



**2023**  
Entreprises  
libérales



Baromètre régional  
Emploi-Formation  
**GRAND EST**



**Grand Est**  
ALSACE CHAMPAGNE-ARDENNE LORRAINE

**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](http://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 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<sup>e</sup> 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

**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.

**Groupe 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 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

- **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.

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

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.



## 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

# BAROMÈTRE RÉGIONAL EMPLOI-FORMATION GRAND EST

## 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.

Caractéristiques des entreprises libérales ..... 08



## Répartition régionale des entreprises 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
	1 366	255	602	208	81	131	592	489	2 602	275	915	887	601	783	9 787
	1 316	235	590	193	78	121	564	451	2 536	261	883	835	581	743	9 387
	50	20	12	15	3	10	28	38	66	14	32	52	20	40	400
	1 618	389	475	300	72	238	915	859	3 728	515	1 050	1 176	471	1 330	13 136
	35	21	19	8	1	6	42	30	87	22	41	49	17	36	414
	1 339	275	390	218	57	186	709	674	3 267	397	825	934	369	1 107	10 747
	48	18	22	18	0	0	17	31	153	31	33	34	22	41	468
	196	75	44	56	14	46	147	124	221	65	151	159	63	146	1 507
	9 753	3 316	4 008	2 819	440	1 088	7 299	6 630	12 686	3 535	7 787	8 204	4 134	7 837	79 536
	2 963	818	1 229	701	115	405	2 215	1 611	4 064	891	2 137	2 272	1 230	2 341	22 992
	39	18	21	16	5	11	27	32	77	27	32	43	22	41	411
	3 572	1 259	1 436	1 113	156	22	3 024	2 562	4 447	1 370	2 938	3 301	1 449	3 106	29 755
	2 551	972	1 057	799	131	583	1 669	2 034	3 540	980	2 116	2 045	1 146	1 920	21 543
	628	249	265	190	33	67	364	391	558	267	564	543	287	429	4 835
<b>Total</b>	<b>12 737</b>	<b>3 960</b>	<b>5 085</b>	<b>3 327</b>	<b>593</b>	<b>1 457</b>	<b>8 806</b>	<b>7 978</b>	<b>19 016</b>	<b>4 325</b>	<b>9 752</b>	<b>10 267</b>	<b>5 206</b>	<b>9 950</b>	<b>102 459</b>

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2022.



## 8806 ENTREPRISES

La région concentre 8,6 % des entreprises employeuses du champ de l'OMPL.

Elle se situe à la sixième place, entre la Nouvelle-Aquitaine et les Hauts-de-France.

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 (7 %) ;
- les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (10,1 %) ;
- les cabinets médicaux (10,2 %).

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

	Grand Est	Autres régions
	6,0	94,0
	7,0	93,0
	7,0	93,0
	10,1	89,9
	6,6	93,4
	3,6	96,4
	9,8	90,2
	9,2	90,8
	9,6	90,4
	6,6	93,4
	10,2	89,8
	7,7	92,3
	7,5	92,5
	8,6	91,4
<b>Ompl</b>	<b>12,4</b>	<b>87,6</b>

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2022.



## CROISSANCE DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises employées du champ de l'OMPL régional a varié de + 2,8 % en 2021.

La valeur plutôt moyenne du taux de rotation (11,4 % soit - 3,6 points relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un mouvement contenu de renouvellement des entreprises.

- Le nombre d'entreprises est en progression dans tous les secteurs, avec un maximum pour le secteur cadre de vie-technique (+ 3,3 %). Les niveaux sectoriels de turnover s'établissent tous en deçà du seuil critique de 15 %.

En étant maximal pour le secteur cadre de vie-technique (12,8 %), ils laissent entrevoir des mouvements relativement contenus dans les structures.

## Entreprises champ de l'OMPL par secteur en 2021

				Grand Est	Ompl
<b>Entreprises employées</b>	<b>592</b>	<b>915</b>	<b>7299</b>	<b>8806</b>	<b>102459</b>
<b>Évolution 2020-2021 (%)</b>	3,3	2,2	2,9	<b>2,8</b>	2,8
<b>Taux d'entrée (%)</b>	14,5	12,7	12,7	<b>12,8</b>	13,4
<b>Taux de sortie (%)</b>	11,2	10,5	9,8	<b>10,0</b>	10,6
<b>Taux de rotation (%)</b>	12,8	11,6	11,2	<b>11,4</b>	12,0

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2021-2022, Insee, fichiers Sirène, 2024.



**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 de l'année précédente.

**Taux de sortie** : nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises de l'année précédente.

**Taux de rotation** : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employées. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.



## ÉVOLUTIONS SECTORIELLES CONTRASTÉES

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les entreprises d'architecture ont le taux de turnover le plus marqué (12,9 %). Néanmoins, il reste inférieur au seuil critique de 15 % et le nombre d'entreprises progresse (+ 4,4 %).
- Les évolutions du secteur juridique sont fortement influencées par la branche des cabinets d'avocats qui concentrent 84,9 % des entreprises.
- Dans le secteur santé, le niveau de turnover des entreprises est maximal pour les cabinets médicaux (15,6 %) et excède de + 0,6 point le seuil critique de 15 %. Cette branche connaît aussi la progression du nombre d'entreprises la plus importante (+ 4,1 %).

## Entreprises du champ de l'OMPL par branche professionnelle en 2021

	Entreprises employeuses	Évolution 2020-2021 (%)	Taux d'entrée (%)	Taux de sortie (%)	Taux de rotation (%)
	592	3,3	14,5	11,2	12,8
	564	4,4	15,2	10,7	12,9
	28	- 15,2	3,0	18,2	10,6
	915	2,2	12,7	10,5	11,6
	42	5,0	7,5	2,5	5,0
	709	2,9	14,5	11,6	13,1
	17	0,0	5,9	5,9	5,9
	147	- 1,3	6,7	8,1	7,4
	7299	2,9	12,7	9,8	11,2
	2215	2,6	11,9	9,3	10,6
	27	- 6,9	3,4	10,3	6,9
	3024	4,1	17,7	13,6	15,6
	1669	1,2	5,9	4,7	5,3
	364	2,8	8,8	5,9	7,4
<b>Grand Est</b>	<b>8806</b>	<b>2,8</b>	<b>12,8</b>	<b>10,0</b>	<b>11,4</b>
<b>Ompl</b>	<b>102459</b>	<b>2,8</b>	<b>13,4</b>	<b>10,6</b>	<b>12,0</b>

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2021-2022, Insee, fichiers Sirène, 2024.

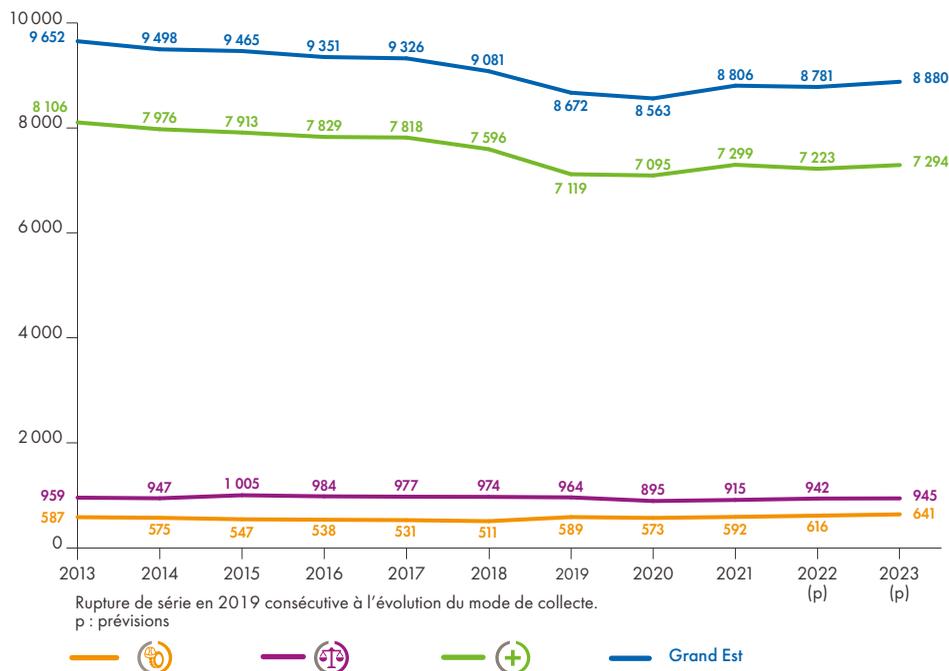


### MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2013 à 2021, le champ de l'OMPL régional a connu un net recul du nombre d'entreprises employeuses (- 846 unités). Néanmoins, une inflexion est intervenue en 2020. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la baisse tend à s'inverser à l'horizon 2023.
- Sur l'ensemble de la période, avec une diminution de - 812 unités, le secteur santé se distingue par la plus importante variation en volume.

En revanche, les secteurs cadre de vie-technique bénéficient d'une croissance du nombre d'entreprises (54 unités).

### Évolution du nombre d'entreprises employeuses par secteur



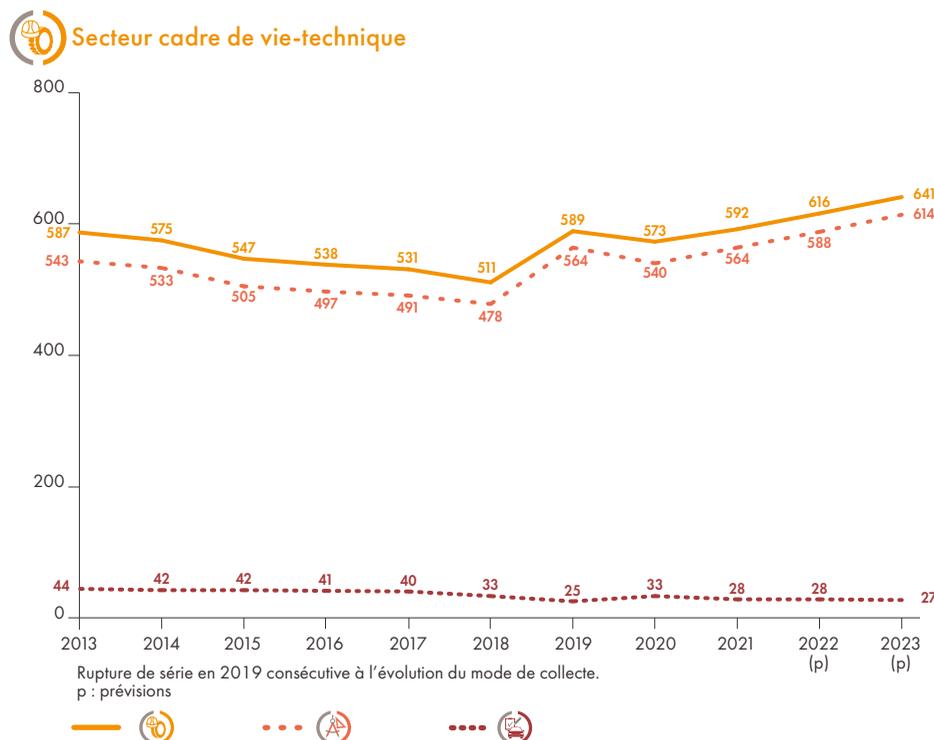
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



### TENDANCE À LA HAUSSE

- De 2013 à 2021, la variation positive du secteur (+ 5 entreprises) est expliquée par une augmentation du nombre d'entreprises d'architecture (+ 21) s'opposant à une réduction nettement moins marquée du nombre d'entreprises d'expertises en automobile (- 16).
- Au regard des prévisions pour 2023, les tendances observées jusqu'en 2021 devraient se prolonger pour les deux branches.

### Évolution du nombre d'entreprises employeuses par branche professionnelle



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.

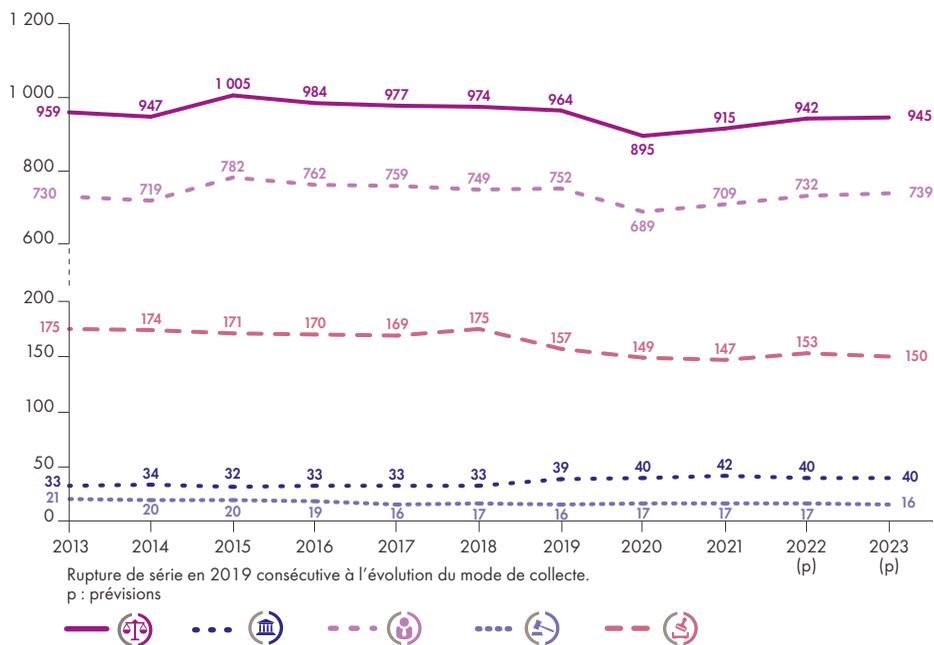


### DIMINUTION CONTENUE

- Par rapport à 2013, le nombre d'entreprises du secteur a nettement diminué en 2021. Ce mouvement est directement influencé par la branche des cabinets d'avocats qui rassemblent 77,5 % des entreprises. Néanmoins, les études d'huissiers de justice ont connu la plus forte variation en volume (- 28 unités).
- Selon les prévisions pour 2023, l'évolution la plus marquée concerne les études d'huissiers de justice avec un repli de - 25 entreprises par rapport à 2013.



### Secteur juridique



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.

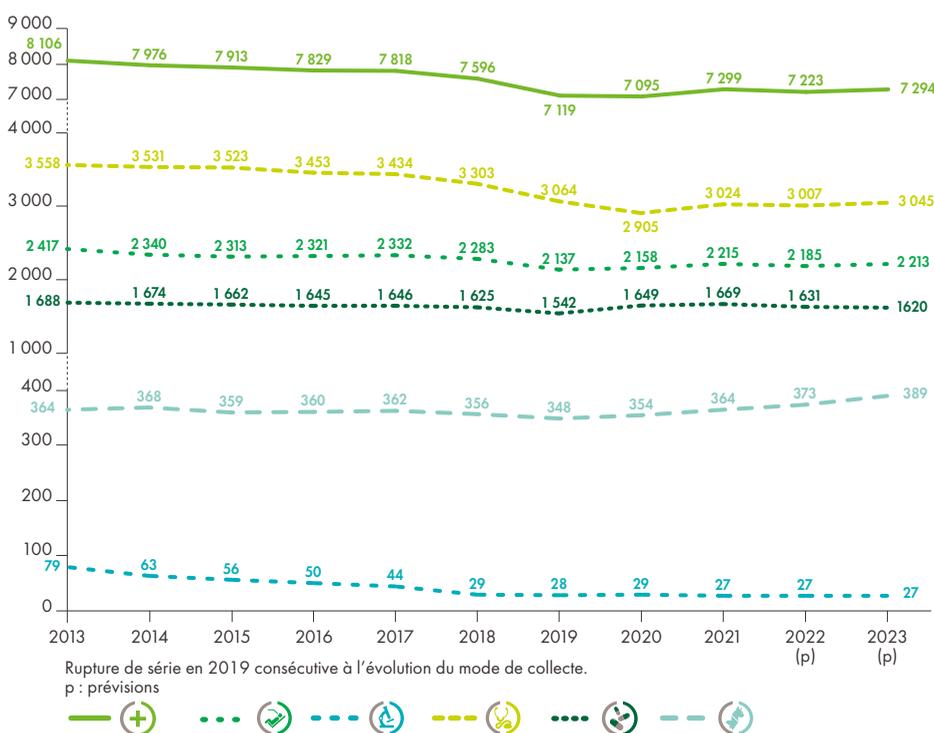


### NETTEMENT MOINS D'ENTREPRISES

- Au sein du secteur, le volume d'entreprises en 2021 s'est replié par rapport à 2013. Seule la branche des cliniques vétérinaires se distingue par une stagnation du nombre d'entreprises.
- Au regard des prévisions pour 2023, la tendance devrait s'inverser pour les cabinets médicaux (+ 21 entreprises) et les cliniques vétérinaires (+ 25 entreprises).



### Secteur santé



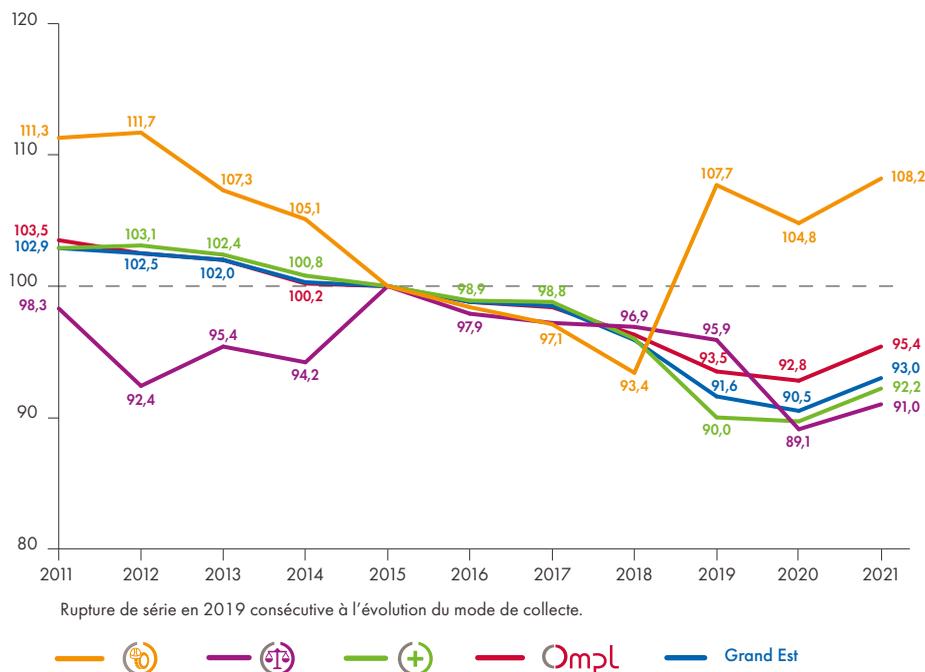
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises du champ de l'OMPL régional a fortement diminué (- 7 %).
- Le secteur cadre de vie-technique se distingue par une croissance du nombre d'entreprises.
- Les secteurs juridique et santé subissent tous les deux une réduction notable du nombre d'entreprises (- 9,0 et - 7,8 points respectivement).

## Évolution annuelle des entreprises employeuses par secteur, 2011-2021 (indice base 100 en 2015)



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



**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.



### PLUS D'ENTREPRISES MAIS MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 11,7 %). En revanche, le stock d'établissements s'est amoindri (- 8,4 %).

Ces tendances opposées sont révélatrices d'un mouvement de réorganisation du tissu entrepreneurial impliquant des fusions d'établissements et la disparition d'implantations sur les territoires.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un accroissement moins important (+ 8,2 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (- 11,2 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à ceux de la branche.



### RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 33,3 %). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (- 34,6 %). Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (+ 8,2 %). En parallèle, le volume d'établissements recule moins fortement (- 11,2 %).

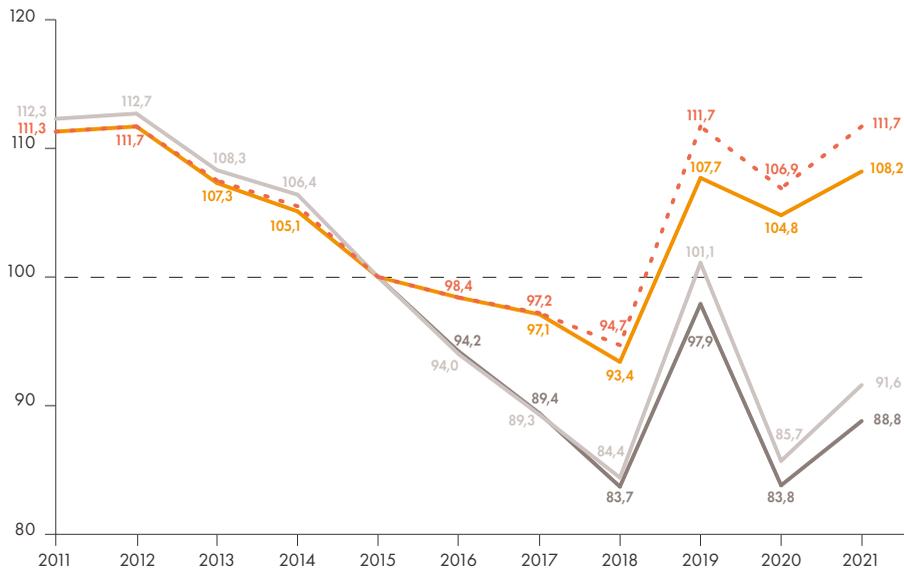
Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel fait l'objet de fusions d'entreprises qui accompagnées de restructurations des implantations physiques.

Avant 2015, les données concernant les établissements des entreprises d'expertises en automobile et du secteur juridique ne sont pas disponibles.

### Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs du secteur cadre de vie-technique, 2011-2021 (indice base 100 en 2015)



#### Entreprises d'architecture



Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.



Entreprises (pointillés)  
Établissements (plein)

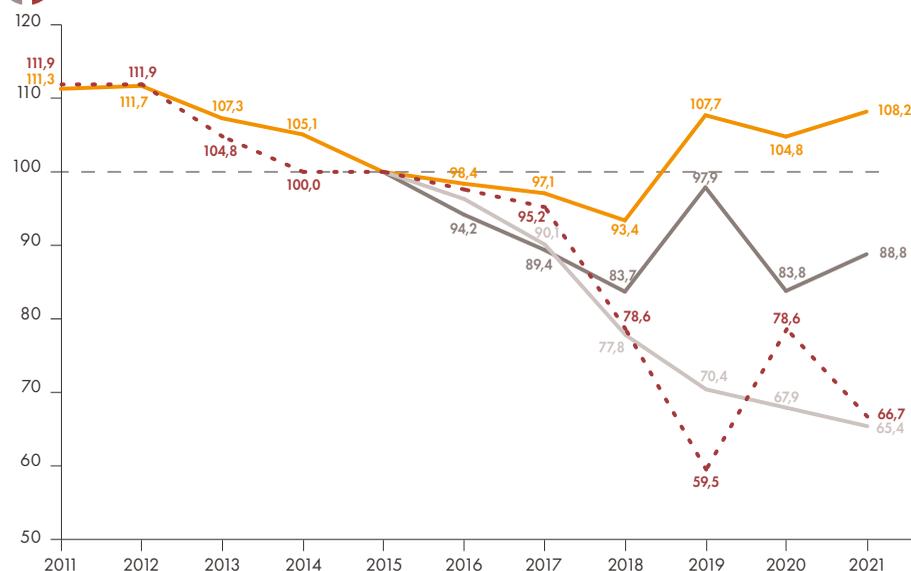


Entreprises (plein)  
Établissements (pointillés)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



#### Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.



Entreprises (pointillés)  
Établissements (plein)



Entreprises (plein)  
Établissements (pointillés)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



### RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 31,2 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement renforcé (+ 36,2 %).

Cette double tendance révèle un accroissement global du nombre de structures employeuses.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (- 9 %).

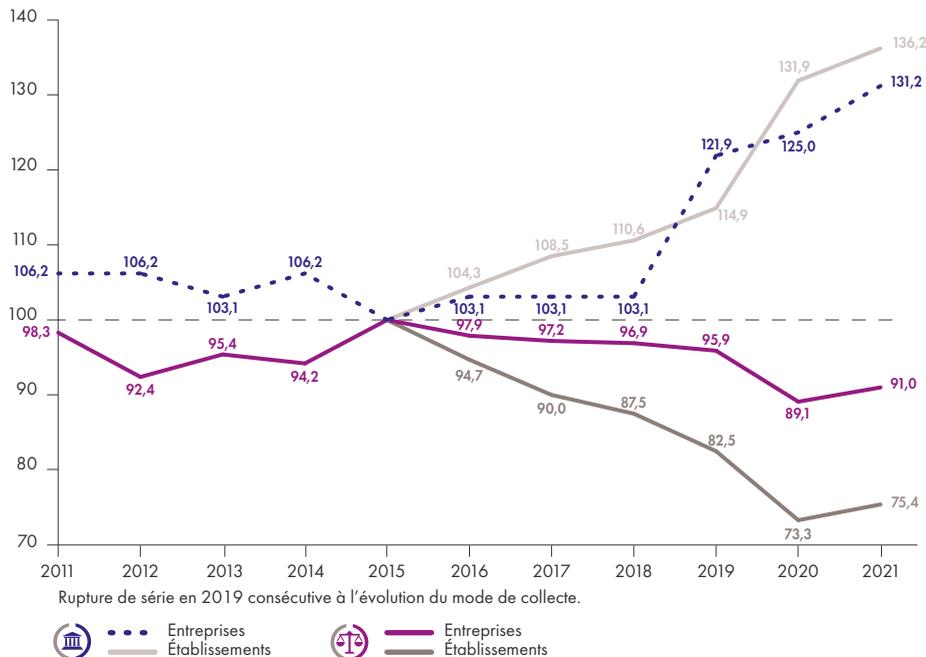
En parallèle, le volume d'établissements se réduit de manière notable (- 24,6 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

## Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs du secteur juridique, 2011-2021 (indice base 100 en 2015)



### Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



### RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 9,3 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 26,6 %).

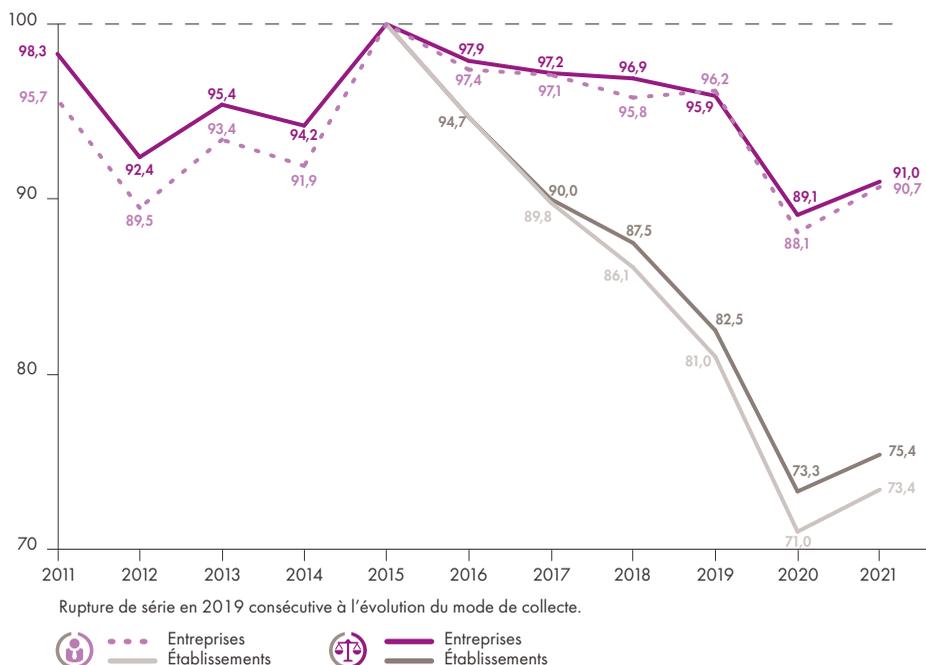
Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel évolue de manière similaire (- 9 %). Il en est de même pour le volume d'établissements (- 24,6 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à ceux de la branche.



### Cabinets d'avocats



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



### RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

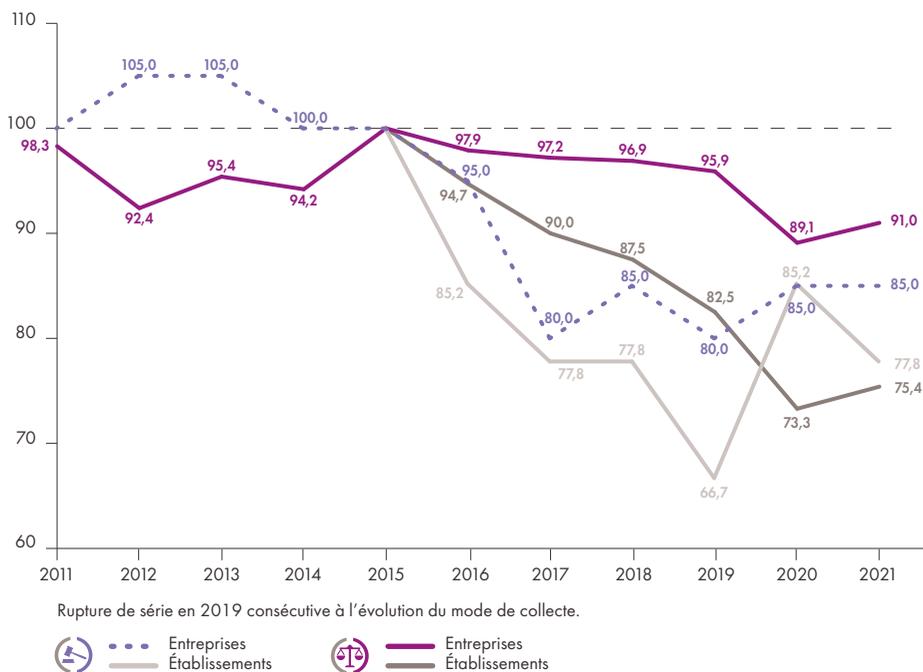
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 15 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 22,2 %).

Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (- 9 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (- 24,6 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à ceux de la branche.



### Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



### RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

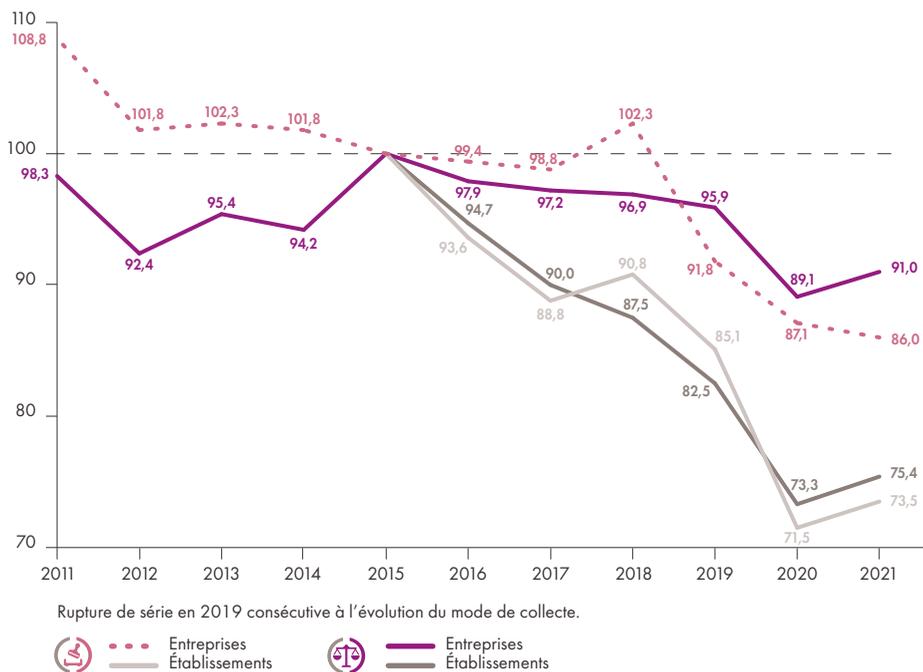
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 14 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 26,5 %).

Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (- 9 %). Il en est de même pour le volume d'établissements (- 24,6 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à ceux de la branche.



### Études d'huissiers de justice



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



### RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 14 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 26,5 %).

Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (- 9 %). Il en est de même pour le volume d'établissements (- 24,6 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à ceux de la branche.



### MOINS D'ENTREPRISES MAIS PLUS D'ÉTABLISSEMENTS

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 51,8 %). En revanche, le stock d'établissements s'est nettement renforcé (+ 35,7 %).

Ces tendances opposées sont révélatrices d'un mouvement de fusion des entreprises avec un maintien des implantations sur les territoires.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (- 7,8 %). En parallèle, le volume d'établissements se réduit de manière notable (- 12,9 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

## Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs du secteur santé, 2011-2021 (indice base 100 en 2015)



### Cabinets dentaires libéraux



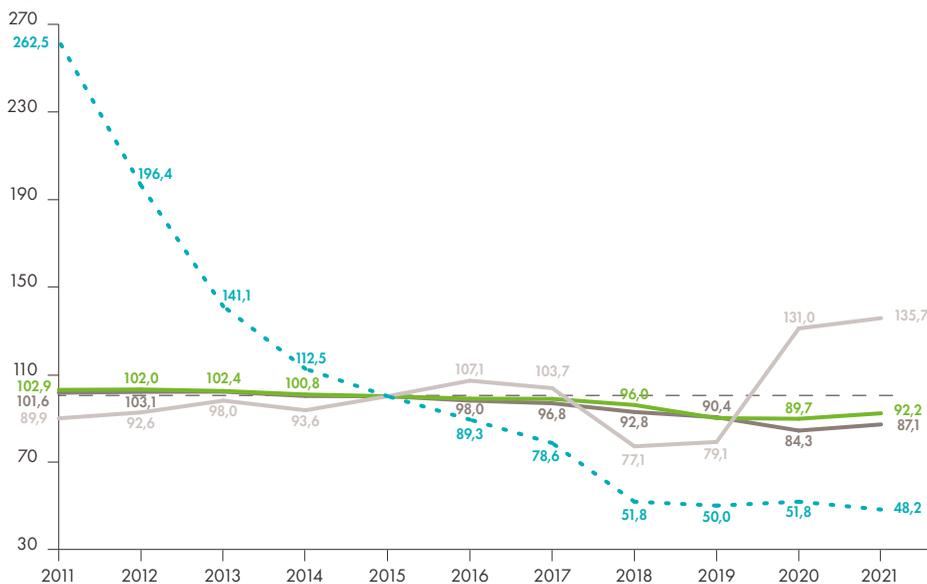
Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



### Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



### RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 14,2 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 20,6 %).
- Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (- 7,8 %). En parallèle, le volume d'établissements recule moins fortement (- 12,9 %).
- Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à ceux de la branche.



### Cabinets médicaux



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.

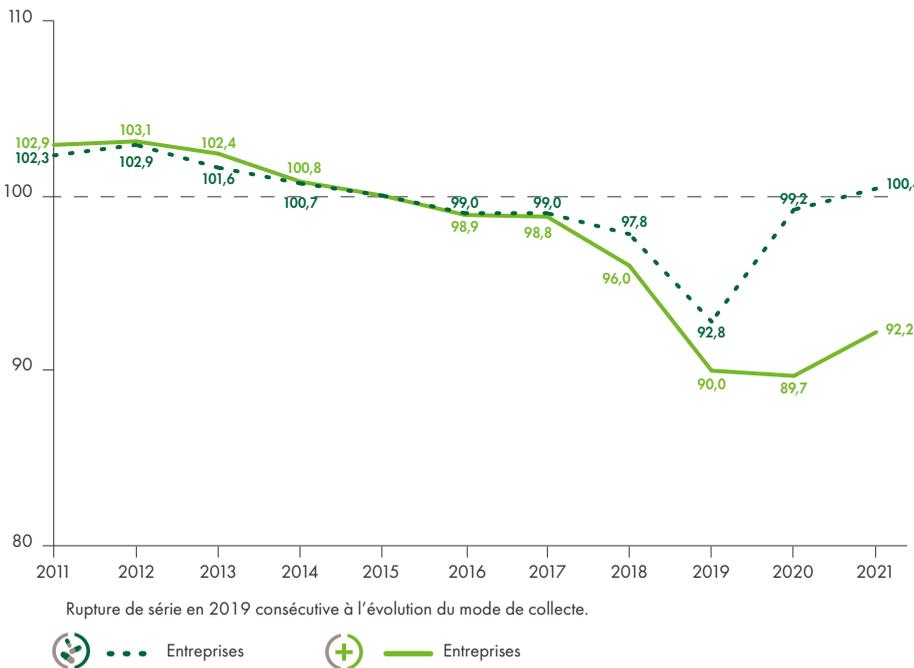


### STABILITÉ DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche est resté relativement stable (+ 0,4 %). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (- 1,4 %).
- Une certaine stabilité du tissu entrepreneurial est donc constatée.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (- 7,8 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (- 12,9 %).
- Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.



### Pharmacie d'officine



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



### STABILITÉ DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche est resté relativement stable (+ 1,4 %). En revanche, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 6,6 %).

Ces tendances résultent de la disparition d'implantations de structures employeuses sur les territoires. Les entreprises se recentrent sur leurs établissements principaux.

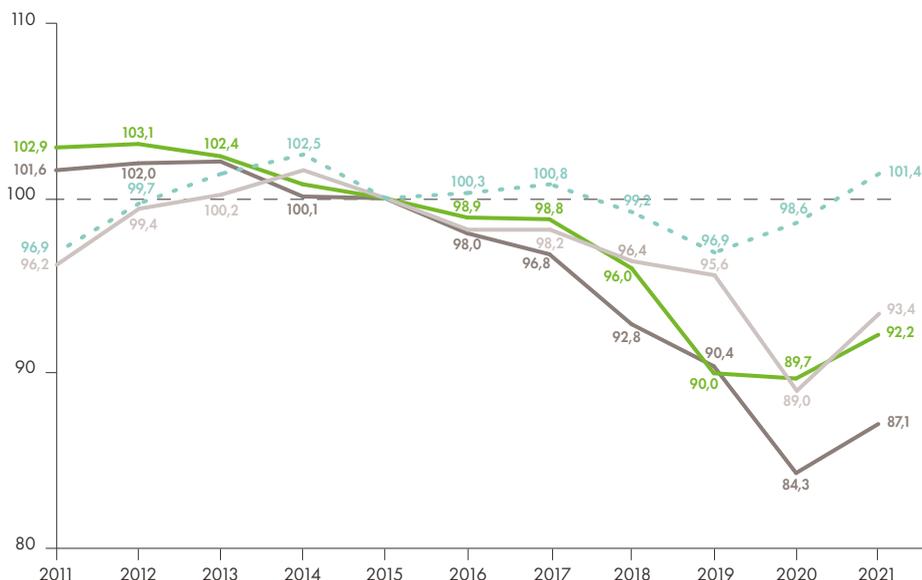
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (- 7,8 %).

En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (- 12,9 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.



### Cabinets et cliniques vétérinaires



Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2014-2022.



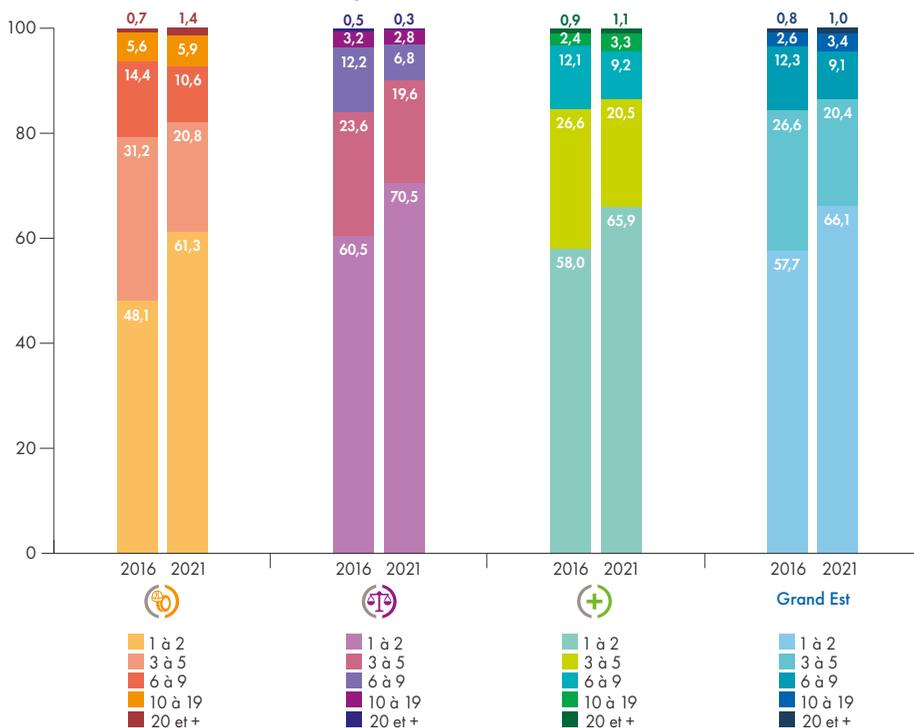
### UN À DEUX SALARIÉS

- Plus de deux tiers des entreprises du champ de l'OMPL régional (66,1 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.

- Globalement, les entreprises de 10 salariés ou plus sont surreprésentées dans le secteur cadre de vie-technique (+ 2,9 points).

- Depuis 2016, le champ de l'OMPL régional est caractérisé par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 8,4 points), au détriment de celles de trois à cinq salariés (- 6,2 points).

### Évolution de la répartition des entreprises employeuses par secteur et tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2011-2021, %)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.



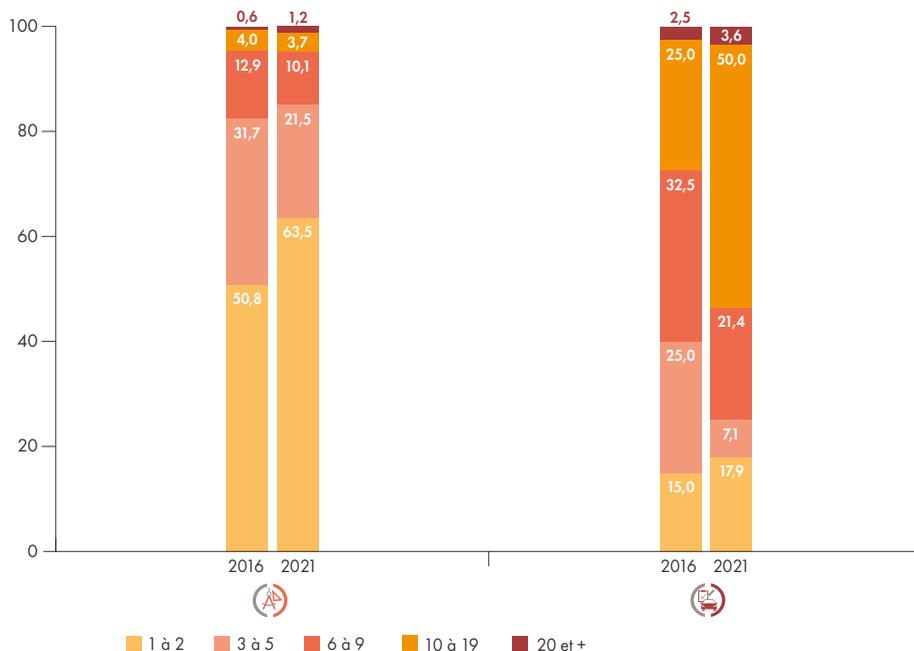
### CONFIGURATIONS CONTRASTÉES

- Le tissu entrepreneurial du secteur cadre de vie-technique est plutôt hétérogène. Il est essentiellement composé d'entreprises de moins de six salariés dans les entreprises d'architecture (85 %). En retour, des tailles d'entreprises plus importantes sont observées dans les entreprises d'expertises en automobile.
- En termes de variations par rapport à 2016, la part des entreprises de moins de six salariés a notamment augmenté dans les entreprises d'architecture (+ 2,5 points) mais reculé dans les entreprises d'expertises en automobile (- 15 points).

## Évolution de la répartition des entreprises employeuses par branche professionnelle et tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2011-2021, %)



### Secteur cadre de vie-technique



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sîrène, 2016-2024.



### MOINS DE SIX SALARIÉS

- Le tissu entrepreneurial des branches du secteur juridique est majoritairement composé d'entreprise de un à cinq salariés. La proportion de ces très petites structures varie de 95,1 % dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires à 69,1 % dans les cabinets d'avocats.
- En termes de variations par rapport à 2016, la part des entreprises de moins de six salariés a notamment augmenté dans la branche des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (+ 38,8 points).



### Secteur juridique



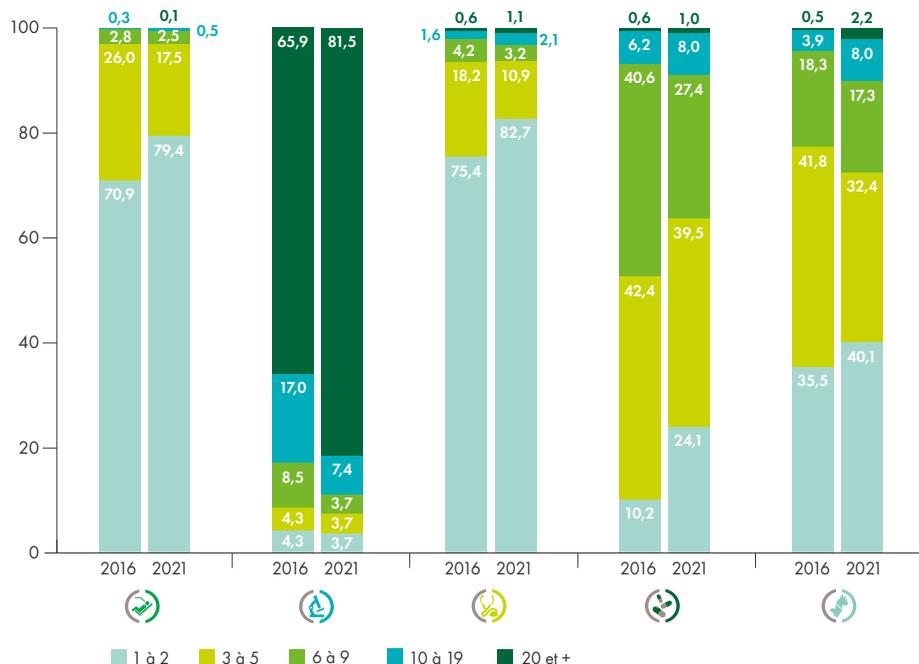
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sîrène, 2016-2024.



## PLUTÔT DE TRÈS PETITES ENTREPRISES

- À l'exception des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, les branches du secteur santé comptent au moins deux tiers d'entreprises d'un à cinq salariés. Avec une proportion de 96,9 %, le maximum est atteint par les cabinets dentaires.
- En termes de variations par rapport à 2016, la part des entreprises de moins de six salariés a notamment augmenté dans la branche de la pharmacie d'officine (+ 11 points) mais reculé dans celle des cliniques vétérinaires (- 4,8 points).

## + Secteur santé



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022 ; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.



**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.

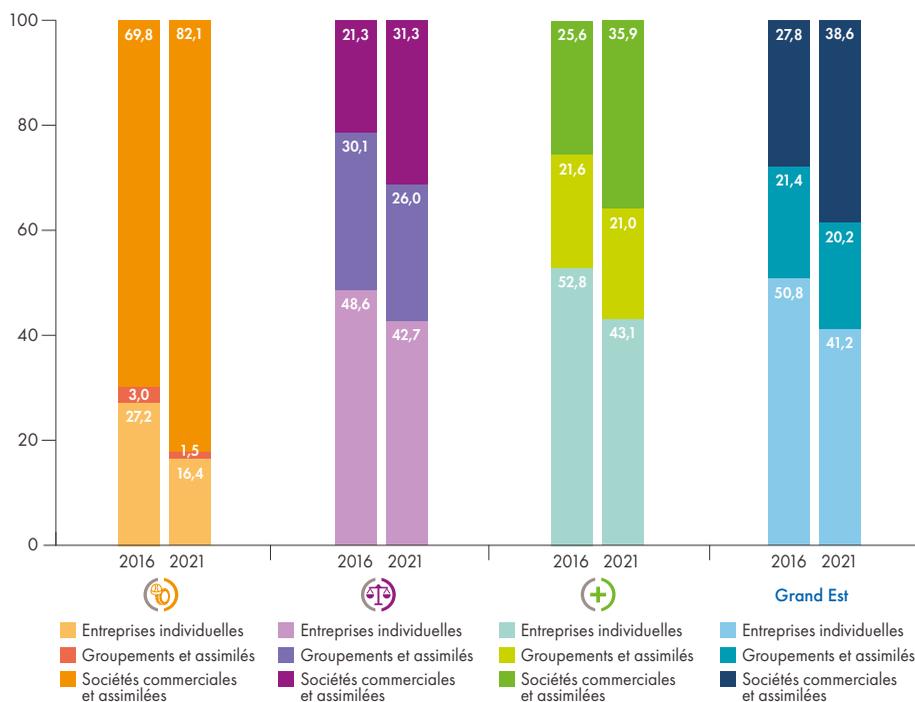
**Société commerciale et assimilée :** forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



### NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les entreprises individuelles (41,2 %) sont majoritaires au sein du champ de l'OMPL régional. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés et assimilés (+10,8 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.
- Par rapport au champ de l'OMPL régional, les entreprises individuelles sont fortement sous-représentées dans le secteur cadre de vie-technique (- 24,8 points). En outre, pour ce secteur, leur part a diminué de - 10,8 points entre 2016 et 2021.

### Évolution de la répartition des entreprises employeuses par secteur et statut juridique, (2011-2021, %)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022 ; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.

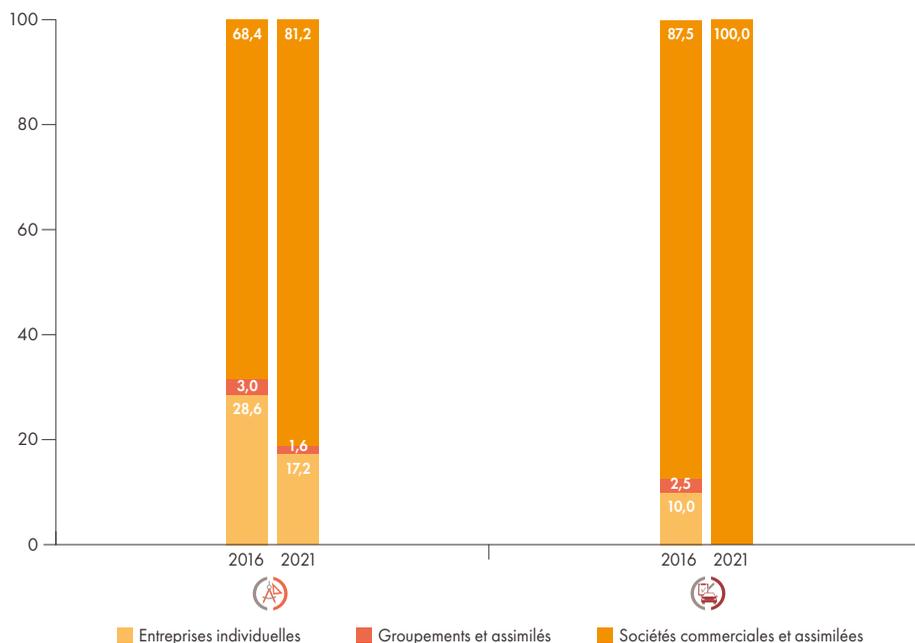


### MAJORITAIREMENT DES SOCIÉTÉS

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les sociétés représentent la majorité des entreprises. Leur part atteint 81,2 % dans les entreprises d'architecture et 100 % dans les entreprises d'expertises en automobile.
- Relativement à 2016, la part des sociétés progresse dans les deux branches et notamment dans celle des entreprises d'architecture (+ 12,8 points)

### Évolution de la répartition des entreprises employeuses par branche professionnelle et statut juridique (2011-2021, %)

#### Secteur cadre de vie-technique



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022 ; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.

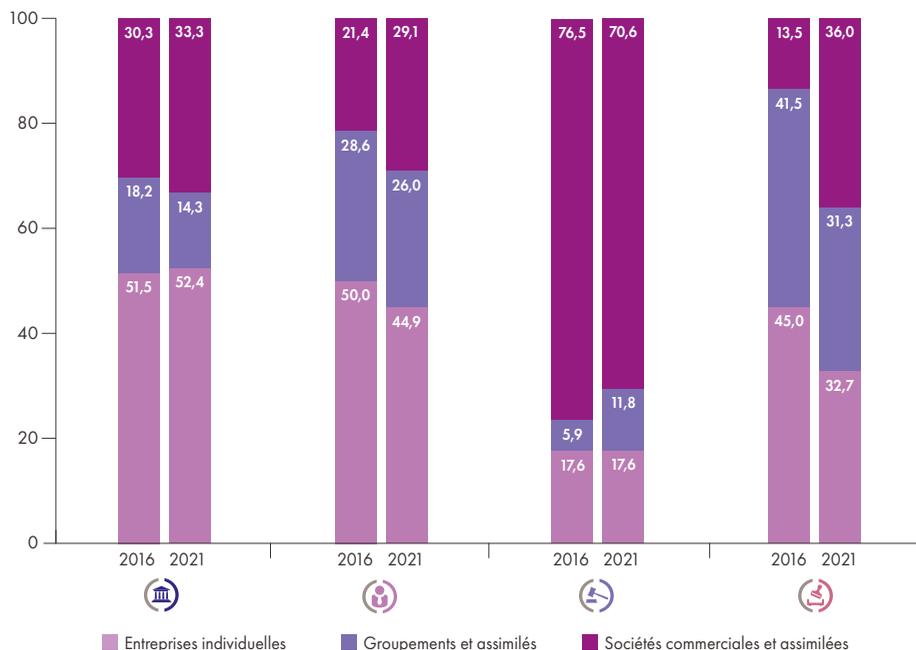


## STRUCTURATIONS JURIDIQUES VARIÉES

- La structuration juridique des entreprises du secteur juridique varie en fonction des branches. Les entreprises individuelles dominent dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (52,4 %) et les cabinets d'avocats (44,9 %). En revanche, la fréquence des sociétés est prépondérante dans les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (70,6 %) et les études d'huissiers de justice (36 %).
- Relativement à 2016, les groupements sont plus représentés dans les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (+ 5,9 points). Parallèlement, la place des sociétés s'élargit dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (+ 3 points), les cabinets d'avocats (+ 7,7 points) et les études d'huissiers de justice (+ 22,5 points).



## Secteur juridique



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022 ; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.

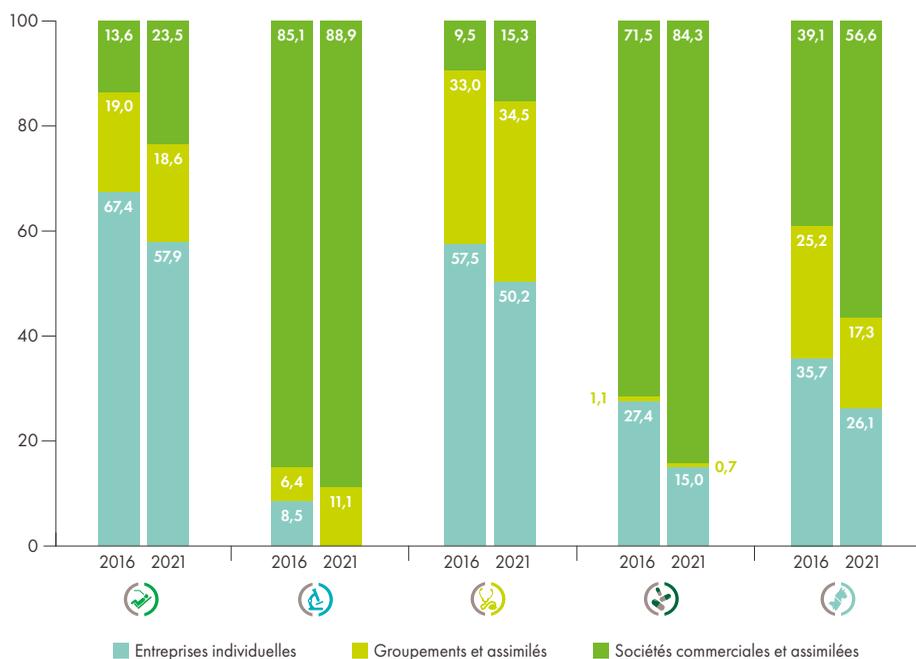


## STRUCTURATIONS JURIDIQUES VARIÉES

- La structuration juridique des entreprises du secteur santé varie en fonction des branches. Les entreprises individuelles dominent dans les cabinets dentaires (57,9 %) et les cabinets médicaux (50,2 %). En revanche, la fréquence des sociétés est élevée dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (88,9 %), la pharmacie d'officine (84,3 %) et les cliniques vétérinaires (56,6 %).
- Relativement à 2016, la part des sociétés progresse dans toutes les branches et notamment dans celle des cliniques vétérinaires (+ 17,5 points)



## Secteur santé



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022 ; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.

# BAROMÈTRE RÉGIONAL EMPLOI-FORMATION GRAND EST

## SALARIÉS

La partie « salariés » du baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés du périmètre de l'OMPL.

Celle-ci est construite à partir :

- des données 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 .....	26
Catégories sociales .....	32
Contrats de travail .....	36
Temps de travail .....	38
Effectifs par tranche d'âge .....	40
Mobilité annuelle .....	42
Rémunération nette annuelle .....	43
Formation professionnelle .....	44
Chômage annuel .....	53
Publications OMPL .....	56

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

[www.ompl.fr](http://www.ompl.fr)



## 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
	6878	1009	2685	1028	242	773	2749	2926	15607	1606	4037	3768	3195	3170	49673
	6248	793	2448	808	209	626	2377	2369	14791	1264	3478	3202	2822	2665	44100
	630	216	237	220	33	147	372	557	816	342	559	566	373	505	5573
	7568	1790	2212	1684	211	1194	3643	4307	24620	2306	4827	4536	2806	5002	66706
	401	114	132	110	10	99	252	251	788	127	280	290	139	342	3335
	5716	1035	1616	1091	128	715	2350	2633	20226	1518	3283	3248	2133	3411	49103
	352	221	172	117	0	13	266	237	1585	174	158	156	143	182	3778
	1099	420	292	366	71	367	775	1186	2021	487	1106	842	391	1067	10490
	44890	14811	17695	13059	2089	11585	32824	30770	66272	17729	34788	38370	19579	35633	380094
	7341	1992	2474	1746	222	1495	5067	3870	14525	2283	4271	4959	2697	5692	58634
	7117	2235	2725	2111	367	1829	5984	5009	11127	2501	5460	6081	2963	5889	61398
	11681	3703	4598	3293	455	3124	8173	7749	15834	4108	9074	10796	5070	8699	96357
	15055	5489	6101	4802	870	4610	11409	11945	21285	6880	12759	13510	6765	13100	134580
	3696	1392	1797	1107	175	527	2191	2197	3501	1957	3224	3024	2084	2253	29125
<b>Total</b>	<b>59336</b>	<b>17610</b>	<b>22592</b>	<b>15771</b>	<b>2542</b>	<b>13552</b>	<b>39216</b>	<b>38003</b>	<b>106499</b>	<b>21641</b>	<b>43652</b>	<b>46674</b>	<b>25580</b>	<b>43805</b>	<b>496473</b>

Source : Insee, DSN, 2021.

**39216 SALARIÉS**

La région concentre 7,9 % de l'emploi salarié total du champ de l'OMPL.

Elle se situe à la sixième place, entre la Nouvelle-Aquitaine et les Hauts-de-France.

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 (6,7 %) ;
- les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (7,6 %) ;
- les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (9,7 %).

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

	Grand Est	Autres régions
	5,5	94,5
	5,4	94,6
	6,7	93,3
	5,5	94,5
	7,6	92,4
	4,8	95,2
	7,0	93,0
	7,4	92,6
	8,6	91,4
	8,6	91,4
	9,7	90,3
	8,5	91,5
	8,5	91,5
	7,5	92,5
<b>Ompl</b>	<b>7,9</b>	<b>92,1</b>

Source : Insee, DSN, 2021.



### 4/5<sup>E</sup> DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

80,5 % 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.

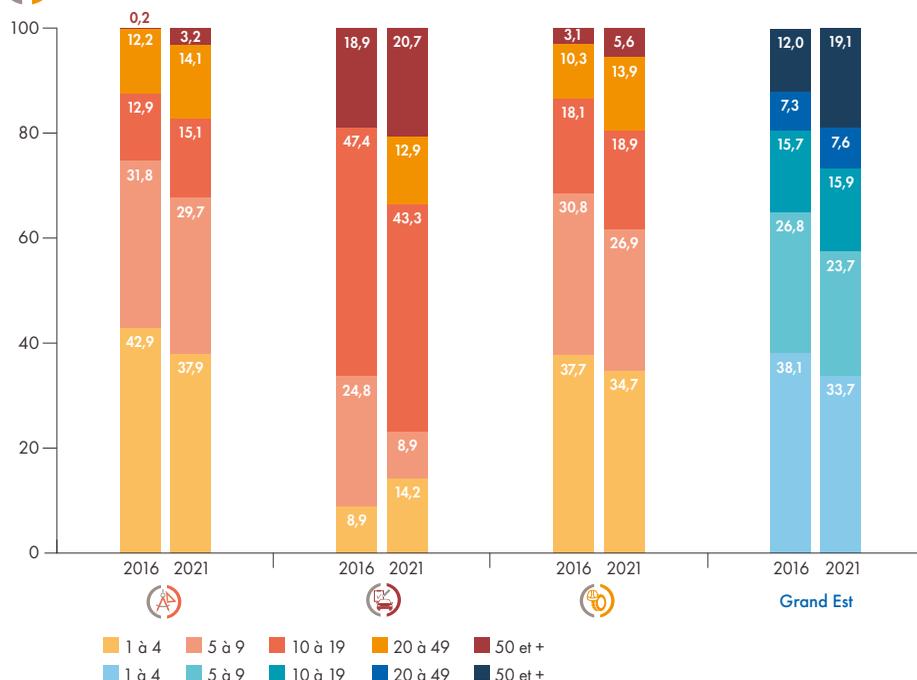
Par rapport à 2016 :

- la part des salariés travaillant dans une petite entreprise (moins de 20 salariés) tend à reculer (- 6,1 points) ;
- les entreprises de taille plus importante regroupent une proportion croissante de salariés (+ 6,1 points), principalement celles comptant de 20 à 49 salariés (+ 3,6 points).

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



### Secteur cadre de vie-technique



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



### MAJORITÉ DES SALARIÉS DANS DES PETITES ENTREPRISES

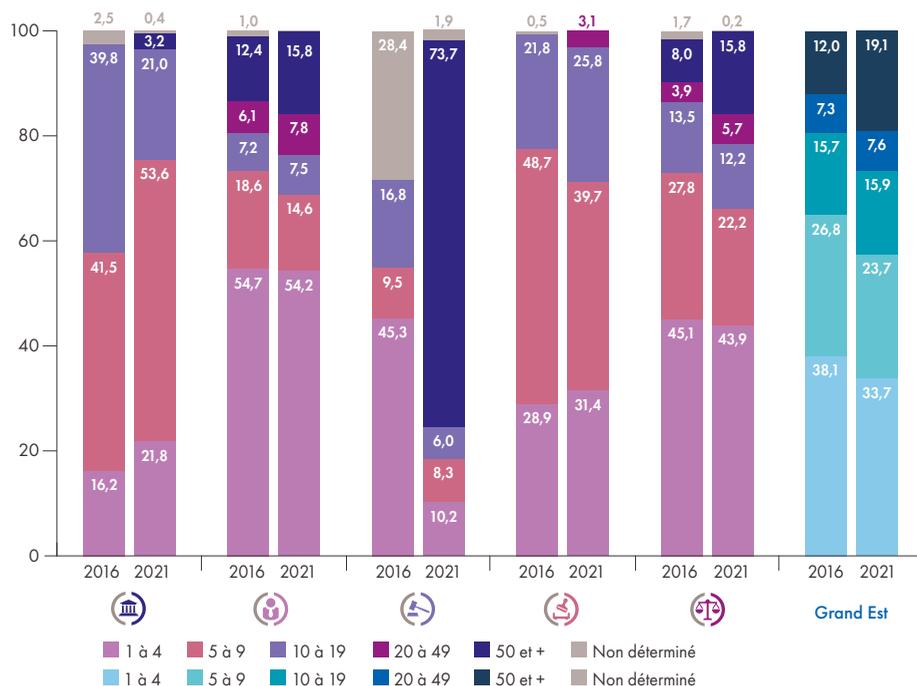
Au niveau régional, 78,3 % des salariés du secteur juridique travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

La configuration tend à évoluer car depuis 2016 :

- ces entreprises emploient une proportion moins importante de salariés (- 8,1 points) ;
- en retour, les entreprises de 20 salariés et plus voient leur poids se renforcer (+ 9,6 points). C'est particulièrement le cas pour les entreprises de 50 salariés et plus (+ 7,8 points).



### Secteur juridique



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



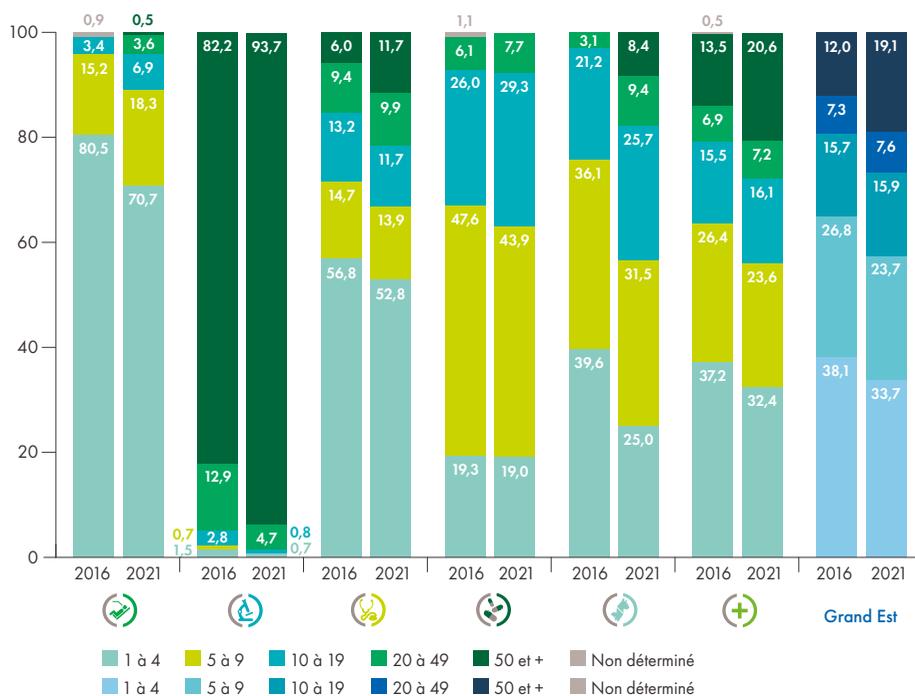
## PRÉDOMINANCE DES PETITES ENTREPRISES DANS L'EMPLOI

72,1 % 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 (- 7 points) ;
- la part des entreprises de 20 salariés et plus a augmenté (+ 7,4 points). Ce phénomène concerne principalement les entreprises de 50 salariés et plus (+ 7,1 points).

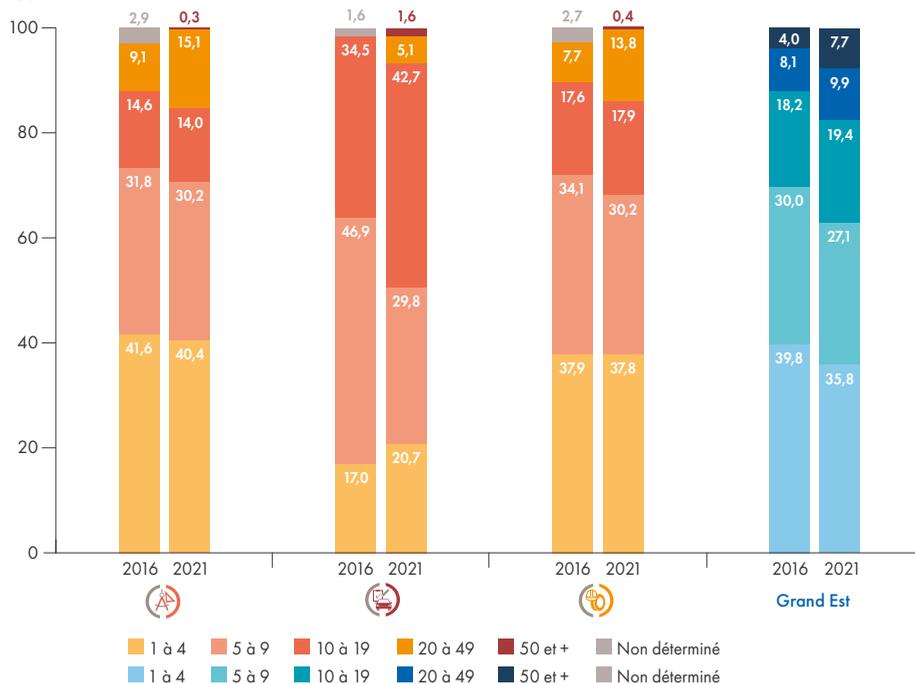
## + Secteur santé



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

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

### Secteur cadre de vie-technique



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



## DES STRUCTURES DE PETITE TAILLE

Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés du secteur cadre de vie-technique regroupent 85,9 % des salariés. Cependant, cette configuration tend à évoluer par rapport à 2016 :

- les petits établissements voient leur poids reculer dans la répartition des salariés (- 3,7 points) ;
- les établissements de taille plus importante gagnent du terrain (+ 6,5 points), notamment par le biais des structures comptant de 20 à 49 salariés (+ 6,1 points).



## UN TISSU DE STRUCTURES DE PETITE TAILLE

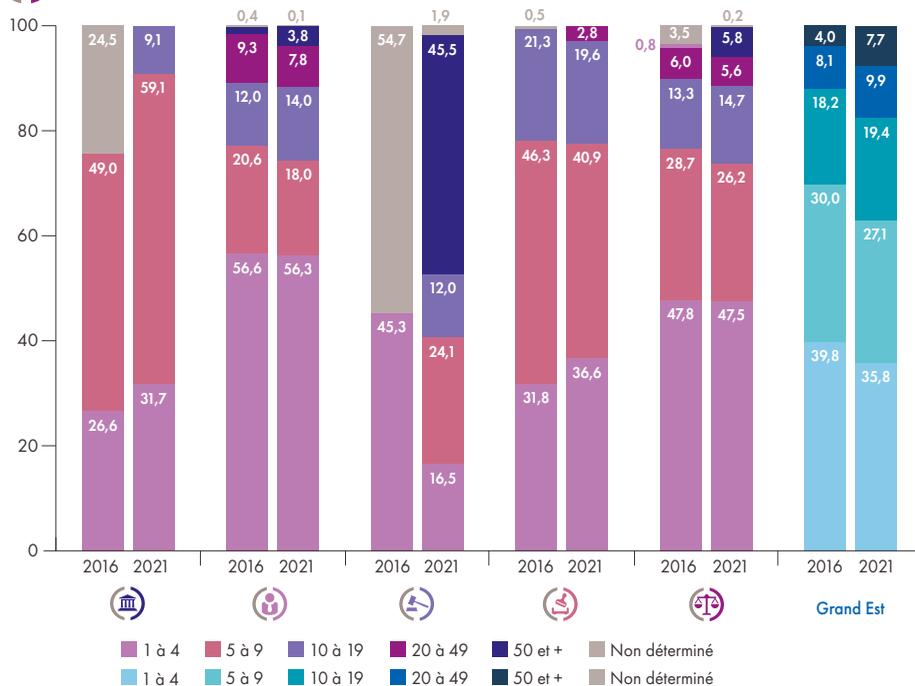
Dans le secteur juridique régional, 88,4 % des salariés travaillent au sein d'un établissement comptant moins de 20 salariés.

Relativement à 2016 :

- ce type de structure regroupe une part moins importante des effectifs (- 1,4 point) ;
- en retour, les établissements de taille plus importante voient leur poids progresser (+ 4,6 points), notamment les structures comptant 50 salariés et plus (+ 5 points).



## Secteur juridique



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



## STRUCTURES À TAILLE HUMAINE

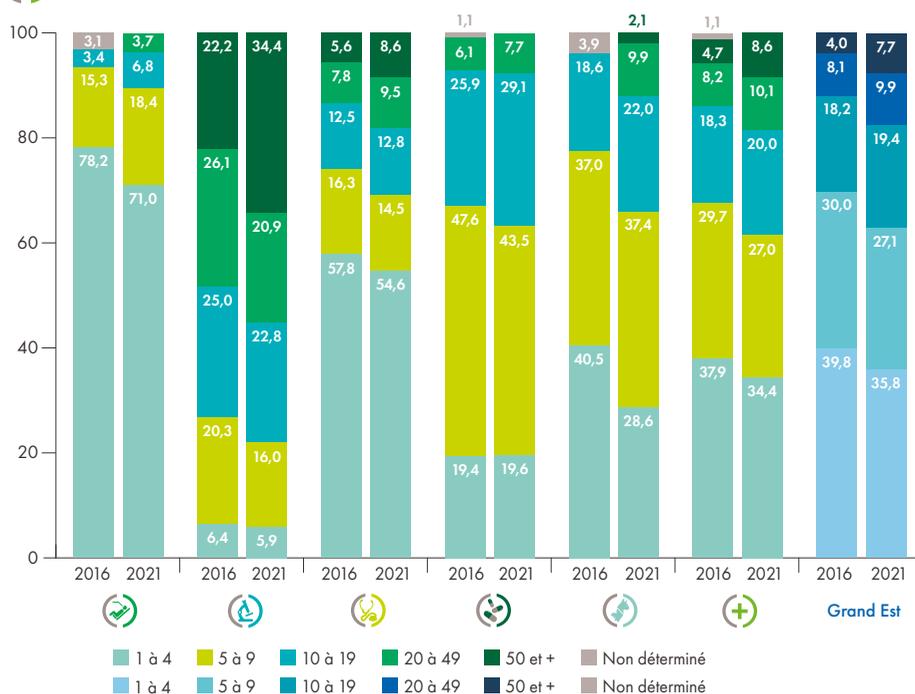
Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés emploient 81,4 % des effectifs. Cette configuration évolue progressivement.

Ainsi, par rapport à 2016 :

- la proportion des effectifs travaillant dans un petit établissement de moins de 20 salariés a diminué (- 4,5 points) ;
- la part des effectifs des structures de taille plus importante s'est renforcée (+ 5,8 points), notamment celle des établissements de 50 salariés et plus (+ 3,9 points).



## Secteur santé



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



## EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Le taux de féminisation régional est très élevé et supérieur au champ de l'OMPL (85,4 % contre 83,1 % respectivement). Des spécificités sectorielles sont néanmoins observées :

- le secteur cadre de vie technique, troisième employeur de la région (7 % des emplois), est le moins féminisé (51,7 %). Ce secteur est directement influencé par la branche des entreprises d'architecture qui regroupe 86,5 % des emplois sectoriels et dont les effectifs sont féminisés à 53,5 % ;
- le taux de féminisation (78,6 %) du secteur juridique, deuxième employeur régional (9,3 % des emplois régionaux), est structuré par la branche des cabinets d'avocats. Elle regroupe 64,5 % des emplois sectoriels dont 84,3 % de femmes. Les autres branches restent cependant fortement féminisées ;
- en concentrant 83,7 % des emplois, le secteur santé est le premier employeur régional et le plus féminisé (89 %). Le taux de féminisation des branches est très élevé, notamment celui des cabinets dentaires (93,6 %) et des cabinets médicaux (92,2 %).

## Répartition des salariés par branche professionnelle et genre

	♀	%	♂	%	Total
	1 420	51,7	1 329	48,3	2 749
	1 271	53,5	1 106	46,5	2 377
	149	40,1	223	59,9	372
	2 864	78,6	779	21,4	3 643
	215	85,3	37	14,7	252
	1 982	84,3	368	15,7	2 350
	143	53,8	123	46,2	266
	524	67,6	251	32,4	775
	29 225	89	3 599	11	32 824
	4 741	93,6	326	6,4	5 067
	5 116	85,5	868	14,5	5 984
	7 537	92,2	636	7,8	8 173
	9 838	86,2	1 571	13,8	11 409
	1 993	91	198	9	2 191
<b>Grand Est</b>	<b>33 509</b>	<b>85,4</b>	<b>5 707</b>	<b>14,6</b>	<b>39 216</b>
<b>Ompl</b>	<b>412 668</b>	<b>83,1</b>	<b>83 805</b>	<b>16,9</b>	<b>496 473</b>

Source : Insee, DSN, 2021.



## PRÉPONDERANCE DES EMPLOYÉS

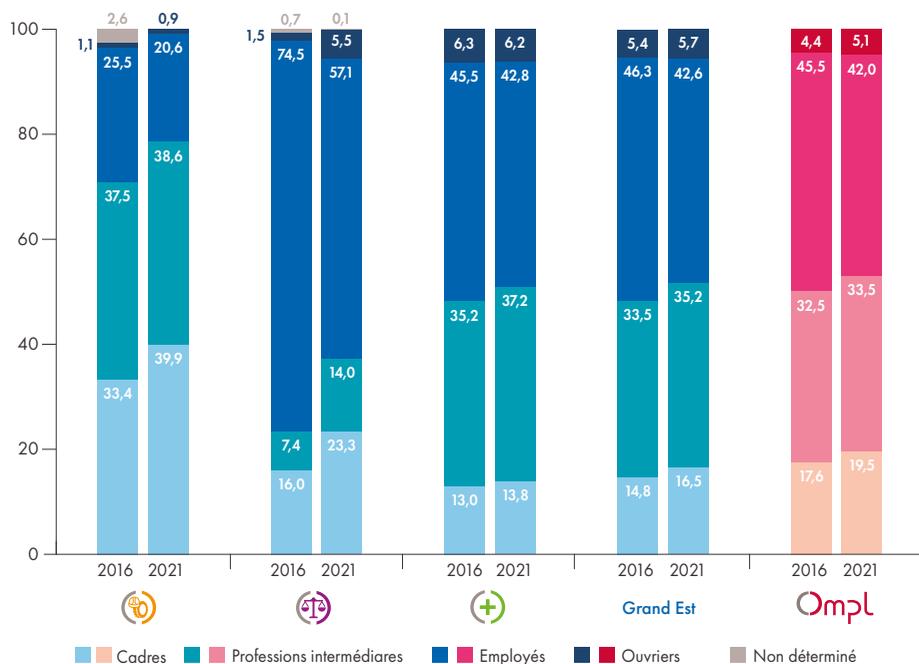
Les employés (42,6 %) et les professions intermédiaires (35,2 %) constituent les deux catégories sociales les plus représentées dans le champ de l'OMPL régional.

Néanmoins, d'importantes spécificités sectorielles sont constatées. Par rapport à la répartition régionale globale :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les cadres (+ 23,4 points) et les professions intermédiaires (+ 3,4 points) sont surreprésentés alors que les employés (- 22 points) et les ouvriers (- 4,8 points) sont sous-représentés;
- dans le secteur juridique, les cadres (+ 6,8 points) et les employés (+ 14,5 points) sont proportionnellement plus nombreux mais les professions intermédiaires (- 21,2 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 (- 3,7 points) et les professions intermédiaires qui connaissent une progression (+ 1,7 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 cadres (40,6 % pour la branche et 39,9 % pour le secteur) et les professions intermédiaires (40,4 % et 38,6 %).
- Le secteur juridique recrute majoritairement des employés (57,1 %). Les études d'huissiers de justice se démarquent par une surreprésentation des cadres (31,4 %) et des professions intermédiaires (16,4 %).
- D'importants écarts de répartition sont observés au sein du secteur santé. Les cadres sont fortement surreprésentés dans la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires (27,8 % et 25,9 % respectivement). En retour, les cabinets dentaires, les cabinets médicaux et les cliniques vétérinaires recrutent moins fréquemment des professions intermédiaires que les autres branches (3,6 %, 20,5 % et 28,8 %). C'est aussi le cas des employés dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et la pharmacie d'officine (33,7 % et 7,5 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
	<b>39,9</b>	<b>38,6</b>	<b>20,6</b>	<b>0,9</b>	<b>0,0</b>
	40,6	40,4	18,0	1,1	0,0
	36,0	26,9	37,1	0	0,0
	<b>23,3</b>	<b>14,0</b>	<b>57,1</b>	<b>5,5</b>	<b>0,1</b>
	6,0	13,9	79,8	Nd	0,4
	24,5	14,1	58,9	2,6	0,0
	6,4	6,4	36,8	50,4	0,0
	31,4	16,4	51,4	0,9	0,0
	<b>13,8</b>	<b>37,2</b>	<b>42,8</b>	<b>6,2</b>	<b>0,0</b>
	7,4	3,6	86,0	3	0,0
	3,2	52,4	33,7	10,7	0,0
	2,7	20,5	72,2	4,6	0,0
	27,8	57,9	7,5	6,8	0,0
	25,9	28,8	41,9	3,3	0,0
<b>Grand Est</b>	<b>16,5</b>	<b>35,2</b>	<b>42,6</b>	<b>5,7</b>	<b>0,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>19,5</b>	<b>33,5</b>	<b>42,0</b>	<b>5,1</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DSN, 2021.

<sup>1</sup> : non déterminé pour cause de secret statistique.



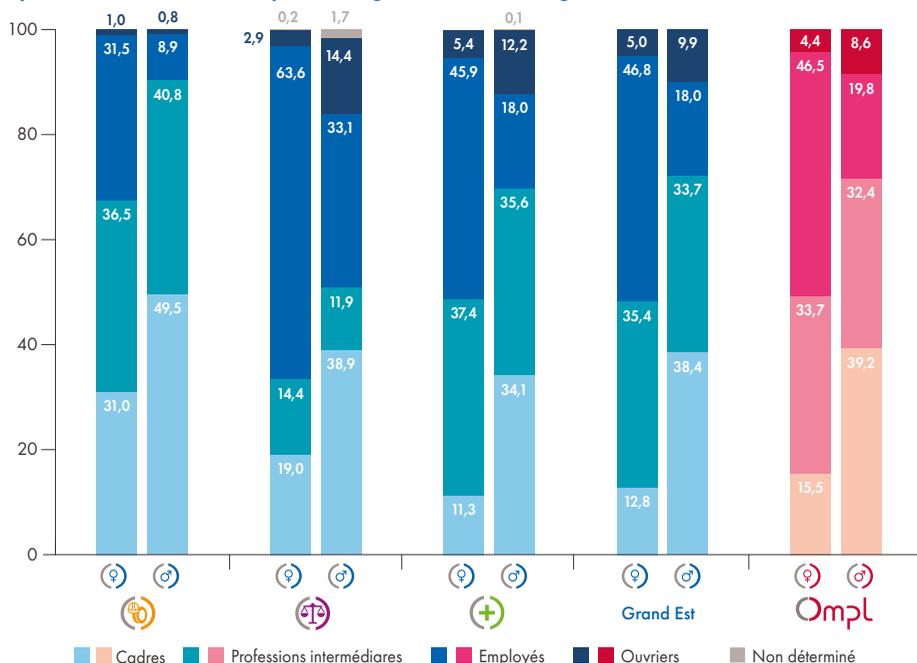
## FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

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 46,8 % contre 18 % 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 (+ 18,2 points) alors qu'elles sont sous-représentées parmi les employés (- 15,3 points) et les ouvriers (- 4 points) ;
- au sein du secteur juridique, proportionnellement plus nombreuses dans les catégories cadres (+ 6,2 points) et employés (+ 16,8 points) mais sont moins présentes dans la catégorie professions intermédiaires (- 21 points) ;
- dans le secteur santé, réparties de manière globalement similaire parmi les différentes catégories sociales.

## Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



## FÉMINISATION VARIABLE DES CATÉGORIES SOCIALES SELON LA BRANCHE

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les professions intermédiaires constituent la catégorie sociale la plus représentée parmi les femmes (36,5 %). Elle est d'ailleurs surreprésentée dans les effectifs féminins des entreprises d'architecture (40 %). Dans les entreprises d'expertises en automobile, la proportion d'employés parmi les femmes est très importante (85,9 %).
- Dans le secteur juridique, les employés (63,6 %) sont largement surreprésentés parmi les femmes. Néanmoins, dans les études d'huissiers de justice, les effectifs féminins se démarquent par une surreprésentation des cadres (25,6 %) et des professions intermédiaires (15,1 %).
- 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 (24,1 %) et les cliniques vétérinaires (22,6 %);
  - la part des professions intermédiaires est nettement plus importante dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (53,9 %) et la pharmacie d'officine (61,7 %);
  - les employés sont largement surreprésentés parmi les femmes travaillant dans les cabinets dentaires (89,5 %) et les cabinets médicaux (75,2 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
	31,0	36,5	31,5	1	0,0
	33,8	40,0	25,1	1,1	0,0
	6,7	7,4	85,9	0	0,0
	19,0	14,4	63,6	2,9	0,2
	5,1	13,0	81,4	Nd	0,5
	19,7	14,7	63,8	1,8	0,1
	4,9	9,8	52,4	32,9	0,0
	25,6	15,1	58,6	Nd	0,8
	11,3	37,4	45,9	5,4	0,0
	4,7	2,7	89,5	3,1	0,0
	2,0	53,9	36,9	7,2	0,0
	1,9	18,3	75,2	4,6	0,0
	24,1	61,7	7,5	6,7	0,0
	22,6	30,3	43,7	3,4	0,0
<b>Grand Est</b>	<b>12,8</b>	<b>35,4</b>	<b>46,8</b>	<b>5</b>	<b>0,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>15,5</b>	<b>33,7</b>	<b>46,5</b>	<b>4,4</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DSN, 2021.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



## FAIBLE PROPORTION DE CDI

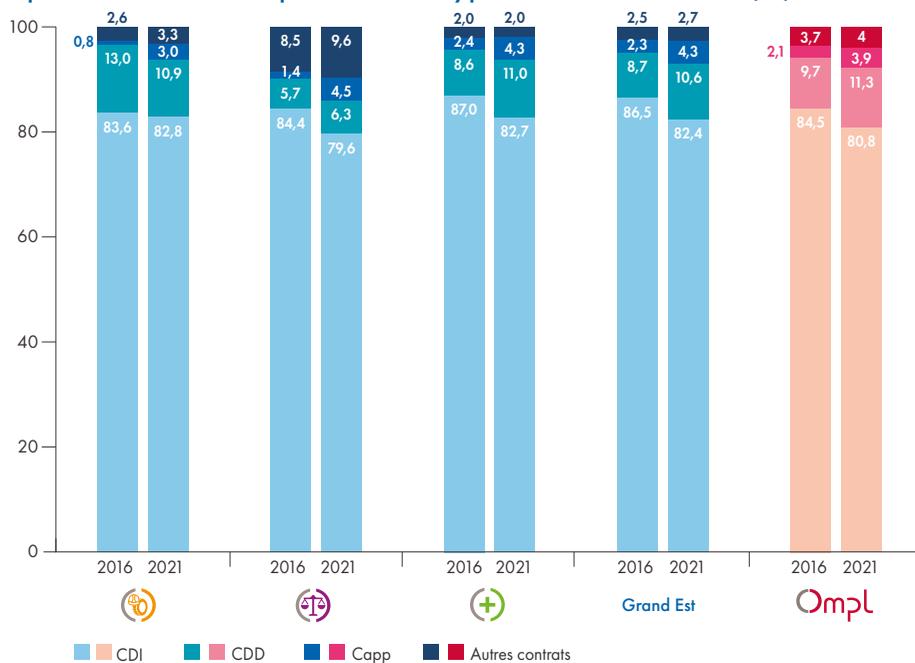
- La part de salariés en CDI dans le champ de l'OMPL régional (82,4 %) est faible par rapport à celle observée dans l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (87,9 % en 2021 selon l'INSEE). Hors CDD, qui rassemblent 10,6 % des salariés, les autres types de contrats (apprentissage, contrats 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, la distribution des types de contrats de travail est assez similaire. Les écarts maximaux n'excédant pas plus ou moins trois points ;
- dans le secteur juridique, les contrats « autres » sont proportionnellement plus nombreux (+ 6,9 points) mais les CDD sont nettement sous-représentés (- 4,3 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 (- 4,1 points) et la progression de celle des contrats d'apprentissage (+ 2 points).

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



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

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 (98,1 %) par rapport à celle des entreprises d'architecture (80,4 %). Ce type de contrat reste néanmoins assez bien représenté dans cette dernière branche.
- Dans le secteur juridique, les branches des cabinets d'avocats et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires se distinguent par un moindre recours au CDI (78,3 % et 54,5 % respectivement). En retour, la première utilise plus fréquemment les contrats « autres » (10,4 %). Il s'agit, en général, de stages rémunérés. La seconde privilégie plutôt les contrats « autres » (28,9 %).
- Dans le secteur santé, les CDD sont surreprésentés dans les branches des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (20,8 %) et des cliniques vétérinaires (12,9 %)

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

	CDI	CDD	Capp	Autres contrats
	<b>82,8</b>	<b>10,9</b>	<b>3</b>	<b>3,3</b>
	80,4	12,7	3,5	3,4
	98,1	Nd	Nd	1,9
	<b>79,6</b>	<b>6,3</b>	<b>4,5</b>	<b>9,6</b>
	85,7	5,6	4,4	4,3
	78,3	5,8	5,5	10,4
	54,5	14,3	2,3	28,9
	90,3	5,5	2,1	2,1
	<b>82,7</b>	<b>11</b>	<b>4,3</b>	<b>2,0</b>
	82,6	8,1	1,4	7,9
	77,4	20,8	1,4	0,4
	90,8	6,2	1,9	1,1
	79,8	10,3	9,1	0,8
	82,1	12,9	3,6	1,4
<b>Grand Est</b>	<b>82,4</b>	<b>10,6</b>	<b>4,3</b>	<b>2,7</b>
<b>Ompl</b>	<b>80,8</b>	<b>11,3</b>	<b>3,9</b>	<b>4,0</b>

Source : Insee, DSN, 2021.

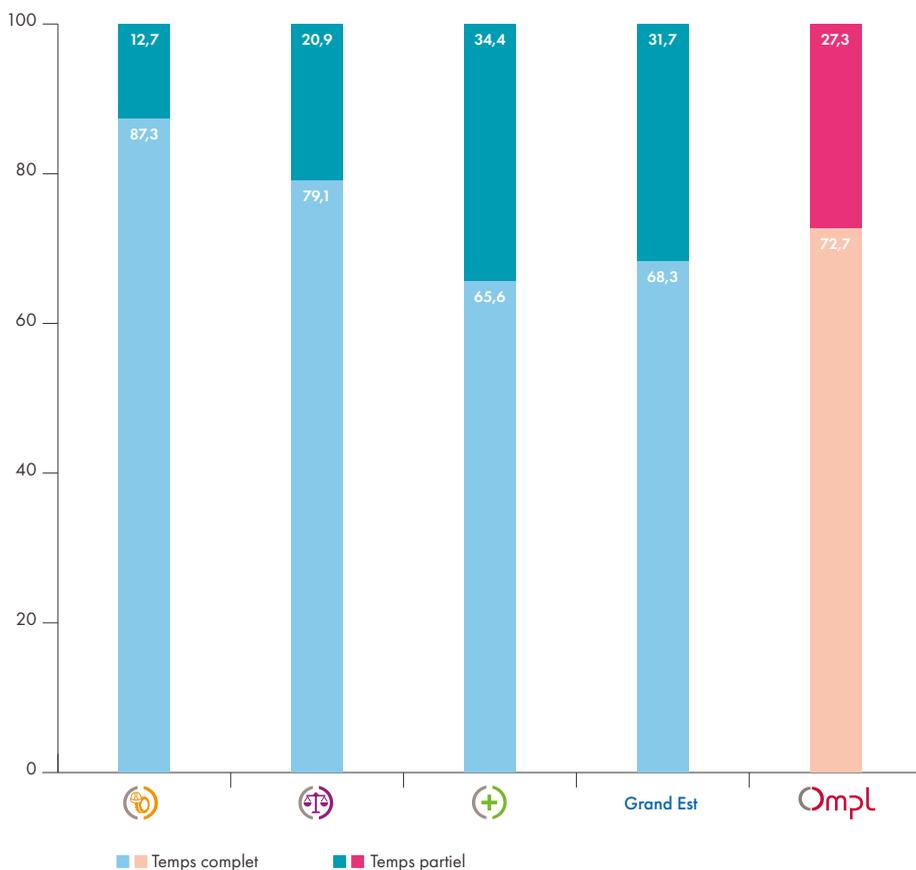


## DEUX TIERS DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

La part de salariés à temps complet dans le champ de l'OMPL régional (68,3 %) est faible par rapport à celle observée dans l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (81,1 % 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 (+ 19 points) et inversement pour les contrats à temps partiel ;
- dans le secteur juridique, les contrats à temps complet sont proportionnellement plus nombreux (+ 10,8 points) et, par symétrie, les contrats à temps partiel sont nettement sous-représentés ;
- 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'architecture a plus souvent recours au temps partiel (13,2 %) par rapport à celles des entreprises d'expertises en automobile (9,4 %). Le temps complet reste néanmoins fortement représenté dans cette dernière branche.
- Dans le secteur juridique, la branche des cabinets d'avocats se distingue par un moindre recours au temps complet (77,5 %). Pour cette branche, le différentiel avec le taux de temps complet dans les secteurs privés de l'économie régionale (81,1 %) est de - 3,6 points. En retour, le temps partiel est sous-représenté dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (19,4 %), les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (13,9 %) et les études d'huissiers de justice (18,8 %).
- Dans le secteur santé, le temps partiel est surreprésenté dans les branches des cabinets dentaires (37,4 %) et des cabinets médicaux (41,6 %). 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 - 22,7 points, pour les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, et - 18,5 points, pour les cabinets dentaires.

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

	Temps complet	Temps partiel
	<b>87,3</b>	<b>12,7</b>
	86,8	13,2
	90,6	9,4
	<b>79,1</b>	<b>20,9</b>
	80,6	19,4
	77,5	22,5
	86,1	13,9
	81,2	18,8
	<b>65,6</b>	<b>34,4</b>
	62,6	37,4
	76,0	24,0
	58,4	41,6
	66,1	33,9
	67,8	32,2
<b>Grand Est</b>	<b>68,3</b>	<b>31,7</b>
<b>Ompl</b>	<b>80,3</b>	<b>19,7</b>

Source : Insee, DSN, 2021.



## MOINS DE 35 ANS POUR 2/5<sup>E</sup> DES SALARIÉS

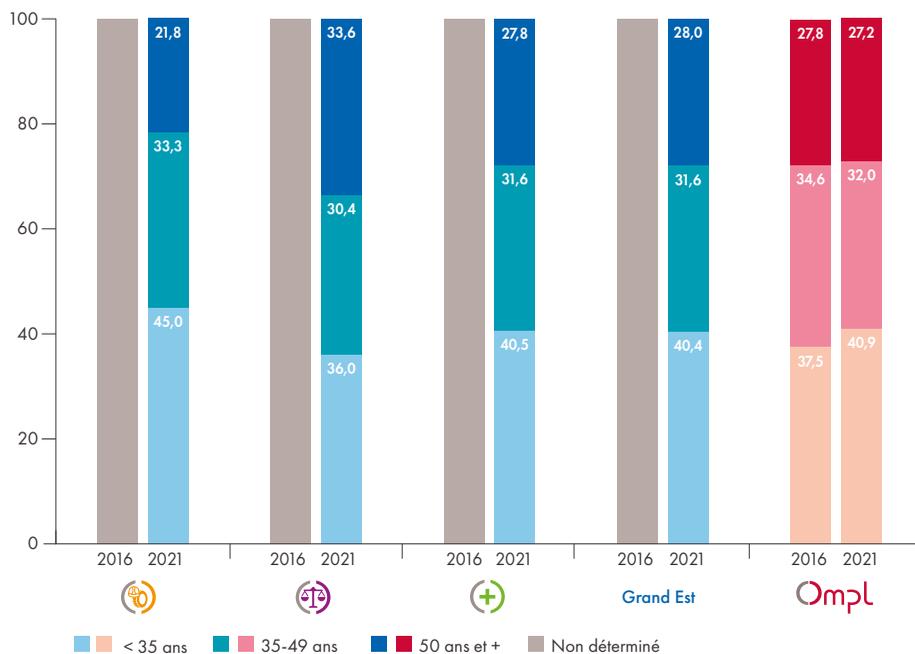
La tranche d'âge des moins de 35 ans est la plus représentée dans les effectifs du champ de l'OMPL régional (40,4 %).

Néanmoins, des spécificités sectorielles sont constatées.

Par rapport à la répartition régionale globale :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les jeunes (+ 4,6 points) sont surreprésentés alors que les séniors (- 6,2 points) sont sous-représentés ;
- dans le secteur juridique, les salariés de 50 ans et plus (+ 5,6 points) sont proportionnellement plus nombreux mais la tranche d'âge des moins de 35 ans (- 4,4 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 (+ 19 points).

En revanche, dans ces dernières, les effectifs de salariés de 35 à 49 ans sont proportionnellement plus importants (+ 12,5 points).

- Le secteur juridique recrute majoritairement des salariés de moins de 35 ans (36 %). Les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires se démarquent par une surreprésentation des 35 à 49 ans (35,3 %) alors que, relativement au secteur, une forte proportion de 50 ans et plus est observée dans les études d'huissiers de justice (39,1 %).

- 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 (45,2 %, 44,6 % et 59,8 % respectivement).

En retour, les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et les cliniques vétérinaires recrutent moins fréquemment des salariés de la classe d'âge intermédiaire que les autres branches (27,9 % et 27 %). C'est aussi le cas des séniors dans la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires (24,3 % et 13,2 %).

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

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	45,0	33,3	21,8
	47,5	31,6	20,9
	28,5	44,1	27,4
	36,0	30,4	33,6
	27,8	35,3	36,9
	37,4	30,3	32,3
	43,6	30,5	25,9
	31,7	29,2	39,1
	40,5	31,6	27,8
	38,1	33,2	28,7
	45,2	27,9	26,8
	27,7	35,4	36,9
	44,6	31,0	24,3
	59,8	27,0	13,2
<b>Grand Est</b>	<b>40,4</b>	<b>31,6</b>	<b>28,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>40,9</b>	<b>32,0</b>	<b>27,2</b>

Source : Insee, DSN, 2021.



## TURNOVER CONTRASTÉ SELON LES BRANCHES

Le turnover régional est très élevé (21,8 %).

- La mobilité des salariés est plus marquée dans les entreprises d'architecture (24,5 %), les cabinets d'avocats (24,8 %), les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (34,7 %), les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (29,8 %) et les cliniques vétérinaires (24,1 %).

- 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
	29,1	18,8	23,9	24,0
	30,6	18,5	24,5	25,2
	20,0	21,0	20,5	15,3
	25,4	21,9	23,7	28,2
	15,6	19,3	17,4	16,8
	26,1	23,6	24,8	30,7
	45,4	24,0	34,7	25,6
	21,3	17,4	19,3	22,3
	23,9	19,0	21,5	23,0
	23,8	17,5	20,7	24,1
	33,6	26,1	29,8	32,1
	18,5	15,1	16,8	17,8
	22,2	19,2	20,7	21,9
	29,2	19,1	24,1	27,0
<b>Grand Est</b>	<b>24,4</b>	<b>19,3</b>	<b>21,8</b>	—
<b>Ompl</b>	<b>26,4</b>	<b>21,3</b>	—	<b>23,9</b>

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 23 182 € POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- Avec un écart de – 848 €, la rémunération nette annuelle médiane du champ de l'OMPL au niveau régional est inférieure à celle du niveau national (– 3,5 %).

- 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 (24 116 € dans les études d'huisiers de justice) et la plus élevée (44 465 € dans les cabinets médicaux) est le plus important. Il s'élève à 45,8 % ;
- en retour, les rémunérations médianes des employés sont plus homogènes. L'écart relatif entre la médiane la plus basse (18 952 € dans les cliniques vétérinaires) et la plus haute (22 602 € dans les cabinets d'avocats) est le plus réduit. Il atteint 16,1 %.

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Toutes catégories
	<b>34 003</b>	<b>26 231</b>	ND	ND	<b>28 305</b>
	33 171	26 160	ND	ND	28 188
	35 810	26 949	20 376	ND	29 071
	<b>33 124</b>	<b>24 804</b>	ND	ND	<b>23 734</b>
	34 715	24 921	22 250	ND	23 502
	37 833	26 120	22 602	15 759	25 030
	ND	ND	ND	16 704	17 955
	24 116	ND	19 948	ND	21 348
	<b>38 643</b>	<b>23 499</b>	<b>20 853</b>	<b>17 938</b>	<b>22 727</b>
	ND	22 195	21 065	ND	21 133
	40 923	24 395	20 539	18 037	22 800
	44 465	29 466	21 319	19 849	22 937
	38 557	22 539	19 128	17 787	23 892
	37 505	19 000	18 952	18 697	20 243
<b>Grand Est</b>	<b>37 275</b>	<b>23 746</b>	<b>21 025</b>	<b>17 666</b>	<b>23 182</b>
<b>Ompl</b>	<b>38 137</b>	<b>24 228</b>	<b>21 530</b>	<b>18 343</b>	<b>24 030</b>

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 7,9 % des effectifs salariés nationaux du champ de l'OMPL et est à l'origine de 7,5 % des actions de formation. 32,6 % des entreprises libérales régionales se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la moyenne régionale, le secteur cadre de vie-technique se distingue par un accès des salariés à la formation professionnelle plus fréquent (29,5 %). En revanche, le secteur juridique est caractérisé par une proportion significativement plus faible de salariés formés (14,4 %).

## Données de cadrage 2022

	Nombre total d'actions de formation	Effectifs salariés totaux	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	810	2 749	224	592
	576	2 377	207	564
	234	372	17	28
	526	3 643	224	915
	96	252	19	42
	351	2 350	169	709
	7	266	3	17
	72	775	33	147
	8 576	32 824	2 424	7 299
	1 688	5 067	717	2 215
	113	5 984	19	27
	894	8 173	277	3 024
	5 302	11 409	1 254	1 669
	579	2 191	157	364
<b>Grand Est</b>	<b>9 912</b>	<b>39 216</b>	<b>2 872</b>	<b>8 806</b>
<b>Ompl</b>	<b>132 189</b>	<b>496 473</b>	<b>34 746</b>	<b>102 459</b>

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 (19,1 %) avec un taux d'accès proche du niveau national (- 1,9 point).

En revanche, le contrat d'apprentissage (4,7 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,4 point).

En fonction de la branche, le taux d'accès au PDC varie fortement. Il est nettement plus marqué pour les salariés des entreprises d'expertises en automobile (62,9 %), des pharmacies d'officine (37,2 %) et des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (34,5 %).

En retour, il est plutôt faible pour ceux des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (0,5 %) et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (2,6 %).

- Les entreprises régionales ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont légèrement plus utilisatrices du contrat d'apprentissage qu'au niveau national (13,9 % contre 13,8 %) et recourent plus souvent au PDC (22 %) que l'ensemble des entreprises au niveau national (23,5 %).

## Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>1</sup>			Taux d'entreprises formatrices <sup>2</sup>		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,1	3,2	26,2	0,3	12,0	27,9
	0,1	3,7	20,5	0,4	12,6	26,2
	0,0	0,0	62,9	0,0	0,0	60,7
	0,6	4,1	9,8	2,1	12,8	12,5
	0,4	3,2	34,5	2,4	14,3	33,3
	0,6	5,1	9,3	2,0	13,8	10,7
	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0	17,6
	0,8	2,7	5,8	2,7	8,8	14,3
	1,7	4,8	19,6	6,2	14,2	22,7
	8,3	4,0	21,0	14,9	6,5	16,9
	0,2	1,2	0,5	29,6	59,3	14,8
	0,4	2,9	7,6	0,9	4,8	4,6
	0,8	8,5	37,2	4,9	39,2	61,3
	0,2	5,2	21,1	0,8	20,9	31,3
<b>Grand Est</b>	<b>1,5</b>	<b>4,7</b>	<b>19,1</b>	<b>5,3</b>	<b>13,9</b>	<b>22,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>1,4</b>	<b>4,3</b>	<b>21,0</b>	<b>5,1</b>	<b>13,8</b>	<b>23,5</b>

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.



## DEUX TYPES DE SANCTION

- Pour les salariés du champ de l'OMPL de la région, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (49,4 %).

Ce type de sanction est sous représenté par rapport à l'ensemble national (51,1 %).

- À l'exception des attestations de présence (48,5 % contre 46,7 % au niveau national), les autres sanctions sont très marginales (2,2 %).

## Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	63,3	0,0	36,7
	80,0	0,0	20,0
	22,2	0,0	77,8
	24,9	0,0	75,1
	12,5	0,0	87,5
	25,6	0,0	74,4
	71,4	0,0	28,6
	33,3	0,0	66,7
	48,5	2,5	49,0
	46,6	0,1	53,3
	15,0	0,0	85,0
	32,0	5,6	62,4
	52,8	0,7	46,5
	47,0	21,6	31,4
<b>Grand Est</b>	<b>48,5</b>	<b>2,2</b>	<b>49,4</b>
<b>Ompl</b>	<b>46,7</b>	<b>2,2</b>	<b>51,1</b>

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

- Au niveau régional, les besoins des entreprises du champ de l'OMPL en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise. La fréquence de ce domaine (70,7 %) est supérieure de + 6,4 points à celle du champ national.
- Les autres thèmes de formations sont moins investis.

## Répartition des formations par domaine de compétences (%)

	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel/personnel	Langues	Autres
	85,2	8,0	0,6	5,7	0,0	0,5
	88,4	4,3	0,9	5,7	0,0	0,7
	77,4	17,1	0,0	5,6	0,0	0,0
	57,8	18,1	18,4	5,1	0,2	0,4
	67,7	4,2	26,0	1,0	1,0	0,0
	58,1	21,4	16,5	3,7	0,0	0,3
	14,3	0,0	0,0	85,7	0,0	0,0
	47,2	22,2	19,4	9,7	0,0	1,4
	70,1	8,1	1,5	20,3	0,0	0,0
	62,9	15,6	2,7	18,7	0,0	0,1
	45,1	35,4	10,6	8,8	0,0	0,0
	17,7	35,2	5,6	41,3	0,0	0,2
	80,0	0,9	0,2	18,8	0,0	0,0
	86,4	4,1	1,4	8,1	0,0	0,0
<b>Grand Est</b>	<b>70,7</b>	<b>8,6</b>	<b>2,3</b>	<b>18,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>
<b>Ompl</b>	<b>64,3</b>	<b>8,7</b>	<b>3,3</b>	<b>23,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## ACCÈS PROCHE DU TAUX D'EMPLOI

- Dans le champ régional de l'OMPL, 85,9 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est similaire à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL régional (85,4 %).

- La configuration nationale se distingue de 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
	46,5	53,5
	55,6	44,4
	20,9	79,1
	86,3	13,7
	89,7	10,3
	88,2	11,8
	57,1	42,9
	77,1	22,9
	89,7	10,3
	95,6	4,4
	78,8	21,2
	89,0	11,0
	88,0	12,0
	92,0	8,0
<b>Grand Est</b>	<b>85,9</b>	<b>14,1</b>
<b>Ompl</b>	<b>84,8</b>	<b>15,2</b>

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## DISPOSITIFS PLUTÔT GENÉRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés dans le champ de l'OMPL régional sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres.

77,9 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel de 7,5 points en défaveur des stagiaires femmes.

En revanche, 7,8 % des femmes sont en contrat de professionnalisation contre 2,1 % 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
	0,3	0,3	12,4	12,7	87,3	87,0
	0,4	0,5	14,0	20,7	85,6	78,8
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	4,3	4,8	31,3	34,9	64,4	60,3
	1,6	0,0	11,5	14,3	86,9	85,7
	4,3	5,4	36,5	45,9	59,2	48,6
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	7,4	6,2	29,6	25,0	63,0	68,8
	8,4	2,7	21,6	22,4	70,0	74,9
	32,1	22,4	15,6	6,9	52,3	70,7
	14,6	0,0	72,0	54,5	13,4	45,5
	4,1	2,3	32,2	7,0	63,7	90,7
	2,2	0,8	20,4	25,4	77,5	73,8
	0,7	2,6	23,4	20,5	75,9	76,9
<b>Grand Est</b>	<b>7,8</b>	<b>2,1</b>	<b>21,7</b>	<b>20,1</b>	<b>70,4</b>	<b>77,9</b>
<b>Ompl</b>	<b>7,0</b>	<b>3,0</b>	<b>19,6</b>	<b>18,6</b>	<b>73,4</b>	<b>78,4</b>

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 : 56,9 % des formés contre 40,4 % des salariés.

À l'exception des salariés de 35 à 49 ans (31 des stagiaires pour 31,6 des effectifs), 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 assez similaire. 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 +
	47,9	38,8	13,3
	53,2	35,0	11,8
	32,8	49,7	17,5
	55,8	28,8	15,5
	32,4	45,6	22,1
	59,9	26,8	13,4
	57,1	28,6	14,3
	60,0	21,4	18,6
	57,8	30,4	11,8
	59,4	30,6	10,0
	82,7	16,3	1,0
	61,9	27,8	10,3
	54,1	31,9	13,9
	74,9	23,0	2,1
<b>Grand Est</b>	<b>56,9</b>	<b>31,0</b>	<b>12,1</b>
<b>Ompl</b>	<b>54,9</b>	<b>30,8</b>	<b>14,3</b>

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 50 % des cas, quelle que soit la classe d'âge. Néanmoins, il est nettement plus fréquent chez les stagiaires de 35 à 49 ans (92,9 %) et de 50 ans et plus (98,8 %). Pour les moins de 35 ans, les contrats d'apprentissage (37,5 %) 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 ne présente pas de différences marquées. Les écarts n'excèdent pas plus ou moins trois 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 +
	0,3	25,9	73,8	0,4	0,4	99,2	0,0	0,0	100,0
	0,4	31,6	68,0	0,6	0,6	98,9	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	4,3	57,0	38,7	6,8	0,0	93,2	0,0	0,0	100,0
	0,0	36,4	63,6	3,2	0,0	96,8	0,0	0,0	100,0
	3,7	62,8	33,5	8,3	0,0	91,7	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	9,5	47,6	42,9	6,7	0,0	93,3	0,0	0,0	100,0
	9,4	37,2	53,4	7,3	0,7	92,1	1,4	0,0	98,6
	38,0	25,4	36,7	27,5	0,5	72,0	7,6	0,0	92,4
	5,8	82,6	11,6	41,2	0,0	58,8	0,0	0,0	100,0
	3,5	47,1	49,4	6,0	0,9	93,1	1,2	0,0	98,8
	2,5	38,4	59,1	1,9	0,7	97,4	0,2	0,0	99,8
	1,1	31,0	67,9	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
<b>Grand Est</b>	<b>8,5</b>	<b>37,5</b>	<b>54,0</b>	<b>6,6</b>	<b>0,6</b>	<b>92,9</b>	<b>1,2</b>	<b>0,0</b>	<b>98,8</b>
<b>Ompl</b>	<b>8,0</b>	<b>35,1</b>	<b>56,9</b>	<b>5,9</b>	<b>0,4</b>	<b>93,7</b>	<b>1,5</b>	<b>0,1</b>	<b>98,4</b>

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



## ACCÈS 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 : 72 % des formés alors que ces entreprises emploient 57,4 % des salariés. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 28 % des stagiaires contre 42,6 % des salariés.
- Par rapport au 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 +
	53,7	32,9	13,4
	68,7	16,6	14,7
	11,9	78,5	9,6
	74,7	19,6	5,7
	69,1	30,9	0,0
	75,5	16,1	8,4
	28,6	71,4	0,0
	81,4	18,6	0,0
	73,6	15,8	10,6
	94,3	4,6	1,1
	1,9	1,9	96,2
	44,1	16,6	39,3
	77,6	19,1	3,3
	44,6	17,5	38,0
<b>Grand Est</b>	<b>72,0</b>	<b>17,4</b>	<b>10,6</b>
<b>Ompl</b>	<b>68,9</b>	<b>15,7</b>	<b>15,4</b>

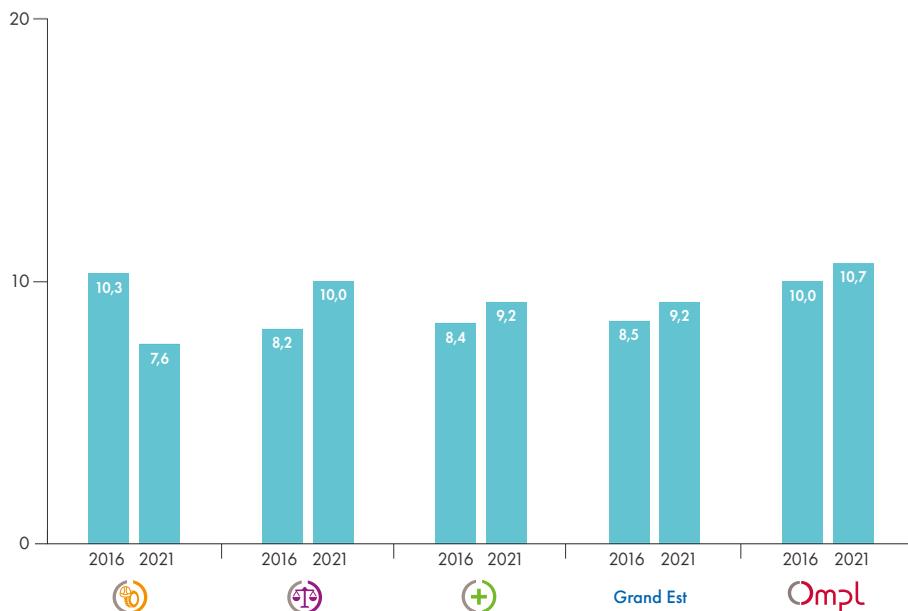
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## NIVEAU MOYEN DE CHÔMAGE

- Dans le champ de l'OMPL du Grand Est, la part de salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année (9,2 %) est proche de celle observée dans l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (9,9 % en 2021 selon l'INSEE). Elle est analogue à la proportion observée pour l'OMPL au niveau national (10,7 %).
- Au niveau des secteurs, les valeurs tendent à diverger. Le minimum est observé pour le secteur cadre de vie-technique (7,6 %) et la proportion est maximale pour le secteur juridique (10 %).
- Globalement, de 2016 à 2021, l'indicateur a progressé de + 0,7 point dans le champ de l'OMPL régional. Le secteur cadre de vie-technique a bénéficié d'un recul de - 1,6 point.

## Indicateur de chômage annuel par secteur (%)



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



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

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.



## 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 (+ 4,1 points).

Par rapport à 2016, l'indicateur est resté stable dans les entreprises d'expertises en automobile mais a reculé dans les entreprises d'architecture (- 3,3 points).

- Relativement à l'ensemble du secteur juridique, les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (+ 9,5 points) sont significativement plus exposés aux périodes de chômage et inversement pour ceux des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (- 2,1 points) et des études d'huissiers de justice (- 2,9 points).

Entre 2016 et 2021, les cabinets d'avocats (+ 1,9 point) et les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (+ 7,9 points) se distinguent par une nette progression de l'indicateur.

- Dans le secteur santé, la valeur de l'indicateur est significativement plus élevée que la moyenne sectorielle pour les cabinets dentaires (+ 2,5 points) et les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (+ 1,8 point) mais plus faible pour la pharmacie d'officine (- 2,4 points).

De 2016 à 2021, la prégnance du chômage s'est nettement accrue pour les salariés des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (+ 4,3 points).

## Indicateur de chômage annuel par branche professionnelle (%)

	Grand Est		France	
	2016	2021	2016	2021
	<b>10,3</b>	<b>7,6</b>	<b>12,7</b>	<b>11,0</b>
	11,4	8,1	13,5	11,8
	4,0	4,0	7,0	5,4
	<b>8,2</b>	<b>10,0</b>	<b>8,9</b>	<b>9,8</b>
	8,3	7,9	8,8	8,5
	8,3	10,2	8,7	9,7
	11,6	19,5	10,6	12,7
	7,7	7,1	9,4	9,6
	<b>8,4</b>	<b>9,2</b>	<b>9,9</b>	<b>10,8</b>
	10,2	11,7	12,4	14,1
	6,7	11,0	7,3	12,2
	9,6	9,8	10,1	10,7
	7,3	6,8	9,4	8,6
	9,3	9,5	12,5	11,4
<b>Ompl</b>	<b>8,5</b>	<b>9,2</b>	<b>10,0</b>	<b>10,7</b>

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



# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

+ de **300** publications depuis 2005

## 35 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (5)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires libéraux (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

## 18 études prospectives

- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
- ① Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
- ① Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
- ① Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
- ① Cabinets médicaux (2014, 2021)
- ① Pharmacie d'officine (2012, 2018)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)

## 24 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)
- ① Plateforme emplois-compétences cabinets dentaires (2022), cliniques vétérinaires (2023)
- ① Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et aux problématiques de fidélisation (2023)

## 221 baromètres

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ① Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)

## 15 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014, 2017, 2023)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension (2023)
- ① Formations en alternance (2023)



## Les entreprises libérales

# UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec près de 103 000 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](http://www.ompl.fr)

18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • [ompl@ompl.fr](mailto:ompl@ompl.fr)

**Ompl**  
Observatoire des métiers  
dans les professions libérales