



**2024**  
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 102 000 entreprises et 511 000 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)



## RELATIVE STABILITÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du champ de l'OMPL a varié de - 0,5 % en 2022.

La valeur plutôt importante du taux de rotation (18,4 % soit + 3,4 points relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un important mouvement de renouvellement des entreprises.

- Le nombre d'entreprises est relativement stable dans les secteurs juridique (- 2 %) et santé (+ 0,5 %).

Les niveaux sectoriels de turnover s'établissent tous au-delà du seuil critique de 15 %. En étant maximal pour le secteur cadre de vie-technique (19,8 %), ils laissent entrevoir d'importants mouvements dans les structures.

## Entreprises employeuses<sup>1</sup> en 2022

	Ompl			
Entreprises employeuses	101 959	9 141	12 878	79 940
Évolution 2021-2022 (%)	- 0,5	- 6,6	- 2,0	0,5
Taux d'entrée (%)	18,1	16,5	17,7	18,4
Taux de sortie (%)	18,6	23,1	19,6	17,9
Taux de rotation (%)	18,4	19,8	18,6	18,1

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2022-2023, Insee, fichiers Sirène, 2025.



**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 employeuses. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.

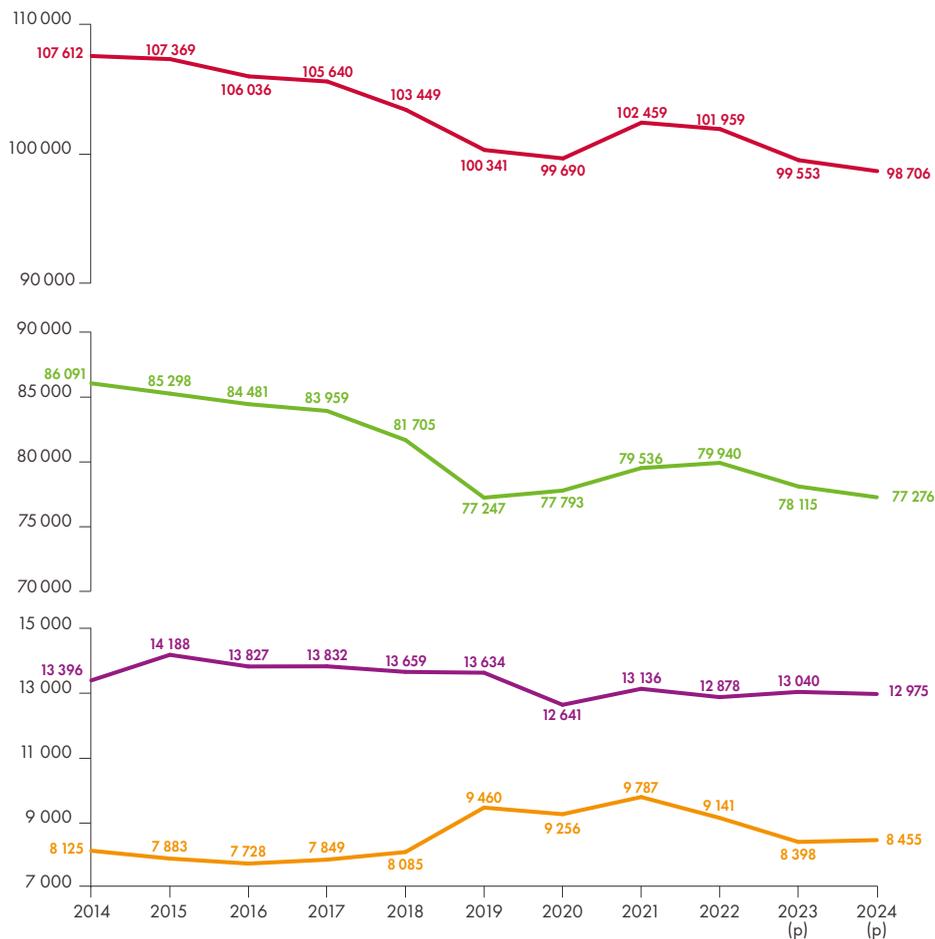
1 : Sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.



## MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2014 à 2022, le nombre d'entreprises employeuses du champ de l'OMPL a connu un net recul (- 5 653 unités). Cette évolution est principalement due à une rupture de série en en 2019 et 2022. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la baisse tend à se prolonger jusqu'en 2024.
- Le secteur cadre de vie-technique se distingue par la variation positive la plus importante entre 2014 et 2022 (+ 12,5 %). À l'inverse, le secteur santé a connu un repli (- 7,1 %). Les tendances projetées à partir de 2023 s'inversent pour les secteurs cadre de vie-technique et juridique.

## Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Ruptures de série en 2019 et 2022 consécutives à l'évolution du mode de collecte.  
(p) : prévision



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2015-2023.



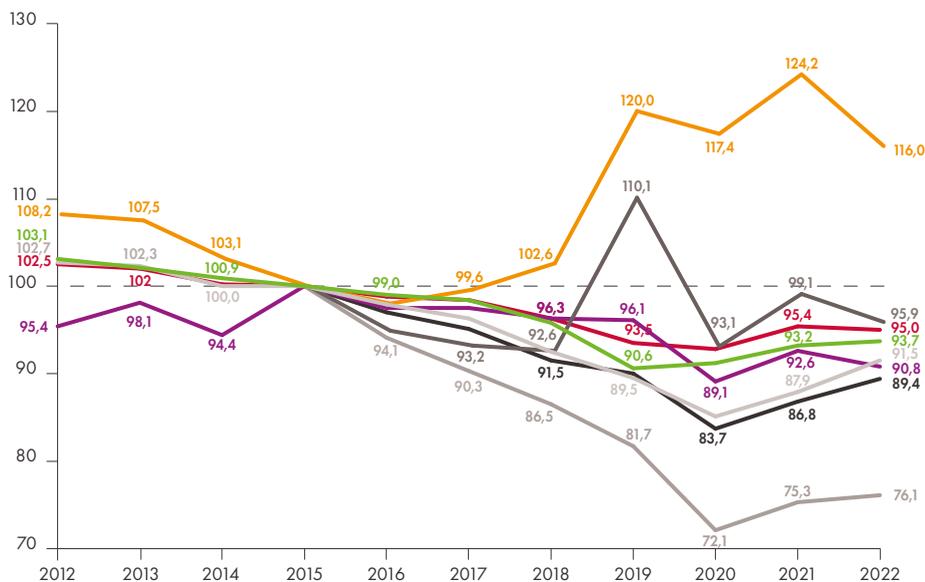
## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises dans le champ de l'OMPL a fortement diminué (- 5 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 10,6 %). 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, 2012-2022 (base 100 en 2015)



Ruptures de série en 2019 et 2022 consécutives à l'évolution du mode de collecte.



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2013-2023 ; Insee, démographie des entreprises et des établissements, 2012-2015 ; Insee, fichiers Sirene, 2015-2022.



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

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

**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.

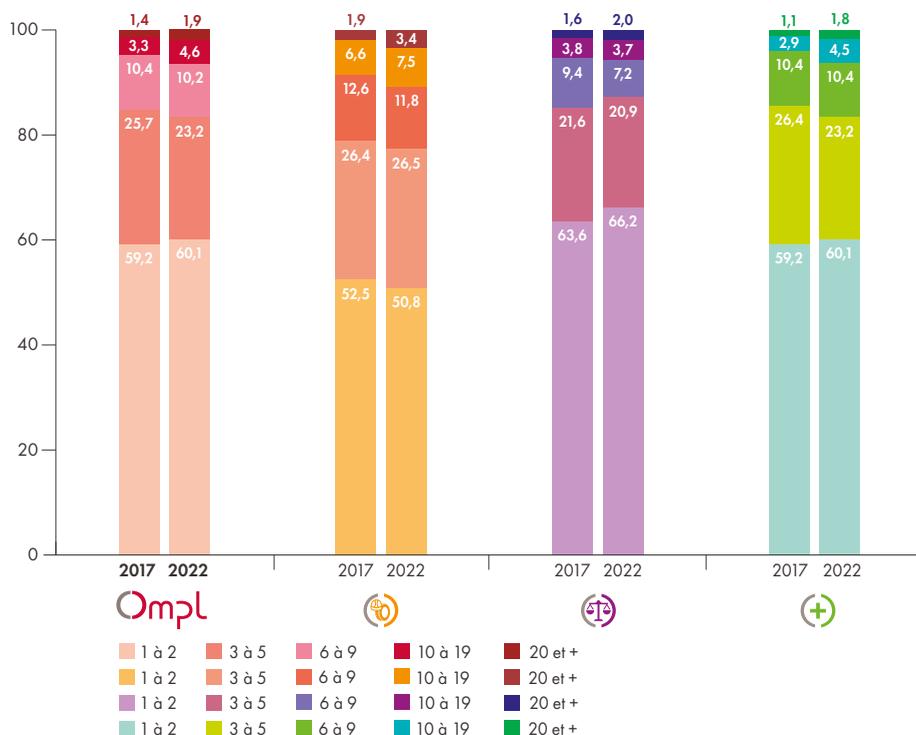
**Société commerciale et assimilée** : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



### UN À DEUX ETP

- Plus de la moitié des entreprises du champ de l'OMPL (60,1 %) emploient un à deux ETP en moyenne sur l'année.
- Globalement, les entreprises de 10 ETP ou plus sont fortement surreprésentées dans le secteur cadre de vie-technique (+ 4,4 points).
- Depuis 2017, le champ de l'OMPL est caractérisé par un renforcement de la part des entreprises de 10 à 19 ETP (+ 1,3 point), au détriment de celles de trois à cinq ETP (- 2,5 points).

### Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'ETP (nombre moyen d'ETP au cours de l'année, 2017-2022, %)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



### NETTE DÉSAFFECTATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (45,7 %) sont majoritaires au sein du champ de l'OMPL. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 12,2 points par rapport à 2017.
- Par rapport au champ de l'OMPL, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentées dans le secteur cadre de vie-technique (+ 38,1 points). En outre, pour ce secteur, leur part s'est accrue (+ 11,1 points entre 2017 et 2022).

### Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2017-2022)

	Ompl		10 ETP		10-19 ETP		20+ ETP	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Entreprise individuelle	43,9	32,6	23,8	14,0	39,0	29,5	46,6	35,3
Groupe et assimilé	22,6	21,7	3,5	2,2	29,8	25,7	23,2	23,3
Société commerciale et assimilée	33,5	45,7	72,7	83,8	31,2	44,8	30,2	41,4

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



### 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.

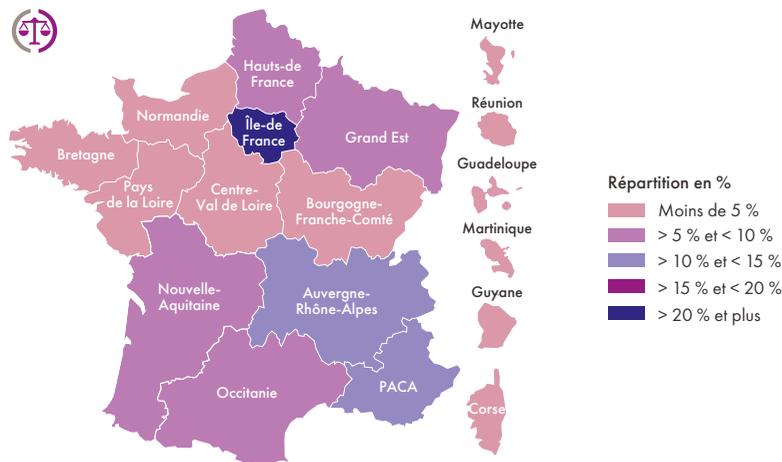
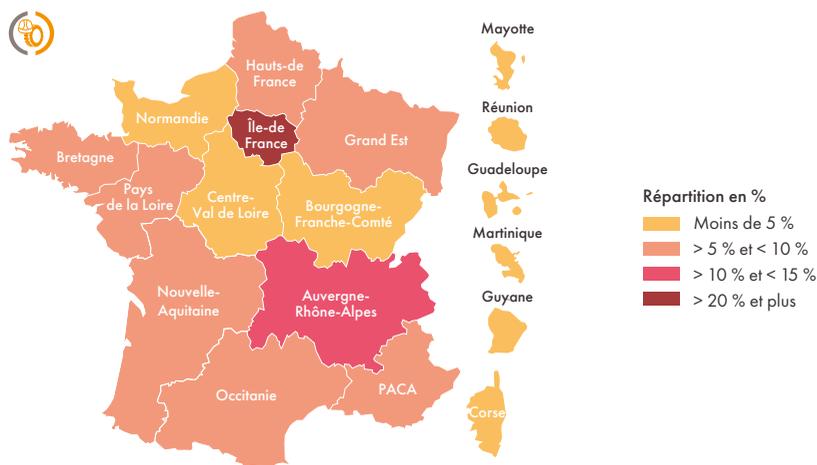
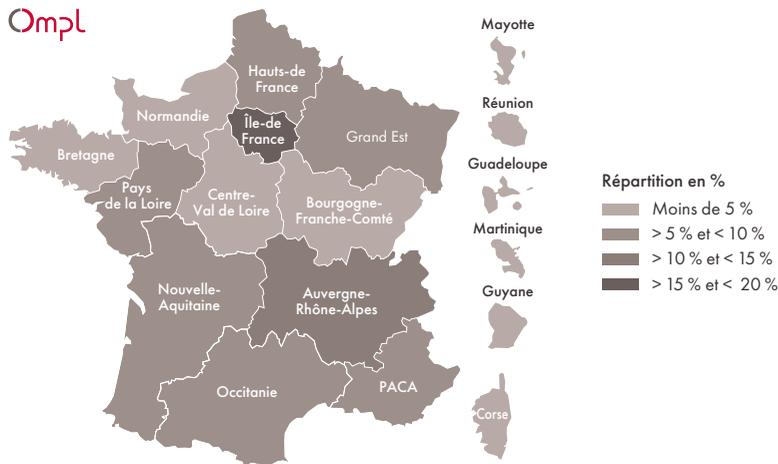
Trois régions regroupent 40,7 % des entreprises :

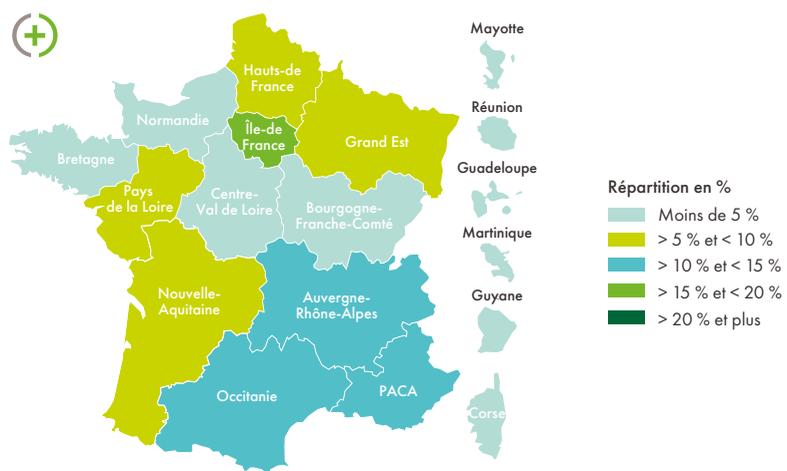
- l'Île-de-France en rassemble 18,6 % ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (12,2 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre d'entreprises (9,9 %).

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

### Répartition régionale des entreprises employeuses (%)

Ompl





Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2025.



## ENTREPRISES MOINS NOMBREUSES ET DE PETITE TAILLE

• Dans le champ de l'OMPL, les entreprises comptent en moyenne 3,4 emplois équivalent temps plein (ETP) en 2022.

Alors que la taille des entreprises en nombre moyen d'emplois ETP des secteurs cadre de vie-technique et santé progresse (+ 7 % et + 2,8 % respectivement) celle du secteur juridique connaît une évolution inverse (- 12,8 %).

• La structure entrepreneuriale légale la plus fréquente dans le champ de l'OMPL est la société à responsabilité limitée (SARL) qui représente 36,9 % des entreprises. Ce type de structure a supplanté l'entreprise individuelle qui, en 2017, regroupait 43,9 % des entreprises.

Seul le secteur santé se distingue par la prédominance de l'entreprise individuelle (35,3 %) mais sa part tend à s'atténuer.

## Données de cadrage<sup>1</sup>

	Ompl			
Nombre d'entreprises employeuses en 2022	101 959	9 141	12 878	79 940
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2017 à 2022 (%)	- 3,5	+ 16,5	- 6,9	- 4,8
Effectifs moyens d'ETP en 2022	3,7	4,6	3,4	3,7
Effectifs moyens d'ETP en 2017	3,7	4,3	3,9	3,6
Forme juridique la plus fréquente en 2022	SARL	SARL	SARL	EI
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2022 (%)	36,9	57,5	36,6	35,3
Forme juridique la plus fréquente en 2017	EI	SARL	EI	EI
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2017 (%)	43,9	52,7	39,0	46,6

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023, Insee, fichiers Sirène, 2025.



**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.

<sup>1</sup> : sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.



## PERFORMANCES ÉCONOMIQUES RELATIVEMENT STABLES

- En 2022, les entreprises individuelles du champ de l'OMPL ont généré en moyenne 127 759 € de valeur ajoutée (- 0,6 % par rapport à 2017). Malgré un fort repli du chiffre d'affaires (- 9 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (94 432 € d'EBE) assez comparable à 2017 (+ 1,9 %).
- Globalement, le chiffre d'affaires moyen des entreprises individuelles recule dans les secteurs cadre de vie-technique (- 0,6 %) et santé (- 9,2 %) par rapport à 2017. La variation la plus importante de trésorerie est observée dans le secteur juridique (+ 10,5 %). Ce secteur connaît aussi l'évolution la plus marquée du montant moyen de valeur ajoutée (+ 6,1 %).



## PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

- En 2022, le montant moyen de trésorerie (EBE) des sociétés du champ de l'OMPL atteint 440 999 €. Cette valeur s'accroît fortement par rapport à 2017 (+ 70,4 %).
- Au niveau sectoriel, les données significatives révèlent une variation notable du montant moyen de trésorerie dans le secteur santé (+ 94,4 %).

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

Indicateur	Ompl							
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
CA	<b>284 435</b>	<b>258 764</b>	109 045	108 440	140 627	147 285	323 678	293 862
Marge	<b>192 762</b>	<b>195 985</b>	106 667	105 579	140 065	146 726	209 396	213 591
VA	<b>128 581</b>	<b>127 759</b>	58 750	56 151	86 010	91 275	142 046	141 206
Impôts	<b>7 668</b>	<b>10 807</b>	3 621	5 060	5 114	7 568	8 461	11 947
Salaires	<b>28 286</b>	<b>22 596</b>	18 671	15 884	17 423	13 547	30 875	24 965
EBE	<b>92 627</b>	<b>94 432</b>	36 458	35 206	63 473	70 160	102 710	104 391
Bénéfice	<b>91 278</b>	<b>95 500</b>	37 260	35 835	65 062	71 607	100 707	105 423

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2018-2023 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2018-2023 ; FCGA, Statistiques - Données et évolutions, 2018-2023.

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

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

Indicateur	Ompl							
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
CA	<b>2 313 747***</b>	<b>3 181 234***</b>	1 064 923**	1 178 681**	NS	NS	2 467 374***	NS
Marge	<b>1 816 224***</b>	<b>2 709 757***</b>	1 062 774**	1 160 646**	NS	NS	1 738 869***	3 013 397*
VA	<b>1 122 373***</b>	<b>1 482 586***</b>	671 261***	664 673***	NS	NS	1 131 325***	1 744 503***
Impôts	<b>49 031***</b>	<b>58 706***</b>	21 130***	18 593***	80 031***	54 834***	53 289***	74 884***
Salaires	<b>816 275***</b>	<b>988 196***</b>	536 666***	540 105***	NS	NS	772 988***	1 079 839***
EBE	<b>258 751***</b>	<b>440 999***</b>	114 358***	107 568***	241 873***	NS	307 125***	597 085***
Bénéfice	<b>151 044***</b>	<b>386 870***</b>	80 563***	92 500***	143 025***	232 657***	174 624***	525 158***

Sources : Cap Financials, base CapFi, estimations, 2018-2023.

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 2023 » issues de la base formation 2023 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>49</b>
Chômage annuel .....	<b>52</b>
Formation professionnelle .....	<b>55</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 2014, le champ de l'OMPL enregistre une progression (+ 21,1 %) de ses effectifs salariés en 2022.
- Selon les prévisions réalisées pour les années 2023 à 2024, cette tendance semble se maintenir.
- Sur la période (2014 à 2024), les effectifs du secteur santé progressent plus rapidement (+ 29 %). Leur taux de croissance est supérieur de 33,3 points à celui du secteur juridique qui est caractérisé par une régression (- 4,3 %).

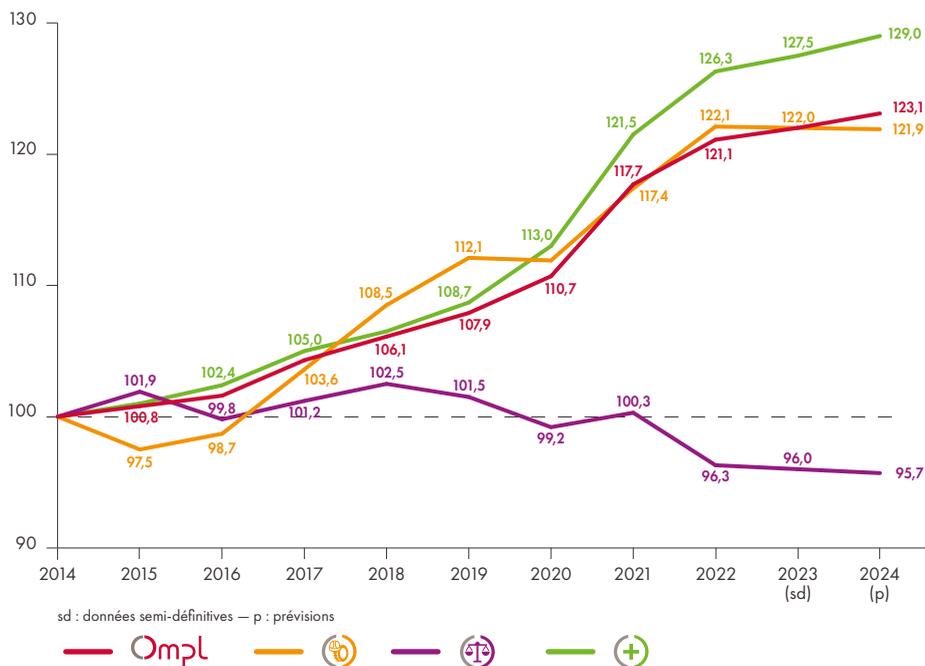
## Évolution des effectifs salariés en volume

Années	Ompl			
2014	421 669	42 312	66 508	312 849
2015	425 087	41 263	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
<b>2022</b>	<b>510 799</b>	<b>51 642</b>	<b>64 038</b>	<b>395 119</b>
2023 (sd)	514 288	51 630	63 819	398 839
2024 (p)	518 878	51 564	63 643	403 671

Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

## Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2014)



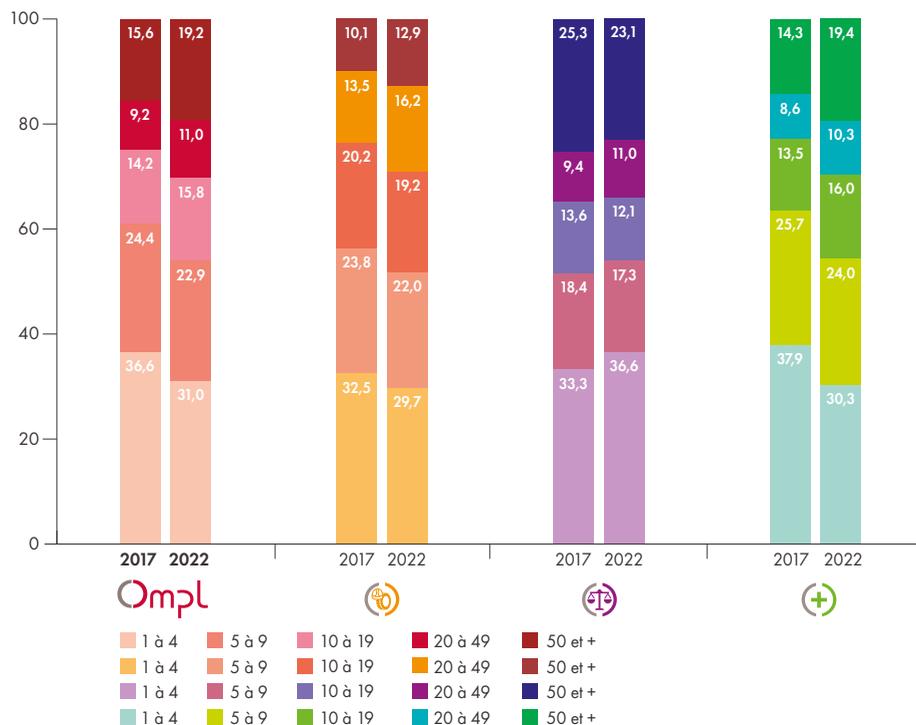
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



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

- 69,7 % des salariés du champ de l'OMPL travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés. Par rapport à 2017, cette part a reculé de - 5,5 points au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une diminution de - 6,8 points, le secteur santé connaît la variation la plus importante de la proportion de salariés travaillant dans des entreprises de moins de 20 salariés.

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



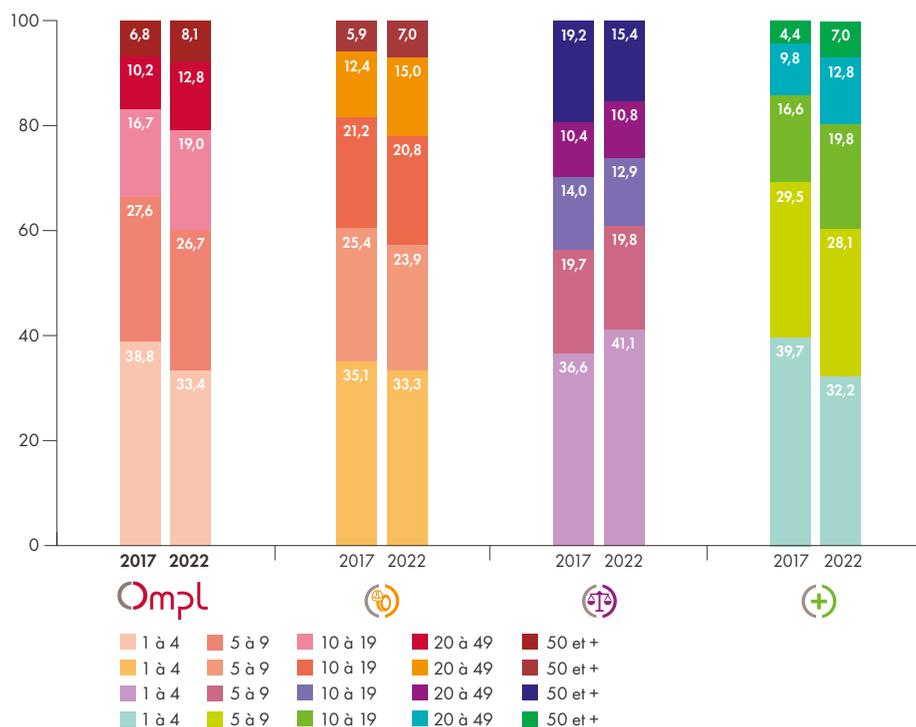
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



### HAUSSE DE LA PART DES GRANDS ÉTABLISSEMENTS

- Dans le champ de l'OMPL, l'importance des structures à taille humaine est très marquée. Les établissements de moins de 20 salariés regroupent 79,1 % des effectifs.
- Par rapport à 2017, cette proportion a reculé de - 4 points au profit des établissements de plus grande taille.

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

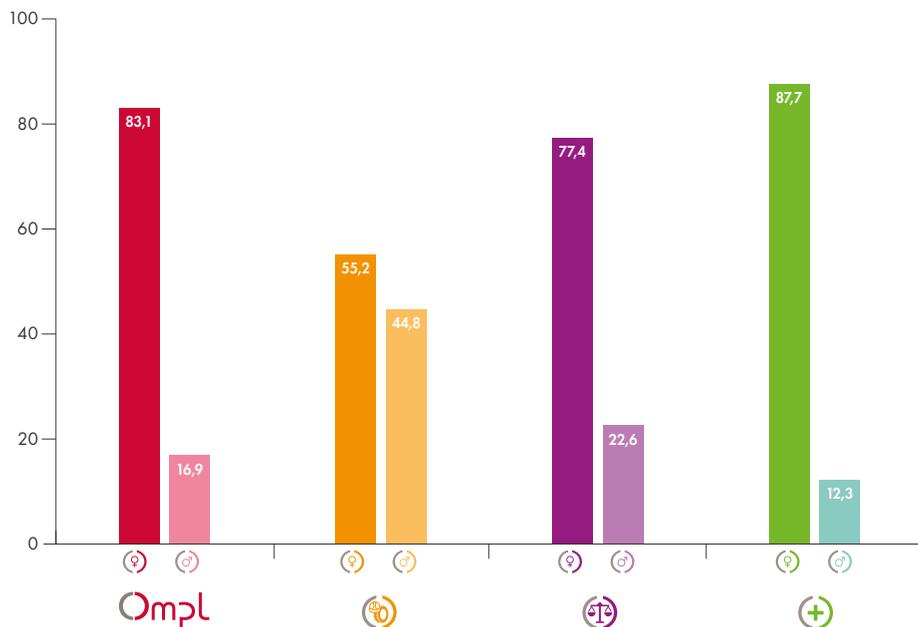


## MAJORITÉ DE FEMMES

Dans le champ de l'OMPL, les emplois sont en grande partie féminins : 83,1 % des salariés sont des femmes.

- Le taux de féminisation est maximal dans le secteur santé (87,7 %).
- En retour, un taux inférieur de 32,5 points est observé dans le secteur cadre de vie-technique (55,2 %).

## Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



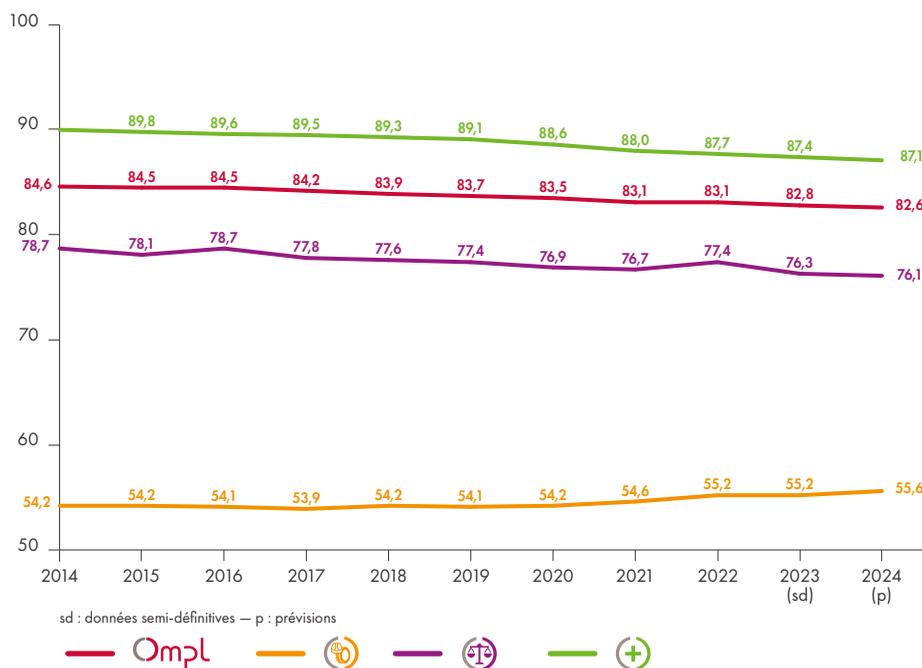
## STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2014, les données montrent que la part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL reste relativement stable jusqu'en 2022.

Elle varie seulement de - 1,5 point.

- Les prévisions pour les années 2023 à 2024, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2014 à 2024), le taux de féminisation du champ de l'OMPL se replie (- 2 points).

## Évolution du taux de féminisation (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

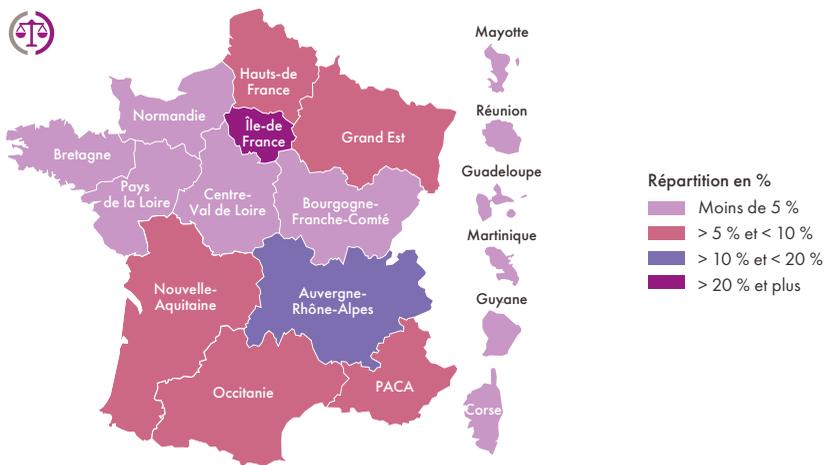
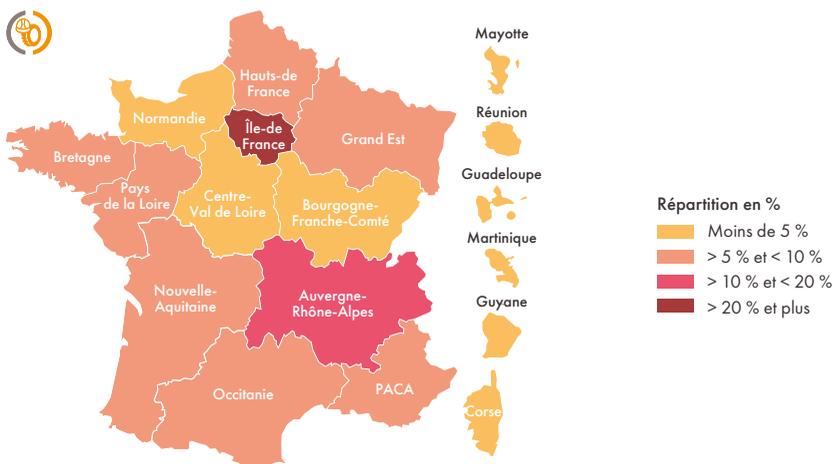
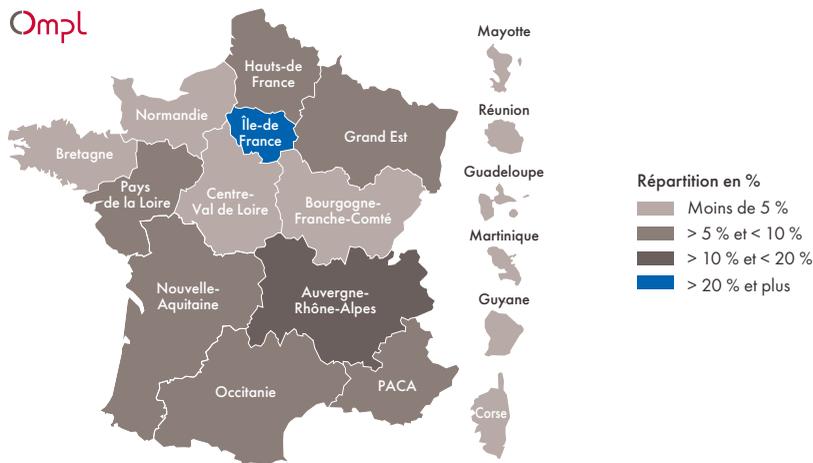


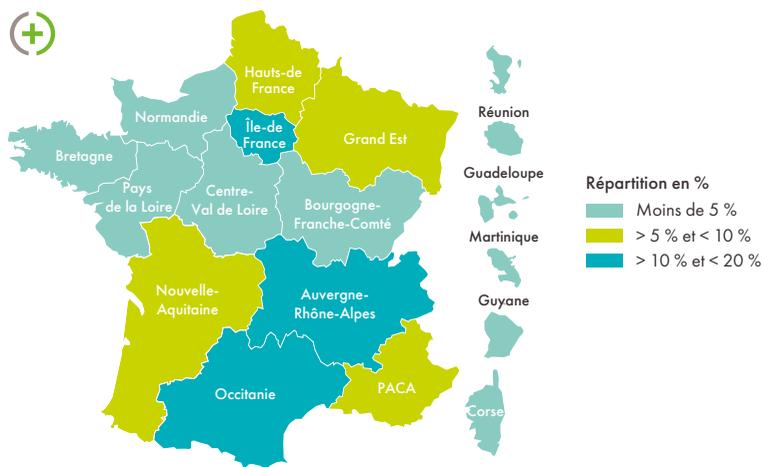
### 2/5<sup>E</sup> DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 21,2 % des salariés du champ de l'OMPL.
  - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi (11,9 %).
  - L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,5 %).
- Ces trois régions regroupent 42,6 % des salariés du champ de l'OMPL.

### Effectifs par région (%)

Ompl





Source : Insee, DSN, 2022.

## Taux de féminisation par région (%)

Ompl



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	85,5	84,7	55,1	56,2	81,0	81,4	91,1	89,6
Bourgogne-Franche-Comté	87,4	86,4	52,5	54,2	79,3	78,7	91,0	89,5
Bretagne	85,2	84,1	52,1	54,9	80,8	80,7	90,6	89,0
Centre-Val de Loire	86,8	84,3	50,6	53,2	79,9	67,3	90,8	88,9
Corse	83,9	83,8	51,9	56,4	77,5	81,4	88,8	87,2
DOM regroupés	83,6	83,2	54,9	55,5	77,3	72,5	86,6	86,0
Grand Est	86,7	85,3	50,8	51,6	80,4	79,7	90,6	88,7
Hauts-de-France	84,1	83,7	49,1	50,9	77,2	77,1	88,5	87,6
Île-de-France	78,3	77,5	55,8	56,4	73,8	72,7	86,2	84,0
Normandie	86,6	85,1	52,2	52,3	82,5	81,4	90,4	88,5
Nouvelle-Aquitaine	86,3	85,1	53,7	55,8	80,8	81,6	90,8	88,9
Occitanie	85,8	84,8	54,9	56,8	81,1	81,7	89,5	87,8
Pays de la Loire	85,5	84,0	51,1	52,9	78,4	78,1	91,8	90,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	85,8	84,1	55,6	57,1	80,8	79,5	89,3	87,1
Ensemble	84,2	83,1	53,9	55,2	77,8	77,4	89,5	87,7

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2022, 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 (86,4 %) et minimal pour l'Île-de-France (77,5 %).

- Sur ces territoires, la proportion de femmes dans les effectifs a faiblement évolué par rapport à 2017 :

- - 1,0 point pour la Bourgogne-Franche-Comté ;
- - 0,8 point pour l'Île-de-France.



## PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

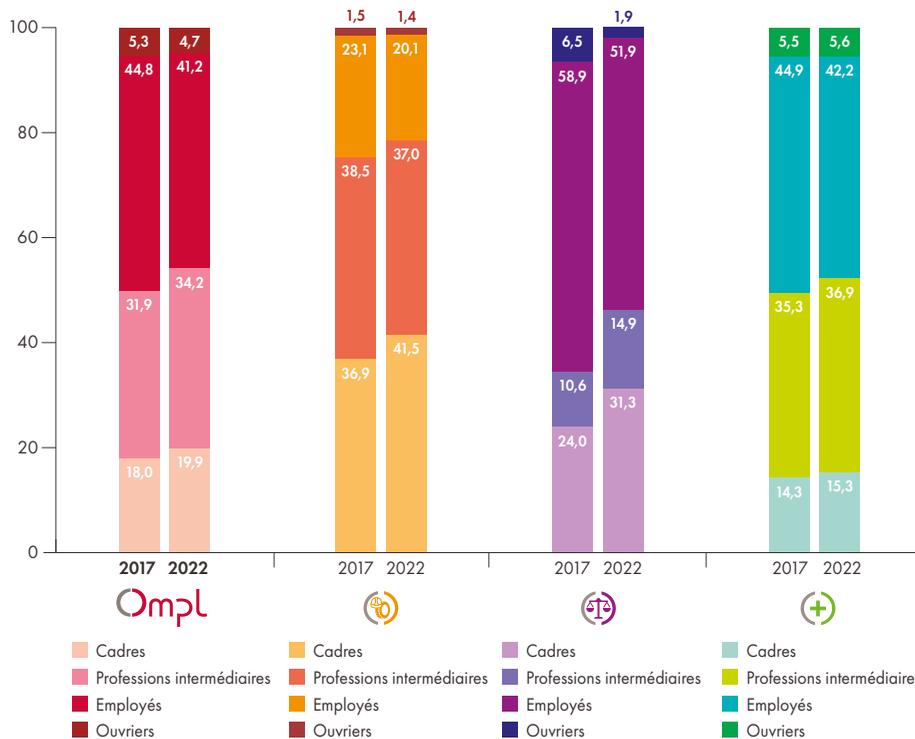
Les employés (41,2 %) et les professions intermédiaires (34,2 %) constituent les catégories sociales les plus représentées du champ de l'OMPL.

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

- dans le secteur cadre de vie-technique, les cadres sont nettement surreprésentés (+ 21,6 points) et les employés sous-représentés (- 21,1 points) ;
- dans le secteur juridique, les cadres sont proportionnellement plus nombreux (+ 11,4 points) et les professions intermédiaires nettement sous-représentées (- 19,3 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 2017 à 2022, les évolutions les plus significatives au sein du champ de l'OMPL concernent le recul de la part des employés (- 3,6 points) et la progression de celle des professions intermédiaires (+ 2,2 points).

## Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



**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...

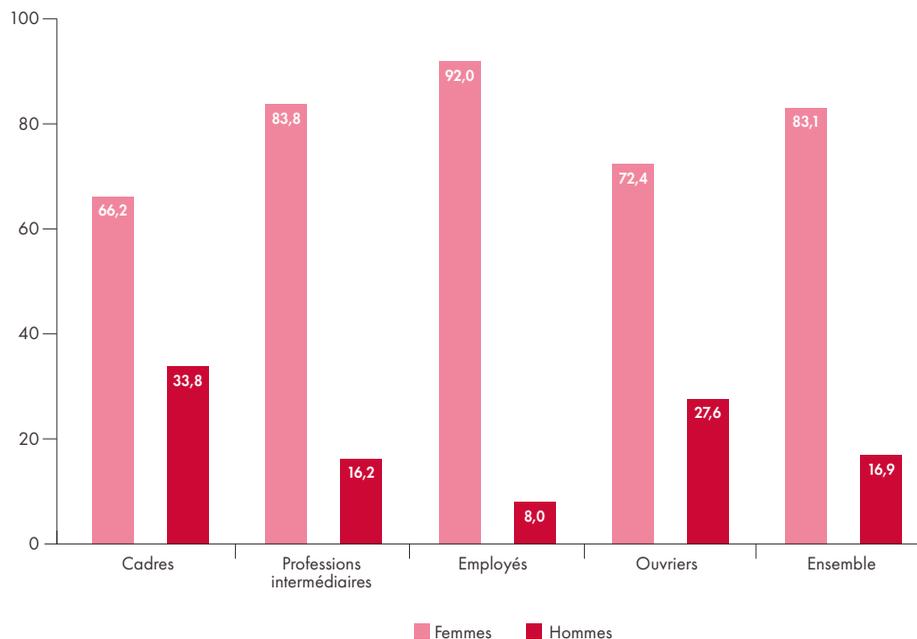
Dans le contexte des branches professionnelles des professions libérales l'appellation « **ouvriers** » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



### 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 des salariés du champ de l'OMPL (83,1 %). En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (33,8 %) alors qu'ils représentent 16,9 % de l'ensemble des effectifs.

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



Source : Insee, DSN, 2022.

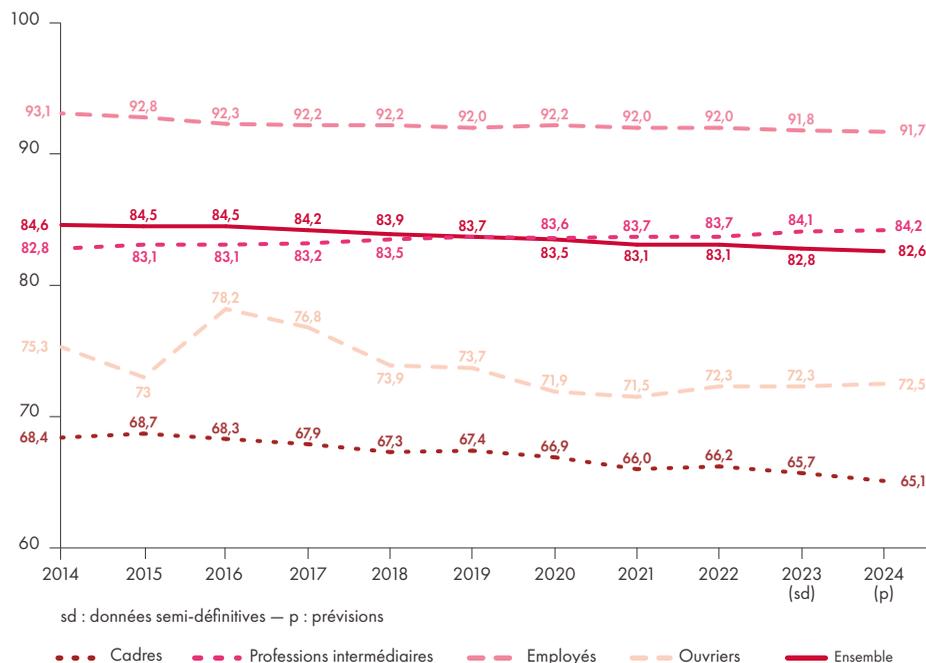


### LÉGER REcul DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2014 le taux de féminisation du champ de l'OMPL tend à reculer (- 2 points), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances.

Les cadres (- 3,3 points) et les ouvriers (- 2,8 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leur taux de féminisation respectif devrait atteindre 65,1 % et 72,5 % en 2024.

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



sd : données semi-définitives — p : prévisions

Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



## FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

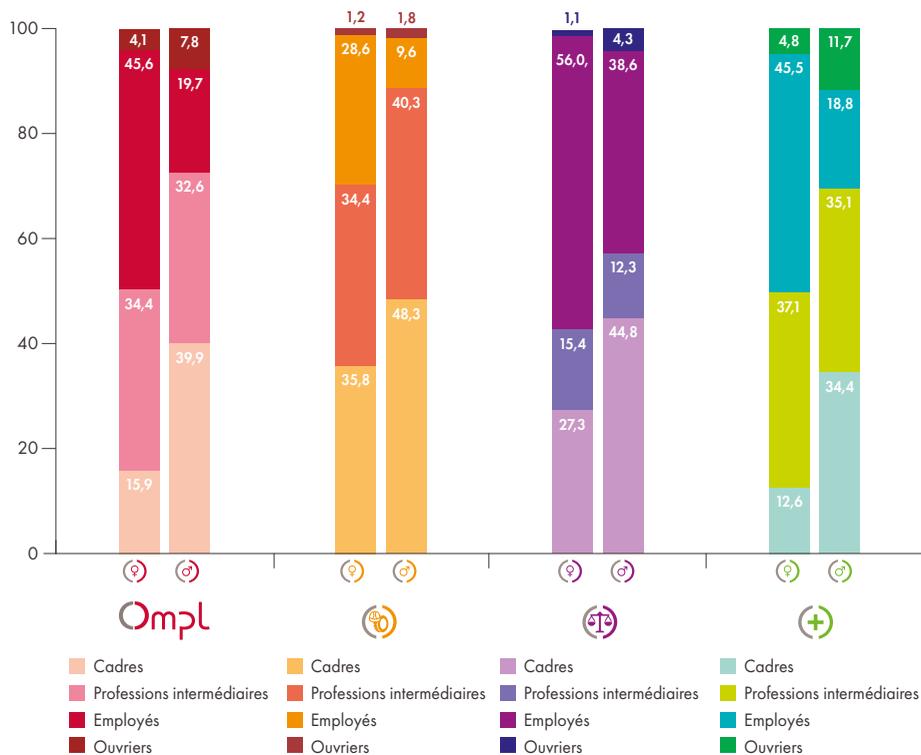
La part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes du champ de l'OMPL : 45,6 % contre 19,7 % pour les hommes, soit un écart de + 25,9 points.

Avec un différentiel de + 24 points, les cadres, qui regroupent la plus forte proportion d'hommes (39,9 %), sont moins représentés chez les femmes (15,9 %).

Les spécificités sectorielles sont importantes par rapport à 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 points) ;
- au sein des effectifs féminins du secteur juridique, les cadres sont proportionnellement plus nombreux (+ 11,4 points) et les professions intermédiaires nettement sous-représentées (- 19,0 points) ;
- chez les salariées du secteur santé, la part des cadres est moins importante (- 3,3 points) et les écarts pour les autres catégories relativement faibles.

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



Source: Insee, DSN, 2022.

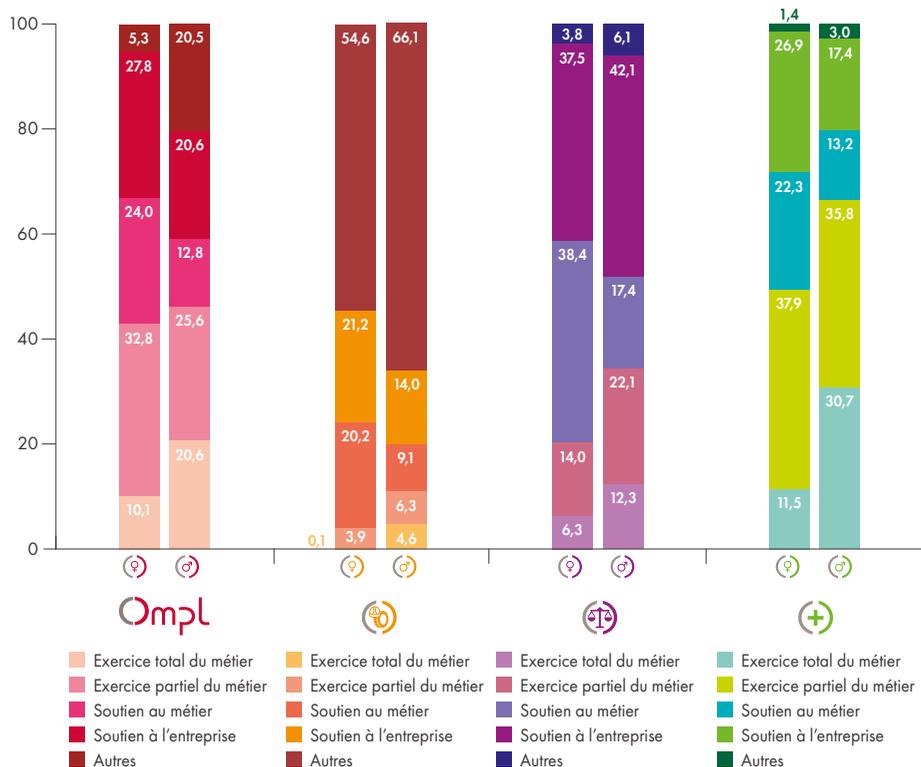


## MÉTIERS GENRÉS

- Les emplois centrés sur l'exercice partiel du métier sont les plus nombreux dans le champ de l'OMPL (35 %). Un effet du genre est observable. Ce type de métier est exercé par 32,8 % des femmes contre 25,6 % des hommes.

- Les femmes sont moins souvent sur des emplois relatifs à l'exercice total du métier (10,1 % contre 20,6 % pour les hommes) et plus souvent en charge des activités de soutien au métier (24 % contre 12,8 % pour les hommes).

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



Source: Insee, DSN, 2022.

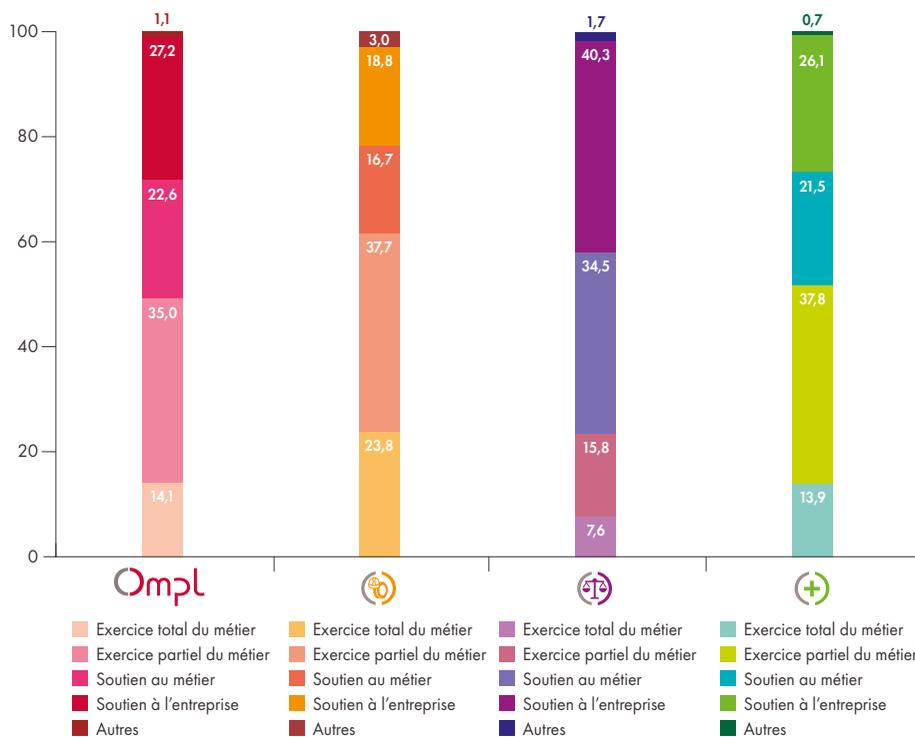


## EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

35 % 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 définissant leur branche respective. Ce type de métier est surreprésenté dans le secteur santé (+ 2,8 points) et sous-représenté dans le secteur juridique (- 19,2 points).

Le deuxième type de métier le plus fréquent au sein du champ de l'OMPL, le soutien à l'entreprise (27,2 %), 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, 2022.



**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 les DOM regroupés (45,5 %) et minimale pour les Pays de la Loire (39 %).

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

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
Auvergne-Rhône-Alpes	20,2	35,9	40,1	3,8	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	16,8	37,1	41,2	5,0	0,0
Bretagne	19,1	37,7	39,2	4,0	0,0
Centre-Val de Loire	15,6	38,6	40,5	5,2	0,1
Corse	16,1	34,0	43,9	6,0	0,6
DOM regroupés	11,2	34,0	47,1	7,7	0,1
Grand Est	16,7	36,0	41,4	5,8	0,0
Hauts-de-France	18,7	34,5	40,5	6,3	0,0
Île-de-France	27,9	26,3	41,7	4,0	0,0
Normandie	18,2	35,4	41,0	5,4	0,0
Nouvelle-Aquitaine	17,6	37,5	40,0	5,0	0,0
Occitanie	17,0	36,7	41,7	4,7	0,0
Pays de la Loire	19,0	37,9	39,4	3,7	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,5	35,1	42,8	4,6	0,0
<b>Ompl</b>	<b>19,9</b>	<b>34,1</b>	<b>41,2</b>	<b>4,7</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DSN, 2022.

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

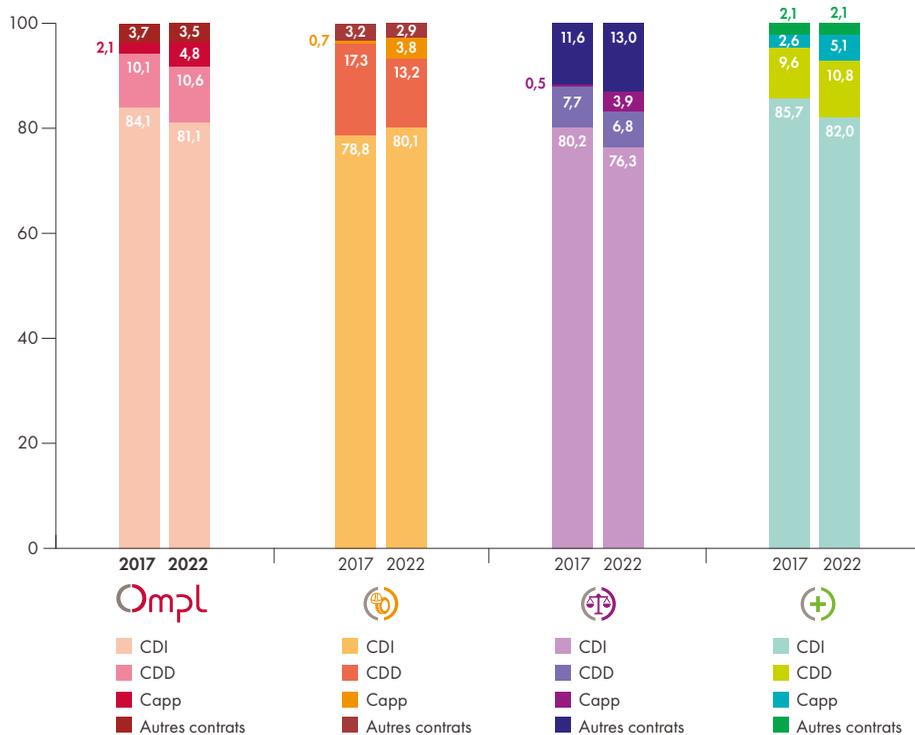


## MAJORITÉ DE CDI

La part de CDI du champ de l'OMPL (81,1 %), est faible par rapport à au champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,6 % en 2022 selon l'INSEE). Hors CDD (10,6 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les autres contrats sont peu mobilisés. Par rapport à l'OMPL :

- dans le secteur cadre de vie-technique, la distribution des types de contrats de travail est similaire. Les écarts n'excèdent pas trois points;
- dans le secteur juridique, les contrats « autres » sont en proportion plus nombreux (+ 9,5 points) et les CDI sont sous-représentés (- 4,8 points);
- dans le secteur santé, les proportions de chaque type de contrat sont similaires. Les écarts n'excèdent pas trois points.

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



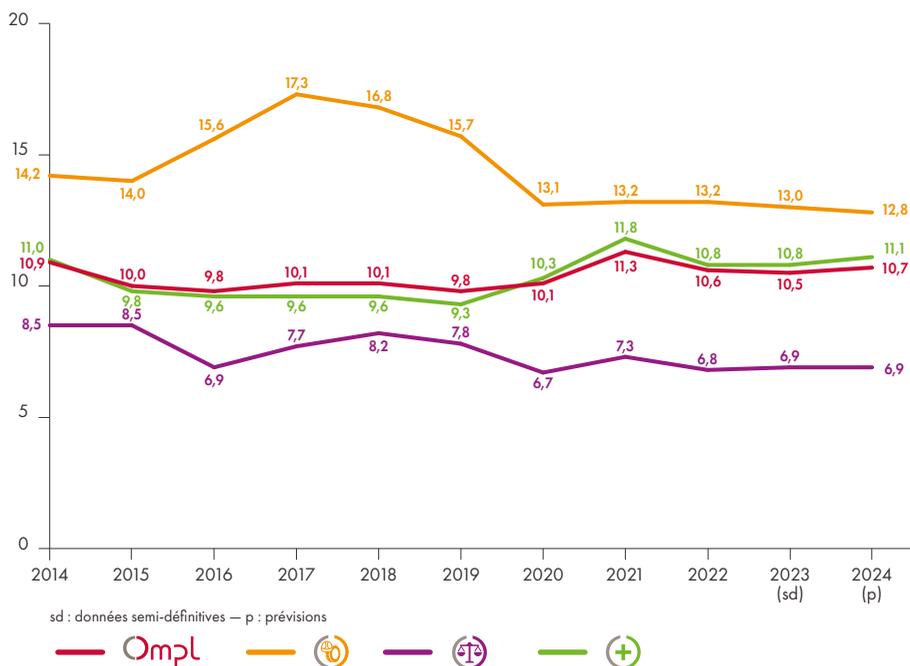
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## STABILITÉ DE LA PART DES CDD

- Par rapport à 2014, la part des CDD du champ de l'OMPL reste relativement stable jusqu'en 2022 (- 0,3 point).
- Les prévisions pour les années 2023 à 2024, laissent envisager un infléchissement à la hausse.
- Sur la période (2014 à 2024), le taux de CDD dans le champ de l'OMPL se replie (- 0,2 point). Le secteur santé se distingue par une hausse plus rapide (+ 0,1 point) et le secteur juridique par un recul (- 1,6 point).

## Évolution du taux de CDD annuel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



### FEMMES PLUS EN CDI

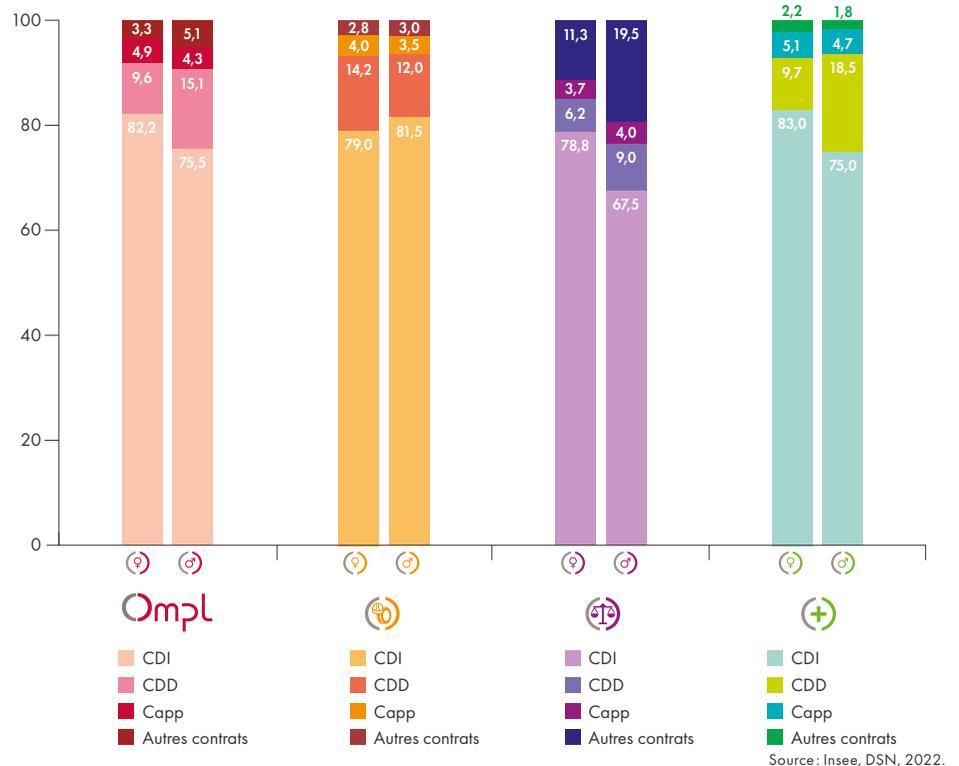
Par rapport à la répartition des contrats dans le champ de l'OMPL, la part des CDI est supérieure chez les femmes : 82,2 % contre 75,5 % pour les hommes, soit un écart de + 6,7 points.

Hors CDI, les CDD regroupent la plus forte proportion d'hommes (15,1 %). Ils sont moins représentés chez les femmes (9,6 %).

Des spécificités sectorielles sont constatées par rapport à l'OMPL :

- parmi les femmes du secteur cadre de vie-technique, les CDD sont surreprésentés (+ 4,6 points) et les CDI sous-représentés (- 3,2 points) ;
- pour les femmes du secteur juridique, les contrats « autres » sont en proportion plus nombreux (+ 8 points) et les CDI sont sous-représentés (- 3,4 points) ;
- chez les salariés du secteur santé, la répartition des contrats est similaire, les écarts n'excèdent pas trois points.

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



### MOINS DE CDI

Par rapport à 2017, la part de CDI dans le champ de l'OMPL recule chez les femmes et chez les hommes (- 3,1 et - 2,2 points).

Au niveau sectoriel, les variations les plus importantes concernent les femmes du secteur santé (+ 11,2 points) et les hommes du secteur juridique (- 12,5 points).

Le taux de CDD dans le champ de l'OMPL s'accroît chez les femmes (+ 0,3 point) mais diminue chez les hommes (- 3,5 points).

Les variations les plus fortes concernent les femmes dans le secteur juridique (- 8,2 points) et les hommes dans le secteur juridique (- 6,7 points).

### Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2017-2022, en points)

	CDI	CDD	Apprentis	Autres
<b>OMPL</b>				
♀	↓ - 3,1	↑ + 0,3	↑ + 2,8	↔ 0,0
♂	↓ - 2,2	↓ - 3,5	↑ + 3,7	↑ + 2,0
<b>Cadre de vie-technique</b>				
♀	↑ + 3,6	↑ + 7,1	↑ + 3,5	↓ - 7,0
♂	↓ - 4,9	↑ + 3,1	↑ + 1,0	↑ + 0,8
<b>Juridique</b>				
♀	↑ + 0,9	↓ - 8,2	↑ + 1,9	↑ + 5,4
♂	↓ - 12,5	↓ - 6,7	↑ + 3,2	↑ + 16,0
<b>Santé</b>				
♀	↑ + 11,2	↓ - 0,4	↑ + 4,6	↓ - 15,4
♂	↓ - 4,3	↑ + 3,0	↑ + 1,8	↓ - 0,5

Sources: Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

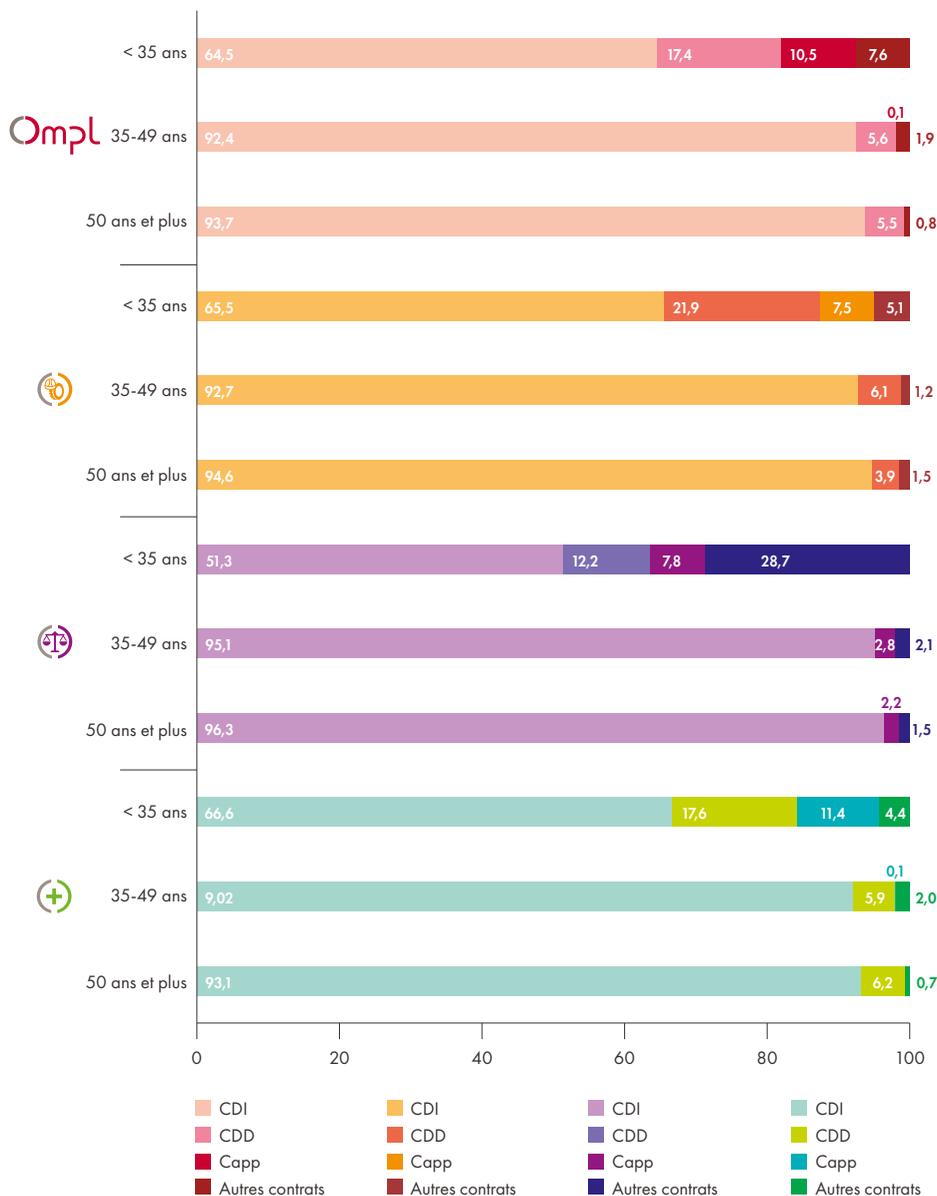


### CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

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 (17,4 % contre 5,6 %), soit un écart de + 11,8 points.

Le différentiel entre ces classes d'âge est maximal et nettement plus marqué au niveau du secteur cadre de vie-technique (+ 15,8 points). Dans ce secteur 21,9 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 6,1 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DSN, 2022.

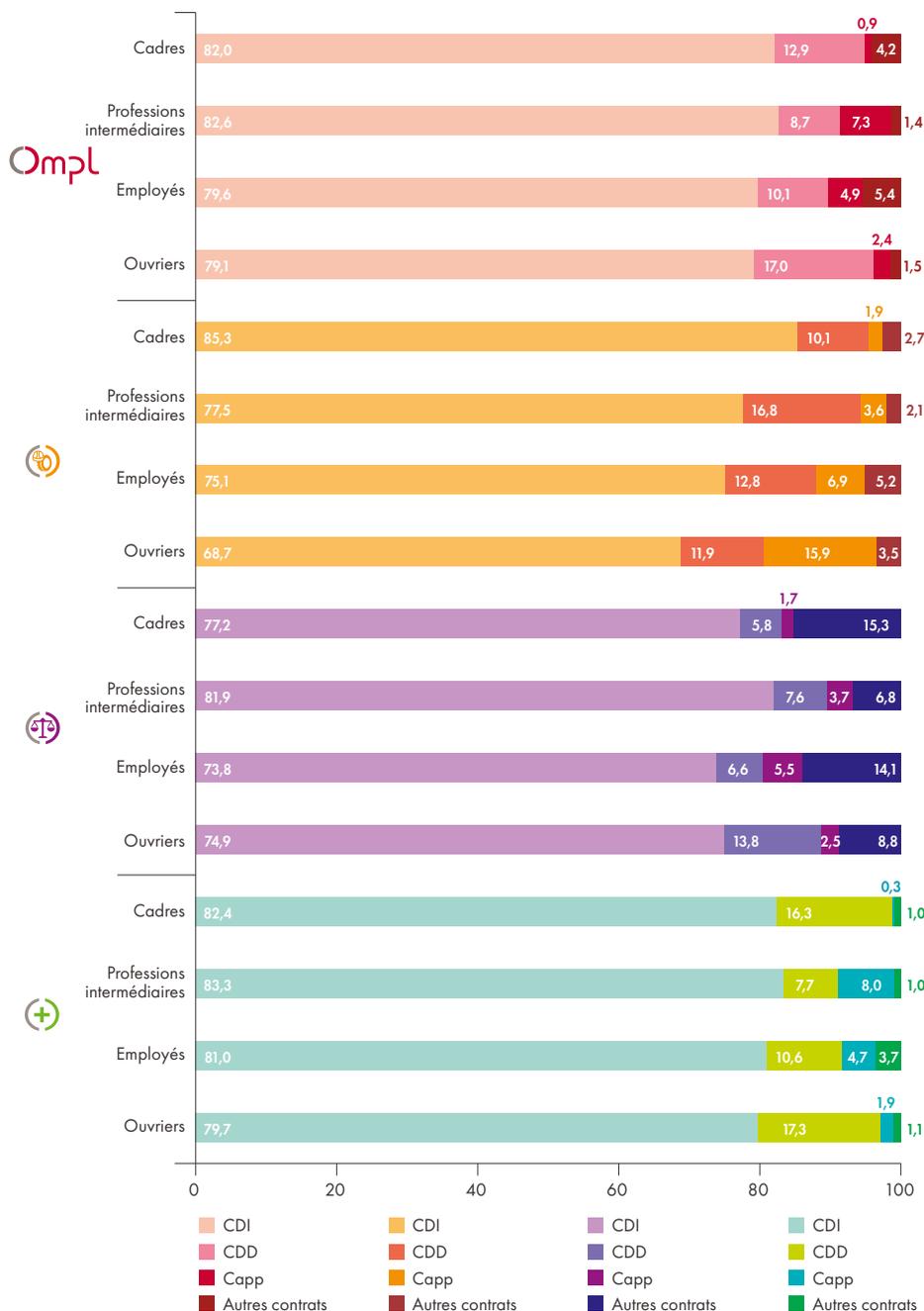


## DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Dans le champ de l'OMPL, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers (17 %). Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les professions intermédiaires (8,7 %), plus souvent en CDI (82,6 %), et les employés (10,1 % de CDD), pour lesquels la fréquence du contrat « autres » est plus élevée (5,4 %). Les configurations sectorielles sont variables :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les professions intermédiaires présentent la part la plus importante de CDD (16,8 %). Les salariés le plus souvent en CDI font partie des cadres (85,3 %). Les ouvriers sont moins fréquemment recrutés en CDI (68,7 %);
- dans le secteur juridique, le CDD est surreprésenté chez les ouvriers (13,8 %). Le CDI est plus souvent mobilisé pour les professions intermédiaires (81,9 %). Les employés ont la plus faible part de ce type de contrat (73,8 %);
- dans le secteur santé, la proportion la plus forte de CDD est observée pour les ouvriers (17,3 %). Les professions intermédiaires (83,3 %) travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDI. En revanche, les ouvriers bénéficient moins de ce type de contrat (79,7 %).

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



Source: Insee, DSN, 2022.



### TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDI

Dans le champ de l'OMPL, la fréquence des CDI est beaucoup moins importante pour les salariés à temps complet. Ils sont 79,1 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 86,6 % des salariés à temps partiel, soit un écart de 7,5 points. Par rapport au champ de l'OMPL, le secteur juridique est caractérisé par un écart important (-4,1 points) de la part de salariés à temps plein et en CDI (75 %). Les autres secteurs présentent des proportions proches de l'OMPL : 79,8 % pour le secteur cadre de vie-technique et 79,8 % pour le secteur santé.

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



### DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, la part de CDD au sein de l'OMPL varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM regroupés (13,1 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (7,5 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la proportion de salariés de la branche en CDD sont observées pour :

- les DOM regroupés (+ 2,1 points);
- les Pays de la Loire (+ 1,6 point).

### Taux de CDD par région (%)

Régions	Ompl		Cadre de vie-technique		Juridique		Santé	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	9,9	10,2	14,1	11,1	7,3	6,5	9,8	10,6
Bourgogne-Franche-Comté	9,2	10,1	13,4	9,2	8,7	8,1	9,0	10,3
Bretagne	11,0	12,3	14,6	9,2	6,0	7	11,1	13,5
Centre-Val de Loire	8,5	7,5	11,5	7,4	6,2	1,9	8,6	8,2
Corse	10,5	10,1	9,7	6,4	6,9	Nd	11,1	11,5
DOM regroupés	11,0	13,1	11,8	11,5	6,6	6,7	11,5	13,8
Grand Est	8,7	9,7	14,0	10,6	7,5	5,5	8,4	10,1
Hauts-de-France	9,4	9,7	13,9	11,4	7,5	6,7	9,2	10,0
Île-de-France	10,6	10,2	24,2	18,2	8,2	7,7	8,2	9,3
Normandie	10,2	9,9	14,5	10,7	7,4	6,2	10,3	10,3
Nouvelle-Aquitaine	10,3	10,7	14,2	10,9	8,0	5,3	10,2	11,3
Occitanie	10,8	11,0	15,5	11,8	8,3	6,3	10,7	11,5
Pays de la Loire	11,0	12,6	15,1	12,0	6,0	6,3	11,1	13,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,5	10,0	12,4	11,1	7,5	5,2	9,6	10,6
Ensemble	10,1	10,6	17,3	13,2	7,7	6,8	9,6	10,8

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

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 (73,8 %) est faible par rapport à celle observée du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2022 selon l'INSEE). Les études de l'OMPL sur la qualité de vie au travail montrent que le temps partiel est généralement choisi dans les entreprises libérales. Des particularités sectorielles sont constatées par rapport à l'OMPL :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les contrats à temps complet sont surreprésentés (+ 14,3 points);
- dans le secteur juridique, les contrats à temps complet sont en proportion plus nombreux (+ 9,2 points);
- dans le secteur santé, la part des contrats à temps partiel est plus importante (+ 3,3 points).

De 2017 à 2022, les évolutions au niveau de l'OMPL consistent en un recul de la part des contrats à temps partiel (- 4,9 points).



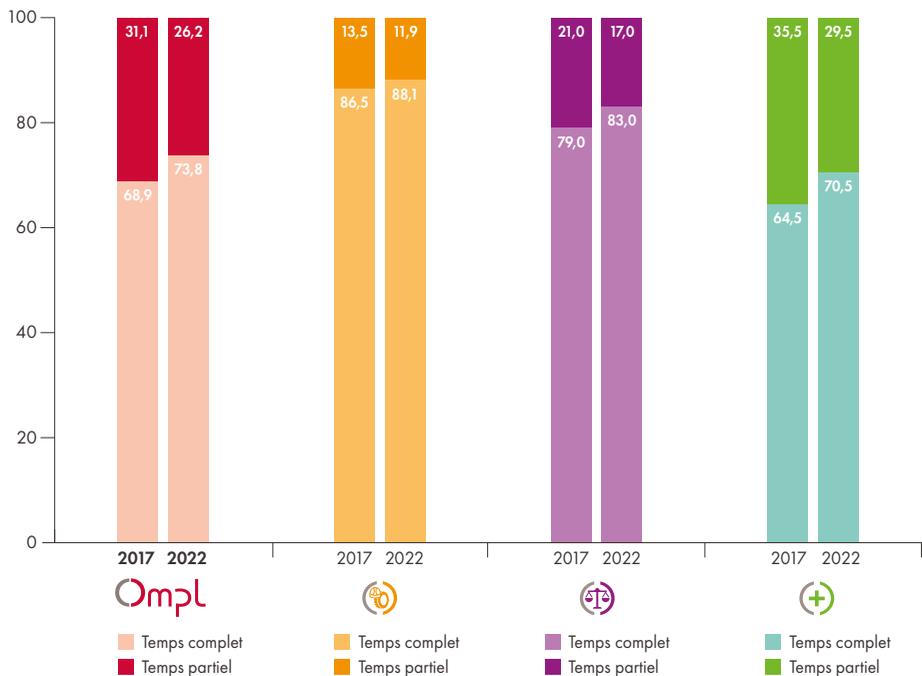
## REPLI DU TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2014, le taux de salariés à temps partiel au sein du champ de l'OMPL recule jusqu'en 2022 (- 7,6 points).

Les prévisions pour les années 2023 à 2024, laissent envisager le maintien de cette tendance.

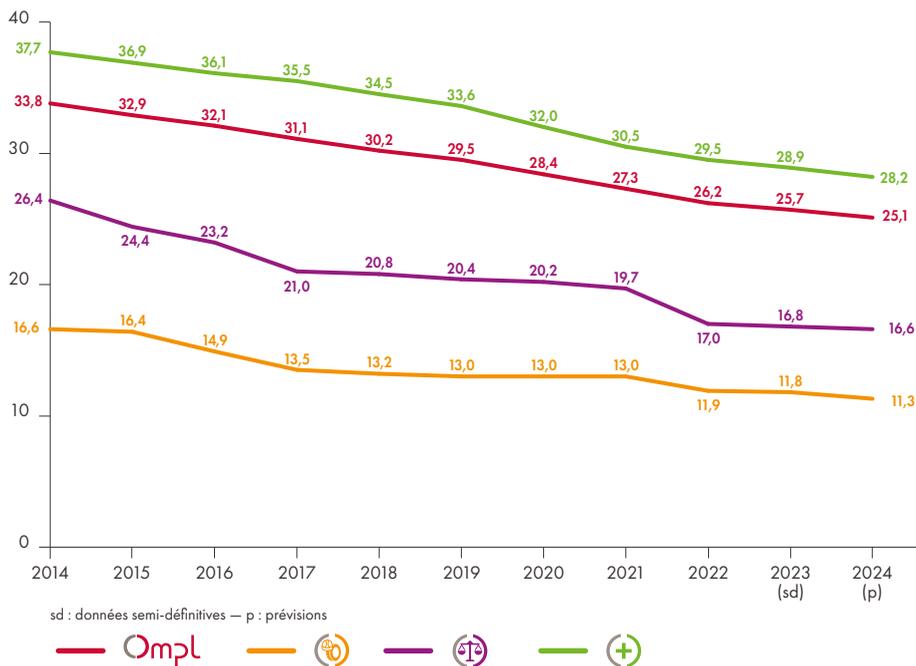
- Sur la période 2014 à 2024, le taux de temps partiel au niveau de l'OMPL se replie (- 8,7 points). Le secteur cadre de vie-technique se distingue par une baisse plus lente (- 5,3 points). Le secteur juridique se caractérise par un recul plus prononcé (- 9,8 points).

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



Source : Insee, DSN, 2022.

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



sd : données semi-définitives — p : prévisions

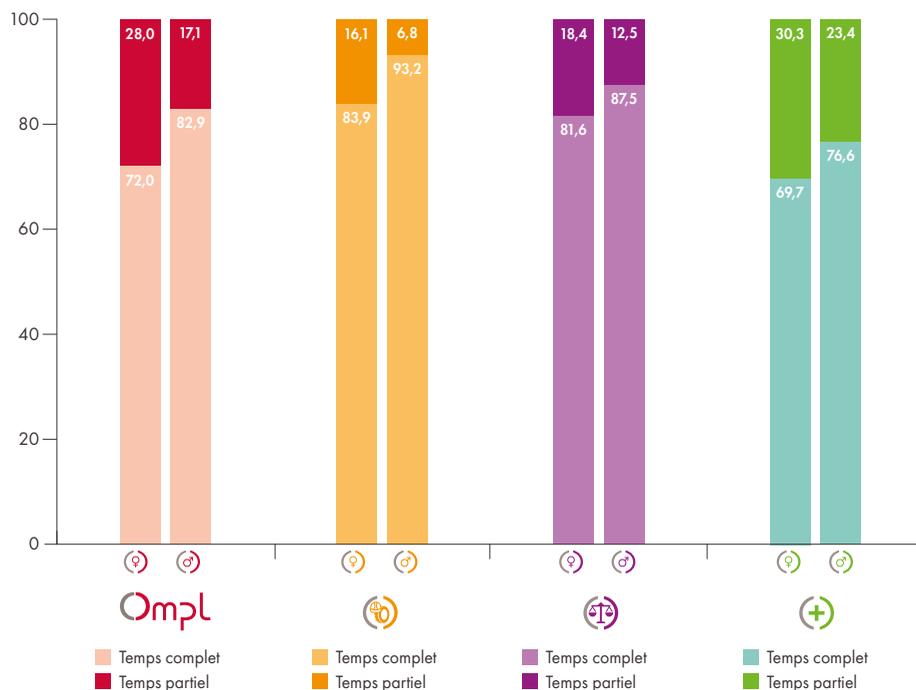
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



## FÉMINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

- Dans le champ de l'OMPL, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel : 28 %, soit un différentiel de + 10,9 points par rapport aux hommes.
- Des spécificités sectorielles existent :
  - parmi les femmes du secteur cadre de vie-technique, les contrats à temps complet sont surreprésentés (+ 11,9 points);
  - au sein des effectifs féminins du secteur juridique, les contrats à temps complet sont en proportion plus nombreux (+ 9,6 points);
  - chez les salariées du secteur santé, la répartition est assez similaire à l'OMPL avec des écarts n'excédant pas trois points.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



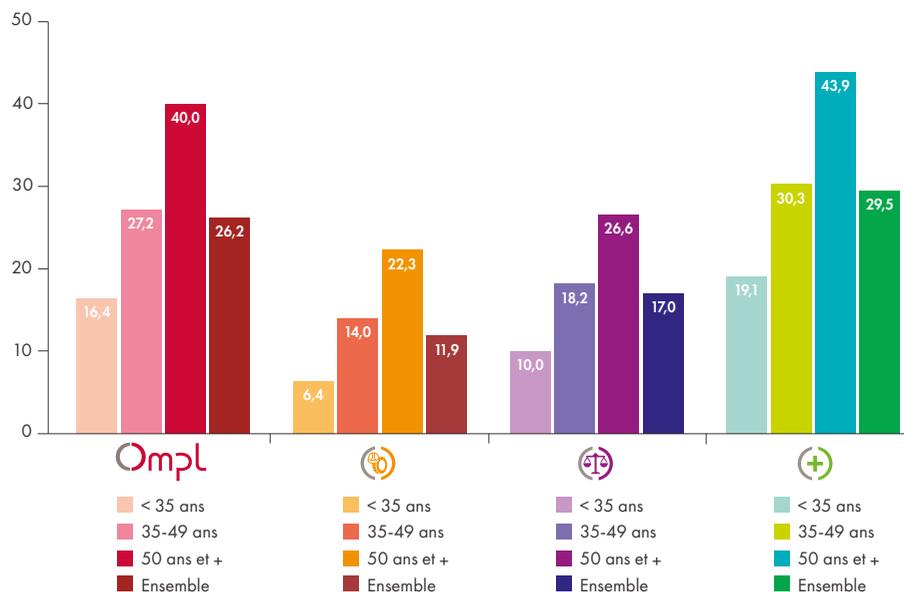
## PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'OMPL, le temps partiel concerne 2/5<sup>e</sup> des 50 ans et plus (40 %). Cette proportion est supérieure (+ 12,8 points) à celle de la classe d'âge intermédiaire (27,2 %) et plus marquée que pour les moins de 35 ans (16,4 %). Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 23,6 points.

Au niveau sectoriel, l'ordonnement des proportions en fonction des tranches d'âge est similaire à celui de l'OMPL. Néanmoins :

- dans les secteurs cadre de vie-technique et secteur 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 (6,4 %);
- dans le secteur santé, les salariés sont plus souvent à temps partiel. La plus forte proportion concerne les 50 ans et plus (43,9 %).

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



Source : Insee, DSN, 2022.



## OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (50,6 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales, notamment les professions intermédiaires (21,1 %).

De 2017 à 2022, les plus importantes variations concernent les ouvriers (- 11,6 points) et les employés (- 6,6 points).

Par rapport à 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 (9,4 %) ;
- dans le secteur juridique, moins souvent mobilisé quelle que soit la catégorie sociale, notamment pour les cadres (12 %) ;
- dans le secteur santé, plus fréquent pour l'ensemble des catégories sociales avec un maximum pour les ouvriers (52,1 %).



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

• En 2022, 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 (30,6 %) et minimale pour l'Île-de-France (19,8 %).

• Par rapport à 2017, la proportion de temps partiel dans le champ de l'OMPL s'est repliée sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- les Pays de la Loire (- 7,2 points) ;
- la Normandie (- 7,1 points).

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

Catégories sociales	Ompl							
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	28,6	27,7	10,9	9,7	11,4	12,0	40,8	39,2
Professions intermédiaires	24,2	21,1	9,7	9,4	17,5	15,4	26,8	23,1
Employés	33,2	26,6	23,2	18,7	21,0	19,3	37,2	28,5
Ouvriers	62,2	50,6	26,4	23,9	62,2	39,9	63,5	52,1
Ensemble	31,1	26,2	13,5	11,9	21,0	17,0	35,5	29,5

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

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

Régions	Ompl							
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	35,5	29,5	15,7	14,2	25,1	19,8	40,5	33,5
Bourgogne-Franche-Comté	36,2	30,6	15,5	14,6	28,3	21,0	38,7	32,7
Bretagne	33,1	27,2	15,5	13,4	19,5	17,0	37,5	30,7
Centre-Val de Loire	30,5	25,6	15,1	11,7	19,9	16,9	33,4	27,9
Corse	25,2	23,6	15,3	14,4	23,4	25,5	26,7	24,4
DOM regroupés	21,5	21,4	14,0	11,9	17,2	19,3	22,6	22,4
Grand Est	35,4	30,5	14,1	12,2	24,4	19,3	38,7	33,2
Hauts-de-France	34,8	29,0	12,4	11,9	22,2	18,3	38,8	32,0
Île-de-France	22,2	19,8	10,0	9,0	15,2	12,4	28,7	24,9
Normandie	33,6	26,5	13,9	11,6	25,8	21,0	36,6	28,6
Nouvelle-Aquitaine	31,1	25,1	14,0	12,6	25,3	19,1	33,9	27,3
Occitanie	34,5	28,2	17,1	13,4	27,5	20,9	37,2	30,5
Pays de la Loire	34,5	27,3	15,8	13,8	25,3	19,0	38,8	30,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32,1	27,5	16,2	14,0	25,3	22,4	34,7	29,4
Ensemble	31,1	26,2	13,5	11,9	21,0	17,0	35,5	29,5

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

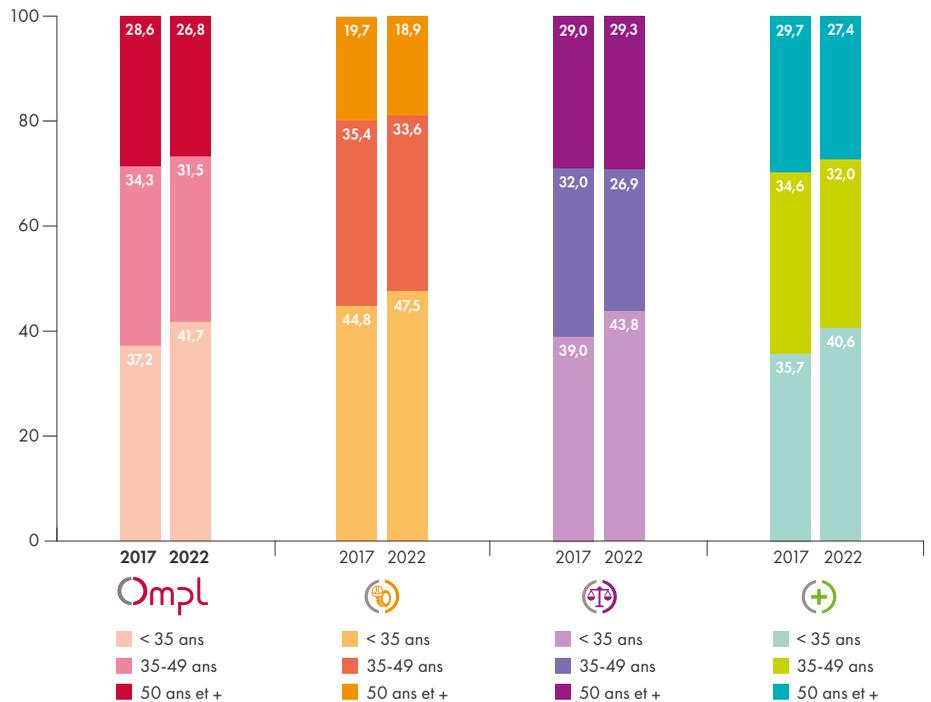
Au sein du champ de l'OMPL, la proportion des moins de 35 ans est la plus importante (41,7 %). Les 50 ans et plus (26,8 %) ont une part plus modeste.

Par rapport à 2017, la part des moins de 35 ans (+ 4,5 points) a fortement progressé. Celle des 35 à 49 ans (- 2,8 points) se distingue par un repli. Une faible variation caractérise les 50 ans et plus (- 1,8 point).

Des particularités sectorielles émergent cependant par rapport aux répartitions du champ de l'OMPL :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les salariés de moins de 35 ans sont nettement surreprésentés (+ 5,8 points) et ceux de 50 ans et plus sous-représentés (- 7,9 points) ;
- dans le secteur juridique, les salariés de 35 à 49 ans sont moins nombreux (- 4,6 points) alors que les autres tranches d'âge rassemblent des proportions similaires d'effectifs ;
- dans le secteur santé, les proportions de chaque tranche d'âge sont similaires avec des écarts maximaux n'excédant pas trois points.

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## RENFORCEMENT DU POIDS DES JEUNES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2022 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif augmenter (+ 4 points) ;
- la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire connaît un fort recul (- 4,2 points) ;
- le poids des seniors tend à s'accroître modérément (+ 0,2 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 (+ 6,1 points) et un recul de la tranche des 35 à 49 ans (- 9,3 points).

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

Tranches d'âge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (sd)	2024 (p)
----------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----------	----------

### Ompl

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



< 35 ans	45,1	44,3	44,2	44,8	45,6	45,8	45,0	46,6	47,5	48,2	49,2
35-49 ans	35,9	36,1	36,0	35,4	35,0	34,7	35,1	34,1	33,6	33,5	33,2
50 ans et +	19,0	19,6	19,8	19,7	19,4	19,5	19,9	19,3	18,9	18,3	17,7



< 35 ans	38,1	39,4	40,1	39,0	39,6	39,7	39,3	41,3	43,8	43,6	44,2
35-49 ans	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	30,4	29,9	28,4	26,9	26,6	25,7
50 ans et +	26,8	27,1	27,6	29,0	29,4	29,9	30,8	30,3	29,3	29,8	30,2



< 35 ans	37,3	37,0	36,1	35,7	36,2	36,5	38,0	40,1	40,6	40,6	41,0
35-49 ans	35,0	34,8	34,8	34,6	34,3	34,0	33,3	32,3	32,0	31,7	31,4
50 ans et +	27,7	28,2	29,1	29,7	29,5	29,5	28,7	27,6	27,4	27,6	27,5

Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, 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 : 40 % seulement contre 49,9 % pour les hommes, soit - 9,9 points pour les femmes.

Des spécificités sectorielles sont néanmoins 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 (+ 9,3 points) et celles de 50 ans et plus sous-représentées (- 9,1 points) ;
- au sein des effectifs féminins du secteur juridique, les 35 à 49 ans sont en proportion moins nombreux (- 4,2 points) alors que les autres tranches d'âge recouvrent des proportions similaires de salariés ;
- chez les salariées du secteur santé, la répartition des tranches d'âge est assez similaire avec des écarts n'excédant pas trois points.



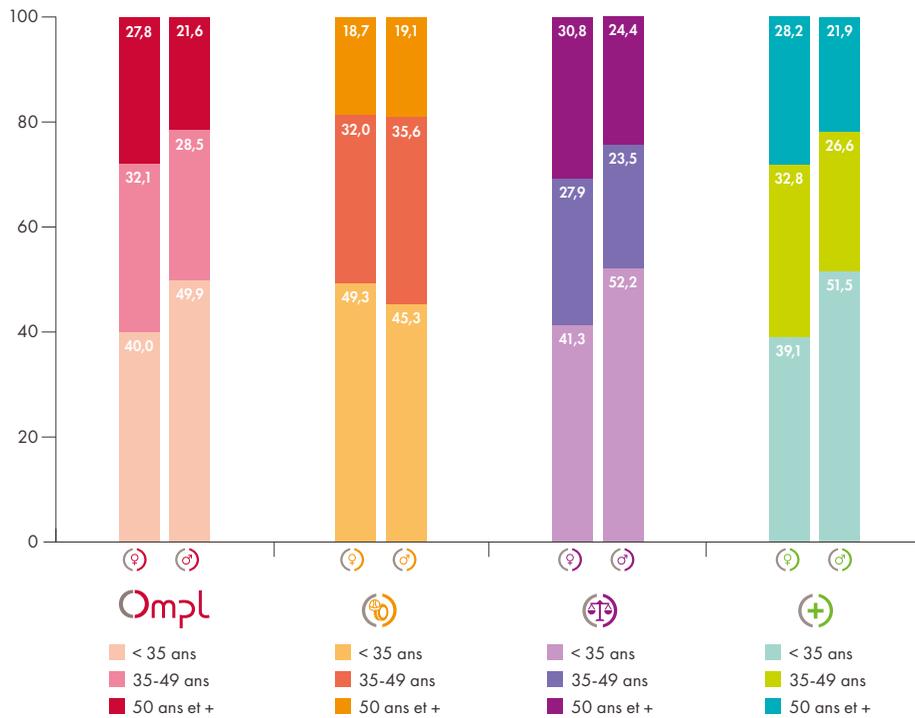
## PLUS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2017, la part des jeunes tend à augmenter chez les femmes et les hommes (+ 4,5 et + 3,9 points respectivement).

Au niveau sectoriel, les évolutions suivent des orientations plus variées. Les variations les plus importantes de proportion de jeunes concernent les femmes du secteur cadre de vie-technique (+ 12,6 points) et les hommes du secteur cadre de vie-technique (+ 10,8 points).

- La proportion de seniors dans le champ de l'OMPL diminue chez les femmes (- 1,7 point) mais s'accroît chez les hommes (+ 1,8 point). Le secteur cadre de vie-technique se distingue par la variation la plus importante pour les femmes (- 11,2 points) et la plus grande évolution pour les hommes (- 11,1 points).

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



Source : Insee, DSN, 2022.

## Évolution de la répartition des salariés par tranche d'âge et genre (2017-2022, en points)

Tranches d'âge	Ompl		Juridique		Santé		Cadre de vie-technique	
	F	H	F	H	F	H	F	H
< 35 ans	↑ + 4,5	↑ + 3,9	↑ + 12,6	↑ + 10,8	↓ - 4,5	↑ + 8,8	↓ - 8,0	↑ + 4,8
35-49 ans	↓ - 2,9	↓ - 5,7	↓ - 1,3	↑ + 0,3	↓ - 2,7	↓ - 13,4	↑ + 5,5	↓ - 1,7
50 ans et +	↓ - 1,7	↑ + 1,8	↓ - 11,2	↓ - 11,1	↑ + 7,2	↑ + 4,7	↑ + 2,6	↓ - 3,1

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## IMPORTANTES VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion un peu plus importante de salariés jeunes (45,2 %). Par rapport à 2017, cette part a progressé (+ 3,9 points).
- Les professions intermédiaires possèdent une part importante de salariés de moins de 35 ans (45,7 %). Cette proportion s'est accrue entre 2017 et 2022 (+ 3,4 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (38,2 %) qui a gagné + 4,5 points par rapport à 2017.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des 50 ans et plus (44,6 %). Le poids de cette tranche s'est atténué par rapport à 2017 (- 4 points).

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

Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
								
< 35 ans	41,3	45,2	42,3	45,7	33,7	38,2	20,7	28,9
35-49 ans	31,9	30,2	35,6	32,5	35,0	32,2	28,6	24,5
50 ans et +	26,8	24,6	22,1	21,8	31,3	29,6	50,6	46,6
								
< 35 ans	37,4	38,3	55,5	58,4	39,0	46,4	41,1	50,1
35-49 ans	39,7	40,4	31,7	28,2	35,1	30,1	30,4	24,1
50 ans et +	22,9	21,3	12,7	13,3	25,9	23,5	28,4	25,8
								
< 35 ans	41,9	44,0	37,2	39,0	39,7	43,7	24,8	26,8
35-49 ans	33,0	27,7	33,9	28,5	30,9	25,4	35,5	27,0
50 ans et +	25,1	24,4	29,0	28,8	29,4	30,9	39,7	44,7
Non déterminés <sup>1</sup>	0,0	3,8	0,0	3,7	0,0	0,0	0,0	1,5
								
< 35 ans	42,5	47,3	40,7	44,2	31,7	36,5	19,0	28,3
35-49 ans	28,8	26,7	36,2	33,3	36,1	33,7	26,9	23,5
50 ans et +	28,7	25,3	23,1	22,4	32,2	29,8	54,1	45,2
Non déterminés <sup>1</sup>	0,0	0,7	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	3,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

<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 (50,4 %) mais son minimum est atteint pour la Corse (36,7 %).

## 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	41,1	32,2	26,7	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	36,9	33,0	30,1	0,0
Bretagne	37,3	34,0	28,8	0,0
Centre-Val de Loire	38,2	31,5	30,3	0,0
Corse	36,7	31,6	31,8	0,0
DOM regroupés	38,5	33,8	27,7	0,0
Grand Est	41,1	31,4	27,6	0,0
Hauts-de-France	40,9	32,0	27,1	0,0
Île-de-France	50,4	28,5	21,1	0,0
Normandie	40,0	32,2	27,8	0,0
Nouvelle-Aquitaine	37,4	33,1	29,4	0,0
Occitanie	39,1	32,1	28,8	0,0
Pays de la Loire	40,8	33,6	25,6	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38,0	31,4	30,6	0,0
<b>Ompl</b>	<b>41,7</b>	<b>31,5</b>	<b>26,8</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DSN, 2022.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



## TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover dans le champ de l'OMPL est intense (23,2 %). Il excède de 8,2 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Il traduit une mobilité importante des effectifs et une réelle fongibilité des équipes qui questionnent 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 (30 %) ;
  - le turnover dans les secteurs cadre de vie-technique (24 %) et santé (22 %) est proche de la valeur moyenne observée pour l'ensemble des secteurs.

## Mobilité annuelle

	Ompl			
Effectif en début d'année	409 855	40 931	49 071	319 853
Effectif total de l'année	510 799	51 642	64 038	395 119
Nb. sal. entrés dans l'année	100 944	10 711	14 967	75 266
Nb. sal. sortis dans l'année	89 354	8 894	14 463	65 997
Taux d'entrée (%)	24,6	26,2	30,5	23,5
Taux de sortie (%)	21,8	21,7	29,5	20,6
Turnover annuel (%)	<b>23,2</b>	<b>24,0</b>	<b>30,0</b>	<b>22,0</b>

Source : Insee, DSN, 2022.



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

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

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

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



### FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

• Par rapport à 2014, le turnover dans le champ de l'OMPL s'est accru de + 7,8 points pour atteindre 23,2 % en 2022. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 7,0 points et le taux d'entrée de + 8,5 points. En conséquence, les effectifs connaissent une progression plutôt modeste.

• Les trois secteurs connaissent aussi un accroissement du turnover par rapport à 2014. La plus forte progression est observée dans le secteur juridique (+ 9,2 points). En retour, le secteur santé connaît une évolution relativement moindre mais d'un niveau tout aussi remarquable (+ 7,7 points).

### Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Ompl</b>									
Taux d'entrée	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4	24,6
Taux de sortie	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3	21,8
Turnover annuel	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8	23,2
Taux d'entrée	16,0	18,4	21,1	27,0	25,0	24,3	18,4	27,3	26,2
Taux de sortie	17,8	17,0	17,5	19,6	21,1	20,6	19,2	20,7	21,7
Turnover annuel	16,9	17,7	19,3	23,3	23,1	22,5	18,8	24,0	23,9
Taux d'entrée	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2	22,9	29,1	30,5
Taux de sortie	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0	24,5	27,4	29,5
Turnover annuel	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1	23,7	28,2	30,0
Taux d'entrée	15,4	15,6	16,0	21,0	19,4	20,2	21,9	25,8	23,5
Taux de sortie	13,4	13,5	13,9	16,1	17,1	17,1	16,8	20,3	20,6
Turnover annuel	14,4	14,5	14,9	18,6	18,3	18,7	19,3	23,0	22,1

Sources : Insee, DADS/DSN, 2012-2022.



### MOBILITÉ ACCRUE DES HOMMES ET DES CDD

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 (29,6 % contre 22 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (118,2 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (69,8 %) 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	23,4	31,2	14,4	127,0	78,4
Taux de sortie	20,6	27,9	13,4	109,3	61,3
Turnover annuel	22,0	29,6	13,9	118,2	69,8
Taux d'entrée	27,8	24,2	13,7	138,2	110,2
Taux de sortie	22,8	20,4	14,4	80,1	83,6
Turnover annuel	25,3	22,3	14,1	109,2	96,9
Taux d'entrée	28,4	38,1	15,4	131,1	125,0
Taux de sortie	27,4	37,0	14,7	95,8	132,2
Turnover annuel	27,9	37,5	15,1	113,4	128,6
Taux d'entrée	22,3	32,8	14,3	124,9	62,8
Taux de sortie	19,5	29,1	13,1	115,1	39,9
Turnover annuel	20,9	31,0	13,7	120,0	51,3

Source : Insee, DSN, 2022.



### MOBILITÉ DES JEUNES ET DES CADRES

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 40,3 % contre 14,8 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les cadres sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (27,2 %).

	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
<b>Ompl</b>							
Taux d'entrée	44,5	15,6	11,1	28,6	20,8	26,2	25,3
Taux de sortie	36,1	14,0	13,0	25,8	17,9	22,7	22,7
Turnover annuel	40,3	14,8	12,0	27,2	19,4	24,4	24,0
<b>50</b>							
Taux d'entrée	43,8	15,3	10,9	20,3	28,1	35,7	40,6
Taux de sortie	32,2	14,9	12,7	17,1	22,7	26,9	29,7
Turnover annuel	38,0	15,1	11,8	18,7	25,4	31,3	35,1
<b>⚖</b>							
Taux d'entrée	65,8	14,3	9,9	30,1	27,4	33,2	22,4
Taux de sortie	58,5	13,0	11,1	32,3	13,4	30,9	15,5
Turnover annuel	62,1	13,6	10,5	31,2	20,4	32,0	19,0
<b>+</b>							
Taux d'entrée	41,5	15,8	11,3	31,3	19,6	24,3	25,1
Taux de sortie	33,4	14,0	13,3	27,0	17,6	20,9	22,9
Turnover annuel	37,4	14,9	12,3	29,2	18,6	22,6	24,0

Source : Insee, DSN, 2022.

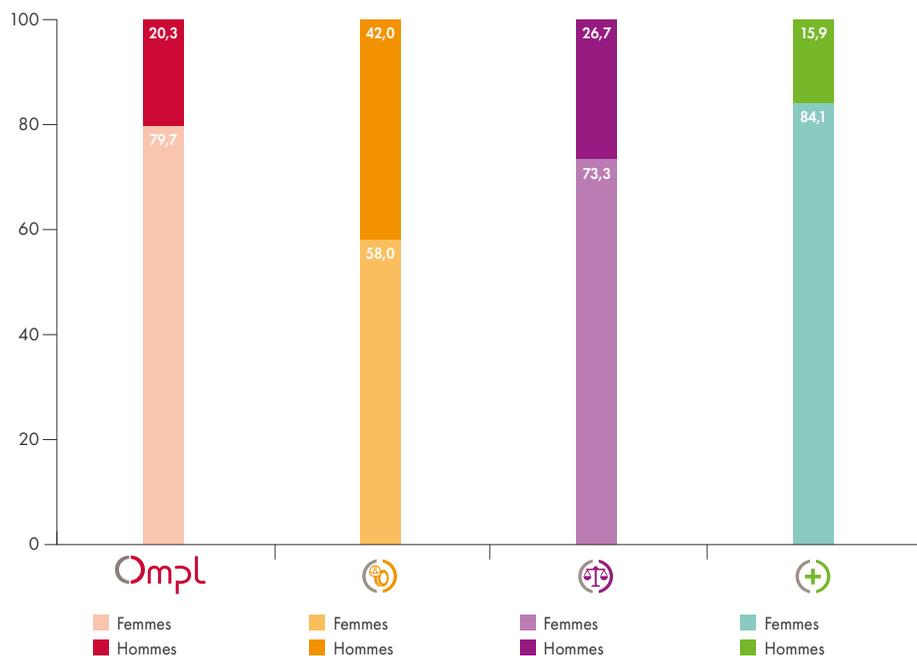


### EMBAUCHES FORTEMENT FÉMINISÉES

- Dans le champ de l'OMPL, le taux de féminisation des entrants (79,7 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés (83,1 %).
- Au niveau sectoriel, les entrants du secteur santé sont les plus féminisés (84,1 %). Le taux de féminisation le moins élevé est observé pour les entrants du secteur cadre de vie-technique (58 %).

### Profil des entrants

#### • Répartition par genre (%)



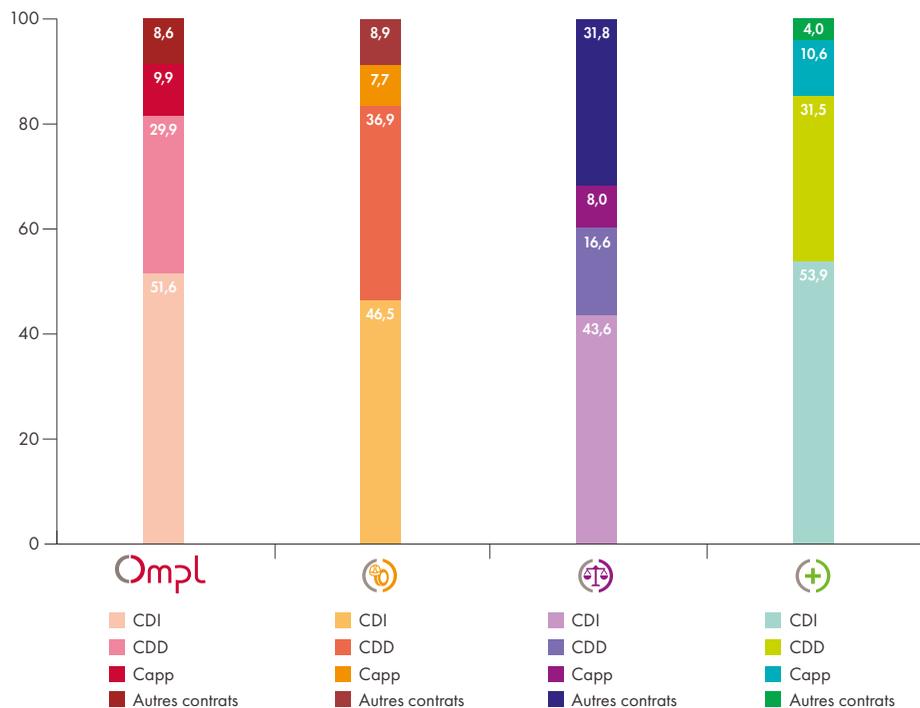
Source : Insee, DSN, 2022.



### ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Le recrutement dans le champ de l'OMPL repose majoritairement sur des CDI (51,6%). Ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein des effectifs globaux (81,1%).
- Au niveau sectoriel, la fréquence des CDI chez les entrants est assez variable. Elle est maximale dans le secteur santé (53,9%) et minimale dans le secteur juridique (43,6%).

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



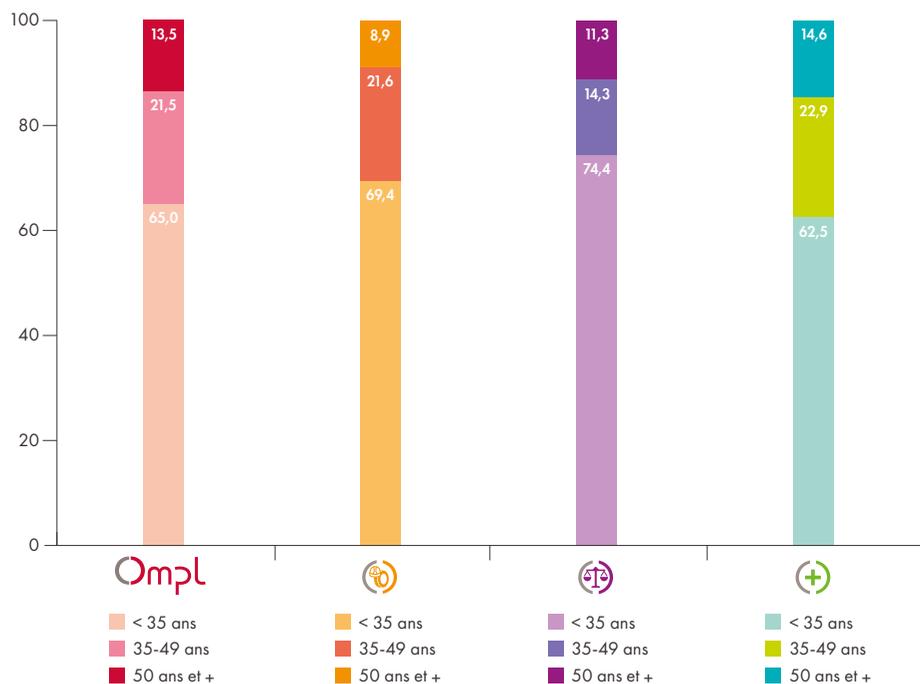
Source : Insee, DSN, 2022.



### ENTRANTS JEUNES

- 65% des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 41,7% 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 (- 2,5 points par rapport au champ de l'OMPL) et beaucoup plus importants dans le secteur juridique (+ 9,4 points).

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



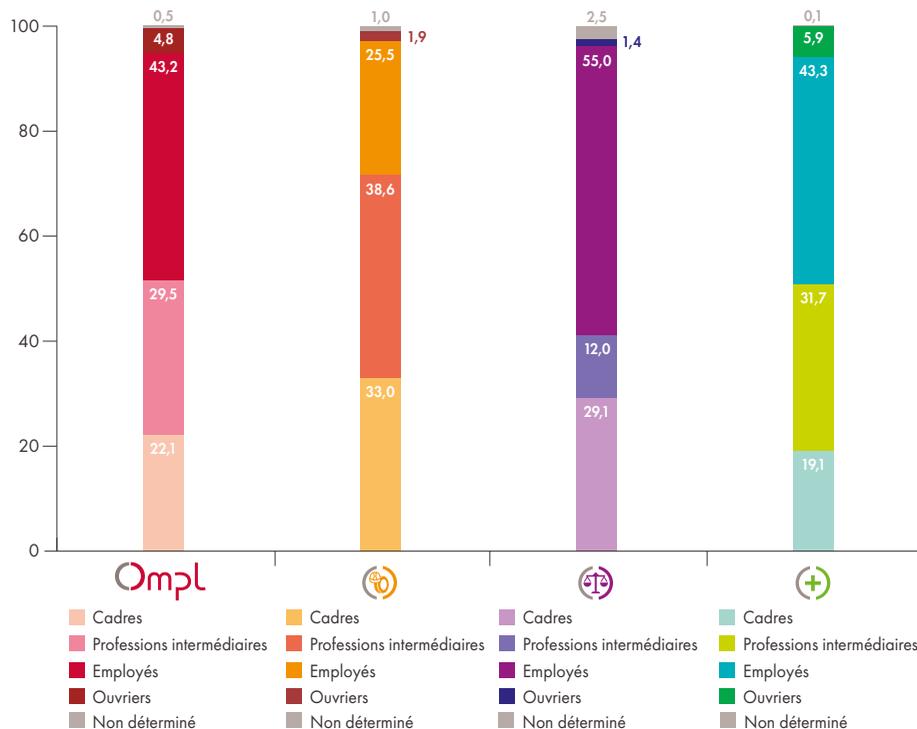
Source : Insee, DSN, 2022.



### EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées dans le champ de l'OMPL sont les :
  - employés (43,2 %) dont la part est relativement proche de celle observée pour l'ensemble des salariés (41,2 %);
  - professions intermédiaires (29,5 %). Cette catégorie regroupe 34,1 % de l'ensemble des salariés.
- La catégorie la plus souvent recrutée par les différents secteurs varie sensiblement :
  - les professions intermédiaires, dans le secteur cadre de vie-technique (38,6 %);
  - les employés, dans le secteur juridique (55,0 %) et le secteur santé (43,3 %).

### • Répartition par catégorie sociale (%)



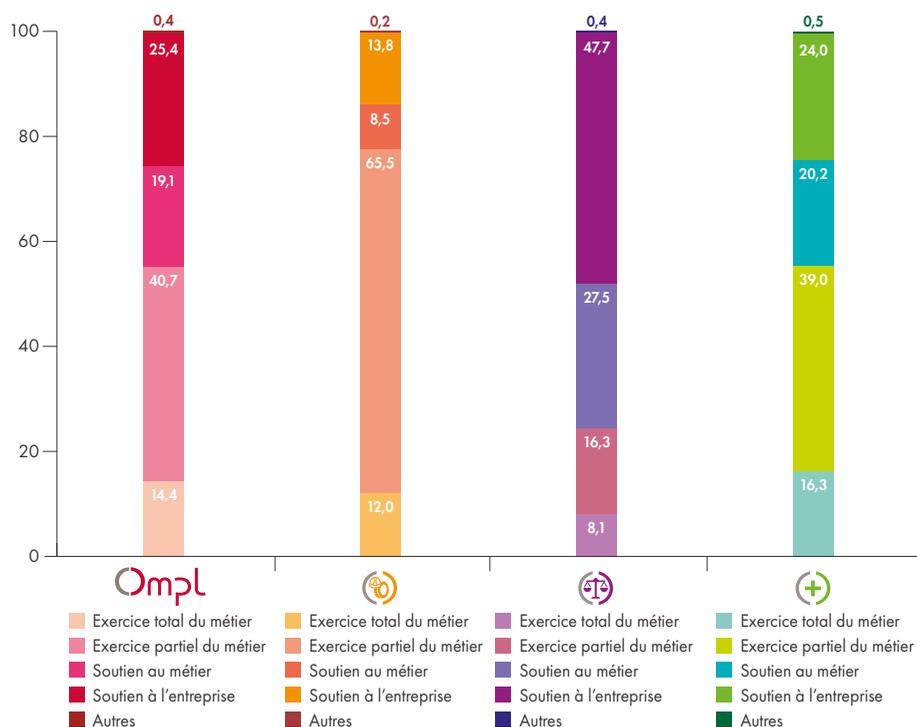
Source : Insee, DSN, 2022.



### EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER : 2/5<sup>E</sup> DES ENTRANTS

- Les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein du champ de l'OMPL (40,7 %). Ce type de métier regroupe 35 % 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 (65,5 %) et le secteur santé (39 %);
  - en charge de tâches venant en soutien au fonctionnement de l'entreprise est surreprésenté dans le secteur juridique (47,7 %).

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



Source : Insee, DSN, 2022.

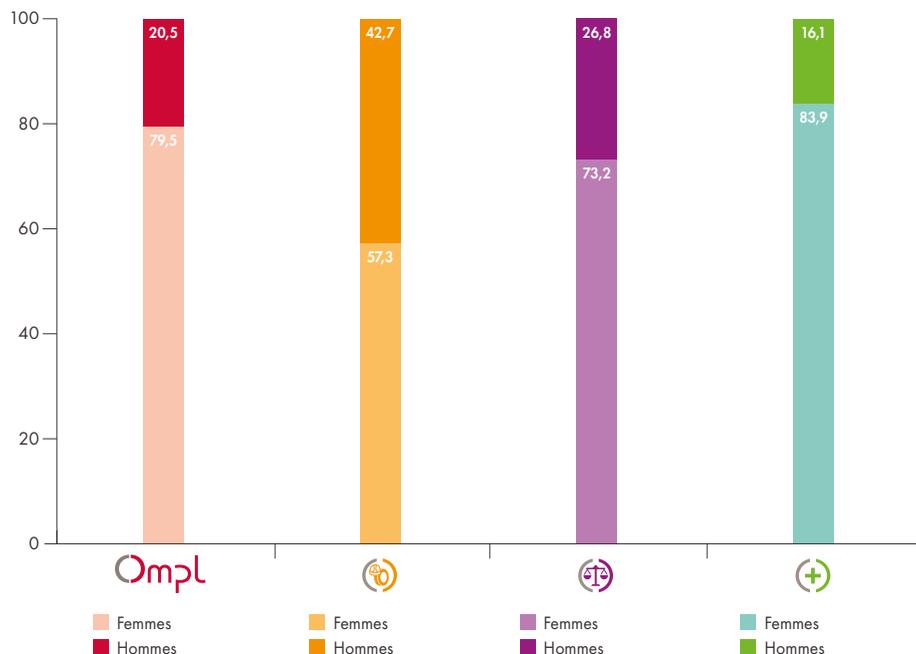


### SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Dans le champ de l'OMPL, la part des femmes chez les sortants (79,5 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (79,7 %).
- Au sein des secteurs, le taux de féminisation des sortants est assez variable. Il est maximal pour le secteur santé (83,9 %) et minimal pour le secteur cadre de vie-technique (57,3 %).

### Profil des sortants

#### • Répartition par genre (%)



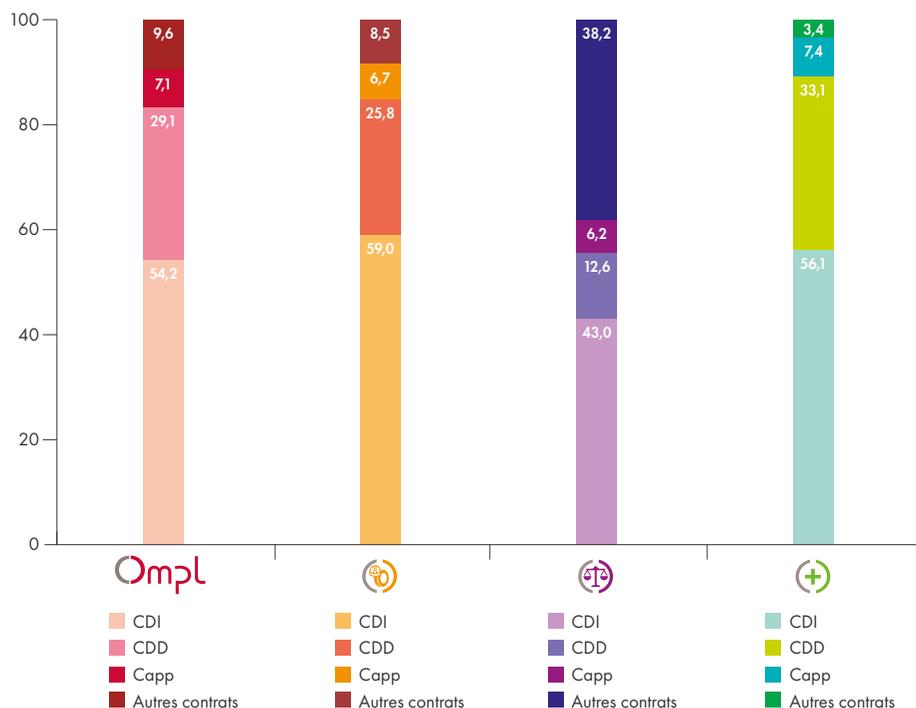
Source : Insee, DSN, 2022.



### MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Dans le champ de l'OMPL, 54,2 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est relativement proche de celle observée pour les entrants (51,6 %).
- 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 (59 %) et minimale dans le secteur juridique (43 %).

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



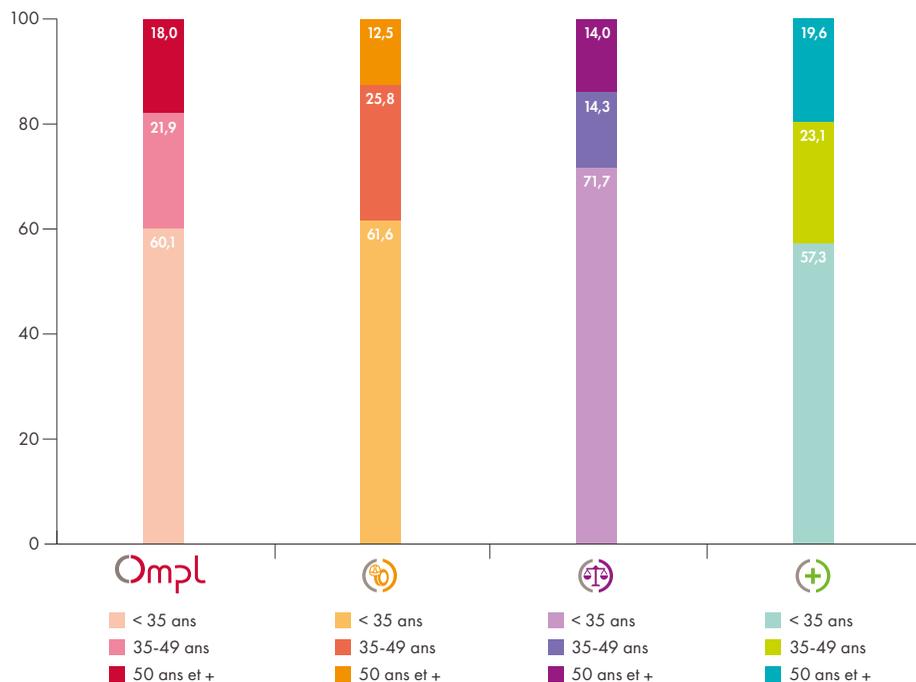
Source : Insee, DSN, 2022.



### DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants du champ de l'OMPL sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion aussi marquée que chez les entrants (60,1 % contre 65 %).
- Au niveau sectoriel, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires. Ils sont surreprésentés dans le secteur juridique (+ 11,6 points par rapport à l'ensemble des sortants du champ de l'OMPL) et sous-représentés dans le secteur santé (- 2,8 points).

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



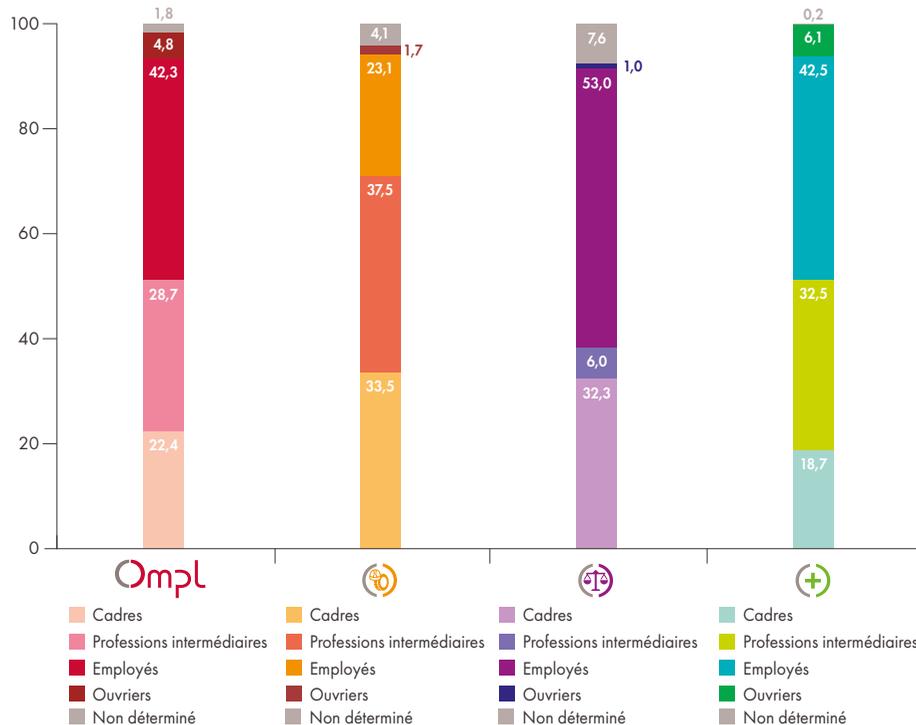
Source : Insee, DSN, 2022.



### 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 (42,3 %). Leur part est proche de celle des entrants (43,2 %) ;
  - professions intermédiaires (28,7 %) qui regroupent 29,5 % des entrants.
- Au niveau sectoriel, les :
  - employés sont plus fréquents chez les sortants du secteur juridique (+ 10,7 points par rapport aux sortants du champ de l'OMPL) et en plus faible proportion pour le secteur cadre de vie-technique (- 19,2 points) ;
  - professions intermédiaires sont surreprésentés chez les sortants du secteur cadre de vie-technique (+ 8,8 points) et sous-représentés pour le secteur juridique (- 22,7 points).

### • Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



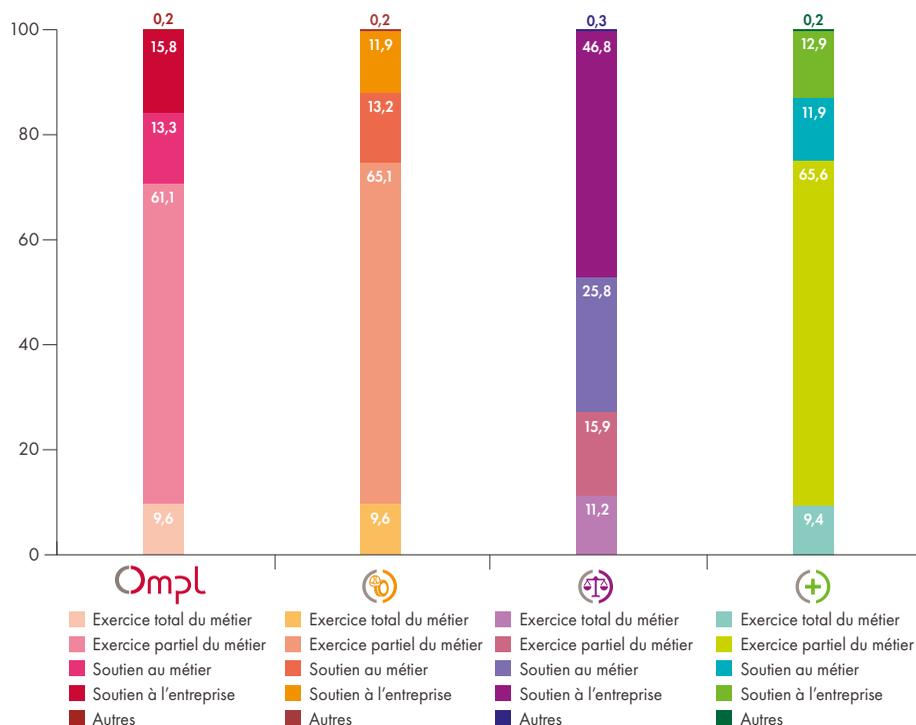
### EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER : PRÈS DE 6/10<sup>E</sup> DES PARTANTS

• À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont les plus nombreux parmi les sortants du champ de l'OMPL (61,1 %). Par rapport aux entrants (40,7 %), cette proportion est nettement plus marquée.

• Au niveau sectoriel, la plus grande fréquence de départs concerne les salariés intervenant dans :

- l'exercice partiel du métier (65,1 %) du secteur cadre de vie-technique ;
- le soutien à l'entreprise (46,8 %) du secteur juridique ;
- l'exercice partiel du métier (65,6 %) du secteur santé.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



### DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, le turnover dans le champ de l'OMPL varie nettement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour l'Île-de-France (29,2 %) ;
- minimal pour les Hauts-de-France (19,5 %).

Par rapport à 2017, la mobilité des salariés s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- les DOM regroupés, avec une très forte progression de + 5 points ;
- le Centre-Val de Loire, caractérisé par une augmentation de + 4,3 points.

### Turnover par région (%)

Régions	Ompl		Scales		Santé		Plus	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	19,1	22,3	20,1	21,5	24,2	27,4	18,0	21,6
Bourgogne-Franche-Comté	17,4	19,7	21,8	21,6	19,2	38,8	16,9	17,8
Bretagne	17,9	21,6	20,1	19,6	19,1	23,9	17,4	21,7
Centre-Val de Loire	16,2	20,5	15,7	19,7	19,3	22,9	15,8	20,3
Corse	19,2	20,8	20,1	28,4	18,1	29,6	19,3	19,3
DOM regroupés	18,8	23,8	19,2	34,9	19,7	24,5	18,7	23,1
Grand Est	17,6	20,6	19,0	21,8	19,6	23,3	17,3	20,3
Hauts-de-France	17,1	19,5	18,7	22,8	22,8	26,9	16,1	18,4
Île-de-France	25,2	29,2	28,5	27,6	31,4	38,6	21,7	26,7
Normandie	17,8	20,0	20,8	18,6	19,1	32,4	17,4	18,8
Nouvelle-Aquitaine	18,0	21,7	19,0	22,9	21,0	31,8	17,5	20,5
Occitanie	18,9	22,3	20,9	23,3	24,0	28,7	18,1	21,5
Pays de la Loire	18,8	21,9	21,6	21,9	22,0	24,7	17,9	21,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,3	23,3	21,9	22,4	22,8	26,1	18,5	23,0
Ensemble	19,7	23,2	22,6	24,0	25,3	30,0	18,2	22,0

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## 25 060 € 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 19 526 € pour les ouvriers (soit 22,1 % de moins par rapport à la médiane de l'ensemble) et 39 787 € pour les cadres (soit 58,8 % de plus que la médiane globale).

De 2019 à 2022, les variations les plus importantes sont observées pour les ouvriers (+9,9 %) et les professions intermédiaires (+9,7 %).

- 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 (+ 8,5 %), aux employés (+ 9,9 %) et aux ouvriers (+ 26,1 %) contrairement aux cadres (- 5,9 %);
- dans le secteur juridique, la rémunération médiane est plus élevée pour les professions intermédiaires (+ 8,9 %) et les employés (+ 11,1 %);
- 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		2022		2019		2022	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
<b>Cadres</b>	<b>37 040</b>	<b>39 787</b>	35 968	37 444	40 933	39 938	36 733	40 848
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>23 186</b>	<b>25 430</b>	26 111	27 592	26 469	27 695	22 456	25 063
<b>Employés</b>	<b>21 060</b>	<b>22 332</b>	23 304	24 536	23 892	24 805	20 354	21 854
<b>Ouvriers</b>	<b>17 765</b>	<b>19 526</b>	23 639	24 619	17 766	19 327	17 601	19 435
<b>Ensemble</b>	<b>23 193</b>	<b>25 060</b>	28 147	30 752	26 786	28 304	21 948	24 058

Sources: Insee, DADS/DSN, 2019-2022.



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, anciennetés...). 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.



## 7 409 € 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 mensuelle au profit des hommes est de 617 €. Elle s'est renforcée (+ 11,4 %) par rapport à 2019.

- Au niveau sectoriel :
  - dans le secteur cadre de vie-technique, la rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 449 €. L'écart s'est renforcé (+ 41,2 %) par rapport à 2019 ;
  - dans le secteur juridique. La rémunération mensuelle médiane des hommes est plus importante (+ 425 €). Le différentiel s'est accru (+18,7 %) par rapport à 2019 ;
  - dans le secteur santé, les hommes perçoivent 477 € de plus. L'écart s'est élargi de +6 % depuis 2019.



## ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

• Dans le champ de l'OMPL, l'indice de parité montre un différentiel en faveur des hommes (23,3 points). Les professions intermédiaires sont les moins égalitaires. La rémunération des femmes correspond à 87,9 % de celle des hommes.

- Au niveau sectoriel, par rapport à la rémunération des hommes, celle des femmes équivaut à :
  - 84 % dans le secteur cadre de vie-technique. Les employés sont les moins égalitaires avec un indice de parité femme/hommes de 88 % ;
  - 84,4 % dans le secteur juridique. Les ouvriers sont les moins égalitaires : la rémunération des femmes est égale à 82,4 % de celle des hommes ;
  - 80,5 % dans le secteur santé où les professions intermédiaires sont la catégorie la moins égalitaire. La rémunération des femmes représente 87,1 % de celle des hommes.

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

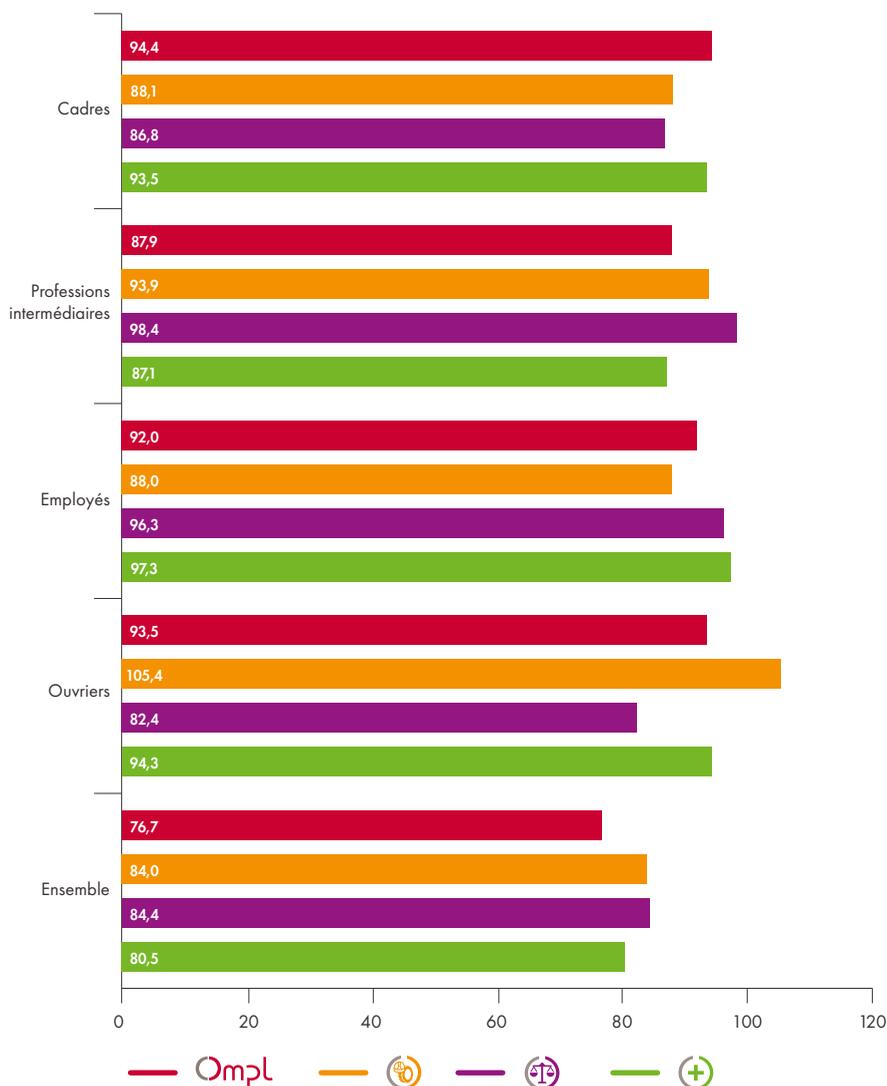
Ompl



Genre	Ompl		Hand icon		Scales icon		Plus icon	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Femmes	22 371	24 326	26 146	28 258	26 172	27 620	21 640	23 697
Hommes	29 023	31 735	29 961	33 650	30 469	32 716	27 042	29 420
Ensemble	23 193	25 060	28 147	30 752	26 786	28 304	21 948	24 058

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.

## Indice de parité par catégorie sociale



Source : Insee, DSN, 2022.



## VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

- Dans le champ de l'OMPL :
  - les 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 17,7 % aux moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+ 3,4 %) ;
  - 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 seniors est supérieure à celle des jeunes mais inférieure à celle des salariés d'âge intermédiaire ;
  - relativement à 2019, les variations les plus fortes concernent les 50 ans et plus (+ 12 %) et les 35 à 49 ans (+ 11,7 %) du secteur cadre de vie-technique.



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, 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 (29 464 €) ;
  - minimale pour les Hauts-de-France (23 810 €).
- Par rapport à 2019, la rémunération médiane s'est accrue sur tous les territoires avec les variations les plus importantes pour :
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (+ 9,6 %) ;
  - le Grand Est (+ 9,2 %).

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

Tranches d'âge	Ompl							
	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
< 35 ans	20931	22625	25 309	27 144	23 985	24 960	19 650	21 682
35-49 ans	23700	25749	30 404	33 951	28 091	29 742	22 431	24 664
50 ans et +	24646	26629	31 136	34 870	27 623	29 426	23 504	25 737
Ensemble	23 193	25 060	28 147	30 752	26 786	28 304	21 948	24 058

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.

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

Régions	Ompl							
	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	23 493	25 338	27 945	30 308	25 739	27 583	22 181	24 252
Bourgogne-Franche-Comté	22 265	24 151	26 292	28 221	23 034	23 637	21 729	23 871
Bretagne	22 762	24 328	25 557	27 630	25 158	26 773	21 961	23 570
Centre-Val de Loire	22 666	24 450	26 981	30 182	24 875	26 146	21 918	23 914
Corse	22 571	23 992	25 915	27 726	21 414	20 723	21 999	23 678
DOM regroupés	22 098	23 883	25 202	29 622	23 756	24 323	21 668	23 502
Grand Est	22 424	24 492	26 751	29 095	23 620	24 719	21 700	24 054
Hauts-de-France	21 943	23 810	27 073	29 664	23 122	24 378	21 162	23 250
Île-de-France	27 833	29 464	32 747	35 478	34 771	37 219	23 897	25 983
Normandie	22 079	24 062	26 530	28 686	23 703	25 033	21 362	23 558
Nouvelle-Aquitaine	22 169	24 197	25 429	28 217	23 385	25 070	21 542	23 680
Occitanie	22 156	24 039	25 561	27 943	22 965	24 644	21 592	23 614
Pays de la Loire	22 447	24 232	26 115	28 306	24 850	26 368	21 376	23 409
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22 516	24 673	27 220	29 988	24 364	25 404	21 750	24 159
Ensemble	23 193	25 060	28 147	30 752	26 786	28 304	21 948	24 058

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.



## NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

- Au sein de l'OMPL, 10 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2022. Cette proportion est similaire à celle du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,3 % 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 (10,8 %) et le minimum est observé dans le juridique (9,5 %).

## Indicateur de chômage annuel

	Ompl			
Salariés avec période(s) de chômage	50850	5 580	6 066	39 204
Salariés sans période de chômage	459 949	46 062	57 972	355 915
Effectif total	510 799	51 642	64 038	395 119
Indicateur de chômage annuel (%)	10	10,8	9,5	9,9

Source : Insee, DSN, 2022.



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

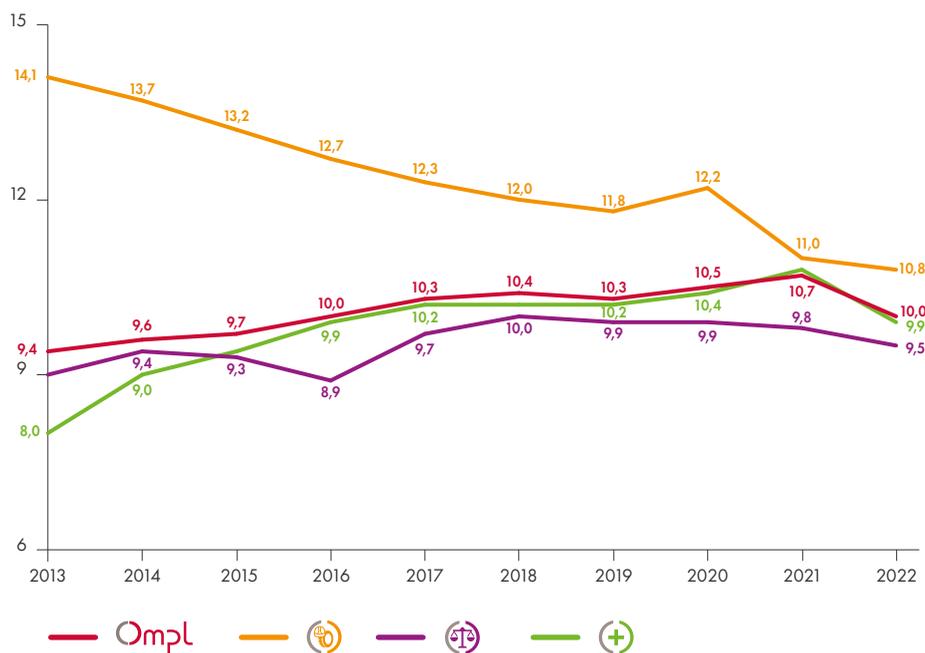
Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle emploi ou à celle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



## RELATIVE STABILITÉ DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2013, la part de salariés du champ de l'OMPL ayant connu au moins une période de chômage indemnisé au cours de l'année reste relativement stable jusqu'en 2022 (+ 0,6 point).
- Au niveau des secteurs, les évolutions sont divergentes. Les secteurs juridique (+ 0,5 point) et santé (+ 1,9 point) ont enregistré une progression de l'indicateur et inversement pour le secteur cadre de vie-technique (- 3,3 points).

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2022, estimations.

**TAUX ASSEZ PROCHES**

• Dans le champ de l'OMPL, les femmes sont aussi souvent au chômage que les hommes (10,1 % contre 9,2 %). Par rapport à 2017, les proportions ont reculé pour les femmes (- 0,3 point) et les hommes (- 0,6 point).

• L'indice est plus élevé pour les femmes : + 2,1 points dans le secteur cadre de vie-technique, + 1,2 point dans le secteur juridique et + 0,8 point dans le secteur santé.

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

Ompl



Genre	Ompl							
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Femmes	10,4	10,1	13,7	11,7	10,1	9,7	10,2	10,0
Hommes	9,8	9,2	10,6	9,6	8,2	8,5	10,1	9,2
Ensemble	10,3	10,0	12,3	10,8	9,7	9,5	10,2	9,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

**BAISSE AVEC L'ÂGE**

• Dans le champ de l'OMPL, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans (11,9 %). Le différentiel avec les seniors atteint + 4,8 points. De 2017 à 2022, la prégnance du chômage s'est renforcée pour les salariés d'âge intermédiaire (+ 0,2 point) et atténuée pour les jeunes (- 1,5 point).

• L'indice le plus élevé concerne les moins de 35 ans dans le secteur cadre de vie-technique (12,6 %) et le plus faible (6,2 %) les seniors dans le secteur cadre de vie-technique.

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

Ompl



Tranches d'âge	Ompl							
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
< 35 ans	13,4	11,9	15,7	12,6	11,6	11,8	13,4	11,9
35-49 ans	9,5	9,7	10,4	10,2	9,9	9,3	9,3	9,7
50 ans et +	7,3	7,1	7,8	7,5	6,8	6,2	7,4	7,2
Ensemble	10,3	10,0	12,3	10,8	9,7	9,5	10,2	9,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

**DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

• Relativement à la moyenne de l'OMPL (10 %), les employés sont plus fréquemment au chômage (+ 2,9 points). Les professions intermédiaires sont moins exposées (- 2,8 points).

Par rapport à 2017, les plus fortes variations sont observées pour les cadres (- 1,9 point) et les employés (+ 1 point).

• Au niveau sectoriel, l'indicateur de chômage est maximal pour les employés (13,3 %) des secteurs cadre de vie-technique et santé et minimal pour les professions intermédiaires (6,6 %) du secteur santé.

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

Ompl



Catégories sociales	Ompl							
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	9,7	7,8	9,7	8,8	5,9	7,2	11,1	7,7
Professions intermédiaires	8,0	7,2	13,8	11,3	8,8	9,0	7,1	6,6
Employés	11,9	12,9	13,8	13,3	10,7	10,7	12,2	13,3
Ouvriers	13,2	12,7	13,9	13,2	15,7	11,4	12,5	12,8
Ensemble	10,3	10,0	12,3	10,8	9,7	9,5	10,2	9,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## 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 (- 1,1 point). Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2017 (- 1 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 (10,5 %).



## QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

En 2022, 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 (13,1 %) et minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (8,4 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :

- la Bourgogne-Franche-Comté (- 1 point) ;
- la Bretagne (- 0,6 point).

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

Ompl



Temps de travail	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Temps complet	9,7	9,7	12,0	10,5	8,6	9,0	9,5	9,7
Temps partiel	11,8	10,8	13,8	13,3	13,5	11,5	11,5	10,5
Ensemble	10,3	10,0	12,3	10,8	9,7	9,5	10,2	9,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

## Indicateur de chômage annuel par région (%)

Ompl



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	10,4	9,9	11,9	10,2	10,1	9,6	10,2	9,9
Bourgogne-Franche-Comté	9,4	8,4	11,8	8,9	9,4	9,4	9,2	8,2
Bretagne	10,8	10,2	14,0	10,2	8,4	9,3	10,6	10,3
Centre-Val de Loire	9,5	9,2	10,5	8,8	10,4	8,9	9,3	9,2
Corse	9,8	10,3	11,1	6,8	9,1	12,3	9,7	10,5
DOM regroupés	12,6	13,1	14,8	11,3	12,6	12,1	12,4	13,3
Grand Est	8,8	8,9	9,1	7,8	9,0	9,4	8,7	8,9
Hauts-de-France	9,3	8,8	9,9	9,7	11,0	9,8	9,0	8,6
Île-de-France	10,1	9,7	13,1	11,4	8,0	7,9	10,3	10,0
Normandie	9,2	8,6	10,4	9,8	9,6	8,4	9,1	8,5
Nouvelle-Aquitaine	10,8	10,3	12,6	11,5	10,5	11,0	10,6	10,1
Occitanie	11,6	11,0	12,4	12,1	12,0	12,6	11,5	10,7
Pays de la Loire	10,7	10,1	13,3	11,1	10,3	9,8	10,4	9,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,7	11,3	12,6	11,4	13,2	11,6	11,4	11,3
Ensemble	10,3	10,0	12,3	10,8	9,7	9,5	10,2	9,9

Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



## 125 724 ACTIONS DE FORMATION

- En moyenne au sein du champ de l'OMPL, 24,6 actions de formation sont mises en œuvre pour 100 salariés. Le secteur santé (25,8 actions pour 100 salariés) engage relativement plus de formations.
- En revanche, la part d'entreprises formatrices est relativement plus élevée dans les secteurs cadre de vie-technique et santé : 35,7 % et 33,4 % respectivement contre 32,8 % en moyenne dans le champ de l'OMPL.



## RECOURS PLUS IMPORTANT AU PDC

- Globalement, les salariés du champ de l'OMPL enrichissent plus fréquemment leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (18,9 %). Le taux d'accès sectoriel à ce dispositif s'étend de 12,2 % dans le secteur juridique à 20,8 % 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 (22,1 %) pour la formation de leurs salariés mais cette utilisation est moins soutenue au sein du secteur juridique (13,4 %).

### Données de cadrage 2023

	Ompl			
Nombre total d'actions de formation	<b>125 724</b>	12 587	11 245	101 892
Effectifs salariés totaux	<b>510 799</b>	51 642	64 038	395 119
Nombre d'entreprises formatrices	<b>33 435</b>	3 261	3 445	26 729
Nombre total d'entreprises	<b>101 959</b>	<b>9 141</b>	<b>12 878</b>	<b>79 940</b>

Sources : OPCO-EP, bases adhérents et formation, 2023 ; Insee, DSN, 2022.

### 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>1,5</b>	<b>4,2</b>	<b>18,9</b>	<b>5,4</b>	<b>13,6</b>	<b>22,1</b>
	0,2	3,3	20,8	1,0	14,7	24,4
	0,5	4,9	12,2	1,9	15,8	13,4
	1,9	4,2	19,7	6,5	13,1	23,2

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

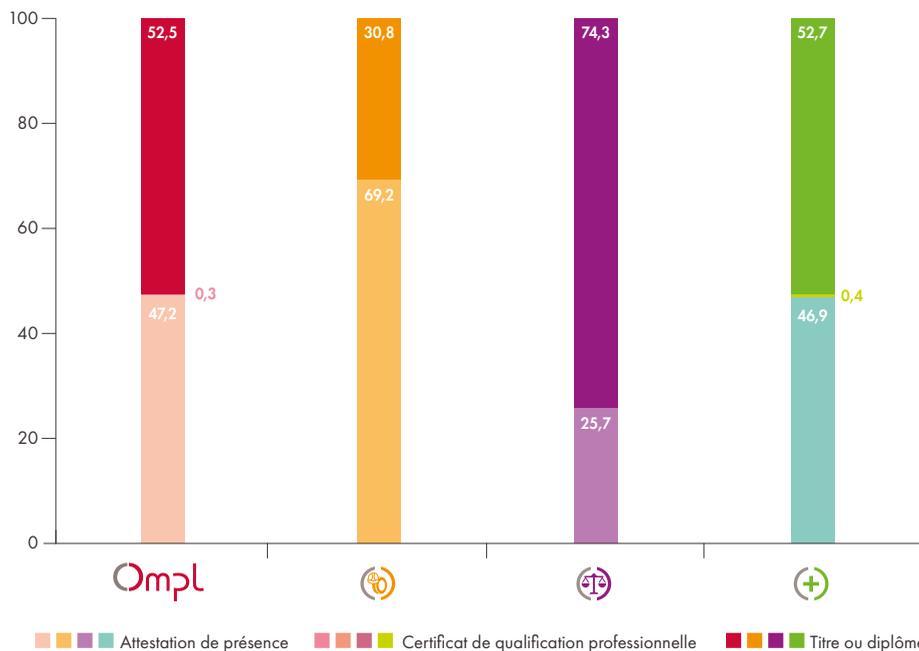
2 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



### 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 (52,5 %). Ce type de sanction est surreprésenté dans le secteur juridique (74,3 %).
- À l'exception des attestations de présence (47,2 %), qui représentent 69,2 % des sanctions pour le secteur cadre de vie-technique, les autres sanctions sont très marginales (0,3 %).

### Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023 ; Insee, DSN, 2022.

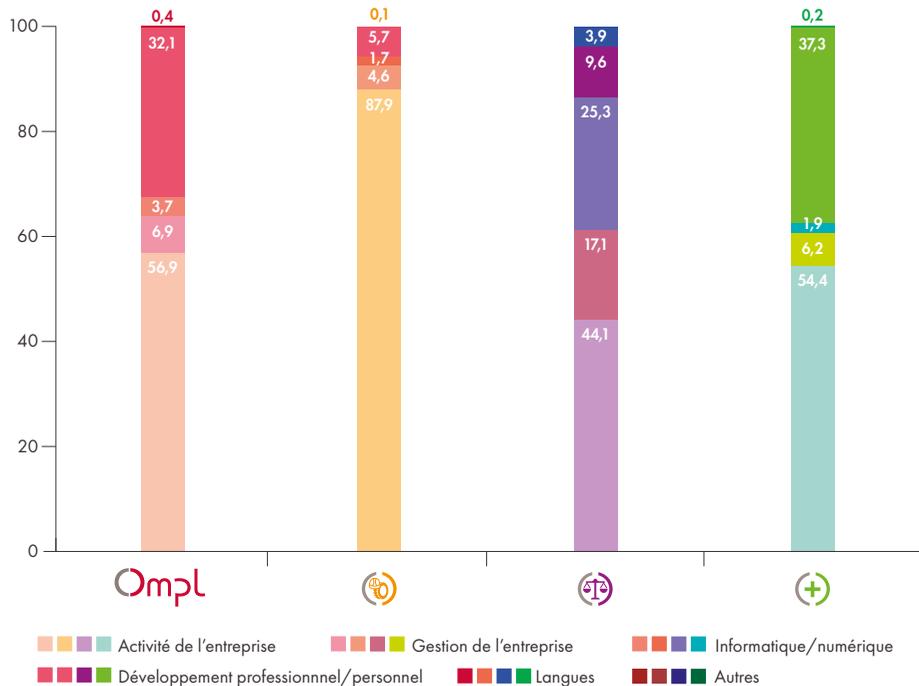


### BESOINS DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

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

- l'activité de l'entreprise (56,9 %). La prégnance ces formations est importante dans le secteur cadre de vie-technique (87,9 %) ;
- le développement professionnel/ personnel (gestion des conflits, accueil, communication...) dans 32,1 % des cas avec une nette surreprésentation dans le secteur santé (37,3 %).

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



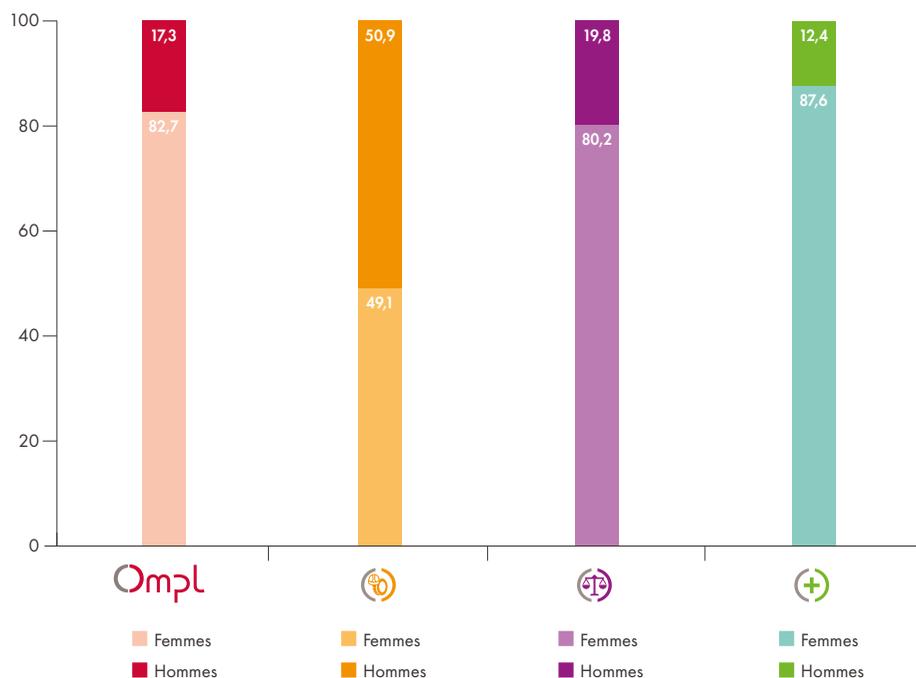
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



### ACCÈS PROCHE DU TAUX D'EMPLOI

- Dans le champ de l'OMPL, 82,7 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est similaire à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés (83,1 %).
- Au niveau sectoriel, l'effet du genre est marqué dans les secteurs cadre de vie-technique (49,1 % de stagiaires féminines contre 55,2 % de femmes parmi les effectifs) et juridique (80,2 % de stagiaires féminines contre 77,4 % de femmes parmi les effectifs). Dans le secteur santé, le différentiel est moins important (inférieur à deux points).

### Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



### DISPOSITIFS PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés au sein de l'OMPL sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 77,8 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de - 7,6 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 8,6 % des femmes bénéficient du contrat de professionnalisation contre 3,3 % 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 (+ 8,4 points pour les femmes). Parallèlement, l'accès au PDC est plus sensible au genre dans les secteurs juridique et santé (+ 5,4 points et - 5,7 points pour les femmes respectivement).

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

Secteur	Dispositif	Femmes	Hommes
Ompl	Cpro	8,6	3,3
	Capp	21,2	19,0
	PDC	70,2	77,8
Cadre de vie-technique	Cpro	0,7	1,1
	Capp	19,8	11,4
	PDC	79,5	87,5
Juridique	Cpro	2,8	3,3
	Capp	30,5	35,4
	PDC	66,7	61,3
Santé	Cpro	9,8	4,4
	Capp	20,3	20,0
	PDC	69,9	75,6

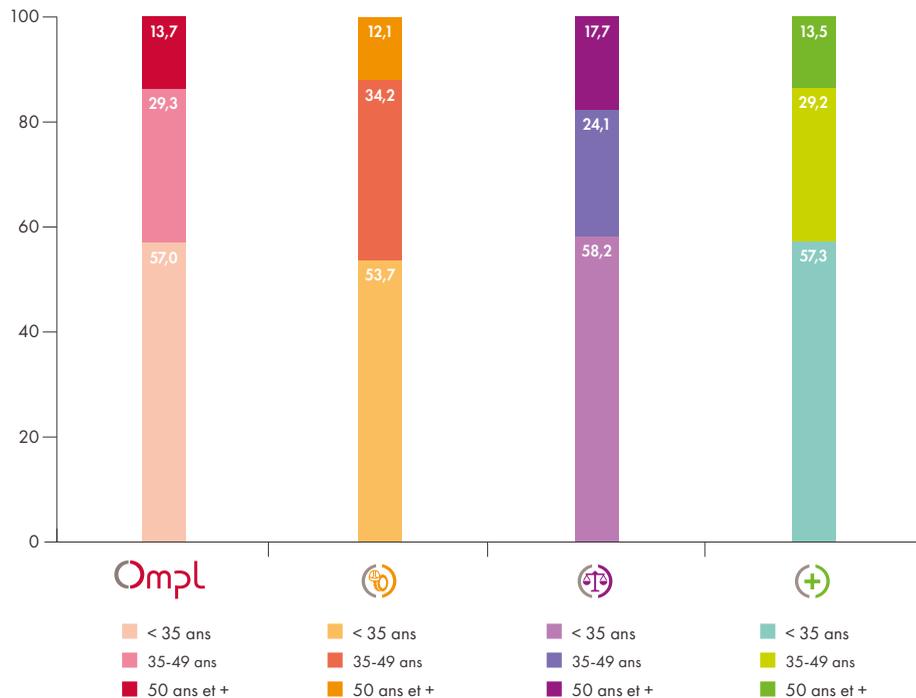
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



## 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 : 57 % sont des formés contre 41,7 % 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 (57,3 % des stagiaires contre 40,6 % des salariés du secteur) et les salariés de 50 ans et plus du même secteur (13,5 % des stagiaires contre 27,4 % des salariés du secteur).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



## 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 54,4 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 97,8 % pour ceux de 50 ans et plus. En revanche, les jeunes signent plus souvent des contrats d'apprentissage (36,2 %).
- Au niveau sectoriel, les contrats d'apprentissage sont surreprésentés chez les jeunes du secteur juridique (53,8 %). En retour, ils sont sous-représentés pour ceux du secteur cadre de vie-technique (28,6 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Ompl	Cpro	9,4	7,0	2,0
	Capp	36,2	0,5	0,2
	PDC	54,4	92,5	97,8
Santé	Cpro	1,4	0,5	0,3
	Capp	28,6	0,4	0,2
	PDC	70,0	99,1	99,5
Juridique	Cpro	4,2	1,4	0,7
	Capp	53,8	0,3	0,2
	PDC	42,0	98,3	99,1
Santé (vert)	Cpro	11,0	8,6	2,5
	Capp	35,0	0,5	0,2
	PDC	54,0	90,8	97,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



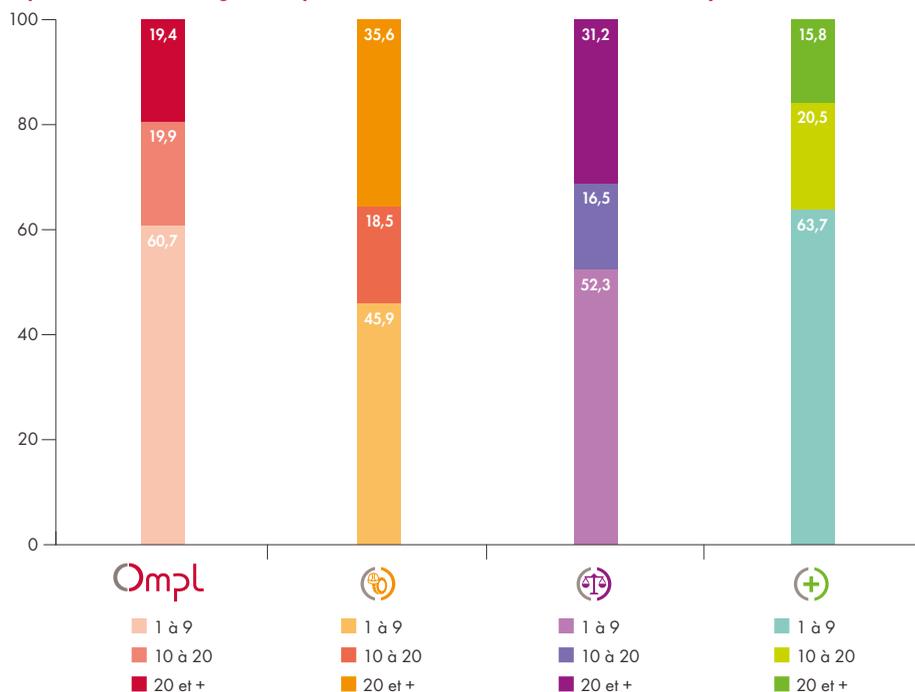
## DIFFÉRENCES SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 60,7 % des formés alors que ces entreprises emploient 53,9 % de l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 39,3 % des stagiaires contre 46,1 % 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 (63,7 % des stagiaires contre 54,3 % des salariés du secteur) et les salariés d'entreprises de 20 salariés et plus du même secteur (15,8 % des stagiaires contre 29,7 % des salariés du secteur).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



## DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

Le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre.

Il est :

- maximal pour la Bretagne (25,4 %), avec une différence de + 6,5 points par rapport la moyenne nationale (18,9 %).
- minimal pour les DOM regroupés (7,3 %) avec un écart de - 11,6 points par rapport à la moyenne nationale.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	1,5	3,9	23,5
Bourgogne-Franche-Comté	1,1	3,1	18,7
Bretagne	1,2	2,6	25,4
Centre-Val de Loire	1,3	3,2	17,4
Corse	1,1	2,9	26,0
DOM regroupés	0,7	4,6	7,3
Grand Est	1,3	4,1	16,8
Hauts-de-France	1,1	3,4	16,9
Île-de-France	2,4	6,6	15,6
Normandie	1,2	3,6	19,0
Nouvelle-Aquitaine	1,1	2,8	20,0
Occitanie	1,3	4,1	16,8
Pays de la Loire	1,5	2,7	23,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,7	3,8	20,5
<b>Ompl</b>	<b>1,5</b>	<b>4,2</b>	<b>18,9</b>

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

+ 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)

## 24 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des seniors : 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 problématiques de fidélisation (2023)
- ① Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- ① Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)

## 26 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 101959 entreprises de proximité, 510799 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