



2022
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
SECTEUR JURIDIQUE



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 98 929 entreprises et 454 932 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.

Jacques NINEY
Président

Roger HALEGOUET
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.



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

Depuis 2005 plus de 200 études conduites :

- 33 portraits statistiques
- 18 études prospectives
- 21 études thématiques
- 14 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



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 et la DADS complète à partir de 2014 ;
 - 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 métier

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 2018 sont retenues :

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

• Domaines de compétences

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

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



MÉTHODES

• Rotation des entreprises

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

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

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

Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises.

• Mobilité des salariés

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

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

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

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

• Rémunérations

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

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

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

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

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.

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.

Démographie des entreprises	08
Caractéristiques des entreprises	12
Économie des entreprises	16



SECTEUR JURIDIQUE

BRANCHES PROFESSIONNELLES



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



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du secteur tend à décroître (- 9,0 %). La valeur assez importante du taux de rotation (19,7 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses du secteur en 2020

							Ompl
Entreprises employeuses	411	10099	453	1 449	12 412	98 229	98 229
Évolution 2019-2020 (%)	9,0	- 11,0	- 0,2	- 0,4	- 9,0	- 2,1	- 2,1
Taux d'entrée (%)	22,5	15,3	10,6	14,5	15,3	15,4	15,4
Taux de sortie (%)	13,5	26,3	10,8	14,9	24,2	17,5	17,5
Taux de rotation (%)	18,0	20,8	10,7	14,7	19,7	16,4	16,4

Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

Champ: territoire métropolitain.



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 au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie: nombre d'entreprises ne cotisant plus à OPCO EP rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

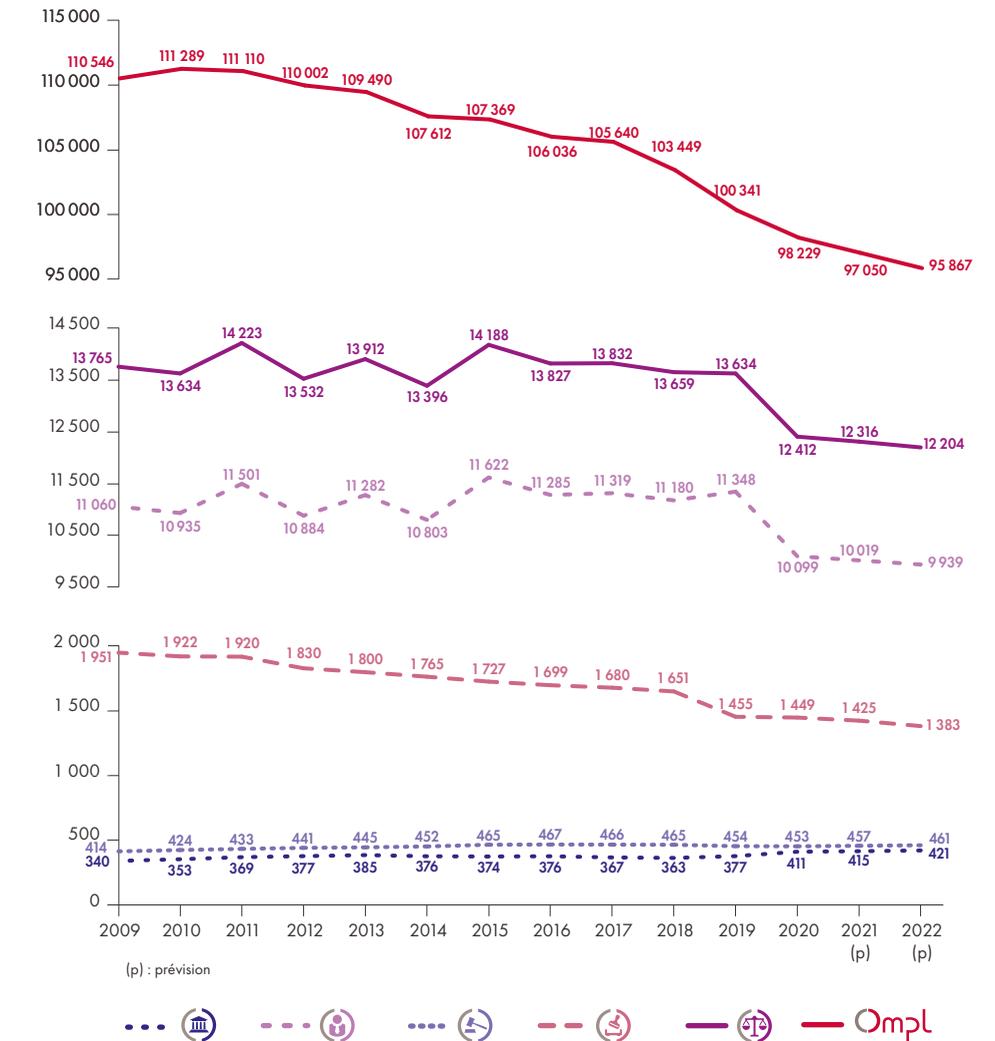
Taux de rotation: moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employeuses.



MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses du secteur a diminué (- 1 353 unités) en raison, notamment, du repli caractérisant les cabinets d'avocats (- 961 entreprises). La tendance a connu une inflexion en 2011.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Sources: OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.



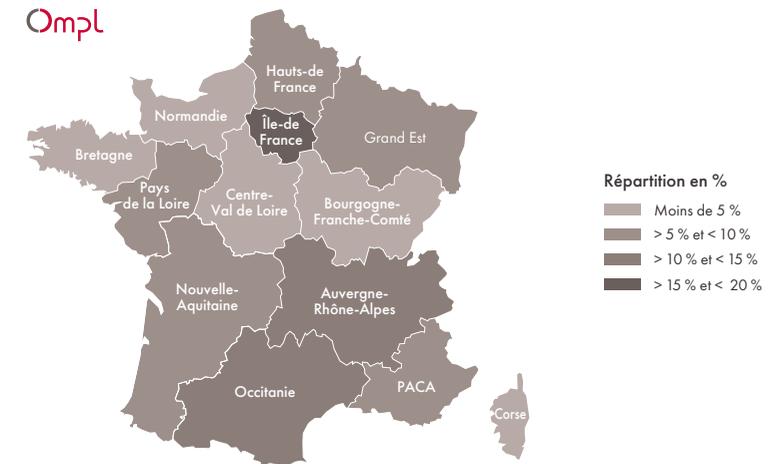
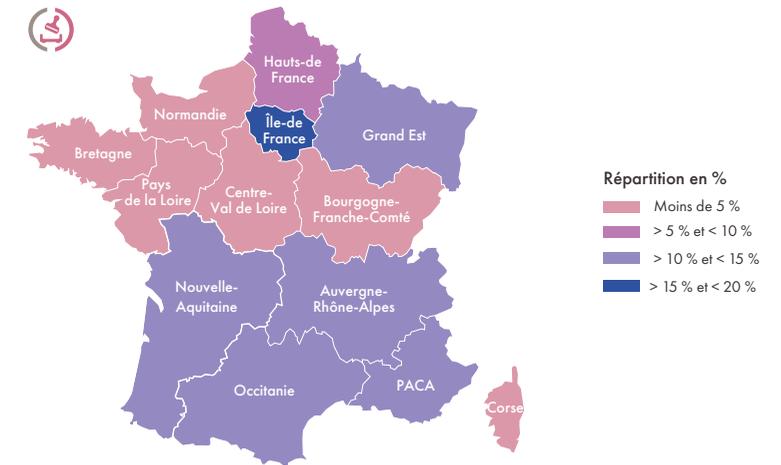
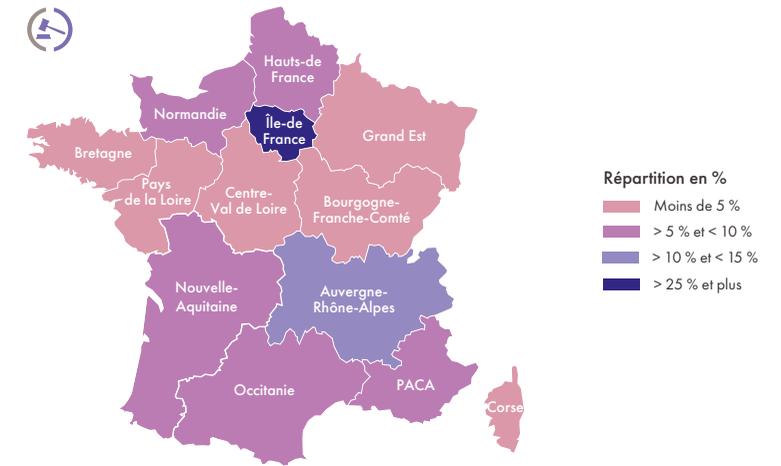
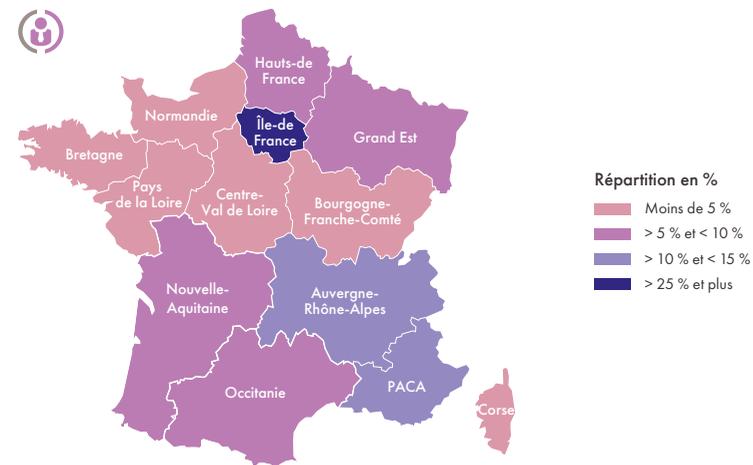
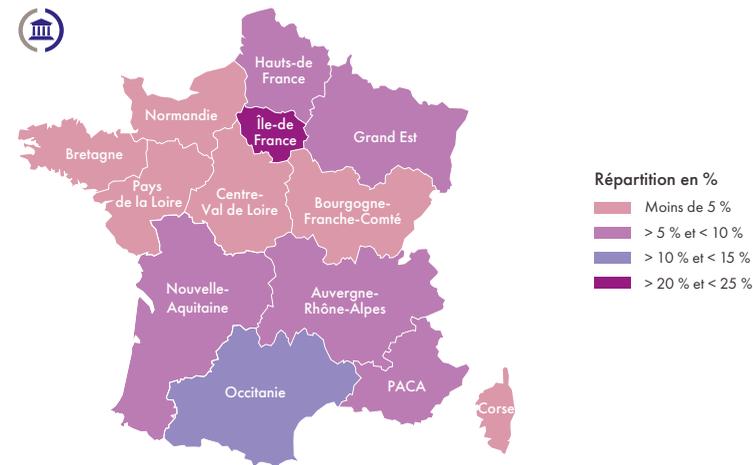
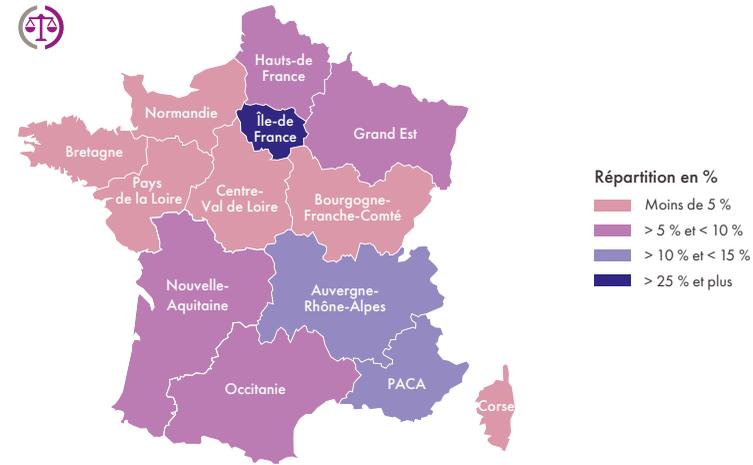
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La concentration territoriale des entreprises du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (28,9 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,6 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,6 %).

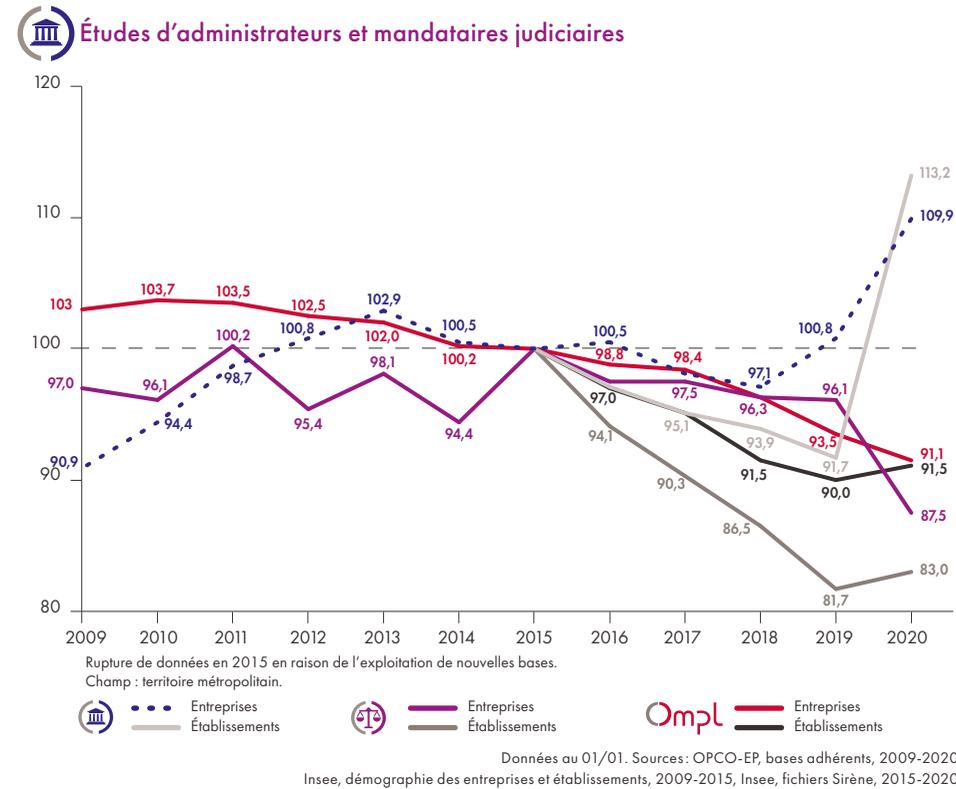
Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020.

Une rupture de série intervient en 2015 sur les données établissements. Avant cette date, les établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile ne pouvaient pas être comptabilisés.

Évolution annuelle des entreprises et établissements employeurs, 2009-2020 (base 100 en 2015)



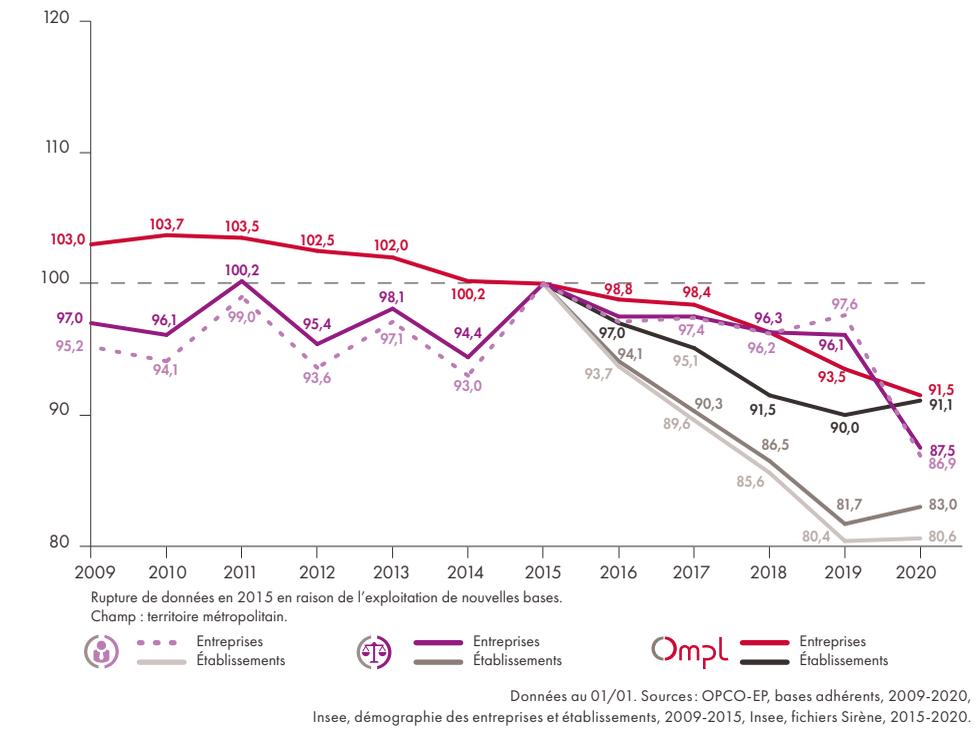
Entreprise : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.

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

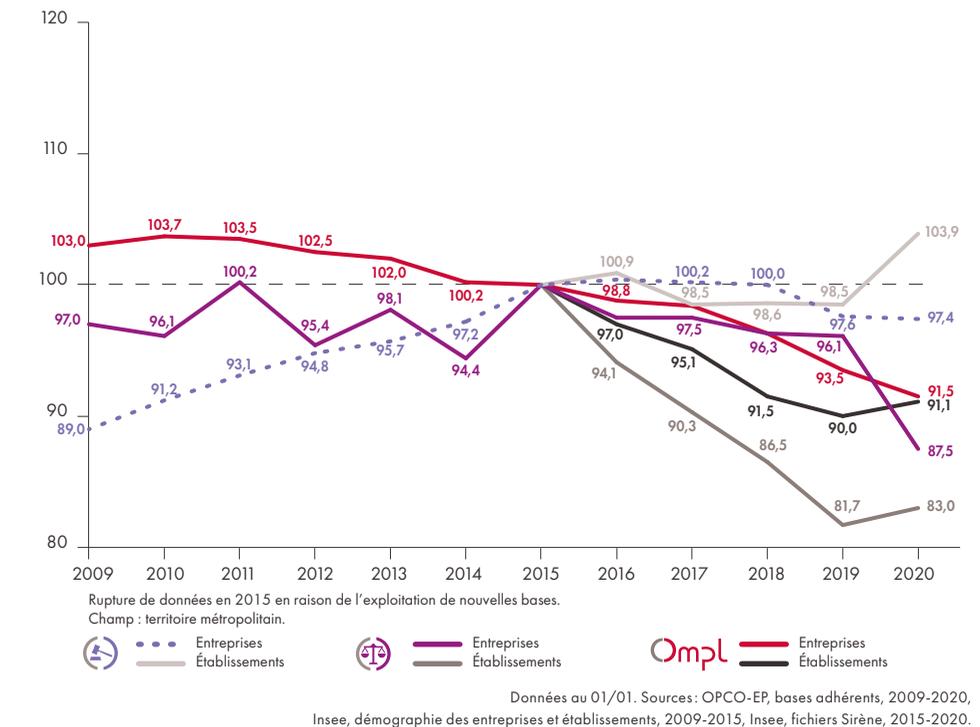
RÉTRÉCISSEMENT DU
TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2015, le stock d'entreprises du secteur a fortement diminué (- 12,5 %). Selon les données disponibles, le stock d'établissements suit un mouvement similaire (- 17 %). Cette double tendance montre un repli global du nombre de structures employeuses.

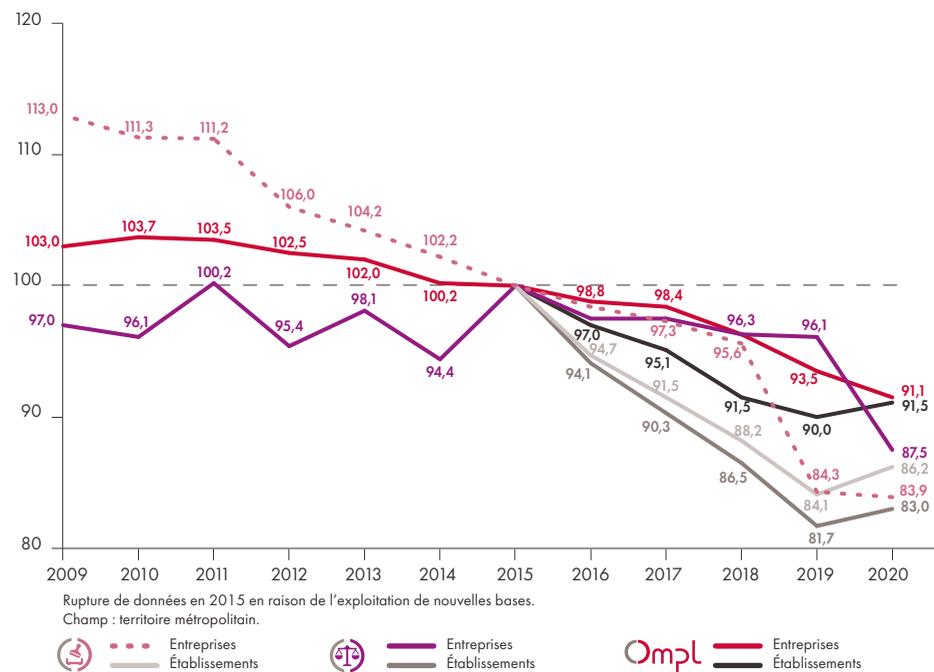
Cabinets d'avocats



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



Études d'huissiers de justice



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.
Champ : territoire métropolitain.

Entreprises (red), Établissements (green), Ompl (black), Entreprises (purple)

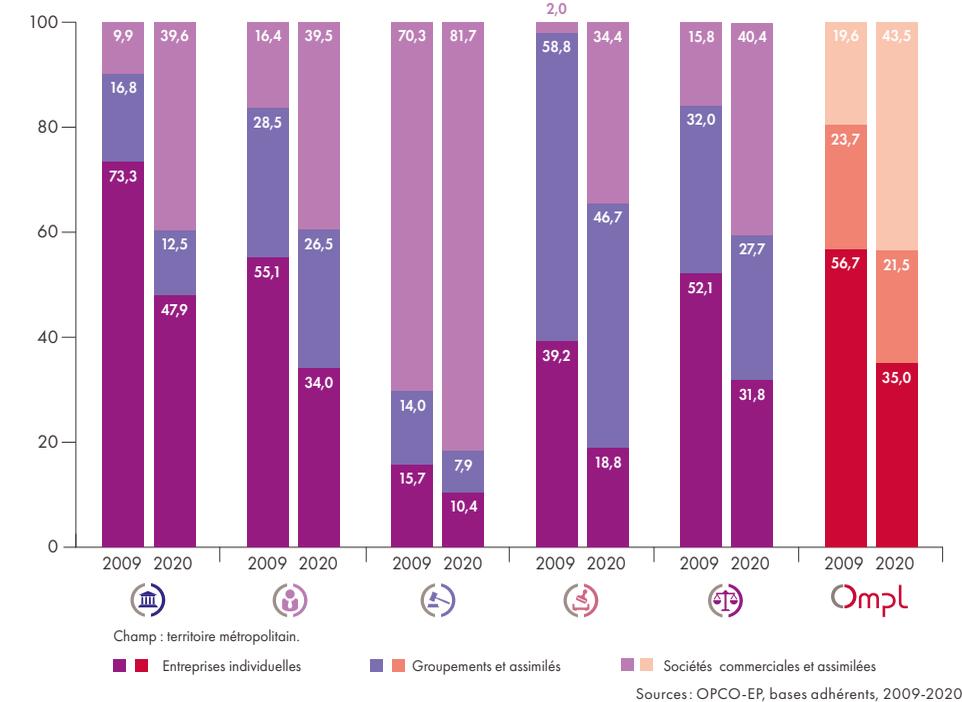
Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.



NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les sociétés et assimilées (40,4 %) sont devenues la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du secteur. Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles.

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par statut juridique (2009-2020, %)

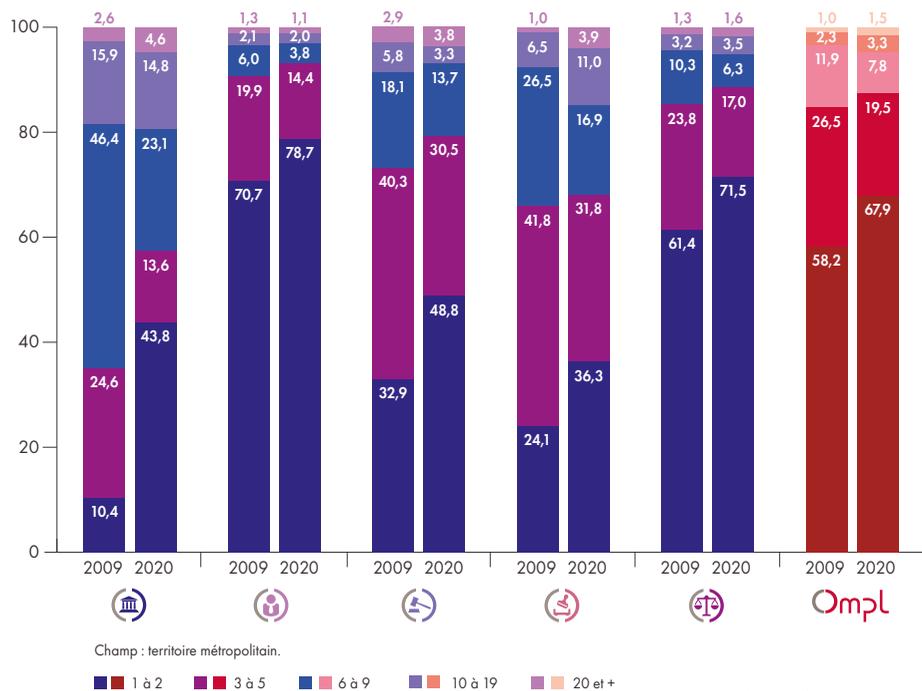


Champ : territoire métropolitain.

Entreprises individuelles, Groupements et assimilés, Sociétés commerciales et assimilées

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020

Évolution de la répartition des entreprises employeuses par tranche d'effectifs (effectifs moyens au cours de l'année, 2009-2020, %)



Champ : territoire métropolitain.

1 à 2, 3 à 5, 6 à 9, 10 à 19, 20 et +

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020.

TRÈS PETITE TAILLE D'ENTREPRISES MAIS MOINS DE TPE

Plus de la moitié des entreprises du secteur (71,5 %) emploient un à deux salariés en moyenne sur l'année.

Les branches des cabinets d'avocats (78,7 %) et celle des offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires (48,8 %) détiennent les plus grandes proportions d'entreprises de moins de trois salariés.

Par rapport à 2009, le secteur est caractérisé par un recul de la part des entreprises de trois à neuf salariés (- 10,8 points), principalement au profit des entreprises d'un à deux salariés (+ 10,1 points).



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.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de secteur se distinguent de la configuration caractérisant le champ de l'OMPL : elles emploient presque autant de salariés (5,3 contre 4,7 dans le champ de l'OMPL) mais sont majoritairement constituées en SARL (32,7 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises employeuses	411	10099	453	1 449	12 412	98 229
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	8,2	4,6	7,6	7,9	5,3	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (47,8 %)	EI (34,2 %)	SARL (55,9 %)	Société civile (42,8 %)	SARL (32,7 %)	EI (36,2 %)

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ : entreprises du périmètre de l'OMPL.



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 : estimations.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES INFÉRIEURES AU CHAMP DE L'OMPL

Au sein du secteur, les entreprises individuelles génèrent 85 183 € de valeur ajoutée (VA), soit 31,9 % de moins que la moyenne du champ de l'OMPL.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE (68 377 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	157 471	127 988	161 712	317 219	133 949	259 302
Marge commerciale	156 999	127 530	154 553	316 822	133 417	184 337
VA	97 451	81 809	83 088	198 768	85 183	125 150
Impôts et taxes	4 984	4 895	4 320	7 397	4 952	9 076
Salaires et cotisations	34 251	8 414	27 731	104 968	11 854	23 412
EBE	58 216	68 500	51 037	86 403	68 377	92 755
Bénéfice	57 607	69 480	57 007	95 273	69 549	94 466

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2020 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2020.

Champ : toute taille d'entreprise, y.c. sans salarié.



DONNÉES NON SIGNIFICATIVES

La significativité des données ne permet pas d'analyser le secteur.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

Chiffre d'affaires hors taxes	NS	NS	NS	NS	NS	3 283 518**
Marge commerciale	NS	NS	NS	NS	NS	2 850 143**
VA	NS	NS	NS	NS	NS	1 657 788***
Impôts et taxes	NS	58 216***	68 741**	43 891*	59 035***	66 125***
Salaires et cotisations	NS	NS	NS	NS	NS	1 017 858***
EBE	NS	NS	NS	NS	NS	586 417***
Bénéfice	NS	167 723***	NS	NS	178 956***	388 496***

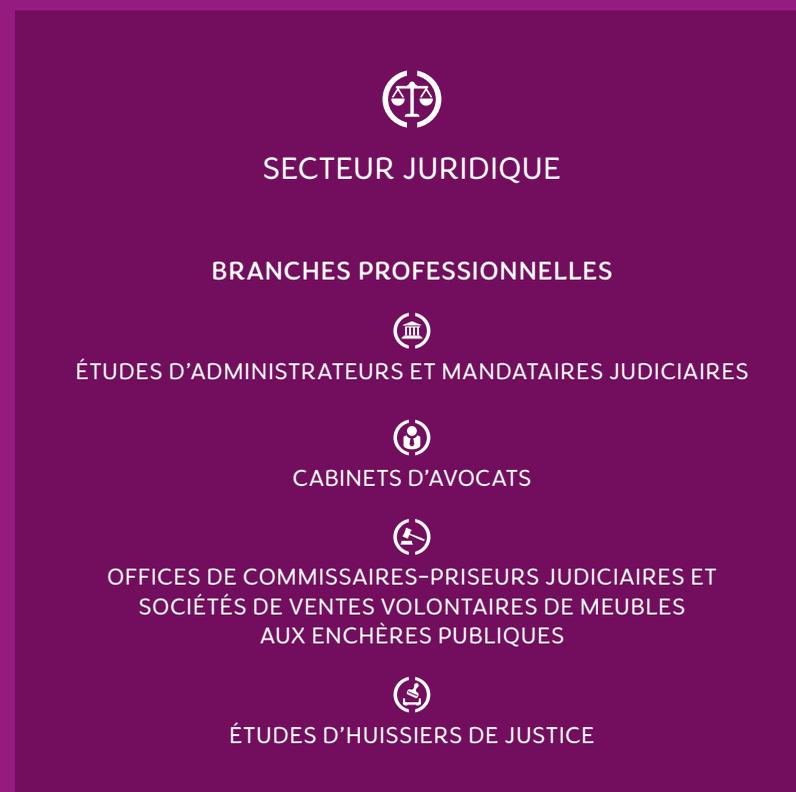
Sources : Cap Financials, base CapFi 2020, estimations.

Champ : entreprises adhérentes à l'OMPL.

Marge d'erreur de 2 %

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

NS : données non significatives.



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 de la DADS 2019, fournies par l'INSEE, des 11 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP.

Effectifs salariés	20
Catégories sociales	26
Contrats de travail	30
Temps de travail	35
Effectifs par tranche d'âge	38
Mobilité annuelle	42
Rémunération nette annuelle	51
Formation professionnelle	54
Chômage annuel	58
Publications OMPL	61



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2010, le secteur enregistre une progression de 18,6 % des effectifs jusqu'en 2019. Cette tendance semble ralentir selon les prévisions réalisées pour les années 2020 à 2022.

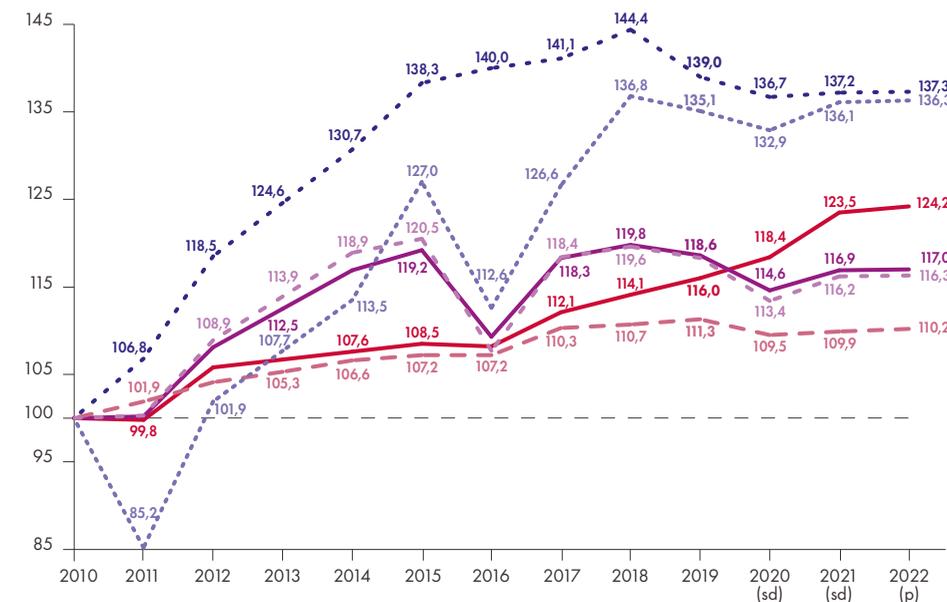
Évolution des effectifs salariés en volume

Années						Ompl
2010	2 472	41 364	2 592	10 464	56 892	392 022
2011	2 640	41 496	2 208	10 668	57 012	391 128
2012	2 929	45 049	2 641	10 893	61 512	414 593
2013	3 080	47 116	2 792	11 023	64 011	418 164
2014	3 230	49 183	2 942	11 153	66 508	421 726
2015	3 420	49 859	3 291	11 217	67 787	425 204
2016	3 461	44 563	2 918	11 220	62 162	424 282
2017	3 487	48 980	3 282	11 545	67 294	439 646
2018	3 570	49 460	3 547	11 586	68 163	447 199
2019	3 436	48 914	3 502	11 642	67 494	454 932
2020 (sd)	3 380	46 918	3 445	11 453	65 196	464 109
2021 (sd)	3 391	48 068	3 529	11 495	66 483	484 334
2022 (p)	3 394	48 116	3 533	11 532	66 575	486 942

Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2010)



sd : données semi-définitives — p : prévisions



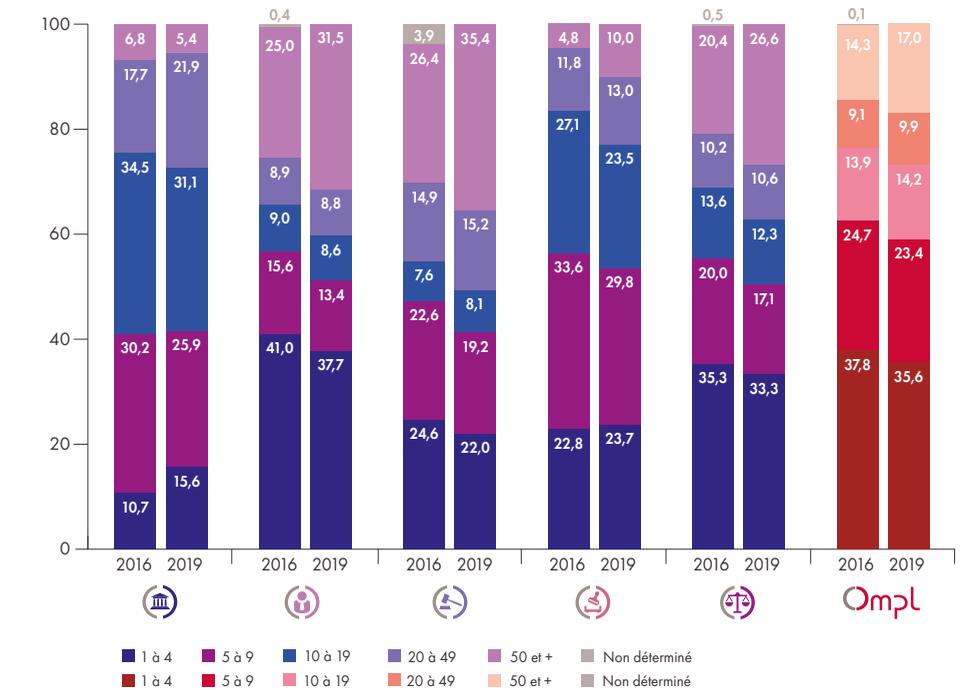
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.



2/3 DES EFFECTIFS DANS DES PETITES ENTREPRISES

- 62,7 % des salariés du secteur travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins, depuis 2016, la part des effectifs salariés travaillant dans une entreprise de moins de 20 salariés a reculé (- 6,2 points) au profit des entreprises de taille plus importante.

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



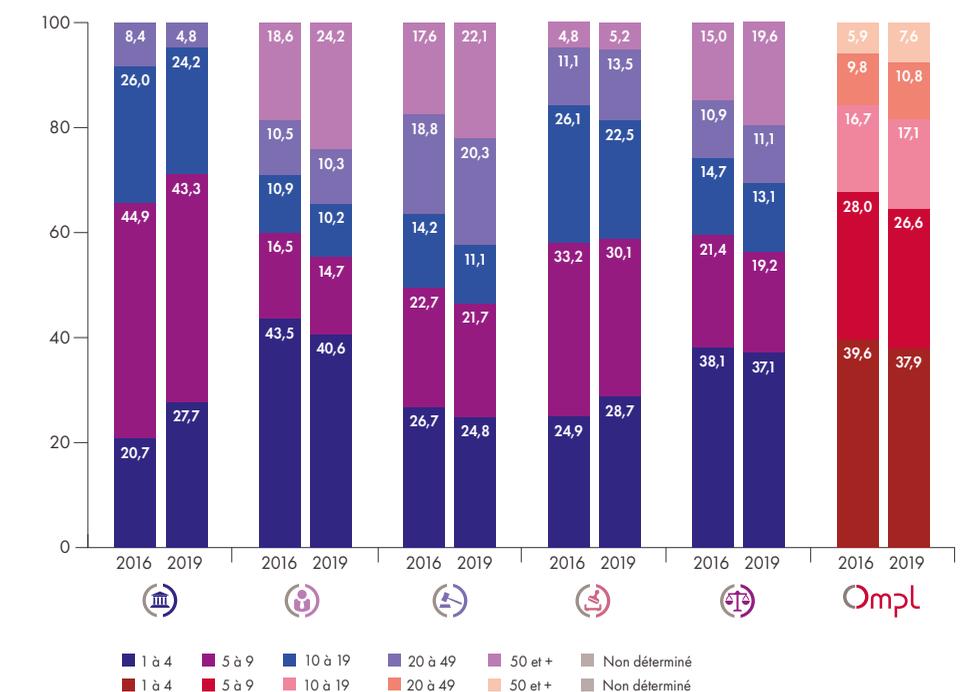
Source : Insee, DADS 2016-2019.



PROGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine reste marquée puisque les établissements de moins de 20 salariés regroupent 69,4 % des effectifs.
- Néanmoins, par rapport à 2016 la proportion de salariés travaillant dans ces petites structures a reculé (- 4,8 points) au profit de celles employant 20 salariés et plus.

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



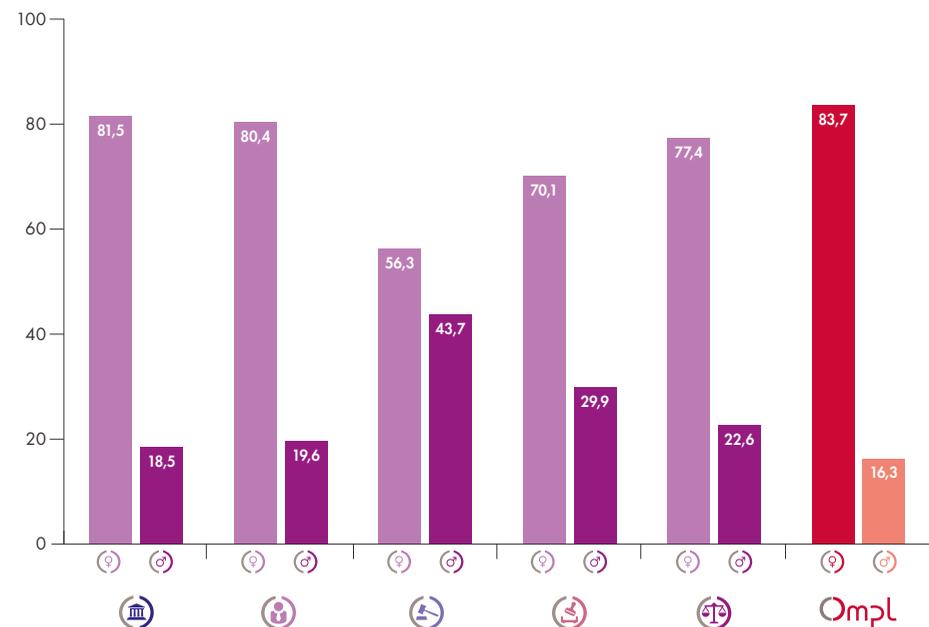
Source : Insee, DADS 2016-2019.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois du secteur sont très majoritairement féminins : 77,4 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est inférieure à la moyenne de l'ensemble de l'OMPL (83,7 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi du secteur tend à diminuer jusqu'en 2019. Elle baisse de 3,1 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 laissent envisager le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



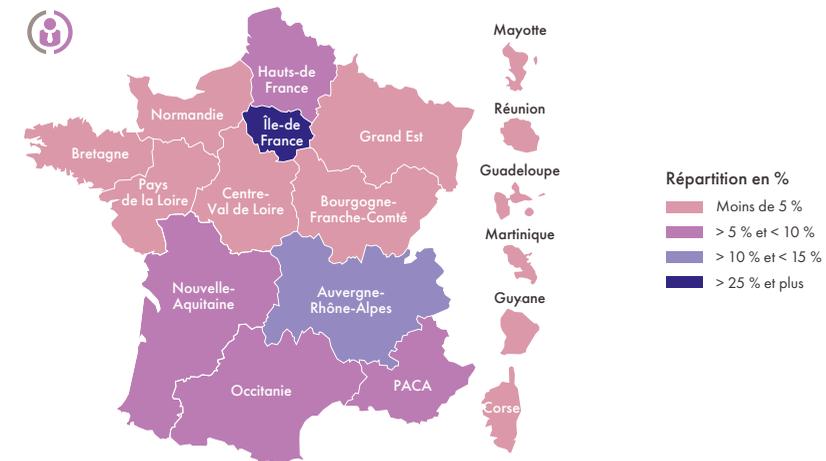
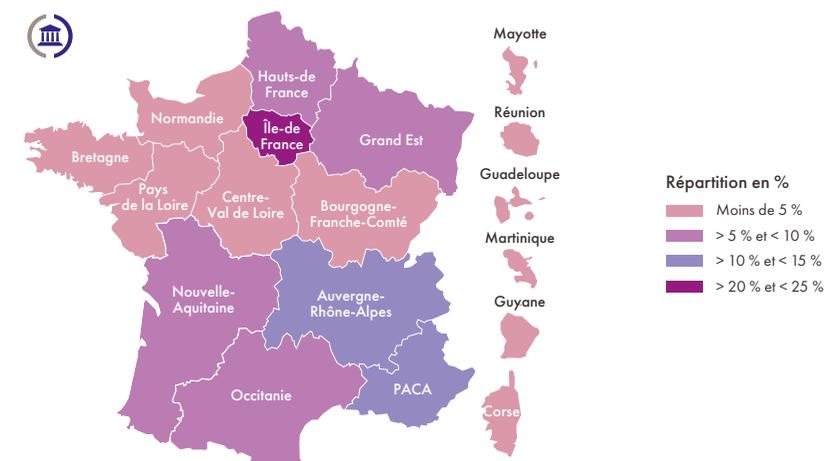
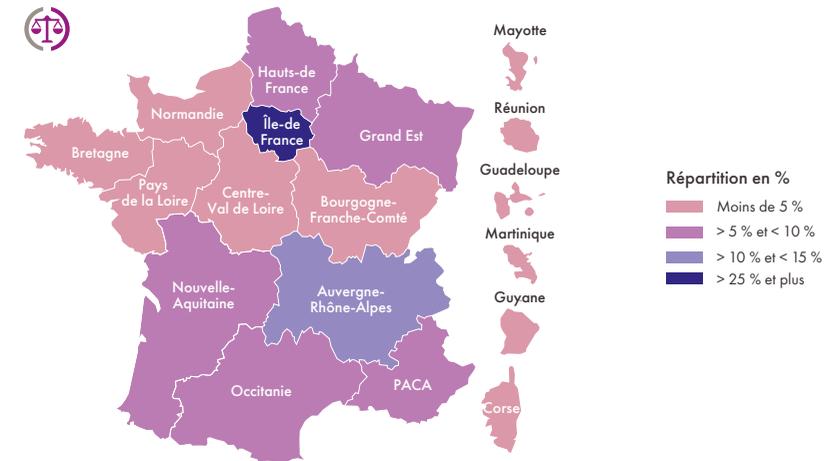
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

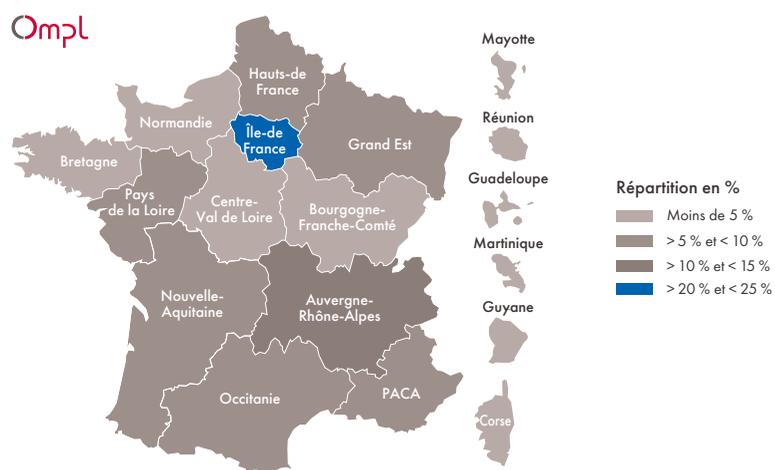
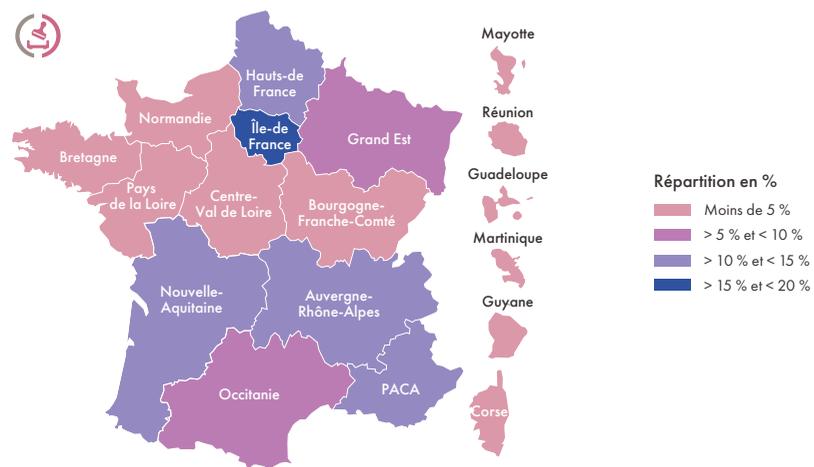


PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 37,5 % des salariés du secteur et son poids est plus important que pour l'ensemble de l'OMPL (21,4 %).
 - L'Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du secteur (11,2 %).
 - La Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (7,5 %).
- Ces trois régions regroupent 56,2 % des salariés du secteur.

Effectifs par région (%)





Source : Insee, DADS 2019.


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation du secteur varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Normandie (82,0 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (73,0 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	79,2	84,7	46,2	72,7	80,9	85,2
Bourgogne-Franche-Comté	82,4	88,0	57,1	69,9	79,2	87,1
Bretagne	83,0	85,0	55,7	71,3	80,8	84,4
Centre-Val de Loire	90,2	86,7	50,0	71,1	80,6	86,4
Corse	84,6	89,7	—	65,1	79,6	83,7
DOM	72,0	88,9	50,0	63,0	78,2	83,9
Grand Est	87,6	86,0	55,9	68,7	80,0	86,5
Hauts-de-France	86,5	82,7	40,8	70,3	77,3	84,2
Île-de-France	78,4	74,1	61,5	69,1	73,0	77,6
Normandie	85,7	87,6	57,2	72,6	82,0	86,2
Nouvelle-Aquitaine	87,1	85,6	55,2	72,4	81,4	86,0
Occitanie	79,4	84,4	56,8	69,6	80,0	85,3
Pays de la Loire	79,6	81,0	51,2	71,1	78,0	85,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	78,7	85,8	55,5	68,9	80,1	85,1
Ensemble	81,5	80,4	56,3	70,1	77,4	83,7

Source : Insee, DADS 2019.



**PRÉPONDÉRANCE
DES EMPLOYÉS**

- Les cadres sont bien représentés: 26,3 % contre 18,8 % pour l'ensemble de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est faible (12,0 %) et inférieure à la part observée pour l'ensemble de l'OMPL (32,8 %).
- Le taux d'employés est important et supérieur à celui de l'OMPL (55,1 % contre 43,5 %).
- La part des ouvriers est réduite (6,6 %) mais proche de celle de l'OMPL (5,0 %). Il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2019.



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...

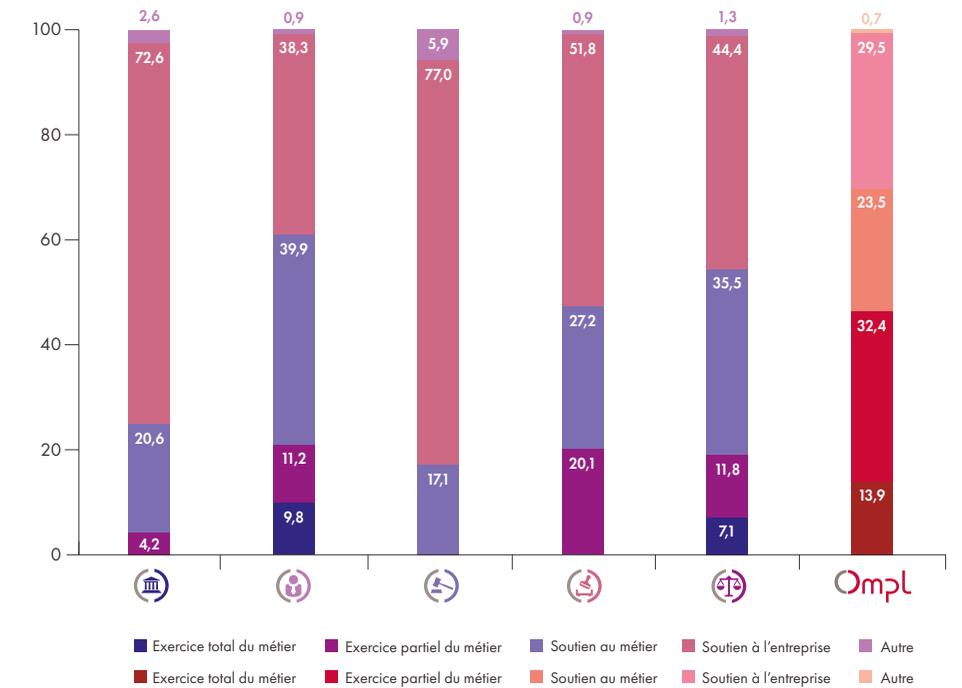
Dans le contexte des branches professionnelles des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



**EMPLOIS ORGANISÉS EN
SOUTIEN DU MÉTIER ET
DE L'ENTREPRISE**

79,9 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont 44,4 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



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...).



MÉTIERS IMPACTÉS PAR LE GENRE

Les emplois du secteur viennent surtout en support du métier et de l'activité de l'entreprise (soutien au métier et soutien à l'entreprise). Néanmoins, un effet du genre existe : 40,5 % des femmes exercent une activité de soutien au métier contre 18,1 % des hommes.

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



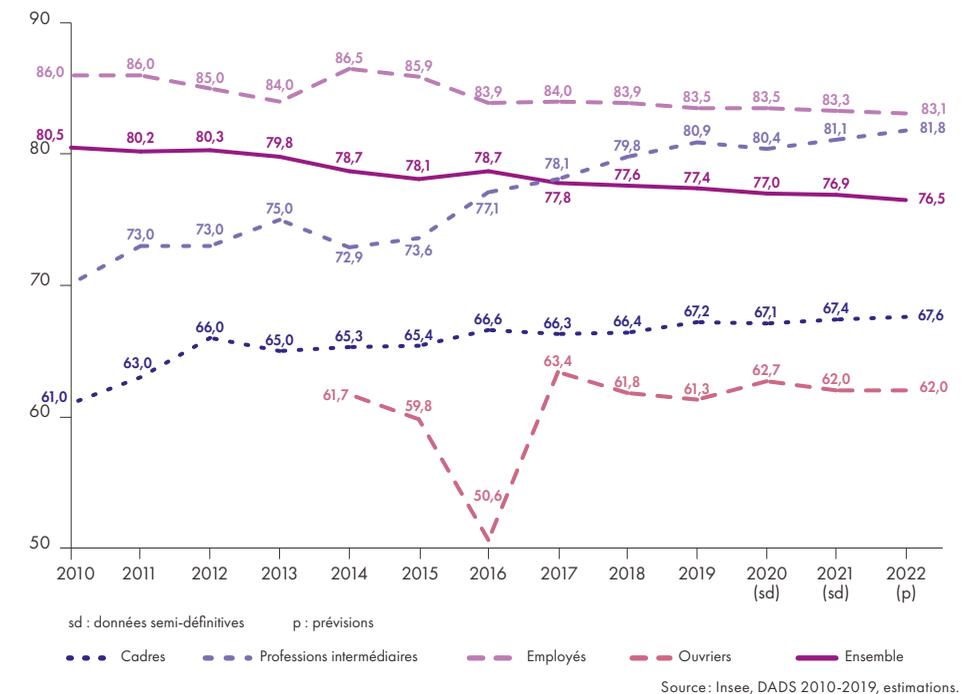
Source: Insee, DADS 2019.



LÉGER REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2010, la part des femmes dans l'emploi du secteur tend à diminuer jusqu'en 2019. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022. Néanmoins, la féminisation des cadres et des professions intermédiaires devrait connaître une progression.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



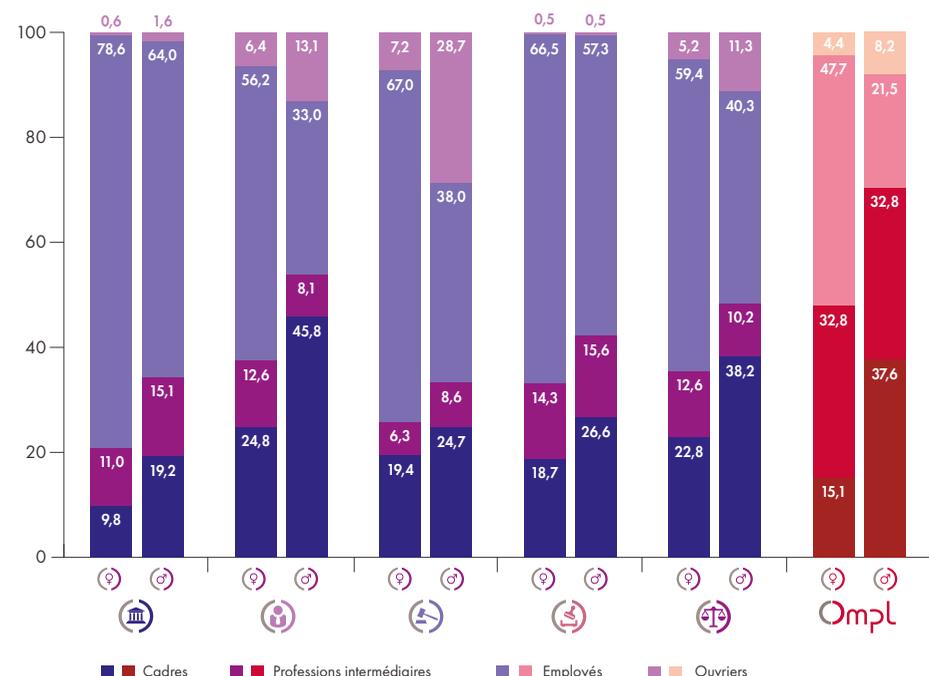
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes du secteur, la part des employées est assez importante. Elle atteint 59,4 % contre 40,3 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par catégorie sociale et genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des employés est maximale pour les DOM (69,6 %), mais son minimum est atteint pour les Pays de la Loire (48,5 %).

Répartition des salariés par catégorie sociale et région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	24,2	16,2	52,4	7,2	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	15,9	12,8	59,9	11,4	0,1
Bretagne	28,3	12,5	57,5	1,7	0,0
Centre-Val de Loire	22,4	13,6	59,7	4,2	0,1
Corse	15,7	10,2	68,5	2,8	2,8
DOM	18,5	9,1	69,6	1,6	1,1
Grand Est	20,3	11,8	63,4	4,3	0,2
Hauts-de-France	19,1	9,2	63,6	8,0	0,0
Île-de-France	33,7	10,8	49,2	6,3	0,0
Normandie	22,4	11,1	60,4	6,1	0,1
Nouvelle-Aquitaine	20,7	10,4	59,1	9,7	0,1
Occitanie	21,4	12,5	57,9	8,1	0,1
Pays de la Loire	25,8	17,5	48,5	8,2	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,7	13,1	61,7	4,4	0,2
Ompl	26,3	12,0	55,1	6,6	0,0
Ompl	18,8	32,8	43,5	5,0	0,0

Source: Insee, DADS 2019.

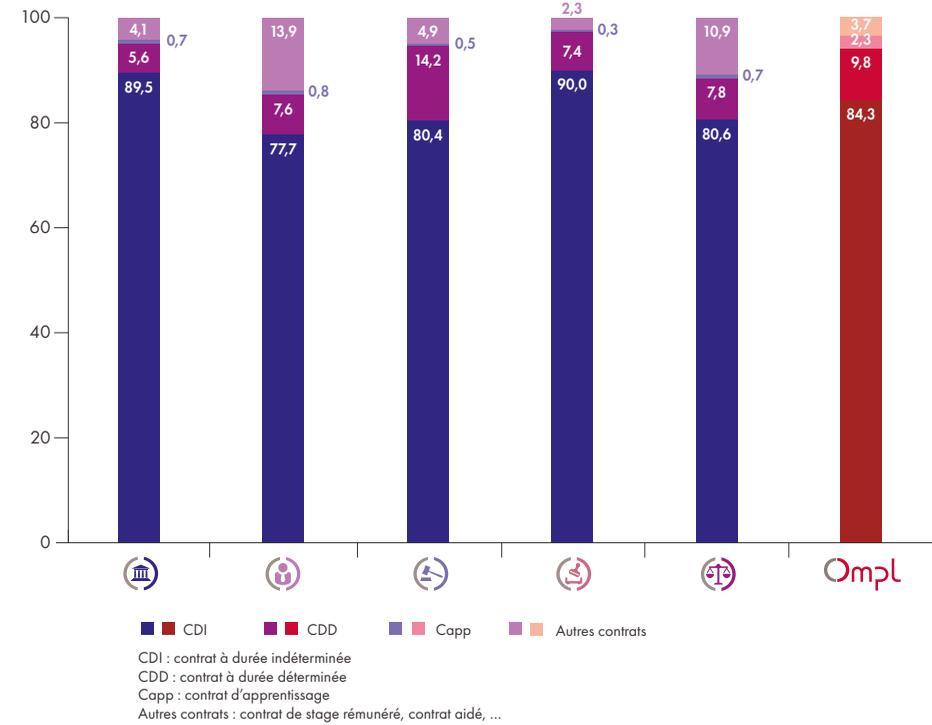
1: Non déterminé pour cause de secret statistique.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (80,6 %) mais inférieur à la moyenne de l'OMPL.
Hors CDD, les autres contrats sont fortement mobilisés (10,9 %). Il s'agit principalement de stagiaires rémunérés.

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



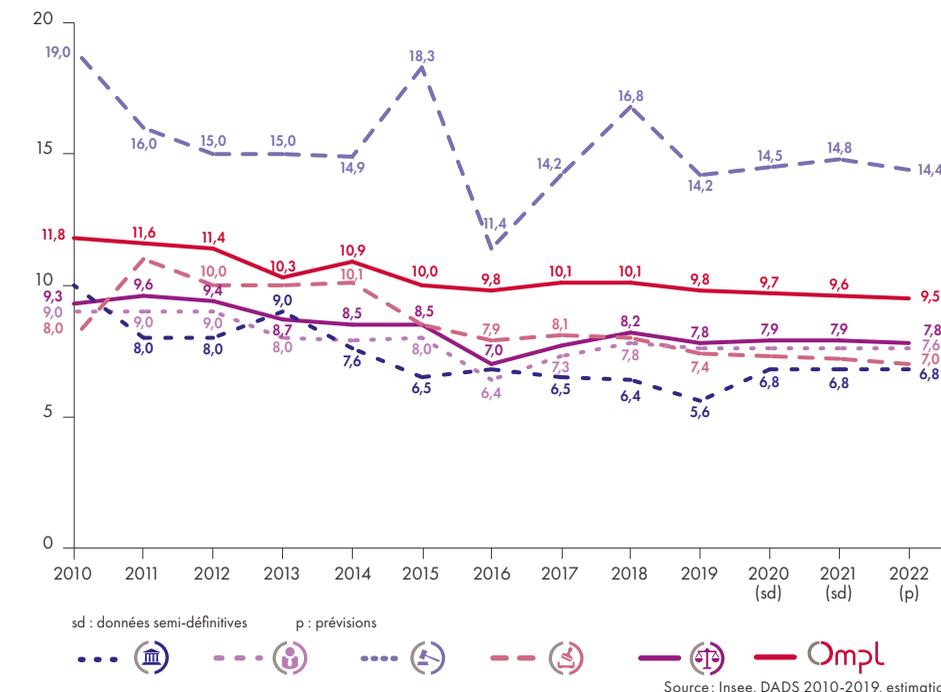
Source: Insee, DADS 2019.



STABILITÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD évolue peu jusqu'en 2019 (- 1,5 point). Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent une évolution négative.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



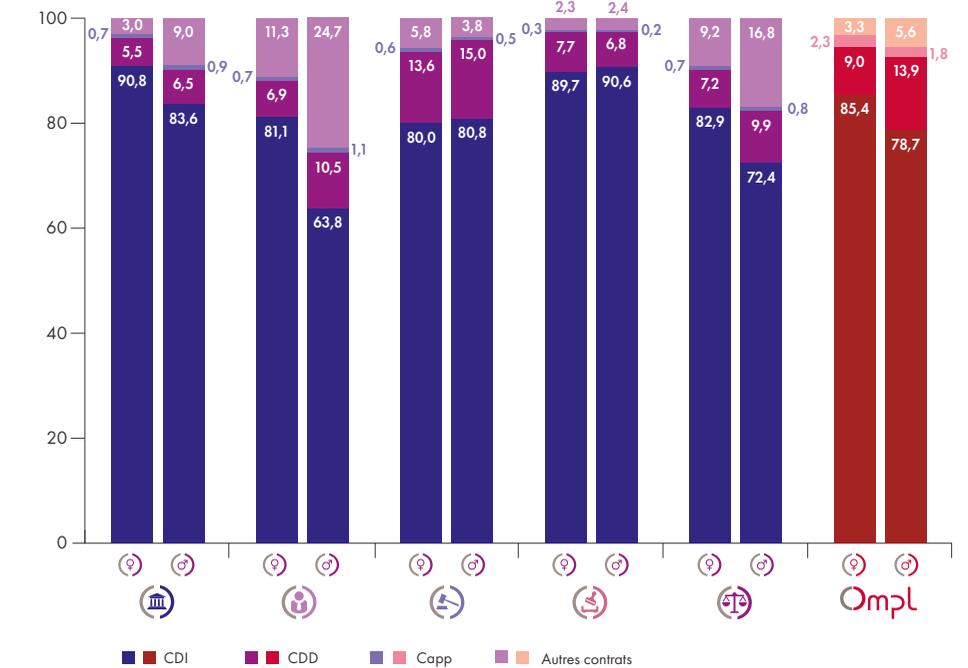
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Les hommes du secteur travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 2,7 points.

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



Source: Insee, DADS 2019.



PROPORTIONNELLEMENT PLUS D'HOMMES EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes mais progresse chez les hommes. (- 0,1 et + 1,8 point respectivement).
Le taux de CDD tend à augmenter pour les deux genres (+ 0,8 et + 0,9 point).

Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2016-2019 en points)

Contrat	Homme (2016-2019)	Femme (2016-2019)	Ompl (2016-2019)
CDI	+ 1,8	- 0,1	- 0,2
CDD	+ 0,9	+ 0,8	- 0,1
Capp	+ 0,2	+ 0,3	+ 0,3
Autres	- 2,8	- 1,0	- 0,1

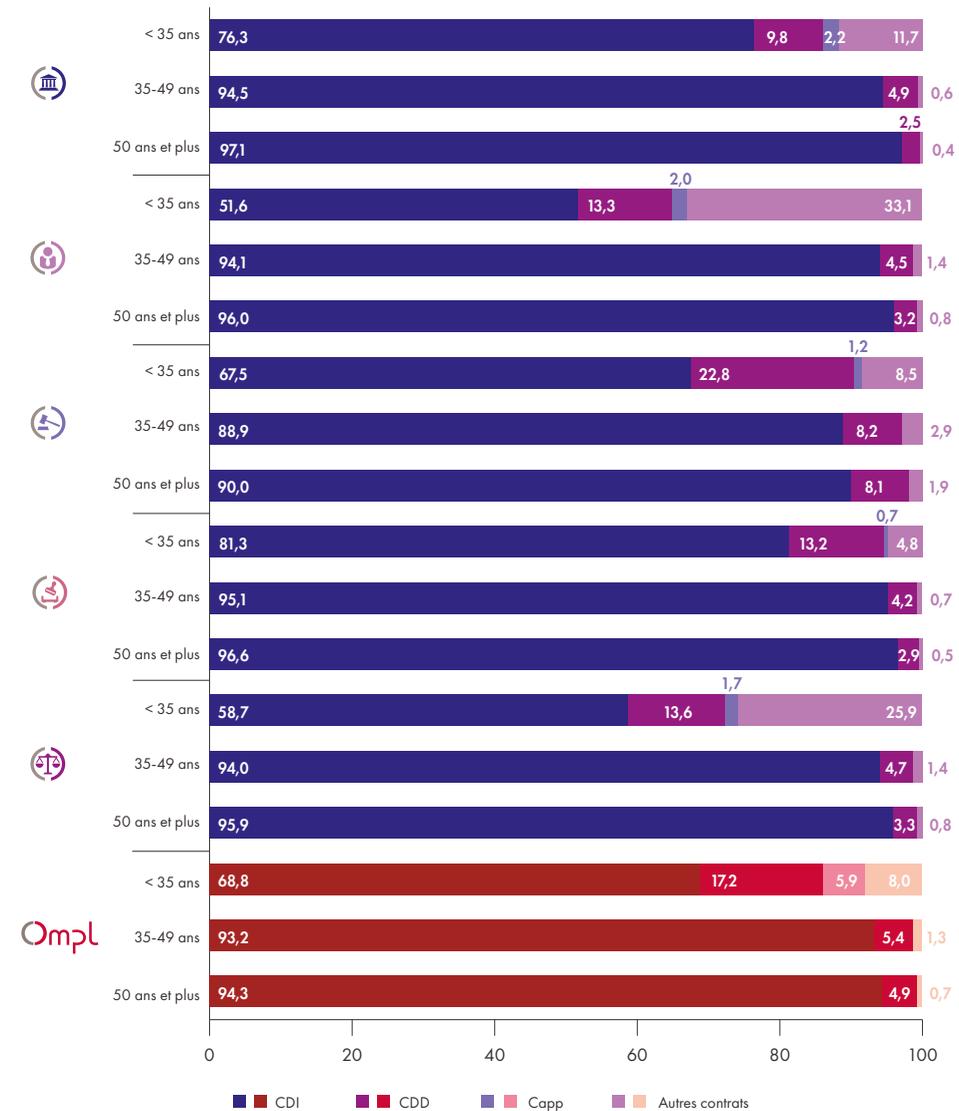
Source: Insee, DADS 2016-2019.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (13,6 % contre 4,7 %).

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



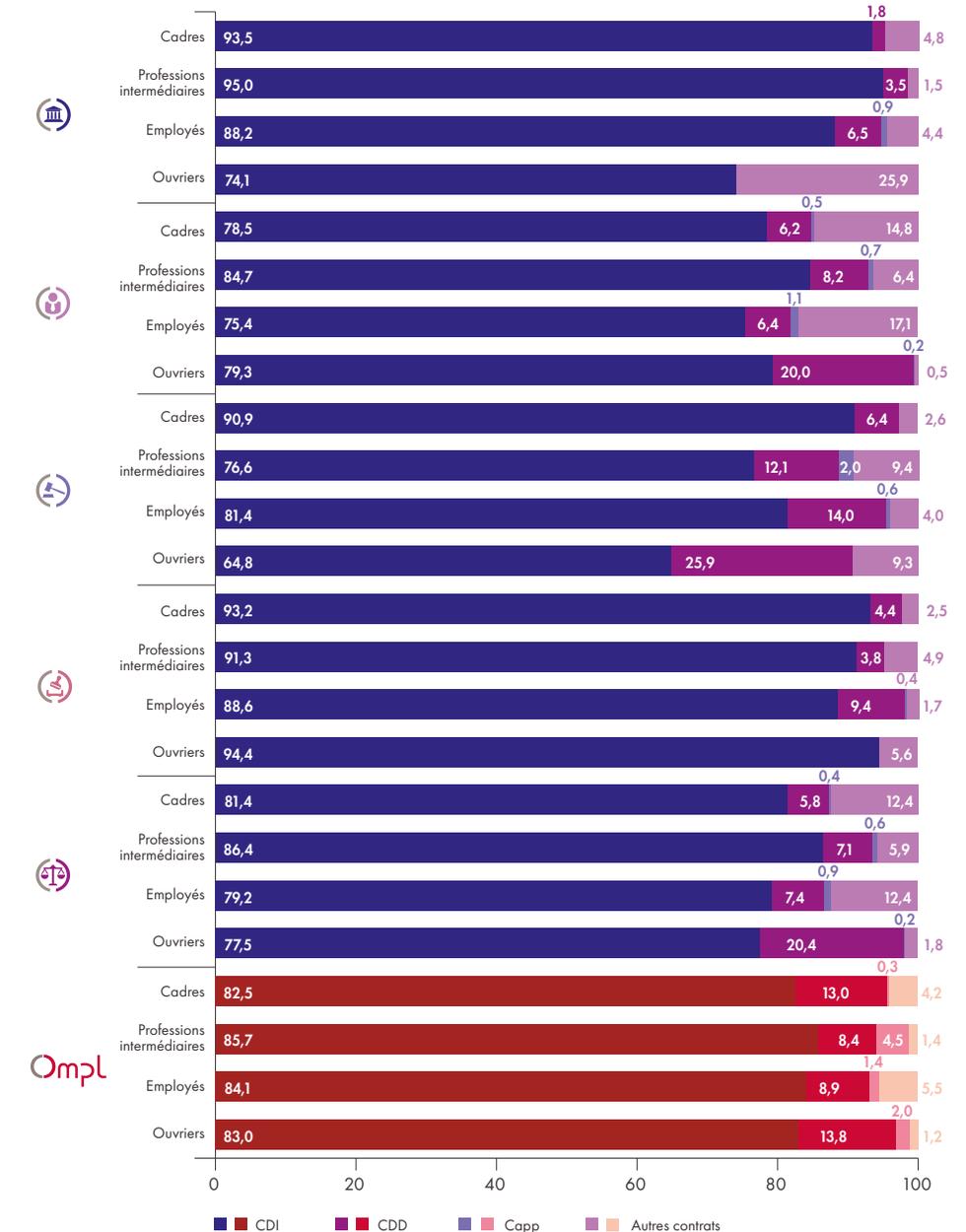
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau du secteur, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers (20,4 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les professions intermédiaires (7,1 %) et les cadres (5,8 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.

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



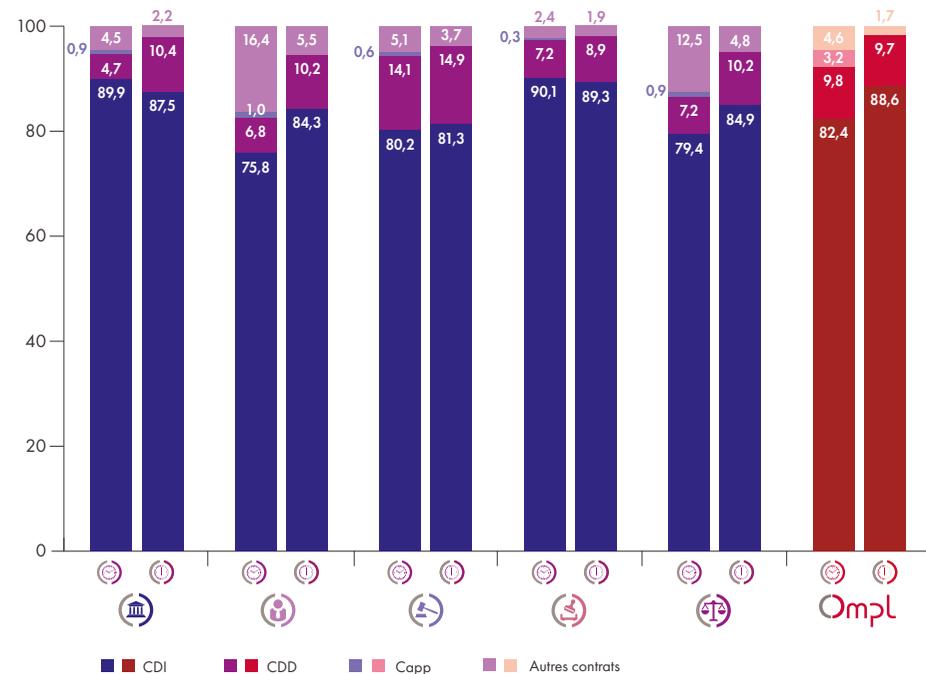
Source: Insee, DADS 2019.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du secteur travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (+ 5,5 points).

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



Source: Insee, DADS 2019.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés du secteur (79,6 %) travaillent à temps complet.

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



Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (11,1 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (5,5 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions	Auvergne-Rhône-Alpes	Bourgogne-Franche-Comté	Bretagne	Centre-Val de Loire	Corse	DOM	Grand Est	Hauts-de-France	Île-de-France	Normandie	Nouvelle-Aquitaine	Occitanie	Pays de la Loire	Provence-Alpes-Côte d'Azur	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	3,0	7,5	29,9	5,4	7,8	9,6									
Bourgogne-Franche-Comté	10,9	6,1	28,8	13,6	11,1	9,2									
Bretagne	ND	7,7	12,0	3,6	6,9	10,4									
Centre-Val de Loire	10,6	4,1	9,3	6,6	5,5	8,5									
Corse	ND	4,3	-	9,3	6,0	10,3									
DOM	6,5	8,1	ND	5,5	7,0	11,2									
Grand Est	5,4	6,0	11,7	5,6	6,2	8,2									
Hauts-de-France	4,5	7,1	16,5	13,1	9,1	9,3									
Île-de-France	5,7	8,4	11,5	5,3	8,2	10,1									
Normandie	4,5	6,4	13,8	6,6	6,8	9,5									
Nouvelle-Aquitaine	6,8	7,9	10,3	9,2	8,2	10,2									
Occitanie	8,4	7,4	9,5	8,1	7,7	10,6									
Pays de la Loire	3,3	7,8	9,9	5,6	7,3	10,9									
Provence-Alpes-Côte d'Azur	5,6	6,3	7,7	6,8	6,4	9,0									
Ensemble	5,6	7,6	14,2	7,4	7,8	9,8									

Source: Insee, DADS 2019.

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.

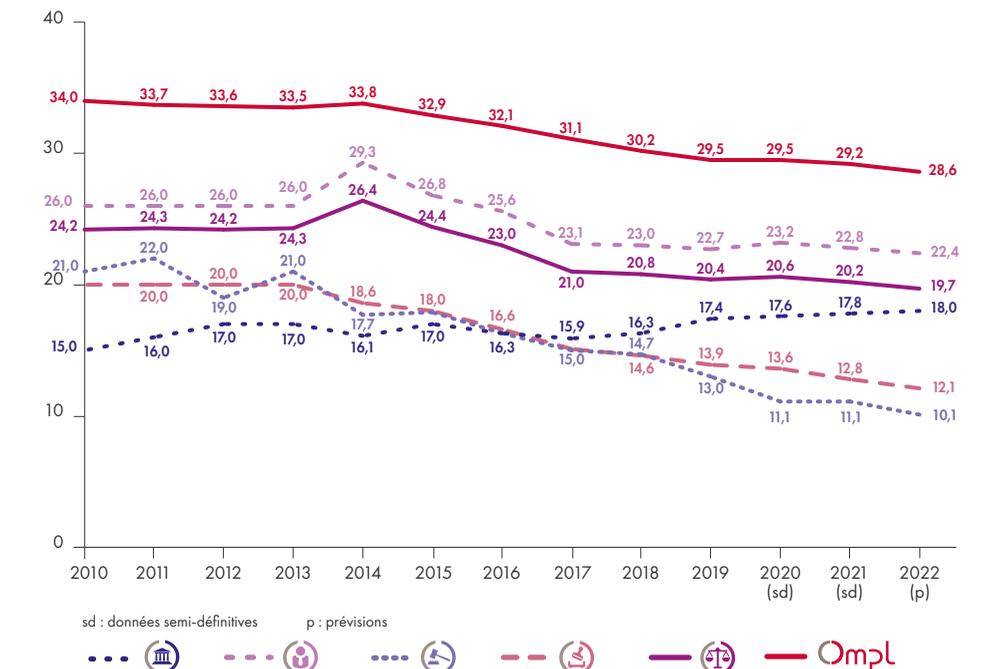


LÉGER REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2010, le taux de salariés à temps partiel dans le secteur tend à diminuer jusqu'en 2019.

Il baisse de 3,8 points. Les prévisions pour les années 2020 à 2022 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



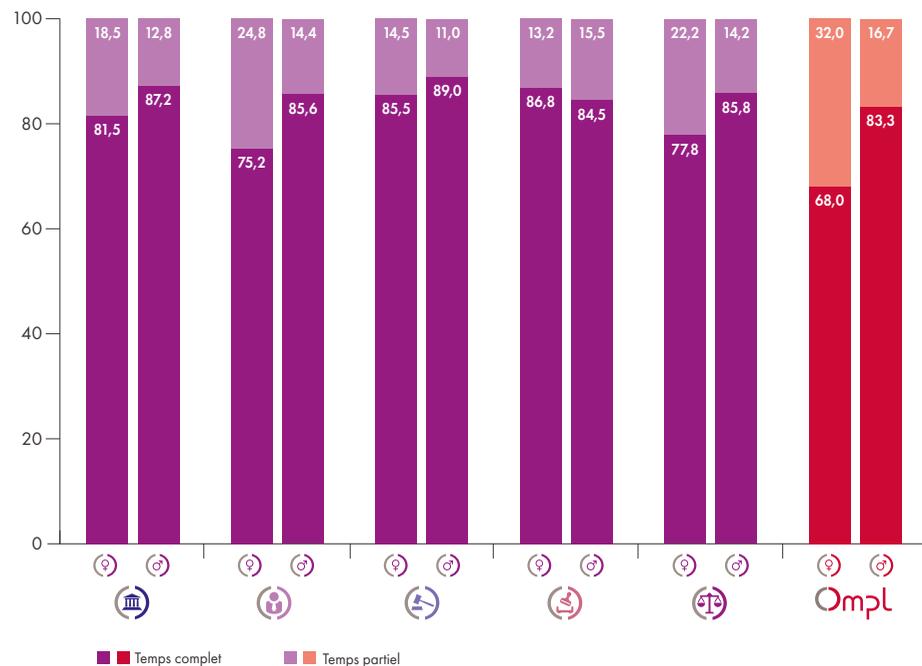
Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Au niveau du secteur, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 8,0 points).

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



Source: Insee, DADS 2019.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

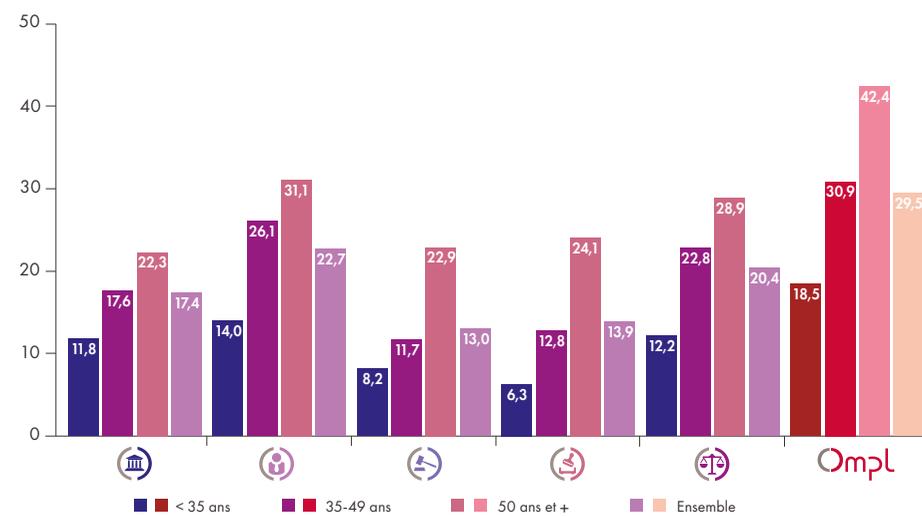
Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers (61,0 %). Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres (11,4 %).



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le secteur, le travail à temps partiel concerne plus d'un quart des salariés de plus de 50 ans (28,9 %), un taux supérieur de 16,7 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source: Insee, DADS 2019.

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

Catégories sociales	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble	Ompl
Cadres	11,8	11,3	11,8	11,6	11,4	28,0
Professions intermédiaires	14,6	19,0	12,5	13,7	17,5	23,2
Employés	18,4	23,1	13,8	14,3	20,5	31,6
Ouvriers	48,1	68,6	12,0	59,3	61,0	56,7
Ensemble	17,4	22,7	13,0	13,9	20,4	29,5

Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Occitanie (26,3 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (14,8 %).

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble	Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	16,0	28,1	13,2	16,7	25,0	34,0
Bourgogne-Franche-Comté	17,6	33,5	13,2	19,4	26,3	34,2
Bretagne	17,6	21,5	8,9	11,7	18,9	30,6
Centre-Val de Loire	25,2	23,3	19,5	13,2	20,7	28,8
Corse	0,0	32,5	-	14,0	23,1	26,4
DOM	14,0	21,0	0,0	7,8	15,7	22,4
Grand Est	19,8	24,5	12,2	17,5	21,7	33,8
Hauts-de-France	15,9	27,9	15,0	10,6	21,5	33,0
Île-de-France	14,6	15,8	10,7	9,0	14,8	21,2
Normandie	17,3	28,3	17,0	16,1	24,1	30,7
Nouvelle-Aquitaine	14,0	30,9	15,2	13,3	25,0	29,2
Occitanie	24,0	29,3	19,6	18,5	26,3	32,7
Pays de la Loire	23,0	27,3	12,4	20,6	25,3	32,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,4	29,9	20,3	14,8	25,1	31,3
Ensemble	17,4	22,7	13,0	13,9	20,4	29,5

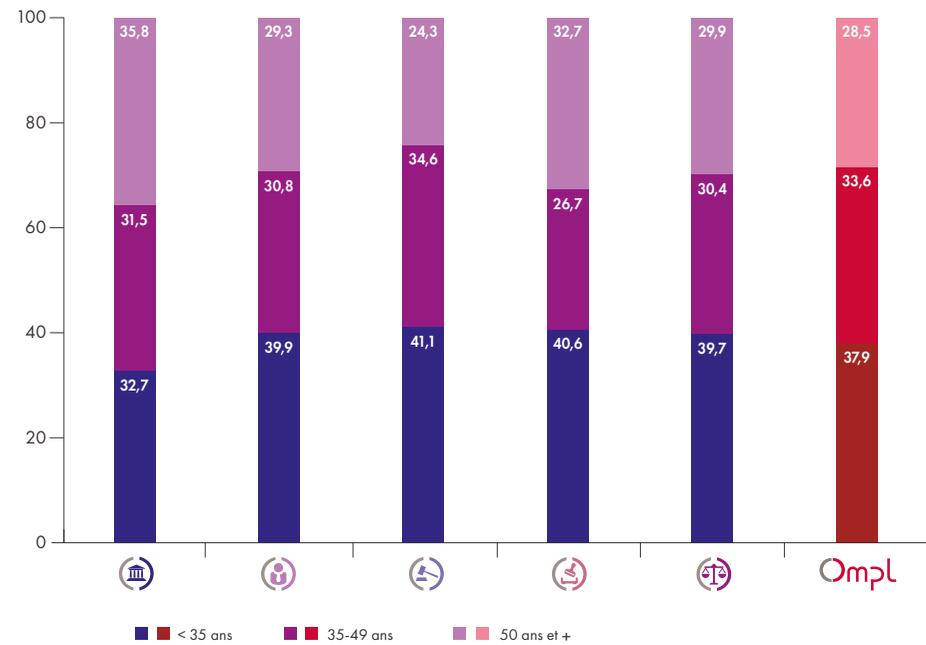
Source: Insee, DADS 2019.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (39,7 %). Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source: Insee, DADS 2019.



VIEILLISSEMENT DES EFFECTIFS SALARIÉS

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2019 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître (+ 4,3 points) ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 12,1 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 7,8 points).

Évolution des effectifs par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (sd)	2021 (sd)	2022 (p)	
Bâtiment	< 35 ans	35,0	35,0	34,5	35,0	34,1	33,6	33,6	33,1	33,9	32,7	32,7	32,3	31,8
	35-49 ans	41,0	40,0	39,0	37,9	36,8	36,1	34,4	33,2	31,5	31,5	30,4	29,6	28,9
	> 50 ans	24,0	25,0	26,5	27,1	29,1	30,4	32,0	33,8	34,6	35,8	36,9	38,1	39,4
Commerce	< 35 ans	37,0	38,0	38,1	37,6	38,2	39,8	41,0	39,5	40,0	39,9	41,2	41,3	40,8
	35-49 ans	40,0	39,0	38,5	38,0	36,0	34,2	32,7	32,5	31,4	30,8	29,3	28,2	27,1
	> 50 ans	23,0	23,0	23,4	24,4	25,8	26,0	26,3	28,0	28,6	29,3	29,5	30,5	32,1
Industrie	< 35 ans	41,0	40,0	40,9	42,4	41,9	43,0	42,3	41,6	41,4	41,1	41,4	41,1	41,0
	35-49 ans	36,0	37,0	36,2	35,4	35,7	34,8	34,0	33,9	34,8	34,6	33,6	33,4	33,2
	> 50 ans	23,0	23,0	22,9	22,2	22,4	22,2	23,6	24,5	23,8	24,3	25,0	25,4	25,8
Services	< 35 ans	33,0	35,0	36,4	36,4	37,8	38,2	37,7	38,1	39,2	40,6	41,4	42,2	43,0
	35-49 ans	36,0	33,0	32,1	31,2	30,3	29,7	29,1	28,8	27,5	26,7	25,9	25,1	24,2
	> 50 ans	31,0	32,0	31,5	32,5	31,9	32,2	33,2	33,1	33,2	32,7	32,7	32,7	32,8
Autres	< 35 ans	36,4	37,4	37,8	37,5	38,1	39,4	40,1	39,0	39,6	39,7	40,8	41,0	40,7
	35-49 ans	39,1	37,8	37,3	36,7	35,0	33,6	32,2	32,0	30,9	30,4	29,0	28,0	27,0
	> 50 ans	24,5	24,8	25,0	25,8	26,8	27,1	27,7	29,0	29,4	29,9	30,2	31,0	32,3
Ompl	< 35 ans	38,9	39,0	38,9	38,7	38,2	38,1	37,5	37,2	37,7	37,9	37,8	37,9	38,0
	35-49 ans	37,1	36,3	35,8	35,4	35,1	34,7	34,5	34,3	33,8	33,6	33,5	33,4	33,3
	> 50 ans	24,0	24,6	25,3	26,0	26,7	27,2	28,0	28,6	28,5	28,5	28,7	28,7	28,7

Source: Insee, DADS 2010-2019, estimations.

sd: données semi-définitives — p: prévisions



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (43,8 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (36,8 %).
- Les employés sont plutôt présents dans la première tranche d'âge (40,3 %).
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la tranche des salariés âgés de 50 ans et plus (40,4 %).

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	24,9	26,2	35,0	18,5	32,7
35-49 ans	29,2	39,6	30,6	25,9	31,5
> 50 ans	45,8	34,2	34,4	55,6	35,8

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	45,3	36,0	40,4	21,9	39,9
35-49 ans	30,8	35,0	29,2	35,7	30,8
> 50 ans	23,9	29,0	30,4	42,3	29,3

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	26,7	44,1	48,1	35,9	41,1
35-49 ans	43,5	33,6	30,0	38,1	34,6
> 50 ans	29,8	22,3	21,9	25,9	24,3

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	43,8	36,8	40,3	23,7	39,7
35-49 ans	30,8	33,1	28,9	35,8	30,4
> 50 ans	25,4	30,2	30,8	40,4	29,9

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
< 35 ans	42,8	42,6	34,0	23,2	37,9
35-49 ans	31,0	35,0	34,2	28,5	33,6
> 50 ans	26,2	22,4	31,8	48,3	28,5

Source: Insee, DADS 2019.

1: Non déterminé pour cause de secret statistique.



RÉPARTITIONS SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

Parmi les hommes, les salariés âgés de moins de 35 ans sont les plus nombreux (47,6 %).
Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette tranche d'âge (37,4 %).

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



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par tranche d'âge varie fortement d'une région à l'autre. Ainsi, la part des salariés de moins de 35 ans est:

- maximale pour l'Île-de-France (48,4 %);
- minimale pour la Corse (25,0 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	37,8	32,0	30,2	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	31,7	32,5	35,8	0,0
Bretagne	35,2	30,7	34,1	0,0
Centre-Val de Loire	30,1	33,0	37,0	0,0
Corse	25,0	31,5	39,4	4,2
DOM	29,5	35,4	34,5	0,6
Grand Est	35,7	31,2	33,1	0,0
Hauts-de-France	38,0	31,6	30,5	0,0
Île-de-France	48,4	27,6	24,1	0,0
Normandie	31,0	33,0	36,0	0,0
Nouvelle-Aquitaine	33,5	33,1	33,4	0,0
Occitanie	32,8	32,2	35,0	0,0
Pays de la Loire	36,9	33,2	29,9	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	32,3	30,1	37,6	0,0
Ensemble	39,7	30,4	29,9	0,0
Ompl	37,9	33,6	28,5	0,0

Source: Insee, DADS 2019.

1: Non déterminé pour cause de secret statistique.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover sectoriel est important (27,1 %). Il excède très largement le seuil critique de 15 %.

La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

						Ompl
Effectif en début d'année	2902	37861	2877	9434	53074	374059
Effectif total de l'année	3436	48914	3502	11642	67494	454932
Nb. sal. entrés dans l'année	534	11053	625	2208	14420	80873
Nb. sal. sortis dans l'année	513	11114	543	2134	14304	70559
Taux d'entrée (%)	18,4	29,2	21,7	23,4	27,2	21,6
Taux de sortie (%)	17,7	29,4	18,9	22,6	27,0	18,9
Turnover annuel (%)	18,0	29,3	20,3	23,0	27,1	20,2

Source : Insee, DADS 2019.



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

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

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

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



LÉGÈRE PROGRESSION DU TURNOVER

Sur la période, le turnover du secteur tend à augmenter. Il progresse de 4,1 points.

L'ensemble de l'OMPL suit une tendance similaire.



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

Au niveau du secteur, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (35,3 % contre 24,8 % pour les femmes) ;
- le renouvellement des personnels embauchés en contrats « autres » (apprentissage, stage rémunéré...) mais aussi en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables.

Évolution des indicateurs de mobilité (%)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux d'entrée	14,0	17,0	15,9	15,8	16,1	19,7	20,8	18,4
Taux de sortie	12,0	11,0	13,4	12,0	14,2	17,8	20,6	17,7
Turnover annuel	13,0	14,0	14,7	13,9	15,2	18,7	20,7	18,0
Taux d'entrée	25,0	26,0	21,4	24,5	23,4	23,4	27,9	29,2
Taux de sortie	27,0	26,0	22,2	24,9	25,6	26,6	29,2	29,4
Turnover annuel	26,0	26,0	21,8	24,7	24,5	27,2	29,2	29,3
Taux d'entrée	23,0	17,0	20,7	21,8	17,6	17,6	22,7	21,7
Taux de sortie	19,0	18,0	15,9	17,5	16,4	19,4	22,1	18,9
Turnover annuel	21,0	17,5	18,3	19,6	17,0	21,0	24,2	20,3
Taux d'entrée	16,0	18,0	16,0	16,5	15,5	24,2	24,7	23,4
Taux de sortie	15,0	17,0	14,2	14,2	14,9	19,2	20,8	22,6
Turnover annuel	15,5	17,5	15,1	15,3	15,2	21,7	22,8	23,0
Taux d'entrée	23,0	23,0	20,2	22,5	21,2	26,5	27,8	27,2
Taux de sortie	23,0	23,0	20,1	22,0	22,5	24,5	26,9	27,0
Turnover annuel	23,0	23,0	20,1	22,3	21,8	25,5	27,3	27,1
Taux d'entrée	19,0	17,0	16,1	16,9	17,2	22,4	21,2	21,6
Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,1	15,5	17,7	18,9	18,9
Turnover annuel	18,5	16,5	15,4	16,0	16,3	20,0	20,0	20,2

Source : Insee, DADS 2012-2019.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

	Genre		Contrat		
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres
Taux d'entrée	17,6	22,2	11,2	181,2	145,6
Taux de sortie	17,0	20,8	12,6	129,0	110,3
Turnover annuel	17,3	21,5	11,9	155,1	127,9
Taux d'entrée	26,1	43,8	13,6	150,3	147,2
Taux de sortie	26,0	45,1	14,4	122,0	153,8
Turnover annuel	26,0	44,5	14,0	136,1	150,5
Taux d'entrée	21,9	21,5	10,2	125,9	85,4
Taux de sortie	18,4	19,4	11,6	79,1	70,9
Turnover annuel	20,2	20,5	10,9	102,5	78,2
Taux d'entrée	23,2	23,8	17,8	162,7	41,5
Taux de sortie	23,0	21,7	18,0	128,2	51,4
Turnover annuel	23,1	22,7	17,9	145,5	46,5
Taux d'entrée	25,0	35,3	14,0	150,7	138,4
Taux de sortie	24,7	35,3	14,8	118,7	143,7
Turnover annuel	24,8	35,3	14,4	134,7	141,1
Taux d'entrée	20,3	28,7	12,2	160,8	76,6
Taux de sortie	17,7	25,3	12,0	116,5	62,8
Turnover annuel	19,0	27,0	12,1	138,7	69,7

Source : Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ ACCRUE DES JEUNES ET DES EMPLOYÉS

- Les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (57,8 %).
- Les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (28,6 %).

	Tranches d'âge			CSP			
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taux d'entrée	39,6	13,3	7,7	10,9	13,2	20,4	28,6
Taux de sortie	31,3	13,7	11,4	14,2	12,0	19,1	28,6
Turnover annuel	35,5	13,5	9,5	12,6	12,6	19,7	28,6
Taux d'entrée	68,5	14,2	9,5	27,2	21,5	31,8	32,4
Taux de sortie	65,5	14,7	12,1	30,6	21,1	31,3	25,4
Turnover annuel	67,0	14,5	10,8	28,9	21,3	31,5	28,9
Taux d'entrée	39,0	13,0	10,7	11,7	26,7	23,4	28,8
Taux de sortie	29,1	13,7	12,2	12,2	21,3	20,4	22,8
Turnover annuel	34,0	13,4	11,4	12,0	24,0	21,9	25,8
Taux d'entrée	41,7	14,9	12,2	21,8	21,5	24,5	10,2
Taux de sortie	35,1	18,1	13,9	21,1	21,5	23,5	14,3
Turnover annuel	38,4	16,5	13,1	21,4	21,5	24,0	12,2
Taux d'entrée	59,9	14,2	9,9	25,3	21,2	29,0	31,5
Taux de sortie	55,6	15,1	12,4	28,0	20,7	28,2	24,9
Turnover annuel	57,8	14,7	11,2	26,6	20,9	28,6	28,2
Taux d'entrée	41,6	13,5	10,2	26,2	18,3	22,2	22,6
Taux de sortie	32,1	12,5	12,4	23,9	15,8	19,2	18,6
Turnover annuel	36,9	13,0	11,3	25,0	17,0	20,7	20,6

Source: Insee, DADS 2019.



MOBILITÉ VARIABLE SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise (34,5 %).

	Types de métiers				
	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
Taux d'entrée	-	11,1	19,3	17,4	51,9
Taux de sortie	-	15,9	16,2	16,2	72,7
Turnover annuel	-	13,5	17,7	16,8	62,3
Taux d'entrée	27,8	41,0	18,4	38,7	58,2
Taux de sortie	33,5	41,7	18,3	37,5	57,9
Turnover annuel	30,7	41,4	18,3	38,1	58,1
Taux d'entrée	-	-	26,9	18,5	52,5
Taux de sortie	-	-	19,5	16,0	56,8
Turnover annuel	-	-	23,2	17,2	54,6
Taux d'entrée	-	22,4	22,1	24,1	42,2
Taux de sortie	-	21,7	22,0	23,1	36,7
Turnover annuel	-	22,0	22,1	23,6	39,4
Taux d'entrée	27,8	34,3	19,1	31,6	54,0
Taux de sortie	33,5	34,7	18,7	30,3	56,5
Turnover annuel	30,7	34,5	18,9	30,9	55,2
Taux d'entrée	28,6	19,3	20,0	21,6	60,4
Taux de sortie	25,2	16,8	17,5	18,6	53,6
Turnover annuel	26,9	18,1	18,7	20,1	57,0

Source: Insee, DADS 2019.

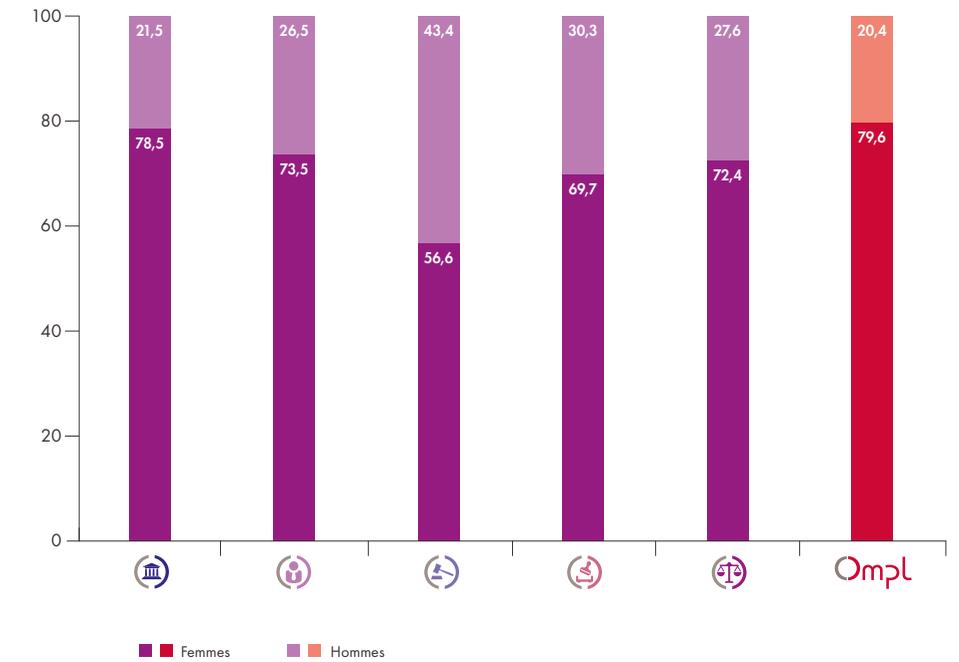


EMBAUCHES TRÈS FÉMINISÉES

Le taux de féminisation des entrants (72,4 %) est inférieur à celui de l'ensemble des salariés du secteur (77,4 %).

Profil des entrants

• Répartition par genre (%)



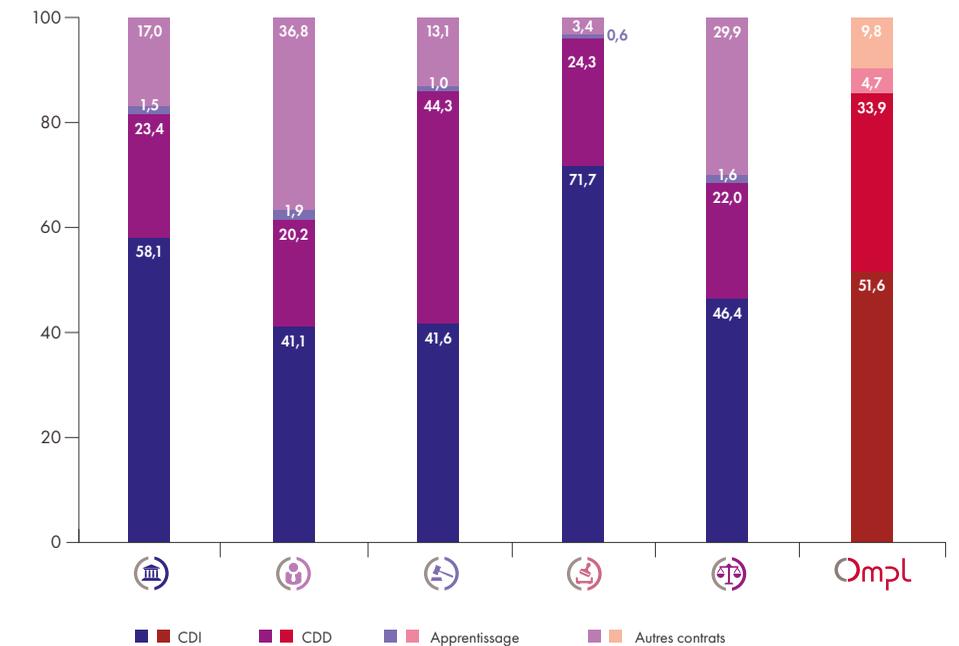
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (46,4 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein du secteur (80,0 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



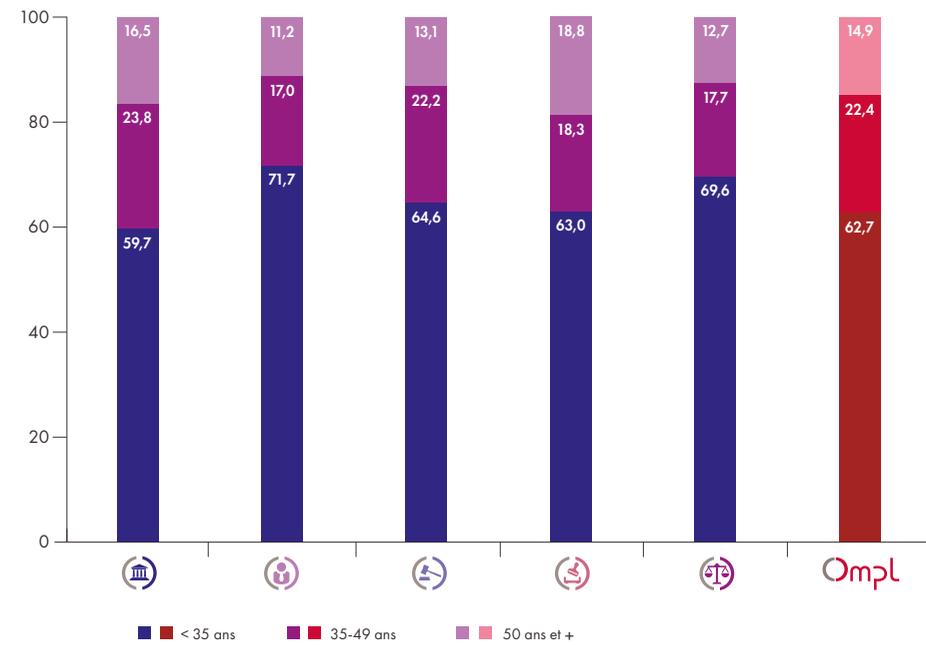
Source: Insee, DADS 2019.



ENTRANTS JEUNES

69,6 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 39,7 % pour les salariés du secteur.

• Répartition par tranche d'âge (%)



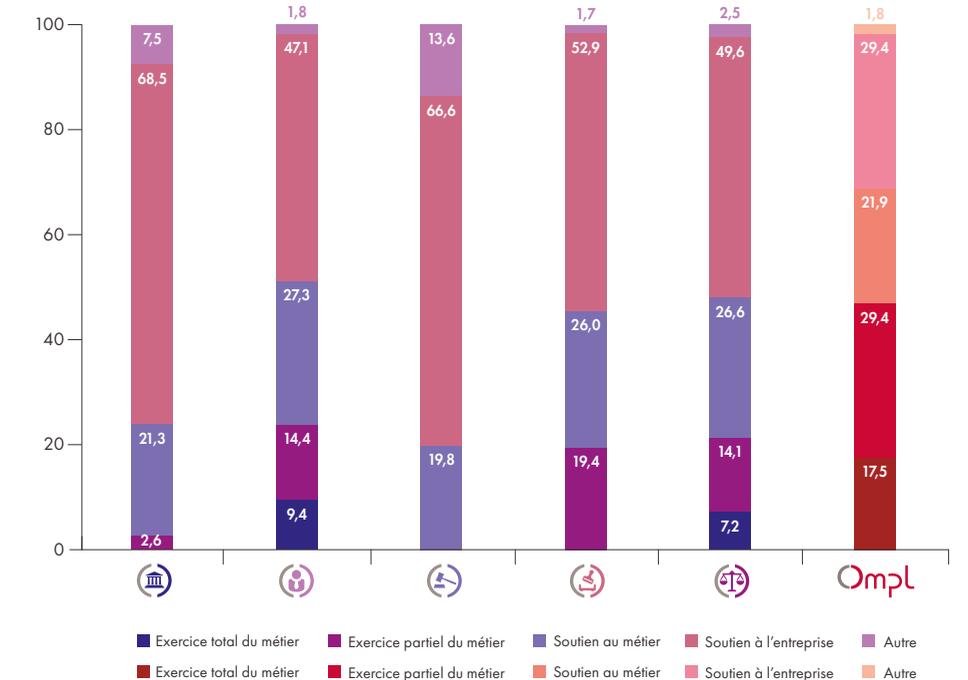
Source: Insee, DADS 2019.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (49,6 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (57,9 %). Elle est un peu supérieure à celle de l'ensemble du secteur (55,1 %).

• Répartition par catégorie sociale (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SORTANTS AU PROFIL SIMILAIRE AUX ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (72,2 %) est proche de celle des entrants (72,4 %).

Profil des sortants

• Répartition par genre (%)



Source: Insee, DADS 2019.



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

49,5 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (46,4 %).

• Répartition par type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2019.



CATÉGORIES SOCIALES SIMILAIRES AUX ENTRANTS

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (56,7 %).

• Répartition par catégorie sociale (%)



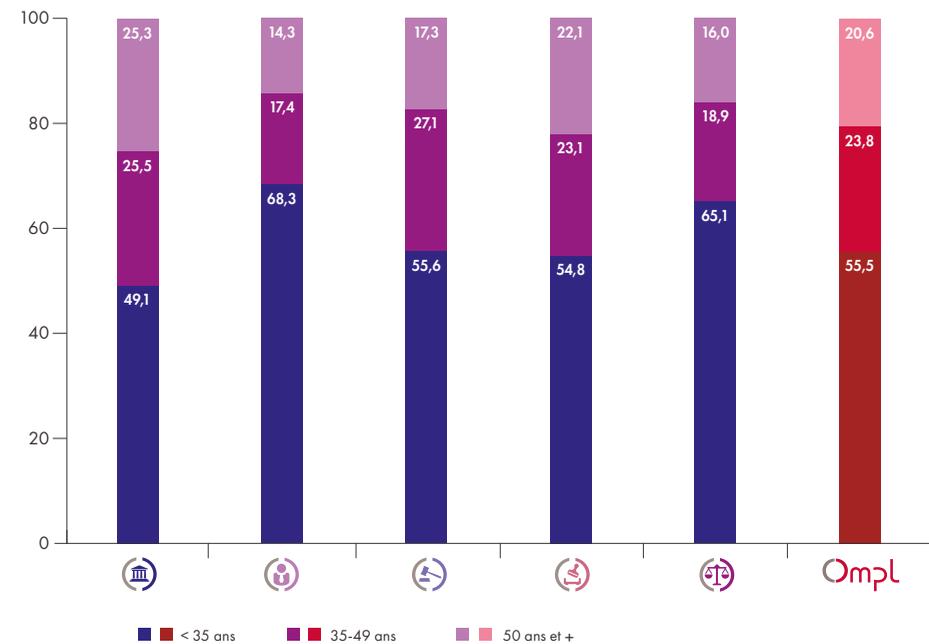
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes, dans une proportion comparable à celle des entrants (65,1 % contre 69,6 %).

• Répartition par tranche d'âge (%)



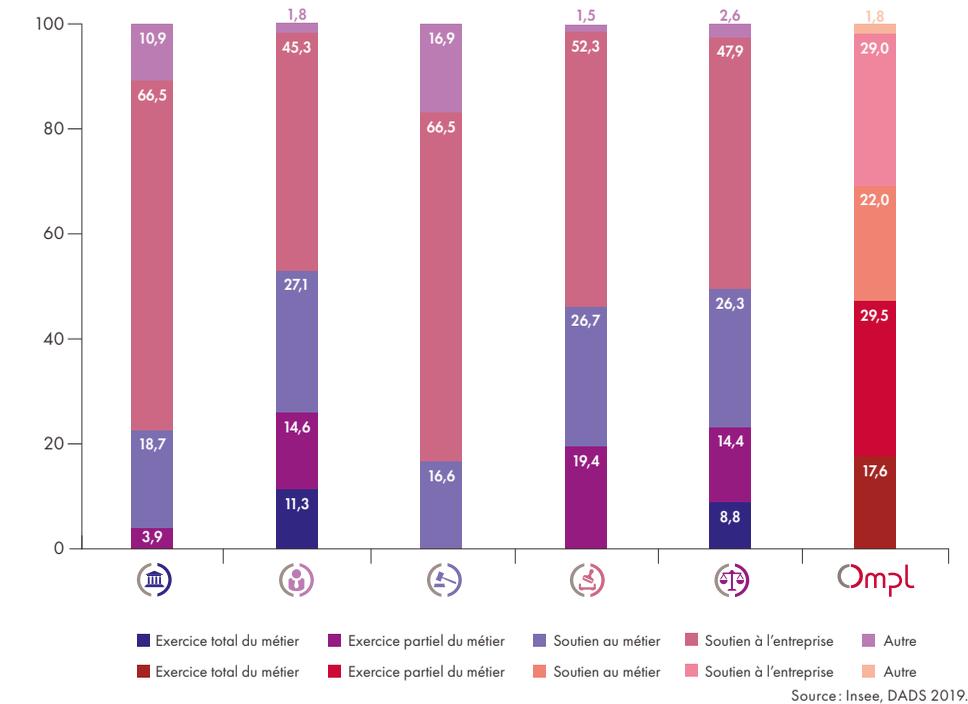
Source: Insee, DADS 2019.



DÉPARTS NOMBREUX DE SALARIÉS APPORTANT UN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

À l'image des entrants, les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (47,9 %).

• Répartition par type de métier (%)



Source: Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover du secteur varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (33,8 %) et minimal pour la Corse (14,7 %).

Turnover par région (%)

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	21,9	26,6	37,2	24,2	26,3	19,2
Bourgogne-Franche-Comté	19,4	19,9	19,6	24,9	21,1	17,0
Bretagne	11,2	21,6	18,8	24,0	20,9	18,2
Centre-Val de Loire	15,6	20,6	19,1	26,7	21,6	17,3
Corse	0,0	16,0	-	15,1	14,7	17,5
DOM	23,4	23,5	0,0	14,1	19,8	18,5
Grand Est	11,9	21,4	19,9	18,6	19,9	18,1
Hauts-de-France	10,2	25,7	18,2	27,8	24,9	17,2
Île-de-France	21,1	36,5	19,3	24,5	33,8	27,1
Normandie	10,3	22,2	18,9	17,2	20,1	17,9
Nouvelle-Aquitaine	21,6	22,9	20,8	25,5	23,4	18,2
Occitanie	17,6	27,2	11,5	19,8	24,3	19,5
Pays de la Loire	13,8	25,2	17,2	19,6	23,2	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22,5	24,8	20,6	23,2	24,1	19,6
Ensemble	18,0	29,3	20,3	23,0	27,1	20,2

Source: Insee, DADS 2019.

26 786 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian du secteur est supérieur à celui du champ de l'OMPL. Toutes les catégories sociales du secteur bénéficient de revenus médians plus importants que ceux observés au niveau de l'OMPL.

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

Catégories sociales						Ompl
Cadres	43 139	43 685	44 956	25 242	40 933	37 040
Professions intermédiaires	29 692	27 483	31 845	22 118	26 469	23 186
Employés	25 171	24 459	25 838	21 630	23 892	21 060
Ouvriers	23 986	17 522	17 946	20 657	17 766	17 765
Ensemble	26 808	28 558	27 961	22 291	26 786	23 193

Source: extractions Insee, DADS 2019.



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.



4 297 € DE PLUS PAR AN EN FAVEUR DES HOMMES

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés du secteur.

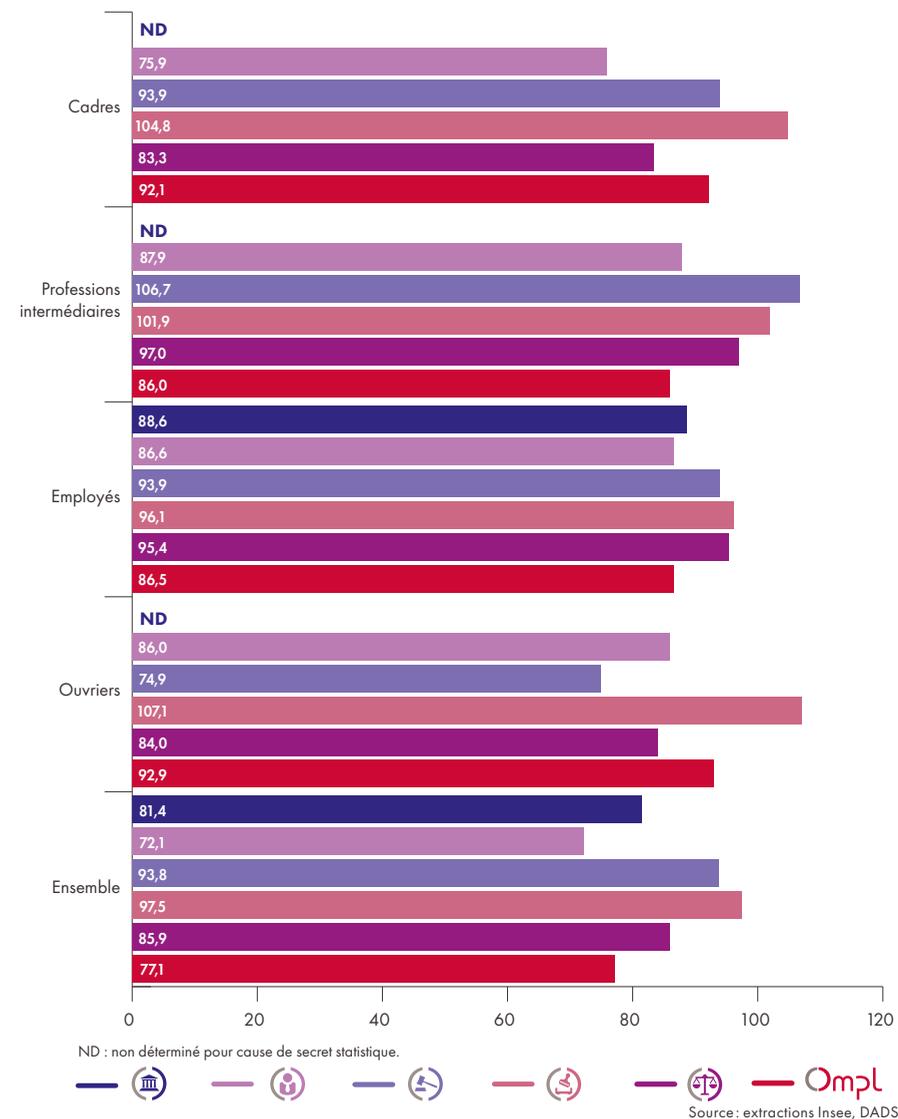
Rapporté au mois, un différentiel de 358 € est observé au profit des hommes.

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

Genre						Ompl
Femmes	26 168	27 395	27 103	22 104	26 172	22 371
Hommes	32 148	38 009	28 893	22 660	30 469	29 023
Ensemble	26 808	28 558	27 961	22 291	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.

Indice de parité par catégorie sociale



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

L'indice de parité du secteur montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (14,1 points d'écart).

Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 83,3 % de celle des hommes.



VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Au niveau du secteur, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 15,2 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire s'inverse (- 1,7 %).

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

Tranches d'âge						Ompl
< 35 ans	24 071	25 713	25 409	20 221	23 985	20 931
35 à 49 ans	26 815	29 858	29 316	23 253	28 091	23 700
50 ans et +	28 827	29 025	30 546	23 097	27 623	24 646
Ensemble	26 808	28 558	27 961	22 291	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 13 357 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Corse).

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

Régions						Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	26 855	26 913	22 572	21 855	25 739	23 493
Bourgogne-Franche-Comté	27 141	24 131	15 946	20 385	23 034	22 265
Bretagne	26 709	25 832	25 050	22 355	25 158	22 762
Centre-Val de Loire	25 122	25 745	25 480	22 599	24 875	22 666
Corse	28 653	20 886	-	21 784	21 414	22 571
DOM	28 949	24 437	19 053	22 501	23 756	22 098
Grand Est	25 254	24 208	18 211	22 803	23 620	22 424
Hauts-de-France	24 757	24 209	24 069	20 474	23 122	21 943
Île-de-France	30 986	36 163	34 820	26 570	34 771	27 833
Normandie	26 740	24 312	27 555	21 058	23 703	22 079
Nouvelle-Aquitaine	24 982	24 458	23 363	20 790	23 385	22 169
Occitanie	23 742	23 338	26 228	21 618	22 965	22 156
Pays de la Loire	27 027	25 885	28 286	21 028	24 850	22 447
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28 258	25 169	23 709	21 919	24 364	22 516
Ensemble	26 808	28 558	27 961	22 291	26 786	23 193

Source : extractions Insee, DADS 2019.



SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

Le secteur est caractérisé par une faiblesse relative dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, il regroupe 14,0 % des salariés du champ de l'OMPL et est à l'origine de 10,9 % des actions de formation. Seuls, 15,2 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.

Données de cadrage 2020

						Ompl
Nombre total d'actions de formation	986	6 994	430	1 485	9 895	90 864
Effectifs salariés totaux ¹	3 380	46 918	3 445	11 453	65 196	464 109
Nombre d'entreprises formatrices	138	1 700	86	357	2 281	23 916
Nombre total d'entreprises	416	10 264	454	1 490	12 624	99 626

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Taux d'accès à la formation (%)

	Taux d'accès des salariés à la formation ²			Taux d'entreprises formatrices ⁴		
	Cpro	Capp	PDC	Cpro	Capp	PDC
	0,4	0,9	27,8	2,6	6,0	27,2
	0,6	1,5	12,8	2,5	5,5	10,2
	0,2	1,1	11,2	1,3	5,5	13,7
	0,3	0,6	12,1	2,0	3,2	20,5
	0,5	1,3	13,4	2,4	5,3	12,1
Ompl	1,3	2,2	16,1	4,0	8,1	15,6

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.

1 : données estimées.

2 : ensemble des actions de formation.

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



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du secteur, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence donnée à l'issue de stages ou d'actions assimilées (85,0 %). À l'exception des titres et diplômes (14,8 %), les autres sanctions sont très marginales (0,2 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION INFÉRIEUR À L'OMPL

Au sein du secteur :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (13,4 %). Néanmoins, par rapport au champ de l'OMPL, le taux d'accès à ce dispositif est plus faible ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont globalement moins formatrices que l'ensemble du champ de l'OMPL.



DEMANDE DE COMPÉTENCES VARIÉES

Les besoins des entreprises du secteur en acquisition de compétences concernent principalement :

- l'activité de l'entreprise (53,4 %) ;
- l'informatique ou les outils numériques (23,1 %) ;
- la gestion d'entreprise (12,6 %).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans le secteur, 82,2 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est nettement supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés du secteur, estimée à 77,0 % en 2020.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires: 55,8 % des formés alors que ces entreprises emploient 50,5 % des salariés du secteur. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 44,2 % des stagiaires contre 49,5 % des salariés.

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



Sources: OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA TRANCHE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement moins nombreux chez les stagiaires: 40,5 % des formés contre 44,8 % des salariés du secteur (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation plus favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources: OPCO EP, bases formation 2020.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Occitanie (19,0 %) et minimal pour les DOM (3,3 %).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,4	1,0	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	0,2	1,2	13,3
Bretagne	0,2	1,1	16,0
Centre-Val de Loire	0,0	1,0	13,0
Corse	0,0	0,9	3,6
DOM	0,1	1,8	3,3
Grand Est	0,5	2,0	15,7
Hauts-de-France	0,3	0,8	8,5
Île-de-France	0,8	1,1	10,2
Normandie	0,2	1,1	10,8
Nouvelle-Aquitaine	0,3	0,6	15,0
Occitanie	0,2	1,8	19,0
Pays de la Loire	0,6	0,9	12,8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,4	1,6	12,0
Moyenne	0,5	1,3	13,4

Sources: OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020; Insee, DADS 2008-2019, estimations.

Champ: ensemble des actions de formation.



CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,9 %, le taux de chômage du secteur (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est relativement peu élevé. Il est proche de celui du champ de l'OMPL (10,3 %).

Indicateur de chômage annuel

						Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	325	4 783	424	1 183	6 715	46 981
Salariés sans période de chômage	3 111	44 131	3 078	10 459	60 779	407 951
Effectif total	3 436	48 914	3 502	11 642	67 494	454 932
Indicateur de chômage annuel (%)	9,5	9,8	12,1	10,2	9,9	10,3

Source: Insee, DADS 2019.



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.

Évolution de l'indicateur de chômage annuel (%)



Source: Insee, DADS 2013-2019.



TAUX DIFFÉRENTS ENTRE LES GENRES

Les femmes du secteur sont un peu plus souvent au chômage que les hommes.

Le différentiel de taux (+ 1,2 point) est similaire au sein du champ de l'OMPL (+ 0,9 point).



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (11,9 %).



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein du secteur, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (14,5 %) et les employés (11,1 %).

En revanche, celui des cadres (6,6 %) est moindre.

Indicateur de chômage annuel par genre (%)

Genre						Ompl
Femmes	9,7	10,1	11,9	10,8	10,2	10,5
Hommes	8,2	8,7	12,3	8,6	9,0	9,6
Ensemble	9,5	9,8	12,1	10,2	9,9	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

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

Tranches d'âge						Ompl
< 35 ans	11,6	10,9	16,9	14,5	11,9	12,9
35-49 ans	10,8	7,8	8,6	6,6	7,7	8,6
50 ans et +	6,6	5,8	4,0	3,9	5,4	5,7
Ensemble	9,5	9,8	12,1	10,2	9,9	10,3

Source: Insee, DADS 2019.

Indicateur de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales						Ompl
Cadres	7,1	6,4	7,9	7,7	6,6	9,3
Professions intermédiaires	6,9	9,8	9,8	7,9	9,3	7,8
Employés	10,1	11,0	13,0	11,5	11,1	12,4
Ouvriers	22,2	14,2	15,8	14,8	14,5	12,5
Ensemble	9,5	9,8	12,1	10,2	9,9	10,3

Source: Insee, DADS 2019.



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage inférieur à ceux qui travaillent à temps partiel (- 4,5 points).

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

Durée du temps de travail						Ompl
Temps complet	8,0	8,5	12,3	10,2	9,0	9,6
Temps partiel	16,2	14,0	10,5	9,7	13,5	12,0
Ensemble	9,5	9,8	12,1	10,2	9,9	10,3

Source: Insee, DADS 2019.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel du secteur varie sensiblement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Nouvelle-Aquitaine, l'Occitanie et les DOM (12,5 %) et minimal pour l'Île-de-France (7,9 %).

Indicateur de chômage annuel par région (%)

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

Source: Insee, DADS 2019.

ND: non déterminé pour cause de secret statistique.

+ de **200** publications depuis 2005

33 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- 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 (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- 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 (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (2)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cabinets et cliniques vétérinaires (2)

21 études thématiques

- ① Turnover: cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- ① Emploi des séniors: laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles: entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance: cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)

28 baromètres annuels

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

14 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)
- 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
- ① Formations en alternance (en cours).

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

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 98 929 entreprises de proximité, 454 932 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.