



2022
Entreprises
libérales



Baromètre OMPL
Emploi-Formation



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – 98,5 % emploient moins de 10 salariés – et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font des acteurs de proximité, essentiels au développement local et au maintien du lien social.

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

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président



L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes et spécifiques aux 11 branches professionnelles de son périmètre.

 Secteur cadre de vie technique	 Secteur juridique	 Secteur santé
 Entreprises d'architecture	 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	 Cabinets dentaires libéraux
 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile	 Cabinets d'avocats	 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
	 Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques	 Cabinets médicaux
		 Pharmacie d'officine
	 Études d'huissiers de justice	 Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

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

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, d'enquêtes et d'entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ses travaux constituent une source d'information majeure pour les CPNE-FP dans le cadre de la définition de leur politique emploi-formation.

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



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

Le baromètre mobilise plusieurs sources de données au 31/12 de l'année prise en compte :

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches professionnelles du périmètre de l'Observatoire, le répertoire Sirène, les données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^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





REPLI DU NOMBRE
D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du champ de l'OMPL tend à décroître (- 2,1 %). La valeur assez importante du taux de rotation (16,4 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises du champ de l'OMPL en 2020

				Ompl
Entreprises employeuses	9 124	12 412	76 693	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	- 3,6	- 9,0	- 0,7	- 2,1
Taux d'entrée (%)	17,2	15,3	15,2	15,4
Taux de sortie (%)	20,7	24,2	15,9	17,5
Taux de rotation (%)	19,0	19,7	15,5	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.

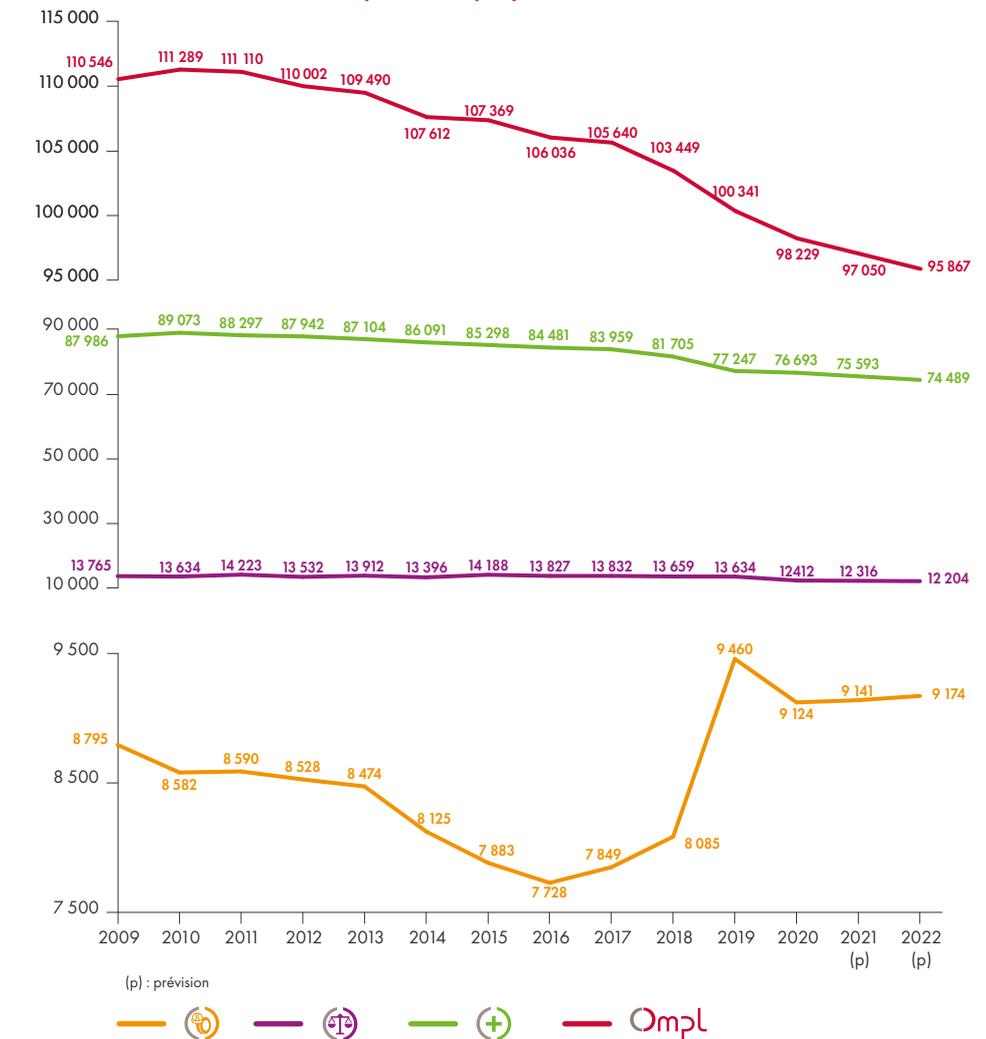


MOINS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses dans le champ de l'OMPL a diminué de 12 317 unités en raison, notamment, du repli caractérisant le secteur santé (- 11 293 entreprises).

La tendance a connu une inflexion en 2010.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

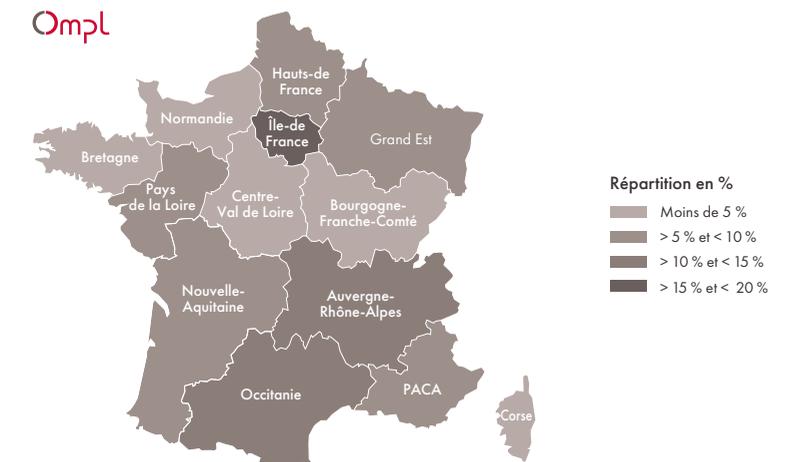
Dans le champ de l'OMPL, la concentration territoriale des entreprises varie fortement d'une région à l'autre.

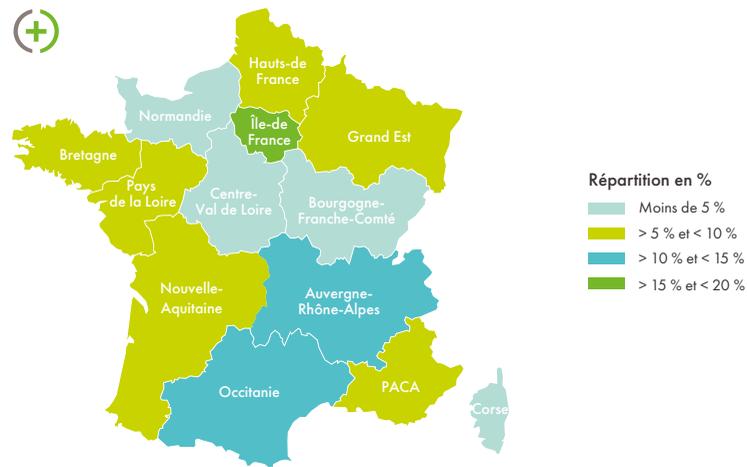
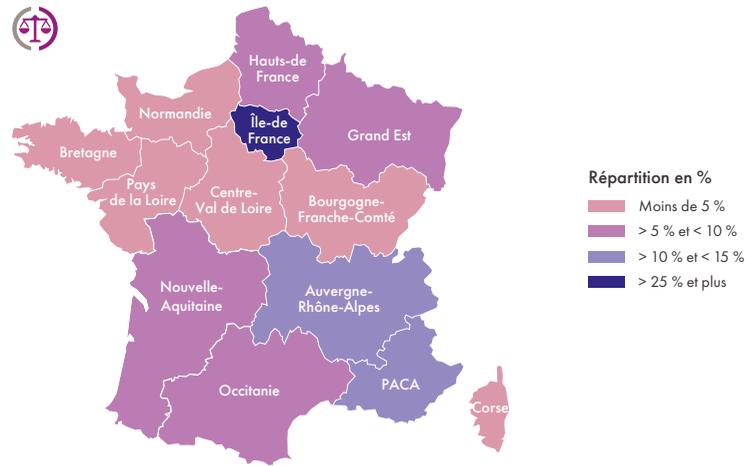
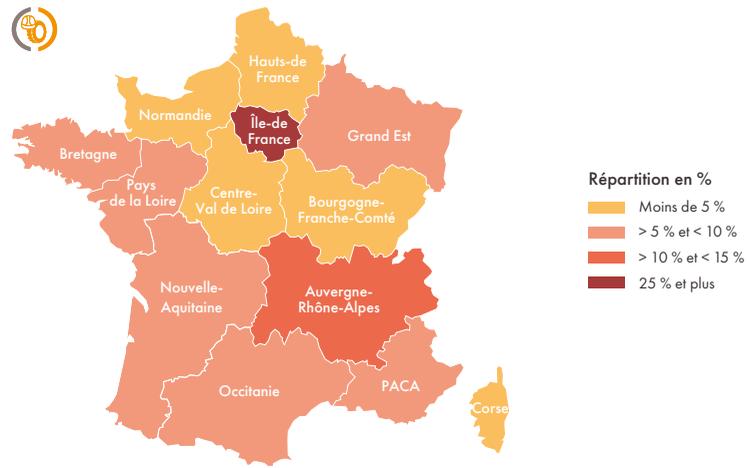
Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (18,9 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,5 %) ;
- l'Occitanie (10,1 %).

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

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)





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

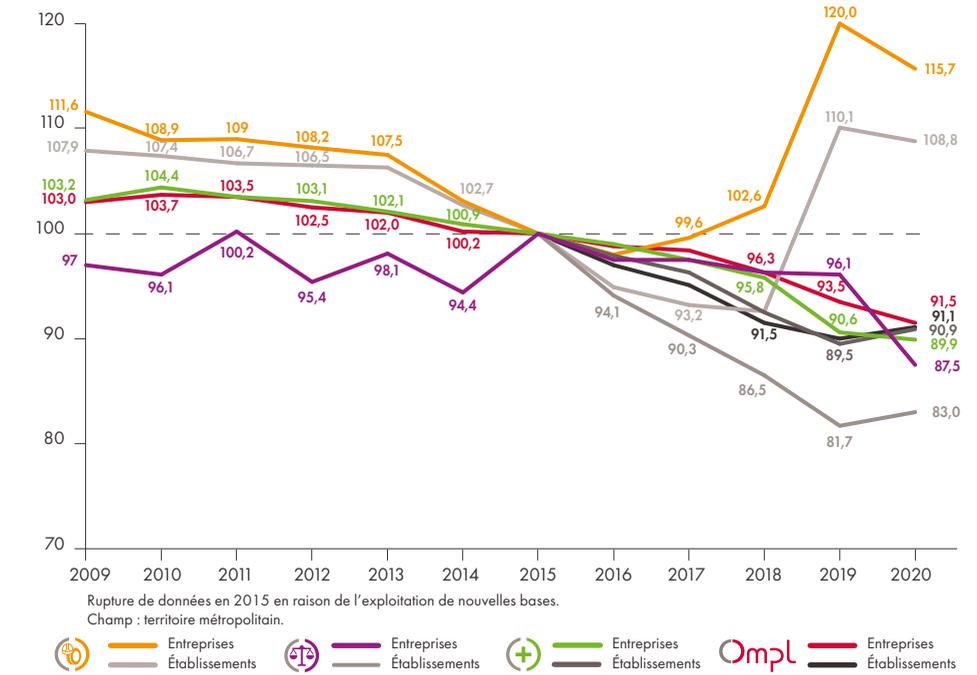


RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises du champ de l'OMPL a fortement diminué (- 8,9 %). Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire. 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)



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.

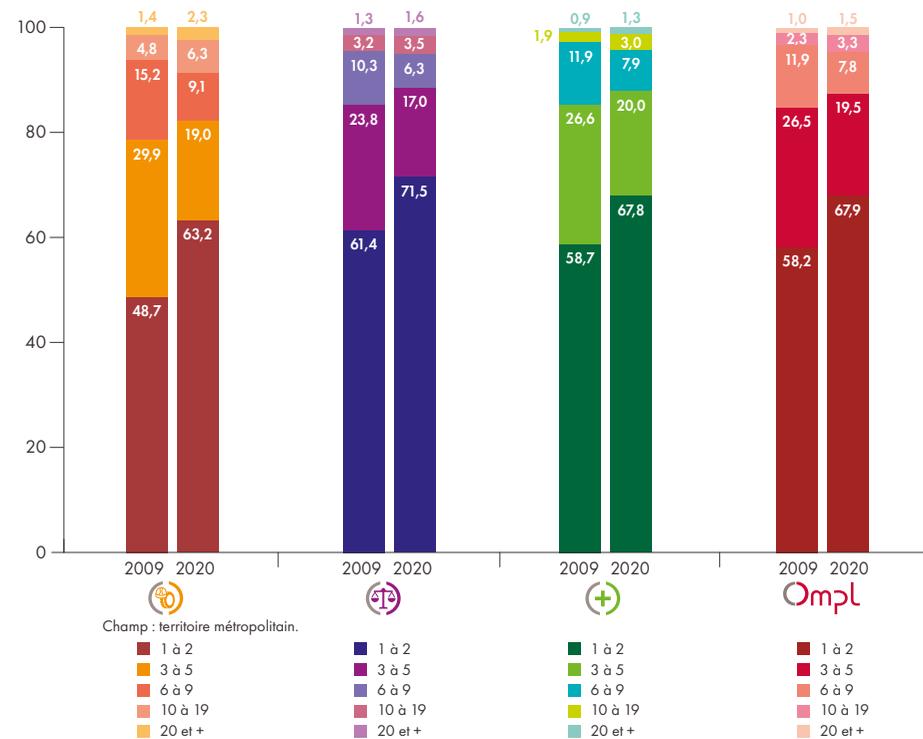
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



ATOMISATION DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Depuis 2009, le champ de l'OMPL est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises. Les structures de moins de trois salariés voient leur part progresser (+ 9,7 points) de même que celles de plus de 10 salariés (+ 1,5 point), au détriment de celles de 3 à 9 salariés (- 11,1 points).

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



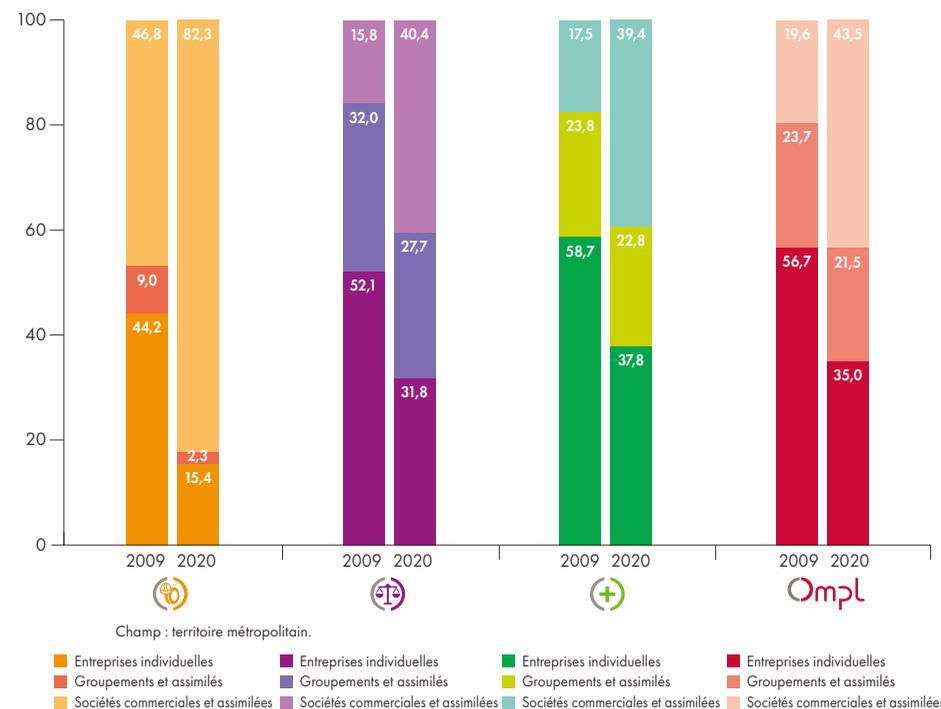
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées (43,5 %) sont devenues la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du champ de l'OMPL. Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (- 21,7 points).

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



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



EN MOYENNE DES ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

Globalement, les entreprises du champ de l'OMPL emploient 4,7 salariés et sont majoritairement composées d'entreprises individuelles (36,2 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	9 124	12 412	76 693	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	5,0	5,3	4,6	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (54,9 %)	SARL (32,7 %)	EI (37,8 %)	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 salariées par leur entreprise.

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

1 : estimations.



125 150 € DE VA EN MOYENNE POUR LES ENTREPRISES INDIVIDUELLES

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

				Ompl
Chiffre d'affaires hors taxes	96 916	133 949	291 429	259 302
Marge	94 519	133 417	199 226	184 337
VA	53 121	85 183	136 954	125 150
Impôts et taxes	2 854	4 952	10 201	9 076
Salaires et cotisations	14 798	11 854	25 884	23 412
EBE	35 468	68 377	100 984	92 755
Bénéfice	36 173	69 549	102 857	94 466

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

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

				Ompl
Chiffre d'affaires hors taxes	1 167 157*	NS	NS	3 283 518**
Marge	1 154 962*	NS	NS	2 850 143**
VA	659 062***	NS	2 038 350***	1 657 788***
Impôts et taxes	200 666***	59 035***	86 569***	66 125***
Salaires et cotisations	546 881***	NS	1 137 509***	1 017 858***
EBE	102 003***	NS	825 386***	586 417***
Bénéfice	79 795***	178 956***	554 625***	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	25
Temps de travail	30
Effectifs par tranche d'âge	33
Mobilité annuelle	37
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, le champ de l'OMPL enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2019 (+ 16,0 %). Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour les années 2020 à 2022.

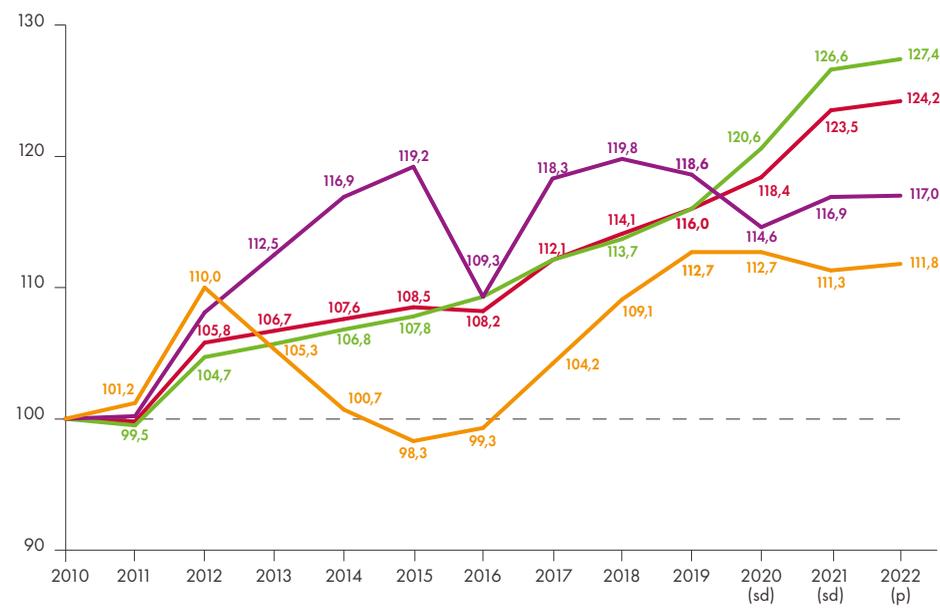
Évolution des effectifs salariés en volume

Années				Ompl
2010	42 084	56 892	293 046	392 022
2011	42 588	57 012	291 528	391 128
2012	46 295	61 512	306 786	414 593
2013	44 333	64 011	309 820	418 164
2014	42 369	66 508	312 849	421 726
2015	41 380	67 787	316 037	425 204
2016	41 783	62 162	320 337	424 282
2017	43 832	67 294	328 520	439 646
2018	45 910	68 163	333 126	447 199
2019	47 413	67 494	340 025	454 932
2020 (sd)	45 499	65 196	353 414	464 109
2021 (sd)	46 828	66 483	371 023	484 334
2022 (p)	47 040	66 575	373 327	486 942

Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions

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



sd: données semi-définitives — p: prévisions



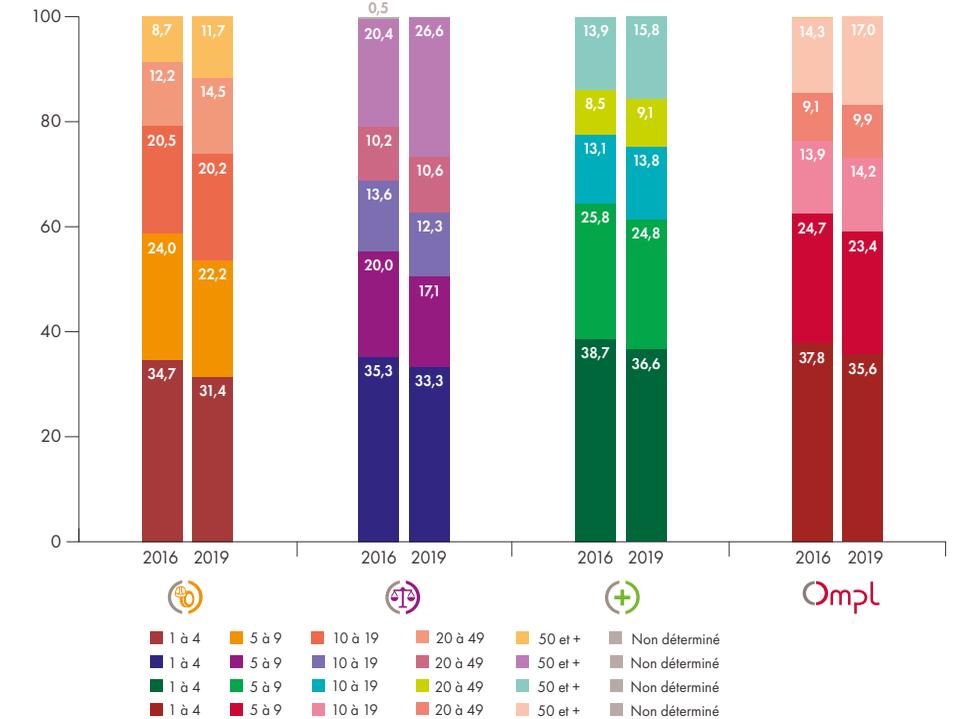
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



3/4 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

73,2 % des salariés du champ de l'OMPL travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés. Néanmoins, depuis 2016, la part des effectifs salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés a reculé (- 3,3 points) au profit des entreprises de taille plus importante (+ 3,5 points).

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



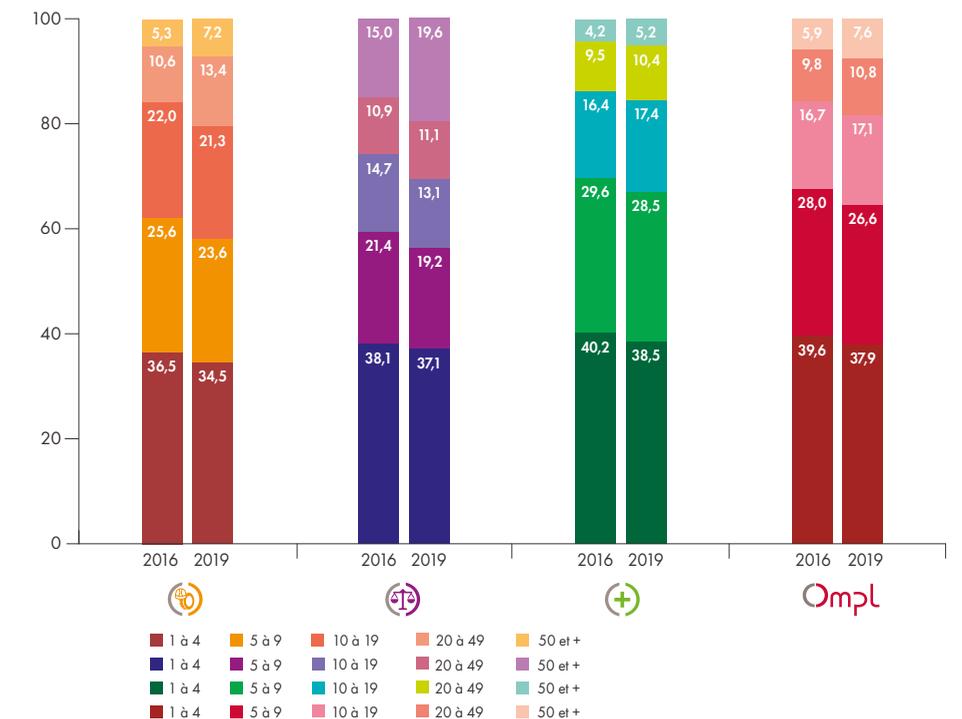
Source: Insee, DADS 2016-2019.



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 81,6 % des effectifs. Néanmoins, la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a reculé (- 2,7 points) par rapport à 2016 au profit des établissements de 20 salariés et plus.

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



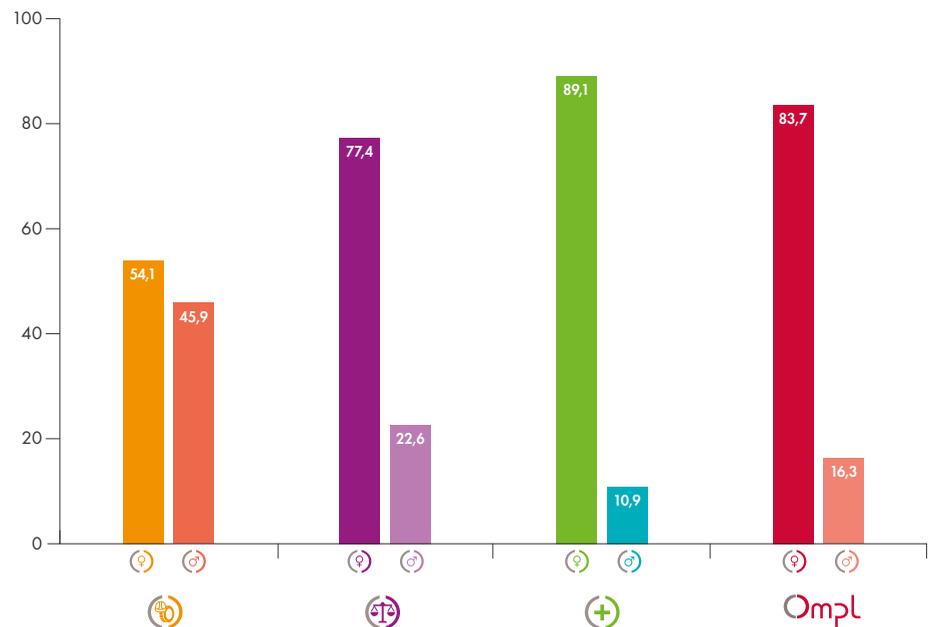
Source: Insee, DADS 2016-2019.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Dans le champ de l'OMPL, les emplois sont très majoritairement féminins : 83,7 % des salariés sont des femmes.

Répartition des salariés par genre (%)



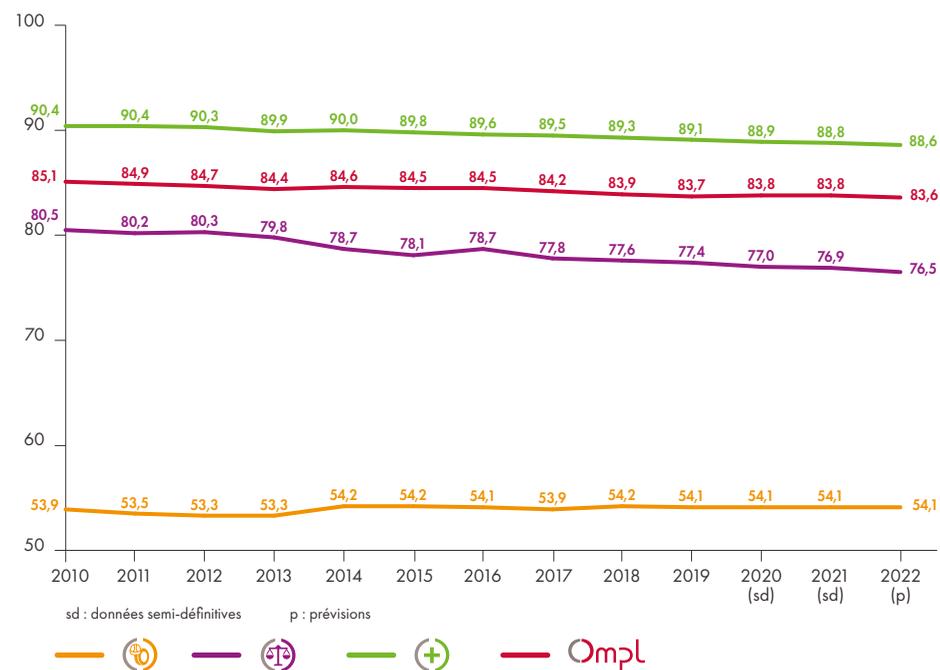
Source : Insee, DADS 2019.



LÉGÈRE BAISSÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

La part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL tend à légèrement diminuer entre 2010 et 2019 (- 1,4 point). Les prévisions établies pour les années suivantes confirment cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



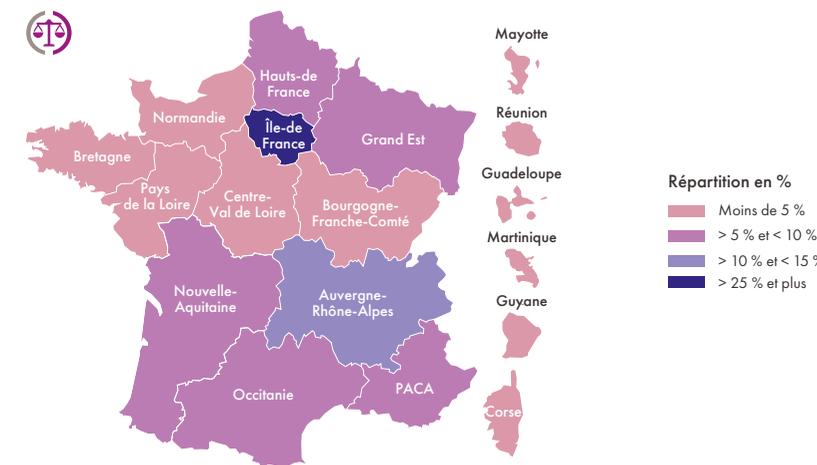
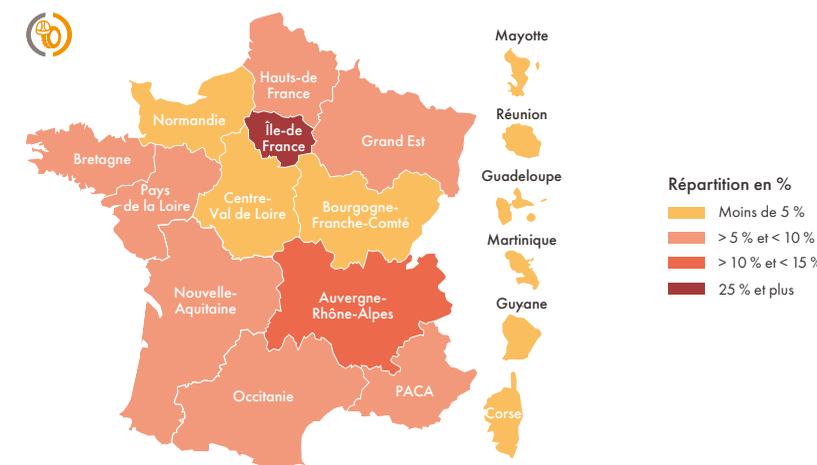
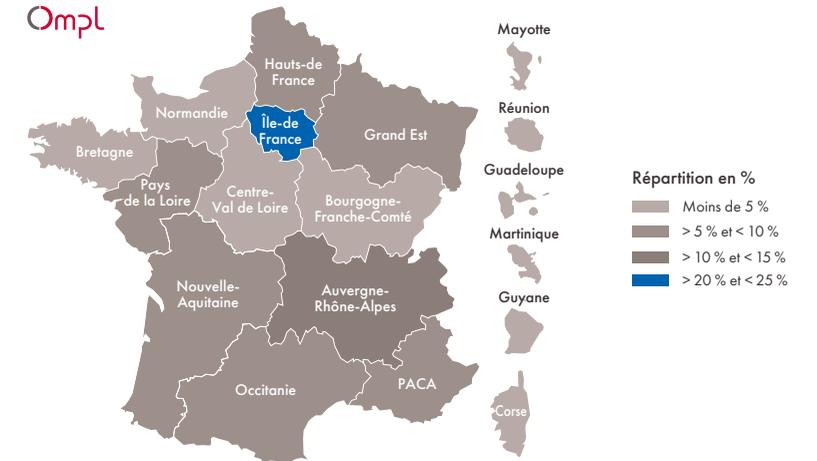
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

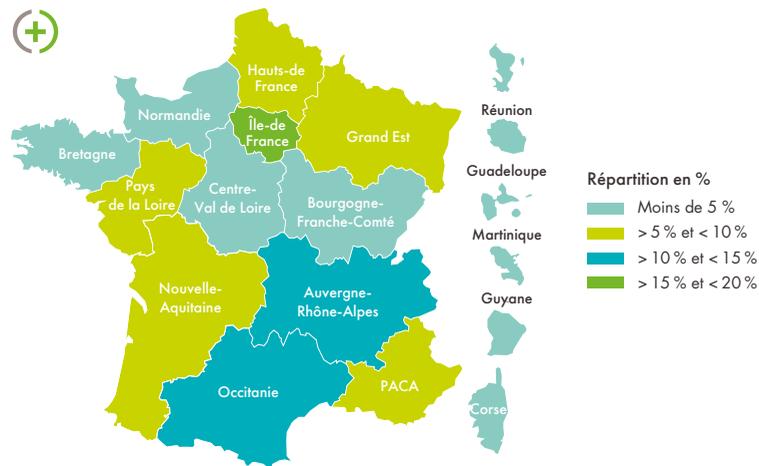


PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 21,4 % des salariés du champ de l'OMPL.
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi (11,9 %).
 - L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,4 %).
- Ces trois régions regroupent 42,7 % des salariés du champ de l'OMPL.

Effectifs par région (%)





Source : Insee, DADS 2019.

Taux de féminisation par région (%)

Régions	🏠	⚖️	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	54,8	80,9	90,9	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	53,1	79,2	90,5	87,1
Bretagne	53,8	80,8	89,5	84,4
Centre-Val de Loire	50,8	80,6	90,2	86,4
Corse	54,0	79,6	88,1	83,7
DOM	53,0	78,2	86,7	83,9
Grand Est	52,2	80,0	90,4	86,5
Hauts-de-France	50,4	77,3	88,7	84,2
Île-de-France	55,3	73,0	85,7	77,6
Normandie	52,3	82,0	90,1	86,2
Nouvelle-Aquitaine	54,8	81,4	90,4	86,0
Occitanie	55,3	80,0	89,2	85,3
Pays de la Loire	51,1	78,0	91,8	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	55,1	80,1	88,7	85,1
Ensemble	54,1	77,4	89,1	83,7

Source : Insee, DADS 2019.

SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

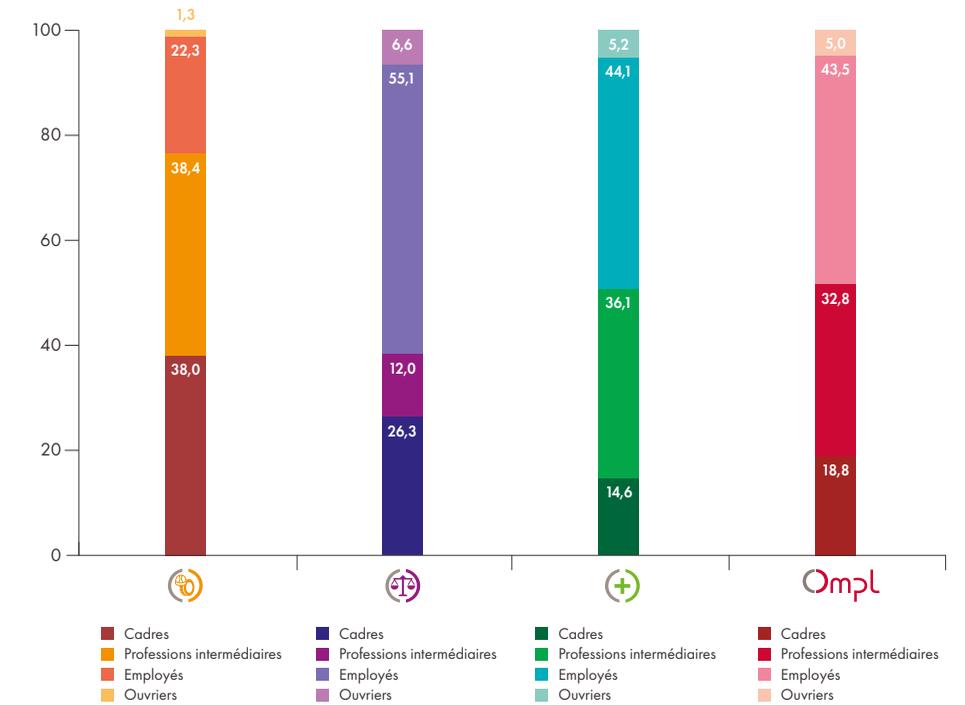
Le taux de féminisation des salariés du champ de l'OMPL varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (87,1 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (77,6 %).



PRÉPONDERANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont relativement peu représentés. Avec une part de 18,8 %, ils constituent la troisième catégorie sociale du champ de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (32,8 %). Cette catégorie est la deuxième la plus représentée.
- Le taux d'employés est important (43,5 %). Ils sont proportionnellement les plus nombreux.
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

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...

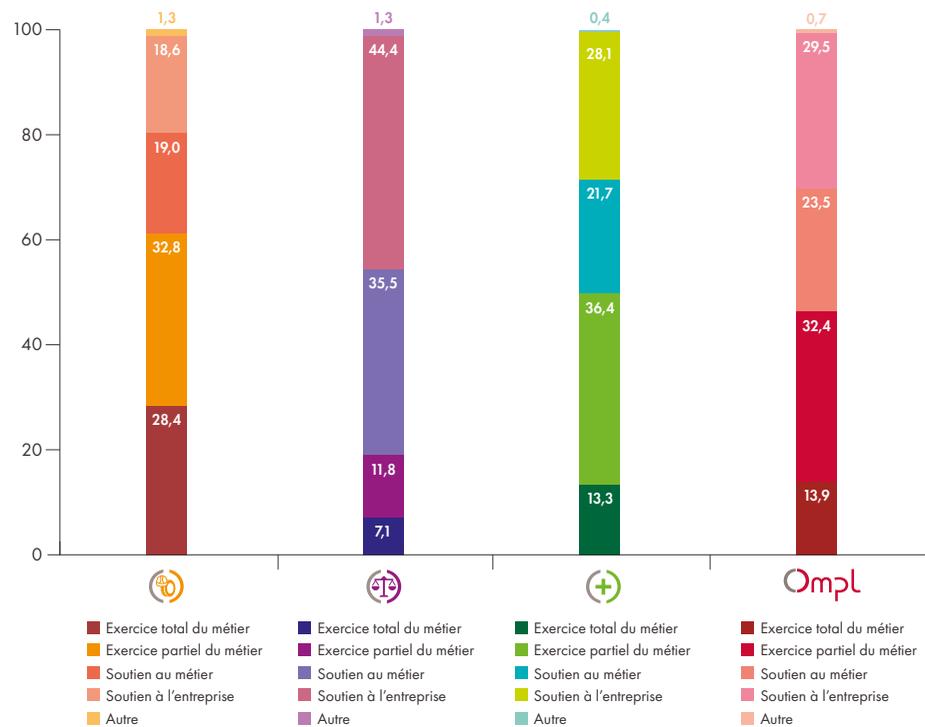
Dans le contexte des branches professionnelles des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER

46,3 % des salariés du champ de l'OMPL réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier). Cette proportion est surreprésentée dans le secteur santé.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



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...).

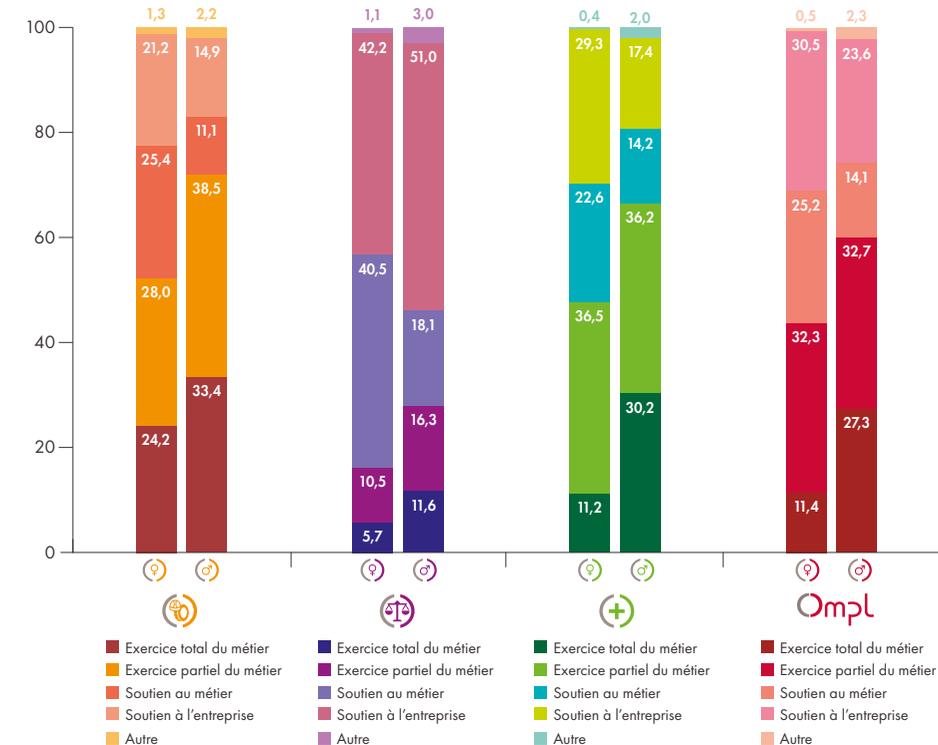
Soutien à l'entreprise: salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



MÉTIERS GENRÉS

Quel que soit le genre, plus du tiers des salariés du champ de l'OMPL réalisent des tâches du domaine propre de l'activité libérale de l'entreprise. Néanmoins, les hommes exercent plus souvent l'intégralité du métier libéral que les femmes.

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



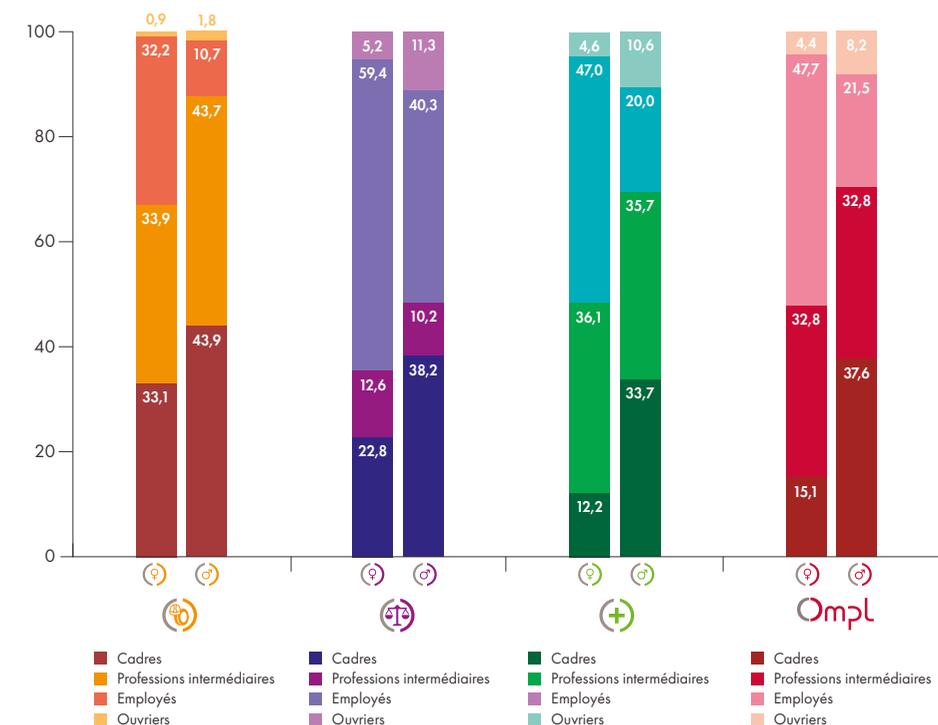
Source: Insee, DADS 2019.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes du champ de l'OMPL, la part des employées est relativement importante. Elle atteint 47,7 % contre 20,0 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



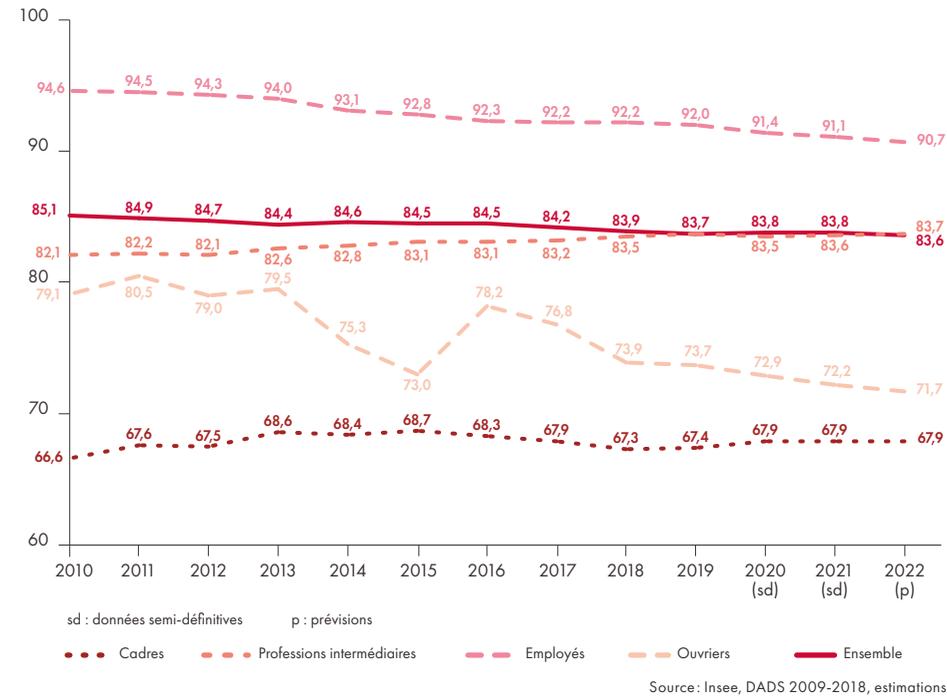
Source: Insee, DADS 2019.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL varie peu jusqu'en 2019. Cette tendance est confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022. Néanmoins, la féminisation des professions intermédiaires et des cadres devrait connaître une progression.

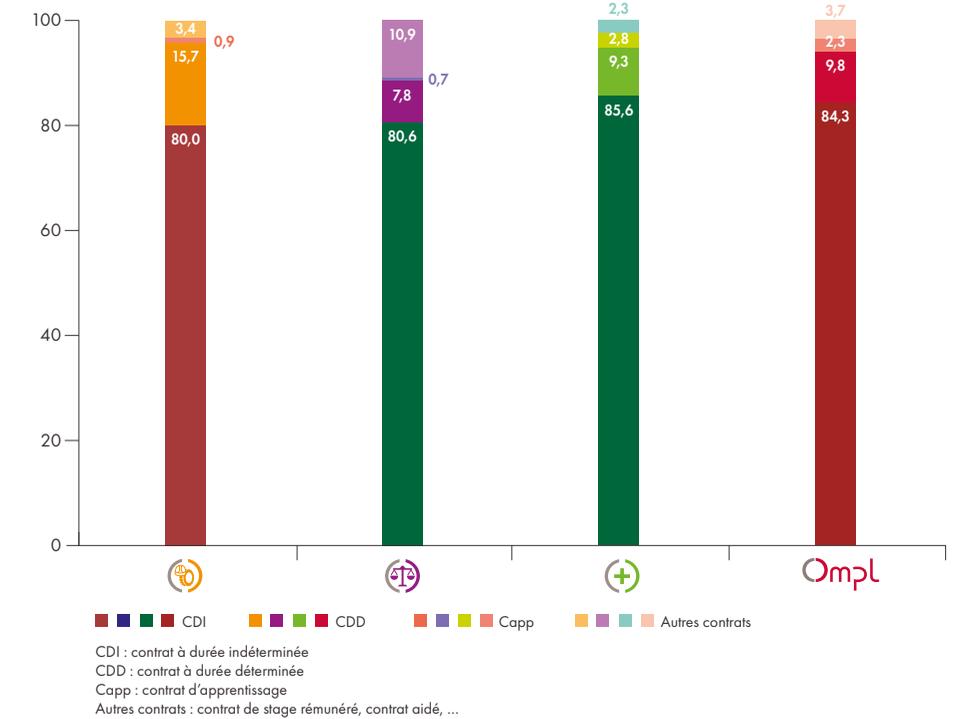
Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (84,3 %). Hors CDD, les autres types de contrats (Capp et autres contrats) sont peu mobilisés.

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



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (50,6 %), mais son minimum est atteint pour les Pays de la Loire (41,2 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Auvergne-Rhône-Alpes	19,2	34,5	42,3	4,0
Bourgogne-Franche-Comté	15,5	35,2	43,5	5,7
Bretagne	17,5	35,7	42,2	4,5
Centre-Val de Loire	14,4	36,7	43,7	5,1
Corse	15,8	36,5	42,2	4,6
DOM	11,0	30,7	50,6	7,6
Grand Est	15,9	34,3	44,5	5,3
Hauts-de-France	17,2	32,8	43,8	6,2
Île-de-France	26,8	25,6	42,9	4,6
Normandie	16,7	34,0	43,0	6,2
Nouvelle-Aquitaine	16,4	35,4	42,9	5,4
Occitanie	15,7	34,8	44,5	5,1
Pays de la Loire	17,5	37,1	41,2	4,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,8	34,8	44,6	4,7
Ompl	18,8	32,8	43,5	5,0

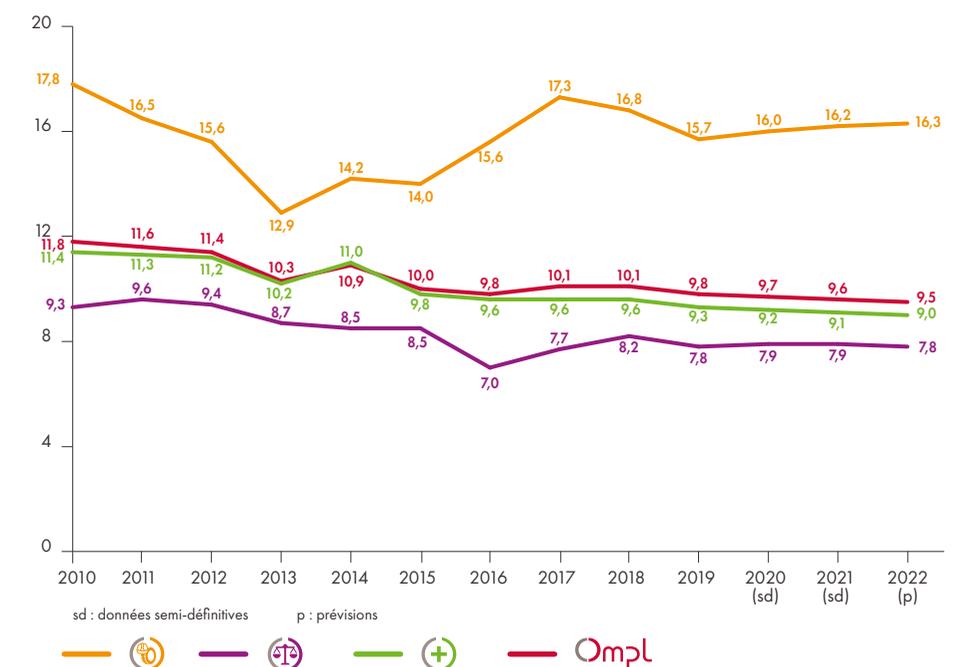
Source: Insee, DADS 2019.



LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau du champ de l'OMPL, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2019 (- 2 points). Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)

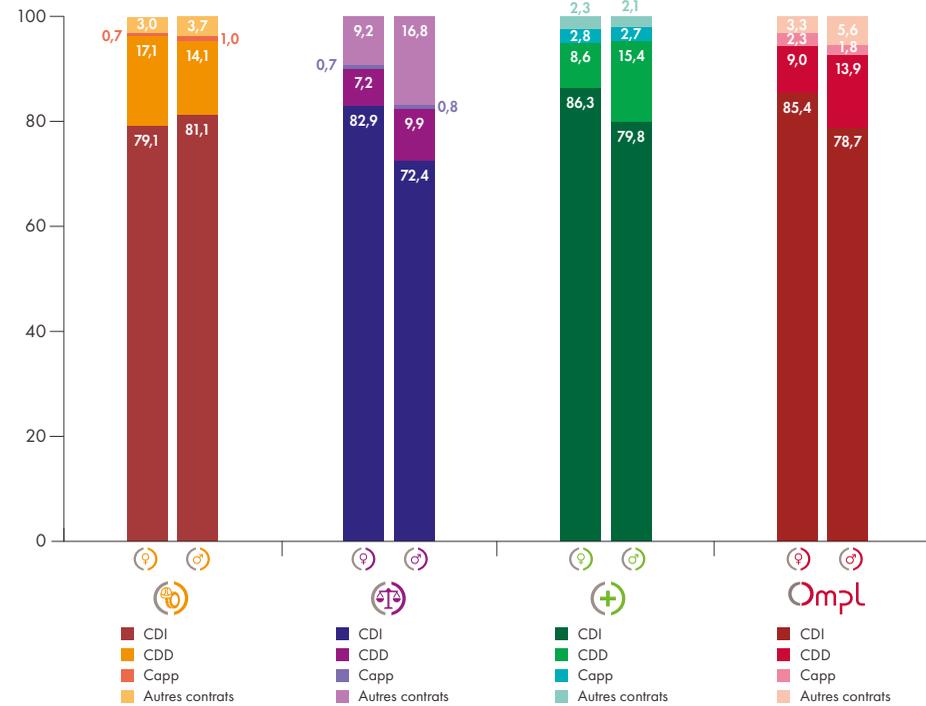




CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Dans le champ de l'OMPL, les hommes travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 4,9 points.

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



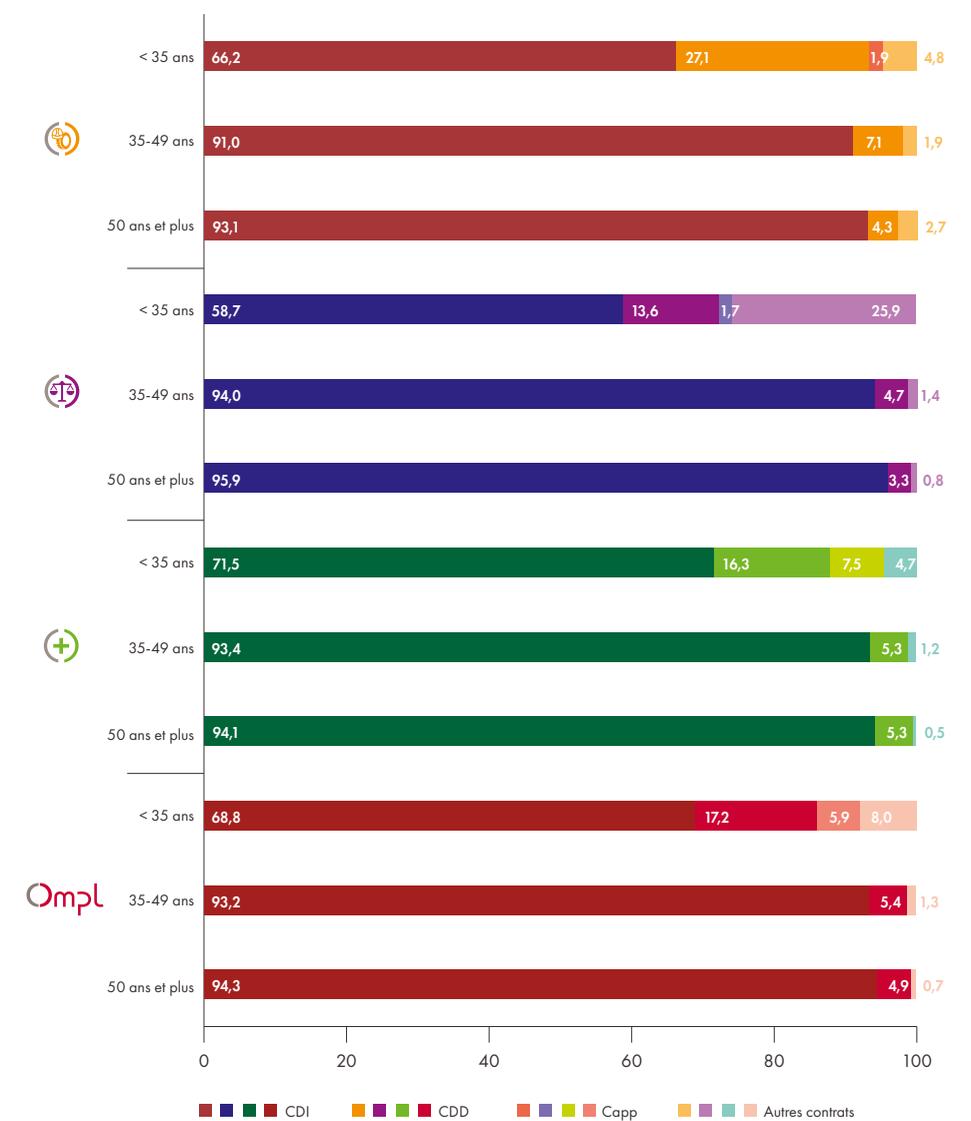
Source : Insee, DADS 2019.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (17,2 % contre 5,4 %).

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



Source : Insee, DADS 2019.



PROPORTIONNELLEMENT PLUS D'HOMMES EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes et chez les hommes, (-0,2 et -0,6 point respectivement). Le taux de CDD reste stable pour les deux genres (les variations sont inférieures à 0,1 point).

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

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

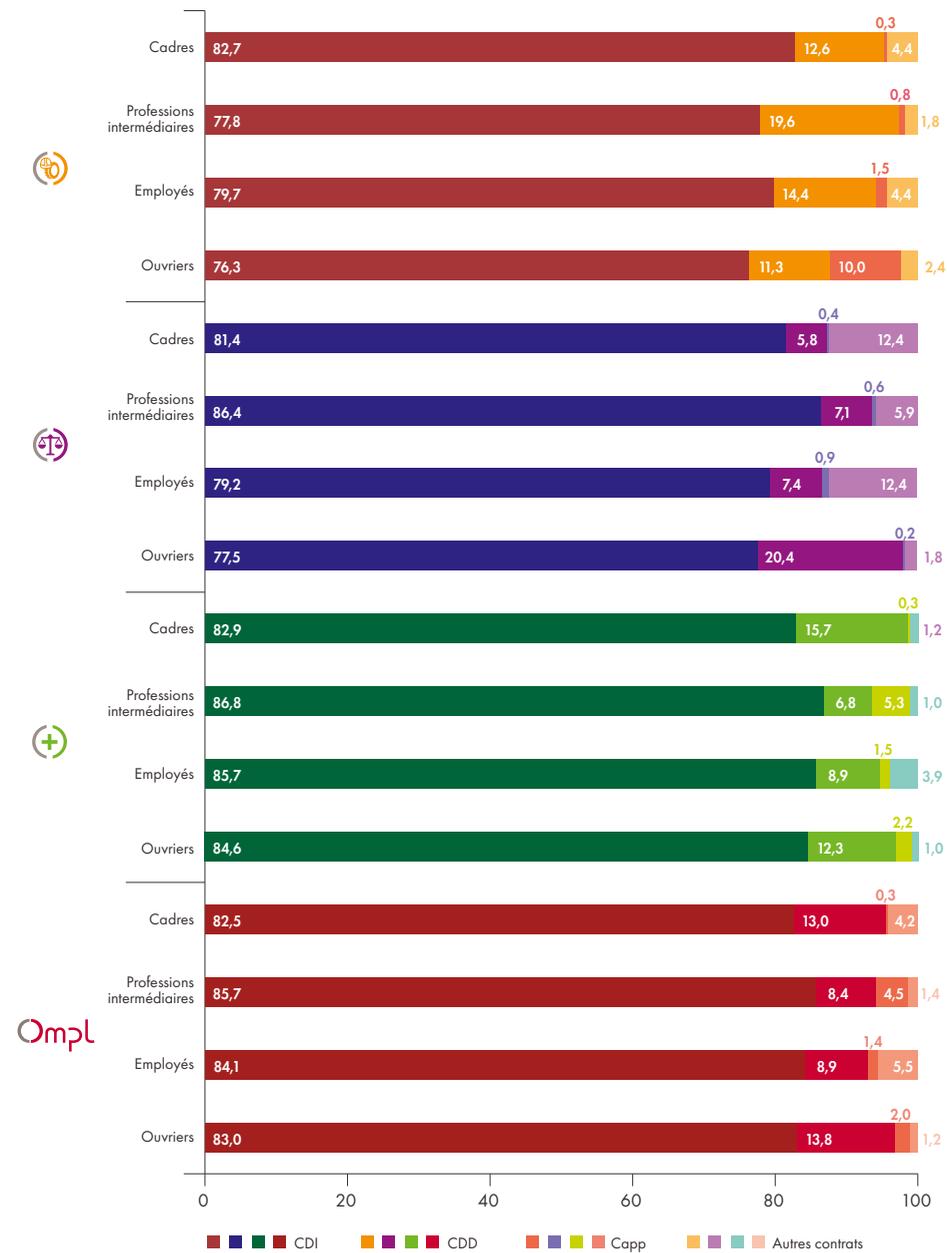
Source : Insee, DADS 2016-2019.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers (13,8 %).
 Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les professions intermédiaires (8,4 %) et les employés (8,9 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.

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



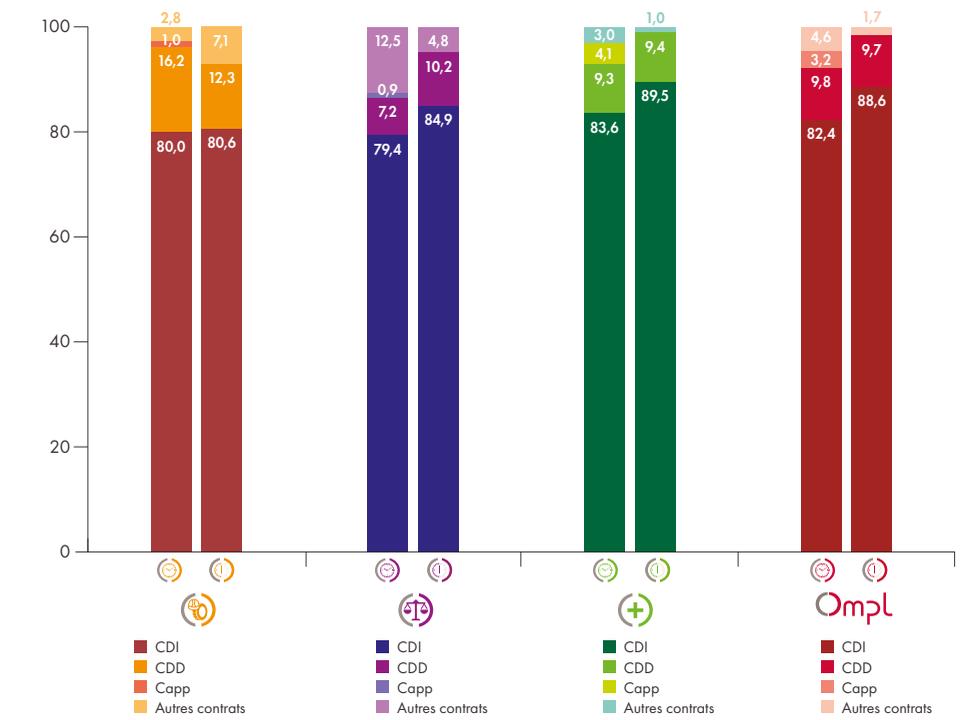
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 6,2 points).

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



Source: Insee, DADS 2019.



HOMOGÉNÉITÉ TERRITORIALE

La part de CDD dans le champ de l'OMPL varie peu d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM (11,2 %) et minimale pour le Grand Est (8,2 %).

Taux de CDD par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

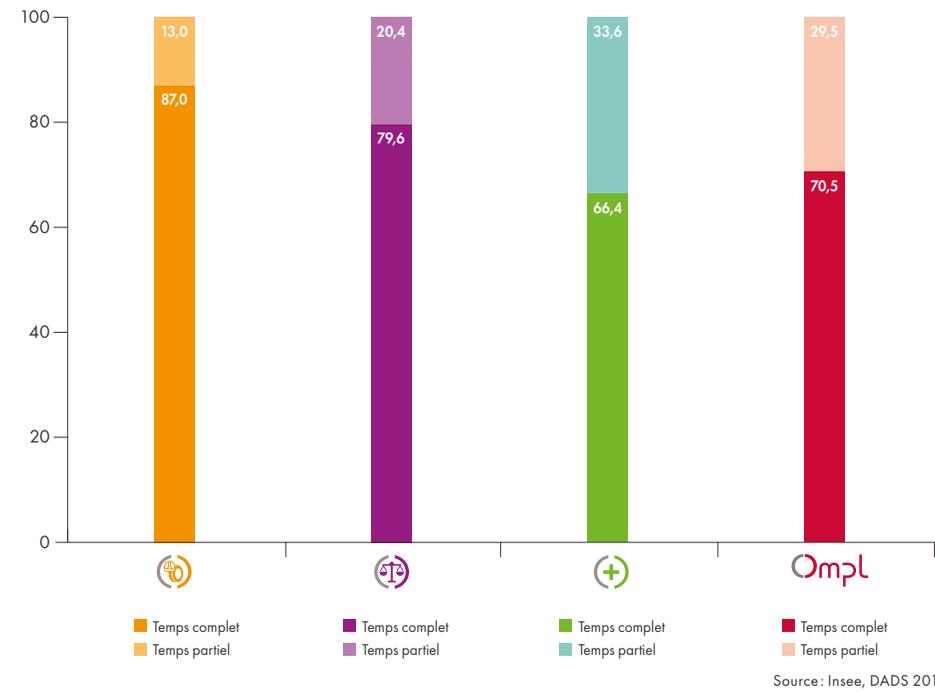
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de deux tiers des salariés du champ de l'OMPL (70,5 %) travaillent à temps complet.

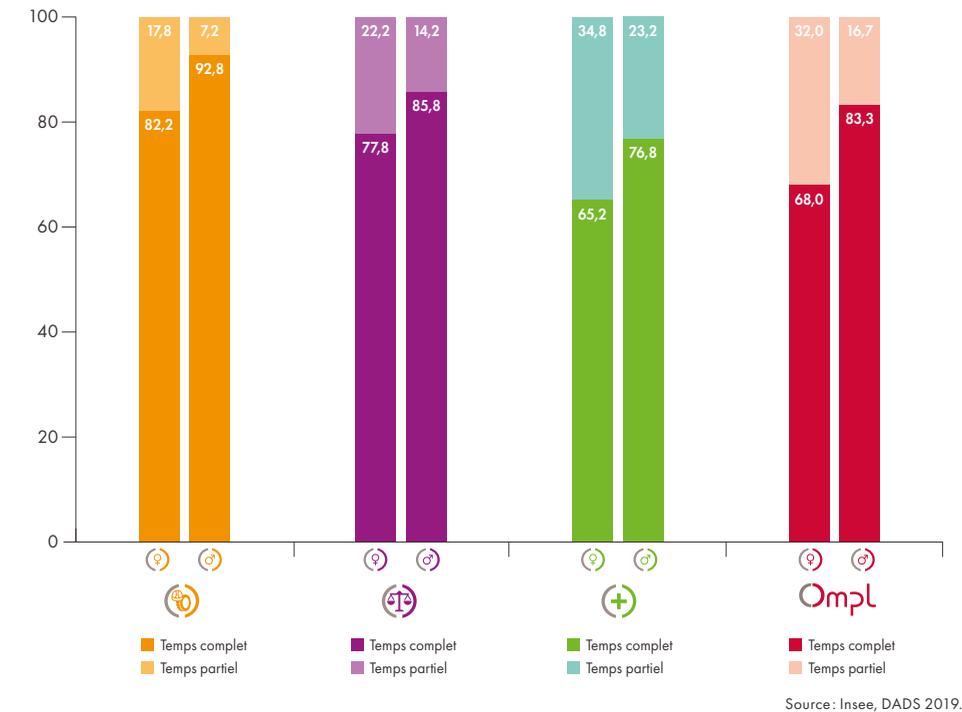
Répartition des salariés par durée du temps de travail (%)



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans le champ de l'OMPL, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 15,3 points).

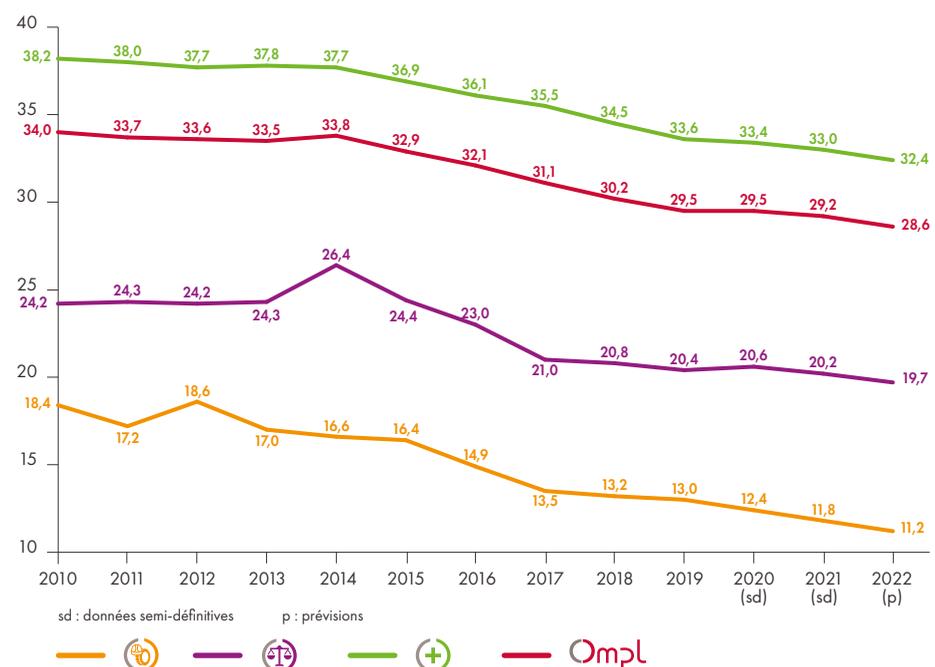
Répartition des salariés par temps de travail et genre (%)



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans le champ de l'OMPL tend à diminuer jusqu'en 2019. Il baisse de 4,5 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

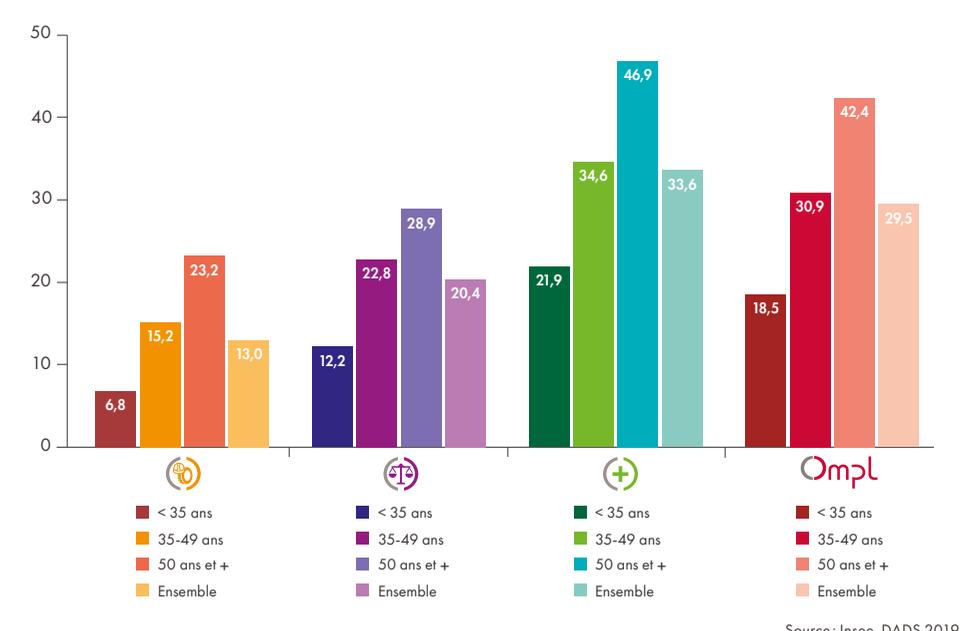
Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'OMPL, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans (42,4 %), un taux supérieur de 23,9 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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





OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (56,7 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (23,2 %).

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

Catégories sociales				Ompl
Cadres	11,5	11,4	39,9	28,0
Professions intermédiaires	9,5	17,5	25,7	23,2
Employés	20,5	20,5	35,2	31,6
Ouvriers	26,3	61,0	56,6	56,7
Ensemble	13,0	20,4	33,6	29,5

Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de l'OMPL varie fortement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (34,2 %) et il est minimal pour l'Île-de-France (21,2 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	16,0	25,0	4,7	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	15,5	26,3	3,4	34,2
Bretagne	14,0	18,9	2,5	30,6
Centre-Val de Loire	13,6	20,7	3,1	28,8
Corse	16,3	23,1	2,8	26,4
DOM	13,9	15,7	1,8	22,4
Grand Est	13,4	21,7	2,6	33,8
Hauts-de-France	11,9	21,5	3,3	33,0
Île-de-France	9,3	14,8	6,6	21,2
Normandie	13,0	24,1	3,5	30,7
Nouvelle-Aquitaine	14,3	25,0	3,9	29,2
Occitanie	15,7	26,3	3,5	32,7
Pays de la Loire	15,0	25,3	3,9	32,1
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	15,7	25,1	4,0	31,3
Ensemble	13,0	20,4	33,6	29,5

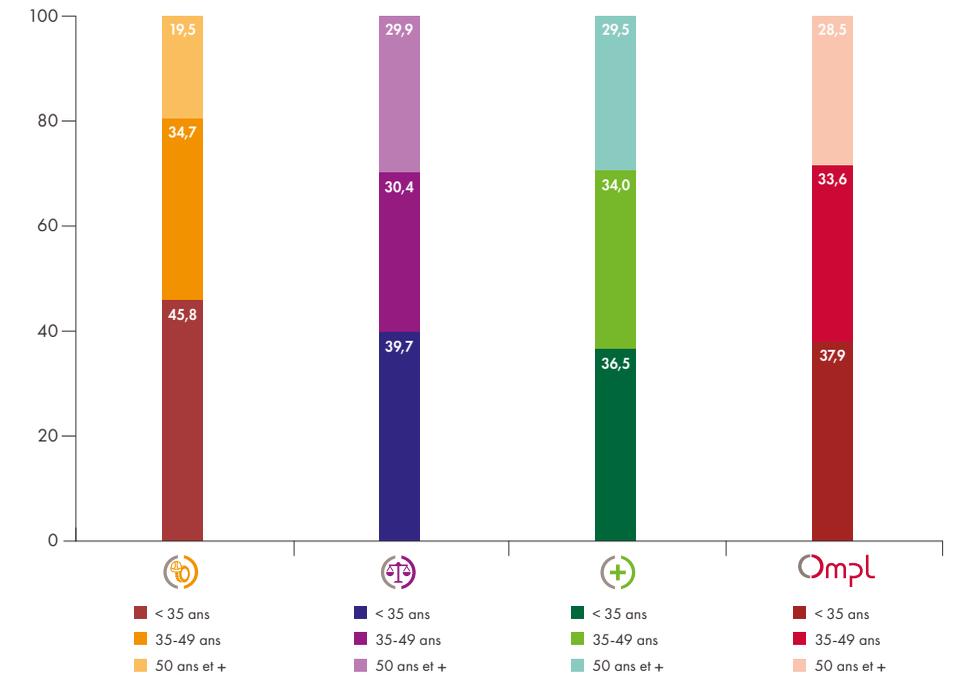
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

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

**VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (42,8 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (42,6 %).
- Les employés se répartissent assez régulièrement au sein des trois tranches d'âge autour d'une moyenne de 33,3 %.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (48,3 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 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	43,8	36,8	40,3	23,7	39,7
35-49 ans	30,8	33,1	28,9	35,8	30,4
> 50 ans	25,4	30,2	30,8	40,4	29,9
Non déterminés ¹	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
< 35 ans	44,2	41,1	31,9	22,3	36,5
35-49 ans	28,0	35,7	35,5	26,7	34,0
> 50 ans	27,8	23,2	32,6	51,0	29,5
Ompl					
< 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

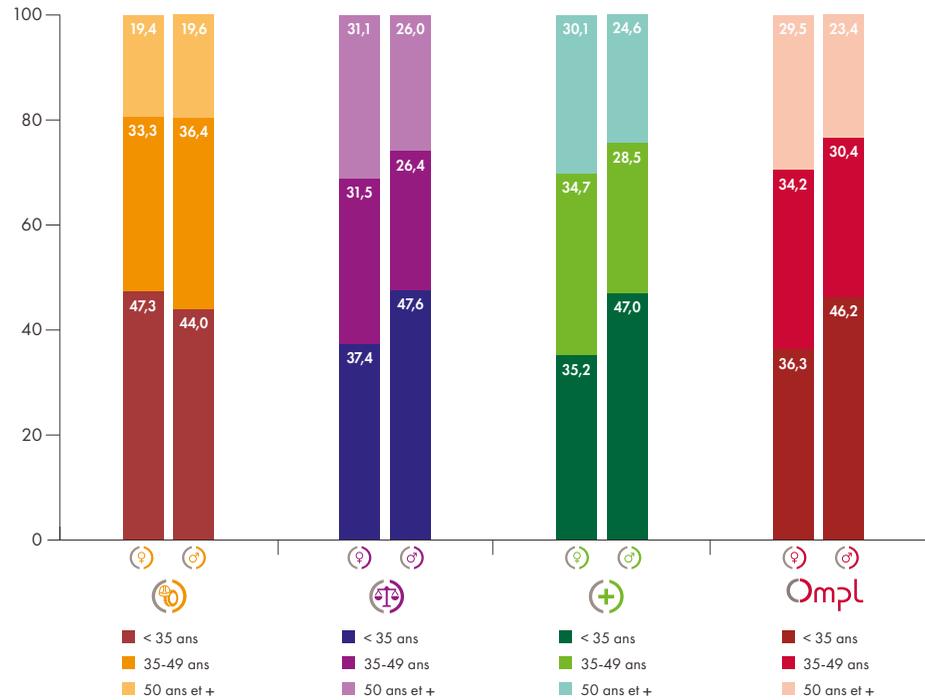
¹ : Non déterminé pour cause de secret statistique.



RÉPARTITIONS PROCHE ENTRE LES GENRES

Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (46,2 %). Les femmes sont aussi plus souvent représentées dans cette tranche d'âge (36,3 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

- maximale pour l'Île-de-France (47,2 %);
- minimale pour la Corse (32,5 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	44,4	36,0	19,6
Bourgogne-Franche-Comté	39,9	36,7	23,5
Bretagne	40,5	39,7	19,8
Centre-Val de Loire	36,6	38,9	24,5
Corse	44,4	34,3	21,3
DOM	36,4	37,5	26,0
Grand Est	45,3	32,5	22,2
Hauts-de-France	43,1	36,8	20,0
Île-de-France	53,4	31,0	15,7
Normandie	41,9	34,5	23,6
Nouvelle-Aquitaine	41,5	37,7	20,8
Occitanie	41,3	36,3	22,4
Pays de la Loire	43,0	37,7	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	40,5	35,7	23,8
Ompl	37,9	33,6	28,5

Source: Insee, DADS 2019.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover dans le champ de l'OMPL (20,2 %) est important. 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	38 141	53 074	282 844	374 059
Effectif total de l'année	47 413	67 494	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	9 272	14 420	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	7 873	14 304	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	24,3	27,2	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	20,6	27,0	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	22,5	27,1	18,7	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 dans le champ de l'OMPL tend à augmenter. Il progresse de 1,7 point.

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
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	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2
Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0
Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1
Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2
Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1
Turnover annuel	17,0	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7
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.



IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL TRÈS MARQUÉ

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (27,0 % contre 19,0 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré...) mais aussi en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
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	25,0	35,3	14,0	150,7	138,4
Taux de sortie	24,7	35,3	14,8	118,7	143,7
Turnover annuel	24,8	35,3	14,4	134,7	141,1
Taux d'entrée	19,2	29,6	11,9	170,5	56,7
Taux de sortie	16,2	24,8	11,3	125,7	37,9
Turnover annuel	17,7	27,2	11,6	148,1	47,3
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

Source : Insee, DADS 2019.



IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL TRÈS MARQUÉ

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

- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (36,9 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (25,0 %).

	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
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	25,3
Taux d'entrée	59,9	14,2	9,9	21,2	29,0	31,5	28,0
Taux de sortie	55,6	15,1	12,4	20,7	28,2	24,9	26,6
Turnover annuel	57,8	14,7	11,2	20,9	28,6	28,2	26,2
Taux d'entrée	38,3	13,2	10,3	29,1	17,0	20,2	20,2
Taux de sortie	28,1	11,7	12,3	24,7	14,6	16,8	17,0
Turnover annuel	33,2	12,5	11,3	26,9	15,8	18,5	18,6
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 VARIABLE SELON LE TYPE DE MÉTIER

En dehors des salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et atteint un niveau très élevé pour les salariés exerçant la totalité de l'activité de l'entreprise (26,9 %).

	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
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	27,8	34,3	19,1	31,6	54,0
Taux de sortie	33,5	34,7	18,7	30,3	56,5
Turnover annuel	30,7	34,5	18,9	30,9	55,2
Taux d'entrée	27,8	34,3	19,1	31,6	54,0
Taux de sortie	33,5	34,7	18,7	30,3	56,5
Turnover annuel	30,7	34,5	18,9	30,9	55,2
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.

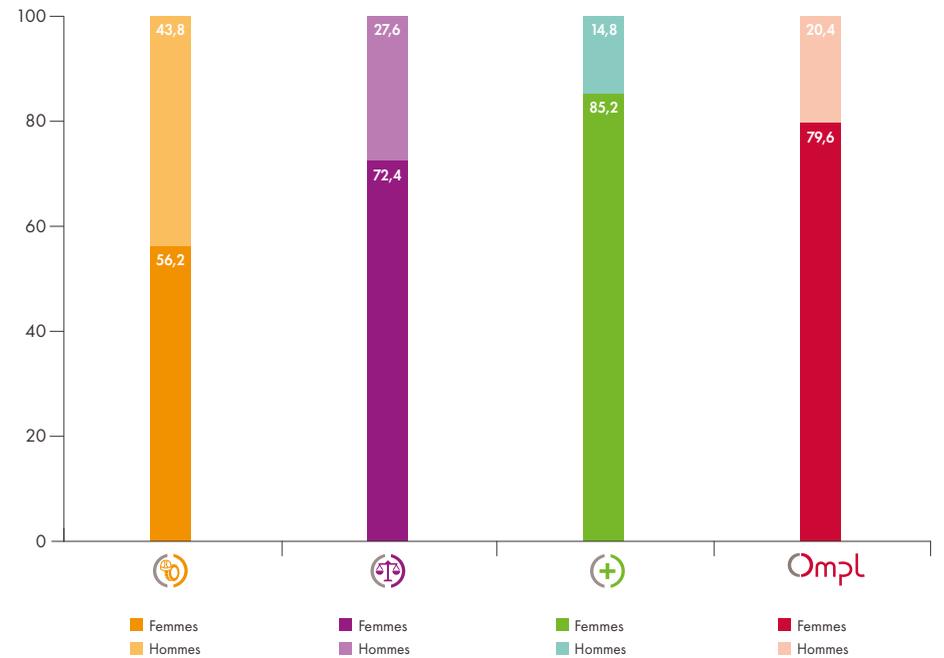


EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (79,6 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL (83,7 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



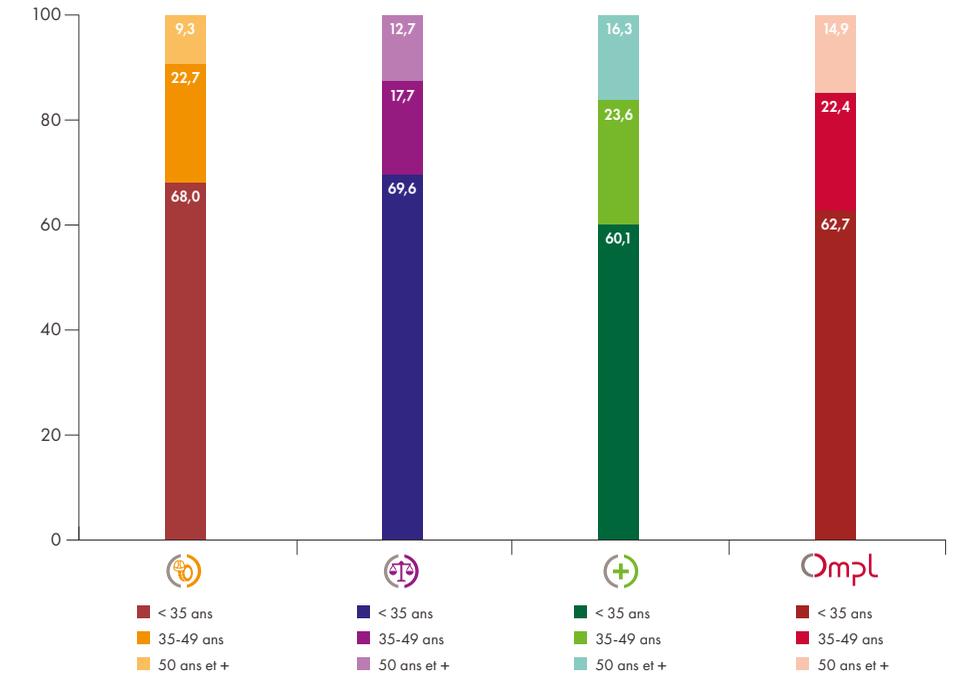
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT JEUNES

62,7 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 37,9 % pour les salariés du champ de l'OMPL.

• Répartition par tranche d'âge (%)



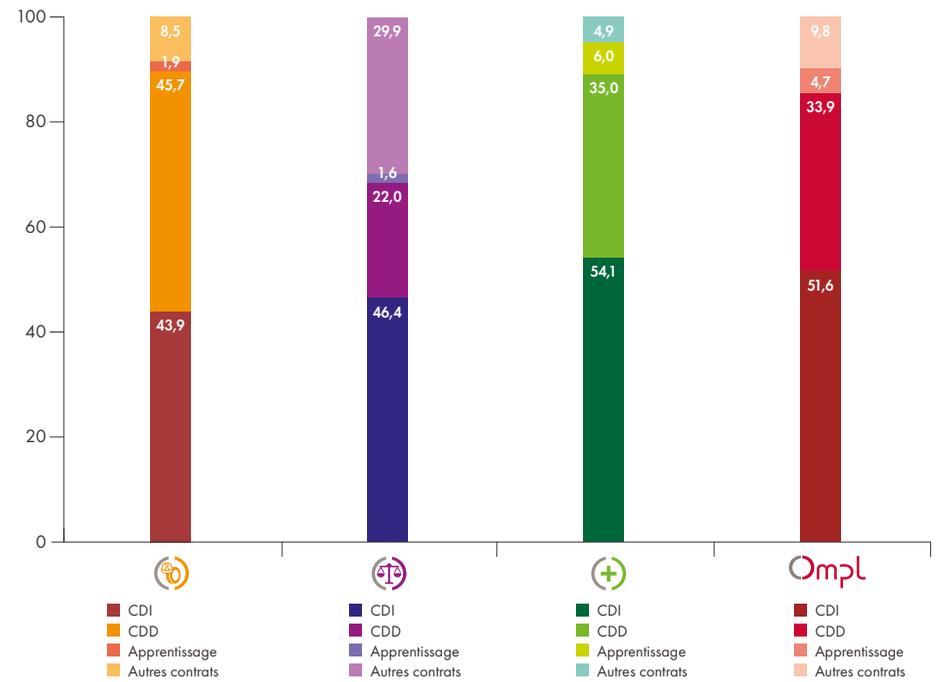
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS SOUVENT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont les plus importants (51,6 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (84,3 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



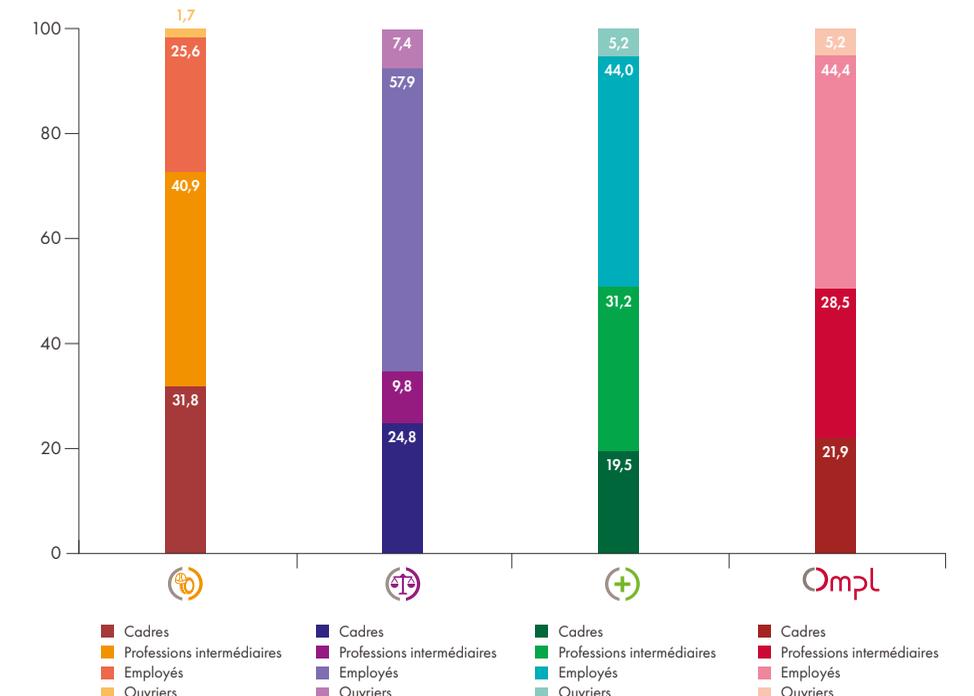
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus fréquente chez les recrutés (44,4 %). Sa part est aussi importante que dans l'ensemble du champ de l'OMPL (43,5 %). Les professions intermédiaires représentent le second contingent le plus fréquemment embauché (28,5 %). Cette catégorie regroupe 32,8 % des salariés du champ de l'OMPL.

• Répartition par catégorie sociale (%)



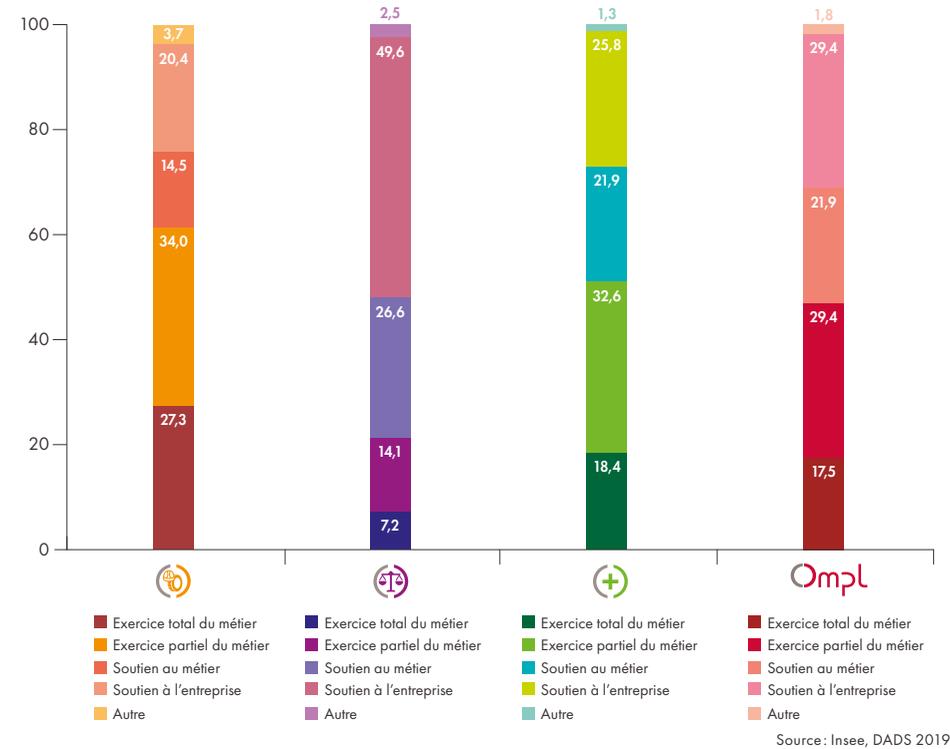
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

Les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés (29,4 %).

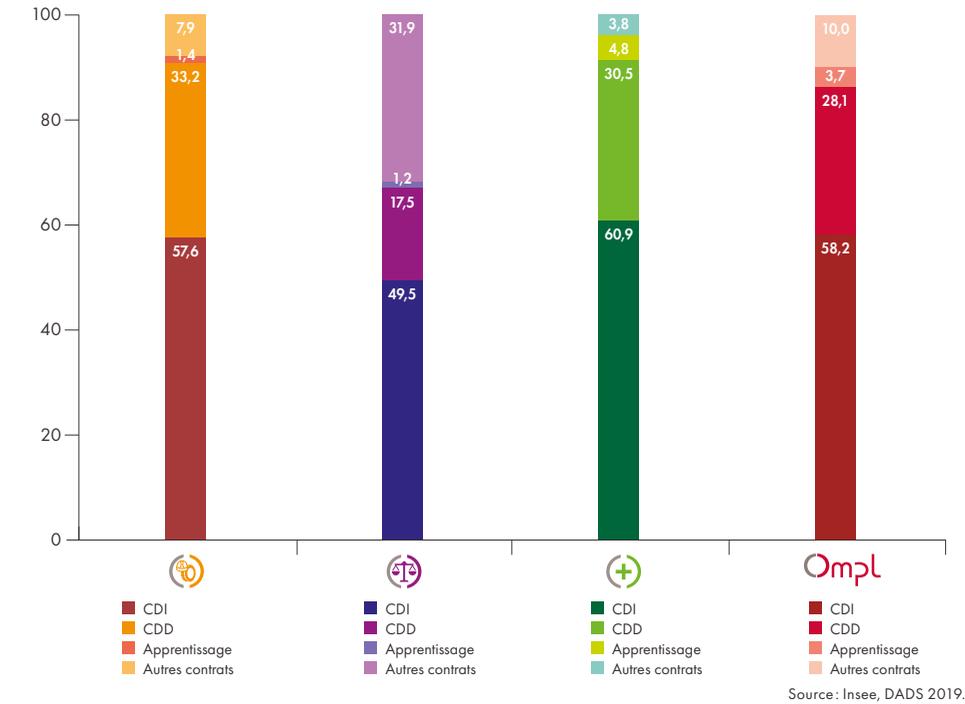
• Répartition par type de métier (%)



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

58,2 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (51,6 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)

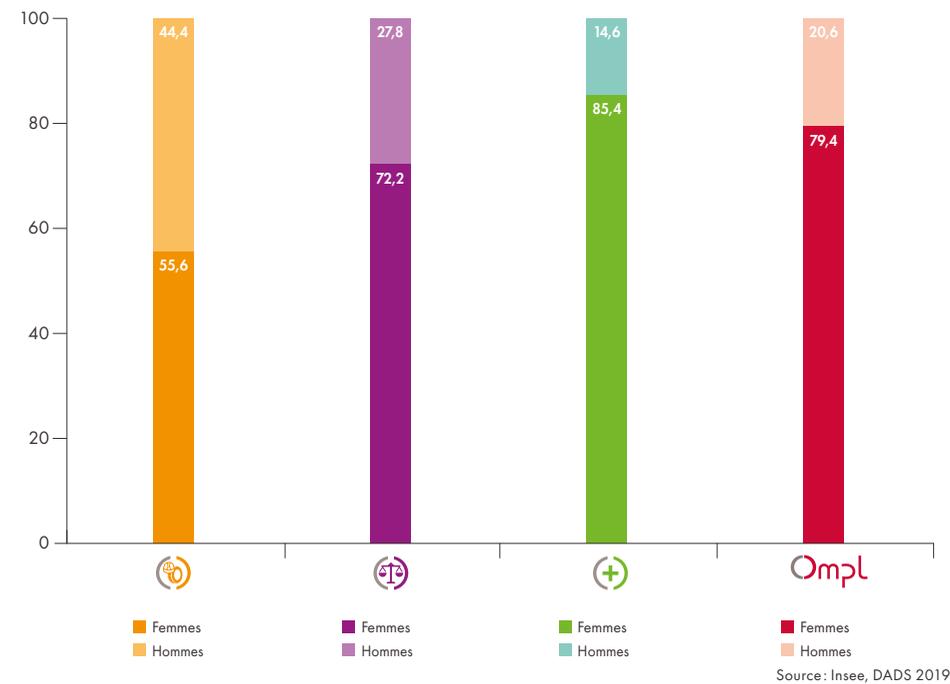


SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (79,4 %) est proche de celle des entrants (79,6 %).

Profil des sortants

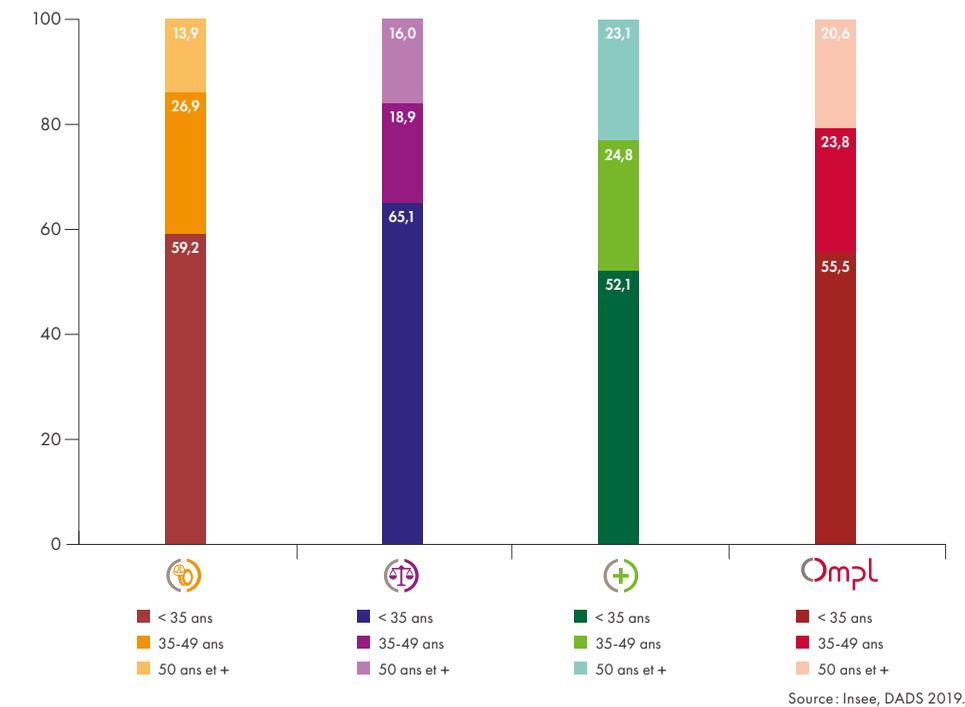
• Répartition par genre (%)



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle observée chez les entrants (55,5 % contre 62,7 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)

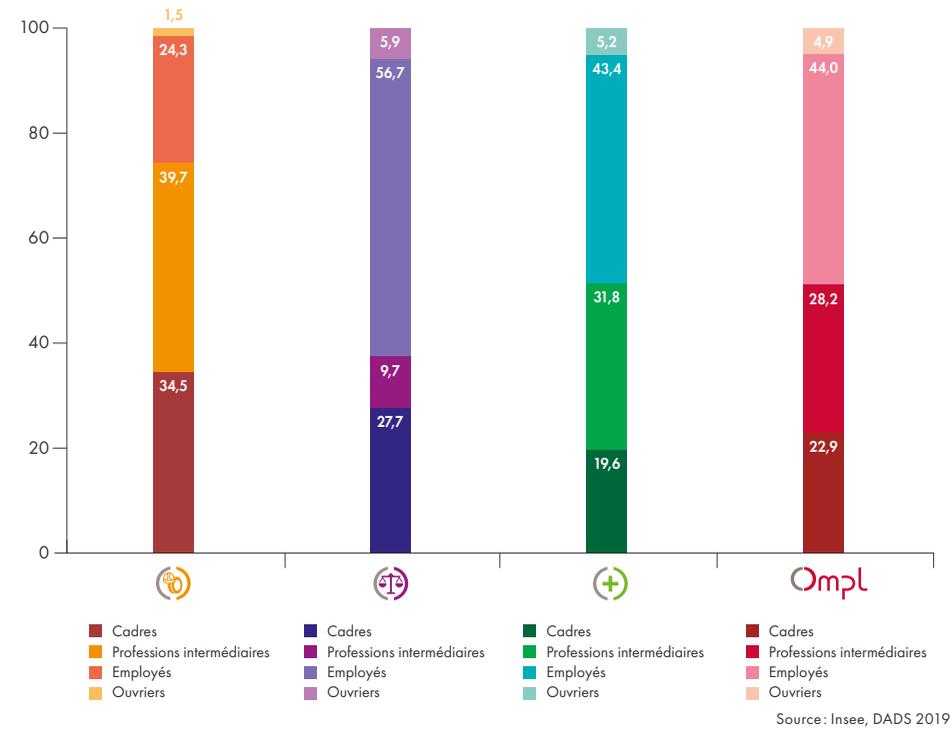




CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (44,0 %). D'autre part, 28,2 % des sortants sont des professions intermédiaires. Cette catégorie rassemble 32,8 % des salariés du champ de l'OMPL.

• Répartition par catégorie sociale (%)



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Dans le champ de l'OMPL, le turnover varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (27,1 %) et minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (17,0 %).

Turnover par région (%)

Régions	AR	BF	BRE	OMPL
Auvergne-Rhône-Alpes	19,9	26,3	17,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	18,0	21,1	16,5	17,0
Bretagne	20,1	20,9	17,5	18,2
Centre-Val de Loire	17,4	21,6	16,6	17,3
Corse	18,1	14,7	17,7	17,5
DOM	20,1	19,8	18,2	18,5
Grand Est	17,0	19,9	18,0	18,1
Hauts-de-France	21,3	24,9	15,6	17,2
Île-de-France	27,0	33,8	24,2	27,1
Normandie	21,2	20,1	17,3	17,9
Nouvelle-Aquitaine	21,2	23,4	17,0	18,2
Occitanie	21,9	24,3	18,7	19,5
Pays de la Loire	21,3	23,2	18,4	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22,9	24,1	18,6	19,6
Ensemble	22,5	27,1	18,7	20,2

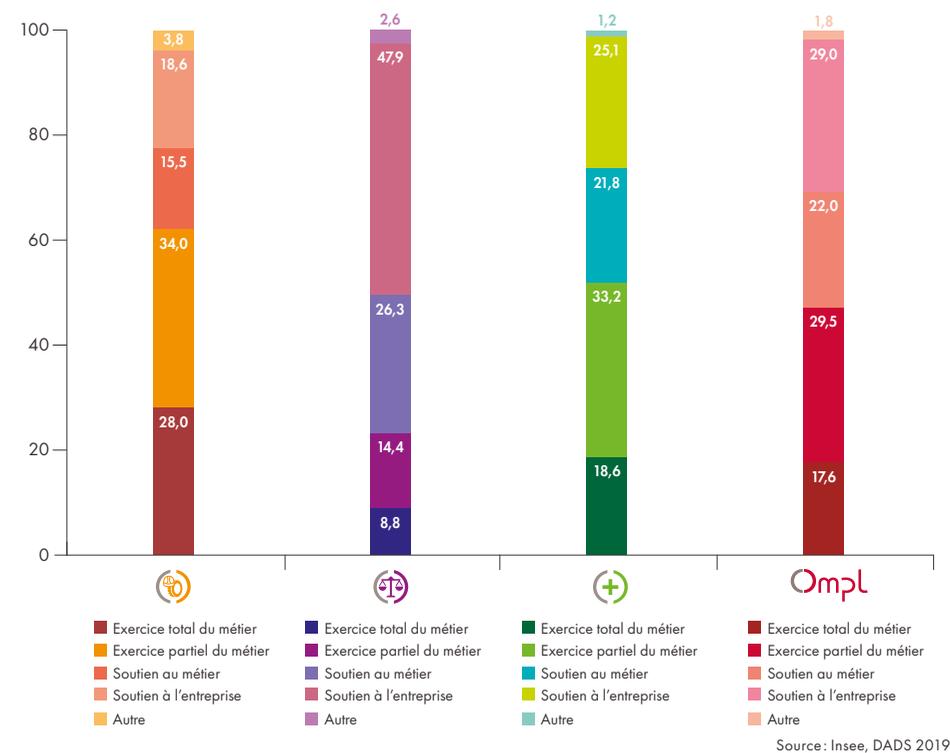
Source: Insee, DADS 2019.



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 (29,5 %).

• Répartition par type de métier (%)





23 193 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Dans le champ de l'OMPL, le revenu annuel médian s'établit à 23 193 €. Par rapport à cette valeur, les cadres bénéficient d'un revenu médian plus élevé de 59,7 %. À l'opposé, le différentiel pour les ouvriers est de - 23,4 %.

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

Catégories sociales				Ompl
Cadres	35 968	40 933	36 733	37 040
Professions intermédiaires	26 111	26 469	22 456	23 186
Employés	23 304	23 892	20 354	21 060
Ouvriers	23 639	17 766	17 601	17 765
Ensemble	28 147	26 786	21 948	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.

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

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.



6 652 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES

Dans le champ de l'OMPL, le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés. Rapporté au mois, un différentiel de 554 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

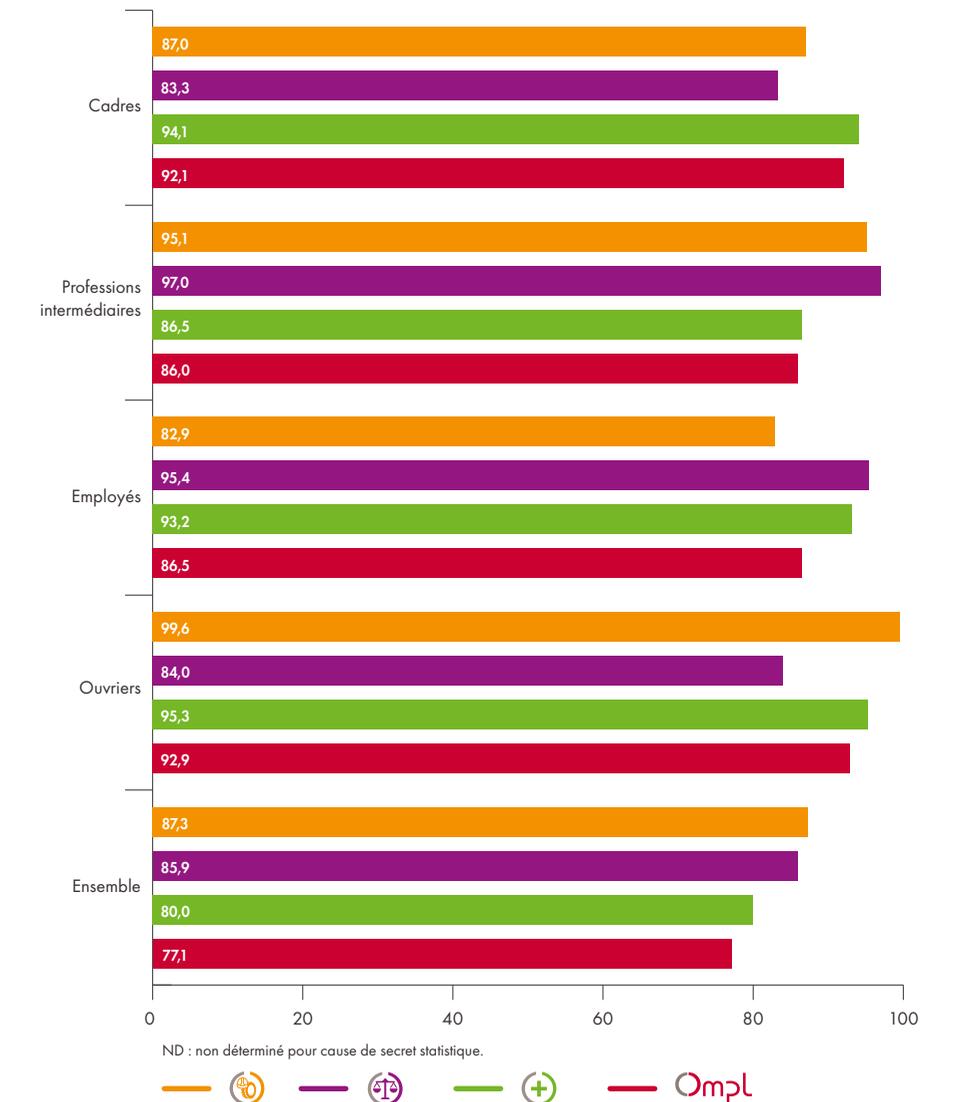
Dans le champ de l'OMPL, l'indice de parité montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (22,9 points d'écart). Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 86,0 % de celle des hommes.

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

Genre				Ompl
Femmes	26 146	26 172	21 640	22 371
Hommes	29 961	30 469	27 042	29 023
Ensemble	28 147	26 786	21 948	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 le champ de l'OMPL, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 17,7 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (+ 4,0 %).

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

Tranches d'âge				Ompl
< 35 ans	25 309	23 985	19 650	20 931
35 à 49 ans	30 404	28 091	22 431	23 700
50 ans et +	31 136	27 623	23 504	24 646
Ensemble	28 147	26 786	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 5 890 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Hauts-de-France).

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

Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	27 945	25 739	22 181	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	26 292	23 034	21 729	22 265
Bretagne	25 557	25 158	21 961	22 762
Centre-Val de Loire	26 981	24 875	21 918	22 666
Corse	25 915	21 414	21 999	22 571
DOM	25 202	23 756	21 668	22 098
Grand Est	26 751	23 620	21 700	22 424
Hauts-de-France	27 073	23 122	21 162	21 943
Île-de-France	32 747	34 771	23 897	27 833
Normandie	26 530	23 703	21 362	22 079
Nouvelle-Aquitaine	25 429	23 385	21 542	22 169
Occitanie	25 561	22 965	21 592	22 156
Pays de la Loire	26 115	24 850	21 376	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	27 220	24 364	21 750	22 516
Ensemble	28 147	26 786	21 948	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



90 864 FORMATIONS EN 2020

Le secteur santé génère la plus grande part des actions de formation (77,3 %), en liaison avec la proportion de salariés qu'il regroupe (76,1 %).



TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION

Dans le champ de l'OMPL, c'est majoritairement par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (16,1 %) que les salariés enrichissent leurs compétences. Ce dispositif est sous-représenté dans le secteur juridique (13,4 %). Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent très majoritairement au plan de développement des compétences pour la formation de leurs salariés (15,6 %).

Données de cadrage 2020

				Ompl
Nombre total d'actions de formation	10 718	9 895	70 251	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	45 499	65 196	353 414	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	2 859	2 281	18 776	23 916
Nombre total d'entreprises	9 247	12 624	77 755	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	1,3	22,0	1,1	5,5	25,2
	0,5	1,3	13,4	2,6	6,0	27,2
	1,5	2,5	15,9	11,2	1,9	10,7
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.

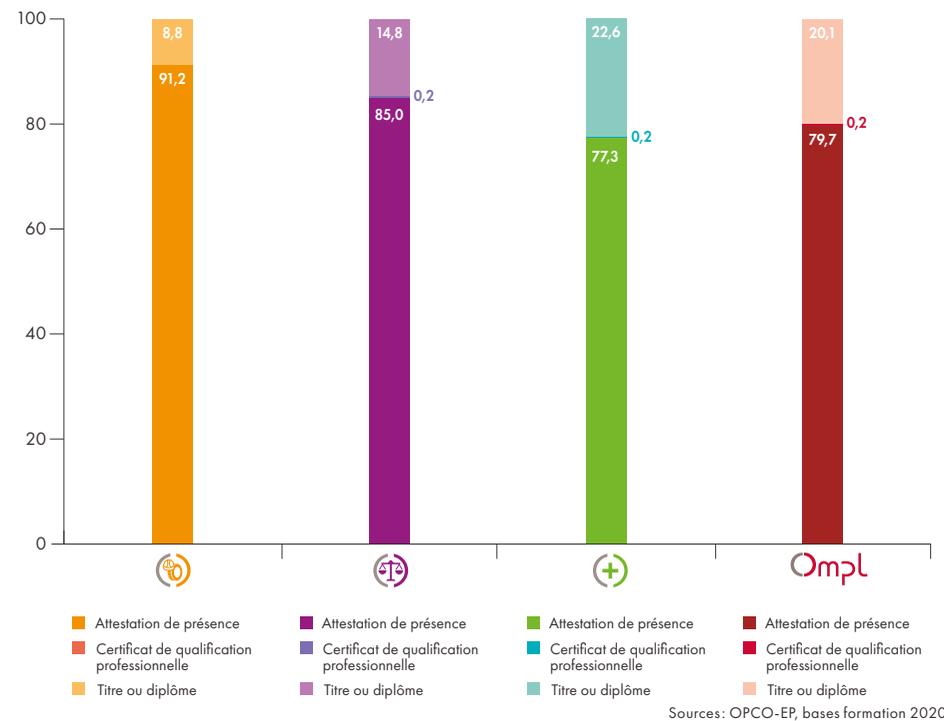
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du champ de l'OMPL, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence décernée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (79,7 %). À l'exception des titres et diplômes (20,1 %), les autres sanctions sont très marginales (0,2 %).

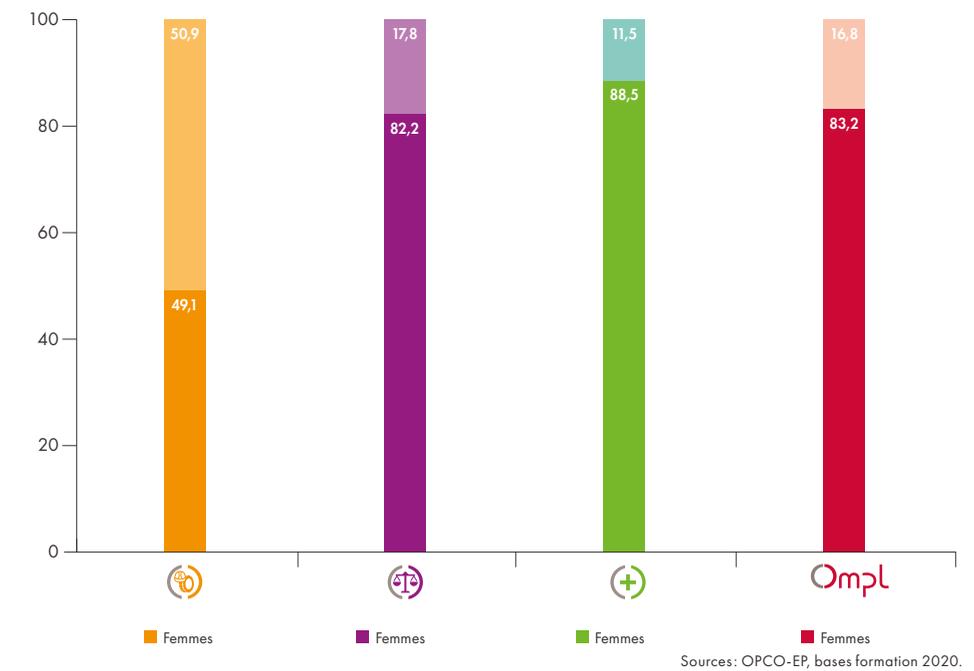
Répartition des formations par sanction (%)



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

83,2 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est similaire à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL, 83,8 % (part estimée pour 2020).

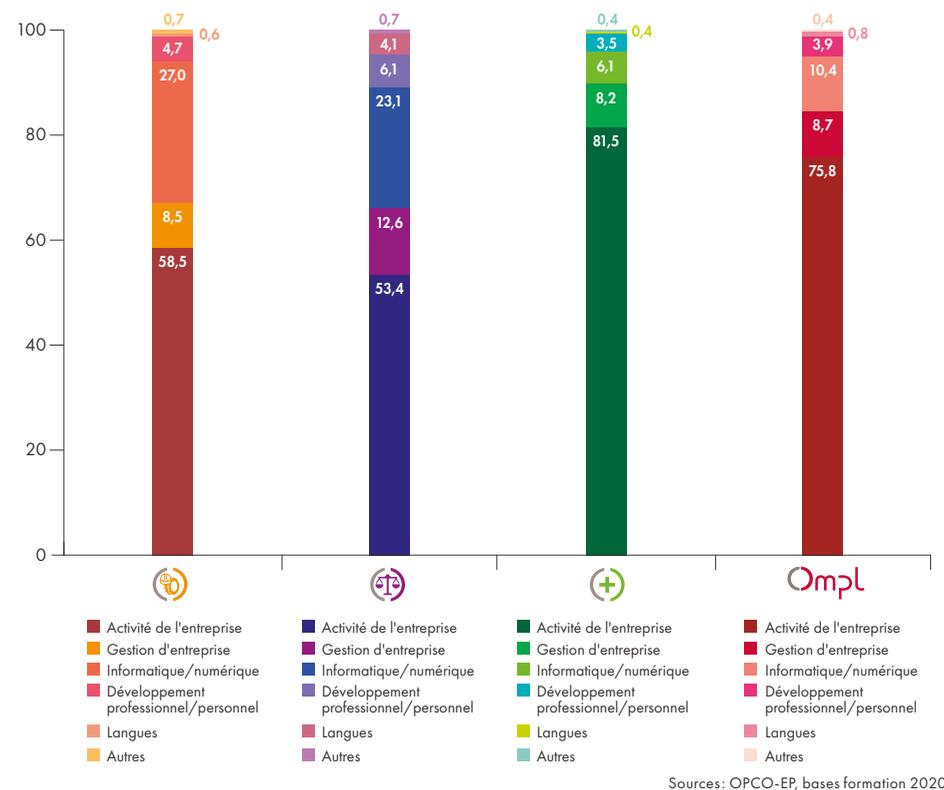
Répartition des stagiaires par genre (%)



DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins en acquisition de compétences dans le champ de l'OMPL se concentrent dans le domaine de l'activité de l'entreprise (75,8 %). En retour, les autres thèmes de formations sont peu exploités.

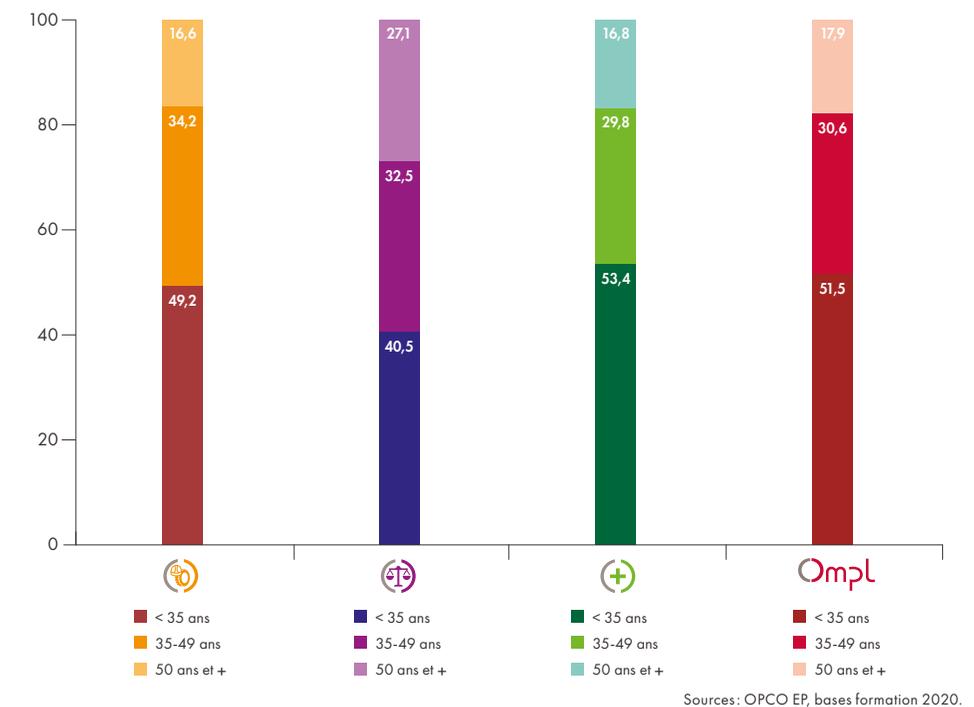
Répartition des formations par domaine de compétences (%)



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires: 51,5 % des formés contre 37,8 % des salariés du champ de l'OMPL (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

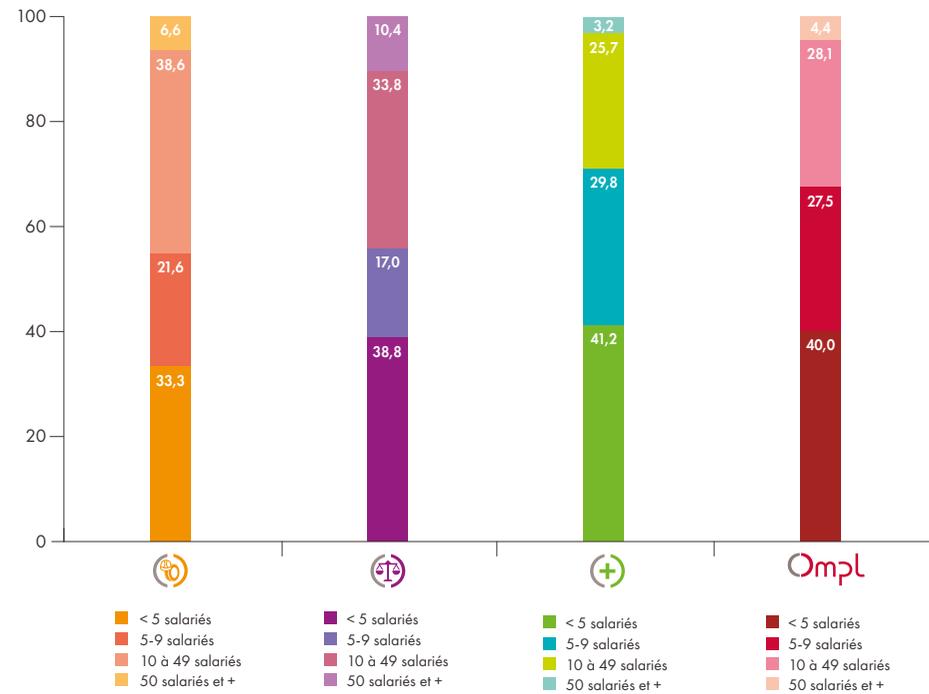




ACCÈS VARIABLE À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 67,5 % des formés alors que ces entreprises emploient 58,9 % des salariés du champ de l'OMPL.
En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 32,5 % des stagiaires contre 41,1 % des salariés.

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	1,3	1,7	20,9
Bourgogne-Franche-Comté	0,7	1,8	16,3
Bretagne	0,7	1,9	18,3
Centre-Val de Loire	0,8	2,5	12,7
Corse	0,1	3,1	12,7
DOM	0,8	2,2	6,0
Grand Est	1,0	2,4	15,5
Hauts-de-France	0,7	1,9	12,6
Île-de-France	2,4	2,5	15,0
Normandie	1,0	2,1	15,9
Nouvelle-Aquitaine	0,8	2,0	17,0
Occitanie	1,0	2,6	17,4
Pays de la Loire	0,9	1,9	18,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,3	2,5	17,8
Ompl	1,3	2,2	16,1

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

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

Indicateur de chômage annuel

	Cpro	Capp	PDC	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	5 609	6 715	34 657	46 981
Salariés sans période de chômage	41 804	60 779	305 368	407 951
Effectif total	47 413	67 494	340 025	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	11,8	9,9	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

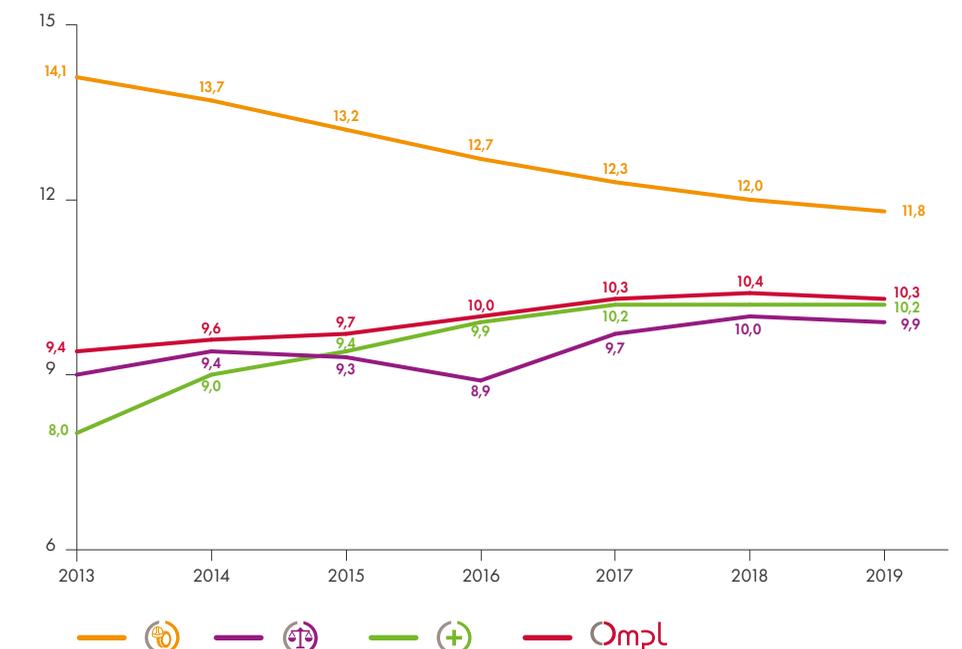
Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (20,9 %) et minimal pour les DOM (6,0 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage dans le champ de l'OMPL a progressé (+ 0,9 point).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2019.

**TAUX PROCHES ENTRE LES GENRES**

Dans le champ de l'OMPL, les femmes sont un peu plus souvent au chômage que les hommes (+ 0,9 point).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

**BAISSE AVEC L'ÂGE**

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (12,9 %).

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

Tranches d'âge				Ompl
< 35 ans	14,5	11,9	12,9	12,9
35-49 ans	8,0	7,7	8,9	8,6
50 ans et +	3,3	5,4	6,2	5,7
Ensemble	11,8	9,9	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

**DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel des ouvriers (12,5 %) et des employés (12,4 %) est le plus important. En revanche, celui des professions intermédiaires (7,8 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales				Ompl
Cadres	9,9	6,6	10,1	9,3
Professions intermédiaires	12,5	9,3	7,0	7,8
Employés	14,0	11,1	12,6	12,4
Ouvriers	12,0	14,5	12,0	12,5
Ensemble	11,8	9,9	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

**TAUX DIFFÉRENTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL**

Dans le champ de l'OMPL, les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important que ceux travaillant à temps partiel (- 2,4 points).

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

Durée du temps de travail				Ompl
Temps complet	11,5	9,0	9,5	9,6
Temps partiel	14,3	13,5	11,6	12,0
Ensemble	11,8	9,9	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

**QUELQUES NUANCES RÉGIONALES**

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les DOM (13,0 %) et minimal pour le Grand Est (8,8 %).

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

+ de **200** publications depuis 2005

41 études statistiques

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

20 études prospectives

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

24 études thématiques

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

28 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021)

14 études transverses

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 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.