



2023
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
ENTREPRISES
D'ARCHITECTURE



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 CADRE DE VIE-TECHNIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

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



FORTE CROISSANCE DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de + 6,3 % en 2021.

La valeur plutôt moyenne du taux de rotation (13,2 % soit - 1,8 point relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable d'entrées (16,3 %) dans le périmètre de la branche.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est aussi en forte progression (+ 5,7 %). Le niveau de turnover (12,9 %) est proche de celui de la branche et reste en deçà du seuil critique de 15 %.

Entreprises employées en 2021

				
Entreprises employées	9387	9787	102459	400
Évolution 2020-2021 (%)	6,3	5,7	2,8	- 6,5
Taux d'entrée (%)	16,3	15,8	13,4	5,8
Taux de sortie (%)	10	10,1	10,6	12,4
Taux de rotation (%)	13,2	12,9	12	9,1

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

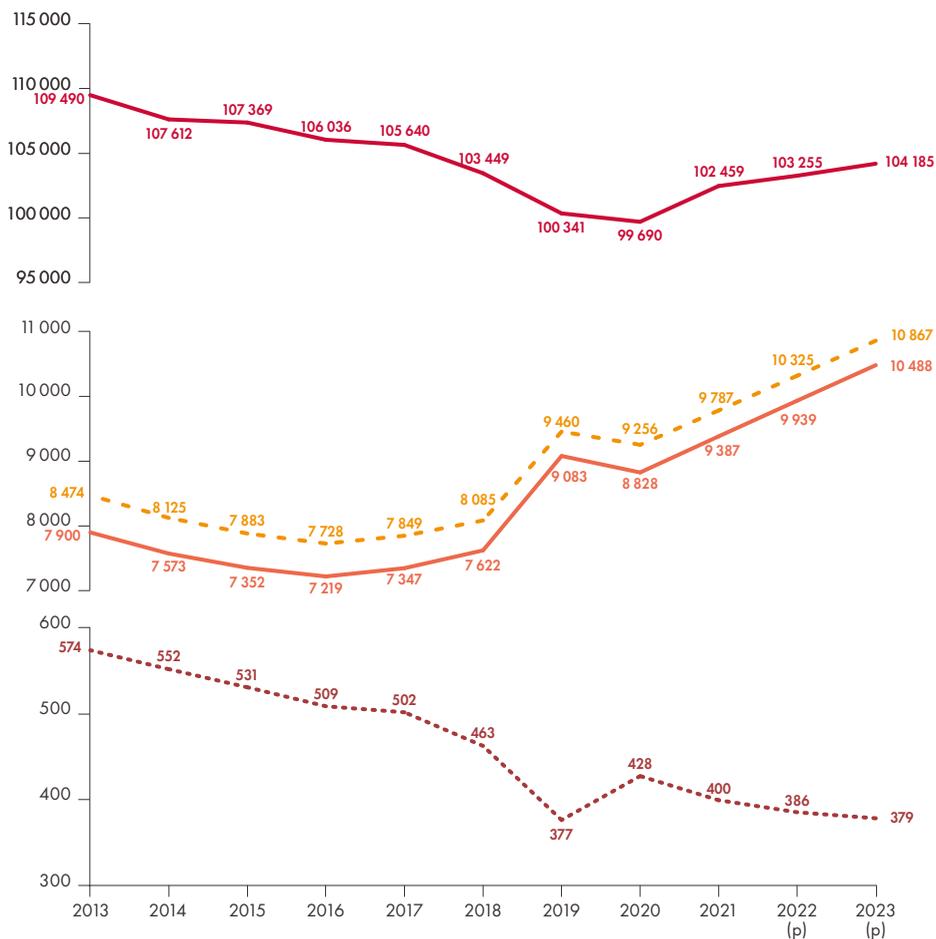


PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

• De 2013 à 2021, la branche a connu une nette progression du nombre d'entreprises employeuses (+ 1 487 unités). Néanmoins, une inflexion est intervenue en 2016. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la hausse tend à se prolonger jusqu'en 2023.

• Le secteur se caractérise par des dynamiques similaires. De 2013 à 2021, le nombre d'entreprises a progressé de + 1 313 unités, bien qu'une inflexion soit observée en 2015. En 2023, les prévisions laissent entrevoir une augmentation de + 1 080 unités par rapport à 2021.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Rupture de série en 2019 consécutive à l'évolution du mode de collecte.
(p) : prévision



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



PLUS D'ENTREPRISES ÉTABLISSEMENTS STABLES

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 27,7 %). Parallèlement, le stock d'établissements a peu évolué (+ 1,6 %).

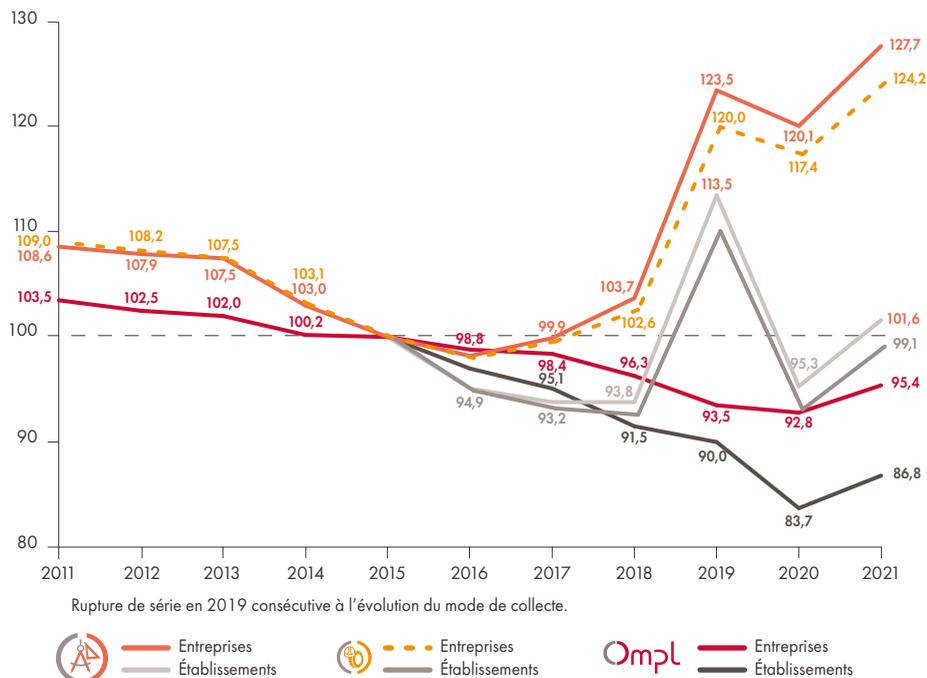
Ces tendances indiquent l'entrée dans la branche de nouvelles entreprises employeuses (par créations de structures employeuses ou embauches dans des structures initialement non employeuses).

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un accroissement moins important (+ 24,2 %). En parallèle, le volume d'établissements se réduit assez modestement (- 0,9 %).

Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel se renforce par la création de structures employeuses ou des embauches dans des structures qui ne l'étaient pas.

Avant 2015, les données concernant les établissements des entreprises d'expertises en automobile ne sont pas disponibles.

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



Sources : OPCO-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.

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

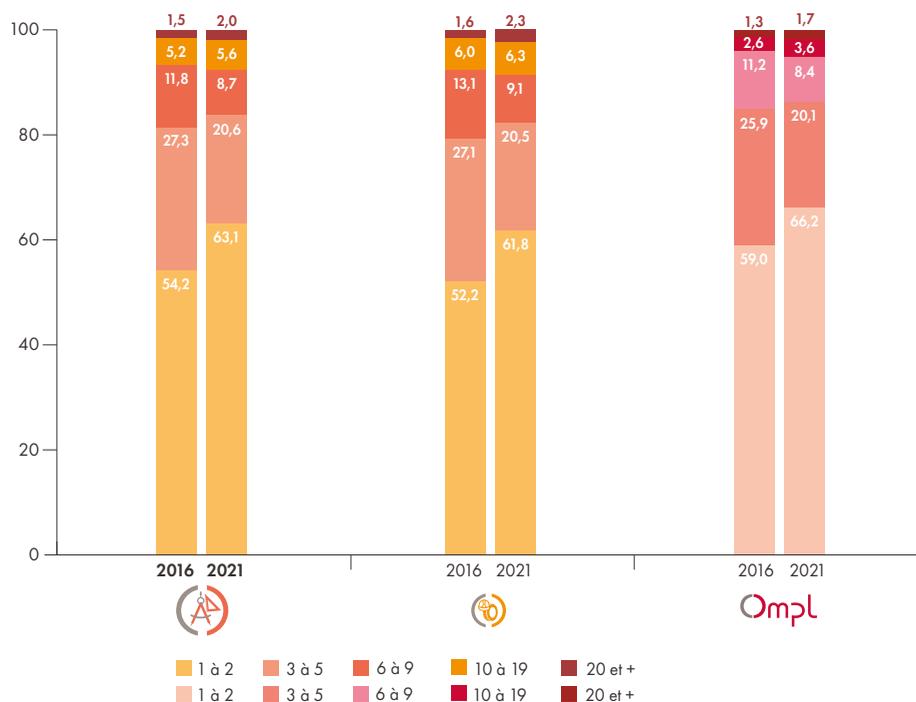
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À DEUX SALARIÉS

- Plus de la moitié des entreprises de la branche (63,1 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 salariés ou plus sont légèrement sous-représentées (- 1 point).
- Depuis 2016, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 8,9 points), au détriment de celles de trois à cinq salariés (- 6,7 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.



DÉSAAFECTATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (82,7 %) sont très nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 13,3 points par rapport à 2016.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont légèrement sous-représentés dans la branche (- 0,5 point). En outre, leur part sectorielle s'est accrue de + 12,8 points entre 2016 et 2021.

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

	Logo A		Logo B		Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Entreprise individuelle	26,8	15,3	25,8	14,8	45,2	33,6
Groupement et assimilé	3,8	2,0	3,8	2,0	22,7	21,2
Société commerciale et assimilée	69,4	82,7	70,4	83,2	32,1	45,2

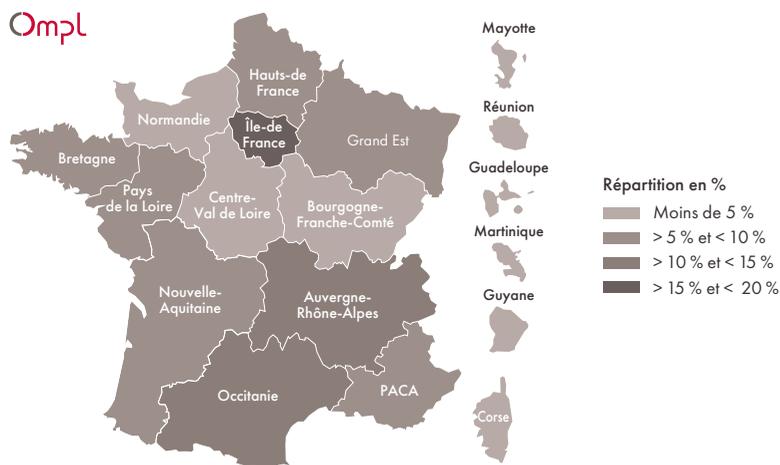
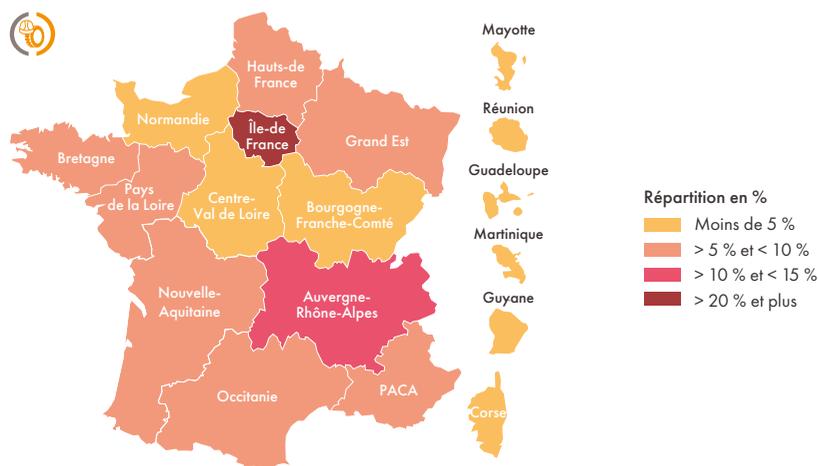
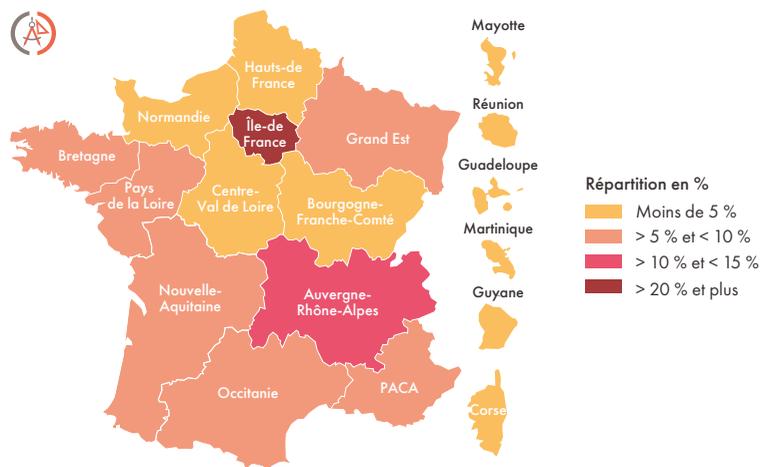
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.



MOITIÉ DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 27 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (26,6 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (14 %).
 - La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre d'entreprises (9,4 %).
- Ces trois régions regroupent 50,4 % des entreprises employeuses de la branche et 49,9 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



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



ENTREPRISES PLUS NOMBREUSES ET DE TRÈS PETITE TAILLE

- La taille moyenne des entreprises de la branche (4 salariés) est un peu moins importante que celle du secteur (4,4 salariés).

Néanmoins, elle a progressé de + 2,6 % 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) (54,1 %). Sa part s'est accrue de + 1,3 point relativement à 2016.

Données de cadrage

				
Nombre d'entreprises employeuses en 2021	9387	9787	102459	400
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2016 à 2021 (%)	+ 30	+ 26,7	- 3,4	- 21,4
Effectifs moyens de salariés en 2021	4,0	4,4	3,9	14,1
Effectifs moyens de salariés en 2016	3,9	4,2	3,6	9,1
Forme juridique la plus fréquente en 2021	SARL	SARL	SARL	Société
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2021 (%)	54,1	53,4	35,3	55,8
Forme juridique la plus fréquente en 2016	SARL	SARL	EI	SARL
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2016 (%)	52,8	52,3	45,2	45,2

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 RELATIVEMENT STABLES

- En 2021, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 58 680 € de valeur ajoutée (- 5,3 % par rapport à 2016). Accompagnant un fort repli du chiffre d'affaires (- 5,3 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (36 258 € d'EBE) assez comparable à celui de 2016 (- 1,1 %).

- Par rapport à la branche, le chiffre d'affaires moyen au sein du secteur en 2021 est un peu moins conséquent (105 538 €) alors qu'un recul est aussi observé par rapport à 2016 (- 5,9 %).

En revanche, avec un EBE moyen de 36 879 €, un montant de trésorerie équivalent est dégagé par les entreprises individuelles du secteur qui voient cet indicateur de performance économique faiblement varier (- 0,7 %).

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)



Indicateur	2016		2021		2016		2021		2016		2021	
CA	113 707	107 711	112 206	105 538	240 546	270 320	104 155	93 553				
Marge	111 098	105 123	109 635	103 009	181 484	198 457	101 782	91 346				
VA	61 968	58 680	61 124	57 405	118 597	134 652	56 599	50 372				
Impôts	3 610	4 406	3 626	4 342	14 424	18 168	3 711	3 992				
Salaires	21 708	18 017	20 370	16 184	22 939	23 473	13 193	6 072				
EBE	36 650	36 258	37 128	36 879	88 522	102 094	39 695	40 307				
Bénéfice	37 577	37 475	38 021	38 104	88 737	100 602	40 404	41 574				

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



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES EN NETTE PROGRESSION

- En 2021, le montant moyen de trésorerie (EBE) des sociétés de la branche atteint 161 746 €. Cette valeur s'accroît fortement par rapport à 2016 (+ 36,8 %).

- En comparaison de la branche, le niveau moyen de trésorerie (EBE) au sein du secteur est un peu plus conséquent (168 871 €).

En outre, il progresse de + 41,6 % par rapport à 2016.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)



Indicateur	2016		2021		2016		2021		2016		2021	
CA	1 001 875***	NS	1 070 263*	NS	2 328 584***	NS	NS	NS				
Marge	995 273***	NS	1 064 103*	NS	1 791 290***	NS	NS	NS				
VA	617 315***	873 255**	676 310***	NS	1 100 161***	2 235 909***	NS	NS				
Impôts	15 553***	21 729***	21 417***	30 235***	47 435***	86 647***	NS	NS				
Salaires	483 756***	692 873***	535 969***	NS	787 761***	1 308 791***	NS	NS				
EBE	118 252***	161 746***	119 273***	168 871***	266 314***	850 053***	NS	NS				
Bénéfice	86 962***	124 202***	84 855***	131 335***	155 925***	627 508***	62 847***	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	39
Rémunération nette annuelle	47
Chômage annuel	50
Formation professionnelle	53
Publications OMPL	60

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2013, la branche enregistre une progression + 14,7 % 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 (+ 21,2 %) que ceux du secteur (+ 18 %).

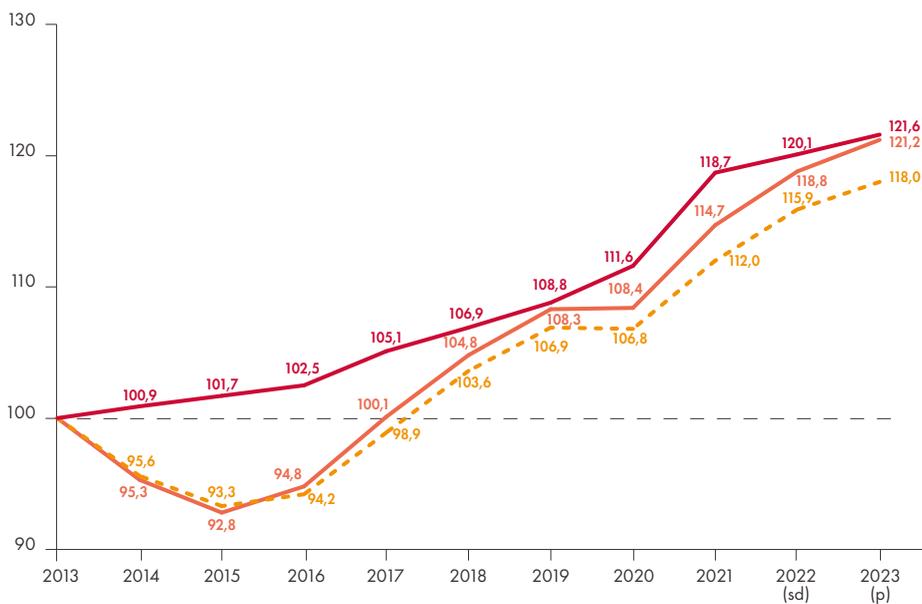
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl	
2013	38 432	44 333	418 164	5 901
2014	36 629	42 369	421 726	5 740
2015	35 646	41 380	425 204	5 734
2016	36 447	41 783	428 511	5 336
2017	38 453	43 832	439 646	5 379
2018	40 290	45 910	447 199	5 620
2019	41 616	47 413	454 932	5 797
2020	41 662	47 362	466 760	5 700
2021	44 100	49 673	496 473	5 573
2022 (sd)	45 661	51 373	502 394	5 712
2023 (p)	46 576	52 306	508 318	5 730

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



sd : données semi-définitives — p : prévisions



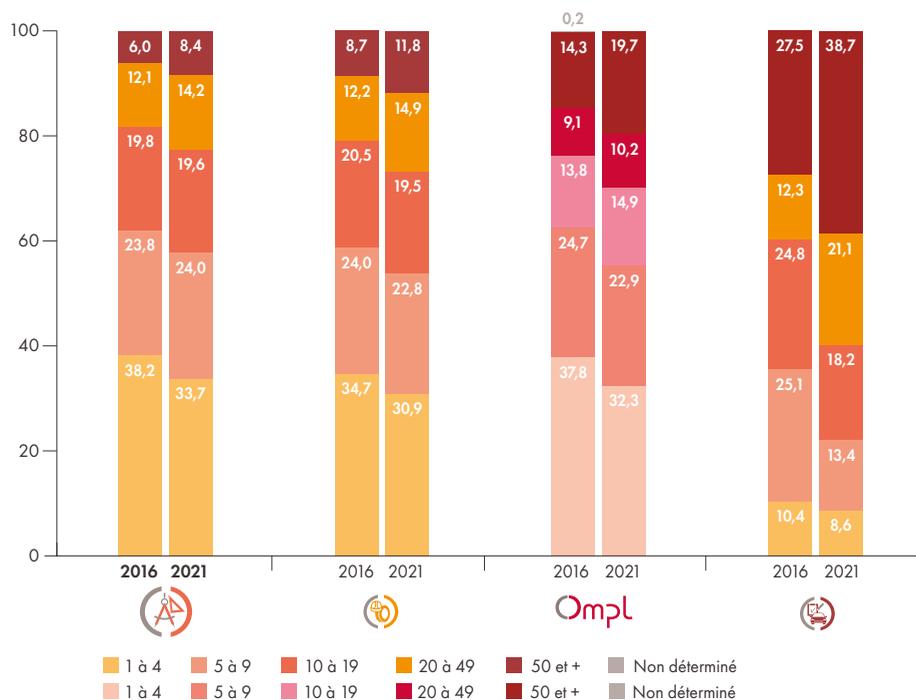
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



3/4 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 77,3 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Par rapport à 2016, cette part a reculé (- 4,5 points) au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une diminution de - 6 points, le secteur connaît une évolution similaire et d'ampleur comparable de la proportion des effectifs des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



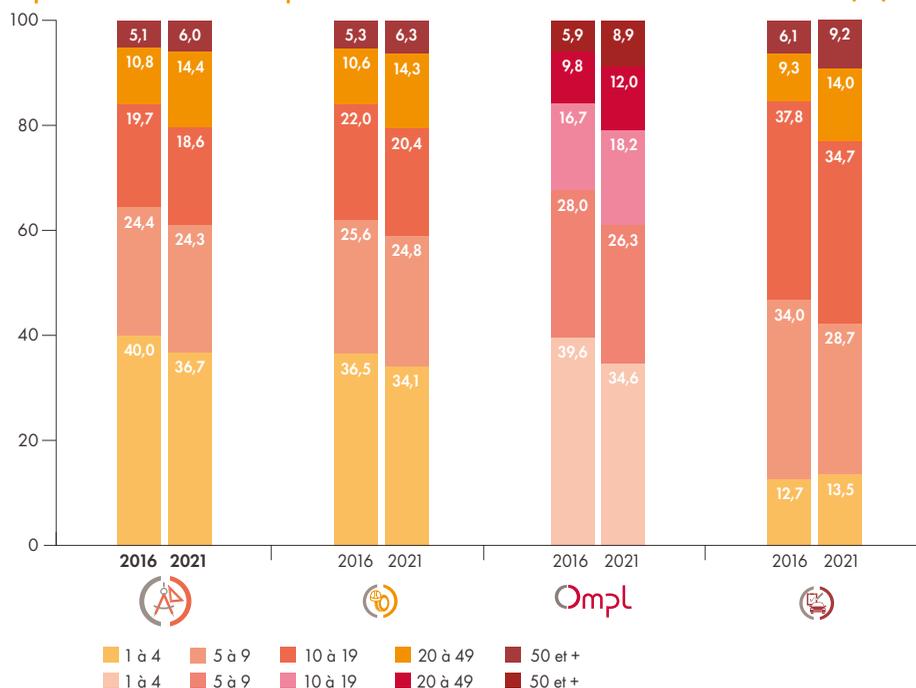
Sources: Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



PLUS D'ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 79,6 % des effectifs.
- Cette proportion a reculé de - 4,5 points par rapport à 2016.
- Le secteur est caractérisé par une configuration similaire dans la mesure où 79,3 % des salariés travaillent dans une petite entreprise. La variation de leur part (- 4,8 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.

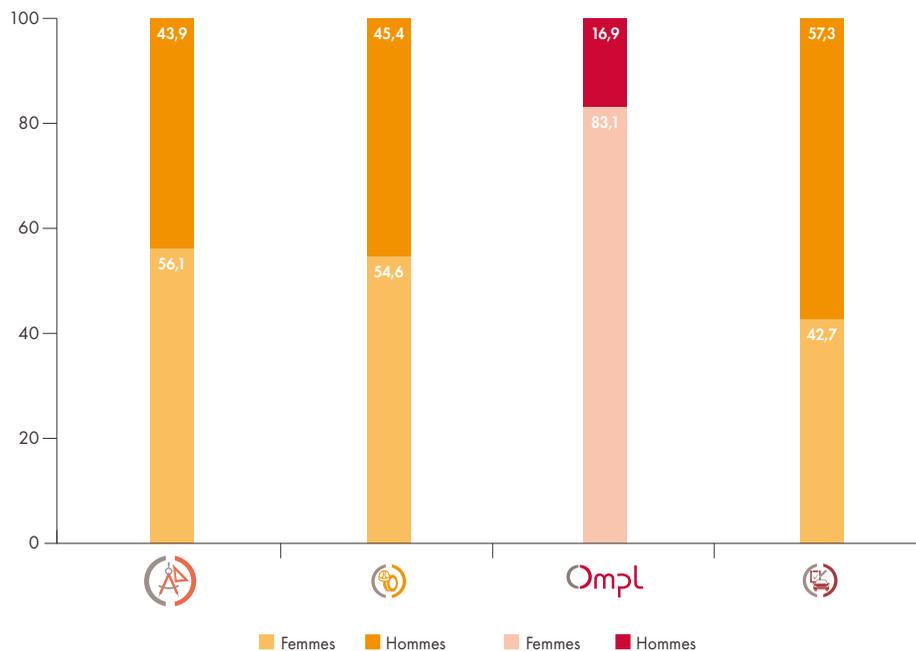


MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

Les emplois de la branche sont principalement féminins : 56,1 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est supérieure de 1,5 point à la moyenne du secteur (54,6 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



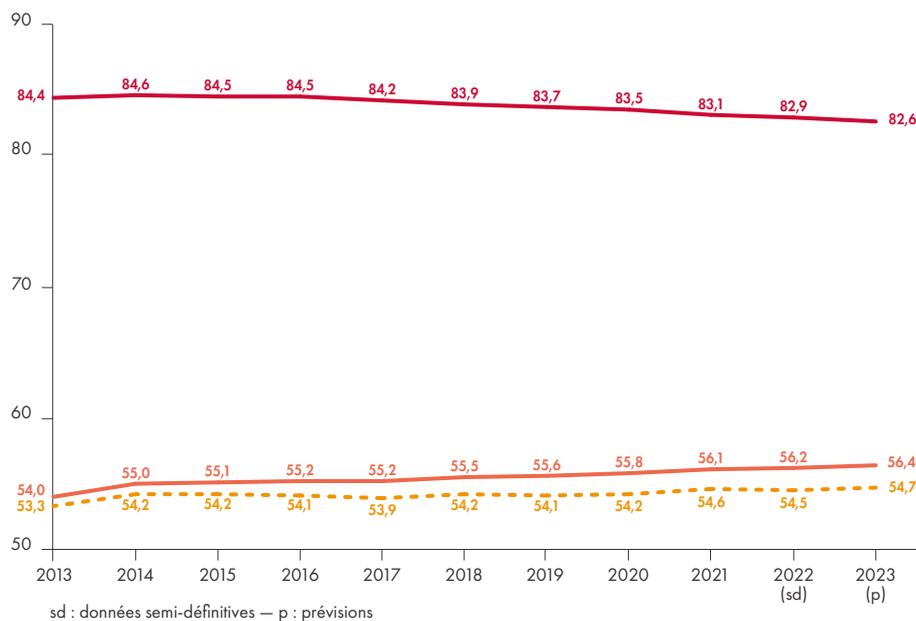
STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

• Par rapport à 2013, les données observées montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche reste relativement stable jusqu'en 2021. Elle varie seulement de + 2,1 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 progresse plus rapidement (+ 2,4 points) que celui du secteur (+ 1,4 point).

Évolution du taux de féminisation (%)



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

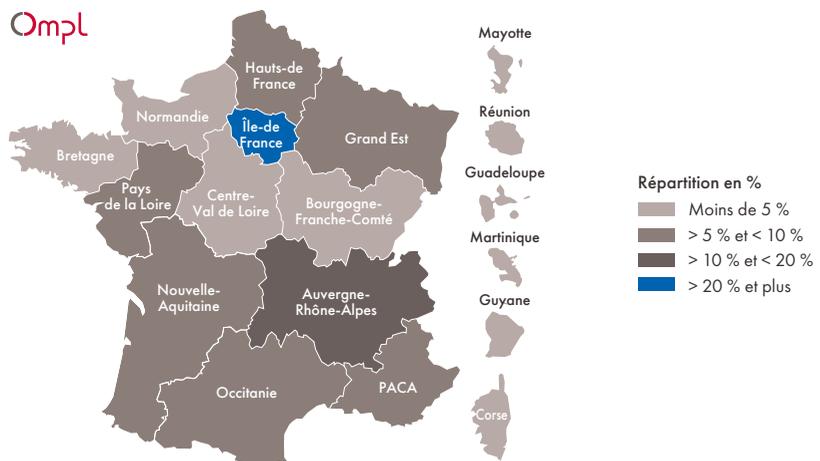
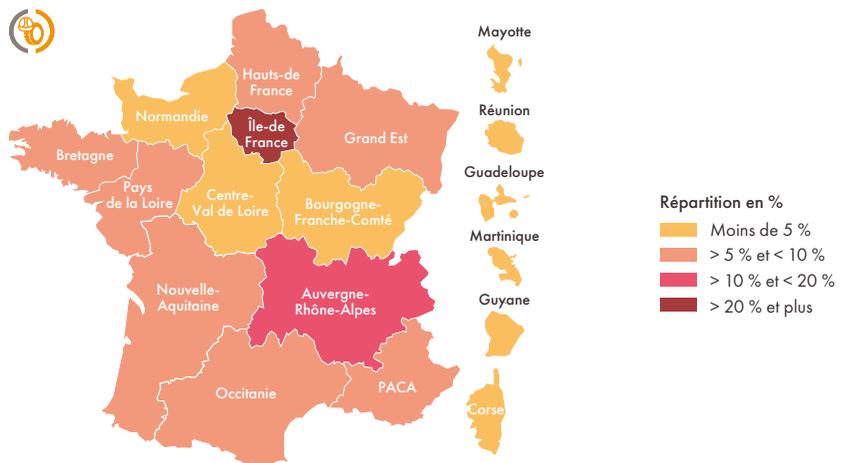
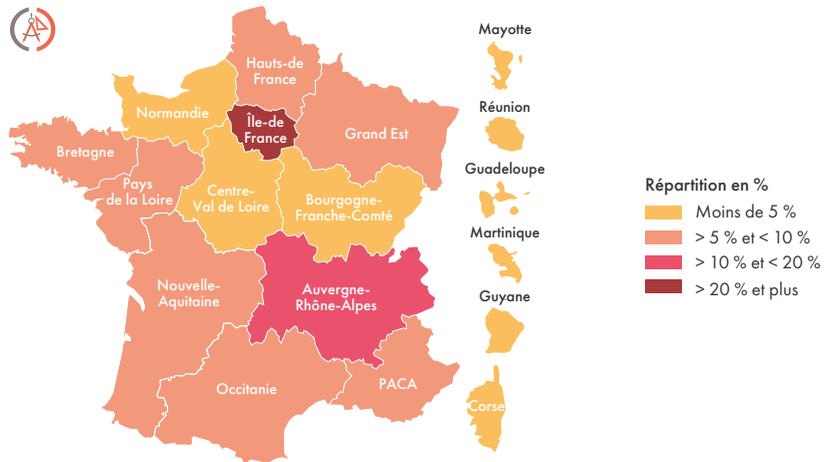


MAJORITÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 33,5 % des salariés de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (31,4 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (14,2 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (7,9 %).

Ces trois régions regroupent 55,6 % des salariés de la branche et 53,3 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2021, le taux de féminisation de la branche varie nettement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Nouvelle-Aquitaine (58,5 %) et atteint un minimum pour les Pays de la Loire (52,7 %).

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

- + 2,7 points pour la Nouvelle-Aquitaine ;
- + 1,2 point pour les Pays de la Loire.

Taux de féminisation par région (%)



Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	56,1	56,8	55,2	55,1	86,0	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	55,7	56,6	54,5	53,0	87,9	86,3
Bretagne	53,6	55,5	52,5	54,6	85,7	84,1
Centre-Val de Loire	50,2	54,5	49,4	51,8	86,7	86,1
Corse	50,0	54,1	50,5	53,3	82,5	83,1
DOM regroupés	54,5	55,1	54,2	54,7	82,3	83,4
Grand Est	53,2	53,5	51,9	51,7	87,2	85,4
Hauts-de-France	49,5	53,6	48,5	51,7	84,3	83,7
Île-de-France	56,5	56,4	55,9	55,6	78,7	77,2
Normandie	53,7	53,5	52,0	51,9	85,6	85,4
Nouvelle-Aquitaine	55,8	58,5	54,0	56,1	86,8	85,2
Occitanie	56,2	58,2	54,7	55,9	86,2	84,8
Pays de la Loire	51,5	52,7	51,2	52,0	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	58,0	58,3	56,5	56,3	86,1	84,3
Ensemble	55,2	56,1	54,1	54,6	84,5	83,1

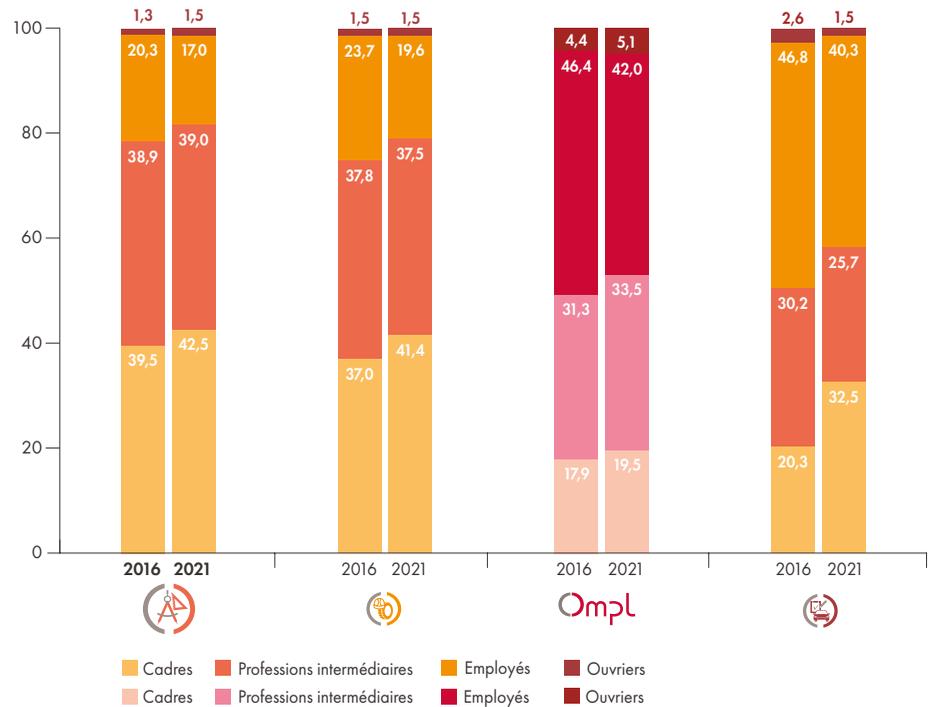
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



PRÉPONDÉRANCE DES CADRES

- La catégorie des cadres rassemble la plus grande part des salariés de la branche (42,5 %). Avec un écart de + 3,5 points, elle est un peu plus représentée que les professions intermédiaires qui forment la deuxième catégorie la plus importante (39 %).
- Par rapport à 2016, la part des cadres a varié de + 3 points. En revanche, la proportion des professions intermédiaires (+ 0,1 point) et des ouvriers (+ 0,2 point) a stagné alors que la part des employés (- 3,3 points) s'est repliée.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs sont similaires à ceux de la branche bien que les sens de variations divergent sensiblement : progression de la part des cadres (+ 4,4 points), stagnation pour les professions intermédiaires (- 0,3 point) et les ouvriers (0 point), tendance à la baisse pour les employés (- 4,1 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...

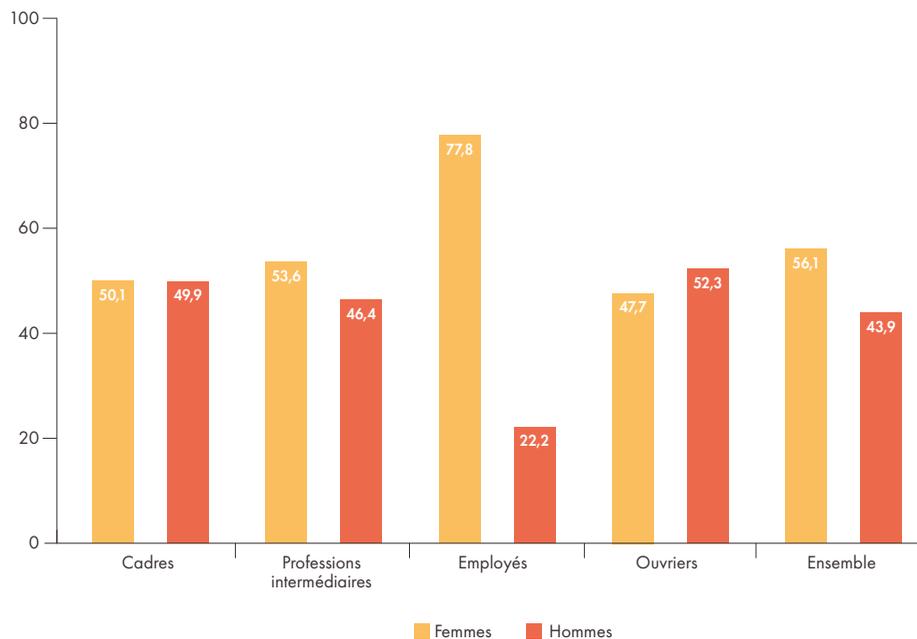


FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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

- Le taux de féminisation est maximal chez les employés (77,8 %) et il excède de 21,7 points celui de la branche dans son ensemble (56,1 %), alors qu'il est minimal pour les ouvriers (47,7 %). La parité est cependant presque établie chez les cadres.
- En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les ouvriers (52,3 %) alors qu'ils ne représentent que 43,9 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

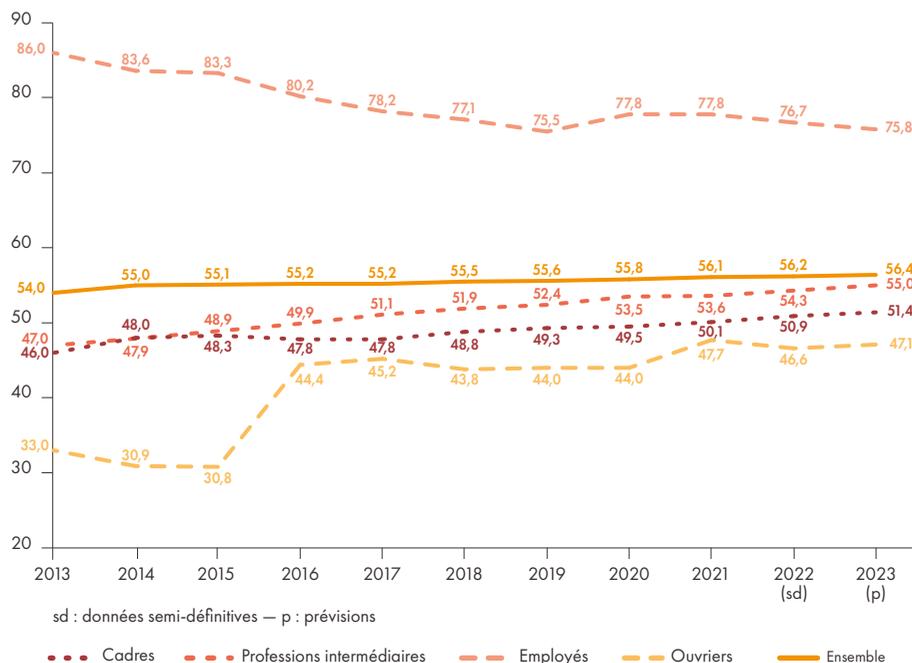


LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2013 le taux de féminisation de la branche tend à augmenter (+ 2,4 points selon les prévisions pour 2023), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les ouvriers (+ 14,1 points) et les employés (- 10,2 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 47,1 % et 75,8 % en 2023 ;
- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période : + 5,4 points pour les cadres et + 8 points pour les professions intermédiaires.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



sd : données semi-définitives - p : prévisions

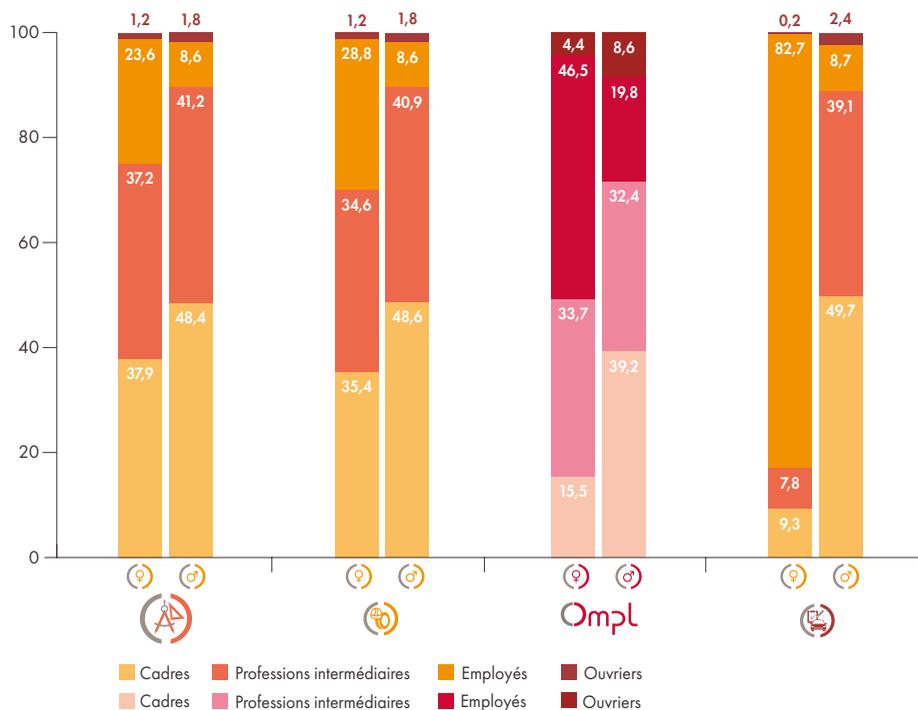
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



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 23,6 % contre 8,6 % pour les hommes, soit un différentiel de + 15 points pour les femmes ;
 - avec un écart de + 10,5 points en faveur des hommes, les cadres constituent la seconde catégorie sociale la moins équilibrée entre les genres.
- Au niveau du secteur, la fréquence des employées est plus marquée pour l'ensemble des femmes (28,8 %). Pour cette catégorie sociale, le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche : la part est supérieure de + 20,2 points chez les femmes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



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

**86,9 % DES SALARIÉS
DANS 13 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, deux professions regroupent 51,7 % des salariés :

- les dessinateurs en bâtiment, travaux publics (26,5 %) ;
- les architectes salariés (25,2 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2021	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	382b - Architectes salariés ⁽²⁾	10 365	23,5	11 107	25,2
Exercice partiel du métier	382a - Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics	1 502	3,4	4 313	9,8
	382c - Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics	415	0,9	566	1,3
	465a - Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration salariés	384	0,9	711	1,6
	472a - Dessinateurs en bâtiment, travaux publics	10 754	24,4	11 692	26,5
	472c - Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics	711	1,6	1 135	2,6
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	677	1,5	779	1,8
	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	271	0,6	584	1,3
	542a - Secrétaires	3 570	8,1	2 467	5,6
Soutien à l'entreprise	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	727	1,6	968	2,2
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	1 560	3,5	2 532	5,7
	543h - Employés administratifs non qualifiés	473	1,1	983	2,2
	564b - Employés des services divers	823	1,9	489	1,1

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

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

(2) : Seuls les architectes DPLG ou DE-HMNOP peuvent porter le titre d'architecte et sont habilités à réaliser les plans d'un projet architectural, sous réserve d'être inscrits à l'ordre des architectes. La PCS détaillée ne permettant pas de faire la distinction entre architectes en titre, diplômés d'école d'architecture, architectes d'intérieur..., les architectes salariés ont été classés dans "exercice total du métier".



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 ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

69,1 % des salariés de la branche ont un métier directement en lien avec l'activité de l'entreprise :

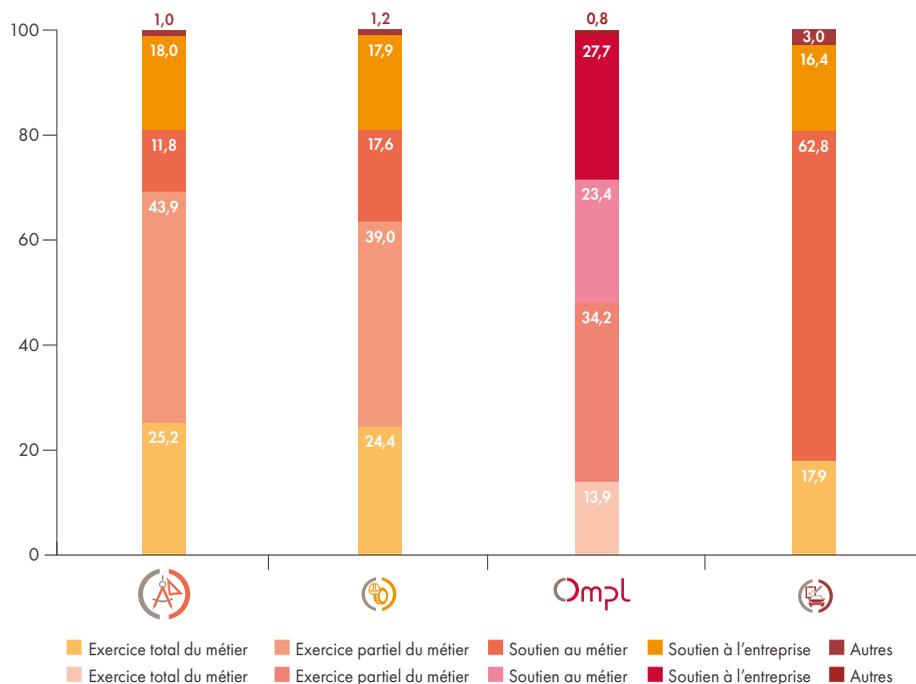
- 43,9 % réalisent une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Leur certification ou leur qualification leur permet de prendre en charge certaines composantes du cœur de métier.

Au niveau du secteur, ce type de métier est sous-représenté (39 %) ;

- 25,2 % peuvent être en charge de toutes les tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Ils sont obligatoirement titulaires des diplômes permettant d'exercer le cœur de métier.

Au niveau du secteur, ce type de métier est aussi fréquent (24,4 %).

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



MÉTIERS GENRÉS

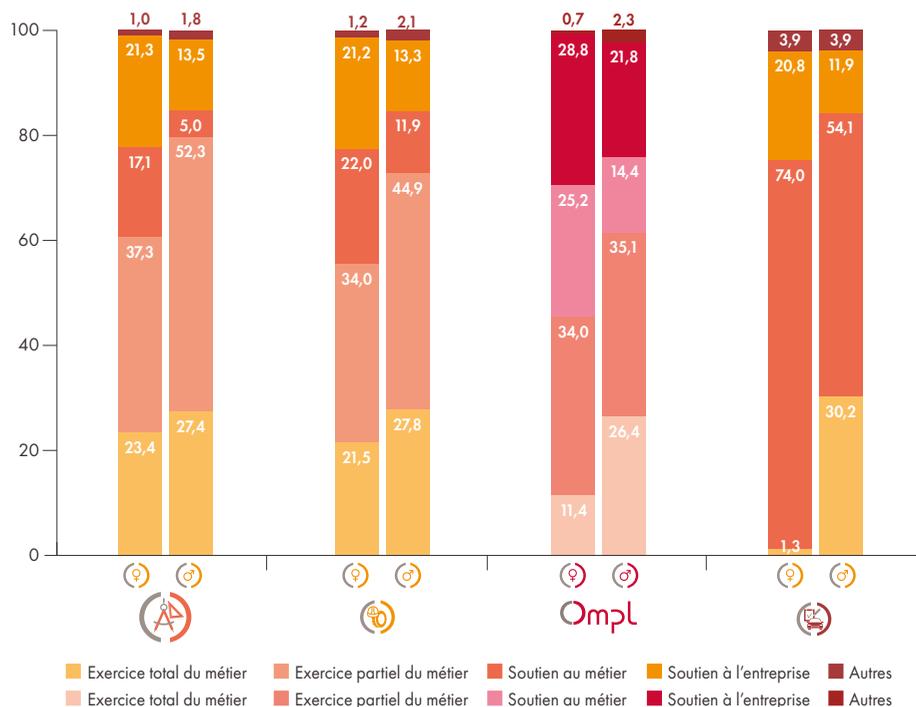
• Au sein de la branche, les emplois centrés sur l'exercice partiel du métier sont les plus fréquents (43,9 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 37,3 % des femmes contre 52,3 % des hommes, soit un écart de 15 points.

Le soutien au métier rassemble 17,1 % des femmes contre 5 % des hommes, ce qui implique un écart très important de 12,1 points.

• Au niveau du secteur, le différentiel est moindre pour les emplois organisés autour du cœur de métier de l'entreprise (10,9 points), 34 % des femmes et 44,9 % des hommes.

Le soutien à l'entreprise est caractérisé par un différentiel de 10,1 points, similaire à celui de la branche, 22 % des femmes contre 11,9 % 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 cadres est maximale pour l'Île-de-France (51,2 %) mais son minimum est atteint pour le Centre-Val de Loire (31,8 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	43,2	39,3	16,3	1,1	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	34,6	43,3	21,1	1,1	0,0
Bretagne	32,4	47,0	19,8	0,8	0,0
Centre-Val de Loire	31,8	42,8	23,4	2	0,0
Corse	44,5	38,3	15,3	ND	1,9
DOM regroupés	35,5	38,5	22,7	3,4	0,0
Grand Est	40,6	40,4	18,0	1,1	0,0
Hauts-de-France	43,6	36,0	18,5	1,9	0,0
Île-de-France	51,2	33,4	13,5	1,8	0,0
Normandie	36,9	42,6	18,8	1,6	0,0
Nouvelle-Aquitaine	36,4	44,2	18,4	1,1	0,0
Occitanie	34,2	43,9	21,0	1	0,0
Pays de la Loire	32,8	47,2	18,7	1,3	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	40,9	37,5	19,9	1,7	0,0
	42,5	39,0	17,0	1,5	0,0
	41,4	37,5	19,6	1,5	0,0
Ompl	19,5	33,5	42,0	5,1	0,0

Source : Insee, DSN, 2021.

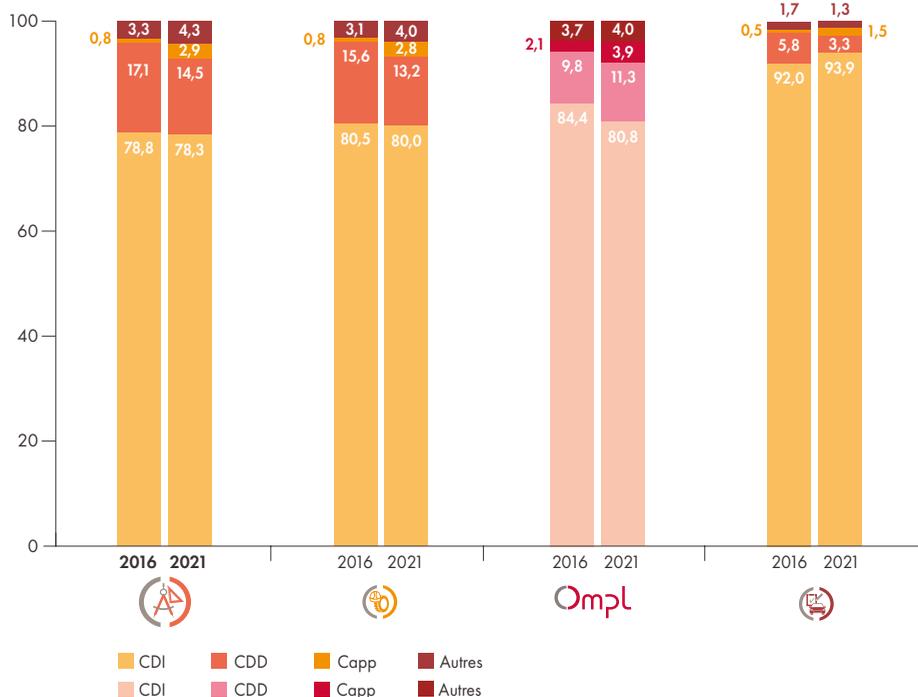
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ DE CDI

- Au sein de la branche :
 - la part de salariés en CDI (78,3 %) est prépondérante mais faible par rapport au champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE). Néanmoins, elle est assez proche de la moyenne du secteur (80 %);
 - hors CDD, 14,5 % 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 contrats d'apprentissage a varié de + 2,1 points. La proportion des CDI (- 0,5 point) et des contrats « autres » (+ 1 point) a stagné alors que celle des CDD (- 2,6 points) s'est repliée.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont similaires :
 - stagnation des CDI (- 0,5 point), contrats d'apprentissage (+ 2 points) et contrats « autres » (+ 0,9 point);
 - baisse pour les CDD (- 2,4 points).

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



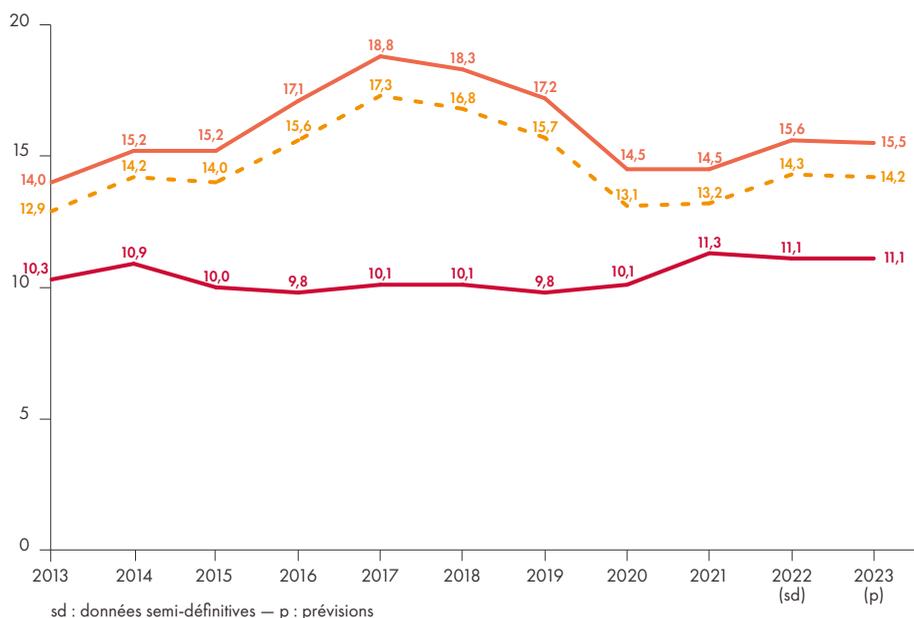
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



STABILITÉ DES CDD

- Par rapport à 2013, le taux de CDD reste relativement stable jusqu'en 2021 (+ 0,5 point).
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur la période (2013 à 2023), le taux de CDD de la branche progresse plus vite (+ 1,5 point) que celui du secteur (+ 1,3 point).

Évolution du taux de CDD annuel (%)



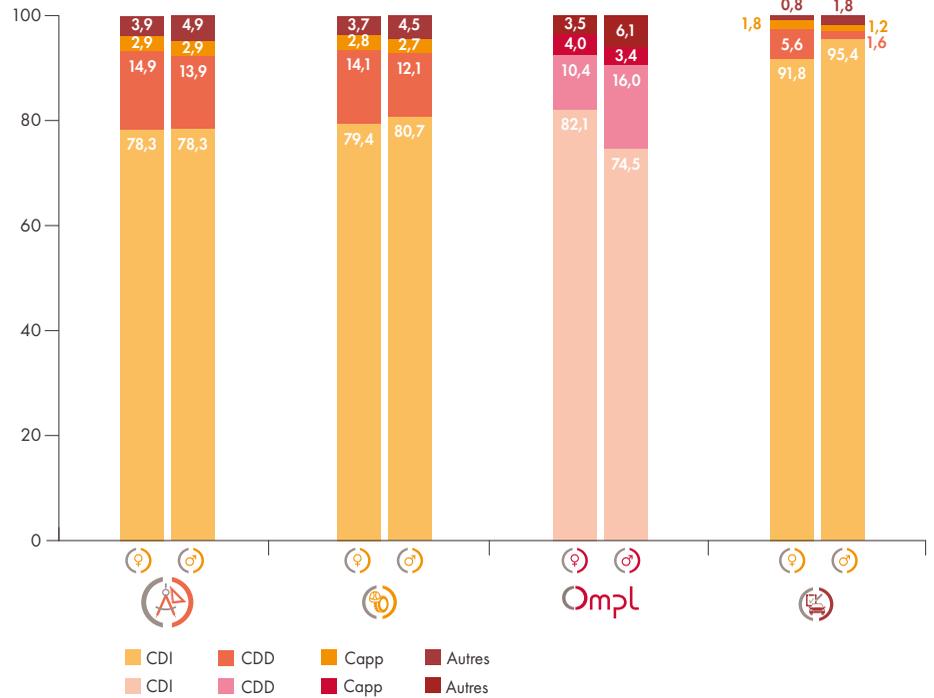
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des CDD est un peu plus importante pour les femmes. Elle atteint 14,9 % contre 13,9 % pour les hommes, soit un différentiel de + 1 point pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est légèrement moins marquée pour l'ensemble des femmes. Elles sont 14,1 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat. Le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche : la proportion est supérieure de + 2 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



ÉVOLUTION MITIGÉE DE LA PART DES CDI

- Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à rester stable chez les femmes mais à baisser chez les hommes (+ 0 et - 1,2 point respectivement). Le sens de ces évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de - 0,1 et - 1 point sont observées.
- Le taux de CDD de la branche diminue chez les femmes (- 3 points) comme chez les hommes (- 2,1 points), à l'image de ce qui est constaté pour le secteur (- 2,8 et - 2 points respectivement).

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

	Branche		Secteur		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↔ 0,0	↓ - 1,2	↓ - 0,1	↓ - 1,0	↓ - 3,4	↓ - 3,6
CDD	↓ - 3,0	↓ - 2,1	↓ - 2,8	↓ - 2,0	↑ + 1,3	↑ + 2,1
Capp	↑ + 2,2	↑ + 1,8	↑ + 2,1	↑ + 1,7	↑ + 2,0	↑ + 1,5
Autres	↑ + 0,8	↑ + 1,5	↑ + 0,8	↑ + 1,3	↑ + 0,1	↔ 0,0

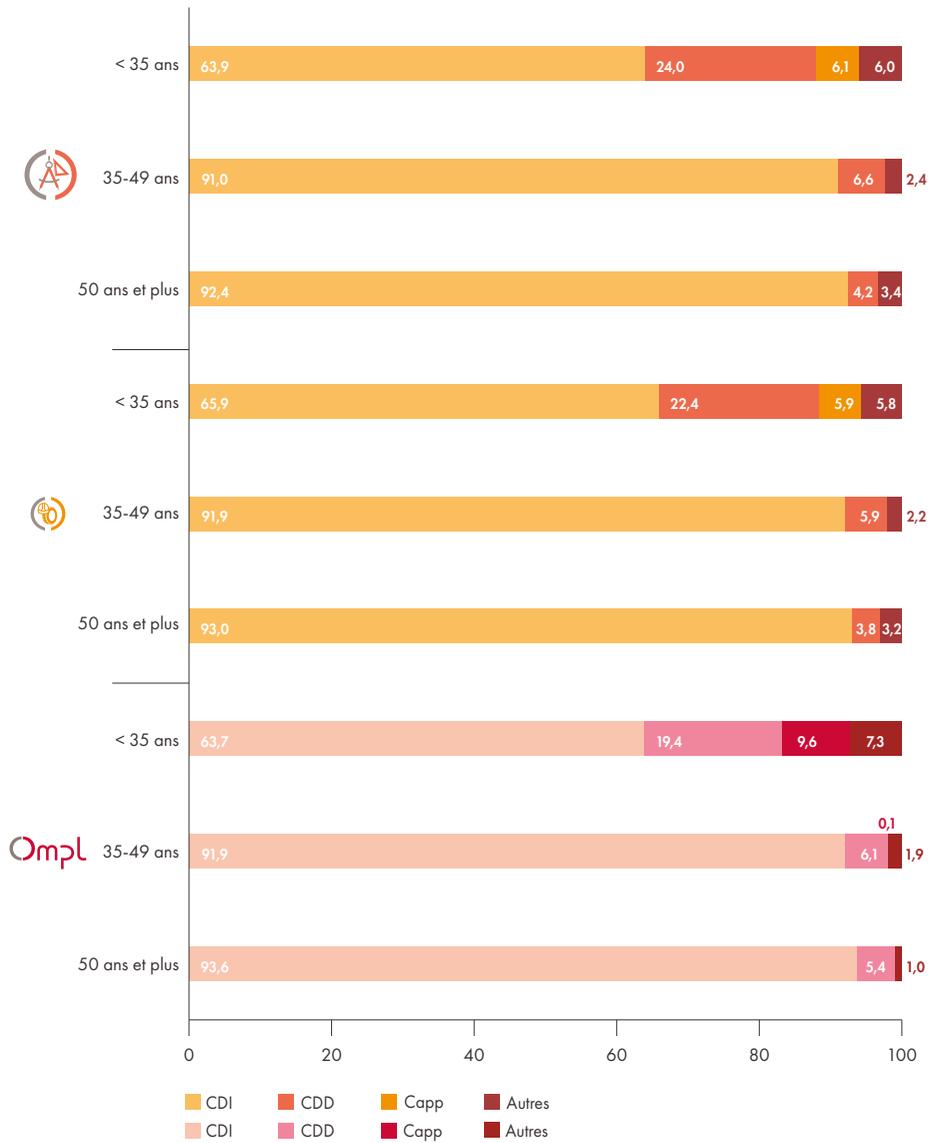
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que leurs homologues de la tranche d'âge intermédiaire (24 % contre 6,6 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est un peu moins marqué. 22,4 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 5,9 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



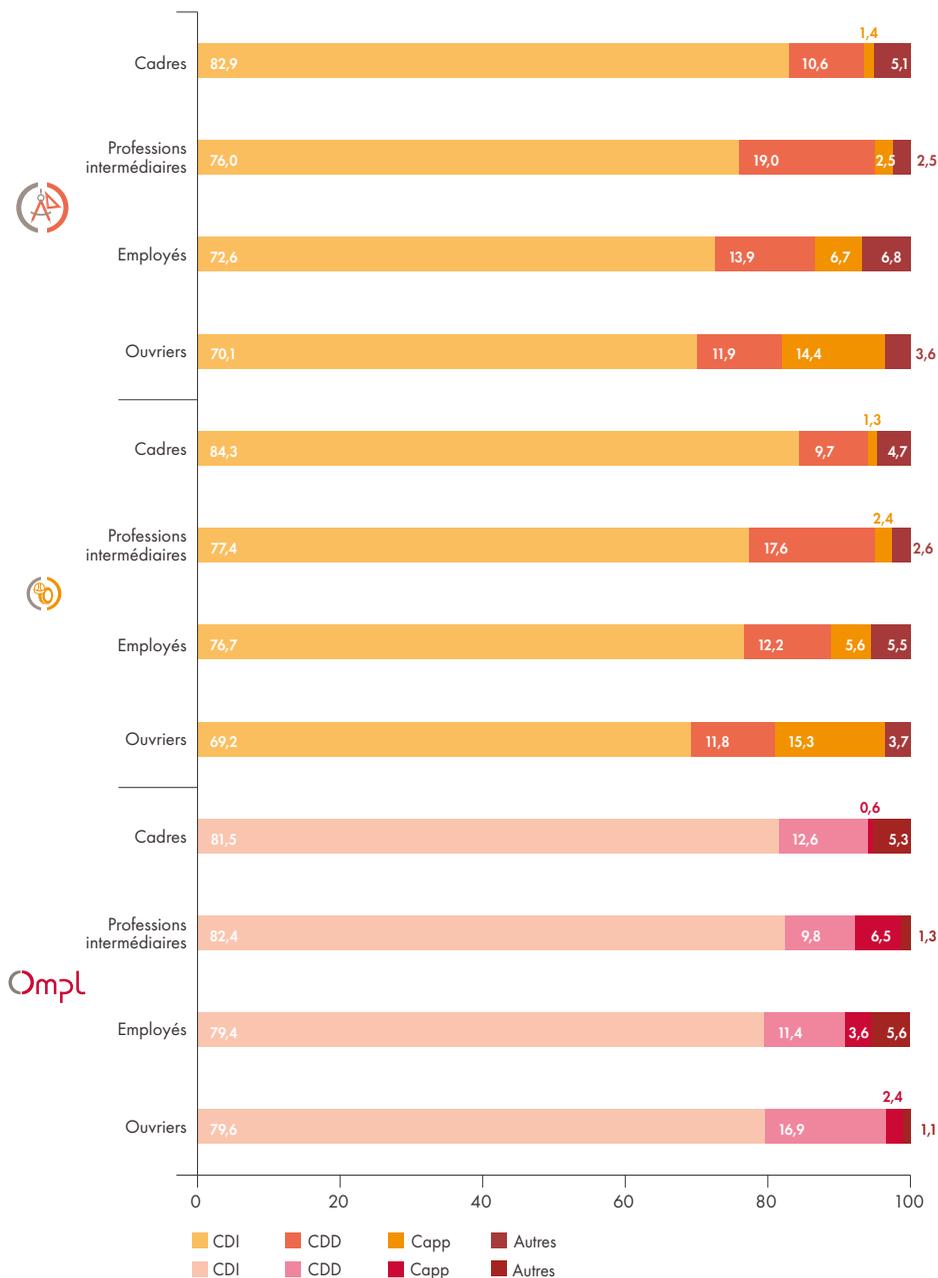
Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires (19 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (10,6 %), plus souvent en CDI (82,9 %), et les ouvriers (11,9 % de CDD), pour lesquels la fréquence du contrat d'apprentissage est relativement plus élevée (14,4 %).
- De même, au sein du secteur, les professions intermédiaires présentent la part la plus importante de CDD (17,6 %). Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, comme pour la branche, des cadres (84,3 %). En retour, les ouvriers sont moins fréquemment recrutés en CDI (69,2 %) et plus souvent en contrat d'apprentissage (15,3 %).

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



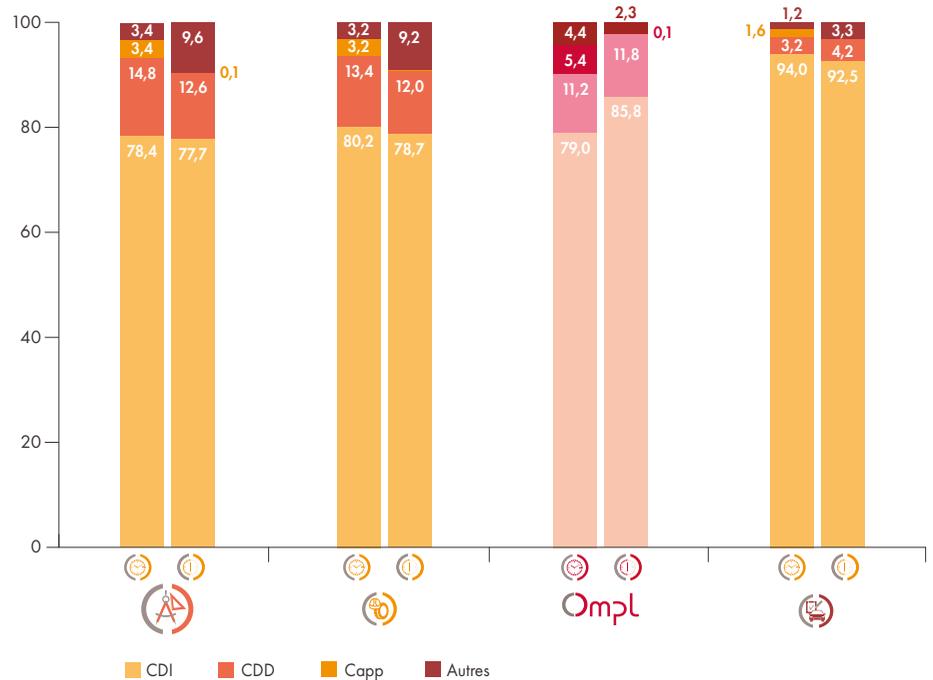
Source : Insee, DSN, 2021.



TEMPS COMPLETS PLUS SOUVENT EN CDD

- Dans la branche, la fréquence des CDD est un peu plus importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont 14,8 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 12,6 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 2,2 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est légèrement moins marquée pour les salariés travaillant à temps complet. Elle atteint 13,4 % contre 12 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (1,4 point) est proche de 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 l'Île-de-France (18,2 %) et atteint un minimum pour la Corse (8,1 %).

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 :

- l'Île-de-France, avec une diminution de - 5,3 points ;
- la Bourgogne-Franche-Comté, caractérisée par un recul de - 3,3 points.

Taux de CDD par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	13,8	12,3	12,8	11,4	9,8	11,1
Bourgogne-Franche-Comté	13,4	10,1	10,3	8,4	8,5	11,0
Bretagne	13,9	12,1	13,0	11,3	11,1	13,2
Centre-Val de Loire	12,9	11,1	9,7	9,6	5,7	9,9
Corse	9,3	8,1	8,0	7,0	5,3	13,7
DOM regroupés	10,7	12,6	11,3	11,8	10,1	13,4
Grand Est	14,6	12,7	13,0	10,9	8,6	10,6
Hauts-de-France	12,6	13,1	11,8	11,7	8,9	10,9
Île-de-France	23,5	18,2	22,4	17,4	10,1	11,1
Normandie	13,1	12,7	12,3	10,8	9,6	10,7
Nouvelle-Aquitaine	13,9	13,0	12,4	11,6	10,0	11,4
Occitanie	16,3	13,4	14,5	11,8	10,4	11,6
Pays de la Loire	14,3	13,8	13,2	12,5	10,7	13,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,8	11,9	10,4	10,5	9,0	11,1
Ensemble	17,1	14,5	15,6	13,2	9,8	11,3

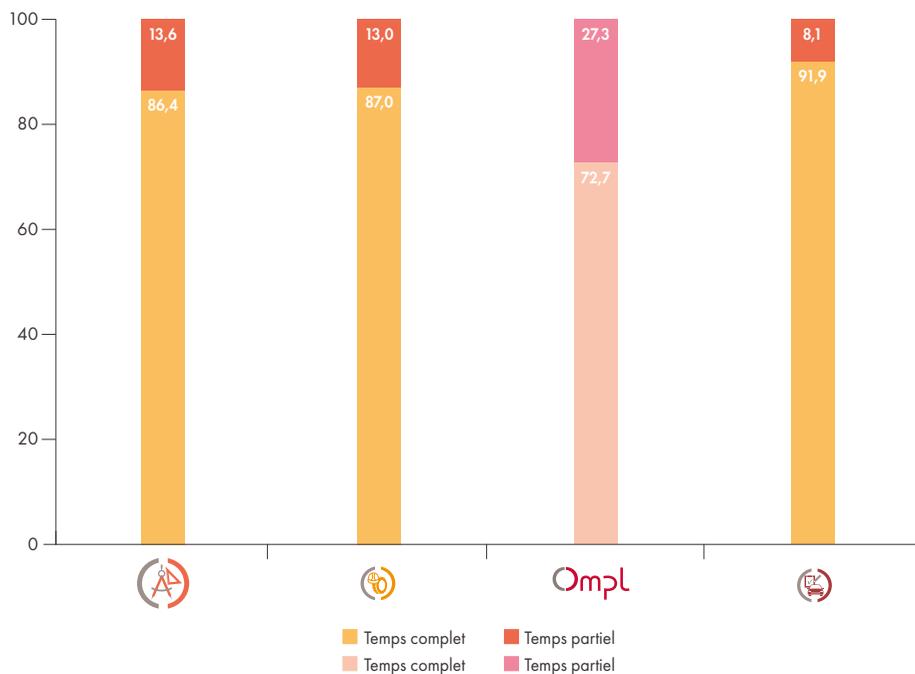
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



PART ÉLEVÉE DE TEMPS COMPLET

- Au sein de la branche, près de 9/10^e des salariés travaillent à temps complet (86,4 %). 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 assez proche de la moyenne du secteur (87 %).
- Au niveau du secteur, la répartition des temps de travail est similaire à celle de la branche avec des différences absolues de 0,6 point seulement.

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



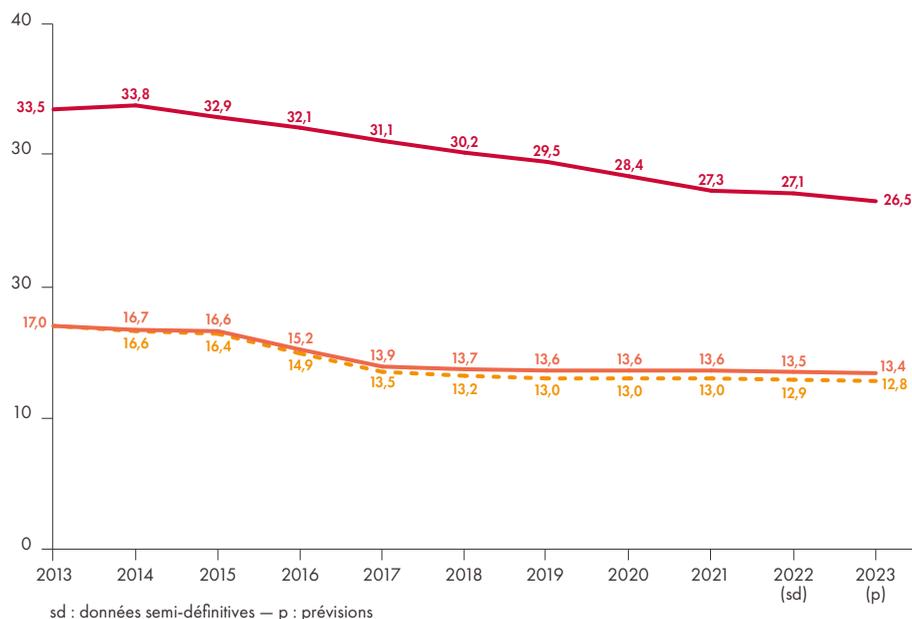
Source : Insee, DSN, 2021.



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 - 3,4 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 moins fortement (- 3,6 points) que celle du secteur (- 4,2 points).

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



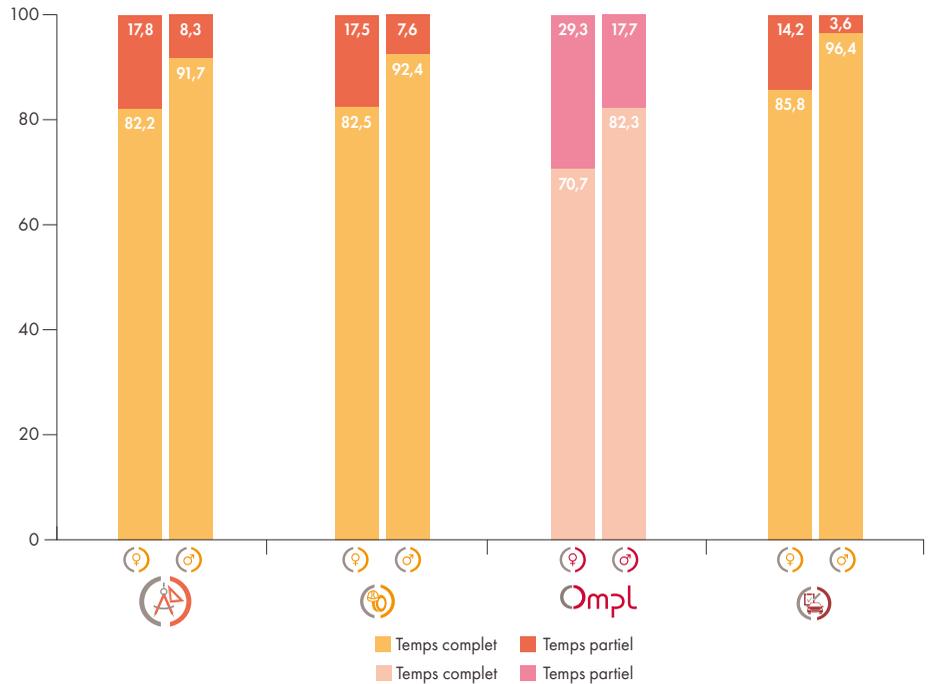
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



FÉMINISATION DES TEMPS PARTIELS

- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 17,8 % dans ce cas, soit un différentiel de + 9,5 points par rapport aux hommes.
 - Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est légèrement moins marquée pour les femmes. Elles sont 17,5 % 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 + 9,9 points chez les femmes.

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



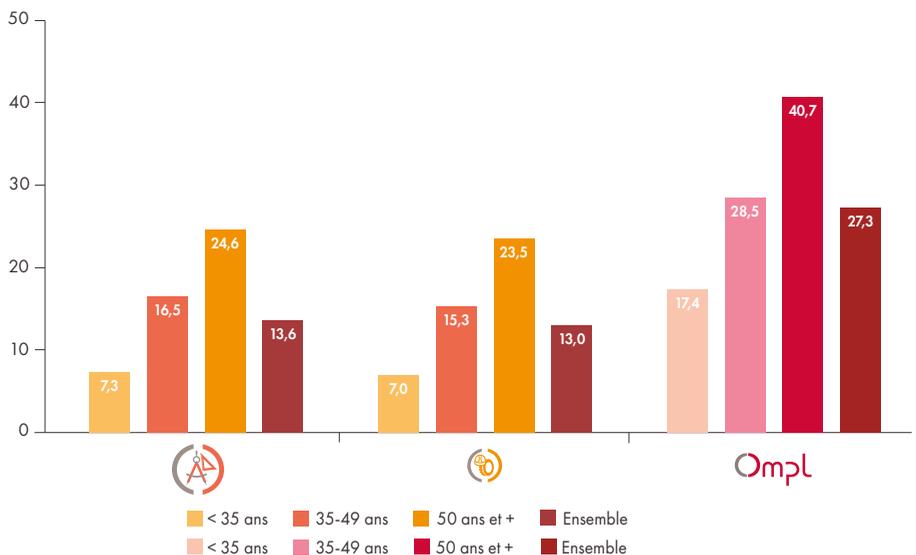
Source : Insee, DSN, 2021.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne un quart des salariés de 50 ans et plus (24,6 %). Cette proportion est supérieure de + 8,1 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (16,5 %) et beaucoup plus marquée que celle des salariés de moins de 35 ans (7,3 %).
- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est assez similaire à celle de la branche : les écarts observés sont inférieurs à trois points.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (29,2 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (10,4 %).
- Au niveau du secteur, le temps partiel est mobilisé de manière similaire à la branche au sein des différentes catégories sociales. En particulier, il est aussi surreprésenté chez les ouvriers (27 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	12,6	11,9	28,0
Professions intermédiaires	10,4	9,9	22,0
Employés	22,2	20,1	28,0
Ouvriers	29,2	27,0	54,2
Ensemble	13,6	13,0	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 Bourgogne-Franche-Comté (18,4 %) ;
 - minimale pour l'Île-de-France (10,2 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	16,3	15,9	31,3
Bourgogne-Franche-Comté	18,4	16,7	31,9
Bretagne	14,6	13,9	28,4
Centre-Val de Loire	13,2	11,8	26,9
Corse	16,7	16,1	24,9
DOM regroupés	12,6	13,8	22,2
Grand Est	13,2	12,7	31,7
Hauts-de-France	13,3	12,1	30,3
Île-de-France	10,2	9,9	20,5
Normandie	14,9	13,3	27,8
Nouvelle-Aquitaine	14,3	13,4	26,6
Occitanie	16,6	15,6	30,0
Pays de la Loire	16,4	15,1	28,9
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	16,8	15,3	28,2
Ensemble	13,6	13,0	27,3

Source : Insee, DSN, 2021.



SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

• Au sein de la branche, la proportion de salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (47,9 %). En retour, la tranche d'âge des 50 ans et plus (18,7 %) est nettement moins représentée.

Par rapport à 2016, la part des salariés de moins de 35 ans (+ 2,4 points) a progressé. Une faible variation caractérise la tranche des 35 à 49 ans (- 1,9 point) et des 50 ans et plus (- 0,5 point).

• Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont similaires à ceux de la branche. La part des salariés de moins de 35 ans (+ 2,4 points) a connu une progression. La proportion de la tranche des 35 à 49 ans (- 1,9 point) et des 50 ans et plus (- 0,5 point) a faiblement évolué.



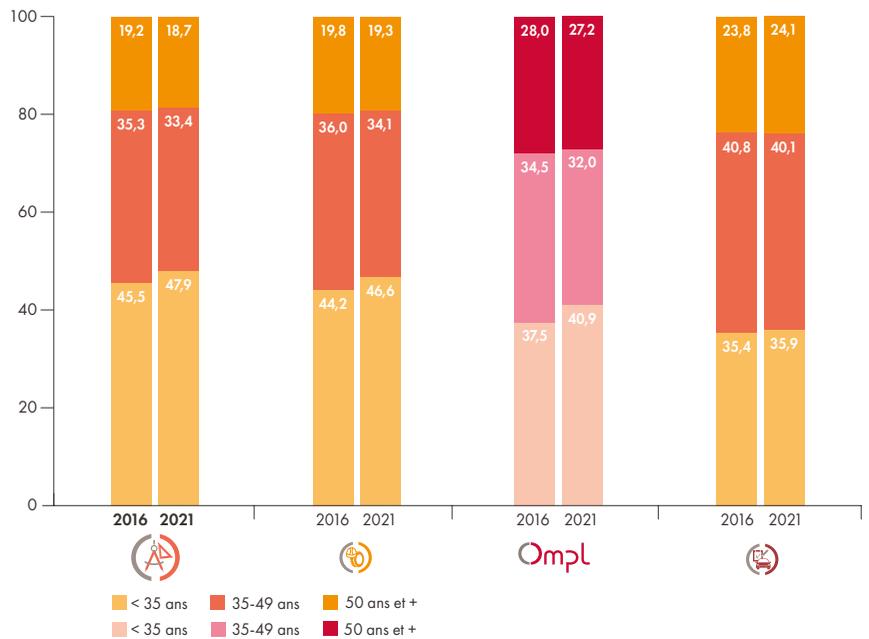
RENFORCEMENT DU POIDS DES JEUNES

• 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 (+1,5 point) ;
- la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire recule (- 2,7 points) ;
- le poids des séniors tend à s'accroître modérément (+ 1,2 point).

• Au niveau sectoriel, les variations sont identiquement orientées et de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport aux valeurs de la branche.

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)
Branche											
< 35 ans	46,7	46,0	45,5	45,5	45,9	46,7	46,8	46,1	47,9	47,8	48,2
35-49 ans	35,3	35,4	35,5	35,3	34,7	34,3	34,1	34,5	33,4	33,0	32,6
50 ans et +	18,0	18,5	19,1	19,2	19,3	19,0	19,1	19,4	18,7	19,2	19,2
Secteur											
< 35 ans	45,8	45,1	44,3	44,2	44,8	45,6	45,8	45,0	46,6	46,5	46,9
35-49 ans	35,8	35,9	36,1	36,0	35,4	35,0	34,7	35,1	34,1	33,7	33,3
50 ans et +	18,4	19,0	19,6	19,8	19,7	19,4	19,5	19,9	19,3	19,8	19,8
Ompl											
< 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.

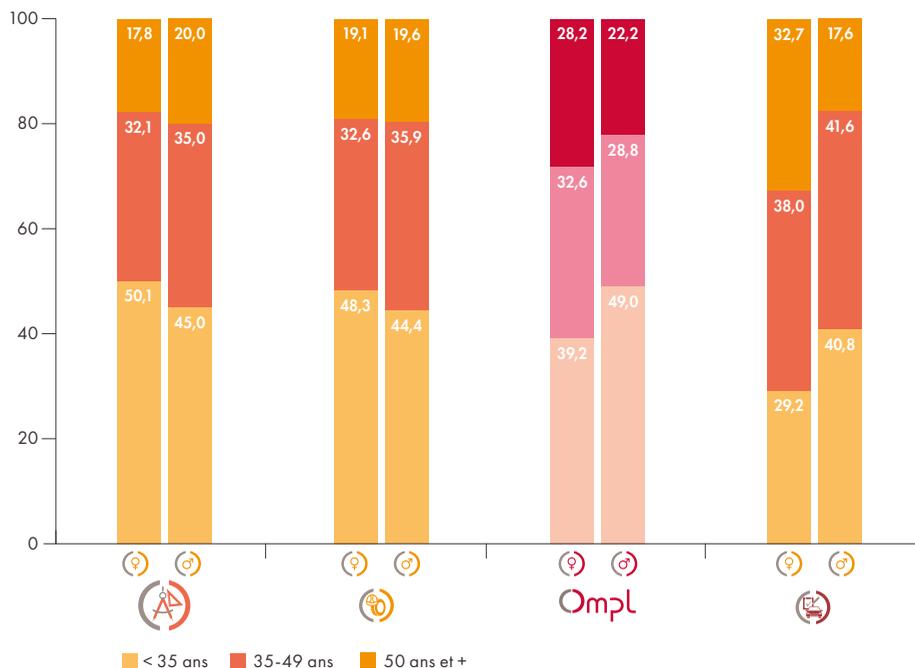
sd : données semi-définitives — p : prévisions



RÉPARTITION ENTRE LES GENRES DIFFÉRENTE

- 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 relativement plus importante pour les femmes. Elle atteint 50,1 % contre 45,0 % pour les hommes, soit un différentiel de + 5,1 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence de la tranche des moins de 35 ans est légèrement moins marquée pour l'ensemble des femmes. Elle atteint 48,3 %. Le différentiel entre les genres est moins important que celui de la branche : la proportion est supérieure de + 3,9 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 + 1,8 point respectivement). Le sens de ces évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de + 3,2 et + 1,3 points sont observées.
- La part des séniors dans les effectifs de la branche diminue chez les femmes (- 0,7 point) comme chez les hommes (- 0,1 point), à l'image de ce qui est constaté pour le secteur (- 0,8 et - 0,1 point respectivement).

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

Tranches d'âge	Aeronautique		Industrie		Ompl	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
< 35 ans	↑ + 2,8	↑ + 1,8	↑ + 3,2	↑ + 1,3	↑ + 3,4	↑ + 2,7
35-49 ans	↓ - 2,1	↓ - 1,7	↓ - 2,4	↓ - 1,3	↓ - 2,7	↓ - 1,7
50 ans et +	↓ - 0,7	↓ - 0,1	↓ - 0,8	↓ - 0,1	↓ - 0,7	↓ - 1,0

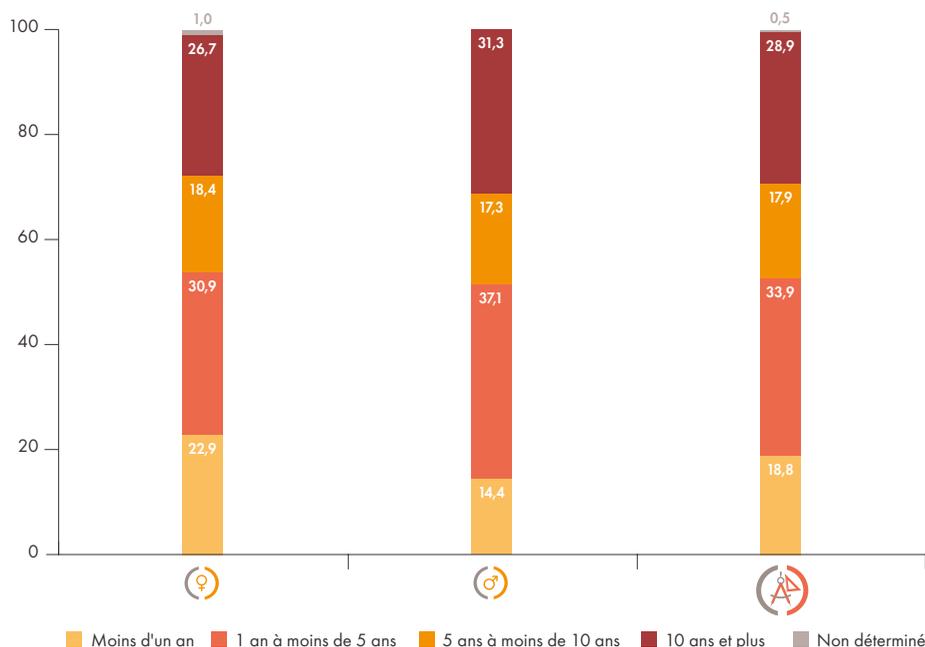
Sources: Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



ANCIENNETÉ DES HOMMES PLUS LONGUE

La majorité des salariés de la branche a moins de cinq ans d'ancienneté (52,7 %). Cependant, les hommes réalisent plus fréquemment une carrière plus longue. Ils sont ainsi 31,3 % à cumuler au moins dix ans d'ancienneté contre 26,7 % pour les femmes. Le différentiel de proportion atteint donc + 4,6 points.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi 2020.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion un peu plus importante de salariés de la tranche d'âge intermédiaire (39,6 %). Par rapport à 2016, cette part est restée relativement stable en variant de + 0,5 point.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (58 %). Cette proportion s'est maintenue entre 2016 et 2021 (+ 2 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (47,7 %) qui a gagné + 8,7 points par rapport à 2016.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de moins de 35 ans (49,1 %). Le poids de cette tranche s'est renforcé par rapport à 2016 (+ 9,3 points).

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

	Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
		2016	2021	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Femme	< 35 ans	38,7	38,7	56,0	58,0	39,0	47,7	39,8	49,1
	35-49 ans	39,1	39,6	31,6	28,8	35,4	29,0	27,2	26,1
	50 ans et +	22,2	21,8	12,4	13,2	25,6	23,3	33,1	24,8
Homme	< 35 ans	37,6	37,2	55,2	58,0	37,1	44,3	40,9	50,1
	35-49 ans	39,8	40,6	32,2	29,0	36,7	30,8	28,3	26,0
	50 ans et +	22,6	22,2	12,6	13,1	26,2	24,8	30,8	23,8
Ompl	< 35 ans	42,0	44,1	42,5	45,3	33,9	37,6	19,8	26,8
	35-49 ans	31,3	30,7	35,7	32,9	35,5	32,4	27,8	26,5
	50 ans et +	26,2	25,2	21,5	21,8	30,6	30,0	51,9	46,7
	Non déterminé	0,5	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



CARRIÈRES PLUTÔT COURTES

- La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale, a moins de cinq ans d'ancienneté et plus du tiers entre un et cinq ans.
- Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les cadres (19,9 %).



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 (54,5 %) mais son minimum est atteint pour le Centre-Val de Loire (39 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
Cadres	19,9	33,6	18,4	28,1
Professions intermédiaires	15,6	40,0	NS	NS
Employés	17,4	16,3	NS	NS
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	18,8	33,9	17,9	28,9

Source : Insee, Enquête emploi 2020.

NS : données non-significatives

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	47,1	34,0	18,9
Bourgogne-Franche-Comté	41,1	37,2	21,7
Bretagne	41,3	39,3	19,4
Centre-Val de Loire	39,0	33,5	27,5
Corse	44,5	32,1	23,4
DOM regroupés	39,5	35,0	25,6
Grand Est	47,5	31,6	20,9
Hauts-de-France	45,2	35,2	19,6
Île-de-France	54,5	30,6	14,9
Normandie	42,2	32,5	25,3
Nouvelle-Aquitaine	43,7	36,3	20,0
Occitanie	43,8	34,6	21,6
Pays de la Loire	44,5	36,6	18,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	45,7	32,0	22,3
	47,9	33,4	18,7
	46,6	34,1	19,3
Ompl	40,9	32,0	27,2

Source : Insee, DSN, 2021.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (25,2 %). Il excède de 10,2 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 (24 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

Mobilité annuelle

				
Effectif en début d'année	34 217	39 009	392 912	4 792
Effectif total de l'année	44 100	49 673	496 473	5 573
Nb. sal. entrés dans l'année	9 883	10 664	103 561	781
Nb. sal. sortis dans l'année	7 392	8 075	83 592	683
Taux d'entrée (%)	28,9	27,3	26,4	16,3
Taux de sortie (%)	21,6	20,7	21,3	14,3
Turnover annuel (%)	25,2	24,0	23,9	15,3

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 + 6,2 points pour atteindre 25,2 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 3 points et le taux d'entrée de + 9,5 points. En conséquence, les effectifs de la branche tendent à croître de manière notable.

• 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 (25,9 % contre 24,4 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (132,5 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (104,9 %) 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 41,2 % contre 15,7 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les ouvriers sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (36 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
 Taux d'entrée	19,4	15,3	16,1	19,3	22,4	27,8	26,1	24,7	19,3	28,9
 Taux de sortie	18,6	17,4	18,6	17,7	18,4	20,4	22,0	21,3	20,0	21,6
 Turnover annuel	19,0	16,3	17,4	18,5	20,4	24,1	24,0	23,0	19,7	25,2
 Taux d'entrée	18,3	15,1	16,0	18,4	21,1	27,0	25,0	24,3	18,4	27,3
 Taux de sortie	18,3	17,1	17,8	17,0	17,5	19,6	21,1	20,6	19,2	20,7
 Turnover annuel	18,3	16,1	16,9	17,7	19,3	23,3	23,1	22,5	18,8	24,0
 Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4
 Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3
 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	29,9	27,6	13,1	179,9	127,9
 Taux de sortie	22,0	21,1	14,1	85,2	81,8
 Turnover annuel	25,9	24,4	13,6	132,5	104,9
 Taux d'entrée	28,8	25,7	13,0	181,6	124,9
 Taux de sortie	21,4	19,9	13,8	86,7	79,8
 Turnover annuel	25,1	22,8	13,4	134,2	102,4
 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	50,4	16,0	10,4	22,0	32,9	37,5	43,4
 Taux de sortie	32,1	15,4	12,5	18,7	22,5	27,0	28,5
 Turnover annuel	41,2	15,7	11,5	20,3	27,7	32,3	36,0
 Taux d'entrée	47,9	15,4	10,5	20,9	31,6	32,9	41,9
 Taux de sortie	30,8	14,7	12,6	17,9	21,8	24,5	27,5
 Turnover annuel	39,3	15,0	11,6	19,4	26,7	28,7	34,7
 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, hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé (type « autres »), le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau très élevé (34,2 %) pour les salariés effectuant des tâches venant en soutien à l'activité de l'entreprise (accueil, tâches administratives, etc.).
- Dans le champ sectoriel, ce sont les mêmes salariés qui connaissent le turnover le plus marqué. Avec un niveau atteignant 32 %, le taux de rotation de cette catégorie est relativement proche de celui de la branche (- 2,2 points).



EMBAUCHES FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, le taux de féminisation des entrants (57,7 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés (56,1 %).
- Au sein du secteur, la configuration est similaire. La part des femmes chez les entrants atteint 56,8 % soit - 0,9 point par rapport à la branche.

Types de métiers

		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autres
	Taux d'entrée	27,3	28,1	19,3	40,2	72,7
	Taux de sortie	21,8	20,6	16,2	28,2	47,7
	Turnover annuel	24,6	24,4	17,8	34,2	60,2
	Taux d'entrée	26,6	28,1	17,8	37,2	64,7
	Taux de sortie	21,1	20,6	15,2	26,8	41,2
	Turnover annuel	23,8	24,4	16,5	32,0	52,9
	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.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



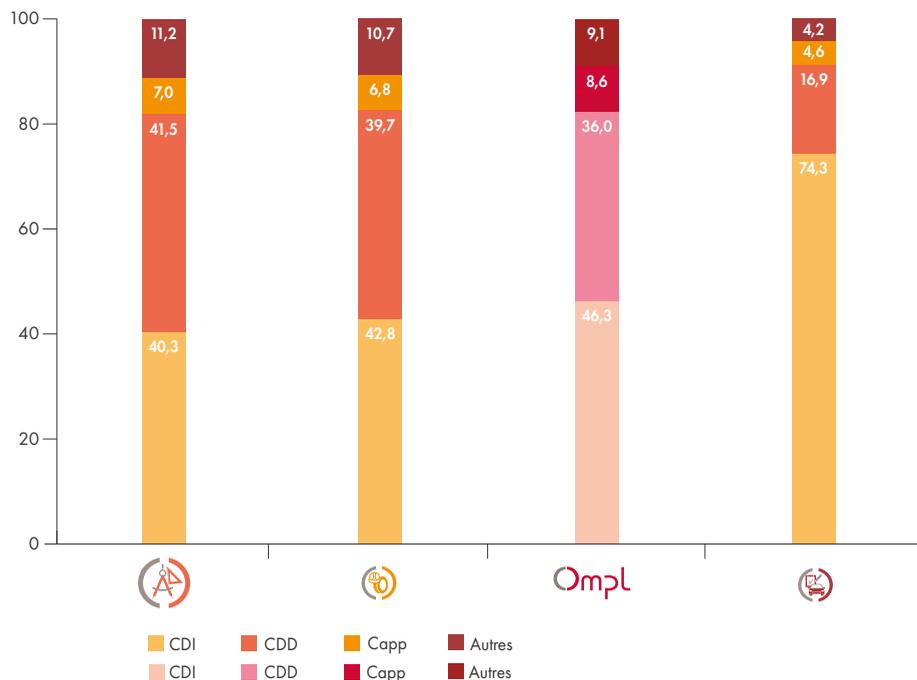
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI OU CDD

- Pour le recrutement, la branche mobilise principalement des CDI et des CDD (40,3 et 41,5 % respectivement). Ces types de contrats sont représentés de manière différente au sein des effectifs globaux : 78,3 % pour les CDI et 14,5 % pour les CDD.
- Au niveau du secteur, les répartitions sont assez similaires avec celles de la branche. Les écarts constatés n'excèdent pas trois points.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



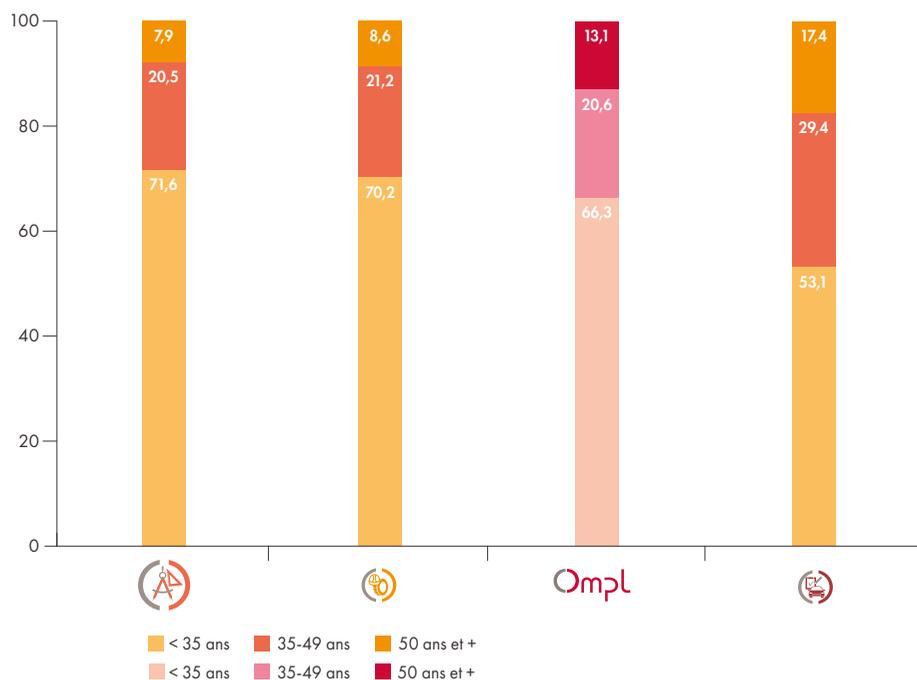
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 71,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 47,9 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (70,2 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



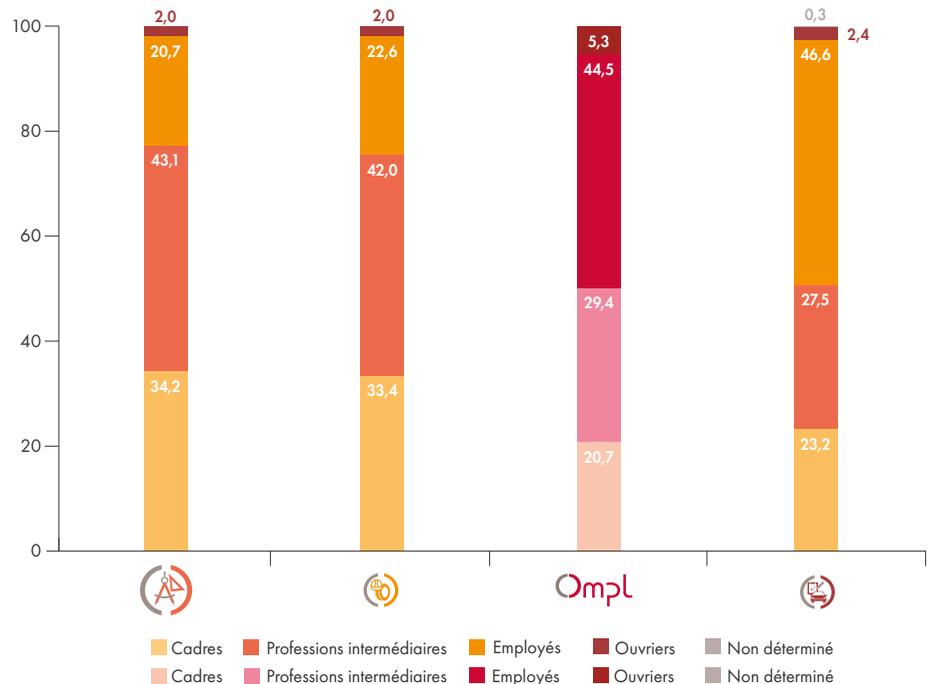
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - professions intermédiaires (43,1 %) dont la part est plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (39 %). Ces professions intermédiaires entrantes sont majoritairement des dessinateurs en bâtiment, travaux publics (71,7 %) ;
 - cadres (34,2 %). Cette catégorie regroupe 42,5 % des salariés de la branche. 71,8 % des recrutés sont des architectes salariés.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (42 %) et les cadres (33,4 %) sont aussi les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



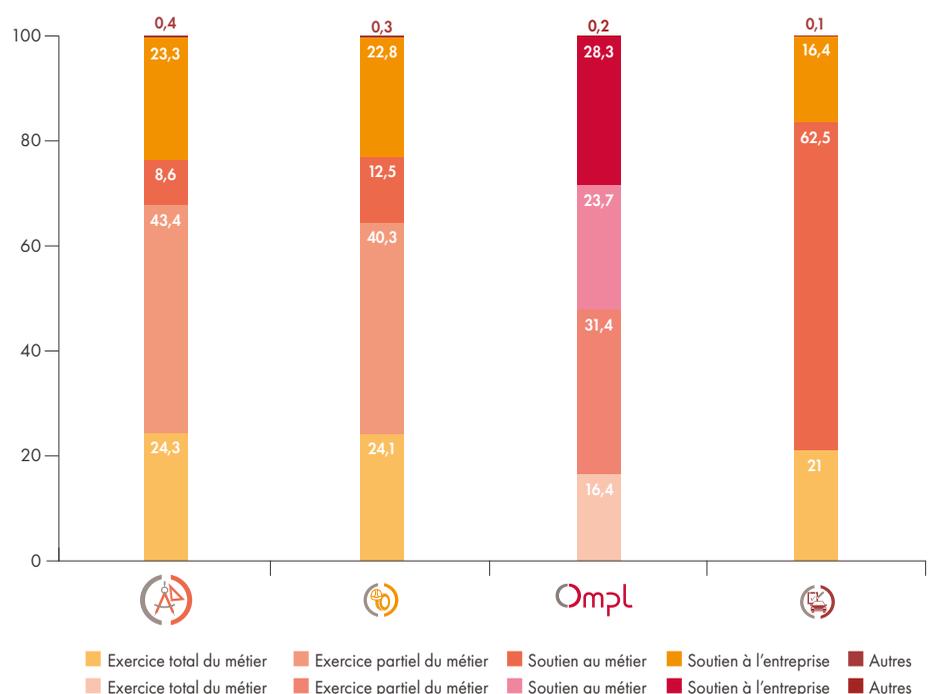
Source : Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

- Les salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (43,4 %). Ce type de métier regroupe 43,9 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est aussi majoritaire. Il concerne 40,3 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

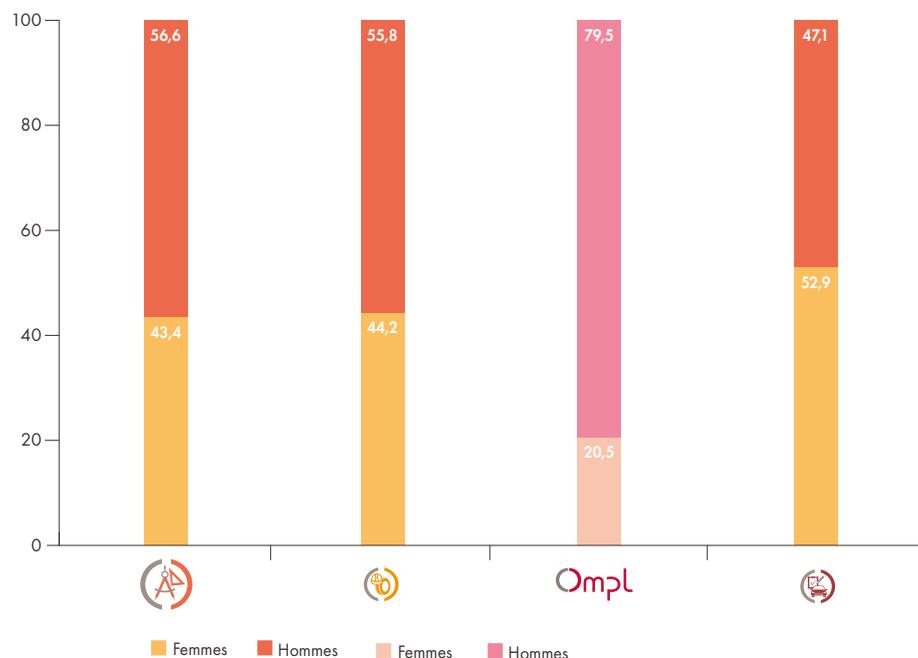


PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, la part des femmes chez les sortants (56,6 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (57,7 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est similaire. Il atteint 55,8 %, soit - 0,8 point par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



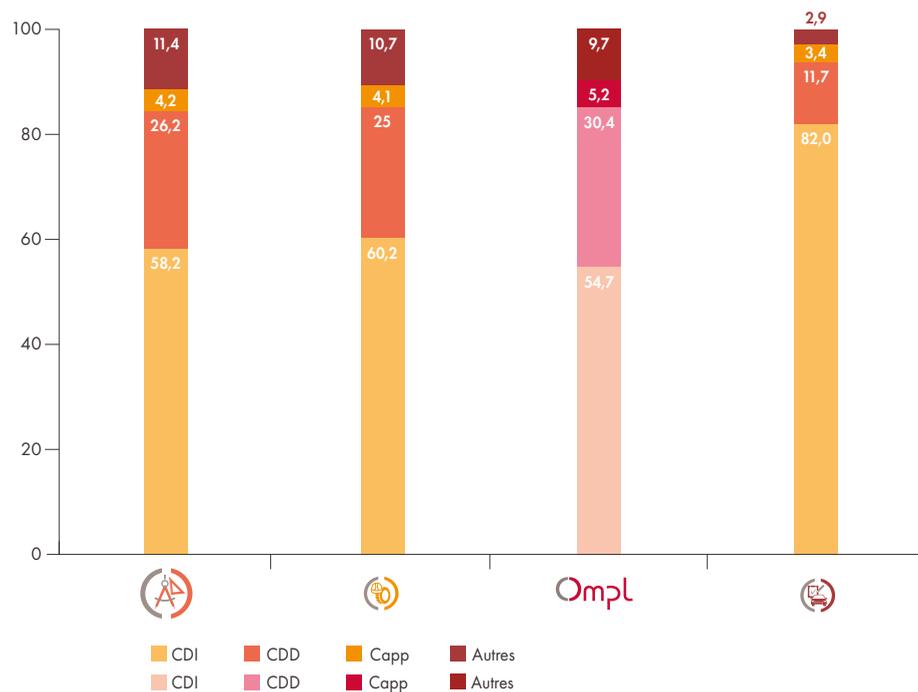
Source : Insee, DSN, 2021



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 58,2 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (40,3 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions sont assez similaires avec celles de la branche. Les écarts constatés n'excèdent pas trois points.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



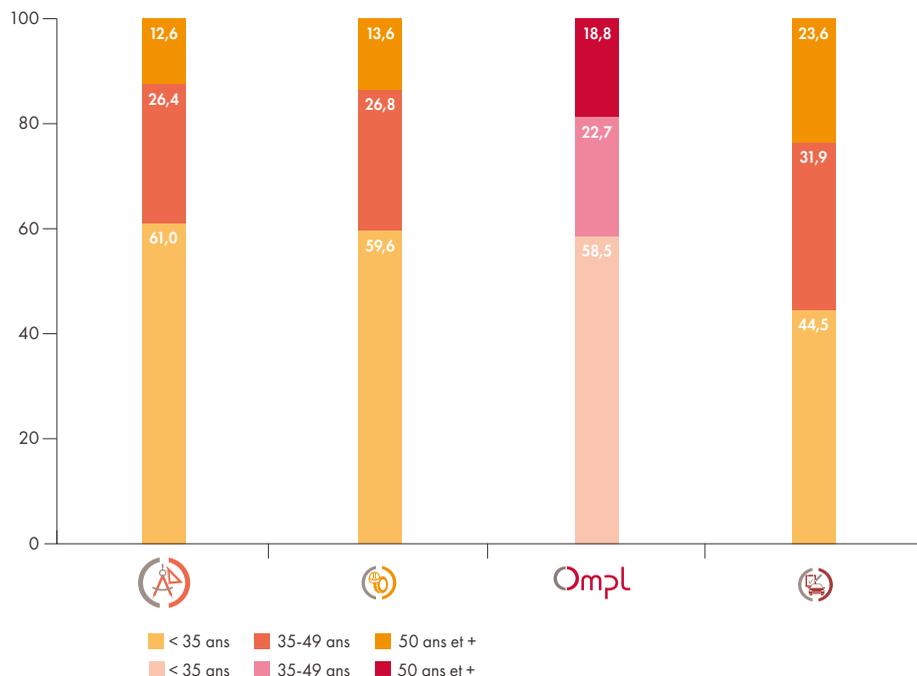
Source : Insee, DSN, 2021.



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 (61 % contre 71,6 %).
- Au niveau du secteur, les sortants âgés de moins de 35 ans sont aussi majoritaires (59,6 %) mais dans une proportion nettement moins forte que celle des entrants (70,2 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



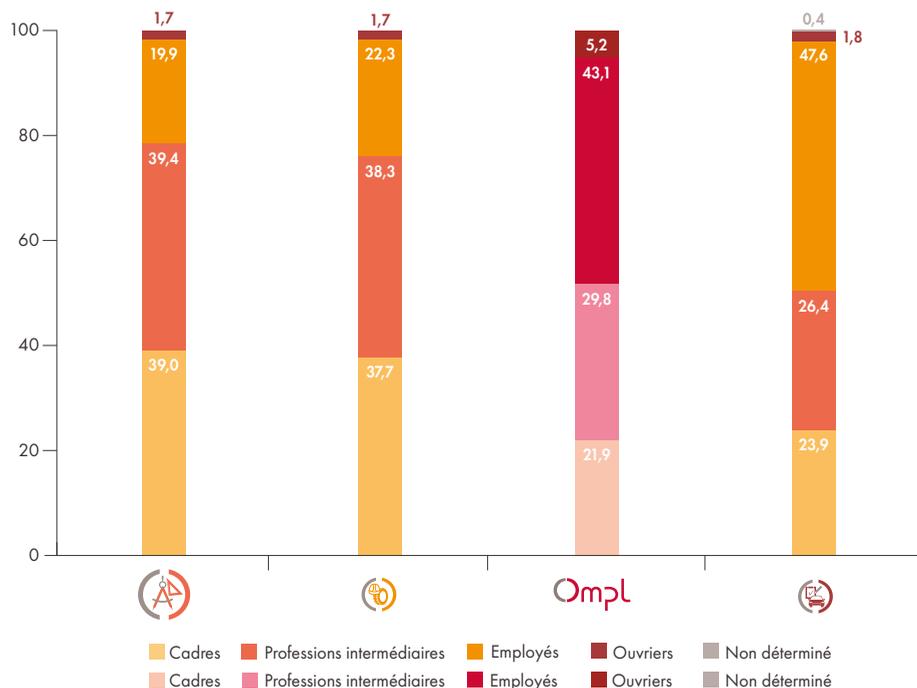
Source : Insee, DSN, 2021.



CATÉGORIES SOCIALES COMPARABLES AUX ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - professions intermédiaires (39,4 %) dont 70,3 % de dessinateurs en bâtiment, travaux publics. Leur part est moins importante que celle des entrants (43,1 %);
 - cadres (39 %) dont 67,2 % d'architectes salariés. Cette catégorie regroupe 34,2 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (38,3 %) et les cadres (37,7 %) sont aussi les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



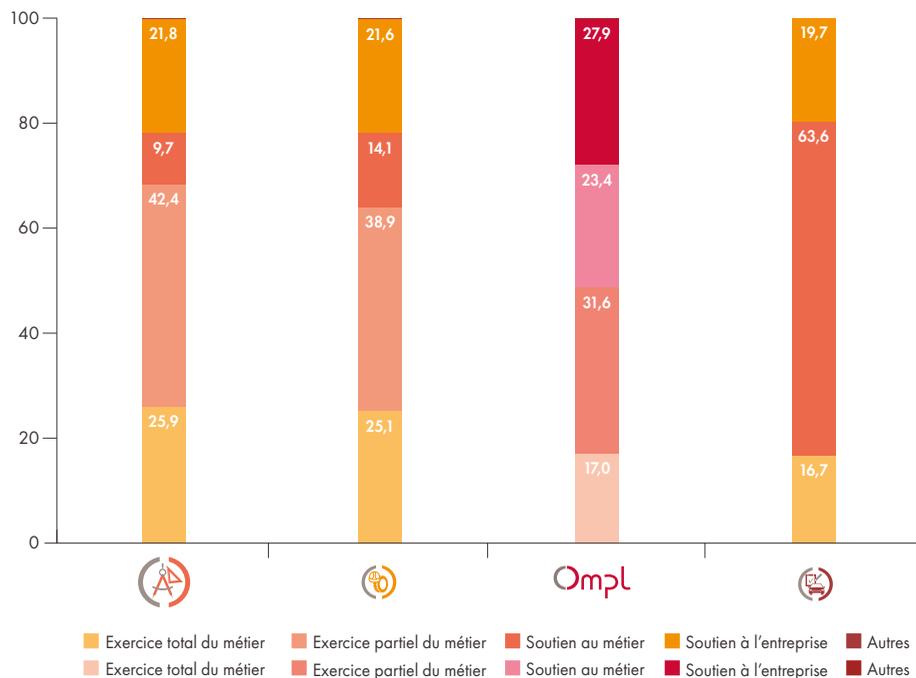
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPART DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (42,4 %). Par rapport aux entrants (43,4 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est aussi détenue par les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (38,9 %).

• 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 l'Île-de-France (27,4 %);
 - minimal pour le Centre-Val de Loire (18,9 %).
- Par rapport à 2016, la mobilité des salariés s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec une très forte progression de + 8,5 points;
 - le Grand Est, caractérisé par une augmentation tout aussi marquée de + 7,1 points.

Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	18,1	23,4	17,3	22,0	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	16,8	22,9	15,8	19,1	15,2	19,0
Bretagne	16,4	20,9	29,1	20,1	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	17,2	18,9	15,5	18,9	13,9	20,2
Corse	16,5	19,4	35,4	19,8	16,8	22,2
DOM regroupés	19,9	25,5	33,8	24,9	17,5	22,6
Grand Est	16,4	23,5	15,6	23,1	13,8	21,4
Hauts-de-France	15,4	21,6	14,6	19,8	13,6	19,2
Île-de-France	25,8	27,4	24,9	26,8	21,9	28,9
Normandie	17,3	22,2	16,4	22,5	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	17,3	24,1	16,1	23,4	14,7	21,8
Occitanie	18,8	22,8	17,6	21,1	15,3	23,3
Pays de la Loire	16,8	23,3	15,9	21,8	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,5	26,0	17,0	24,2	15,7	23,1
Ensemble	20,1	25,2	19,0	24,0	16,2	23,9

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



30 059 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (29 557 €) est assez proche de celle du secteur (29 801 €). Elle lui est supérieure de 0,9 %.
- Cependant, par rapport aux médianes sectorielles, les cadres et les professions intermédiaires ont une rémunération relativement moins élevée (- 26 € et - 7 € respectivement).
- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les ouvriers (- 8,5 %) et les cadres (+ 2,5 %).
- Au niveau du secteur, les variations les plus marquées concernent les professions intermédiaires (+ 3,4 %) et les employés (- 1,7 %).

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



Catégories sociales					Ompl	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Cadres	35 420	36 317	35 968	36 343	37 040	38 137
Professions intermédiaires	26 797	27 001	26 111	27 008	23 186	24 228
Employés	24 940	24 686	23 304	22 991	21 060	21 530
Ouvriers	25 384	23 238	23 639	23 238	17 765	18 343
Ensemble	29 557	30 059	28 147	29 801	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.



4207 € 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 351 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été réduit de - 5,1 %.

- Au niveau du secteur, l'effet du genre est aussi marqué. La rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 429 €. L'écart s'est renforcé de + 34,9 % par rapport à 2019.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

- L'indice de parité de la branche montre un différentiel très marqué entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (13 points d'écart).

Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 88 % de celle des hommes.

- Au niveau du secteur, l'inégalité est d'un niveau similaire. L'indice de parité sectoriel (84,2 %) montre que, globalement, la rémunération médiane des femmes est significativement inférieure à celle des hommes.

Les employés forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes correspondant à 87,1 % de celle des hommes.

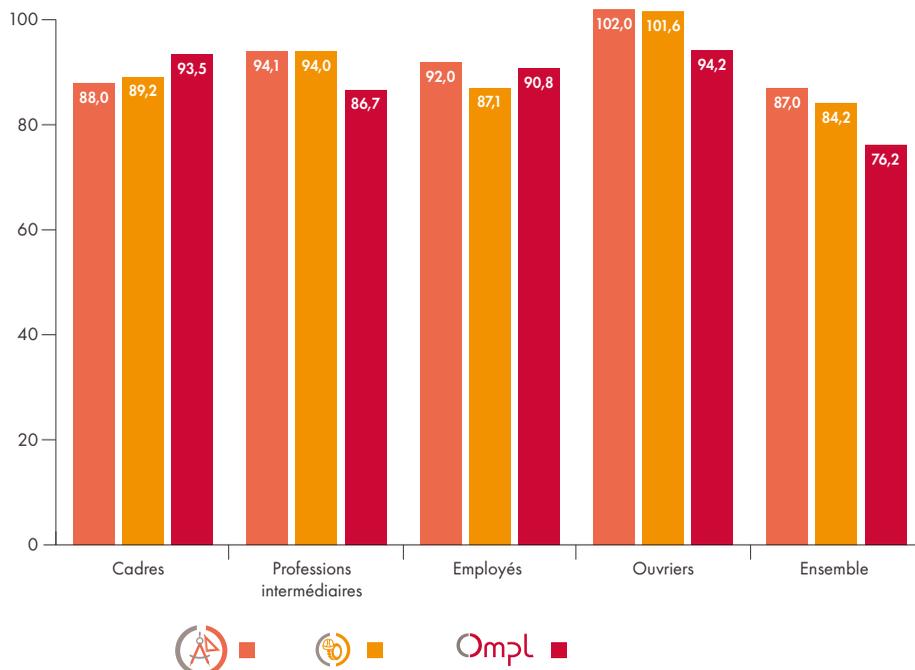
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

**Ompl**

Genre	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Femmes	27 543	28 211	26 146	27 381	22 371	23 301
Hommes	31 983	32 418	29 961	32 534	29 023	30 588
Ensemble	29 557	30 059	28 147	29 801	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 salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 30,4 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+ 4,8 %) ;
 - par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane.
- 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 + 28,3 % par rapport aux jeunes et de + 3,5 % 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 (34 095 €) ;
 - minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (26 825 €).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour :
 - la Corse, avec une très forte progression de + 9 % ;
 - la Bretagne, caractérisée par une augmentation de + 3,5 %.

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

			Ompl			
Tranches d'âge	2019	2021	2019	2021	2019	2021
< 35 ans	26 151	26 597	25 309	26 417	20 931	21 648
35-49 ans	32 410	33 088	30 404	32 733	23 700	24 600
50 ans et +	34 204	34 689	31 136	33 882	24 646	25 510
Ensemble	29 557	30 059	28 147	29 801	23 193	24 030

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

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

			Ompl			
Régions	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	28 942	29 718	27 945	29 583	23 493	24 263
Bourgogne-Franche-Comté	26 567	26 825	26 292	27 212	22 265	22 940
Bretagne	25 931	26 826	25 557	26 754	22 762	23 445
Centre-Val de Loire	28 321	29 085	26 981	28 802	22 666	23 403
Corse	26 109	28 446	25 915	28 446	22 571	23 496
DOM regroupés	29 203	29 558	25 202	28 122	22 098	23 051
Grand Est	27 362	28 188	26 751	28 305	22 424	23 182
Hauts-de-France	28 591	28 816	27 073	28 476	21 943	22 809
Île-de-France	33 627	34 095	32 747	34 008	27 833	28 421
Normandie	28 394	29 218	26 530	28 269	22 079	22 995
Nouvelle-Aquitaine	26 242	27 109	25 429	27 126	22 169	23 058
Occitanie	26 260	27 022	25 561	27 034	22 156	23 022
Pays de la Loire	27 566	27 791	26 115	27 569	22 447	23 158
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29 146	29 013	27 220	28 551	22 516	23 594
Ensemble	29 557	30 059	28 147	29 801	23 193	24 030

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



NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

Au sein de la branche, 11,8 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021.

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

En outre, elle est similaire à la moyenne du secteur (11 %).

Indicateur de chômage annuel

				
Salariés avec période(s) de chômage	5 185	5 484	52 967	299
Salariés sans période de chômage	38 915	44 189	443 506	5 274
Effectif total	44 100	49 673	496 473	5 573
Indicateur de chômage annuel (%)	11,8	11,0	10,7	5,4

Source : Insee, DSN, 2021.



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

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.



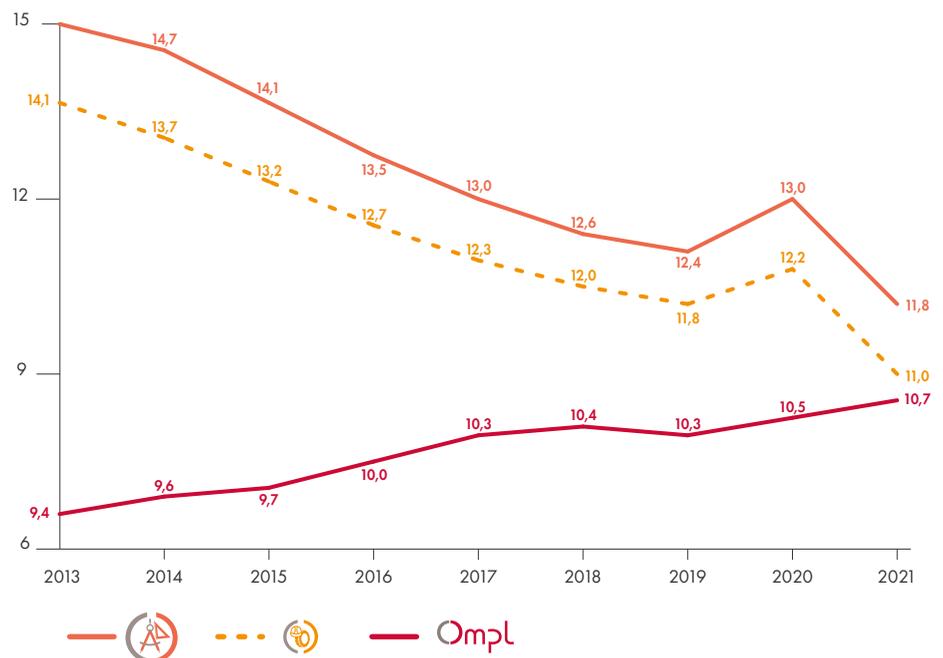
REPLI DU CHÔMAGE

- 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 reculer jusqu'en 2021. Elle diminue de - 3,2 points.

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était très proche de celui de la branche en 2013 (14,1 % contre 15 % respectivement).

Néanmoins, jusqu'en 2021, il a baissé moins fortement que celui de la branche (- 3,1 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



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



TAUX PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

- Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (12,5 % contre 10,8 %). Par rapport à 2016, les taux ont reculé pour les femmes (- 2,3 points) et les hommes (- 1,2 point).
- Au niveau du secteur, les femmes sont aussi plus fréquemment au chômage (12,1 %).

Les variations par rapport à 2016 diffèrent: - 2 points pour les femmes et - 1,2 point pour les hommes.



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 séniors (+ 6,6 points). De 2016 à 2021, les taux ont reculé principalement pour les jeunes (- 3,3 points).
- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont aussi plus souvent au chômage que les séniors (+ 6,4 points).

Par rapport à 2016, les moins de 35 ans ont connu la plus forte variation du taux de chômage (- 3,1 points).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de la branche (11,8 %), les ouvriers sont souvent au chômage (+3,3 points). Les cadres sont moins exposés (-1,9 points). Par rapport à 2016, les plus fortes variations concernent les professions intermédiaires (-2,3 points) et les cadres (-1,5 points).
- Au niveau sectoriel, les ouvriers sont plus touchés par le chômage (14,4 %). De 2016 à 2021, les professions intermédiaires (- 2 points) et les cadres (- 1,5 point) ont connu les plus fortes variations.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)





Genre	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Femmes	14,8	12,5	14,1	12,1	10,1	10,8
Hommes	12,0	10,8	11,0	9,8	9,7	9,9
Ensemble	13,5	11,8	12,7	11,0	10,0	10,7

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

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





Tranches d'âge	2016	2021	2016	2021	2016	2021
< 35 ans	17,2	13,9	16,4	13,3	13,3	13,1
35-49 ans	11,6	11,1	10,7	10,3	9,0	10,2
50 ans et +	8,4	7,3	7,9	6,9	6,9	7,5
Ensemble	13,5	11,8	12,7	11,0	10,0	10,7

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

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)





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

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



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

• Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux à temps partiel (- 2,2 points).

En outre, les contrats à temps complet ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (- 2 points).

• La configuration sectorielle est similaire : les salariés à temps partiel sont aussi plus fréquemment au chômage que leurs homologues à temps complet (+ 2,7 points) et leur indice a progressé (+ 1,4 point) par rapport à 2016.



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 Nouvelle-Aquitaine (13,5 %) et atteint un minimum pour le Grand Est (8,1 %).

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

- la Corse, avec une très forte progression de + 8,2 points;
- le Grand Est, caractérisé par un recul de - 3,3 points.

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



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

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

Indicateur de chômage annuel par région (%)



Régions					Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	12,8	10,7	12,2	10,1	10,2	10,7
Bourgogne-Franche-Comté	13,0	11,7	11,4	10,0	9,0	9,7
Bretagne	14,5	11,8	13,1	11,1	10,7	11,4
Centre-Val de Loire	11,7	10,5	10,4	9,6	8,9	9,4
Corse	4,7	12,9	4,0	11,2	9,0	11,3
DOM regroupés	15,7	12,8	12,6	12,5	12,5	13,2
Grand Est	11,4	8,1	10,3	7,6	8,5	9,2
Hauts-de-France	11,1	10,6	10,4	9,4	8,9	9,7
Île-de-France	14,4	12,0	13,9	11,6	9,7	10,4
Normandie	12,7	11,9	11,9	10,3	9,0	9,2
Nouvelle-Aquitaine	13,1	13,5	11,9	12,5	10,2	11,1
Occitanie	14,8	13,1	13,4	12,1	11,3	11,9
Pays de la Loire	13,7	12,7	13,1	11,7	10,5	11,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,2	12,3	12,3	11,5	11,1	11,9
Ensemble	13,5	11,8	12,7	11,0	10,0	10,7

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



RECOURS MODÉRÉ À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un certain déséquilibre dans l'accès à la formation professionnelle.

En effet, elle regroupe 88,8 % des salariés du secteur et est à l'origine de 82,1 % des actions de formation. 34,6 % des entreprises d'architecture se sont investies dans ces actions.

- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est plus équilibré. 10 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL relèvent du secteur qui regroupe 10 % des salariés.

En revanche, la part sectorielle d'entreprises formatrices (35,3 %) est proche de celle de la branche (+ 0,7 point).

Données de cadrage 2022

				
Nombre total d'actions de formation	10905	13 277	132 189	2 372
Effectifs salariés totaux	44 100	49 673	496 473	5 573
Nombre d'entreprises formatrices	3 245	3 456	34 746	211
Nombre total d'entreprises	9 387	9 787	102 459	400

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



PDC PRIVILÉGIÉ POUR LA FORMATION

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (20,8 %). Le taux d'accès à ce dispositif est proche de celui du secteur (- 2,3 points).

Le contrat d'apprentissage (3,7 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,3 point).

- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont légèrement plus utilisatrices du contrat d'apprentissage (13,7 % contre 13,4 %) et recourent moins souvent au PDC (24,3 %) que l'ensemble du secteur (25,3 %).

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	3,7	20,8	1,1	13,7	24,3
	0,3	3,4	23,1	1,2	13,4	25,3
	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.



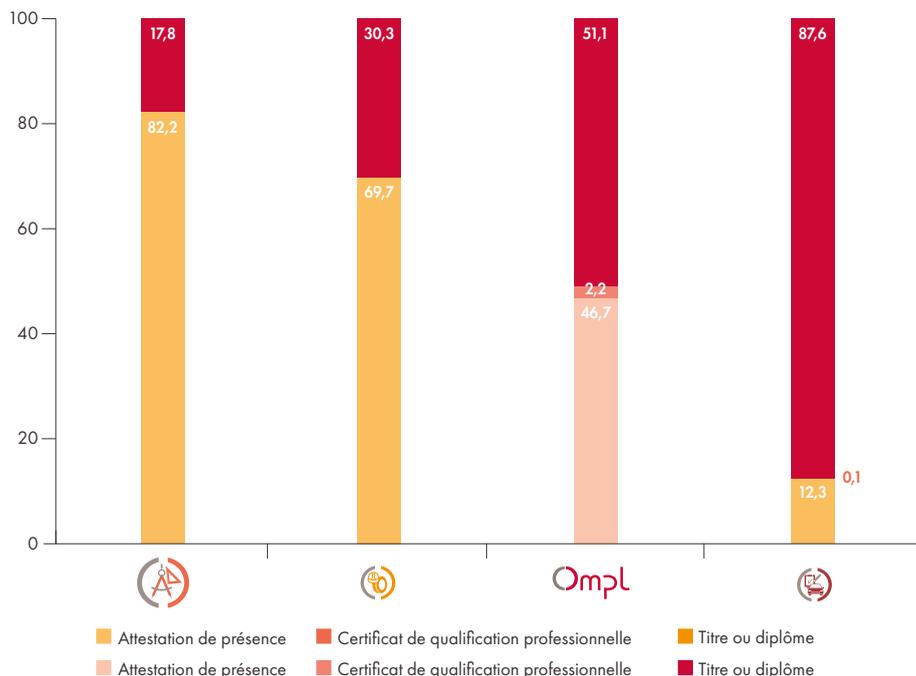
LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

• Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur une attestation de présence donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (82,2 %).

Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (69,7 %).

• À l'exception des titres et diplômes (17,8 % contre 30,3 % pour le secteur), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



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

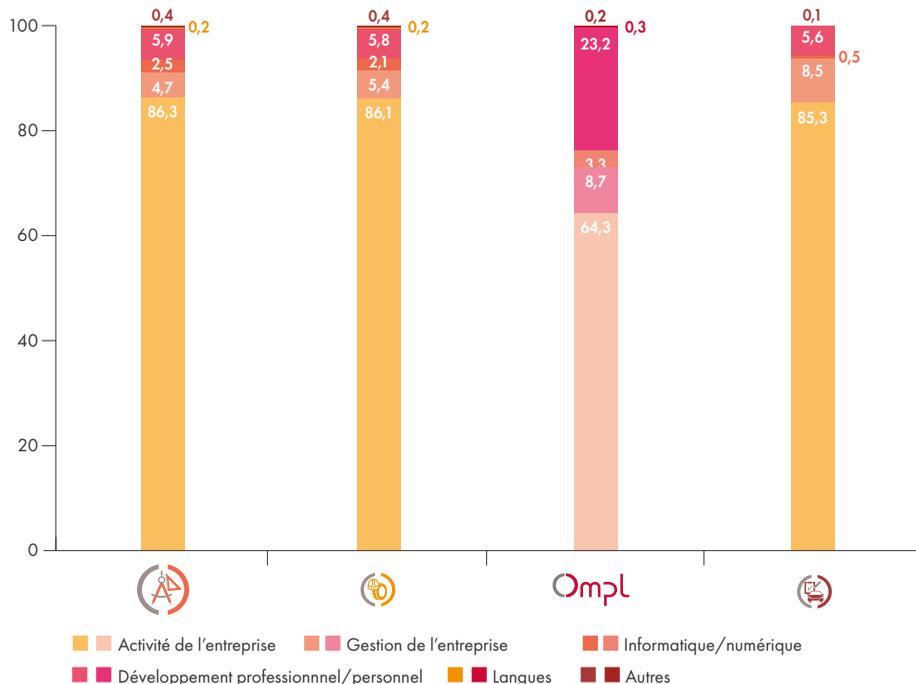


BESOINS DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

• Les besoins des entreprises de la branche en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (BIM, AMO, conduite de chantier, HMNOP, ...). La fréquence de ce domaine (86,3 %) est proche de celle du secteur (86,1 %).

• Les autres thèmes de formations sont moins investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



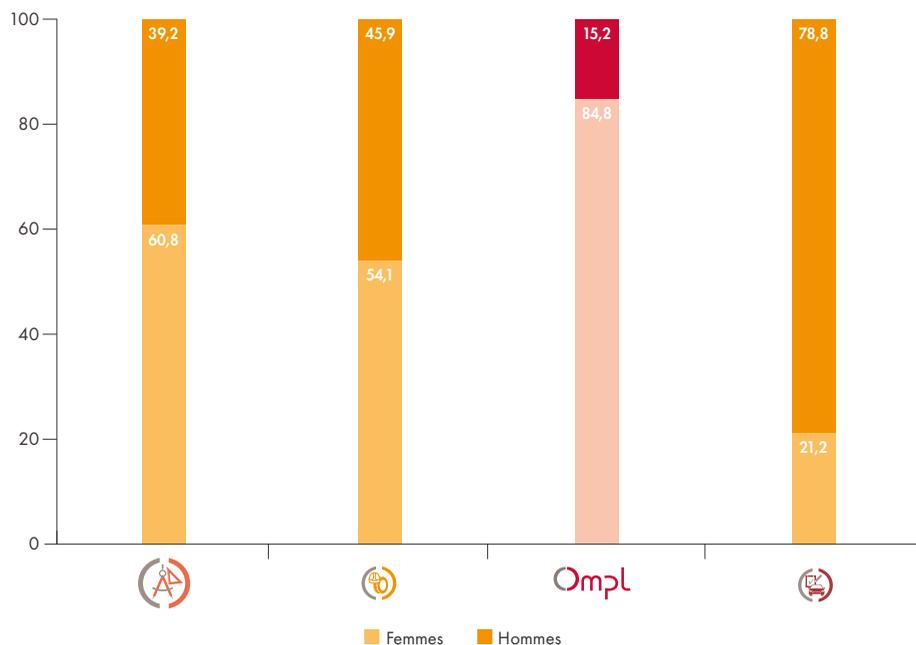
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 60,8 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (56,1 %).
- La configuration sectorielle se distingue de celle de la branche. 54,1 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 54,6 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



NEUTRALITÉ DU GENRE

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par une relative égalité entre les genres. 1,3 % des stagiaires hommes accroissent leurs compétences par le biais de contrats de professionnalisation, soit un différentiel relativement faible de - 0,2 point par rapport aux stagiaires femmes. En revanche, 82 % des stagiaires féminins bénéficient du PDC contre 81,9 % de leurs homologues masculins.
- Les répartitions au sein du secteur présentent quelques différences avec celles de la branche. Les contrats d'apprentissage sont mobilisés par 16,4 % des femmes stagiaires contre 12,3 % des hommes. Le PDC bénéficie à 86,4 % des stagiaires masculins contre 82,6 % de leurs homologues féminins.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

Organisme	Dispositif	Femmes	Hommes
Cpro	Cpro	1,1	1,3
	Capp	16,9	16,9
	PDC	82,0	81,9
Capp	Cpro	1,0	1,3
	Capp	16,4	12,3
	PDC	82,6	86,4
Ompl	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



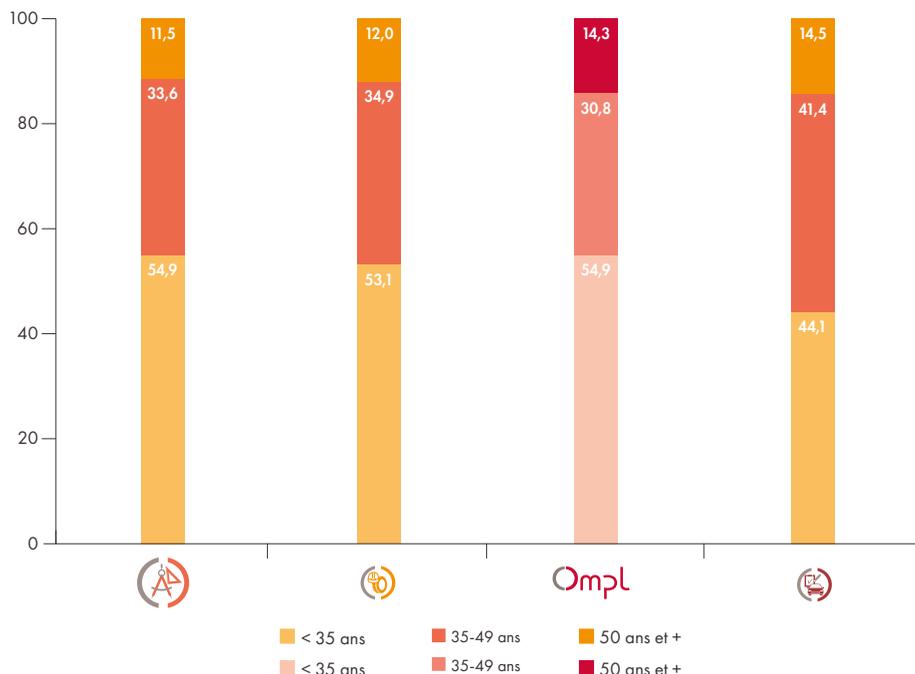
ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 11,5 % sont des formés contre 18,7 % des salariés.

À l'exception des salariés de 35 à 49 ans (33,6 des stagiaires pour 33,4 des effectifs), les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

- Par rapport à la branche, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau du secteur est assez similaire. Les séniors sont moins souvent formés. Ils représentent 12 % des stagiaires pour 19,3 % 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 67,9 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 99,4 % pour ceux de 50 ans et plus. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (30,5 %).

- La configuration du secteur est la même que celle de la branche. Le PDC est largement mobilisé pour les stagiaires de 35 à 49 ans (99,2 %) et les séniors (99,6 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce au PDC (71,1 %) et aux contrats d'apprentissage (27,1 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	Cpro	1,6	0,7	0,3
	Capp	30,5	0,3	0,3
	PDC	67,9	99,1	99,4
	Cpro	1,8	0,6	0,2
	Capp	27,1	0,2	0,2
	PDC	71,1	99,2	99,6
	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.



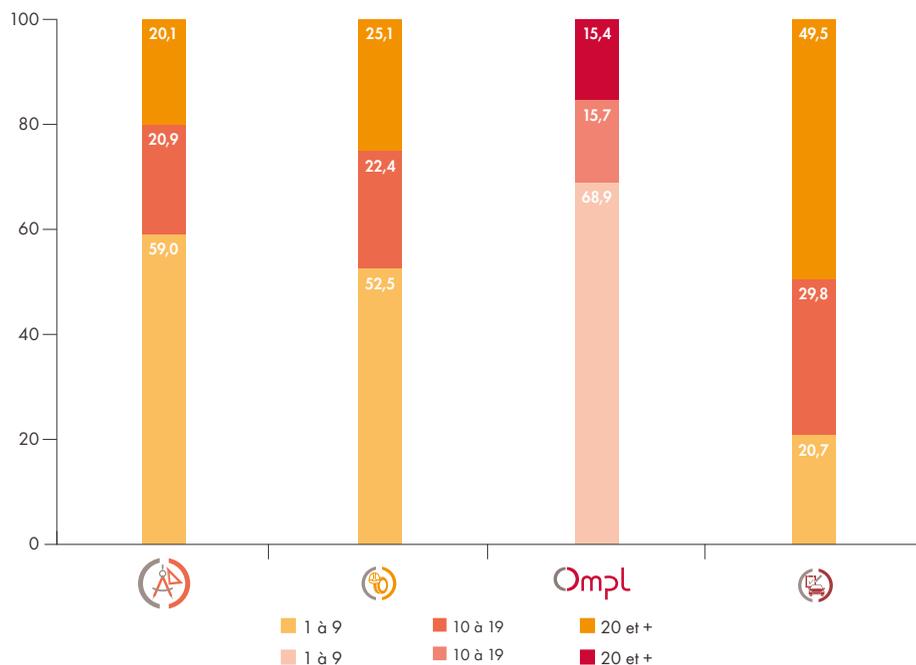
ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

• Les salariés de TPE (moins de neuf salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 59 % des formés alors que ces entreprises emploient 57,8 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 41 % des stagiaires contre 42,2 % des salariés.

• Par rapport à la branche, la configuration du secteur est inversée. En termes relatifs, les salariés d'entreprises de 10 salariés et plus accèdent plus souvent à la formation (47,5 % des formés et 46,3 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus petite (52,5 % des formés et 53,7 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	4,2	31,0
Bourgogne-Franche-Comté	0,5	5,2	29,6
Bretagne	0,4	3,0	22,2
Centre-Val de Loire	0,4	4,2	26,0
Corse	0,5	6,7	24,4
DOM regroupés	0,3	2,2	11,7
Grand Est	0,1	3,7	20,5
Hauts-de-France	0,3	3,1	16,9
Île-de-France	0,1	3,1	17,3
Normandie	0,2	2,6	23,7
Nouvelle-Aquitaine	0,3	4,2	20,5
Occitanie	0,5	3,5	17,6
Pays de la Loire	0,5	4,6	27,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	5,4	12,4
	0,2	3,7	20,8
	0,3	3,4	23,1
	1,4	4,3	21,0

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.

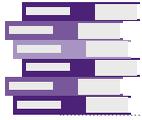


DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

- il est maximal pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (31 %), avec une différence de + 10,2 points par rapport la moyenne nationale de la branche (20,8 %) ;
- il atteint un minimum pour les DOM regroupés (11,7 %) avec un écart de - 9,1 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

La région est aussi caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (2,2 %) plus faible que le niveau national (- 1,5 point).



NOTES



A series of horizontal dotted lines for writing.

+ 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'alternance : 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 Reilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales