



2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE



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

CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE



PROGRESSION DU
NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à s'accroître (+ 11,4 %). La valeur très importante du taux de rotation (20,6 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses en 2020

Entreprises employeuses	420	9 124	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	11,4	- 3,6	- 2,1
Taux d'entrée (%)	26,3	17,2	15,4
Taux de sortie (%)	14,9	20,7	17,5
Taux de rotation (%)	20,6	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.

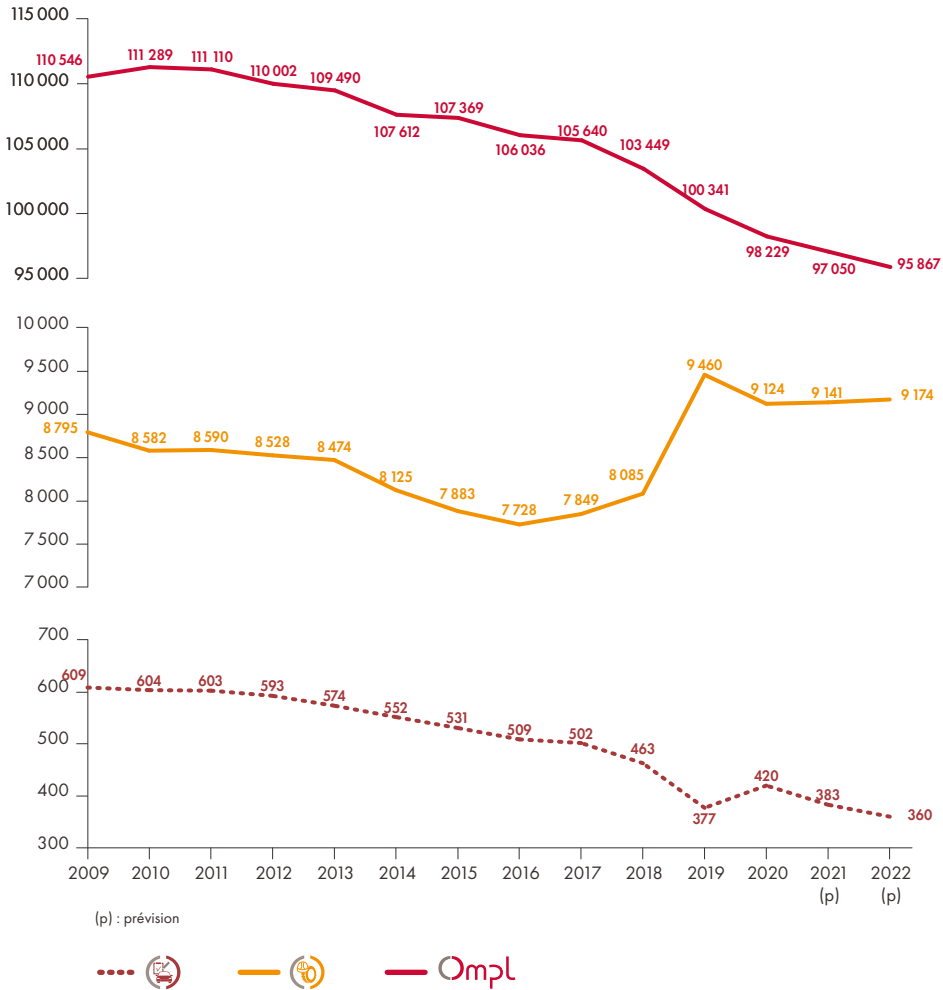
Taux de rotation: moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



MOINS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué (- 189 unités). La tendance a connu une inflexion en 2019.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



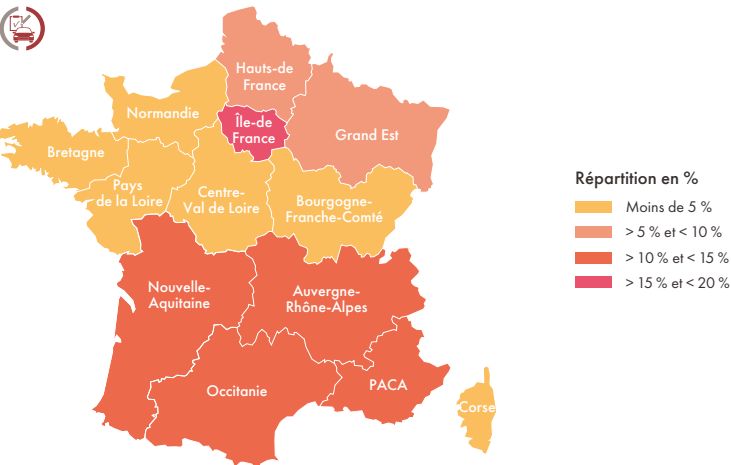
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

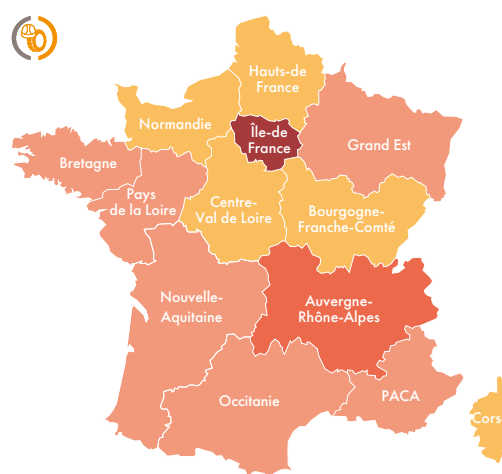
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (16,7 %) ;
- l'Occitanie (14,3 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,9 %).

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

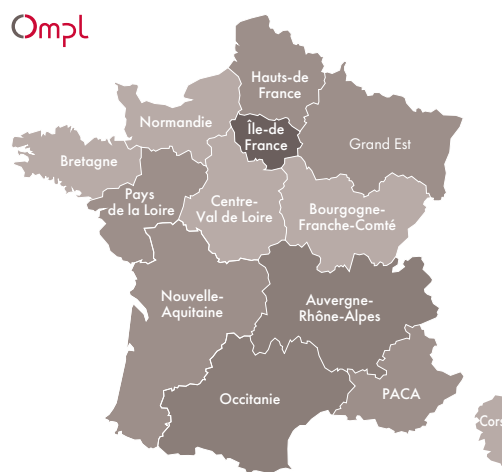
Répartition régionale des entreprises employeuses (%)





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.

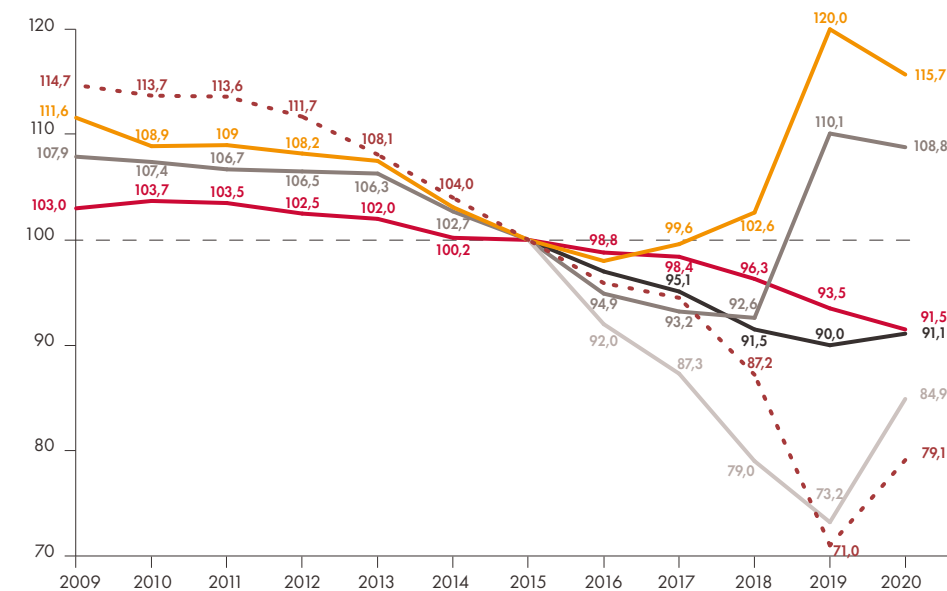
RÉTRÉCISSEMENT DU
TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises a fortement diminué (– 20,9 %).

Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire (– 15,1 %).

Cette double tendance montre un repli global 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 Entreprises
 Établissements 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.

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

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



PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

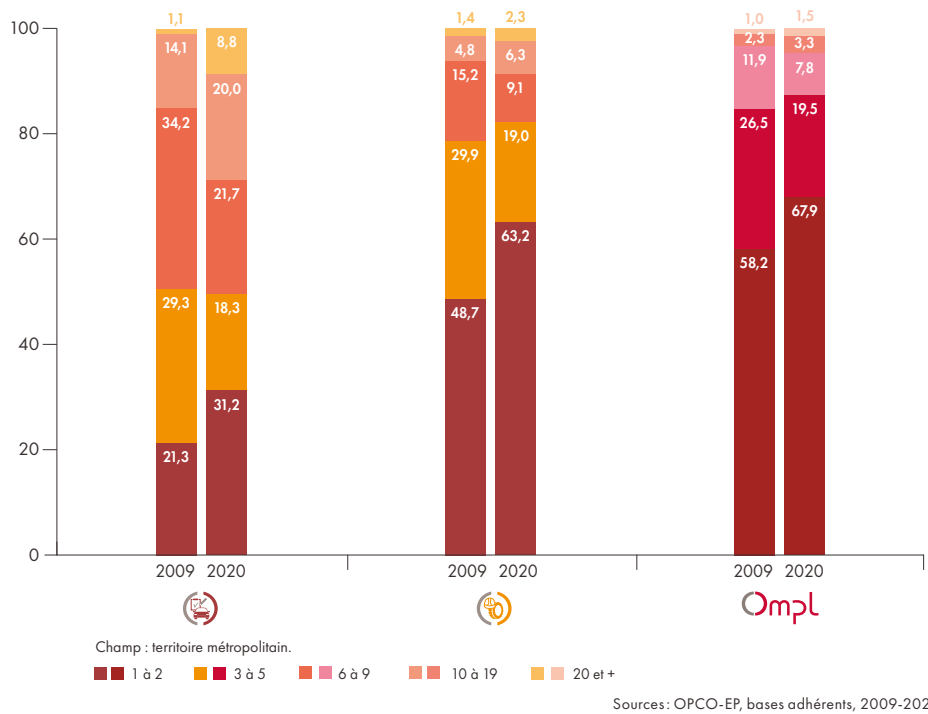
Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 9,9 points), et de plus de 10 salariés (+ 13,6 points) au détriment de celles de 3 à 9 salariés (- 23,5 points).



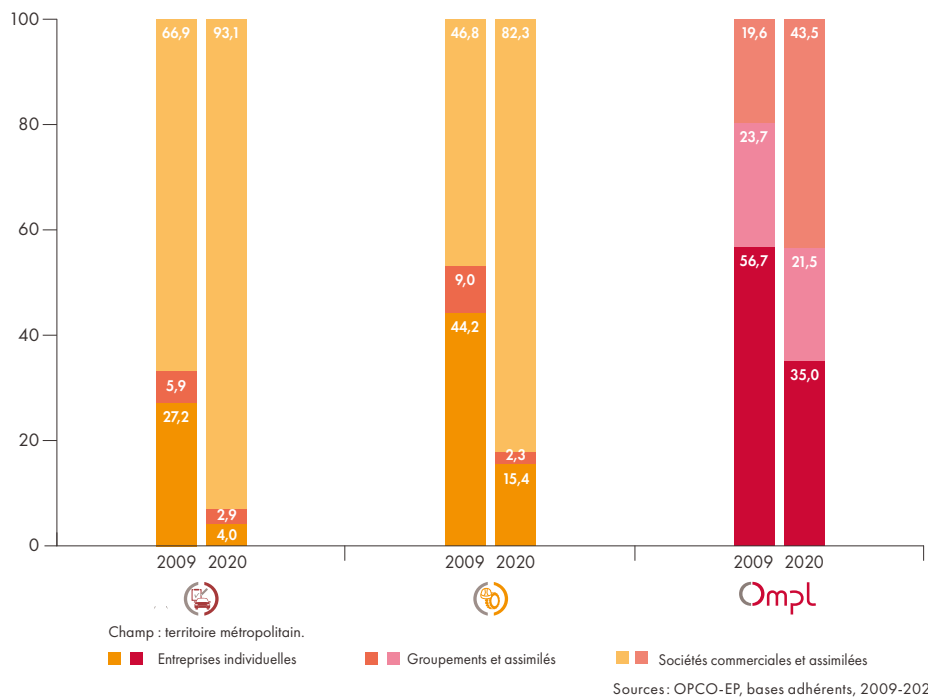
RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées (93,1 %) sont nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 26,2 points par rapport à 2009.

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, %)



PETITES ENTREPRISES

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle : elles emploient beaucoup plus de salariés (13,5 contre 5,0 dans le secteur) et sont majoritairement constituées en SAS (47,0 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	420	9 124	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	13,5	5,0	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SAS (47,0 %)	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 INFÉRIEURES AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent en moyenne 37 921 € de valeur ajoutée (VA), soit 28,6 % de moins que le secteur. De même, comme le montre le niveau de l'EBE (31 794 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

La significativité des données ne permet pas d'analyser la branche.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	68 081	96 916	259 302
Marge	66 787	94 519	184 337
VA	37 921	53 121	125 150
Impôts et taxes	2 179	2 854	9 076
Salaires et cotisations	3 949	14 798	23 412
EBE	31 794	35 468	92 755
Bénéfice	32 338	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	NS	1 167 157*	3 283 518**
Marge	NS	1 154 962*	2 850 143**
VA	NS	659 062***	1 657 788***
Impôts et taxes	NS	20 066***	66 125***
Salaires et cotisations	NS	546 881***	1 017 858***
EBE	NS	102 003***	586 417***
Bénéfice	158 097*	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	37
Rémunération nette annuelle	45
Formation professionnelle	48
Chômage annuel	52
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 4,8 %
des effectifs jusqu'en 2019.
Cette tendance semble ralentir
selon les prévisions réalisées
pour les années 2020 à 2022.

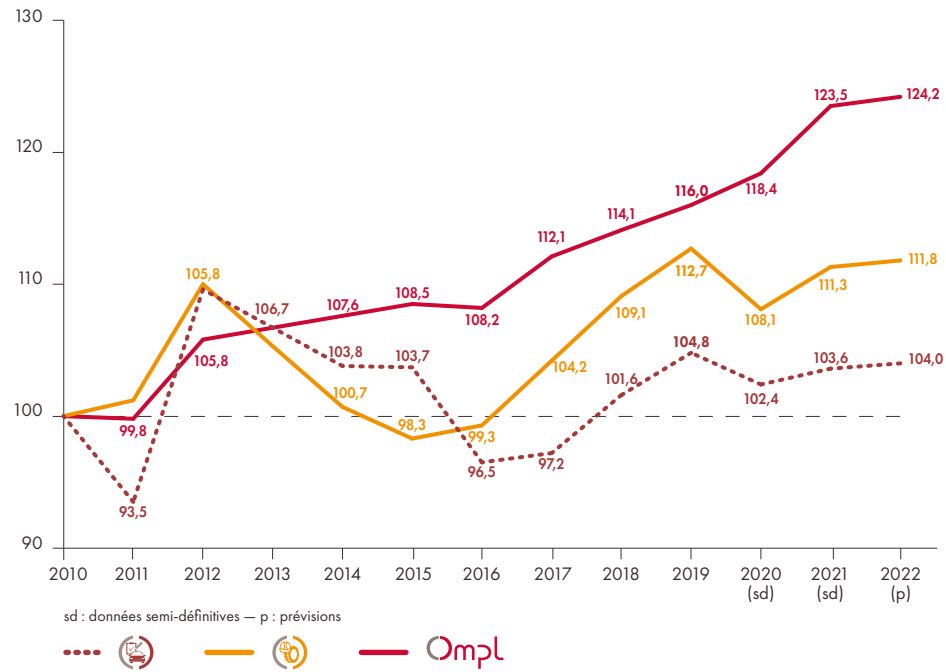
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2010	5 532	42 084	392 022
2011	5 172	42 588	391 128
2012	6 061	46 295	414 593
2013	5 901	44 333	418 164
2014	5 740	42 369	421 726
2015	5 734	41 380	425 204
2016	5 336	41 783	424 282
2017	5 379	43 832	439 646
2018	5 620	45 910	447 199
2019	5 797	47 413	454 932
2020 (sd)	5 664	45 499	464 109
2021 (sd)	5 729	46 828	484 334
2022 (p)	5 751	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)



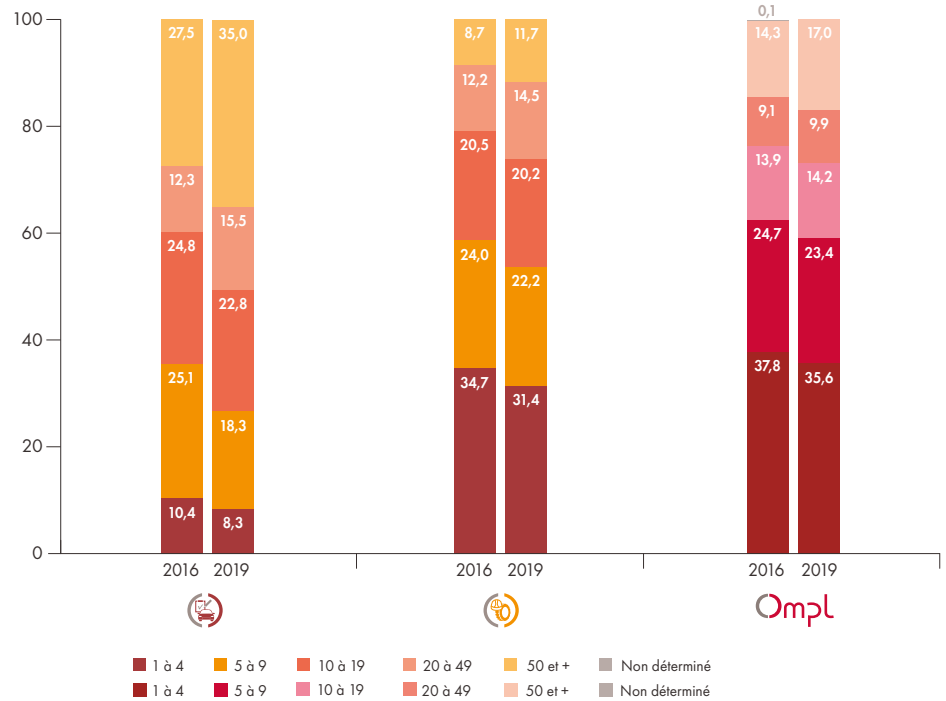
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



MOITIÉ DES EFFECTIFS
DANS DES PETITES
ENTREPRISES

- 49,4 % des salariés de la
branche travaillent au sein
d'une entreprise comptant
moins de 20 salariés.
- Par rapport à 2016, les effectifs
travaillant dans les entreprises
de 20 salariés et plus sont
devenus majoritaires. Leur
proportion a progressé de
10,9 points.

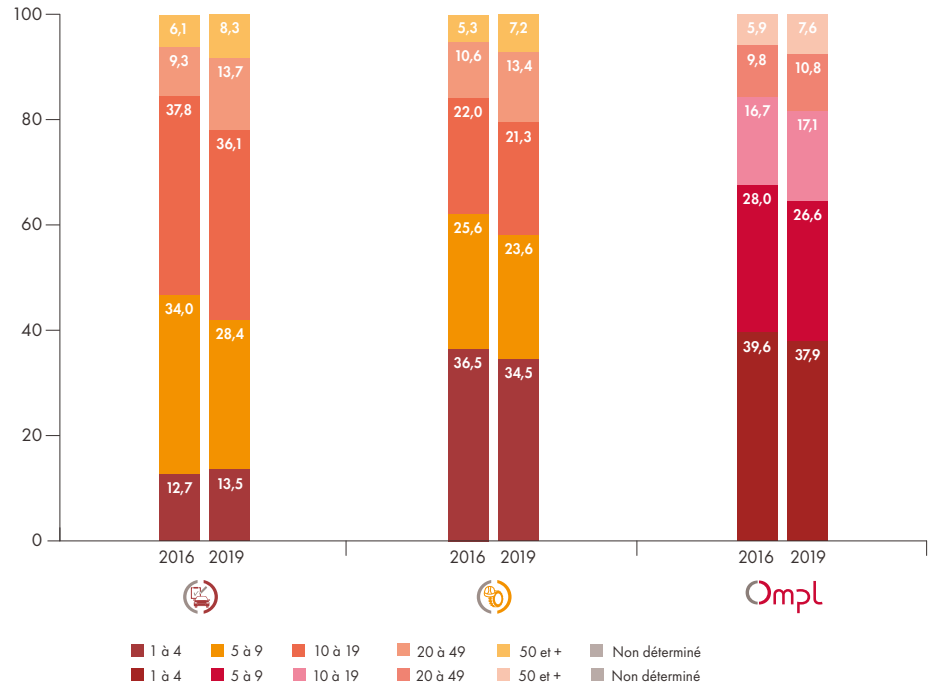
Répartition des salariés par tranche d'effectif salarié des entreprises (%)



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 78,0 % des effectifs.
- Néanmoins, la proportion de
salariés travaillant dans ces
petites structures a reculé de
– 6,6 points par rapport à 2016.

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

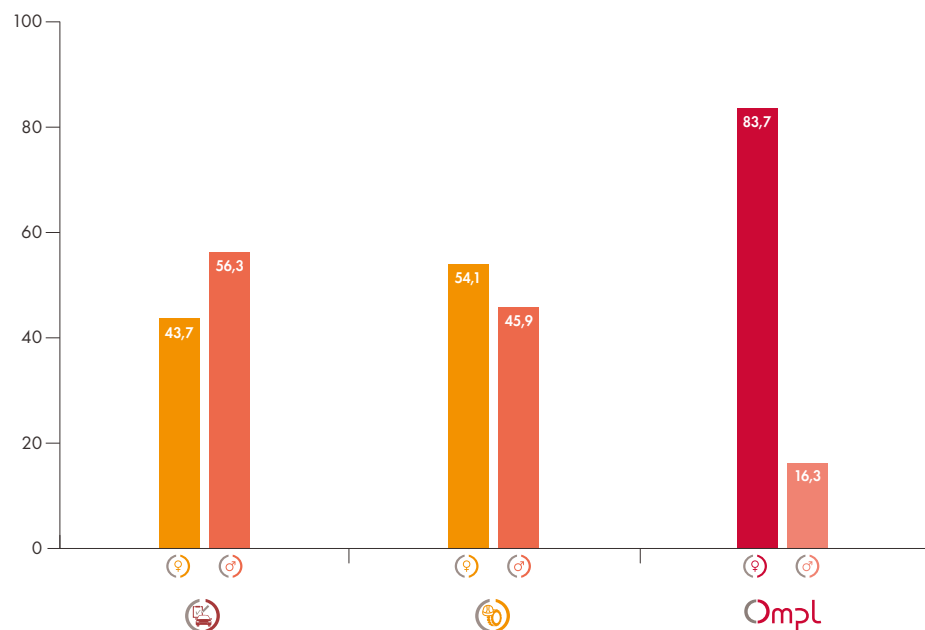




EMPLOIS MAJORITAIREMENT MASCULINS

Les emplois de la branche sont majoritairement masculins : 56,3 % des salariés sont des hommes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (45,9 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2019.

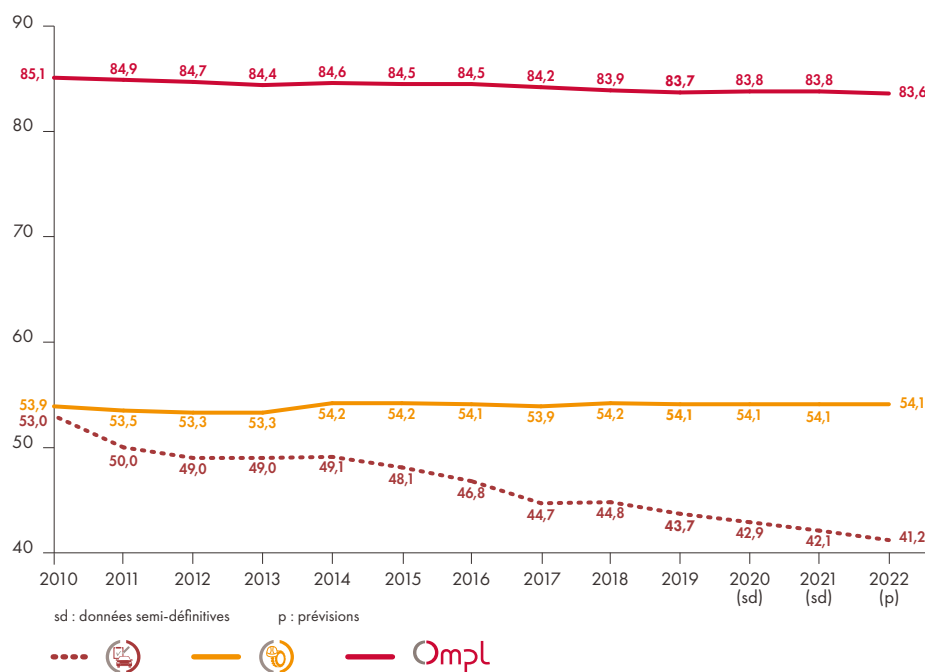


REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2019. Elle baisse de 9,3 points.

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.

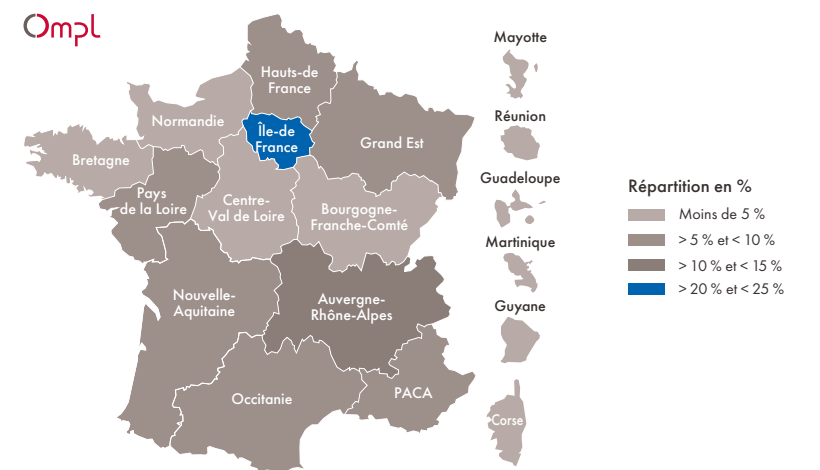
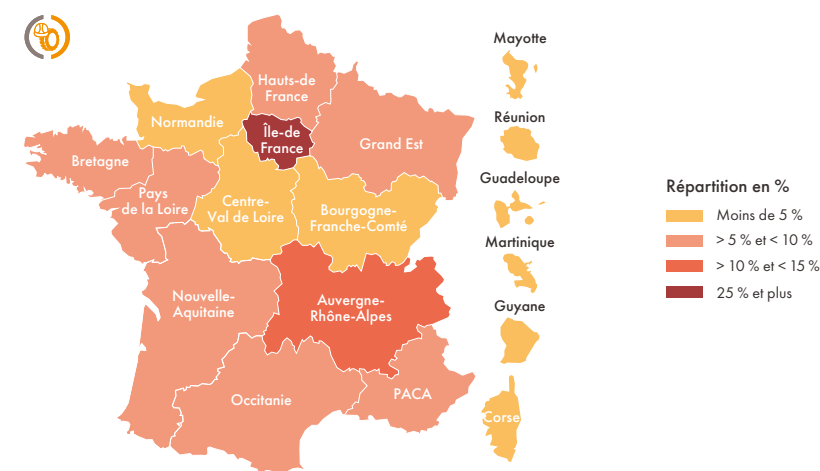
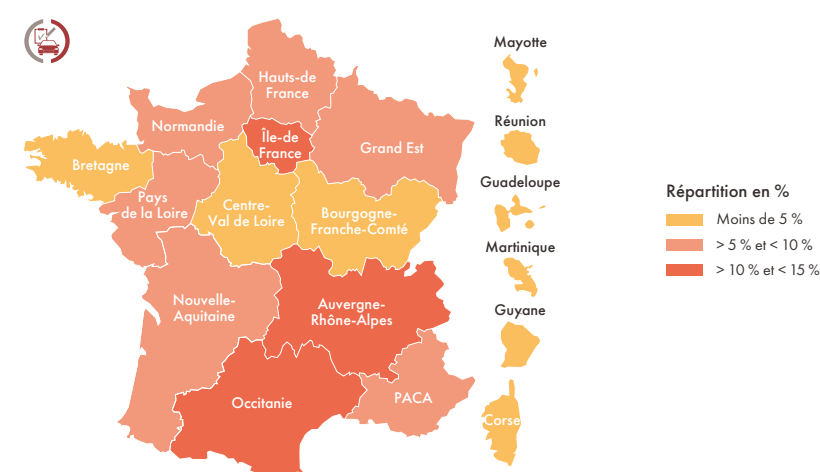


PLUS DU TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 14,9 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (32,0 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,4 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,4 %).

Ces trois régions regroupent 36,7 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (53,2 %) et atteint un minimum pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (40,6 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	40,6	54,8	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	42,9	53,1	87,1
Bretagne	43,3	53,8	84,4
Centre-Val de Loire	42,4	50,8	86,4
Corse	44,1	54,0	83,7
DOM	53,2	53,0	83,9
Grand Est	41,0	52,2	86,5
Hauts-de-France	44,2	50,4	84,2
Île-de-France	43,3	55,3	77,6
Normandie	47,3	52,3	86,2
Nouvelle-Aquitaine	41,5	54,8	86,0
Occitanie	44,0	55,3	85,3
Pays de la Loire	46,6	51,1	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	45,5	55,1	85,1
Ensemble	43,7	54,1	83,7

Source : Insee, DADS 2019.



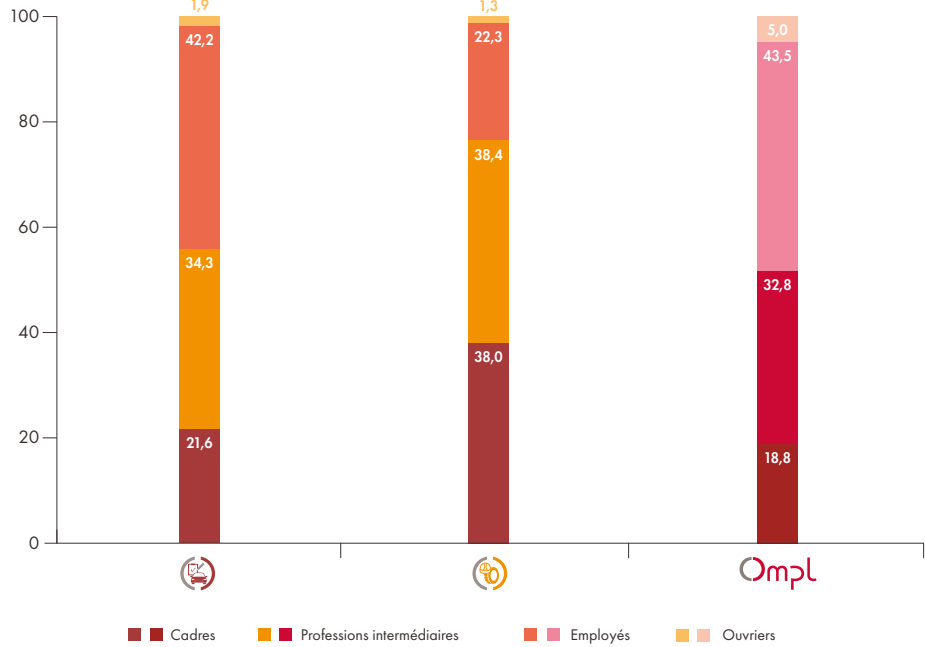
CATÉGORIES SOCIALES



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont très faiblement représentés : 21,6 % contre 38,0 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (34,3 %) mais inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (38,4 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui du secteur (42,2 % contre 22,3 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement de personnel ayant des compétences en mécanique ou carrosserie.

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...



87,4 % DES SALARIÉS DANS 12 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 53,6 % des salariés :

- les secrétaires (30,9 %) ;
- les experts de niveau technicien, techniciens divers (22,7 %).

Les experts en automobile salariés sont principalement classés dans cette catégorie.

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2019	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	479b - Experts de niveau technicien, techniciens divers	1 079	20,2	1 317	22,7
Soutien au métier	376e - Cadres des services techniques des assurances	224	4,2	211	3,6
	384a - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	4 77	8,9	570	9,8
	467c - Professions intermédiaires techniques et commerciales des assurances	249	4,7	179	3,1
	474b - Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en construction mécanique et travail des métaux	51	1,0	196	3,4
	542a - Secrétaires	1 553	29,1	1 792	30,9
Soutien à l'entreprise	545c - Employés des services techniques des assurances	375	7,0	161	2,8
	373b - Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	37	0,7	91	1,6
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	88	1,6	101	1,7
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	95	1,8	68	1,2
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	102	1,9	186	3,2
Soutien à l'entreprise	474b - Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en construction mécanique et travail des métaux	51	1,0	196	3,4

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...).

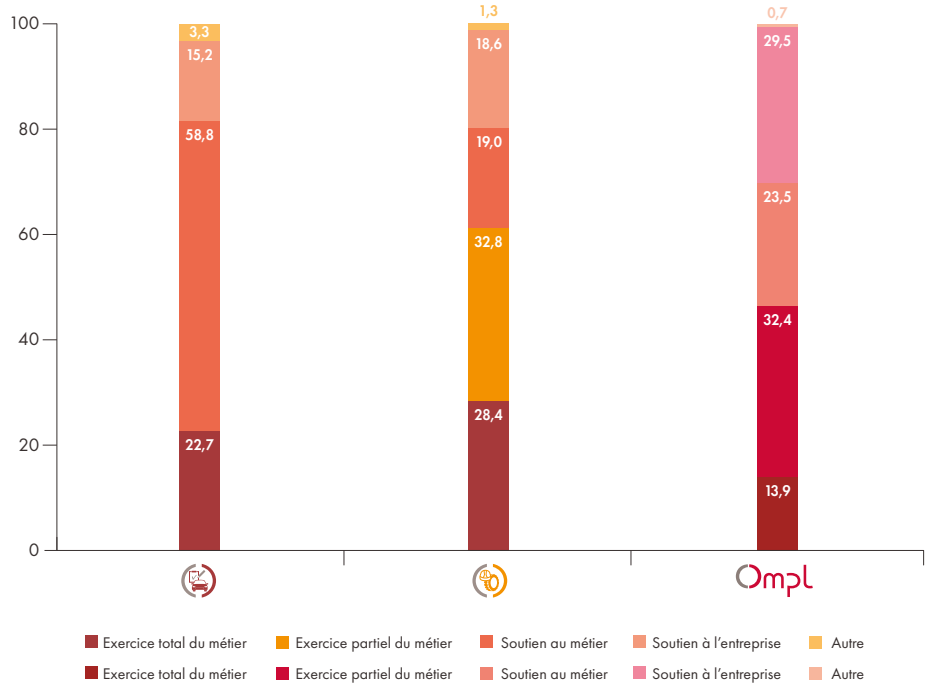


EMPLOIS MAJORITAIREMENT EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

74,0 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi.

Ils sont 58,8 % à exercer une activité venant en soutien du métier.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

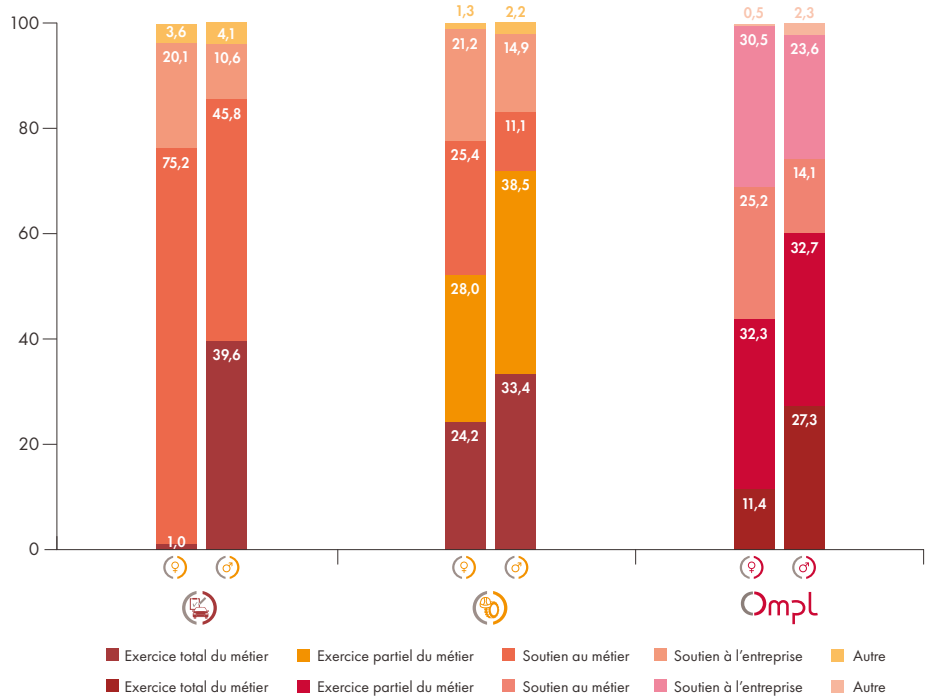


MÉTIERS GENRÉS

Les emplois de la branche viennent surtout en support du métier et de l'activité de l'entreprise (soutien au métier et soutien à l'entreprise).

Un effet du genre existe : 75,2 % des femmes exercent une activité de soutien au métier contre 45,8 % des hommes.

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

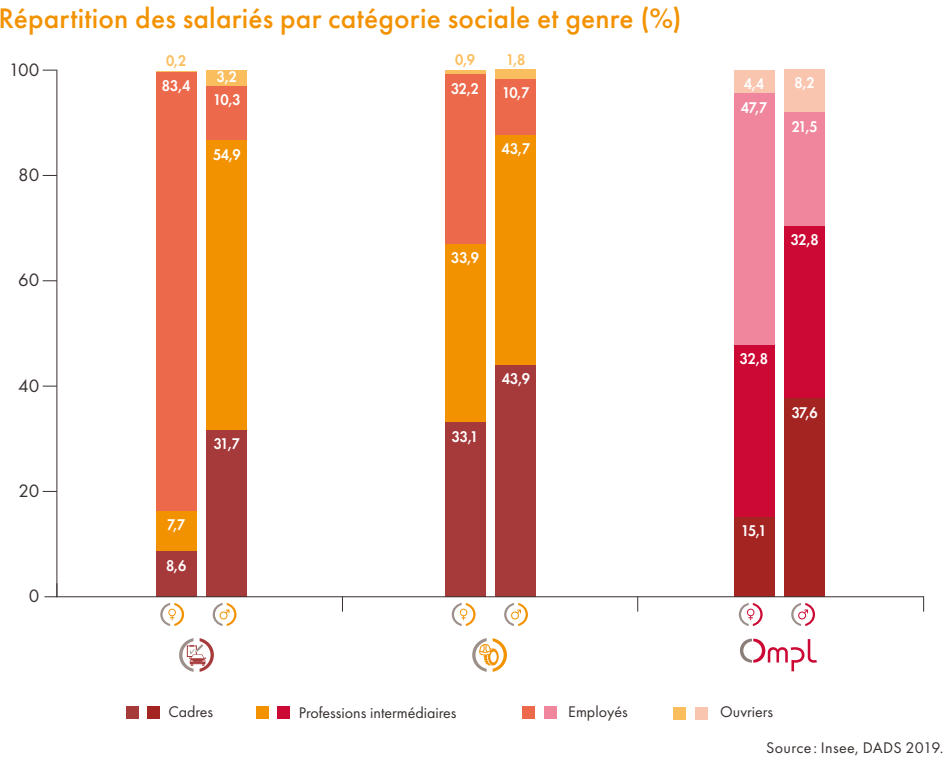


Source : Insee, DADS 2019.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

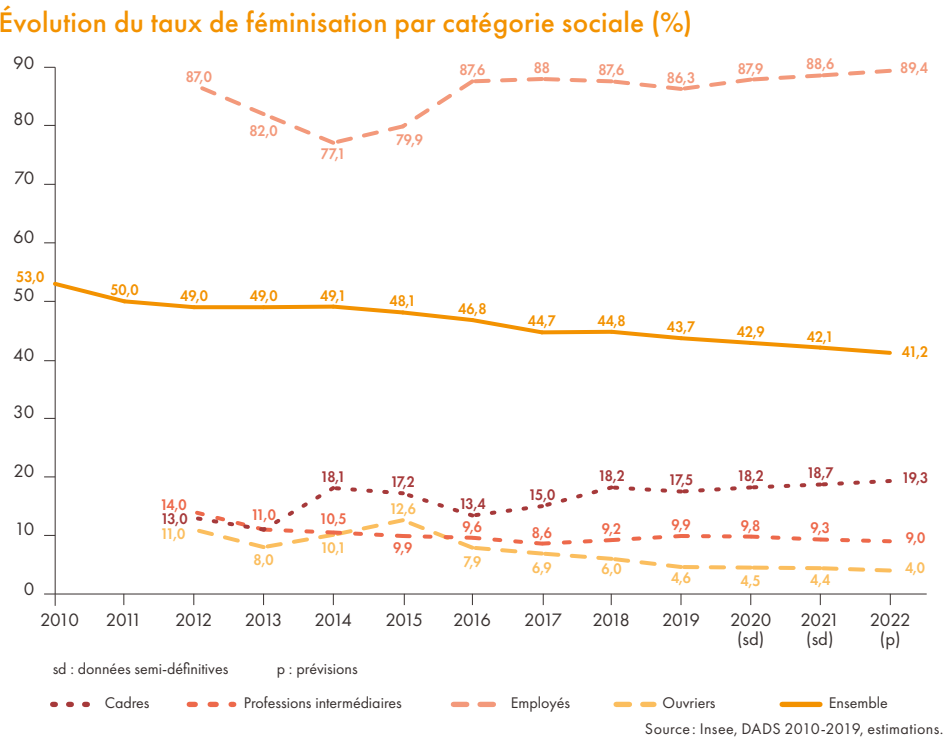
Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante. Elle atteint 83,4 % contre 10,3 % seulement pour les hommes.





REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2019. Elle baisse de 9,3 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance. Par rapport à 2012, la féminisation des cadres (+ 4,5 points) est toutefois croissante. En revanche, elle baisse dans toutes les autres catégories sociales et notamment les professions intermédiaires (– 4,1 points).





SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (50,6 %), mais son minimum est atteint pour la Corse (35,3 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
Auvergne-Rhône-Alpes	19,7	36,1	43,9	ND	0,3
Bourgogne-Franche-Comté	24,7	31,5	42,5	ND	1,4
Bretagne	24,5	26,9	48,6	0,0	0,0
Centre-Val de Loire	23,0	36,4	39,6	ND	0,9
Corse	23,5	41,2	35,3	0,0	0,0
DOM	10,4	33,8	50,6	5,2	0,0
Grand Est	17,2	42,5	39,2	ND	1,0
Hauts-de-France	17,8	34,9	46,2	1,0	0,0
Île-de-France	31,6	28,4	36,7	3,4	0,0
Normandie	15,9	37,2	46,1	ND	0,9
Nouvelle-Aquitaine	18,5	43,5	37,5	ND	0,5
Occitanie	23,3	35,8	39,7	1,2	0,0
Pays de la Loire	21,7	22,2	48,6	7,5	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,0	34,5	43,5	1,9	0,0
	21,6	34,3	42,2	1,9	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.

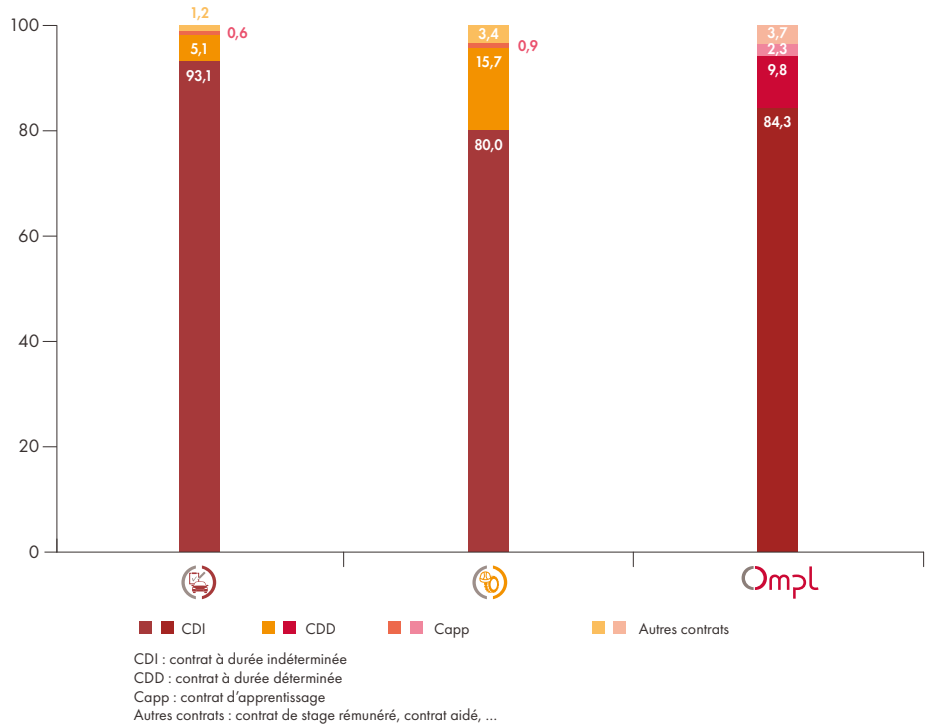
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDI LARGEMENT
MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (93,1 %) et supérieur 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 (%)



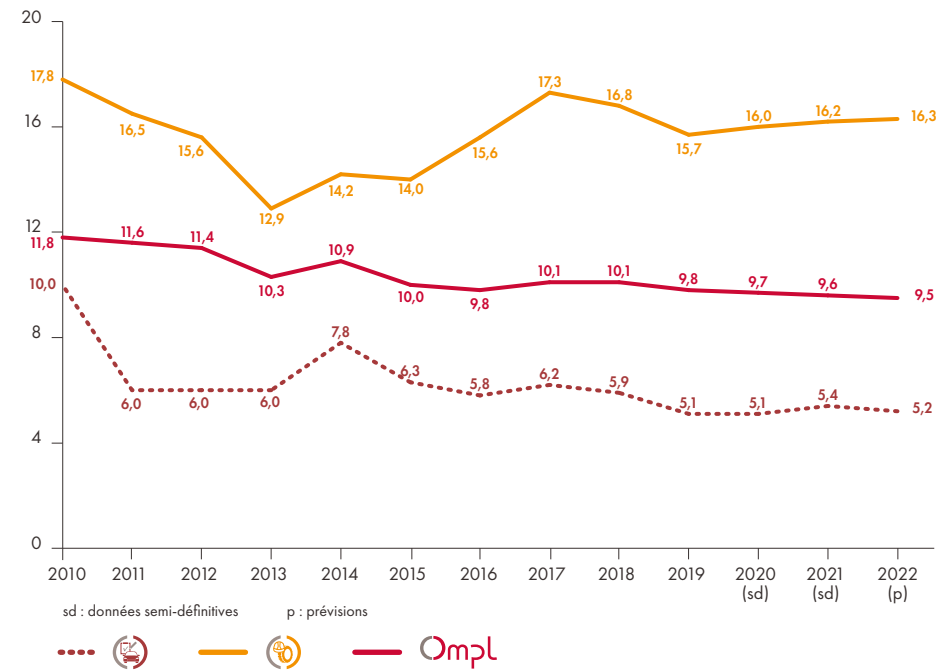
Source : Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI DE LA PART
DES CDD

Par rapport à 2010, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2019. Il baisse de 4,9 points. Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent néanmoins une faible progression.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



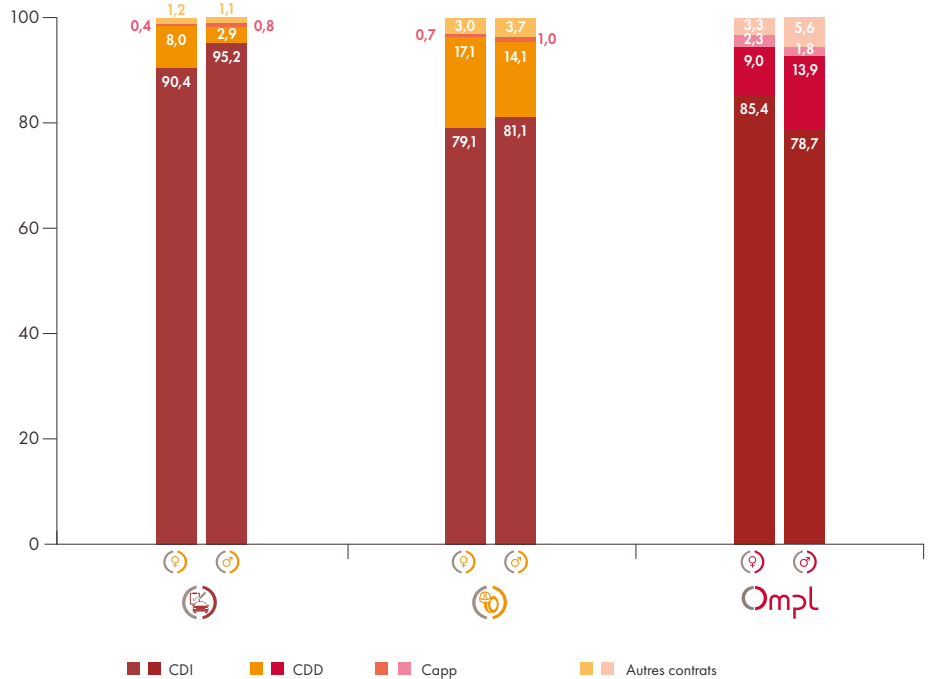
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



CDD BEAUCOUP 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 5,1 points.

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



Source : Insee, DADS 2019.



PLUS DE SALARIÉS
EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à progresser chez les femmes comme chez les hommes. (+ 1,2 et + 0,7 point respectivement). Le taux de CDD tend à diminuer pour les deux genres (– 0,5 et – 0,6 point).

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

	Group 1		Group 2		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↑ + 1,2	↑ + 0,7	↓ – 0,4	↓ – 0,6	↓ – 0,2	↑ + 0,6
CDD	↓ – 0,5	↓ – 0,6	↑ + 0,2	↓ – 0,1	↓ – 0,1	↔ 0,0
Capp	↓ – 0,2	↑ + 0,4	↑ + 0,1	↑ + 0,1	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↓ – 0,5	↓ – 0,6	↑ + 0,1	↑ + 0,6	↓ – 0,1	↓ – 0,5

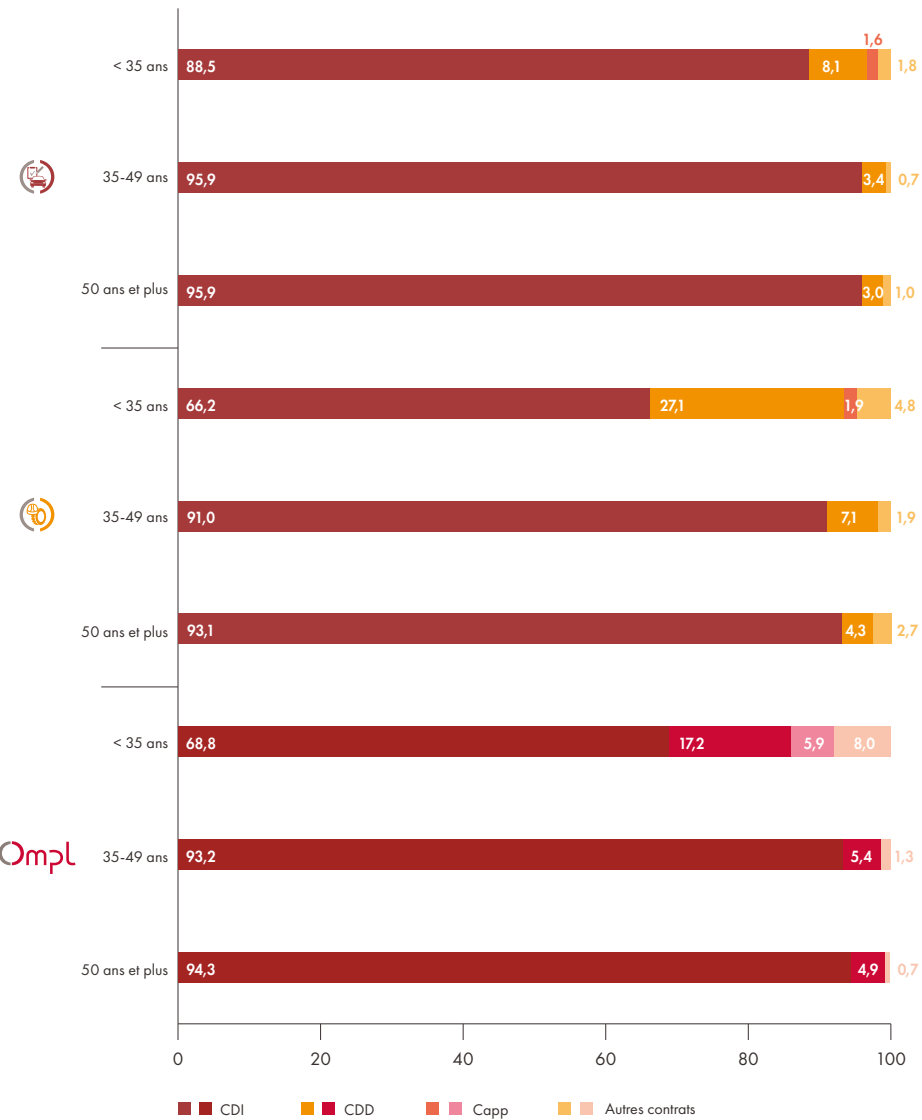
Source : Insee, DADS 2016-2019.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent deux fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (8,1 % contre 3,4 %).

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 employés (9,6 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (0,6 %) et les professions intermédiaires (2,6 %), 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

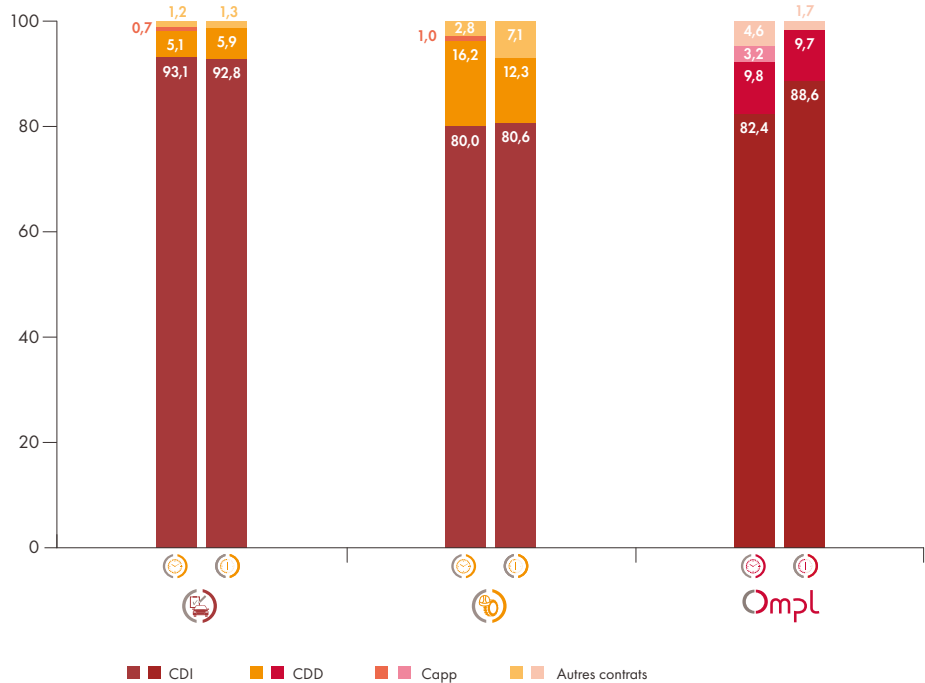
Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont moins souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (– 0,3 point).



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 la Normandie (9,8 %) et minimale pour le Grand Est (2,8 %).

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



Taux de CDD par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

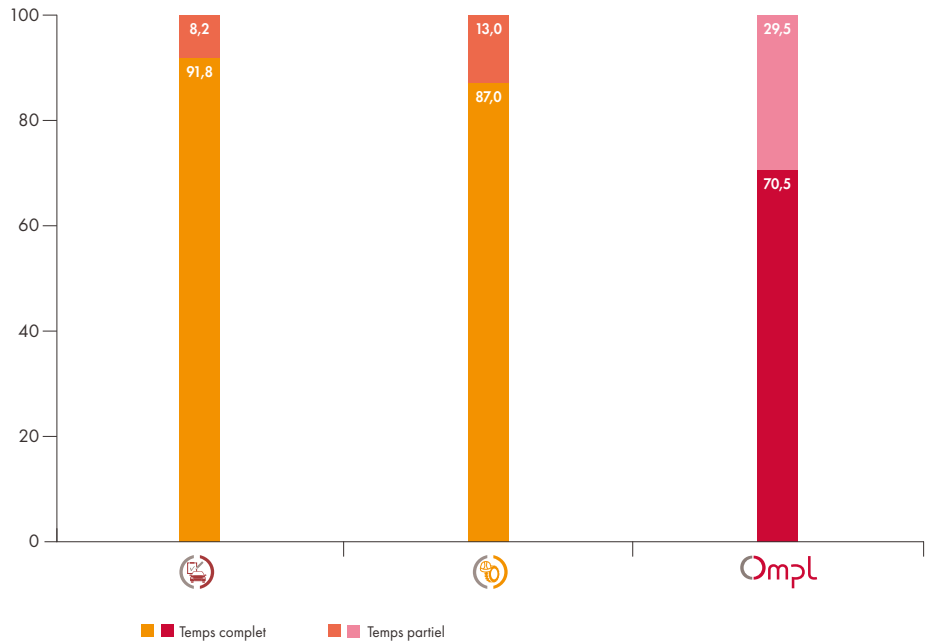
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche (91,8 %) travaillent à temps complet.

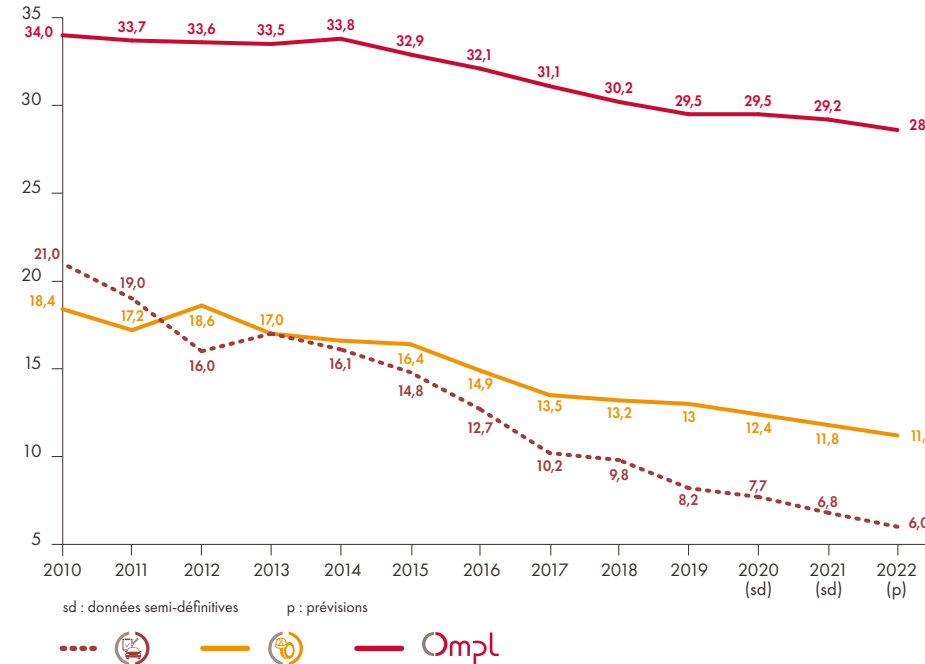
Répartition des salariés par durée du temps de travail (%)



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans la branche diminue jusqu'en 2019. Il baisse de 12,8 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

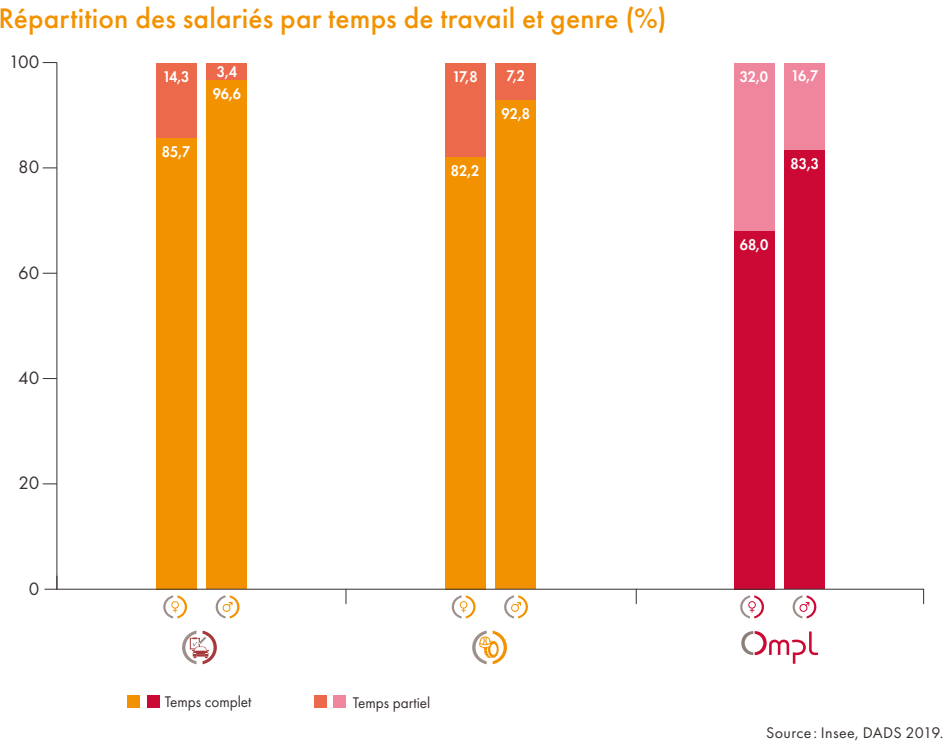
Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)





FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

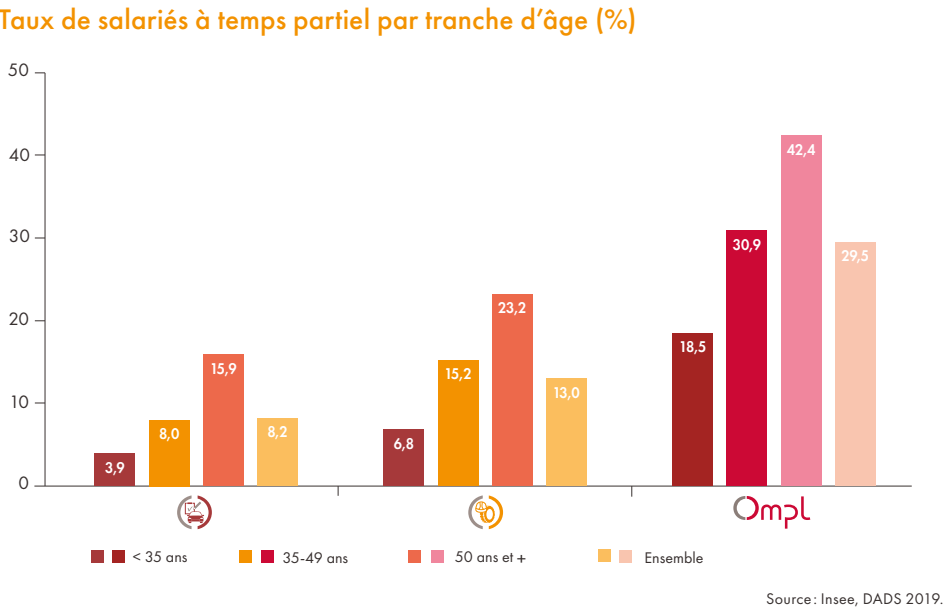
Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 10,9 points).





PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne 15,9 % des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 12,0 points à celui des salariés de moins de 35 ans.





EMPLOYÉS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les employés, catégorie très féminisée (13,2 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (4,4 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM (20,8 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (4,9 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	4,5	11,5	28,0
Professions intermédiaires	4,4	9,5	23,2
Employés	13,2	20,5	31,6
Ouvriers	6,5	26,3	56,7
Ensemble	8,2	13,0	29,5

Source : Insee, DADS 2019.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	11,7	16,0	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	9,6	15,5	34,2
Bretagne	5,3	14,0	30,6
Centre-Val de Loire	5,5	13,6	28,8
Corse	ND	16,3	26,4
DOM	20,8	13,9	22,4
Grand Est	10,1	13,4	33,8
Hauts-de-France	7,9	11,9	33,0
Île-de-France	4,9	9,3	21,2
Normandie	6,9	13,0	30,7
Nouvelle-Aquitaine	8,0	14,3	29,2
Occitanie	11,1	15,7	32,7
Pays de la Loire	5,3	15,0	32,1
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	6,2	15,7	31,3
Ensemble	8,2	13,0	29,5

Source : Insee, DADS 2019.

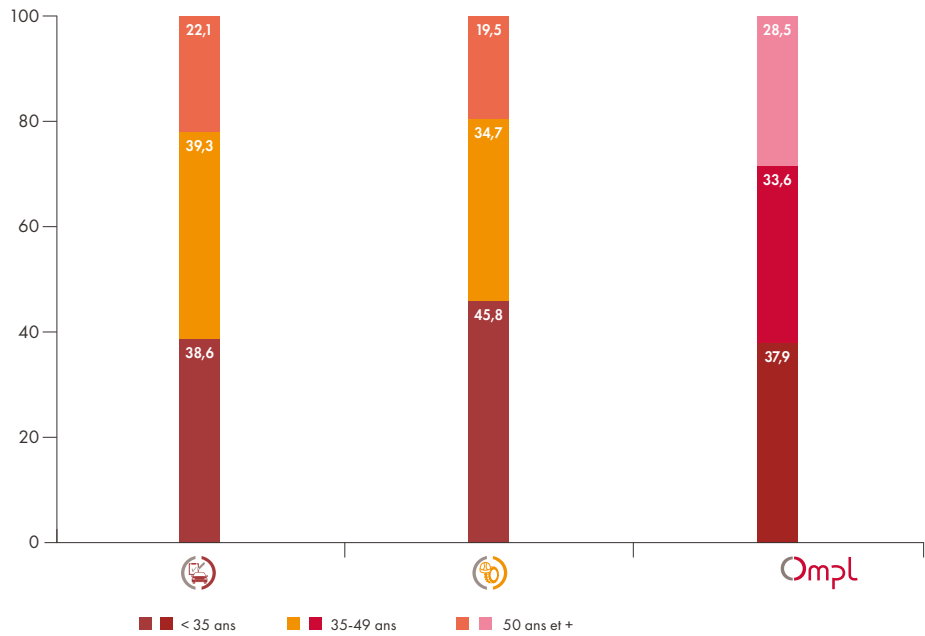
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de 35 à 49 ans est la plus importante (39,3 %).
Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2019.



VIEILLISSEMENT
DES EFFECTIFS SALARIÉS

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

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif se stabiliser ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (– 4,6 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 5,2 points).

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	40,0	40,4	40,3	39,7	39,4	37,0	35,4	37,0	38,2	38,6	38,9	39,2	39,4
35-49 ans	43,0	41,6	40,3	39,4	38,6	39,8	40,8	40,3	39,8	39,3	39,0	38,7	38,4
> 50 ans	17,0	18,0	19,4	20,9	22,0	23,2	23,8	22,7	22,0	22,1	22,0	22,1	22,2
< 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.

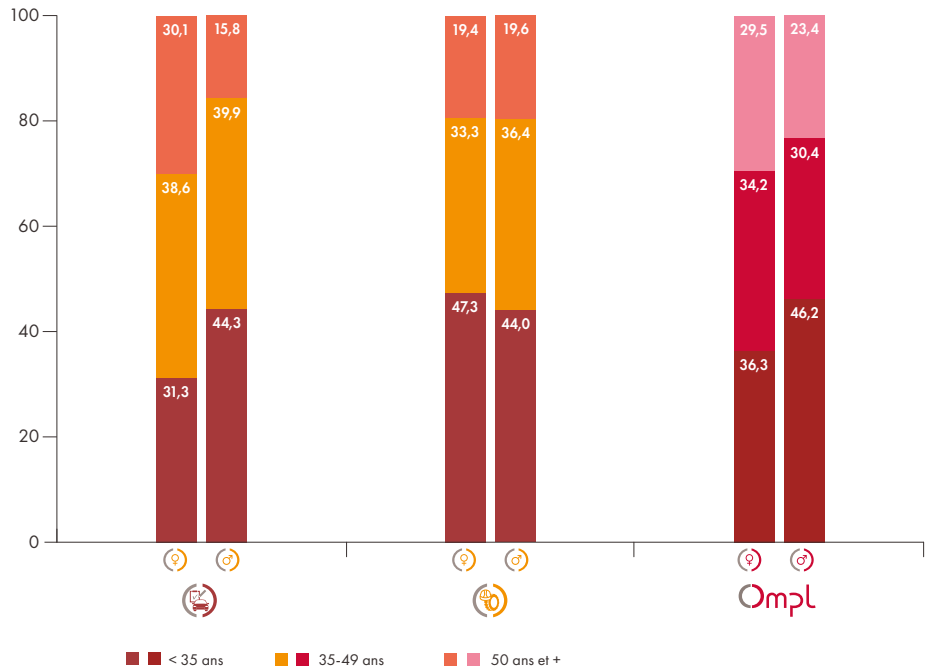
sd : données semi-définitives — p : prévisions



RÉPARTITIONS
DIFFÉRENTES SELON
LE GENRE

Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (44,3 %).
En revanche, les femmes sont plus souvent représentées dans la tranche d'âge intermédiaire (38,6 %).

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



Source : Insee, DADS 2019.



VARIATIONS SELON
LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés d'âge intermédiaire (50,6 %).
- Les professions intermédiaires, dont 68,1 % sont experts en automobile, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (51,1 %).
- Les employés, dont 73,8 % de secrétaires, sont plutôt présents dans la tranche d'âge intermédiaire (36,8 %).
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de moins de 35 ans (51,9 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	22,3	51,1	36,2	51,9	38,6
35-49 ans	50,6	35,8	36,8	30,6	39,3
> 50 ans	27,1	13,1	27,0	17,6	22,1
< 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.



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 la Corse (47,1 %) ;
- minimale pour les DOM (29,9 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	36,4	38,8	24,8
Bourgogne-Franche-Comté	36,5	42,9	20,5
Bretagne	38,0	44,5	17,6
Centre-Val de Loire	41,0	39,2	19,8
Corse	47,1	32,4	20,6
DOM	29,9	42,2	27,9
Grand Est	33,4	40,3	26,3
Hauts-de-France	39,4	39,1	21,5
Île-de-France	39,9	38,3	21,8
Normandie	43,5	37,2	19,3
Nouvelle-Aquitaine	34,4	43,7	21,9
Occitanie	37,6	37,7	24,7
Pays de la Loire	43,2	36,2	20,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	43,2	38,2	18,7
	38,6	39,3	22,1
	45,8	34,7	19,5
Ompl	37,9	33,6	28,5

Source : Insee, DADS 2019.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est plutôt fort (18,9 %). Il est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			Ompl
Effectif en début d'année	4775	38 141	374 059
Effectif total de l'année	5 797	47 413	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	1 022	9 272	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	782	7 873	70 559
Taux d'entrée (%)	21,4	24,3	21,6
Taux de sortie (%)	16,4	20,6	18,9
Turnover annuel (%)	18,9	22,5	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.



LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche tend à augmenter. Il progresse de 4,8 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 (21,6 % contre 16,9 %) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD 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 (26,4 %) ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (24,8 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	Taux d'entrée	12,1	14,2	14,9	12,8	12,8	12,8	22,0	21,4
	Taux de sortie	16,1	15,1	12,4	12,5	11,5	13,9	15,6	16,4
	Turnover annuel	14,1	14,7	13,6	12,6	12,2	18,0	16,7	18,9
	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	23,5	19,8	16,9	210,4	65,1		
	Taux de sortie	19,6	13,9	13,0	158,3	47,6		
	Turnover annuel	21,6	16,9	14,9	184,4	56,3		
	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	32,2	16,3	14,1	10,5	21,8	27,4	24,1
	Taux de sortie	20,7	14,0	14,1	11,2	12,9	22,2	21,8
	Turnover annuel	26,4	15,1	14,1	10,8	17,4	24,8	23,0
	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

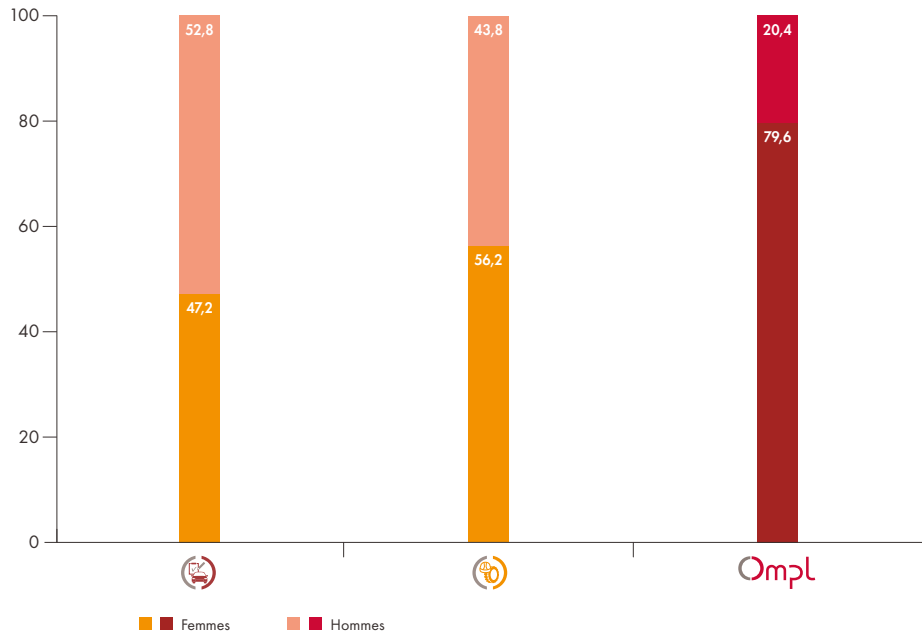
Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé « autres », la rotation est maximale et se situe à un niveau plus élevé (17,8 %) pour les salariés exerçant des tâches de soutien au métier de l'entreprise.

		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	22,3	–	19,3	19,1	67,1
	Taux de sortie	13,2	–	16,4	15,0	46,6
	Turnover annuel	17,7	–	17,8	17,1	56,8
	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 (%)



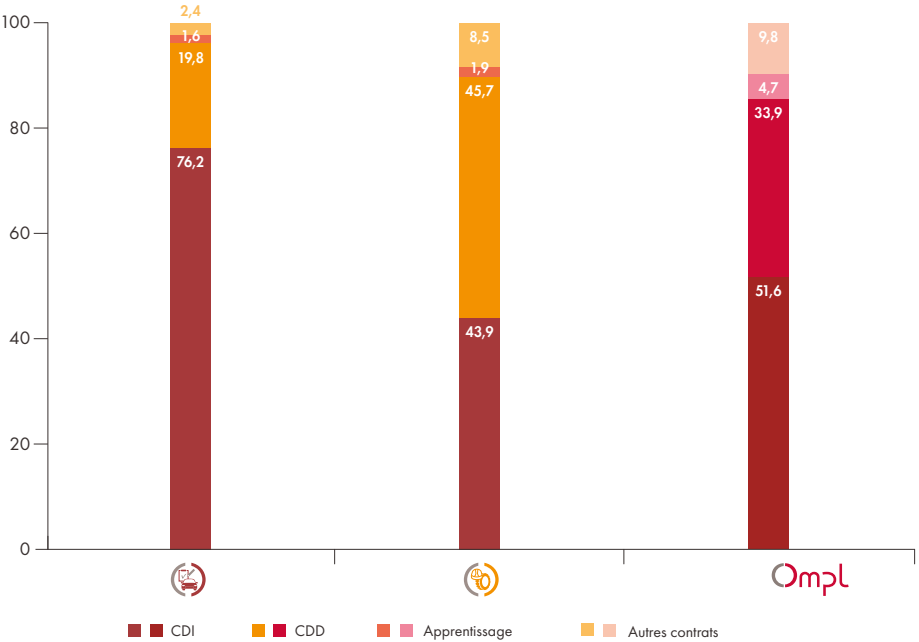
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (76,2 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (93,1 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



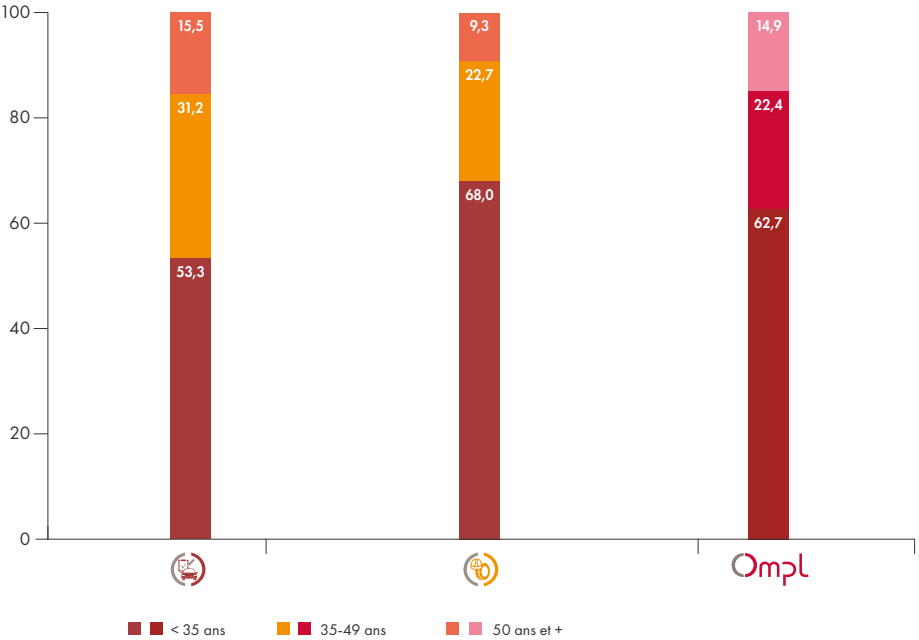
Source : Insee, DADS 2019.



ENTRANTS ASSEZ JEUNES

53,3 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 38,6 % pour les salariés de la branche.

• Répartition par tranche d'âge (%)



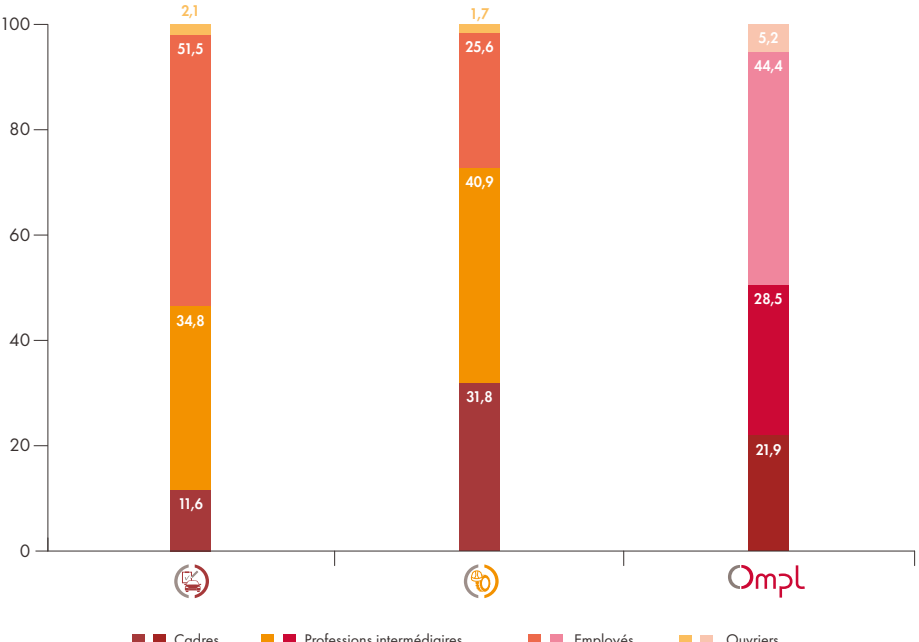
Source : Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (51,5 %). Sa part est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (42,2 %). 67,7 % des recrutés sont des secrétaires.
- Les professions intermédiaires représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (34,8 %). Cette catégorie regroupe 34,3 % des salariés de la branche. 74,3 % des entrants sont des experts en automobile.

• Répartition par catégorie sociale (%)



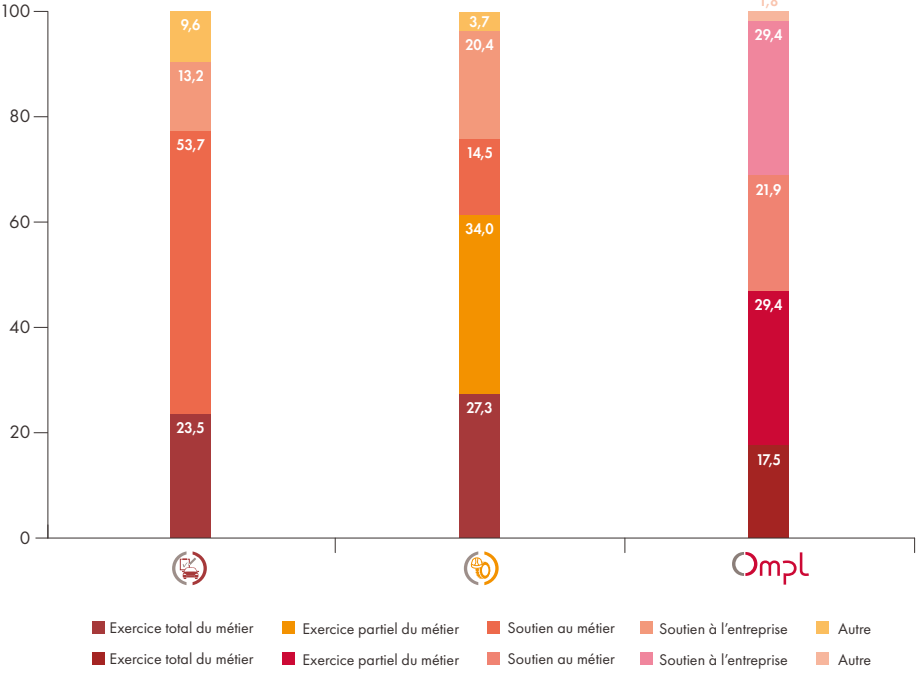
Source : Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN DU CŒUR D'ACTIVITÉ

Les salariés exerçant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise (secrétaires, assistants...) sont plus souvent recrutés (53,7 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.

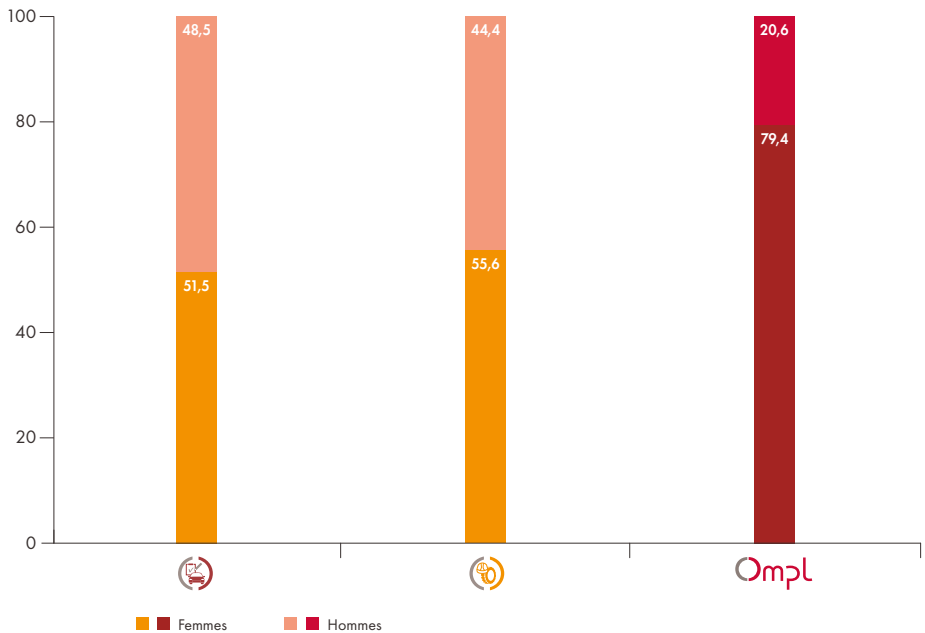


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (51,5 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (47,2 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



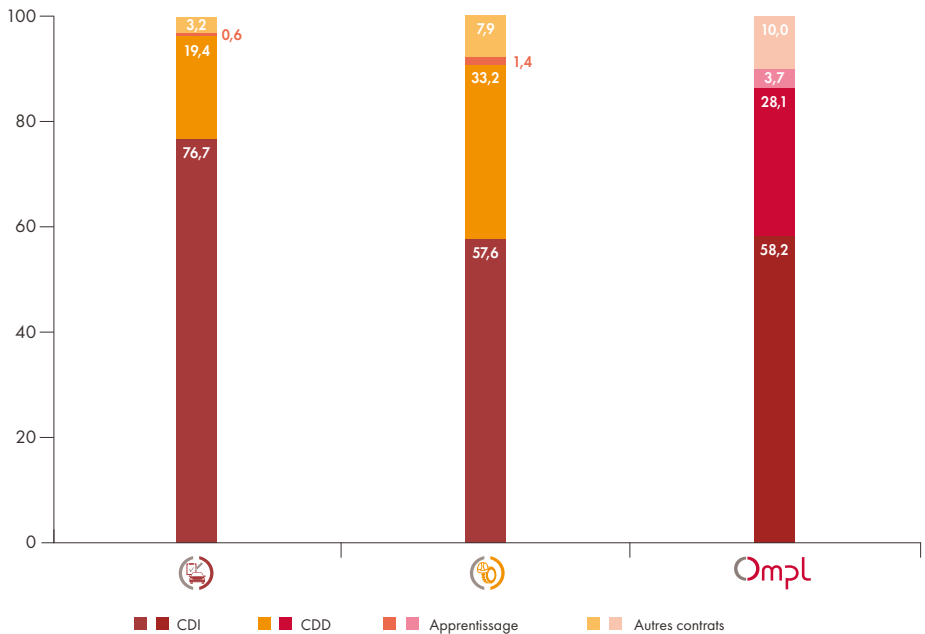
Source : Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

76,7 % des sortants étaient en CDI, proportion similaire celle observée pour les entrants (76,2 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



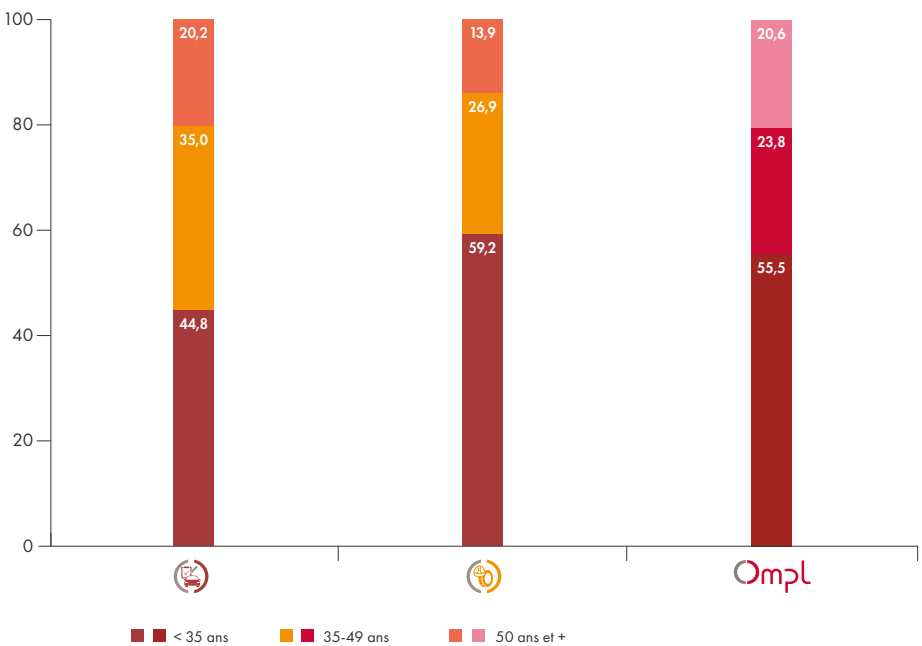
Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (44,8 % contre 53,3 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



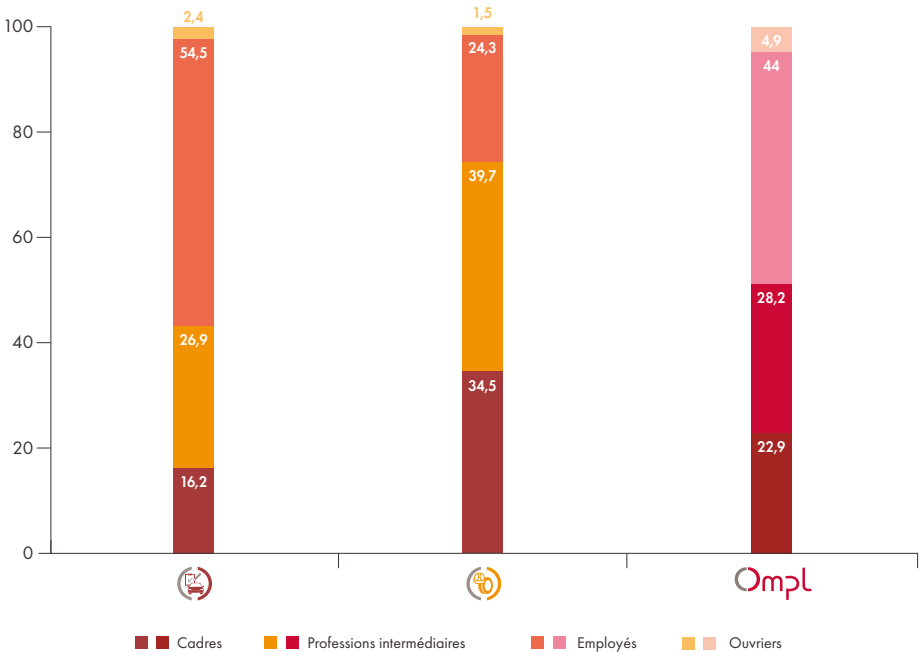
Source : Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES ASSEZ PROCHES DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (54,5 %). Parmi cette catégorie, 78,1 % sont des secrétaires.
- D'autre part, 26,9 % des sortants sont des professions intermédiaires dont 78,5 % d'experts en automobile.

• Répartition par catégorie sociale (%)



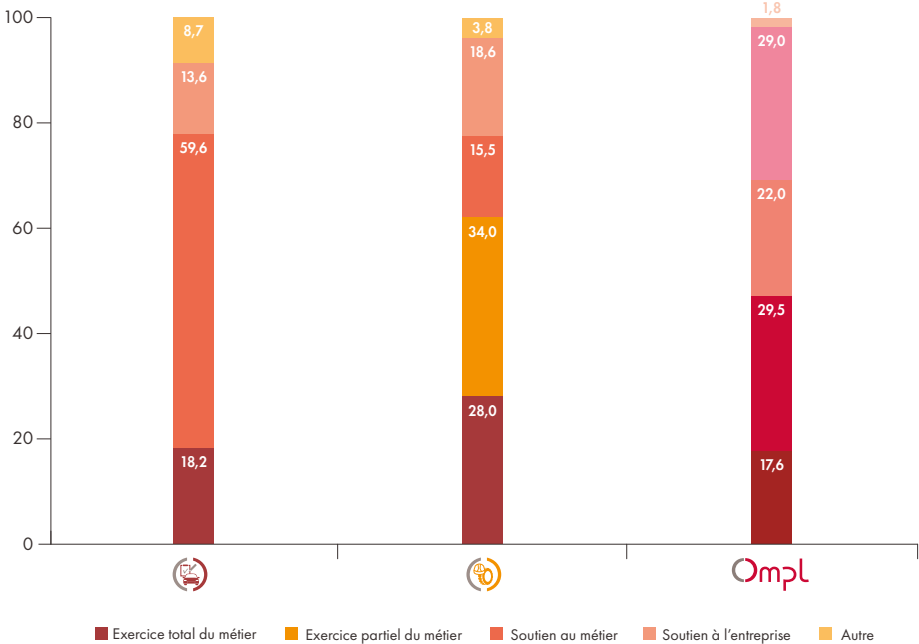
Source : Insee, DADS 2019.



DÉPARTS DE SALARIÉS INTERVENANT EN SOUTIEN À L'ACTIVITÉ

À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches venant en soutien au métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (59,6 %).

Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (31,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour le Centre-Val de Loire (11,5 %).

Turnover par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	20,3	19,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	13,4	18,0	17,0
Bretagne	22,5	20,1	18,2
Centre-Val de Loire	11,5	17,4	17,3
Corse	31,0	18,1	17,5
DOM	11,7	20,1	18,5
Grand Est	13,7	17,0	18,1
Hauts-de-France	24,5	21,3	17,2
Île-de-France	16,5	27,0	27,1
Normandie	23,4	21,2	17,9
Nouvelle-Aquitaine	17,8	21,2	18,2
Occitanie	23,3	21,9	19,5
Pays de la Loire	18,1	21,3	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,7	22,9	19,6
Ensemble	18,9	22,5	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



28 443 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est proche de celui du secteur. Néanmoins, les ouvriers et les employés ont un revenu relativement moins élevé avec un différentiel de – 2 467 € et – 2 375 € respectivement.

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

Catégories sociales			
Cadres	37 984	35 968	37 040
Professions intermédiaires	30 432	26 111	23 186
Employés	20 929	23 304	21 060
Ouvriers	21 172	23 639	17 765
Ensemble	28 443	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.



12 320 € 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 1 027 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

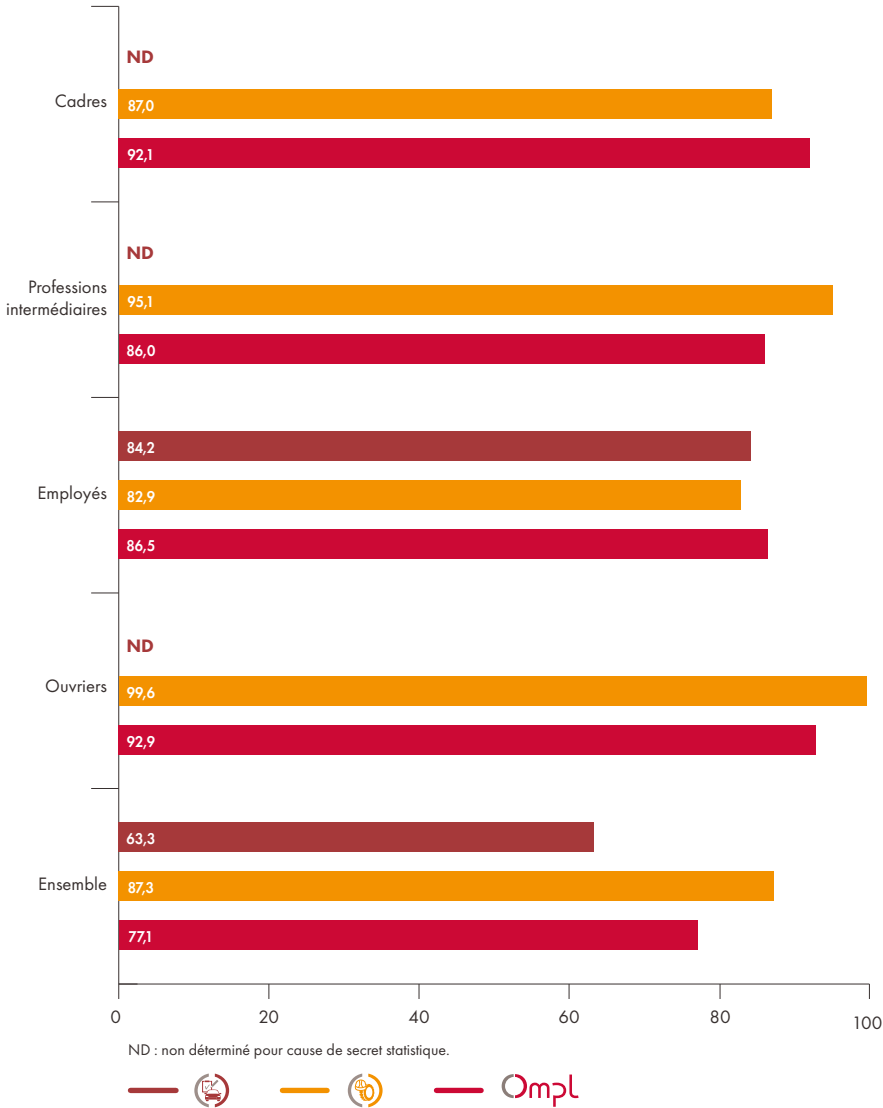
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (36,7 points d'écart). Les données ne permettent pas d'analyse plus fine.

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

Genre			Ompl
Femmes	21 245	26 146	22 371
Hommes	33 565	29 961	29 023
Ensemble	28 443	28 147	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2019.



VALORISATION DE LA TRANCHE D'ÂGE INTERMÉDIAIRE

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 11,2 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (– 11,3 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 8 129 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Pays de la Loire).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	25 339	25 309	20 931
35 à 49 ans	31 756	30 404	23 700
50 ans et +	28 174	31 136	24 646
Ensemble	28 443	28 147	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	28 116	27 945	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	29 160	26 292	22 265
Bretagne	29 289	25 557	22 762
Centre-Val de Loire	27 886	26 981	22 666
Corse	24 505	25 915	22 571
DOM	24 694	25 202	22 098
Grand Est	30 827	26 751	22 424
Hauts-de-France	27 049	27 073	21 943
Île-de-France	32 570	32 747	27 833
Normandie	25 998	26 530	22 079
Nouvelle-Aquitaine	28 238	25 429	22 169
Occitanie	27 190	25 561	22 156
Pays de la Loire	24 441	26 115	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26 433	27 220	22 516
Ensemble	28 443	28 147	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

RECOURS SUPÉRIEUR À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un taux d'accès à la formation relativement élevé. En effet, elle regroupe 12,4 % des salariés du secteur cadre de vie-technique et est à l'origine de 16,8 % des actions de formation. Dans ce cadre, 31,7 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION NETTEMENT SUPÉRIEUR 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 (30,9 %). Par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est plus important ;
 - les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du plan de développement des compétences (56,8 %) mais recourent moins souvent au contrat d'apprentissage que l'ensemble du secteur (3,3 % contre 5,4 %).

Données de cadrage 2020

			Ompl
Nombre total d'actions de formation	1 798	10 718	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	5 664	45 499	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	254	2 859	23 916
Nombre total d'entreprises	428	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	0,5	30,9	2,8	3,3	56,8
	0,3	1,3	22,0	1,2	5,4	26,6
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 : données estimées.

2 : ensemble des actions de formation.

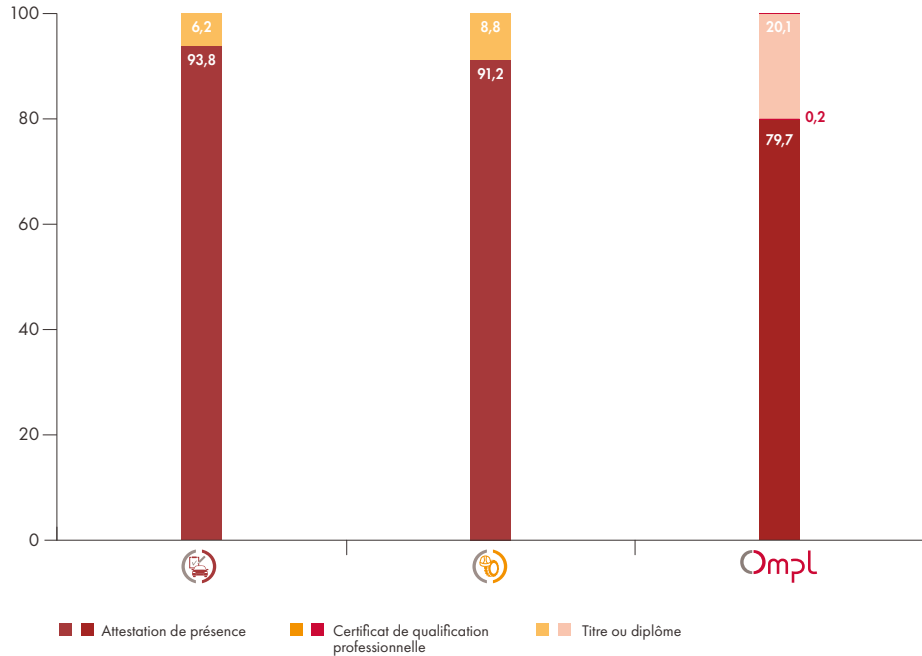
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



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 (93,8 %). À l'exception des titres et diplômes (6,2 %), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

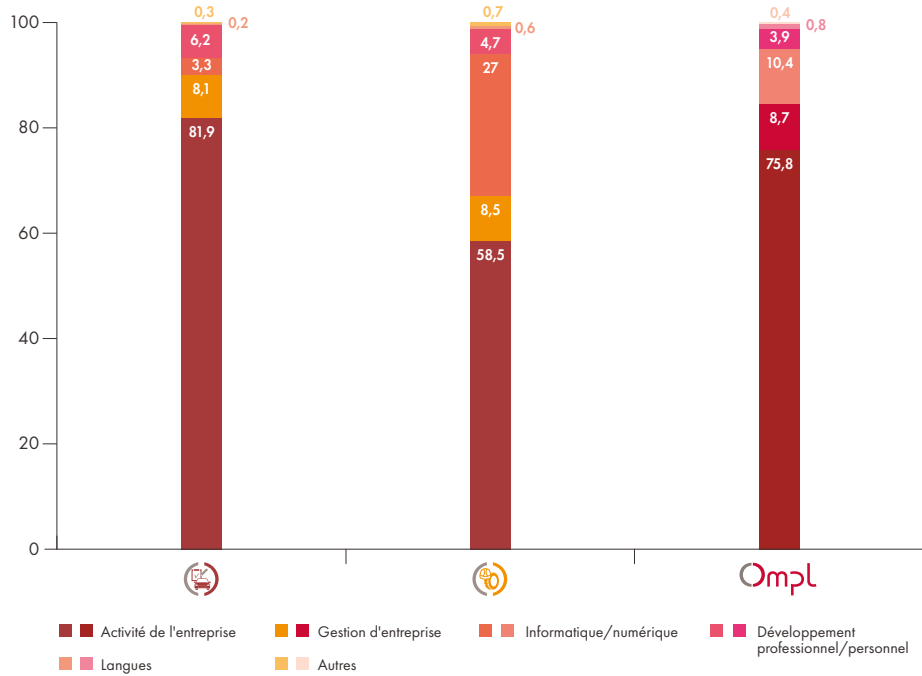
DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences se concentrent principalement dans deux domaines :

- l'activité de l'entreprise, 81,9 % (diplôme d'expert en automobiles, fraude, véhicules endommagés, ...) ;
- la gestion d'entreprise, 8,1 % (comptabilité, gestion des RH...).

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

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

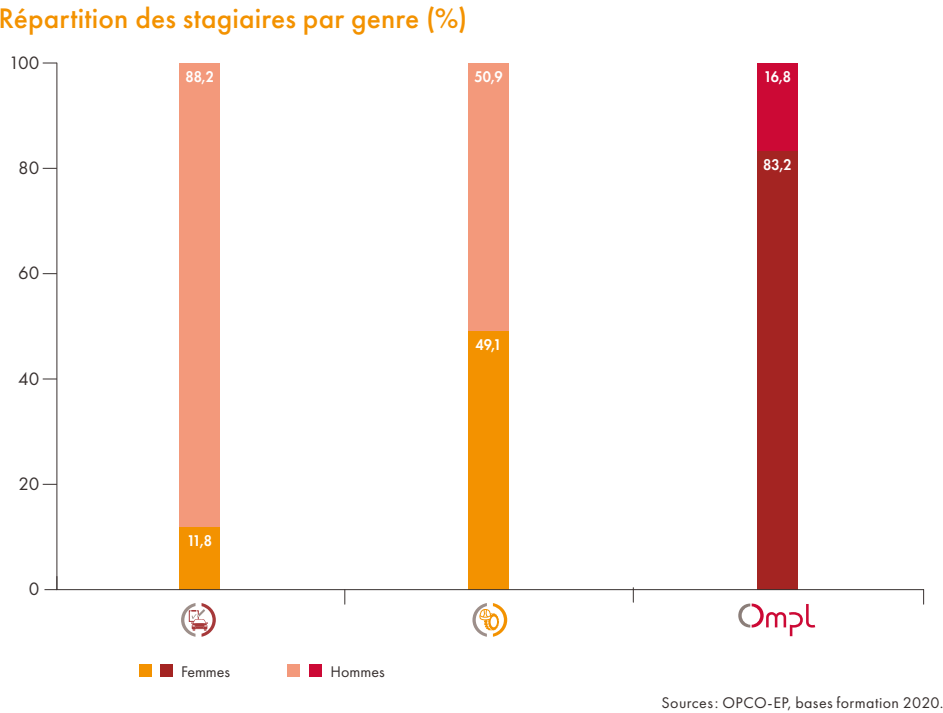


Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

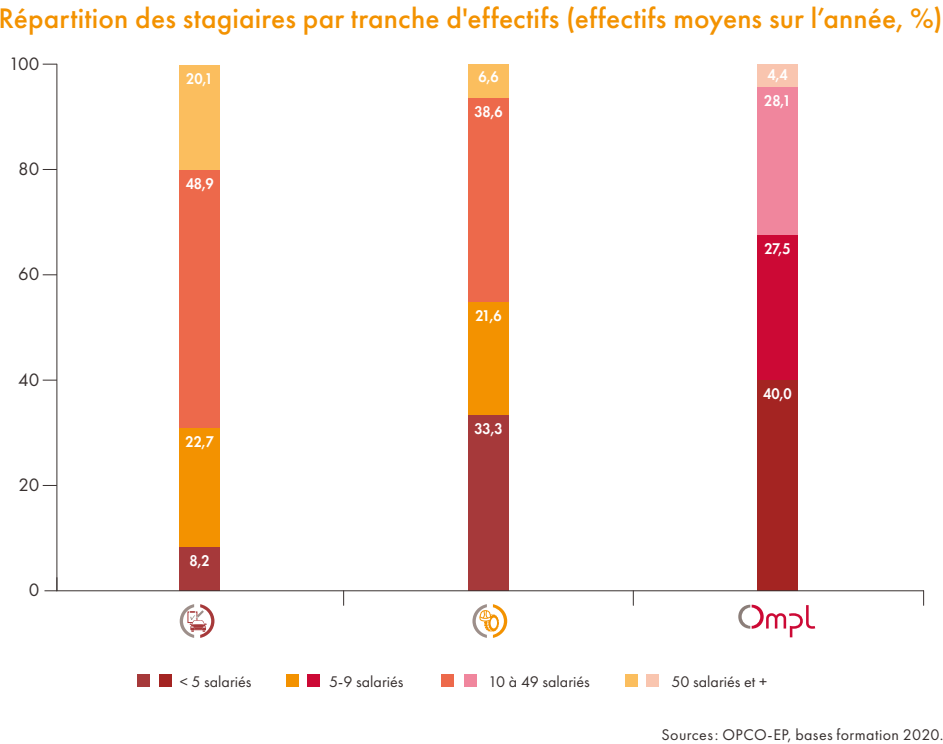
Dans la branche, 11,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement inférieure à celle qu’elles détiennent dans l’ensemble des salariés de la branche, 42,9 % (part estimée pour 2020).





ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

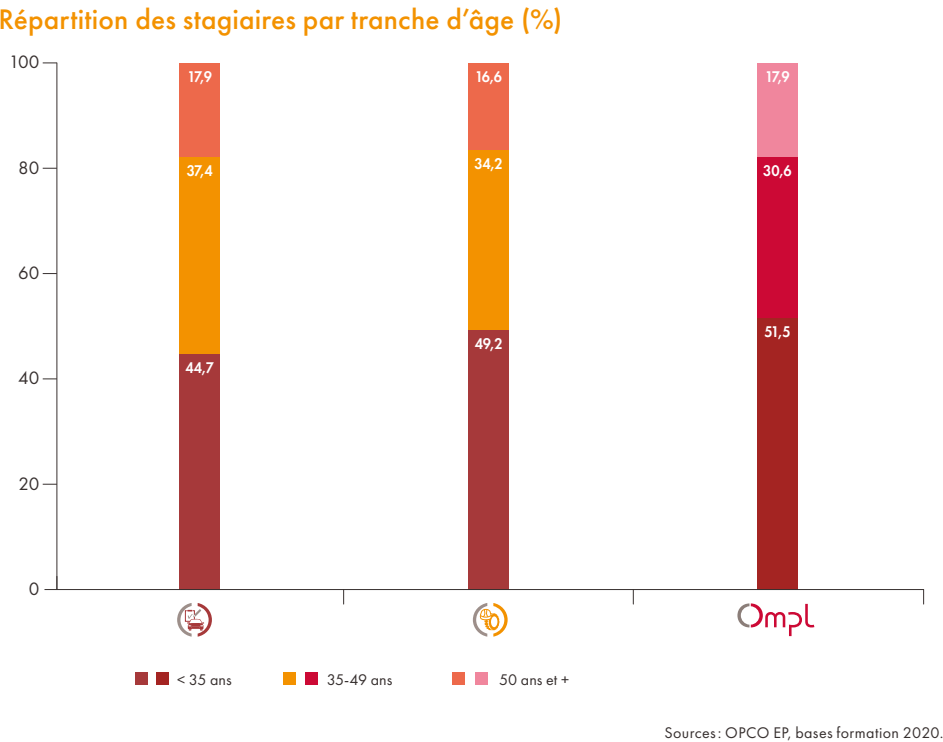
Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires: 30,9 % des formés alors que ces entreprises emploient 26,6 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 69,1 % des stagiaires contre 73,4 % des salariés.





ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires: 44,7 % des formés contre 38,9 % des salariés de la branche (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.





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 (55,1 %) et minimal pour les DOM (0,7 %).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	0,3	29,9
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	0,0	55,1
Bretagne	0,0	0,0	26,3
Centre-Val de Loire	0,5	0,0	34,9
Corse	0,0	0,0	9,1
DOM	0,7	0,0	0,7
Grand Est	0,0	0,3	29,5
Hauts-de-France	0,4	0,0	13,4
Île-de-France	0,1	0,2	31,4
Normandie	1,2	0,6	54,7
Nouvelle-Aquitaine	0,0	0,2	34,6
Occitanie	0,0	0,2	42,5
Pays de la Loire	0,5	0,5	9,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,0	0,6	36,4
Total	0,3	0,5	30,9

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 7,8 %, le taux de chômage de la branche (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est relativement peu élevé. Il est inférieur à celui du secteur (11,8 %).

Indicateur de chômage annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	450	5 609	46 981
Salariés sans période de chômage	5 347	41 804	407 951
Effectif total	5 797	47 413	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	7,8	11,8	10,3

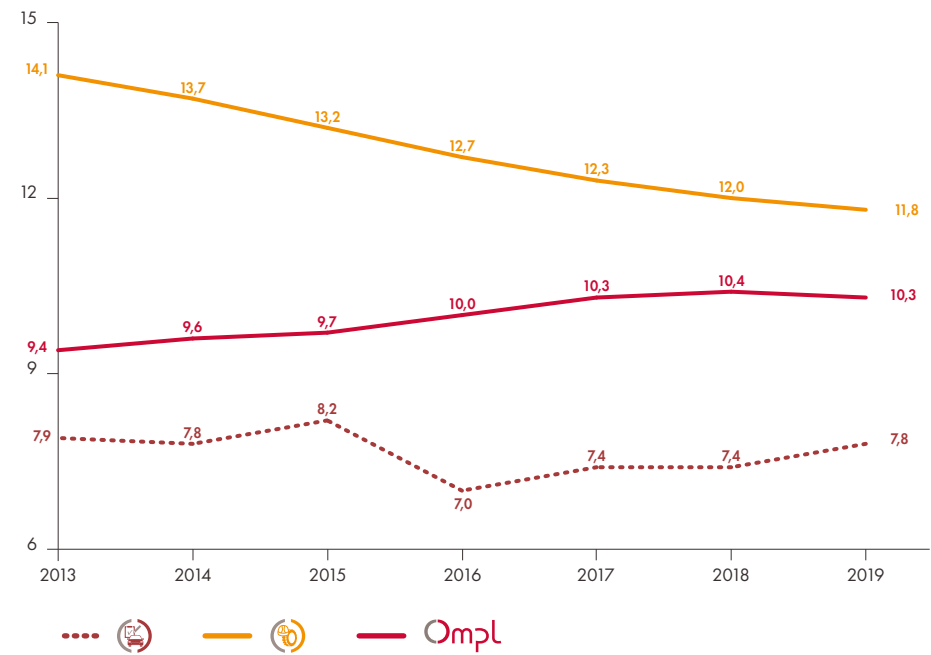
Source : Insee, DADS 2019.



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 (%)



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont beaucoup plus souvent au chômage que les hommes (+ 6,6 points). Le différentiel de taux est moins marqué au sein du secteur (+ 3,2 points).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	11,5	13,3	10,5
Hommes	4,9	10,1	9,6
Ensemble	7,8	11,8	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (10,0 %).

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

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

Source : Insee, DADS 2019.



STABILITÉ DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a peu évolué : il varie de - 0,1 point.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (11,9 %) et les ouvriers (11,1 %). En revanche, celui des cadres (2,5 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	2,5	9,9	9,3
Professions intermédiaires	5,8	12,5	7,8
Employés	11,9	14,0	12,4
Ouvriers	11,1	12,0	12,5
Ensemble	7,8	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).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (13,7 %) et minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (4,1 %).

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

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	7,6	11,5	9,6
Temps partiel	10,1	14,3	12,0
Ensemble	7,8	11,8	10,3

Source : Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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