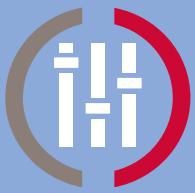


%



2024
Entreprises
libérales



Baromètre régional
Emploi-Formation
CORSE



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



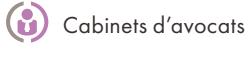
Entreprises d'architecture



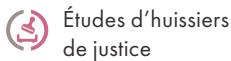
Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



Secteur juridique
Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



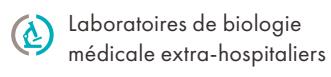
Cabinets d'avocats
Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques



Études d'huissiers de justice



Secteur santé
Cabinets dentaires libéraux



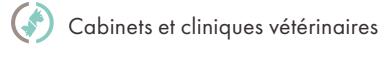
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



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



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^e jusqu'en 2013, la DADS complète à partir de 2014 et la DSN complète depuis 2020;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle.

DÉFINITIONS

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 prélevements 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

BRANCHES PROFESSIONNELLES



ENTREPRISES D'ARCHITECTURE



CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE



SECTEUR JURIDIQUE

BRANCHES PROFESSIONNELLES



ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS ET MANDATAIRES JUDICIAIRES



CABINETS D'AVOCATS



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



ÉTUDES D'HUISSIERS DE JUSTICE



SECTEUR SANTÉ

BRANCHES PROFESSIONNELLES



CABINETS DENTAIRES LIBÉRAUX



LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS



CABINETS MÉDICAUX



PHARMACIE D'OFFICINE



CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES



BAROMÈTRE RÉGIONAL EMPLOI-FORMATION CORSE

ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales **08**

Répartition régionale des entreprises du champ de l'OMPL¹

	Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	DOM regroupés	Grand Est	Hauts-de France	Île-de-France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	PACA	Ompl
	1 209	229	582	191	84	172	552	469	2 456	270	816	822	571	718	9 141
	1 171	216	572	179	81	157	532	449	2 405	262	783	782	557	693	8 839
	38	13	10	12	3	15	20	20	51	8	33	40	14	25	302
	1 573	383	469	293	67	284	870	864	3 567	524	1 069	1 142	468	1 305	12 878
	31	20	17	10	1	5	35	30	86	18	41	53	19	42	408
	1 323	274	393	212	55	230	685	692	3 148	411	855	897	369	1 092	10 636
	42	19	19	17	1	2	15	29	130	32	35	34	22	36	433
	177	70	40	54	10	47	135	113	203	63	138	158	58	135	1 401
	9 651	3 283	3 914	2 795	501	1 117	7 272	6 783	12 948	3 534	7 927	8 050	4 050	8 115	79 940
	2 679	749	1 122	636	130	471	2 034	1 554	3 803	842	2 002	2 110	1 128	2 254	21 514
	33	18	16	11	4	12	24	30	71	24	30	36	18	33	360
	4 062	1 412	1 596	1 290	214	7	3 385	3 005	5 388	1 560	3 436	3 555	1 621	3 699	34 230
	2 328	888	962	722	122	542	1 522	1 863	3 254	882	1 959	1 868	1 034	1 773	19 719
	549	216	218	136	31	85	307	331	432	226	500	481	249	356	4 117
Total	12 433	3 895	4 965	3 279	652	1 573	8 694	8 116	18 971	4 328	9 812	10 014	5 089	10 138	101 959

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2023.

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



652 ENTREPRISES

La région concentre 0,6 % des entreprises employeuses du champ de l'OMPL. Elle se situe à la quatorzième place après les DOM regroupés. Son poids diffère selon les branches. Pour chacun des secteurs cadre de vie-technique, juridique et santé, il est plus important pour:

- les entreprises d'expertises en automobile (1 %);
- les études d'huissiers de justice (0,7 %);
- les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1,1 %).

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

	Corse	Autres régions
	0,9	99,1
	0,9	99,1
	1,0	99,0
	0,5	99,5
	0,2	99,8
	0,5	99,5
	0,2	99,8
	0,7	99,3
	0,6	99,4
	0,6	99,4
	1,1	98,9
	0,6	99,4
	0,6	99,4
	0,8	99,2
	0,6	99,4

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2023.



FORTE CROISSANCE DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises employeuses du champ de l'OMPL régional a varié de + 9,9 % en 2022.
- La valeur très importante du taux de rotation (22,9 % soit + 7,9 points relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable d'entrées (27,5 %) dans le périmètre de l'OMPL.
- Le nombre d'entreprises est en progression dans les secteurs cadre de vie-technique (+ 3,7 %) et santé (+ 13,9 %).
- Les niveaux sectoriels de turnover s'établissent tous au-delà du seuil critique de 15 %. En étant maximal pour le secteur juridique (27,8 %), ils laissent entrevoir d'importants mouvements dans les structures.

Entreprises du champ de l'OMPL par secteur en 2022

				Corse	Ompl
Entreprises employeuses	84	67	501	652	101 959
Évolution 2021-2022 (%)	3,7	- 6,9	13,9	9,9	- 0,5
Taux d'entrée (%)	22,2	23,6	29,1	27,5	18,1
Taux de sortie (%)	18,5	31,9	15,9	18,2	18,6
Taux de rotation (%)	20,4	27,8	22,5	22,9	18,4

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.



ÉVOLUTIONS SECTORIELLES CONTRASTÉES

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les entreprises d'expertises en automobile ont le taux de turnover le plus marqué (33,3 %). En outre, il excède le seuil critique de 15 %, ce qui indique d'importants mouvements dans le tissu entrepreneurial de la branche.

- Les évolutions du secteur juridique sont fortement influencées par la branche des cabinets d'avocats qui concentrent 82,1 % des entreprises.

La rotation au sein des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires est nulle en raison de l'absence d'entrées et de sorties.

- Dans le secteur santé, le niveau de turnover des entreprises est maximal pour les cabinets médicaux (37,1 %). Il excède de + 22,1 points le seuil critique de 15 %. Cette branche connaît la progression du nombre d'entreprises la plus importante (+ 37,2 %).

Entreprises du champ de l'OMPL par branche professionnelle en 2022

	Entreprises employeuses	Évolution 2021-2022 (%)	Taux d'entrée (%)	Taux de sortie (%)	Taux de rotation (%)
	84	3,7	22,2	18,5	20,4
	81	3,8	21,8	17,9	19,9
	3	0,0	33,3	33,3	33,3
	67	6,9	23,6	31,9	27,8
	1	0,0	0,0	0,0	0,0
	55	- 3,5	28,1	31,6	29,9
	1	NA	NA	NA	NA
	10	- 28,6	7,1	35,7	21,4
	501	13,9	29,1	15,9	22,5
	130	13,0	25,2	13,0	19,1
	4	- 20,0	0,0	20,0	10,0
	214	37,2	55,1	19,2	37,1
	122	- 6,9	6,9	13,7	10,3
	31	- 6,1	12,1	18,2	15,1
Corse	652	9,9	27,5	18,2	22,9
Ompl	101 959	- 0,5	18,1	18,6	18,4

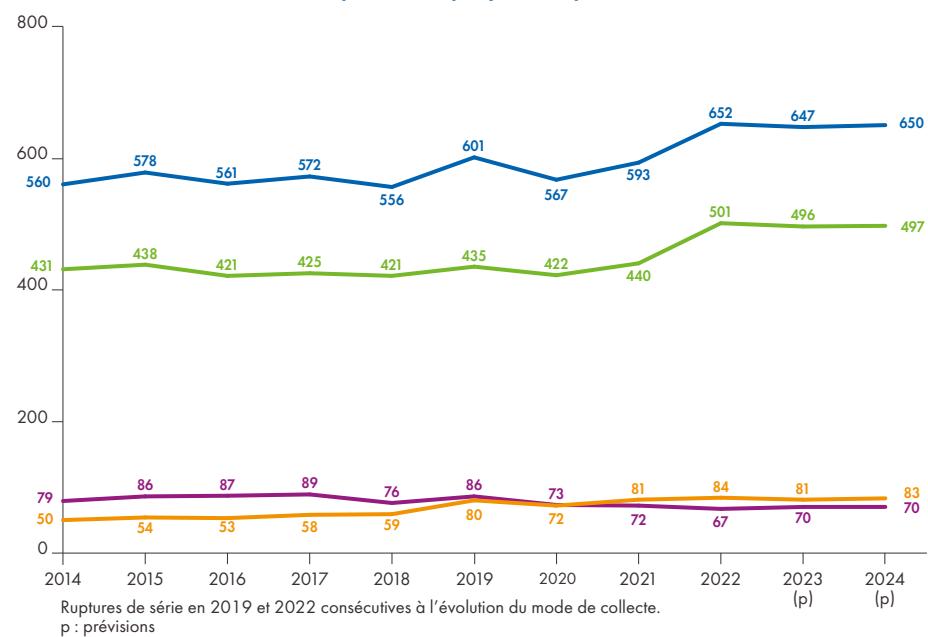
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2022-2023, Insee, fichiers Sirène, 2025.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2014 à 2022, le champ de l'OMPL régional a connu une nette progression du nombre d'entreprises employeuses (+ 92 unités). Cette évolution peut, en partie, être due à une rupture de série en 2019 et 2022. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la hausse tend à s'inverser à l'horizon 2024.
- Sur l'ensemble de la période, avec une augmentation de + 66 unités, le secteur santé se distingue par la plus importante variation en volume. En revanche, le secteur juridique subit un recul du nombre d'entreprises (- 9 unités).

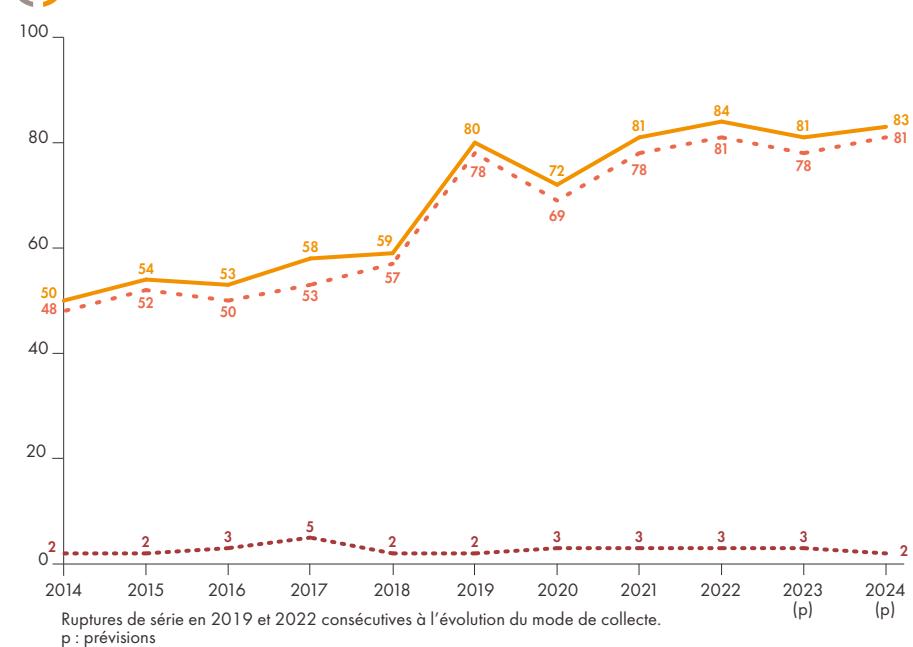
Évolution du nombre d'entreprises employeuses par secteur



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

Évolution du nombre d'entreprises employeuses par branche professionnelle

Secteur cadre de vie-technique



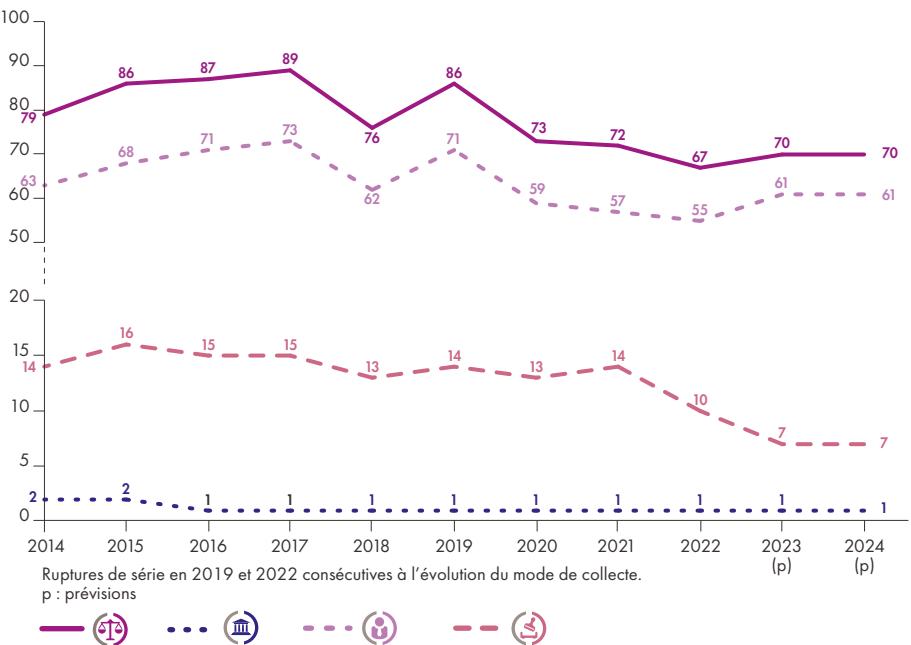
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2015-2023.



VOLUMES EN DIMINUTION

- Par rapport à 2014, le nombre d'entreprises du secteur a nettement diminué en 2022 (- 22 entreprises). Ce mouvement est directement influencé par la branche des cabinets d'avocats qui rassemble 82,1 % des entreprises et qui a connu une variation de - 8 unités.
- Selon les prévisions pour 2024, l'évolution la plus marquée concerne les études d'huissiers de justice avec un repli (- 7 entreprises) par rapport à 2014.

Secteur juridique



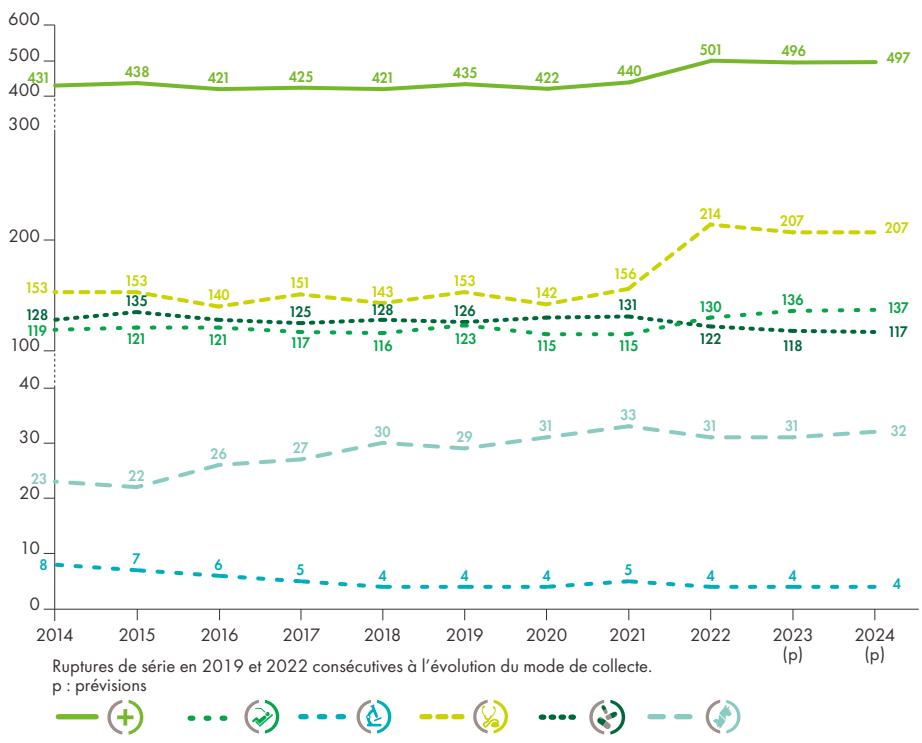
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2015-2023.



NETTEMENT PLUS D'ENTREPRISES

- Au sein du secteur, le volume d'entreprises en 2022 s'est renforcé par rapport à 2014 (+ 70 entreprises). Néanmoins, une perte d'entreprises est observée pour les branches des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (- 4) et de la pharmacie d'officine (- 6) .
- Au regard des prévisions pour 2024, la tendance devrait s'inverser pour les cabinets médicaux (- 7 entreprises).

Secteur santé



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

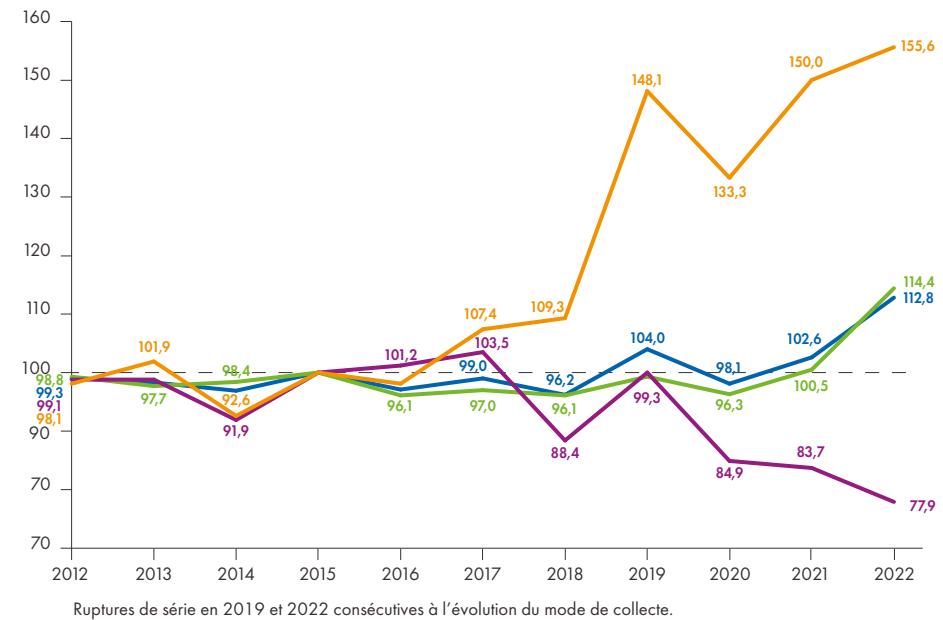


RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises du champ de l'OMPL régional a fortement augmenté (+ 12,8 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement renforcé (+ 8,7 %).

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

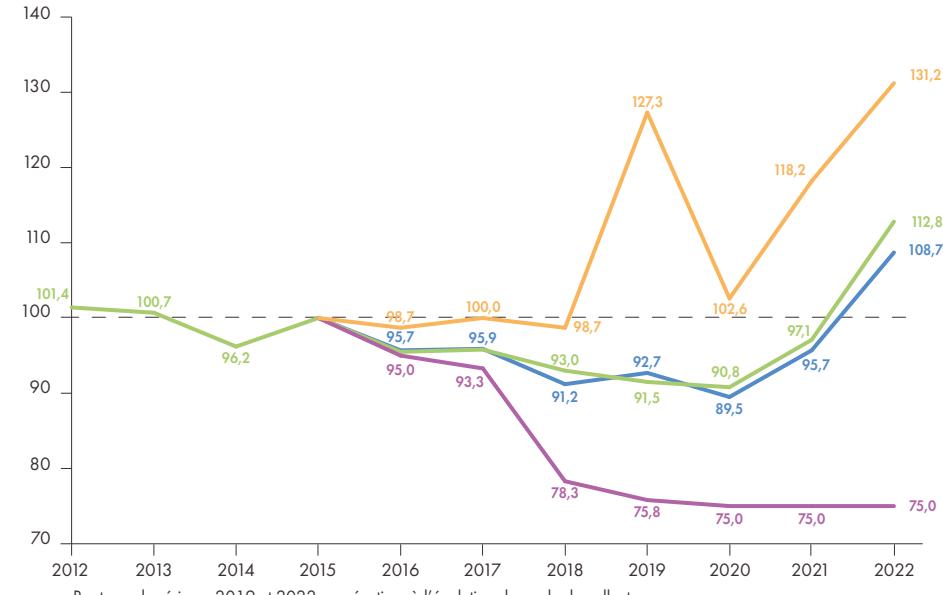
Évolution annuelle des entreprises employeuses par secteur, 2012-2022 (indice base 100 en 2015)



— — — —

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

Évolution annuelle des établissements employeurs par secteur, 2012-2022 (indice base 100 en 2015)



— — — —

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



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

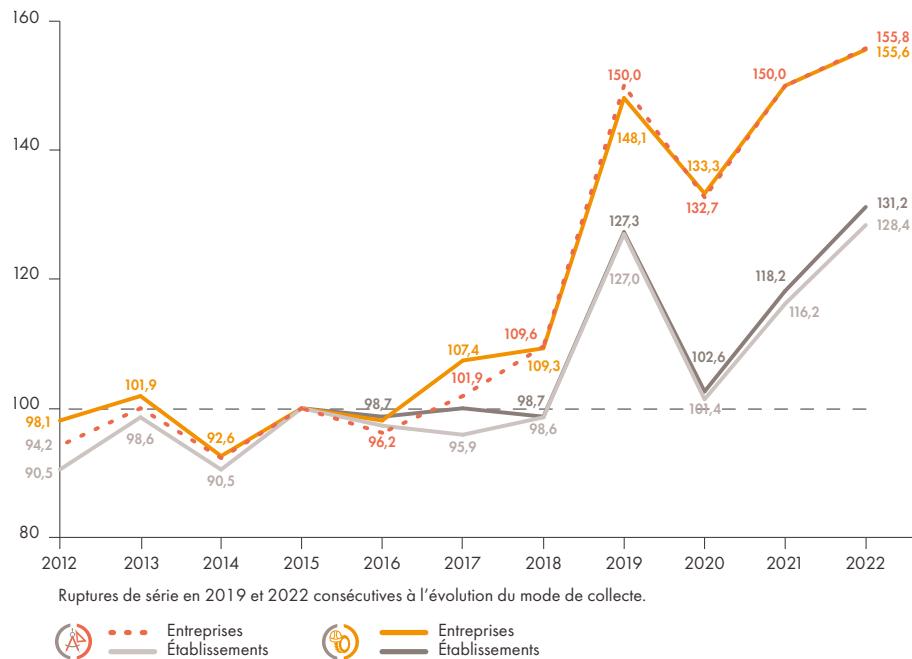
Établissement: unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.



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

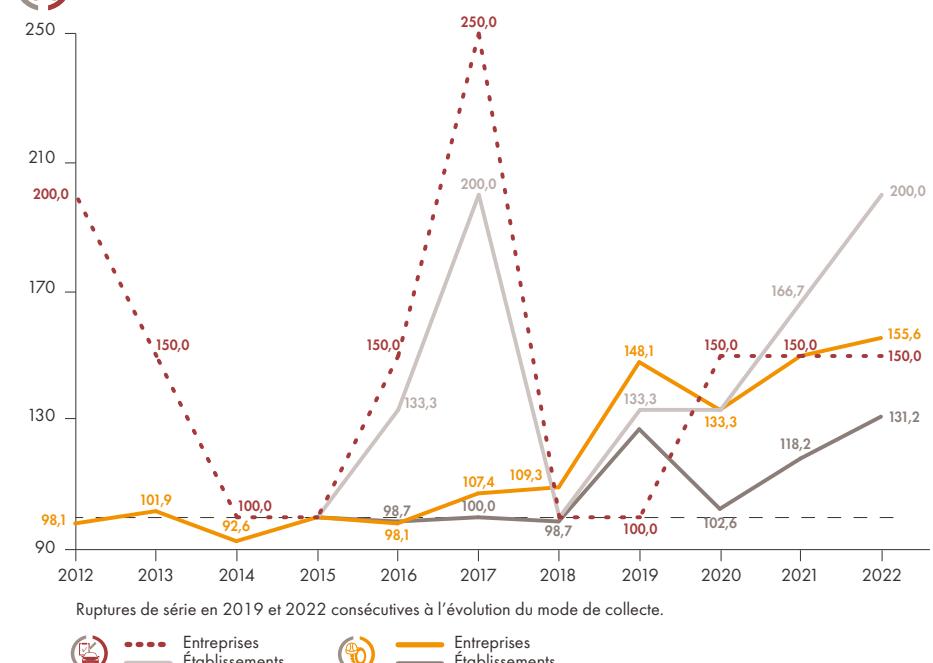
Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs du secteur cadre de vie-technique, 2012-2022 (indice base 100 en 2015)

Entreprises d'architecture



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

Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



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



RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 55,8 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement renforcé (+ 28,4 %).

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

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel évole de manière similaire (+ 55,6 %). En parallèle, le volume d'établissements progresse plus fortement (+ 31,2 %).

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



RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 50 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement renforcé (+ 100 %).

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

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par une croissance plus marquée (+ 55,6 %). En parallèle, le volume d'établissements augmente moins fortement (+ 31,2 %).

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



MOINS D'ENTREPRISES PLUS D'ÉTABLISSEMENTS

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (– 50 %). En revanche, le stock d'établissements s'est nettement renforcé (+ 50 %).

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

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (– 22,1 %). En parallèle, le volume d'établissements se réduit de manière notable (– 25 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs du secteur juridique, 2012-2022 (indice base 100 en 2015)

Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



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



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

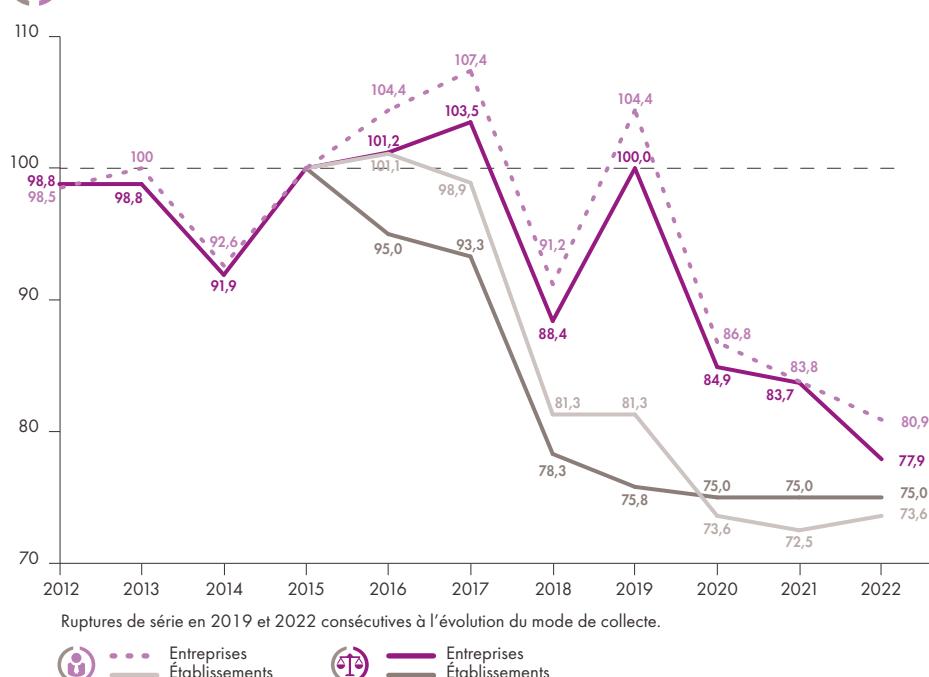
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (– 19,1 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (26,4 %).

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

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par une diminution plus marquée (– 22,1 %). En parallèle, le volume d'établissements se réduit moins fortement (– 25 %).

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

Cabinets d'avocats



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



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

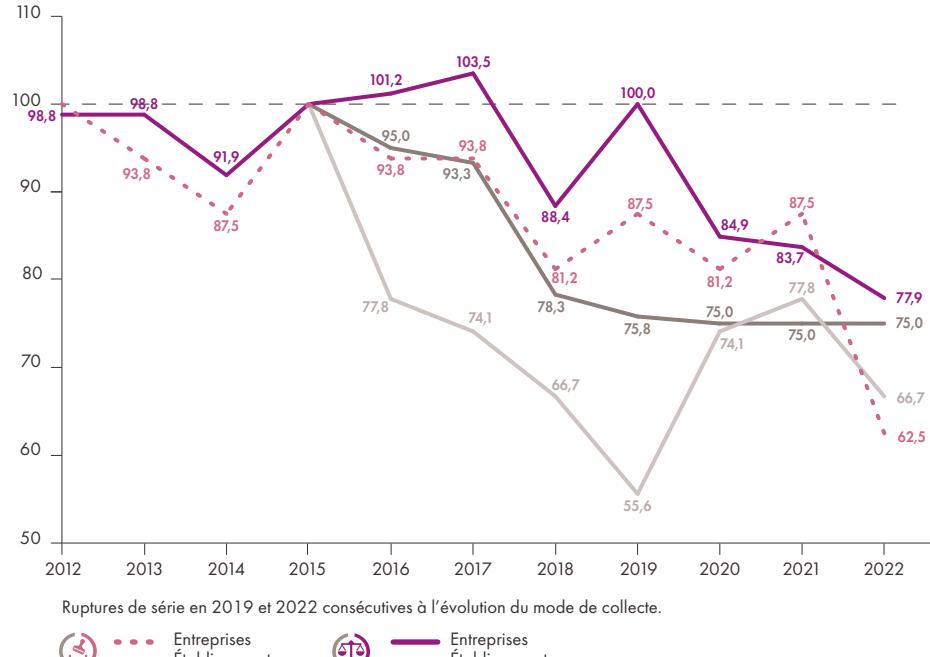
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (− 37,5 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (− 33,3 %). Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (− 22,1 %). En parallèle, le volume d'établissements recule moins fortement (− 25 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à la branche.



RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 7,4 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est renforcé (+ 4,9 %). Cette double tendance révèle un accroissement global du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par une croissance plus marquée (+ 14,4 %). En parallèle, le volume d'établissements progresse plus fortement (+ 12,8 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à la branche.

Études d'huissiers de justice



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

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs du secteur santé, 2012-2022 (indice base 100 en 2015)

Cabinets dentaires libéraux



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

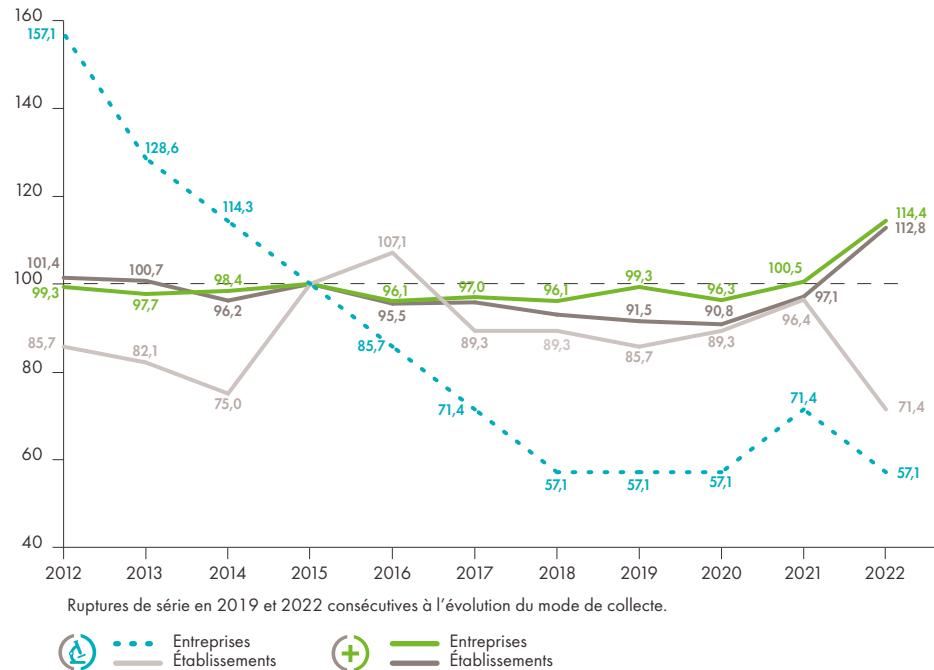


RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 42,9 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 28,6 %). Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (+ 14,4 %). En parallèle, le volume d'établissements progresse de manière notable (+ 12,8 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se densifier.



Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



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



RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 39,9 %). Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (+ 40,4 %). Cette double tendance révèle un accroissement global du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un accroissement moins important (+ 14,4 %). En parallèle, le volume d'établissements augmente moins fortement (+ 12,8 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à la branche.



Cabinets médicaux



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

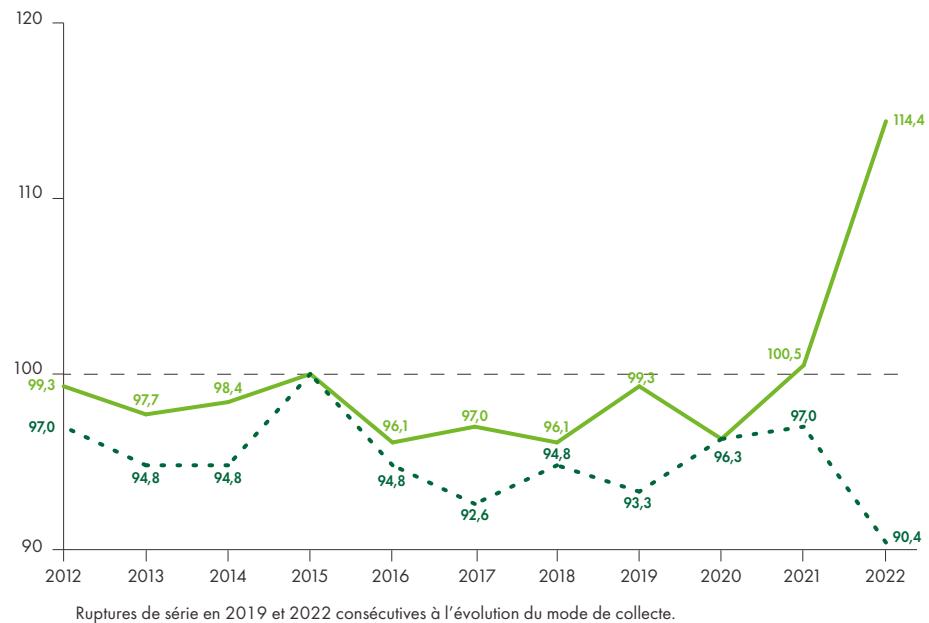


RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par dispositions légales, la branche de la pharmacie d'officine regroupe uniquement des entreprises mono-établissements.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (+ 14,4 %)



Pharmacie d'officine



● ··· Entreprises

● — Entreprises

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



PLUS D'ENTREPRISES MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 40,9 %). En revanche, le stock d'établissements s'est amoindri (- 6,7 %).

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

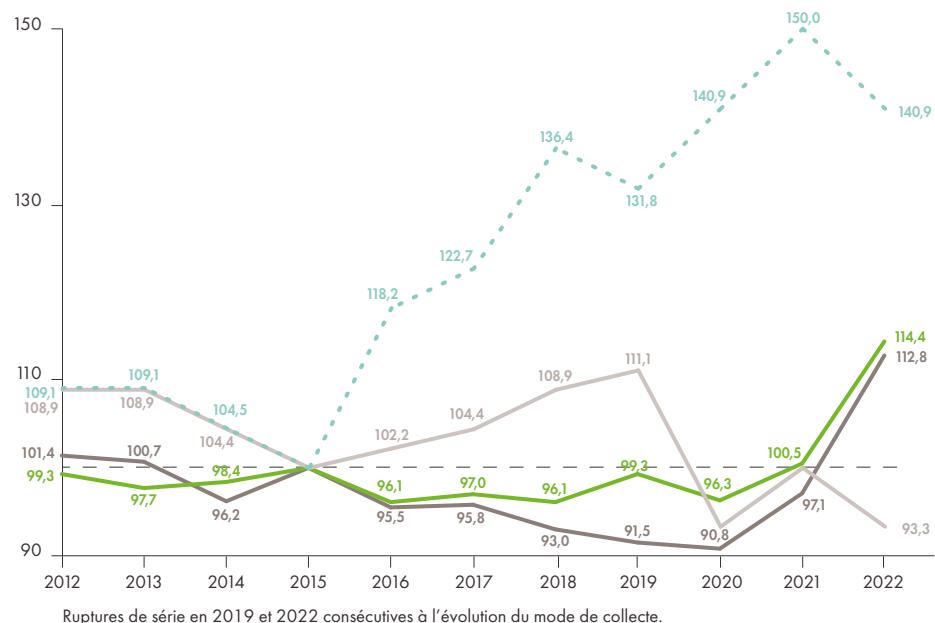
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un accroissement moins important (+ 14,4 %).

En parallèle, le volume d'établissements progresse de manière notable (+ 12,8 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se densifier.



Cabinets et cliniques vétérinaires



● ··· Entreprises
● — Établissements

● — Entreprises
● — Établissements

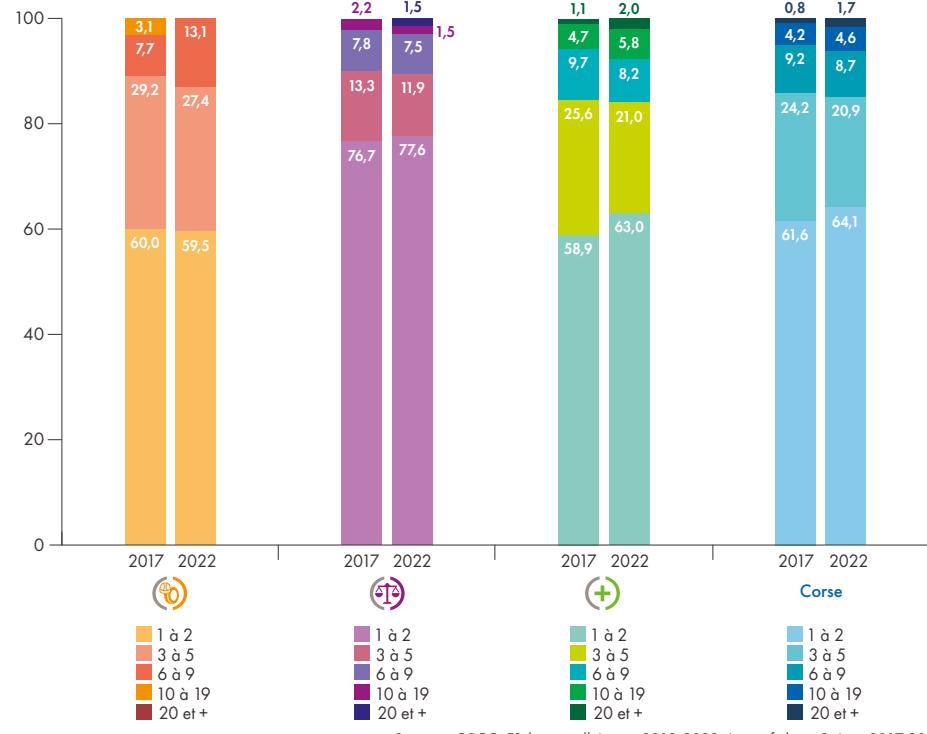
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2015-2023.



UN À DEUX ETP

- Plus de la moitié des entreprises du champ de l'OMPL régional (64,1 %) ont un effectif d'un à deux emplois équivalent temps plein (ETP) en moyenne sur l'année.
- Les entreprises de 10 ETP ou plus sont inexistantes dans le secteur cadre de vie-technique.
- Depuis 2017, le champ de l'OMPL régional est caractérisé par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux ETP (+ 2,5 points), au détriment de celles de trois à cinq ETP (- 3,3 points).

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par secteur et 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.



CONFIGURATIONS CONTRASTÉES

- Le tissu entrepreneurial du secteur cadre de vie-technique est plutôt hétérogène. Il est essentiellement composé d'entreprises ayant moins de six ETP dans la branche des entreprises d'architecture (88,9 %). En retour, des tailles d'entreprises plus importantes sont observées dans celle des entreprises d'expertises en automobile.
- En termes de variations par rapport à 2017, la part des entreprises de plus de six ETP a progressé dans les deux branches (+ 2,6 points pour les entreprises d'architecture et + 33,3 points pour les entreprises d'expertises en automobile).

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

Secteur cadre de vie-technique



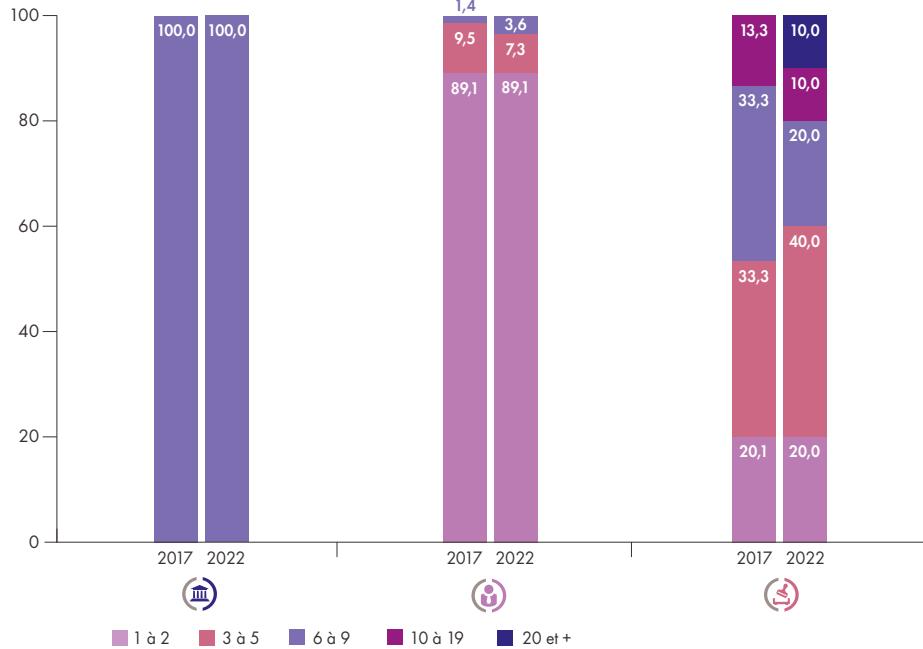
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



CONFIGURATIONS CONTRASTÉES

- Le tissu entrepreneurial du secteur juridique est plutôt hétérogène. Il est essentiellement composé d'entreprises de moins de six ETP dans les cabinets d'avocats (96,4 %). En retour, des tailles d'entreprises plus importantes sont observées dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires et les études d'huissiers de justice.
- En termes de variations par rapport à 2017, la part des entreprises de moins de six ETP a reculé dans la branche des cabinets d'avocats (- 2,2 points) et progressé dans celle des études d'huissiers de justice (+ 6,6 points).

Secteur juridique



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



CONFIGURATIONS CONTRASTÉES

- Le tissu entrepreneurial du secteur santé est plutôt hétérogène. Il est essentiellement composé d'entreprises de moins de six ETP dans les cabinets dentaires (98,4 %), les cabinets médicaux (92 %) et les cliniques vétérinaires (70,9 %). En retour, des tailles d'entreprises plus importantes sont observées dans les branches des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et de la pharmacie d'officine.
- En termes de variations par rapport à 2017, la part des entreprises de moins de six ETP a augmenté dans la branche des cabinets médicaux (+ 1,9 point) mais reculé dans celle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (- 20 points).

Secteur santé



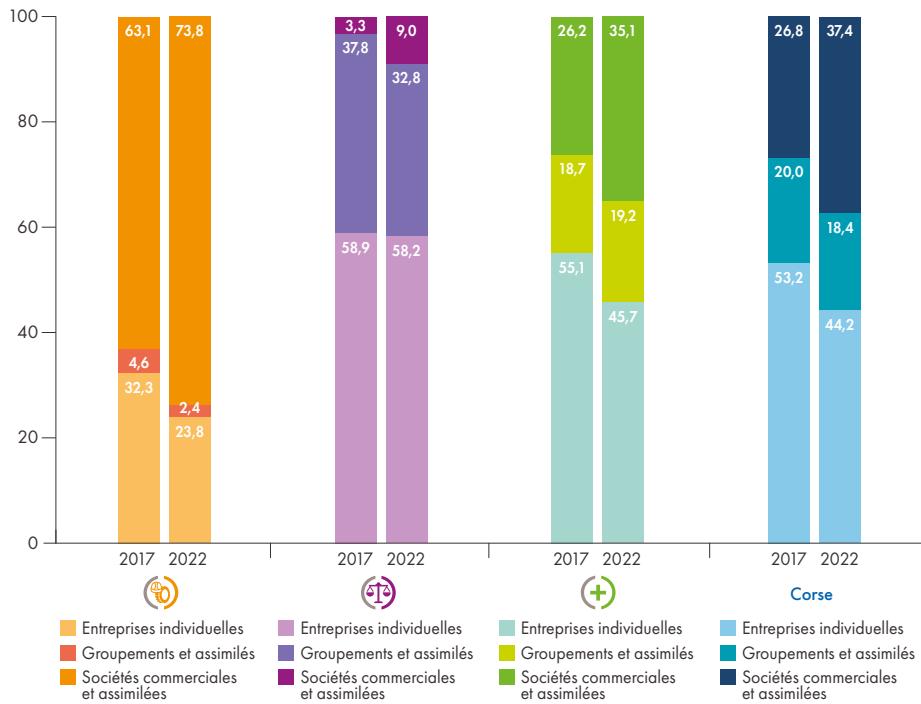
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les entreprises individuelles (44,2 %) sont prépondérantes au sein du champ de l'OMPL régional. Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés et assimilés (+ 10,6 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.
- Par rapport au champ de l'OMPL régional, les entreprises individuelles sont fortement sous-représentées dans le secteur cadre de vie-technique (- 20,4 points). En outre, pour ce secteur, leur part a diminué de - 8,5 points entre 2017 et 2022.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par secteur et statut juridique, (2017-2022, %)



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



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.



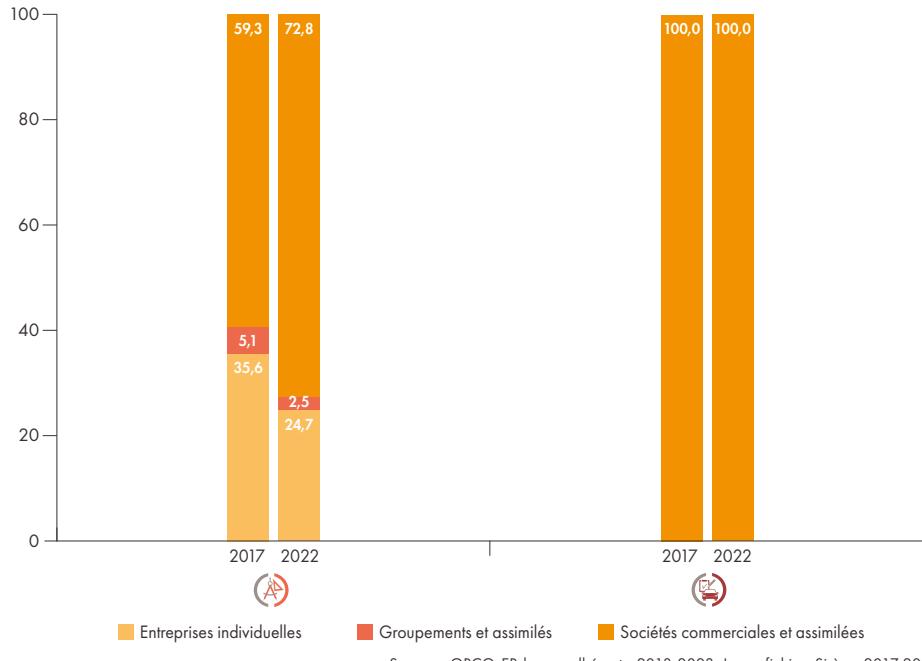
MAJORITAIREMENT DES SOCIÉTÉS

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les sociétés représentent la majorité des entreprises. Leur part oscille entre 72,8 % dans la branche des entreprises d'architecture et 100 % dans celle des entreprises d'expertises en automobile.
- Relativement à 2017, la place des sociétés s'élargit dans les entreprises d'architecture (13,5 points).

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par branche professionnelle et statut juridique (2017-2022, %)



Secteur cadre de vie-technique



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

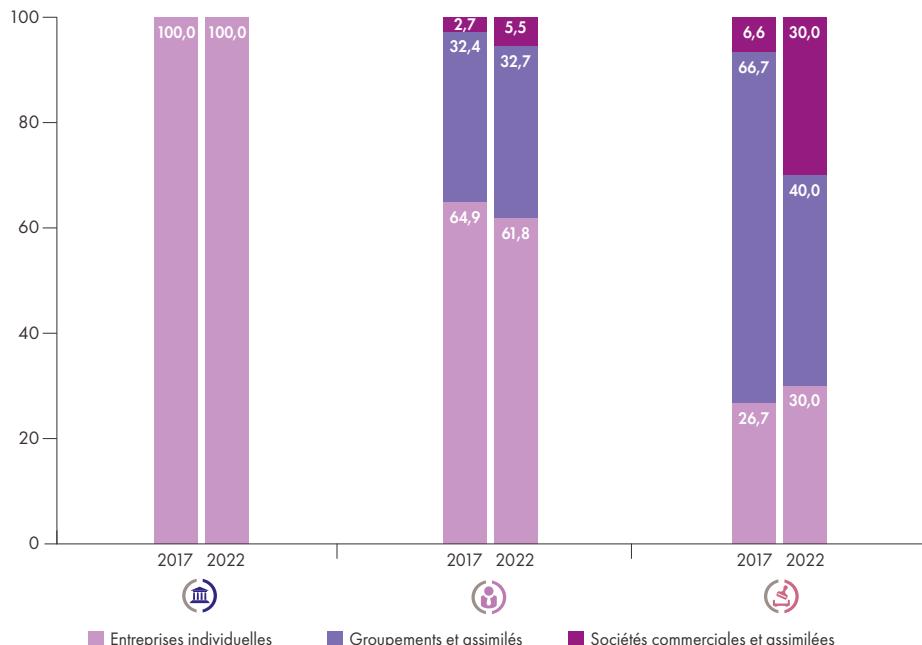


STRUCTURATIONS JURIDIQUES VARIÉES

- La structuration juridique des entreprises du secteur juridique varie en fonction des branches. Les entreprises individuelles dominent dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (100 %) et les cabinets d'avocats (61,8 %). Les groupements sont surreprésentés dans les études d'huissiers de justice (40 %).
- Relativement à 2017, la part des entreprises individuelles progresse dans les études d'huissiers de justice (+ 3,3 points). Parallèlement, la place des sociétés s'élargit dans les cabinets d'avocats (+ 2,8 points) et les études d'huissiers de justice (+ 23,4 points).



Secteur juridique



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



STRUCTURATIONS JURIDIQUES VARIÉES

- La structuration juridique des entreprises du secteur santé varie en fonction des branches. Les entreprises individuelles dominent dans les cabinets dentaires (63,8 %) et les cabinets médicaux (56,5 %). Les groupements sont surreprésentés dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (50 %). En revanche, la place des sociétés est prépondérante dans la branche de la pharmacie d'officine (82,8 %) et des cliniques vétérinaires (71 %).
- Relativement à 2017, les groupements sont plus représentés dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (+ 30 points) et les cabinets médicaux (+ 1,6 point). Parallèlement, la place des sociétés s'élargit dans les branches des cabinets dentaires (+ 9,2), des cabinets médicaux (+ 2,8 points), de la pharmacie d'officine (+ 22,9 points) et des cliniques vétérinaires (+ 24,9 points).

(+) Secteur santé



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



BAROMÈTRE RÉGIONAL EMPLOI-FORMATION CORSE

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

Effectifs salariés régionaux du champ de l'OMPL

	Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	DOM regroupés	Grand Est	Hauts-de France	Île-de France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	PACA	Ompl
	7 178	1 049	2 857	1 065	250	798	2 821	3 030	15 970	1 685	4 253	3 962	3 414	3 310	51 642
	6 534	810	2 611	836	216	649	2 423	2 435	15 154	1 329	3 661	3 355	3 021	2 781	45 815
	644	239	246	229	34	149	398	595	816	356	592	607	393	529	5 827
	7 342	1 639	2 293	1 666	359	1 791	3 525	4 123	23 574	2 197	4 399	4 389	2 579	4 915	64 038
	375	106	123	109	10	97	244	250	722	117	254	291	129	343	3 170
	5 485	903	1 709	1 083	274	1 324	2 273	2 427	19 269	1 450	2 908	3 110	1 910	3 351	46 723
	355	219	177	129	2	11	277	234	1 633	176	172	164	160	184	3 893
	1 127	411	284	345	73	359	731	1 212	1 950	454	1 065	824	380	1 037	10 252
	46 360	15 203	18 388	13 465	2191	12 026	34 191	31 912	68 998	18 301	36 148	40 286	20 317	37 333	395 119
	7 631	2 061	2 564	1 784	250	1 615	5 349	4 156	16 085	2 423	4 585	5 373	2 829	6 270	62 975
	7 088	2 209	2 655	2 080	344	1 806	5 991	4 974	10 386	2 458	5 388	6 071	3 028	5 931	60 409
	11 914	3 826	4 806	3 391	477	3 208	8 527	7 955	16 690	4 170	9 285	11 180	5 155	9 019	99 603
	15 783	5 630	6 422	5 054	929	4 808	11 992	12 523	22 174	7 179	13 445	14 345	7 096	13 696	141 076
	3 944	1 477	1 941	1 156	191	589	2 332	2 304	3 663	2 071	3 445	3 317	2 209	2 417	31 056
Total	60 880	17 891	23 538	16 196	2 665	13 997	40 537	39 065	108 542	22 183	44 800	48 637	26 310	45 558	510 799

Source: Insee, DSN, 2022.



2665 SALARIÉS

La région concentre 0,5 % de l'emploi salarié du champ de l'OMPL.

Elle se situe à la quatorzième place après les DOM regroupés. Son poids diffère selon les branches. Pour chacun des secteurs cadre de vie-technique, juridique et santé, il est plus important pour:

- les entreprises d'expertises en automobile (0,6 %);
- les études d'huissiers de justice (0,7 %);
- la pharmacie d'officine (0,7 %).

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

	Corse	Autres régions
	0,5	99,5
	0,5	99,5
	0,6	99,4
	0,6	99,4
	0,3	99,7
	0,6	99,4
	0,1	99,9
	0,7	99,3
	0,6	99,4
	0,4	99,6
	0,6	99,4
	0,5	99,5
	0,7	99,3
	0,6	99,4
	0,5	99,5

Source: Insee, DSN, 2022.



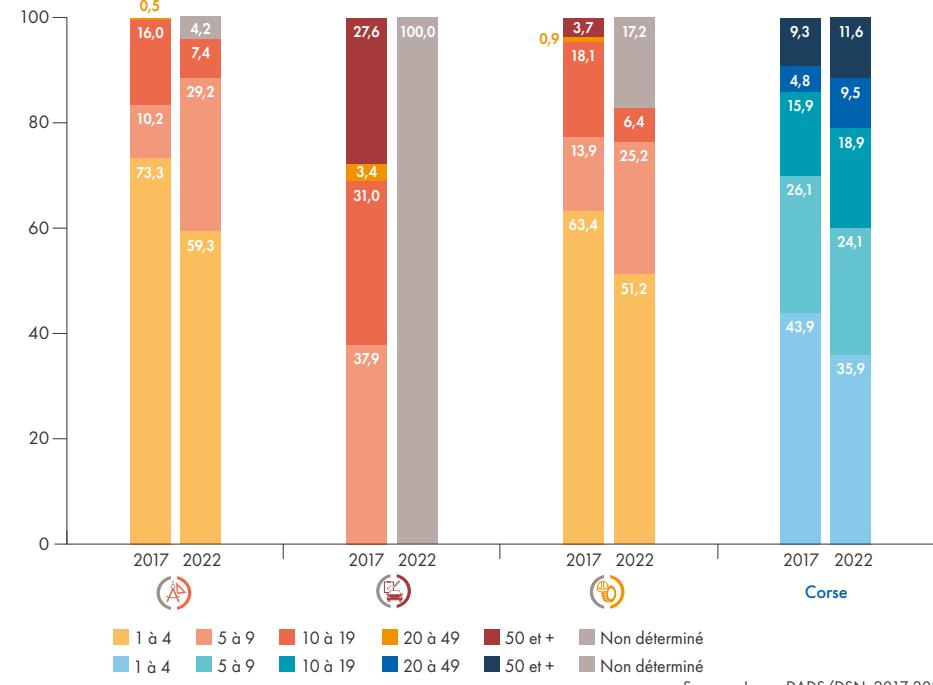
4/5^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

Au regard des données disponibles, 82,8 % des salariés du secteur cadre de vie-technique régional travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés. Par rapport à 2017, la part des petites entreprises (moins de 20 salariés) tend à reculer (- 12,6 points).

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



Secteur cadre de vie-technique



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



Secteur juridique



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



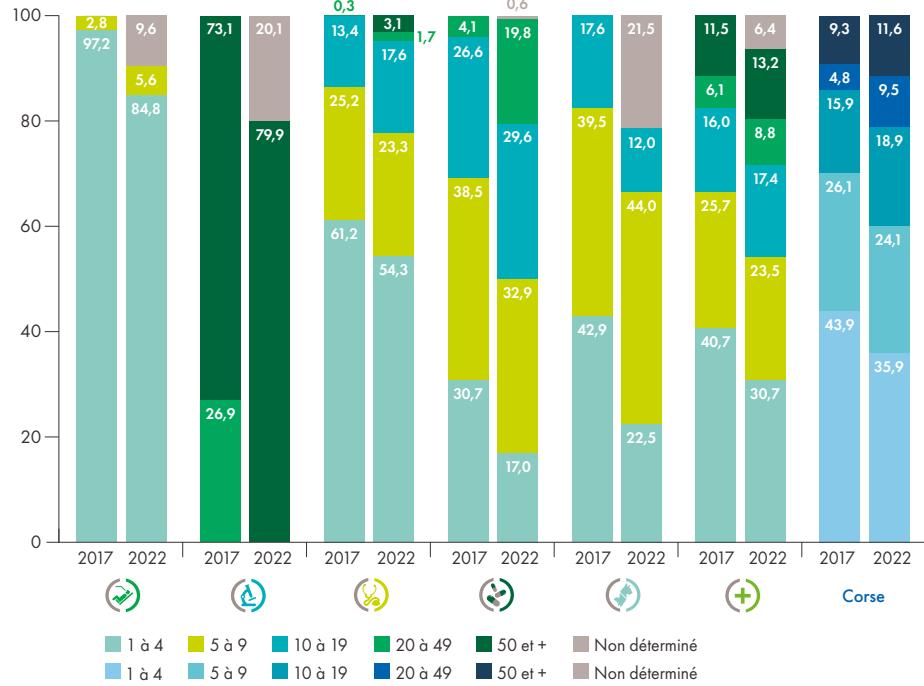
PRÉDOMINANCE DES PETITES ENTREPRISES

Au regard des données disponibles, 71,6 % des salariés du secteur santé régional travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

Par rapport à 2017 :

- cette proportion s'est repliée (- 10,8 points);
- la part des entreprises de 20 salariés et plus a augmenté (+ 4,4 points).

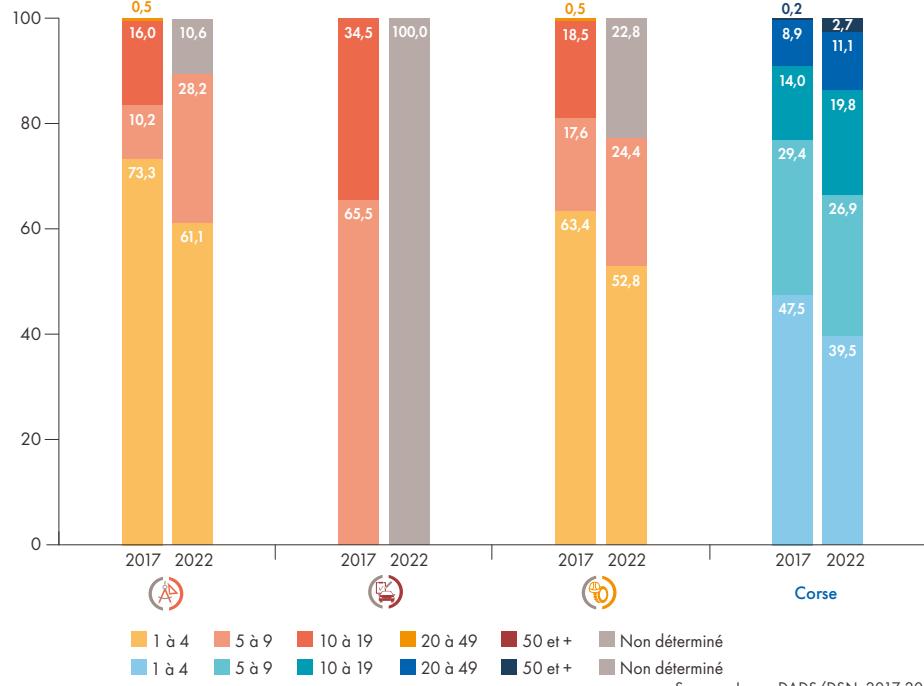
Secteur santé



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

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

Secteur cadre de vie-technique



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



STRUCTURES DE PETITE TAILLE

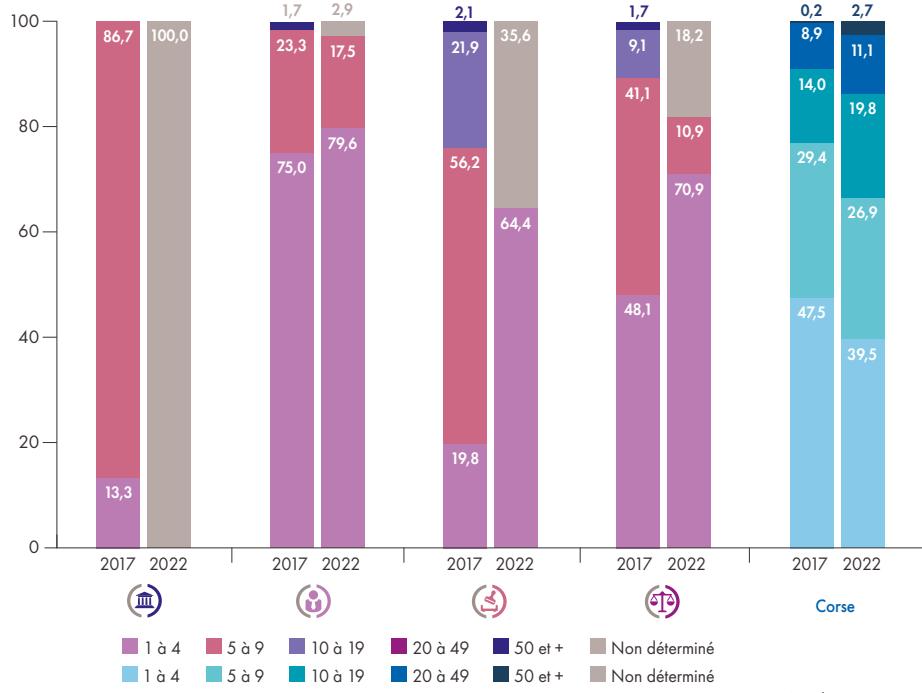
Au niveau régional, au regard des données disponibles les établissements de moins de 20 salariés du secteur cadre de vie-technique regroupent 77,2 % des salariés.



TISSU DE STRUCTURES DE PETITE TAILLE

Dans le secteur juridique régional, au regard des données disponibles 81,8 % des salariés travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés.

Secteur juridique



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

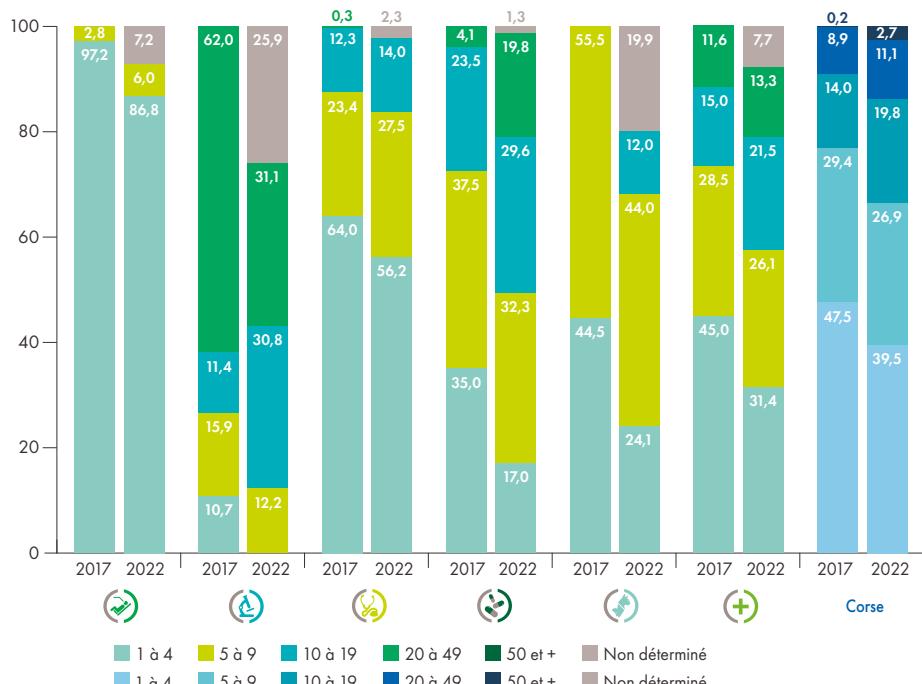


STRUCTURES À TAILLE HUMAINE

Au niveau régional, au regard des données disponibles les établissements de moins de 20 salariés emploient 79 % des effectifs. Par rapport à 2017:

- la part des établissements de moins de 20 salariés a diminué (- 9,5 points);
- celle des structures de taille plus importante s'est renforcée (+ 1,7 point), notamment pour les établissements de 20 à 49 salariés (+ 1,7 point).

Secteur santé



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



EMPLOIS EN MAJORITÉ FÉMININS

Le taux de féminisation régional est très élevé mais équivalent au champ de l'OMPL (84,1 % contre 83,1 % respectivement). Des spécificités sectorielles sont observées :

- le secteur cadre de vie technique, deuxième employeur de la région (9,4 % des emplois), est le moins féminisé (56,4 %). Il est directement influencé par la branche des entreprises d'architecture qui regroupe 86,4 % des emplois sectoriels et dont les effectifs sont féminisés à 57,9 %;
- le taux de féminisation (81,1 %) du secteur juridique, troisième employeur régional (8,3 % des emplois), est structuré par la branche des cabinets d'avocats. Elle regroupe 61,7 % des emplois sectoriels dont 92,7 % de femmes. Les autres branches restent cependant fortement féminisées;
- avec 82,3 % des emplois, le secteur santé est le premier employeur régional et le plus féminisé (87,2 %). Le taux de féminisation des branches est très élevé, notamment celui des cabinets dentaires (96 %) et des cliniques vétérinaires (90,1 %).

Répartition des salariés par branche professionnelle et genre

	♀	%	♂	%	ND	Total
	141	56,4	109	43,6	0	250
	125	57,9	91	42,1	0	216
	16	47,1	18	52,9	0	34
	180	81,1	32	14,4	10	222
	ND	ND	ND	ND	10	10
	127	92,7	10	7,3	0	137
	52	71,2	21	28,8	0	73
	1910	87,2	281	12,8	0	2191
	240	96,0	10	4,0	0	250
	285	82,8	59	17,2	0	344
	424	88,9	53	11,1	0	477
	789	84,9	140	15,1	0	929
	172	90,1	19	9,9	0	191
Corse	2240	84,1	425	15,9	0	2665
Ompl	424624	83,1	86175	16,9	0	510799

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

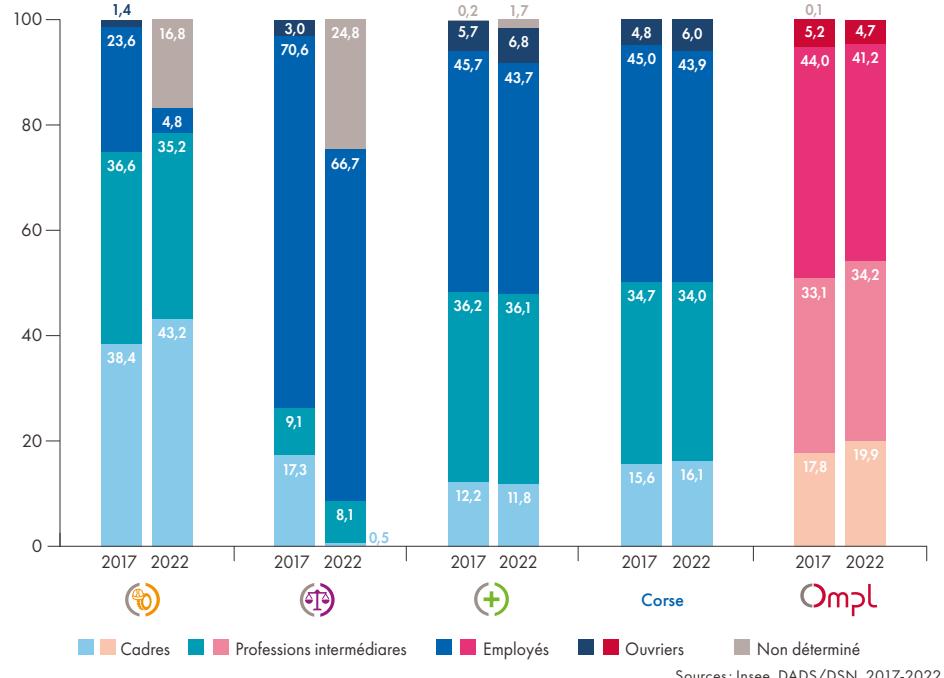
Les employés (43,9 %) et les professions intermédiaires (34 %) constituent les deux catégories sociales les plus représentées dans le champ de l'OMPL régional.

Au regard des données disponibles, des spécificités sectorielles sont constatées par rapport à la répartition régionale globale :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les cadres (+ 27,1 points) sont surreprésentés;
- dans le secteur juridique, les employés (+ 22,8 points) sont proportionnellement plus nombreux. Les cadres (- 15,6 points), les professions intermédiaires (- 25,9 points) et les ouvriers (- 6 points) rassemblent une plus faible part des effectifs;
- dans le secteur santé, les cadres (- 4,3 points) sont sous-représentées. La répartition des autres catégories sociales est sensiblement similaire.

Globalement, par rapport à 2017, les plus grandes variations au niveau régional sont observées pour les ouvriers (+ 1,2 point) et les employés (- 1,1 point).

Répartition des salariés par secteur et 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...



HÉTÉROGÉNÉITÉ DES BRANCHES

- L'absence de données disponibles pour plusieurs branches limite les analyses. Néanmoins :
 - la composition socio-professionnelle du secteur cadre de vie-technique est structurée par la branche des entreprises d'architecture. L'effet est très sensible pour les cadres (44,9 % pour la branche et 43,2 % pour le secteur) et les professions intermédiaires (35,6 % et 35,2 %) ;
 - le secteur juridique recrute majoritairement des employés (66,7 %). Relativement au secteur, une forte proportion de professions intermédiaires et d'employés est observée dans les cabinets d'avocats (13,1 % et 70,8 %) ;
 - d'importants écarts de répartition sont observés au sein du secteur santé. Les cadres sont fortement surreprésentés dans la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires (20,7 % et 22 % respectivement). Les cabinets médicaux et les cliniques vétérinaires recrutent moins de professions intermédiaires que les autres branches (20,5 % et 19,9 %). C'est aussi le cas des employés dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et la pharmacie d'officine (36,6 % et 18,4 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
	43,2	35,2	4,8	ND	16,8
	44,9	35,6	ND	ND	19,4
	32,4	32,4	35,3	0,0	0,0
	0,5	8,1	66,7	ND	24,8
	ND	ND	ND	ND	100,0
	ND	13,1	70,8	ND	16,1
	ND	ND	68,5	ND	31,5
	11,8	36,1	43,7	6,8	1,7
	ND	ND	92	3,2	4,8
	3,2	51,7	36,6	8,4	0,0
	2,7	20,5	72,3	4,4	0,0
	20,7	51,2	18,4	9,7	0,0
	22,0	19,9	45,0	ND	13,1
Corse	16,1	34,0	43,9	6,0	0,0
Ompl	19,9	34,1	41,2	4,7	0,0

Source: Insee, DSN, 2022.

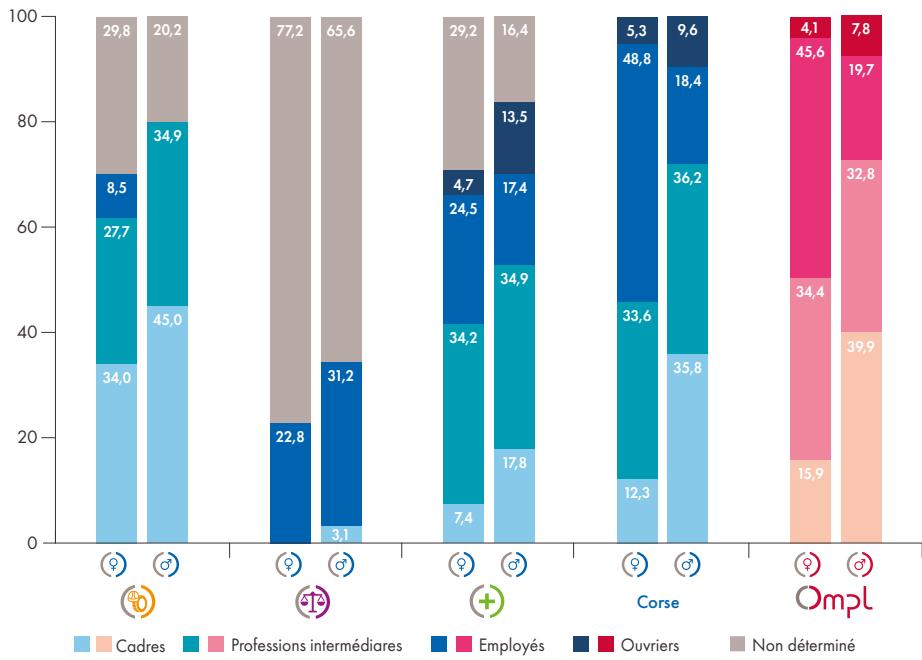
1: non déterminé pour cause de secret statistique.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Par rapport aux hommes, la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes du champ de l'OMPL régional, 48,8 % contre 18,4 % pour les hommes. En revanche, la proportion de cadres chez les hommes est nettement supérieure (+ 23,5 points).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source: Insee, DSN, 2022.



FÉMINISATION VARIABLE SELON LA BRANCHE

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les cadres constituent la catégorie sociale la plus représentée parmi les femmes (34 %). Elle est surreprésentée dans les effectifs féminins des entreprises d'architecture (38,4 %). Dans les entreprises d'expertises en automobile, la proportion d'employés parmi les femmes est importante (75 %).
- Dans le secteur juridique, une analyse fine n'est pas possible en raison du peu de données disponibles.
- Dans le secteur santé, en fonction de la branche, la répartition des catégories sociales est très variable au sein des effectifs féminins:
 - la catégorie des cadres est fortement surreprésentée dans la pharmacie d'officine (18 %) ;
 - la part des professions intermédiaires est nettement plus importante dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (50,5 %) et la pharmacie d'officine (55,3 %) ;
 - les employés sont largement surreprésentés parmi les femmes travaillant dans les cabinets médicaux (76,4 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
	34,0	27,7	8,5	ND	29,8
	38,4	31,2	ND	ND	30,4
	ND	ND	75,0	ND	25,0
	ND	ND	22,8	ND	77,2
	ND	ND	ND	ND	100,0
	ND	ND	ND	ND	100,0
	ND	ND	76,9	ND	23,1
	7,4	34,2	24,5	4,7	29,2
	ND	ND	ND	3,3	96,7
	ND	50,5	ND	4,6	44,9
	ND	17,5	76,4	ND	6,1
	18,0	55,3	18,1	8,6	0,0
	ND	ND	ND	ND	100,0
Corse	12,3	33,6	48,8	5,3	0,0
Ompl	15,9	34,4	45,6	4,1	0,0

Source: Insee, DSN, 2022.

1: non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ DE CDI

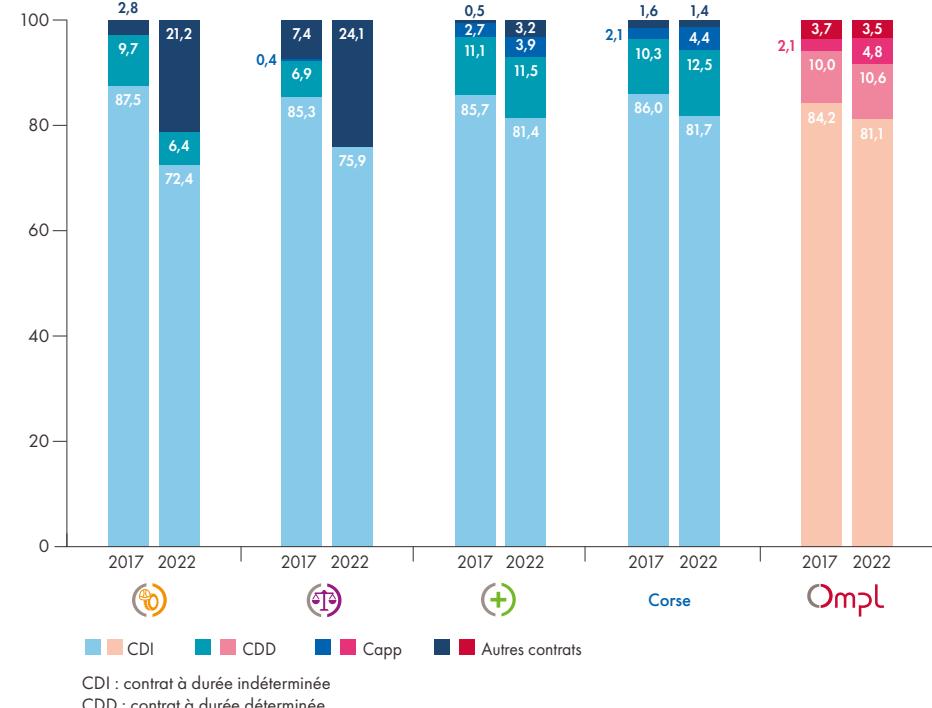
La part de salariés en CDI dans le champ de l'OMPL régional (81,7 %) est proche de l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (83,6 % en 2022 selon l'INSEE). Hors CDD (12,5 % des salariés), les autres types de contrats (apprentissage, contrats de stage, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés.

Des spécificités sectorielles émergent par rapport aux répartitions du champ de l'OMPL régional :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les contrats « autres » sont nettement surreprésentés (+ 19,8 points) et les CDI sous-représentés (- 9,3 points) ;
- dans le secteur juridique, les contrats « autres » sont en proportion plus nombreux ;
- dans le secteur santé, les parts de salariés de chaque type de contrat sont assez similaires avec des écarts maximaux inférieurs à trois points.

Globalement, de 2017 à 2022, les évolutions les plus significatives au sein du champ de l'OMPL régional concernent le recul de la part des CDI (- 4,3 points) et la progression de celle des contrats d'apprentissage (+ 2,3 points).

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



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



CDI: CONTRAT DE RÉFÉRENCE

Malgré l'absence de données disponibles pour plusieurs branches, des spécificités émergent pour chacun des secteurs.

- Dans le secteur cadre de vie-technique, le taux de CDI est surreprésenté dans la branche des entreprises d'architecture par rapport au secteur (+ 11,4 points).
- Dans le secteur juridique, la branche des études d'huissiers de justice se distingue par un recours important au CDI (94,5 %). La branche des cabinets d'avocats utilise fréquemment les contrats « autres » (28,5 %)
- Dans le secteur santé, les CDD sont surreprésentés dans les branches des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (19,8 %), de la pharmacie d'officine (14,1 %) et des cliniques vétérinaires (19,4 %).

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

	CDI	CDD	Capp	Autres contrats
	72,4	6,4	ND	21,2
	83,8	7,4	ND	8,8
	ND	ND	ND	ND
	75,9	ND	ND	24,1
	ND	ND	ND	ND
	71,5	ND	ND	28,5
	94,5	ND	ND	5,5
	81,4	11,5	3,9	3,2
	88,8	6,4	ND	4,8
	78,5	19,8	ND	1,7
	91,8	ND	ND	8,2
	76,0	14,1	9,3	0,6
	77,5	19,4	ND	3,1
Corse	81,7	12,5	4,4	1,4
	81,1	10,6	4,8	3,5

Source: Insee, DSN, 2022.

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



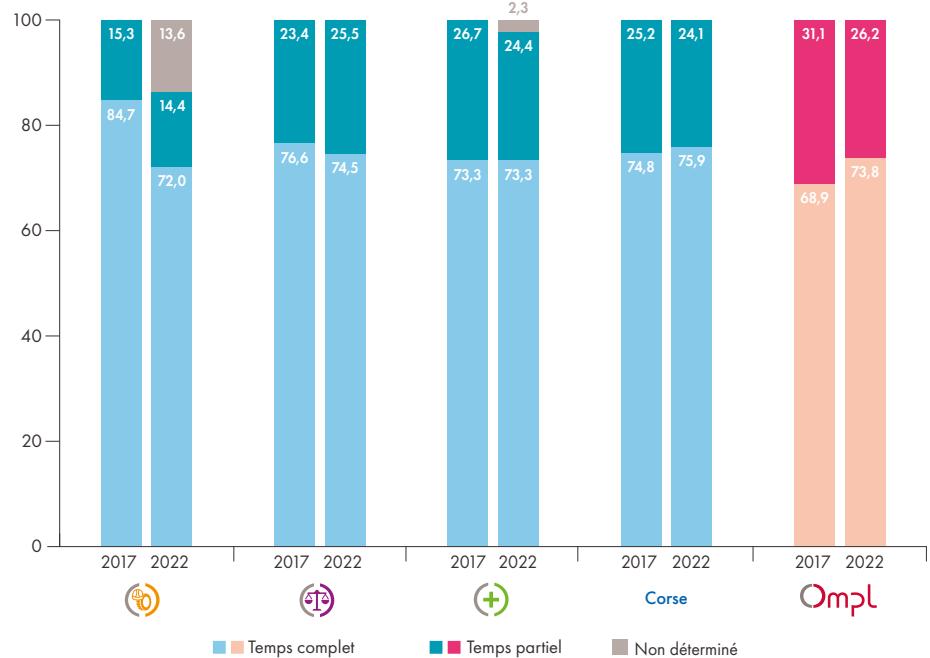
3/4 DE TEMPS COMPLET

La part de salariés à temps complet dans le champ de l'OMPL régional (75,9 %) est faible par rapport au secteur privé de l'économie hors intérim (82,5 % 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. Dans le détail des secteurs, des spécificités émergent par rapport aux répartitions du champ de l'OMPL régional :

- dans le secteur cadre de vie-technique, la présence de nombreuses données lacunaires biaise la répartition entre les temps de travail ;
- dans le secteur juridique, les écarts maximaux entre le secteur et l'OMPL régional n'excèdent pas trois points ;
- dans le secteur santé, la répartition en fonction du temps de travail est comparable entre le secteur et le champ de l'OMPL. Les écarts n'excèdent pas trois points.

De 2017 à 2022, les évolutions les plus significatives dans le champ de l'OMPL régional concernent le recul modéré de la part des contrats à temps partiel (- 1,1 point). La présence de données lacunaires limite néanmoins la portée des observations.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



TRÈS FORTE VARIABILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les entreprises d'architecture ont un taux de recours au temps partiel (16,7 %) supérieur au secteur (+ 2,3 points).
- Dans le secteur juridique, les cabinets d'avocats se distinguent par un moindre recours au temps complet (70,8 %). Le temps partiel est sous-représenté dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (0 %) et les études d'huissiers de justice (21,9 %).
- Dans le secteur santé, le temps complet est surreprésenté dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (87,5 %) et les pharmacies d'officine (78,9 %).
- Toutes branches confondues, les plus grandes variations observées par rapport à 2017 révèlent une progression du temps complet dans les cabinets dentaires (+ 7,8 points) et un accroissement du temps partiel dans les études d'huissiers de justice (+ 7,3 points).

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

	Temps complet		Temps partiel		ND
	2017	2022	2017	2022	
	84,7	72,0	15,3	14,4	13,6
	84,5	83,3	15,5	16,7	0,0
	86,2	ND	13,8	ND	100,0
	76,6	74,5	23,4	25,5	0,0
	100	100,0	0,0	0,0	0,0
	66,7	70,8	33,3	29,2	0,0
	85,4	78,1	14,6	21,9	0,0
	73,3	73,3	26,7	24,9	0,0
	65,0	72,8	35,0	27,2	0,0
	90,4	87,5	9,6	12,5	0,0
	62,2	64,2	37,8	35,8	0,0
	77,6	78,9	22,4	21,1	0,0
	56,3	43,5	43,7	35,6	ND
Corse	74,8	75,9	25,2	24,1	0,0
OMPL	68,9	73,8	31,1	26,2	0,0

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

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE



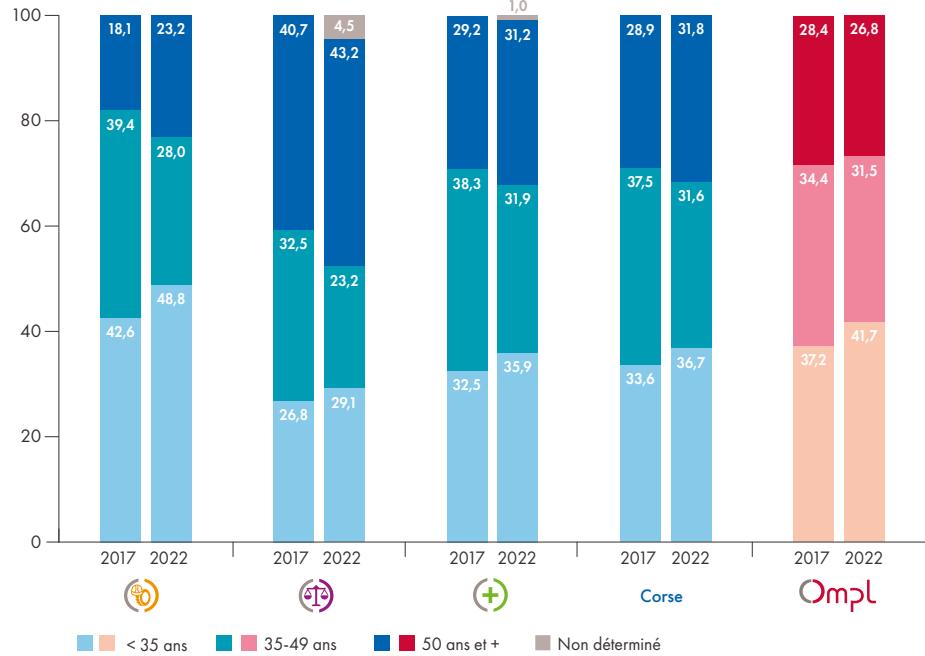
MOINS DE 35 ANS POUR PLUS DU TIERS DES SALARIÉS

La tranche d'âge des moins de 35 ans est la plus représentée dans les effectifs du champ de l'OMPL régional (36,7 %).

Néanmoins, des spécificités sectorielles sont constatées par rapport à la répartition régionale :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les jeunes (+ 12,1 points) sont surreprésentés et les salariés de 35 à 49 ans (- 3,6 points) et les seniors (- 8,6 points) sous-représentés;
- dans le secteur juridique, les 50 ans et plus (+ 11,4 points) sont en proportion plus nombreux. Les tranches des moins de 35 ans (- 7,6 points) et des 35 à 49 ans (- 8,4 points) rassemblent une plus faible part des effectifs;
- dans le secteur santé, la répartition entre les différentes tranches d'âge est globalement similaire. Dans l'ensemble, par rapport à 2017, les variations les plus remarquables au niveau du champ de l'OMPL régional sont observées pour les salariés de 35 à 49 ans (- 5,9 points) et les jeunes (+ 3,1 points).

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



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



HÉTÉROGÉNÉITÉ DES BRANCHES

- Par un effet volume, la branche des entreprises d'architecture impacte fortement les répartitions du secteur cadre de vie-technique. Les 50 ans et plus y sont plus présents que dans celle des entreprises d'expertises en automobile (+ 3 points). Dans cette dernière, les effectifs de salariés de 35 à 49 ans sont proportionnellement plus importants (+ 1,6 point).
- Le secteur juridique emploie majoritairement des 50 ans et plus (43,2 %). Les cabinets d'avocats se démarquent par une surreprésentation des moins de 35 ans (32,1 %) et des 35 à 49 ans (26,3 %).
- D'importants écarts de répartition sont constatés au sein du secteur santé. Les jeunes sont fortement surreprésentés dans les pharmacies d'officine et les cliniques vétérinaires (40,9 % et 49,2 % respectivement). Les pharmacies d'officine et les cliniques vétérinaires emploient moins fréquemment de salariés d'âge intermédiaire que les autres branches (30,2 % et 27,7 %).

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

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Non déterminé ¹
	48,8	28,0	23,2	0,0
	48,6	27,8	23,6	0,0
	50,0	29,4	20,6	0,0
	29,1	23,2	43,2	4,5
	ND	ND	ND	100,0
	32,1	26,3	41,6	0,0
	27,4	20,5	52,1	0,0
	35,9	31,9	31,2	1,0
	31,2	34,8	34,0	0,0
	35,8	34,9	29,4	0,0
	23,5	32,9	43,6	0,0
	40,9	30,2	28,8	0,0
	49,2	27,7	11,0	12,0
Corse	36,7	31,6	31,8	0,0
	41,7	31,5	26,8	0,0

Source: Insee, DSN, 2022.

1: non déterminé pour cause de secret statistique.



TURNOVER CONTRASTÉ SELON LES BRANCHES

- Le turnover régional est très élevé (20 %).
- La mobilité des salariés est plus marquée dans les cabinets d'avocats (28 %), les études d'huissiers de justice (26,8 %), la pharmacie d'officine (21,4 %) et les cliniques vétérinaires (29,5 %).
- Avec un turnover n'excédant pas 15 %, une certaine stabilité caractérise les effectifs des cabinets médicaux (14 %).
- Les autres branches sont caractérisées par un turnover inférieur à la moyenne régionale mais qui reste élevé (supérieur à 15 %).

Mobilité annuelle (%)

	Taux d'entrée	Taux de sortie	Turnover annuel régional	Turnover annuel national
	40,4	19,7	30,1	24,0
	21,3	15,7	18,5	24,5
	ND	ND	ND	19,6
	35,0	26,4	30,7	30,0
	ND	ND	ND	17,8
	28,0	28,0	28,0	32,8
	ND	ND	ND	24,2
	30,4	23,2	26,8	23,9
	20,8	18,3	19,5	22,0
	22,0	16,1	19,0	24,0
	17,4	18,8	18,1	24,2
	15,2	12,8	14,0	18,0
	22,6	20,2	21,4	22,4
	32,6	26,4	29,5	26,9
Corse	21,3	18,7	20,0	—
	24,6	21,8	—	23,2

Source: Insee, DSN, 2022.



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

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

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

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



RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE



PLUS DE 23 992 € POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- Avec un écart de – 1 068 €, la rémunération nette annuelle médiane du champ de l'OMPL au niveau régional est inférieure à celle du niveau national (– 4,3 %).
- Les différences constatées entre les rémunérations médianes d'ensemble des branches sont à rapprocher des catégories socioprofessionnelles qu'elles emploient.

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Toutes catégories
	41 119	26 025	ND	ND	27 726
	41 229	24 696	ND	ND	27 738
	40 300	26 868	19 957	ND	26 956
	ND	19 627	ND	ND	20 723
	ND	ND	ND	ND	ND
	ND	ND	20 320	ND	22 967
	ND	ND	16 088	ND	17 757
	ND	25 257	21 339	ND	23 678
	ND	ND	ND	ND	21 281
	ND	28 706	24 267	ND	26 147
	ND	31 184	21 635	ND	22 689
	44 126	24 033	19 552	19 495	24 157
	36 683	21 213	20 290	ND	21 212
Corse	40 933	25 257	21 332	22 406	23 992
Ompl	39 787	25 430	22 332	19 526	25 060

Source: Insee, DSN, 2022.

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



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

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



FORMATION PROFESSIONNELLE



RECOURS PROPORTIONNÉ À LA FORMATION

- La région est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. Elle regroupe 0,5 % des effectifs salariés nationaux du champ de l'OMPL et est à l'origine de 0,6 % des actions de formation. 32,4 % des entreprises libérales régionales se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la moyenne régionale, les secteurs cadre de vie-technique et juridique sont caractérisés par une proportion significativement plus faible de salariés formés (28,5 et 15,6 % respectivement).

Données de cadrage 2022

	Nombre total d'actions de formation	Effectifs salariés totaux	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	69	242	30	81
	66	209	28	78
	3	33	2	3
	33	211	10	72
	3	10	1	1
	17	128	6	57
	13	71	3	14
	734	2089	152	440
	62	222	31	115
	102	367	5	5
	49	455	17	156
	493	870	84	131
	28	175	15	33
Corse	836	2 542	192	593
Ompl	132 189	496 473	3 4746	101 959

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



RECOURS PLUS IMPORTANT AU PDC

- Au niveau de la région, les salariés du champ de l'OMPL enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (27,7 %) avec un taux d'accès plus élevé qu'au niveau national (+ 6,7 points).

En revanche, le contrat d'apprentissage (4,4 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,1 point).

- En fonction de la branche, le taux d'accès au PDC varie fortement. Il est nettement plus marqué pour les salariés des pharmacies d'officine (48,3 %), des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (30 %) et des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (25,1 %).

En retour, il est faible pour ceux des entreprises d'expertises en automobile (9,1 %) et des cabinets médicaux (10,8 %).

- Les entreprises régionales ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent autant au PDC (23,6 %) que l'ensemble des entreprises au niveau national (23,5 %).

Taux d'accès à la formation (%)

Taux d'accès des salariés à la formation¹

Taux d'entreprises formatrices²

	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,4	5,8	22,3	1,2	14,8	23,5
	0,5	6,7	24,4	1,3	15,4	21,8
	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	66,7
	0,0	0,5	15,2	0,0	1,4	12,5
	0,0	0,0	30,0	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,8	12,5	0,0	1,8	8,8
	0,0	0,0	18,3	0,0	0,0	21,4
	0,9	4,6	29,6	3,6	14,8	25,5
	6,8	6,3	14,9	10,4	7,8	13,0
	0,0	2,7	25,1	0,0	60,0	80,0
	0,0	0,0	10,8	0,0	0,0	10,9
	0,5	7,9	48,3	3,1	38,2	48,9
	0,0	1,7	14,3	0,0	9,1	36,4
Corse	0,8	4,4	27,7	2,9	13,2	23,6
Ompl	1,4	4,3	21,0	5,1	13,8	23,5

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

Cpro: contrat de professionnalisation.

Capp: contrat d'apprentissage.

PDC: plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

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



DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

- Pour les salariés du champ de l'OMPL de la région, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (53,1 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport à l'ensemble national (46,7 %).
- À l'exception des titres et diplômes (44,6 % contre 51,1 % au niveau national), les autres sanctions sont très marginales (2,3 %).

Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	71,0	0,0	29,0
	74,2	0,0	25,8
	0,0	0,0	100,0
	6,1	0,0	93,9
	33,3	0,0	66,7
	5,9	0,0	94,1
	0,0	0,0	100,0
	53,5	2,6	43,9
	33,9	0,0	66,1
	74,5	0,0	25,5
	32,7	20,4	46,9
	54,2	0,0	45,8
	46,4	32,1	21,4
Corse	53,1	2,3	44,6
Ompl	46,7	2,2	51,1

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



BESOINS DE COMPÉTENCES CIBLÉES

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

- l'activité de l'entreprise, dont la fréquence (58,6 %) est inférieure de – 5,7 points à celle de l'ensemble national;
- le développement professionnel/personnel dans 22,6 % des cas, soit – 0,6 point par rapport au champ national.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)

	Activité de l'entreprise	Gestion d'entreprise	Informatique numérique	Développement professionnel/personnel	Langues	Autres
	95,7	1,4	0,0	2,9	0,0	0,0
	95,5	1,5	0,0	3,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	42,4	27,3	30,3	0,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	47,1	52,9	0,0	0,0	0,0	0,0
	23,1	0,0	76,9	0,0	0,0	0,0
	55,9	8,7	9,9	25,5	0,0	0,0
	74,2	16,1	0,0	9,7	0,0	0,0
	7,8	29,4	42,2	20,6	0,0	0,0
	12,2	22,4	2,0	63,3	0,0	0,0
	65,7	2,6	5,7	26,0	0,0	0,0
	92,9	0,0	3,6	3,6	0,0	0,0
Corse	58,6	8,9	9,9	22,6	0,0	0,0
Ompl	64,3	8,7	3,3	23,2	0,3	0,1

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans le champ régional de l'OMPL, 86,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL régional (83,2 %).
- La configuration nationale est similaire à celle de la région. 84,8 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 83,1 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)

	Femmes	Hommes
	64,8	35,2
	66,7	33,3
	33,3	66,7
	84,6	15,4
	100,0	0,0
	90,0	10,0
	76,9	23,1
	88,9	11,1
	96,2	3,8
	80,9	19,1
	97,5	2,5
	88,1	11,9
	100,0	0,0
Corse	86,8	13,2
	84,8	15,2

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés dans le champ de l'OMPL régional sont caractérisés par un déséquilibre entre les genres. Seules les femmes accroissent leurs compétences par le biais du contrat de professionnalisation.

En revanche, 83 % des stagiaires masculins bénéficient du PDC contre 80,5 % de leurs homologues féminins.

- Les répartitions au niveau national présentent quelques différences avec celles de la région. Le PDC est mobilisé par 78,4 % des hommes stagiaires contre 73,4 % des femmes. Les contrats de professionnalisation bénéficient à 7 % des femmes contre 3 % des hommes.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

	Cpro Femmes	Cpro Hommes	Capp Femmes	Capp Hommes	PDC Femmes	PDC Hommes
	2,9	0,0	28,6	21,1	68,6	78,9
	2,9	0,0	29,4	23,5	67,6	76,5
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	0,0	0,0	4,5	0,0	95,5	100,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
	0,0	0,0	11,1	0,0	88,9	100,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	3,6	0,0	15,7	16,9	80,7	83,1
	29,4	0,0	23,5	0,0	47,1	100,0
	0,0	0,0	9,7	17,6	90,3	82,4
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	1,2	0,0	18,0	17,8	80,8	82,2
	0,0	0,0	11,1	0,0	88,9	0,0
Corse	3,4	0,0	16,0	17,0	80,5	83,0
Ompl	7,0	3,0	19,6	18,6	73,4	78,4

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Dans le champ de l'OMPL régional, les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 50,4 % des formés contre 35,1 % des salariés. Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.
- Par rapport à la région, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau national est assez similaire. Les jeunes sont plus souvent formés. Ils représentent 54,9 % des stagiaires pour 40,9 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)

	< 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et +
	51,9	38,9	9,3
	51,0	41,2	7,8
	66,7	0,0	33,3
	46,2	19,2	34,6
	66,7	0,0	33,3
	60,0	30,0	10,0
	30,8	15,4	53,8
	50,5	32,7	16,8
	56,6	24,5	18,9
	36,0	42,7	21,3
	37,5	32,5	30,0
	54,1	30,9	15,0
	55,6	40,7	3,7
Corse	50,4	32,6	16,9
	54,9	30,8	14,3

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS ADAPTÉS SELON L'ÂGE

- Au niveau de la région, les formations des salariés sont essentiellement financées par le PDC. Il est mobilisé dans plus de 60 % des cas, quelle que soit la classe d'âge. Néanmoins, il est nettement plus fréquent chez les stagiaires de 35 à 49 ans (97,2 %) et de 50 ans et plus (99,1 %). Pour les moins de 35 ans, les contrats d'apprentissage (32 %) sont fortement utilisés.
- Par rapport aux moyennes observées au niveau national, la répartition des dispositifs en fonction de l'âge des stagiaires de la région présente quelques différences:
 - les contrats de professionnalisation sont sous-représentés chez les stagiaires de moins de 35 ans (- 4,1 points) et de 35 à 49 ans (- 3,1 points);
 - les contrats d'apprentissage sont moins souvent utilisés pour les jeunes (- 3,1 points);
 - le recours au PDC est plus fréquent pour la formation des stagiaires de moins de 35 ans (+ 7,2 points) et de 35 à 49 ans (+ 3,5 points).

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

	Cpro < 35 ans	Capp < 35 ans	PDC < 35 ans	Cpro 35-49 ans	Capp 35-49 ans	PDC 35-49 ans	Cpro 50 ans et +	Capp 50 ans et +	PDC 50 ans et +
	3,6	50,0	46,4	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	3,8	53,8	42,3	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	0,0	8,3	91,7	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	0,0	16,7	83,3	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	4,0	31,3	64,6	3,1	0,0	96,9	1,0	0,0	99,0
	33,3	40,0	26,7	30,8	0,0	69,2	10,0	0,0	90,0
	0,0	31,2	68,8	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	1,0	33,2	65,9	1,7	0,0	98,3	0,0	0,0	100,0
	0,0	20,0	80,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
Corse	3,9	32,0	64,1	2,8	0,0	97,2	0,9	0,0	99,1
Ompl	8,0	35,1	56,9	5,9	0,4	93,7	1,5	0,1	98,4

Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

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

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

	1 à 9	10 à 19	20 et +
	85,2	14,8	0,0
	88,2	11,8	0,0
	33,3	66,7	0,0
	100,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0
	100,0	0,0	0,0
	51,1	21,6	27,3
	100,0	0,0	0,0
	0,0	23,6	76,4
	77,5	22,5	0,0
	51,3	24,3	24,3
	81,5	18,5	0,0
Corse	55,8	20,2	24,0
	68,9	15,7	15,4

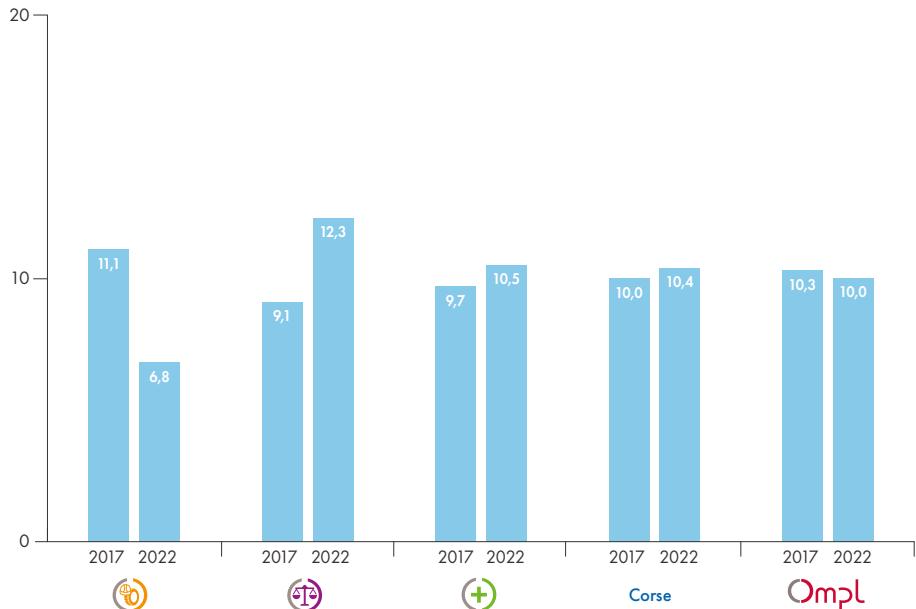
Sources: OPCO-EP, base formation, 2022.



CHÔMAGE FAIBLE

- Dans le champ de l'OMPL régional, la part de salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année (10,4 %) est faible par rapport à celle de l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (15,8 % en 2022 selon l'INSEE). Elle est analogue à la proportion observée pour l'OMPL au niveau national (10 %).
- Au niveau des secteurs, les valeurs tendent à diverger. Le minimum est observé pour le secteur cadre de vie-technique (6,8 %) et le maximum pour le secteur juridique (12,3 %).
- Globalement, de 2017 à 2022, l'indicateur a progressé de + 0,4 point dans le champ de l'OMPL régional. Le secteur juridique se distingue par une progression (+ 3,2 points).

Indicateur de chômage annuel par secteur (%)



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



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

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



STRUCTURE DIFFÉRENTE DU NATIONAL

- Dans le secteur cadre de vie-technique, l'indicateur de chômage des salariés des entreprises d'architecture est supérieur à celui du secteur (+ 1,1 point). Par rapport à 2017, l'indicateur a reculé dans le secteur et la branche des entreprises d'architecture (− 4,3 et − 4,4 points).
- Relativement à l'ensemble du secteur juridique, les salariés des cabinets d'avocats (+ 0,8 point) sont plus exposés aux périodes de chômage. Entre 2017 et 2022, les cabinets d'avocats (+ 2,3 points) et les études d'huissiers de justice (+ 6,1 points) enregistrent une nette progression de l'indicateur.
- Dans le secteur santé, la valeur de l'indicateur est significativement plus élevée que la moyenne sectorielle pour les cabinets dentaires (+ 3,5 points) et les cliniques vétérinaires (+ 7,3 points). En revanche, elle est plus faible pour les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (− 3,8 points) et les cabinets médicaux (− 1,7 point). De 2017 à 2022, la prégnance du chômage s'est nettement accrue pour les salariés des cabinets dentaires (+ 2,9 points) mais s'est atténuée pour ceux des cliniques vétérinaires (− 2,4 points).

Indicateur de chômage annuel par branche professionnelle (%)

	Corse		France	
	2017	2022	2017	2022
	11,1	6,8	12,3	10,8
	12,3	7,9	13,0	11,3
	3,4	ND	7,4	7,3
	9,1	12,3	9,7	9,5
	13,3	ND	8,7	8,6
	10,8	13,1	9,6	9,4
	6,2	12,3	9,7	9,6
	9,7	10,5	10,2	9,9
	11,1	14,0	12,9	12,8
	5,9	6,7	7,9	10,7
	8,1	8,8	10,5	10,0
	10,0	10,2	9,6	8,2
	20,2	17,8	12,3	10,0
	10,0	10,4	10,3	10,0

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



NOTES

+

200

publications depuis 2005

34 études statistiques

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

18 études prospectives

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

24 études thématiques

- Turnover: cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des seniors: laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles: entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance: cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)

26 baromètres annuels

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

15 études transverses

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 101 959 entreprises de proximité, 510 799 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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



www.ompl.fr

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