



2024
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation

ENTREPRISES
D'ARCHITECTURE



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent près de 102 000 entreprises et 511 000 salariés.

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

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

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

Stevan JOVANOVIĆ
Président

Jacques NINEY
Vice-président



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

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

Secteur cadre de vie technique

 Entreprises d'architecture

 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Secteur juridique

 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

 Cabinets d'avocats

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

 Études d'huissiers de justice

Secteur santé

 Cabinets dentaires libéraux

 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

 Cabinets médicaux

 Pharmacie d'officine

 Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

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

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

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

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



PILOTAGE DU BAROMÈTRE

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

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

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

• Types de métiers

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

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

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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



SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE



ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales 08

Économie des entreprises 13

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



REPLI MARQUÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de – 5,8 % en 2022.

La valeur plutôt importante du taux de rotation (19,7 % soit + 4,7 points relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable de sorties (22,6 %) du périmètre de la branche.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est aussi caractérisé par un repli marqué (– 6,6 %). Le niveau de turnover (19,8 %) est proche de celui de la branche.

Entreprises employeuses¹ en 2022

				
Entreprises employeuses	8 839	9 141	101 959	302
Évolution 2021-2022 (%)	– 5,8	– 6,6	– 0,5	– 24,5
Taux d'entrée (%)	16,8	16,5	18,1	10,8
Taux de sortie (%)	22,6	23,1	18,6	35,2
Taux de rotation (%)	19,7	19,8	18,4	23

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



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

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

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

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

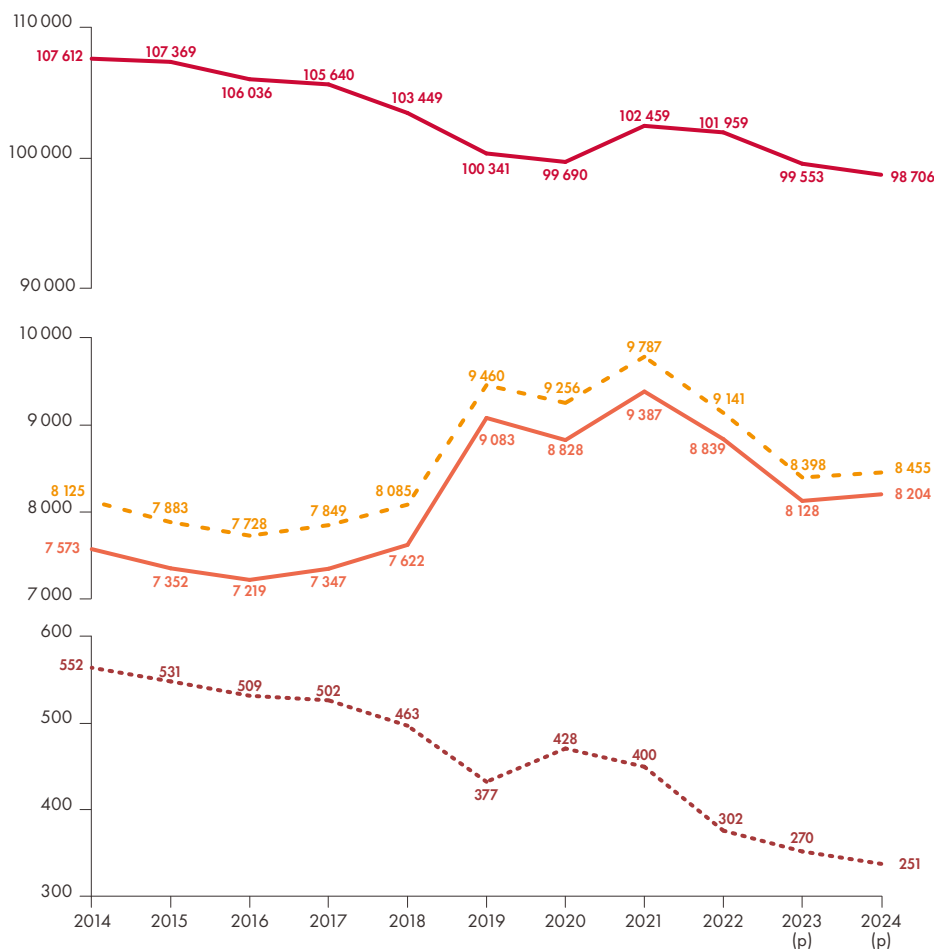
1 : Sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.



PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2014 à 2022, la branche a connu une nette progression du nombre d'entreprises employeuses (+ 1 266 unités). Cette évolution est principalement due à une rupture de série en 2019 et 2022. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la hausse tend à s'inverser à l'horizon 2024.
- Le secteur se caractérise par des dynamiques similaires. De 2014 à 2022, le nombre d'entreprises a progressé (+ 1 016 unités), bien qu'une inflexion soit observée en 2020. En 2023, les prévisions laissent entrevoir un repli de – 686 unités par rapport à 2022.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Ruptures de série en 2019 et 2022 consécutives à l'évolution du mode de collecte.
(p) : prévision



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



PLUS D'ENTREPRISES ET STABILITÉ DES ÉTABLISSEMENTS

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement augmenté (+ 89,7 %). En revanche, le stock d'établissements a peu évolué (– 1,4 %).

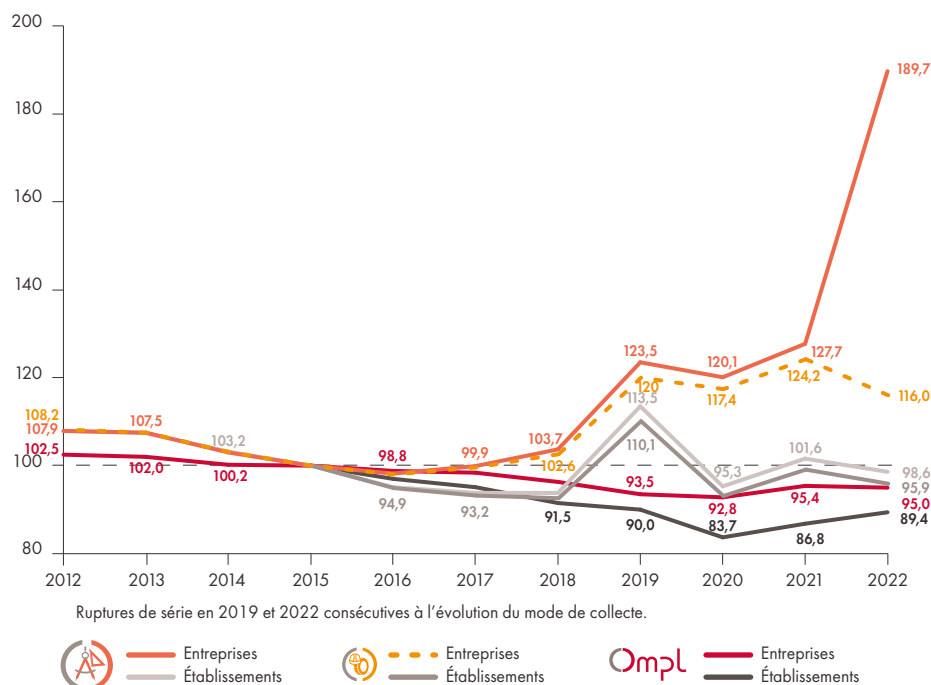
Ces tendances indiquent l'entrée de nouvelles entreprises employeuses (par créations de structures employeuses ou embauches dans des structures initialement non employeuses).

- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel est caractérisé par un accroissement moins important (+ 16 %). En parallèle, le volume d'établissements se replie plus fortement (– 4,1 %).

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

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

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs, 2012-2022 (base 100 en 2015)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2013-2023 ; Insee, démographie des entreprises et des établissements, 2012-2015 ; Insee, fichiers Sirene, 2015-2022.



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

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

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

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

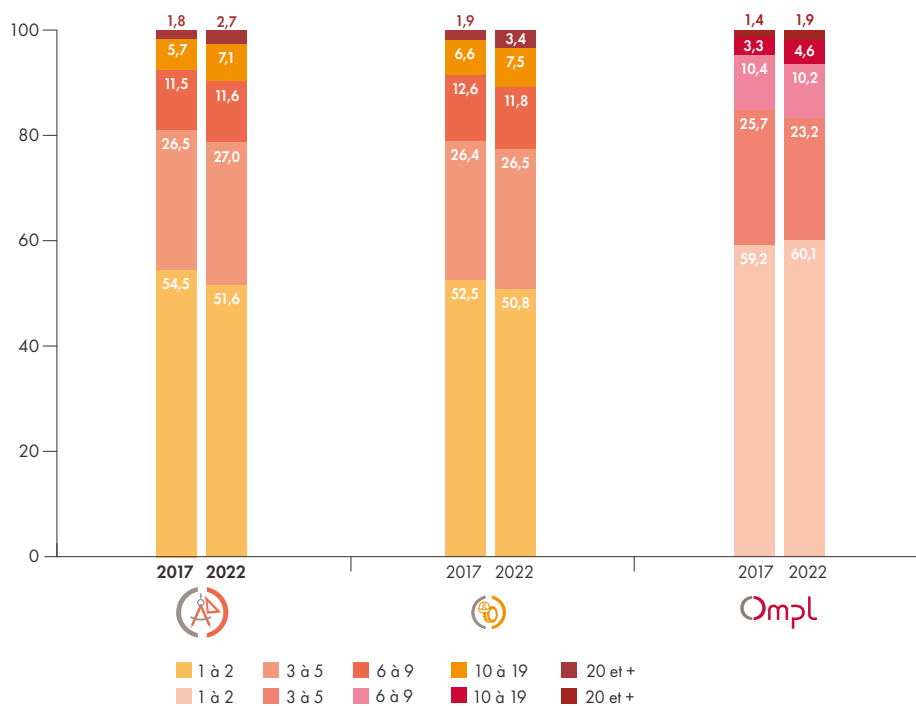
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À DEUX ETP

- Plus de la moitié des entreprises de la branche (51,6 %) emploient un à deux ETP en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 ETP ou plus sont légèrement sous-représentées (– 1,1 point).
- Depuis 2017, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises de 10 à 19 ETP (+ 1,4 point), au détriment de celles d'un à deux ETP (– 2,9 points).

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'ETP (nombre moyen d'ETP au cours de l'année, 2017-2022, %)



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (83,5 %) sont très nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 11,9 points par rapport à 2017.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilées sont légèrement sous-représentées dans la branche (– 0,3 point). En outre, leur part sectorielle s'est accrue de + 11,1 points entre 2017 et 2022.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2017-2022)

	2017		2022		2017		2022		2017		2022	
Entreprise individuelle	24,9	14,4	23,8	14,0	43,9	32,6						
Groupe et assimilé	3,5	2,1	3,5	2,2	22,6	21,7						
Société commerciale et assimilée	71,6	83,5	72,7	83,8	33,5	45,7						

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

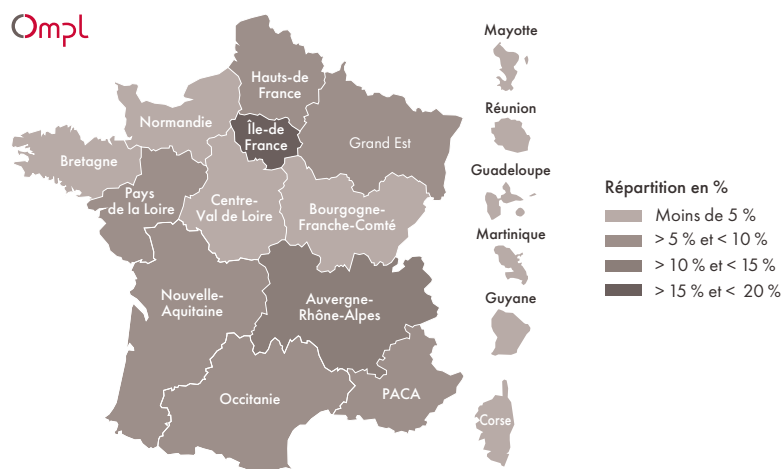
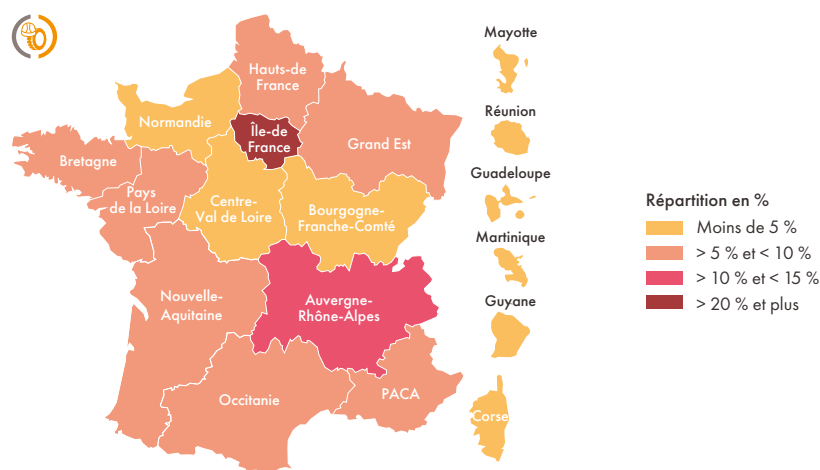
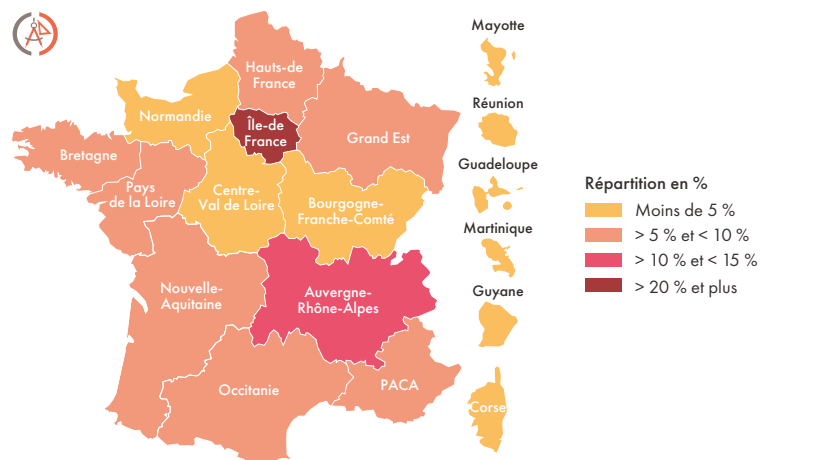


LA MOITIÉ DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 27,2 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (26,9 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (13,2 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre d'entreprises (8,9 %).

Ces trois régions regroupent 49,3 % des entreprises employeuses de la branche et 49 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Sources : OPCA-EP, bases adhérents, 2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2024.



ENTREPRISES PLUS NOMBREUSES ET PLUS GRANDES

- La taille moyenne des entreprises de la branche en emplois équivalent temps plein (ETP) (4,2 ETP) est un peu moins importante que celle du secteur (4,6 ETP).

Néanmoins, elle a progressé de + 7,7 % par rapport à 2017.

- Comme pour le secteur, la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente dans la branche est la société à responsabilité limitée (SARL) (58,2 %). Sa part s'est accrue de + 5,1 points relativement à 2017.

Données de cadrage¹

				
Nombre d'entreprises employeuses en 2022	8 839	9 141	101 959	302
Évolution du nombre d'entreprises employeuses de 2017 à 2022 (%)	+ 20,3	+ 16,5	- 3,5	- 39,8
Effectifs moyens d'ETP en 2022	4,2	4,6	3,7	18,0
Effectifs moyens d'ETP en 2017	3,9	4,3	3,7	9,4
Forme juridique la plus fréquente en 2022	SARL	SARL	SARL	Société
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2022 (%)	58,2	57,5	36,9	57,0
Forme juridique la plus fréquente en 2017	SARL	SARL	EI	SARL
Part de la forme juridique la plus fréquente en 2017 (%)	53,1	52,7	43,9	46,6

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



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.

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



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES PLUS FAIBLES

- En 2022, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 57 332 € de valeur ajoutée (– 4,5 % par rapport à 2017). Accompagnant la variation modeste du chiffre d'affaires (– 0,9 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (34 632 € d'EBE) beaucoup moins important qu'en 2017 (– 4,5 %).

- Par rapport à la branche, le chiffre d'affaires moyen du secteur en 2022 est d'un niveau comparable (108 440 €) alors qu'un recul est aussi observé par rapport à 2017 (– 0,6 %).

En revanche, avec un EBE moyen de 35 206 €, un montant de trésorerie équivalent est dégagé par les entreprises individuelles du secteur qui voient cet indicateur de performance économique reculer (– 3,4 %).

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)



Indicateur	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
CA	111 635	110 599	109 045	108 440	284 435	258 764	95 434	96 988
Marge	109 119	107 834	106 667	105 579	192 762	195 985	93 782	93 612
VA	60 058	57 332	58 750	56 151	128 581	127 759	51 878	49 881
Impôts	3 676	5 073	3 621	5 060	7 668	10 807	3 327	4 993
Salaires	20 121	17 627	18 671	15 884	28 286	22 596	11 054	6 635
EBE	36 261	34 632	36 458	35 206	92 627	94 432	37 497	38 254
Bénéfice	37 107	35 251	37 260	35 835	91 278	95 500	38 061	38 930

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2018-2023 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2018-2023.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES PLUS FAIBLES

- En 2022, le montant moyen de trésorerie (EBE) des sociétés de la branche atteint 101 216 €. Cette valeur recule fortement par rapport à 2017 (– 8,5 %).

- En comparaison de la branche, le niveau moyen de trésorerie (EBE) du secteur est un peu plus conséquent (107 568 €).

En outre, il diminue de – 5,9 % par rapport à 2017.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)



Indicateur	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
CA	995 234***	1 071 835***	1 064 923**	1 178 681**	2 313 747***	3 181 234***	NS	NS
Marge	992 919***	1 054 764***	1 062 774**	1 160 646**	1 816 224***	2 709 757***	NS	NS
VA	617 051***	593 638***	671 261***	664 673***	1 122 373***	1 482 586***	NS	NS
Impôts	15 906***	14 347***	21 130***	18 593***	49 031***	58 706***	NS	NS
Salaires	491 146***	479 697***	536 666***	540 105***	816 275***	988 196***	NS	NS
EBE	110 593***	101 216***	114 358***	107 568***	258 751***	440 999***	NS	NS
Bénéfice	78 307***	83 388***	80 563***	92 500***	151 044***	386 870***	108 443**	NS

Sources : Cap Financials, base CapFi, estimations, 2018-2023.

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 2023 » issues de la base formation 2023 de l'OPCO EP.

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

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2014, la branche enregistre une progression (+ 25,1 %) de ses effectifs salariés en 2022. Selon les prévisions réalisées pour les années 2023 à 2024, cette tendance semble s'infléchir à la baisse.
- Sur la période (2014 à 2024), les effectifs de la branche progressent plus rapidement (+ 24,6 %) que ceux du secteur (+ 21,9 %).

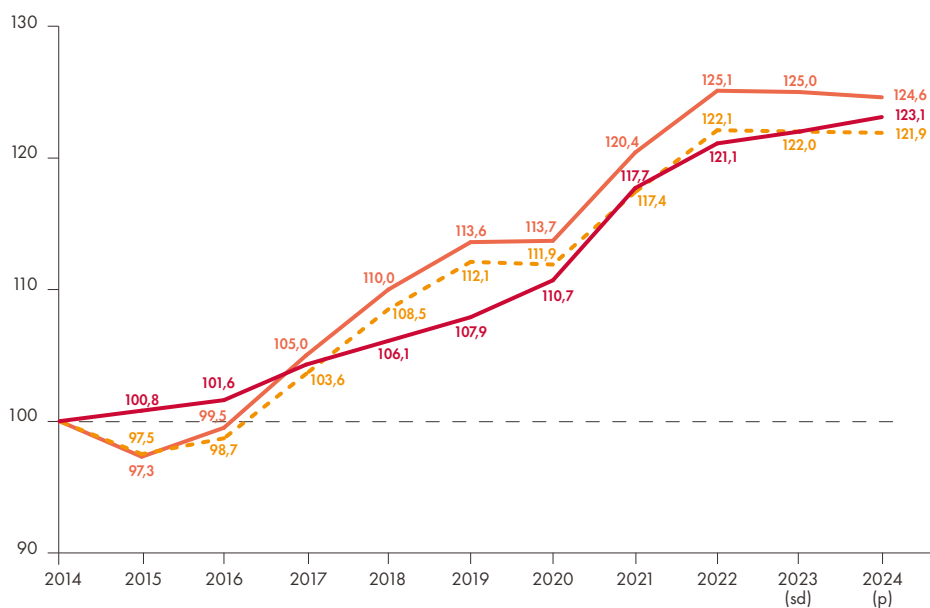
Évolution des effectifs salariés en volume

Années				
2014	36 629	42 312	421 669	5 683
2015	35 646	41 263	425 087	5 617
2016	36 447	41 783	428 511	5 336
2017	38 453	43 832	439 646	5 379
2018	40 290	45 910	447 199	5 620
2019	41 616	47 413	454 932	5 797
2020	41 662	47 362	466 760	5 700
2021	44 100	49 673	496 473	5 573
2022	45 815	51 642	510 799	5 827
2023 (sd)	45 776	51 630	514 288	5 854
2024 (p)	45 649	51 564	518 878	5 915

Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2014)



sd : données semi-définitives — p : prévisions



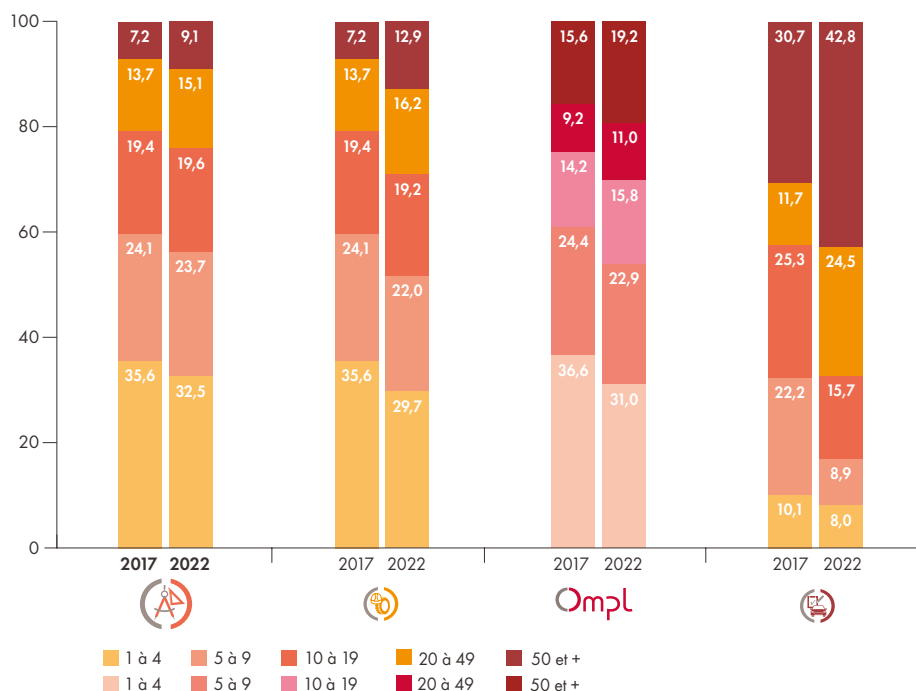
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



3/4 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 75,8 % des salariés de la branche travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés. Par rapport à 2017, cette part a reculé (– 3,3 points) au profit des entreprises de plus grande taille.
- Avec une diminution de – 8,2 points, le secteur connaît une évolution similaire mais plus 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 (%)



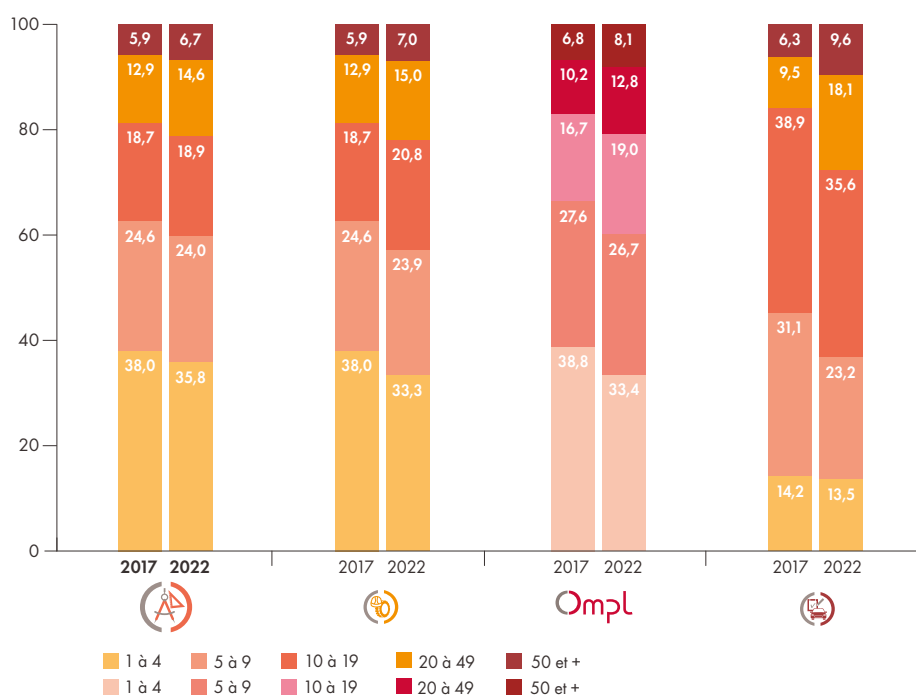
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



PLUS DE GRANDS ÉTABLISSEMENTS

- L'importance des structures à taille humaine est très marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 78,7 % des effectifs. Cette proportion a néanmoins reculé (– 2,6 points) par rapport à 2017.
- Le secteur est caractérisé par une configuration similaire dans la mesure où 78 % des salariés travaillent dans une petite entreprise. La variation de leur part (– 3,3 points) est d'ampleur comparable à celle observée dans la branche.

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



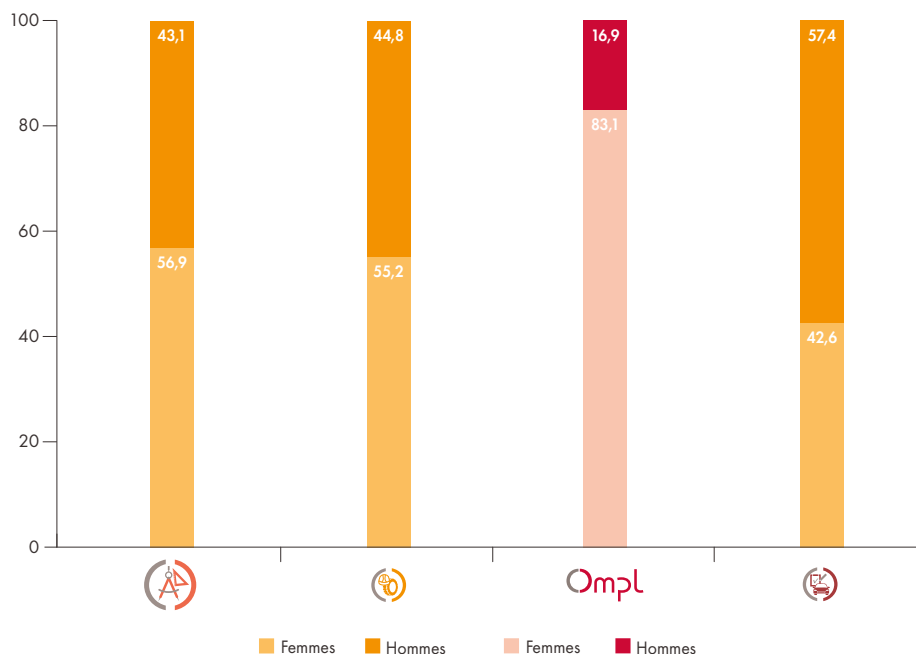
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



MAJORITÉ D'EMPLOIS FÉMININS

- Les emplois de la branche sont principalement féminins : 56,9 % des salariés sont des femmes.
- Cette proportion est supérieure de 1,7 point à la moyenne du secteur (55,2 %).

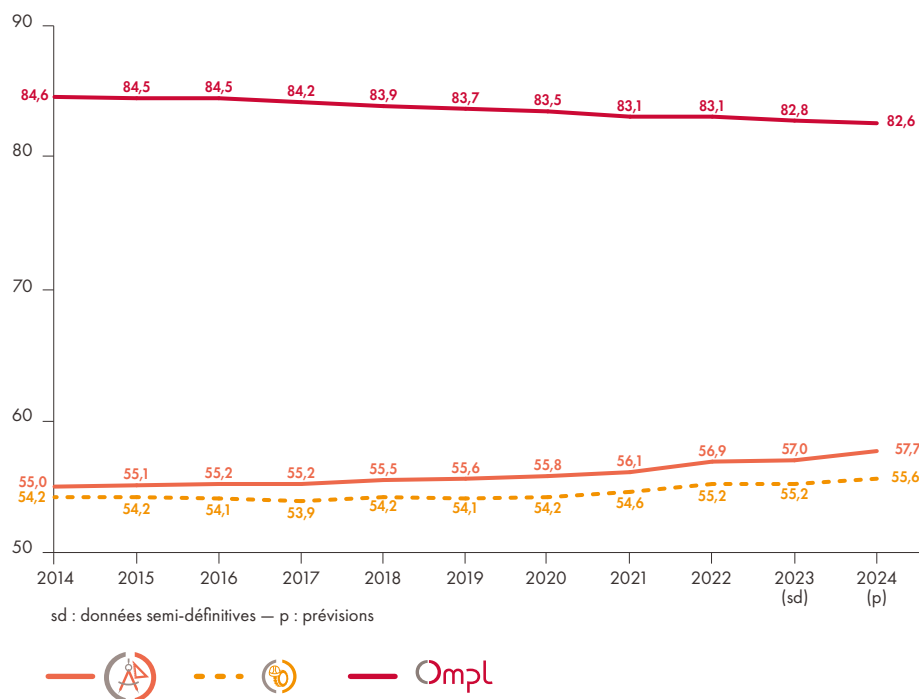
Répartition des salariés par genre (%)



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2014, les données montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche reste relativement stable jusqu'en 2022. Elle varie seulement de + 1,9 point.
- Les prévisions pour les années 2023 à 2024, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur la période (2014 à 2024), le taux de féminisation de la branche progresse plus rapidement (+ 2,7 points) que celui du secteur (+ 1,4 point).

Évolution du taux de féminisation (%)



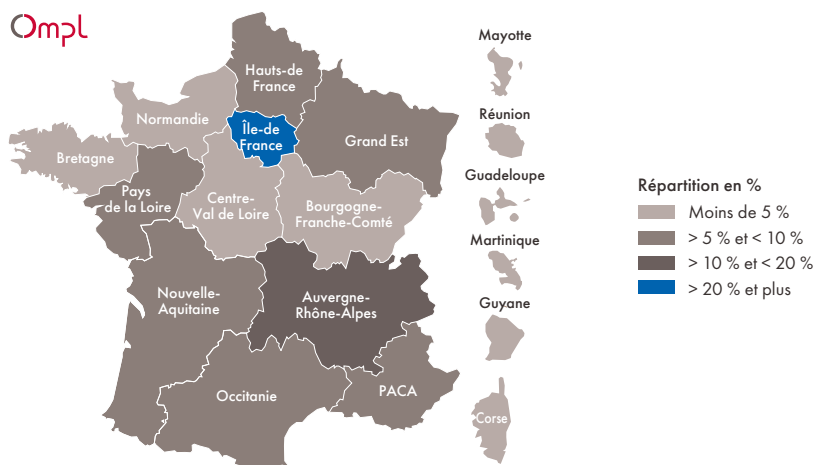
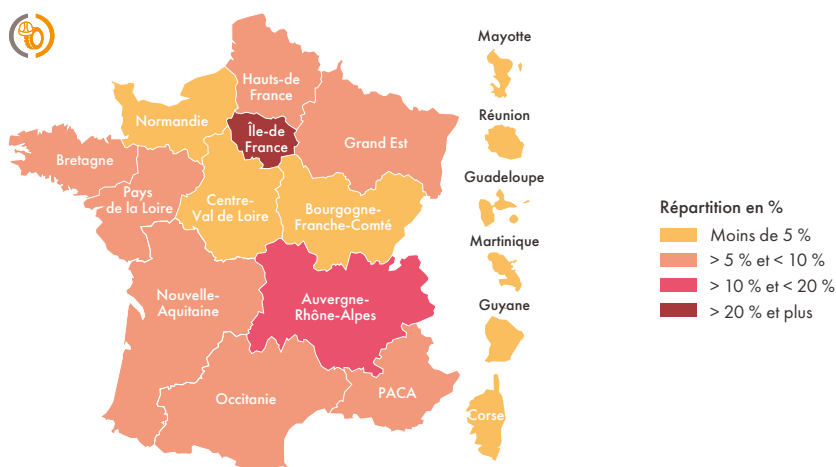
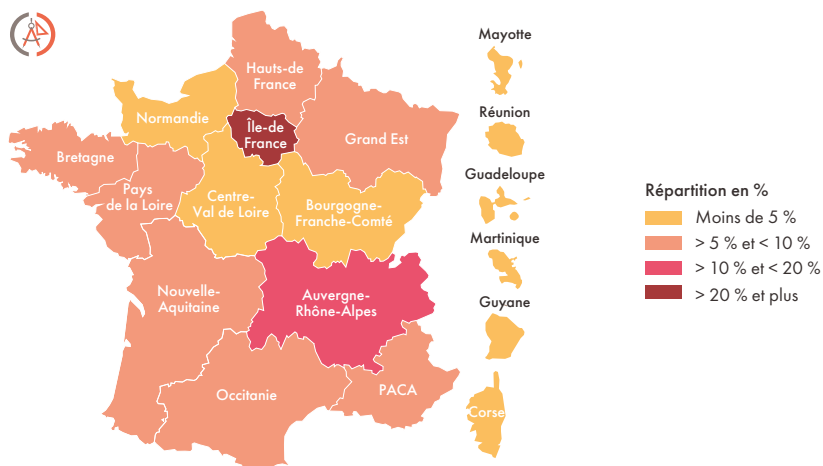


MAJORITÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 33,1 % des salariés de la branche et son poids est équivalent à celui du secteur (30,9 %).
- L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (14,3 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (8 %).

Ces trois régions regroupent 55,4 % des salariés de la branche et 53 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)





DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, le taux de féminisation de la branche varie nettement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (59,6 %) et minimal pour les Hauts-de-France (53,2 %).

Sur ces territoires, la proportion de femmes dans les effectifs de la branche a progressé par rapport à 2017 :

- + 2,1 points pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
- + 2,7 points pour les Hauts-de-France.

Taux de féminisation par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	56,4	57,9	55,1	56,2	85,5	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	54,6	57,7	52,5	54,2	87,4	86,4
Bretagne	53,1	56,2	52,1	54,9	85,2	84,1
Centre-Val de Loire	51,4	55,1	50,6	53,2	86,8	84,3
Corse	52,4	57,9	51,9	56,4	83,9	83,8
DOM regroupés	55,0	56,2	54,9	55,5	83,6	83,2
Grand Est	52,4	53,7	50,8	51,6	86,7	85,3
Hauts-de-France	50,5	53,2	49,1	50,9	84,1	83,7
Île-de-France	56,4	57,3	55,8	56,4	78,3	77,5
Normandie	53,8	53,8	52,2	52,3	86,6	85,1
Nouvelle-Aquitaine	55,5	58,2	53,7	55,8	86,3	85,1
Occitanie	57,0	59,1	54,9	56,8	85,8	84,8
Pays de la Loire	51,9	53,7	51,1	52,9	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	57,5	59,6	55,6	57,1	85,8	84,1
Ensemble	55,2	56,9	53,9	55,2	84,2	83,1

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



PRÉPONDÉRANCE DES CADRES

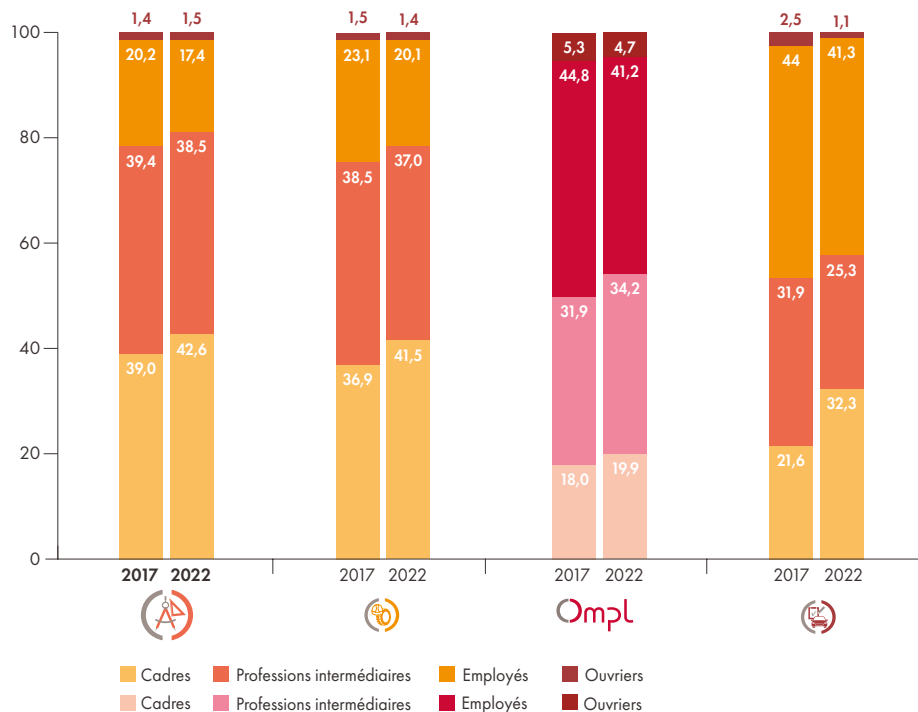
- La catégorie des cadres rassemble la plus grande part des salariés de la branche (42,6 %). Avec un écart de + 4,1 points, elle est un peu plus représentée que les professions intermédiaires qui forment la deuxième catégorie la plus importante (38,5 %).

- Par rapport à 2017, la part des cadres a varié de + 3,6 points. En revanche, la proportion des professions intermédiaires (– 0,9 point) et des ouvriers (+ 0,1 point) a stagné alors que la part des employés (– 2,8 points) s'est repliée.

- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur sont similaires à ceux de la branche bien que les sens des variations divergent sensiblement :

- progression de la part des cadres (+ 4,6 points) ;
- stagnation pour les ouvriers (– 0,1 point) ;
- tendance à la baisse pour les professions intermédiaires (– 1,5 point) et les employés (– 3 points).

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



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



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

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

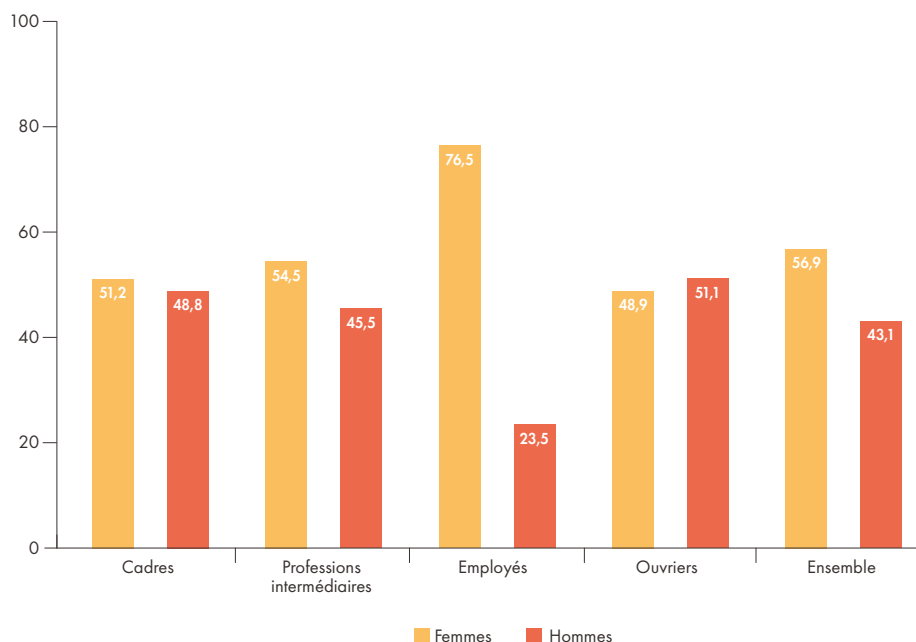
Dans le contexte des branches professionnelles des professions libérales l'appellation « **ouvriers** » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

- Au regard de la proportion de femmes, les catégories sociales sont très inégalement féminisées :
- le taux de féminisation est maximal chez les employés (76,5 %), il excède de 19,6 points celui de la branche dans son ensemble (56,9 %), et minimal pour les ouvriers (48,9 %).
- les hommes sont surreprésentés parmi les ouvriers (51,1 %) alors qu'ils ne concentrent que 43,1 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

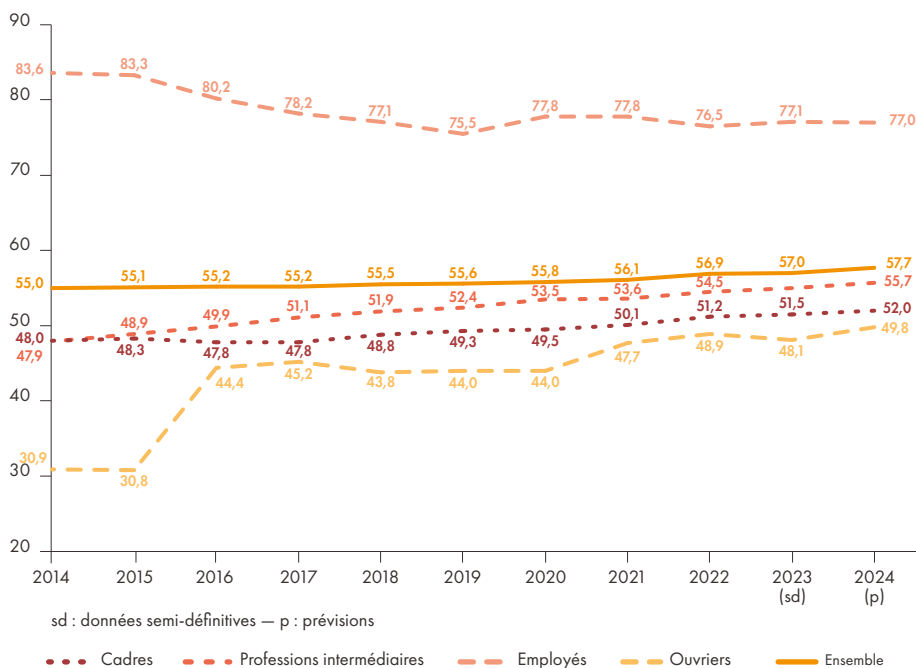
Si, par rapport à 2014 le taux de féminisation de la branche tend à augmenter (+ 2,7 points selon les prévisions pour 2024), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les ouvriers (+ 18,9 points) et les professions intermédiaires (+ 7,8 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables.

Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 49,8 % et 55,7 % en 2024 ;

- en revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période :
- + 4 points pour les cadres ;
- - 6,6 points pour les employés.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



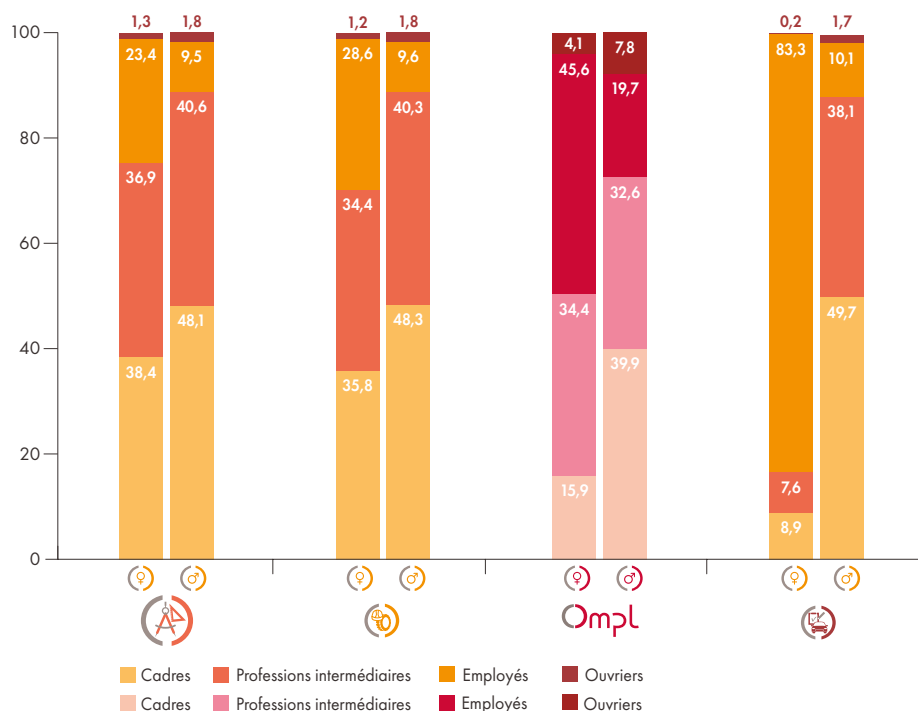
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

- Au niveau de la branche, par rapport à la répartition des hommes :
 - la part des employés est beaucoup plus importante chez les femmes. Elle atteint 23,4 % contre 9,5 % seulement pour les hommes, soit un différentiel de + 13,9 points pour les femmes ;
 - avec un écart de + 9,7 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 employés est plus marquée pour les femmes (28,6 %). Le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche (+ 19 points chez les femmes).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



85,5 % DES SALARIÉS DANS 12 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 61,1 % des salariés :

- les dessinateurs en bâtiment, travaux publics (26 %) ;
- les architectes salariés (24,5 %) ;
- les ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics (10,6 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2022	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	382b - Architectes salariés ⁽²⁾	10 555	23,0	11 216	24,5
Exercice partiel du métier	382a - Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des travaux publics	1 496	3,3	4 864	10,6
	465a - Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration salariés	470	1,0	939	2,0
	472a - Dessinateurs en bâtiment, travaux publics	11 121	24,3	11 925	26,0
	472c - Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics	700	1,5	1 001	2,2
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	746	1,6	783	1,7
	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	358	0,8	575	1,3
	542a - Secrétaires	3 351	7,3	2 414	5,3
Soutien à l'entreprise	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	842	1,8	985	2,1
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	1 684	3,7	2 699	5,9
	543h - Employés administratifs non qualifiés	477	1,0	1 094	2,4
	564b - Employés des services divers	1 177	2,6	707	1,5

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2022.

(1) : Seules les PCS-ESE regroupant plus de 1 % des salariés en 2022 sont comptabilisées.

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



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

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

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

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



EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

67 % des salariés de la branche ont un métier directement en lien avec l'activité de l'entreprise :

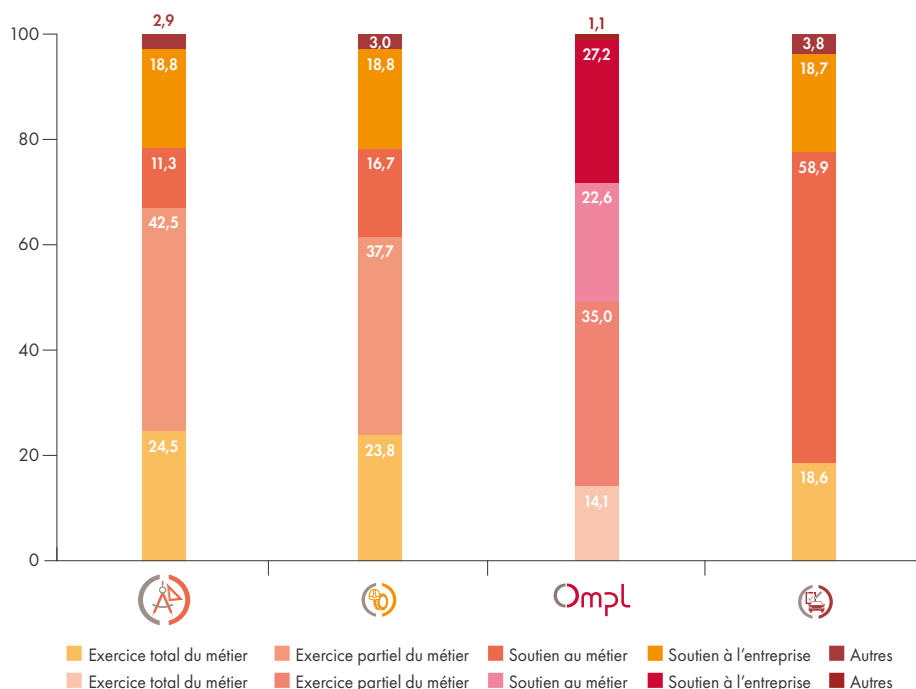
- 42,5 % réalisent une partie des tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Leur certification ou leur qualification leur permet de prendre en charge certaines composantes du cœur de métier.

Au niveau du secteur, ce type de métier est sous-représenté (37,7 %) ;

- 24,5 % sont en charge de toutes les tâches propres à l'activité libérale de l'entreprise. Ils sont obligatoirement titulaires des diplômes permettant d'exercer le cœur de métier.

Au niveau du secteur, ce type de métier est tout aussi fréquent (23,8 %).

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



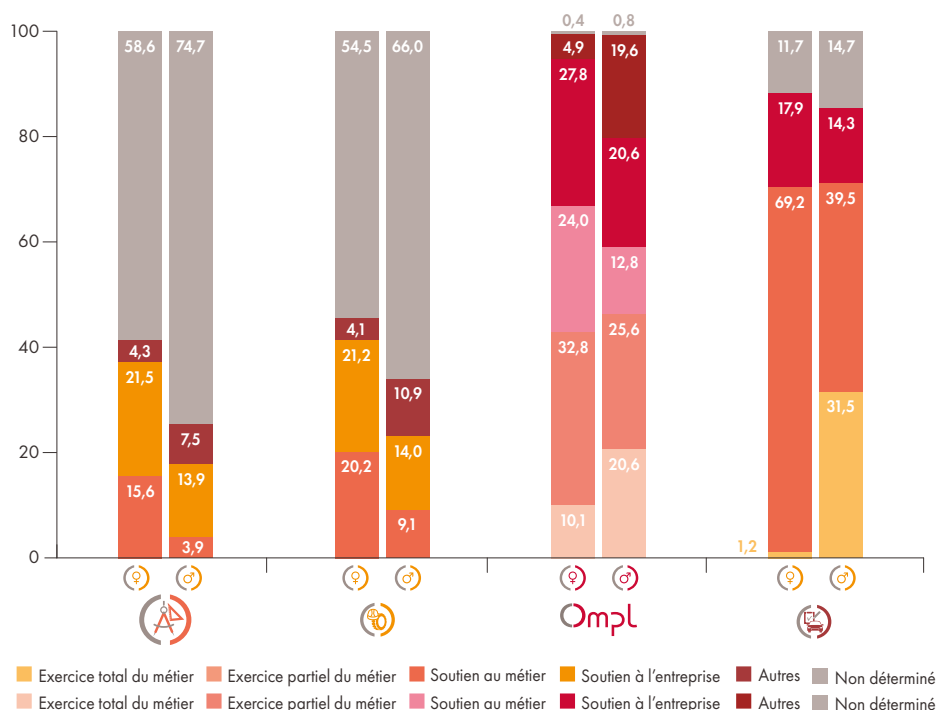
MÉTIERS GENRÉS

• Au sein de la branche, les métiers pour lesquels des données ne sont pas impactées par du secret statistique, sont générés :

- le soutien au métier rassemble 15,6 % des femmes contre 3,9 % des hommes seulement, ce qui implique un écart conséquent de 11,7 points.

• Au niveau du secteur, le soutien au métier est caractérisé par un différentiel de 11,1 points, similaire à celui de la branche. Il regroupe 20,2 % des femmes contre 9,1 % des hommes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des cadres est maximale pour l'Île-de-France (51 %) et minimale pour les Pays de la Loire (31,4 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	43,8	38,7	16,3	1,1	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	35,4	41,2	21,6	1,7	0,0
Bretagne	33,0	47,2	19,2	0,6	0,0
Centre-Val de Loire	32,7	43,1	22,4	1,9	0,0
Corse	44,9	35,6	ND	ND	19,4
DOM regroupés	36,7	36,8	23,3	3,2	0,0
Grand Est	40,3	39,8	18,6	1,3	0,0
Hauts-de-France	43,2	35,6	19,6	1,6	0,0
Île-de-France	51,0	33,1	14,1	1,7	0,0
Normandie	38,7	41,1	19,0	1,3	0,0
Nouvelle-Aquitaine	36,7	43,5	18,2	1,6	0,0
Occitanie	34,8	43,3	21,0	1	0,0
Pays de la Loire	31,4	47,5	19,8	1,4	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	41,6	36,2	20,3	1,9	0,0
	42,6	38,5	17,4	1,5	0,0
	41,4	37,0	20,1	1,4	0,0
	19,9	34,1	41,2	4,7	0,0

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



MAJORITÉ DE CDI

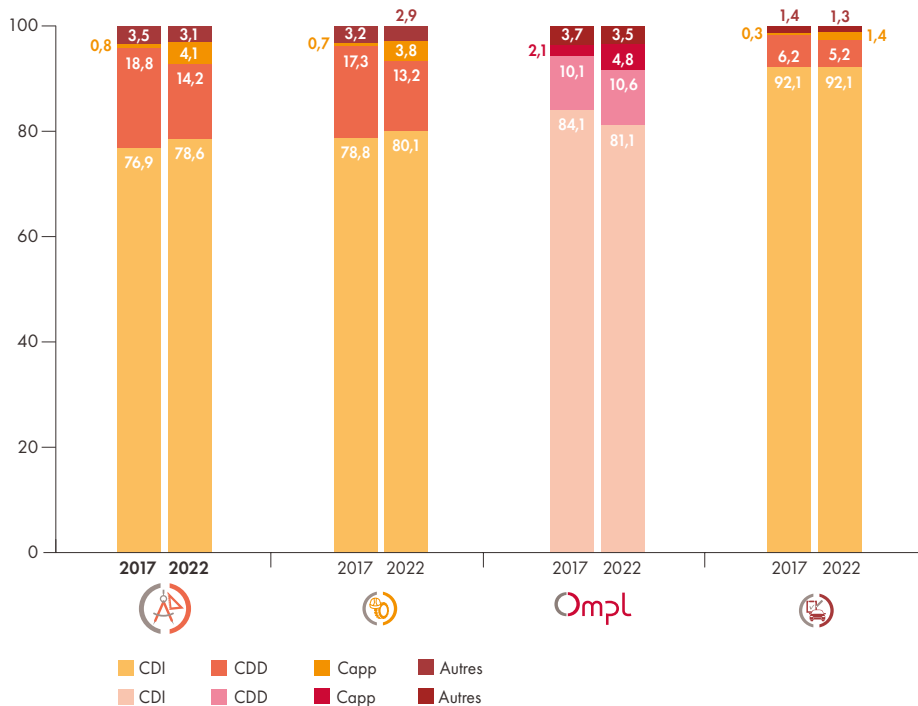
- Au sein de la branche :
 - la part de salariés en CDI (78,6 %) est prépondérante mais faible par rapport au champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,6 % en 2022 selon l'INSEE). Néanmoins, elle est assez proche de la moyenne du secteur (80,1 %);
 - hors CDD (14,2 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés;
 - par rapport à 2017, la part des contrats d'apprentissage a varié de + 3,3 points. En revanche, la proportion des CDI (+ 1,7 point) et des contrats « autres » (– 0,4 point) a stagné alors que celle des CDD (– 4,6 points) s'est repliée.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont similaires :
 - progression des contrats d'apprentissage (+ 3,1 points);
 - stagnation des CDI (+ 1,3 point) et des contrats « autres » (– 0,3 point);
 - baisse des CDD (– 4,1 points).



STABILITÉ DES CDD

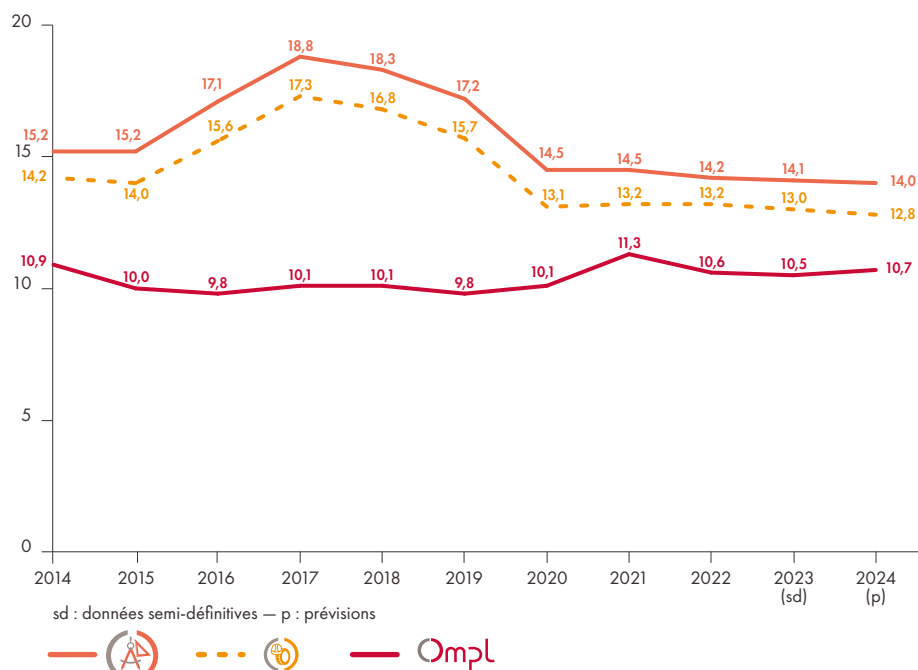
- Par rapport à 2014, le taux de CDD reste relativement stable jusqu'en 2022 (– 1 point).
- Les prévisions pour les années 2023 à 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2014 à 2024), le taux de CDD de la branche diminue moins vite (– 1,2 point) que celui du secteur (– 1,4 point).

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



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

Évolution du taux de CDD annuel (%)



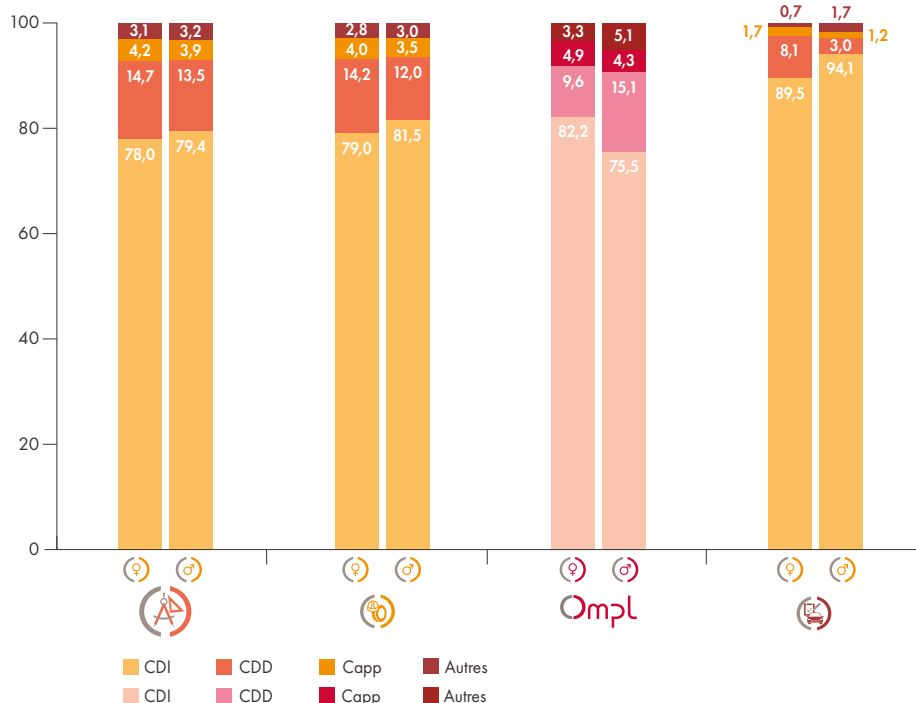
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



CDI MOINS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des CDI est un peu moins importante pour les femmes : 78 % contre 79,4 % pour les hommes, soit – 1,4 point pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est plus marquée pour les femmes. (79 %). Le différentiel entre les genres est plus important que celui de la branche : – 2,5 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



PLUS DE CDI

- Par rapport à 2017, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à augmenter chez les femmes comme chez les hommes (+ 1,5 et + 1,9 point respectivement). Le sens de ces évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de + 1,3 et + 1,5 point sont observées.
- Le taux de CDD de la branche diminue chez les femmes (– 5 points) comme chez les hommes (– 4,3 points), à l'image du secteur (– 4,4 et – 3,7 points respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2017-2022, en points)

	Branche (B)		Secteur (S)		Ompl (O)	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↑ + 1,5	↑ + 1,9	↑ + 1,3	↑ + 1,5	↓ – 3,1	↓ – 2,4
CDD	↓ – 5,0	↓ – 4,3	↓ – 4,4	↓ – 3,7	↑ + 0,3	↑ + 0,7
Capp	↑ + 3,6	↑ + 3,0	↑ + 3,4	↑ + 2,7	↑ + 2,8	↑ + 2,5
Autres	↓ – 0,1	↓ – 0,6	↓ – 0,3	↓ – 0,5	↔ 0,0	↓ – 0,8

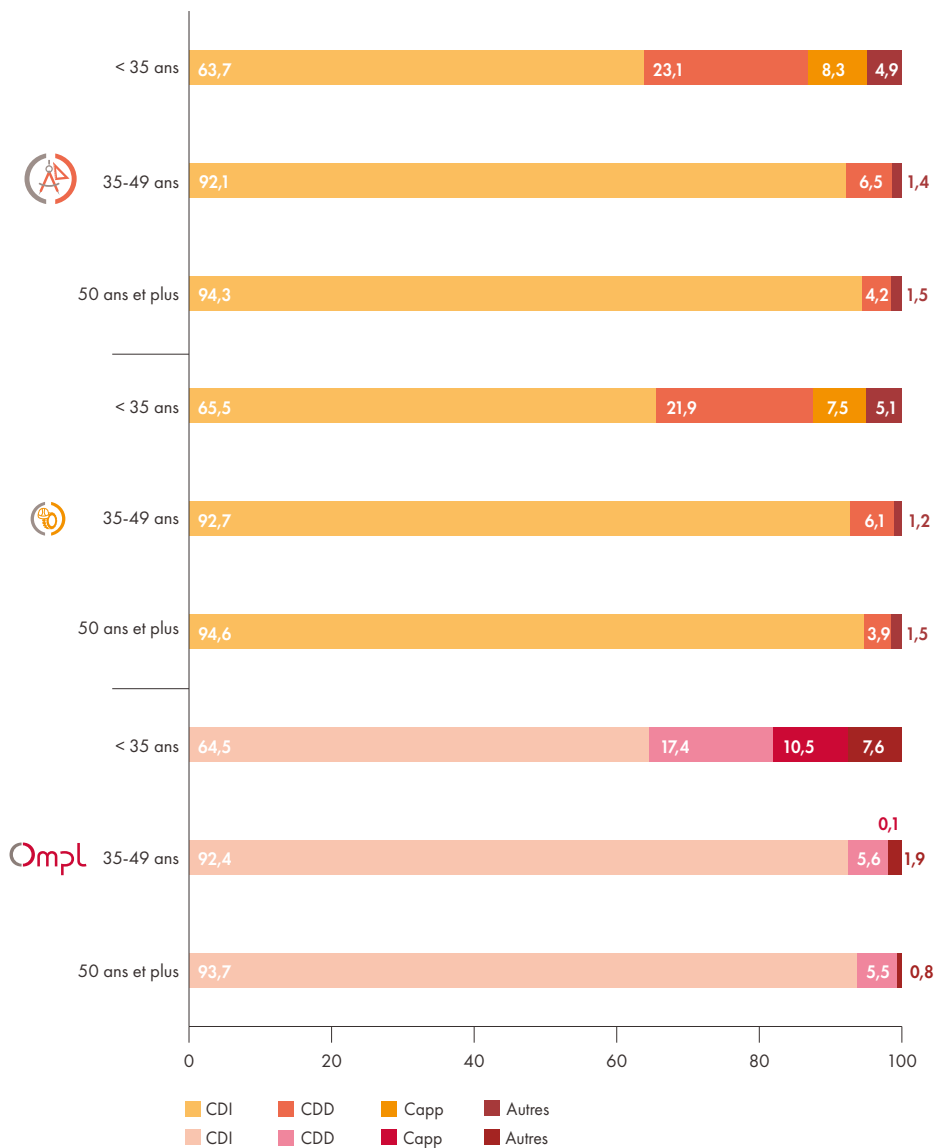
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre fois plus souvent en CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (23,1 % contre 6,5 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est un peu moins marqué : 21,9 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 6,1 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires (17,9 %).

Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les :

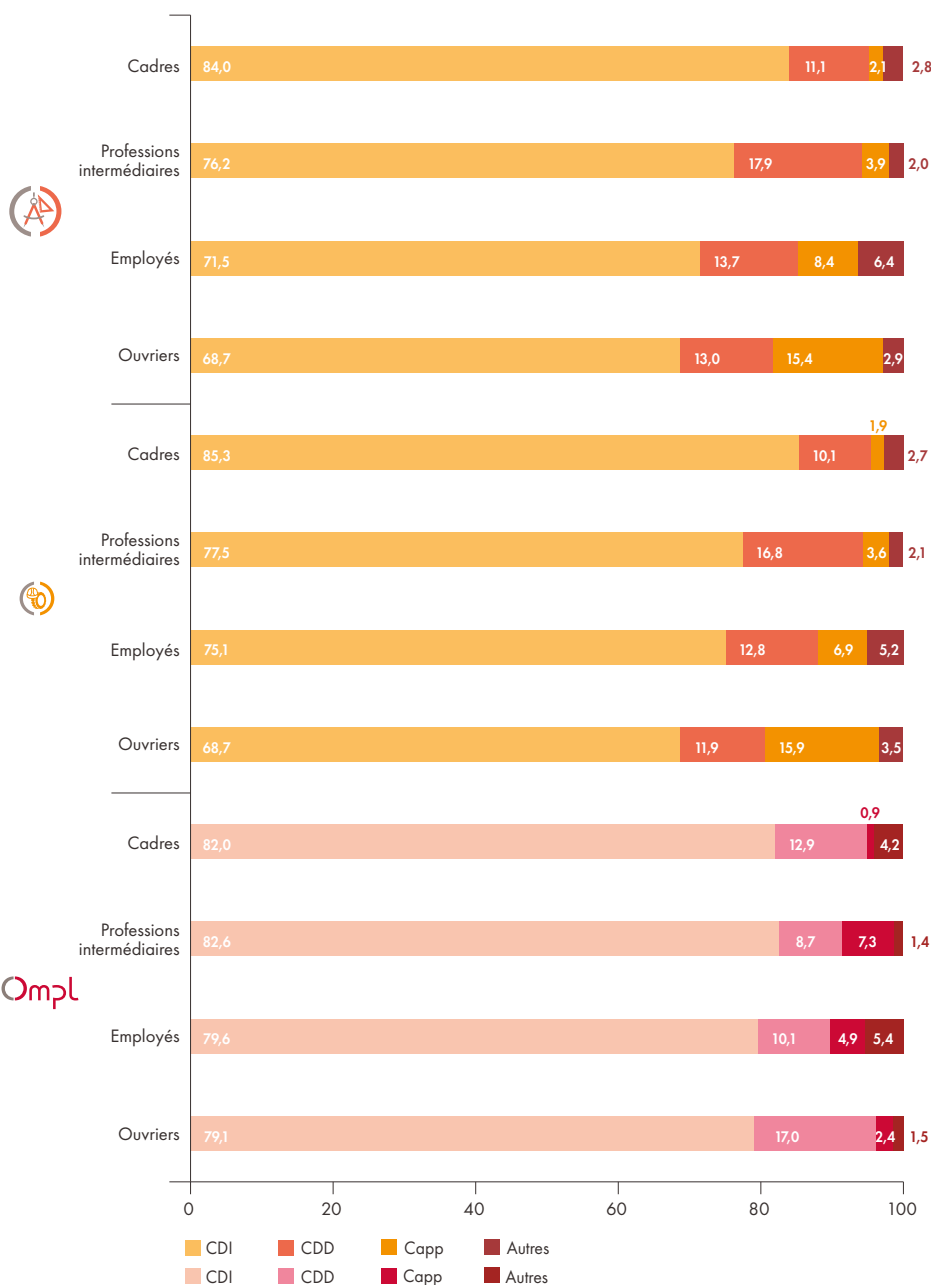
- cadres (11,1 %), plus souvent en CDI (84 %) ;
- ouvriers (13 %), pour lesquels la fréquence du contrat d'apprentissage est plus élevée (15,4 %).

- Au sein du secteur, les professions intermédiaires présentent la part la plus importante de CDD (16,8 %).

Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, comme pour la branche, des cadres (85,3 %).

Les ouvriers sont moins fréquemment recrutés en CDI (68,7 %) et plus souvent en contrat d'apprentissage (15,9 %).

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



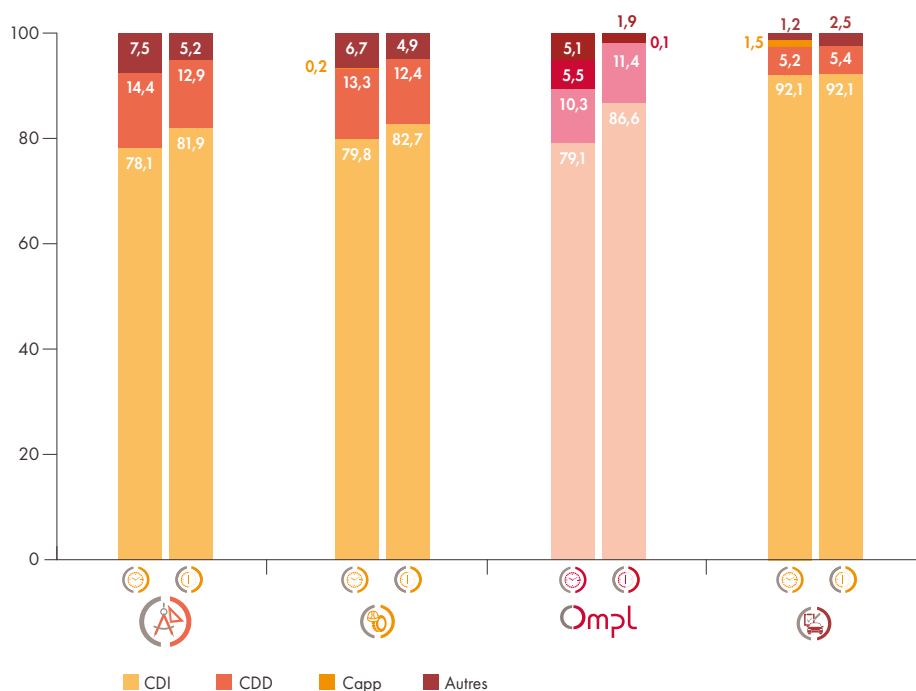
Source : Insee, DSN, 2022.



TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDI

- Dans la branche, la fréquence des CDI est relativement moins importante pour les salariés à temps complet : 78,1 % contre 81,9 % des salariés à temps partiel, soit un écart de 3,8 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est légèrement plus marquée pour les salariés travaillant à temps complet : 79,8 % contre 82,7 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (2,9 points) est proche de celui de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, la part de CDD au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Île-de-France (18,9 %) et atteint un minimum pour la Corse (7,4 %).

Par rapport à 2017, 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 :

- l'Île-de-France, avec une très forte diminution de – 6,5 points ;
- la Bourgogne-Franche-Comté, caractérisée par un recul similaire de – 5,9 points.

Taux de CDD par région (%)

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	15,2	11,8	14,1	11,1	9,9	10,2
Bourgogne-Franche-Comté	15,5	9,6	13,4	9,2	9,2	10,1
Bretagne	15,7	10,0	14,6	9,2	11,0	12,3
Centre-Val de Loire	14,1	9,4	11,5	7,4	8,5	7,5
Corse	11,2	7,4	9,7	6,4	10,5	10,1
DOM regroupés	12,0	11,7	11,8	11,5	11,0	13,1
Grand Est	15,5	12,3	14,0	10,6	8,7	9,7
Hauts-de-France	14,8	12,7	13,9	11,4	9,4	9,7
Île-de-France	25,4	18,9	24,2	18,2	10,6	10,2
Normandie	15,7	11,8	14,5	10,7	10,2	9,9
Nouvelle-Aquitaine	15,9	11,8	14,2	10,9	10,3	10,7
Occitanie	17,6	12,6	15,5	11,8	10,8	11,0
Pays de la Loire	16,1	12,7	15,1	12,0	11,0	12,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,8	12,5	12,4	11,1	9,5	10,0
Ensemble	18,8	14,2	17,3	13,2	10,1	10,6

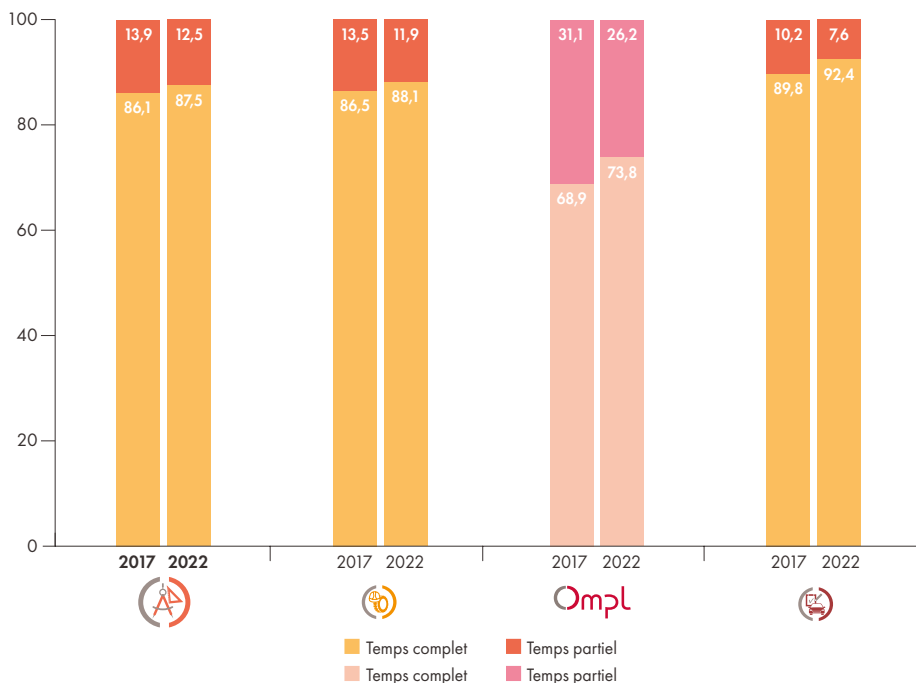
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



PART ÉLEVÉE DE TEMPS COMPLETS

- Au sein de la branche, près de 9/10^e des salariés travaillent à temps complet (87,5 %). Cette proportion est élevée par rapport à l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (82,2 % en 2022 selon l'INSEE). En outre, elle est assez proche de la moyenne du secteur (88,1 %).
- Par rapport à 2017, la structuration des contrats a faiblement évolué. Les variations sont inférieures à deux points. Les contrats à temps complet progressent faiblement (+ 1,4 point).
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont similaires à ceux de la branche. Les variations observées sont inférieures à deux points.

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



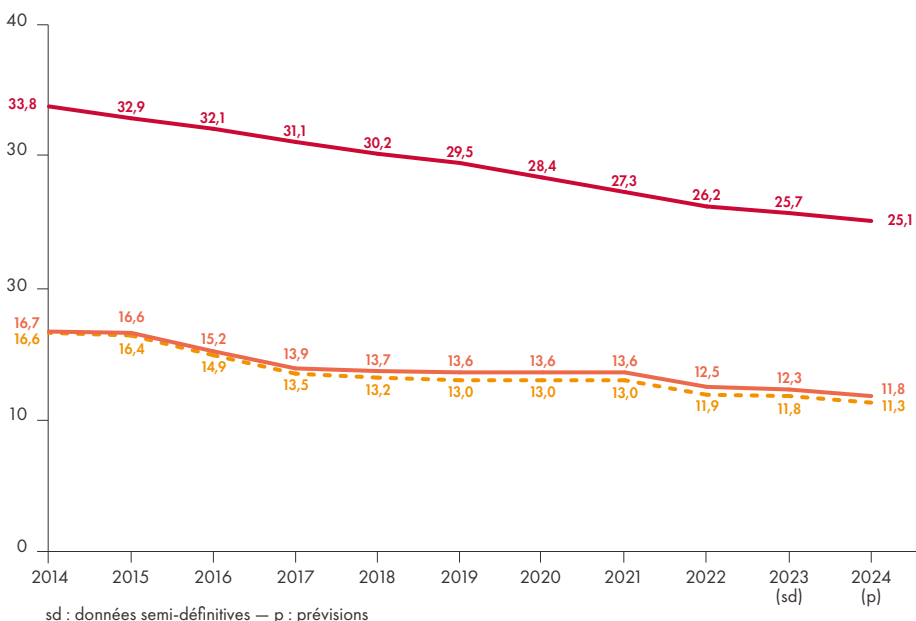
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



REPLI DU PARTIEL

- Par rapport à 2014, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel recule jusqu'en 2022 (- 4,2 points).
- Les prévisions pour 2023 à 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur la période 2014 à 2024, la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue moins fortement (- 4,9 points) que celle du secteur (- 5,3 points).

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



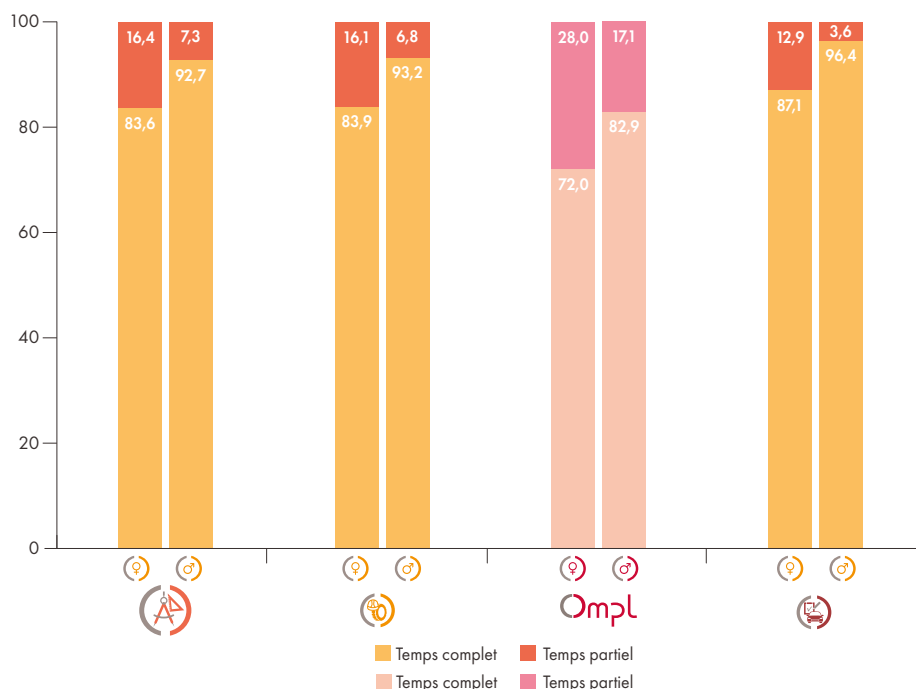
Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.



FÉMINISATION DES TEMPS PARTIELS

- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 16,4 % dans ce cas, soit un différentiel de + 9,1 points par rapport aux hommes.
 - Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est légèrement moins marquée pour les femmes (16,1 %).
- Le différentiel entre les genres est sensiblement équivalent à celui de la branche.
- La proportion de temps partiel est supérieure de + 9,3 points chez les femmes.

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



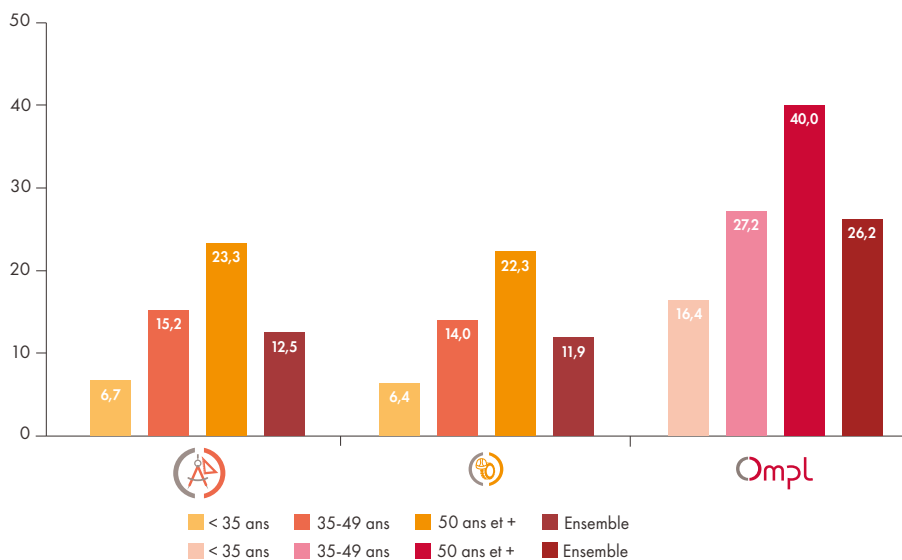
Source : Insee, DSN, 2022.



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne un quart des 50 ans et plus (23,3 %). Cette proportion est supérieure de + 8,1 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (15,2 %) et beaucoup plus marquée que celle des moins de 35 ans (6,7 %).
- Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 16,6 points.
- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est assez similaire à celle de la branche : les écarts observés sont inférieurs à trois points.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (26,2 %).

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires (10,2 %).

Par rapport à 2017 les plus grandes variations sont observées pour les employés (- 4,5 points) et les ouvriers (- 3,7 points).

- Au niveau du secteur, le temps partiel est également surreprésenté chez les ouvriers (23,9 %).

Comme dans la branche, les plus grandes variations concernent les employés (- 4,5 points) et les ouvriers (- 2,5 points).

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



Catégories sociales	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	11,2	10,7	10,9	9,7	28,6	27,7
Professions intermédiaires	10,2	10,2	9,7	9,4	24,2	21,1
Employés	25,3	20,8	23,2	18,7	33,2	26,6
Ouvriers	29,9	26,2	26,4	23,9	62,2	50,6
Ensemble	13,9	12,5	13,5	11,9	31,1	26,2

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



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, la part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est :

- maximale pour la Corse (16,7 %) ;
- minimale pour l'Île-de-France (9,2 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la part de temps partiel sont observées pour :

- l'Occitanie (- 3,5 points) ;
- la Normandie (- 3 points).

Part de salariés à temps partiel par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	16,2	14,6	15,7	14,2	35,5	29,5
Bourgogne-Franche-Comté	16,6	15,7	15,5	14,6	36,2	30,6
Bretagne	15,5	14,1	15,5	13,4	33,1	27,2
Centre-Val de Loire	15,3	13,5	15,1	11,7	30,5	25,6
Corse	15,5	16,7	15,3	14,4	25,2	23,6
DOM regroupés	11,3	11,2	14,0	11,9	21,5	21,4
Grand Est	14,5	12,9	14,1	12,2	35,4	30,5
Hauts-de-France	13,4	13,3	12,4	11,9	34,8	29,0
Île-de-France	10,2	9,2	10,0	9,0	22,2	19,8
Normandie	15,9	12,9	13,9	11,6	33,6	26,5
Nouvelle-Aquitaine	14,9	13,6	14,0	12,6	31,1	25,1
Occitanie	17,8	14,3	17,1	13,4	34,5	28,2
Pays de la Loire	17,0	14,9	15,8	13,8	34,5	27,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,9	15,5	16,2	14,0	32,1	27,5
Ensemble	13,9	12,5	13,5	11,9	31,1	26,2

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



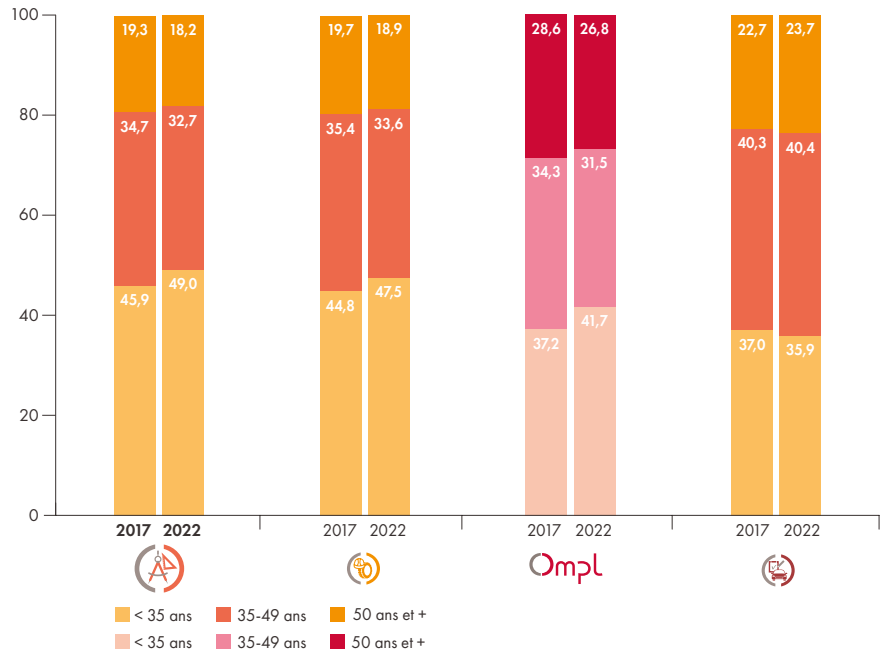
SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

- Dans la branche, la proportion de salariés de moins de 35 ans est la plus importante (49 %). La tranche des 50 ans et plus (18,2 %) est nettement moins représentée.

Par rapport à 2017, la part des moins de 35 ans (+ 3,1 points) a progressé. Une faible variation caractérise la tranche des 50 ans et plus (– 1,1 point).

- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont similaires à la branche. La part des moins de 35 ans (+ 2,7 points) a progressé. La part des 35 à 49 ans (– 1,8 point) et des 50 ans et plus (– 0,8 point) a faiblement évolué.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



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

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (sd)	2024 (p)
Branche											
< 35 ans	46,0	45,5	45,5	45,9	46,7	46,8	46,1	47,9	49,0	49,8	48,2
35-49 ans	35,4	35,5	35,3	34,7	34,3	34,1	34,5	33,4	32,7	32,6	32,6
50 ans et +	18,5	19,1	19,2	19,3	19,0	19,1	19,4	18,7	18,2	17,6	19,2
Secteur											
< 35 ans	45,1	44,3	44,2	44,8	45,6	45,8	45,0	46,6	47,5	48,2	46,9
35-49 ans	35,9	36,1	36,0	35,4	35,0	34,7	35,1	34,1	33,6	33,5	33,3
50 ans et +	19,0	19,6	19,8	19,7	19,4	19,5	19,9	19,3	18,9	18,3	19,8
Ompl											
< 35 ans	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,7	41,7	42,3
35-49 ans	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	31,3	30,9
50 ans et +	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	26,8	27,0	26,8

Sources : Insee, DADS/DSN, 2014-2022, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions



RENFORCEMENT DU POIDS DES JEUNES

- Au niveau de la branche, au regard des évolutions jusqu'en 2022 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif fortement augmenter (+ 4,9 points) ;
- la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire recule (– 3,2 points) ;
- le poids des seniors tend à modérément s'atténuer (– 1,7 point).

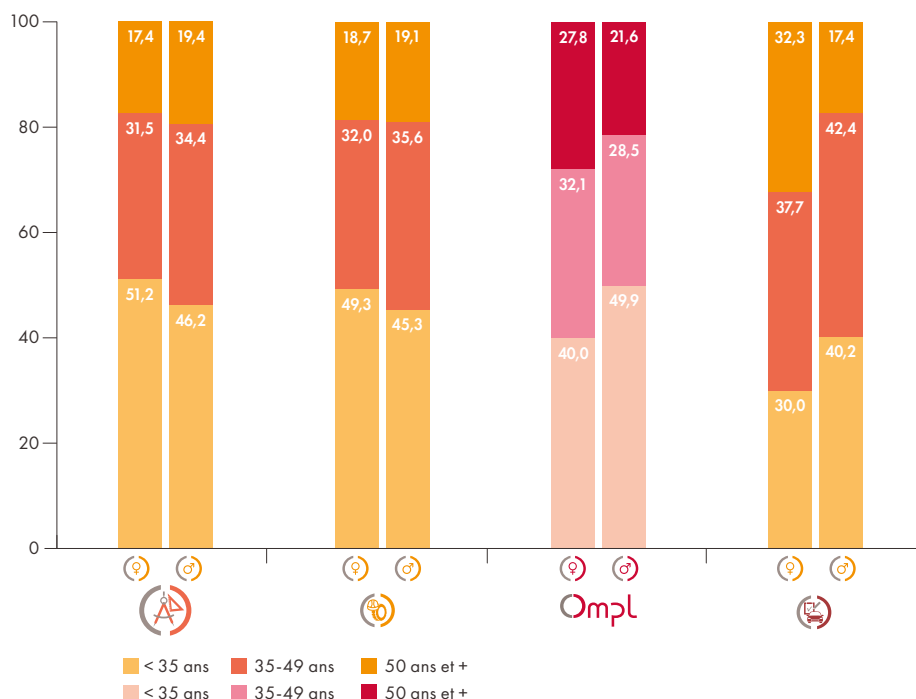
- Au niveau sectoriel, les variations sont identiquement orientées et de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport à la branche.



RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

- Relativement à la répartition des tranches d'âge chez les hommes de la branche, la part des moins de 35 ans est relativement plus importante pour les femmes : 51,2 % contre 46,2 % pour les hommes, soit +5 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des moins de 35 ans est légèrement moins marquée pour les femmes (49,3 %). Le différentiel entre les genres est inférieur à celui de la branche (+ 4 points chez les femmes).

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



Source : Insee, DSN, 2022.



PLUS DE JEUNES SALARIÉS

- Par rapport à 2017, la part de jeunes salariés au sein de la branche augmente chez les femmes et les hommes (+ 3,1 et + 2,9 points respectivement).

Le sens des évolutions est similaire au secteur avec des variations de + 3,3 et + 1,9 points.

- La part des seniors dans les effectifs de la branche diminue chez les femmes (– 1,1 point) et les hommes (– 0,9 point), à l'image du secteur (– 1,1 et – 0,6 point respectivement).

Évolution de la répartition des salariés par tranche d'âge et genre (2017-2022, en points)

	Branche (A)		Secteur (B)		Ompl (C)	
Tranches d'âge	♀	♂	♀	♂	♀	♂
< 35 ans	↑ + 3,1	↑ + 2,9	↑ + 3,3	↑ + 1,9	↑ + 4,5	↑ + 4,1
35-49 ans	↓ – 1,9	↓ – 2,0	↓ – 2,2	↓ – 1,3	↓ – 2,9	↓ – 2,1
50 ans et +	↓ – 1,1	↓ – 0,9	↓ – 1,1	↓ – 0,6	↓ – 1,7	↓ – 2,0

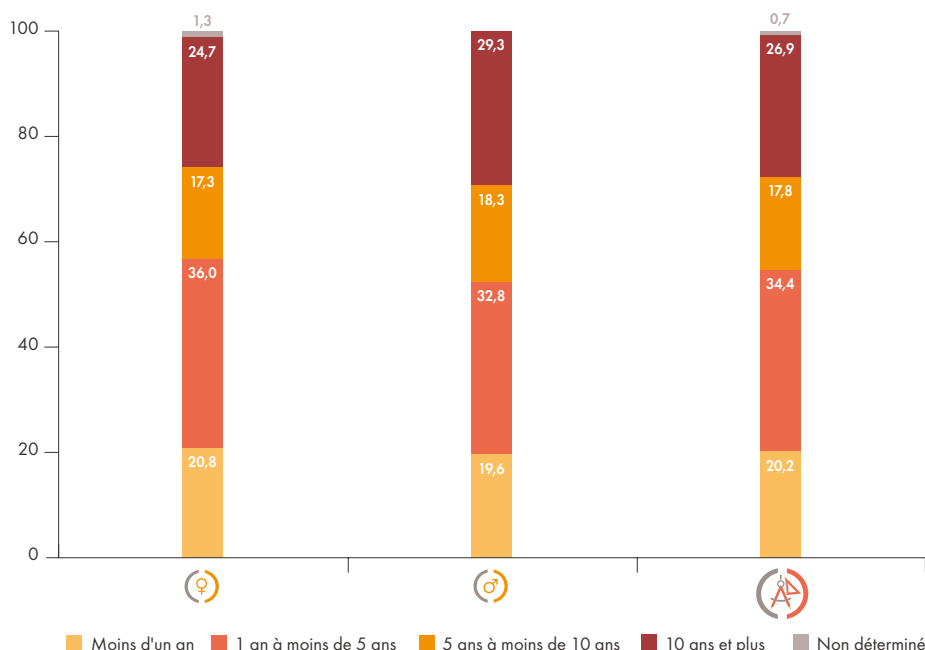
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



ANCIENNETÉ PLUS LONGUE CHEZ LES HOMMES

La majorité des salariés de la branche a moins de cinq ans d'ancienneté (54,6 %). Cependant, les hommes réalisent plus fréquemment une carrière longue. Ils sont ainsi 29,3 % à cumuler au moins dix ans d'ancienneté contre 24,7 % pour les femmes. Le différentiel de proportion atteint + 4,6 points.

Ancienneté des salariés par genre (%)



Source : Insee, Enquête emploi 2021.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion un peu plus importante de salariés jeunes (39,8 %). Par rapport à 2017, cette part reste relativement stable (+ 1,4 point).
- Les professions intermédiaires possèdent une part importante de salariés de moins de 35 ans (58,6 %). Cette proportion s'est maintenue entre 2017 et 2022 (+ 2,4 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (50,3 %) qui a gagné + 9,2 points par rapport à 2017.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des moins de 35 ans (49,3 %). Le poids de cette tranche s'est renforcé par rapport à 2017 (+ 10,7 points).

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

		Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	Tranches d'âge	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
	< 35 ans	38,4	39,8	56,2	58,6	41,1	50,3	38,6	49,3
	35-49 ans	39,1	39,3	31,2	28,0	33,6	28,1	30,9	24,2
	50 ans et +	22,6	20,9	12,7	13,4	25,3	21,7	30,5	26,5
	< 35 ans	37,4	38,3	55,5	58,4	39,0	46,4	41,1	50,1
	35-49 ans	39,7	40,4	31,7	28,2	35,1	30,1	30,4	24,1
	50 ans et +	22,9	21,3	12,7	13,3	25,9	23,5	28,4	25,8
	< 35 ans	41,3	45,2	42,3	45,7	33,7	38,2	20,7	28,9
	35-49 ans	31,9	30,2	35,6	32,5	35,0	32,2	28,6	24,5
	50 ans et +	26,8	24,6	22,1	21,8	31,3	29,6	50,6	46,6

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



MOINS DE CINQ ANS D'ANCIENNETÉ POUR LA MAJORITÉ DES SALARIÉS

- La majorité des salariés, quelle que soit la catégorie sociale, a moins de cinq ans d'ancienneté et plus du tiers entre un et cinq ans.
- Selon les données disponibles, les carrières très courtes (moins d'un an) sont surreprésentées chez les cadres (20,4 %).

Ancienneté des salariés par catégorie sociale (%)

	Moins d'un an	de 1 à moins de 5 ans	de 5 à moins de 10 ans	10 ans et plus
Cadres	20,4	34,7	19,9	25
Professions intermédiaires	NS	NS	NS	NS
Employés	16,3	21,2	NS	NS
Ouvriers	NS	NS	NS	NS
Ensemble	20,2	34,4	17,8	26,9

Source : Insee, Enquête emploi 2021.

NS : données non significatives



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (55,3 %) et minimale pour les DOM regroupés (40,8 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	48,7	33,1	18,2
Bourgogne-Franche-Comté	44,2	34,0	21,9
Bretagne	43,2	37,8	19,0
Centre-Val de Loire	41,7	32,9	25,4
Corse	48,6	27,8	23,6
DOM regroupés	40,8	35,1	24,0
Grand Est	48,1	31,4	20,6
Hauts-de-France	45,3	34,7	20,1
Île-de-France	55,3	30,1	14,6
Normandie	43,9	31,9	24,2
Nouvelle-Aquitaine	45,5	35,0	19,5
Occitanie	45,3	33,7	21,0
Pays de la Loire	45,5	36,5	18,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	46,3	32,6	21,1



49,0 **32,7** **18,2**



47,5 **33,6** **18,9**



41,7 **31,5** **26,8**

Source : Insee, DSN, 2022.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est intense (24,5 %). Il excède de 9,5 points la valeur critique de 15 % qui est symptomatique d'un turnover ayant des effets négatifs très significatifs. Il traduit une mobilité importante des effectifs et une réelle fongibilité des équipes qui questionnent les vecteurs de fidélisation des salariés.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est d'un niveau similaire à celui de la branche (24 %). Une mobilité très importante des salariés est, là aussi, observée.

Mobilité annuelle

				
Effectif en début d'année	36 133	40 931	409 855	4 798
Effectif total de l'année	45 815	51 642	510 799	5 827
Nb. sal. entrés dans l'année	9 682	10 711	100 944	1 029
Nb. sal. sortis dans l'année	8 036	8 894	89 354	858
Taux d'entrée (%)	26,8	26,2	24,6	21,4
Taux de sortie (%)	22,2	21,7	21,8	17,9
Turnover annuel (%)	24,5	24	23,2	19,6

Source : Insee, DSN, 2022.



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

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

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

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



FORTE PROGRESSION DU TURNOVER

- Par rapport à 2013, le turnover de la branche s'est accru (+ 8,2 points) pour atteindre 24,5 % en 2022. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 4,8 points et le taux d'entrée de + 11,5 points. En conséquence, les effectifs de la branche sont en croissance.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés et de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport aux valeurs de la branche.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les femmes (25,7 % contre 23 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (105,1 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (97,4 %) 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 : 38,5 % contre 15,3 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les ouvriers sont caractérisés par la mobilité la plus intense avec un niveau très élevé (36,9 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
 Taux d'entrée	15,3	16,1	19,3	22,4	27,8	26,1	24,7	19,3	28,9	26,8
Taux de sortie	17,4	18,6	17,7	18,4	20,4	22,0	21,3	20,0	21,6	22,2
Turnover annuel	16,3	17,4	18,5	20,4	24,1	24,0	23,0	19,7	25,2	24,5
 Taux d'entrée	15,1	16,0	18,4	21,1	27,0	25,0	24,3	18,4	27,3	26,2
Taux de sortie	17,1	17,8	17,0	17,5	19,6	21,1	20,6	19,2	20,7	21,7
Turnover annuel	16,1	16,9	17,7	19,3	23,3	23,1	22,5	18,8	24,0	23,9
 Taux d'entrée	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4	24,6
Taux de sortie	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3	21,8
Turnover annuel	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8	23,2

Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2022.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

		Genre		Contrat		
		Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
 Taux d'entrée		28,3	24,9	13,3	132,9	111,5
Taux de sortie		23,0	21,2	14,4	77,4	83,3
Turnover annuel		25,7	23,0	13,9	105,1	97,4
 Taux d'entrée		27,8	24,2	13,7	138,2	110,2
Taux de sortie		22,8	20,4	14,4	80,1	83,6
Turnover annuel		25,3	22,3	14,1	109,2	96,9
 Taux d'entrée		23,4	31,2	14,4	127,0	78,4
Taux de sortie		20,6	27,9	13,4	109,3	61,3
Turnover annuel		22,0	29,6	13,9	118,2	69,8

		Tranches d'âge			CSP			
		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
 Taux d'entrée		44,3	15,3	10,5	21,1	28,2	37,9	42,3
Taux de sortie		32,7	15,3	12,5	18,5	23,8	28,1	31,5
Turnover annuel		38,5	15,3	11,5	19,8	26,0	33,0	36,9
 Taux d'entrée		43,8	15,3	10,9	20,3	28,1	35,7	40,6
Taux de sortie		32,2	14,9	12,7	17,1	22,7	26,9	29,7
Turnover annuel		38,0	15,1	11,8	18,7	25,4	31,3	35,1
 Taux d'entrée		44,5	15,6	11,1	28,6	20,8	26,2	25,3
Taux de sortie		36,1	14,0	13,0	25,8	17,9	22,7	22,7
Turnover annuel		40,3	14,8	12,0	27,2	19,4	24,4	24,0

Source : Insee, DSN, 2022.

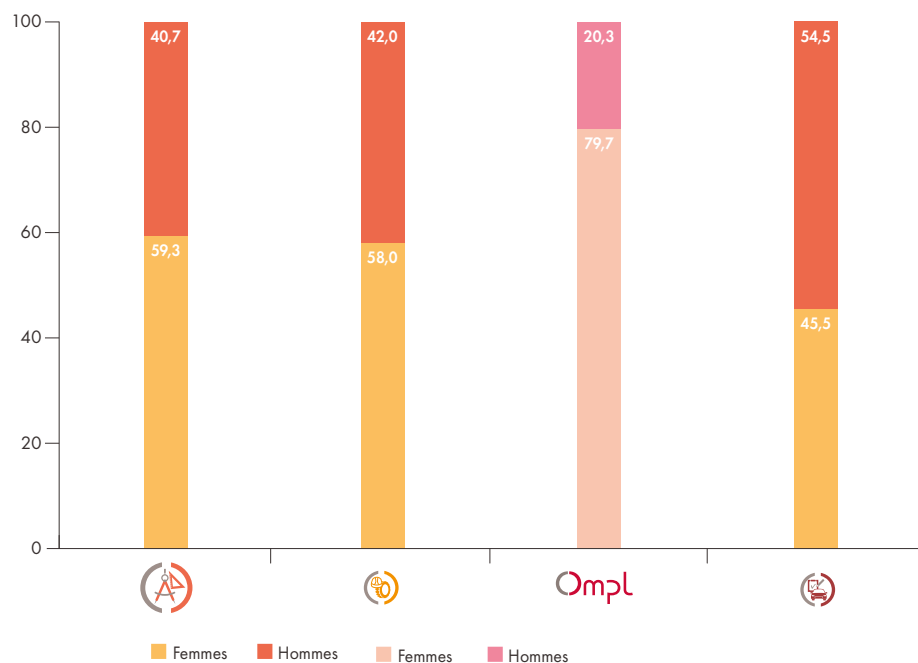


EMBAUCHES FÉMINISÉES

- Au niveau de la branche, les recrutements concernent principalement des femmes (59,3 %). Le taux de féminisation des entrants (59,3 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés (56,9 %).
- Au sein du secteur, la configuration est similaire. La part des femmes chez les entrants atteint 58 % soit – 1,3 point par rapport à la branche.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



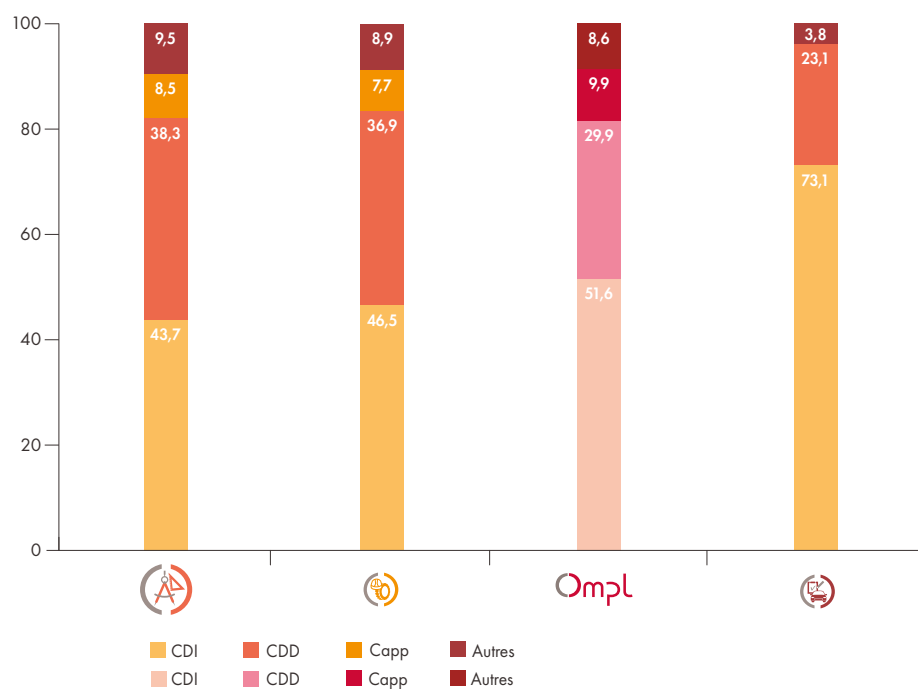
Source : Insee, DSN, 2022.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (43,7 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (78,6 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions sont assez similaires à celles de la branche. Les écarts n'excèdent pas trois points.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



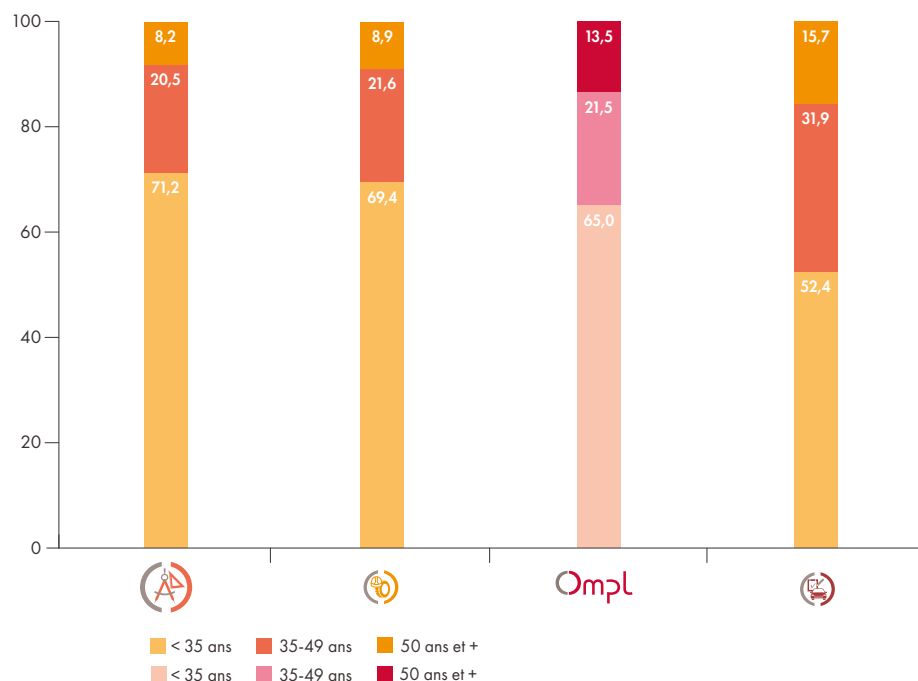
Source : Insee, DSN, 2022.



ENTRANTS JEUNES

- 71,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 49 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés de moins de 35 ans sont également majoritaires (69,4 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



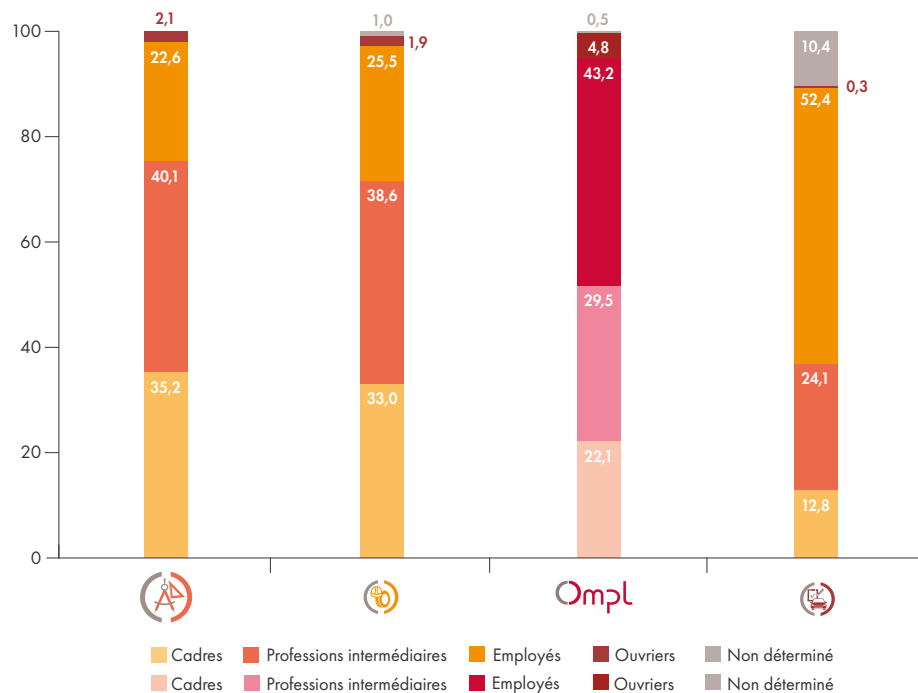
Source : Insee, DSN, 2022.



EMBAUCHE DE PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - professions intermédiaires (40,1 %) dont la part est relativement proche de celle de l'ensemble des salariés (38,5 %);
 - cadres (35,2 %). Cette catégorie regroupe 42,6 % des salariés de la branche. 70,5 % des recrutés sont des architectes salariés.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (38,6 %) et les cadres (33 %) sont aussi les catégories les plus recrutées.

• Répartition par catégorie sociale (%)



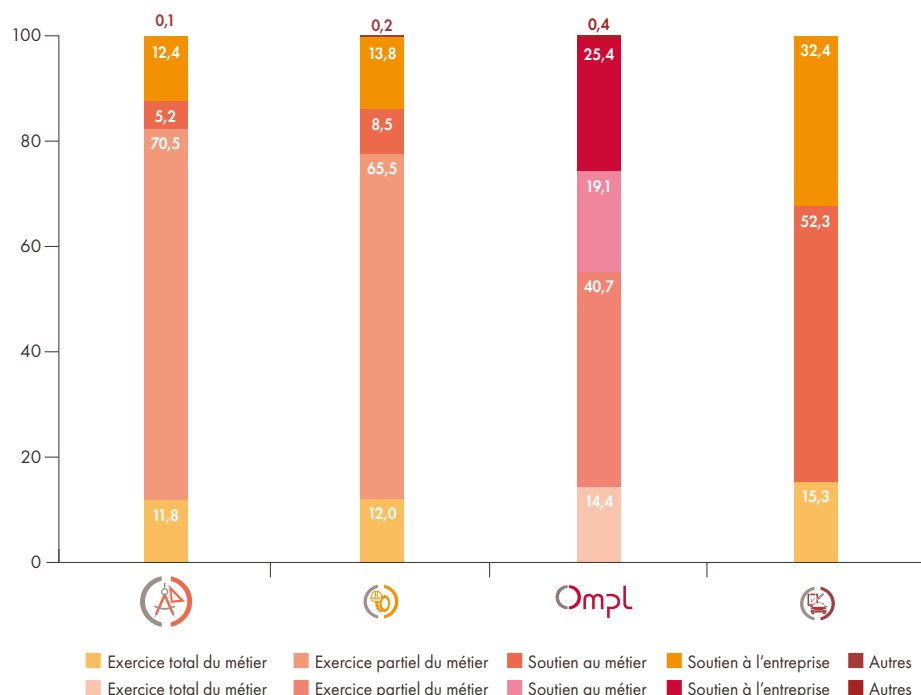
Source : Insee, DSN, 2022.



RECRUTEMENT AUTOUR DU CŒUR D'ACTIVITÉ

- Les salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (70,5 %). Ce type de métier regroupe 42,5 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est aussi majoritaire. Il concerne 65,5 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

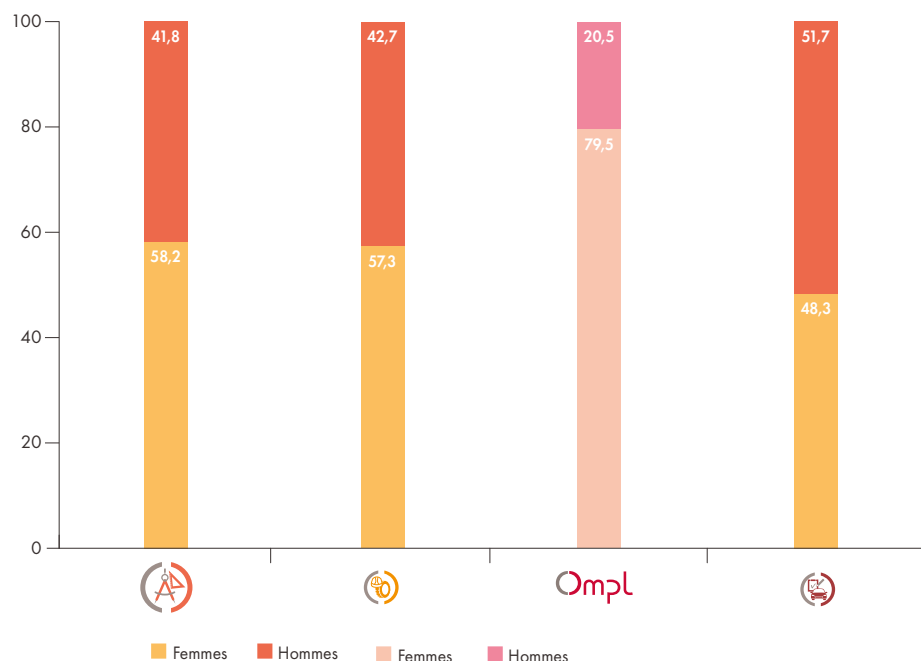


PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, les sortants sont majoritairement des femmes (58,2 %). La part des femmes chez les sortants (58,2 %) est légèrement inférieure à celle des entrants (59,3 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est similaire. Il atteint 57,3 %, soit + 0,9 point par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



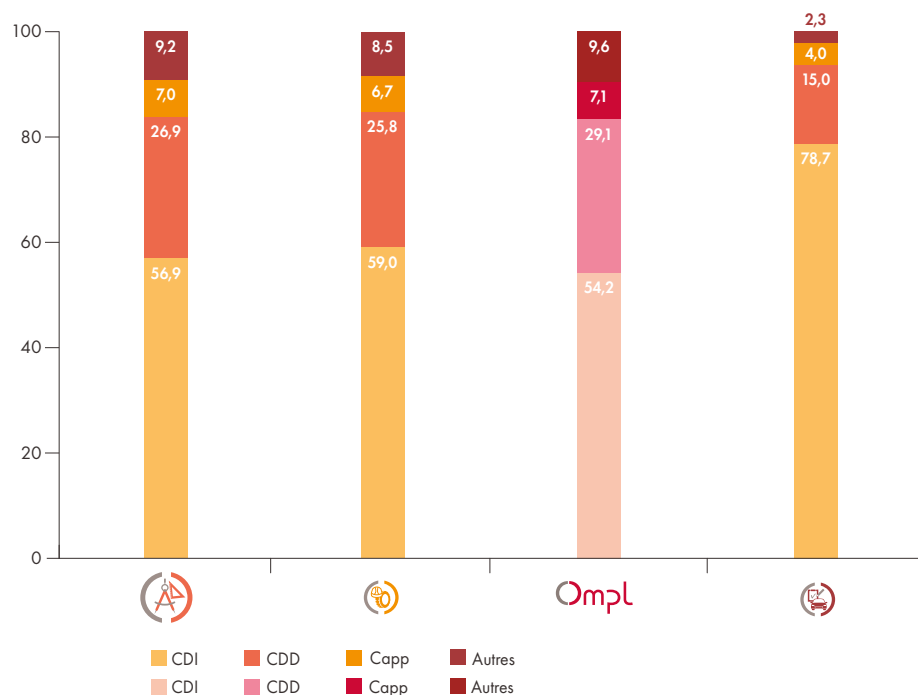
Source : Insee, DSN, 2022



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 56,9 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est très supérieure à celle observée pour les entrants (43,7 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions sont assez similaires à celles de la branche. Les écarts n'excèdent pas trois points.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



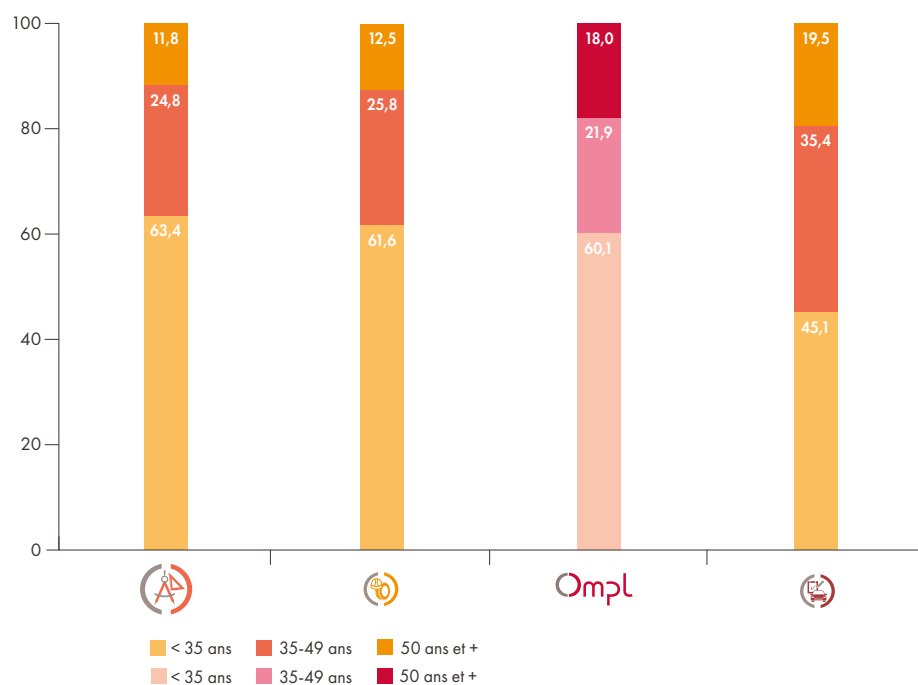
Source : Insee, DSN, 2022.



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 (63,4 % contre 71,2 %).
- Au niveau du secteur, les sortants de moins de 35 ans sont également majoritaires (61,6 %) mais dans une proportion nettement moins forte que celle des entrants (69,4 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



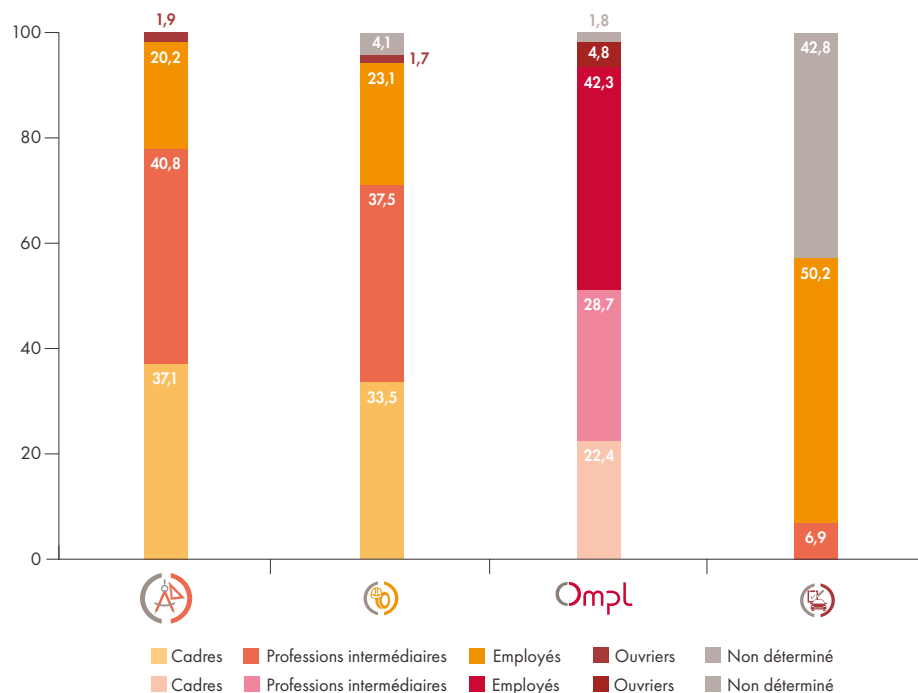
Source : Insee, DSN, 2022.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

- Comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - professions intermédiaires (40,8 %). Leur part est proche de celle des entrants (40,1 %) ;
 - cadres (37,1 %) dont 67,2 % d'architectes salariés. Cette catégorie regroupe 35,20 % des entrants.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (37,5 %) et les cadres (33,5 %) sont aussi les catégories les plus fréquentes chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



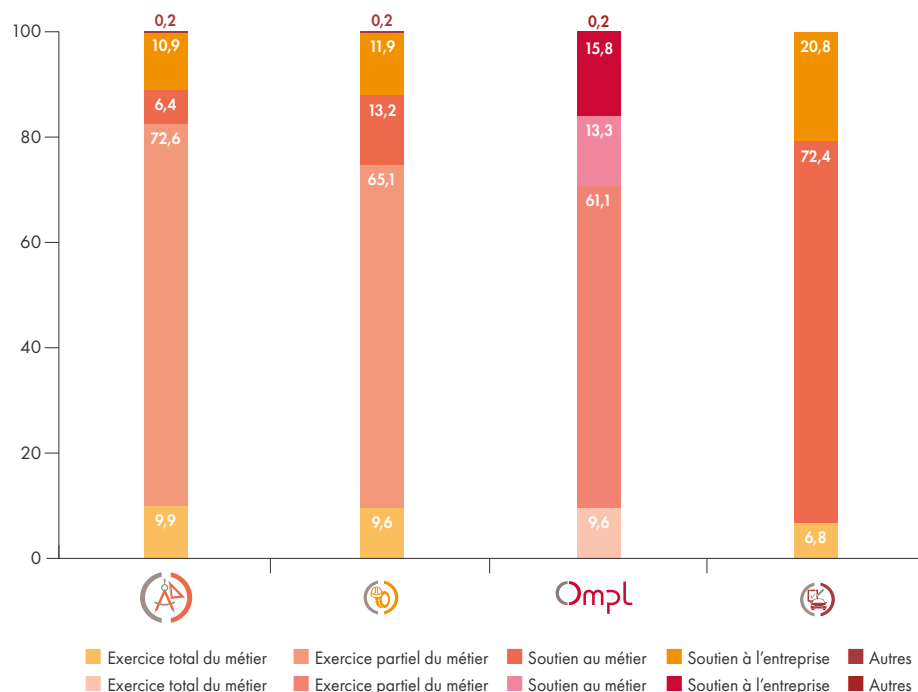
Source : Insee, DSN, 2022.



DÉPART DE SALARIÉS INTERVENANT SUR LE CŒUR D'ACTIVITÉ

- À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (72,6 %). Par rapport aux entrants (70,5 %), cette proportion est relativement équivalente.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est aussi détenue par les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (65,1 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, le taux de turnover de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour l'Île-de-France (28,2 %) ;
- minimal pour la Corse (18,1 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la mobilité des salariés sont observées pour :

- la Bourgogne-Franche-Comté, avec une diminution de – 3,6 points ;
- la Corse, caractérisée par un recul similaire de – 3,4 points.

Turnover par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	20,4	22,2	20,1	21,5	19,1	22,3
Bourgogne-Franche-Comté	23,8	20,2	21,8	21,6	17,4	19,7
Bretagne	20,3	20,4	20,1	19,6	17,9	21,6
Centre-Val de Loire	17,3	19,0	15,7	19,7	16,2	20,5
Corse	21,5	18,1	20,1	28,4	19,2	20,8
DOM regroupés	19,1	21,0	19,2	34,9	18,8	23,8
Grand Est	20,6	21,5	19,0	21,8	17,6	20,6
Hauts-de-France	19,7	21,6	18,7	22,8	17,1	19,5
Île-de-France	29,2	28,2	28,5	27,6	25,2	29,2
Normandie	18,5	19,8	20,8	18,6	17,8	20,0
Nouvelle-Aquitaine	20,2	22,6	19,0	22,9	18,0	21,7
Occitanie	20,9	24,2	20,9	23,3	18,9	22,3
Pays de la Loire	22,7	22,9	21,6	21,9	18,8	21,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21,2	23,6	21,9	22,4	19,3	23,3
Ensemble	23,4	24,5	22,6	24,0	19,7	23,2

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



30 783 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (30 783 €) est très légèrement supérieure (+ 0,1 %) à celle du secteur (30 752).

Cependant, par rapport aux médianes sectorielles, les cadres et les professions intermédiaires ont une rémunération relativement moins élevée (- 305 € et - 101 € respectivement).

- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les cadres (+ 4,9 %) et les employés (+ 2,8 %).

Au niveau du secteur, les variations les plus marquées concernent les professions intermédiaires (+ 5,7 %) et les employés (+ 5,3 %).

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



Catégories sociales	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Cadres	35 420	37 139	35 968	37 444	37 040	39 787
Professions intermédiaires	26 797	27 491	26 111	27 592	23 186	25 430
Employés	24 940	25 649	23 304	24 536	21 060	22 332
Ouvriers	25 384	24 687	23 639	24 619	17 765	19 526
Ensemble	29 557	30 783	28 147	30 752	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.



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.



4167 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES

- L'effet du genre est très important sur le niveau médian de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche. Rapporté au mois, un différentiel de 347 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été réduit de - 6,2 %.
- Au niveau du secteur, l'effet du genre est aussi marqué. La rémunération mensuelle médiane des hommes est supérieure de 449 €. L'écart s'est renforcé de + 41,2 % 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 (12,6 points d'écart). Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération annuelle médiane des femmes correspond à 87,8 % de celle des hommes.
 - Au niveau du secteur, l'inégalité est plus importante. L'indice de parité sectorielle (84 %) montre que, globalement, la rémunération médiane des femmes est significativement inférieure à celle des hommes.
- Les employés forment la catégorie la moins égalitaire avec une médiane des rémunérations des femmes correspondant à 88 % de celle des hommes.

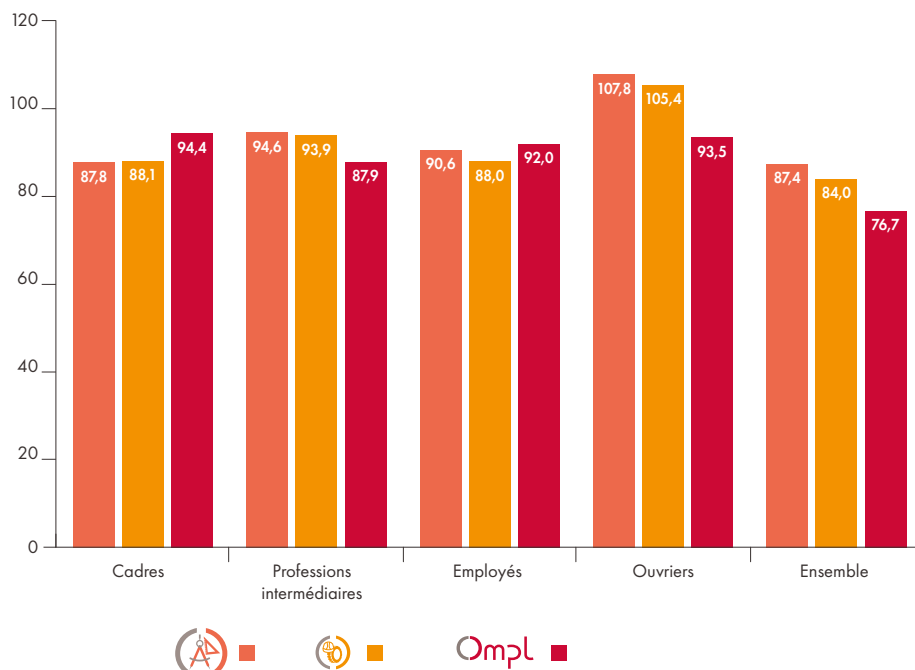
Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)



Genre	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Femmes	27 543	28 949	26 146	28 258	22 371	24 326
Hommes	31 983	33 116	29 961	33 650	29 023	31 735
Ensemble	29 557	30 783	28 147	30 752	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.

Indice de parité par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



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 DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

- Dans la branche :
 - les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération annuelle nette médiane supérieure de + 31,1 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est beaucoup moins marqué (+ 4,8 %);
 - par rapport à 2019, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane.
- Au niveau du secteur :
 - la rémunération médiane suit une évolution en fonction de l'âge similaire à celle de la branche. Celle des seniors est plus élevée de + 28,5 % par rapport aux jeunes et de + 2,7 % par rapport aux salariés d'âge intermédiaire;
 - comme pour la branche, toutes les classes d'âge ont connu une progression de leur rémunération médiane en comparaison de 2019.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, 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 (35 488 €);
- minimale pour la Bretagne (27 471 €).

Par rapport à 2019, la rémunération médiane s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- la Nouvelle-Aquitaine, avec une très forte progression (+ 6,7 %);
- la Corse, caractérisée par une augmentation tout aussi marquée (+ 6,2 %).

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



Tranches d'âge	2019	2022	2019	2022	2019	2022
< 35 ans	26 151	27 132	25 309	27 144	20 931	22 625
35-49 ans	32 410	33 933	30 404	33 951	23 700	25 749
50 ans et +	34 204	35 569	31 136	34 870	24 646	26 629
Ensemble	29 557	30 783	28 147	30 752	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.

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



Régions	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	28 942	30 283	27 945	30 308	23 493	25 338
Bourgogne-Franche-Comté	26 567	27 768	26 292	28 221	22 265	24 151
Bretagne	25 931	27 471	25 557	27 630	22 762	24 328
Centre-Val de Loire	28 321	30 003	26 981	30 182	22 666	24 450
Corse	26 109	27 738	25 915	27 726	22 571	23 992
DOM regroupés	29 203	30 597	25 202	29 622	22 098	23 883
Grand Est	27 362	28 891	26 751	29 095	22 424	24 492
Hauts-de-France	28 591	29 651	27 073	29 664	21 943	23 810
Île-de-France	33 627	35 488	32 747	35 478	27 833	29 464
Normandie	28 394	28 933	26 530	28 686	22 079	24 062
Nouvelle-Aquitaine	26 242	28 011	25 429	28 217	22 169	24 197
Occitanie	26 260	27 600	25 561	27 943	22 156	24 039
Pays de la Loire	27 566	28 291	26 115	28 306	22 447	24 232
Provence-Alpes-Côte d'Azur	29 146	30 037	27 220	29 988	22 516	24 673
Ensemble	29 557	30 783	28 147	30 752	23 193	25 060

Sources : Insee, DADS/DSN, 2019-2022.



NIVEAU DE CHÔMAGE MOYEN

Au sein de la branche, 11,3 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2022.

Cette proportion est assez proche de celle observée dans l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (10,3 % selon l'INSEE).

En outre, elle est similaire à la moyenne du secteur (10,8 %).

Indicateur de chômage annuel

				
Salariés avec période(s) de chômage	5 157	5 580	50 850	423
Salariés sans période de chômage	40 658	46 062	459 949	5 404
Effectif total	45 815	51 642	510 799	5 827
Indicateur de chômage annuel (%)	11,3	10,8	10	7,3

Source : Insee, DSN, 2022.



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

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



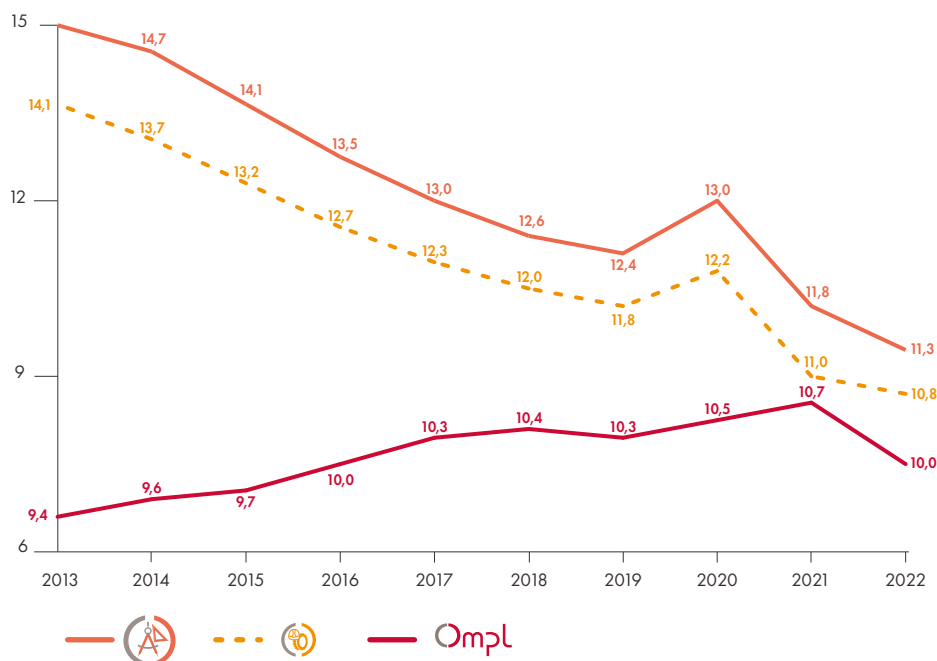
REPLI DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2013, la part de salariés de la branche ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année recule jusqu'en 2022 (- 3,7 points).

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

Néanmoins, jusqu'en 2022, il a baissé moins fortement que celui de la branche (- 3,3 points).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2022, estimations.



TAUX ASSEZ PROCHES

- Les femmes de la branche sont aussi souvent au chômage que les hommes (11,9 % contre 10,4 %). Par rapport à 2017, les proportions ont reculé pour les femmes (– 2,2 points) et les hommes (– 1,2 point).
- Au niveau du secteur, les femmes sont aussi plus souvent au chômage (11,7 % contre 9,6 %). Les variations par rapport à 2017 diffèrent : – 2 points pour les femmes et – 1 point pour les hommes.



BAISSE AVEC L'ÂGE

- Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que pour les seniors (+ 5 points). De 2017 à 2022, les proportions ont reculé pour toutes les classes d'âge mais avec plus d'intensité pour les jeunes (– 3,4 points).
- Au niveau du secteur, les moins de 35 ans sont aussi plus souvent au chômage que les seniors (+ 5,1 points). Par rapport à 2017, les moins de 35 ans ont connu la plus forte variation du chômage (– 3,1 points).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de la branche (11,3 %), les ouvriers sont plus souvent au chômage (+ 3,2 points). Les cadres sont moins exposés (– 1,6 point). Par rapport à 2017, les plus fortes variations concernent les professions intermédiaires (– 3,1 points) et les employés (– 0,7 point).
- Au niveau sectoriel, les employés sont plus touchés par le chômage (13,3 %). De 2017 à 2022, les professions intermédiaires (– 2,5 points) et les cadres (– 0,9 point) ont connu les plus fortes variations.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)



Genre	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Femmes	14,1	11,9	13,7	11,7	10,4	10,1
Hommes	11,6	10,4	10,6	9,6	9,8	9,2
Ensemble	13,0	11,3	12,3	10,8	10,3	10,0

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

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



Tranches d'âge	2017	2022	2017	2022	2017	2022
< 35 ans	16,3	12,9	15,7	12,6	13,4	11,9
35-49 ans	11,1	10,7	10,4	10,2	9,5	9,7
50 ans et +	8,4	7,9	7,8	7,5	7,3	7,1
Ensemble	13,0	11,3	12,3	10,8	10,3	10,0

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

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)



Catégories sociales	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	10,2	9,7	9,7	8,8	9,7	7,8
Professions intermédiaires	14,8	11,7	13,8	11,3	8,0	7,2
Employés	14,6	13,9	13,8	13,3	11,9	12,9
Ouvriers	14,3	14,5	13,9	13,2	13,2	12,7
Ensemble	13,0	11,3	12,3	10,8	10,3	10,0

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



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

- Les salariés de la branche à temps complet sont moins souvent confrontés au chômage que ceux à temps partiel (– 2,8 points).

En outre, les contrats à temps complet ont connu la plus forte variation de l'indicateur depuis 2017 (– 1,8 point).

- La configuration sectorielle est similaire : les salariés à temps partiel sont plus fréquemment au chômage que ceux à temps complet (+ 2,8 points) mais leur indice a reculé (– 0,5 point) par rapport à 2017.

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



Temps de travail	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Temps complet	12,7	10,9	12,0	10,5	9,7	9,7
Temps partiel	14,2	13,7	13,8	13,3	11,8	10,8
Ensemble	13,0	11,3	12,3	10,8	10,3	10,0

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



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2022, 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 (13,9 %) et minimale pour la Corse (7,9 %).

Par rapport à 2017, l'indicateur de chômage annuel s'est replié sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :

- la Corse, avec une très forte diminution de – 4,4 points ;
- la Bourgogne-Franche-Comté, caractérisée par un recul similaire de – 4 points.

Indicateur de chômage annuel par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	12,4	10,6	11,9	10,2	10,4	9,9
Bourgogne-Franche-Comté	13,4	9,4	11,8	8,9	9,4	8,4
Bretagne	14,9	11,2	14,0	10,2	10,8	10,2
Centre-Val de Loire	11,5	9,2	10,5	8,8	9,5	9,2
Corse	12,3	7,9	11,1	6,8	9,8	10,3
DOM regroupés	14,6	13,9	14,8	11,3	12,6	13,1
Grand Est	9,7	8,4	9,1	7,8	8,8	8,9
Hauts-de-France	10,8	10,0	9,9	9,7	9,3	8,8
Île-de-France	13,5	11,7	13,1	11,4	10,1	9,7
Normandie	10,6	10,0	10,4	9,8	9,2	8,6
Nouvelle-Aquitaine	13,6	12,2	12,6	11,5	10,8	10,3
Occitanie	13,3	12,9	12,4	12,1	11,6	11,0
Pays de la Loire	14,1	11,7	13,3	11,1	10,7	10,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,1	11,9	12,6	11,4	11,7	11,3
Ensemble	13,0	11,3	12,3	10,8	10,3	10,0

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



RECOURS MODÉRÉ À LA FORMATION

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

En effet, elle regroupe 88,7 % des salariés du secteur et est à l'origine de 83,3 % des actions de formation. 34,8 % des entreprises d'architecture se sont investies dans ces actions.

- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est plus équilibré. 10 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 10,1 % des salariés.

En revanche, la part sectorielle d'entreprises formatrices (35,7 %) est proche de celle de la branche (+ 0,9 point).

Données de cadrage 2023

				
Nombre total d'actions de formation	10 486	12 587	125 724	2 101
Effectifs salariés totaux	45 815	51 642	510 799	5 827
Nombre d'entreprises formatrices	3 078	3 261	33 435	183
Nombre total d'entreprises	8 839	9 141	101 959	302

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



PDC PRIVILÉGIÉ POUR LA FORMATION

- Les salariés de la branche enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du PDC (19,1 %).

Le taux d'accès à ce dispositif est proche de celui du secteur (- 1,7 point).

En revanche, le contrat d'apprentissage (3,6 %) est utilisé avec une fréquence similaire (+ 0,3 point).

- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont légèrement plus utilisatrices du contrat d'apprentissage (14,9 % contre 14,7 %) et recourent moins souvent au PDC (23,4 %) que l'ensemble du secteur (24,4 %).

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ¹			Taux d'entreprises formatrices ²		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,2	3,6	19,1	0,8	14,9	23,4
	0,2	3,3	20,8	1,0	14,7	24,4
	1,5	4,2	18,9	5,4	13,6	22,1

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

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : ensemble des actions de formation.

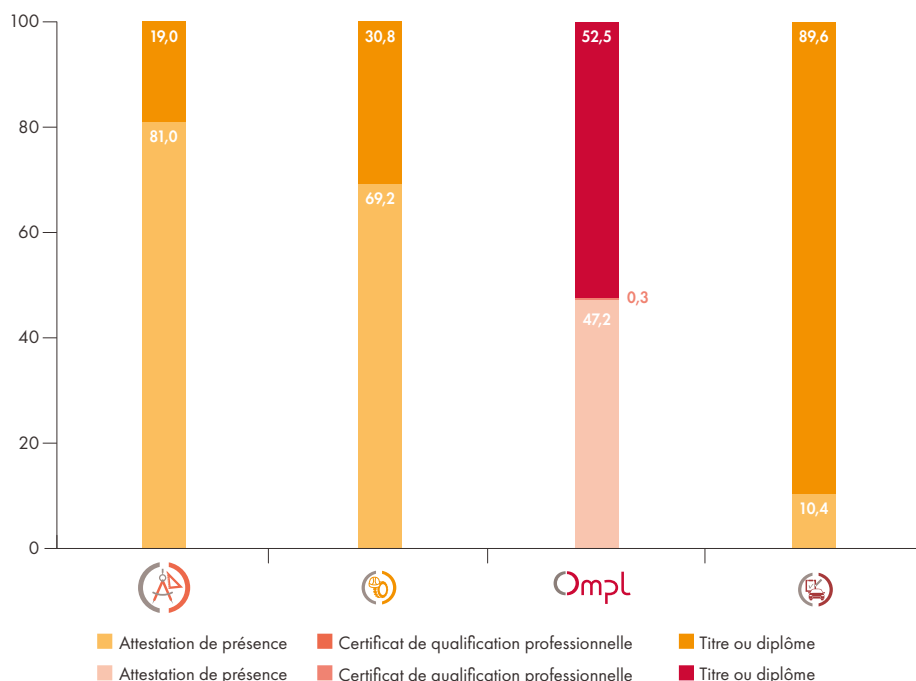
2 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur une attestation de présence donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (81 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (69,2 %).
- À l'exception des titres et diplômes (19 % contre 30,8 % pour le secteur), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



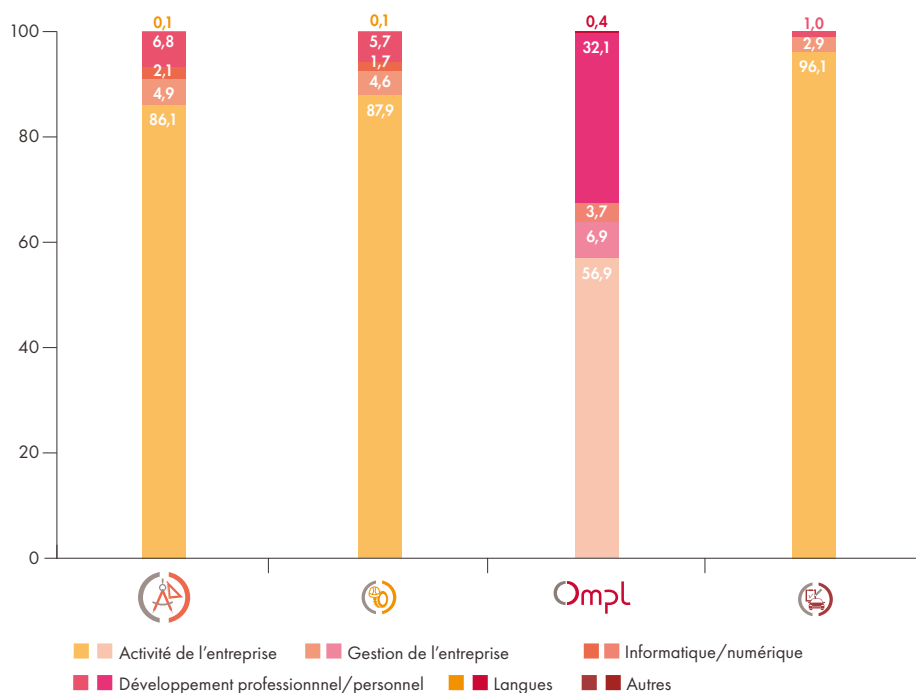
Sources : OPCA-EP, base formation, 2023 ; Insee, DSN, 2022.



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 (BIM, AMO, conduite de chantier, HMNOP, ...). La fréquence de ce domaine (86,1 %) est inférieure de - 1,8 point à celle du secteur.
- Les autres thèmes de formations sont moins investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



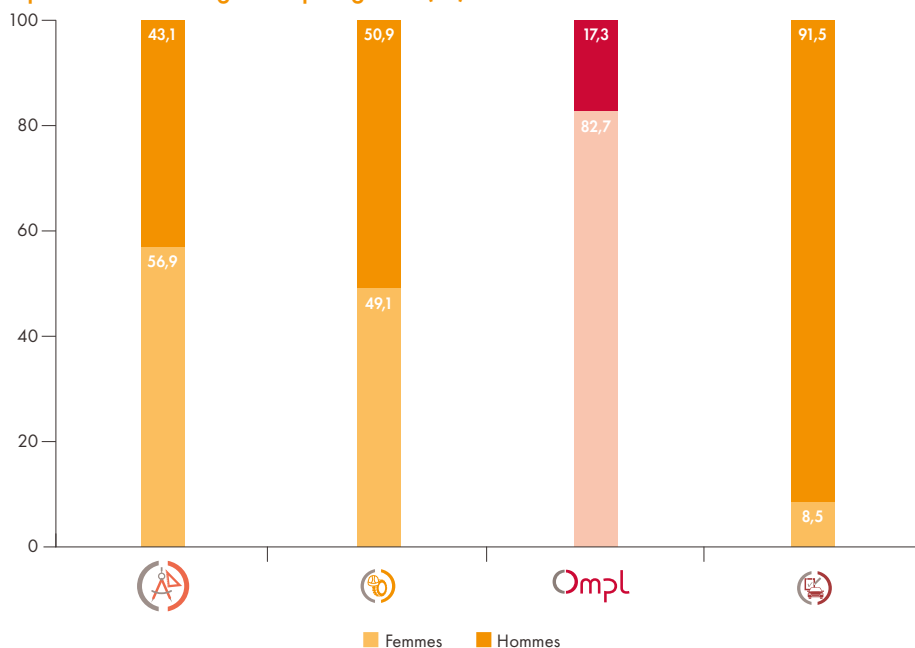
Sources : OPCA-EP, base formation, 2023.



ACCÈS PROCHE DU TAUX D'EMPLOI

- Dans la branche, 56,9 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est similaire à celle qu'elles détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (56,9 %).
- La configuration sectorielle est opposée à celle de la branche. 50,9 % des effectifs formés sont des hommes et ces derniers représentent 44,8 % des salariés.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



DISPOSITIFS GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 19,6 % des stagiaires femmes accroissent leurs compétences par le biais de contrats d'apprentissage, soit un différentiel significatif de + 4,3 points par rapport aux stagiaires hommes. En revanche, 83,7 % des stagiaires masculins bénéficient du PDC contre 79,6 % 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 19,8 % des femmes contre 11,4 % des hommes. Le PDC bénéficie à 87,5 % des stagiaires masculins contre 79,5 % de leurs homologues féminins.

Répartition des stagiaires par genre et dispositif (%)

		Femmes	Hommes
	Cpro	0,8	1,1
	Capp	19,6	15,3
	PDC	79,6	83,7
	Cpro	0,7	1,1
	Capp	19,8	11,4
	PDC	79,5	87,5
	Cpro	8,6	3,3
	Capp	21,2	19,0
	PDC	70,2	77,8

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



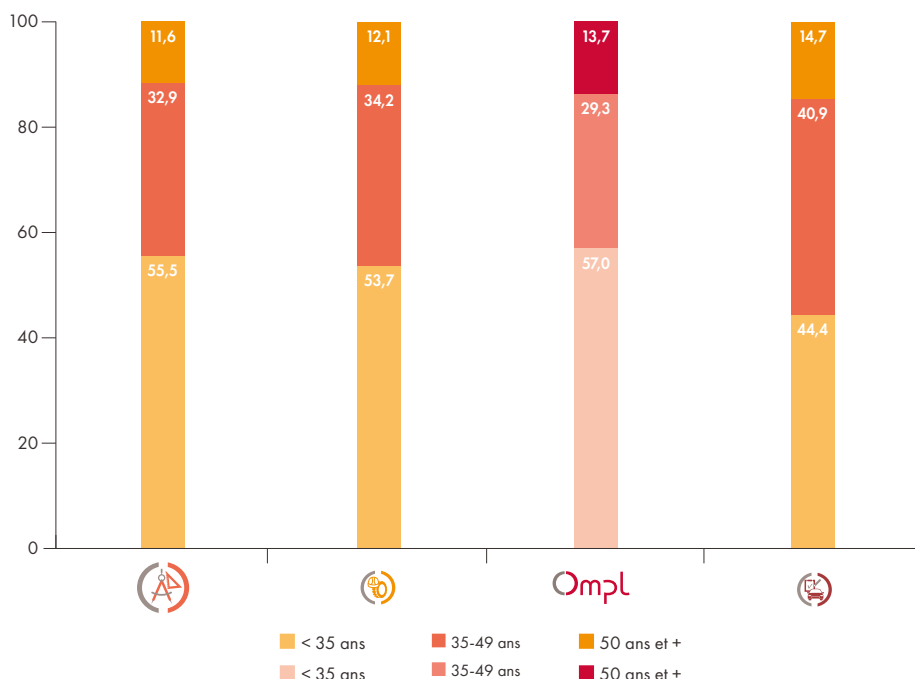
ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 11,6 % sont des formés contre 18,3 % des salariés.

À l'exception des salariés de 35 à 49 ans (32,9 % des stagiaires pour 32,7 % des effectifs), les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

- Par rapport à la branche, l'accès à la formation par tranche d'âge au niveau du secteur est assez similaire. Les seniors sont moins souvent formés. Ils représentent 12,1 % des stagiaires pour 18,9 % de l'ensemble des salariés.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



FAIBLE IMPACT DE L'ÂGE SUR LES DISPOSITIFS

- Quelle que soit la classe d'âge, le PDC est privilégié avec une part s'étendant de 67,2 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 99,5 % pour ceux de 50 ans et plus. Les moins de 35 ans sont également formés grâce aux contrats d'apprentissage (31,6 %).

- 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 (99,1 %) et seniors (99,5 %). Ceux de moins de 35 ans sont formés grâce au PDC (70 %) et aux contrats d'apprentissage (28,6 %).

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

		< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
	Cpro	1,2	0,5	0,3
	Capp	31,6	0,5	0,2
	PDC	67,2	99,0	99,5
	Cpro	1,4	0,5	0,3
	Capp	28,6	0,4	0,2
	PDC	70,0	99,1	99,5
	Cpro	9,4	7,0	2,0
	Capp	36,2	0,5	0,2
	PDC	54,4	92,5	97,8

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



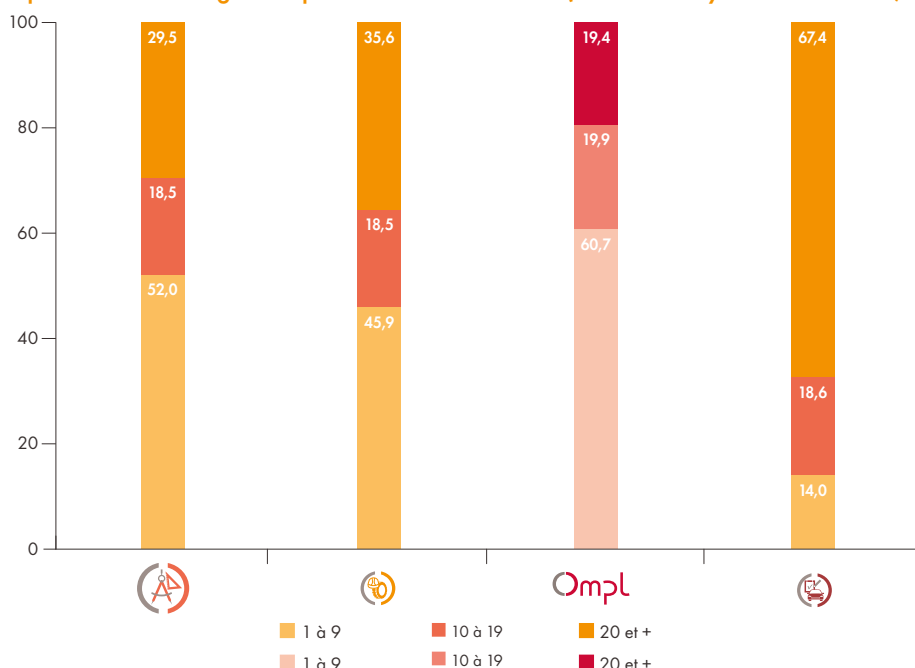
ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 48 % des formés alors que ces entreprises emploient 43,9 % des salariés de la branche.

En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 52 % des stagiaires contre 56,1 % 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 (54,1 % des formés et 48,3 % des salariés) que ceux d'entreprises de taille plus petite (45,9 % des formés et 51,7 % des salariés).

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



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	3,9	27,9
Bourgogne-Franche-Comté	0,2	5,1	27,9
Bretagne	0,2	3,3	20,9
Centre-Val de Loire	0,0	3,1	15,0
Corse	0,5	1,9	12,0
DOM regroupés	0,2	2,2	19,6
Grand Est	0,1	3,4	16,6
Hauts-de-France	0,2	3,4	24,0
Île-de-France	0,2	3,3	16,8
Normandie	0,2	2,9	18,4
Nouvelle-Aquitaine	0,2	4,2	18,6
Occitanie	0,1	3,7	14,8
Pays de la Loire	0,5	3,7	20,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,1	5,1	10,9
Auvergne-Rhône-Alpes	0,2	3,6	19,1
Bourgogne-Franche-Comté	0,2	3,3	20,8
Ompl	1,5	4,2	18,9

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

En 2023, le taux d'accès au plan de développement des compétences (PDC) varie nettement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté (27,9 %), avec une différence de + 8,8 points par rapport à la moyenne nationale de la branche (19,1 %);
- il atteint un minimum pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,9 %) avec un écart de - 8,2 points par rapport à la moyenne nationale de la branche. Néanmoins, la région est caractérisée par un taux d'accès au contrat d'apprentissage (5,1 %) plus élevé que le niveau national (+ 1,5 point).



NOTES



Handwriting practice lines consisting of multiple horizontal dotted lines for text entry.

+ de **200** publications depuis 2005

34 études statistiques

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

18 études prospectives

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

24 études thématiques

- 🔗 Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- 🔗 Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- 🔗 Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- 🔗 Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- 🔗 Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- 🔗 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- 🔗 Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- 🔗 Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- 🔗 Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- 🔗 Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- 🔗 Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- 🔗 Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- 🔗 Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- 🔗 Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- 🔗 L'équipe dentaire en Europe (2021)
- 🔗 Les salariés des pharmacies d'officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- 🔗 Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- 🔗 Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)

26 baromètres annuels

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

15 études transverses

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 101 959 entreprises de proximité, 510 799 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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



www.ompl.fr

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

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales