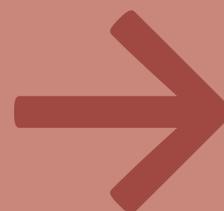




2024
Entreprises
libérales



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



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

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

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

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

Jacques NINEY
Vice-président



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

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

Secteur cadre de vie technique

 Entreprises d'architecture

 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Secteur juridique

 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

 Cabinets d'avocats

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

 Études d'huissiers de justice

Secteur santé

 Cabinets dentaires libéraux

 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

 Cabinets médicaux

 Pharmacie d'officine

 Cabinets et cliniques vétérinaires

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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

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

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

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

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



PILOTAGE DU BAROMÈTRE

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

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

SOURCES, DÉFINITIONS, MÉTHODES

SOURCES

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

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

DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

• Types de métiers

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

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

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

- **Rotation des entreprises**

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

- **Mobilité des salariés**

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

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

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

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

- **Rémunérations**

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

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

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

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

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

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

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

- **Indicateur de chômage annuel**

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

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



SECTEUR CADRE DE VIE-TECHNIQUE

BRANCHE PROFESSIONNELLE



CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

BAROMÈTRE EMPLOI-FORMATION

ENTREPRISES

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

Celle-ci est construite à partir de :

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

Caractéristiques des entreprises libérales 08

Économie des entreprises 13

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



REPLI MARQUÉ DU NOMBRE D'ENTREPRISES

- Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche a varié de - 24,5 % en 2022. Cependant, cette évolution peut être principalement liée à une rupture de série en 2022.

La valeur très importante du taux de rotation (23 % soit +8 points relativement au seuil critique de 15 %) est tirée par une proportion notable de sorties (35,2 %) du périmètre de la branche.

- Au niveau sectoriel, le nombre d'entreprises est aussi caractérisé par un repli marqué (- 6,6 %). En revanche, le niveau de turnover (19,8 %) est beaucoup moins important que celui de la branche.

Entreprises employeuses¹ en 2022

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

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.

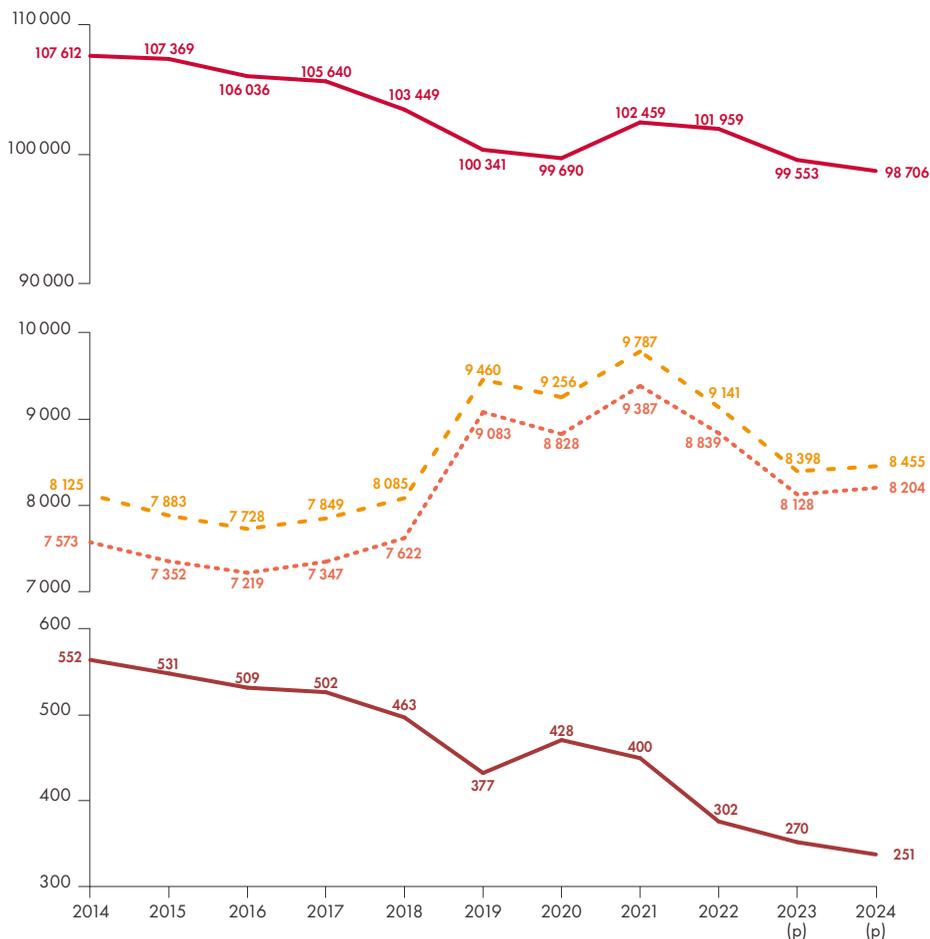
¹ : Sur le fichier « Adhérents OPCO EP MS 2022 » ne sont retenus que les sièges des entreprises ayant des salariés et une masse salariale.



MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

- De 2014 à 2022, la branche a connu un net recul du nombre d'entreprises employeuses (- 250 unités). Cette évolution est principalement due à une rupture de série en 2019 et 2022. Selon les prévisions, la trajectoire d'évolution à la baisse tend à se prolonger jusqu'en 2024.
- Le secteur se caractérise par des dynamiques sensiblement différentes. 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



Ompl



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

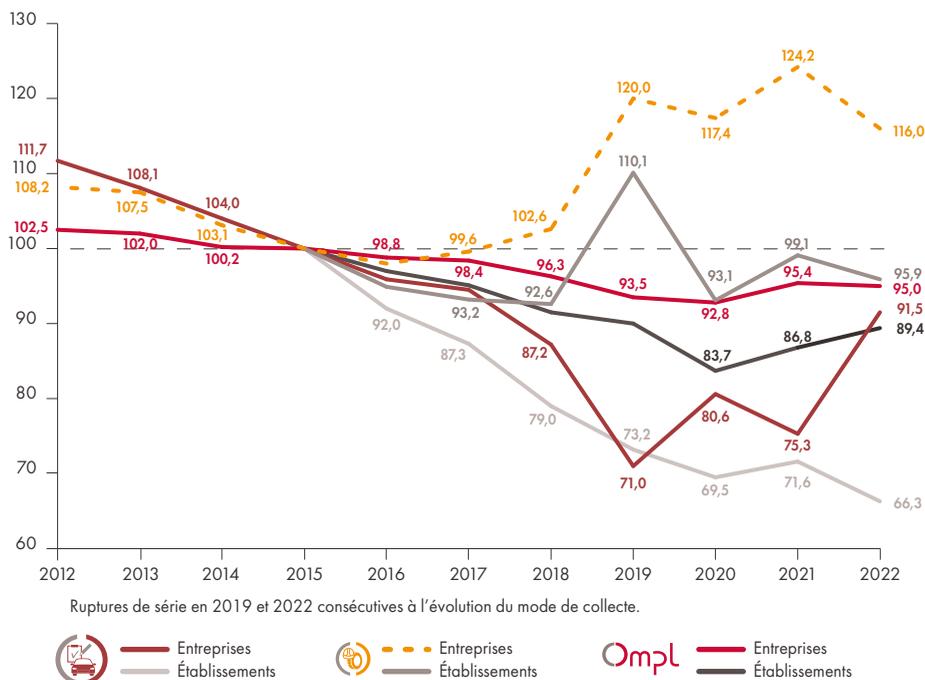


RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

- Par rapport à 2015, le stock d'entreprises de la branche a fortement diminué (- 8,5 %). Parallèlement, le stock d'établissements s'est nettement amoindri (-33,7 %).
- Cette double tendance révèle une réduction globale du nombre de structures employeuses.
- Par rapport à la branche, le stock d'entreprises sectoriel varie de manière inverse (+ 16 %). En parallèle, le volume d'établissements recule moins fortement (- 4,1 %).
- Globalement, le tissu entrepreneurial sectoriel fait l'objet de fusions d'entreprises qui sont accompagnées de restructurations des implantations physiques.

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.

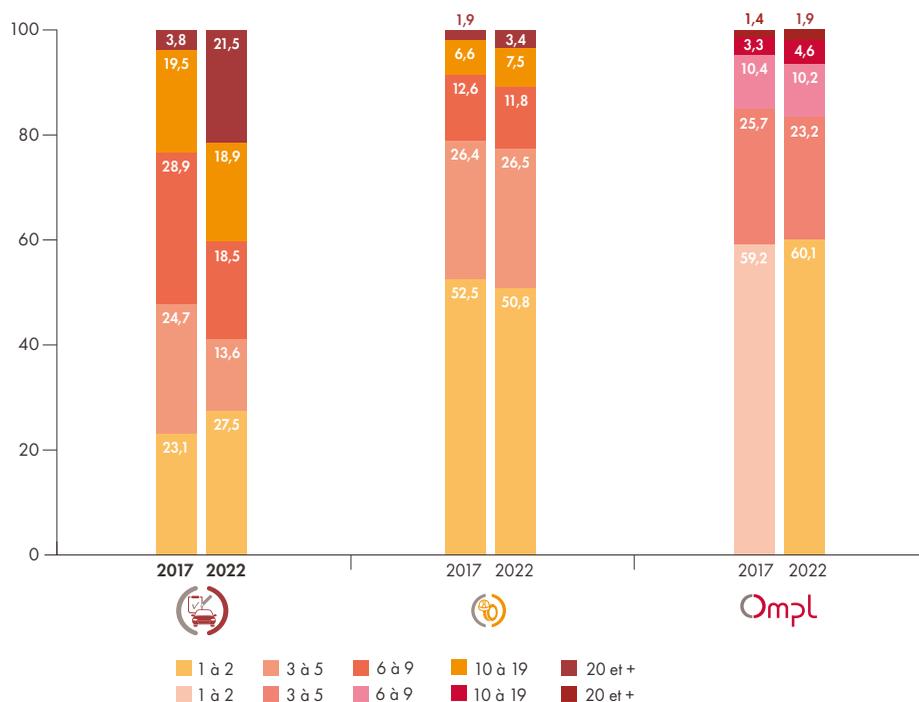
Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



UN À CINQ ETP

- 2/5^e des entreprises de la branche (41,1 %) emploient un à cinq ETP en moyenne sur l'année.
- Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les entreprises de 10 ETP ou plus sont fortement surreprésentées (+ 29,5 points).
- Depuis 2017, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises de 20 ETP et plus (+ 17,7 points), au détriment de celles de trois à cinq ETP (- 11,1 points).

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



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



NETTE DÉSAFFECTATION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

- Les sociétés et assimilés (93,7 %) sont très nettement majoritaires au sein de la branche. L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de + 5,5 points par rapport à 2017.
- En comparaison du secteur, les sociétés et assimilés sont fortement surreprésentés dans la branche (+ 9,9 points). Néanmoins, 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)

	Truck Icon 2017	Truck Icon 2022	Lightbulb Icon 2017	Lightbulb Icon 2022	Ompl 2017	Ompl 2022
Entreprise individuelle	9,0	3,3	23,8	14,0	43,9	32,6
Groupement et assimilé	2,8	3,0	3,5	2,2	22,6	21,7
Société commerciale et assimilée	88,2	93,7	72,7	83,8	33,5	45,7

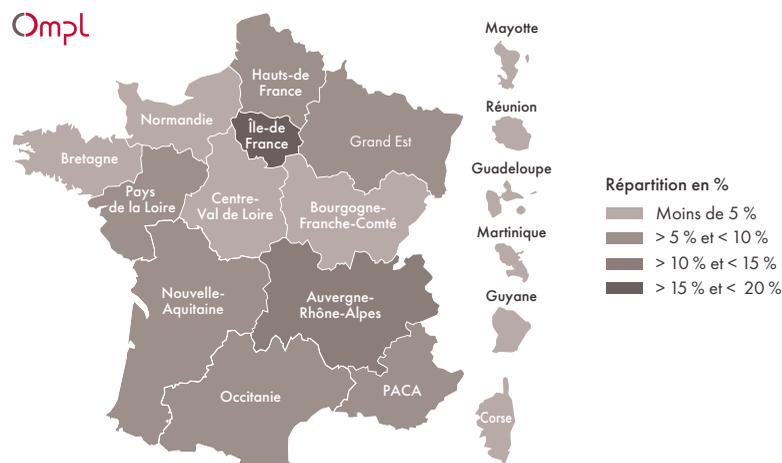
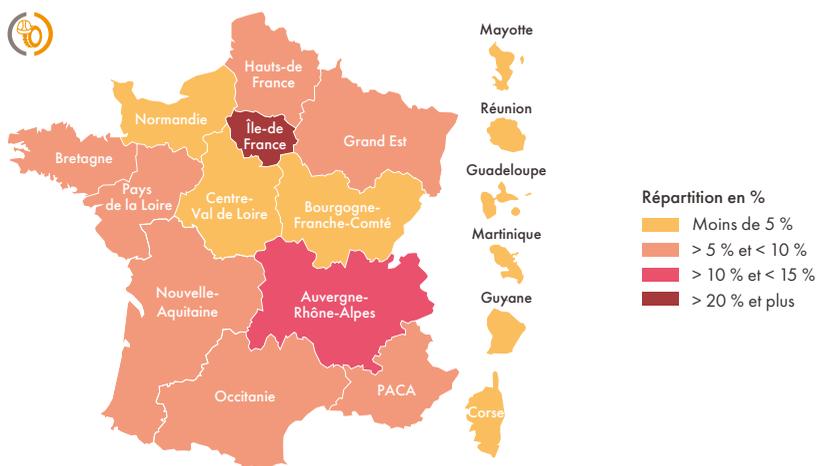
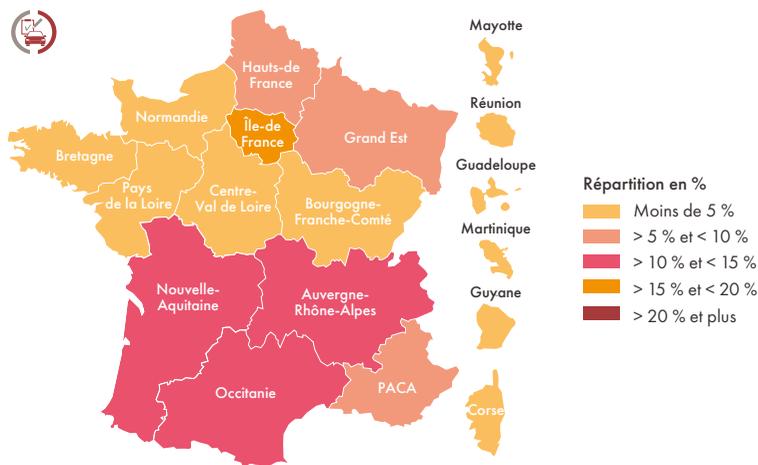
Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2018-2023 ; Insee, fichiers Sirène, 2017-2025.



2/5^E DES ENTREPRISES DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 16,9 % des entreprises employeuses de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (26,9 %).
 - L'Occitanie est la seconde région en termes d'implantation d'entreprises (13,2 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes occupe la troisième place en nombre d'entreprises (12,6 %).
- Ces trois régions regroupent 42,7 % des entreprises employeuses de la branche et 49,1 % du volume d'entreprises sectoriel.

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



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



ENTREPRISES MOINS NOMBREUSES MAIS PLUS GRANDES

- La taille moyenne des entreprises de la branche en emplois équivalent temps plein (ETP) (18 ETP) est nettement plus importante que celle du secteur (4,6 ETP).

De plus, elle a progressé de + 91,5 % par rapport à 2017.

- À la différence du secteur, dans lequel la société à responsabilité limitée (SARL) est majoritaire, la société par actions simplifiée est la structure entrepreneuriale légale la plus fréquente dans la branche (57 %). Témoinant d'une évolution de la nature du tissu entrepreneurial, cette catégorie a surpassé la société à responsabilité limitée (SARL) qui dominait en 2017.

Données de cadrage¹

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

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 EN PROGRESSION

• En 2022, les entreprises individuelles de la branche ont généré en moyenne 49 881 € de valeur ajoutée (- 3,8 % par rapport à 2017). Accompagnant la variation modeste du chiffre d'affaires (+ 1,6 %), elles ont dégagé un montant de trésorerie (38 254 € d'EBE) plus important qu'en 2017 (+ 2 %).

• Par rapport à la branche, le chiffre d'affaires moyen du secteur en 2022 est plus conséquent (108 440 €) et un recul est observé par rapport à 2017 (- 0,6 %).

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

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



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

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

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

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

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



STABILITÉ DES EFFECTIFS

- Par rapport à 2016, la branche enregistre une progression (+ 9,2 %) de ses effectifs salariés en 2022. Selon les prévisions réalisées pour les années 2023 à 2024, cette tendance semble se maintenir.
- Sur la période (2016 à 2024), les effectifs de la branche progressent moins rapidement (+ 10,9 %) que ceux du secteur (+ 23,4 %).

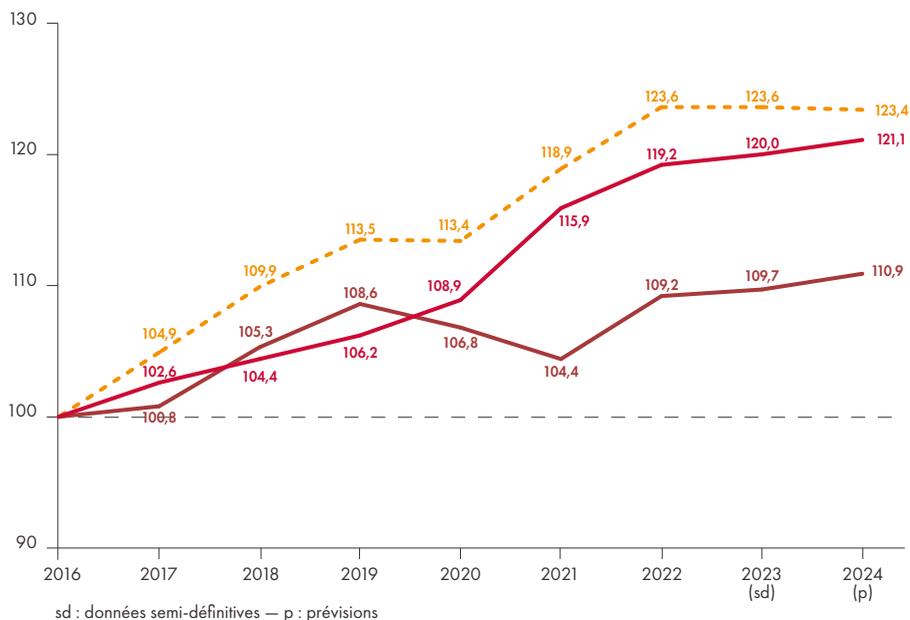
Évolution des effectifs salariés en volume

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

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

sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



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

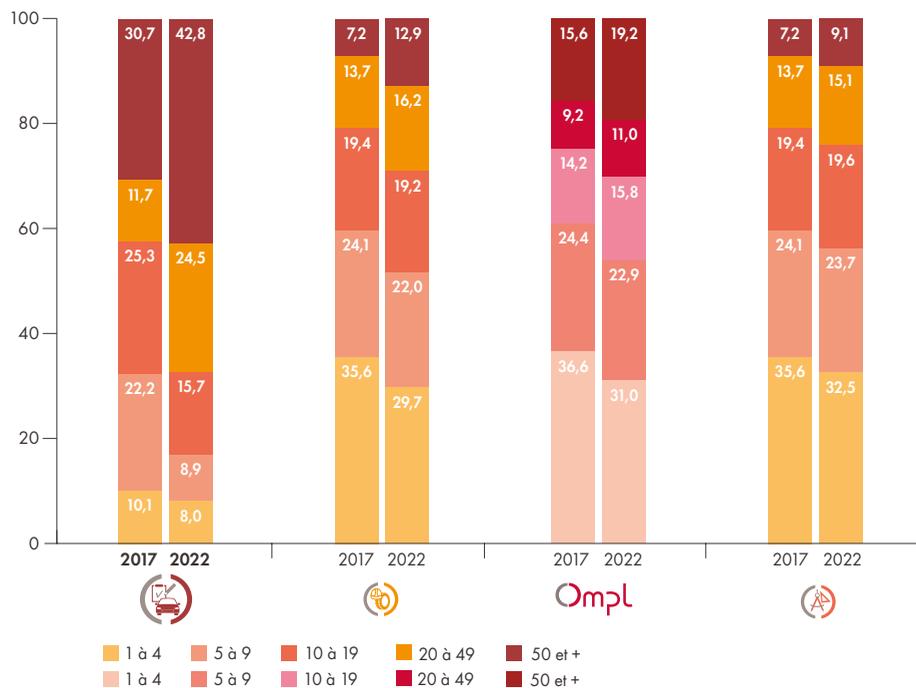


1/3 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

• 32,6 % des salariés de la branche travaillent dans une entreprise de moins de 20 salariés. Par rapport à 2017, cette part a reculé (- 25 points) au profit des entreprises de plus grande taille.

• Avec une diminution de - 8,2 points, le secteur connaît une évolution similaire mais moins marquée de la proportion de salariés employés par des petites entreprises de moins de 20 salariés.

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



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



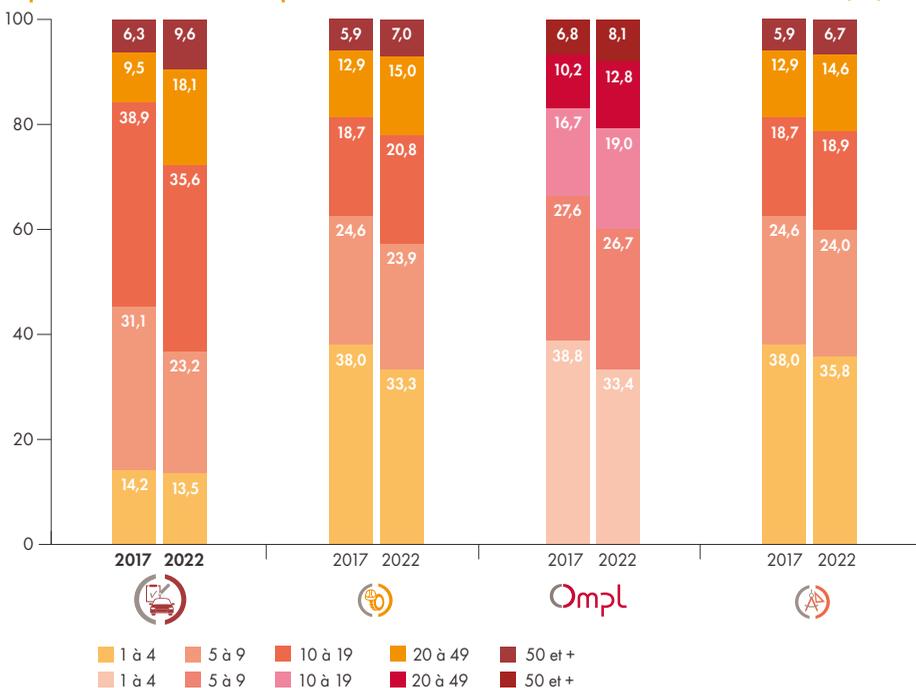
PLUS DE GRANDS ÉTABLISSEMENTS

• L'importance des structures à taille humaine est marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 72,3 % des effectifs.

Cette proportion a néanmoins reculé (- 11,9 points) par rapport à 2017.

• Le secteur est caractérisé par une configuration sensiblement différente dans la mesure où 78 % des salariés travaillent dans une petite entreprise. La variation de leur part (- 3,3 points) est moins marquée que celle observée dans la branche.

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



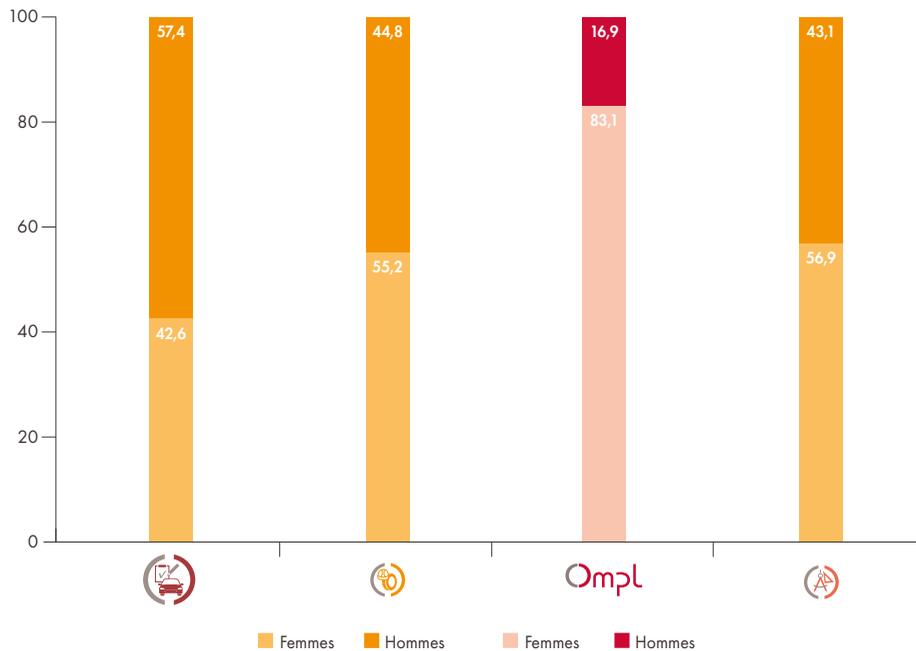
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



MAJORITÉ D'EMPLOIS MASCULINS

- Les emplois de la branche sont principalement masculins : 57,4 % des salariés sont des hommes.
- Cette proportion est supérieure de 12,6 points à la moyenne du secteur (44,8 %).

Répartition des salariés par genre (%)



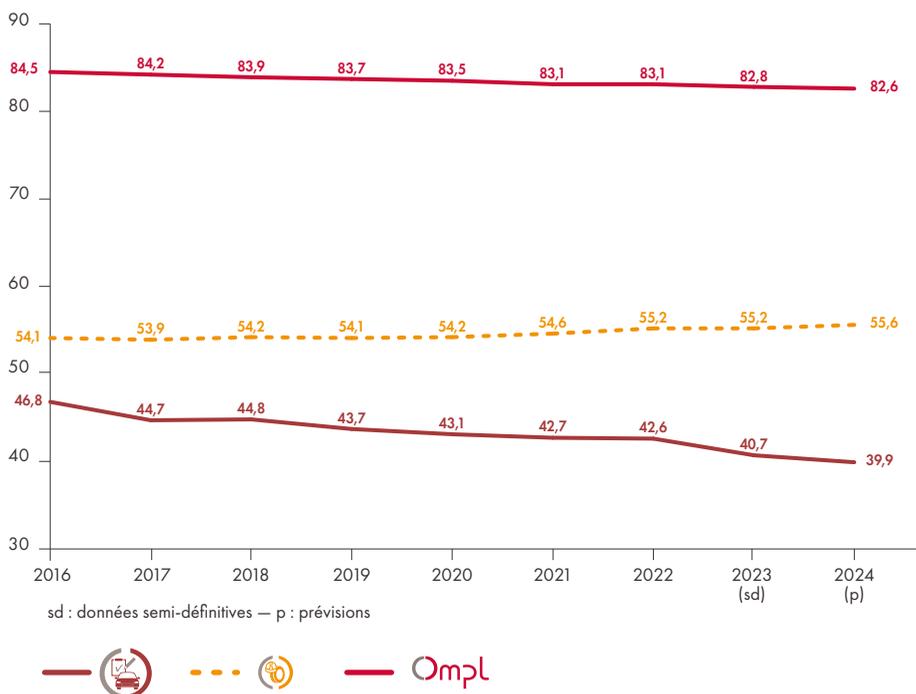
Source : Insee, DSN, 2022.



DIMINUTION DU TAUX DE FÉMINISATION

- Par rapport à 2016, les données montrent que la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à reculer jusqu'en 2022. Elle diminue de - 4,2 points.
- Les prévisions pour les années 2023 à 2024, laissent envisager le maintien de cette tendance.
- Sur la période (2016 à 2024), le taux de féminisation de la branche n'a pas la même évolution (- 6,9 points) que celui du secteur (+ 1,5 point).

Évolution du taux de féminisation (%)



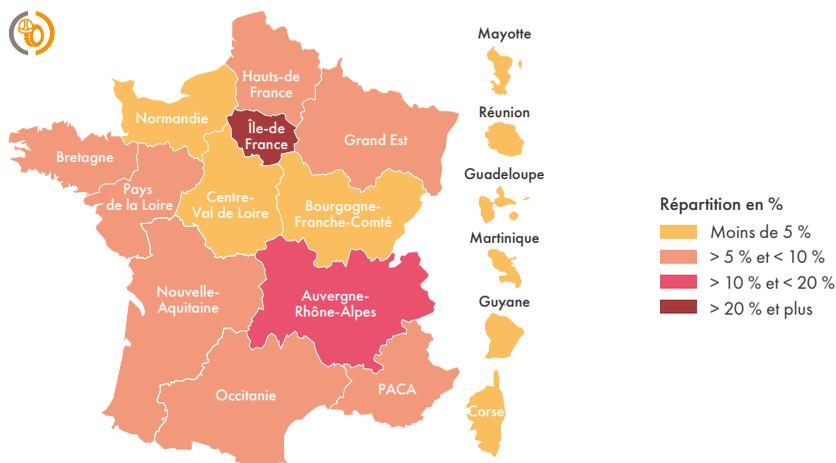
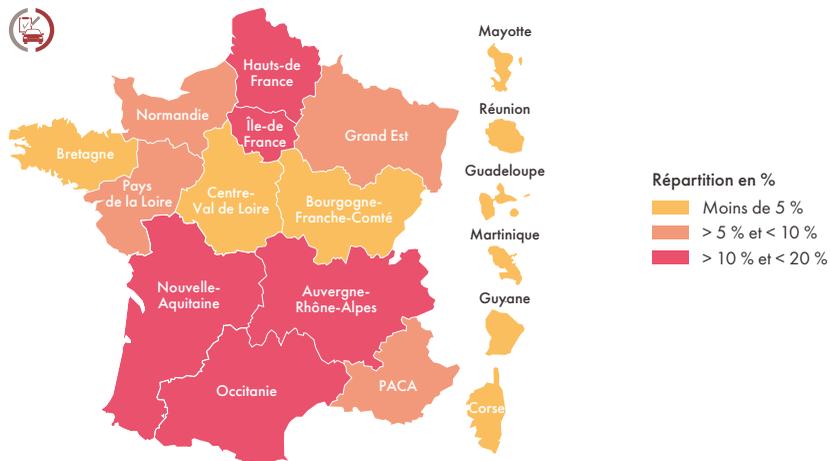
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2022, estimations.



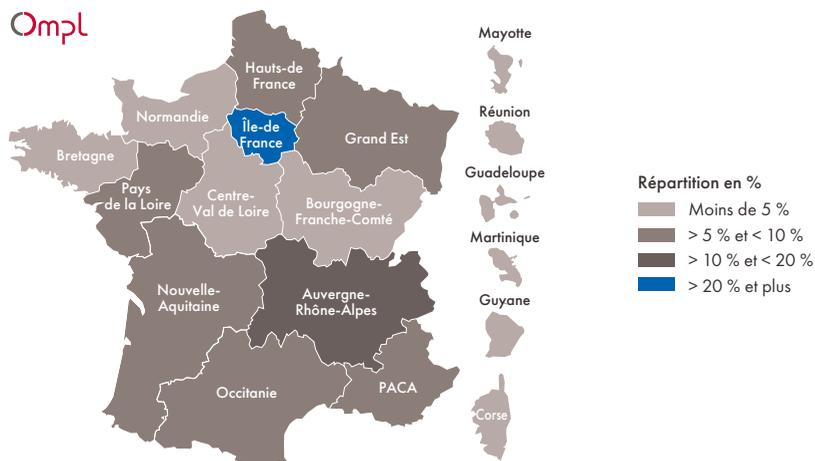
1/3 DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 14 % des salariés de la branche et son poids est inférieur à celui du secteur (30,9 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (11,1 %).
 - L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (10,4 %).
- Ces trois régions regroupent 35,5 % des salariés de la branche et 53 % des effectifs sectoriels.

Effectifs par région (%)



Ompl





DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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

Il est maximal pour les DOM regroupés (52,3 %) et minimal pour les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est (39,4 %).

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

- - 1,3 point pour les DOM regroupés ;
- - 4,3 points pour l'Auvergne-Rhône-Alpes ;
- - 2,4 points pour Grand Est.

Taux de féminisation par région (%)



Ompl

Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	43,7	39,4	55,1	56,2	85,5	84,7
Bourgogne-Franche-Comté	45,5	42,7	52,5	54,2	87,4	86,4
Bretagne	42,5	41,1	52,1	54,9	85,2	84,1
Centre-Val de Loire	48,1	46,3	50,6	53,2	86,8	84,3
Corse	48,3	47,1	51,9	56,4	83,9	83,8
DOM regroupés	54,6	52,3	54,9	55,5	83,6	83,2
Grand Est	41,8	39,4	50,8	51,6	86,7	85,3
Hauts-de-France	43,5	41,5	49,1	50,9	84,1	83,7
Île-de-France	45,4	40,8	55,8	56,4	78,3	77,5
Normandie	45,9	46,6	52,2	52,3	86,6	85,1
Nouvelle-Aquitaine	43,2	40,7	53,7	55,8	86,3	85,1
Occitanie	43,6	43,7	54,9	56,8	85,8	84,8
Pays de la Loire	45,8	46,6	51,1	52,9	85,5	84,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	46,3	44,2	55,6	57,1	85,8	84,1
Ensemble	44,7	42,6	53,9	55,2	84,2	83,1

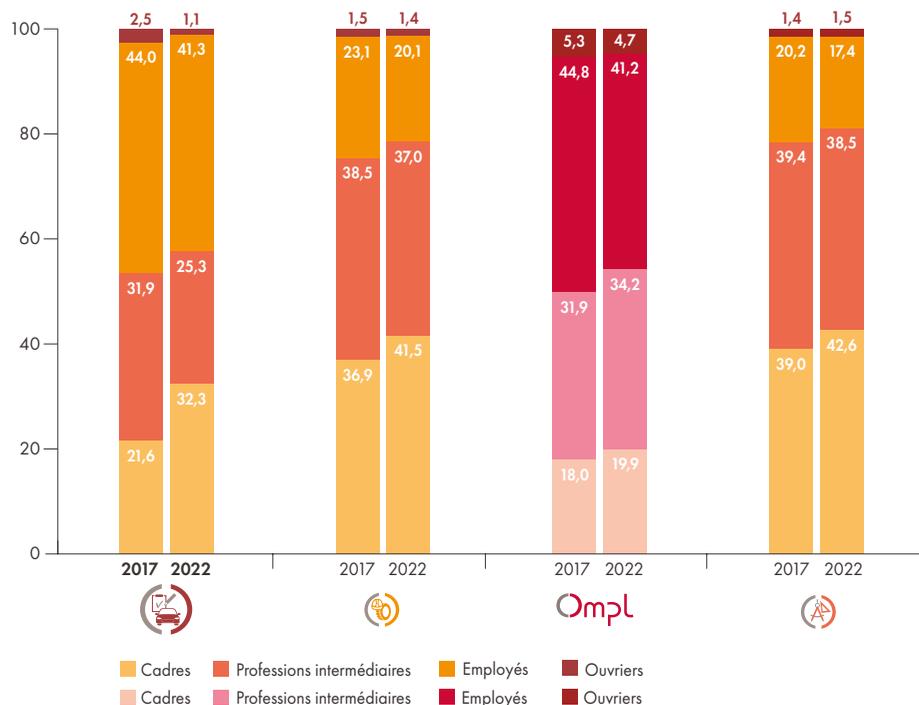
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- La catégorie des employés rassemble la plus grande part des salariés de la branche (41,3 %). Avec un écart de + 9 points, elle est nettement plus représentée que les cadres qui forment la deuxième catégorie la plus importante (32,3 %).
- Par rapport à 2017, la part des cadres a varié de + 10,7 points. En revanche, la part des professions intermédiaires (- 6,6 points), des employés (- 2,7 points) et des ouvriers (- 1,4 point) s'est repliée.
- Au niveau du secteur, le sens des variations est similaire à celui de la branche mais les ordres de grandeur diffèrent sensiblement :
 - progression de la part des cadres (+ 4,6 points) ;
 - stagnation pour les ouvriers (- 0,1 point) ;
 - 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...

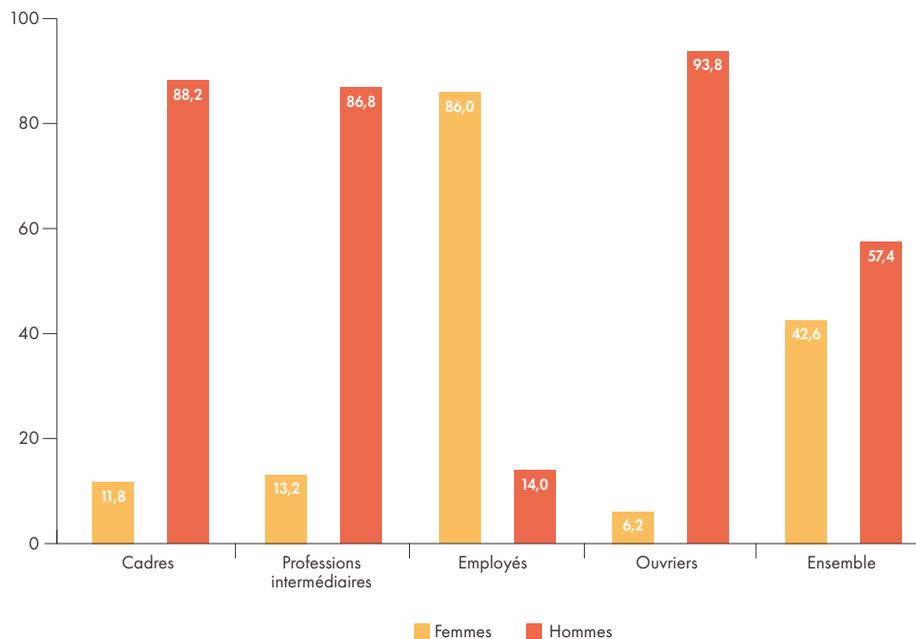


FORTE FÉMINISATION DES EMPLOYÉS

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

- le taux de féminisation est maximal chez les employés (86 %), il excède de 43,4 points celui de la branche dans son ensemble (42,6 %), et minimal pour les ouvriers (6,2 %) ;
- les hommes sont surreprésentés parmi les cadres (88,2 %), les professions intermédiaires (86,8 %) et les ouvriers (93,8 %) alors qu'ils ne représentent que 57,4 % de l'ensemble des effectifs.

Répartition des genres par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



REPLI MARQUÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

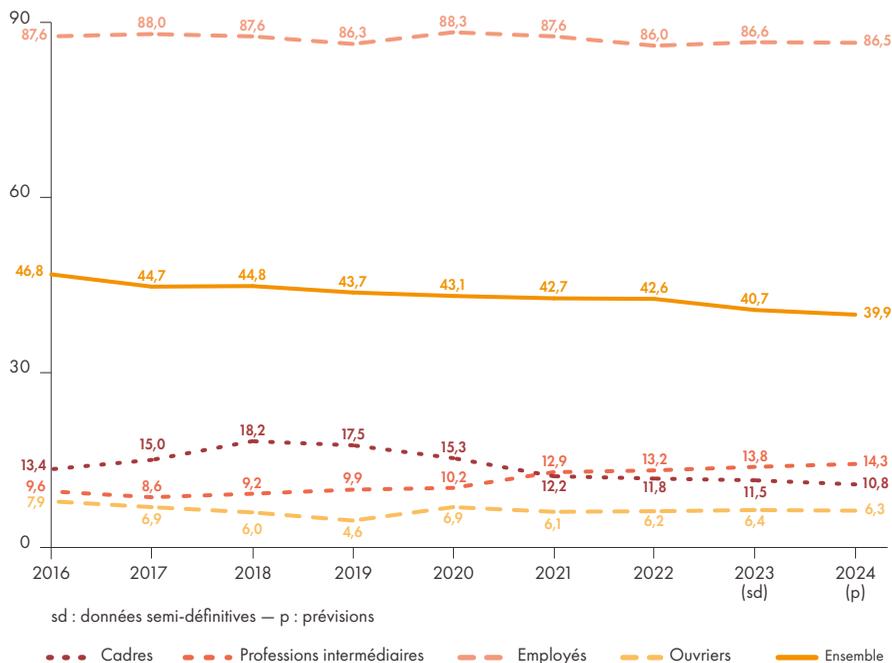
Si, par rapport à 2016 le taux de féminisation de la branche tend à fortement reculer (- 6,9 points selon les prévisions pour 2024), l'évolution au sein des différentes catégories sociales présente quelques nuances :

- les professions intermédiaires (+ 4,7 points) et les cadres (- 2,6 points) sont caractérisés par les évolutions les plus remarquables.

Selon les estimations, leurs taux de féminisation respectifs devraient atteindre 14,3 % et 10,8 % en 2024.

- En revanche, les deux autres catégories connaissent des évolutions plus limitées sur la période :
 - 1,6 point pour les ouvriers ;
 - 1,1 point pour les employés.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



sd : données semi-définitives — p : prévisions

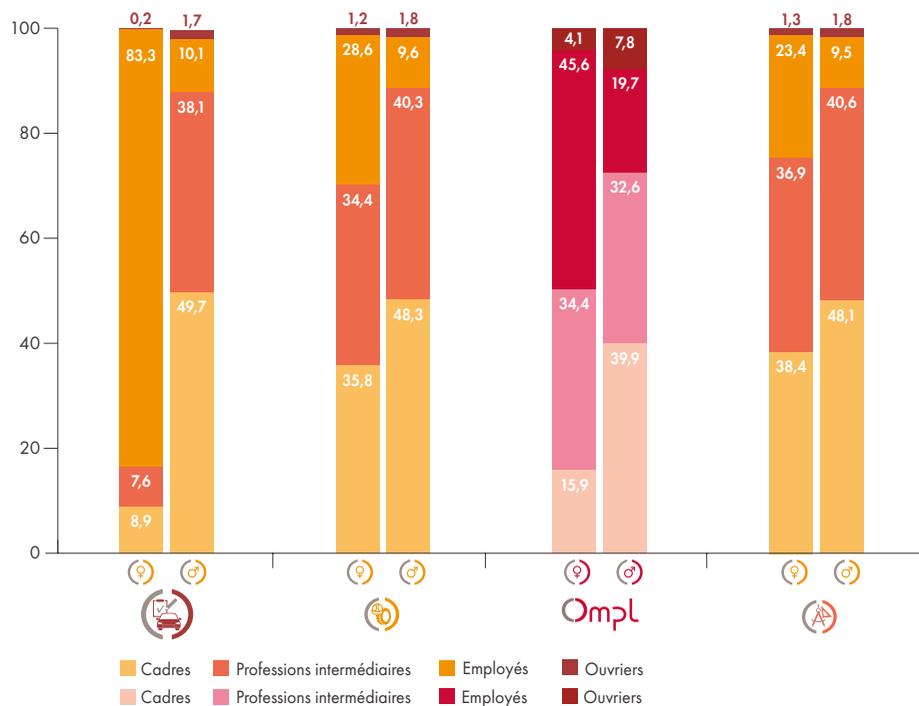
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2022, estimations.



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 83,3 % contre 10,1 % seulement pour les hommes, soit un différentiel de + 73,2 points pour les femmes ;
- avec un écart de + 40,8 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 nettement moins marquée pour les femmes (28,6 %). Le différentiel entre les genres est beaucoup moins important que celui de la branche (+ 19 points chez les femmes).

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source : Insee, DSN, 2022.



86,3 % DES SALARIÉS DANS 10 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 63,1 % des salariés :

- les secrétaires (27,6 %) ;
- les experts salariés de niveau technicien, techniciens divers (18,6 %). Il s'agit principalement des experts en automobile ayant le statut profession intermédiaire ;
- les cadres des services techniques des assurances (16,9 %), des experts en automobile ayant le statut cadre peuvent être intégrés dans cette catégorie.

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées⁽¹⁾

Type de métier	PCS-ESE	2016		2022	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice total du métier	479b - Experts salariés de niveau technicien, techniciens divers	1 178	20,2	1 084	18,6
Soutien au métier	376e - Cadres des services techniques des assurances	195	3,3	986	16,9
	384a - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	534	9,2	217	3,7
	467c - Professions intermédiaires techniques et commerciales des assurances	192	3,3	130	2,2
	542a - Secrétaires	1 576	27,0	1 611	27,6
	545c - Employés des services techniques des assurances	372	6,4	292	5,0
Soutien à l'entreprise	373b - Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	70	1,2	86	1,5
	387d - Ingénieurs et cadres du contrôle-qualité	19	0,3	340	5,8
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	65	1,1	68	1,2
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	112	1,9	222	3,8

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

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



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

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

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

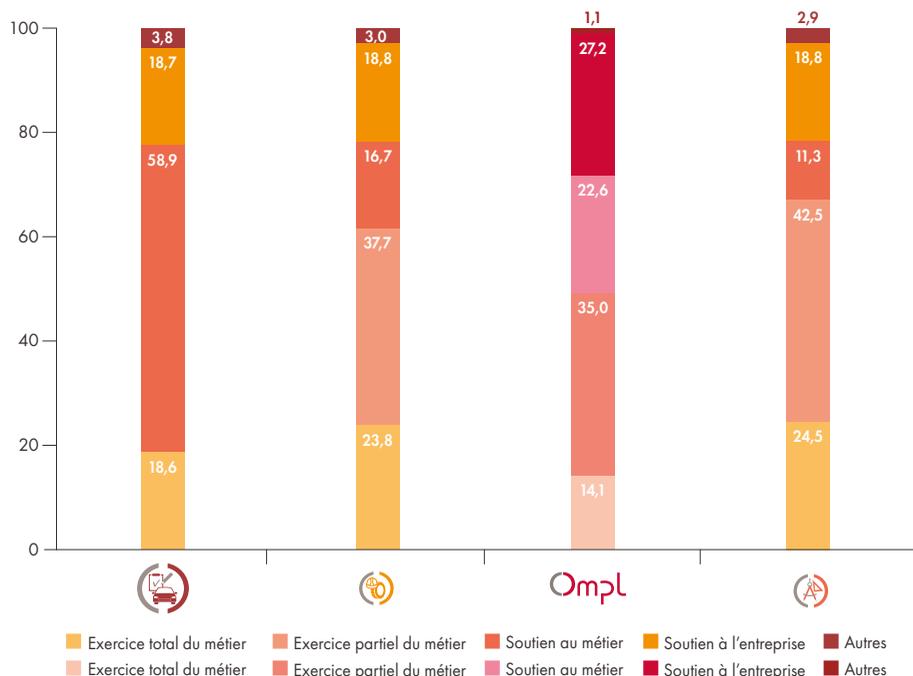
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMPLOIS EN SOUTIEN DU MÉTIER

- 58,9 % des salariés de la branche réalisent des tâches venant en soutien direct de l'activité libérale de l'entreprise. Elles permettent de fluidifier l'exercice du cœur de métier.
- Au niveau du secteur, ce type de métier (16,7 % des effectifs) est sous représenté.
- Le deuxième type de métier le plus fréquent (18,7 %), concerne l'accomplissement de tâches de soutien à l'activité de l'entreprise (chargés des ressources humaines, comptables, etc.).
- Au niveau du secteur, ce type de métier (18,8 % des effectifs) est moins fréquent.

Répartition des salariés par type de métier (%)



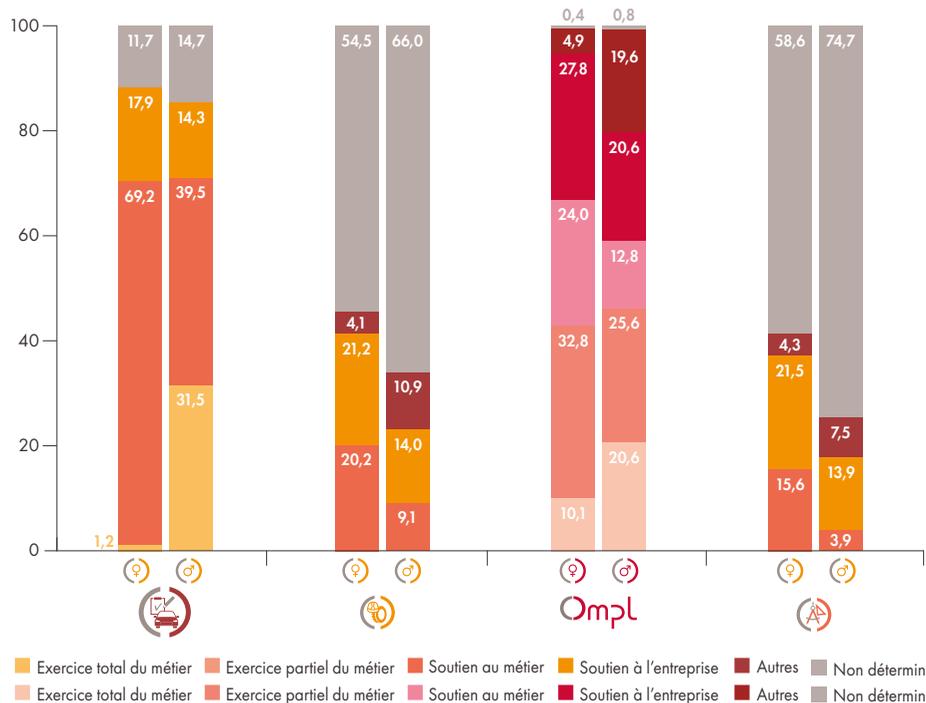
Source : Insee, DSN, 2022.



MÉTIERS GENRÉS

- Au sein de la branche, les emplois centrés sur le soutien au métier sont les plus fréquents (58,9 %) mais une influence du genre est observée. Ce type de métier est exercé par 69,2 % des femmes contre 39,5 % des hommes, soit un écart considérable de 29,7 points.
- L'exercice total du métier rassemble 1,2 % des femmes contre 31,5 % des hommes, ce qui implique un écart conséquent de 30,3 points.
- Au niveau du secteur, le différentiel est moins marqué pour les emplois venant en soutien au cœur de métier de l'entreprise (11,1 points pour 20,2 % de femmes et 9,1 % d'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 employés est :

- maximale pour les DOM regroupés (51 %) ;
- minimale pour l'Île-de-France (33,3 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	ND
Auvergne-Rhône-Alpes	ND	31,4	38,2	ND	30,4
Bourgogne-Franche-Comté	31,0	ND	42,3	ND	26,8
Bretagne	39,0	ND	40,7	ND	20,3
Centre-Val de Loire	35,8	ND	41,5	ND	22,7
Corse	32,4	32,4	35,3	0,0	0,0
DOM regroupés	ND	28,2	51,0	ND	20,8
Grand Est	34,9	25,9	39,2	0,0	0,0
Hauts-de-France	32,9	ND	44,9	ND	22,2
Île-de-France	42,8	ND	33,3	ND	23,9
Normandie	34,6	18,3	47,2	0,0	0,0
Nouvelle-Aquitaine	ND	34,5	38,3	ND	27,2
Occitanie	29,0	28,2	41,4	1,5	0,0
Pays de la Loire	29,5	20,1	50,4	0,0	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26,8	25,7	44,8	2,6	0,0
	32,3	25,3	41,3	1,1	0,0
	41,4	37,0	20,1	1,4	0,0
Ompl	19,9	34,1	41,2	4,7	0,0

Source : Insee, DSN, 2022.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



FORTE PROPORTION DE CDI

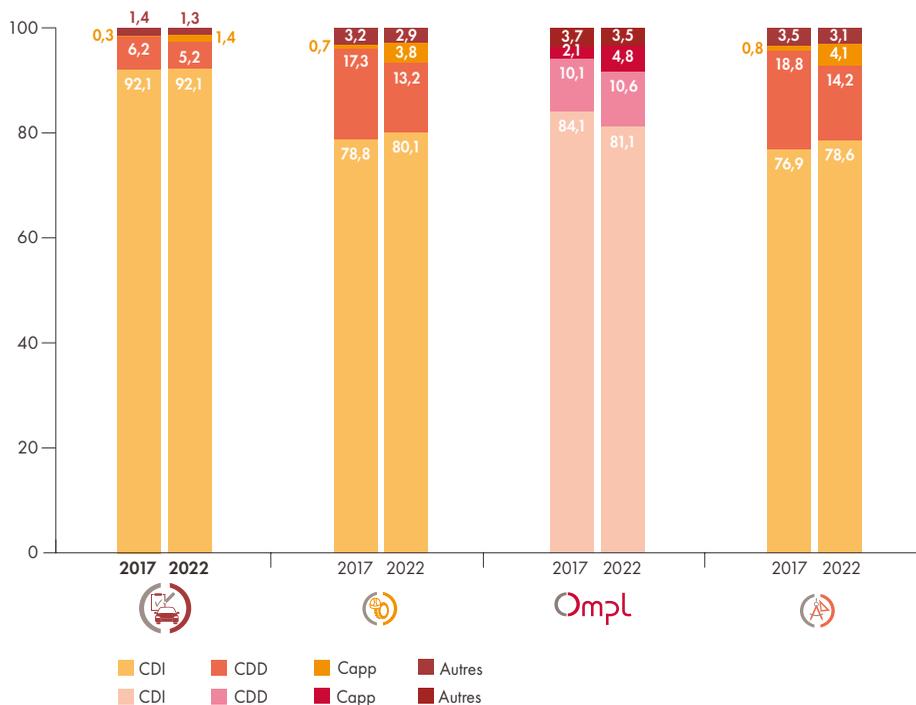
- Au sein de la branche :
 - la part de salariés en CDI (92,1 %) est élevée par rapport au champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,6 % en 2022 selon l'INSEE). En outre, elle est supérieure à la moyenne du secteur (80,1 %) ;
 - hors CDD (5,2 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés ;
 - par rapport à 2017, la proportion des CDI (+ 0 point), des CDD (- 1 point), des contrats d'apprentissage (+ 1,1 point) et des contrats « autres » (- 0,1 point) a stagné.
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont relativement différents :
 - 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).



DIMINUTION DES CDD

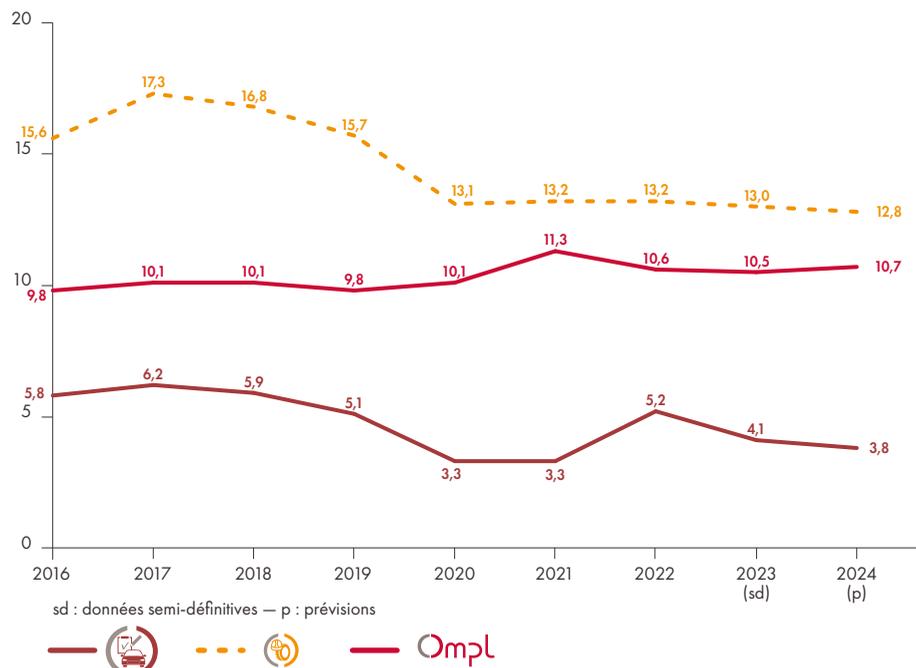
- Par rapport à 2016, le taux de CDD tend à reculer jusqu'en 2022 (- 0,6 point).
- Les prévisions pour les années 2023 à 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur l'ensemble de la période (2016 à 2024), le taux de CDD de la branche diminue moins vite (- 2 points) que celui du secteur (- 2,8 points).

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



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

Évolution du taux de CDD annuel (%)



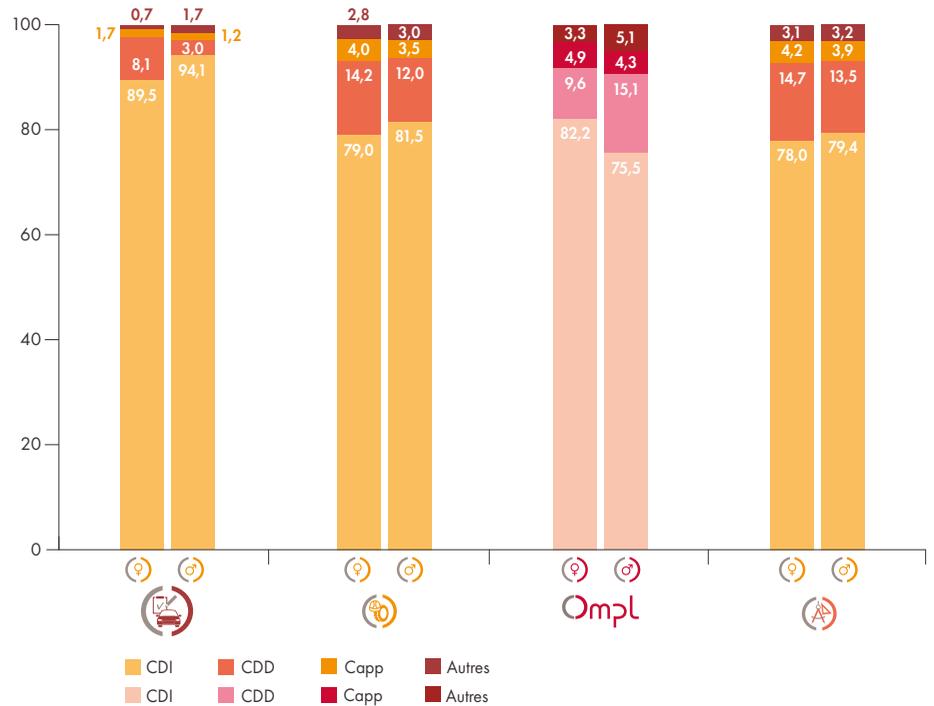
Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2022, estimations.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des CDD est relativement plus importante pour les femmes : 8,1 % contre 3 % pour les hommes, soit + 5,1 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est plus marquée pour les femmes (14,2 %). Le différentiel entre les genres est moins important que celui de la branche : + 2,2 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



ÉVOLUTION MITIGÉE DE LA PART DES CDI

- Par rapport à 2017, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à augmenter chez les femmes mais à reculer chez les hommes (+ 1 et - 0,9 point respectivement). Le sens de ces évolutions est différent de 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 (- 1,5 point) comme chez les hommes (- 0,4 point), 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		Secteur		Ompl	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↑ + 1,0	↓ - 0,9	↑ + 1,3	↑ + 1,5	↓ - 3,1	↓ - 2,4
CDD	↓ - 1,5	↓ - 0,4	↓ - 4,4	↓ - 3,7	↑ + 0,3	↑ + 0,7
Capp	↑ + 1,3	↑ + 1,0	↑ + 3,4	↑ + 2,7	↑ + 2,8	↑ + 2,5
Autres	↓ - 0,8	↑ + 0,3	↓ - 0,3	↓ - 0,5	↔ 0,0	↓ - 0,8

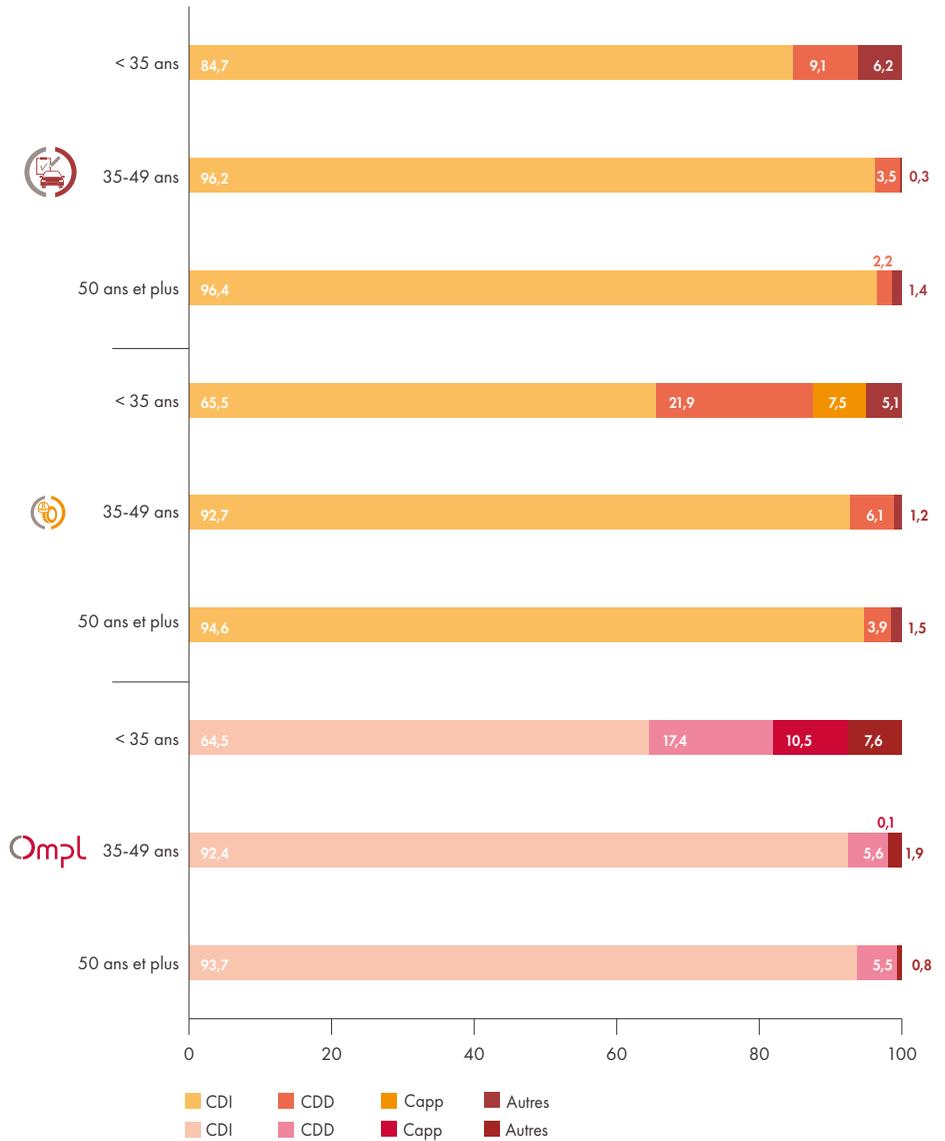
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

- Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent en CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (9,1 % contre 3,5 %).
- Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est significativement plus 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, au regard des données disponibles le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les employés (10 %).

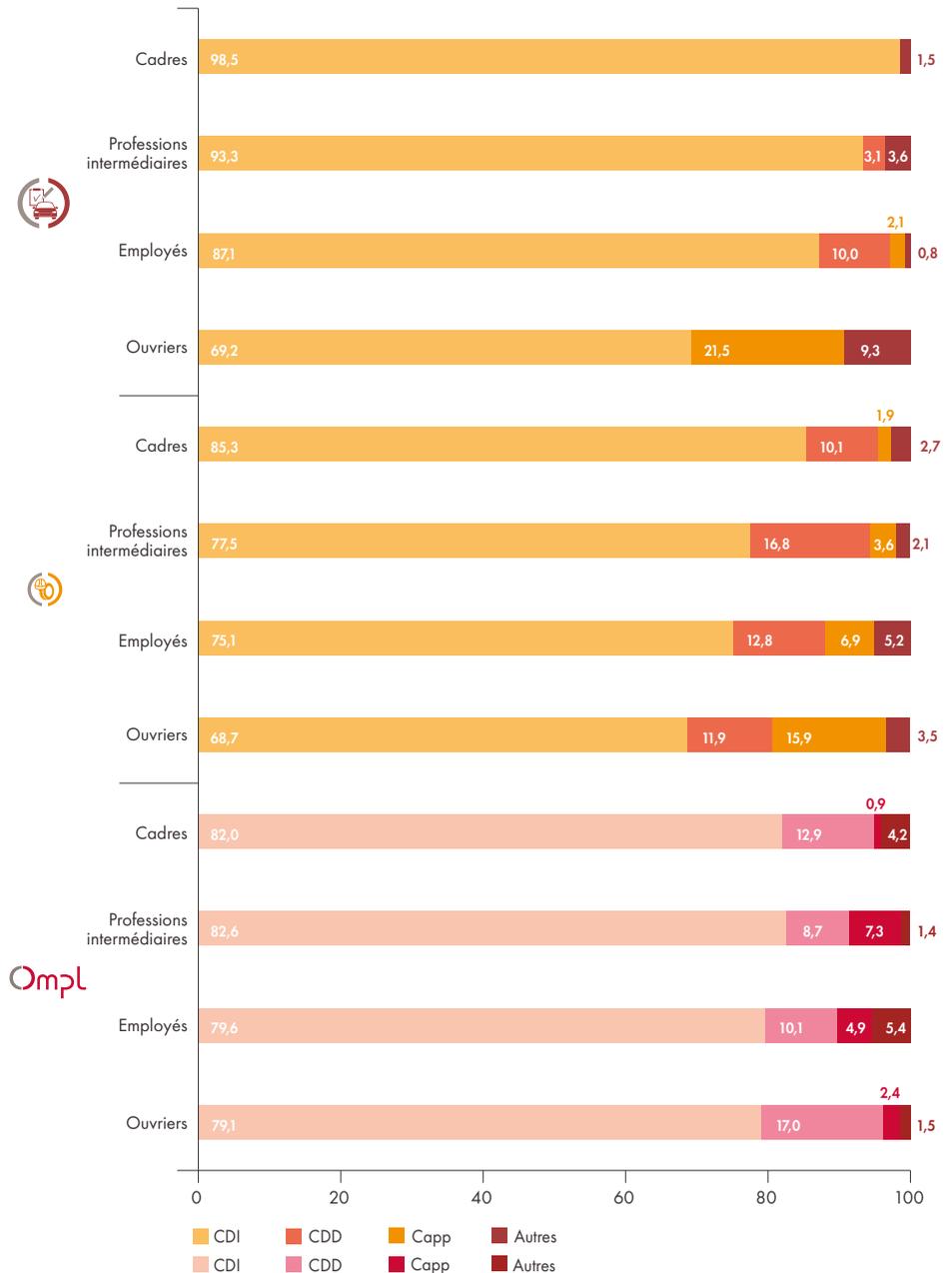
Pour les autres catégories sociales, il est moins privilégié, notamment pour les cadres plus souvent en CDI (98,5 %) et les ouvriers en contrat d'apprentissage (21,5 %).

- 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.

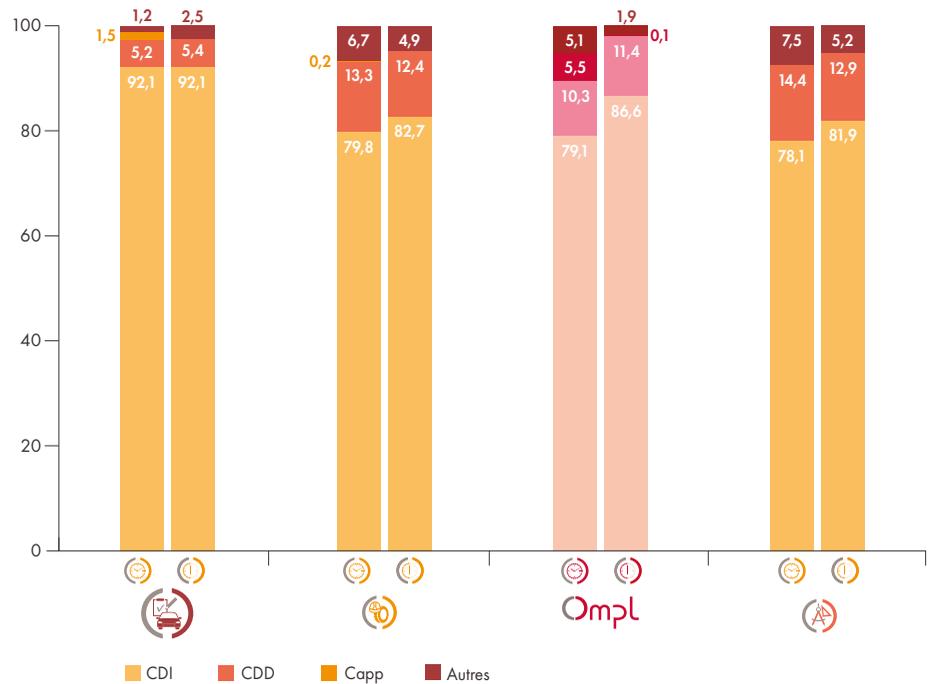




TEMPS COMPLETS MOINS SOUVENT EN CDD

- Dans la branche, la fréquence des CDD est un peu moins importante pour les salariés à temps complet : 5,2 % contre 5,4 % des salariés à temps partiel, soit un écart de 0,2 point.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDD est nettement plus marquée pour les salariés travaillant à temps complet : 13,3 % contre 12,4 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (0,9 point) 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 les DOM regroupés (10,7 %) et atteint un minimum pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (3,4 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD sont observées pour :

- les Hauts-de-France, avec une très forte diminution de - 4,4 points;
- la Normandie, caractérisée par un recul similaire de - 3,2 points.

Taux de CDD par région (%)

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

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

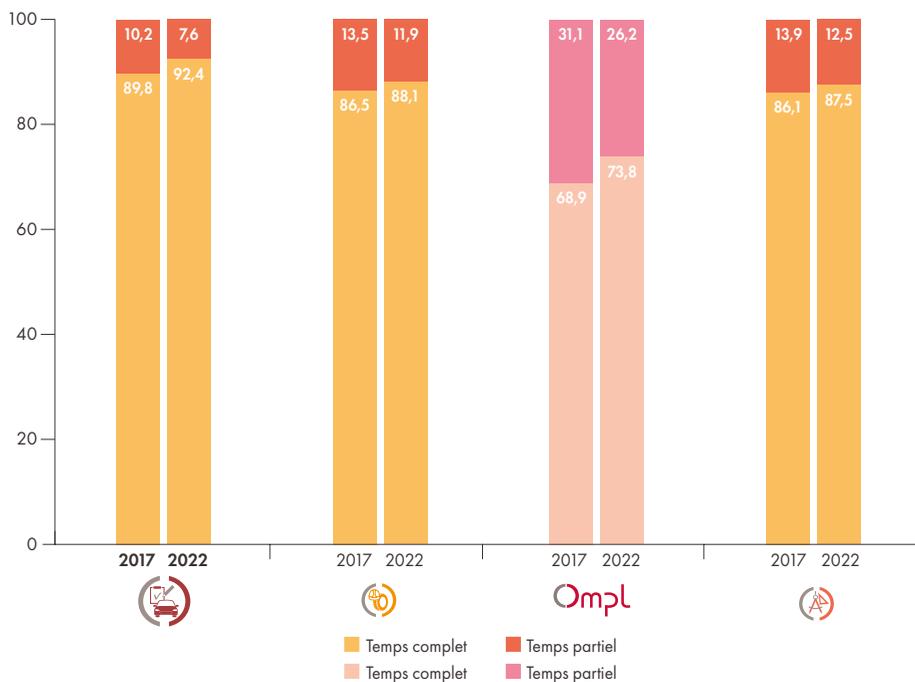
ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



PART ÉLEVÉE DE TEMPS COMPLETS

- Au sein de la branche, plus de 9/10^e des salariés travaillent à temps complet (92,4 %). 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 supérieure à la moyenne du secteur (88,1 %).
- Par rapport à 2017, la part des contrats à temps complet a progressé (+ 2,6 points).
- 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 (%)



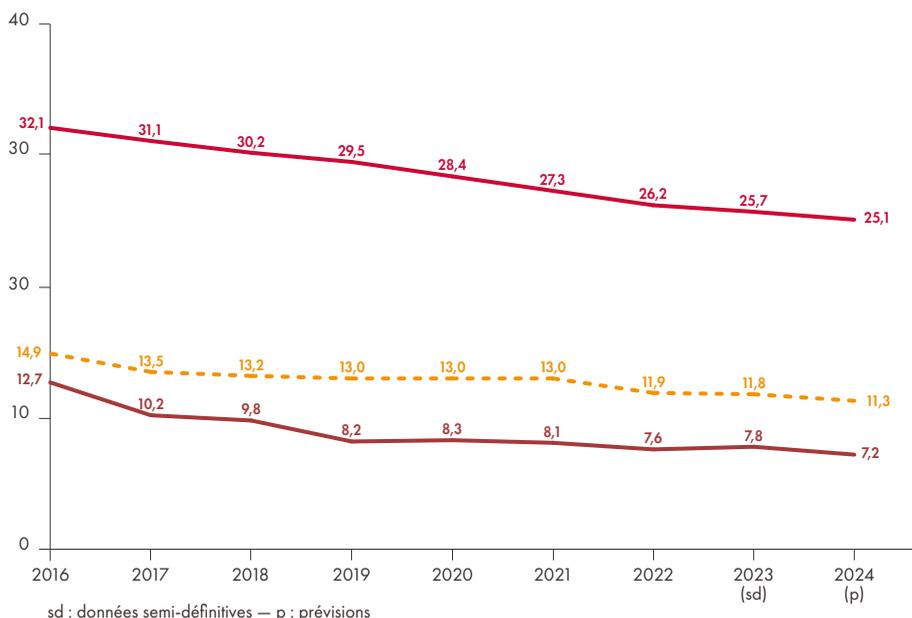
Sources : Insee, DADS/DSN, 2017-2022.



REPLI DU TEMPS PARTIEL

- Par rapport à 2016, les données montrent que le taux de salariés à temps partiel recule jusqu'en 2022 (- 5,1 points).
- Les prévisions pour 2023 à 2024 anticipent le maintien de cette tendance.
- Sur la période 2016 à 2024, la part des contrats à temps partiel au sein de la branche diminue plus fortement (- 5,5 points) que celle du secteur (- 3,6 points).

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



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



FÉMINISATION DES TEMPS PARTIEL

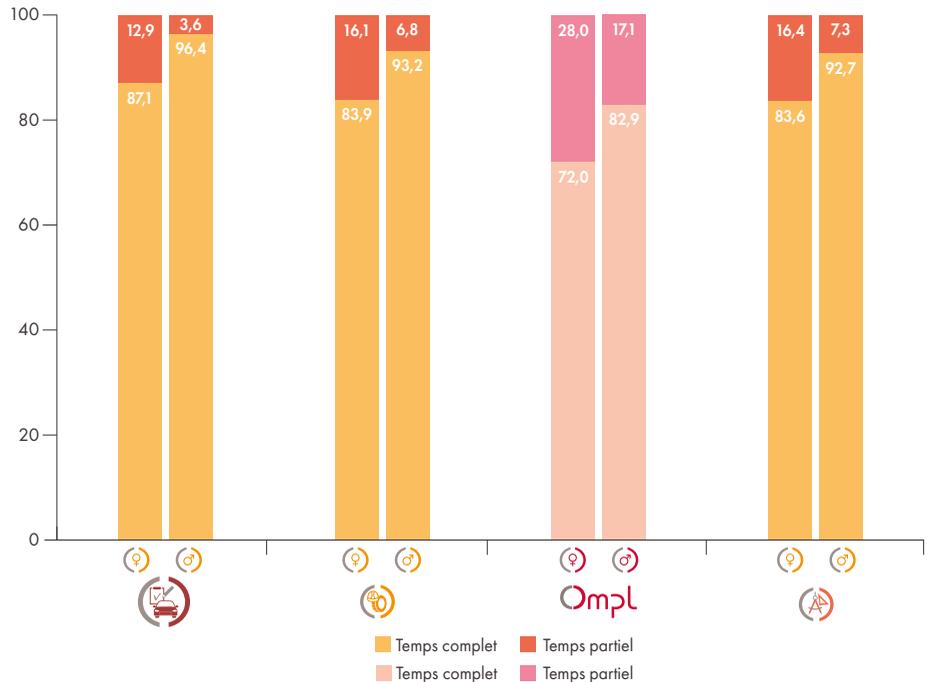
- Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles sont 12,9 % dans ce cas, soit un différentiel de + 9,3 points par rapport aux hommes.

- Au niveau du secteur, la fréquence des contrats à temps partiel est plus 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.



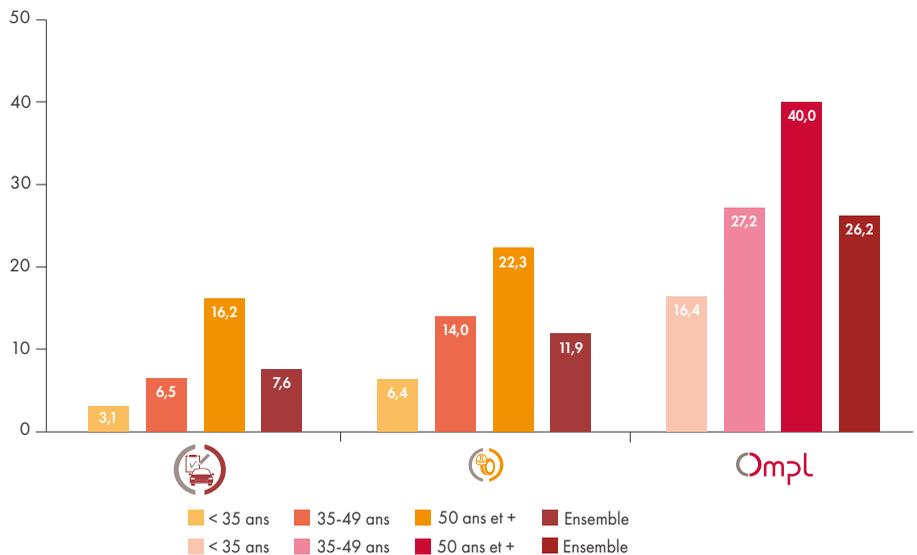
PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

- Dans la branche, le temps partiel concerne une faible part des 50 ans et plus (16,2 %). Cette proportion est supérieure de + 9,7 points à celle de la classe d'âge intermédiaire (6,5 %) et beaucoup plus marquée que celle des moins de 35 ans (3,1 %).

Le différentiel entre les deux tranches d'âge les plus éloignées est de 13,1 points.

- Au niveau du secteur, la répartition entre les tranches d'âge est différente de celle de la branche : les écarts observés excèdent trois points.

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



Source : Insee, DSN, 2022.



EMPLOYÉS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

- Au niveau de la branche, au regard des données disponibles le temps partiel est plus développé chez les employés (11,8 %).

Par rapport à 2017 leur part a reculé de - 4,4 points.

- Au niveau du secteur, le temps partiel est surreprésenté dans toutes les catégories sociales et notamment chez les ouvriers (23,9 %).

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					Ompl	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	6,1	ND	10,9	9,7	28,6	27,7
Professions intermédiaires	4,8	ND	9,7	9,4	24,2	21,1
Employés	16,2	11,8	23,2	18,7	33,2	26,6
Ouvriers	10,3	ND	26,4	23,9	62,2	50,6
Ensemble	10,2	7,6	13,5	11,9	31,1	26,2

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

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

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

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.



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 les DOM regroupés (14,8 %);
- minimale pour la région Centre-Val de Loire (5,2 %)

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

- les DOM regroupés (- 10,6 points).



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

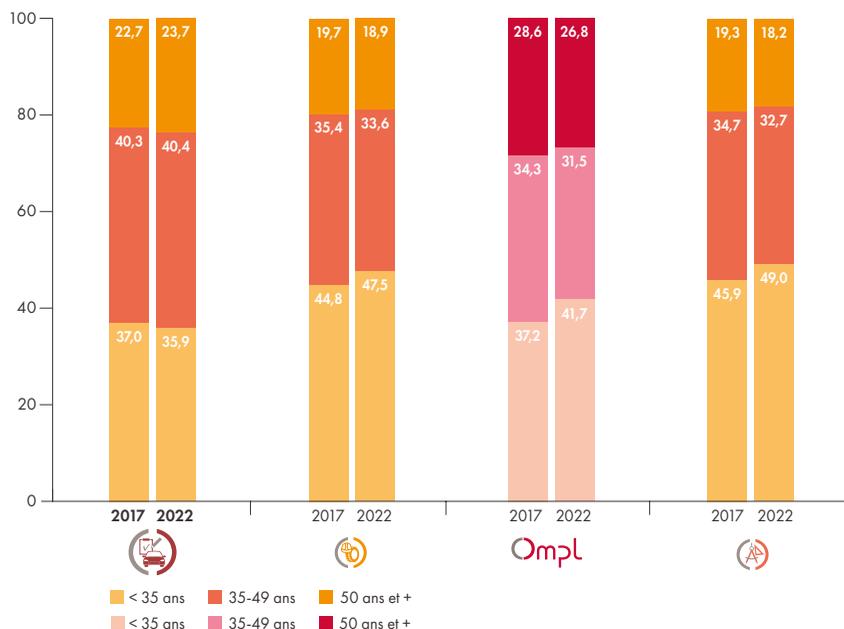
- Dans la branche, la proportion de salariés de 35 à 49 ans est la plus importante (40,4 %). La tranche des 50 ans et plus (23,7 %) est nettement moins représentée. Par rapport à 2017, la structuration des tranches d'âge a faiblement évolué. Les variations sont inférieures à deux points. Les plus fortes sont observées pour les 50 ans et plus (+ 1 point) et les moins de 35 ans tendent à reculer (- 1,1 point).
- Au niveau du secteur, les ordres de grandeur et le sens des variations sont différents de 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.



RENFORCEMENT DU POIDS DES SENIORS

- 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 stagner ;
 - la part des salariés de la classe d'âge intermédiaire connaît une diminution modeste (- 0,4 point) ;
 - le poids des seniors s'accroît légèrement (+ 0,3 point).
- Au niveau sectoriel, les variations ont des orientations sensiblement différentes mais de grandeur similaire avec des différentiels n'excédant pas deux points par rapport à la branche.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



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

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (sd)	2024 (p)
< 35 ans	35,4	37,0	38,2	38,6	36,9	35,9	35,9	35,7	35,4
35-49 ans	40,8	40,3	39,8	39,3	39,8	40,1	40,4	40,3	40,4
50 ans et +	23,8	22,7	22,0	22,1	23,3	24,1	23,7	24,0	24,1
< 35 ans	44,2	44,8	45,6	45,8	45,0	46,6	47,5	48,2	49,2
35-49 ans	36,0	35,4	35,0	34,7	35,1	34,1	33,6	33,5	33,2
50 ans et +	19,8	19,7	19,4	19,5	19,9	19,3	18,9	18,3	17,7
Ompl									
< 35 ans	37,5	37,2	37,7	37,9	38,9	40,9	41,7	41,7	42,2
35-49 ans	34,5	34,3	33,8	33,6	33,0	32,0	31,5	31,3	30,9
50 ans et +	28,0	28,6	28,5	28,5	28,1	27,2	26,8	27,0	26,9

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

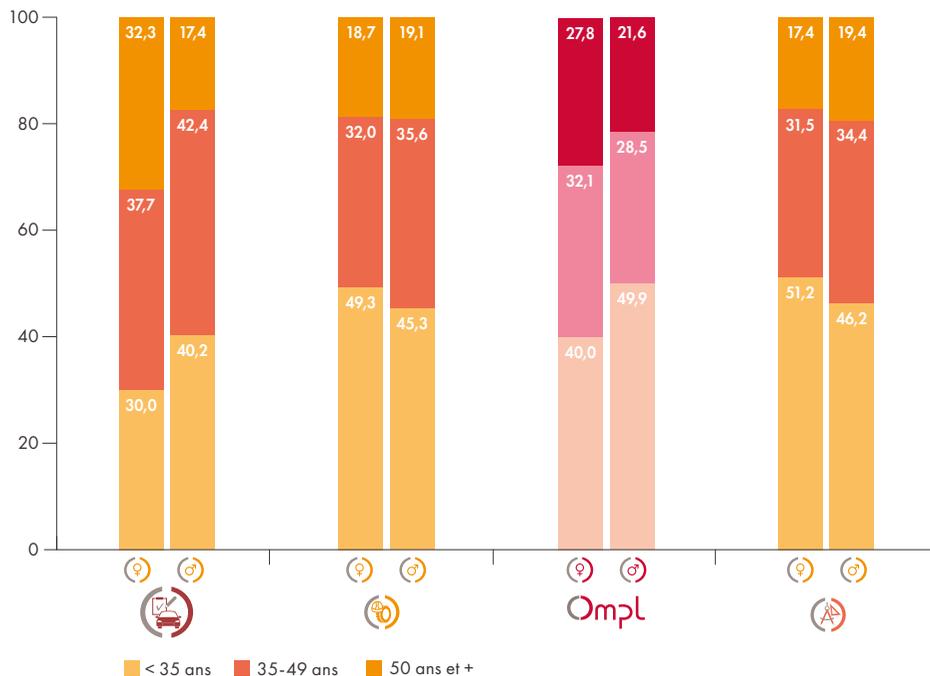
sd : données semi-définitives — p : prévisions



RÉPARTITION DIFFÉRENTE ENTRE LES GENRES

- Relativement à la répartition des tranches d'âge chez les hommes de la branche, la part des 50 ans et plus est beaucoup plus importante pour les femmes : 32,3 % contre 17,4 % seulement pour les hommes, soit + 14,9 points pour les femmes.
- Au niveau du secteur, la fréquence des 50 ans et plus est nettement moins marquée pour les femmes (18,7 %). Le différentiel entre les genres est inférieur à celui de la branche (- 0,4 point chez les femmes).

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



Source: Insee, DSN, 2022.



PLUS DE SENIORS

- Par rapport à 2017, la part de jeunes salariés au sein de la branche augmente chez les femmes mais recule chez les hommes (+ 1,9 et - 4 points respectivement). Le sens des évolutions est différent du secteur avec des variations de + 3,3 et + 1,9 points.
- La part des seniors dans les effectifs de la branche s'accroît chez les femmes (+ 1,5 point) et les hommes (+ 1,3 point), de manière contrastée par rapport au secteur (- 1,1 et - 0,6 point respectivement).

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

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

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



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion importante de salariés d'âge intermédiaire (52,5 %). Par rapport à 2017, cette part progresse (+ 4,3 points).
- Les professions intermédiaires possèdent une part assez conséquente de salariés de moins de 35 ans (56,6 %). Cette proportion s'est accrue entre 2017 et 2022 (+ 6,7 points).
- Les employés sont plutôt présents dans la deuxième tranche d'âge (36,9 %) qui a perdu - 3,3 points par rapport à 2017.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des moins de 35 ans (58,5 %). Le poids de cette tranche s'est renforcé par rapport à 2017 (+ 5,9 points).



FORTES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie de manière notable d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de 35 à 49 ans est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (46,4 %) et minimale pour la Corse (29,4 %).

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

	Tranches d'âge	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
		2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
	< 35 ans	25,0	21,8	49,9	56,6	31,9	33,5	52,6	58,5
	35-49 ans	48,2	52,5	36,7	31,4	40,2	36,9	28,4	23,1
	50 ans et +	26,8	25,7	13,4	12,0	27,9	29,6	19,0	18,5
	< 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
Ompl	< 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.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	35,2	36,8	28,0
Bourgogne-Franche-Comté	34,3	46,4	19,2
Bretagne	33,3	45,1	21,5
Centre-Val de Loire	38,0	38,4	23,6
Corse	50,0	29,4	20,6
DOM regroupés	25,5	39,6	34,9
Grand Est	29,1	43,5	27,4
Hauts-de-France	37,6	40,2	22,2
Île-de-France	39,5	39,3	21,2
Normandie	37,9	41,9	20,2
Nouvelle-Aquitaine	30,2	46,1	23,6
Occitanie	38,9	38,6	22,6
Pays de la Loire	35,9	39,9	24,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38,4	36,5	25,1
	35,9	40,4	23,7
	47,5	33,6	18,9
Ompl	41,7	31,5	26,8

Source : Insee, DSN, 2022.



TURNOVER ÉLEVÉ

- Le taux de turnover de la branche est plutôt fort (19,6 %). Il excède de 4,6 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 qui interroge les composantes de la qualité de vie au travail.
- Au niveau sectoriel, l'intensité du turnover est plus marquée que celui de la branche (24 %). Une mobilité très importante des salariés est observée.

Mobilité annuelle

			Ompl	
Effectif en début d'année	4798	40 931	409 855	36 133
Effectif total de l'année	5827	51 642	510 799	45 815
Nb. sal. entrés dans l'année	1029	10 711	100 944	9 682
Nb. sal. sortis dans l'année	858	8 894	89 354	8 036
Taux d'entrée (%)	21,4	26,2	24,6	26,8
Taux de sortie (%)	17,9	21,7	21,8	22,2
Turnover annuel (%)	19,6	24,0	23,2	24,5

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 2016, le turnover de la branche s'est accru (+ 7,5 points) pour atteindre 19,7 % en 2022. Entre les deux dates, le taux de sortie a progressé de + 6,4 points et le taux d'entrée de + 8,6 points. En conséquence, les effectifs de la branche tendent à croître de manière notable.
- Au niveau sectoriel, les indicateurs sont identiquement orientés mais les ordres de grandeur sont plus marqués. C'est notamment le cas pour le turnover (+ 4,6 points) et le taux d'entrée (+ 5,1 points).



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 (21,9 % contre 18,1 % pour les hommes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD (282,3 %) et en contrats « autres » qui comprennent l'apprentissage, les stages rémunérés, les contrats de professionnalisation, etc. (74,3 %) est intensif. Celui des effectifs en CDI (15,5 %) est élevé ;
- les salariés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation : 32,1 % contre 13,8 % pour ceux de 35 à 49 ans ;
- les employés sont caractérisés par une mobilité intense avec un niveau très élevé (26 %).

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'entrée	12,8	22,0	17,7	21,4	12,1	16,3	21,4
Taux de sortie	11,5	13,9	15,6	16,4	14,1	14,3	17,9
Turnover annuel	12,2	18,0	16,7	18,9	13,1	15,3	19,7
Taux d'entrée	21,1	27,0	25,0	24,3	18,4	27,3	26,2
Taux de sortie	17,5	19,6	21,1	20,6	19,2	20,7	21,7
Turnover annuel	19,3	23,3	23,1	22,5	18,8	24,0	23,9
Taux d'entrée	17,2	22,4	21,2	21,6	21,7	26,4	24,6
Taux de sortie	15,5	17,7	18,9	18,9	18,1	21,3	21,8
Turnover annuel	16,3	20,0	20,0	20,2	19,9	23,8	23,2

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

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
Taux d'entrée	23,2	20,2	16,3	366,2	51,4
Taux de sortie	20,5	16,0	14,6	198,5	97,1
Turnover annuel	21,9	18,1	15,5	282,3	74,3
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	37,7	15,7	13,6	10,1	27,3	28,9	12,1
Taux de sortie	26,5	12,0	13,7	ND	6,6	23,1	ND
Turnover annuel	32,1	13,8	13,7	ND	17,0	26,0	ND
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.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

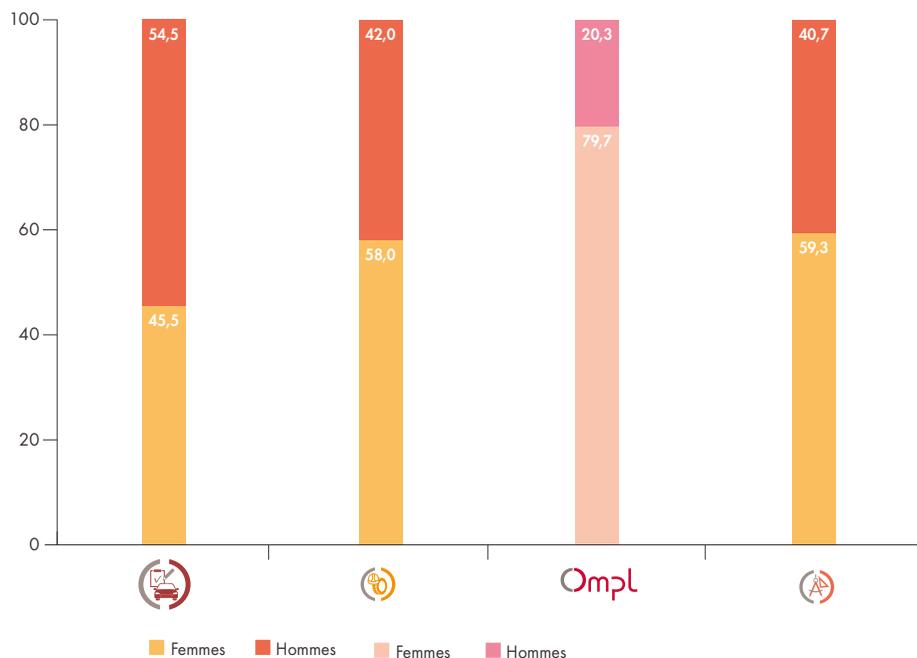


EMBAUCHES PLUTÔT MASCULINISÉES

- Au niveau de la branche, les recrutements concernent principalement des hommes (54,5 %). Néanmoins, le taux de féminisation des entrants (45,5 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés (42,6 %).
- Au sein du secteur, la configuration est différente. La part des femmes chez les entrants atteint 58 % soit + 12,5 points par rapport à la branche.

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



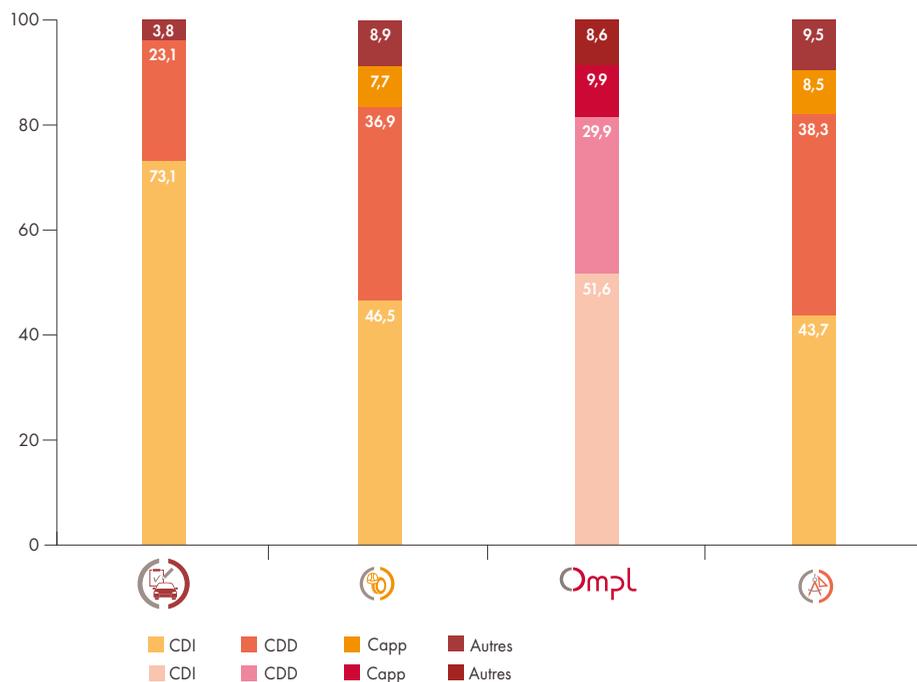
Source : Insee, DSN, 2022.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

- Pour le recrutement, la branche mobilise majoritairement des CDI (73,1 %). Ce type de contrat est aussi très présent au sein des effectifs globaux (92,1 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI. Ils sont mobilisés dans 46,5 % des embauches (- 26,6 points).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



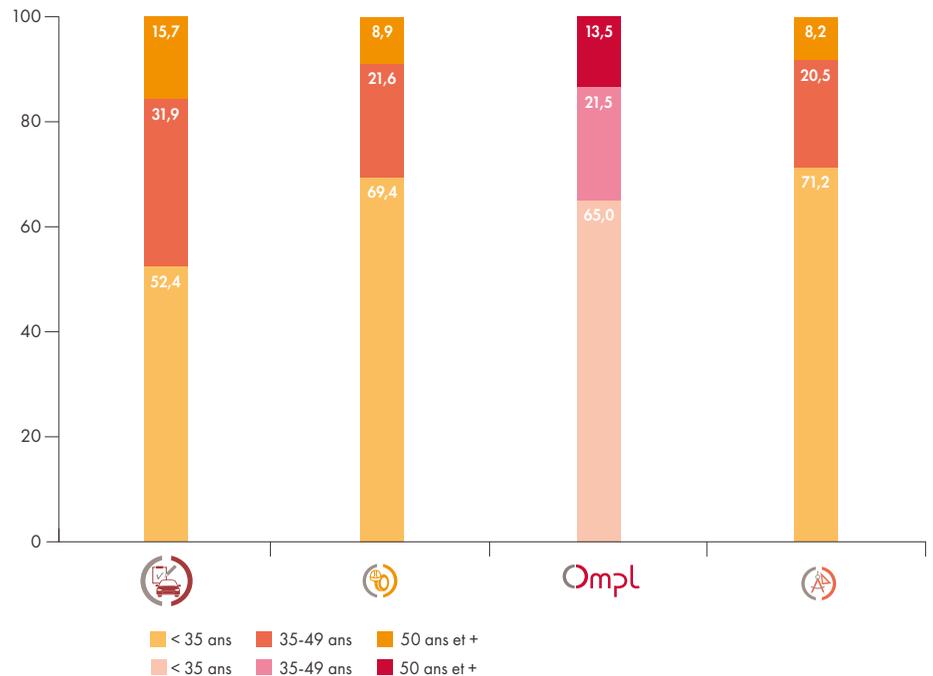
Source : Insee, DSN, 2022.



ENTRANTS JEUNES

- 52,4 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 35,9 % pour les salariés de la branche.
- Au sein du secteur, les recrutements de salariés de moins de 35 ans sont également majoritaires (69,4 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



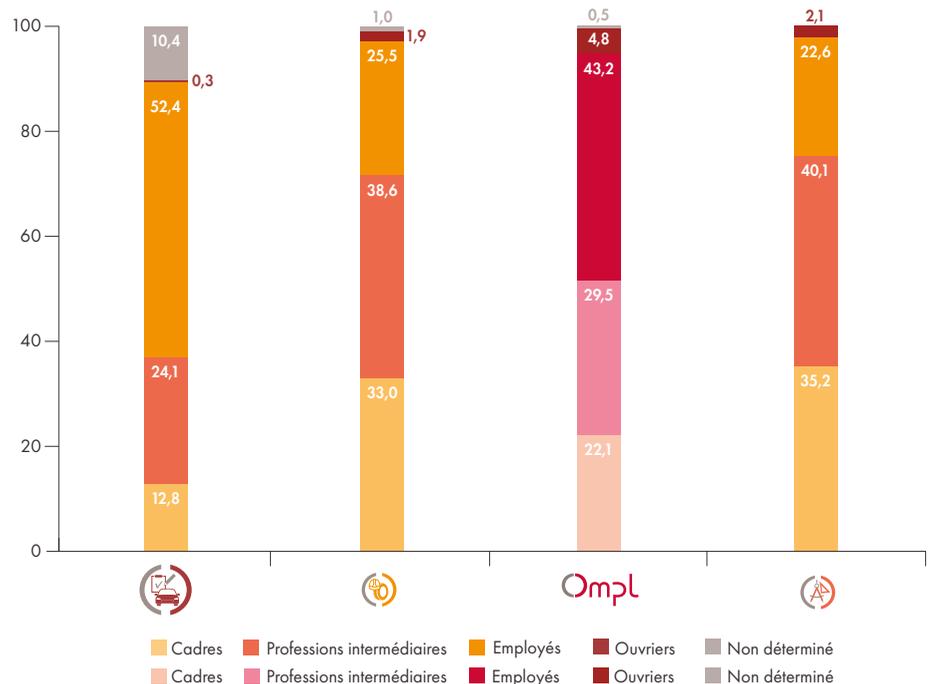
Source: Insee, DSN, 2022.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

- Les deux catégories les plus fréquemment recrutées par la branche sont les :
 - employés (52,4 %) dont la part est beaucoup plus importante que celle de l'ensemble des salariés (41,3 %). Ces employés entrants sont majoritairement des secrétaires (61,4 %) ;
 - professions intermédiaires (24,1 %). Cette catégorie regroupe 25,3 % des salariés de la branche. 94,7 % des recrutés sont des experts salariés de niveau technicien, techniciens divers.

• Répartition par catégorie sociale (%)



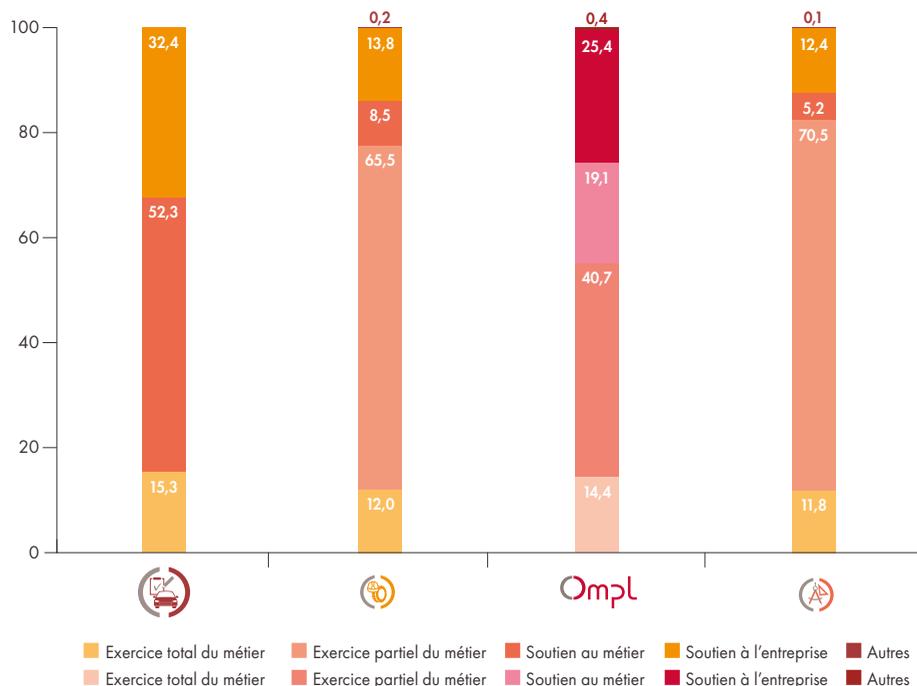
Source: Insee, DSN, 2022.



RECRUTEMENTS POUR LE SOUTIEN AU MÉTIER

- Les salariés en charge du soutien au métier de l'entreprise sont plus souvent recrutés au sein de la branche (52,3 %). Ce type de métier regroupe 58,9 % de l'ensemble des salariés.
- Pour le secteur, le recrutement de salariés en charge de l'exercice partiel du métier de l'entreprise est majoritaire. Il concerne 65,5 % des embauches.

• Répartition par type de métier (%)



Source : Insee, DSN, 2022.

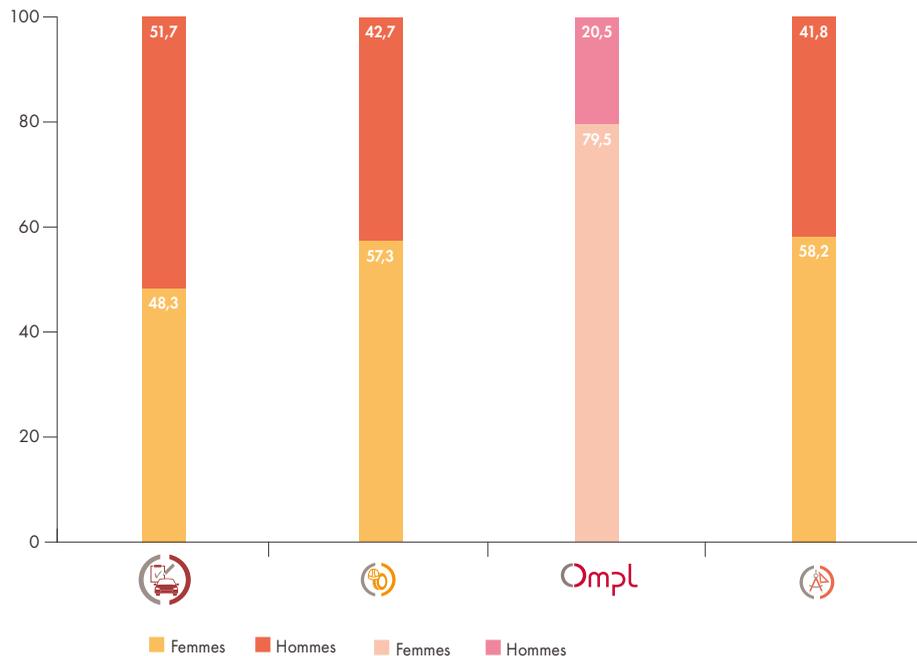


PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Au niveau de la branche, les sortants sont majoritairement des hommes (51,7 %). Cependant, la part des femmes chez les sortants (48,3 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (45,5 %).
- Au sein du secteur, le taux de féminisation des sortants est nettement plus important. Il atteint 57,3 %, soit + 9 points par rapport à la branche.

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



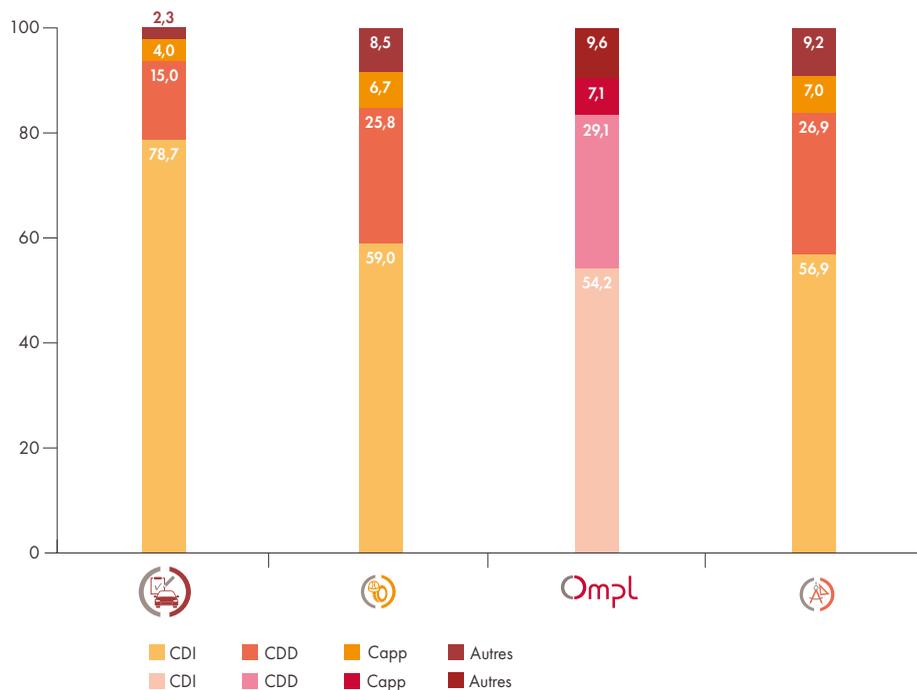
Source : Insee, DSN, 2022



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

- Au sein de la branche, 78,7 % des sortants sont en CDI. Cette proportion est supérieure à celle observée pour les entrants (73,1 %).
- Au niveau du secteur, les répartitions présentent des différences notamment pour les CDI : 59 % des sortants, soit un écart de - 19,7 points avec la branche.

• Répartition par type de contrat de travail (%)



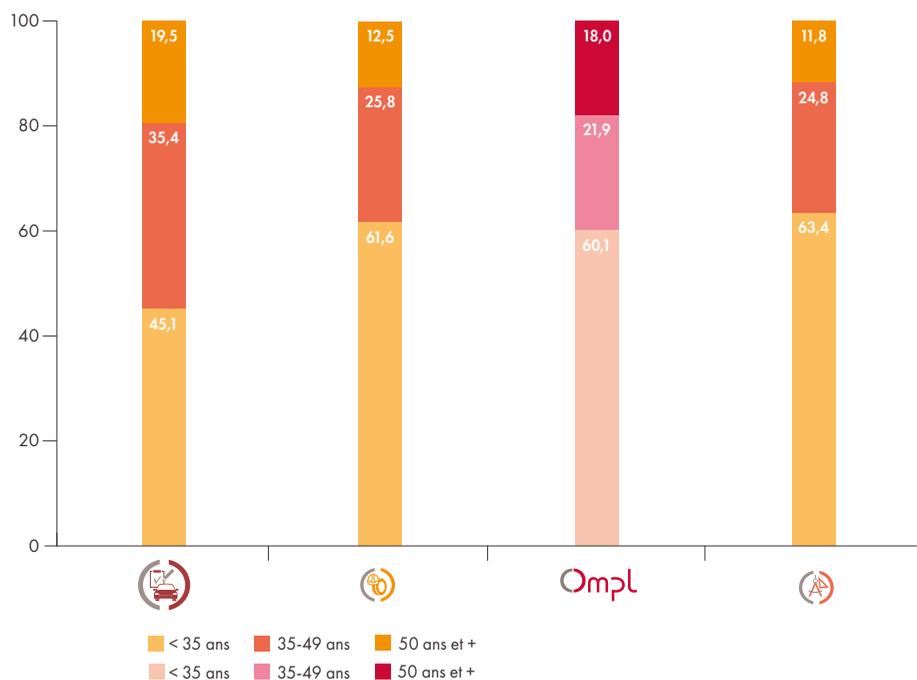
Source : Insee, DSN, 2022.



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 (45,1 % contre 52,4 %).
- 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 (%)



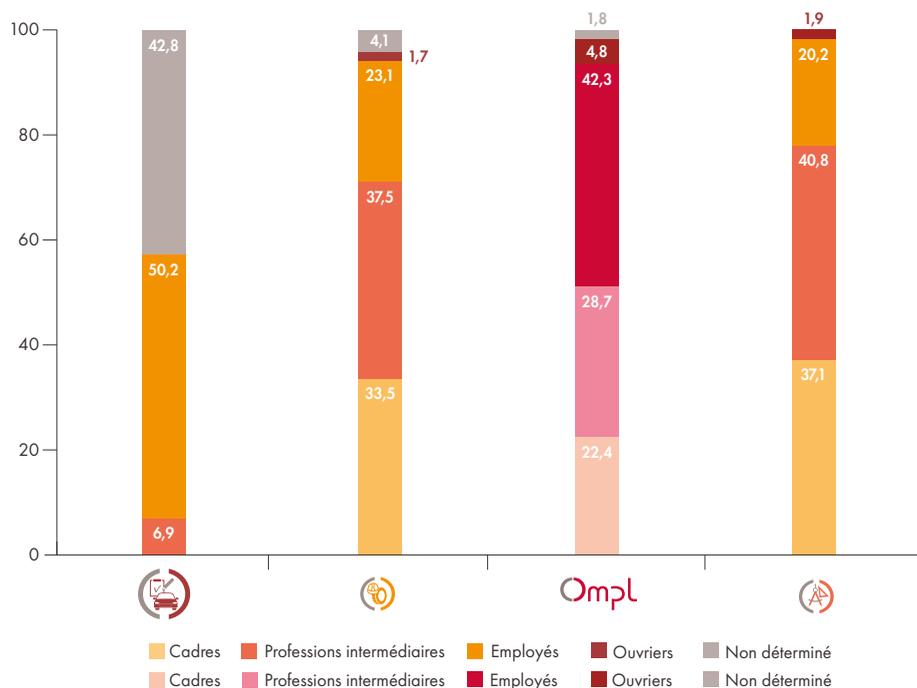
Source : Insee, DSN, 2022.



CATÉGORIES SOCIALES DIFFÉRENTES DES ENTRANTS

- Comme chez les entrants, les deux catégories les plus représentées chez les sortants de la branche sont les :
 - employés (50,2 %) dont 72 % de secrétaires. Leur part est proche de celle des entrants (52,4 %) ;
 - professions intermédiaires (6,9 %) dont 86,7 % d'experts salariés de niveau technicien, techniciens divers.
- Au niveau du secteur, les professions intermédiaires (37,5 %) et les cadres (33,5 %) sont les catégories les plus fréquentes chez les sortants.

• Répartition par catégorie sociale (%)



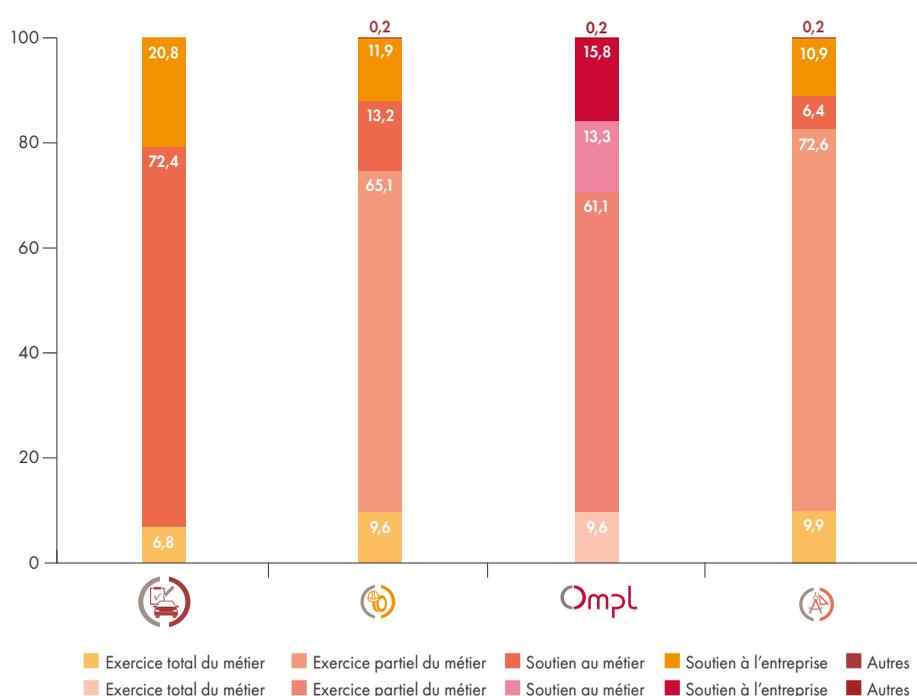
Source : Insee, DSN, 2022.



DÉPART DE SALARIÉS RÉALISANT DES TÂCHES DE SOUTIEN AU MÉTIER DE L'ENTREPRISE

- À l'image des entrants, les salariés réalisant des tâches de soutien au métier de l'entreprise sont les plus représentés parmi les sortants de la branche (72,4 %). Par rapport aux entrants (52,3 %), cette proportion est nettement plus marquée.
- Au niveau du secteur, la plus grande proportion des départs est 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 les Hauts-de-France (28 %) ;
- minimal pour la Bretagne (11,7 %).

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

- la Normandie, avec une très forte diminution de – 16,6 points ;
- les Hauts-de-France, caractérisés par une augmentation très marquée de + 13,3 points.

Turnover par région (%)



Régions	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	16,9	15,2	20,1	21,5	19,1	22,3
Bourgogne-Franche-Comté	15,2	26,5	21,8	21,6	17,4	19,7
Bretagne	18,7	11,7	20,1	19,6	17,9	21,6
Centre-Val de Loire	10,8	22,7	15,7	19,7	16,2	20,5
Corse	11,5	ND	20,1	28,4	19,2	20,8
DOM regroupés	19,8	ND	19,2	34,9	18,8	23,8
Grand Est	11,1	23,8	19,0	21,8	17,6	20,6
Hauts-de-France	14,7	28	18,7	22,8	17,1	19,5
Île-de-France	18,6	18,7	28,5	27,6	25,2	29,2
Normandie	31,2	14,6	20,8	18,6	17,8	20,0
Nouvelle-Aquitaine	12,8	24,7	19,0	22,9	18,0	21,7
Occitanie	21,3	18,8	20,9	23,3	18,9	22,3
Pays de la Loire	15,6	14,7	21,6	21,9	18,8	21,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	25,7	16,4	21,9	22,4	19,3	23,3
Ensemble	17,4	19,6	22,6	24,0	19,7	23,2

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



30 291 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

- La rémunération nette annuelle médiane de la branche (30 291 €) est inférieure de 1,5 % à celle du secteur (30 752 €).

Par rapport aux médianes sectorielles, les cadres et les professions intermédiaires ont une rémunération relativement plus élevée (+ 1 628 € et + 1 354 € respectivement).

- Par rapport à 2019, au niveau de la branche, les variations les plus importantes de la rémunération médiane sont observées pour les ouvriers (+ 15,8 %) et les employés (+ 6,9 %).

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					Ompl	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Cadres	37 984	39 072	35 968	37 444	37 040	39 787
Professions intermédiaires	30 432	28 946	26 111	27 592	23 186	25 430
Employés	20 929	22 365	23 304	24 536	21 060	22 332
Ouvriers	21 172	24 507	23 639	24 619	17 765	19 526
Ensemble	28 443	30 291	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.

**12 872 € 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 1 073 € est observé au profit des hommes. Par rapport à 2019, ce décalage a été renforcé de + 4,5 %.
- 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**

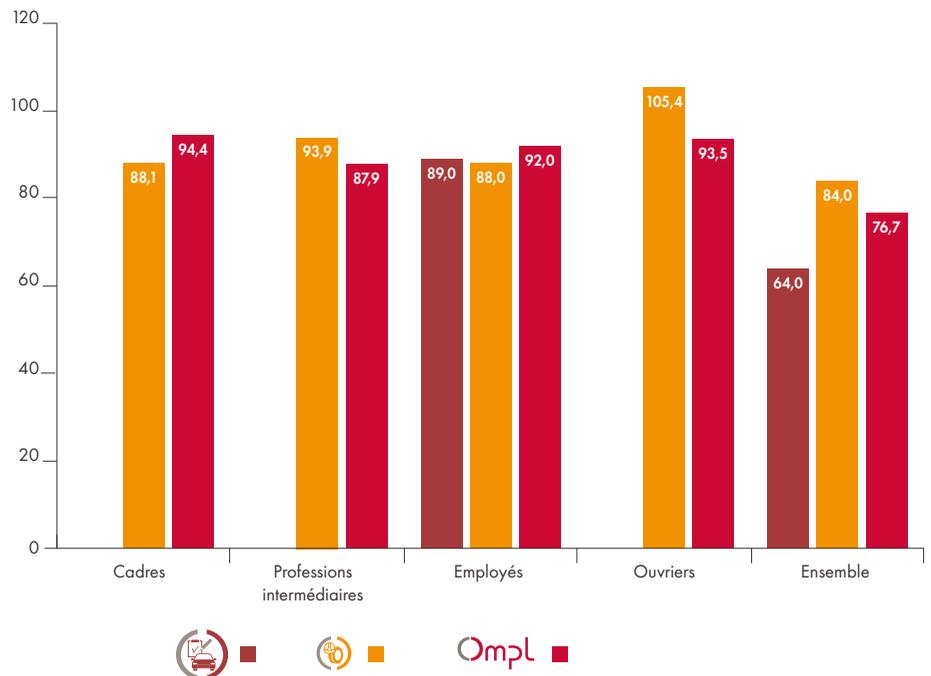
- L'indice de parité de la branche montre un différentiel très marqué entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (36 points d'écart).
- Au niveau du secteur, l'inégalité est nettement moins importante. Néanmoins, l'indice de parité sectoriel (84 %) montre que, globalement, la rémunération 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 (€)

Ompl

Genre	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Femmes	21 245	22 898	26 146	28 258	22 371	24 326
Hommes	33 565	35 770	29 961	33 650	29 023	31 735
Ensemble	28 443	30 291	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 +7,6 % à ceux de moins de 35 ans. Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (- 13,9 %);
 - 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 sensiblement différente de 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 (34 931 €);
 - minimale pour les DOM regroupés (25 349 €).
- Par rapport à 2019, la rémunération médiane s'est accrue sur tous les territoires. Les variations les plus importantes sont observées pour :
- les Pays de la Loire, avec une très forte progression de + 16,2 %;
 - le Centre-Val de Loire, caractérisé par une augmentation très marquée de + 12,7 %.

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

Tranches d'âge					Ompl	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022
< 35 ans	25 339	27 349	25 309	27 144	20 931	22 625
35-49 ans	31 756	34 156	30 404	33 951	23 700	25 749
50 ans et +	28 174	29 416	31 136	34 870	24 646	26 629
Ensemble	28 443	30 291	28 147	30 752	23 193	25 060

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

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

Régions					Ompl	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Auvergne-Rhône-Alpes	28 116	30 795	27 945	30 308	23 493	25 338
Bourgogne-Franche-Comté	29 160	30 994	26 292	28 221	22 265	24 151
Bretagne	29 289	30 608	25 557	27 630	22 762	24 328
Centre-Val de Loire	27 886	31 422	26 981	30 182	22 666	24 450
Corse	24 505	26 956	25 915	27 726	22 571	23 992
DOM regroupés	24 694	25 349	25 202	29 622	22 098	23 883
Grand Est	30 827	32 531	26 751	29 095	22 424	24 492
Hauts-de-France	27 049	29 884	27 073	29 664	21 943	23 810
Île-de-France	32 570	34 931	32 747	35 478	27 833	29 464
Normandie	25 998	26 488	26 530	28 686	22 079	24 062
Nouvelle-Aquitaine	28 238	30 735	25 429	28 217	22 169	24 197
Occitanie	27 190	29 643	25 561	27 943	22 156	24 039
Pays de la Loire	24 441	28 397	26 115	28 306	22 447	24 232
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26 433	27 777	27 220	29 988	22 516	24 673
Ensemble	28 443	30 291	28 147	30 752	23 193	25 060

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



CHÔMAGE FAIBLE

Au sein de la branche, 7,3 % des salariés ont connu au moins une période de chômage indemnisée en 2022.

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

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

Indicateur de chômage annuel

Salariés avec période(s) de chômage	423	5 580	50850	5 157
Salariés sans période de chômage	5 404	46062	459 949	40658
Effectif total	5 827	51642	510 799	45815
Indicateur de chômage annuel (%)	7,3	10,8	10,0	11,3

Source : Insee, DSN, 2022.



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

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

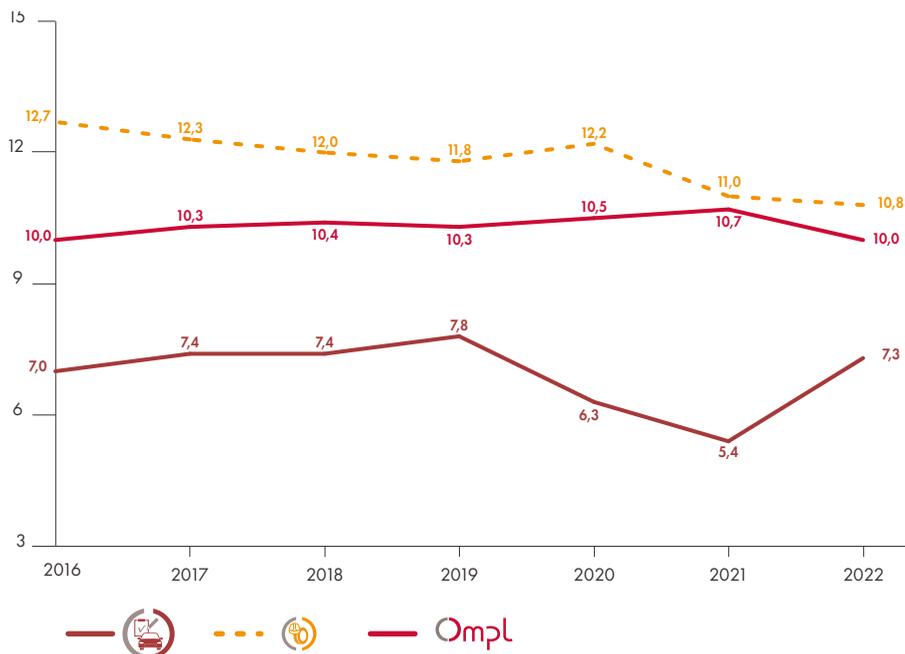


STABILITÉ DU CHÔMAGE

- Par rapport à 2016, la part de salariés de la branche ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année reste stable jusqu'en 2022 (+ 0,3 point).

- Au niveau du secteur, l'indicateur de chômage annuel était supérieur à celui de la branche en 2016 (12,7 % contre 7,0 % respectivement). Néanmoins, jusqu'en 2022, il a baissé plus fortement que celui de la branche (- 1,9 point).

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



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



TAUX PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

- Les femmes de la branche sont plus souvent au chômage que les hommes (10,2 % contre 5,1 %). Par rapport à 2017, les proportions ont reculé pour les femmes (- 0,8 point) et progressé pour les hommes (+ 0,6 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.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)



Ompl

Genre	2017		2022		2017		2022	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Femmes	11,0	10,2	13,7	11,7	10,4	10,1		
Hommes	4,5	5,1	10,6	9,6	9,8	9,2		
Ensemble	7,4	7,3	12,3	10,8	10,3	10,0		

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



BAISSE AVEC L'ÂGE

- Au sein de la branche, les périodes de chômage sont plus fréquentes pour les moins de 35 ans que les seniors (+ 4,4 points). De 2017 à 2022, la prégnance du chômage s'est renforcée pour les salariés d'âge intermédiaire (+ 0,8 point) et atténuée pour les jeunes (- 1,5 point).
- 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).

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



Ompl

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

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



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Relativement à la moyenne de la branche (7,3 %), les employés sont plus souvent au chômage (+ 4,1 points).
- 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 catégorie sociale (%)



Ompl

Catégories sociales	2017		2022		2017		2022	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Cadres	2,3	ND	9,7	8,8	9,7	7,8		
Professions intermédiaires	5,2	7,0	13,8	11,3	8,0	7,2		
Employés	11,2	11,4	13,8	13,3	11,9	12,9		
Ouvriers	12,1	ND	13,9	13,2	13,2	12,7		
Ensemble	7,4	7,3	12,3	10,8	10,3	10,0		

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 (- 1,7 point).

Ces derniers ont connu la plus forte variation de l'indicateur depuis 2017 (- 0,5 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					Ompl	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Temps complet	7,2	7,1	12,0	10,5	9,7	9,7
Temps partiel	9,3	8,8	13,8	13,3	11,8	10,8
Ensemble	7,4	7,3	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 la Normandie (9 %) et minimale pour le Grand Est (4,0 %).

Par rapport à 2017, les variations les plus importantes de l'indicateur de chômage annuel sont observées pour :

– les Hauts-de-France (- 2,1 points).

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

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

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

- La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 11,3 % des salariés du secteur et est à l'origine de 16,7 % des actions de formation. 60,6 % des entreprises d'expertises en automobile se sont investies dans ces actions.
- Par rapport à la branche, l'accès à la formation professionnelle au niveau du secteur est plus équilibré. 10 % des actions de formation réalisées dans le champ de l'OMPL sont issues du secteur qui regroupe 10,1 % des salariés. En outre, la part sectorielle d'entreprises formatrices (35,7 %) est moins importante de celle de la branche (- 24,9 points).

Données de cadrage 2023

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

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 (34,5 %). Le taux d'accès à ce dispositif est plus élevé que celui du secteur (+ 13,7 points).
- Les entreprises de la branche ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent plus souvent au PDC (53,6 %) 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
	0,3	1,2	34,5	5,6	9,3	53,6
	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.

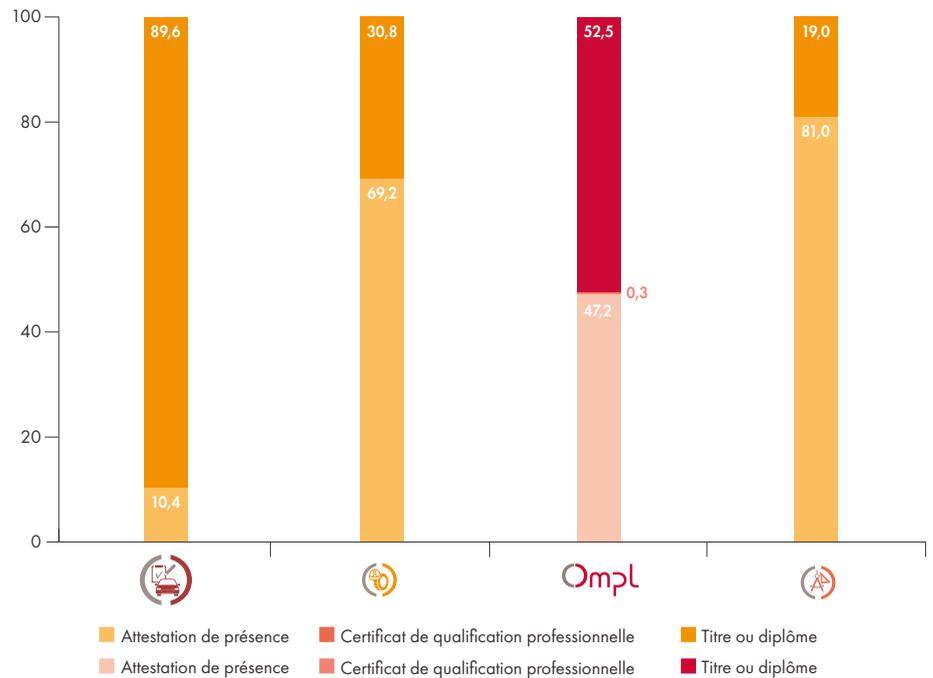
2 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



LARGE DOMINANCE DES TITRES ET DIPLÔMES

- Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue essentiellement par des formations débouchant sur un titre ou un diplôme (89,6 %). Ce type de sanction est nettement surreprésenté par rapport au secteur (30,8 %).
- À l'exception des attestations de présence (10,4 % contre 69,2 % pour le secteur), les autres sanctions sont inexistantes.

Répartition des formations par sanction (%)



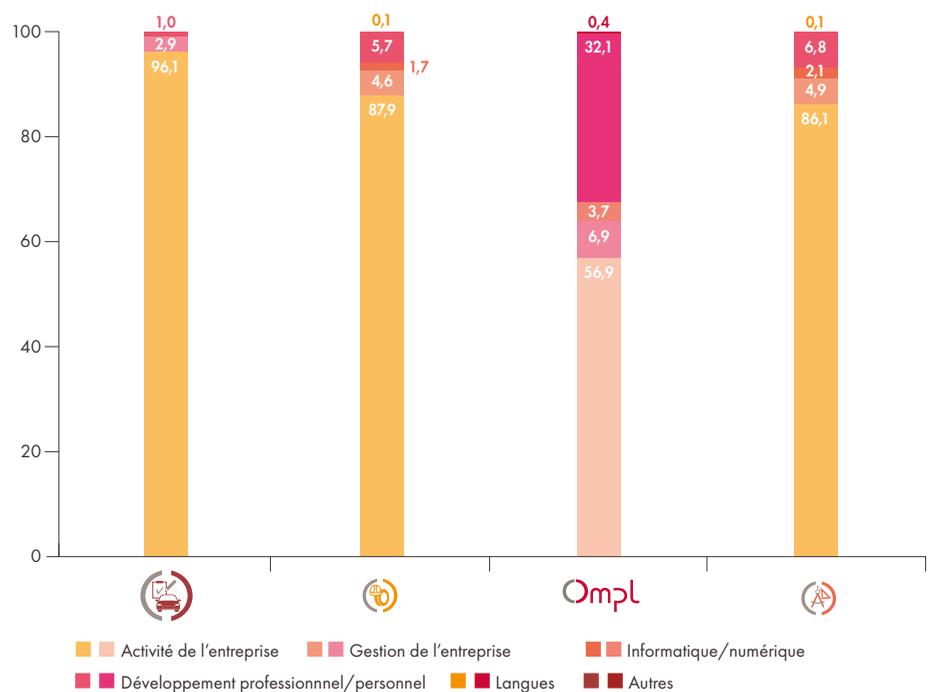
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023 ; Insee, DSN, 2022.



BESOINS DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

- Les besoins des entreprises de la branche en acquisition de compétences se concentrent principalement dans le domaine de l'activité de l'entreprise (diplôme d'expert en automobiles, fraude, véhicules endommagés, ...). La fréquence de ce domaine (96,1 %) est supérieure de + 8,2 points à celle du secteur.
- Les autres thèmes de formations sont moins investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LE GENRE

- Dans la branche, 91,5 % des salariés formés sont des hommes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'ils détiennent parmi l'ensemble des salariés de la branche (57,4 %).
- La configuration sectorielle se distingue de 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 PLUTÔT GENRÉS

- Les dispositifs de formation mobilisés par la branche sont caractérisés par un déséquilibre important entre les genres. 27 % des stagiaires femmes accroissent leurs compétences par le biais du contrat d'apprentissage, soit un différentiel significatif de + 25,1 points par rapport aux stagiaires hommes. En revanche, 96,9 % des stagiaires masculins bénéficient du PDC contre 73 % 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 (%)

Organisme	Dispositif	Répartition (%)	
		Femmes	Hommes
Cpro	Cpro	0,0	1,3
	Capp	27,0	1,9
	PDC	73,0	96,9
Capp	Cpro	0,7	1,1
	Capp	19,8	11,4
	PDC	79,5	87,5
Ompl	Cpro	8,6	3,3
	Capp	21,2	19,0
	PDC	70,2	77,8

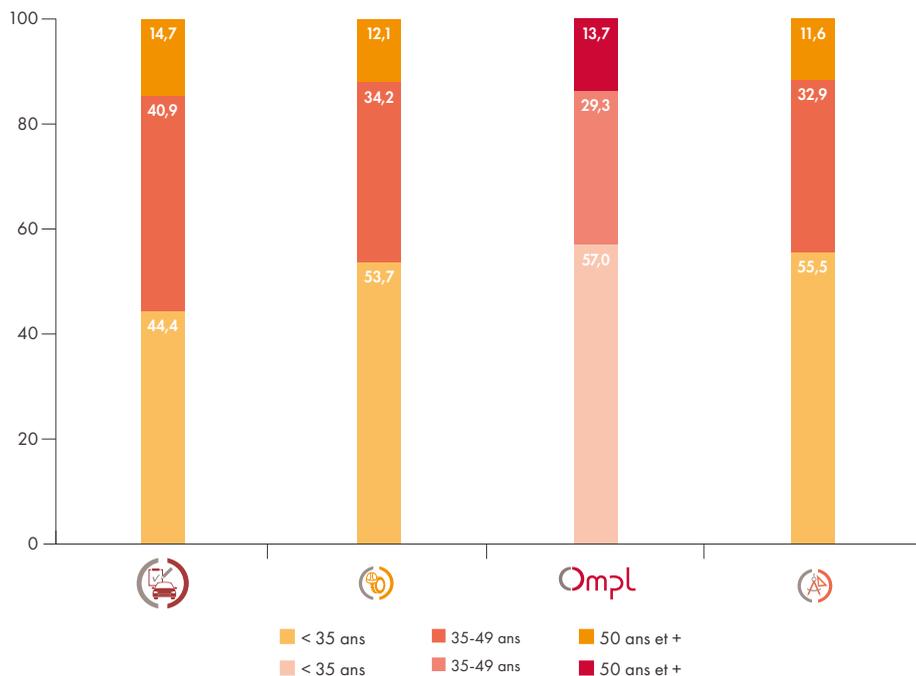
Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

- Les salariés de la branche de 50 ans et plus sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires : 14,7 % sont des formés contre 23,7 % des salariés.
- Les salariés de 35 à 49 ans (40,9 % des stagiaires pour 40,4 % des effectifs), sont dans une situation plus favorable de même que ceux de moins de 35 ans (44,4 % des stagiaires pour 35,9 % des effectifs).
- 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 88,6 % pour les stagiaires de moins de 35 ans à 99,9 % pour ceux de 35 à 49 ans.
- 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 (%)

Secteur	Dispositif	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
		Cpro	2,3	0,1
Capp	Capp	9,0	0,0	0,0
	PDC	88,6	99,9	99,6
	Ompl	9,4	7,0	2,0
Ompl	Capp	36,2	0,5	0,2
	PDC	54,4	92,5	97,8

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



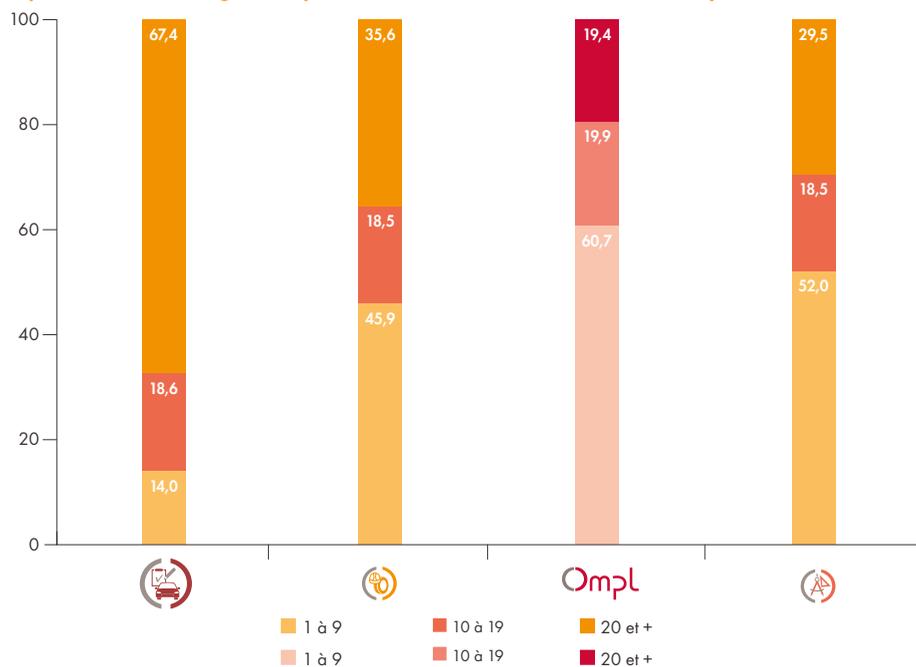
ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

- Les salariés d'entreprises comptant 10 salariés et plus sont surreprésentés parmi les stagiaires : 86 % des formés alors que ces entreprises emploient 83 % des salariés de la branche.

En revanche, les TPE (moins de neuf salariés) regroupent 14 % des stagiaires contre 17 % 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.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

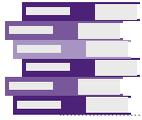
En 2023, le taux d'accès au plan de développement des compétences (PDC) varie nettement d'une région à l'autre :

- il est maximal pour le Grand Est (50,8 %), avec une différence de + 16,3 points par rapport à la moyenne nationale de la branche (34,5 %);
- il atteint un minimum pour la Corse (11,8 %) avec un écart de - 22,7 points par rapport à la moyenne nationale de la branche.

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,3	0,8	40,5
Bourgogne-Franche-Comté	0,8	0,0	41,4
Bretagne	0,8	0,4	29,3
Centre-Val de Loire	0,4	0,9	35,4
Corse	0,0	0,0	11,8
DOM regroupés	0,0	0,0	19,5
Grand Est	0,3	1,0	50,8
Hauts-de-France	0,2	0,2	31,4
Île-de-France	0,2	5,5	22,2
Normandie	0,3	0,0	47,5
Nouvelle-Aquitaine	0,5	0,8	23,6
Occitanie	0,5	0,5	38,1
Pays de la Loire	0,5	0,3	24,7
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,0	0,6	48,8
Auvergne-Rhône-Alpes	0,3	1,2	34,5
Bourgogne-Franche-Comté	0,2	3,3	20,8
Ompl	1,5	4,2	18,9

Sources : OPCO-EP, base formation, 2023.



NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



A series of horizontal dotted lines for writing.



A series of horizontal dotted lines for writing.

+ de **200** publications depuis 2005

34 études statistiques

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

18 études prospectives

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

24 études thématiques

- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des seniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① L'équipe dentaire en Europe (2021)
- ① Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- ① Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- ① Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)

26 baromètres annuels

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

15 études transverses

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 101959 entreprises de proximité, 510799 salariés, les entreprises du champ de l'OMPL sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés :

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



www.ompl.fr

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

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales