



**2023**  
Entreprises  
libérales



**Baromètre OMPL**  
Emploi-Formation



**Ompl**





# ÉDITO

## Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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



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

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

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

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

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

#### • Types de 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



SECTEUR JURIDIQUE



SECTEUR SANTÉ

# BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

## 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
Économie des entreprises .....	14

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

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



## CROISSANCE DU NOMBRE D'ENTREPRISES

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

La valeur plutôt moyenne du taux de rotation (12 % soit - 3 points relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un mouvement contenu de renouvellement des entreprises.

- Le nombre d'entreprises est aussi en progression dans tous les secteurs, avec un maximum atteint pour le secteur cadre de vie-technique (+ 5,7 %).

Les niveaux sectoriels de turnover s'établissent tous en deçà du seuil critique de 15 %. En étant maximal pour le secteur juridique (13,4 %), ils laissent entrevoir des mouvements relativement contenus dans les structures.

## Entreprises employées en 2021

	Ompl			
Entreprises employées	102 459	9 787	13 136	79 536
Évolution 2020-2021 (%)	2,8	5,7	3,9	2,2
Taux d'entrée (%)	13,4	15,8	15,4	12,8
Taux de sortie (%)	10,6	10,1	11,5	10,5
Taux de rotation (%)	12	12,9	13,4	11,7

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.



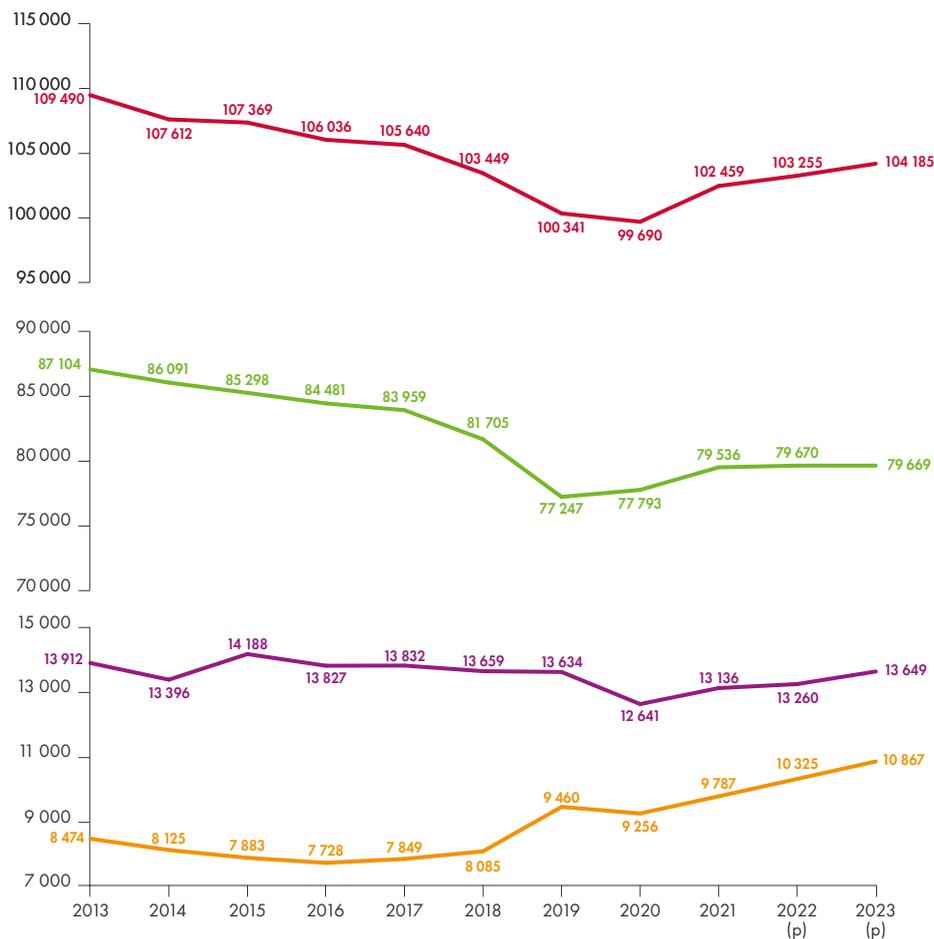
### MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2013 à 2021, le nombre d'entreprises employées du champ de l'OMPL a connu un net recul (- 7 031 unités). Néanmoins, une inflexion est intervenue en 2019.

Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la baisse tend à s'inverser à l'horizon 2023.

- Le secteur cadre de vie-technique se distingue par la variation positive la plus importante entre 2013 et 2021 (+ 15,5 %). À l'inverse, le secteur santé a connu un repli de - 8,7 %. Les tendances projetées à partir de 2022 s'inversent pour les secteurs juridique et santé.

### Évolution du nombre d'entreprises employées



Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.  
(p) : prévision



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

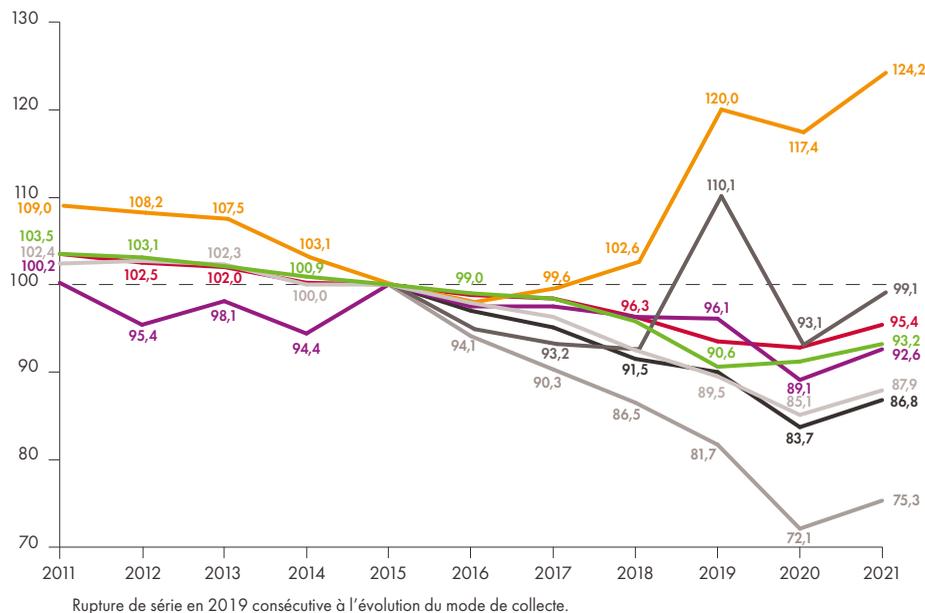


### RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises dans le champ de l'OMPL a fortement diminué (- 4,6 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 13,2 %).
- Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.
- Le secteur cadre de vie-technique se distingue par une croissance du nombre d'entreprises et un recul du nombre d'établissements.

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

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



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



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2012-2022 ; Insee, démographie des entreprises et des établissements, 2011-2015 ; Insee, fichiers Sirene, 2015-2021.



**Entreprise** : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.

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

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

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

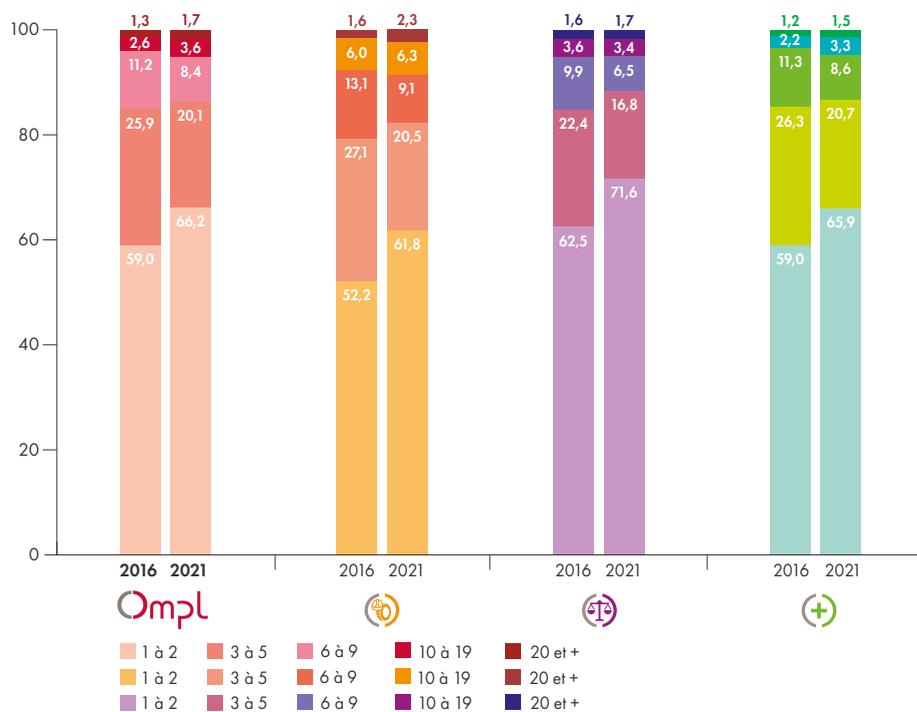
**Société commerciale et assimilée** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



### UN À DEUX SALARIÉS

- Plus de deux tiers des entreprises du champ de l'OMPL (66,2 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.
- Globalement, les entreprises de 10 salariés ou plus sont nettement sous-représentées dans le secteur cadre de vie-technique (- 3,3 points).
- Depuis 2016, le champ de l'OMPL est caractérisé par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 7,2 points), au détriment de celles de trois à cinq salariés (- 5,8 points).

### Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2016-2021, %)



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



### NETTE DÉSAFFECTIION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (45,2 %) sont majoritaires au sein du champ de l'OMPL. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 13,1 points par rapport à 2016.
- Par rapport au champ de l'OMPL, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentées dans le secteur cadre de vie-technique (+ 38 points). En outre, pour ce secteur, leur part s'est accrue de + 12,8 points entre 2016 et 2021.

### Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2016-2021)

	Ompl		Technique		Légal		Général	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Entreprise individuelle	45,2	33,6	25,8	14,8	40,3	30,9	47,7	36,4
Groupe et assimilé	22,7	21,2	3,8	2,0	30,2	26,5	23,3	22,7
Société commerciale et assimilée	32,1	45,2	70,4	83,2	29,5	42,6	29,0	40,9

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



### 2/5<sup>E</sup> DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

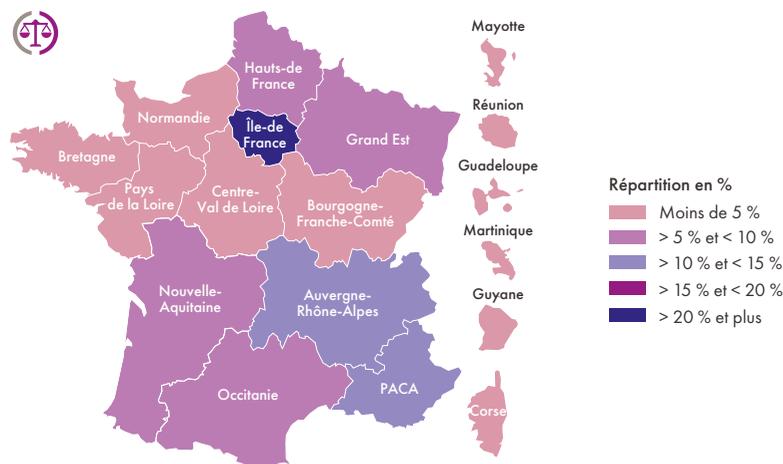
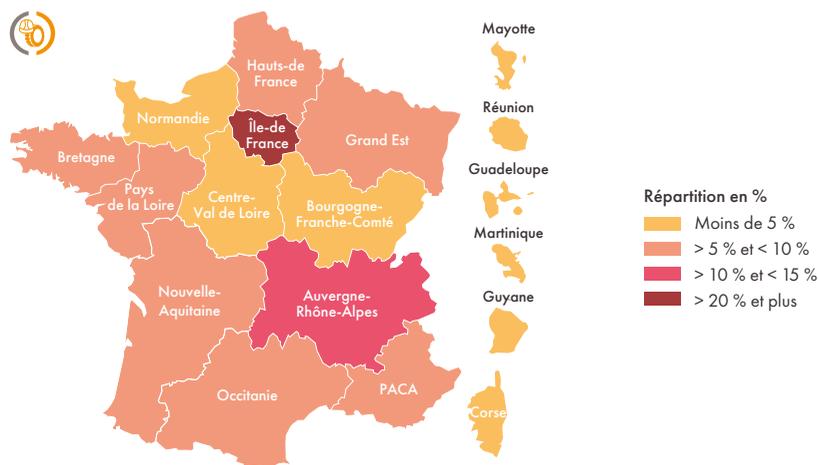
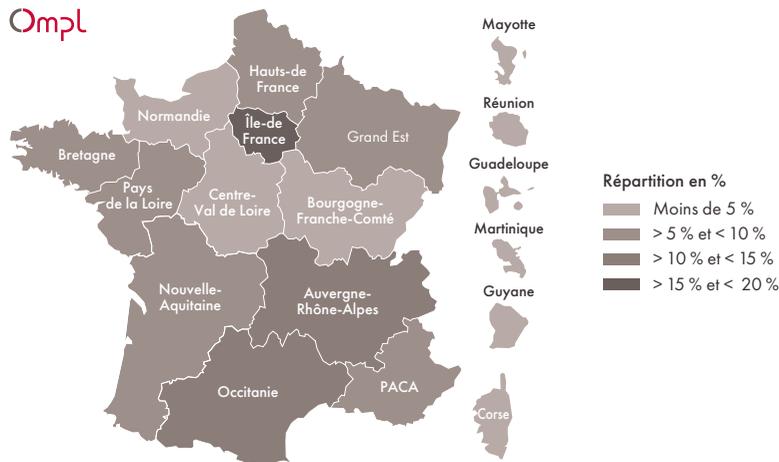
Dans le champ de l'OMPL, la concentration territoriale des entreprises varie fortement d'une région à l'autre.

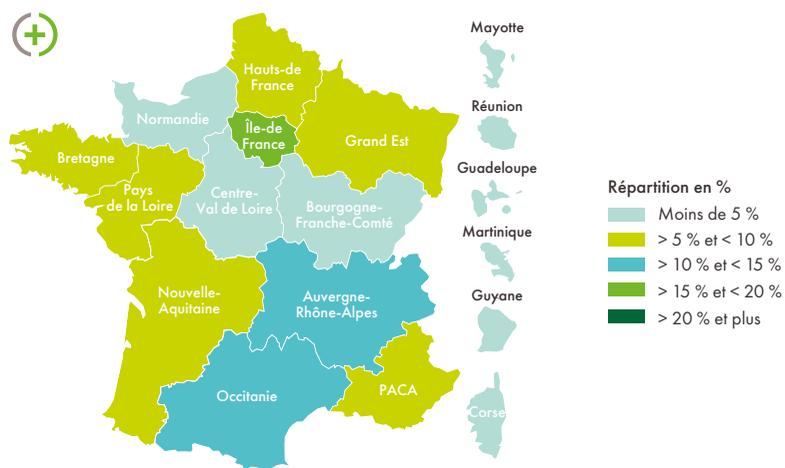
Trois régions regroupent 41 % des entreprises :

- l'Île-de-France en rassemble 18,6 %;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (12,4 %);
- l'Occitanie occupe la troisième place en nombre d'entreprises (10 %).

À l'opposé, la part la plus faible (0,6 %) est observée pour la Corse.

### Répartition régionale des entreprises employeuses (%)





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



## ENTREPRISES MOINS NOMBREUSES MAIS PLUS GRANDES

• Dans le champ de l'OMPL, les entreprises comptent en moyenne 3,9 salariés en 2021. Cette taille a nettement progressé (+ 8,3 %) par rapport à 2016.

Alors que la taille des entreprises du secteur juridique connaît une évolution inverse (- 5,1 %), celle des secteurs cadre de vie-technique et santé s'accroît (+ 4,8 % et + 8,3 %).

• La structure entrepreneuriale légale la plus fréquente dans le champ de l'OMPL est la société à responsabilité limitée (SARL) qui représente 35,3 % des entreprises. Ce type de structure a supplanté l'entreprise individuelle qui, en 2016, regroupait 45,2 % des entreprises.

Seul le secteur santé se distingue par la prédominance de l'entreprise individuelle (36,4 %) mais sa part tend à s'atténuer.

## Données de cadrage

	Ompl			
Nombre d'entreprises employeuses en 2021	102 459	9 787	13 136	79 536
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2016 à 2021 (%)	- 3,4	+ 26,7	- 5,0	- 5,9
Effectifs moyens de salariés en 2021	3,9	4,4	3,7	3,9
Effectifs moyens de salariés en 2016	3,6	4,2	3,9	3,6
Forme juridique la plus fréquente en 2021	SARL	SARL	SARL	EI
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2021 (%)	35,3	53,4	34	36,4
Forme juridique la plus fréquente en 2016	EI	SARL	EI	EI
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2016 (%)	45,2	52,3	40,3	47,7

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



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

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

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

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

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

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



### PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

- En 2021, les entreprises individuelles du champ de l'OMPL ont généré en moyenne 134 652 € de valeur ajoutée (+ 13,5 % par rapport à 2016). Accompagnant une forte hausse du chiffre d'affaires (+12,4 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (102 094 € d'EBE) beaucoup plus important que celui de 2016 (+ 15,3 %).
- Globalement, le chiffre d'affaires moyen des entreprises individuelles recule dans le secteur cadre de vie-technique (- 5,9 %) par rapport à 2016. La variation la plus importante de trésorerie est observée le secteur juridique, avec une augmentation de + 45,2 %. Ce secteur connaît aussi l'évolution la plus marquée du montant moyen de valeur ajoutée (+ 30,1 %).

### Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

Indicateur	Ompl							
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
CA	<b>240 546</b>	<b>270 320</b>	112 206	105 538	141 651	151 032	271 616	306 117
Marge	<b>181 484</b>	<b>198 457</b>	109 635	103 009	141 113	150 420	196 393	215 337
VA	<b>118 597</b>	<b>134 652</b>	61 124	57 405	86 360	112 327	130 514	145 283
Impôts	<b>14 424</b>	<b>18 168</b>	3 626	4 342	5 100	6 587	17 204	21 459
Salaires	<b>22 939</b>	<b>23 473</b>	20 370	16 184	17 617	13 303	24 115	25 952
EBE	<b>88 522</b>	<b>102 094</b>	37 128	36 879	63 643	92 437	98 524	109 386
Bénéfice	<b>88 737</b>	<b>100 602</b>	38 021	38 104	65 404	77 439	98 405	110 138

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2017-2022 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2017-2022 ; FCGA, Statistiques - Données et évolutions, 2017-2022.

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



### PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

- En 2021, le montant moyen de trésorerie (EBE) des sociétés du champ de l'OMPL atteint 850 053 €. Cette valeur s'accroît fortement par rapport à 2016 (+ 2 19,2 %).
- Au niveau sectoriel, les données significatives révèlent une variation notable du montant moyen de trésorerie dans le secteur santé (+ 263,5 %).

### Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

Indicateur	Ompl							
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
CA	<b>2 328 584***</b>	<b>NS</b>	1 070 263*	NS	NS	NS	2 529 745***	NS
Marge	<b>1 791 290***</b>	<b>NS</b>	1 064 103*	NS	NS	NS	1 746 743***	NS
VA	<b>1 100 161***</b>	<b>2 235 909***</b>	676 310***	NS	NS	NS	1 139 002***	NS
Impôts	<b>47 435***</b>	<b>86 647***</b>	21 417***	30 235***	63 431***	71 571***	53 342***	107 524***
Salaires	<b>787 761***</b>	<b>1 308 791***</b>	535 969***	NS	NS	NS	774 024***	1 396 827***
EBE	<b>266 314***</b>	<b>850 053***</b>	119 273***	168 871***	263 286***	NS	313 397***	1 139 336***
Bénéfice	<b>155 925***</b>	<b>627 508***</b>	84 855***	131 335***	140 942***	244 998***	180 664***	844 653***

Sources : Cap Financials, base CapFi, estimations, 2017-2022.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : \*\*\* 97,5 %, \*\* 95 %, \* 90 %

NS : données non significatives.



SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE



SECTEUR JURIDIQUE



SECTEUR SANTÉ

# BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

## SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

- des données 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 .....	<b>18</b>
Catégories sociales .....	<b>23</b>
Contrats de travail .....	<b>28</b>
Temps de travail .....	<b>33</b>
Effectifs par tranche d'âge .....	<b>36</b>
Mobilité annuelle .....	<b>41</b>
Rémunération nette annuelle .....	<b>50</b>
Chômage annuel .....	<b>53</b>
Formation professionnelle .....	<b>56</b>
Publications OMPL .....	<b>61</b>

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

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



## CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2013, le champ de l'OMPL enregistre une progression de + 18,7 % de ses effectifs salariés en 2021. Selon les prévisions réalisées pour les années 2022 à 2023, cette tendance semble se maintenir.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), les effectifs du secteur santé progressent plus rapidement (+ 22,7 %). Leur taux de croissance est supérieur de 18,5 points à celui du secteur juridique qui est caractérisé par la progression la plus modeste (+ 4,3 %).

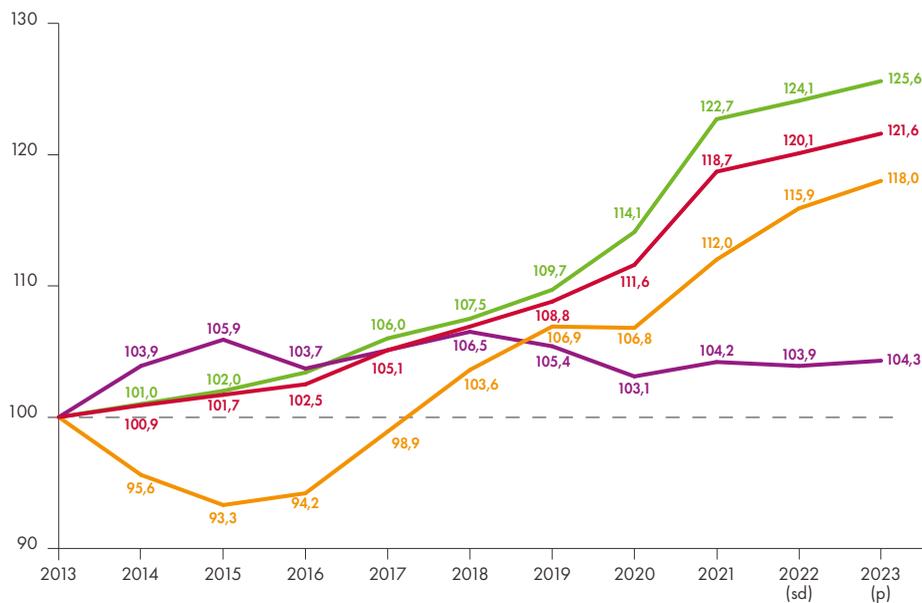
## Évolution des effectifs salariés en volume

Années	Ompl			
2013	418 164	44 333	64 011	309 820
2014	421 726	42 369	66 508	312 849
2015	425 204	41 380	67 787	316 037
2016	428 511	41 783	66 391	320 337
2017	439 646	43 832	67 294	328 520
2018	447 199	45 910	68 163	333 126
2019	454 932	47 413	67 494	340 025
2020	466 760	47 362	66 008	353 390
2021	496 473	49 673	66 706	380 094
2022 (sd)	502 394	51 373	66 524	384 497
2023 (p)	508 318	52 306	66 788	389 224

Sources: Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



sd : données semi-définitives — p : prévisions



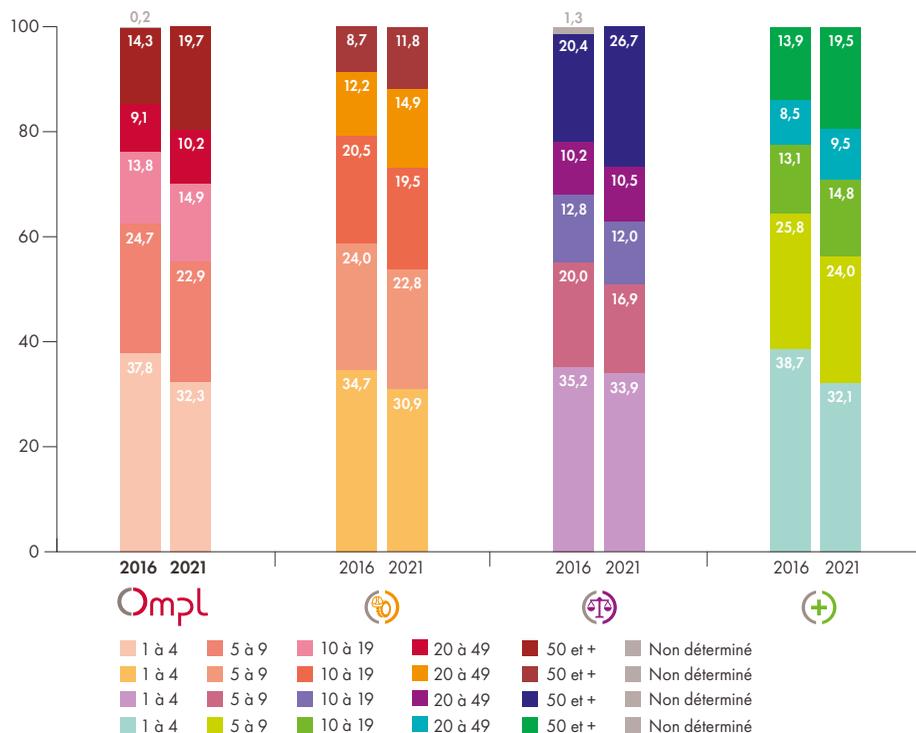
Sources: Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



### PETITES ENTREPRISES, 7/10<sup>E</sup> DES EFFECTIFS

- 70,1 % des salariés du champ de l'OMPL travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés. Par rapport à 2016, cette part a néanmoins reculé de - 6,2 points au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une diminution de - 6,7 points, le secteur santé connaît la variation la plus importante de la proportion de salariés travaillant dans une petite entreprise.

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



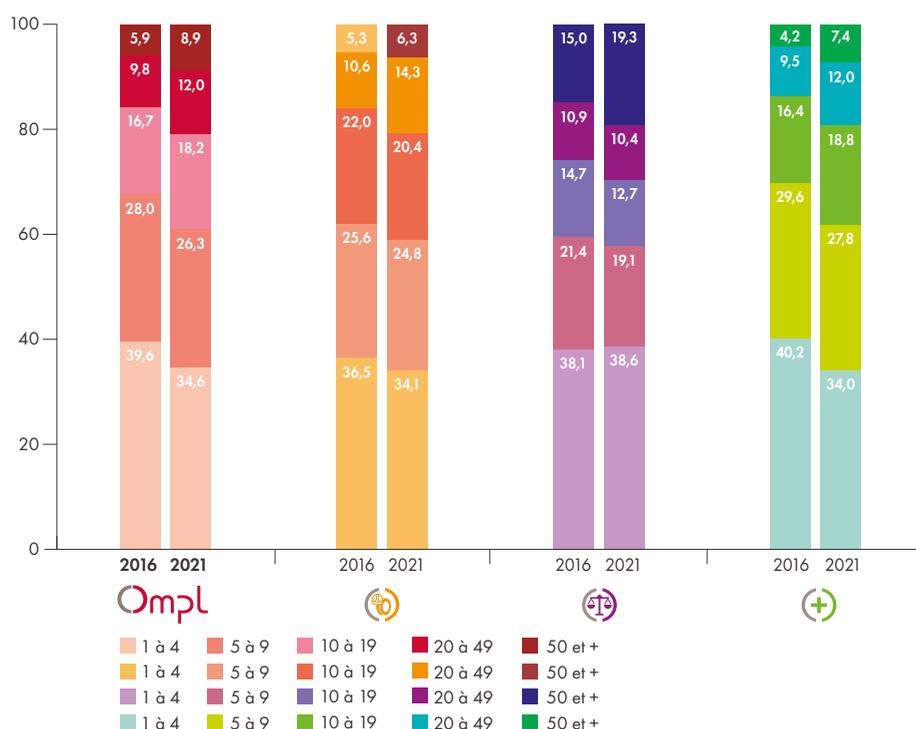
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



### PLUS D'ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- Dans le champ de l'OMPL, l'importance des structures à taille humaine est très marquée. En effet, les établissements de moins de 20 salariés regroupent 79,1 % des effectifs.
- Par rapport à 2016, cette proportion a néanmoins reculé de - 5,2 points au profit des établissements de plus grande taille.

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



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

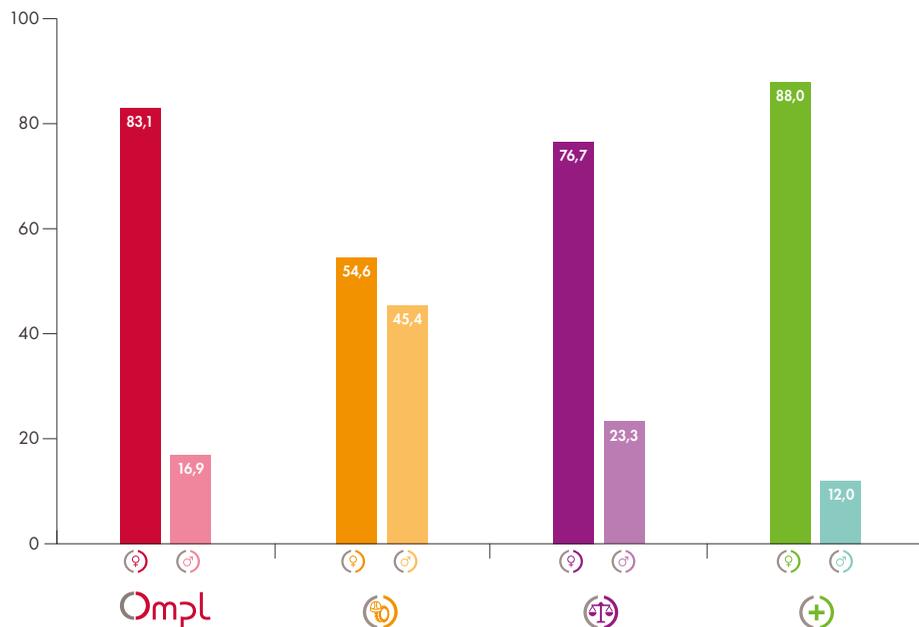


## MAJORITÉ DE FEMMES

Dans le champ de l'OMPL, les emplois de la branche sont en grande partie féminins (83,1 %).

- Le taux de féminisation est maximal dans le secteur santé (88 %).
- En retour, un taux inférieur de 33,4 points est observé dans le secteur cadre de vie-technique (54,6 %).

## Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

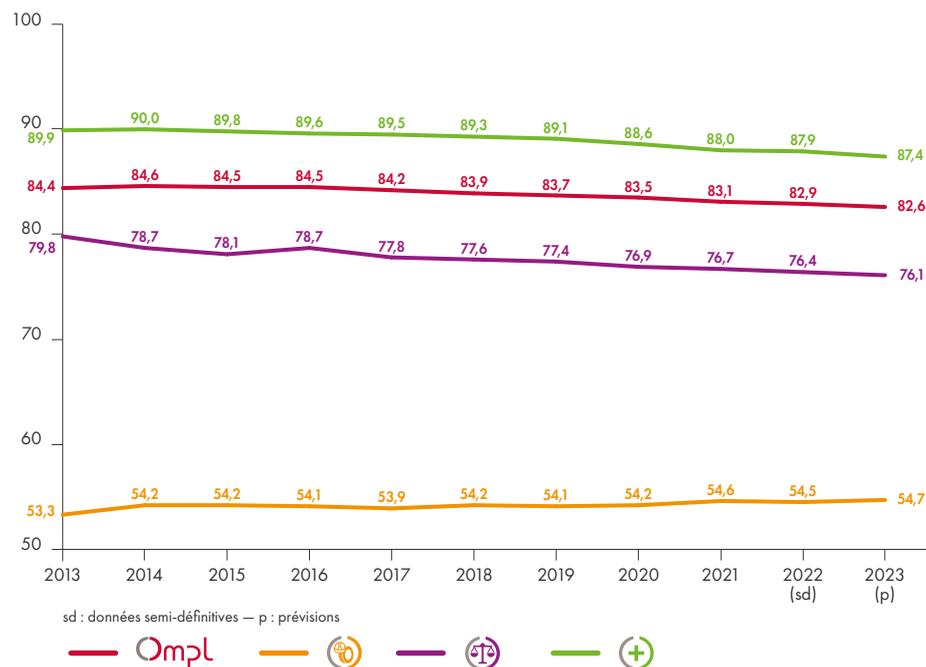


## STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2013, les données montrent que la part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL reste relativement stable jusqu'en 2021. Elle varie seulement de - 1,3 point.

- Les prévisions pour les années 2022 à 2023, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), le taux de féminisation du champ de l'OMPL se replie de - 1,8 point.

## Évolution du taux de féminisation (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

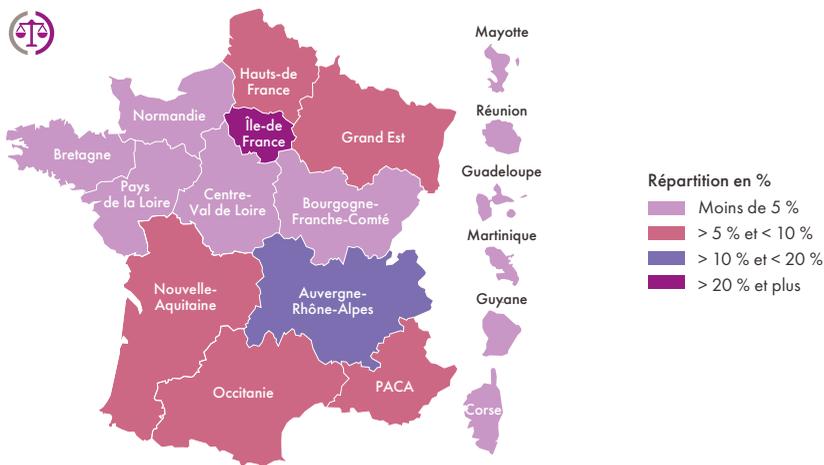
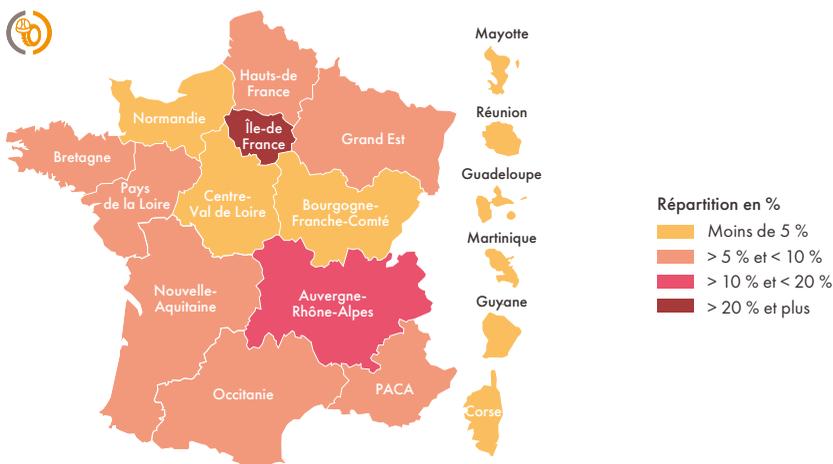
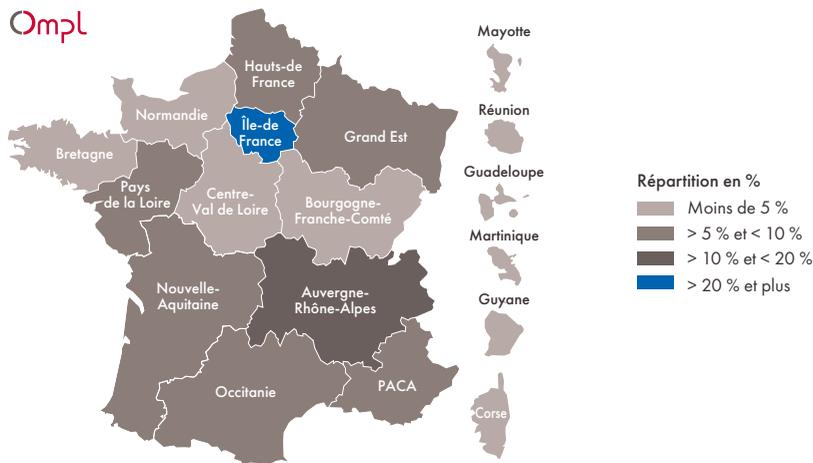


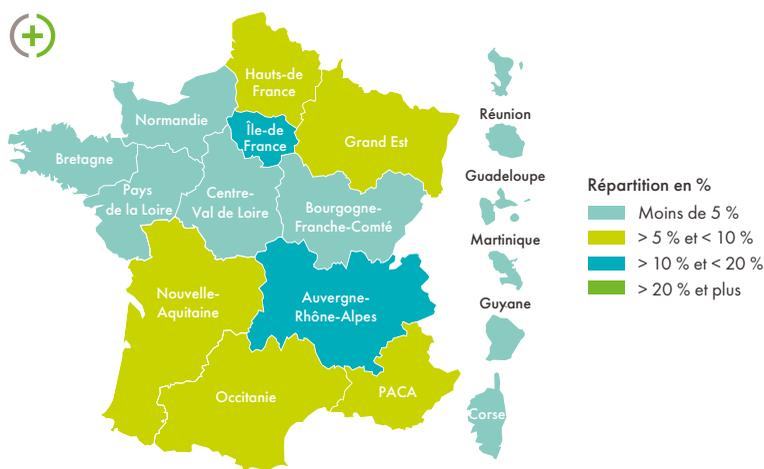
### 2/5<sup>E</sup> DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 21,5 % des salariés du champ de l'OMPL.
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi (12 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,4 %). Ces trois régions regroupent 42,9 % des salariés du champ de l'OMPL.

### Effectifs par région (%)

Ompl





Source : Insee, DSN, 2021.

## Taux de féminisation par région (%)

Ompl



Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	86,0	84,7	55,2	55,1	82,4	80,7	91,3	90,0
Bourgogne-Franche-Comté	87,9	86,3	54,5	53,0	80,9	77,0	91,0	89,7
Bretagne	85,7	84,1	52,5	54,6	81,8	80,7	90,7	89,1
Centre-Val de Loire	86,7	86,1	49,4	51,8	80,5	79,3	90,7	89,7
Corse	82,5	83,1	50,5	53,3	69,0	80,1	88,4	86,8
DOM regroupés	82,3	83,4	54,2	54,7	71,1	77,4	85,8	85,9
Grand Est	87,2	85,4	51,9	51,7	81,5	78,6	90,9	89,0
Hauts-de-France	84,3	83,7	48,5	51,7	79,2	75,9	88,4	87,9
Île-de-France	78,7	77,2	55,9	55,6	74,3	72,5	86,4	84,0
Normandie	85,6	85,4	52,0	51,9	72,3	80,7	90,6	89,0
Nouvelle-Aquitaine	86,8	85,2	54,0	56,1	83,7	80,0	90,8	89,3
Occitanie	86,2	84,8	54,7	55,9	82,2	80,0	89,8	88,2
Pays de la Loire	85,5	84,0	51,2	52,0	79,5	76,8	91,6	90,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	86,1	84,3	56,5	56,3	81,2	79,8	89,5	87,4
Ensemble	84,5	83,1	54,1	54,6	78,7	76,7	89,6	88,0

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



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, le taux de féminisation des salariés du champ de l'OMPL varie nettement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (86,3 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (77,2 %).

- Sur ces territoires, la proportion de femmes dans les effectifs a faiblement évolué par rapport à 2016 :

- 1,6 point pour la Bourgogne-Franche-Comté ;
- 1,5 point pour l'Île-de-France.



## PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

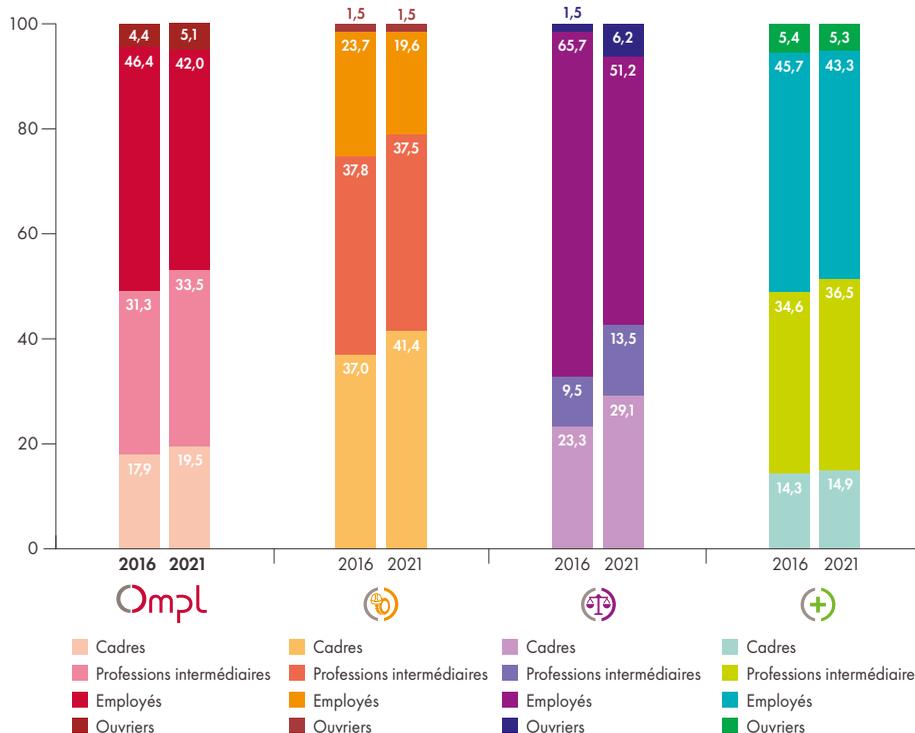
Les employés (42 %) et les professions intermédiaires (33,5 %) constituent les deux catégories sociales les plus représentées dans le champ de l'OMPL.

D'importantes spécificités sectorielles sont constatées, par rapport aux répartitions dans le champ de l'OMPL :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les cadres sont nettement surreprésentés (+ 21,9 points) et les employés sous-représentés (- 22,4 points) ;
- dans le secteur juridique, les cadres sont proportionnellement plus nombreux (+ 9,6 points) mais les professions intermédiaires sont nettement sous-représentées (- 20 points) ;
- dans le secteur santé, la part des cadres est moins importante (- 4,6 points) alors que les écarts pour les autres catégories sont relativement faibles.

Globalement, de 2016 à 2021, les évolutions les plus significatives au sein du champ de l'OMPL concernent le recul de la part des employés (- 4,4 points) et la progression de celle des professions intermédiaires (+ 2,2 points).

## Répartition des salariés par 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...

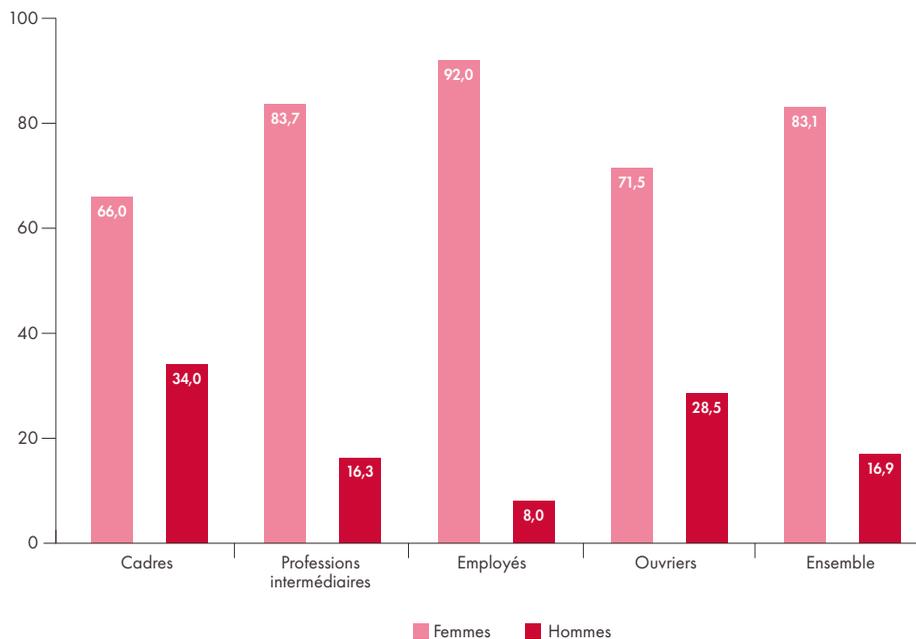


### FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

Les catégories sociales sont très inégalement féminisées. En effet, le taux de féminisation est maximal chez les employés (92 %) et il excède de 8,9 points celui de l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL (83,1 %).

En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (34 %) alors qu'ils ne constituent que 16,9 % des effectifs.

### Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



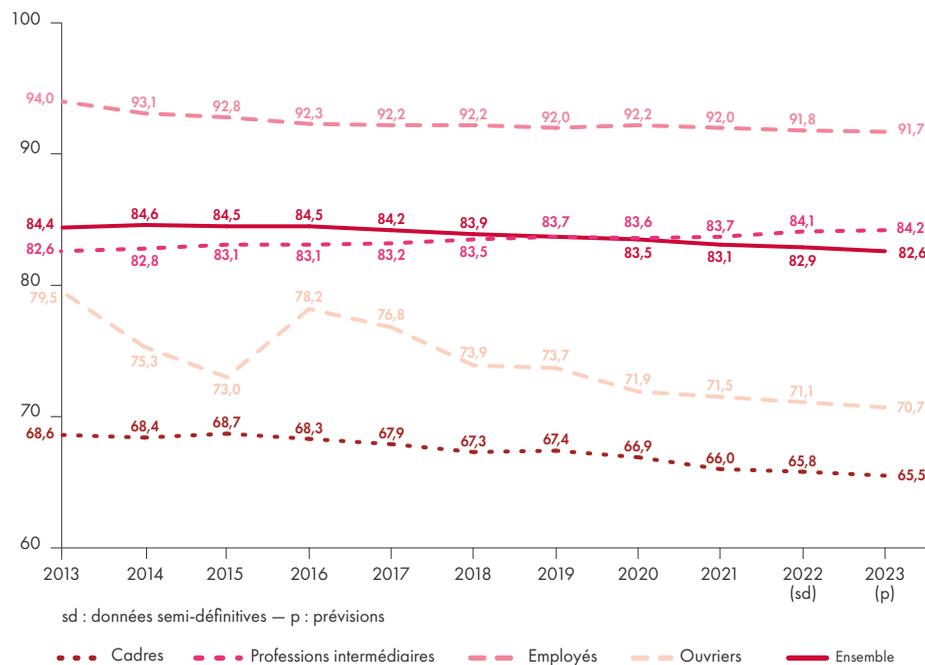
### LÉGER RECU DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2013 le taux de féminisation du champ de l'OMPL tend à faiblement s'infléchir jusqu'en 2023 (- 1,8 point), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances.

Ainsi, les ouvriers (- 8,8 points) et les cadres (- 3,1 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables.

Selon les estimations, leur taux de féminisation respectif devrait atteindre 70,7 % et 65,5 % en 2023.

### Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions

Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



## FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Par rapport à leurs homologues masculins, la part des employées est beaucoup plus importante chez les femmes du champ de l'OMPL. 46,5 % contre 19,8 % seulement pour les hommes, soit un écart de + 26,7 points.

Avec un différentiel de 23,7 points, les cadres, qui regroupent la plus forte proportion d'hommes (39,2 %), sont moins représentés chez les femmes (15,5 %).

Les spécificités sectorielles sont importantes par rapport au champ de l'OMPL :

- parmi les femmes du secteur cadre de vie-technique, les cadres sont nettement surreprésentés (+ 19,9 points) et les employés sous-représentés (- 17,7 points) ;
- au sein des effectifs féminins du secteur juridique, les cadres sont proportionnellement plus nombreux (+ 9,8 points) mais les professions intermédiaires sont nettement sous-représentées (- 19,6 points) ;
- chez les salariées du secteur santé, la part des cadres est moins importante (- 3,2 points) alors que les écarts pour les autres catégories sont relativement faibles.

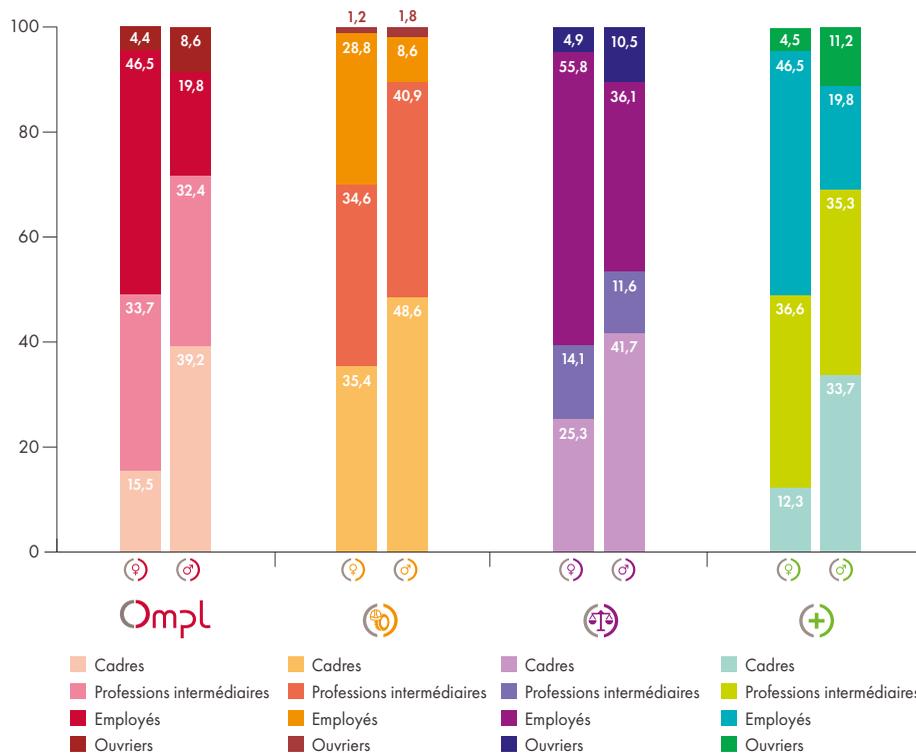


## EFFETS NUANCÉS DU GENRE

- Les emplois centrés sur l'exercice partiel du métier sont les plus nombreux dans le champ de l'OMPL (34,2 %). Le genre ne semble pas influencer cette configuration. Ce type de métier est exercé par 34 % des femmes contre 35,1 % des hommes.

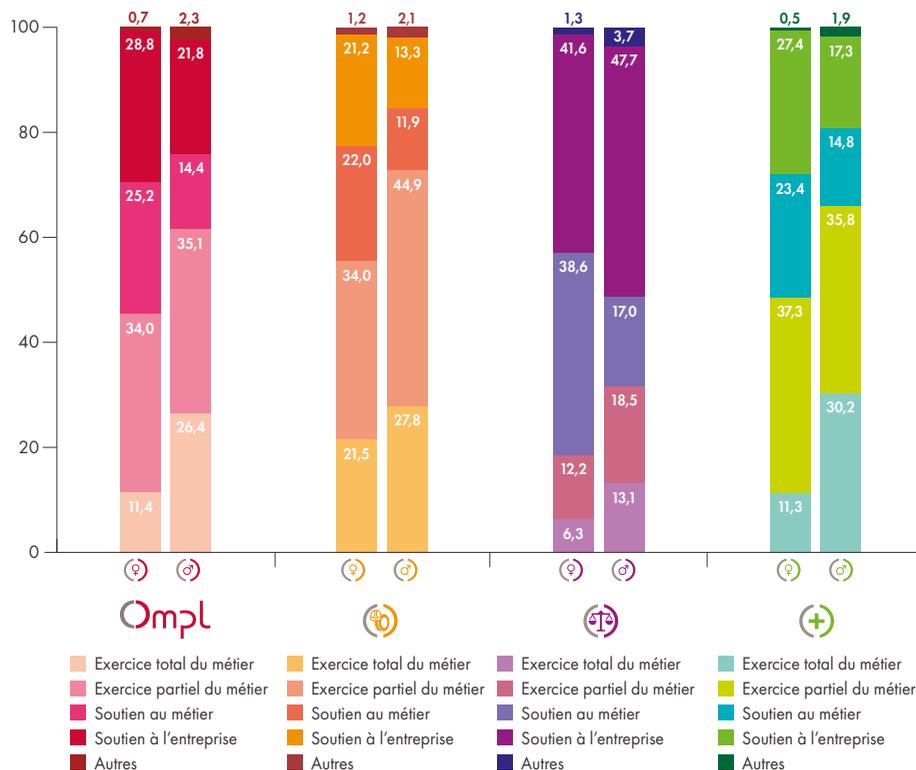
- Les femmes sont moins souvent sur des emplois permettant l'exercice total du métier (11,4 % contre 26,4 % pour les hommes) et plus souvent en charge des activités de soutien au métier (25,2 % contre 14,4 % pour les hommes).

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



Source : Insee, DSN, 2021.

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



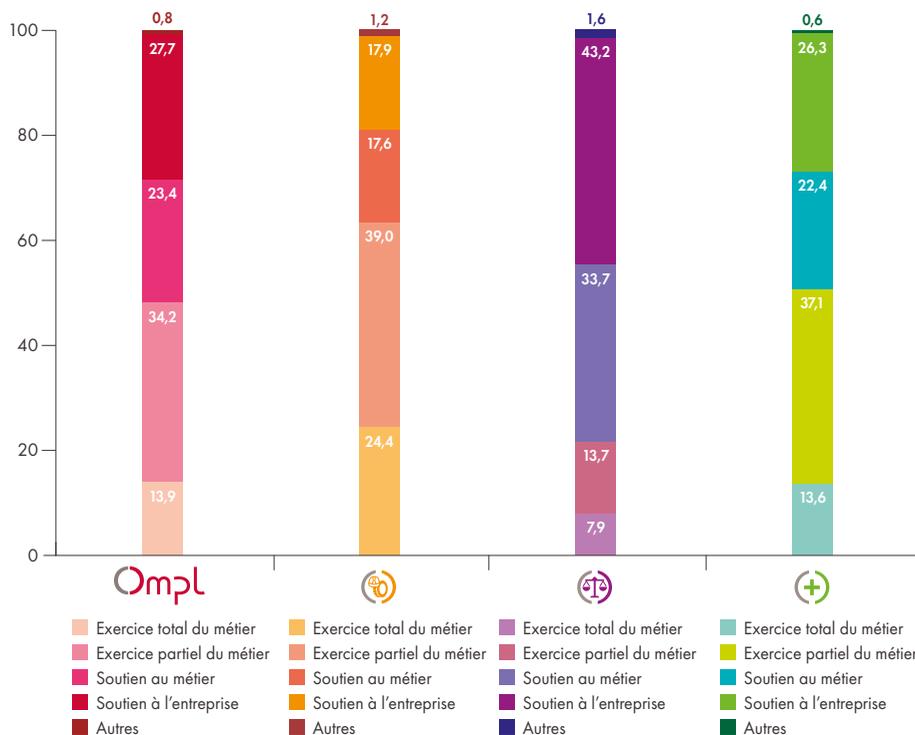
Source : Insee, DSN, 2021.



## EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

- 34,2 % des salariés du champ de l'OMPL réalisent une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Leur certification et/ou leur qualification leur permet de prendre en charge certaines composantes du cœur de métier de l'entreprise. Ce type de métier est surreprésenté dans le secteur cadre de vie-technique (+ 4,8 points) et sous-représenté dans le secteur juridique (- 20,5 points).
- Le deuxième type de métier le plus fréquent au sein du champ de l'OMPL, le soutien à l'entreprise (27,7 %), est articulé autour de l'accomplissement de tâches venant en soutien à l'activité de l'entreprise. Elles concernent tous les domaines permettant le fonctionnement de la structure entrepreneuriale (accueil, tâches administratives, etc.).

## Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



**Exercice total du métier :** salariés dont le diplôme permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (architectes salariés, experts en automobile salariés, médecins salariés, chirurgiens-dentistes salariés, pharmaciens salariés, vétérinaires salariés, huissiers de justice salariés, commissaires-priseurs salariés, mandataires et administrateurs judiciaires salariés, avocats salariés...).

**Exercice partiel du métier :** salariés dont la certification permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (préparateurs en pharmacie, juristes, techniciens de laboratoire, dessinateurs en bâtiments...).

**Soutien au métier :** salariés réalisant des tâches en soutien de l'activité libérale (assistantes dentaires, auxiliaires vétérinaires, assistantes juridiques, secrétaires, ouvriers qualifiés...).

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



## FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des employés est maximale pour la DOM regroupés (49,2 %) mais son minimum est atteint pour les Pays de la Loire (40,3 %).

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

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
Auvergne-Rhône-Alpes	19,7	35,2	41,1	4	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	16,1	36,4	41,8	5,7	0,0
Bretagne	18,3	36,2	41,6	3,8	0,0
Centre-Val de Loire	15,1	38,0	41,8	5,1	0,1
Corse	16,8	33,8	43,9	5	0,6
DOM regroupés	11,3	32,0	49,2	7,4	0,1
Grand Est	16,5	35,2	42,6	5,7	0,0
Hauts-de-France	18,1	33,8	41,2	6,8	0,0
Île-de-France	27,4	26,1	41,8	4,7	0,0
Normandie	17,9	34,5	41,9	5,7	0,0
Nouvelle-Aquitaine	17,0	36,5	41,0	5,4	0,0
Occitanie	16,3	36,2	42,4	5,1	0,0
Pays de la Loire	18,5	37,1	40,3	4,1	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,1	35,0	43,3	4,6	0,0
<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.

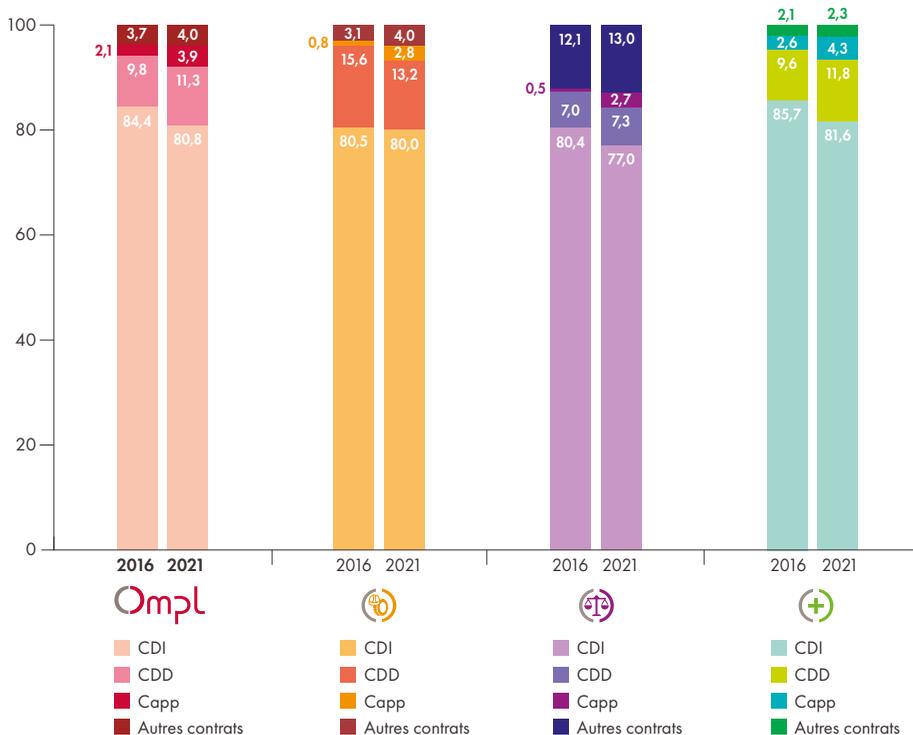
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



## MAJORITÉ DE CDI

- La part des CDI, du champ de l'OMPL (80,8 %), est faible par rapport au champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE).
- Hors CDD, 11,3 % des salariés, les contrats d'apprentissage et les « autres contrats » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés.
- Par rapport à l'OMPL:
  - dans le secteur cadre de vie-technique, la distribution des contrats de travail est similaire. Les écarts n'excèdent pas trois points;
  - dans le secteur juridique, les contrats « autres » sont en proportion plus nombreux (+ 9 points) et les CDD sous-représentés (- 4 points);
  - dans le secteur santé, les proportions de chaque type de contrat sont similaires. Les écarts n'excèdent pas trois points.
- De 2016 à 2021, les évolutions les plus significatives du champ de l'OMPL sont le recul de la part des CDI (- 3,6 points) et la hausse des contrats d'apprentissage (+ 1,8 point).

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



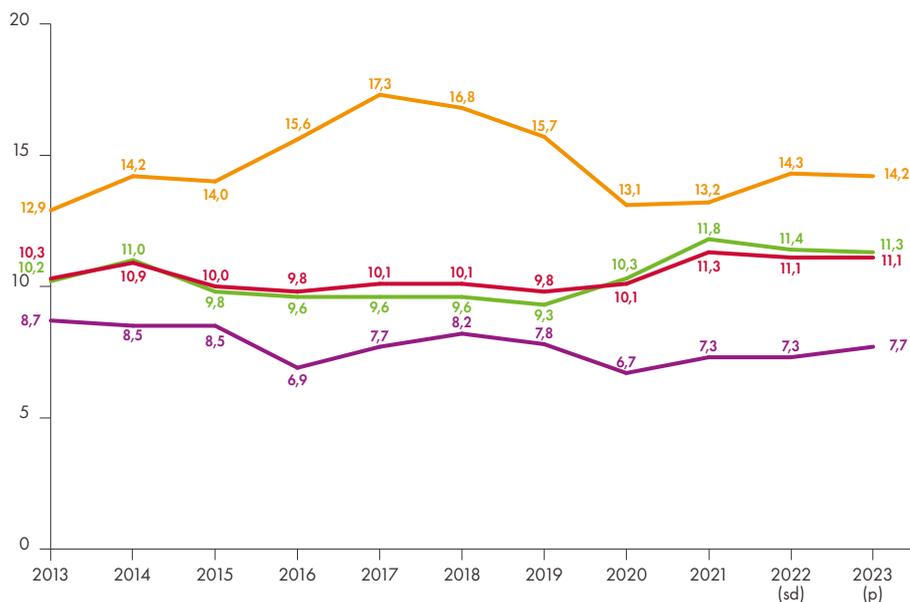
Sources: Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



## STABILITÉ DES CDD

- Par rapport à 2013, la part des CDD du champ de l'OMPL reste stable jusqu'en 2021 (+ 1 point).
- Sur la période (2013 à 2023), le taux de CDD dans le champ de l'OMPL s'accroît de + 0,8 point. Le secteur cadre de vie-technique se distingue par une hausse plus rapide (+ 1,3 point), le secteur juridique se caractérise par un recul (- 1 point).

## Évolution du taux de CDD annuel (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions



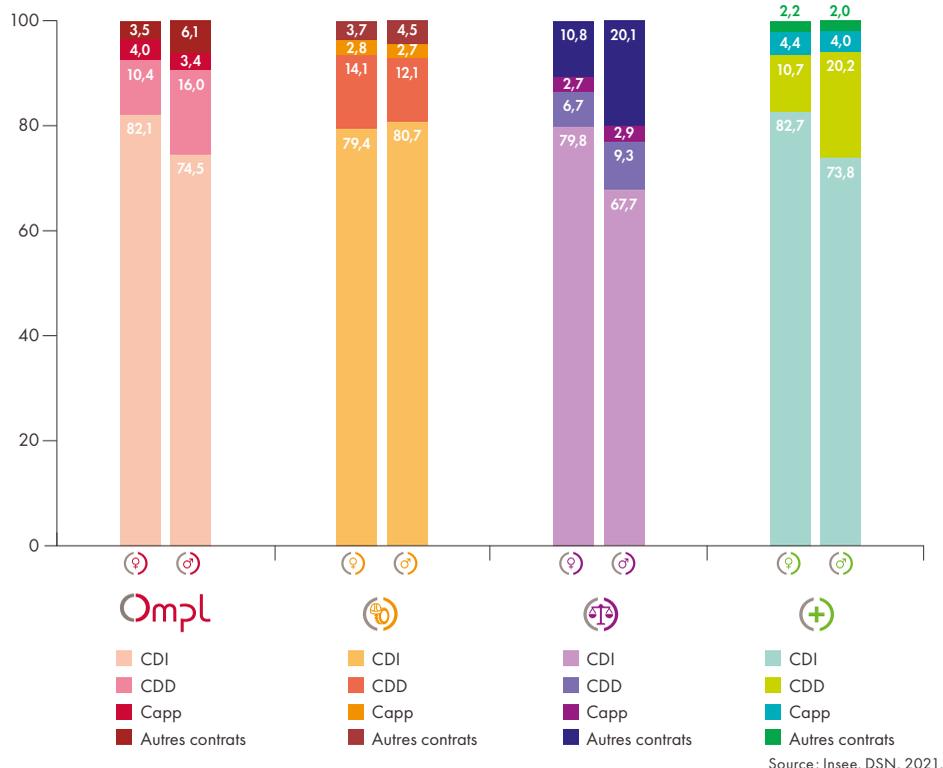
Sources: Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



### FEMMES PLUS EN CDI

- Par rapport à la répartition des contrats du champ de l'OMPL, la part des CDI est supérieure chez les femmes, 82,1 % contre 74,5 % pour les hommes, soit + 7,6 points.
- Hors CDI, les CDD regroupent la plus forte proportion d'hommes (16 %). Ils sont moins représentés chez les femmes (10,4 %).
- Des spécificités sectorielles sont constatées, par rapport à l'OMPL :
  - parmi les femmes du secteur cadre de vie-technique, les CDD sont surreprésentés (+ 3,7 points);
  - pour les femmes du secteur juridique, les contrats « autres » sont en proportion plus nombreux (+ 7,3 points) et les CDD sous-représentés (- 3,7 points);
  - chez les salariées du secteur santé, la répartition des contrats est similaire, les écarts n'excédant pas trois points.

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



### MOINS DE CDI

- Par rapport à 2016, la part de CDI du champ de l'OMPL recule chez les femmes et chez les hommes (- 3,4 et - 5 points).
- Au niveau sectoriel, au regard des genres, les variations les plus importantes du taux de CDI concernent les femmes du secteur santé (+12 points) et les hommes du secteur juridique (- 14 points).
- Le taux de CDD du champ de l'OMPL s'accroît chez les femmes (+ 1,3 point) mais diminue chez les hommes (- 0,9 point).
- Les variations les plus fortes concernent les femmes dans le secteur cadre de vie-technique (+ 7,7 points) et les hommes dans le secteur juridique (- 4,8 points).

### Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2016-2021, en points)

	CDI	CDD	Apprentis	Autres
<b>Ompl</b>				
♀	↓ - 3,4	↑ + 1,3	↑ + 2,0	↑ + 0,1
♂	↓ - 5,0	↓ - 0,9	↑ + 2,7	↑ + 3,2
<b>Cadre de vie-technique</b>				
♀	↓ - 3,6	↑ + 7,7	↑ + 2,4	↓ - 6,5
♂	↓ - 5,7	↑ + 3,2	↑ + 0,3	↑ + 2,2
<b>Juridique</b>				
♀	↑ + 1,7	↓ - 7,2	↑ + 0,8	↑ + 4,7
♂	↓ - 14,0	↓ - 4,8	↑ + 1,9	↑ + 16,9
<b>Santé</b>				
♀	↑ + 12,0	↑ + 1,6	↑ + 3,8	↓ - 17,4
♂	↓ - 5,2	↑ + 4,5	↑ + 1,1	↓ - 0,4

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

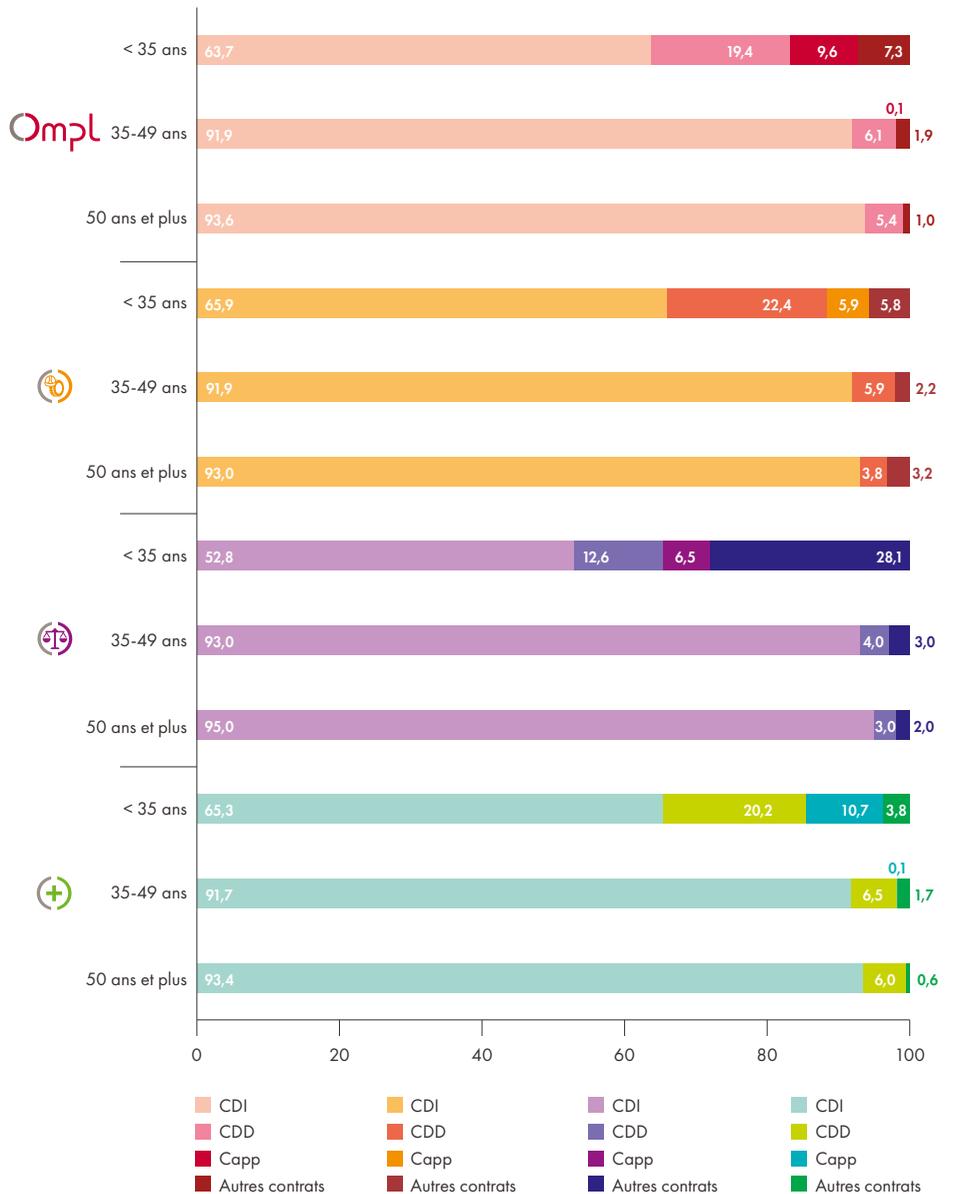


### CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés du champ de l'OMPL de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que leurs homologues de la tranche d'âge intermédiaire (19,4 % contre 6,1 %), soit un écart de + 13,3 points.

Le différentiel entre ces classes d'âge est maximal et nettement plus marqué au niveau du secteur cadre de vie-technique (+ 16,5 points). Dans ce secteur 22,4 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 5,9 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



## DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

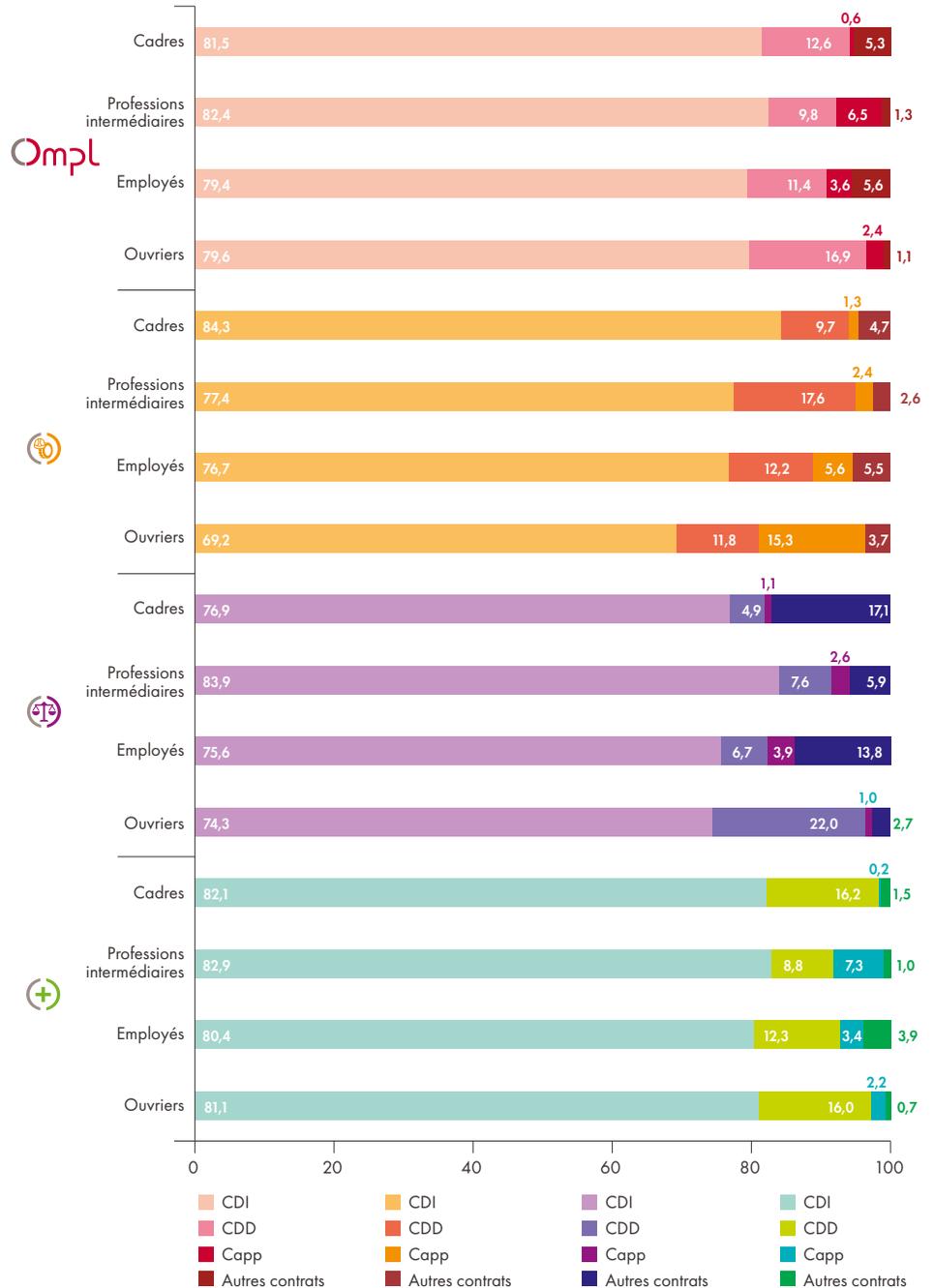
- Dans le champ de l'OMPL, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers (16,9 %).

Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les professions intermédiaires, plus souvent en CDI (82,4 %), et les employés (11,4 % de CDD), pour lesquels la fréquence du contrat « autres » est plus élevée (5,6 %).

- Les configurations sectorielles sont variables :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les professions intermédiaires présentent la part la plus importante de CDD (17,6 %). Les salariés le plus souvent en CDI font partie des cadres (84,3 %). Les ouvriers sont moins fréquemment en CDI (69,2 %);
- dans le secteur juridique, le CDD est surreprésenté chez les ouvriers (22 %). Le CDI est plus souvent mobilisé pour les professions intermédiaires (83,9 %). Les ouvriers sont caractérisés par la plus faible part de ce type de contrat (74,3 %);
- dans le secteur santé, la proportion la plus forte de CDD est observée pour les cadres (16,2 %). Les professions intermédiaires travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDI (82,9 %). En revanche, les employés bénéficient moins souvent de ce type de contrat (80,4 %).

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



Source : Insee, DSN, 2021.

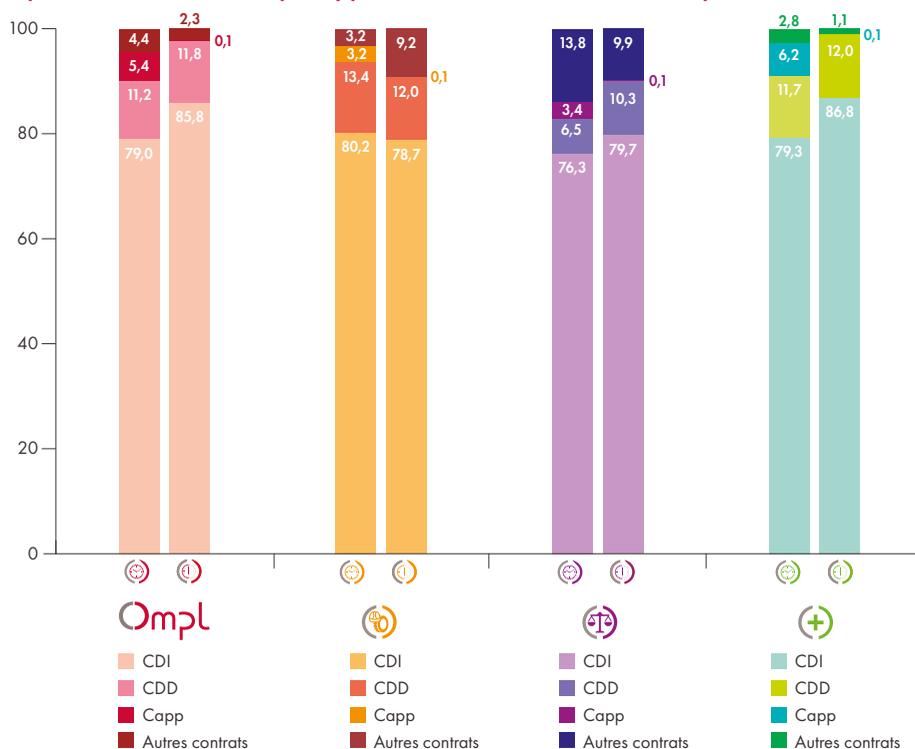


### TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDI

• Dans le champ de l'OMPL, la fréquence des CDI est beaucoup moins importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont 79 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 85,8 % des salariés à temps partiel, soit un écart de 6,8 points.

• Par rapport au champ de l'OMPL, le secteur juridique est caractérisé par un léger écart de la part de salariés travaillant à temps plein et en CDI. Avec un différentiel de - 2,7 points, elle atteint 76,3 %. Les autres secteurs présentent des proportions proches de celle observée au niveau de l'OMPL : 80,2 % pour le secteur cadre de vie-technique et 79,3 % pour le secteur santé.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



### NUANCES RÉGIONALES

• En 2021, la part de CDD au sein de l'OMPL varie sensiblement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour la Corse (13,7 %) et atteint un minimum pour le Centre-Val de Loire (9,9 %).

• Par rapport à 2016, la proportion de salariés travaillant dans le cadre d'un CDD s'est accrue sur tous les territoires.

Les variations les plus importantes sont observées pour :

- la Corse, très forte progression de + 8,4 points ;
- le Centre-Val de Loire, une augmentation de + 4,2 points.

### Taux de CDD par région (%)

Régions	Ompl		Cadre de vie-technique		Juridique		Santé	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	9,8	11,1	12,8	11,4	6,3	7,1	10,0	11,8
Bourgogne-Franche-Comté	8,5	11,0	10,3	8,4	6,1	9,7	8,6	11,3
Bretagne	11,1	13,2	13,0	11,3	5,7	6,1	11,5	14,3
Centre-Val de Loire	5,7	9,9	9,7	9,6	6,5	5,6	5,3	10,4
Corse	5,3	13,7	8,0	7,0	ND	8,5	5,7	14,9
DOM regroupés	10,1	13,4	11,3	11,8	2,4	6,3	10,8	14,2
Grand Est	8,6	10,6	13,0	10,9	5,7	6,3	8,6	11,0
Hauts-de-France	8,9	10,9	11,8	11,7	6,2	7,7	9,1	11,2
Île-de-France	10,1	11,1	22,4	17,4	7,7	7,5	8,1	10,9
Normandie	9,6	10,7	12,3	10,8	6,7	7,6	9,8	11,1
Nouvelle-Aquitaine	10,0	11,4	12,4	11,6	7,4	7,0	10,1	12,0
Occitanie	10,4	11,6	14,5	11,8	5,9	7,8	10,5	12,1
Pays de la Loire	10,7	13,5	13,2	12,5	5,8	7,6	11,0	14,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,0	11,1	10,4	10,5	5,7	5,9	9,4	11,8
Ensemble	9,8	11,3	15,6	13,2	7,0	7,3	9,6	11,8

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



## MAJORITÉ DE TEMPS COMPLET

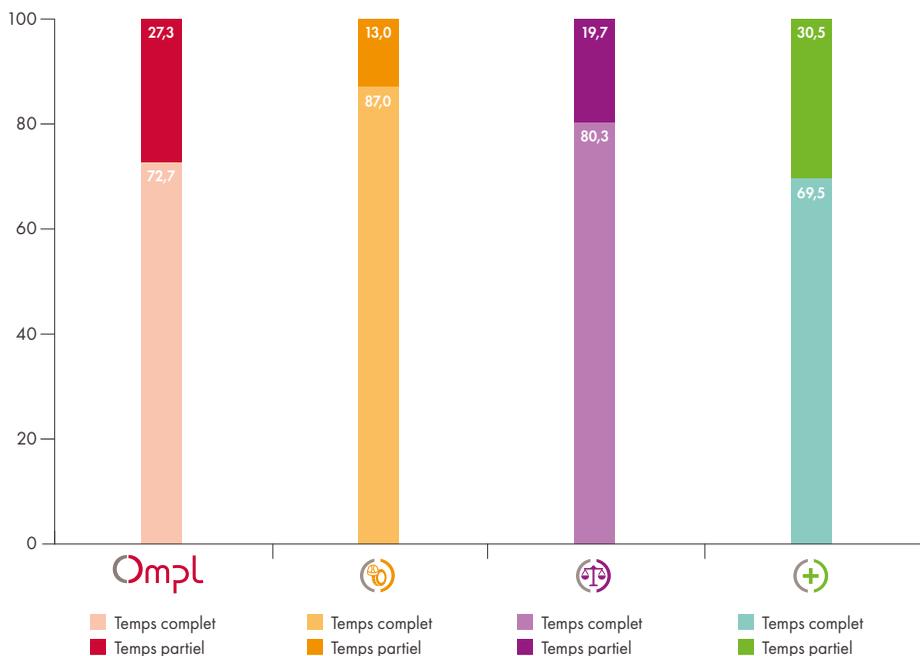
- Dans le champ de l'OMPL, la part de salariés à temps complet (72,7 %) est faible par rapport à celle du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2021 selon l'INSEE). Les études de l'OMPL sur la qualité de vie au travail montrent que le temps partiel est souvent choisi dans les entreprises libérales.
- Des particularités sectorielles sont constatées :
  - dans le secteur cadre de vie-technique, les contrats à temps complet sont surreprésentés (+ 14,3 points) et inversement pour ceux à temps partiel ;
  - dans le secteur juridique, les contrats à temps complet sont en proportion plus nombreux (+ 7,6 points) et les contrats à temps partiel sous-représentés ;
  - dans le secteur santé, la part des contrats à temps partiel est plus importante (+ 3,2 points) et celle des contrats à temps complet plus faible.



## REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

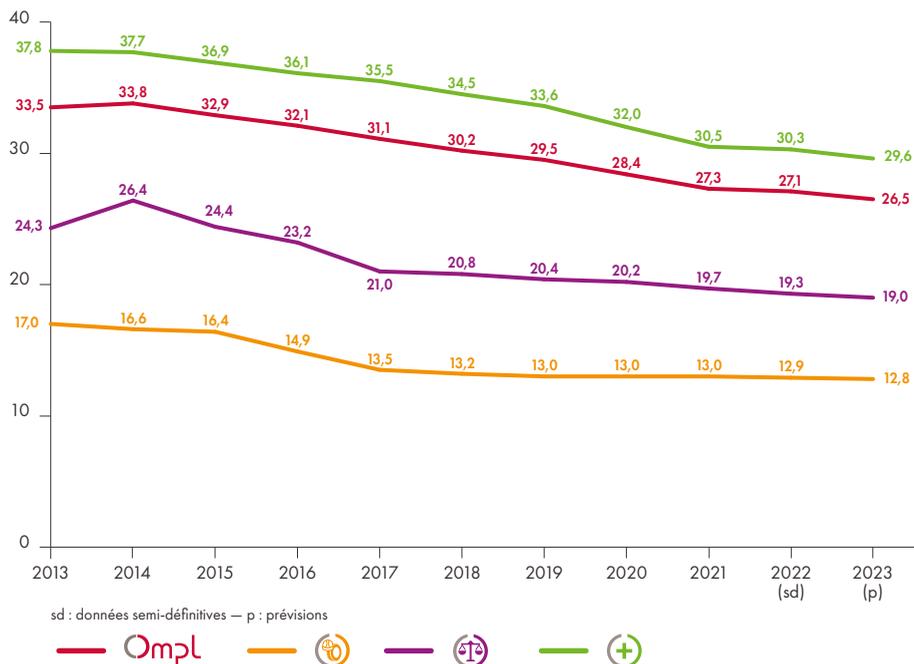
- Par rapport à 2013, le taux de temps partiel du champ de l'OMPL recule jusqu'en 2021 (- 6,2 points). Les prévisions pour 2022 à 2023, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur la période (2013 à 2023), le taux de temps partiel au niveau de l'OMPL se replie (- 7 points). Le secteur cadre de vie-technique se distingue par une baisse plus lente (- 4,2 points), alors que le secteur santé se caractérise par un recul plus prononcé (- 8,2 points).

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



Source : Insee, DSN, 2021.

## Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions

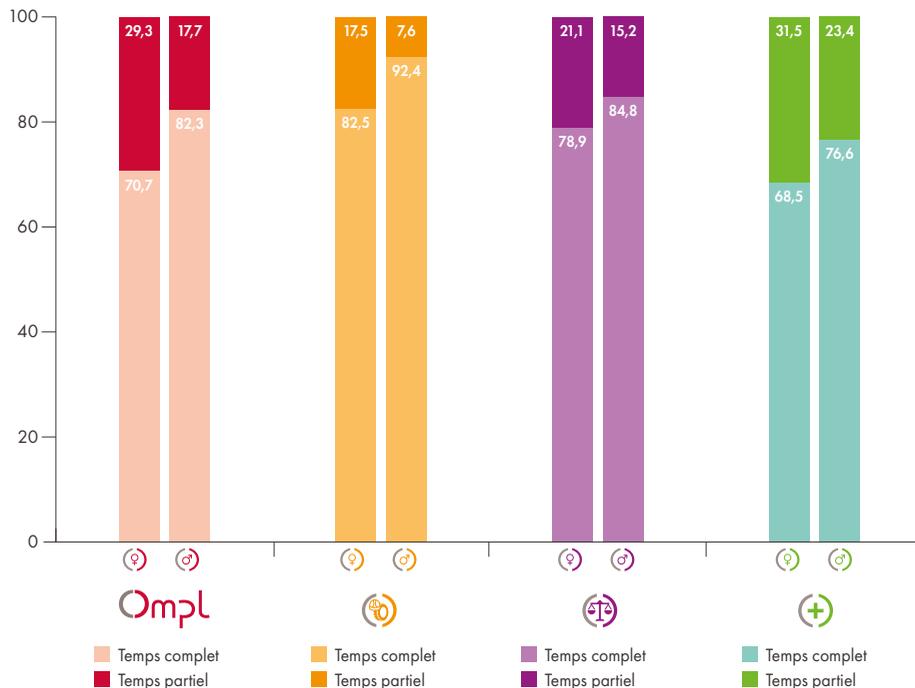
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



## FÉMINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

- Dans le champ de l'OMPL, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel. Elles sont 29,3 % dans ce cas, un différentiel de + 11,6 points par rapport aux hommes.
- Des spécificités sectorielles sont :
  - parmi les femmes du secteur cadre de vie-technique, les contrats à temps complet sont surreprésentés (+ 11,8 points) et inversement pour les temps partiels ;
  - au sein des effectifs féminins du secteur juridique, les temps complets sont en proportion plus nombreux (+ 8,2 points) que les temps partiels nettement sous-représentés ;
  - chez les salariées du secteur santé, la répartition est similaire à l'OMPL avec des écarts n'excédant pas trois points.

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



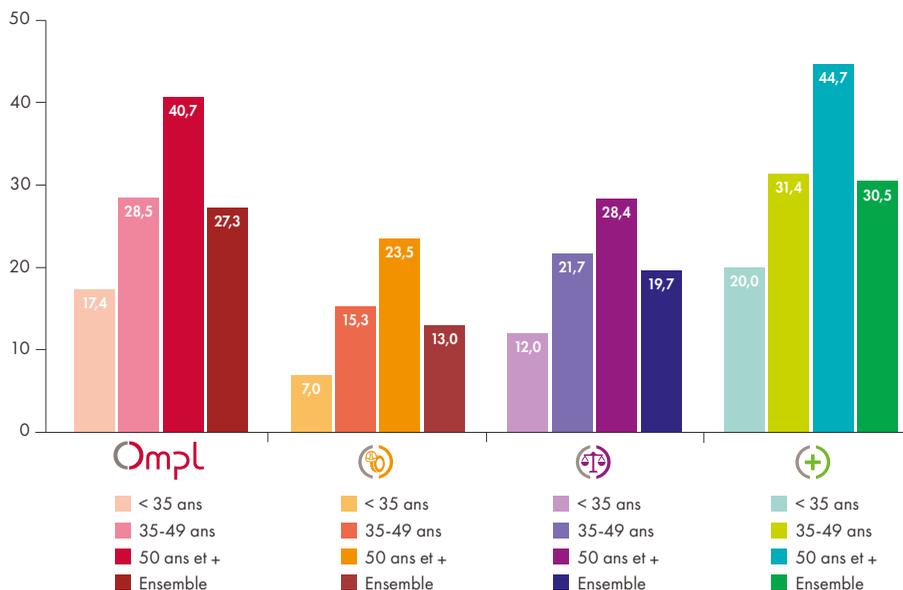
Source : Insee, DSN, 2021.



## PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans le champ de l'OMPL, le temps partiel concerne 2/5<sup>e</sup> des 50 ans et plus (40,7 %). Cette proportion est supérieure de + 12,2 points à la classe d'âge intermédiaire (28,5 %) et plus marquée pour les moins de 35 ans (17,4 %). Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 23,3 points.
- Au niveau sectoriel, l'ordonnancement des proportions des tranches d'âge est similaire à celui de l'OMPL. Néanmoins :
  - dans les secteurs cadre de vie-technique et juridique, le temps partiel est sous-représenté. La plus faible proportion est atteinte pour les moins de 35 ans du secteur cadre de vie-technique (7 %) ;
  - dans le secteur santé, les salariés travaillent fréquemment à temps partiel. La proportion la plus importante est détenue par les 50 ans et plus (44,7 %).

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



Source : Insee, DSN, 2021.



## OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (54,2 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment les professions intermédiaires (22 %).

Par rapport au champ de l'OMPL, le temps partiel est :

- dans le secteur cadre de vie-technique, sous-représenté pour toutes les catégories sociales et plus particulièrement les professions intermédiaires (9,9 %);
- dans le secteur juridique, plus souvent mobilisé pour les ouvriers (58,3 %) et moins fréquent chez les cadres (12,9 %), les professions intermédiaires (17,1 %) et les employés (19,6 %);
- dans le secteur santé, plus habituel pour l'ensemble des catégories sociales avec un maximum pour les ouvriers (54,3 %).



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, la part de salariés à temps partiel au sein de l'OMPL varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :

- maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (16,7 %);
- minimale pour l'Île-de-France (9,9 %).

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

Catégories sociales	Ompl			
Cadres	28,0	11,9	12,9	39,0
Professions intermédiaires	22,0	9,9	17,1	23,9
Employés	28,0	20,1	19,6	30,2
Ouvriers	54,2	27,0	58,3	54,3
Ensemble	27,3	13,0	19,7	30,5

Source : Insee, DSN, 2021.

## Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	Ompl			
Auvergne-Rhône-Alpes	31,3	15,9	23,2	35,0
Bourgogne-Franche-Comté	31,9	16,7	24,6	33,8
Bretagne	28,4	13,9	17,1	32,0
Centre-Val de Loire	26,9	11,8	19,9	29,0
Corse	24,9	16,1	27,5	25,7
DOM regroupés	22,2	13,8	19,3	23,1
Grand Est	31,7	12,7	20,9	34,4
Hauts-de-France	30,3	12,1	21,3	33,3
Île-de-France	20,5	9,9	14,4	25,2
Normandie	27,8	13,3	24,2	29,6
Nouvelle-Aquitaine	26,6	13,4	24,4	28,5
Occitanie	30,0	15,6	25,1	31,9
Pays de la Loire	28,9	15,1	23,3	31,9
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	28,2	15,3	23,7	30,0
Ensemble	27,3	13,0	19,7	30,5

Source : Insee, DADS 2019.



## SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

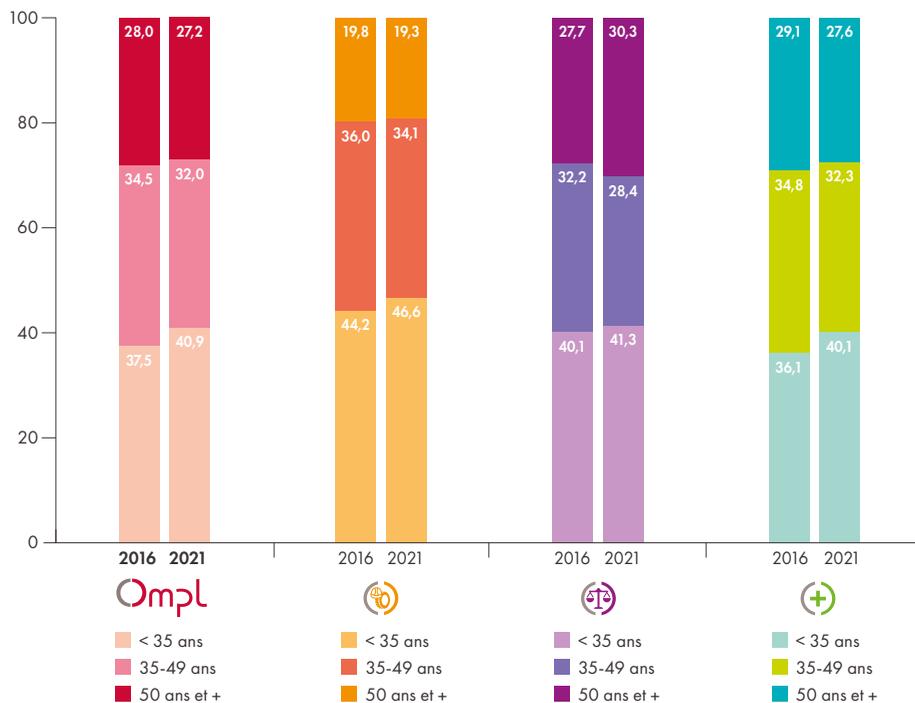
- Au sein du champ de l'OMPL, la proportion des moins de 35 ans est la plus importante (40,9 %). En retour, la tranche des 50 ans et plus (27,2 %) est nettement moins représentée.

Par rapport à 2016, la part des moins de 35 ans (+ 3,4 points) a progressé. Celle des effectifs de 35 à 49 ans (- 2,5 points) se distingue par une tendance au repli. Une faible variation caractérise les 50 ans et plus (- 0,8 point).

- Des particularités sectorielles émergent par rapport aux répartitions dans le champ de l'OMPL :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les salariés de moins de 35 ans sont nettement surreprésentés (+ 5,7 points) et ceux de 50 ans et plus sous-représentés (- 7,9 points) ;
- dans le secteur juridique, les 50 ans et plus sont proportionnellement plus nombreux (+ 3,1 points) et ceux de la tranche des 35 à 49 ans nettement sous-représentés (- 3,6 points) ;
- dans le secteur santé, les proportions de salariés de chaque tranche d'âge sont assez similaires avec des écarts maximaux n'excédant pas trois points.

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



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

**RENFORCEMENT  
DU POIDS DES JEUNES**

- Dans le champ de l'OMPL, au regard des évolutions constatées jusqu'en 2021 et des prévisions statistiques :
  - les moins de 35 ans voient leurs poids relatifs augmenter (+ 3,6 points) ;
  - la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire connaît un fort recul (- 4,5 points) ;
  - le poids des seniors tend à s'accroître modérément (+ 0,8 point).
- Au niveau sectoriel, les variations les plus importantes révèlent un accroissement de la proportion des salariés de moins de 35 ans dans le secteur juridique (+ 5,3 points) et un recul de la tranche des 35 à 49 ans (- 9,9 points).

**Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)**

Tranches d'âge	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (sd)	2023 (p)
----------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	--------------	-------------

**Ompl**

< 35 ans	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,4	42,3
35-49 ans	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	30,9
50 ans et +	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	27,1	26,8



< 35 ans	45,8	45,1	44,3	44,2	44,8	45,6	45,8	45,0	46,6	46,5	46,9
35-49 ans	35,8	35,9	36,1	36,0	35,4	35,0	34,7	35,1	34,1	33,7	33,3
50 ans et +	18,4	19,0	19,6	19,8	19,7	19,4	19,5	19,9	19,3	19,8	19,8



< 35 ans	37,5	38,1	39,4	40,1	39,0	39,6	39,7	39,3	41,3	41,7	42,8
35-49 ans	36,7	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	30,4	29,9	28,4	27,7	26,8
50 ans et +	25,8	26,8	27,1	27,6	29,0	29,4	29,9	30,8	30,3	30,6	30,3



< 35 ans	37,9	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,5	38,0	40,1	40,7	41,6
35-49 ans	35,0	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	34,0	33,3	32,3	31,8	31,2
50 ans et +	27,1	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	29,5	28,7	27,6	27,5	27,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.

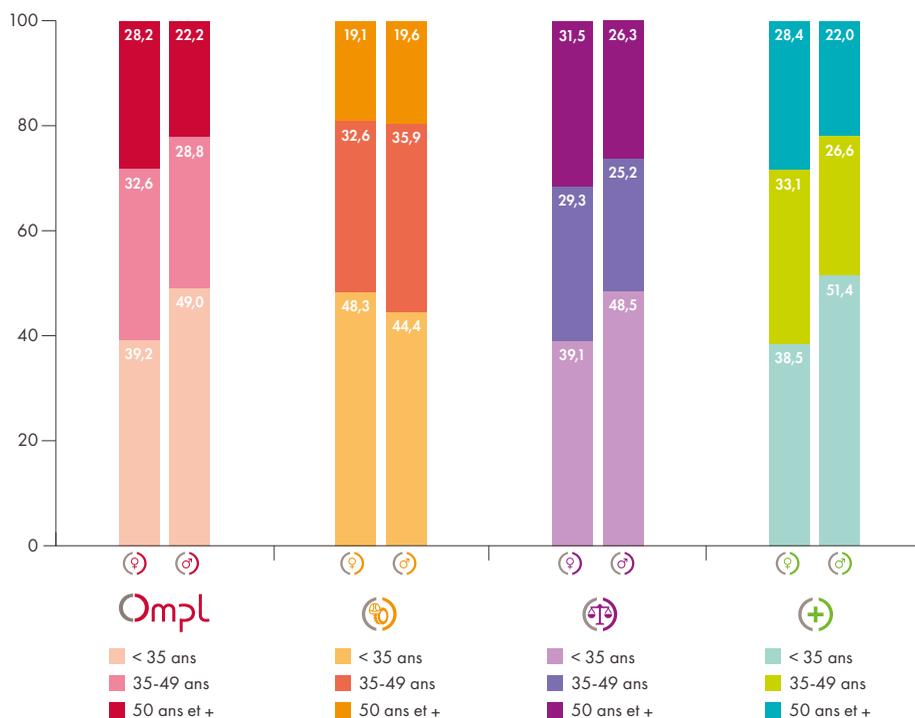
sd : données semi-définitives — p : prévisions



## RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

- Par rapport à la répartition des tranches d'âge dans le champ de l'OMPL, la part des moins de 35 ans est beaucoup moins importante chez les femmes, 39,2 % seulement contre 49 % pour les hommes, soit - 9,8 points pour les femmes.
- Des spécificités sectorielles sont constatées par rapport au champ de l'OMPL
  - parmi les femmes du secteur cadre de vie-technique, les moins de 35 ans sont nettement surreprésentés (+ 9,1 points) et celles de 50 ans et plus sous-représentées (- 9,1 points);
  - au sein des effectifs féminins du secteur juridique, les 50 ans et plus sont en proportion plus nombreux (+ 3,3 points) et ceux de 35 à 49 ans sous-représentés (- 3,3 points);
  - chez les salariées du secteur santé, la répartition des tranches d'âge est assez similaire avec des écarts n'excédant pas trois points.

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



Source: Insee, DSN, 2021.



## PLUS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2016, la part de jeunes tend à augmenter chez les femmes comme chez les hommes (+ 3,4 et + 3,9 points). Au niveau sectoriel, les évolutions suivent des orientations plus variées. Les variations les plus importantes de proportion de jeunes concernent les femmes du secteur santé (- 11 points) et les hommes du secteur cadre de vie-technique (+ 9,6 points).
- La proportion de séniors dans le champ de l'OMPL diminue chez les femmes (- 0,7 point) mais s'accroît chez les hommes (+ 2,3 points). Le secteur cadre de vie-technique se distingue par la variation la plus importante de femmes (- 9,5 points) et la plus grande évolution pour les hommes (- 10 points).

## Évolution de la répartition des salariés par tranche d'âge et genre (2016-2021, en points)

Tranches d'âge	Ompl		Cadre de vie-technique		Juridique		Santé	
	F	M	F	M	F	M	F	M
< 35 ans	↑ + 3,4	↑ + 3,9	↑ + 10,8	↑ + 9,6	↓ - 7,2	↑ + 5,4	↓ - 11,0	↑ + 4,5
35-49 ans	↓ - 2,7	↓ - 6,2	↓ - 1,2	↑ + 0,3	↓ - 1,2	↓ - 12,0	↑ + 6,9	↓ - 1,7
50 ans et +	↓ - 0,7	↑ + 2,3	↓ - 9,5	↓ - 10,0	↑ + 8,3	↑ + 6,6	↑ + 4,1	↓ - 2,8

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



## VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion un peu plus importante de salariés jeunes (44,1 %). Par rapport à 2016, cette part est restée relativement stable en variant de + 2,1 points.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (45,3 %). Cette proportion s'est maintenue entre 2016 et 2021 (+ 2,8 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (37,6 %) qui a gagné + 3,7 points par rapport à 2016.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (46,7 %). Le poids de cette tranche s'est atténué par rapport à 2016 (- 5,2 points).

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

Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
								
< 35 ans	42,0	44,1	42,5	45,3	33,9	37,6	19,8	26,8
35-49 ans	31,3	30,7	35,7	32,9	35,5	32,4	27,8	26,5
50 ans et +	26,2	25,2	21,5	21,8	30,6	30,0	51,9	46,7
Non déterminés <sup>1</sup>	0,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
								
< 35 ans	37,6	37,2	55,2	58,0	37,1	44,3	40,9	50,1
35-49 ans	39,8	40,6	32,2	29,0	36,7	30,8	28,3	26,0
50 ans et +	22,6	22,2	12,6	13,1	26,2	24,8	30,8	23,8
								
< 35 ans	43,3	43,6	37,7	39,8	39,3	42,4	21,3	24,5
35-49 ans	31,2	29,7	31,0	29,9	32,0	26,6	26,9	33,7
50 ans et +	22,7	26,7	25,0	30,3	28,6	31,1	47,5	41,7
Non déterminés <sup>1</sup>	2,7	0,0	6,3	0,0	0,0	0,0	4,3	0,0
								
< 35 ans	43,1	46,7	40,9	44,0	32,2	36,2	19,0	26,4
35-49 ans	28,4	27,4	36,5	33,6	36,4	33,7	27,9	25,1
50 ans et +	28,5	25,9	22,6	22,4	31,4	30,0	52,9	48,6
Non déterminés <sup>1</sup>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0

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

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



## FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (49,8 %) mais son minimum est atteint pour la Corse (34,9 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Non déterminé <sup>1</sup>
Auvergne-Rhône-Alpes	40,2	32,8	27,0	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	36,2	33,5	30,3	0,0
Bretagne	36,4	34,6	29,1	0,0
Centre-Val de Loire	37,4	31,8	30,8	0,0
Corse	34,9	33,5	31,2	0,4
DOM regroupés	37,1	34,3	28,5	0,0
Grand Est	40,4	31,6	28,0	0,0
Hauts-de-France	40,2	32,5	27,3	0,0
Île-de-France	49,8	28,6	21,6	0,0
Normandie	39,4	32,4	28,2	0,0
Nouvelle-Aquitaine	36,6	33,7	29,8	0,0
Occitanie	37,5	33,1	29,4	0,0
Pays de la Loire	40,2	33,7	26,1	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37,3	31,8	30,9	0,0
<b>Ompl</b>	<b>40,9</b>	<b>32,0</b>	<b>27,2</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DSN, 2021.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



## TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover dans le champ de l'OMPL est intense (23,9 %). Il excède de 8,9 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau très élevé indique une mobilité intense des effectifs. Cette configuration implique une réelle fongibilité des équipes qui questionne les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est variable :
  - le secteur juridique est caractérisé par un taux de rotation supérieur à la moyenne du champ de l'OMPL (28,2 %) ;
  - le turnover dans les secteurs cadre de vie-technique (24 %) et santé (23 %) est proche de la valeur moyenne observée pour l'ensemble des secteurs.

## Mobilité annuelle

	Ompl			
Effectif en début d'année	392 912	39 009	51 681	302 222
Effectif total de l'année	496 473	49 673	66 706	380 094
Nb. sal. entrés dans l'année	103 561	10 664	15 025	77 872
Nb. sal. sortis dans l'année	83 592	8 075	14 169	61 348
Taux d'entrée (%)	26,4	27,3	29,1	25,8
Taux de sortie (%)	21,3	20,7	27,4	20,3
Turnover annuel (%)	<b>23,9</b>	<b>24,0</b>	<b>28,2</b>	<b>23,0</b>

Source : Insee, DSN, 2021.



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

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

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

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



## FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

• Par rapport à 2012, le turnover dans le champ de l'OMPL s'est accru de + 5,3 points pour atteindre 23,8 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 3,3 points et le taux d'entrée de + 7,4 points. En conséquence, les effectifs tendent à croître de manière notable.

• Les trois secteurs connaissent un accroissement du turnover par rapport à 2012. La plus forte progression concerne le secteur santé (+ 6 points). En retour, le secteur juridique connaît une évolution moindre mais d'un niveau tout aussi remarquable (+ 5,2 points).

## Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3
	Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8
	Taux d'entrée	18,3	15,1	16,0	18,4	21,1	27,0	25,0	24,3	18,4	27,3
	Taux de sortie	18,3	17,1	17,8	17,0	17,5	19,6	21,1	20,6	19,2	20,7
	Turnover annuel	18,3	16,1	16,9	17,7	19,3	23,3	23,1	22,5	18,8	24,0
	Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2	22,9	29,1
	Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0	24,5	27,4
	Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1	23,7	28,2
	Taux d'entrée	18,0	16,0	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2	21,9	25,8
	Taux de sortie	16,0	15,0	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1	16,8	20,3
	Turnover annuel	17,0	15,5	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7	19,3	23,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2012-2021.



## IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (31,3 % contre 22,4 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (164,5 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (74,8 %) est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.

## Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
<b>Ompl</b>	Taux d'entrée	24,7	35,0	13,6	195,8	89,0
	Taux de sortie	20,1	27,6	12,9	133,3	60,6
	Turnover annuel	22,4	31,3	13,3	164,5	74,8
	Taux d'entrée	28,8	25,7	13,0	181,6	124,9
	Taux de sortie	21,4	19,9	13,8	86,7	79,8
	Turnover annuel	25,1	22,8	13,4	134,2	102,4
	Taux d'entrée	27,1	35,9	13,2	161,8	135,0
	Taux de sortie	25,5	34,2	14,1	111,7	128,1
	Turnover annuel	26,3	35,0	13,7	136,7	131,6
	Taux d'entrée	24,1	39,8	13,7	202,2	71,3
	Taux de sortie	19,2	29,6	12,7	143,3	38,0
	Turnover annuel	21,6	34,7	13,2	172,8	54,7

Source : Insee, DSN, 2021.



## IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 43,7 % contre 14,7 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les cadres sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (26,4 %).

	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
<b>Ompl</b> Taux d'entrée	51,0	15,6	11,2	28,5	22,4	28,4	28,1
Taux de sortie	36,4	13,8	12,9	24,3	18,4	22,2	22,2
Turnover annuel	43,7	14,7	12,1	26,4	20,4	25,3	25,1
Taux d'entrée	47,9	15,4	10,5	20,9	31,6	32,9	41,9
Taux de sortie	30,8	14,7	12,6	17,9	21,8	24,5	27,5
Turnover annuel	39,3	15,0	11,6	19,4	26,7	28,7	34,7
Taux d'entrée	64,9	13,7	10,4	26,1	24,0	32,5	27,2
Taux de sortie	57,6	13,8	12,3	26,5	21,5	29,1	31,8
Turnover annuel	61,2	13,7	11,3	26,3	22,8	30,8	29,5
Taux d'entrée	49,3	15,9	11,4	32,4	21,2	27,4	27,9
Taux de sortie	33,8	13,7	13,1	26,1	17,7	20,7	20,0
Turnover annuel	41,5	14,8	12,3	29,2	19,5	24,0	24,0

Source : Insee, DSN, 2021.



## MOBILITÉ VARIABLE SELON LE TYPE DE MÉTIER

- Au sein de l'OMPL, hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé (type « autres »), le taux de rotation est maximal et situe à un niveau très élevé (29,6 %) pour les salariés dont la certification leur permet d'effectuer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise.

- Pour ce type de métier, la rotation des salariés est particulièrement prégnante dans le secteur juridique avec un turnover très élevé atteignant 35,1 %, soit un différentiel de + 5,5 points par rapport à la moyenne du champ de l'OMPL.

	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autres
<b>Ompl</b> Taux d'entrée	32,3	23,5	26,4	26,7	47,5
Taux de sortie	27,0	19,0	21,1	21,3	24,6
Turnover annuel	29,6	21,3	23,7	24,0	36,0
Taux d'entrée	26,6	28,1	17,8	37,2	64,7
Taux de sortie	21,1	20,6	15,2	26,8	41,2
Turnover annuel	23,8	24,4	16,5	32,0	52,9
Taux d'entrée	31,3	32,6	20,4	35,0	32,7
Taux de sortie	38,9	28,3	18,7	32,7	17,3
Turnover annuel	35,1	30,5	19,5	33,9	25,0
Taux d'entrée	33,8	22,3	29,0	23,7	51,9
Taux de sortie	27,3	18,3	22,4	17,8	25,5
Turnover annuel	30,5	20,3	25,7	20,7	38,7

Source : Insee, DSN, 2021.

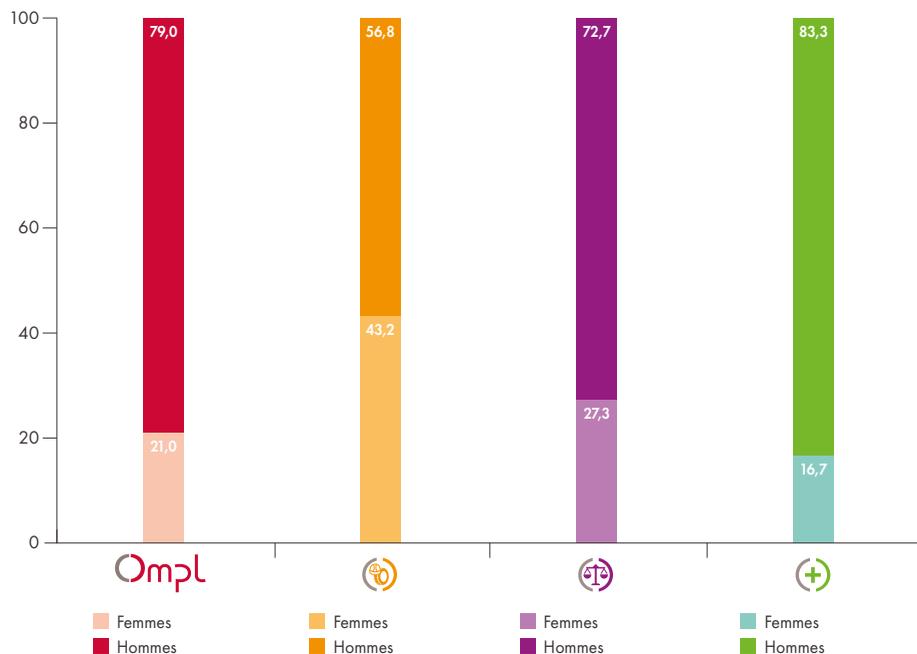


### EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

- Dans le champ de l'OMPL, le taux de féminisation des entrants (79 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés (83,1 %).
- Au niveau sectoriel, les entrants du secteur santé sont les plus féminisés (83,3 %). Le taux de féminisation le moins élevé est observé pour les entrants du secteur cadre de vie-technique (56,8 %).

### Profil des entrants

#### • Répartition par genre (%)



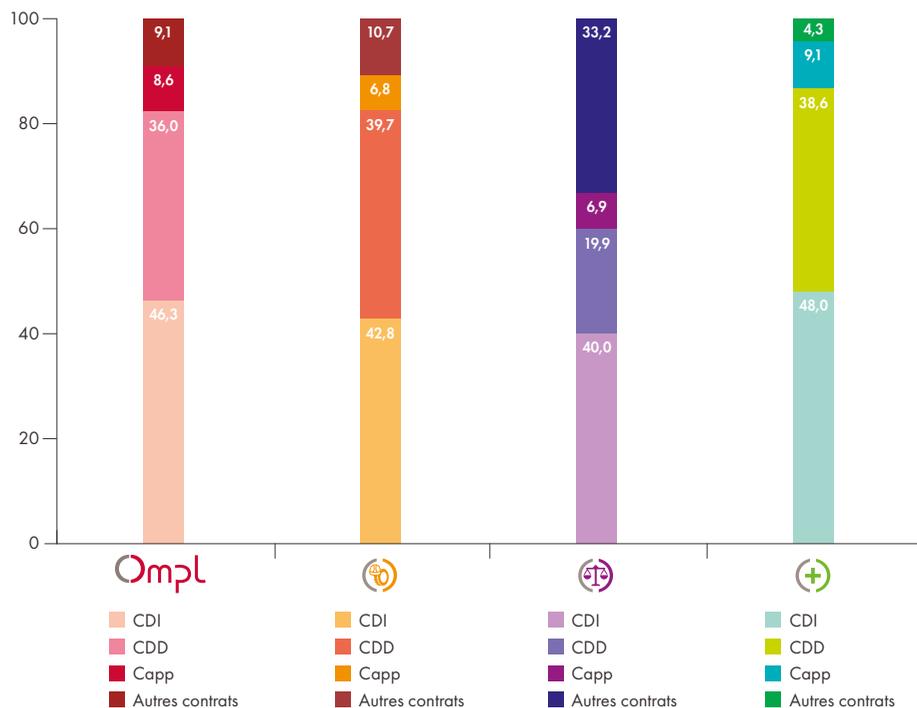
Source : Insee, DSN, 2021.



### ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Le recrutement dans le champ de l'OMPL repose majoritairement sur des CDI (46,3 %). Ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein des effectifs globaux (80,8 %).
- Au niveau sectoriel, la fréquence des CDI chez les entrants est assez variable. Elle est maximale dans le secteur santé (48 %) et minimale dans le secteur juridique (40 %).

#### • Répartition par type de contrat de travail (%)



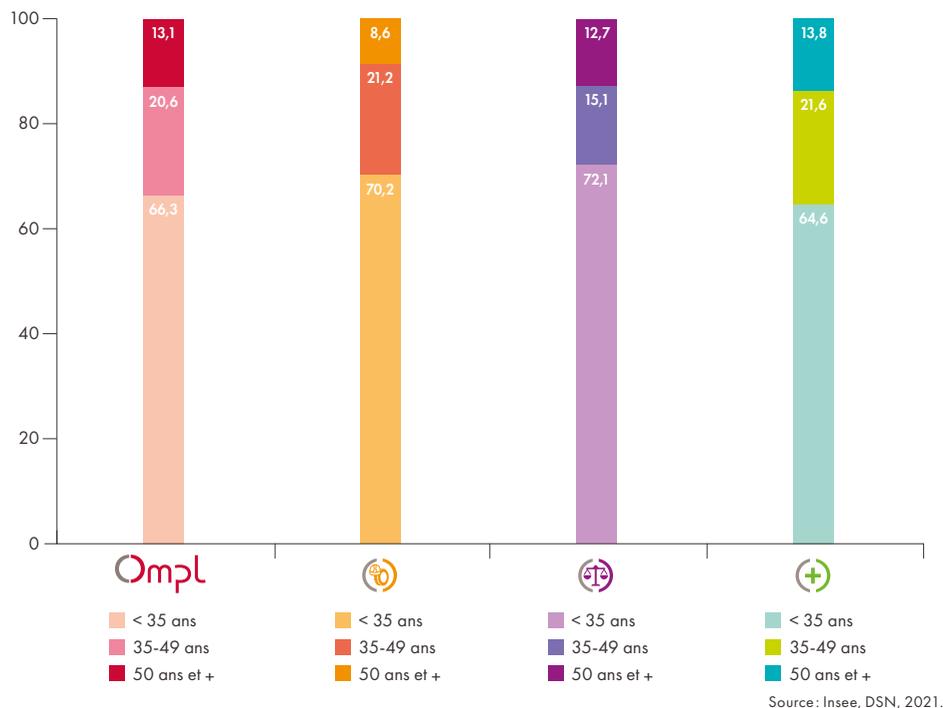
Source : Insee, DSN, 2021.



### ENTRANTS JEUNES

- 66,3 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 40,9 % pour l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL.
- Au niveau sectoriel, les recrutements de salariés de moins de 35 ans sont un peu moins fréquents dans le secteur santé (- 1,7 point par rapport au champ de l'OMPL) et plus souvent observés dans le secteur juridique (+ 5,8 points).

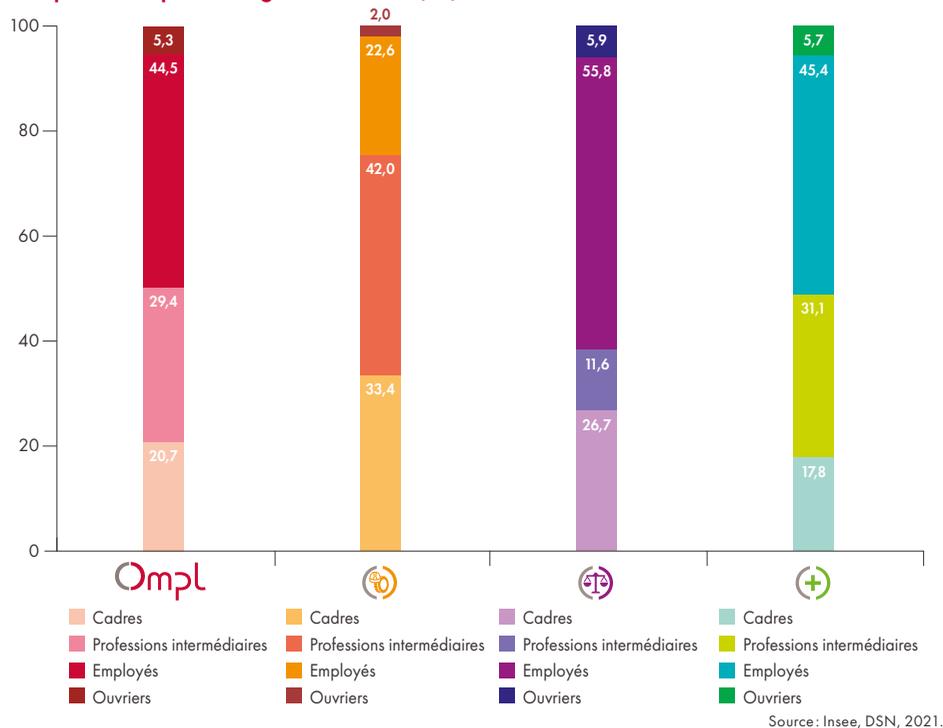
### • Répartition par tranche d'âge (%)



### EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées dans le champ de l'OMPL sont les:
  - employés (44,5 %) dont la part est relativement proche de celle observée pour l'ensemble des salariés (42 %);
  - professions intermédiaires (29,4 %). Cette catégorie regroupe 33,5 % de l'ensemble des salariés.
- La catégorie la plus fréquemment recrutée par les différents secteurs varie sensiblement:
  - les professions intermédiaires, dans le secteur cadre de vie-technique (42 %);
  - les employés, dans le secteur juridique (55,8 %) et le secteur santé (45,4 %).

### • Répartition par catégorie sociale (%)

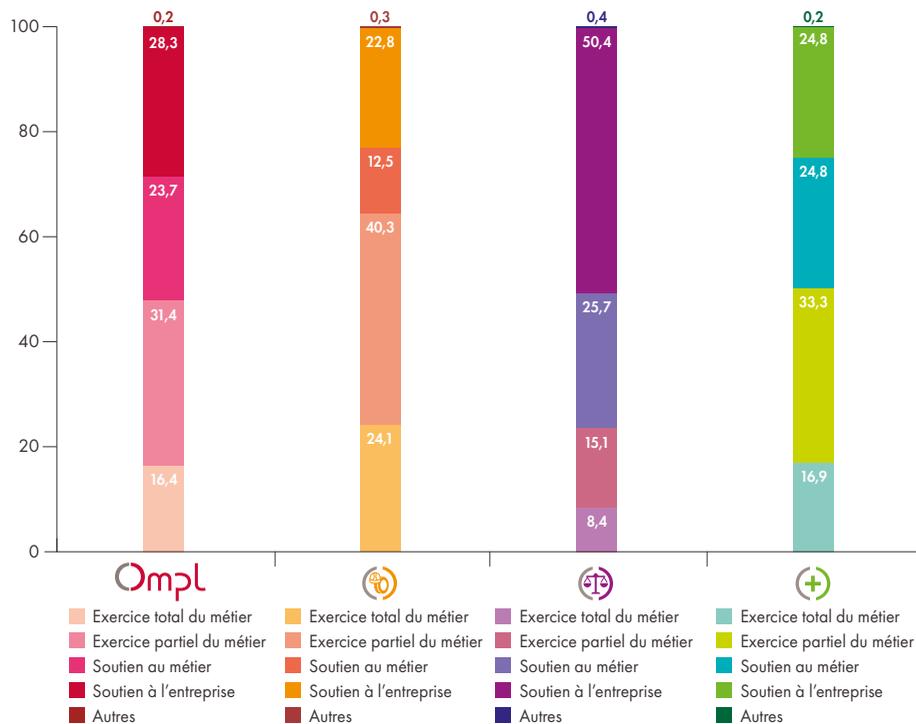




### EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER, 1/3 DES ENTRANTS

- Les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein du champ de l'OMPL (31,4 %). Ce type de métier regroupe 34,2 % de l'ensemble des salariés.
- Au niveau sectoriel, le recrutement de salariés :
  - exerçant partiellement le métier de l'entreprise est le plus fréquent dans le secteur cadre de vie-technique (40,3 %) et le secteur santé (33,3 %);
  - en charge de tâches venant en soutien au fonctionnement de l'entreprise est surreprésenté dans le secteur juridique (50,4 %).

### • Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

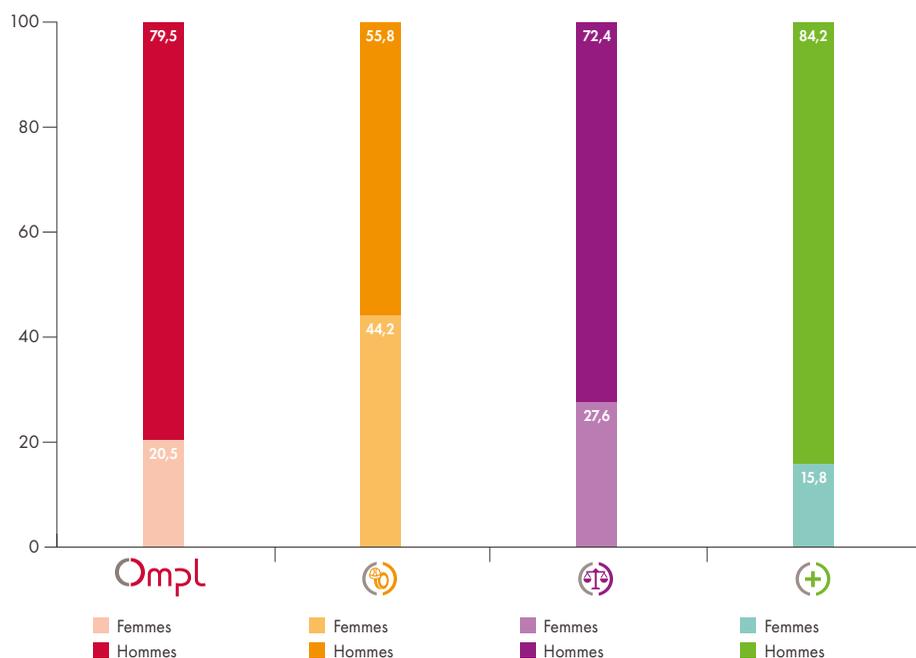


### SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Dans le champ de l'OMPL, la part des femmes chez les sortants (79,5 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (79 %).
- Au sein des secteurs, le taux de féminisation des sortants est assez variable. Il est maximal pour le secteur santé (84,2 %) et atteint un minimum pour le secteur cadre de vie-technique (55,8 %).

### Profil des sortants

### • Répartition par genre (%)



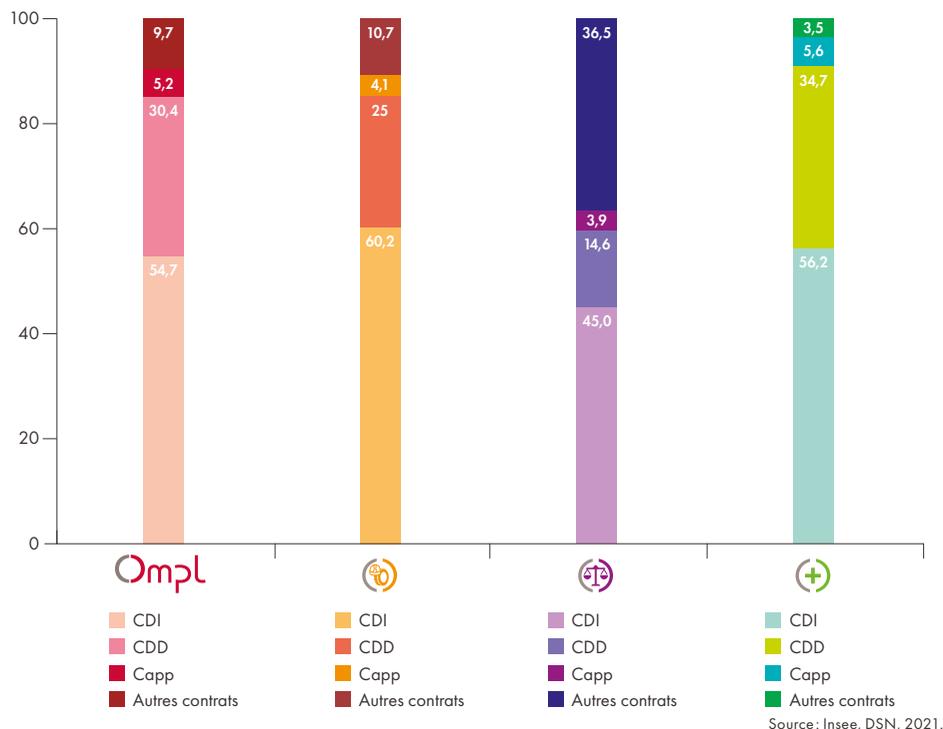
Source : Insee, DSN, 2021.



### MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Dans le champ de l'OMPL, 54,7 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (46,3 %).
- En fonction du secteur considéré, la part des CDI est assez variable chez les sortants. Elle est maximale dans le secteur cadre de vie-technique (60,2 %) et minimale dans le secteur juridique (45 %).

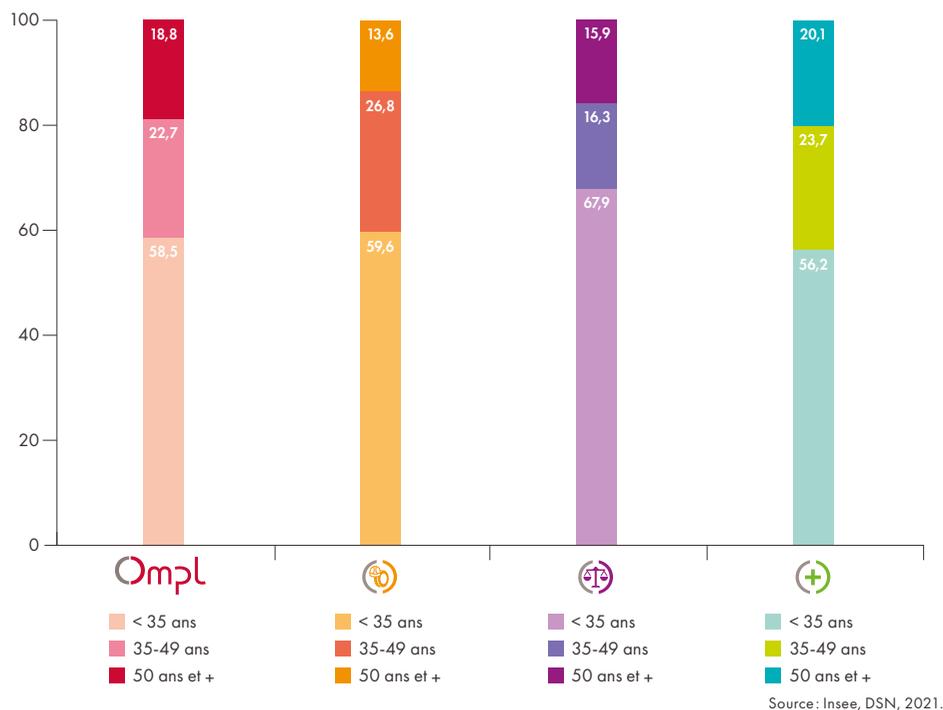
### • Répartition par type de contrat de travail (%)



### DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants du champ de l'OMPL sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion beaucoup moins marquée que chez les entrants (58,5 % contre 66,3 %).
- Au niveau sectoriel, les sortants de moins de 35 ans sont aussi majoritaires. Ils sont surreprésentés dans le secteur juridique (+ 9,4 points par rapport à l'ensemble des sortants du champ de l'OMPL) et sous-représentés dans le secteur santé (- 2,3 points).

### • Répartition par tranche d'âge (%)

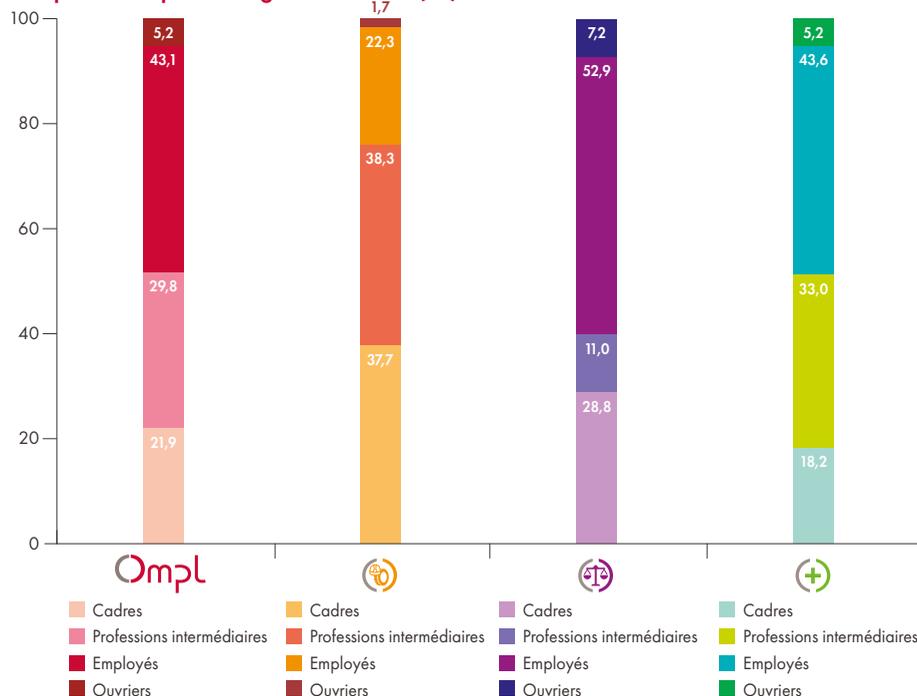




### CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants du champ de l'OMPL sont les :
  - employés (43,1 %). Leur part est proche de celle des entrants (44,5 %) ;
  - professions intermédiaires (29,8 %). Elles regroupent 29,4 % des entrants.
- Au niveau sectoriel, les :
  - employés sont plus fréquents chez les sortants du secteur juridique (+ 9,8 points par rapport aux sortants du champ de l'OMPL) et en plus faible proportion pour le secteur cadre de vie-technique (- 20,8 points) ;
  - professions intermédiaires sont surreprésentés chez les sortants du secteur cadre de vie-technique (+ 8,5 points) et sous-représentés pour le secteur juridique (- 18,8 points).

### • Répartition par catégorie sociale (%)



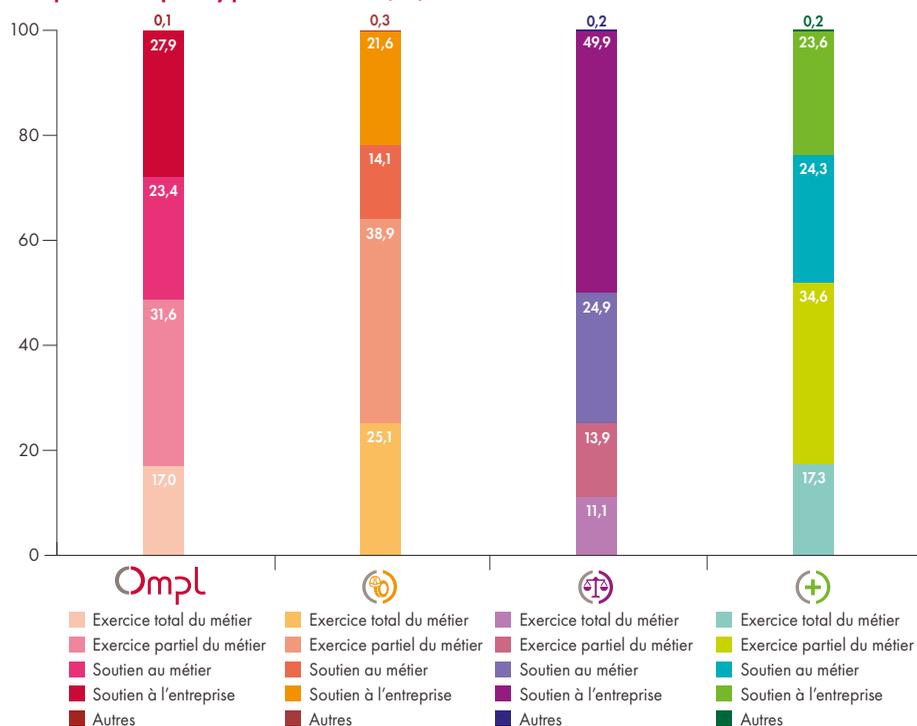
Source : Insee, DSN, 2021.



### EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER, 1/3 DES PARTANTS

- À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont plus nombreux parmi les sortants du champ de l'OMPL (31,6 %). Par rapport aux entrants (31,4 %), cette proportion est équivalente.
  - Au niveau sectoriel, la plus grande fréquence de départs concerne les salariés intervenant dans :
    - l'exercice partiel du métier du secteur cadre de vie-technique (38,9 %) et du secteur santé (34,6 %) ;
    - le soutien à l'entreprise (49,9 %) du secteur juridique.

### • Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le turnover dans le champ de l'OMPL varie nettement d'une région à l'autre.

Il est :

- maximal pour l'Île-de-France (28,9 %) ;
- minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (19 %).

Par rapport à 2016, la mobilité des salariés s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- les Pays de la Loire, avec une très forte progression de + 9,2 points ;
- l'Occitanie, caractérisée par une augmentation tout aussi marquée de + 8 points.

## Turnover par région (%)

Ompl



Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	15,7	23,1	17,3	22,0	19,6	27,3	14,8	22,5
Bourgogne-Franche-Comté	15,2	19,0	15,8	19,1	31,0	23,6	13,6	18,4
Bretagne	17,6	21,0	29,1	20,1	26,4	20,9	15,2	21,1
Centre-Val de Loire	13,9	20,2	15,5	18,9	19,7	20,2	13,0	20,4
Corse	16,8	22,2	35,4	19,8	16,4	20,6	14,9	22,6
DOM regroupés	17,5	22,6	33,8	24,9	12,7	21,4	17,0	22,5
Grand Est	13,8	21,4	15,6	23,1	17,4	23,3	13,2	21,0
Hauts-de-France	13,6	19,2	14,6	19,8	17,0	23,2	13,0	18,6
Île-de-France	21,9	28,9	24,9	26,8	30,1	34,0	17,9	27,7
Normandie	14,3	20,3	16,4	22,5	18,8	21,2	13,4	20,0
Nouvelle-Aquitaine	14,7	21,8	16,1	23,4	17,1	24,8	14,2	21,2
Occitanie	15,3	23,3	17,6	21,1	19,5	26,6	14,6	23,1
Pays de la Loire	15,0	24,2	15,9	21,8	16,6	29,4	14,7	23,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,7	23,1	17,0	24,2	18,6	25,9	15,1	22,6
Ensemble	16,2	23,9	19,0	24,0	22,0	28,2	14,8	23,0

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



## 24 030 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- Dans le champ de l'OMPL, la rémunération nette annuelle médiane en fonction des catégories sociales varie de 5 687 € pour les ouvriers (soit 23,7 % de moins que la médiane de l'ensemble) et de 14 107 € pour les cadres (soit 58,7 % de plus que la médiane de l'ensemble).

De 2019 à 2021, les variations les plus importantes concernent les professions intermédiaires (+ 4,5 %) et les ouvriers (+ 3,3 %).

- Au niveau sectoriel, par rapport aux valeurs du champ de l'OMPL :

- dans le secteur cadre de vie-technique, une rémunération médiane plus importante bénéficie aux professions intermédiaires (+ 11,5 %), aux employés (+ 6,8 %) et aux ouvriers (+ 26,7 %) contrairement aux cadres (- 4,7 %) ;
- dans le secteur juridique, la rémunération médiane est plus élevée pour les cadres (+ 5,1 %), les professions intermédiaires (+ 10,7 %) et les employés (+ 11,2 %) et moins élevée pour les ouvriers (- 7,5 %) ;
- dans le secteur santé, les différences avec les rémunérations médianes n'excèdent pas 3 %.

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

Ompl



Catégories sociales	2019		2021		2019		2021	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
<b>Cadres</b>	<b>37 040</b>	<b>38 137</b>	35 968	36 343	40 933	40 071	36 733	38 523
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>23 186</b>	<b>24 228</b>	26 111	27 008	26 469	26 822	22 456	23 780
<b>Employés</b>	<b>21 060</b>	<b>21 530</b>	23 304	22 991	23 892	23 934	20 354	21 075
<b>Ouvriers</b>	<b>17 765</b>	<b>18 343</b>	23 639	23 238	17 766	16 966	17 601	18 414
<b>Ensemble</b>	<b>23 193</b>	<b>24 030</b>	28 147	29 801	26 786	27 211	21 948	23 005

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2021.



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.

**7 287 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES**

• L'effet du genre est très important sur le niveau médian de rémunération nette des salariés du champ de l'OMPL. La différence au profit des hommes est de 607 € par mois, elle a été renforcée (+ 9,6 %) par rapport à 2019.

- Au niveau des secteurs :
  - dans le secteur cadre de vie-technique, la rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 429 €. L'écart s'est renforcé, + 34,9 % par rapport à 2019 ;
  - dans le secteur juridique, la rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 375 €, + 4,7 % par rapport à 2019 ;
  - dans le secteur santé, les hommes perçoivent 478 € de plus, l'écart s'est élargi de + 6,2 % depuis 2019.

**PAS DE PARITÉ SALARIALE**

• Dans le champ de l'OMPL, l'indice de parité montre une différence en faveur des hommes (+ 23,8 points). Les professions intermédiaires sont les moins égalitaires, la rémunération des femmes correspond à 86,7 % de celle des hommes.

- Au niveau sectoriel, tous les indices de parité indiquent des rémunérations inférieures pour les femmes :
  - 84,2 % dans le secteur cadre de vie-technique. Les employés sont les moins égalitaires, la rémunération des femmes équivaut à 87,1 % de celle des hommes ;
  - 85,5 % dans le secteur juridique. Les cadres sont les moins égalitaires, la rémunération des femmes est égale à 83,4 % de celle des hommes ;
  - 79,8 % dans le secteur santé. Les professions intermédiaires sont la catégorie la moins égalitaire, la rémunération des femmes représente 86,6 % de celle des hommes.

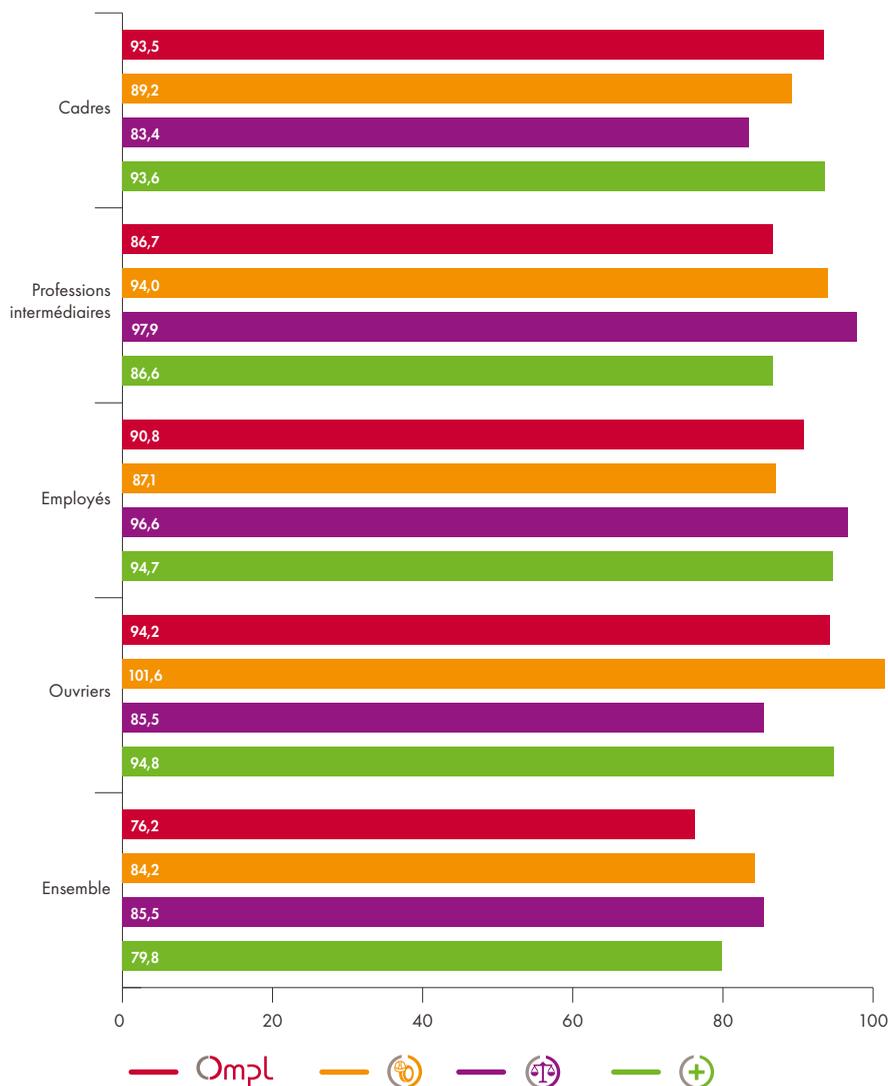
**Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)**

Ompl



Genre	Ompl		Hand icon		Scales icon		Plus icon	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Femmes	22 371	23 301	26 146	27 381	26 172	26 589	21 640	22 647
Hommes	29 023	30 588	29 961	32 534	30 469	31 087	27 042	28 388
Ensemble	23 193	24 030	28 147	29 801	26 786	27 211	21 948	23 005

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2021.

**Indice de parité par catégorie sociale**

Source : Insee, DSN, 2021.



## RÉMUNÉRATION PLUS ÉLEVÉE AVEC L'ÂGE

- Dans le champ de l'OMPL :
  - les 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 17,8 % aux moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+ 3,7 %) ;
  - par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane.
- Au niveau sectoriel :
  - la rémunération médiane progresse avec l'âge dans les secteurs cadre de vie-technique et santé. En revanche, son évolution connaît une inflexion dans le secteur juridique. La rémunération des séniors est supérieure à celle des jeunes mais inférieure à celle des salariés d'âge intermédiaire ;
  - relativement à 2019, les variations les plus fortes sont observées pour les 50 ans et plus (+ 8,8 %) et les 35 à 49 ans (+ 7,7 %) du secteur cadre de vie-technique.



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, la rémunération annuelle médiane dans le champ de l'OMPL varie d'une région à l'autre. Elle est :

- maximale pour l'Île-de-France (28 421 €) ;
  - minimale pour les Hauts-de-France (22 809 €).
- Par rapport à 2016, la rémunération médiane s'est accrue sur tous les territoires. avec des variations plus importantes pour :
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (+ 4,8 %) ;
  - les DOM regroupés (+ 4,3 %).

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

Tranches d'âge	Ompl							
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
< 35 ans	20931	21 648	25 309	26 417	23 985	24 316	19 650	20 632
35-49 ans	23700	24 600	30 404	32 733	28 091	28 815	22 431	23 557
50 ans et +	24646	25 510	31 136	33 882	27 623	28 057	23 504	24 636
Ensemble	23 193	24 030	28 147	29 801	26 786	27 211	21 948	23 005

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2021.

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

Régions	Ompl							
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	23 493	24 263	27 945	29 583	25 739	26 389	22 181	23 191
Bourgogne-Franche-Comté	22 265	22 940	26 292	27 212	23 034	23 322	21 729	22 636
Bretagne	22 762	23 445	25 557	26 754	25 158	25 347	21 961	22 734
Centre-Val de Loire	22 666	23 403	26 981	28 802	24 875	25 060	21 918	22 818
Corse	22 571	23 496	25 915	28 446	21 414	19 698	21 999	23 512
DOM regroupés	22 098	23 051	25 202	28 122	23 756	23 739	21 668	22 721
Grand Est	22 424	23 182	26 751	28 305	23 620	23 734	21 700	22 727
Hauts-de-France	21 943	22 809	27 073	28 476	23 122	23 149	21 162	22 290
Île-de-France	27 833	28 421	32 747	34 008	34 771	35 724	23 897	24 909
Normandie	22 079	22 995	26 530	28 269	23 703	24 039	21 362	22 459
Nouvelle-Aquitaine	22 169	23 058	25 429	27 126	23 385	23 849	21 542	22 558
Occitanie	22 156	23 022	25 561	27 034	22 965	23 393	21 592	22 591
Pays de la Loire	22 447	23 158	26 115	27 569	24 850	25 695	21 376	22 286
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22 516	23 594	27 220	28 551	24 364	24 317	21 750	23 132
Ensemble	23 193	24 030	28 147	29 801	26 786	27 211	21 948	23 005

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2021.



## NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

- Au sein de l'OMPL, 10,7 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021. Cette proportion est similaire à celle de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,8 % selon l'INSEE).
- Les valeurs de l'indicateur prises au niveau sectoriel sont assez proches de la moyenne de l'OMPL. Le maximum est atteint par le secteur cadre de vie-technique (11 %) et le minimum par le secteur juridique (9,8 %).



## RELATIVE STABILITÉ DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2013, la part de salariés du champ de l'OMPL ayant connu au moins de chômage indemnisé au cours de l'année reste relativement stable jusqu'en 2021. Elle varie seulement de + 1,3 point.
- Au niveau des secteurs, les évolutions sont divergentes. Les secteurs juridique (+ 0,8 point) et santé (+ 2,8 points) ont subi une progression de l'indicateur et inversement pour le secteur cadre de vie-technique (- 3,1 points).

## Indicateur de chômage annuel

	Ompl			
Salariés avec période(s) de chômage	<b>52 967</b>	5 484	6 519	40 964
Salariés sans période de chômage	<b>443 506</b>	44 189	60 187	339 130
Effectif total	<b>496 473</b>	49 673	66 706	380 094
Indicateur de chômage annuel (%)	<b>10,7</b>	<b>11,0</b>	<b>9,8</b>	<b>10,8</b>

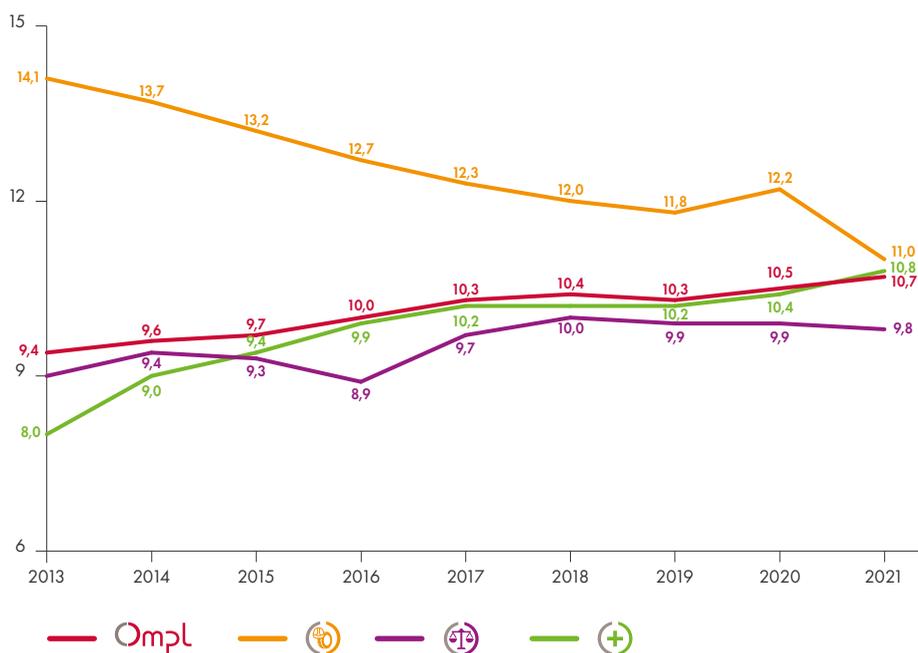
Source : Insee, DSN, 2021.



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

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.

## Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



### TAUX ASSEZ PROCHES

- Dans le champ de l'OMPL, les femmes sont aussi souvent au chômage que les hommes (10,8 % contre 9,9 %). Par rapport à 2016, les proportions ont progressé de manière assez similaire pour les femmes (+ 0,7 point) et les hommes (+ 0,2 point).
- Par rapport à l'OMPL, l'indice est plus élevé pour les femmes de + 2,3 points dans le secteur cadre de vie-technique, de + 1,1 point dans le secteur juridique et de + 0,7 point dans le secteur santé.

### Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre	Ompl							
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Femmes	10,1	10,8	14,1	12,1	9,5	10,0	9,9	10,9
Hommes	9,7	9,9	11,0	9,8	7,0	8,9	10,0	10,2
Ensemble	10,0	10,7	12,7	11,0	8,9	9,8	9,9	10,8

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



### BAISSE AVEC L'ÂGE

- Dans le champ de l'OMPL, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans (13,1 %). Le différentiel avec les séniors atteint + 5,6 points. De 2016 à 2021, la prégnance du chômage s'est renforcée pour les salariés d'âge intermédiaire (+ 1,2 point) et atténuée pour les jeunes (- 0,2 point).
- L'indice le plus élevé concerne les moins de 35 ans dans les secteurs cadre de vie-technique et santé (13,3 %) et le plus faible (6,7 %) les séniors dans le secteur juridique.

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

Tranches d'âge	Ompl							
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
< 35 ans	13,3	13,1	16,4	13,3	11,0	12,0	13,3	13,3
35-49 ans	9,0	10,2	10,7	10,3	8,9	9,8	8,8	10,3
50 ans et +	6,9	7,5	7,9	6,9	6,1	6,7	6,9	7,7
Ensemble	10,0	10,7	12,7	11,0	8,9	9,8	9,9	10,8

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



### DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de l'OMPL (10,7 %), les employés sont plus fréquemment au chômage (+ 2,9 points). Les professions intermédiaires sont moins exposées (- 2,9 points). Par rapport à 2016, les plus fortes variations sont observées pour les employés (+ 2,2 points) et les ouvriers (+ 1,8 point).
- Au niveau sectoriel, l'indicateur de chômage est maximal pour les ouvriers (15,3 %) du secteur juridique et minimum pour ses cadres (6,9 %).

### Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales	Ompl							
	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Cadres	9,8	8,5	10,7	9,2	5,6	6,9	10,9	8,8
Professions intermédiaires	7,8	7,8	14,2	12,2	8,0	9,1	6,8	7,2
Employés	11,4	13,6	13,2	12,4	10,2	10,9	11,7	14,2
Ouvriers	11,6	13,4	13,7	14,4	9,8	15,3	11,6	13,0
Ensemble	10,0	10,7	12,7	11,0	8,9	9,8	9,9	10,8

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



## TAUX INDÉPENDANT DU TEMPS DE TRAVAIL

- Les salariés du champ de l'OMPL à temps complet sont moins souvent confrontés à des périodes de chômage que ceux à temps partiel (- 1,2 point). Néanmoins, les salariés à temps complet ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (+ 0,8 point).
- La configuration sectorielle est similaire. Les salariés à temps complet connaissent moins souvent une période de chômage, avec un maximum atteint dans le secteur cadre de vie-technique (10,7 %).

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

Ompl



Temps de travail	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Temps complet	9,5	10,3	12,8	10,7	8,6	9,1	9,1	10,5
Temps partiel	11,1	11,5	12,0	13,4	9,9	12,3	11,2	11,4
Ensemble	10,0	10,7	12,7	11,0	8,9	9,8	9,9	10,8

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



## NUANCES RÉGIONALES

- En 2021, la part de salariés du champ de l'OMPL ayant connu une période de chômage indemnisée au cours l'année varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM regroupés (13,2 %) et atteint un minimum pour les régions Grand Est et Normandie (9,2 %).
- Par rapport à 2016, l'indicateur de chômage annuel s'est accru sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
  - la Corse, avec une progression de + 2,3 points;
  - la Nouvelle-Aquitaine, caractérisée par une faible évolution de + 0,9 point.

## Indicateur de chômage annuel par région (%)

Ompl



Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	10,2	10,7	12,2	10,1	9,3	10,0	10,1	10,9
Bourgogne-Franche-Comté	9,0	9,7	11,4	10,0	9,1	11,1	8,8	9,5
Bretagne	10,7	11,4	13,1	11,1	9,0	9,3	10,6	11,7
Centre-Val de Loire	8,9	9,4	10,4	9,6	9,2	9,0	8,7	9,5
Corse	9,0	11,3	4,0	11,2	8,6	13,7	9,7	11,0
DOM regroupés	12,5	13,2	12,6	12,5	11,5	12,2	12,6	13,4
Grand Est	8,5	9,2	10,3	7,6	8,2	10,0	8,4	9,2
Hauts-de-France	8,9	9,7	10,4	9,4	9,3	10,5	8,7	9,6
Île-de-France	9,7	10,4	13,9	11,6	7,6	8,1	9,5	10,9
Normandie	9,0	9,2	11,9	10,3	8,9	9,2	8,8	9,1
Nouvelle-Aquitaine	10,2	11,1	11,9	12,5	9,8	11,9	10,1	10,9
Occitanie	11,3	11,9	13,4	12,1	11,1	11,8	11,1	11,9
Pays de la Loire	10,5	11,1	13,1	11,7	9,6	10,6	10,3	11,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,1	11,9	12,3	11,5	10,9	11,7	11,1	11,9
Ensemble	10,0	10,7	12,7	11,0	8,9	9,8	9,9	10,8

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



## 132 189 ACTIONS DE FORMATION

- En moyenne au sein du champ de l'OMPL, 26,6 actions de formation sont mises en œuvre pour 100 salariés. Les secteurs cadre de vie-technique (26,7 actions pour 100 salariés) et santé (28,6 actions pour 100 salariés) engagent relativement plus de formations.
- Incidemment, la part d'entreprises formatrices est relativement plus élevée dans les secteurs cadre de vie-technique et santé : 35,3 % et 35 % respectivement contre 33,9 % en moyenne dans le champ de l'OMPL.



## MAJORITAIREMENT DES PDC

- Globalement, les salariés du champ de l'OMPL enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (21 %). Le taux d'accès sectoriel à ce dispositif s'étend de 11,2 % dans le secteur juridique à 23,1 % dans le secteur cadre de vie-technique.
- Les entreprises du champ de l'OMPL ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent intensément au PDC (23,5 %) pour la formation de leurs salariés mais cette utilisation est moins soutenue au sein du secteur juridique (14,3 %).

### Données de cadrage 2022

	Ompl			
Nombre total d'actions de formation	<b>132 189</b>	13 277	10 280	108 632
Effectifs salariés totaux	<b>496 473</b>	49 673	66 706	380 094
Nombre d'entreprises formatrices	<b>34 746</b>	3 456	3 415	27 875
Nombre total d'entreprises	<b>102 459</b>	<b>9 787</b>	<b>13 136</b>	<b>79 536</b>

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

### 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
Ompl	<b>1,4</b>	<b>4,3</b>	<b>21,0</b>	<b>5,1</b>	<b>13,8</b>	<b>23,5</b>
	0,3	3,4	23,1	1,2	13,4	25,3
	0,6	3,7	11,2	2,4	13,0	14,3
	1,7	4,5	22,4	6,1	14,0	24,9

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 : calculé sur l'ensemble des actions de formation.

2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



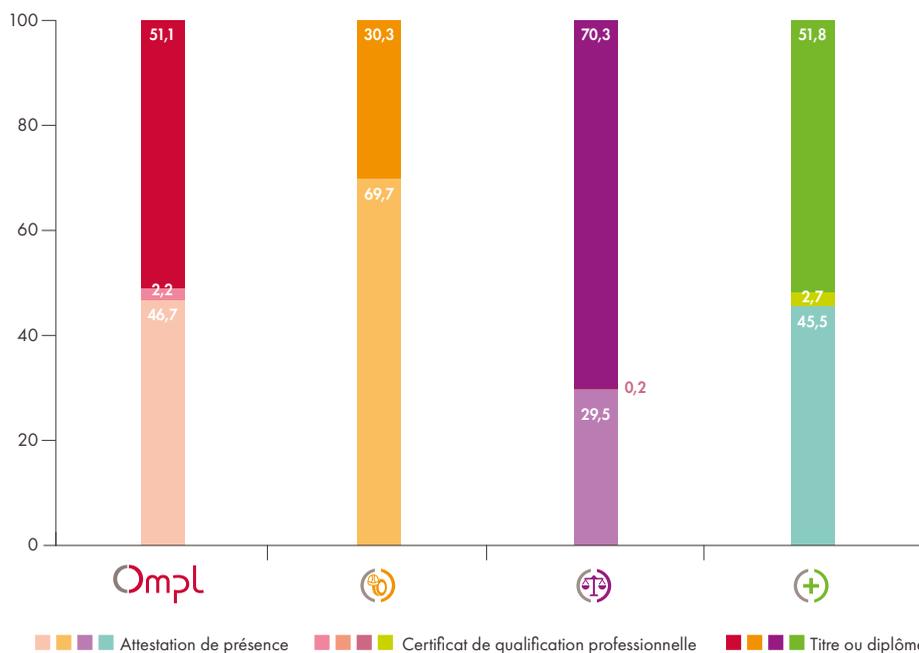
### DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

• Pour les salariés du champ de l'OMPL, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (51,1 %).

Ce type de sanction est surreprésenté dans le secteur juridique (70,3 %).

• À l'exception des attestations de présence (46,7 %), qui représentent 69,7 % des sanctions pour le secteur cadre de vie-technique, les autres sanctions sont très marginales (2,2 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.

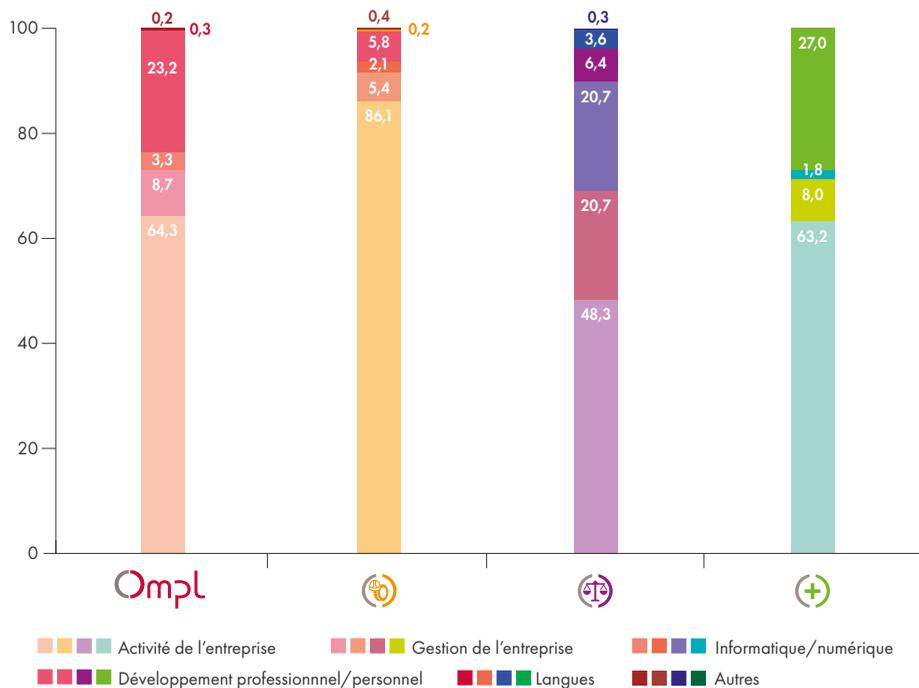


### BESOINS DE COMPÉTENCES CIBLÉES

Les besoins des entreprises en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines :

- l'activité de l'entreprise (64,3 %). La prégnance ces formations est importante dans le secteur cadre de vie-technique (86,1 %) ;
- le développement professionnel/ personnel (gestion des conflits, accueil, communication...) dans 23,2 % des cas avec une nette surreprésentation dans le secteur santé (27 %).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



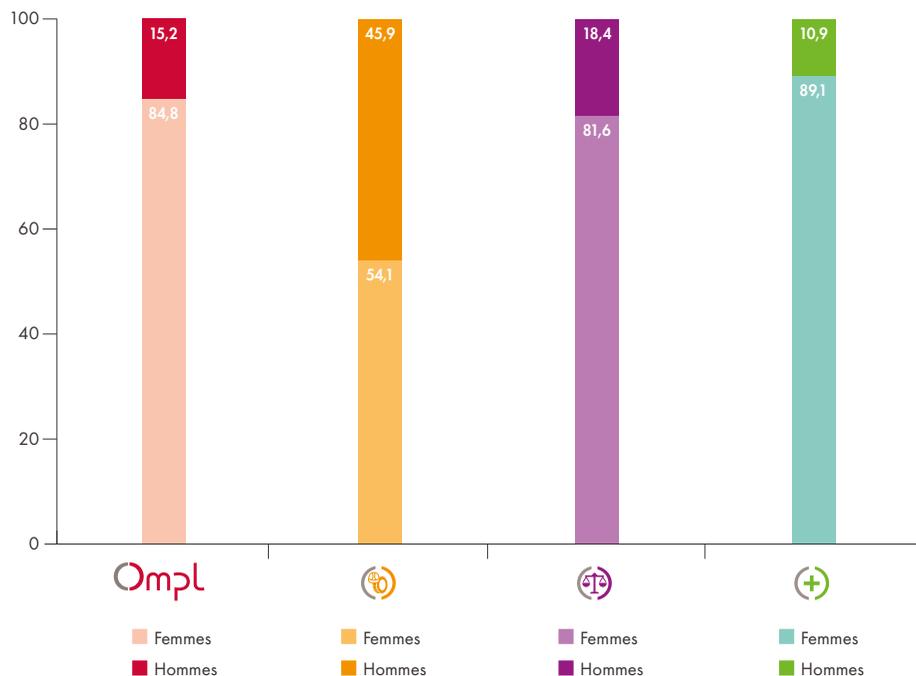
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans le champ de l'OMPL, 84,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés (83,1 %).
- Au niveau sectoriel, l'effet du genre est marqué dans le secteur juridique (81,6 % de stagiaires féminines contre 76,7 % de femmes parmi les effectifs). Dans les autres secteurs, le différentiel est moins important (inférieur à deux points).

## Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



## DISPOSITIFS PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés au sein de l'OMPL sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 78,4 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de - 5 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 7 % des stagiaires féminins bénéficient du contrat de professionnalisation contre 3 % de leurs homologues masculins
- Au niveau sectoriel, les plus grands différentiels sont observés dans l'accès au contrat d'apprentissage dans le secteur cadre de vie-technique (+ 4,1 points pour les femmes), au PDC dans le secteur juridique (+ 8,5 points en faveur des femmes) et au contrat de professionnalisation dans le secteur santé (+ 4,1 points pour les femmes).

## Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

Secteur	Dispositif	Femmes	Hommes
		(%)	(%)
Ompl	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4
Cpro	Cpro	1,0	1,3
	Capp	16,4	12,3
	PDC	82,6	86,4
Cj	Cpro	4,0	4,2
	Capp	25,7	33,9
	PDC	70,3	61,8
C+	Cpro	7,8	3,7
	Capp	19,2	19,4
	PDC	73,0	76,9

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



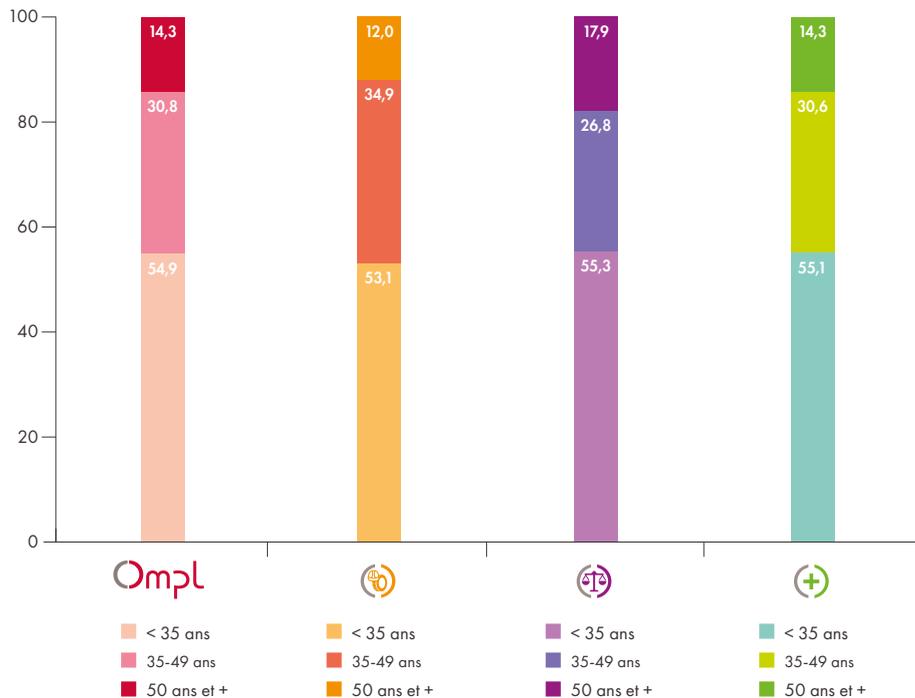
### ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Dans le champ de l'OMPL, les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 54,9 % sont des formés contre 40,9 % des salariés.

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

- Les différentiels sectoriels varient sensiblement de ceux du champ de l'OMPL. Ils sont plus marqués pour les jeunes du secteur santé (55,1 % des stagiaires contre 40,1 % des salariés du secteur) et les salariés de 50 ans et plus du même secteur (14,3 % des stagiaires contre 27,6 % des salariés du secteur).

### Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



### FAIBLE IMPACT DE L'ÂGE SUR LES DISPOSITIFS

- Au sein du champ de l'OMPL, quelle que soit la classe d'âge, le PDC est privilégié, avec une part s'étendant de 56,9 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 98,4 % pour ceux de 50 ans et plus. En revanche, les jeunes ont plus souvent recours aux contrats d'apprentissage (35,1 %).

- Au niveau sectoriel, les contrats d'apprentissage sont surreprésentés chez les jeunes du secteur juridique (49 %). En retour, ils sont sous-représentés pour ceux du secteur cadre de vie-technique (27,1 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
<b>Ompl</b>	Cpro	8,0	5,9	1,5
	Capp	35,1	0,4	0,1
	PDC	56,9	93,7	98,4
	Cpro	1,8	0,6	0,2
	Capp	27,1	0,2	0,2
	PDC	71,1	99,2	99,6
	Cpro	6,5	1,6	0,1
	Capp	49,0	0,2	0,0
	PDC	44,4	98,2	99,9
	Cpro	8,9	7,1	1,8
	Capp	34,6	0,4	0,1
	PDC	56,5	92,5	98,1

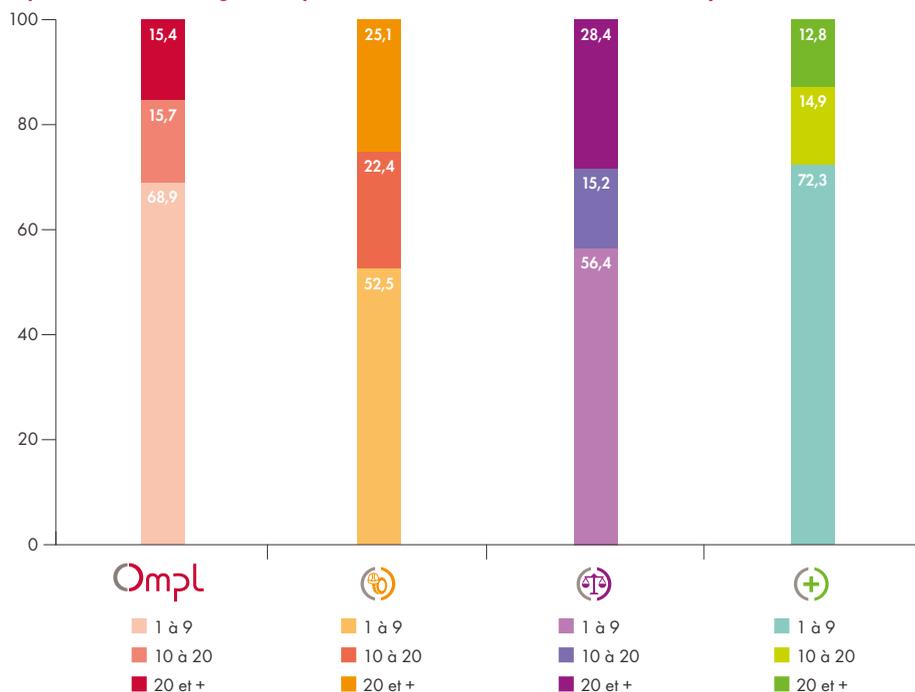
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



## DIFFÉRENCES SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires: 68,9 % des formés alors que ces entreprises emploient 55,2 % de l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 31,1 % des stagiaires contre 44,8 % des salariés.
- Au niveau des secteurs, les différentiels présentent quelques nuances relativement à l'ensemble du champ de l'OMPL. Ils sont plus marqués pour les TPE du secteur santé (72,3 % des stagiaires contre 56,1 % des salariés du secteur) et les salariés d'entreprises de 20 salariés et plus du même secteur (12,8 % des stagiaires contre 29,1 % des salariés du secteur).

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



Sources: OPCO-EP, base formation, 2022



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- Le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre:
  - il est maximal pour la Corse (27,7 %), avec une différence de + 6,7 points par rapport la moyenne nationale de la branche (21 %);
  - il atteint un minimum pour les DOM regroupés (14,6 %) avec un écart de - 6,4 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

## Taux d'accès des salariés à la formation par région (%)

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	1,5	3,9	25,2
Bourgogne-Franche-Comté	1,2	2,9	21,6
Bretagne	1,2	2,5	24,0
Centre-Val de Loire	1,2	3,3	18,6
Corse	0,8	4,4	27,7
DOM regroupés	1,1	5,0	14,6
Grand Est	1,5	4,7	19,1
Hauts-de-France	1,0	3,4	18,8
Île-de-France	1,7	6,1	18,8
Normandie	1,3	3,4	21,3
Nouvelle-Aquitaine	1,3	3,4	21,3
Occitanie	1,3	4,7	20,5
Pays de la Loire	1,4	3,1	24,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,7	4,1	22,3
<b>Ompl</b>	<b>1,4</b>	<b>4,3</b>	<b>21,0</b>

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.

+ de **200** publications depuis 2005

## 34 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (4)
- 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)

## 22 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 Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et aux problématiques de fidélisation (2023)

## 28 baromètres annuels

- 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 105 500 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 Reilly • 75012 Paris • [ompl@ompl.fr](mailto:ompl@ompl.fr)

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