164
2014	36 629	42 369	421 726
2015	35 646	41 380	425 204
2016	36 447	41 783	424 282
2017	38 453	43 832	439 646
2018	40 290	45 910	447 199
2019	41 616	47 413	454 932
2020 (sd)	39 835	45 499	464 109
2021 (sd)	41 099	46 828	484 334
2022 (p)	41 289	47 040	486 942

Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2010)

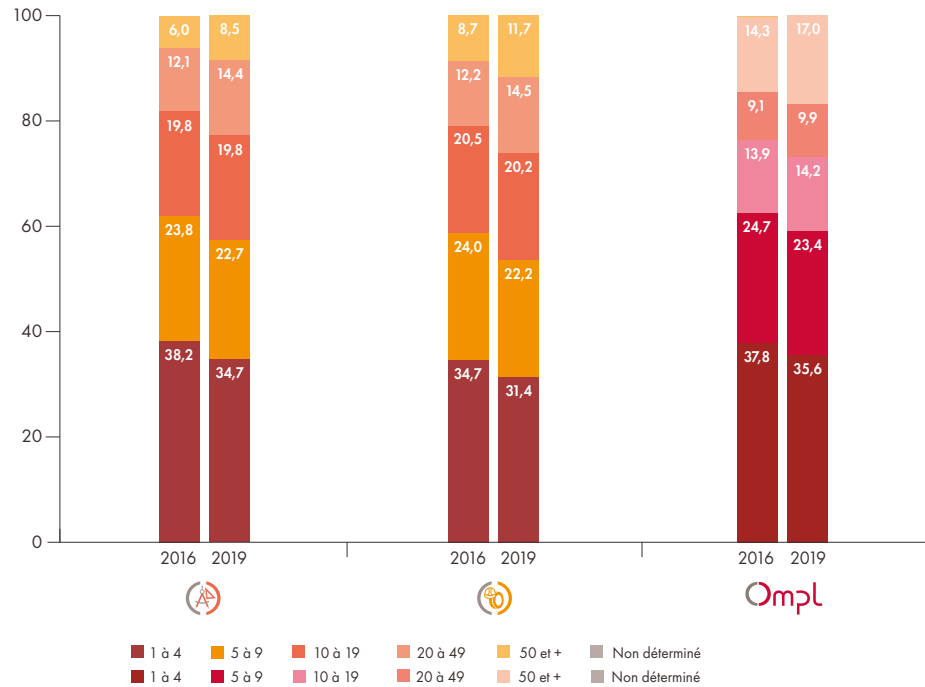


Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

3/4 DES EFFECTIFS
DANS DES PETITES
ENTREPRISES

- 77,2 % des salariés de la
branche travaillent au sein
d'une entreprise comptant
moins de 20 salariés.
- Par rapport à 2016, la part des
effectifs salariés travaillant dans
une entreprise de moins de
20 salariés a reculé de
– 4,7 points au profit des
entreprises de taille plus
importante.

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

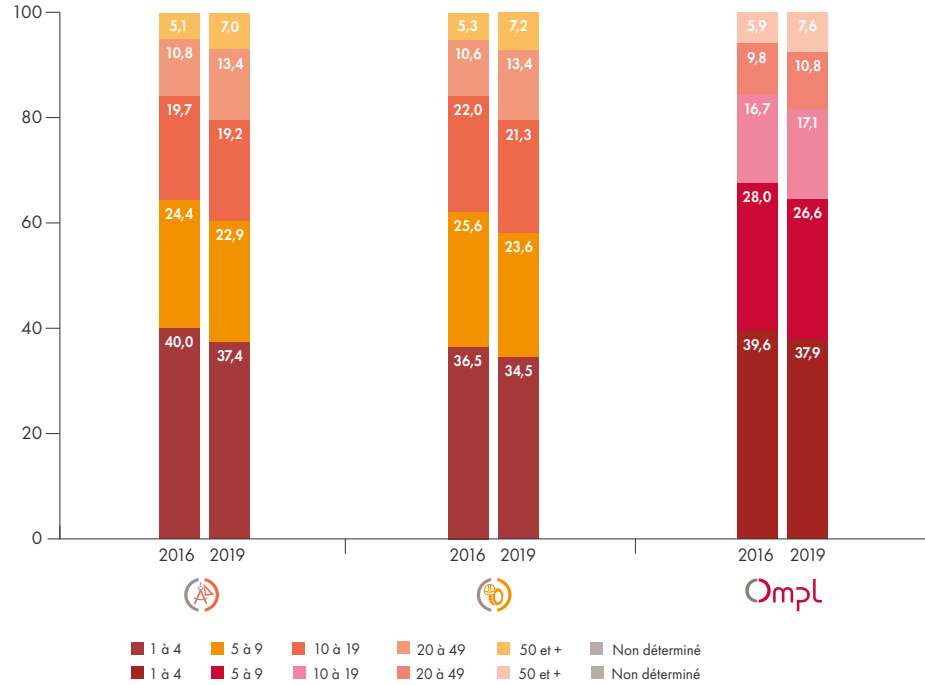


Source : Insee, DADS 2016-2019.

PROGRESSION
DE LA PART DES
ÉTABLISSEMENTS
DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à
taille humaine est très marquée
puisque les établissements
de moins de 20 salariés
regroupent 79,5 % des effectifs.
- Néanmoins, la proportion de
salariés travaillant dans ces
petites structures a reculé de
– 4,6 points par rapport à 2016.

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



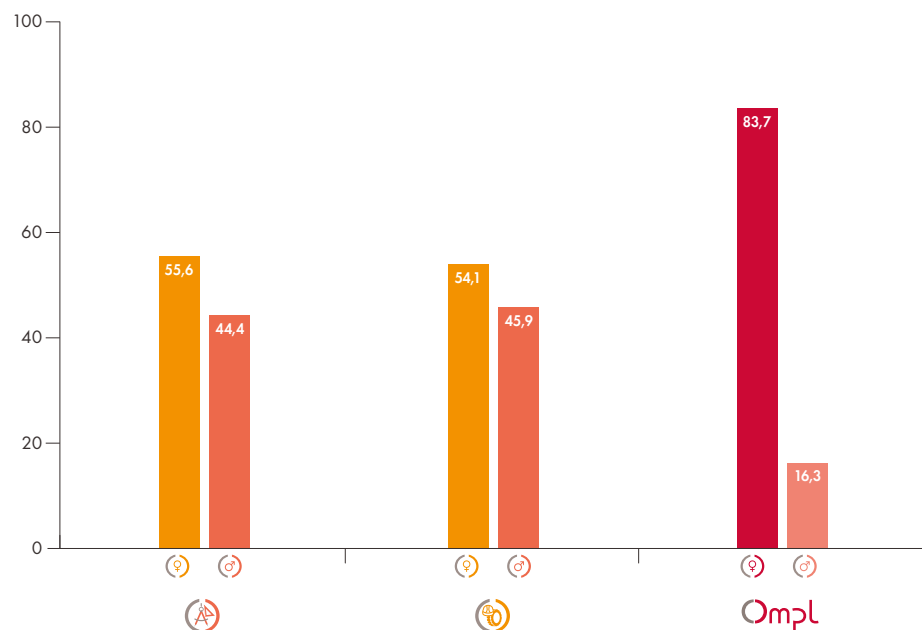
Source : Insee, DADS 2016-2019.



EMPLOIS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont majoritairement féminins : 55,6 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (54,1 %).

Répartition des salariés par genre (%)



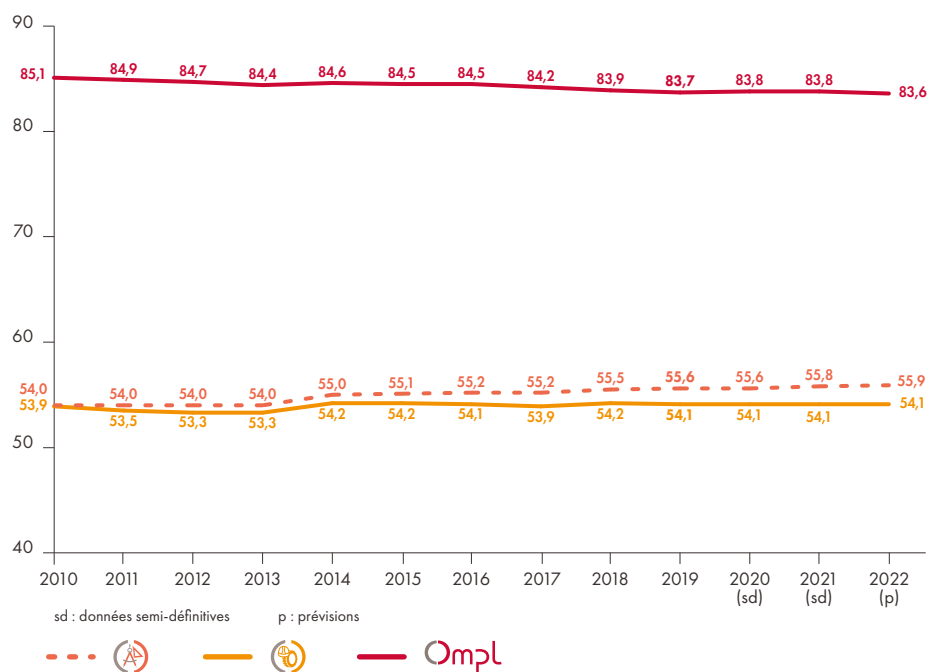
Source : Insee, DADS 2019.



LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à augmenter jusqu'en 2019. Elle progresse de 1,6 point. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



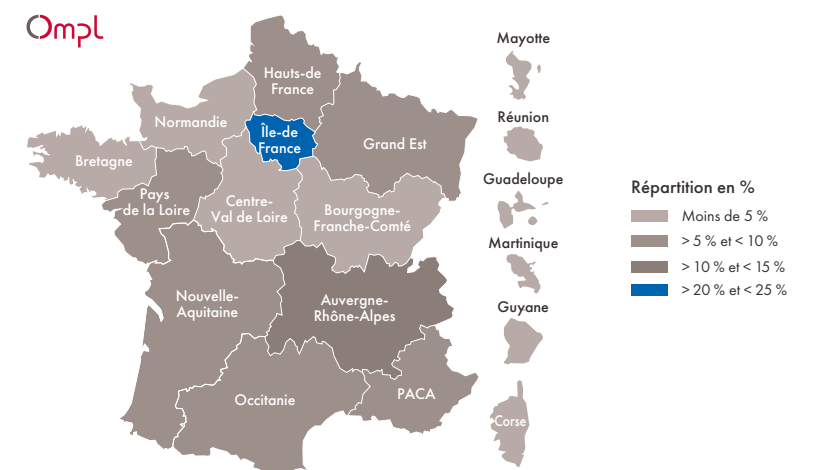
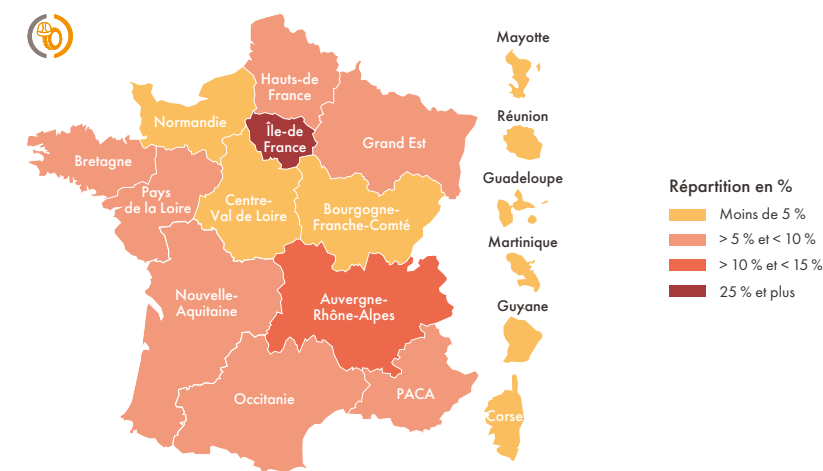
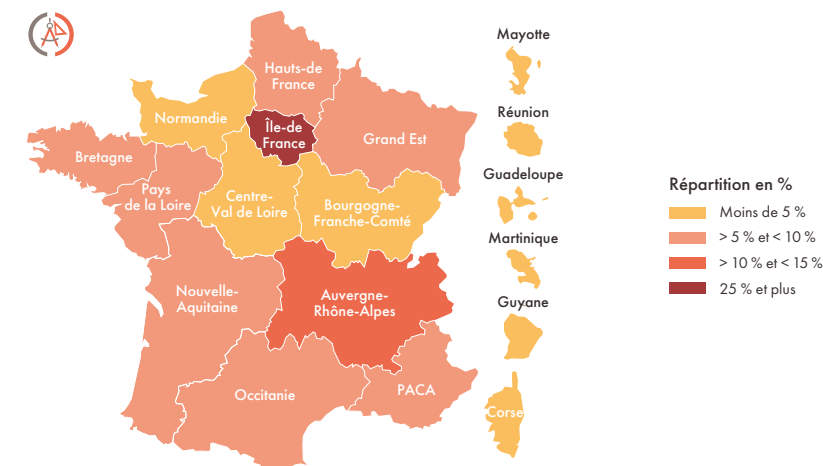
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 34,4 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (32,0 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (14,0 %).
 - La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (7,9 %).
- Ces trois régions regroupent 56,3 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Occitanie (57,5 %) et atteint un minimum pour les Pays de la Loire (51,9 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	56,4	54,8	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	55,9	53,1	87,1
Bretagne	54,9	53,8	84,4
Centre-Val de Loire	53,2	50,8	86,4
Corse	55,6	54,0	83,7
DOM	53,0	53,0	83,9
Grand Est	54,2	52,2	86,5
Hauts-de-France	51,9	50,4	84,2
Île-de-France	56,1	55,3	77,6
Normandie	53,7	52,3	86,2
Nouvelle-Aquitaine	57,0	54,8	86,0
Occitanie	57,5	55,3	85,3
Pays de la Loire	51,9	51,1	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	57,2	55,1	85,1
Ensemble	55,6	54,1	83,7

Source : Insee, DADS 2019.



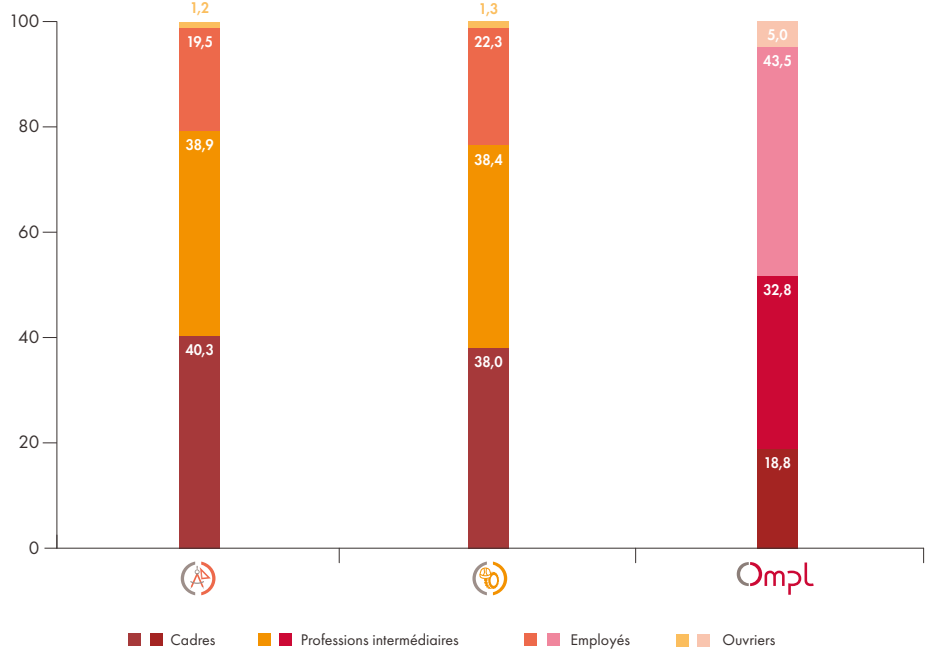
CATÉGORIES SOCIALES



PRÉPONDÉRANCE DES CADRES

- Les cadres sont bien représentés : 40,3 % contre 38,0 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (38,9 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (38,4 %).
- Le taux d'employés est inférieur à celui du secteur (19,5 % contre 22,3 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux.

Répartition des salariés par 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...



88,9 % DES SALARIÉS
DANS 15 PROFESSIONS

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

Dans la branche, deux professions regroupent 56,6 % des salariés :

- les architectes salariés (29,2 %) ;
- les dessinateurs en bâtiment, travaux publics (27,4 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	382b - Architectes salariés	10 365	28,4	12 146	29,2
Exercice partiel du métier	481a - Conducteurs de travaux (non cadres)	309	0,8	435	1,0
	472c - Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics	711	2,0	719	1,7
	472a - Dessinateurs en bâtiment, travaux publics	10 754	29,5	11 416	27,4
	465a - Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration	384	1,1	573	1,4
	382c - Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics	415	1,1	502	1,2
	382a - Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics	1 502	4,1	1 370	3,3
Soutien au métier	542a - Secrétaires	3 570	9,8	2 901	7,0
	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	271	0,7	542	1,3
	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	677	1,9	831	2,0
Soutien à l'entreprise	564b - Employés des services divers	823	2,3	1 593	3,8
	543h - Employés administratifs non qualifiés	473	1,3	516	1,2
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	1 560	4,3	2 116	5,1
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	464	1,3	433	1,0
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	727	2,0	909	2,2

Source : Insee, DADS 2016-2019.

Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2019 sont comptabilisées.



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

Exercice partiel du métier : salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

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

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



EMPLOIS ORGANISÉS
AUTOUR DU MÉTIER

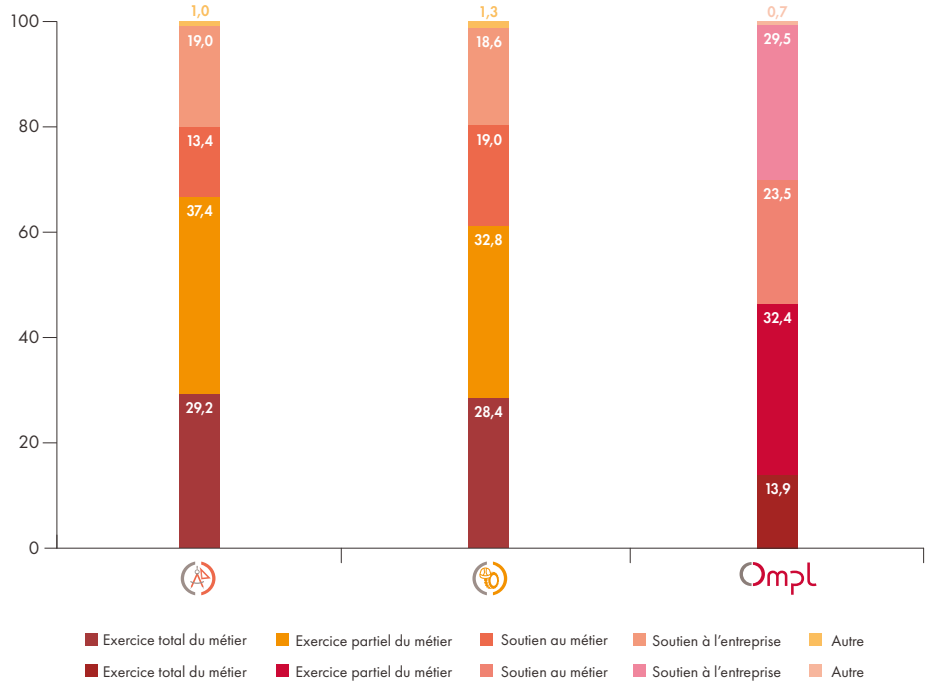
66,6 % des salariés de la branche réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier). Ils sont 37,4 % à exercer une partie du métier.



MÉTIERS GENRÉS

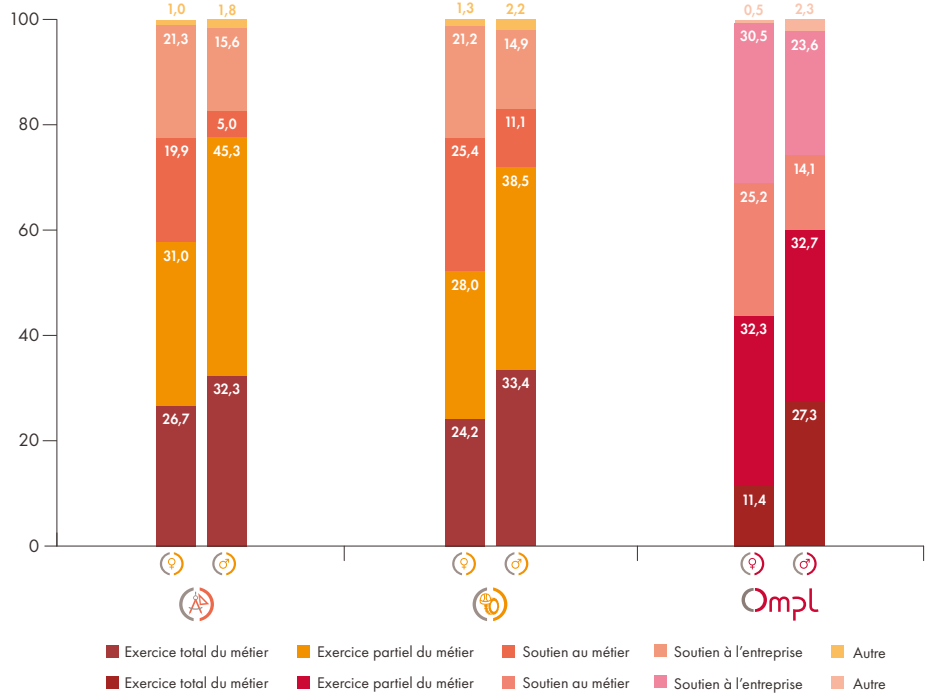
Les emplois de la branche sont en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier par les salariés). Néanmoins, un effet du genre existe : 57,7 % des femmes exercent un emploi de ce type contre 77,6 % des hommes.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

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

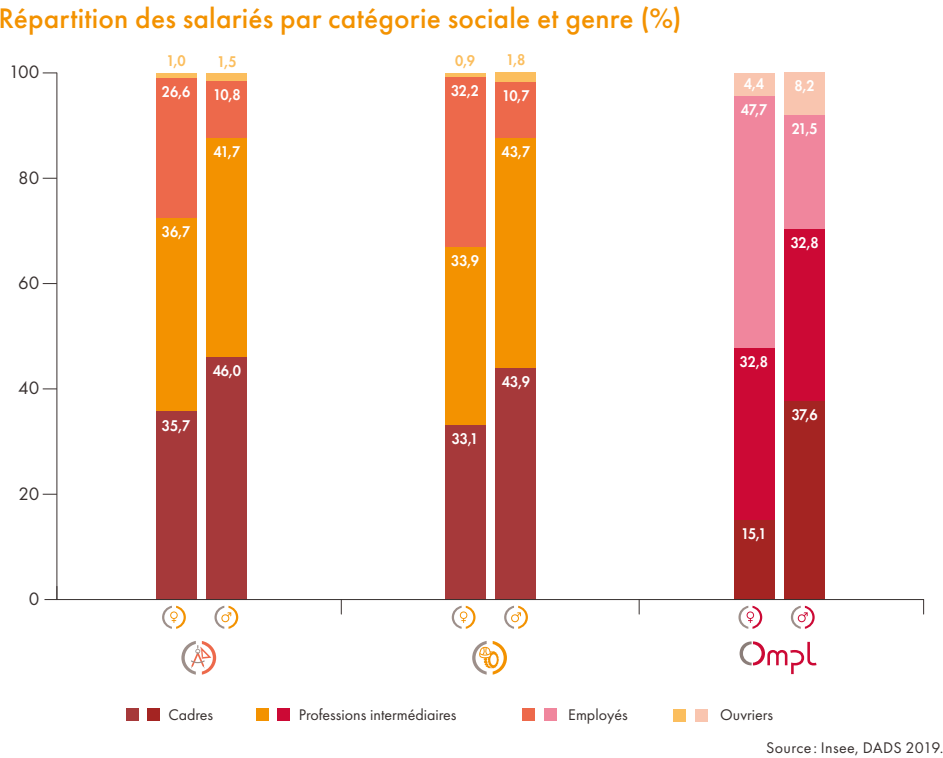


Source : Insee, DADS 2019.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

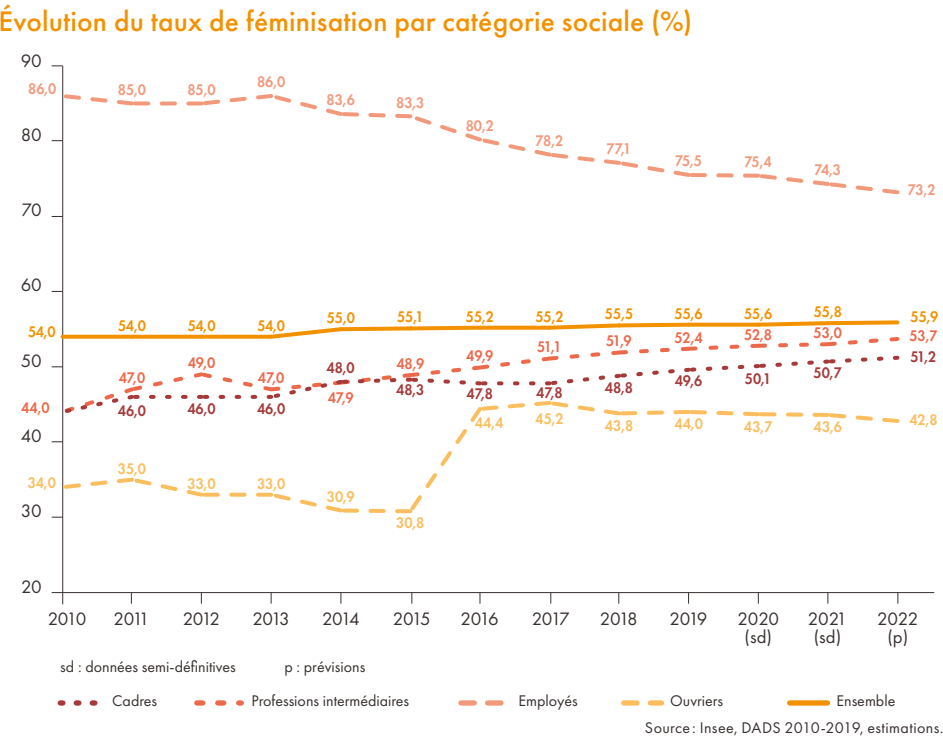
Pour les femmes de la branche, la part des employées est relativement importante. Elle atteint 26,6 % contre 10,8 % seulement pour les hommes.





LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à augmenter jusqu'en 2019. Elle progresse de 1,6 point. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance. Dans le détail, la féminisation des employés tend néanmoins à reculer (- 12,8 points). En revanche, elle progresse dans les autres catégories sociales et notamment les cadres (+ 8,4 points)





DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour le Centre-Val de Loire (26,4 %), mais son minimum est atteint pour la Corse (15,6 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
Auvergne-Rhône-Alpes	41,9	39,7	17,5	0,9	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	33,9	43,3	22,5	ND	0,4
Bretagne	28,9	48,8	21,6	0,7	0,0
Centre-Val de Loire	30,8	41,2	26,4	1,6	0,0
Corse	44,9	38,0	15,6	ND	1,5
DOM	34,0	38,4	25,0	2,6	0,0
Grand Est	39,3	39,3	20,5	0,8	0,0
Hauts-de-France	42,3	34,2	22,2	1,3	0,0
Île-de-France	47,5	34,4	16,5	1,5	0,0
Normandie	35,4	41,4	21,9	1,3	0,0
Nouvelle-Aquitaine	34,6	43,0	21,6	0,9	0,0
Occitanie	32,5	41,4	24,8	1,3	0,0
Pays de la Loire	32,0	46,7	20,6	0,7	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38,6	39,0	20,9	1,5	0,0
	40,3	38,9	19,5	1,2	0,0
	38,0	38,4	22,3	1,3	0,0
	18,8	32,8	43,5	5,0	0,0

Source : Insee, DADS 2019.

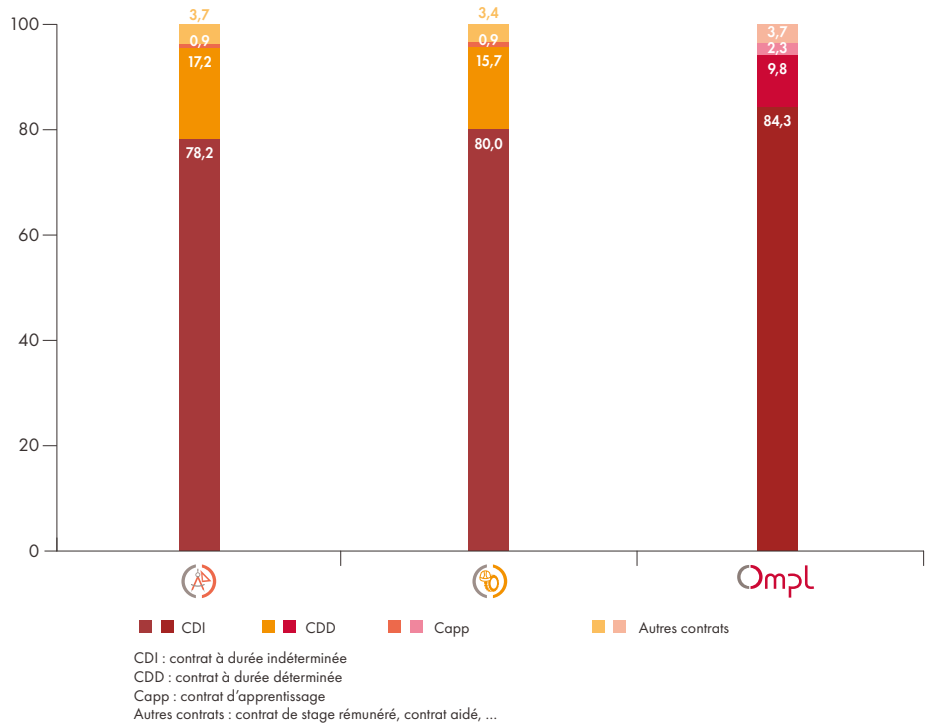
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDI LARGEMENT
MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (78,2 %) mais inférieur à la moyenne du secteur (80,0 %). Hors CDD, les autres types de contrats (Capp et autres contrats) sont peu mobilisés.

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



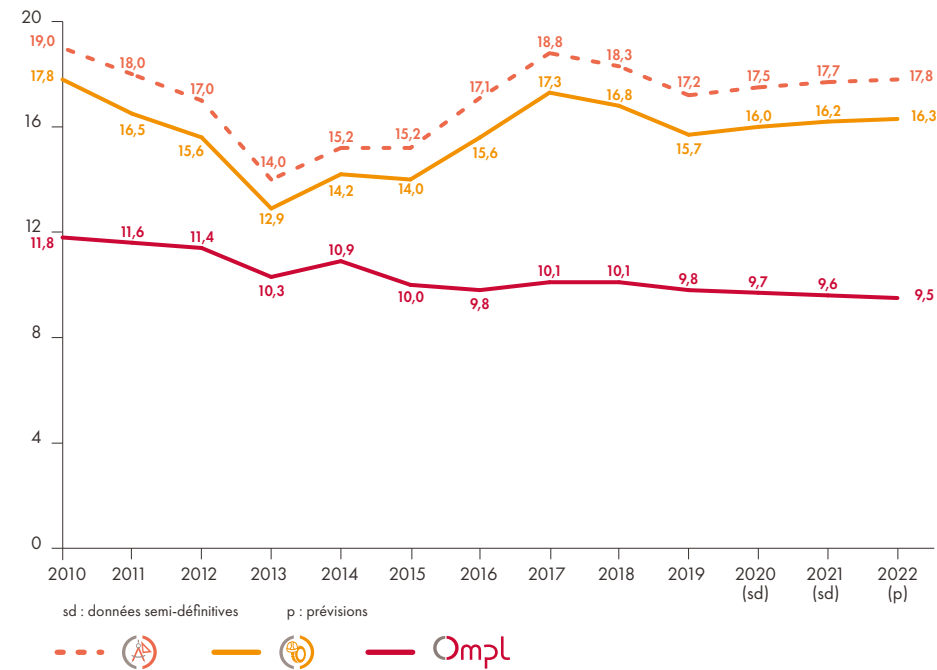
Source : Insee, DADS 2019.



STABILITÉ DE LA PART
DES CDD

Par rapport à 2010, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2019. Il baisse de 1,8 point. Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent néanmoins une faible progression.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



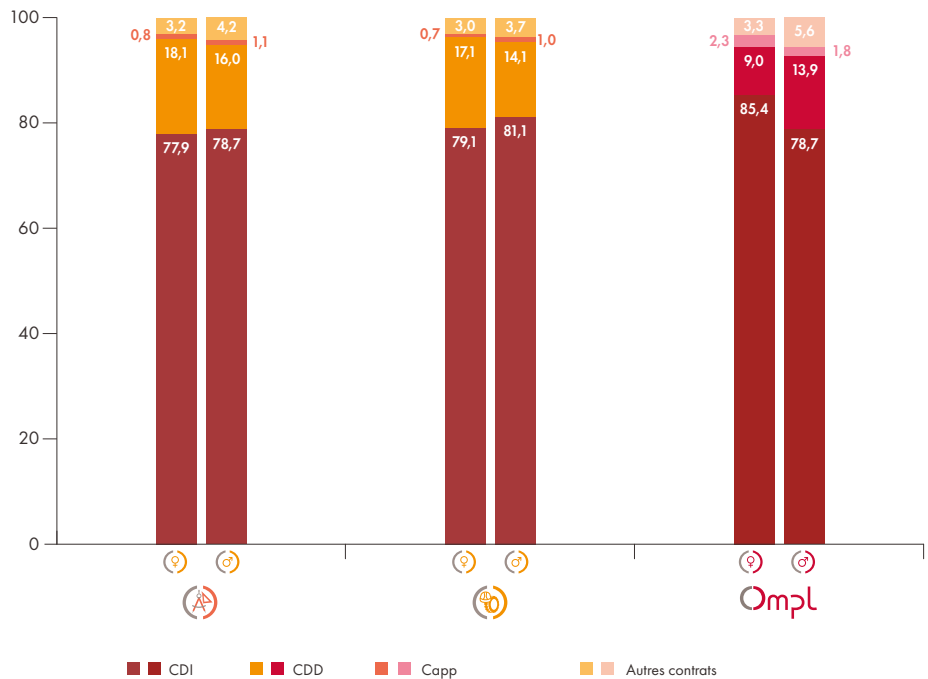
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



CDD PLUS FRÉQUENT
POUR LES FEMMES

Les femmes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes. Le différentiel atteint 2,1 points.

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



Source : Insee, DADS 2019.



MOINS DE SALARIÉS EN
CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes. (- 0,4 et - 0,9 point respectivement). Le taux de CDD tend à augmenter pour les deux genres (+ 0,1 point dans chacun des cas).

Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2016-2019, en points)

	A		B		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 0,4	↓ - 0,9	↓ - 0,4	↓ - 0,6	↓ - 0,2	↑ + 0,6
CDD	↑ + 0,1	↑ + 0,1	↑ + 0,2	↓ - 0,1	↓ - 0,1	↔ 0,0
Capp	↑ + 0,1	↔ 0,0	↑ + 0,1	↑ + 0,1	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↑ + 0,1	↑ + 0,8	↑ + 0,1	↑ + 0,6	↓ - 0,1	↓ - 0,5

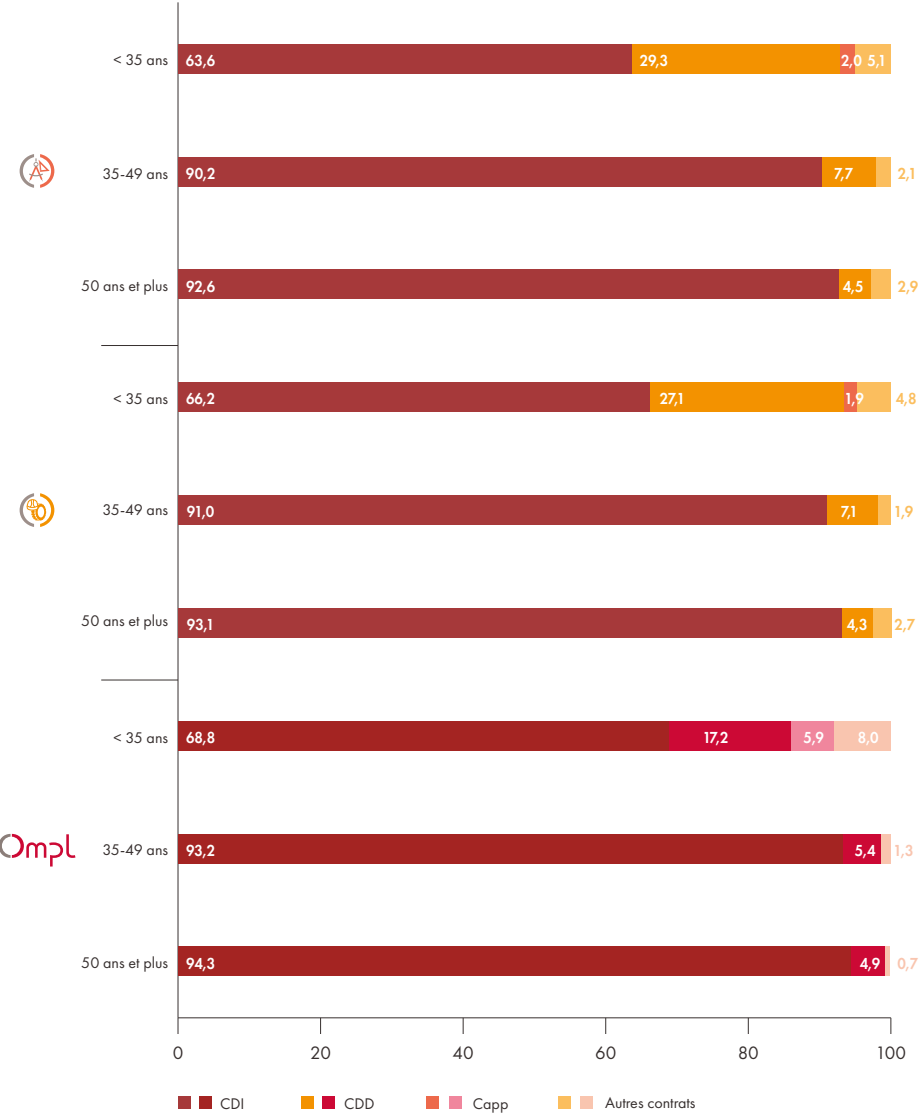
Source : Insee, DADS 2016-2019.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (29,3 % contre 7,7 %).

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



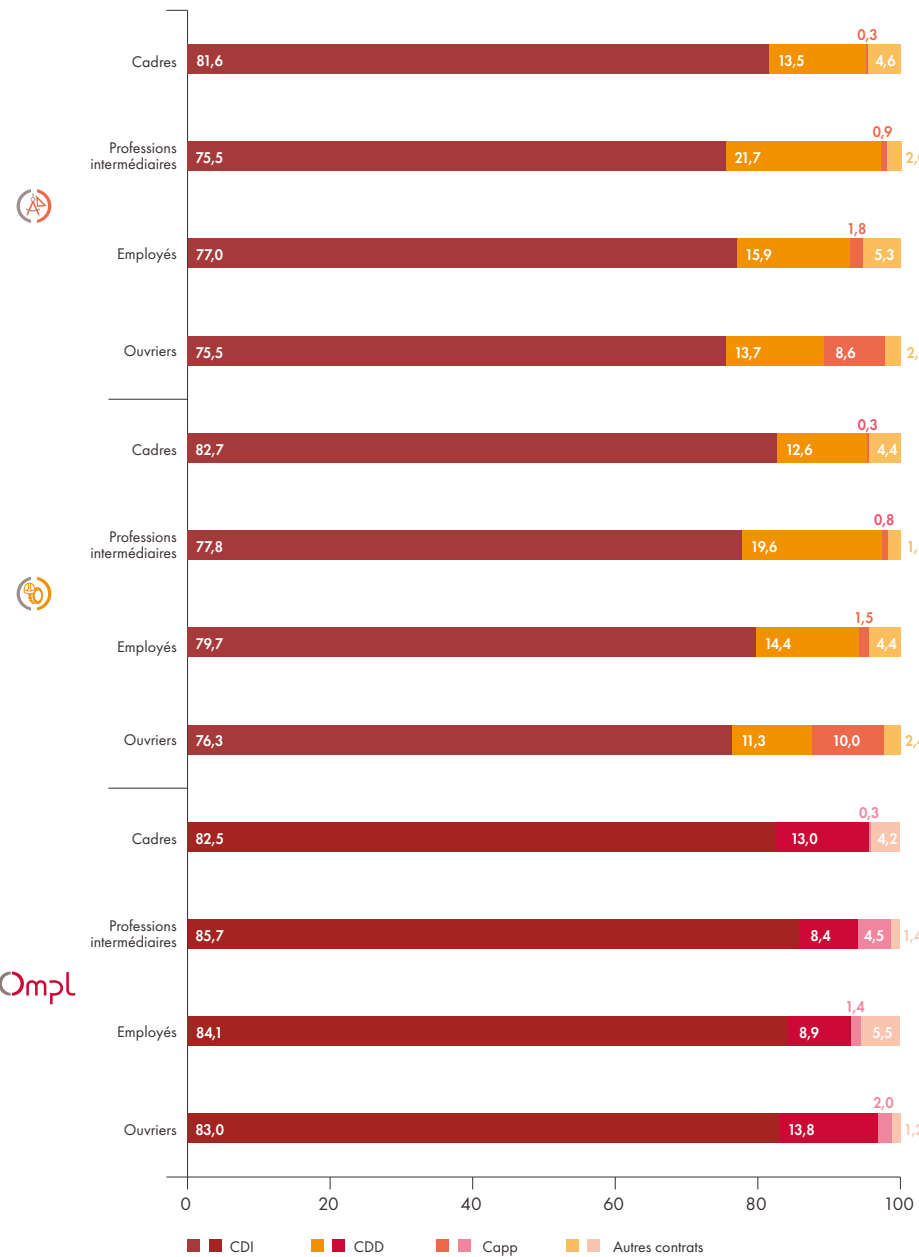
Source : Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires (21,7 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (13,5 %) et les employés (15,9 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.

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



Source : Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

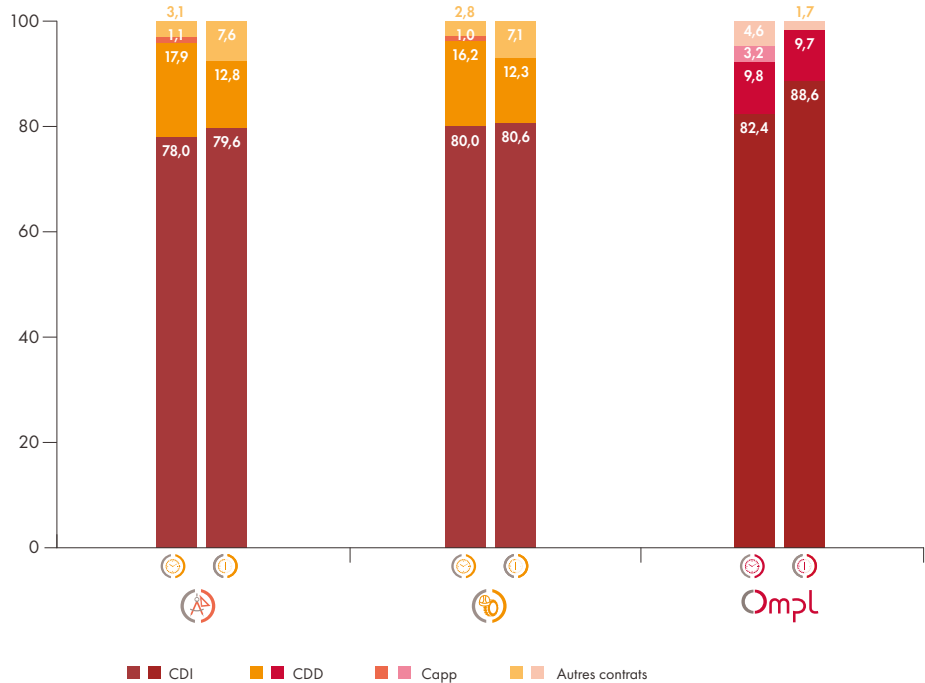
Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 1,6 point).



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Île-de-France (23,0 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (9,9 %).

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



Source : Insee, DADS 2019.

Taux de CDD par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	14,2	13,3	9,6
Bourgogne-Franche-Comté	12,4	10,7	9,2
Bretagne	12,8	11,9	10,4
Centre-Val de Loire	9,9	8,7	8,5
Corse	11,2	9,6	10,3
DOM	13,7	12,7	11,2
Grand Est	15,1	13,3	8,2
Hauts-de-France	14,2	12,9	9,3
Île-de-France	23,0	21,9	10,1
Normandie	13,4	12,6	9,5
Nouvelle-Aquitaine	15,4	13,7	10,2
Occitanie	15,1	13,4	10,6
Pays de la Loire	14,7	13,1	10,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,1	11,6	9,0
Ensemble	17,2	15,7	9,8

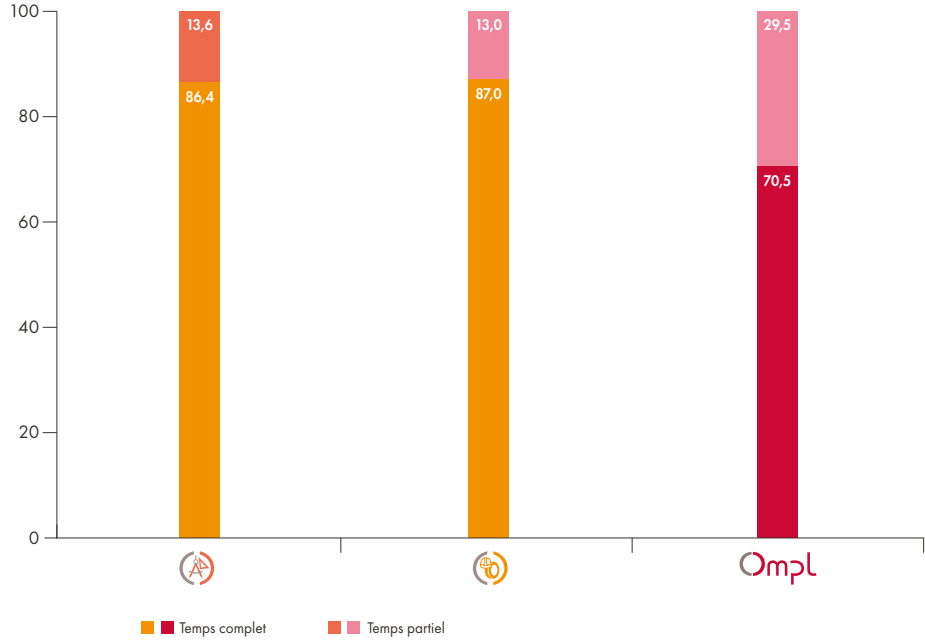
Source : Insee, DADS 2019.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche (86,4 %) travaillent à temps complet.

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



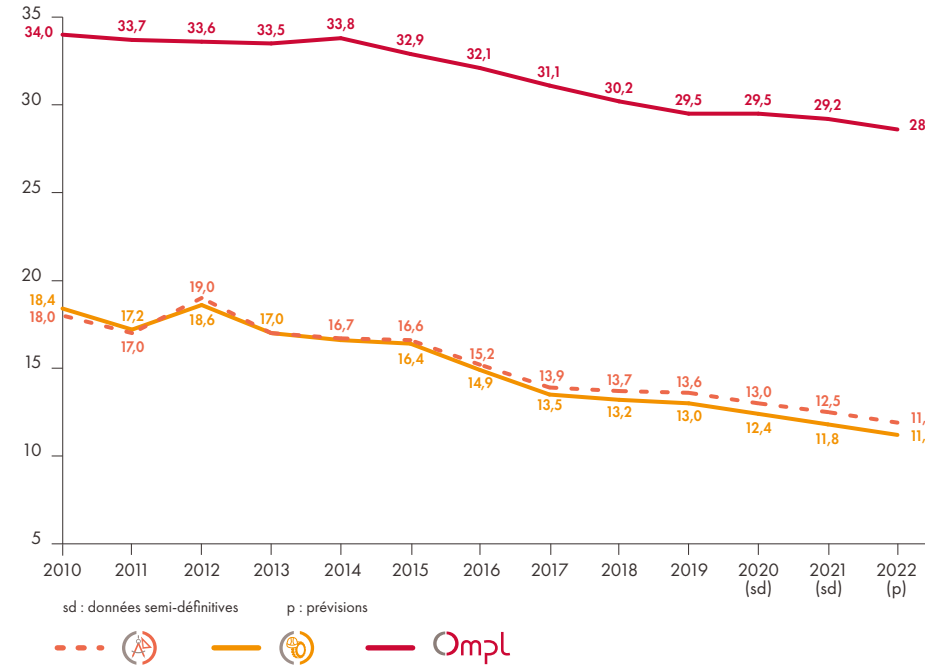
Source : Insee, DADS 2019.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans la branche tend à diminuer jusqu'en 2019. Il baisse de 4,4 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

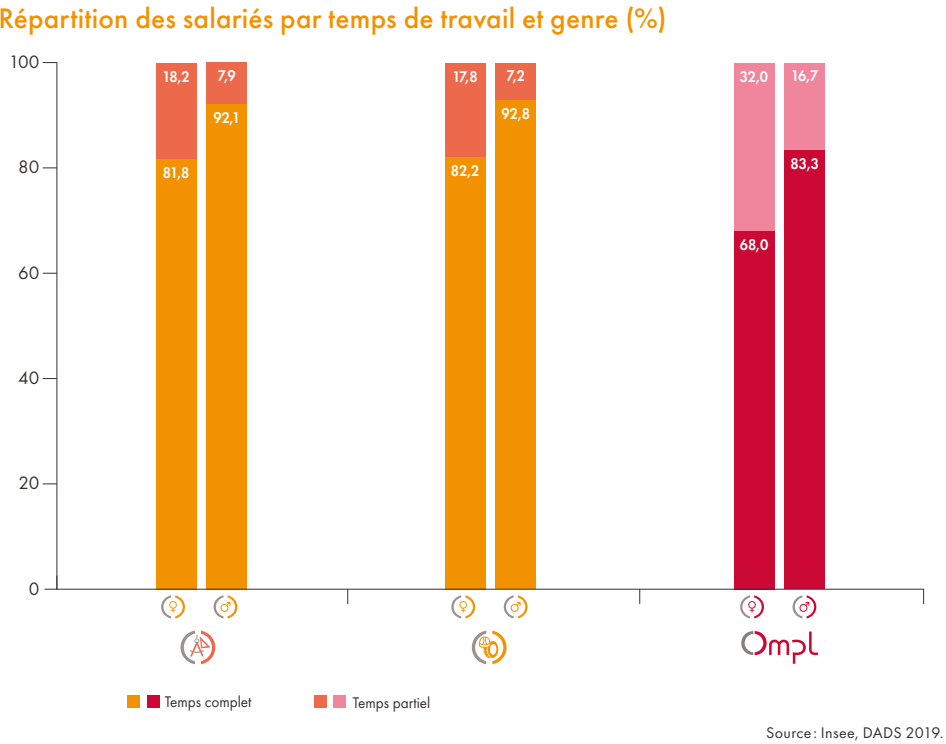
Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

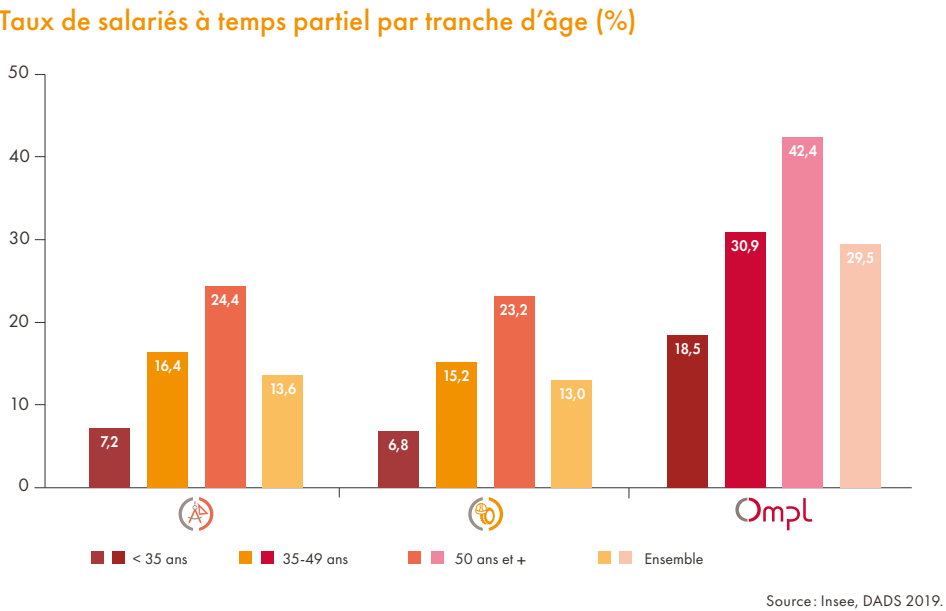
FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 10,3 points).



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne un quart des salariés de plus de 50 ans (24,4 %), un taux supérieur de 17,2 points à celui des salariés de moins de 35 ans.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (30,5 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (10,1 %).

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

Catégories sociales			
Cadres	12,1	11,5	28,0
Professions intermédiaires	10,1	9,5	23,2
Employés	22,7	20,5	31,6
Ouvriers	30,5	26,3	56,7
Ensemble	13,6	13,0	29,5

Source : Insee, DADS 2019.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Corse (19,0 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (9,6 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	16,5	16,0	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	17,2	15,5	34,2
Bretagne	14,9	14,0	30,6
Centre-Val de Loire	15,9	13,6	28,8
Corse	19,0	16,3	26,4
DOM	12,0	13,9	22,4
Grand Est	13,9	13,4	33,8
Hauts-de-France	12,9	11,9	33,0
Île-de-France	9,6	9,3	21,2
Normandie	14,8	13,0	30,7
Nouvelle-Aquitaine	15,4	14,3	29,2
Occitanie	16,7	15,7	32,7
Pays de la Loire	16,6	15,0	32,1
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	17,8	15,7	31,3
Ensemble	13,6	13,0	29,5

Source : Insee, DADS 2019.



SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (46,8 %). Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du cinquième des actifs.

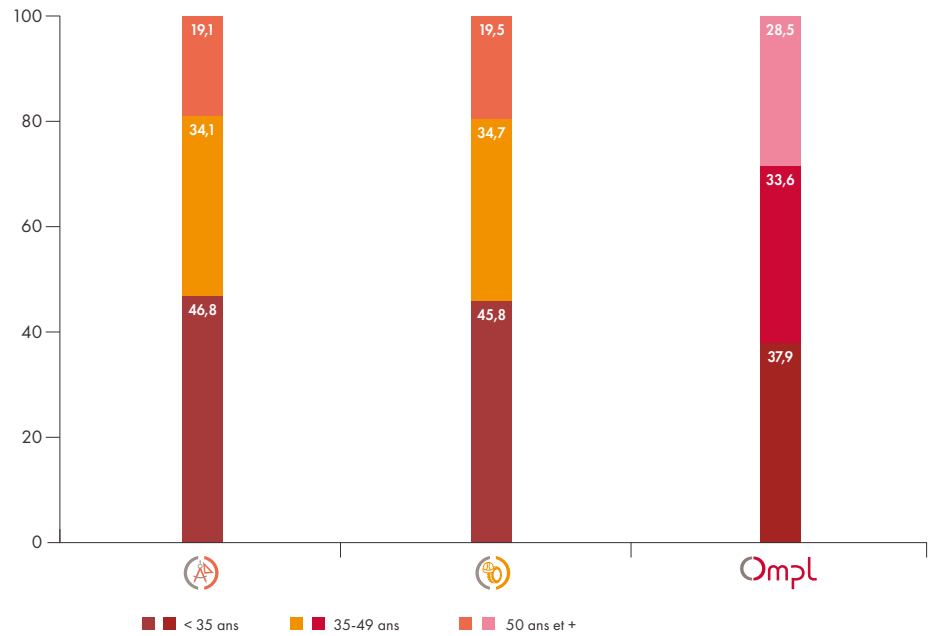


RENFORCEMENT DU POIDS DES SENIORS

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2019 et des prévisions statistiques :

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

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2019.

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (sd)	2021 (sd)	2022 (p)
													
< 35 ans	48,0	48,0	47,4	46,7	46,0	45,5	45,5	45,9	46,7	46,8	45,6	45,4	45,1
35-49 ans	35,0	35,0	35,1	35,3	35,4	35,5	35,3	34,7	34,3	34,1	34,7	34,7	34,6
> 50 ans	17,0	17,0	17,5	18,0	18,5	19,1	19,2	19,3	19,0	19,1	19,7	20,0	20,2
													
< 35 ans	46,9	47,1	46,5	45,8	45,1	44,3	44,2	44,8	45,6	45,8	44,8	44,6	44,4
35-49 ans	36,1	35,8	35,8	35,8	35,9	36,1	36,0	35,4	35,0	34,7	35,2	35,1	35,1
> 50 ans	17,0	17,1	17,7	18,4	19,0	19,6	19,8	19,7	19,4	19,5	20,0	20,2	20,5
													
< 35 ans	38,9	39,0	38,9	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	37,8	37,9	38,0
35-49 ans	37,1	36,3	35,8	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,5	33,4	33,3
> 50 ans	24,0	24,6	25,3	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,7	28,7	28,7

Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

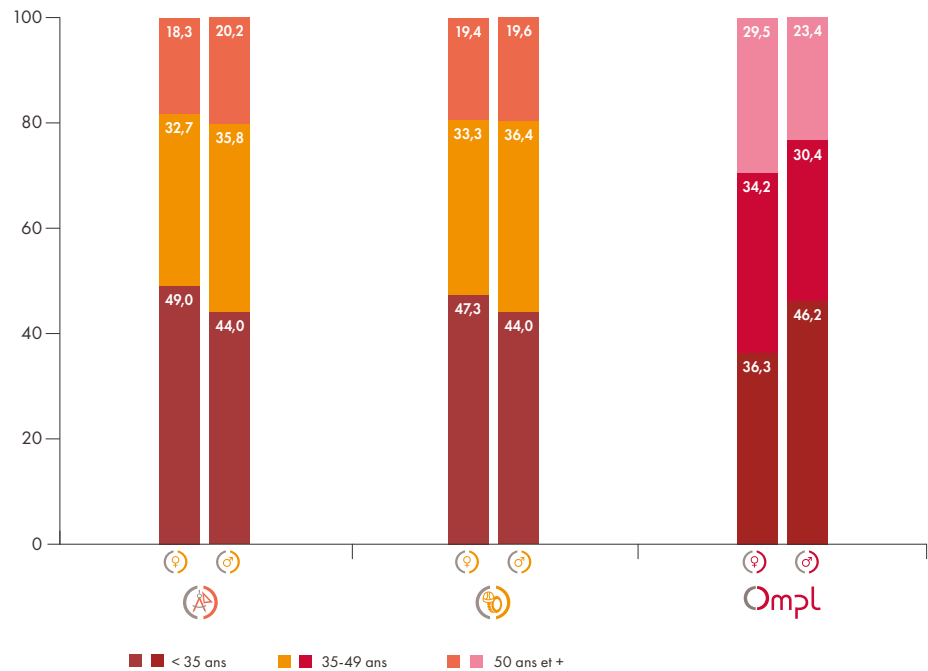
sd : données semi-définitives — p : prévisions



RÉPARTITION SIMILAIRE ENTRE LES GENRES

Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (44,0 %). Les femmes sont aussi plus souvent représentées dans cette tranche d'âge (49,0 %).

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



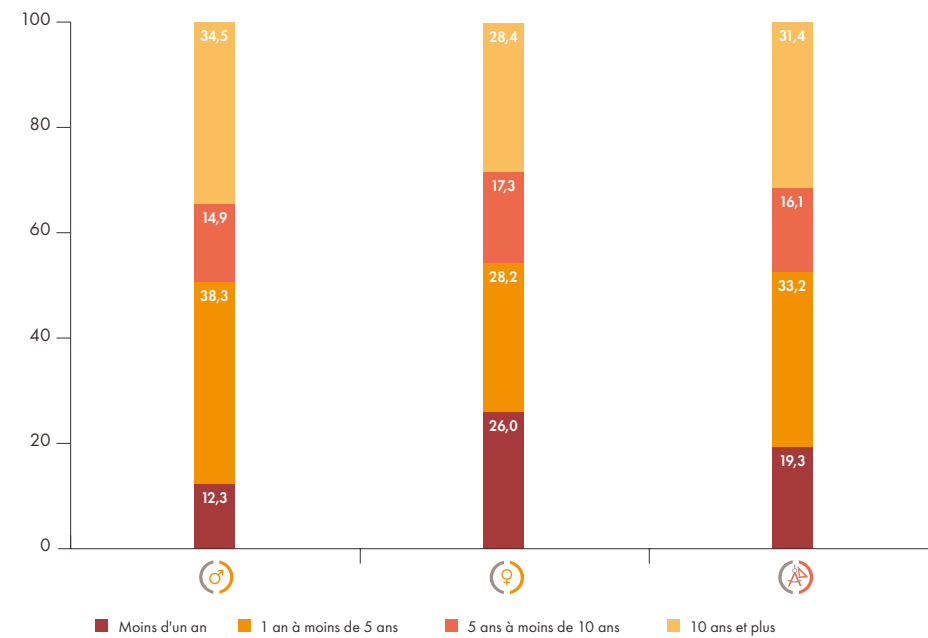
Source : Insee, DADS 2019.



ANCIENNETÉ MOINS LONGUE CHEZ LES FEMMES

La majorité des salariés a moins de 5 ans d'ancienneté (52,5 %). Cependant, les hommes réalisent plus fréquemment une carrière longue dans la branche. 34,5 % d'entre eux cumulent au moins 10 ans d'ancienneté contre 28,4 % des femmes.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 72,7 % sont des architectes salariés, se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (39,3 %).
- Les professions intermédiaires, dont 70,7 % de dessinateurs, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (55,9 %).
- Les employés, dont 35,9 % sont des secrétaires, sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (44,2 %).
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de moins de 35 ans (42,1 %).



MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR PLUS DE LA MOITIÉ DES SALARIÉS

La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale a moins de 5 ans d'ancienneté et plus du tiers entre un an et 5 ans. Les carrières d'une durée d'un à moins de cinq ans sont surreprésentées chez les professions intermédiaires (37,6 %) et les cadres (33,9 %). En retour, la proportion de professions intermédiaires cumulant 10 années et plus est supérieure de 1,9 point à l'ensemble de la branche.

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
					
< 35 ans	39,3	55,9	44,2	42,1	46,8
35-49 ans	38,6	30,6	32,2	28,2	34,1
> 50 ans	22,1	13,5	23,6	29,7	19,1
					
< 35 ans	38,2	55,4	42,3	43,8	45,8
35-49 ans	39,4	31,1	33,3	28,6	34,7
> 50 ans	22,4	13,5	24,4	27,6	19,5
					
< 35 ans	42,8	42,6	34,0	23,2	37,9
35-49 ans	31,0	35,0	34,2	28,5	33,6
> 50 ans	26,2	22,4	31,8	48,3	28,5

Source : Insee, DADS 2019.

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
Cadres	20,3	33,9	17,1	28,7
Professions intermédiaires	NS	37,6	NS	33,3
Employés	NS	NS	NS	NS
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	19,3	33,2	16,1	31,4

Source : Insee, Enquête emploi, 2018-2020.

NS: données non-significatives



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie fortement d'une région à l'autre. La part des salariés de moins de 35 ans est :

- maximale pour l'Île-de-France (54,2 %);
- minimale pour le Centre-Val de Loire (35,3 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	45,3	35,7	19,0
Bourgogne-Franche-Comté	40,8	34,9	24,3
Bretagne	40,8	39,1	20,1
Centre-Val de Loire	35,3	38,8	25,9
Corse	43,9	34,6	21,5
DOM	38,2	36,3	25,5
Grand Est	47,4	31,2	21,4
Hauts-de-France	44,1	36,3	19,7
Île-de-France	54,2	30,5	15,3
Normandie	41,5	33,7	24,8
Nouvelle-Aquitaine	42,7	36,6	20,6
Occitanie	42,0	36,0	22,0
Pays de la Loire	43,0	37,9	19,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	40,0	35,1	24,9
	46,8	34,1	19,1
	45,8	34,7	19,5
	37,9	33,6	28,5

Source : Insee, DADS 2019.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est intense (23,0 %).
Il excède très largement le seuil critique de 15 %.
La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	33 366	38 141	374 059
Effectif total de l'année	41 616	47 413	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	8 250	9 272	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	7 091	7 873	70 559
Taux d'entrée (%)	24,7	24,3	21,6
Taux de sortie (%)	21,3	20,6	18,9
Turnover annuel (%)	23,0	22,5	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$
$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$
$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

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



LÉGÈRE PROGRESSION
DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 4 points.
Le secteur suit une tendance similaire.



FORT IMPACT
SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les femmes (23,7 % contre 22,2 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (104,3 %) mais aussi en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré, contrat aidé, ...) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (36,7 %) ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (30,3 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'entrée	19,4	15,3	16,1	19,3	22,4	27,8	26,1	24,7
Taux de sortie	18,6	17,4	18,6	17,7	18,4	20,4	22,0	21,3
Turnover annuel	19,0	16,3	17,4	18,5	20,4	24,1	24,0	23,0
Taux d'entrée	18,3	15,1	16,0	18,4	21,1	27,0	25,0	24,3
Taux de sortie	18,6	17,4	18,6	17,7	18,4	20,4	22,0	21,3
Turnover annuel	18,3	16,1	16,9	17,7	19,3	23,3	23,1	22,5
Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2

Source : Insee, DADS 2012-2019.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat				
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres		
	Taux d'entrée	25,7	23,5	11,3	129,6	93,0		
	Taux de sortie	21,6	20,8	13,4	79,0	70,9		
	Turnover annuel	23,7	22,2	12,3	104,3	82,0		
	Taux d'entrée	25,5	22,9	12,0	132,0	91,4		
	Taux de sortie	21,4	19,8	13,4	81,3	69,5		
	Turnover annuel	23,5	21,3	12,7	106,7	80,4		
	Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6		
	Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8		
	Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7		
		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	42,0	14,4	9,7	20,3	27,0	29,4	35,2
	Taux de sortie	31,4	14,9	12,9	18,6	22,9	23,6	25,4
	Turnover annuel	36,7	14,7	11,3	19,4	24,9	26,5	30,3
	Taux d'entrée	40,9	14,7	10,3	19,6	26,4	28,9	33,1
	Taux de sortie	30,3	14,8	13,0	18,0	21,7	23,3	24,7
	Turnover annuel	35,6	14,7	11,6	18,8	24,1	26,1	28,9
	Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
	Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
	Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source : Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

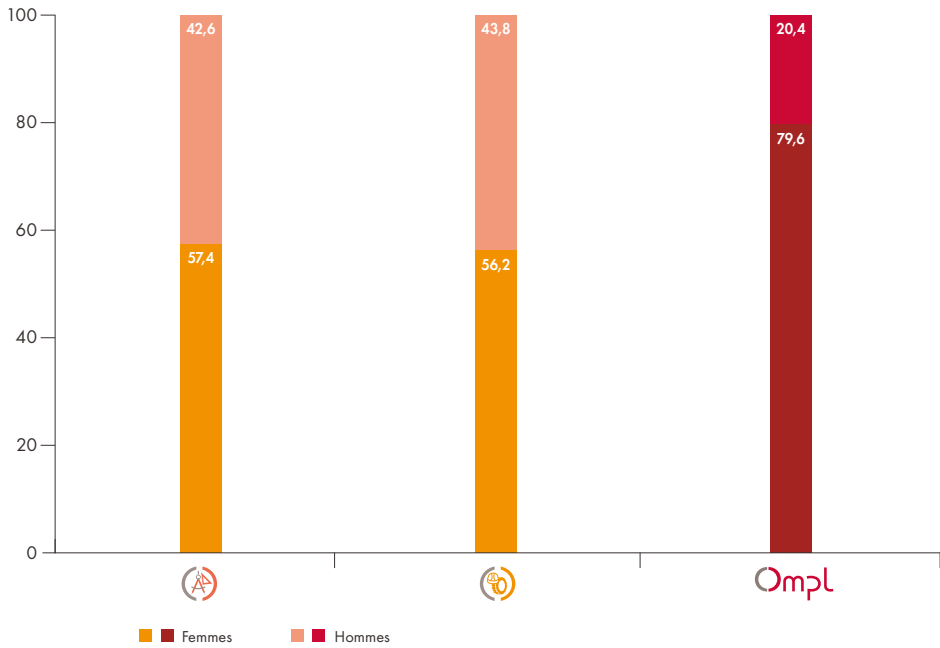
Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autre », la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé (25,7 %) pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (comptabilité, accueil, gestion des ressources humaines...).

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	23,3	25,4	16,9	29,0	75,9
	Taux de sortie	20,9	21,6	16,0	22,4	73,7
	Turnover annuel	22,1	23,5	16,5	25,7	74,8
	Taux d'entrée	23,2	25,4	17,8	28,0	73,1
	Taux de sortie	20,2	21,6	16,1	21,7	65,2
	Turnover annuel	21,7	23,5	17,0	24,8	69,1
	Taux d'entrée	28,6	19,3	20,0	21,6	60,4
	Taux de sortie	25,2	16,8	17,5	18,6	53,6
	Turnover annuel	26,9	18,1	18,7	20,1	57,0

Source : Insee, DADS 2019.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

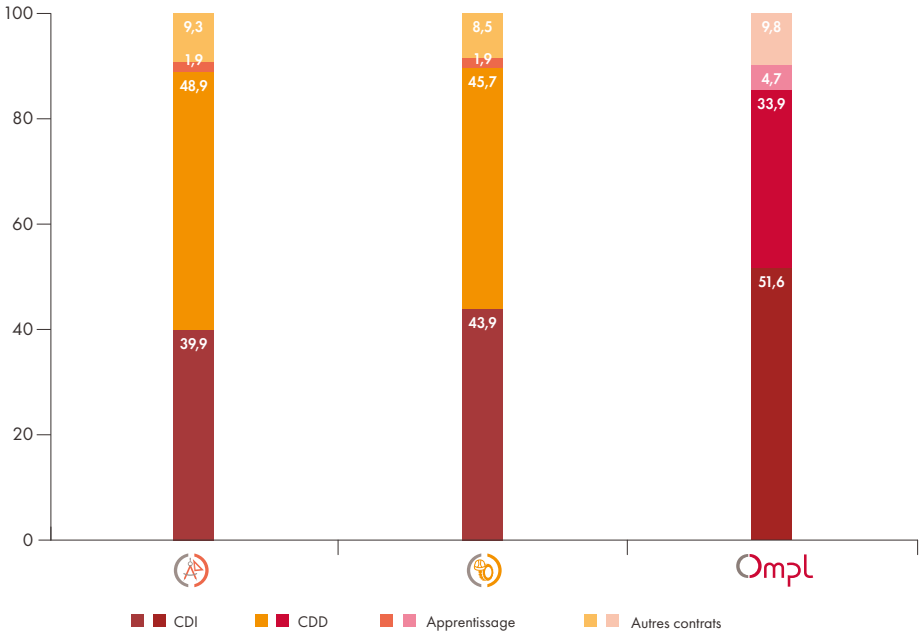
Le taux de féminisation des entrants (57,4 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (55,6 %).



ENTRANTS PLUTÔT EN CDD

Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (48,9 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (17,2 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



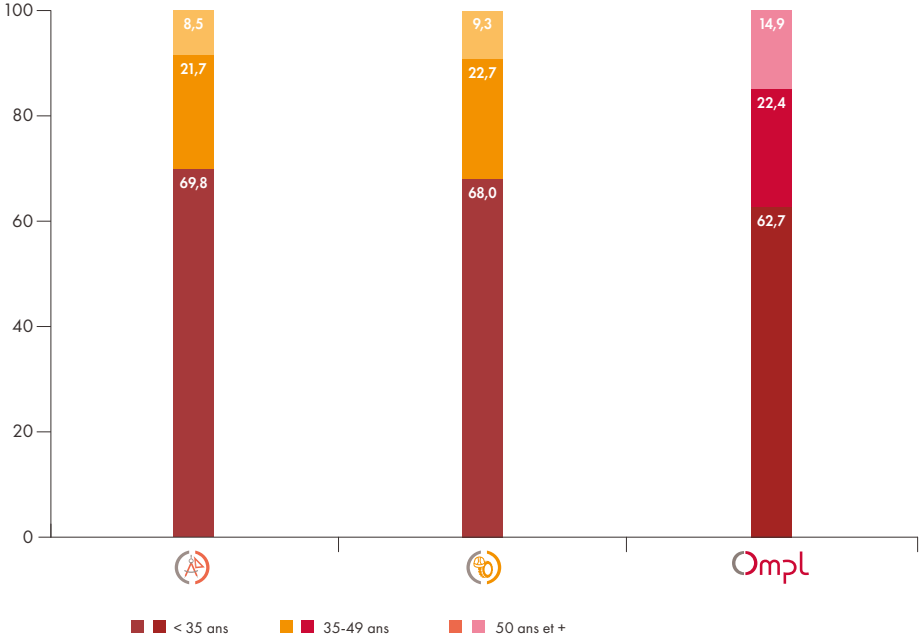
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

69,8 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 46,8 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

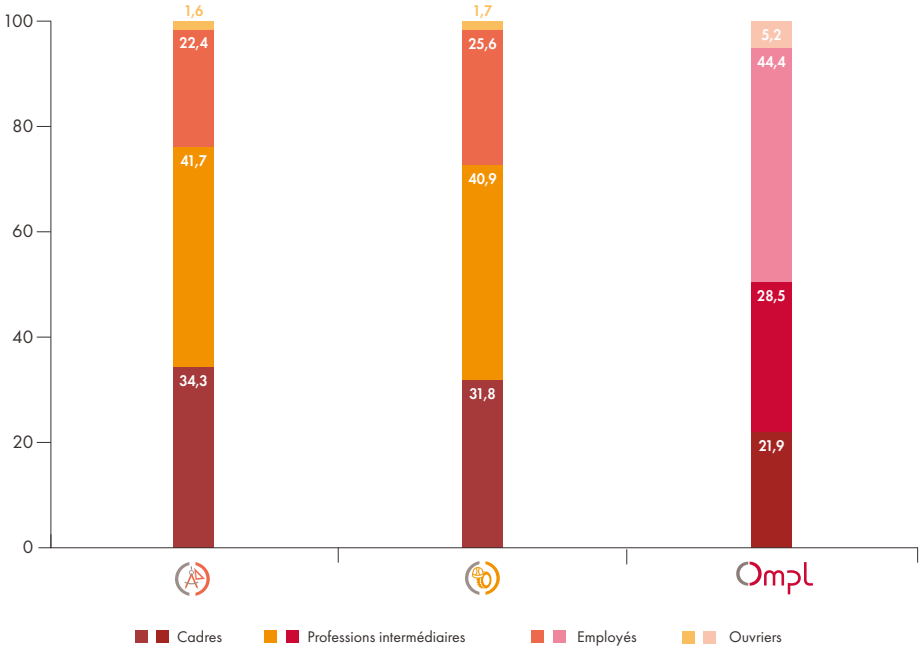
- La catégorie des professions intermédiaires est la plus fréquente chez les recrutés (41,7 %). Leur part est un peu plus importante que celle détenue au sein de la branche (38,9 %). 75,6 % de ces entrants sont des dessinateurs en bâtiment, travaux publics.
- Les cadres représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (34,3 %). Cette catégorie regroupe 40,3 % des salariés de la branche. 83,2 % de ces recrutés sont des architectes salariés.



RECRUTEMENTS AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

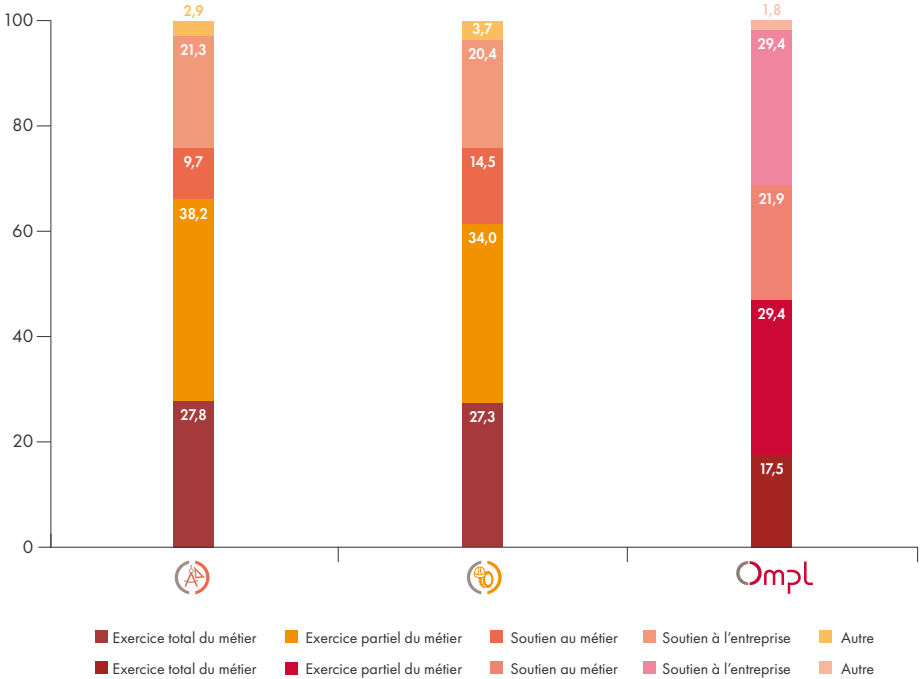
Les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés (38,2 %).

• Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2019.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

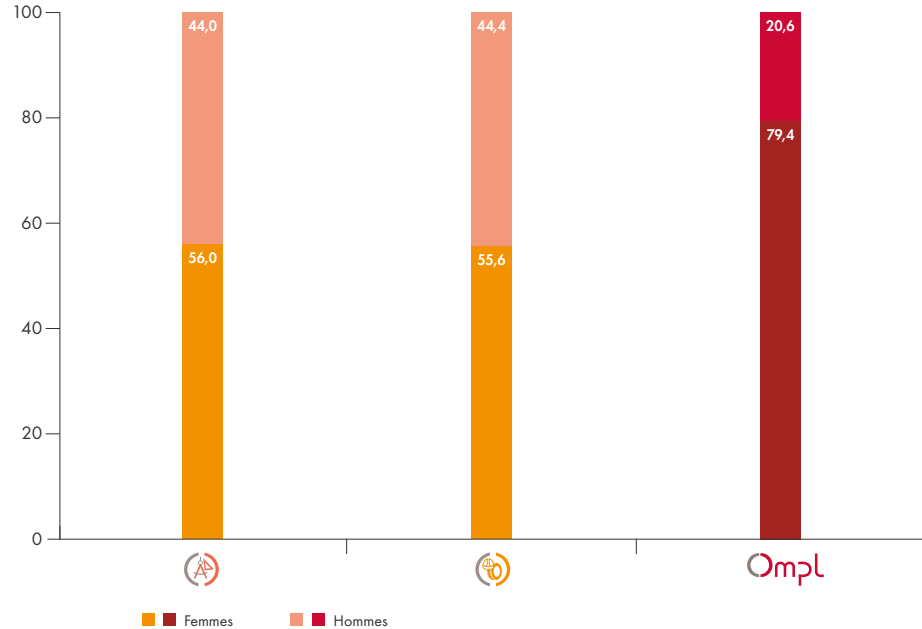


SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (56,0 %) est proche de celle des entrants (57,4 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



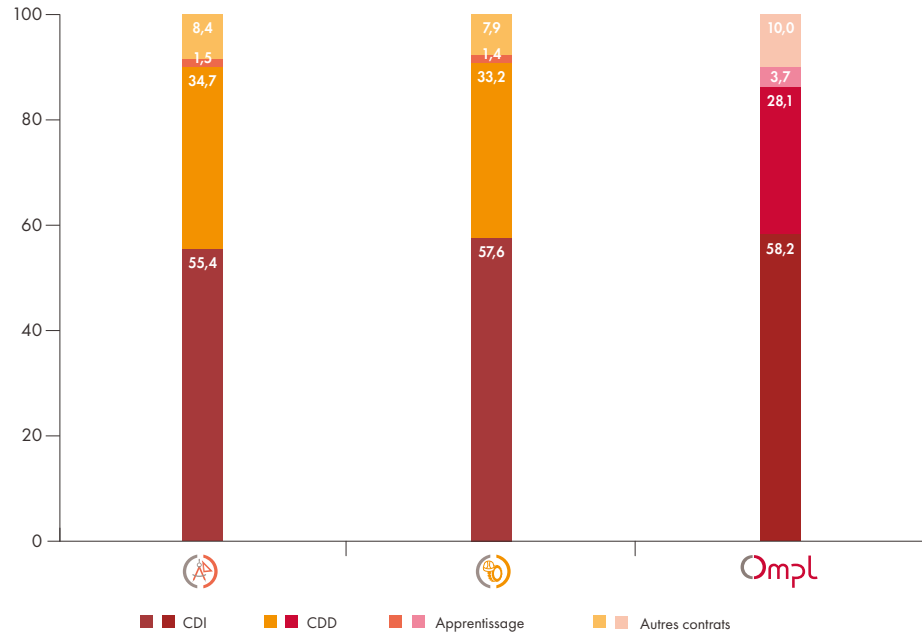
Source : Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

55,4 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (39,9 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



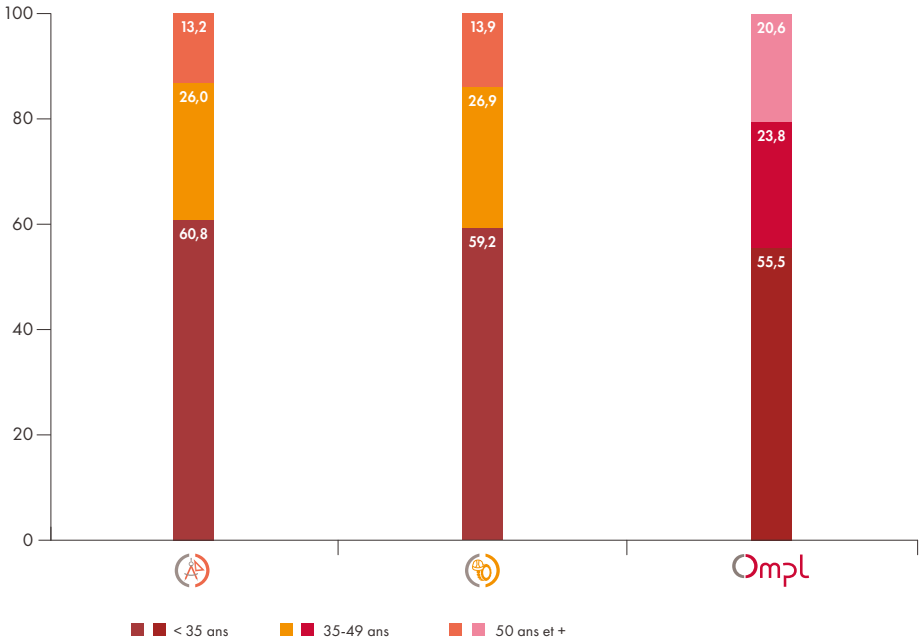
Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (60,8 % contre 69,8 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



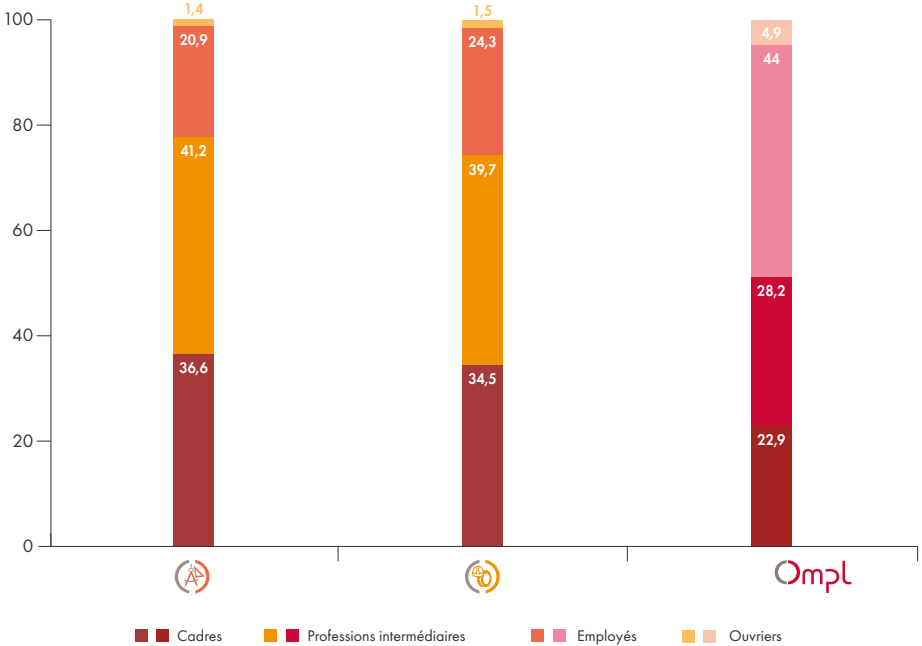
Source : Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (41,2 %). Parmi cette catégorie, 73,6 % sont des dessinateurs en bâtiment, travaux publics.
- D'autre part, 36,6 % des sortants sont des cadres dont 81,2 % des architectes salariés.

• Répartition par catégorie sociale (%)



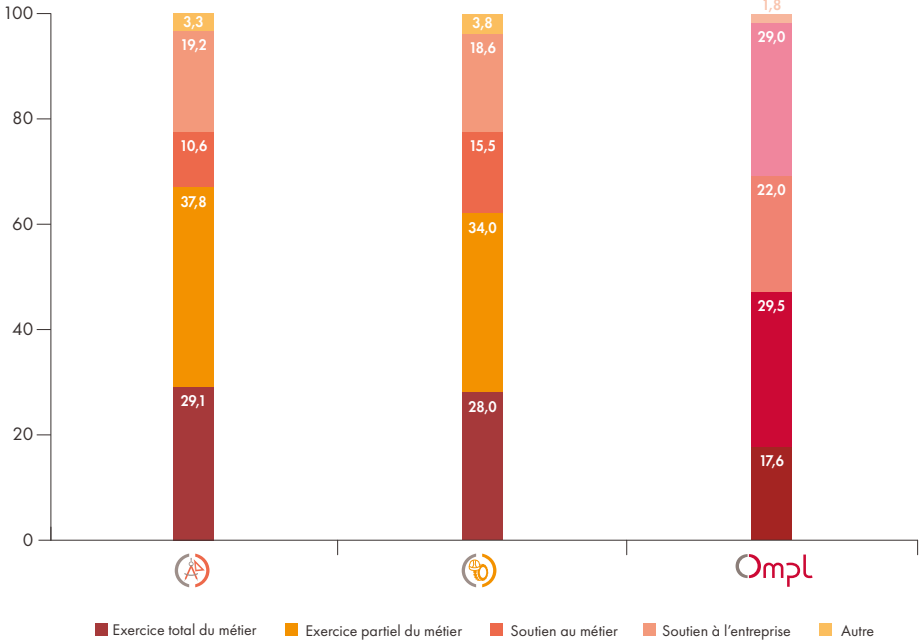
Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

À l'image des entrants, les salariés réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (37,8 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (27,7 %) et minimal pour la Corse (16,0 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2019.



29 557 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la
branche est supérieur à celui
du secteur.
Néanmoins, les cadres ont un
revenu relativement moins élevé
avec un différentiel de – 548 €.

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

Catégories sociales			
Cadres	35 420	35 968	37 040
Professions intermédiaires	26 797	26 111	23 186
Employés	24 940	23 304	21 060
Ouvriers	25 384	23 639	17 765
Ensemble	29 557	28 147	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



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.

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

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.



4 440 € DE PLUS PAR
AN EN FAVEUR DES
HOMMES

Le genre a un effet très important
sur le niveau de rémunération
nette (y compris intéressement et
participation) des salariés
de la branche.
Rapporté au mois, un différentiel de
370 € est observé au profit
des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ
SALARIALE

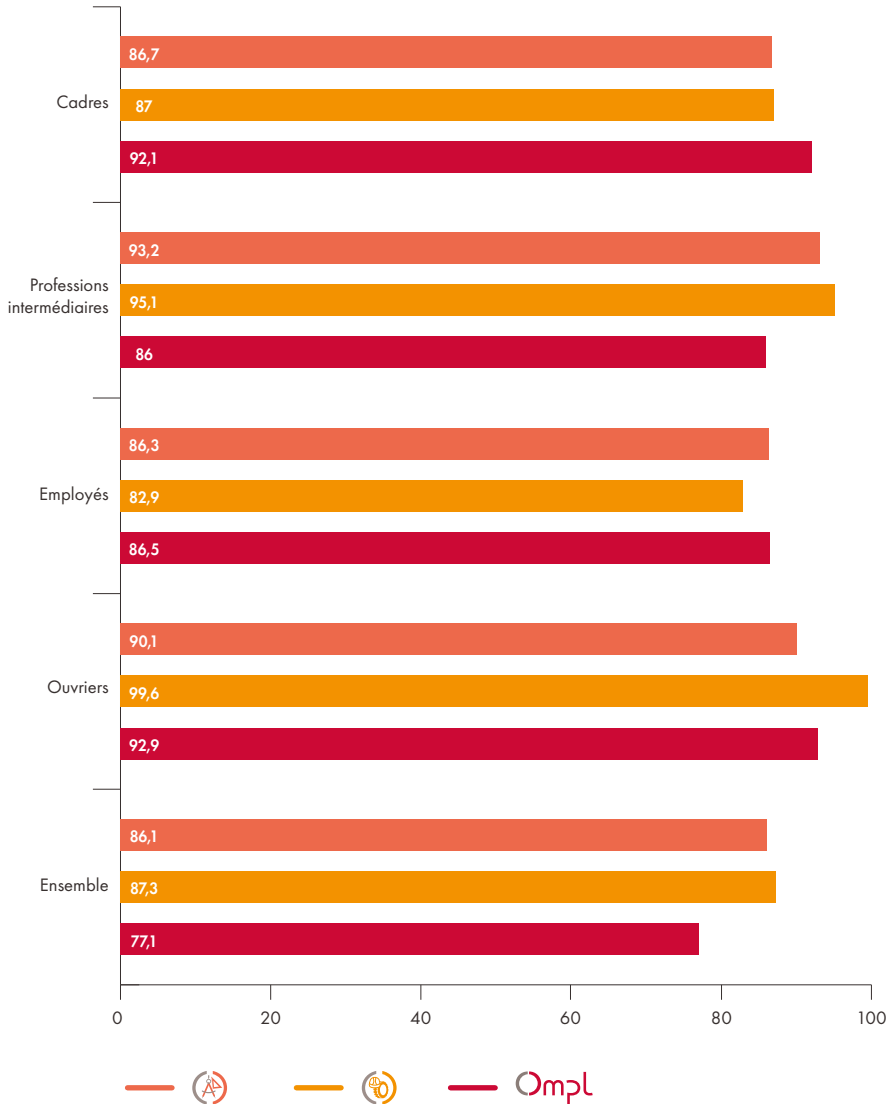
L'indice de parité de la branche
montre un écart entre les
rémunérations médianes en faveur
des hommes (13,9 points d'écart).
Les employés constituent la
catégorie la moins égalitaire. Dans
cette catégorie, la rémunération
médiane des femmes correspond
à 86,3 % de celle des hommes.

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

Genre			
Femmes	27 543	26 146	22 371
Hommes	31 983	29 961	29 023
Ensemble	29 557	28 147	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2019.



VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 30,8 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est moins marqué (+ 5,5 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 7 696 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Bretagne).

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	26 151	25 309	20 931
35 à 49 ans	32 410	30 404	23 700
50 ans et +	34 204	31 136	24 646
Ensemble	29 557	28 147	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

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

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	28 942	27 945	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	26 567	26 292	22 265
Bretagne	25 931	25 557	22 762
Centre-Val de Loire	28 321	26 981	22 666
Corse	26 109	25 915	22 571
DOM	29 203	25 202	22 098
Grand Est	27 362	26 751	22 424
Hauts-de-France	28 591	27 073	21 943
Île-de-France	33 627	32 747	27 833
Normandie	28 394	26 530	22 079
Nouvelle-Aquitaine	26 242	25 429	22 169
Occitanie	26 260	25 561	22 156
Pays de la Loire	27 566	26 115	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29 146	27 220	22 516
Ensemble	29 557	28 147	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



RECOURS MODÉRÉ À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un certain déséquilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 87,6 % des salariés du secteur cadre de vie-technique et est à l'origine de 83,2 % des actions de formation. Dans ce cadre, 22,4 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION INFÉRIEUR AU SECTEUR

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (20,7 %). Néanmoins, par rapport au secteur (22,0), le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du contrat d'apprentissage (5,5 %) mais recourent moins souvent au plan de développement des compétences (25,2 %) que l'ensemble du secteur (26,6 %).

Données de cadrage 2020

			
Nombre total d'actions de formation	8 920	10 718	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	39 835	45 499	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	2 605	2 859	23 916
Nombre total d'entreprises	8 819	9 247	99 626

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

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ²			Taux d'entreprises formatrices ³		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,3	1,4	20,7	1,1	5,5	25,2
	0,3	1,3	22,0	1,2	5,4	26,6
	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.

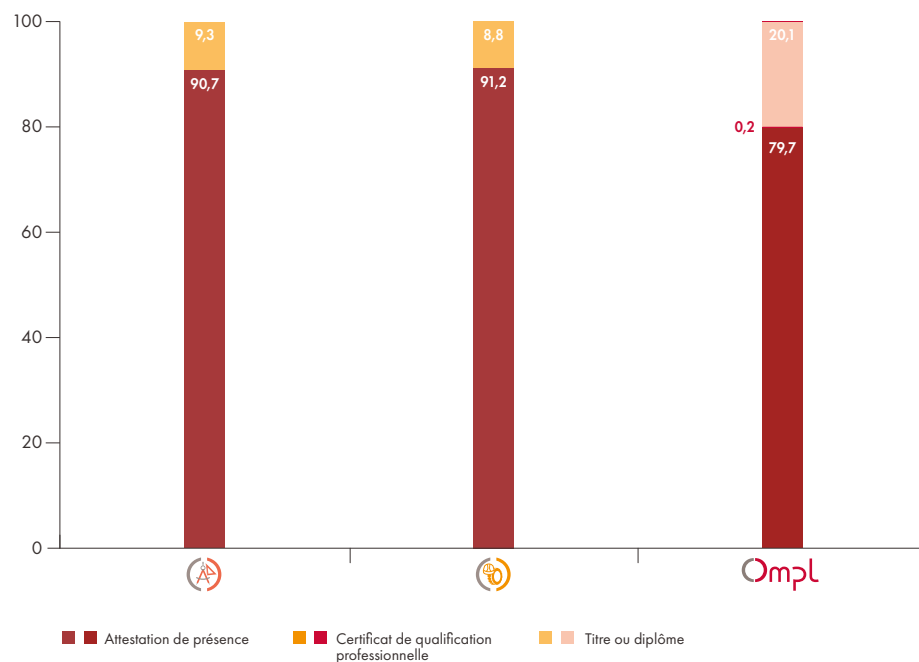
1 : données estimées.
2 : ensemble des actions de formation.
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (90,7 %). À l'exception des titres et diplômes (9,3 %), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



BESOINS DE COMPÉTENCES DANS TROIS DOMAINES

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences concernent essentiellement :

- l'activité de l'entreprise, 53,8 % (BIM, AMO, conduite de chantier, HMNOP, ...);
- l'informatique ou les outils numériques, 31,8 % (Archicad, DUME, bureautique, ...);
- la gestion d'entreprise, 8,6 % (comptabilité, gestion des RH...).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



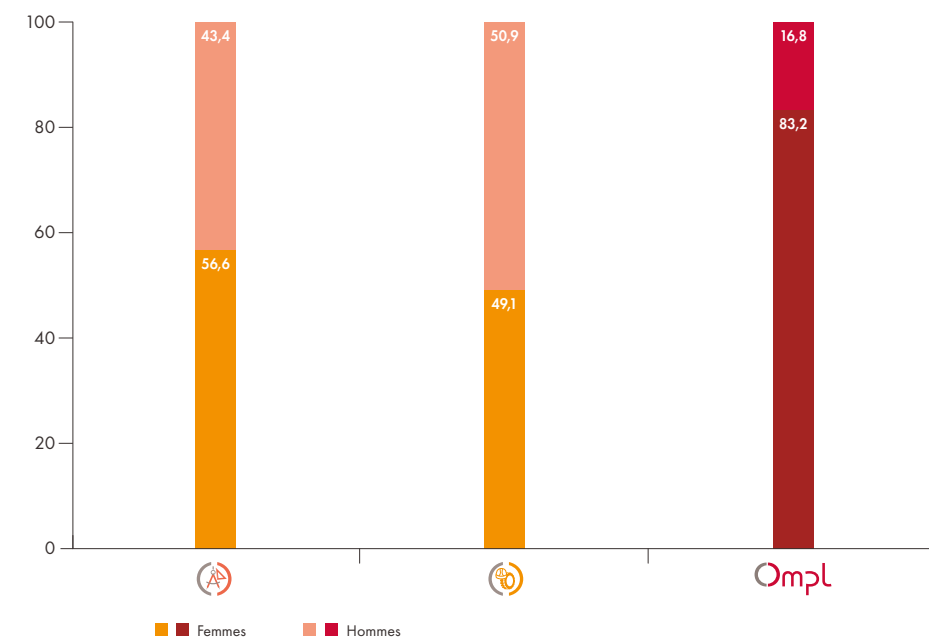
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION PROCHE DU TAUX D'EMPLOI

Dans la branche, 56,6 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est similaire à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche, 55,6 % (part estimée pour 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



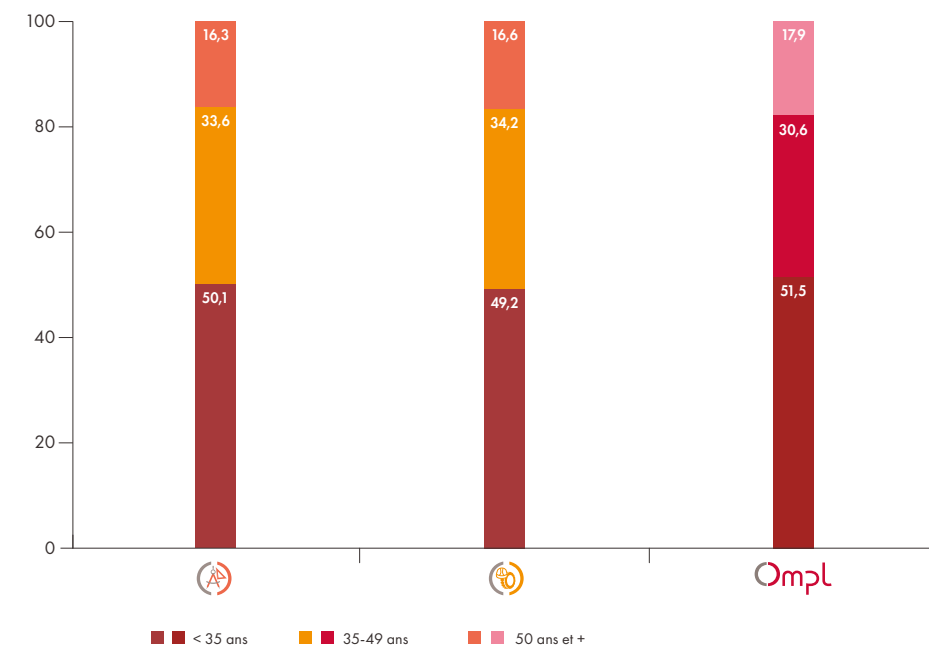
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 50,1 % des formés contre 45,6 % des salariés de la branche (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 59,6 % des formés alors que ces entreprises emploient 57,4 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 40,4 % des stagiaires contre 42,6 % des salariés.

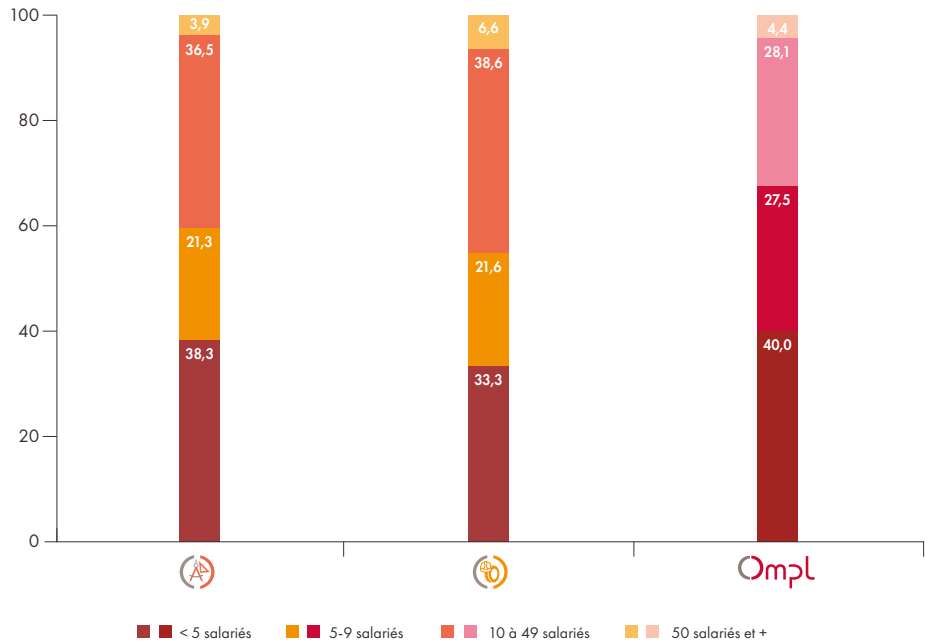


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (28,3 %) et minimal pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (15,9 %).

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	1,2	24,9
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	1,4	28,3
Bretagne	0,2	1,1	21,0
Centre-Val de Loire	0,1	1,4	22,3
Corse	0,0	1,6	18,3
DOM	0,2	0,4	18,0
Grand Est	0,1	1,7	20,8
Hauts-de-France	0,6	1,3	26,7
Île-de-France	0,2	1,0	19,5
Normandie	0,9	1,0	24,2
Nouvelle-Aquitaine	0,2	1,3	21,6
Occitanie	0,2	1,5	23,9
Pays de la Loire	0,3	2,0	17,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	1,2	15,9
A	0,3	1,4	20,7

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 12,4 %, le taux de chômage de la branche (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important. Il est cependant proche de celui du secteur (11,8 %).



BAISSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a reculé (- 2,6 points).

Indicateur de chômage annuel

	A	B	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	5 159	5 609	46 981
Salariés sans période de chômage	36 457	41 804	407 951
Effectif total	41 616	47 413	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	12,4	11,8	10,3

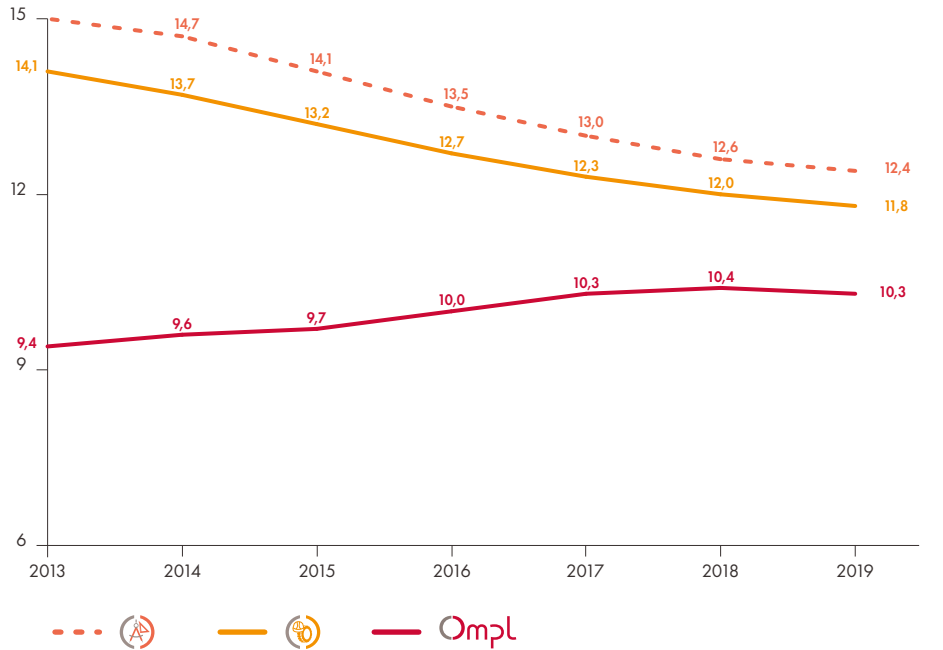
Source : Insee, DADS 2019.



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.

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2019.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 2,4 points).
Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur (+ 3,2 points).



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (15,0 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (14,6 %) et les professions intermédiaires (13,3 %).
En revanche, celui des cadres (10,5 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre			
Femmes	13,5	13,3	10,5
Hommes	11,1	10,1	9,6
Ensemble	12,4	11,8	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

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

Tranches d'âge			
< 35 ans	15,0	14,5	12,9
35-49 ans	8,1	8,0	8,6
50 ans et +	3,3	3,3	5,7
Ensemble	12,4	11,8	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

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

Source : Insee, DADS 2019.



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important que ceux qui travaillent à temps partiel (– 2,5 points).



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.
Il est maximal pour les Pays de la Loire (14,4 %) et minimal pour la Corse (9,8 %).

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

Durée du temps de travail			
Temps complet	12,1	11,5	9,6
Temps partiel	14,6	14,3	12,0
Ensemble	12,4	11,8	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2019.

+ 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 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.