



2023
Entreprises
libérales



Baromètre régional
Emploi-Formation
DOM REGROUPÉS



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 près de 105 500 entreprises et 496 473 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.

Stevan JOVANOVIC
Président

Jacques NINEY
Vice-président



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

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

Secteur cadre de vie technique

-  Entreprises d'architecture
-  Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Secteur juridique

-  Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
-  Cabinets d'avocats
-  Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
-  Études d'huissiers de justice

Secteur santé

-  Cabinets dentaires libéraux
-  Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
-  Cabinets médicaux
-  Pharmacie d'officine
-  Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 34 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 22 études thématiques
- 15 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



PILOTAGE DU BAROMÈTRE

Ce baromètre résulte d'une demande du conseil d'administration de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL).

- L'OMPL est le financeur de cette étude. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.
- Le conseil d'administration de l'OMPL a assumé la responsabilité du co-pilotage de ce baromètre.
- Le cabinet Rapelli a été choisi pour réaliser ce baromètre.

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
 - la DADS, au 1/12^e jusqu'en 2013, la DADS complète à partir de 2014 et la DSN complète depuis 2020 ;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle.

DÉFINITIONS

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.



• Types de métiers

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 2021 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

• 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.

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

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.

• 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.

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 fournies par l’INSEE, DADS pour les années antérieures à 2020 et DSN à partir de 2020, pour chacune des 11 branches professionnelles du périmètre de l’OMPL;
- des données « formation 2022 » issues de la base formation 2022 de l’OPCO EP.

Effectifs salariés	08
Catégories sociales	14
Contrats de travail	18
Temps de travail	20
Effectifs par tranche d'âge	22
Mobilité annuelle	24
Rémunération nette annuelle	25
Formation professionnelle	26
Chômage annuel	33
Publications OMPL	36



SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

BRANCHES PROFESSIONNELLES



ENTREPRISES D'ARCHITECTURE



CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE



SECTEUR JURIDIQUE

BRANCHES PROFESSIONNELLES



ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS ET MANDATAIRES JUDICIAIRES



CABINETS D'AVOCATS



OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES
ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES



ÉTUDES D'HUISSIERS DE JUSTICE



SECTEUR SANTÉ

BRANCHES PROFESSIONNELLES



CABINETS DENTAIRES LIBÉRAUX



LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS



CABINETS MÉDICAUX



PHARMACIE D'OFFICINE



CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES



Effectifs salariés régionaux du champ de l'OMPL

	Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	DOM regroupés	Grand Est	Hauts-de France	Île-de France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	PACA	Ompl
	6 878	1 009	2 685	1 028	242	773	2 749	2 926	15 607	1 606	4 037	3 768	3 195	3 170	49 673
	6 248	793	2 448	808	209	626	2 377	2 369	14 791	1 264	3 478	3 202	2 822	2 665	44 100
	630	216	237	220	33	147	372	557	816	342	559	566	373	505	5 573
	7 568	1 790	2 212	1 684	211	1 194	3 643	4 307	24 620	2 306	4 827	4 536	2 806	5 002	66 706
	401	114	132	110	10	99	252	251	788	127	280	290	139	342	3 335
	5 716	1 035	1 616	1 091	128	715	2 350	2 633	20 226	1 518	3 283	3 248	2 133	3 411	49 103
	352	221	172	117	0	13	266	237	1 585	174	158	156	143	182	3 778
	1 099	420	292	366	71	367	775	1 186	2 021	487	1 106	842	391	1 067	10 490
	44 890	14 811	17 695	13 059	2 089	11 585	32 824	30 770	66 272	17 729	34 788	38 370	19 579	35 633	380 094
	7 341	1 992	2 474	1 746	222	1 495	5 067	3 870	14 525	2 283	4 271	4 959	2 697	5 692	58 634
	7 117	2 235	2 725	2 111	367	1 829	5 984	5 009	11 127	2 501	5 460	6 081	2 963	5 889	61 398
	11 681	3 703	4 598	3 293	455	3 124	8 173	7 749	15 834	4 108	9 074	10 796	5 070	8 699	96 357
	15 055	5 489	6 101	4 802	870	4 610	11 409	11 945	21 285	6 880	12 759	13 510	6 765	13 100	134 580
	3 696	1 392	1 797	1 107	175	527	2 191	2 197	3 501	1 957	3 224	3 024	2 084	2 253	29 125
Total	59 336	17 610	22 592	15 771	2 542	13 552	39 216	38 003	106 499	21 641	43 652	46 674	25 580	43 805	496 473

Source : Insee, DSN, 2021.



13 552 SALARIÉS

La région concentre 2,7 % de l'emploi salarié total du champ de l'OMPL.

Elle se situe à la treizième place, entre le Centre-Val de Loire et la Corse.

Son poids diffère selon les branches.

Pour chacun des secteurs cadre de vie-technique, juridique et santé, il est plus important pour :

- les entreprises d'expertises en automobile (2,6 %) ;
- les études d'huissiers de justice (3,5 %) ;
- la pharmacie d'officine (3,4 %).

Poids de la région dans l'ensemble national (%)

	DOM regroupés	Autres régions
	1,6	98,4
	1,4	98,6
	2,6	97,4
	1,8	98,2
	3,0	97,0
	1,5	98,5
	0,3	99,7
	3,5	96,5
	3,0	97,0
	2,5	97,5
	3,0	97,0
	3,2	96,8
	3,4	96,6
	1,8	98,2
Ompl	2,7	97,3

Source : Insee, DSN, 2021.



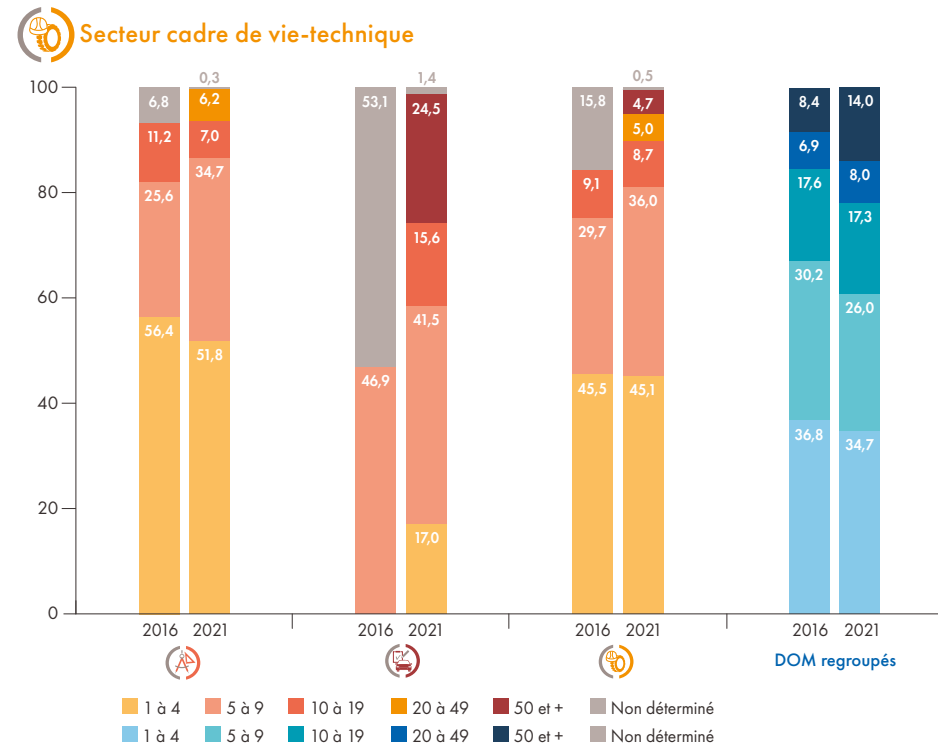
PRÈS DE 9/10^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

89,8 % des salariés du secteur cadre de vie-technique régional travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

Toutefois, la structure du tissu entrepreneurial évolue. Par rapport à 2016 :

- la part des salariés travaillant dans une petite entreprise (moins de 20 salariés) tend à se renforcer (+ 5,5 points) ;
- les entreprises de taille plus importante regroupent une proportion croissante de salariés (+ 9,7 points), principalement celles comptant de 20 à 49 salariés (+ 5 points).

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



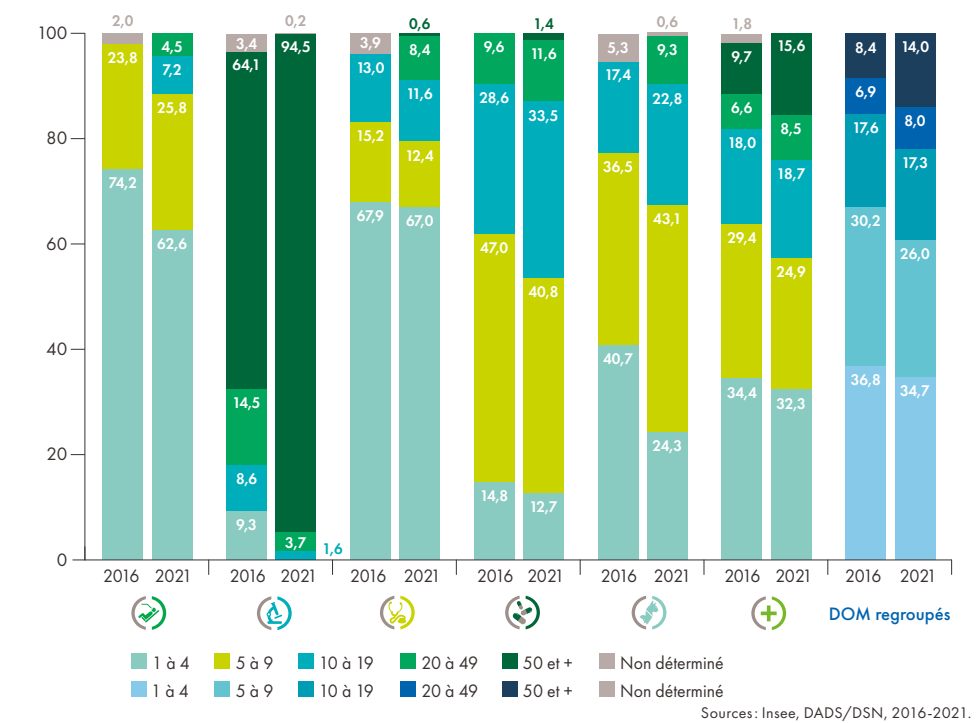
PRÉDOMINANCE DES PETITES ENTREPRISES

75,9 % des salariés du secteur santé régional travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

Néanmoins, par rapport à 2016 :

- cette proportion s'est repliée (- 5,9 points) ;
- la part des entreprises de 20 salariés et plus a augmenté (+ 7,8 points). Ce phénomène concerne principalement les entreprises de 50 salariés et plus (+ 5,9 points).

Secteur santé



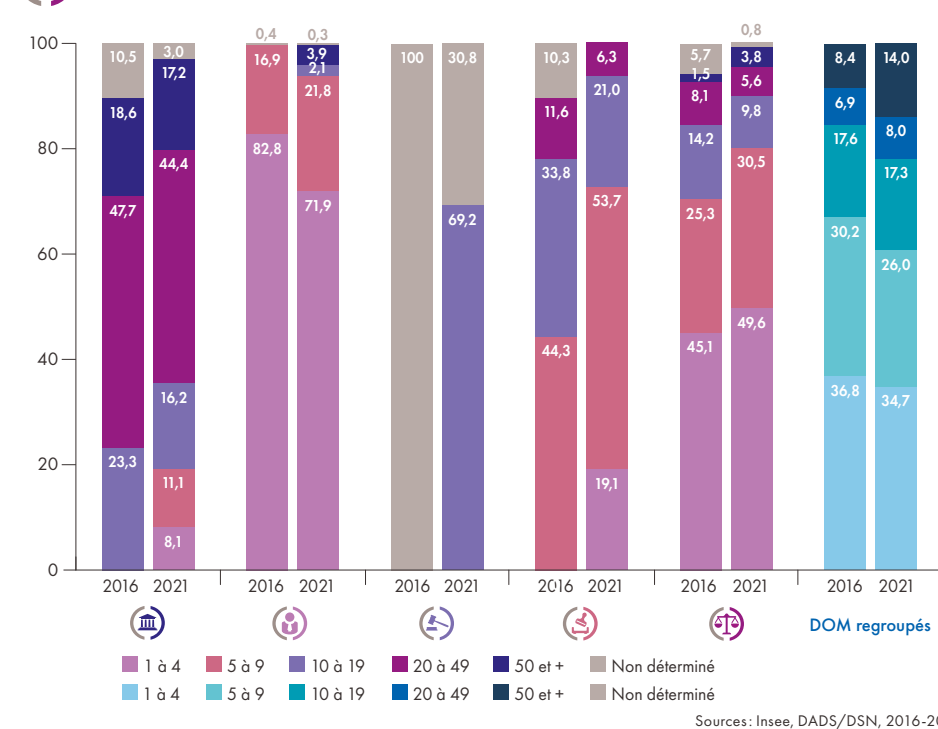
MAJORITÉ DES SALARIÉS DANS DES PETITES ENTREPRISES

Au niveau régional, 89,9 % des salariés du secteur juridique travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

La configuration tend à évoluer car depuis 2016 :

- ces entreprises emploient une proportion plus importante de salariés (+ 5,3 points) ;
- en retour, les entreprises de 20 salariés et plus voient leur poids s'atténuer (- 0,2 point). C'est particulièrement le cas pour les entreprises de 20 à 49 salariés (- 2,5 points).

Secteur juridique

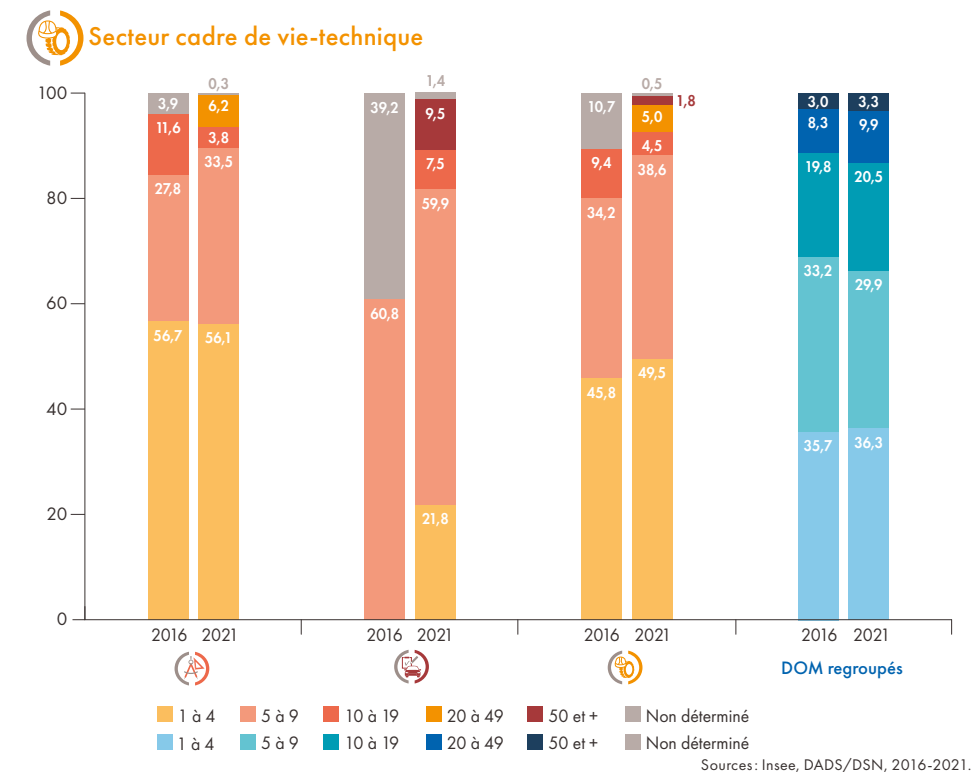


STRUCTURES DE PETITE TAILLE

Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés du secteur cadre de vie-technique regroupent 92,6 % des salariés. Cette configuration tend à se renforcer par rapport à 2016 :

- les petits établissements voient leur poids se renforcer dans la répartition des salariés (+ 3,2 points) ;
- les établissements de taille plus importante gagnent du terrain (+ 6,8 points), notamment par le biais des structures comptant de 20 à 49 salariés (+ 5 points).

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





UN TISSU DE STRUCTURES DE PETITE TAILLE

Dans le secteur juridique régional, 97,6 % des salariés travaillent au sein d'un établissement comptant moins de 20 salariés. Relativement à 2016 :

- ce type de structure regroupe une part plus importante des effectifs (+ 12 points) ;
- en retour, les établissements de taille plus importante voient leur poids s'atténuer (– 2,4 points).



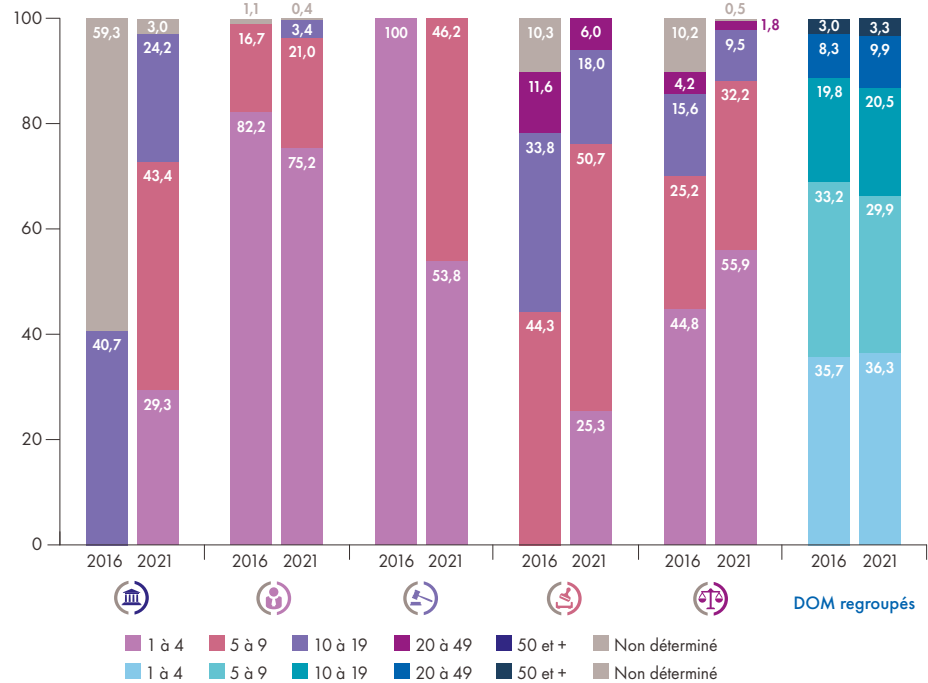
STRUCTURES À TAILLE HUMAINE

Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés emploient 85,1 % des effectifs. Cette configuration évolue progressivement. Ainsi, par rapport à 2016 :

- la proportion des effectifs travaillant dans un petit établissement de moins de 20 salariés a diminué (– 1,6 point) ;
- la part des effectifs des structures de taille plus importante s'est renforcée (+ 5,5 points), notamment celle des établissements de 50 salariés et plus (+ 3,7 points).



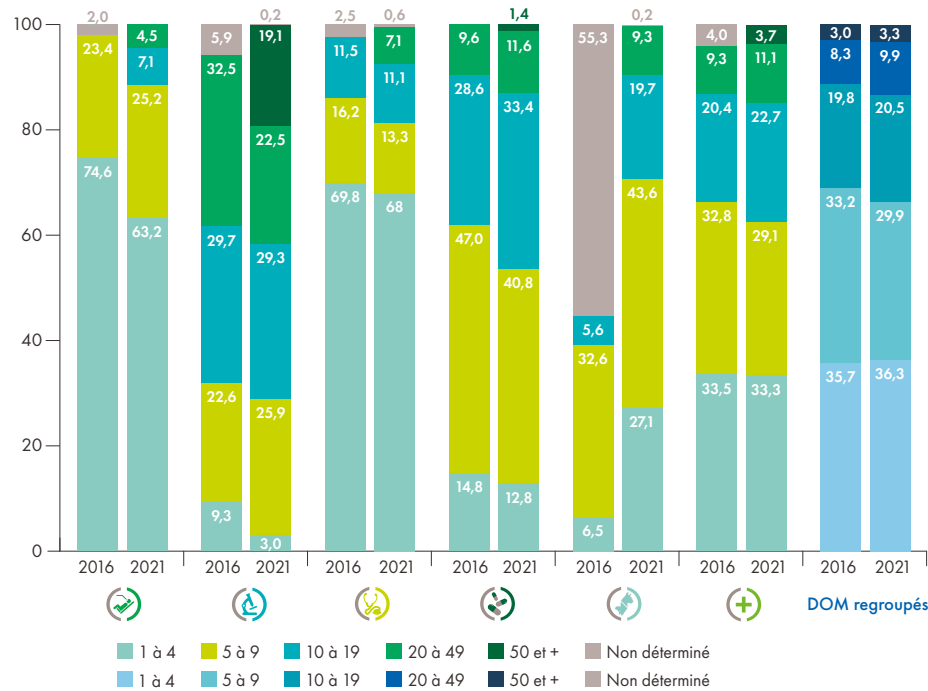
Secteur juridique



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



Secteur santé



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



EMPLOIS EN MAJORITÉ FÉMININS

Le taux de féminisation régional est très élevé et supérieur au champ de l'OMPL (83,4 % contre 83,1 % respectivement). Des spécificités sectorielles sont observées :

- le secteur cadre de vie technique, troisième employeur de la région (5,7 % des emplois), est le moins féminisé (54,7 %). Ce secteur est directement influencé par la branche des entreprises d'architecture qui regroupe 81 % des emplois sectoriels et dont les effectifs sont féminisés à 55,1 % ;
- le taux de féminisation (77,4 %) du secteur juridique, deuxième employeur régional (8,8 % des emplois régionaux), est structuré par la branche des cabinets d'avocats. Elle regroupe 59,9 % des emplois sectoriels dont 86,2 % de femmes. Les autres branches restent cependant fortement féminisées ;
- en concentrant 85,5 % des emplois, le secteur santé est le premier employeur régional et le plus féminisé (85,9 %). Le taux de féminisation des branches est très élevé, notamment celui des cabinets dentaires (95,5 %) et des cabinets médicaux (89,9 %).

Répartition des salariés par branche professionnelle et genre

	♀	(%)	♂	(%)	Total
	423	54,7	350	45,3	773
	345	55,1	281	44,9	626
	78	53,1	69	46,9	147
	924	77,4	270	22,6	1 194
	71	71,7	28	28,3	99
	616	86,2	99	13,8	715
	6	46,2	7	53,8	13
	231	62,9	136	37,1	367
	9 955	85,9	1 630	14,1	11 585
	1 428	95,5	67	4,5	1 495
	1 547	84,6	282	15,4	1 829
	2 808	89,9	316	10,1	3 124
	3 724	80,8	886	19,2	4 610
	448	85	79	15	527
DOM regroupés	11 302	83,4	2 250	16,6	13 552
Ompl	412 668	83,1	83 805	16,9	496 473

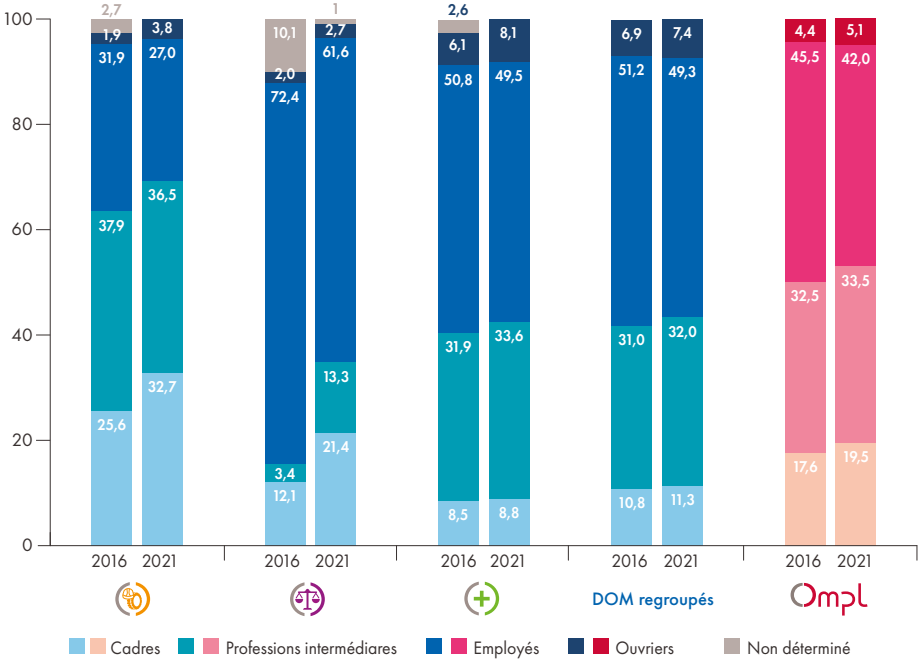
Source : Insee, DSN, 2021.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les employés (49,3 %) et les professions intermédiaires (32 %) constituent les deux catégories sociales les plus représentées dans le champ de l'OMPL régional. Néanmoins, d'importantes spécificités sectorielles sont constatées. Par rapport à la répartition régionale globale :
 - dans le secteur cadre de vie-technique, les cadres (+ 21,4 points) et les professions intermédiaires (+ 4,5 points) sont surreprésentés alors que les employés (– 22,3 points) et les ouvriers (– 3,6 points) sont sous-représentés ;
 - dans le secteur juridique, les cadres (+ 10,1 points) et les employés (+ 12,3 points) sont proportionnellement plus nombreux. Les professions intermédiaires (– 18,7 points) et les ouvriers (– 4,7 points) rassemblent une plus faible part des effectifs ;
 - dans le secteur santé, la répartition des salariés entre les différentes catégories sociales est globalement similaire.
- Globalement, par rapport à 2016, les plus grandes variations au niveau du champ de l'OMPL régional sont observées pour les employés dont la part a reculé (– 1,9 point) et les professions intermédiaires qui connaissent une progression (+ 1 point).

Répartition des salariés par secteur et catégorie sociale (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



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...



HÉTÉROGÉNÉITÉ DES BRANCHES

- Les entreprises d'architecture structurent la composition socio-professionnelle du secteur cadre de vie-technique. L'effet est très sensible pour les professions intermédiaires (38,5 % pour la branche et 36,5 % pour le secteur) et les cadres (35,5 % et 32,7 %).
- Le secteur juridique recrute majoritairement des employés (61,6 %). Les études d'huissiers de justice se démarquent par une surreprésentation des cadres (23,2 %) alors que, relativement au secteur, une forte proportion de professions intermédiaires est observée dans les cabinets d'avocats (14,1 %).
- D'importants écarts de répartition sont notables au sein du secteur santé. Les cadres sont fortement surreprésentés dans la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires (14,6 % et 26,2 % respectivement). En retour, les cabinets dentaires, les cabinets médicaux et les cliniques vétérinaires recrutent moins fréquemment des professions intermédiaires que les autres branches (2,3 %, 13,7 % et 19,7 %). C'est aussi le cas des employés dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et la pharmacie d'officine (45,2 % et 20,2 %).

Répartition des salariés par branche professionnelle et catégorie sociale (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
	32,7	36,5	27,0	3,8	0,0
	35,5	38,5	22,7	3,4	0,0
	21,1	27,9	45,6	5,4	0,0
	21,4	13,3	61,6	2,7	1,0
	14,1	10,1	73,7	ND	2,0
	21,8	14,1	61,1	2,7	0,3
	ND	ND	ND	38,5	61,5
	23,2	13,1	61,6	2,2	0,0
	8,8	33,6	49,5	8,1	0,0
	3,9	2,3	89,4	4,3	0,0
	4,0	40,0	45,2	10,8	0,0
	2,4	13,7	75,9	7,9	0,0
	14,6	56,3	20,2	8,9	0,0
	26,2	19,7	49,5	4,6	0,0
DOM regroupés	11,3	32,0	49,3	7,4	0,0
Oimpl	19,5	33,5	42,0	5,1	0,0

Source : Insee, DSN, 2021.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

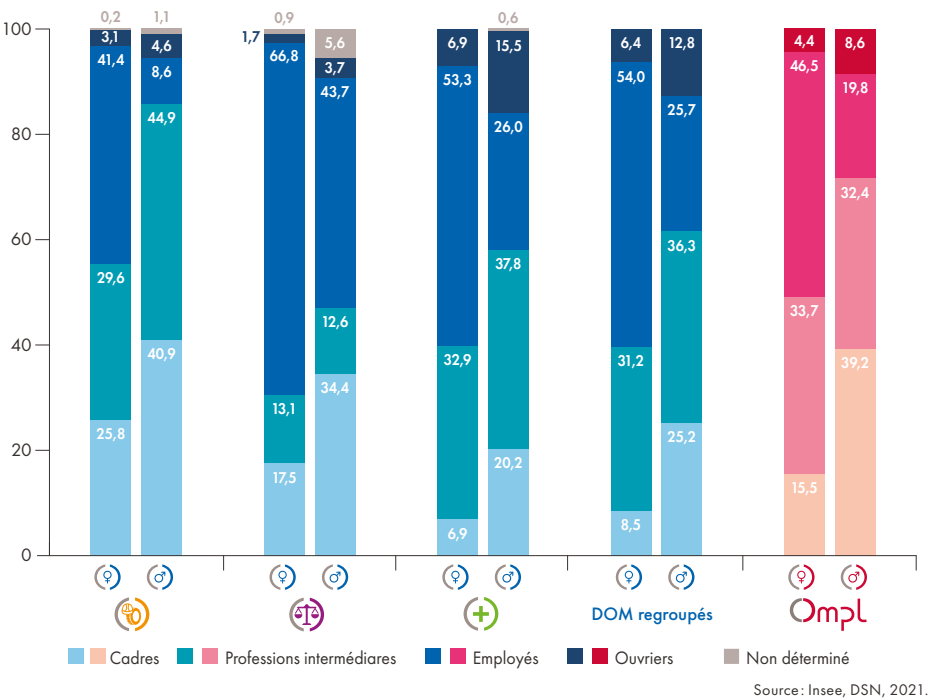


FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Par rapport à la répartition observée pour leurs homologues masculins, la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes du champ de l'OMPL régional. Elle atteint 54 % contre 25,7 % seulement pour les hommes. Les spécificités sectorielles sont néanmoins importantes relativement au champ de l'OMPL régional. Les femmes sont :

- dans le secteur cadre de vie-technique, surreprésentées parmi les cadres (+ 17,3 points) alors qu'elles sont sous-représentées parmi les employés (- 12,6 points) et les ouvriers (- 3,3 points) ;
- au sein du secteur juridique, proportionnellement plus nombreuses dans les catégories cadres (+ 9 points) et employés (+ 12,8 points) mais moins présentes dans les catégories professions intermédiaires (- 18,1 points) et ouvriers (- 4,7 points) ;
- dans le secteur santé, réparties de manière globalement similaire parmi les différentes catégories sociales.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



FÉMINISATION VARIABLE SELON LA BRANCHE

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les employés constituent la catégorie sociale la plus représentée parmi les femmes (41,4 %). Elle est d'ailleurs surreprésentée dans les effectifs féminins des entreprises d'expertises en automobile (80,8 %). Dans les entreprises d'architecture, la proportion de professions intermédiaires parmi les femmes est relativement importante (32,2 %).
- Dans le secteur juridique, les employés (66,8 %) sont largement surreprésentés parmi les femmes. Néanmoins, dans les cabinets d'avocats, les effectifs féminins se démarquent par une surreprésentation des cadres (19,3 %) et des professions intermédiaires (14 %).
- Dans le secteur santé, en fonction de la branche considérée, la répartition des catégories sociales est très variable au sein des effectifs féminins :
 - la catégorie des cadres est fortement surreprésentée dans la pharmacie d'officine (12,3 %) et les cliniques vétérinaires (24,1 %) ;
 - la part des professions intermédiaires est nettement plus importante dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (40,6 %) et la pharmacie d'officine (59,2 %) ;
 - les employés sont largement surreprésentés parmi les femmes travaillant dans les cabinets dentaires (91,5 %) et les cabinets médicaux (80 %).

Répartition des femmes par branche professionnelle et catégorie sociale (%)

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
	25,8	29,6	41,4	3,1	0,2
	31,6	32,2	32,5	3,8	0,0
	ND	17,9	80,8	ND	1,3
	17,5	13,1	66,8	1,7	0,9
	11,3	8,5	78,9	ND	1,4
	19,3	14,0	65,1	1,5	0,2
	ND	ND	ND	ND	100,0
	15,2	12,6	69,3	3	0,0
	6,9	32,9	53,3	6,9	0,0
	2,2	2	91,5	4,3	0,0
	3,2	40,6	49,6	6,7	0,0
	1,4	11,4	80	7,2	0,0
	12,3	59,2	20,3	8,2	0,0
	24,1	20,5	51,3	4,0	0,0
DOM regroupés	8,5	31,2	54,0	6,4	0,0
Ompl	15,5	33,7	46,5	4,4	0,0

Source : Insee, DSN, 2021.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

MAJORITÉ DE CDI

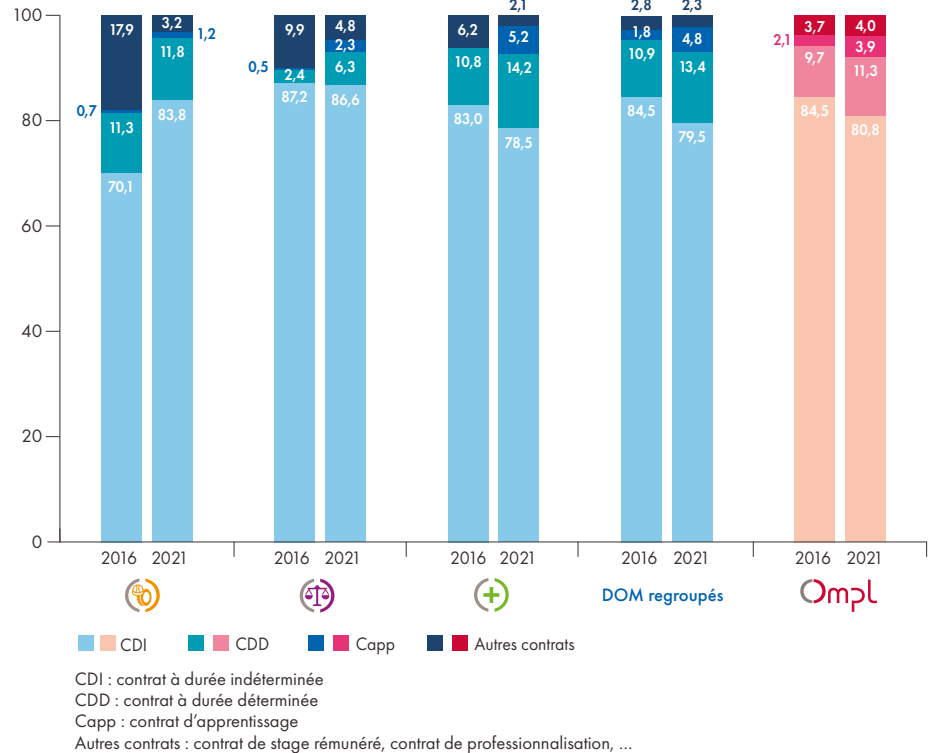
• Au niveau territorial, la part de salariés en CDI dans le champ de l'OMPL (79,5 %) est proche de celle observée dans l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (81,1 % en 2021 selon l'INSEE). Hors CDD, qui rassemblent 13,4 % des salariés, les autres types de contrats (apprentissage, contrats de stage, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés.

Des spécificités sectorielles émergent cependant. Par rapport aux répartitions observées dans le champ de l'OMPL régional :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les CDI sont nettement surreprésentés (+ 4,3 points) et les contrats d'apprentissage sous-représentés (– 3,6 points) ;
- dans le secteur juridique, les CDI sont proportionnellement plus nombreux (+ 7,1 points) mais les CDD sont nettement sous-représentés (– 7,1 points) ;
- dans le secteur santé, les proportions de salariés recouvertes par chaque type de contrat sont assez similaires avec des écarts maximaux n'excédant pas plus ou moins trois points.

• Globalement, de 2016 à 2021, les évolutions les plus significatives au sein du champ de l'OMPL régional concernent le recul de la part des CDI (– 5 points) et la progression de celle des contrats d'apprentissage (+ 3 points).

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

CDI : CONTRAT DE RÉFÉRENCE

• Dans le secteur cadre de vie-technique, la branche des entreprises d'expertises en automobile a plus souvent recours au CDI (87,1 %) par rapport à celle des entreprises d'architecture (83,1 %). Ce type de contrat reste néanmoins bien représenté dans cette dernière branche.

• Dans le secteur juridique, la branche des cabinets d'avocats se distingue par un moindre recours au CDI (83,6 %). En retour, elle est caractérisée par une plus grande utilisation des CDD (7,6 %).

• Dans le secteur santé, les CDD sont surreprésentés dans les branches des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (25,2 %) et des cliniques vétérinaires (17,1 %).

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

	CDI	CDD	Capp	Autres contrats
	83,8	11,8	1,2	3,2
	83,1	12,6	1,4	2,9
	87,1	8,2	ND	4,7
	86,6	6,3	2,3	4,8
	92,9	ND	ND	7,1
	83,6	7,6	2,9	5,9
	92,3	ND	ND	7,7
	90,5	5,7	1,6	2,2
	78,5	14,2	5,2	2,1
	84,2	12,1	1,7	2,0
	72,4	25,2	1,6	0,8
	84,5	11,7	2,5	1,3
	75,1	11,9	9,9	3,1
	78,0	17,1	3,4	1,5
DOM regroupés	79,5	13,4	4,8	2,3
Ompl	80,8	11,3	3,9	4,0

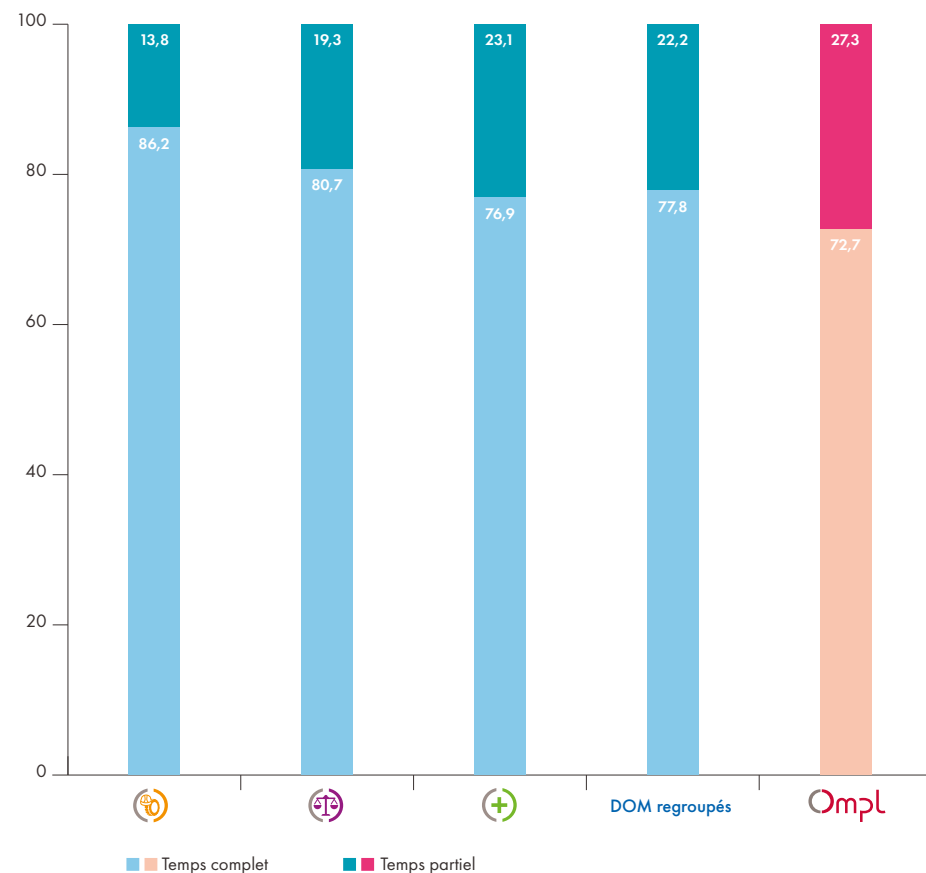
Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

3/4 DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

- Sur le territoire, la part de salariés à temps complet dans le champ de l'OMPL (77,8 %) est faible par rapport à celle observée dans l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (83,8 % en 2021 selon l'INSEE). Les études de l'OMPL sur la qualité de vie au travail montrent cependant que le temps partiel est généralement choisi dans les entreprises libérales.
- Dans le détail des secteurs, des spécificités émergent. Par rapport aux répartitions observées dans le champ de l'OMPL régional :
 - dans le secteur cadre de vie-technique, les contrats à temps complet sont nettement surreprésentés (+ 8,4 points) et inversement pour les contrats à temps partiel;
 - dans le secteur juridique, la configuration est assez similaire avec des écarts maximaux entre le secteur et la branche n'excédant pas plus ou moins trois points;
 - dans le secteur santé, la répartition des salariés en fonction du temps de travail est assez similaire au champ de l'OMPL. Les écarts constatés n'excèdent pas plus ou moins trois points.

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



Source : Insee, DSN, 2021.

TRÈS FORTE VARIABILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

- Dans le secteur cadre de vie-technique, la branche des entreprises d'expertises en automobile a plus souvent recours au temps partiel (19 %) par rapport à celles des entreprises d'architecture (12,6 %). Le temps complet reste néanmoins assez représenté dans cette dernière branche.
- Dans le secteur juridique, la branche des cabinets d'avocats se distingue par un moindre recours au temps complet (75,2 %). Pour cette branche, le différentiel avec le taux de temps complet dans les secteurs privés de l'économie régionale (83,8 %) est de – 8,6 points. En retour, le temps partiel est sous-représenté dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (10,1 %), les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (7,7 %) et les études d'huissiers de justice (11,4 %).
- Dans le secteur santé, le temps partiel est surreprésenté dans les branches des cabinets dentaires (26 %), des cabinets médicaux (37,4 %) et des cliniques vétérinaires (31,1 %). Dans ces branches, les différentiels de recours au temps plein par rapport à l'ensemble des secteurs privés de l'économie régionale sont compris entre – 21,2 points, pour les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, et – 9,8 points, pour les cabinets dentaires.

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

	Temps complet	Temps partiel
	86,2	13,8
	87,4	12,6
	81,0	19,0
	80,7	19,3
	89,9	10,1
	75,2	24,8
	92,3	7,7
	88,6	11,4
	76,9	23,1
	74,0	26,0
	88,0	12,0
	62,6	37,4
	84,1	15,9
	68,9	31,1
DOM regroupés	77,8	22,2
Ompl	80,3	19,7

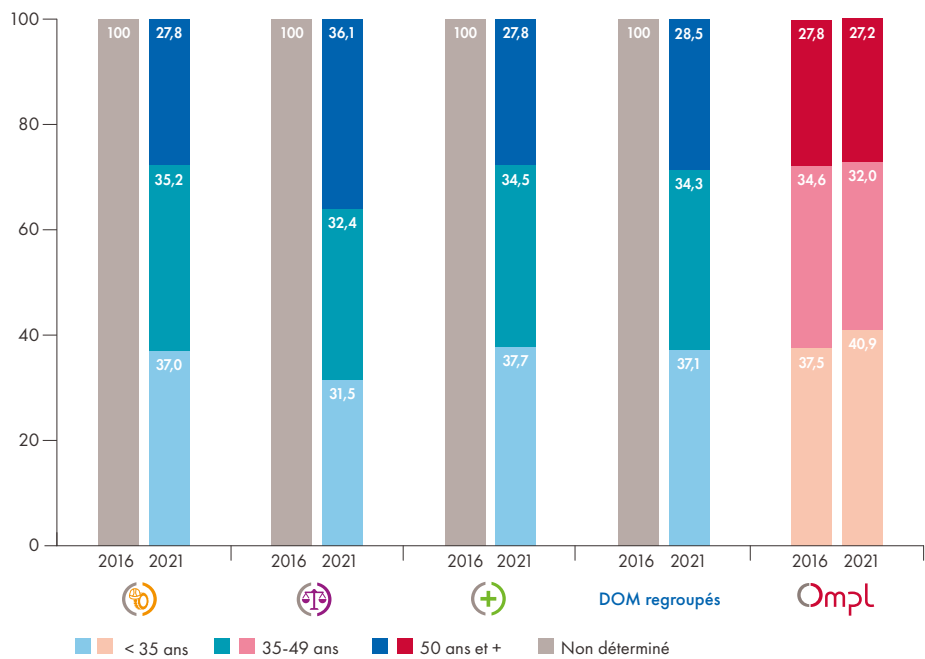
Source : Insee, DSN, 2021.



MOINS DE 35 ANS POUR PLUS DU TIERS DES SALARIÉS

- La tranche d'âge des moins de 35 ans est la plus représentée dans les effectifs du champ de l'OMPL régional (37,1 %).
- Néanmoins, des spécificités sectorielles sont constatées. Par rapport à la répartition régionale globale :
- dans le secteur cadre de vie-technique, la répartition des salariés entre les différentes tranches d'âge est globalement similaire ;
- dans le secteur juridique, les salariés de 50 ans et plus (+ 7,6 points) sont proportionnellement plus nombreux mais la tranche d'âge des moins de 35 ans (– 5,6 points) rassemble une plus faible part des effectifs ;
- dans le secteur santé, la répartition des salariés entre les différentes tranches d'âge est globalement similaire.

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



HÉTÉROGÉNÉITÉ DES BRANCHES

- Par un effet volume, la branche des entreprises d'architecture impacte fortement les répartitions du secteur cadre de vie-technique. Les jeunes y sont plus présents que dans les entreprises d'expertises en automobile (+ 13 points). En revanche, dans ces dernières, les effectifs de seniors sont proportionnellement plus importants (+ 11,8 points).
- Le secteur juridique recrute majoritairement des salariés de 50 ans et plus (36,1 %). Les cabinets d'avocats se démarquent par une surreprésentation des moins de 35 ans (33 %) alors que, relativement au secteur, une forte proportion de 35 à 49 ans est observée dans les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (38,5 %).
- D'importants écarts de répartition sont observés au sein du secteur santé. Les jeunes sont fortement surreprésentés dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires (39,5 %, 42,4 % et 59,4 % respectivement). En retour, les cliniques vétérinaires recrutent moins fréquemment des salariés de la classe d'âge intermédiaire que les autres branches (26,6 %). C'est aussi le cas des seniors dans les cliniques vétérinaires (14 %).

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

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	37,0	35,2	27,8
	39,5	35,0	25,6
	26,5	36,1	37,4
	31,5	32,4	36,1
	28,3	27,3	44,4
	33,0	33,7	33,3
	15,4	38,5	46,2
	30,0	31,1	39,0
	37,7	34,5	27,8
	32,5	40,7	26,8
	39,5	34,0	26,5
	28,7	37,2	34,1
	42,4	31,7	25,9
	59,4	26,6	14,0
DOM regroupés	37,1	34,3	28,5
Ompl	40,9	32,0	27,2

Source : Insee, DSN, 2021.



TURNOVER CONTRASTÉ SELON LES BRANCHES

Le turnover régional est très élevé (23,2 %).

- La mobilité des salariés est plus marquée dans les entreprises d'architecture (26,5 %), les cabinets d'avocats (24,6 %), les cabinets dentaires (25,4 %), les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (28,4 %) et les cliniques vétérinaires (29,6 %).
- Avec un turnover n'excédant pas 15 %, une certaine stabilité caractérise les effectifs des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (14,3 %) et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (15 %).
- Les autres branches sont caractérisées par un turnover inférieur à la moyenne régionale mais qui reste élevé (supérieur à 15 %).

Mobilité annuelle (%)

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Turnover annuel régional	Turnover annuel national
	31,0	20,7	25,8	24
	32,3	20,7	26,5	25,2
	25,6	20,5	23,1	15,3
	23,6	20,0	21,8	28,2
	17,9	10,7	14,3	16,8
	27,7	21,4	24,6	30,7
	30,0	0,0	15	25,6
	17,6	20,5	19,1	22,3
	26,3	19,9	23,1	23
	29,8	21,1	25,4	24,1
	33,5	23,4	28,4	32,1
	24,6	17,7	21,1	17,8
	23,0	19,3	21,2	21,9
	33,8	25,4	29,6	27
DOM regroupés	26,3	20,0	23,2	—
	26,4	21,3	—	23,9

Source : Insee, DADS 2021.



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.



PLUS DE 23 051 € POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- Avec un écart de -979 €, la rémunération nette annuelle médiane du champ de l'OMPL au niveau régional est inférieure à celle du niveau national (- 4,1 %).
- Les différences constatées entre les rémunérations médianes d'ensemble des branches sont à rapprocher des catégories socioprofessionnelles qu'elles emploient. Néanmoins :
 - les cadres constituent la catégorie dont les rémunérations sont les plus hétérogènes. L'écart relatif entre la médiane la plus faible (24 013 € dans les études d'huissiers de justice) et la plus élevée (70 768 € dans les cabinets dentaires) est le plus important. Il s'élève à 66,1 % ;
 - en retour, les rémunérations médianes des employés sont plus homogènes. L'écart relatif entre la médiane la plus basse (19 804 € dans la pharmacie d'officine) et la plus haute (26 015 € dans les entreprises d'architecture) est le plus réduit. Il atteint 23,9 %.

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Toutes catégories
	36 300	26 811	23 147	23 265	28 122
	35 994	26 811	26 015	25 743	29 558
	38 155	27 762	Nd	ND	22 764
	31 887	25 094	22 459	15 548	23 739
	ND	ND	25 242	ND	Nd
	Nd	26 238	23 166	Nd	25 487
	ND	ND	Nd	ND	Nd
	24 013	ND	20 915	ND	21 090
	45 342	24 032	20 973	19 669	22 721
	70 768	21 612	Nd	ND	20 501
	48 228	28 996	25 939	24 329	27 204
	45 524	30 327	20 488	16 705	21 389
	45 774	22 957	19 804	18 380	22 725
	32 128	18 903	20 158	15 347	20 451
DOM regroupés	41 526	24 188	21 179	19 546	23 051
	38 137	24 228	21 530	18 343	24 030

Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



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.



RECOURS PROPORTIONNÉ À LA FORMATION

- La région est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 2,7 % des effectifs salariés nationaux du champ de l'OMPL et est à l'origine de 2,1 % des actions de formation. 50,4 % des entreprises libérales régionales se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la moyenne régionale, le secteur cadre de vie-technique est caractérisé par une proportion significativement plus faible de salariés formés (15,9 %).

Données de cadrage 2022

	Nombre total d'actions de formation	Effectifs salariés totaux	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	123	773	38	131
	89	626	33	121
	34	147	5	10
	259	1 194	91	238
	30	99	3	6
	105	715	64	186
	1	13	1	0
	123	367	23	46
	2 426	11 585	605	1 088
	313	1 495	121	405
	61	1 829	7	11
	1	3 124	1	22
	1 952	4 610	455	583
	99	527	21	67
DOM regroupés	2 808	13 552	734	1 457
Ompl	132 189	496 473	34 746	102 459

Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.



MAJORITAIREMENT DES PDC

- Au niveau de la région, les salariés du champ de l'OMPL enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (14,6 %) avec un taux d'accès plus faible qu'au niveau national (– 6,4 points). En revanche, le contrat d'apprentissage (5 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,7 point).
- En fonction de la branche, le taux d'accès au PDC varie fortement. Il est nettement plus marqué pour les salariés des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (30,3 %), des pharmacies d'officine (30 %) et des études d'huissiers de justice (29,4 %). En retour, il est plutôt faible pour ceux des cabinets médicaux (0 %) et des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (0,7 %).
- Les entreprises régionales ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont nettement plus utilisatrices du contrat d'apprentissage qu'au niveau national (27,8 % contre 13,8 %) et recourent plus souvent au PDC (32,5 %) que l'ensemble des entreprises au niveau national (23,5 %).

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation¹			Taux d'entreprises formatrices²		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,3	1,8	13,8	1,5	9,9	19,8
	0,3	2,2	11,7	1,7	10,7	17,4
	0,0	0,0	23,1	0,0	0,0	50,0
	0,5	4,7	16,5	2,5	17,2	21,8
	0,0	0,0	30,3	0,0	0,0	50,0
	0,6	6,0	8,1	2,2	18,8	15,6
	0,0	0,0	7,7	ND	ND	ND
	0,5	3,5	29,4	4,3	13,0	41,3
	1,2	5,2	14,5	10,7	32,3	36,3
	3,3	4,1	13,5	9,6	10,1	15,3
	0,4	2,3	0,7	36,4	54,5	27,3
	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5	0,0
	1,9	10,4	30,0	12,5	51,6	53,0
	0,0	4,2	14,6	0,0	3,0	31,3
DOM regroupés	1,1	5,0	14,6	8,5	27,8	32,5
Ompl	1,4	4,3	21,0	5,1	13,8	23,5

Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.

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

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



LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés du champ de l'OMPL de la région, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (65,5 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport à l'ensemble national (51,1 %).
- À l'exception des attestations de présence (34,3 % contre 46,7 % au niveau national), les autres sanctions sont très marginales (0,2 %).

Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	55,3	0,0	44,7
	76,4	0,0	23,6
	0,0	0,0	100,0
	23,9	0,4	75,7
	20,0	0,0	80,0
	3,8	1,0	95,2
	0,0	0,0	100,0
	42,3	0,0	57,7
	34,4	0,2	65,4
	48,9	0,0	51,1
	13,1	0,0	86,9
	0,0	0,0	100,0
	31,0	0,0	69,0
	68,7	5,1	26,3
DOM regroupés	34,3	0,2	65,5
	46,7	2,2	51,1

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



COMPÉTENCES CIBLÉES

Au niveau de la région, les besoins des entreprises du champ de l'OMPL en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines :

- l'activité de l'entreprise, dont la fréquence (56,9 %) est inférieure de – 7,4 points à celle de l'ensemble national ;
- le développement professionnel/ personnel dans 25,8 % des cas, soit 2,6 points par rapport au champ national.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel/personnel	Langues	Autres
	87,0	10,6	1,6	0,8	0,0	0,0
	83,1	13,5	2,2	1,1	0,0	0,0
	97,1	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0
	37,5	35,9	23,9	2,3	0,0	0,4
	86,7	6,7	3,3	3,3	0,0	0,0
	53,3	33,3	8,6	4,8	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	11,4	45,5	42,3	0,0	0,0	0,8
	57,5	11,5	1,4	29,6	0,0	0,0
	66,8	18,2	1,3	13,7	0,0	0,0
	6,6	85,2	1,6	6,6	0,0	0,0
	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	57,2	7,1	1,4	34,3	0,0	0,0
	65,7	32,3	0,0	2,0	0,0	0,0
DOM regroupés	56,9	13,7	3,5	25,8	0,0	0,0
	64,3	8,7	3,3	23,2	0,3	0,1

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT
SELON LE GENRE

- Dans le champ régional de l'OMPL, 80,1 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement inférieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL régional (83,4 %).
- La configuration nationale est opposée à celle de la région. 84,8 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 83,1 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)

	Femmes	Hommes
	39,8	60,2
	53,9	46,1
	0,0	100,0
	75,9	24,1
	63,6	36,4
	90,7	9,3
	0,0	100,0
	67,8	32,2
	82,5	17,5
	95,0	5,0
	83,1	16,9
	100,0	0,0
	80,1	19,9
	94,5	5,5
DOM regroupés	80,1	19,9
	84,8	15,2

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS PLUTÔT
GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés dans le champ de l'OMPL régional sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 70,7 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel de 5,8 points en défaveur des stagiaires femmes. En revanche, 28,6 % des femmes sont en contrat d'apprentissage contre 24 % des hommes.
- Les répartitions au niveau national présentent quelques différences avec celles de la région. Le PDC est mobilisé par 78,4 % des hommes stagiaires contre 73,4 % des femmes. Les contrats de professionnalisation bénéficient à 7 % des femmes contre 3 % des hommes.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

	Cpro Femmes	Cpro Hommes	Capp Femmes	Capp Hommes	PDC Femmes	PDC Hommes
	2,4	1,6	17,1	11,3	80,5	87,1
	2,4	2,9	17,1	20,0	80,5	77,1
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	3,5	0,0	28,2	7,4	68,2	92,6
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	5,1	0,0	46,2	50,0	48,7	50,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	2,6	0,0	15,4	0,0	82,1	100,0
	6,8	6,7	28,9	28,7	64,2	64,6
	20,2	16,7	23,7	16,7	56,1	66,7
	12,2	0,0	71,4	60,0	16,3	40,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
	4,8	6,6	28,6	28,0	66,6	65,4
	0,0	0,0	23,3	40,0	76,7	60,0
DOM regroupés	6,4	5,3	28,6	24,0	64,9	70,7
	7,0	3,0	19,6	18,6	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Dans le champ de l'OMPL régional, les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 63 % des formés contre 37,1 % des salariés.
- Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.
- Par rapport à la région, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau national est sensiblement différent. Les jeunes sont plus souvent formés. Ils représentent 54,9 % des stagiaires pour 40,9 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

	< 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et +
	52,4	32,0	15,5
	55,3	27,6	17,1
	44,4	44,4	11,1
	47,8	29,0	23,2
	31,8	31,8	36,4
	66,3	24,4	9,3
	100,0	0,0	0,0
	36,5	32,2	31,3
	65,2	25,4	9,3
	62,1	29,2	8,8
	76,3	15,3	8,5
	100,0	0,0	0,0
	64,6	25,6	9,8
	76,9	19,8	3,3
DOM regroupés	63,0	26,1	10,9
	54,9	30,8	14,3

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS ADAPTÉS SELON L'ÂGE

- Au niveau de la région, les formations des salariés sont essentiellement financées par le PDC. Il est mobilisé dans plus de 40 % des cas, quelle que soit la classe d'âge. Néanmoins, il est nettement plus fréquent chez les stagiaires de 35 à 49 ans (96 %) et de 50 ans et plus (98,8 %). Pour ceux de moins de 35 ans, les contrats d'apprentissage (43,7 %) sont fortement utilisés.
- Par rapport aux moyennes observées au niveau national, la répartition des dispositifs en fonction de l'âge des stagiaires de la région présente quelques différences :
 - les contrats d'apprentissage sont plus souvent mobilisés pour la formation des jeunes (+ 8,6 points) ;
 - le recours au PDC est moins fréquent pour la formation des moins de 35 ans (– 8,8 points).

Répartition des stagiaires par tranche d'âge et dispositif (%)

	Cpro < 35 ans	Capp < 35 ans	PDC < 35 ans	Cpro 35-49 ans	Capp 35-49 ans	PDC 35-49 ans	Cpro 50 ans et +	Capp 50 ans et +	PDC 50 ans et +
	3,7	25,9	70,4	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	4,8	33,3	61,9	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	1,9	47,7	50,5	6,2	1,5	92,3	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	1,8	70,2	28,1	14,3	0,0	85,7	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	2,4	26,2	71,4	2,7	2,7	94,6	0,0	0,0	100,0
	8,9	44,1	47,0	3,4	0,4	96,2	1,6	0,0	98,4
	24,2	37,6	38,3	14,3	0,0	85,7	9,5	0,0	90,5
	8,9	88,9	2,2	22,2	11,1	66,7	0,0	0,0	100,0
	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	7,3	44,0	48,7	1,4	0,2	98,4	0,6	0,0	99,4
	0,0	31,4	68,6	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
DOM regroupés	8,2	43,7	48,1	3,5	0,5	96,0	1,2	0,0	98,8
	8,0	35,1	56,9	5,9	0,4	93,7	1,5	0,1	98,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS TRÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Dans le champ de l'OMPL régional, les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 67,7 % des formés alors que ces entreprises emploient 60,7 % des salariés. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 32,3 % des stagiaires contre 39,3 % des salariés.
- Par rapport à la moyenne régionale, la configuration du champ de l'OMPL national est analogue. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (68,9 % des formés et 55,2 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (31,1 % des formés et 44,8 % des salariés).

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

	1 à 9	10 à 19	20 et +
	79,4	4,9	15,7
	77,3	1,3	21,3
	85,2	14,8	0,0
	69,7	13,1	17,2
	18,2	0,0	81,8
	92,8	7,2	0,0
	100,0	0,0	0,0
	62,6	20,0	17,4
	66,9	23,5	9,5
	78,6	2,9	18,5
	0,0	0,0	100,0
	100,0	0,0	0,0
	68,8	25,6	5,5
	45,1	54,9	0,0
DOM regroupés	67,7	21,8	10,5
Ompl	68,9	15,7	15,4

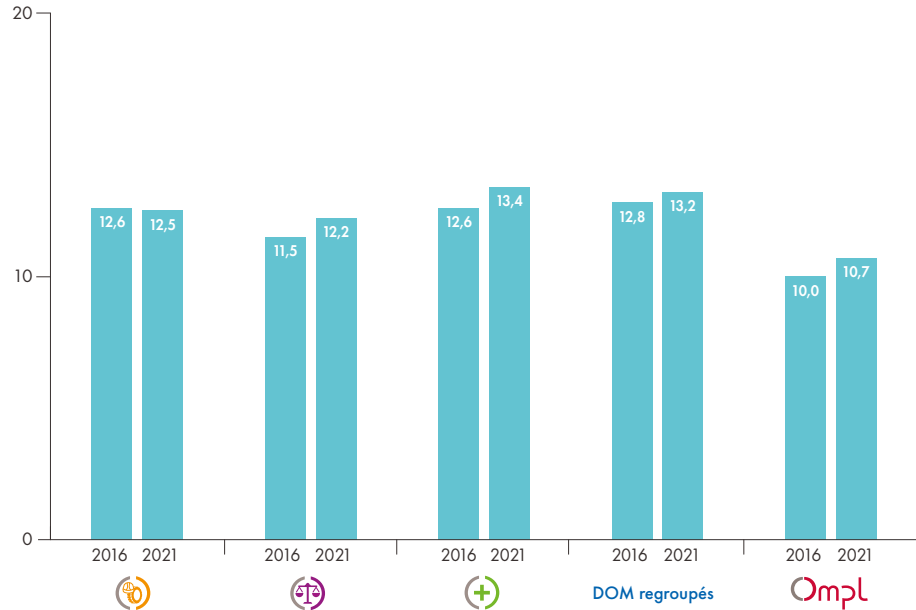
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



NIVEAU MOYEN DE CHÔMAGE

- Dans le champ de l'OMPL régional, la part de salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année (13,2 %) est faible par rapport à celle observée dans l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (15,5 % en 2021 selon l'INSEE). Elle est plus importante que la proportion observée pour l'OMPL au niveau national (10,7 %).
- Au niveau des secteurs, les valeurs sont relativement proches. Le minimum est observé pour le secteur juridique (12,2 %) et la proportion est maximale pour le secteur santé (13,4 %).
- Globalement, de 2016 à 2021, l'indicateur a progressé de + 0,4 point dans le champ de l'OMPL régional. Les secteurs cadre de vie-technique et juridique ont bénéficié de reculs de - 0,7 et - 1 point respectivement.

Indicateur de chômage annuel par secteur (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



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.

STRUCTURE DIFFÉRENTE
DU NATIONAL

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les salariés des entreprises d'architecture connaissent plus souvent des périodes de chômage que ceux des entreprises d'expertises en automobile (+ 1,2 point). Par rapport à 2016, l'indicateur a progressé dans les entreprises d'expertises en automobile (+ 11,6 points) et a reculé dans les entreprises d'architecture (– 2,9 points).
- Relativement à l'ensemble du secteur juridique, les salariés des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (– 5,1 points) et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (– 12,2 points) sont significativement moins exposés aux périodes de chômage. Entre 2016 et 2021, les études d'huissiers de justice (+ 1,6 point) se distinguent par une nette progression de l'indicateur, alors que les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (– 3,4 points) ont bénéficié d'un recul significatif.
- Dans le secteur santé, la valeur de l'indicateur est significativement plus élevée que la moyenne sectorielle pour les cabinets dentaires (+ 4,8 points) et les cliniques vétérinaires (+ 3,9 points) mais plus faible pour la pharmacie d'officine (– 2,3 points).

Indicateur de chômage annuel par branche professionnelle (%)

	DOM regroupés		France	
	2016	2021	2016	2021
	12,6	12,5	12,7	11,0
	15,7	12,8	13,5	11,8
	0	11,6	7,0	5,4
	11,5	12,2	8,9	9,8
	10,5	7,1	8,8	8,5
	12,8	13,6	8,7	9,7
	Nd	0,0	10,6	12,7
	9,8	11,4	9,4	9,6
	12,6	13,4	9,9	10,8
	16,3	18,2	12,4	14,1
	7,2	13,4	7,3	12,2
	14,3	13,8	10,1	10,7
	12,4	11,1	9,4	8,6
	14	17,3	12,5	11,4
	12,8	13,2	10,0	10,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

+ de 300 publications depuis 2005

35 études statistiques

18 études prospectives

24 études thématiques

- Entreprises d'architecture (5)
 - 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)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
 - Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
 - Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
 - Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
 - Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
 - Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
 - Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
 - Cabinets médicaux (2014, 2021)
 - Pharmacie d'officine (2012, 2018)
 - Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)
- 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'alternance : 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)
 - Plateforme emplois-compétences cabinets dentaires (2022), cliniques vétérinaires (2023)
 - Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et aux problématiques de fidélisation (2023)

221 baromètres

15 études transverses

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
 - Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
 - Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
 - Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- 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, 2023)
 - 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 (2023)
 - Formations en alternance (2023)
-

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec près de 1035 000 entreprises de proximité, 496 473 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.



www.ompl.fr

18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales