



**2024**  
Entreprises  
libérales







# 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 entreprises** sont construites à partir de la base adhérents de l'OPCO EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est l'OPCO des 11 branches professionnelles du périmètre de l'Observatoire, le répertoire Sirène, les données comptables de la Conférence des ARAPL, de l'UNASA et de la base CapFi.
- **les données relatives aux salariés** proviennent de deux sources :
  - la DADS, au 1/12<sup>e</sup> jusqu'en 2013, la DADS complète à partir de 2014 et la DSN complète depuis 2020 ;
  - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle.

### DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

- **Types de métiers**

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

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

- **Domaines de compétences**

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

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



## MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entreprises entrées dans le champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre d'entreprises sorties du champ au cours de l'année}}{\text{Nombre d'entreprises dans le champ au début de l'année}}$$

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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



## SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

### 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 NORMANDIE

## ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales ..... 08


Répartition régionale des entreprises du champ de l'OMPL<sup>1</sup>

	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.

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

**4 328 ENTREPRISES**

La région concentre 4,2 % des entreprises employeuses du champ de l'OMPL.

Elle se situe à la dixième place, entre la Bretagne et la Bourgogne-Franche-Comté.

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'architecture (3 %) ;
- les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (7,4 %) ;
- les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (6,7 %).

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

	Normandie	Autres régions
	3,0	97,0
	3,0	97,0
	2,6	97,4
	4,1	95,9
	4,4	95,6
	3,9	96,1
	7,4	92,6
	4,5	95,5
	4,4	95,6
	3,9	96,1
	6,7	93,3
	4,6	95,4
	4,5	95,5
	5,5	94,5
<b>Ompl</b>	<b>4,2</b>	<b>95,8</b>




Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2023.



## RELATIVE STABILITÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises employeuses du champ de l'OMPL régional a varié de + 0,1 % en 2022.
- La valeur plutôt importante du taux de rotation (17,1 % soit + 2,1 points relativement au seuil critique de 15 %) témoigne d'un important mouvement de renouvellement des entreprises.
- Le nombre d'entreprises est relativement stable dans le secteur juridique (+ 1,7 %).
- Les niveaux sectoriels de turnover s'établissent tous au-delà du seuil critique de 15 %. En étant maximal pour le secteur cadre de vie-technique (20,2 %), ils laissent entrevoir d'importants mouvements dans les structures.

## Entreprises du champ de l'OMPL par secteur en 2022

				Normandie	Ompl
Entreprises employeuses	270	524	3 534	4 328	101 959
Évolution 2021-2022 (%)	- 1,8	1,7	0,0	0,1	- 0,5
Taux d'entrée (%)	19,3	16,5	17,1	17,2	18,1
Taux de sortie (%)	21,1	14,6	17,1	17,1	18,6
Taux de rotation (%)	20,2	15,6	17,1	17,1	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 (21,4 %). 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 77,1 % des entreprises du secteur. Toutefois, les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires possèdent le plus fort niveau de rotation (17,8 %) qui est supérieur au seuil critique de 15 %. Cette valeur est liée à d'importants mouvements de main-d'œuvre dans les plus petites structures.
- Dans le secteur santé, le niveau de turnover des entreprises est maximal pour les cabinets médicaux (25,8 %). Il excède de + 10,8 points le seuil critique de 15 %. Cette branche connaît la progression du nombre d'entreprises la plus importante (+ 13,9 %).

## 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 (%)
	270	- 1,8	19,3	21,1	20,2
	262	0,4	20,3	19,9	20,1
	8	- 42,9	0,0	42,9	21,4
	524	1,7	16,5	14,6	15,6
	18	- 18,2	0,0	13,6	6,8
	411	3,5	17,9	14,4	16,1
	32	3,2	19,4	16,1	17,8
	63	- 3,1	12,3	15,4	13,9
	3534	0,0	17,1	17,1	17,1
	842	- 5,5	12,9	18,4	15,6
	24	- 11,1	0,0	11,1	5,6
	1 560	13,9	32,8	18,8	25,8
	882	- 10,0	2,2	12,4	7,3
	226	- 15,4	6,7	22,1	14,4
Normandie	4328	0,1	17,2	17,1	17,1
	101 959	- 0,5	18,1	18,6	18,4

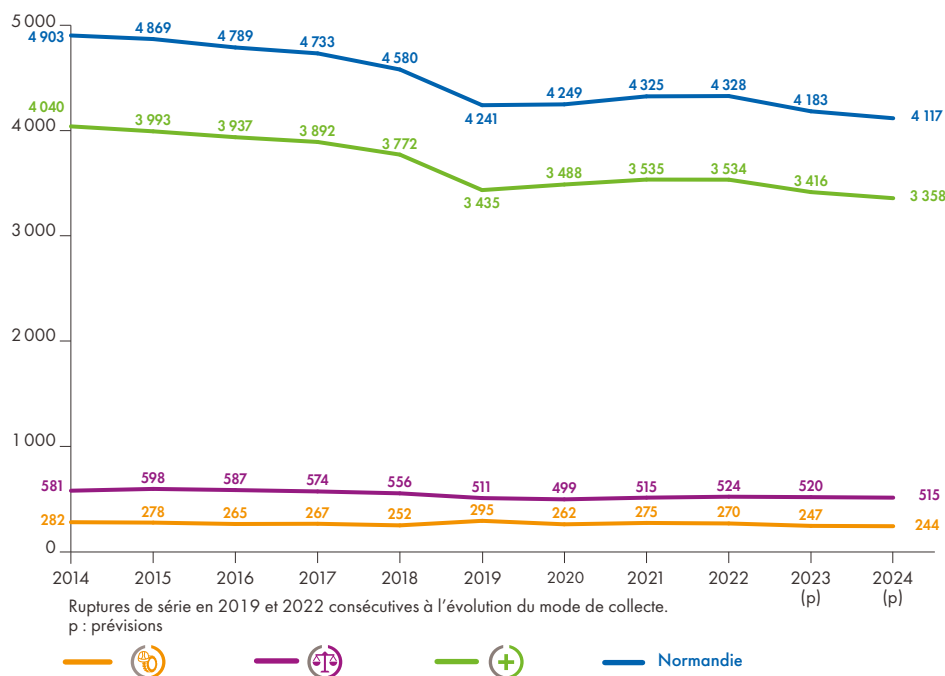
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2022-2023, Insee, fichiers Sirène, 2025.



## MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2014 à 2022, le champ de l'OMPL régional a connu un net recul du nombre d'entreprises employeuses (– 575 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 baisse tend à se prolonger jusqu'en 2024.
- Les trois secteurs sont caractérisés par des orientations similaires. Sur l'ensemble de la période (2014-2024), avec une diminution de – 682 unités, le secteur santé se distingue par la plus importante variation en volume.

## Évolution du nombre d'entreprises employeuses par secteur



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



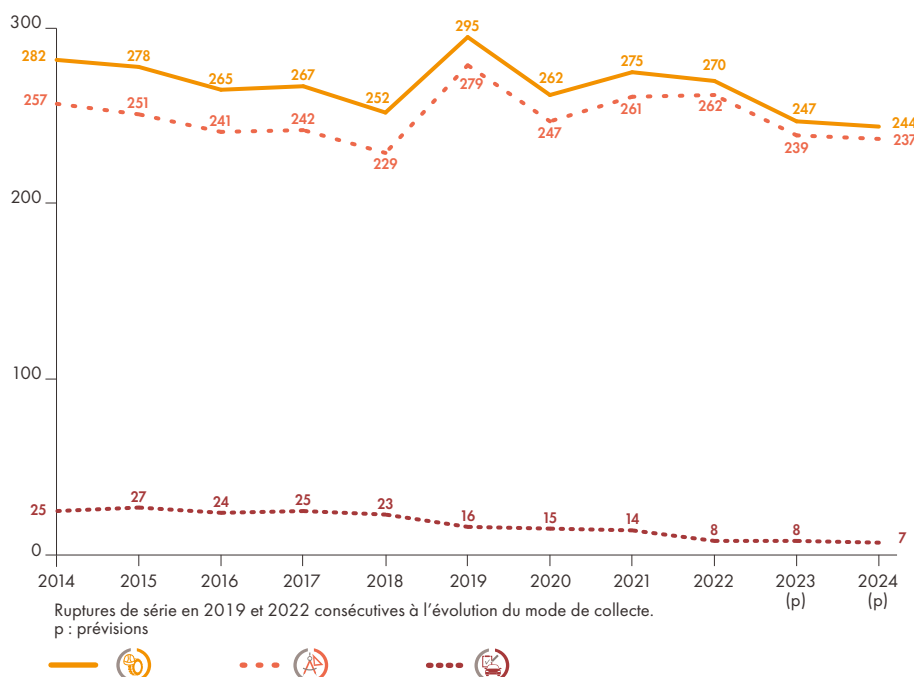
## TENDANCE À LA BAISSSE

- De 2014 à 2022, la variation négative du secteur (– 12 entreprises) est expliquée par une augmentation des entreprises d'architecture (+ 5) s'opposant à une réduction du nombre d'entreprises d'expertises en automobile (– 17).
- Au regard des prévisions pour 2024, la tendance devrait se prolonger pour les entreprises d'expertises en automobile (– 1) et s'inverser pour les entreprises d'architecture (– 25).

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



### Secteur cadre de vie-technique



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

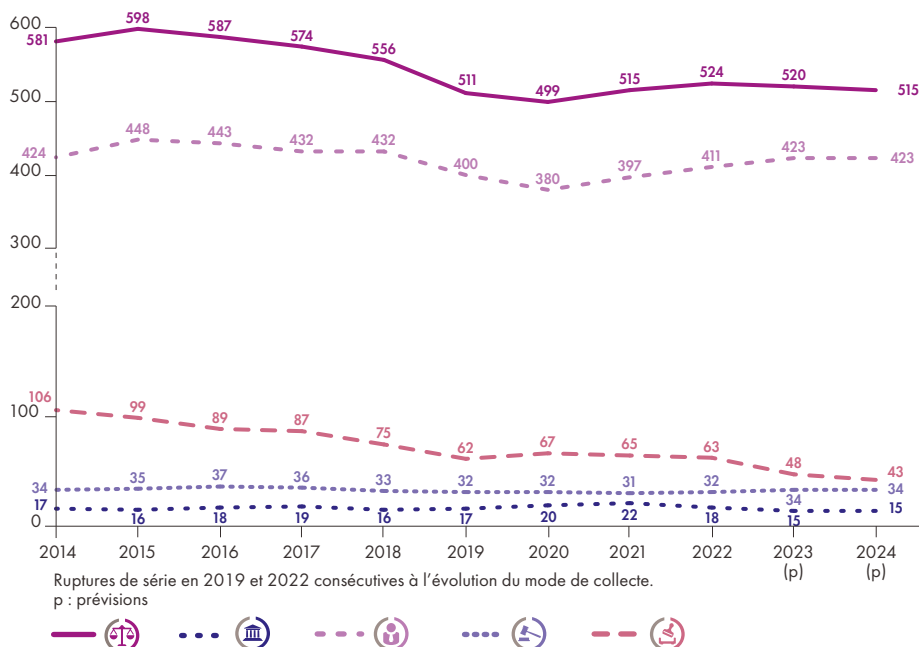


## VOLUMES EN DIMINUTION

- Par rapport à 2014, le nombre d'entreprises du secteur a nettement diminué en 2022 (– 57 entreprises). Ce mouvement est directement influencé par la branche des cabinets d'avocats qui rassemblent 77,1 % des entreprises. Néanmoins, les études d'huissiers de justice ont connu la plus forte variation en volume (– 43 unités).
- Selon les prévisions pour 2024, l'évolution la plus marquée concerne les études d'huissiers de justice avec un repli de – 63 entreprises par rapport à 2014.



## Secteur juridique



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

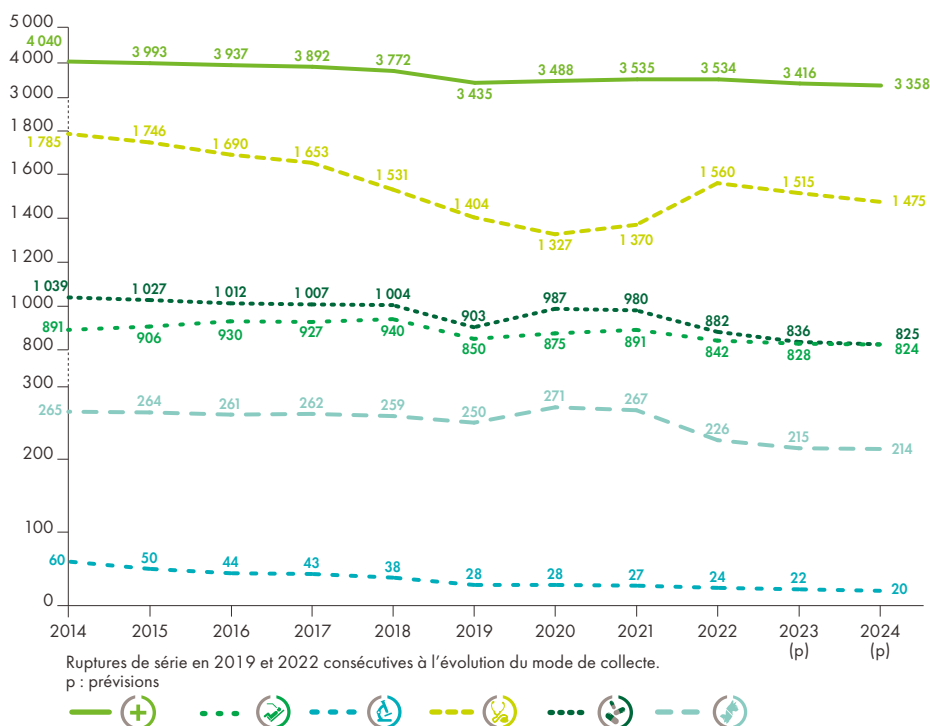


## NETTEMENT MOINS D'ENTREPRISES

- Au sein du secteur, le volume d'entreprises en 2022 s'est replié par rapport à 2014 (– 506 entreprises).
- Au regard des prévisions pour 2024, la tendance caractérisant chacune des branches devrait se maintenir.



## Secteur santé



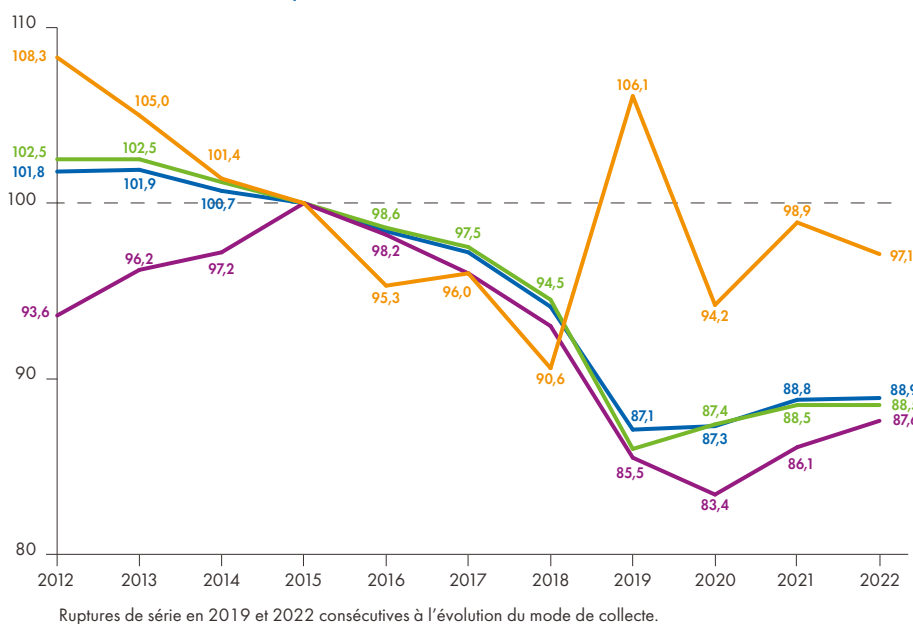
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2015-2023.



## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

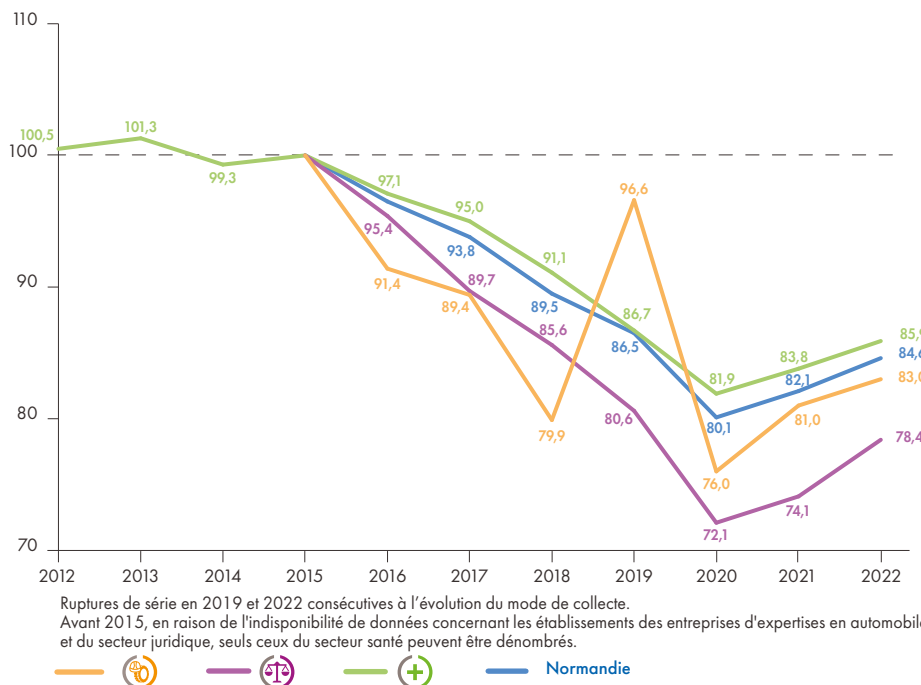
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises du champ de l'OMPL régional a fortement diminué (- 11,1 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 15,4 %). Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.
- Les trois secteurs connaissent des évolutions similaires à celles observées pour l'ensemble du champ de l'OMPL.

## 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.





## PLUS D'ENTREPRISES MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a augmenté (+ 4,4 %). En revanche, le stock d'établissements s'est amoindri (- 11,5 %).

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 varie de manière inverse (- 2,9 %).

En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (- 17 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.



## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 70,4 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 51,7 %).

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 (- 2,9 %). En parallèle, le volume d'établissements recule moins fortement (- 17 %).

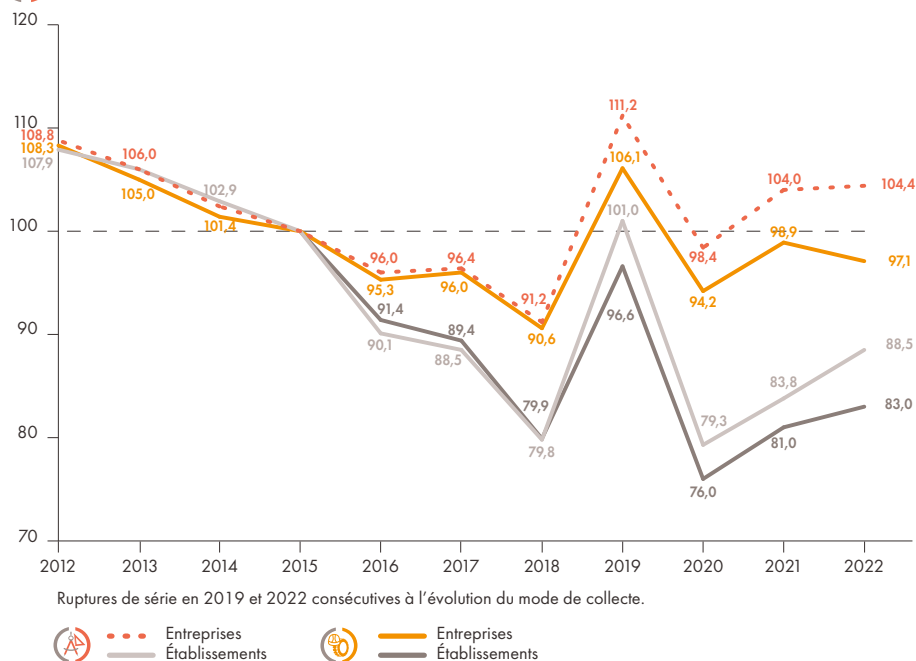
Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à la branche.

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)



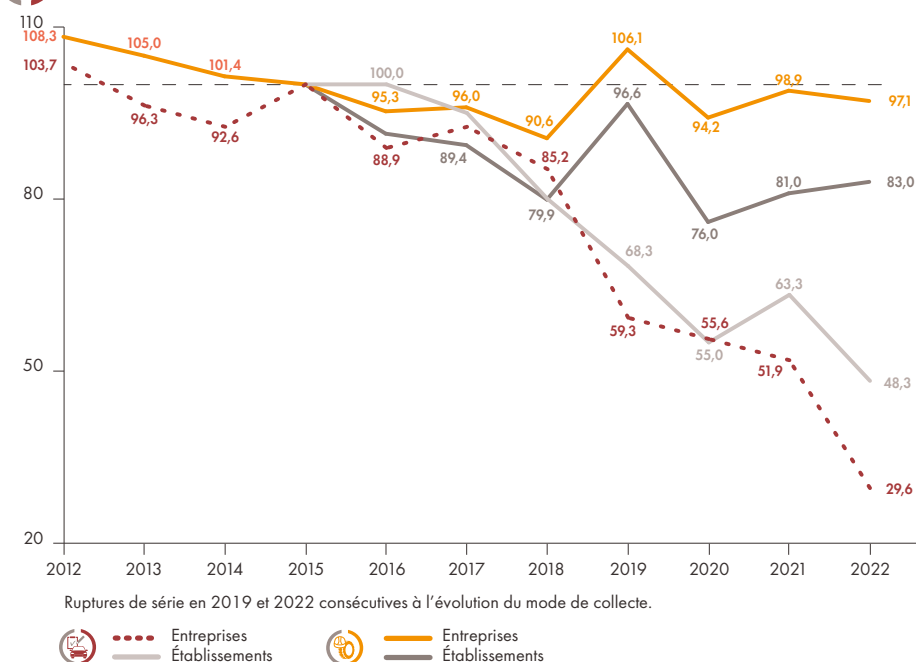
### Entreprises d'architecture



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



### Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile



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



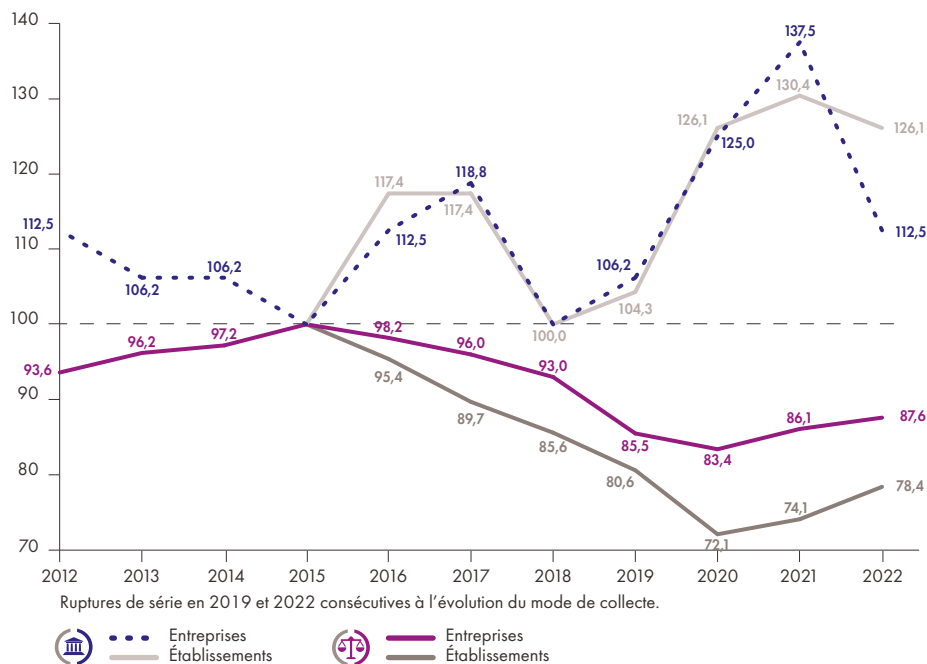
## RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a augmenté (+ 12,5 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement renforcé (+ 26,1 %). Cette double tendance révèle un accroissement global du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (– 12,4 %). En parallèle, le volume d'établissements se réduit de manière notable (– 21,6 %). 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.

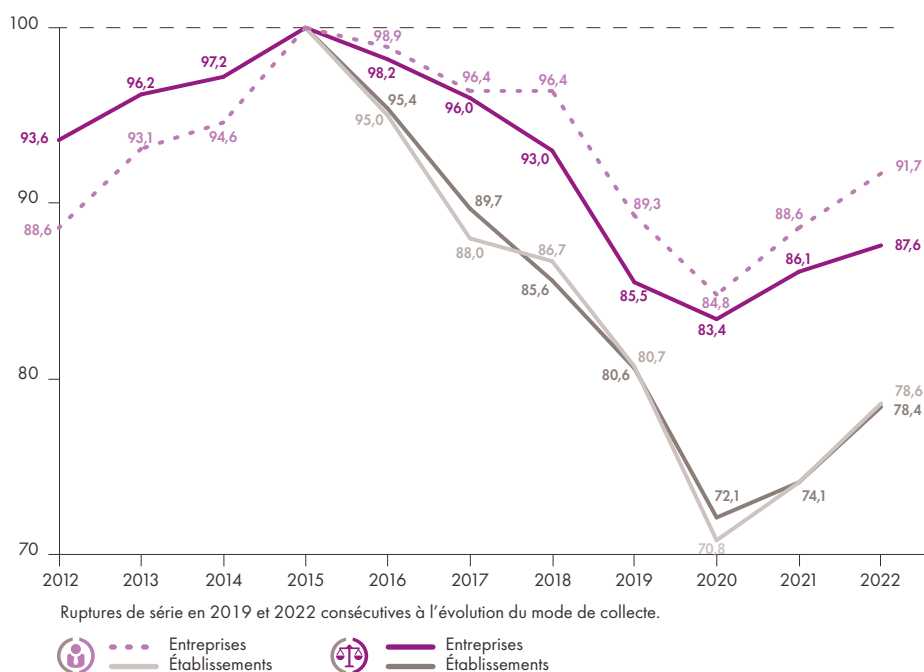


## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a diminué (– 8,3 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 21,4 %). 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 (– 12,4 %). Il en est de même pour le volume d'établissements (– 21,6 %). 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

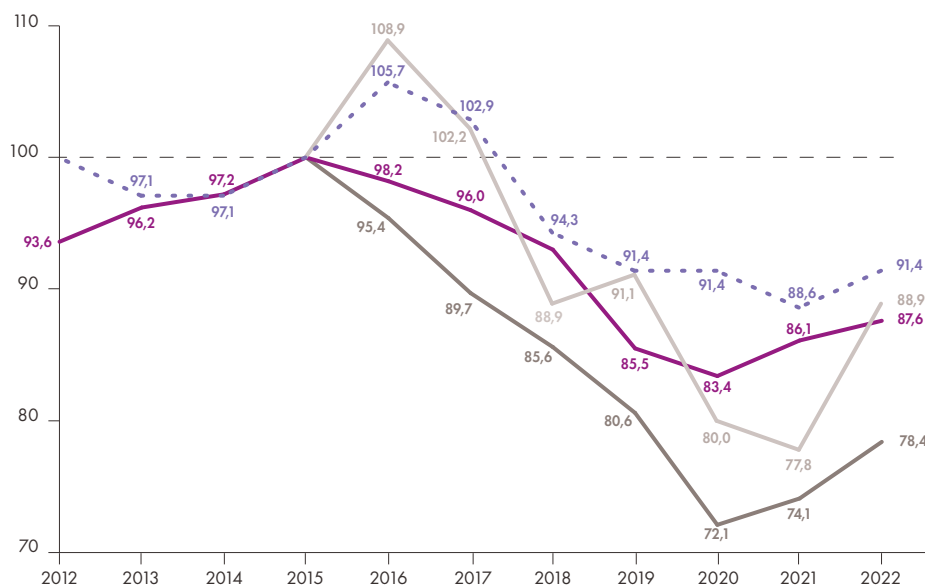
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a diminué (– 8,6 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est amoindri (– 11,1 %).

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 (– 12,4 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (– 21,6 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à la branche.



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



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



Entreprises  
Établissements



Entreprises  
Établissements

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



## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

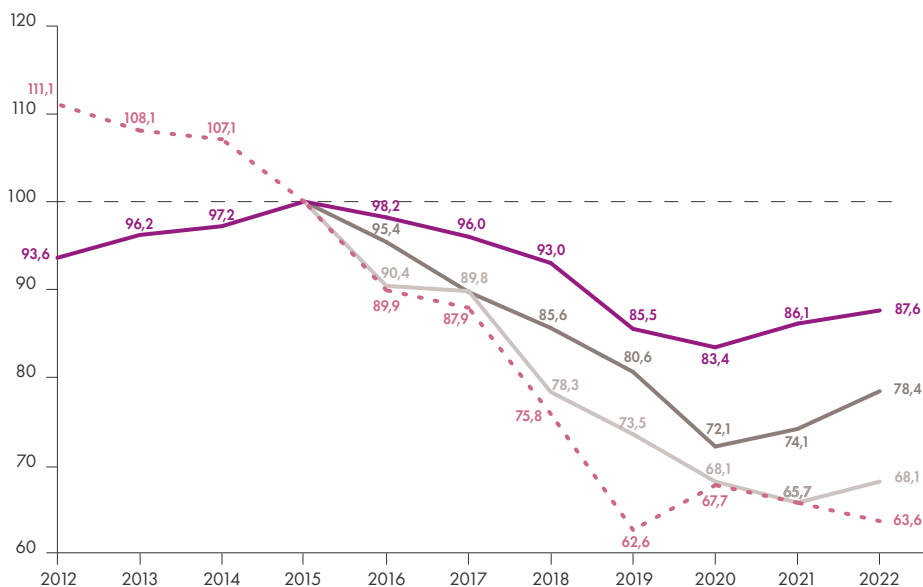
- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (– 36,4 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 31,9 %).

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 (– 12,4 %). En parallèle, le volume d'établissements recule moins fortement (– 21,6 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à la branche.



## Études d'huissiers de justice



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



Entreprises  
Établissements



Entreprises  
Établissements

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



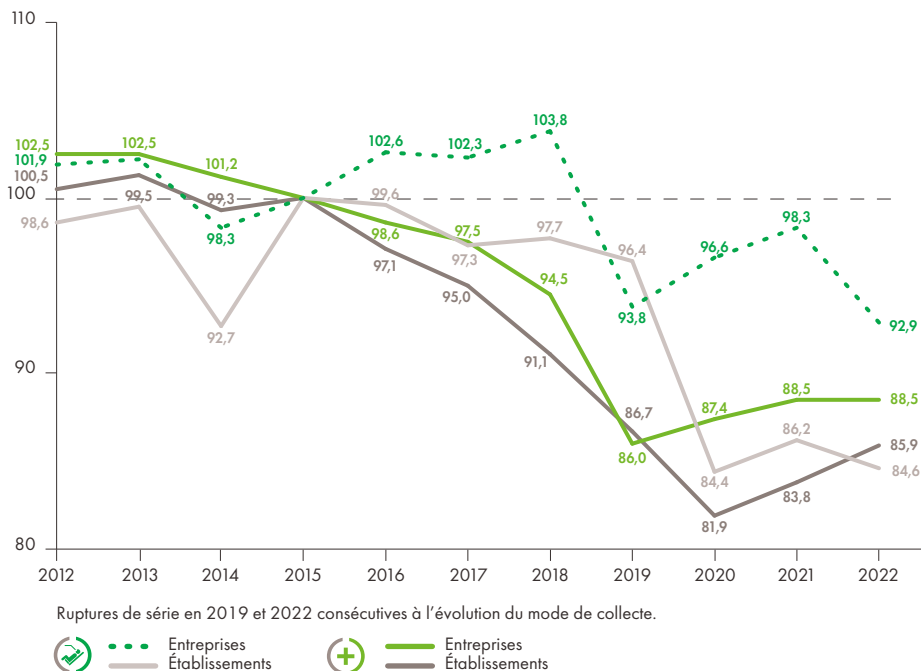
## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (– 7,1 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 15,4 %).
- 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 (– 11,5 %). En parallèle, le volume d'établissements se réduit moins fortement (– 14,1 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à la branche.

## 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.

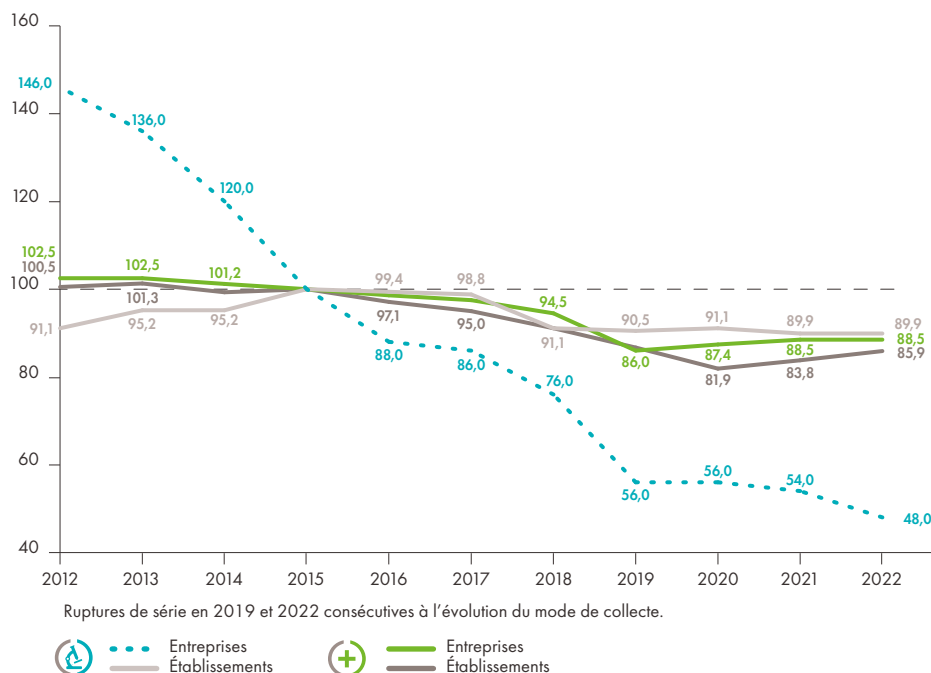


## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (– 52 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 10,1 %).
- 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 (– 11,5 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (– 14,1 %). Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel connaît des phénomènes analogues à la branche.



### Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers



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

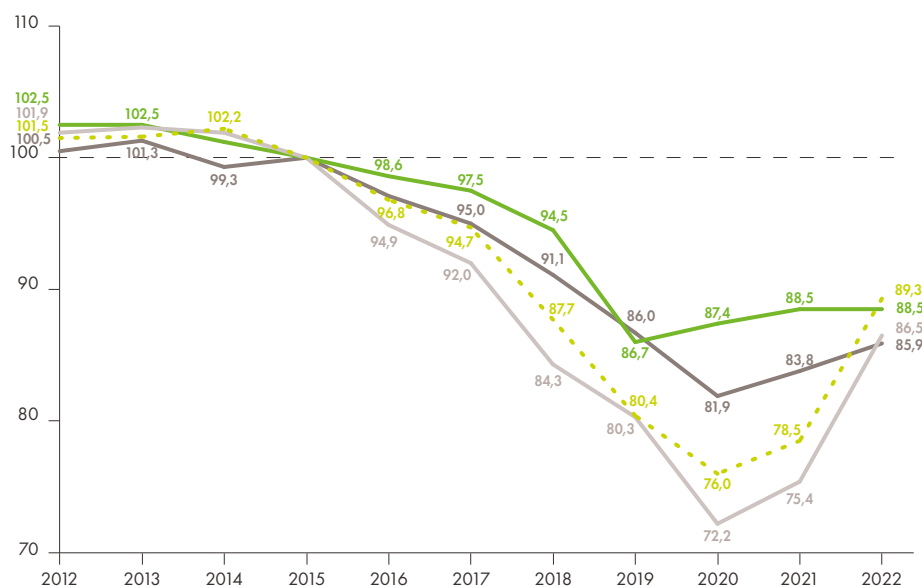


## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a diminué (– 10,7 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 13,5 %). Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel évolue de manière similaire (– 11,5 %). Il en est de même pour le volume d'établissements (– 14,1 %).



### Cabinets médicaux



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



Entreprises  
Établissements



Entreprises  
Établissements

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

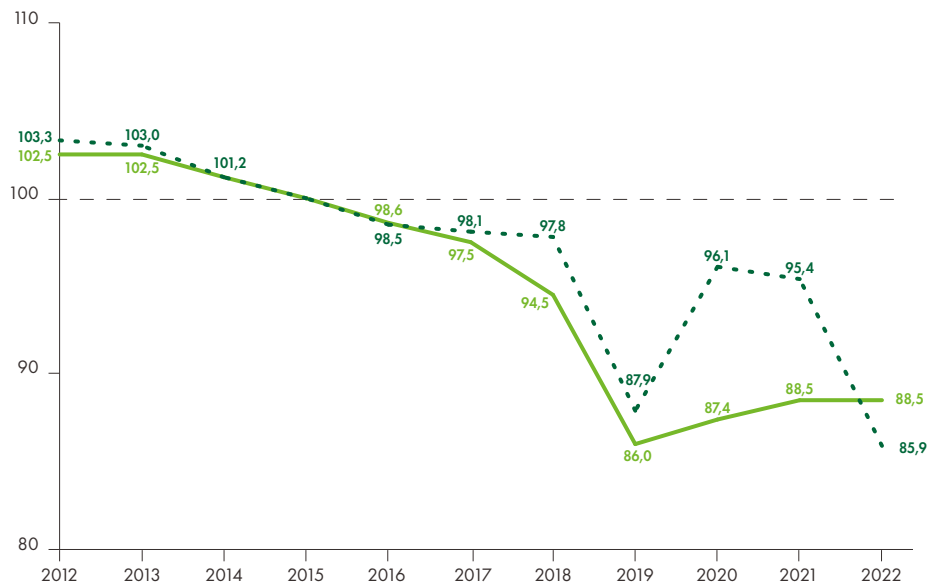


## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par dispositions légales, la branche de la pharmacie d'officine regroupe uniquement des entreprises mono-établissements. Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (– 14,1 %).
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un repli moins important (– 11,5 %).



### Pharmacie d'officine



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



Entreprises



Entreprises

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



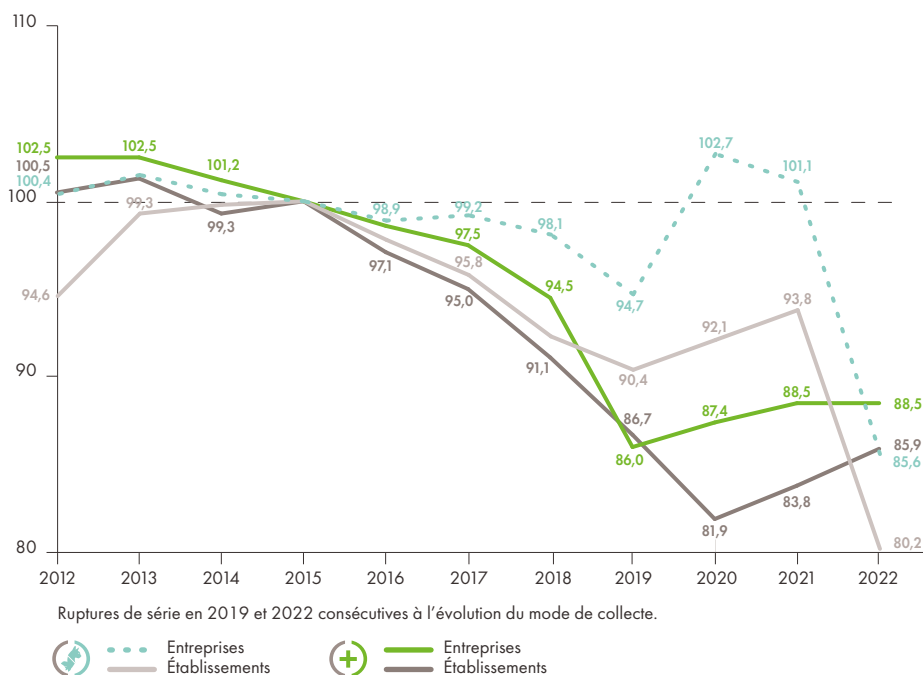
## RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a diminué (– 14,4 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 19,8 %). 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 (– 11,5 %). En parallèle, le volume d'établissements recule moins fortement (– 14,1 %).

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



## Cabinets et cliniques vétérinaires



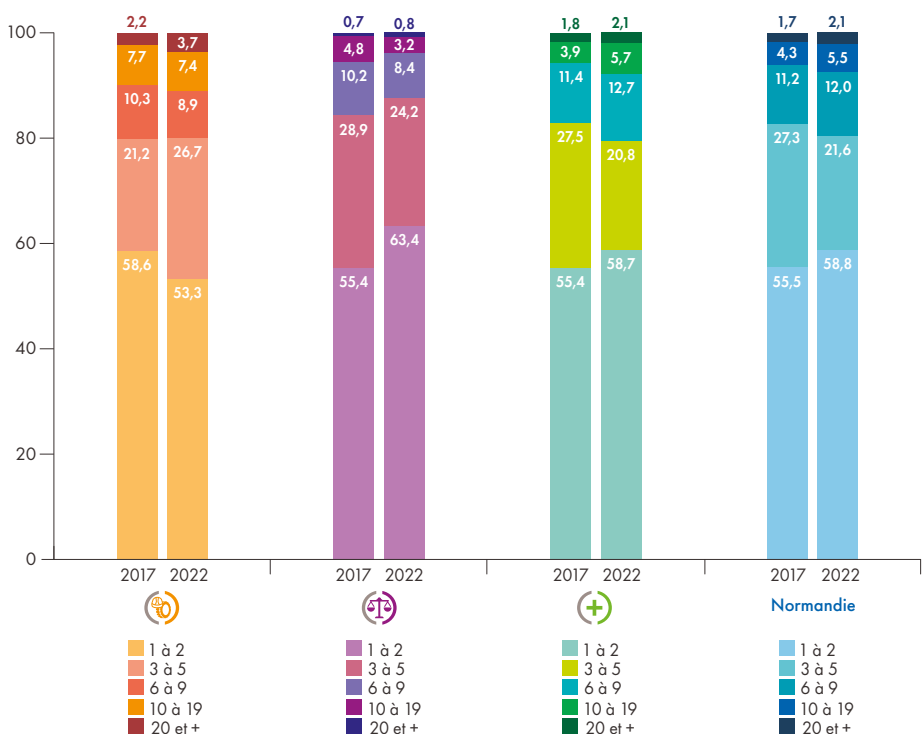
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2015-2023.



## UN À DEUX ETP

- Plus de la moitié des entreprises du champ de l'OMPL régional (58,8 %) ont un effectif d'un à deux emplois équivalent temps plein (ETP) en moyenne sur l'année.
- Globalement, les entreprises de 10 ETP ou plus sont nettement sous-représentées dans le secteur juridique (– 3,6 points) et surreprésentées dans le secteur cadre de vie technique (+ 3,5 points).
- Depuis 2017, le champ de l'OMPL régional est caractérisé par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux ETP (+ 3,3 points), au détriment de celles de trois à cinq ETP (– 5,7 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 (82,4 %). 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, Les entreprises de moins de dix ETP ne sont plus actives dans la branche des entreprises d'expertises en automobile (– 46,2 points). La part des entreprises de moins de deux ETP a reculé dans la branche des entreprises d'architecture (– 7,4 points) au profit de celles de trois à cinq salariés.



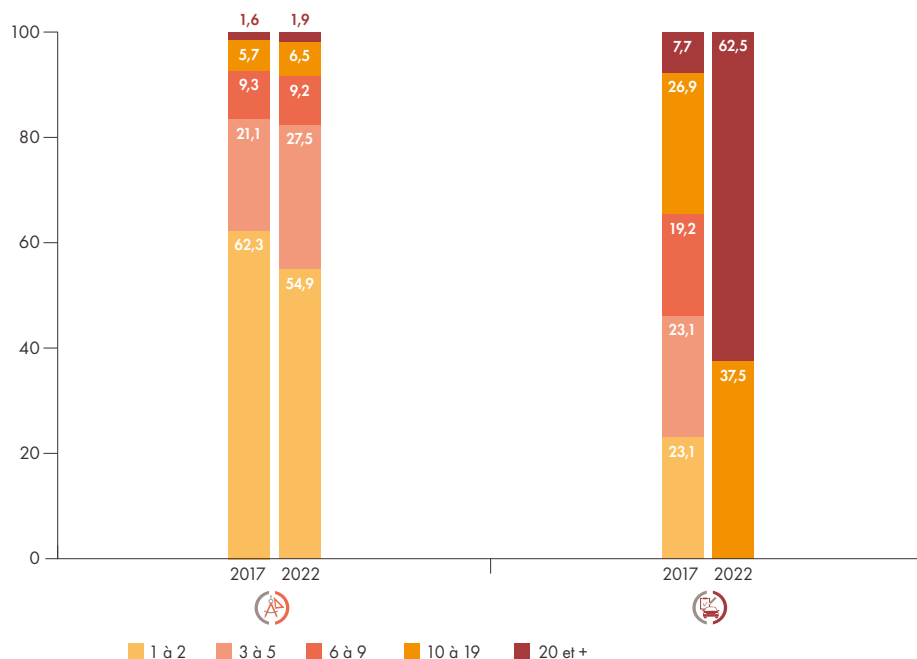
## PLUTÔT DE TRÈS PETITES ENTREPRISES

- À l'exception des études d'huissiers de justice, les branches du secteur juridique comptent au moins deux tiers d'entreprises d'un à cinq ETP. Avec une proportion de 93,4 %, le maximum est atteint par les cabinets d'avocats.
- En termes de variations par rapport à 2017, la part des entreprises de moins de six ETP a augmenté dans la branche des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (+ 16,6 points) mais reculé dans celle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (– 1,5 point).

## 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 : OPCA-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



### Secteur juridique



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

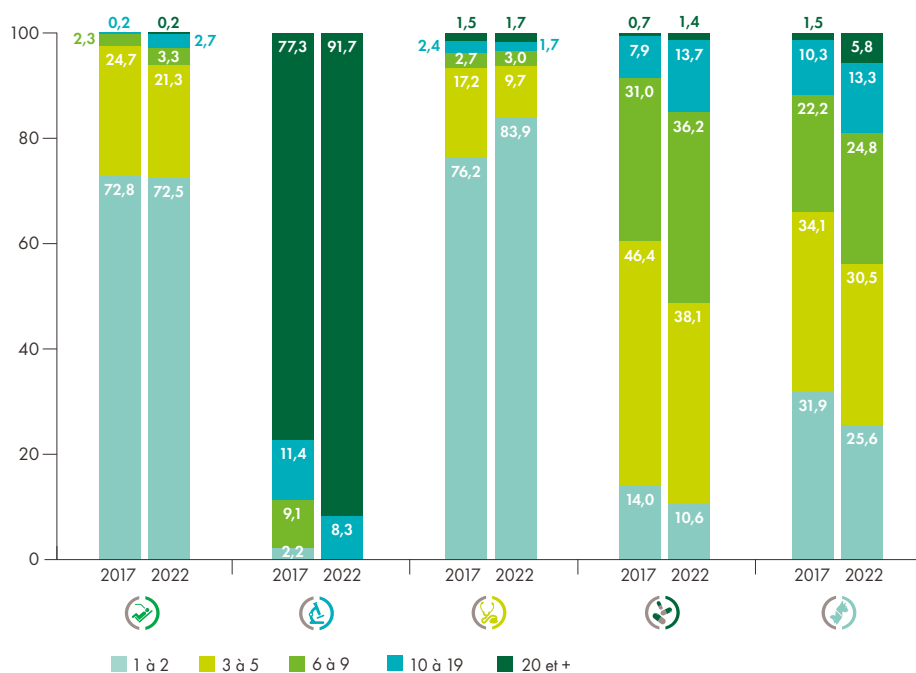


## CONFIGURATIONS CONTRASTÉES

- Le tissu entrepreneurial du secteur santé est plutôt hétérogène. Il est essentiellement composé d'entreprises de moins de six ETP dans les cabinets dentaires (93,8 %) et les cabinets médicaux (93,6 %). En retour, des tailles d'entreprises plus importantes sont observées dans les trois autres branches.
- En termes de variations par rapport à 2017, la part des entreprises de plus de dix ETP a augmenté dans toutes les branches à l'exception de celle des cabinets médicaux caractérisée par une progression des entreprises de moins de deux salariés (+ 7,7 points).



## Secteur santé



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.

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

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

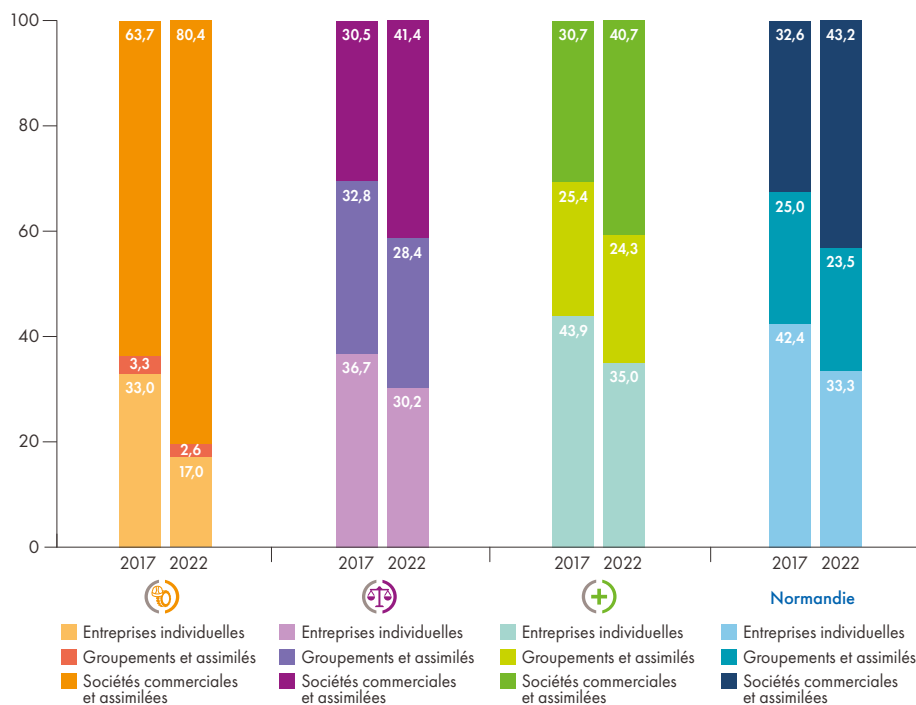




## NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (43,2 %) sont prépondérantes au sein du champ de l'OMPL régional. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 10,6 points par rapport à 2017.
- Par rapport au champ de l'OMPL régional, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentées dans le secteur cadre de vie-technique (+ 37,2 points). En outre, pour ce secteur, leur part s'est accrue de + 16,7 points entre 2017 et 2022.

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

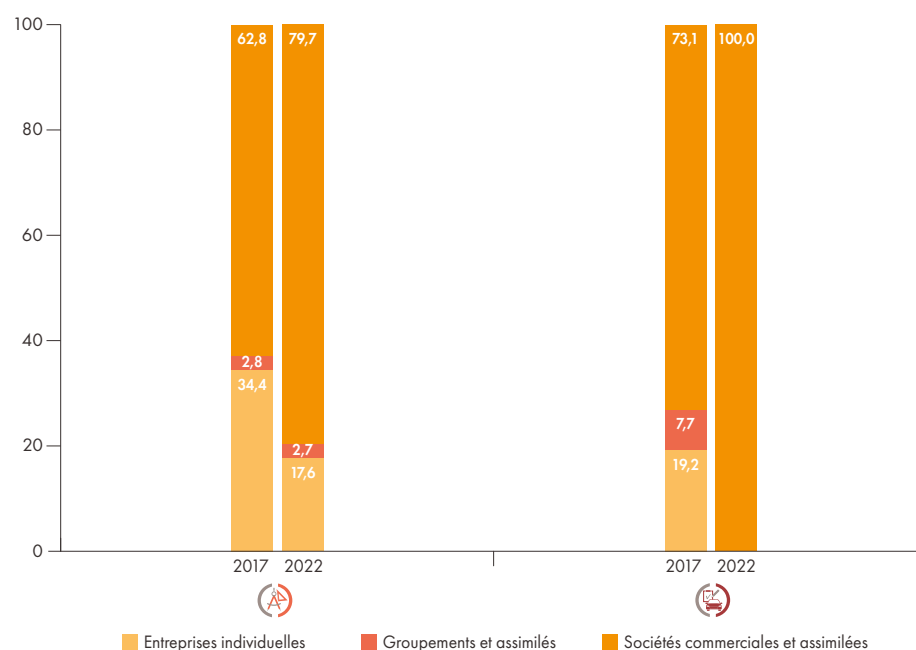


Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.

## 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.



## MAJORITAIREMENT DES SOCIÉTÉS

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les sociétés représentent la majorité des entreprises. Leur part oscille entre 79,7 % dans la branche des entreprises d'architecture et 100 % dans celle des entreprises d'expertises en automobile.
- Relativement à 2017, la part des sociétés progresse dans les deux branches et notamment dans celle des entreprises d'expertises en automobile (+ 26,9 points)

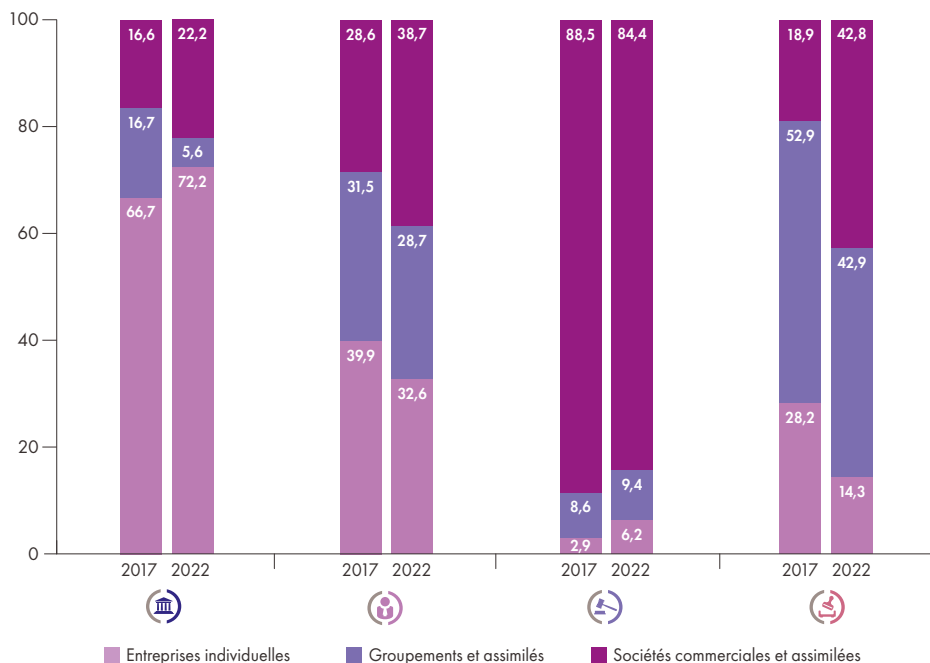


## STRUCTURATIONS JURIDIQUES VARIÉES

- 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 (72,2 %). Les groupements sont surreprésentés dans les études d'huissiers de justice (42,9 %). En revanche, la place des sociétés est prépondérante dans les cabinets d'avocats (38,7 %) et les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (84,4 %).
- Relativement à 2017 :
  - la place des sociétés s'élargit dans les branches sauf dans celle des commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires ;
  - la part des entreprises individuelles progresse dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (+ 5,5 points) et les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (+ 3 points) ;
  - les groupements sont en recul dans toutes les branches à l'exception de celle des commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires où ils stagnent.



## Secteur juridique



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



## Secteur santé



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 (50,4 %) et les cabinets médicaux (45,6 %). En revanche, la place des sociétés est majoritaire dans les branches des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (91,7 %), de la pharmacie d'officine (91,9 %) et des cliniques vétérinaires (65 %).
- Relativement à 2017, la part des sociétés progresse dans toutes les branches et notamment dans celle des cliniques vétérinaires (+ 23,2 points)



# BAROMÈTRE RÉGIONAL EMPLOI-FORMATION NORMANDIE

## 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

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.

**22 183 SALARIÉS**

La région concentre 4,3 % de l'emploi salarié du champ de l'OMPL.

Elle se situe à la dixième place, entre la Bretagne et la Bourgogne-Franche-Comté.

Son poids diffère selon les branches.

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

- les entreprises d'expertises en automobile (6,1 %) ;
- les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (4,5 %) ;
- les cliniques vétérinaires (6,7 %).

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

	Normandie	Autres régions
	3,3	96,7
	2,9	97,1
	6,1	93,9
	3,4	96,6
	3,7	96,3
	3,1	96,9
	4,5	95,5
	4,4	95,6
	4,6	95,4
	3,8	96,2
	4,1	95,9
	4,2	95,8
	5,1	94,9
	6,7	93,3
<b>Ompl</b>	<b>4,3</b>	<b>95,7</b>

Source : Insee, DSN, 2022.



## 2/3 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

65,4 % des salariés du secteur cadre de vie-technique régional travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

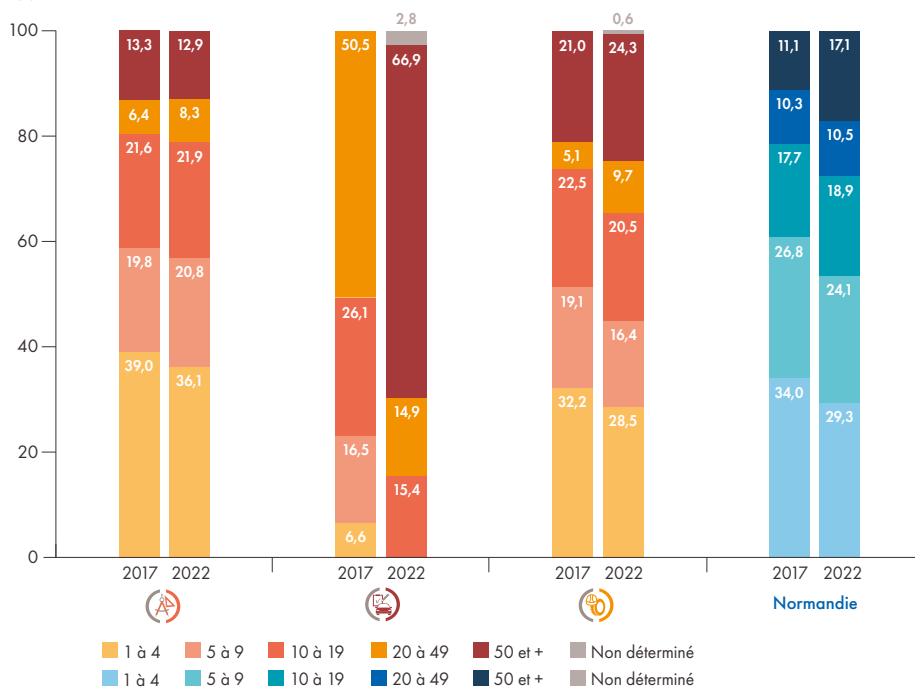
Toutefois, la structure du tissu entrepreneurial évolue. Par rapport à 2017 :

- la part des petites entreprises (moins de 20 salariés) tend à reculer (– 8,4 points) ;
- les entreprises plus grandes voient leur poids croître (+ 7,9 points), surtout pour celles de 20 à 49 salariés (+ 4,6 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

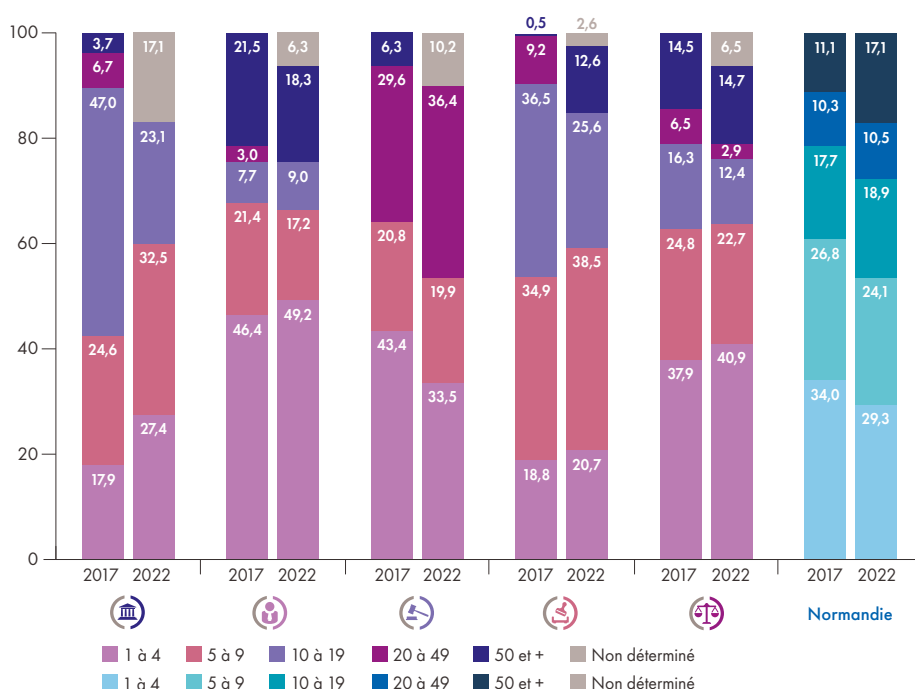
Au niveau régional, au regard des données disponibles 76 % des salariés du secteur juridique travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

La configuration tend à évoluer car depuis 2017 :

- ces entreprises emploient une part moins importante de salariés (– 3 points) ;
- le poids des entreprises de 20 salariés et plus s'atténue (– 3,4 points), notamment pour les entreprises de 20 à 49 salariés (– 3,6 points).



### Secteur juridique



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



## PRÉDOMINANCE DES PETITES ENTREPRISES

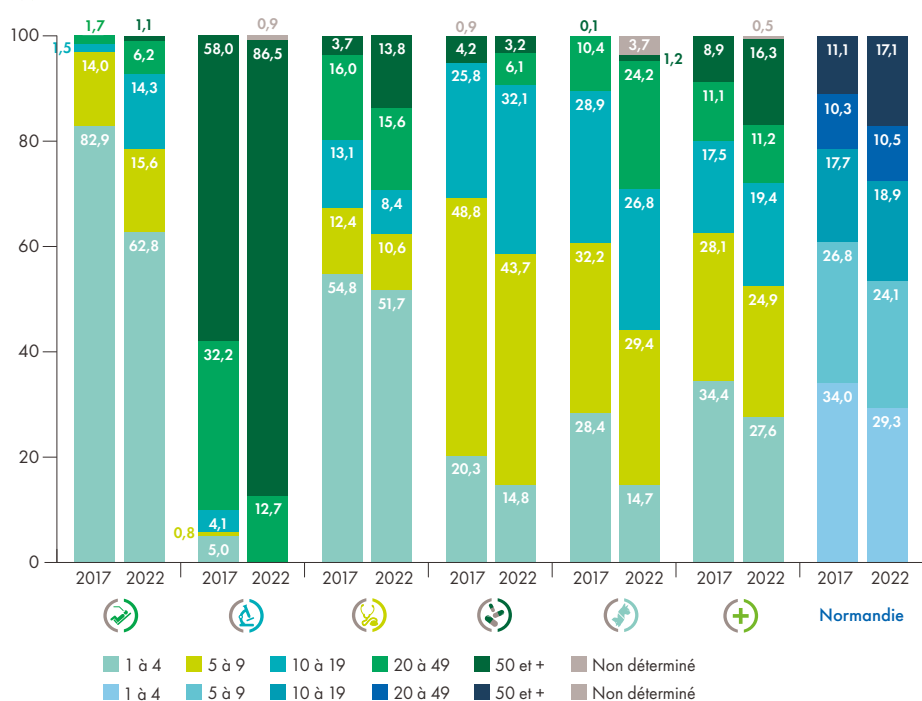
71,9 % des salariés du secteur santé régional travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés.

Néanmoins, par rapport à 2017 :

- cette proportion s'est repliée (– 8,1 points) ;
- la part des entreprises de 20 salariés et plus a augmenté (+ 7,5 points). Ce phénomène concerne principalement les entreprises de 50 salariés et plus (+ 7,4 points).



## Secteur santé



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



## STRUCTURES DE PETITE TAILLE

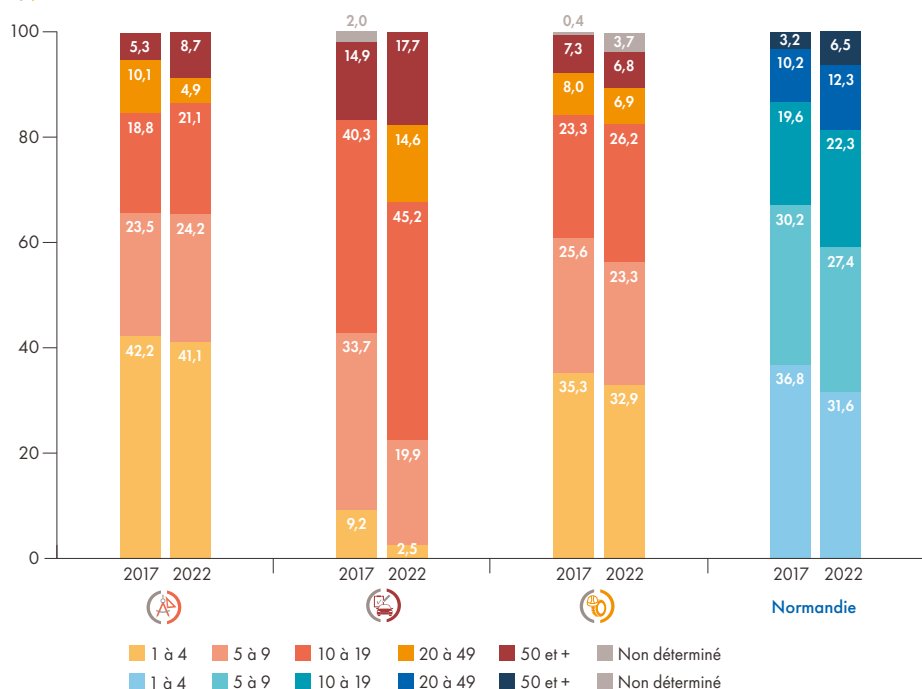
Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés du secteur cadre de vie-technique regroupent 82,4 % des salariés.

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

- le poids des petits établissements de moins 20 salariés recule (– 1,8 point) ;
- les établissements de taille plus importante perdent du terrain (– 1,6 point), notamment les structures de 20 à 49 salariés (– 1,1 point).



## Secteur cadre de vie-technique



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



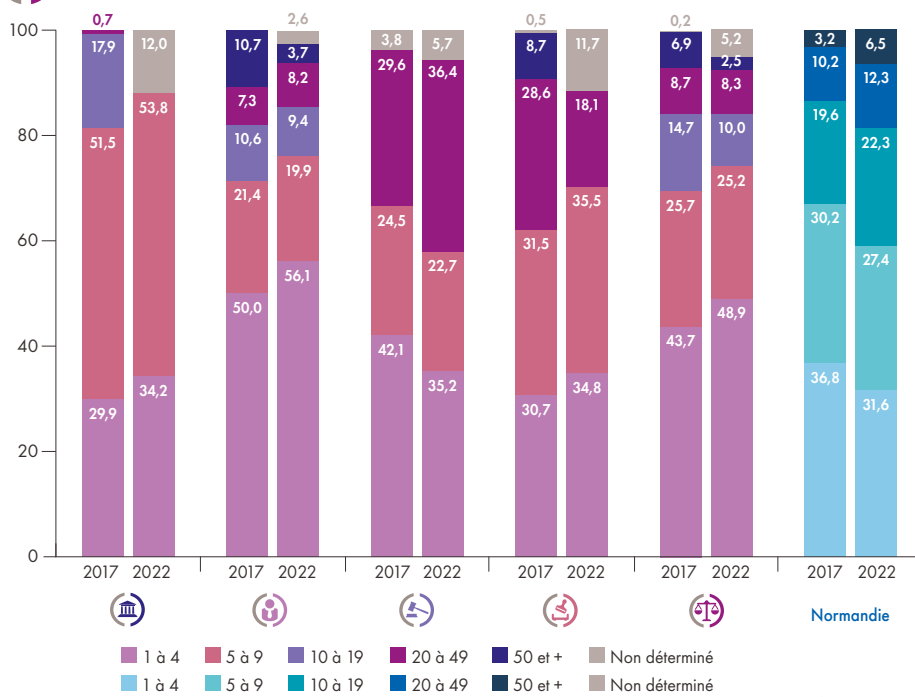
## TISSU DE STRUCTURES DE PETITE TAILLE

Dans le secteur juridique régional, au regard des données disponibles 84,1 % des salariés travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés.

Relativement à 2017, le poids des établissements de taille plus importante s'atténue (– 4,8 points), notamment pour les structures de 50 salariés et plus (– 4,4 points).



## Secteur juridique



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



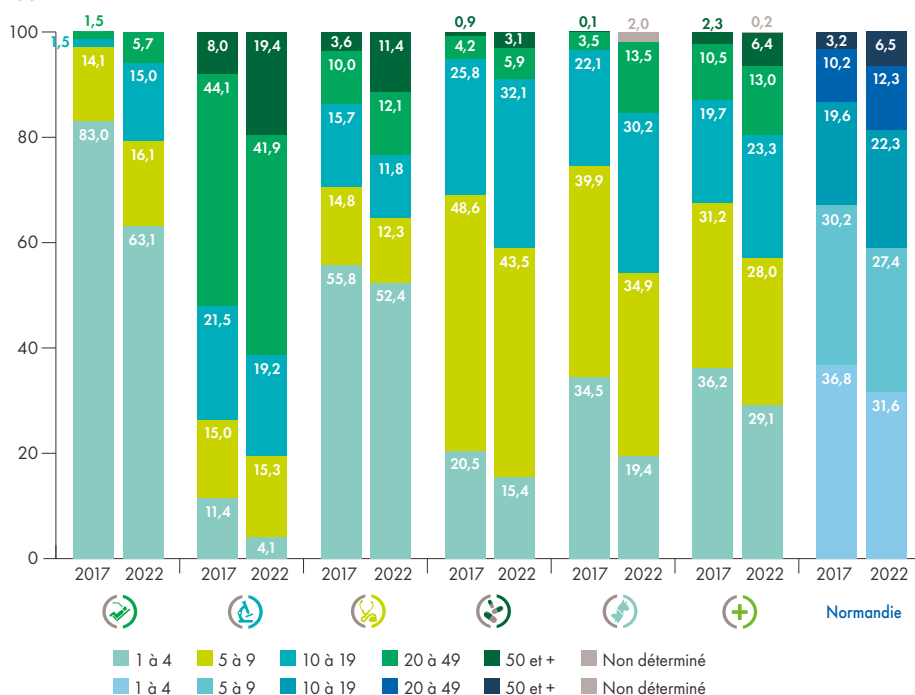
## STRUCTURES À TAILLE HUMAINE

Au niveau régional, les établissements de moins de 20 salariés emploient 80,4 % des effectifs. Par rapport à 2017 :

- la part des établissements de moins de 20 salariés a diminué (– 6,7 points) ;
- celle des structures de taille plus importante s'est renforcée (+ 6,6 points), notamment pour les établissements de 50 salariés et plus (+ 4,1 points).



## Secteur santé



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





## EMPLOIS EN MAJORITÉ FÉMININS

Le taux de féminisation régional est très élevé et supérieur au champ de l'OMPL (85,1 % contre 83,1 % respectivement).

Des spécificités sectorielles sont observées :

- le secteur cadre de vie technique, troisième employeur de la région (7,6 % des emplois), est le moins féminisé (52,3 %). Il est directement influencé par la branche des entreprises d'architecture qui regroupe 78,9 % des emplois sectoriels et dont les effectifs sont féminisés à 53,8 % ;
- le taux de féminisation (81,4 %) du secteur juridique, deuxième employeur régional (9,9 % des emplois), est structuré par la branche des cabinets d'avocats. Elle regroupe 66 % des emplois sectoriels dont 87,7 % de femmes. Les autres branches restent cependant fortement féminisées ;
- avec 82,5 % des emplois, le secteur santé est le premier employeur régional et le plus féminisé (88,5 %). Le taux de féminisation des branches est très élevé, notamment celui des cabinets dentaires (91,8 %) et des cabinets médicaux (90,6 %).

## Répartition des salariés par branche professionnelle et genre

	♀	%	♂	%	Total
	881	52,3	804	47,7	1 685
	715	53,8	614	46,2	1 329
	166	46,6	190	53,4	356
	1 788	81,4	409	18,6	2 197
	101	86,3	16	13,7	117
	1 272	87,7	178	12,3	1 450
	94	53,4	82	46,6	176
	321	70,7	133	29,3	454
	16 199	88,5	2 102	11,5	18 301
	2 225	91,8	198	8,2	2 423
	2 147	87,3	311	12,7	2 458
	3 777	90,6	393	9,4	4 170
	6 230	86,8	949	13,2	7 179
	1 820	87,9	251	12,1	2 071
<b>Normandie</b>	<b>18 868</b>	<b>85,1</b>	<b>3 315</b>	<b>14,9</b>	<b>22 183</b>
<b>Ompl</b>	<b>424 624</b>	<b>83,1</b>	<b>86 175</b>	<b>16,9</b>	<b>510 799</b>

Source : Insee, DSN, 2022.



## PRÉPONDERANCE DES EMPLOYÉS

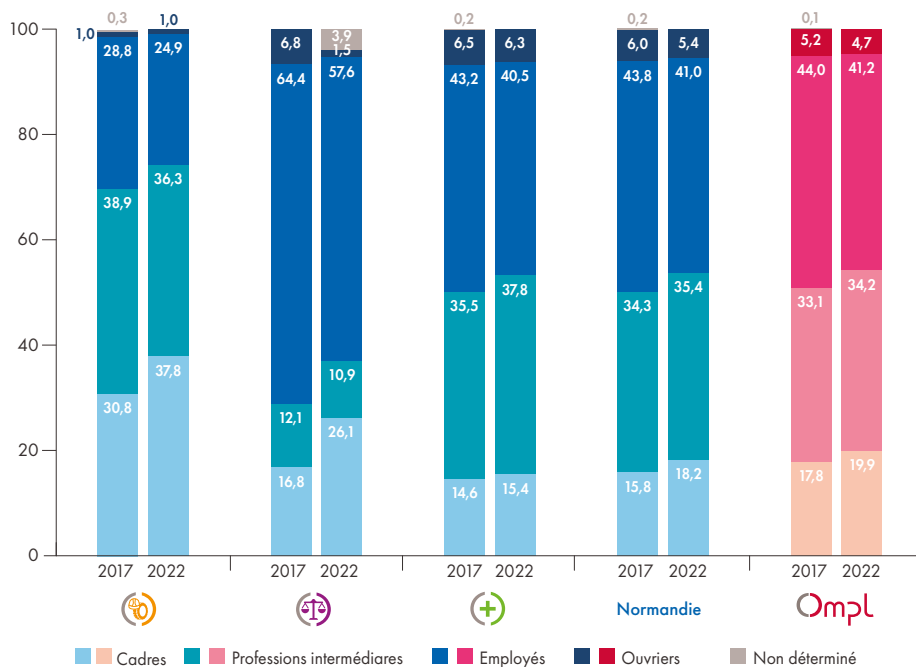
Les employés (41 %) et les professions intermédiaires (35,4 %) constituent les deux catégories sociales les plus représentées dans le champ de l'OMPL régional.

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

- dans le secteur cadre de vie-technique, les cadres (+ 19,6 points) sont surreprésentés. Les employés (– 16,1 points) et les ouvriers (– 4,4 points) sont sous-représentés;
- dans le secteur juridique, les cadres (+ 7,9 points) et les employés (+ 16,6 points) sont proportionnellement plus nombreux. Les professions intermédiaires (– 24,5 points) et les ouvriers (– 3,9 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 (– 2,8 points) et les cadres (+ 2,4 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

- Les entreprises d'architecture structurent la composition socio-professionnelle du secteur cadre de vie-technique. L'effet est très sensible pour les professions intermédiaires (41,1 % pour la branche et 36,3 % pour le secteur) et les cadres (38,7 % et 37,8 %).
- Le secteur juridique recrute majoritairement des employés (57,6 %). Les études d'huissiers de justice se démarquent par une surreprésentation des cadres (34,4 %) alors que, relativement au secteur, une forte proportion de professions intermédiaires est observée dans les cabinets d'avocats (15,3 %).
- 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 (25,4 % et 27,2 % respectivement). Les cabinets dentaires, les cabinets médicaux et les cliniques vétérinaires emploient moins de professions intermédiaires que les autres branches (2,4 %, 22,8 % et 30,5 %). C'est aussi le cas des employés dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, la pharmacie d'officine et les cliniques vétérinaires (37,2 %, 10,7 % et 37,1 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
	37,8	36,3	24,9	1,0	0,0
	38,7	41,1	19,0	1,3	0,0
	34,6	18,3	47,2	0,0	0,0
	26,1	10,9	57,6	1,5	3,9
	15,4	ND	76,9	ND	7,7
	25,0	15,3	58,9	0,8	0,0
	20,5	9,7	56,8	13,1	0,0
	34,4	ND	48,7	ND	17,0
	15,4	37,8	40,5	6,3	0,0
	9,0	2,4	85,3	3,4	0,0
	3,2	49,5	37,2	10,1	0,0
	3,4	22,8	69,4	4,5	0,0
	25,4	56,5	10,7	7,4	0,0
	27,2	30,5	37,1	4,8	0,3
<b>Normandie</b>	<b>18,2</b>	<b>35,4</b>	<b>41,0</b>	<b>5,4</b>	<b>0,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>19,9</b>	<b>34,1</b>	<b>41,2</b>	<b>4,7</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DSN, 2022.

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



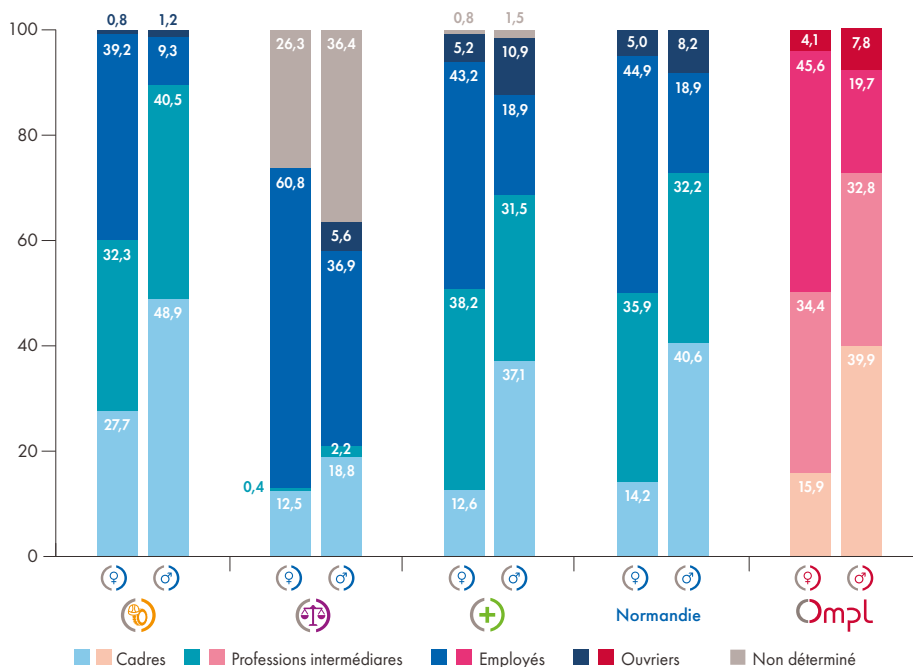
## FEMMES MOINS SOUVENT CADRES

Par rapport aux hommes, la part des cadres est beaucoup moins importante chez les femmes du champ de l'OMPL régional, 14,2 % contre 40,6 % pour les hommes.

Les spécificités sectorielles sont importantes relativement au champ de l'OMPL régional. Les femmes sont :

- dans le secteur cadre de vie-technique, surreprésentées parmi les cadres (+ 13,5 points) et sous-représentées parmi les professions intermédiaires (– 3,6 points), les employés (– 5,7 points) et les ouvriers (– 4,2 points) ;
- au sein du secteur juridique, au regard des données disponibles, proportionnellement plus nombreuses dans la catégorie employés (+ 15,9 points) mais moins présentes dans les catégories professions intermédiaires (– 35,5 points) et ouvriers (– 5 points) ;
- dans le secteur santé, réparties de manière globalement similaire parmi les différentes catégories sociales.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



## FÉMINISATION VARIABLE SELON LA BRANCHE

- Dans le secteur cadre de vie-technique, les employés constituent la catégorie sociale la plus représentée parmi les femmes (39,2 %). Elle est surreprésentée dans les effectifs féminins des entreprises d'expertises en automobile (89,8 %). Dans les entreprises d'architecture, la proportion de professions intermédiaires parmi les femmes est relativement importante (38,9 %).
- Dans le secteur juridique, au regard des données disponibles, les employés (60,8 %) sont largement surreprésentés parmi les femmes. Dans les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires, les effectifs féminins se démarquent par une surreprésentation des cadres (18,1 %) et des professions intermédiaires (8,5 %).
- 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 (21,8 %) et les cliniques vétérinaires (23,6 %) ;
  - la part des professions intermédiaires est nettement plus importante dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (49,7 %) et la pharmacie d'officine (60,3 %) ;
  - les employés sont largement surreprésentés parmi les femmes travaillant dans les cabinets dentaires (89,7 %) et les cabinets médicaux (72,8 %).

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé <sup>1</sup>
	27,7	32,3	39,2	0,8	0,0
	32,7	38,9	27,4	1,0	0,0
	6,0	4,2	89,8	0,0	0,0
	12,5	0,4	60,8	ND	26,3
	ND	ND	78,2	ND	21,8
	16,2	ND	60,7	ND	23,1
	18,1	8,5	73,4	0,0	0,0
	ND	ND	52,0	ND	48,0
	12,6	38,2	43,2	5,2	0,8
	5,2	ND	89,7	ND	5,1
	2,6	49,7	40,8	6,9	0,0
	2,2	20,5	72,8	4,5	0,0
	21,8	60,3	10,8	7,0	0,0
	23,6	32,5	38,7	4,4	0,8
<b>Normandie</b>	<b>14,2</b>	<b>35,9</b>	<b>44,9</b>	<b>5,0</b>	<b>0,0</b>
<b>Ompl</b>	<b>15,9</b>	<b>34,4</b>	<b>45,6</b>	<b>4,1</b>	<b>0,0</b>

Source : Insee, DSN, 2022.

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



## MAJORITÉ DE CDI

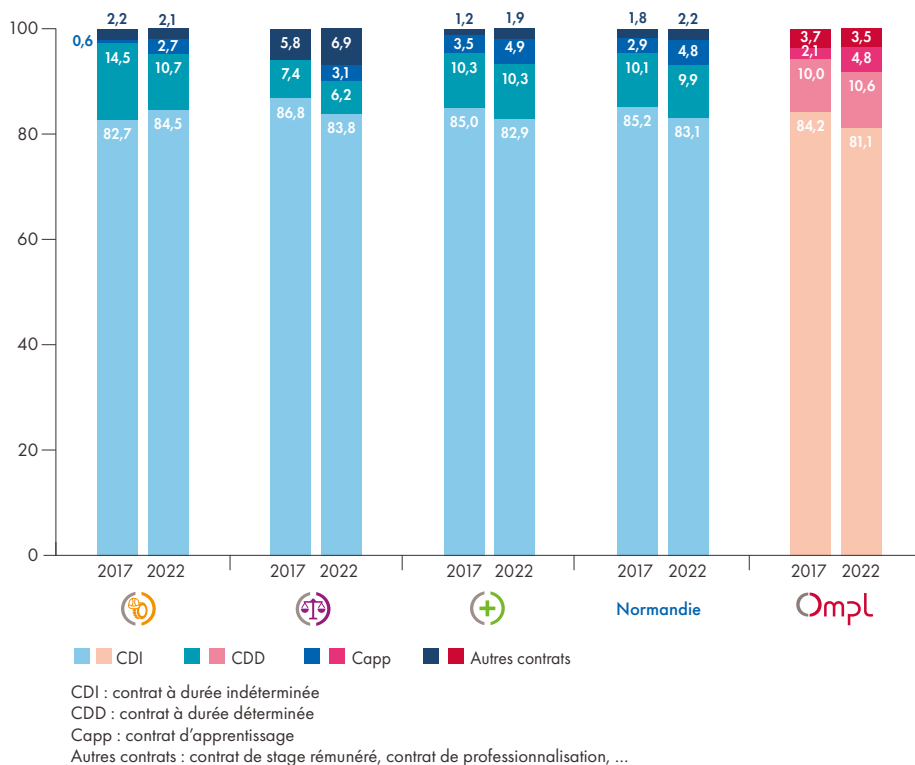
La part de salariés en CDI dans le champ de l'OMPL régional (83,1 %) est majoritaire mais faible par rapport à l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (88,1 % en 2022 selon l'INSEE). Hors CDD (9,9 % des salariés), les autres types de contrats (apprentissage, contrats de stage, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés.

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

- dans le secteur cadre de vie-technique, la distribution des types de contrats de travail est assez similaire. Les écarts maximaux n'excèdent pas trois points ;
- dans le secteur juridique, les contrats « autres » sont en proportion plus nombreux (+ 4,7 points) mais les CDD nettement sous-représentés (– 3,7 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 (– 2,1 points) et la progression de celle des contrats d'apprentissage (+ 1,9 point).

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









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



## CDI : CONTRAT DE RÉFÉRENCE

- Dans le secteur cadre de vie-technique, la branche des entreprises d'expertises en automobile a plus souvent recours au CDI (91,3 %) par rapport à celle des entreprises d'architecture (82,6 %). Ce type de contrat reste néanmoins assez bien représenté dans cette dernière branche.
- Dans le secteur juridique, les branches des cabinets d'avocats et des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires se distinguent par un moindre recours au CDI (80,9 % et 78,4 % respectivement). La première utilise plus fréquemment les contrats « autres » (8,9 %). Il s'agit, en général, de stages rémunérés. La seconde privilégie plutôt les CDD (15,3 %).
- Dans le secteur santé, les CDD sont surreprésentés dans les branches des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (17,2 %), de la pharmacie d'officine (10,8 %) et des cliniques vétérinaires (11,4 %).

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

	CDI	CDD	Capp	Autres contrats
	<b>84,5</b>	<b>10,7</b>	<b>2,7</b>	<b>2,1</b>
	82,6	11,8	3,4	2,2
	91,3	6,7	ND	2,0
	<b>83,8</b>	<b>6,2</b>	<b>3,1</b>	<b>6,9</b>
	96,6	ND	ND	3,4
	80,9	6,0	4,2	8,9
	78,4	15,3	ND	6,3
	92,1	5,1	1,5	1,3
	<b>82,9</b>	<b>10,3</b>	<b>4,9</b>	<b>1,9</b>
	82,0	6,8	ND	11,2
	80,2	17,2	2,2	0,4
	91,3	6,9	1,6	0,2
	79,4	10,8	9,2	0,6
	82,1	11,4	5,6	0,9
<b>Normandie</b>	<b>83,1</b>	<b>9,9</b>	<b>4,8</b>	<b>2,2</b>
<b>Ompl</b>	<b>81,1</b>	<b>10,6</b>	<b>4,8</b>	<b>3,5</b>

Source : Insee, DSN, 2022.



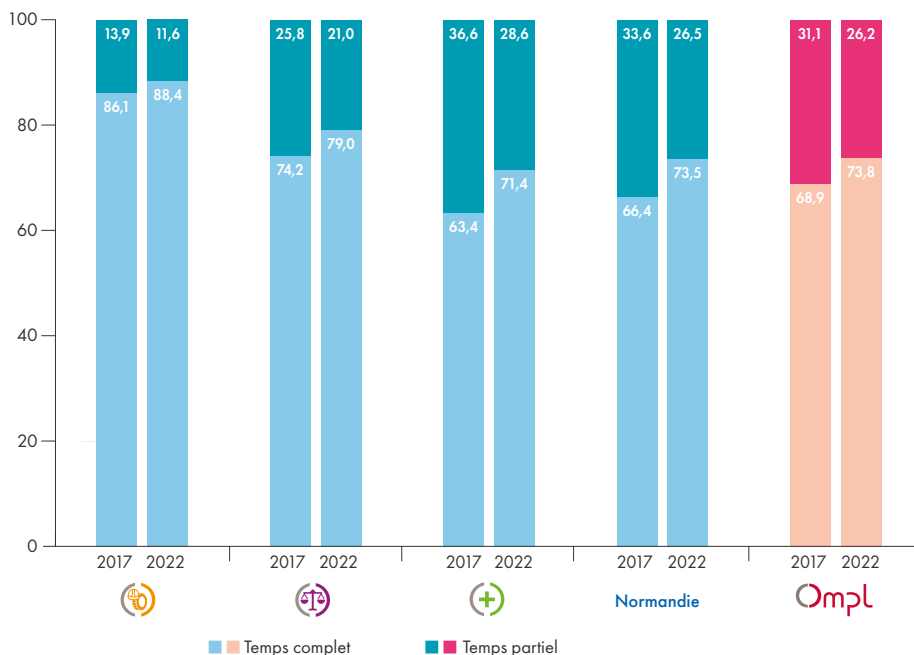
## 3/4 DE TEMPS COMPLET

La part de salariés à temps complet dans le champ de l'OMPL régional (73,5 %) est faible par rapport au secteur privé de l'économie hors intérim (82,7 % 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, les contrats à temps complet sont nettement surreprésentés (+ 14,9 points) ;
- dans le secteur juridique, les contrats à temps complet sont en proportion plus nombreux (+ 5,5 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 très marqué de la part des contrats à temps partiel (- 7,1 points).

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 plus souvent recours au temps partiel (12,9 %) que les entreprises d'expertises en automobile (6,5 %).
- Dans le secteur juridique, les cabinets d'avocats se distinguent par un moindre recours au temps complet (76,4 %). Pour cette branche, le différentiel avec le taux de temps complet dans les secteurs privés de l'économie régionale (82,7 %) est de - 6,3 points. Le temps partiel est sous-représenté dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (20,5 %), les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (11,9 %) et les études d'huissiers de justice (16,3 %).
- Dans le secteur santé, le temps partiel est surreprésenté dans les cabinets médicaux (38,5 %). Les différentiels de recours au temps complet, par rapport au secteur privé de l'économie régionale (81,1 %), oscillent entre - 19,6 points pour les cabinets médicaux et + 1 point 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 offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (+ 17,7 points) et un accroissement du temps partiel dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (+ 8,6 points).

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

	Temps complet		Temps partiel	
	2017	2022	2017	2022
	86,1	88,4	13,9	11,6
	84,1	87,1	15,9	12,9
	93,7	93,5	6,3	6,5
	74,2	79,0	25,8	21,0
	88,1	79,5	11,9	20,5
	69,7	76,4	30,3	23,6
	70,4	88,1	29,6	11,9
	83,9	83,7	16,1	16,3
	63,4	71,4	36,6	28,6
	60,2	72,1	39,8	27,9
	76,1	82,1	23,9	17,9
	53,4	61,5	46,6	38,5
	65,7	71,6	34,3	28,4
	65,7	77,3	34,3	22,7
Normandie	66,4	73,5	33,6	26,5
Ompl	68,9	73,8	31,1	26,2

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



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

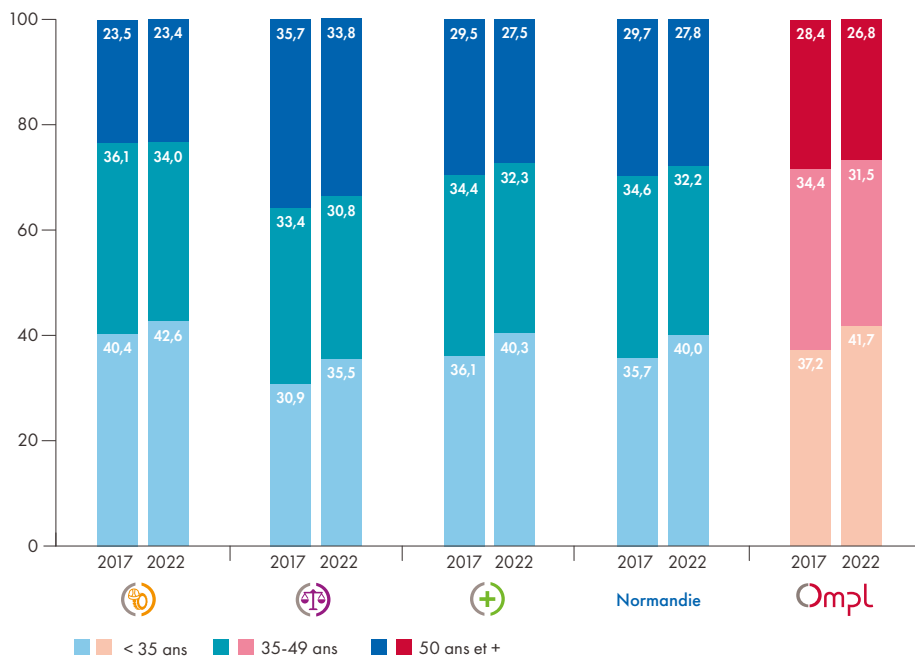
La tranche d'âge des moins de 35 ans est la plus représentée dans les effectifs du champ de l'OMPL régional (40 %).

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

- dans le secteur cadre de vie-technique, les plus de 50 ans (– 4,4 points) sont sous-représentés. En revanche, la répartition des autres tranches d'âge est sensiblement similaire ;
- dans le secteur juridique, les 50 ans et plus (+ 6 points) sont en proportion plus nombreux et la tranche des moins de 35 ans (– 4,5 points) rassemble 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 (+ 4,3 points) et les salariés de 35 à 49 ans (– 2,4 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 (+ 6 points). Dans cette dernière, les effectifs de salariés de 35 à 49 ans sont proportionnellement plus importants (+ 10 points).
- Le secteur juridique emploie majoritairement des moins de 35 ans (35,5 %). Les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires se démarquent par une surreprésentation des 35 à 49 ans (33,5 %). Relativement au secteur, une forte proportion des 50 ans et plus est observée dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (43,6 %).
- D'importants écarts de répartition sont constatés au sein du secteur santé. Les jeunes sont fortement surreprésentés dans les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, les pharmacies d'officine et les cliniques vétérinaires (40,9 %, 45,3 % et 55,7 % respectivement). Les pharmacies d'officine et les cliniques vétérinaires emploient moins fréquemment des salariés d'âge intermédiaire que les autres branches (30,4 % et 28,1 %).

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

	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	42,6	34,0	23,4
	43,9	31,9	24,2
	37,9	41,9	20,2
	35,5	30,8	33,8
	28,2	28,2	43,6
	35,7	31,7	32,6
	39,2	33,5	27,3
	35,0	27,5	37,4
	40,3	32,3	27,5
	39,2	34,5	26,3
	40,9	31,3	27,8
	24,2	36,8	39,0
	45,3	30,4	24,3
	55,7	28,1	16,2
Normandie	40,0	32,2	27,8
Ompl	41,7	31,5	26,8

Source : Insee, DSN, 2022.



## TURNOVER CONTRASTÉ SELON LES BRANCHES

Le turnover régional est élevé (19,4 %).

- La mobilité des salariés est plus marquée dans les entreprises d'architecture (20 %), les cabinets d'avocats (34,8 %), les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (25 %), les études d'huissiers de justice (20,1 %), les cabinets dentaires (21,9 %), les laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (19,9 %) et les cliniques vétérinaires (21,6 %).
- 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
	21,0	16,9	19,0	24,0
	21,5	18,6	20,0	24,5
	19,1	11,0	15,1	19,6
	44,1	24,8	34,4	30,0
	ND	ND	ND	17,8
	42,3	27,3	34,8	32,8
	27,5	22,5	25,0	24,2
	23,4	16,8	20,1	23,9
	20,1	17,9	19,0	22,0
	24,6	19,2	21,9	24,0
	18,3	21,4	19,9	24,2
	17,1	13,8	15,5	18,0
	20,2	18,2	19,2	22,4
	23,6	19,5	21,6	26,9
Normandie	20,7	18,2	19,4	—
	24,6	21,8	—	23,2

Source : Insee, DADS 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 24 062 € POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- Avec un écart de – 998 €, la rémunération nette annuelle médiane du champ de l'OMPL au niveau régional est inférieure à celle du niveau national (– 4 %).
- Les différences constatées entre les rémunérations médianes d'ensemble des branches sont à rapprocher des catégories socioprofessionnelles qu'elles emploient. Néanmoins :
  - les cadres constituent la catégorie dont les rémunérations sont les plus hétérogènes. L'écart relatif entre la médiane la plus faible (23 175 € dans les études d'huissiers de justice) et la plus élevée (90 234 € dans les cabinets dentaires) est le plus important. Il s'élève à 74,3 %;
  - en retour, les rémunérations médianes des employés sont plus homogènes. L'écart relatif entre la médiane la plus basse (19 482 € dans la pharmacie d'officine) et la plus haute (25 102 € dans les études d'administrateurs et de mandataires judiciaires) est le plus réduit. Il atteint 22,4 %.

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

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Toutes catégories
	<b>36 717</b>	<b>25 926</b>	<b>22 234</b>	<b>25 775</b>	<b>28 686</b>
	37 211	25 927	ND	ND	28 933
	36 195	25 926	19 672	ND	26 488
	<b>33 742</b>	<b>24 598</b>	<b>23 975</b>	<b>19 490</b>	<b>25 033</b>
	36 668	ND	25 102	ND	25 453
	37 879	ND	24 167	ND	26 094
	46 951	ND	ND	19 873	30 268
	23 175	21 784	20 268	ND	21 753
	<b>41 056</b>	<b>23 961</b>	<b>21 629</b>	<b>19 747</b>	<b>23 558</b>
	90 234	24 230	21 829	16 881	22 050
	51 593	25 884	22 349	20 738	24 065
	42 107	31 527	22 160	19 224	23 935
	41 050	23 360	19 482	18 406	24 210
	39 446	19 796	20 135	20 000	21 624
<b>Normandie</b>	<b>39 623</b>	<b>24 146</b>	<b>21 934</b>	<b>19 808</b>	<b>24 062</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 4,3 % des effectifs salariés nationaux du champ de l'OMPL et est à l'origine de 4,2 % des actions de formation.

32,1 % des entreprises libérales régionales se sont investies dans ces actions.

- Par rapport à la moyenne régionale, le secteur cadre de vie-technique se distingue par un accès des salariés à la formation professionnelle plus fréquent (27 %).

En revanche, le secteur juridique est caractérisé par une proportion plus faible de salariés formés (17,5 %).

## Données de cadrage 2023

	Nombre total d'actions de formation	Effectifs salariés totaux	Nombre d'entreprises formatrices	Nombre total d'entreprises
	455	1 685	103	270
	285	1 329	95	262
	170	356	8	8
	384	2 197	135	524
	36	117	6	18
	177	1 450	93	411
	56	176	11	32
	115	454	25	63
	4 438	18 301	1 152	3 534
	612	2 423	223	842
	92	2 458	18	24
	451	4 170	110	1 560
	2 903	7 179	675	882
	380	2 071	126	226
Normandie	5 277	22 183	1 390	4 328
Ompl	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 (19 %) avec un taux d'accès similaire au niveau national (+ 0,1 point).

En fonction de la branche, le taux d'accès à ce dispositif varie fortement. Il est nettement plus marqué pour les salariés des entreprises d'expertises en automobile (47,5 %), des pharmacies d'officine (34,1 %) et des études d'administrateurs et de mandataires judiciaires (30,8 %). En retour, il est très faible pour ceux des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2,6 %) et des cabinets d'avocats (7,7 %).

- Les entreprises régionales ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus souvent au PDC (23,3 %) 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
	0,2	2,3	24,6	1,1	11,9	28,9
	0,2	2,9	18,4	0,8	12,2	26,7
	0,3	0,0	47,5	12,5	0,0	100,0
	0,2	4,5	12,8	1,0	13,5	13,7
	0,0	0,0	30,8	0,0	0,0	33,3
	0,1	4,3	7,7	0,5	13,4	10,5
	0,0	13,1	18,8	0,0	25,0	15,6
	0,7	2,6	22,0	4,8	12,7	28,6
	1,4	3,6	19,2	5,0	12,7	24,3
	8,5	1,5	15,2	15,2	3,0	12,9
	0,0	1,1	2,6	4,2	45,8	41,7
	0,2	2,3	8,4	0,4	2,6	5,4
	0,6	5,7	34,1	4,6	35,0	63,9
	0,0	4,3	14,0	0,4	27,4	39,8
<b>Normandie</b>	<b>1,2</b>	<b>3,6</b>	<b>19,0</b>	<b>4,3</b>	<b>12,7</b>	<b>23,3</b>
<b>Ompl</b>	<b>1,5</b>	<b>4,2</b>	<b>18,9</b>	<b>5,4</b>	<b>13,6</b>	<b>22,1</b>

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.



## DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés du champ de l'OMPL régional, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (56,1 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport à l'ensemble national (52,5 %).
- À l'exception des attestations de présence (43,6 % contre 47,2 % au niveau national), les autres sanctions sont très marginales (0,4 %).

## Répartition des formations par sanction (%)

	Attestation de présence	Certificat de qualification professionnelle	Titre et diplôme
	54,9	0,0	45,1
	82,8	0,0	17,2
	8,2	0,0	91,8
	31,5	0,0	68,5
	5,6	0,0	94,4
	15,8	0,0	84,2
	53,6	0,0	46,4
	53,0	0,0	47,0
	43,4	0,5	56,1
	53,3	0,3	46,4
	21,7	0,0	78,3
	47,5	0,4	52,1
	39,0	0,6	60,4
	61,8	0,0	38,2
Normandie	43,6	0,4	56,1
	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 en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines :

- l'activité de l'entreprise, dont la fréquence (42,8 %) est inférieure de – 14,1 points à l'ensemble national ;
- le développement professionnel/ personnel dans 34,9 % des cas, soit + 2,8 points 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	ND
	80,9	1,8	0,7	8,6	0,0	8,0
	74,4	1,8	1,1	10,2	0,0	12,5
	91,8	1,8	0,0	5,9	0,0	0,5
	26,6	19,5	19,5	6,8	0,0	27,6
	63,9	0,0	30,6	5,6	0,0	0,0
	35,6	8,5	20,3	1,7	0,0	33,9
	5,4	1,8	0,0	32,1	0,0	60,7
	11,3	51,3	24,3	2,6	0,0	10,5
	40,3	3,3	0,8	40,0	0,5	15,1
	61,3	8,0	0,5	25,3	0,0	4,9
	1,1	6,5	1,1	63,0	0,0	28,3
	11,5	9,3	6,7	45,2	4,4	22,9
	39,6	1,5	0,0	45,2	0,0	13,7
	55,8	2,1	0,0	12,4	0,0	29,7
Normandie	42,8	4,4	2,1	34,9	0,4	15,4
Ompl	56,9	6,9	3,7	32,1	0,4	0,0

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



## ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans le champ régional de l'OMPL, 81,2 % 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 (85,1 %).
- La configuration nationale est différente de celle de la région. 82,7 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 85,1 % des salariés.

## Répartition des stagiaires par genre (%)

	Femmes	Hommes
	36,1	63,9
	52,9	47,1
	7,9	92,1
	80,1	19,9
	92,3	7,7
	84,5	15,5
	66,7	33,3
	77,9	22,1
	86,5	13,5
	87,4	12,6
	82,3	17,7
	82,1	17,9
	86,7	13,3
	89,8	10,2
Normandie	81,2	18,8
	82,7	17,3

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



## DISPOSITIFS PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés dans le champ de l'OMPL régional sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 81,9 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais du PDC, soit un différentiel significatif de – 7,4 points en défaveur des femmes. En revanche, 7 % femmes sont en contrat de professionnalisation contre 2,2 % des hommes.
- Les répartitions au niveau national présentent quelques différences avec celles de la région. Le PDC s 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
	0,0	1,2	15,0	5,0	85,0	93,8
	0,0	1,7	16,3	10,8	83,7	87,5
	0,0	0,7	0,0	0,0	99,3	100,0
	1,1	2,9	24,9	36,8	74,0	60,3
	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
	0,8	4,3	36,0	65,2	63,2	30,4
	0,0	0,0	38,9	38,9	61,1	61,1
	2,3	4,0	10,2	12,0	87,5	84,0
	7,8	2,7	18,1	18,8	74,1	78,5
	42,2	13,4	7,5	1,5	50,2	85,1
	0,0	7,1	32,3	35,7	67,7	57,1
	2,1	0,0	22,4	21,6	75,5	78,4
	2,0	1,0	17,9	21,3	80,1	77,7
	0,4	0,0	28,1	18,8	71,5	81,2
Normandie	7,0	2,2	18,5	15,9	74,5	81,9
	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 : 57,6 % des formés contre 40 % 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 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 +
	44,2	39,6	16,2
	48,2	34,9	16,9
	37,5	47,4	15,1
	57,5	25,2	17,3
	46,2	34,6	19,2
	60,8	22,3	16,9
	68,5	24,1	7,4
	50,4	27,4	22,1
	59,2	28,9	11,9
	63,8	26,9	9,2
	59,5	29,1	11,4
	50,4	37,0	12,6
	57,3	29,0	13,8
	76,7	20,8	2,6
Normandie	57,6	29,6	12,7
Ompl	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 60 % des cas, quelle que soit la classe d'âge. Néanmoins, il est nettement plus fréquent chez les stagiaires de 35 à 49 ans (95,4 %) et de 50 ans et plus (98,2 %). Pour les moins de 35 ans, les contrats d'apprentissage (31 %) sont aussi 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 d'apprentissage sont moins souvent utilisés pour les jeunes (– 5,2 points) ;
  - le recours au PDC est plus fréquent pour la formation des moins de 35 ans (+ 6,6 points).

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

	Cpro < 35 ans	Capp < 35 ans	PDC < 35 ans	Cpro 35-49 ans	Capp 35-49 ans	PDC 35-49 ans	Cpro 50 ans et +	Capp 50 ans et +	PDC 50 ans et +
	0,6	19,4	80,0	1,2	0,0	98,8	0,0	0,0	100,0
	0,0	28,5	71,5	2,2	0,0	97,8	0,0	0,0	100,0
	1,8	0,0	98,2	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	2,0	46,9	51,0	0,0	1,2	98,8	1,7	0,0	98,3
	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	1,1	66,7	32,2	0,0	0,0	100,0	4,0	0,0	96,0
	0,0	56,8	43,2	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	5,3	19,3	75,4	0,0	3,2	96,8	0,0	0,0	100,0
	9,2	30,5	60,3	5,0	0,4	94,6	2,1	0,0	97,9
	46,9	10,6	42,5	28,0	0,0	72,0	12,2	0,0	87,8
	2,1	55,3	42,6	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	3,4	43,3	53,4	0,0	1,3	98,7	0,0	0,0	100,0
	2,0	31,9	66,0	1,9	0,2	98,0	1,0	0,0	99,0
	0,4	35,0	64,6	0,0	1,5	98,5	0,0	0,0	100,0
<b>Normandie</b>	<b>8,0</b>	<b>31,0</b>	<b>61,0</b>	<b>4,2</b>	<b>0,4</b>	<b>95,4</b>	<b>1,8</b>	<b>0,0</b>	<b>98,2</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 TRÈS 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 : 57,9 % des formés alors que ces entreprises emploient 53,6 % des salariés.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 42,1 % des stagiaires contre 46,3 % 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 +
	36,7	15,5	47,8
	58,7	17,3	24,0
	0,0	12,5	87,5
	67,1	11,8	21,2
	50,0	7,7	42,3
	93,2	6,8	0,0
	64,8	0,0	35,2
	38,1	24,8	37,2
	59,4	26,1	14,5
	63,5	34,7	1,9
	0,0	5,1	94,9
	27,2	15,8	57,0
	66,9	26,9	6,2
	56,2	25,2	18,5
<b>Normandie</b>	<b>57,9</b>	<b>24,0</b>	<b>18,1</b>
<b>Ompl</b>	<b>60,7</b>	<b>19,9</b>	<b>19,4</b>

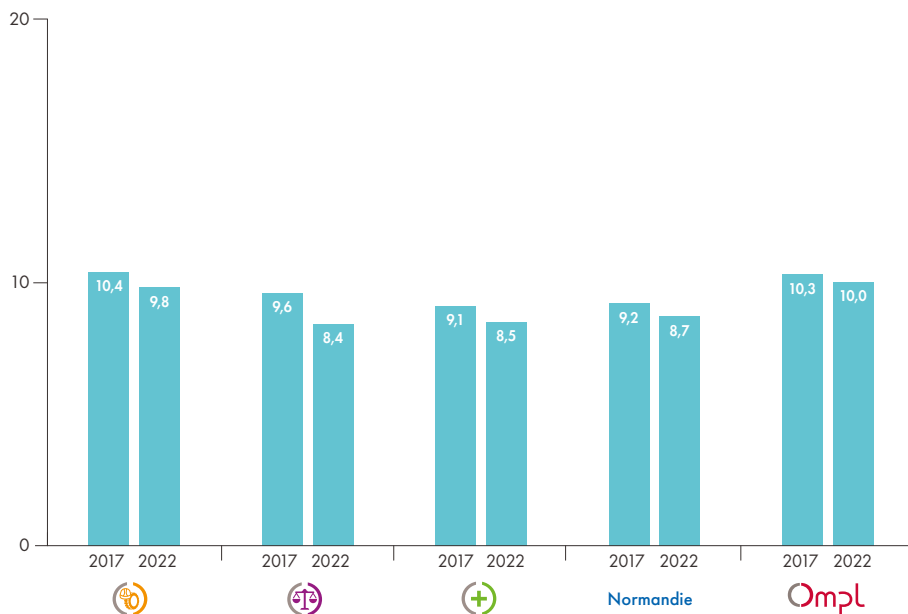
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



## 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 (8,7 %) est faible par rapport à celle de l'ensemble des secteurs privés de l'économie hors intérim (11,9 % en 2022 selon l'INSEE). Elle est un peu inférieure à la proportion observée pour l'OMPL au niveau national (10 %).
- Au niveau des secteurs, les valeurs sont relativement proches. Le minimum est observé pour le secteur juridique (8,4 %) et le maximum pour le secteur cadre de vie-technique (9,8 %).
- Globalement, de 2017 à 2022, l'indicateur a reculé dans le champ de l'OMPL et les trois secteurs.

## 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 SENSIBLEMENT DISTINCTE 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 point).

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



- Relativement à l'ensemble du secteur juridique, les salariés des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (+ 4,1 points) sont plus exposés aux périodes de chômage et inversement pour ceux des études d'huissiers de justice (– 2,2 points).

Entre 2017 et 2022, les offices de commissaires-priseurs judiciaires (+ 5,6 points) se distinguent par une nette progression de l'indicateur, alors que les études d'huissiers de justice (– 3 points) ont bénéficié d'un recul significatif.

- Dans le secteur santé, la valeur de l'indicateur est plus élevée que la moyenne sectorielle pour les cabinets dentaires (+ 3,5 points) mais plus faible pour la pharmacie d'officine (– 1,9 point).

De 2017 à 2022, les évolutions des indicateurs au sein des branches sont assez faibles. Elles n'excèdent pas plus ou moins 1,5 point.

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

	Normandie		France	
	2017	2022	2017	2022
	10,4	9,8	12,3	10,8
	10,6	10,0	13,0	11,3
	9,6	9,0	7,4	7,3
	9,6	8,4	9,7	9,5
	5,2	ND	8,7	8,6
	10,4	9,3	9,6	9,4
	6,9	12,5	11,5	11,4
	9,2	6,2	9,7	9,6
	9,1	8,5	10,2	9,9
	13,3	12,0	12,9	12,8
	8,2	9,4	7,9	10,7
	9,7	8,9	10,5	10,0
	7,6	6,6	9,6	8,2
	10,0	9,1	12,3	10,0
<b>Ompl</b>	<b>9,2</b>	<b>8,7</b>	<b>10,3</b>	<b>10,0</b>

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





## NOTES

+ de **200** publications depuis 2005

## 34 études statistiques

- 🔗 Entreprises 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'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- 🔗 Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- 🔗 Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- 🔗 Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- 🔗 Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- 🔗 Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- 🔗 Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- 🔗 Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- 🔗 L'équipe dentaire en Europe (2021)
- 🔗 Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- 🔗 Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- 🔗 Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)

## 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 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