



2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
SECTEUR SANTÉ



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

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

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

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

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
Vice-président



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

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



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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

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

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

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

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



SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

- **les données relatives aux entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches professionnelles du périmètre de l'Observatoire, le répertoire Sirène, les données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013 et la DADS complète à partir de 2014 ;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle.

DÉFINITIONS

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

Catégorie sociale : la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie...

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

Entreprise employeuse : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements. Elle emploie des salariés, relève du champ de l'OMPL et cotise à l'OPCO EP.

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

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

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.

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

Marge : différence entre le chiffre d'affaires Hors taxes et les consommations intermédiaires

Salaires et cotisations : rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

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

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



• Types de métier

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues :

- **exercice total du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (avocats, architecte, dentiste, expert en automobile, pharmacien adjoint, vétérinaire, ...);
- **exercice partiel du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (conducteur de travaux, clerc, dessinateur en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, ...);
- **soutien au métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, ...);
- **soutien à l'entreprise**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, ...).

• Domaines de compétences

Les formations sont classifiées par domaine de compétences ciblé à partir du fichier formations de l'OPCO-EP :

- **activité de l'entreprise**, formations relatives au cœur d'activité de l'entreprise;
- **autre**, formations permettant un repositionnement professionnel (bilan de compétences), sur un métier non lié à l'entreprise, ou ne pouvant être classées dans les autres domaines de compétences;
- **développement professionnel/personnel**, formations permettant de mieux gérer les situations (gestion des conflits, gestion du stress, accueil, communication) et de développer des compétences périphériques à l'entreprise (sauveteur secourisme du travail, tuteur, ...);
- **informatique/numérique**, formations aux outils bureautiques, aux logiciels professionnels, aux réseaux sociaux, ...;
- **gestion de l'entreprise**, formations liées aux activités de gestion des ressources humaines, gestion financière et comptable, qualité et normes, activités administratives...;
- **langues**, toutes les formations linguistiques.



MÉTHODES

• Rotation des entreprises

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entreprises entrées dans le champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre d'entreprises sorties du champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de rotation} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

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

• Rémunérations

La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice de parité F/H a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle.

Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

• Indicateur de chômage annuel

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

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

ENTREPRISES

La partie « entreprises » du baromètre présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises employeuses du champ de l'OMPL.

Celle-ci est construite à partir de :

- la base « adhérents » de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- du répertoire Sirène ;
- des données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.

Démographie des entreprises	08
Caractéristiques des entreprises	13
Économie des entreprises	18



SECTEUR SANTÉ

BRANCHES PROFESSIONNELLES



CABINETS DENTAIRES LIBÉRAUX



LABORATOIRES DE BIOLOGIE
MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS



CABINETS MÉDICAUX



PHARMACIE D'OFFICINE



CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES



LÉGER REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à diminuer (-0,7 %).

La valeur assez importante du taux de rotation (15,5 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses du secteur en 2020

Entreprises employeuses	22 169	413	28 363	21 023	4 725	76 693	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	2,1	5,9	- 8,6	7,3	4,7	- 0,7	- 2,1
Taux d'entrée (%)	17,7	13,1	15,6	12,2	13,1	15,2	15,4
Taux de sortie (%)	15,6	7,2	24,3	4,8	8,4	15,9	17,5
Taux de rotation (%)	16,6	10,1	19,9	8,5	10,7	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.

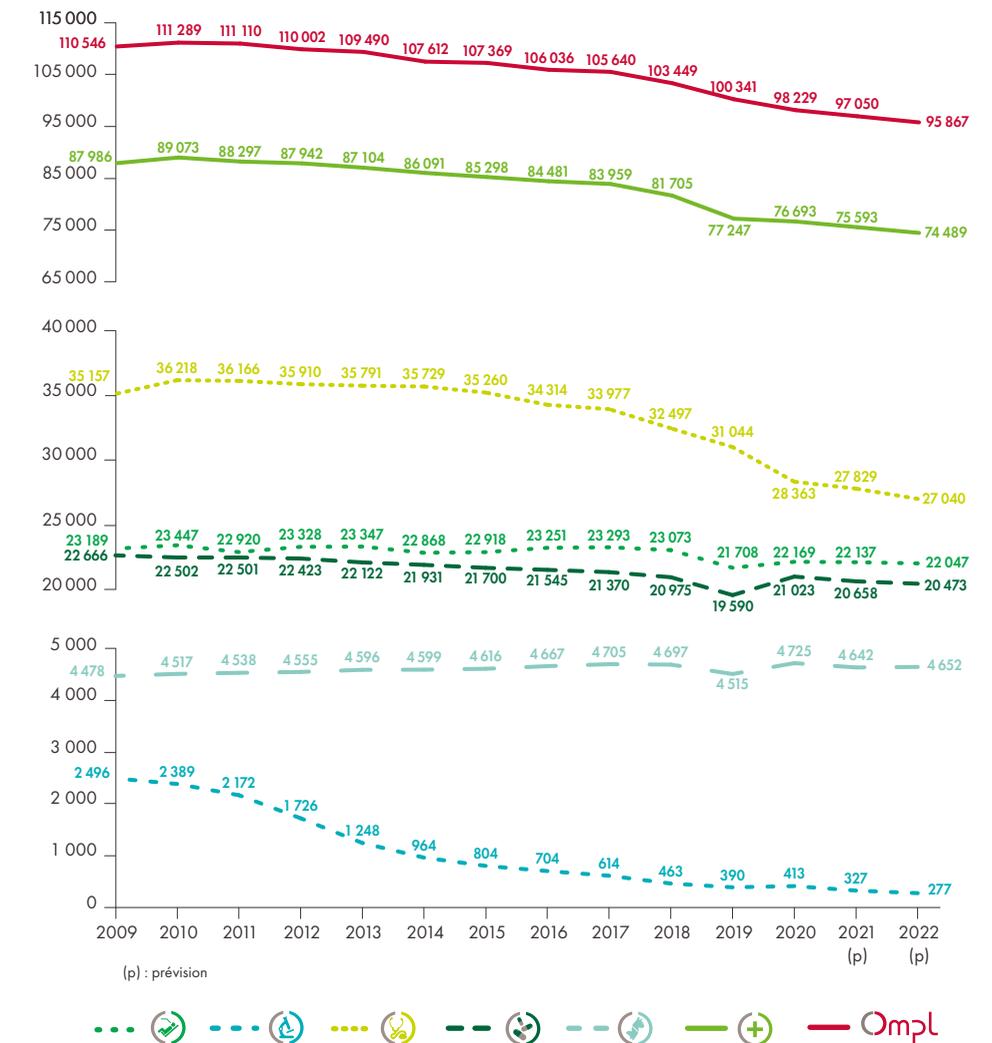


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses du secteur a diminué (- 11 293 unités) en raison, notamment, du repli caractérisant les cabinets médicaux (- 6 794 entreprises).

La tendance a connu une inflexion en 2010.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



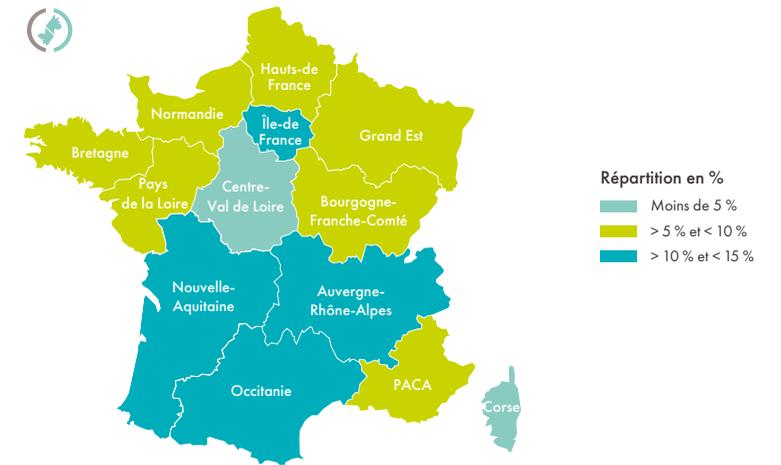
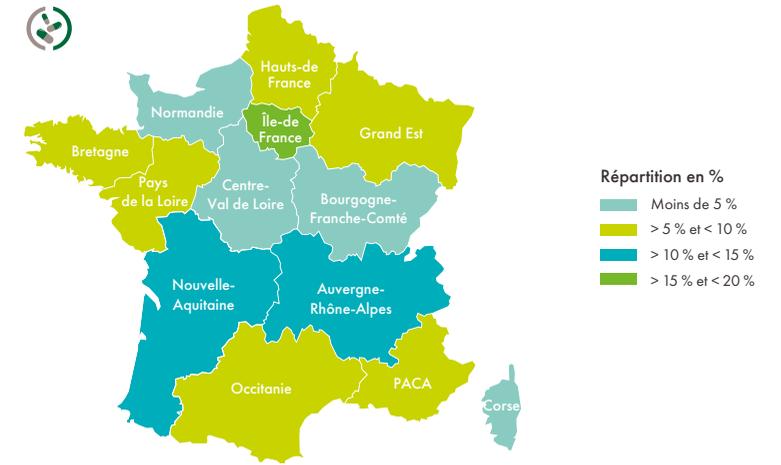
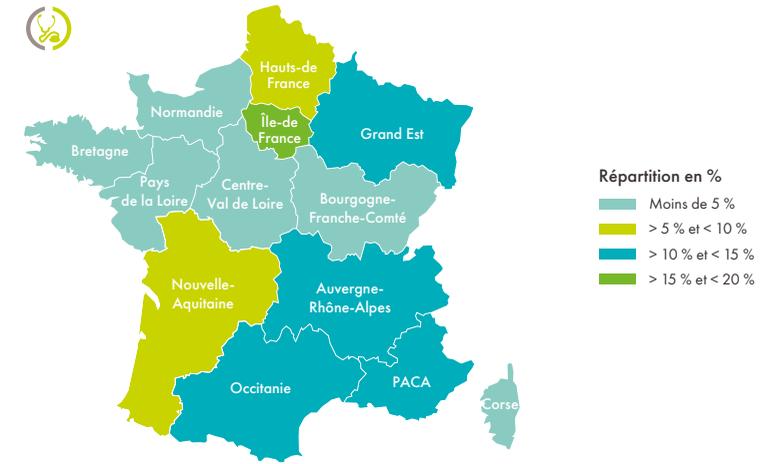
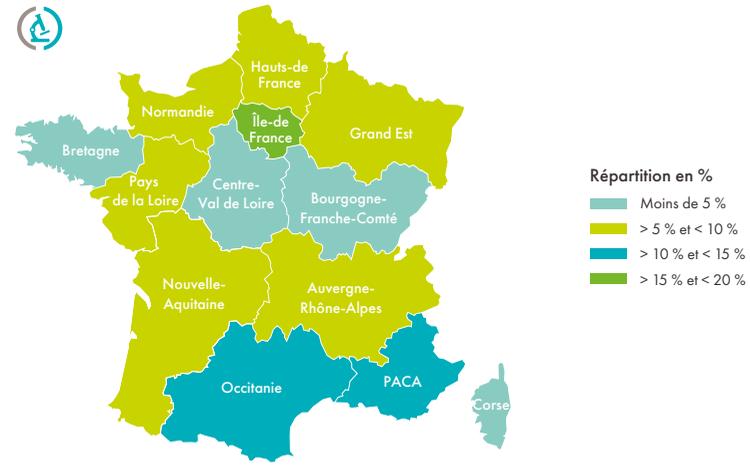
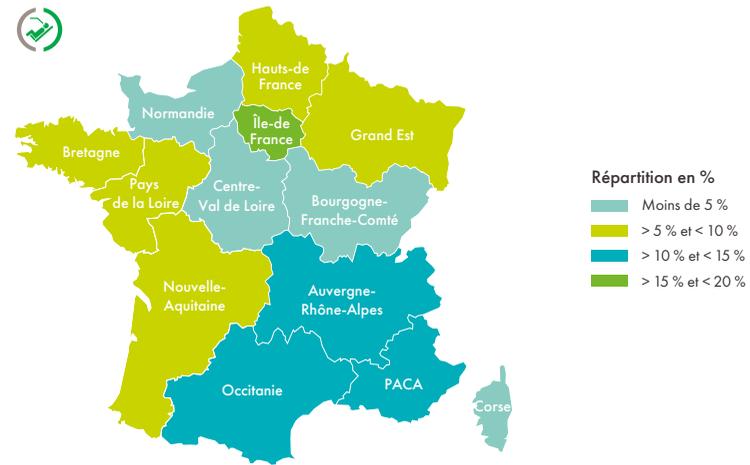
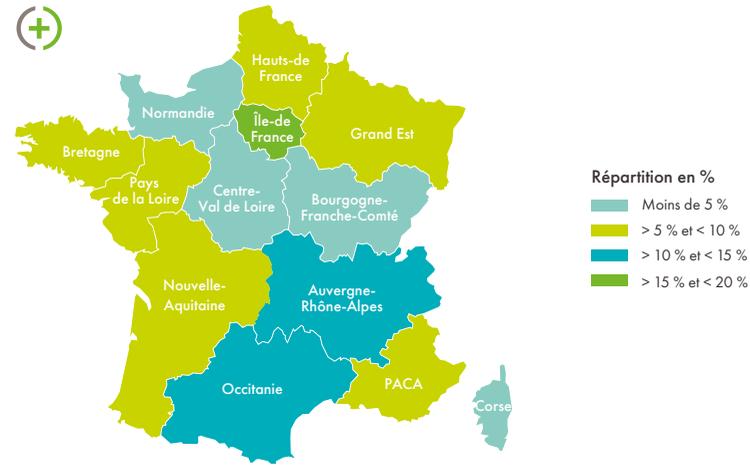
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

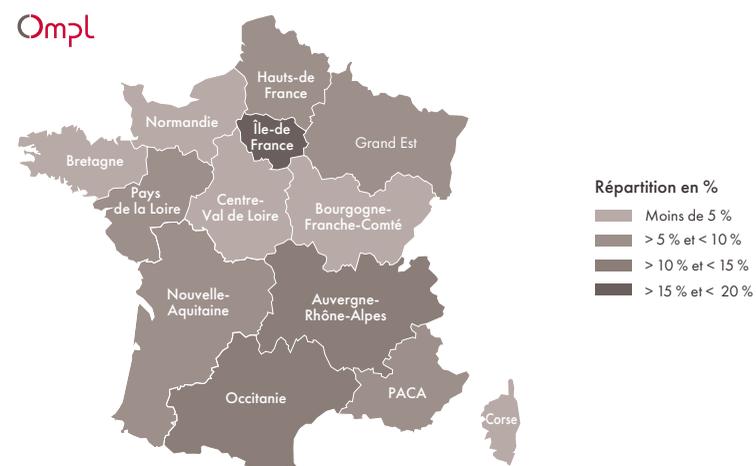
La concentration territoriale des entreprises du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (16,2 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,4 %) ;
- l'Occitanie (10,4 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,5 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)





Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

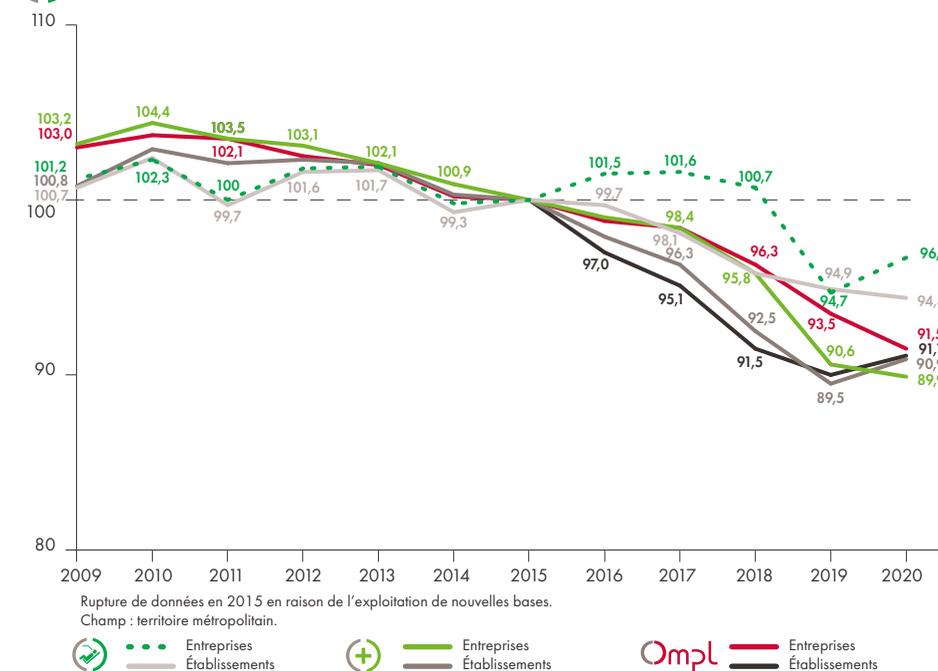
Par rapport à 2015, le stock d'entreprises du secteur a fortement diminué (- 10,1 %). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (- 9,1 %). Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employées.

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)



Cabinets dentaires libéraux



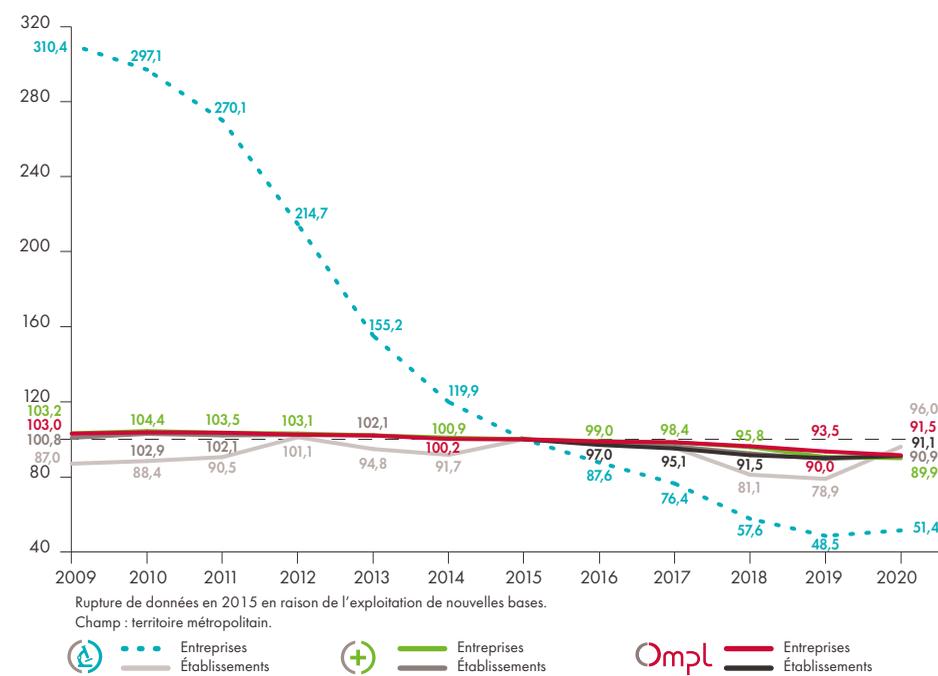
Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.



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.

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



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

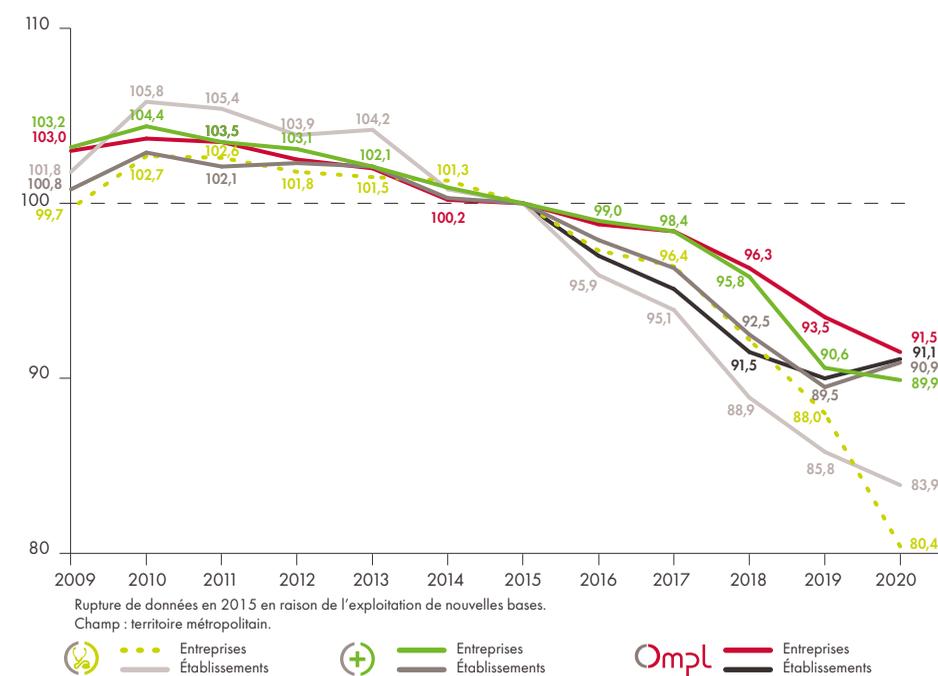
Pharmacie d'officine



Par dispositions légales, la branche de la pharmacie d'officine regroupe uniquement des entreprises mono-établissements.

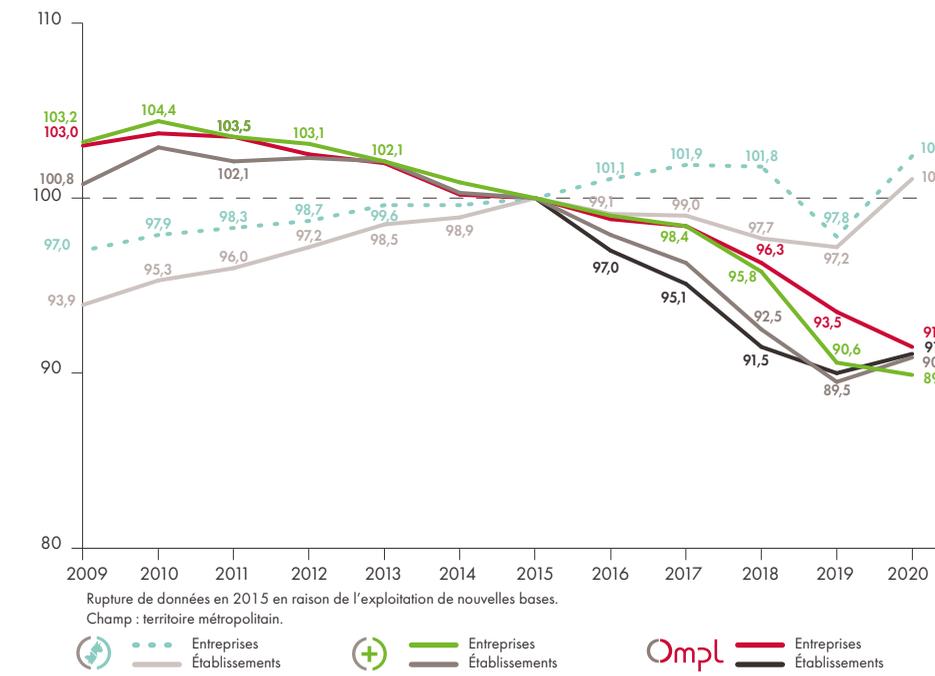
Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.

Cabinets médicaux



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

Cabinets et cliniques vétérinaires



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



PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

Plus de la moitié des entreprises du secteur (67,8 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.

Les branches des cabinets dentaires (83,3 %) et celle des cabinets médicaux (82,4 %) détiennent les plus grandes proportions d'entreprises de moins de trois salariés.

Par rapport à 2009, le secteur est caractérisé par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 9,1 points), au détriment notamment des entreprises de 3 à 5 salariés (- 6,6 points).

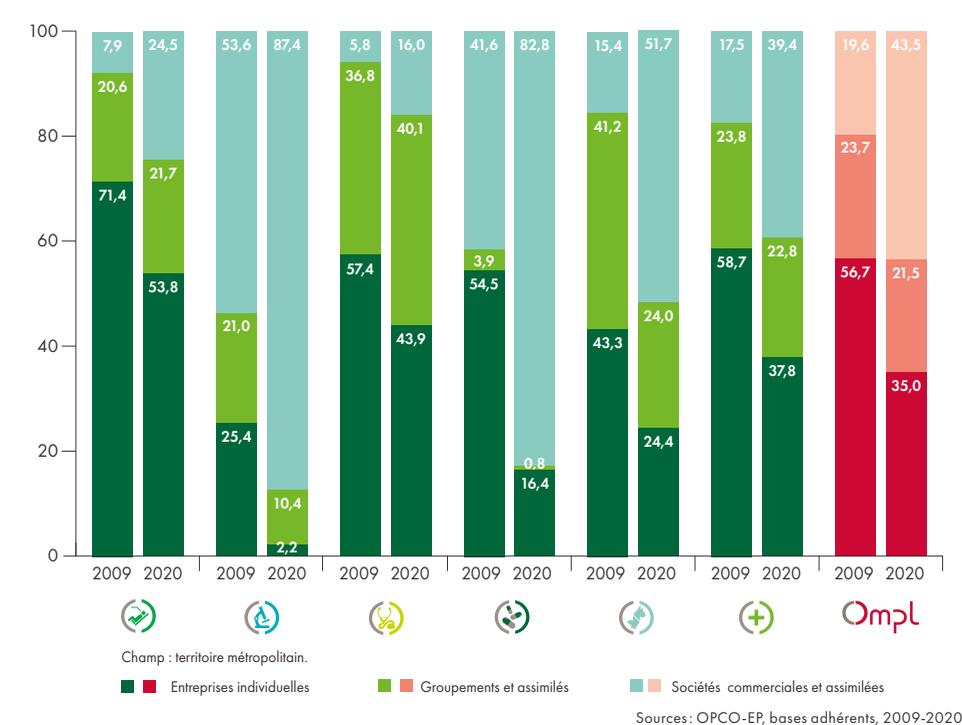
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2009-2020, %)



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées (39,4 %) sont devenues la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du secteur. Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (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 sont proches de la configuration caractérisant le champ de l'OMPL: elles emploient presque autant de salariés (4,6 contre 4,7 dans le champ de l'OMPL) et sont principalement constituées en entreprises individuelles (37,8 %).

Données de cadrage

								Ompl
Nombre d'entreprises employeuses	22 169	413	28 363	21 023	4 725	76 693	98 229	
Nombre moyen de salariés par entreprise¹	2,4	133,7	3,3	6,1	5,5	4,6	4,7	
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (53,9 %)	SAS (63,2 %)	EI (43,9 %)	SARL (66,1 %)	SARL (43,3 %)	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 salariés par leur entreprise.

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



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES SUPÉRIEURES AU CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur, les entreprises individuelles génèrent 136 954 € de valeur ajoutée (VA), soit 9,4 % de plus que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (100 984 €), elles dégagent un montant de trésorerie plus important.



PERFORMANCES SUPÉRIEURES AU CHAMP DE L'OMPL

En moyenne, les sociétés du secteur génèrent 2 038 350 € de valeur ajoutée (VA), soit 23,0 % de plus que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (825 386 €), elles dégagent un montant de trésorerie plus important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

								Ompl
Chiffre d'affaires hors taxes	252 767	122 824	172 916	1 475 564	257 399	291 429	259 302	
Marge commerciale	204 710	122 824	171 417	447 096	184 873	199 226	184 337	
VA	127 846	86 714	114 667	365 940	125 491	136 954	125 150	
Impôts et taxes	11 530	6 510	9 584	14 756	4 862	10 201	9 076	
Salaires et cotisations	25 246	123	9 741	169 690	41 626	25 884	23 412	
EBE	91 070	80 081	95 343	182 970	79 003	100 984	92 755	
Bénéfice	99 960	81 555	100 139	142 144	81 290	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	NS	32 931 975***	NS	2 543 573***	NS	NS	NS	3 283 518**
Marge commerciale	NS	32 837 754***	NS	1 153 966***	NS	NS	NS	2 850 143**
VA	NS	19 398 269***	NS	674 137***	NS	2 038 350***	NS	1 657 788***
Impôts et taxes	33 667***	897 157***	87 298***	16 444***	18 254***	86 569***	66 125***	
Salaires et cotisations	NS	8 554 588***	NS	418 192***	NS	1 137 509***	NS	1 017 858***
EBE	131 921***	9 980 341***	487 088***	243 989***	NS	825 386***	NS	586 417***
Bénéfice	91 796***	6 579 642***	307 043***	173 432***	77 895***	554 625***	NS	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.

Effectifs salariés	22
Catégories sociales	28
Contrats de travail	32
Temps de travail	37
Effectifs par tranche d'âge	40
Mobilité annuelle	44
Rémunération nette annuelle	54
Formation professionnelle	57
Chômage annuel	61
Publications OMPL	64



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2010, le secteur enregistre une progression de 16,0 % des effectifs jusqu'en 2019. Cette tendance semble confirmée par les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

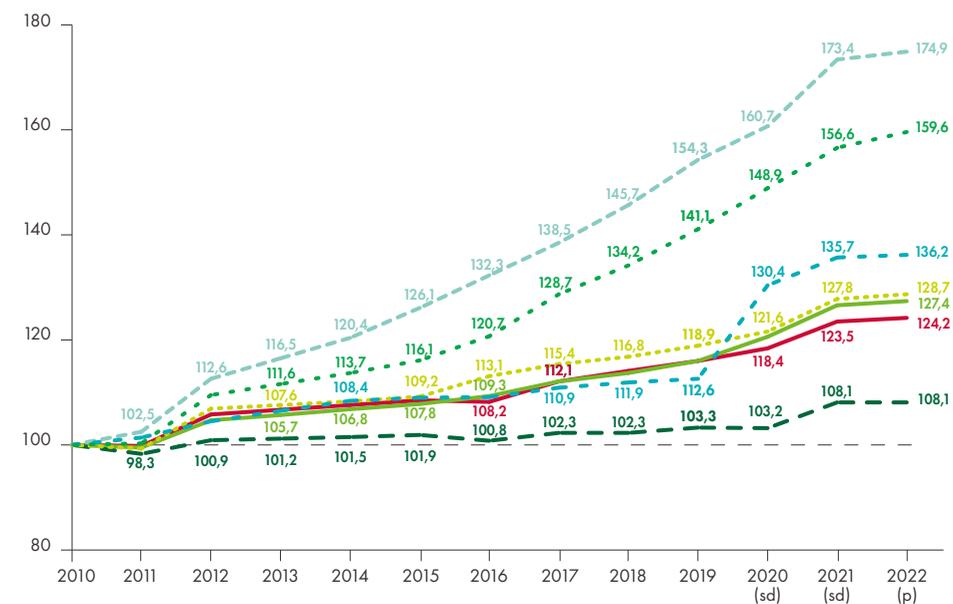
Évolution des effectifs salariés en volume

Années							Ompl
2010	35 424	42 330	75 852	123 372	16 068	293 046	392 022
2011	35 520	42 924	75 336	121 284	16 464	291 528	391 128
2012	38 801	44 256	81 103	124 536	18 090	306 786	414 593
2013	39 535	45 062	81 619	124 883	18 721	309 820	418 164
2014	40 268	45 867	82 134	125 229	19 351	312 849	421 726
2015	41 126	46 153	82 808	125 690	20 260	316 037	425 204
2016	42 764	46 172	85 753	124 387	21 261	320 337	424 282
2017	45 581	46 936	87 569	126 174	22 260	328 520	439 646
2018	47 525	47 370	88 573	126 241	23 417	333 126	447 199
2019	49 985	47 646	90 156	127 453	24 785	340 025	454 932
2020 (sd)	52 760	55 216	92 247	127 363	25 828	353 414	464 109
2021 (sd)	55 459	57 424	96 929	133 355	27 856	371 023	484 334
2022 (p)	56 529	57 653	97 627	133 415	28 103	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



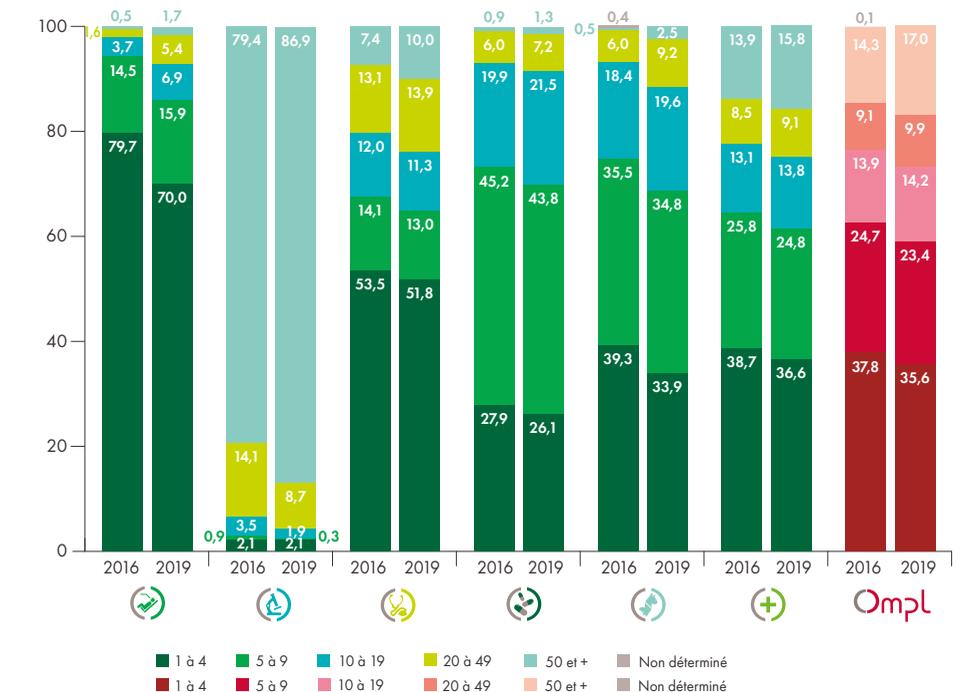
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



3/4 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 75,2 % 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 (- 2,4 points) au profit des entreprises de taille plus importante.

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



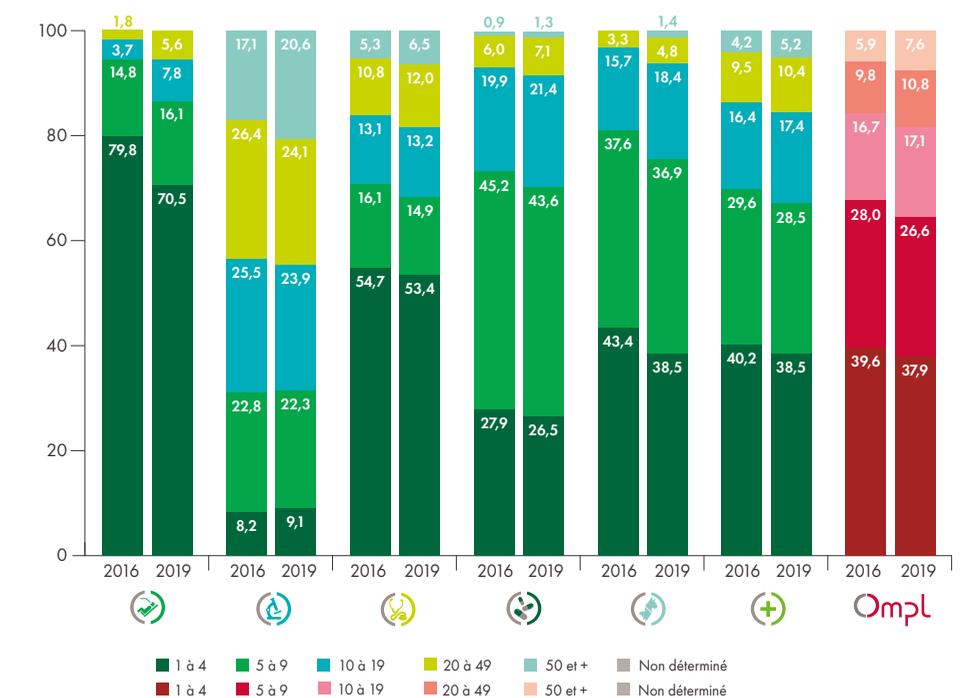
Source : Insee, DADS 2016-2019.



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 84,4 % des effectifs.
- Néanmoins, par rapport à 2016 la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a reculé (- 1,9 point par rapport à 2016) au profit de celles employant 20 salariés et plus.

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



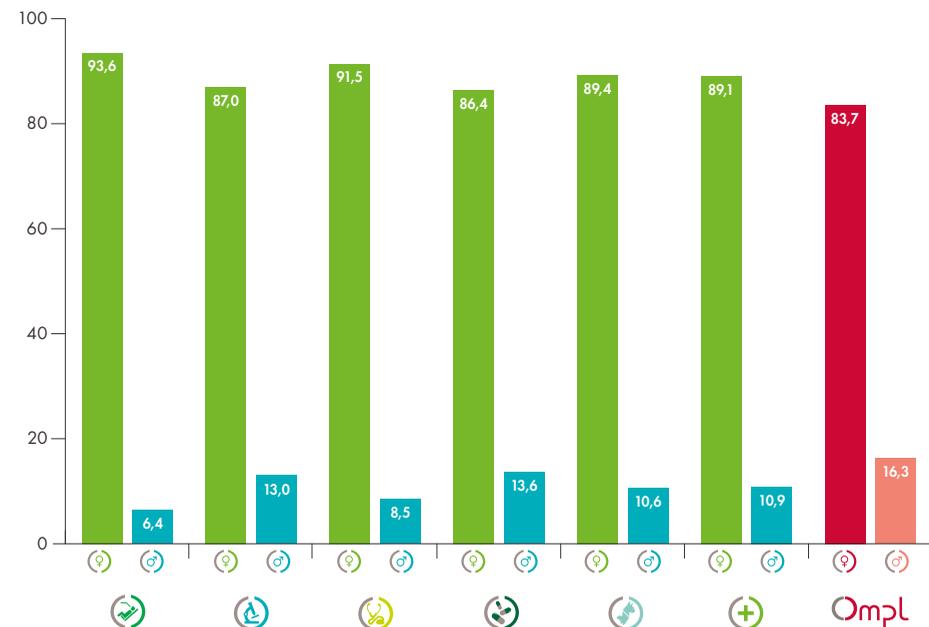
Source : Insee, DADS 2016-2019.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois du secteur sont très majoritairement féminins : 89,1 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (83,7 %).

Répartition des salariés par genre (%)



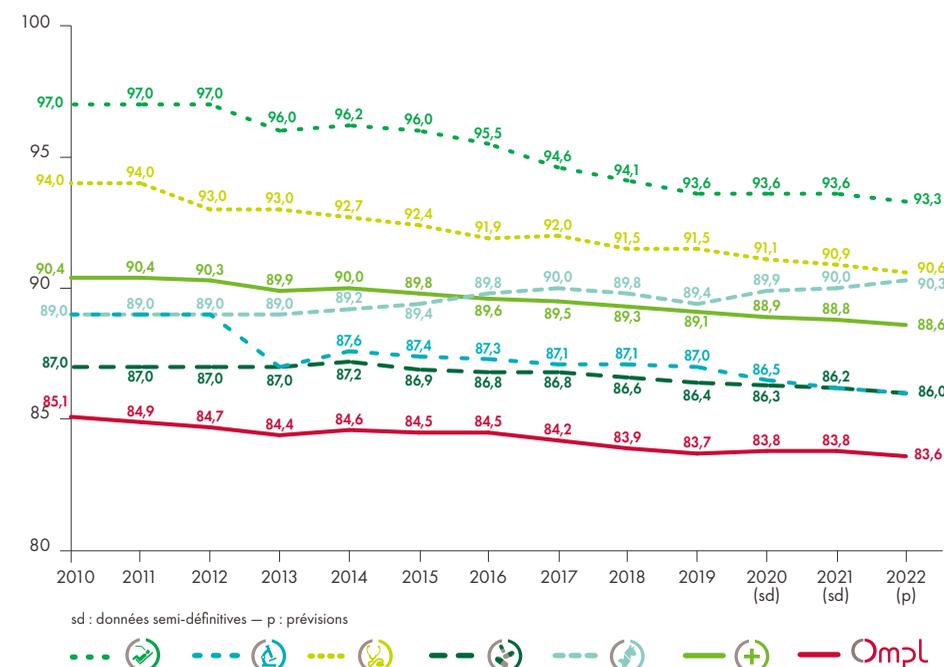
Source : Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI 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 89,1 % et 90,4 %. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager néanmoins une légère tendance à la baisse.

Évolution du taux de féminisation (%)



sd : données semi-définitives - p : prévisions

Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

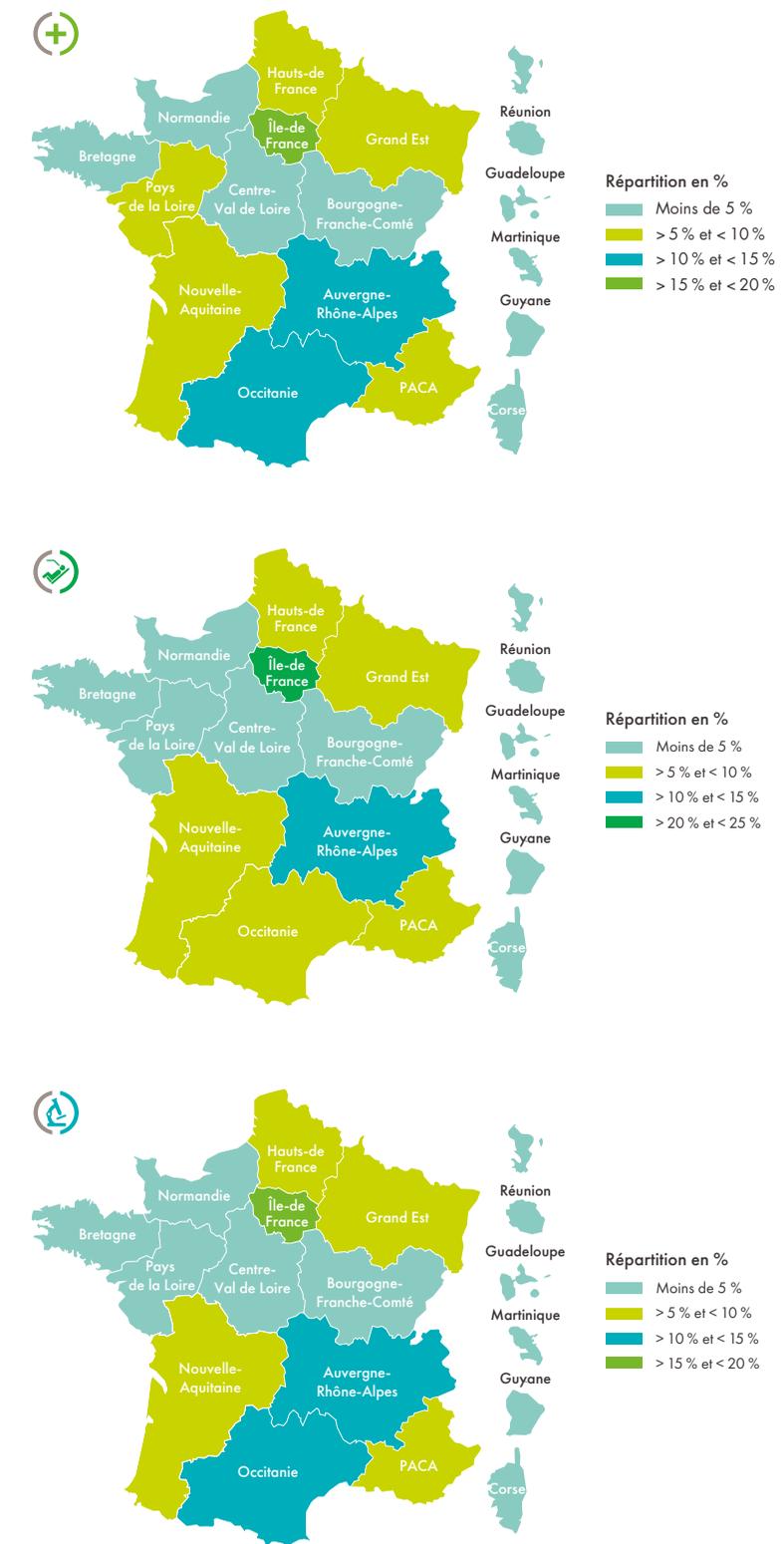


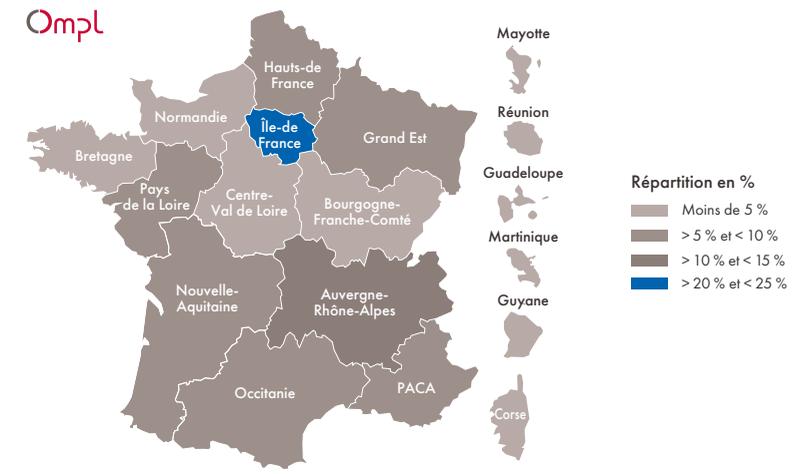
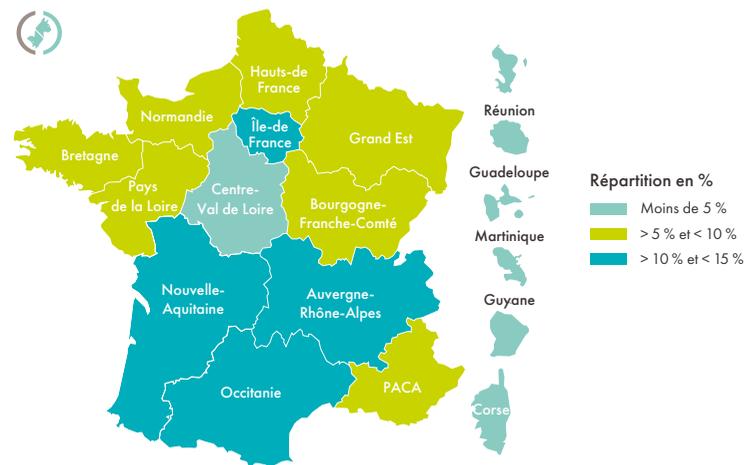
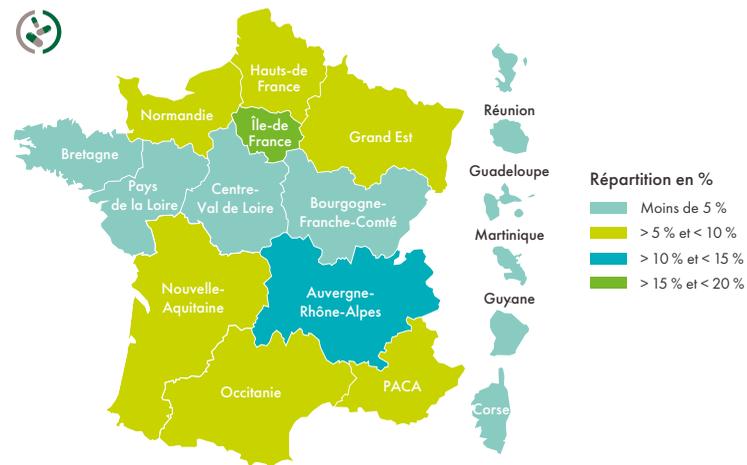
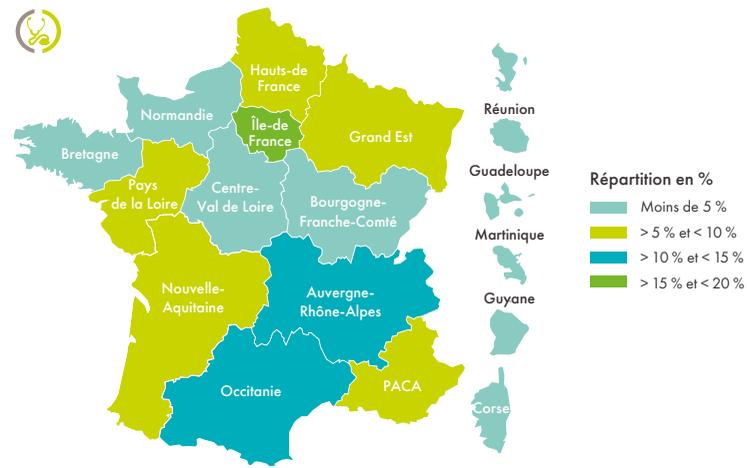
PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 16,7 % des salariés du secteur mais son poids est moins important que pour l'ensemble de l'OMPL (21,4 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (11,8 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,1 %).

Ces trois régions regroupent 38,6 % des salariés du secteur.

Effectifs par région (%)





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 les Pays de la Loire (91,8 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (85,7 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions							
Auvergne-Rhône-Alpes	95,7	89,9	91,7	88,8	90,1	90,9	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	95,5	89,3	92,3	88,3	89,4	90,5	87,1
Bretagne	95,0	87,7	92,3	86,5	87,8	89,5	84,4
Centre-Val de Loire	95,9	87,7	92,4	87,5	91,0	90,2	86,4
Corse	95,9	82,5	89,8	86,8	90,1	88,1	83,7
DOM	95,6	84,4	91,1	82,0	86,0	86,7	83,9
Grand Est	94,5	88,1	93,2	87,3	91,5	90,4	86,5
Hauts-de-France	93,9	85,3	91,2	86,5	89,9	88,7	84,2
Île-de-France	88,8	85,5	88,1	81,8	88,4	85,7	77,6
Normandie	95,3	89,5	92,0	88,1	88,6	90,1	86,2
Nouvelle-Aquitaine	96,1	87,8	92,9	87,8	90,8	90,4	86,0
Occitanie	96,0	85,5	91,3	86,9	87,8	89,2	85,3
Pays de la Loire	96,5	89,7	94,8	89,2	89,1	91,8	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	92,6	84,7	91,9	86,3	89,6	88,7	85,1
Ensemble	93,6	87,0	91,5	86,4	89,4	89,1	83,7

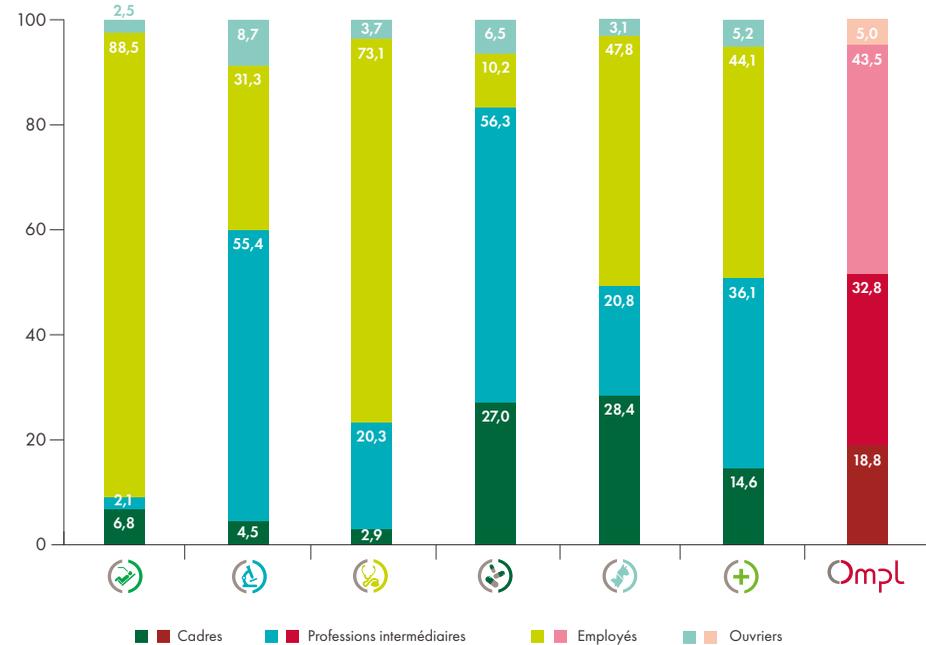
Source : Insee, DADS 2019.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont faiblement représentés: 14,6 % contre 18,8 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (36,1 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (32,8 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui de l'OMPL (44,1 % 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...

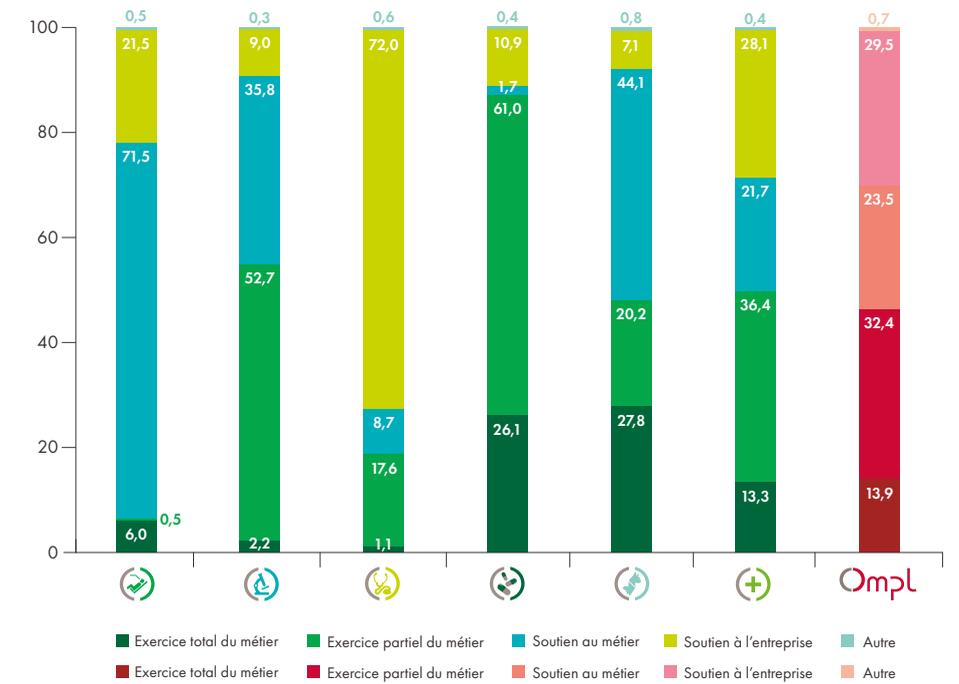
Dans le contexte des branches professionnelles des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



EMPLOIS RÉPARTIS ENTRE LE SOUTIEN ET L'EXERCICE DU MÉTIER

- 49,8 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi.
- Ils sont 28,1 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.
- 49,7 % ont des activités liées au métier de l'entreprise. 36,4 % l'exercent en partie.

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...).

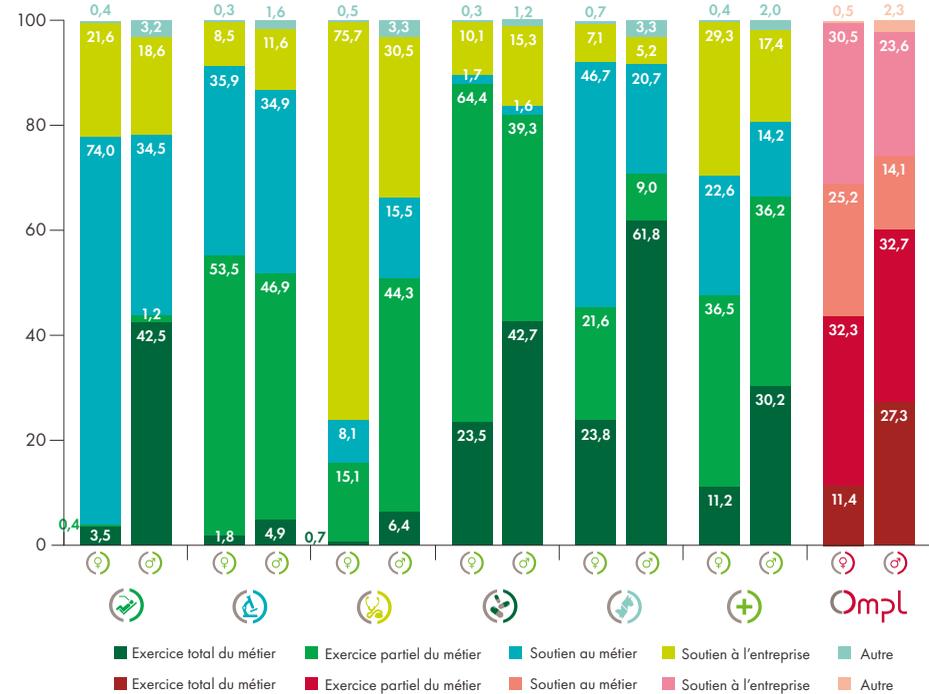
Soutien à l'entreprise: salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



MÉTIERS DÉPENDANT DU GENRE

Près de la moitié des 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 : 47,7 % des femmes exercent un emploi de ce type contre 66,4 % des hommes.

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



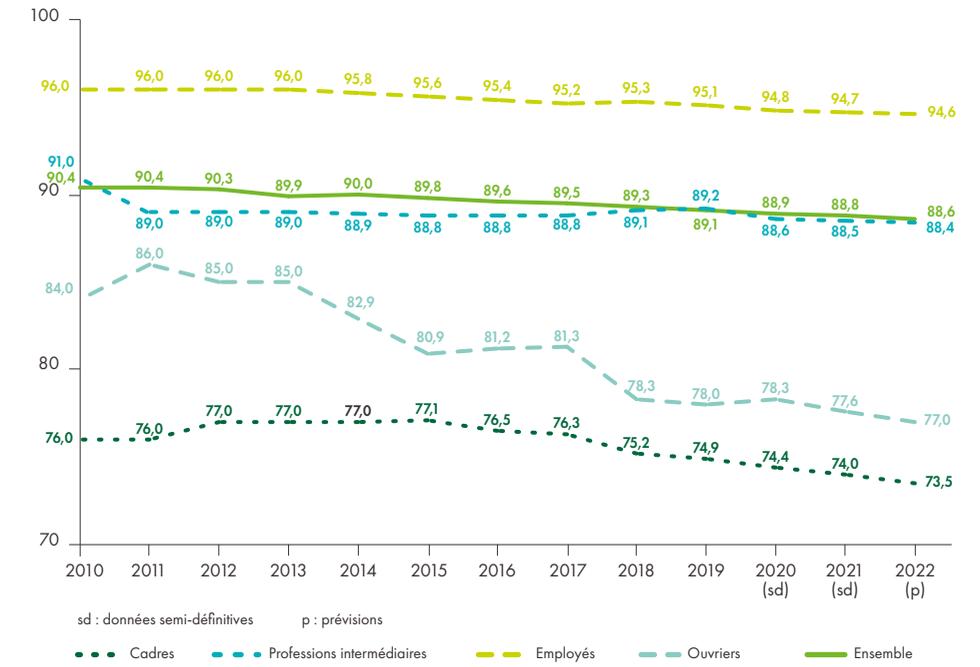
Source: Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi du secteur régresse légèrement jusqu'en 2019. Cette tendance semble se poursuivre selon les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes du secteur, la part des employées est relativement importante. Elle atteint 47,0 % contre 20,0 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.



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 (49,8 %), mais son minimum est atteint pour la Normandie (42,0 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	15,0	37,1	43,9	4,0	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	14,3	37,7	42,6	5,3	0,6
Bretagne	14,5	37,1	42,9	5,5	0,0
Centre-Val de Loire	12,0	39,9	42,5	5,6	0,2
Corse	12,4	39,4	42,2	5,4	1,3
DOM	8,9	32,7	49,8	8,5	0,0
Grand Est	13,6	36,5	44,0	5,9	0,2
Hauts-de-France	14,9	36,3	42,4	6,4	0,0
Île-de-France	18,5	30,0	46,9	4,6	0,0
Normandie	14,5	36,8	42,0	6,7	0,2
Nouvelle-Aquitaine	13,8	38,3	42,7	5,3	0,1
Occitanie	13,3	37,2	44,5	5,0	0,0
Pays de la Loire	14,0	39,2	42,9	3,9	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,2	38,0	43,6	5,1	0,0
(+)	14,6	36,1	44,1	5,2	0,0
Ompl	18,8	32,8	43,5	5,0	0,0

Source: Insee, DADS 2019.

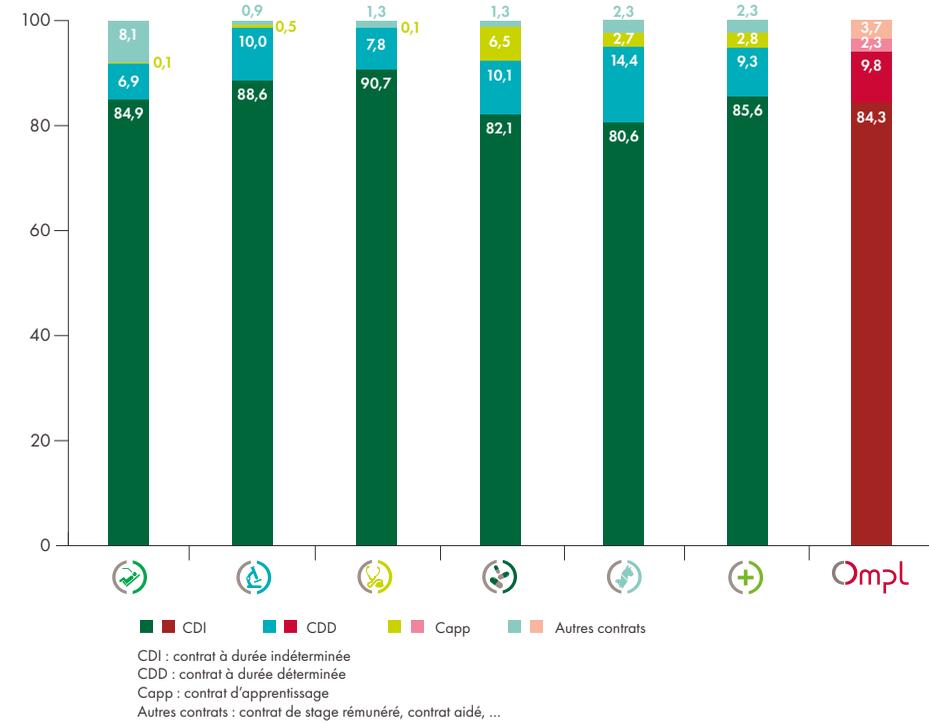
1: non déterminé pour cause de secret statistique.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (85,6 %) et similaire à la moyenne de l'OMPL. Hors CDD, les autres types de contrats (Capp et autres contrats) sont peu mobilisés.

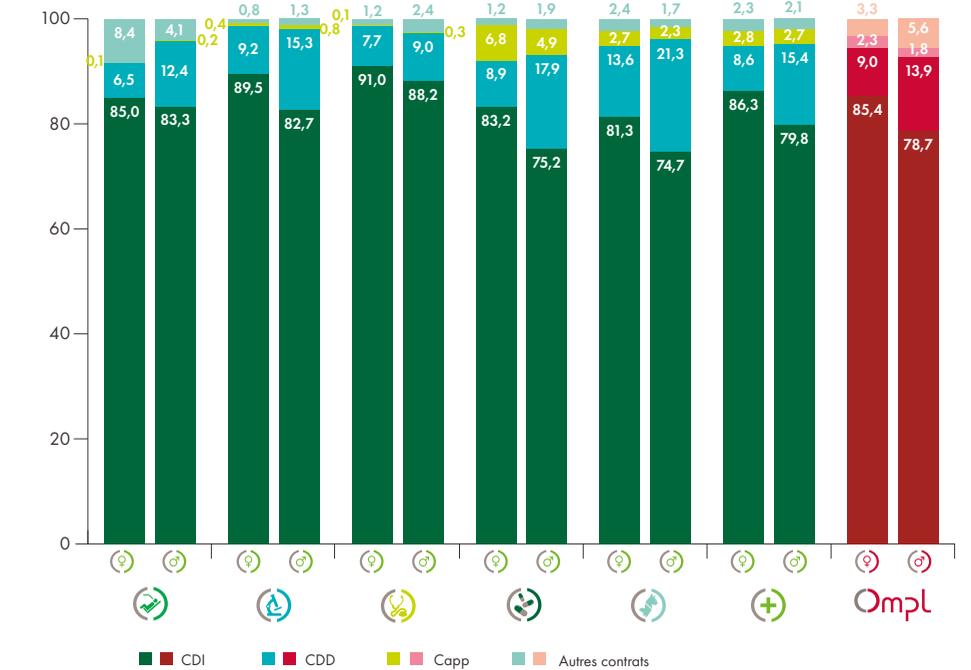
Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



CDD BEAUCOUP PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes du secteur travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes.

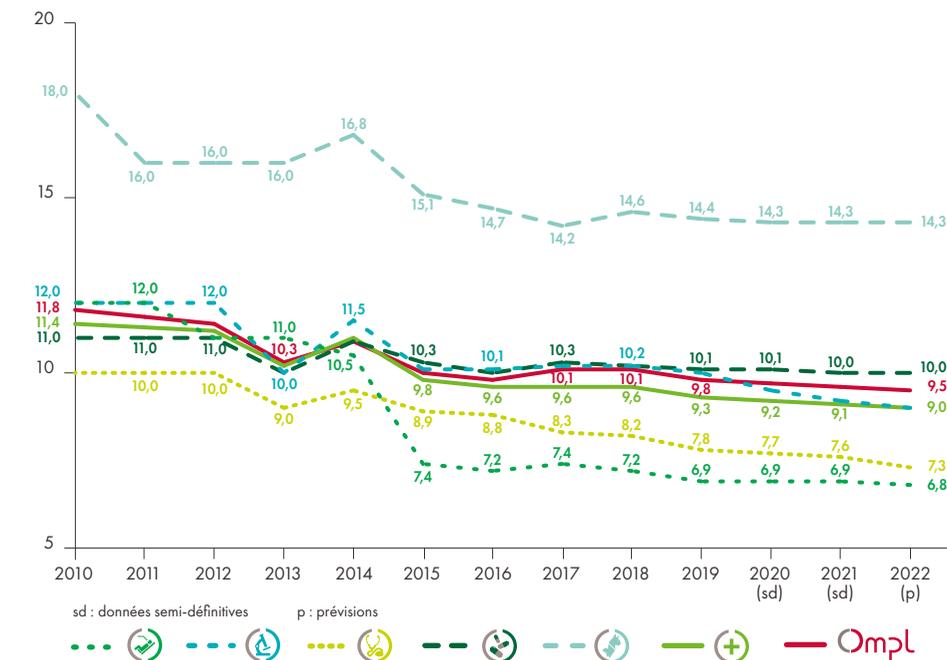
Répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (%)



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 le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



PROPORTIONNELLEMENT PLUS D'HOMMES EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse chez les hommes. (- 0,1 et + 0,8 point respectivement). Le taux de CDD tend à diminuer pour les deux genres (- 0,3 point dans chacun des cas).

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

	Homme (+)	Femme (♀)	Moyenne Ompl	Femme (♀)	Homme (+)
CDI	↑ + 0,8	↓ - 0,1	CDI	↓ - 0,2	↑ + 0,6
CDD	↓ - 0,3	↓ - 0,3	CDD	↓ - 0,1	↔ 0,0
Capp	↓ - 0,2	↑ + 0,4	Capp	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↓ - 0,4	↑ + 0,1	Autres	↓ - 0,1	↓ - 0,5

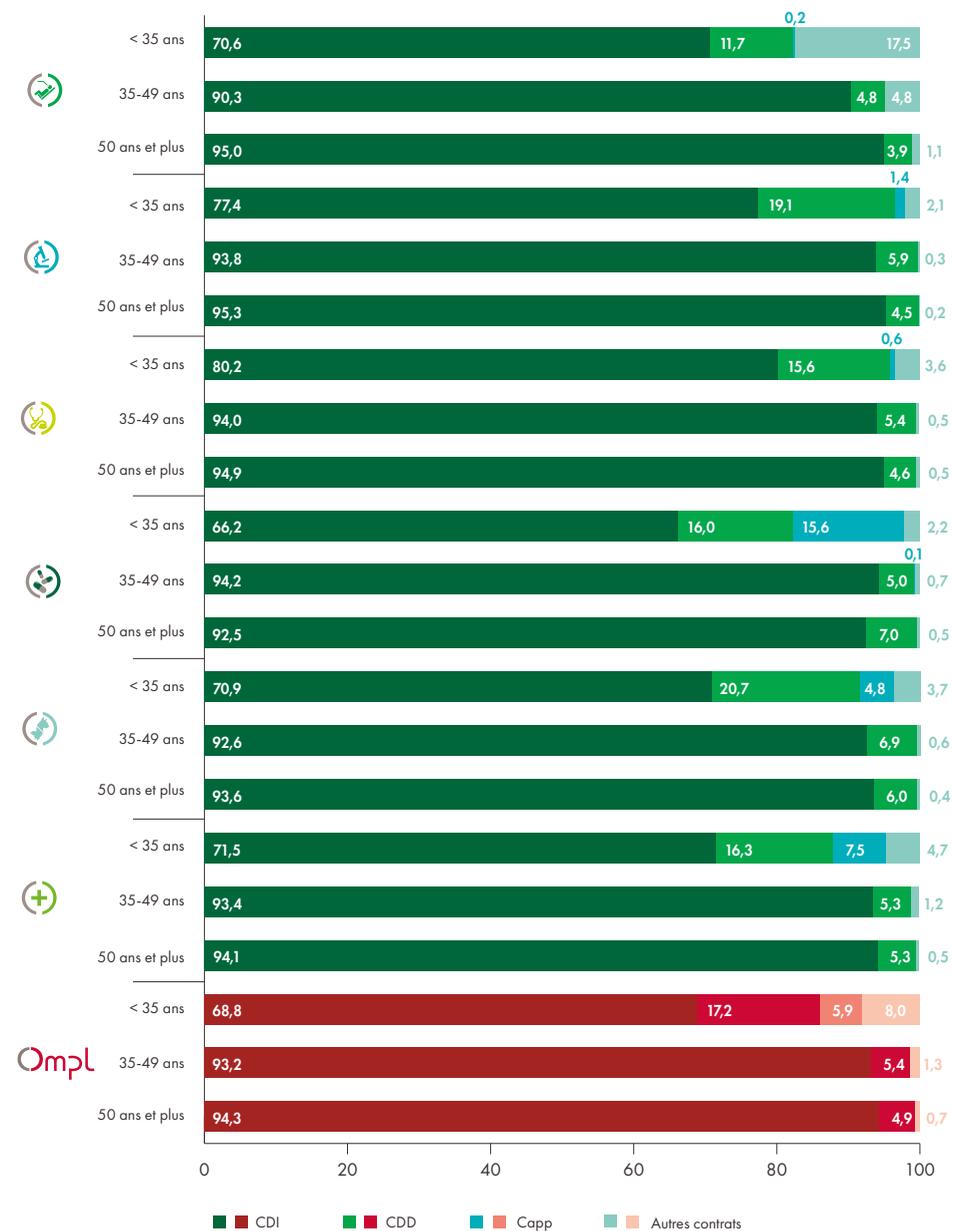
Source: Insee, DADS 2016-2019.



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 (16,3 % contre 5,3 %).

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



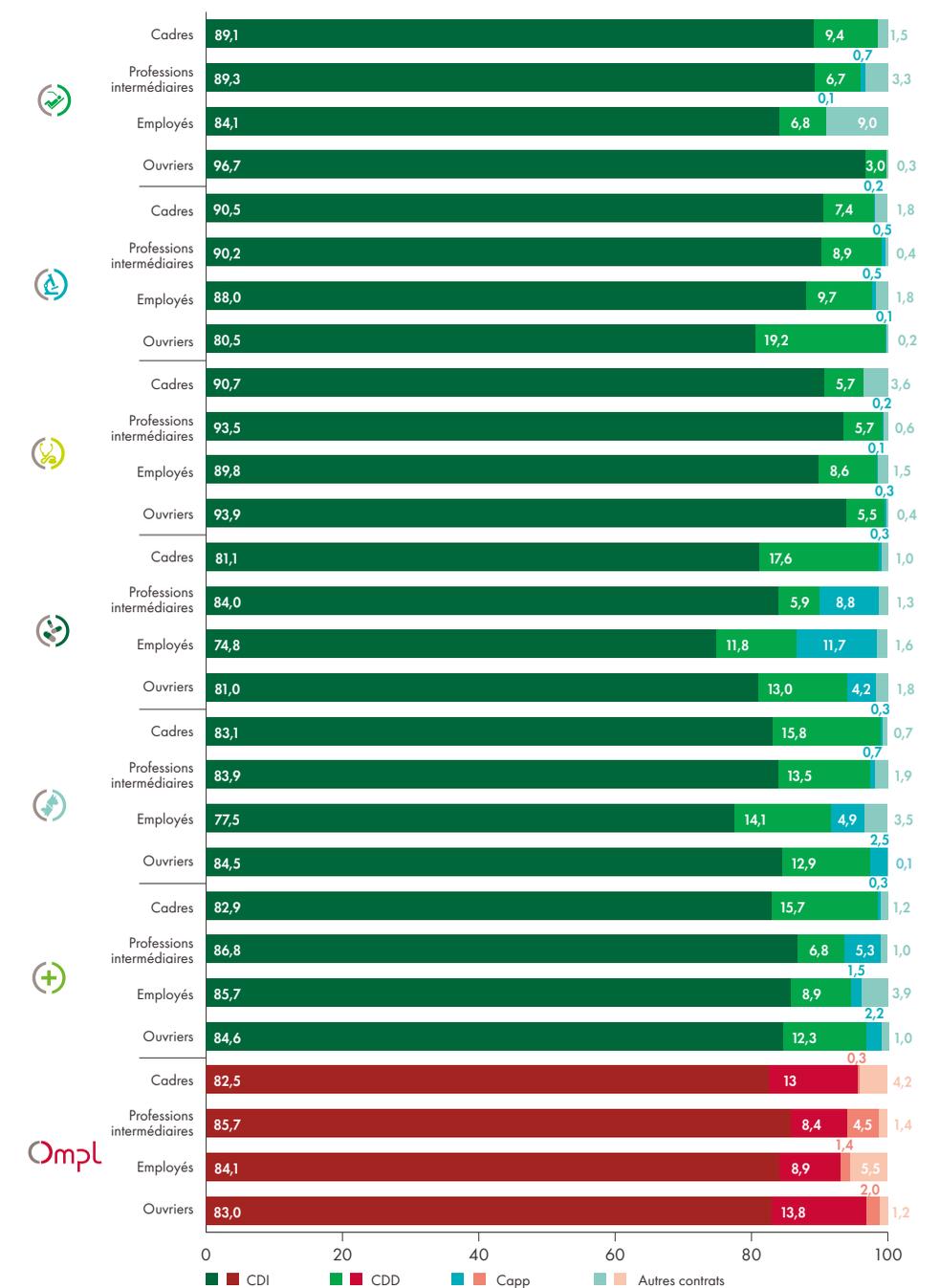
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau du secteur, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les cadres (15,7 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les professions intermédiaires (6,8 %) et les employés (8,9 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.

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



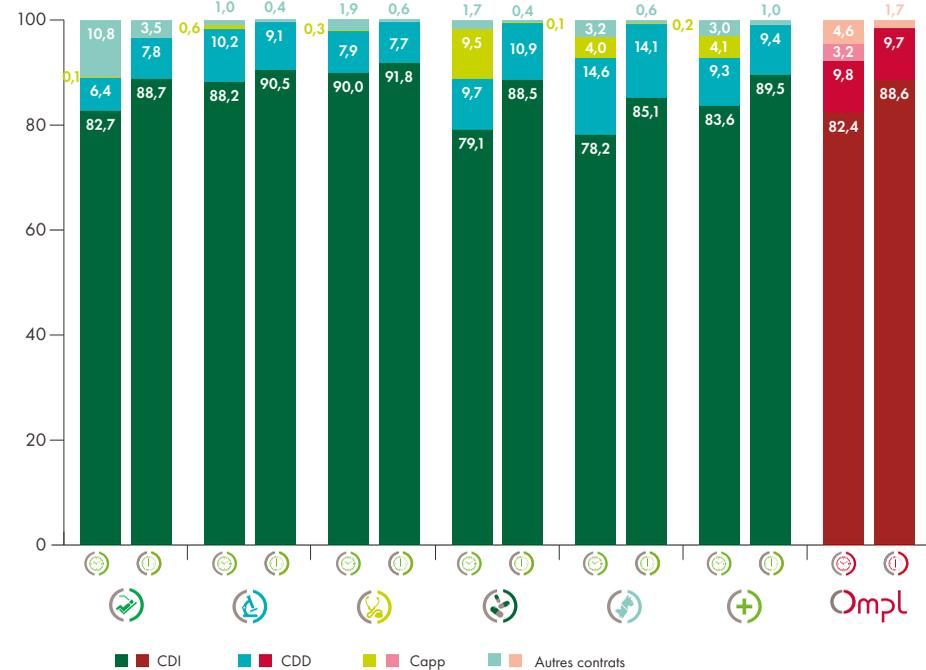
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du secteur travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 5,9 points).

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



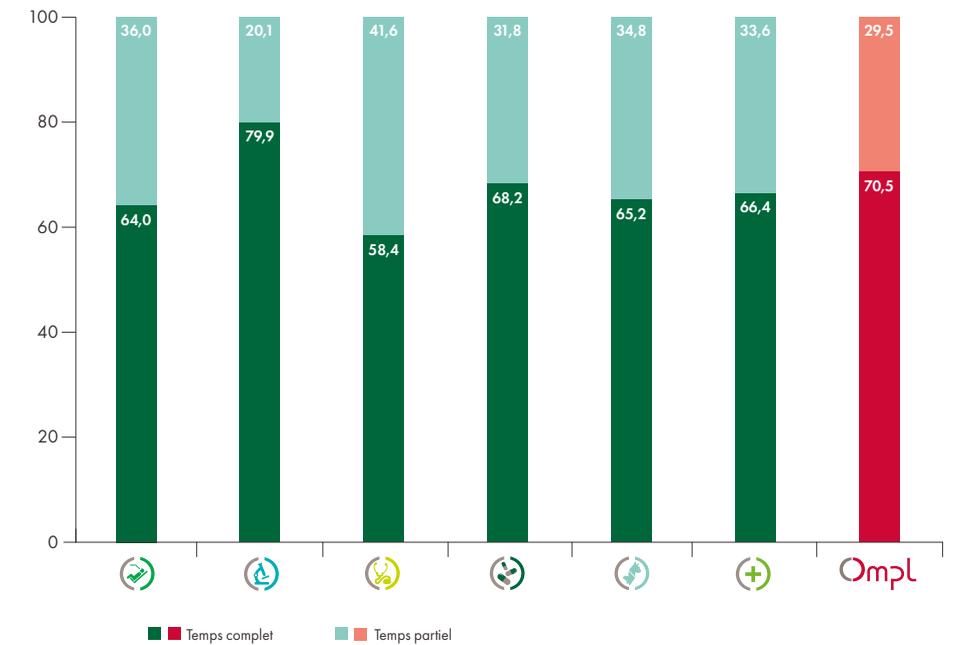
Source: Insee, DADS 2019.



PART IMPORTANTE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de deux tiers des salariés du secteur (66,4 %) travaillent à temps complet.

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



Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM (11,5 %) et minimale pour l'Île-de-France (7,7 %).

Taux de CDD par région (%)

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

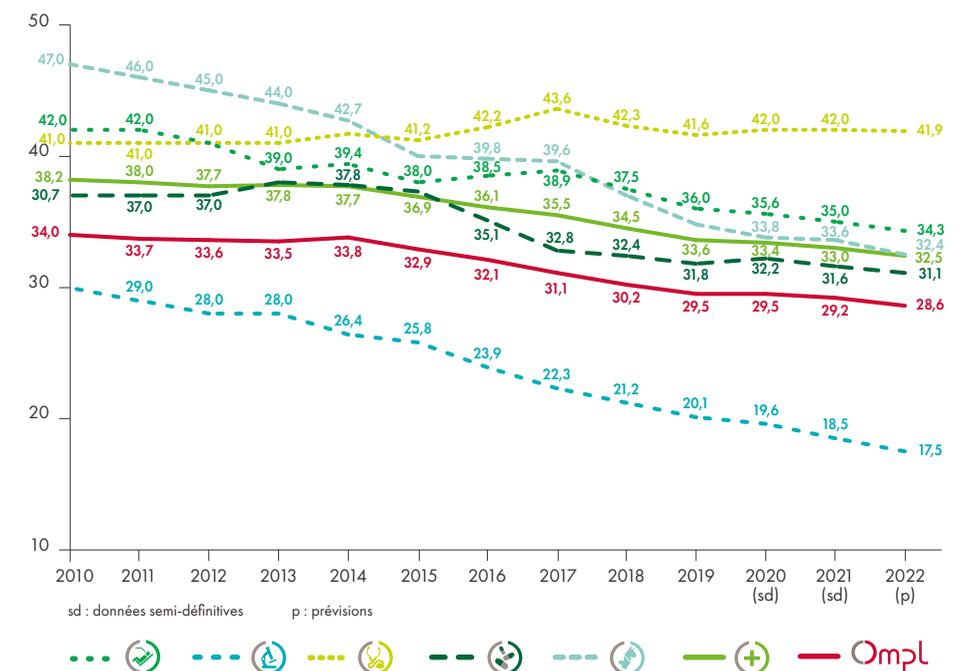
Source: Insee, DADS 2019.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans le secteur tend à diminuer jusqu'en 2019. Il baisse de 4,6 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



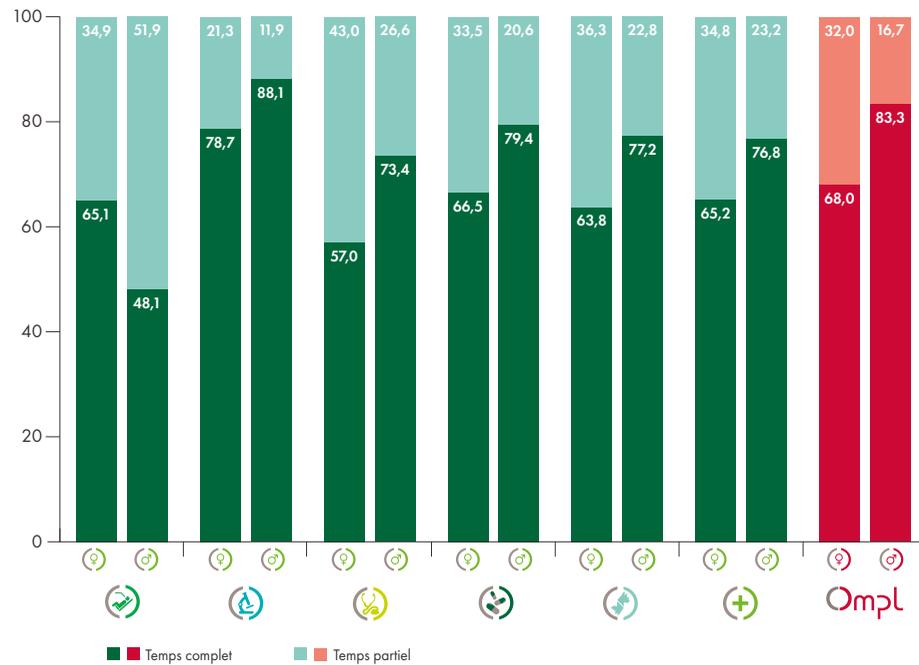
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Au niveau du secteur, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 11,6 points).

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



Source: Insee, DADS 2019.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

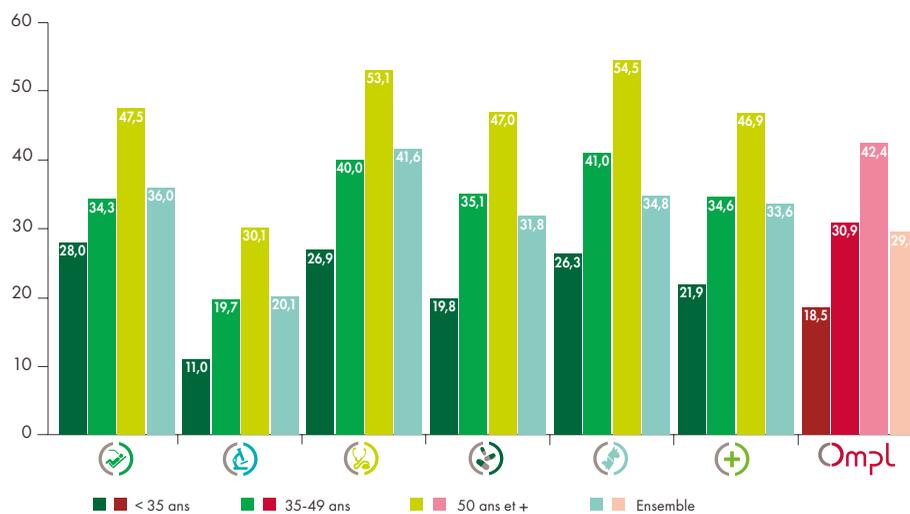
Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (56,6 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (25,7 %).



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans (46,9 %), un taux supérieur de 25,0 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source: Insee, DADS 2019.

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

Catégories sociales	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble	Ompl	
Cadres	67,0	9,0	39,8	40,5	29,6	39,9	28,0
Professions intermédiaires	33,5	10,0	31,4	25,7	33,7	25,7	23,2
Employés	32,1	11,0	42,3	30,3	35,9	35,2	31,6
Ouvriers	90,5	12,0	83,3	50,4	74,6	56,6	56,7
Ensemble	36,0	20,1	41,6	31,8	34,8	33,6	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 l'Île-de-France (6,6 %) et atteint un minimum pour les DOM (1,8 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble	Ompl	
Auvergne-Rhône-Alpes	38,0	19,0	44,1	38,9	40,3	4,7	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	39,2	11,0	44,3	33,7	37,5	3,4	34,2
Bretagne	39,0	16,0	44,4	30,2	30,4	2,5	30,6
Centre-Val de Loire	31,8	10,0	42,7	27,8	30,6	3,1	28,8
Corse	36,8	21,0	40,8	22,3	39,7	2,8	26,4
DOM	28,5	22,0	36,8	16,9	34,6	1,8	22,4
Grand Est	40,6	14,0	44,6	35,2	37,3	2,6	33,8
Hauts-de-France	38,8	13,0	45,6	37,0	37,1	3,3	33,0
Île-de-France	28,9	9,0	33,2	27,3	28,3	6,6	21,2
Normandie	34,9	12,0	43,8	30,8	30,0	3,5	30,7
Nouvelle-Aquitaine	36,9	17,0	39,7	28,5	35,1	3,9	29,2
Occitanie	40,4	18,0	41,8	33,9	37,4	3,5	32,7
Pays de la Loire	42,6	15,0	44,9	31,9	33,6	3,9	32,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37,2	20,0	42,9	31,4	37,2	4,0	31,3
Ensemble	36,0	20,1	41,6	31,8	34,8	33,6	29,5

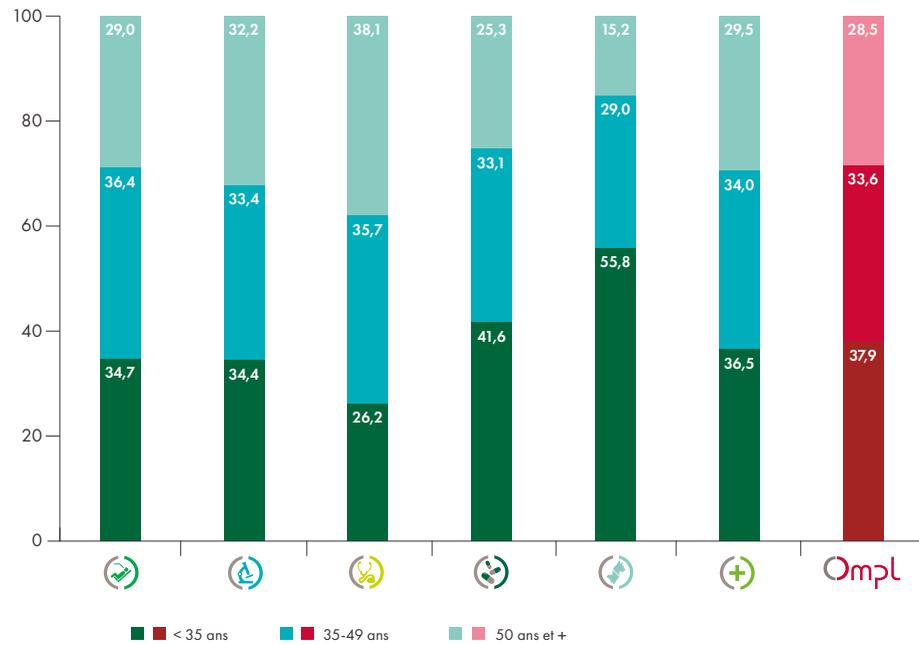
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS RÉPARTIS SUR LES TRANCHES D'ÂGE

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (36,5 %). Mais 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 diminuer (- 1,6 point) ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 2,6 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 4,2 points).

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (sd)	2021 (sd)	2022 (p)
< 35 ans	31,0	31,0	30,9	31,4	30,8	31,0	30,8	31,6	33,2	34,7	35,1	36,3	37,7
35-49 ans	43,0	42,1	41,2	40,3	40,6	39,8	39,3	38,0	37,1	36,4	35,9	35,3	34,6
> 50 ans	26,0	27,0	27,9	28,3	28,5	29,2	29,9	30,4	29,7	29,0	29,0	28,4	27,7
< 35 ans	35,0	35,2	35,5	35,5	35,0	34,4	33,8	33,8	34,2	34,4	35,2	36,0	37,0
35-49 ans	35,0	34,1	33,2	32,4	32,8	32,9	32,8	32,9	33,3	33,4	33,5	33,6	33,8
> 50 ans	30,0	30,7	31,3	32,1	32,3	32,8	33,4	33,3	32,5	32,2	31,3	30,4	29,2
< 35 ans	29,0	28,5	28,0	28,0	26,9	26,8	25,9	25,3	25,9	26,2	25,8	25,8	25,9
35-49 ans	41,0	40,1	39,2	38,5	37,9	37,3	36,9	36,6	36,1	35,7	35,6	35,4	35,4
> 50 ans	30,0	31,4	32,8	33,6	35,2	36,0	37,2	38,2	38,0	38,1	38,7	38,7	38,7
< 35 ans	45,0	45,0	45,1	44,6	44,2	43,7	42,5	41,9	41,8	41,6	41,1	40,7	40,3
35-49 ans	34,0	33,5	33,0	33,1	33,1	33,1	33,5	33,5	33,3	33,1	33,5	33,8	34,0
> 50 ans	21,0	21,4	21,9	22,4	22,7	23,2	24,0	24,6	24,9	25,3	25,4	25,6	25,7
< 35 ans	55,0	55,6	56,2	56,7	56,4	56,1	55,0	54,6	55,2	55,8	55,5	55,4	55,2
35-49 ans	30,0	29,5	29,0	28,0	28,0	28,7	29,3	29,5	29,1	29,0	29,4	29,9	30,5
> 50 ans	15,0	14,9	14,8	15,3	15,6	15,2	15,7	16,0	15,6	15,2	15,1	14,7	14,4
< 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
< 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 (44,2 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (41,1 %).
- 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 (51 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	61,7	38,2	33,3	6,6	34,7
35-49 ans	18,5	34,1	38,1	25,5	36,4
> 50 ans	19,8	27,7	28,6	67,9	29,0
< 35 ans	13,7	37,0	34,5	28,5	34,4
35-49 ans	40,1	31,8	37,0	27,5	33,4
> 50 ans	46,3	31,2	28,5	44,0	32,2
< 35 ans	16,2	36,5	24,6	8,4	26,2
35-49 ans	34,6	35,0	36,5	25,7	35,7
> 50 ans	49,1	28,6	39,0	65,8	38,1
< 35 ans	43,0	42,8	39,9	27,2	41,6
35-49 ans	27,4	37,7	26,7	27,2	33,1
> 50 ans	29,6	19,4	33,4	45,5	25,3
< 35 ans	61,1	55,9	54,8	22,9	55,8
35-49 ans	29,7	29,6	28,8	22,7	29,0
> 50 ans	9,2	14,4	16,4	54,4	15,2
Non déterminé ¹	0,0	0,1	0,0	0,0	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
< 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 SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (47,0 %). Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette tranche d'âge (35,2 %).

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 (45,0 %);
- minimale pour la Corse (31,9 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	35,4	35,6	28,9
Bourgogne-Franche-Comté	33,9	34,6	31,4
Bretagne	32,3	36,4	31,2
Centre-Val de Loire	34,9	33,3	31,7
Corse	31,9	37,2	31,0
DOM	33,9	36,9	29,1
Grand Est	37,0	33,2	29,8
Hauts-de-France	36,8	33,8	29,4
Île-de-France	45,0	30,4	24,7
Normandie	37,1	33,9	29,0
Nouvelle-Aquitaine	33,3	34,8	31,9
Occitanie	33,9	35,3	30,7
Pays de la Loire	36,0	35,5	28,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32,9	34,2	32,9
	36,5	34,0	29,5
	37,9	33,6	28,5

Source : Insee, DADS 2019.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover sectoriel est plutôt important (18,7 %). Il est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

Effectif en début d'année	40709	39 107	77 177	106 294	19 557	282 844	374 059
Effectif total de l'année	49 985	47 646	90 156	127 453	24 785	340 025	454 932
Nb. sal. entrés dans l'année	9 276	8 539	12 979	21 159	5 228	57 181	80 873
Nb. sal. sortis dans l'année	7 338	7 214	10 605	19 173	4 052	48 382	70 559
Taux d'entrée (%)	22,8	21,8	16,8	19,9	26,7	20,2	21,6
Taux de sortie (%)	18,0	18,4	13,7	18,0	20,7	17,1	18,9
Turnover annuel (%)	20,4	20,1	15,3	19,0	23,7	18,7	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre de salariés entrés dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de salariés sortis dans l'année}}{\text{Effectif salarié en début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$

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



LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à augmenter. Il progresse de 1,7 point. 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	17,0	16,0	14,9	15,6	17,2	22,8	22,3	22,8
Taux de sortie	15,0	14,0	12,9	13,0	14,0	16,1	17,4	18,0
Turnover annuel	16,0	15,0	13,9	14,3	15,6	19,5	19,8	20,4
Taux d'entrée	21,0	17,0	16,6	15,1	15,4	15,4	20,8	21,8
Taux de sortie	18,0	16,0	12,9	12,8	14,1	16,7	18,3	18,4
Turnover annuel	19,5	16,5	14,7	14,0	14,8	18,7	18,8	20,1
Taux d'entrée	14,0	12,0	12,8	12,8	13,4	13,4	18,1	16,8
Taux de sortie	12,0	12,0	10,4	10,4	10,8	12,8	13,7	13,7
Turnover annuel	13,0	12,0	11,6	11,6	12,1	15,5	14,9	15,3
Taux d'entrée	19,0	19,0	15,8	16,5	16,5	21,1	19,8	19,9
Taux de sortie	19,0	17,0	15,3	15,4	15,3	17,7	18,3	18,0
Turnover annuel	19,0	18,0	15,6	16,0	15,9	19,4	19,1	19,0
Taux d'entrée	25,0	16,0	22,6	22,8	22,5	29,4	25,1	26,7
Taux de sortie	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0
Turnover annuel	23,0	16,5	19,9	20,3	20,3	24,6	22,9	23,7
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.



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 hommes (27,2 % contre 17,7 % 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	21,4	47,4	15,1	160,3	63,3
	Taux de sortie	17,2	33,4	13,6	114,5	31,5
	Turnover annuel	19,3	40,4	14,3	137,4	47,4
	Taux d'entrée	21,1	27,1	13,7	194,7	85,8
	Taux de sortie	17,9	22,1	12,9	135,7	66,1
	Turnover annuel	19,5	24,6	13,3	165,2	75,9
	Taux d'entrée	16,4	21,7	11,2	150,4	70,0
	Taux de sortie	13,5	16,3	9,9	105,0	46,1
	Turnover annuel	15,0	19,0	10,5	127,7	58,0
	Taux d'entrée	18,5	29,9	10,2	166,7	53,4
	Taux de sortie	16,7	27,5	10,7	134,1	39,2
	Turnover annuel	17,6	28,7	10,4	150,4	46,3
	Taux d'entrée	25,3	40,7	14,0	213,7	38,9
	Taux de sortie	19,5	32,1	12,5	140,3	28,9
	Turnover annuel	22,4	36,4	13,2	177,0	33,9
	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
Ompl	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 CADRES

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (33,2 %).
- Les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (26,9 %).



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 élevé pour les salariés exerçant totalement le métier de l'entreprise (28,2 %).

	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	44,3	16,2	10,9	51,0	28,7	21,3	10,5
	Taux de sortie	29,5	13,7	12,6	33,7	20,0	17,3	9,8
	Turnover annuel	36,9	15,0	11,7	42,4	24,3	19,3	10,2
	Taux d'entrée	42,0	15,5	11,3	17,1	20,9	22,8	27,0
	Taux de sortie	31,0	13,1	13,2	16,4	17,4	19,6	22,6
	Turnover annuel	36,5	14,3	12,3	16,8	19,1	21,2	24,8
	Taux d'entrée	35,5	13,3	9,7	23,2	16,4	16,9	12,2
	Taux de sortie	23,4	10,7	11,1	14,8	11,9	14,4	10,1
	Turnover annuel	29,4	12,0	10,4	19,0	14,2	15,7	11,1
	Taux d'entrée	35,8	11,1	10,1	27,4	15,2	27,0	22,2
	Taux de sortie	28,8	11,0	12,9	24,7	14,2	23,6	18,8
	Turnover annuel	32,3	11,1	11,5	26,0	14,7	25,3	20,5
	Taux d'entrée	41,1	13,3	10,4	35,3	22,8	24,2	20,2
	Taux de sortie	28,5	13,0	12,9	27,8	16,9	18,9	15,4
	Turnover annuel	34,8	13,1	11,6	31,6	19,8	21,5	17,8
	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
Ompl	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

	Types de métiers					
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	
	Taux d'entrée	52,9	37,7	19,1	28,0	57,1
	Taux de sortie	35,4	24,7	16,5	18,8	47,8
	Turnover annuel	44,1	31,2	17,8	23,4	52,4
	Taux d'entrée	21,9	21,5	24,3	13,2	77,9
	Taux de sortie	22,7	17,6	20,4	13,5	64,6
	Turnover annuel	22,3	19,5	22,3	13,4	71,2
	Taux d'entrée	37,2	16,9	14,7	16,5	60,5
	Taux de sortie	21,7	11,8	12,2	14,0	45,9
	Turnover annuel	29,5	14,3	13,5	15,3	53,2
	Taux d'entrée	27,8	16,3	22,3	21,6	49,0
	Taux de sortie	25,0	15,1	19,7	18,0	42,7
	Turnover annuel	26,4	15,7	21,0	19,8	45,9
	Taux d'entrée	35,6	22,9	23,7	19,9	67,5
	Taux de sortie	28,1	16,7	18,7	15,2	51,0
	Turnover annuel	31,9	19,8	21,2	17,6	59,2
	Taux d'entrée	30,4	17,7	20,5	18,3	59,1
	Taux de sortie	25,9	15,3	17,3	15,1	47,6
	Turnover annuel	28,2	16,5	18,9	16,7	53,3
Ompl	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 (85,2 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (89,1 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



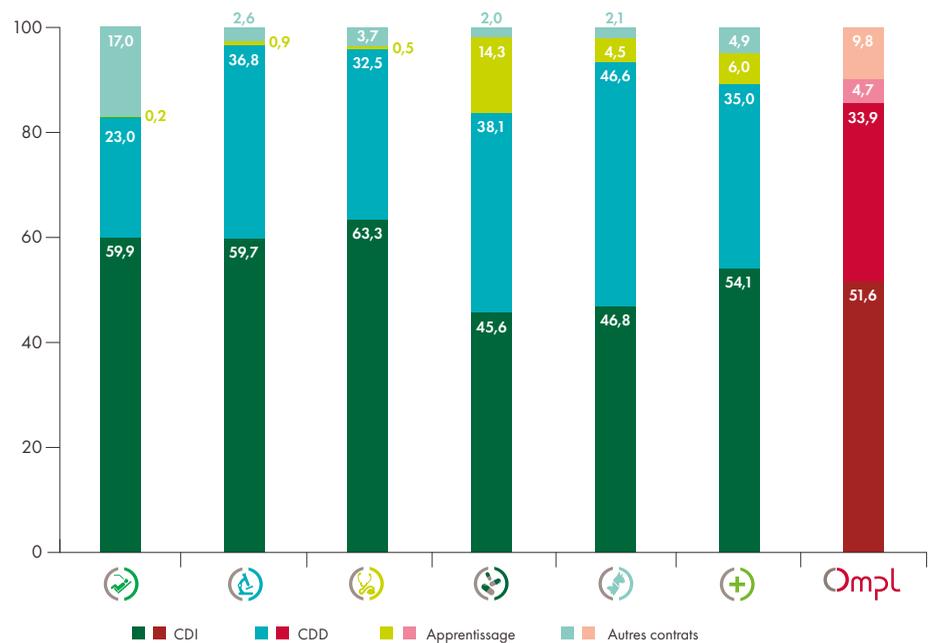
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS SOUVENT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (54,1 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (80,6 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



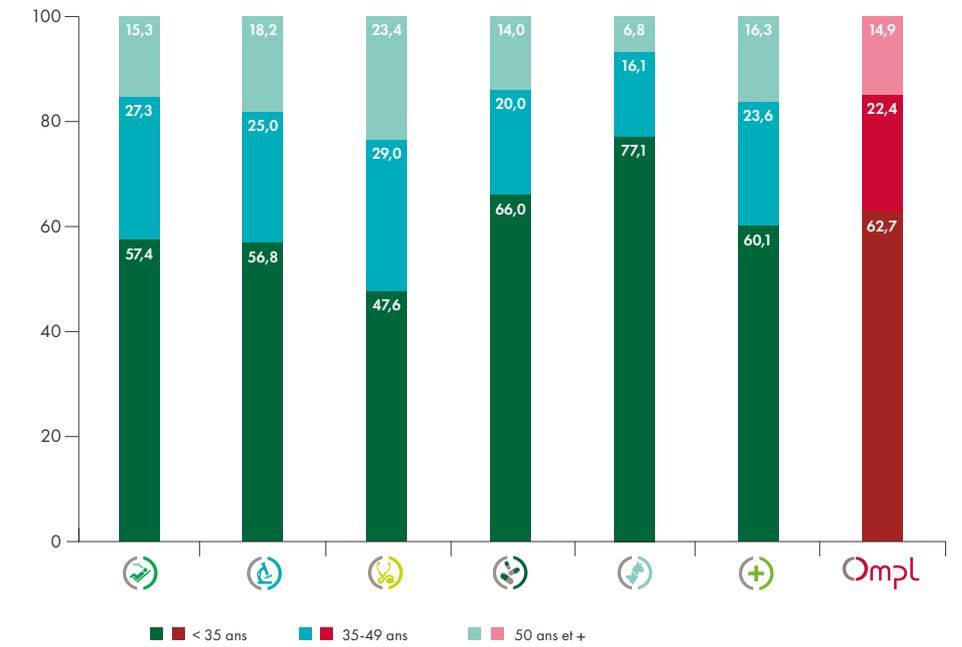
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

60,1 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 36,5 % pour les salariés du secteur.

• Répartition par tranche d'âge (%)



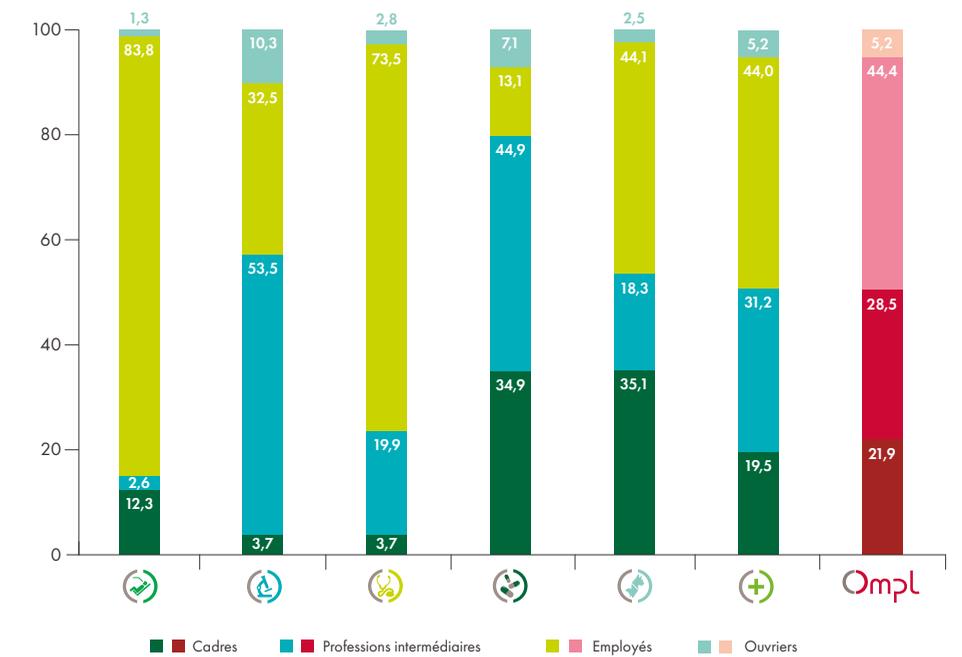
Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (44,0 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (80,6 %).

• 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 (32,6 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

60,9 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (54,1 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2019.

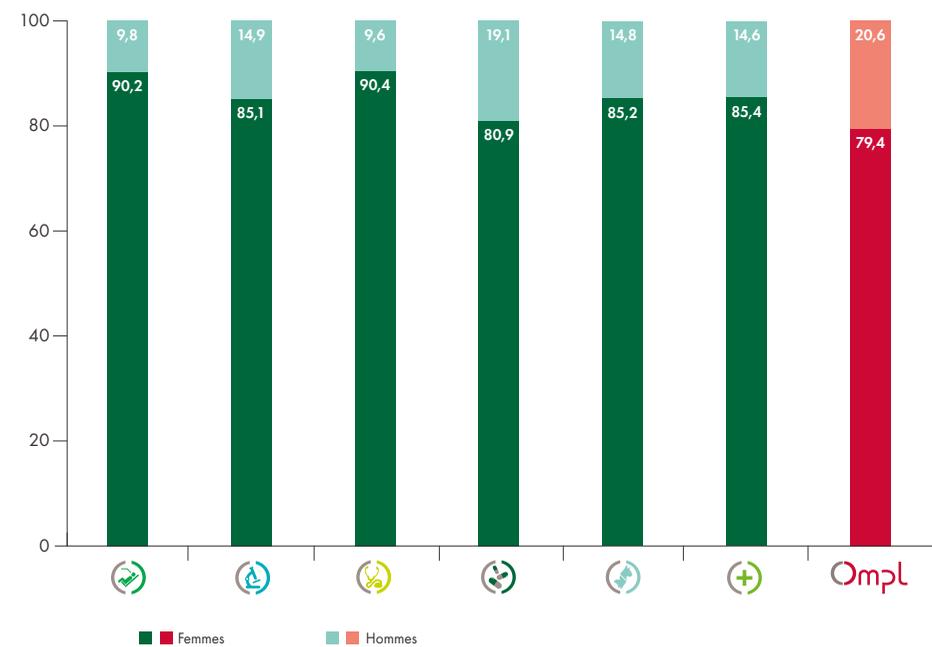


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (85,4 %) est proche de celle des entrants (85,2 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



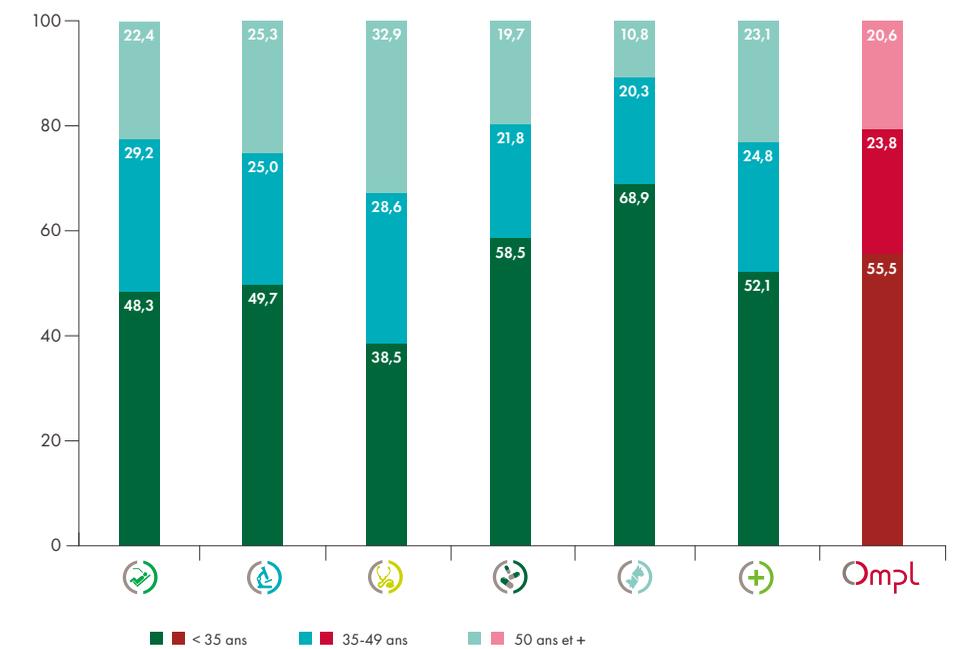
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (52,1 % contre 60,1 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (43,4 %).

• Répartition par catégorie sociale (%)



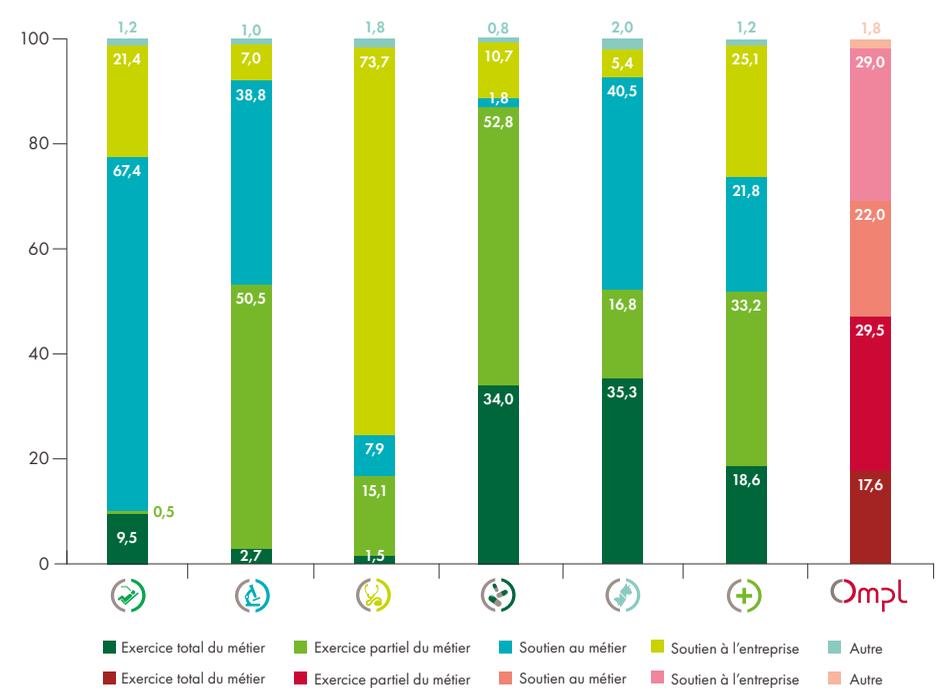
Source: Insee, DADS 2019.



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 (33,2 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (24,2 %) et minimal pour les Hauts-de-France (15,6 %).

Turnover par région (%)

Régions	👤	🔬	👨‍⚕️	👨‍🔧	👷	+	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	19,0	18,0	14,7	18,4	24,9	17,9	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	17,8	14,2	15,2	17,1	18,9	16,5	17,0
Bretagne	18,2	20,0	13,8	18,4	20,5	17,5	18,2
Centre-Val de Loire	16,7	15,5	12,4	19,1	21,2	16,6	17,3
Corse	13,6	9,8	12,5	23,7	26,6	17,7	17,5
DOM	21,1	16,6	17,5	17,6	26,6	18,2	18,5
Grand Est	17,4	28,6	14,5	16,6	21,1	18,0	18,1
Hauts-de-France	17,3	16,9	12,4	16,1	21,0	15,6	17,2
Île-de-France	28,6	30,2	20,4	21,8	27,2	24,2	27,1
Normandie	17,6	19,6	14,0	17,7	20,8	17,3	17,9
Nouvelle-Aquitaine	16,2	14,5	14,1	19,5	21,3	17,0	18,2
Occitanie	18,2	17,2	15,4	20,5	27,3	18,7	19,5
Pays de la Loire	17,7	16,4	14,4	19,9	29,5	18,4	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,8	18,6	14,8	19,5	25,4	18,6	19,6
Ensemble	20,4	20,1	15,3	19,0	23,7	18,7	20,2

Source: Insee, DADS 2019.



21 948 € et plus pour la moitié des salariés
Le revenu net annuel médian du secteur est inférieur à celui du champ de l'OMPL.
Toutes les catégories sociales du secteur obtiennent des revenus médians moins importants que ceux observés au niveau de l'OMPL.

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

Catégories sociales								Ompl
Cadres	50 513	45 185	41 623	36 664	33 294	36 733		37 040
Professions intermédiaires	24 557	23 928	29 198	21 331	18 662	22 456		23 186
Employés	20 591	20 644	20 895	18 454	18 457	20 354		21 060
Ouvriers	13 980	17 599	17 729	17 658	16 969	17 601		17 765
Ensemble	20 732	22 568	22 506	22 218	19 706	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.



5 402 € 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 450 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

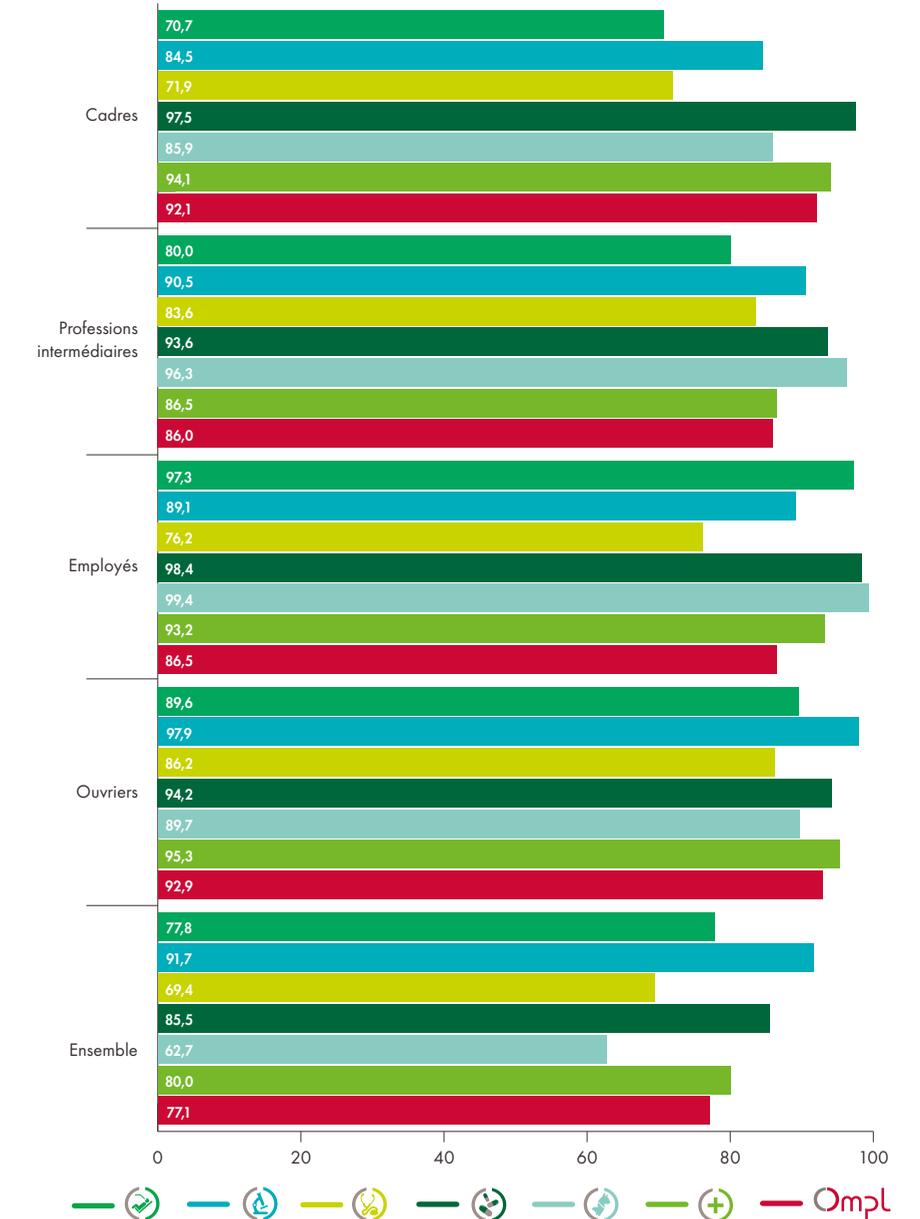
L'indice de parité du secteur montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (20 points d'écart). Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 86,5 % de celle des hommes.

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

Genre								Ompl
Femmes	20 664	22 396	21 947	21 914	19 380	21 640		22 371
Hommes	26 550	24 436	31 603	25 640	30 886	27 042		29 023
Ensemble	20 732	22 568	22 506	22 218	19 706	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

Au niveau du secteur, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 19,6 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (+ 4,8 %).

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

Tranches d'âge								Ompl
< 35 ans	19 143	19 818	21 225	19 398	18 680	19 650		20 931
35 à 49 ans	20 933	23 145	22 817	22 783	20 534	22 431		23 700
50 ans et +	21 900	24 372	23 037	24 343	21 106	23 504		24 646
Ensemble	20 732	22 568	22 506	22 218	19 706	21 948		23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 2 735 € 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	21 031	22 482	22 914	22 503	20 027	22 181		23 493
Bourgogne-Franche-Comté	20 690	21 830	22 525	21 989	20 496	21 729		22 265
Bretagne	20 598	22 583	22 409	22 265	20 409	21 961		22 762
Centre-Val de Loire	20 811	22 549	23 305	21 934	20 126	21 918		22 666
Corse	19 219	24 564	21 583	22 095	18 971	21 999		22 571
DOM	20 181	24 579	20 616	21 637	19 967	21 668		22 098
Grand Est	20 729	21 409	22 039	22 637	19 376	21 700		22 424
Hauts-de-France	19 878	21 295	21 419	21 639	19 941	21 162		21 943
Île-de-France	22 005	24 083	24 947	24 788	20 049	23 897		27 833
Normandie	20 353	21 671	21 921	21 517	19 996	21 362		22 079
Nouvelle-Aquitaine	20 505	22 503	22 012	21 567	19 198	21 542		22 169
Occitanie	20 203	22 816	22 363	21 184	19 310	21 592		22 156
Pays de la Loire	20 232	22 114	21 899	21 584	19 748	21 376		22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20 237	22 776	22 281	21 959	18 726	21 750		22 516
Ensemble	20 732	22 568	22 506	22 218	19 706	21 948		23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



RECOURS MODÉRÉ À LA FORMATION

Le secteur regroupe 76,1 % des salariés du champ de l'OMPL et est à l'origine de 77,3 % des actions de formation. 19,9 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION LÉGÈREMENT INFÉRIEUR À CELUI 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 (15,9 %). Néanmoins, par rapport au champ de l'OMPL, le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont un peu plus utilisatrices du contrat d'apprentissage (8,9 %). En revanche, elles recourent moins souvent au plan de développement des compétences que l'ensemble du champ de l'OMPL.

Données de cadrage 2020

								Ompl
Nombre total d'actions de formation	12 597	1 635	6 572	44 696	4 751	70 251		90 864
Effectifs salariés totaux ¹	52 760	55 216	92 247	127 363	25 828	353 414		464 109
Nombre d'entreprises formatrices	4 738	413	1 789	10 265	1 571	18 776		23 916
Nombre total d'entreprises	22 541	427	28 402	21 593	4 792	77 755		99 626

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2 020 ; 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
	7,6	1,0	15,3	11,2	1,9	10,7
	0,4	0,8	1,7	37,5	55,7	22,0
	0,5	0,8	5,9	1,1	1,8	4,1
	0,5	4,8	29,8	2,8	23,3	31,7
	0,1	3,4	14,9	0,6	15,2	21,4
	1,5	2,5	15,9	4,6	8,9	14,8
Ompl	1,3	2,2	16,1	4,0	8,1	15,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2 020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.
Capp : contrat d'apprentissage.
PDC : plan de développement des compétences.

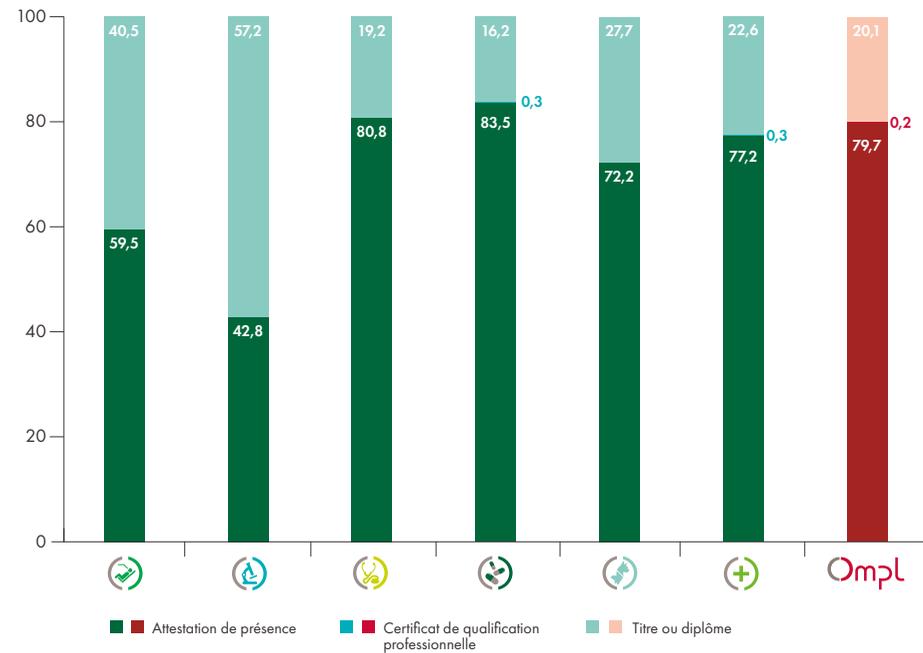
1 : données estimées.
2 : ensemble des actions de formation.
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



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 à l'issue de stages ou d'actions assimilées (77,2 %). À l'exception des titres et diplômes (22,6 %), les autres sanctions sont très marginales (0,3 %).

Répartition des formations par sanction (%)



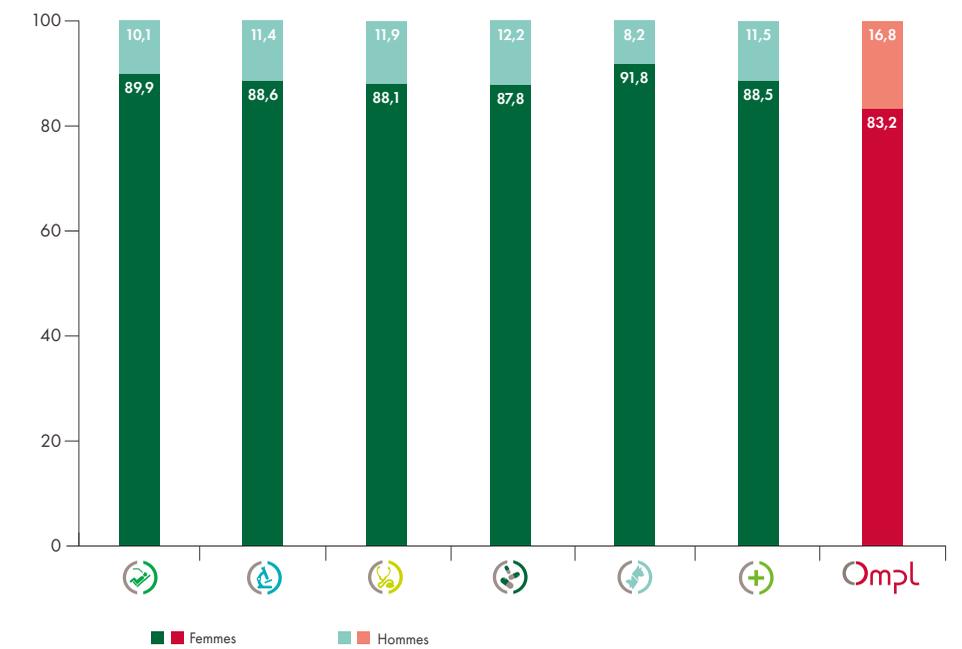
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans le secteur, 88,5 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur, estimée à 88,9 % en 2020.

Répartition des stagiaires par genre (%)



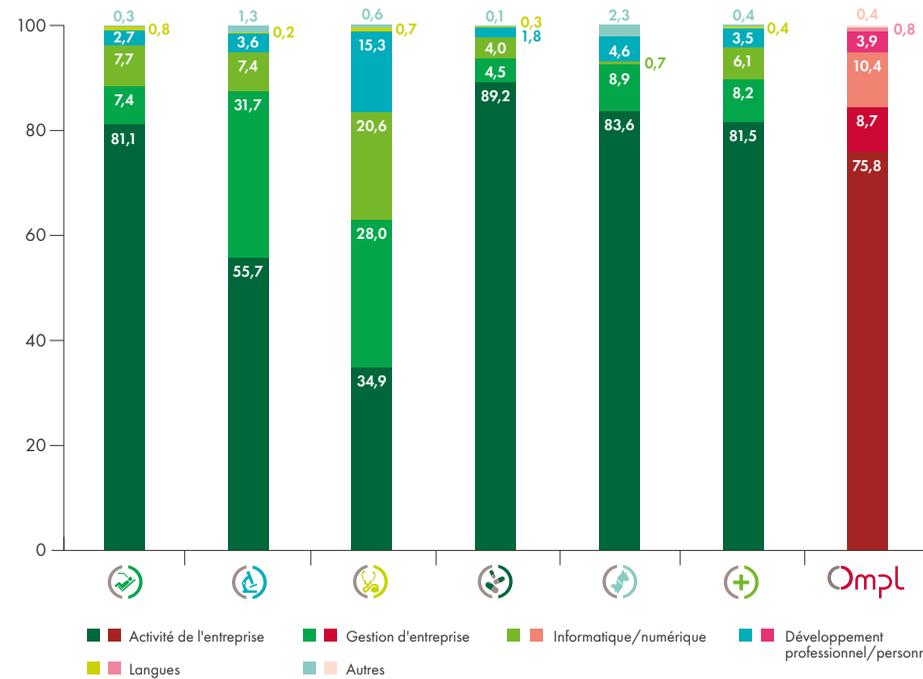
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins du secteur en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (81,5 %). En retour, les autres thèmes de formations sont peu exploités.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



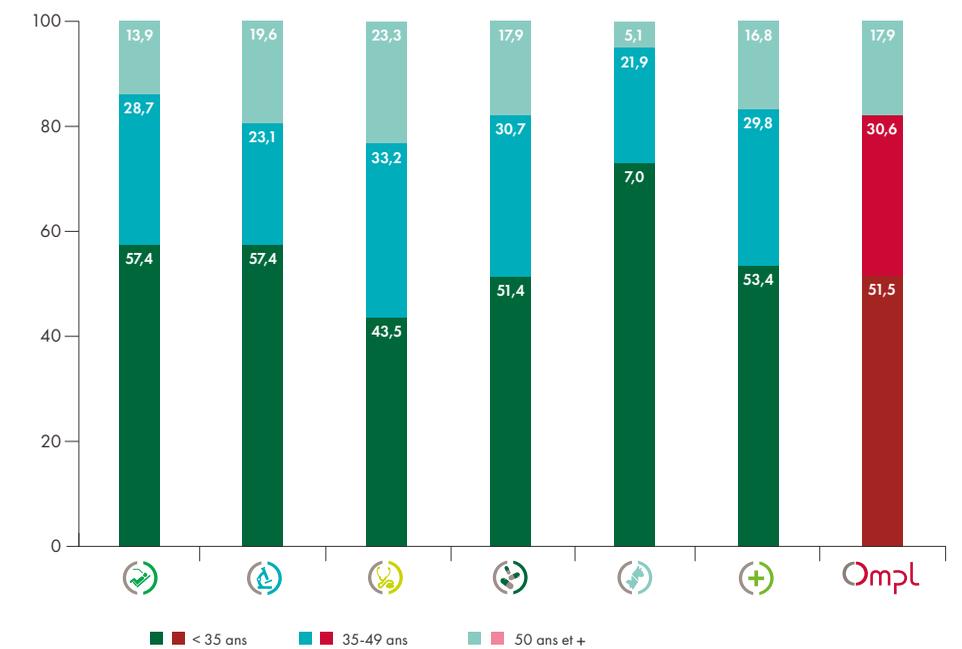
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires: 53,4 % 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 (%)



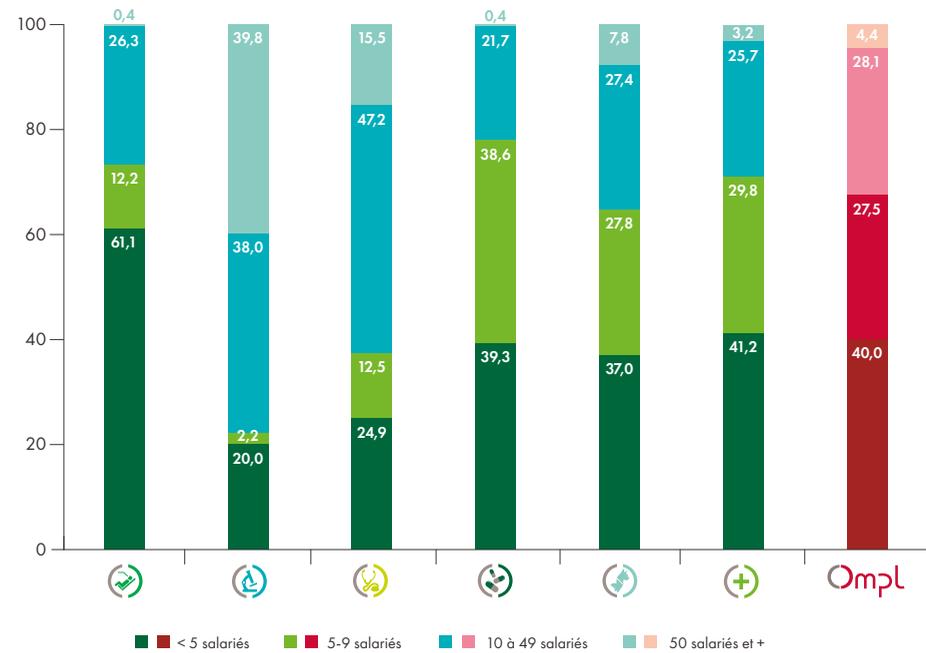
Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 71,1 % des formés alors que ces entreprises emploient 61,4 % des salariés du secteur. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 28,9 % des stagiaires contre 38,6 % 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	1,6	1,9	21,2
Bourgogne-Franche-Comté	0,8	2,0	15,5
Bretagne	0,9	2,2	18,2
Centre-Val de Loire	0,9	2,9	11,7
Corse	0,2	3,5	13,2
DOM	0,9	2,3	5,8
Grand Est	1,2	2,5	15,0
Hauts-de-France	0,8	2,2	12,2
Île-de-France	3,7	3,4	15,9
Normandie	1,1	2,4	15,3
Nouvelle-Aquitaine	0,9	2,3	16,6
Occitanie	1,1	2,8	16,2
Pays de la Loire	1,1	2,0	19,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,5	2,8	18,6
Ensemble	1,5	2,5	15,9

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

Champ : ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 10,2 %, 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 proche de celui du champ de l'OMPL (10,3 %).

Indicateur de chômage annuel

	6700	3716	9602	11624	3015	34657	46981
Salariés avec période(s) de chômage	6700	3716	9602	11624	3015	34657	46981
Salariés sans période de chômage	43 285	43 930	80 554	115 829	21 770	305 368	407 951
Effectif total	49 985	47 646	90 156	127 453	24 785	340 025	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	13,4	7,8	10,7	9,1	12,2	10,2	10,3

Source : Insee, DADS 2019.



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

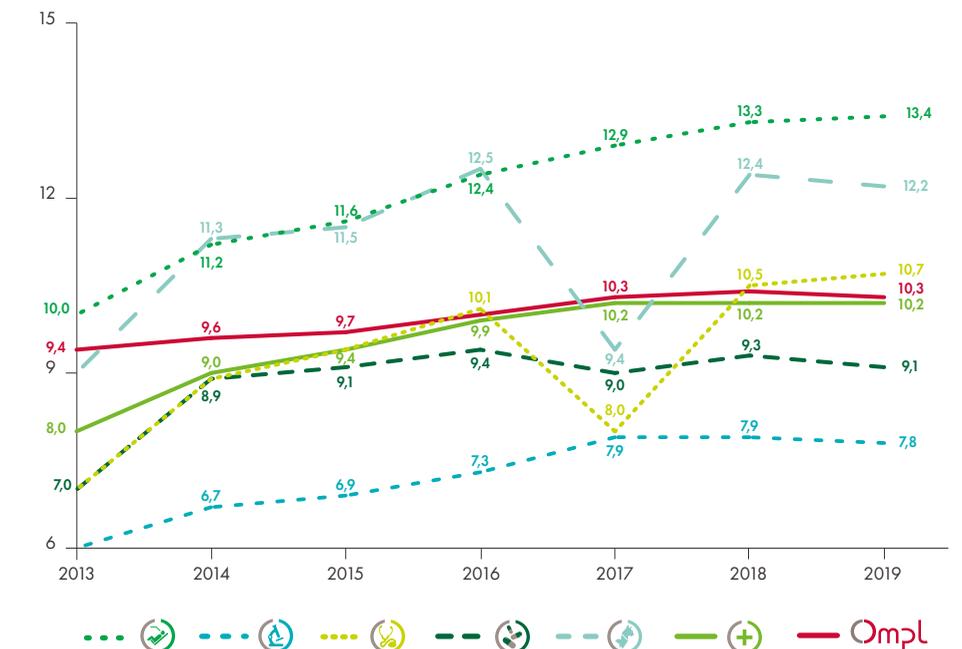
Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle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



HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage du secteur a progressé (+ 2,2 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2019.



TAUX ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes et les hommes du secteur sont presque aussi souvent au chômage. Le différentiel de taux (+ 0,8 point) est similaire au sein du champ de l'OMPL (+ 0,9 point).

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre							Ompl
Femmes	13,9	7,5	11,1	8,8	12,2	10,3	10,5
Hommes	6,6	9,6	6,1	11,2	12,0	9,5	9,6
Ensemble	13,4	7,8	10,7	9,1	12,2	10,2	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 (12,9 %).

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

Tranches d'âge							Ompl
< 35 ans	16,8	12,3	14,8	10,7	14,1	12,9	12,9
35-49 ans	14,1	6,7	13,8	6,5	5,6	8,9	8,6
50 ans et +	7,8	3,7	12,1	4,8	2,1	6,2	5,7
Ensemble	13,4	7,8	10,7	9,1	12,2	10,2	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 (12,6 %) et les ouvriers (12,0 %). En revanche, celui des professions intermédiaires (7,0 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales							Ompl
Cadres	4,5	4,2	4,1	11,5	9,9	10,1	9,3
Professions intermédiaires	9,5	5,9	5,4	7,3	12,6	7,0	7,8
Employés	14,3	9,5	12,4	11,3	13,3	12,6	12,4
Ouvriers	9,2	15,6	10,1	11,3	12,8	12,0	12,5
Ensemble	13,4	7,8	10,7	9,1	12,2	10,2	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 (- 2,1 points).

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

Durée du temps de travail							Ompl
Temps complet	13,8	7,7	9,2	8,5	11,0	9,5	9,6
Temps partiel	12,8	8,1	12,7	10,4	14,3	11,6	12,0
Ensemble	13,4	7,8	10,7	9,1	12,2	10,2	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 DOM (13,1 %) et minimal pour le Grand Est (8,7 %).

Indicateur de chômage annuel par région (%)

Régions							Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	14,1	7,7	11,0	8,9	12,7	10,4	10,4
Bourgogne-Franche-Comté	12,1	5,9	9,9	7,4	10,4	8,7	9,1
Bretagne	14,6	9,6	11,1	9,1	12,0	10,7	10,8
Centre-Val de Loire	11,6	7,3	9,1	7,6	11,7	8,8	8,9
Corse	15,0	7,5	11,1	11,2	14,2	11,3	10,7
DOM	18,2	9,2	13,3	12,0	19,6	13,1	13,0
Grand Est	11,3	6,5	10,0	7,5	8,6	8,7	8,8
Hauts-de-France	13,0	8,5	10,2	7,7	11,4	9,4	9,7
Île-de-France	13,1	8,2	9,6	9,0	10,3	9,9	9,8
Normandie	13,0	7,7	10,4	7,3	10,3	9,1	9,5
Nouvelle-Aquitaine	13,0	7,8	10,6	9,5	14,0	10,4	10,8
Occitanie	14,2	8,0	11,6	11,2	13,1	11,4	11,6
Pays de la Loire	12,8	8,2	11,3	9,0	12,8	10,5	10,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,7	7,0	11,4	11,1	15,5	11,4	11,6
Ensemble	13,4	7,8	10,7	9,1	12,2	10,2	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

+ de **200** publications depuis 2005

33 études statistiques

- Entreprises d'architecture (3)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (4)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires libéraux (4)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- Cabinets médicaux (3)
- Pharmacie d'officine (4)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

18 études prospectives

- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (2)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires libéraux (2)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1)
- Cabinets médicaux (2)
- Pharmacie d'officine (2)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (2)

21 études thématiques

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

28 baromètres annuels

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)

14 études transverses

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 98 929 entreprises de proximité, 454 932 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

- entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local ;
- emplois majoritairement féminins et pérennes ;
- contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.