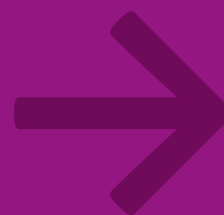




2021
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
ÉTUDES
D'ADMINISTRATEURS ET
MANDATAIRES JUDICIAIRES



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 seniors : 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

ÉTUDES DE MANDATAIRES ET ADMINISTRATEURS JUDICIAIRES



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	14

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche tend à s'accroître (+ 3,9 %).

La valeur très importante du taux de rotation (23,1 %) laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

Entreprises employeuses en 2020¹

			
Entreprises employeuses	377	13 634	100 341
Évolution 2019-2020 (%)	3,9	- 0,2	- 3,0
Taux d'entrée (%)	25,1	16,6	14,1
Taux de sortie (%)	21,2	16,8	17,1
Taux de rotation (%)	23,1	16,7	15,6

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

Champ : territoire métropolitain.



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 l'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.

¹ : Depuis 2020, suite à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le périmètre de l'OMPL est modifié. Il regroupe désormais 11 branches, toutes adhérentes à l'OPCO EP, au lieu de 13 précédemment.

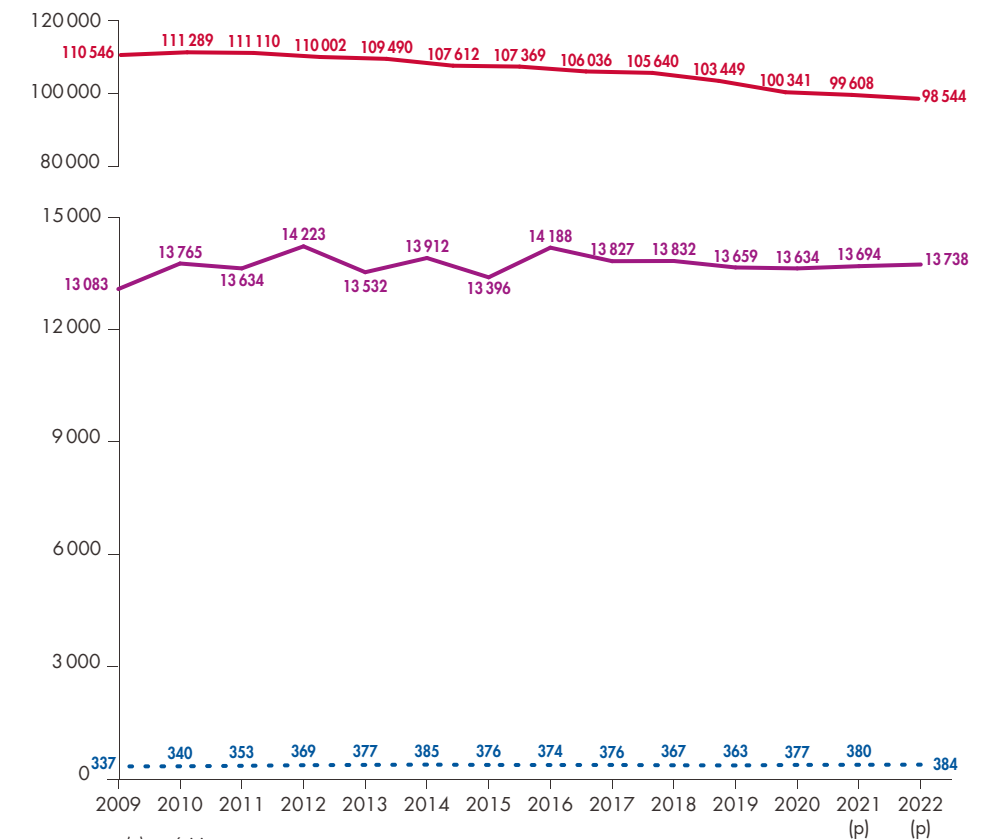


PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

De 2009 à 2020, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté de 40 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2014.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



(p) : prévision
Champ : territoire métropolitain.

...   

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



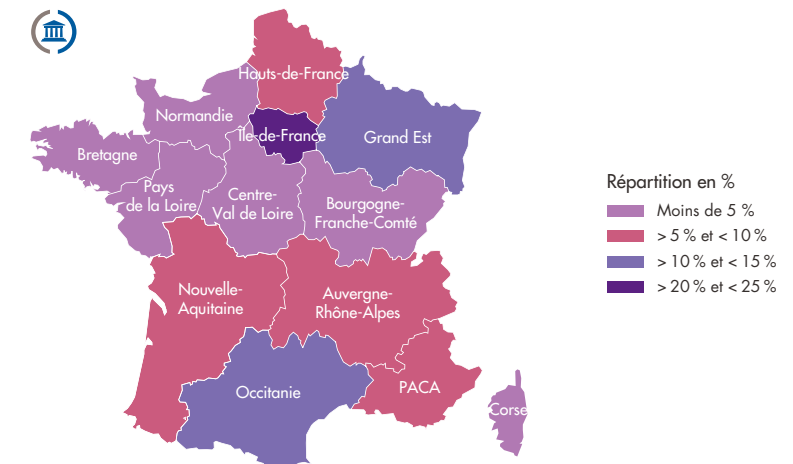
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

- l'Île-de-France (21,8 %) ;
- l'Occitanie (13,5 %) ;
- le Grand Est (10,3 %).

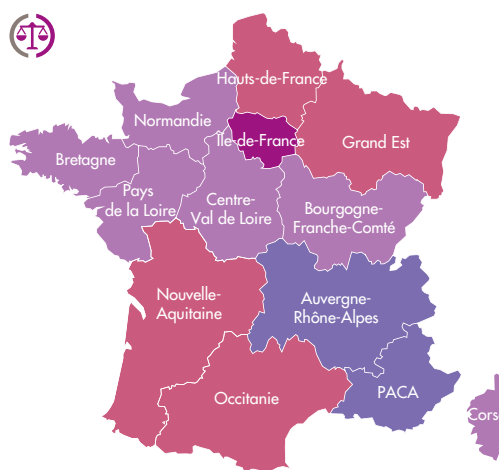
À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,3 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



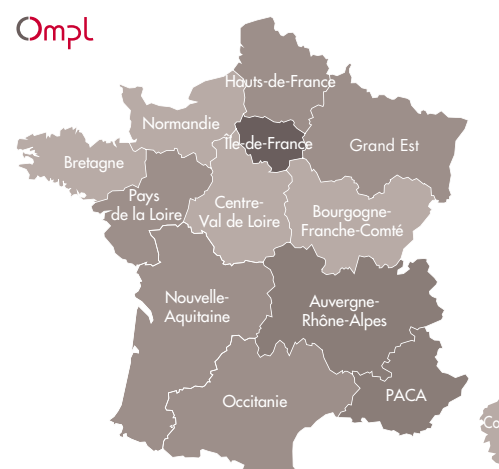
Répartition en %
 Moins de 5 %
 > 5 % et < 10 %
 > 10 % et < 15 %
 > 20 % et < 25 %





Répartition en %

- Moins de 5 %
- 5 à 9 %
- 10 à 14 %
- 15 à 19 %



Répartition en %

- Moins de 5 %
- > 5 % et < 10 %
- > 10 % et < 15 %
- > 15 % et < 20 %
- > 20 % et < 25 %

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

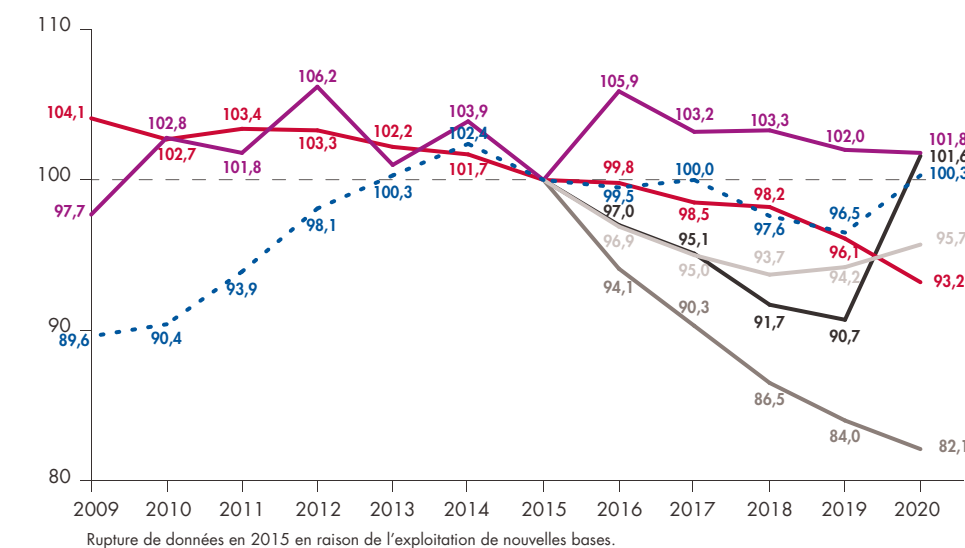


PLUS D'ENTREPRISES MAIS MOINS D'ÉTABLISSEMENTS

Depuis 2009, le stock d'entreprises a fortement augmenté.
En revanche, selon les données disponibles, le stock d'établissements tend à décroître.
Un mouvement de fusion des entreprises est à l'œuvre et leurs implantations géographiques sont moins nombreuses.
Le tissu entrepreneurial devient moins dense.

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 Évolution annuelle, 2009-2020 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases.

Entreprises
Établissements

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

Branche professionnelle



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires

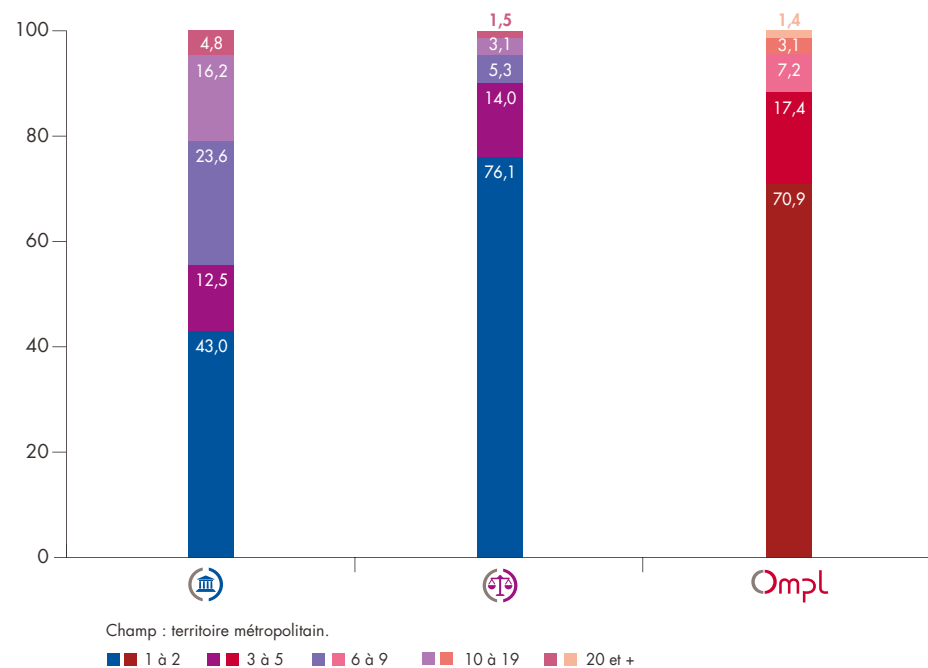


UN À CINQ EMPLOI ETP

Plus de la moitié des entreprises génère un à cinq emplois en équivalent temps plein (ETP).

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont fortement sous-représentées (- 34,6 points).

Répartition des entreprises employeuses par taille (nombre d'emplois ETP, %)

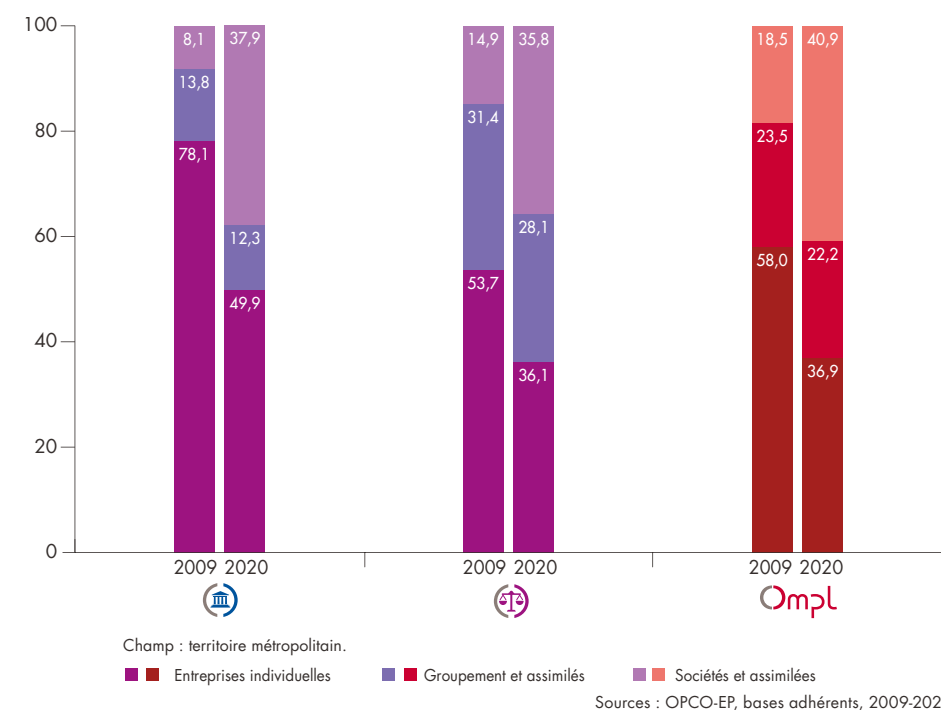


NETTE DÉSAFFECTIION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

Les entreprises individuelles (49,9 %) sont la forme d'entreprise la plus fréquente au sein de la branche.

Cette configuration traditionnelle est néanmoins remise en question par l'accroissement de la part des sociétés (+ 29,8 points) qui laisse entrevoir une restructuration du tissu entrepreneurial.

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

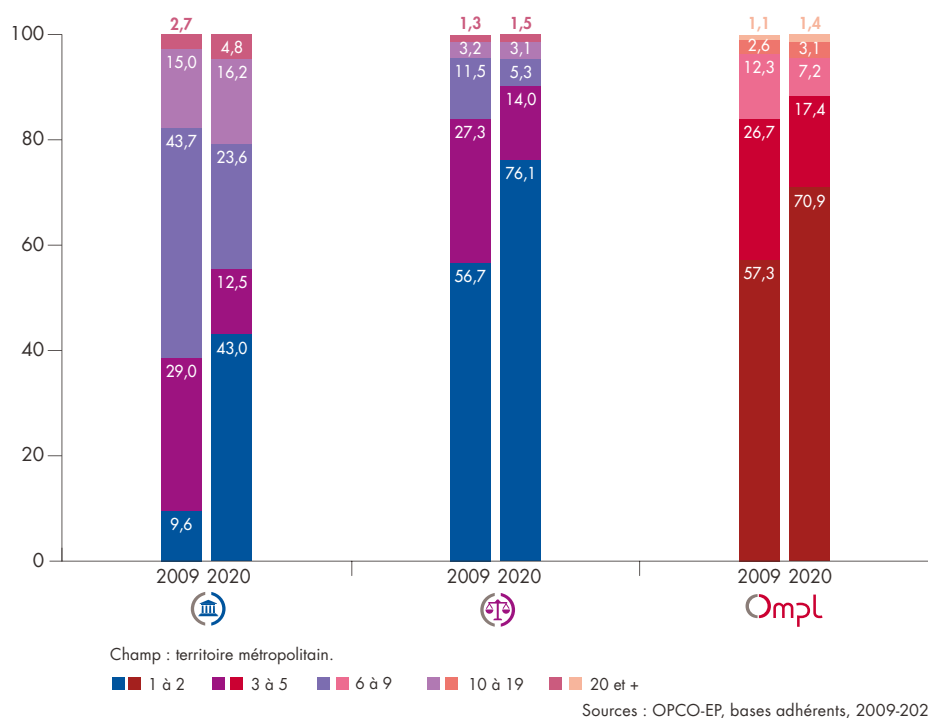


PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2009, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés.

Leur part progresse de + 33,4 points.

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





ENTREPRISES
INDIVIDUELLES
DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche se distinguent de la configuration sectorielle. Elles emploient plus de salariés (8,9) mais sont principalement constituées en entreprises individuelles (49,6 %).

Données de cadrage

Nombre d'entreprises	377	13 634	100 341
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	8,9	5,2	4,7
Forme d'entreprise la plus fréquente	EI (49,6 %)	EI (36,4 %)	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 salariés 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.

¹ : estimations.



PERFORMANCES
ÉCONOMIQUES
SUPÉRIEURES
AU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 97 451 € de valeur ajoutée (VA), soit 14,4 % de plus que la moyenne du secteur. Mais comme le montre le niveau de l'EBE (58 216 €), elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

CA HT	157 471	133 949	259 302
Marge commerciale	156 999	133 417	184 337
VA	97 451	85 183	125 150
Impôts et taxes	4 984	4 952	9 076
Salaires et cotisations	34 251	11 854	23 412
EBE	58 216	68 377	92 755
Bénéfice	57 607	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.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires

ÉTUDES DE MANDATAIRES ET
ADMINISTRATEURS JUDICIAIRES



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	18
Catégories sociales	21
Effectifs par genre	25
Contrats de travail	29
Temps de travail	33
Effectifs par tranche d'âge	36
Mobilité annuelle	39
Rémunération nette annuelle	47
Formation professionnelle	50
Chômage annuel	54



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2009, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2018. Cette tendance semble ralentir selon les prévisions pour 2019, 2020 et 2021.

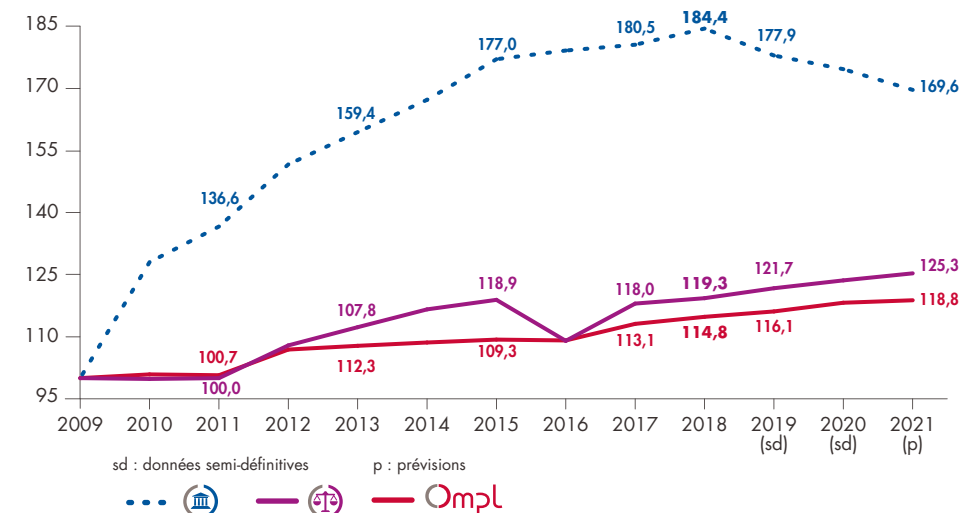
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2009	1 932	57 024	402 000
2010	2 472	56 892	405 558
2011	2 640	57 012	404 712
2012	2 929	61 512	429 885
2013	3 080	64 011	433 200
2014	3 230	66 508	436 504
2015	3 420	67 787	439 506
2016	3 461	62 162	438 649
2017*	3 487	67 294	454 488
2018	3 562	68 023	461 601
2019 (sd)	3 437	69 403	466 700
2020 (sd)	3 374	70 458	475 288
2021 (p)	3 277	71 469	477 453

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.

* Rupture de série : données lissées — sd : données semi-définitives — p : prévisions

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



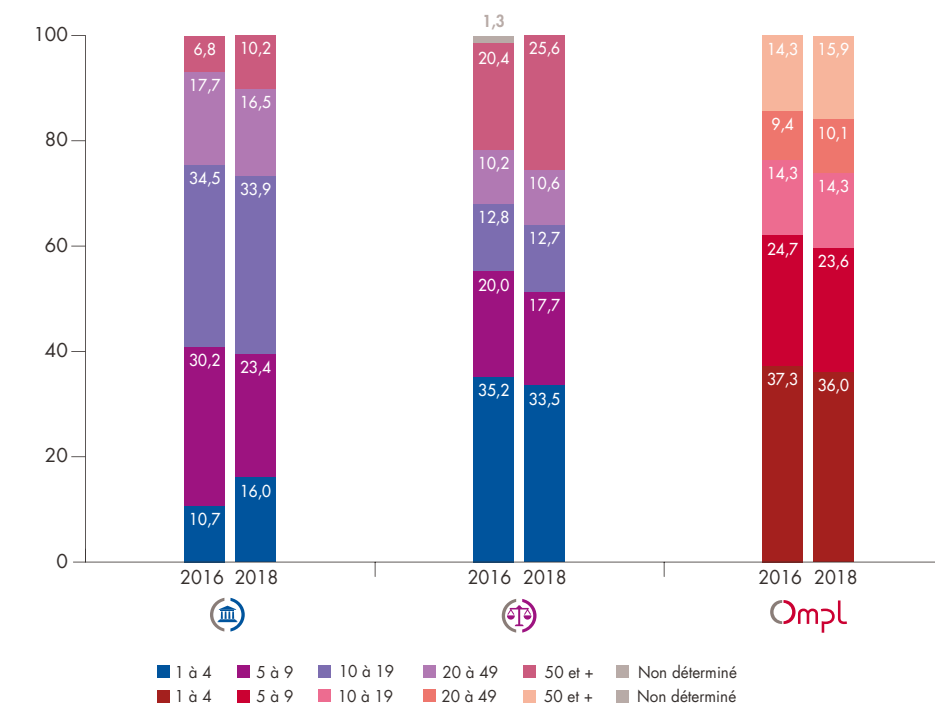
Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



PROGRESSION DES ENTREPRISES DE PLUS GRANDE TAILLE

- 73,3 % des salariés de la branche 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 5 salariés et de plus de 49 salariés a progressé (respectivement 5,3 points et 3,4 points) au détriment des entreprises de taille intermédiaire. La structuration de la branche est en mutation.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



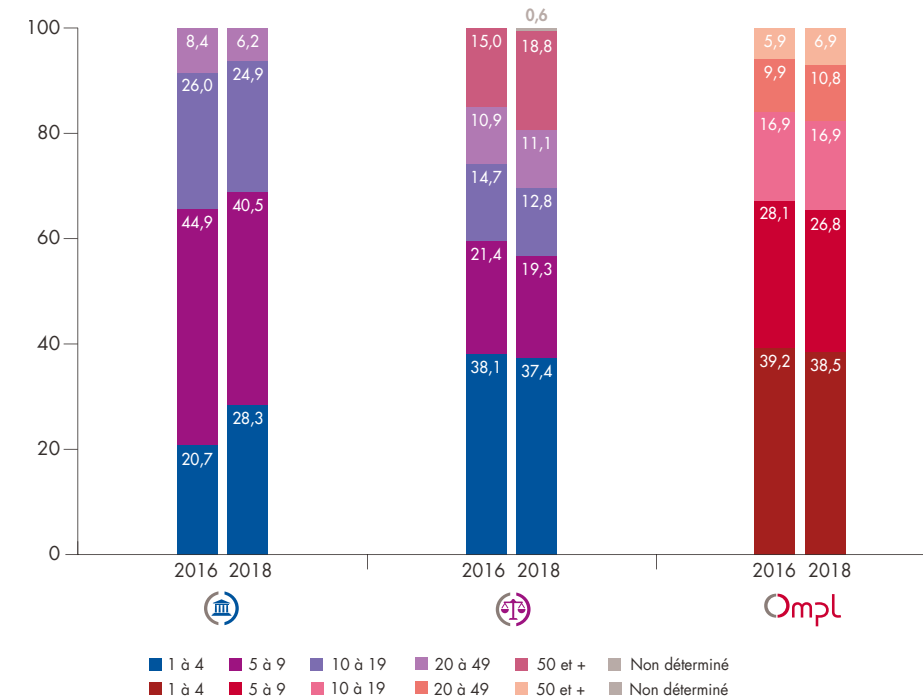
Source : Insee, DADS 2016-2018.



PROGRESSION DES ÉTABLISSEMENTS DE TRÈS PETITE TAILLE

- L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 93,7 % des effectifs.
- Au niveau des établissements seule la tranche de 1 à 4 salariés est orientée à la hausse.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016-2018.



Secteur juridique

Branche professionnelle

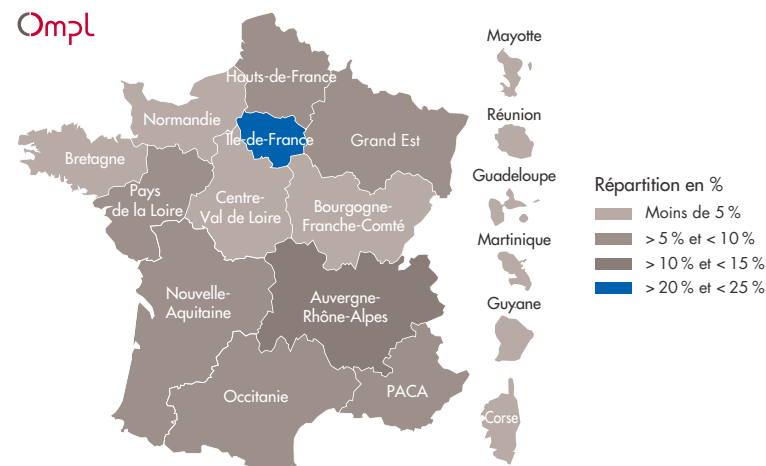
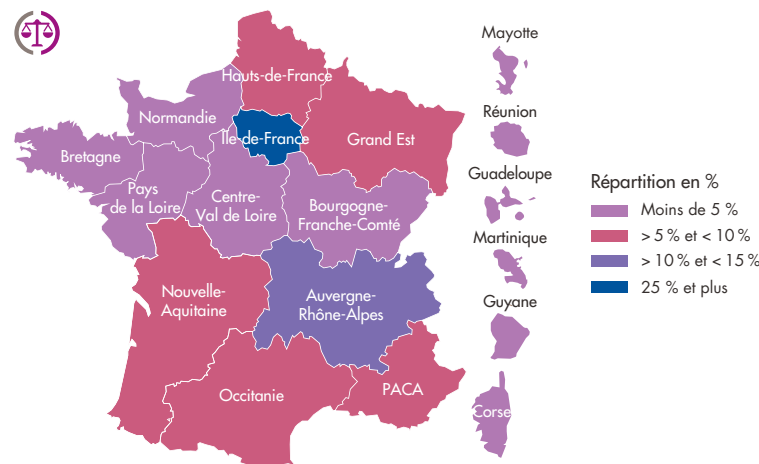
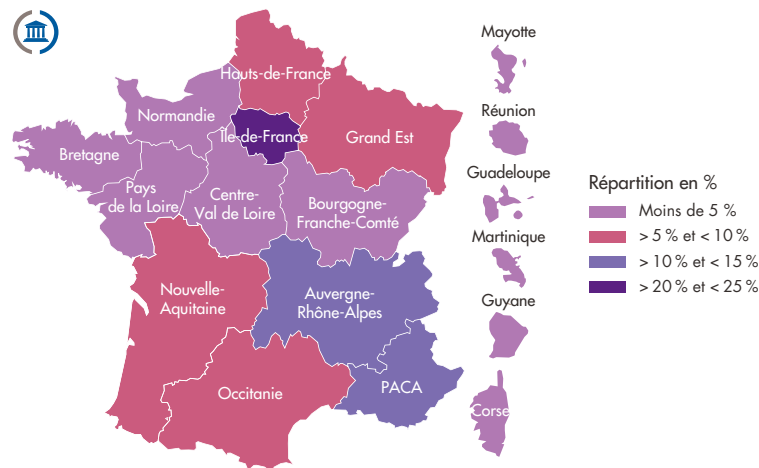


Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires

**PLUS D'UN TIERS
DES EFFECTIFS DANS
TROIS RÉGIONS**

- L'Île-de-France rassemble 23,6 % des salariés de la branche mais son poids est moins important que pour l'ensemble du secteur (37,8 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (12,5 %).
- La région Provence-Alpes-Côte d'Azur occupe la troisième place en nombre de salariés (10,3 %).

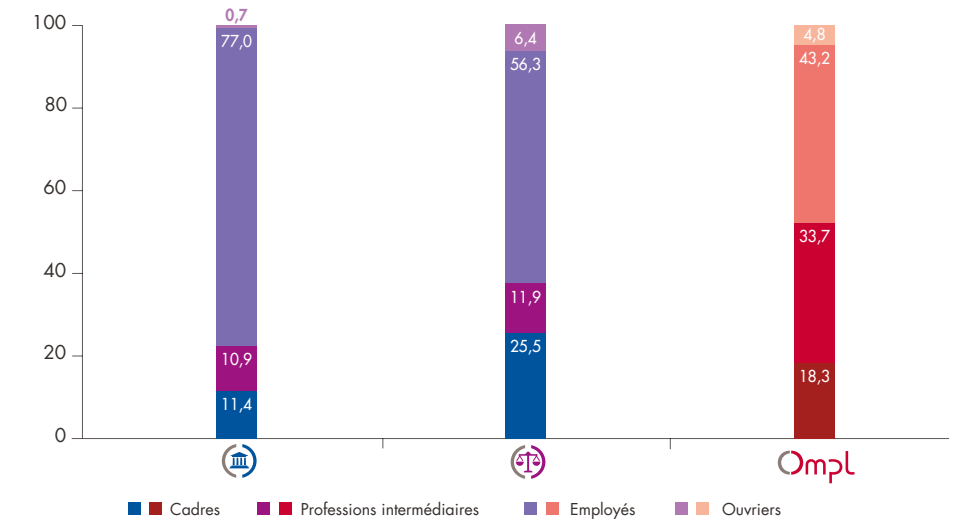
Ces trois régions regroupent 46,4 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)

Source : Insee, DADS 2018.

**PRÉPONDÉRANCE
DES EMPLOYÉS**

- Les cadres sont très faiblement représentés : 11,4 % contre 25,5 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également faible (10,9 %) et est inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (11,9 %).
- Le taux d'employés est très important et supérieur à celui du secteur (77 % contre 56,3 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

Répartition des salariés par catégorie sociale (%)

Source : Insee, DADS 2018.



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...



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



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





90,6 % DES SALARIÉS
DANS 14 PROFESSIONS

La PCS-ESE (nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des employeurs privés et publics) de l'INSEE sert aux employeurs pour codifier la profession de leurs salariés dans les enquêtes statistiques, les déclarations et les formulaires administratifs. Dans la branche, quatre professions regroupent 62,8 % des salariés :

- les secrétaires (28,9 %) ;
- les employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises (12,1 %) ;
- les employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques (11,7 %) ;
- les employés qualifiés des services comptables ou financiers (10,1 %).

Ventilation des principaux effectifs salariés par PCS détaillées

Type de métier	PCS-ESE	2016		2018 ¹	
		Effectif	Part (%)	Effectif	Part (%)
Exercice partiel du métier	372e - Juristes	123	3,6	128	3,6
Soutien au métier	461b - Secrétaires de direction, assistants de direction (non cadres)	56	1,6	60	1,7
	461c - Secrétaires de niveau supérieur (non cadres, hors secrétaires de direction)	60	1,7	65	1,8
	461e - Maîtrise et techniciens administratifs des services juridiques ou du personnel	121	3,5	126	3,5
	543e - Employés qualifiés des services du personnel et des services juridiques	428	12,4	418	11,7
Soutien à l'entreprise	373c - Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	56	1,6	53	1,5
	373d - Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	108	3,1	116	3,3
	461d - Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables	34	1,0	54	1,5
	542a - Secrétaires	1 094	31,6	1 030	28,9
	543b - Employés qualifiés des services comptables ou financiers	326	9,4	359	10,1
	543c - Employés non qualifiés des services comptables ou financiers	48	1,4	48	1,3
	543g - Employés administratifs qualifiés des autres services des entreprises	409	11,8	432	12,1
	543h - Employés administratifs non qualifiés	189	5,5	223	6,3
	564b - Employés des services divers	68	2,0	116	3,3

Source : Insee, DADS 2016-2018.



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...).

1 : Seules les professions dont la part est supérieure ou égale à 1 % en 2018 sont retenues.



EMPLOIS ORGANISÉS EN
SOUTIEN DU MÉTIER ET
DE L'ENTREPRISE

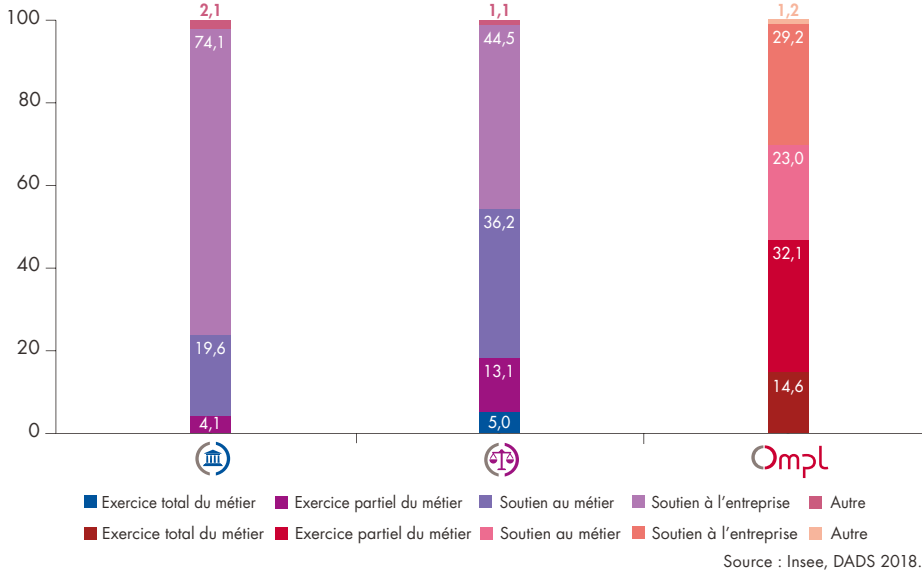
93,7 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 74,1 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise.



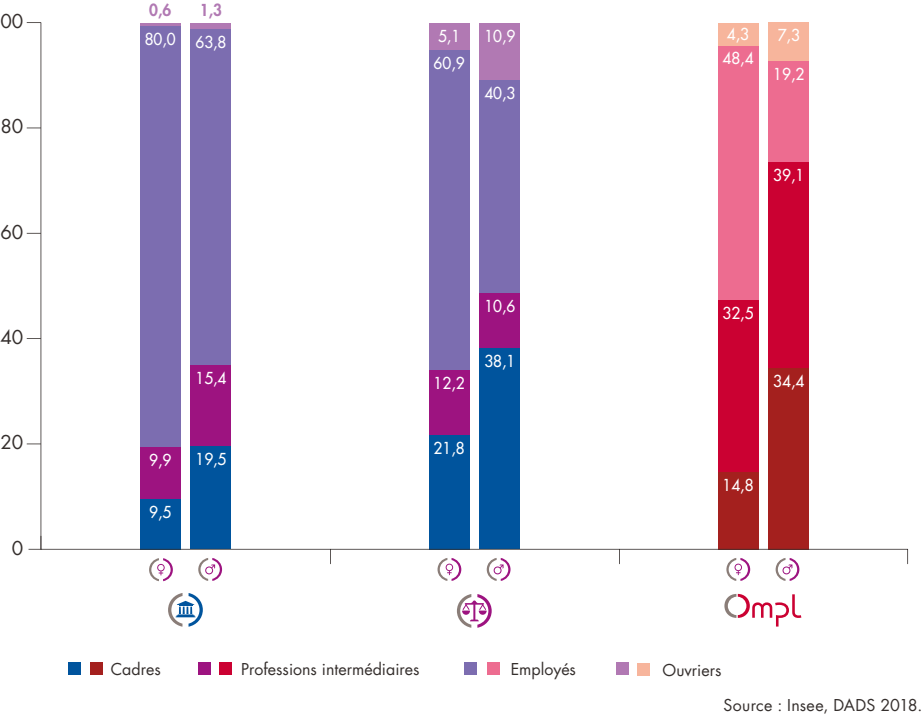
FEMMES PLUS SOUVENT
EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante. Elle atteint 80,0 % contre 63,8 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par type de métier (%)



Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)





REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

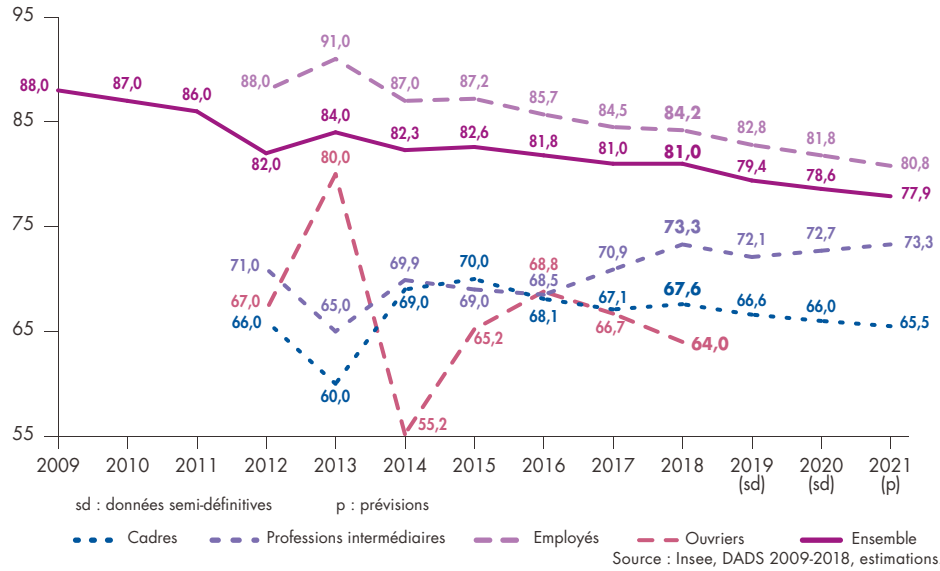
Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2018. Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021. Plus particulièrement, le taux de féminisation des cadres et des employés devrait régresser.



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 Hauts-de-France (86,5 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (70,4 %).

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)



Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Table with 6 columns: Régions, Cadres, Professions intermédiaires, Employés, Ouvriers, Non déterminé. It shows the percentage distribution of employees by social category across various French regions and the Oml sector.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

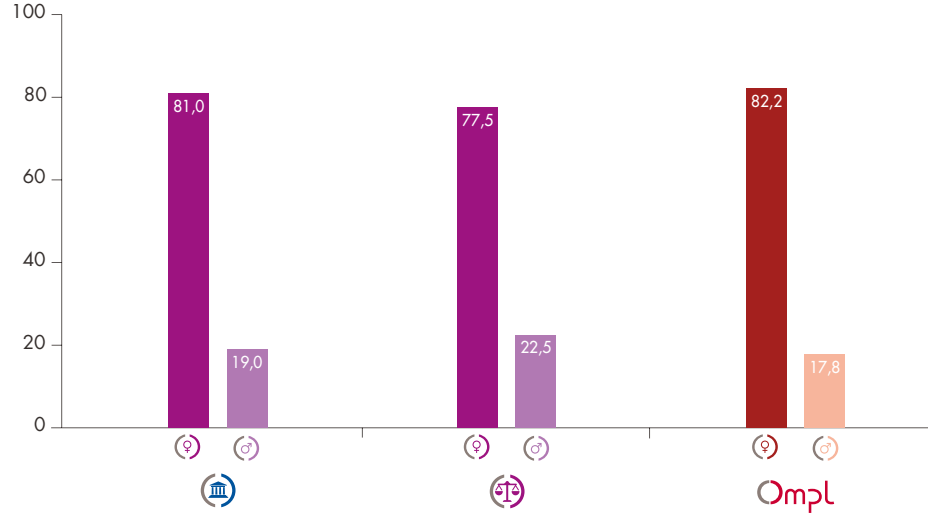
Source : Insee, DADS 2018.



EMPLOIS TRÈS MAJORITAIREMENT FÉMININS

Les emplois de la branche sont très majoritairement féminins : 81,0 % des salariés sont des femmes. Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (77,5 %).

Répartition des salariés par genre (%)



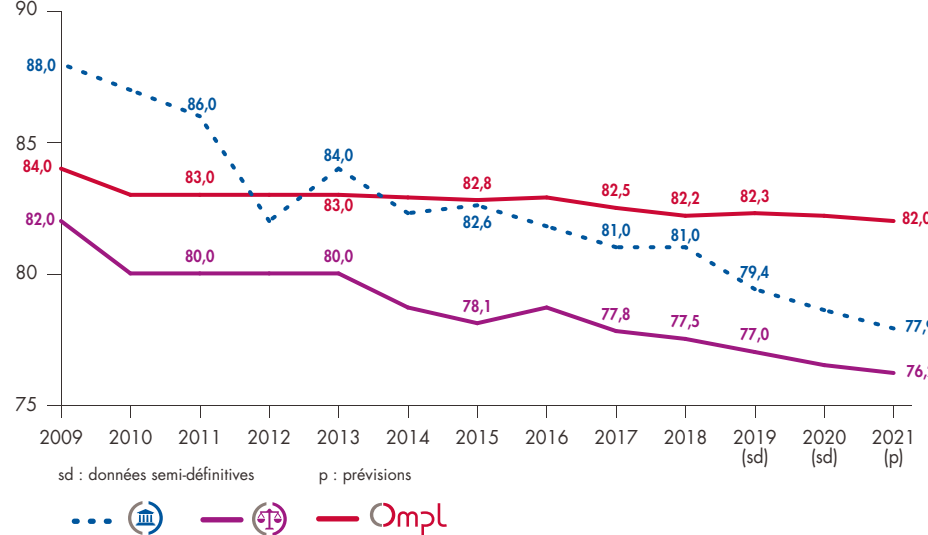
Source : Insee, DADS 2018.



REPLI DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2009, la part des femmes dans l'emploi de la branche diminue jusqu'en 2018. Elle baisse de 7 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs et mandataires judiciaires

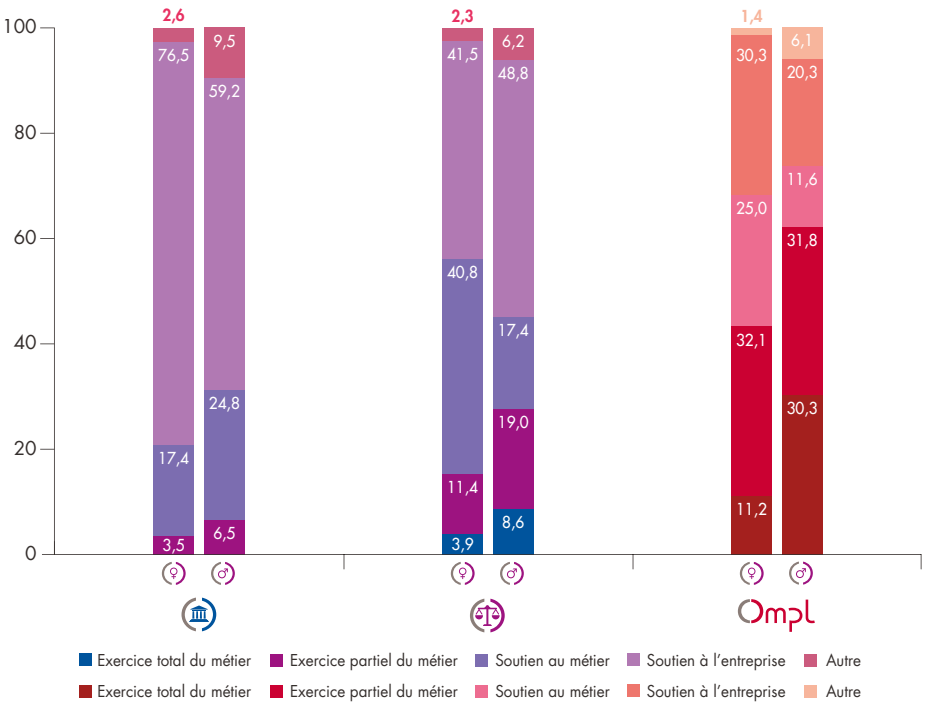




MÉTIER S GENRÉS

Les emplois de la branche 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 : 76,5 % des femmes exercent une activité de soutien à l'entreprise contre 59,2 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2018.



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 (assistants 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...).



PRÉPONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche.
Les hommes bénéficient moins souvent que les femmes de ce type de contrat.

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



Source : Insee, DADS 2018.



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.
Le taux de CDD augmente chez les femmes et diminue chez les hommes.

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

	Exercice total du métier		Exercice partiel du métier		Soutien au métier	
	♀	♂	♀	♂	♀	♂
CDI	↓ - 0,3	↑ + 2,0	↓ - 1,0	↑ + 0,9	↓ - 0,4	↓ - 0,3
CDD	↑ + 0,3	↓ - 3,9	↑ + 1,2	↑ + 1,3	↑ + 0,2	↑ + 0,4
Apprentis	ND ¹	ND ¹	↑ + 0,1	↔ 0,0	↑ + 0,1	↓ - 0,1
Autres	↔ 0,0	↑ + 1,9	↓ - 0,3	↓ - 2,2	↑ + 0,1	↑ + 0,1

Source : Insee, DADS 2016-2018.

1 : salariés dont le genre n'a pas pu être déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour le Centre-Val de Loire (88,5 %) et atteint un minimum pour les DOM (73,0 %).

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	77,8	80,3	82,9
Bourgogne-Franche-Comté	83,1	79,4	85,7
Bretagne	85,9	81,1	82,8
Centre-Val de Loire	88,5	80,5	84,8
Corse	88,2	80,3	81,2
DOM	73,0	77,9	81,9
Grand Est	87,7	79,4	85,1
Hauts-de-France	86,1	78,2	82,3
Île-de-France	77,0	73,4	76,7
Normandie	85,7	82,2	84,4
Nouvelle-Aquitaine	83,2	80,8	83,8
Occitanie	80,5	79,8	83,7
Pays de la Loire	82,5	79,4	83,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	78,5	80,2	83,8
Ensemble	81,0	77,5	82,2

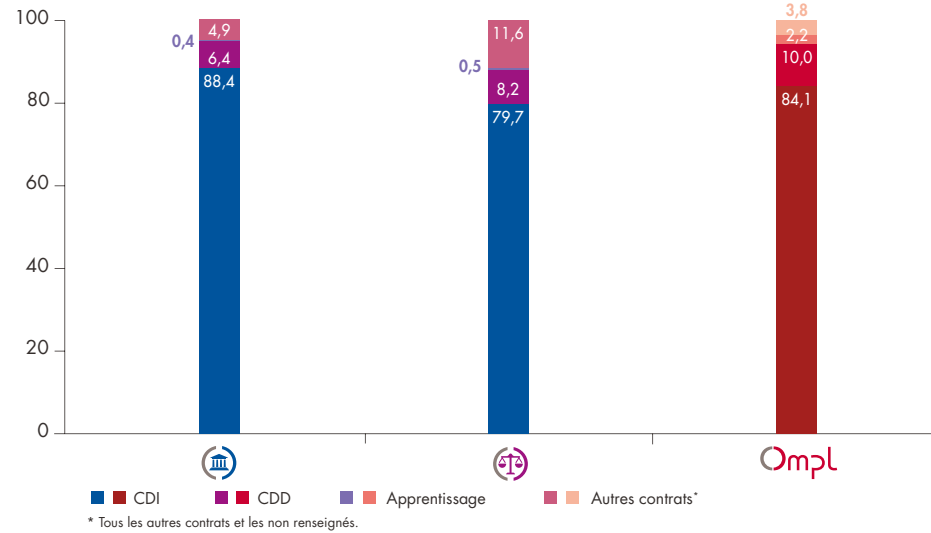
Source : Insee, DADS 2018.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (88,4 %) et supérieur à la moyenne du secteur (79,7 %). Hors CDD, les autres contrats sont peu mobilisés.

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



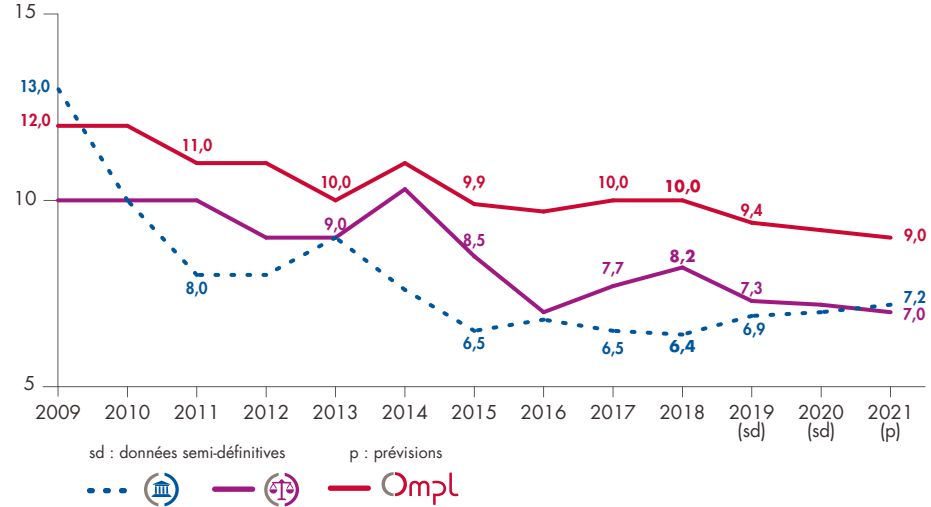
Source : Insee, DADS 2018.



LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2018. Les prévisions effectuées pour les années 2019 à 2021 anticipent la poursuite de cette tendance.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur juridique

Branche professionnelle

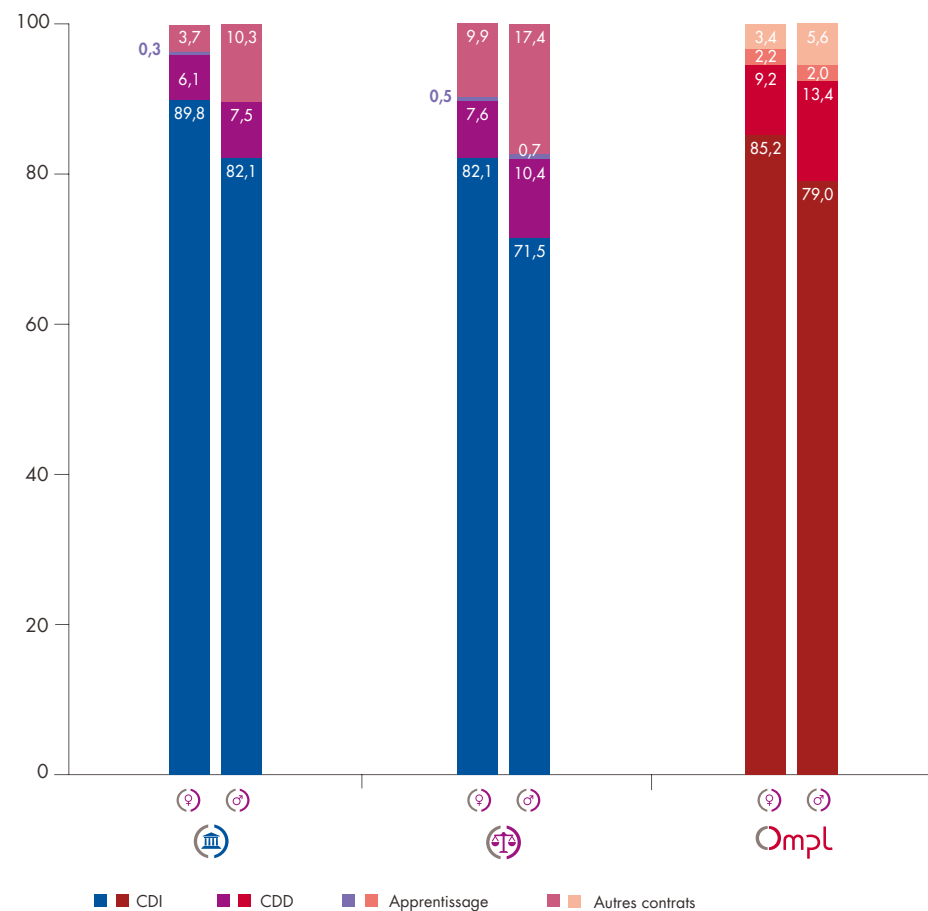


Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires

**CDD UN PEU PLUS FRÉQUENT POUR LES HOMMES**

Les hommes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les femmes. Le différentiel atteint 1,4 point.

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



Source : Insee, DADS 2018.

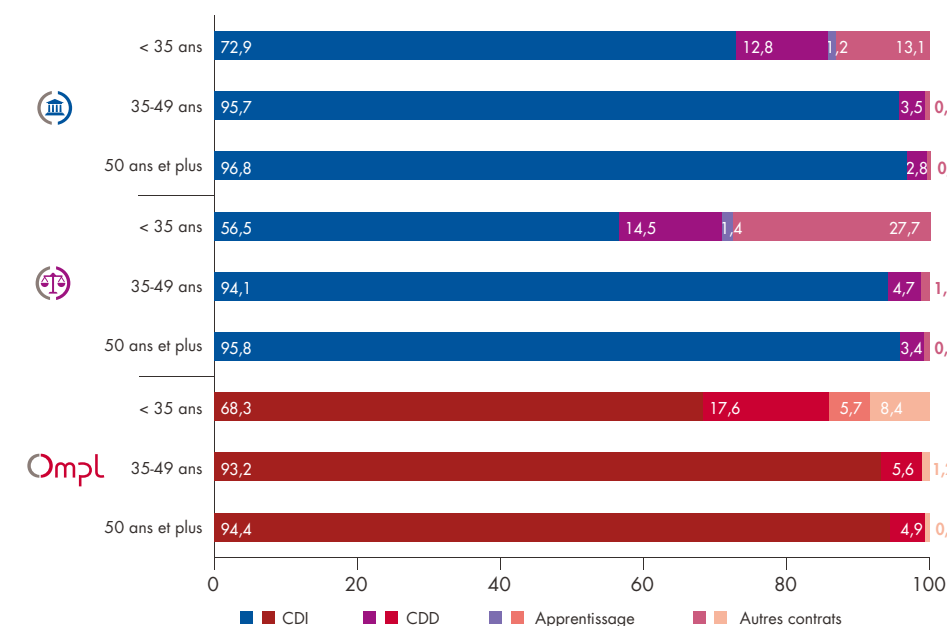
**CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES**

Les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

**NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE**

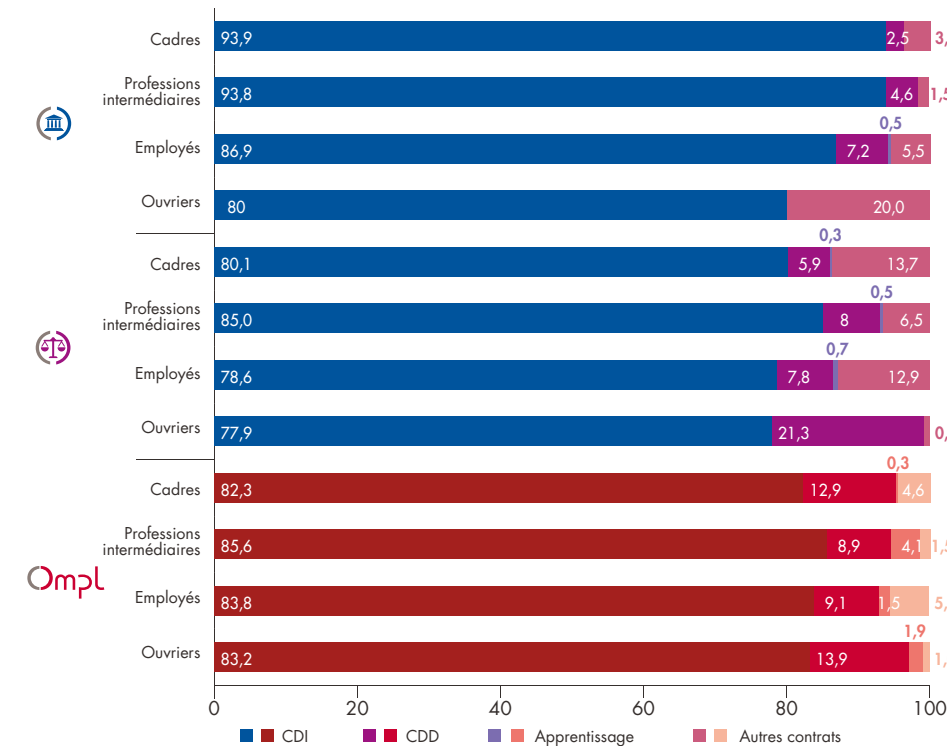
Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les employés. Pour les cadres et les professions intermédiaires, le recours au CDI est nettement privilégié.

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



Source : Insee, DADS 2018.

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



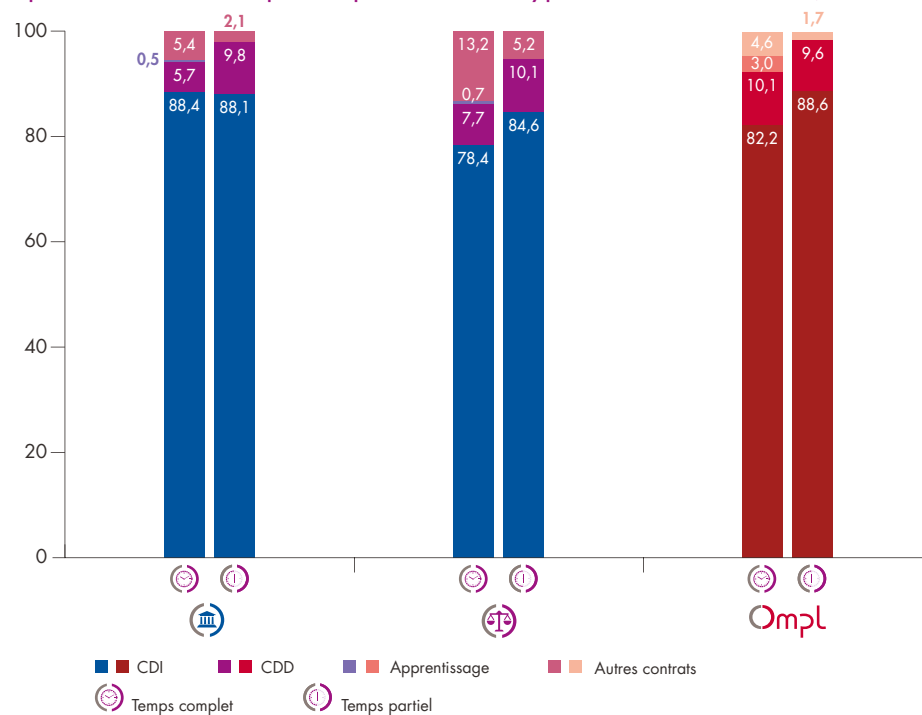
Source : Insee, DADS 2018.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont moins souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet (- 0,3 point).

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



Source : Insee, DADS 2018.

Taux de CDD par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

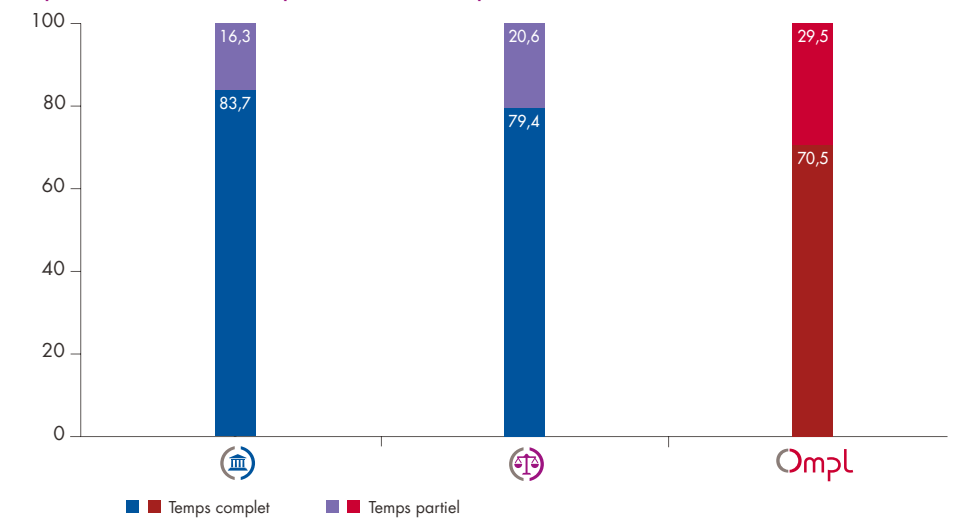
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet.

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



Source : Insee, DADS 2018.



QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

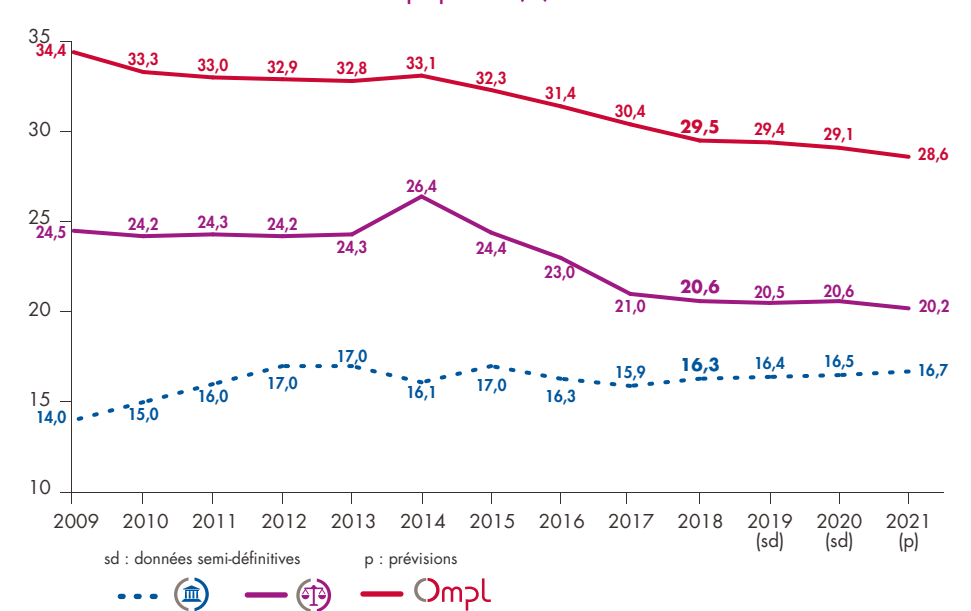
La part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Occitanie (9,7 %) et minimale pour la Normandie (3,8 %).



LÉGÈRE PROGRESSION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2009, le taux de salariés à temps partiel dans la branche tend à augmenter jusqu'en 2018. Il progresse de 2,3 points. Les prévisions pour les années 2019 à 2021 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



sd : données semi-définitives p : prévisions

Source : Insee, DADS 2009-2018, estimations.



Secteur juridique

Branche professionnelle



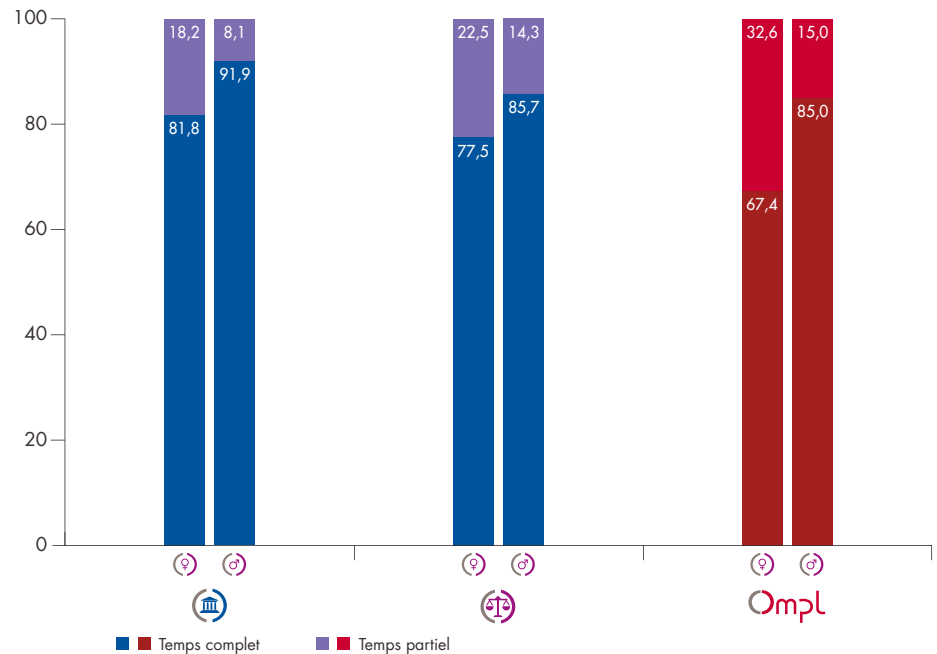
Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



FÉMINISATION
MARQUÉE DES EMPLOIS
À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (+ 10,1 points).

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



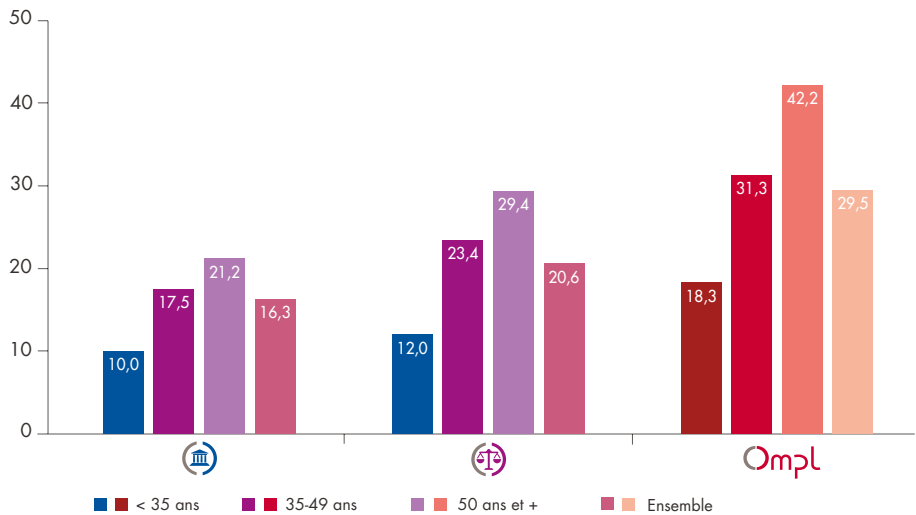
Source : Insee, DADS 2018.



PROGRESSION
DU TEMPS PARTIEL
AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le travail à temps partiel concerne un peu moins d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 11,2 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2018.



OUVRIERS PLUS SOUVENT
À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers. Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les cadres.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Occitanie (23,0 %) et atteint un minimum pour la Corse (0,0 %).

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

Catégories sociales			
Cadres	11,8	11,5	28,0
Professions intermédiaires	13,1	16,9	22,6
Employés	17,0	21,0	32,3
Ouvriers	52,0	60,8	57,5
Ensemble	16,3	20,6	29,5

Source : Insee, DADS 2018.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

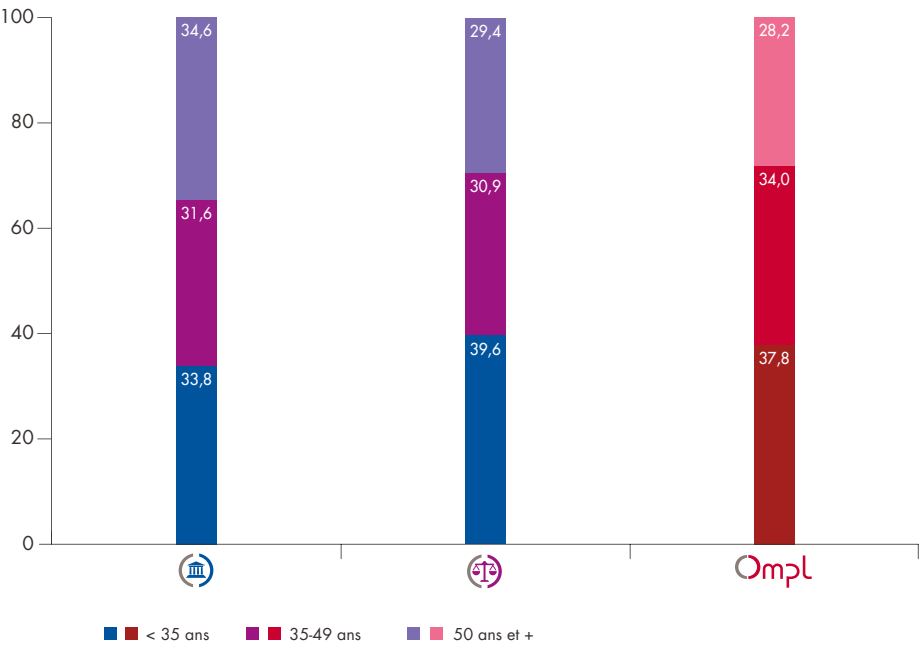
Source : Insee, DADS 2018.



SALARIÉS PLUTÔT
EN SECONDE PARTIE
DE CARRIÈRE

La proportion des salariés âgés de 50 ans et plus est la plus importante (34,6 %).
Mais les salariés de moins de 35 ans représentent plus du tiers 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 se stabiliser ;
- la tranche d'âge intermédiaire s'affaiblit (– 14,7 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 15,2 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)
	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	32,0	35,0	35,0	36,0	34,0	34,1	33,6	33,6	33,1	33,8	32,3	32,7	31,5
35-49 ans	43,0	41,0	40,0	39,0	36,0	36,8	36,1	34,4	33,2	31,6	30,7	29,5	28,3
> 50 ans	25,0	24,0	25,0	25,0	30,0	29,1	30,4	32,0	33,8	34,6	37,1	37,8	40,2
	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
	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.

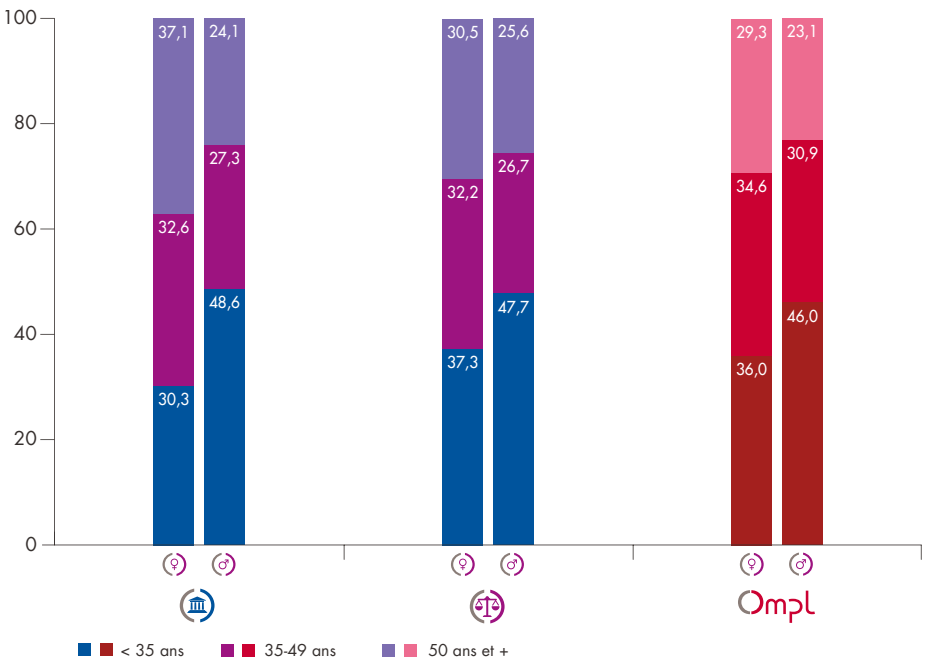
sd : données semi-définitives — p : prévisions



PYRAMIDES DES ÂGES
DIFFÉRENTES SELON
LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans, près d'un sur deux.
En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la dernière classe d'âge, plus du tiers.

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



Source : Insee, DADS 2018.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres, dont 33,0 % sont des juristes et 29,9 des cadres de services administratifs, se caractérisent par une proportion nettement plus importante de seniors, près d'un salarié sur deux.
- Les professions intermédiaires, dont 34,1 % sont des techniciens administratifs et 33,9 % des assistantes de direction ou autres services, possèdent une part relativement importante de salariés âgés de 35 à 49 ans, 36,2 %.
- Les employés, dont 44,4 % sont des employés de services comptables, juridiques, financiers ou du personnel et 37,9 % des secrétaires, sont plutôt présents dans la première classe d'âge, 36 %.
- Les ouvriers, exclusivement du personnel d'entretien, tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de 50 ans et plus.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide des âges varie fortement d'une région à l'autre. La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour l'Île-de-France (44,0 %) et minimale pour les Hauts-de-France (22,9 %).

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	23,6	29,3	36,0	32,0	33,8
35-49 ans	33,2	36,3	30,7	28,0	31,6
> 50 ans	43,2	34,4	33,3	40,0	34,6
	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	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.

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	39,9	28,5	31,6
Bourgogne-Franche-Comté	23,4	34,7	41,9
Bretagne	26,2	32,2	41,6
Centre-Val de Loire	30,0	33,1	36,9
Corse	35,3	35,3	29,4
DOM	23,6	38,2	38,2
Grand Est	30,7	33,7	35,6
Hauts-de-France	22,9	35,5	41,6
Île-de-France	44,0	26,1	29,9
Normandie	26,3	32,3	41,4
Nouvelle-Aquitaine	35,8	33,0	31,2
Occitanie	30,4	36,9	32,7
Pays de la Loire	25,2	36,4	38,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	30,5	32,2	37,3
	33,8	31,6	34,6
	39,6	30,9	29,4
	37,8	34,0	28,2

Source : Insee, DADS 2018.



TURNOVER TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover est important (20,5 %). 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

Effectif en début d'année	2 956	53 354	381 611
Effectif total de l'année	3 562	68 023	461 601
Nb. sal. entrés dans l'année	606	14 669	79 990
Nb. sal. sortis dans l'année	607	14 287	71 479
Taux d'entrée (%)	20,5	27,5	21,0
Taux de sortie (%)	20,5	26,8	18,7
Turnover annuel (%)	20,5	27,1	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.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs et mandataires judiciaires



PROGRESSION
DU TURNOVER

Sur la période, le turnover de la branche augmente. Il progresse de 7,5 points. Le secteur suit une tendance similaire.



FORT IMPACT
SOCIOPROFESSIONNEL

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

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes (25,1 %) ;
- 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 (39,1 %) ;
- les employés connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé (22,5 %).

Évolution du taux de mobilité (%)

Branches professionnelles		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Taux d'entrée	14,0	17,0	15,9	15,8	16,1	19,7	20,5
	Taux de sortie	12,0	11,0	13,4	12,0	14,2	17,8	20,5
	Turnover annuel	13,0	14,0	14,7	13,9	15,2	18,7	20,5
	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	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	19,2	26,3	12,9	144,1	149,3
	Taux de sortie	19,8	23,9	13,8	130,1	136,0
	Turnover annuel	19,5	25,1	13,3	137,1	142,7
	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	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	42,5	14,4	9,3	16,6	13,4	22,2	ND ¹
	Taux de sortie	35,6	13,7	15,2	15,2	11,1	22,8	23,8
	Turnover annuel	39,1	14,1	12,2	15,9	12,2	22,5	11,9
	Taux d'entrée	60,6	14,5	10,1	26,5	21,3	28,9	31,8
	Taux de sortie	55,3	14,4	13,0	27,3	21,4	28,2	23,0
	Turnover annuel	58,0	14,4	11,5	26,9	21,3	28,5	27,4
	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



MOBILITÉ DIFFÉRENTE
SELON LE TYPE DE MÉTIER

Hors salariés exerçant des métiers « autre », la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé (20,4 %) pour les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (comptables, standardistes, employés administratifs, chargés des ressources humaines...).



EMBAUCHES FÉMINISÉES

Le taux de féminisation (76,7 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (81,0 %).

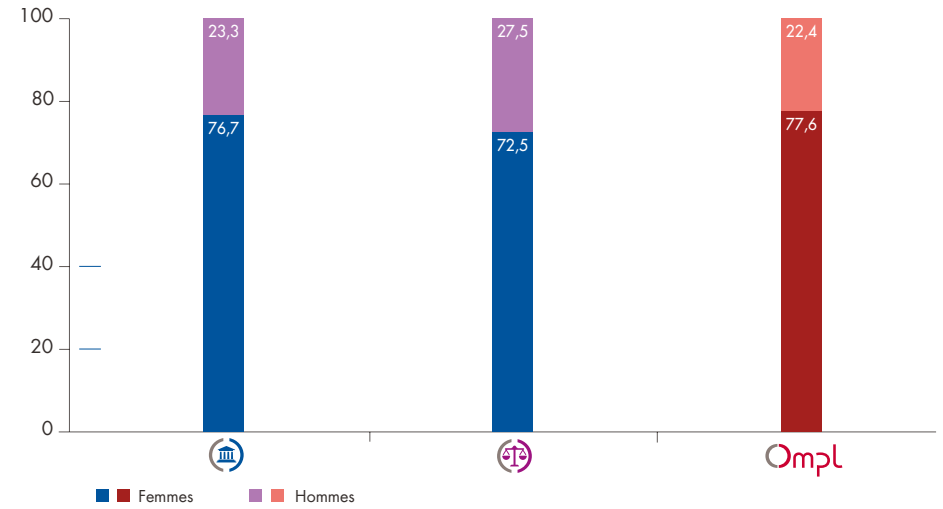
Types de métiers

Branches professionnelles		Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre
	Taux d'entrée	ND ¹	16,8	19,4	19,7	66,7
	Taux de sortie	ND ¹	13,6	14,8	21,1	66,7
	Turnover annuel	ND ¹	15,2	17,1	20,4	66,7
	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
	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

Répartition par genre (%)



Source : Insee, DADS 2018.

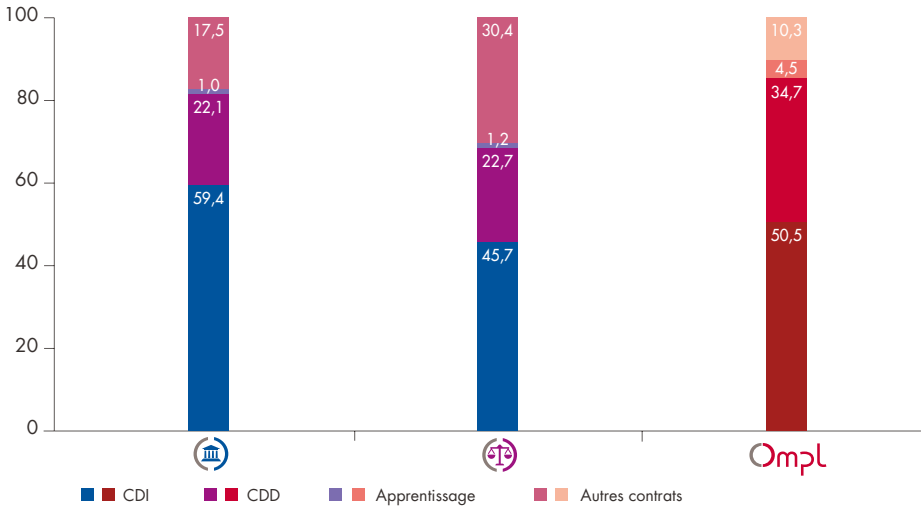
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS PLUTÔT EN CDI

Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (59,4 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (88,4 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)



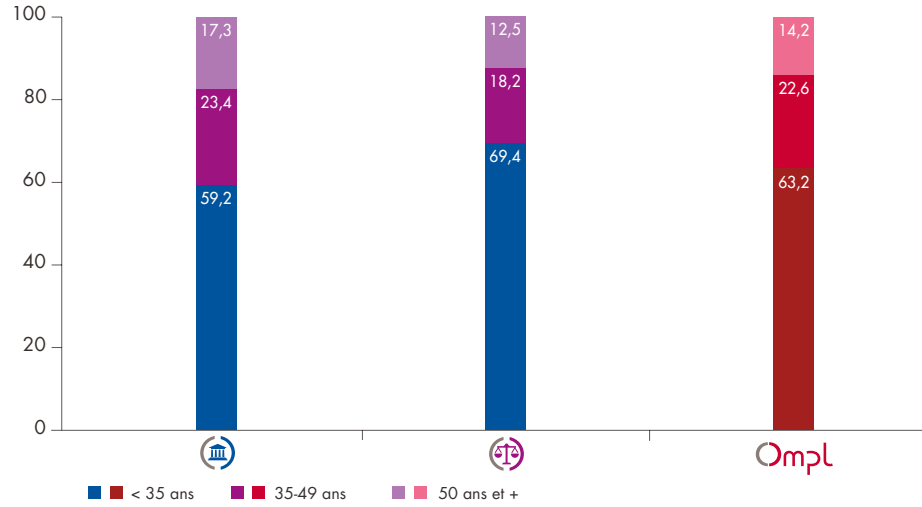
Source : Insee, DADS 2018.



ENTRANTS ASSEZ JEUNES

59,2 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 33,8 % pour les salariés de la branche.

Répartition par tranche d'âge (%)



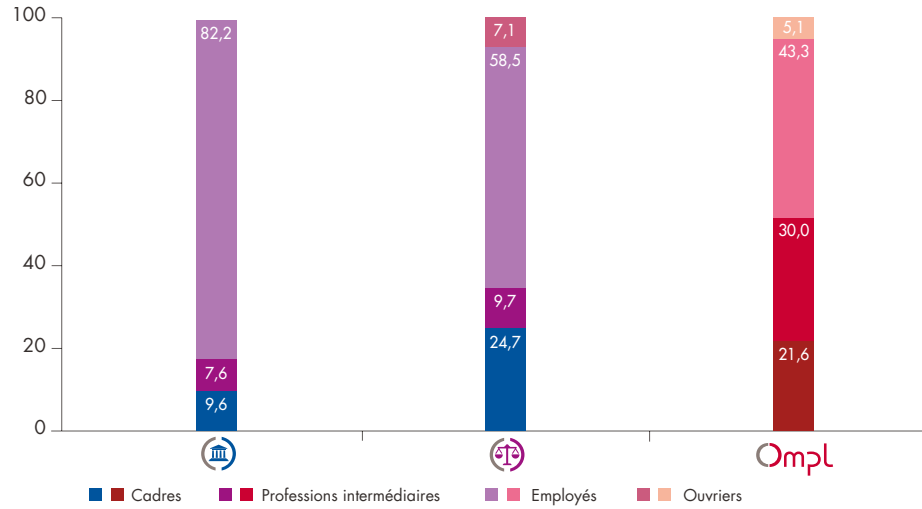
Source : Insee, DADS 2018.



EMBAUCHES D'EMPLOYÉS

La catégorie des employés est la plus importante chez les recrutés (82,2 %). Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (77,0 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



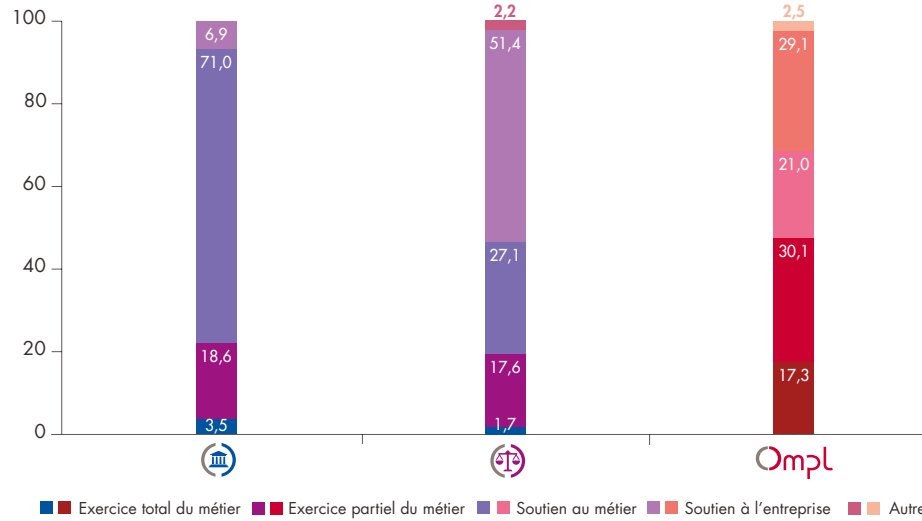
Source : Insee, DADS 2018.



RECRUTEMENTS EN SOUTIEN À L'ENTREPRISE

Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise (secrétaires, employés de services administratifs, comptables, financiers et juridiques...) qui sont le plus souvent recrutés (71 %).

Répartition par type de métier (%)



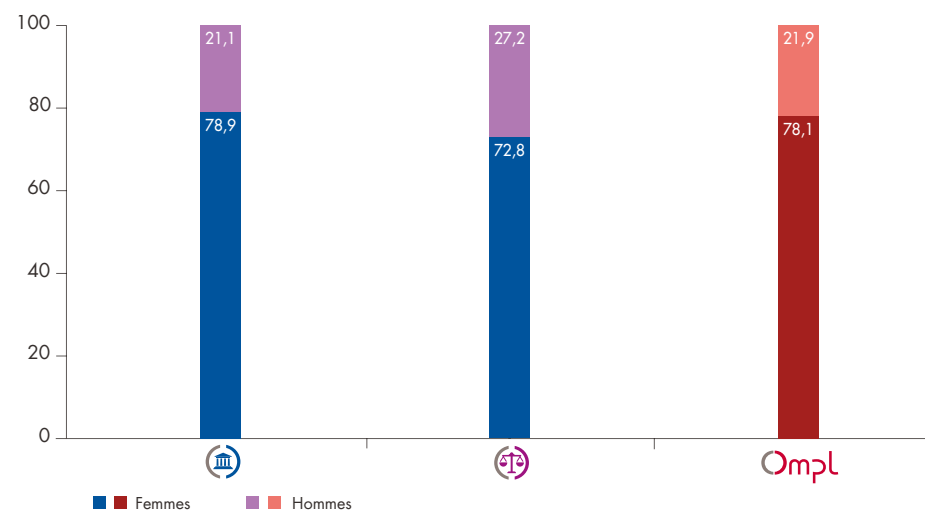
Source : Insee, DADS 2018.

**MOBILITÉ SUPÉRIEURE DES FEMMES**

La part des femmes chez les sortants (78,9 %) est légèrement supérieure à celle des entrants (76,7 %).

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

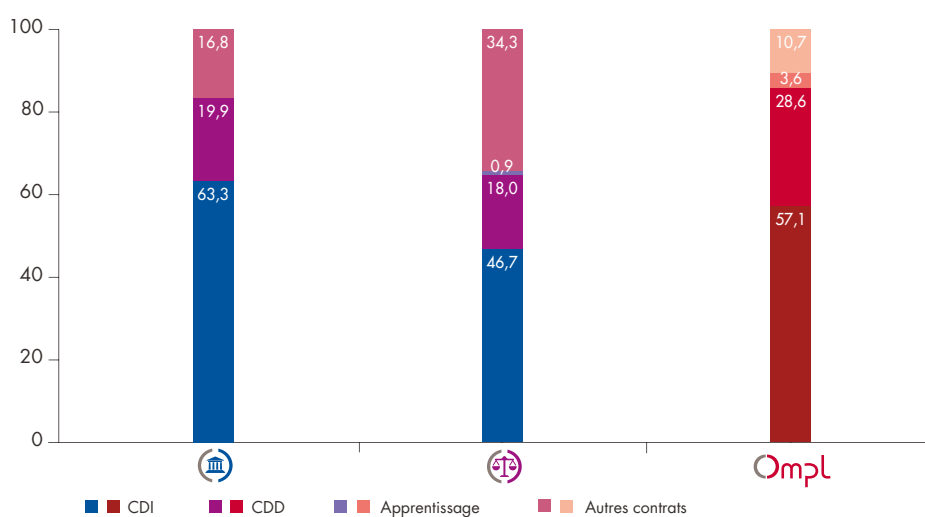


Source : Insee, DADS 2018.

**MAJORITÉ DE SORTANTS EN CDI**

63,3 % des sortants étaient en CDI, proportion un peu plus élevée que celle observée pour les entrants (59,4 %).

Répartition par type de contrat de travail (%)

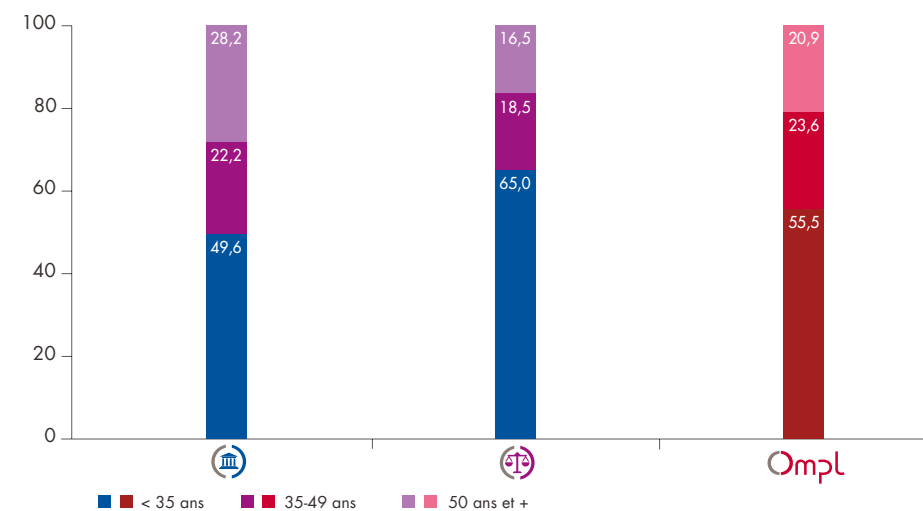


Source : Insee, DADS 2018.

**DÉPARTS PLUS IMPORTANTS CHEZ LES JEUNES**

Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (49,6 % contre 59,2 %).

Répartition par tranche d'âge (%)

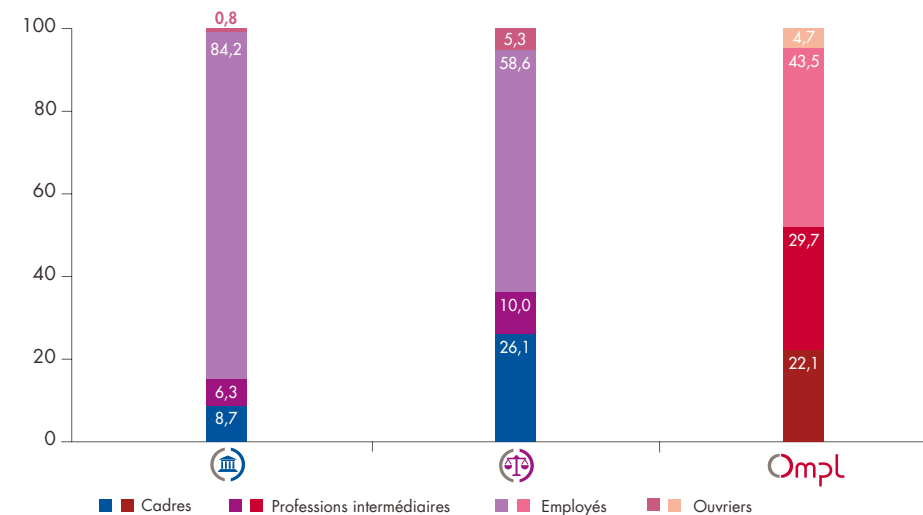


Source : Insee, DADS 2018.

**SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS**

Tout comme chez les entrants, la catégorie des employés est la plus représentée chez les sortants (84,2 %).

Répartition par catégorie sociale (%)



Source : Insee, DADS 2018.



DÉPARTS DE SALARIÉS
CENTRÉS SUR
LE SOUTIEN AU MÉTIER

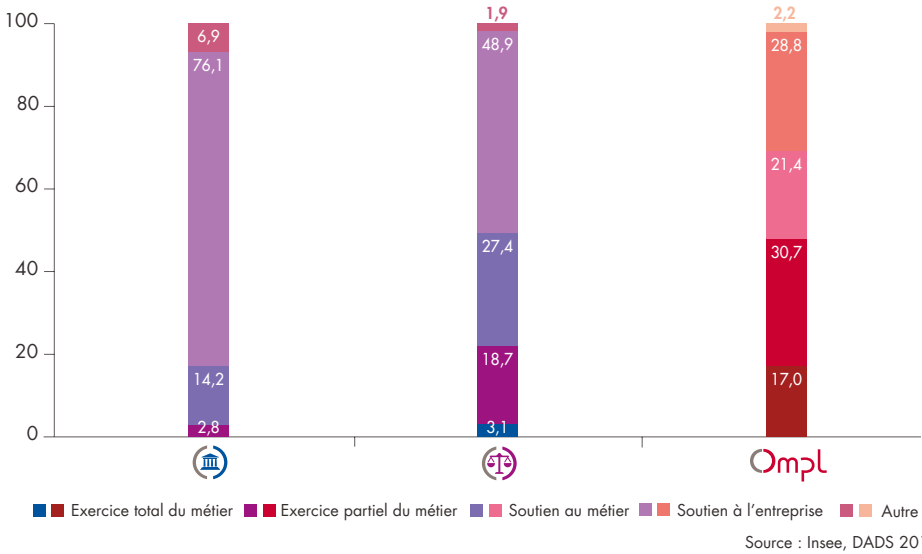
À l'image des entrants, les salariés en réalisant des tâches de soutien à l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (76,1 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour le Centre-Val de Loire (33,0 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Pays de la Loire (11,6 %).

Répartition par type de métier (%)



Turnover par région (%)

Régions			
Auvergne-Rhône-Alpes	21,3	26,9	19,7
Bourgogne-Franche-Comté	15,6	21,6	16,9
Bretagne	26,5	21,6	18,4
Centre-Val de Loire	33,0	22,3	16,8
Corse	17,9	18,1	21,1
DOM	17,1	22,5	19,1
Grand Est	13,4	23,7	18,0
Hauts-de-France	16,9	22,2	16,2
Île-de-France	27,3	34,0	26,1
Normandie	13,4	18,3	16,8
Nouvelle-Aquitaine	18,0	22,8	18,0
Occitanie	19,0	25,2	18,5
Pays de la Loire	11,6	21,0	18,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	17,9	22,9	19,8
Ensemble	20,5	27,1	19,8

Source : Insee, DADS 2018.



25 927 € ET PLUS POUR
LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est un peu supérieur à celui du secteur. Qui plus est, toutes les catégories sociales de la branche bénéficient de revenus médians plus importants que ceux observés au niveau du secteur.

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

Catégories sociales			
Cadres	41 064	40 329	36 136
Professions intermédiaires	29 639	25 500	22 520
Employés	24 313	22 927	20 416
Ouvriers	24 827	17 345	17 264
Ensemble	25 927	25 753	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.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



6 388 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES

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



ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE

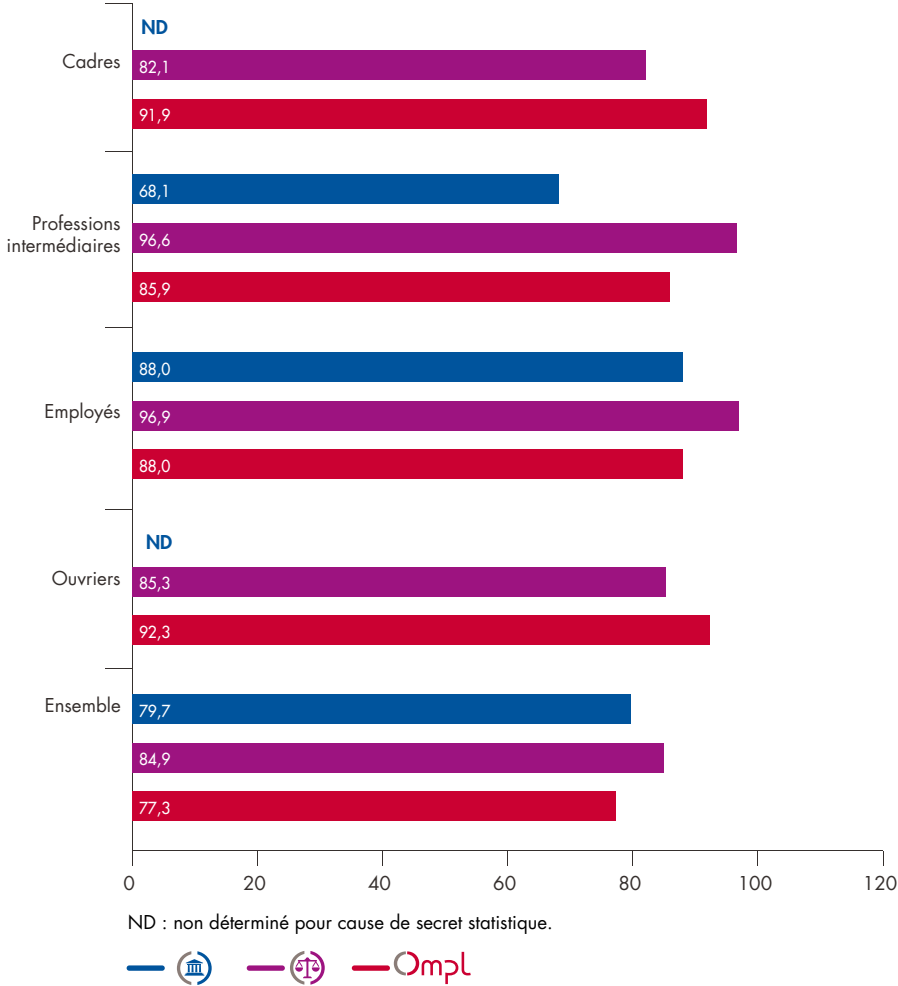
L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (20,3 points d'écart). Les professions intermédiaires constituent la catégorie la moins égalitaire. Dans cette catégorie, la rémunération médiane des femmes correspond à 68,1 % de celle des hommes.

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

Genre			Ompl
Femmes	25 131	25 139	21 689
Hommes	31 519	29 613	28 075
Ensemble	25 927	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

Indice de parité par catégorie sociale



Source : extractions Insee, DADS 2018.



VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 23,3 % à ceux de moins de 35 ans.
Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est un peu moins marqué (7,3 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 6 162 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Occitanie).

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	22 884	22 857	20 157
35 à 49 ans	26 309	27 016	22 982
50 ans et +	28 222	26 452	23 913
Ensemble	25 927	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

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

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	26 411	25 140	22 864
Bourgogne-Franche-Comté	25 869	22 185	21 637
Bretagne	26 178	24 217	22 113
Centre-Val de Loire	26 869	23 685	21 849
Corse	ND	20 402	21 614
DOM	28 467	23 008	21 494
Grand Est	23 815	22 582	21 683
Hauts-de-France	23 360	22 145	21 281
Île-de-France	29 319	33 499	26 731
Normandie	25 745	22 801	21 511
Nouvelle-Aquitaine	24 117	22 587	21 516
Occitanie	23 157	22 181	21 500
Pays de la Loire	ND	23 467	21 637
Provence-Alpes-Côte d'Azur	27 106	23 586	21 879
Ensemble	25 927	25 753	22 469

Source : extractions Insee, DADS 2018.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.



RECOURS FRÉQUENT À LA FORMATION

La branche est caractérisée par un réel dynamisme dans l'accès à la formation professionnelle. En effet, elle regroupe 4,8 % des salariés du secteur juridique et est à l'origine de 10,9 % des actions de formation. Ainsi, 27,3 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2020.



TAUX RELATIVEMENT ÉLEVÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche :

- les salariés enrichissent majoritairement leurs compétences par des stages, financés dans le cadre du plan de développement des compétences (26,1 %). Par rapport au secteur (10,3 %), le taux d'accès à ce dispositif est plus important ;
- les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation sont plus utilisatrices du plan de développement des compétences (41,5 %) que le secteur (14,3 %) et recourent plus souvent au contrat d'apprentissage (7,8 % contre 5,1 %).

Données de cadrage 2020¹

Nombre total d'actions de formation	922	8 462	89 175
Effectifs salariés totaux ²	3 374	70 458	459 600
Nombre d'entreprises formatrices	175	2 649	25 364
Nombre total d'entreprises	383	13 895	102 031

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

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
	0,1	1,1	26,1	1,3	7,8	41,5
	0,4	1,4	10,3	1,6	5,1	14,3
	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.

1 : les données formation proviennent de la base de données « formation 2020 » de l'OPCO EP. Les branches professionnelles « Entreprises d'économistes de la construction » et « cabinets de géomètres » adhèrent depuis la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à un autre OPCO. De ce fait elles ne sont pas prises en compte dans cette fiche au niveau du niveau des données relatives à l'OMPL.

2 : données estimées.

3 : ensemble des actions de formation.

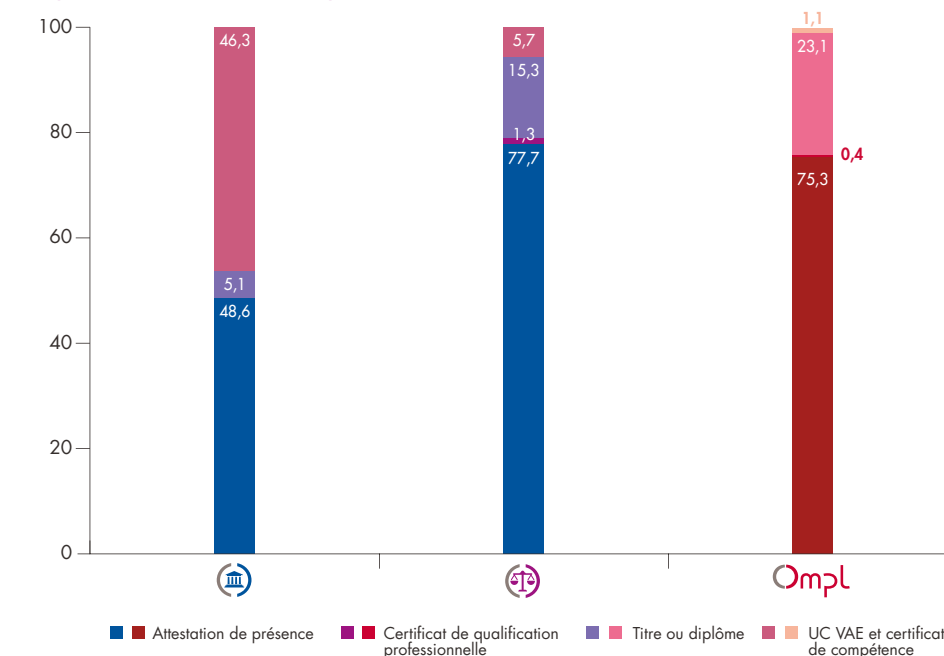
4 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence, 48,6 % (stages et assimilés). À l'exception des unités de compétences obtenues dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience et des certificats de compétences professionnelles (46,3 %), les autres sanctions sont plus marginales (5,1 %).

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.

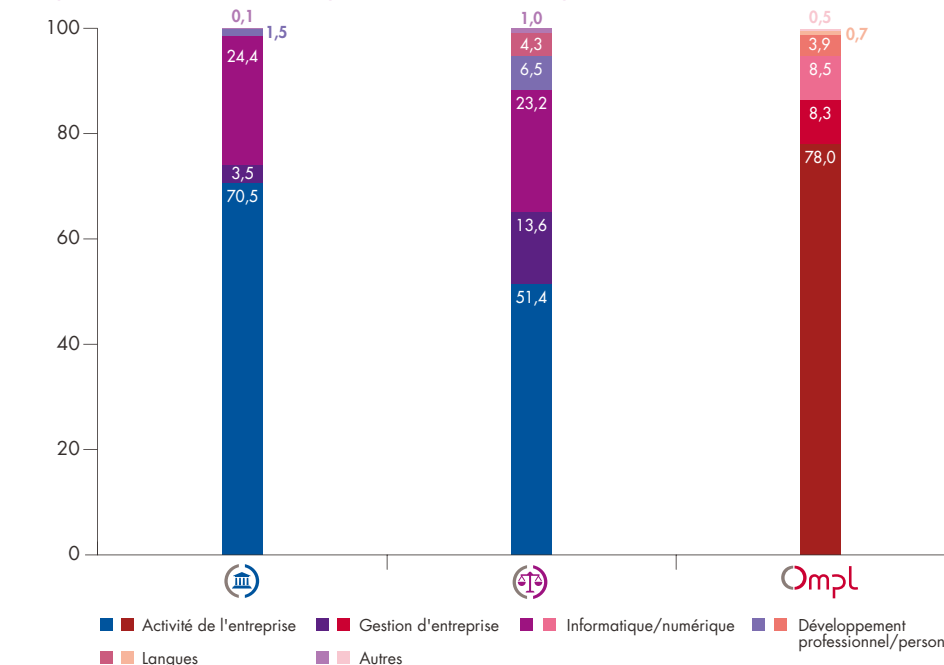


DOMAINES DE COMPÉTENCES VARIÉS

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent :

- l'activité première de l'entreprise, 70,5 % (administration et liquidation des entreprises en difficulté, procédures collectives, analyse financière, ...);
- l'informatique ou les outils numériques, 24,4 % (bureautique, logiciel professionnel, ...);
- la gestion de l'entreprise, 3,5 % (gestion des ressources humaines, comptabilité, management, ...).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



Secteur juridique

Branche professionnelle



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

81,0 % des salariés formés sont des femmes. Cette proportion est plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés de la branche (estimée à 78,6 % en 2020).

Répartition des stagiaires par genre (%)



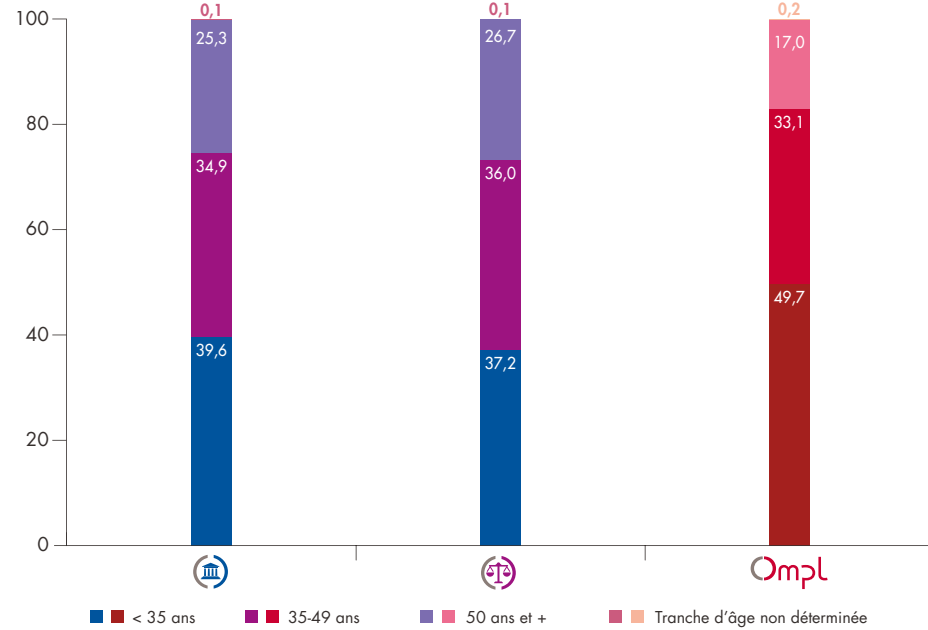
Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 39,6 % des formés contre 32,7 % des salariés (part estimée pour 2020). Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



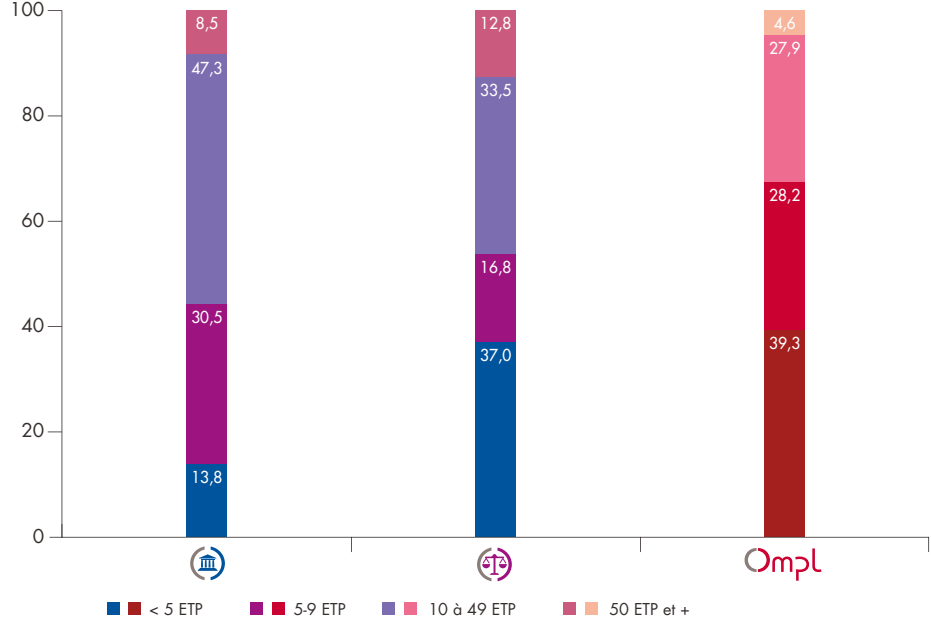
Sources : OPCO EP, bases formation 2020.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 9 salariés) sont surreprésentés parmi les stagiaires : 44,3 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 39,3 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 55,7 % des stagiaires contre 60,7 % des salariés.

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



Sources : OPCO-EP, bases formation 2020.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de développement des compétences varie fortement d'une région à l'autre. Il est :

- maximal pour le Grand Est (39,9 %);
- minimal pour les DOM (0,0 %).

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

Régions	Cpro	Capp	PDC
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	0,7	23,3
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	1,7	29,1
Bretagne	0,0	0,7	22,0
Centre-Val de Loire	0,0	0,0	20,7
Corse	0,0	0,0	23,1
DOM	0,0	0,0	0,0
Grand Est	0,8	1,6	39,9
Hauts-de-France	0,0	1,2	13,3
Île-de-France	0,1	1,1	35,5
Normandie	0,8	1,5	6,9
Nouvelle-Aquitaine	0,0	0,0	35,0
Occitanie	0,0	1,3	24,8
Pays de la Loire	0,0	0,7	32,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	0,6	16,6
	0,1	1,1	26,1

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

Champ : ensemble des actions de formation.

CHÔMAGE CONTENU

En atteignant 9,5 %, le taux de chômage de la branche est relativement peu élevé. Il est cependant proche de celui du secteur (10,0 %).

HAUSSE DU CHÔMAGE

Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 2,5 points.

Taux de chômage annuel

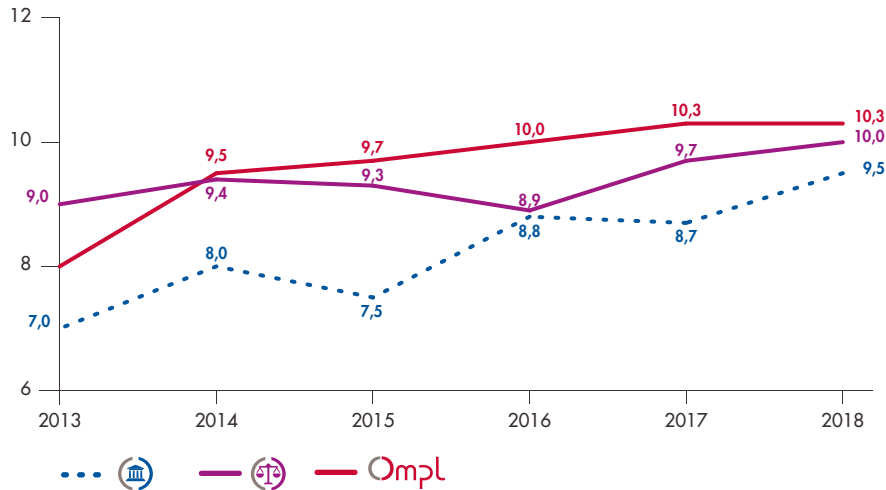
Salariés avec période(s) de chômage	338	6 774	47 460
Salariés sans période de chômage	3 224	61 249	414 141
Effectif total	3 562	68 023	461 601
Taux de chômage annuel (%)	9,5	10,0	10,3

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.

TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes (+ 2,2 points). Le différentiel de taux est similaire au sein du secteur.

BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans (12,3 %).

DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers (20,0 %). En revanche, celui des cadres est moindre (6,1 %).

TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important à ceux qui travaillent à temps partiel (- 8,5 points).

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			
Femmes	9,9	10,4	10,5
Hommes	7,7	8,6	9,4
Ensemble	9,5	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

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

Source : Insee, DADS 2018.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			
Cadres	6,1	6,1	9,3
Professions intermédiaires	6,2	8,7	7,9
Employés	10,4	11,3	12,3
Ouvriers	20,0	15,3	13,0
Ensemble	9,5	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.

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

Durée du temps de travail			
Temps complet	8,1	9,0	9,6
Temps partiel	16,6	13,7	11,9
Ensemble	9,5	10,0	10,3

Source : Insee, DADS 2018.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie notablement d’une région à l’autre. Il est maximal pour la Bourgogne-Franche-Comté (13,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (6,1 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2018.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.

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.