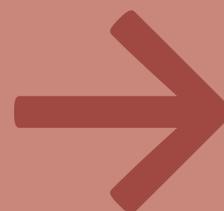




2023
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE



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



CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

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



REPLI MARQUÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de - 6,5 % en 2021.

- La valeur plutôt réduite du taux de rotation (9,1 % soit - 5,9 points relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable de sorties (12,4 %) du périmètre de la branche.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est en forte progression (+ 5,7 %).

En revanche, le niveau de turnover (12,9 %) est beaucoup plus marqué que celui de la branche mais reste en deçà du seuil critique de 15 %.

Entreprises employées en 2021

				
Entreprises employées	400	9787	102 459	9 387
Évolution 2020-2021 (%)	- 6,5	5,7	2,8	6,3
Taux d'entrée (%)	5,8	15,8	13,4	16,3
Taux de sortie (%)	12,4	10,1	10,6	10
Taux de rotation (%)	9,1	12,9	12	13,2

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.

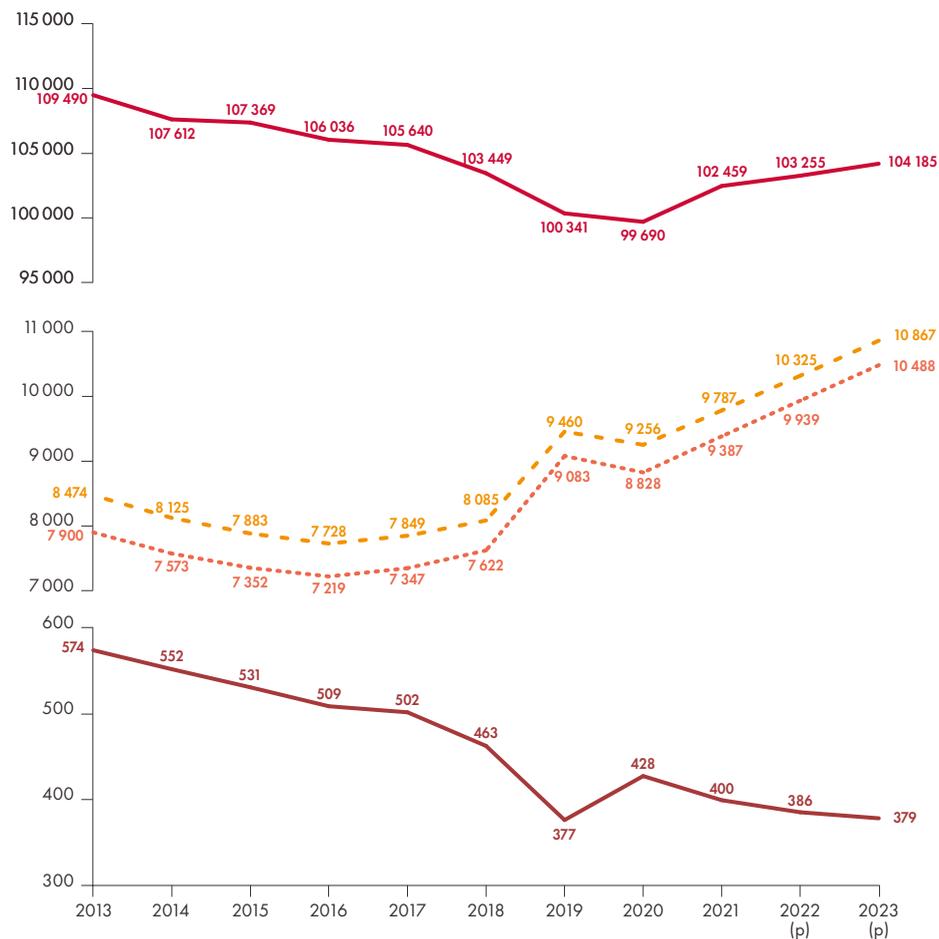
Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employées. La valeur de 15 % est un seuil critique révélateur de tensions en termes de pérennité des équipes.



MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2013 à 2021, la branche a connu un net recul du nombre d'entreprises employeuses (- 174 unités). Néanmoins, une inflexion est intervenue en 2019. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la baisse tend à se prolonger jusqu'en 2023.
- Le secteur se caractérise par des dynamiques inverses. 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.



RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 24,7 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (- 28,4 %).

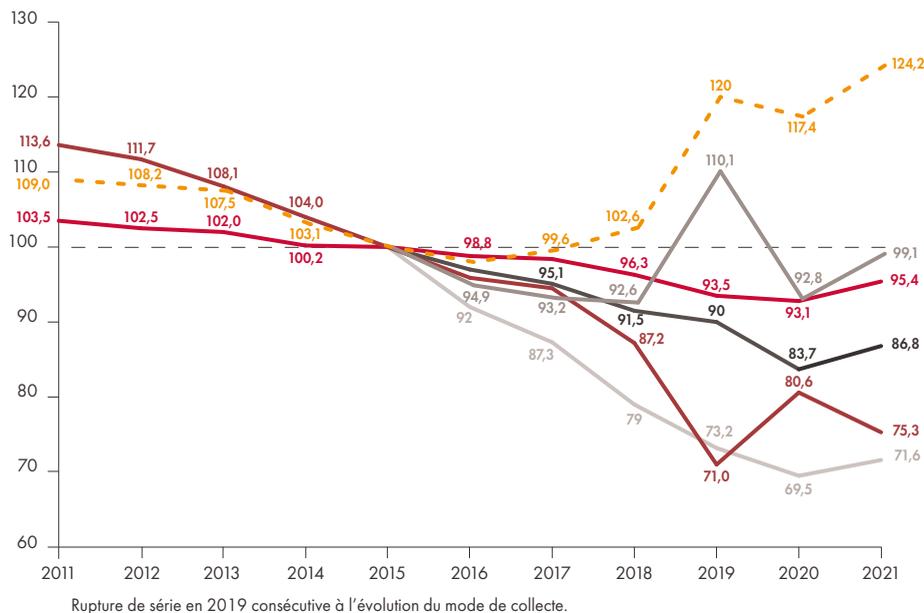
- Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (+ 24,2 %). En parallèle, le volume d'établissements recule moins fortement (- 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)



Entreprises
Établissements



Entreprises
Établissements



Entreprises
Établissements

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.

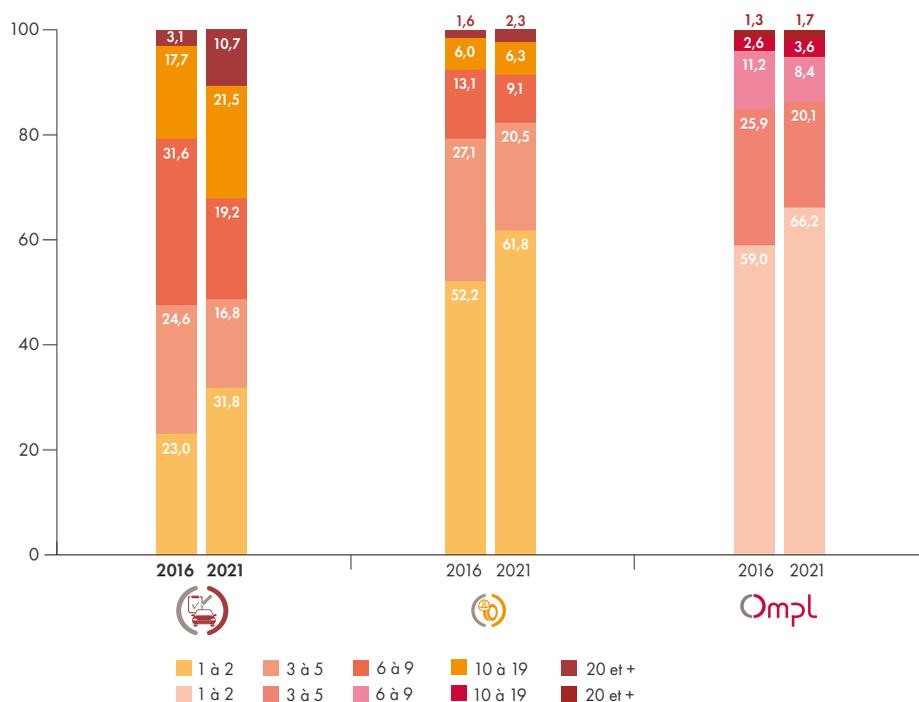
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ SALARIÉS

- la moitié des entreprises de la branche (48,6 %) emploient un à cinq salariés en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 salariés ou plus sont fortement surreprésentées (+ 23,6 points).
- Depuis 2016, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés (+ 8,8 points), au détriment de celles de six à neuf salariés (- 12,4 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.



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (93,3 %) sont très nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 6,8 points par rapport à 2016.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentés dans la branche (+ 10,1 points). Néanmoins, 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)

	Truck Icon		Person Icon		Ompl	
	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Entreprise individuelle	10,6	4,2	25,8	14,8	45,2	33,6
Groupement et assimilé	2,9	2,5	3,8	2,0	22,7	21,2
Société commerciale et assimilée	86,5	93,3	70,4	83,2	32,1	45,2

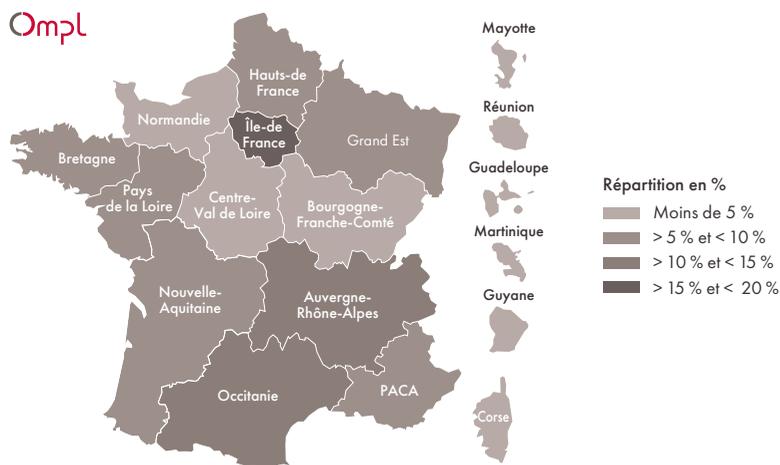
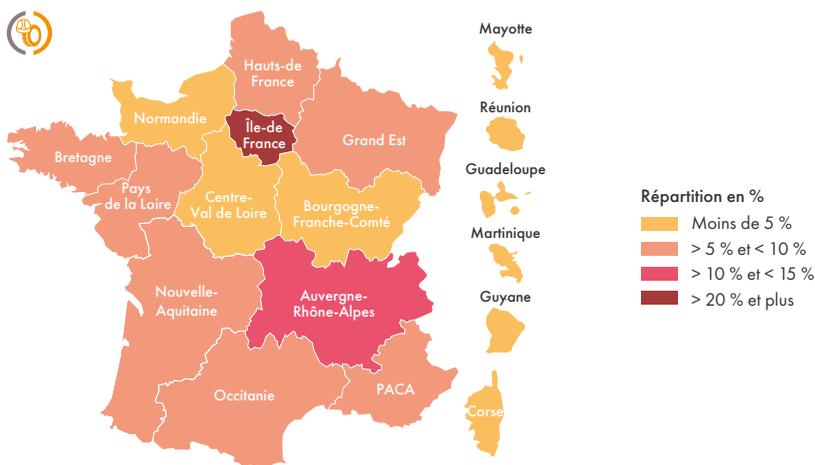
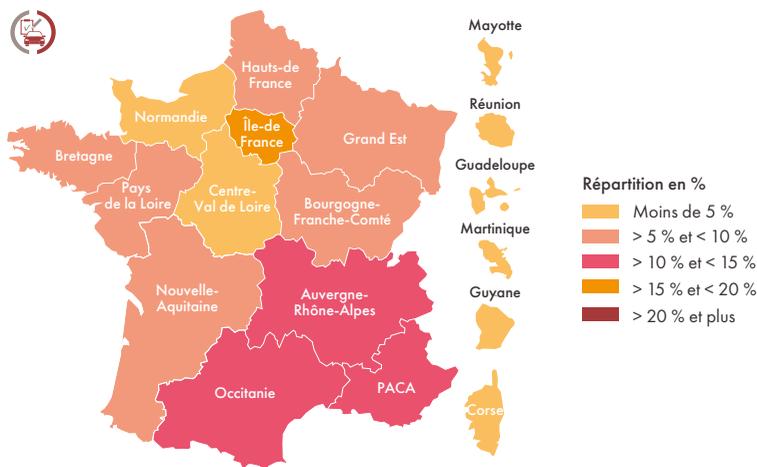
Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2017-2022; Insee, fichiers Sirène, 2016-2024.



2/5^E DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 16,5 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (26,6 %).
 - L'Occitanie est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (13 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes occupe la troisième place en nombre d'entreprises (12,5 %).
- Ces trois régions regroupent 42 % des entreprises employeuses de la branche et 49,7 % 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	400	9 787	102 459	9 387
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2016 à 2021 (%)	- 21,4	+ 26,7	- 3,4	+ 30
Effectifs moyens de salariés en 2021	14,1	4,4	3,9	4,0
Effectifs moyens de salariés en 2016	9,1	4,2	3,6	3,9
Forme juridique la plus fréquente en 2021	Société	SARL	SARL	SARL
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2021 (%)	55,8	53,4	35,3	54,1
Forme juridique la plus fréquente en 2016	SARL	SARL	EI	SARL
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2016 (%)	45,2	52,3	45,2	52,8

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 50 372 € de valeur ajoutée (- 11 % par rapport à 2016). Malgré un fort repli du chiffre d'affaires (- 10,2 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (40 307 € d'EBE) assez comparable à celui de 2016 (+ 1,5 %).

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

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



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

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

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

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS : données non significatives.

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

SALARIÉS

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

Celle-ci est construite à partir :

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

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

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



STABILITÉ DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2016, la branche enregistre une hausse de ses effectifs de 237 salariés (+ 4,4 %) en 2021.
- Selon les prévisions réalisées pour les années 2022 à 2023, cette tendance semble s'infléchir à la hausse.

Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl	
2016	5 336	41 783	428 511	36 447
2017	5 379	43 832	439 646	38 453
2018	5 620	45 910	447 199	40 290
2019	5 797	47 413	454 932	41 616
2020	5 700	47 362	466 760	41 662
2021	5 573	49 673	496 473	44 100
2022 (sd)	5 712	51 373	502 394	45 661
2023 (p)	5 730	52 306	508 318	46 576

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2016)

Années			Ompl
2016	100,0 %	100,0 %	100,0 %
2017	100,8 %	104,9 %	102,6 %
2018	105,3 %	109,9 %	104,4 %
2019	108,6 %	113,5 %	106,2 %
2020	106,8 %	113,4 %	108,9 %
2021	104,4 %	118,9 %	115,9 %
2022 (sd)	107,0 %	123,0 %	117,2 %
2023 (p)	107,4 %	125,2 %	118,6 %

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



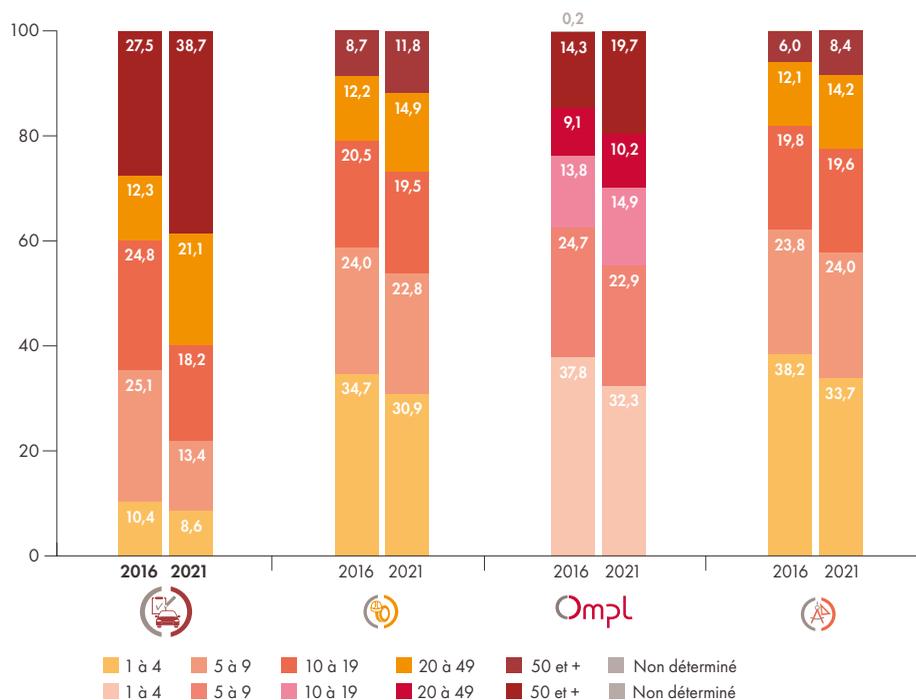
2/5^E DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 40,2 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

Par rapport à 2016, cette part a néanmoins reculé (- 20,1 points) au profit des entreprises de plus grande taille.

- Avec une diminution de - 6 points, le secteur connaît une évolution similaire mais moins marquée de la proportion de salariés employés par des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



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



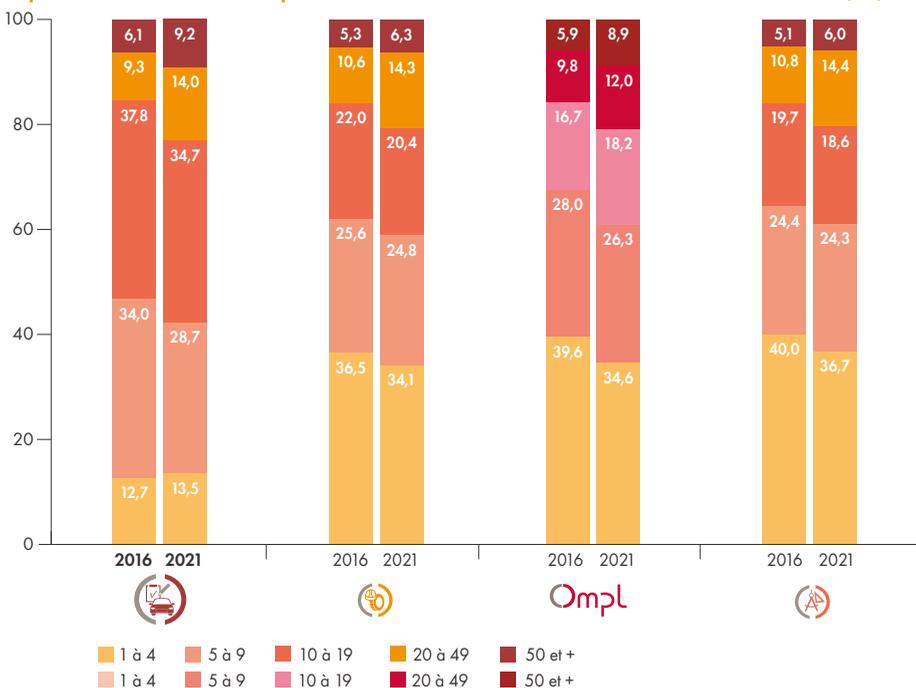
PLUS D'ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 76,9 % des effectifs.

Cette proportion a néanmoins reculé de - 7,6 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 moins marquée que celle observée dans la branche.

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



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

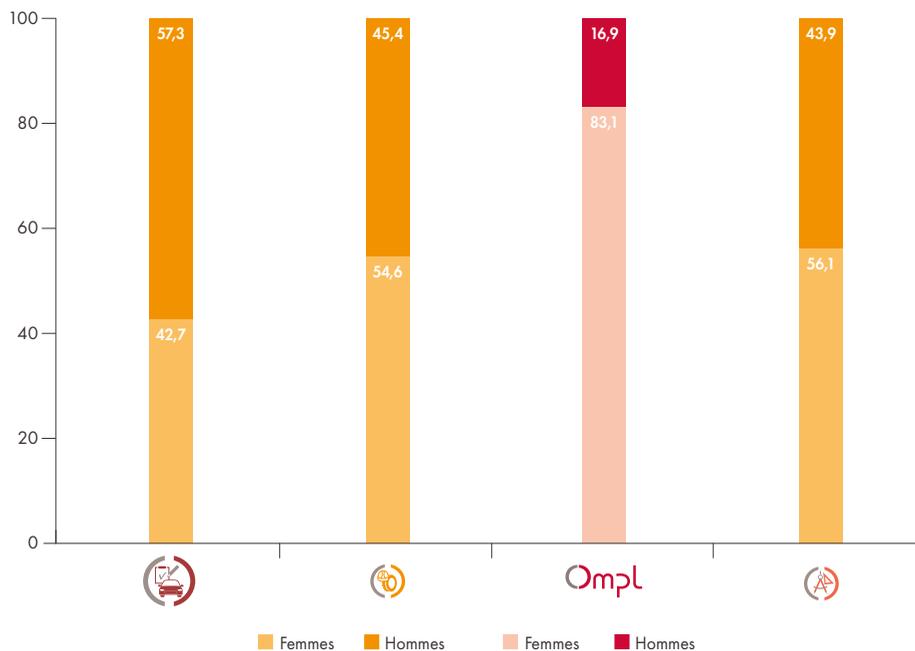


EMPLOIS EN MAJORITÉ MASCULINS

Les emplois de la branche sont principalement masculins : 57,3 % des salariés sont des hommes.

Cette proportion est supérieure de 11,9 points à la moyenne du secteur (45,4 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

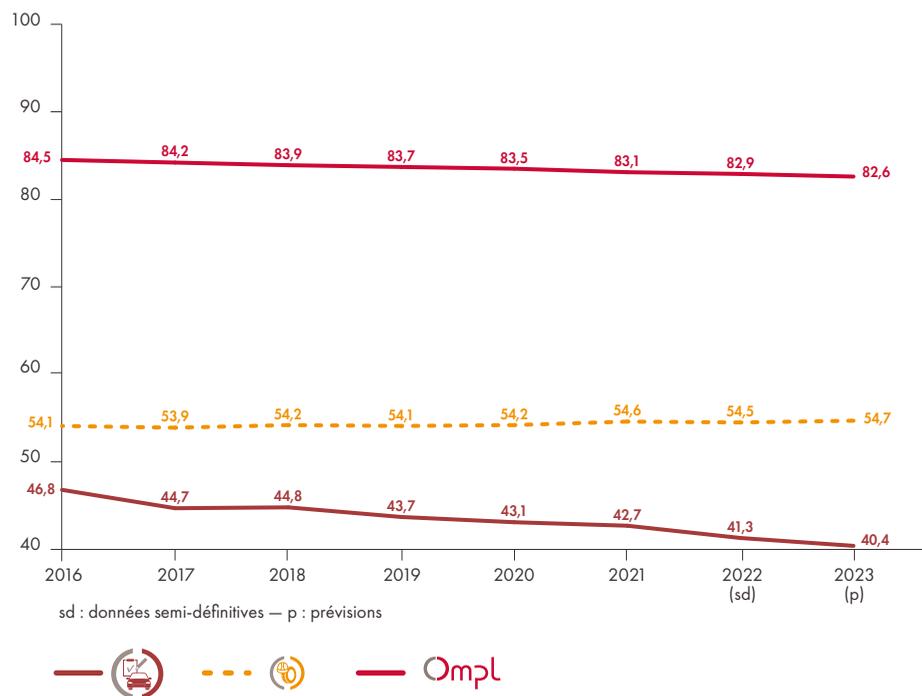


DIMINUTION DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2016, les données observées montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à reculer jusqu'en 2021. Elle diminue de - 4,1 points.

Les prévisions pour les années 2022 à 2023, laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



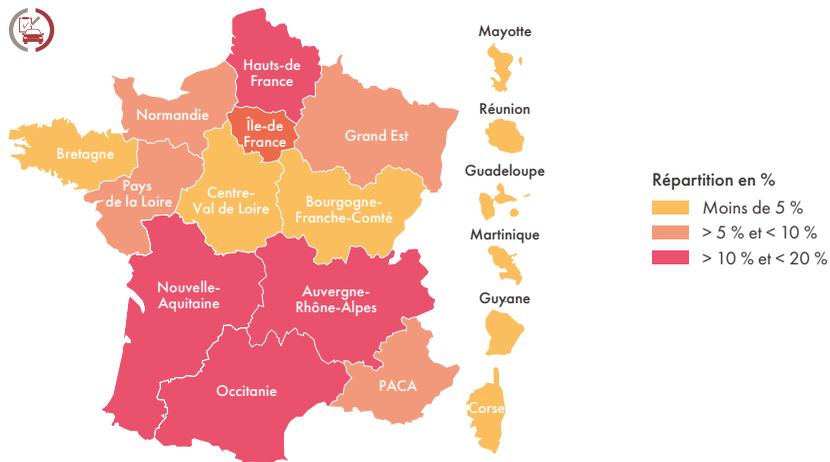
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021, estimations.



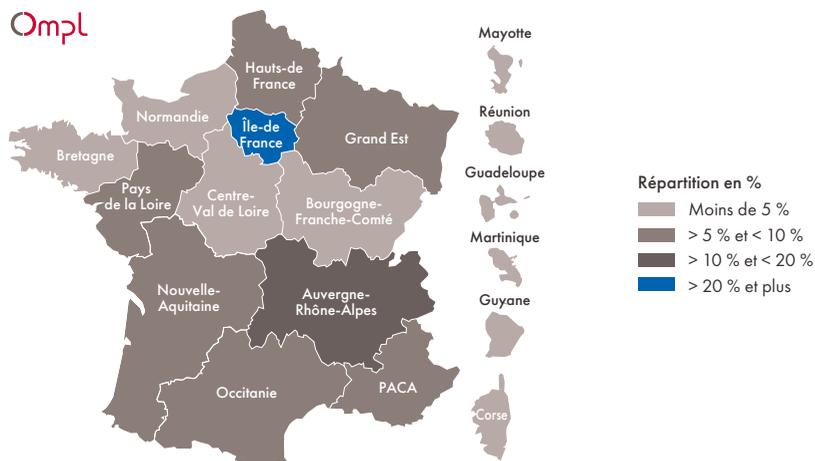
1/3 DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 14,6 % des salariés de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (31,4 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,3 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,2 %). Ces trois régions regroupent 36,1 % des salariés de la branche et 53,3 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)



Ompl





DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

Il est maximal pour les DOM regroupés (53,1 %) et atteint un minimum pour l'Auvergne-Rhône-Alpes (38,1 %).

Sur ces territoires, la proportion de femmes dans les effectifs de la branche évolue de manière différenciée par rapport à 2016 :

- 0 point pour les DOM regroupés ;
- - 9,4 points pour l'Auvergne-Rhône-Alpes.

Taux de féminisation par région (%)


Ompl

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	47,5	38,1	55,2	55,1	86,0	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	50,5	39,8	54,5	53,0	87,9	86,3
Bretagne	42,5	45,6	52,5	54,6	85,7	84,1
Centre-Val de Loire	46,9	42,3	49,4	51,8	86,7	86,1
Corse	53,6	48,5	50,5	53,3	82,5	83,1
DOM regroupés	53,1	53,1	54,2	54,7	82,3	83,4
Grand Est	44,7	40,1	51,9	51,7	87,2	85,4
Hauts-de-France	44,8	43,8	48,5	51,7	84,3	83,7
Île-de-France	47,4	41,1	55,9	55,6	78,7	77,2
Normandie	45,3	46,2	52,0	51,9	85,6	85,4
Nouvelle-Aquitaine	44,0	41,1	54,0	56,1	86,8	85,2
Occitanie	46,4	42,4	54,7	55,9	86,2	84,8
Pays de la Loire	49,1	46,6	51,2	52,0	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	49,6	45,3	56,5	56,3	86,1	84,3
Ensemble	46,8	42,7	54,1	54,6	84,5	83,1

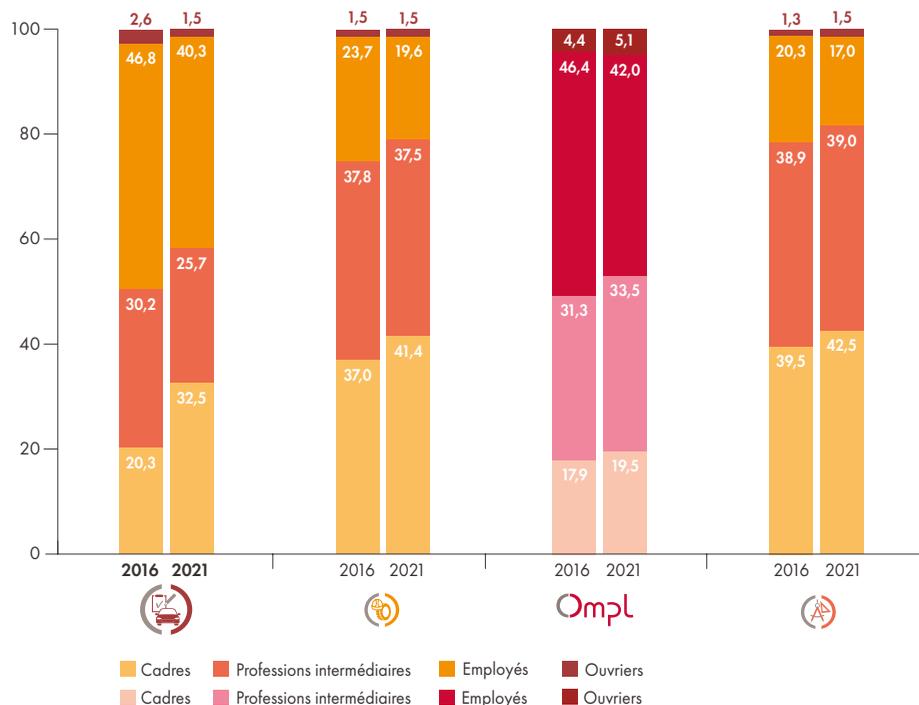
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- La catégorie des employés rassemble la plus grande part des salariés de la branche (40,3 %). Avec un écart de + 7,8 points, elle est nettement plus représentée que les cadres qui forment la deuxième catégorie la plus importante (32,5 %). Par rapport à 2016, la part des cadres a varié de +12,2 points. En revanche, la part des professions intermédiaires (- 4,5 points), des employés (- 6,5 points) et des ouvriers (- 1,1 point) s'est repliée.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents de ceux de la branche:
 - 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...

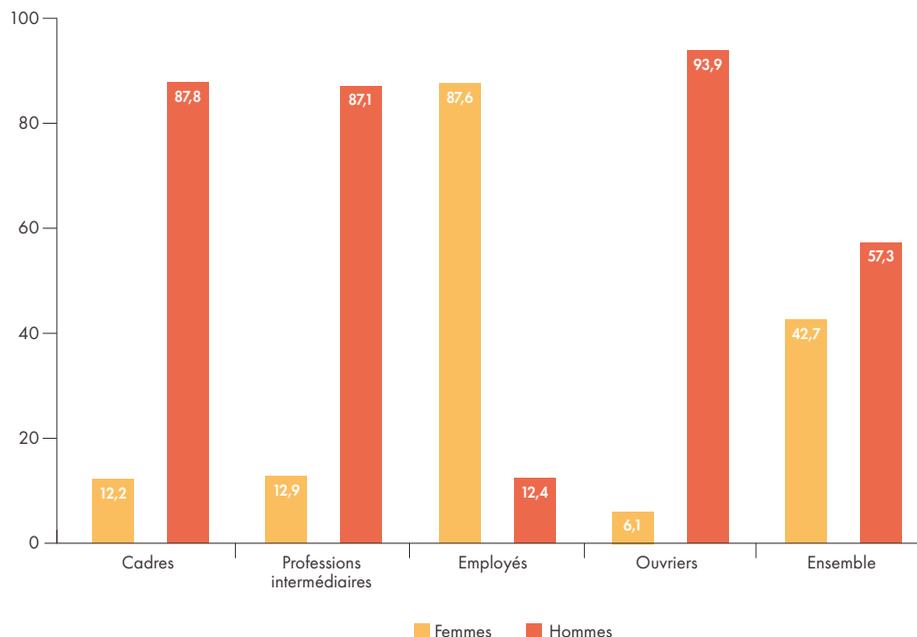


FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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

- En effet, le taux de féminisation est maximal chez les employés (87,6 %) et il excède de 44,9 points celui de la branche dans son ensemble (42,7 %), alors qu'il est minimal pour les ouvriers (6,1 %).
- En retour, les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (87,8 %), les professions intermédiaires (87,1 %) et les ouvriers (93,9 %) alors qu'ils ne représentent que 57,3 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

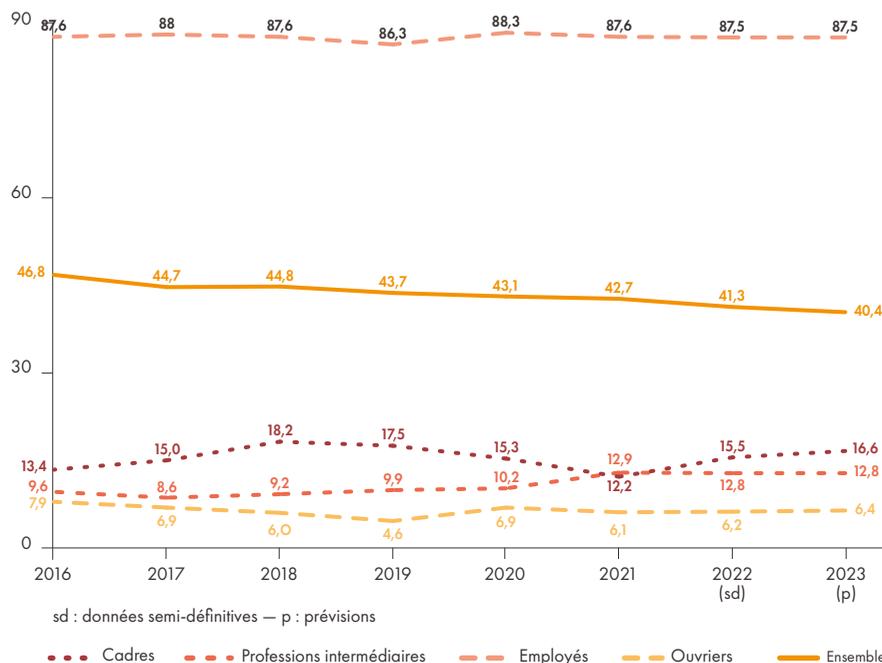


REPLI MARQUÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Si, par rapport à 2016 le taux de féminisation de la branche tend à reculer (- 6,4 points selon les prévisions pour 2023), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les cadres (+ 3,2 points) et les professions intermédiaires (+ 3,2 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables. Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 16,6 % et 87,5 % en 2023;
- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période : - 0,1 point pour les employés et - 1,5 point pour les ouvriers.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



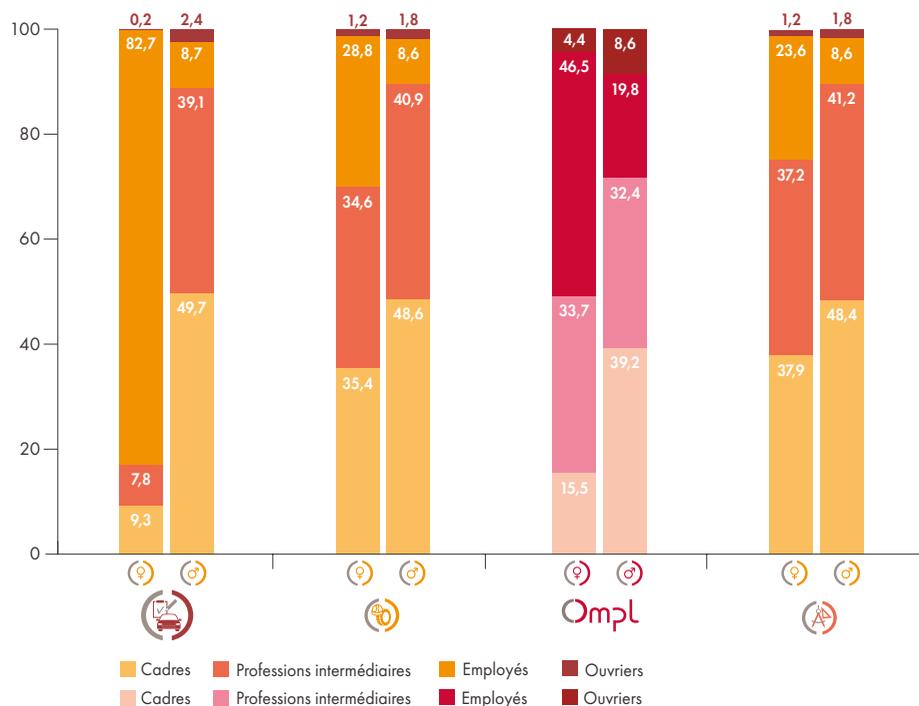
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021, estimations.



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 82,7 % contre 8,7 % pour les hommes, soit un différentiel de + 74 points pour les femmes. Avec un écart de + 40,4 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 nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes (28,8 %). Pour cette catégorie sociale, le différentiel entre les genres est beaucoup moins 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.



87,2 % DES SALARIÉS DANS 11 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, trois professions regroupent 64,3 % des salariés :

- les secrétaires (28,8 %) ;
- les experts salariés de niveau technicien, techniciens divers (17,9 %) ;
- les cadres des services techniques des assurances (17,6 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2021	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	479b - Experts salariés de niveau technicien, techniciens divers	1 079	19,4	995	17,9
Soutien au métier	376e - Cadres des services techniques des assurances	224	4,0	980	17,6
	384a - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	477	8,6	249	4,5
	467c - Professions intermédiaires techniques et commerciales des assurances	249	4,5	156	2,8
	474b - Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en construction mécanique et travail des métaux	51	0,9	74	1,3
	542a - Secrétaires	1 553	27,9	1 607	28,8
	545c - Employés des services techniques des assurances	375	6,7	249	4,5
Soutien à l'entreprise	373b - Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	37	0,7	87	1,6
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	88	1,6	66	1,2
	387d - Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	20	0,4	228	4,1
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	102	1,8	163	2,9

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

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



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

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

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

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



EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER

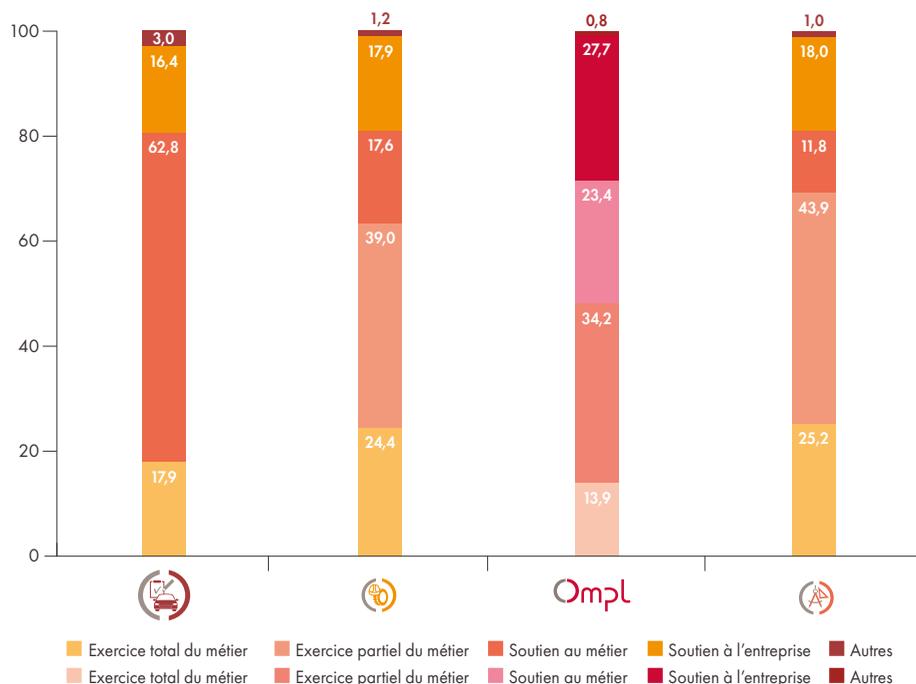
• 62,8 % des salariés de la branche réalisent des tâches en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise. Elles permettent de fluidifier l'exercice du cœur de métier.

Au niveau du secteur, 17,6 % des effectifs, ce type de métier est sous-représenté.

• Le deuxième type de métier le plus fréquent, l'exercice total du métier (17,9 %), regroupe les salariés pouvant accomplir toutes les tâches propres à l'activité libérale ce qui nécessite de détenir le diplôme d'expert en automobiles.

Au niveau du secteur, 24,4 % des effectifs, ce type de métier est plus fréquent.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.



MÉTIERS GENRÉS

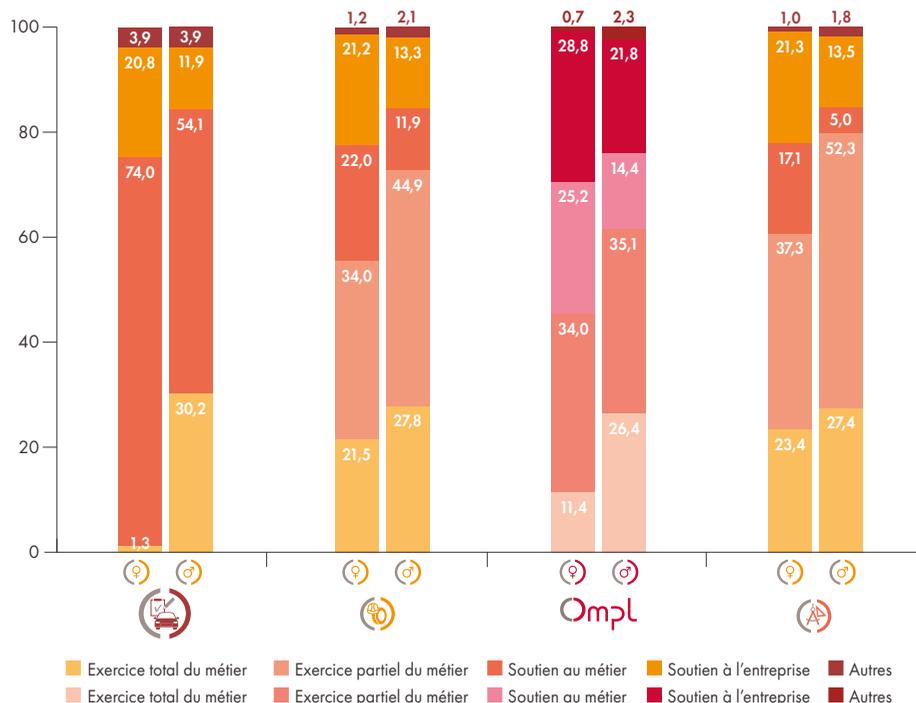
• Au sein de la branche, les emplois centrés sur le soutien au métier sont les plus fréquents (62,8 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 74 % des femmes contre 54,1 % des hommes, soit un écart de 19,9 points.

L'exercice total du métier rassemble 1,3 % des femmes contre 30,2 % des hommes, soit une différence de 28,9 points.

• Au niveau du secteur, les écarts sont moins marqués :

- 10,1 points pour les emplois en soutien au cœur de métier de l'entreprise, 22 % des femmes et 11,9 % des hommes.
- 6,3 points pour l'exercice total du métier, 21,5 % des femmes contre 27,8 % des hommes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour la Normandie (48,8 %) mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (33,8 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	30,0	30,2	39,7	ND	0,2
Bourgogne-Franche-Comté	35,2	25,5	38,4	ND	0,9
Bretagne	35,9	21,1	43,0	0	0,0
Centre-Val de Loire	34,5	25,5	39,1	ND	0,9
Corse	33,3	30,3	36,4	0	0,0
DOM regroupés	21,1	27,9	45,6	5,4	0,0
Grand Est	36,0	26,9	37,1	0	0,0
Hauts-de-France	33,0	20,8	46,0	ND	0,2
Île-de-France	42,3	20,1	33,8	3,8	0,0
Normandie	34,2	17,0	48,8	0	0,0
Nouvelle-Aquitaine	27,5	33,8	37,2	1,4	0,0
Occitanie	30,0	32,0	36,4	1,6	0,0
Pays de la Loire	28,2	23,9	46,4	1,6	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26,1	26,7	44,4	2,8	0,0
Régions de France	32,5	25,7	40,3	1,5	0,0
Métiers	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.



TRÈS FORTE PROPORTION DE CDI

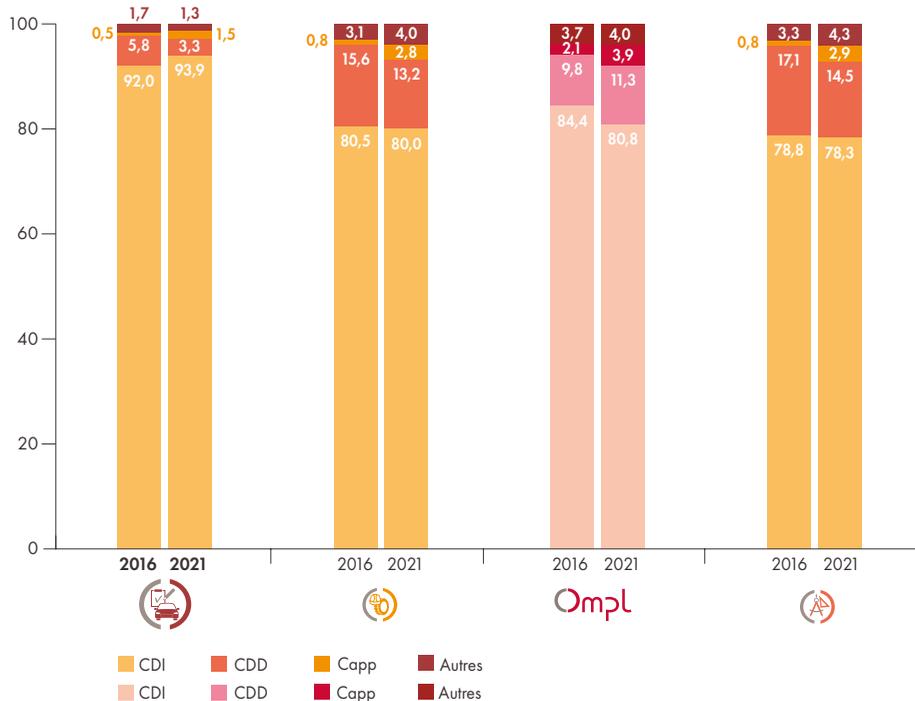
- Au sein de la branche :
 - la part de salariés en CDI (93,9 %) est très élevée par rapport à celle de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (80 %) ;
 - hors CDD, 3,3 % des salariés, les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés.
- Par rapport à 2016, le taux de CDI (+ 1,9 point), de contrats d'apprentissage (+ 1 point) et de contrats « autres » (- 0,4 point) a stagné alors que celui des CDD (- 2,5 points) s'est replié.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs et le sens des variations sont relativement différents :
 - stagnation des CDI (- 0,5 point), contrats d'apprentissage (+ 2 points) et contrats « autres » (+ 0,9 point) ;
 - baisse des CDD (- 2,4 points).



DIMINUTION DE LA PROPORTION DE CDD

- Par rapport à 2016, le taux de CDD tend à reculer jusqu'en 2021 (- 2,5 points).
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent un infléchissement à la hausse de cette tendance.

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



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

Évolution du taux de CDD annuel (%)



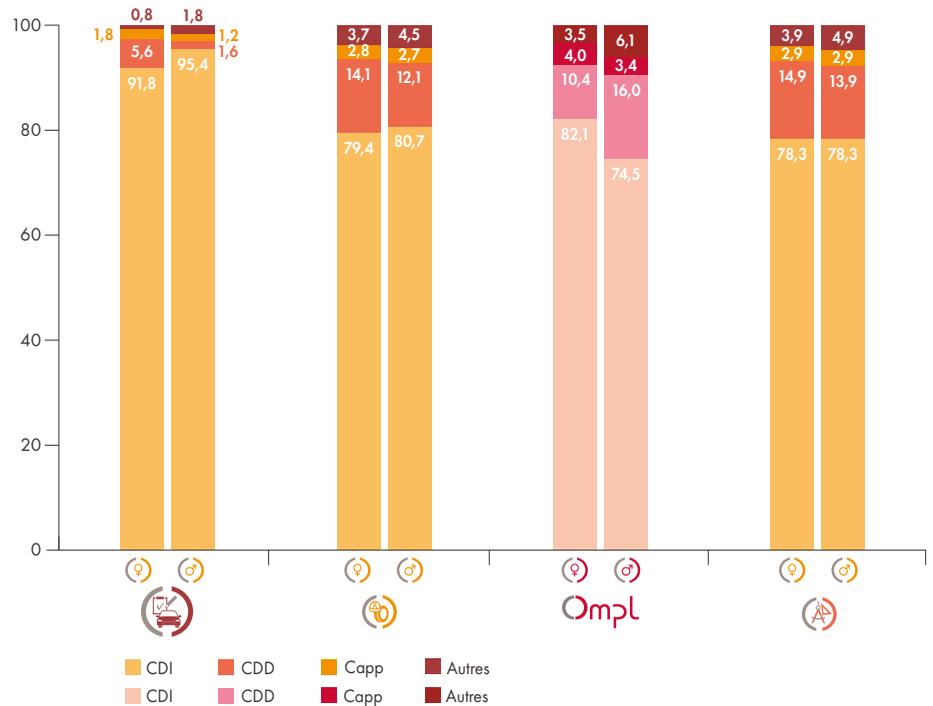
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021, estimations.



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 relativement plus importante pour les femmes. Elle atteint 5,6 % contre 1,6 % pour les hommes, soit un différentiel de + 4 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est nettement plus 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 moins 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.



PLUS DE SALARIÉS EN CDI

- Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à augmenter chez les femmes comme chez les hommes (+ 2,6 et + 1 point respectivement). Le sens de ces évolutions est différent de 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 (- 2,8 points) et chez les hommes (- 1,9 point), 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	↑ + 2,6	↑ + 1,0	↓ - 0,1	↓ - 1,0	↓ - 3,4	↓ - 3,6
CDD	↓ - 2,8	↓ - 1,9	↓ - 2,8	↓ - 2,0	↑ + 1,3	↑ + 2,1
Capp	↑ + 1,1	↑ + 0,9	↑ + 2,1	↑ + 1,7	↑ + 2,0	↑ + 1,5
Autres	↓ - 0,9	↔ 0,0	↑ + 0,8	↑ + 1,3	↑ + 0,1	↔ 0,0

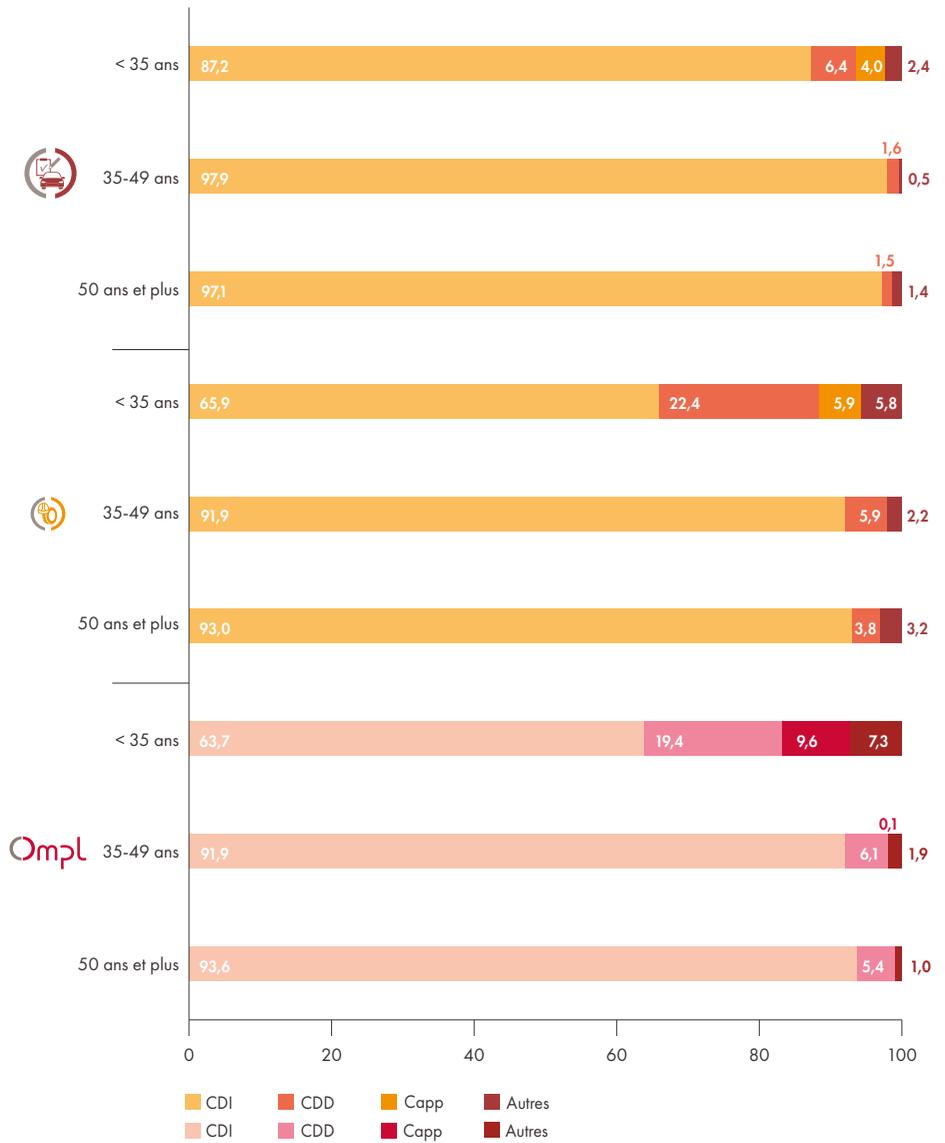
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.



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 (6,4 % contre 1,6 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est significativement plus 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 (%)



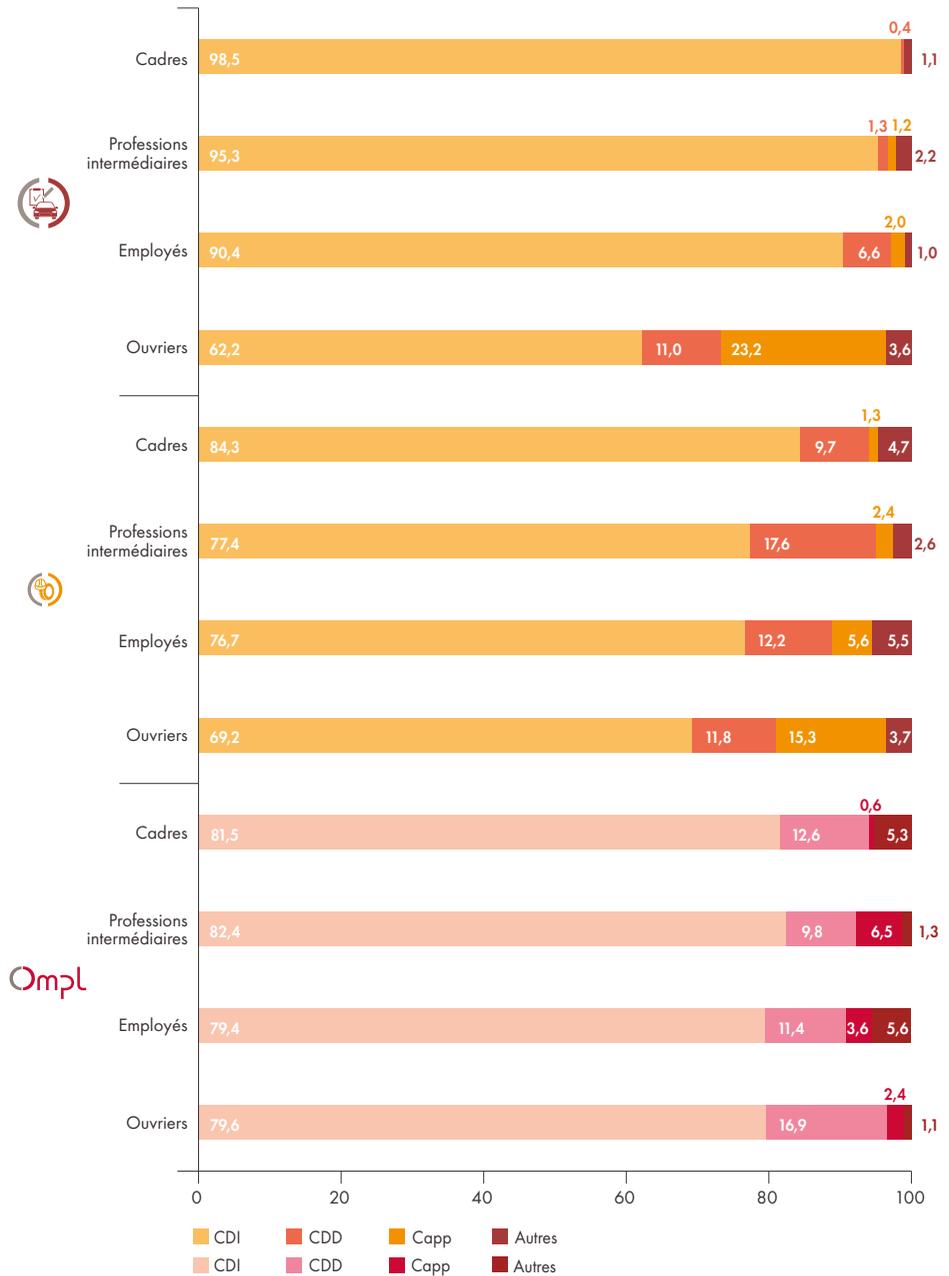
Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers (11 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (0,4 %) et les professions intermédiaires (1,3 %), plus souvent en CDI (98,5 % et 95,3 % respectivement).
- En revanche, 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 (%)



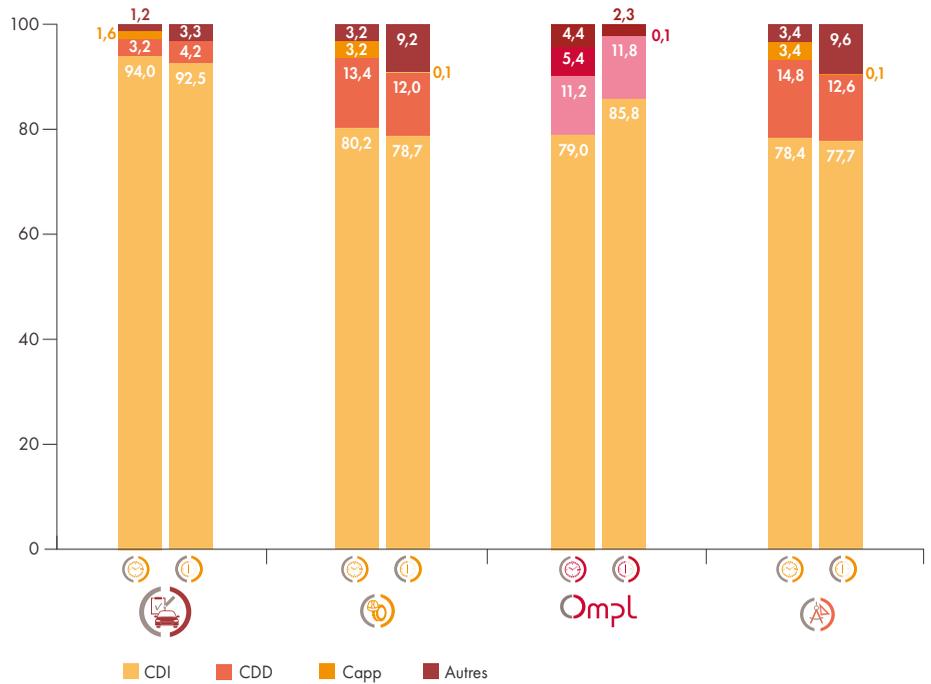
Source : Insee, DSN, 2021.



CDI PLUS FRÉQUENT POUR LES TEMPS COMPLETS

- Dans la branche, la fréquence des CDI est un peu plus importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont 94 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 92,5 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 1,5 point.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est nettement moins marquée pour les salariés travaillant à temps complet. Elle atteint 80,2 % contre 78,7 % pour ceux à temps partiel. En revanche, le différentiel entre les deux proportions (1,5 point) est identique à celui de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, la part de CDD au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM regroupés (8,2 %) et atteint un minimum pour la Bourgogne-Franche-Comté (2,3 %).
- Par rapport à 2016, la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD s'est repliée sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
 - les DOM regroupés, avec une diminution de - 5,6 points ;
 - la Normandie, caractérisée par un recul similaire de - 5,6 points.

Taux de CDD par région (%)

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

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

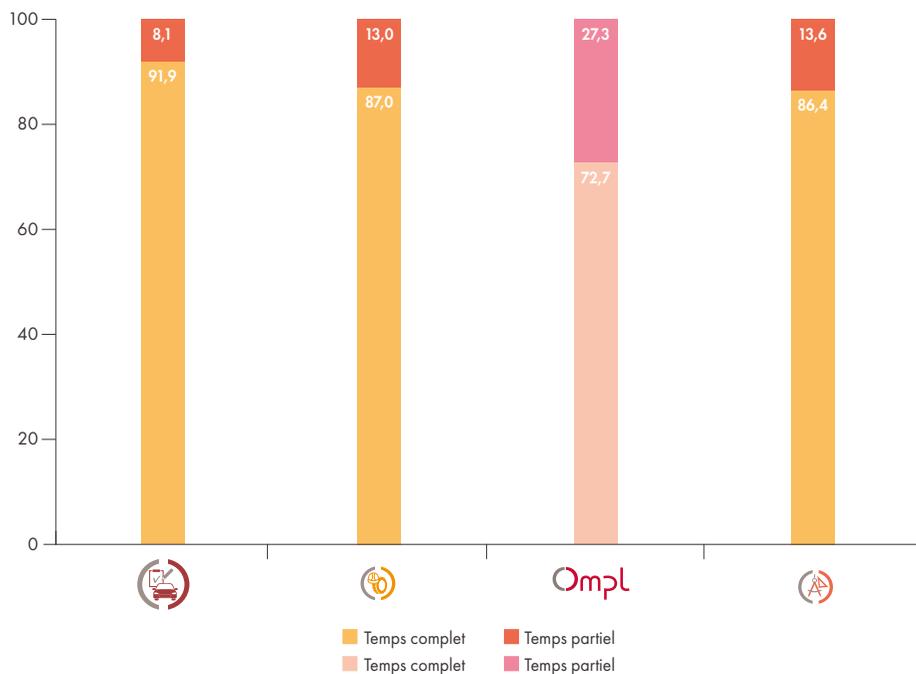
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PART TRÈS ÉLEVÉE DE TEMPS COMPLET

- Au sein de la branche, plus de 9/10^e des salariés travaillent à temps complet (91,9 %). Cette proportion est très élevée par rapport à celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2021 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (87 %).
- Au niveau du secteur, la répartition des temps de travail est assez différente de celle de la branche. Les contrats à temps complet sont moins fréquents (- 4,9 points) et inversement pour le temps partiel.

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



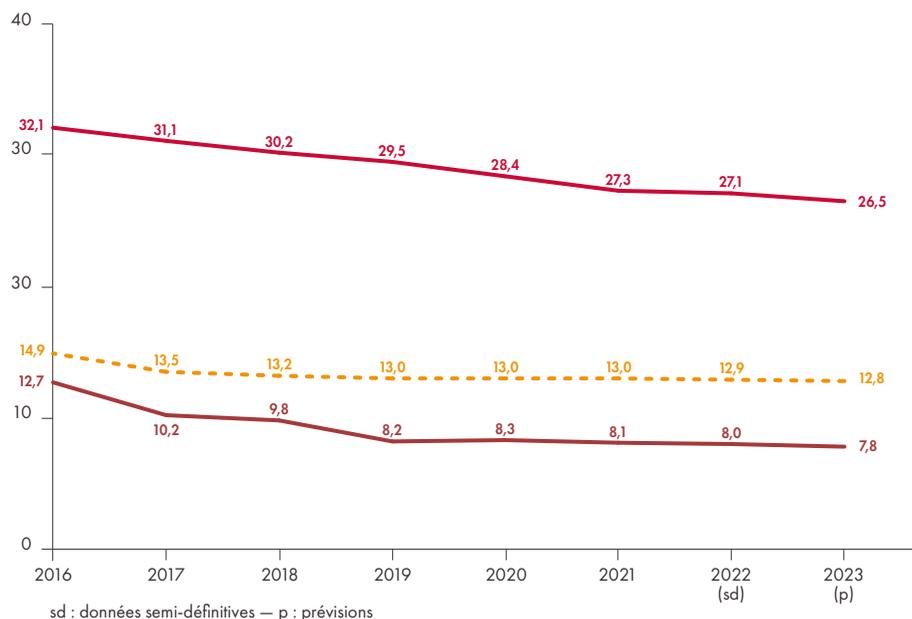
Source : Insee, DSN, 2021.



REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2016, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel tend à reculer jusqu'en 2021. Il diminue de - 1,9 point.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



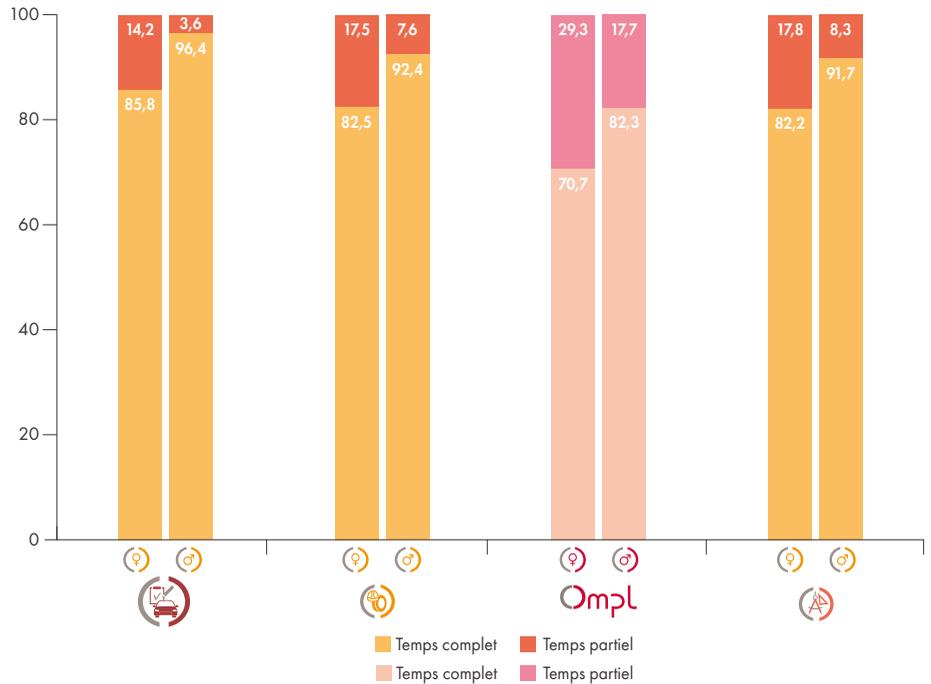
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021, estimations.



FÉMINISATION DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 14,2 % dans ce cas, soit un différentiel de + 10,6 points par rapport aux hommes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est plus 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 (%)



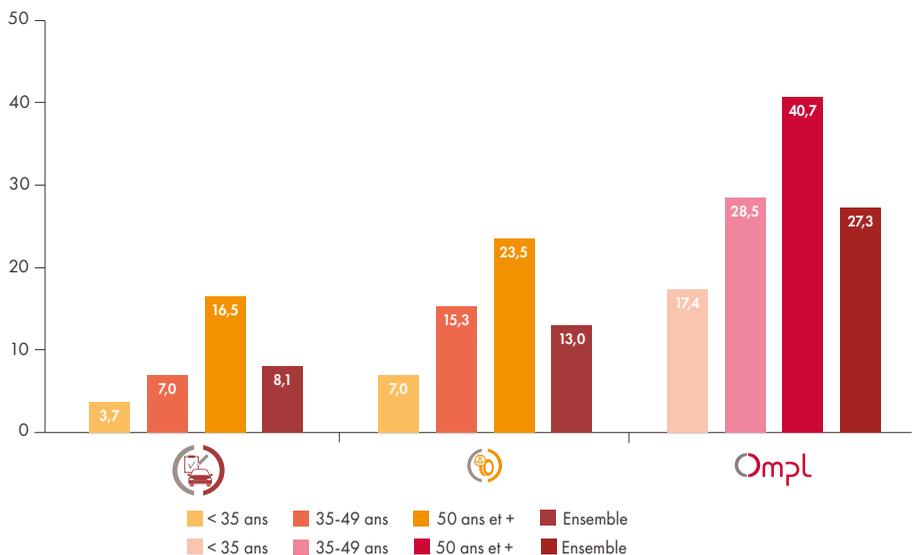
Source : Insee, DSN, 2021.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne une faible part des salariés de 50 ans et plus (16,5 %). Cette proportion est supérieure de + 9,5 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (7 %) et beaucoup plus marquée que celle des salariés de moins de 35 ans (3,7 %).
- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est différente de celle de la branche: les écarts observés excèdent systématiquement trois points.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



EMPLOYÉS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les employés (13,2 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (4,4 %).
- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté dans toutes les catégories sociales et notamment chez les ouvriers (27 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	4,6	11,9	28,0
Professions intermédiaires	4,4	9,9	22,0
Employés	13,2	20,1	28,0
Ouvriers	9,8	27,0	54,2
Ensemble	8,1	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 les DOM regroupés (19 %);
 - minimale pour les Pays de la Loire (4,8 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	11,9	15,9	31,3
Bourgogne-Franche-Comté	10,6	16,7	31,9
Bretagne	6,8	13,9	28,4
Centre-Val de Loire	6,4	11,8	26,9
Corse	12,1	16,1	24,9
DOM regroupés	19,0	13,8	22,2
Grand Est	9,4	12,7	31,7
Hauts-de-France	6,6	12,1	30,3
Île-de-France	5,1	9,9	20,5
Normandie	7,3	13,3	27,8
Nouvelle-Aquitaine	7,5	13,4	26,6
Occitanie	10,1	15,6	30,0
Pays de la Loire	4,8	15,1	28,9
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	7,1	15,3	28,2
Ensemble	8,1	13,0	27,3

Source : Insee, DSN, 2021.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

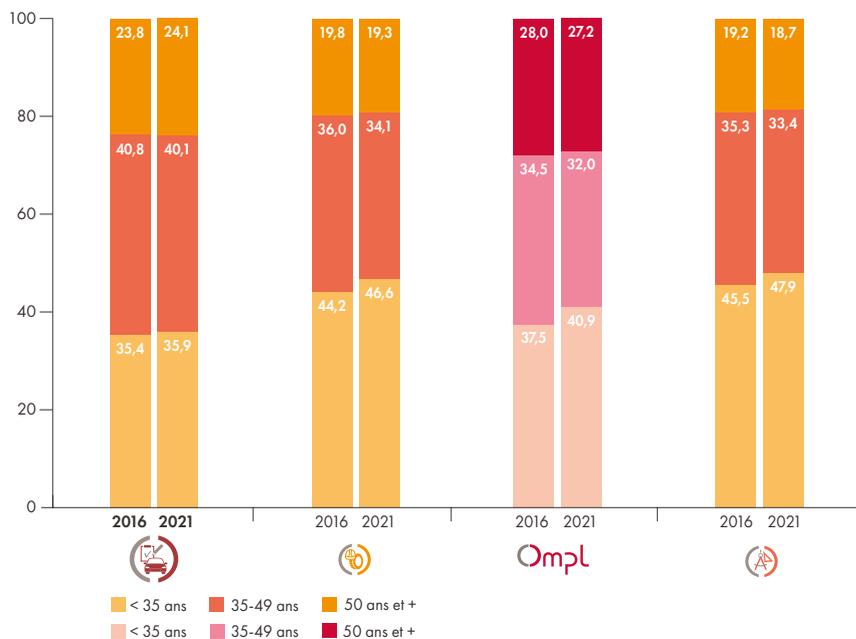
- Au sein de la branche, le taux de salariés de 35 à 49 ans est le plus élevé (40,1 %). La tranche d'âge des 50 ans et plus (24,1 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2016, la structuration des tranches d'âge a peu évolué. Les variations les plus fortes concernent les salariés de moins de 35 ans (+ 0,5 point) alors que le taux des 35 à 49 ans tend à baisser (- 0,7 point).
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeurs sont similaires à ceux de la branche mais le sens des variations diverge. La part des salariés de moins de 35 ans (+ 2,4 points) progresse. La proportion des 35 à 49 ans (- 1,9 point) et des 50 ans et plus (- 0,5 point) évolue peu.



RENFORCEMENT DU POIDS DES SÉNIORS

- Au niveau de la branche, au regard des évolutions jusqu'en 2021 et des prévisions statistiques:
 - le taux des moins de 35 ans stagne (+ 0,4 point);
 - la part des salariés d'âge intermédiaire régresse un peu (- 1,3 point);
 - le poids des seniors s'accroît légèrement (+ 0,9 point).

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



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

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (sd)	2023 (p)
Truck icon								
< 35 ans	35,4	37,0	38,2	38,6	36,9	35,9	36,1	35,8
35-49 ans	40,8	40,3	39,8	39,3	39,8	40,1	39,5	39,5
50 ans et +	23,8	22,7	22,0	22,1	23,3	24,1	24,4	24,7
Person icon								
< 35 ans	44,2	44,8	45,6	45,8	45,0	46,6	46,5	46,9
35-49 ans	36,0	35,4	35,0	34,7	35,1	34,1	33,7	33,3
50 ans et +	19,8	19,7	19,4	19,5	19,9	19,3	19,8	19,8
Ompl								
< 35 ans	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,4	42,3
35-49 ans	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	30,9
50 ans et +	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	27,1	26,8

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions



RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

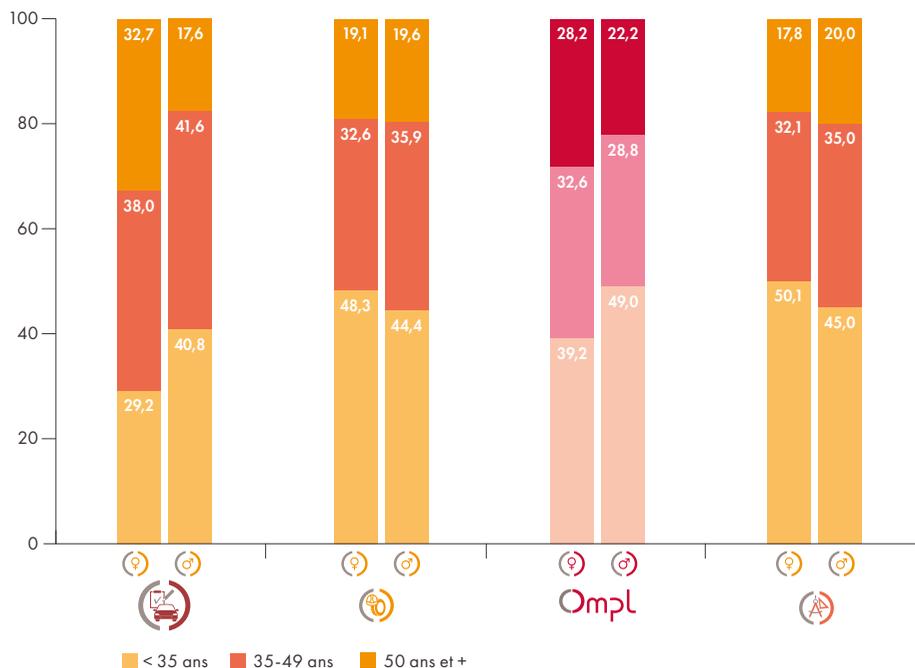
- Relativement à la répartition des tranches d'âge observée chez les hommes de la branche, la part des salariés de 50 ans et plus est beaucoup plus importante pour les femmes.

Elle atteint 32,7 % contre 17,6 % seulement pour les hommes, soit un différentiel de + 15,1 points pour les femmes.

- Au niveau du secteur, la fréquence de la tranche des 50 ans et plus est nettement moins marquée pour l'ensemble des femmes. Elle atteint 19,1 %.

Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche : la proportion est inférieure de - 0,5 point chez les femmes.

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



Source: Insee, DSN, 2021.



PLUS DE SÉNIORS

- Par rapport à 2016, la part de jeunes salariés au sein de la branche tend à augmenter chez les femmes mais à reculer chez les hommes (+ 1,7 et - 1,5 point respectivement). Le sens des évolutions est différent de celui du secteur où des variations de + 3,2 et + 1,3 point sont observées.

- La part des seniors dans les effectifs de la branche s'accroît chez les femmes (+ 1,6 point) comme chez les hommes (+ 0,2 point), de manière contrastée par rapport au 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	Truck Icon		Hand Icon		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
< 35 ans	↑ + 1,7	↓ - 1,5	↑ + 3,2	↑ + 1,3	↑ + 3,4	↑ + 2,7
35-49 ans	↓ - 3,5	↑ + 1,3	↓ - 2,4	↓ - 1,3	↓ - 2,7	↓ - 1,7
50 ans et +	↑ + 1,6	↑ + 0,2	↓ - 0,8	↓ - 0,1	↓ - 0,7	↓ - 1,0

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



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion importante de salariés de la tranche d'âge intermédiaire (51,5 %).

Par rapport à 2016, cette part a progressé de + 3,1 points.

- Les professions intermédiaires possèdent une part assez conséquente de salariés âgés de moins de 35 ans (57,2 %).

Cette proportion s'est accrue entre 2016 et 2021 (+ 8,9 points).

- Les employés sont plutôt présents dans la deuxième tranche d'âge (37 %) qui a perdu - 3,6 points par rapport à 2016.

- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de moins de 35 ans (58,5 %). Le poids de cette tranche s'est renforcé par rapport à 2016 (+ 13,9 points).



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 35 à 49 ans est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (44,4 %) mais son minimum est atteint pour la Corse (33,3 %).

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
 < 35 ans	24,1	21,7	48,3	57,2	31,4	32,9	44,6	58,5
35-49 ans	48,4	51,5	36,9	31,2	40,6	37,0	32,4	25,6
50 ans et +	27,6	26,8	14,8	11,6	28,0	30,1	23,0	15,9
 < 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
 < 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.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	32,9	38,3	28,9
Bourgogne-Franche-Comté	35,6	44,4	19,9
Bretagne	36,7	42,6	20,7
Centre-Val de Loire	40,5	37,3	22,3
Corse	45,5	33,3	21,2
DOM regroupés	26,5	36,1	37,4
Grand Est	28,5	44,1	27,4
Hauts-de-France	35,9	41,7	22,4
Île-de-France	39,6	39,3	21,1
Normandie	40,9	38,3	20,8
Nouvelle-Aquitaine	31,5	44,2	24,3
Occitanie	35,5	39,6	24,9
Pays de la Loire	39,7	37,0	23,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38,0	37,8	24,2
 (Total)	35,9	40,1	24,1
 (Total)	46,6	34,1	19,3
 (Total)	40,9	32,0	27,2

Source : Insee, DSN, 2021.



TURNOVER ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est plutôt fort (15,3 %). Il excède de 0,3 point la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Le niveau est donc élevé et indique une mobilité importante des effectifs. Des éléments de la qualité de vie au travail doivent sans-doute être questionnés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est beaucoup plus marquée que celui de la branche (24 %). Une mobilité très importante des salariés est observée.

Mobilité annuelle

			Ompl	
Effectif en début d'année	4792	39 009	392 912	34 217
Effectif total de l'année	5573	49 673	496 473	44 100
Nb. sal. entrés dans l'année	781	10 664	103 561	9 883
Nb. sal. sortis dans l'année	683	8 075	83 592	7 392
Taux d'entrée (%)	16,3	27,3	26,4	28,9
Taux de sortie (%)	14,3	20,7	21,3	21,6
Turnover annuel (%)	15,3	24,0	23,9	25,2

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.



FAIBLE ÉVOLUTION DU TURNOVER

• Par rapport à 2016, le turnover de la branche a progressé (+ 3,1 points) pour atteindre 15,3 % en 2021. Entre les deux dates, le taux de sortie a augmenté de + 2,8 points alors que le taux d'entrée s'est accru de + 3,5 points. En conséquence, la branche est dans une dynamique de recrutement.

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
 Taux d'entrée	12,8	22,0	17,7	21,4	12,1	16,3
 Taux de sortie	11,5	13,9	15,6	16,4	14,1	14,3
 Turnover annuel	12,2	18,0	16,7	18,9	13,1	15,3
 Taux d'entrée	21,1	27,0	25,0	24,3	18,4	27,3
 Taux de sortie	17,5	19,6	21,1	20,6	19,2	20,7
 Turnover annuel	19,3	23,3	23,1	22,5	18,8	24,0
 Taux d'entrée	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4
 Taux de sortie	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3
 Turnover annuel	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8

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

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat				
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres		
 Taux d'entrée	17,8	15,2	12,5	258,8	77,5		
 Taux de sortie	15,9	13,0	12,0	156,9	48,3		
 Turnover annuel	16,9	14,1	12,3	207,8	62,9		
 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	26,2	11,5	11,2	11,1	17,6	19,3	31,1
 Taux de sortie	19,2	10,8	13,2	10,0	14,8	17,3	19,7
 Turnover annuel	22,7	11,1	12,2	10,6	16,2	18,3	25,4
 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.



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 (16,9 % contre 14,1 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (207,8 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (62,9 %) 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 22,7 % contre 11,1 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les ouvriers sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (25,4 %).



DIFFÉRENCES SELON LE TYPE DE MÉTIER

- Au sein de la branche, le taux de rotation est maximal et se situe à un niveau élevé (16 %) 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 beaucoup plus important que celui de la branche (+ 16 points).



EMBAUCHES PLUTÔT MASCULINISÉES

- Au niveau de la branche, les recrutements concernent principalement des hommes (53,9 %). Néanmoins, le taux de féminisation des entrants (46,1 %) est supérieur à celui de l'ensemble des salariés (42,7 %).
- Au sein du secteur, la configuration est différente. La part des femmes chez les entrants atteint 56,8 % soit + 10,7 points par rapport à la branche.

Types de métiers

		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	18,9	ND	15,6	15,7	14,3
	Taux de sortie	13,0	ND	13,7	16,3	0,0
	Turnover annuel	15,9	ND	14,6	16,0	7,1
	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.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



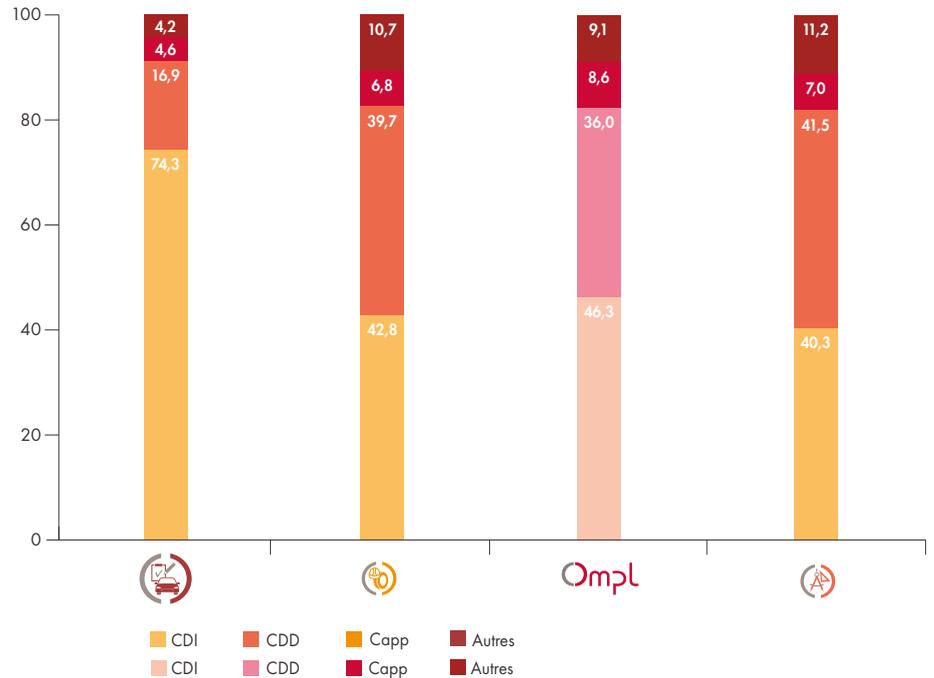
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (74,3 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (93,9 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 42,8 % des embauches soit un écart de - 31,5 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



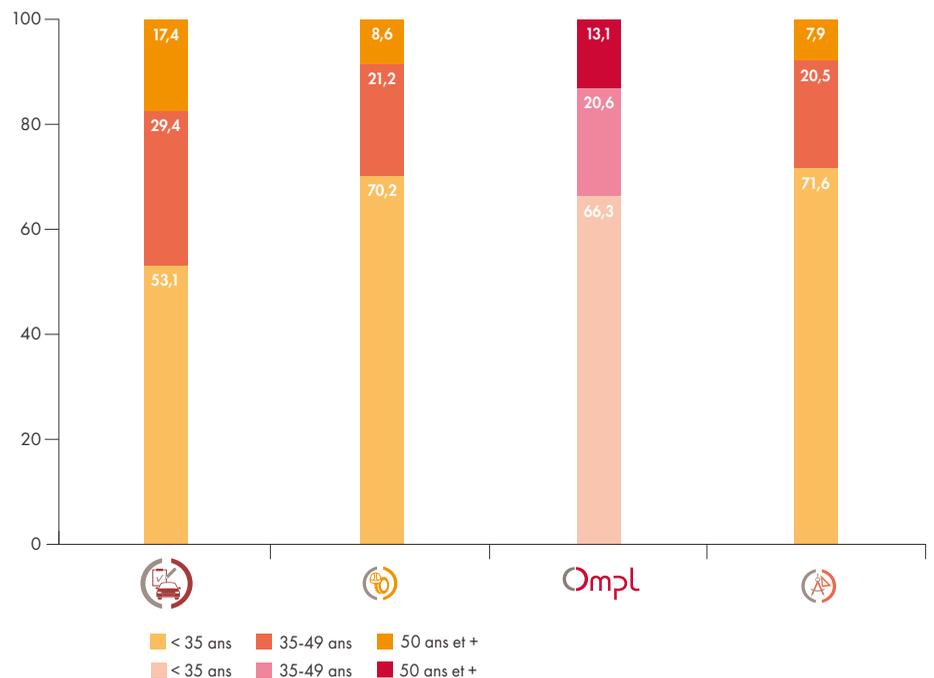
Source : Insee, DSN, 2021.



ENTRANTS JEUNES

- 53,1 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 35,9 % 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 (%)



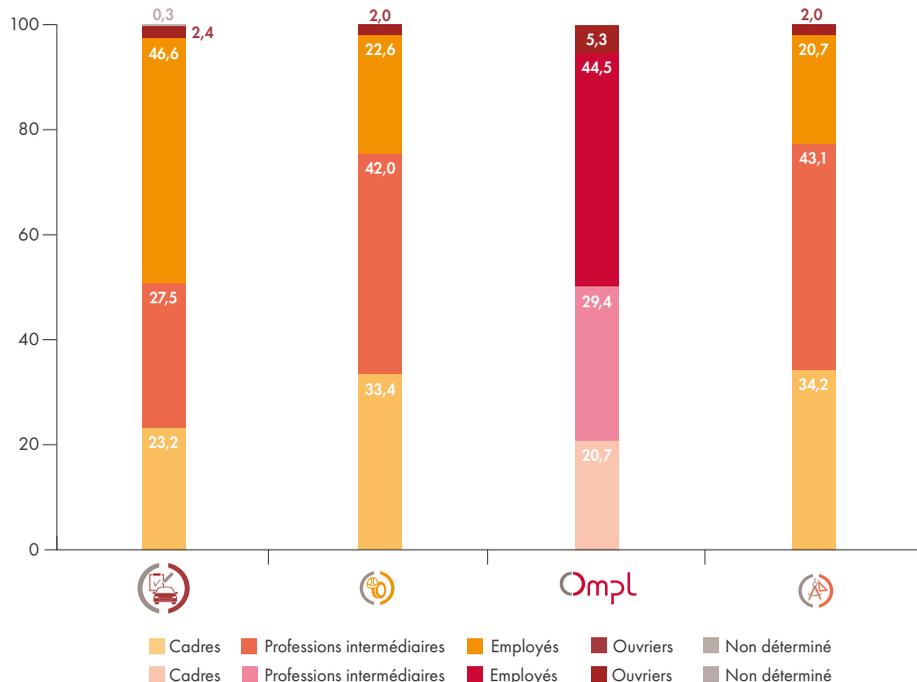
Source : Insee, DSN, 2021.



EMBAUCHE D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (46,6 %) dont la part est beaucoup plus importante que celle observée pour l'ensemble des salariés (40,3 %). Ces employés entrants sont majoritairement des secrétaires (74,8 %) ;
 - professions intermédiaires (27,5 %). Cette catégorie regroupe 25,7 % des salariés de la branche. 81,9 % des recrutés sont des experts salariés de niveau technicien, techniciens divers.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (42 %) et les cadres (33,4 %) sont les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



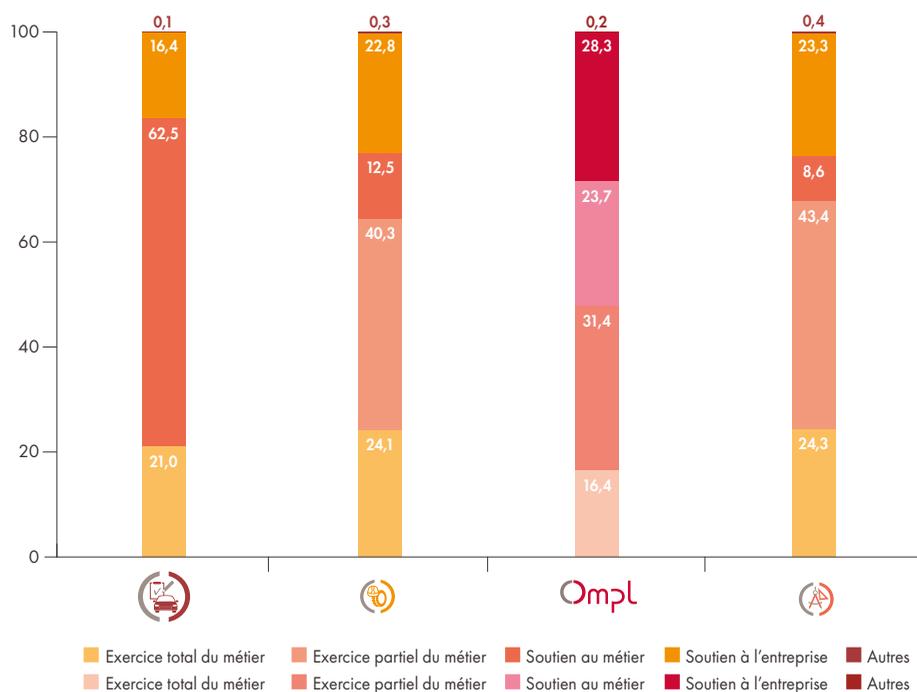
Source : Insee, DSN, 2021.



RECRUTEMENT POUR LE SOUTIEN AU MÉTIER

- Les salariés en charge du soutien au métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (62,5 %). Ce type de métier regroupe 62,8 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est majoritaire. Il concerne 40,3 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2021.

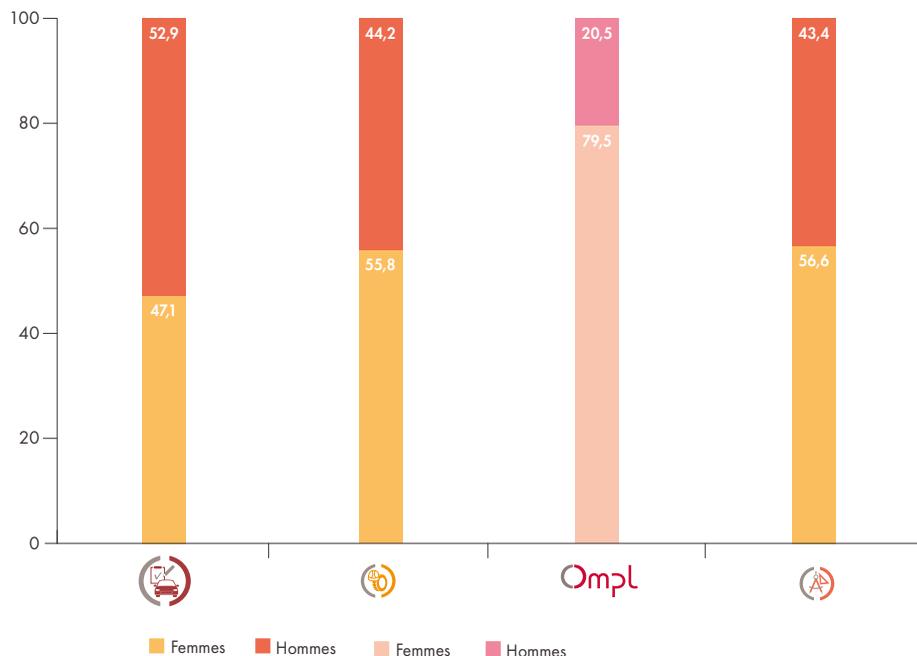


SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, les sortants sont majoritairement des hommes (52,9%). Cependant, la part des femmes chez les sortants (47,1 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (46,1 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est nettement plus important. Il atteint 55,8 %, soit + 8,7 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



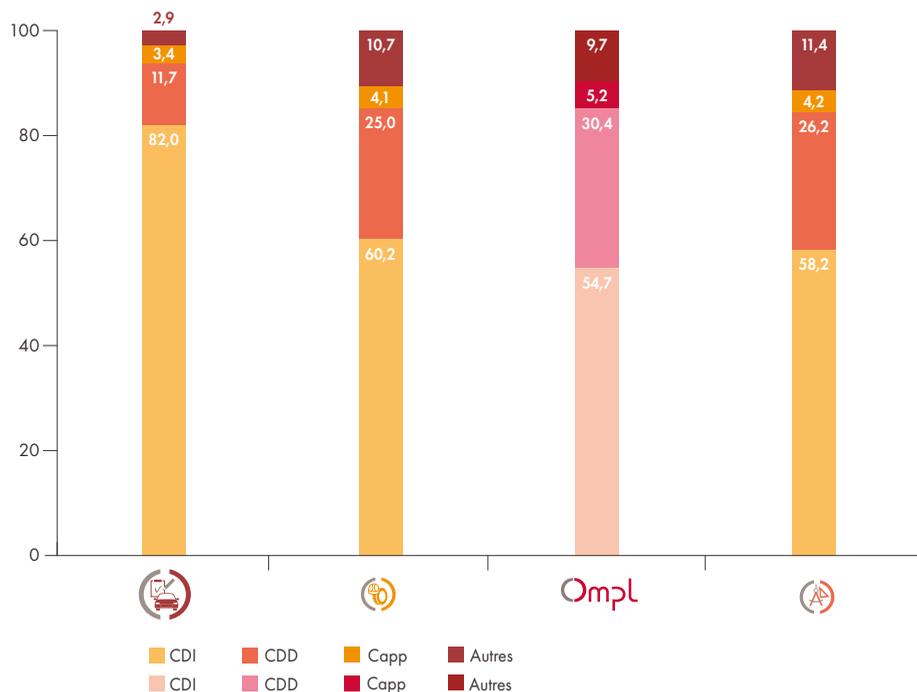
Source : Insee, DSN, 2021



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 82 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (74,3 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils représentent 60,2 % des sortants, soit un écart de - 21,8 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



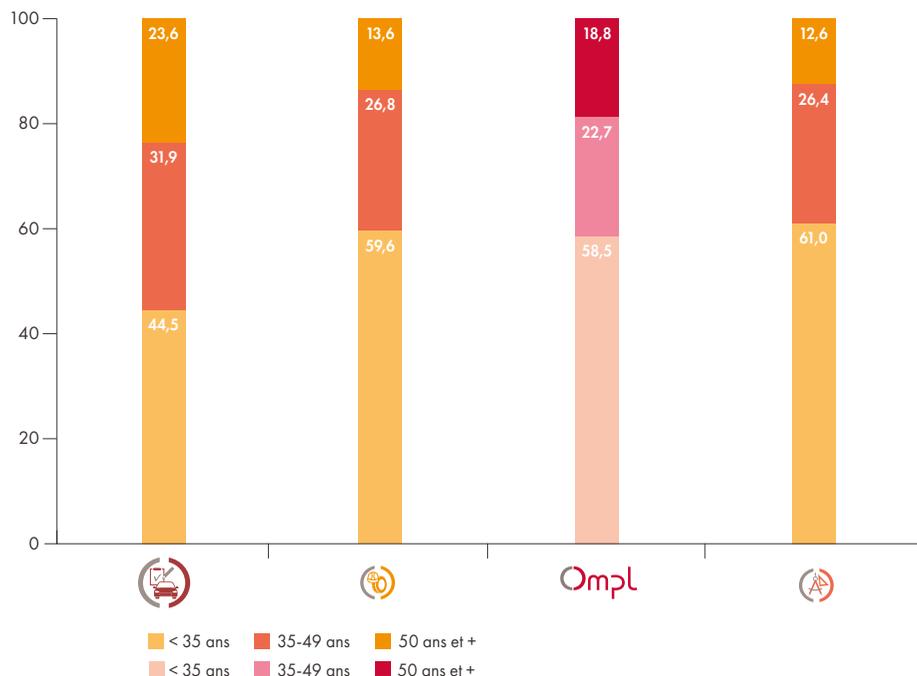
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPARTS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

- Les sortants de la branche sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion beaucoup moins marquée que chez les entrants (44,5 % contre 53,1 %).
- 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 (%)



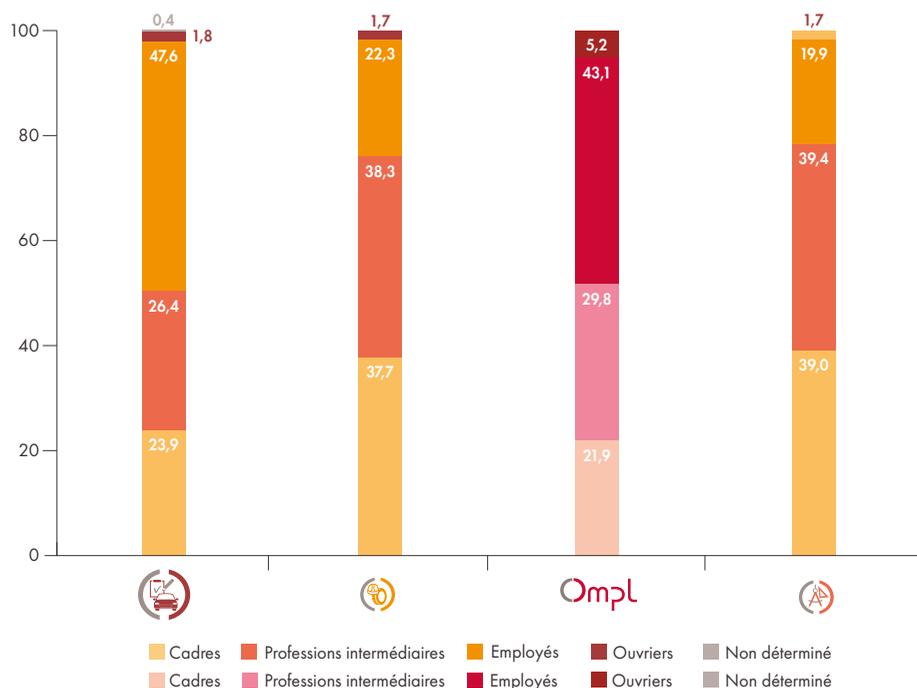
Source : Insee, DSN, 2021.



PRINCIPALEMENT DES EMPLOYÉS

- Tout comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (47,6 %) dont 67,3 % de secrétaires. Leur part est relativement proche de celle des entrants (46,6 %) ;
 - professions intermédiaires (26,4 %) dont 71,7 % d'experts salariés de niveau technicien, techniciens divers. Cette catégorie regroupe 27,5 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (38,3 %) et les cadres (37,7 %) sont les catégories les plus fréquemment observées chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



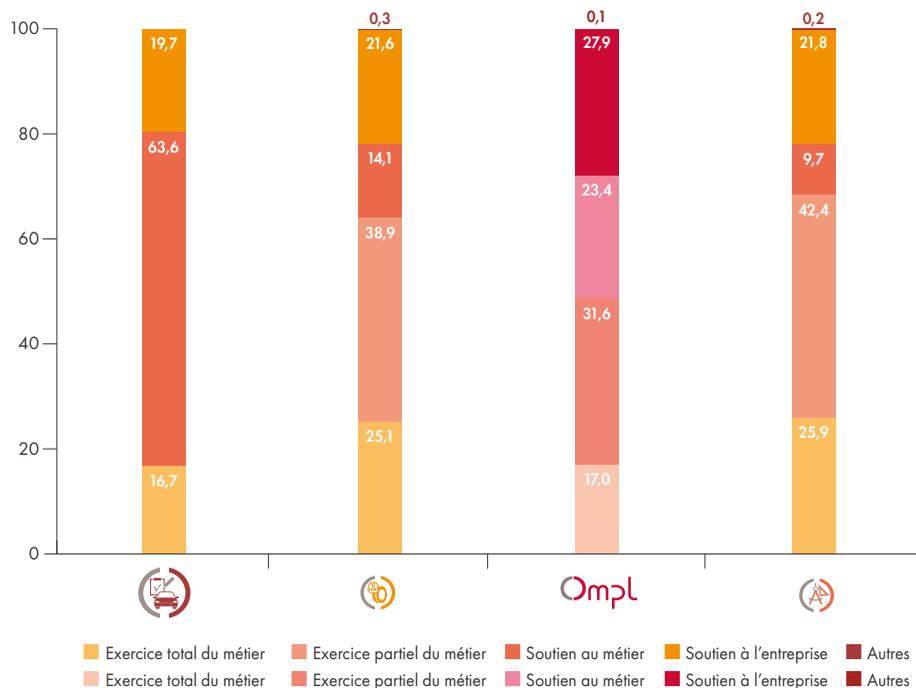
Source : Insee, DSN, 2021.



DÉPART DE SALARIÉS EN SOUTIEN AU MÉTIER

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien au métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (63,6 %). Par rapport aux entrants (62,5 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est 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 la Normandie (24 %);
 - minimal pour la Bourgogne-Franche-Comté (7,2 %).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :
- la Normandie, avec une très forte progression de + 11 points;
 - la Nouvelle-Aquitaine, caractérisée par une hausse très marquée de + 9 points.

Turnover par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	10,9	9,6	17,3	22,0	15,7	23,1
Bourgogne-Franche-Comté	12,8	7,2	15,8	19,1	15,2	19,0
Bretagne	ND	12,3	29,1	20,1	17,6	21,0
Centre-Val de Loire	10,3	19,0	15,5	18,9	13,9	20,2
Corse	ND	22,4	35,4	19,8	16,8	22,2
DOM regroupés	ND	22,6	33,8	24,9	17,5	22,6
Grand Est	11,8	20,6	15,6	23,1	13,8	21,4
Hauts-de-France	12,0	12,9	14,6	19,8	13,6	19,2
Île-de-France	14,4	17,1	24,9	26,8	21,9	28,9
Normandie	13,0	24,0	16,4	22,5	14,3	20,3
Nouvelle-Aquitaine	9,9	18,9	16,1	23,4	14,7	21,8
Occitanie	11,6	12,4	17,6	21,1	15,3	23,3
Pays de la Loire	11,4	11,5	15,9	21,8	15,0	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14,4	16,0	17,0	24,2	15,7	23,1
Ensemble	12,1	15,3	19,0	24,0	16,2	23,9

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



27 631 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (27 631 €) est nettement moins importante que celle du secteur (29 801 €). Elle est inférieure de 7,3 %.

Cependant, par rapport aux médianes sectorielles, les cadres et les professions intermédiaires ont une rémunération relativement plus élevée (200 € et 199 € respectivement).

- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les professions intermédiaires (- 10,6 %) et les ouvriers (+ 8,7 %). Au niveau du secteur, les variations les plus marquées concernent les professions intermédiaires (+ 3,4 %) et les ouvriers (- 1,7 %).

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



Ompl

Catégories sociales	2019		2021		2019		2021	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Cadres	37 984	36 543	35 968	36 343	37 040	38 137		
Professions intermédiaires	30 432	27 207	26 111	27 008	23 186	24 228		
Employés	20 929	19 901	23 304	22 991	21 060	21 530		
Ouvriers	21 172	23 012	23 639	23 238	17 765	18 343		
Ensemble	28 443	27 631	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.



12 496 € DE PLUS PAR AN POUR LES 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 1 041 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été renforcé (+1,4 %).

- 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 (38 points d'écart).

Les employés constituent la catégorie la moins égalitaire avec une rémunération annuelle médiane des femmes correspondant à 86,4 % de celle des hommes.

- Au niveau du secteur, l'inégalité est nettement moins importante. Néanmoins, l'indice de parité sectoriel (84,2 %) montre que, globalement, la rémunération médiane des femmes est inférieure à celle des hommes.

À l'image de la branche, les employés forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes égale à 87,1 % de celle des hommes.

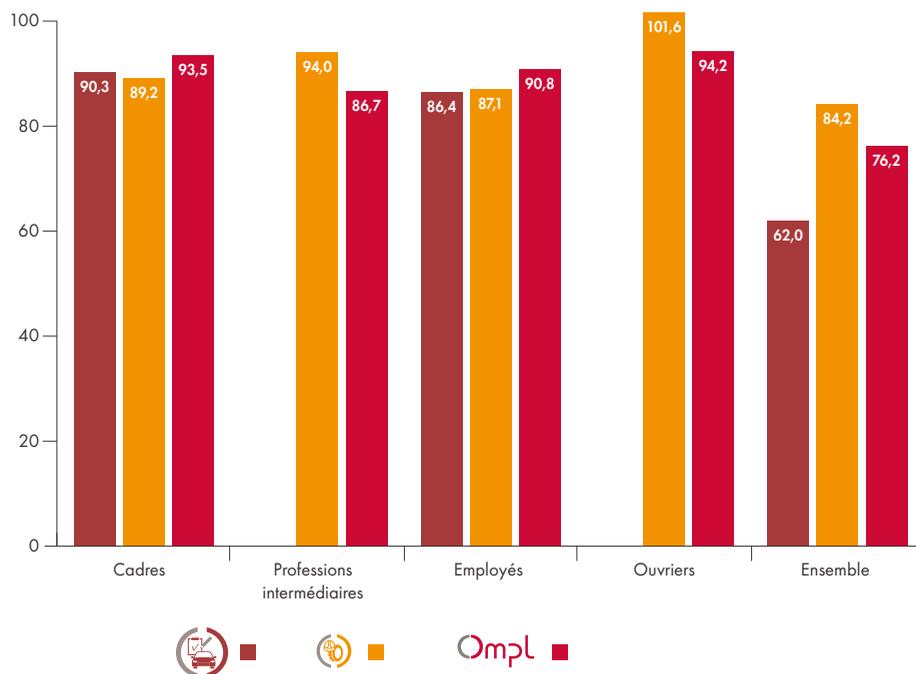
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

**Ompl**

Genre	2019	2021	2019	2021	2019	2021
Femmes	21 245	20 360	26 146	27 381	22 371	23 301
Hommes	33 565	32 856	29 961	32 534	29 023	30 588
Ensemble	28 443	27 631	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 +13,8 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (-10,8 %) ;
 - par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu un repli de leur rémunération médiane.
- Au niveau du secteur :
 - la rémunération médiane suit une évolution en fonction de l'âge sensiblement différente de 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 ;
 - contrairement à 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 (32 544 €) ;
- minimale pour les DOM regroupés (22 764 €).

Par rapport à 2016, les variations les plus importantes sont observées pour :

- la Bretagne, avec une très forte diminution de - 15,4 % ;
- la Corse, caractérisée par une augmentation très marquée de + 12,1 %.

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

			Ompl			
Tranches d'âge	2019	2021	2019	2021	2019	2021
< 35 ans	25 339	24 167	25 309	26 417	20 931	21 648
35-49 ans	31 756	30 854	30 404	32 733	23 700	24 600
50 ans et +	28 174	27 507	31 136	33 882	24 646	25 510
Ensemble	28 443	27 631	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	28 116	28 003	27 945	29 583	23 493	24 263
Bourgogne-Franche-Comté	29 160	27 936	26 292	27 212	22 265	22 940
Bretagne	29 289	24 781	25 557	26 754	22 762	23 445
Centre-Val de Loire	27 886	28 287	26 981	28 802	22 666	23 403
Corse	24 505	27 464	25 915	28 446	22 571	23 496
DOM regroupés	24 694	22 764	25 202	28 122	22 098	23 051
Grand Est	30 827	29 071	26 751	28 305	22 424	23 182
Hauts-de-France	27 049	26 660	27 073	28 476	21 943	22 809
Île-de-France	32 570	32 544	32 747	34 008	27 833	28 421
Normandie	25 998	24 836	26 530	28 269	22 079	22 995
Nouvelle-Aquitaine	28 238	27 350	25 429	27 126	22 169	23 058
Occitanie	27 190	27 156	25 561	27 034	22 156	23 022
Pays de la Loire	24 441	25 849	26 115	27 569	22 447	23 158
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26 433	25 162	27 220	28 551	22 516	23 594
Ensemble	28 443	27 631	28 147	29 801	23 193	24 030

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



CHÔMAGE FAIBLE

Au sein de la branche, 5,4 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2021.

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

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

Indicateur de chômage annuel

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

Source : Insee, DSN, 2021.



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

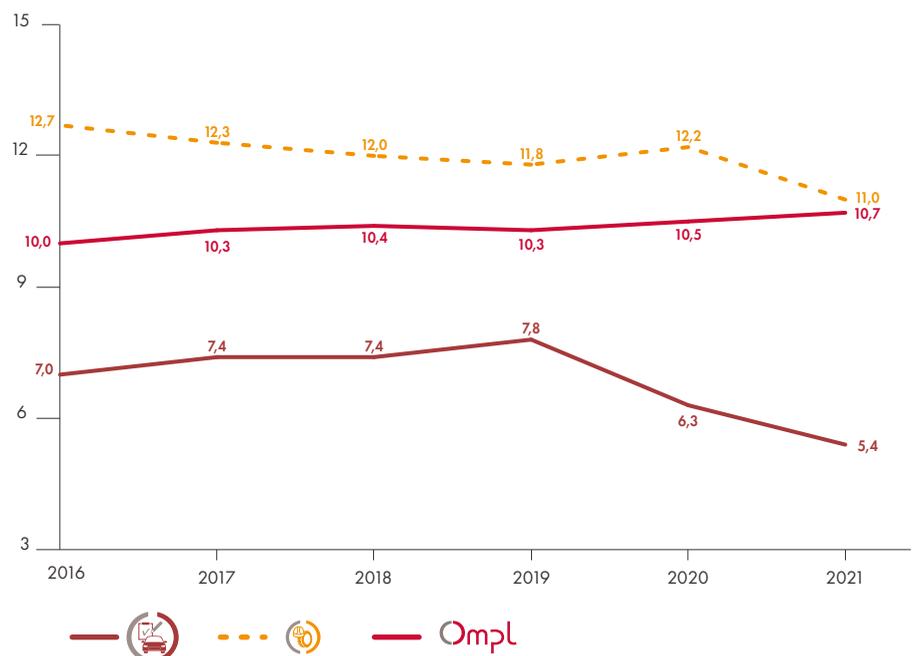
Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche professionnelle et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, calculée à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi ou à celle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



REPLI DU CHÔMAGE

Par rapport à 2016, 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 - 1,6 point.

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



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



TAUX PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

- Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (7,4 % contre 3,9 %).

Par rapport à 2016, les taux ont reculé pour les femmes (- 1,7 point) 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.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)



Genre	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Femmes	9,1	7,4	14,1	12,1	10,1	10,8
Hommes	5,1	3,9	11,0	9,8	9,7	9,9
Ensemble	7,0	5,4	12,7	11,0	10,0	10,7

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



BAISSE AVEC L'ÂGE

- Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que pour les séniors (+ 2,5 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).

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



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

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



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au regard de la moyenne de la branche, les ouvriers sont plus souvent au chômage (+ 3,1 points) et les cadres moins exposés (- 3,6 points). Par rapport à 2016, les plus fortes variations concernent les employés (- 1,9 point) et les professions intermédiaires (- 0,7 point).

- Au niveau sectoriel, les ouvriers sont aussi plus souvent au 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 catégorie sociale (%)



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

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



TAUX CORRÉLÉ AU TEMPS DE TRAVAIL

- Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux travaillant à temps partiel (- 4,7 points). Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur de chômage depuis 2016 (+ 3,9 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.

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

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

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



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, la part de salariés de la branche ayant connu une période de chômage indemnisée au cours l'année varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour les DOM regroupés (11,6 %) et atteint un minimum pour la Corse (0 %). Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :
- les DOM regroupés, avec une très forte progression de + 11,6 points ;
 - les Pays de la Loire, caractérisés par un recul de - 5,1 points.

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

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



RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 11,2 % des salariés du secteur et est à l'origine de 17,9 % des actions de formation. 52,8 % des entreprises d'expertises en automobile 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 sont issues du secteur qui regroupe 10 % des salariés. En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (35,3 %) est moins importante de celle de la branche (- 17,5 points).



MAJORITAIREMENT DES PDC

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (41,1 %). Le taux d'accès à ce dispositif est plus élevé que celui du secteur (+18 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus souvent au PDC (50,2 %) que l'ensemble du secteur (25,3 %).

Données de cadrage 2022

				
Nombre total d'actions de formation	2372	13 277	132 189	10 905
Effectifs salariés totaux	5573	49 673	496 473	44 100
Nombre d'entreprises formatrices	211	3 456	34 746	3 245
Nombre total d'entreprises	400	9787	102 459	9387

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

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ¹			Taux d'entreprises formatrices ²		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,4	1,0	41,1	3,8	5,5	50,2
	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.

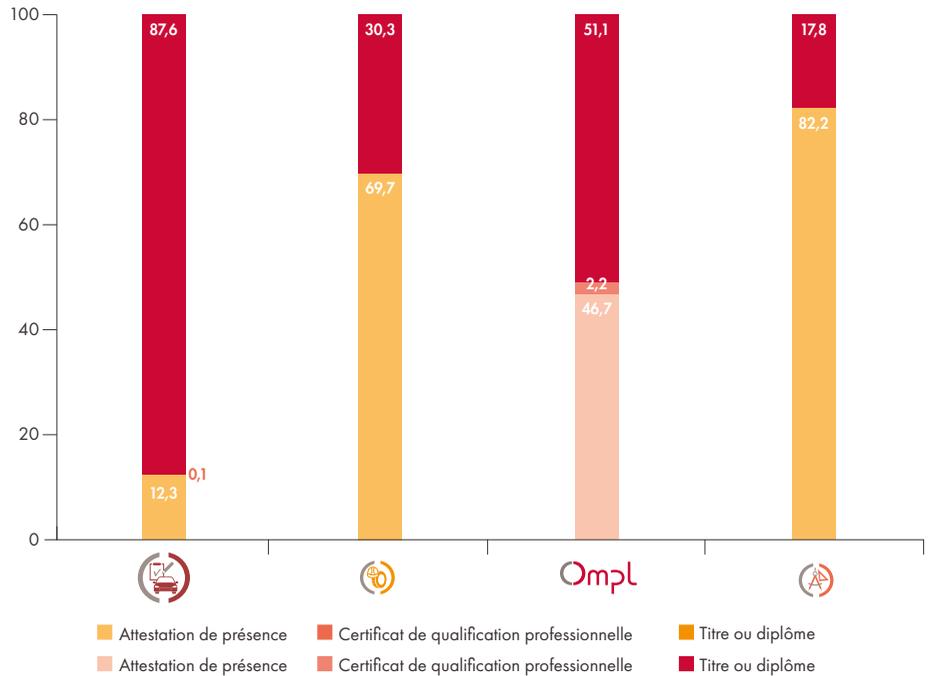
2 : calculé sur l'ensemble des entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (87,6 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (30,3 %).
- À l'exception des attestations de présence (12,3 % contre 69,7 % pour le secteur), les autres sanctions sont très marginales (0,1 %).

Répartition des formations par sanction (%)



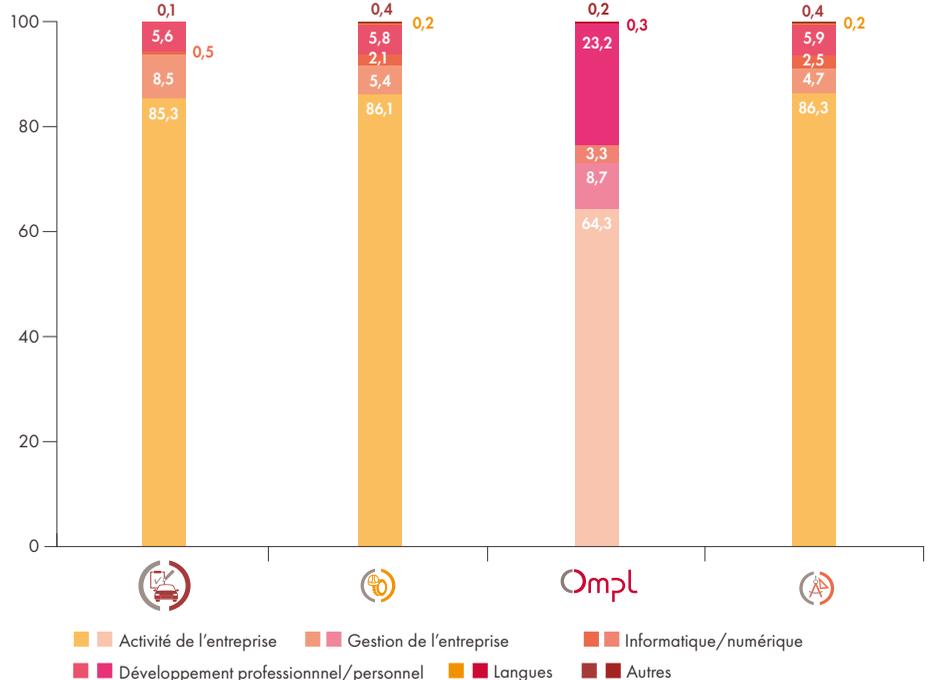
Sources : OPCO-EP, base formation, 2022 ; Insee, DSN, 2021.



BESOINS DE COMPÉTENCES CIBLÉES

- Les besoins des entreprises de la branche en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (diplôme d'expert en automobiles, fraude, véhicules endommagés, ...). La fréquence de ce domaine (85,3 %) 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

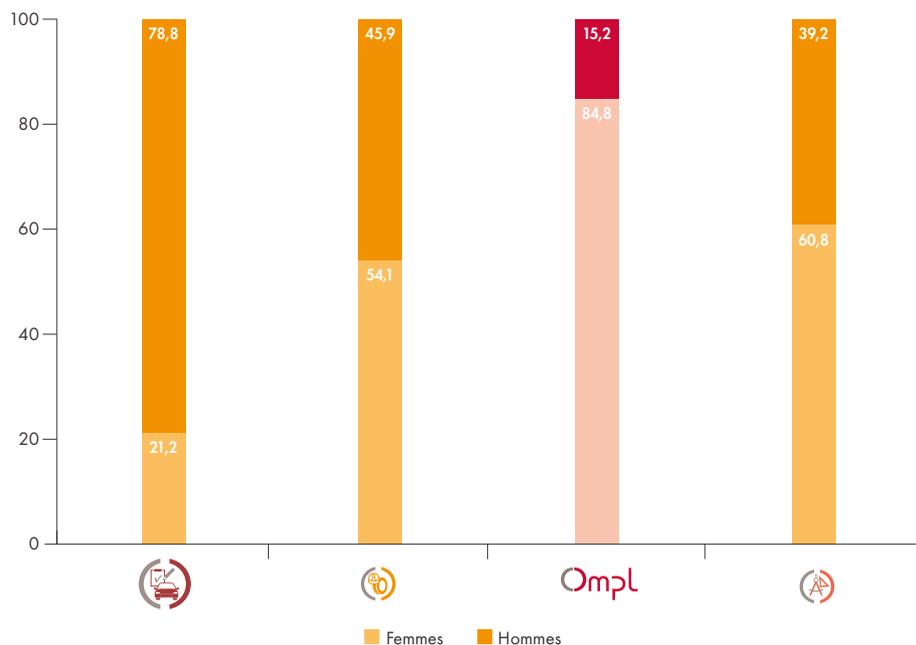
- Dans la branche, 78,8 % des salariés formés sont des hommes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'ils détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (57,3 %).
- La configuration sectorielle est opposée à celle de la branche. 54,1 % des effectifs formés sont des femmes et ces dernières représentent 54,6 % des salariés.



DISPOSITIFS PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 8,9 % des stagiaires femmes accroissent leurs compétences par le biais de contrats d'apprentissage, soit un différentiel significatif de + 7,6 points par rapport aux stagiaires hommes. En revanche, 97,4 % des stagiaires masculins bénéficient du PDC contre 90,4 % de leurs homologues féminins
- 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 (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	0,7	1,3
	Capp	8,9	1,3
	PDC	90,4	97,4
	Cpro	1,0	1,3
	Capp	16,4	12,3
	PDC	82,6	86,4
	Cpro	7,0	3,0
	Capp	19,6	18,6
	PDC	73,4	78,4

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



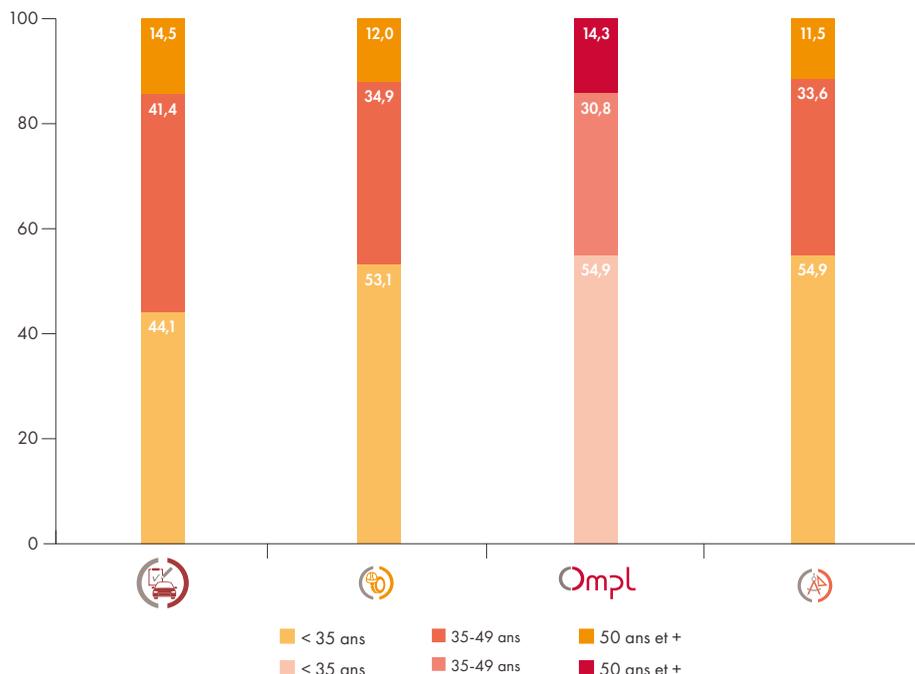
ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 14,5 % sont des formés contre 24 % des salariés.

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 90,9 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 100 % pour ceux de 50 ans et plus.

- 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	2,6	0,1	0,0
	Capp	6,5	0,0	0,0
	PDC	90,9	99,9	100,0
	Cpro	1,8	0,6	0,2
	Capp	27,1	0,2	0,2
	PDC	71,1	99,2	99,6
Ompl	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.



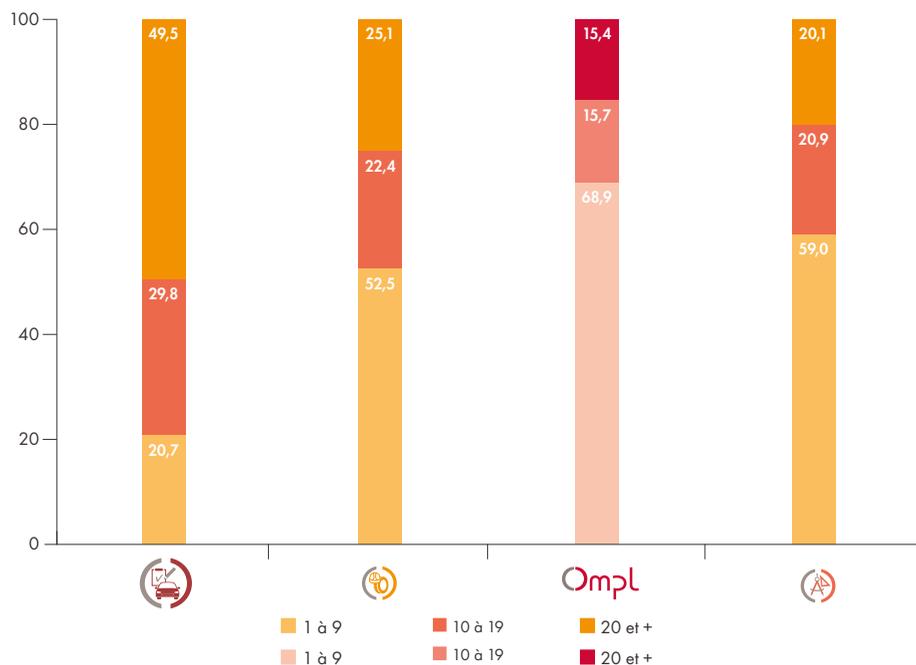
ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

• Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 79,3 % des formés alors que ces entreprises emploient 78 % des salariés de la branche.

En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 20,7 % des stagiaires contre 22 % des salariés.

• Par rapport à la branche, la configuration du secteur est analogue. 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



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

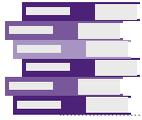
En 2021, le taux d'accès au PDC varie nettement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour la Normandie (91,2 %), avec une différence de + 50,1 points par rapport la moyenne nationale de la branche (41,1 %);
- il atteint un minimum pour la Corse (9,1 %) avec un écart de - 32 points par rapport à la moyenne nationale de la branche. Cinq régions sont caractérisées par une absence de recours au contrat d'apprentissage : Corse, DOM regroupés, Grand Est, Hauts-de- France et Normandie.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,3	0,6	37,8
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	0,5	45,4
Bretagne	0,4	1,7	48,9
Centre-Val de Loire	0,0	0,5	40,0
Corse	0,0	0,0	9,1
DOM regroupés	0,0	0,0	23,1
Grand Est	0,0	0,0	62,9
Hauts-de-France	1,1	0,0	31,8
Île-de-France	0,4	3,8	28,2
Normandie	0,9	0,0	91,2
Nouvelle-Aquitaine	0,7	0,5	35,1
Occitanie	0,4	1,1	51,4
Pays de la Loire	0,5	0,8	24,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,2	0,6	36,4
	0,4	1,0	41,1
	0,3	3,4	23,1
Oml	1,4	4,3	21,0

Sources : OPCO-EP, base formation, 2022.



NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



A series of horizontal dotted lines for writing.



A series of horizontal dotted lines for writing.

+ de **200** publications depuis 2005

34 études statistiques

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

18 études prospectives

- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
- ① Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
- ① Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
- ① Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
- ① Cabinets médicaux (2014, 2021)
- ① Pharmacie d'officine (2012, 2018)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)

22 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)
- ① Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et aux problématiques de fidélisation (2023)

28 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- ① Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)

15 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014, 2017, 2023)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- ① Cartographie des mobilités (2020)
- ① Entreprises libérales après la crise (2022)
- ① Métiers en tension (2023)
- ① Formations en alternance (2023).

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 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