



**2024**  
Entreprises  
libérales



Baromètre régional  
Emploi-Formation  
DOM REGROUPÉS



**Ompl**





# ÉDITO

## Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

**Catégorie sociale :** la catégorie sociale « cadres et professions intellectuelles supérieures » telle que définie par l'Insee est plus large que les seuls « cadres » au sens statutaire. Elle comprend également des professions qui requièrent des connaissances très approfondies sans pour autant bénéficier du statut de cadres.

L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie...

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

**Entreprise employeuse :** entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements. Elle emploie des salariés, relève du champ de l'OMPL et cotise à l'OPCO EP.



- **Types de métiers**

Les types de métiers sont déterminés par agrégation de professions répertoriées dans la PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE, seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2021 sont retenues :

- **exercice total du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (avocats, architecte, dentiste, expert en automobile, pharmacien adjoint, vétérinaire, ...);
- **exercice partiel du métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise (conducteur de travaux, clerc, dessinateur en bâtiments, infirmier, juriste, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire, ...);
- **soutien au métier**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité (assistants dentaires, assistants juridiques, auxiliaires vétérinaires, ...);
- **soutien à l'entreprise**, salariés dont la qualification leur permet d'exercer des tâches en soutien de l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, standardistes, secrétaires, ...).

- **Domaines de compétences**

Les formations sont classifiées par domaine de compétences ciblé à partir du fichier formations de l'OPCO-EP :

- **activité de l'entreprise**, formations relatives au cœur d'activité de l'entreprise;
- **autre**, formations permettant un repositionnement professionnel (bilan de compétences), sur un métier non lié à l'entreprise, ou ne pouvant être classées dans les autres domaines de compétences;
- **développement professionnel/personnel**, formations permettant de mieux gérer les situations (gestion des conflits, gestion du stress, accueil, communication) et de développer des compétences périphériques à l'entreprise (sauveteur secourisme du travail, tuteur, ...);
- **informatique/numérique**, formations aux outils bureautiques, aux logiciels professionnels, aux réseaux sociaux, ...;
- **gestion de l'entreprise**, formations liées aux activités de gestion des ressources humaines, gestion financière et comptable, qualité et normes, activités administratives...;
- **langues**, toutes les formations linguistiques.



## MÉTHODES

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

Un indice de parité F/H a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice de parité F/H = 74,3 % signifie que la rémunération médiane des femmes correspond à 74,3 % de celle des hommes.

Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de l'index de l'égalité professionnelle.

Créé par la loi Avenir professionnel de septembre 2018, cet index est à publication obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés et intègre d'autres indicateurs que la rémunération.

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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



## 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 DOM REGROUPÉS

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

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

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



## Effectifs salariés régionaux du champ de l'OMPL

	Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	DOM regroupés	Grand Est	Hauts-de France	Île-de France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	PACA	Ompl
	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	2 191	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.



## 13 997 SALARIÉS

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






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

Son poids diffère selon les branches.

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

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

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

	DOM regroupés	Autres régions
	1,5	98,5
	1,4	98,6
	2,6	97,4
	2,8	97,2
	3,1	96,9
	2,8	97,2
	0,3	99,7
	3,5	96,5
	3,0	97,0
	2,6	97,4
	3,0	97,0
	3,2	96,8
	3,4	96,6
	1,9	98,1
<b>Ompl</b>	<b>2,7</b>	<b>97,3</b>

Source : Insee, DSN, 2022.



## PRÈS DE 9/10<sup>E</sup> DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

Au regard des données disponibles, 89,2 % des salariés du secteur cadre de vie-technique régional travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

Toutefois, la structure du tissu entrepreneurial évolue.

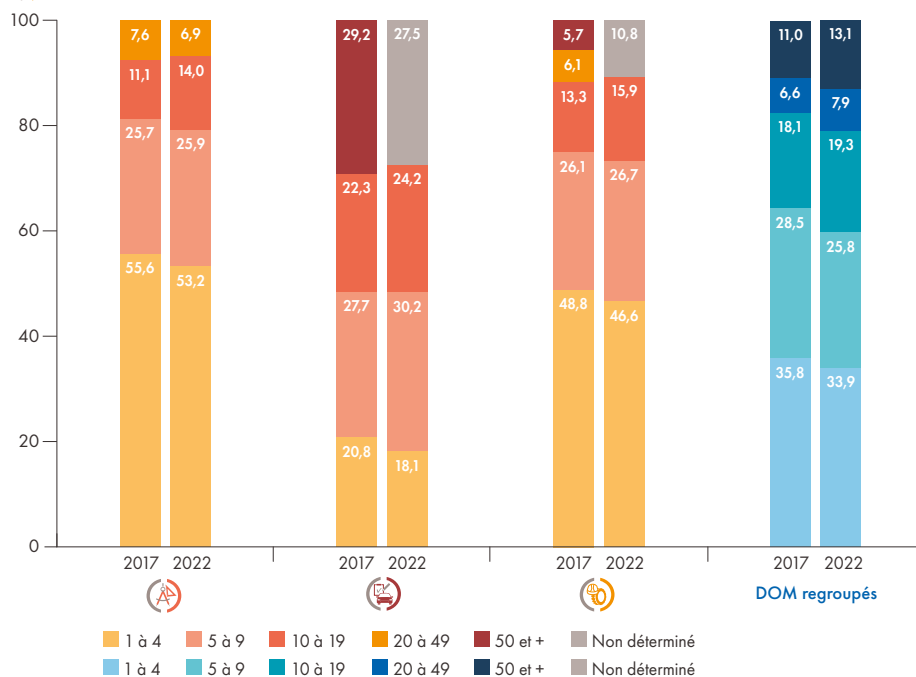
Par rapport à 2017 :

- la part des petites entreprises (moins de 20 salariés) tend à se renforcer (+ 1 point), principalement celles de 10 à 19 salariés (+ 2,6 points).

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



### Secteur cadre de vie-technique



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



## MAJORITÉ DES SALARIÉS DANS DES PETITES ENTREPRISES

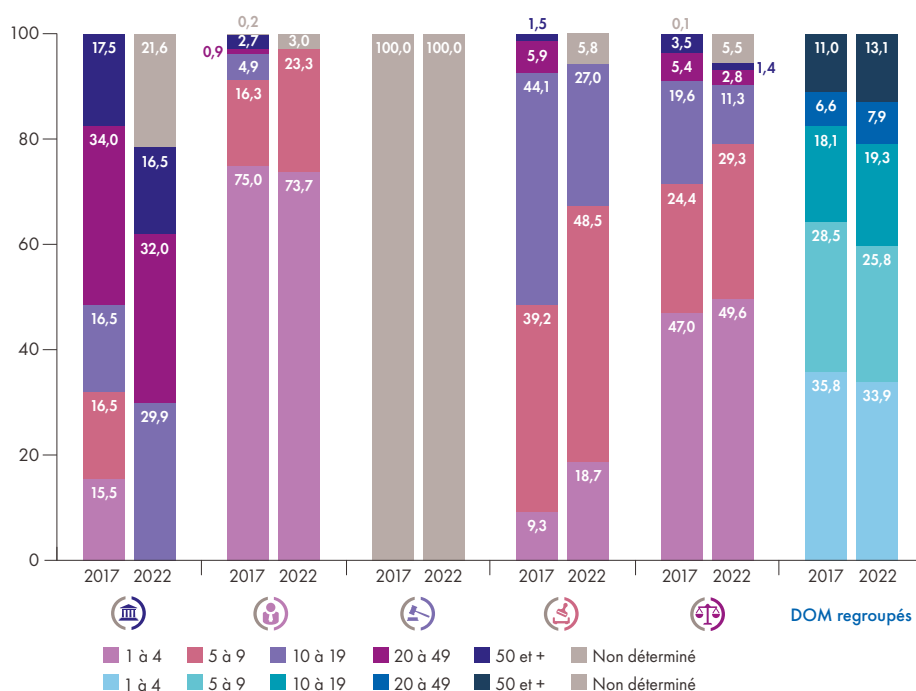
Au niveau régional, au regard des données disponibles, 90,2 % des salariés du secteur juridique travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

La configuration tend à évoluer car par rapport à 2017 :

- ces entreprises emploient une part moins importante de salariés (- 0,8 point) ;
- le poids des entreprises de 20 salariés et plus s'atténue (- 4,7 points), notamment pour les entreprises de 20 à 49 salariés (- 2,6 points).



### Secteur juridique



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



## PRÉDOMINANCE DES PETITES ENTREPRISES

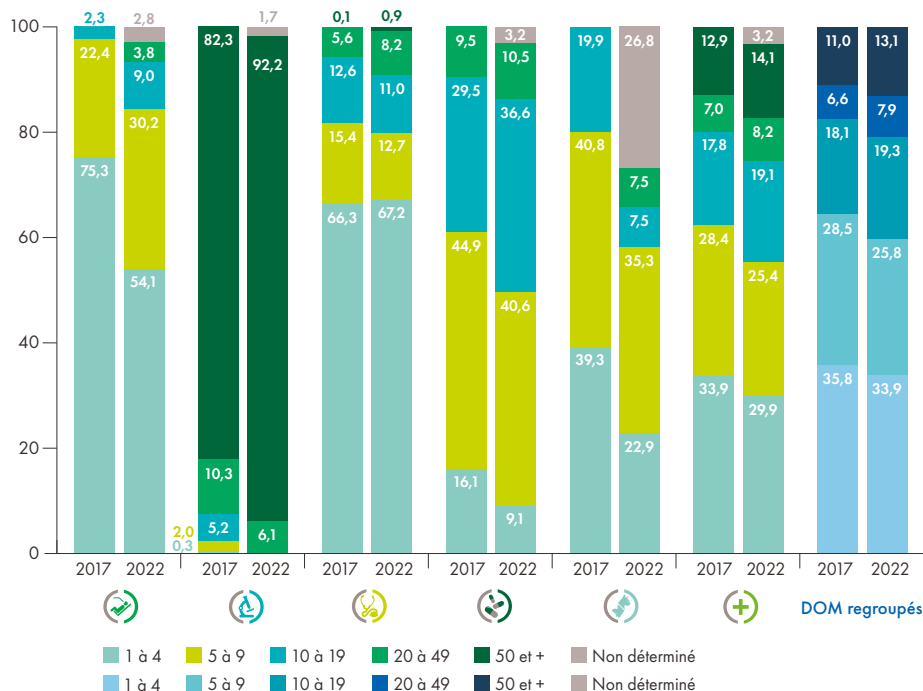
Au regard des données disponibles, 74,4 % des salariés du secteur santé régional travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

Néanmoins, par rapport à 2017 :

- cette proportion s'est repliée (– 5,7 points) ;
- la part des entreprises de 20 salariés et plus a augmenté (+ 2,4 points). Ce phénomène concerne les deux tranches d'effectifs (+ 1,2 point chacune).



## Secteur santé

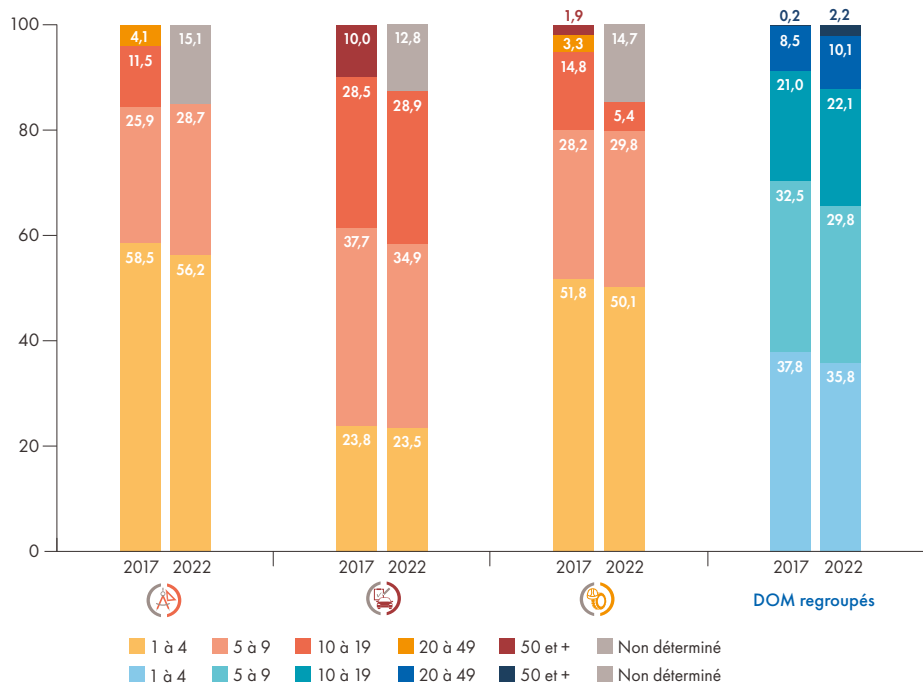


Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.

## 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 85,3 % des salariés.

Cependant, cette configuration tend à évoluer par rapport à 2017 :

- le poids des petits établissements de moins de 20 salariés recule (– 9,5 points).



## UN TISSU DE STRUCTURES DE PETITE TAILLE

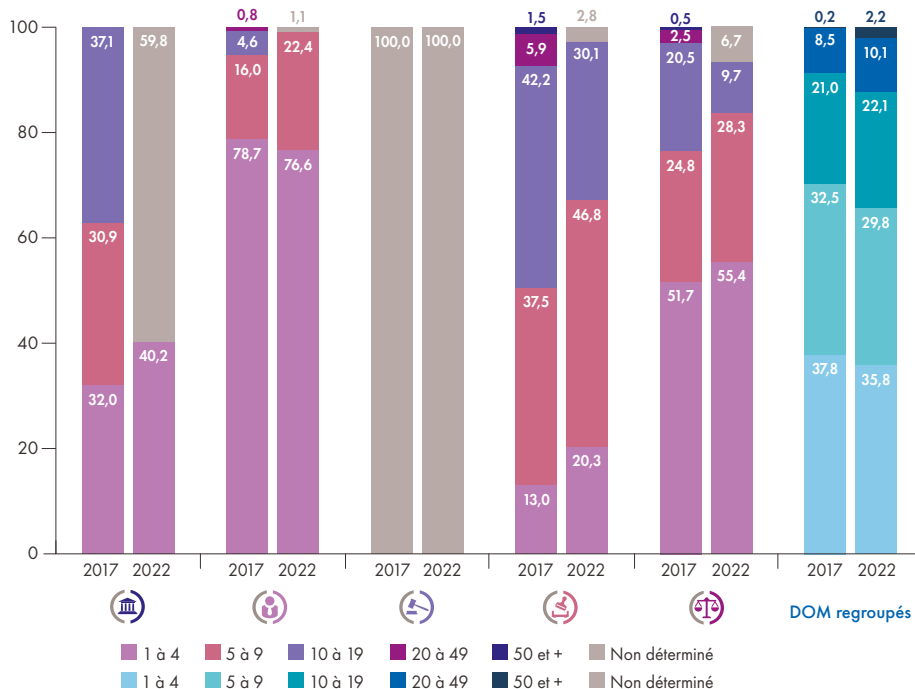
Dans le secteur juridique régional, au regard des données disponibles, 93,4 % des salariés travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés.

Relativement à 2017 :

- ce type de structure possède une part moins importante (– 3,6 points).



## Secteur juridique



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



## STRUCTURES À TAILLE HUMAINE

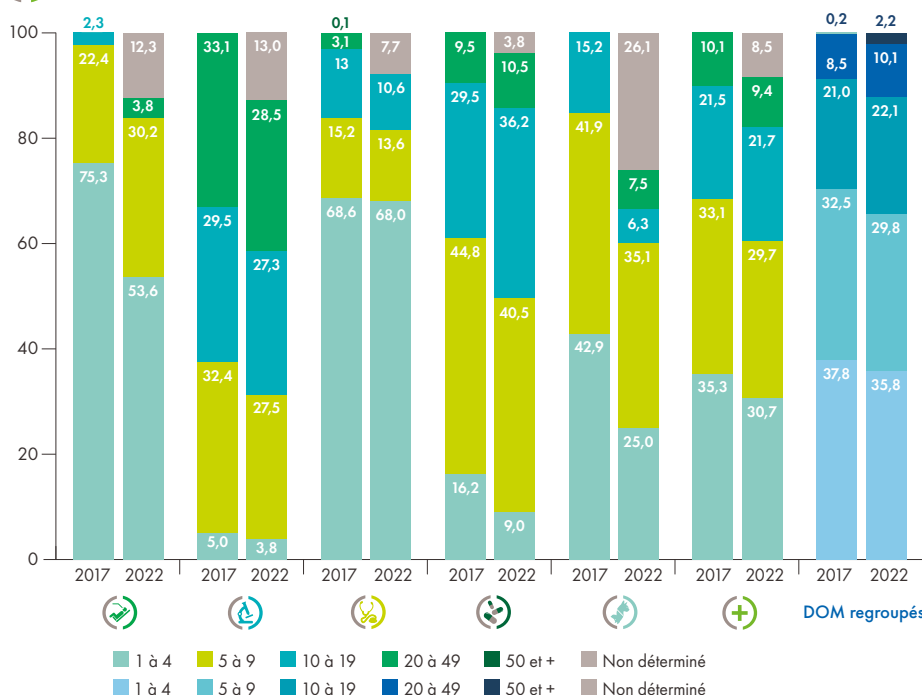
Au niveau régional, au regard des données disponibles, les établissements de moins de 20 salariés emploient 82,1 % des effectifs. Cette configuration évolue progressivement.

Par rapport à 2017 :

- la part des établissements de moins de 20 salariés a diminué (– 7,8 points);
- celle des structures de 20 à 49 salariés s'est comprimée (– 0,7 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 (83,7 % contre 83,1 % respectivement).

Au regard des données disponibles, des spécificités sectorielles sont observées :

- le secteur cadre de vie technique, troisième employeur de la région (5,7 % des emplois), est le moins féminisé (55,5 %). Il est directement influencé par la branche des entreprises d'architecture qui regroupe 81,3 % des emplois sectoriels et dont les effectifs sont féminisés à 56,2 % ;
- le taux de féminisation (71,8 % du secteur juridique, deuxième employeur régional (8,1 % des emplois), est structuré par la branche des cabinets d'avocats. Elle regroupe 58,6 % des emplois sectoriels dont 87,8 % de femmes. Les autres branches restent cependant fortement féminisées ;
- avec 86,2 % des emplois, le secteur santé est le premier employeur régional et le plus féminisé (86 %). Le taux de féminisation des branches est très élevé, notamment celui des cabinets dentaires (95,6 %) et des cabinets médicaux (91,1 %).

## Répartition des salariés par branche professionnelle et genre

	♀	%	♂	%	ND	Total
	443	55,5	355	44,5	0	798
	365	56,2	284	43,8	0	649
	78	52,3	71	47,7	0	149
	811	71,8	210	18,6	108	1 129
	ND	ND	ND	ND	97	97
	581	87,8	81	12,2	0	662
	ND	ND	ND	ND	11	11
	230	64,1	129	35,9	0	359
	10 347	86,0	1 679	14,0	0	12 026
	1 544	95,6	71	4,4	0	1 615
	1 517	84,0	289	16,0	0	1 806
	2 924	91,1	284	8,9	0	3 208
	3 854	80,2	954	19,8	0	4 808
	508	86,2	81	13,8	0	589
DOM regroupés	11 711	83,7	2 286	16,3	0	13 997
Ompl	424 624	83,1	86 175	16,9	0	510 799

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



## PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

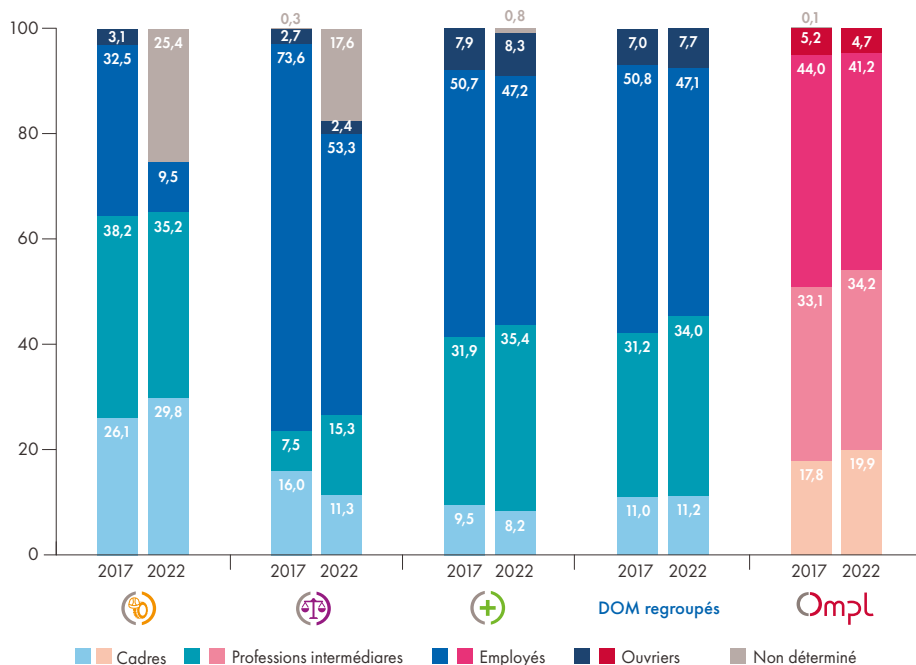
Les employés (47,1 %) et les professions intermédiaires (34 %) constituent les deux catégories sociales les plus représentées dans le champ de l'OMPL régional.

Néanmoins, au regard des données disponibles, d'importantes spécificités sectorielles sont constatées par rapport à la répartition régionale globale :

- dans le secteur cadre de vie-technique, les cadres (+ 18,6 points) sont surreprésentés et les employés (– 37,6 points) sous-représentés ;
- dans le secteur juridique, les employés (+ 6,2 points) sont proportionnellement plus nombreux. Les professions intermédiaires (– 18,7 points) et les ouvriers (– 5,3 points) rassemblent une plus faible part des effectifs ;
- dans le secteur santé, la répartition des salariés entre les différentes catégories sociales est globalement similaire.

Globalement, par rapport à 2017, les plus grandes variations au niveau régional sont observées pour les employés (– 3,7 points) et les professions intermédiaires (+ 2,8 points).

## 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

- Au regard des données disponibles, les entreprises d'architecture structurent la composition socio-professionnelle du secteur cadre de vie-technique. L'effet est très sensible pour les professions intermédiaires (36,8 % pour la branche et 35,2 % pour le secteur) et les cadres (36,7 % et 29,8 %).
- Au regard des données disponibles, le secteur juridique recrute majoritairement des employés (53,3 %). Les cabinets d'avocats se démarquent par une surreprésentation des cadres (19,3 %) et des professions intermédiaires (18,3 %).
- Au regard des données disponibles, 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 (13,7 % et 28,7 % respectivement). Les cabinets médicaux et les cliniques vétérinaires recrutent moins de professions intermédiaires que les autres branches (15,2 % et 26,5 %). Les employés sont sous-représentés dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires (37,3 %, 19,8 % et 40,9 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
	29,8	35,2	9,5	ND	25,4
	36,7	36,8	ND	ND	26,5
	ND	28,2	51,0	ND	20,8
	11,3	15,3	53,3	2,4	17,6
	ND	ND	ND	ND	100,0
	19,3	18,3	58,3	4,1	0,0
	ND	ND	ND	ND	100,0
	ND	14,5	60,2	ND	25,3
	8,2	35,4	47,2	8,3	0,8
	ND	ND	89,3	4,7	5,9
	4,1	46,7	37,3	11,9	0,0
	2,8	15,2	73,8	8,2	0,0
	13,7	57,7	19,8	8,9	0,0
	28,7	26,5	40,9	3,9	0,0
DOM regroupés	11,2	34	47,1	7,7	0,0
	19,9	34,1	41,2	4,7	0,0

Source : Insee, DSN, 2022.

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



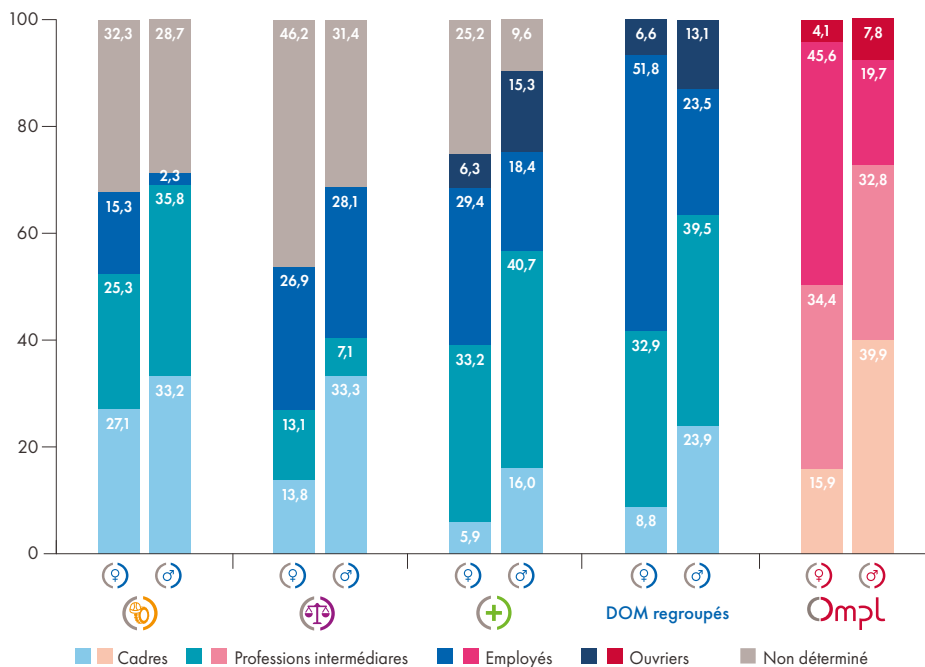
## FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉS

Par rapport aux hommes, la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes du champ de l'OMPL régional, 51,8 % contre 23,5 % pour les hommes.

En revanche, les femmes sont sous-représentées dans les autres catégories sociales et notamment les cadres (- 15,1 points).

En raison du taux important de données censurées, les analyses sectorielles ne sont pas pertinentes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



## FÉMINISATION VARIABLE SELON LA BRANCHE

- Dans le secteur cadre de vie-technique, au regard des données disponibles, les cadres constituent la catégorie sociale la plus représentée parmi les femmes (27,1 %). Elle est surreprésentée dans les effectifs féminins des entreprises d'architecture (32,9 %). Dans les entreprises d'expertises en automobile, la proportion d'employés parmi les femmes est très importante (87,2 %).
- Dans le secteur juridique, au regard des données disponibles, les employés (26,9 %) sont surreprésentés parmi les femmes. Dans les cabinets d'avocats, les effectifs féminins se démarquent par une surreprésentation des cadres (18,1 %) et des professions intermédiaires (18,2 %).
- Dans le secteur santé, au regard des données disponibles, 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 (11,9 %) et les cliniques vétérinaires (18,9 %) ;
  - la part des professions intermédiaires est nettement plus importante dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (46,9 %) et la pharmacie d'officine (60,6 %) ;
  - les employés sont largement surreprésentés parmi les femmes travaillant dans les cabinets médicaux (77,3 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
	27,1	25,3	15,3	ND	32,3
	32,9	30,7	ND	ND	36,4
	ND	ND	87,2	ND	12,8
	13,8	13,1	26,9	ND	46,2
	ND	ND	ND	ND	100,0
	18,1	18,2	ND	ND	63,7
	ND	ND	ND	ND	100,0
	ND	ND	68,3	ND	31,7
	5,9	33,2	29,4	6,3	25,2
	ND	ND	ND	ND	100,0
	ND	46,9	ND	7,1	46,1
	1,9	13,0	77,3	7,8	0,0
	11,9	60,6	19,4	8,1	0,0
	18,9	1,8	7,5	ND	71,9
DOM regroupés	8,8	32,9	51,8	6,6	0,0
	15,9	34,4	45,6	4,1	0,0

Source : Insee, DSN, 2022.

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



## MAJORITÉ DE CDI

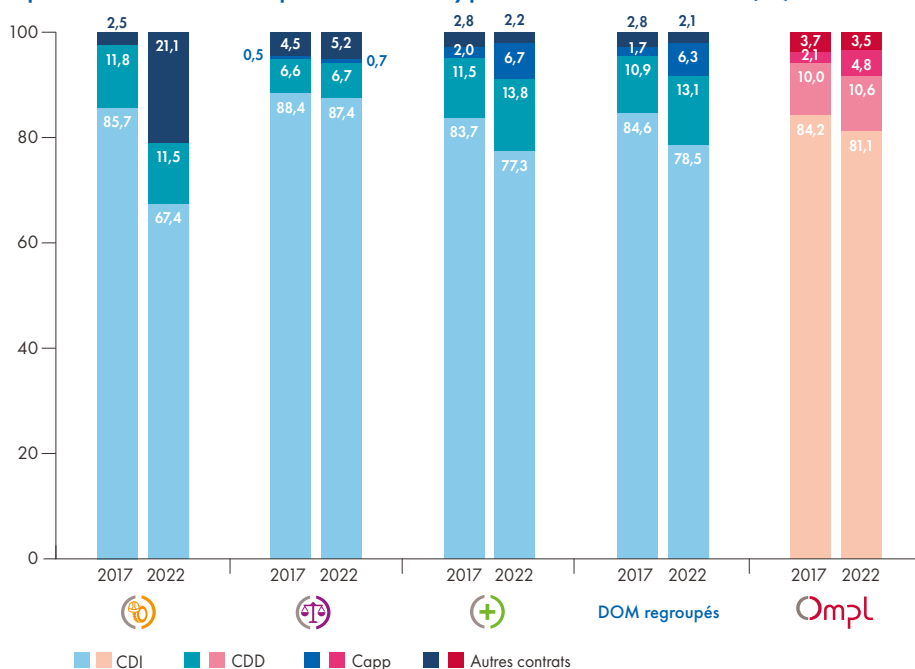
La part de salariés en CDI dans le champ de l'OMPL régional (78,5 %) est proche de l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (80,5 % en 2022 selon l'INSEE). Hors CDD (13,1 % des salariés), les autres types de contrats (apprentissage, contrats de stage, contrats de professionnalisation, 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 points) et les CDI sous-représentés (- 11,1 points) ;
- dans le secteur juridique, les CDI sont en proportion plus nombreux (+ 8,9 points) mais les CDD nettement sous-représentés (- 6,4 points) ;
- 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 (- 6,1 points) et la progression de celle des contrats d'apprentissage (+ 4,6 points).

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



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






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



## CDI : CONTRAT DE RÉFÉRENCE

- Dans le secteur cadre de vie-technique, au regard des données disponibles, les CDI sont surreprésentés dans la branche des entreprises d'architecture par rapport au secteur (+ 15,5 points).
- Dans le secteur juridique, au regard des données disponibles, la branche des cabinets d'avocats se distingue par un moindre recours au CDI (84,3 %). Elle est caractérisée par une plus grande utilisation des CDD (8,8 %).
- Dans le secteur santé, les CDD sont surreprésentés dans les branches des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (20,1 %) et des cliniques vétérinaires (17,7 %).

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

	CDI	CDD	Capp	Autres contrats
	67,4	11,5	ND	21,1
	82,9	11,7	ND	5,4
	ND	10,7	ND	89,3
	87,4	6,7	0,7	5,2
	94,8	ND	ND	5,2
	84,3	8,8	ND	6,9
	ND	ND	ND	ND
	91,1	4,7	2,2	2
	77,3	13,8	6,7	2,2
	82,5	11,3	3,5	2,7
	76,5	20,1	2,8	0,6
	84,6	11,3	2,7	1,4
	71	13,4	12,6	3,0
	77,2	17,7	ND	5,1
<b>DOM regroupés</b>	<b>78,5</b>	<b>13,1</b>	<b>6,3</b>	<b>2,1</b>
<b>Ompl</b>	<b>81,1</b>	<b>10,6</b>	<b>4,8</b>	<b>3,5</b>

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



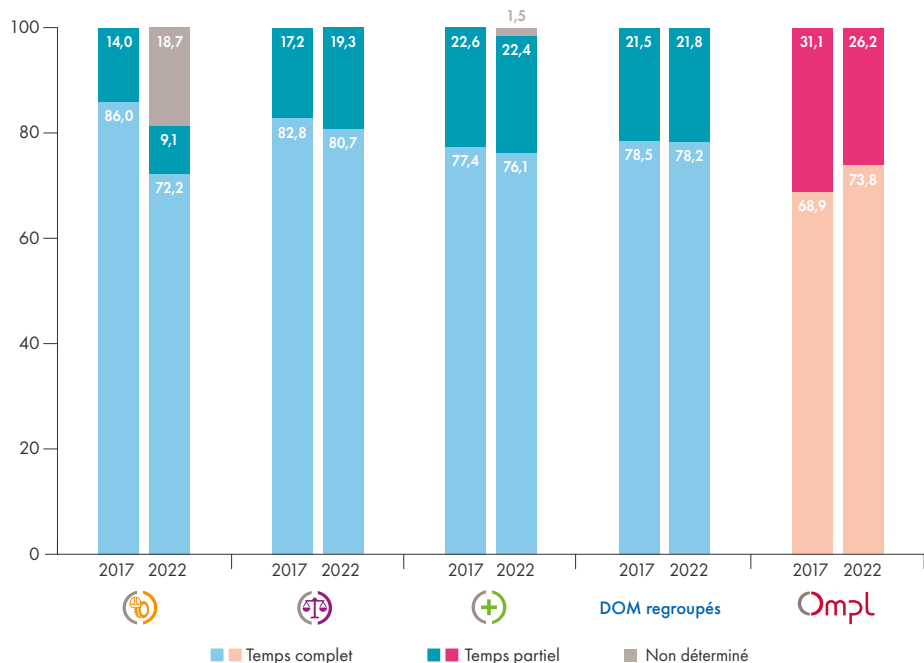
### 3/4 DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

La part de salariés à temps complet dans le champ de l'OMPL régional (78,2 %) est faible par rapport au secteur privé de l'économie hors intérim (83,2 % 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. 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 complet (– 0,3 point).

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



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



## TRÈS FORTE VARIABILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les entreprises d'architecture ont moins souvent recours au temps partiel (11,2 %) que les entreprises d'expertises en automobile (14,8 %).
- Dans le secteur juridique, les cabinets d'avocats se distinguent par un moindre recours au temps complet (75,4 %). Pour cette branche, le différentiel avec le taux de temps complet dans les secteurs privés de l'économie régionale (83,2 %) est de - 7,8 points. Le temps partiel est sous-représenté dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (9,3 %) et les études d'huissiers de justice (12,3 %).
- Dans le secteur santé, le temps partiel est surreprésenté dans les cabinets dentaires (25,8 %), les cabinets médicaux (38,3 %) et les cliniques vétérinaires (28,4 %). Les différentiels de recours au temps complet, par rapport au secteur privé de l'économie régionale (83,2 %), oscillent entre - 36,2 points pour les cliniques vétérinaires et + 7,2 points pour les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
- Toutes branches confondues, les plus grandes variations observées par rapport à 2017 révèlent une progression du temps complet dans les cabinets dentaires (+ 3 points) et un accroissement du temps partiel dans les cabinets médicaux (+ 4,1 points).

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

	Temps complet		Temps partiel		Non déterminé	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
	86,0	72,2	14,0	11,9	0,0	0,0
	88,7	88,8	11,3	11,2	0,0	0,0
	74,6	0,0	25,4	14,8	0,0	0,0
	82,8	80,7	17,2	19,3	0,0	0,0
	88,7	90,7	11,3	9,3	0,0	0,0
	77,2	75,4	22,8	24,6	0,0	0,0
	ND	ND	ND	ND	100,0	100,0
	90,4	87,7	9,6	12,3	0,0	0,0
	77,4	76,1	22,6	22,7	0,0	0,0
	71,2	74,2	28,8	25,8	0,0	0,0
	88,5	90,4	11,5	9,6	0,0	0,0
	65,8	61,7	34,2	38,3	0,0	0,0
	82,6	84,5	17,4	15,5	0,0	0,0
	62,5	47,0	37,5	28,4	0,0	0,0
DOM regroupés	78,5	78,2	21,5	21,8	0,0	0,0
	68,9	73,8	31,1	26,2	0,0	0,0

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



## MOINS DE 35 ANS POUR PLUS DU TIERS DES SALARIÉS

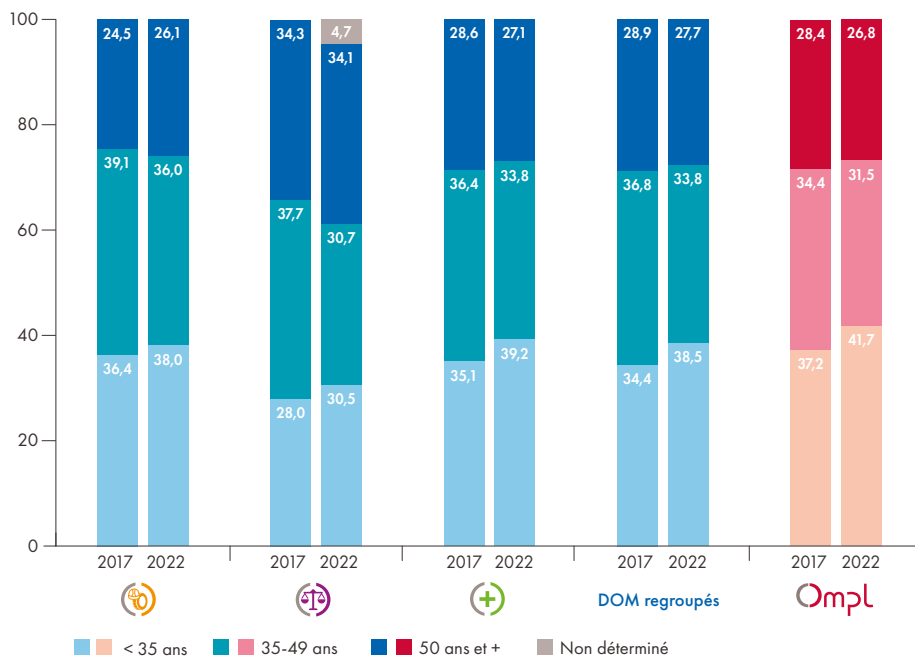
La tranche d'âge des moins de 35 ans est la plus représentée dans les effectifs du champ de l'OMPL régional (38,5 %).

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

- dans le secteur cadre de vie-technique, la répartition entre les différentes tranches d'âge est globalement similaire ;
- dans le secteur juridique, les 50 ans et plus (+ 6,4 points) sont en proportion plus nombreux. Les tranches des moins de 35 ans (– 8 points) et des 35 à 49 ans (– 3,1 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 jeunes (+ 4,1 points) et les salariés de 35 à 49 ans (– 3 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 jeunes y sont plus présents que dans celle des entreprises d'expertises en automobile (+ 15,3 points). Dans cette dernière, les effectifs des plus de 50 ans sont proportionnellement plus importants (+ 10,9 points).
- Le secteur juridique emploie majoritairement des 50 ans et plus (34,1 %). Les cabinets d'avocats se démarquent par une surreprésentation des moins de 35 ans (33,7 %) et des 35 à 49 ans (33,7 %).
- 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 (44,8 % et 61,6 % respectivement). Les pharmacies d'officine et les cliniques vétérinaires emploient moins fréquemment de salariés d'âge intermédiaire que les autres branches (30,5 % et 25,5 %).

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

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Non déterminé
	38,0	36,0	26,1	0,0
	40,8	35,1	24,0	0,0
	25,5	39,6	34,9	0,0
	30,5	30,7	34,1	4,7
	28,9	28,9	42,3	0,0
	33,7	33,7	32,6	0,0
	ND	ND	ND	100,0
	29,8	30,4	39,8	0,0
	39,2	33,8	27,1	0,0
	32,9	40,7	26,4	0,0
	39,1	34,4	26,4	0,0
	29,7	36,4	33,9	0,0
	44,8	30,5	24,7	0,0
	61,6	25,5	12,9	0,0
DOM regroupés	38,5	33,8	27,7	0,0
	41,7	31,5	26,8	0,0

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



## TURNOVER CONTRASTÉ SELON LES BRANCHES

Le turnover régional est très élevé (22,9 %).

- La mobilité des salariés est plus marquée dans les cabinets dentaires (24,4 %), les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (25,1 %), la pharmacie d'officine (23,5 %) et les cliniques vétérinaires (32,7 %).
- 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
	49,7	25,1	37,4	24,0
	21,8	20,5	21,1	24,5
	ND	ND	ND	19,6
	30,8	20,1	25,4	30,0
	ND	ND	ND	17,8
	21,0	20,8	20,9	32,8
	ND	ND	ND	24,2
	16,6	14,6	15,6	23,9
	25,4	21,6	23,5	22,0
	29,0	19,9	24,4	24,0
	24,4	25,8	25,1	24,2
	23,0	18,4	20,7	18,0
	25,0	22,1	23,5	22,4
	37,6	27,8	32,7	26,9
DOM regroupés	24,6	21,2	22,9	—
	24,6	21,8	—	23,2

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



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

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

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

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



## PLUS DE 23 883 € POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- Avec un écart de – 1 177 €, la rémunération nette annuelle médiane du champ de l'OMPL au niveau régional est inférieure à celle du niveau national (– 4,7 %).
- Les différences constatées entre les rémunérations médianes d'ensemble des branches sont à rapprocher des catégories socioprofessionnelles qu'elles emploient. Néanmoins :
  - les ouvriers constituent la catégorie dont les rémunérations sont les plus hétérogènes. L'écart relatif entre la médiane la plus faible (12 267 € dans les cabinets dentaires) et la plus élevée (24 689 € dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers) est le plus important. Il s'élève à 50,3 %;
  - en retour, les rémunérations médianes des employés sont plus homogènes. L'écart relatif entre la médiane la plus basse (19 754 € dans les cliniques vétérinaires) et la plus haute (26 799 € dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires) est le plus réduit. Il atteint 26,3 %.

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Toutes catégories
	<b>39 215</b>	<b>28 386</b>	<b>22 615</b>	<b>23 745</b>	<b>29 622</b>
	38 357	28 463	24 737	24 427	30 597
	41 343	28 386	20 653	23 020	25 349
	<b>ND</b>	<b>24 441</b>	<b>23 070</b>	<b>ND</b>	<b>24 323</b>
	42 366	ND	26 799	ND	ND
	ND	ND	23 545	ND	25 765
	ND	ND	ND	ND	ND
	24 345	ND	21 325	ND	21 676
	<b>ND</b>	<b>25 418</b>	<b>21 328</b>	<b>ND</b>	<b>23 502</b>
	64 014	23 638	21 197	12 267	21 371
	48 861	30 182	24 830	24 689	27 392
	41 794	31 810	20 836	16 275	21 861
	48 060	24 213	20 706	18 803	23 842
	32 276	20 512	19 754	15 759	21 235
<b>DOM regroupés</b>	<b>42 806</b>	<b>25 499</b>	<b>21 582</b>	<b>20 069</b>	<b>23 883</b>
<b>Ompl</b>	<b>39 787</b>	<b>25 430</b>	<b>22 332</b>	<b>19 526</b>	<b>25 060</b>

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.



## RECOURS PROPORTIONNÉ À LA FORMATION

- La région est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 2,7 % des effectifs salariés nationaux du champ de l'OMPL et est à l'origine de 2,2 % des actions de formation. 43,7 % des entreprises libérales régionales se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la moyenne régionale, le secteur juridique est caractérisé par une proportion significativement plus faible de salariés formés (13,6 %).

## Données de cadrage 2023

	Nombre total d'actions de formation	Effectifs salariés totaux	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	171	798	40	172
	142	649	34	157
	29	149	6	15
	153	1 129	69	284
	9	97	2	5
	86	662	52	230
	1	11	1	2
	57	359	14	47
	2 455	12 026	579	1 117
	215	1 615	108	471
	20	1 806	8	12
	0	3 208	0	7
	2 150	4 808	447	542
	70	589	16	85
DOM regroupés	2 779	13 953	688	1 573
	125 724	510 799	33 435	101 959

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



## MAJORITAIREMENT DES PDC

- Au niveau de la région, les salariés du champ de l'OMPL enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (14,6 %) avec un taux d'accès plus faible qu'au niveau national (– 4,3 points).

En revanche, le contrat d'apprentissage (4,6 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,4 point).

En fonction de la branche, le taux d'accès au PDC varie fortement. Il est nettement plus marqué pour les salariés des pharmacies d'officine (33,8 %), des entreprises d'architecture (19,6 %) et des entreprises d'expertises en automobile (19,5 %).

En retour, il est très faible pour ceux des cabinets médicaux (0 %) et des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (0,2 %).

- Les entreprises régionales ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont nettement plus utilisatrices du contrat d'apprentissage qu'au niveau national (23,6 % contre 13,6 %) et recourent plus souvent au PDC (29,4 %) que l'ensemble des entreprises au niveau national (22,1 %).

## Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation <sup>1</sup>			Taux d'entreprises formatrices <sup>2</sup>		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,1	1,8	19,5	0,6	8,1	16,3
	0,2	2,2	19,6	0,6	8,9	14,0
	0,0	0,0	19,5	0,0	0,0	40,0
	0,5	5,1	7,9	2,1	13,7	11,6
	1,0	0,0	8,2	20,0	0,0	40,0
	0,5	6,8	5,7	1,3	14,8	8,3
	0,0	0,0	9,1	0,0	0,0	50,0
	0,6	3,6	11,7	4,3	10,6	23,4
	0,8	4,8	14,9	7,2	28,6	36,0
	3,6	2,6	7,1	10,0	5,9	11,0
	0,1	0,9	0,2	8,3	58,3	8,3
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,7	10,2	33,8	5,9	51,5	61,8
	0,0	4,6	7,3	0,0	5,9	16,5
DOM regroupés	0,7	4,6	14,6	5,5	23,6	29,4
Ompl	1,5	4,2	18,9	5,4	13,6	22,1

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

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



## LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés du champ de l'OMPL régional, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (67,1 %).

Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport à l'ensemble national (52,5 %).

- À l'exception des attestations de présence (32,9 % contre 47,2 % au niveau national), les autres sanctions sont inexistantes.

## Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	74,3	0,0	25,7
	89,4	0,0	10,6
	0,0	0,0	100,0
	9,8	0,0	90,2
	0,0	0,0	100,0
	8,1	0,0	91,9
	0,0	0,0	100,0
	14,0	0,0	86,0
	31,4	0,0	68,6
	41,4	0,0	58,6
	5,0	0,0	95,0
	0,0	0,0	0,0
	29,8	0,0	70,2
	58,6	0,0	41,4
DOM regroupés	32,9	0,0	67,1
	47,2	0,3	52,5

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



## 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 (36,2 %) est inférieure de – 20,7 points à l'ensemble national ;
- le développement professionnel/ personnel dans 32 % des cas, soit – 0,1 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	ND
	85,4	4,1	0,0	4,1	0,0	6,4	21,3
	82,4	4,9	0,0	4,9	0,0	7,7	28,6
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,8
	32,0	20,3	17,6	2,6	0,0	27,5	29,8
	88,9	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5
	36,0	19,8	2,3	3,5	0,0	38,4	42,4
	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,0
	15,8	22,8	43,9	1,8	0,0	15,8	16,0
	33,0	14,3	0,0	35,8	0,0	16,9	13,3
	53,5	14,0	0,0	18,6	0,0	14,0	10,8
	10,0	20,0	0,0	15,0	0,0	55,0	34,3
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	17,2
	30,9	14,3	0,0	38,4	0,0	16,4	10,5
	41,4	15,7	0,0	12,9	0,0	30,0	42,1
DOM regroupés	36,2	14,0	1,0	32,0	0,0	16,8	14,9
Ompl	56,9	6,9	3,7	32,1	0,4	0,0	0,0

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.
















ND : non déterminé.



## ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans le champ régional de l'OMPL, 79,4 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement inférieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL régional (83,8 %).
- La configuration nationale se distingue de celle de la région. 82,7 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 83,1 % des salariés.

## Répartition des stagiaires par genre (%)

	Femmes	Hommes
	46,2	53,8
	53,2	46,8
	17,4	82,6
	81,8	18,2
	85,7	14,3
	89,7	10,3
	0,0	100,0
	71,9	28,1
	81,2	18,8
	93,9	6,1
	80,0	20,0
	0,0	0,0
	79,5	20,5
	86,7	13,3
DOM regroupés	79,4	20,6
	82,7	17,3

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.





## DISPOSITIFS GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés dans le champ de l'OMPL régional sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 72,2 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de – 7,3 points en défaveur des femmes.

En revanche, 30 % femmes sont en contrat d'apprentissage contre 24,9 % des hommes.

- Les répartitions au niveau national présentent quelques différences avec celles de la région. Le PDC est mobilisé par 77,8 % des hommes stagiaires contre 70,2 % des femmes. Les contrats de professionnalisation bénéficient à 8,6 % des femmes contre 3,3 % des hommes.

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

	Cpro Femmes	Cpro Hommes	Capp Femmes	Capp Hommes	PDC Femmes	PDC Hommes
	1,9	0,0	16,7	7,9	81,5	92,1
	2,0	0,0	18,0	11,4	80,0	88,6
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	5,1	0,0	41,0	30,8	53,8	69,2
	16,7	0,0	0,0	0,0	83,3	100,0
	4,3	0,0	52,9	75,0	42,9	25,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	4,9	0,0	26,8	12,5	68,3	87,5
	5,1	3,6	29,7	27,4	65,2	69,0
	28,3	41,7	22,8	0,0	48,9	58,3
	6,2	0,0	81,2	75,0	12,5	25,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	2,1	2,4	29,4	27,9	68,5	69,7
	0,0	0,0	44,2	25,0	55,8	75,0
DOM regroupés	5,0	2,9	30,0	24,9	64,9	72,2
	8,6	3,3	21,2	19,0	70,2	77,8

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



## ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

• Dans le champ de l'OMPL régional, les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 63,9 % des formés contre 38,7 % des salariés.

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

• Par rapport à la région, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau national est sensiblement différent. Les jeunes représentent 57 % des stagiaires pour 41,7 % de l'ensemble des salariés.

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

	< 35 ans	35 à 49 ans	50 ans et +
	46,2	37,6	16,2
	48,9	38,3	12,8
	34,8	34,8	30,4
	61,5	18,2	20,3
	28,6	28,6	42,9
	70,5	17,9	11,5
	100,0	0,0	0,0
	52,6	17,5	29,8
	65,2	25,9	8,9
	64,8	25,5	9,7
	85,0	15,0	0,0
	0,0	0,0	0,0
	64,7	26,1	9,1
	71,7	25,0	3,3
DOM regroupés	63,9	26,0	10,0
	57,0	29,3	13,7

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



## DISPOSITIFS ADAPTÉS SELON L'ÂGE

• Au niveau de la région, les formations des salariés sont essentiellement financées par le PDC. Il est mobilisé dans plus de 40 % des cas, quelle que soit la classe d'âge. Néanmoins, il est nettement plus fréquent chez les stagiaires de 35 à 49 ans (95,6 %) et de 50 ans et plus (98,6 %). Pour les moins de 35 ans, les contrats d'apprentissage (45,1 %) 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 points) et de 35 à 49 ans (– 3,1 points) ;
  - les contrats d'apprentissage sont plus souvent mobilisés pour la formation des jeunes (+ 8,9 points) ;
  - le recours au PDC est plus fréquent pour la formation des 35 à 49 ans (+ 3,1 points) mais moins fréquent pour celle des moins de 35 ans (– 4,9 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 +
	1,9	24,1	74,1	0,0	2,3	97,7	0,0	0,0	100,0
	2,2	28,3	69,6	0,0	2,8	97,2	0,0	0,0	100,0
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	4,5	63,6	31,8	3,8	0,0	96,2	3,4	0,0	96,6
	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	1,8	78,2	20,0	7,1	0,0	92,9	11,1	0,0	88,9
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	6,7	43,3	50,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	5,6	44,7	49,7	4,2	0,4	95,4	1,2	0,0	98,8
	33,1	33,1	33,9	26,0	0,0	74,0	10,5	0,0	89,5
	0,0	88,2	11,8	33,3	33,3	33,3	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	2,6	44,9	52,5	1,6	0,2	98,1	0,0	0,0	100,0
	0,0	58,1	41,9	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
<b>DOM regroupés</b>	<b>5,4</b>	<b>45,1</b>	<b>49,5</b>	<b>3,9</b>	<b>0,5</b>	<b>95,6</b>	<b>1,4</b>	<b>0,0</b>	<b>98,6</b>
<b>Ompl</b>	<b>9,4</b>	<b>36,2</b>	<b>54,4</b>	<b>7,0</b>	<b>0,5</b>	<b>92,5</b>	<b>2,0</b>	<b>0,2</b>	<b>97,8</b>

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.







## ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Dans le champ de l'OMPL régional, les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 60,9 % des formés alors que ces entreprises emploient 60,6 % des salariés.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 39,2 % des stagiaires contre 39,4 % des salariés.

- Par rapport à la moyenne régionale, la configuration du champ de l'OMPL national est analogue. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (60,7 % des formés et 54 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (39,3 % des formés et 46 % des salariés).

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

	1 à 9	10 à 19	20 et +
	51,3	19,7	29,1
	53,2	10,6	36,2
	43,5	56,5	0,0
	72,7	23,8	3,5
	0,0	28,6	71,4
	89,7	10,3	0,0
	100,0	0,0	0,0
	57,9	42,1	0,0
	60,6	28,4	11,0
	83,2	4,1	12,8
	0,0	15,0	85,0
	0,0	0,0	0,0
	59,6	30,6	9,8
	33,9	52,5	13,6
<b>DOM regroupés</b>	<b>60,9</b>	<b>27,7</b>	<b>11,5</b>
<b>Ompl</b>	<b>60,7</b>	<b>19,9</b>	<b>19,4</b>

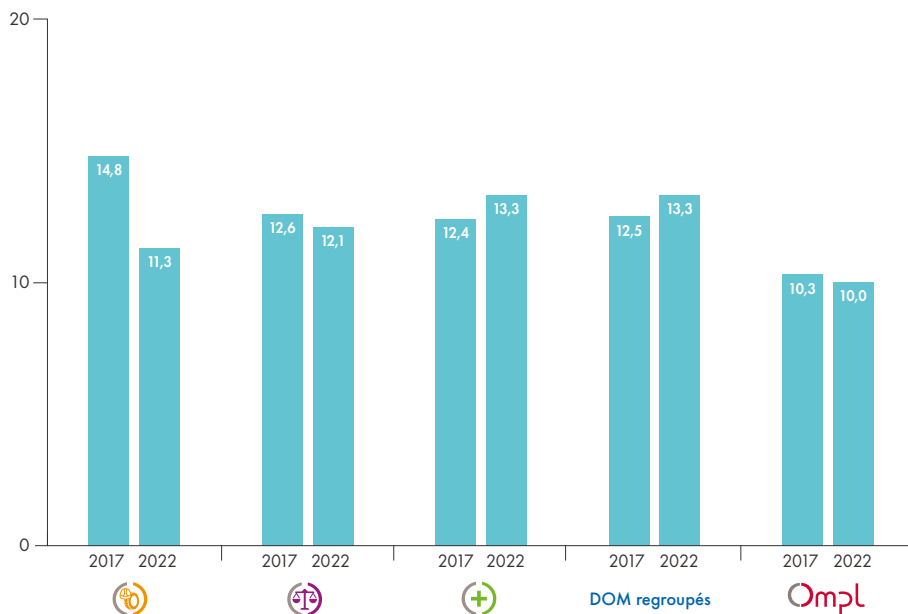
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



### NIVEAU MOYEN DE CHÔMAGE

- Dans le champ de l'OMPL régional, la part de salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année (13,3 %) est faible par rapport à celle de l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (15,2 % en 2022 selon l'INSEE). Elle est plus importante que 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 (11,3 %) et le maximum pour le secteur santé (13,3 %).
- Globalement, de 2017 à 2022, l'indicateur a progressé de + 0,8 point dans le champ de l'OMPL régional. Les secteurs cadre de vie-technique et juridique ont bénéficié de reculs (3,5 points et – 0,5 point respectivement).

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



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



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

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.



## STRUCTURE DIFFÉRENTE DU NATIONAL

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les salariés des entreprises d'architecture connaissent plus souvent des périodes de chômage que ceux des entreprises d'expertises en automobile (+ 1,1 point).












Par rapport à 2017, l'indicateur a reculé dans les deux branches (– 0,7 et – 2,6 points).

- Relativement à l'ensemble du secteur juridique, les salariés des cabinets d'avocats (+ 3,3 points) sont significativement plus exposés aux périodes de chômage et inversement pour ceux des offices de commissaires-priseurs et salles de ventes volontaires (– 12,1 points) et des études d'huissiers de justice (– 2,9 points).

- Dans le secteur santé, la valeur de l'indicateur est significativement plus élevée que la moyenne sectorielle pour les cabinets dentaires (+ 3 points) et les cliniques vétérinaires (+ 4,5 points) mais plus faible pour la pharmacie d'officine (– 2,5 points).

De 2017 à 2022, la prégnance du chômage s'est nettement accrue pour les salariés des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (+ 5,1 points) et des cabinets médicaux (+ 2 points) mais s'est atténuée pour ceux des cliniques vétérinaires (– 3,1 points).

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

	DOM regroupés		France	
	2017	2022	2017	2022
	14,8	11,3	12,3	10,8
	14,6	13,9	13,0	11,3
	15,4	12,8	7,4	7,3
	12,6	12,1	9,7	9,5
	9,3	ND	8,7	8,6
	14,5	15,4	9,6	9,4
	ND	0,0	11,5	11,4
	10,3	9,2	9,7	9,6
	12,4	13,3	10,2	9,9
	17,1	16,3	12,9	12,8
	8,9	14,0	7,9	10,7
	12,4	14,4	10,5	10,0
	11,4	10,8	9,6	8,2
	20,9	17,8	12,3	10,0
<b>Ompl</b>	12,5	13,3	10,3	10,0

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

+ 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'apprentissage: 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 offcine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- ① Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- ① Assistants dentaires en endodontie et pédiodonties (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 Reuilly • 75012 Paris • [ompl@ompl.fr](mailto:ompl@ompl.fr)

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