



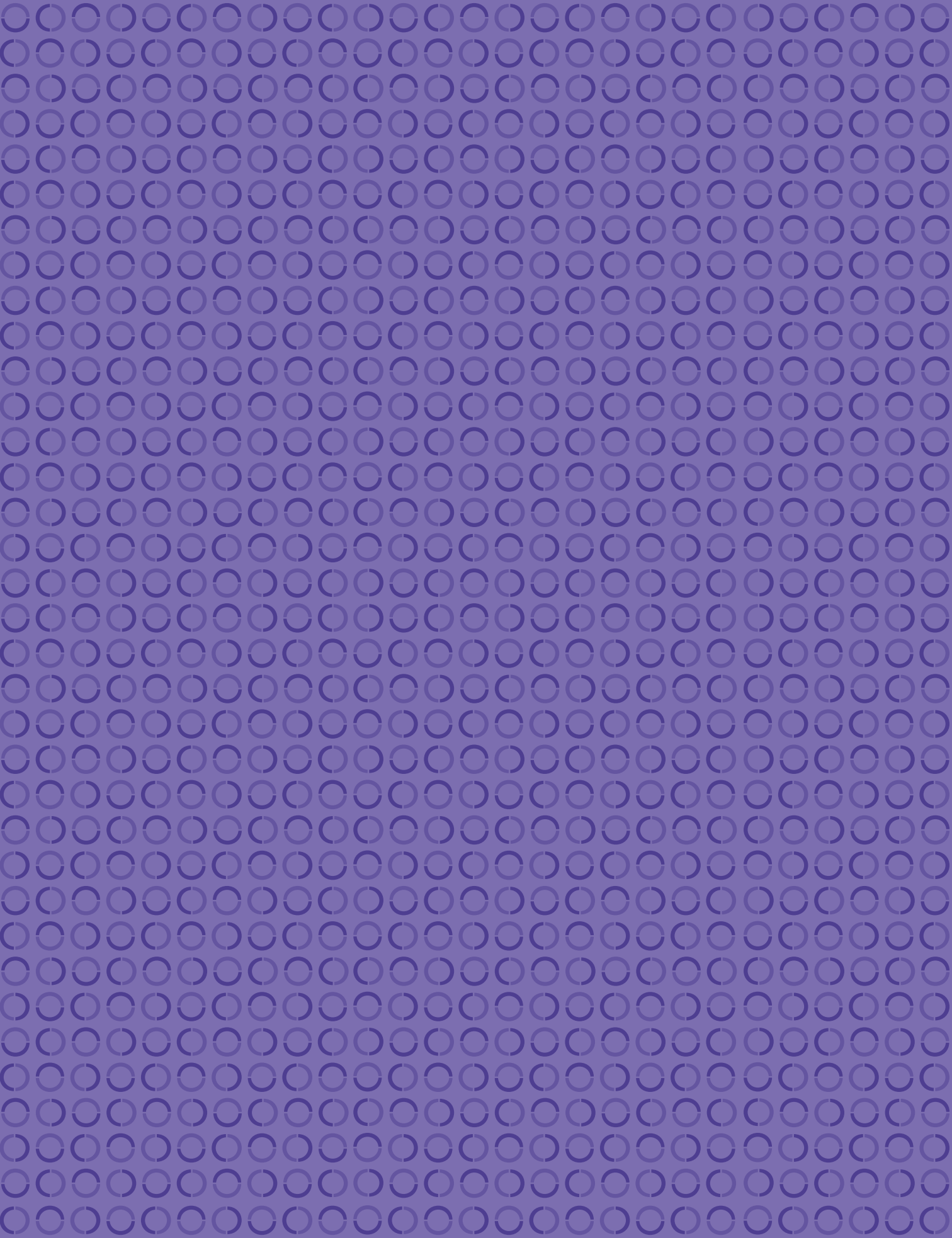
2023
Entreprises
libérales



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



Ompl





ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent près de 105 500 entreprises et 496 473 salariés.

Face à un environnement socio-économique en mutation (évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires) qui impacte fortement leurs activités, leurs emplois, leurs compétences individuelles et collectives et leurs qualifications, il devient incontournable de disposer d'informations robustes et fiables sur les évolutions en cours afin de les décoder et d'en anticiper les effets tant au niveau national que territorial.

À cette fin, les baromètres de l'OMPL mettent à disposition de tous les acteurs des informations saillantes sur les 11 branches professionnelles de son périmètre, leurs entreprises et leurs salariés.

Ils ont pour ambition de contribuer à la réflexion, notamment des partenaires sociaux, pour la définition des politiques emploi-formation, à l'identification de leurs spécificités au niveau de chaque territoire et à l'objectivation de leur concours au développement de l'économie locale.

Stevan JOVANOVIC
Président

Jacques NINEY
Vice-président



L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes et spécifiques aux 11 branches professionnelles de son périmètre.

Secteur cadre de vie technique

 Entreprises d'architecture

 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Secteur juridique

 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

 Cabinets d'avocats

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

 Études d'huissiers de justice

Secteur santé

 Cabinets dentaires libéraux

 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

 Cabinets médicaux

 Pharmacie d'officine

 Cabinets et cliniques vétérinaires

Ces 11 branches professionnelles sont toutes adhérentes à une convention collective et cotisent à l'OPCO-EP (opérateur de compétences des entreprises de proximité) qui est le financeur de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 34 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 22 études thématiques
- 15 études transverses
- 28 baromètres annuels

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, d'enquêtes et d'entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ses travaux constituent une source d'information majeure pour les CPNE-FP dans le cadre de la définition de leur politique emploi-formation.

Toutes les études de l'OMPL sont téléchargeables sur son site : www.ompl.fr



PILOTAGE DU BAROMÈTRE

Ce baromètre résulte d'une demande du conseil d'administration de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL).

- L'OMPL est le financeur de cette étude. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.
- Le conseil d'administration de l'OMPL a assumé la responsabilité du co-pilotage de ce baromètre.
- Le cabinet Rapelli a été choisi pour réaliser ce baromètre.

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

Le baromètre mobilise plusieurs sources de données au 31/12 de l'année prise en compte :

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

Excédent brut d'exploitation (EBE) : montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des 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 JURIDIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE



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

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales 08

Économie des entreprises 13

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de + 3,1 % en 2021.
- La valeur plutôt réduite du taux de rotation (8 % soit – 7 points relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable d'entrées (9,5 %) dans le périmètre de la branche.
- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est aussi en progression (+ 3,9 %). En revanche, le niveau de turnover (13,4 %) est beaucoup plus marqué que celui de la branche mais reste en deçà du seuil critique de 15 %.

Entreprises employeuses en 2021



Entreprises employeuses	468	13 136	102 459	414	10 747	1 507
Évolution 2020-2021 (%)	3,1	3,9	2,8	– 1,0	4,6	1,0
Taux d'entrée (%)	9,5	15,4	13,4	9,3	16,8	9,5
Taux de sortie (%)	6,4	11,5	10,6	10	12,2	8,5
Taux de rotation (%)	8	13,4	12,0	9,7	14,5	9,0

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2021-2022, Insee, fichiers Sirène, 2024.



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

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à l'OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises de l'année précédente.

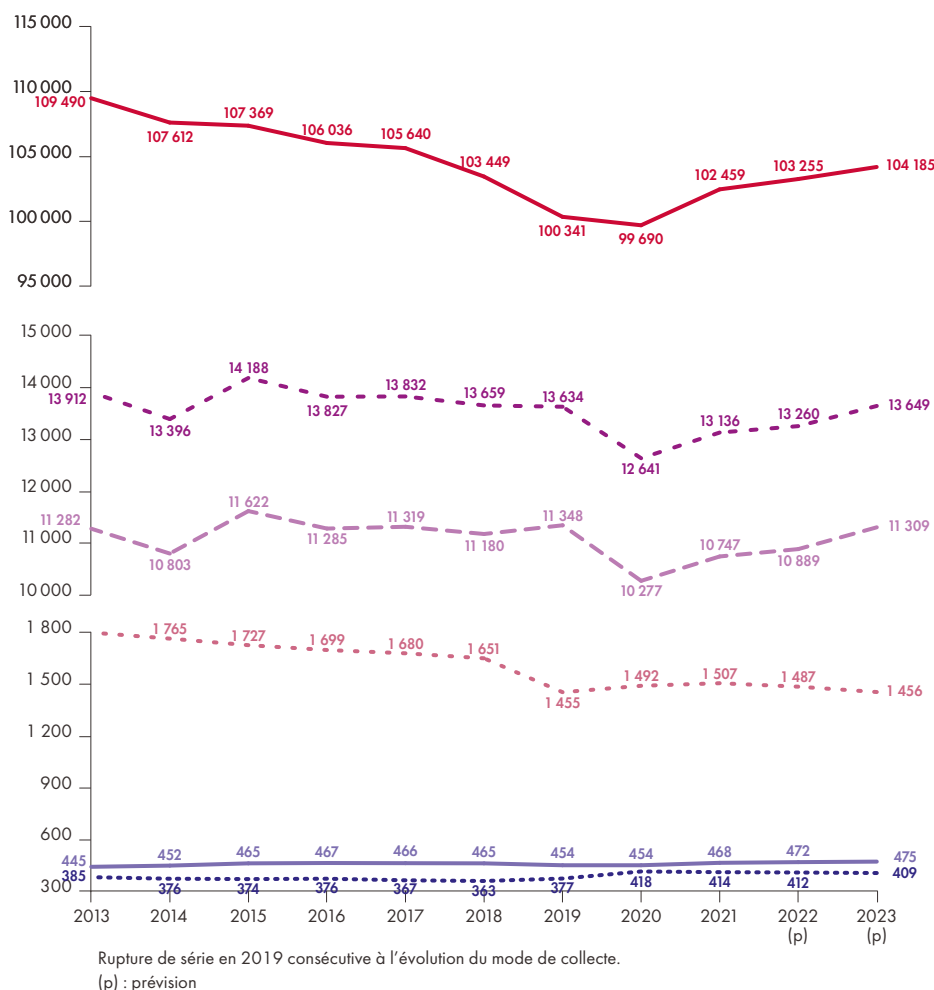
Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2013 à 2021, la branche a connu une nette progression du nombre d'entreprises employeuses (+ 23 unités). Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la hausse tend à se prolonger jusqu'en 2023.
- Le secteur se caractérise par des dynamiques sensiblement différentes. De 2013 à 2021, le nombre d'entreprises a reculé de - 776 unités, bien qu'une inflexion soit observée en 2014. En 2023, les prévisions laissent entrevoir une augmentation de + 513 unités par rapport à 2021.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



STABILITÉ DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche est resté relativement stable (+ 0,6 %). En revanche, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (– 6,4 %).

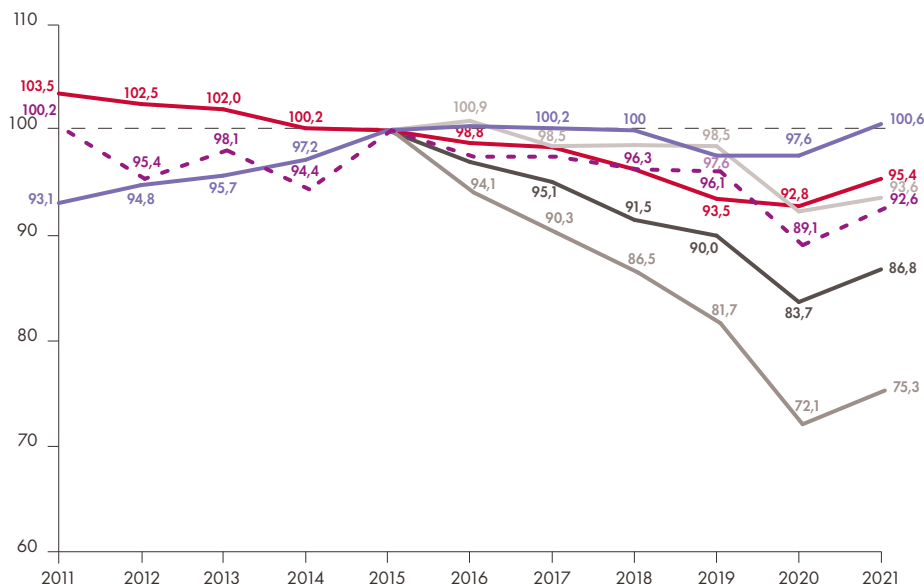
Ces tendances résultent de la disparition d'implantations de structures employeuses sur les territoires. Les entreprises se recentrent sur leurs établissements principaux.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (– 7,4 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (– 24,7 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel tend à se contracter.

Avant 2015, les données concernant les établissements du secteur juridique ne sont pas disponibles.

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



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



Entreprises
Établissements



Entreprises
Établissements



Entreprises
Établissements

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



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

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

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

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

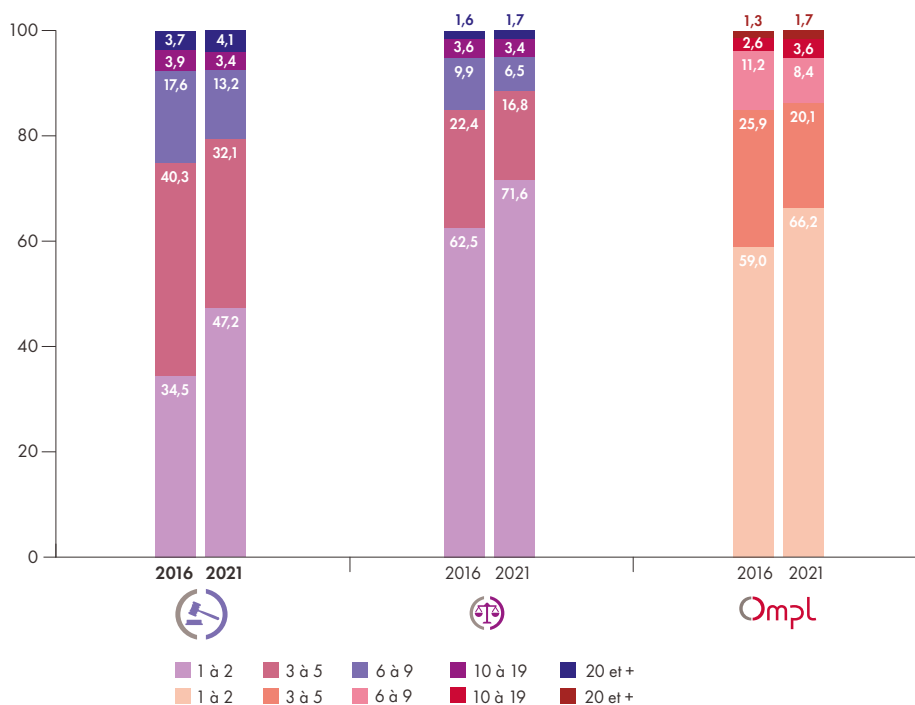
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ SALARIÉS

- 4/5^e des entreprises de la branche (79,3 %) emploient un à cinq salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 salariés ou plus sont nettement surreprésentées (+ 2,4 points).
- Depuis 2016, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 12,7 points), au détriment de celles de trois à cinq salariés (– 8,2 points).

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



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



DÉSFFECTATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (83,3 %) sont très nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 5,8 points par rapport à 2016.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentées dans la branche (+ 40,7 points). Néanmoins, leur part sectorielle s'est accrue de + 13,1 points entre 2016 et 2021.

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

	2016		2021		2016		2021		2016		2021	
Entreprise individuelle	12,2	9,2	40,3	30,9	45,2	33,6						
Groupe et assimilé	10,3	7,5	30,2	26,5	22,7	21,2						
Société commerciale et assimilée	77,5	83,3	29,5	42,6	32,1	45,2						

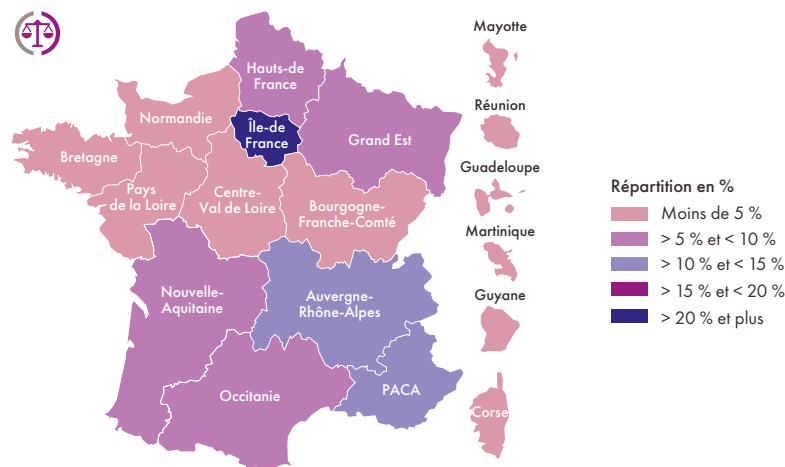
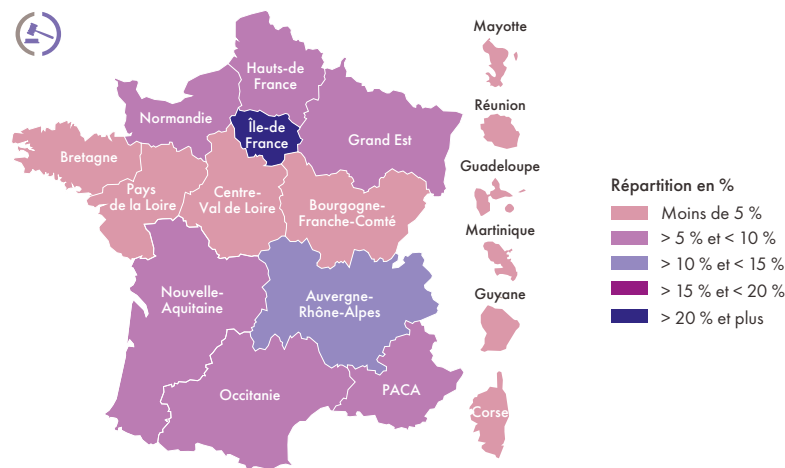
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022 ; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.



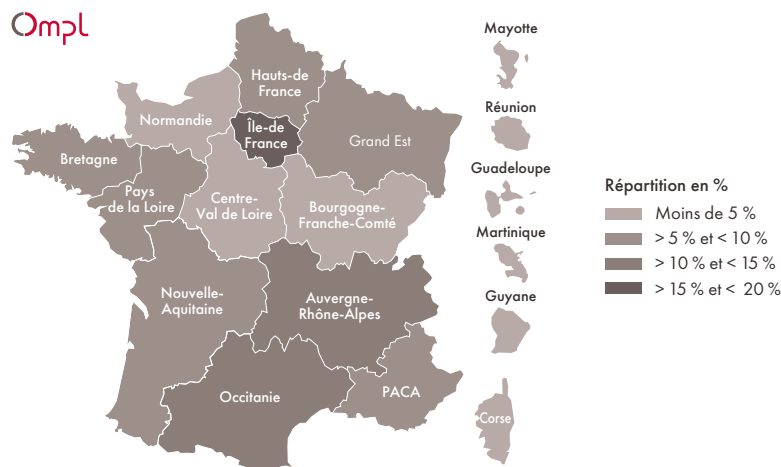
MOITIÉ DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 32,7 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est supérieur à celui du secteur (28,4 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (10,3 %).
 - La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre d'entreprises (8,8 %).
- Ces trois régions regroupent 51,8 % des entreprises employeuses de la branche et 50,8 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Ompl



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



ENTREPRISES PLUS GRANDES

- La taille moyenne des entreprises de la branche (5,9 salariés) est nettement plus importante que celle du secteur (3,7 salariés). De plus, elle a progressé de + 5,4 % par rapport à 2016.
- Comme pour le secteur, la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente au sein de la branche est la société à responsabilité limitée (SARL) (55,3 %). Sa part s'est accrue de + 0,7 point relativement à 2016.

Données de cadrage



Nombre d'entreprises employeuses en 2021	468	13 136	102 459	414	10 747	1 507
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2016 à 2021 (%)	+ 0,2	- 5	- 3,4	+ 10,1	- 4,8	- 11,3
Effectifs moyens de salariés en 2021	5,9	3,7	3,9	6,7	3,1	6,1
Effectifs moyens de salariés en 2016	5,6	3,9	3,6	8,2	3,3	6,1
Forme juridique la plus fréquente en 2021	SARL	SARL	SARL	EI	SARL	Société civile
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2021 (%)	55,3	34	35,3	47,8	34	40,4
Forme juridique la plus fréquente en 2016	SARL	EI	EI	EI	EI	Société civile
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2016 (%)	54,6	40,3	45,2	58,8	42,6	51,6

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



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

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

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

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

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

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



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES NETTEMENT PLUS FAIBLES

• En 2021, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 73 083 € de valeur ajoutée (– 20,4 % par rapport à 2016). Accompagnant un fort repli du chiffre d'affaires (– 15,8 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (43 335 € d'EBE) beaucoup moins important que celui de 2016 (– 16,2 %).

• Par rapport à la branche, le chiffre d'affaires moyen au sein du secteur en 2021 est un peu moins conséquent (151 032 €), bien qu'une progression soit observée par rapport à 2016 (+ 6,6 %).

En revanche, avec un EBE moyen de 92 437 €, un montant de trésorerie supérieur est dégagé par les entreprises individuelles du secteur qui voient cet indicateur de performance économique fortement progresser (+ 45,2 %).



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

Le niveau de significativité des données ne permet d'analyser les indicateurs de la branche.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2016	188 616	180 099	91 851	5 065	35 084	51 702	59 085
	2021	158 850	145 863	73 083	5 891	23 857	43 335	54 892
	2016	141 651	141 113	86 360	5 100	17 617	63 643	65 404
	2021	151 032	150 420	112 327	6 587	13 303	92 437	77 439
	2016	240 546	181 484	118 597	14 424	22 939	88 522	88 737
	2021	270 320	198 457	134 652	18 168	23 473	102 094	100 602
	2016	266 308	265 806	171 262	9 156	67 914	94 192	100 802
	2021	132 414	131 890	76 841	6 350	23 922	46 568	47 627
	2016	125 406	125 038	76 101	4 694	11 091	60 316	61 703
	2021	146 111	145 643	111 626	6 505	9 943	95 178	78 444
	2016	461 658	460 721	296 522	12 987	146 749	136 786	141 880
	2021	360 594	360 280	218 506	10 347	113 027	95 132	103 351

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

		CA	Marge	VA	Impôts	Salaires	EBE	Bénéfice
	2016	NS	NS	NS	67 094*	NS	NS	NS
	2021	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	2016	NS	NS	NS	63 431***	NS	263 286***	140 942***
	2021	NS	NS	NS	71 571***	NS	NS	244 998***
	2016	2 328 584***	1 791 290***	1 100 161***	47 435***	787 761***	266 314***	155 925***
	2021	NS	NS	2 235 909***	86 647***	1 308 791***	850 053***	627 508***
	2016	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	2021	NS	NS	NS	NS	NS	NS	NS
	2016	NS	NS	NS	64 617***	NS	212 242***	113 942***
	2021	NS	NS	NS	74 888***	NS	NS	238 413*
	2016	NS	NS	NS	33 378***	NS	NS	NS
	2021	NS	NS	NS	32 939*	NS	NS	NS

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

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS : données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

- des données fournies par l'INSEE, DADS pour les années antérieures à 2020 et DSN à partir de 2020, pour chacune des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2022 » issues de la base formation 2022 de l'OPCO EP.

Effectifs	16
Catégories sociales	21
Contrats de travail	27
Temps de travail	32
Effectifs par tranche d'âge	35
Mobilité annuelle	38
Rémunération nette annuelle	46
Chômage annuel	49
Formation professionnelle	52
Publications OMPL	60

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2013, la branche enregistre une progression (+ 35,3 %) de ses effectifs salariés en 2021.
- Selon les prévisions réalisées pour les années 2022 à 2023, cette tendance semble se maintenir.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), les effectifs de la branche progressent plus rapidement (+ 34,3 %) que ceux du secteur (+ 4,3 %).

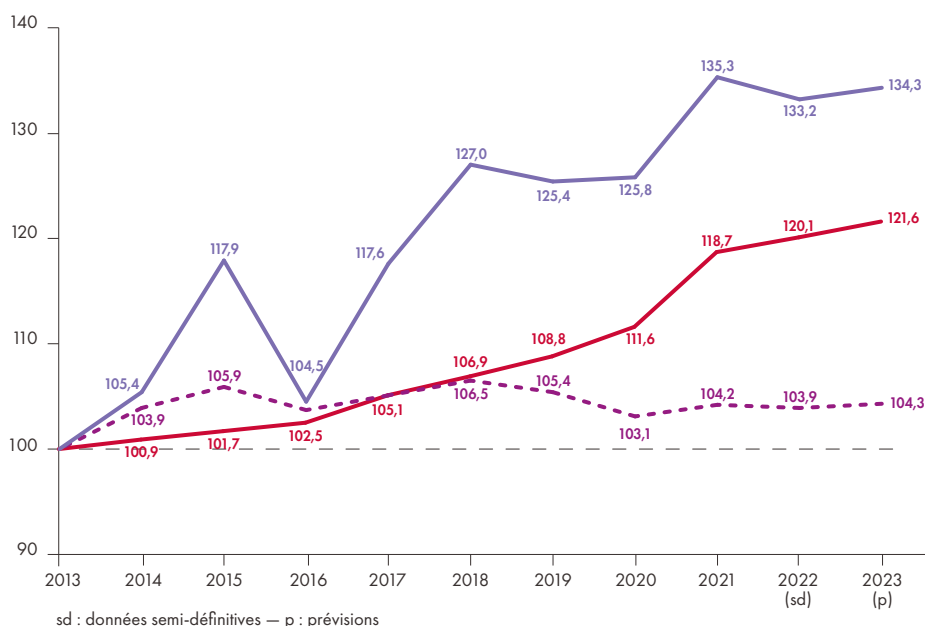
Évolution des effectifs salariés en volume

Années						
2013	2 792	64 011	418 164	3 080	47 116	11 023
2014	2 942	66 508	421 726	3 230	49 183	11 153
2015	3 291	67 787	425 204	3 420	49 859	11 217
2016	2 918	66 391	428 511	3 461	48 792	11 220
2017	3 282	67 294	439 646	3 487	48 980	11 545
2018	3 547	68 163	447 199	3 570	49 460	11 586
2019	3 502	67 494	454 932	3 436	48 914	11 642
2020	3 511	66 008	466 760	3 519	48 217	10 761
2021	3 778	66 706	496 473	3 335	49 103	10 490
2022 (sd)	3 720	66 524	502 394	3 243	49 154	10 407
2023 (p)	3 749	66 788	508 318	3 295	49 291	10 453

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2013)



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



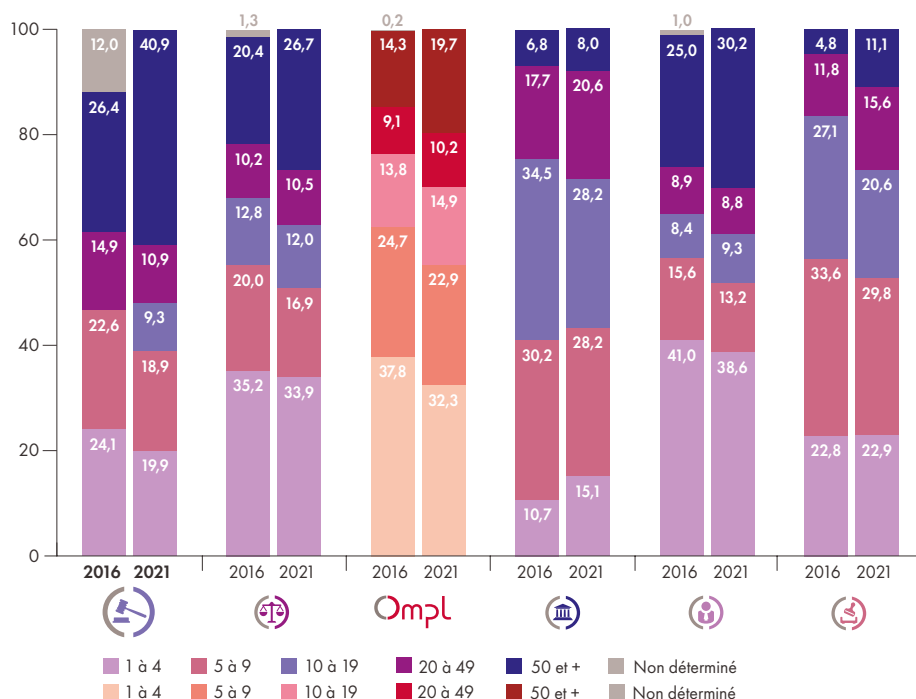
PLUS DE 2/5^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 48,1 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

Par rapport à 2016, cette part a progressé (+ 1,4 point) au détriment des entreprises de plus grande taille.

- Avec une diminution de – 5,2 points, le secteur connaît une évolution inverse de la proportion de salariés employés par des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



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



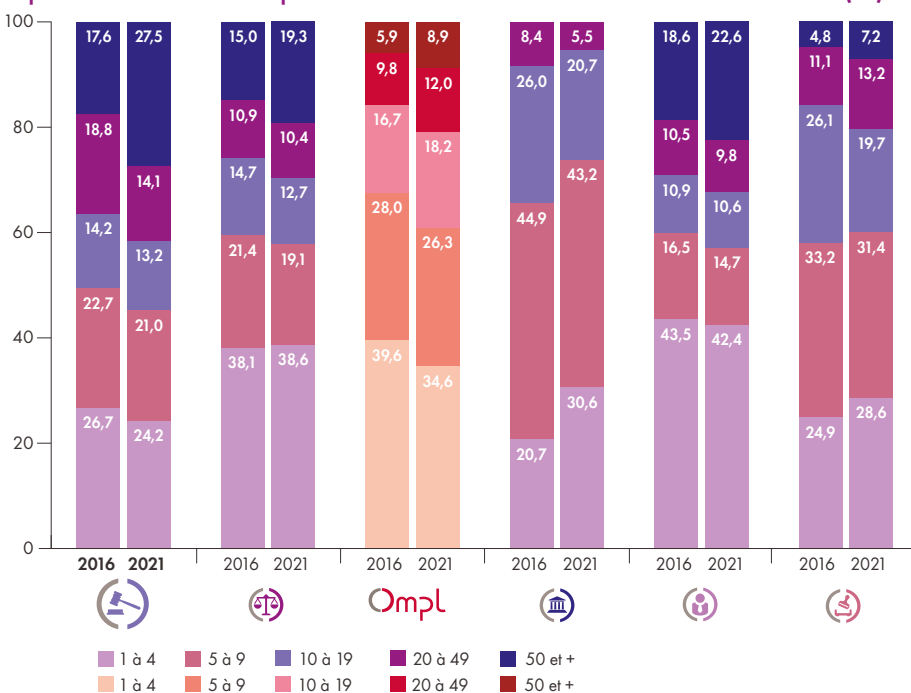
HAUSSE DES GRANDS ÉTABLISSEMENTS

- L'importance des structures à taille humaine est marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 58,4 % des effectifs.

Cette proportion a néanmoins reculé de – 5,2 points par rapport à 2016.

- Le secteur est caractérisé par une configuration différente dans la mesure où 70,4 % des salariés travaillent dans une petite entreprise. La variation de leur part (– 3,8 points) est d'ampleur comparable à celle observée dans la branche.

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



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

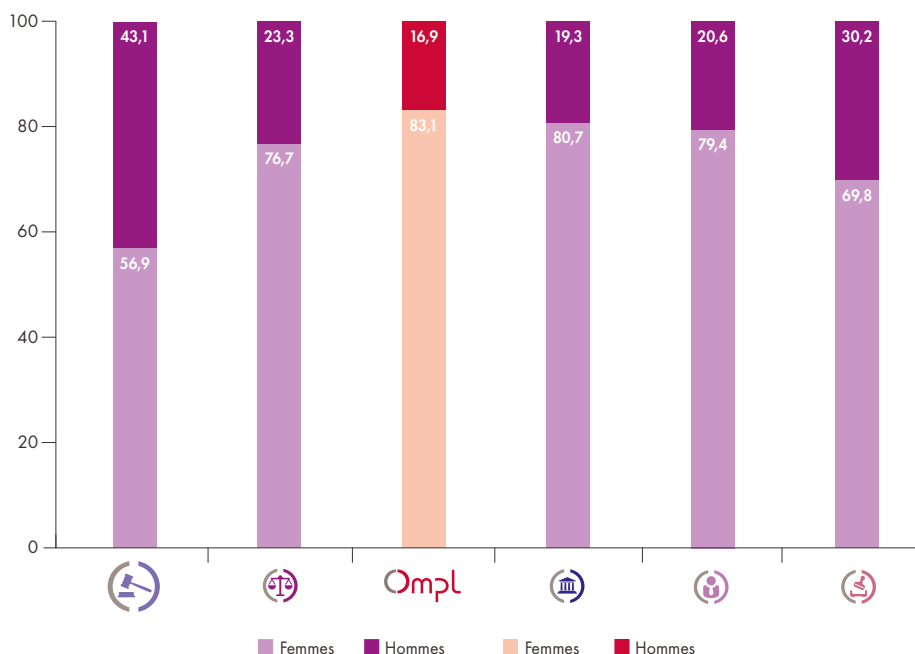


MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

Les emplois de la branche sont principalement féminins : 56,9 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est inférieure de – 19,8 points à la moyenne du secteur (76,7 %).

Répartition des salariés par genre (%)



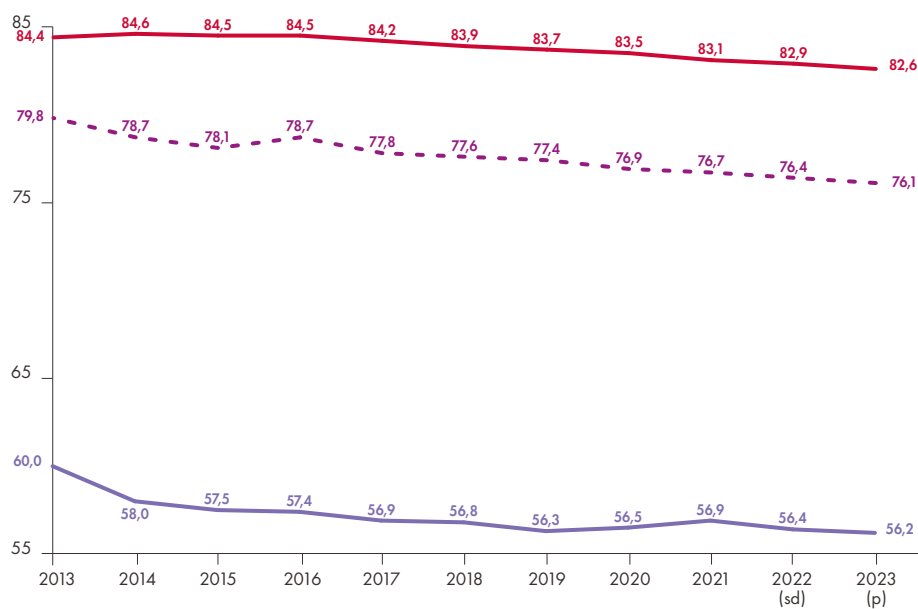
Source : Insee, DSN, 2021.



DIMINUTION DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2013, les données observées montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à reculer jusqu'en 2021. Elle diminue de – 3,1 points.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), le taux de féminisation de la branche diminue plus fortement (– 3,8 points) que celui du secteur (– 3,7 points).

Évolution du taux de féminisation (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions



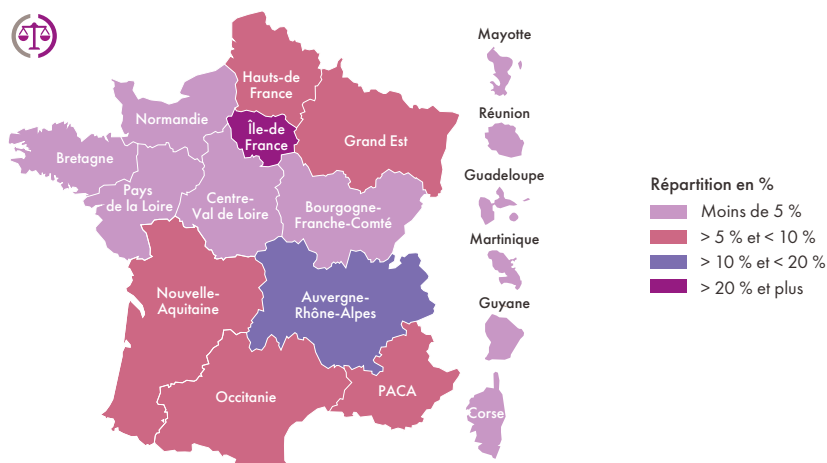
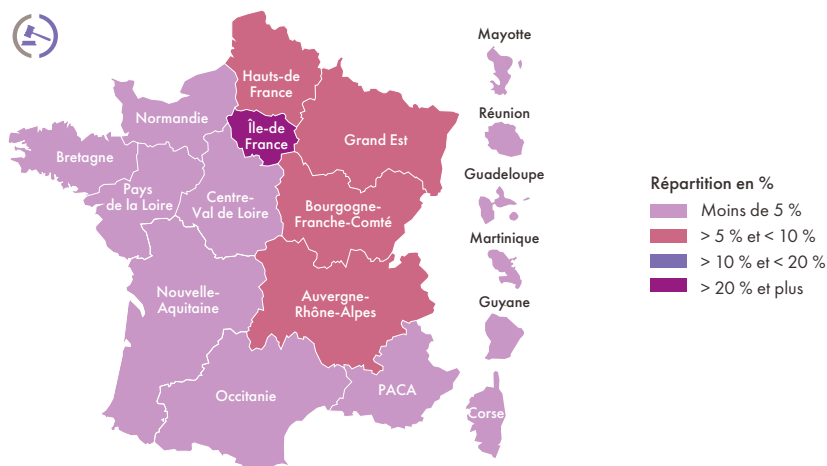
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



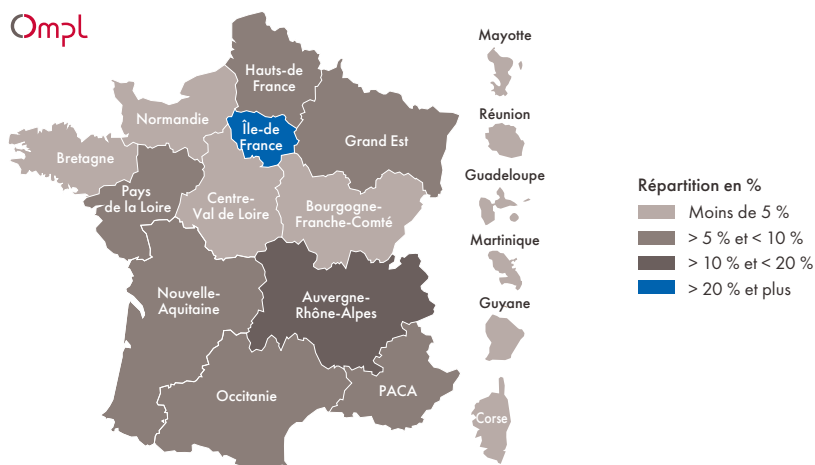
6/10^E DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 42 % des salariés de la branche et son poids est supérieur à celui du secteur (36,9 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (9,3 %).
 - La Grand Est occupe la troisième place en nombre de salariés (7 %).
- Ces trois régions regroupent 58,3 % des salariés de la branche et 55,7 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)



Ompl





DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux de féminisation de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (62,7 %) et atteint un minimum pour les Hauts-de-France (41,4 %).

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

- 0,8 point pour l'Île-de-France ;
- 0,7 point pour les Hauts-de-France.

Taux de féminisation par région (%)



Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	49,6	51,4	82,4	80,7	86,0	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	53,7	51,6	80,9	77,0	87,9	86,3
Bretagne	55,5	61,0	81,8	80,7	85,7	84,1
Centre-Val de Loire	52,8	47,9	80,5	79,3	86,7	86,1
Corse	NA	50,0	69,0	80,6	82,5	83,1
DOM regroupés	NA	46,2	71,1	77,4	82,3	83,4
Grand Est	44,2	53,8	81,5	78,6	87,2	85,4
Hauts-de-France	42,1	41,4	79,2	75,9	84,3	83,7
Île-de-France	63,5	62,7	74,3	72,5	78,7	77,2
Normandie	56,7	54,6	72,3	80,7	85,6	85,4
Nouvelle-Aquitaine	61,4	55,7	83,7	80,0	86,8	85,2
Occitanie	55,2	59,0	82,2	80,0	86,2	84,8
Pays de la Loire	50,0	49,7	79,5	76,8	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	54,1	58,2	81,2	79,8	86,1	84,3
Ensemble	57,4	56,9	78,7	76,7	84,5	83,1

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



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

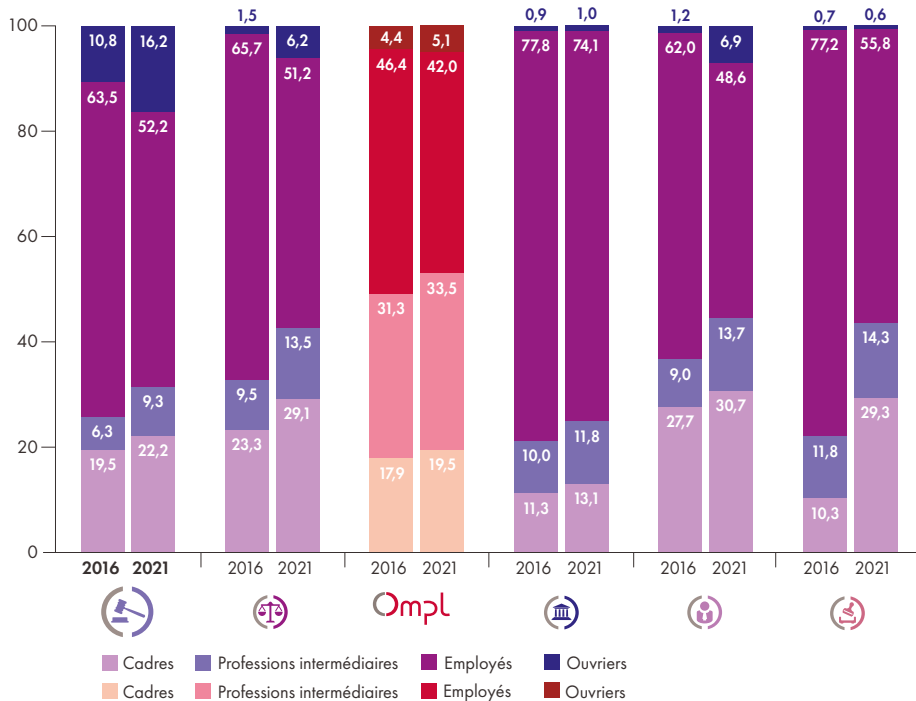
- La catégorie des employés rassemble la plus grande part des salariés de la branche (52,2 %). Avec un écart de + 30 points, elle est nettement plus représentée que les cadres qui forment la deuxième catégorie la plus importante (22,2 %).

Par rapport à 2016, la part des cadres a varié de + 2,7 points, celle des professions intermédiaires de + 3 points et celle des ouvriers de + 5,4 points.

En revanche, la part des employés (- 11,3 points) s'est repliée.

- Au niveau du secteur, le sens des variations est similaire à celui de la branche mais les ordres de grandeur diffèrent sensiblement :
 - progression de la part des cadres (+ 5,8 points), des professions intermédiaires (+ 4 points) et des ouvriers (+ 4,7 points) ;
 - tendance à la baisse pour les employés (- 14,5 points).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



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



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

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

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

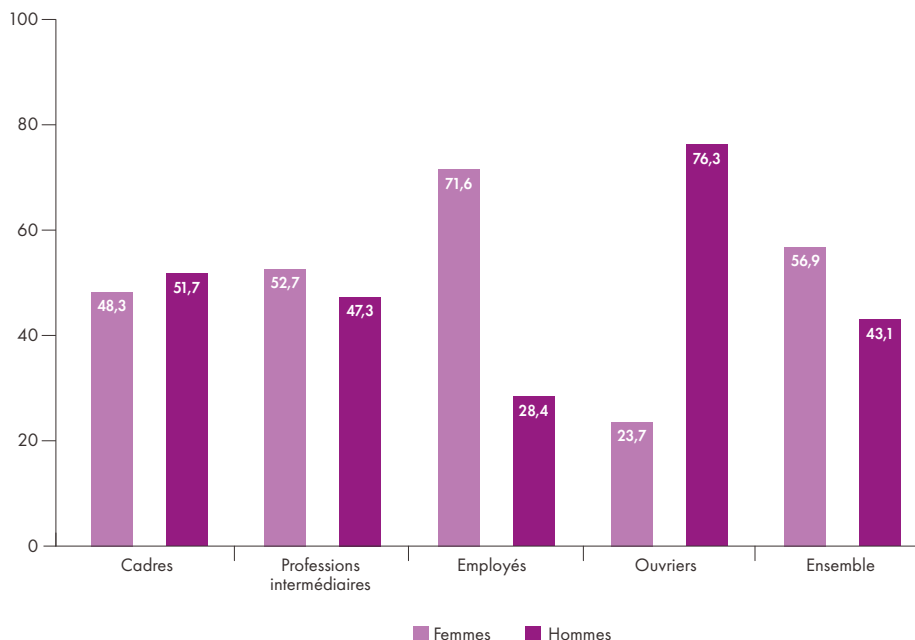


FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

Au regard de la proportion de femmes, les catégories sociales sont très inégalement féminisées.

- En effet, le taux de féminisation est maximal chez les employés (71,6 %) et il excède de 14,7 points celui de la branche dans son ensemble (56,9 %), alors qu'il est minimal pour les ouvriers (23,7 %).
- En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (51,7 %) et les ouvriers (76,3 %) alors qu'ils ne représentent que 43,1 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

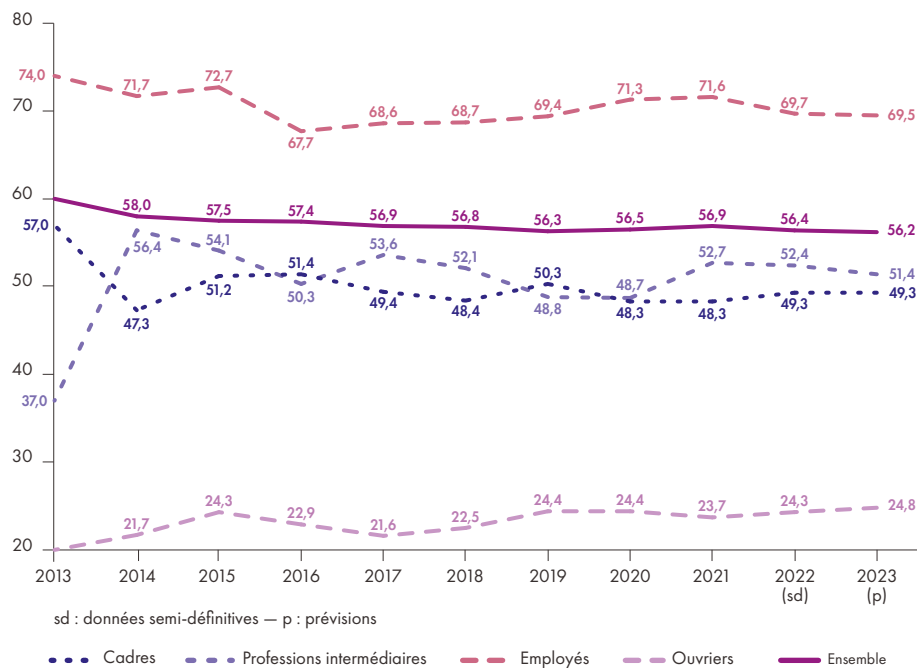


RECU DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2013 le taux de féminisation de la branche tend à reculer (– 3,8 points selon les prévisions pour 2023), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les professions intermédiaires (+ 14,4 points) et les cadres (– 7,7 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 51,4 % et 49,3 % en 2023 ;
- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période : – 4,5 points pour les employés et + 4,8 points pour les ouvriers.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



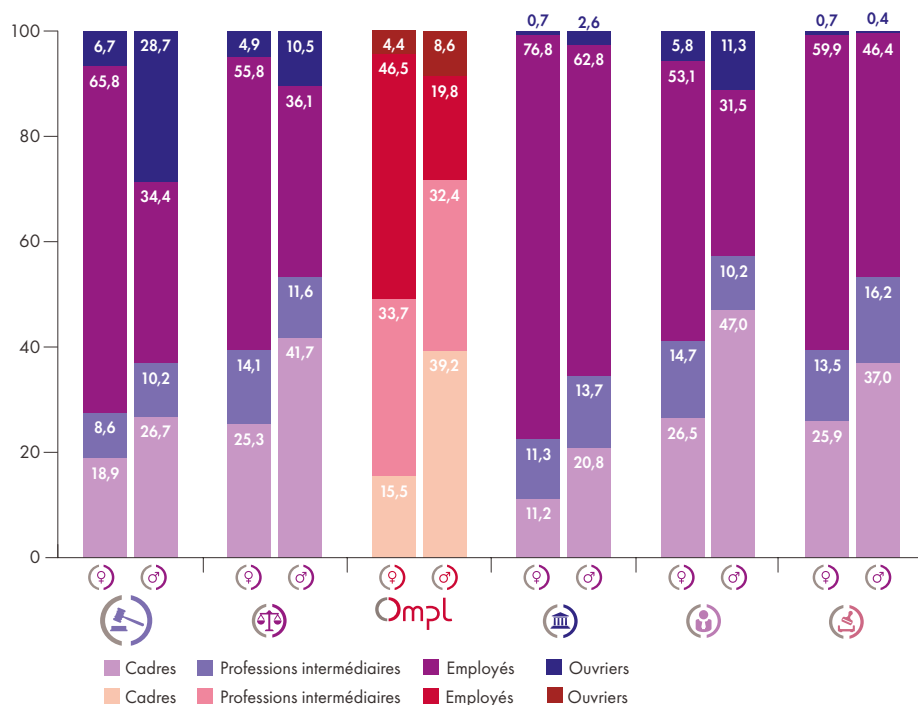
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition observée pour leurs homologues masculins, la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes. Elle atteint 65,8 % contre 34,4 % pour les hommes, soit un différentiel de + 31,4 points pour les femmes. Avec un écart de + 22 points en faveur des hommes, les ouvriers constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.
- Au niveau du secteur, la fréquence des employées est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes (55,8 %). Pour cette catégorie sociale, le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche : la part est supérieure de + 19,7 points chez les femmes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



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



78,5 % DES SALARIÉS DANS 20 PROFESSIONS

La PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE sert aux employeurs pour codifier la profession de leurs salariés dans les enquêtes statistiques, les déclarations et les formulaires administratifs.

Dans la branche, les employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises, en regroupant 15,1 % des salariés, forment la catégorie professionnelle la plus fréquente.

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2021	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Soutien au métier	372e - Juristes	110	2,9	163	4,3
	554e - Vendeurs en habillement et articles de sport	0	0,0	63	1,7
	653a - Magasiniers qualifiés	96	2,5	90	2,4
	676a - Manutentionnaires non qualifiés	74	2,0	65	1,7
	676c - Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés	53	1,4	54	1,4
Soutien à l'entreprise	373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	68	1,8	107	2,8
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	101	2,7	169	4,5
	374d - Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	158	4,2	199	5,3
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	16	0,4	74	2,0
	542a - Secrétaires	322	8,5	293	7,8
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	207	5,5	184	4,9
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	60	1,6	114	3,0
	543f - Employés qualifiés des services commerciaux des entreprises (hors vente)	115	3,0	143	3,8
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	480	12,7	569	15,1
	543h - Employés administratifs non qualifiés	154	4,1	239	6,3
	551a - Employés de libre service du commerce et magasiniers	43	1,1	40	1,1
	628e - Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	0	0,0	44	1,2
	684a - Nettoyeurs	39	1,0	89	2,4
	684b - Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	0	0,0	183	4,8
Autre	553c - Autres vendeurs non spécialisés	14	0,4	74	2,0

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

(1) : Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2021 sont comptabilisées.



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

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

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

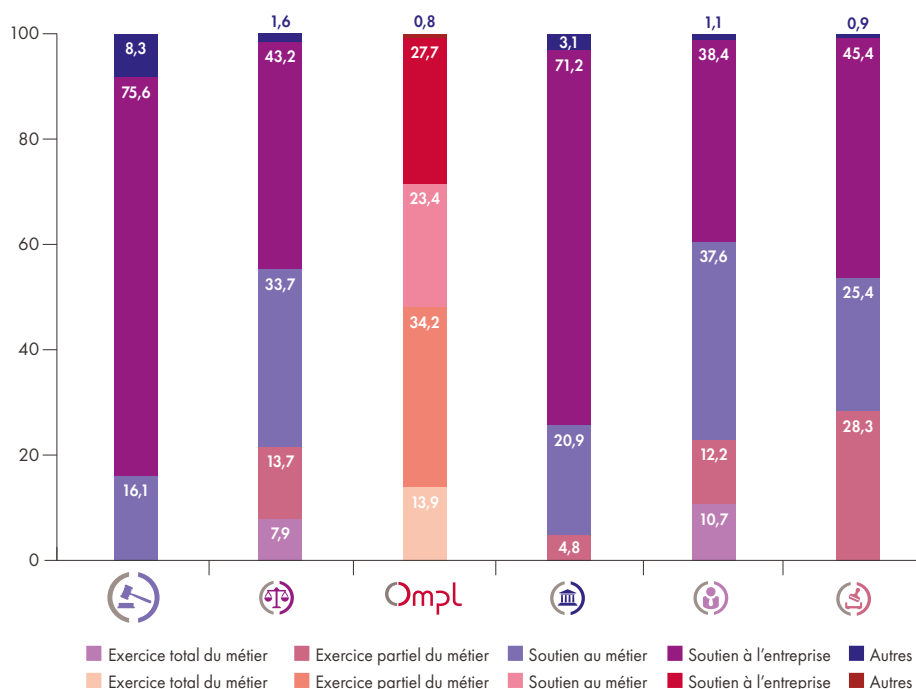
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMPLOIS EN SOUTIEN DE L'ENTREPRISE

- 75,6 % des salariés de la branche réalisent des tâches venant en soutien à l'activité de l'entreprise. Elles concernent tous les domaines permettant le fonctionnement de la structure entrepreneuriale (accueil, tâches administratives, etc.). Au niveau du secteur, 43,2 % des effectifs, ce type de métier est sous-représenté.
- Le deuxième type de métier le plus fréquent, le soutien au métier (16,1 %), concerne l'accomplissement de tâches venant en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise. Elles permettent de fluidifier l'exercice du cœur de métier. Au niveau du secteur, 33,7 % des effectifs, ce type de métier est plus fréquent.

Répartition des salariés par type de métier (%)



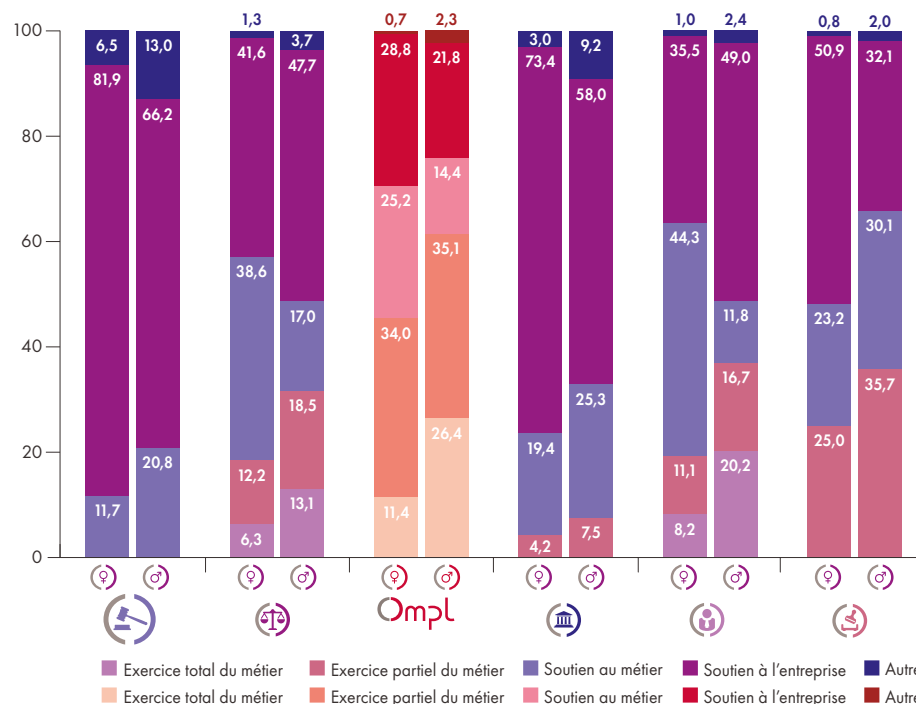
Source : Insee, DSN, 2021.



MÉTIERS GENRÉS

- Au sein de la branche, les emplois centrés sur le soutien à l'entreprise sont les plus fréquents (75,6 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 81,9 % des femmes contre 66,2 % des hommes, soit un écart important de 15,7 points. Le soutien au métier rassemble 11,7 % des femmes contre 20,8 % des hommes, ce qui induit un écart de 9,1 points.
- Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois venant en soutien à la structure entrepreneuriale (6,1 points), 41,6 % des femmes et 47,7 % des hommes. Le soutien au métier est caractérisé par un différentiel de 21,6 points, nettement plus important que celui de la branche. Il regroupe 38,6 % des femmes contre 17,0 % des hommes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Ainsi, la part des employés est maximale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (67 %) mais son minimum est atteint pour les DOM regroupés (0 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	13,4	8,2	48,6	29,8	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	5,4	9,0	35,7	49,8	0,0
Bretagne	19,2	9,3	59,3	12,2	0,0
Centre-Val de Loire	20,5	14,5	48,7	16,2	0,0
Corse	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0
DOM regroupés	0,0	0,0	0,0	38,5	61,5
Grand Est	6,4	6,4	36,8	50,4	0,0
Hauts-de-France	15,2	16,0	48,9	19,8	0,0
Île-de-France	32,9	8,9	53,5	4,7	0,0
Normandie	20,7	9,8	54,0	15,5	0,0
Nouvelle-Aquitaine	13,3	10,1	65,8	10,8	0,0
Occitanie	23,1	8,3	59,0	9,6	0,0
Pays de la Loire	18,2	7,7	60,8	13,3	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15,4	7,1	67,0	10,4	0,0
	22,2	9,3	52,2	16,2	0,0
	29,1	13,5	51,2	6,2	0,0
	19,5	33,5	42,0	5,1	0,0

Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ DE CDI

- Au sein de la branche :
 - la part de salariés en CDI (76,3 %), est faible par rapport à celle de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE). Elle est proche de la moyenne du secteur (77 %) ;
 - hors CDD (14,6 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés.

Par rapport à 2016, la part des CDD a varié de + 3,2 points et celle des contrats « autres » de + 3,9 points. En revanche, la proportion des contrats d'apprentissage (+ 0,9 point) a eu tendance à stagner alors que celle des CDI (- 8 points) s'est repliée.

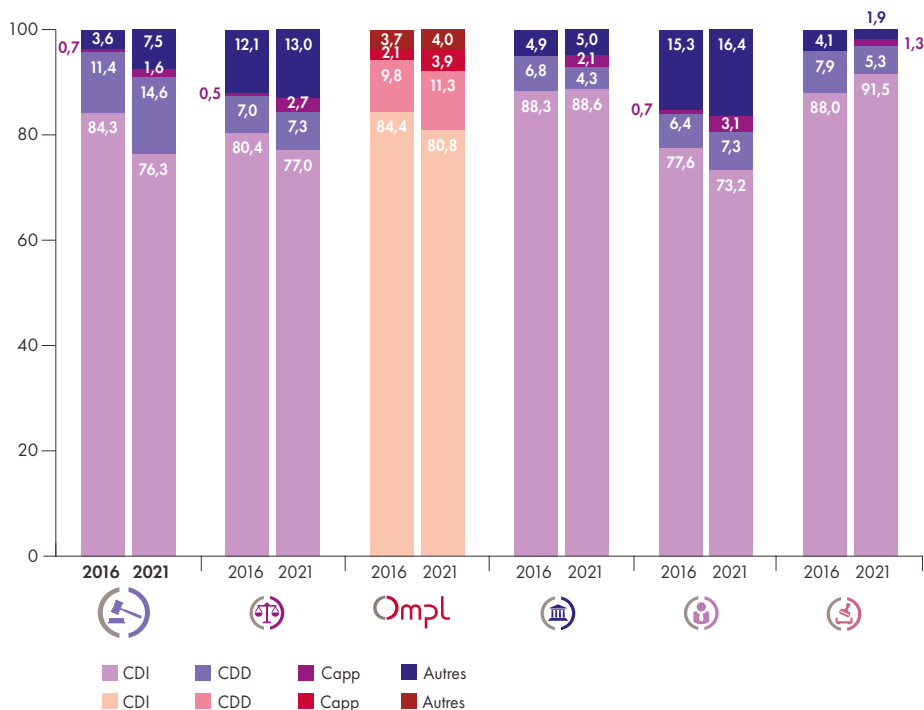
- Au niveau du secteur, le sens des variations est similaire mais les ordres de grandeur diffèrent sensiblement :
 - progression des contrats d'apprentissage (+ 2,2 points) ;
 - stagnation des CDD (+ 0,3 point) et des contrats « autres » (+ 0,9 point) ;
 - tendance à la baisse des CDI (- 3,4 points).



STABILITÉ DE LA PROPORTION DE CDD

- Par rapport à 2013, les données observées montrent que le taux de CDD reste relativement stable jusqu'en 2021. Il varie seulement de - 0,4 point.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent un infléchissement à la hausse de cette tendance.
- Sur la période (2013 à 2023), la proportion de CDD au sein de la branche diminue moins fortement (- 0,4 point) que celle du secteur (- 1 point).

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



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

Évolution du taux de CDD annuel (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions



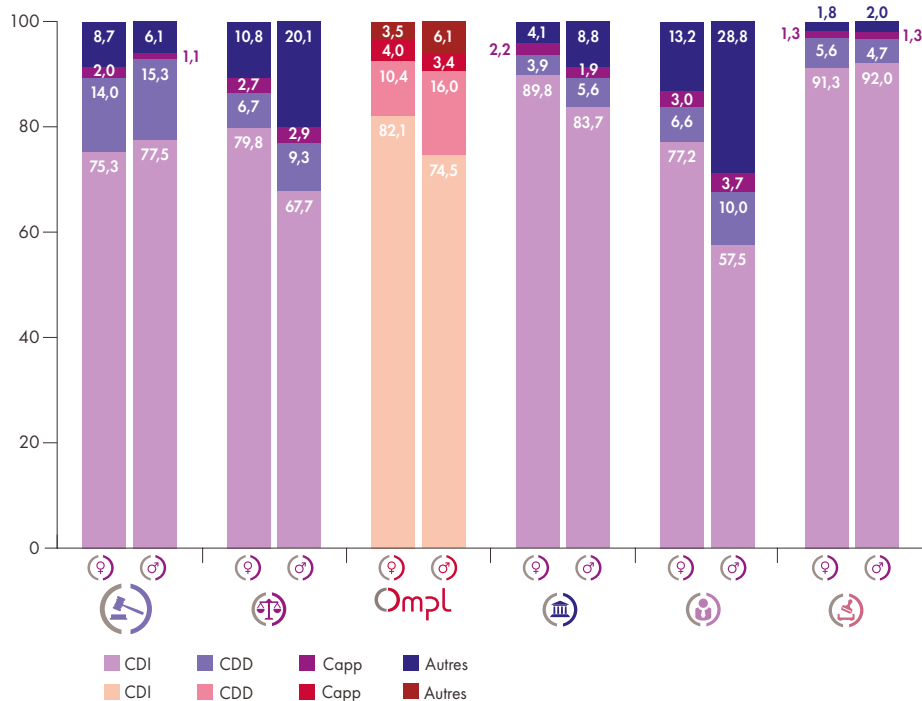
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



CONTRATS « AUTRES » PLUS FRÉQUENTS POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des contrats « autres » est un peu plus importante pour les femmes. Elle atteint 8,7 % contre 6,1 % pour les hommes, soit un différentiel de + 2,6 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats « autres » est légèrement plus marquée pour l'ensemble des femmes. Elles sont 10,8 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est beaucoup plus important que celui de la branche : la proportion est inférieure de - 9,3 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



MOINS DE SALARIÉS EN CDI

- Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes (- 9,6 et - 5,9 points respectivement). Le sens de ces évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de - 3,2 et - 3 points sont observées.
- Le taux de CDD de la branche s'accroît chez les femmes (+ 3,8 points) comme chez les hommes (+ 2,3 points), à l'image de ce qui est constaté pour le secteur (+ 0,3 et + 0,2 point respectivement).

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

	Branche		Secteur		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 9,6	↓ - 5,9	↓ - 3,2	↓ - 3,0	↓ - 3,4	↓ - 3,6
CDD	↑ + 3,8	↑ + 2,3	↑ + 0,3	↑ + 0,2	↑ + 1,3	↑ + 2,1
Capp	↑ + 2,0	↑ + 1,1	↑ + 2,3	↑ + 2,3	↑ + 2,0	↑ + 1,5
Autres	↑ + 3,8	↑ + 2,5	↑ + 0,6	↑ + 0,5	↑ + 0,1	↔ 0,0

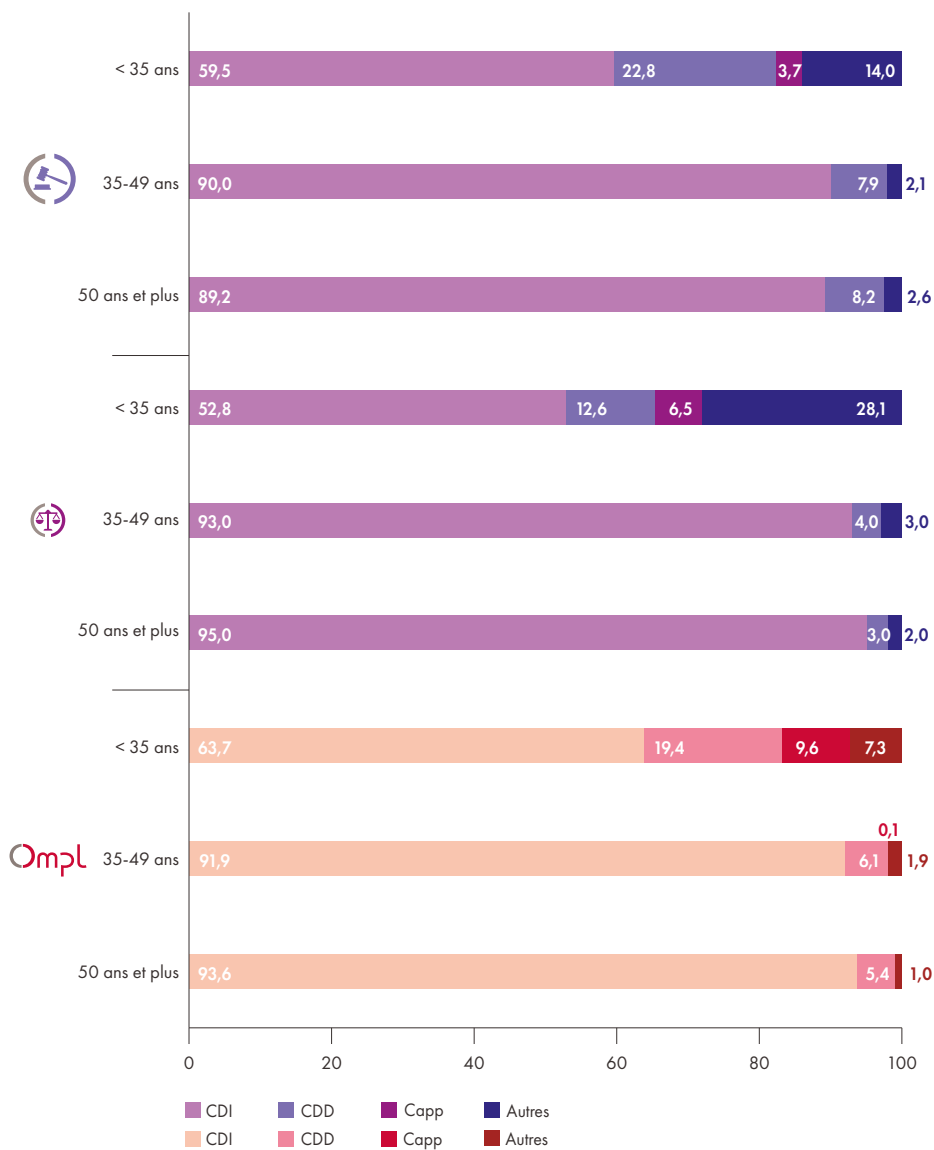
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que leurs homologues de la tranche d'âge intermédiaire (22,8 % contre 7,9 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est significativement moins marqué : 12,6 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 4 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



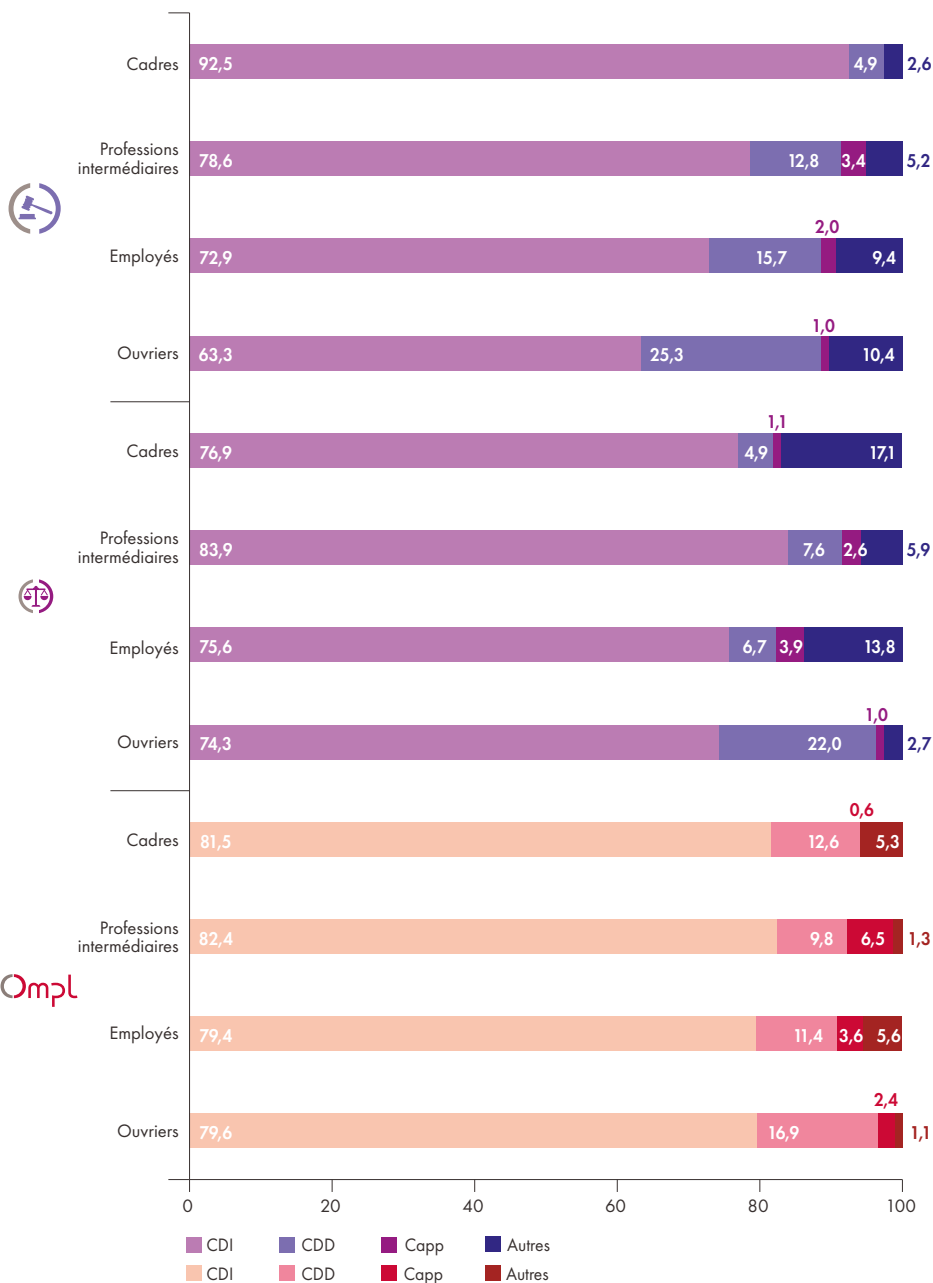
Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers (25,3 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (4,9 %) et les professions intermédiaires (12,8 %), plus souvent en CDI (92,5 % et 78,6 % respectivement).
- De même, au sein du secteur, les ouvriers présentent la part la plus importante de CDD (22 %). Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, à la différence de la branche, des professions intermédiaires (83,9 %). En retour, les ouvriers sont moins fréquemment recrutés en CDI (74,3 %).

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



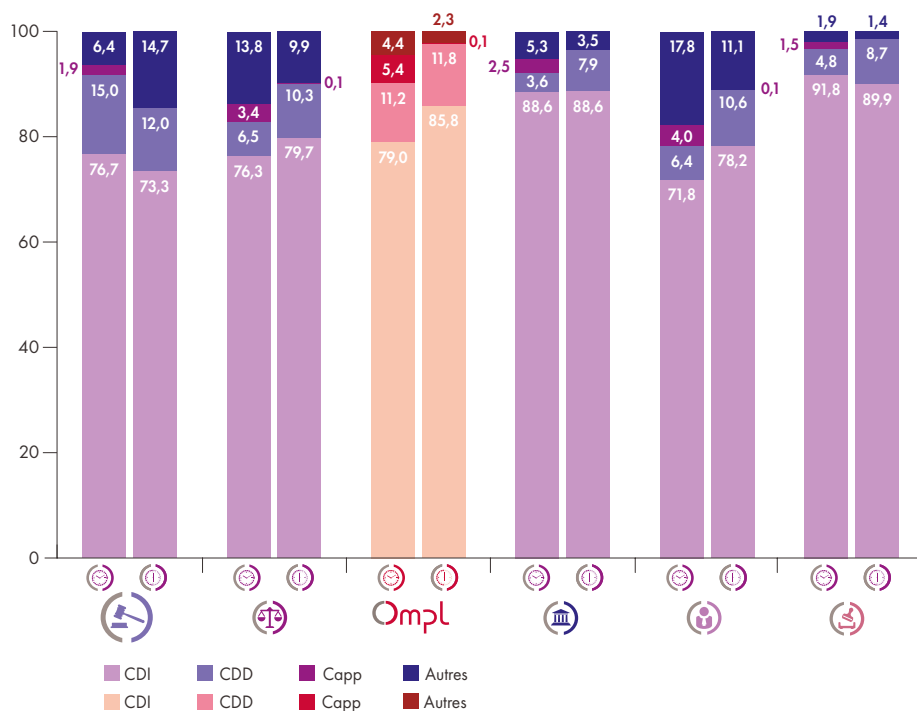
Source : Insee, DSN, 2021.



TEMPS COMPLETS PLUS SOUVENT EN CDI

- Dans la branche, la fréquence des CDI est relativement plus importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont 76,7 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 73,3 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 3,4 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est légèrement moins marquée pour les salariés travaillant à temps complet. Elle atteint 76,3 % contre 79,7 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (3,4 points) est identique à celui de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, la part de CDD au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (31,7 %) et atteint un minimum pour le Centre-Val de Loire (9,4 %). Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD sont observées pour :
- la Bourgogne-Franche-Comté, avec une très forte progression de + 19,8 points;
 - l'Auvergne-Rhône-Alpes, caractérisée par une augmentation très marquée de + 16,9 points.

Taux de CDD par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	9,5	26,4	6,3	7,1	9,8	11,1
Bourgogne-Franche-Comté	11,9	31,7	6,1	9,7	8,5	11,0
Bretagne	11,7	12,2	5,7	6,1	11,1	13,2
Centre-Val de Loire	8,5	9,4	6,5	5,6	5,7	9,9
Corse	ND	ND	ND	8,5	5,3	13,7
DOM regroupés	ND	ND	2,4	6,3	10,1	13,4
Grand Est	22,1	14,3	5,7	6,3	8,6	10,6
Hauts-de-France	11,4	12,2	6,2	7,7	8,9	10,9
Île-de-France	11,1	11,7	7,7	7,5	10,1	11,1
Normandie	17,8	16,7	6,7	7,6	9,6	10,7
Nouvelle-Aquitaine	8,3	12,0	7,4	7,0	10,0	11,4
Occitanie	ND	11,5	5,9	7,8	10,4	11,6
Pays de la Loire	ND	14,0	5,8	7,6	10,7	13,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	ND	9,9	5,7	5,9	9,0	11,1
Ensemble	11,4	14,6	7,0	7,3	9,8	11,3

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

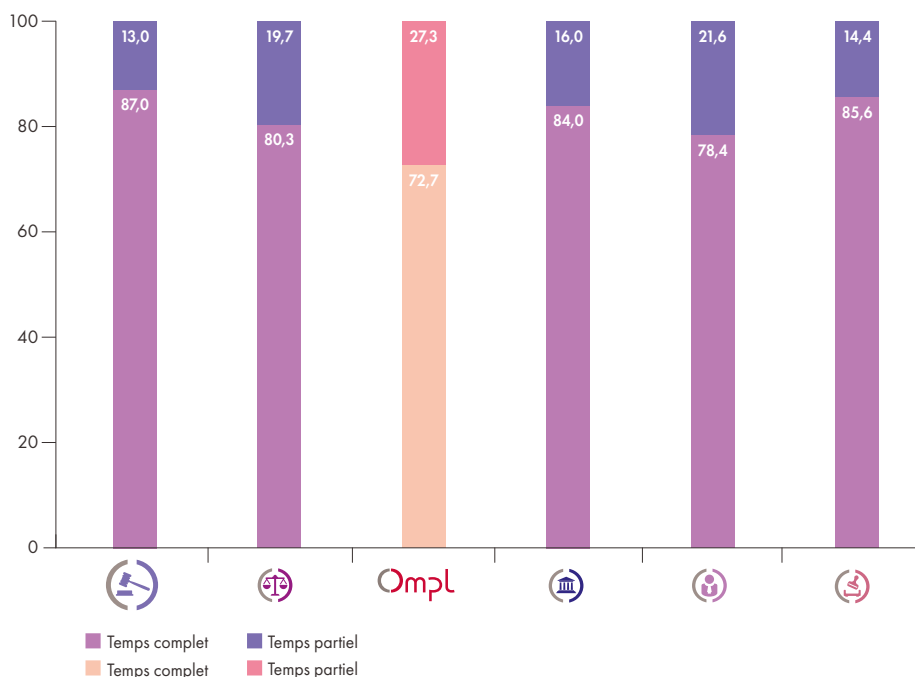
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PART ÉLEVÉE DE TEMPS COMPLET

- Au sein de la branche, près de 9/10e des salariés travaillent à temps complet (87 %). Cette proportion est élevée par rapport à celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2021 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (80,3 %).
- Au niveau du secteur, la répartition des temps de travail est assez différente de celle de la branche. En effet, les contrats à temps complet sont moins fréquents (- 6,7 points) et inversement pour le temps partiel.

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



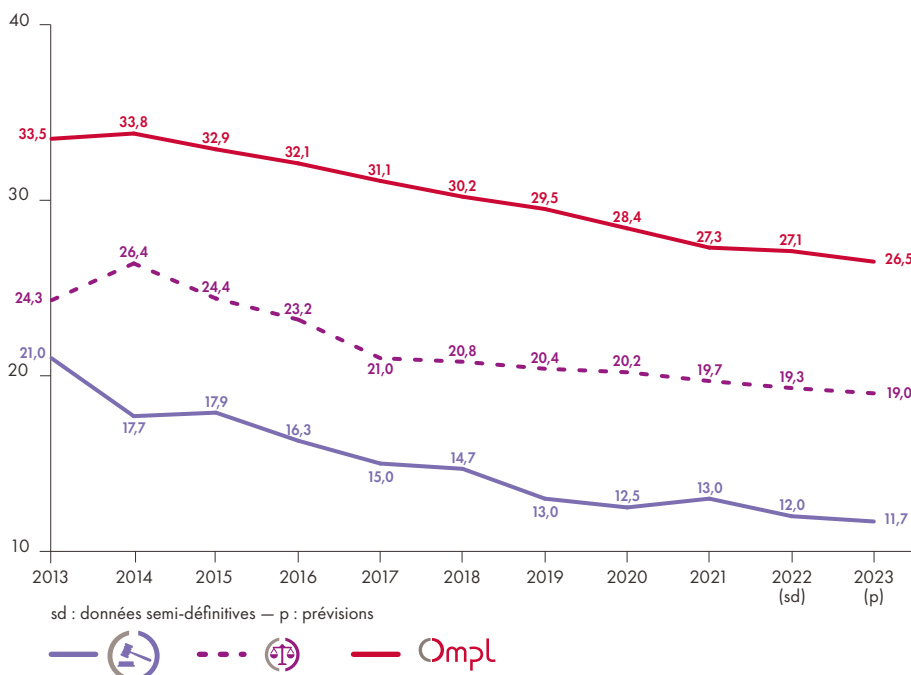
Source : Insee, DSN, 2021.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2013, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel tend à reculer jusqu'en 2021. Il diminue de - 8 points.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2013 à 2023), la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue plus fortement (- 9,3 points) que celle du secteur (- 5,3 points).

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



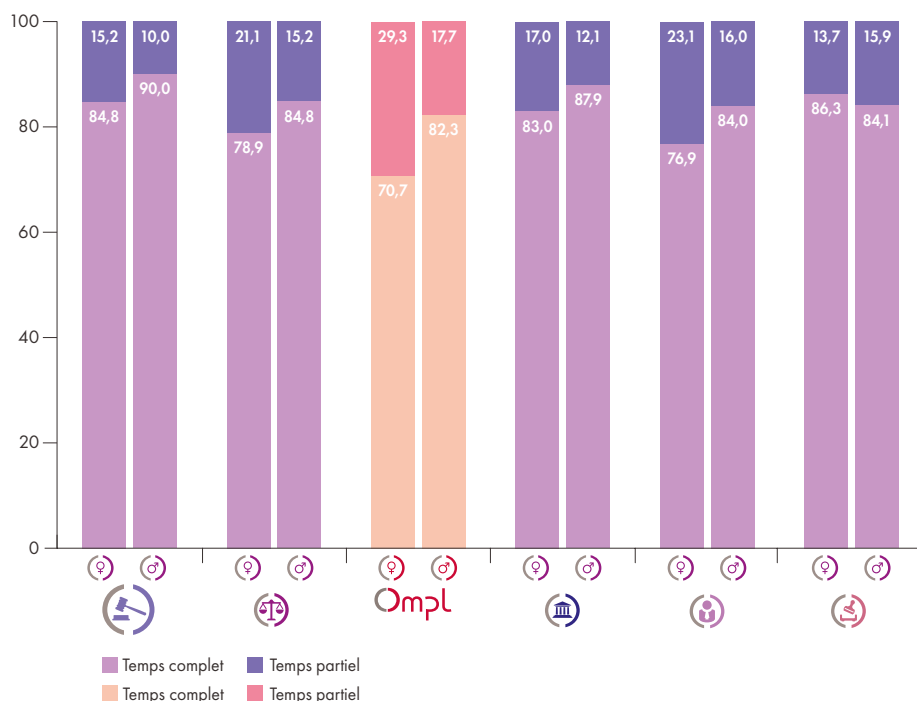
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



FÉMINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

- Dans la branche, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 15,2 % dans ce cas, soit un différentiel de + 5,2 points par rapport aux hommes.
 - Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est plus marquée pour les femmes. Elles sont 21,1 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat.
- Le différentiel entre les genres est sensiblement équivalent à celui de la branche.
- La proportion de temps partiel est supérieure de + 5,9 points chez les femmes.

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



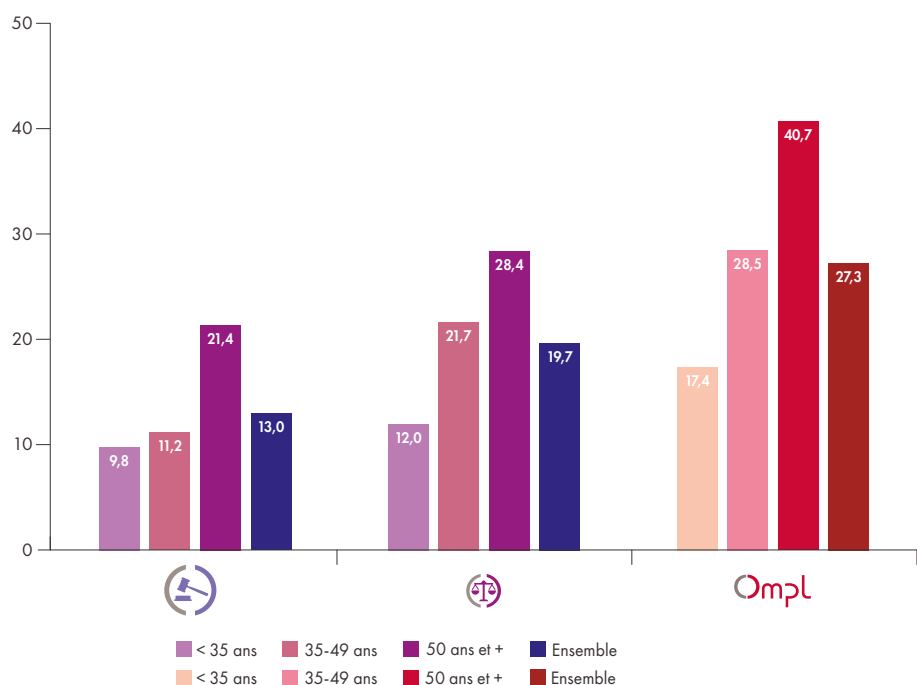
Source : Insee, DSN, 2021.



HAUSSE DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne moins du quart des salariés de 50 ans et plus (21,4 %). Cette proportion est supérieure de + 10,2 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (11,2 %) et beaucoup plus marquée que celle des salariés de moins de 35 ans (9,8 %).
 - Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est sensiblement différente de celle de la branche, notamment pour les salariés de 35 à 49 ans et de 50 ans et plus.
- Ils sont respectivement 21,7 % et 28,4 % à travailler à temps partiel.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



EMPLOYÉS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les employés (14,3 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (10,8 %) et les ouvriers (10,8 %).
- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté dans toutes les catégories sociales et notamment chez les ouvriers (58,3 %).

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

Catégories sociales			
Cadres	10,8	12,9	28,0
Professions intermédiaires	14,2	17,1	22,0
Employés	14,3	19,6	28,0
Ouvriers	10,8	58,3	54,2
Ensemble	13,0	19,7	27,3

Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

- maximale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (22,5 %) ;
- minimale pour la Corse (0 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

Source : Insee, DSN, 2021.



SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

• Au sein de la branche, la proportion de salariés de moins de 35 ans est la plus importante (44,5 %). En retour, la tranche d'âge des 50 ans et plus (23,5 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2016, la part des salariés de moins de 35 ans (+ 2,2 points) a progressé. Une faible variation caractérise la tranche des 50 ans et plus (– 0,1 point).

• Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents de ceux de la branche. La part des salariés de 50 ans et plus (+ 2,6 points) a connu une progression alors que le poids des effectifs appartenant à la catégorie des 35 à 49 ans (– 3,8 points) s'est réduit.

La proportion de la tranche des moins de 35 ans (+ 1,2 point) a faiblement évolué.



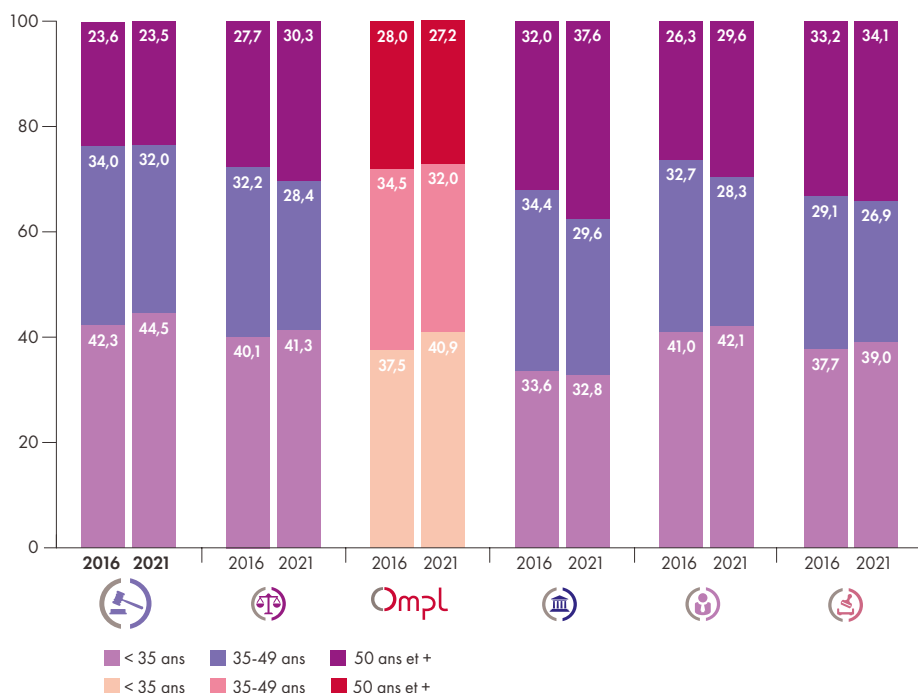
RENFORCEMENT DU POIDS DES SÉNIORS

• Au niveau de la branche, au regard des évolutions constatées jusqu'en 2021 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leurs poids relatifs légèrement progresser (+ 1,2 point) ;
- la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire recule (– 3 points) ;
- le poids des seniors tend à s'accroître modérément (+ 1,8 point).

• Au niveau sectoriel, les variations sont identiquement orientées mais les ordres de grandeur sont plus marqués. La proportion de jeunes s'accroît de + 5,3 points. Celle de la classe d'âge intermédiaire varie de – 9,9 points et la part des seniors progresse de + 4,5 points.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



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

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (sd)	2023 (p)
BTP											
< 35 ans	42,4	41,9	43,0	42,3	41,6	41,4	41,1	42,5	44,5	43,2	43,6
35-49 ans	35,4	35,7	34,8	34,0	33,9	34,8	34,6	33,8	32,0	32,7	32,4
50 ans et +	22,2	22,4	22,2	23,6	24,5	23,8	24,3	23,7	23,5	24,1	24,0
Industrie											
< 35 ans	37,5	38,1	39,4	40,1	39,0	39,6	39,7	39,3	41,3	41,7	42,8
35-49 ans	36,7	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	30,4	29,9	28,4	27,7	26,8
50 ans et +	25,8	26,8	27,1	27,6	29,0	29,4	29,9	30,8	30,3	30,6	30,3
Commerce											
< 35 ans	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,4	42,3
35-49 ans	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	30,9
50 ans et +	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	27,1	26,8

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions



RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

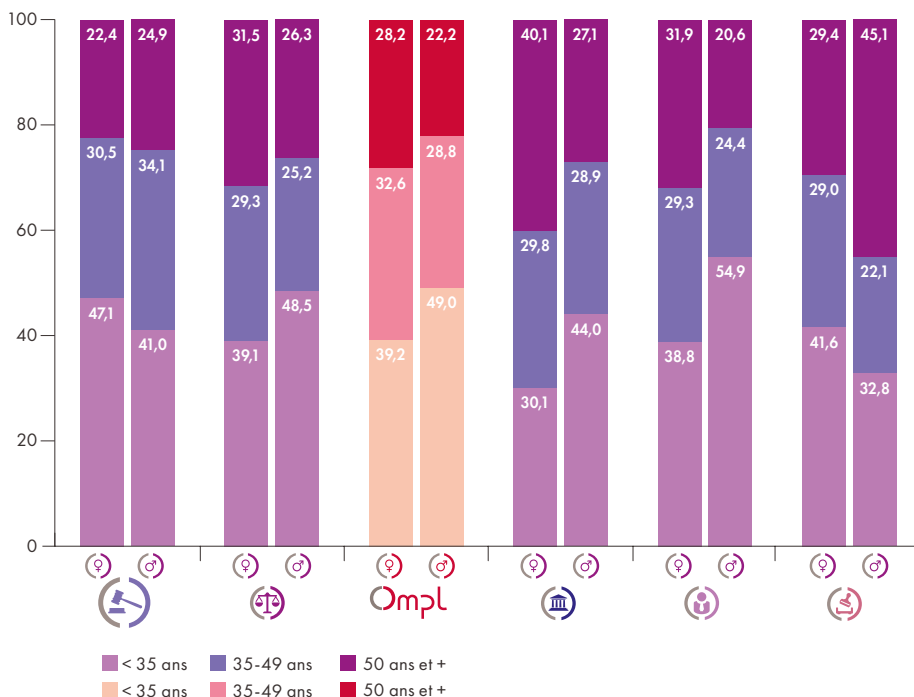
• Relativement à la répartition des tranches d'âge observée chez les hommes de la branche, la part des salariés de moins de 35 ans est beaucoup plus importante pour les femmes.

Elle atteint 47,1 % contre 41 % seulement pour les hommes, soit un différentiel de + 6,1 points pour les femmes.

• Au niveau du secteur, la fréquence de la tranche des moins de 35 ans est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes. Elle atteint 39,1 %.

Le différentiel entre les genres est beaucoup plus important que celui de la branche : la proportion est inférieure de – 9,4 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



PLUS DE JEUNES SALARIÉS

• Par rapport à 2016, la part de jeunes salariés au sein de la branche tend à augmenter chez les femmes comme chez les hommes (+ 2,8 et + 1,3 points respectivement).

Le sens des évolutions est différent de celui du secteur où des variations de + 1,6 et – 1 point sont observées.

• La part des seniors dans les effectifs de la branche s'accroît chez les femmes (+ 0,3 point) mais diminue chez les hommes (– 0,8 point), de manière contrastée par rapport au secteur (+ 2,9 et + 2 points respectivement).

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

	⚖️		⚖️		Ompl	
Tranches d'âge	♀️	♂️	♀️	♂️	♀️	♂️
< 35 ans	↑ + 2,8	↑ + 1,3	↑ + 1,6	↓ – 1,0	↑ + 3,4	↑ + 2,7
35-49 ans	↓ – 3,1	↓ – 0,6	↓ – 4,5	↓ – 1,0	↓ – 2,7	↓ – 1,7
50 ans et +	↑ + 0,3	↓ – 0,8	↑ + 2,9	↑ + 2,0	↓ – 0,7	↓ – 1,0

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



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion un peu plus importante de salariés de la tranche d'âge intermédiaire (39,5 %). Par rapport à 2016, cette part a reculé de - 4,7 points.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (48,7 %). Cette proportion s'est accrue entre 2016 et 2021 (+ 1 0,4 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (51,7 %) qui a gagné + 3,5 points par rapport à 2016.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des moins de 35 ans (38,5 %). Le poids de cette tranche est resté relativement constant en variant peu par rapport à 2016 (+ 1,6 point).



Ompl

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	45,2	32,4	22,4
Bourgogne-Franche-Comté	33,5	36,2	30,3
Bretagne	43,6	34,3	22,1
Centre-Val de Loire	31,6	36,8	31,6
Corse	50,0	0,0	50,0
DOM regroupés	15,4	38,5	46,2
Grand Est	43,6	30,5	25,9
Hauts-de-France	41,4	36,7	21,9
Île-de-France	52,8	28,9	18,3
Normandie	37,4	31,0	31,6
Nouvelle-Aquitaine	35,4	36,7	27,8
Occitanie	28,2	39,1	32,7
Pays de la Loire	42,0	39,9	18,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	30,8	29,1	40,1
	44,5	32,0	23,5
	41,3	28,4	30,3
Ompl	40,9	32,0	27,2

Source : Insee, DSN, 2021.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (52,8 %) mais son minimum est atteint pour les DOM regroupés (15,4 %).



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (25,6 %). Il excède de 10,6 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc très élevé et indique une mobilité importante des effectifs. Cette configuration implique une réelle fongibilité des équipes qui questionne les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est d'un niveau similaire à celui de la branche (28,2 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

Mobilité annuelle

						
Effectif en début d'année	2938	51 681	392 912	2 881	37 430	8 432
Effectif total de l'année	3778	66 706	496 473	3 335	49 103	10 490
Nb. sal. entrés dans l'année	840	15 025	103 561	454	11 673	2 058
Nb. sal. sortis dans l'année	664	14 169	83 592	512	11 286	1 707
Taux d'entrée (%)	28,6	29,1	26,4	15,8	31,2	24,4
Taux de sortie (%)	22,6	27,4	21,3	17,8	30,2	20,2
Turnover annuel (%)	25,6	28,2	23,9	16,8	30,7	22,3

Source : Insee, DSN, 2021.



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

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

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

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



FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2012, le turnover de la branche s'est accru de + 4,6 points pour atteindre 25,6 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 3,6 points et le taux d'entrée de + 5,6 points. En conséquence, les effectifs de la branche connaissent une progression plutôt modeste.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés et de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport aux valeurs de la branche.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les femmes (27,8 % contre 22,8 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (126,3 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (128,1 %) est intensif. Toutefois, les salariés travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation. Il atteint 46,8 % contre 13,6 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les ouvriers sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (30,7 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

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

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

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat				
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres		
	Taux d'entrée	31,1	25,4	11,4	156,3	152,6		
	Taux de sortie	24,5	20,3	12,2	96,3	103,6		
	Turnover annuel	27,8	22,8	11,8	126,3	128,1		
	Taux d'entrée	27,1	35,9	13,2	161,8	135,0		
	Taux de sortie	25,5	34,2	14,1	111,7	128,1		
	Turnover annuel	26,3	35,0	13,7	136,7	131,6		
	Taux d'entrée	24,7	35,0	13,6	195,8	89,0		
	Taux de sortie	20,1	27,6	12,9	133,3	60,6		
	Turnover annuel	22,4	31,3	13,3	164,5	74,8		
		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	Taux d'entrée	54,6	15,2	10,9	14,1	31,0	34,0	33,0
	Taux de sortie	39,1	12,0	14,1	14,3	24,6	24,6	28,4
	Turnover annuel	46,8	13,6	12,5	14,2	27,8	29,3	30,7
	Taux d'entrée	64,9	13,7	10,4	26,1	24,0	32,5	27,2
	Taux de sortie	57,6	13,8	12,3	26,5	21,5	29,1	31,8
	Turnover annuel	61,2	13,7	11,3	26,3	22,8	30,8	29,5
	Taux d'entrée	51,0	15,6	11,2	28,5	22,4	28,4	28,1
	Taux de sortie	36,4	13,8	12,9	24,3	18,4	22,2	22,2
	Turnover annuel	43,7	14,7	12,1	26,4	20,4	25,3	25,1

Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES SELON LE TYPE DE MÉTIER

- Au sein de la branche, le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau très élevé (29,1 %) pour les salariés réalisant des tâches venant en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise.
- Dans le champ sectoriel, ce sont les salariés dont la certification leur permet d'effectuer l'ensemble des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise qui connaissent le turnover le plus marqué, avec un niveau atteignant 35,1 %.



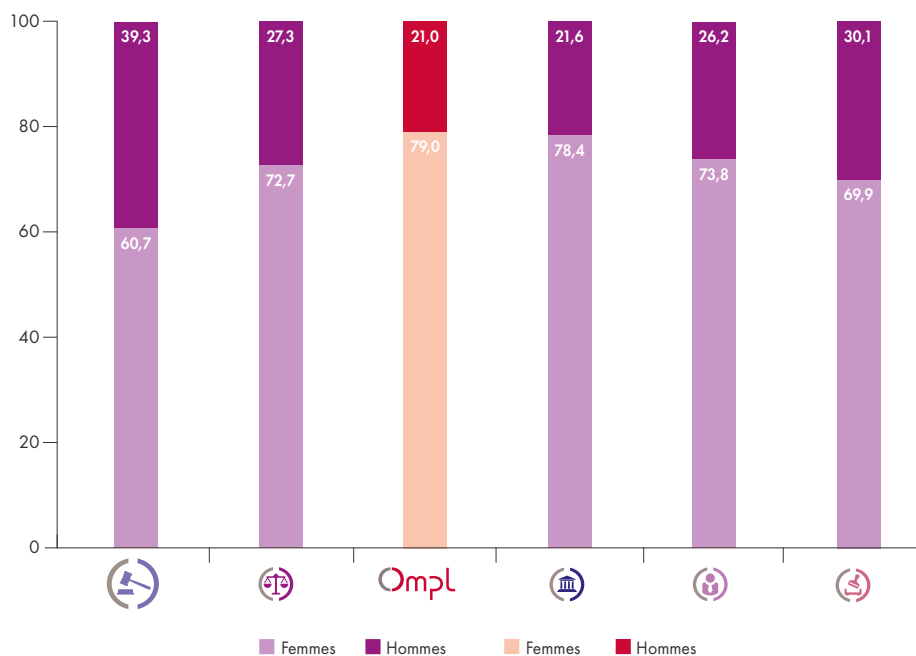
		Types de métiers				
		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	ND	ND	30,2	28,5	23,3
	Taux de sortie	ND	ND	28,1	21,6	10,0
	Turnover annuel	ND	ND	29,1	25,0	16,7
	Taux d'entrée	31,3	32,6	20,4	35,0	32,7
	Taux de sortie	38,9	28,3	18,7	32,7	17,3
	Turnover annuel	35,1	30,5	19,5	33,9	25
	Taux d'entrée	32,3	23,5	26,4	26,7	47,5
	Taux de sortie	27,0	19,0	21,1	21,3	24,6
	Turnover annuel	29,6	21,3	23,7	24,0	36,0

Source : Insee, DSN, 2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

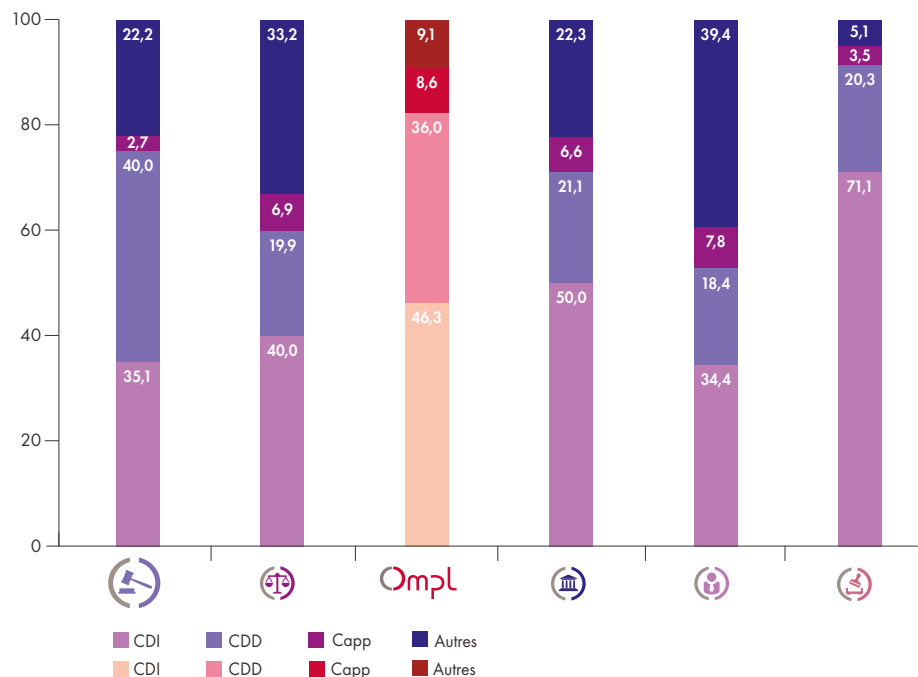
- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (60,7 %) est supérieur à celui de l'ensemble des salariés (56,9 %).
- Au sein du secteur, la configuration est différente. La part des femmes chez les entrants atteint 72,7 % soit + 12 points par rapport à la branche.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDD

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDD (40 %). Ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein des effectifs globaux (14,6 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions sont différentes avec des recrutements principalement en CDI (40 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



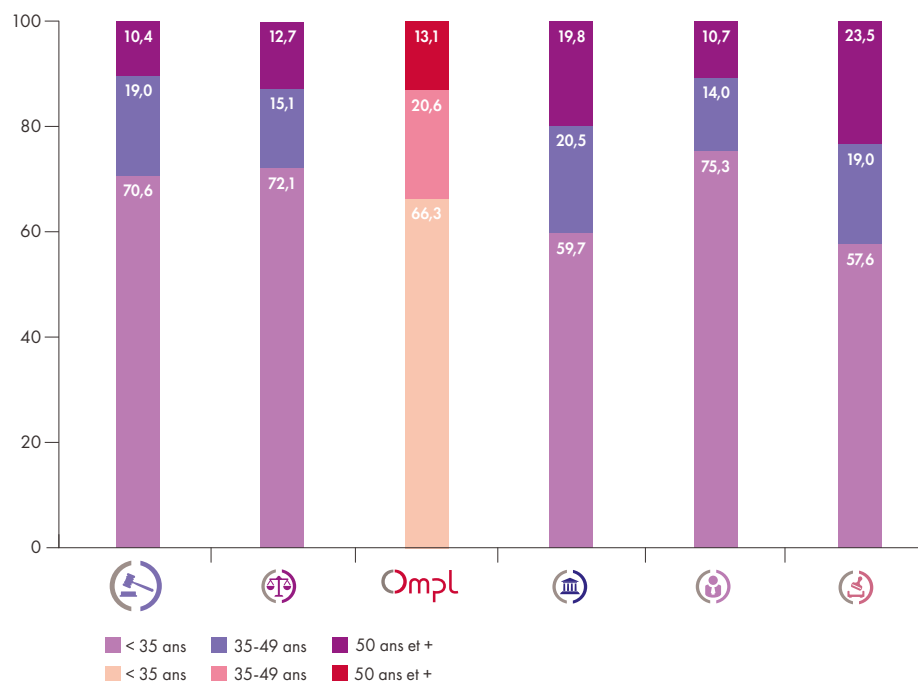
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 70,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 44,5 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (72,1 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



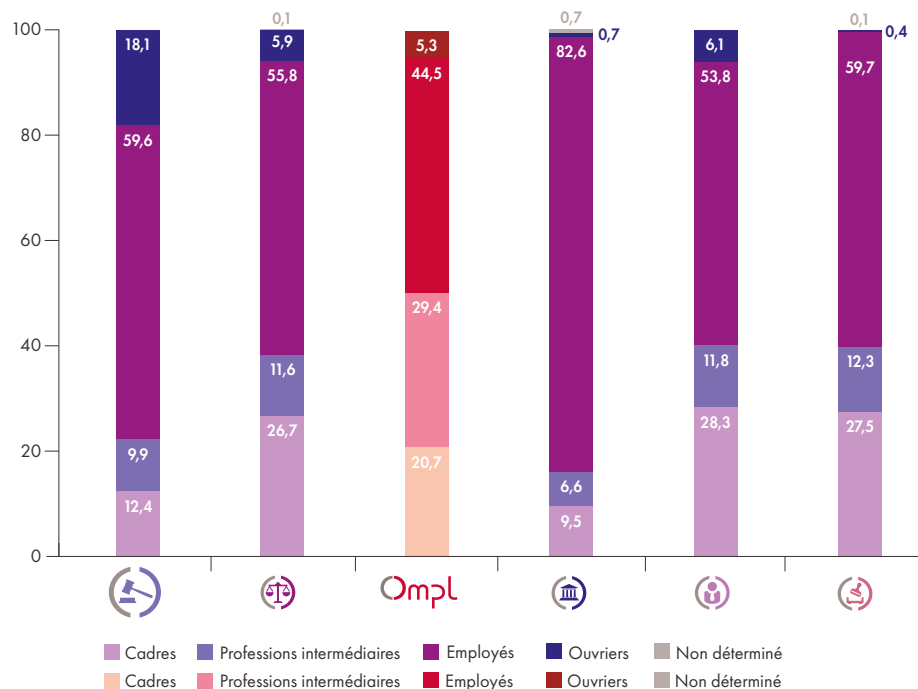
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (59,6 %) dont la part est beaucoup plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (52,2 %). Ces employés entrants sont fréquemment des employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (34,4 %) ;
 - ouvriers (18,1 %). Cette catégorie regroupe 16,2 % des salariés de la branche. 42,9 % des recrutés sont des ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets.
- Au niveau du secteur, les employés (55,8 %) et les cadres (26,7 %) sont les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



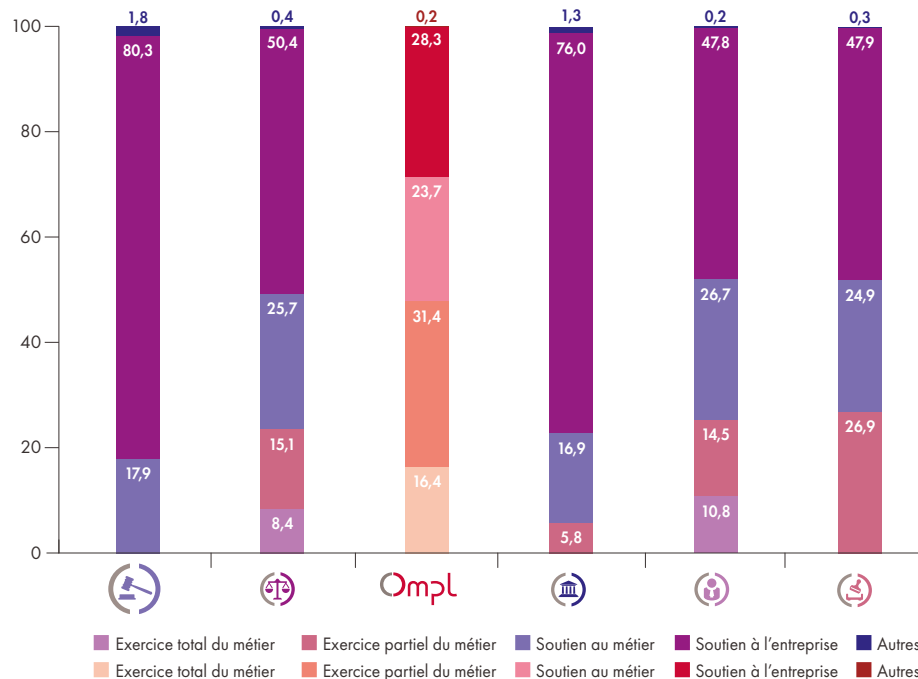
Source : Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT POUR LE SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- Les salariés en charge du soutien à l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (80,3 %). Ce type de métier regroupe 75,6 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge du soutien à l'entreprise est aussi majoritaire. Il concerne 50,4 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

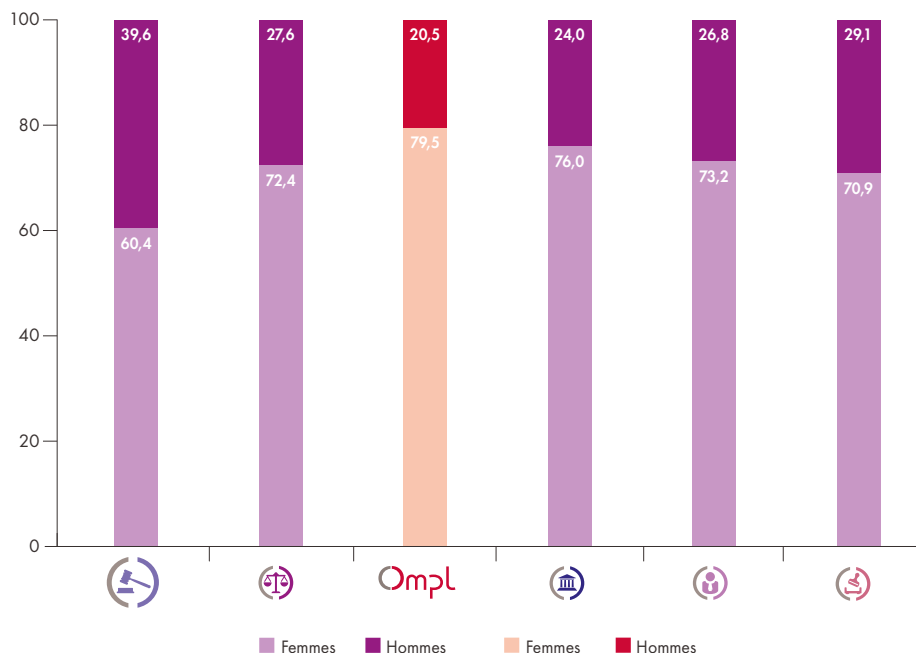


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (60,4 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (60,7 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est nettement moins important. Il atteint 72,4 %, soit + 12 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



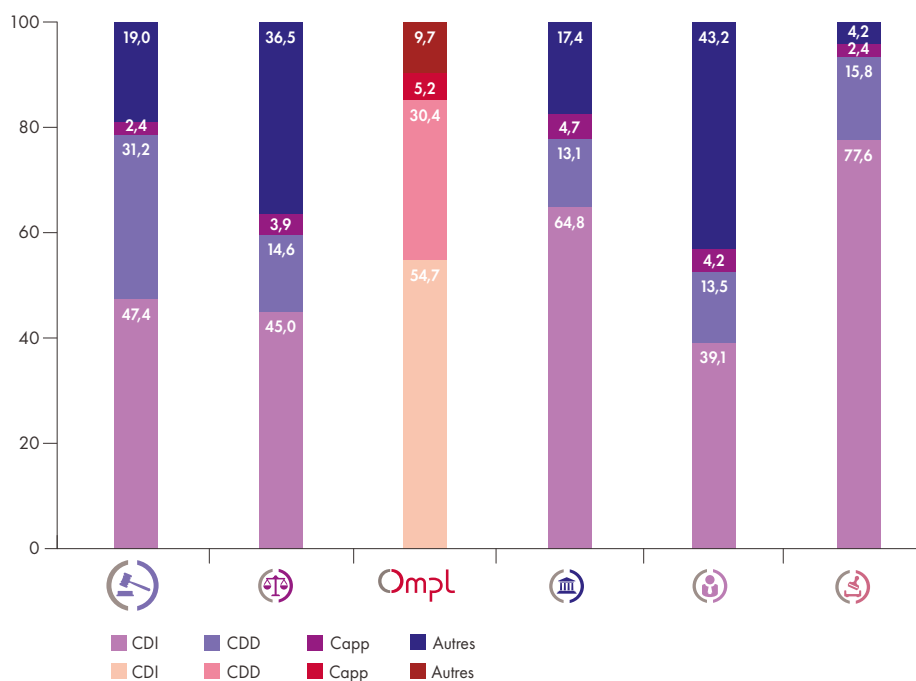
Source : Insee, DSN, 2021.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 47,4 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (35,1 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 45 % des sortants, soit un écart de - 2,4 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



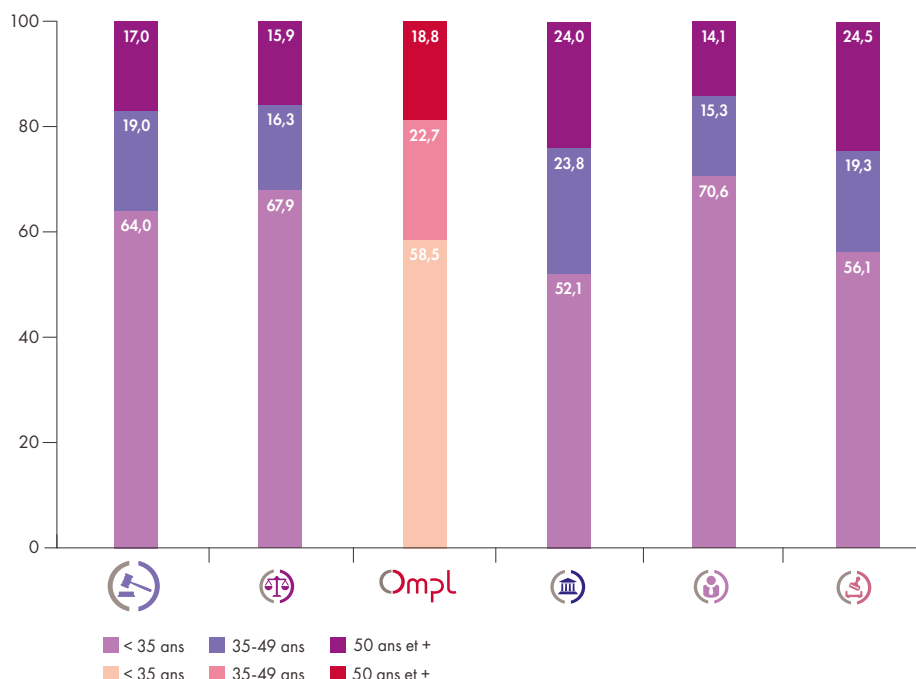
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion beaucoup moins marquée que chez les entrants (64 % contre 70,6 %).
- Au niveau du secteur, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (67,9 %) mais dans une proportion moins forte que celle des entrants (72,1 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



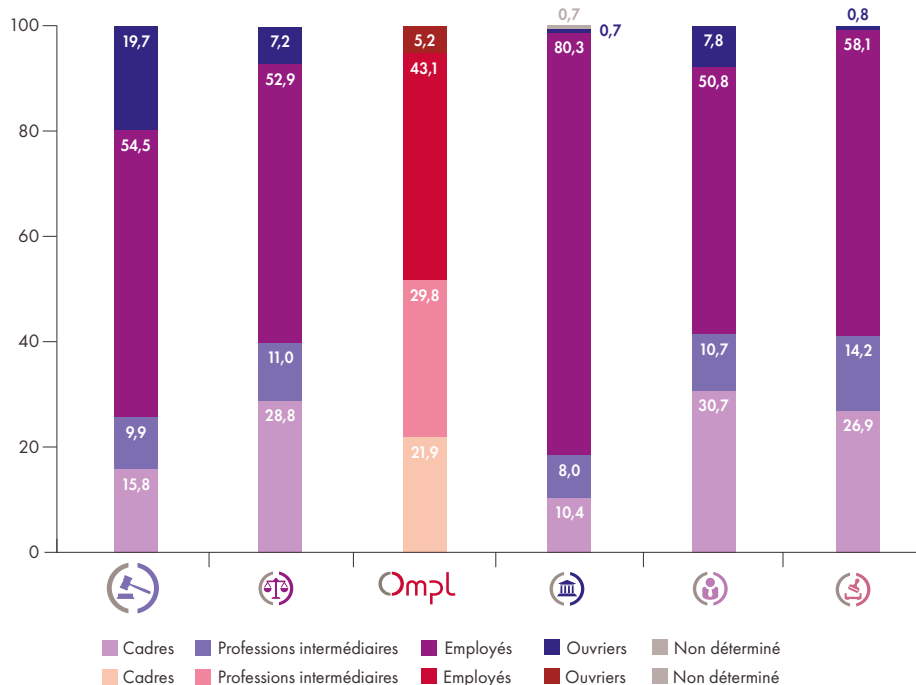
Source : Insee, DSN, 2021.



CATÉGORIES SOCIALES COMPARABLES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (54,5 %) dont 30,2 % d'employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises. Leur part est moins importante que celle des entrants (59,6 %) ;
 - ouvriers (19,7 %) dont 39 % d'ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets. Cette catégorie regroupe 18,1 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les employés (52,9 %) et les cadres (28,8 %) sont les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



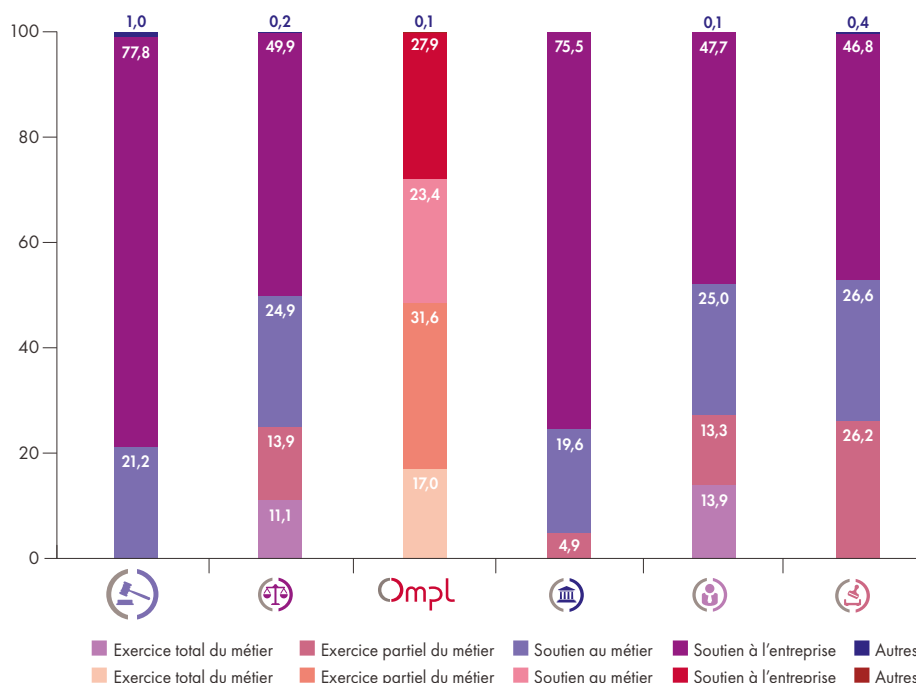
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien à l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (77,8 %). Par rapport aux entrants (80,3 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est aussi détenue par les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (49,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux de turnover de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour la Corse (50 %) ;
- minimal pour les DOM regroupés (15 %).

Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :

- l'Auvergne-Rhône-Alpes, avec une très forte progression de + 15 points ;
- les Pays de la Loire, caractérisés par une augmentation tout aussi marquée de + 14,1 points.

Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	19,9	34,9	19,6	27,3	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	ND	24,7	31,0	23,6	15,2	19,0
Bretagne	ND	17,0	26,4	20,9	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	ND	18,2	19,7	20,2	13,9	20,2
Corse	ND	50,0	16,4	20,6	16,8	22,2
DOM regroupés	ND	15,0	12,7	21,4	17,5	22,6
Grand Est	ND	32,6	17,4	23,3	13,8	21,4
Hauts-de-France	21,3	18,2	17,0	23,2	13,6	19,2
Île-de-France	17,5	27,3	30,1	34,0	21,9	28,9
Normandie	20,0	20,1	18,8	21,2	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	15,8	18,1	17,1	24,8	14,7	21,8
Occitanie	14,2	18,0	19,5	26,6	15,3	23,3
Pays de la Loire	8,8	22,9	16,6	29,4	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,8	20,2	18,6	25,9	15,7	23,1
Ensemble	16,9	25,6	22,0	28,2	16,2	23,9

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



27 949 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche est assez proche de celle du secteur (27 211 €). Elle lui est supérieure de 2,7 %.
- Toutes les catégories sociales bénéficient d'un écart positif. Le maximum est atteint pour les cadres (+3 599 €).
- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les professions intermédiaires (- 10,3 %) et les ouvriers (+ 3 %).
- Au niveau du secteur, les variations les plus marquées concernent les ouvriers (- 4,5 %) et les cadres (- 2,1 %).

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

						
Catégories sociales	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Cadres	44 956	43 670	40 933	40 071	37 040	38 137
Professions intermédiaires	31 845	28 561	26 469	26 822	23 186	24 228
Employés	25 838	25 775	23 892	23 934	21 060	21 530
Ouvriers	17 946	18 482	17 766	16 966	17 765	18 343
Ensemble	27 961	27 949	26 786	27 211	23 193	24 030

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



La DADS « salariés » donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement. Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.



1 610 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES

- L'effet du genre est très important sur le niveau médian de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 134 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été réduit de - 10,1 %.
- Au niveau du secteur, l'effet du genre est aussi marqué. La rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 375 €. L'écart s'est renforcé de + 4,7 % par rapport à 2019.



FAIBLE PARITÉ SALARIALE

- L'indice de parité de la branche montre un différentiel notable entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (5,6 points d'écart). Les ouvriers constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 76,5 % de celle des hommes.
- Au niveau du secteur, l'inégalité est nettement plus importante. Néanmoins, l'indice de parité sectoriel (85,5 %) montre que, globalement, la rémunération médiane des femmes est significativement inférieure à celle des hommes. Les cadres forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes correspondant à 83,4 % de celle des hommes.

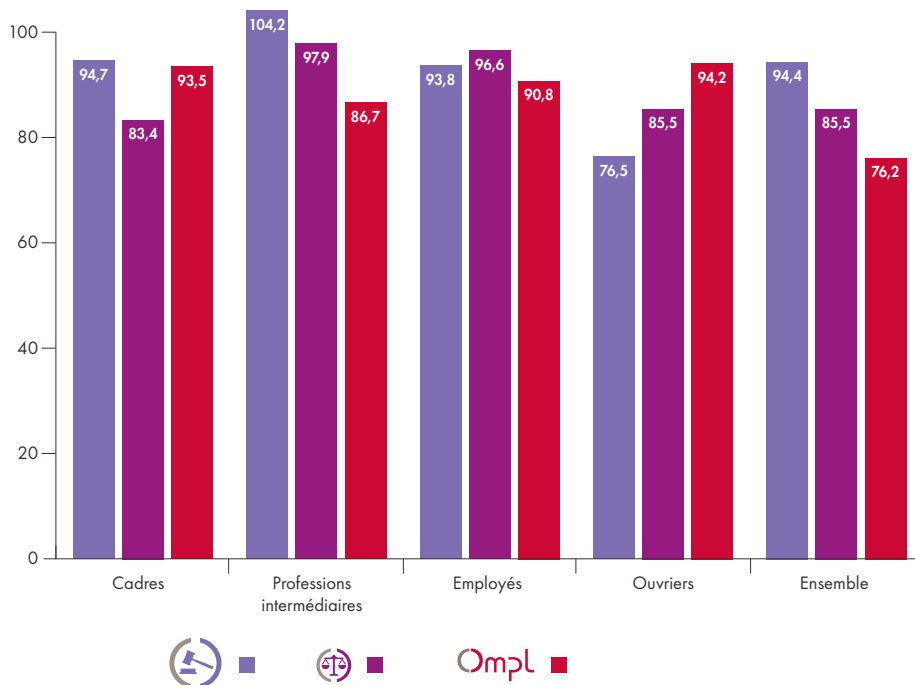
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)



Genre	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Femmes	27 103	27 237	26 172	26 589	22 371	23 301
Hommes	28 893	28 847	30 469	31 087	29 023	30 588
Ensemble	27 961	27 949	26 786	27 211	23 193	24 030

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

Indice de parité par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



L'indice de parité F/H calculé 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.



VALORISATION DU SALAIRE AVEC L'ÂGE

- Dans la branche :
 - les 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 17,6 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (– 2,4 %) ;
 - par rapport à 2019, les 35 à 49 ans ont vu leur rémunération médiane progresser (+ 704 €) alors que ceux de moins de 35 ans ont connu un recul (– 492 €).
- Au niveau du secteur :
 - la rémunération médiane suit une évolution en fonction de l'âge similaire à celle de la branche. Celle des séniors est plus élevée de + 15,4 % par rapport aux jeunes et moins élevée de – 2,6 % par rapport aux salariés d'âge intermédiaire ;
 - comme pour la branche, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane en comparaison de 2019.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, la rémunération annuelle médiane au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :
 - maximale pour l'Île-de-France (34 329 €) ;
 - minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (17 244 €).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour :
 - l'Auvergne-Rhône-Alpes, avec une très forte progression (+ 11,7 %) ;
 - la Bourgogne-Franche-Comté, caractérisée par une augmentation très marquée de + 8,1 %.

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



Tranches d'âge	2019	2021	2019	2021	2019	2021
< 35 ans	25 409	24 917	23 985	24 316	20 931	21 648
35-49 ans	29 316	30 020	28 091	28 815	23 700	24 600
50 ans et +	30 546	29 290	27 623	28 057	24 646	25 510
Ensemble	27 961	27 949	26 786	27 211	23 193	24 030

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

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



Régions	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	22 572	25 202	25 739	26 389	23 493	24 263
Bourgogne-Franche-Comté	15 946	17 244	23 034	23 322	22 265	22 940
Bretagne	25 050	24 838	25 158	25 347	22 762	23 445
Centre-Val de Loire	25 480	26 269	24 875	25 060	22 666	23 403
Corse	ND	ND	21 414	19 698	22 571	23 496
DOM regroupés	19 053	ND	23 756	23 739	22 098	23 051
Grand Est	18 211	17 955	23 620	23 734	22 424	23 182
Hauts-de-France	24 069	23 869	23 122	23 149	21 943	22 809
Île-de-France	34 820	34 329	34 771	35 724	27 833	28 421
Normandie	27 555	28 502	23 703	24 039	22 079	22 995
Nouvelle-Aquitaine	23 363	23 327	23 385	23 849	22 169	23 058
Occitanie	26 228	26 224	22 965	23 393	22 156	23 022
Pays de la Loire	28 286	29 507	24 850	25 695	22 447	23 158
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23 709	23 950	24 364	24 317	22 516	23 594
Ensemble	27 961	27 949	26 786	27 211	23 193	24 030

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

Au sein de la branche, 12,7 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021.

Cette proportion est élevée par rapport à celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,8 % selon l'INSEE).

En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (9,8 %).

Indicateur de chômage annuel



Salariés avec période(s) de chômage	480	6 519	52 967	284	4 746	1 009
Salariés sans période de chômage	3 298	60 187	443 506	3 051	44 357	9 481
Effectif total	3 778	66 706	496 473	3 335	49 103	10 490
Indicateur de chômage annuel (%)	12,7	9,8	10,7	8,5	9,7	9,6

Source : Insee, DSN, 2021.



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.

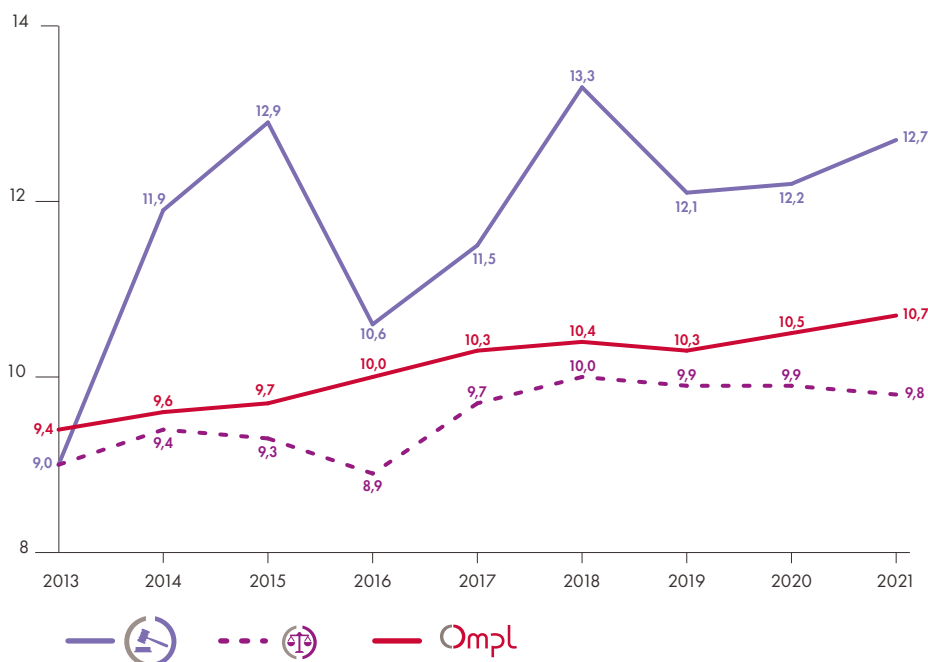


PROGRESSION DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2013, la part de salariés de la branche ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année tend à augmenter jusqu'en 2021. Elle progresse de + 3,7 points.

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était identique à celui de la branche en 2013 (9 %). Néanmoins, jusqu'en 2021, il a progressé moins rapidement que celui de la branche (+ 0,8 point).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



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



TAUX RELATIVEMENT PROCHES

- Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (13,2 % contre 12,1 %). Par rapport à 2016, les taux ont plus progressé pour les hommes (+ 3,1 points) que pour les femmes (+ 1,4 point).
- Au niveau du secteur, les femmes sont, comme dans la branche, plus fréquemment au chômage (10 % contre 8,9 %). Les variations par rapport à 2016 sont différentes :
 - + 0,5 point pour les femmes et
 - + 1,9 point pour les hommes.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)



Ompl

Genre	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Femmes	11,8	13,2	9,5	10,0	10,1	10,8
Hommes	9,0	12,1	7,0	8,9	9,7	9,9
Ensemble	10,6	12,7	8,9	9,8	10,0	10,7

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



BAISSE AVEC L'ÂGE

- Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que pour les seniors (+ 9,2 points). De 2016 à 2021, les taux ont progressé avec plus d'intensité pour les salariés d'âge intermédiaire (+ 3,4 points).
- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont plus souvent au chômage que les seniors (+ 5,3 points). Par rapport à 2016, ils ont connu la plus forte variation de l'indicateur (+ 1 point).

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



Ompl

Tranches d'âge	2016	2021	2016	2021	2016	2021
< 35 ans	15,5	16,5	11,0	12,0	13,3	13,1
35-49 ans	8,0	11,4	8,9	9,8	9,0	10,2
50 ans et +	5,7	7,3	6,1	6,7	6,9	7,5
Ensemble	10,6	12,7	8,9	9,8	10,0	10,7

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



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de la branche (12,7 %), les ouvriers sont plus souvent au chômage (+ 8,2 points). Les cadres sont moins exposés (– 5,6 points). Par rapport à 2016, les plus fortes variations concernent les ouvriers (+ 11 points) et les professions intermédiaires (+ 2,7 points).
- Au niveau sectoriel, les ouvriers sont les plus concernés par des périodes de chômage (15,3 %). De 2016 à 2021, les ouvriers (+ 5,5 points) et les cadres (+ 1,3 point) ont connu les plus fortes variations.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)



Ompl

Catégories sociales	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Cadres	5,6	7,1	5,6	6,9	9,8	8,5
Professions intermédiaires	11,5	14,2	8,0	9,1	7,8	7,8
Employés	12,2	12,3	10,2	10,9	11,4	13,6
Ouvriers	9,9	20,9	9,8	15,3	11,6	13,4
Ensemble	10,6	12,7	8,9	9,8	10,0	10,7

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



TAUX CORRÉLÉ AU TEMPS DE TRAVAIL

- Les salariés de la branche à temps partiel sont moins souvent confrontés au chômage que ceux travaillant à temps complet (– 4,5 points).

En outre, les contrats à temps partiel ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (– 3,6 points).

- La configuration sectorielle est inverse : les salariés à temps partiel sont plus fréquemment au chômage que leurs homologues à temps complet (+ 3,2 points) et leur indice a progressé (+ 2,4 points) par rapport à 2016.

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



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

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



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, la part de salariés de la branche ayant connu une période de chômage indemnisée au cours l'année varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Corse (50 %) et atteint un minimum pour les DOM regroupés (0 %).

Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :

- la Bourgogne-Franche-Comté, avec une très forte progression de + 21,3 points ;
- le Centre-Val de Loire, caractérisé par une augmentation très marquée de + 13,7 points.

Indicateur de chômage annuel par région (%)



Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	14,7	19,3	9,3	10,0	10,2	10,7
Bourgogne-Franche-Comté	0	21,3	9,1	11,1	9,0	9,7
Bretagne	13,9	11,0	9,0	9,3	10,7	11,4
Centre-Val de Loire	0	13,7	9,2	9,0	8,9	9,4
Corse	ND	50,0	8,6	13,7	9,0	11,3
DOM regroupés	Nd	0,0	11,5	12,2	12,5	13,2
Grand Est	11,6	19,5	8,2	10,0	8,5	9,2
Hauts-de-France	13,4	11,8	9,3	10,5	8,9	9,7
Île-de-France	9,4	10,3	7,6	8,1	9,7	10,4
Normandie	12,1	10,9	8,9	9,2	9,0	9,2
Nouvelle-Aquitaine	10,6	11,4	9,8	11,9	10,2	11,1
Occitanie	11	8,3	11,1	11,8	11,3	11,9
Pays de la Loire	11	11,2	9,6	10,6	10,5	11,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	9,3	11,0	10,9	11,7	11,1	11,9
Ensemble	10,6	12,7	8,9	9,8	10,0	10,7

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



RECOURS PROPORTIONNÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain équilibre dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 5,7 % des salariés du secteur et est à l'origine de 2,8 % des actions de formation. 28,6 % des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires se sont investis dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est aussi équilibré. 7,8 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 13,4 % des salariés. En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (26 %) est proche de celle de la branche (- 2,6 points).



MAJORITAIREMENT DES PDC

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (5,1 %). Le taux d'accès à ce dispositif est plus faible que celui du secteur (- 6,1 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus souvent au PDC (21,4 %) que l'ensemble du secteur (14,3 %).

Données de cadrage 2022

Nombre total d'actions de formation	290	10 280	132 189	1 388	6 863	1 739
Effectifs salariés totaux	3 778	66 706	496 473	3 335	49 103	10 490
Nombre d'entreprises formatrices	134	3 415	34 746	215	2 625	441
Nombre total d'entreprises	468	13 136	102 459	414	10 747	1 507

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

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ¹			Taux d'entreprises formatrices ²		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,2	2,4	5,1	1,5	12,0	21,4
	0,6	3,7	11,2	2,4	13,0	14,3
	1,4	4,3	21,0	5,1	13,8	23,5

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : calculé sur l'ensemble des actions de formation.

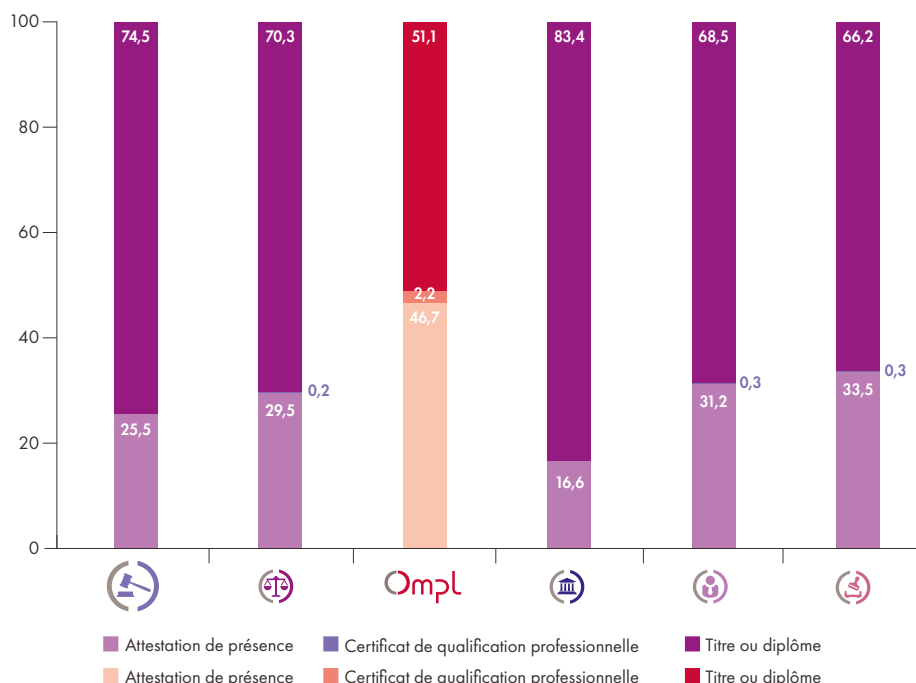
2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (74,5 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (70,3 %).
- À l'exception des attestations de présence (25,5 % contre 29,5 % pour le secteur), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



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

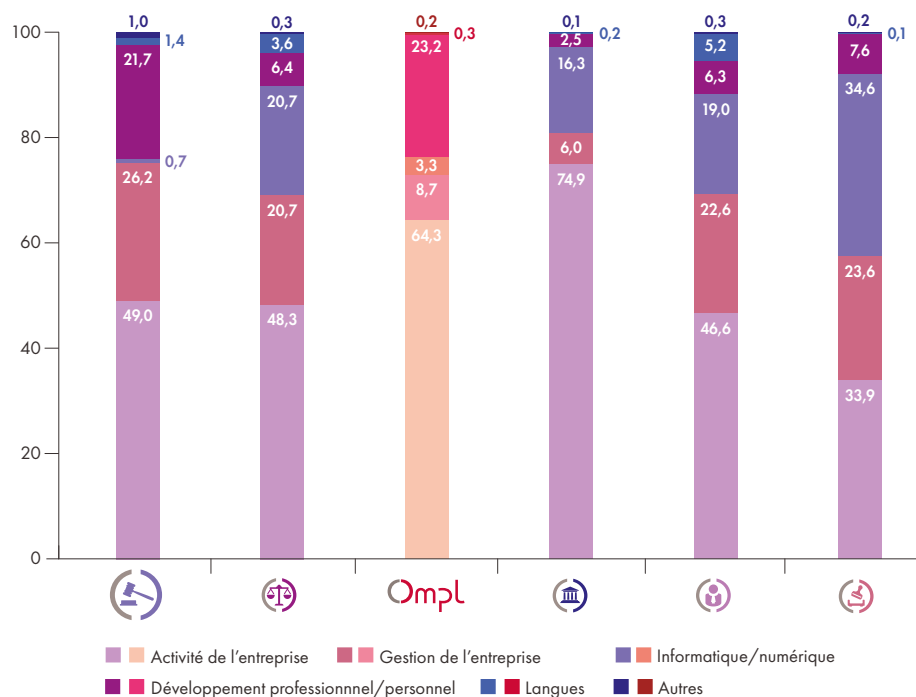


BESOINS DE COMPÉTENCES DANS DEUX DOMAINES

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

- l'activité de l'entreprise (formation des commissaires-priseurs, inventaire/prise, œuvres d'art, ...). La fréquence de ce domaine (49 %) est proche de celle du secteur (48,3 %) ;
- la gestion de l'entreprise (management, comptabilité, ...) dans 26,2 % des cas, soit + 5,5 points par rapport au secteur.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



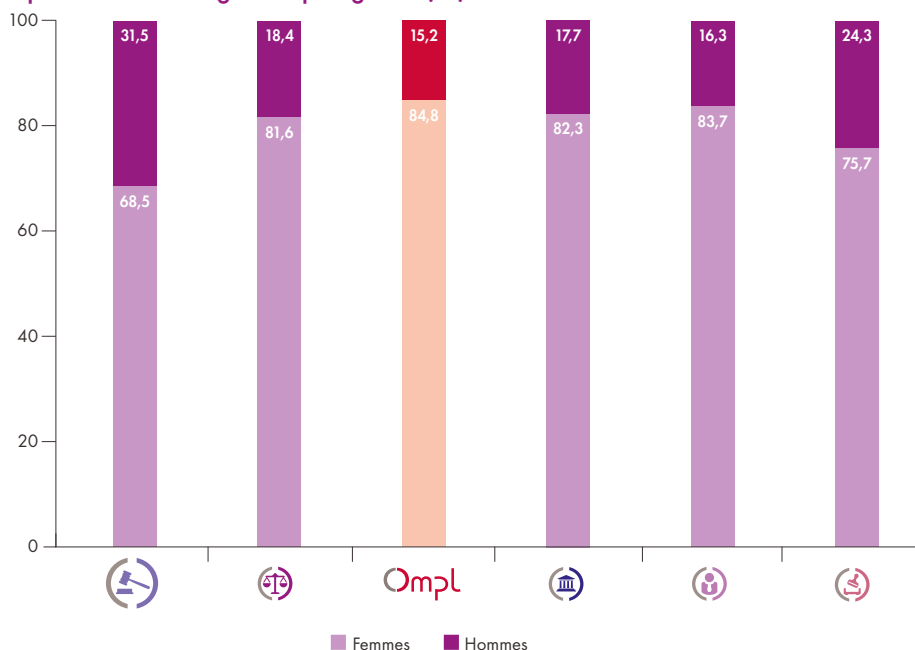
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 68,5 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (56,9 %).
- La configuration sectorielle se distingue de celle de la branche. 81,6 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 76,7 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



DISPOSITIFS PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 35,6 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais de contrats d'apprentissage, soit un différentiel significatif de - 6,7 points par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 68,4 % des stagiaires féminins bénéficient du PDC contre 62,1 % de leurs homologues masculins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Le PDC est mobilisé par 70,3 % des femmes stagiaires contre 61,8 % des hommes. Les contrats d'apprentissage bénéficient à 33,9 % des stagiaires masculins contre 25,7 % de leurs homologues féminins.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	2,6	2,3
	Capp	28,9	35,6
	PDC	68,4	62,1
	Cpro	4,0	4,2
	Capp	25,7	33,9
	PDC	70,3	61,8
	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

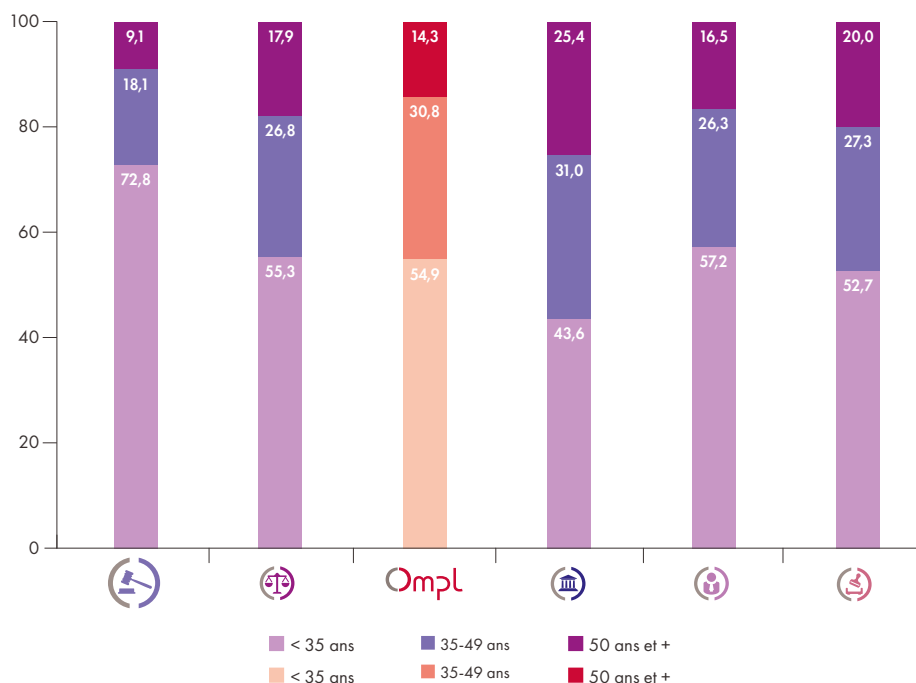
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux chez les stagiaires : 72,8 % sont des formés contre 44,5 % des salariés. Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau du secteur est sensiblement différent. Les jeunes sont plus souvent formés. Ils représentent 55,3 % des stagiaires pour 41,3 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



FAIBLE IMPACT DE L'ÂGE SUR LES DISPOSITIFS

- Quelle que soit la classe d'âge, le PDC est privilégié avec une part s'étendant de 54 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 100 % pour les autres tranches d'âge. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (42,6 %).
- La configuration du secteur est très proche de celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé par les stagiaires de 35 à 49 ans (98,2 %) et les seniors (99,9 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce aux contrats d'apprentissage (49 %) et au PDC (44,4 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	Cpro	3,5	0,0	0,0
	Capp	42,6	0,0	0,0
	PDC	54,0	100,0	100,0
	Cpro	6,5	1,6	0,1
	Capp	49,0	0,2	0,0
	PDC	44,4	98,2	99,9
	Cpro	8,0	5,9	1,5
	Capp	35,1	0,4	0,1
	PDC	56,9	93,7	98,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



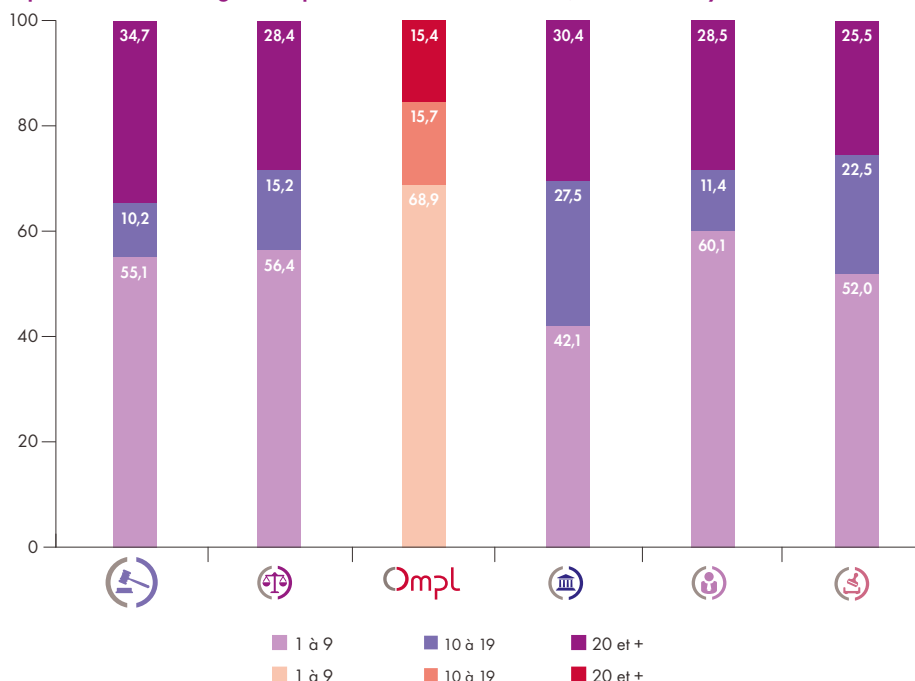
ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

• Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 55,1 % des formés alors que ces entreprises emploient 38,9 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 44,9 % des stagiaires contre 61,1 % des salariés.

• Par rapport à la branche, la configuration du secteur est analogue. En termes relatifs, les salariés de TPE accèdent plus souvent à la formation (56,4 % des formés et 50,8 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus grande (43,6 % des formés et 49,2 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre :

– il est maximal pour la Bretagne (15,7 %), avec une différence de + 4,5 points par rapport la moyenne nationale de la branche (11,2 %).

Cette région bénéficie aussi du plus fort taux d'accès au contrat d'apprentissage (6,4 %) contre (3,7 %) au niveau national ;

– il atteint un minimum pour la Nouvelle-Aquitaine (1,3 %) avec un écart de – 9,9 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

La région est aussi caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (1,3 %) plus faible que le niveau national (– 2,4 points).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	1,7	2,3
Bourgogne-Franche-Comté	0,5	1,4	1,8
Bretagne	1,2	6,4	15,7
Centre-Val de Loire	0,0	1,7	12,0
DOM regroupés	0,0	0,0	7,7
Grand Est	0,0	0,0	2,6
Hauts-de-France	0,0	1,7	2,5
Île-de-France	0,2	2,8	6,2
Normandie	0,0	4,0	2,9
Nouvelle-Aquitaine	0,0	1,3	1,3
Occitanie	0,0	2,6	3,2
Pays de la Loire	0,0	0,0	2,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,5	2,7	6,6
Moyenne nationale	0,2	2,4	5,1
Niveau national	0,6	3,7	11,2
Ompl	1,4	4,3	21,0

Sources : OPCO-EP, base formation, 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)

22 études thématiques

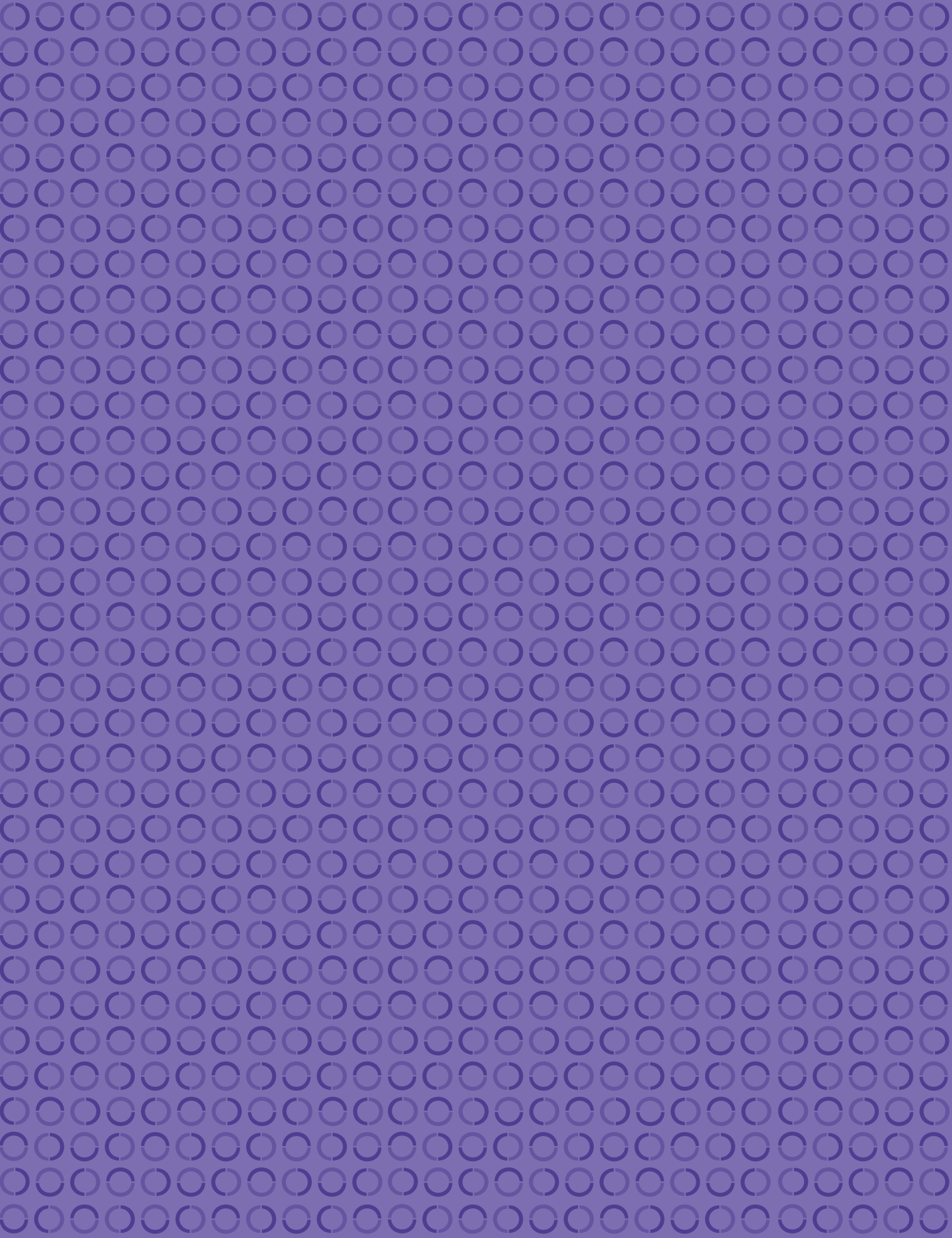
- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- 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 aux problématiques de fidélisation (2023)

28 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 près de 105 500 entreprises de proximité, 496 473 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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



www.ompl.fr

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

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales