



2021
Entreprises
libérales



Baromètre OMPL
Emploi-Formation



Ompl



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

Acteurs économiques de proximité incontournables, les entreprises libérales représentent 1 430 804 (28,6 %) des entreprises du secteur marchand, emploient 1 448 740 salariés et contribuent à près de 11 % de la valeur ajoutée nationale.

L'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) regroupe 11 branches professionnelles du champ des entreprises libérales. Elles totalisent 100 341 entreprises et 459 600 salariés.

Leur secteur d'activité – santé, droit, cadre de vie-technique –, leur taille – plus du tiers emploie 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.

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 de son périmètre.

-  **Secteur cadre de vie technique**
- Entreprises d'architecture
 - Entreprises d'experts en automobiles

-  **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
 - Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
 - Cabinets médicaux
 - Pharmacie d'officine
 - Cliniques vétérinaires

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

Suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le périmètre de l'OMPL compte 11 branches professionnelles car les entreprises d'économistes de la construction et les entreprises de géomètres adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL.

Depuis 2005 plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques
- 20 études prospectives
- 24 études thématiques
 - Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
 - Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
 - Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
 - Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
 - Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013), cliniques vétérinaires
 - Expertise automobile en Europe (2014)
 - Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
 - Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
 - Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)



- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019), cabinets dentaires (2022)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021).

• 14 études transverses

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

• 28 baromètres annuels

- Ompl
- secteurs (3)
- régions (13)
- branches (11)

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 du périmètre actuel de l'Observatoire. À partir de 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », 2 branches du secteur cadre de vie-technique (entreprises d'économistes de la construction et entreprises de géomètres) ne font plus partie du champ de l'OMPL et adhèrent à un autre OPCO. Cette modification du périmètre de l'OMPL est intégrée, à partir de 2021, dans les trois fiches entreprises.
- **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. Les données relatives aux salariés du baromètre 2021, qui s'appuient sur les données de la DADS 2018, prennent encore en compte les 13 branches du périmètre antérieur de l'OMPL car celui-ci n'avait pas encore été modifié;
 - la base formation de l'OPCO EP, pour la fiche relative à la formation professionnelle. Cette fiche étant issue de la base de données formation 2020 de l'OPCO EP, elle prend uniquement en compte les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL.

À dater de 2022, toutes les fiches seront calées sur le nouveau périmètre de l'OMPL regroupant 11 branches.

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 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 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.



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, dessinateurs 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 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, permettant de comparer les rémunérations femmes/hommes, a été calculé.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice 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.

• Taux de chômage annuel

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

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année dans la branche 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.

Baromètre Emploi-Formation



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

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 du périmètre actuel de l'OMPL.

Entreprises

| | |
|--|----|
| Démographie des entreprises libérales | 08 |
| Caractéristiques des entreprises libérales | 11 |
| Économie des entreprises | 13 |



REPLI DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises du champ de l'OMPL tend à décroître (- 3,0 %).

La valeur assez importante du taux de rotation (15,6 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises du champ de l'OMPL en 2020

| Entreprises employeuses | 9 460 | 13 634 | 77 247 | 100 341 |
|-------------------------|-------|--------|--------|---------|
| Évolution 2019-2020 (%) | 17,0 | - 0,2 | - 5,5 | - 3,0 |
| Taux d'entrée (%) | 31,9 | 16,6 | 11,9 | 14,1 |
| Taux de sortie (%) | 15,0 | 16,8 | 17,4 | 17,1 |
| Taux de rotation (%) | 23,5 | 16,7 | 14,6 | 15,6 |

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



Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

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.

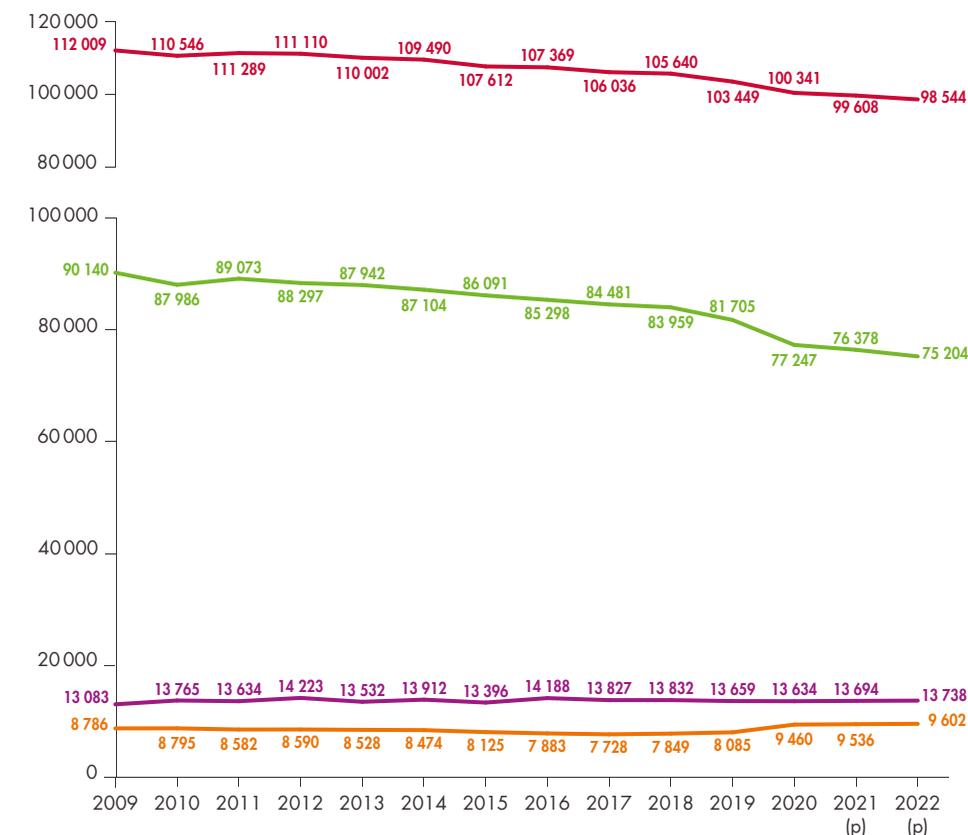


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses dans le champ de l'OMPL a diminué de 11 668 unités en raison, notamment, du repli caractérisant le secteur santé (- 12 893 entreprises).

La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses du champ de l'OMPL



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



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

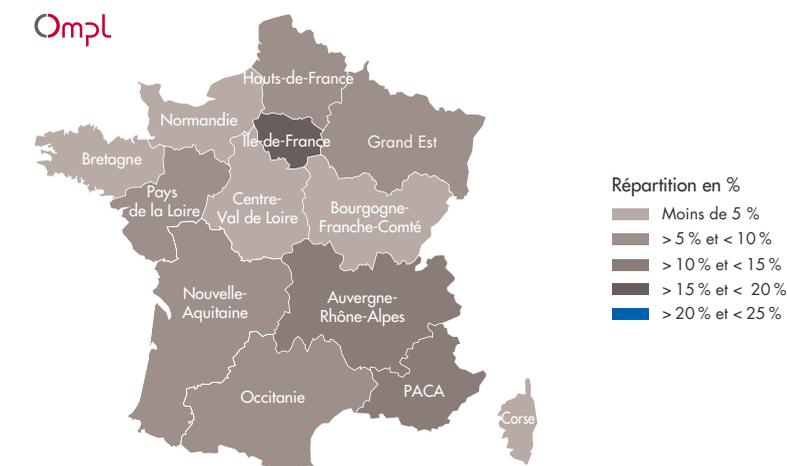
Dans le champ de l'OMPL, la concentration territoriale des entreprises varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions accueillant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Île-de-France (19,7 %) ;
- l'Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %) ;
- la Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,2 %).

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

Répartition régionale des entreprises employeuses du champ de l'OMPL (%)



Secteur cadre de vie-technique

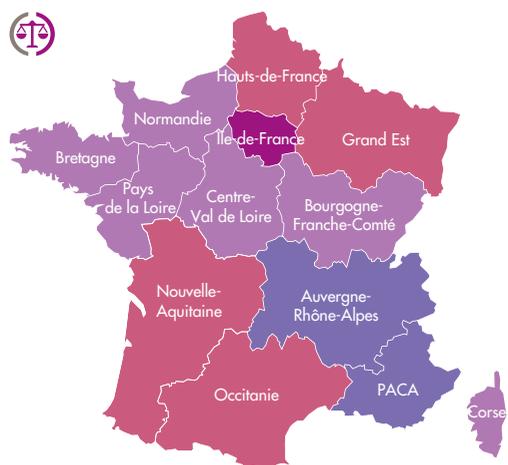
Secteur juridique

Secteur santé



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- 25 % et plus



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %

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

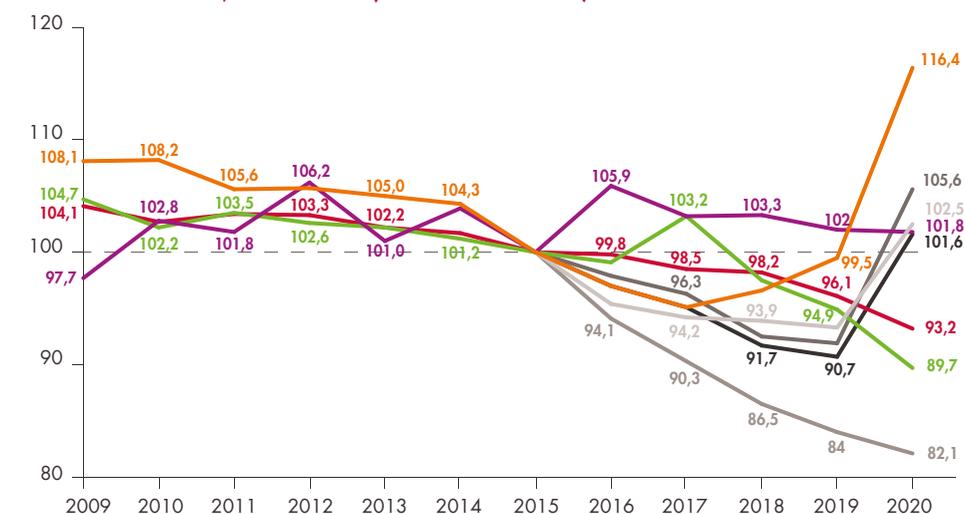


MOINS D'ENTREPRISES MAIS PLUS D'ÉTABLISSEMENTS

Par rapport à 2009, le stock d'entreprises du champ de l'OMPL a fortement diminué. En revanche, selon les données disponibles, le stock d'établissements tend à s'accroître. Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre mais leurs implantations géographiques se multiplient. Le tissu entrepreneurial se densifie.

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, l'année 2015 est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs du champ de l'OMPL : évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.
 Données au 01/01. Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2009-2020, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirène, 2015-2020.



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

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL sur la période 2009-2020. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

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.

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



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



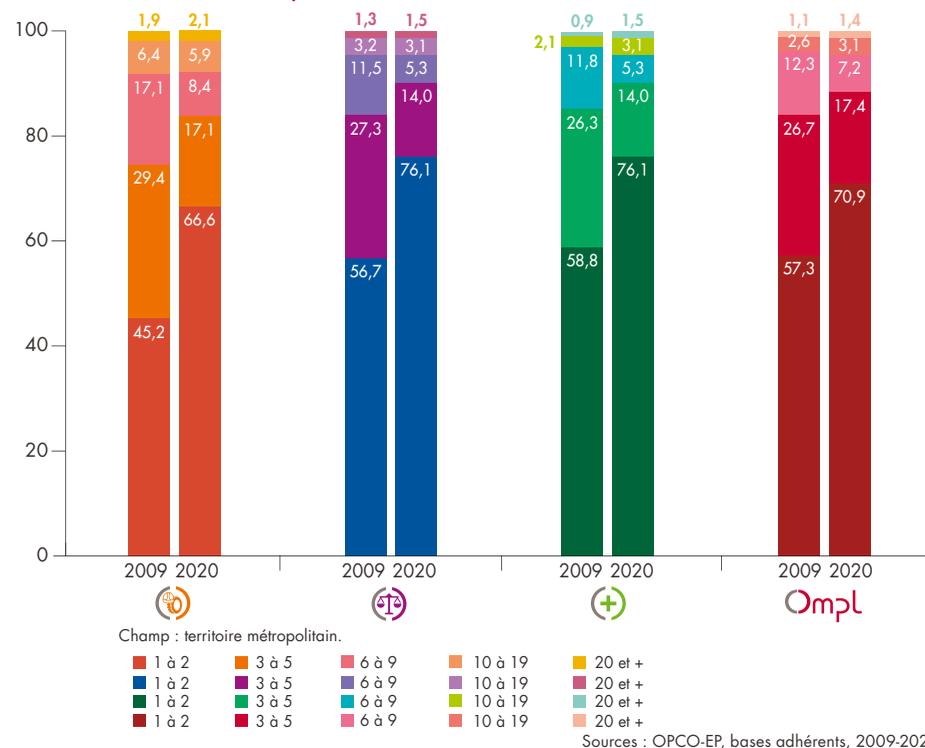
Secteur santé



**ATOMISATION DU TISSU
ENTREPRENEURIAL**

Depuis 2009, le champ de l'OMPL est caractérisé par une diminution notable de la taille des entreprises. Les structures de moins de trois emplois ETP voient leur part progresser de 13,6 points.

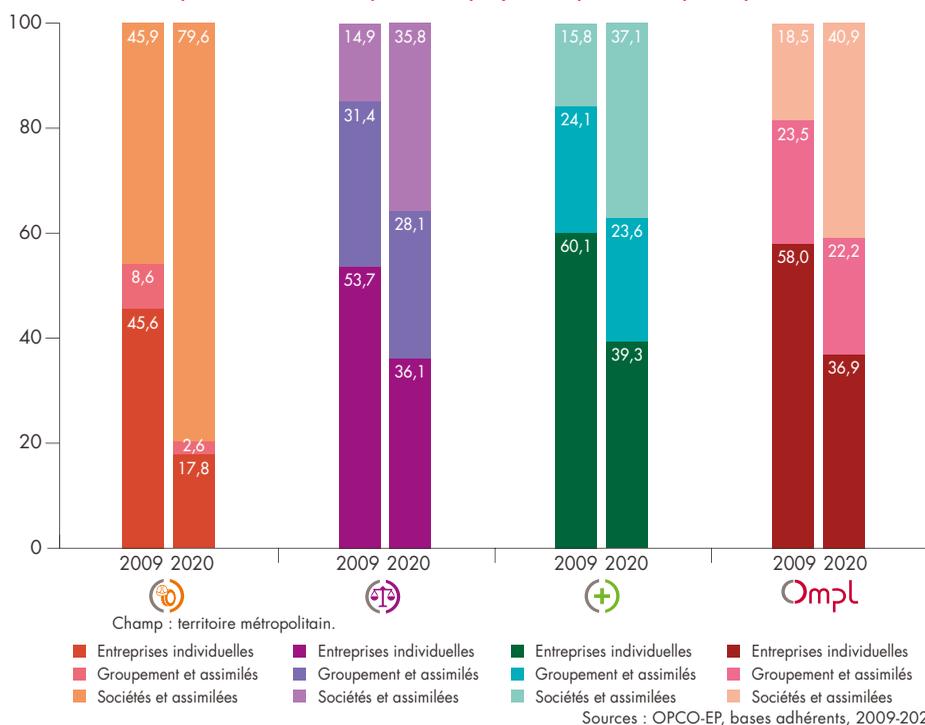
Évolution de la répartition des entreprises employeuses par taille (2009-2020, nombre d'emplois ETP, %)



**NETTE DÉSAFFECTION
POUR L'ENTREPRISE
INDIVIDUELLE**

Les sociétés et assimilées (40,9 %) sont devenues la forme d'entreprise la plus fréquente au sein du champ de l'OMPL. Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (- 21,1 points).

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



**EN MOYENNE DES
ENTREPRISES DE PETITE
TAILLE**

En moyenne, les entreprises du champ de l'OMPL :

- emploient 4,7 salariés ;
- sont principalement composées d'entreprises individuelles (38,1 %).

Données de cadrage : champ de l'OMPL

| Nombre d'entreprises | 9 460 | 13 634 | 77 247 | 100 341 |
|--|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Nombre moyen de salariés par entreprise ¹ | 6,3 | 5,2 | 4,5 | 4,7 |
| Forme d'entreprise la plus fréquente | SARL (55,0 %) | EI (36,4 %) | EI (39,3 %) | EI (38,1 %) |

Sources : OPCO-EP, bases adhérents, 2020, Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Entreprises du champ de l'OMPL.



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

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

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 salariées par leur 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.

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



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé

¹ : estimations.



125 150 € DE VA EN MOYENNE POUR LES ENTREPRISES INDIVIDUELLES

Avec un taux de profitabilité moyen (CA HT/EBE) de 35,8 %, les entreprises individuelles du champ de l'OMPL présentent des performances très satisfaisantes.

Les entreprises individuelles du secteur santé produisent les montants de valeur ajoutée (VA : 136 954 €) et de trésorerie (EBE : 100 984 €) les plus importants.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles dans le champ de l'OMPL (€)

| | | | | Ompl |
|-------------------------|--------|---------|---------|---------|
| CA HT | 96 916 | 133 949 | 291 429 | 259 302 |
| Marge commerciale | 94 519 | 133 417 | 199 226 | 184 337 |
| VA | 53 121 | 85 183 | 136 954 | 125 150 |
| Impôts et taxes | 2 854 | 4 952 | 10 201 | 9 076 |
| Salaires et cotisations | 14 798 | 11 854 | 25 884 | 23 412 |
| EBE | 35 468 | 68 377 | 100 984 | 92 755 |
| Bénéfice | 36 173 | 69 549 | 102 857 | 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.



839 668 € DE VA EN MOYENNE POUR LES SOCIÉTÉS

Avec un taux de profitabilité moyen (CA HT/EBE) de 13,3 %, les sociétés du champ de l'OMPL présentent des performances plutôt faibles. Les sociétés du secteur santé réalisent les montants de valeur ajoutée (VA) les plus élevés (1 021 308 €).

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés dans le champ de l'OMPL (€)

| | | | | Ompl |
|-------------------------|------------|-----------|--------------|--------------|
| CA HT | 657 756*** | NS | 2 151 381*** | 1 708 534*** |
| Marge commerciale | 1 178*** | NS | NS | 131 898*** |
| VA | 380 867*** | NS | 1 021 308*** | 839 668*** |
| Impôts et taxes | 11 857*** | NS | NS | 35 272*** |
| Salaires et cotisations | 318 030*** | NS | 648 503*** | 581 497*** |
| EBE | 51 750*** | NS | NS | 226 615*** |
| Bénéfice | 36 105*** | 98 219*** | 176 496*** | 124 929*** |

Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019, estimations.

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

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

Celle-ci est construite à partir :

- des données de la DADS 2018, fournies par l'INSEE, des 13 branches professionnelles du périmètre de l'OMPL à cette date ;
- des données « formation 2020 » issues de la base formation 2020 de l'OPCO EP. Depuis 2020, suite à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences), 2 branches « entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent à un autre OPCO et ne font plus partie du champ de l'OMPL. De ce fait, seules les 11 branches du nouveau périmètre de l'OMPL sont prises en compte dans la fiche « formation professionnelle ».

Salariés

| | |
|-----------------------------------|----|
| Effectifs salariés | 16 |
| Catégories sociales | 20 |
| Effectifs par genre | 24 |
| Contrats de travail | 28 |
| Temps de travail | 33 |
| Effectifs par tranche d'âge | 36 |
| Mobilité annuelle | 40 |
| Rémunération nette annuelle | 48 |
| Formation professionnelle | 51 |
| Chômage annuel | 55 |

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :

www.ompl.fr



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, le champ de l'OMPL enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018 (+ 14,8 %). Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

Évolution des effectifs salariés en volume

| Années | | | | Ompl |
|-------------|---------------|---------------|----------------|----------------|
| 2009 | 55 212 | 57 024 | 289 764 | 402 000 |
| 2010 | 55 620 | 56 892 | 293 046 | 405 558 |
| 2011 | 56 172 | 57 012 | 291 528 | 404 712 |
| 2012 | 61 587 | 61 512 | 306 786 | 429 885 |
| 2013 | 59 369 | 64 011 | 309 820 | 433 200 |
| 2014 | 57 147 | 66 508 | 312 849 | 436 504 |
| 2015 | 55 682 | 67 787 | 316 037 | 439 506 |
| 2016 | 56 150 | 62 162 | 320 337 | 438 649 |
| 2017 | 58 674 | 67 294 | 328 520 | 454 488 |
| 2018 | 61 247 | 68 023 | 332 331 | 461 601 |
| 2019 (sd) | 59 709 | 69 403 | 337 588 | 466 700 |
| 2020 (sd) | 60 065 | 70 458 | 344 765 | 475 288 |
| 2021 (p) | 60 196 | 71 469 | 345 788 | 477 453 |

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2009)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

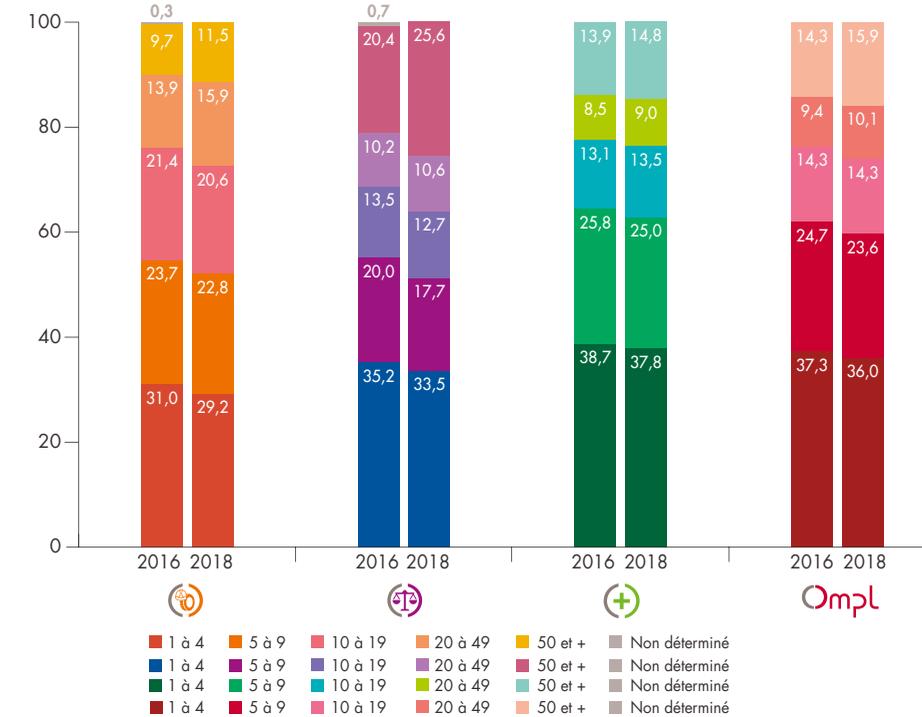
- Secteur cadre de vie-technique
- Secteur juridique
- Secteur santé



TROIS QUARTS DES EFFECTIFS DANS DES TPE

- 73,9 % des salariés du champ de l'OMPL travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.
- Néanmoins par rapport à 2016, la part des effectifs des entreprises de moins de 10 salariés a régressé (- 2,4 points) au profit de celles de plus de 20 salariés.
- En revanche la proportion de salariés dans les entreprises de 10 à 19 salariés est restée stable.
- Le secteur santé regroupe la proportion la plus importante de petites structures (76,3 %) des entreprises.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



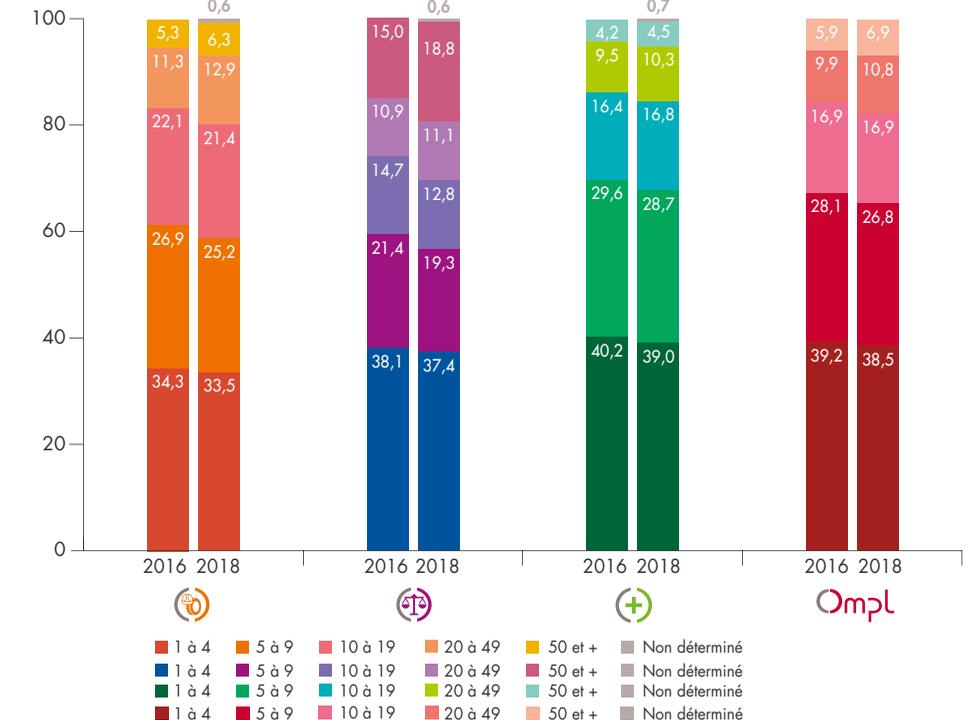
Source : Insee, DADS 2016-2018.



PROGRESSION DE LA PART DES ÉTABLISSEMENTS DE GRANDE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 82,2 % des effectifs.
- Néanmoins par rapport à 2016, la part des effectifs des établissements de moins de 10 salariés a régressé (- 2,0 points) au profit de ceux de plus de 20 salariés.
- Le secteur santé regroupe la proportion la plus importante de petites structures (84,5 % des établissements).

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.



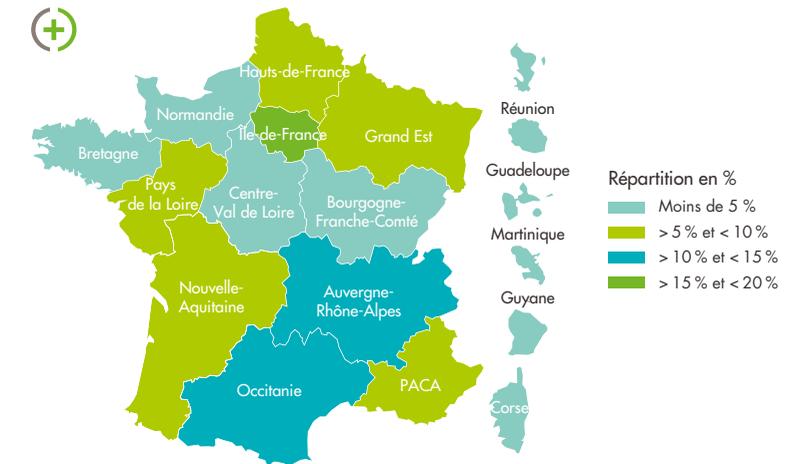
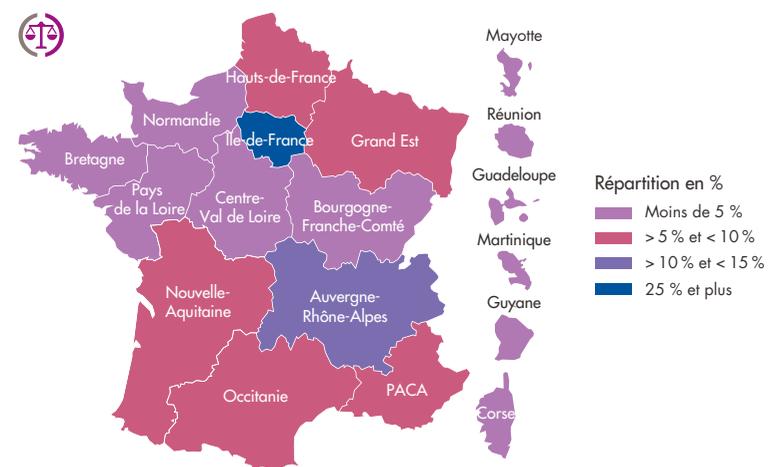
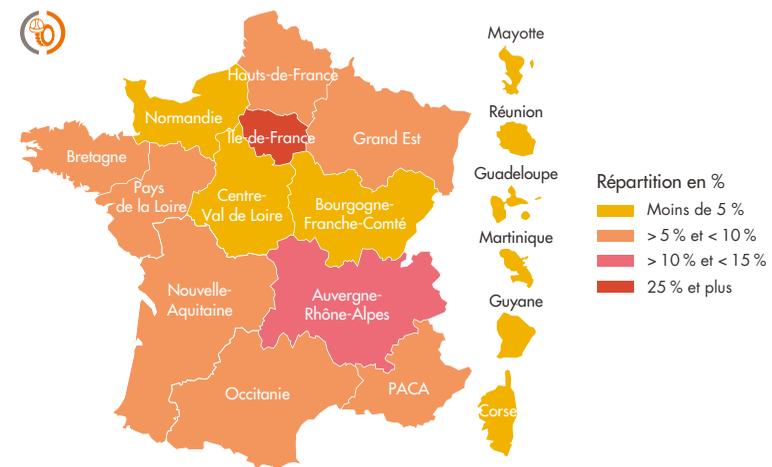
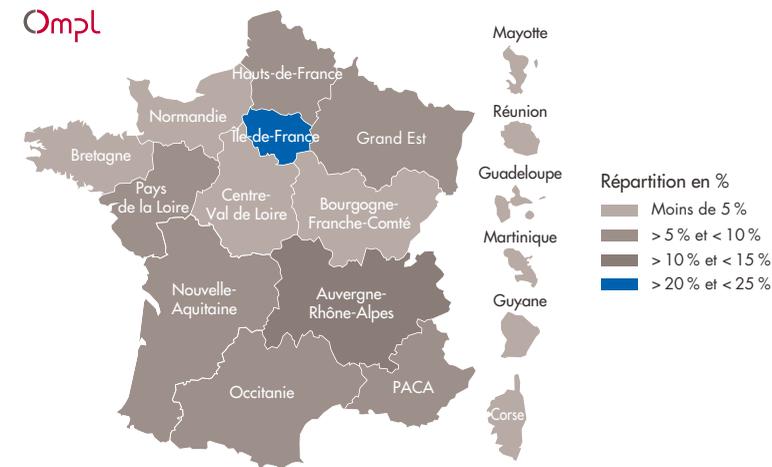
PLUS D'UN TIERS DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 21,2 % des salariés du champ de l'OMPL.
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi du champ de l'OMPL (12,0 %).
- L'Occitanie occupe la troisième place en nombre de salariés (9,3 %)

Ces trois régions regroupent 42,5 % des salariés du champ de l'OMPL.

Effectifs par région (%)

Ompl



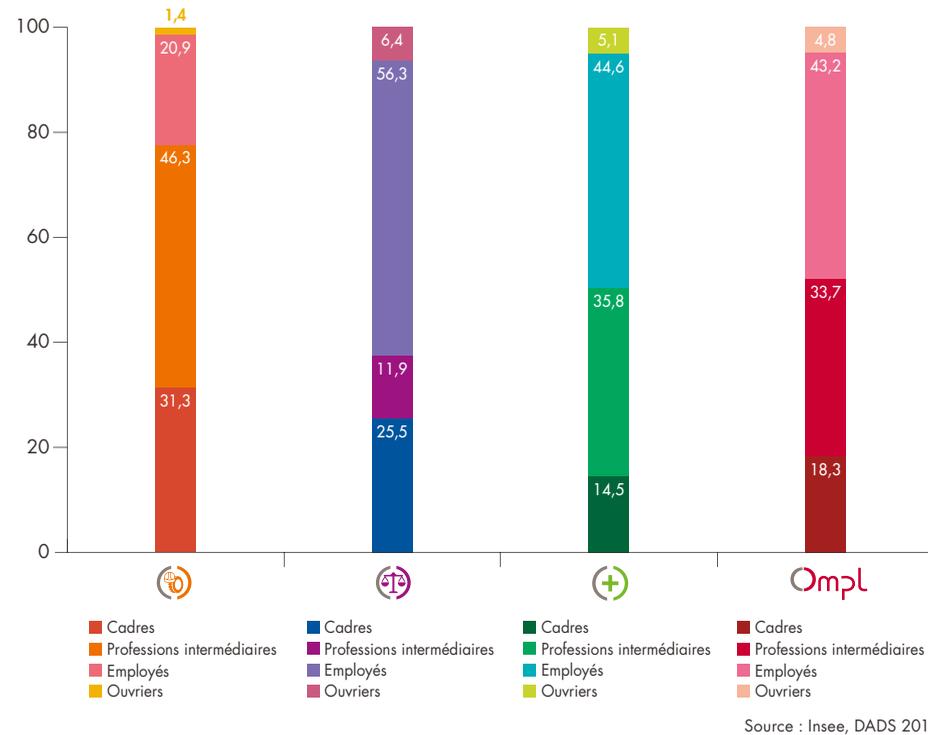
Source : Insee, DADS 2018.



PRÉPONDÉRANCE DES EMPLOYÉS

- Les cadres sont relativement peu représentés. Avec une part de 18,3 %, ils constituent la troisième catégorie sociale du champ de l'OMPL.
- La proportion de professions intermédiaires est plus importante (33,7 %). Cette catégorie est la deuxième la plus représentée.
- Le taux d'employés est important (43,2 %). Ils sont proportionnellement les plus nombreux.

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par catégorie sociale (%)



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.

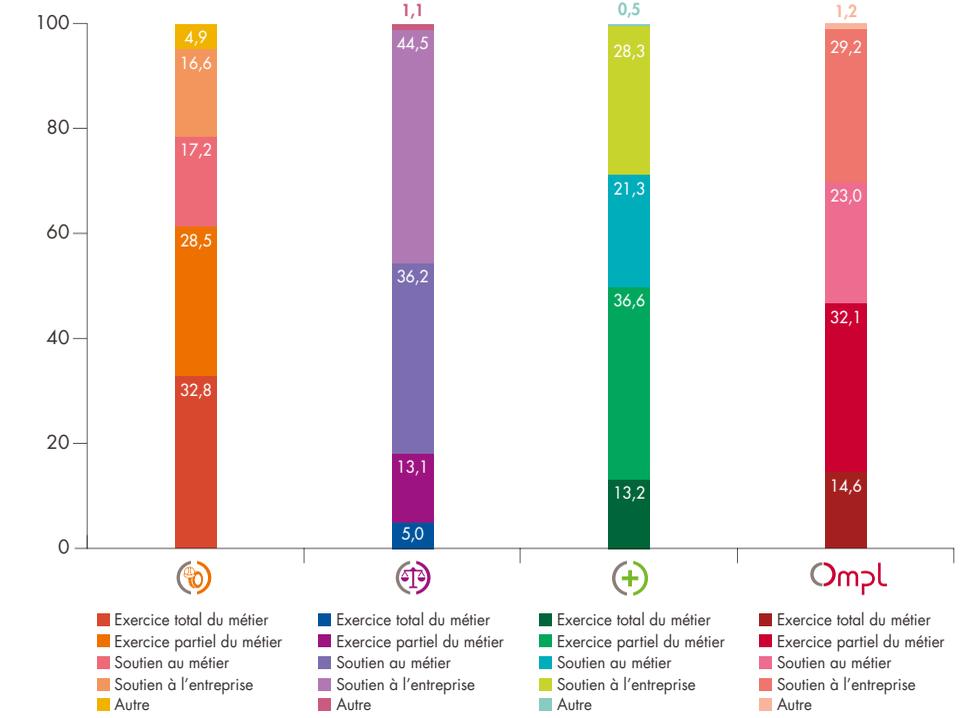
L'appellation « professions intermédiaires » regroupe des individus qui occupent une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution (ouvriers ou employés). Elle comprend les techniciens, agents de maîtrise, infirmières, dessinateurs, préparateurs en pharmacie... Dans le contexte des branches des professions libérales l'appellation « ouvriers » de l'Insee concerne essentiellement les ouvriers de maintenance, de nettoyage, les chauffeurs livreurs...



EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER

Près d'un tiers des salariés du champ de l'OMPL (32,1 %) réalise une partie des tâches propres à l'activité libérale (exercice partiel du métier). Cette proportion est surreprésentée dans le secteur santé (36,6 %).

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par type de métier (%)



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

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

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

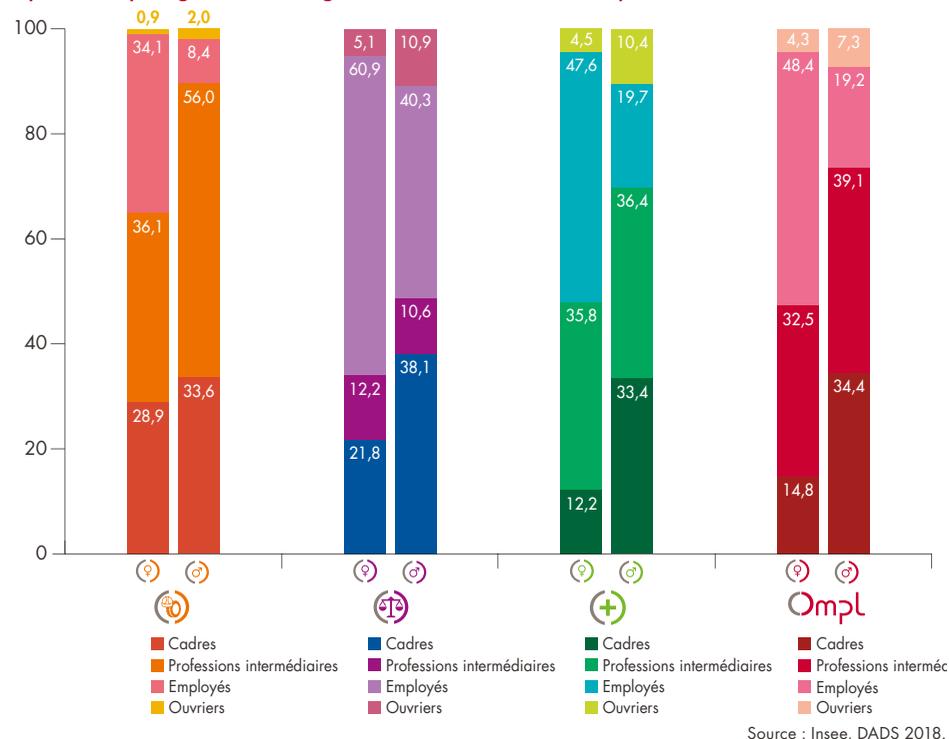
Soutien à l'entreprise : salariés réalisant des tâches en soutien à l'activité de l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes du champ de l'OMPL, la part des employées est relativement importante. Elle atteint 48,4 % contre 19,2 % seulement pour les hommes.

Répartition par genre et catégorie sociale dans le champ de l'OMPL (%)



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

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 (50,8 %), mais son minimum est atteint pour les Pays de la Loire (41,3 %).

Répartition des salariés du champ de l'OMPL par région et catégorie sociale (%)

| Régions | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|----------------------------|-------------|----------------------------|-------------|------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 18,6 | 36,0 | 41,5 | 3,8 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 15,6 | 35,6 | 43,2 | 5,7 |
| Bretagne | 16,9 | 36,6 | 42,7 | 3,9 |
| Centre-Val de Loire | 14,0 | 37,5 | 43,8 | 4,7 |
| Corse | 15,8 | 35,9 | 43,4 | 4,9 |
| DOM | 11,0 | 31,5 | 50,8 | 6,6 |
| Grand Est | 15,4 | 35,0 | 44,1 | 5,4 |
| Hauts-de-France | 17,0 | 33,4 | 43,4 | 6,3 |
| Île-de-France | 26,5 | 26,7 | 42,5 | 4,4 |
| Normandie | 16,2 | 35,0 | 42,9 | 5,9 |
| Nouvelle-Aquitaine | 15,8 | 36,6 | 42,5 | 5,1 |
| Occitanie | 15,3 | 35,6 | 44,2 | 4,9 |
| Pays de la Loire | 16,9 | 37,8 | 41,3 | 3,9 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 15,4 | 35,4 | 44,7 | 4,5 |
| Ompl | 18,3 | 33,7 | 43,2 | 4,8 |

Source : Insee, DADS 2018.



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL est légèrement orientée à la baisse jusqu'en 2018.

Cette tendance est confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021. Néanmoins, la féminisation des cadres devrait connaître une faible progression.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale dans le champ de l'OMPL (%)

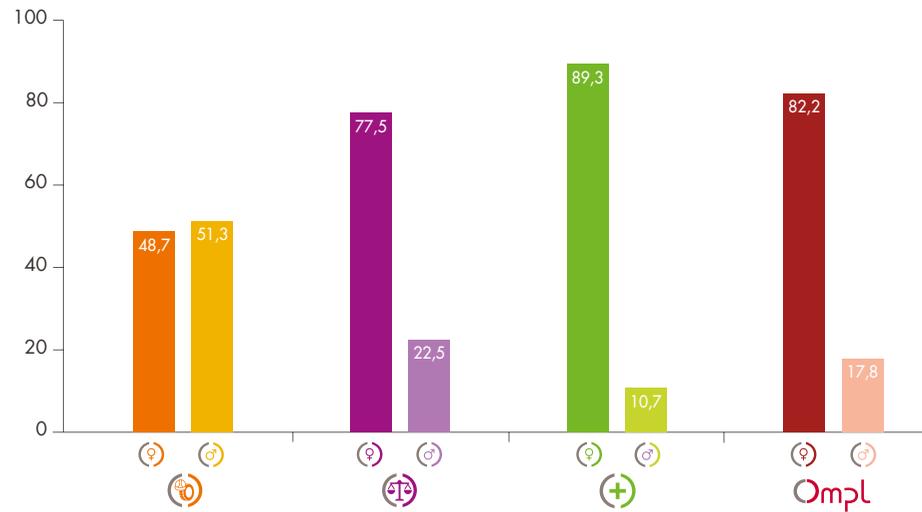




EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

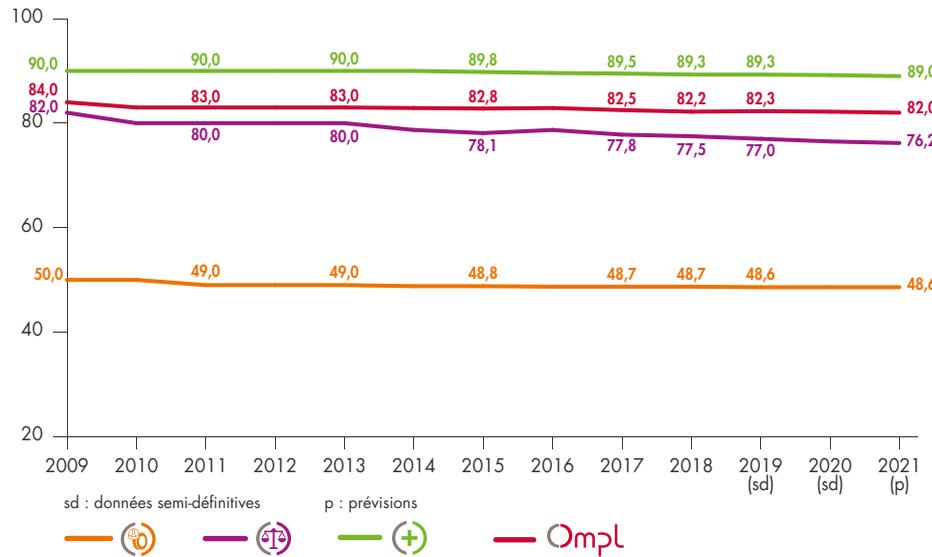
Dans le champ de l'OMPL, les emplois sont très majoritairement féminins : 82,2 % des salariés sont des femmes.

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

Évolution du taux de féminisation (%)



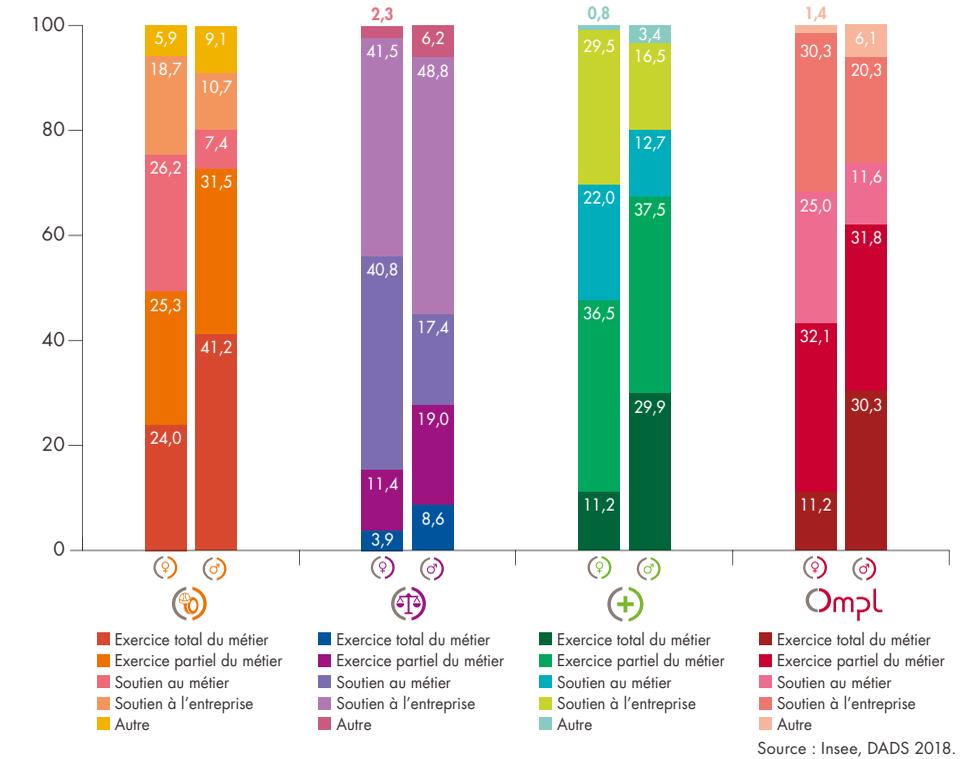
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



MÉTIERS GENRÉS

Quel que soit le genre, environ un tiers des salariés du champ de l'OMPL réalisent partiellement des tâches du domaine propre de l'activité libérale de l'entreprise. Néanmoins, un effet du genre existe : 11,2 % des femmes exercent la totalité du métier contre 30,3 % des hommes. De même, 55,3 % des femmes ont un emploi de soutien au métier ou à l'entreprise contre 31,9 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2018.



LÉGÈRE BAISSÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

La part des femmes dans l'emploi du champ de l'OMPL tend à légèrement diminuer entre 2009 et 2018.

Les prévisions établies pour les années suivantes confirment cette tendance.

Le taux de féminisation devrait baisser de 2,0 points par rapport à 2009.



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...).

Secteur cadre de vie-technique

Secteur juridique

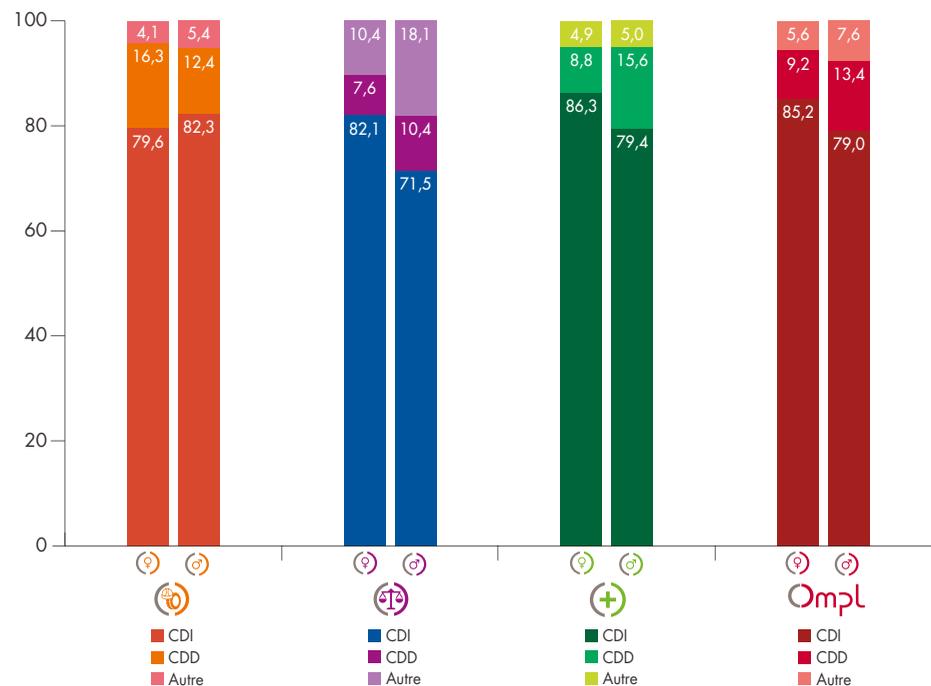
Secteur santé



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans le champ de l'OMPL. Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat (- 6,2 points).

Répartition des genres en fonction du type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation des salariés du champ de l'OMPL varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (85,7 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (76,7 %).



MOINS DE SALARIÉS EN CDI

Dans le champ de l'OMPL, par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes. Le taux de CDD tend à augmenter pour les deux genres.

Évolution de la répartition des salariés par genre et type de contrat de travail 2016-2018 en points

| | CDI | CDD | Apprentis | Autres |
|--------------------------------|---------|---------|-----------|---------|
| Auvergne-Rhône-Alpes | | | | |
| Femme | ↓ - 1,6 | ↑ + 1,1 | ↔ 0,0 | ↑ + 0,4 |
| Homme | ↓ - 1,5 | ↑ + 0,7 | ↔ 0,0 | ↑ + 0,9 |
| Bourgogne-Franche-Comté | | | | |
| Femme | ↓ - 1,0 | ↑ + 1,2 | ↑ + 0,1 | ↓ - 0,3 |
| Homme | ↑ + 0,9 | ↓ - 1,3 | ↔ 0,0 | ↓ - 2,2 |
| Centre-Val de Loire | | | | |
| Femme | ↓ - 0,1 | ↓ - 0,1 | ↑ + 0,2 | ↔ 0,0 |
| Homme | ↑ + 0,4 | ↓ - 0,1 | ↔ 0,0 | ↓ - 0,3 |
| Île-de-France | | | | |
| Femme | ↓ - 0,4 | ↑ + 0,2 | ↑ + 0,1 | ↑ + 0,1 |
| Homme | ↓ - 0,3 | ↑ + 0,4 | ↓ - 0,1 | ↑ + 0,1 |

Source : Insee, DADS 2016-2018.

Taux de féminisation par région (%)

| Régions | | | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 48,8 | 80,3 | 91,1 | 82,9 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 47,4 | 79,4 | 90,5 | 85,7 |
| Bretagne | 48,3 | 81,1 | 90,3 | 82,8 |
| Centre-Val de Loire | 45,4 | 80,5 | 90,4 | 84,8 |
| Corse | 45,8 | 80,3 | 88,1 | 81,2 |
| DOM | 45,2 | 77,9 | 86,6 | 81,9 |
| Grand Est | 46,5 | 79,4 | 90,5 | 85,1 |
| Hauts-de-France | 44,3 | 78,2 | 88,0 | 82,3 |
| Île-de-France | 51,7 | 73,4 | 86,1 | 76,7 |
| Normandie | 45,4 | 82,2 | 90,2 | 84,4 |
| Nouvelle-Aquitaine | 47,5 | 80,8 | 90,5 | 83,8 |
| Occitanie | 48,5 | 79,8 | 89,3 | 83,7 |
| Pays de la Loire | 47,8 | 79,4 | 91,9 | 83,5 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 48,9 | 80,2 | 88,9 | 83,8 |
| Ensemble | 48,7 | 77,5 | 89,3 | 82,2 |

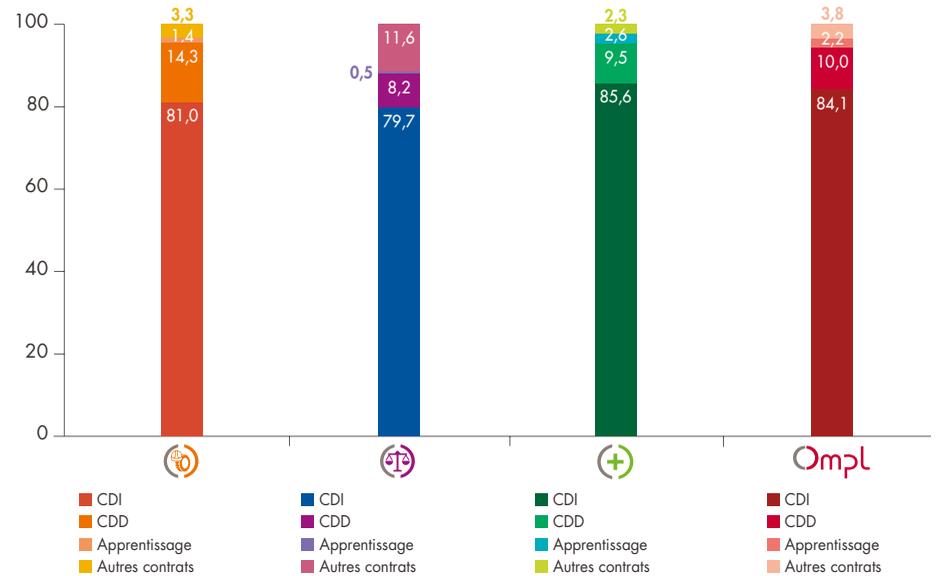
Source : Insee, DADS 2018.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (84,1 %). Hors CDD, les autres types de contrats (apprentissage, autres contrats) sont peu mobilisés.

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



Source : Insee, DADS 2018.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

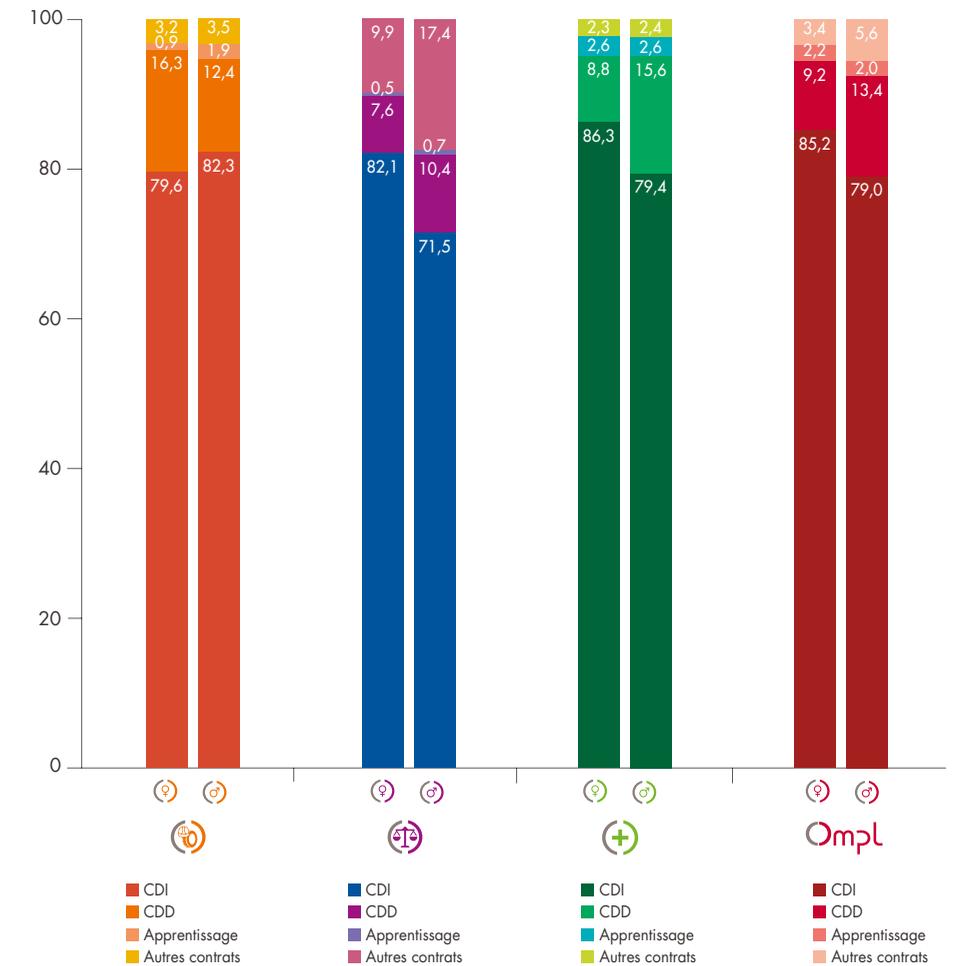
Au niveau du champ de l'OMPL, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent une prolongation de la tendance.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES

Dans le champ de l'OMPL, les hommes travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 4,2 points.

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



Source : Insee, DADS 2018.

Secteur cadre de vie-technique

Secteur juridique

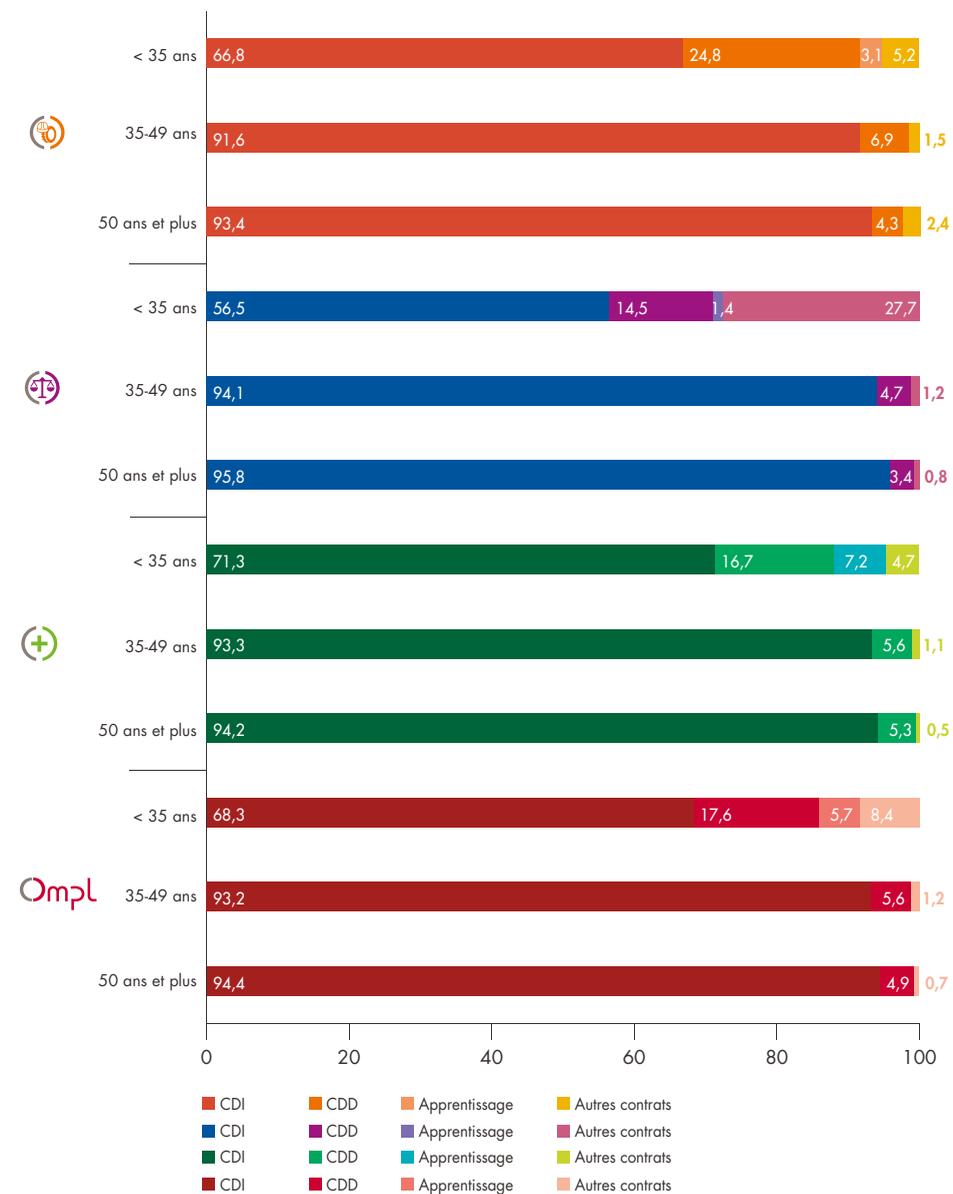
Secteur santé



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.

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



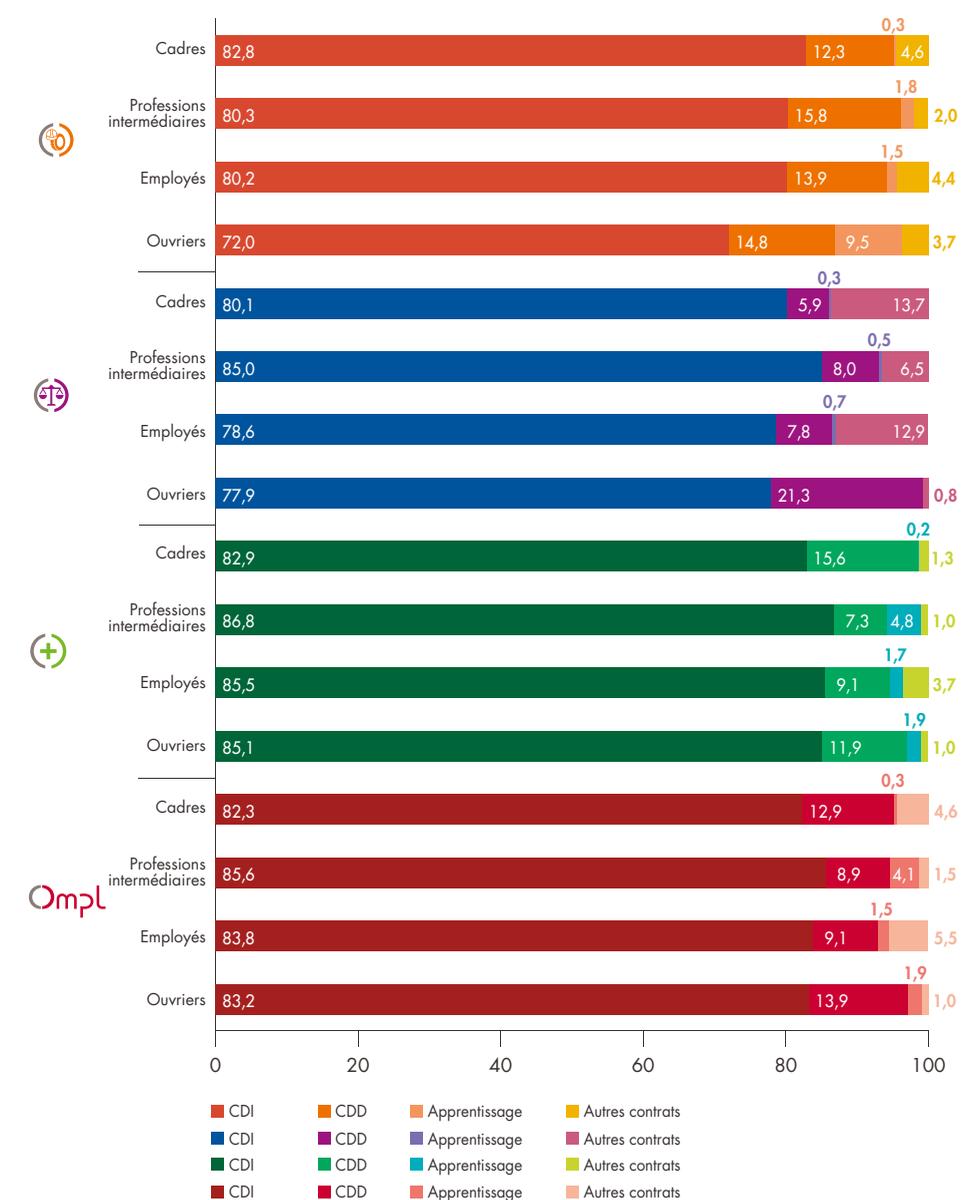
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers et les cadres. Pour les professions intermédiaires et les employés, le CDI est plus souvent privilégié.

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



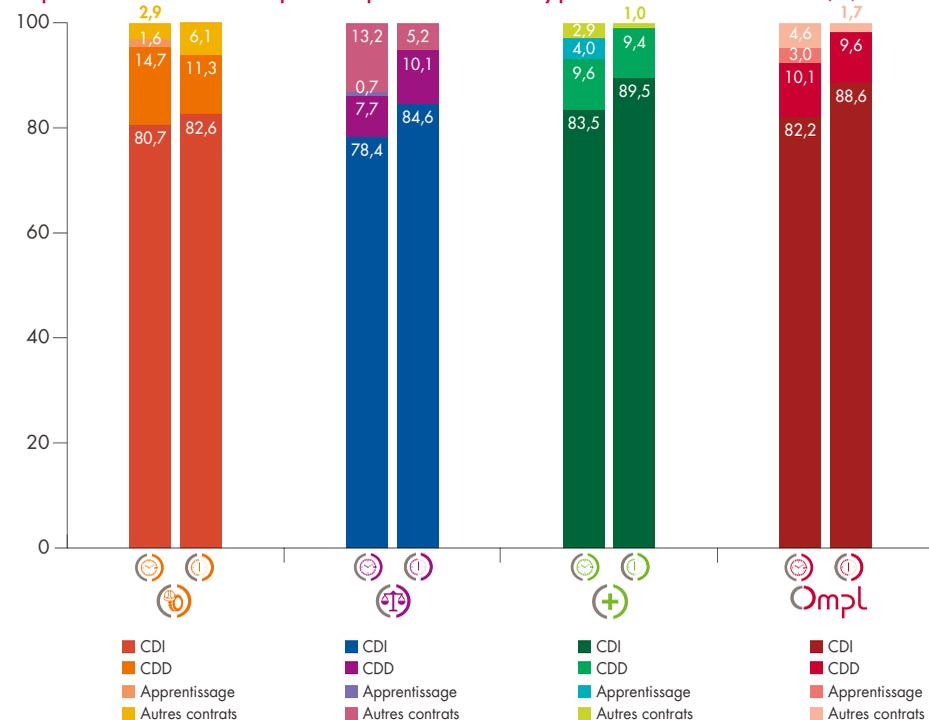
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés du champ de l'OMPL travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux recrutés à temps complet.

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



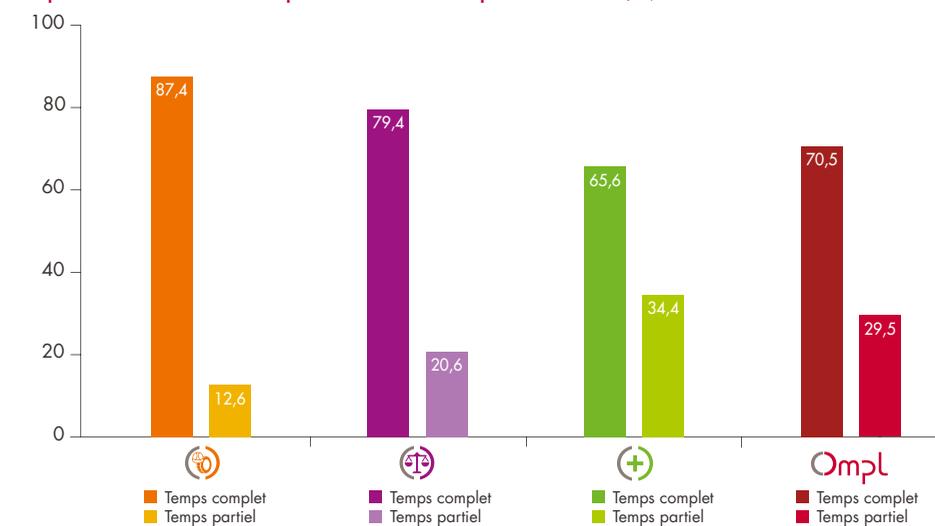
Source : Insee, DADS 2018.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de deux tiers des salariés du champ de l'OMPL travaillent à temps complet.

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



Source : Insee, DADS 2018.



HOMOGENÉITÉ TERRITORIALE

La part de CDD dans le champ de l'OMPL varie peu d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour les DOM (11,8 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (8,3 %).

Taux de CDD par région (%)

| Régions | Cadre de vie-technique | Juridique | Santé | Ompl |
|----------------------------|------------------------|-----------|-------|------|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 11,8 | 7,9 | 9,7 | 9,8 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 9,2 | 11,0 | 8,9 | 9,2 |
| Bretagne | 12,5 | 7,8 | 10,9 | 10,8 |
| Centre-Val de Loire | 7,4 | 6,5 | 8,6 | 8,3 |
| Corse | 8,4 | 5,6 | 10,9 | 10,3 |
| DOM | 10,9 | 7,8 | 12,3 | 11,8 |
| Grand Est | 12,0 | 8,4 | 8,3 | 8,7 |
| Hauts-de-France | 11,7 | 8,6 | 9,0 | 9,2 |
| Île-de-France | 20,5 | 8,5 | 7,8 | 10,2 |
| Normandie | 11,0 | 7,1 | 9,7 | 9,6 |
| Nouvelle-Aquitaine | 13,2 | 8,2 | 10,7 | 10,7 |
| Occitanie | 12,7 | 8,5 | 10,6 | 10,6 |
| Pays de la Loire | 12,2 | 6,9 | 11,3 | 11,0 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 11,4 | 7,1 | 9,4 | 9,3 |
| Ensemble | 14,3 | 8,2 | 9,5 | 10,0 |

Source : Insee, DADS 2018.

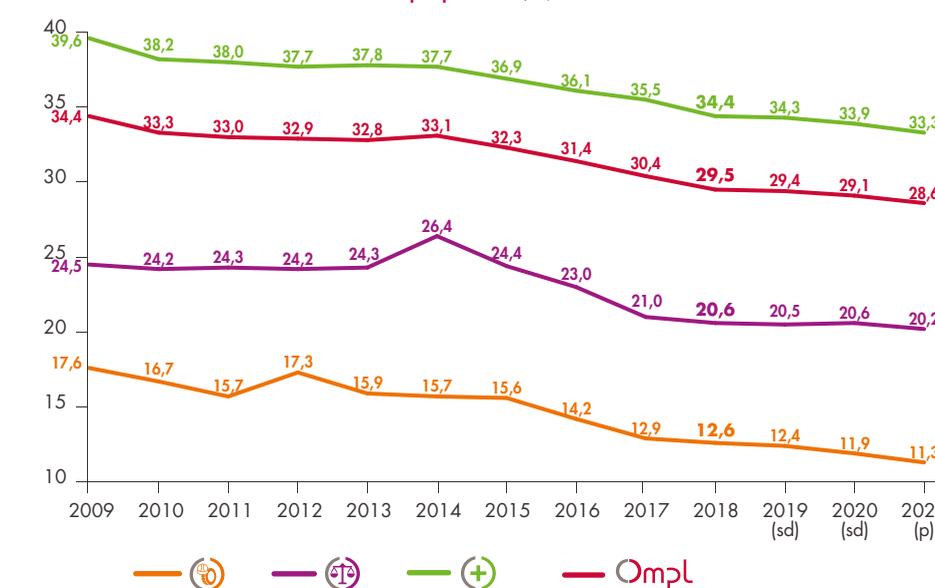


REPLI DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans le champ de l'OMPL tend à diminuer jusqu'en 2018.

Il baisse de 4,9 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

Secteur cadre de vie-technique

Secteur juridique

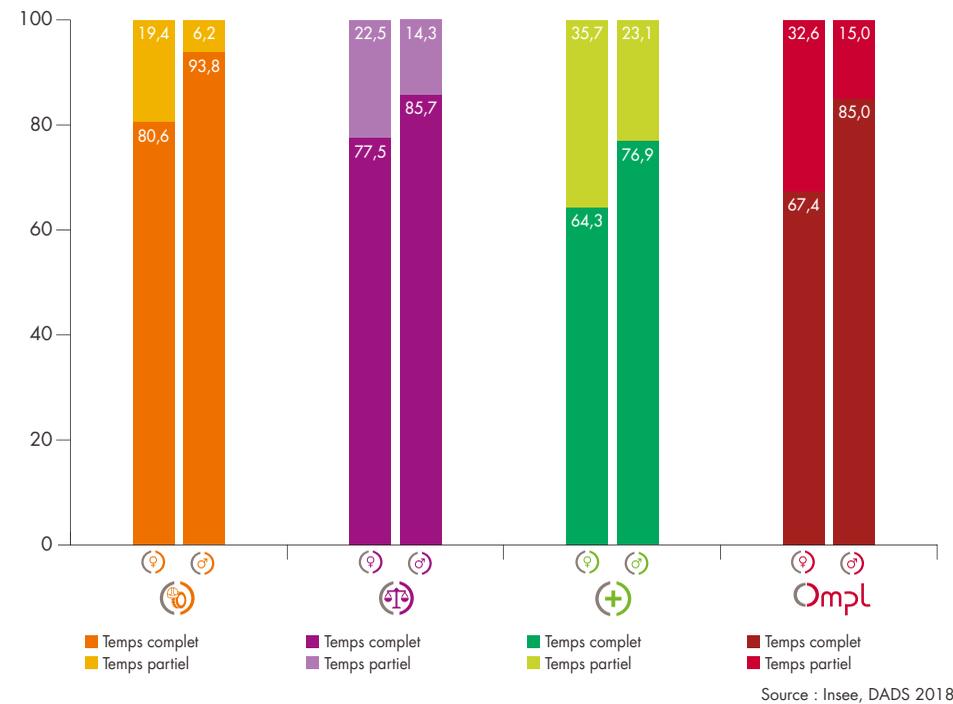
Secteur santé



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans le champ de l'OMPL, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 17,6 points).

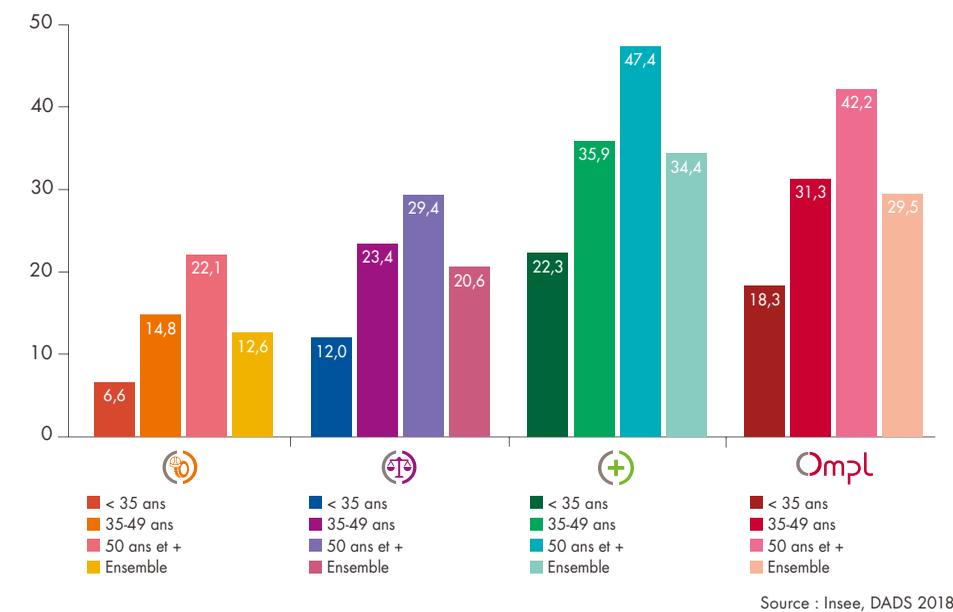
Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'OMPL, le travail à temps partiel concerne plus d'un tiers des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 23,9 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers, il s'agit principalement de personnel d'entretien. Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein du champ de l'OMPL varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour les Hauts-de-France (33,1 %) et minimal pour l'Île-de-France (21,2 %).

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

| Catégories sociales | Ensemble | Cadres | Professions intermédiaires | Ouvriers |
|----------------------------|----------|--------|----------------------------|----------|
| Ensemble | 12,6 | 20,6 | 34,4 | 29,5 |
| Cadres | 11,3 | 11,5 | 40,6 | 28,0 |
| Professions intermédiaires | 8,6 | 16,9 | 26,3 | 22,6 |
| Employés | 23,0 | 21,0 | 36,0 | 32,3 |
| Ouvriers | 20,6 | 60,8 | 58,6 | 57,5 |

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

| Régions | Ensemble | Cadres | Professions intermédiaires | Ouvriers |
|----------------------------|----------|--------|----------------------------|----------|
| Ensemble | 12,6 | 20,6 | 34,4 | 29,5 |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 15,2 | 24,8 | 39,6 | 33,7 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 14,6 | 26,1 | 37,2 | 34,1 |
| Bretagne | 14,2 | 19,5 | 36,7 | 31,4 |
| Centre-Val de Loire | 13,3 | 19,7 | 32,2 | 28,9 |
| Corse | 11,7 | 23,2 | 27,1 | 24,8 |
| DOM | 12,1 | 16,7 | 23,2 | 21,6 |
| Grand Est | 13,1 | 23,2 | 38,0 | 34,1 |
| Hauts-de-France | 11,3 | 21,9 | 37,7 | 33,1 |
| Île-de-France | 9,7 | 15,2 | 27,6 | 21,2 |
| Normandie | 12,2 | 24,8 | 34,8 | 31,2 |
| Nouvelle-Aquitaine | 12,3 | 24,4 | 32,2 | 28,7 |
| Occitanie | 15,1 | 26,4 | 35,8 | 32,5 |
| Pays de la Loire | 14,6 | 25,0 | 37,3 | 32,3 |
| Provence-Alpes-Côte-d'Azur | 14,2 | 25,6 | 34,2 | 31,2 |

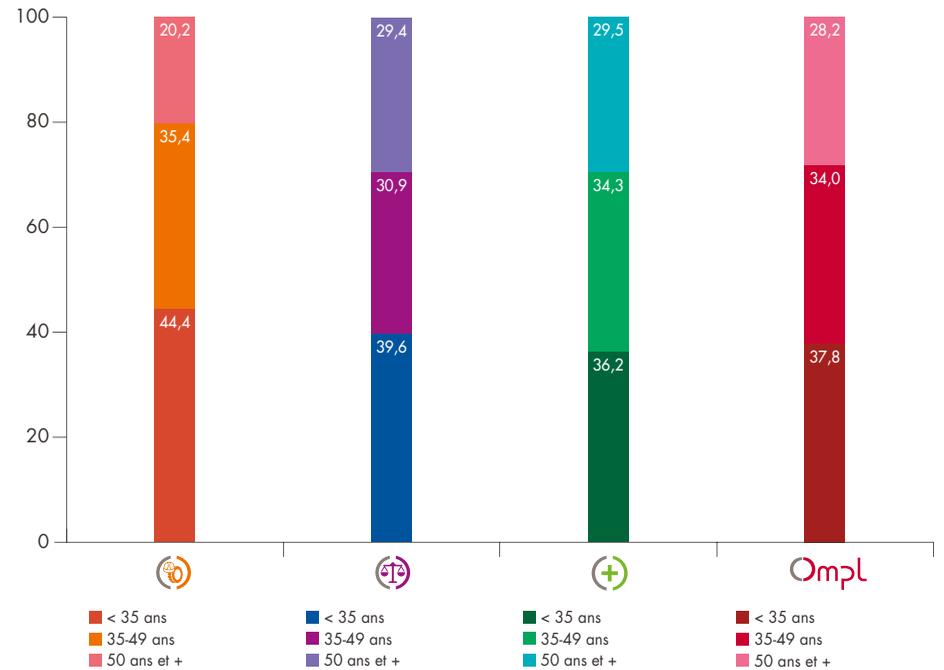
Source : Insee, DADS 2018.



SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante (37,8 %).
Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2018.



VIEILLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2018 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 1,3 point ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (- 5,5 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 6,8 points).

Évolution de la pyramide des âges (%)

| Tranches d'âge | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 (sd) | 2020 (sd) | 2021 (p) |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-----------|----------|
| Secteur cadre de vie-technique | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| < 35 ans | 47,0 | 46,0 | 47,0 | 46,0 | 43,0 | 44,4 | 43,4 | 43,1 | 43,5 | 44,4 | 42,7 | 42,1 | 41,7 |
| 35-49 ans | 35,0 | 35,0 | 34,0 | 35,0 | 37,0 | 35,8 | 36,2 | 36,3 | 35,8 | 35,4 | 36,2 | 36,4 | 36,5 |
| > 50 ans | 19,0 | 18,0 | 19,0 | 19,0 | 20,0 | 19,8 | 20,5 | 20,7 | 20,6 | 20,2 | 21,1 | 21,5 | 21,8 |
| Secteur juridique | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| < 35 ans | 36,0 | 36,0 | 37,0 | 37,0 | 36,0 | 38,1 | 39,4 | 40,1 | 39,0 | 39,7 | 40,2 | 40,7 | 41,0 |
| 35-49 ans | 41,0 | 39,0 | 38,0 | 37,0 | 37,0 | 35,0 | 33,6 | 32,2 | 32,0 | 30,9 | 29,8 | 28,7 | 27,6 |
| > 50 ans | 23,0 | 24,0 | 25,0 | 26,0 | 27,0 | 26,8 | 27,1 | 27,7 | 29,0 | 29,4 | 30,1 | 30,6 | 31,4 |
| Secteur santé | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| < 35 ans | 39,0 | 38,0 | 38,0 | 39,0 | 35,0 | 37,3 | 37,0 | 36,1 | 35,7 | 36,2 | 36,4 | 36,2 | 36,3 |
| 35-49 ans | 38,0 | 37,0 | 36,0 | 35,0 | 36,0 | 35,0 | 34,8 | 34,8 | 34,6 | 34,3 | 33,6 | 33,3 | 32,8 |
| > 50 ans | 24,0 | 25,0 | 26,0 | 27,0 | 29,0 | 27,7 | 28,2 | 29,1 | 29,7 | 29,5 | 30,0 | 30,5 | 30,9 |
| Ompl | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| < 35 ans | 39,0 | 39,0 | 39,0 | 39,0 | 36,0 | 38,4 | 38,2 | 37,5 | 37,2 | 37,8 | 37,8 | 37,6 | 37,7 |
| 35-49 ans | 38,0 | 37,0 | 36,0 | 35,0 | 36,0 | 35,1 | 34,8 | 34,6 | 34,4 | 34,0 | 33,3 | 33,0 | 32,5 |
| > 50 ans | 23,0 | 24,0 | 24,0 | 25,0 | 27,0 | 26,5 | 27,0 | 27,8 | 28,4 | 28,2 | 28,9 | 29,4 | 29,8 |

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

**VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés jeunes (42,1 %).
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans (42,8 %).
- Les employés se répartissent assez régulièrement au sein des trois classes d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus (48,6 %).

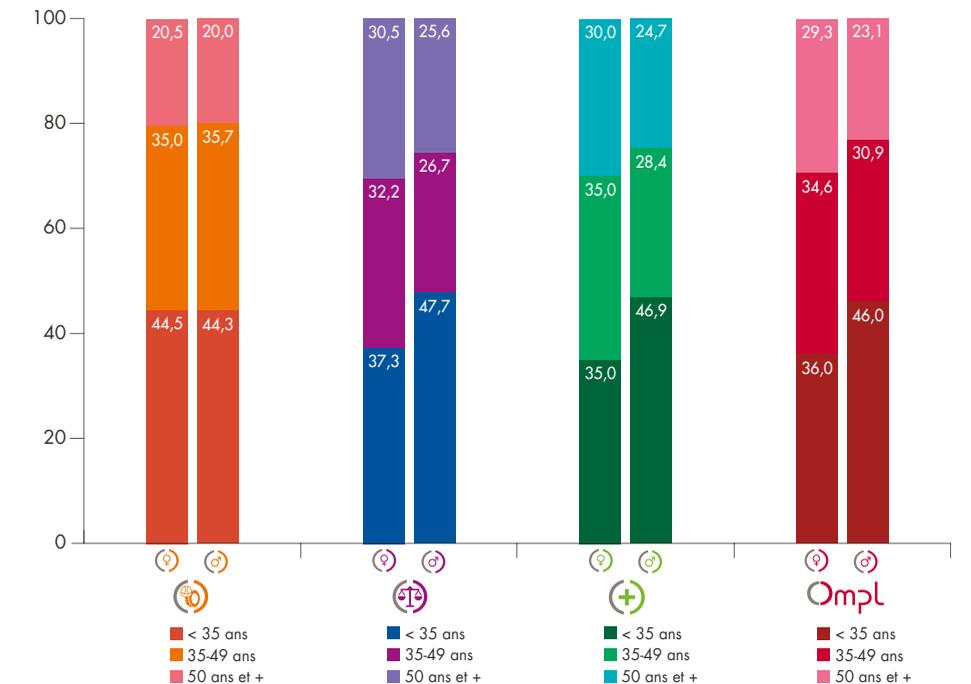
Répartition des salariés par catégorie sociale et tranche d'âge (%)

| Tranches d'âge | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | Ensemble |
|----------------|-------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| < 35 ans | 40,0 | 51,9 | 38,7 | 47,4 | 44,4 |
| 35-49 ans | 39,7 | 32,8 | 35,1 | 27,6 | 35,4 |
| > 50 ans | 23,3 | 15,3 | 26,2 | 25,0 | 20,2 |
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| < 35 ans | 43,5 | 37,2 | 40,3 | 22,8 | 39,7 |
| 35-49 ans | 31,4 | 33,2 | 29,6 | 36,6 | 30,9 |
| > 50 ans | 25,1 | 29,6 | 30,1 | 40,6 | 29,4 |
| | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| < 35 ans | 43,6 | 41,0 | 31,7 | 21,2 | 36,2 |
| 35-49 ans | 28,2 | 35,9 | 35,9 | 26,9 | 34,3 |
| > 50 ans | 28,2 | 23,1 | 32,4 | 51,9 | 29,5 |
| Ompl | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| < 35 ans | 42,1 | 42,8 | 33,8 | 22,6 | 37,8 |
| 35-49 ans | 31,4 | 35,2 | 34,7 | 28,8 | 34,0 |
| > 50 ans | 26,5 | 22,0 | 31,5 | 48,6 | 28,2 |

Source : Insee, DADS 2018.

**PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES**

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans (46,0 %).
Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge (36,0 %) mais dans une moindre proportion.

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

Source : Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

La pyramide 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 (46,8 %) et minimale pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (33,3 %).

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

| Régions | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et + |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 36,8 | 35,6 | 27,6 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 34,1 | 35,1 | 30,8 |
| Bretagne | 33,7 | 36,2 | 30,1 |
| Centre-Val de Loire | 34,3 | 34,2 | 31,5 |
| Corse | 33,3 | 36,4 | 30,3 |
| DOM | 34,5 | 37,0 | 28,5 |
| Grand Est | 37,3 | 33,4 | 29,3 |
| Hauts-de-France | 37,2 | 34,5 | 28,3 |
| Île-de-France | 46,8 | 30,0 | 23,2 |
| Normandie | 36,1 | 34,6 | 29,3 |
| Nouvelle-Aquitaine | 34,5 | 35,3 | 30,3 |
| Occitanie | 34,4 | 35,5 | 30,2 |
| Pays de la Loire | 36,8 | 36,0 | 27,2 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 33,3 | 34,2 | 32,5 |
| Ompl | 37,8 | 34,0 | 28,2 |

Source : Insee, DADS 2018.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover dans le champ de l'OMPL (19,8 %) est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

| | | | | Ompl |
|------------------------------|--------|--------|---------|---------|
| Effectif en début d'année | 49 367 | 53 354 | 278 890 | 381 611 |
| Effectif total de l'année | 61 247 | 68 023 | 332 331 | 461 601 |
| Nb. sal. entrés dans l'année | 11 880 | 14 669 | 53 441 | 79 990 |
| Nb. sal. sortis dans l'année | 9 712 | 14 287 | 47 480 | 71 479 |
| Taux d'entrée (%) | 24,1 | 27,5 | 19,2 | 21,0 |
| Taux de sortie (%) | 19,7 | 26,8 | 17,0 | 18,7 |
| Turnover annuel (%) | 21,9 | 27,1 | 18,1 | 19,8 |

Source : Insee, DADS 2018.



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

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

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 dans le champ de l'OMPL tend à augmenter. Il progresse de 1,8 point.



IMPACT SOCIOPROFSSIONNEL TRÈS MARQUÉ

Dans le champ de l'OMPL, la décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre que :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (26,1 %) ;
- le renouvellement des personnels en contrats « autres » (apprentissage, stage, contrats aidés...) mais aussi embauchés en CDD est intensif. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- les salariés âgés de moins de 35 ans ont le plus fort taux de rotation (36,4 %) ;
- les cadres connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (24,6 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

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

Source : Insee, DADS 2012-2018.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

| Branches professionnelles | Genre | | Contrat | | |
|---------------------------|--------|--------|---------|-------|--------|
| | Femmes | Hommes | CDI | CDD | Autres |
| Taux d'entrée | 25,4 | 22,8 | 12,4 | 131,8 | 98,5 |
| Taux de sortie | 20,8 | 18,6 | 12,7 | 81,1 | 70,7 |
| Turnover annuel | 23,1 | 20,7 | 12,6 | 106,4 | 84,6 |
| Taux d'entrée | 25,3 | 35,8 | 14,1 | 147,6 | 128,8 |
| Taux de sortie | 24,7 | 34,5 | 14,1 | 114,3 | 139,9 |
| Turnover annuel | 25,0 | 35,2 | 14,1 | 130,9 | 134,3 |
| Taux d'entrée | 18,1 | 29,3 | 11,0 | 159,8 | 54,4 |
| Taux de sortie | 16,1 | 25,3 | 11,1 | 121,8 | 39,2 |
| Turnover annuel | 17,1 | 27,3 | 11,1 | 140,8 | 46,8 |
| Taux d'entrée | 19,6 | 27,9 | 11,6 | 152,5 | 75,7 |
| Taux de sortie | 17,6 | 24,3 | 11,7 | 112,4 | 65,4 |
| Turnover annuel | 18,6 | 26,1 | 11,7 | 132,4 | 70,6 |

| Branches professionnelles | Tranches d'âge | | | CSP | | | |
|---------------------------|----------------|-----------|----------------|--------|----------------------------|----------|----------|
| | < 35 ans | 35-49 ans | 50 ans et plus | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
| Taux d'entrée | 35,7 | 14,2 | 11,3 | 20,5 | 25,1 | 26,2 | 42,3 |
| Taux de sortie | 40,8 | 13,0 | 9,6 | 18,0 | 19,8 | 21,5 | 28,9 |
| Turnover annuel | 32,0 | 12,2 | 12,5 | 19,2 | 22,4 | 23,9 | 26,5 |
| Taux d'entrée | 58,0 | 14,4 | 11,5 | 21,3 | 28,9 | 31,8 | 27,3 |
| Taux de sortie | 40,8 | 13,0 | 9,6 | 21,4 | 28,2 | 23,0 | 26,9 |
| Turnover annuel | 32,0 | 12,2 | 12,5 | 21,3 | 28,5 | 27,4 | 25,7 |
| Taux d'entrée | 32,4 | 12,0 | 10,9 | 27,7 | 16,5 | 18,7 | 19,5 |
| Taux de sortie | 40,8 | 13,0 | 9,6 | 24,5 | 15,0 | 16,4 | 17,2 |
| Turnover annuel | 32,0 | 12,2 | 12,5 | 26,1 | 15,7 | 17,6 | 18,3 |
| Taux d'entrée | 40,8 | 13,0 | 9,6 | 25,7 | 18,2 | 21,0 | 22,5 |
| Taux de sortie | 32,0 | 12,2 | 12,5 | 23,5 | 16,1 | 18,9 | 18,7 |
| Turnover annuel | 36,4 | 12,6 | 11,0 | 24,6 | 17,2 | 20,0 | 20,6 |

Secteur cadre de vie-technique

Secteur juridique

Secteur santé



MOBILITÉ DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE MÉTIER

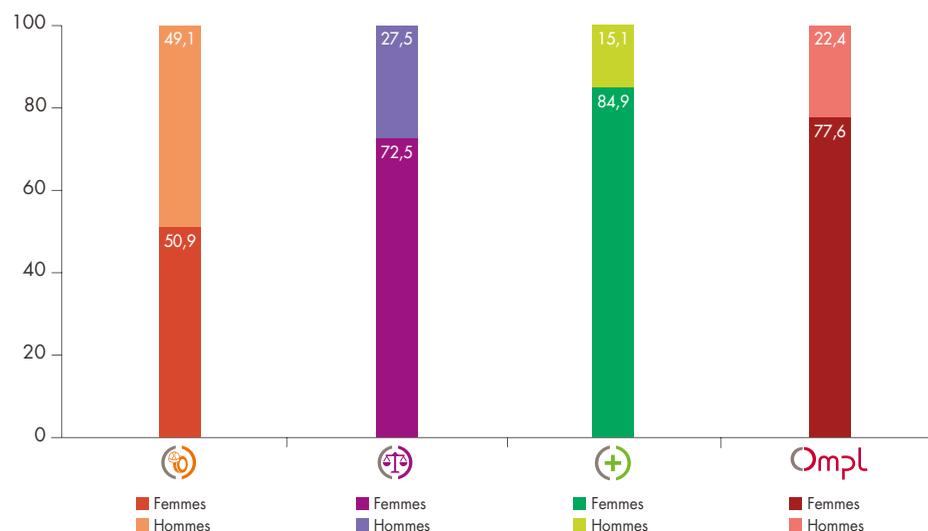
En dehors des salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et atteint un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches annexes à l'activité de l'entreprise « autre ».

| | | Types de métiers | | | | |
|---------------------------|-----------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|------------------------|-------------|
| Branches professionnelles | | Exercice total du métier | Exercice partiel du métier | Soutien au métier | Soutien à l'entreprise | Autre |
| | Taux d'entrée | 23,0 | 25,5 | 17,7 | 26,4 | 38,5 |
| | Taux de sortie | 18,3 | 21,5 | 16,2 | 20,6 | 27,9 |
| | Turnover annuel | 20,7 | 23,5 | 17,0 | 23,5 | 33,2 |
| | Taux d'entrée | 8,1 | 40,6 | 19,2 | 33,3 | 53,9 |
| | Taux de sortie | 13,9 | 42,1 | 18,9 | 30,9 | 45,4 |
| | Turnover annuel | 11,0 | 41,3 | 19,1 | 32,1 | 49,7 |
| | Taux d'entrée | 8,1 | 40,6 | 19,2 | 33,3 | 53,9 |
| | Taux de sortie | 13,9 | 42,1 | 18,9 | 30,9 | 45,4 |
| | Turnover annuel | 11,0 | 41,3 | 19,1 | 32,1 | 49,7 |
| Ompl | Taux d'entrée | 25,8 | 19,4 | 18,9 | 21,0 | 45,3 |
| | Taux de sortie | 22,7 | 17,7 | 17,2 | 18,6 | 35,3 |
| | Turnover annuel | 24,3 | 18,5 | 18,0 | 19,8 | 40,3 |

Source : Insee, DADS 2018.

Profil des entrants par secteur

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

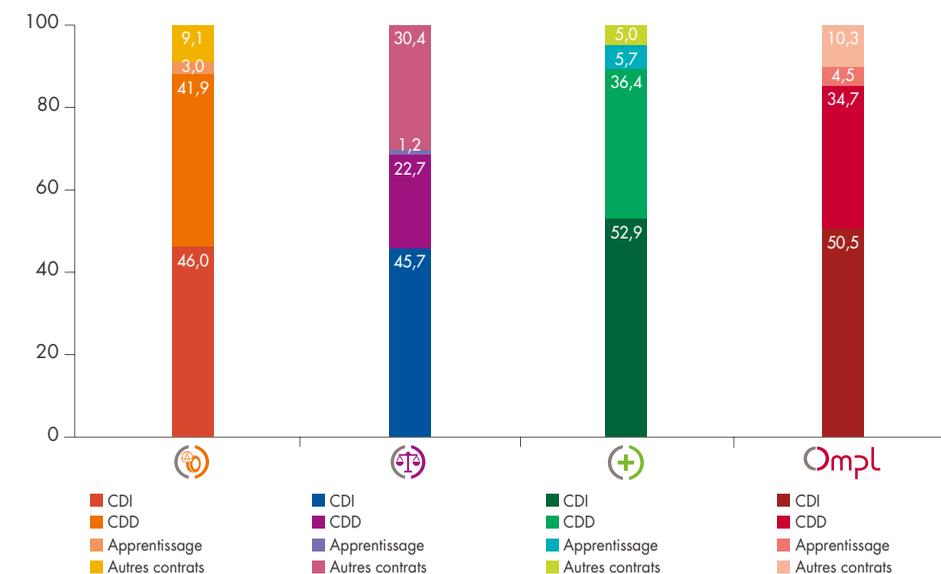
Le taux de féminisation des entrants (77,6 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés du champ de l'OMPL (82,2 %).



ENTRANTS SOUVENT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont les plus importants (50,5 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (84,1 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



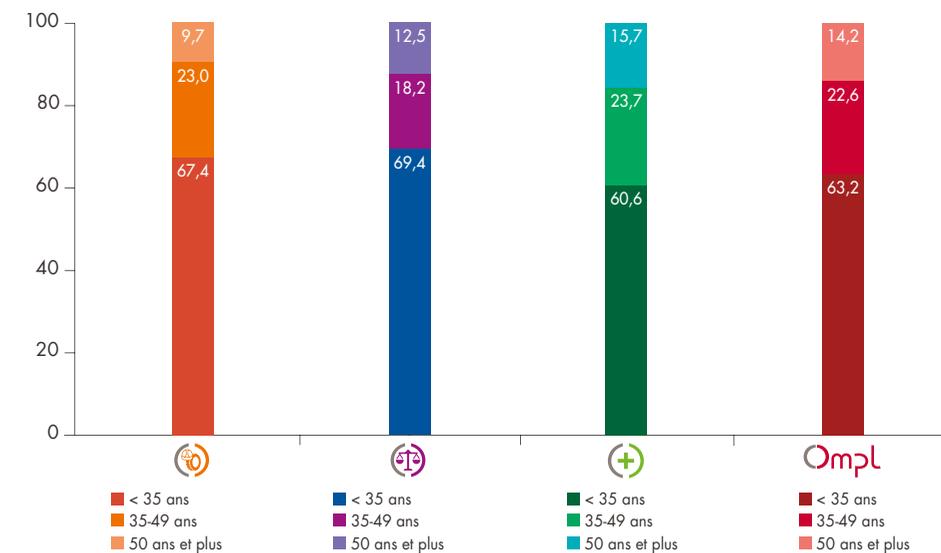
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS JEUNES

63,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 37,8 % pour les salariés du champ de l'OMPL.

Répartition par tranche d'âge (%)



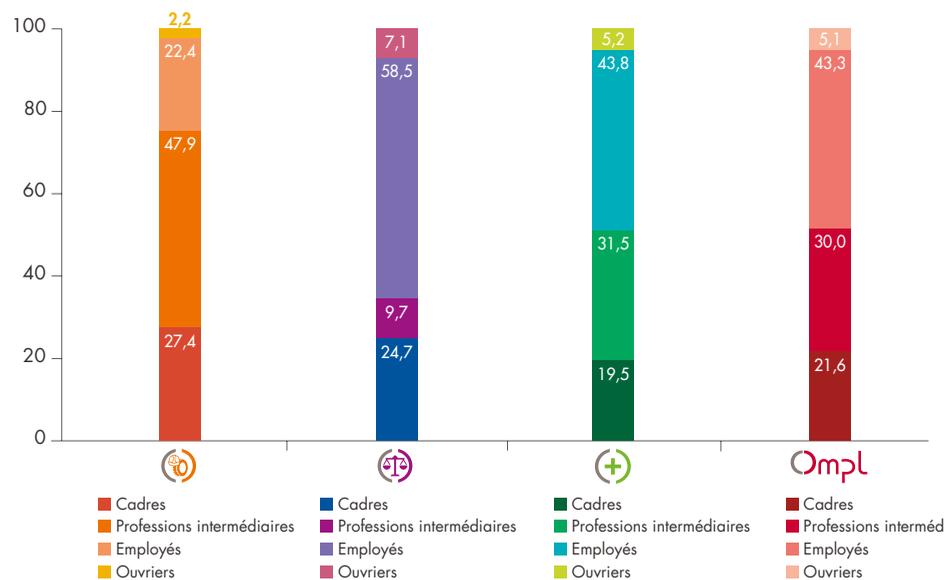
Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES FÉMINISÉES

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (43,3 %). Elle est aussi fréquente que dans l'ensemble du champ de l'OMPL (43,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

La part des femmes chez les sortants (78,1 %) est proche de celle des entrants (77,6 %).

Profil des sortants par secteur

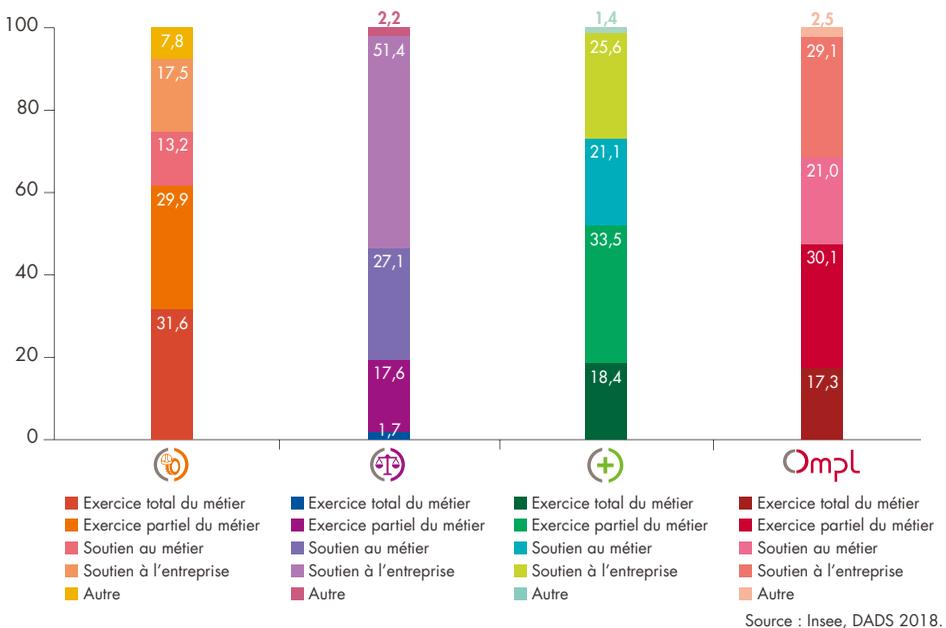
Répartition par genre (%)



RECRUTEMENTS SUR LE COEUR D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

Ce sont les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (30,1 %).

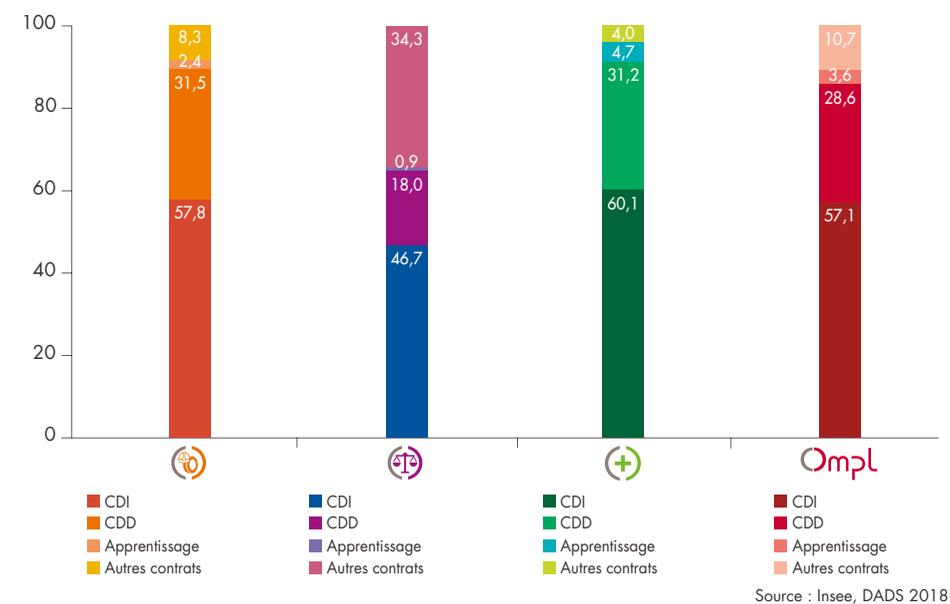
Répartition par type de métier (%)



MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI

57,1 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (50,5 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)

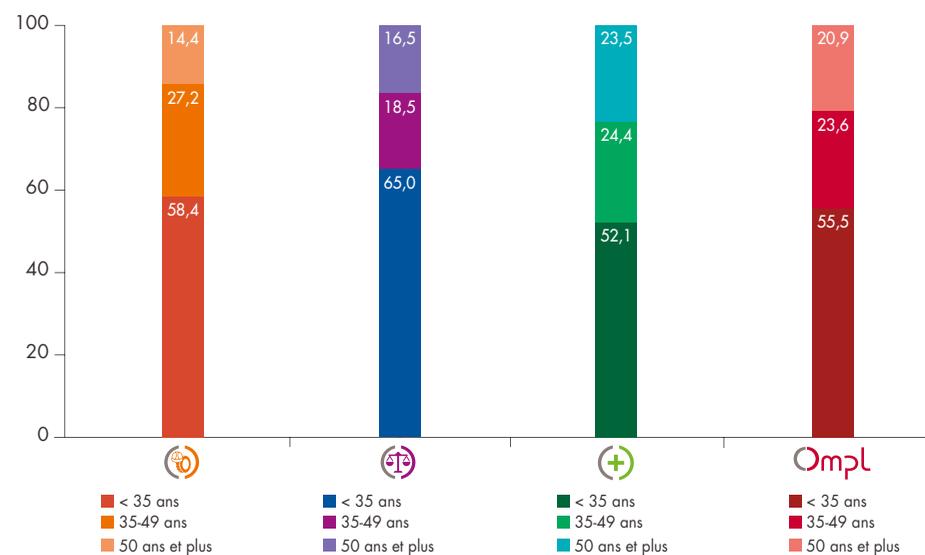




DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (55,5 % contre 63,2 %).

Répartition par tranche d'âge (%)



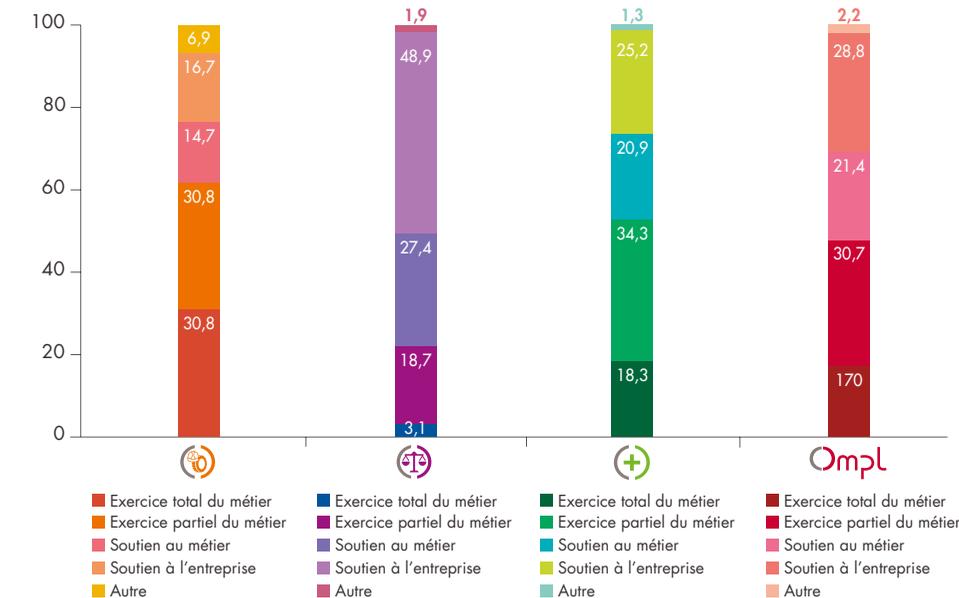
Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS DE SALARIÉS CENTRÉS SUR LE CŒUR DE L'ACTIVITÉ

À l'image des entrants, les salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (30,7 %).

Répartition par type de métier (%)



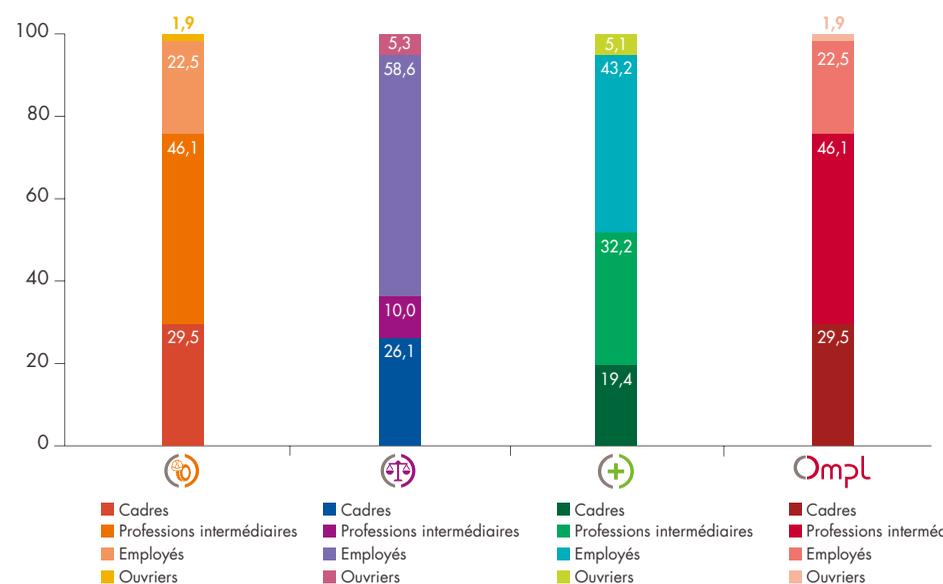
Source : Insee, DADS 2018.



SORTANTS AU PROFIL DISTINCT DES ENTRANTS

Alors que les employés sont majoritaires chez les entrants (43,3 %), la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (46,1 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Dans le champ de l'OMPL, le turnover varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (26,1 %) et minimal pour les Hauts-de-France (16,2 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.



22469 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Dans le champ de l'OMPL, le revenu annuel médian s'établit à 22 469 €. Par rapport à cette valeur, les cadres bénéficient d'un revenu médian plus élevé de 60,8 %. À l'opposé, le différentiel pour les ouvriers est de - 23,2 %.

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

| Catégories sociales | | | | Ompl |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Cadres | 35 046 | 40 329 | 35 701 | 36 136 |
| Professions intermédiaires | 25 287 | 25 500 | 21 837 | 22 520 |
| Employés | 22 572 | 22 927 | 19 768 | 20 416 |
| Ouvriers | 22 257 | 17 345 | 17 087 | 17 264 |
| Ensemble | 27 255 | 25 753 | 21 296 | 22 469 |

Source : extractions Insee, DADS 2018.



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 a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

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

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice 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.



6 386 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES

Dans le champ de l'OMPL, le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés. Rapporté au mois, un différentiel de 532 € est observé au profit des hommes.



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

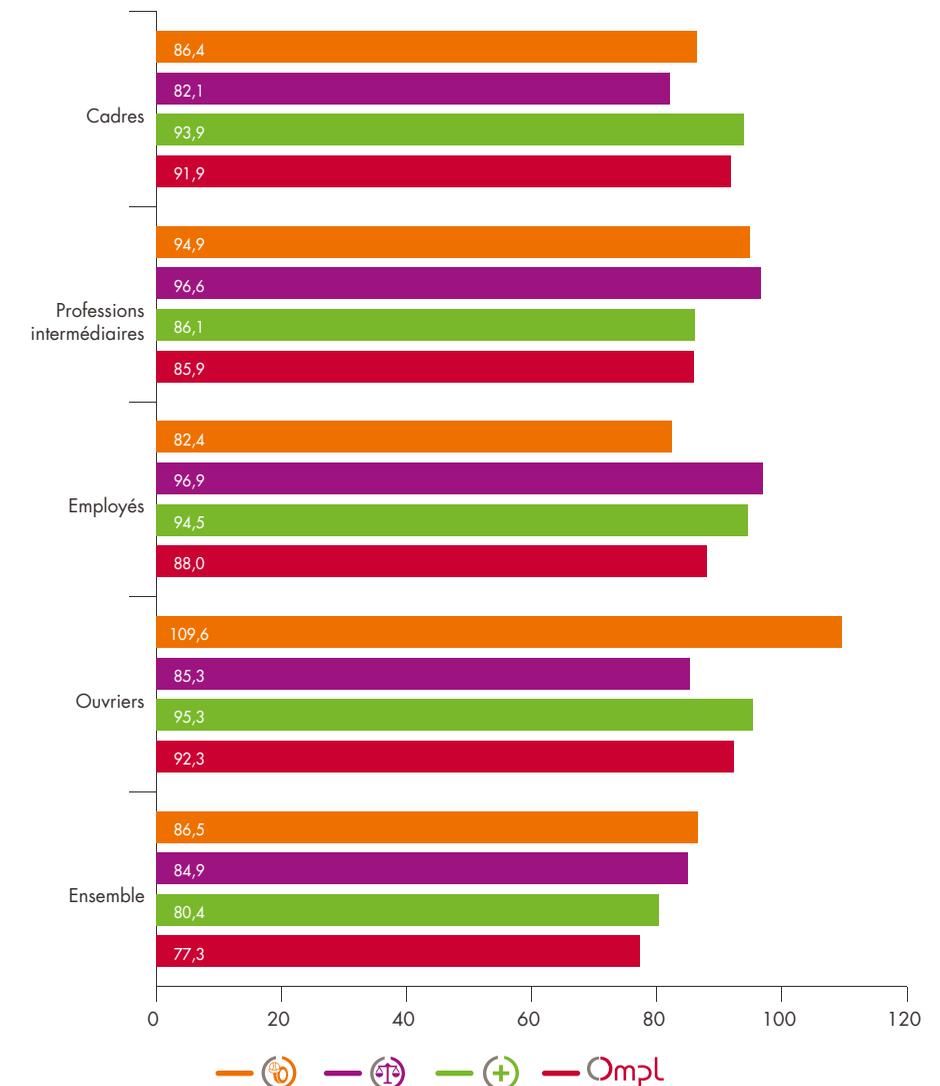
Dans le champ de l'OMPL, l'indice de parité montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (22,7 points d'écart). Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 85,9 % de celle des hommes.

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

| Genre | | | | Ompl |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| Femmes | 25 172 | 25 139 | 20 985 | 21 689 |
| Hommes | 29 108 | 29 613 | 26 104 | 28 075 |
| Ensemble | 27 255 | 25 753 | 21 296 | 22 469 |

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.

Secteur cadre de vie-technique

Secteur juridique

Secteur santé

**VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE**

Dans le champ de l'OMPL, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 18,6 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (4,1 %).

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

| Tranches d'âge | | | | Ompl |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| < 35 ans | 24 521 | 22 857 | 19 000 | 20 157 |
| 35 à 49 ans | 29 316 | 27 016 | 21 789 | 22 982 |
| 50 ans et + | 30 307 | 26 452 | 22 906 | 23 913 |
| Ensemble | 27 255 | 25 753 | 21 296 | 22 469 |

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES**

Un différentiel de 5 450 € est observé entre la région Île-de-France, qui possède le plus fort revenu médian net annuel (26 731 €) et les Hauts-de-France où le revenu médian net annuel est le plus faible (21 281 €).

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

| Régions | | | | Ompl |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 27 259 | 25 140 | 21 529 | 22 864 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 25 316 | 22 185 | 21 194 | 21 637 |
| Bretagne | 24 660 | 24 217 | 21 261 | 22 113 |
| Centre-Val de Loire | 25 696 | 23 685 | 21 166 | 21 849 |
| Corse | 25 409 | 20 402 | 21 332 | 21 614 |
| DOM | 24 980 | 23 008 | 21 064 | 21 494 |
| Grand Est | 25 652 | 22 582 | 21 014 | 21 683 |
| Hauts-de-France | 26 035 | 22 145 | 20 551 | 21 281 |
| Île-de-France | 31 865 | 33 499 | 23 108 | 26 731 |
| Normandie | 25 562 | 22 801 | 20 832 | 21 511 |
| Nouvelle-Aquitaine | 24 802 | 22 587 | 20 854 | 21 516 |
| Occitanie | 24 951 | 22 181 | 20 942 | 21 500 |
| Pays de la Loire | 25 709 | 23 467 | 20 698 | 21 637 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 26 310 | 23 586 | 21 122 | 21 879 |
| Ensemble | 27 255 | 25 753 | 21 296 | 22 469 |

Source : extractions Insee, DADS 2018.

**89 175 ACTIONS DE FORMATION ENGAGÉES EN 2020**

Le secteur santé génère la plus grande part des actions de formation (79,1 %) en liaison avec la proportion de salariés qu'il regroupe (75,0 %).

Données de cadrage 2020¹

| | | | | Ompl |
|--|--------------|---------------|---------------|----------------|
| Nombre total d'actions de formation | 10 156 | 8 462 | 70 557 | 89 175 |
| Effectifs salariés totaux ² | 44 377 | 70 458 | 344 765 | 459 600 |
| Nombre d'entreprises formatrices | 2 640 | 2 649 | 20 075 | 25 364 |
| Nombre total d'entreprises | 9 696 | 13 895 | 78 440 | 102 031 |

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

**TAUX ASSEZ FAIBLE D'ACCÈS À LA FORMATION**

Dans le champ de l'OMPL, c'est majoritairement par des stages financés dans le cadre du plan de développement des compétences (15,1 %) que les salariés enrichissent leurs compétences. Ce dispositif est sous-représenté dans le secteur juridique (10,3 %). Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation recourent très majoritairement au plan de développement des compétences pour la formation de leurs salariés (17,3 %).

Taux d'accès à la formation (%)

| Branches professionnelles | Taux d'accès des salariés à la formation ³ | | | Taux d'entreprises formatrices ⁴ | | |
|---------------------------|---|------------|-------------|---|-------------|-------------|
| | Cpro | Capp | PDC | Cpro | Capp | PDC |
| | 0,2 | 1,7 | 21,1 | 0,6 | 6,0 | 23,1 |
| | 0,4 | 1,4 | 10,3 | 1,6 | 5,1 | 14,3 |
| | 1,0 | 4,1 | 15,3 | 3,3 | 11,7 | 17,1 |
| Ompl | 0,8 | 3,5 | 15,1 | 2,8 | 10,2 | 17,3 |

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

Capp : contrat d'apprentissage.

PDC : plan de développement des compétences.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



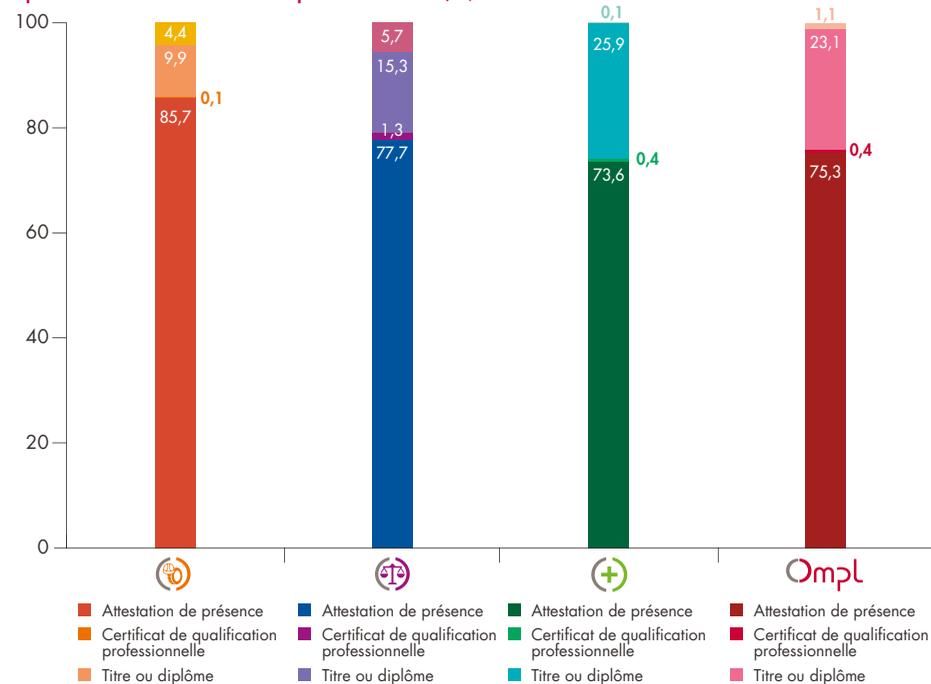
Secteur santé



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés du champ de l'OMPL, le renforcement des compétences s'effectue majoritairement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 75,3 % (stages et assimilés). À l'exception des titres et diplômes (23,1 %), les autres sanctions sont plus marginales (1,5 %).

Répartition des formations par sanction (%)



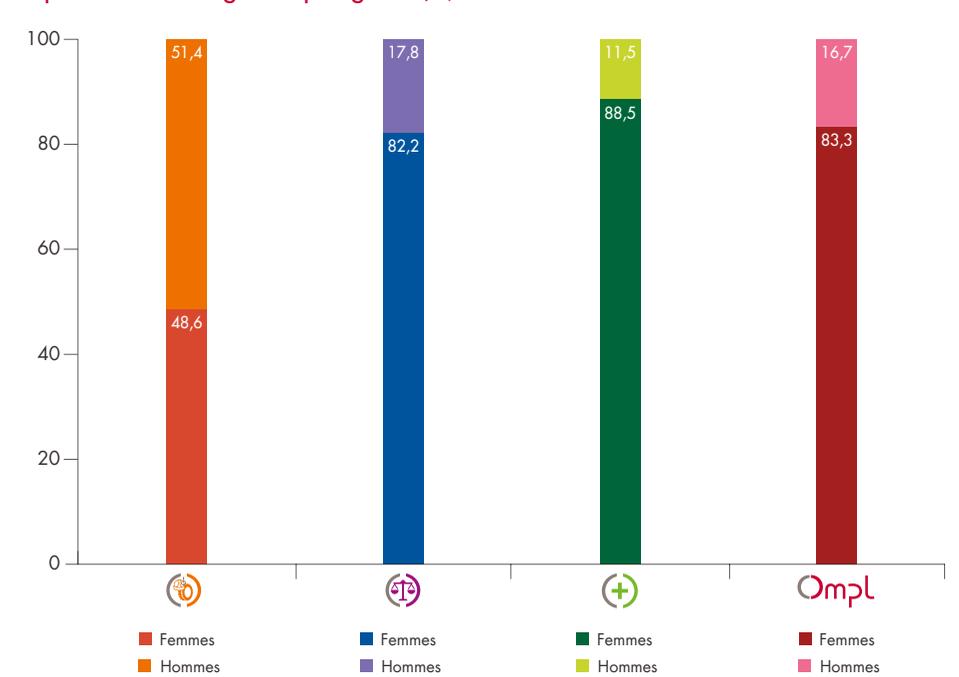
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

83,3 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est un peu supérieure à celle qu'elles détiennent dans l'ensemble du champ de l'OMPL (estimée à 82,2 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



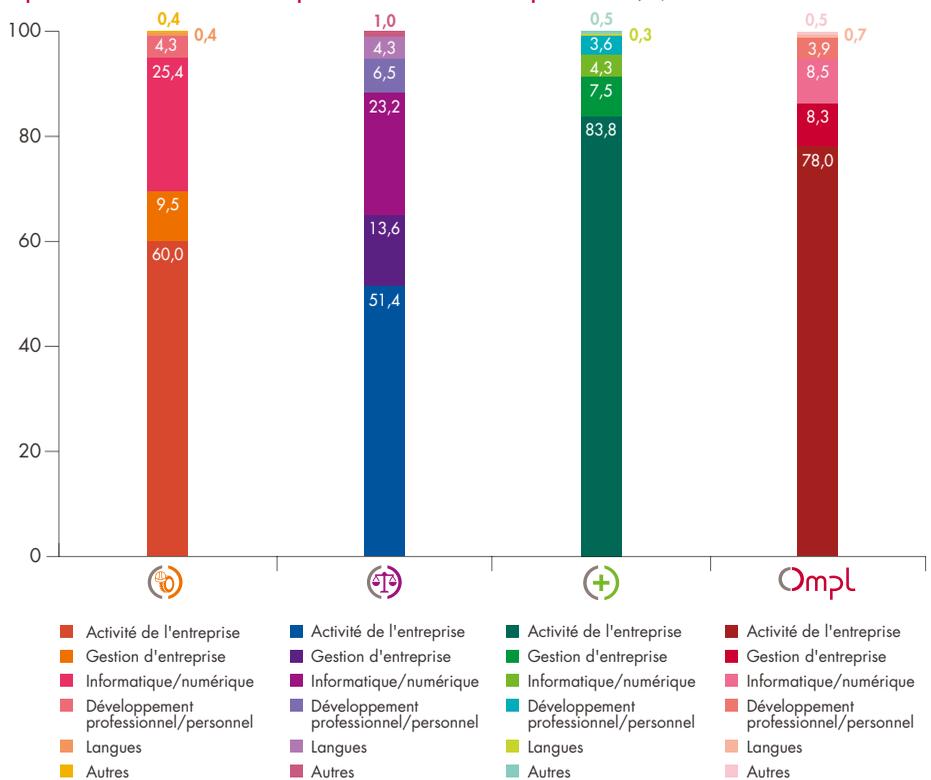
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



DOMAINES DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉS

Les besoins en acquisition de compétences dans le champ de l'OMPL se concentrent dans l'activité première de l'entreprise (78,0 %). En retour, les autres domaines de compétences sont peu investis.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



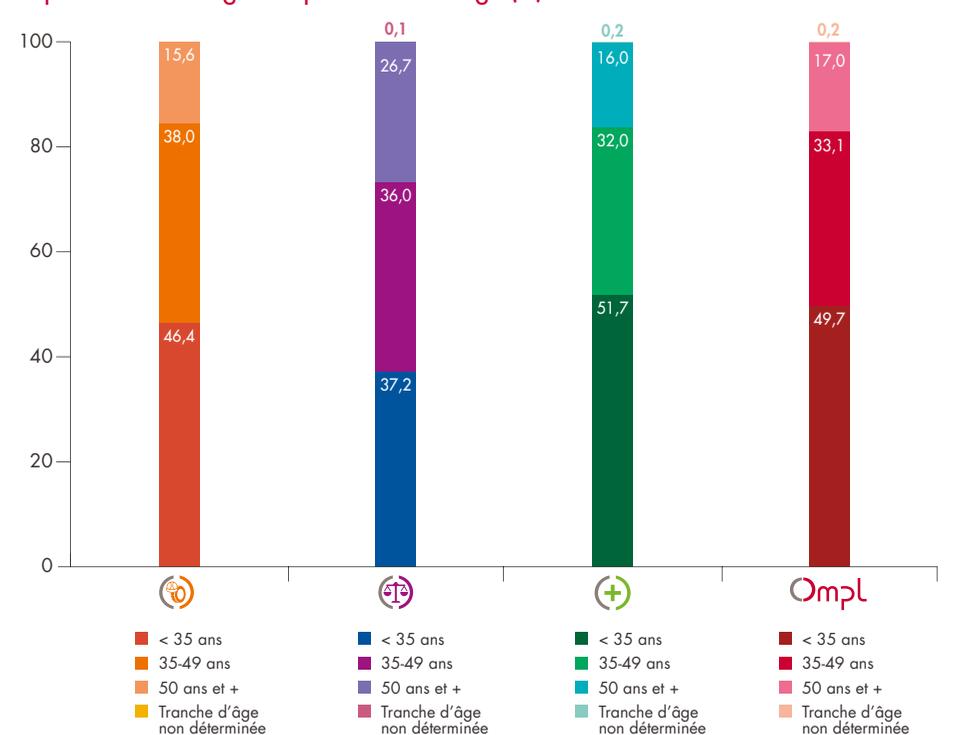
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 49,7 % des formés contre 37,6 % des salariés (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

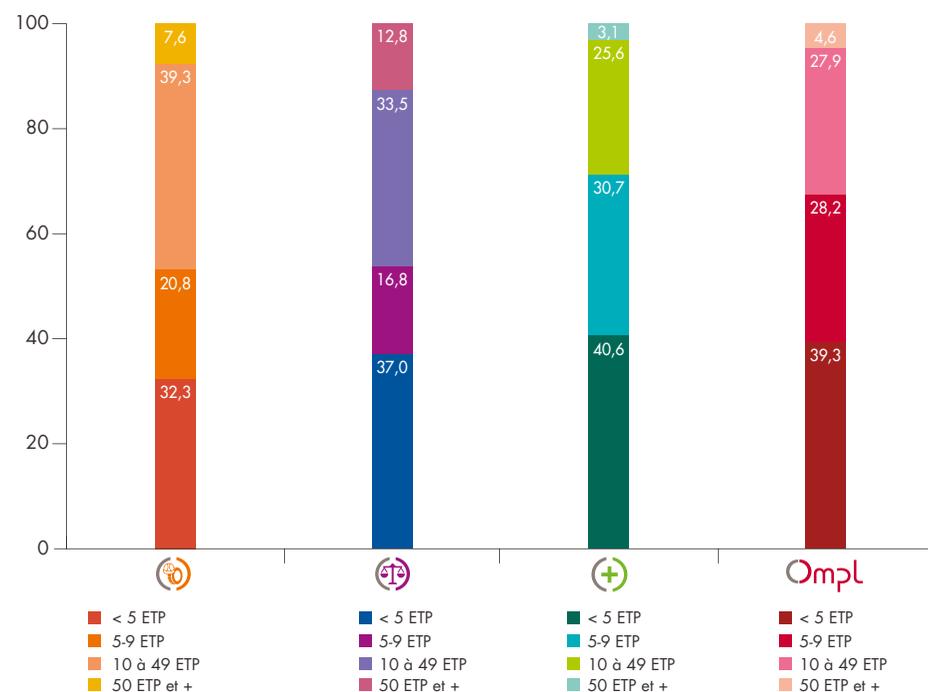
Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : OPCO EP, bases formation 2020.

**ACCÈS VARIABLE À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE**

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 67,5 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 59,6 % des salariés du champ de l'OMPL. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 32,5 % des stagiaires contre 40,4 % des salariés.

Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en ETP (%)

Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

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

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

Sources : OPCO-EP, bases formation et adhérents 2020 ; Insee, DADS 2008-2018, estimations.

Champ : ensemble des actions de formation.

**CHÔMAGE ÉLEVÉ**

En atteignant 10,3 %, le taux de chômage dans le champ de l'OMPL (salariés ayant connu au moins une période de chômage indemnisée au cours de l'année) est important.

**HAUSSE DU CHÔMAGE**

Par rapport à 2013, le taux de chômage dans le champ de l'OMPL a progressé de 2,3 points.

Taux de chômage annuel

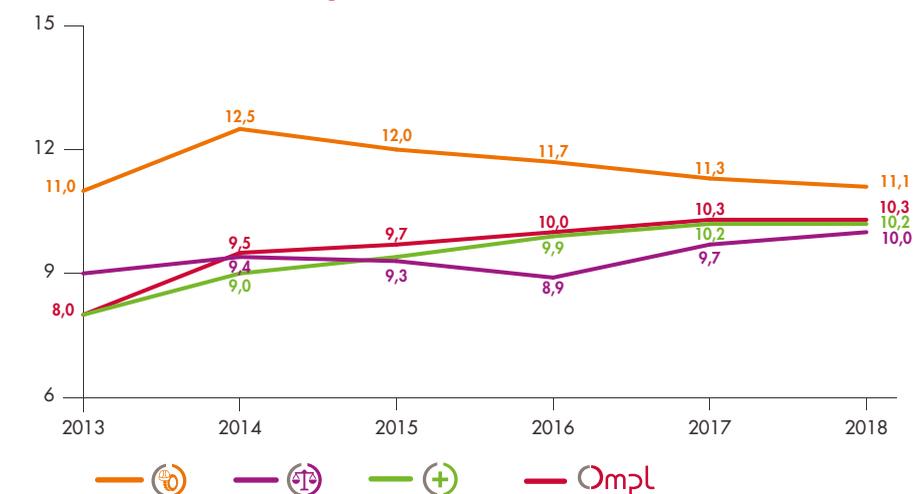
| | | | | Ompl |
|-------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Salariés avec période(s) de chômage | 6 812 | 6 774 | 33 874 | 47 460 |
| Salariés sans période de chômage | 54 435 | 61 249 | 298 457 | 414 141 |
| Effectif total | 61 247 | 68 023 | 332 331 | 461 601 |
| Taux de chômage annuel (%) | 11,1 | 10,0 | 10,2 | 10,3 |

Source : Insee, DADS 2018.



Taux 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 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 du taux de chômage annuel (%)

Source : Insee, DADS 2013-2018.



Secteur cadre de vie-technique



Secteur juridique



Secteur santé



TAUX ÉQUIVALENTS ENTRE LES GENRES

Dans le champ de l'OMPL, les femmes sont un peu plus souvent au chômage que les hommes (+ 1,1 point).



BAISSE AVEC L'ÂGE

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (13,0 %). En revanche, les professions intermédiaires sont beaucoup moins souvent au chômage que les autres catégories sociales (7,9 %).



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Dans le champ de l'OMPL, les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important que ceux travaillant à temps partiel (- 2,3 points).

Taux de chômage annuel par genre (%)

| Genre | | | | Ompl |
|----------|------|------|------|------|
| Femmes | 13,0 | 10,4 | 10,2 | 10,5 |
| Hommes | 9,4 | 8,6 | 9,9 | 9,4 |
| Ensemble | 11,1 | 10,0 | 10,2 | 10,3 |

Source : Insee, DADS 2018.

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

| Tranches d'âge | | | | Ompl |
|----------------|------|------|------|------|
| < 35 ans | 13,7 | 11,9 | 13,2 | 13,1 |
| 35-49 ans | 8,1 | 7,9 | 8,8 | 8,6 |
| 50 ans et + | 3,2 | 5,3 | 6,1 | 5,5 |
| Ensemble | 11,1 | 10,0 | 10,2 | 10,3 |

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

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

| Durée du temps de travail | | | | Ompl |
|---------------------------|------|------|------|------|
| Temps complet | 10,7 | 9,0 | 9,5 | 9,6 |
| Temps partiel | 13,8 | 13,7 | 11,6 | 11,9 |
| Ensemble | 11,1 | 10,0 | 10,2 | 10,3 |

Source : Insee, DADS 2018.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Dans le champ de l'OMPL, le taux de chômage annuel varie sensiblement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour les DOM (12,4 %) et minimal pour le Grand Est (8,7 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.



NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

+ de **200** publications depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobiles (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- 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 (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

20 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (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 (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (2)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

24 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'économistes de la construction (2011), entreprises de géomètres (2010), 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 Expertise automobiles en Europe (2014)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage : 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 Bac professionnel dans les entreprises de géomètres (2019)
- 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)

28 baromètres annuels

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

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 et 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 (en cours)
- ① Formations en alternance (en cours)

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 100 341 entreprises de proximité, 459 600 salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, 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.