



2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
SECTEUR CADRE DE VIE
TECHNIQUE



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.



SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

BRANCHES PROFESSIONNELLES



ENTREPRISES D'ARCHITECTURE



CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

Démographie des entreprises 08

Caractéristiques des entreprises 11

Économie des entreprises 14



REPLI DU NOMBRE
D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à décroître (-3,6 %).

La valeur assez importante du taux de rotation (19,0 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employées du secteur en 2020

				Ompl
Entreprises employées	8 704	420	9 124	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	- 4,2	11,4	- 3,6	- 2,1
Taux d'entrée (%)	16,8	26,3	17,2	15,4
Taux de sortie (%)	21,0	14,9	20,7	17,5
Taux de rotation (%)	18,9	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 employées.

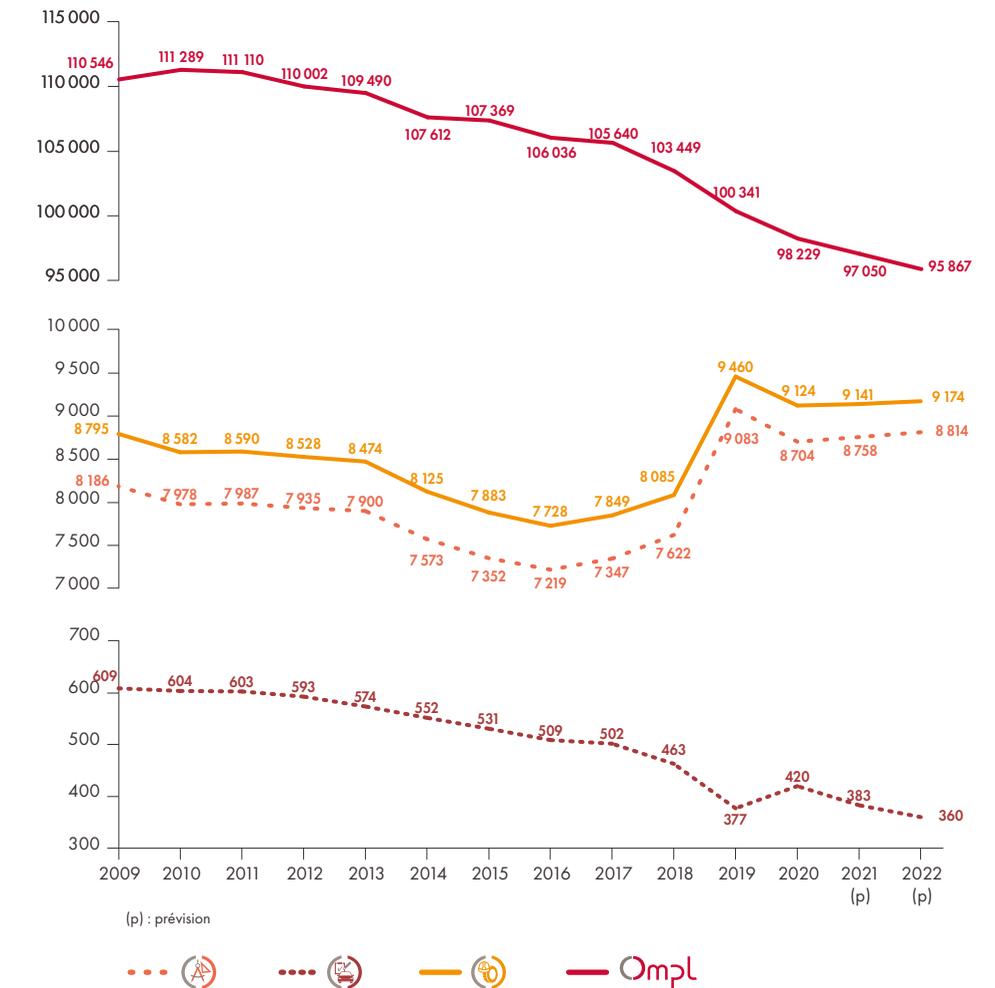


PLUS D'ENTREPRISES
SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employées du secteur a augmenté (+ 329 unités) en raison, notamment, de la progression caractérisant les entreprises d'architecture (+ 518 entreprises).

La tendance a connu une inflexion en 2019.

Évolution du nombre d'entreprises employées



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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

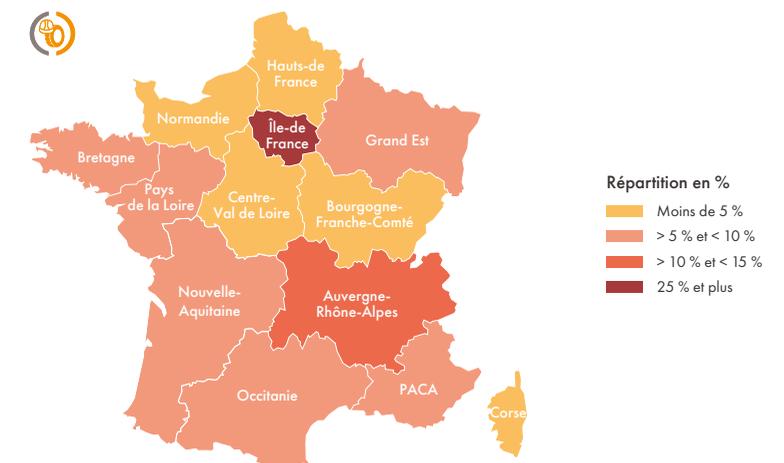
La concentration territoriale des entreprises du secteur varie fortement d'une région à l'autre.

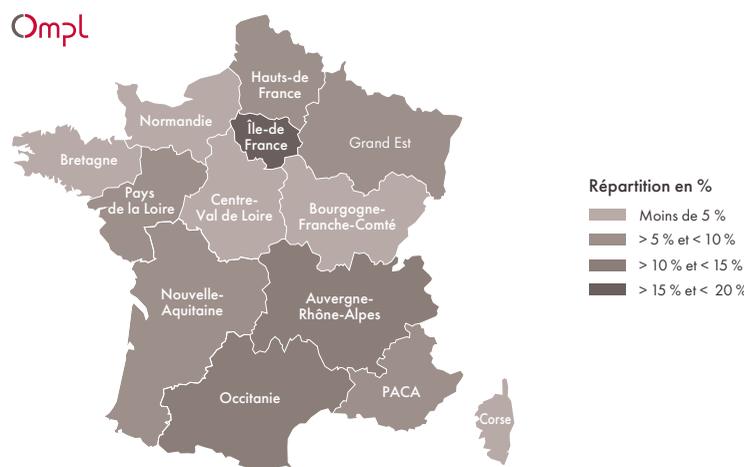
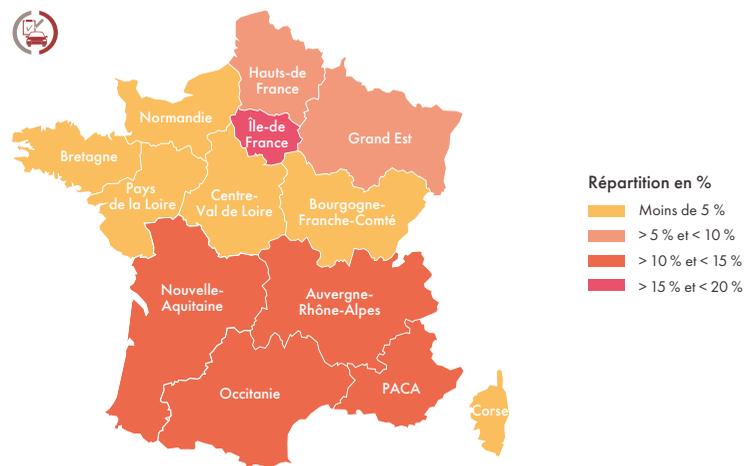
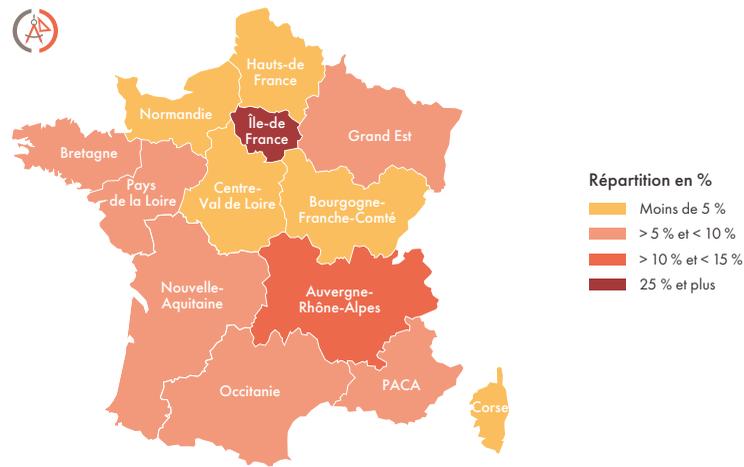
Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employées sont :

- l'Île-de-France (27,3 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (14,0 %) ;
- la Nouvelle-Aquitaine (9,6 %).

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

Répartition régionale des entreprises employées (%)





Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

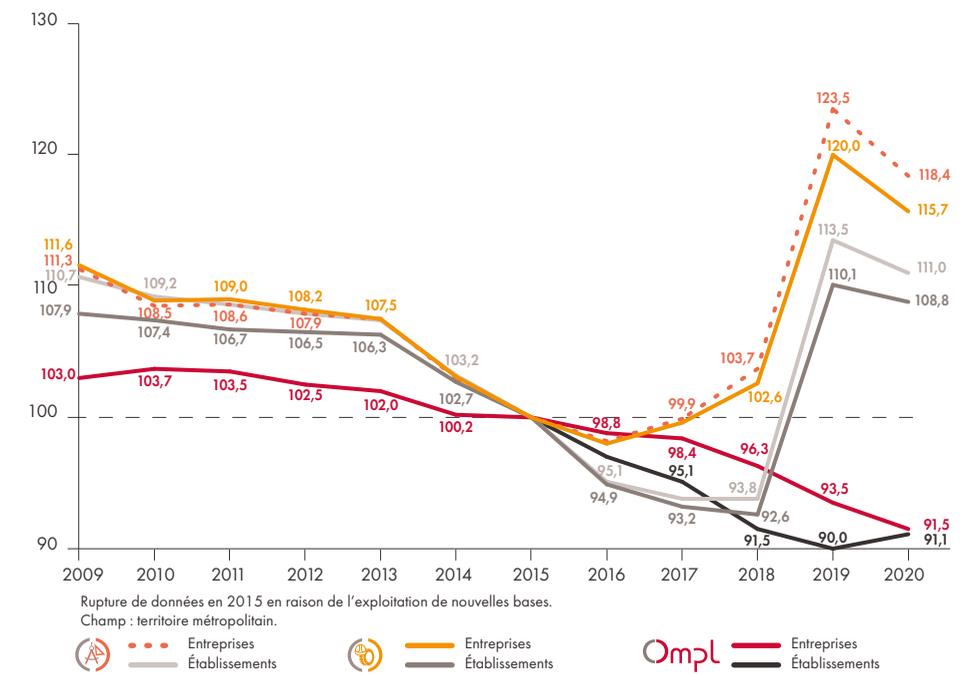


RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises a fortement augmenté (+ 18,4 %). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (+1 1 %). Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures employeuses.

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

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



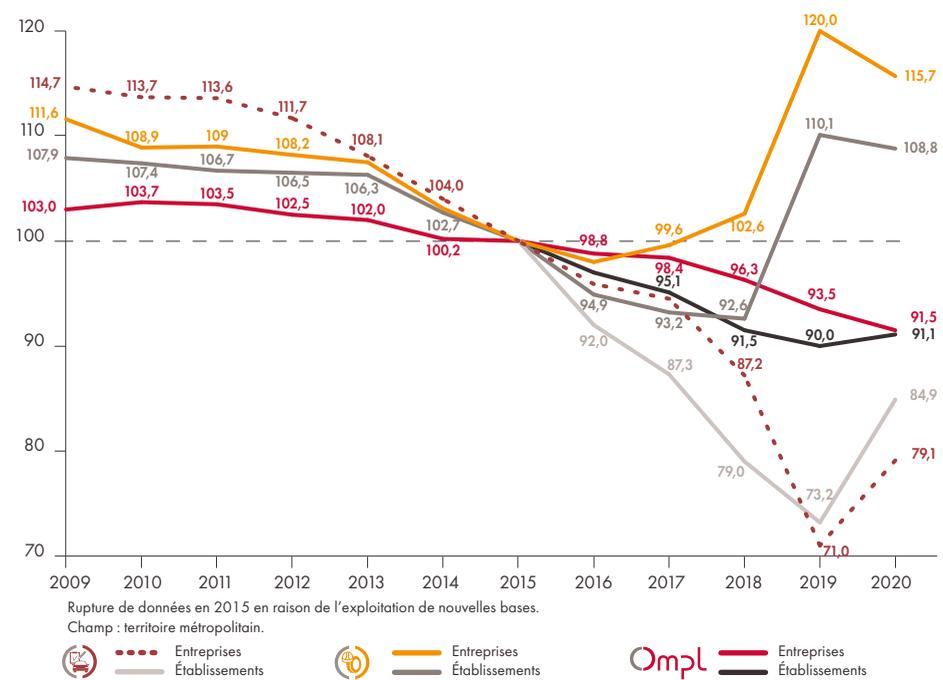
Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.



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.

Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



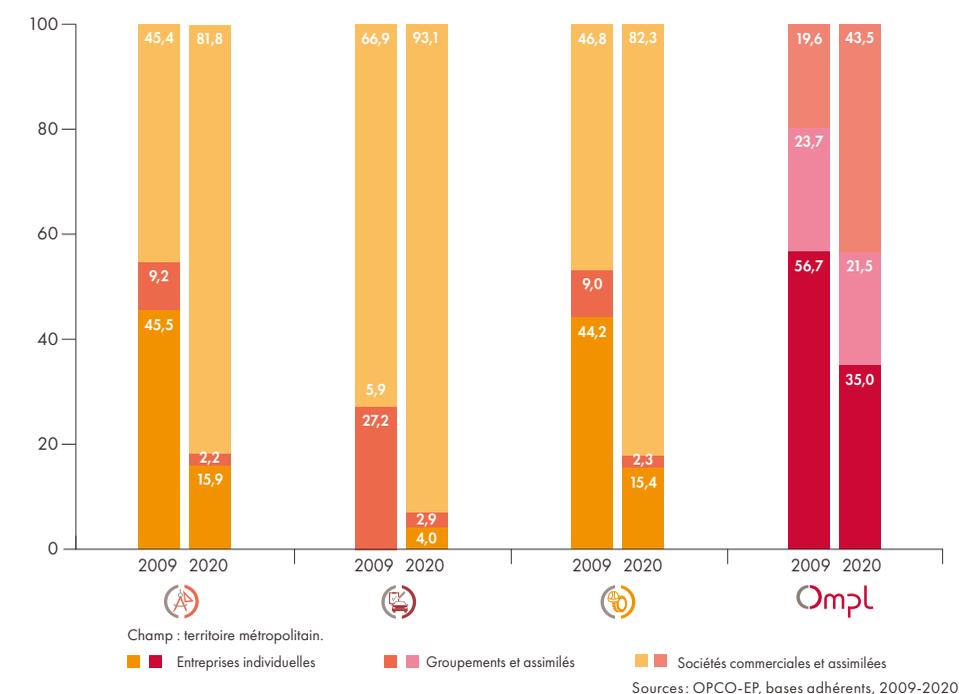
Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.



RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées (82,3 %) sont nettement majoritaires au sein du secteur. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 35,5 points par rapport à 2009.

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



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



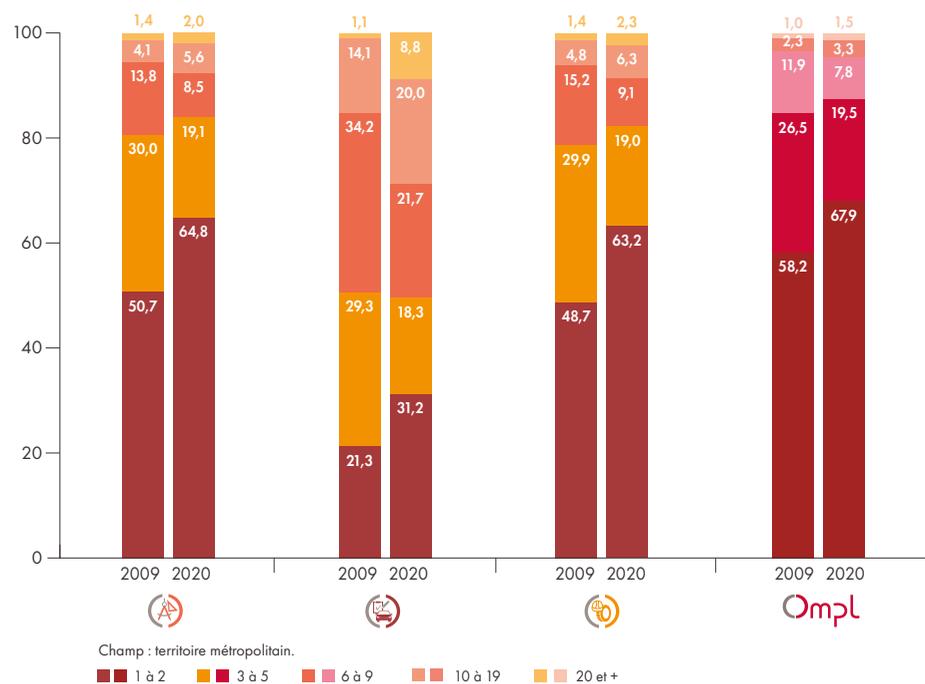
PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises du secteur (63,2 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.

La branche des entreprises d'architecture détient la plus grande proportion d'entreprises de moins de trois salariés (64,8 %).

Par rapport à 2009, le secteur est caractérisé par un recul de la part des entreprises de trois à neuf salariés (- 17,0 points), au profit des entreprises d'un à deux salariés (+ 14,5 points) et de plus de 9 salariés (+ 2,4 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.



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.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de secteur se distinguent de la configuration caractérisant le champ de l'OMPL. Elles emploient presque autant de salariés (5,0 contre 4,7 dans le champ de l'OMPL) mais sont majoritairement constituées en SARL (54,9 %).

Données de cadrage

				Ompl
Nombre d'entreprises employeuses	8 704	420	9 124	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise¹	4,6	13,5	5,0	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (55,3 %)	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 CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur, les entreprises individuelles génèrent 53 121 € de valeur ajoutée (VA), soit 57,6 % de moins que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (35 468 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



PERFORMANCES SUPÉRIEURES AU CHAMP DE L'OMPL

En moyenne, les sociétés du secteur génèrent 659 062 € de valeur ajoutée (VA), soit 60,2 % de moins que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (102 003 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

				Ompl
Chiffre d'affaires hors taxes	99 088	68 081	96 916	259 302
Marge	96 608	66 787	94 519	184 337
VA	54 266	37 921	53 121	125 150
Impôts et taxes	2 905	2 179	2 854	9 076
Salaires et cotisations	15 616	3 949	14 798	23 412
EBE	35 745	31 794	35 468	92 755
Bénéfice	36 462	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 (€)

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

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.



SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

BRANCHES PROFESSIONNELLES



ENTREPRISES D'ARCHITECTURE



CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

Effectifs salariés	18
Catégories sociales	23
Contrats de travail	27
Temps de travail	32
Effectifs par tranche d'âge	35
Mobilité annuelle	39
Rémunération nette annuelle	48
Formation professionnelle	51
Chômage annuel	55
Publications OMPL	60



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2010, le secteur enregistre une progression de 12,7 % des effectifs jusqu'en 2019. Cette tendance semble ralentir selon les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

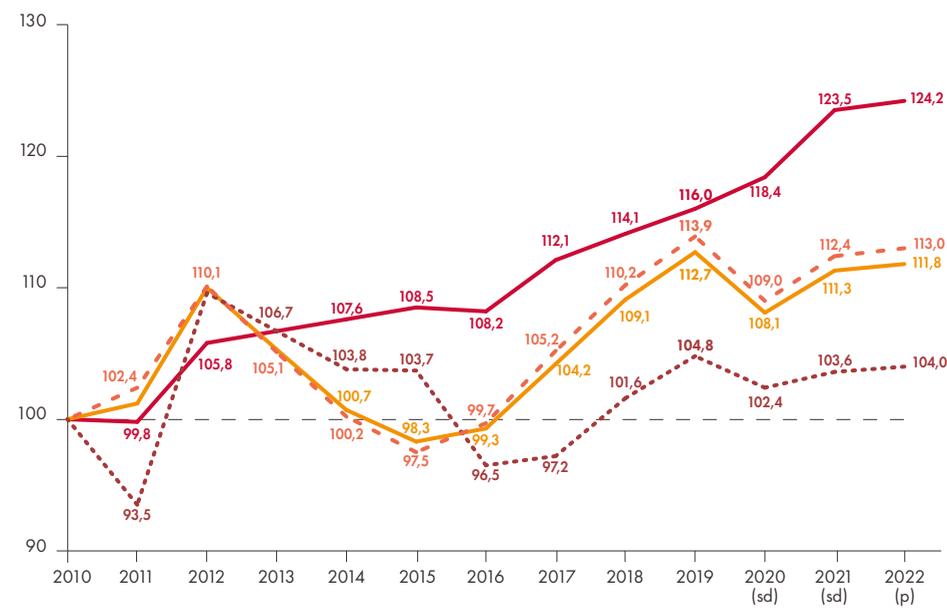
Évolution des effectifs salariés en volume

Années				Ompl
2010	36 552	5 532	42 084	392 022
2011	37 416	5 172	42 588	391 128
2012	40 234	6 061	46 295	414 593
2013	38 432	5 901	44 333	418 164
2014	36 629	5 740	42 369	421 726
2015	35 646	5 734	41 380	425 204
2016	36 447	5 336	41 783	424 282
2017	38 453	5 379	43 832	439 646
2018	40 290	5 620	45 910	447 199
2019	41 616	5 797	47 413	454 932
2020 (sd)	39 835	5 664	45 499	464 109
2021 (sd)	41 099	5 729	46 828	484 334
2022 (p)	41 289	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)



sd : données semi-définitives — p : prévisions



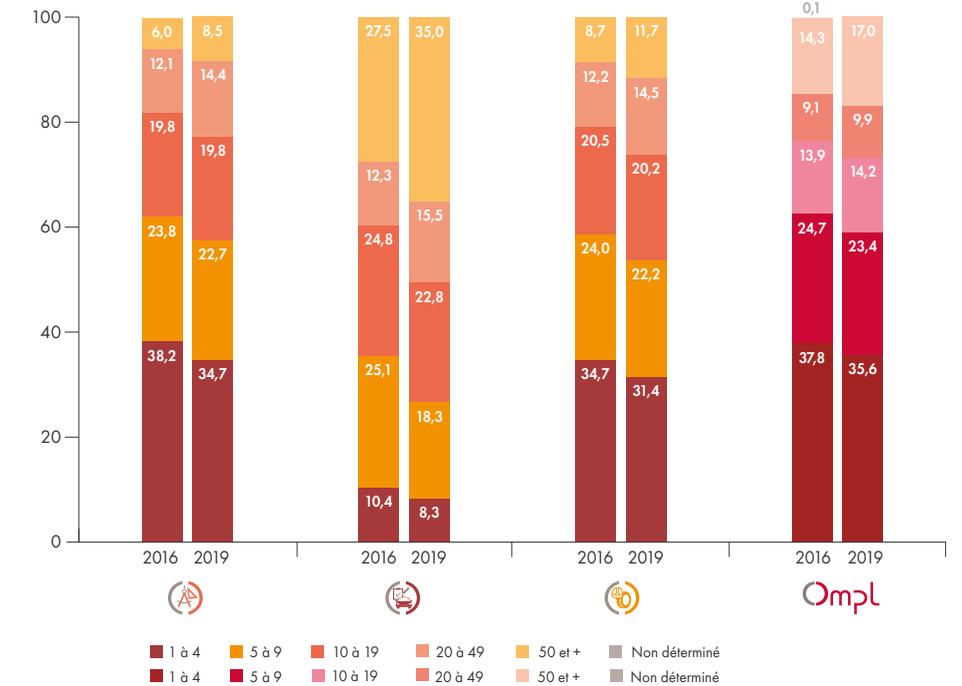
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



3/4 DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 73,8 % des salariés du secteur 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 de - 5,3 points au profit des entreprises de taille plus importante.

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



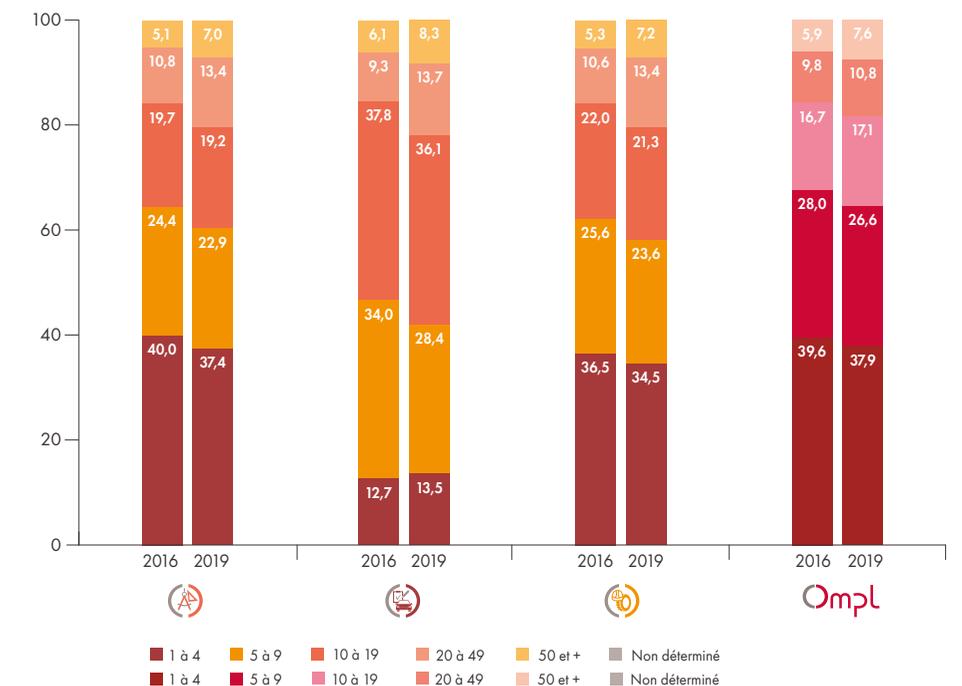
Source : Insee, DADS 2016-2019.



PROGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 79,4 % des effectifs.
- Par rapport à 2016, la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a reculé de - 4,7 points par rapport à 2016 au profit de celles employant 20 salariés et plus.

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



Source : Insee, DADS 2016-2019.



EMPLOIS MAJORITAIREMENT FÉMININS

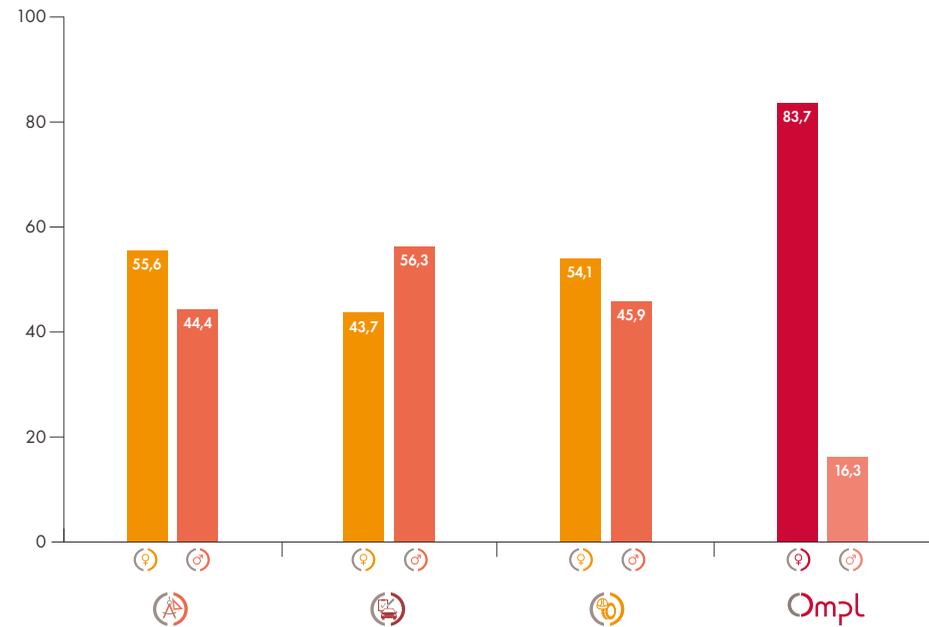
Les emplois du secteur sont majoritairement féminins : 54,1 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (83,7 %).



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

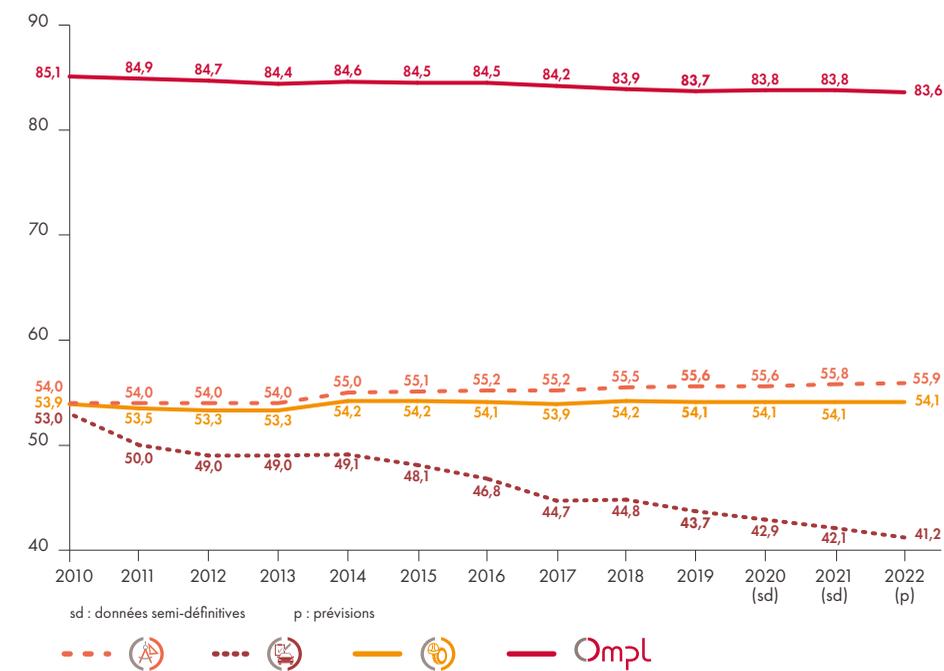
Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu jusqu'en 2019. Elle oscille entre 53,3 % et 54,2 %. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Répartition des salariés par genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.

Évolution du taux de féminisation (%)



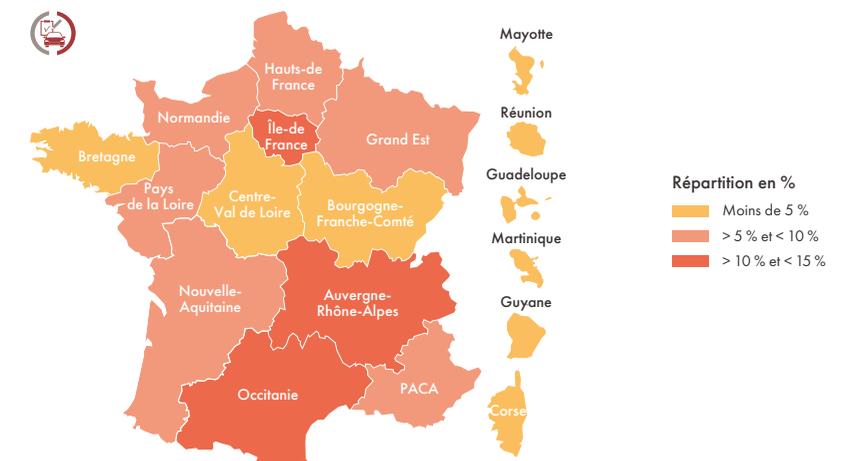
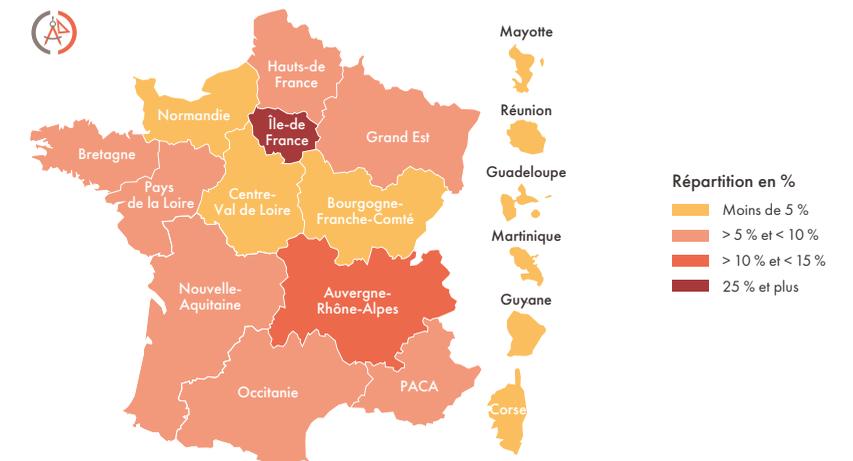
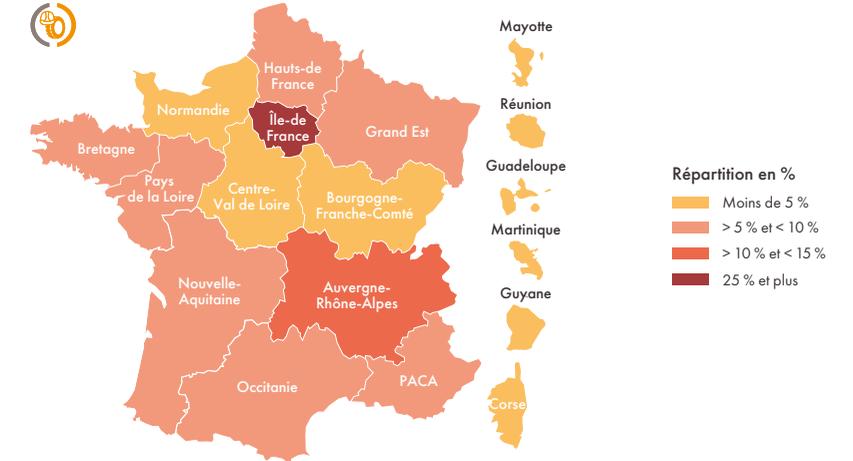
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

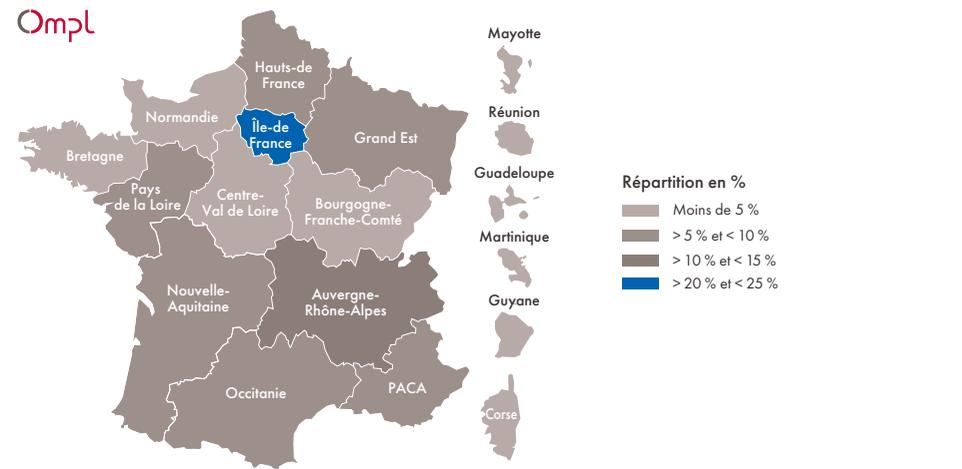


PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 32,0 % des salariés du secteur et son poids est plus important que pour l'ensemble de l'OMPL (21,4 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (13,6 %).
 - La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (8,1 %).
- Ces trois régions regroupent 53,7 % des salariés du secteur.

Effectifs par région (%)





Source: Insee, DADS 2019.

Taux de féminisation par région (%)

Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	56,4	40,6	54,8	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	55,9	42,9	53,1	87,1
Bretagne	54,9	43,3	53,8	84,4
Centre-Val de Loire	53,2	42,4	50,8	86,4
Corse	55,6	44,1	54,0	83,7
DOM	53,0	53,2	53,0	83,9
Grand Est	54,2	41,0	52,2	86,5
Hauts-de-France	51,9	44,2	50,4	84,2
Île-de-France	56,1	43,3	55,3	77,6
Normandie	53,7	47,3	52,3	86,2
Nouvelle-Aquitaine	57,0	41,5	54,8	86,0
Occitanie	57,5	44,0	55,3	85,3
Pays de la Loire	51,9	46,6	51,1	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	57,2	45,5	55,1	85,1
Ensemble	55,6	43,7	54,1	83,7

Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

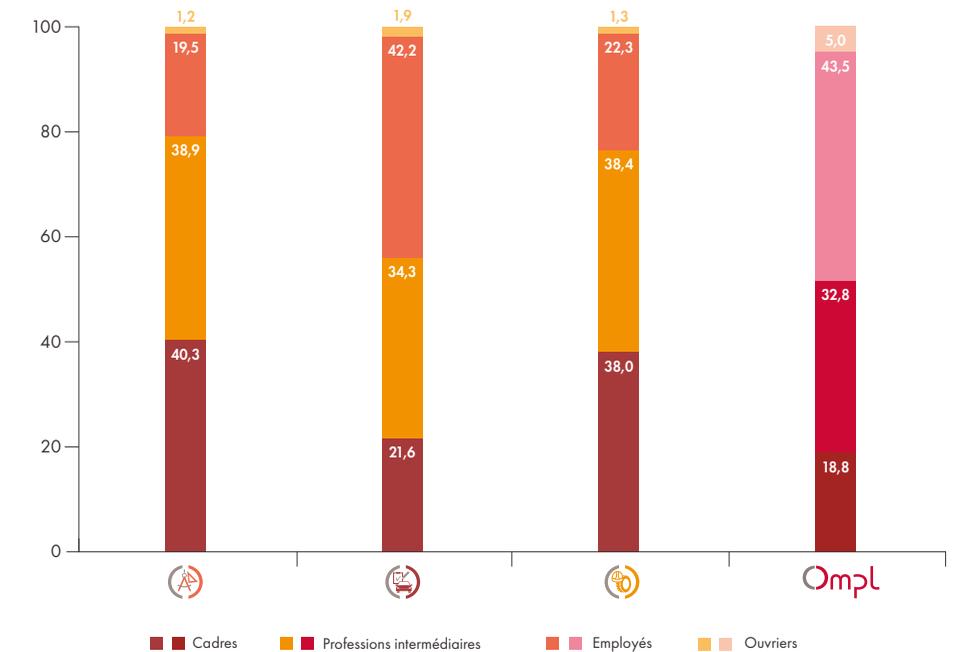
Le taux de féminisation du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (55,3 %) et atteint un minimum pour les Hauts-de-France (50,4 %).



PRÉPONDÉRANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les cadres sont fortement représentés: 38,0 % contre 18,8 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (38,4 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (32,8 %).
- Le taux d'employés est inférieur à celui de l'OMPL (22,3 % contre 43,5 %).
- 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...

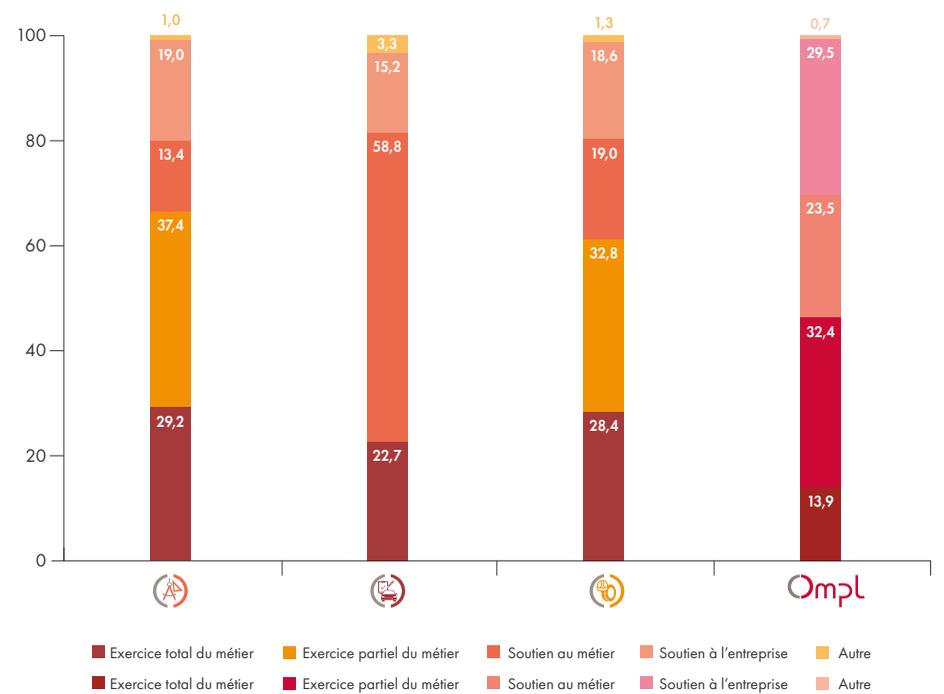


EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

61,2 % des salariés du secteur réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total ou partiel du métier).

Ils sont 32,8 % à exercer une partie du métier.

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...).

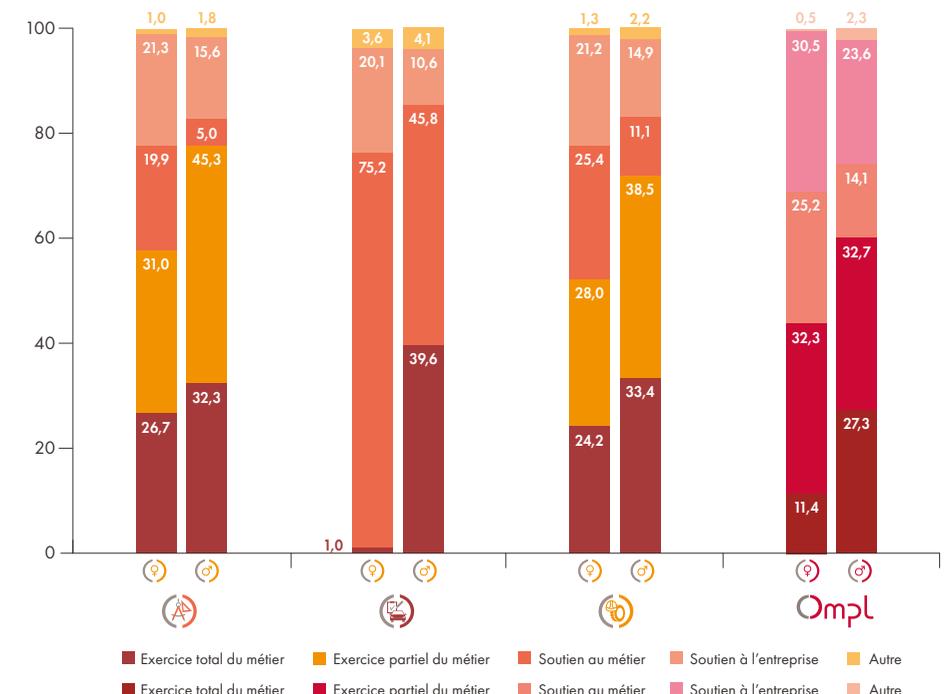


MÉTIERS DÉPENDANT DU GENRE

Les emplois du secteur sont en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier par les salariés).

Néanmoins, un effet du genre existe: 52,2 % des femmes exercent un emploi de ce type contre 71,9 % des hommes.

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



Source: Insee, DADS 2019.

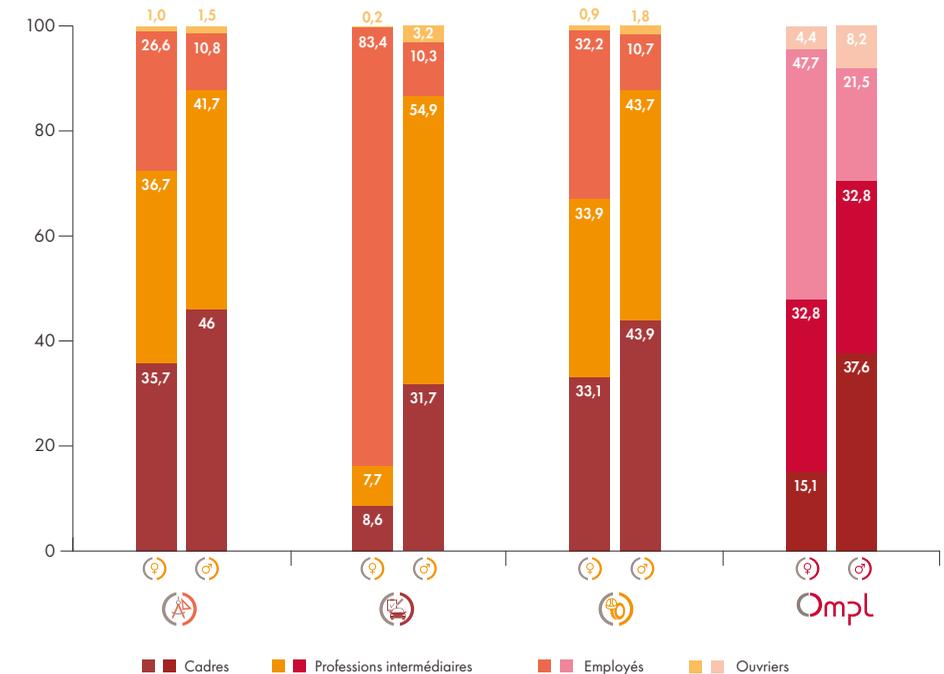


FEMMES PLUS SOUVENT PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

La répartition des femmes du secteur est relativement homogène entre les catégories sociales, à l'exception de celle des ouvriers, avec une légère prédominance des professions intermédiaires (33,9 %).

En revanche, les hommes occupent très principalement des emplois de professions intermédiaires ou de cadres, ces derniers étant les plus représentés (43,9 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)

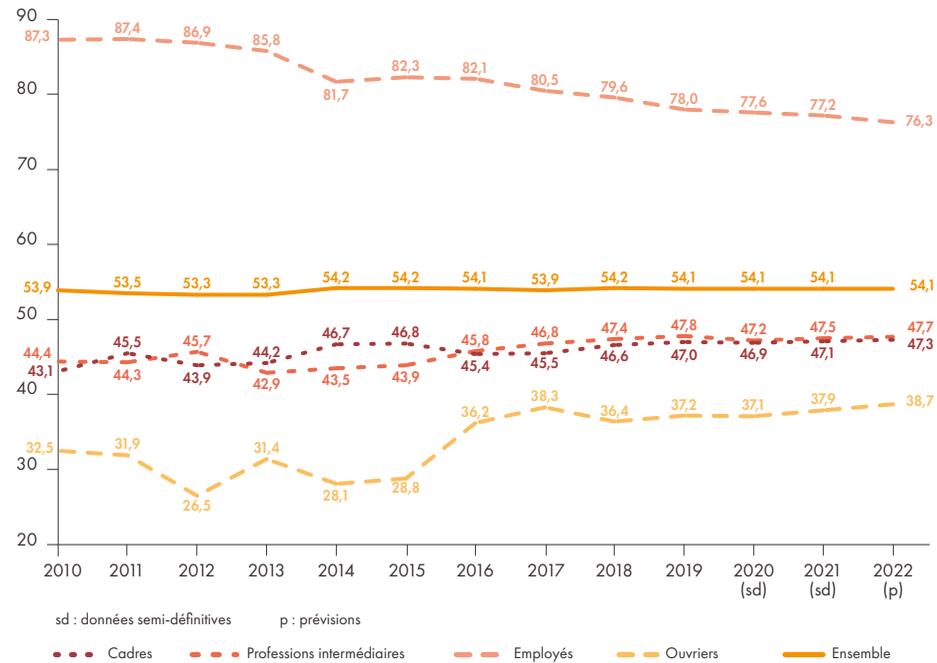


Source: Insee, DADS 2019.

STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

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

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

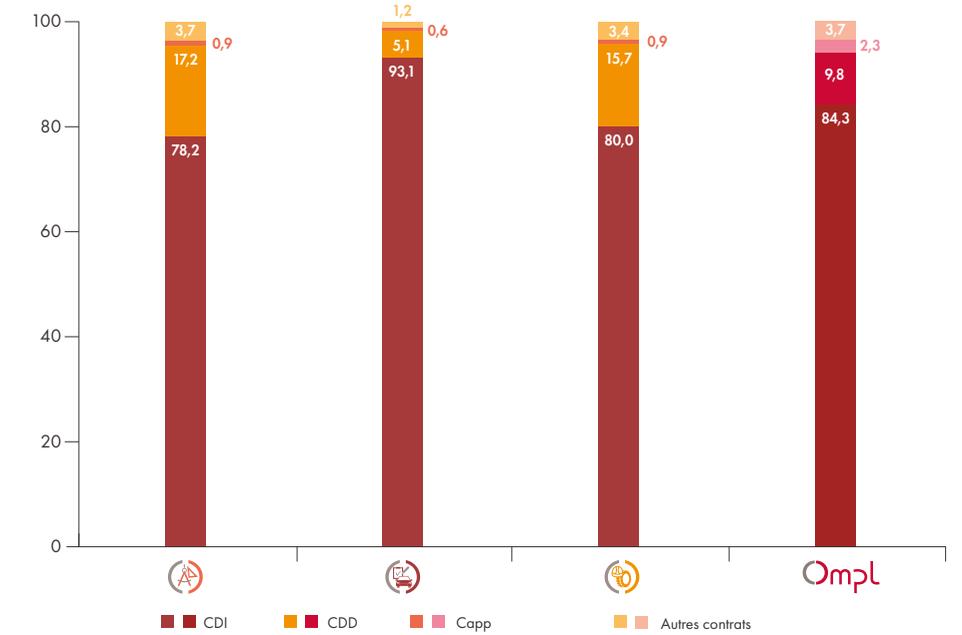


Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (80,0 %) mais inférieur à la moyenne de l'OMPL. Hors CDD, les autres types de contrats (Capp, autres contrats) sont peu mobilisés.

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



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

Source : Insee, DADS 2019.

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 (30,5 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (17,7 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

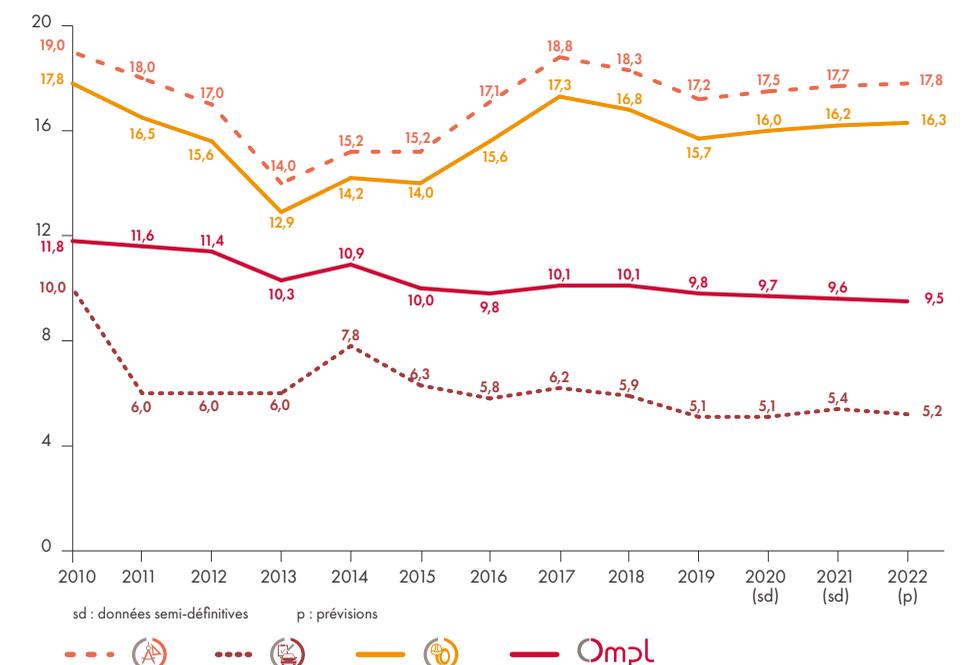
Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé
Auvergne-Rhône-Alpes	39,6	39,3	20,2	0,8	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	31,8	40,7	26,9	ND	0,6
Bretagne	28,4	46,7	24,3	0,6	0,0
Centre-Val de Loire	29,1	40,1	29,4	1,2	0,2
Corse	41,8	38,5	18,4	ND	1,3
DOM	28,9	37,4	30,5	3,2	0,0
Grand Est	36,0	39,8	23,3	0,7	0,2
Hauts-de-France	37,3	34,4	27,0	1,3	0,0
Île-de-France	46,6	34,1	17,7	1,6	0,0
Normandie	31,1	40,4	27,3	1,0	0,2
Nouvelle-Aquitaine	32,2	43,0	23,9	0,7	0,1
Occitanie	31,0	40,4	27,3	1,3	0,0
Pays de la Loire	30,5	43,3	24,5	1,7	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	35,3	38,2	24,9	1,6	0,0
Occitanie	38,0	38,4	22,3	1,3	0,0
Ompl	18,8	32,8	43,5	5,0	0,0

Source : Insee, DADS 2019.

LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2019 (-2,1 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.

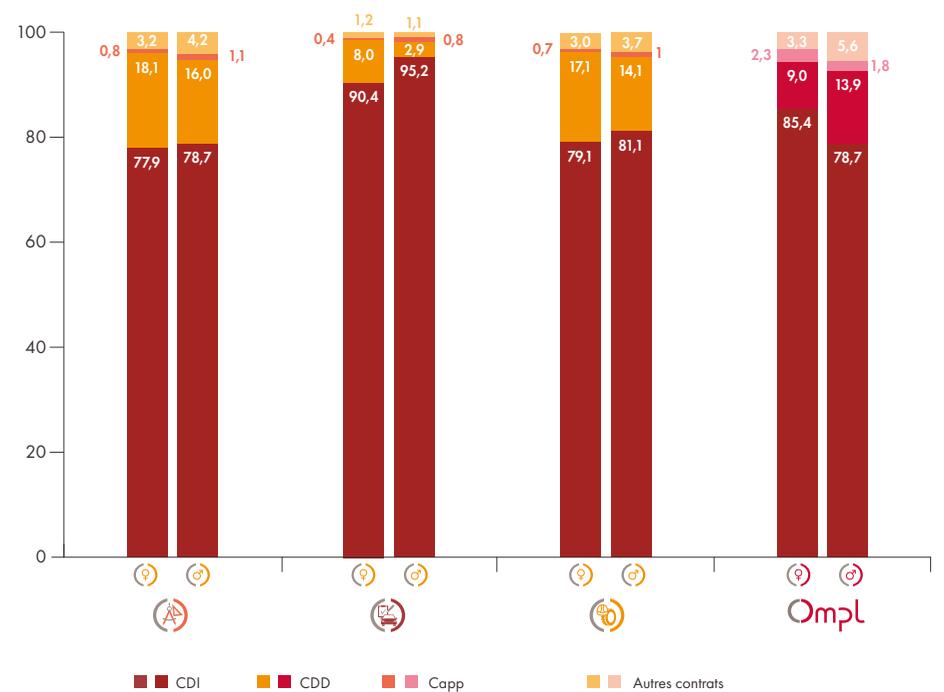
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Les femmes du secteur travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes. Le différentiel atteint 3 points.

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



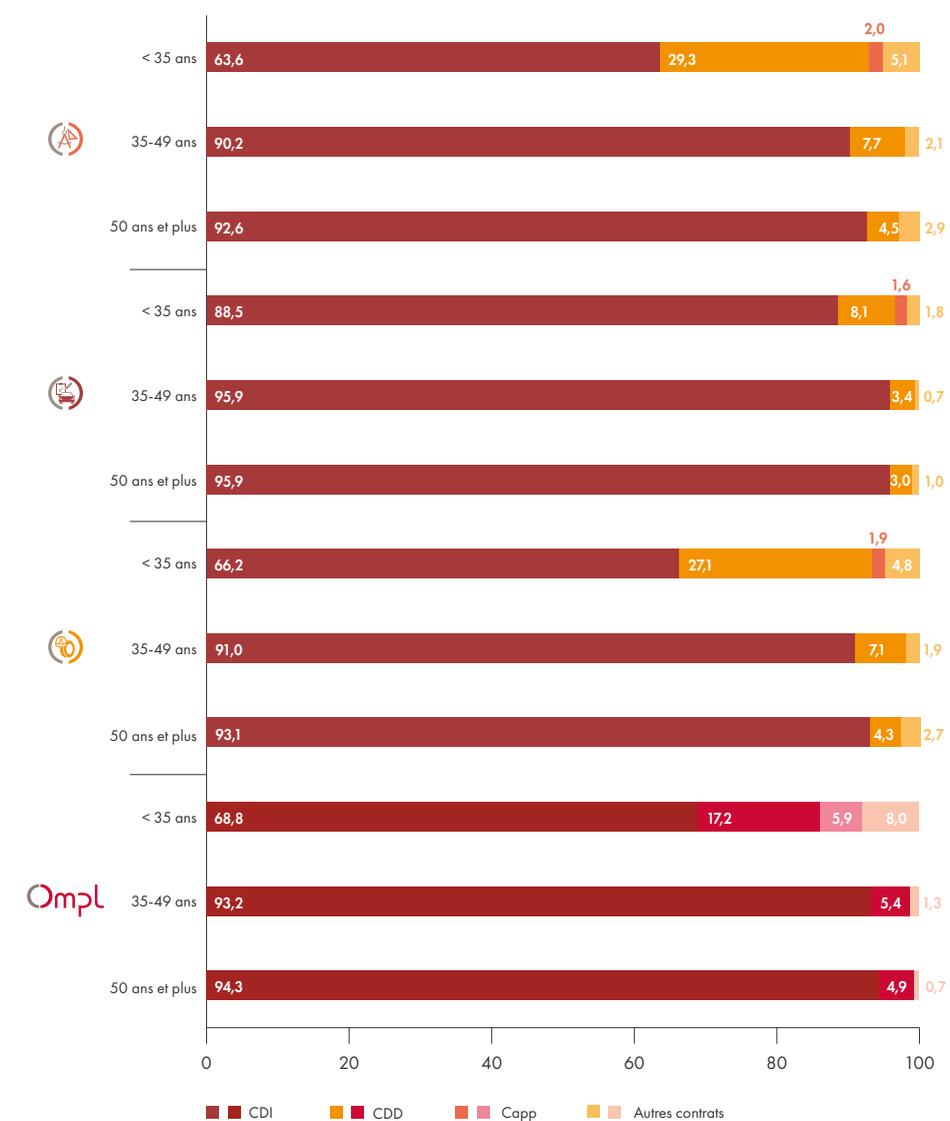
Source: Insee, DADS 2019.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (27,1 % contre 7,1 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.



MOINS DE SALARIÉS EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes. (- 0,4 et - 0,6 point respectivement).

Le taux de CDD augmente chez les femmes et diminue chez les hommes (+ 0,2 contre - 0,1 point).

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

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

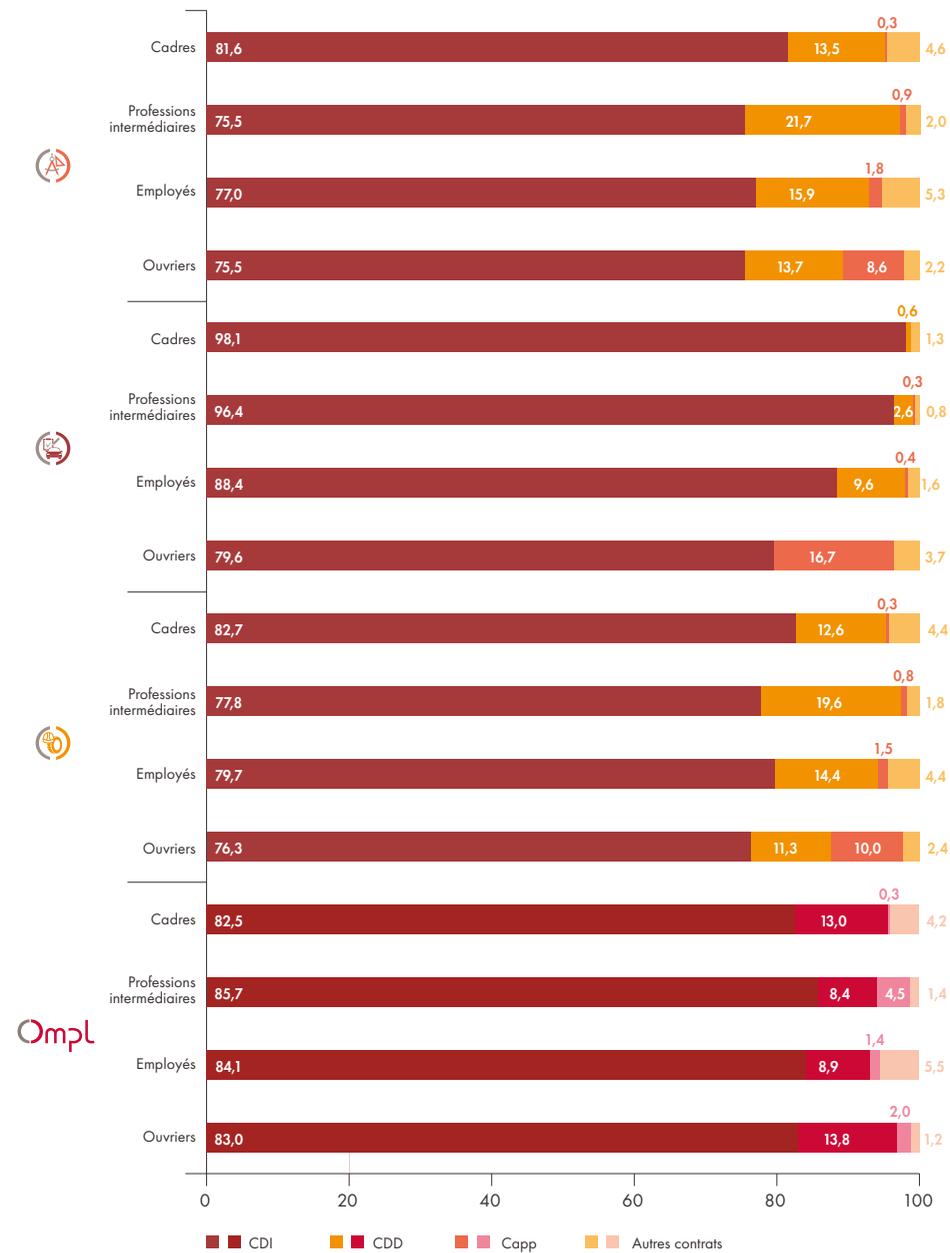
Source: Insee, DADS 2016-2019.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau du secteur, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires (19,6 %) et les employés (14,4 %). Pour les cadres, le CDI est plutôt privilégié (82,7 %). Les ouvriers sont beaucoup plus souvent, que les autres catégories sociales, recrutés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage (10 %).

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



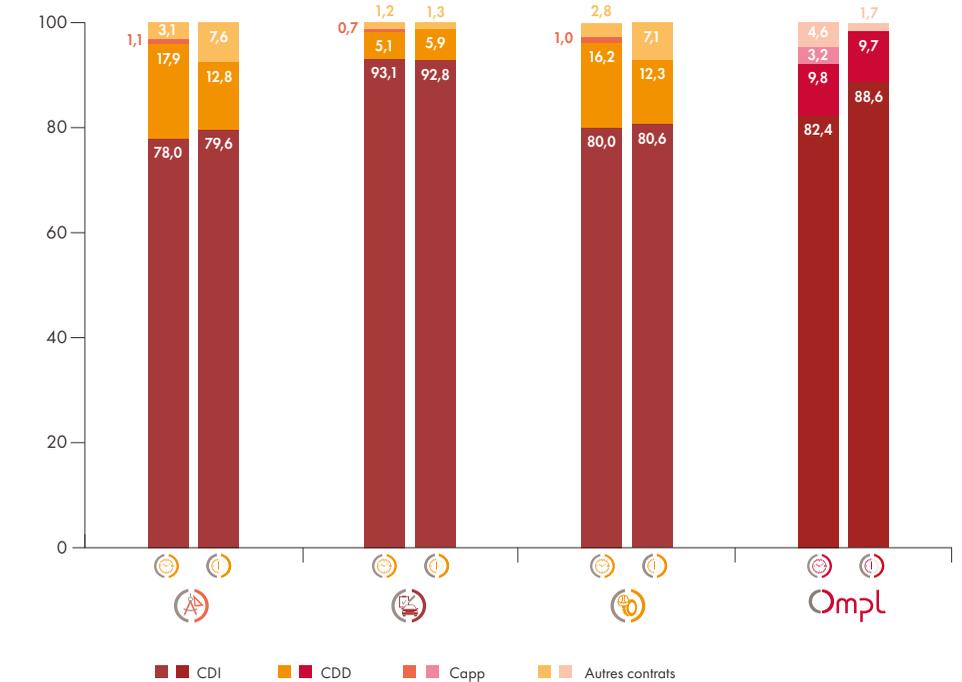
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du secteur travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 0,6 point).

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



Source: Insee, DADS 2019.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Île-de-France (21,9 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (8,7 %).

Taux de CDD par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

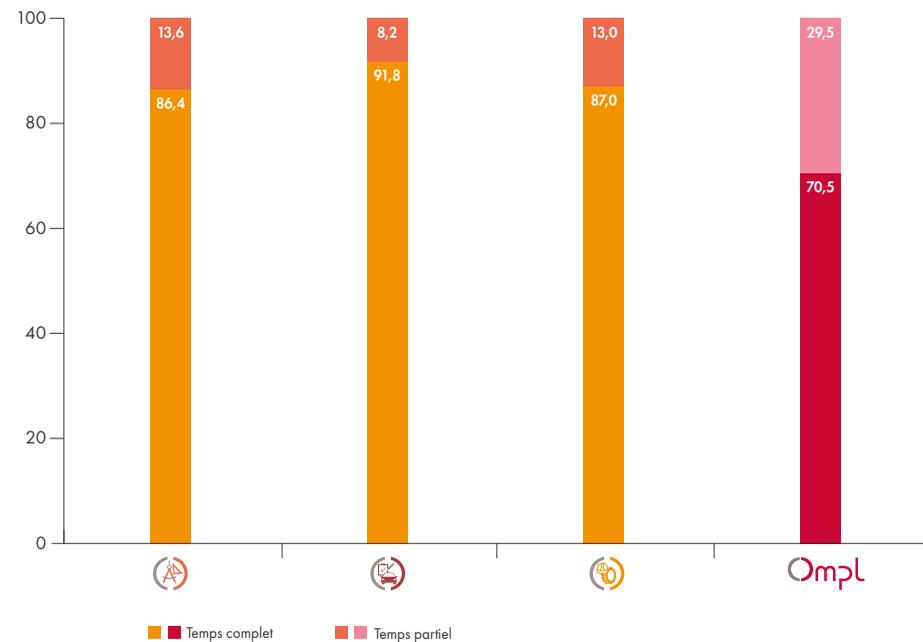
ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

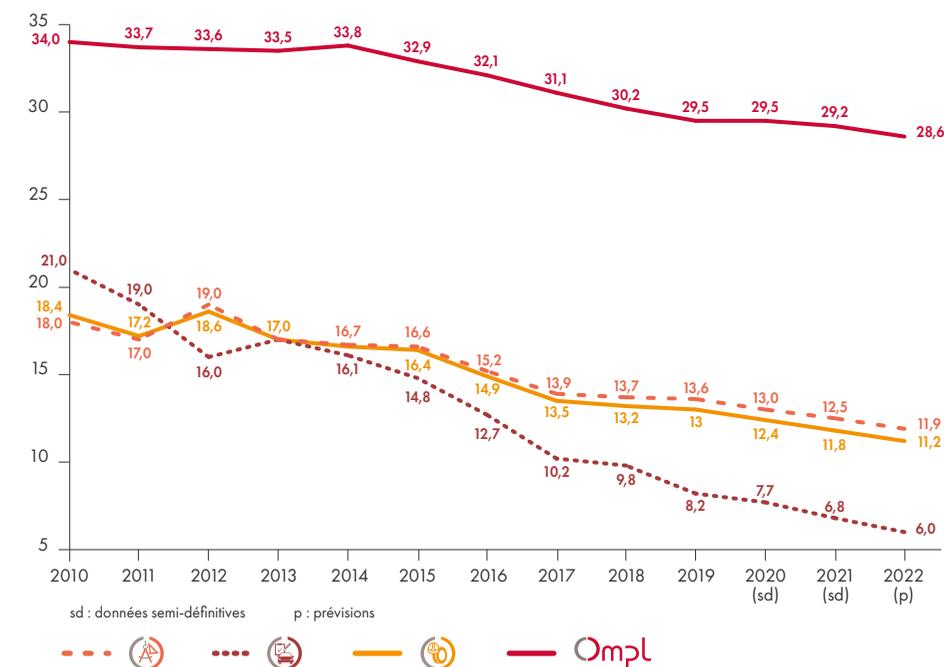
Plus de trois quarts des salariés du secteur (87,0 %) travaillent à temps complet.

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



Source: Insee, DADS 2019.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



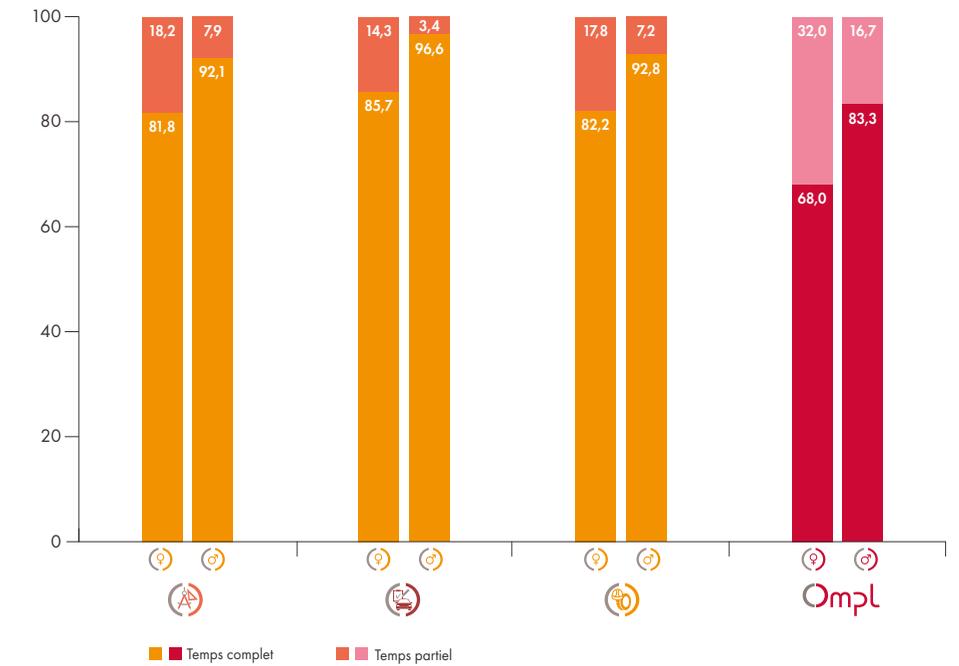
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Au niveau du secteur, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 10,6 points).

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



Source: Insee, DADS 2019.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

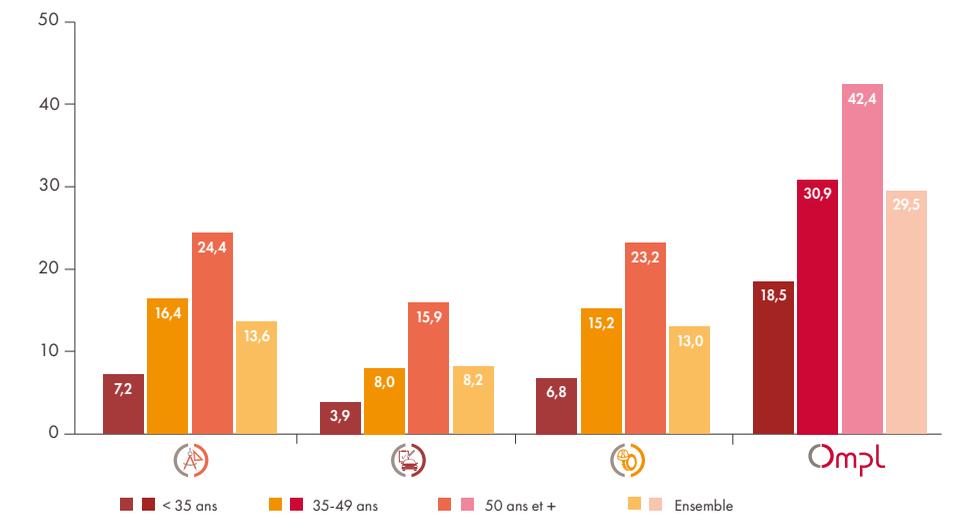
Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans le secteur diminue jusqu'en 2019. Il baisse de 5,4 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne un peu moins d'un quart des salariés de plus de 50 ans (23,2 %), un taux supérieur de 16,4 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source: Insee, DADS 2019.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (26,3 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (9,5 %).

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

Catégories sociales				Ompl
Cadres	12,1	4,5	11,5	28,0
Professions intermédiaires	10,1	4,4	9,5	23,2
Employés	22,7	13,2	20,5	31,6
Ouvriers	30,5	6,5	26,3	56,7
Ensemble	13,6	8,2	13,0	29,5

Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Corse (16,3 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (9,3 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	16,5	11,7	16,0	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	17,2	9,6	15,5	34,2
Bretagne	14,9	5,3	14,0	30,6
Centre-Val de Loire	15,9	5,5	13,6	28,8
Corse	19,0	ND	16,3	26,4
DOM	12,0	20,8	13,9	22,4
Grand Est	13,9	10,1	13,4	33,8
Hauts-de-France	12,9	7,9	11,9	33,0
Île-de-France	9,6	4,9	9,3	21,2
Normandie	14,8	6,9	13,0	30,7
Nouvelle-Aquitaine	15,4	8,0	14,3	29,2
Occitanie	16,7	11,1	15,7	32,7
Pays de la Loire	16,6	5,3	15,0	32,1
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	17,8	6,2	15,7	31,3
Ensemble	13,6	8,2	13,0	29,5

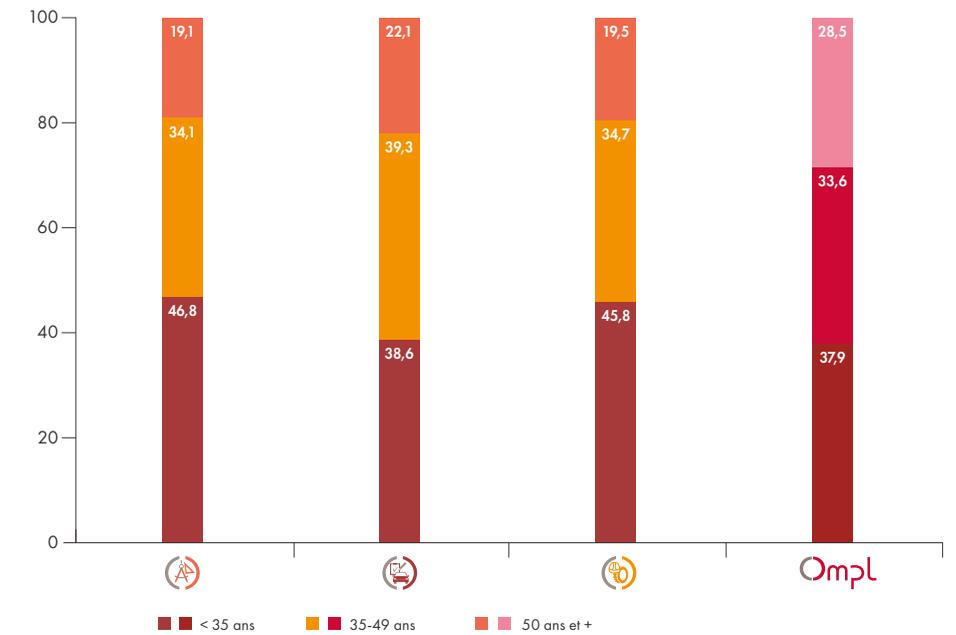
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (45,8 %). Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du cinquième 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 diminuer (- 2,5 points) ;
- la tranche d'âge intermédiaire varie peu ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 3,5 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	48,0	48,0	47,4	46,7	46,0	45,5	45,5	45,9	46,7	46,8	45,6	45,4	45,1
35-49 ans	35,0	35,0	35,1	35,3	35,4	35,5	35,3	34,7	34,3	34,1	34,7	34,7	34,6
> 50 ans	17,0	17,0	17,5	18,0	18,5	19,1	19,2	19,3	19,0	19,1	19,7	20,0	20,2
< 35 ans	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

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



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés d'âge intermédiaire (39,4 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (55,4 %).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (42,3 %).
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de moins de 35 ans (43,8 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	39,3	55,9	44,2	42,1	46,8
35-49 ans	38,6	30,6	32,2	28,2	34,1
> 50 ans	22,1	13,5	23,6	29,7	19,1
< 35 ans	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.

Ompl

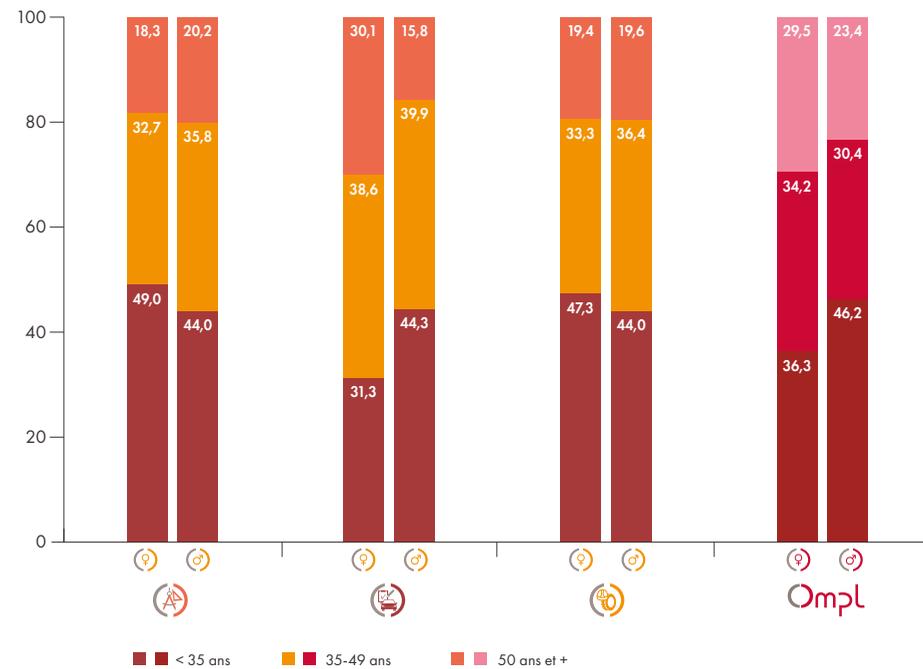
< 35 ans	42,8	42,6	34,0	23,2	37,9
35-49 ans	31,0	35,0	34,2	28,5	33,6
> 50 ans	26,2	22,4	31,8	48,3	28,5



RÉPARTITIONS SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (44,0 %). Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette tranche d'âge (47,3 %).

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 (53,4 %);
- minimale pour les DOM (36,4 %).

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
Oimpl	45,8	34,7	19,5
Oimpl	37,9	33,6	28,5

Source: Insee, DADS 2019.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover sectoriel est important (22,5 %). 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

Effectif en début d'année	33 366	4 775	38 141	374 059
Effectif total de l'année	41 616	5 797	47 413	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	8 250	1 022	9 272	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	7 091	782	7 873	70 559
Taux d'entrée (%)	24,7	21,4	24,3	21,6
Taux de sortie (%)	21,3	16,4	20,6	18,9
Turnover annuel (%)	23,0	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 du secteur tend à augmenter. Il progresse de 4,2 points. L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

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



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les femmes (23,5 % contre 21,3 % pour les hommes) ;
- 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	25,7	23,5	11,3	129,6	93,0
Taux de sortie	21,6	20,8	13,4	79,0	70,9
Turnover annuel	23,7	22,2	12,3	104,3	82,0
Taux d'entrée	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

Source : Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ ACCRUE DES JEUNES ET DES OUVRIERS

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (35,6 %).
- Les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (28,9 %).

	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux d'entrée	42,0	14,4	9,7	20,3	27,0	29,4	35,2
Taux de sortie	31,4	14,9	12,9	18,6	22,9	23,6	25,4
Turnover annuel	36,7	14,7	11,3	19,4	24,9	26,5	30,3
Taux d'entrée	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 VARIABLE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (24,8 %).

	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
Taux d'entrée	23,3	25,4	16,9	29,0	75,9
Taux de sortie	20,9	21,6	16,0	22,4	73,7
Turnover annuel	22,1	23,5	16,5	25,7	74,8
Taux d'entrée	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.

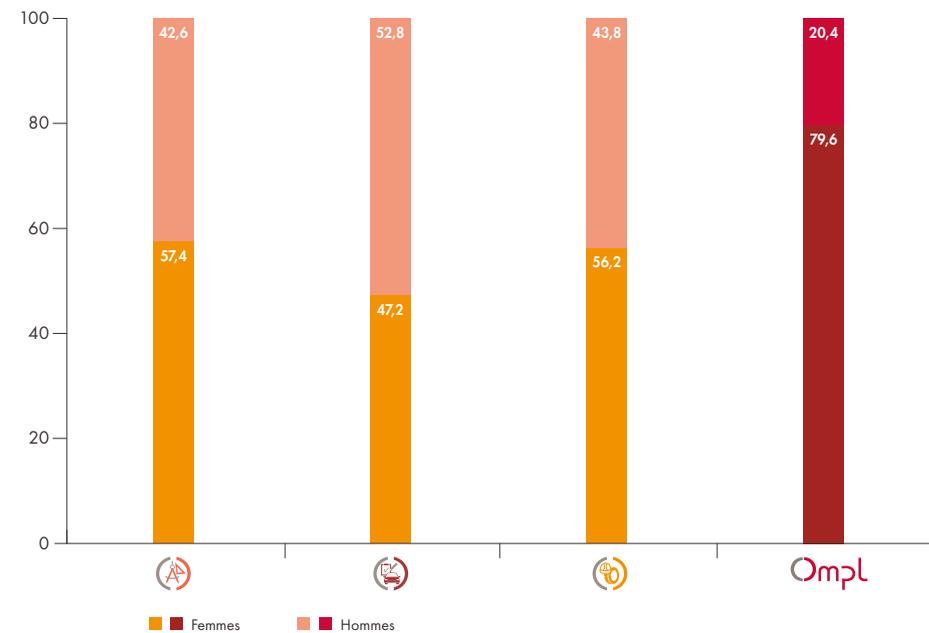


EMBAUCHES PLUTÔT FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (56,2 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (54,1 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



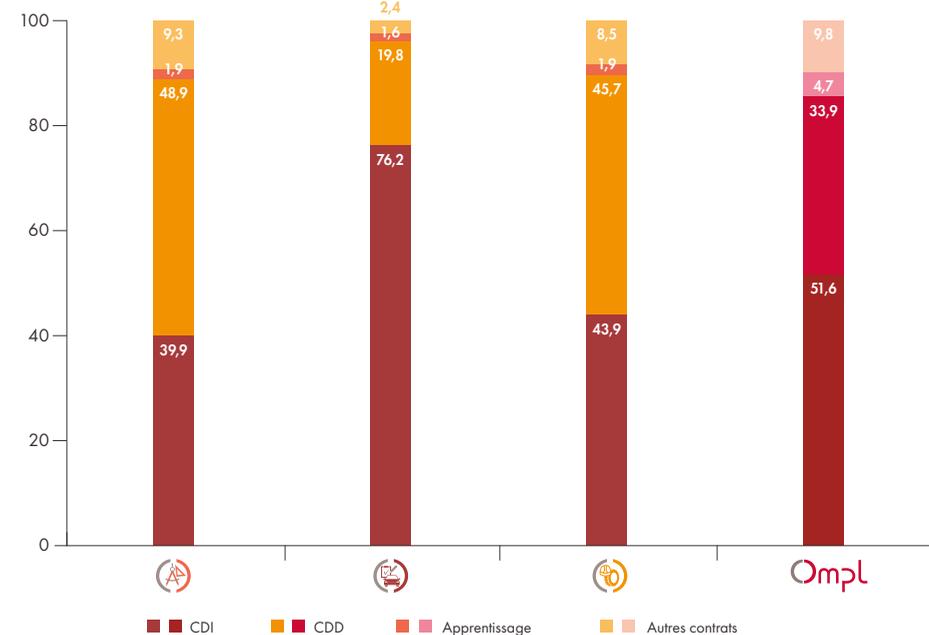
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI ET CDD

Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (45,7 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein du secteur (15,7 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



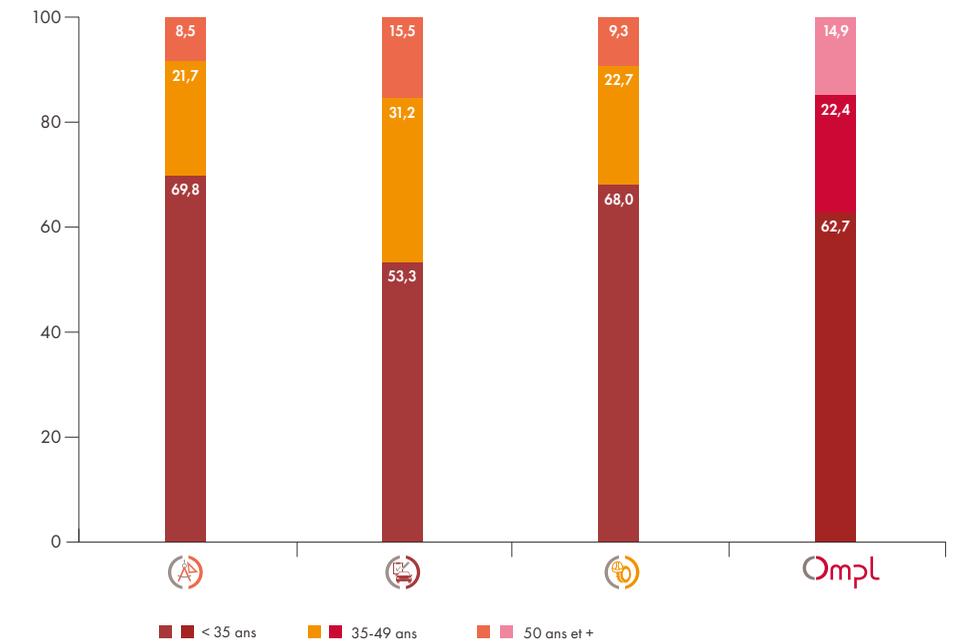
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

68,0 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 45,8 % pour les salariés du secteur.

• Répartition par tranche d'âge (%)



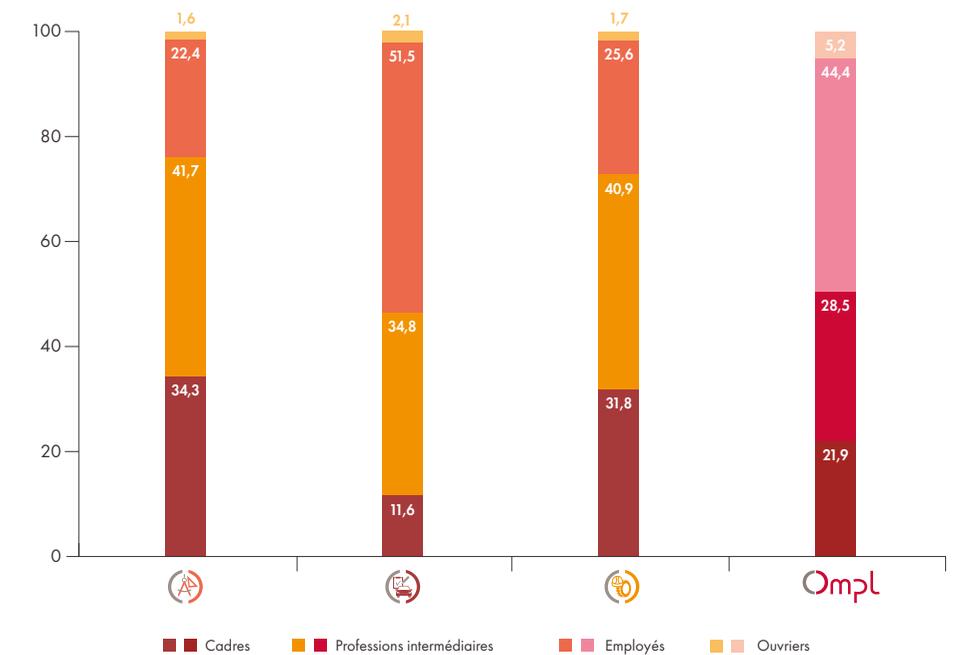
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (40,9 %). Elle est un peu supérieure à celle de l'ensemble du secteur (38,4 %).

• Répartition par catégorie sociale (%)



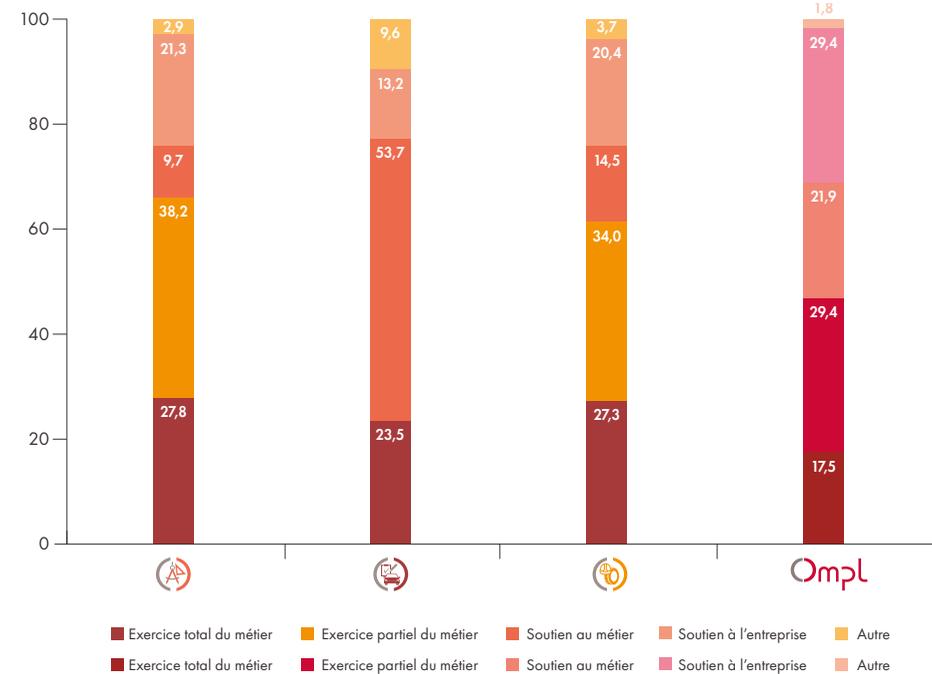
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

Les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés (34,0 %).

• Répartition par type de métier (%)



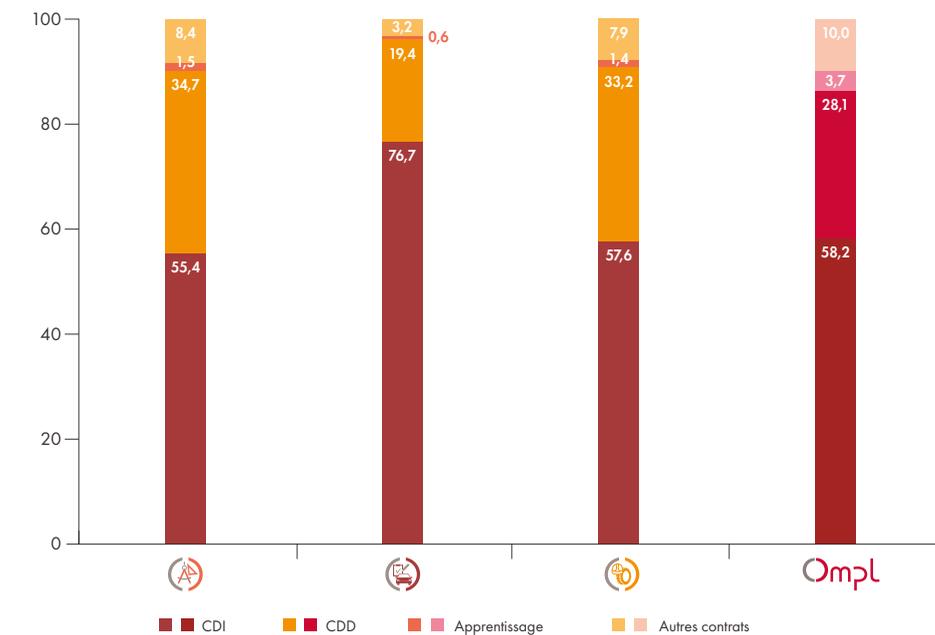
Source: Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

57,6 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (43,9 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2019.

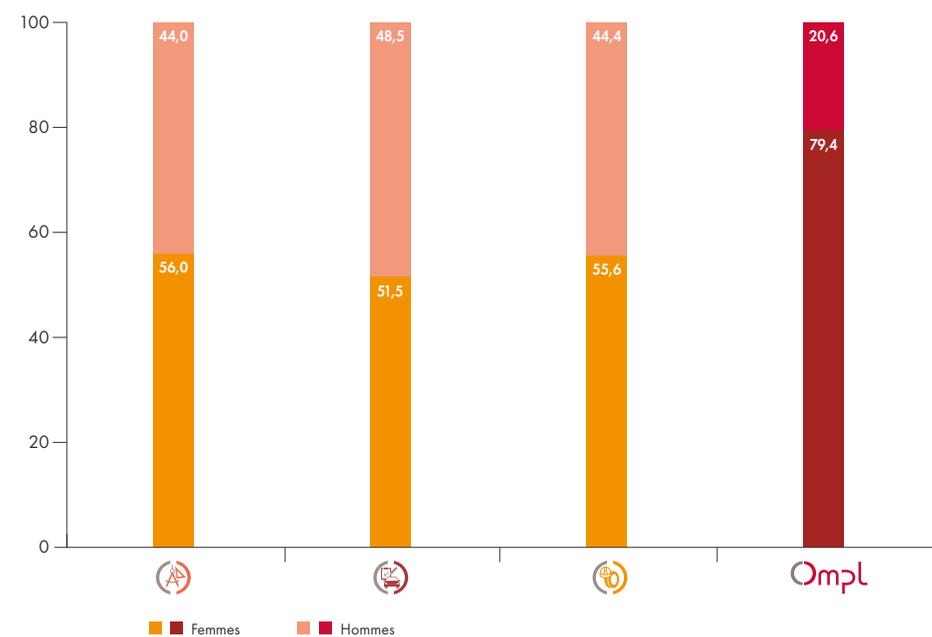


SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (55,6 %) est proche de celle des entrants (56,2 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



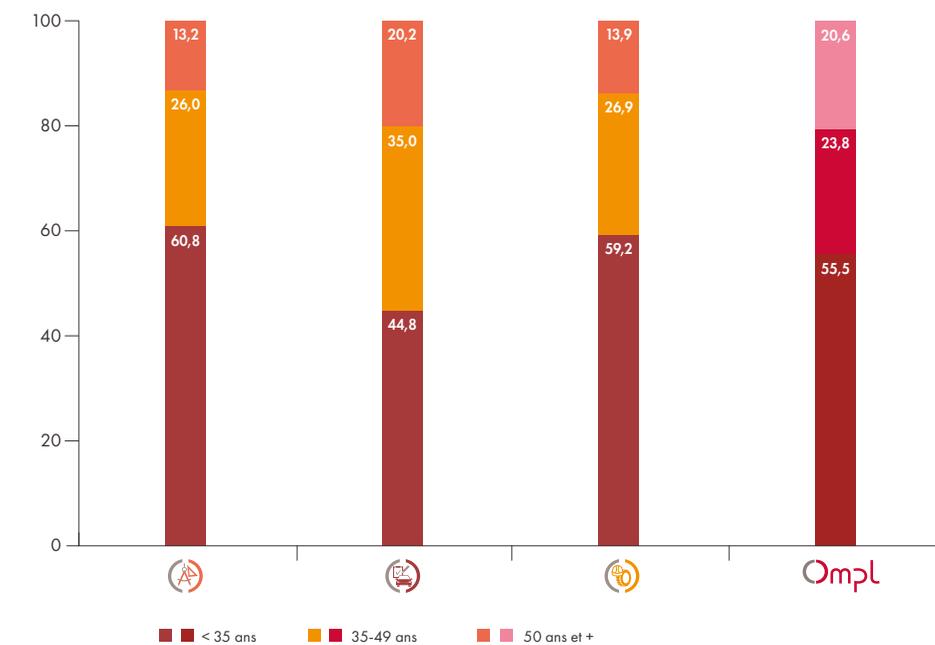
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (59,2 % contre 68,0 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



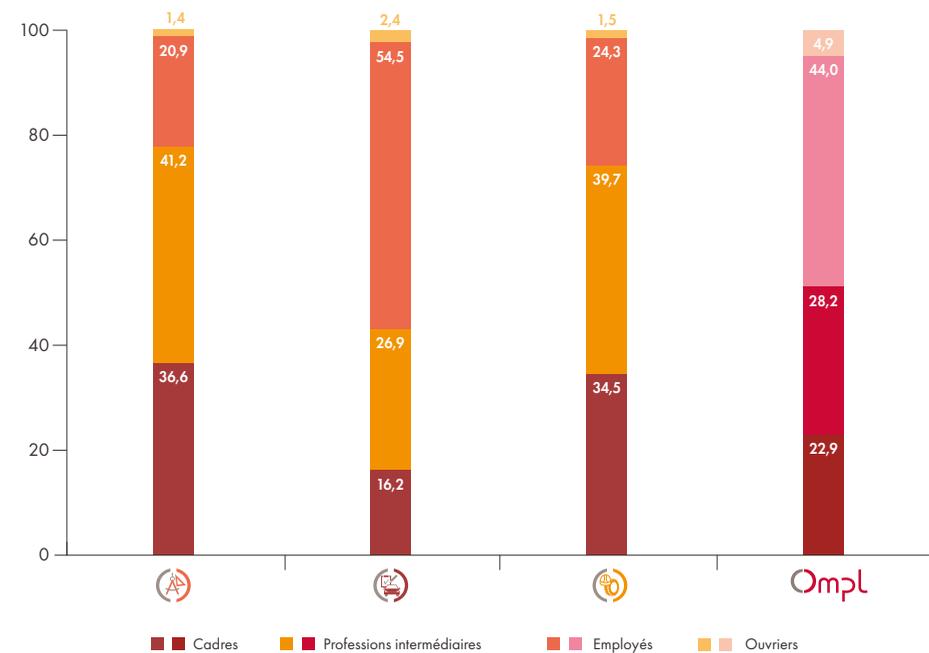
Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (39,7 %).

• Répartition par catégorie sociale (%)



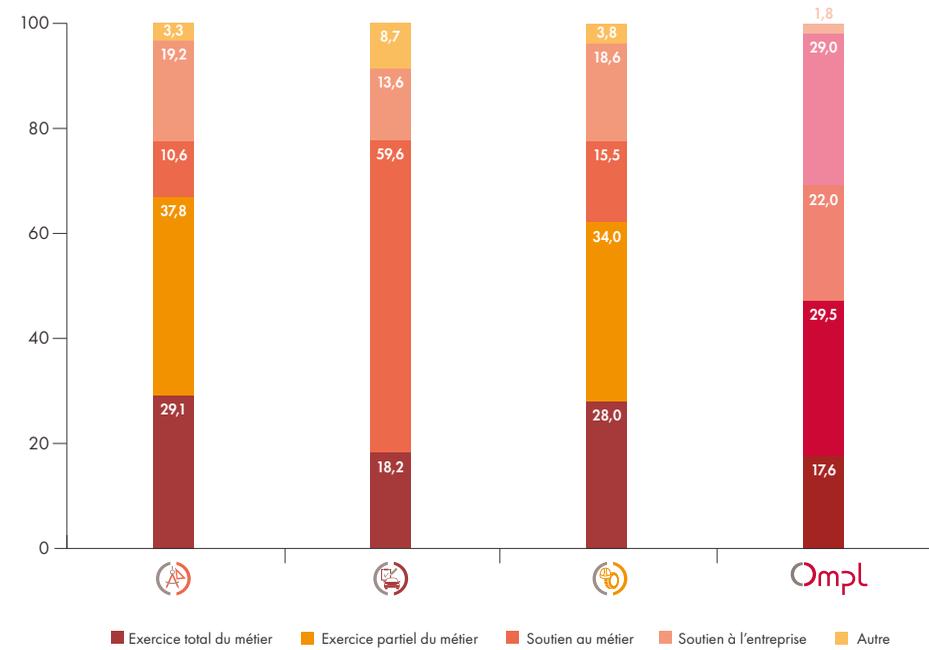
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS NOMBREUX DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (34,0 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (27,0 %) et minimal pour le Grand Est (17,0 %).

Turnover par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.



28 147 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian du secteur est supérieur à celui du champ de l'OMPL. Néanmoins, les cadres ont un revenu relativement moins élevé avec un différentiel de - 1 072 €.

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

Catégories sociales				Ompl
Cadres	35 420	37 984	35 968	37 040
Professions intermédiaires	26 797	30 432	26 111	23 186
Employés	24 940	20 929	23 304	21 060
Ouvriers	25 384	21 172	23 639	17 765
Ensemble	29 557	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.

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

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.



3 815 € 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 du secteur. Rapporté au mois, un différentiel de 318 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

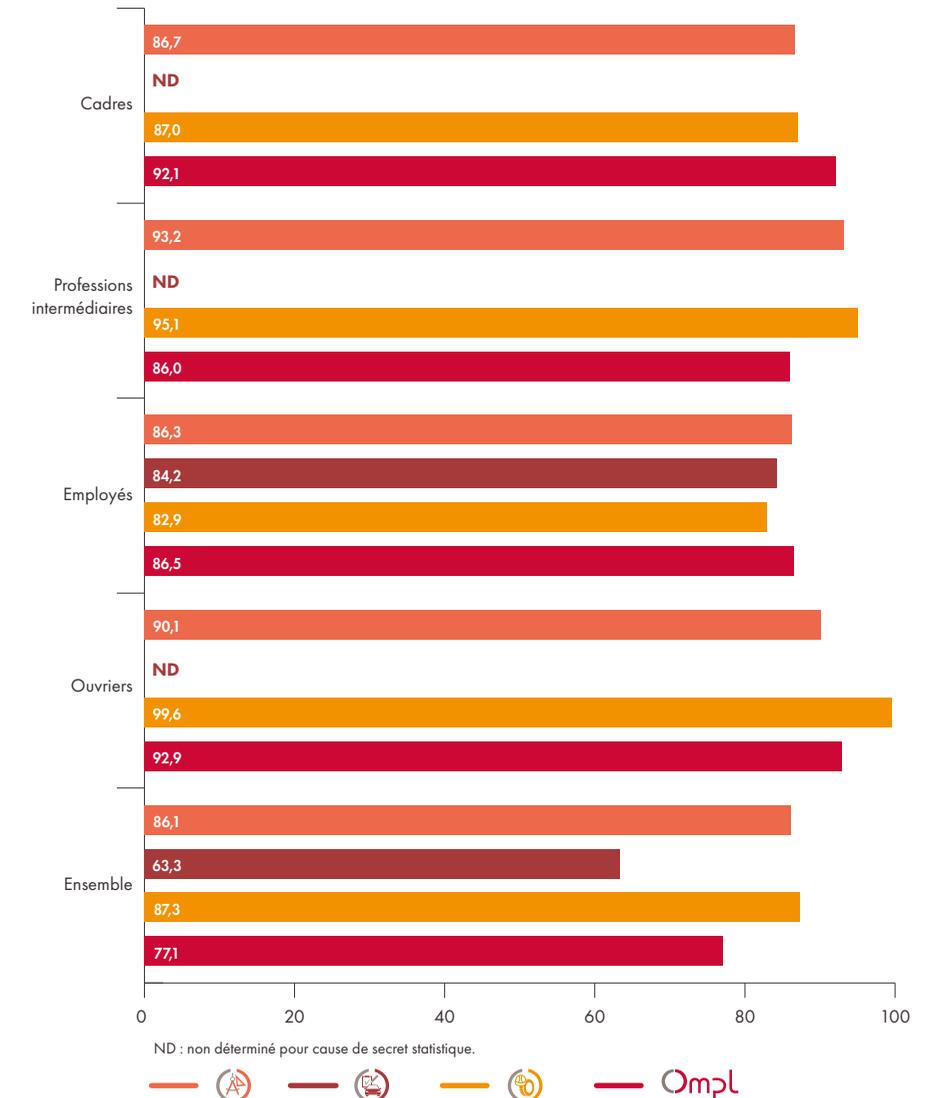
L'indice de parité du secteur montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (12,7 points d'écart). Les employés constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 82,9 % de celle des hommes.

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

Genre				Ompl
Femmes	27 543	21 245	26 146	22 371
Hommes	31 983	33 565	29 961	29 023
Ensemble	29 557	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 RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Au niveau du secteur, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 23,0 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est moins marqué (+ 2,4 %).

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

Tranches d'âge				Ompl
< 35 ans	26 151	25 339	25 309	20 931
35 à 49 ans	32 410	31 756	30 404	23 700
50 ans et +	34 204	28 174	31 136	24 646
Ensemble	29 557	28 443	28 147	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 7 545 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (DOM).

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

Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	28 942	28 116	27 945	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	26 567	29 160	26 292	22 265
Bretagne	25 931	29 289	25 557	22 762
Centre-Val de Loire	28 321	27 886	26 981	22 666
Corse	26 109	24 505	25 915	22 571
DOM	29 203	24 694	25 202	22 098
Grand Est	27 362	30 827	26 751	22 424
Hauts-de-France	28 591	27 049	27 073	21 943
Île-de-France	33 627	32 570	32 747	27 833
Normandie	28 394	25 998	26 530	22 079
Nouvelle-Aquitaine	26 242	28 238	25 429	22 169
Occitanie	26 260	27 190	25 561	22 156
Pays de la Loire	27 566	24 441	26 115	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29 146	26 433	27 220	22 516
Ensemble	29 557	28 443	28 147	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

Le secteur est caractérisé par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, il regroupe 9,8 % des salariés du champ de l'OMPL et est à l'origine de 11,8 % des actions de formation. Ainsi, 23,6 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION SUPÉRIEUR AU CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (22,0 %). Par rapport au champ de l'OMPL, 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 (26,6 %) mais mobilisent moins souvent le contrat d'apprentissage (5,4 %) que l'ensemble du champ de l'OMPL.

Données de cadrage 2020

				Ompl
Nombre total d'actions de formation	8 920	1 798	10 718	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	39 835	5 664	45 499	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	2 605	254	2 859	23 916
Nombre total d'entreprises	8 819	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	1,4	20,7	1,1	5,5	25,2
	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.

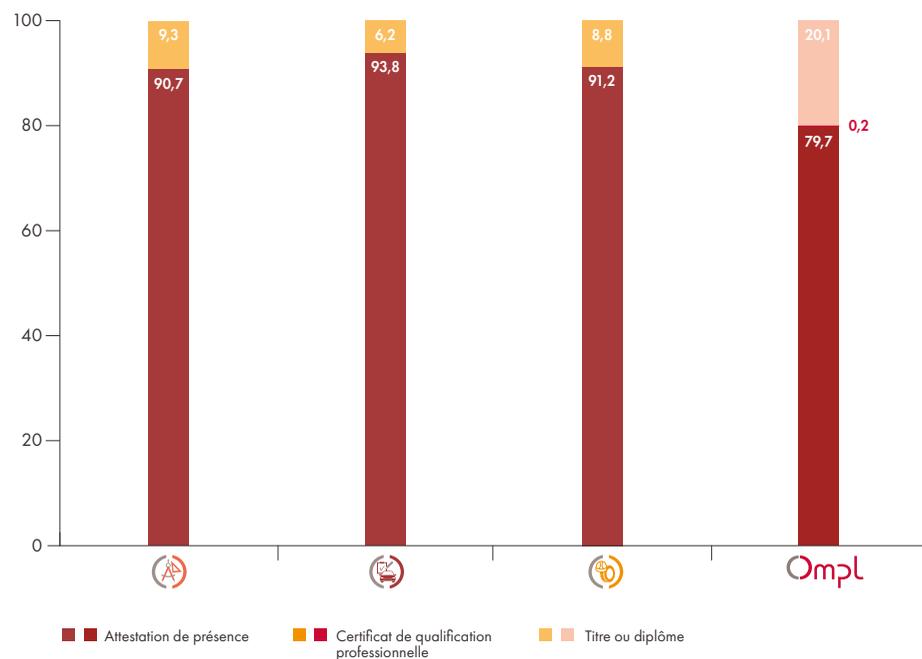
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du secteur, 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 (91,2 %). À l'exception des titres et diplômes (8,8 %), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



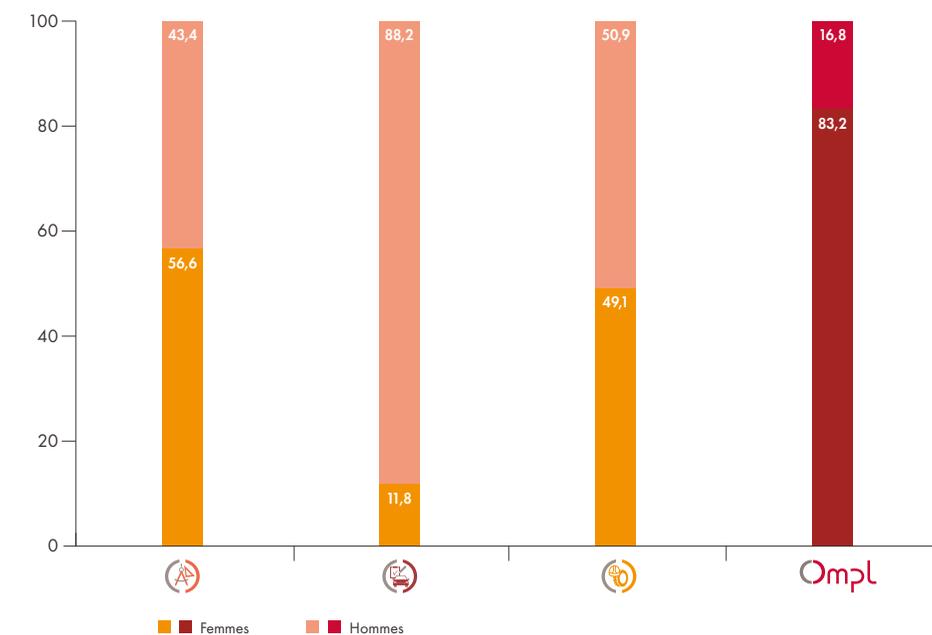
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION SIMILAIRE SELON LE GENRE

Dans le secteur, 49,1 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur, estimée à 54,1 % en 2020.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



DEMANDE DE COMPÉTENCES VARIÉES

Les besoins des entreprises du secteur en acquisition de compétences concernent principalement:

- l'activité de l'entreprise (58,5 %);
- l'informatique ou les outils numériques (27 %);
- la gestion d'entreprise (8,5 %).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



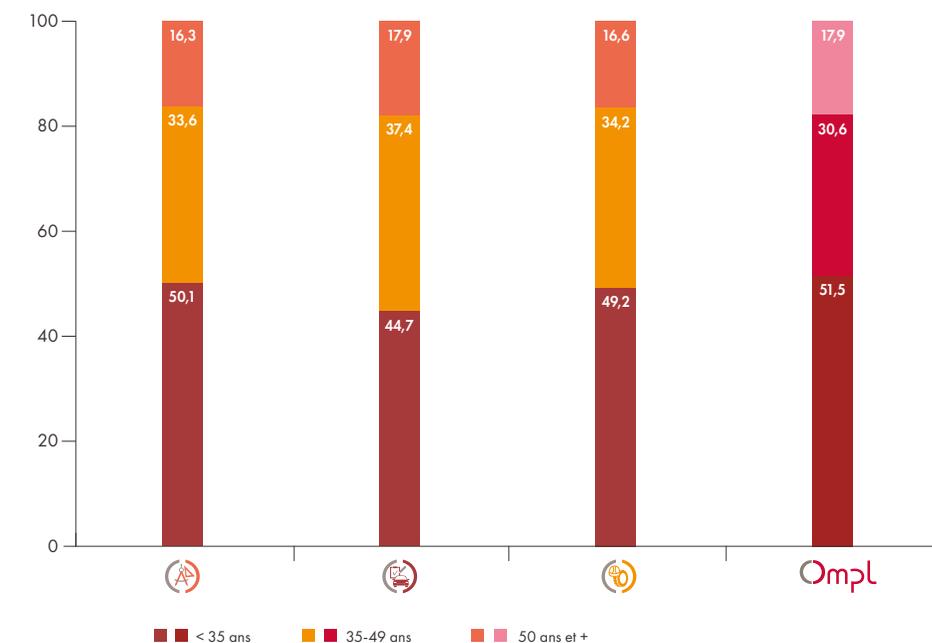
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires: 49,2 % des formés contre 44,8 % des salariés de la branche (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



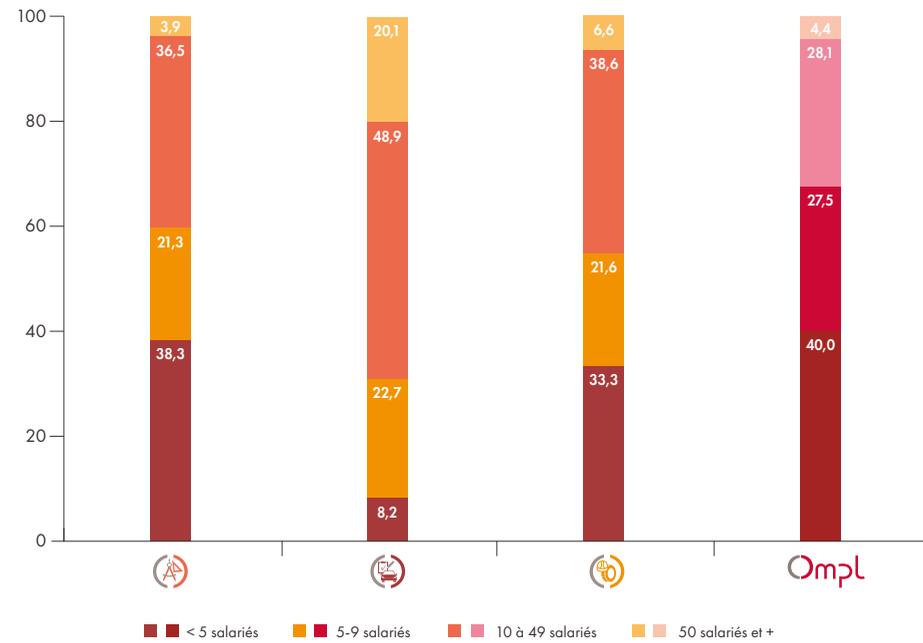
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont très légèrement surreprésentés parmi les formés : 54,8 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 53,6 % des salariés du secteur. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 45,2 % des stagiaires contre 46,4 % 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	0,2	1,3	25,4
Bourgogne-Franche-Comté	0,1	1,1	34,5
Bretagne	0,2	1,1	21,5
Centre-Val de Loire	0,2	1,2	25,2
Corse	0,0	1,8	17,0
DOM	0,3	0,3	14,1
Grand Est	0,1	1,8	22,1
Hauts-de-France	0,7	1,2	23,9
Île-de-France	0,3	1,3	20,3
Normandie	1,2	1,0	31,2
Nouvelle-Aquitaine	0,2	1,3	23,6
Occitanie	0,2	1,4	27,2
Pays de la Loire	0,3	2,2	16,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	1,2	19,7
Champ	0,3	1,3	22,0

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 11,8 %, le taux de chômage du secteur (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important. Il est supérieur à celui du champ de l'OMPL (10,3 %).

Indicateur de chômage annuel

	AP	EP	PO	Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	5 159	450	5 609	46 981
Salariés sans période de chômage	36 457	5 347	41 804	407 951
Effectif total	41 616	5 797	47 413	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	12,4	7,8	11,8	10,3

Source: Insee, DADS 2019.



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

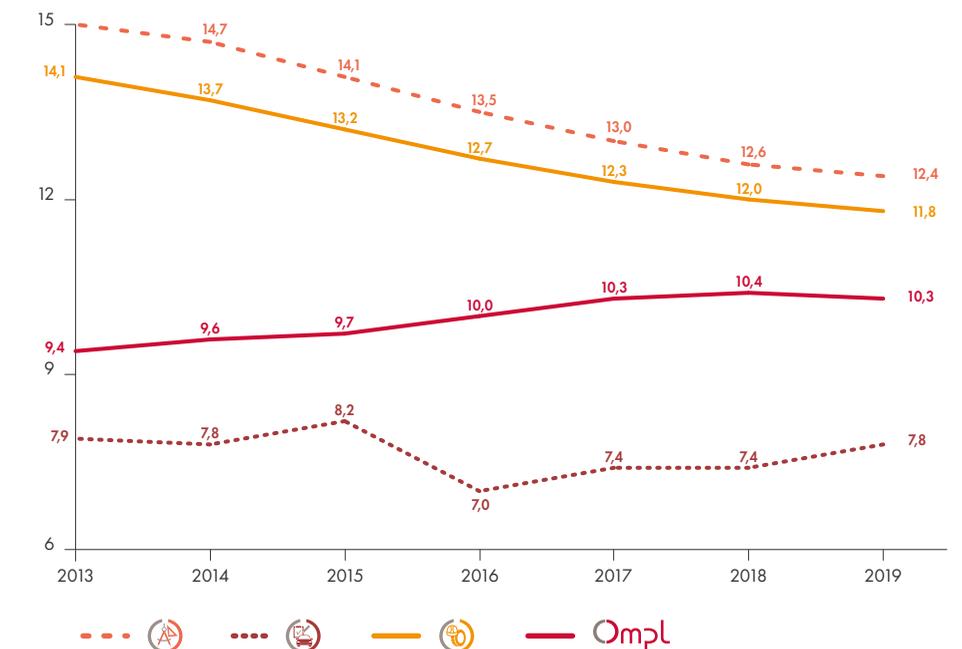
Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle de l'Insee.



BAISSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage du secteur a reculé (- 2,3 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source: Insee, DADS 2013-2019.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes du secteur sont plus souvent au chômage que les hommes. Le différentiel de taux (+ 3,2 points) est moins marqué au sein du champ de l'OMPL (+ 0,9 point).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre				Ompl
Femmes	13,5	11,5	13,3	10,5
Hommes	11,1	4,9	10,1	9,6
Ensemble	12,4	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 (14,5 %).

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

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

Source: Insee, DADS 2019.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein du secteur, le taux de chômage annuel est maximal pour les employés (14,0 %) et les professions intermédiaires (12,5 %). En revanche, celui des cadres (9,9 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales				Ompl
Cadres	10,5	2,5	9,9	9,3
Professions intermédiaires	13,3	5,8	12,5	7,8
Employés	14,6	11,9	14,0	12,4
Ouvriers	12,1	11,1	12,0	12,5
Ensemble	12,4	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 inférieur à ceux qui travaillent à temps partiel (- 2,8 points).

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

Durée du temps de travail				Ompl
Temps complet	12,1	7,6	11,5	9,6
Temps partiel	14,6	10,1	14,3	12,0
Ensemble	12,4	7,8	11,8	10,3

Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Pays de la Loire (13,4 %) et minimal pour la Corse (8,4 %).

Indicateur de chômage annuel par région (%)

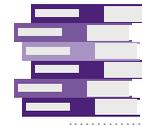
Régions				Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	11,6	4,7	10,9	10,4
Bourgogne-Franche-Comté	10,2	4,1	8,9	9,1
Bretagne	12,4	8,6	12,0	10,8
Centre-Val de Loire	10,3	7,4	9,7	8,9
Corse	9,8	ND	8,4	10,7
DOM	13,6	7,1	12,2	13,0
Grand Est	10,1	5,8	9,4	8,8
Hauts-de-France	10,7	7,7	10,1	9,7
Île-de-France	12,8	7,2	12,5	9,8
Normandie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

Source: Insee, DADS 2019.

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



NOTES



NOTES

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.